**مداخلة المشـاركة في الملتقـى الدولي حـــول :**

**إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة**

***الذي ينظم من طرف :* كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير**

**مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر**

**جـــــامعة المسيلة**

**المزمع عقده يومي : 15/16 نوفمبر 2011**

***بعنـــــــــوان :***

**سياسات التشغيل والوساطة المؤسسيّة النشيطة للحدّ من البطالة في الجزائر**

* **مقاربة سوسيو- إقتصادية -**

**إعــــــــــــداد :**

د/ بوزيـــان راضية / قسم علم الاجتماع

**السيـــــرة الذاتيــــــة : CV**

* **الاسم: راضيــة / اللقــــب : بوزيــــان *BOUZIANE RADIA***
* ***الرتبة العلمية :****أستاذة محاضرة في علم الاجتماع* **/ المركز الجامعي بالطــارف** *و عضو في :* *مخبر العلوم الاجتماعية و قضايا المجتمع (جامعة منتوري قسنطينة) .شاركت في العديد من الملتقيات و المؤتمرات الدولية و الوطنية و لي العديد من الكتب و المقالات المنشورة في مجلات عالمية محكمة بهولندا فرنسا و لبنان و مصر...الخ.*
* **وسيلة العرض : Power Point أرغب في الاشتراك: ببحث.**
* **الهاتف**  : **(0777) 28/07/83 213 + أو 42-23-13(0662) 213 +**
* **البريد الإلكتروني (**E-Mail**):**

[***bradiasociologie@yahoo.fr***](mailto:bradiasociologie@yahoo.fr)

[***bradiasociologie@hotmail.com***](mailto:bradiasociologie@hotmail.com)

**سياسات التشغيل والوساطة المؤسسيّة النشيطة للحدّ من البطالة في الجزائر**

* **مقاربة سوسيو- إقتصادية -**

**إعــــــــداد :**

د/ بوزيـــان راضية

قسم علم الاجتماع- المركز الجامعي بالطارف

ملخص المشاركة :

لعل من أبرز التحديات التي تشهدها الجزائر و غيرها من أقطار الوطن العربي مثل ما هو الشأن في العديد من بلدان العالم قضية التشغيل لما لهذه المسألة من ارتباط وثيق بالاستقرار السياسي والتنمية الاقتصادية والرقي الاجتماعي باعتبار أن الشغل حق طبيعي لكل مواطن وشرط من شروط تحقيق الذات وحفظ الكرامة وتجسيم المواطنة الفاعلة وحفز الهمم واستنهاضها للمشاركة المجدية وتجسيد الديمقراطية الاجتماعية وضمان التنمية الشاملة.

وبقدر ما اتسع المفهوم الاجتماعي للتشغيل، اتسع مفهومه الاقتصادي ليشمل مفاهيم الكفاءة المهنية والقدرة على التصور والمبادرة وعقلية الإنتاج ومردودية العمل، متجاوزا بذلك مجرد القدرة البدنية على الإنتاج.

وقد تميز سوق الشغل بالجزائر منذ النصف الثاني للثمانينيات إلى غاية عام 1999 بإرتفاع كبير في نسبة البطالة وصلت في بعض الأحيان إلى أكثر من 30 %، فالأزمة الإقتصادية الحادة التي عاشتها خلال هذه الفترة و التي إتسمت بتراجع كبير في حجم الإستثمارات و إنخفاض أسعار النفط قد أدت إلى بروز إختلالات كبيرة في سوق الشغل بحيث تقلصت فرص العمل المتاحة بدرجة كبيرة في نفس الوقت الذي سجل فيه تزايد أكبر لطالبي العمل، إضافة لما ترتب عن الإصلاحات الإقتصادية التي باشرتها الجزائر وشروعها في تطبيق مخطط إعادة الهيكلة الذي كانت أولى نتائجه غلق مئات المؤسسات وتسريح آلاف العمال.

***أسئلة عديدة تطرح في هذا الإطار : ماهي خصائص و ميزات سياسة التشغيل ؟ ما مدى نجاعة سياسيات التشغيل المتبعة في الوطن العربي – الجزائر خصوصا – في الحد من البطالة ؟ ماهي معوقات سياسة التشغيل في الجزائر ؟ ما هي علاقة نجاح سياسة التشغيل بخلق الميزة التنافسية ؟***

**ABSTRACT :**

Perhaps the most important challenges in Algeria and other countries of the Arab world such as is the case in many countries of the world the employment issue as to this issue closely linked to political stability, economic development and social progress as the job is a natural right of every citizen and of the conditions of self-realization and preservation of dignity and put into active citizenship, motivational and Astneadha feasible to participate and the embodiment of social democracy and to ensure overall development.

To the extent that expanded the social concept of operation, has expanded to include the concept of economic concepts of efficiency and professional ability, initiative and vision of production and cost-effectiveness of mental work, just exceeding the physical capability to production.   
The excellence of the job market in Algeria since the second half of the eighties until 1999, a significant rise in unemployment and in some cases to more than 30%, economic crisis acute lived during this period and which was characterized by a dramatic decrease in the volume of investments and low oil prices have led to the emergence of major disruptions in the labor market so that diminished employment opportunities substantially at the same time, which recorded its growing larger for job seekers, as well as a result of economic reforms undertaken by Algeria, and begun to implement planned restructuring, which was the first results of closure of hundreds of institutions and laying off thousands of workers .

Many questions arise in this context: ***What are the characteristics and features of employment policy? What is the operating effectiveness of policies followed in the Arab world - particularly Algeria - the reduction of unemployment? What are the obstacles to employment policy in Algeria? What is the relationship of the success of employment policy to create competitive advantage?***

**المقــدمـة :**

تعدُّ البطالة المشكلة الأساسية التي تعانى منها غالبية اقتصاديات العالم بدرجات متفاوتة (خاصة الدول العربية) لذا تتطلب سياسات شاملة للتشغيل داخل كل دولة عربية أو فى تبادل العمالة بين بعضها البعض, وإجراءات كفيلة بمواجهة أنواعها المختلفة, خاصة وان مصر تعانى من البطالة بأنواعها المختلفة.

كما أن تزايد حجم البطالة عاماً بعد عام يعتبر إهدار واضح للقدرات البشرية واستمرارية ذلك يشكل خطورة بالغة ليس على الاقتصاد الوطنى فقط والمتمثل في شكل هدر لهذه الموارد وإنما يمثل خطورة على الأمن القومي لمصر. إذ أن الآثار السلبية للبطالة اجتماعياً وسياسياً (إضافة إلى آثارها الاقتصادية الواضحة) يمكن أن تشكل خطراً على بقاء الوطن. لذا يجب على القيادة السياسية تركيز الجهود والسياسات لمحاولة التغلب عليها وهذا ما طرحه الرئيس في برنامجه الانتخاب.

و تشكل البطالة أيضا مشكلة اجتماعية كبيرة تحتاج منا التأمل في نتائجها وتحليل أثارها وفق منظور المنهج العلمي لمعرفة حجمها وتحديد أسبابها وآثارها في المجتمع والعمل على تقليص حجم الضرر إلى اقل ما يمكن عن طريق البحث المستمر عن الطرق الناجحة والملائمة اجتماعيا واقتصاديا وتربويا من اجل تطويق تلك المشاكل ومعالجتها في مهدها قبل أن تصل إلى مرحلة البلوغ والقوة التي يصعب بعدها الخروج من دوامة الأزمة دون خسائر جسيمة تلقي بظلالها على المجتمع بأسره. عانت ولازالت تعاني المجتمعات البشرية المعاصرة من مشكلة البطالة بين فترة وأخرى إلا أن نسب البطالة اختلفت من مجتمع إلى آخر كما أن كيفية التعامل مع العاطلين عن العمل أخذت أساليب مختلفة تتراوح مابين التجاهل التام إلى الدعم الكلي أو الجزئي لمشكلة البطالة. فأن أكثرية علماء الاجتماع يعتبرون البطالة والفقر سببان رئيسيان في زيادة العنف الاجتماعي بمختلف أشكاله وطرقه ومؤشران على نهج السياسة التسلطية التي تمارسها الدولة وقيادتها السياسية.

ومن الأهمية الإشارة إلى أن البطالة ترتبط عادة وبشكل عام بحالة الدورة الاقتصادية (Economic Cycle) للدول. حيث تظهر البطالة جلياً وتزداد نسبها في حال الركود الاقتصادي العام (Economic Bust)، وذلك عند حدوث أزمات اقتصادية "مؤقتة" ناتجة إما بسبب عوامل داخلية تتعلق بإجراءات العمل والتوظيف أو سوء توافق بين مخرجات التعليم وسوق العمل أو نتيجة لعوامل وضغوط خارجية تتعلق بمنظومة الاقتصاد الدولي. فإذا كانت الدورة الاقتصادية في حالة من النشاط والانتعاش (Economic Boom) فإن ذلك سوف ينعكس على الاقتصاد المحلي من حيث نهوضه وتنوعه مما يؤدي إلى توافر فرص عديدة ومتنوعة للعمل ومن ثم تسجيل نسبا من الانخفاض الواضح بين صفوف العاطلين عن العمل نتيجة لامتصاصهم إلى داخل سوق العمالة النشط . وبذلك يتضح أن للدورة الاقتصادية دوراً أساسياً في تشكيل اقتصاد المجتمعات المعاصرة ونشاط سوق العمل فيها.

تسعى كثير من الدول في عالمنا المعاصر إلى دراسة البطالة وتحليل أسبابها ونتائجها في مجتمعاتها بشكل مستمر ودؤوب وتحاول جاهدة تحديد أعداد العاطلين عن العمل ونسبهما مقارنة بقوة العمل من إجمالي تعداد السكان. لذا تعد قضية البطالة المتمثلة بعدم وجود فرص عمل تتناسب من حيث الحجم والنوع مع القوى العاملة المحلية من أهم الموضوعات التي أخذت تشغل السياسيين وأصحاب القرار في الوقت الراهن إذ اهتم هؤلاء بالعمل على وضع الخطط والبرامج المدروسة لخفض نسب البطالة وتقليصها في مجتمعاتهم. إن هذا الاهتمام الكبير بقضية البطالة يأتي بلا شك من أهمية ظاهرة البطالة نفسها وما يترتب عليها من آثار جسيمة ذات مساس ببنية المجتمع وبخاصة تلك المتعلقة بالآثار الأمنية والاجتماعية والاقتصادية والصحية على أفراد المجتمع ومؤسساته.

لا تقتصر أضرار البطالة على الجانب الاقتصادي فحسب بل تتبع البطالة نتائج وإضرار تنعكس على الجانب الصحي والنفسي التي تحد وتشل قدرات الفرد واستعداداته البدنية كما تلحق أعباء كثيرة بأسرته وذويه إضافة إلى مايترتب من مسؤلية وتحدي كبير ينتظر الدولة من أعباء مالية باهظة لمتطلبات العلاج والاستشفاء للمصابين بالأمراض النفسية والجسمية من العاطلين عن العمل. فنجد نسبة كبيرة من العاطلين عن العمل يفتقدون تقدير الذات ويشعرون بالفشل وأنهم أقل من غيرهم كما وجد أن نسبة منهم يسيطر عليهم الملل وأن يقظتهم العقلية والجسمية منخفضة وأن البطالة تعيق عملية النمو النفسي بالنسبة للشباب الذين ما زالوا في مرحلة النمو النفسي. كما وجد أن القلق والكآبة وعدم الاستقرار يزداد بين العاطلين بل ويمتد هذا التأثير النفسي على حالة الزوجات وأن هذه الحالات النفسية تنعكس سلبيًّا على العلاقة بالزوجة والأبناء وتزايد المشاكل العائلية وعند الأشخاص الذين يفتقدون الوازع الديني يقدم البعض منهم على شرب الخمور فقد وجد أن 69% ممن يقدمون على الانتحار هم من العاطلين عن العمل نتيجة للتوتر النفسي كما تزداد نسبة الجريمة كالقتل والاعتداءات الجنسية لديهم.و يمكننا القول بإختصار أنّ :

* البطالة ظاهرة مرضية فيما لو تجاوزت النسب المتعارف عليها من إجمالي القوى العاملة في المجتمع.
* لن تقتصر تأثيرات البطالة على الجانب الاقتصادي المتمثل في انخفاض الطلب على المنتوجات الوطنية أو الأجنبية نتيجة إلى تدني الدخول فحسب وإنما تمتد تأثيراتها على جوانب أخرى في المجتمع.
* ظهور البطالة ونموها بنسب عالية ومتصاعدة دليل على وجود خلل كبير في سياسات المنهج الاقتصادي للمجتمع الأمر الذي يتطلب سرعة التدارك وتصحيح المسار نحو التنمية الاقتصادية الشاملة.
* البطالة هي ظاهرة عامة لا تخلو منها المجتمعات والدول سواء متقدمة كانت أم دولا نامية ولكن الخطر يكمن في نموها المتسارع.
* للبطالة أبعاد وتأثيرات أخرى على المكون الثقافي والاجتماعي للبلد ومن هنا تكمن خطورة تأثيراتها وأضرارها البليغة التي تصيب وتؤثر في السلوكيات الاجتماعية الأمر الذي يكون سببا لنشوء بعضا من الظواهر الشاذة في الحياة اليومية والذي يكون بدوره حاضنة مناسبة لظهور الاختلالات السلوكية في محيط العاطلين عن العمل.
* ترتبط البطالة بعلاقة وثيقة مع طبيعة الحكم السياسي وحالة الاستقرار السياسي والأمني حيث أن البطالة تعتبر كونها من بنات أنظمة الحكم الاستبدادية والعسكرية حيث التوترات السياسية الدائمة سواء في داخل البلد أو على حدوده الخارجية مع محيطه وجيرانه.
* كما أن البطالة ترتبط أيضا بعلاقة قوية مع طبيعة وحركة وتشكيل الأنظمة الاقتصادية العالمية حيث تؤثر سياسات تلك الدول القوية على الحركة الاقتصادية في العديد من دول العالم الضعيفة وبالتالي تكون البطالة من إحدى إفرازات تلك النظم الاقتصادية العالمية.

