جامعة يحي فارس بالمدية
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم الاقتصادية

الموضوع

دور سياسات التشغيل في تحقيق التنمية البشرية

-دراسة حالة الجزائر خلال الفترة (1990- 2014)-

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية
تخصص: اقتصاد دولي

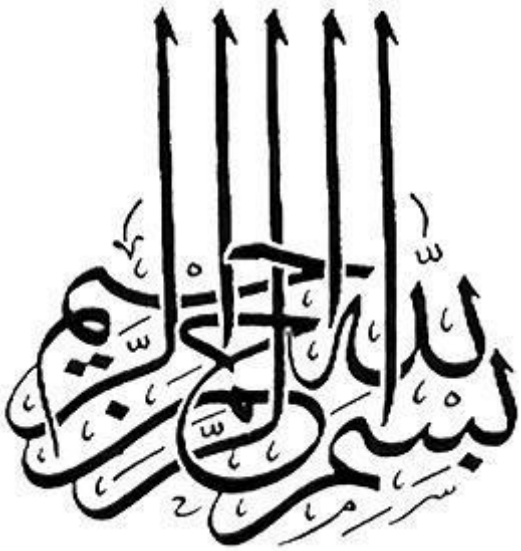
من إعداد الطالب
المومن عبد الكريم

تحت إشراف
الأستاذ الدكتور: خليل عبد القادر

لجنة المناقشة

1- أ.د بوشنافة الصادق	أستاذ بجامعة يحي فارس بالمدية	رئيســـا
2- أ.د خليل عبد القادر	أستاذ بجامعة يحي فارس بالمدية	مقـــرراً
3- د رتيعـــة محمد	أستاذ محاضر"أ" بجامعة يحي فارس بالمدية	ممتحناً
4- أ.د معوشي بوعلام	أستاذ محاضر"أ" بالمركز الجامعي تيبازة	ممتحناً
5- د بوعافية رشيد	أستاذ محاضر"أ" بالمركز الجامعي تيبازة	ممتحناً
6- د وعيل ميلود	أستاذ محاضر"أ" بجامعة البويرة	ممتحناً

السنة الجامعية: 2016-2017


بسم الله الرحمن الرحيم

شكر و عرفان

أشكر الله العلي العظيم الذي وفقني لإتمام هذه الرسالة.

فالعطاء الزاخر له الأثر الطاهر. ومن لا يشكر الناس لا يشكر الله.

فكل الامتنان والعرفان إلى الأستاذ الفاضل،

الأستاذ الدكتور خليل عبد القادر

على دعمه ومساندته لي، بتوجيهاته الهادفة ونصائحه القيّمة،

التي مكّنتني من إخراج هذه الرسالة في شكلها النهائي،

فجزآك الله عني كل خير.

إلى الأساتذة المحترمين أعضاء اللجنة المناقشة،

لتفضلهم بقبول مناقشة هذا الرسالة،

وصرف جزء من وقتهم الثمين في قراءتها وتقييمها.

كما أتقدم بخالص شكري وعظيم امتناني، إلى كل من ساعدني

من قريب أو من بعيد خلال مسيرتي الدراسية.

الإهداء

إلى من علماني حب العلم والعلماء إليك أبي إليك أمي أهدي عملي هذا

إلى من شاركوني أيامي وأحلامي إخوتي

إلى رفيقة دربي وسندي في الحياة، وإلى ربيع عمري بنيتي ابتهاج

إلى كل الأصدقاء والزملاء، وإلى إخواني الأساتذة وأعزائي الطلبة

أهدي هذا البحث العلمي، إلى كل هؤلاء.

بكم تكبر نجاحاتي.

عملنا من خلال هذه الأطروحة أن ندرس دور سياسات التشغيل في تحقيق التنمية البشرية، وذالك من جانبين، الجانب الأول تمثل في التحليل النظري، حيث توصلنا من خلاله إلى أن سياسات التشغيل تعزّز التنمية البشرية بتأمين الدخل وسبل العيش، والحد من الفقر، وكفالة الإنصاف في النمو، ومد الأفراد بالقدرة على المشاركة الكاملة في المجتمع بحسّ من الكرامة والقيمة الذاتية، وبتوفير الحماية الاجتماعية التي توطّد التماسك الاجتماعي والتلاحم داخل الأسر والمجتمع، وبتجسيد المشاركة والحوار الاجتماعي الذي يدفع بأفراد المجتمع إلى العمل معاً، وزيادة رفاهيتهم المادية، وتكوين مخزون معرفي متراكم تُبنى عليه الثقافات والحضارات، وعندما يكون التشغيل صديقاً للبيئة، تتراكم فوائده من جيل إلى جيل، وهذه آليات في مجملها تتلخص في مصطلح العمل اللائق والمنتج والمستدام.

أما الجانب الثاني فتمثل في دراسة قياسية لدليل التنمية البشرية في الجزائر خلال الفترة 1990-2014، من خلال صياغة نموذج قياسي يربط بين مؤشرات العمل اللائق والمنتج والمستدام ودليل التنمية البشرية بالجزائر، وتوصلنا إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية وقياسية بين مؤشرات العمل اللائق ودليل التنمية البشرية بالجزائر، كما قدمنا في نهاية هذا العمل جملة من التوصيات العملية التي من شأنها الرفع من فعالية سياسات التشغيل في الجزائر، لتحقيق أهدافها وتجسيد التنمية البشرية خاصة والتنمية الشاملة والمستدامة عامة.

الكلمات المفتاحية: سياسات التشغيل، العمل اللائق، العمل المستدام، دليل التنمية البشرية، مؤشرات العمل، معدل التشغيل، البطالة، الأجر.

We have tried through this thesis to study the role of employment policies in human development through two sides, the first side represents the theoretical analysis where it was concluded that the employment policies support human development by income security livelihoods, and poverty reduction and to ensure equity in growth and give individuals the ability of full participation in the community with a sense of dignity and self-worth and provision of social protection which strengthens social cohesion and solidarity within families and society by embodying participation and social dialogue that leads to members of the community to work together to raise the material well-being and composition of accumulated knowledge stock the cultures and civilizations based upon and when employment is friend of the environment its benefits accumulate from generation to generation, these mechanisms in its entirety summed up in the term of decent, productive and sustainable employment.

the second side represents econometric study of human development index in Algeria during the period 1990-2014 by formulation of a econometric model link between decent, productive and sustainable work indicators with human development index in Algeria we found existence of statistically and econometric significant between decent work indicators and human development index in Algeria and we have also offered at the end of this work a number of practical recommendations that will increase the effectiveness of employment policies in Algeria to achieve its objectives and the embodiment of human development in particular and comprehensive and sustainable development in general

***key words**: Memployment policies, decent work, sustainable work, human development index, work indicator, employment rate, Unemployment, wage.*

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات	**I**
قائمة الجداول	**V**
قائمة الأشكال	**VII**
قائمة الملاحق	**X**
مقدمة	**أ–ض**
الفصل الأول: سياسات التشغيل وسوق العمل في الفكر الاقتصادي	01
تمهيد	02
المبحث الأول: سياسات التشغيل وهيكل القوة البشرية	03
المطلب الأول : سوق العمل وآلية توازنه	03
المطلب الثاني: هيكل القوة البشرية ومؤشرات سوق العمل	07
المطلب الثالث: مضمون سياسات التشغيل	11
المبحث الثاني: تحليل سوق العمل من المنظور التقليدي	17
المطلب الأول: النظرية الكلاسيكية والنظرية الماركسية	17
المطلب الثاني: النظرية النيوكلاسيكية	21
المطلب الثالث: النظرية الكينزية	26
المبحث الثالث: تحليل سوق العمل من المنظور الحديث	31
المطلب الأول: تفسير ظاهرة الركود التضخمي	31
المطلب الثاني: تفسير آلية توازن أسواق العمل	35
المطلب الثالث: تفسير حركية وديناميكية أسواق العمل	40
خلاصة	45
الفصل الثاني: مدخل نظري حول التنمية البشرية	46
تمهيد	47
المبحث الأول: ماهية التنمية البشرية وقياسيها	48
المطلب الأول: بلورة مفهوم التنمية البشرية	48
المطلب الثاني: مبادئ وأهداف التنمية البشرية وتحدياتها	53
المطلب الثالث: دليل التنمية البشرية وقياسيها	56
المبحث الثاني: الأدلة التكميلية لقياس التنمية البشرية	62

المطلب الأول: دليل التنمية البشرية معدلا بعامل عدم المساواة *IDHI* 62
المطلب الثاني: دليل الفوارق الجنسية 66
المطلب الثالث: دليل الفقر المتعدد الأبعاد 71
المبحث الثالث: سياسات التنمية البشرية 76
المطلب الأول: سياسة الحكم الراشد (الحوكمة) 76
المطلب الثاني: سياسة معالجة ظاهرة الفقر 80
المطلب الثالث: سياسات تحسين الصحة والتعليم 85
خلاصة 90
الفصل الثالث: علاقة سياسات التشغيل بالتنمية البشرية بالإشارة لتجارب دولية 91
تمهيد 92
المبحث الأول: صياغة سياسات التشغيل وفقا لأبعاد التنمية البشرية 93
المطلب الأول: مراحل صياغة سياسات التشغيل 93
المطلب الثاني: متطلبات نجاح إعداد سياسات التشغيل في ظل التنمية البشرية 97
المطلب الثالث: تحديات سياسات التشغيل في ظل التنمية البشرية 102
المبحث الثاني: آليات سياسات التشغيل لتعزيز التنمية البشرية 107
المطلب الأول: آلية العمل اللائق والتشغيل الأخضر 107
المطلب الثاني: آلية وضع المعايير المهنية وتحقيق السلامة والصحة المهنية 111
المطلب الثالث: آلية المواءمة والحد من البطالة والفقر 116
المبحث الثالث: تجارب دولية في مجال التشغيل والتنمية البشرية 121
المطلب الأول: برامج التشغيل بكوريا الجنوبية وأثارها على التنمية البشرية 121
المطلب الثاني: سياسات التشغيل بتركيا ودورها في التنمية البشرية 125
المطلب الثالث: إستراتيجية التشغيل في تونس وتحقيق التنمية البشرية 130
خلاصة 135
الفصل الرابع: وضعية التشغيل بالجزائر خلال الفترة 2000– 2014 136
تمهيد 137
المبحث الأول: هيكل وبنية سوق العمل بالجزائر خلال الفترة 2000– 2014 138
المطلب الأول: توزيع القوة العاملة المشتغلة بالجزائر خلال الفترة 2000- 2014 138
المطلب الثاني: توزيع قوة العمل العاطلة بالجزائر خلال الفترة 2000- 2014 143

المطلب الثالث: تحديات سوق العمل بالجزائر خلال الفترة 2000- 2014 148
المبحث الثاني: برامج و أجهزة التشغيل بالجزائر لغاية سنة 2014 152
المطلب الأول: الأجهزة المسيرة من طرف وزارة العمل والضمان الاجتماعي 152
المطلب الثاني: الأجهزة التي تسيرها الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية ADS 156
المطلب الثالث: البرامج المعتمدة على دعم المبادرة الذاتية 161
المبحث الثالث: أثر البرامج التنموية بالجزائر على التشغيل خلال الفترة 2000-2014 166
المطلب الأول: برامج التنمية والإنعاش الاقتصادي بالجزائر خلال الفترة 2000- 2014 166
المطلب الثاني: انعكاسات البرامج التنموية على التشغيل للفترة 2000- 2014 170
المطلب الثالث: تحديات سياسات التشغيل بالجزائر خلال الفترة 2000- 2014 175
خلاصة 180
الفصل الخامس: دراسة قياسية لدليل التنمية البشرية في الجزائر خلال الفترة 1990-2014 181
تمهيد 182
المبحث الأول: الأسس المعتمدة لإجراء الدراسة القياسية 183
المطلب الأول: الدراسات المعتمدة لصياغة النموذج القياسي 183
المطلب الثاني: نموذج الانحدار المتعدد 188
المطلب الثالث: مشاكل الانحدار المتعدد 193
المبحث الثاني: تحديد المتغيرات الاقتصادية للنموذج القياسي 200
المطلب الأول: مسيرة التنمية البشرية بالجزائر خلال الفترة 1990- 2014 200
المطلب الثاني: دراسة تطور المتغيرات المفسرة 205
المبحث الثالث: بناء نموذج قياسي لدليل التنمية البشرية وتقديره 211
المطلب الأول: صياغة النموذج القياسي وتقديره 211
المطلب الثاني: الدراسة الاقتصادية والإحصائية للنماذج المقدرة 215
المطلب الثالث: الدراسة القياسية للنموذج الخطي المقدرة 223
خلاصة 230
خاتمة 231
قائمة المراجع 241

قائمة الجداول

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
1-2	حدود مؤشرات دليل التنمية البشرية	60
2-2	القيم الفعلية لمؤشرات دليل التنمية البشرية بالجزائر لسنة 2010	61
1-3	تطور طلبات وعروض العمل بتونس للفترة 2006-2014	132
1-4	توزيع القوة العمالة المشتغلة وفقاً لعامل السن للفترة 2000- 2014	138
2-4	توزيع القوة العاملة المشتغلة وفقاً لعامل النّوع (الجنس) للفترة 2000- 2014	139
3-4	توزيع القوة العاملة المشتغلة وفقاً لعامل المنطقة للفترة 2000- 2014	140
4-4	توزيع القوة العاملة المشتغلة وفقاً للقطاع للفترة 2000- 2014	142
5-4	توزيع العاطلين عن العمل حسب السن للفترة 2000- 2014	143
6-4	توزيع العاطلين عن العمل حسب الجنس للفترة 2000- 2014	144
7-4	توزيع العاطلين عن العمل حسب المنطقة للفترة 2000- 2014	146
8-4	توزيع قوة العمل العاطلة وفقاً لمعيار التعليم ومدة البحث عن العمل لسنة 2014	147
9-4	طلبات وعروض العمل خلال الفترة 2000-2014	148
10-4	التنصيبات المسجلة في برنامج المساعدة على الإدماج المهني للفترة 2008-2014	155
11-4	عدد المستفيدين من برامج *ESIL* و *IAIG* و *DAIS* للفترة 2000- 2014	158
12-4	حصيلة المناصب للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر *ANGEM* للفترة 2005-2014	164
13-4	محتوي البرنامج الخماسي للفترة 2010- 2014	168
14-4	مناصب الشغل المستحدثة خلال الفترة 2001-2004	171
15-4	مناصب الشغل المستحدثة خلال الفترة 2005- 2009	172
1-5	تطور دليل التنمية البشرية بالجزائر خلال الفترة 1990-2014	200
2-5	تطور الأجر الوطني الحقيقي الأدنى المضمون بالجزائر للفترة 1990-2014	207
3-5	تعدد المنخرطين في صندوق *CNAS* خلال الفترة 1990-2014	209

4-5	نتائج تقدير النموذج الخطي لدليل التنمية البشرية خلال الفترة 1990-2014	214
5-5	نتائج تقدير النموذج اللوغاريتمي لدليل التنمية البشرية خلال الفترة 1990-2014	215
6-5	نتائج اختبار ستودنت للنموذج الخطي المقدر	217
7-5	نتائج اختبار ستودنت للنموذج اللوغاريتمي المقدر	220
8-5	نتائج اختبار وايت *White*	223
9-5	نتائج اختبار *Breusch-Godfrey*	226

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
1-1	هيكل وبنية القوة البشرية	07
2-1	دالة عرض العمل الكلاسيكية	22
3-1	دالة طلب العمل النيوكلاسيكيّة.	23
4-1	توازن سوق العمل النيوكلاسيكي	24
5-1	اختلال سوق العمل وآلية تعديله وفق منظور المدرسة النيوكلاسيكية	24
6-1	دالة عرض العمل في منظور الكينزي	27
7-1	توازن سوق العمل عند كينز	28
8-1	منحنى فيليبس	29
9-1	شرط سولو وتوازن المؤسسة في ظل أجر الكفاءة	36
10-1	أجور الفعالية والبطالة الإجبارية	37
11-1	البطالة الكينزيّة حسب نظريّة اختلال التّوازن	38
12-1	البطالة الكلاسيكيّة حسب نظريّة اختلال التّوازن	38
1-2	أبعاد دليل التنمية البشرية ومؤشراته	58
2-2	مؤشرات وأبعاد دليل التنمية البشرية معدلا بعامل عدم المساواة	63
3-2	أبعاد دليل الفوارق بين الجنسين ومؤشراته	67
4-2	أبعاد دليل الفقر المتعدد الأبعاد	73
5-2	أسباب تفشي ظاهرة الفقر	81
6-2	إستراتيجية سياسة معالجة الفقر	82
1-3	مراحل صياغة سياسات التشغيل	93
2-3	دورة برامج الوظائف الخضراء	110
3-3	تطور معدل التشغيل بكوريا الجنوبية للفترة 2000-2014	123
4-3	تطور معدل البطالة بكوريا الجنوبية للفترة 2000-2014	123

5-3	تطور الحد الأدنى للأجور بتركيا للفترة 2006-2014	126
6-3	تطور معدل التشغيل بتركيا للفترة 2000-2014	127
7-3	تطور معدل البطالة بتركيا للفترة 2006-2014	127
8-3	مركبات منوال التشغيل بتونس	131
9-3	نسبة المشتغلين حسب الجنس بتونس للفترة 2006-2014	133
10-3	نسبة البطالة بتونس حسب الجنس للفترة 2006-2014	133
1-4	توزيع القوة العاملة المشتغلة وفقاً لعامل السن خلال الفترة 2000- 2014	139
2-4	توزيع القوة العاملة المشتغلة وفقاً لعامل النّوع للفترة 2000-2014	140
3-4	توزيع القوة العاملة المشتغلة وفقاً لعامل المنطقة للفترة 2000- 2014	141
4-4	توزيع القوة العاملة المشتغلة وفقاً للقطاع للفترة 2000- 2014	142
5-4	توزيع العاطلين عن العمل حسب السن للفترة 2000- 2014	144
6-4	توزيع العاطلين عن العمل حسب الجنس للفترة 2000- 2014	145
7-4	توزيع العاطلين عن العمل حسب المنطقة للفترة 2000-2014	146
8-4	توزيع قوة العمل العاطلة وفقاً لمعيار التعليم ومدة البحث عن العمل لسنة 2014	147
9-4	طلبات وعروض العمل خلال الفترة 2000-2014	149
10-4	نسبة التنصيبات المسجلة في برنامج المساعدة على الإدماج المهني للفترة 2008 -2014	155
11-4	عدد المستفيدين من برامج *ESIL* و *IAIG* و *DAIS* للفترة 2000-2014	159
12-4	حصيلة مناصب برنامج *TUP.HIMO* للفترة 2000-2014	160
13-4	المناصب المستحدثة في إطار برنامج *CPE* و *PID* للفترة 2000-2014	161
14-4	المناصب والمشاريع الممول من طرف الصندوق *CNAC* للفترة 2004-2014	162
15-4	مناصب الشغل المستحدثة من طرف ANSEJ للفترة 2005-2014	163
16-4	الوظائف المتوفرة في إطار الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار للفترة 2002 - 2014	165

17-4	محتوى برنامج الإنعاش الاقتصادي للفترة 2001- 2004	167
18-4	المخصصات المالية للبرنامج التكميلي لدعم النمو للفترة 2005- 2009	168
19-4	تطور معدل البطالة خلال الفترة 2001-2004	171
20-4	تطور معدل البطالة خلال الفترة 2005-2009	173
21-4	تعدد الوظائف ضمن قطاع الوظيف العمومي ما بين سنتي 2011 و 2014	174
22-4	تطور معدل البطالة خلال الفترة 2010-2014	175
1-5	منطقة القبول والرفض لاختبار ديربين واتسون	198
2-5	تطور مؤشرات التنمية البشرية بالجزائر خلال الفترة 1990-2014	201
3-5	تطور مؤشر العمر المتوقع عند الولادة خلال الفترة 2000-2014	202
4-5	تطور مؤشر بُعد التعليم خلال الفترة 2000-2014	203
5-5	تطور مؤشر بُعد دخل الفرد خلال الفترة 2000-2014	204
6-5	تطور معدل التشغيل بالجزائر خلال الفترة 1990-2014	206
7-5	تطور الأجر الأدنى الحقيقي الوطني المضمون بالجزائر للفترة 1990-2014	208
8-5	تطور نسبة المنخرطين في صندوق *CNAS* خلال الفترة 1990-2014	210
9-5	اختبار التوزيع الطبيعي لبواقي النموذج الخطي المقدر	225
10-5	مناطق القبول والرفض لاختبار ديربين واتسون للنموذج الخطي المقدر	226

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق

الرقم	العنوان	الصفحة
01	تطور عدد السكان ومعدل الزيادة الطبيعية خلال الفترة 1985-2007	262
02	تطور مؤشرات سوق العمل بالجزائر للفترة 2005-2015 (1)	263
03	تطور مؤشرات سوق العمل بالجزائر للفترة 2005-2015 (2)	264
04	توزيع العمالة حسب المهنة وحالة التشغيل للفترة 2000-2008	265
05	المشاريع الممول من طرف الصندوق CNAC وعدد المناصب المستحدثة	265
06	محتوى برنامج الإنعاش الاقتصادي (2001-2004)	266
07	مخصصات البرنامج التكميلي لدعم النمو (2005-2009)	266
08	توزيع اعتمادات البرنامج الخماسي للتنمية 2010-2014	267
09	نسب التشغيل خلال فترة برنامج الإنعاش الاقتصادي(2001-2004)	267
10	المناصب المحدثة من برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي (2001-2004)	268
11	نسب التشغيل والبطالة خلال فترة برنامج دعم النمو (2005- 2009)	269
12	نسب التشغيل و البطالة خلال فترة البرنامج الخماسي (2010-2014)	269
13	تطور دليل التنمية البشرية بالجزائر خلال الفترة 1990-2014	270
14	تطور مؤشر التفاوت بين الجنسين بالجزائر للفترة 2010-2014	270
15	المدة المتوسطة للتمدرس في الجزائر للفترة1993-2013	271
16	تطور مؤشر التعليم المعدل حسب الفوارق	271
17	معدل وفيات الأطفال دون 5 سنوات بالجزائر (لكل 1000)	272
18	المؤشرات الأساسية لاستدامة التنمية البشرية (القيم القصوى والدنيا)	272

مقدمة

لعلّ من أبرز التحديات التي تشهدها بلدان العالم قضية التشغيل، لما لهذه المسألة من ارتباط وثيق بالاستقرار السياسي والتنمية الاقتصادية والرقي الاجتماعي، لذا ظل التشغيل محور اهتمام المفكرين الاقتصاديين على تعداد المدارس التي ينتمون إليها، واختلفت الرؤى في ذلك باختلاف المبادئ والعصور، وامتد الاهتمام إلى الخبراء الاقتصاديون وبعض المنظمات الدولية، كمنظمة العمل الدولية والبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، وإلى صُنَّاع القرار في مختلف الأجهزة والمؤسسات الحكومية، في محاولة منهم لتفسير الخلل القائم في سوق العمل وطرح البدائل الممكنة لمعالجة هذه الإشكالية الكبرى، التي باتت تهدد استقرار الكثير من الدول، وتتّفق جل هذه الآراء تقريبا على أن تحسين أوضاع التشغيل مرتبط بالأداء الاقتصادي الايجابي ومدى النمو الذي تحقّقه، إذ أن ذلك يعتبر بمثابة المنشط للدورة الاقتصادية وما تتضمنه من زيادة في حجم الاستثمارات المنتجة والمولّدة لفرص العمل. وفي ظل تقلبات الاقتصاد العالمي وتباطؤ النموّ، وما يحدثه من آثار سلبية على الاقتصاديات المحلية، أصبح التشغيل من العوامل الأساسية للحركية الاقتصادية، باعتباره عاملا من عوامل تحسين الدخل الفردي، الذي يساهم في تحسين مستوى الاستهلاك وبصفة عامة يمكن القول أن هذا التطور في المفهوم الاقتصادي للتشغيل، حصل في ظل القيم الجديدة ذات العلاقة بالتنمية المستديمة، وبمفاهيم الكفاءة المهنية والقدرة على التصور والمبادرة، وعقلية الإنتاج ومردودية العمل، متجاوزا بذلك مجرد القدرة البدنية على الإنتاج، وفي هذا المنظور أصبح الإنسان في منظومة العمل الجديدة هدفا ووسيلة.

ففي الوقت الذي أصبح فيه الإنسان غاية التنمية، بات أقوى أداة للإنتاج، إذ بدونه لا يمكن السيطرة على التكنولوجيا والاستفادة منها. وهنا تظهر أهمية أنظمة التعليم والتدريب والتكوين المهني بأشكالها المتعددة، وكذلك أنظمة التشغيل وأدوات التصرّف في سوق العمل، لتحقيق الهدف المزدوج والمتمثل في الترقية المهنية والاجتماعية لطالب الشغل من ناحية، والاستجابة بالسرعة المطلوبة لحاجة سوق العمل من المهارات الضرورية من ناحية ثانية. لأنه في ضوء المتغيرات الدولية والتطورات التكنولوجية والتدفق الهائل للمعلومات، وما يتبعها من التغيرات في نمط ووسائل وفنون الإنتاج، مع التغير السريع في المهن، وظهور مهن جديدة تتطلب نوعية معينة من القوى العاملة، ومهارات ومعارف متعددة، فقد يستشعر الجميع زيادة الطلب على التدريب وإعادة التدريب، وضرورة العمل على معالجة سلبيات سياسات التعليم والتدريب وإستراتيجية عمل أجهزة التشغيل، كما يستشعر ضرورة الربط بين منظومة التعليم والتدريب وسوق العمل،

لهدف الارتقاء بمستويات العمالة في الأنشطة الاقتصادية المختلفة، وتحقيق العمل اللائق ووصول إلى العمالة الكاملة، والمشاركة في الحد من البطالة. وتحقيق هذا التنسيق والتوافق بين العرض والطلب على القوى العاملة كما ونوعا، يستدعي تبني سياسات التشغيل لمجموعة من الآليات والبرامج التي تساعد على تطوير خدمات البحث العلمي والتكوين المهني، وخدمات مكاتب وأجهزة التشغيل، والمشاركة في وضع مؤشرات للتّعليم والتدريب المهني والتقني، وإنشاء نظام معلومات سوق العمل، بالإضافة إلى الاهتمام بقضايا التشغيل في القطاع غير المنظم وتشغيل الشباب وذوي الاحتياجات الخاصة، ووضع المعايير المهنية، وأخيراً إيلاء العناية اللازمة لتنقّل القوى العاملة وهجرتها. وبقدر ما اتسع المفهوم الاقتصادي للتشغيل، اتسع مفهومه الاجتماعي ليشمل حقوق الإنسان والتنمية البشرية المستديمة، وأبعادها المتمثلة في أمل الحياة ومستوى التعليم ومستوى العيش الذي تدخل في احتسابه القدرة الشرائية. باعتبار أن الشغل حق طبيعي لكل مواطن، وشرط من شروط تحقيق الذات، وحفظ الكرامة وتجسيد المواطنة الفاعلة، وحفز الهمم واستنهاضها للمشاركة المجدية، وتجسيد الديمقراطية الاجتماعية وضمان التنمية البشرية خاصة والتنمية الشاملة عامة.

إن المتتبع لسياسات التشغيل في الجزائر، يلاحظ بأنها متغيرة حسب الأوضاع الاقتصادية والمالية للجزائر، ففي فترة الممتدة بين 1986-1999، والتي انخفض فيها سعر البترول ودخلت الجزائر في أزمة اقتصادية جعلتها تلجأ إلى صندوق النقد الدولي، الذي فرض عليها إصلاحات اقتصادية وبرامج تقشفية أدت إلى خفض عجز الموازنة العامة وتخفيض الدعم المقدم من طرف الدولة، وحل المؤسسات والشركات العمومية التي لا تحقق أرباح، وهذا ما أدى إلى تسريح عدد كبير من العمال وارتفع بذلك معدل البطالة، واختل توازن سوق العمل بالجزائر وظهر ما يعرف بالعمل في القطاع غير المنظم. وبعد تحسن الوضع المالي للجزائر بارتفاع أسعار البترول سنة 2000، غيرت الجائر من سياستها الاقتصادية، ودخلت في سياسة إنعاش اقتصادي لأجل الرفع من معدل النمو الاقتصادي وزيادة التشغيل، وذلك بتطبيقها لبرامج سياسة مالية توسعية تعتمد بالدرجة الأولى على الرفع من الإنفاق الحكومي لدعم النمو والتشغيل. ولقد خصصت مبالغ ضخمة لهذه البرامج المتمثلة في برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي *(PSRE)* والذي غطى الفترة (2001-2004)، و البرنامج التكميلي لدعم النمو*(PCSC)* والذي غطى الفترة (2005- 2009)، وبرنامج توطيد النمو الاقتصادي *(PCCE)* والذي غطى الفترة (2010- 2014).

إن مختلف البرامج المدعمة للنمو الاقتصادي كانت تحمل في طياتها سياسة داعمة للتشغيل، سواء بطريقة مباشرة من خلال فتح مناصب شغل في الوظيف العمومي، أو بطريقة غير مباشرة من خلال دعم القطاعات الاقتصادية الإنتاجية والخالقة لمناصب الشغل. وتهدف الجزائر من خلال الجهود التي قامت بها إلى تفعيل دور أجهزة وبرامج التشغيل، والتي تشمل الأجهزة المسيّرة من طرف وزارة العمل والتّشغيل والضّمّان الاجتماعي، والأجهزة التي تسيرها الوكالة الوطنيّة للتّنمية الاجتماعيّة ADS، والبرامج المعتمدة على دعم المبادرة الذّاتية. والتي تهدف بدورها إلى دعم التشغيل وتحقيق العدالة في الدخل، ومحاربة الفقر، وتحقيق حياة كريمة، وإثبات الذات في الإنجاز، حيث شهدت السنوات الماضية تقدما ملحوظا في مستويات التشغيل، وخفض معدلات البطالة حيث انخفضت هذه الأخيرة من 29.77% سنة 2000 إلى 10.6% سنة 2014، حسب الديوان الوطني للإحصائيات ONS، وبالرغم من ذلك يبقى معدلها مرتفع إذا ما قورن بالمتوسط العالمي البالغ 5.9%. وإن انخفاض معدل البطالة في الجزائر لا يعكس بالضرورة أداء أفضل لسوق العمل، كما لا يعكس نجاعة سياسات التشغيل في خفض البطالة، لذا فإنه من المهم للغاية تحليل تطورات العرض والطلب على القوى العاملة، وطبيعة المناصب المستحدثة ومستويات الأجور والإنتاجية، لمعرفة التقدم المحرز في مجال التشغيل وتحقيق العمل اللائق والمنتج والمستدام، والمولد للقيمة المضافة والمعزز للنمو، والمساهم في تحقيق أبعاد التنمية البشرية.

الإشكالية الرئيسية:

لمعالجة موضع بحثنا هذا قمنا بطرح الإشكالية الرئيسية التالية:

كيف تساهم سياسات التشغيل في تحقيق أبعاد التنمية البشرية بالجزائر خلال الفترة 1990-2014 ؟

الأسئلة الفرعيـة:

تحت هذه الإشكالية نطرح الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما المقصود بسياسات التشغيل وبرامجها الفاعلة في تحقيق التشغيل وتوازن سوق العمل؟
2. ما مفهوم التنمية البشرية وما هي أبعادها ومؤشراتها؟
3. كيف تساهم سياسات التشغيل في تحقيق التنمية البشرية؟
4. ما هي برامج إستراتيجية التشغيل في الجزائر والتحديات التي تواجهها؟

5. هل يمكن قياس اثر مؤشرات العمل اللائق على دليل التنمية البشرية بالجزائر من خلال بناء نموذج قياسي؟

فرضيات البحث :

نظرا لطبيعة ومحتوى الموضوع ولتسهيل دراسته فقد تم إرفاق إشكالية هذه الدراسة بالفرضيات الموالية:

1) إن سياسات التشغيل تهدف إلى الربط بين كافة الأطراف المتداخلة في سوق العمل لتحقيق التشغيل الكامل والعمل اللائق والمستدام؛
2) تعمل التنمية البشرية على الارتقاء بحياة الناس ورفع المستوى المعرفي والمعيشي؛
3) تساهم سياسات التشغيل في تحقيق التنمية البشرية، بالعمل على توفير العمل اللائق والمنتج والمستدام؛
4) تعتمد سياسات التشغيل في الجزائر على ترقية الشغل المأجور وروح المقاولاتية، من خلال تحفيز المبادرات الفردية بتقديم الدعم المالي والمعنوي؛
5) توفير العمل اللائق من خلال تجسيد مؤشراته يؤدي إلى تحسين مستوى دليل التنمية البشرية، ويبرهن عن دور سياسات التشغيل في تحقيق التنمية البشرية؛

أهمية البحث

تتلخّص أهميته في تقويم سياسات وبرامج التشغيل، التي من شأنها أن توفر العمل اللائق والمنتج والمستدام، وتوفير الصحة والسلامة المهنية والحماية الاجتماعية، وتكفل الأجر اللائق الذي يضمن العيش الكريم، وتساعد في رفع الكفاءة وحسن استخدام القوى العاملة، ورفع مستوى الإنتاجية وإتقان العمل وتحسين الجودة، في ضوء المتغيرات الدولية والتطورات التكنولوجية، والتدفق الهائل للمعلومات، وما يتبعها من المتغيرات في نمط ووسائل وفنون الإنتاج، مع تغير سريع في المهن وظهور مهن جديدة، تتطلب نوعية معينة من القوى العاملة ومهارات ومعارف متعددة. وكذالك العمل على معالجة سلبيات سياسات التعليم والتدريب، وإستراتيجية عمل أجهزة التشغيل، ومواجهة أكبر التحديات التي تواجه منظومة التعليم والتكوين المهني، واحتياجات سوق العمل من حيث حجم ونوعية العمالة المطلوبة للعمل المنتج والمستدام، وبالتالي تجسيد التنمية البشرية وتحسين قيمة دليل التنمية البشرية ومؤشرات أبعادها الثلاثة.

أهداف البحث

إن الهدف الرئيسي من هذا لبحث، يتمثل في إيضاح العلاقة بين سياسات التشغيل وتحقيق أبعاد التنمية البشرية.

كما نسعى من خلال هذا البحث إلى تحقيق أهداف أخرى يمكن حصرها فيما يلي:

1. شرح مضمون سياسات التشغيل وتبين برامجها الايجابية والسلبية؛
2. تحديد مفهوم التنمية البشرية والتعرف على مؤشراتها وأبعادها؛
3. تبين كيفية حساب دليل التنمية البشرية والأدلة المكملة له؛
4. معرفة السياسات الاقتصادية التي تساهم في تجسيد التنمية البشرية؛
5. معرفة دور وانعكاسات البرامج التنموية على تطور سوق العمل بالجزائر؛
6. شرح دور أجهزة التشغيل بالجزائر في خلق مناصب العمل والتخفيف من حدة البطالة والفقر؛
7. تقييم برامج التشغيل بالجزائر ومدى مساهمتها في تحقيق أهدف سياسات التشغيل بالجزائر؛
8. كشف عن مدى مساهمة سياسات التشغيل في تحقيق أبعاد التنمية البشرية؛
9. إيضاح مفهوم العمل اللائق والمنتج والمستدام ومؤشرات قياسه؛
10. بناء نموذج قياسي لدليل التنمية البشرية بالجزائر.

دوافع اختيار الموضوع:

ينبع اختار هذا الموضوع من عدة أسباب يمكن تلخيصها فيما يلي:

- ❖ الانشغالات الكبيرة من طرف الدول والحكومات، والهيئات والمنظمات الدولية والإقليمية، بإستراتيجية الربط بين سياسات التشغيل والتنمية البشرية؛
- ❖ للكشف عن علاقة سياسات التشغيل بتجسيد التنمية البشرية وتحسين قيمة دليل التنمية البشرية؛
- ❖ كون دراسة مثل هذه المواضيع ذات أفاق مستقبلية وأبعاد اقتصادية واجتماعية؛
- ❖ الاطلاع على مؤشرات التنمية البشرية وكيفية حسابها؛
- ❖ إمكانية البحث المتوفرة، أي أن هذا الموضوع قابل للبحث والدراسة وبالتالي استخلاص نتائج يعمل بها مستقبلا.

الدراسات السابقة:

لرسم مسار هذا البحث قمنا بالاطلاع على مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع سياسات التشغيل وربطها بالتنمية البشرية بطريقة أو بأخرى، ومن بين هذه الدراسات نجد ما يلي:

1- دراسة قصاب سعدية، "إختلالات سوق العمل وفعالية سياسة التشغيل في الجزائر(1990-2004)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2005؛

ركزت الباحثة في هذه الدراسة على اختلال سوق العمل بالجزائر خلال الفترة 1990-2004، وهي الفترة التي عرفت إصلاحات اقتصادية كان لها وقع كبير على سياسة التشغيل، كما استعانت بفترة 1970-1989 وأسمتها بفترة المشاريع الكبرى، وكان ذلك بقصد إظهار التباين في سياسة التشغيل بسبب الإصلاحات المفروضة. واعتمدت في الدراسة على معالجة متغيرات هامة كالبطالة والأجور والاقتصاد غير الرسمي. وحاولت من خلال الدراسة التعرف على أزمة البطالة في الجزائر هل هي أزمة عرض أم طلب، وعلى تأثير تراجع الأجور على العمل. وأكّدت على عدم ملائمة نظام الأجور وعدم مواكبته للتطورات التي لحقت بسوق العمل في الجزائر، كما أن انخفاض الأجور الحقيقية أحد الأسباب المباشرة في تغيير ذهنية طالبي العمل لأول مرة واستعداد المشغلين منذ مدة للانتقال من فئة الأجراء إلى العمل الحر.

كما توصلت الباحثة أيضا إلى اعتبار العمل غير رسمي ذا أهمية اقتصادية واجتماعية، ويساهم في تحقيق الثروة والقيمة المضافة للاقتصاد الجزائري ، ويعتبر التراجع في الأجور عامل مغذي للقطاع غير الرسمي الذي ازداد انتشاره أكثر مع عمق الإصلاحات.

2- دراسة عيسى آيت عيسى، "سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر (انعكاسات وأفاق اقتصادية واجتماعية)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، 2010؛

تناول الباحث إشكالية مدى مساهمة سياسة التشغيل المعتمدة في الجزائر في ظل التوجه الاشتراكي على انتشار البطالة، خاصة في بدايات الإصلاح الاقتصادي؛ توصل إلى عدة نتائج من بينها، الحكم على فشل

سياسة التشغيل المتبناة في ظل التوجه الاشتراكي، وتفاقم ظاهرة البطالة في ظل الإصلاحات الهيكلية التي تبنتها الجزائر بعد الانفتاح الاقتصادي.

وهي تختلف عن دراستنا من حيث أن الباحث اهتم بدور سياسات التشغيل في محاربة البطالة وخلق مناصب عمل بالجزائر خلال فترة الإصلاحات الاقتصادية، إي اهتم بالدور الاجتماعي فقط لسياسات التشغيل، دون الدور الاقتصادي.

3- دراسة بوصافي كمال، "حدود البطالة الظرفية والبطالة البنيوية في الجزائر خلال المرحلة الانتقالية"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2006؛

اهتم البحث بمعالجة إشكالية العلاقة الموجبة بين الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي والتغيير في معدل البطالة، واعتمد على دراسة قياسية للبطالة خلال المرحلة الانتقالية 1990-2002، وتوصل إلى النتائج التالية:

-إن تقدير العلاقة الظرفية بين الناتج المحلي الإجمالي والبطالة انطلاقا من علاقة أوكين يصعب تحقيقها على حالة الجزائر ، لأن ما هو متاح من معطيات لا يساعد على تحديد الناتج المحلي الإجمالي والبطالة الطبيعية ، لذا اعتمدت دراسته التجريبية على أساس فجوة جوردون أي الفارق بين الناتج المحلي الفعلي واتجاهه العام، وليس على أساس فجوة (أوكين)؛

-اظهر توافق في العلاقة العكسية بين الناتج والبطالة (علاقة أوكين)، كما أكد العلاقة العكسية بين التضخم والبطالة (علاقة فيلبس).

4- دراسة علي حميدوش، "التنمية البشرية والتنمية الاقتصادية دراسة حالة الجزائر خلال الفترة 1990-2005"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2006؛

حاول الباحث في هذه الدراسة الربط بين تحقيق التنمية الاقتصادية والتنمية البشرية في الجزائر، من خلال التداخل بين السياسات الاقتصادية والتي من بنها سياسات التشغيل، وتوصل الباحث من خلال هذه الدراسة إلى تبين القضايا الرئيسية المطروحة على سياسات التشغيل من منظور التنمية البشرية، وأهمية العمل

المنتج باعتباره أحد المقومات الرئيسة للتنمية، والبحث في مساهمة التنمية في خلق فرص العمل، وحدد الركائز الإستراتيجية للنمو الكفيل بالنهوض بالتشغيل.

وبالتالي يمكن القول، إن الباحث من خلال دراسته ركز على مؤشر واحد وهو العمل المنتج وعلاقته بالنمو الاقتصادي وتحقيق التنمية الاقتصادية والتنمية البشرية. أما **دراستنا** فشملت العمل اللائق والمنتج والمستدام ودوره في تحسين قيمة دليل التنمية البشرية من خلال توفر مؤشراته.

5- دراسة عادل إبراهيم عبد الله عيسى، "محددات التنمية البشرية في الجمهورية اليمنية – دراسة إحصائية تحليلية-"، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية جامعة عدن اليمنية، اليمن، 2009؛

عرض الباحث من خلال دراسته مختلف القيم والأبعاد والمؤشرات الاقتصادية والاجتماعية، والعوامل المؤثرة في التنمية البشرية في اليمن خلال الفترة 1995-2005، واستنتج ان هناك تراجع في التنمية البشرية خلال الفترة 2000-2005، مقارنة بالفترة 1995-2000، وبالتالي عدم قدرة اليمن على تحقيق أهداف الألفية الإنمائية بحلول عام 2015 ، ما سيؤثر سلبا على التنمية البشرية مستقبلا.

وتختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة، في كونها تربط بين مفهومين جديدين فرضتهما التطورات العالمية الحاصلة وهما التنمية البشرية المستدامة واقتصاد المعرفة، وأساس هذا الربط هو مدى حاجة الدول العربية إلى تخطي النموذج التنموي السائد حاليا، والوقوف عند التحديات التي تواجهها الدول العربية في سعيها لتحقيق ذلك.

6- دراسة "*Davide Furceri*"

Davide Furceri, "*le taux de chômage et les questions du* marché du travail *en Algérie*", *Fonds monétaire international, 2012.*

وهي دراسة حول **"معدل البطالة وقضايا سوق العمل في الجزائر"**، عمل الباحث من خلالها على تحديد و تقييم العوامل التي تعتبر كعائق لخلق فرص العمل، واستنتج إنه على الرغم من عدة سنوات من النمو المستدام، فالبطالة لا تزال مرتفعة في الجزائر بالمقارنة مع غيرها من الاقتصادات الناشئة، ويرجع سبب ذالك إلى:

- جمود سوق العمل بالجزائر، وانعدام المرونة بين نمو الناتج المحلي الإجمالي وفرص العمل، وهو عامل رئيسي وراء بقاء البطالة عند مستويات مرتفعة، وخاصة بين الشباب؛

- النمو الديمغرافي المتسارع الذي عرفته الجزائر، وهو ما أدى إلى نمو الفئة النشطة وبالتالي زيادة تعدد الداخلين الجدد إلى سوق العمل بالجزائر؛
- الخلل بين العرض والطلب على العمل والذي يرجع إلى غياب الكفاءة، كما ان الطلبة في الجزائر يميلون إلى بعض التخصصات كالعلوم الإنسانية والاجتماعية، والقانون والتعليم التي تعتمد على القطاع الحكومي دون القطاع الخاص.

واستنتج من دراسة العلاقة بين مؤسسات سوق العمل والبطالة، أن تحسين ظروف مؤسسات سوق العمل في الجزائر سيكون أساسيا في الحد من البطالة في المدى المتوسط والقصير. وفي غياب الإصلاحات الرامية إلى تحسين استجابة سوق العمل للتغيرات في النشاط الاقتصادي، ستظل معدّلات البطالة عند مستويات مرتفعة على المدى المتوسط.

7- دراسة "*J. Gautié*"

GAUTIÉ Jérôme, "Les Politiques de l'emploi: Les marges étroites de la lutte contre le chômage *", Vuibert, Paris, 1993.*

وهي دراسة بعنوان "**سياسات التشغيل، المجال الضيق لمحاربة البطالة**"، حيث أشار الباحث من خلالها إلى السياسات العامة للتشغيل المتعلقة بالعرض والطلب على العمل، كما أشارت الدراسة أيضا إلى الاستراتجيات المتخذة لتخفيض البطالة، والمتمثلة في اهتمام الدولة بفئة الشباب عن طريق إيجاد المشاريع التي تستوعب طاقاتهم، ويستطيعون من خلالها الإبداع في عملهم، والاستغناء عن العمالة الوافدة القادمة من الدول النامية، وتوظيف العمالة المحلية بدلاً منها، وتطوير التعليم لمستويات تناسب احتياجات ومتطلبات السوق وتواكب متطلبات العصر، ودعم وتشجيع التعاون مع القطاع الخاص ليساهم هو الآخر في حلّ مشكلة البطالة، وليساهم في توفير فرص عمل للشباب وتطوير مهاراتهم. أما الجانب التطبيقي فهو يخص سوق العمل الفرنسي.

8- دراسة محمد عدنان وديع، "العولمة والبطالة: تحديات التنمية البشرية"، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، ابريل 2007؛

من خلال هذه الدارسة توصل الباحث إلى أن البطالة تشكل أحد مظاهر الهدر في استعمال الموارد البشرية، كما تؤدي للوقوع في الفقر وتعميقه، وبالتالي فان تقليص الفقر لا يمكن تصوره بدون توفير فرص العمل أمام الفقراء، وصياغة وتطوير استراتيجيات التشغيل التي تمنح الشباب في كل مكان الفرصة

للحصول على العمل اللائق، وتوجه إفرازات العولمة وتأثيرها على كمية التوظيف وعلى الأجور وتوزيعها، كما تؤثر على إعادة هيكلة القوى العاملة على المستويات الوطنية والعالمية.

وهي دراسة أشارت إلى معالجة البطالة في ظل العولمة ودوره في تحقيق التنمية البشرية. أما دراستنا فكان لها هدف أشمل من خلال ربط سياسات التشغيل بشقيها الاقتصادي والاجتماعي بتحقيق التنمية البشرية.

9- دراسة مولاي لخضر عبد الرزاق، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011، مجلة الباحث العدد10، جامعة ورقلة، الجزائر، 2012؛

عمل الباحث من خلال هذا المقال على دراسة أثر سياسات الشغل على أداء سوق العمل في الجزائر، وقد تم استعراض أهم خصائصه الهيكلية من خلال تحليل العرض والطلب على القوى العاملة ومستويات البطالة والتشغيل والإنتاجية ، وتوصل الباحث إلى أن سوق العمل في الجزائر يتميز بالاعتماد المفرط على القطاع العام في خلق فرص العمل، إضافة إلى ضعف بيئة الأعمال ومحدودية القطاع الخاص، كما لا تزال العمالة غير الر سمية، وأنشطة القيمة المضافة المنخفضة، تشكل نسبة كبيرة من فر ص العمل.

10- دراسة العايب عبد الرحمان، "العمل والبطالة كمؤشرين لقياس التنمية المستدامة حالة الجزائر"، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد4، جامعة بسكرة، الجزائر، ديسمبر 2008؛

توصل الباحث من خلال دراسته إلى تحليل العلاقة بين العمل والبطالة وتحقيق التنمية المستدامة، حيث بين انه في العقود القليلة الماضية ظهر بوضوح أنه لا يمكننا تحقيق النمو الاقتصادي دون اعتبار للتنمية البشرية، وذالك من خلال التماسك الاجتماعي ومحاربة الفقر والبطالة، والإدماج ومكافحة عدم المساواة في الدخل وفرص العمل. وحث على الاهتمام بنوعية النمو الاقتصادي، وتكريسه لضمان ودعم أهداف التنمية البشرية، كما أكد على التركز على العمالة والبطالة في الجزائر بعتبرهما مؤشرين كالمؤشرات المستخدمة في قياس وتقييم الاستدامة الاجتماعية للبلد. وتوصل من خلال تحليل ظاهرة البطالة في الجزائر إلى أن سياسة التشغيل بالجزائر لم تساهم سوى بالقليل لضمان الاستدامة في الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية.

11- دراسة نصيرة قوريش، "التنمية البشرية في الجزائر وآفاقها في ظل برنامج التنمية 2010-2014"، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والاقتصادية، العدد 6 ، الجزائر، 2011؛

توصلت الباحثة من خلال هذه الدراسة إلى تحديد مفهوم التنمية البشرية وقياسها حسب البرنامج الإنمائي للأُمم المتحدة، وتسليط الضوء على واقع التنمية البشرية في الجزائر من خلال تطور مؤشرات دليل التنمية البشرية، التي تعكس التقدم المحرز على صعيد التنمية البشرية، ونقاط الضعف والثغرات فيها. كما توصلت إلى الإشارة إلى أهم المشاريع المنتظر تطبيقها ضمن البرنامج الخماسي للتنمية 2010-2014، باعتبار أن تحقيق التنمية البشرية المستدامة من الأهداف الإنمائية لمنظمة الأمم المتحدة التي تعهدت كافة الدول المختلفة الوفاء بها بحلول عام 2015. كما أشارت إلى أن الإنجازات التي شهدتها التنمية البشرية في الجزائر، والتي جاءت ضمن تقرير التنمية البشرية 2010، عكست تحسنا ملحوظا في مستويات المعيشة ونسبة التمدرس وفي مجال الصحة، لكن لم ترقى إلى مستويات التقدم التي يتطلع إليه الفرد الجزائري، لان سجل الإنجازات التنموية يحتوى على نجاحات قليلة وإخفاقات عديدة.

12- دراسة هويدي عبد الجليل، "السياسات الاقتصادية وتحديات التنمية البشرية بالجزائر في إطار الأهداف الإنمائية للألفية"، مقال في مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد السادس، جامعة الوادي، أفريل2014؛

حاول الباحث في هذه الدراسة تقييم أثر السياسات الاقتصادية المنتهجة على واقع التنمية البشرية بالجزائر، والتحديات الواجب رفعها في إطار ألفية جديدة من المعرفة. **وتوصل** الباحث من خلال هذه الدراسة إلى أن السياسة الاقتصادية المتبعة في الجزائر توسعية معتمدة على زيادة الإنفاق العام، وهو ما جسدته الاعتمادات المخصصة ضمن مختلف البرامج التنموية ما بين 2001-2014، والتي ترجمت في تحقيق الجزائر تقدم في مجال التنمية البشرية حيث أصبحت تنتمي إلى فئة التنمية البشرية المرتفعة، وهو ما يبين إن الجزائر تمتلك من أدوات السياسة الاقتصادية بما فيها سياسة التشغيل ما يؤهلها للدفع باتجاه تنمية بشرية. وأشار إلى أنه رغم هذا المستحدثات لكن النتائج المحققة لا تعكس حجم الإمكانيات المرصودة، إضافة إلى وجود تحديات تحتاج إلى بذل المزيد من الجهود لرفعها وتتعلق ببناء مجتمعات المعرفة ومواجهة البطالة والفقر.

واختلفت هذه الدراسة عن دراستنا من حيث إشارتها إلى دور مجموعة من السياسات الاقتصادية بما فيها سياسة التشغيل، ولم تتعمق في هذا المجال، أما دراستنا فقد افردتها لدور سياسات التشغيل في تحقيق التنمية البشرية على قصد التعمق في تبين هذا الدور.

وبالتالي يمكن القول أن موضوع **دراستنا** هذه يعتبر همزة وصل بين مجموعة البحوث السابقة في هذا المجال والبحوث اللاحقة، والتي يجب عليها أن تهتم بالجانب التطبيق لدراسة دور سياسات التشغيل في تحقيق التنمية البشرية، وصياغة نموذج قياسي يوافق دليل التنمية البشرية.

حدود البحث:

يقوم نطاق الدراسة على مجموعة من الحدود تمثلت في:

أ- الحدود العلمية المعنية: تناولنا من خلال هذا البحث موضوع دور سياسات التشغيل في تحقيق التنمية البشرية بالجزائر، وذالك بالتطرق إلى متغيرات ومعطيات برامج سياسات التشغيل، ومؤشرات أبعاد التنمية البشرية، وعملنا على صياغة نموذج قياسي يربط بين دليل التنمية البشرية ومؤشرات العمل اللائق والمنتج والمستدام.

ب- الحدود الزمنية: تمت دراسة تطور سياسات التشغيل في الجزائر خلال الفترة 2000-2014، أما الدراسة القياسية فقد شملت الفترة 1990-2014، نظراً لان صياغة نموذج قياسي والخروج بنتائج ذات دلالة تتطلب فترة زمنية أطول.

ج- الحدود البشرية: إن مفهوم التنمية البشرية يضم جميع الموارد البشرية على مستوى الدولة، إي جميع أفراد المجتمع الجزائري، مع التركيز على القوى العاملة منها كونها المعنية بسياسات التشغيل.

د- الحدود المكانية: قامت الدراسة من حيث البعد المكاني على سرد بعض التجارب الدولية في مجال التنمية البشرية، مع التركيز على دراسة حالة الجزائر.

المنهج المتّبع والأدوات المستخدمة في البحث:

اعتمدنا في تقديم بحثنا هذا على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، كونهما يتماشيان مع طبيعة الموضوع. كما سيتم استخدام الطرق القياسية والإحصائية الضرورية لدراسة العلاقة بين سياسات التشغيل والتنمية البشرية، بغرض الوصول إلى نتائج محددة وفق معايير علمية، ووفقًا لأسلوب دراسة الحالة هنا، والمتمثل في تحليل وتفسير أهم مؤشرات العمل اللائق والمنتج والمستدام والمؤثرة على دليل التنمية البشرية من خلال تطبيق خطوات النماذج القياسية، التعرف والتقدير والاختبار باستعمال برامج معلوماتية تمثلت في البرنامج الإحصائيEXCEL وبرنامج Eviews9 لتقدير واستخراج النتائج وإجراء الاختبارات اللازمة.

كما استمد البحث بياناته من الديوان الوطني للإحصاء، والمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي بالجزائر، وزارة العمل والضمان الاجتماعي، ومنظمتي العمل الدولية والعربية، وتقرير التنمية البشرية العالمية، حتى يتسنى الوقوف على حقيقة فعالية إستراتيجية التشغيل في مواجهة تحديات التشغيل وانعكاساتها على تحسن دليل التنمية البشرية، وبالتالي استخلص أفضل النتائج للأخذ بها في المستقبل.

صعوبات البحث:

إن من بين أهم الصعوبات التي اعترضتنا في إنجاز هذا البحث، هي تلك الصعوبات التي تقف عادة أمام الباحث في الدراسات القياسية، عند محاولته الربط بين التحليلات النظرية حول ظاهرة معينة وواقعا في بلد ما من جهة، وإسقاط ذلك قياسيًا بواسطة الأدوات الإحصائية والرياضية المتاحة لديه من جهة ثانية، كما هناك صعوبات أخرى نوجزها فيما يلي:

- ✓ ندرة المصادر والمراجع الحديثة ذات الصلة بالموضوع، وصعوبة الحصول عليها؛
- ✓ معظم الدراسات التي صادفنها خلال فترة البحث، لا تتطرق إلى الدور الفعلي الذي تعلبه سياسات التشغيل من حيث تحقيق أبعاد التنمية البشرية، فهي إما تتحدث عن سياسات التشغيل ودورها في معالجة البطالة والفقر ، أو علاقتها بتنمية الموارد البشرية في المؤسسة؛
- ✓ نقص المعطيات والبيانات الرقمية حول المؤشرات الاقتصادية الكلية وعدم تجانسها في بعض الأحيان، خاصة عندما يتعلق الأمر بالنظام المعلومات الجزائري.

الإطار العام للبحث:

انطلاقا من طبيعة الموضوع والأهداف المنوطة به، تم تقسيم البحث إلى خمسة فصول بعد المقدمة على النحو الآتي:

- **الفصل الأول بعنوان سياسات التشغيل وسوق العمل في الفكر الاقتصادي**، وهو فصل تمهيد يسلط الضوء على سياسات التشغيل وهيكل القوة البشرية، من خلال ثلاثة مباحث، حيث يشير المبحث الأول إلى سوق العمل والية توازنه، وهيكل القوة البشرية ومؤشرات سوق العمل، والى مضمون سياسات التشغيل. أما المبحث الثاني فيتطرق إلى تحليل سوق العمل من المنظور التقليدي، بالإشارة إلى النظرية الكلاسيكية والنظرية الماركسية، والنظرية النيوكلاسيكية والنظرية الكينزية. والمبحث الثالث يبين سوق العمل من المنظور الحديث، بالإشارة إلى تفسير ظاهرة الركود التضخمي ودور النظرية النقدية في ذالك، وغيرها من

النظريات التي حاولت تفسير آلية توازن أسواق العمل، والى نظريات رأس المال البشري، ونظرية تفسير حركية وديناميكية أسواق العمل التي ظهرت سنة 2010.

- **الفصل الثاني بعنوان مدخل نظر حول التنمية البشرية**، ويقدم نظرة عامة على التنمية البشرية ومؤشراتها وطرق قياسها، والسياسات المعتمد في تحقيق التنمية البشرية، من خلال ثلاثة مباحث، المبحث الأول أشار إلى ماهية التنمية البشرية وقياسيها، ببلورة مفهوم للتنمية البشرية، والإشارة إلى مبادئ وأهداف التنمية البشرية وتحدياتها، ودليل التنمية البشرية وقياسيها. والمبحث الثاني يوضح الأدلة التكميلية لقياس التنمية البشرية، كدليل التنمية البشرية معدلا بعامل عدم المساواة، ودليل الفوارق الجنسية ودليل الفقر المتعدد الأبعاد. أما المبحث الثالث تطرق إلى سياسات التنمية البشرية المتمثلة في سياسة الحكم الراشد، وسياسة تحسين الصحة والتعليم، وسياسة محاربة الفقر.

- **الفصل الثالث بعنوان علاقة سياسات التشغيل بالتنمية البشرية بالإشارة لتجارب دولية**، وهو يتناول دور سياسات التشغيل في تحقيق أهدافها، وتوفير العمل اللائق، والتي تنعكس بدورها على تجسيد التنمية البشرية، من خلال ثلاثة مباحث، المبحث الأول تم فيه التركيز على صياغة سياسات التشغيل وفقاً لأبعاد التنمية البشرية، بالإشارة إلى مراحل صياغة سياسات التشغيل ومتطلبات نجاح أعدادها في ظل التنمية البشرية، والتحديات التي توجهها سياسات التشغيل في ظل التنمية البشرية. والمبحث الثاني تطرق إلى آليات سياسات التشغيل لتعزيز التنمية البشرية، كآلية العمل اللائق والتشغيل الأخضر، وآلية وضع المعايير المهنية وتحقيق السلامة والصحة المهنية، وآلية المواءمة بين التعليم والتدريب ومتطلبات سوق العمل، والحد من البطالة والفقر. أما المبحث الثالث أشار إلى تجارب دولية في مجال التشغيل والتنمية البشرية، كالتجربة الكورية والتجربة التركية والتجربة التونسية.

– الفصل الرابع بعنوان وضعية التشغيل بالجزائر خلال الفترة 2000– 2014، و يهتم بعرض مراحل تطور وبنية سوق العمل بالجزائر خلال الفترة 2000– 2014، من خلال ثلاثة مباحث، المبحث الأول أشار إلى توزيع القوة العاملة المشتغلة والقوة العاملة غير المشتغلة بالجزائر خلال الفترة 2000– 2014، وتحديات سوق العمل بالجزائر خلال هذه الفترة. المبحث الثاني شمل تطور برامج وأجهزة التشغيل بالجزائر لغاية سنة 2014، ومدى دورها في خلق مناصب الشغل والتخفيف من حدة البطالة، أما المبحث الثالث

تطرق إلى برامج التنمية والإنعاش الاقتصادي بالجزائر خلال الفترة 2000- 2014، وانعكاساتها على قطاع التشغيل، وتحديات سياسات التشغيل بالجزائر خلال هذه الفترة.

- الفصل الخامس بعنوان دراسة قياسية لدليل التنمية البشرية في الجزائر خلال الفترة 1990-2014، ويناول صياغة نموذج قياسي لدليل التنمية البشرية بالجزائر وعلاقته بمؤشرات العمل اللائق والمنتج والمستدام، وذالك من خلال ثلاثة مباحث، المبحث الأول شمل الأسس المعتمدة لإجراء الدراسة القياسية، والمتمثلة في الدراسات النظرية والقياسية المعتمدة لصياغة النموذج القياسي، وأعطى لمحة حول نموذج الانحدار المتعدد والمشاكل التي يجب مراعاتها عند صياغته وتقديره، والمبحث الثاني تناول تحديد المتغيرات الاقتصادية للنموذج القياسي، من خلال الاطلاع على مسيرة التنمية البشرية بالجزائر خلال الفترة 1990- 2004، ودراسة تطور المتغيرات المفسرة. أما المبحث الثالث خصص لبناء نموذجين قياسين لدليل التنمية البشرية(خطي وللوغاريتمي) وتقديرهما، انطلاقاً من الدراسة الاقتصادية والإحصائية، ليتم اختيار أفضلهما لنجري عليه الدراسة القياسية، والتأكد من توفر الشروط القياسية والحكم على معنوية النموذج.

وفي الأخير هناك خاتمة تضمنت أبرز النتائج المتوصل إليها، واهم التوصيات التي خرجنا بها.

الفصل الأول: سياسات التشغيل وسوق العمل في الفكر الاقتصادي

تمهيد

تحظى قضايا التَّشغيل بأَهمِيَّةٍ كبيرةٍ من منطلق تركيزها على الموارد البشريَّة، ولا يقتصرُ هذا الاهتمام على المستوى المحلّي بل يمتدُّ إلى المستوى الدُّوليّ، بحيث اتَّخذ هذا الاهتمام مجالاً أوسع يرتبط بمفهوم التَّنمية الاقتصاديَّة، ومن صوره الاهتمام بضمان العمل لكل شخصٍ يرغب فيه، بحيث يكون هذا العمل منتجاً ويتمُّ اختياره بحريَّةٍ تامَّة، مع الاهتمام أيضاً باكتساب المؤهِّلات الضَّروريَّة التي يمكِّن الاستفادة منها في مجالات العمل، بحيث يشغِّل العامل الوظيفة التي تتناسب مع مؤهِّلاته، وهو البعد الذي تهدف إليه سياسات التَّشغيل. ونشير إلى أنَّ أبعاد سياسة التَّشغيل الحاليَّة متعددةُ الجوانب، منها ما هو اجتماعي، ومنها ما هو اقتصادي، ومنها ما يتعلّق بالجانب التنظيمي والهيكلي، وما إلى ذلك من الجوانب الأخرى.

فالبعد الاجتماعي يرتكز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعيَّة النَّاتجة عن آفة البطالة لاسيَّما بالنِّسبة للشَّباب عامَّةً، وذوي المؤهلات الجامعيَّة خاصَّةً، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء، وما يترتَّب على ذلك من أفكارٍ وتصرفاتٍ أقل ما يقال عنها أنها تضرُّ بهؤلاء الشباب أولاً، وبالبلاد ثانياً. بينما يرتكز البعد الاقتصادي على ضرورة استثمار القدرات البشريَّة، لاسيَّما المؤهَّلة منها في خلق الثروة الاقتصاديَّة عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط بما يسمح بإحداث التَّنمية الاقتصاديَّة والاجتماعيَّة للبلاد، وتطوير أنماط الإنتاج، وتحسِين النَّوعيَّة والمردودية ومنافسة المنتوج الأجنبي، والذي لا يتم إلا عن طريق تنمية الموارد البشريَّة والاهتمام بالقوة العاملة. وللإلمام بهذا الجانب عملنا على التطرق إلى النقاط التالية:

- ✓ **المبحث الأول: سياسات التشغيل وهيكل القوة البشرية؛**
- ✓ **المبحث الثاني: تحليل سوق العمل من المنظورِ التقليدي؛**
- ✓ **المبحث الثالث: تحليل سوق العمل من المنظورِ الحديث.**

المبحث الأول:
سياسات التشغيل وهيكل القوة البشرية

تندرجُ سياسة التَّشغيل ضمن السَّياسة العامَّة الكليَّة، حيث يحظى هذا النَّوع من السَّياسات باهتمام جماهيري واسع، وتنجذب إليها وسائل عدَّة، كما أنَّها تتَّصف بالتَّعقيد والتَّشابك نتيجة اشتراك أقطابٍ متعدِّدة فيها، ومن خلال هذا المبحث سنحاول التطرق لدراسة سوق العمل وآلية توازنه، ومؤشرات سوق العمل وبنية القوة البشرية، مع تقديم مفهوم سياسات التّشغيل وأهدافها وأسسها، ومحتوى وأنواع برامجها.

المطلب الأول:سوق العمل وآلية توازنه

تشمل دراسة سوق العمل تقييم أداء سوق العمل ونتائجه الأساسيَّة، وسلوك أصحاب الأعمال والعمال في استجابتهم للتغييرات التي تطرأ على مستوى الأجور وظروف وبيئة العمل، ولتوضيح الفكرة أكثر سنتطرق إلى مفهوم سوق العمل وآلية توازنه، وظاهرة اختلاله المتمثلة في البطالة.

1- مفهوم سوق العمل

يعبر سوق العمل عن إطار تنظيمي يتفاعل فيه عرض العمل والطلب عليه، بمعنى أنه يتم فيه بيع خدمات العمل وشراؤها، وبالتالي تسعير خدمات العمل[1]. ويتسم سوق العمل بجانبين[2]، الجانب السُّوقي(*le côté marchand*)، وهو العرض والطَّلب المحكوم بالسّعر الذي يُحدّد بجملةٍ من العناصر، كحجم الطلب وحجم العرض وعنصر الكفاءة المتوفَّرة لدى طالبي الشُّغل، وما ينجرُّ عن كلٍّ ذلك من منافسة، وارتفاع سقف الشُّروط المستوجبة للتَّوظيف، والحجم المرتفع لطالبي الشُّغل بفعل البطالة. ويطلقُ على هذا الجانب سوق التشغيل المحكوم بآليات السوق. والجانب غير السوقي *(le côté non marchand)* وهو جانب غير خاضع لميكانيزمات السوق، ويتمثّل ذلك في تشريعات العمل والحوار الاجتماعي وضمان حقوق العمال والحماية الاجتماعية، وهو الدور الذي تضطلع به السلطات العمومية بالتنسيق مع الأطراف المعنية (العمال وأرباب العمل).

وأهم ما يميز سوق العمل عن غيره من الأسواق ما يلي[3]:

---

[1] *ILO, ABC of women workers rights and gender equality, Geneva, 2007.*

[2] علي حمدي، " تنظيم وتطوير أسواق العمل"، المنتدى العربي للتنمية والتشغيل، الدوحة، قطر، 15-16 نوفمبر2008، ص7.

[3] نعمة الله نجيب إبراهيم، "نظرية اقتصاد العمل"، مؤسسة شباب الجامعة، القاهرة، مصر، 2002، ص12.

- ❖ نقص المنافسة الكاملة نظراً لظروف وطبيعة سوق العمل؛
- ❖ سهولة التمييز بين خدمات العمل وذالك لأسباب عنصرية كالجنس أو السن أو الثقافة؛
- ❖ تأثر عرض العمل بسلوك العمال وتفضيلاتهم المختلفة (وقت الفراغ، مستوى الدخل...)؛
- ❖ تأثر سوق العمل بالتقدم التكنولوجي وينعكس ذلك في ظهور وظائف جديدة تتطلب مستوى تعليمي أعلى، وإحلال الآلة محل الأيدي العاملة، وبالتالي تظهر البطالة؛
- ❖ سوق العمل يتطلب توافر عنصري الطلب والعرض حتى يصبح سوقاً بالمعنى الاقتصادي.

2- آلية توازن سوق العمل

يتلاقى العرض والطلب في سوق العمل ويحددان نقطة توازن كمية العمل المطلوبة والأجر الذي يرافقها. فجانب الطلب على العمل يتمثل في حصول ربُّ العمل على خدمات العمل من السُّوق، مقابل ما يدفعه منْ أجرٍ، ويتميز الطَّلب عن العمل بأنَّهُ طلب مُشتقٌ؛ أيّ ربُّ العمل يطلبه ليس من أجل استهلاكه، بل من أجل الاستفادة منه في إنتاج سلعٍ وخدماتٍ أخرى، تدُرُ عليه بما يفوق عن ما أنفقه في الحصول عليه. أما جانب عرض العمل فيتمثل في عرض العامل خدماته في السُّوق، مقابل أجرٍ يعتبره كافٍ للتخلي عن سلعة الفراغ؛ أي أنَّ العامل يوازن بين المنفعة واستعمال وقت فراغه[1].

ولكي يتحقَّق التَّوازنُ في سوق العمل يُشترط تساوي اجر العامل مع قيمة الناتج الحدي للعامل. فمن حقِّ العامل أنْ تُترجم الزِّيادة في إنتاجيَّته إلى زيادة في الأجر، وإذا لم يحصل على قيمة مساهمته في الإنتاج، فإنَّ إقباله على العمل لا بدّ أنْ يضعف ومن ثم تنخفض إنتاجيَّته، لان الأجر يمارس تأثيراً على إنتاجيَّة العمل من خلال:

- ❖ توفير مستوى غذائي وصحي أفضل، ممَّا يجعل العامل أكثرَ قدرةٍ على أداء عمله؛
- ❖ دفع نفقات التّعليم والتدريب لتحسين مستوى مهاراته وبالتالي رفع إنتاجيَّة العامل؛
- ❖ رفع الأجر يؤدي لتقليل ساعات العمل اليوميَّة، والتمتع بالراحة اللّازمة لتجديد نشاطه.

كما يتأثر الأجر بالإنتاجية بطريق مباشر، لأنَّ رفع إنتاجيَّة العمل يعتبر مبرّراً مقبولاً للمطالبة برفع الأجور. وبطريق غير مباشر من خلال تزايد الطَّلب على السلع المنتجة، ما يشجّع على التَّوسُّع في الإنتاج وطلب عمالة وبالتَّالي رفع الأجر، والعكس عند انخفاض الطلب على السلع.

[1] منى الطحاوي، "اقتصاديات العمل"، مكتبة نهضة الشرق، القاهرة، مصر، 1996، ص34.

3- البطالة

تعرفُ البطالة حسب منظمة العمل الدُّولي: "بأنها لفظ يطلق على كلِّ الأشخاص الّذين بلغواْ السن القانوني الذي يؤهلهم للكسب، وكانوا خلال الفترة المرجعيَّة بدون عمل، ومستعدون له ويبحثون عنه"[1].

أما الديوان الوطني للإحصاء(*ONS*): فعرف البطال بأنه الشخص الذي تتوفر فيه المواصفات التالية[2]:

- أن يكون في سنّ يسمح له بالعمل (بين *15* و *64* سنة)؛
- لا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي، و نشير إلى أن الشخص الذي لا يملك عملا هو الشخص الذي لم يزاول عملا و لو لمدّة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق؛
- أن يكون في حالة بحث عن العمل، حيث أنه يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على عمل.

وبناءً على معيار التَّصنيف المتّبع في دراسة ظاهرة البطالة يمكن تقسيمها إلى:

أ- تقسم البطالة حسب طبيعة النشاط الاقتصادي السائد إلى ثلاثة أنواع:

- **بطالة دورية:** مرتبطة بالدورة الاقتصاديَّة توسعاً وانكماشاً حيث تنخفض معدلات البطالة في مرحلة التوسع وترتفع في مرحلة الكساد[3]؛
- **بطالة هيكلية:** هي التي تصيب جزءاً منْ قوَّة العمل، بسبب تغيرات هيكليّة تحدث في الاقتصادِ الوطنيّ، فتنتج حالةً من عدم التوافق بين العمل وخبرات الباحثين عن العمل[4]،
- **بطالة احتكاكية:** تنشأ عندما يترك بعض العمال وظائفهم بحثاً عن وظائف أخرى، والسبب الرئيسي للبطالة الاحتكاكية هو نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل[5].

ب- تقسيم البطالة حسب طبيعتها الخاصّة إلى:

- **البطالة الموسمية:** تنتج عن التغيرات الموسمية التي تحصل، إمَّا على مستوى الطَّلب أو على مستوى العرض من السِّلع والخدمات. فيحدث انخفاضُ أو اختفاءُ مؤقَّتٌ للتَّشغيل دوريّاً[6]؛

---

[1] *Bureau International du Travail, "la normalisation international du travail", nouvelle série n° 53, Genève, Suisse, 1953, pp 48-49.*

[2] *Office National des Statistiques, "l'emploi et le chômage", données statistiques, n° 226, Algérie, 1995, p8.*

[3] مصطفى سلمان وآخرون، "مبادئ الاقتصاد الكلي"، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2000، ص239.

[4] محمد علي الليثي و آخرون، "مقدمة في الاقتصاد الكلي"، الدار الجامعية، مصر، 2000، ص258.

[5] نفس المرجع، ص259.

[6] مصطفى سلمان وآخرون، مرجع سابق، ص240.

- **البطالة الاختيارية:** هي الحالة التي ينسحب فيها شخص من عمله، بمحض إرادته لأسبابٍ معينةٍ، فهي تشير إلى وجود أفراد قادرين على العمل، ولا يرغبون فيه عند الأجور السائدة[1]؛
- **البطالة الإجبارية:** تشير إلى وجود أفراد قادرين على العمل، وراغبين فيه عند الأجور السائدة ولكن لا يجدونه، ويندرجُ تحت هذا النوع من البطالة: البطالة الاحتكاكيَّة[2].

ج- تقسيم البطالة حسب نمط التَّشغيل، إلى ثلاثة أنواع هي:

- **البطالة السافرة:** يقصدُ بها وجود عدد من الأفراد القادرين على العمل، والراغبين فيه والباحثين عنه، عند مستوى الأجر السائد دون جدوى، ولهذا فهم في حالة تعطلٍ كامل لا يمارسون أيَّ عمل لفترة قد تطولُ أو تقصر حسب ظروف الاقتصاد الوطني، مثل بطالة الخريجين[3]؛
- **البطالة الجزئية أو التشغيل الناقص:** تعني الحالة التي يمارس فيها الشَّخص عملاً، ولكن لوقتٍ أقلَّ من وقت العمل المعتاد أو المرغوبِ. كما يكون إنتاجهم عادةً، أقل من الأعمال الأخرى،
- **بطالة مقنعة (التشغيل الناقص الخفي):** وهي تعبرُ عن وجود عمالة زائدة، سحبها من مواقع العمل لا يؤثر في حجم الإنتاج، فيتمثل هذا النوع في الاستعمال السيئ للموارد البشريَّة[4].

4- إجراءات تحسين آلية سوق العمل

تصنيف هذه الإجراءات حسب الجانب الذي تنتمي إليه في سوق العمل على النحو التالي[5]:

- إجراءات جانب العرض وتشتمل على ما يلي:
  - ضرورة الارتقاء بنوعيّة التَّعليم والتَّدريب، وتحديثها ومراقبتها؛
  - معالجة نظرة المجتمع الدُّونيَّة للتَّعليم المهنيّ و الفنيّ، بإدخال التَّعليم المهنيّ ضمن التَّعليم العام؛
  - مشاركة القطاع الخاص في تصميم المناهج وتحديد متطلّبات التَّدريب واحتياجاته؛
  - مراجعة نظام الأجور في القطاع العام وربطها بالإنتاجيَّة وتشجيع العمل لدى القطاع الخاص.

- إجراءات جانب الطلب وتشتمل على ما يلي:

---

[1] محمد حسين، "البطالة المشكلة والعلاج"، مركز الإعلام الأمني، البحرين، 2001، ص5.

[2] نفس المرجع، ص6.

[3] أسامة السيد عبد السميع، "مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية"، دار الفكر الجامعي، مصر، 2008، ص15.

[4] أحمد الأشقر،" الاقتصاد الكلي"، الطبعة الأولى، الدار الدولية العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن ، 2002، ص302.

[5] صندوق النقد العربي، " التقرير الاقتصادي العربي الموحد"، أبو ظبي، الإمارات العربية المتحدة، 2007، ص221.

- ❖ إضفاء المزيد من المرونة على تشريعات سوق العمل؛
- ❖ التخفيض في تكلفة توظيف الملتحقين الجدد بسوق العمل من خلال تقديم الحوافز الملائمة؛
- ❖ توسيع برامج التَّشغيل لتشمل الشباب العاملين في القطاع غير المنظم؛
- ❖ تشجيع المبادرات الإقليميَّة والدُّوليَّة لتبادل المعلومات والخبرات وتنسيق إستراتيجيَّات التشغيل.

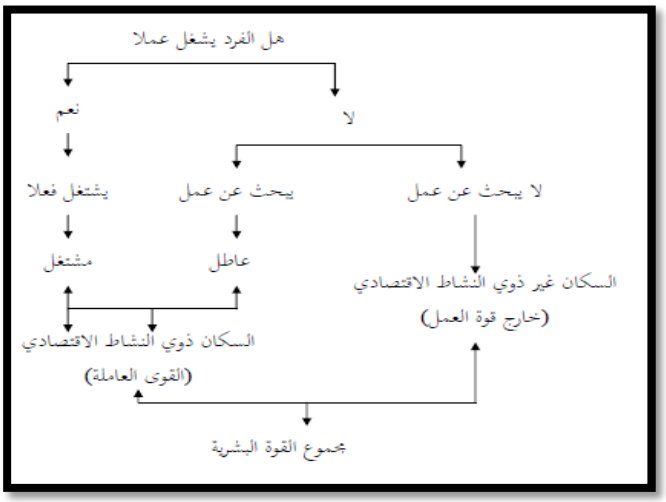
المطلب الثاني: هيكل القوة البشرية ومؤشرات سوق العمل

من خلال هذا المطلب سنحاول التطرق إلى هيكل وبنية القوة البشرية مع التركيز على هيكل القوى العاملة، وفي الأخير نشير إلى طرق حساب مؤشرات سوق العمل.

1- هيكل القوة البشرية

يتكون هيكل الموارد البشريَّة من فئة بلغت السن القانونية للعمل (15-64 سنة)، ويطلق عليها مصطلح السكان ذوي النشاط الاقتصادي، وفئة أخرى لم تبلغه أو تجاوزته (أقل من15سنة أو أكثر من 64سنة)، ويطلق عليها مصطلح سكان غير ذوي النشاط الاقتصادي. كما يتضح في شكل رقم (1-1) الموالي.

شكل رقم (1-1): هيكل وبنية القوة البشرية



المصدر: *www.arab-api.org/develop_dridge16.pdf*

1-1- السكان ذوي النشاط الاقتصادي

حسب مفهوم مكتب العمل الدَّولي (*BIT*)، يتألف السكان الناشطون اقتصاديًا من جميع الأشخاص من الجنسين، الّذين يوفّرون عرض اليد العاملة لإنتاج السلع والخدمات الاقتصادية، وذلك خلال فترة زمنية

مرجعية محددة، وتشمل القوى العاملةُ جميع الأشخاص الّذين هم خلال فترةٍ مرجعيةٍ محدّدة سواء مشتغلين أو عاطلين عن العمل[1].

أما حسب الديوان الوطني للإحصائيات(*ONS*) فان فئة السكان ذوي النشاط الاقتصادي تتكون من السكان المشتغلين فعلا و كذا الذين يبحثون عن عمل وينقسمون بدورهم إلى[2]:

- ✓ الباحثون عن عمل(STR_1) وهو كلّ شخص في سن العمل(15-64 سنة) لم يشتغل من قبل ولا يشتغل خلال فترة الاستقصاء و يبحث عن عمل.
- ✓ الباحثون عن عمل(STR_2) و هو كلّ شخص في سن العمل(15-64 سنة) اشتغل من قبل و لا يشتغل خلال فترة الاستقصاء و يبحث عن عمل.

ويمثِّل السُّكَّان الناشطين مرتكز الاهتمام في سوق العمل في الوقت الراهن، وهو أوسع المقاييس انتشاراً، ويعتمد على فترةٍ مرجعيَّةٍ[3].

1-1-1- السكان العاملون

السكان العاملون هم جميع الأشخاص الذين تزيد أعمارهم على سن 15سنة، ويكونون خلال فترة مرجعية قصيرة، أسبوعاً أو يوماً يعملون بأجر، أو يعملون لحسابهم الخاص، أو منقطعون عن العمل بصفة مؤقتة لأي سبب معين[4].

1-1-2- السكان العاطلون

العاطل من العمل هو كل شخص يزيد عمره على سن معينة، ويكون خلال الفترة المرجعية بلا عمل ومتاح للعمل ويبحث عنه، أي اتخذ الإجراءات المتمثلة في التسجيل في مكاتب التوظيف العامة أو الخاصة، تقديم طلبات لأصحاب العمل، وقد اشرنا لذالك في المطلب الأول في مفهوم الطالة.

---

[1] *ILO, Statistics of work, employment and labour underutilization: ReportII,19th International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 2–11 October 2013, P16.*

[2] *Office National des Statistiques, données statistiques, activité, emploi et chômage, Algérie, 1997, N°263, P1.*

[3] *Gazier Bernard, Economie du Travail et de l'emploi, Edition Dalloz, PARIS, 1991, P 44.*

[4] *ILO, Resolution concerning statistics of the economically active population, employment, unemployment and underemployment, adopted by the Thirteenth International Conference of Labour Statisticians, Geneva, October 1982.*

1-2- السكان غير ذوي النشاط الاقتصادي

السُّكَّان غير ذوي النَّشاط الاقتصادي (خارج قوَّة العمل)، فهم الأفراد القادرون على العمل، ولكنهم لا يعملون، ولا يبحثون عن العمل، سواء بسبب عدم رغبتهم فيه أو لاستغنائهم عن التكسب عن طريق العمل أو بسبب عدم تمكنهم من الدخول لسوق العمل وتضمُّ هذه الفئة[1]:

- ربات البيوت وغيرهن من النساء المتفرغات للأعمال المنزلية؛
- الطلبة المتفرغون للتعليم من الجنسين؛
- أرباب المعاشات وهم الأفراد أكثر من 65 سنة الذين تركوا أعمالهم بسبب التقاعد؛
- الأفراد الّذين لا يزاولون عملاً ولا يبحثون عنه، رغم قدرتهم عليه.

2- مؤشرات سوق العمل

تتمثل مؤشرات سوق العمل في معدل النشاط ومعدل التشغيل والعمالة ومعدل البطالة، وهي معدلات تساهم في تحليل سوق العمل، وتفسير الوضع الاقتصادي السائد.

2-1- معدل النشاط

يمكن تحديد معدل النشاط الإجمالي بقسمة عدد السكان الناشطين على حجم السكان الإجمالي، وهو يعبر عن حجم القوى العاملة من كل 100 ساكن، وقد يحسب هذا المعدّل حسب الجنس أو العمر، وهذا ما قد يساعدنا في دراسة وتحليل وفهم التركيبة الوظيفية للسكان بصورة أكثر تفصيلا، بسبب تداخل عوامل كثيرة في تحديده، ويطلق عليه معدّل النشاط الاقتصادي الخام[2]، ويحسب كما يلي:

$$\text{معدل النشاط الاقتصادي الخام} = \frac{\text{الفئة النشطة}}{\text{اجمالي السكان}} \times 100 \quad \ldots\ldots\ldots (01)$$

لكن ما يلاحظ على معدّل النشاط الاقتصادي الخام انه لا يعبر عن النشاط الحقيقي للسكان، لأننا أدمجنا في حسابه أفراداً لا يسمح لهم القانون بمزاولة العمل، لهذا نلجأ إلى مقياس أكثر دقة وهو معدل النشاط الاقتصادي الصافي أو المنقح، ويحدد بقسمة عدد السكان الناشطين على حجم السكان في سن العمل(15-64سنة)، والذي يعبر عن حجم القوى العاملة من كل 100فرد من السكان الذين هم في سن

[1] أحمد الأشقر، مرجع سابق، ص290.

[2] بلقاسم العباس، "تحليل البطالة"، مجلة جسر التنمية، العدد76، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، أبريل2006، ص3.

العمل (15-64سنة)، ويعكس إلى حد ما حالة النشاط الاقتصادي من ركود أو إنتعاش[1]، وتعطى معادلة معدل النشاط الاقتصادي الصافي على الشكل التالي:

$$\text{معدل النشاط الاقتصادي الصافي} = \frac{\text{الفئة النشطة}}{\text{عدد السكان سن العمل}} \times 100 \quad \ldots\ldots\ldots (02)$$

ويتوقف هذا المعدل على العوامل المؤثرة في البسط والمقام إي العوامل التي تؤثر في حجم السكان الناشطين وحجم السكان في سن العمل، ونذكر من بينها[2]:

- القوانين التي تحكم سن العمل المسموح به و المدة الإجبارية للتعليم؛
- القوانين التي تحكم ظروف التوقف عن العمل (سن التقاعد العادي و المسبق)؛
- معدل الزيادة الطبيعية للسكان وتطور مؤشر الأمل في الحياة، نظام التأمين على البطالة.

2-2- معدل التشغيل

معدّل التشغيل عبارة عن مقياس يبيّن لنا عدد المشتغلين من كل 100 فرد مقيم، ومقلوبه عبارة عن معدّل الإعالة، والذي يبين عدد الأفراد الذين يعيلهم شخص واحد بالمتوسط، وتظهر أهمية هذا المؤشر في كون أن توفير منصب شغل واحد هو توفير لقمة العيش لعيال هذا الشّخص. فعلى سبيل المثال إن كان كل فرد عامل في الجزائر يعيل تقريبا 7 أفراد في سنة ما، وأصبح يعيل 5 أفراد فقط في السنة الموالية، فهذا يدل على تحسن سوق العمل من جهة، وميول الأفراد إلى الاعتماد على النفس من جهة أخرى[3]. ونعبر عنه رياضياً بالصيغة التالية:

$$\text{معدل التشغيل} = \frac{\text{الفئة المشتغلة}}{\text{اجمالي السكان}} \times 100 \quad \ldots\ldots\ldots (03)$$

يختلف مفهوم التشغيل أو البحث عن العمل في الدّول النامية عن مفهومه في الدّول المتقدمة، حيث أنه في الدول النامية يوجد عدد كبير من العمال يشتغل جزئيا، وفي نشاطات ذات إنتاجية متدنية وفي أعمال غير نظامية. كما ثمة ظاهرة أخرى تؤثر على معدّل التشغيل في الدول النامية، تتمثل في وجود عدد لا بأس

---

[1] البشير عبد الكريم، "دلالات معدل البطالة والعمالة ومصداقيتهما في تفسير فعالية سوق العمل"، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السادس، جامعة الشلف، الجزائر، 2009، ص180.

[2] نفس المرجع، ص181.

[3] *conseil national économique et social,"évaluation des dispositifs d'emploi", dossier annexes, 20eme session planiere, Algérie, juin 2002, p2.*

به من العمال الذين لا يبحثون عن العمل لاقتناعهم بعدم وجود مناصب عمل تليق بهم، بالإضافة إلى وجود قطاع غير رسمي، وظاهرة التشغيل الناقص التي لا تندرج ضمن معدّل البطالة.

2-3- معدل العمالة

يُعبر عنه بالنسبة بين الأفراد العاملون وعدد أفراد الفئة النشطة، إي حجم السكان في سن العمل، ويقيس نسبة العاملين من الفئة النشطة، ويعكس مدى قدرة الاقتصاد على استخدام اليد العاملة الموجودة، وضعف هذا المعدل دلالة على هدر الموارد البشرية[1]. ونعبر عنه رياضياً بالصيغة التالية:

$$\text{معدل العمالة} = \frac{\text{الفئة المشتغلة}}{\text{عدد السكان سن العمل}} \times 100 \quad \ldots\ldots\ldots (04)$$

2-4- معدل البطالة

يقدم حساب عدد العاطلين الإجمالي مؤشراً غير دقيق لمدى انتشار وتوسّع ظاهرة البطالة، لهذا يتم استعمال معدّل البطالة كمؤشر حقيقي لتقييم و تحليل هذه الظاهرة، حيث يقيس نسبة العاطلين إلى إجمالي القوى العاملة، وهو مؤشر نسبي محصور بين الصفر والمائة ويسمح بالمقارنة عبر الزمان والمكان[2]. ويعبر عنه رياضياً بالصيغة التالية:

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العاطلين}}{\text{الفئة النشطة}} \times 100 \quad \ldots\ldots\ldots (05)$$

توجد عدة اختلافات بين الدول فيما يخص طرق قياس معدّل البطالة، و هي تعود إلى عدّة عوامل منها التغيرات في حدود سنّ العمل وفي تحديد القوى العاملة، فنجد مثلاً في بعض الدول، القوة العاملة بين (15-64سنة)، وفي دول أخرى بين(15-60سنة). وكذا المدّة المعيارية للبحث عن العمل، ومعالجة وضع الأفراد المسرَّحين من العمل والمتوقّع إعادة إدماجهم، والباحثين عن العمل لأول مرة.

المطلب الثالث: مضمون سياسات التشغيل

ظهرت سياسات التَّشغيل منذ أواخر ستينيات القرن العشرون في البلدان المصنِّعة، إلا أنَّها لم تظهر في البلدان النامية إلَّا على خلفيَّة مجابهة آثار برامج التَّقويم الهيكلي في منتصف ثمانينيات القرن العشرون،

[1] البشير عبد الكريم، مرجع سابق، ص181.

[2] بقاسم العباس، مرجع سابق، ص2.

وتستطيعُ سياسات التَّشغيل القيام بدورٍ مهمٍّ في تشجيع الاستخدام، إذا ما صيغت ونفّذت على نحو مناسب، ولإيضاح هذا الدور سنتطرق إلى مفهوم سياسات التشغيل ومضمونها وأنواعها، وأهداف الإستراتيجية والأسس التي تبنى عليها.

1- مفهوم سياسات التشغيل

حسب منظمة العمل الدولية فسياسات التشغيل هي رؤية تتعلق بإطار عمل متناسق ومتماسك يربط بين كافة الأطراف المتداخلة في سوق العمل والوسائل اللازمة لتحقيق هدف التشغيل، وتقوم الحكومة بمتابعتها من أجل التصدي للتحديات والمعوقات، وبالتالي تحقيق الفرص التي تم تحديدها بوضوح، وهي تضمن لجميع البشر ـ بغض النظر عن الجنس أو العقيدة أو النوع ـ الحق في العمل، من اجل تحقيق رفاهيتهم المادية و الروحية في ظل ظروف تسودها الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص[1].

ومن هذا التعريف نستخلص المبادئ الأساسية للعمل والتي انبثقت عن دستور منظمة العمل الدولية وعن إعلان فيلادلفيا. وتتجسد هذه المبادئ والحقوق في ثماني اتفاقيات أساسية، تلتزم بها الدول الأعضاء المصادقة عليها التزامًا يدعوها إلى تنفيذ أحكامها على مستوى القوانين والممارسات[2]:

- إلغاء العمل الجبري أو الإلزامي: اتفاقية العمل الجبري رقم 29 سنة 1930، واتفاقية إلغاء العمل الجبري رقم 105 سنة 1957؛
- الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية :اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم 87 سنة 1948، واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم 98 سنة 1949؛
- القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة: اتفاقية المساواة في الأجور رقم 100 سنة 1950، واتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة رقم111 سنة 1958؛
- العمل لكل من يرغب فيه: أن يكون هناك عمل لجميع المتواجدين والباحثين عنه، اتفاقية سياسة التشغيل رقم 122 سنة 1964؛
- العمل المنتج: أن يكون هذا العملُ منتجاً على أقصى قدر ممكن، اتفاقية سياسة التشغيل رقم 122 سنة 1964؛

[1] إدارة سياسة التشغيل، "سياسة التشغيل الوطنية: دليل استرشادي"، منظمة العمل الدولية، جنيف، سويسرا، 2014، ص10.

[2] *ILO, ABC of women workers' rights and gender equality, Geneva, 2007.*

- عدم التفرقة: الحرية في اختيار العمل والفرصة الكاملة لكل عامل في التأهل لوظيفة، واستخدام مهاراته وقدراته في الوظيفة التي تناسبه بصورة جيدة، بغض النظر عن العرق أو النوع الاجتماعي، اتفاقية سياسة التشغيل رقم 122 سنة 1964؛
- القضاء على عمل الأطفال: اتفاقية الحد الأدنى للسن رقم 138 سنة 1973، واتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال رقم 182 سنة 1999.

وعرَّفت منظمة التعاون الاقتصاديّ والتَّنمية سياسة التَّشغيل بأنَّها مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان، وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج، فسياسة التَّشغيل تتناول محددات العرض والطّلب على القوّى العاملة، لضمان التوازن بينهما من الناحيتين الكميةٌ والنوعيةٌ[1]:

- **من ناحية العرض**: تتمثل في حجمِ السُّكَّان وتركيبهم العمري والجنسي، ومعدلات نشاطهم الاقتصادي، والتركيب القطاعي للنشاط الاقتصادي وتوزيعه الجغرافي، ونظام التَّعليم والتَّدريب والهجرة العمالية الداخلية والخارجية. وعلى أساسها بنية معايير سياسة التشغيل، كمعيار العمر ومعيار النشاط ومعايير التأهيل.
- **من ناحية الطلب**: تشمل حجم الناتج المحليّ وتركيبِهِ القطاعيّ، معدلات الاستثمار ومعدلات النمو، والتقنيّات المستخدمة ومَا يترتب عليهَا منْ مستويات للإنتاجيّة، وهياكل وظيفيّة ومهنيّة.

2- أهداف سياسات التشغيل

تهدف سياسات التَّشغيل إلى تحقيق عدة أهداف سياسيَّة واقتصاديَّة واجتماعيَّة، ويمكن أَنْ نذكر منهَا على سبيل القصر لا الحصر ما يلي:

- تنظيم معلومات سوق العمل: من خلال إقرار بياناتٍ أساسيَّةٍ حول القوى العاملة والتَّشغيل، تتمَّ متابعتها بصورةٍ منتظمةٍ، وذلك خاصَّة من خلال المسوح الميدانية حول التَّشغيل والبطالة و الدَّخل، واعداد قواعد بيانات في مجال العرض من القوى العاملة، بما في ذلك مخرجات التَّعليم والتَّدريب، والطَّلب على القوى العاملة من خلال عروض المؤسَّسات الإنتاجيَّة[2].

[1] نجيب عيسى، "القوة العاملة وسياسة العمالة في لبنان"، المركز العربي للدراسات، لبنان، ابريل 1996، ص2.

[2] إبراهيم قويدر، "الإستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل"، منظمة العمل العربي، القاهرة، مصر، أبريل2003، ص9.

– **تنمية القوى العاملة وزيادة الإنتاجيَّة:** بالتنسيق بين جميع عناصر الإنتاجيَّة، والاهتمام بطرق التَّدريب والتكوين المستمر وتحقيق تعدد المهارات ورفع الكفاءة، وتقديم حوافز ماديَّة ومعنويّة لمن يساهم في رفع الإنتاجيَّة من العمال وفرق العمل[1].

– **تحقيق التّشغيل الكامل (العمالة الكاملة):** تعرف العمالة الكاملة بأنها مستوى العمالة الذي يتحقق من الاستخدام الكفء لقوة العمل، مع السماح لمعدل عادي من البطالة ينتج أساساً عن التغيرات الديناميكية والظروف الهيكلية للاقتصاد[2]. وتحقيقها يتطلب تشجيع وتحفيز الاستثمار في الأنشطة ذات الكثافة في العمل بتقديم تسهيلات ائتمانيَّة وضريبيّة. تحقيق مرونة في سوق العمل تسمح بانتقال القوى العاملة (المهني والجغرافي)، والقيام بمعالجةٍ متوازنةٍ لمستويات الأجور بما في ذَلكَ الحد الأدنى للأجور، واعتماد برامج للتّشغيل الذاتي لزيادة فرص العمل، وتشجيع المؤسّسات الصغيرة والمتوسطة.

– **خفض معدلات البطالة:** بتطوّير مكاتب التّشغيل وتحسين خدمات التّوجيه والإرشاد المهنيّين، وتسهيل النفاذ إلى سوق الشَّغل والحصول على عمل، ومعالجة مشكلات بطالة الشباب خاصّة حملة المؤهّلات الدراسيَّة، وتوجيه التّعليم والتّدريب لخدمة تنمية التّشغيل والتلاؤم مع احتياجات سوق العمل كماً ونوعاً[3].

– **العمل على تقليل سلبيات تطبيق الإصلاحات الاقتصادية على التَّشغيل:** بتوضيح معالم إستراتيجيّة الإصلاح الاقتصاديّ، ومعالجة انعكاساته السلبيّة على مجالي تنمية القوى العاملة والتّشغيل، ووضع ضوابط محددة لدى الشروع في تحويلِ مؤسّسات القطاع العام إلى القطاع الخاص، وذلك بالحرص على عدم تخفيض حجم العمالة قدر الإمكان، وإعداد بدائل أمام القوى العاملة المعنيّة تسمح لها باستئناف نشاطاتها[4].

– **العناية بالتَّشغيل في القطاع غير المنظم:** بالتعرف على القطاع غير المنظم وخصائص التشغيل فيه من خلال المسوح الميدانيّة الدوريّة، وتنمية القوى العاملة في القطاع غير المنظم بوسائل مبتكرة تأخذ خصوصية هذا القطاع بعين الاعتبار، مع توفير فرص تسويق منتجاته بقدر لا يضرُ بأنشطة القطاع المنظم[5].

---

[1] جوردون بيتشيرمان، كارينا أوليفاس، اميت دار، "آثار برامج سوق العمالة النشطة، دليل جديد من التقييمات مع الاهتمام الخاص بالدول النامية والانتقالية"، وحدة الحماية الاجتماعية، شبكة عمل التنمية البشرية، البنك الدولي، نيويورك، يناير 2004، ص2.

[2] انظر: محمد عدنان وديع، "المعنى الضيق لسياسات التشغيل"، المعهد العربي للتخطيط، متوفرة على الرابط الالكتروني التالي:
http://www.arab-api.org/images/training/programs/1/2007/27_C27-6.pdf

[3] إبراهيم قويدر، مرجع سابق، ص11.

[4] نادر مريان، ممدوح السلامات، خميس رداد، "الموارد البشرية "، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، عمان، الأردن، 2004 ،ص32.

[5] إبراهيم قويدر، مرجع سابق، ص12.

وتشتمل هذا الأهداف على أربعة مؤشرات ترتبط مباشرة بقضايا التشغيل وتتمثل في[1]:

- ✓ معدل نمو إنتاجية العمل (إجمالي الناتج المحلي للفرد العامل)؛
- ✓ نسبة التشغيل إلى السكان؛
- ✓ نسبة العاملين الذين يعيشون تحت خط القفر؛
- ✓ نسبة العاملين لحسابهم الخاص والمساهمين من الأسر في إجمالي العمالة (معدل العمالة الضعيفة).

3- أسس سياسة التشغيل

يمكن إجمال أسس سياسة التشغيل فيما يلي:

أ- التشغيل الكامل: ويقصد به توفير فرص العمل اللائق لجميع الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والذين لا عمل لهم، ويعني التشغيل الكامل بمفهومه الواسع، الاستعمال الكامل لكل عوامل الإنتاج بما فيها العمل. وتم تبني التشغيل الكامل في الجزائر بموجب الاتفاقية رقم 122، الّتي تبناها مؤتمرُ منظمة العمل الدولية في 17جوان 1964، حيث نصت الاتفاقية على توفير العمل لكل العمال المتاحين الذين يبحثون عنه[2].

ب- التشغيل المنتج: هو الذي يُعّرف بفرص التشغيل ذات المردود الكافي من العمل، بما يسمح للعامل ومن يعيلهم بمستوى كاف من الدخل الذي يلبي الاحتياجات الأساسية[3]. والتشغيل المنتج هو أساس عملية التنمية الاقتصادية، لأنه يؤدي إلى زيادة الثروة المالية للمجتمع وارتفاع مستوى المعيشة فيه، ومن هنا جاء التركيز على ضرورة توجيه التشغيل نحو الأعمال المنتجة، وهذا ما تبناه مؤتمر منظمة العمل الدولية في 17جوان 1964 حيث اقر أن تكون الأعمال المتوفرة أعمال منتجة بقدر الإمكان.

ج- التشغيل المستمد من حرية الاختيار: يتعلق بحرية الإنسان في اختيار العمل الذي يؤديه بدون إرغام، وقد نص مؤتمر منظمة العمل الدولية في 17 جوان 1964 على أنّه من حق كل فرد الحصول على عمل، وأن يختار العمل بحرية وفي ظروف عمل عادلة ومرضية وفي حماية ضد الأخطار، ومن هنا يتضح أنه يحق لكل فرد اختيار الوظيفة التي يرغب فيها والتي تتفق مع مهاراته ومؤهلاته، ولهذا يجب تزويد الأشخاص

---

[1] *Guide to the new Millennium Development Goals Employment Indicators including the full set of Decent Work Indicators. International Labour Office. Employment Sector, Geneva, June 2009.*

[2] منظمة العمل الدولي، الاتفاقية رقم 122، اتفاقية بشان سياسة العمالة، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 48، 17جوان 1964، ص1.

[3] إدارة سياسة التشغيل، "سياسة التشغيل الوطنية: دليل استرشادي"، المرجع السابق، ص2.

الموجودين في سوق العمل بالمعلومات اللازمة عن الأعمال المتوفرة، وإرشادهم إلى أحسن الوسائل لاستخدام مواهبهم[1].

د- كفالة الاستقرار: نص مؤتمر منظمة العمل الدولية في 17 جوان 1964 على أن سياسة التشغيل ينبغي أن تتولى ضمان الاستقرار في حجم الاستخدام لكل عامل بقدر الإمكان، وذلك بحصر التغيرات غير المناسبة للعمل إلى أدنى حد مستطاع، وضمان الاستقرار في العمل يتطلب[2]:

- ✓ التحكم في البطالة التكنولوجية أو الانتقالية وذلك عن طريق إلحاق العاطلين عن العمل بسبب التكنولوجيا المستوردة بمعاهد التكوين(التدريب) أو بدورات التطوير؛
- ✓ اختيار التكنولوجيا المناسبة عند استيرادها، لأنها تؤدي أحياناً إلى تقليص العمل في العملية الإنتاجية، والتكنولوجيا تلعب دوراً كبيراً في استمرارية التشغيل واستقراره، خاصة إذا رافق عملية إدخال التكنولوجيا المتطورة في عمليات التدريب والتطوير، كما يمكن أن تؤثر التكنولوجيا بالسلب على حجم التشغيل، بحيث يتقلص إلى أدنى حد له، لذا يجب اتخاذ بعض الإجراءات والتدابير الكفيلة التي تضمن للقوى العاملة الأمان والاستقرار في مكان عملهم؛
- ✓ إحداث التوازن في نوعية القوى العاملة في القطاعات الإنتاجية وتوزيع القوى العاملة في مختلف مناطق البلاد؛
- ✓ وضع قوانين وترتيبات وفرض إجراءات تمنع أرباب العمل من القيام بالفصل التعسفي.

ومن هذا المنطلق، يمكن أنْ نشير إلى أنَّ نجاح سياسات التَّشغيل، يتحدَّد من خلال نجاعتها في معالجة نقص التَّشغيل، والحفاظ على مناصب الشُّغل المكتسبة، وتنشيط جانبي العرض والطَّلب على الموارد البشريَّة، وتحقيق العمل اللَّائق. وهذا ما تسعى إليه الدولُ والحكومات، وما أشارت إليه دراسات الباحثين والمفكِّرين الاقتصاديين من خلال النَّظريَّات الاقتصاديَّة والاجتماعيَّة لسوق العملِ.

[1] رواب عمار وغربي صباح، "التكوين المهني والتشغيل في الجزائر"، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة، ماي 2011، ص70.

[2] نفس المرجع، ص70.

المبحث الثاني:
تحليل سوق العمل من المنظور التقليدي

تعتمد المؤشرات والبيانات الإحصائيَّة والدراسات التجريبيَّة، بصورة عامّة على الأدبيات النظريَّة في كلِّ مجال، وهناك كم واسع من هذه النَّظريَّات عن سوق العمل، تحاول تفسير سلوك الأفراد تجاه عرض وطلب العمل، وتفسير ظاهرة البطالة ونقص التَّشغيل، ومن أهم هذه النظريَّات من المنظور التقليدي النظريَّة الكلاسيكية والنظرية الماركسية والنظرية النيوكلاسيكية والنظرية الكينزية.

المطلب الأول: النظرية الكلاسيكية والنظرية الماركسية

مع بداية القرن17 ظهرت عدّة نظريَّات حاولت تفسير الاختلّال في سوق العمل، ومن أهمها نظرية حد الكفاف ونظرية رصيد الأجور والنظرية الماركسية.

1- نظرية حد الكفاف

ظهرت هذه النَّظريَّة في أوروبا منذ بداية القرن التَّاسع عشر، أي منذ نشأة علّم الاقتصاد على يد رواد المدرّسة الاقتصادية التقليدية وخاصَّة الإنجليزية كدافيد ريكاردو"*David Ricardo*" وآدم سميث" *Adam Smith*". وتسعى هذه النظرية لتحديد حدّ توازن ثابت يستقر عنده مستوى الأجر في تقلّباته في مدَّةٍ قصيرةٍ.

وقد ذهب دافيد ريكاردو إلى أنّ مستوى توازن الأجور يتعادل مع الحدِّ الأدنى الضروري للحياة. وانطلاقاً منْ نظريَّة ريكاردو هذه، صاغ لاسال "*F. Lassalle*" قانون الأجور الحديدي، ومن هذا المفهوم طوّرَ الاقتصادي ماركس"*Karl Marx*" نظريته في العمل والأجر.

فحسب روَّاد هذه النَّظريَّة، فإنَّ مستوى الأجور يتحدَّدُ بما يعادل قيمة الموادِّ والحاجات الضرورية الأساسيَّة التي تكفل العيش للفرد العامل ولو عند الحدِّ الأدنى، وحسبهم فَإنَّ ديناميكيَّة العرض والطَّلب في سوق العمل هي التي تضمن استقرار الأجور مدَّةً طويلة عند مستوى الكفاف، وذلك لضمان حياة العامل. وترجعُ أسس هذه النَّظريَّة إلى الاقتصادي الفرنسي فرانسوا كيني "*F. Quesnay*" وقد تعرض كيني لهذا التفكير عندما أنتقد فرض ضريبة على الأجور، لأنّ فرض أيَّ ضريبةٍ على الأجور يدفع الملاك إلى هجر العمل، مما يؤدي إلى قلة عرض العمل، فيضطر مستخدمي العمَّال إلى رفع الأجور إلى حدٍّ يضمن لهم مستوى الكفاف[1].

[1] زينب حسين عوض الله، " أصول الاقتصاد السياسي"، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2000، ص498.

وأساس هذه الفكرة هو النَّظر إلى العمل على أنَّهُ سلعة تباع وتشترى. فإذا كان الأمر كذلك فسيكون للعمل ثمن طبيعي تحدده كمّيَّة الضَّروريَّات اللّازمة لحياة العامل، وثمن سوقي يتحدَّدُ بقوى العرض والطلب.

وقد وافق ريكاردو على فكرةِ الثمن الطبيعي وفسَّره على انَّهُ ذلك الثمن الّذي يمكّن العمال من العيش في مستوى الكفاف. وزاد الأمر على ذلك بأنَّ الثمن الطبيعي يجب أنْ يظلَّ ثابتاً، ذلك أنَّ ارتفاع الأجر عن الثمن الطبيعي يؤدِّي إلى شعور الأفراد العاملين بتحسّن في مستوى معيشتهم، وبالتالي زيادة عدد السكان. فإذا ما كان الأمر كذلك فإنَّ الأجور سوف تنخفض عن مستوى الكفاف. فإذا انخفضت عن ذلك الحدِّ فإنَّ هذا يؤدِّي إلى تدهور صحِّي وزيادة الوفيات، فيقل عرضُ العمال، وحينئذٍ يرتفع الأجر مرّةً أخرى إلى مستوى الكفاف. ومن هنا انتهى ريكاردو إلى عدم زيادة الأجر عن الثمن الطبيعيّ لكي يبقى عرضُ العمَّال ثابتاً نسبَّياً، ومنْ ثمَّ أُطلق على هذا التفكيرِ قانون الأجور الحديدي. غير أنَّ روبيرت مالتس"*Thomas R. Malthus*" وهو بصدد مناقشته لمشكلة السكَّان لم يوافق ريكاردو على ما ذهب إليه، حيث يُذكرُ أنَّ الأجر لا يتوقف على مقدار الضروريّات الأساسيَّة التي تتحدد بحكم العادة والتعود، وإنَّما مقدار الضروريَّات التي يستهلكها العامل هو الذي يتوقف عليه أجره.

وقد وجهت انتقادات لهذه النظرية ومنها:

- نجد أنَّ النَّظريَّة ربطت بين ارتفاع الأجور وبين التكاثر بعلاقة طرديَّة، والصحيح أنَّهُ لا يلزم ارتفاع أحدهما ارتفاع الآخر. إذ يلاحظ قلة الإنجاب عند ذوي الدخول المرتفعة[1]؛
- فرضت أنْ تكون الأجور متساوية بين العمّال، وعجزت عن تفسير هذا التفاوت في الأجور في المهن المختلفة بسبب تباين العمَّال في الكفايّة الإنتاجيَّة؛
- اهتمتْ هذه النَّظريَّة بجانب العرض وأهملت جانب الطّلب، حيث ركزت على العوامل المؤثرة على العرض دون أنْ تذكر شيئاً عن العوامل المؤثرة على الطَّلبِ[2]؛

2- نظرية رصيد الأجور

ظهرت مع بداية القرن التاسع عشر في انجلترا، وجاءت مكمّلة لنظريَّة حدّ الكفاف. و يعتبر مستوى الأجر حسب هذه النظرية عاملاً متغيراً، و يتوقف على قوة الطّلب على العمل وقوَّة عرض العمل، ويستندُ طلب

[1] يوسف إلياس، "الحد الأدنى للأجور دراسة اقتصادية قانونية"، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، العراق، 1990، ص14.

[2] ضياء مجيد الموسوي، "سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص98.

المنتجين على العمَّال على مقدار رأس المال المخصص لدفع أجور العمال[1]. ويرى جميس ميل " *James Mill*" أنَّ معدَّل الأجور يتوقّف على النّسبة بين عدد السّكَّان ورأس المال. فإذا زاد عدد السّكَّان مع بقاء كمّيَّة رأس المال ثابتاً انخفض الأجر، وإذا زاد عدد السّكَّان بنفس زيادة رأس المال بقي الأجر كما هو. أمَّا إذا كانت الزّيادة في السّكَّان أقلَّ من الزيادة في رأس المال ارتفع الأجر.

يترتب على هذه النّظريَّة أنَّ مستوى الأجر يظل ثابتاً ما دامت كمية الأموال المخصصة لدفع الأجور ثابتة، وعدد العمَّال لم يتغير، و في مثل هذا الوضع فإنَّهُ لا يمكن لأيَّ فئةٍ من العمَّالِ أنْ تحصل على زيادةٍ في أجرها، كنتيجةٍ لضغوط النقابات العماليَّة، إلا على حساب نقصِ أجور الفئات الأخرى للعمَّال[2]. ووجهت بعض الانتقادات لهذه النّظريَّة منها[3]:

- لم تبين الطريقة التي يحدّد بها رصيد الأجور من طرف المنتجين، وكيفية توزيعه على العاملين؛
- لم تفسر اختلاف أجور العمّال بناء على اختلاف كفاءتهُمْ الإنتاجيَّة وخبرتهم التقنيَّة؛
- يغلب عليها طابع التشاؤم لأنَّها لا تعطي أملاً لرفع أجور العمَّال إلَّا عنْ طريقِ تناقص عددهم؛
- عجزت عن تفسير تحديد أجور بعض العمَّال من نسبةٍ معينةٍ منْ الإنتاج أو الأرباح.

3- نظرية الإنتاجية الحدية للأجور

ظهرت في الأول نظريَّة عرفت بنظريَّة إنتاجيّة العمل في أواخر القرنِ التاسع عشر على يد الاقتصادي الفرنسي لورا بوليو والاقتصاديّ الأمريكي ولكر، و يتقرّر أجر العامل بناءً عليها بإنتاجيَّته، فكلَّما زادت زاد أجره، حيث تدفع أولا حصص عناصر الإنتاج الأخرى من الإنتاج الصَّافي، وما يتبقّى منه يدفع أجوراً للعمَّال. لكن هذه النّظريَّة وجهت لها الانتقادات التالية[4]:

- أهملتْ آليَّة العرض والطَّلب و أثارها في تحديد الأجور؛
- مخالفتُها لواقع تحديد الأجر حيث يتحدّد سلفاً قبل العمل؛
- لم تبيّن المقصود بالإنتاجيَّة إنْ كانت الكمّيَّة أو القيمة أو الحديَّة.

---

[1] زينب حسين عوض الله، "مبادئ الاقتصاد السياسي، منشورات حلبي الحقوقية، بيروت– لبنان، 2007، ص504.

[2] ضياء مجيد الموسوي، مرجع سابق، ص99.

[3] زينب حسين عوض الله، مرجع سابق، ص504.

[4] صادق مهدي السعيد، "العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة"، مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، العراق، 1987، ص392.

بسبب الانتقادات السَّابقة، قدّم بعض الاقتصاديّين نظريَّة جديدة لتحديد الأجور انطلاقاً من الإنتاجيَّة، عرفت بنظريَّة الإنتاجيَّة الحدية، وحددت الأجور بتفاعل قوى الطَّلب الكلي على العمل مع قوى العرض الكلي من العمَّال. فإذا كان العرض ثابتاً، فإنَّ الّذي يحكمُ تحديدَ الأجورِ على المدى القصيرِ هو إنتاجيَّته الحدية. وفي بداية القرن العشرين طوَّر عددٌ من الاقتصاديَّين خاصَّة كلارك" *John Bates Clark* " وفون فيزر"*Friedrich Von Wieser*" هذه النَّظريَّة و توصّلوا إلى أنَّ ما يحدَّدُ الأجرَ ليس إنتاجيَّة العمل بصورةٍ مطلقة، بل الإنتاجيَّة الحدية[1]. ويقول كلارك إنَّهُ في كلِّ فروع الإنتاج يمارس قانون الغلَّة المتناقصة عمله إذْ يتزايدُ الإنتاج بمعدّلات أقلّ من تزايد العمل المصروف في إنتاجه، وإنتاجيَّة وحدة العمل الأخيرة هي الإنتاجيَّة الحدية للعمل، وهي التي تحدِّدُ مستوى الأجر. وتقوم هذه النَّظريَّة على الافتراضات التَّالية[2]:

- سيادة المنافسة الكاملة في سُوق العمل؛
- الطَّلب على العمل مرتبط بالإنتاجيَّة الحدية العينيَّة للعامل؛
- يسعى رب العمل لتحقيق أكبر ربح، لذا يستخدم العملة إلى أن يتساوى الإيراد الحدي مع الأجر؛
- ثبات عوامل الإنتاج الأخرى من غير العمل.

وجهت الكثير من الانتقادات إلى هذه النّظريَّة منها[3]:

- أنَّها تهتم بجانب الطّلب على العمل وتهمل جانب العرض؛
- أنَّهُ لا وجود للمنافسة الكاملة في سوق العمل إلَّا في حالاتٍ نادرةٍ؛
- عجزت النّظريَّة عنْ بيان كيفية تحديد أجور العمَّال الذين ينتجون حقيقة كالمراقبين والحراس؛
- افترضت أن بعض العوامل ثابتةٌ و لكنَّها في الحقيقة كلَّها متغيرةٌ باستمرار.

4- النظرية الماركسية

ينتقدُ الفكر الماركسي النَّظام الرأسمالي الذي يجزم بأنَّ البطالة هي حالةٌ عرضيَّة ونادرة الوقوع؛ بسبب وجود آليَّة السَّوق التي تعيد التوازن بشكلٍ تلقائي، عن طريق تفاعل قوى العرض والطلب[4]. ويرى كارل

---

[1] مطانيوس حبيب، "الاقتصاد السياسي"، منشورات جامعة دمشق، سوريا، 1991، ص404.

[2] نفس المرجع، ص405.

[3] محمد علي الليثي وآخرون، مرجع سابق، ص25.

[4] رمزي زكي، "الاقتصاد السياسي للبطالة"، سلسلة عالم المعرفة، العدد 226، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1997، ص331.

ماركس"*Karl Marx*" أنَّ تزايد تراكم رأسُ المال يؤدِّي إلى استخدامِ الآلات في عمليَّة الإنتاج بدلاً من استخدامِ العمل البشري، مما يؤدّي إلى زيادةِ بؤسِ الطبقة العاملة والانخفاض المستمر في مستوى معيشتها[1]. كما أنَّ التناقص المستمر في نسبة رأسِ المال المتغيّر، بالمقارنة برأس المال الثابت، يؤدِّي إلى أنْ يزيد عرض العمل عن احتياجات الإنتاج، إي فائض عرض يتكَّون من العمَّال الّذين كانواْ يشتغلون فعلاً ثمَّ استغنت الصناعة عنهم، والعمَّال الإضافيّن الناتجين عنْ الزيادة الطبيعيَّة للسّكَّان والّذين تعجز الصَّناعة عن استيعابهمْ فيهَا". ويرى أنَّ الطبقة العاملة، وهي بصدد إنتاج رأس المال المتراكم، تصبح غير مرغوب فيها وزائدة عن الحاجة. وهكذا يقومُ الرأسمالي بإحلال الآلات محل اليد العاملة، فالرأسماليّ يستطيع أنْ يحصل بنفس القدر من رأس المال على مقدارٍ أكبر ومتزايد من قوّة العمل، وذلك بالعمل على إحلال العمل غير الفنيّ محل العمل الفني، مما يتسبب في تزايد عدد العمَّال العاطلين عن العمل، وتضخم جيش الصناعة الاحتياطي، وبالتَّالي انخفاض مستوى الأجور المدفوعة[2].

المطلب الثاني: النظرية النيوكلاسيكية

ما سيتمُ عرضهُ في هذا المطلب هو محصلة بين طرح المدرسة الكلاسيكيَّة والمدرسة النيوكلاسيكية لتحليل سوق العمل، وذالك من خلال إظهار الفرضيات الأساسية الّتي اعتمد عليها النيوكلاسيك في دراسة العرض والطلب على العمل، وآلية توازن سوق وأساليب تعديل اختلاله.

1- الفرضيات الأساسية لهذه النظرية

لقد اعتمد النيوكلاسيك في تحليلهم على نظرية التَّوازن العام، الّذي يتحقّق في سوق السلع والخدمات وسوق العمل، ويرتكز هذا التحليل على مجموعةٍ من الفرضيات[3]:

- تحليل سوق العمل في الأجل القصير في ظل المنافسة التَّامَّة؛
- التَّشغيل الكامل لكافة الموارد الاقتصادية، ومستوى التَّشغيل يتحدّد بآلية العرض والطّلب؛
- عدم تدخل الدولة وقيامها بدور الحراسة.

---

[1] عادل أحمد حشيش، "تاريخ الفكر الاقتصادي"، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1995، ص410.

[2] نفس المرجع، ص411.

[3] *Joell Jalladeau,"introduction à la macroéconomique", Edition Ouvertures Economiques, Belgique, 1993, p303.*

2- سوق العمل وتوازنه

يتحدَّد التَّوازن في سوق العمل عند تقاطع منحنى عرض العمل مع منحنى طلب العمل، هذا التوازن يحدد في نفس الوقت عدد العمَّال (حجم اليد العاملة)، وكذا مستوى الأجر التوازني.

2-1- عرض العمل

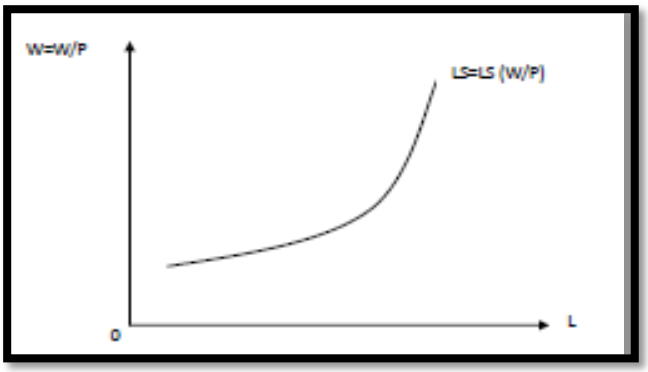
يرتبط عرض العمل في رأي النيوكلاسيك بعلاقة إيجابيَّة بمعدل الأجر الحقيقي، والَّذي هو حاصل قسمة الأجر النقديّ W على المستوى العام للأسعار P أي[1]: $W = \frac{w}{P}$

أما دالة عرض العمل فتكون على الشكل التالي: $\boldsymbol{L^s = L^s\ (\frac{w}{P})}$ ..... **(06)**

والعلاقةُ بين عرضِ العملِ (L^s) ومعدل الأجر الحقيقي $(\frac{W}{P})$ علاقة إيجابيّة أيَّ: $L^{s\prime} = \frac{dL^s}{\frac{w}{P}} > 0$

ويعتمد النيوكلاسيك في تحليلهمْ هذا، على فرضيةِ أنَّ العمَّال يقومون بتقسيم وقتهم الكلي بين الراحةِ والعملِ، وبالتَّالي فإنَّ الشيء الوحيد لجعل العمَّال يزيدون من ساعات عملهم هي زيادة الأجر الحقيقي، لأنَّهُ يعتبر التعويض الحقيقي للعمَّال مقابل تخليهم عنْ وقت فراغهمْ[2]. ويسعى العمَّال إلى تعظيم منفعتهم تحت قيد الميزانيَّة، كما يسعى إلى جعل عرض عملِه أكبر ما يمكن عند الأجر السائد وهو الأجر الحقيقيّ*(w/p)*، ويستندون في ذلك على فرضيَّة عدم تعرض العمَّال لظاهرة الخداع النقدي. وبيانياً يمكنُ تمثيل دالة عرض العمل كما في شّكل رقم (1-2) الموالي.

شكل رقم (1-2): دالة عرض العمل الكلاسيكية



المصدر: محمد الشريف إلمان، "محاضرات في النظرية الاقتصادية الكلية"نظريات ونماذج التوازن واللاتوازن"، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص95.

[1] محمد الشريف إلمان، "محاضرات في النظرية الاقتصادية الكلية"نظريات ونماذج التوازن واللاتوازن، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص93.

[2] ضياء مجيد الموسوي، "النظرية الاقتصادية: التحليل الاقتصادي الكلي"، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص77.

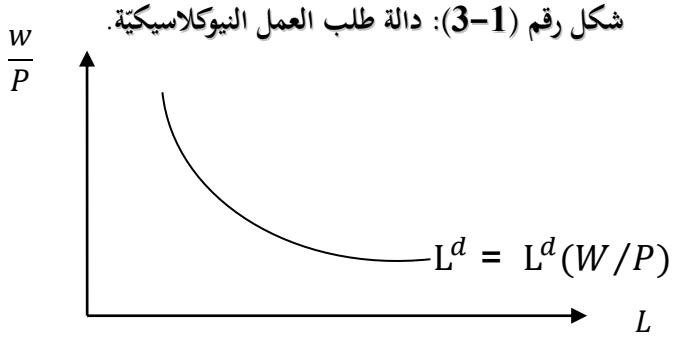
2-2- طلب العمل:

افترض النيوكلاسيك إنَّ الطلّب مرتبط بمعدل الأجر الحقيقي ولكن في علاقةٍ عكسيةٍ، وينطلقُون في تحليلِهِمْ لهذه العلاقةُ العكسيَّة من فهم منطق دالة الإنتاج عندهم، والّتي تنصُ على أنَّ المنتجين يسعون إلى تعظيم الربح، وبالتالي توظيف العمال إلى أن يتساوى الإيراد الحدي للعامل MR مع التكلفة الحدية MC. كما يمكنهم زيادة الإنتاج أو تخفيضهُ منْ خلالِ زيادة اليد العاملة أو تخفيضها، حيث أنَّ تكلفة الأيدي العاملة (الأجر) هي التكلفة الوحيدة الّتي تّتغير بتغير الإنتاج[1]، حيث $MC=W$ و $MR=MPL$. ويمكنُ التعبيرُ عن هذه الفرضية بالعلاقة التّالية: $$\boldsymbol{MPL = \frac{w}{P}} \dots\dots\dots\dots\dots (07)$$

حيث: w الأجر النقدي، P السعر، MPL الإنتاجية الحدية للعمل.

وتم التحصل على العلاقة (07) انطلاقا منْ قاعدةِ تعظيم الربح، فإنّ المنتجين يستمرون في استخدام اليد العاملة حتى يتساوى الإيراد الحديّ MR المتمثل في جدا الناتج الحد في السعر مع التكلفةِ الحديَّةِ MC المتمثلة في الأجر. وطالما أنَّ الإنتاج الحديّ للعمل موجب، ولكن متناقصٍ فإنَّ السبيل الوحيد لزيادة الطلّب على العمل من طرف المنشأة، يكون بتخفيض الأجر الحقيقيّ أيَّ أنَّ: $L^{d\prime} = \frac{dL^{d\prime}}{dW} < 0$. وشكل البياني رقم (1-3) يوضح دالة الطلّب على العمل كالتّالي:

شكل رقم (1-3): دالة طلب العمل النيوكلاسيكيّة.



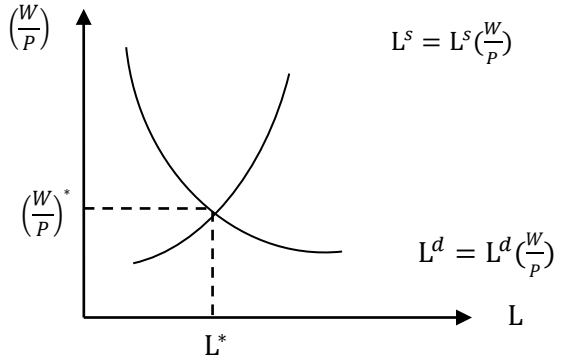
المصدر: محمد الشريف إلمان، ج1، مرجع سابق، ص 98.

2-3- توازن سوق العمل

يتحدد التوازن في سوقِ العملِ عندما يتقاطع المنحنيان الممثلان لدالتي عرض العمل والطلّب عليه، وشّكل رقم (1-4) الموالي يوضح ذلك.

[1] محمد شريف إلمان، ج1، مرجع سابق، ص97.

شكل رقم (1-4): توازن سوق العمل النيوكلاسيكي



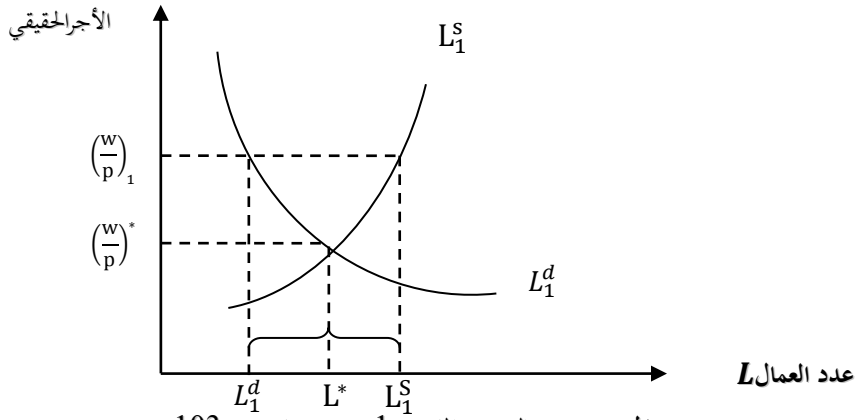
المصدر: محمد الشريف إلمان، ج1، مرجع سابق، ص102

من خلال الشّكل يؤدي التقاطع بين دالتي طلب وعرض العمل(L^d, L^s) إلى تحديد مستوى الأجر التوازني $(\frac{W}{P})$، وكذا مستوى التّوظيف التوازني (L^*)، والّذي يعتبره النيوكلاسيك مستوى التّوظيف الكامل ولا ووجود للبطالة، وإنْ وجدت فهي اختياريَّة، ناتجة إمَّا عنْ عدم قبول العمّال بالأجر التوازني، أو ناتجة عنْ تنقل العمّال من عملٍ لأخر.

3- آلية تعديل اختلال سوق العمل

تحدثُ إختلالات سوق العمل نتيجة ارتفاع أو انخفاض معدل الأجر الحقيقيّ عنْ الأجر التوازني مما يؤدي إلى انخفاض أو ارتفاع الطّلب على العمل بالنّسبة إلى عرض العمل، ولنفرض أنَّ سوق العمل في توازنٍ عند معدل الأجر الحقيقيّ $\frac{w}{p}^*$ وحجم يد عاملة L^* حيث يعتبرُ هذا التوازن هو توازن الاستخدام التام كما يبينه شكل رقم (1-5) التالي.

شكل رقم (1-5):إختلال سوق العمل وآلية تعديله وفق منظور المدرسة النيوكلاسيكية



المصدر: محمد الشريف إلمان، ج1، مرجع سابق، ص103

لنفرض أنّهُ ولسبب ما (وليكن مثلاً بسبب انخفاض المستوى العام للأسعار) فإنَّ معدل الأجر الحقيقيّ في هذا السُوق ارتفع إلى مستوى $\frac{w}{P_1}$ أكبر منْ الأجرِ التوازني. هذا الوضع سيؤدي بالمنتجين إلى التقليص من طلبهم على العمل بحيث سينتقل حجمهُ منْ L^{d*} إلى L_1^d ممَّا يؤدي إلى فائض في اليد العاملة مقارنةً بعرض العمل، وتظهر بطالة في اليد العاملة مقدرة بـ $L_1^s - L_1^d$. تسمى عند النيوكلاسيك بالبطالة الإراديَّة أو البطالة الطوعيَّة.

أن ظهور شبح البطالة بين العمال و ارتفاعها، سيدفع الكثير من العمال إلى التنافس، للظفر بإحدى فرص العمل المتاحة، والقبول بمعدّل الأجر النقدي السائد في السوق، مما يعني إنهم سوف يقبلون العمل عند معدّلات أجور منخفضة، و انخفاض الأجور سوف يساعد المنتجين في تخفيض تكاليف الإنتاج و زيادة الأرباح.كل هذا سيدفع بالمؤسسات إلى زيادة الطلب على العمل، فتختفي حينئذ البطالة، وعليه فحسب النيوكلاسيك فإنَّ السّبب الوحيد لوجودِ البطالة هو عدم مرونة نظام الأجور والأسعار، وبالتّالي فالسّياسات الاقتصاديّة من زاوية النظر الكلاسيكيّة، يجب أنْ تركز على الوسائل الّتي من شأنها أنْ تضمن مرونة الأجور والأسعار، وذلك مثلاً من خلال وضع حدٍ للنَّقابات العمَّاليَّة والحدِّ من سلطتها وكسر نفوذها الذي تزاوله على الأجور، والذي يعتبرونه السّبب الرَّئيسي لظهور البطالة الإجباريَّة[1].

4- انتقادات النظرية النيوكلاسيكية

ليس هناك شك في أنَّ النموذج الكلاسيكي أو النيوكلاسيكي، قد استطاع الإلمام بصورة جيّدة بالجوانب العامّة والواسعة حول الأداء الاقتصادي، على المستوى الكلي. كما ساهم في تقديم وصفات ملائمة للسّياسات العامّة، إلّا أنْ هذا لم يمنع منْ ظهور بعض النقائص الّتي تعرض لها هذا النّموذج من بينها:

- افترض حالة المنافسة الكاملة وهي حالة لا وجود لها في الواقع؛
- إذا كان جمود الأجور سبب في حدوث البطالة، فلا يمكن أنْ نلوم العمّال على ذلك، فالعمّال يتفاوضون على الأجورِ الاسميّةِ وليس على الأجورِ الحقيقيّة؛
- حياديّة النقود وحياد السّياسة النقديّة فرض غير واقعي، حيث يمكن استخدام تلك السّياسة في معالجة البطالة.

[1] رمزي زكي، مرجع سابق، ص260.

المطلب الثالث: النظرية الكينزية

حصل الركودُ الاقتصادي الكبير على اثر الأزمة الاقتصادية لسنة 1929، فبرز الاقتصادي الانجليزي جون مينارد كينز"*John Maynard Keynes*"(1883-1946)، واهتم بظاهرة البطالة والتشغيل الكامل، فنشر كتابه "النّظريّة العامّة للعمالة، الفائدة والنقود " *The General Theory of Employment Interst and Money*" حيث أنتقد فيه النّظريّة النيوكلاسيكيَّة وعرض من خلاله نظريته في التَّشغيل.

1- سوق العمل وفق التفكير الكينزي

تتمثل آلية سوق العمل وفق التفكير الكينزي من طلب وعرض العمل وشرط التوازن بينهما .

1-1- الطّلب على العمل

لا يختلف كينز في تحليله لسلوك طالبي العمل عنه في التحليل الكلاسيكي، وفيما يتعلّق بدالة طلب العمل فإنَّ كينز يقبل بوجود دالة عكسيَّة للأجرِ الحقيقي[1]، أيّ: $L^d = L^d\ (\frac{w}{P})$ ..... (08)

حيث أنَّ هذه العلاقة تكون سالبة أيّ: $\frac{dL^d}{d(\frac{W}{P})} < 0$

1-2- عرض العمل

إنَّ جوهر الخلاف بين كينز وأصحاب المدرسة النيوكلاسيكيَّة فيما يتعلّق بدالة عرض العمل يتمثَّل في[2]:

- عرض العمل عند كينز يرتبط بمعدّل الأجر الاسمي وليس معدل الأجر الحقيقي؛
- كينز يفترض أنَّ هنالك حدٌّ أدنى لمعدّل الأجر الاسمي لا يمكن أنْ ينخفض عنه معدل الأجر، ويعود إلى وجود منظّمات نقابيّة وتنظيمات قانونيَّة تعمل على حماية العمَّال.

وهكذا تكون دالة عرض العمل دالة لمعدّل الأجر الاسمي مع وجود حدٍّ أدنى لا يمكن اختراقه، ورياضياً يمكن التعبير عنها كالتالي: $L^S = L^S\ (W)$ ..... (09).

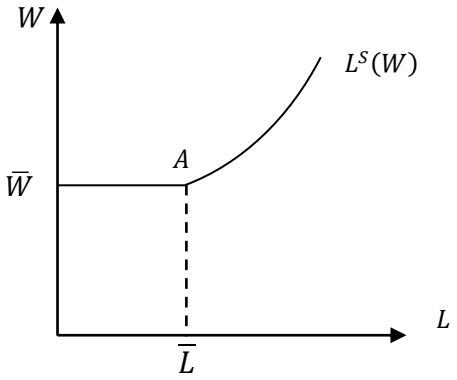
مع الشرطين التاليين: $W > \overline{W}\quad et\quad \frac{dL^S}{d(w)} > 0$

[1] ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العايب، "البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 24.

[2] محمد شريف إلمان، ج1، مرجع سابق، ص269.

يعني الشرط الأول أنَّ عرض العمل تابع متزايد لمعدّل الأجر الاسمي، أمَّا الشرط الثاني فيعني وجود حدّ أدنى لمستوى الأجر لا يمكن تعديه. وشكل رقم(1-6) يوضح ذالك.

شكل رقم (1-6): دالة عرض العمل في منظور الكينزي



المصدر: محمد شريف إلمان، ج1، المرجع السابق، ص 272

من الشّكل يمكن ملاحظة بأنَّ معدّل الأجر الاسمي W يمثّل الحدَّ الأدنى للأجر الاسمي الذي يعرض فيه العمّال خدماتهمْ، وهم غير مستعدّين لعرض خدماتهم بمعدّل أجر أقلَّ منهُ، وحينما يتمُّ توظيف كلّ الراغبين في العمل عند معدّل الأجر النقديِ W ، فإنَّهُ بعد ذلك يصبح توظيف عدد عمال أكثر يتطلّب رفع معدّل الأجر النقدي السائد، ممَّا يعطي لمنحنى عرض العمل ميلٌ موجبٌ. كما هو موضح في الشّكل الموالي، وذلك ابتداءً منْ النقطةِ(A)، ورياضيّاً يمكنُ التَّعبيرُ عن ذلك[1]:

$$L^S = \begin{matrix} L^S\ W & W > \overline{W} \\ 0 \le L^S \le \overline{L} & W = \overline{W} \\ L^S = 0 & \overline{W} > W \end{matrix} \quad \dots\dots\dots\dots\ 10$$

وبمَا أنَّ التّحليل الكينزي هو تحليل في ظل ثبات الأسعار[2]، فإنَّهُ ومن أجل مستوى أسعار معطى$= p$ *pفإنَّه يمكن إعادة صياغة دالة العرض السابقة في العلاقةِ رقم (11) كتالي:

$$L^S = \begin{matrix} L^S\ \dfrac{W}{P} & W > \overline{W} \\ 0 \le L^S \le \overline{L} & W = \overline{W} \\ L^S = 0 & \overline{W} > W \end{matrix} \quad \dots\dots\dots\dots (11)$$

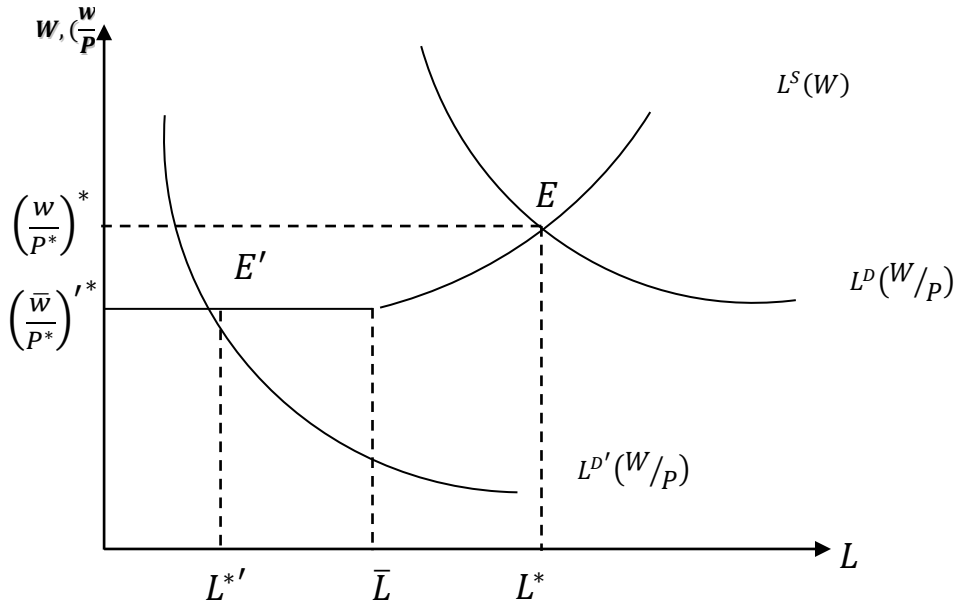
[1] محمد شريف إلمان، ج1، مرجع سابق، ص277.

[2] يحيات مليكة، "إشكالية البطالة والتضخم في الجزائر خلال الفترة (1970- 2005)"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2007، ص28.

2- توازن سوق العمل من المنظور الكينزي

يحدث التوازن في سوق العمل بتقاطع منحنى عرض العمل مع الطّلب عليه أيّ: $L_s(\frac{w}{P}) = L_d(\frac{w}{P})$ وكما هو موضح في شّكل رقم(1-7) الموالي.

شكل رقم (1-7): توازن سوق العمل عند كينز



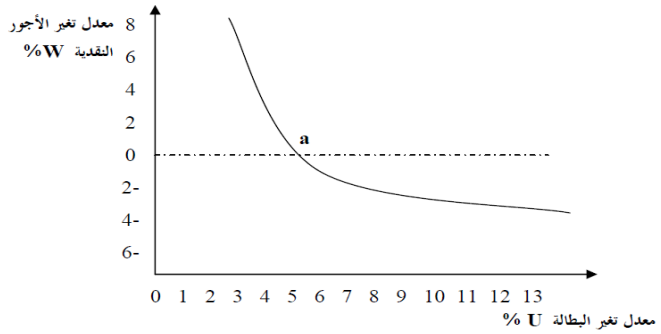
المصدر: محمد الشريف إلمان، ح1، مرجع سابق، ص278.

إذا كانتْ دالة الطّلب على العملِ هي L^D ، ودالة عرض العمل هي L^S ، فإنَّ سوق العمل يكون في توازنٍ عند النقطة $E(\frac{W}{P}^*.L^*)$. عند هذه النقطة يكون الاقتصاد في حالة الاستخدام التام. أمَّا الآن فلنفترض في حالة أخرى، بحيث يكون الطّلب على العمل هو $L^{*\prime}$ ، فيكون توازن سوق العمل عند النقطة $E'(\frac{W}{P}^{*\prime}.L^{*\prime})$ وهي تتميز بكون الطّلب على العمل أقل من عرض العمل، حيث أنَّ انخفاض الطّلب على العمل أدى إلى انخفاض معدّل الأجر الاسمي، ولكن إلى مستوى لا يتعدى الحدّ الأدنى $(\overline{W})$، وهذا ما يؤدي إلى كون هذا التوازن هو توازن الاستخدام غير الكامل لأن هنالك فائض في عرض العمل، والمِقاس بالفرق $(\bar{L} - L^{*\prime})$. هذا الحجم من العمال مستعد للقبول بالأجر السائد $(\frac{\overline{W}}{P})$، ولكن لا يجد عملاً وهذا ما يعبر عن وجود بطالة غير إرادية (بطالة قصور الطلب)، ناتج عن رفض المنتجين بعدم قبول حجم أكبر يفسر بدوره بعدم مرونة معدّل الأجر الاسمي نحو الانخفاض إلى مستوى اقل من$(\frac{\overline{W}}{P})$.

3- علاقة فيليبس واختبار نظرية كينز

انخفاض مؤشر الإنتاج العالمي على اثر الأزمة الاقتصادية سنة 1929، وارتفاع مستوى البطالة والتَّضخُّم في البلدان الصِّناعيَّة، ممَّا انجرَّ عنهُ نشوب صراعٍ فكري حاد بين مختلف المدارس الاقتصادية حول السبيل للخروج من هذا الكساد، فبرزت نظرية كينز، وكان من أهمّ النّتائج التي تمخّضت عنها هذه النّظريَّة، هو التركيز على قضيةِ البطالة والتوظف[1]، وعلى اثر جهود كينز ظهرت علاقة فيليبس"*A.W Phillips*"* فكان موضوعها حول العلاقةِ التّبادليَّة العكسيَّة بين البطالة والتَّضخُّم[2]. واعتمد في دراسته على إحصائيّات للمملكة المتّحدة تبيّن العلاقة بين معدّل التّغيُّر السّنوي في الأجورِ النقديّة والنّسبة المئويّة لمعدَّل البطالة السّنوي للفترة 1861-1957[3]، وظهر من هذه الدّراسة أنَّ العلاقة بين معدَّل البطالة ومعدَّل التّغيُّر في الأجور النّقديَّة علاقةٌ عكسيَّة، ففي الفترات الّتي تتزايد فيها البطالة يكون العمَّالُ على استعداد لقبول أجور منخفضة في سبيلِ الحصول على وظيفةٍ، وعلى العكس في الفتراتِ الّتي تقل فيها البطالةُ تتزايد فيها قدرة العمّال على المطالبة بزيادة الأجور بدرجةٍ كبيرةٍ[4]، وتم تمثيل هذه العلاقة بيانياً في شكل منحنى فيليبس"*Philips Curve*". كما هو موضح في شكل رقم (1-8) الموالي.

شكل رقم (1-8): منحنى فيليبس



المصدر: رمزي زكي، "الاقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة"، سلسة عالم المعرفة، رقم26، الكويت، 1998، ص204.

---

[1] خالد واصف الوزاني وأحمد حسن الرفاعي، "مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق"، دار وائل للنشر، الأردن، 2003، ص 85.

[2] محمد فوزي أبو السعود وآخرون، "النظرية الاقتصادية الكلية"، كلية التجارة بجامعة الإسكندرية، صر، 2003، ص 302.

* **البان ويليام فيليبس** خبير اقتصادي ولد في 18 نوفمبر 1914 بنيوزيلندا، قضى حياته الأكاديمية في كلية لندن للاقتصاد، عرف بالمنحنى الذي يحمل اسمه ودراسته التي نشرت سنة 1958 بعنوان العلاقة بين البطالة ومعدل الأجور في اقتصاد المملكة المتحدة 1861-1957، وقد طور المنحنى وأصبح يستخدم في رسم السياسات الاقتصادية، توفي في 4 مارس 1975.

[3] ضياء مجيد الموسوي، "الاقتصاد النقدي"، دار الفكر، الجزائر، 1993، ص235.

[4] نعمة الله نجيب إبراهيم وإسماعيل حسين إسماعيل، أسس الاقتصاد الكلي، كلية التجارة بجامعة الإسكندرية، مصر، 2006، ص253.

يتضح من شكل رقم (1-8) السابق، أنَّ النّقط المختلفة الواقعةُ على المنحنى تمثّل توليفاتٍ مختلفةٍ من معدّل البطالة ومعدّل التّضخُّم، تستطيع الحكومة أنْ تختار من بينها عند وضع سياساتها بشأن الاستقرار والتوظيف على مستوى الاقتصاد الوطني ككلّ[1]. فعند ارتفاع الطّلب الكلّي مثلاً؛ فإنَّ المنتج يعمل على زيادة حجم الإنتاج أيّ توظيف عناصر إنتاج أكثر (انخفاض معدّل البطالة)، و من تمّ ترتفع أجورُ هؤلاء العمّال ممَّا يؤدّي إلى ارتفاع تكلفة الإنتاج والّتي تنعكس على ارتفاعِ تكاليف الإنتاج، ومن تمَّ ارتفاع أسعار السّلع والخدمات (ارتفاع معدّل التّضخُّم)، أيَّ أنَّ العلاقة بين التّضخُّم و البطالة علاقةُ عكسيَّة. وعلى هذا الأساس تمَّ التوصُّل إلى وجود دالة متناقصة بين المؤشرين وهو ما يعني وجود علاقةٍ تجريبيّةٍ عكسيّةٍ بين معدّل ارتفاع الأجر الاسمي ومعدّل البطالة[2]. وقد استنتج فيلبس أنه إذا كان معدل زيادة الإنتاجية بـ 2%سنويا فإن وجود بطالة بمعدّل 2.5% يتماشى مع استقرار الأسعار، وأنه للمحافظة على استقرار مستوى الأجور فإنه يستوجب قبول بطالة بمعدل 5%. وهو الأمر الذي أثبتته أبحاث وأعمال كل من بول ساموبلسون"*P.Samuelson*"* وربيرت سولو"*R.M-Solow*"**، حيث أسهمت في تطوير هذه الفكرة، ما مكن من التَّوصُّل إلى وجود علاقةٍ عكسيةٍ بين معدّلِ التّضخُّم والبطالة، وهو ما يفسّره منحنى فيليبس، حيث أنّ ثمن خفض معدل البطالة هو قبول معدل أعلى للتضخم.

[1] محمد فوزي أبو السعود وآخرون، مرجع سابق، ص302.

[2] دانيال أرنلد، "تحليل الأزمات الاقتصادية للأمس واليوم"، ترجمة الأمير شمس الدين، الطبعة الأولى، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 1992، ص 225.

* **بول سامويلسون** (15 ماي 1915- 13 ديسمبر 2009) اقتصادي امريكي منح جائزة ديفيد سنة 1941 من جامعة هارفارد، وحصل علي ميدالية الرابطة الاقتصادية الأمريكية في سنة 1947، صدر أول عمل له في أسس التحليل الاقتصادي سنة 1947، اهتم بالبرمجة الخطية والتحليل الاقتصادي، وتطبيق الاقتصاد الرياضي في التجارة الدولية، حصل على جائزة نوبل في الاقتصاد سنة 1970.

** **روبرت سولو** خبير اقتصادي أمريكي ولد في بروكلين بنيويورك في 23 أوت 1924، حصل على جائزة نوبل للاقتصاد سنة 1987. اهتم بمجال الإحصاء والاقتصاد القياسي، وبالتوظيف والبطالة ومعدلات الأجور، وما زال سولو حيا حتى الآن ويقوم بالتدريس.

المبحث الثالث

تحليل سوق العمل من المنظور الحديث

تتحدَّدُ السّياسات الاقتصاديَّة المناسبةُ للتّشغيلِ، انطلاقا من أسباب البطالة، وقد اختلفت النّظريَّات الاقتصاديَّة في تحديد السّياسات الأنجع لمعالجة نقص التَّشغيل، وعليه من خلال هذا المبحث سنتطرق إلى تفسير ظاهرة الركود التضخمي، من خلال طرح النظرية النقدية ونظرية العرض ونظرية التوقعات الرشيدة. كما نتطرق إلى نظريات تفسير آلية توازن أسواق العمل، كنظرية العقود الضمنية ونظرية الأجور الكفاءة ونظرية اختلال التوازن. وفي الأخير نشير إلى نظريات تفسير حركية وديناميكية أسواق العمل، من خلال نظرية رأس المال البشري ونظرية تحليل أسواق العمل والتنافر بين العرض والطلب.

المطلب الأول: تفسير ظاهرة الركود التضخمي

سادت معظمُ الدُّول الصّناعيَّة في السّبعينيات وبداية الثّمانينات ظاهرة تجمع بين الركود والتّضخُّم، عرفت بالرُّكود التّضخمي "*Stagflation*"، وتتمثّل في تزايد معدّلات البطالة والتّضخُّم معاً، أي أنّ العلاقة طردية بينهما وليست عكسيّة، ما دعا إلى البحث عن الإجراءات والسّياسات الاقتصادية التي يتعيّن اتخاذها حيال هذه المشكلة، وظهرت العديد من التفسيرات لهذه الظاهرة من بينها أعمال ساموبلسون وسولو وليبسي، وطرح النظرية النقدية ونظرية العرض ونظرية التوقعات الرشيدة. وبينوا أنَّ العلاقة العكسيّة بين معدّل التّضخُّم ومعدّل البطالة علاقةٌ مؤقتةٌ وليستْ ثابتةٌ، ففي الأجل الطّويل لا يمكن التّأكيد على أنَّ التّضخُّم سوف يؤدّي إلى حدوث انخفاضٍ دائمٍ في معدل البطالة.

1- أعمال ساموبلسون وسولو وليبسي

لم يُول المفكرون اهتماماً كبيراً لعلاقة فليبس، إلّا بعد أنَّ عرض بول ساموبلسون و روبرت سولو "*P.Samuelson et R.Solow*" نتائج أعمالهما في الندوة الثّانية و السّبعين للجمعيّة الاقتصادية الأمريكيّة في ديسمبر1959، والتي نشرت في المجلّة الاقتصادية الأمريكيّة في ماي 1960، فقد قام كُلٌّ من سولو وساموبلسون بتطبيق علاقة فليبس على الاقتصاد الأمريكي خلال الفترة 1900- 1960، و قد توصلا إلى نتيجةِ مفادهَا أنَّ الزّيادة في الأسعار بنسبٍ تتراوح بين 4% و 5% لا تكون ممكنةً إلّا إذا وصل مستوى

البطالة إلى نسبة 3% من قوّة العمل الأمريكيّة[1]. فقد قام كلٌّ منْ بول ساموبلسون و سولو سنة 1959، بطرحِ مسألة المراجحة، حيث لاحظا أنّ العلاقة عكسيةٌ ليس فقط بين معدّل التّغيُّر في الأجور النّقديّة و بين معدّل البطالة، بل هي أيضاً بين معدّل البطالة و التغيّر في المستوى العامّ للأسعار. لكن أهمَّ المحاولات الّتي اجتهدت لتقديم أساسٍ نظري لمنحنى فليبس، كان ما قام به الاقتصادي ريتشارد ليبسي"*R.Lipsey* "* سنة 1960، و قد بنا ليبسي نظريته في العلاقة التّبادليَّة بين معدّل التّغيُّر في الأجور النّقديّة والبطالة على أساس فرضيتين[2]:

- وجود علاقة خطّيَّةٍ وموجبةٍ بين معدّل نمو الأجور النّقديّة، وبين فائض الطّلب على الأيدي العاملة؛
- وجوّد علاقةً سالبةً وغير خطّيّة بين فائض الطّلب على الأيدي العاملة وبين مستوى البطالة.