أولا / المنطلقات المفاهيمية للدراسة :

* 1. **الوساطة في سوق العمل** (L'intermédiation Sur Le Marché Du Travail) :
     1. مفهوم سوق العمل :

يلاحظ في مختلف التجارب استعمال مفردتي سوق العمل وسوق التشغيل مع تحميلهما في أغلب الأحيان معنى واحدا، في حين أنهما مختلفان.

سوق العمل نظريا وبالمعنى التقليدي هي سوق ككلّ الأسواق باعتبارها قد توفّر المقومات الأساسية للسوق : العرض والطلب والسعر. وبهذه المفردات فهي تخضع ككلّ الأسواق إلى العرض والطلب وآلية التعديل بينهما هو السّعر. إلا أنّه نظرا لتطوّر الظروف الاقتصادية والاجتماعية المتمثّلة خاصة في بروز ظواهر جديدة كانعدام التوازن بين عارضي العمل وطالبيه والبطالة المتنامية، تبيّن أن سوق العمل ليست كغيرها من الأسواق. فسوق العمل تتّسم بجانبين :

* الجانب السوقي في سوق العمل (Le Côté Marchand) والمقصود به هنا سوق التشغيل وهو العرض والطلب المحكوم بالسّعر الذي يحدًّد بجملة من العناصر كحجم الطلب وحجم العرض وعنصر الكفاءة المتوفرة لدى طالبي الشغل وما ينجرّ عن كلّ ذلك من منافسة شديدة خاصة في وضع يتّسم بندرة العمل وارتفاع سقف الشروط المستوجبة للتوظيف من قبل المؤسسات والحجم المرتفع لطالبي الشغل بفعل البطالة. وكلّ هذه العوامل الضاغطة تزيد من المنافسة على التشغيل. ويطلق على هذا الجانب سوق التشغيل المحكوم بالأبعاد الاقتصادية وبآليات السوق.[[1]](#endnote-1)
* الجانب غير السوقي في سوق العمل (Le Côté Non Marchand) وهو جانب غير خاضع لميكانيزمات السوق. ويتمثّل ذلك في تشريعات العمل والحوار الاجتماعي بين شركاء الإنتاج والمفاوضات الاجتماعية، إلخ... وهو الدور الذي تضطلع به السلطات العمومية بالتنسيق مع الأطراف الاجتماعيين.[[2]](#endnote-2)

ومن المهمّ الإشارة هنا إلى أهمية دور الدولة في سوق العمل في مختلف البلدان حتى تلك المغرقة في الليبيرالية.

وتتمثّل تدخلات الدولة ليس فقط في البعد غير الخاضع لآليات السوق مثل وضع قوانين العمل وتطويرها بما يضمن حقوق وواجبات كل المتعاملين في سوق العمل، ولكن أيضا في البعد السوقي لسوق العمل عن طريق ضبط الأجور الدنيا والتدخلات التعديلية للتقريب بين العرض والطلب.

إنّ التدخلات التعديلية في سوق العمل ببُعديه السّوقي وغير السّوقي يمثّل جوهر مفهوم الوساطة المؤسسية.

2.1.1. مفهوم الوساطة في سوق العمل (L'intermédiation Institutionnelle) :

يقصد بالوساطة في سوق العمل في الطرح الاقتصادي الكلّي معان مختلفة وإن كانت ليست بالضرورة متضاربة. فالوساطة تعني في الأدبيات الاقتصادية معالجة اختلال التوازن في سوق العمل عرضا وطلبا. ومن هذه الزاوية فهي تركّز على تحليل سلوكيات مختلف الفاعلين : أصحاب العمل، طالبو الشغل والدولة عن طريق مؤسسات الوساطة الحكومية.

أمّا بالنسبة لأصحاب القرار السياسي والقائمين على سوق العمل تعني الوساطة المؤسسية التوظيف المباشر أو المطابقة بين العرض والطلب (Placement/Employment) في إطار حيادي أي جعل الطلب والعرض يلتقيـان عن طريق توفير المعلـومات حول طالبي العمل وعارضيه (La Mise En Relation Entre L'offre Et La Demande). وهذا الإطار الحيادي هو سليل مفهوم الوساطة التقليدية التي ظهرت في إطار الثورة الصناعية.

وتحت وقع التطورات الاقتصادية والاجتماعية تطور مفهوم الوساطة المؤسسية من الدور الحيادي إلى دور تعديلي يتمثّل في تدخلية الدولة (Interventionnisme) عن طريق سياسات التشغيل النشيطة وما تتضمنه من آليات كبرامج المساعدة على التشغيل وبرامج المرافقة وأنظمة الحوافز المختلفة، إضافة إلى فتح منظومة التربية والتدريب والتعليم العالي على محيطها الاقتصادي والاجتماعي وتطويع مخرجاتها إلى احتياجات سوق العمل.

وبصفة تأليفية يمكن إجمال مفهوم الوساطة في ثلاثة نماذج :

* الأنموذج الأوّل : الوساطة تُبنى على مفهوم الحياد في هذه العلاقة، يعني أن الوسيط يتدخّل فقط في نقل المعلومات إلى الطرفين بالشفافية والحيادية الكاملتين. ويسمّى هذا النمط بالأنموذج الإعلامي (Modèle D'information).
* الأنموذج الثاني : الوساطة تُبنى على التدخّل التعديلي في تحقيق الوساطة، بما يعني توجيه العروض والطلبات نحو هدف معيّن (تحسين الإنتاجية، أولوية تشغيل حاملي الشهادات...). ويسمّى هذا النمط بالأنموذج الانتقائي (Modèle De Sélection).
* الأنموذج الثالث : الوساطة تُبنى على مستوى صياغة عرض الشغل أو طلب الشغل بشكل أفضل، كأن يُقترح على صاحب العمل أن يحدّد بكلّ دقّة المـواصفات المهنية المطلـوبة. وعلى طالب الشغـل أن يحـدّد بكلّ دقّة أيضا قدراته وحقيبة مهـاراته. ويسمّى هذا النمـط بالأنمـوذج المهيكـل (Modèle De Structuration).

وتجدر الإشارة هنا إلى أنّ الوساطة الرسمية توفّق عادة بين هذه النماذج الثلاثة. في حين أن الوسطاء الخواص يركزون على الأنموذج المهيكل.

# 2.1. البطـالــة إشكالية المفهوم :

تعرف البطالة أنها حالة عدم وجود عمل لطالبه رغم الرغبة فيه والبحث عنه أي وجود أشخاص لا يعملون وهم يدخلون في مفهوم قوة العمل إلا أنهم قادرين على العمل وراغبين فيه وباحثين عنه ولكنهم لا يحصلون عليه وبالتالي هم متعطلون عن ممارسة العمل . أما منظمة العمل الدولية فتعرف العاطل عن العمل بأنه كل من هو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى. [[3]](#endnote-3)

فوفق تعريف منظمة العمل الدولية فإن العاطل عن العمل هو كل إنسان قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند الأجر السائد ولكن دون جدوى. وان معدل البطالة هو عبارة عن نسبة عدد الأفراد العاطلين إلي القوة العاملة الكلية و هو معدل يصعب حساباته بدقة وذلك لاختلاف نسبة العاطلين حسب الوسط (حضري أو قروي) و حسب الجنس و السن و نوع التعليم و المستوى الدراسي [[4]](#endnote-4). ومن خلال هذا التعريف يتضح أن ليس كل من لا يعمل فهو يمكن اعتباره عاطل عن العمل فنجد إذن أن كلا من ( التلاميذ والطلبة والمعاقين والمسنين والمتقاعدين ومن فقد الأمل في العثور على عمل ومن هم في غنى عن العمل ) لا يمكن اعتبارهم عاطلين عن العمل.

وينظر إلى مفهوم البطالة لدى البعض من علماء الاقتصاد على أنها عدم القدرة على استيعاب أو استخدام الطاقات أو الخدمات البشرية المعروضة في سوق العمل الذي يعتمد على العرض والطلب والذي يتأثر بقرارات أصحاب العمل والعمال والأنظمة التي تفرضها الدول من أجل التقيد بها وفي سوق العمل تتلاقى هذه القرارات مع قرارات هؤلاء الذين هم في حاجة إلى خدمات الأفراد. فالبطالة بهذا المفهوم تعني عدم استخدام القوى البشرية التي تعتمد في حياتها المعيشية اعتمادا كليا على الأجر أي على تقييم الغير لها بالرغم من حريتها القانونية بحيث يمكن تقسيم البطالة إلى مجموعتين

* بطالة ترجع إلى عدم القدرة على العمل نتيجة عجز جسماني أو عقلي مثلا, وبطالة ترجع إلى عدم الرغبة في العمل نتيجة لأسباب نفسية أو اجتماعية.
* بطالة بالرغم من وجود مجالات عمل ولكن ترجع إلى ضعف أو سوء تنظيم سوق العمل، وبطالة ترجع إلى عدم وجود مجالات عمل أي عدم قدرة رجال الأعمال على إيجاد فرص للعمل وقد يكون ذلك لأسباب عديدة تتصل بأوضاع اقتصادية أو سياسية أو اجتماعية أو غيرها.

ولهذا تعتبر البطالة سمة من سمات نظام السوق ومرتبطة بهيكله ويتوقف حجمها على مدى فاعلية رجال الأعمال والدول ممثلة في سياساتها في القضاء على البطالة والتقليل من آثارها في الوقت المناسب. ولذلك فان معظم الاقتصاديون في هذه الأنظمة يقرون أن البطالة هي الثمن الذي تدفعه هذه المجتمعات لاهتمام النظم في الإبقاء على حرية سوق العمل فهي تعتبر ثمنا للحرية والتخلص من الرق والاستعباد والإقطاع.[[5]](#endnote-5)

كما يمكن تعريف البطالة بأنها التوقف الإجباري لجزء من القوة العاملة في الاقتصاد عن العمل مع وجود الرغبة والقدرة على العمل. والمقصود بالقوة العاملة هو عدد السكان القادرين والراغبين في العمل مع استبعاد الأطفال (دون الثامنة عشرة) والعجزة وكبار السن. وللحصول على معدل البطالة (Unemployment Rate) يمكن استخدام المعادلة التالية :

عدد العاطلين عن العمل

اجمالي القوى العاملة العاملة

معدل البطالة =

\*100

في عام 1960 أكد عالم الاقتصاد اديموند فليبس [[6]](#endnote-6)على وجود علاقة سلبية بين استقرار التضخم والبطالة ومثل ذلك بمنحنى يسمي ( منحنى فيليبس ( Phillips curve هذه العلاقة أكدتها العديد من البيانات. وهذا يعني أن اختيار السياسة الاقتصادية يكون بين انخفاض معدلات البطالة و انخفاض التضخم بزيادة الطلب من خلال السياسات المالية والنقدية يمكن خفض البطالة وزيادة الأسعار مرة واحدة أي زيادة معدل التضخم وذلك وفقا لمنحنى فيليبس.[[7]](#endnote-7)

النقد الذي وجه لفليبس في هذا الشأن تضمن النقاط التالية:

1. منحنى فيليبس علاقة إحصائية بحتة.
2. ليس هناك صلة واضحة عن نظريات الاقتصاد الجزئي لسلوك الفرد الشركات والأسر.
3. لم يكن هناك نظرية عن الحد الأدنى الممكن من البطالة.
4. من المتفق علية عموما أن معدل البطالة لا يمكن أن يتحول إلي نقطة الصفر وكما انه ليس هناك مفهوم واضح عند أي مستوى من مستويات البطالة تتفق مع التوازن في سوق العمل.