كانت مساهمة ليبسي على مستويين، على المستوى النّظري بإعطاء الأساسّيات التي يرتكز عليها منحنى فيليبس، وعلى المستوى الميداني بتطبيق الاختبارات الإحصائيّةِ الأكثر نجاعةً [3]. فاكتشف ليبسي عدم استقرار منحنى فليبس في المدى الطّويل، وقد كان ينظر إليه في يومٍ من الأيّام بمثابة النّظريَّة القويّة التي تؤكِّد العلاقة العكسيّة بين مستوى الأسعار ومستوى البطالة، و تؤكِّد حتميّة الحركة أي من المتغيّرين بصورةٍ معاكسةٍ لحركة المتغيّر الآخر. ولكنّ ظهور أمثلةٍ واقعيَّةٍ و لاسيّما في عقد السّبعينيات من القرن العشرين عن ارتفاع كلّ من مستوى الأسعار و مستوى البطالة في آنٍ واحدٍ، قد جعل الاقتصاديين يقلّلون من أهمّيَّة منحنى فليبس.

2- النظرية النقدية

تتمثل في طرح ميلتون فريدمان "*Milton Friedman*"** وإدموند فيلبس "*Edmund Strother Phelps*"*** اللذان اثبتا أنّ التَّغلُّب على الرّكود التّضخُّمي يتطلّب القضاء أولاً على التّضخُّم. فالتّضخُّم

---

[1] بوصافي كمال،"حدود البطالة الظرفية والبطالة البنيوية في الجزائر خلال المرحلة الانتقالية"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2006، ص75.

[2] أسامة بشير الدباغ، مرجع سبق، ص198.

* **جورج ريتشارد ليبسي** من مواليد 28 أوت 1928 وهو اقتصادي كندي، عمل كأستاذ في كلية لندن للاقتصاد، ثم رئيس قسم الاقتصاد بها، اهتم بالاقتصاد القياسي وتفسير منحنى فيليبس، وبالنمو الاقتصادي، حصل على جائزة شومبيتر سنة 2006 لأفضل الكتابة على الاقتصاد التطوري واستخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال.

[3] بوصافي كمال، مرجع سابق، ص75.

** **ميلتون فريدمان** (1912-2006)، اقتصادي أمريكي عرف عنه تأييدهلاقتصاد السوق وقد أشار إلى تقليل دور الحكومة في الاقتصاد 1962، وفاز بجائزة نوبل للاقتصاد سنة 1976، لإنجازاته في تحليل الاستهلاك ونظريته في شرح سياسات التوازن.

*** **إدموند ستروثر فيلبس** أستاذ الاقتصاد في جامعة كولمبيا ولد سنة 1933، واشتهر بأعماله حول النمو الاقتصادي، وتوقعاته المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة، والتي لها تطبيقات على محددات العمل والتغيرات في الأجور، مما أوصله إلى وضع نظرية في ما عرف باسم "المعدل الطبيعي للبطالة"، وأدت هذه الأفكار إلى تفهم كيف تشتق البطالة بصورة أوضح حاز على جائزة نوبل في الاقتصاد سنة 2006.

حسب هذه النّظريَّة هو ظاهرة نقديّة بحتة يرجع في الأصل إلى أخطاء السّياسة النّقديّة الّتي تفرط في إصدار النُّقود دون ضوابط محكمةٍ، وبالتّالي يجب إيجاد درجةٍ من التّناسب بين نسبة التّغيُّر في كمّيَّة النُّقود و نسبة التَّغيُّر في حجم النّاتج الحقيقي، ولتحقيق ذلك يجب أنْ ينمو الرّصيد النّقدي بنسبة تتراوح بيّن 3% و5% سنويا[1].

وبما أنَّ عجز الموازنة العامَّة للدّولة هو من أهمّ مصادر الإفراط في عرض النُّقود، فلابد من تقليص هذا العجز، لانَّ تقليصَه يقلل من حاجة الحكومات لزيادة الضّرائب. ومن جهةٍ أخرى يجب تقليل مدفوعات الضّمان الاجتماعي للعمَّال العاطلين، لإرغامهم على قبول الأعمال الّتي كانواْ يرفضونها في حالة وجود هذه المدفوعات، وإلغاء قوانين الحدِّ الأدنى للأجور[2]. كما يروا أنَّه ليس من مهام الدَّولة في النظام الرأسمالي العمل على تحقيق التّوظيف الكامل، بل تتولي وضعَ وتنفيذَ سياسة نقديَّة منضبطة تحقق الاستقرارَ النَّقدي. ولا يتطلَّبُ علاجُ البطالةِ والرُّكودِ التَّأثيرَ في الطّلب الكلّي كما يذهب إلى ذلك الكينزيون، بل يتطلّب العمل على تحفيز رجال الأعمال للقيام بالاستثمار وزيادة الإنتاج، ويكون ذلك من خلال خفض الضَّرائب وإطلاق آليَّات السُّوق ورفع الرقابة الحكومية على الأجور والأسعار.كما بينوا أن هناك معدّلاً طبيعياً للبطالة يميل إليه كلُ اقتصاد في حالة التوازن، وأيُّ ارتفاع أو انخفاض لمعدَّل البطالة عن معدَّله الطبيعي*، يكون سببه الإعدادات المؤسَّسيَّة، كالتّأمين على البطالة والحدِّ الأدنى للأجور وقوانين العمل والنَّقابات.كما أنَّ أيَّ سياسة لتخفيض هذا المعدَّل الطَّبيعي للبطالة كالسِّياسات النَّقديَّة والجبائيَّة هي غير مجديةٍ على المدى الطَّويل وتؤدِّي إلى ارتفاع معدَّلات التَّضخُّم والبطالة.

3- نظرية العرض

يرى أصحاب هذه النَّظريَّة، أنَّ أزمة البطالة والرُّكود لا تكمن في نقص الطّلب الكلّي الفعَّال، وإنَّما في نقص قوى العرض، وأنَّ الخروج من هذه الأزمة يكون بالعمل على إنعاشِ الحوافز، التي من شأنها أنْ تزيد منْ قوى الادخار والاستثمار والعمل. ويعتبرون أنَّ الرَّأسماليَّة نظامٌ مستقرٌ أي أنَّها قادرة بشكلٍ آلي وتلقائي

---

[1] رمزي زكي، مرجع سابق، ص422.

[2] مدحت القريشي، "اقتصاديات العمل"، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص196.

*يشير **معدل البطالة الطبيعي** إلى ذلك المعدل الذي تكون عنده القوى المؤثرة في صعود أو هبوط الأسعار والأجور في حالة توازن، بحيث لا يكون هناك ميل لارتفاع معدل التضخم أو لانخفاضه. وإذا ساد الاقتصاد الوطني معدل البطالة الطبيعي، يكون الاقتصاد حينئذ عند مستوى التوظيف الكامل وفي حالة توازن. وضعه تحديدًا ميلتون فريدمان وإدموند فيلبس في فترة ستينيات القرن العشرين.

على تصحيح إختلالات السُّوق دون الحاجة لأيِّ تدخُّلٍ منْ طرف الدَّولةِ، واعتمدواْ لمكافحة الرُّكود والبطالة على خفض معدّلات الضرائب على الدّخل والثّروة[1]. فحسب"*Arthur* Betz *Laffer*"* الذي نشر كتاباً عنوانه اقتصاديّات الثّورة على الرُّسوم "*The economies of tax revolt*"، والذي حمل العديد منْ الأفكار أساسها أنَّ الضرائب المرتفعة على المداخيلِ و الأرباحِ لا تشجّعُ على المبادرة والادخار، وبالتَّالي لا تشجّع على الاستثمار والإنتاج، في حين أنَّ الجبايةَ المرتفعةَ و الرّديئة تعمل على ظهور الأنشطة غير الرَّسميَّة كتوسّع التَّشغيل غير المصرح به تهرُّباً منْ دفعِ الضَّريبة، وفي هذا الصّدد يقترح الكاتبان تخفيضاتٍ معتبرة في الضَّرائب المباشرة، والتَّقليل منها لأنَّ الأغنياء همْ الّذين يدّخرون و يستثمرون في النّهايةِ[2]. كما وافقواْ النَّظريَّة النَّقديَّة في اهتمامها المفرِّط بعرض النّقود وإهمالها لعمليَّة الإنتاج والابتكار لاسيّما وأن المشكلة حسبهم لا تكمن في التَّضخُّم أساساً، بل في ركود الإنتاج النَّاجم عن النِّظام الجبائي. ويثقون في آليَّة السُّوق والمنافسة، ويعتبرون أنَّ الاقتصاديات المعاصرة لا تعرف إختلالاتٍ أو بطالة، وإن ظهرت فهي نتاج عوامل خارجيَّة. وعارضواْ الكينزيّة واعتبروها غيْرَ فعَّالةٍ.

4- نظريّة التّوقُّعات الرشيدة

حسب أنصار هذه النَّظريَّة، ومن بينهم "*Robert Lucas Junior*"** فإنَّ التّوقُّعات تلعب دوراً مهماً في النشاط الاقتصادي، فهي تؤثّر في الأسعار والإنتاج والعمالة والادّخار والاستثمار، واعتمدواْ على **فرضيّتين** أساسيّتين هما: أنَّ النَّاس يستخدمون المعلومات المتوافرة لديهمْ، بمعنى أنَّ النَّاس يشكِّلونَ توقّعاتهمْ بناءاً على مَا يتوفر لهمْ منْ معلوماتٍ، ممَّا يجعل الحكومة غير قادرة على خداع النَّاس. ويؤكِّد على أن الأسعار والأجور تتكيف دائماً بسرعةٍ طبقاً لحالة العرض والطّلب(مرنة)[3]. وتعتبرُ أفكارهم نقيضًا لأفكار النَّظريَّة الكينزيّة، حيث تشيرُ إلى أنَّ البطالة الموجودة في النَّظام الرّأسماليّ هي بطالة اختياريّة وليست إجباريَّة، لأنَّ النَّاس يبحثون عنْ وظائف أفضل في فترة الكسادِ، وليس بسبب أنَّهمْ لا يجدون وظائف

---

[1] المرسي سيد حجازي، "النظم الضريبية"، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1999، ص129.

*آرثر بيتز لافر ولد سنة 1940 هو اقتصادي أمريكي ليبرالي، اشتهر بالمنحنى الذي يحمل اسمه، والذي يجسد نظريته في العلاقة بين الضغط الضريبي و مداخيل ميزانية الدولة، وأثرهما في تحفيز الاستثمار.

[2] بن علي بلعزوز، "مبدأ الضريبة تقتل الضريبة بين ابن خلدون ولافر"، المعهد الإسلامي للبحوث، مدريد، اسبانيا، 2006، ص12.

**روبرت لوكاس جونيور اقتصادي أمريكي حاز على جائزة نوبل في الاقتصاد سنة 1995. كتب عن التوقعات وحيادية المال سنة 1970، كما اهتم بالنظرية النقدية والتجارة الدولية والنمو الاقتصادي. عمل كرئيس قسم الاقتصاد بجامعة شيكاغو(1986-1988).

[3] بوصافي كمال، مرجع سابق، ص65.

وتتلخّص أفكار هذه النَّظريَّة في أنَّهُ لو تمكّن النَّاس منْ توقع اتجاه السِّياسة الكلّيَّة و آثارها في أعمالهمْ بشكلٍ صحيحٍ، لقاموا بالتّكيُّف مع هذهِ السِّياسة تبعاً لذلك ممَّا يجعلها غيْر فعَّالةٍ، حيث تستمرُ الأسعار في الارتفاع ولنْ تنخفض معدّلات البطالة. في نفس الإطار تؤدّي السِّياسة النَّقديَّة الانكماشية التي تستهدف مكافحة التَّضخُّم إلى بطءِ الإنتاج وزيادة معدَّل البطالة، إذْ منْ الصُّعوبة خفَّض التضخُّم دون أنْ يواكب ذلك انكماشٌ وبطالةٌ. فمهما بذلت الحكومة من جهود لخفض معدّل البطالة، فإنَّها ستنجذب دائماً نحو معدّلها الطَّبيعي، لهذا فمنْ الأفضل أنْ يكون هناك استقرار في السِّياساتِ الحكوميَّةِ، لذلك فهمْ يعتبرونَ أنَّ تصحيح الإختلالات الكلّيَّة المتمثّلة في الرُّكودِ والبطالة المرتفعةُ يتطلَّب الحرّيَّة الاقتصادية وتقييد دور الحكومةِ في إدارةِ النَّشاطِ الاقتصادي.

المطلب الثاني: تفسير آلية توازن أسواق العمل

تعددت النَّظريَّات المفسرة لحركية سوق العمل، إلا أنَّها واجهت صعوبات في تفسير آلية سوق العمل، وجاءتْ نظريَّاتٌ أخرى على أنقاض النّظريَّات الأولى حاولت أنْ تحل هذه الصّعوبات، من بينها نظرية العقود الضمنية ونظرية الأجور الكفاءة ونظرية اختلال التوازن، ونظرية البحث عن العمل.

1- نظرية العقود الضمنية

ترتبطُ هذه النَّظريَّة بأعمال بيلي"*M.N.Baily*"*، وتقوم على أساس أنَّ الاتفاقية المبرمة بين العمَّال وأرباب العمل قد تكوّن غير رسميَّةٍ أو ضمنيَّةٍ، أي أنَّهُ ليس منْ الضّروري صياغة هذه الاتفاقية بشكلٍ رسمي ومكتوب[1]. وهي تنطلق من أنَّ الأجور لا تنتقل نحو الأعلى أو الأسفل عند انخفاض الطّلب على العمل وذالك راجع إلى[2]:

- عندما ترتفع أسعار المنتوج فإنَّ الأجور تبقى تحت قيمة منتوج العمّال، والمستخدمون يحتفظون بالفرق كقسط تامينٍ، أمَّا في حالةِ الظّروف الأقل انتعاشاً يقوم المستخدم بتعويض العمَّال وذلك بتقديم نسبة معيّنةٍ منزوعةٍ من هذا الإيراد المؤمن؛

---

[1] *Anne Perrot ,"les nouvelle théorie du marche du travail ", édition la découverte , Paris , 1992 , p28.*

*__مارتن نيل بيلي__ من مواليد 29 مارس 1949، وهو خبير اقتصادي في معهد بروكينغز، اهتم بدراسة إنتاجية العمل والاقتصاد الجزئي، والنظام المالي والنقد الدولي، وتحليل الاقتصاد الأوروبي، حصل على الدكتوراه في الاقتصاد في معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا (*MIT*).

[2] *Davaid Marsden , " marche du travail ", édition économica, Paris, 1991, P9.*

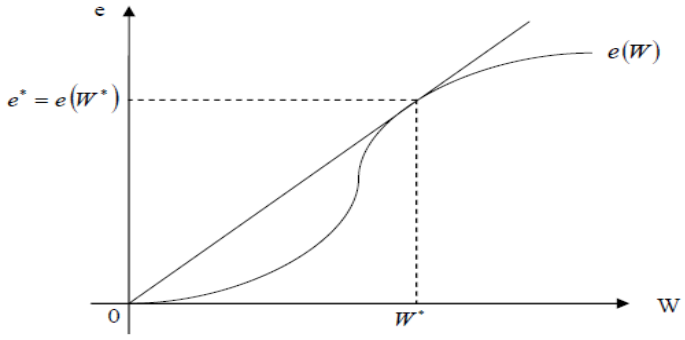
- الأجور لا تتغيّر بدلالة تغيُّر الطّلب على العمل، وذلك لانّ المستخدمين يقدمون عقوداً للعمَّال تضبط تقلّبات قيّمة المنتوج خلال الدّورة الاقتصادية؛

- للمؤسَّسات موقف حيادي اتجاه الخطر، فهي تهتمُّ بالمجموع الكلّي للأجور المقدّمة من خلال عدة فتراتٍ، وبالتّالي فهي على استعدادٍ لتسوية كافة التّقلُّبات الّتي يمكِنُ أنْ تطرأ ، بينما ينفُرُ العمَّال من هذا الخطر ويفضّلون أجراً ثابتاً.

2- نظرية الأجور الكفاءة (أجر الفاعلية)

تقومُ هذه النّظريَّة على أساس أنَّ إنتاجيّة العامل تتوقّف على مستوى الأجر الحقيقيّ حيث يعتبر ليبانستين "*Harvey Leibenstein*"*، أنّ إنتاجيَّة العامل الواحد هي دالة متزايدةٌ في الأجر الحقيقي، أي أنَّ أصحاب العمل يقومون بدفع أجور للعمّال أعلى من أجر التّوازن، ممّا يودّي بدوره إلى زيادة العمّال من عرض قوَّة عملهم، وأسباب رفع الأجور بالنّسبة لأصحاب العمل هي الرّغبة في جلب العمّال ذوي الكفاءات، وزيادة إنتاجيّة العمل وهذا باعتبار أنَّ الأجر المرتفع يحفز العمّال على زيادة الإنتاج[1]. ويمكنُ توضيح أجر الكفاءة حسب سولو من خلال شكل رقم(1-9) الموالي.

شكل رقم (1-9): شرط سولو وتوازن المؤسسة في ظل أجر الكفاءة



المصدر: بوصافي كمال،"حدود البطالة الظرفية والبطالة البنيوية في الجزائر خلال المرحلة الانتقالية"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2006، ص115.

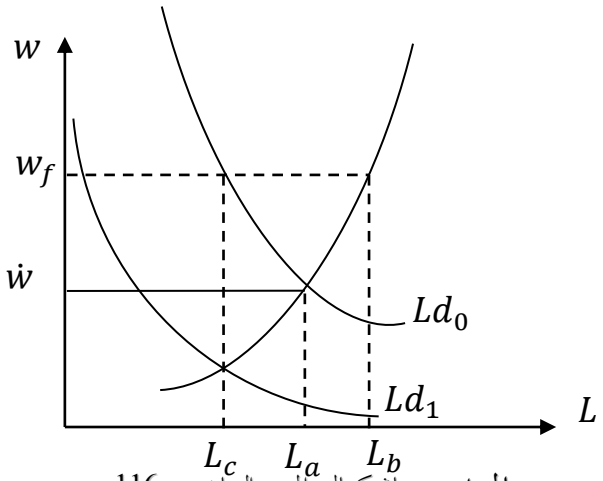
من شكل رقم (1-9) السابق، يظهر أنَّ كلَّ زيادة أوَّليّة في الأجور تؤدّي إلى زيادةٍ في كفاءة العمّال e بمقدارٍ أكبر، ويحدث في المقابل انخفاض في تكلفة العمل، وقدْ تستمرُّ المؤسّسات في رفع الأجور حتى تصل

[1] *Gregory Monkiw , " macroéconomie " , 3e édition , De Boeck université, Bruxelles, 2003 ,P196.*

* **هارفي ليبانستين** خبير اقتصادي أمريكي ولد سنة 1922 في أوكرانيا، اهتم بدراسة المبادئ الاقتصادية ودراسة النمو الاقتصادي، أول من استعمل مصطلح عدم الكفاءة سنة 1966، عمل أستاذ بجامعة كاليفورنيا بيركلي من 1951 إلى 1967، كما عمل بجامعة هارفارد من 1967 إلى 1989، توفي في 28 فبراير 1994 عن عمر يناهز 71سنة.

إلى الأجر التوازني w^* ، وعند هذا الحد تكون الزّيادة المسجّلة في الأجر متساويةٌ تماماً مع الزيادة المسجّلة في الكفاءة وبالمقابل تبقى تكلفةُ العمل لكل وحدةٍ من الإنتاج بدون تغيّر، وعند مستوى أجر التّوازن w^* سوف تتوقّف المؤسّسات الصناعيّة عنْ رفع الأجور، لأنَّ ذلك سيؤدّي إلى زيادةٍ ما تدفعها المؤسّسةُ للعمّال بمقدار اكبر من مقدار زيادة كفاءتهم، وتسمى القيمة w^* بأجر الكفاءة. وتنشأُ البطالةُ حسب هذه النّظريّة إذا كان الأجر أكبر منْ الأجر المعبر عنه بتوازن سوق العمل w^* وهنالك العديد من الأسباب التي تجعل أرباب العمل يرفعون الأجور إلى مستوى أكبر منْ الأجر التوازني، كلّها تدور حول اجتذاب اليد العاملة ذات المهارة، وشكل رقم (1-10) الموالي يبيّن كيف تنشأُ البطالة.

شكل رقم (1-10): أجور الفعالية والبطالة الإجبارية



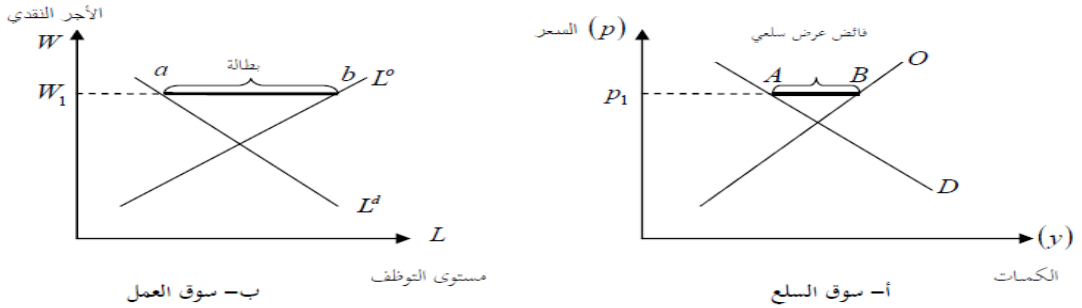
المصدر: بوصافي كمال، المرجع السابق، ص116.

من خلال شّكل رقم(1-10) نلاحظُ أنَّهُ، ونتيجة وجود أجر الفعّاليَّة W_f أكبر من أجر التوازن w^* تنشأ بطالة لا إراديّة مقدرة بـ $L_b - L_a$ ،كما أنَّ أي انخفاض في طلب المؤسّسة الإنتاجي يؤدّي إلى تخفيضِ الطّلب على العملِ إلى Ld_1، وبما أنَّ W_f ثابت بعوامل مؤسّسية فإنَّ ردَّ فعل المؤسّسة عند انخفاض الطّلب على منتجاتها يكون في تخفيض عدد العمّال الموظّفين مع الإبقاء على معدّل الأجر عند المستوى W_f حتى لا ينخفض الجهدُ والإنتاجيّة، وهو ما يسمى في ظلِ هذه النّظريّة (الاختيار الرّشيد بدل الاختيار التّوازني) ممَّا يؤدّي إلى ارتفاع عدد البطّالين بالمقدار $b_a - b_c$ ليصبح معدّل البطالة $b_b - b_c$.

3- نظرية اختلال التوازن

ظهرت هذه النَّظريَّة على يد الفرنسي ادموند مالينفود "*Edmond Malinvaud*"*، وتعتمد على استحالة تحقيق التّوازن في سوق السّلع وسوق العمل، وتفترض جمود الأجور والأسعار في الأمد القصير[1]. وترى أنَّ ظهور البطالة في سوق العمل ناتج عن قصور الطّلب في سوق السّلع، فعندما ينخفض إجماليُّ الطّلب الفعّال تتكدَّس المنتجات ويزداد المخزون منْ السّلع، وهو ما يدفع بالمنتجين ورجال الإعمالِ إلى تقليصِ نشاطاتهمْ ووقف التّوظيف وربمَا التّخلّص منْ بعضِ العمالة، وغالباً ما توصف هذه البطالةُ بالبطالة الكينزيّة. وشكل رقم (1-11) الموالي يبيّن ذلك:

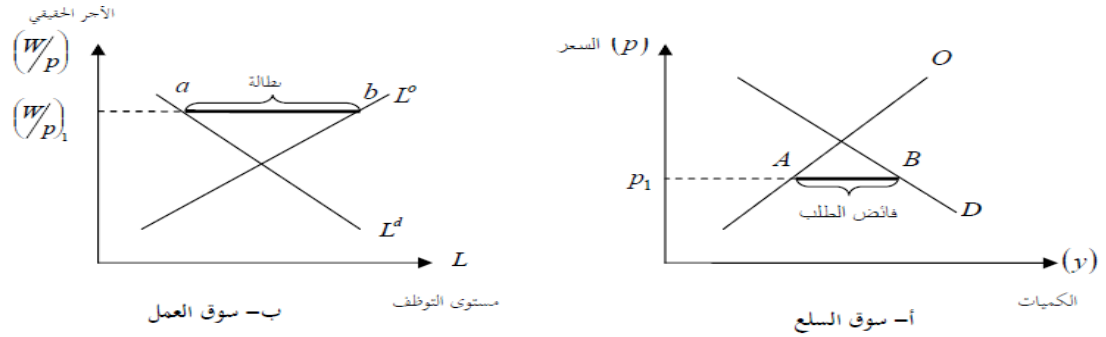
شكل رقم(1-11): البطالة الكينزيّة حسب نظريّة إختلال التّوازن



Source*: *Abraham Frois,"dynamique économique", édition DALLOZ, Paris, 1991, P153.

كما أنَّ الاختلال في سوق العمل، يمكن أنْ يحدّث بفعل ارتفاع الأجور التي تقلِّل منْ ربحيَّة المنشآت، ممَّا يقود رجال الأعمالِ إلى عدمِ زيادةِ مستوى التّشغيل وخفْضِ عدد العمَّال واللّجوء إلى تكنولوجيا إنتاج كثيفة رأس المال، والبطالةُ الناشئةُ هي بطالةٌ كلاسيكيّةٌ، وشكل رقم (1-12) الموالي يبيّن ذلك:

شكل رقم(1-12): البطالة الكلاسيكيّة حسب نظريّة اختلال التّوازن



Source*: *Abraham Frois, Op.cit, P153.

[1] محمد الميتمي، "سوق العمل والفقر في اليمن"، جامعة صنعاء، اليمن، 2001، ص5.

* **ادمون مالينفود** هو اقتصادي فرنسي ولد في 25 أبريل 1923 بليموج وتوفي في7 مارس 2015(91 عاماً)، وهو مؤسس نظرية التوازن، درس الاقتصاد القياسي وتاريخ الفكر الاقتصادي، عمل مدير للمعهد الوطني للإحصاءات، واهتم بالبطالة وقضايا التشغيل.

4- نظريّة البحث عن العملِ

ظهرت هذه النّظريّة خلال سبعينيات القرن العشرين على يد جورج جوزيف ستيجلر"*G. J. Stigler* "*، وتصف حالةَ وجود بطالة ومناصب شغلٍ شاغرةٍ في نفس الوقت، إلّا أنَّ عمليّة البحث عنْ العمل تعد مكلّفةً وتتطلّب وقتاً، لأنَّ البطّال عندمَا يقومُ بالبحث فإنَّه ينفقُ مالاً منْ أجلِ تنقلهِ، واكتشاف المؤسسات التي تعرض مناصب العمل. وعليه فإنَّ نظريّة البحث عن العملِ تنطلق من الوقائع التّالية[1]:

- تباينٌ كبيرٌ في توزيعِ الأجور مصحوباً بتنوعٍ كبيرٍ في المناصب المعروضة.

- تحصيل المعلومات خلال البحث عن العمل من طرف الأفراد، أو بحث المؤسّسة عن العامل الكُفء هي عمليّةٌ مكلفة مادياً، كما تحتاج لوقتٍ طويلٍ و إلى تفرّغٍ كامل من الأفراد لجمع المعلومات اللّازمة.

- تزامن وجود كم هائلٍ من العاطلين مع وجود فرص عمل شاغرة.

ومنْ منظورِ هذه النّظريَّة ترجع معدّلات البطالة المشاهدة في المجتمعِ إلى رغبة الأفراد في ترك وظائفهم الحاليّة، منْ أجل البحث و التّقصي عنْ أفضلِ فرص العمل المناسبة لقدراتهم وهيكل الأجور المقترَن بهَا[2].

5- نظرية تجزئة سوق العمل

ظهرتْ هذه النّظريَّة على يد الاقتصاديين مايكل جوزيف بيور "*Michael Joseph Piore*" ** وبيتر برنتلي"*P.B.Doeringer*"***، وذلك بعد الدّراسات العديدة الّتي قام بها على الاقتصاد الأمريكي، وهما من الأوائل الّذين قاموا بتطوير معنى السُّوق الدّاخليّة. وتقوم هذه النّظريَّةُ على فكرةٍ رئيسيّةٍ مفادُها أنَّ

---

[1] علي عبد الوهاب نجا، "مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها – دراسة تحليلية تطبيقية-"، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2005، ص46.

* **جورج جوزيف ستيجلر** ولد في17 يناير 1911 في سياتل بواشنطن، وتوفي في 01 ديسمبر 1991 في شيكاغو، وهو خبير اقتصادي أمريكي، حصل على جائزة نوبل للاقتصاد في عام 1982، وهو والد ستيفن ستيجلر المتخصص في تاريخ الإحصاءات.

[2] Robert Holcman,"le chômage, mécanismes économiques, conséquences sociales et humaines", notes et études documentaires françaises, n°5045, Paris,1996, P16.

** **مايكل جوزيف** ولد في 14 أوت 1940، وهو اقتصادي أمريكي باحث في اقتصاديات العمل والهجرة، وتجزئة سوق العمل وإستراتيجية العمل والتنظيم الصناعي، عمل أستاذ الاقتصاد والعلوم السياسية في معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا، وعضوا في مجلس إدارة معهد دراسات العمل التابع لمنظمة العمل الدولية.

*** **بيتر برانتلي** اقتصادي أمريكي ولد في 26 فبراير 1941 ببوسطن، حصل على دكتوراه في الاقتصاد بجامعة هارفارد سنة 1966، اهتم باقتصاديات العمل والعلاقات الصناعية والتنمية الإقليمية، عمل أستاذ للاقتصاد بجامعة بوسطن، ومدير معهد سياسة العمالة، وعضو استشاري بوزارة العمل بالولايات المتحدة الأمريكية.

سوق العملِ ينقسمُ إلى سوقين،سوق رئيسي وآخر ثانوي (حديثٌ وتقليدي)[1]. فتتكونُ السّوق الرّئيسيّة من مجموع الوحدات الإنتاجيَّة ذات الحجم الكبير، والّتي تستخدم فنوناً إنتاجيّة وتكنولوجيا كثيفة رأس المال ولو نسبياً، وبالتّالي فإنَّ العاملين فيها لا بدَّ أنْ يتمتّعواْ بقدر عالٍ من المهارات المكتسبة، سواءً عن طريق التّأهيل والتّدريب، أو عن طريقِ الممارسة، وبحكم كبر حجم هذه المنشآت وسيطرتها على أسواق السلع، فهي تتمتّع بقدر عالٍ من الاستقرارِ والرّبحيَّةِ، ومن ثمَّ استقرار أحوال العاملين فيها. وتتكون السُّوق الثّانويّة من وحدات إنتاجية صغيرة الحجم، أو تكون وحدات كبيرة لكنَّ أدوات الإنتاج المستخدمة بدائية، وتستخدم عمالةً كثيفةً بمهاراتٍ متدنيةٍ، ومنتجاتُ هذه السُّوق قليلةُ الرّبحيَّة وتعجز عن المنافسة وتكون عُرضةً للتّقلّبات والاختلالات الاقتصاديّة، وبالتالي فهي لا تتمتع بقدر كافٍ من الاستقرار، الذي ينعكس بدوره على استقرار العاملين فيها، وبروز ظاهرة البطالة[2].

المطلب الثالث: تفسير حركية وديناميكية أسواق العمل

نظراً للنقص الذي عانت منه النَّظريّات السّابقة جاءت نظريَّات أخرى لتسدَّ النَّقص، منها نظرية رأس المال البشري ونظرية الإشارة والمؤشر، ونظرية تحليل أسواق العمل والتنافر بين العرض والطلب.

1- نظرية رأس المال البشري

يعتبر شولتز"*SCHULTZ*"من رواد نظريَّة رأس المال البشري، حيث يرى أنَّ حقيقة التنمية الاقتصادية تكون عن طريق الاستثمار في رأس المال البشري.

1-1- نظرية شولتز"*SCHULTZ*": أشار شولتز سنة1961 إلى أنَّ مهارات الفرد شكل من أشكال رأس المال الذي يمكن الاستثمار فيه، وبنا شولتز* مفهومه لرأس المال البشري على ثلاثة فرضيّات أساسيَّة هي[3]:

---

[1]علي عبد القادر علي، "أسس العلاقة بين التعليم وسوق العمل وقياس عوائد الاستثمار البشري"، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، أكتوبر 2001، ص12.

[2]محمد عدنان وديع، "نظريات رأس المال البشري"، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 2000، ص8.

*__ثيودر شولتز__ اقتصادي أمريكي (1902-1998)، متخصص في اقتصاد التطوير، ساهم طويلا في التعليم العالي في جامعة شيكاغو، أصبح رئيس التجمع الاقتصادي الأمريكي سنة 1960، حصل على ميدالية (*Walker*) سنة 1972، أكبر تقدير يمنحه التجمع، نال جائزة نوبل للاقتصاد سنة 1979.

[3]راوية حسن، "مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية" ، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2002، ص66.

- إنَّ النُّموَّ الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزّيادة في المدخولات المادّيَّة، يرجع أساساً إلى المخزون المتراكم لرأس المال البشري؛
- يمكنُ تفسير الاختلافات في الإيرادات وفقاً للاختلاف في مقدار رأس المال البشري المستثمر؛
- يمكن تحقيق العدالة في الدّخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال التّقليدي.

بدأ شولتز أبحاثَهُ الأولى للاستثمار البشري على الإنتاجيّة في مجال الزّراعة، وبخاصّةٍ في الولايات المتّحدة الأمريكيَّة، فقدْ لاحظ أنَّ الاستثمارَ المستثمرَ في الأفراد، و في تعليمهم من خلال منح دراسيّة للمزارعين هو الذي حقّق القفزة في الإنتاجيّة الزراعيّة، على غرار العوامل الأخرى. وركّز اهتمامَه على عمليّةِ التّعليم باعتبارها استثماراً لازماً لتنميةِ الموارِدِ البشريّةِ[1]. ويرى أنَّ أكبرَ قصورٍ في الطريقة التي تم التعامل بها مع رأس المال في التّحليل الاقتصادي هي إلغاء رأس المال البشري من هذا التَّحليل،كما يرى أنَّ الاعتراف بالغرض الاقتصادي للتَّعليم لا ينفي الغرض الثّقافي، فإلى جانب تحقيق الأهداف الثّقافيّة، هناك بعض أنواع التَّعليم التي يمكِنُ أن تحسِّن من طاقَات وقُدُرَاتِ الأفراد، اللّازمة لأداء أعمالهم، و أنَّ مثل هذا التحسُّنِ يمكن أنْ تترتّب عليه زيادةٌ في الدّخل القومي.

1-2- إسهامات بيكر"*Gary S. Becker*": يعد بيكر* واحداً منْ أهمِّ الباحثين الّذين أدوا بإسهاماتهمْ إلى تطوّير نظريَّة رأس المال البشري، حيث بدأ الاهتمام بدراسة الأشكال المختلفة للاستثمار البشري، من تعليمٍ و هجرةٍ ورعايةٍ صحّيَّةٍ، مع تركيز محور أبحاثه بصفةٍ خاصةٍ على التدريب، وكمحاولةٍ لتحليل الجانب الاقتصادي للتّدريب، فرق بين نوعين منْ التّدريب هما: التّدريبُ العامُ و التّدريبُ المتخصّصُ. كما تناول دراسة العلاقة بين معدّل دوران العملِ وتكلفةِ ونوعية التّدريب السّابقين، وتمكّنَّ من التّمييز بين عددٍ من الحالات الّتي يختلف فيها تأثيرُ الاستثمار في التّدريب على كلٍّ من الأجور و الإنتاجيَّة الحدية[2]. فنوعُ التّدريب ومعدّل دوران العمل، يؤثّران في تحديد مقدار التّكلفة المحتملة لتقدم التّدريب، وفي تحديد من الّذي يتحمل هذه التّكلفة(الفرد أم المؤسّسة)، و يمكن للمؤسّسة أنْ تواجه الخسارة النّاجمة عن ارتفاع معدّل

---

[1] عماد الدين أحمد المصبح، "تقدير العوائد من التعليم في سورية"، معهد التخطيط للتنمية الاقتصادية والاجتماعية بدمشق، سوريا، 2010، ص06.

* **جراي بيكر** (1930-2014) اقتصادي أمريكي حائز على جائزة نوبل للاقتصاد سنة 1992، كان مهتما بالتطبيق العملي واستخدام الرياضيات في الاقتصاد، كما اهتم بمكافحة الاحتكار وبتحليل أسواق العمل ودراسة الأنشطة المؤثرة في الدخل المادي وغير المادي من خلال زيادة الموارد في رأس المال البشري. ونشر كتابا سنة 1964 بعنوان رأس المال البشري، وكان سبب لظهور الكثير من الكتابات في هذا المجال.

[2] ميلان كوبر، "إدارة مؤسسات التنمية الإدارية"، ترجمة عبد الجبار إبراهيم، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، عمان، الأردن، 2000، ص65.

دوران العمل إما بحصولها على إنتاج وعائد أكبر من الأفرادِ الموجودين حالياً، لتعويض الخسارة النّاجمة عن ترك بعض الأفراد المتدرّبين للعمل[1].

1-3- إسهامات مينسر"*Mincer Jacob*": من خلال أبحاثه ودراساته حدد ثلاثة أهداف ينبغي تحقّيقها في مجالِ الاستثمار البشري تمثلت في تحديد حجم الموارد المخصّصة للتّدريب، وتحديد معدّل العائد على الاستثمار في التّدريب، وتحديد مدى المنفعة المترتبة على تحديدِ التّكلفة والعائد على التّدريب. وقسّم مينسر* تكلفة التّدريب إلى تكلفة مباشرة وتكلفة غير مباشرة، بحيث تمثِّل التّكلفة المباشرة تكلفة العتاد والآلات والمواد المستخدمة في التّدريب وأجور المتدرّبين، أمّا التّكلفة غير المباشرة فهي التّكلفة غير الملموسة والّتي تتمثّل في تكلفة الفرصة الضائعة[2]. وتوصل إلى عددٍ من الاستنتاجات منها كلما زادت مستويات الفرد التّعليميَّةُ زاد أجره، وكلما زاد معدَّلُ دوران العمل ومعدَّلُ البطالة زادت تكلفة الاستثمار في التّدريب، وكلّما زاد الاستثمار في التّدريب زاد احتمال بقاء الفرد في المنظمة واحتمال استقرار العمالة[3].

2- نظرية الإشارة والمؤشرات

كان مايكل سبينس"*Spence*"** وأرو "*K.J Arrow*"*** من الاقتصاديّين الأوائل غير المقتنعين بنتائج نظريّة رأس المال البشري، والّتي ترى بأنَّ التّعليم يرفع مستوى الإنتاجيّة. وبدلاً من ذلك، اعتبر التّعليم امتحان لاختبار القُدُرات الفكريّة المتأصّلة لدى الباحث عن عمل، واعتبر سعي الباحثين عن العمل التّعليم بمثابة إشارةً يرسلونها لأصحاب العملِ على أنهمْ يتمتعون بتلك القدرات المتأصّلة، لكنه لا يرفع منْ قدراتهم[4].

---

[1] *Christine, AFRIAT, L'Investissement dans l'Intelligence, Presse Universitaires de France, Paris, 1992, p 33.*

[2] عماد الدين أحمد المصبح، مرجع سابق، ص12.

*__مينسر جاكوب__ هو واضع أسس علم اقتصاديات العمل المعاصر، و أول من استخدم عبارة "الرأسمال البشري" في مقال نشره سنة 1958، لكن الظهور الحقيقي للنظرية كان من خلال مقال "الاستثمار في الرأسمال البشري" الذي نشره الاقتصادي تيودور شولتز سنة 1961.

[3] علي عبد القادر، "قياس معدلات العائد على التعليم في الدول العربية"، ط1، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 2003، ص20.

**__مايكل سبنس__ ولد سنة 1943 تخصص في الرياضيات، وحصل على جائزة ديفيد أي آبار للكتب حول أطروحة الدكتوراه في "إشارة السوق"سنة 1972،وكان مهتم بالاقتصاد الجزئي والاقتصاد الرياضي، تلقى ميدالية من الرابطة الاقتصادية الأمريكية في يناير 1983، وأصبح رئيسا لقسم الاقتصاد في جامعة هارفارد سنة 1984.

***__كينيث جوزيف أرو__ اقتصادي أمريكي حصل على جائزة نوبل في الاقتصاد في عام 1972، كان مهتم بالرياضيات والإحصاء والعلوم الاقتصاد وبحوث العمليات، حصل على ميدالية من الرابطة الاقتصادية الأمريكية عام 1957، كما انتخب رئيس للرابطة الاقتصادية الأمريكية سنة 1972.

[4] محمد عدنان وديع، "نظريات الاستثمار الخاص في التعليم"، سلسلة أوراق عمل، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 2004، ص06.

ويكون لدى صاحب العمل مجموعة من المعلومات الشّخصيَّة عن الباحث عن العمل، يستخدمها ليقرّر تعيين المتقدِّم للوظيفة و بأيّ أجر. وهناك شقٌّ منْ تلك المعلومات الشّخصيَّة يعتبر ثابتاً كالعمر والجنس، بينما شقٌّ آخر يعتبرُ مرناً كالتعليم والخبرة العمليَّة، ويشيرُ سبينس إلى تلك المعلومات المرنة على أَنَّها إشارة وأَنَّها مجال مفتوح للتلاعب[1].

3- نظرية المشتغلون – الباحثون عن العمل "*insiders-outsiders*"

قدّم الاقتصادي الإنجليزي"*D. Snower*"* والسويدي"*A. Lindbeck*"**سنة 1984 نموذج المشتغلين والباحثين عن العمل كبديل لنظرية الأجور الفعالة، ويتمثل هذا النموذج في اجتماع أرباب العمل في شكل تنظيماتٍ مهنيةٍ مع نقابات العمَّال لمناقشة قضيَّة الأجور، غير أنَّ البطالة النّاتجة عن مثل هذه التشاورات تجد مصدرها في النّزاعاتِ القائمةِ بين مجموعتين من العمَّال هما "*insiders*" أيَّ العمَّال المشتغلين حالياً في المؤسَّسة، و"*out-siders*" وهي الفئة العمّاليَّة المرشحة للتّوظيف، ولو عند أدّنى مستوى للأجورِ بحكمِ البطالةِ الّتي تعاني منها. فالعمَّال الحاليّون يرفعون الأجورَ إلى مستويات تفوق المستوى التوازني مسبِّبين في حدوث بطالةٍ إجباريةٍ لفئةِ الباحثين عنْ العملِ، لأنَّهُمْ يعملون في الوقتِ الحالي ويملكون قوّةَ مساومةٍ كبيرةٍ[2]. وحتّى تزداد قوّةُ مساومتهم، يحاول افرادُها التّضامن مع بعضهم البعض لمنع "*outsiders*" من الدخول. كما أنَّ أربابَ العمل تحمَّلوا تكاليفَ تدريبِ وتكوينِ المشتغلين، وهو ما يدفعهم لتفضيل العمَّال الحاليين حتى لا يضطروا إلى تحمل تكاليف البحث عن عمالةٍ جديدةٍ وتدريبها، وهكذا حاولت هذه النَّظريَّةُ تفسيرَ تزامن ارتفاع معدّلات اليد العاملةِ المشتغلةِ بالفعل وتنامي عددُ العاطلين عن العمل.

4- نظرية تحليل أسواق العمل والتنافر بين العرض والطلب

على اثر الأزمة المالية لسنة 2008، تزايدت حدة البطالة واتسعت رقعتها، لتمس الدول المتقدمة والنامية على حد السواء، ما دفع بمنظمة العمل الدولي للبحث عن حلول لتخفيف من وطائها، وعلى اثر ذالك ظهرت نظرية تحليل أسواق العمل، والتي قدّمها كُلٌّ من بيتر دايموند"*Peter A. Diamond*" ودال

---

[1] علي عبد القادر، "أسس العلاقة بين التعليم وسوق العمل وقياس عوائد الاستثمار البشري"، المرجع السابق، ص14.

***دانس سنيور** اقتصاد أمريكي من أصل انجليزي ولد في 14أكتوبر 1950، وهو رئيس معهد كيل للاقتصاد العالمي، اهتم بالتشغيل والبطالة ونظرية البحث عن العمل ونظرية النمو، واقترح تفسيرا جديدا للعلاقة بين التضخم والبطالة.

****كارل اسل يوجين ليندبيك** خبير اقتصادي سويدي ولد في 26جانفي 1930، اهتم بالتشغيل والبطالة وتفسر بعض الجمود في التوظيف في سوق العمل.

[2] *Gregory Monkiw, Op.cit, P196.*

مورتينسين"*Dale T. Mortensen*" وكريستوفر بيساريديس"*Christopher A. Pissarides*"*، عام 2010 حول سير عمل الأسواق، و تناولُوا في أبحاثهم خاصَّةً مشاكل سوق العمل، وفسَّروها بشكلٍ مذهلٍ وغير معهودٍ، وساهموا في تطويرِ نظريَّة البطالة الجديدة. وهم ينتسبون إلى المدرسة الكلاسيكيَّة الجديدة، التي تقول بأنَّ الأسواق إذا ما تركت لحالها فهي ستشجِّع على تحقيق التَّوازن بين العرض والطَّلب، من خلال آليّة التَّطوُّر التَّلقائي للأسعار، وإذا ما طبقّ الأمر على سوق العمل، فأنَّهُ كاف لتأمين الوظائف للجميع[1]. واهتمّت بالإختلالات التي تشوب ديناميكيَّةَ سوق العمل، كصعوبة التَّلاقي بين المؤسَّسات والعاطلين عن العمل، لأنَّ ما يملكه هؤلاء وأولئك من معلومات ليست كافية، وبالتَّالي يطولُ الوقتُ في عمليّة البحث عن شغلٍ وتتزايد الكلفة، وهذا ما يؤدّي برأيهم إلى البطالة. ومنه فإنَّه كلَّما كانت عمليَّةُ البحث عن منصب عمل مكلّفةً، كلّما ارتفعت البطالة، وكذلك الأمر بالنِّسبة للمؤسَّسات، فكلَّما كان التَّوظيفُ يتسبَّب في مشكلةٍ، كُلَّما تراجع الاهتمام بخلق مناصب شغل[2]. كما أشاروا إلى قضيّة زيادة تعويضات البطالة ودورها في رفع معدل البطالة، والحد من البحث عن عمل، فهي تدفع بالتالي في اتِّجاه رفع الأجور، مما يحدُّ من عدد الوظائف المتوفّرة ويرفع من معدَّلات البطالة. فارتفاع الأجور الذي تغذيه مداخيل بديلة، تعزز قدرةَ العمال على التفاوض بمساعدة النقابات، يعمل على زيادة نفقات المؤسَّسات التي تجد نفسها مضطرة للحدِّ من عدد الوظائف[3]. وهكذا بعد مرور ثمانين عاماً على تطوُّر الفكر النيوكلاسيكي، نعثر مجدّداً على اللّازمة الّتي أشار إليها الاقتصادي جاك رويف"*J. Rueff*"** سنة 1931، بأنَّ السبب الرّئيسي للبطالة هي تعويضات البطالة.

---

[1] براكاش لونغاني، "شخصيات اقتصادية: مكافآت العمل"، مجلة التمويل والتنمية، صندوق النقد الدولي، جوان 2014، ص4.

* **بيتر دايموند** (70عاماً) خبير اقتصادي امريكي ولد في 29 ابريل 1940 بنيويورك، وهو أستاذ في معهد التكنولوجيا في مساتشوسيتس وعضو في الأكاديمية الوطنية للعلوم (الولايات المتحدة). **ديل مورتنسن** (2 فبراير 1939- 9 يناير 2014) خبير اقتصادي امريكي ولد في انتربرايز (الولايات المتحدة) وهو أستاذ في جامعة نورثوسترن في ايلينوي (الولايات المتحدة). **كريستوفر بيساريدس** (62 عاماً) خبير اقتصادي بريطاني من أصل قبرصي، ولد في 20 فبراير 1948 بنيقوسيا (قبرص) وهو أستاذ في كلية لندن للاقتصاد (بريطانيا). والثلاثة حازوا على جائزة نوبل للعلوم الاقتصادية سنة 2010 وذلك تقديرًا لدورهم في تطوير نظريات تفسر التفاعل بين السياسات الاقتصادية وسوق العمل، وتحليلهم للأسواق العمل والتنافر بين العرض والطلب.

[2] انظر يومية القدس العربية، محور اقتصاد ومال، مقالة بعنوان: "الموضوع الحائز على جائزة نوبل لهذا العام"، العدد 6639، الأربعاء 13 أكتوبر 2010، ص15.

[3] براكاش لونغاني، مرجع سابق، ص5.

** جاك رويف (23 أوت 1896- 23 ابريل 1978) خبير اقتصادي فرنسي، كان معارضا للأفكار الكينزية حيث نشره مقال سنة 1947 بعنوان مغالطات النظرية العامة للورد كينز، اهتم بالنظام النقدي الدولي وبالركود التضخمي، نشر مقال سنة 1931 بعنوان " *L'assurance chômage: cause du chômage permanant*" بين فيه إن تعويضات البطالة سبب في استمرار البطالة.

خلاصة

كانت سياسة التَّشغيل دوماً جزءاً لا يتجزأُ من سياسات التَّنمية الاقتصادية والاجتماعية، على اعتبار أنَّهُ لا يمكنُ الاهتمامُ بالجوانب الماديَّة دون الجوانب البشريَّة، بحكم أنَّ الهدف من التَّنمية في النهاية هو توفير القدر الكافي من سبل العيش الكريم للمواطن، وهو ما لا يتأتى إلَّا بتوفير فرص العمل لكل القادرين عليه والباحثين عنه، ووضع البرامج النَّاجعة للتكفُّل بالقادمين إلى سوق العمل من الجامعات ومعاهد التَّكوين المختلفة. لكن تحديد السَّياسات الأنجع والمناسبة للتَّشغيل انطلاقاً من أسباب البطالة ونقص التشغيل، فقد كانت محور اختلف بين المفكِّرين الاقتصاديين، فأشاروا إلى سياستين لدعم التَّشغيل وتوفير المزيد من فرص العمل، تمثلت في سياسة تنشيط جانب الطلَّب وسياسة تحسين كفاءة جانب العرض.

فسياسة تنشيط جانب الطلَّب تهدف إلى زيادة فرص العمل من خلال تحسين مناخ الاستثمار، بالاعتماد على أدوات السَّياسة النقديَّة والماليَّة، كاستقرار سعر الصرف وخفض سعر الفائدة، والتحكم في الإنفاق الحكومي، وخفض عجز الموازنة العامّة وتخفيض التضخُّم، وتطوير أسواق رأس المال، وخفض الإجراءات والقيود المتعلّقة بالاستثمار، ومنح الحوافز الماليَّة والضريبيَّة للمستثمرين، وتشجيع الصّادرات وتشجيع الاندماج والتكامل مع العالم الخارجي، وتشجيع دور القطاع الخاصّ من خلال سياسة الخوصصة. وتنمية المشروعات الصّغيرة بتقديم المساعدات الفنّيَّة، كالتّدريب وتوفير الأجهزة والآلات والاهتمام بتسويق منتجاتها.

أمَّا سياسة تحسين كفاءة جانب العرض، فيتوقف نجاحها على الوصف الدقيق للمتعطلين وخصائصهم، والتَّتبُّع المستمر لاحتياجات سوق العمل، وتنمية الموارد البشرية من خلال إستراتيجية التعليم والتدريب الّتي تعد من أهمّ عوامل تحسين مهارات وقدرات الموارد البشريَّة، وسياسة السّلامة والصِّحَّة المهنيَّة من أجل المحافظة على الكم والنوع. وسياسة الأجور، باعتبار الأجر شرط الضروري للمحافظة على حجم القوة العاملة، أي أن العامل بحاجة إلى أن يحافظ على قوته، ويكون قادرًا على أن يعيل عائلته. وبدمج السياستين معاً نصل إلى سياسات أوسع وأشمل تضمن تحقيق التنمية عامةً والتنمية البشرية خاصةً، والمبنية على برامج وأجهزة ومؤسسات تشغيل متينة تعتمد في جوهرها على تحصين الأجر وتحصين العمال عبر الأمان الوظيفي والحماية الاجتماعية، وتضمن حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، وتعمل على تحقيق مؤشر تنمية بشرية راقي بين تصنيف دول العالم. وهو ما سنتطرق إليه في الفصول اللاحقة.

الفصل الثاني: مدخل نظري حول التنمية البشرية

تمهيد

منذ تسعينيات القرن20، حصلت نقلة كبيرة في المقاربة الكلاسيكية لمفهوم التنمية البشرية، القائمة على اعتماد مؤشرات معدل النمو الاقتصادي ونصيب الفرد من الدخل والرفاهية، إلى مقاربة جديدة لا تتأسس على البعد الاقتصادي فحسب بل على منظور شمولي، يقوم على علاقات متشابكة بين الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والمعرفية والحوكمة السياسية، ويجعل من الإنسان محور التنمية وهدفه ووسيلته، ويركز على تمتعه بحقوقه الكاملة.

حصل هذا التحول بعد أن وجهت انتقادات موضوعية ومقنعة إلى المقاربة التقليدية للتنمية، لكونها قاصرة إلى حد بعيد على تلبية احتياجات الغالبية، وأن النمو الاقتصادي الذي يتيح إمكانية الحصول على الدخل العالي للفرد، قد يكون مركزا في أيدي أقلية، في الوقت الذي يكون الفقر متفشياً بين فئات عريضة من الناس، ويكون المواطن مسلوباً من حقوقه السياسية، لذلك أعيد صياغة مفهوم التنمية عن طريق إدماج حقوق الإنسان ضمن هذه المقاربة الجديدة القائمة على قاعدة أن لا تنمية بدون تمتع الإنسان بكافة حقوقه، وأنه لن يكون مؤهلا لإنجاز التنمية وتحسين فرص معيشته، إلا بتعزيز مكانته بترسانة من الحقوق التي تتيح له الانخراط في عالم التنمية، والاستفادة من تطبيقاتها، وهو العنوان الذي تتأسس عليه فلسفة التنمية البشرية. وفي خضم هذا الجدل الدائر حول مفهوم وغايات التنمية البشرية وربطها بحقوق الإنسان، لا تزال الدول النامية عامة والجزائر خاصة تخطو خطوات محتشمة نحو الانخراط في دائرة هذا المفهوم الجديد للتنمية، وذلك في مناخ يتسم بالمتغيرات الدولية والإقليمية واكتساح العولمة. وللإلمام بهذا الجانب عملنا على التطرق إلى النقاط التالية:

- ✓ **المبحث الأول: ماهية التنمية البشرية وقياسها.**
- ✓ **المبحث الثاني: الأدلة التكميلية لقياس التنمية البشرية.**
- ✓ **المبحث الثالث: سياسات التنمية البشرية.**

المبحث الأول:
ماهية التنمية البشرية وقياسها

إن التنمية لا يمكن تحديد مفهومها بعملية التراكمات المادية للثروة وتحسين مستويات المعيشة، بل تعني كذلك تنمية البشر وتحفيز قدراتهم الفطرية وزيادة ثقتهم بأنفسهم؛ أي أنها تحمل مضمونا أكبر من التعبير عنها بمستويات الدخل الفردي، لذا يجب أن تفهم تحت شروط القيم والأبعاد الثقافية للحياة الاقتصادية والاجتماعية، التي لها تأثير كبير على تنمية القدرات البشرية. ولتوضيح ذلك سنتطرق لبلورة مفهوم التنمية البشرية، ومبادئها وأهدافها الأساسية، ودليل قياسها.

المطلب الأول: بلورة مفهوم التنمية البشرية

عرف مفهوم التنمية البشرية تطوراً مع تطور نظريات التنمية والنمو الاقتصادي، فارتبط مضمونها بمسائل الرفاه الاجتماعي، ثم تطور ليركز على أهمية التعليم والمعرفة، وتشكيل القدرات البشرية، وتمتع البشر بقدراتهم المكتسبة في جو من الحرية واحترام حقوق الإنسان، وهو ما سنتطرق إليه من خلال هذا المطلب.

1- ظهور مفهوم التنمية البشرية

يتطلب البحث في تطور مفهوم التنمية البشرية الرجوع إلى أصل استخداماته، إذ لم يكن هذا المصطلح شائعاً كما هو موجود حالياً، بل الذي شاع حينها هو مفهوم تنمية الموارد البشرية، الذي ورد في قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة الصادر سنة 1962، حول دور الأمم المتحدة في تدريب الكوادر الوطنية لتسريع التصنيع في الدول النامية، حيث اعتمدت الأمم المتحدة التعليم والتدريب نواة أساسية لتحقيق التنمية، وحددت ثلاثة أوجه رئيسة لتنمية الموارد البشرية هي[1]:

- ✓ استخدام أفضل للقوى العاملة، من خلال توفير مستويات أعلى من التشغيل المنتج؛
- ✓ تحسين نوعية القوى العاملة، من خلال التعليم المهني والتدريب؛
- ✓ تحفيز الدعم الشعبي لجهود التنمية الوطنية وإشراك أوسع للفئات الاجتماعية.

[1] أسامة عبد المجيد العاني، "المنظور الإسلامي للتنمية البشرية"، كراسات إستراتيجية، العدد70، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، ابوظبي، الإمارات العربية، 2002، ص12.

ولقد ظل التركيز على تنمية الموارد البشرية على حاله طوال ستينيات وسبعينيات القرن العشرين، إلا أنه صار أكثر توسعاً خلال الثمانينيات، وتزايد هذا الاهتمام عندما وُضع الجزءُ وهو تنمية الموارد البشرية ضمن الكل وهو التنمية البشرية، لذا ورد في مقدمة الإعلان العالمي عن الحق في التنمية البشرية الذي تم اعتماده ونشر في 4 ديسمبر1986، حول تعريف التنمية البشرية بأنها عملية اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية شاملة، تستهدف التحسن المستمر لرفاهية الأفراد جميعهم على أساس مشاركتهم النشيطة والحرة والهامة في التنمية، وفي التوزيع العادل للعوائد الناجمة عنها[1]. ويشير هذا التعريف إلى مجموعة من المعطيات، وهي[2]:

- ✓ شمولية المفهوم الذي يؤكد أن التنمية البشرية ذات صبغة عالمية، موجهة إلى سائر سكان المعمورة؛
- ✓ تكامل المفهوم بمعنى أن التنمية البشرية تستهدف الجانب الاقتصادي والسياسي والمعرفي والحقوقي؛
- ✓ الاستدامة، في تحقيق الرفاهية وربطها بحقوق الإنسان تمس أجيال الحاضر كما تمس أجيال المستقبل؛
- ✓ عدالة الاستفادة حيث توزع العوائد توزيعاً عادلاً تستفيد منه جميع الفئات الاجتماعية دون تمييز؛
- ✓ يشكل الإنسان العنصر الأساس في التنمية البشرية، فهو هدفُها ووسيلتُها وأداتُها؛

والحاصل أن التنمية البشرية عملية شاملة، تتم في إطار من الروابط المتفاعلة التي تحكمها العديد من الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والإدارية، ويكون الإنسان محورَها الأساسي وأداةَ تحقيقها.

2- اتضاح مفهوم التنمية البشرية

أن مفهوم التنمية البشرية شاع في الوجود رسمياً بعد أن تبناه البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة سنة 1990، وقصد به تلك العملية التي تهدف إلى توسيع خيارات الناس[3]. وعلى الرغم من أن هذه العملية تشتمل على خيارات كثيرة ومتنوعة وغير محدودة، إلا أنه يمكن إفراد ثلاثة خيارات مهمة تتمثل في ضرورة أن يحيا الناس حياة طويلة خالية من العلل، وأن يكتسبوا المعرفة ويحصلوا على الموارد اللازمة لتحقيق مستوى حياة كريمة،

ثم تمتد هذه الخيارات لتستوعب الحريات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، والارتقاء بثلاثة محاور أساسية في حياة الناس، وهي[4]:

---

[1] الإعلان رقم 41-128 الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة، الدورة 41، 4ديسمبر 1986، والمتضمن مسألة الحق في التنمية.

[2] صادق محمد توفيق، "التنمية في دول مجلس التعاون"، مجلة عالم المعرفة، عدد103، الكويت، 1986، ص57.

[3] *UNDP, Human development report 1990, "Defining and measuring human development ", New York, 1990, P9.*

[4] مجموعة من الباحثين، "التقرير الاستراتيجي الإفريقي"، الطبعة الأولى، معهد البحوث و الدراسات الإفريقية، جامعة القاهرة ، مصر، 2007، ص527.

- رفع متوسط العمر وذلك عن طريق النهوض بالجانب الصحي؛
- رفع مستوى المعرفة بتطوير الجانب التعليمي بمختلف أنواعه؛
- رفع المستوى المعيشي من خلال توفير فرص العمل اللازمة والنهوض بالأنشطة الاقتصادية.

تعمل هذه المحاور الثلاثة ضمن إطار الحرية، من خلال توفير جوانبها المختلفة، سياسياً واقتصادياً واجتماعياً. ثم جرت عملية بلورة لهذا المفهوم في تقارير التنمية البشرية التي تلت تقرير سنة 1990، ففي تقرير سنة 1992 ورد تأكيد على ضرورة تمييز مفهوم التنمية البشرية عن غيره من المفاهيم، إذ ذكر التقرير أن التنمية البشرية فكرة أوسع وأشمل، فهي تغطي جميع اختيارات الإنسان في كل المجتمعات، وفي مراحل التنمية، فهي تهتم بالنمو الاقتصادي قدر اهتمامها بالتوزيع، كما تهتم بالحاجات الرئيسية بقدر ما تهتم بالشريحة الكاملة للتطلعات الإنسانية، وهي تنسج التنمية حول الناس وليس العكس. كما أعطى التقرير دوراً مهماً للأسواق العالمية، وسعى إلى تثبيت مبدأ الأسواق التنافسية باعتبارها تقدم ضماناً أفضل لكفاية الإنتاج، ودعا إلى فك القيود الموضوعة على الأسواق باتجاه جعلها مفتوحة لجميع الشعوب. كما أضفى تقرير التنمية البشرية لسنة 1993 مفهوم المشاركة الجماهيرية، فعرّف التنمية البشرية بأنها تنمية الناس من أجل الناس بواسطة الناس[1]؛ فتنمية الناس معناها الاستثمار في قدرات البشر، سواء في التعليم والصحة والمهارات حتى يُمكِنُهم العمل على نحو منتج ومبدع، والتنمية من أجل الناس معناها كفالة توزيع ثمار النمو الاقتصادي الذي يحققونه توزيعاً عادلاً وواسعَ النطاق. والتنمية بواسطة الناس، أي إعطاء كل فرد فرصة المشاركة فيها، وعليه فإن الإنسان هو الوسيلة وهو الهدف والغاية[2]. وجاء في تقرير التنمية البشرية لسنة 1994، مفهوم التنمية البشرية المستدامة، وعرفها بأنها تنمية موالية للناس، وموالية لفرص العمل، وموالية للطبيعة، فهي تعطي أولوية للحد من الفقر والعمالة المنتجة والتكامل الاجتماعي وإعادة تأهيل البيئة، وهي تعجل بالنمو الاقتصادي وتترجمه إلى تحسينات في حياة البشر دون تدمير رأس المال اللازم لحماية فرص الأجيال المقبلة[3].

أما تقرير سنة 1995 فقد توجه نحو بيان وضع المرأة بالنسبة إلى الرجل، موضحاً أن النساء في العالم يشكلن نصف المجتمع الإنساني من حيث الكم، لكنهن يحصلن على نصيب متدن مقارنة بما يحصل عليه

---

[1] تقرير التنمية البشرية 1993، "مشاركة الناس"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ترجمة مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت 1993، ص3.

[2] رعد سامي التميمي، "العولمة و التنمية البشرية المستدامة في الوطن العربي"، الطبعة الأولى، دار دجلة، عمان، 2008، ص62.

[3] *UNDP, Human development report 1994, "An agenda for the social summit", New York, 1994, P4.*

الرجل من الدخل وفرص العمل. كما ناقش تقرير سنة 1996 الإجراءات الذاتية التي يتوجب اتباعها في البلدان النامية لتحقيق التنمية البشرية، ووضع عددا من التوصيات أبرزها؛ ضرورة أن تقوم الدولة بتحسين طبيعة ونوعية النمو الاقتصادي، وأن تكون السياسات المرسومة نابعة من البيئة المحلية لتلك الأقطار. كما دعا تقرير سنة 1997 إلى تبني إستراتيجية للحد من الفقر مطلع القرن الواحد والعشرين، وأشار إلى اعتماد ست أولويات تتمثل في الآتي[1]:

- يجب تمكين المرأة والرجل على حد سواء وفي كل مكان من بقاع المعمورة؛
- إعطاء الفرص نفسها الممنوحة إلى الرجل للإسهام في تمكين المرأة؛
- إن استدامة الحد من الفقر تتطلب مرافقتها بتنمية اقتصادية شاملة تشمل البلدان النامية ككل؛
- يمكن للعولمة أن تكون عاملاً مساعدًا للحد من الفقر، إذا ما تمت إدارتها بشكل عادل؛
- لابد للدولة أن تضطلع بدورها في توفير الإطار السياسي الملائم لتفعيل إستراتيجية الحد من الفقر؛
- لابد من توافر دعم عالمي بمنح القروض والمساعدات اللازمة للدول الفقيرة وتشجيع صادراتها.

3- العلاقات المتشعبة لمفهوم التنمية البشرية

تطور مفهوم التنمية البشرية انطلاقا من مفهوم تنمية الموارد البشرية، ليشمل القدرات البشرية كافة واستخداماتها في العملية الإنتاجية، بحيث أصبح الإنسان هو صانع التنمية وهدفها في الوقت ذاته. لينتقل إلى التركيز على تخفيف وطأة الفقر وتوفير الحاجات الأساسية. ثم ليرتبط بعلاقات مع عدة مفاهيم، من بينها مفهوم الاستهلاك والدور الذي يمكن أن يؤديه في التنمية البشرية، من حيث تعزيز التقدم البشري أو عرقلته، وهو ما بحثه تقرير التنمية البشرية لسنة 1998[2]. كما دعا تقرير سنة 1999 إلى عولمة ذات ملامح إنسانية، ليبرز دور العولمة في تعميق الهوة الموجودة أساساً ما بين البشر، والمتمثلة في فوارق العلم والاقتصاد، وطالب بخلق توازن بين السعي لجني الأرباح ومشكلات البشر. أما تقرير التنمية البشرية لسنة 2000 فقد ابرز علاقة الحرية بالتنمية البشرية، فهدف إلى تأمين الحريات السبع: التحرر من التمييز حسب الجنس أو العنصر؛ والتحرر من الخوف ومن التهديدات المتعلقة بالأمن الشخصي، وحرية الفكر والكلام والمشاركة في صنع القرار، والتحرر من الفاقة؛ وحرية تنمية الإمكانيات البشرية، والتحرر من الظلم ومن انتهاكات سيادة

[1] تقرير التنمية البشرية 1997، "التنمية البشرية والقضاء على الفقر"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ترجمة مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 1997، ص127.

[2] تم الاعتماد في هذا الجزاء على تقارير التنمية البشرية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي من سنة 1998 إلى سنة 2015.

القانون، وحرية الحصول على فرصة عمل كريمة[1]. أما تقرير سنة 2001 فقد أشار إلى علاقة وإسهام التقنيات الحديثة في خدمة التنمية البشرية،كمعيار إلى جانب معايير التنمية البشرية الأساسية الثلاثة[2]. وهدَفَ تقرير سنة 2002 إلى تعميق الديمقراطية، إذ تناول علاقة السياسة بالتنمية البشرية، والاحتياجات اللازمة للدول لإرساء الحكم الراشد الديمقراطي. أما تقرير سنة 2003 فجاء بعنوان الميثاق الدولي لإنهاء الفقر البشري، فبين علاقة ودور التنمية البشرية في محاربة الفقر. وأشار تقرير سنة 2004 إلى علاقة الحرية الثقافية، واعتبرها جزءًا حيوياً من التنمية البشرية. وتطرق تقرير سنة 2005 إلى العلاقة بين الإنسان والبيئة، ودعا إلى المحافظة على التوازن البيئي والسعي إلى ترشيد استخدامها، وحفظ حق الأجيال القادمة للاستفادة منها. وبين تقرير سنة 2006 علاقة أزمة المياه والصرف الصحي بالتنمية البشرية.

وتطرق تقرير2008/2007 إلى مشكلة تغير المناخ، وقضايا العدالة الاجتماعية والمساواة وحقوق الإنسان بين الدول والأجيال. أما تقرير سنة 2009 فنوه بعلاقة التنقل البشري مع التنمية البشرية، فدراسة الهجرة والآثار المتعددة التي تخلفها على كافة الأطراف التي تتأثر بها. وأكد تقرير سنة 2010 على علاقة الإنصاف والتمكين والاستدامة في توسيع الخيارات المتاحة للإنسان. أما تقرير سنة 2011 فتناول الترابط بين الاستدامة البيئية والإنصاف وهما متشابهان من حيث الجوهر إذ يُعنى كل منهما بعدالة التوزيع. وتضمن تقرير سنة 2013، الاستثمار في مجالات التعليم والصحة، والانخراط الاستراتيجي في الاقتصاد العالمي، ودور ذلك في أحراز مكاسب سريعة للتنمية البشرية بالدول النامية. وأشار تقرير سنة 2014 إلى المخاطر التي تهدّد التنمية البشرية كالنزاع والبطالة وعدم المساواة. أما تقرير سنة 2015 فتناول علاقة العمل بالتنمية البشرية، وخلص إلى أن العمل يسهم في تعزيز التنمية البشرية عندما توسّع السياسات فرص العمل المنتج والمرضي، وتنمّي مهارات العاملين وطاقاتهم، وتصون حقوقهم وسلامتهم ورفاهيتهم.

ومما تقدم يُلاحظ أن مفهوم التنمية البشرية لا يمكن حصره في تعريف محدد، ولا يمكن اعتباره تعريفاً متبلورًا رغم مرور أكثر من عقد من الزمن على ظهوره، الأمر الذي يشير إلى أن عملية إنضاج المفهوم ما تزال مستمرة، وأن المفهوم يواكب احتياجات البشرية ويتطرق إلى محاولة شمول كل الأمور التي من شأنها عرقلة مسار التنمية البشرية.

[1] انظر تقرير التنمية البشرية 2000، "حقوق الإنسان والتنمية البشرية"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، أكسفورد، نيويورك، 2000.

[2] معايير التنمية البشرية الثلاثة تتمثل في مدة الحياة ومستوى التعليم ومستوى المعيشة، وسنتطرق لها بالتفصيل في المبحث الثالث.

المطلب الثاني: مبادئ وأهداف التنمية البشرية وتحدياتها

تُعرَّف التنمية البشرية بأنها إنماء لطاقات البشر وكفاءاتهم، وإتاحة الخيارات والفرص أمامهم، بكل عدل وموضوعية، وعلى قاعدة الحرية والشفافية والمساءلة واتخاذ القرارات بالمشاركة الفعالة والمسؤولة، وهذه المصطلحات تشكل ما يعرف بمبادئ التنمية البشرية والتي يبنى عليها تحقيق أهدافها، ومواجهة تحدياتها.

1- مبادئ التنمية البشرية

ينطوي تحقيق التنمية البشرية على جملة من المبادئ تتمثل في:

أ- **التمكين**: المقصود بالتمكين هو تعزيز قدرة الإنسان على إحداث التغيير، والمشاركة في العمليات السياسية والإنمائية والتأثير فيها، والاستفادة منها[1]؛

ب- **الاستدامة**: التنمية البشرية عملية مستمرة وبعيدة المدى، فهي تعنى بتلبية الحاجات الأساسية للأجيال الحالية دون تعريض قدرات الأجيال المقبلة وفرصها للخطر[2]؛

ت- **الإنصاف**: ويشمل العدالة في بناء القدرات، وإتاحة الفرص المتكافئة للجميع[3]؛

ث- **الحرية**: تُعنى التنمية البشرية أساساً بالحرية وبناء قدرات البشر، بوصفها عملية توسيع للحريات الحقيقية، التي يتمتع بها الناس[4]؛

ج- **المشاركة**: جوهرها أن يتمكن الناس ـ باعتبارهم مواطنين متساويين في الحقوق والواجبات ـ من المشاركة في صنع القرارات[5]؛

ح- **الحوكمة والمساءلة**: تعني جدية أسلوب الحكم في التعامل مع المجتمع على أساس الحوار، ووجود أدوات المراقبة والمحاسبة وآليات سليمة لاتخاذ القرارات التي تؤثر على حياة الناس[6]؛

خ- **شمولية المنهج**: يتجاوز منهج التنمية البشرية الفلسفة التي تضع الدخل أساساً لتحقيق التنمية، وهذه الشمولية تجعل المنهاج صالحاً لكافة الدول ولجوانب الحياة كلها[7].

---

[1] تقرير التنمية البشرية 2010، "الثروة الحقيقة للأمم:مسارات في التنمية البشرية"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيويورك، 2010، ص66.

[2] تقرير التنمية البشرية 2011، "الاستدامة والإنصاف: مستقبل أفضل للجميع"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيويورك، 2011، ص17.

[3] نفس المرجع، ص18

[4] انظر تقرير التنمية البشرية 2004، "الحرية الثقافية في عالمنا المتنوع"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيويورك، 2004، ص13.

[5] انظر تقرير التنمية البشرية 1993، مرجع سابق، ص4.

[6] تقرير التنمية الإنسانية العربية 2002، "خلق الفرص للأجيال القادمة"، المكتب الإقليمي للدول العربية، عمان، الأردن، 2002، ص10.

[7] أسامة عبد المجيد العاني، مرجع سابق، ص20.

2- أهداف التنمية البشرية

تسعى التنمية البشرية لتحقيق الأهداف الآتية[1]:

- ❖ تحقيق المساواة بين الجنسين، لأنها ضرورية لإحلال السلام والرخاء والاستدامة في العالم؛
- ❖ ضمان الحريات وتعزيز حقوق الإنسان وتجسيد الديمقراطية؛
- ❖ القضاء على الفقر بجميع أشكاله، وتحقيق الأمن الغذائي عن طريق نظام غذائي مستدام بالكامل؛
- ❖ توفير الحياة الصحية، لأن ضمان الحياة الصحية من أسس برامج التنمية البشرية؛
- ❖ ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع، وتعزيز فرص التعلّم مدى الحياة للجميع؛
- ❖ التصدي لتغير المناخ وآثاره، والعيش ضمن حدود الاستدامة البيئية؛
- ❖ زيادة فرص العمل، فبالعمل يتمكن الأفراد من كسب رزقهم والعيش في أمان اقتصادي؛
- ❖ تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام؛
- ❖ تعزيز الحوكمة لأن تحقيق التنمية يتطلب شراكة بين الحكومات والقطاع الخاص والمجتمع المدني.

3- تحديات التنمية البشرية

إن مسيرة دول العالم نحو تحقيق معدلات أفضل للتنمية البشرية تعترضها العديد من التحديات، منها:

- ❖ **الأمن الاقتصادي**: يعيش ملايين الأسر في حالة من عدم الاستقرار وعدم الأمان الاقتصادي، تحت طائلة صدمات تهدد الدخل والرفاه[2]؛
- ❖ **الأمن الغذائي**: باتت تقلبات أسعار السلع الغذائية مصدرَ خطر على الأمن الغذائي، إذ تجد الأسر الفقيرة نفسها مضطرة لاستهلاك مواد غذائية أقل كلفة، ولكن أقل فائدة من الناحية الغذائية، وقد يضطرون كذلك للعمل لساعات أطول أو الاستغناء عن الإنفاق على الصحة أو التعليم[3]؛

---

[1] تقرير التنمية البشرية 2003، " أهداف التنمية للألفية: تعاهد بين الأمم لإنهاء الفاقة البشرية"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيويورك، 2003، ص ص6- 8. وانظر أمارتيا كومار صن، "التنمية حرية: مؤسسات حرة وإنسان متحرر من الجهل والمرض والفقر"، ترجمه شوقي جلال، سلسلة عالم المعرفة، الكويت، ماي 2004 ، ص16.

[2] تقرير التنمية البشرية 2014، "المضي في التقدّم: بناء المنعة لدرء المخاطر"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيويورك، 2014، ص21.

[3] تقرير التنمية الإنسانية العربية 2009، "تحديات امن الإنسان"، المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت، لبنان، 2009، ص10.

- **الأمن الجسدي**: تتسبّب النزاعات والحروب بصدمات على مستوى الأمن المجتمعي وأمن الإنسان، فتكبد الدول تكاليف باهظة. فإلى جانب الخسائر في الأرواح تلحق خسائر فادحة بسبل العيش، وتؤدي إلى حالة من اللأمن وتهدد حياة الناس[1]؛
- **المخاطر الصحيّة**: قد تكون الصدمات الصحيّة من أخطر الصدمات على أمن الأسرة والمجتمع، كما أنّ الجوع وسوء التغذية يؤدّيان إلى تفاقم مخاطر الصحّة الناجمة عن الفقر[2]؛
- **البيئة والكوارث الطبيعية**: تبرز مخاطر البيئيّة بسبب التصنيع الكثيف والتوسع العمراني السريع، فما من بلد لا يواجه مشاكل في ندرة المياه وتردّي خدمات الصرف الصحّي وتلوّث الهواء، ومشاكل تهدّد التنوّع البيولوجي[3]؛
- **نقص الموارد المالية**: يعتبر التمويل عاملا مهما لتحسين التنمية البشرية، فبرامج التعليم والعناية الصحية والحماية الاجتماعية وتحسين نصيب الفرد من الدخل، تتطلب كلها موارد مالية، وهذه الأموال قد يكون مصدرها القروض الأجنبية، الأمر الذي قد يشكل عبئا على ميزانية الدولة، فخلال العقود القليلة الماضية، واجه العالم أزمات مالية عميقة، وخلال الأزمة الأخيرة، ازداد عدد العاطلين عن العمل في مختلف أنحاء العالم بحوالي30 مليون شخصاً بين عامي 2007 و2009، مع الإشارة إلى أن معدلات البطالة الحالية لا تزال أعلى بكثير من المستويات التي كانت عليها قبل اندلا ع الأزمة، مما أدى إلى توسع دائرة الفقر[4]؛
- **النمو الديمغرافي**: بحلول عام 2014، بلغ عدد سكان العالم 7.2 بلايين نسمة، أي أن الزيادة السنوية بلغت حوالي 82 مليوناً نسمة، ويحدث حوالي ربع هذا النمو في أقل البلدان نمواً. وإذا ظل عدد سكان العالم على مساره الحالي فمن المتوقع أن يصل إلى 8.1 بلايين نسمة في عام 2025، و9.6 بلايين نسمة في عام 2050. وفي ظل هذا الوضع سيكون من الصعب ضبط الوضع الديمغرافي ومستوى حياة البشر[5]؛

---

[1] ريم النجداوي، "خطة التنمية لما بعد عام 2015"، مداخلة ضمن أعمال المؤتمر الخليج الحادي عشر للمياه، إدارة سياسات التنمية المستدامة، مسقط، سلطنة عمان، 22اكتوبر 2014، ص10

[2] محمد مسعد محمود، "بحوث في الاقتصاد العربي واهم تحديات القرن21"، المكتب العربي الحديث، القاهرة، مصر، 2001، ص21.

[3] تقرير تحديات التنمية في الدول العربية2011، "نحو دولة تنموية في المنطقة العربية"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، المركز الإقليمي للدول العربية بالقاهرة، القاهرة، مصر، 2011، ص59.

[4] تقرير التنمية البشرية 2014، مرجع سابق، ص23.

[5] إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، "تقرير موجز: رصد السكان في العالم 2014"، برنامج الأمم المتحدة، نيويورك، 2014، ص3.

- ❖ **شبح الفقر**: يمثل الفقر أهم التحديات، حيث تشير الإحصاءات إلى أن نصف سكان العالم فقراء، ومع اتساع الهوة بين الأغنياء والفقراء من ناحية، وتراجع مؤشرات المساعدات والمعونات الموجهة للدول النامية، سوف يترتب عن ذلك عدم قدرة تلك البلدان مستقبلا على توفير الحدود الدنيا لمعيشة شعوبها[1]؛
- ❖ **شروط التجارة العالمية**: للتجارة العالمية غير المتكافئة أثر على مستقبل اقتصاديات الدول النامية، حيث تؤدي الشروط المجحفة وتدابير الحماية التي تطبقها دول الشمال إلى تكبد الدول الفقيرة خسائر كبيرة، تنعكس بدورها بالسلب على تحسين التنمية البشرية في تلك الدول[2]؛
- ❖ **التقدم التكنولوجي**: تؤدي التكنولوجيات الرقمية بما هي عليه من انتشار ونفاذ إلى تغيّر عالم العمل في كل مكان، ولكن آثارها تتفاوت بين بلد وآخر، كما أن تخلف المهارات البشرية في التعامل مع التكنولوجيا الحديثة يولد نوعا من البطالة يعرف بالبطالة الاحتكاكية أو الفنية [3]؛
- ❖ **كفاءة النظام التعليمي**: أن الكفاءة التعليمية العالية تُعد من أهم مؤشرات تطوير التنمية البشرية، والكفاءة لا تأتي من فراغ وإنما ترتبط بجملة من المكونات وهي نسب الالتحاق بالتعليم، والمناهج التعليمية، والإنفاق على التعليم والطرق، والتقنيات المستعملة في التعليم[4]؛
- ❖ **نقص التشغيل**: لفرص العمل اللائق والمجزي أهمية بالغة في تحسين مستويات المعيشة، ومع التقدّم الملحوظ في هذا المجال لا يزال نصف العاملين في العالم معرضين لعدم استقرار التشغيل، عالقين في شَرَكِ الأعمال غير المضمونة والمتدنية الأجر، ويدل ارتفاع معدلات الفقر في صفوف العاملين إلى أن الدخل الذي يُجنى من العمل لا يزال أقل من المستوى المطلوب لضمان مقوّمات العيش اللائق، كما أن ركود الأجور الحقيقية قد حال دون أي تحسن في مستويات المعيشة.

المطلب الثالث: دليل التنمية البشرية وقياسها

سنتطرق خلال هذا المطلب لمفهوم دليل التنمية البشرية، وأبعاده ومؤشراته وطريقة حسابه.

---

[1] المعتصم بالله الجوارنة، "التنمية البشرية المستدامة والنظم التعليمية"، الطبعة الأولى، دار الخليج، عمان، الأردن، 2009، ص63.

[2] نفس المرجع، ص64.

[3] تقرير تحديات التنمية في الدول العربية 2011، مرجع سابق، ص29.

[4] عبد الله الدردري، "تحديات التنمية في المنطقة العربية 2011: الدوائر الأربع للحلقة المفرغة"، أوراق مقدمة تقرير تحديات التنمية في المنطقة العربية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت لبنان، 2011، ص7.

1- مفهوم دليل التنمية البشرية IDH

دليل التنمية البشرية هو دليل مركّب جاء به تقرير التنمية البشرية لسنة 1990، لقياس التنمية البشرية عن طريق دراسة العلاقة بين مستوى النمو الاقتصادي ومستوى التنمية الاجتماعية، ولتقييم مستويات ودرجات التقدم، بالاستناد إلى مفهوم إنمائي أوسع من مفهوم الدخل، وهو كأي مقياس إجمالي آخر يستخدم للمقارنة الدولية، ويركّز على الأبعاد الأساسية الثلاثة للتنمية البشرية وهي[1]:

- عيش حياة مديدة وصحية؛
- القدرة على اكتساب المعرفة؛
- القدرة على تحقيق مستوى معيشي لائق.

وهو يتيح قياس التنمية في بلد ما على نحو أوسع مما يتيحه استخدام نصيب الفرد من الناتج الوطني الإجمالي[2]. وتتراوح قيمة المؤشر ما بين 0 و1 حيث ترتفع التنمية البشرية كلما اقترب المؤشر من قيمته العظمى الواحد، وتنخفض كلما اقترب من القيمة الصفرية[3].

خضع دليل التنمية البشرية منذ إطلاقه سنة 1990 للتنقيح بناءً على ما طاله من انتقادات، ففي تقرير التنمية البشرية لسنة 2010، أدخلت تعديلات جديدة على دليل التنمية البشرية، دون أن تمس هذه التعديلات ما يتميز به هذا الدليل من بساطة ووضوح، حيث بقي مقياسا للتقدم في ثلاثة أبعاد وهي الصحة والتعليم والدخل. ولكن التغيير الذي أدخل عليه تعلق بالمؤشرات المستخدمة لقياس البعدين التعليم والدخل وبطريقة تجميعها[4].

2- أبعاد ومؤشرات دليل التنمية البشرية

كما اشرنا سابقاً إن للتنمية البشرية ثلاثة أبعاد وهي الصحة والتعليم والدخل، وهي بدورها تمثل أبعادَ دليل التنمية البشرية، ولتوضيح هذه الأبعاد ومؤشراتها نستعين بشكل رقم(2-1) الموالي.

---

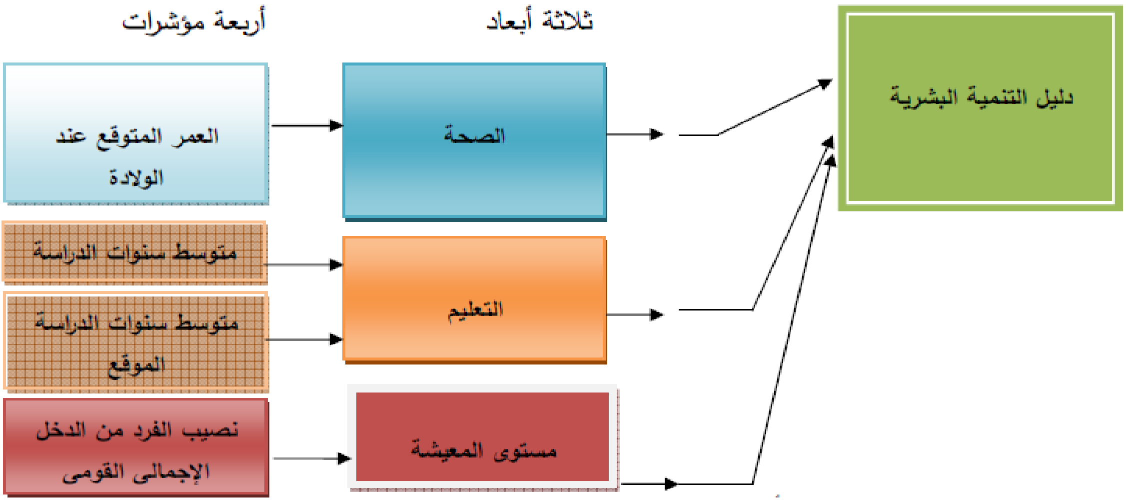
[1] *UNDP, Human development report 1990, OP.Cit, P11.*

[2] *The World Bank, "World Development Report", 1990, P174.*

[3] تقرير التنمية الإنسانية العربية لسنة 2002، "، مرجع سابق، ص15.

[4] بسيم قائد العريقي، "التنمية البشرية والنمو الاقتصادي في اليمن دراسة حالة محافظة تعز"، المجلة العربية للدراسات الإدارية والاقتصادية، العدد4، الرياض، السعودية، سبتمبر 2013، ص47.

شكل رقم(2-1): أبعاد دليل التنمية البشرية ومؤشراته



المصدر: تقرير التنمية البشرية 2010، "الثروة الحقيقة للأمم:مسارات في التنمية البشرية"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيويورك، 2010، ص13.

من خلال الشكل رقم(2-1) نلاحظ أن أبعاد دليل التنمية البشرية تمثلت في:

❖ **بعد المعرفة(التعليم)**: لقياسه حسب تقرير التنمية البشرية لسنة 1990 استعمل نسبة السكان الملمين بالقراءة والكتابة، وتم تعديل هذا المؤشر في سنة 1991، حيث تم إضافة متوسط عدد سنوات التمدرس إلى معدل معرفة القراءة والكتابة بين البالغين، وفي سنة 1995 تم تعويض متوسط عدد سنوات التمدرس بنسبة التمدرس في ثلاث مستويات (الابتدائي والثانوي والعالي)، مع الإبقاء على معدل معرفة القراءة والكتابة بين البالغين[1]. لكن في سنة 2010 حل متوسط سنوات الدراسة محل الإلمام بالقراءة والكتابة، أما المعدل الإجمالي للالتحاق بالمدارس فيقُاس على أساس السنوات المتوقعة في الدراسة. فمتوسط مدة التمدرس يشكل معدل عدد سنوات التربية والتكوين التي تقدم للبالغين من سن 25 سنة فما فوق في حياتهم، ويعتمد على مستوى تعليم السكان المحولة إلى سنوات التعليم على أساس فترات نظرية لكل مستوى من التعليم المتبع. وتبين هذه المدة مجمل السنوات الدراسية التي يمر بها الفرد خلال مساره الدراسي. أما المدة المتوقعة للتمدرس فهي عدد السنوات التي يتوقع أن يستفيد منها الطفل في سن الالتحاق بالمدرسة، إذا بقيت معدلات التمدرس حسب العمر على حالها طوال مدة التمدرس[2].

[1] *UNDP, Human development report 1995, "The revolution for gender equality", New York, 1995, P12.*
[2] تقرير التنمية البشرية 2010، مرجع سابق، ص15.

- **بعد مستوى المعيشة:** يعبر عن مدى حيازة الفرد للمواد اللازمة لتحقيق مستوى معيشي لائق، ولقياسه تم استخدام نصيب الفرد من الدخل الوطني الإجمالي عوضا عن الناتج المحلي الإجمالي، لان هناك فوارق كبيرة بين دخل سكان البلد الواحد والناتج المحلي، فبعض السكان يحولون ما يتقاضونه من دخل إلى الخارج، والبعض يتلقون تحويلات من الخارج، كما أن بعض البلدان تتلقى مبالغ كبيرة من المساعدات[1].
- **بعد الصحة:** لقياسه اعتمد على مؤشر العمر المرتفع عند الولادة، وتم اختيار هذا المؤشر ليمثل الحياة الطويلة والصحية، حيث أن مزايا مختلفة مثل التغذية الكافية والصحة الجيدة ترتبط ارتباطا وثيقا بارتفاع العمر المرتفع عند الولادة[2].

كما تم أعادة النظر في مجموع الأبعاد الثلاثة والتغيير الهام الذي أُدخل على هذا الصعيد هو التحول إلى المتوسط الهندسي الذي يقيس القيمة النموذجية لمجموعة من الأرقام. وهكذا أصبح دليل التنمية البشرية انطلاقاً من سنة 2010 عبارة عن متوسط هندسي للأبعاد الثلاثة، ولم يُترك مجالُ للتعويض التام بين الأبعاد كما كانت الحال في السابق، وتأخذ هذه الطريقة في الحسبان الفوارق بين الأبعاد بدلا من مجرد الاكتفاء بمتوسط عام، وحولت الحدود القصوى في كل بُعد إلى حدود قصوى مسجلة فعلاً، بدلا من افتراض حد فاصل لا يؤثر حسابه في البعد والإنجاز[3].

3- حساب دليل التنمية البشرية الأصلي

دليل التنمية البشرية هو المتوسّط الهندسي لمجموعة من الأدلة التي تقيس الإنجازات المحقّقة في كل بُعد من الأبعاد الثلاثة ولحسابه نتبع الخطوات التالية:

أ- تحديد المؤشرات الفرعية

يبدأ حساب الدليل ببناء مؤشرات فرعية لكل بُعد، وتحدد قيمة قصوى وقيمة دنيا، أي معالم مرجعية لقياس كل مؤشر أساسي، ولتحويل المؤشرات إلى دليل تتراوح قيمته بين صفر وواحد، وبما أنّ المتوسط الهندسي يُستخدم لحساب المجموع، لا يكون للقيمة القصوى أي تأثير على المقارنة بالنسبة المئوية بين

[1] المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة، " تقرير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي عن إحصائيات التنمية البشرية"، اللجنة الإحصائية، الدورة الثانية والأربعون، 22-25 فيفري 2011، ص4.

[2] بسيم قائد العريقي، مرجع سابق، ص48.

[3] المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، "تقرير حول مكانة الشباب في التنمية المستدامة بالجزائر"، الجزائر، 2015، ص167.

بلدين أو فترتين زمنيّتين، وقد حددت القيمة القصوى على أساس القيمة القصوى التي سجلتها المؤشرات خلال فترة 1980-2010، أما القيمة الدنيا فتؤثرّ على المقارنة، وبالتالي تستخدم القيمة التي تعتبر الحد الأدنى اللازم للاستمرار في الحياة أو القيمة صفر. كما هو موضح في جدول رقم(2-1) الموالي.

جدول رقم(2-1): حدود مؤشرات دليل التنمية البشرية

البُعد	الحد الاقصى	الحد الادنى
متوسط العمر المتوقع	**83.20** (اليابان 2010)	**20.00**
متوسط سنوات الدراسة	**13.20** (الولاية المتحدة الامريكية2000)	**0**
متوسط سنوات الدراسة المتوقع	**20.60** (استراليا 2002)	**0**
دليل التعليم المركب	**0.951** (نيوزيلندا 2010)	**0**
نصيب الفرد من الدخل الوطني بمعادل القوة الشرائية ومحسوباً بالدولار الأمريكي	**108.211** (الأمارات العربية 1980)	**0.163** (زمبابوي2008)

المصدر: تقرير التنمية البشرية 2011، مرجع سابق، ص172.

ب- حساب المؤشرات وأدلة الأبعاد الثلاثة

بعد تحديد القيم القصوى والدنيا، تحسب الأدلة الفرعية الخاصة بكل بعُد على النحو التالي:

$$\text{قيمة البُعد} = \frac{\text{القيمة الفعلية} - \text{القيمة الدنيا}}{\text{القيمة القصوى} - \text{القيمة الدنيا}} \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots \mathbf{(12)}$$

وفي بُعد التعليم تستخدم المعادلة(12) لكلا المؤشرين؛ متوسط سنوات الدراسة ومتوسط سنوات الدراسة المتوقع، ثم نحسب المتوسط الهندسي لقيم المؤشرين، ثم تطبق المعادلة (12) على المتوسط الهندسي الناتج، وباستعمال الصفر باعتباره المتوسط الهندسي الأدنى للأدلة الناتجة عن الفترة قيد الدراسة و0.951 كحد أقصى. أما في بعد الدخل يتم تطبيق المعادلة (12) على المؤشر، وبما أنّ مؤشر الدخل افتراضي يقيس الإمكانيات في كل بُعد، من المرجح أن تكون دالة التحوّل من الدخل إلى الإمكانات مقعرة وبالتالي نستخدم اللوغاريتم الطبيعي للقيم الفعليّة والقصوى والدنيا للدخل[1]. ويكون دليل التنمية البشرية هو المتوسّط الهندسي لقيم الأبعاد الثلاثة.

$$\mathbf{IDH} = \sqrt[3]{A \times B \times C} \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots \mathbf{(13)}$$

[1] تقرير التنمية البشرية 2011، مرجع سابق، ص147.

وتصنف الدول حسب قيمة مؤشرات دليل التنمية البشرية في أربع مجموعات وهي مجموعة التنمية البشرية المنخفضة حيث تكون قيمة الدليل أقل من 0.550. ومجموعة التنمية البشرية المتوسطة حيث تتراوح قيمة الدليل بين 0.550 و0.699. ومجموعة التنمية البشرية المرتفعة حيث تتراوح قيمة الدليل بين 0.700 و0.799. ومجموعة التنمية البشرية المرتفعة جدًا حيث تكون قيمة الدليل 0.800 أو أكثر[1].

ج- مثال: لنحسب دليل التنمية البشرية للجزائر في سنة 2010 انطلاقا من المعطيات في جدول رقم(2-2) الموالي.

جدول رقم(2-2): القيم الفعلية لمؤشرات دليل التنمية البشرية بالجزائر لسنة 2010.

المؤشر	القيمة
متوسط العمر المتوقع عند الولادة	**72.9**
متوسط سنوات الدراسة	**7.2**
متوسط سنوات الدراسة المتوقعة	**12.8**
نصيب الفرد من الدخل الوطني بمعادل القوة الشرائية محسوباً بالدولار الأمريكي	**8.320**

المصدر: تقرير التنمية البشرية 2010، مرجع سابق، ص148.

انطلاقا من معطيات جدول رقم(2-2) نحسب:

مؤشر متوسط العمر المتوقع عند الولادة $\frac{72.9-20}{83.2-20} = 0.837$

- بعد الصحة = 0.837

مؤشر متوسط سنوات الدراسة $\frac{7.2-0}{13.2-0} = 0.545$

مؤشر متوسط سنوات الدراسة المتوقعة $\frac{12.8-0}{20.6-0} = 0.621$

- بعد التعليم $\frac{\sqrt{(0.545)(0.621)}-0}{0.951-0} = \mathbf{0.610}$

مؤشر نصيب الفرد من الدخل الوطني $\frac{\ln(8.320)-\ln(0.163)}{\ln(108.211)-\ln(0.163)} = \mathbf{0.605}$

- بعد مستوى المعيشة = 0.605

دليل التنمية البشرية $\sqrt[3]{0.837 \times 0.610 \times 0.605} = \mathbf{0.677}$

وهو يعبر على أن الجزائر تصنف بين الدول التي حققت مرتبة عالية في التنمية البشرية.

[1] تقرير التنمية البشرية 2014، مرجع سابق، ص154.

المبحث الثاني
الأدلة التكميلية لقياس التنمية البشرية

نظراً للنقائص والانتقادات التي تعرض لها دليل التنمية البشرية، والمتمثلة في إغفاله جوانب أخرى تعتبر ذات أهمية كالحرية والشعور بالأمن، وانعدام التمييز بحسب الجنس، وكذلك مدى الاهتمام بالبيئة والتنوع البيولوجي، لذا تم تدعيمه بثلاثة أدلة شملت دليل التنمية البشرية معدلا بعامل عدم المساواة *IDHI*، ودليل الفوارق بين الجنسين، ودليل الفقر المتعدد الأبعاد.

المطلب الأول: دليل التنمية البشرية معدلا بعامل عدم المساواة *IDHI*

يبين دليل التنمية البشرية معدلا بعامل عدم المساواة *IDHI* التفاوت في أبعاد دليل التنمية البشرية الأصلي، وهو ما سنوضحه من خلال هذا المطلب، بالإشارة إلى مضمون دليل التنمية البشرية معدلا بعامل عدم المساواة، وطريقة قياسه.

1- مضمون دليل التنمية البشرية معدلا بعامل عدم المساواة

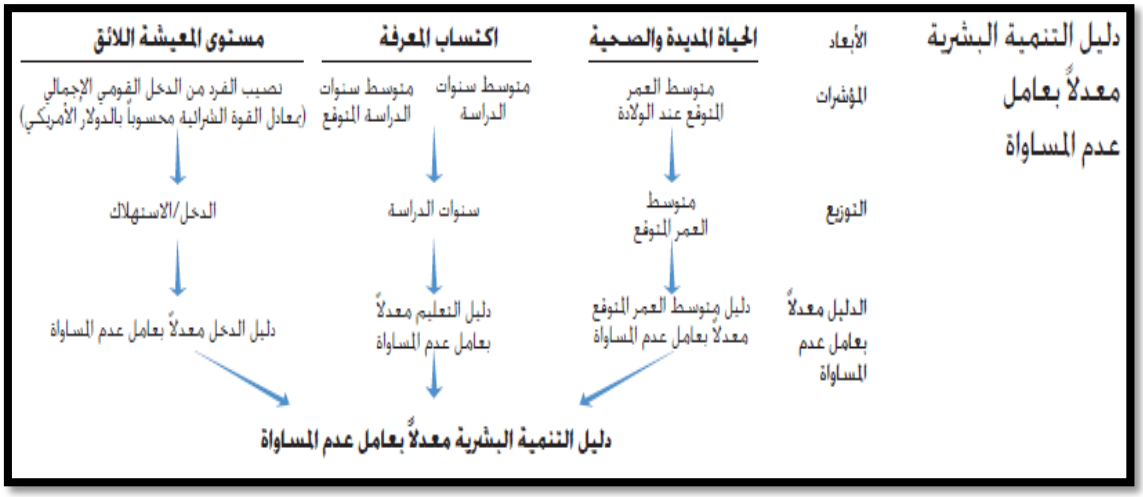
أطلق تقريرُ التنمية البشرية لسنة 2010، دليلا جديدا اقترن بدليل التنمية البشرية الأصلي *IDH*، سمي بدليل التنمية البشرية معدلا بعامل عدم المساواة *IDHI*، وهو لا يحسب متوسط التنمية البشرية في أي بلد استنادا إلى مؤشرات الصحة والتعليم والدخل فحسب، بل يحسب كيفية توزيع هذه التنمية، أي يعالج التفاوت في التوزيع بين السكان في كل بُعد من أبعاد التنمية البشرية[1]، وهذا الدليل قائم على مجموعة من الأدلة المركبة التي تبين التوزيع في كلّ بُعد على أساس مجموعة مقاييس عدم المساواة والدليل في هذه الحالة هو المتوسط الهندسي للمتوسطات الهندسية لجميع السكان في كل بُعد على حدة، ويعتمد على مؤشرات متوسط العمر المتوقع عند الولادة وسنوات الدراسة والدخل[2]، ويبين دليل التنمية البشرية معدلا بعامل عدم المساواة التفاوت في أبعاد دليل التنمية البشرية عن طريق حساب متوسط القيمة لكل بُعد من الأبعاد وفقاً لمستوى عدم المساواة فيه، وتساوي قيمة دليل التنمية البشرية معدلا بعامل عدم المساواة قيمة دليل التنمية البشرية الأصلي المتعامل به خلال تقارير التنمية البشرية السابقة لسنة 2010، عندما تكون المساواة تامة بين الناس، وتكون قيمة دليل التنمية البشرية معدلا بعامل عدم المساواة أقل من قيمة الدليل الأصلي في

[1] تقرير التنمية البشرية 2013، "نهضة الجنوب: تقدّم بشري في عالم متنوّع"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيويورك، 2013، ص151.
[2] المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مرجع سابق، ص168.

حالة عدم المساواة، وبهذا المعنى يكون دليل التنمية البشرية معدلا بعامل عدم المساواة تعبيرا عن المستوى الفعلي للتنمية البشرية، بينما يمكن اعتبار دليل التنمية البشرية الأصلي، دليلاً للتنمية البشرية المحتملة؛ أي الحد الأقصى الذي يمكن تحقيقه في حال انتفاء عدم المساواة. والفرق بين دليل التنمية البشرية الأصلي ودليل التنمية البشرية معدلا بعامل عدم المساواة بالنسبة المئوية، هو الفارق في التنمية البشرية الذي يُعزى إلى عدم المساواة[1].

ويمكن توضيح مضمون دليل التنمية البشرية معدلا بعامل عدم المساواة من خلال شكل رقم(2-2) الموالي.

شكل رقم(2-2): مؤشرات وأبعاد دليل التنمية البشرية معدلا بعامل عدم المساواة



المصدر: تقرير التنمية البشرية2011، مرجع سابق، ص170.

من شكل رقم(2-2) السابق نلاحظ أن دليل التنمية البشرية معدلا بعامل عدم المساواة، يتكون من ثلاثة أبعاد وأربع مؤشرات هي:

- ✓ بعد الصحة مرتبط بمتوسط العمر المتوقع عند الولادة.
- ✓ بعد التعليم مرتبط بمتوسط سنوات الدراسة المتوقع ومتوسط سنوات الدراسة.
- ✓ بعد مستوى المعيشة مرتبط بنصيب الفرد من الدخل الوطني الإجمالي.

2- حساب دليل التنمية البشرية معدلاً بعامل عدم المساواة *IDHI*

يجري حساب دليل التنمية البشرية معدلا بعامل عدم المساواة على ثلاث مراحل، تتمثل في ما يلي:

[1] تقرير التنمية البشرية 2014، مرجع سابق، ص155.

أ– المرحلة الأولى: قياس عدم المساواة في التوزيع يستند دليل التنمية البشرية معدلا بعامل عدم المساواة إلى مجموعة مقاييس عدم المساواة، ويحدّد عامل المخاطرة ε بالواحد، وفي هذه الحالة، يجري قياس عدم المساواة باستخدام المعادلة التالية[1]:

$$\mathbf{A = 1 - \frac{g}{\mu}} \dots\dots\dots\dots (14)$$

حيث الرمز g يمثل المتوسط الهندسي، وμ المتوسط الحسابي في التوزيع، وبالتالي تصبح المعادلة(14) كالتالي:

$$\boldsymbol{A_X = 1 - \frac{\sqrt[n]{X_1 . X_2 \dots\dots\dots\dots . X_n}}{\bar{X}}} \dots\dots\dots\dots\dots\dots (15)$$

حيث تسلسل $(Xi,,,,,,Xn)$ يمثل التوزيع في الأبعاد المختارة، وتحسب قيمة Ax لكل متغير (العمر المتوقّع، وسنوات الدراسة ونصيب الفرد المتاح من الدخل أو من الاستهلاك) على أساس بيانات مسح الأسر المعيشية وجداول الوفيات، ولا يقبل المتوسّط الهندسي في المعادلة(15) قيمة الصفر، لذلك في حالة متوسّط سنوات الدراسة، تزاد سنة واحدة إلى الأرقام المسجلة لغرض حساب عدم المساواة. وفي حالة الارتفاع أو الانخفاض المفرط في قيمة نصيب الفرد من الدخل تقتطع نسبة 0.5% من الخمس الأعلى في التوزيع للحد من تأثير القيمة المرتفعة جداً، ونعوض عن الدخل السالب أو المنعدم في الخمس الأسفل بالقيمة الدنيا وهي 0.5% من أسفل توزيع الدخل الإيجابي[2].

ب– المرحلة الثانية: تعديل أدلة الأبعاد وفق عامل عدم المساواة، حيث يعدّل متوسّط الإنجازات في بعد مُعيّن $\overline{X}$ وفق عامل عدم المساواة على النحو التالي:

$$\boldsymbol{\overline{X^*} = \bar{X}(1 - A_X) = \sqrt[n]{X_1 . X_2 \dots\dots\dots\dots . X_n}} \dots\dots\dots\dots\dots\dots (16)$$

وبالتالي يقلل $\overline{X}^*$ وهو المتوسّط الهندسي الفعلي للتوزيع، من قيمة المتوسّط على أساس التفاوت في التوزيع، ويركز على الجزء الأدنى من التوزيع.

[1] تقرير التنمية البشرية 2010، مرجع سابق، ص221.

[2] Sabina Alkire and James Foster, Designing the Inequality-Adjusted Human Development Index (HDI), OPHI, WORKING PAPER NO :37, Nwe york, July 2010, P9.

وتُحتسب أدلة الأبعاد المعدّلة بعامل عدم المساواة I_{IX} بضرب أدلة أبعاد دليل التنمية البشرية I_X بعامل $(1-Ax)$ حيث Ax يمثل مقياس أتكينسون[1] الذي ينطبق على هذه المعادلة.

$$\mathbf{I_{IX}} = \mathbf{(1 - A_X)}\ \boldsymbol{I_X} \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots (17)$$

ويستند دليل الدخل المعدّل بعامل عدم المساواة I^*I_{Income} إلى دليل الدخل الوطني الإجمالي غير المعدّل I^*_{Income}، وبذلك يعبر دليل التنمية البشرية معدّلا بعامل عدم المساواة عن مجمل آثار عدم المساواة في الدخل

ج– المرحلة الثالثة: نقيس دليل التنمية البشرية معدلاً بعامل عدم المساواة، بحساب في البداية دليل التنمية البشرية معدلا بعامل عدم المساواة الذي يتضمن دليل الدخل غير المعدل (IDH_I^*)

$$\boldsymbol{IDHI^*} = \sqrt[3]{\left(\boldsymbol{I_{I_{life}}}.\boldsymbol{I_{I_{education}}}.\boldsymbol{I^*_{I_{income}}}\right)}$$

$$= \sqrt[3]{\left((\mathbf{1}-\boldsymbol{A_{life}})\boldsymbol{I_{life}}\right)\left((\mathbf{1}-\boldsymbol{A_{education}})\boldsymbol{I_{education}}\right)\left((\mathbf{1}-\boldsymbol{A_{income}})\boldsymbol{I_{income}}\right)}. \ldots\ \ldots (18)$$

ثم نحسب دليل التنمية البشرية على أساس دليل الدخل غير المعدل IDH^*، فتكون القيمة لو توزعت الإنجازات بالتساوي على النحو التالي:

$$\boldsymbol{IDH^*} = \sqrt[3]{\left(\boldsymbol{I_{I_{life}}}.\boldsymbol{I_{I_{education}}}.\boldsymbol{I^*_{I_{income}}}\right)} \ldots\ldots\ldots (19)$$

ثم نحسب النسبة المئوية للفارق بين قياس كل من الدليل والدليل المعدّل الناتجة عن عدم المساواة على النحو التالي:

$$\boldsymbol{Loss} = \mathbf{1} - \frac{\boldsymbol{IDHI^*}}{\boldsymbol{IDH^*}} = \mathbf{1} - \sqrt[3]{\left(\mathbf{1}-\boldsymbol{A_{life}}\right).\left(\mathbf{1}-\boldsymbol{A_{education}}\right).\left(\mathbf{1}-\boldsymbol{A_{income}}\right)} \ldots\ \ldots\ \ldots (20)$$

وباعتبار أنّ نسبة الفارق الناتجة عن عدم المساواة في توزيع الدخل هي ذاتها في متوسّط الدخل، لذا يحسب دليل التنمية البشرية معدّلا بعامل عدم المساواة على النحو التالي:

$$\boldsymbol{IDHI} = \frac{\mathbf{IDHI^*}}{\mathbf{IDH^*}}\ \mathbf{IDH} \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots (21)$$

أي ما يعادل

$$\boldsymbol{IDHI} = \sqrt[3]{\left(\boldsymbol{I_{I_{life}}}.\boldsymbol{I_{I_{education}}}.\boldsymbol{I^*_{I_{income}}}\right)}.\boldsymbol{IDH}\ \ldots\ \ldots (22)$$

[1] يعتمد مؤشر أتكينسون على مفهوم الدخل المكافئ للتوزيع العادل، ويعرف على انه مستوى الدخل الذي إذا تحصل عليه كل فرد سيجعل مستوى الرفاه للمجتمع مساويا لمستوى الرفاه المترتب عن التوزيع المشاهد.

المطلب الثاني: دليل الفوارق الجنسية *Indice des différences sexuelles (IDS)*

دليل الفوارق بين الجنسين يقيس العوائق التي تواجه المرأة في ثلاثة أبعاد، هي الصحة الإنجابية والتمكين وسوق العمل، وهو ما سنشير إليه من خلال دراسة مكونات دليل الفوارق بين الجنسين، وطريقة حسابه.

1- مكونات دليل الفوارق بين الجنسين

اقر تقرير التنمية البشرية لسنة 2010، دمج دليل التنمية على أساس المساواة بين الرجل والمرأة ودليل تمكين المرأة، اللذان أطلقهما تقرير التنمية البشرية لسنة 1995، في دليل واحد عرف بدليل الفوارق بين الجنسين، وكان الهدف من دليل التنمية البشرية على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، هو قياس الفوارق بين الجنسين في أبعاد دليل التنمية البشرية، أما دليل تمكين المرأة فيركز على المشاركة السياسية التي تقاس على أساس حصة المرأة من المقاعد البرلمانية؛ والمشاركة الاقتصادية والتي تقاس على أساس حصة المرأة من المناصب الرفيعة المستوى والمناصب المهنية، وامتلاك الموارد الاقتصادية والتي تقاس بدورها على أساس فجوة الدخل[1].

وذلك بعد تعرضهما لمجموعة من الانتقادات أهمها ما يلي:

- يجمع هذان القياسان بين الإنجازات المطلقة والإنجازات النسبية، وتبدو نتيجة القياس سيئة في كل بلد يسجل دخلا منخفضا في المطلق، حتى لو كان يشهد وضعا مثالياً من حيث المساواة بين الجنسين، ودليل التنمية البشرية على أساس المساواة بين الرجل والمرأة هو مقياس لمجموع الإنجازات ومقياس للفوارق معا، إلا أن تفسيره يجري في الكثير من الأحيان على أنه بيان الفوارق فقط[2]؛
- استُخدمت الافتراضات بكثرة لسد النقص في البيانات، فبالنسبة إلى حصص الدخل النسبية في الدليلين، فكان أكثر من ثلاثة أرباع التقديرات المتعلقة بالبلدان افتراضية، وبما إن الدخل هو الحد الفاصل بين دليل التنمية البشرية ودليل التنمية البشرية على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، كانت هذه الافتراضات من العوامل التي تؤثر على صحة القياس[3]،

---

[1] نصيرة قوريش، "التنمية البشرية في الجزائر وآفاقها في ظل برنامج التنمية 2010- 2014"، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والاقتصادية، العدد6 ، الجزائر، 2011، ص32.

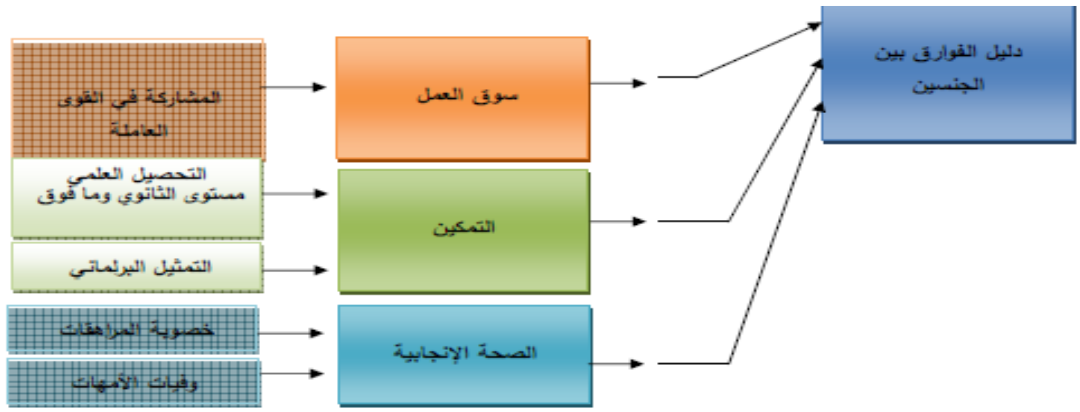
[2] إبراهيم العيسوي،" التنمية في عالم متغير"، الطبعة الخامسة، دار الشروق للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2006،ص122.

[3] الطاهر لبيب، إلياس بيضون،" الموسوعة العربية للمعرفة من أجل التنمية المستدامة"، المجلد الثالث البعد الاجتماعي، الطبعة الأولى، الدار العربية للعلوم، بيروت، 2007، ص68.

➢ تعكس كل المؤشرات في مقياس تمكين المرأة تقريباً تحيزاً كبيراً إلى النخبة التي تعيش في المدن، وتستخدم بعض المؤشرات التي تنطبق على البلدان المتقدمة أكثر منها على البلدان النامية[1].

أما دليل الفوارق بين الجنسين، فهو لا يعتمد على الافتراضات، بل يتضمن ثلاثة أبعاد حاسمة بالنسبة إلى المرأة، هي الصحة الإنجابية، والتمكين، والمشاركة في سوق العمل، ويجمع هذه الأبعاد في مقياس مركب[2]، وذلك لأن الجمع بين التمكين والتنمية يعطي صورة أكثر تكاملاً، ولا يرتبط أي عنصر من العناصر الأساسية لهذا الدليل بمستوى التنمية العام في البلد، ولذلك بإمكان البلدان النامية أن تسجل أداء جيداً حسب هذا الدليل إذ كانت الفوارق محدودة بين الجنسين، ويرتكز على المقارنة بين فئتين (الرجال والنساء)، ويقيس الفوارق بينهما في الإنجازات الناجمة عن عدم المساواة في الأبعاد الرئيسية، وتتراوح قيمة هذا الدليل بين الصفر في حالة المساواة التامة في جميع الأبعاد، والواحد في حالة انعدام المساواة[3]، وترتفع قيمة دليل الفوارق بين الجنسين عندما تكون أوجه الحرمان على مستوى الأبعاد مترابطة أي عندما تكون الفوارق بين الجنسين متداخلة بين الأبعاد، وفي ذلك ما يشير إلى أن الأبعاد المختلفة متكاملة فيما بينها، فمثلاً إمكانية الحصول على فرص العمل ومعدل وفيات الأمهات، وهذا ما يميز دليل الفوارق بين الجنسين عن دليل عدم المساواة، حيث تضمن هذه الطريقة عدم التعويض عن ضعف الإنجاز في أحد الأبعاد بقوة الإنجاز في بُعد آخر. ولتوضيح أبعاد دليل الفوارق بين الجنسين ومؤشراته نستعين بشكل رقم(2-3) الموالي.

شكل رقم(2-3): أبعاد دليل الفوارق بين الجنسين ومؤشراته.



المصدر: تقرير التنمية البشرية 2010، مرجع سابق، ص91.

[1] عبد الله عطوي،" التنمية والسكان"، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية ، بيروت، لبنان، 2004، ص141.

[2] تقرير التنمية البشرية 2013، مرجع سابق، ص152.

[3] تقرير التنمية البشرية 2010، مرجع سابق، ص90.

يبين شكل رقم(2-3) أبعاد دليل الفوارق بين الجنسين والمتمثلة في:

- بعد الصحة الإنجابية وقياسه يعتمد على مؤشرين هما معدل وفيات الأمهات ومعدل خصوبة المراهقات، ويمكن الحد من خطر وفاة المرأة عند الولادة عن طريق التعليم الأساسي، والتغذية السليمة، والحصول على الخدمات الصحية؛
- بعد التمكين ويشمل فرص المشاركة في العمل السياسي على جميع المستويات الحكومية، ويقاس بنسبة النساء إلى الرجال من مجموع المقاعد البرلمانية، ويسهم التحصيل العلمي في توسيع آفاق حرية المرأة، والحصول على عمل لائق؛
- بعد سوق العمل ويشمل فرص المشاركة في القوى العاملة، غير أن نسبة المشاركة في القوى العاملة تغفل التمييز في الوظائف في سوق العمل وفارق الأجور بين الجنسين، كما أن مؤشرات قياس توزيع الدخل بين الجنسين غير متوفرة في عدد كبير من البلدان.

2- حساب دليل الفوارق بين الجنسين

يرتكز حساب دليل الفوارق بين الجنسين على مقياس اقترحه "*Suman Seth*" لعدم المساواة يأخذ في الحسبان الترابط بين الأبعاد[1]. ويرتكز الدليل على المتوسط العام لمتوسطات عامة تُحسب على النحو التالي: يحسب أولا المتوسط الهندسي لمختلف الأبعاد، ثم تحسب المتوسطات للمرأة والرجل على حدة وتجمع باستخدام متوسط واحد للجنسين. ويعتمد حساب دليل الفوارق بين الجنسين على خمس مراحل:

أ- المرحلة الأولى: معالجة قيمة الصفر والقيم المفرطة، حيث يُحسب معدل وفيات الأمهات على أساس حد أدنى هو 10 وفيات لكل 100000 ولادة حية وحد أقصى هو 1000 حالة وفاة لكل 100000 ولادة حية ويستند الحد الأقصى 1000 إلى الافتراض المعياري بأنّ البلدان التي يتخطّى فيها معدل الوفيات الألف لا تختلف كثيرا من حيث القدرة على تهيئة الظروف الملائمة لتحسين صحة الأمهات[2]، في البلدان التي يتراوح فيها هذا المعدل بين 1 و10 لكل 100000 ولادة حية، فهي متشابهة مبدئيا من حيث مستوى الأداء. وفي حالة البلدان حيث تمثيل المرأة في المجالس النيابيّة صفر في المائة يعوض عنه بنسبة 0.1%، لأنّ المتوسط الهندسي لا يقبل الصفر، كما إنّ للمرأة شيء من النفوذ السياسي في مثل تلك البلدان.

---

[1] *Suman Seth,"Inequality, Interactions, and Human Development", OPHI, WORKING PAPER, N°:23, New York, August 2009, P7.*

[2] تقرير التنمية البشرية 2011، مرجع سابق، ص176.

ب– المرحلة الثانية: تجميع البيانات في مختلف الأبعاد للمرأة والرجل على حدة باستخدام المتوسطات الهندسية.

- في حالة النساء والفتيات، تكون معادلة التجميع:

$$G_f = \sqrt[3]{(\frac{10}{MMR} \cdot \frac{1}{AFR})^{\frac{1}{2}} \cdot (\mathrm{PR_f} \cdot \mathrm{SE_f})^{\frac{1}{2}} \cdot (LFPR_f)} \quad \ldots \ldots (23)$$

- في حالة الرجال والفتيان، تكون معادلة التجميع

$$G_m = \sqrt[3]{1 \cdot (\mathrm{PR_m} \cdot \mathrm{SE_m})^{\frac{1}{2}} \cdot (LFPR_m)} \quad \ldots \ldots (24)$$

ج– المرحلة الثالثة: تجميع البيانات باستخدام متوسّط واحد للجنسين لتكوين دليل التوزيع بالتساوي بين الجنسين.

$$HARM(G_f, G_m) = \left[\frac{{G_f}^{-1} + {G_m}^{-1}}{2}\right]^{-1} \quad \ldots \ldots (25)$$

ويعكس استخدام متوسط تجميع المتوسطات الهندسية في كل مجموعة عدم المساواة بين الرجل والمرأة كما يراعي الترابط بين الأبعاد المختلفة.

د– المرحلة الرابعة: يتم حساب المتوسّط الهندسي للمتوسطات الحسابية لكل مؤشر؛ وذلك بحساب المعيار المرجعي لعدم المساواة بتجميع الأدلة للرجل والمرأة ،وذلك باستخدام معاملات متساوية، ثم نقوم بتجميع الأدلة في مختلف الأبعاد[1].

$$G_{\bar{f},\bar{m}} = \sqrt[3]{\overline{\mathrm{Health}} \cdot \overline{\mathrm{Empowerment}} \cdot \overline{\mathrm{LFPR}}} \quad \ldots \ldots (26)$$

حيث:

$$\overline{\mathrm{Health}} = \left(\sqrt{\frac{1}{\mathrm{MMR}} \cdot \frac{1}{\mathrm{AFR}}} + 1\right) \Big/ 2$$

$$\overline{\mathrm{Empowerment}} = \left(\sqrt{\mathrm{PR_f} \cdot \mathrm{SE_f}} + \sqrt{\mathrm{PR_m} \cdot \mathrm{SE_m}}\right)/2$$

$$\overline{\mathrm{LFPR}} = \frac{\mathrm{LFPR_f} + \mathrm{LFPR_m}}{2}$$

[1] تقرير التنمية البشرية 2011، مرجع سابق، ص224.

ولا يعتبر عنصر الصحة *Health* من المعايير التي يحسب على أساسها متوسط الأدلة للنساء والرجال لأنها في الأهمية لا تساوي أكثر من نصف مؤشري الصحة الإنجابية، وهما عدد أقل من الوفيات في صفوف الأمهات وعدد أقل من حالات الحمل في صفوف المراهقات.

هـ– المرحلة الخامسة: يتم حساب دليل الفوارق بين الجنسين بمقارنة الدليل الموزع بالتساوي بين الجنسين والمعيار المرجعي هو:

$$1-\frac{\mathrm{HARM}(G_f,G_m)}{G_{f,m}}\;\ldots\ldots\ldots\ldots(27)$$

وهو يتراوح بين صفر لا توجد عدم مساواة بين الأبعاد، وواحد لوجود عدم مساواة تامة بين الأبعاد.

مثال توضيحي: من خلال المعطيات التالية:

	الصحة		التمكين		سوق العمل
	معدل وفيات الأمهات	معدل خصوبة المرهقات	التمثيل في المجالس النيابية	نسبة السكان من ذوي التحصيل العلمي الثانوي والعالي	معدل المشاركة في سوق العمل
المرأة	530	73.5	0.225	0.243	0.719
الرجل	–	–	0.771	0.203	0.787
$\frac{F+M}{2}$	$\frac{\sqrt{\left(\frac{1}{73.5}\right).\left(\frac{10}{530}\right)}+1}{2}=0.508$		$\frac{\sqrt{0.243.0.225}+\sqrt{0.203.0.771}}{2}=0.316$		$\frac{0.719+0.787}{2}=0.743$

باستخدام المعادلات السابقة نستنتج ما يلي:

$$G_f=\sqrt[3]{\left(\frac{10}{530}.\frac{1}{73.5}\right)^{\frac{1}{2}}.(0.225.0.243)^{\frac{1}{2}}.(0719)}=0{,}134$$

$$G_m=\sqrt[3]{1.(0.771.0.203)^{\frac{1}{2}}.(0.787)}=0{,}675$$

$$HARM(G_f,G_m)=\left[\frac{\frac{1}{0{,}134}+\frac{1}{0{,}675}}{2}\right]^{-1}=0{,}230$$

$$G_{\bar{f},\bar{m}}=\sqrt[3]{0{,}508\,.\,0{,}316\,.\,0{,}743}=0{,}492$$

ومنه دليل الفوارق بين الجنسين يساوي: $1-\frac{0.230}{0.492}=0{,}532$

المطلب الثالث: دليل الفقر المتعدد الإبعاد *Indice de pauvreté multidimensionnelle*

دليل الفقر المتعدد الأبعاد هو دليل بسيط وهام في توجيه السياسة العامة، وهذا الدليل يكمل المقاييس المالية بنهج أوسع نطاقاً، وهذا الدليل يحدد أوجه الحرمان المتداخلة على مستوى الأسرة في الأبعاد الثلاثة التي يشملها الدليل الأصلي للتنمية البشرية، وهذا ما سنبينه من خلال تطرقنا لدليل الفقر البشري وظهور دليل الفقر المتعدد الأبعاد، ومؤشراته وكيفية حسابه.

1- مؤشرات دليل الفقر المتعدد الأبعاد

أدرج تقرير التنمية البشرية لسنة 1997 دليل الفقر البشري بهدف تحديد نسبة الأفراد الذين يعانون من الفقر إلى مجموع السكان، وليس بالاعتماد على الدخل فقط، وإنما بالاعتماد أيضا على مكونات دليل التنمية البشرية؛ الصحة والتعليم ونصيب الفرد من الدخل الوطني الإجمالي، فإذا كان دليل التنمية البشرية يقيس أشواطَ التقدم في مجال التنمية البشرية، فإن دليل الفقر البشري يكشف توزيع هذا التقدم على السكان[1]، ونظرا لخصوصية الفقر في الدول النامية كان من الصعب مقارنته بالفقر في الدول المتقدمة، وهذا ما أدى إلى اختلاف معايير القياس، إضافة إلى عدم توفر بعض البيانات. ففي البداية تم التركيز في دليل الفقر البشري على مدى اتساع الفقر في الدول النامية، واستعمل من أجل ذلك IPH_1، لكن طبيعة الفقر في الدول الصناعية جعلها تنفرد بدراسة خاصة لانتشار الفقر فيها مقاسا بـ IPH_2[2].

فدليل الفقر البشري IPH_1، الخاص بالدول النامية يقيس أوجه الحرمان التي يمكن ملاحظتها في الأبعاد الأساسية الثلاثة[3]:

- ✓ بعد الصحة: ويشمل التعرض لخطر الوفاة المبكر نسبيا، معبرا عنه باحتمال الموت قبل بلوغ 40سنة؛
- ✓ بعد المعرفة: الحرمان من القراءة والاتصالات والذي يقاس بمعدل الأمية لدى البالغين؛

[1] الطاهر لبيب، إلياس بيضون، مرجع سابق، ص66.

[2] عبد الله عطوي، مرجع سابق، ص62.

[3] عدنان داود العذاري، "قياس مؤشرات ظاهرة الفقر في الوطن العربي"، الطبعة الأولى، دار جرير، عمان، الأردن، 2010، ص18.

- ✓ بعد المستوى المعيشي اللائق: ويقاس بالمتوسط غير المرجح لمؤشرين هما النسبة المئوية للسكان الذين لا يستعملون مصدر مياه جيد، والنسبة المئوية للأطفال دون معدل الوزن الطبيعي لأعمارهم.

أما دليل الفقر البشري IPH_2 الخاص بالدول المتقدمة، فيقيس أوجه الحرمان لنفس الأبعاد الواردة في دليل الفقر البشري IPH_1، يضاف إليها بعد رابع وهو الإقصاء (الاستبعاد) الاجتماعي، والذي يقاس بمعدل البطالة الطويل الأجل من 12 شهر فأكثر[1].

كما أن مؤشر الفقر البشري، الذي اعتمد سنة 1997 كان يقيس أوجه الحرمان المتعددة في بعض الجوانب الرئيسية من التنمية البشرية، غير أنه شابه عيب أساسي قلل من أهميته في إطار السياسات العامة، فكان يلتزم بتعيين فجوات الفقر فقط، ولا يعبر عن مدى فعالية السياسات الوطنية والجهود الدولية في محاربتها. كما انه لا يمكن ربط المقياس بفئات فرعية محددة من السكان المحرومين في أبعاد متعددة، لأنه يجمع متوسط مستويات الحرمان لكل بعد، أو بعبارة أخرى يشمل مستوى مؤشر الفقر البشري في أي بلد الأفرادَ المحرومين في بعد واحد أو بعدين فقط[2]. وباعتبار الفقر لا يعني عدم كفاية الدخل فحسب، بل يتجاوزه إلى أبعاد أخرى، منها تدهور الصحة وسوء التغذية، وتدني مستوى التعليم والمهارات، وعدم كفاية موارد العيش، وعدم توفر السكن اللائق، والإقصاء الاجتماعي، وعدم المشاركة، وبهذا فهو فقر متعدد الأبعاد.

لذا جاء تقرير التنمية البشرية لسنة 2010 بدليل الفقر المتعدد الأبعاد(IPM)، ليحل محل دليل الفقر البشري(IPH)، الذي كان يقيس مجموع الحرمان في الصحة والتعليم والمستوى المعيشي استناداً إلى المتوسطات المسجلة في دول العالم، وكان لا يحدد الأفراد والأسر ومجموعات السكان التي تعيش الحرمان. وجاء دليل الفقر المتعدد الأبعاد(IPM) ليسد هذه الثغرة وليظهر مدى اختلاف الفقر المتعدد الأبعاد من حيث انتشاره وشدّته بين المناطق والفئات[3]. ويشمل مجموعة من الأبعاد التي اعتمدت بالاستناد إلى توافق عالمي، ويتطلب هذا الدليل توفر بيانات وافية عن عناصر أساسية، مثل العمل في القطاع غير المنظم

---

[1] تقرير التنمية البشرية 2007-2008، "محاربة تغير المناخ: التضامن الإنساني في عالم منقسم"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيويورك، 2008، ص345.

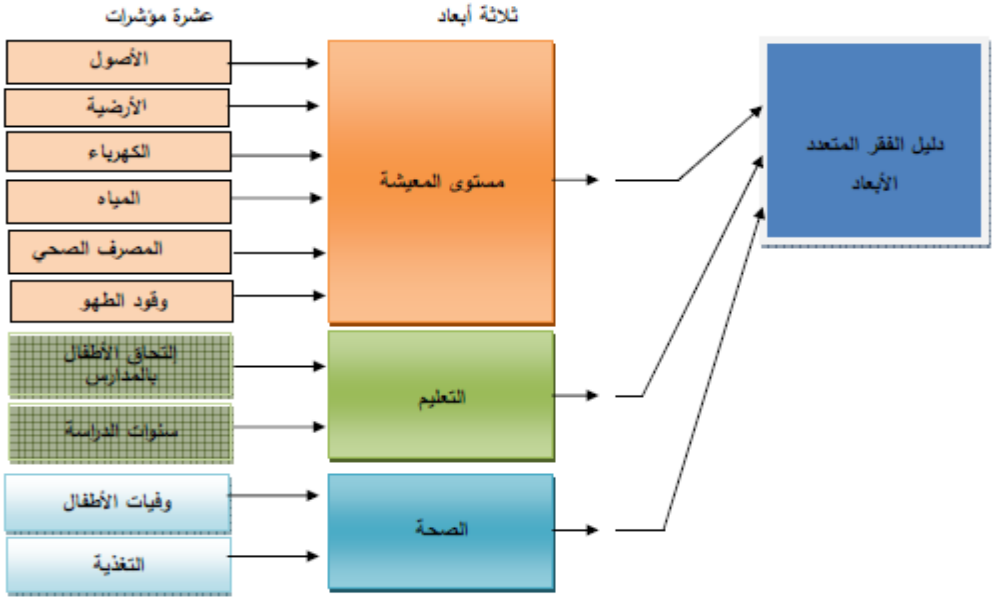
[2] إبراهيم العيسوي، "التحرير الاقتصادي وأثره في النمو والفقر والبطالة"، ورقة عمل، جمعية العلوم الاقتصادية، سوريا، 2006، ص10.

[3] تقرير التنمية البشرية 2010، مرجع سابق، ص95.

والتمكين، والحماية من العنف والعلاقات الإنسانية. وهو يحدد أوجه الحرمان المتداخلة على مستوى الأسرة في الأبعاد الثلاثة التي يشملها الدليل الأصلي للتنمية البشرية. ويظهر متوسط عدد الفقراء وأوجه الحرمان التي تعاني منها الأسر الفقيرة[1].

وأبعاده ومؤشراته ملخصة في شكل رقم(2-4) الموالي.

شكل رقم(2-4): أبعاد دليل الفقر المتعدد الأبعاد



المصدر: تقرير التنمية البشرية 2010، مرجع سابق، ص96.

من شكل رقم(2-4) السابق، يتضح لنا أن دليل الفقر المتعدد الأبعاد(IPM) يحدد أوجها مختلفة من الحرمان على المستوى الفردي في مجالات الصحة والتعليم ومستوى المعيشة وهي توازي أبعاد دليل التنمية البشرية، وتقاس في هذه الأبعاد عشرة مؤشرات، لكل منها الأهمية نفسها ضمن البُعد الذي يعود إليه، وهو يستند إلى البيانات الدقيقة من مسوح الأسر المعيشية، ولحسابه تؤخذ جميع المؤشرات المستخدمة من المسح نفسه خلافاً لحساب دليل التنمية البشرية المعدل بعامل عدم المساواة(IDHI)، حيث تؤخذ المؤشرات من مصادر مختلفة. ويصنف كل فرد في الأسرة من حيث حالة الفقر أو عدمه استناداً إلى عدد أوجه الحرمان في أسرته، ومن ثم تجمع البيانات في مقياس للفقر على المستوى الوطني. وتعتبر الأسرة فقيرة في أبعاد

[1] تقرير التنمية البشرية 2014، مرجع سابق، ص155.

متعددة إذا كانت تعاني من حرمان في عدد يتراوح بين اثنين وستة مؤشرات على الأقل، ويختلف الحد الفاصل حسب وزن كل مؤشر في المقياس ككل.

2- حساب دليل الفقر المتعدد الأبعاد

لحساب دليل الفقر متعدد الأبعاد(IPM) يُحدد لكل فرد عددُ نقاط معين وفقا لأوجه حرمان أسرته في كل من المؤشرات العشر والعدد الأقصى من النقاط المسجلة هو100%، وتحسب كل المؤشرات بالتساوي، وبالتالي تكون النتيجة القصوى لكل مؤشر هي 33.3%، ولكل من بُعدي الصحة والتعليم مؤشران، ويساوي كل مؤشر $\frac{5}{3}$ أي 16.7%، أما بُعد مستوى المعيشة فيشمل ستّة مؤشرات، ويساوي كل منها $\frac{5}{9}$ أي 5.6%. وتحدد النقاط المرجعية كالتالي[1]:

- ✓ **التعليم**: وجود فرد في الأسرة لم ينه خمس سنوات من الدراسة ووجود ولد واحد على الأقل في سن الدراسة (حتى الصف الثامن) وغير ملتحق بالمدرسة؛
- ✓ **الصحة**: وجود فرد من الأسرة يعاني من سوء التغذية ووفاة ولد أو أكثر من أفراد الأسرة؛
- ✓ **مستوى المعيشة**: مؤشرات مستوى المعيشة هي عدم الحصول على الكهرباء ومياه الشرب النظيفة، وعدم الحصول على مرافق محسنة للصرف الصحي، والسكن في منزل أرضه تراب، وعدم امتلاك سيارة أو شاحنة أو أي آلية مشابهة، وعدم امتلاك ثلاجة وتلفاز وغيرهما.

لتحديد الفقر المتعدد الأبعاد، تجمع النقاط المسجلة في كل وجه من أوجه الحرمان للحصول على قياس الحرمان في الأسرة، الذي يرمز إليه بـ c. والحد الفاصل بين الفقير وغير الفقير هو 33.3%، أي ما يعادل ثلث المؤشرات المرجحة، فإذا كانت حصيلة c هي 33.3% أو أكثر، تكون وضعية الأسرة المعيشية(كل أفرادها) في حالة فقر متعدد الأبعاد، والأسرة التي تتراوح نقاطها بين 20% و33.3%، تكون عرضة للوقوع في حالة الفقر المتعدد الأبعاد؛ أما الأسرة التي تبلغ نقاطها 50% أو أكثر، فتكون في حالة فقر شديد متعدد الأبعاد. وقيمة دليل الفقر المتعدد الأبعاد هي حاصل ضرب مقياسين: نسبة السكان الذين يعانون من الفقر المتعدد الأبعاد إلى مجموع السكان، وشدة الفقر(أو نطاقه).

فنسبة السكان الذين يعانون من الفقر المتعدد الأبعاد تساوي إلى: $H = \frac{Q}{n}$ ……..… **(28)**

[1] تقرير التنمية البشرية 2010، مرجع سابق، ص226.

حيث: Q هو عدد السكان الذين يعانون من الفقر متعدد الأبعاد وn هو مجموع السكان.

وتبين شدة الفقر A متوسط نسبة المؤشرات المقاسة، التي تدل على حرمان السكان الفقراء، وفي حالة الأسر الفقيرة فقط تجمع نقاط الحرمان المسجلة وتقسم على مجموع عدد السكان الذين يعانون من الفقر.

$$\mathbf{A} = \frac{\sum_{1}^{Q} \mathbf{C}}{\mathbf{Q}} \ldots\ldots\ldots\ldots (\mathbf{29})$$

لكن لازالت تشوب دليل الفقر المتعدد الأبعاد عيوب، يعُزى معظمها إلى قلة توفر البيانات، فالبيانات المتعلقة بالصحة قليلة نسبيا أو غير شاملة، ولاسيما في مجال التغذية، كما انه لا تعتبر الأسر في حالة فقر متعدد الأبعاد إلا إذا كانت محرومة من ثلاثة أو ستة مؤشرات لمستوى المعيشة على الأقل، ومؤشر واحد للصحة أو التعليم، وهذا الشرط يجعل دليل الفقر المتعدد الأبعاد على قدر من عدم الدقة في إظهار التفاصيل؛ وعمل هذا الدليل على تجاوز عدد الفقراء ليقيس حدة الفقر، لكنه يبقى قاصرا عن قياس عدم المساواة بين الفقراء، كما أنه قد تكون الفوارق داخل الأسر حادة لكن يتعذر إظهارها[1].

مثال توضيحي: لدينا مجتمع بأربعة اسر معيشية، الأسرة1 بأربعة افرد وتعاني الفقر بمجمل حرمان(C) 22.2%، والأسرة2 بسبعة أفراد وتعاني الفقر بمجمل حرمان 72.2%، والأسرة3 بخمسة أفراد وتعاني الفقر بمجمل حرمان 38.9%، والأسرة 4 بأربعة أفراد وتعاني الفقر بمجمل حرمان 50.0%.

بمقارنة نسب مجمل الحرمان لكل أسرة بالنسبة 33.3% نجد أن الاسرة1لاتعتبر فقيرة لان مجمل الحرمان لديها 22.2% اقل من النسبة 33.3%، أما الأسر الثلاثة الباقية فهي اسر فقيرة.

- حساب نسبة السكان الذين يعانون من الفقر(H)

$$\mathrm{H} = \frac{7+5+4}{4+7+5+4} = 0.800$$

إي 80% من السكان يعيشون في اسر معيشية فقيرة.

- حساب شدة الفقر(A)

$$\mathrm{H} = \frac{\left(\frac{7.22}{10} \cdot 7\right) + \left(\frac{3.89}{10} \cdot 5\right) + \left(\frac{5.00}{10} \cdot 4\right)}{(7+5+4)} = 0.5625$$

إي أن الشخص الفقير محروم من 56% من المؤشرات المقاسة.

- حساب دليل الفقر المتعدد الأبعاد(IPM)

$$\mathrm{IPM} = \mathrm{H} \,.\, \mathrm{A} = 0.800 \,.\, 0.5625 = 0.45$$

[1] تقرير التنمية البشرية 2011، مرجع سابق، ص177.

المبحث الثالث

سياسات التنمية البشرية

إن إستراتيجية سياسات التنمية البشرية تقتضي مراجعة السياسات الاجتماعية في البلدان وتحليلها، والسعي إلى صياغة سياسات متكاملة والتخطيط لها وتنفيذها بحيث تتوافق مع التطورات العالمية، والعمل أيضاً على التوفيق بين المسائل الكبرى المتداخلة كنشر التعليم وتحسين الصحة، ومحاربة الفقر والقضاء على البطالة، وهذا لن يتحقق إلا في ظل الحكم الراشد أو الصالح، لذا تمثلت سياسات التنمية البشرية في سياسة الحكم الراشد، وسياسة محاربة الفقر، وسياسة تحسين الصحة والتعليم، وسياسة معالجة البطالة.

المطلب الأول: سياسة الحكم الراشد(الحوكمة)

تُعد الحوكمة أو الحكم الراشد من المواضيع الحديثة، وقد ظهر هذا المصطلح بشكل جلي في حقبة ثمانينيات القرن العشرين، وتطور وأصبح مرتبطا بالسياسات العمومية، وانطلق من المحلية إلى العالمية. فسنحاول تبيين مفهوم الحكم الراشد وأسسه ومكوناته من منظور التنمية البشرية.

1- مفهوم الحكم الراشد

إن مفهوم الحكم " *Governance* " يعنى عملية صناعة القرار، وجاء مفهوم الحكم الراشد ليضفى على مفهوم الحكم بعدا عقلانيا، وهناك العديد من الاجتهادات في مسألة التعريف، وأغلب التعريفات تذهب ببعدها السياسي أكثر من الاتجاهات الأخرى ومن هذه الاجتهادات ما يلي:

- يعرف البنك الدولي الحكم الراشد بأنه التقاليد والمؤسسات التي من خلالها تتم ممارسة السلطة في الدول من أجل الصالح العام، وهذا التعريف يشمل عملية اختيار القائمين على السلطة وقدرة الحكومات على إدارة الموارد وتنفيذ السياسات، واحترام القوانين التي تحكم التفاعلات الاقتصادية والاجتماعية[1].

- ويعرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الحكم الراشد، بأنه ممارسة السلطة الاقتصادية والسياسية والإدارية، لإدارة شؤون الدولة على كافة المستويات، ويشمل الآليات والعمليات التي من خلالها يعبّر المواطنون والمجموعات عن مصالحهم ويمارسون حقوقهم القانونية ويوفون بالتزاماتهم ويقبلون الوساطة لحل خلافاتهم[2].

[1] *The World Bank, "Governance and Development", The World Bank Publication, Washington, 1992, P1.*
[2] *UNDP, "Governance for Sustainable Human Development", A UNDP Policy Document, 1997, P3.*

– وعرَّف تقرير التنمية الإنسانية العربية لسنة 2002 الحكم الراشد، بأنه الحكم الذي يعزز ويدعم ويصون رفاه الإنسان، ويقوم على توسيع قدرات البشر وخياراتهم وفرصهم وحرّياتهم الاقتصادية والاجتماعية والسياسية،وضمان مصالحهم، ويسعى إلى تمثيل كافة فئات الشعب تمثيلاً كاملاً[1].

لذلك يمكن أن نستخلص بأن الحكم الراشد تحديدا في سياقه السياسي، هو الحكم الذي تقوم به قيادات سياسية منتخبة، وإطارات إدارية ملتزمة بتطوير أفراد المجتمع برضاهم وعبر مشاركتهم في مختلف القنوات السياسية للمساهمة في تحسين نوعية حياتهم ورفاهيتهم.

2– أسس ومعايير الحكم الراشد

الحكم الراشد أو الحوكمة يتكون من آليات مبنية على أسس ومعايير، يستخدمها المواطنون فرادى أو جماعات لدعم مصالحهم والتعبير عن مخاوفهم، و الوفاء بالتزاماتهم وتسوية خلافاتهم وتتمثل في:

– **الشفافية:** وتعني إتاحة كل المعلومات وسهولة تبادلها، بأن تكون متاحة لكافة الأطراف المعنية، وأن تتوفّر معلومات كافية وشاملة ومنظمة عن عمل مؤسسات الدولة وأدائها، لكي يسهل رقابتها ومتابعتها[2]؛

– **المشاركة:** بمعنى تهيئة السبل والآليات المناسبة للمواطنين كأفراد وجماعات، من أجل المساهمة في عمليات صنع القرارات، إما بطريقة مباشرة أو من خلال المجالس المحلية المنتخبة[3]؛

– **سيادة القانون:** بمعنى أن الجميع، حكّاماً ومسؤولين ومواطنين يخضعون للقانون ولا شيء يسمو على القانون، ويجب أن تطبّق الأحكام والنصوص القانونية بصورة عادلة وبدون تمييز بين أفراد المجتمع[4]؛

– **المساءلة:** بمعنى أن يكون جميع المسؤولين والحكّام ومتّخذي القرار في الدولة أو القطاع الخاص أو مؤسسات المجتمع المدني، خاضعين لمبدأ المحاسبة أمام الرأي العام ومؤسساته دون استثناء[5]؛

– **الإجماع:** بمعنى أن جميع المصالح المتعلقة بالمجتمع قد تصطدم بخلافات تحتاج إلى اتخاذ قرار حازم في مسألة معيّنة، فيجب تغليب رأي المجموعة تحقيقاً للنفع العام وما يقتضيه واقع الحال من إجراءات[6]؛

---

[1] تقرير التنمية الإنسانية العربية 2002، مرجع سابق، ص101.

[2] إسماعيل الشطي، الفساد والحكم الصالح في البلاد العربية، ط2، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 2004، ص97.

[3] طاهر محسن، "الأعمال والمجتمع: المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال"، دار وائل للنشر، الأردن، 2008، ص20.

[4] *Banque Mondial, "Raport sur le Devloppenent dans le Monde 2001", Wachington, 2001, P14.*

[5] إبراهيم حسنين توفيق، "النظم السياسية العربية والاتجاهات الحديثة"، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 2005، ص171.

[6] ميلاط عبد الحفيظ ،" الآليات القانونية لتحقيق الحكم الراشد في الجزائر و العالم العربي"، نقلا عن:
http://sciencesjuridiques.ahlamontada.net/montada-f4/topic-t1108.htm

– **المساواة:** يخضع جميع أفراد المجتمع للمساواة وعدم التمييز في إطار الحوكمة الرشيدة، فهم متساوون في الحقوق والحريّات والكرامة[1]؛

– **الكفاءة:** الكفاءة والفاعلية في إدارة المؤسسات العامة ومؤسسات المجتمع المدني، هي التي تضمن استمرارية تحقيق التقدّم والازدهار والتطلّع دائماً إلى تعزيز مفهوم التنمية البشرية المستدامة[2]؛

– **العدل:** بحيث يكون لجميع أفراد المجتمع نساءً ورجالاً الفرصة لتحسين أوضاعهم الاجتماعية والتطلّع دائماً لتحسين أوضاع الفئات المحرومة، وضمان أمنهم الاجتماعي والعمل على توفير احتياجاتهم[3]؛

– **الرؤية الإستراتيجية:** وتعني التنمية بالشراكة بين مؤسسات الدولة والقطاع الخاص من خلال خطط بعيدة المدى لتطوير العمل المجتمعي من جهة وأفراده من جهة أخرى والعمل على التنمية البشرية[4]؛

– **اللامركزية:** إن تفعيل مبدأ توزيع السلطات على أفراد المجتمع من خلال التوزيعات الجغرافية للدولة، بهدف إدارة شؤونها والحفاظ على حقوق الأفراد يشكّل بعداً عميقاً في تحقيق مفهوم الحكم الراشد[5].

3– مكونات الحكم الراشد

يشمل الحكم الراشد ثلاثة ميادين رئيسية هي الحكومة، القطاع الخاص والمجتمعات المدنية.

3–1– الدولة (الحكومة)

الدولة أو الحكومة كونها صاحبة السلطة فهي مسؤولة عن تقديم الخدمات العامة للمواطنين، وتعمل على تهيئة البيئة المساعدة على التنمية البشرية في المجتمع، لذا فالحكومات معنية بوضع الإطار العام القانوني والتشريعي الثابت والفعَّال لأنشطة القطاع العام والقطاع الخاص على حدٍ سواء[6]. والحوكمة الجيدة تطرح اهتمامات واحتياجات الفئات الأكثر فقراً والعمل على زيادة الفرص أمام الناس وخياراتهم، وإدامة نوع الحياة التي يطمحون لتحقيقها، فالمؤسسات الحكومية تستطيع أن تعمل على تمكين الناس الذين تقوم على خدمتهم بتزويدهم بالفرص المتساوية وتأكيد شمولهم في الأمور الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وفتح المجالات لحصولهم على الموارد المتوفرة في المجتمع. والحكومات يجب أن تعمل على لا مركزية الأنظمة

---

[1] زهير عبد الكريم كايد، "الحكمانية: قضايا وتطبيقات"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، 2003، ص118.

[2] عادل محمود الرشيد، " إدارة الشراكة بين القطاع العام والخاص"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر،2007، ص6.

[3] إسماعيل الشطي، مرجع سابق، ص98.

[4] *UNDP, "Governance for Sustainable Human Development", Op.Cit, P4.*

[5] *Ibid, P4.*

[6] زهير عبد الكريم كايد، مرجع سابق، ص119.

الاقتصادية والسياسية لتكون أكثر تجاوبا مع متطلبات المواطنين وتغير الظروف الاقتصادية بشكلٍ سريع ومناسب، فالحوكمة الرشيدة تحتم على حكومات الدول المتقدمة والنامية على حدٍ سواء، أن تعيد النظر في تحديد دورها في الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية تزامنا مع تحديات القطاع الخاص[1]، والذي يحتاج إلى بيئة مساعدة لتحقيق توازن أفضل بين الحكومة والسوق، والمواطن الذي يحتاج إلى مزيد من الاستجابة من قبل الحكومة لاحتياجاته، ولتكون الحكومات مسؤولة، وتعمل على اللامركزية، ومواجهة الضغوط العالمية من قبل القوى العظمى والاتجاهات العالمية الاجتماعية والاقتصادية التي تواجهها الدولة.

3-2- القطاع الخاص

تشكل الدولة أكبر قوة لتحقيق التنمية البشرية، إلا أنها ليست الوحيدة بل هناك تحول واضح في معظم دول العالم، نحو الاعتماد على القطاع الخاص، حيث يمثل القطاع الخاص المورد الرئيسي للفرص التي تفتح المجالات الاقتصادية لتشغيل الأيدي العاملة على كافة مستوياتها، إضافة إلى تأهيلها لتحقيق النتائج الإيجابية التي تساهم في التنمية البشرية للمجتمع، ورفع مستوى المعيشة للمواطنين وتحسين مستوى الخدمات لهم، كما يعتبر القطاع الخاص شريك في الإدارة ويوفر مناصب الشغل[2]. وفي ظل الحكم الراشد يلعب القطاع الخاص دوراً إيجابياً، حيث تتراوح مهامه بين تعزيز العمل الجاد والمنتج وتوفير الشفافية في المعلومات وتعزيز المسؤولية الاجتماعية، وتمييز العلاقة مع الجامعات ومراكز البحث والتطوير لربط خريجي التعليم بسوق العمل وحاجته، وتشجيع البحث العلمي، وتعزيز التعليم والصحة، بالإضافة إلى الدور الاقتصادي في النمو وتوفير الوظائف وتوفير الاستثمارات والأموال وتأمين التنافسية. غير أن القطاع الخاص وحده لا يمكن أن يحقق النمو العادل والمساواة بين الجنسين، والحفاظ على البيئة والمشاركة الفعالة في التجارة الدولية دون الدولة، فالحكومة تعمل على تشجيع تنمية القطاع الخاص بصورة مستدامة.

3-3- المجتمع المدني

تعمل مؤسسات المجتمع المدني على إشراك الأفراد والناس في الأنشطة الاجتماعية والاقتصادية، وتعمل على تنظيمهم في جماعات ذات قوة للتأثير في السياسات العامة، والحصول على الموارد العامة، وبشكل

---

[1] حسن لطيف، "الدولة والتنمية في الوطن العربي: محاولة لاستباق التغير العالمي في ظل منهجية التحليل المستقبلي"، ط1، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص 494.