وفي أواخر عام 1960 تحدى فيلبس الآراء السابقة عن العلاقة بين التضخم والبطالة واعترف بأن التضخم لا يعتمد على البطالة ولكن أيضا على توقعات الشركات والعاملين على زيادة الأسعار والأجور وقد صاغ نموذجه الأول وهو ما يعرف باسم ( توقعات - زيادة منحنى فيليبس( expectation – augmented Phillips بمعنى أنه زيادة البطالة نقطة مئوية واحدة يؤدي إلي زيادة التضخم المتوقع الذي يقود إلي زيادة في التضخم الفعلي نقطة مئوية واحدة. هذه الفرضية قد حضت بدعم ملموس في البحوث التجريبية مع احتمال شرط أن تأثير التضخم على توقعات التضخم الفعلي قد يكون اقل في معدلات التضخم المتدنية جدا.

إن حدة البطالة ونتائجها وتأثيراتها في النظام الرأسمالي دفعت بعدد كبير من المفكرين من مختلف مدارس الاقتصاد السياسي إلى محاولة تحليلها وتفسيرها وإبراز انعكاساتها الاجتماعية والسياسية وواضح من خلال وجهة نظر تلك المدارس المختلفة أمثال المدرسة الكلاسيكية القديمة والمدرسة الماركسية والمدرسة النيو كلاسيكية ومدارس أخرى وتفسيراتها للبطالة أن كل مدرسة كانت تنطلق من موقع طبقي واجتماعي معين في التحليل. بحيث كانت هذه المدارس السند الفكري والإيديولوجي لطبقات اجتماعية تريد أن تسود اقتصاديا وسياسيا .

ولم تعد البطالة في تعريفاتها ومفهومها الاقتصادي يقتصر فقط على تعريف العاطل عن العمل هو الشخص الفاقد للعمل بل تجاوز مفهوم البطالة إلى مستويات أوسع وأكثر شمولية بحيث تم تصنيف أنواع عديدة من البطالة وإدخالها ضمن تعريفات البطالة ولكي نتعرف على أشكال البطالة ارتأينا أن نلقي الضوء على البطالة بجميع أنواعها وهي تصنف كالتالي:

1.2. البطالة الاحتكاكية (Frictional Unemployment)

وهي عبارة عن التوقف المؤقت عن العمل وذلك بسبب الانتقال من وظيفة لأخرى أو التوقف المؤقت للبحث عن وظيفة أخرى أو في سبيل الدراسة وهكذا.

2.2. البطالة الهيكلية (Structural Unemployment)

وهي البطالة الناجمة عن تحول الاقتصاد من طبيعة إنتاجية معينة إلى أخرى. فتحول الاقتصاد الكويتي مثلاً إلى اقتصاد نفطي أدى إلى فقدان الكثير من البحارة الكويتيون لوظائفهم البسيطة وبصورة شبه دائمة. إلا أن مثل هذا النوع من البطالة يمكن التغلب عليه عن طريق اكتساب المهارات الإنتاجية المطلوبة والتدريب على مستلزمات الطبيعة الإنتاجية الجديدة للاقتصاد.

3.2. البطالة الدورية (Cyclical Unemployment)

وهي البطالة الناجمة عن تقلب الطلب الكلي في الاقتصاد حيث يواجه الاقتصاد فترات من انخفاض الطلب الكلي مما يؤدي فقدان جزء من القوة العاملة لوظائفها وبالتالي ارتفاع نسبة البطالة في الاقتصاد. إلا أن هذه النسبة تبدأ بالانخفاض عندما يبدأ الطلب الكلي بالارتفاع مجدداً.

4.2.البطالة الموسمية (Seasonal Unemployment)

وهي البطالة الناجمة عن انخفاض الطلب الكلي في بعض القطاعات الاقتصادية (وليس الاقتصاد ككل). فقد تشهد بعض القطاعات الاقتصادية (كقطاع السياحة مثلاً أو الزراعة أو الصيد) فترات من الكساد مما يؤدي إلى فقدان العاملين في هذه القطاعات إلى وظائفهم مؤقتاً.

5.2. البطالة المقنعة (Disguised Unemployment)

لا يعني هذا النوع من البطالة وجود قوة عاملة عاطلة بل هي الحالة التي يمكن فيها الاستغناء عن حجم معين من العمالة دون التأثير على العملية الإنتاجية حيث يوجد هناك نوع من تكدس القوة العاملة في قطاع معين وغالباً ما تتقاضى هذه العمالة أجوراً أعلى من حجم مساهمتها في العملية الإنتاجية.

6.2. البطالة السلوكية (Behavioral Unemployment)

وهي البطالة الناجمة عن إحجام ورفض القوة العاملة عن المشاركة في العملية الإنتاجية والانخراط في وظائف معينة بسبب النظرة الاجتماعية لهذه الوظائف.

7.2. البطالة المستوردة (Imported Unemployment)

وهي البطالة التي تواجه جزء من القوة العاملة المحلية في قطاع معين بسبب إنفراد أو إحلال العمالة غير المحلية في هذا القطاع. وقد يواجه الاقتصاد هذا النوع من البطالة في حال انخفاض الطلب على سلعة معينة مقابل ارتفاع الطلب على سلعة مستوردة.[[8]](#endnote-8)

ثالثا/ سياسات ومؤسسات الوساطة المؤسّسية في سوق العمل في ظلّ اقتصاد السوق :

بالرغم من تحفّظنا على أن سوق العمل ليست سوقا ككلّ الأسواق، لا بدّ من الإقرار بأنّها تتحرّك في محيط اقتصادي محكوم بآليات السوق التي تحدّد مدى التوازن بين العرض والطلب. فالبطالة هي نتاج لوضع اقتصادي تُغلق فيه مؤسسات وتُحدث أخرى حسب مقتضيات التطورات التكنولوجية والتحولات الاقتصادية الداخلية والعالمية. كما أنّها نتاج لوضع اجتماعي تُؤثّر فيه العوامل الديمغرافية والتربوية. وهذه العناصر مجتمعة تطرح مسألة التوازن بين العرض والطلب في سوق العمل وبالتالي مسألة الوساطة.

1.3.سياسات التشغيل والوساطة النشيطة :

1.1.3. أهم ملامح سياسة التشغيل النشيطة :

تحت تأثير ظاهرة البطالة، اتّجهت كل البلدان إلى اعتماد سياسات تشغيل نشيطة. وحسب التعريف المعتمد لهذا المفهوم تشمل سياسة التشغيل النشيطة معدّل النفقات من الناتج الإجمالي المحلي على العناصر التالية :

* الخدمات التي تقدّمها مصالح التشغيل العمومية أي مؤسسات الوساطة الرسمية ؛
* التدريب لفائدة طالبي الشغل الجدد والمفصولين عن العمل، والمهدّدين بالفصل (الطرد) والعمّال المستخدمين (تدريب مستمر) ؛
* الإجراءات والحوافز الخاصة بتشغيل الشباب ؛
* التشغيل المدعّم وإحداث مواطن الشغل عن طريق العمل المستقل وإحداث المؤسسات، والحضائر (الأشغال) العمومية ؛
* الإجراءات والحوافز لفائدة الشرائح الاجتماعية ذات الحاجيات الخصوصية.

وفي هذا السياق، تنفق كلّ البلدان تقريبا مبالغ هامّة من دخلها القومي على سياسات التشغيل النشيطة وإن كان بنسب متفاوتة.

**إلاّ أنّ هيكلية الإنفاق وحجمه تختلف من بلد إلى آخر كما يبرز من هذه المقارنة بين بعض دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OCDE).**

**نفقات سياسات التشغيل النشيطة من الناتج المحلي الإجمالي**

**مقارنة بين بعض بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية**

|  |  |
| --- | --- |
| البلــد | % من الناتج |
| هولندا | 1.58 |
| الدنمارك | 1.56 |
| فرنسا | 1.31 |
| بلجيكا | 1.30 |
| ألمانيا | 1.20 |
| اسبانيا | 0.73 |
| هنقاريا | 0.47 |
| اليابان | 0.31 |
| الولايات المتحدة | 0.15 |
| معدّل بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية | 0.90 |
| معدّل البلدان العربية | 1.40 |
| تونس[[9]](#endnote-9) | 1.49 |

المصدر : BM, stratégie de l'emploi, Rap. N° 25465 - 2003 p.150

كما أنّ هيكلية الإنفاق وحجمه تختلف بين بلد وآخر وبين إقليم وآخر كما يتبيّن من الجدول الموالي :

**هيكلة معدّل الإنفاق على سياسات التشغيل النشيطة من الناتج – مقارنة بين مجموعة دول (%)[[10]](#endnote-10)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **العناصر** | **بلجيكا** | **الدنمارك** | **فرنسا** | **ألمانيا** | **هنقاريا** | **اليابان** | **اسبانيا** | **الولايات المتحدة** | **تونس\*** | **البلدان العربية\*** |
| **مصالح التشغيل العمومية** | 0.17 | 0.12 | 0.18 | 0.23 | 0.11 | 0.20 | 0.09 | 0.04 |  |  |
| **التكوين والتدريب للعمل** | 0.24 | 0.85 | 0.25 | 0.34 | 0.07 | 0.03 | 0.14 | 0.04 |  |  |
| الكهول العاطلون أو المهدّدون | 0.16 | 0.67 | 0.22 | 0.34 | 0.07 | 0.03 | 0.01 | 0.04 |  |  |
| الكهول المشتغلون | 0.08 | 0.18 | 0.03 | - | - | - | 0.10 | - |  |  |
| **إجراءات لفائدة الشباب** | - | 0.10 | 0.42 | 0.09 | - | - | 0.04 | 0.03 |  |  |
| الشباب العاطل عن العمل | - | 0.10 | 0.24 | 0.08 | - | - | 0.06 | 0.03 |  |  |
| تدريب عام | - | - | 0.18 | 0.01 | - | - | - | - |  |  |
| **التشغيل المدعّم وإحداثات الشغل** | 0.77 | 0.17 | 0.37 | 0.25 | 0.29 | 0.08 | 0.40 | 0.01 |  |  |
| تدعيم الشغل المؤجّر | 0.27 | 0.02 | 0.18 | 0.03 | 0.09 | - | 0.25 | - |  |  |
| دعم العمل المستقل | - | - | - | 0.04 | 0.01 | - | 0.05 | - |  |  |
| إحداثات الشغل المباشرة (الحضائر العمومية) | 0.48 | 0.15 | 0.18 | 0.19 | 0.19 | - | 0.06 | 0.01 |  |  |
| **إجراءات لفائدة ذوي الحاجيات الخصوصية** | 0.12 | 0.33 | 0.09 | 0.29 | - | 0.01 | 0.03 | 0.03 |  |  |
| مجموع عناصر السياسات النشيطة | 1.30 | 1.56 | 1.31 | 1.20 | 0.47 | 0.31 | 0.73 | 0.15 | 1.49 | 1.40 |

المصدر : OCDE-2005

**2.1.3. عناصر التقييم لسياسة التشغيل النشيطة :**

بالرغم من المجهود المالي الكبير الذي تبذله البلدان العربية في إطار سياسات التشغيل النشيطة فإنّ مردود هذه الاستثمارات على التشغيل والحدّ من البطالة محدود اقتصاديا واجتماعيا على مستوى الإدماج والأجور وإنتاجية العمل ونسبة التأطير في المؤسسات الاقتصادية.

ويعود ذلك إلى عدّة أسباب منها :

* عدم إحكام هيكلة الإنفاق التي تختلف تماما مع هيكلة الإنفاق في البلدان الغربية التي تركّز بشكل كبير على التدريب الأساسي والتدريب المستمر وإعادة الرسكلة وإحداثات الشغل.

ويمثّل هذا البعد التـدريبي 56 % من مجموع الإنفـاق المقدر بـ 0.9 % من الناتج المحلي الإجمالي، يليه الإنفاق على خدمات التشغيل الذي يمثّل 17 %، والإنفاق على البرامج الموجّهة لذوي الاحتياجات الخاصة بـ 16 %. في حين أن برامج تشغيل الشباب لا تمثّل إلاّ 11 %.

أما المنطقة العربية فهي تركّز بشكل أساسي على برامج تشغيل الشباب وتهميش الجوانب الأخرى كالتدريب والإحاطة بالمسرّحين في حين أن ضمان أوفر حظوظ التشغيلية هو مهام المنظومة التربوية والتدريبية. وحتّى ضمن هذه المهمّة فإنّ برامج تشغيل الشباب لا توفّر بالقدر الكافي الإستجابة لاحتياجات المنشآت الاقتصادية من المهارات، وهو ما يؤدّي بصفة عامة إلى تدنّي معدّلات الاندماج للمستفيدين من هذه البرامج.

وتفيد مختلف الدراسات والتقارير أنّ بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية تحقق نتائج أفضل في مجال السياسات النشيطة بهيكلتها المشـار إليها رغم أنها تنفق أقل بكثير في المعـدّل العام (0.9 %) مقارنة بالدول العربية (1.4 %).[[11]](#endnote-11)

* توجيه النسبة القصوى من الإنفاق إلى الشباب من حاملي الشهادات مع الافتقار الصّارخ في أغلب التجارب العربية إلى إجراءات الدّعم للنّواتات الصعبة من طالبي الشغل الآخرين كفاقدي الشغل والعمّال المهدّدين بالفصل عن العمل وفئات الشباب من المستويات التعليمية المتدنية أو المتواضعة. وينجرّ عن ذلك عدم الإنصاف في تصويب الحوافز حسب حاجيات مختلف فئات السكان النشطين وحسب حاجيّات المناطق (الجهات).
* انعدام الشروط والضوابط للاستفادة من البرامج الموجّهة إلى حاملي الشهادات. وهو ما يعني إعطاء الحق بصفة مطلقة إلى كلّ المتخرجين بصرف النظر عن مدى استجابة مؤهلاتهم لحاجيات سوق العمل ولمدّة انتظارهم في البطالة.

ولهذا التمشّي مفعولات سلبية على سوق العمل منها خاصة :

* عدم الجديّة في البحث عن شغل والإيحاء لطالبي الشغل بأنّ المرور عبر البرامج أمر حتمي. وفي هذا اعتراف ضمني بعدم جودة مخرجات التعليم بشكل مطلق ؛
* الحدّ من إحداثات الشغل التلقائية في المؤسسات بفعل تعويض الإحداثات بتدخلات البرامج. وتفيد مختلف الدراسات التقييمية في هذا المجال أنّ المؤسسات كانت ستحدث مواطن الشغل هذه في غياب برامج الدّعم. وفي هذا نوع من الابتزاز من قبل المنشآت الاقتصادية.

وهذه المفعولات السلبيـة بشقّيـها تـؤدّي إلى سوق عمل مدعّمة (marché subventionné) وتُعيق بالتالي السّير الطبيعي لسوق العمل الذي ينتقل من عرض العمل وطلب العمل إلى عرض الحوافز من قبل الدولة والإقبال عليها من قبل المؤسسات وطالبي الشغل.

ونتيجة لكل ذلك فإنّ برامج التشغيل النشيطة بهيكلتها الحاليّة زاغت بشكل عام عن مبادئها العامة الهادفة إلى تحسين عرض العمل بعناصر تشغيلية جديدة لفائدة طالبي الشغل وإلى تحسين طلب العمل من قبل المؤسسة كنتيجة للرّفع من الكفاءات عن طريق هذه البرامج.

إنّ إعادة هيكلة البرامج باتّجاه مزيد تفعيلها مرتبط بضبط الأهداف وتحديد الأولويات عند صياغة هذه الآليات كما تبرزه مختلف التجارب الغربية.

واستئناسا بتجارب بلدان الإتحاد الأوروبي في مجال السياسات النشيطة يمكن اعتماد منهجية تطوير البرامج النشيطة باعتماد المقاييس التالية :

**مثال لربط البرامج النشيطة بالأهداف الموضوعة**

**حسب الظرف الاقتصادي**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **الأهداف** | **توجيه البرامج** | **الاستهداف** |
| مجابهة تراجع النمو الاقتصادي بصفة ظرفية | * توليد فرص العمل (برامج أشغال عمومية...) ؛ * التشغيل المدعّم ( حوافز للمؤسسات) ؛ * دعم العمل المستقل. | * فئات خصوصية ؛ * تركيز هذه البرامج في المناطق المتضرّرة أكثر من البطالة والمناطق ذات النسيج الاقتصادي المحدود. |
| معالجة انعدام التوازن بين العرض والطلب | * تحسين خدمات التشغيل (الإعلام والتوجيه ومعلومات سوق العمل...) ؛ * تحسين منهجيات المطابقة بين العرض والطلب * تطـوير تقنيات البحث عن شغل ؛ * المساعدة على الحراك الاجتماعي والقطاعي ... * دعم أنظمة التدريب. | * المناطق ذات النسيج الاقتصادي المحدود ؛ * القطاعات الاقتصادية ؛ * مهن الجوار. |
| تحسين التصرّف في سوق العمل | * خدمات التشغيـل (إعلام، إرشاد...) ؛ * الـرفع من أداء الآليـات والبرامج ؛ * وضع مؤشرات للمتابعة والتقييم وقياس الأثر (impact) ؛ * توفير البيانات حول سوق العمل وتطوّراته المستقبلية (المهن الجديدة...). | * الدّاخلون لسوق الشغل ؛ * المؤسسات ؛ * المناطق. |
| تعزيز المهارات وتحسين الإنتاجية | * التدريب ؛ * التدريب المستمرّ ؛ * إعادة التدريب. | * العمّال المشتغلون ؛ * العمّال المهدّدون بالطرد. |

2.1 هياكل ومهام الوساطة المؤسّسية :

تتمثّل مؤسسات الوساطة الرسمية في البلدان العربية في شبكة واسعة من مكاتب (أو وكالات) التشغيل (أو الاستخدام) ومؤسسات تدريب وبرامج وآليات لدعم التوظيف في كلّ الأقطار العربية ومنها على سبيل المثال لا الحصر :

|  |  |
| --- | --- |
| مصر : | الصندوق الاجتماعي للتنمية ومشروع الرئيس مبارك/المستشار كول، إضافة إلى مختلف آليات التدخّل التابعة لوزارة القوى العاملة والهجرة. |
| الأردن : | صندوق التنمية والتشغيل، ديوان الخدمة المدنية، مشروع المنار، صندوق دعم التعليم والتدريب. |
| السعودية : | صندوق تنمية الموارد البشرية، المؤسسة العامة للتعليم الفنّي والتدريب المهني. |
| ليبيا : | المصرف الريفي لتوفير القروض، الصندوق الوطني للتشغيل. |
| المغرب : | الميثاق الوطني لتشغيل الشباب وتنمية الموارد البشرية الذي يشتمل على عدّة آليات تدخل للتشغيل والتدريب، الوكالة الوطنية لترقية تشغيل الإطارات. |
| الجزائر : | صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغرى والمتوسطة، المجلس الاستشاري لترقية المؤسسات الصغرى والمتوسطة، الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب. |
| تونس : | 20 برنامجا نشيطا منها الصندوق الوطني للنهوض بالصناعات التقليدية، البنك التونسي للتضامن، بنك المؤسسات الصغرى والمتوسطة، والصندوق الوطني للتشغيل. |

وتتصرف هذه الهياكل في مختلف برامج وآليات السياسة النشيطة.

وبصفة عامّة تطـوّرت تدخلات مؤسسات التشغيل والتمويل تـدريجيا لتنتقل من المهمّة التقليدية المتمثلة في تسهيـل الالتقاء بين العرض والطلب (سواء كان بمفردات التشغيل أو بمفردات التمويل) بصفة حيادية (المطابقة) (la mise en relation entre l'offre et la demande) إلى مهام وخدمات جديدة (تختلف درجات النجاح فيها بين بلد وآخر) يمكن إجمالها في :

* التصرّف النشيط في سوق العمل وطنيا وجهويا ومحليا وقطاعيا عن طريق المقاربة بين العرض والطلب مباشرة وهي المهمّة الأصلية تقليديا ؛
* تنفيذ برامج وآليات التشغيل الداعمة لتشغيلية طالبي الشغل بما يتماشى مع حاجيات المنشآت الاقتصادية ؛
* تقديم خدمات التوجيه والإعلام حول سوق العمل والمهارات المهنية باتّجاه المؤسسات من ناحية وطالبي الشغل من ناحية ثانية وخاصّة على مستوى الرفع من قدرات البحث عن عمل ومنها على وجه الخصوص التوظيف الإلكتروني ؛
* تقديم الخدمات الكفيلة بالنهوض بالمؤسسات الصغرى والمتوسطة عن طريق إجراء عمليات التأهيل للعمل المستقل وكذلك المساعدة على التمويل. ويشتمل هذا التدخل على وظائف مرافقة الباعثين ومتابعتهم خلال الفترة الأولى لانطلاق المشروع ؛
* تنظيم عمليات تشغيل اليد العاملة الوطنية بالخارج والسّهر على تيسير إعادة إدماج اليد العاملة العائدة ؛
* القيام بالدراسات والبحوث والتحقيقات وإنتاج المعلومات حول سوق العمل وضبط مؤشّراتها ونشرها في شكل قواعد بيانات حول تطوّرات سوق الشغل والموارد البشرية بهدف تطوير المدخلات والمخرجات ذات العلاقة بالعرض والطلب. وهو ما من شأنه الحدّ من البطالة الإحتكاكية (chômage frictionnel) الناتجة عن غياب هذه المعلومات.

وتتّجه خدمات هياكل الوساطة إلى مختلف المتعاملين مع سوق العمل :

* طالبو الشغل ؛
* طالبو التدريب ؛
* الراغبون في بعث مشاريع لحسابهم الخاص ؛
* الفئات ذات الصعوبات الخصوصية في الاندماج في سوق العمل (المعاقون...) ؛
* العمّال المسرّحون لأسباب اقتصادية ؛
* أصحاب العمل.

وممّا تجدر الإشارة إليه أنّه من ضمن مهام مصالح التشغيل العمومية في أغلب الدول العـربية مهمّة النهوض بالعمـل المستقل وبعث المشاريع - وهذا شيء إيجابي - خلافا لمختلف مؤسّسات الوساطة في التجارب الغربية مثل الوكالة الفرنسية للتشغيل (ANPE) والوكالة السويدية للتشغيل (AMS) والوكالة الفدرالية للعمل في ألمانيا والديوان المركزي للتشغيل في السويد (COWI) التي تعمل أساسا على التقريب بين العرض والطلب للعمل المؤجّر ومختلف الخدمات المتّصلة به. أمّا العمل المستقل وبعث المؤسّسات فهو يندرج ضمن النشاط الاقتصادي العام.[[12]](#endnote-12)

وبالرغم من الإنجازات المسجلة على مستوى الوساطة في سوق العمل في الوطن العربي فإنّ مؤسسات الوساطة ما زالت بحاجة إلى التطوير وذلك من خلال :

* الانتقال من مفهوم إدارة العمل إلى مفهوم تنشيط سوق العمل في إطار شراكة فاعلة مع منظمات أصحاب العمل والعمّال ومؤسسات المجتمع المدني من جمعيات ومنظمات غير حكومية ؛
* تعزيز دور المناطق (أو الجهات) في بلورة التمشيات المحلية لتنمية التشغيل عن طريق تعبئة الموارد الاقتصادية والموارد البشرية ومختلف الفاعلين على المستوى المحلّي بما يجسّم البعد التضامني للتشغيل ويجعله مسؤولية مشتركة للجميع ؛

وتؤكّد مختلف التجارب الغربية على أهمية هذا الدور في الكشف عن فرص التشغيل الكامنة ومنها خاصة مهن الجوار ذات العلاقة بالخدمات الاجتماعية الموجّهة إلى الأفراد والأسر ؛

* مزيد توسيع شبكة هياكل الوساطة المؤسسيّة وتقريب خدماتها من مستحقيها وتعصير أدوات عملها وتمكينها من استقلالية التصرّف وفق ما تقتضيه خصوصيات محيطها الاقتصادي والاجتماعي. فالحلول الأنجح هي الحلول التي تتناسب مع الظروف المحلية وليس الحلول المنمّطة والموحّدة وطنيا. وهذا الأمر على غاية من الأهمية لأنه في بعض المناطق لا توجد سوق عمل بمفردات العرض والطلب نظرا لافتقارها لنسيج اقتصادي. وفي هذه الحالة فإنّ المقاربة بين العرض والطلب ومختلف برامج وآليات التشغيل الداعمة لا تجدي نفعا. فالوضع هنا يتطلب أدوات تنمية اقتصادية قبل مؤسسات الوساطة والبرامج الدّاعمة ؛
* تطوير وسائط التشغيل الإلكترونية ضمن أدوات عمل الوساطة المؤسسيّة لما لها من دور كبير في ضمان الشفافية الكاملة على سوق العمل وفي سرعة التعامل بين عارضي الشغل وطالبيه. علما وأنّ هذه الخدمات أصبحت واسعة الانتشار في هياكل الوساطة الرسمية في الدول الغربية وتقدّمها لطالبي الشغل مجانا ولأصحاب العمل بمقابل.