[2] زايري بلقاسم، "الحكم الاقتصادي الرشيد والكفاءة الاقتصادية"، مداخلة ضمن فعالية المؤتمر الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، جامعة ورقلة، الجزائر، يومي 08 و09 مارس2005، ص92.

خاص للفئات الفقيرة، لذا نجد أن مؤسسات المجتمع المدني وفي مقدمتها المؤسسات غير الحكومية، تساعد على تحقيق إدارة أكثر ترشيد للحكم ، من خلال علاقتها بين الفرد والحكومة، ومن خلال تعبئتها لأفضل الجهود الفردية والجماعية، وتعميق المساءلة والشفافية عبر نشر المعلومات والسماح بتداولها على نطاق واسع، والعمل على تحقيق العدالة والمساواة أمام القانون، وحماية المواطنين من تعسف السلطة، وتربية المواطنين على ثقافة الديمقراطية وقيم الحوار وقبول الآخر[1].

كما أن تهيئة البيئة المساعدة على تحقيق التنمية البشرية لا تعتمد على القطاع الخاص والحكومة فقط، بل أن مؤسسات المجتمع المدنية تلعب دورا هاما في هذا المجال، فمؤسسات المجتمع المدنية واسعة النطاق ومتنوعة في مجالاتها واهتماماتها، والتي تشمل الاتحادات العمالية والنقابات المهنية، والمنظمات غير الحكومية، والمنظمات التي لا تسعى للربح، والجمعيات الخيرية والاجتماعية والدينية والثقافية والعلمية وحماية المستهلك والتي ليس لها علاقة مباشرة وظيفياً وتنظيمياً مع مؤسسات القطاع الخاص أو الحكومي[2].

وبالتالي فالسياسات التي ترسمها الحوكمة يجب أن تكون ممنهجة، وتلبي مصالح المواطنين عامة، وتحقق لهم التمتع بكافة الحقوق والحريات دون أي تمييز وعلى قدم المساواة، وضمان الأمن الإنساني للمواطنين، وذلك يتم من خلال توفير آليات مناسبة، تعمل على تقييم السياسات وتصحيحها، والتصدي لإساءة استخدام السلطة والنفوذ وإهدار المال العام، ويوجب الاحترام لسيادة القانون، وضمان الشفافية وحرية تداول المعلومات والوثائق الحكومية ضمن المساءلة والمحاسبة للقائمين على الشأن العام من خلال بيئة تقوم على التعددية وحرية الرأي.

المطلب الثاني: سياسة معالجة ظاهرة الفقر

من المسلم به عدم وجود تعريف موحد للفقر، ففي الماضي القريب كان الفقر يُعرَّف بعدم كفاية الدخل لشراء الحد الأدنى من السلع والخدمات، واليوم يُفهم على أنه عدم توفر القدرات الأساسية للعيش الكريم. وهكذا يتضح أن مفهوم الفقر متعدد الأبعاد، وهو ما سنشير له من خلال توضيح أسباب الفقر وإستراتيجية محاربته على المستوى الدولي، مع الإشارة لتجربة ماليزيا وبنغلاديش في معالجة الفقر.

---

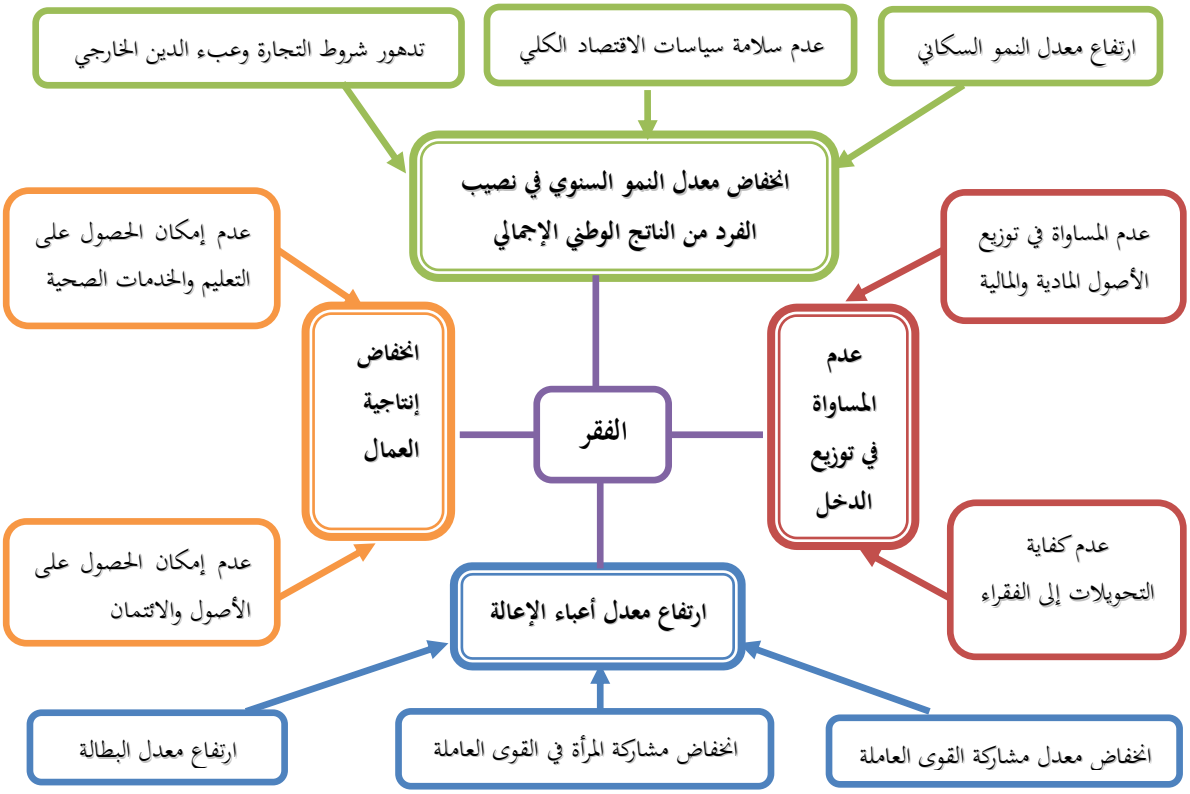
[1] يوسف زدام، "دور المجتمع المدني في التنمية الإنسانية مقاربة ثقافية"، مداخلة في إطار الملتقى الوطني حول التحولات السياسية وإشكالية التنمية في الجزائر: واقع وتحديات، كلية العلوم القانونية والإدارية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الجزائر، 16-17 ديسمبر 2008، ص2.

[2] عبد الرحيم حافظ، "إشكاليات المواطنة العربية والمجتمع المدني"، نشر يوم: 2013/02/06، على الموقع:
http : // lohodod .blagspot .com / 2011 /02 poly – post 15 ht m

1- أسباب ظاهرة الفقر

إنّ تفشي ظاهرة الفقر راجع إلى عدة عوامل نوضحها في شكل رقم(2-5) الموالي.

شكل رقم(2-5): أسباب تفشي ظاهرة الفقر



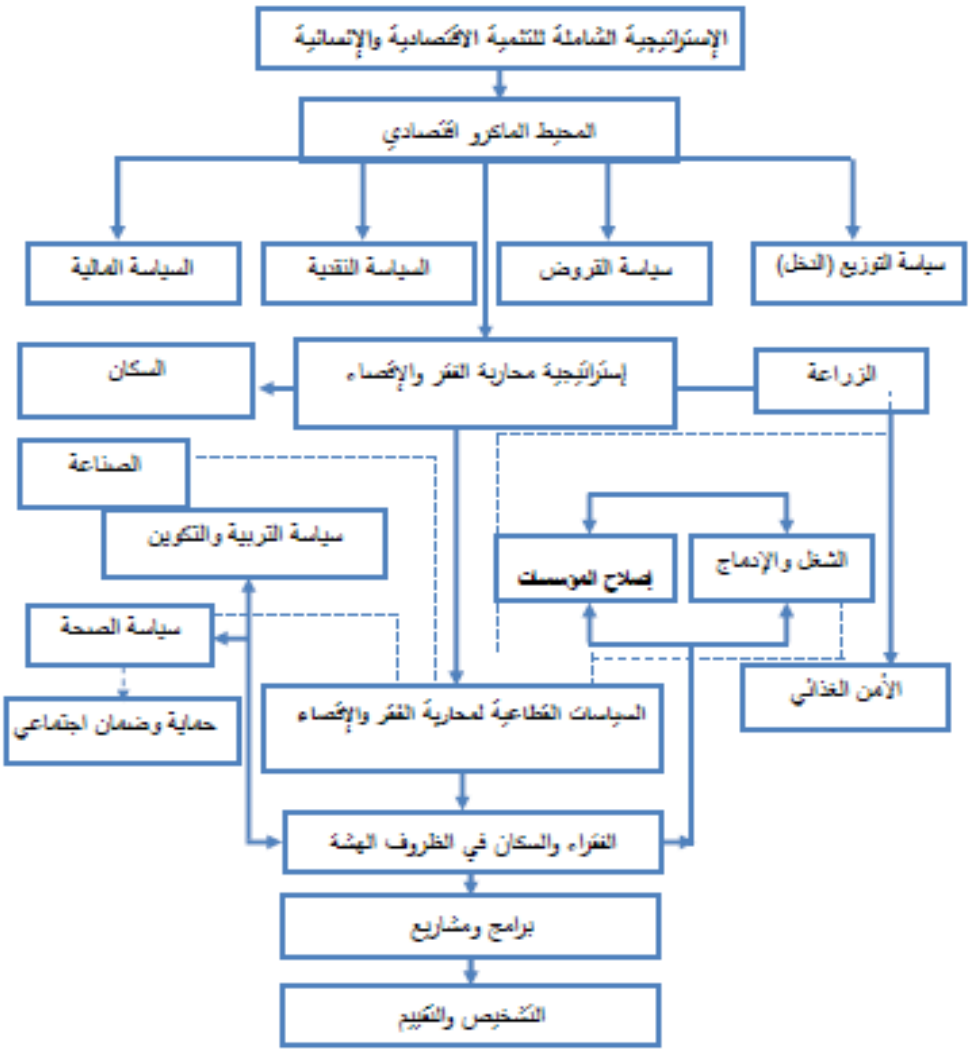
المصدر: كريمة كريم، "دراسات في الفقر والعولمة: مصر والدول العربية"، المركز القومي للترجمة، مصر، 2005، ص410.

من خلال الشكل رقم(2-5) نلاحظ أن أسباب الفقر تتمثل في أربعة محاور وهي انخفاض معدل النمو السنوي في نصيب الفرد من الناتج الوطني الإجمالي والعائد إلى ارتفاع معدل النمو السكاني، وعدم سلامة سياسات الاقتصاد الكلي، وتدهور شروط التجارة وعبء الدين الخارجي، والحروب ونقص التعاون الإقليمي والدولي؛ انخفاض إنتاجية العمال وترجع إلى عدم إمكان الحصول على التعليم والخدمات الصحية، وعدم إمكان الحصول على الأصول والائتمان؛ ارتفاع معدل أعباء الإعالة ويعود إلى انخفاض معدل مشاركة القوى العاملة، وانخفاض مشاركة المرأة في القوى العاملة والبطالة؛ عدم المساواة في توزيع الدخل وتتمثل في عدم المساواة في توزيع الأصول المادية والمالية، وعدم كفاية التحويلات إلى الفقراء.

2- إستراتيجية سياسة معالجة الفقر

يمكن توضيح أهم إستراتيجية لمعالجة الفقر من خلال شكل رقم(2-6) الموالي.

شكل رقم(2-6):إستراتيجية سياسة معالجة الفقر



المصدر: معتز سلامة، "الآليات الاجتماعية لنشوء الفقر ومعدلاته في الدول العربية: الفقر في الوطن العربي"، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية بالأهرام، القاهر، مصر، 2005، ص120.

وهي الإستراتيجية التي لخصها الاقتصادي الأميركي جيفري ساكس* في كتابه أطروحة ثورية وطموحة، حيث يقول إنه بمقدور دول العالم أن تنهي معضلة الفقر العالمي خلال عشرين سنة، بحيث تحل سنة 2025 وقد تحقق ذلك الهدف[1]، ويتطلب ذلك جهودا غير مستحيلة لكن يجب أن تكون جماعية وشجاعة، وفيها قدر من الحرص على مستقبل الكرة الأرضية، لأن مصلحة سكان الأرض، وبالدرجة

[1] خالد أبو إسماعيل، "مؤشر الفقر متعدد الأبعاد للدول متوسطة الدخل"، لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا)، بيروت، لبنان، 2015، ص5.

***جيفري ساكس** هو مدير معهد الأرض، وأستاذ التنمية المستدامة، وأستاذ السياسات الصحية والإدارة في جامعة كولومبيا، شغل ما بين عامي 2002 و2006 منصب مدير مشروع الألفية للأمم المتحدة، والمستشار الخاص الأمين العام للأمم المتحدة لشؤون الأهداف الإنمائية للألفية، وهي الأهداف المتفق عليها دوليًا للحد من الفقر المدقع والمرض والجوع بحلول عام 2015.

الأولى المجتمعات الغنية والقوية، تكمن في القضاء على الفقر. وأشار إلى أن القضاء على الفقر يتطلب تدوير ما بين 70 إلى 80 مليار دولار لتصب باتجاه الدول الأكثر فقرا. وتمثل جوهر خطته في استقطاع ما نسبته 0.07% من الناتج القومي العام للدول الغنية وتخصيصه لبرامج القضاء على الفقر في الدول النامية، واستند في خطته هذه على عدة مهام لخصها في أربع محاور رئيسة و هي[1]:

- ❖ دعم قيام نظم سياسية أساسها تحسين شروط البشر القائمة على رضاهم؛
- ❖ دعم قيام نظم اقتصادية هدفها نشر عوائد العلم والتكنولوجيا وتقسيم العمل في العالم؛
- ❖ دعم التعاون الدولي لتحقيق السلام الدائم؛
- ❖ دعم العلم والتكنولوجيا، المؤسس على العقلانية، بما يحسن من الشرط الإنساني.

3- تجربة ماليزيا في مكافحة الفقر

تعد تجربة محاربة الفقر في ماليزيا من أبرز التجارب التي كللت بالنجاح على مستوى العالم، وتقدم نموذجا أفضل للعالم وبخاصة الدول الإسلامية التي يعيش 37% من سكانها تحت خط الفقر، حيث استطاعت أن تخفض نسبة الفقر من 52.7% سنة 1970 إلى 1.7% سنة 2012، وقد وضعت الحكومة الماليزية عدة برامج للقضاء على الفقر، وبدأت الخطة الماليزية الأولى 1966-1970، إلى غاية الخطة العاشرة 2011-2015[2]، حيث كانت الحكومة الماليزية صارمة في القضاء على الفقر المدقع، بالإضافة إلى تحسين مستوى معيشة الفقراء الماليزيين، ومن أبرز هذه السياسات نجد ما يلي: السياسة الاقتصادية الجديدة *NDP*(1971-1990)، وسياسة الاقتصاد الجديدة وسياسة التنمية القومية للقضاء على الفقر (1991-2010)، والرؤية المستقبلية 2020[3]. وكانت الأهداف الرئيسية لهذه السياسة تتمثل في[4]:

- ✓ تحقيق معدلات سريعة في النمو الاقتصادي، وعدالة في توزيع الدخل والثروة ورفع رفاهية المواطنين؛
- ✓ خفض درجة عدم استقرار الاقتصاد، مع العمل على خفض معدلات البطالة؛
- ✓ تحقيق التكامل بين الشعب والدولة بالإضافة إلى زيادة رعاية جميع مواطنيها.

---

[1] موسى علاية، "عدم فاعلية المساعدات الخارجية للدول النامية بين المطرقة والسندان"، مجلة بحوث اقتصادية عربية، العدد80، بيروت، لبنان، 2015، ص145.

[2] *Annual report of MARA in Malaysia, 2009, P30*

[3] عبد الحافظ الصاوي، "قراءة في تجربة ماليزيا التنموية"، مجلة الوعي الإسلامي، العدد451، الكويت، ماي 2010، ص30.

[4] *Malaysia, First Malaysia Plan 1966-1970, Government of Malaysia, Kuala Lumpur, 1965, P81.*

وتضمنت هذه الإستراتيجية العناصر الرئيسية التالية[1]:

- ❖ القيام بعملية إصلاح زراعي، والعمل على دعم صغار ملاك الأراضي الزراعية الفقراء؛
- ❖ الاهتمام بالتعليم التكنولوجي وربطه بالبحث العلمي وتشجيع التعليم العالي الخاص؛
- ❖ الإسراع في عملية التصنيع ودعم المقاولات، وتشجيع الإقراض الداخلي ودعم صناديق الزكاة.

وعلى العموم نجحت ماليزيا في مسعاها للقضاء على الفقر وذلك راجع إلى[2]:

- ➢ السياسة الاقتصادية المستقرة، والمزاوجة بين التدخل الحكومي والحرية الاقتصادية؛
- ➢ تراكم رأس المال المادي والبشري، والاهتمام بالتنمية البشرية، والاعتماد على الذات بدرجة كبيرة؛
- ➢ الاستقرار السياسي، مع تشجيع القطاع الخاص وإشراك مؤسسات المجتمع المدني؛
- ➢ الشفافية في الحكم والمساءلة العامة، وعدالة توزيع الدخل بين أفراد المجتمع.

4- تجربة بنك الفقراء في بنغلاديش "*Bank Grameen*"

بنك غرامين للفقراء أسسه محمد يونس* في سبتمبر 1983، وهو أول بنك في العالم يقوم بتوفير رؤوس الأموال للفقراء فقط، ويتميز هذا البنك بعدة خصائص من بينها انه مملوك للفقراء، والمقترض والمودع شعاره مواصلة النمو. والتصريح بالربح وانخفاض أسعار الفائدة. وأهم برامج بنك الفقراء للقضاء على الفقر تمثلت في برنامج المتسولين وبرنامج إسكان الفقراء، وبرنامج قروض المشاريع الصغيرة وبرنامج المنح الدراسية، وبرنامج المعاشات التقاعدية للمقترضين وبرنامج بث روح المشاركة، وبرنامج إعادة التأهيل بعد الكوارث. وتتمثل أهم القروض التي يوفرها هذا البنك في[3]:

- ✓ **القرض العام**: وهو النوع الأساسي في البنك، ويستخدم في جميع أغراض الاستثمار الفردي، ويمكن لأي عضو في البنك أن يحصل عليه، والحد الأقصى لهذا القرض هو 10000 تاكا؛
- ✓ **قرض الأسرة**: وتتحصل عليه الأسرة عن طريق المرأة، وهي المسؤولة عليه قانونيا، ويبلغ الحد الأقصى لهذا القرض 30000 تاكا، وتسدد قيمة القرض على أقساط أسبوعية خلال عام؛

---

[1] *Malaysia, Sixth Malaysia Plan 1990-1995, Government of Malaysia , Kuala Lumpur, 1991, p31.*

[2] ميشا داس، "معالجة الفقر المدقع على نحو مستدام: شواهد من برنامج مواجهة قيود الحد من الفقر"، قسم البحث والتقييم التابع للجنة البنغلاديشية للنهوض بالريف، داكا، بنغلاديش، ماي، 2010، ص12.

*محمد يونس ولد في 28 جوان1940 بقرية باتيا، وهو رئيس برنامج التنمية الريفية في جامعة شيتاغونغ"*Chittagong*"، ومؤسس بنك غرامين للفقراء وحاصل على جائزة نوبل للسلام سنة 2006.

[3] يوسف الفكي، "تجربة مصرف الفقراء"، ورقة مقدمة إلى الندوة الدولية حول تجارب مكافحة الفقر في العالمين العربي والإسلامي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة البليدة، الجزائر، جويلية 2006، ص14.

- ✓ **القرض الموسمي**: وهو نوعان فردي يبلغ الحد الأقصى لهذا القرض 3000 تاكا ويكون عادة في مواسم الحصاد ولمدة ستة أشهر، وقرض جماعي ويبلغ الحد الأقصى لهذا القرض 10000 تاكا للمجموعة و135000 تاكا للمركز، والغرض منه دعم الزراعة الموسمية.

وذكر تقرير للبنك الدولي أن أعداد الذين يعيشون تحت خط الفقر في بنغلادش انخفضت بدرجة كبيرة على مدى عشر سنوات إلى 47 مليونا من 63 مليونا، رغم نمو السكان البالغ عددهم 160 مليون نسمة تراجع عدد الذين يعيشون تحت خط الفقر بنسبة 26% في الفترة من 2000 إلى 2010، وقلصت معدلات الفقر من 44.2% سنة1991 إلى 18.5% سنة 2010، لتبلغ 13.8% سنة 2015[1].

المطلب الثالث: سياسات تحسين الصحة والتعليم

إن التنمية البشرية هي تلك التي تحقق إنسانية الإنسان باعتباره أداتها وغايتها في ذات الوقت، وما من شك فان الصحة والتعليم يضطلعان بدور رئيس في تجسيد تلك التنمية الإنسانية، وذلك لأنهما وسيلتان يمكنهما تلبية أهداف التنمية المختلفة بما فيها الأهداف الاقتصادية، وفي هذا الإطار يعد سوق العمل القناة الرئيسة التي من خلالها يمكن للتعليم والصحة تحسين مستوى الدخل الفردي، وتعزيز النمو الاقتصادي وتحقيق الإنصاف في توزيع الدخل، ومن ثمة التقليل من ظاهرة الفقر. وهو ما سنشير إليه من خلال دراسة السياسة الصحية وسياسة التعليم.

1- السياسة الصحية

تمثل السياسة الصحية بعدا هاما من أبعاد السياسات الاجتماعية، حيث أن تحقيق هدف التنمية لابد أن يستند إلى مجتمع يتسم أفراده بمستوى صحي مرتفع يدعمه وعي صحي[2]، ومناقشة السياسة الصحية في أي دولة يثير عددا من القضايا أهمها ما يلي[3]:

- ✓ إن الرعاية الصحية تمثل جزء من السلع العامة التي يجب على أي دولة حديثة أن تقدمها للمواطنين مثلها في ذلك مثل الدفاع، سواء دفعوا نظير ذلك أم لا؛
- ✓ إن السياسة الصحية لأي دولة تمثل انعكاساً للعديد من العوامل مثل مستوى التعليم، معدل الفقر وسياسة التغذية والبرامج الوقائية؛

---

[1] تقرير البنك الدولي، حول "إنهاء الفقر المدقع وتعزيز الرخاء المشترك بأسلوب مستدام"، 2016، ص11.

[2] التقرير الخاص بالصحة في العالم 2008، "الرعاية الصحية الأولية"، منظمة الصحة العالمية، جنيف، سويسرا، 2008، ص74.

[3] نور الدين حاروش، "الإدارة الصحية وفق نظام الجودة الشاملة" الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2012، ص70.

✓ إن صنع السياسات الصحية في الدول يتأثر بمحددات داخلية رسمية(الحكومة) أو غير رسمية (منظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص)، ومحددات خارجية (المنظمات الدولية).

وفقاً لمنظمة الصحة العالمية، تُعَدّ السياسة الصحية فعّالة إذا وفّرت خدمات صحية جيدة، وقوى عاملة صحية مدرّبة جيداً، ونظام معلومات صحي وفعّال، وعدالة في الحصول على الخدمات الصحية واللقاحات والتكنولوجيا الطبية، وتمويل كاف للصحة، إضافة إلى حوكمة رشيدة وقيادة متماسكة[1].

1-1- الصحة والنمو الاقتصادي

يحظى موضوع الصحة باهتمام صانعي القرار والباحثين في اقتصاديات التنمية، وذلك لأهميته الحيوية في النشاط الاقتصادي للأفراد، إذ تبيَّن أنه يشكل بحق رأس مال بشري لا يقل شأنا عن رأس المال المادي، فعلى المستوى الجزئي، إن الشخص الذي يتمتع بصحة جيدة لا يعمل بكفاءة أكبر فحسب، بل يكرس أيضا وقتا أكثر للأنظمة الإنتاجية. وفي دراسة لـ "*Emanuele Baldacci*"* وآخرين في سنة 2005، تبين أن ما يصل إلى ثلث نمو الناتج المحلي الإجمالي السنوي يعزى إلى رأس المال الصحي، كما أن زيادة متوسط العمر المتوقع بمقدار سنة واحدة يرتبط في المدى الطويل على زيادة معدل النمو إلى ما يبلغ 4% في كل من البلدان النامية والصناعية[2]. ومن الطبيعي أن ترتبط صحة الأفراد الجيدة بأدائهم الاقتصادي. فالمجتمعات التي تشهد تحسنا في المستوى الصحي العام تحقق معدلات أعلى من النمو الاقتصادي، وبالعكس فان تفشي الأمراض يعرقل جهود التنمية ويضعف الأداء الاقتصادي في البلدان النامية والفقيرة[3].

تنطبق الحالة الأولى على البلدان المتقدمة والبلدان النامية المرتفعة الدخل، وتمثيلا لهذه الحقيقة يمكن ذكر التجربة اليابانية، حيث عرفت معدلات توقعات الأعمار ارتفاعا مهما، من 65 سنة إلى77سنة بالنسبة للذكور ومن 70سنة إلى84سنة للإناث خلال الفترة 1960-1996، ونتيجة لذلك شهد اليابان معدلات أعلى في نمو الناتج المحلي خلال تلك الفترة مقارنة بباقي البلدان المتقدمة، بل استطاع أن يقلص من التفاوت الاجتماعي فيما يخص الدخول بين خمس السكان الأكثر غنى والأكثر فقرا[4]. وينطبق المشهد

---

[1] التقرير الخاص بالصحة في العالم 2007، "مستقبل أكثر أمناً"، منظمة الصحة العالمية، جنيف، سويسرا، 2007، ص5.

*إيمانويل بلداشي خبير اقتصادي ايطالي، يعمل بمعهد الإحصاء الايطالي، وملحق بالمفوضية الأوربية، ونائب رئيس شعبة تحليل السياسات المالية في الاقتصاديات الناشئة والدول المتقدمة بصندوق النقد الدولي.

[2] إيمانويل بلداشي وآخرون،"ما الذي تتطلبه مساعدة الفقراء؟"،مجلة التمويل والتنمية، صندوق النقد الدولي، جون 2005، ص21.

[3] تقرير التنمية الإنسانية العربية 2009، مرجع سابق، ص146.

[4] *Marie Pascal, "Santé publique", ellipses, paris, 2000, p 55.*

الثاني على البلدان النامية والفقيرة التي تتحمل أعباء الأمراض التي تكلفها سنويا مبالغ طائلة ناهيك عن عرقلتها لبرامج الإصلاح والتنمية.

1-2- علاقة الصحة بالفقر والتعليم

إن الاستثمار في الصحة كما يعد سبيلا لدفع عجلة التنمية ورفع معدلات النمو الاقتصادي، يعد كذلك أولوية في برامج تقليص الفقر في البلدان المتدنية الدخل، حيث توجد حلقة مفرغة بين تدهور الصحة والفقر، ولكن بسبب شح الموارد فإن البلدان الفقيرة عاجزة عن تخصيص ما يلزم من إنفاق على الصحة، إذ تظل تخصيصاتها جد متواضعة في هذا المجال[1].كما توجد علاقة ايجابية وقوية بين التعليم والصحة، ذلك ما تؤكده الإحصاءات والمؤشرات ذات الصلة قطريا وعالميا، حيث تشير التقارير الدولية والقطرية عن حالة التنمية البشرية في العالم، إلى أن البلدان التي تعاني من تدهور مؤشري التعليم تشهد تدنيا مقابل ذلك في المؤشرات الصحية، وأن التحسن في مستوى التعليم يقترن دوما بالتحسن في أحوال الصحة[2].

2- سياسة التعليم

تلعب سياسة التعليم دوراً مهماً في التنمية الاقتصادية، وذلك لأن التعليم من القطاعات الاستثمارية التي تتعامل مباشرة مع الموارد البشرية، فكلما تطورت مستويات ونوعية التعليم وكذلك السياسات التربوية والتعليمية، كلما انعكس ذلك إيجابياً على معدلات التطور في خطط التنمية الاقتصادية، كما يستخدم التعليم كمؤشر حقيقي لدرجة تطور الإنتاج الاقتصادي والمعرفي للبلد كغيره من المؤشرات الأخرى.

1-2- التعليم والدخل والنمو الاقتصادي

التعليم باعتباره استثمارا في رأس المال البشري يعمل على تنمية مهارات ومعارف الأفراد، ومن ثمة تحسين إنتاجيتهم في سوق العمل. وطبعا سيكون لهذا الاستثمار عوائد مالية على الأفراد كما على المجتمع. إن تحقيق العائد الخاص الذي يتمثل في ما يحصل عليه الفرد من دخل، إنما هو ترجمة عملية باعتبار الفرد غاية التنمية، بينما تحقيق عائد اجتماعي ممثلا أساسا في النمو الاقتصادي، هو ترجمة أخرى باعتبار الفرد وسيلة لها، فالحالة الأولى، تثبت وجود علاقة ايجابية ما بين مستوى تعلم الأفراد ودخلهم، والحالة الثانية تثبت

[1] مايكل سبنس ومورين لويس، " تقرير خاص حول الصحة والنمو"، اللجنة المعنية بالنمو والتنمية، البنك الدولي،2009، واشنطن، ص16.
[2] التقرير الخاص بالصحة في العالم 2008، مرجع سابق، ص90.

وجود علاقة مباشرة ما بين نسبة السكان الحاصلين على مستوى تعليمي معين والنمو الاقتصادي، ففي إحدى دراسات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية(*OECD*)، عن هذه العلاقة في أعضاء المنظمة، تبين أن التعليم الثانوي قد ساهم مابين 1969-1985 بزيادة قدرها 0.6% في إنتاجية البلدان الأعضاء. كما قدر البنك العالمي معدل الربحية الاجتماعية للتعليم العالي بأكثر من 10% سنويا ما بين 1960-1995 في منظمة(*OECD*)[1]، وهو ما يعني أن الاستثمار البشري له ربحية في كامل الاقتصاد وليس لأولئك المنتفعين منه بشكل مباشر.

2-2- علاقة التعليم بالمساواة والإنصاف

بما أن للتعليم علاقة بالدخل، فطبيعي أن تكون له صلة مباشرة بتوزيع الدخل، والواقع انه في عديد من البلدان النامية والفقيرة يعمل النظام التعليمي على تعميق التفاوت في الأجور بدلا من تقليصه؛ وذلك لأن ارتفاع تكاليف التمدرس خاصة في التعليم الثانوي والعالي يحول دون استمرار أبناء الفقراء في الدراسة؛ لأن ارتفاع التكلفة من جهة وتدني الفوائد من جهة أخرى يجعل العائد من التعليم متدنيا للفقير، والنتيجة غالبا هي مغادرة مقاعد الدراسة في مراحل مبكرة. وبناء على ما سبق، من الضرورة بمكان مراجعة السياسة التعليمية لجعل التعليم متاحاً من الابتدائي إلى الجامعة، لأن ذلك سيعمل على تحقيق الإنصاف في توزيع الدخل ومن ثم تقليص مستوى التفاوت.

2-3- علاقة التعليم بالصحة

يؤثر التعليم على الصحة وذلك من خلال دخل وعمل الفرد، فارتفاع مستوى الدخل يحفز الأفراد على القيام بنشاطات صحية واستهلاك جيد من الأغذية، أيضا فارتفاع المستوى التعليمي يسمح للأفراد بامتهان وظائف ليس فيها إجهاد. كما أن الأفراد المتعلمين يتمتعون بثقة عالية في النفس ولهم مكانة اجتماعية مرموقة، وطبعا فإن لذلك أثراً على صحتهم، فهم أقل عرضة للأمراض النفسية والعقلية. كما يتعدى أثر التعليم صحةَ الأفراد إلى صحة أسرهم، فكلما كان الأبوان وبالأخص الأم أكثر تعليماً انعكس ذلك إيجابا على صحة أبنائهم. كما لتحسن الصحة أثر على التعليم، ففي دراسة لـ " *Emanuele Baldacci*" وآخرين في سنة 2005، تبين أن رأس المال الصحي يساهم في تراكم رأس المال التعليمي بمرونة

[1] *Tom Healy," investir dans le capItal humain", L'observateur de l'OCDE, N 212, juin-juillet 1998, p32.*

تبلغ 1.3%، وهذا يعني أن زيادة في رأسمال الصحة بمقدار 10% يرفع رأسمال التعليم بـ 13%، وبالتالي فان أحوال الصحة الجيدة تساعد على تحقيق نتائج تعليمية أفضل إلى حد كبير في البلدان النامية[1].

كما للتعليم علاقة بانخفاض معدلات وفيات الأطفال، فكلما تحسن المستوى التعليمي للأمهات، تلاشى احتمال وجود وفيات لدى الأطفال أقل من 5سنوات، فتشير دراسة لـ "*WalterMcMahon*"* عن طبيعة هذه العلاقة في 87 بلدا من بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية(*OECD*)، أن البلدان التي يتدنى بها التعليم الثانوي للنساء كالمكسيك بها معدلات أعلى من وفيات الأطفال، وفي بلد كالبرتغال الذي شهد توسعا هائلا في معدلات قيد البنات في التعليم شهد انخفاض معدلات وفيات الأطفال بشكل معتبر[2].

2-4- علاقة التعليم بالعنف والنزاعات

للتعليم دور محوري في تجنب النزاعات، وكذا في إعادة اعمار المجتمعات بعد مرحلة النزاع، لذا يجب الأخذ في الحسبان تباين أسباب النزاعات القائمة أو المحتملة، فهناك دوافع عرقية أو دينية وأخرى سياسية أو جغرافية وغير ذلك، وعليه فانه من الضرورة بمكان إعادة النظر في النظام التعليمي وفقا لتلك الأسباب والدوافع. ففي دراسة لعلي عبد القادر علي(2006) عن التعليم في السودان ما بعد مرحلة النزاع، توصل إلى أن التعليم تأثر سلبا بمرحلة النزاع حيث تدنى متوسط سنوات التعليم للفرد سنة 2000 إلى 2.14 سنة للفئة العمرية 15سنة فأكثر(دون مستوى أفريقيا جنوب الصحراء 3.52 سنة)، كما تدنى معدل العائد على التعليم إلى 6% للسنة الدراسية (دون المستوى العالمي 10%)[3]. وخلص الباحث إلى ضرورة تبني إصلاح ملائم للتعليم يأخذ بعين الاعتبار عدالة توزيع التعليم، والتوازن الجهوي بين الشمال والجنوب، ومن أجل أن يبلغ متوسط سنوات الدراسة أربع سنوات للفرد في أفق عشرين سنة القادمة، يجب أن ينمو مخزون رأس المال بمعدل 9.1% سنويا وهو ما يستلزم إعادة النظر في الإنفاق على التعليم.

---

[1] إيمانويل بلداشي وآخرون، مرجع سابق، ص22.

*والتر جورج مكماهون خبير اقتصادي بريطاني، تشارك في البحث والكتابة والتشاور حول التعليم والتنمية، وتمويل التعليم والتحليل الاقتصادي الكلي، وحقول بحثه الأولية كانت في اقتصاديات التعليم ونظرية الاقتصاد الكلي (البطالة والتضخم والنمو).

[2] *WalterMcMahon, Education and Development:Measuring the Social Benefits, Oxford University Press, 2000, P44.*

[3] علي عبد القادر علي، "قياس معدل العائد عن التعليم"، جسر التنمية، العدد79، السنة 8، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، يناير2009، ص12.

خلاصة

مما تقدم نستخلص أن التنمية انطلقت من المفهوم الاقتصادي الذي يركز على الناتج المحلي الإجمالي، والتي كان الفرد البشري مجردَ وسيلة لتحقيق أهداف أخرى، إلى المفهوم البشري والذي يعتبر الفرد فيه هدفا ووسيلة، فالتنمية البشرية هي عملية توسيع خيرات الشعوب، بحيث يتمتع الإنسان بمستوى مرتفع من الدخل وبحياة طويلة وصحية بجانب تنمية القدرات الإنسانية، من خلال توفير فرص ملائمة للتعليم. فإذا ضمنا تنمية الإنسان بشكل صحيح، ضمنا كذلك تنمية واسعة وشاملة للمجتمع بأكمله، وجاءت التنمية البشرية بمفهومها الحديث في عالمنا الجديد والمتسارع، لتفتح لنا الكثير من الخيارات بالإضافة إلى الأبعاد الثلاثة السابقة، كالحرية السياسية والثقافية وحماية حقوق الإنسان والمحافظة على البيئة.

كما أن التنمية البشرية تتطلب مجموعةً كبيرةً وغيرَ محدودة من المؤشرات لتحديد المستوى المحقق، وهذه المؤشرات تركز على ثلاثة أبعاد، وهي عيش حياة مديدة وصحية تُقاس بمتوسّط العمر المتوقع عند الولادة، والقدرة على اكتساب المعرفة تُقاس بمتوسط سنوات الدراسة والعدد المتوقع لسنوات الدراسة، والقدرة على تحقيق مستوى معيشي لائق تُقاس بنصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي. لكن التقدّم الحقيقي في التنمية البشرية لا يقاس فقط بتوسيع خيارات الأفراد، وقدرتهم على تحصيل التعليم، ووضعهم الصحي الجيد، والعيش في مستوى مقبول، والشعور بالأمان، وإنما هو في تحصين الإنجازات وتوفير الظروف الملائمة لاستمرار التنمية البشرية، وتبقى حصيلة التقدّم ناقصة من غير تقصي المخاطر ومجابهة التحديات التي يمكن أن تقوّض الإنجازات وتقييمها، لأن رفاه الأفراد لا يكون بمعزل عن فسحة الحرية التي يعيشون في كنفها، ومدى القدرة التي يمتلكونها للتصدي للأحداث المؤذية والتعافي منها، ولمواجهة التحديات يجب أن تكون في صلب أي نهج لحماية مسيرة التنمية البشرية والمضي فيها.

والتدابير التي يمكن العمل بها لمواجهة التحديات التي تعيق التنمية البشرية، لا تكون مفيدة إلا في ظل سياسات محكمة مبنية على تعزيز المساءلة في الحكم الراشد، وتشجيع استراتيجيات التنمية التشاركية، والمزيد من المشاركة الشعبية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالسياسات الاجتماعية، كسياسة معالجة الفقر وسياسات تحسين التعليم والصحة، وسياسة التشغيل ومحاربة البطالة، ودور ذلك في تحقيق أبعاد التنمية البشرية، وهذه الأخيرة سنتحدث عنها من خلال تطرقنا للفصل الثالث، والذي جاء بعنوان علاقة سياسات التشغيل بالتنمية البشرية بالإشارة لتجارب دولية.

الفصل الثالث: علاقة سياسات التشغيل بالتنمية البشرية بالإشارة لتجارب دولية

تمهيد

تحظى قضايا التَّشغيل بأَهمِيَّةٍ كبيرةٍ من منطلق تركيزها على الموارد البشريَّة، ولا يقتصرُ هذا الاهتمام على المستوى المحلّي بل يمتدُّ إلى المستوى الدُّوليّ، بحيث اتَّخذ هذا الاهتمام مجالاً أوسع يرتبط بمفهوم التَّنمية الاقتصاديَّة، ومن صوره الاهتمام بضمان العمل لكل شخصٍ يرغب فيه، بحيث يكون هذا العمل منتجاً ويتمُّ اختياره بحريَّةٍ تامَّة، مع الاهتمام أيضاً باكتساب المؤهِّلات الضَّروريَّة التي يمكِّن الاستفادة منها في مجالات العمل، بحيث يشغِّل العامل الوظيفة التي تتناسب مع مؤهِّلاته، وهو البعد الذي تهدف إليه سياسات التَّشغيل. ونشير إلى أنَّ أبعاد سياسات التَّشغيل الحاليَّة متعدِّدة الجوانب، منها ما هو اجتماعي، ومنها ما هو اقتصادي، ومنها ما يتعلّق بالجانب التنظيميّ والهيكليّ، وما إلى ذلك من الجوانب الأخرى.

فالبعد الاجتماعي يرتكز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعيَّة، النَّاتجة عن آفة البطالة لاسيَّما بالنِّسبة للشَّباب عامَّةً، وذوي المؤهِّلات الجامعيَّة خاصَّةً، والعمل على توفير الظُّروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء، وما يترتَّب على ذلك من أفكارٍ وتصرفاتٍ أقل ما يقال عنها تضرُّ بهؤلاء الشباب أولاً، وبالبلاد ثانياً. بينما يرتكز البعد الاقتصادي على ضرورة استثمار القدرات البشريَّة، لاسيَّما المؤهَّلة منها في خلق الثروة الاقتصاديَّة عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط، بما يسمح بإحداث التَّنمية الاقتصاديَّة والاجتماعيَّة للبلاد، وتطوير أنماط الإنتاج، وتحسَّين النَّوعيَّة والمردودية ومنافسة المنتوج الأجنبي، والذي لا يتم إلا عن طريق التنمية البشريَّة والاهتمام بالقوة العاملة. فإلى أي حد يمكن تحديد مساحة انخراطه سياسات التشغيل في المقاربة الجديدة بين التنمية البشرية وتحقيق التشغيل؟

ولفك شفرة هذه المقاربة عملنا على التطرق إلى النقاط التالية:

- ✓ **المبحث الأول: صياغة سياسات التشغيل وفقا لأبعاد التنمية البشرية؛**
- ✓ **المبحث الثاني: آليات سياسات التشغيل لتعزيز التنمية البشرية؛**
- ✓ **المبحث الثالث: تجارب دولية في مجال التشغيل والتنمية البشرية.**

المبحث الأول

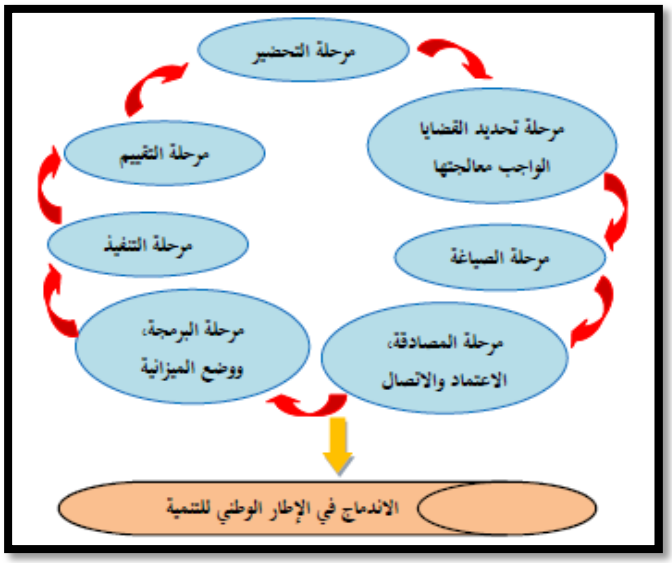
صياغة سياسات التشغيل وفقا لأبعاد التنمية البشرية

لقد ألقت الأزمة المالية والاقتصادية العالمية ضوءا جديدا على التحدي القائم منذ فترة طويلة، والمتمثل في العجز في فرص العمل، والنتائج غير المرضية لأداء أسواق العمل في جميع أنحاء العالم، وينعكس العجز في التشغيل على الارتفاع المستمر في مستويات البطالة وخاصة بين الشباب، وانتشار العمل في القطاع غير النظامي وفقر العمالة، وتزايد حالات انخفاض الأجور وانخفاض نصيب العامل من إجمالي الدخل، وعدم المساواة على أساس النوع الاجتماعي في سوق العمل بكثير من البلدان في جميع أنحاء العالم. وعليه وجب إعادة صياغة سياسات التشغيل وفقاً لأبعاد التنمية البشرية، هو ما سنشير إليه من خلال التطرق إلى مراحل صياغة سياسات التشغيل، ومتطلبات نجاح صياغتها ومواجهة تحديات التنمية البشرية.

المطلب الأول: مراحل صياغة سياسات التشغيل

تمر عملية صياغة سياسات التشغيل التي اعتمدتها منظمة العمل الدولي لتحقيق أهداف التنمية البشرية بسبعة مراحل رئيسية وهي مرحلة التحضير ومرحلة تحديد القضايا، ومرحلة الصياغة ومرحلة المصادقة والاعتماد، ومرحلة البرمجة ووضع الميزانية، ومرحلة التنفيذ ومرحلة التقييم. وهي موضح في شكل رقم(3-1) الموالي.

شكل رقم(3-1): مراحل صياغة سياسات التشغيل



المصدر: إدارة سياسة التشغيل، "سياسة التشغيل الوطنية: دليل استرشادي"، منظمة العمل الدولية، جنيف، سويسرا، 2014، ص40.

1- مرحلة الإعداد

الغرض من مرحلة الإعداد هو[1]:

- ❖ تحديد الهدف التنموي للسياسات كتحقيق التشغيل الكامل والمنتج؛
- ❖ وضع إطار العمل التنظيمي وإعداد برنامج تسلسل زمني لعملية صنع السياسات؛
- ❖ إعداد التخطيط والموازنة للموارد اللازمة لعملية صنع السياسات.

فعند تحديد غاية سياسات التشغيل، يسعى صانعيها لإدراك القيم أو المبادئ التي تبنا عليها، والقضايا المختلفة التي ستواجهها. ويمكن للشركاء الاجتماعيين المشاركة بتقديم المعلومات لتطوير وبلورة غايتها، كما يخدم الحوار بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين خلال مرحلة وضع جدول الأعمال، التحديد الجيد للأهداف، وبالتالي اتخاذ القرارات المثلى في عملية صياغتها. كما يجب تعيين لجنة توجيهية يتكون أعضائها من الهياكل الحكومية والخبراء الفنيين والنقابات العمالية، ومنظمات أصحاب العمل، وذلك لضمان ترابط السياسات واستدامتها، ولصياغة النصوص القانونية اللازمة لاعتمادها رسمياً، والمشاركة في عملية إعداد الموازنة الوطنية ومناقشتها؛ والتواصل الاجتماعي مع المواطنين بشأن تطور سياسات التشغيل[2].

2- مرحلة تحديد القضية

الغرض منها هو إعداد بيان بالقضايا التي تحدد الفرص والقيود في سوق العمل، ويجب عمل البيان بناء على تحليل دقيق لسوق العمل، وكذلك دراسة السياسات الاقتصادية التي لها تأثير على أداء سوق العمل، كما يشمل التحليل إجراء المشاورات على نطاق واسع، لتجميع كافة وجهات نظر الأطراف المعنية حول التحديات التي يجب مواجهتها، وحول مطالب المؤسسات النشطة ضمن سوق العمل، لان نجاح تطوير سياسة التشغيل يكمل في إشراك جميع أصحاب المصلحة بالفعل في مرحلة التشخيص[3]، وعلى السلطات العامة احترام نصائحهم المبنية على أساس خبرتهم المباشرة، لأنه من الممكن أن تكون هذه المنظمات على دراية بالاتجاهات أو القضايا الناشئة قبل الحكومة بفضل قاعدتها الشعبية، ومن خلال مبادرات دعم

---

[1] التقرير العربي الأول لمنظمة العمل العربية، "نحو سياسات وآليات فاعلة"، منظمة العمل العربية، القاهرة، مصر، جويلية 2008، ص45.

[2] تقرير المدير العام، "الحقائق والتجديد والالتزام الثلاثي"، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 102، مكتب العمل الدولي، جنيف، سويسرا، 2013، ص14.

[3] تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، "المسح العام بشأن آليات التشغيل والعدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة"، التقرير الثالث الجزء (B1)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 99، منظمة العمل الدولية، جنيف، سويسرا، 2010، ص83.

السياسة يمكن لمنظمات العمال وأرباب العمل أيضا أن يقوم بدور رئيسي في توجيه الاهتمام العام إلى القضايا الناشئة[1].

3- مرحلة الصياغة

في هذه المرحلة يتم إعداد بيان بالقضايا التي يتعين على متخذي القرار أن يحددوها وترتيبها حسب أولوياتها. وهذا يؤدي بدوره إلى صياغة مجموعة من أهداف لمعالجة المشاكل التي تم تحديدها، واستغلال الفرص التي قد تنشأ من أجل تلبية احتياجات التشغيل، وبالتالي تركز مرحلة الصياغة على تحديد أولويات السياسات واستعراض المبررات والأسس المنطقية التي تم اعتمادها، وهناك ثلاث خطوات رئيسية[2]:

- تحديد القضايا التي سيجري تناولها في سياسات التشغيل؛
- تحديد الخيارات السياسية لمعالجة مشاكل التشغيل التي يتم تحديدها؛
- اختيار المبادرات والآليات السياسية، وينبغي في هذه الخطوة تحديد الغايات الإستراتيجية وأهداف التشغيل، بالإضافة إلى معرفة الموارد المالية المطلوبة.

وبمجرد اختيار آليات سياسات التشغيل، وموافقة كافة الأطراف المعنية عليها، يتم صياغتها وتحديد بوضوح الغايات الإستراتيجية للتشغيل، إلى جانب إطار آليات التنسيق والرصد والتقييم، وتحديد التكلفة التقديرية لتنفيذ السياسات، على أن يتم تحديد الميزانية بالتفصيل في مرحلة إعداد الخطة العملية لاحقاً[3].

4- مرحلة المصادقة والاعتماد

المصادقة وتعني الحصول على توافق وطني حول سياسات التشغيل، لذا يجب تقديم صيغة سياسات التشغيل بمجرد الانتهاء من إعدادها، من أجل المصادق عليها من قبل الأطراف المعنية، وبالمصادقة يتم الانتهاء من وثيقة صيغة سياسات التشغيل[4]. أما الاعتماد فيتمثل في عطاء القوة التنفيذية لسياسات التشغيل الوطنية، لتؤخذ على محمّل الجد من قبل الجهات الفاعلة، وتحت هذا الشرط ستكتسب المصداقية الضرورية، ويبدأ إضفاء الطابع الرسمي عليها باعتمادها من قبل الحكومة، ودمجها في إطار عمل التنمية

---

[1] المرصد العربي للتشغيل والبطالة، "البرنامج المتكامل لدعم التشغيل والحد من البطالة"، منظمة العمل العربية، القاهرة، مصر، 2010، ص6.

[2] إدارة سياسة التشغيل، "سياسة التشغيل الوطنية دليل استرشادي"، مرجع سابق، ص43.

[3] تقرير المدير العام، "حقبة جديدة من العدالة الاجتماعية"، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 100، مكتب العمل الدولي، جنيف، سويسرا، 2011، ص9.

[4] التقرير العربي الثاني حول التشغيل والبطالة في الدول العربية، "قضايا ملحة"، منظمة العمل العربية، القاهرة، مصر، 2010، ص226.

الوطنية الشاملة. أما الاتصال فيشمل تعريف الناس بها بإبلاغ الجهات الفاعلة والمستفيدين على نحو كافٍ، وتوعيتهم كي يدركوا أهمية سياسات التشغيل، والأخذ بالسبل والوسائل الترويجية التي تلزم كل فاعل عام أو خاص، ويستلزم منهج الاستيعاب الداخلي جعل محتوى سياسة العمل الوطنية معلوما لكافة المهتمين، مع تمكينهم من فهم معناها. ويتطلب هذا المنهج إشراك المسئولين عن الإعلام باستخدام وسائل الإعلام الشاملة.

5- مرحلة البرمجة وإعداد الموازنة

تحدد إستراتيجية التنفيذ الوسائل التي يمكن بواسطتها تحقيق أغراض سياسات التشغيل من خلال[1]:

- تحديد الشروط اللازمة لتبويب بنود سياسات التشغيل، وتحديد السلطة المسؤولة عنها؛
- تحديد الخطة التي سوف تُمكّن من تنظيم سياسات التشغيل، وتحقق تقدمها؛
- تحديد الإجراءات والأساليب التي على أساسها تصاغ آليات وبرامج سياسات التشغيل؛
- صياغة المتطلبات المتعلقة بتعزيز القدرات الفنية والمالية، والتي بدونها لا يمكن إجراء التنفيذ.

ويلزم إعداد خطة لخطوات العمل لتنفيذ سياسات التشغيل، والوفاء بمتطلبات الموازنة والبرمجة، وتحديد الأدوار والمسئوليات، ومن المفيد وجود هيكل دائم ليكون بمثابة لجنة توجيهية لسياسات التشغيل. ويجب أن يكون هذا الهيكل مشترك بين الحكومة والأطراف المعنية بتدابير سياسات التشغيل، ويضمن تواجد كافة الجهات الفاعلة[2].

6- مرحلة التنفيذ

تعتمد سياسات التشغيل على غيرها من السياسات، والعديد من الجهات الفاعلة، وجميعهم لهم اهتماماتهم وأهدافهم، لذا فالمبادئ الأساسية لسياسات التشغيل، من حيث أسلوب التنفيذ هو استيعاب جميع الأطراف المعنية بأهداف سياسات التشغيل، والتقاء الجهود ورصدها، والحوار والتشاور كوسيلة لتنظيم والتنفيذ. ولضمان تنفيذ سياسات التشغيل وفاعليتها، يجب مراعاة العناصر الأساسية التالية[3]:

---

[1] إدارة سياسة التشغيل، "سياسة التشغيل الوطنية: دليل استرشادي"، مرجع سابق، ص44.

[2] التقرير العربي الرابع حول التشغيل والبطالة في الدول العربية، "آفاق جديدة للتشغيل في المنطقة العربية"، منظمة العمل العربية، القاهرة، مصر، 2014، ص29.

[3] إدارة سياسة التشغيل، مرجع سابق، ص45.

- التنسيق بين الحكومة والأطراف المعنية لصياغة أو مراجعة النصوص القانونية والمراقبات المؤسسية؛
- يجب أن تكون الموارد المالية قادرة على الوفاء بالتزامات الدورات المستمرة للموازنة السنوية؛
- تدريب القائمين على سياسات التشغيل عل مهامهم في إطار تخصصاتهم.

7- مرحلة التقييم

لا تنتهي عملية إعداد سياسات التشغيل بإصدار التشريعات، وتنفيذ البرامج التي يتم اعتمادها بموجب قانون أو مرسوم، بل يجب تقييم السياسات لمعرفة إذا كانت المبادرة قد حققت أهدافها. ويستخدم التقييم أساليب البحث العلمي بما في ذلك التقنيات النوعيّة والكميّة، لدراسة آثار سياسات التشغيل على المتغيرات الاقتصادية، وقياس درجة تحقيق الأهداف كتحقيق التشغيل الكامل والمنتج والمستدام، ومعالجة الفقر والبطالة، وتحقيق العمل اللائق بما يتماشى مع العدالة الاجتماعية التي دعت إليها منظمة العمل الدولية، وتمكين الأفراد والأسر والجماعات الفقيرة والمتدنية الدخل من العمل والإنتاج[1]. وتحديد التغييرات اللازمة لأي آلية أو برنامج، ومراعاة جانب التكوين والتدريب وإعادة التأهيل وتحسين ظروف العمل ورفع الكفاءة الإنتاجية، إضافة إلى التركيز على القوى العاملة من حيث تقاسم العمل وتغيير ساعاته ومكانه وإعادة هيكلته، وقد يكون المانحين وجهات نظر ومتطلبات تقييم أخرى يجب أخذها بعين الاعتبار[2].

المطلب الثاني: متطلبات نجاح أعداد سياسات التشغيل في ظل التنمية البشرية

من خلال هذا المطلب سنشير إلى المتطلبات الأساسية لنجاح أعداد سياسات التشغيل وفقاً لإستراتيجية التنمية البشرية، وحوكمة هذه السياسات ومدى فاعليتها.

1- متطلبات إعداد سياسات التشغيل

إن مبادئ سياسات التشغيل والمتمثلة في توفير العمل لكل من يرغب فيه، بحيث يكون هذا العمل منتج إلى أقصى قدر ممكن، وعدم التفرقة بين الجنسين، إي حرية اختيار العمل وفقا للإمكانيات والمؤهلات بغض النظر عن السن والنوع والأصل. لا يمكن تحقيقيها إلا بتوفر بعض المتطلبات الأساسية والمتمثلة في صياغة سياسات التشغيل في ظل الاستدامة والشمولية وتوفر أطار مؤسساتي خاضع للحوكمة والمساءلة.

[1] المرصد العربي للتشغيل والبطالة، "إيجاد سياسات تشغيل فاعلة للبلدان العربية"، مؤتمر منتدى التشغيل العربي، منظمة العمل العربية، القاهرة، مصر، 24 أكتوبر 2009، ص11.

[2] التقرير العربي الرابع حول التشغيل والبطالة في الدول العربية، مرجع سابق، ص274.

1-1- تفعيل الاستدامة

لكي تكون سياسات التشغيل مستدامة، يجب إعدادها بالاعتماد على وثائق مرجعية ومبادئ إرشادية عامة، لذا وجب الأخذ بعين الاعتبار النقاط التالية[1]:

- المواءمة مع سياسات وبرامج التنمية الشاملة: حيث تُظهر الممارسات الجيدة أن وضع سياسات التشغيل يكون ذو معنى عندما تنسجم هذه السياسات مع أهداف التنمية البشرية خاصة وبرامج التنمية الشاملة عامة، ويعكس مدى مواءمة برامج سياسات التشغيل مع سياسات التنمية الشاملة وضوح الرؤية والمصداقية لهذه البرامج، وتسهل عملية تعبئة الموارد اللازمة لتمويلها؛
- بناء الشراكات: تعد الوزارات والهيئات المكلفة بإدارة الاقتصاد الكلي مثل ووزارة المالية، ووزارات التكوين والتعليم الأساسي والجامعي وهيئات التخطيط الوطني من الشركاء الرئيسيين للوزارة المسئولة عن التشغيل، ومن الضروري تعزيز التعاون معها لنجاح تنفيذ سياسات التشغيل ؛
- الالتزام السياسي الواسع النطاق والمستدام: يجب اتخاذ قرار وضع سياسات التشغيل على المستوى الأعلى للدولة، لان المستوى الذي يُتخذ عنده القرار ينعكس على الطريقة التي سينفذ بها القرار، كما يضمن الالتزام السياسي على أعلى مستوى التنسيق الفعّال بين الوزارة المسئولة عن التشغيل ووزارات الشؤون الاقتصادية كالمالية والصناعة والزراعة، والوزارات المختصة كالتعليم والصحة.

1-2- إطار مؤسسي واضح

يشكل وجود إطار مؤسسي واضح لسياسة التشغيل أحد مفاتيح متابعة جميع المراحل بنجاح من التشخيص إلى التنفيذ، فهو يعطي وضوح رؤية للعملية، ما يساهم في التنسيق بين كافة الجهات الفاعلة التي ينبغي إشراكها في صياغة برامج سياسات التشغيل، فتعدد المؤسسات والجهات الفاعلة المعنية، وتنوع مستويات تدخلها يضع في الطليعة الحاجة إلى تنسيق قوي. لذا تم تمركز مسؤولية الإشراف على تنفيذ برامج سياسات التشغيل في يد الوزير المكلف بالتشغيل، ومسؤولية التنفيذ للبرامج على عاتق هيئة أو وكالة التشغيل الوطنية، فهي تشارك في صياغة سياسات التشغيل، كما تشرف على تنفيذ بعض عناصرها، كما توجد هيئة وهياكل أخرى للتشغيل تختلف من بلد لأخر حسب الحاجة وحسب البرامج المعتمدة[2].

---

[1] إدارة سياسة التشغيل، مرجع سابق، ص43.

[2] سعيدي إلهام نايت، "آليات تفعيل ونجاح سياسة التشغيل في الجزائر"، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة، الجزائر، 13- 14 أفريل 2011، ص10.

1-3- عملية شاملة وخاضعة للمساءلة

تتطلب عملية وضع السياسات إجراء الحوار على نطاق واسع من أجل ترجمته إلى تنفيذ ناجح، وينبغي أن يسود الحوار الاجتماعي في كل خطوة من خطوات إعداد سياسات التشغيل حتى وصولا إلى المصادقة عليها وتنفيذها وتقييمها بعد ذلك. ويعد التشغيل مطلباً اجتماعياً يحقق طموحات الأفراد والحكومات والمجتمعات، ومؤشراً في عملية الحراك الاجتماعي، وعلى أساسه يتم وضع إيديولوجية معينة ومؤيدة للنظام السياسي القائم، وذلك باعتبارها إحدى مخرجات النظام السياسي المرتبطة بالحاجات الأساسية للمواطنين، وبما تطرحه من تأثيرات على أداء النظام السياسي وفاعليته وشرعيته، كما أن قضية التشغيل لها أثارها السياسية والاجتماعية البالغة الأهمية، فهي تؤثر على علاقة المواطن بالدولة، وأزمة التشغيل ليست مستقلة عن أزمة النظام السياسي، وحل المشكلات التشغيلية كأزمة البطالة لن يكون إلا بحل التناقضات القائمة في المجتمع. لذا يجب تأخذ عملية إعداد وصياغة سياسات التشغيل في إطار الشمولية، وان تخضع الهيئات القائمة على سيرها والمكلفة بتنفيذها للمساءلة[1].

2- حوكمة سياسات التشغيل

تمثل سياسات التشغيل إستراتيجية شاملة ومتعددة الأبعاد، ترمي إلى تأثير على العرض والطلب وعلى سير سوق الشغل، كما تطمح إلى إنعاش العمل اللائق من خلال تجاوز السياسات النشيطة التقليدية لهذه السوق، ومسألة الإدماج الأول لحاملي الشهادات، من أجل استهداف مجموع النشيطين وكل القطاعات الاقتصادية، ولأن التشغيل هو نتاج تفاعلات على مستويات متعددة، فإن إستراتيجية التشغيل ترتبط بمجموعة من الفاعلين يتواجدون على مستويات مختلفة، كما يتعين على آلية حوكمة سياسات التشغيل إدماج هؤلاء الفاعلين على مختلف مستويات اتخاذ القرار وبشكل منسق في ثلاثة مجموعات وهي الحكومة ممثلة بالوزارة المسؤولة عن التشغيل؛ والقطاع الخاص؛ والمجتمع المدني.

2-1- دور الدولة في التشغيل

لقد أفرز التطور المرافقة للعولمة جملة من التحديات الكبيرة التي أثرت بشكل مباشر على سياسات التشغيل في كل أنحاء العالم، ويمكن أن نحدد هذه التحديات في مظاهر تتمثل في البطالة والفقر ناتجة عن

[1] كمال أحمد هماش، "تطوير هياكل التشغيل في فلسطين"، مجلة الحوار المتمدن، العدد3483، بتاريخ 11 سبتمبر 2011 على الموقع الاكتروني التالي: www.ahewar. org

الاختلالات التي يعاني منها النظام الرأسمالي،كالأزمة المالية العالمية. مما دفع بالدول لتسترجع مكانتها ضمن إستراتيجية التنمية الاقتصادية، حيث كان لها دور كبير في تحسين ظروف العمل وتفعيل سياسات التشغيل، والتدريب والتكوين المهني، بالإضافة إلى توفير المعلومات الاقتصادية وبناء الهياكل القاعدية[1]، أما عن المحاور الرئيسية التي ينبغي أن يركز عليها دور الدولة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة، فهي وضع إطار قانوني وتشريعي مستقر وثابت وفعال وعادل للأنشطة العامة، والخاصة ضمن سوق العمل؛ والعمل على توفير الخدمات التي لا يقبل عليها القطاع الخاص كالبحوث العلمية والتكنولوجية.

وكذا بعث الاستثمارات واستحداث المؤسسات، حيث أن خلق البيئة الاقتصادية المناسبة لجلب الاستثمار وتحقيق النمو يتطلب جملة من الإجراءات[2]، من بينها إصلاح السياسات والمؤسسات وتوفير الحوافز اللازمة؛ وتحقيق اللامركزية الإدارية حيث أن التنقل التدريجي للمهام من الحكومة المركزية إلى المستوى المحلي، يمكن أن يحسن من مستويات الفاعلية والشفافية، بالإضافة إلى تأمين التوصيل السليم للخدمات إلى من يستحقها، ويتطلب ذلك مزيجا من اللامركزية الإدارية وإشراك المنظمات غير الحكومية في صياغة السياسات التشغيل وتنفيذها، فالمنظمات المحلية هي الأقدر على تقييم احتياجات المواطنين وذلك بهدف القيام بالمهام بشكل أكثر فاعلية، وضمان التكيف مع المعطيات الاقتصادية الجديد[3]؛ تبني سياسة صناعية وتنشيط القطاع الزراعي باعتباره القطاع الأكثر استقطابا للقوى العاملة؛ محاربة البطالة المقنعة والتي تتسم بالتشغيل لأعداد كبيرة من القوى العاملة مع تدني مستوياتهم الإنتاجية بسبب رغبة الدولة في مجرد تقديم دخول ومرتبات للمواطنين؛ الحد من الفقر ومحاربة الفساد وحماية البيئة.

2-2- دور القطاع الخاص في التشغيل

يشمل القطاع الخاص مجموع المشاريع الخاصة غير المملوكة من الدولة، في قطاعات الصناعة والزراعة والتجارة والخدمات مثل المصارف الخاصة، ووسائل الإعلام الخاصة وغيرها، كما يشمل القطاع غير المؤطر

[1] عبد الله موساوي، "دور الدولة في التنمية البشرية في البلاد النامية في ظل العولمة"، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد06، جامعة شلف، الجزائر، 2009، ص55.

[2] عبد القادر خليل، "الحوكمة وثنائية التحول نحو اقتصاد السوق وتفشي الفساد، دراسة اقتصادية تقيميه حول الجزائر"، مجلة بحوث اقتصادية عربية، العدد46، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، ربيع 2009، ص86.

[3] زين العابدين معو، "سياسات التشغيل في الجزائر وسبل حوكمتها"، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد11، جامعة ورقلة، الجزائر، جون 2014، ص157.

في السوق، وبالتالي فهو يلعب دورا جوهريا في حوكمة سياسة التشغيل وذالك بالعمل على تنفيذ سياسات التشغيل أو تمويليها من خلال ما يلي:

- ❖ تأسيس مكاتب توظيف وخدمات التوجيه والإرشاد لمساعدة الباحثين عن العمل للحصول على وظائف، والمساهمة في برامج ومشاريع التنمية التي تنفذها الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولي[1]؛
- ❖ تنويع قاعدة الاستثمار لتطال القطاعات التنموية المختلفة كالبحث العلمي والتطوير التكنولوجي، ودعم مراكز البحث لتكون مصدر ابتكار وتطوير لعمل مؤسسات القطاع الخاص[2]؛
- ❖ أن القطاع الخاص معني باستثمار رأس المال ليس على أساس اقتناص الفرص السريعة وحسب، بل ليكون شريك استراتيجي للدولة في بناء مجتمع متقدم، وهذا التوجه يحتاج إلى صياغة التشريع المحفز من قبل الحكومة للقطاع الخاص للدخول في استثمارات تنموية طويلة المدى، وهو الأمر الذي لابد من انجازه كقاعدة للعمل المشترك بين الجانبين والتنسيق فيما بينهم[3]؛
- ❖ إزالة التباين في المزايا الوظيفية مقارنة مع ما يقدم القطاع العام كاستقرار وظيفي ونظام أجور ملائم، في سبيل جذب العاملين، وإنشاء ودعم حاضنات الأعمال التخصصية التي تكون رافدا لدعم هذا القطاع ذاتيا بكوادر مؤهلة[4]؛
- ❖ وضع برامج تمويل خاصة لدعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة، لما لذلك من مساهمة ايجابية في حل مشكلة البطالة والفقر.

2-3- دور المجتمع المدني في التشغيل

يستطيع المجتمع المدني أن يساهم مساهمة فعالة في تجسيد حوكمة سياسات التشغيل، باعتباره يتكون من مؤسسات غير حكومية، كالنقابات المهنية و الجمعيات ذات الطابع الثقافي والأحزاب السياسية غير الممثلة في مؤسسات الدولة والجمعيات الخيرية وغيرها، و يمكن أن يساهم هذا المجتمع في توجيه الرأي العام نحو

---

[1] حافظ سعد، "الأثار الاقتصادية والاجتماعية المتوقعة للأزمة المالية وتأثيراتها على أسواق العمل"، ورقة بحث قدمت في المؤتمر العربي الأول حول تشغيل الشباب، الجزائر، 15-17 نوفمبر 2009، ص20.

[2] بيان هاني حرب، "دور القطاع الخاص في دعم التشغيل وتنمية الموارد البشرية في الوطن العربي"، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الدولي حول الدور الجديد للقطاع الخاص في التنمية والتشغيل، الرباط، المغرب، 21-23 اكتوبر 2008، ص18.

[3] زهير عبد الكريم كايد، مرجع سابق، ص47.

[4] حسن كريم، "الفساد والحكم الصالح في البلدان العربية"، مجلة المستقبل العربي، عدد 309، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، نوفمبر 2004، ص97.

التشغيل والولوج لسوق العمل، وخلق الوعي الاجتماعي بضرورة حماية الطبقات العمالية الهشة في المجتمع والدفاع عن الفئات المحرومة والمهشمة في الحصول على منصب عمل، و إدماج الشباب في مسارات التنمية وتنظيم المهن المختلفة، بالإضافة إلى ذلك يستطيع المجتمع المدني أن يكون مراقبا لأداء وعمل هياكل التشغيل والأجهزة الرسمية المسؤولة عن التشغيل عند قيامها بتنفيذ سياسات التشغيل، والذي يتطلب اعتماد مبدأ الشفافية في كل مجالات تدخلها[1]، كما تساهم تنظيمات المجتمع المدني في توفير مناصب عمل، حيث تعمل على توفير فرص العمل من خلال تشجيع المنظمات والجمعيات، وتنفيذ مشاريع وفق أسلوب تنمية المجتمع المحلي في مجالات متنوعة، وتقديم أنشطة التدريب المهني باعتباره الشرط الضروري لاكتساب المهارات وبالتالي إمكانية الحصول على فرص العمل، والعمل على إدماج القطاع غير الرسمي في الاقتصاد الوطني، والبدء في وضع تنظيمات وقواعد لتحسين الإنتاجية في هذا القطاع، وتنظيم مسألة العمالة في هذا القطاع سواء داخل المناطق النائية أو خارجها[2]، وإقامة الشراكة اللازمة مع الدولة والمجالس المحلية المنتخبة والقطاع الخاص، وإقامة حوار اجتماعي حول مشروعات يبدأ من خلالها التخفيف من حدة البطالة والفقر ومعاناة الشباب العاطل عن العمل،وهكذا يمكن أن تتحول هذه المنظمات المدنية إلى منظمات تنموية تساهم في تطوير المجتمع وترقيته.

المطلب الثالث: تحديات سياسات التشغيل في ظل التنمية البشرية

من خلال هذا المطلب سنشير إلى التحديات التي تواجهها سياسات التشغيل من منظور التنمية البشرية وسبل مواجهتها، والتي من بينها ضمان العمل المنتج والمستدام، وتعزيز المساواة في سوق العمل، وإضفاء الرسمية على أشكال العمل غير رسمي.

1- ضمان العمل المنتج والمستدام

إن خصائص العمل المنتج والمستدام وأبعاده الإنسانية والمجتمعية تجعله من أهم العمليات الاجتماعية والإنسانية، التي تساهم في تطور المجتمع إنتاجياً وفنياً وثقافياً، وبالتالي فإن النظرة للعمل تغيرت بشكل كبير عما كانت عليه، فقد أصبح العمل حقاً وواجباً إنسانياً. فعلى صعيد المجتمع لا يمكن للتنمية البشرية أن

[1] حسن كريم، مرجع سابق، ص98.

[2] عبد النور ناجي، "دور منظمات المجتمع المدني في تحقيق الحكم الرشيد في الجزائر"، مجلة الأداب والعلوم الاجتماعية، العدد5، جامعة سطيف، الجزائر، 2007، ص208.

تأخذ مجراها دون نمو اقتصادي، أي دون زيادة في إنتاج السلع والخدمات، حيث أن تأمين حاجات الناس من السلع والخدمات يعتبر الركيزة الأساسية لتوسيع خياراتهم وتعزيز قدراتهم، وباعتبار العمل أحد العناصر الرئيسية للإنتاج، فإنه بذلك يعتبر أحد مقومات التنمية البشرية، وهو مصدر رئيسي للحصول على الدخل الذي يمكن الناس من إشباع حاجاتهم، وبالتالي فإن الدخل المتأتي من العمل المنتج والمستدام يعتبر أحد الطرق الضرورية لتوسيع خيارات الناس وتعزيز قدراتهم[1]. كما تلعب العوامل الاجتماعية دورها في التأثير على مفهوم العمل المنتج المستدام من خلال البنية الطبقية للمجتمع، وطلبها على نوعية محددة من العمل، ونمطها الاستهلاكي والإنتاجي[2].

وانطلاقاً من هذه المفاهيم، فإن العلاقة بين العمل المنتج والمستدام والتنمية البشرية علاقة متبادلة حيث يغذي كل منهما الآخر، فالتنمية البشرية تبدو من المقومات الرئيسية للعمل المنتج والمستدام، وذلك بإتاحة فرص العمل أمام الناس وتحسين إنتاجيتهم من خلال توفير التعليم والتدريب. كما إن العمل المنتج هو أحد المقومات الرئيسية للتنمية، على اعتبار أن العمل يعود على العامل بدخل يسمح له ولعائلته بالعيش فوق خط الفقر المطلق، فانخراط الناس في دائرة العمل المنتج والمستدام يشكل المدخل الأساسي لتجسيد مفهوم التنمية البشرية، والذي يقوم على توسيع الخيارات والاستخدام الأمثل للقدرات وتحقيق المشاركة والتمكين والعدالة والأمن، والاستدامة البيئية والمحافظة على حقوق الأجيال القادمة بالتصرف العقلاني في استخدام الموارد الاقتصادية واستغلال عوامل الإنتاج، كما يعتبر مدخل أساسي للاندماج الاجتماعي، إذ يبعد الأفراد عن دائرة التهميش أو الشعور بأنهم عالة على الغير مما يعطيهم دوراً معترفاً به في المجتمع[3].

ويمكن اتخاذ تدابير لضمان العمل المنتج والمستدام قد تقضي بإنهاء بعض أنواع العمل، وتحويل طبيعة البعض الآخر، واستحداث أنماط عمل جديدة، من أجل تحسين التنمية البشرية والاستدامة البيئية، ويمكن أن تركّز التدابير على ما يلي:

---

[1] أمين إبراهيم، "العمل والتنمية البشرية"، صحيفة 14 أكتوبر، بتاريخ 26 أوت 2010، متوفر على الرابط الالكتروني التالي: *www.14october.com*

[2] أسامة عبد الرحمن، "إدارة التنمية في الوطن العربي والنظام العالمي الجديد"، ط1، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 2003، ص194.

[3] عبد العزيز الغامدي، "تنمية الموارد البشرية ومتطلبات التنمية المستدامة للأمن العربي: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية نموذجاً"، متوفر على الرابط الالكتروني التالي: *http://towardsbetterdevelopment.blogspot.co.uk/2013/02/blog-post_7606.html*

– الالتزام السياسي الواضح بتامين العمالة الكاملة، لان خلق فرص العمل بالحجم المطلوب لا يتحقق بشكل تلقائي، وإنما يأتي نتيجة لالتزام طويل الأمد من قبل الحكومة ونقابات العمال وأرباب العمل[1]؛

– تزويد الأفراد بقاعدة المهارات التي تجمع بين المهارات الفنيّة والعالية الجودة، والقدرات الأساسية للتعلم والتواصل وقابلية التشغيل، ويتطلب بناء المهارات اعتماد نهج مدى الحياة يأخذ بالطبيعة التراكمية لعمليات التعلّم، ومن الضروري توظيف استثمارات كبيرة لزيادة عدد العاملين في مجالي الصحة والتعليم وتحسين مهاراتهم، مع إشراك القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني في برامج التدريب وإيصالها للفئات المحرومة[2]؛

– تحديد التكنولوجيات المناسبة وخيارات الاستثمار، ومنها فرص الارتقاء والتقدم، ووضع الأطر التنظيمية على صعيد الاقتصاد الكلي لتسهيل اعتماد السياسات المستدامة، وإدارة الآثار السلبية لعمليّة تحوّل أنماط العمل والإنتاج من خلال تقديم أشكال متنوّعة من الدعم، وتحقيق تكافؤ الفرص لوقف توارث عدم المساواة عبر الأجيال؛

– التساوي في إمكانية حيازة الأصول وإتاحة فرص الائتمان للمنتجين الصغار، ومدهم بالوسائل الكفيلة لاستغلالها على أكمل وجه، والتساوي في إمكانية الوصول إلى الخدمات الاجتماعية، ويكون ذلك بإتاحة فرص التعليم والرعاية الصحية للجميع، أي إزالة جميع أشكال التمييز[3].