رابعا / سياسات وإجراءات تعزيز المشاريع المتوسطة والصغيرة للحد من البطالة في الجزائر :

**إذا كانت الربحية هي التي تحكم عمل هذه الشركات الخاصة إلا أنها أيضا يمكن أن تعمل أيضا في ظل الاتفاق والتوافق العالمي واستكشاف العديد من الفرص. إن من المهم تطوير استراتيجيات الشركات سواء كانت قطاعاً عاماً أو خاصاً من أجل التنمية وإذا كانت هناك نماذج لفشل العديد من الشركات أيا كانت تسميتها إلا أن البعض منها حقق بعض النجاحات في مجال الإسهام في التنمية والحد من الفقر. إن المشروعات الصغيرة والمتوسطة تضع المؤسسات التي ستنمو فيما بعد في صورة أكبر فنجاح المؤسسات الكبيرة يبدأ من الفرص الصغيرة وعليه فلابد من توافر البنية الأساسية لإنشاء هذه الصناعات ولابد من آلية تحقق نمو الفرض والمشروعات الصغيرة لتتحول لمؤسسات كبيرة. ولا يوجد تعريف واحد للمشروعات الصغيرة والمتوسطة وهناك معايير عديدة لتحديدها وقد وضع الاتحاد الأوروبي 3 معايير لها وفقا لحجم العمالة وتحديد القوانين لها.**

**إن المشروعات الصغيرة والمتوسطة في دول مجلس التعاون الخليجي مثلا مازالت تنقصها الخبرة والعمق وأن تلك المشروعات ما تزال تحتاج لعناية خاصة في المنطقة حيث أنها ماتزال في طي النسيان ولا يتحدث عنها أحد في المنطقة. وعلينا أن نتذكر إن أغلب الاقتصاديات العالمية تعتمد علي مشروعات متناهية الصغر حيث يصل حجمها في ايطاليا إلي 96% من حجم المشروعات وكذلك في اليابان حيث تصل النسبة إلي 56% ، أما في الصين فإن عدد المشروعات الصغيرة يصل لضعف حجم سكان الدنمارك وفي ماليزيا هناك 90 ألف مشروع صغير ومتوسط. كما أن الدول تختلف في درجة وأسلوب تعاملها مع المشروعات الصغيرة فالبعض يراها جديرة بالاهتمام والبعض يري عكس ذلك، وفي الصين نجد أن 78% من عدد السكان يعملون بالصناعات الصغيرة وفي ماليزيا تصل هذه النسبة إلي 12% فقط.**

**إن المشروعات الصغيرة قد تكون أكثر إنتاجية من المشروعات الأخرى وهي قد تمثل آلية لخلق فرص الاستثمار وخلق فرص العمل الكفيلة في امتصاص جهدا من عبئ البطالة كما انه لابد أن يتوافر لهذه المشروعات آليات جديدة لخلق النمو والإبداع ولا يمكن أن تكون كذلك إلا بفهم واعٍ لهيكلة هذه المشروعات. وعليه فان الدول النامية مدعوة إلى وضع السياسات والبرامج التي من شانها أن تشجع الصناعات الصغيرة والمتوسطة نظراً لأهميتها .**

كما أن تشجيع قيام المشروعات الصغيرة وتقديم الدعم المادي لها من خلال البنوك وبشروط ائتمانية خفيفة كفيلة في تقديم حلول ناجعة للتخفيف من الآثار الاقتصادية والاجتماعية المترتبة عن نفشي البطالة كما فعل ويفعل بنك كرامين في بنجلاديش وفي تجربته الرائدة لمؤسسه **الدكتور البروفسور محمد يونس[[13]](#endnote-13). و يمكن عرض بعض السياسات التي تتبعها الجزائر في هذا المجال :**

**1.4. الوكالــــــة الوطنيـــــــة للتشغيــــل :**

مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي 90/259 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 المعدل والمكمل للأمر رقم : 71/42 المؤرخ في : 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة المنشأ بالمرسوم رقم : 62/99 المؤرخ في : 29نوفمبر 1962.

وبذلك نلاحظ أن الوكالة وبعد تغيير التسمية تعتبر من أقدم الهيأة العمومية للتشغيل في الجـزائر، ومهمتها الأساسية كما ذكرنا هي تنظيم سوق الشغل وتسييـــر العـــرض و الطلب، وتلعب في هذا الشأن دورا أساسيا في التقريب بين:

* طالبي العمل وهم البطالين من كل الفئات.
* أصحاب العمل وهم كل المؤسسات الإقتصادية التابعة للقطاعين العمومي والخاص.

بإستثناء طبعا الإدارة العمومية التي يخضع التشغيل فيها لإجراءات أخرى تحت إشراف المديرية العامة للوظيف العمومي.

وقد جاء القانون رقم : 04/90 المؤرخ في : 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة الشغل ليعزز مكانة و دور الوكالة بصفتها الهيأة العمومية التي تضمن تنصيب العمال وتشغيلهم باستثناء الأماكن التي لا توجد بها هياكل الوكالة أين رخص للبلديات إســتثناء أن تقـوم بهذا الدور في حدود إخاتصاصاتها الإقليمية.

وحتى تـــواكب التطورات والتغيرات الإقتصادية والإجتماعية وحتى تقــوم بـدورها في توفير فرص العمل حسب معايير العمل الدولية، استفادت الوكالة من مخطط تأهيـل وإعادة الاعتبار يهـدف أساسا إلى تحقيق مايلي:

-تدعيمها بالإمكانيات لتصفية كل المشاكل التي تعيق سيرها مع توحيد دعائم التسيير والتدخل في سوق الشغل.

-اتخاذ إجراءات عصرنة طرق تسييرها وتدخلها تماشيا مع التطورات التكنولوجية الراهنة.

- تطوير وتحسين الخدمات التي تقدمها للمتعاملين معها سواء طالبي العمل أو أصحاب العمل .

ونشير أن مخطط التأهيل و إعادة الاعتبار تمت المصادقة عليه بموافقة الشركاء الاجتماعيين من نقابة العمال ومنظمات أصحاب العمل، كما أبدى مكتب الجزائر للمنظمة الدولية للعمل موافقته على تقديم المساعدة ومرافقة تجسيد هذا المخطط الإصلاحي.

أما من جانب التنظيم فإن الوكالة مهيكلة بطريقة تسمح لها بالتواجد في كل مناطق الوطن وتتكون هياكلــــــــها من:

* المديريـــــة العامـة.
* 10 وكــــالات جهوية.
* أكثر من 157 وكالة محلية.

وتعتبر الوكالة المحلية للتشغيل هي الخلية الأساسية في هذا التنظيم وهي التي تستقبل المتعاملين معها سواء من طالبي العمل أو أصحاب العمل، ويمكن تلخيص مهامها كما يلي:

- إستقبال طالبي العمل من الجنسين لتسجيلهم بعد جلسة الحوار الأولى حسب مؤهلاتهم ورغباتهم في المنصب الذي يسعون إليه أو توجيههم وفقا لاستعداداتهم إلى برامج أخرى.

- تتلقى عروض العمل وتعمل على ربطها بالطلبات ضمن بطاقية موزعة حسب المهن والقدرات، وفي هذا المجال فإنها تبادر إلى برمجة زيارات إلى أصحاب العمل من أجل تفعيل سوق الشغل.

- استقبال الشباب المتخرجين من الجامعات والمعاهد الوطنية لتسجيلهم في البرنامج الوطني لعقود ما قبل التشغيل حسب التخصص.

- تسجيل العمال المسرحين لأسباب إقتصادية من أجل تمكينهم من الاستفادة من نظام التأمين على البطالة على أساس ملفات وقوائم يقدمها صاحب العمل.

ومن خلال المهام المذكورة أعلاه تقوم الوكالة بـدورها فـي التوجيه وتسـعى بإستمرار إلى تحسينه خاصة ضمن مخطط إصلاح الوكالـة في جانبـــه المتعلق بعلاقتها مـع المتعامليـن.

وفي هذا الإطار فإن إستقبال طالب العمل في كل وكالة محلية يكون عن طريق مستشار للتشغيل يقدم للبطال كل المعلومات التي يطلبها ثم فرص الشغل المتوفرة ابتداء من كيفية ملئ بطاقة السيرة الذاتية وصولا إلى توجيهه إما لمنصب متوفر وملائم لقدراته وإما لأحد أجهزة التشغيل الأخرى إن أبدى استعدادا لذلك وحتى إلى التكوين المهني إن كان بدون مؤهلات.

زيادة على التوجيه فإن مستشار التشغيل بالوكالة يمكن أن يقترح على طالب العمل مرافقته لدى أصحاب العمل إلى غاية تحقيق رغبته.

وفي الأخير ورغم النتائج المحققة، فإنه يمكن الإشارة إلى بعض النقائص التي يجب العمـل من أجل تداركها حتى تقوم الوكالة بدورها على أحسن وجه ومنها على الخصوص:

- استكمال مخطط الإصلاح بتدعيم الوكالة وفروعها بإمكانيات و كفاءات بشرية متخصصة.

- ضعف النظام الإعلامي ونقص التحقيقات التقييمية المنتظمة ونشرها، ولتدارك الأمـــر فإن الوزارة الآن بصدد إعداد نظام إعلامي شامل للتسيير في مجال التشغيل والتضامن الوطنــي.

- كما يمكن للمرصد الوطني للتشغيل ومكافحة الفقر أن يلعب دورا بارزا في مجال الإعلام والتقييم في التشغيل بحكم إختصاصاته وتركيبته المتكونة من :

- مختلف القطاعات الوزارية.

- منظمات أصحـاب العمـل.

- نقابـــــــة العمال.

- معاهد البحث المتخصصة.

- وكالات التشغيل تحت وصاية وزارة التشغيل.

**2.4. برنامــج عقــود ما قبل التشغيل:**

ويعتبر من أهم البرامج المطبقة حاليا كما ذكرنا، موجه لإدماج الشباب المتحصليـن على شهادات جامعية الذين يدخلون سوق الشغل لأول مرة.

وضع البرنامج حيز التنفيذ بموجب المرسوم رقم : 98/402 المــؤرخ فـي : 02/12/1998 و يهدف إلى زيادة العروض وتشجيع وتسهيل إدماج المتحصلين على شهادات علمية في سوق الشغل من خلال الفرصة التي يمنحها أياهم عقد ما قبل التشغيل في إكتساب تجربة تساعدهم على الإدماج النهائي لدى أصحاب العمل وهم كل الهيـآت والمؤسسات العمومية والخاصة.

وتتكفل الدولة بالأجور الأساسية للمدمجين مع تكاليف التغطية الإجتماعية طيلة مدة عقد ماقبل التشغيل الذي يمكن أن يصل إلى سنتين، كما يستفيد المدمج من نظام العلاوات يدفــع من طرف صاحب العمل.

ويعتبر عقد ما قبل التشغيل إلتزام ثلاثي الأطراف بين : صاحب العمل والمترشح ومديرية التشغيل التي تمثل وكالة التنمية الإجتماعية.

وحتى يكون المترشح مؤهلا للإستفادة من عقد ما قبل التشغيل فإنه يتقدم للتسجيل لدى مكاتب الوكالات المحلية للتشغيل التي تقوم بإرسال قوائم المسجلين حســب الإختصاص إلى مديريات التشغيل.

وتقوم مديرية التشغيل في هذا البرنامج بدور إعلامي وتوجيهي كبير سواء لدى:

* أصحاب العمل بالاتصال بكل المؤسسات التي يعنيها البرنامج وإبراز أهمية البرنامج من خلال:

\* الفرصة التي ينمحها لأصحاب العمل لتدعيم وتأطير مؤسساتهم بكفاءات جامعية تتكفــل

بهم الدولة طيلة مدة عقد ماقبل التشغيل.