2– تعزيز المساواة في سوق العمل

يعد مبدأ المساواة في سوق العمل حجر الزاوية في التنمية البشرية لأنه يحقق عدم التمييز، وعدم التمييز لا يعني التساوي الحسابي في أنصبة أفراد المجتمع من الأجر، فمن الوارد أن تكون هناك فروق في هذه الأنصبة، تتواكب مع الفروق الفردية بين القوى العاملة كفارق الجهد المبذول في الأعمال المختلفة، وفارق المهارات والخبرة، بمعنى أنها تتحدد وفق معايير بعيدة عن الاستغلال والظلم ومتفق عليها اجتماعياً[4]، فمبدأ المساواة يجب أن ينظم على نحو يجعله يقدم للأفراد الأقل حظاً في المجتمع أكبر نفع ممكن، ويتيح في الوقت نفسه إمكانية الالتحاق بالوظائف والمواقع المختلفة أمام جميع الأفراد في إطار من المساواة المنصفة في

[1] سامح سعيد، "في جذور الأزمة الاقتصادية العالمية،العمل ورأس المال والدولة"، ط1، مركز المحروسة للنشر والخدمات الصحفية والمعلومات، القاهرة، مصر، 2011، ص11.

[2] محمد عوض، "التنمية البشرية وتطوير القدرات وتعظيم الاستفادة منها في الوطن العربي"، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 1993، ص16.

[3] حامد عمار، "التنمية البشرية في الوطن العربي، المفاهيم والمؤشرات والأوضاع"، دار ابن سينا للنشر، القاهرة، مصر، 2000، ص120.

[4] مارتن أولز، "المساواة في الأجور: دليل تعريفي"، إدارة معايير العمل الدولي، مكتب العمل الدولي، جنيف، سويسرا، 2013، ص72.

الفرص، وعموماً فإن مبدأ المساواة يعني في الأساس المساواة في الحقوق والواجبات، والتكافؤ في الفرص. ويقترن مبدأ المساواة بثلاثة شروط[1]:

- ❖ عدم التمييز بين العمال ومحاربة التهميش والإقصاء والحرمان من بعض الحقوق؛
- ❖ توفير الفرص بوضع السياسات واتخاذ الإجراءات الكفيلة بتوافر فرص العمل؛
- ❖ تمكين القوى العاملة من الاستفادة من هذه الفرص ومن التنافس في جو من الشفافية.

ومن هنا تظهر ضرورة تدخل الدولة من خلال سياسات التشغيل لتقريب الفروق في توزيع الأجور بين الطبقات الاجتماعية وبين الجنسين، ولتضييق الفوارق في النفوذ السياسي كتمكين النساء والطبقة المهمشة من مجالس الإدارة والنقابات العمالية، وذلك من خلال المحاور التالية[2]:

- إصلاح هيكل الأجور والذي يتم من خلاله تحديد المستوى المعيشي للعاملين بأجر، ويعكس بصورة أو بأخرى توزيع القيمة المضافة المتحققة في العملية الإنتاجية بين أرباب العمل والعاملين؛
- توفير فرص العمل بإطلاق البرامج التنموية ودعم الاستثمارات ومنح التسهيلات وتشجيع القطاع الخاص، وتوفير التعليم والتدريب المهني لكافة أفراد القوى العاملة؛
- إعنات البطالة وتوفير خدمات البحث عن العمل، وتوفير خدمات الضمان الاجتماعي دون تمييز لضمان الحماية؛
- إقرار المبادئ والحقوق الأساسية في العمل كالحوار الاجتماعي وتشكيل النقابات العمالية والتي أكدتها وثائق البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة ومبادئ منظمة العمل الدولية.

3- العمل غير الرسمي

عرف مكتب العمل الدولي العمل غير الرسمي بأنه مجمل النشاطات الصغيرة والمستقلة بموجب القانون أو العرف ولا تغطيها إجراءات رسمية أو تغطيها ولكن بشكل غير كاف، وتتميز بمستوى تنظيمي وتكنولوجي

[1] مكتب العمل الدولي، " المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق"، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 98، جنيف، سويسرا، 2009، ص8.

[2] أحمد السيد النجار، "الآليات الاقتصادية لبناء العدالة الاجتماعية"، تقرير الاتجاهات الاقتصادية الإستراتيجية 2012، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية بالأهرام، القاهرة، مصر، 2012، ص119.

ضعيف، ويكمن هدفها الرئيسي في توفير مناصب شغل وأجور للذين يعملون بها، وهي لا تخضع لمراقبة الآليات الإدارية والجبائية[1].

3-1- دوافع العمل غير الرسمي

يعود انتشار ظاهرة العمل غير الرسمي إلى عدة أسباب منها[2]:

- ارتفاع رسوم تسجيل الأعمال وصعوبة الحصول علي التراخيص والتصاريح؛
- تعقيد إجراءات إنشاء مشروع وارتفاع الضرائب على الدخل والأعباء القانونية؛
- تفشي البطالة وغياب المعلومات الكافية عن سوق العمل؛
- غلاء المعيشة وتفاقم ظاهرة الفقر، والتهميش والإقصاء وغياب الحوار الاجتماعي.

3-2- إستراتيجية أضفى الرسمية على العمل غير الرسمي

تتطلب مواجهة العمل غير الرسمي سياسات تشغيل محكمة ومتكاملة، مبنية المشاركة الفعلية من الحكومة وأرباب الأعمال والعمال، في مناخ الحوكمة والديمقراطية، تهدف إلى خلق حوافز لانضمام أصحاب الأعمال غير الرسمية إلى الأعمال الرسمية والمنظمة، وتحسين مناخ الأعمال بشكل عام، وذالك من خلال ما يلي[3]:

- ✓ استراتيجيات النمو واستحداث الوظائف ذات الإنتاجية والاستدامة؛
- ✓ إصلاح نظم ومبادئ العمل بما في ذلك إنفاذ الحقوق الرئيسية ومعايير العمل الدولية؛
- ✓ المساواة والعدالة الاجتماعية وتشجيع روح الحوار الاجتماعي؛
- ✓ تشجيع المشاركة في سن القوانين وصياغة برامج التشغيل، وإصلاح النظم الضريبية؛
- ✓ تبسيط إجراءات ممارسة الأعمال وإصلاح قوانين العمل وإصلاح الآليات والهياكل القائمة على التشغيل؛
- ✓ توفير المعلومات الأساسية اللازمة لممارسة الأعمال، والولوج لسوق العمل.

---

[1] مكتب العمل الدولي، "استنتاجات بشأن العمل اللائق والاقتصاد غير المنظم"، مؤتمر العمل الدولي، الدورة9، جنيف، سويسرا، 2002، ص6.

[2] كسرى مسعود، "اثر القطاع غير الرسمي على سوق الشغل بالجزائر"، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، العدد12، المركز الجامعي غليزان، الجزائر، 2014، ص60.

[3] مكتب العمل الدولي، "استجابات السياسة للاقتصاد غير المنظم"، منظمة العمل الدولي، جنيف، سويسرا، 2015، ص8.

المبحث الثاني

آليات سياسات التشغيل لتعزيز التنمية البشرية

بُنيت صياغة سياسات التشغيل على بعدين رئيسيين، يتمثل الأول في مجالات إيجاد فرص العمل التي يمكن الحصول عليها من مكاتب العمل، وتجسيدها في سوق العمل. أما الثاني فيمتد إلى إدارة أسواق العمل، وتحقيق العمل اللائق والتشغيل الأخضر الملائم لاستدامة البيئة، وكذلك وضع معايير ومبادئ العمل والاهتمام بالأجور وتحسين الإنتاجية، وتحقيق الصحة والسلامة المهنية والضمان الاجتماعي، والمواءمة بين التعليم والتدريب ومتطلبات سوق العمل، وبالتالي معالجة الفوارق بين العرض والطلب بالكم والنوع، ومعالجة البطالة والفقر. وكلها آليات لسياسات التشغيل تعمل على تعزيز وتجسيد التنمية البشرية.

المطلب الأول: آلية العمل اللائق والتشغيل الأخضر

من خلال هذا المطلب سنحاول تبين آلية سياسات التشغيل التي تهدف تحقيق الاستدامة البيئية، وتوفير العمل اللائق للجميع، بالإشارة إلى مفهوم العمل اللائق وأركانه وعلاقته بالتنمية البشرية، والتشغيل الأخضر أو ما يعرف بالوظائف الخضراء وإستراتيجية تحقيقها من خلال مبادرة منظمة العمل الدولي.

1- تجسيد العمل اللائق

مصطلح العمل اللائق استُخدم لأول مرة من قبل المدير العام لمنظمة العمل الدولية "خوان سومافيا" في سنة 1999، وقد تم اعتماده من طرف هيئة الأمم المتحدة في قياسها للأهداف الإنمائية للألفية في سنة 2005، كما تم منح منظمة العمل الدولية مسؤولية إعداد التقارير حول تحقيقه في دول العالم[1].

1-1- مفهوم العمل اللائق

مفهوم العمل اللائق كما عرفته منظمة العمل الدولية، واعتُمدَ من قبل المجتمع الدولي، هو العمل المنتج للنساء والرجال في ظروف تتسم بالحرية والعدالة والأمن والكرامة الإنسانية، ويتضمن فرص العمل المنتجة التي توفر الدخل الملائم، والأمن في موقع العمل والحماية الاجتماعية للعاملين وأسرهم، ويوفر فرصاً جيدة للتنمية الشخصية والمهنية ويشجع على الاندماج الاجتماعي، ويتيح للناس حرية التعبير والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر على حياتهم، ويؤمن بتكافؤ الفرص والمعاملة المتساوية للجميع[2].

---

[1] تقرير المدير العام، "العمل اللائق"، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 87، جنيف، سويسرا، 1999، ص10.

[2] تقرير المدير العام، "العمل اللائق: تحديات إستراتيجية ماثلة في الأفق"، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 97، جنيف، سويسرا، 2008، ص16.

1-2- أهداف العمل اللائق

تهدف استراتيجيات العمل اللائق إلى تحقيق نمواً أكثر توازناً واستدامة للبلدان، وتحقق حياة أفضل لجميع البشر، وفي حالة إتباع هذه الاستراتيجيات سيتحقق عائد فعلي يتمثل في ما يلي[1]:

- حياتاً ومعيشة أفضل للأسر ودخل وعمالة منتجة أكثر استقراراً؛
- إنصاف في الحقوق الأساسية في عالم العمل وإسماع الصوت من خلال الحوار الاجتماعي؛
- مزيد من الاستقرار والسلام في المجتمعات من خلال التنظيم والتعبئة والتمكين؛
- حقوق أساسية وحماية اجتماعية للعاملين في القطاع غير المنظم ومد الجسور إلى الاقتصاد المنظم؛
- إنهاء العمل الجبري وعمل الأطفال وضع حد للتمييز ضد الفقراء والنساء؛
- أماكن عمل أكثر صحة وسلامة، مع كفالة الدخل والضمان الاجتماعي للجميع؛
- مزيد من الفرص لتنمية روح المبادرة والإبداع وتنظيم المشاريع وتنمية المهارات والتدريب.

1-3- أركان العمل اللائق

يقوم العمل اللائق على أربع ركائز تتمثل في توليد فرص العمل وتنمية المنشات، والحماية الاجتماعية، والحقوق الأساسية في العمل والحوار الاجتماعي. ويتضمن كل واحد من هذه الركائز عددًا من المجالات ومؤشرات القياس تعكس بعدًا معينًا، وهذه المؤشرات تتمثل في العمل غير المقبول والقيمة المضافة للعمل والدخل الملائم، والعمل المنتج باعتباره السبيل المستدام للخروج من الفقر وساعات العمل المناسبة، والاستقرار في العمل والتوازن بين العمل والحياة الشخصية، والمساواة في المعاملة بين المرأة والرجل في العمل، وظروف عمل آمنة محاطة بحماية اجتماعية وحوار اجتماعي وعلاقات إنسانية في مكان العمل[2].

1-4- علاقة العمل اللائق بالتنمية البشرية

لبرنامج توفير العمل اللائق وإطار التنمية البشرية علاقة تآزر، فالعمل اللائق يسهم عن طريق كل من ركائزه الأربعة في تعزيز التنمية البشرية، فباستحداث فرص العمل وتنمية المشاريع يمكن تأمين الدخل وموارد الرزق للأفراد، وتحقيق الإنصاف وتسهيل المشاركة وتعميق الشعور بالعزة والكرامة. وتدعم حقوق العاملين التنمية البشرية إذ هي ضمانة لحقوق الإنسان وحرياته ومعايير العمل. وتسهم الحماية الاجتماعية في التنمية

[1] تقرير المدير العام، "الخلاص من الفقر"، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 91، جنيف، سويسرا، 2003، ص2.

[2] *ILO, "Global Employment Trends", Geneva, January 2009, P24.*

البشرية من خلال توفير شبكات الأمان، وحماية الأفراد من المخاطر والصدمات وتأمين الرعاية. ويساعد الحوار الاجتماعي على دعم التنمية البشرية عن طريق توسيع المشاركة وتوطيد التماسك الاجتماعي[1].

وتساهم التنمية البشرية أيضاً في الركائز الأربع للعمل اللائق، فالتنمية البشرية توسّع الإمكانات للعمل وزيادة المشاريع، وتساعد بما تضمنه من مشاركة في إثراء الحوار الاجتماعي وتركز على احترام حقوق الإنسان، فتسهم في حماية حقوق العاملين وصون الأمن البشري، وفي هذا الإطار من الترابط الوثيق يدعم تنفيذ برنامج توفير العمل اللائق من خلال العمل التنمية البشرية.

2- اعتماد التشغيل الأخضر

أدى التحول إلى اقتصاد مستدام بيئياً إلى ظهور التشغيل الأخضر، وهو نوع جديد من الوظائف التي تؤدي دوراً حيوياً في خضرنة المنشآت والاقتصاديات، وهي المبادرة التي تبنتها منظمة العمل الدولية منذ سنة 2008.

2-1- مفهوم التشغيل الأخضر وخصائصه

عرفت منظمة العمل الدولي التشغيل الأخضر أو الوظائف الخضراء على أنها تلك التي تقدم المنتجات والخدمات التي تستخدم مصادر الطاقة المتجددة، والحد من التلوث والحفاظ على الطاقة الموارد الطبيعية، وإعادة النفايات[2]. ويتميز التشغيل الأخضر بالخصائص التالية[3]:

- ✓ يرتبط بالمنتجات والخدمات الصديقة للبيئة؛
- ✓ ذو صلة بجميع مستويات التعليم والمهارات؛
- ✓ يوفر أجور للمعيشة اللائقة ويحقق الفوائد الصحية؛
- ✓ الاستدامة البيئية وحفظ حق الأجيال القادمة عن طريق الاستغلال العقلاني للموارد.

كما يهدف التشغيل الأخضر إلى تحقيق المزايا التالية[4]:

- يسهم في تحقيق التنمية البشرية وبالتالي التنمية الشاملة؛

---

[1] تقرير التنمية البشرية 2015، "التنمية في كل عمل"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيويورك، 2015، ص27.

[2] *Nora Rathzel & David Uzzell, "Trade unions in the green economy: Working for the environment", First published, Routledge, USA, 2013, P 51.*

[3] *Miguel Mendonça & Others, "Powering the Green Economy: The Feed-in Tariff Handbook", First published, Earthscan, London, 2010, P 7.*

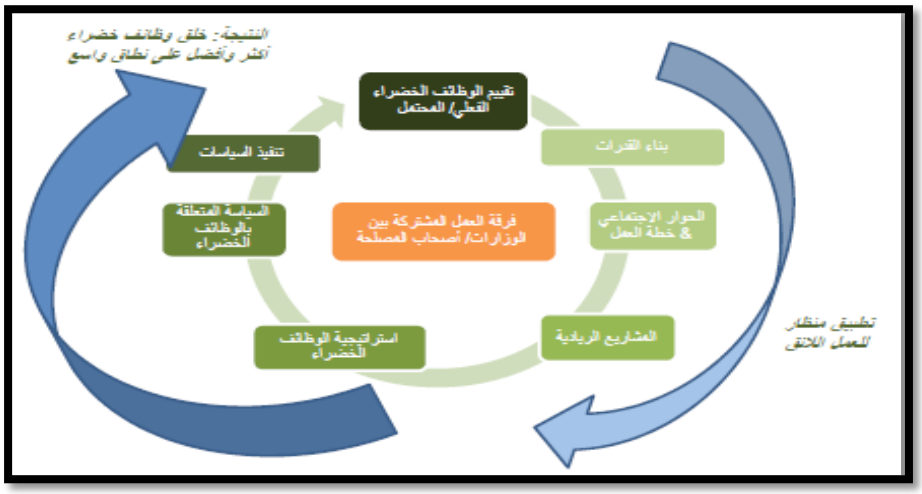
[4] *Frank Marquardt,"Green careers", Wetfeet, Philadelphia, 2008, P 25.*

- التشغيل الأخضر وسيلة لجذب الناس من المجتمعات الفقيرة إلى العمل من خلال تدريبهم على المهارات لإنتاج المنتجات أو الخدمات الصديقة للبيئة؛
- يوفر وسيلة لتوليد العمل اللائق، بينما في الوقت نفسه تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة البيئية؛
- يسهم في الحد من الحاجة إلى الطاقة والمواد الخام، لتجنب التلوث واستعادة النظم البيئية والتنوع البيولوجي.

2-2- إستراتيجية التشغيل الأخضر

إستراتيجية التشغيل الأخضر كما أشارة إليها منظمة العمل الدولي ملخصة في شكل رقم(3-2) الموالي.

شكل رقم(3-2): دورة برامج الوظائف الخضراء



المصدر: مكتب العمل الدولي،" التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء"، التقرير الخامس، جنيف، سويسرا، 2013، ص80.

تُجري منظمة العمل الدولية دراسة عالمية حول بلدان عديدة لتقييم المهارات المطلوبة في إطار الوظائف الخضراء في قطاعات مختلفة، وإصدار توصيات حول السياسة الخاصة بتنمية المهارات واستراتيجيات التشغيل الأخضر في أميركا اللاتينية وإفريقيا وآسيا. ففي البرازيل تتراوح مبادرات التشغيل الأخضر بين دعم الوظائف في مجال الوقود الإحيائي والإسكان الاجتماعي، وفي كوستاريكا ترتكز على الزراعة المستدامة والسياحة البيئية؛ كما تعمل هذه المبادرة على توليد الوظائف الخضراء في قطاع البناء في جنوب أفريقيا، وتعزيز تنظيم المشاريع الخضراء من قبل الشباب في كينيا وتنزانيا وأوغندا؛ ودعم استحداث فرص العمل في مجال الطاقة والصناعة الثقيلة وإعادة التدوير في الصين وتعزيز التنمية المحليّة والطاقة المتجددة في الهند[1].

[1] مكتب العمل الدولي،" التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء"، التقرير الخامس، جنيف، سويسرا، 2013، ص17.

أما في الجزائر فكشفت دراسة أنجزتها الوكالة الوطنية للتعاون من أجل التنمية، أنه من الممكن استحداث 1.4مليون منصب شغل في أفق 2025 في نشاطات متعلقة بالاقتصاد الأخضر، حيث أن قدرة تطوير الشغل في ظل هذا التصور الجديد يقدر بـ 1421619 منصب شغل في عدة مجالات، على غرار تدوير النفايات المنزلية والفلاحة والطاقات المتجددة، وبلغ عدد المؤسسات التي تمارس هذا النوع من النشاطات في سنة 2010 ما يقارب 27202 وحدة، منها 3407 مؤسسة تنشط في مجال تدوير النفايات، و1470 في تسيير المياه، و168648 في البناء الأخضر[1].

المطلب الثاني: آلية وضع المعايير المهنية وتحقيق السلامة والصحة المهنية

لتعزيز الصلة الإيجابية بين سياسات التشغيل والتنمية البشرية، لابد من ضمان حقوق العاملين ومستحقاتهم، وذالك بوضع تشريعات وأنظمة تتناول المفاوضة الجماعية ووضع المعايير المهنية، والتأمين الاجتماعي وتحقيق الصحة والسلامة المهنية، وضمان الحد الأدنى للأجور وهو ما سنتطرق إليه بالتفصيل من خلال هذا المطلب.

1- المعايير المهنية

المعايير المهنيَّة أو الكفاءات المهنيَّة، هي مراجع قياسيَّة يمكن استخدامها لتقييم مدى امتلاك الفرد للمهارات والمعلومات اللازمة لأداء العمل الذي يمارسه، ممَّا يستدعي أَنْ يكون المعيار المهنيَّ محدداً وقابلاً للقياس، ويعكس خصائص العمل ومتطلباته، ويرتبط مفهوم المعايير المهنية ارتباطاً وثيقاً بالإطار الذي يرسمه التصنيف والتوصيف المهني من ناحية، وبمفهوم النوعية وتنمية الموارد البشرية[2].

1-1- الجهات المعنية بالمعايير المهنية

هناك جهات عدة معنية بالمعاييرِ المهنيَّة منها[3]:

- الحكومة ممثلة بوزارة العمل،إذ هي الجهة المعنية بتنظيم قضايا تَّشغيل الموارد البشرية؛
- مؤسّسات أصحاب العمل، لضمان مد سُوق العمل بعمالة جيدة التأهيل والنوعيَّة؛

[1] تقرير حول الاقتصاد الأخضر بالجزائر، المكتب الإقليمي لشمال إفريقيا، الأمم المتحدة، تونس، 2016، ص2.

[2] محمد مصطفى النجار، " المعايير المهنية ودورها الوثيق في تطوير التعليم التقني والمهني"، مركز المعايير والاختبارات المهنية، مسقط، سلطنة عمان، اكتوبر2014، ص16.

[3] رضا محمد، "المواءمة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل"، مشاركة ضمن ندوة البرنامج العربي لدعم التشغيل والحد من البطالة، مكتب العمل العربي، القاهرة، مصر، 2005، ص9.

- العمال لضمان تكافؤ الفرص في الإعداد والتّأهيل والتّشغيل؛
- هيئات التّعليم والتّدريب المهني والتقني، والجهات المسؤولة عن تنمية الموارد البشريَّة.

1-2- انعكاسات تطبيق المعايير المهنية على التنمية البشرية

المعايير المهنية هي انعكاس لطبيعة وخصائص العاملين في سوق العمل، وتنعكس على المستويات والمراحل التعليمية وتخصصاتها ومضامينها، وعلى خدمات التوظيف والتوجيه والإرشاد التربوي والمهني. كما لها انعكاسات أخرى على التنمية البشرية من خلال[1]:

- ربط مؤسسة التعليم والتدريب مع سوق العمل؛
- تطوير المناهج والبرامج التدريبية وتعزيز منظومة التدريب التقني والمهني؛
- تعزيز نظام التقييم التقني والمهني، وانتقاء العاملين وتشغيلهم في المؤسسات؛
- رسم سياسات الأجور ومتطلبات الانتقال من عمل لآخر.

2- تحقيق السلامة والصحة المهنية

يشمل مفهوم السَّلامة والصَّحِّة المهنيَّة مفهومين فرعيين، وهما السَّلامة ويقصد بها حماية العمال من الأذى والضَّرر الّذي تسبِّبه لهم حوادث محتملة في مكان العمل. والصَّحِّة التي يقصد بها حماية العمال من الأمراض الجسديَّة والنّفسيَّة المحتمل إصابتهم بها في مكان العمل[2]، بإتباع مجموعة من الوسائل كتحسين بيئة العمل وتأمين وإنشاء أنظمة الأمن والسَّلامة التقنيَّة، وتنظيم البرامج التّدريبية للعمال لتقوية معرفتهم بأداء العمل بطرق آمنة، ولوقايتهم من الأخطار[3].

1-2- تنفيذ مهام السلامة والصحة المهنية

إن تنفيذ مهام السلامة والصحة المهنية تقع مسئوليتها على أطراف الإنتاج مجتمعين والمتمثلة في[4]:

- الحكومات من حيث وضع التّشريع الّذي ينظم إجراءات ونظم وقواعد السلامة والصَّحة المهنيَّة، ودراسة الاتفاقيّات الدّولية المتعلقة بالسَّلامة والصَّحة المهنية، ومناقشتها مع ممثلي أصحاب الأعمال والعمال؛

---

[1] مكتب العمل العربي، "التصنيف الدولي المعياري للمهن والتصنيف المهني العربي: دراسة مقارنة"، منظمة العمل العربي، القاهرة، مصر، 2005، ص10.

[2] *ILO, Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail, Geneva, 2002, P16.*

[3] الموسوي سنان، "إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها"، دار مجدلاوي، الأردن، 2004، ص 256.

[4] منظمة العمل الدولي، "السلامة والصحة المهنيتان لسنة 2002"، المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت، لبنان، 2003، ص10.

– أصحاب الأعمال من خلال تزويد العمال بوسائل الوقايّة، والتقيد بالقرارات النافذة حول عدم تشغيل الأحداث والنساء في الأعمال المحظور اشتغالهم بها، توفير الخدمات الاجتماعية للعاملين؛

– النقابات العماليّة حيث تقوم بمعاونة الحكومة في رصد المخاطر المهنية والمطالبة بتطوّير التّشريع للحد من هذه المخاطر، والانضمام إلى الاتفاقيات الدّولية المتعلقة بالسَّلامة والصّحِّة المهنية؛

– العمال حيث يتوجب عليهم التقيد بالأوامر والتعليمات الخاصّة باحتياطيّات الوقايَّة، والالّتزام بمواعيد الفحوص الطبية الدوريّة للعمال المعرضين للأمراض المهنية، ولرقابة اللياقة والسّلامة الصَّحيّة.

2-2- علاقة الصحة والسلامة المهنية بالتنمية البشرية

تعد الصَّحِّة والسلامة المهنية من المتضمنات المهمة للتّنمية البشريَّة، والتحسينات في الصَّحِّة كما هو التّعليم تكون سبب في النمو الاقتصاديّ، فالتنمية البشريَّة عن طريق تحسين الصّحة للعاملين يُعد أمراً هاماً بالنسبة لزيادة الإنتاجيّة بالنسبة للفرد، وبالتالي زيادة دخله. وتحسين الصَّحة يزيد من فاعليّة قوة العمل أيضاً، وذلك من خلال معالجة الضعف والوهن وعدم القدرة، وهذه كلها تؤدي إلى توسيع قاعدة الموارد البشريَّة، إضافة إلى ذلك فقد أصبح ينظر إلى الرعاية الصَّحيّة على أنها حق لكل إنسان، ومن ثم فإنها حاجة من حاجات الإنسان الأساسية[1]. والطّلب على الرعاية الصَّحيّة بشكل عام هو طلب مشتق، حيث تشتق منفعته من خلال رغبة العمال في العمل في وسط صحي سليم، يأمنُ الفرد فيه من الإصابة بالأضرار، وفي حالة حدوث ذلك، فإن توفر سبل العلاج يفترض أن تكون ميسرة[2].

3- الحد الأدنى للأجور وتحقيق الأجر العادل

وفق اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 131 بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور، عرفت منظمة العمل الدولية الحد الأدنى للأجور على أنه الكسب الأدنى المسموح قانونًا أو فعلاً مهما كان مستوى مهارة العامل، ويوفر الحماية للعاملين بأجر من الأجور شديدة الانخفاض، وعلى الحد الأدنى للأجور أن يشمل[3]:

- ✓ احتياجات العمال وعائلاتهم مع مراعاة تكاليف المعيشة وإعانات الضمان الاجتماعي؛
- ✓ العوامل الاقتصادية كمستويات الإنتاجية وبلوغ مستوى مرتفع من العمالة والمحافظة عليه.

[1] محمود ذياب العقابلة، " الإدارة الحديثة للسلامة المهنية"، ط1، دار الصفاء، عمان، 2002، ص124.

[2] عباس أبو شامة، "الأمن الصناعي"، الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014، ص38.

[3] منظمة العمل الدولية، "الحد الأدنى للأجور أداة تنموية"، المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت، 2013، ص8.

فبذلك يكون التعريف السابق قد حدد وظيفتين أساسيتين للحد الأدنى للأجور تتمثل في ضمان عيش لائق للعامل وفق ما يتطلبه الوضع المعيشي العام والحماية الاجتماعية.

3-1- تحديد الحد الأدنى للأجور

لكي يكون الحد الأدنى للأجور فعالاً يجب أن يتبع معايير معينة، فلا يكون شديد الارتفاع أو الانخفاض، وتكون الزيادة للعمال ذوي الأجر المتدني أكثر من غيرهم، ويتم تغييره دوريًا وأن يطال شريحة واسعة من العمال ويرتبط بالتأمينات الاجتماعية، ويكون مقرونًا بالتضخم والإنتاجية وغيرها من الآليات التي تضمن نجاعة هذه الأداة الاقتصادية،. وبهذا الصدد، على النقابات أن تكون فاعلة في عملية تحديد الحد الأدنى للأجور عبر الامتلاك الأدوات والقدرات المناسبة لتحديد المؤشرات الاقتصادية المهمة كنسبة التضخم، غلاء المعيشة والإنتاجية من أجل تدعيم مقترحاتها على طاولة المفاوضات[1].

3-2- تأثير الحد الأدنى للأجور على التنمية البشرية

تحث منظمة العمل الدولية الدول الأعضاء على تبنّي حد أدنى للأجور بغية الحد من العمالة الفقيرة، وتوفير حماية اجتماعية للعمالة الضعيفة، كما توصي معايير منظمة العمل الدولية بأن تقوم السلطات بتحديد الحد الأدنى للأجور بعد استشارة الشركاء الاجتماعيين، مع ضرورة تبنّي منهج متوازن يضع في الاعتبار احتياجات العاملين وأسرهم والعوامل الاقتصادية، بما في ذلك مستويات الإنتاجية، ومتطلبات التنمية البشرية، والحاجة إلى الحفاظ على مستوى مرتفع من التشغيل، وأعربت المفوضية الأوروبية في هذا الصدد بضرورة قيام الدول الأعضاء بتحديد أجور لائقة ومستدامة[2]. كما أن تحديد حد أدنى للأجور بمستويات ملائمة من شأنه الحد من ازدياد العمالة الفقيرة، وهو أداة لمكافحة اللامساواة في الأجر على أساس الخصائص الجنسية أو الاجتماعية ويعد أحد العوامل المهمة لضمان جودة العمل اللائق.

4- ضمان الحماية الاجتماعية

الحماية الاجتماعية، تهتم بمنع وإدارة والتغلب على الحالات التي تؤثر سلبًا على رفاهة الشعب، وتتكون الحماية الاجتماعية من السياسات والبرامج الرامية إلى الحد من الفقر والضعف من خلال تعزيز كفاءة

[1] مكتب العمل الدولي، "لتقرير العالمي للأجور 2014-2015: لأجور وعدم المساواة في الدخل"، منظمة العمل الدولية، جنيف، سويسرا، 2015، ص7.

[2] مكتب العمل الدولي، "لتقرير العالمي للأجور 2012-2013: لأجور والنمو العادل"، منظمة العمل الدولية، جنيف، سويسرا، 2013، ص38.

أسواق العمل، مما يقلل من تعرض الناس للمخاطر ويعزز قدرتهم على إدارة المخاطر الاقتصادية والاجتماعية، مثل البطالة والإقصاء والمرض والعجز والشيخوخة[1].

4-1- مجالات الحماية الاجتماعية

الأنواع الأكثر شيوعًا من الحماية الاجتماعية[2]:

- ✓ تدخلات سوق العمل: السياسات والبرامج الرامية إلى تعزيز العمالة والتشغيل الفعال لأسواق العمل وحماية العمال؛
- ✓ التأمين الاجتماعي: يخفف من المخاطر المرتبطة بالبطالة والمرض والعجز، والإصابات المرتبطة بالعمل والشيخوخة، مثل التأمين الصحي أو التأمين ضد البطالة؛
- ✓ المساعدة الاجتماعية: تتمثل في نقل الموارد، إما نقدًا أو عينًا، إلى الأفراد أو الأسر الضعيفة دون أي وسيلة أخرى للدعم الكافي، بما فيهم متحدي الإعاقة الجسدية أو العقلية.

4-2- انعكاسات الحماية الاجتماعية على التنمية البشرية

أثبتت سياسة الحماية الاجتماعية فعاليتها في الحد من الفقر وأوجه عدم المساواة، وأدت دورا محفزا على التحوُّل في مجال المساهمة في النمو الشامل والمستدام على المدى الطويل، وعززت القدرة على مواجهة الكوارث والأزمات الاقتصادية والاجتماعية، وفي الدول المتقدمة تشير التقديرات إلى أن مستويات الفقر وعدم المساواة تبلغ تقريبا نصف المستويات التي يمكن أن تُتوقَّع في حالة عدم وجود هذه السياسة، وفي بعض الدول النامية تبدي برامج الحماية الاجتماعية التي تمزج بين دعم الدخل الممنوح للفئات الفقيرة والضعيفة، وتعزيز فرص الحصول على الخدمات الاجتماعية ولاسيما في مجالات الصحة والتعليم والتغذية، قدرةً مماثلةً على الحد من الفقر، وفي الدول التي تستفيد فيها فئات واسعة من السكان من تحويلات الدخل، تساعد البرامج على الحد من عدم المساواة، وإخراج الناس من دائرة الفقر[3]. لكن وفقاً للتقرير العالمي للحماية الاجتماعية الصادر عن منظمة العمل الدولية للفترة 2014-2015، فإن نسبة 73% من

---

[1] تقرير المدير العام، "أرضيات الحماية الاجتماعية من اجل العدالة الاجتماعية وعولمة عادلة"، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 101، جنيف، سويسرا، 2012، ص5.

[2] مكتب العمل الدولي، "الحماية الاجتماعية من الامتيازات إلى الحق"، منظمة العمل الدولي، جنيف، سويسرا، 2014، ص6.

[3] مكتب العمل الدولي، "الحدود الدنيا للحماية الاجتماعية في خطة التنمية لما بعد عام 2015: الأهداف والمؤشرات، منظمة العمل الدولي، جنيف، 2014، ص10.

سكان العالم لا تحظى بتغطية نُظم ضمان اجتماعي شاملة أو تحظى بتغطية جزئية فقط. كما أن 75 بلداً ليس لديها برامج ينص عليها القانون لتقديم استحقاقات الطفل والأسرة، وأن معدل الإنفاق العالمي على هذه البرامج لا يتجاوز 0.4% من الناتج المحلي الإجمالي. كما أن مستحقات إصابات العمل والإعاقة والأمومة والشيخوخة لا تتوفر إلا على نطاق محدود جداً حول العالم[1].

المطلب الثالث: آلية المواءمة والحد من البطالة والفقر

من خلال هذا المطلب سنتحدث عن المواءمة بين العرض والطّلب على الموارد البشريَّة، والقنوات الَّتي تساهم في تحقيقها، ضمن الأُطر والمعايير والقيم الاجتماعيَّة والاقتصاديَّة السائدة، وعن آلية الحد من البطالة والفقر.

1- آلية المواءمة بين العرض والطلب على الموارد البشرية

يمكن القول أن هناك ثلاثة أنواع للمواءمة بين جانبي العرض والطّلب للموارد البشريّة، تتمثل في[2]:

- ✓ **المواءمة الكمية:** تعني توافق تعدد مخرجات التّعليم والتّدريب مع متطلبات التّشغيل؛
- ✓ **المواءمة النوعيّة:** تتمثل في توافق الكفاءات والمهارات الّتي يملكها الخريج مع متطلّبات العمل؛
- ✓ **المواءمة التنويعيّة:** تهتم بتجاوب برامج التعليم والتدريب مع التطوّرات والتغيرات التي تطرأ في سوق العمل.

1-1- أدوات المواءمة بين العرض والطلب على الموارد البشريّة

أن تحقيق المواءمة بين العرض والطلب على الموارد البشريّة يعتمد على ما يلي[3]:

- التخطيط: من خلاله يتم إبراز دور القطاع العام والقطاع الخاص، ودور القطاع الرسمي والقطاع غير الرسمي في تحقيق المواءمة، كما يجب مشاركة أصحاب العمل في التخطيط ورسم السّياسات؛

---

[1] التقرير العالمي للحماية الاجتماعية للفترة 2015/2014، "إرساء الانتعاش الاقتصادي والتنمية الشاملة والعدالة الاجتماعية"، منظمة العمل الدولي، جنيف، سويسرا، 2014، ص4.

[2] منذر واصف المصري، "المواءمة بين العرض والطلب في الموارد البشرية"، ورقة عمل مقدمة للمنتدى العربي للتنمية والتشغيل، منظمة العمل العربية، المنعقد بالدوحة- قطر، 15- 16 نوفمبر2008، ص8.

[3] منذر واصف المصري، " التنسيق والعلاقة بين أجهزة التشغيل والمؤسسات الإنتاجية ومنظومة تنمية الموارد البشرية"، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، عمان- الأردن، 2009، ص27.

– **الحوكمة والمساءلة**: المتابعة والمساءلة على مستوى مؤسّسات التّعليم والتّدريب ومكاتب التشغيل؛

– **خدمات التّوجيه والإرشاد الوظيفي**: تساعد المقبلين على الالتحاق بالمؤسّسات التّعليميَّة والتّدريبيَّة أو بسوق العمل، على اتخاذ القرارات الرشيدة في ضوءِ قدراتهم ومتطلبات سوق العمل؛

خدمات التّوظيف والتّشغيل: وهي الخدمات التي تساعد الباحثين عن عمل على الالتحاق بمؤسّسات العمل والإنتاج، في ضوءِ حاجة هذه المؤسّسات من القوى العاملة.

1-2- أهداف المواءمة في تحقيق التنمية البشرية

وتتمثل أهداف المواءمة بين العرض والطلب على الموارد البشريّة في عدَّة أمورٍ من أهمُّها[1]:

- تسهم في توفير المهارات المهنيّة المطلوبة، لتنفيذ خطط التّنمية في أهدافها الكميّة والكيفيّة، وتقديم الإسهامات الأخرى الّتي تؤدى إلى تخطيط أفضل وتنفيذ أيسر؛
- تعمل على الوصول إلى مرحلةٍ من التوازن بين العرض والطّلب في سوق العمل، وعلى معالجة أوجه القصور في هيكل الموارد البشريّة ونظم التّعليم، والحد من البطالة؛
- تسهم في امتلاك الموارد البشرية ذات المستوى العالي والقدرات الإنتاجية في مختلف التخصصات، التي تشكّل عامل جذب للاستثمارات المحلية والإقليمية والعالمية؛
- تعمل على رفع مستوى الكفاءة ومعدل الأداء التقني والمهني بما يستجيب لمتطلبات ومتغيرات سوق العمل، مع رفع إنتاجية العامل والمؤسسة الإنتاجية من الناحية الكمية والنوعية؛
- تهدف إلى تطوير قدرة المؤسسة الإنتاجية على المنافسة مع المنتوجات المشابهة محلياً وعالمياً، وتحقيق المواصفات والمقاييس والمعايير المقررة للمنتوجات، السلعية منها والخدمية؛
- توافر الصفات المهنية والاجتماعية والثقافية التي يكون العامل معها قادراً على الانتقال من موقع عمل إلى آخر محلياً وعالمياً، في ضوء توافر فرص العمل وطبيعة شروط التشغيل ومحددات الانتقال.

1-3- معوقات المواءمة بين العرض والطلب

يمكن الإشارة إلى أبرز تلك الظُّروف والعوامل المعيقة للمواءمة بالنِّقاط التَّالية[2]:

- طبيعة سوق العمل و تأثرها بالتَّطوُّرات التِّكنولوجيَّة والإنتاجيَّة، وأثارها على الأجور والتضخم؛

---

[1] باري كشواي،"إدارة الموارد البشرية"،الطبعة 2، دار فاروق للنشر والتوزيع، مصر، 2006 ،ص26.

[2] أسامة على عبد الخالق، "الصعوبات التي تعوق المواءمة بين سياسات التعليم والتدريب المهني والتشغيل"، ورقة عمل قدمت إلى الندوة القومية حول متطلبات أسواق العمل العربية، المنعقد في القاهرة- مصر، 14-16جوان 2005، ص7.

- تبني السَّياسات الاقتصاديَّة الانكماشيَّة، الداعيَّة إلى تخفيض مستويات الإنفاقِ الحكومي، وما ترتب عليها من تقليص الإنفاق على التَّعليم والتّدريب، وخفض قابليَّة أنشطة القطاع العامُّ والأجهزة الحكوميَّة على استيعاب الخريجين الجدد، بعد ما كانت الملاذ الرَّئيسي لهم؛
- سياسة مجَّانيَّة التَّعليم، أسهمت في خفض نوعيَّة التَّعليم، وزيادة أعداد الخريجين غير المؤهَّلين لأنَّها أهملت الجانب النَّوعي للتَّعليم وركَّزت على النواحي الكمّيَّة، الأمر الَّذي أدَّى إلى شيوع البطالة؛
- التَّراجعُ عن أساليب التَّخطيط بشكل عامٍّ وتخطيطُ الموارد البشريَّة بشكل خاصٍّ، أدَّى إلى خلل في الربط بين التَّعليم والتَّدريب وفرص العمل؛
- القصور في سياسات وبرامج التَّدريب المهنيّ، وغياب المعلومة عن سوق العمل واحتياجاته، أدَّى إلى الدَّفع بمخرَّجات ليس عليها طلب في سوق العمل، ممَّا أدَّي إلى زيادة أعداد البطالة.

2- آلية معالجة البطالة والفقر

تهدف سياسات التشغيل إلى تقليص البطالة، وتعتبر البطالة احد المكونات والمظاهر الأساسية للفقر وبالتالي فان انعكاسات سياسات التشغيل واضحة على مستوى البطالة ومن ثم على الفقر، ويرتبط الفقر ارتباطا وثيقا بالعمل والبطالة، فقد اقر مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية سنة 1995 المنعقد بكوبنهاقن على وجود الصلة بين القضاء على الفقر والعمالة، كما انه يوجد ارتباط مباشر بين المكونات النوعية للعمالة من حيث درجة التأهيل والتدرب والكفاءة وبين الفقر وإنتاجية العمل، فتحسين الإنتاجية مصدر حيوي للتحسينات المستدامة وغير التضخمية في مستويات المعيشة وفرص العمل والحد من الفقر[1].

2-1- وسائل سياسات التشغيل للحد من البطالة والفقر

برامج سياسات التشغيل هي عنصر أساسي في توسيع وتعميق العمل على تحقيق الحد من البطالة والفقر بشكل مستدام، وبناء على ذلك قامت منظمة العمل الدولية بتطوير أدوات للسياسة العامة في المجالات التالية[2]:

❖ تشجيع الاستثمار وتعزيز النمو الشامل والحافل بفرص العمل

---

[1] العايب عبد الرحمان، "العمل والبطالة كمؤشرين لقياس التنمية المستدامة حالة الجزائر"، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد4، جامعة بسكرة، الجزائر، ديسمبر 2008، ص102.

[2] تقرير المدير العام، "مبادرة القضاء على الفقر: منظمة العمل الدولية وبرنامج عام 2030"، منظمة العمل الدولي، جنيف، سويسرا، 2016، ص6.

- ❖ دعم أنشطة المؤسسات الصغيرة والمقاولات وتمويلها
- ❖ الاستثمارات في التعليم والتدريب وتنمية المهارات وبناء القدرات
- ❖ تأمين حد أدنى للأجور ملائم للعيش الكريم ويوافق القدرة الشرائية
- ❖ الحد من عدم المساواة وتعزيز التفاوض الجماعي من خلال النقابات العمالية
- ❖ توفير الحماية الاجتماعية وتأمين الدخل ما يساعد على إبقاء العمال فوق خط الفقر
- ❖ الحد من العمل في القطاع غير الرسمي، وضمان العمالة الكاملة والعمل اللائق
- ❖ القضاء على عمل الأطفال والقضاء على التمييز في سوق العمل
- ❖ تعزيز زيادة التوعية بالعمالة والعمل اللائق، كإستراتيجية إنمائية فعالة للحد من الفقر والبطالة.

2-2- إستراتيجية معالجة البطالة والفقر

أن إستراتيجية الحد من البطالة والفقر لا تقتصر على آليات دعم الدخل فقط، بل يجب أن تشمل سياسات لتحفيز نشاطات توليد الدخل لدى لفقراء في سن العمل. وهذا التوجه ضروري من أجل كسر الأنماط القائمة التي تؤدي إلى استمرارية الفقر من جيل لآخر، واستدامة مخرجات خفض معدلات الفقر. فان لم ترتفع مستويات النشاط الاقتصادي والإنتاجية بين الفقراء في سن العمل، من المرجح أن تؤدي سياسات الرعاية الاجتماعية إلى نتائج عكسية فينتج عنها تعزيز أنماط الاتكالية بين المنتفعين، وتقويض الحوافز الدافعة للانخراط في العمل. ومن الضروري أن تتماشى إجراءات خفض معدلات البطالة والفقر مع سياسات النمو الاقتصادي، وأن تشمل هذه الإجراءات الاستثمار في التعليم والمهارات، وذلك من أجل التوصل إلى استحداث فرص عمل كافية[1]، فإستراتيجية الحد من البطالة والفقر تشمل سياسة التفعيل للفقراء العاملين والمتعطلين عن العمل، وكذلك سياسة الدعم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن طريق تقديم الإرشاد والاستشارات، والحوافز الضريبية والتمويل. ومن الضروري أن تقدم سياسات التشغيل دعماً مؤقتاً للدخل للعاطلين عن العمل، لتحفيزهم على إيجاد عمل أو تأسيس أعمالهم الخاصة، حتى تؤدي إجراءات خفض البطالة والفقر نتائج مستدامة في التنمية البشرية والنمو الاقتصادي[2].

[1] تقرير حول الإستراتيجية الوطنية للحد من الفقر (2013-2020)، مكتب الأمم المتحدة بالأردن، عمان، الأردن، 2014، ص23.

[2] مكتب العمل الدولي، "سياسات سوق العمل النشطة"، منظمة العمل الدولي، جنيف، سويسرا، 2003، ص8.

وعلى الصعيد العالمي، تسعى دول العالم إلى تحقيق الهدف الإنمائي للألفية المتمثل في خفض مستوى الفقر المدقع، ففي عام 1990 كان يعيش ما يقرب من نصف سكان العالم في فقر مدقع؛ وبحلول عام 2010، انخفضت نسبة الفقر المدقع إلى 22%[1]. ومع ذلك، لا يزال هناك تفاوت في التقدم المحرز، راجع إلى آثار الأزمة المالية والاقتصادية العالمية 2008، وتباطؤ انتعاش الاقتصاد العالمي وتفاوته، وانعكاساته على أسواق العمل في كثير من الدول، وتشير التقديرات الأخيرة التي قدمتها منظمة العمل الدولية إلى أن معدل البطالة العالمي بقي عند 6% ولم يتغير منذ سنة 2012، وبلغ عدد العاطلين عن العمل في جميع أنحاء العالم 202 مليون شخص، ويرجح أن ينضم 13 مليون شخص آخر إلى صفوف العاطلين عن العمل في العالم بحلول سنة 2018[2]، وتتركز معظم الزيادة في البطالة العالمية في شرق آسيا وجنوبها، وتمثل ارتفاعا بنحو 45% في نسبة الباحثين عن العمل، تليها أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى وأوروبا. وسجلت أمريكا اللاتينية عددا يقل عن 50000 من العاطلين الجدد عن العمل إلى أعداد نظرائهم على الصعيد العالمي.

وفيما لا يزال ارتفاع معدل البطالة يشكل أكبر تحد تواجهه دول العالم، تواصل العمالة الناقصة والعمالة غير الرسمية تهديد الجهود المبذولة للقضاء على الفقر في البلدان النامية. ورغم إحراز قدر من التقدم في الحد من الفقر في أوساط العمال، فلا تزال مستويات فقرهم مرتفعة إلى درجة غير مقبولة، ففي سنة 2013 كان يعيش نحو 375 مليون عامل مع أسرهم على أقل من 1.25 دولار في اليوم، و839 مليون عامل تقريباً يعيشون على أقل من دولارين[3]. وقد تباطأ التقدم في الحد من الفقر في أوساط العمال في وسط أوروبا وجنوب شرق أوروبا ورابطة الدول المستقلة، وكذلك في جنوب شرق آسيا وفي أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، وفي أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، وفي سنة 2013 انخفض عدد العمال الذين يعيشون في فقر مدقع بنسبة 2.7% فقط على الصعيد العالمي، أما في سنة 2015 فكان هناك ما يقدر بـ327 مليون شخص عامل يعيشون في فقر مدقع، و967 مليون شخص يعيشون في فقر متوسط أو على حافة الفقر[4].

---

[1] تقرير التنمية البشرية 2014، مرجع سابق، ص20.

[2] *ILO, "Global Employment Trends 2014: Risk of a Jobless Recovery?", Geneva, 2014, P8.*

[3] تقرير الأمين العام، "تنفيذ عقد الأمم المتحدة الثاني للقضاء على الفقر(2008-2017)"، الجمعية العامة للأمم المتحدة، الدورة 69، نيويورك، 2014، ص7.

[4] تقرير المدير العام، "مبادرة القضاء على الفقر: منظمة العمل الدولية وبرنامج عام 2030"، مرجع سابق، ص9.

المبحث الثالث

تجارب دولية في مجال التشغيل والتنمية البشرية

تسعى جميع الدول لإيجاد سياسات وإستراتيجيات فعالّة باستغلال جميع مواردها لتوفير مناصب شغل وامتصاص البطالة، وتحقيق الرخاء الاجتماعي والتنمية البشرية المستدامة، وفي هذا السياق سندرس إجراءات التشغيل في كوريا الجنوبية باعتبارها الدولة صاحبة النمو الاقتصادي الأكثر تسارعاً. وسياسات التشغيل بتركيا باعتبارها قد مرت بنفس الظروف التي مرت وتمر بها معظم الدول النامية من لجوئها إلى صندوق النقد الدولي، وتطبيق شروطه المتمثلة في الأساس في برنامج الإصلاح الاقتصادي والتكيف الهيكلي. وإستراتيجية التشغيل بتونس باعتبارها دولة مجاورة لكنها حققت تقدم في سلم دليل التنمية البشرية على دول المغرب العربي. وذالك من خلال تتبع تطور معدل البطالة والتشغيل، وأهم البرامج التي تتبعها هذه الدول لتوفير مناصب عمل مستدامة، ومدى انعكاساتها على أبعاد التنمية البشرية.

المطلب الأول: برامج التشغيل بكوريا الجنوبية وأثارها على التنمية البشرية

انهار اقتصاد كوريا الجنوبية بعد الأزمة المالية الآسيوية سنة 1997، وواجهت كوريا الجنوبية تحديًا هو الأكبر من نوعه؛ فقد تراجعت أرباح الشركات إلى الصفر وارتفعت ديونها وانهار قطاع الصادرات والنظام المالي وغادرت الاستثمارات الأجنبية البلد. ولتجاوز الأزمة تخلّت الدولة عن دورها التنموي وأدخلت إصلاحات لتحرير اقتصادها وتحويله لاقتصاد السوق، واستطاعت كوريا الجنوبية أن تتعافى بفعل حزمة الإصلاحات أدخلتها الحكومة، ناهيك عن اعتمادها على موارد البشرية بتسطير برامج تشغيل تعتمد على تكنولوجيا المعلومات والتكنولوجيا الخضراء، لمواصلة نموها وتقدمها وتحقيق التنمية البشرية. وهو ما سنحاول دراسته من خلال هذا المطلب، بالتطرق إلى برامج التشغيل بكوريا الجنوبية وأثارها على التنمية البشرية بها.

1- إجراءات التشغيل بكوريا الجنوبية

لعبت اليد العاملة الكورية دورًا حاسمًا في إنجاح التجربة التنموية الكورية، ففي ظل غياب الموارد الطبيعية وضيق المساحة الجغرافية وشُح رأس المال، راهنت القيادة الكورية على رأس المال البشري كمورد للتنمية، فاستثمرت بكثافة في التعليم والتدريب المهني، لتطوير إنتاجية عمالها وتحسين مهاراتهم لمواكبة التطورات التكنولوجية، ففي مارس 1998 تمت صياغة إستراتيجية التشغيل بكوريا الجنوبية، بتبني عدة إجراءات

لمعالجة مشكلة البطالة والحد من معدلها المتنامي، كما تم إدخال تعديلات على هذه الإستراتيجية سنة 2010، بإنشاء مجلس إستراتيجية التشغيل الوطنية، والذي قام بإصلاحات هيكلية لسوق العمل ووضع أولويات جديدة لبرامج خلق فرص العمل وتنفيذ[1]، معتمدا على عدة إجراءات من بينها[2]:

- **إجراءات للحفاظ على الوظيفة**: بحماية الشركات التي تحاول جاهدة الإبقاء على العمالة التي لديها من الانهيار، بتقديم الدعم والتمويل والاستشارة. واستقرار العمل بالحول دون وقوع بطالة ناتجة عن فصل أو طرد العمال بأعداد كبيرة، وتشجيع إعادة التوظيف عند حدوث تغيرات مفاجئة في هيكل الصناعة أو التكنولوجيا.
- **إجراءات لخلق فرص العمل**: بخلق فرص عمل جديدة بعيدا عن مشروعات الاستثمارات العامة ومساعدة قيام شركات جديدة، ودعم المشاريع الصغيرة وتقديم مكافأة مقابل توظيف العمالة.
- **ج- إجراءات التدريب المهني**: بتنمية المهارات لدى العاطلين، وتوفيق مناهج التعليم والتدريب مع متطلبات الوظائف، وتشجيع العمل بتقديم الدعم اللازم لتكاليف التدريب، وتحفيز أصحاب العمل على تدريب العمال لديهم، وتوفر فرص تدريب مجانية.
- **د- إجراءات الحماية الاجتماعية**: بتقديم الدعم المالي للعاطلين الذين تدوم فترة بطالتهم طويلا، لتأمين تكاليف الحياة الأساسية والعناية الصحية والتعلم، وتوفير الضمان الاجتماعي للعمال وذويهم.

2- تطور مؤشرات سوق العمل بكوريا الجنوبية

بعد ما كانت كوريا الجنوبية تعاني من انخفاض مستوى تأهيل القوى العاملة وانعدام التوازن بين العرض والطلب من العمالة، هدفت سياسات التشغيل والتوظيف التي تطبقها وزارة العمل في كوريا الجنوبية إلى تأهيل القوى العاملة وتنمية قدراتها إلى الحد الأقصى لتتحقق الكفاءة في سوق العمل، وبالتالي التوازن بين عرض العمالة والطلب عليها، وساهمت سياسات التشغيل إلى رفع المستوى الاقتصادي والاجتماعي للعمال، وتحقيق تنمية متوازنة مستدامة، وتوفير فرص عمل للشباب والارتقاء بمستوى توظيفهم، وهو ما يتضح من خلال مؤشر معدل التشغيل في شكل رقم(3-3) الموالي.

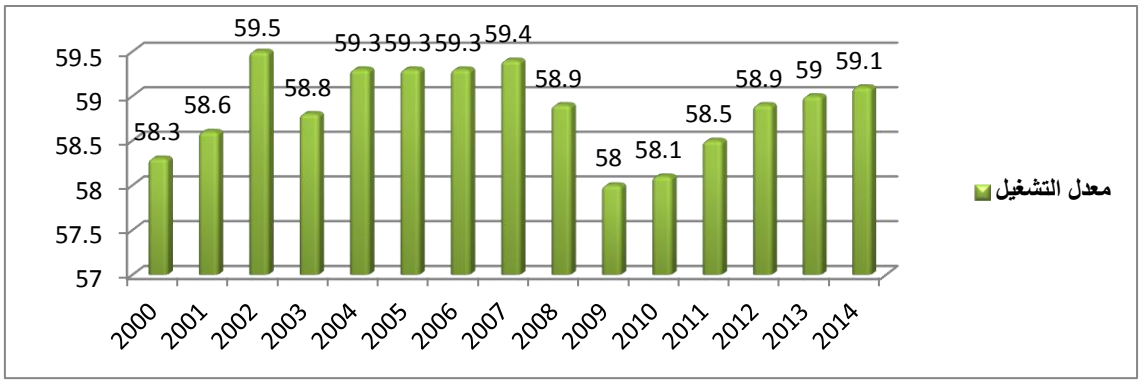
---

[1] إدارة سياسة التشغيل، "سياسة التشغيل الوطنية دليل استرشادي"، مرجع سابق، ص152.

[2] انظر تقرير مجلس إستراتيجية التشغيل الوطنية بكوريا على العنوان التالي:

http://www.moel.go.kr/english/downloadeng.jsp?type=&file=EmploymentMeasure.pdf

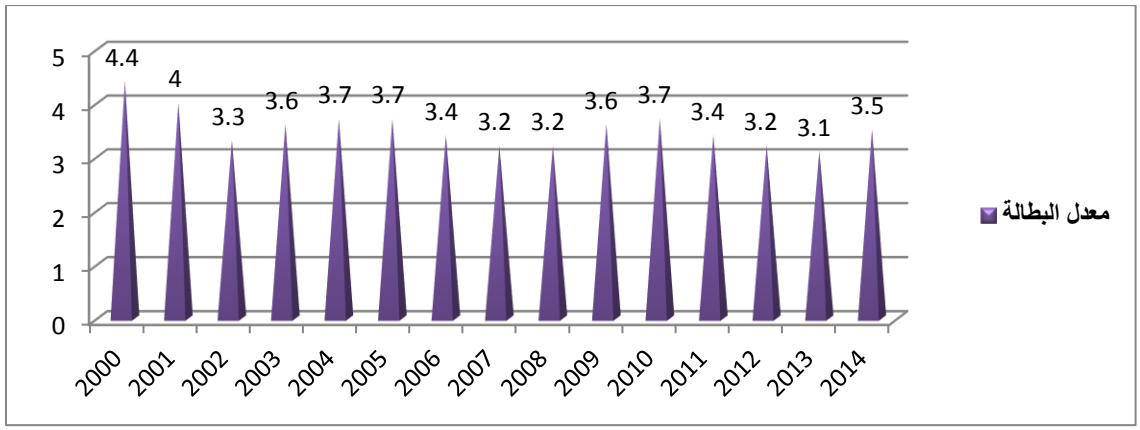
شكل رقم(3-3): تطور معدل التشغيل بكوريا الجنوبية للفترة 2000-2014



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات البنك الدولي لسنة 2015، على الموقع: *http //data.albankaldawli.org*

من خلال شكل رقم(3-3) نلاحظ انه بعد التأرجح الذي عرفه معدل التشغيل خلال المرحلة 2000-2009 بين الارتفاع والانخفاض، فانه عرف نمو تدرجياً مستمراً انطلاقا من سنة 2010، ليبغ أقصى نموبه سنة 2014 مسجل نسبة 59.1%، وهذا راجع بدوره إلى سياسات التشغيل الحكيمة التي تبنتها الحكومة الكورية الجنوبية، بالإضافة إلى قيامها بتوفير فرص عمل للمعاقين من العمالة وإتاحة فرصة عمل لكبار السن من خلال مراكز خدمات التوظيف، كما قامت باختيار 77وظيفة من الوظائف المناسبة للقدرات الذهنية والبدنية لكبار السن، وقدمت دورات تدريبية تستغرق من أسبوع إلى أربعة أسابيع لكبار السن بهدف تطوير قدراتهم المهنية، وبمنح منحاً لأصحاب الأعمال الذين يقومون بتخصيص أكثر من 6% من الوظائف للعمالة فوق 55 سنة[1]. وهو ما انعكس على معدل البطالة كما في شكل رقم(3-4) الموالي.

شكل رقم(3-4): تطور معدل البطالة بكوريا الجنوبية للفترة 2000-2014



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات البنك الدولي لسنة 2015، على الموقع: *http //data.albankaldawli.org*

[1] سوه جونجي، "دراسة حالة التجربة الكورية الجنوبية للانتقال إلى اقتصاد معرفي"، ترجمة مجموعة الأغر، جدة، السعودية، جويلية 2011، ص4.

من شكل رقم(3-4) نلاحظ الانخفاض التدريجي لنسبة البطالة خلال الفترة 2000-2014 حيث انتقلت من 4.4% إلى 3.1%، وذالك راجع إلى سياسة تحفيز التصنيع، والتوفيق بين المؤسسات الصناعية الكبيرة والصغيرة والمتوسطة، وسياسة الحد الأدنى للأجور، وبرامج الحماية الاجتماعية ومناهج التدريب.

3- دور إجراءات التشغيل بكوريا الجنوبية في التنمية البشرية

بفعل برامج سياسات التشغيل الرشيدة لكوريا تم تحقيق أبعاد العمل اللائق، وكسبت موارد بشرية مؤهلة وسجلت نمو اقتصادي مستدام، وأصبحت كوريا الجنوبية قوة عالمية من الحجم المتوسط، وتحولت من بلد كان يعيش على المساعدات إلى بلد مانح لها، بعد انضمامها لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، وبعد تعافيها السريع من أزمة 1997 الآسيوية وأزمة 2008 العالمية، ووصل نمو الناتج المحلي الإجمالي لكوريا الجنوبية إلى 1.485تريليون دولار لسنة 2014، واحتلت المرتبة 12 اقتصاديًا والثامنة تجاريًا على المستوى العالمي، مما جعلها تتبوأ المرتبة 15 عالميًا سنة 2015 على سلم التنمية البشرية للأمم المتحدة، في عينة مؤلفة من 187 بلداً[1]. كما استطاعت كوريا الجنوبية أيضًا بناء نظام ديمقراطي قائم على أساس التعددية السياسية واحترام الحريات العامة والحقوق النقابية لتستكمل بذلك معالم تجربة النهوض بكوريا الجنوبية[2].

ووفقا لتقديرات البنك الدولي فان معدل الدخل الفردي بكوريا الجنوبية تجاوز 20 ألف دولار للمرة الأولى سنة 2007، مسجلا 21320 دولارا، لكنه انخفض إلى أقل من 20 ألف دولار في سنتي 2008 و2009 بسبب تداعيات الأزمة المالية العالمية، ثم استعاد نموه في عام 2010 ليسجل 22 ألف دولار، أما في سنة 2015 فقد سجل 27440 ألف دولار، لكن لا يزال دون طموح الحكومة في الوصول إلى مستوى 30 ألف دولار[3]. كما سُجل تحسن في متوسط العمر، حيث انتقل من 77.85 عام في سنة 2004 إلى 80.55 عام في سنة 2010، ليصل إلى 81.77 عام في سنة 2014، وذلك رجع إلى الاهتمام بالتامين الصحي وخدمات الرعاية الصحية بتأسيس مركز الاتصالات الطبية ومكتب اللجنة المركزية للتقييم والوساطة الطبية وزيادة الوعي الصحي[4]. أما في بعد التعلم فتم تسجيل نسبة التعليم في كوريا الجنوبية بـ 96% ونسبة

---

[1] تقرير التنمية البشرية 2015، مرجع سابق، ص30.

[2] عبد الرحمن المنصوري، "تجربة كوريا الجنوبية: عوامل النجاح وتحديات المستقبل"، مركز الجزيرة للدراسات، الدوحة، قطر، 2013، ص6.

[3] إحصائيات البنك الدولي، بتاريخ 4 ديسمبر 2016، على الموقع *http://www.albankaldawli.org*

[4] مجلس الضمان الصحي التعاوني،"التأمين الصحي في كوريا الجنوبية"، مجلة التأمين الصحي التعاوني، العدد17، وزارة الصحة، الرياض، السعودية، ابريل 2012، ص40.

الأمية 4%، وهذا بدوره راجع إلى زيادة تعدد الأساتذة والمدرسين ومراكز التدريس والجامعات ومعاهد التكوين المهني والاهتمام بالإنفاق على التعليم[1].

المطلب الثاني: سياسات التشغيل بتركيا ودورها في التنمية البشرية

يرتكز مدى تقدم تركيا في مجال التنمية المستدامة على المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، والخصائص السكانية، فالموارد البشرية التركية الشابة والحاصلة على درجة عالية من التعليم تُعد قيمة عظيمة للبلاد تميزها عن غيرها، حيث يُعد ذلك عاملاً ضروريًا لإيجاد مصدر لتوفير كم كبير من العمالة المنتجة، وفي نفس الوقت فهو يستوجب سياسات تشغيل حكيمة لإستعاب هذا الكم وتوفير مناصب عمل، ومد جسور تربط بين هذه السياسات والتنمية البشرية، وهو ما نحاول تبينه من خلال هذا المطلب.

1- قواعد سياسات التشغيل التركية

بلغ تعداد السكان لسنة 2015 بتركيا 78.7 مليون نسمة، كما أنه من المنتظر أن يتجاوز التعداد 84 مليون نسمة في سنة 2023، ليصل إلى ذروته في سنة 2050 بعدد يبلغ 93.5 مليون نسمة[2]. وأمام هذا التزايد المطرد للسكان، توجب على الحكومة التركية صياغة سياسات تشغيل رشيدة، تمثلت في إستراتيجية وضع برنامج سوق العمل، وتحديد الجوانب التفصيلية المتعلقة بأسلوب تصميم هذه البرنامج وذلك من خلال[3]:

- ✓ توفير خدمات التوظيف وتدريب الأيدي العاملة، تحت شعار أشخاص مؤهلون ومجتمع قوي؛
- ✓ خلق فرص عمل جديدة وتفعيل دور المشاركة والحوار بين الجهات المؤثرة في سوق العمل؛
- ✓ الاهتمام بتنمية وتطوير البنية التحتية لسوق العمل وإتباع أسلوب المراقبة والتقييم؛
- ✓ زيادة دور القطاع الخاص في الاقتصاد التركي وتعزيز كفاءة ومرونة القطاع المالي؛
- ✓ وضع نظام الضمان الاجتماعي على أساس سليم؛
- ✓ إنتاج مبتكر، ونمو مستدام وبيئة مستدامة وتعاون دولي من أجل التنمية.

---

[1] نوار ثابت، "تجربة كوريا الجنوبية في التعليم العالي"، مداخلة ضمن المؤتمر الثاني لتخطيط وتطوير التعليم والبحث العلمي في الدول العربية، جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، الظهران،السعودية، 24-27 فيفري 2008، ص5.

[2] معهد الإحصاء التركي،"توقعات نمو السكان"، بتاريخ 1 ديسمبر 2016 على الموقع *http://www.turkstat.gov.tr*

[3] مكتب العمل الدولي، "مجموعة العشرين تواجه فجوات مستمرة في جودة الوظائف والاستخدام"، منظمة العمل الدول، جنيف، سويسرا، سبتمبر2014، ص10.

1-1- حوافز الاستثمار

أطلق برنامج حوافز الاستثمارات بتركيا سنة 2012، وتم تصميمه خصيصًا لتشجيع توليد فرص العمل، وزيادة دعم الاستثمار بالمناطق الأقل تقدماً، وتشجيع الأنشطة الأسرية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ودعم نقل التكنولوجيا الإنتاجية، وقد اشتمل نظام الحوافز الاستثمارية على أربعة برامج مختلفة، يمكن للمستثمرين المحليين والأجانب الوصول إليها على السواء، وهي برنامج الحوافز للاستثمار العام، وبرنامج الحوافز للاستثمار الإقليمي، وبرنامج الحوافز للاستثمار واسع النطاق، وبرنامج الحوافز للاستثمار الاستراتيجي[1].

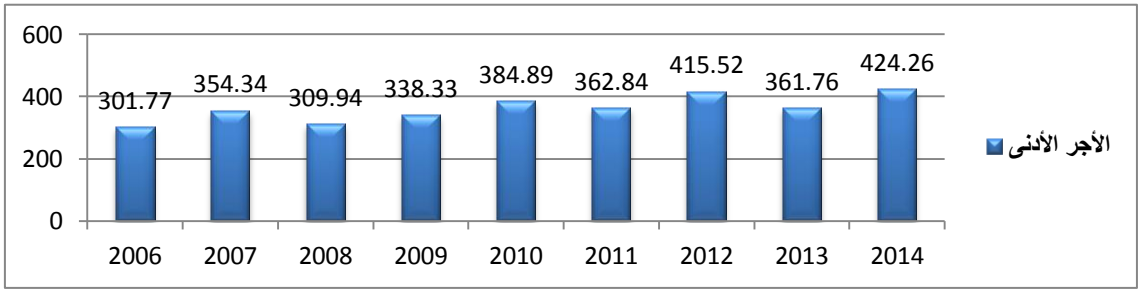
1-2- نظام التأمينات الاجتماعية التركي

مر نظام الضمان الاجتماعي التركي بتحول كبير منذ سنة 2007، مما أدى إلى إرساء نظام عمل قائم على عامل أكثر كفاءة، ويستند إلى مركزية التحكم في صناديق الضمان الاجتماعي المختلفة داخل مؤسسة واحدة، حيث تم دمج صناديق التأمين الثلاثة، وهي هيئة التأمينات الاجتماعية *SSK* و *Emekli Sandigi* و *Bag-Kur*، في هيئة واحدة تسمى مؤسسة التأمينات الاجتماعية *SSI*، وتغطي صناديق التأمين الثلاثة معًا حوالي 81% من عدد السكان اعتبارًا من سنة 2008[2].

1-3- الحد الأدنى للأجور

عملت الحكومة بقيادة حزب العدالة والتنمية على رفع الحد الأدنى للأجور، ووفقت في ذلك كما في شكل رقم(3-5) الموالي

شكل رقم(3-5): تطور الحد الأدنى للأجور بتركيا للفترة 2006-2014 (الوحدة: اليورو)



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات معهد الإحصاء التركي لسنة 2016، على الموقع *http://www.turkstat.gov.tr*

[1] محمد زاهد جول، "التجربة النهضوية التركية"، الطبعة الأولى، مركز نماء للبحوث والدراسات، بيروت، لبنان، 2013، ص100.

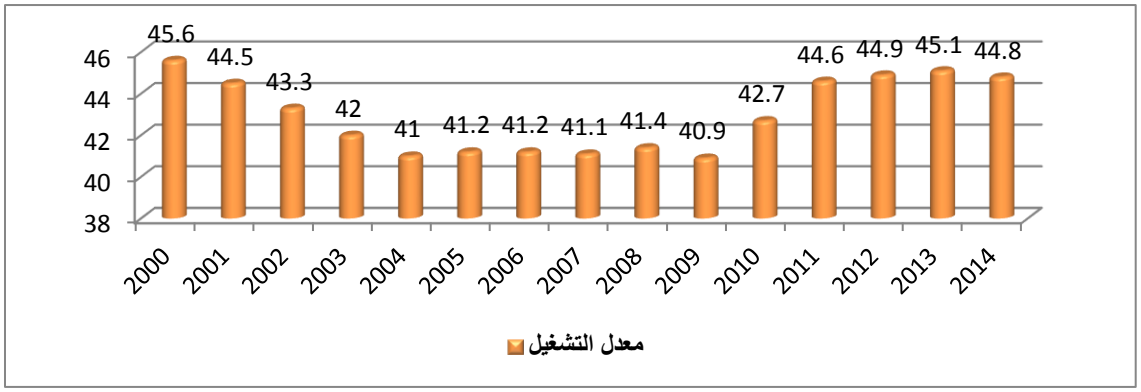
[2] *Rapport,republic of turkey prime ministry, investment support and promotion agency ,02/12/2016, www.invest.org.*

من خلال الشكل رقم(3-5) نلاحظ تحسن على العموم في مستوى معدل الحد الأدنى للأجور، وهو ما يساهم في رفه العمال وتحقيق مستوى معيشة لائق، ويدفع العامل على بذل جهد اكبر وتحقيق إنتاجية مرتفعه.

2- انعكاسات سياسات التشغيل على سوق العمل بتركيا

تمثلت انعكاسات سياسات التشغيل بتركي على سوق العمل في تنامي فرص العمل، والتي ترجمها نمو نسبة معدل التشغيل كما هو مبين في شكل رقم(3-6) الموالي.

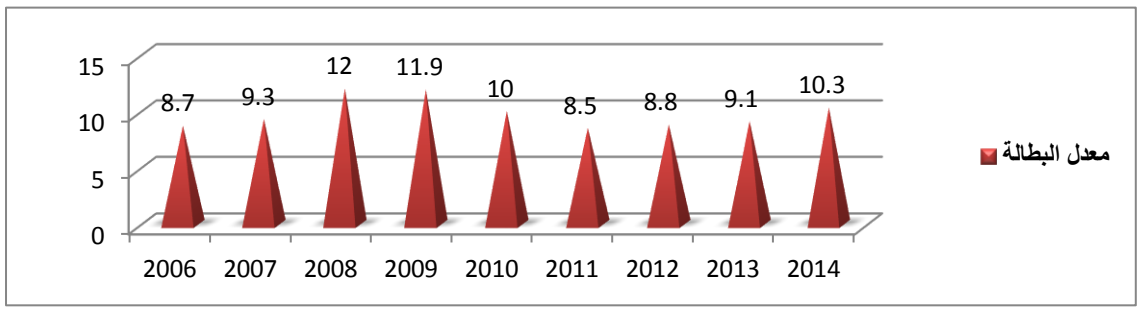
شكل رقم(3-6): تطور معدل التشغيل بتركيا للفترة 2000-2014



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات معهد الإحصاء التركي لسنة 2016، على الموقع *http://www.turkstat.gov.tr*

من خلال شكل رقم(3-6) نلاحظ انه بعد الانتكاسة والتدهور الذي سجله معدل التشغيل في تركيا خلال الفترة 2000-2009، فانّه عرف نمواً متسارعاً ابتدءاً من سنة 2010 ليسجل أقصى معدلاته خلال سنة 2013 بنسبة 45.1%، وذلك بفضل السياسات الرشيد المقرونة بمشاركة الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع المدني، ونضج الفكر والوعي لدى الموارد البشرية التركية. والتي انعكست بدورها على معد البطالة كما هو موضح في شكل رقم (3-7) الموالي.

شكل رقم(3-7): تطور معدل البطالة بتركيا للفترة 2006-2014



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات معهد الإحصاء التركي لسنة 2016، على الموقع *http://www.turkstat.gov.tr*

من شكل رقم(3-7) نلاحظ أن معدل البطالة في تركيا خلال الفترة 2006-2014 تأرجح بين 8% و11.9%، لكن هذه النسبة تعتبر منخفضة بالمقارنة بالنسب المسجلة في العديد من الدول الأخرى، كما إن حقيقة البطالة في تركيا هي بطالة هيكلية، فالشباب المتخرج هو المتسبب في ارتفاع معدلات البطالة، ولخطورة هذه المشكلة، تعمل الحكومة على إصلاح وتنظيم سوق العمل وفقا لاحتياجات خطة التنمية الشاملة. ومع تحقيق معدل نمو اقتصادي كبير، أصبحت الحكومة تنظر إلى البطالة الهيكلية في شكل مستقل، نظرا لزيادة فرص العمل وتشجيع روح المبادرة والعمل لزيادة الإنتاجية، وباعتماد مبدأ التعليم مدى الحياة تماشيا مع تطور المؤهلات، وإدخال المزيد من الحرية في القوانين والالتزامات والمرونة في سوق العمل، مع إزالة الضوابط غير الضرورية على سوق العمل. كما إن العمل لدى الشعب التركي أصبح ثقافة، وأحد أهم مكونات الشخصية الوطنية، فالتركي بلا عمل لا يساوي شيئا[1].

وهو ما انعكس بدوره على المؤشرات الاقتصادية الكلية، فخلال الفترة 2005-2015 ارتفع الناتج المحلي الإجمالي *GDP* بنسبة 45% ليصل إلى 720 مليون دولار أمريكي من حيث القيمة الاسمية، وبمتوسط سنوي لنمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي 3.8%، وانخفض رصيد الدين العام من 60% من الناتج المحلي الإجمالي إلى 33% من الناتج المحلي الإجمالي، كما انخفض عجز الميزانية من 10% من الناتج المحلي الإجمالي إلى 0.1% من الناتج المحلي الإجمالي[2].

3- تجاوب سياسات التشغيل بتركيا مع متطلبات التنمية البشرية

كان معدل الفقر في تركيا يُقدّر بنحو 30% في سنة 2002، أي عدد الأشخاص الذين يعيشون تحت خط الفقر الذي تحدده الحكومة بمبلغ 4.30 دولار أمريكي في اليوم، ولم يشكّل الإنفاق الحكومي على الحماية الاجتماعية سوى 12% فقط من الناتج المحلي الإجمالي، أي أقل من نصف متوسط الاتحاد الأوروبي الذي يبلغ 25%، ولم تشكّل نفقات المساعدة الاجتماعية للفقراء سوى 0.5% من الناتج المحلي الإجمالي[3]، وعلى مدى العقد الماضي، ساعد الأداء الاقتصادي القوي ونهج سياسات التشغيل التي تراعي الفقراء والمساعدات الموجهة والمدعومة في الإسراع في الحدّ من الفقر وتعزيز برامج التشغيل وإجراء

---

[1] محمد بوديسة، "نحو بناء إستراتيجية متكاملة للحد من البطالة وتحقيق التنمية المستدامة دراسة تحليلية لتجربة تركيا"، مداخلة ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر،15-16 نوفمبر 2011، ص5.

[2] تقرير البنك الدولي، "تركيا تقترب من اللحاق بركب البلدان مرتفعة الدخل"، نيويورك، 10ديسمبر 2015، ص8.

[3] التقرير السنوي 2013، "عالم بلا فقر: إنهاء الفقر المدقع وتعزيز الرخاء المشترك"، البنك الدولي، واشنطن، 2013، ص34.

إصلاحات للضمان الاجتماعي، وتغيير نظام الصحة العامة. ونتيجة لهذه المبادرات، انخفضت النسبة المئوية للسكان الذين يعيشون على أقل من 4.30 دولار في اليوم لتصل إلى 3.7% في سنة 2010، بعد أن كانت 30% قبل ثمانية أعوام، كما ازدادت المبالغ المخصصة لمساعدة الفقراء وللخدمات الاجتماعية بمعدل ثلاث مرات تقريباً لتصل حصتها إلى 1.2% من الناتج المحلي الإجمالي[1]. ولا تزال الحكومة التركية تعمل على وسائل جديدة لقياس الفقر وتقدّم الحماية الاجتماعية، وعلى نُهج جديدة للمساعدات النقدية والعينية، وربط البرامج بتأمين فرص العمل وإجراء مشاورات متواصلة مع أرباب العمل والنقابات العمالية والأسر المعيشية المستهدفة.

كما عملت على توسيع وتحديث الخدمات الصحية بتشغيل العديد من الأطباء والمتخصصين في المجال الصحي وبناء المستشفيات ومراكز الرعاية الصحية، حيث أصبح التأمين الصحي متاح اليوم لجميع السكان، وضمن برنامج التحول الصحي الذي أطلق في سنة 2003، خُصص للأسر أطباء لتعزيز الخدمات الصحية الأساسية، إلى جانب توفير الرعاية الصحية الأولية والرعاية المجانية في حالات الطوارئ، وكانت النتائج سريعة ومشجعة، حيث حصل جميع الأطفال تقريباً على تلقيح منتظم مجاناً، وانخفض معدّل وفيات الرضع إلى عشر وفيات لكل 1000 ولادة حية في سنة 2010، بعد أن كان 29 وفاة في سنة 2003، وهذا الانخفاض الذي بلغ الثلثين في ثمانية أعوام يتجاوز بكثير الانخفاض الذي حُدّد في إطار الأهداف الإنمائية للألفية[2]. كما هدف برنامج الدعم الاجتماعي لسنة 2008 إلى تعزيز التماسك الاجتماعي وضمان التكامل، وخاصة في المناطق الشرقية الأقل نمواً في البلد، بزيادة مشاركة المحرومين المهمشين بسبب الفقر والإقصاء الاجتماعي في الاقتصاد الوطني والحياة الاجتماعية، واستحداث فرص عمل في المناطق ذات الدخل المنخفض لتشمل تقديم الدعم للنساء والشباب للتعبير عن أنفسهم عبر إنجازات ثقافية وفنية ورياضية. وهذه الانجازات من خلال برامج سياسات التشغيل هو ما جعل تركيا تحتل المرتبة 69 في ترتيب دليل التنمية البشرية لسنة 2014 للعينة مؤلفة من 187 بلداً[3]، كما انه اليوم في جميع أنحاء البلد، يمكن للأهل والأطفال على حد سواء التطلع إلى حياة صحية وآمنة وهادفة، هذا المبدأ هو المبدأ الذي تنطلق منه التنمية البشرية والهدف المنشود منها.

---

[1] تقرير التنمية البشرية 2013، مرجع سابق، ص85.

[2] تقرير مستويات وأنماط وفيات الأطفال 2015، منظمة الصحة العالمية، جنيف، سويسرا، 9 سبتمبر2015، ص27.

[3] تقرير التنمية البشرية 2014، مرجع سابق، ص171.

المطلب الثالث: إستراتيجية التشغيل في تونس وتحقيق التنمية البشرية

اعتمدت إستراتيجية تونس للتشغيل وتحقيق التنمية البشرية على البعد التضامني التطوعي، بمساهمة جميع هيئات دعم التشغيل والجمعيات والشركاء الاجتماعيين، ولعبت الوكالة الوطنية للشغل والعمل الحر"*ANETI*" الدور المحوري في إستراتيجية التشغيل في تونس باستقبال طلبات العمل واحتياجات المؤسسات من العمال وتنفيذ برامج تنشيط وتسيير سوق العمل بواسطة نظام إعلامي متطور، وتشجيع خلق المؤسسات الصغيرة الممولة بما يسمى بالقروض الصغيرة"*Micro Crédit*" إلى جانب الاعتماد على الموارد البشرية من خلال التكوين المهني للشباب، وأنجزت عدة اتفاقيات مع الاتحاد الأوروبي لمده باليد العاملة، وهو ما سنشير إليه من خلال هذا المطلب بالتطرق إلى إستراتيجية التشغيل بتونس وانعكاساتها على سوق العمل، وفعاليتها في تحقيق أبعاد التنمية البشرية.

1- إستراتيجية التشغيل بتونس

أصبحت البطالة في السنوات الأخيرة ظاهرة عالمية لم تسلم منها حتى اقتصاديات بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية" *OCDE*"، خاصة بعد الأزمة المالية العالمية لسنة 2008، لذا سعت تونس كغيرها من الدول إلى صياغة سياسات تشغيل متوافق عليها تضمن الاستمرارية في ملاحقة الخطط الموضوعة سابقا وّترسم المحدّدات اللازمة لاستكملها وتنفيذها وقياس نتائجها، وتهدف إلى تحقيق تشغيل أكثر كمّا وأعلى نوعا للجنسين، وعمل لائق يتصف بالاستدامة والإنتاجية العالية، ويشمل كافة أنحاء البلاد وخصوصا المناطق الأشد فقرا وحرمنا[1].

1-1- أسس إستراتيجية التشغيل بتونس

لتحقيق الأهداف الثلاثة السابقة الذكر، كان لابد من رسم سياسات التشغيل في منوال متكاملا، قائم على خمس دعامات تتمثل في[2]:

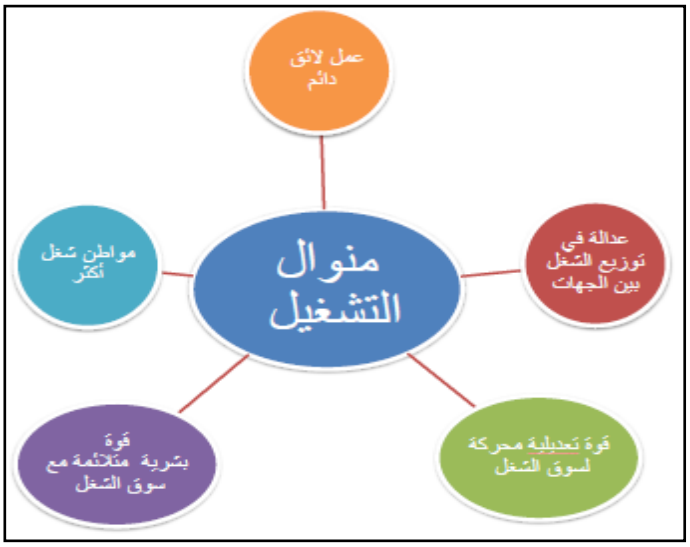
- ✓ دعامة كميّة بتنشيط لاقتصاد لاستيعاب طالبي الشغل؛
- ✓ دعامة قيميّة بعدالة توزيع الشغل بين الجهات والقطاعات؛

[1] بثينة قريبع، "واقع النوع الاجتماعي في تونس 2014"، الجامعة العامة التونسية للشغل، تونس، 2014، ص4.
[2] وزارة التكوين المهني والتشغيل، "الإستراتيجية الوطنية للتشغيل 2013-2017"، تونس، 2013، ص16.

- ✓ دعامة نوعيّة بتحقيق عمل لائق ودائم وتوفير وظائف ذات قيمة مضافة؛
- ✓ دعامة تعديلية محرّكة ومؤثرة في مستوى السياسات العمومية الكلية؛
- ✓ موارد بشرية مؤهلة للارتقاء بالإنتاجية.

كما هو موضح في شكل رقم(3-8) الموالي.

شكل رقم(3-8): مركبات منوال التشغيل بتونس



المصدر: وزارة التكوين المهني والتشغيل، "الإستراتيجية الوطنية للتشغيل 2013-2017"، تونس، 2013، ص14.

من خلال شكل رقم(3-8) نستنتج أن الرؤية التي تقود هذه الإستراتيجية تتمثل في توفير فرص عمل كافية من حيث العدد، وملائمة من حيث الآجر، تؤدي إلى تشغيل الموارد البشرية وتحقق ميزة تنافسية للاقتصاد التونسي، بما يضاعف من طاقاته التشغيلية، وذالك بـ[1]:

- ❖ وضع سياسات كلية متكاملة تجعل التشغيل في مركز الصدارة؛
- ❖ زيادة نسبة النمو بالاستثمار في مختلف المجالات والتركيز على قطاعات الإنتاج المحدثة للتشغيل؛
- ❖ تعزيز قدرات القطاع الخاص على خلق مواطن الشغل اللائقة وذات القيمة المضافة العالية؛
- ❖ تنمية اليد العاملة الماهرة وتوجيه الشباب نحو التكوين المهني والتقني؛
- ❖ إحداث برنامج تشغيلي خاص بحاملي الشهادات العليا الذين يعانون البطالة من مدة طويلة؛
- ❖ إحداث تناغم بين حاجيات المؤسسات وبرامج التكوين التي تتكفل بها الدولة؛
- ❖ تحديث مكتب التشغيل وتقريبهم من طالبي العمل والمؤسسات واستخدام مكاتب تشغيل متنقلة؛

[1] محمد العيد ختيم، "دراسة مقارنة لاستراتيجيات الحد من البطالة لنموذجي ماليزيا وتونس وإمكانية تطبيقها في الجزائر"، مداخلة ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر،15-16 نوفمبر 2011، ص5.

- ❖ تحسين سير سوق الشغل وحوكمته وإعطاء صلاحيات للمجالس الجهوية في تنفيذ برامج التشغيل؛
- ❖ استغلال فرص العمل بالخارج وذلك بمد الدول الأوروبية باليد العاملة مع إبرام اتفاق تعاون تقني؛
- ❖ تشجيع المشاريع والاهتمام بالمؤسسة الصغيرة والمتوسطة بتقديم الاستشارة والتمويل.

1-2- انعكاسات إستراتيجية التشغيل على سوق العمل بتونس

انعكست بوادر إستراتيجية التشغيل بتونس على سوق العمل من خلال مؤشر التوافق بين العرض والطلب على القوى العاملة كما في جدول رقم(3-1) الموالي.

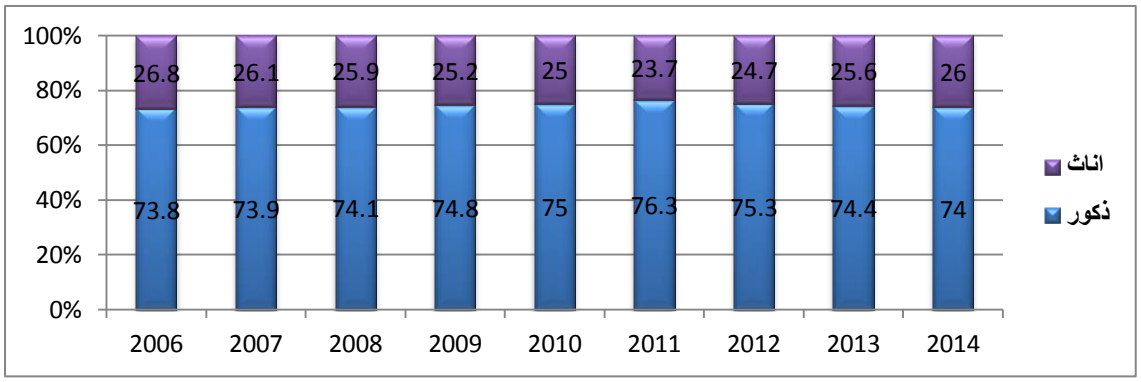
جدول رقم(3-1): تطور طلبات وعروض العمل بتونس للفترة (2006-2014)

	طلبات الشغل		عروض الشغل	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث
2006	251303	255723	64907	53 448
2007	257589	264494	74040	54173
2008	273957	291950	74218	56293
2009	252491	295388	74922	57455
2010	270754	333573	75548	58676
2011	365751	436670	73000	58403
2012	381176	483567	66182	57239
2013	330451	405482	22286	24185
2014	299110	392859	26043	27600

المصدر: معطيات المعهد الوطني للإحصاء بتونس، بتاريخ 2016/08/18 www.ins.tn

رغم أن إستراتيجية تونس للتشغيل تهدف إلى زيادة قدرة الاقتصاد التونسي على خلق الوظائف، إلا أن زيادة خلق الوظائف بقية متذبذبة كما يبينه الجدول رقم(3-1)، لكن يمكن تسجيل شيء من التوافق بين الجنسين من حيث مناصب العمل المحققة من خلال عروض مناصب العمل. والتي انعكست بدورها على نسبة الفئة النشطة المشتغلة، فخلال الفترة 2006-2014 تأرجحت نسبة النساء الناشطات والمشتغلات في سوق الشغل التونسي بين 23.7% و26.1% مقابل مجال تأرجح ما بين 73.8% و76.3% لنسبة الرجال النشطين والمشتغلين، كما هو موضح في شكل رقم(3-9) الموالي.

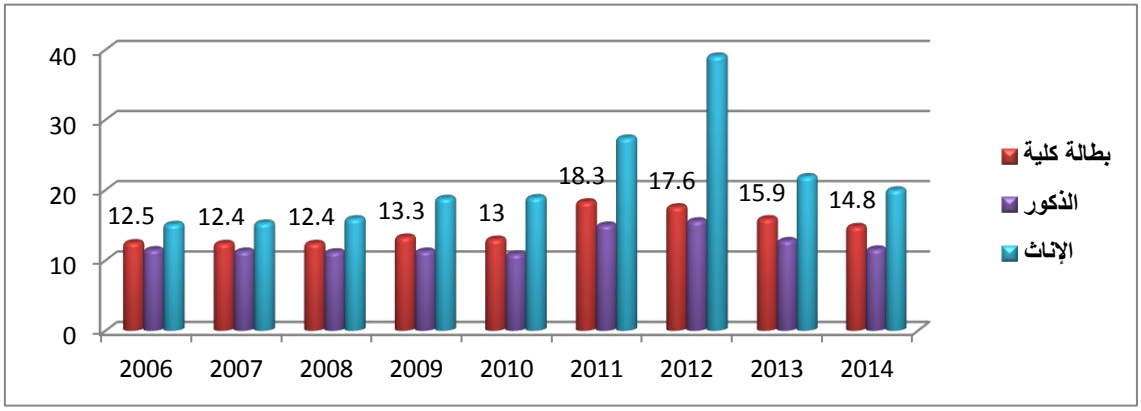
شكل رقم(3-9) نسبة المشتغلين حسب الجنس بتونس للفترة 2006-2014



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات المعهد الوطني للإحصاء بتونس، بتاريخ 2016/08/18، على الموقع www.ins.tn

يلاحظ من شكل(3-9) تنامي الفئة المشتغلة النسائية من سنة إلى أخرى خلال فترة الدراسة، والراجع بدوره إلى السياسة الاقتصادية المعتمدة، والتي تشجع المستثمرين على استقطاب الأيادي العاملة النسوية، ما ساهم في توفير مواطن شغل عديدة لبد عاملة نسائية ضعيفة الاختصاص، تتمركز في ثلاثة قطاعات رئيسية وهي قطاع الخدمات بنسبة 49.4% والصناعات المعملية بنسبة 26.4% والفلاحة بنسبة 16.7%[1]، وهي أنشطة تتأثر كثيرا بالعوامل المناخية والاقتصادية المتقلبة، وهو ما اثر بدوره على نسبة البطالة بين الجنسين كما موضح في شكل رقم(3-10) الموالي.

شكل رقم(3-10): نسبة البطالة بتونس حسب الجنس للفترة 2006-2014



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات المعهد الوطني للإحصاء بتونس، بتاريخ 2016/08/18، على الموقع www.ins.tn

من خلال شكل رقم(3-10) نلاحظ أنه رغم اهتمام الحكومة التونسية بالفئة المشتغلة النسائية، لكن لا تزال هذه الفئة تعاني من البطالة، وتواجدها في سوق العمل لازال ضعيفاً مقارنة بالرجال، حيث تتأرجح نسبة البطالة مابين 15% و39%، أما عند الرجال فتتأرجح ما بين 11% و15%، وتقضي نصف

[1] التقرير السنوي حول المنافسة 2014، المعهد التونسي للمنافسة والاقتصاد الكمي، تونس، 2014، ص11.

الخريجات من الجامعات والمعاهد أكثر من سنتين للحصول على أول شغل، وتعمل الحكومة التونسية جاهدة على تحقيق الإنصاف والمساواة بين الجنسين[1].

2- دور إستراتيجية التشغيل في تحقيق التنمية البشرية بتونس

بالتركيز على إستراتيجية تشغيل متناسقة مع سياسة التعليم العامة أحرزت تونس نجاحا في أبعاد دليل التنمية البشرية الثلاثة، وركزت السياسة العامة للتشغيل على التعليم والتدريب لتحقيق العمل اللائق، فعملت على رفع معدل الالتحاق بالمدارس، لاسيما بعد إقرار قانون التعليم الإلزامي لمدة 10 سنوات، والشروع في محارب عمل الأطفال[2]. كما أحرزت تونس بعض التقدم على مستوى المساواة بين الجنسين، بحيث أصبحت حصة النساء 6 من أصل 10 طلاب جامعيين، وسعت إلى تجسيد المساواة في سوق العمل وعدالة الأجور والدخل. لكن الفوارق بين الجنسين لا تزال كثيرة في بعض المجالات الأخرى، وهذا ما تظهره المرتبة المتواضعة التي تحتلها تونس من حيث دليل الفوارق بين الجنسين، إذ أحرزت على المرتبة 90 في سنة 2014 في عينة مؤلفة من 187 بلداً[3].

كما انعكست إستراتيجية التشغيل على الصحة العمالية بصفة خاصة، بتوفير إجراءات الصحة والسلامة المهنية والضمان الاجتماعي، وعلى الصحة العمومية بصفة عامة، بتزايد تعدد الأطباء ورفع مهارتهم، حيث أصبحت تونس مقصد للعلاج من طرف الدول المجاورة، كما أن ارتفاع معدل التحصين ضد الحصبة والسل والقضاء على شلل الأطفال والكوليرا والدفتيريا والملاريا مهد الطريق إلى إحراز تقدم في الصحة العمومية. وبلغ المعدل السنوي لنمو دخل الفرد 3% تقريبا خلال الأعوام العشر الماضية، وذلك نتيجة للسياسة المالية والنقدية الحكيمة، والاستثمار في البنى التحتية كالنقل والاتصالات. لكن يبقي التقدم المحرز متأخرا في بعُد هام من أبعاد التنمية البشرية، وهو الحرية السياسية، حيث تعرف تونس نقص في هذا المجال، وهو ما يؤثر بدوره على حورية النقابات العمالية[4].

---

[1] سندس العماري، "إحصائيات حول التشغيل بتونس"، المرصد الوطني للتشغيل والمهارات، تونس، ديسمبر 2011، ص13.

[2] تقرير التنمية الإنسانية الوطني 2001، "الصحة والتعليم والعمالة"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تونس، 2002، ص3.

[3] تقرير التنمية البشرية 2014، مرجع سابق، ص171.

[4] تقرير التنمية البشرية 2010، مرجع سابق، ص54.

خلاصة

مما سبق يمكنُ أنْ نشيرَ إلى إنَّ نجاح سياسات التَّشغيل، يتحدَّدُ من خلال نجاعتها في معالجة نقص التَّشغيل، والحفاظ على مناصب الشُّغل المكتسبة، وتنشيط جانبي العرض والطَّلب على الموارد البشريَّة، وتحقيق العمل اللَّائق في عالم سريع التغيّر بفعل عولمة العمل والثورة الرقميّة، وهو ما يتطلب صياغتها وفقا لأبعاد التنمية البشرية، ومراعاة الإنصاف والمساواة في سوق العمل وإيجاد فرص عمل لأجيال الحاضر كما لأجيال المستقبل. لأنه في إستراتيجية التنمية البشرية يتّسع مفهوم التشغيل إلى ما هو أبعد وأعمق من الوظيفة، والصلة بين سياسات التشغيل والتنمية البشرية هي صلة ترابط وتفاعل، فسياسات التشغيل تعزّز التنمية البشرية بتأمين الدخل وسبل العيش، والحد من الفقر، وكفالة الإنصاف في النمو، ومد الأفراد بالقدرة على المشاركة الكاملة في المجتمع بحسّ من الكرامة والقيمة الذاتية.

فعندما تراعي سياسات التشغيل الحماية الاجتماعية توطّد التماسك الاجتماعي والتلاحم داخل الأسر والمجتمع، وبتجسيد المشاركة والحوار الاجتماعي يعمل أفراد المجتمع معاً لزيدت رفاهيتهم المادية، وتكوين مخزوناً معرفياً متراكماً تُبنى عليه الثقافات والحضارات، وعندما يكون التشغيل صديقاً للبيئة، تتراكم فوائده من جيل إلى جيل، لان التشغيل يحرّر طاقات البشر، ويصقل حسّ الإبداع فيهم والروح الإنسانية. وهو ما يتحقق عندما توسّع سياسات التشغيل فرص العمل المنتج والمجزي والمرضي واللائق، وتحقق العمل المستدام، وتنمّي مهارات العاملين وطاقاتهم، وتصون صحتهم وسلامتهم المهنية، وعندما تستهدف الفئات السكانية الفقيرة، وتسعى للقضاء على العمل بالإكراه وعمل الأطفال، وعلى انتهاك حرية واستقلاليه النقابات العمالية. وهو المنطلقِ المستمد من عقد اجتماعي جديد واتفاق عالمي، وتسعى إليه منظمة العمل الدولي والبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، وهو ما استطاعت بعض الدَّول والحكومات تحقيقه ولو جزئياً، في حين تبقى دول أخرى تسعى إلى تحقيقه ومن بينها الجزائر. وهذا ما سنحاول تبينه من خلال الفصل الرابع والخامس.

الفصل الرابع: وضعية التشغيل بالجزائر
خلال الفترة 2000- 2014

تمهيد

إنَّ إستراتيجيَّة التَّشغيل بالجزائر عبارةٌ عن تركيبة لثلاثة مجموعات من الإجراءات، تشمل سياسات إجراءات جانب العرض، وتهدف إلى تطوير ورفع المستوى التَّعليمي والتدريبي للمشتغلين والعاطلين من خلال التَّركيز على تفعيل إستراتيجيَّة وسياسات مكافحة الأمِّيَّة وتعليم الكبار، تشجيع القطاع الخاصّ. وسياسات وإجراءات جانب الطلب، وتعمل على خلق وتوفير فرص عمل لاستيعاب المتعطِّلين من خلال تحقيق أهداف النُّموِّ مع التركيز على القطاعات الاقتصاديَّة الواعدة ذات الكثافة العُمّاليَّة، وأهم هذه الإجراءات توفير مناخ استثماري ونمو اقتصادي يشجع قيام المؤسَّسات الصَّغيرة والمتوسِّطة، وبالتالي تمكين خرّيجي الجامعات والمعاهد وذوي المهارات والمهن من بدء مشاريع لهم، وخلق فرص عمل من خلال تشجيع سياسات الإقراض للأفراد، ودمج القطاع غير المنظّم في الاقتصاد من خلال تقديم تسهيلات وخدمات لتطوير أنشطة هذا القطاع. وسياسات وإجراءات الأطر والنُّظم المؤسَّسية، وتشمل إنشاء مكاتب التَّشغيل وتفعيل دورها في التوفيق بين جانبي العرض والطلب؛ أي الجمع بين الباحث عن عمل والباحث عن عامل، وإنشاء مركَّز وطني لمعلومات سوق العملِ على مستوى البلاد.

ولتحقيق هذه الإستراتجيَّة اعتمدتْ الجزائر على هياكلِ لدعم التَّشغيلِ، وقدْ تقرر إنشاءُ هَذهِ الأجهزة منذ سنة 1987 خصَّيصاً للسكان المتضررين من البطالة والفقر، وللعمَّال الَّذين فقدُواْ مناصبهُمْ لأسباب اقتصادية، وخاصَّة بسبب الإصلاحات الاقتصاديَّة وتحرير التجارة، أو نتيجة أحد حوادث العمل، والذين تتراوح أعمارهم من15 إلى64 سنة، من أجل توفير مناصب شغل، وبالتَّالي معالجة البطالة والظَّواهر الاجتماعيَّة المتردية. وللإلمام بهذا الجانب عملنا على التَّطرق إلى النقاط التَّالية:

- ✓ **المبحث الأول: هيكل وبنية سوق العمل بالجزائر خلال الفترة 2000– 2014.**
- ✓ **المبحث الثاني: تطور برامج و أجهزة التشغيل بالجزائر لغاية سنة 2014.**
- ✓ **المبحث الثالث: أثر البرامج التنموية بالجزائر على التشغيل خلال الفترة 2000– 2014.**

المبحث الأوّل

هيكل وبنية سوق العمل بالجزائر خلال الفترة 2000- 2014

بهدف إعطاء فكرةٍ شاملةٍ عن وضعيّة وبنية سوق العمل، واستخلاص الخصائص الحقيقية للعمالة بالجزائر خلال الفترة 2001–2014، سنتطرق إلى توزيع القوة العاملة المشتغلة، وتوزيع القوة العاملة غير المشتغلة، والتحديات الّتي يواجهها سوق العمل بالجزائر خلال الفترة 2000- 2014.

المطلب الأول: توزيع القوة العاملة المشتغلة بالجزائر خلال الفترة 2000– 2014

سنحاول من خلال هذا المطلب دراسة توزيع القوة العاملة المشتغلة بالجزائر خلال الفترة 2000–2014، وفق عدة معايير من بينها عامل السن وعامل النّوع(الجنس)، وحسب المناطق الحضرية والريفية، وحسب توزيع القطاعات الاقتصادية.

1– القوة العاملة المشتغلة وفقاً لعامل السن (الفئة العمرية)

لمعرفة الفئة السكانية التي تعتمد عليها بنية القوة العاملة المشتغلة، والفئة المستفيدة أكثر من التشغيل سندرس توزيع القوة العاملة المشتغلة وفقا لعامل السن وذالك من خلال الجدول رقم(4–1) الموالي.

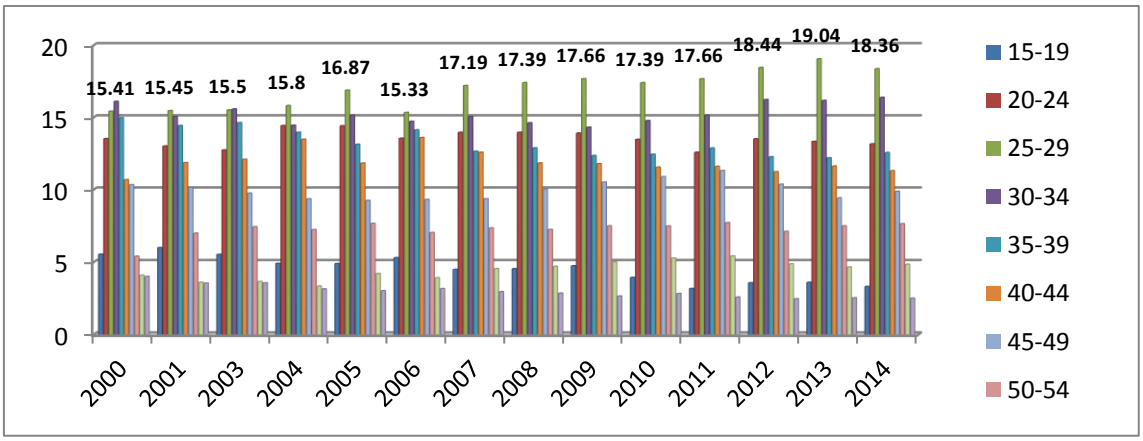
جدول رقم(4–1):توزيع القوة العمالة المشتغلة وفقاً لعامل السن للفترة 2000– 2014 (الوحدة بالمئة)

السن / السنة	19–15	24–20	29–25	34–30	39–35	44–40	49–45	54–50	59–55	اكبر من 60
2000	5.53	13.51	15.41	16.09	14.96	10.67	10.32	5.39	4.08	3.99
2001	5.98	13.0	15.45	15.04	14.42	11.85	10.12	6.98	3.59	3.53
2003	5.51	12.73	15.50	15.57	14.62	12.08	9.74	7.42	3.64	3.55
2004	4.89	14.42	15.89	14.44	13.95	13.47	9.35	7.22	3.33	3.13
2005	4.88	14.4	16.87	15.14	13.12	11.82	9.24	7.65	4.19	3.01
2006	5.29	13.54	15.33	14.71	14.12	13.59	9.30	7.02	3.90	3.15
2007	4.48	13.95	17.19	15.04	12.64	12.57	9.35	7.34	4.53	2.94
2008	4.53	13.95	17.39	14.61	12.87	11.83	10.01	7.23	4.69	2.84
2009	4.73	13.90	17.66	14.30	12.34	11.78	10.50	7.48	4.99	2.64
2010	3.93	13.46	17.39	14.76	12.43	11.54	10.88	7.47	5.26	2.81
2011	3.16	12.57	17.66	15.13	12.86	11.59	11.30	7.70	5.40	2.57
2012	3.56	13.50	18.44	16.22	12.25	11.22	10.35	7.10	4.86	2.45
2013	3.59	13.32	19.04	16.16	12.18	11.61	9.41	7.48	4.64	2.52
2014	3.30	13.15	18.36	16.37	12.55	11.29	9.86	7.63	4.83	2.49

المصدر: معطيات الديون الوطني للإحصائيات *ONS*، الجزائر، 2015.

كما يمكننا الاستعانة بالشكل الموالي رقم(4–1) لتسهيل دراسة معطيات الجدول رقم(4–1) السابق.

شكل رقم(4–1):توزيع القوة العاملة المشتغلة وفقاً لعامل السن خلال الفترة 2000– 2014



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الجدول رقم(4–1) السابق.

من الشكل رقم(4–1) نلاحظ أن نسبة العمالة تقل لدى الفئة (55–59سنة) والفئة الأكبر من 60 سنة، حيث سجلت سنة 2014 على التوالي نسبة 4.83% و2.49% من إجمالي القوة العاملة المشتغلة لهذه السنة. وتليها الفئة الأقل من 20 سنة، في حين سجلت اكبر نسبة لها لدى الفئة (25–29سنة) والفئة (30–34سنة) حيث سجلت سنة 2014 على التوالي نسبة 18.36% و16.37% من إجمالي القوة العاملة المشتغلة لهذه السنة. مما يدل على أن الحكومة أولت اهتماماً كبيراً بفئة الشباب من اجل انتشالهم من شبح البطالة وباعتبارهم هم عمود الموارد البشرية.

2– القوة العاملة المشتغلة وفقاً لعامل النّوع (الجنس)

لمعرفة مدى مساهمة المرأة في بنية القوة العاملة المشتغلة، ودورها في تحريك عجلة الاقتصاد الوطني، سندرس توزيع القوة العاملة المشتعلة وفق الجنس، وذلك من خلال الجدول رقم(4–2) الموالي.

جدول رقم(4–2): توزيع القوة العاملة المشتغلة وفقاً لعامل النّوع (الجنس) للفترة 2000– 2014

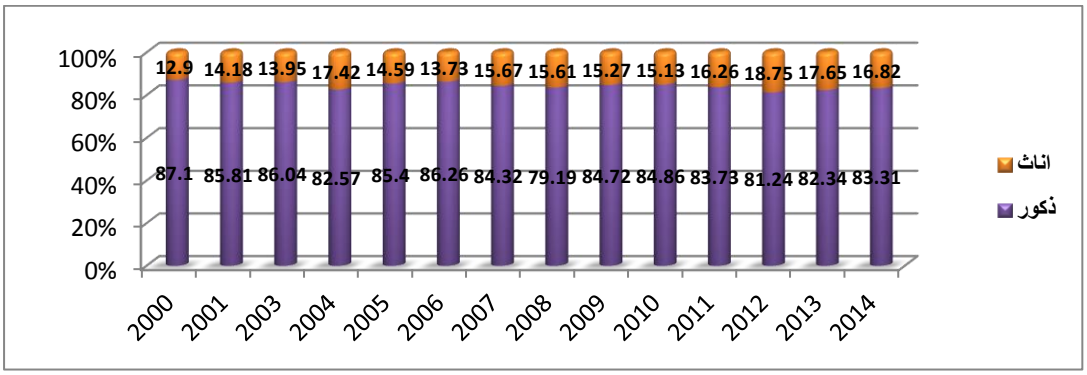
النوع / السنة	الذكور		الاناث		المجموع
	العدد	%	عدد	%	
2000	5382909	87.10	797083	12.90	6179992
2001	5345223	85.81	883549	14.18	6228772
2003	5751032	86.04	933024	13.95	6684056
2004	6439158	82.57	1359254	17.42	7798412
2005	6870348	85.40	1173872	14.59	8044220
2006	7371940	86.26	1173872	13.73	8545812
2007	7247367	84.32	1346876	15.67	8594243
2008	7718000	79.19	1428000	15.61	9146000
2009	8025000	84.72	1447000	15.27	9472000
2010	8262000	84.86	1474000	15.13	9736000

9599000	16.26	1561000	83.73	8038000	2011
11423000	18.75	2142000	81.24	9281000	2012
10787000	17.65	1904000	82.34	8883000	2013
10239000	16.82	1723000	83.31	8516000	2014

المصدر: معطيات الديون الوطني للإحصائيات *ONS*، الجزائر، 2015.

والشكل رقم(4–2) الموالي يوضح أكثر معطيات الجدول رقم(4–2) السابق

شكل رقم(4–2): توزيع القوة العاملة المشتغلة وفقاً لعامل النوع للفترة 2000–2014



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الجدول رقم(4–2) السابق.

من خلال الشكل رقم(4–2) نلاحظ أن نسبة مشاركة المرأة في القوة العاملة المشتغلة عرفت تحسن ملحوظ خلال الفترة 2000–2012، وهذا راجع إلى مشاركة المرأة في سوق العمل وتخلصها من العقد الاجتماعية، إلا أن هذا التحسن لم يستمر حيث عرفت نسبة مشاركة المرأة في القوة العاملة المشتغلة ترجع محسوس خلال سنتي 2013 و2014، وهذا بدوره يعود إلى تفضيل المرأة للأعمال اليدوية المنزلية على الخروج للعمل بالمؤسسات.

3– القوة العاملة المشتغلة وفقاً لعامل المنطقة

لمعرفة التمركز الجهوي والجغرافي للقوة العاملة المشتغلة، سندرس مدى توزعها عبر التراب الوطني، مع العلم إن الانتشار الجغرافي للسكان وكذا انتشار الاستثمارات الاقتصادية، وتوفر الخدمات الاجتماعية له اثر كبير في توزع القوة العاملة على المناطق الجغرافية، والجدول رقم(4–3) الموالي يوضح ذلك.

جدول رقم(4–3): توزيع القوة العاملة المشتغلة وفقاً لعامل المنطقة للفترة 2000– 2014

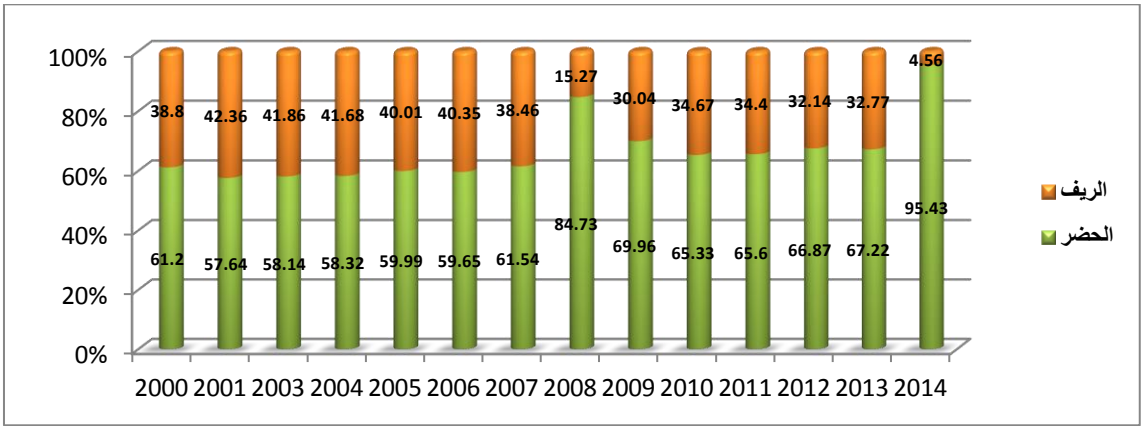
المجموع	الريف		الحضر		المنطقة / السنة
	%	العدد	%	العدد	
6179992	38.80	2396544	61.20	3783448	2000
6228772	42.36	2638404	57.64	3590366	2001
6684056	41.86	2797768	58.14	3886288	2003
7798412	41.68	3250368	58.32	4548044	2004
8044220	40.01	3218157	59.99	4826063	2005

8545812	40.35	3257223	59.65	5290595	2006
8594243	38.46	3305654	61.54	5288589	2007
9146000	15.27	1397000	84.73	7749000	2008
9472000	30.04	2845000	69.96	6627000	2009
9736000	34.67	3375000	65.33	6361000	2010
9599000	34.40	3302000	65.60	6297000	2011
11423000	32.14	4555000	66.87	6868000	2012
10787000	32.77	3535000	67.22	7252000	2013
10239000	4.56	3377000	95.43	6862000	2014

المصدر: معطيات الديون الوطني للإحصائيات *ONS*، الجزائر، 2015.

ولتوضيح الصورة أكثر نستعين بالشكل رقم(4-3) الموالي.

شكل رقم(4-3): توزيع القوة العاملة المشتغلة وفقاً لعامل المنطقة للفترة 2000– 2014



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الجدول رقم(4-3) السابق.

انطلاقا من الشكل رقم(4-3)، نلاحظ القوة العاملة ترتكز في المناطق الحضرية، حيث بلغت نسبتها سنة 2014 بالمناطق الحضرية 95.43% من إجمالي القوة العاملة المشتغلة، مقابل نسبة 4.56% بالمناطق الريفية، ويعود هذا التفاوت في النسب بين المنطقتين إلى الهجرة الداخلية من الريف نحو المدن، ولعدم توفر المشاريع الاقتصادية والظروف الملائمة للاستثمار، وانعدام المرافق الضرورية والخدمات العمومية الضرورية للحياة اليومية.

4- القوة العاملة المشتغلة وفقاً للقطاع

لمعرفة مدى مساهمة كل قطاع في تحقيق التنمية وفي عملية امتصاص البطالة، وكذا معدل نمو القوة العاملة في كل قطاع اقتصادي من سنة إلى أخرى، سندرس توزيع القوة العاملة المشتغلة عبر كل قطاع من القطاعات الاقتصادية الأربعة، بالاستعانة بالجدول رقم(4-4) الموالي.

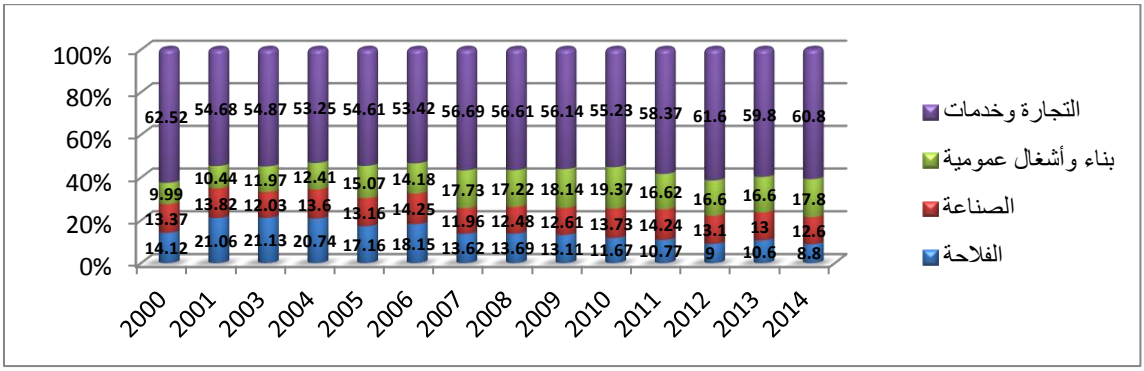
جدول رقم(4–4): توزيع القوة العاملة المشتغلة وفقاً للقطاع للفترة 2000– 2014 (الوحدة مليون نسمة)

النوع / السنة	الفلاحة		الصّناعة		بناء وأشغال عمومية		التجارة وخدمات		المجموع
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	
2000	872 880	14,12	826 060	13,37	617 357	9,99	3863695	62.52	6179 992
2001	1312069	21,06	861119	13,82	650012	10,44	3405572	54,68	6228772
2003	1412340	21,13	804152	12,03	799914	11,97	3667650	54,87	6684056
2004	1617125	20,74	1060780	13,60	967568	12,41	4152934	53,25	7798412
2005	1380520	17,16	1058835	13,16	1212022	15,07	4392843	54,61	8044220
2006	1609633	18,15	1263591	14,25	1257703	14,18	4737877	53,42	8545812
2007	1170898	13,62	1027817	11,96	1523610	17,73	4871918	56,69	8594243
2008	1252000	13,69	1141000	12,48	1575000	17,22	5178000	56,61	9146000
2009	1242000	13,11	1194000	12,61	1718000	18,14	5318000	56,14	9472000
2010	1136000	11,67	1337000	13,73	1886000	19,37	5377000	55,23	9736000
2011	1034000	10,77	1367000	14,24	1595000	16,62	5603000	58,37	9599000
2012	912000	9,00	1335000	13,10	1663000	16,60	6260000	61,60	11423000
2013	1141000	10,60	1107000	13,00	1791000	16,60	6449000	59,80	10787000
2014	899000	8,80	1290000	12,60	1826000	17,80	6224000	60,80	10239000

المصدر: معطيات الديوان الوطني للإحصائيات *ONS*، الجزائر، 2015.

وانطلاقا من معطيات الجدول نستعرض الشكل رقم(4–4) التالي

شكل رقم(4–4):توزيع القوة العاملة المشتغلة وفقاً للقطاع للفترة 2000– 2014



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الجدول رقم(4–4) السابق.

من خلال تحليل الشكل رقم(4–4)، نلاحظ تبايناً كبيراً في توزيع العمالة على القطاعات الاقتصادية، حيث يلاحظ أنَّ قطاع التّجارة والخدمات التّجاريّة يستحوذ على اكبر عدد من العمالة بمتوسط نسبة 56% عبر سنوات الدراسة، يتبع بقطاع البناء والأشغال العمومية، ليليه قطاع الصّناعة وقطاع الفلاحة، ويرجع انخفاض العمالة في هذين القطاعين الأخريين إلى تضرّر القطاع الفلاحي بفعل الظّروف المناخيّة، وكذا هجرة اليد العاملة من القطاع الفلاحي إلى الخدمات، وضعف أداء القطاع الصناعي وعدم استفادته

من الفرص التي توفّرها السُّوق المحلّيّة،كما يعود كذلك إلى تسريح العمال لأسباب اقتصادية، والإحالة على التقاعد المسبق، وتصفية الوحدات الصناعية المفلسة.

المطلب الثاني: توزيع قوة العمل العاطلة بالجزائر خلال الفترة 2000– 2014

سنحاول دراسة خصائص قوة العمل العاطلة، وذلك من خلال التعرض إلى هيكلتها من ناحية معيار السن(الفئة العمرية)، ومعيار النّوع (ذكور وإناث)، ومعيار المنطقة (الريف والحضر)، ووفقاً لمدة البحث عن العمل، وفقا للمستوى التعليمي، لمعرفة الفئات المتضررة أكثر من هذه المشكلة وبالتالي تقديم الدعم لها.

1– قوة العمل العاطلة وفقاً لمعيار السن (الفئة العمرية)

سنحاول من خلال تحليل قوة العمل العاطلة وفقا لمعيار السن، معرفة الفئة العمرية الأكثر تضررا من طاهرة البطالة، وسنوضح ذلك من خلال بيانات الجدول رقم(4–5) الآتي.

الجدول رقم(4–5): توزيع العاطلين عن العمل حسب السن للفترة 2000– 2014

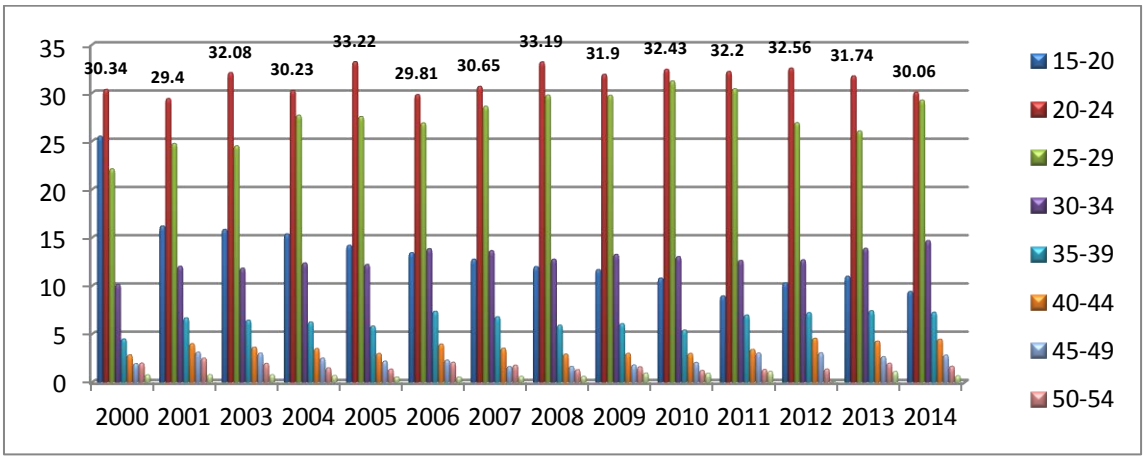
السن / السنة	20–15	24–20	29–25	34–30	39–35	44–40	49–45	54–50	59–55
2000	640136	761933	554975	254264	112245	70818	47976	49512	19004
%	25.49	30.34	22.10	10.12	4.47	2.82	1.91	1.97	0.75
2001	393441	687958	578984	280890	155896	93287	72662	58163	18169
%	16.18	29.40	24.74	12	6.66	3.98	3.10	2.48	0.77
2003	329136	666872	509289	245568	133532	75108	62516	40295	15954
%	15.83	32.08	24.50	11.81	6.42	3.61	3	1.93	0.76
2004	256907	505378	462633	206447	104297	58291	41583	24577	11422
%	15.36	30.23	27.67	12.35	6.23	3.48	2.48	1.47	0.68
2005	205417	481169	398779	176666	84257	43096	31613	19498	7791
%	14.18	33.22	27.53	12.19	5.81	2.97	2.18	1.34	0.53
2006	166414	369982	333483	170394	91115	48942	28415	25544	6553
%	13.41	29.81	26.87	13.83	7.34	3.94	2.28	2.05	0.52
2007	175245	421404	393024	187488	93151	48364	22192	24182	9613
%	12.74	30.65	28.59	13.63	6.77	3.51	1.61	1.75	0.6
2008	140000	388000	348000	149000	69000	34000	19000	15000	7000
%	11.97	33.19	29.76	12.74	5.90	2.90	1.62	1.28	0.59
2009	125000	342000	320000	142000	65000	32000	19000	17000	10000
%	11.66	31.90	29.73	13.24	6.06	2.98	1.77	1.58	0.93
2010	116000	349000	336000	140000	58000	32000	22000	13000	10000
%	10.78	32.43	31.22	13.01	5.39	2.97	2.04	1.2	0.92
2011	95000	342000	323000	134000	74000	36000	32000	14000	12000
%	8.94	32.20	30.41	12.61	6.96	3.38	3.01	1.31	1.12

17000	**17000**	**38000**	**57000**	**91000**	**159000**	**337000**	**408000**	**129000**	**2012**
1.35	1.35	3.03	4.54	7.20	12.68	26.89	32.56	10.29	%
13000	**23000**	**31000**	**50000**	**87000**	**163000**	**306000**	**373000**	**129000**	**2013**
1.10	1.95	2.63	4.25	7.40	13.87	26.04	31.74	10.97	%
8000	**20000**	**34000**	**54000**	**88000**	**178000**	**355000**	**365000**	**114000**	**2014**
0.65	1.64	2.80	4.44	7.24	14.66	29.24	30.06	9.39	%

المصدر: معطيات الديوان الوطني للإحصائيات *ONS*، الجزائر، 2015.

من خلال بيانات الجدول رقم(4-5) السابق، والشكل رقم(4-5) الموالي، نلاحظ أن العاطلين عن العمل في معظمهم من الشباب الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة، وضمن هذه المجموعة يلاحظ أن الفئة العمرية (20-24) هي الأكثر تضررا حيث تراوحت معدلاتها بين 29.4% إلى 33.22% من إجمالي القوة العاملة العاطلة خلال فترة الدراسة، ويعود السبب في ذلك كون الشباب هم الأكثرُ شريحةً تشكيلاً لقوة العمل، كما أنهم يمثلون الداخلين الجدد لسوق العمل، وهم بدون تجربة أو خبرة، حيث أن أغلب المؤسسات الاقتصادية تعطي أولوية التوظيف للأفراد المؤهلين وذوي الخبرة المهنية.

شكل رقم(4-5): توزيع العاطلين عن العمل حسب السن للفترة 2000– 2014



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الجدول رقم(4-5) السابق.

2– قوة العمل العاطلة وفقاً لمعيار النوع (الجنس)

لمعرفة أهم تطورات معدلات البطالة بين الجنسين سوف نحلل بيانات الجدول رقم(4-6) الموالي.

جدول رقم(4-6): توزيع العاطلين عن العمل حسب الجنس للفترة 2000– 2014

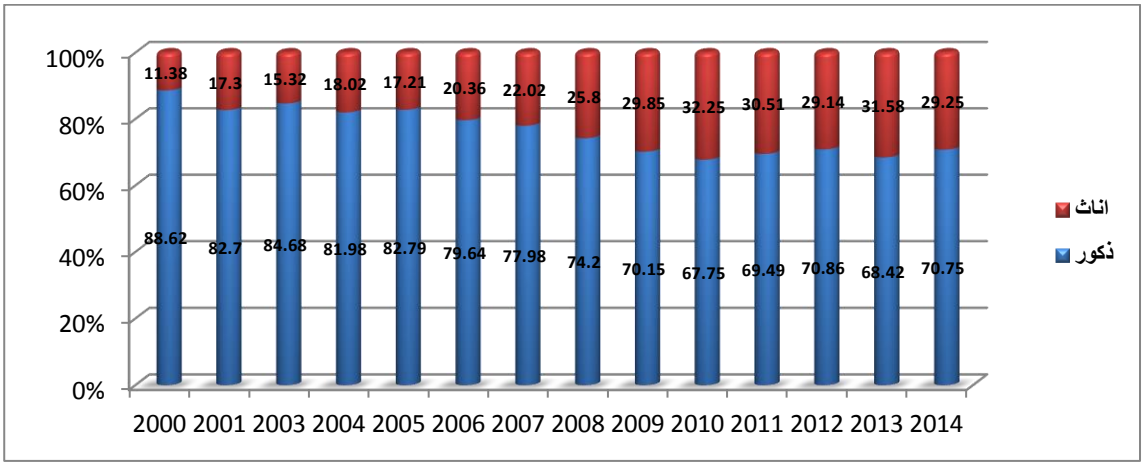
الجنس / السنة	ذكور		اناث		المجموع
	العدد	%	العدد	%	
2000	**2225145**	88.62	**285718**	11.38	**2510863**
2001	**1934910**	82.70	**404539**	17.30	**2339449**
2003	**1759933**	84.68	**318337**	15.32	**2078270**
2004	**1370415**	81.98	**301119**	18.02	**1671534**

1448288	17.21	**249213**	82.79	**1199075**	**2005**
1240841	20.36	**252553**	79.64	**988288**	**2006**
1374663	22.02	**302659**	77.98	**1072004**	**2007**
1169000	25.80	**301000**	74.20	**868000**	**2008**
1072000	29.85	**320000**	70.15	**752000**	**2009**
1076000	32.25	**348000**	67.75	**728000**	**2010**
1062000	30.51	**324000**	69.49	**738000**	**2011**
1253000	29.14	**365000**	70.86	**888000**	**2012**
1175000	31.58	**371000**	68.42	**804000**	**2013**
1214000	29.25	**355000**	70.75	**859000**	**2014**

المصدر: معطيات الديون الوطني للإحصائيات *ONS*، الجزائر، 2015.

ولتوضيح الصورة أكثر نستعين بالشكل رقم(4-6) الموالي.

شكل رقم(4-6):توزيع العاطلين عن العمل حسب الجنس للفترة 2000– 2014



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الجدول رقم(4-6) السابق.

نلاحظ من خلال بيانات الشكل رقم(4-6) أن نسبة البطالة لدى الذكور سجلت انخفاضاً خلال الفترة (2000-2014)، وهذا راجع إلى زيادة فرص العمل من خلال البرامج التنموية، وخاصة في قطاع البناء والأشغال العمومية والتي تشغل الذكور أكثر من الإناث، باستثناء سنة 2014 لظروف اقتصادية تمثلت في انخفاض أسعار البترول. وبالمقابل نلاحظ نسبة البطالة لدى الإناث في ارتفاع مستمر، حيث انتقلت من 11.38% سنة 2000 إلى 29.25% سنة 2014، وهذا راجع إلى التوسع في تعليم الإناث ودخولهن بكثرة في سوق العمل.

3– قوة العمل العاطلة وفقا لمعيار المنطقة

سنحاول تقديم نظرة عامة عن توزيع العاطلين عن العمل في الحضر والريف، وذلك من خلال تحليل المعطيات الواردة في الجدول رقم(4-7) الموالي.

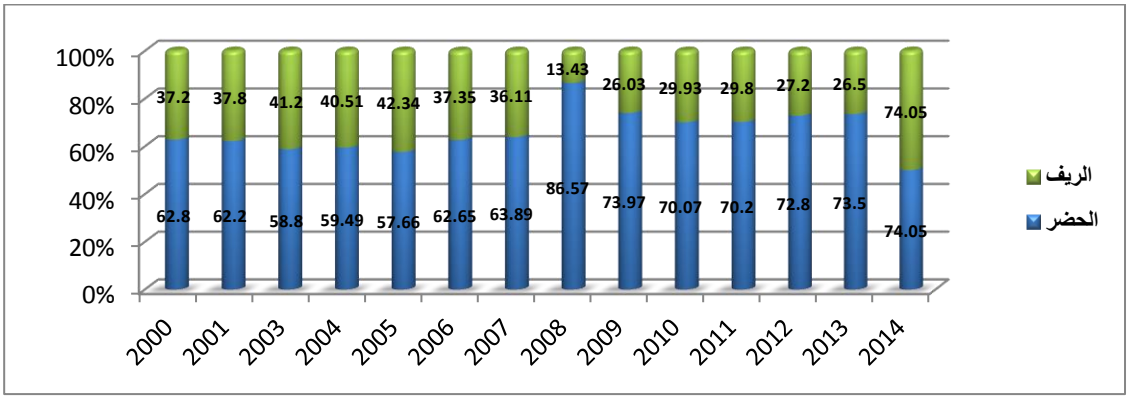
جدول رقم(4–7): توزيع العاطلين عن العمل حسب المنطقة للفترة 2000– 2014

المنطقة / السنة	الحضر		الريف		المجموع
	العدد	%	العدد	%	
2000	1577231	62,80	933632	37,20	2510863
2001	1455341	62,20	884108	37,80	2339449
2003	1223119	58,80	855151	41,20	2078270
2004	994371	59,49	677163	40,51	1671534
2005	835056	57,66	613232	42,34	1448288
2006	777366	62,65	463475	37,35	1240841
2007	878309	63,89	496354	36,11	1374663
2008	1012000	86,57	157000	13,43	1169000
2009	793000	73,97	279000	26,03	1072000
2010	754000	70,07	322000	29,93	1076000
2011	746000	70,20	316000	29,80	1062000
2012	912000	72,80	341000	27,20	1253000
2013	864000	73,50	311000	26,50	1175000
2014	899000	74,05	315000	25,95	1214000

المصدر: معطيات الديوان الوطني للإحصائيات *ONS*، الجزائر، 2015.

والشكل رقم(4–7) الموالي يوضح أكثر معطيات الجدول رقم(4–7) السابق

شكل رقم(4–7): توزيع العاطلين عن العمل حسب المنطقة للفترة 2000–2014



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الجدول رقم(4–7) السابق.

من خلال ملاحظة الشكل رقم(4–7)، يتضح لنا أن عدد العاطلين عن العمل في الحضر أكبر من عددهم في الريف، وهذا ليس نتيجة لخلق مناصب عمل في الريف، بل نتيجة للتوزيع غير المتوازي للسكان بين الريف والحضر، الذي سببه عدم توازن توزيع الأنشطة الاقتصادية والهجرة الداخلية نحو المدن، أي انتقال القوة النشطة من الريف إلى المدن، وعزوف المرأة الريفية عن الولوج في سوق العمل لأسباب اجتماعية، وهو ما نتج عنه تنامي قوة العمل في الحضر أكبر من قوة العمل في الريف.

4– قوة العمل العاطلة وفقاً لمعيار التعليم ومدة البحث عن العمل

لمعرفة طبيعة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2000–2014 سندرس توزيع العاطلين عن العمل وفقاً لمستواهم التعليمي ومدة بحثهم عن منصب عمل انطلاقاً من الجدول رقم(4–8) الموالي.

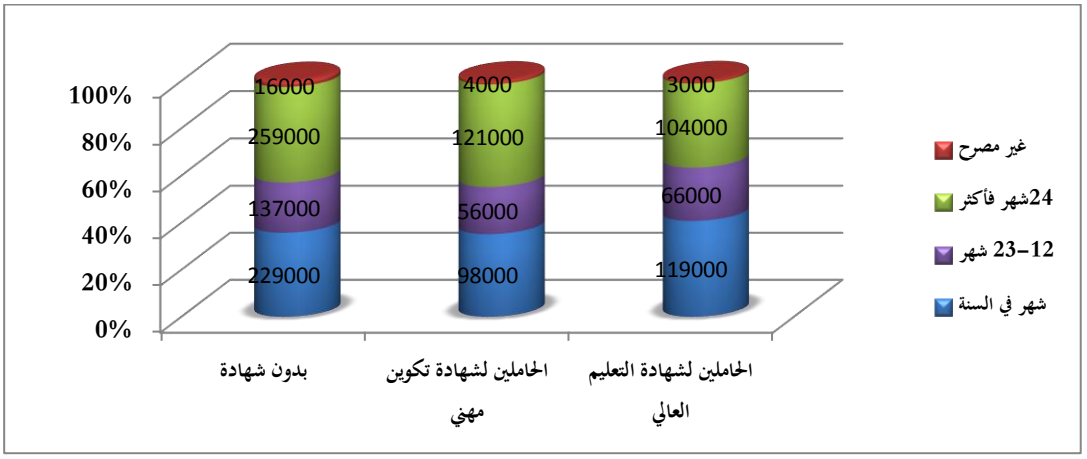
جدول رقم(4–8): توزيع قوة العمل العاطلة وفقاً لمعيار التعليم ومدة البحث عن العمل لسنة 2014

	بدون شهادة		شهادة تكوين مهني		شهادة التعليم العالي		الكل معاً	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
شهر في السنة	**229000**	35.70	**98000**	35.10	**119000**	40.70	**447000**	36.80
12–23 شهر	**137000**	21.40	**56000**	20.10	**66000**	22.50	**259000**	21.40
24شهر فأكثر	**259000**	40.40	**121000**	43.20	**104000**	35.60	**484000**	39.90
غير مصرح	**16000**	2.50	**4000**	1.50	**3000**	1.10	**24000**	2.00
المجموع	**642000**	100	**280000**	100	**293000**	100	**1214000**	100

المصدر: معطيات الديون الوطني للإحصائيات *ONS*، الجزائر، 2015.

وبناءا على معطيات الجدول رقم(4–8) السابق نرسم الشكل رقم(4–8) التالي.

شكل رقم(4–8): توزيع قوة العمل العاطلة وفقاً لمعيار التعليم ومدة البحث عن العمل لسنة 2014



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الجدول رقم(4–8) السابق.

يشير شكل رقم(4–8) أعلاه إلى تدني المستوى التعليمي لنسبة كبيرة من العاطلين عن العمل في الجزائر خلال سنة 2014، حيث بلغت البطالة لدى من لا يحملون شهادة 52.88% كنسبة من البطالة الكلية، بتعداد 642000 عاطل، أي انتشار بطالة غير المؤهّلين تزامناً مع تواجد بطالة المتعلمين. أما من حيث المدة فان 36.80% من إجمالي العاطلين هم في حالة بطالة لمدة شهر، و 21.41% هم في حالة بطالة لمدة تتراوح بين 12 إلى 23 شهراً، و39.90% هم في حالة بطالة لمدة أكثر من 24 شهراً، وهذا يدل على صعوبة الحصول على منصب عمل أي بطالة طويلة المدة.

المطلب الثالث: تحديات سوق العمل بالجزائر خلال الفترة 2000– 2014

يواجه سوق العمل بالجزائر على غرار باقي أسواق العمل بدول العالم مجموعةً من التحديات، هذه التحديات التي أصبحت معضلةً عالمية سواء بالنسبة للاقتصاديات المتطورة أو النامية، وهو ما دفع منظمة العمل الدولي سنة 2000 إلى إطلاق مبادرة لتحقيق التوافق بين العرض والطلب في سوق العمل، في ظل الأجر العادل، ومكافحة العمل غير اللائق، وتحدي الديناميكية القوية للعمل غير الرسمي. وهو ما سنشير إليه من خلال هذا المطلب.

1– التوافق بين العرض والطلب في سوق العمل بالجزائر

يعدّ مؤشر عدم التوافق بين العرض والطلب، من أكبر التحديات التي تواجه سوق العمل بالجزائر، ولمواجهته قامت السلطات الجزائرية بعصرنة تسيير سوق العمل، وتنشيط المرافق العموميّة للتّشغيل، وهذا من أجل تسهيل وتعزيز عمليّة إدماج طالبي الشُّغل في سوق العمل، وقد تمّ استكمال هذه الإجراءات في سنة 2014، بتسهيل إجراءات الوساطة في سوق العمل، وتخفيض آجال معالجة عروض العمل من 21 يوماً إلى 5 أيام، وتمديد مدة صلاحيّة بطاقة تسجيل طالبي الشُّغل من 3 إلى 6 أشهر. وانعكس ذلك على طلب وعرض العمل خلال الفترة 2000–2014، كما هو موضح في الجدول رقم (4–9) الموالي.

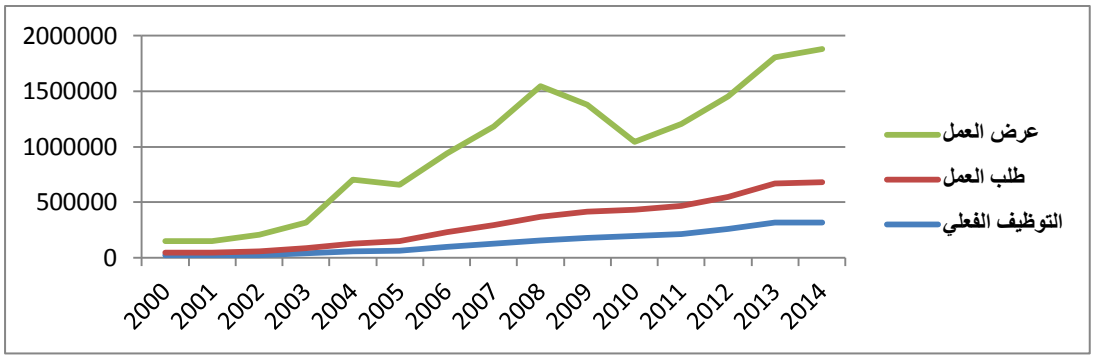
جدول رقم(4–9):طلبات وعروض العمل خلال الفترة 2000–2014

السنوات	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
عرض العمل	101520	99913	147914	234093	570736	505287	712136	887097
طلب العمل	24533	25662	31358	47057	73311	86067	132117	168950
التوظيف الفعلي	22215	23696	27047	39205	57198	64101	96850	125641
السنوات	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	–
عرض العمل	1176156	963016	612834	742272	903134	1136477	1200000	–
طلب العمل	213194	235606	234666	253605	287110	349179	360000	–
التوظيف الفعلي	155272	178884	198776	212022	262990	318497	320000	–

المصدر: من إعداد الطلب بالاعتماد على التقارير السنوية للوكالة الوطنية للتشغيل حول سوق العمل من 2000 إلى 2014.

وانطلاقاً من معطيات الجدول رقم(4–9) السابق نرسم الشكل رقم(4–9) الموالي.

شكل رقم(4–9):طلبات وعروض العمل خلال الفترة 2000–2014



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الجدول رقم(4–9) السابق.

من خلال الجدول رقم(4–9)، يتضح لنا أنَّ المؤشرات الثلاثة لسوق العمل (عرض وطلب العمل والتوظيف الفعلي) قد عرفت خلال الفترة (2000–2014) ارتفاعاً لأبأس به لكن بنسب متفاوتة. فتبين لنا أنَّ عرض العمل قد سجل قفزة مهمة من101520 عارض سنة 2000 إلى 1200000 عارض سنة 2014، أمَّا طلب العمل فكان يرتفع من سنة لأخرى، إلا أنَّه لم يرق ليصل إلى حدّ عرض العمل، حيث لم يحظ كلُّ الباحثين عن العمل بمناصب عمل، إلا أنّه يمكننا القول أنَّ التّدابير المتّخذة من طرف الحكومة بشأن التّخفيف من اختلال سوق العمل قد أثمر عنها عدد هام من مناصب الشُّغل، وهذا من حيث التوافق العددي، لكن من حيث التوافق النوعي، فنلمس غياب التنسيق والمواءمة بين متطلبات سوق العمل بالجزائر وسياسات التعليم المهني والجامعي، وتراجع المستوى النوعي من خريجي معاهدنا المهنية وجامعاتنا، فمتطلبات سوق العمل وفرص العمل المستحدثة، تختلف كثيرا عن المهارات التي يحملها ويمتلكها الداخلون الجدد إلى سوق العمل من حيث النوع والمستوى، فمستوى غالبية خريجي هذه المعاهد والجامعات في تراجع مستمر. لذلك فإن معدلات البطالة بين هذه الفئة هي الأعلى.

2– تحقيق العمل اللائق بسوق العمل بالجزائر

العمل اللائق كما اشرنا له في الفصل الثالث، يقوم على أربع معايير وهي توليد فرص العمل، والحماية الاجتماعية، والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، والحوار الاجتماعي.

أ– توليد فرص العمل: يُعبر عنه بالقدرة على الولوج لسوق العمل، واستناداً إلى هذا المعيار يمكننا القول أنَّ هنالك فجوة بين متطلبات توفير فرص العمل بالجزائر، وبين مستويات البطالة المرتفعة التي تعاني منها قوة العمل الجزائرية، فبالرغم من أن فرص العمل خلال الفترة 2000–2014 كانت مرتفعه، إلا أن معدلات بطالة الشباب وبطالة المتعلمين ما زالت مرتفعه.

ب– الحماية الاجتماعية: يتطلب هذا المعيار التحديد الدقيق، لأنه لا يعني فقط الانخراط في صندوق الضمان الاجتماعي *CNAS*، بل يتجاوز ذلك ليشمل التعاضديات التي تضمن هي الأخرى حماية اجتماعية، أو تضمن منح أخرى بإمكانها أن تغطي حالات البطالة الناتجة عن الظروف الجوية والبيئية. وللأسف حتى الآن لا يتوفر حق الضمان الاجتماعي لجميع العمال في الجزائر، فنسبة المشتركين في الضمان الاجتماعي في نهاية سنة 2004 بلغت 48.4% من القوى العاملة فقط، و58.6% سنة 2014[1]، وهذا رغم الإصلاحات التي قامت بها الوزارة الوصية على قطاع الضمان الاجتماعي، هذا من جانب. ومن جانب آخر فإن منظومة التأمينات الاجتماعية لا زالت غير شاملة وفق المعايير الدولية الواردة في الاتفاقيات الدولية[2]، فالتأمين الصحي ما زال خارج هذه المنظومة، والتأمين ضد البطالة ينتابه القصور.

ج– المبادئ والحقوق الأساسية في العمل: يتشكل هذا المعيار وفق إعلان منظمة العمل الدولية من عدة مؤشرات تتمثل في الحرية النقابية وحق التنظيم والمفاوضة الجماعية، وإلغاء السخرية والعمل الجبري، وإلغاء عمالة الأطفال، وإلغاء التميز في النشاط والمهنة. وهي مؤشرات معترف بها في التشريع الجزائري، حيث تمت المصادقة من قبل الجزائر على59 إتفاقية دولية، من بينها الاتفاقيات الدولية الثمانية الأساسية[3]، والتي تعتبرها منظمة العمل الدولية من الآليات الجوهرية التي يستلزم التصديق عليها، وتكييف التشريع الوطني معها، إلا أن واقع ودرجة التطبيق الفعلي للمبادئ والحقوق الأساسية في الجزائر محدودة، إذ ما زالت عمليات التفتيش التي تقوم بها وزارة العمل والضمان الاجتماعي، غير قادرة على وضع حد للتجاوزات والمخالفات التي تقوم بها فئات كبيرة من أرباب العمل وخاصة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والعاملين في القطاع غير الرسمي، حيث يحصل العمل على أجور شهرية تقل عن الحد الأدنى للأجور(الأجر اللائق أو العادل)[4]، والمقدر بـ 18000دج ابتداءً من جانفي 2012، أو يستلمون أجورهم في فترات زمنية متأخرة.

د– الحوار الاجتماعي: ويعني تمكين العمال قانونيا وعملياً من حق التفاوض مع أرباب العمل، من أجل الدفاع عن حقوقهم وتحسين شروط عملهم، بتنظيم أنفسهم في منظمات نقابية. وهذا الحق مضمون

---

[1] *ONS, "Activeté, Emploi et Chomage En Septembre 2015", Données Statistiques N°726, Algerie, Décembre 2015, P12.*

[2] اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 102 لعام 1952 والمتعلقة بالمعايير الدنيا للضمان الاجتماعي.

[3] اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية الثمانية تتمثل في الاتفاقية رقم29، والاتفاقية رقم87 والاتفاقية رقم98، والاتفاقية رقم100 والاتفاقية رقم105، والاتفاقية رقم111 والاتفاقية رقم138 والاتفاقية رقم 182.

[4] الأجر العادل وفق مفهوم منظمة العمل الدولية هو الأجر الذي يحصل عليه العمال لقاء عملهم الأساسي يوفر لهم الحياة الكريمة.

حسب قوانين التشريع الجزائري. حيث أقر دستور 1976 ممارسة الحق النقابي في المادة60 منه، ثم أكّده وكرسه دستور 1989 في المادة 53 منه، وكذلك دستور 1996 في المادة 56 منه. ثم صدر القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي رقم90-14[1]، ليحقق الأهداف الأساسية التي ترسخ الحريات الأساسية في عالم الشغل، وتعزز أسس الحوار وتنظم مشاركة النقابة في المؤسسة، وتحث على التمثيل الديمقراطي للمتعاملين الاجتماعيين، والحرية في إنشاء التنظيمات النقابية. غير أنّه ينبغي الإشارة إلى أنّ استحداث فروع نقابية أو تعيين ممثلين للعمّال في القطاع الخاص، يبقى أحد الحقوق النادرة التواجد في الجزائر.

3- تنامي العمل غير الرسمي بالجزائر

بدايةُ الحديث عن العمل غيُر الرسمي في الجزائر، تعود لسنوات التسعينيات من القرن الماضي، لكن ذلك تمّ بدون وجود للعناصر الإحصائية الضرورية التي بإمكانها أن تحدد مجال تكوّنه وتشكله، حيث أصبح بالإمكان في السنوات الأخيرة، التفريق بين القطاع غير الرسمي و العمل غير الرسمي من خلال تحديد بعض الخصائص للعمل غير الرسمي، كحالات مناصب العمل غير المستفيدة من تغطية الضمان الاجتماعي، سواء ضمن القطاع الرسمي أو ضمن القطاع غير الرسمي، حيث بلغت نسبة غير المشتركين في الضمان الاجتماعي 51.6% من القوى العاملة في نهاية سنة 2004، و41.4% سنة 2014[2]، وللتخفيف من حدة العمل غير الرسمي بالجزائر تم الاعتماد على ثلاثة محاور أساسية تتمثل في تحسين وعصرنة تسيير سوق العمل. وإنشاء وتنصيب هياكل للتنسيق ما بين القطاعات. ومتابعة آليات تسيير سوق العمل ومراقبتها وتقييمها.

هذه المحاور الثلاثة وإن لم تكن لها علاقة مباشرة مع مستوى العرض والطلب، إلا أنها عناصر أساسية في تسيير سوق العمل من حيث أنها تساهم في تصحيح الإختلالات، وتوفير الشروط المناسبة للتقريب بين عروض العمل والطلبات، إلى جانب أنها تضمن تكافؤ الفرص بين كل المواطنين في سعيهم للحصول على مناصب شغل، وتساعد على معرفة سوق العمل معرفة أحسن عن طريق نظام المعلومات والإحصائيات، وكلها أدوات ضرورية لإدخال التصحيحات والتعديلات اللازمة على مخطط العمل وترقية تشغيل الشباب.

---

[1] القانون رقم 90-14 مؤرخ في 9 ذو القعدة 1410 الموافق لـ 2 جوان 1990 والمتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي.

[2] *ONS, "Activeté, Emploi et Chomage En Septembre 2015", Données Statistiques N°726, Algerie, Décembre 2015, P12.*

المبحث الثاني

برامج و أجهزة سياسات التّشغيل بالجزائر لغاية سنة 2014

كثفت السُّلطات العموميَّة من تدابير ترقية الشُّغل، من خلال إحداث نشاطاتٍ ومناصب شغل وبرامج الدعم الاجتماعي، والعديد من الأجهزة والإجراءات لخلق ديناميكيَّة في سوق العمل، وتشمل الأجهزة المسيّرة من طرف وزارة العمل والتّشغيل والضّمّان الاجتماعي، والأجهزة التي تسيرها الوكالة الوطنيّة للتّنمية الاجتماعيّة *ADS*، والبرامج المعتمدة على دعم المبادرة الذّاتية.

المطلب الأول: الأجهزة المسيرة من طرف وزارة العمل والتّشغيل والضمان الاجتماعي

نجد ضمن هذه الأجهزة، برنامج تشغيل الشّباب *PEJ*؛ جهاز الإدماج المهنيّ للشّباب *DAIJ*؛ وبرنامج المساعدة على الإدماج المهني *DAIP*.

1– برنامج تشغيل الشّباب *PEJ*

هو أوّل برنامج تمَّ تطبيقهُ سنة 1989، ويتمثّل هذا البرنامج في تشغيل الشّباب المتراوح أعمارهم مابين 16و30سنة، بشكل مؤقت في ورشات المنفعة العامّة المنظمة منْ قبلِ الجماعات المحلّيَّة والإدارات والوزارات المكلّفة بقطاعات الفلاحة والرّي والغابات وقطاع البناء والأشغال العموميّة، وفي تكوين طالبي العمل لأوّل مرّة دون أيّ تأهيل خاصّة المقصيين من النّظام التّربوي لتسهيل إدماجهم في الحياة المهنيّة، وتم تمويل هذا البرنامج عن طريق صندوق إعانة تشغيل الشّباب، وقد تكفّل هذا البرنامج بـ300 ألف شاب خلال سنّتين، لكنه عرف بعض النّقائص منها[1]:

- إنَّ الإدماج في مناصب العمل المؤقتة، غير محفز وغير مؤهّل لارتباطه بالأجر الوطني الأدنى المضمون؛
- مركزيّة نظام تسيير وتخصّص موارد صندوق دعم تشغيل الشّباب؛
- التّنظيم والإجراءات الهامشيّة على المستوى المحلّي بسبب غياب هيئة تتكفّل بتوجيه وتنسيق نشاطات مختلف المتدخّلين ومتابعتها.