\* الإمتيازات الضريبية وشبه الضريبية التي تستفيد منها المؤسسة في حالة الإدماج النهائي

بعد فترة العقد.

* أو عند المترشحين الجامعيين بإستقبالهم من طرف أعوان المديرية بصفة فردية في حوار يهدف إلى التعرف على قدراتهم وتوجيههم نحو المؤسسـات التي تقدم عروضا تناسب إختصاصاتهم واستعداداتهم.

ومن خلال الإحتكاك المباشر سواء بالشباب الجامعي أو أصحاب العمل فإن البرنامج حقق نجاحا معتبرا بإعتراف الطرفين:

* فأصحاب العمل يشهدون أن الديناميكية التي أتى بها البرنامج مكنت من إعطاء نفس جديد لتشغيل المتحصلين على شهادات جامعية داخل المؤسسات.
* ونفس الشئ بالنسبة للشباب الجامعي الذي يعتبر التجربة ناجحة حيث سمحت له بإقتحام عالم الشغل لأول مرة.

ويبرز أكثر نجاح البرنامج من خلال النتائج التي حققها حيث إستفاد خلال سنة 2004 لوحدها أكثر من 60.000 شاب من عقود، كما أن الأهداف المسطرة بالنسبة للخمس سنوات القادمة ستسمح بإدماج أكثر من 300.000 شاب جامعي.

وكما ذكرنا فإن البرامج الآنفة الذكر تنجزها مديرية التشغيل لحساب وكالة التنمية الإجتماعية التي كلفت من طرف الوزارة الوصية بالإشراف على كل البرامج ذات الصيغة الإجتماعية سواء في التشغيل أو في الحماية الإجتماعية وميزة هذه البرامج أنها ممولة كلية من طرف الدولة وموجهة لفئات إجتماعية معينة .

**3.4**. الشراكة بين القطاعين العام والخاص في توظيف الشباب :

**حتى يكون هناك قطاع خاص منافس يجب أن يكون هناك تكامل مع الشركاء في القطاع العام**. إن الشراكة مابين القطاع العام والقطاع الخاص بات أمرا ضروريا في عصر المضاربة الاقتصادية والتطور التكنولوجي الهائل الذي نشهده في القرن الواحد والعشرين. **وأكد الدكتور مجدي اسكندر المستشار الاقتصادي بالبنك الدولي علي أهمية الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص كمنهج جيد للسياسة الإنمائية لدول مجلس التعاون.**

**إن القطاع الخاص يتسم بقدرته علي التعامل مع المخاطر وقدرته علي المنافسة علي العقود خاصة في الكثير من الصناعات التي تتصف بالتنافس كما في قطاع الاتصالات. لذا فأن الشراكة بين القطاعين العام والخاص تعتبر مهمة من الناحية المادية ويجب أن يكون هناك تحديد للالتزامات وموازنة بين الحوافز والمخاطر وكما تجدر الإشارة إلى انه هناك منهجين لتركيبة الصناعة الأول يستخدم في شرق وجنوب آسيا ويقوم علي عدم تغيير الصناعة القديمة أما في أوروبا فهناك الإصلاح الشامل ويجب أن نتوصل لنظام قانون يوجد التوازن بين المستهلك والمنتج.** **ولكي يكون هناك قطاع خاص منافس يجب أن يكون هناك تكامل مع الشركاء في القطاع العام.** حيث أن **الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص كمنهج جيد للسياسة الإنمائية لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية .**

خامسا/ الوسطاء الخواص في سوق العمل (les intermédiaires privés) :

1. التجارب الغربية :

أقبلت معظم البلدان على إلغاء الاحتكار القانوني (le monopole légal) في مجال التصرّف في سوق العمل والمتمثّل في الوساطة الرسمية تماشيا مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية. وفي ضوء هذه التحولات أصبحت سوق العمل تخضع لظاهرة "تصنيع" مسارات التوظيف وبالتالي المنافسة بين مختلف الوسطاء سواء كانوا رسميين أو خواص لعرض أوفر ما يمكن من خدمات التشغيل وأدوات الإحاطة وفرص العمل وبالتالي تحسين التصرف في سوق العمل. وقد أدّى كلّ ذلك إلى ما يمكن أن يُسمّى بـ "اقتصاد الوساطة".

وفي إطار إنهاء احتكار الدول لخدمات التشغيل ذهبت منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية إلى حدّ أنّها طلبت بأن تحال برامج التشغيل وحوافزها إلى المكاتب الخاصة بما يعني إلغاء المكاتب العمومية. إلا أنّ هذا الرأي لم يؤخذ به. وتمّ اعتماد مبدأ المزاوجة بين العمومي والخاص

وإذا كان تحرير خدمات سوق العمل يعود إلى عدّة عقود من الزمن في الولايات المتحدّة وفي بريطانيا وإيرلندا، فإنّه انتشر منذ عقد التسعينات في أغلب البلدان الأوروبية مثل : البرتغال (1989)، الدنمارك (1990)، هولندا (1991)، السّويد (1993)، ألمانيا وفنلندا والنمسا (1994)، إيطاليا (1997)، بلجيكا (2003)، فرنسا (2005). مع الإشارة إلى أنّ الوساطة الخاصة محجّرة في اليونان واللكسمبورغ.[[14]](#endnote-14)

1. الاتفاقية الدولية حول وكالات التشغيل الخاصة :

اعتمدت منظمة العمل الدولية سنة 1997 الاتفاقية الدولية رقم 181 حول وكالات التشغيل الخاصة. وقد جاءت هذه الاتفاقية لتعدّل الاتفاقية رقم 96 لسنة 1949 حول "مكاتب التشغيل الخاصة بمقابل" بهدف تجنّب تشييء العمل والحدّ من التجاوزات وضمان ظروف العمل اللائق. وقد حدّدت الاتفاقية رقم 181 لهذه الوكالات الخاصة المهام التالية :[[15]](#endnote-15)

* الوساطة بين العرض والطلب في سوق الشغل ؛
* الوساطة في إيفاد العمّال إلى الخارج أو في انتداب عمّال وافدين من الخارج ؛
* العمل الوقتي والمتمثل في انتداب عمّال ووضعهم على ذمّة منشآت أخرى ؛المقاولة الثانوية لليد العاملة ؛
* "كراء" (تسويغ) اليد العاملة للمنشآت الاقتصادية وخاصة الصغرى منها ؛
* البحث عن الإطارات وانتقاؤها لفائدة المنشآت الاقتصادية ؛
* المساعدة على إعادة الإدماج المهني للمفصولين عن العمل ؛
* الاستشارة في التصرّف في الموارد البشرية ؛
* التدريب (التكوين) والتأهيل والخدمات ذات العلاقة لفائدة طالبي الشغل والعمل على تشغيلهم
* إعلانات الشغل ؛
* التصرف في المسارات الوظيفية والمهنية.

ومن المبادئ الأساسية لهذه الاتفاقية :

1. مجانية الخدمات الموجّهة إلى طالبي الشغل أي عدم إخضاع العمال لأيّ أجر أو عمولة (أتعاب). في حين أنّ الخدمات الموجّهة إلى المنشآت الاقتصادية تخضع لمقابل ؛
2. إقرار مبدأ عدم التمييز بمختلف أشكاله (النوع الاجتماعي، العمر، مستوى الكفاءة، العرق، المعتقدات الدينية والسياسية...) ؛
3. الحفاظ على الحقوق الأساسية للعمّال ومنها الحريات النقابية والمفاوضة الاجتماعية والأجر الأدنى المضمون ومدّة العمل وظروف العمل والحماية الاجتماعية، إلخ...

وقد صادقت على هذه الاتفاقية 20 دولة : ألبانيا، بلجيكا، بلغاريا، إسبانيا، اثيوبيا، فنلندا، جورجيا، هنقاريا، إيطاليا، اليابان، ليتوانيا، مولدافيا، بنما، هولندا، البرتغال، سيرنام، تشيكيا، الأوروقواي.[[16]](#endnote-16)

ومن الدول العربية المغرب (2004) والجزائر (2006).

3. مجالات تدخّل وكالات التشغيل الخاصة :

حدّدت الاتّفاقية الدولية رقم 181 عديد مجالات التدخّل. إلاّ أنّه وللتبسط يمكن إجمال التدخلات في 5 أنشطة أساسية :

* خدمات التوظيف (placement) لفائدة طالب الشغل وبطلب منه ؛
* خدمات الانتداب (recrutement) لفائدة صاحب المنشأة الاقتصادية وبطلب منه ؛
* خدمات العمل بصيغة التسويغ (الكراء). وتتمثّل هذه الخدمة في أن الوكالة تضع العامل على ذمّة منشأة اقتصادية.
* خدمات الاندماج (insertion) وتتمثّل في مساعدة طالب الشغل عن البحث بنفسه عن عمل ؛
* خدمات إعادة الإدماج للمفصولين عن العمل.

ويمكن أن تقوم الوكالة بكل هذه الخدمات أو أن تتخصّص في مجالات معيّنة وفق كرّاس شروط يضع الضوابط ويضمن الحقوق والواجبات.

4. التفكير في اعتماد تحرير خدمات سوق العمل في الدول العربية : وكالات التشغيل الخاصّة :

في ضوء تحرير الاقتصاديات العربية عموما وتحرير الخدمات على وجه الخصوص ( الصحّة، التعليم، التدريب، النقل، الاتصالات...) وفي ضوء إشكاليات التشغيل واتّساع ظاهرة البطالة وغياب التأمين عليها (باستثناء مصر والجزائر)، فإنّه بات من الضروري التفكير في إحداث وكالات تشغيل خاصّة وإلغاء احتكار القطاع العام لخدمات سوق العمل ولو تدريجيا باعتبار أن مبدإ الاحتكار القانوني أقرّته قوانين عمل صيغت في عقـود الستينات والسبعينات والثمانينات في ظروف سياسية واقتصادية واجتماعية إتّسمت بتدخلية الدولة وفق مفهوم الدولة الرّاعية (l'Etat-providence) وبهيمنة القطاع العام في كلّ المجالات.

وبناء على ذلك تؤكّد مختلف التطوّرات الحالية على ضرورة الانتقال من مفهوم إدارة العمل السّائد راهنا إلى مفهوم تنشيط سوق العمل مع مختلف الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين تجسيما لمقولة التشغيل "مسؤولية الجميع" وهي من أهمّ مقوّمات العقد الاجتماعي الجديد.

وممّا يدعو إلى التفكير بجديّة في هذا الاتّجاه أنّ وكالات التشغيل الخاصة بالاستناد إلى التجارب العالمية لها عدّة مزايا تساهم في الرفع من كفاءة أنظمة التصرّف في سوق العمل عن طريق خاص :

* إيجاد المنافسة الصحية بين مؤسسات الوساطة الرسمية والخاصة في مجال خدمات التشغيل كما هو الشأن بالنسبة للخدمات الأخرى. وهو ما يرفع من جودة الخدمات المعروضة ويحسّن أداء الوساطة بين العرض والطلب ؛
* تحسين استجابة سوق العمل لحاجيات الاقتصاد من المهارات بالمرونة وبالسّرعة وبالجودة المطلوبة ؛
* توسيع دائرة الإحاطة بطالبي الشغل من مختلف المستويات وفي كل المناطق وكذلك الإحاطة بالمنسحبين من سوق العمل تحت وطأة اليأس من الحصول على شغل (النساء...) وهو ما يمكن أن يسمّى بـ "البطالة النائمة" ؛
* توفير خيـارات وإمكانيات إضافية لطالبي الشغل للحصول على شغل أو تأهيل، أو تدريب أو تمويل مشروع ؛
* توفير نفس الخيارات والإمكانيات لأصحاب المؤسسات لتأمين حاجياتهم من المهارات عن طريق الوساطة الرسمية أو الخاصّة.

5 .الوسيط التكنولوجي في سوق العمل : نحو إنهاء الوساطة المادية :

مع بداية التسعينات شهدت سوق الوساطة دخول لاعب جديد وهو الوسيط التكنولوجي عبر مواقع الواب على الأنترنات. وهذا الشكل الجديد في التعامل مع سوق العمل أثّر تأثيرا بالغا على الوساطات التقليدية المؤسّسية والخاصة في الاقتصاديات المتقدمة. كما غيّر أنماط الوساطة بإضفاء الصبغة اللامادية عليها (la désintermédiation).

فقد وفّر الأنترنات لسوق العمل مجموعة من التقنيات تمكّن من نشر ومعالجة المعلومات بطريقة لا مركزية ومباشرة وحينية وبكلفة زهيدة بحيث يتمّ التعامل بشكل تفاعلي بين عارض الشغل وطالبه مباشره وبدون وساطة.

وقد انتشر هذا النمط من الوساطة بشكل واسع في الولايات المتحدة وخاصة عن طـريق بـورصات التشغيـل على الخطّ والمعروفة بنظام (Job Board). وهذا النظام يوفّر خدمتين أساسيتين :

1. نشر عروض الشغل. ويتمّ ذلك بطريقتين :

- الإطلاع عليها بزيارة الموقع أي أن طالب الخدمة يبحث بنفسه عمّا يناسبه من عروض الشغل ؛

- أو أنّ الموزّع (serveur) يرسل إرساليات قصيرة (SMS) باعتماد المواصفات المناسبة لطالب الخدمة والتي حدّدها بنفسه (مستوى الكفاءة، الأجر، قطاع النشاط، المنطقة...).

والمبدأ هنا أن نشر العروض يتمّ بمقابل تدفعه المنشأة والاطلاع عليها من قبل طالبي الشغل مجانا.

2. تسجيل السيرة الذاتية لطالبي الشغل مجانا مع تمكينهم من الإطلاع على نماذج لتحرير السيرة الذاتية ورسالة الدوافع (lettre de motivation) وهو ما يسمّى بـ CVthèque.

ولئن كان هذا الوسيط المعلوماتي واسع الانتشار في الولايات المتحدة فإنّه آخذ بالاتساع أيضا في مختلف المجتمعات الغربية ففي فرنسا مثلا، تشير دراسة أجريت حديثا إلى أنّ 89 % من المؤسسات التي وظّفت عن طريق الانترنات أودعت عروضها على مواقع الواب، و40 % منها اختارت المترشحين من هذه المواقع. كما تشير نفس الدراسة إلى أنّ الوسيط المعلوماتي أثّر تأثيرا كبيرا على إعلانات الشغل في الصحافة حيث تراجع الإطلاع عليها من 71 % سنة 2001 إلى 34 % سنة 2005.

كما تشير بعض التقارير إلى أنّ الوساطة الرسمية في بريطانيا لا تشمل إلا 17 % وفي فرنسا 35 % وفي إسبانيا 47 % من مجموع المتقدّمين لسوق العمل. والبقية عن طريق الوساطة الخاصة والأنترنيت والإعلانات والعلاقات الشخصية.

وتدلّ كل هذه المؤشرات على تغيّر سلوكيات التعامل مع سوق العمل بالنسبة لطالبي الشغل ولأصحاب العمل على حدّ السّواء، وهو ما يطرح مسألة مصداقية مؤسسات الوساطة التقليدية كمرفق عمومي.

**سابعا / طرق وأساليب التخفيف من البطالة وتحديث أسواق العمل:**

بات من المؤكد أن البطالة داء خطير إذا أصاب اقتصاد أي بلد فانه حتما سوف يصيبه في مقتل فيما لو غض الطرف عنه و تباطئ وتعثرت جهود الحد من انتشاره ومعالجته بشكل علمي مدروس. وليس من المنطقي والعدل أن تلقي تبعات وتكاليف المعالجة على قطاع ما بعينه دون بقية القطاعات الأخرى حيث انه كما هو معروف في علم الاقتصاد أن جميع القطاعات المنتجة للسلع والخدمات بشقيها العام والخاص ترتبط بمصير مشترك تؤثر وتتأثر فيما بينها.

وسعيـا إلى تحسيـن حـاكمية أسـواق العمـل في البلـدان العـربية (la gouvernance) بما يستجيب للضغوطات المألوفة والضغوطات المستجدّة وللتحوّلات النوعية لسوق العمل من ناحية ولمتطلبات اقتصاد السوق من ناحية ثانية، يتعيّن مراجعة المبادئ والقيم التي انبنت عليها أنظمة العمل والتشغيل في ظرف تاريخي محكوم بعقد اجتماعي أسّست له "الدولة الراعية" والاقتصاد الممركز والموجّه وهيمنة القطاع العام. وفي ما يلي بعض الاقتراحات لمزيد تنظيم وتحديث أسواق العمل العربية نجملها في ثلاث دوائر مهيكلة :

الدائرة الأولى :

تتعلّق بتنظيم وتفعيل وتطوير أدوات التدخّل في سوق العمل عن طريق خاصة :

* إعادة هندسة سياسات التشغيل النشيطة وترشيد الإنفاق عليها باتّجاه تصرّف أكثر فاعلية في البرامج والآليات وهو ما يتطلّب :
* ضبط الأهداف والأولويات مسبقا لكل برنامج لضمان جدواه وللتمكّن من قياس أثره اقتصاديا واجتماعيا ؛
* وضع الشروط والضوابط للانتفاع من كل برنامج حتّى لا تزيغ هذه الآليات عن أهدافها التي أحدثت من أجلها وحتى لا تكون عائقا للبحث الجدّي عن العمل بالنسبة لطالب الشغل وحتّى لا تقوّض إحداثات الشغل التلقائية وحتّى نتجنّب الانزلاق إلى الابتزاز بما يعيق السير الطبيعي لسوق العمل ؛
* توجيه نسبة أعلى من الإنفاق على التدريب الأساسي والمستمرّ وخاصة بالنسبة لطالبي الشغل من المستويات المتواضعة والمفصولين عن العمل والمهدّدين بالفصل عن العمل بما يدعم حظوظ التشغيلية عند الدخول إلى السوق والمحافظة عليها بالنسبة للمشتغلين ؛
* إضافة إلى تصويب البرامج حسب المستويات التعليمية، فإنّه يستحسن أيضا تصويبها حسب الشرائح العمرية لتستجيب أكثر لخصوصيات ورغبات كلّ شريحة عمرية : في بريطانيا مثلا فإنّ برنامج (New Deal) ينظّم تدخلاته حسب الشريحة العمرية أقل من 25 سنة، والشريحة العمرية بين 25 و49 سنة، والشريحة العمرية أكثر من 50 سنة. كما أنّه من الضروري تصويب البرامج حسب الخصوصيات الاقتصادية المناطقية (الجهوية). علما وأنّ بعض المناطق لا تتوفّر فيها سوق عمل أصلا لضعف نسيجها الاقتصادي وبالتالي فإنّ برامج التشغيل التقليدية لا تفي بالمطلوب ؛
* إنّ برامج وآليات التشغيل في الدول العربية جاءت للرفع من الكفاءات المهنية للمتخرجين من المؤسسات التربوية. ومن هنا فإنّه يتعيّن معالجة الإشكالية من أساسها بمعنى إعادة هيكلة نظم التعليم باتّجاه المهنة (التمهين) (Professionnalisation) وذلك بالاقتراب من التجارب الدولية في هذا المجال حيث تفيد التوزيعات لروّاد أنظمة التعليم في الإتّحاد الأوروبي أن 50 % مسجّلون في التعليم العام و50 % مسجّلون في التعليم التقني والتـدريب المهني. مع الإشارة إلى أنّ المعـدّلات في النّمسا 22 % و78 % على التوالي وفي هولندا 32 % و68 %.

في حين أنّ معظم روّاد نظام التعليم في البلدان العربية يتوجّهون بنسبة 80 % إلى التعليم العام. إنّ إصلاح التعليم في هذا الاتجاه يساعد على تخفيف الضغط على برامج التأهيل والإدماج من ناحية ويساعد على تفعيل تصويبها من ناحية ثانية.

الدائرة الثانية :

تتعلّق بمزيد تطوير مهام مؤسسات الوساطة الرسمية أي أنظمة التصرّف في سوق العمل وذلك خاصة عن طريق :

* تطوير الوظائف التقليدية لمكاتب التشغيل ودعمها بالإمكانيات البشرية والمادية والتكنولوجية بما يمكّنها من تجويد خدمات الإعلام والتوجيه ومعالجة العرض والطلب ومن بناء نظام معلوماتي حول سوق العمل يتّسم بالشمولية والدقّة والتحديث المستمرّ وتبادل البيانات على أساس مفاهيم ومصطلحات ومؤشرات موحّدة ومتّفق عليها من قبل المنتجين للمعلومات والمستعملين لها.

إنّ التطوير في هذا الاتّجاه يساعد على تحسين التصويب للبرامج (ciblage) والضغط على الكلفة (maîtrise des coûts) وتعزيز الأثر (impact).

* استحداث وظائف جديدة لمكاتب التشغيل تماشيا مع التطورات النوعية لسوق العمل من ناحية والتطوّرات التكنولوجية من ناحية أخرى. وهو ما يتطلب توفير خدمات التوظيف الإلكتروني وخدمات تتّصل بالمهن الصاعدة وقطاعات وأنشطة الاقتصاد الجديد وكذلك خدمات تتعلّق بمهن الجوار (métiers de proximité) ومهن الهاتف (call center) ومهن العائلة (métiers de la famille). وهذه المجالات أصبحت توفّر جانبا كبيرا من فرص العمل.

الدّائرة الثالثة :

تتعلّق بتوسيع شبكة الوساطة في سوق العمل وذلك عن طريق :

* استحداث مكاتب تشغيل خاصة ووضع قوانين تنظيمية لها تضمن الحقوق والواجبات لكل طرف وتحافظ على مكاسب العمّال الأساسية في الحقّ النقابي والحماية الاجتماعية وظروف العمل اللائق خاصة وأنّ هذه المؤسسات غير الرسمية موجودة في الواقع العملي وتعمل ضمن القطاع غير النظامي وبالتالي دون ضوابط ودون مراقبة.[[17]](#endnote-17)
* كما أنّ هذه الوساطة الخاصة تحدث حركية تنافسية جديدة في سوق العمل في إطار جدلية الشراكة والمنافسة مع مؤسسات الوساطة الرسمية (concurrents/partenaires) ؛
* فتح المجال للوسطاء الخواص لإحداث مواقع واب على الإنترنيت للتشغيل على الخط وتوفير العديد من الخدمات ذات الصلة بالتوظيف بالسرعة والشفافية المطلوبتين. علما وأنّ التوظيف الإلكتروني الذي اخترق الحواجز الجغرافية والزمنية يساعد على تخطّي الصعوبات اللّوجستية لمؤسسات الوساطة الرسمية.

وفيما يلي أهم التوصيات التي من شانها أن تجعل من عملية مكافحة البطالة أمرا ممكنا فيما لو خلصت النية وتوفر القابلية على التضحية من اجل الجميع دون التركيز على المنافع والعوائد الخاصة ومنها:

1. يقوم علاج مختلف صنوف البطالة على إيجاد فرص عمل كافية يوظف فيها العاملون قدراتهم لأقصى حد بما يحقق كفاءة إنتاجية عالية ومتزايدة من ناحية ويوفر كسباً مرتفعاً ومتنامياً يكفل إشباع الحاجات الأساسية للناس في المجتمع وارتقاء مستوى الرفاه البشرى مع الزمن من ناحية أخرى. ويعنى هذا الهدف المركب خلق فرص عمل أفضل من المتاح حاليا على جانبي الإنتاجية والكسب على حد سواء وأكثر بكثير من المطلوب لمجرد مواجهة البطالة السافرة بحيث يمكن للمشتغلين فعلاً في أي نقطة زمنية الانتقال لأعمال أعلى إنتاجية وأوفر كسباً.
2. يتعين الارتقاء بنوعية رأس المال البشرى من خلال الاستثمار المكثف في التعليم والتدريب المستمرين وفى الرعاية الصحية مع إيلاء عناية خاصة للمستضعفين الفقراء والنساء حتى يتأهل الأفراد في سوق العمل لفرص العمل الأفضل. وهذه مهمة تاريخية ليس لها إلا الدولة وعلى حد وفائها بهذه المهمة سيتحدد مدى خدمتها لغاية التقدم.
3. وحيث لا يُتوقع أن يتمكن رأس المال الكبير من خلق فرص العمل الكافية لمواجهة تحدى البطالة نظراً لتركيزه على الأنشطة الاقتصادية كثيفة رأس المال وخفيفة العمالة فيتعين توفير البنية المؤسسية المواتية لقيام المشروعات الصغيرة بدور مهم في خلق فرص العمل مع تخليق تضافر فعال بين المشروعات الصغيرة وقطاع الأعمال الحديث. ويطلب تحقيق ذلك الهدف، تمكين عموم الناس خاصة الفقراء من الأصول الإنتاجية بالإضافة إلى رأس المال البشرى. ويأتي على رأس القائمة الائتمان بشروط ميسرة والأرض والماء في المناطق الريفية حيث يعيش أكثر الفقراء. كذلك يتعين توفير البيئة القانونية والإدارية لتسهيل قيام المشروعات الصغيرة ورعايتها حيث تتسم هذه المشروعات بالضعف وارتفاع احتمال الفشل. ويمثل ذلك التوجه - إن قام - تحولاً جذرياً في بيئة الاستثمار الحالية التي توفر الحوافز كل الحوافز لرأس المال الكبير بينما تترك المستثمر الصغير قليل الحيلة بالتعريف يرزح تحت ثقل أقسى العوائق التمويلية والإدارية والتسويقية.
4. وقد تتطلب مكافحة البطالة - خاصة في البداية - توفير فرص عمل من خلال الإنفاق الحكومي على مشروعات البنية الأساسية مما يحقق غرضاً مزدوجاً:
   1. تشغيل مكسب للفقراء.
   2. تحسين البنية الأساسية والتي هي بحاجة لتطوير ضخم ومستدام.
5. ويتضح من التوجهات الموصى بها ضخامة العبء الملقى على الدولة ولن يقوم به طرف آخر مما يثير مفارقة قوية بين الحد من دور الدولة في سياق إعادة الهيكلة الرأسمالية في إطار سياسات التكيف الهيكلي من ناحية وبين مهام الدولة في حفز التنمية المولدة لفرص العمل الكافية لمكافحة فعالة للفقر من ناحية أخرى. وفى النهاية فإن بلوغ التوجهات الإستراتيجية السابقة غاياتها في مكافحة البطالة يتطلب تغييرات مؤسسية بعيدة المدى في البنية الاقتصادية والسياسية تشمل:

* زيادة كفاءة سوق العمل في سياق تدعيم تنافسية الأسواق عامة وضبط نشاطها في إطار من سيادة القانون التامة.
* استقلال للقضاء استقلالاغيرمنقوص.
* إصلاح الخدمة الحكومية وإقامة نظم فعالة للضمان الاجتماعى.
* إصلاح نظم الحكم لتصبح معبرة عن الناس بشفافية ومسؤولة أمامهم بفعالية.
* تمكين وتقوية مؤسسات المجتمع المدني الجماهيرية بحق حتى يصبح لعموم الناس وللفقراء خاصة صوت مسموع في الشأن العام.
* دعم وتشجيع القطاع الخاص المحلي ليأخذ دوره في المشاركة في تقليل نسب البطالة عن طريق مساهمته في خلق فرص عمل تتاسب وقدراته.
* التوسع في برامج التدريب وإعادة التدريب والتأهيل للقوى البشرية العاملة وتلك التي تقف في طابور البحث عن فرصة للعمل.
* الارتقاء بمستوى التعليم والصحة والإسكان والرعاية الاجتماعية من خلال الاستثمارات الموجهة والمدروسة باتجاه البنية التحتية.
* إصدار القوانين الخاصة بجذب الاستثمار الأجنبي مع مراعاة تحديد سبل ووسائل الاستثمار الأجنبي بحيث لا تؤدي إلى نتائج ضارة وسلبية على الاقتصاد حيث أن رأس المال الأجنبي لايهتم الا بتحسين مستويات عوائده الربحية سواءا عن طريق الاستفادة من الامتيازات الممنوحة له أو من خلال مساهماته في تهريب رؤوس الأموال إلى الخارج دون إعادة استثمارها من جديد في اقتصاد الدولة المضيفة. فضلا عن دور رأس المال الأجنبي الذي يعمل وفق أجندته التي تكفل له حماية عوائده المتحققة فضلا عن سياساته التشغيلية من خلال استخدام العمالة الخارجية التي تتسم بالكفاءة المتطورة والابتعاد عن استخدام العمالة المحلية إلا في حدود العمل الغير ماهر الأمر الذي يضعف من إمكانية استفادة العمالة المحلية من تطوير إمكانياتها.
* العمل على وضع قاعدة معلومات حديثة للقوى العاملة تشتمل على التصنيفات والتفريعات الأساسية، وذلك نظراً لأهميتها في تسهيل عملية البحث العلمي، ولدعم دقة نتائجه في تمثيل الواقع ووصفه وتقييمه.
* نظراً لارتفاع نسبة تمثيل المرأة في التركيبة السكانية ومحدودية خيارات العمل المتاحة لها في الوقت الراهن يتعين إتاحة الفرصة أمامها بشكل أكبر للإسهام في قوة العمل وذلك من خلال توسيع مجالات نطاق عمل المرأة وتنويعها وعدم حصرها في مهن محددة.
* اتخاذ الإجراءات المناسبة لتسهيل حركة انتقال الأيدي العاملة من مهنة إلى أخرى ، وإزالة ما يعترض هذه الحركة من صعوبات تتعلق باعتبارات اجتماعية أو نفسية معينة أو إدارية ، و تحقيق نمو متوازن في نسب العمالة الوطنية في جميع المناطق بإتباع سياسة مناسبة لتوطين الصناعة وفق ظروف كل منطقة .
* اتخاذ الإجراءات والوسائل لزيادة عائد الصادرات و تجنب التقلبات العنيفة في هذا العائد و تشجيع الاستعانة برأس المال الأجنبي ووضع التسهيلات المناسبة له حتى لا تتعرض سياسات العمالة إلى صعوبات تؤدي إلى فشلها نتيجة اختلال في ميزان المدفوعات في الدولة .
* وأخيرا فان مستوى حجم الاستثمارات و بالتالي مدى سرعة التغلب على البطالة أو مدى امتصاص العاطلين يتوقف على مدى كفاية رأس المال اللازم لحجم الاستثمارات المطلوبة و اتخاذ الوسائل الكفيلة بتقييد الاستهلاك وإعادة توزيعه بحيث تتجه كل زيادة ممكنة من الناتج القومي إلى الاستثمار ، و في مقدمة هذه الوسائل إتباع سياسة مالية فعالة و سياسة هادفة للأجور وسياسة إدارية حازمة .

1. **المــــراجع و الهوامش :**

   Gazier, Bernard : L'économie du travail, Dallaz - 1992 [↑](#endnote-ref-1)
2. Jarroson, Bruno : De la défaite du travail à la conquête du choix, DUNOD, 1997. [↑](#endnote-ref-2)
3. الغريب, مصطفى, البطالة اكبر تحدي تواجهه دول الخليج منذ عقود, موقع قناة العربية الاخباري, صفحة الأسواق, 25 مايو 2005 [↑](#endnote-ref-3)
4. المرجع نفسه [↑](#endnote-ref-4)
5. ويكبيديا الموسوعة الحرة, اقتصاديون امريكيون, إسهامات ادموند فيليبس حول التضخم والبطالة. [↑](#endnote-ref-5)
6. إدموند ستروثر فيليبس Edmund Strother Phelps ولد في[26 يوليو](http://ar.wikipedia.org/wiki/26_%D9%8A%D9%88%D9%84%D9%8A%D9%88) [1933](http://ar.wikipedia.org/wiki/1933) وهو أستاذ الاقتصاد في [جامعة كولومبيا](http://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%AC%D8%A7%D9%85%D8%B9%D8%A9_%D9%83%D9%88%D9%84%D9%88%D9%85%D8%A8%D9%8A%D8%A7) منذ [1982](http://ar.wikipedia.org/wiki/1982) و فاز عام [2006](http://ar.wikipedia.org/wiki/2006) [بجائزة نوبل في الاقتصاد](http://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%AC%D8%A7%D8%A6%D8%B2%D8%A9_%D9%86%D9%88%D8%A8%D9%84_%D9%81%D9%8A_%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%82%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF) واشتهر في نتاجه العلمي المتمركز حول [النمو الاقتصادي](http://ar.wikipedia.org/w/index.php?title=%D8%A7%D9%84%D9%86%D9%85%D9%88_%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%82%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF%D9%8A&action=edit) و تحديدا [القاعدة الذهبية لسعر الفائدة للادخار](http://ar.wikipedia.org/w/index.php?title=%D8%A7%D9%84%D9%82%D8%A7%D8%B9%D8%AF%D8%A9_%D8%A7%D9%84%D8%B0%D9%87%D8%A8%D9%8A%D8%A9_%D9%84%D8%B3%D8%B9%D8%B1_%D8%A7%D9%84%D9%81%D8%A7%D8%A6%D8%AF%D8%A9_%D9%84%D9%84%D8%A7%D8%AF%D8%AE%D8%A7%D8%B1&action=edit) والتي تعنى بما يجب انفاقه اليوم و بالمقابل كم يتوجب علينا من الادخار للأجيال المستقبلية. أما أكثر أعماله الإبداعية فهي المقدمة في التوقعات المتعلقة [بالمؤسسات الصغيرة](http://ar.wikipedia.org/w/index.php?title=%D8%A8%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A4%D8%B3%D8%B3%D8%A7%D8%AA_%D8%A7%D9%84%D8%B5%D8%BA%D9%8A%D8%B1%D8%A9&action=edit) و تطبيقها على محددات [العمالة](http://ar.wikipedia.org/w/index.php?title=%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D8%A7%D9%84%D8%A9&action=edit) و التغيرات في [الأجور](http://ar.wikipedia.org/w/index.php?title=%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%AC%D9%88%D8%B1&action=edit)مما قاد إلى نظريته [المعدل الطبيعي للبطالة](http://ar.wikipedia.org/w/index.php?title=%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B9%D8%AF%D9%84_%D8%A7%D9%84%D8%B7%D8%A8%D9%8A%D8%B9%D9%8A_%D9%84%D9%84%D8%A8%D8%B7%D8%A7%D9%84%D8%A9&action=edit) و كيفية تحديد حجمها و كيف يمكن لقوى السوق اشتقاق [البطالة](http://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B7%D8%A7%D9%84%D8%A9) منها. [↑](#endnote-ref-6)
7. حمزة, عادل, تفسير البطالة في الاقتصاد السياسي, الحوار المتمدن, العدد 1876, 5 – 4 – 2007 [↑](#endnote-ref-7)
8. موسى, عبدالله, البطالة بين ارقام العولمة والحل الشامل, مجلة النبأ, العدد 36, السنة الخامسة. [↑](#endnote-ref-8)
9. Hamdi, Ali : "Le débat international sur la flexibilité du marché de l'emploi : caractéristiques de quelques expériences dans le monde" Tunis, 1998. [↑](#endnote-ref-9)
10. "Rapport sur les prestations et services d'accompagnement des demandeurs d'emploi : comparaisons internationales Suède, Pays-Bas, Royaume Uni" Cahier du Centre d'Etudes de l'Emploi, N° 41, Paris 2007 [↑](#endnote-ref-10)
11. Rapport sur les prestations et services d'accompagnement des demandeurs d'emploi aux Pays-Bas, Cahier du Centre d'Etudes de l'Emploi N° 39, Paris 2007. [↑](#endnote-ref-11)
12. Gaude, Jacques : L'insertion des jeunes et les politiques d'emploi - formation, 1997. [↑](#endnote-ref-12)
13. هو ذلك المصرف الذي أسسه البروفيسور "محمد يونس" في سبتمبر من عام 1983م تحت اسم ( مصرف جرامين Grameen Bank (وتعني بالبنغالية ( مصرف القرية) ليكون بذلك أول مصرف في العالم يقوم بتوفير رؤوس الأموال للفقراء فقط في صورة قروض بدون ضمانات مالية ليقوموا بتأسيس مشاريعهم الخاصة المدرّة للدخل وذلك تأسيسًا على الضمان الجماعي المنتظم في صورة مجموعات مكونة من خمسة أفراد ومراكز مكونة من ست إلى ثماني مجموعات. [↑](#endnote-ref-13)
14. Belmary, Dominique : "Rapport de l'instance d'évaluation de la politique de l'emploi et le recours à des opérateurs externes", Commissariat du Plan, Paris 2004. [↑](#endnote-ref-14)
15. Boissonat, Jean : Lutte contre le chômage et reconversion du travail en France" Revue Internationale du Travail, N° 1, 1996. [↑](#endnote-ref-15)
16. Bosh, Gerhard : "Le temps de travail : tendances et nouvelles problématiques", Revue Internationale du Travail, N°2, 1999 [↑](#endnote-ref-16)
17. Malonne : W. Thomas : "Vers de nouvelles formes d'entreprises : l'avènement de l'économie de entrepreneurs internautes". Futuribles, N° 243, 1999 [↑](#endnote-ref-17)