ونتيجة لفشل هذا الجهاز في مضمونه تم التخلي عنه، وتم إنشاء جهاز جديد مع بداية سنة 1990 لاستخلاف برنامج تشغيل الشّباب.

[1] سميرة العابد، "ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموح"، مجلة الباحث، العدد11، جامعة باتنة، الجزائر، 2012، ص78.

2– جهاز الإدماج المهنيّ للشّباب *DIPJ*

يهدفُ هذا البرنامج إلى إدماج الشّباب في الحياة المهنيَّة، إذ تمّ تطبيقه منذ سنة 1990 بهدف التَّشغيل المؤقت للشَّباب، بإنشاء مناصب عمل مأجورة بمبادرة محلّيَّة، وهي عبارة عن مناصب عمل مؤقتة مدّتها سنة واحدة، ومنذ سنة 1996 أصبحت تُموّلُ من طرف صندوق مساعدة تشغيل الشّباب، يستفيد منها الشّباب العاطل عن العمل الذي لا يتمتّع بمؤهّلات كبيرة، كذلك يهدف هذا البرنامج إلى الإعانة على إنشاءِ نشاطاتٍ على أساس مشاريع، يقترحها الشباب في شكل تعاونيّات فرديَّةٍ أو جماعيَّةٍ، ويتم تكوين مستثمري التَّعاونيَّات لمدة 16 شهراً داخل مؤسّسات التّكوين المتخصّصة، وكان هدف الجهاز إزالة وتصحيح النّقائص الّتي أظهرها برنامج تشغيل الشّباب الّذي تم التخلي عنه، والتّركيز على المبادرة والشّراكة المحلّيَّة[1]. غير أنّ حصيلة جهاز الإدماج المهنيّ للشّباب، لم ترق إلى طموح السُّلطات في استحداث مناصب عمل دائمةٍ، لذا تم التخلي عنه، فعدد الشّباب المستفيدين من منصب عمل دائم خلال الفترة 1990–1994،لم يتجاوز 11000مستفيداً، بنسبة 3.3% من إجمالي الإدماج المنجز، وذلك للإعتبارات التّالية[2]:

- اقتصرت الوظائف المأجورة بمبادرة محلّيَّة على الأشغال غير المنتجة وذات التأهيل الناقص؛
- ربط المنحة بالحدّ الأدنى الوطني المضمون 2500 دج لسنة 1990 وبالتّالي يعتبر إعانة وليس أجراً؛
- صعوبة الحصول على القروض من البنك مع إرتفاع نسب الفائدة وغيّاب الضّمانات؛
- نقص الخبرة لدى الشّباب وغيَّاب المؤهّلات والكفاءات المهنيَّة.

3– برنامج المساعدة على الإدماج المهني *DAIP*

هو برنامج يسير من طرف وزارة العمل والتّشغيل والضّمَّان الاجتماعي، وتشرف عليه الوكالة الوطنيَّة للتَّشغيل.

3–1– الوكالة الوطنية للتّشغيل *ANEM*

تأسست هذه الوكالة سنة 1990، وهي مؤسسة عمومية تسيّر بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 06–77 المؤرخ في 18 فيفري 2006. تتمتع الوكالة بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية، وهي موضوعة

---

[1] مدني بن شهرة، "الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل–التجربة الجزائرية–"، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر، عمان، الأردن، 2009، ص276.

[2] عباز زهية، "ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والتحديات"، مداخلة ضمن ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و16 نوفمبر 2011، ص5.

تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، ومهمّتها الأساسيّة هي تنظيم سوق العمل وتسيير العرض والطلب، وتلعب في هذا الشّأن دوراً أساسياً في التقريب بين طالبي العمل وهم البطّالين من كل الفئات، وأصحاب العمل وهم كل المؤسّسات الاقتصادية التّابعة للقطاعين العمومي والخاص[1]. وحتى تواكب التّطوّرات والتّغيرات الاقتصاديَّة والاجتماعيَّة، وحتّى تقوّم بدورها في توفير فرص العمل حسب معايير العمل الدّوليَّة، استفادت الوكالة من مخطّط تأهيل وإعادة الاعتبار يهدف أساساً إلى تحقيق ما يلي[2]:

- تدعيمها بالإمكانيّات لتصفية كلّ المشاكل التي تعيق سيرّها؛
- إتخاذ إجراءاتٍ لعصرنة طرق تسييرها وتدخّلها، تماشياً مع التّطوّراتِ التّكنولوجيَّة الرّاهنة؛
- تطوير وتحسين الخدمات التي تقدّمها للمتعاملين معها سواء طالبي العمل أوْ أصحاب العمل.

ونشير أنَّ مخطّط التأهيل و إعادة الاعتبار تمت المصادقة عليه، بموافقة الشّركاء الاجتماعيين من نقابة العمّال ومنظّمات أصحاب العمل، كما أبدى مكتب الجزائر للمنظّمة الدّوليَّة للعمل، موافقته على تقديم المساعدة ومرافقة تجسيد هذا المخطّط الإصلاحي. وعليه فقد تم تسجيل تطوّراً في خلق مناصب الشغل لدى المتعاملين الاقتصاديّين، حيث قفزت من 23696 منصب في سنة 2001 إلى 320000 منصب في سنة 2014[3].

3-2- حصيلة برنامج المساعدة على الإدماج المهني *DAIP*

تمَّ إقرارُ هذا الجهاز بموجب المرسوم التّنفيذيّ رقم 08-126 المؤرّخ في 19افريل 2008 و المتعلّق بإنشاء آليّة للمساعدة على الإدماج المهني، ويهدفُ إلى تسهيلِ الاستفادة من منصب عمل دائم للشّباب طالبي العمل المسجّلين في شبكة الوكالة الوطنيّة للتّشغيل*ANEM*، بإدماجهم أكثر في القطاع الاقتصادي العمومي والخاص، و يتمثّل في عقود إدماج حاملي الشهادات*CID* الموجّه لفئة المتحصّلين على شهادات جامعيّة، وعقود الإدماج المهني*CIP* وتخصّ طلبة التّعليم المتوسط، والمتحصلون على شهادات التّكوين

---

[1] انظر موقع الوكالة الوطنية للتشغيل، *www.anem.dz*

[2] طارق شوقي، "الوكالة الوطنية للتشغيل *ANEM* ودورها في محاربة البطالة لدى الشباب: دراسة حالة الوكالة الولائية للتشغيل سطيف"، مداخلة الملتقى الوطني الثالث حول سياسات التشغيل في إطار برامج التنمية والإنعاش الاقتصادي في الجزائر 2001- 2014، جامعة البويرة، الجزائر، 11- 12 نوفمبر 2014، ص5.

[3] الوكالة الوطنية للتشغيل، التقرير السنوي لسوق العمل، الجزائر، 2014، ص12.

المهني، و عقود التّكوين والإدماج الموجه للفئات *CFI* غير المؤهل[1]. ويسعى هذا الجهاز إلى إقامة علاّقة عمل بين المستفيد والمؤسّسة، وذلك عن طريق التّنصيبات التي تقوّم بها الوكالة الوطنيّة للتّشغيل للمستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني، لدى مختلف المؤسّسات والإدارات التي يشتغلون فيها، مقابل تحمُّل الجهاز للأعباء الماليّة المترتّبة عن فتح مناصب ماليّة لهؤلاء المتعاقدين طوّال فترة العقد. والجدول رقم(4-10) الموالي، يوضّح التّنصيبات التي قامت بها الوكالة الوطنيّة للتّشغيل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني منذ انطلاقه سنة 2008.

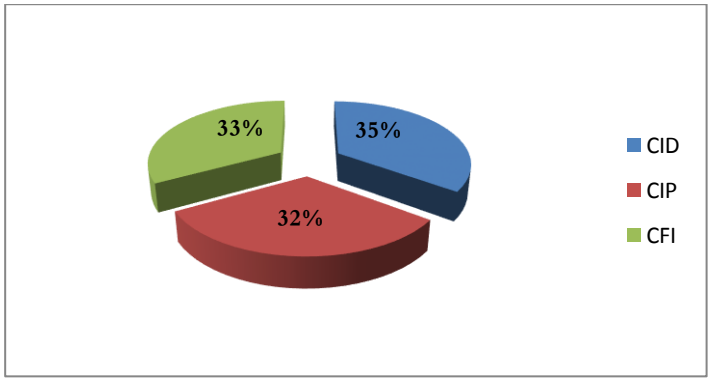
جدول رقم(4-10): التنصيبات المسجلة في برنامج المساعدة على الإدماج المهني للفترة 2008-2014.

السنة	CID		CIP		CFI		المجموع		
	ECO	ADM	ECO	ADM	ECO	ADM	ECO	ADM	T
2008	48002		29721		86573		164296		164296
2009	45803	43298	51926	24047	112544		210273	67345	277618
2010	53220	46471	66603	18511	88336		208159	64982	273141
2011	55781	213965	80511	145773	164780		301072	359738	660810
2012	35950	39721	60184	35149	70989		167123	74870	241993
2013	26940	16608	34902	9037	51486		113328	25645	138973
2014	17804	10505	22938	4949	25920		66662	15454	82116
المجموع	654068		584251		600628		1838947		
النسبة	%35		%32		%33		%100		

المصدر: الوكالة الوطنية للتشغيل، الجزائر، 2014.

ولإيضاح نسبة التنصيبات المحققة من خلال برنامج المساعدة على الإدماج المهني حسب كل فئة، نستعن بالشكل رقم(4-10) الموالي.

شكل رقم(4-10): نسبة التنصيبات المسجلة في برنامج المساعدة على الإدماج المهني للفترة 2008– 2014



المصدر: اعتمادا على معطيات جدول رقم(4-10) السابق.

[1] وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، "إستراتيجية ترقية التشغيل ومحاربة البطالة"، الجزائر، مارس 2008، ص6-7.

من خلال الشكل رقم(4-10)، وبالمقارنة بين الفئات الثّلاث من حيث نسبة التّنصيب المحقّقة في كل فئة، نجد أنَّ النسبة الأكبر كانت دائما من نصيب فئة حاملي الشّهادات، والتي قدرت بحوالي35% مقابل حوالي 32% لفئة خرّيجي التّعليم الثّانوي والمراكز الوطنيّة، والذين تابعوا تربصاً تكوينياً، و33% للفئة بدون تكوين، الأمر الذي يدلُ على حاجة سوق العمل الملحة لليد العاملة المؤهّلة من خريجي مؤسّسات التّعليم العالي ومعاهد التّكوين، للاستثمار فيها قصد ضمان البقاء في عالم سريع التّغير والتّطوُّر. ومن خلال النّتائج المبينة في الشكل أعلاه، يظهر أنَّ الجهاز استطاع امتصاص نسبة لأبأس بها من بطالة الشّباب خاصّة أصحاب الشّهادات العليا، الأمرّ الذي يجعلنا نقول أن سياسة الإدماج هي سياسةٌ فعالةٌ، لكن إذا ما تمَّ تدعيمها بجملةٍ من القرارات الّتي تمكّن المستفيد من الحفاظ على منصب عمله، خاصّة إذا أثبت قدراته المهنيَّة.

المطلب الثاني: الأجهزة التي تسيرها الوكالة الوطنيّة للتّنمية الاجتماعية *ADS*

تشرف الوكالة الوطنيَّة للتَّنمية الاجتماعية على البرامج المتمثلة في الأشغال ذات منفعة عامّة، وذات استعمال مكثّف لليد العاملة، والتعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامّة، وعقود ما قبل التَّشغيل وغيرها، وقبل التّطرق لها نُعرّفُ بالوكالة الوطنيّة للتّنمية الاجتماعيَّة.

1- الوكالة الوطنية التنمية الاجتماعية *ADS*

هي مؤسسة عمومية مزودة بقانون خاص، هدفها الأساسي هو محاربة الفقر والتهميش الاجتماعي، أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-232 المؤرخ في 13 صفر عام 1417 الموافق لـ 29 جويلية 1996، وتخضع مختلف نشاطاتها للمتابعة الميدانية من طرف الوزير المكلّف بالتَّشغيل والحماية الاجتماعيَّة. وتتولى الوكالة المهام التّالية[1]:

- مختلف الأعمال والنشاطات لفائدة الفئات المحرومة والتّنمية الاجتماعيَّة؛
- تنمية المؤسَّسات الصَّغيرة؛
- كما تتولّى الوكالة مهمّة البحث وجمع المساعدات الماليّة والتبرعات والهبات، من أجل أداء مهامها.

[1] مصالح رئيس الحكومة، "وكالة التنمية الاجتماعية: مجموعة النصوص التطبيقية والتنفيذية المتعلقة بالبرامج الاجتماعية المسيرة من طرف وكالة التنمية الاجتماعية"، الجزائر 2001، ص17.

ولقد سجل حوالي 495212 شاباً متحصّلا على شهادات، تمّ توظيفهم في إطار إدماج المتحصّلين على الشّهادات خلال الفترة (2000– 2014)، وتمّ ترسيم 20000 منهم.

2– الوظائف المأجورة بمبادرة محلية *ESIL*

هذا البرنامج تم إطلاقه بموجب المرسومين 90-143 والمرسوم 90-144، وذلك بتاريخ 22 ماي 1990، ويخصّ الشّباب ذوي المؤهّلات المحدودة الذين يعانون من البطالة، الهدف منهُ تحضير الشّباب لإدماجهم في مناصب شغل دائمةٍ، عن طريق إكسابهم الخبرة المهنيَّة في الوحدات الإنتاجيَّة، أوْ الإدارات العموميَّة، من خلال عقد عمل لمدّة سنة بأجرة شهريَّة تبلغ 2500 دج، هذه المناصب المؤقتة يتم إنشاءها من قبل الجماعات المحلية. وفي سنة 2009 تم استبداله ببرنامج الإدماج الاجتماعي *DAIS*.

3– التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة *IAIG*

أنشئ هذا البرنامج سنة 1994، وتكفّلت وكالة التّنميَّة الاجتماعية بتطبيقه منذ 1996، وهو يدخل ضمن الشّبكة الاجتماعية، إذ يقوّم على أساس نظام المساعدة باتجاه الشّباب الذين ليس لهم أيّ دخلٍ، ويتعامل مع الأشخاص الذين بلغواْ سنَّ العمل ولا يعملون، حيث يتم تشغيلهم في نشاطاتٍ ذات منفعة عامَّة في ورشات البلديات، ضمن نفس شروط التَّشغيل العادي فيما يخص المدة القانونيَّة للعمل والاستفادة من الحماية الاجتماعيَّة، ويعتبر هذا النّوع من الشُّغل حلاً مؤقتاً وشكلاً من إشكال التضّامن، كما تحدّد الاستفادة من البرنامج لشخص واحد من كلّ عائلة بأجر قيّمته 3000 دج شهرياً[1]، وفي 22 فيفري 2011 تم دمج برنامج التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة *IAIG* مع برنامج الإدماج الاجتماعي *DAIS*[2].

4– برنامج الإدماج الاجتماعي *DAIS*

أنشاء بموجب المرسوم التّنفيذي رقم 09–305 المؤرّخ في 10 سبتمبر 2009، والمعدّل والمتمَّم بموجب المرسوم التَّنفيذيّ رقم 12–79 المؤرخ في 12 فبراير 2012، وكان يعرف فيمَا قبل بمنحة الإدماج للنَّشاطات الاجتماعيَّة *PAIS*، والذي بدوره كان يعرف باسم برنامج مناصب الشّغل المأجورة للمبادرة المحليّة *ESIL*، ويستفيد طالب العمل منْ عقدٍ لمدة سنة قابلة للتّجديد حيث يتقاضى مبلغ 6000 دج،

[1] *CNES, rapport sur : "Evolution des dispositifs d'emploi ", Algérie, juin 2002.*
[2] *CNES, Rapport National sur le Developpement Humain 2013-2015, Algérie, 2016.*

ومع إقتطاع مصاريف التّأمين تصبح 5460 دج؛ وهذا البرنامج يستفيد منه حملة شهادات التّكوين المهني وكذا المنقطعون عن الدّراسة، وأصحاب الوضعيات الهشّة اجتماعياً الذين يكون سنهم أقل من 40 سنة، ويسير هذه البرنامج بالتّنسيق بين وكالة التنمية الاجتماعيّة *ADS* ومديريات النشاط الاجتماعي*DAS* التابعة لكل ولاية. ويهدف هذا الجهاز إلى استغلال كل الطاقات البشريَّة المتاحة، بما يتلاءم والأنشطة الممكن توفيرها عن طريق عمليَّة الإدماج في الوظائف المأجورة بمبادرة محلّيَّة.

أمَّا حصيلة المستفيدين من برنامج الإدماج الاجتماعي *DAIS*، وبرنامج الوظائف المأجورة بمبادرات محلّيَّة *ESIL*، وبرنامج التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة *IAIG*، فتلخّص في الجدول رقم(4-11) الموالي.

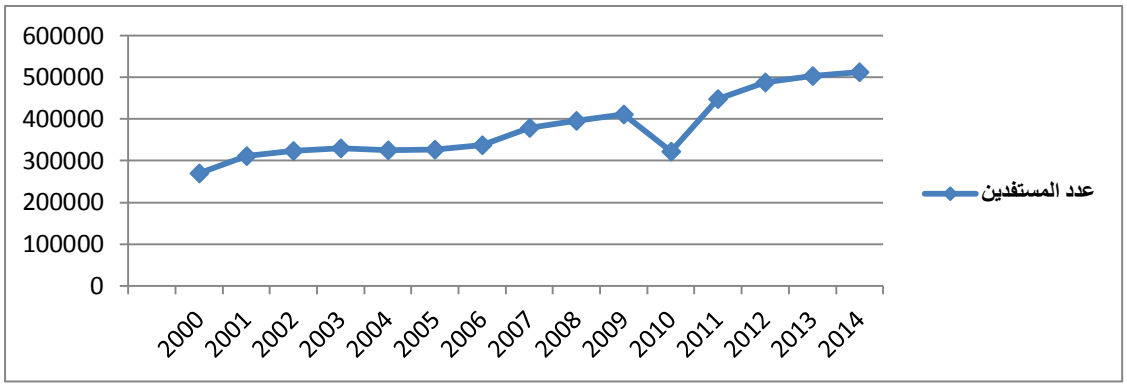
جدول رقم (4–11): عدد المستفيدين من برامج *ESIL* و *IAIG* و *DAIS* للفترة 2000- 2014

السنة	عدد المستفيدين			المجموع
	ESIL	*IAIG*	*DAIS*	
2000	145 481	125000		270481
2001	178512	132255		310767
2002	168265	155814		324079
2003	149376	180000		329376
2004	145002	180100		325102
2005	141501	185275		326776
2006	120151	217590		337741
2007	126266	252980		379246
2008	132484	262655		395139
2009	143414	267601		411015
2010	–	259872	62161	322033
2011	–	271918	175588	447506
2012	–	–	488609	488609
2013	–	–	502842	502842
2014	–	–	512818	512818

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الديون الوطني للإحصائيات *ONS*.

كما يمكن إدراج شكل رقم(4-11) الموالي لإيضاح الصورة أكثر.

شكل رقم (4–11): عدد المستفيدين من برامج *ESIL* و *IAIG* و *DAIS* للفترة 2000–2014



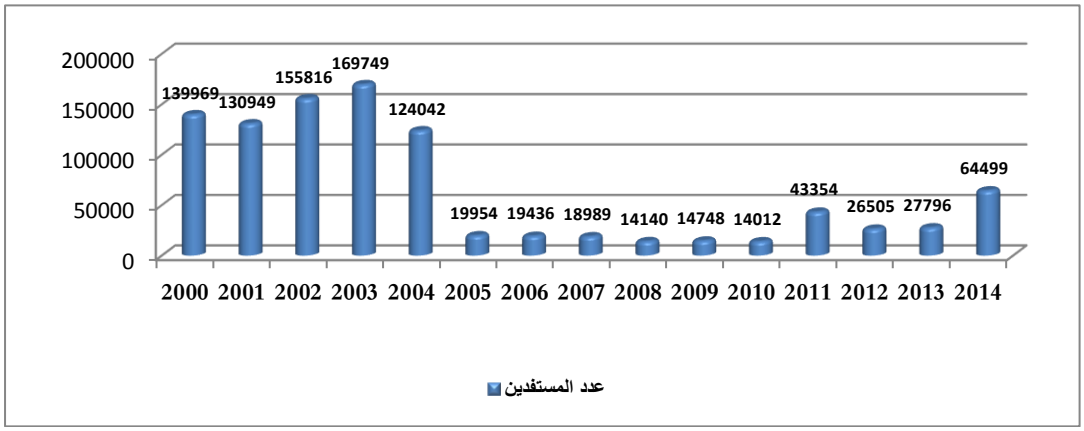
المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات جدول رقم(4–11) السابق.

نلاحظ أنَّ عدد المناصب المستحدثة من خلال برنامج الوظائف المأجورة بمبادرة محلية *ESIL*، وبرنامج التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة *IAIG*، في تزايد مستمر باستثناء سنة 2010، حيث عرفت تراجع محسوس مقارنة بالسّنوات السَّابقة، وذلك راجع لاستبدال برنامج *ESIL* ببرنامج *DAIS*، كما يبين شكل رقم(4–11) أعلاه، أنَّ عدد المستفيدين من برنامج الإدماج الاجتماعي *DAIS* في تزايد مستمرٍ، حيث بلغ عددهم سنة 2011 ما يقارب 451969 مستفيداً، ليصلّ إلى ما يقارب 512818 مستفيداً سنة 2014، وبالرغم من ارتفاع عدد المناصب المستحدثة، إلا أنَّها تعتبر غير كافيَّةٍ مقارنة بتعدّد الوافدين الجدّد على سوق العمل. كما أنَّ حجم الوظائف المأجورة بمبادرة محلّيَّة، ومناصب العمل المستحدثة في إطار برامج التّعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامّة، كانت خاضعة لمستوى التّمويل المخصّص، في إطار الغلاف المالي الموجه لتمويل مختلف أجهزة تشغيل الشَّباب، وهذا المستوى بعيد كل البعد عن تلبية حاجيّات الجماعات المحلية.

5– الأشغال ذات منفعة عامة وذات استعمال مكثف لليد العاملة *TUP.HIMO*

أنشاء هذا الجهاز سنة 1997، ويهدفُ إلى المعالجة الاقتصادية للبطالة خاصَّة في فئة الشّباب، والمساعدة الاجتماعيَّة لفئات المجتمع المحرومة، ويعتبر الأشغال والأعمّال اليدوية الركيزة الأساسيّة ضمن هذا الجهاز لتميزه بنشاطات بسيطة لا تستدعي مستوى عالي من التّقنيَّة ولا معدات ضخمة. أمَّا المناصب التي تم استحداثها في إطار هذا البرنامج خلال الفترة 2000–2014، فهي ملخّصة في شكل رقم(4–12) الموالي.

شكل رقم(4-12): حصيلة مناصب برنامج *TUP.HIMO* للفترة 2000-2014



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الديون الوطني للإحصائيات *ONS*.

يتبيّن من خلال تحليل معطيات شكل رقم(4-12)، أنَّ عدد مناصب العمل المستحدثة في إطار برنامج أشغال المنفعة العامّة، وذات الكثافة العالية لليد العاملة، لا ترقى إلى المستوى المأمول، كون صيانة المنشآت القاعديَّة المحلّيَّة والعناية بالطرقات والغابات، تحتاج إلى يد عاملة مكثّفة أكثر ممَّا هو مسجل.

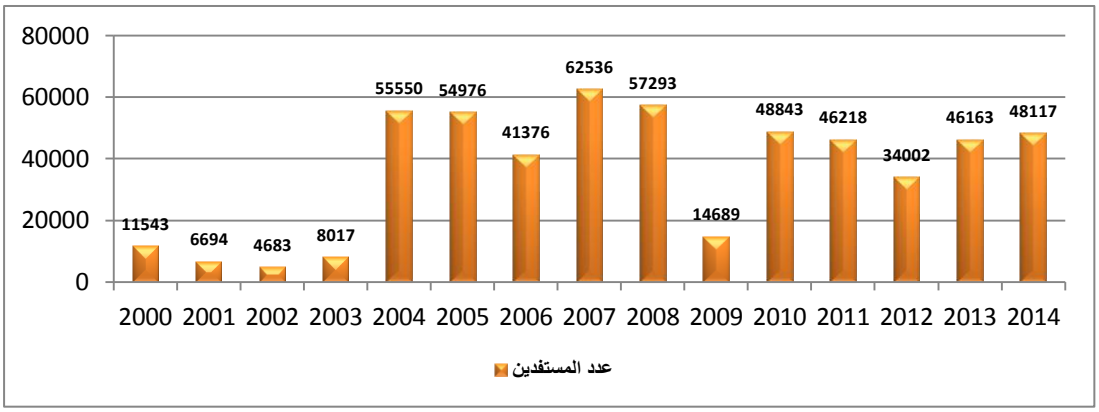
6- عقود ما قبل التشغيل *CPE*

وضع البرنامج حيز التّنفيذ بموجب المرسوم رقم 98-402 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998، ويهدفُ إلى زيادة العروض وتسهيل إدماج المتحصّلين على الشّهادات العلميّة في سوق الشُّغل، من خلال الفرصة التي يمنحها إياهم عقد ما قبل التّشغيل في اكتساب تجربة تساعدهم على الإدماج النّهائي لدى أصحاب العمل، وهمْ كلّ الهيئات والمؤسّسات العموميّة والخاصّة. وهو موجّه أساساً إلى الشّباب الجامعي و التّقنيّين السّاميين المتخرّجين من معاهد التّكوين المهنيّ، الذين تفوق أعمارهم 19 سنة ويطلبون العمل لأوّل مرّة، ويتم تمويل برنامج عقود ما قبل التّشغيل من طرف الصّندوق الوطنيّ لدعم تشغيل الشّباب، باعتباره جهاز الإدماج المهنيّ للشّباب، ويهدف البرنامج إلى معالجة بطالة فئة خاصّة من الشّباب لم تحظ بالعناية في البرامج السّابقة للتّشغيل، وتمكينهم من اكتساب خبرة عمليّة في إطار تخصُّصهم تؤهّلهم للاندماج في سوق العمل بصفةٍ دائمةٍ مستقبلاً[1]. وفي سنة 2008 أصبح برنامج عقود ما قبل التّشغيل، يعرف بمنحة إدماج حاملي الشهادات *PID*[2]، وشكل رقم(4-13) يبيّن التّطوُّر السّنوي لمناصب الشُّغل المتوفّرة في إطار برنامج *CPE* و*PID* خلال الفترة 2000-2014.

[1] المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، "مشروع تقرير أجهزة الشغل"، الدورة العامة العشرون، الجزائر، جوان 2002، ص93.

[2] المرسوم التنفيذي رقم 08-127 المؤرّخ في 30 أبريل 2008 يتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات.

شكل رقم(4–13): المناصب المستحدثة في إطار برنامج *CPE* و*PID* للفترة 2000–2014.



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الديون الوطني للإحصائيات *ONS*.

يتّضح من خلال الشكل رقم(4–13) أنَّ عدد مناصب العمل المستحدثة في إطار برنامج *CPE*، خلال الفترة (2000–2014)، عرفت تطور مستمر، لكنها تبقى على العموم غير كافيّة مقارنة باليد العاملة المتوافدة على سوق العمل سنوياً، والّتي تنتمي في أغلبها إلى خرّيجي الجامعات، كما أنَّها لا تتّسم بالدّيمومة فهي مناصب مؤقتة.

المطلب الثالث: البرامج المعتمدة على دعم المبادرة الذاتية

تهدفُ هذه البرامج إلى خلق مناصب شغل في مختلف المؤسَّسات ومختلف الأنشطة، وأنْ تكون مسيرة من طرف أصحابها، ومدعّمة بنسب كبيرة من قبل خزينة الدّولة، بالإضافة إلى المساهمة الشّخصيَّة، ومن بين الأجهزة المشرفة على تنفيذ هذه البرامج ما يلي:

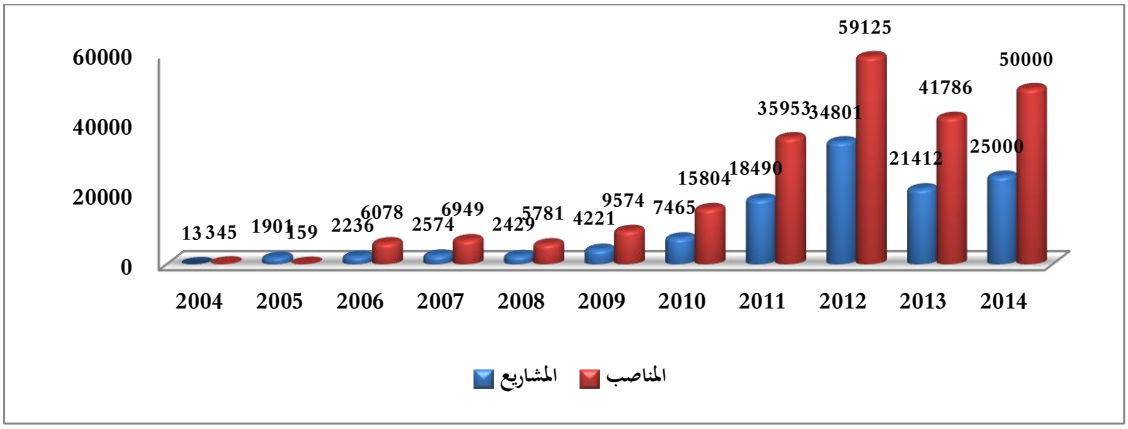
1– الصندوق الوطني للتأمين على البطالة *CNAC*

تمَّ إنشاءُ هذا الجهاز بموجب القانون رقم 94–188 المؤرّخ في 06 جوان 1994 والمتضمنّ القانون الأساسيّ للصّندوق الوطنيّ للتّأمين على البطالة، كما يوضع الصّندوق تحت وصاية الوزير المكلّف بالتشغيل والضمان الاجتماعي، ويهدف إلى حماية العمّال المسرّحين لأسباب اقتصادية، كما كلف الصندوق*CNAC* بمهمةٍ جديدةٍ وفقاً للمرسوم الرّئاسيّ رقم 03–514 المؤرّخ في 06 ديسمبر 2003، تتمثّل في دعم ومرافقة خلق النّشاط من طرف العاطلين والمسرّحين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 35 إلى 50 سنة[1]. وفي سنة 2004 أضيّفت لهذا الصّندوق مهمّة إنشاء جهاز لتشغيل الشّباب الذين يتراوح سنُّهم بين 35

[1] المرسوم الرئاسي رقم 03– 514 المؤرخ في 30 ديسمبر2003، المعدل و المتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم 10– 156 المؤرخ في 20 جوان 2010، المتعلق بإحداث وتوسيع النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع، البالغين ما بين ثلاثين (30) و خمسين (50) سنة.

و50سنة، ومساعدتهم لإنشاء مؤسّسات مصغّرة وخلق مناصب شغل، ومرصد وطني للتّشغيل ومحاربة البطالة[1]. أمّا بالنّسبة لحصيلة استحداث مناصب الشُّغل فهي ممثلة في شكل رقم(4-14) التالي.

شكل رقم(4-14): المناصب والمشاريع الممول من طرف الصندوق *CNAC* للفترة 2004-2014



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي لسنة 2015.

من خلال الشكل رقم(4-14) أعلاه، تم تحقيق 345 منصب شغل من تمويل 13 مشروع سنة 2004، لتتطوّر إلى 50000 منصب شغل في سنة 2014 من خلال تمويل 25000 مشروع، مع تسجل سنة 2012 أعلى عدد مناصب شغل بـ 59125 منصب من خلال تمويل 34801 مشروع.

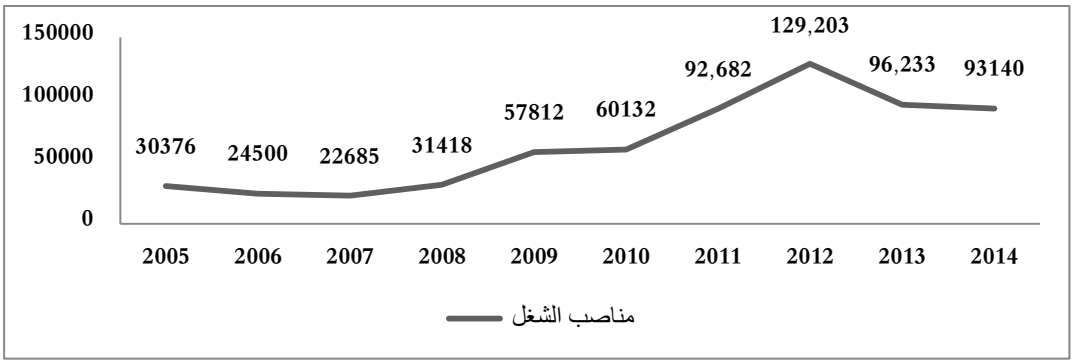
2- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب *ANSEJ*

هي هيئة أخذّت من الهدف الذي تسعى إلى تحقيقه كتسمية لها، تمَّ إنشاؤها بموجب الأمر 96-14 المؤرّخ في 24 جويلية 1996، وتشرف على البرنامج الموجه للشّباب من أصحاب المبادرات للاستثمار في المؤسّسة المصغّرة، والذين يظهرون استعدادا وميولاً لذلك، وتتراوح أعمارهم ما بين 19 و35 سنة، ويمتلكون مؤهلّات مهنيّة أو مهارات فنيَّة في النّشاط الذي يقترحونه. أمَّا صيغة التَّمويل فإنَّها موزّعة على قرض بدون فوائد من الوكالة، وقرض بفوائد منخفضةٍ من البنك، ومساهمة شخصيّة من صاحب المبادرة، تحدّد وفقاً للمبلغ الإجماليّ للمشروع[2]. أمَّا فيما يخص الحصيلة الإجمالية للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشّباب فهي ملخصة في شكل رقم(4-15) الموالي.

[1] المرسوم التنفيذي رقم 04-02 المؤرخ في10 ذي القعدة 1424، الموافق لـ 03 جانفي2004، المعدل والمتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10- 158 المؤرخ في 20 جوان 2010، المحدد لمستويات وشروط منح المساعدات للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين30و50سنة.

[2] محمد قرقب، "تجربة الجزائر"، الندوة الإقليمية حول دور التوجيه والإرشاد المهني في تشغيل الشباب، منظمة العمل العربية، والمركز العربي لتنمية الموارد البشرية، طرابلس 11- 13 جويلية 2005، ص 15.

شكل رقم(4-15): مناصب الشغل المستحدثة من طرف ANSEJ للفترة 2005-2014



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي لسنة 2015.

يبين شكل رقم(4-15) أعلاه، النُّمو المتزايد لعدد مناصب الشُّغل المستحدثة من طرف الوكالة الوطنيّة لدعم تشغيل الشّباب، نتيجة الزيادة في دعم الأنشطة التي تتوافق واحتياجات ومتطلبات السوق، فبالنسبة لحصيلة عدد المناصب المحقّقة لسنة 2014 فقد بلغت 93140 منصب عمل وذلك كان نتيجة دعم 26777 مشروعاً، إذ أنَّ أغلب هذه المشاريع كانت ذات طابع خدمي وذلك بنسبة مئويّة بلغت 51.7%، بينما النّسبة الباقية فتوزّعت على الفلاحة والصيد البحري بـ19.11%، الصّناعة التّقليديَّة بـ11.39% والأشغال العموميَّة والبناء بـ10.1%، والصّناعة والصيانة بـ7.74%، كما تُشير البيانات أنَّ سنة 2012 عرفت أعلى نسبة للمناصب المستحدثة، وذلك بخلق 129203 منصب شغل، من خلال إنشاء 65812 مشروعاً.

3- برنامج الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر *ANGEM*

أنشئت الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، بموجب المرسوم التّنفيذيّ رقم 04-14 المؤرّخ في 22 جانفي2004 كهيأة ذات طابع خاصّ، مهمّتها تطبيق سياسة الدّولة في مجال محاربة البطالة والفقر، عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفرديّة من أجل مساعدتهم على خلق نشاطاتٍ لحسابهم الخاصّ، ويتمثّل دور الوكالة في تقديم الدّعم والاستشارة والمرافقة للمبادرين، وضمّان المتابعة لإنجاح المشاريع المجسّدة، والقرض المصغّر عبارةٌ عن قروضٍ صغيرةٍ قد تصلُ 500000 دج، موجه لفئة البطّالين والمحتاجين الذين بلغواْ سن 18سنة فما فوق، ويمتلكون تأهيلا أو معارف في نشاط معين. وبذلك فإنَّ القرض المصغّر موجّه إلى فئاتٍ اجتماعية واسعةٍ، خصوصاً أصحاب الدّخل المحدود، ليمكنَّهُمْ منْ الاستفادة من تمويل لمبادراتهم. أمَّا رصيد الوظائف المستحدثة في إطار الوكالة الوطنيّة لتسيير القرض المصغّر *ANGEM*، يمكن تلخيصها في الجدول رقم (4-12) التّالي.

جدول رقم(4–12): حصيلة المناصب للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر *ANGEM* للفترة 2005–2014

السنة	قطاع النشاط							المجموع
	الزراعة	الصناعة الصغيرة	البناء والأشغال	الخدمات	الصناعة التقليدية	تجارة	الصيد البحري	
2005	1473	1898	125	300	1198	–	–	4 994
2006	9 603	16 390	1 020	2 328	3 990	–	–	33 331
2007	4 025	9 734	1 112	4 810	6 165	–	–	25 846
2008	10 780	13 785	4 158	15 932	18 494	–	–	63 149
2009	18 232	13 705	6 282	21 170	31 712	–	–	91 101
2010	12 820	18 350	5 735	18 764	22 265	–	–	77 934
2011	24 338	73 021	12 538	35 657	15 863	–	–	161 417
2012	33 164	88 902	24 021	43 915	29 547	92	–	219 641
2013	19 410	78 864	16 861	32 724	17 663	357	174	166 053
2014	18 804	72 608	14 049	37 416	31 083	1 664	691	176 315
المجموع	155 237	*395894*	87 821	218 196	182 865	2 383	886	1089539

Source : *Agence Nationale de Gestion du Micro Crédit (A.N.GE.M.). www.angem.dz.*

بلغت حصيلة الوظائف المستحدثة من طرف الوكالة الوطنيّة لتسيير القرض المصغّر 1089539 وظيفة، منذُ انطلاق نشاطها سنة 2005 إلى غاية نهاية سنة 2014، وبالنّظر لرصيد الوظائف الّتي أنشأت في إطار هذه الوكالة نجد أنَّها في تزايد مستمرّ، فقد انتقلت من 4994 وظيفة سنة 2005 إلى 176315 وظيفة سنة 2014، وهي كمية مهمّة، ممَّا يؤكّد نجاح هذا البرنامج، لكنّها ذات تأثير محدود، فنسبة مساهمته في التَّشغيل الكلي تبقى ضعيفة، وهذا يؤكّد ضعف مساهمة القطاع الخاص في سوق العمل الجزائري.

4– الوكالة الوطنيّة لتطوير الاستثمار *ANDI*

تم استحداث هذه الوكالة كبديل لوكالة دعم وترقية ومتابعة الاستثمار *APSI*، كونها لم تصبُّوا إلى الأهداف التي أنشئت لأجلها، وتعد الوكالة الوطنيّة لتطوير الاستثمار *ANDI*، مؤسّسة عموميّة ذات طابع إداريٍّ تتمتّع بالشّخصيَّة المعنويَّة والاستقلال الماليِّ، ولقد حدّد الإطار العام والأسس المنظّمة للوكالة الوطنيّة لتطوير الاستثمار في عدّة نقاط أهمّها[1]:

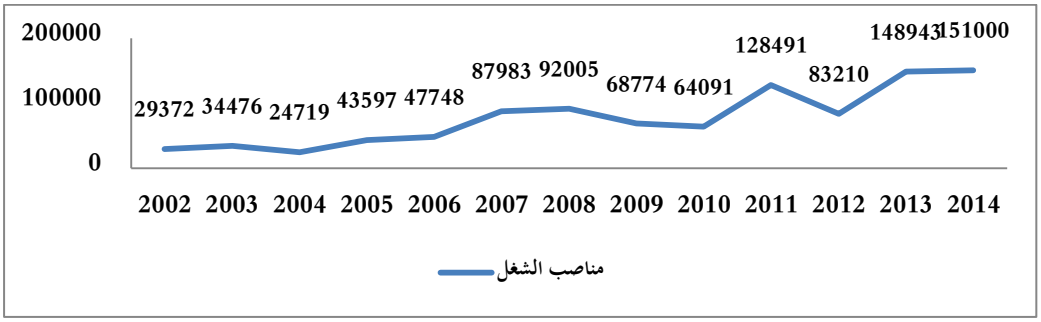
- ضمّان ترقية الاستثمارات ومتابعتها، وتزويد المستثمر بكلّ الوثائق الضّرورية لإنجاز الاستثمار؛

[1] بمقتضى المادة 21 من الأمر الرئاسي رقم 01–03، الموافق لـ 20 أوت 2001، والمتعلق بتطوير الاستثمار، والمعدل والمتمم بالأمر رقم 06–08 المؤرخ في 15 جويلية 2006.

- تسهيل إنشاء المؤسّسات وتحقيـق المشاريع منْ خلال الشّباك الوحيد اللامركزي (*GUI*)؛
- إيصال المعلومة للمستثمر والتأكُّد من احترامه للالتزامات التي تعهد بها خلال مدّة الإعفاء؛
- التّواصل مع وزارة المؤسّسات الصّغيرة والمتوسّطة لإعداد الإستراتيجيّة على المدى المتوسّط والطّويل.

أمَّا بخصوص الإحصائيات المعلن عنها من طرف الوكالة الوطنيّة لترقية الاستثمار، حول عدد المناصب الّتي تمَّ خلقها خلال الفترة (2002–2014)، فهي موضحة في شكل رقم(4–16) التالي.

شكل رقم(4–16): الوظائف المتوفرة في إطار الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار للفترة 2002 –2014



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار *www.andi.dz*، بتاريخ 04 سبتمبر 2015.

نلاحظ من خلال الشكل رقم(4–16) أعلاه، وجود زيادة معتبرة في عدد الوظائف المستحدثة في إطار الوكالة الوطنيَّة لتطوير الاستثمار، انطلاقاً من سنة 2002، حيث انتقل عدد المناصب المستحدثة من 29372 منصب سنة 2002 إلى 151000 منصباً سنة 2014، ممَّا يبيّن نيّة الحكومة في زيادة الإنفاق وتوسيع مجال الاستثمار لإنعاش الاقتصاد، حيث سمحت الوكالةُ الوطنيَّةُ لتدعيم الاستثمار بتوسيع مجال خلق النّشاطات، وذلك بتمويل مشاريع عن طريق الشّراكة، أو في إطار الاستثمارات الأجنبية المباشرة.

وكتقييم شامل لبرامج وأجهزة التّشغيل في الجزائر، يمكنّ أنْ نستنتجَ منْ خلال المسوح الإحصائية والدّراسات التقييمية، أنّه بالرّغم من مساهمة هذه البرامج في تخفيض معدّل البطالة في السّنوات الأخيرة، إلا أنَّ سوق العمل الجزائريّ لا يزال يعرف حالة من عدم التّوازن بسبب النّقائص الّتي تعرفهَا هذه البرامج بالرّغم من تكلفتهَا العاليةِ. فهي تقدّم معلومات عن النّتائج المحقّقة على المدى القصير مثل عدد المستفيدين، لكنها لا تتضمّن تقييماً لأثرها على التّشغيل على المدى الطّويل، أو على الدّخل ومعيشة المواطن، وكذا أثارها على الوضع الاقتصادي ومساهمتها في التّنميَّة، كما إن منصب الشُّغل المستحدثة من خلال هذه الأجهزة والبرامج تتّسم بالصّفة المؤقتة لا الدّائمة، ممَّا قد يعيّدُ المنخرط في هذه الأجهزة إلى البطالة وذلك بعد انتهاء مدّة البرنامج مباشرة. وبالتّالي فهي لا تحقّق لطالب العمل الهدف المنشود، المتمثّل في مبدأ العمل اللّائق والأجر العادل، والقدرة على الولوج لسوق العمل.

المبحث الثالث

أثر البرامج التنموية بالجزائر على التشغيل خلال الفترة 2000-2014

بحلول سنة 2000، عملت الجزائر على وضع برامج تنموية تتلاءم مع الأوضاع الاجتماعية عامة وسوق العمل خاصة، بغيَّة تحقيق التَّنمية، لكن كانت في كل مرَّة تجدُّ نفسها أمام تحدِّيا كبيراً، كنقص التَّشغيل وتنامي ظاهرة البطالة والفقر. وهو ما سنتطرق إليه من خلال هذا المبحث، بتقديم لمحة موجزة عن برامج التنمية والإنعاش الاقتصادي بالجزائر خلال الفترة 2000-2014، مع تبين انعكاساتها على التشغيل والبطالة بالجزائر، ومعالجة تحديات ومعوقات نجاح سياسات التشغيل، وتفعيل قطاع التشغيل بالجزائر.

المطلب الأول: برامج التنمية والإنعاش الاقتصادي بالجزائر خلال الفترة 2000–2014

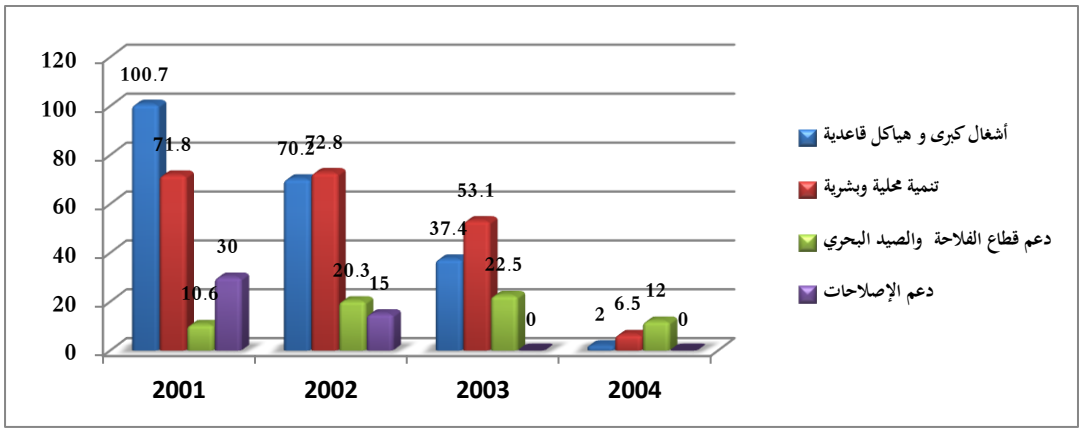
اتبعت الجزائر منذ سنة 2000 سياسةً ماليّة توسّعية ترتكز على زيادة الإنفاق الحكومي (الاستهلاكي الاستثماري)، وذلك بهدف إنعاش الاقتصاد الوطني ودعم الحركة التّنمويَّة، ومن تمَّ تحقيق مناصب شغل والتّخفيف من حدّة البطالة، وترجمت هذه السّياسة في برنامج دعم الإنعاشِ الاقتصادي خلال الفترة (2001-2004)، والبرنامج التّكميليّ لدعم النّمو خلال الفترة (2005- 2009)، وبرنامج توطيد النُّمو الاقتصادي خلال الفترة (2010- 2014).

1- برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي (2001–2004)

يعتبرُ هذا البرنامج من منظور متخذي القرار في الجزائر، أداة من أدوات السّياسات الاقتصادية والمتمثّلة في سياسة الإنفاق العام، وهو متمثّل أساساً في دفع عجلة النُّمو الاقتصادي بالجزائر، مركّزاً على المشاريع الاقتصادية والدّاعمة للعمليّات الإنتاجيّة والخدماتيّة. أُقرّ هذا البرنامج في أبريل 2001، وهو عبارةٌ عنْ مخصّصاتٍ ماليّةٍ موزّعة على طول الفترة(2001- 2004) بنسبٍ متفاوتةٍ، وتبلغ قيمتهُ الإجماليّة حوالي 212 مليار دج، أيّ ما يقارب 7مليار دولار، وهو يعتبر برنامجاً ضخماً قياساً باحتياطي الصرف الذي سجل قبل إقراره سنة 2000، والمقدّر بـ 22.9 مليار دولار[1]. وشكل رقم(4-17) الموالي يبين توزيع المخصصات المالية لهذا البرنامج على القطاعات الاقتصادية.

[1] *Services du chef du gouvernement, Le plan de la relance économique 2001 - 2004, les composantes du programme,P4*

شكل رقم (4–17): محتوى برنامج الإنعاش الاقتصادي للفترة 2001–2004 الوحدة : مليار دينار جزائري



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد غلى معطيات المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، الجزائر،2001.

يلاحظ من خلال شكل رقم(4–17) أعلاه، أنَّ المخصّصات الموزّعة تركّزت في السّنتين الأوليّتين من فترة تنفيذ البرنامج، وهذا يعكس رغبة الدّولة في تسريع وتسيير الإنفاق، خلال أقصر مدّة ممكنة، ومن تم استغلال الانفراج المالي الذي عرفته الجزائر، لتحقيقِ أكبر منفعة للاقتصاد المحلّي، سواء من ناحية معدّلات النُّموِّ الاقتصادي، أو إنشاء أكبر قدر ممكن من مناصب الشغل، حيث ركزت في البداية على قطاع الأشغال الكبرى والهياكل القاعدية لأنه المرشح لتوفير 148800 منصب شغل منها 102800 دائم، يليه قطاع التنمية المحلية والبشرية الذي تطمح من خلاله إلى خلق 50750 منصب شغل منها 9900 دائماً[1].

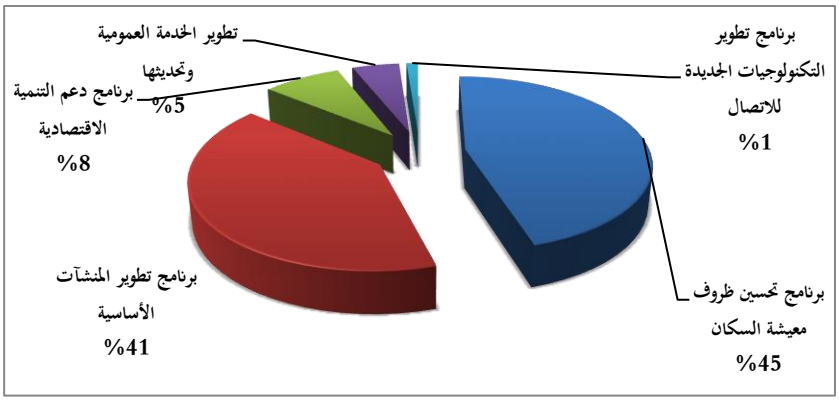
2– البرنامج التّكميلي لدعم النُّمو(2005– 2009)

جاء هذا البرنامج في إطارِ مواصلة وتيرة البرامج والمشاريع التي سبقَ إقرارها وتنفيذهَا في إطار مخطّط دعم الإنعاشِ الاقتصادي، حيث بلغت قيمته 4203 مليار دج أيّ ما يقارب 22 مليار دولار، حيث أضيف له بعد إقراره برنامجين خاصّين، أحدهمَا لمناطقِ الجنوبِ بقيّمةِ 432 مليار دج وآخر لمناطق الهضاب العليا بقيّمة 668 مليار دج، زيادة على الموارد المتبقّية منْ مخطّط دعم الإنعاشِ الاقتصادي والمقدرة بـ 1071 مليار دج، والصّناديق الإضافية المقدّرة بـ1191 مليار دج، والتّحويلات الخاصَّة بحساباتِ الخزينةِ بقيّمة 140 مليار دج[2]. وتمَّ توزيع مخصّصات هذا البرنامج كما في شكل رقم (4–18) الموالي.

[1] المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي،"تقرير الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الثاني من سنة2001"، الدورة العامة20، ص139.

[2] البرنامج التكميلي لدعم النمو ، بوابة الوزير الأول:
http//www.premirministre.gov.dz/arab/media/PDF/TexteRefèrence/TexteEssentiels/progcrsance/PDF.(26/11/2010)

شكل رقم (4–18): المخصصات المالية للبرنامج التكميلي لدعم النمو للفترة 2005– 2009.



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات بوابة الوزير الأول، الجزائر، 2010.

نلاحظ من خلال شكل رقم(4–18) بأن هذا البرنامج ركز على مجالين أساسيين، وهما تحسين الظروف المعيشية للسكان وبالتالي الاهتمام برأس المال البشري، وكذا مجال تطوير المنشآت الأساسية باعتباره الركيزة الرئيسية لأي نشاط اقتصادي. ونلاحظ كذلك بأن البرنامج التكميلي لدعم النمو 2005–2009 في محتواه لا يختلف عن برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي 2001–2004، حيث كلا البرنامجين أعطيا الأولوية إلى قطاع المنشآت الأساسية وكذا الاهتمام برأس المال البشري.

3– برنامج توطيد النمو الاقتصادي (2010– 2014)

إنَّ برنامج الاستثمارات العموميَّة (2010–2014)، يمثل تصوراً لنفقات بمبلغ 21214 مليار دج، أي ما يعادل (286 مليار دولار أمريكي)، ويشمل برنامجاً لاستكمال المشاريع الجاريَّة بمبلغ 9700 مليار دج، أيّ ما يعادل 130 مليار دولار، ومشاريع جديدة بمبلغ 11534مليار دج، أيّ ما يعادل حواليّ 156 مليار دولار. ولأُظهر محتوى البرنامج الخماسي والمبالغ المخصّصة لكل قطاع والهدف منها. نستعين بالجدول رقم(4–13) التالي:

الجدول رقم(4–13): محتوى البرنامج الخماسي للفترة 2010– 2014

القطاع	المبلغ	عدد المشاريع	الهدف
التربية الوطنية	**852 مليار دج**	3000 مدرسة ابتدائية، و 1000 متوسطة، و 850 ثانوية، إقامة 2000 مرفق ما بين الإقامات الداخلية و نصف الداخليات و المطاعم، و تكوين 136 ألف معلم عن بعد و 78 ألف معلم في الطور الإكمالي	تقليص نسبة شغل الأقسام، و تقريب المدارس أكثر فأكثر من تلاميذ الوسط الريفي.

التعليم العالي	**868 مليار دج**	انجاز و تجهيز 322000 مقعداً بيداغوجياً. و161500 سريراً و 22 مطعما مركزيا. ومشاريع طور الانجاز أي بمجموع طاقة استقبال تقدر ب 600000 مقعداً بيداغوجياً و 360000 سريراً و 44 مطعما مركزيا. ورفع تعداد الأساتذة الجامعيين إلى 50%.	*تمكين الجامعة من استقبال مليوني طالب، وتحسين الظروف الاجتماعية للأساتذة
البحث العلمي	**100 مليار دج**	*34 برنامجا وطنيا للبحث و وضع نظام لتقييم مشاريع البحث عبر شبكة الإنترنت، وإنشاء 200 مخبر بحث. *إنشاء مركز وطني للبحث في البيوتكنولوجيا.	ترقية و برمجة و تقييم البحث العلمي والتقني. وتحسين الفضاء الذي ينشط فيه الأستاذ
الصحة	**619 مليار دج**	انجاز 172 مستشفى، 45 مركب متخصص في الصحة، 377 عيادة متعددة الاختصاصات، 1000 قاعة علاج، 17 مدرسة للتكوين الشبه طبي، و أكثر من 70 مؤسسة متخصصة لفائدة المعاقين. * تعزيز الأطباء مع تكوين مبرمج في الخمس سنوات لفائدة حوالي 16000 طبيباً عاماً وأزيد من 7000 طبيباً مختصاً.	تقليص الفوارق الصحية بين الولايات من خلال ضمان العلاج المتخصص عن طريق إنجاز مستشفيات متخصصة و هياكل جوارية متخصصة.
الشباب والرياضة	**1130 مليار دج**	إنجاز 20 ملعبا لكرة القدم، 750 مركباً للرياضة الجوارية، وانجاز فضاءات رياضية أخري.	خلق مناصب شغل في مختلف الولايات.
السكن	**3700 مليار دج**	انجاز 2مليون وحدة سكنية منها 1.2 مليون سيتم تسليمها خلال الفترة الخماسية على أن يتم الشروع في الجزء المتبقي.	تحسين ظروف السكن للسكان
قطاع الفلاحة	**2000 مليار دج**	*انجاز 35 سدا، 25 نظام خاص بتحويل المياه إضافة إلى استكمال كل محطات تحلية مياه البحر الجاري انجازها. والرفع من نسبة الربط بشبكات المياه الصالحة للشرب لتبلغ 98 % في آفاق سنة 2014، و زيادة حجم المياه الشروب المنتجة.	هذا الدعم المالي الهام للنشاط الفلاحي سيعمل على تحسين الأمن الغذائي
قطاع الصيد البحرى	**308.2 مليار دج**	إنجاز 6 موانئ صيد جديدة، واستحداث 4557 منصب شغل مباشر و13671منصب شغل غير مباشر.	استحداث مناصب شغل، وكذا تحقيق الأمن الغذائي.
قطاع العدالة	**379 مليار دج**	إنشاء 110 مجلس قضاء ومحاكم ومدارس تكوينية وأزيد من 120 مؤسسة عقابية إلى جانب عصرنة وسائل العمل بقطاع العدالة.	مواجهة الحجم المتزايد من الطعون المرفوعة
قطاع تهيئة الإقليم والبيئة	**500مليار دج**	إعادة رسكلة النفايات، انجاز المساحات الخضراء وحماية 1795 مساحة خضراء موازاة مع تطبيق القانون الخاص بالمساحات الخضراء وتوسيع للمساحات المحمية.	الحفاظ على التوازنات البيئية، والنجاعة الاقتصادية
قطاع العمل و الضمان الاجتماعي	**40 مليار دج**	إنجاز أكثر من 70 مؤسسة متخصصة في فائدة المعوقين *استحداث ثلاثة ملايين منصب شغل على مدى الخماسية. 400000 عملية توظيف سنوي.	حماية حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة، والتقليل من نسبة البطالة.
قطاع التجارة	**39 مليار دج**	تحديث مصالح و وسائل المراقبة وتعزيزها وإعادة تأهيل أكثر من 250 سوقا للجملة والتجزئة	

قطاع النقل	**2816 مليار دج**	إنجاز 6561 كلم من خطوط السكك الحديدية. وإنجاز خط "تي جي في" بكل من الجهتين شمال–جنوب و شرق–غرب	فك العزلة عن السكان في كل مناطق البلد.
قطاع الأشغال العمومية	**3100 مليار دج**	إتمام شبكة الطريق السيار شرق–غرب واستكمال ربطها بـ 830 كلم من الطرق وازدواجية الطرق الوطنية على طول 700 كلم.	تعزيز المنشآت الأساسية.
قطاع الطاقة والمناجم	**350 مليار دج**	توصيل مليون بيت بشبكة الغاز الطبيعي وتزويد 220000 سكن ريفي بالكهرباء. وإنشاء ثلاث محطات شمسية.	عقلنة استهلاك الطاقة
قطاع الصناعة والمؤسسات ص. م.	**150 مليار دج**	تجنيد الشركاء الأجانب الراغبين في الاستفادة من السوق المحلية. وتوسيع كذلك الهامش التفضيلي الممنوح للمؤسسات الجزائرية في العقود العمومية. وترقية 200 ألف مؤسسة مدرة لمناصب شغل	تنويع الإنتاج الصناعي، وجذب الاستثمارات الأجنبية للمساهمة في النمو الاقتصادي

المصدر: مصالح الوزير الأول، ملحق بيان السياسة العامة، الجزائر، 2012/07/01، ص 38–40.

يهدفُ هذا البرنامج على العموم إلى تحقيق ما يلي[1]: إستكمال المشاريع الكبرى الجاري انجازها على الخصوص في قطاعات السكّة الحديديّة، والطّرق والمياه، بمبلغ 9700 مليار دج، أي ما يعادل 130 مليار دولار. وإطلاق مشاريع جديدة بمبلّغ 11534 مليار دج، أيّ حوالي 156 مليار دولار. كما خصّص البرنامج أكثر من 40% من موارده لتحسين التّنمية البشريّة[2].

المطلب الثاني: انعكاسات البرامج التنموية على التشغيل للفترة 2000– 2014

تهدف برامج سياسة الإنعاش الاقتصادي إلى إعادة تمويل العجلة الاقتصادية، مما يؤدي إلى إنشاء مناصب عمل من خلال دعم القطاعات الاقتصادية المولدة للشغل، ومن خلال هذا المطلب سنتناول انعكاسات برامج سياسة الإنعاش الاقتصادي على قطاع التشغيل بالجزائر، خلال الفترة 2000– 2014.

1– انعكاسات برنامج الإنعاش الاقتصادي (2001–2004) على التشغيل

يمكّن تبيين انعكاسات برنامج الإنعاش الاقتصادي (2001–2004) على قطاع التّشغيل، من خلال جدول رقم(4–14) التّالي.

[1] مصالح الوزير الأول، ملحق بيان السياسة العامة، الجزائر، 2012، ص41.

[2] ركزا البرنامجين السابقين(2001–2004 و 2005–2009) على البنية الأساسية والمنشآت القاعدية بالدرجة الأولى، لتأتي بعدها التنمية البشرية.

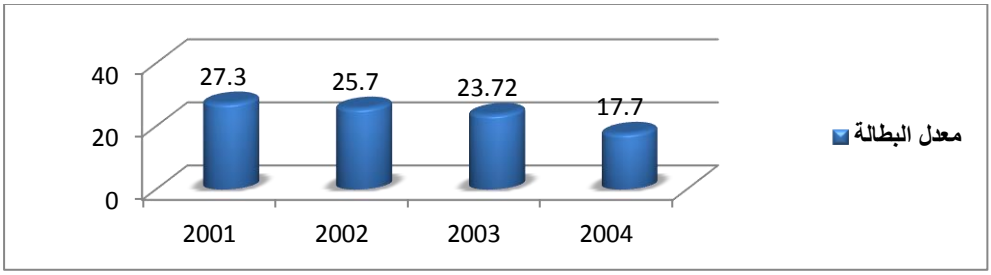
جدول رقم (4-14): مناصب الشغل المستحدثة خلال الفترة 2001-2004.

القطاعات	المناصب المستحدثة	النسبة المؤوية
الفلاحة و الصيد البحري	273976	% 37.60
السكن و العمران	83805	% 11.50
التربية ، التكوين المهني، التعليم العالي	64661	% 8.87
الري	48166	% 6.61
أشغال عمومية	36033	% 4.95
مساعدات و حماية اجتماعية	34197	% 4.69
منشآت إدارية	19381	% 2.66
منشآت شبابية و ثقافية	17331	% 2.38
طاقة	11250	% 1.54
صحة	11028	% 1.51
اتصالات	10253	% 1.41
بيئة	5182	% 0.71
صناعة	2119	% 0.29
نقل	1744	% 0.24
دراسات ميدانية	408	% 0.06
المجموع	619534	% 100

المصدر: مصالح رئاسة الحكومة، "مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي (2001-2004)"، ص8. مأخوذ من موقع الإنترنت التالي:
www.cg.gov.dz/dossier/plan-relance.htm

إن مناصب الشغل المستحدث خلال الفترة (2001- 2004)، ترجع إلى ارتفاع معدلات النمو الاقتصادي، وقد بلغ متوسط معدلات النمو الاقتصادي خلال الفترة المعنية حوالي 4.8%، وهو أعلى مما قد حقق في الفترة (1995-2000)، والذي بلغ 3.2%، وهذا راجع إلى زيادة المشاريع والاستثمارات خارج قطاع المحروقات. كما يظهر جليا أن أكثر مناصب الشغل المستحدثة كانت، في قطاع الفلاحة والصيد البحري، ثم يليه قطاع السكن والعمران. وتحقق كنتيجة لتطبيق هذا البرنامج حوالي 619534 منصب، منها 63% منصبا دائما، و37% منصباً مؤقتاً، ويمكن أن نلمس الأثر الذي أحدثه البرنامج على مستوى معدلات البطالة، من خلال شكل رقم(4-19) التالي.

شكل رقم(4-19): تطور معدل البطالة خلال الفترة 2001-2004.



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على معطيات الديون الوطني للإحصائيات *ONS*

من شكل رقم (4-19)، نلاحظ أنَّه خلال الفترة (2001–2004) سجلت معدّلات البطالة تراجعاً محسوساً، حيث سجل عدد البطّالين سنة 2001 بحوالي 2.58 مليون عاطلاً عن العمل، أما في سنة 2004 فقدر عدد البطالين بحوالي 1.672 مليون عاطلاً عن العمل، مسجلة تراجعا قدره 406736 مقارنة بسنة 2003.

2– انعكاسات البرنامج التكميلي لدعم النمو (2010–2014) على التشغيل

وضع البرنامج التّكميلي لدعم النّمو لاستكمالِ وتيرة النُّمو الاقتصادي وتقليص البطالة بإنشاء 2 مليون منصب شغل خلال الفترة(2005–2009)، وقد حقّق برنامج دعم النُّمو استحداث 5031692 منصب شغل وهي تفوق عدّد المناصب التي كان متوقع استحداثها من البرنامج، والجدول رقم(4-15) الموالي يبّين لنا عدّد المناصب المستحدثة من خلال الهياكل والقطاعات.

الجدول رقم (4–15): مناصب الشغل المستحدثة خلال الفترة 2005–2009.

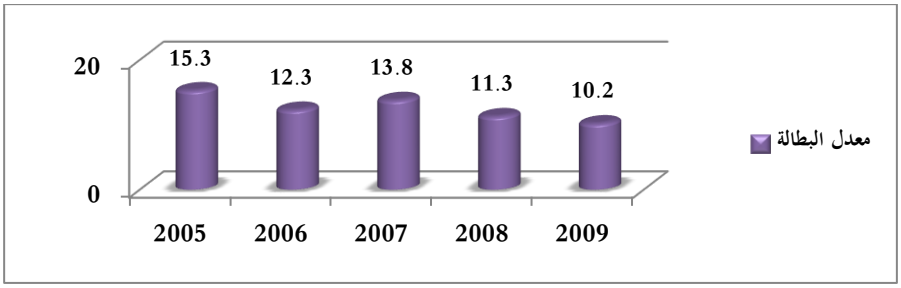
التعيين	مناصب الشغل
أ– مناصب الشغل التي استحدثتها الإدارات و المؤسسات العمومية	
1– مناصب الشغل التي استحدثتها المؤسسات العمومية (المؤسسات العمومية الاقتصادية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري و مؤسسات أخرى)	571797
2– مناصب الشغل التي استحدثت لدى الوظيف العمومي	675947
3– مناصب الشغل التي استحدثت في إطار الاستثمارات المنجزة في القطاع الفلاحي	666510
4– مناصب الشغل التي استحدثت في إطار الاستثمارات الممولة من قبل البنوك (خارج إطار الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب وخارج إطار الفلاحة)	155110
5– مناصب الشغل التي استحدثت في إطار ترتيب العقود ما قبل التشغيل	225353
6– ترتيب المساعدة على الإدماج المهني	441914
7– مناصب الشغل التي استحدثت في إطار القرض المصغر(الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة)	428613
المجموع أ	3166374
ب– مناصب الشغل الدائمة سنويا التي استحدثت في إطار الورشات التي تستعمل اليد العاملة الكثيفة	
1– مناصب الشغل التي استحدثت في إطار تراتيب (التعويضات عن النشاطات ذات المنفعة العامة الأشغال ذات المنفعة العامة ذات اليد العاملة الكثيفة مناصب الشغل المأجورة ذات المبادرة المحلية)	1865318
المجموع ب	1865318
المجموع العام	5031692

Source: *Services Du Premier ministre, Annexe A La Déclaration De Politique Générale, 16 octobre 2010, P18.*

من خلال ملاحظة البيانات الإحصائيَّة في الجدول(4-15)، فإنَّنا نستخلص أنَّ مناصب الشُّغل المستحدثة خلال الفترة(2005– 2009)، انقسمت بين مناصب شغل تمَّ توفيرها عن طريق الإدارات

العموميَّة، والمؤسَّسات التي أخذتْ النّصيب الأكبر في توفير وليس خلق مناصب شغل، حيث قدرت بـ3166374 منصب شغل بنسبة تقارب 70%. أمَّا القسم الثَّاني لمناصب الشُّغل المستحدثة من خلال هذا البرنامج، فهي مناصب استحدثت في إطار الورشات الّتي تستعمل اليد العاملة الكثيفة والّتي قدرت مناصبها بـ 1865318 منصب شغل بنسبة تقارب 30%، وهذا يعني أنَّ مجموع المناصب الّتي تمَّ استحداثها من خلال هذا البرنامج الطموح هي 5031692 منصب شغل، وهو ما ساهم في التدني التدريجي لنسب البطالة، كما هو موضح في شكل رقم (4-20) الموالي.

شكل رقم(4-20): تطور معدل البطالة خلال الفترة 2005-2009.



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على معطيات الديون الوطني للإحصائيات ONS

نلاحظ من خلال شكل رقم(4-20)، إنه في إطار برنامج دعم النمو(2005-2009) قد عرف تعداد البطالين انخفاضا على المستوى الوطني، حيث انتقل من 1.448مليون شخص في سنة 2005 إلى 1.072مليون شخص في سنة 2009.

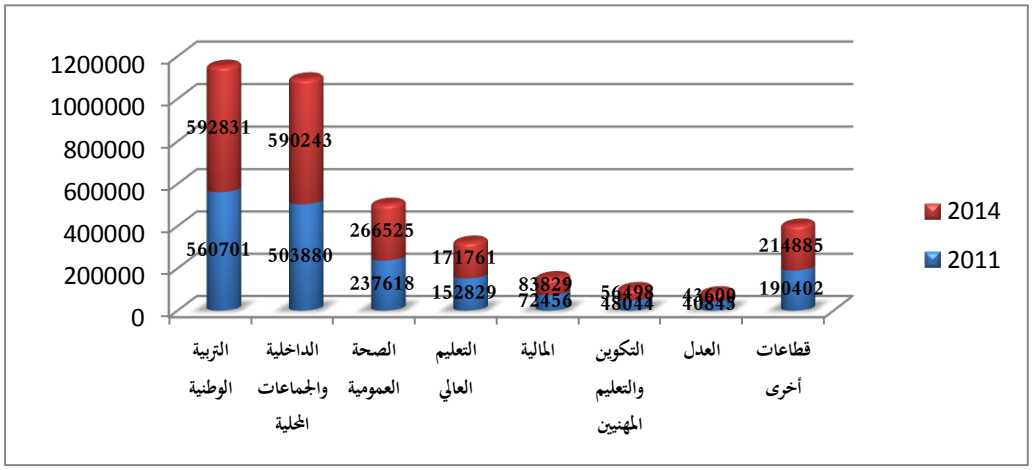
3- انعكاسات البرنامج الخماسي (2010-2014) على التشغيل

ساهم البرنامج الخماسي 2010-2014 في خلق مناصب شغل، والتي كانت مزيجا بين المناصب الدائمة والمؤقتة، وذلك بالاعتماد على المبالغ المالية المرصودة، فقد خصص من هذا البرنامج مبلغ 350 مليار دج لمكافحة البطالة، ورصد 130 مليار دج منها للتوظيف المؤقت، و80 مليار دج لدعم إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، و150 مليار دج لإدماج خريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني. والتي بدورها انعكست على مستوى التشغيل، ففي سنة2011 تم استحداث 1935031 منصب شغل، منها 1538235 منصب شغل عن طريق التوظيف في الإدارات وفي مختلف القطاعات الاقتصادية، و396796 منصب معادل لمناصب عمل دائمة في إطار أشغال المنفعة العامة وذات اليد العاملة الكثيفة[1].

[1] إحصائيات وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي المتعلقة بسنة 2011، على الموقع *www.mtes.gov.dz*، بتاريخ 22-03-2012.

أما في سنة 2012، فتم استحداث 459675 منصب عمل خارج قطاع الفلاحة، منها 489595 وظيفة خارج قطاع الوظيف العمومي، كما تم تشغيل أزيد من 260 ألف شاب في إطار الوساطة التي تنجزها الوكالة الوطنية للتشغيل[1]، وفي سنة 2013 فتم استحداث 675459 منصب عمل خارج قطاع الفلاحة، منها 595489 منصب مستحدث خارج قطاع الوظيف العمومي، موزعة على القطاعات الاقتصادية، حيث تم تحقيق حوالي 36% من التنصيبات في قطاع البناء والأشغال العمومية والري، مقابل 30% في قطاع الصناعة، و20% منها في القطاع الصناعي الخاص، كما تم إدماج 457470 طالب عمل في عالم الشغل، من بينهم 260154 طالب عمل في إطار الوساطة الكلاسيكية التي تنجزها الوكالة الوطنية للتشغيل، و138973 منصب في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني. كما تم استحداث 49076 منصب في إطار عقود العمل المدعمة، و9267 تنصيب منجز من قبل الهيئات الخاصة المعتمدة للتنصيب. وعلاوة على ذلك فان مناصب الشغل المستحدثة من قبل64451 مؤسسة مصغرة، ممولة خلال سنة 2013 من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، والصندوق الوطني للتامين على البطالة قدرت بـ 138019 منصب شغل[2]. أما تعدد الوظائف ضمن قطاع الوظيف العمومي، فبلغت 1906875موظف وعون عمومي في سنة 2011، وتنامت في سنة 2014 لتبلغ 2020172 موظفاً وعوناً عمومياً، موزعة كما في شكل رقم(4–21) الموالي.

شكل رقم(4–21): تعدد الوظائف ضمن قطاع الوظيف العمومي ما بين سنتي 2011 و 2014



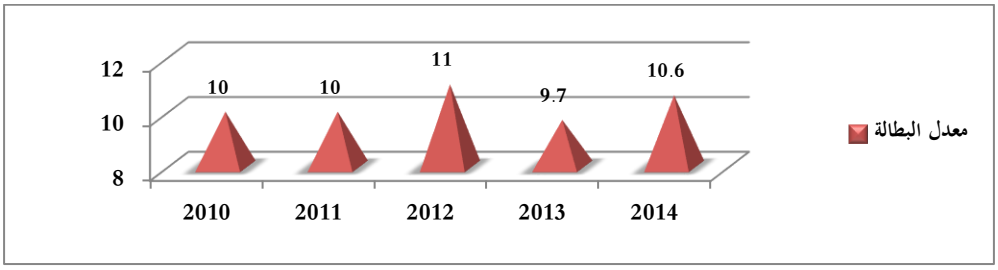
المصدر: من إعداد الطالب بناءا على معطيات المديرية العامة للوظيف العمومي، الجزائر، 23–02–2015.

[1] وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، حصيلة التشغيل لسنة 2013، على الموقع *www.mtes.gov.dz*، بتاريخ 11–02–2014.

[2] حسب الحصيلة التي أعدتها وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي لسنة 2013.

من خلال شكل رقم(4-21) نلاحظ أنّ قطاع التربية الوطنية استحوذ على اكبر حصة من الوظيف العمومي بـ592831 موظفاً، ثم تليه الداخلية والجماعات المحلية بـ590243 موظف، وتأتي في المرتبة الثالثة الصحة العمومية بـ266525 موظفاً، ثم التعليم العالي بـ171761 موظفاً، والمالية بـ83829 موظفاً، والتكوين والتعليم المهنيين بـ56498 موظفاً، والعدل بـ43600 موظفاً، وباقي القطاعات الأخرى عملت على تشغيل 214885 موظفاً. وهو ما انعكس بدوره على معدلات البطالة، كما هو موضح في شكل رقم(4-22) الموالي.

شكل رقم(4-22): تطور معدل البطالة خلال الفترة 2010-2014.



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على معطيات الديون الوطني للإحصائيات *ONS*.

من شكل رقم(4-22) نلاحظ إن معدل البطالة خلال الفترة(2010-2014) عرف استقرارا بين 10% و11%، وذالك بفضل المجهودات المبذولة من طرف الوزارة المعنية وأجهزة وبرامج التشغيل، رغم تراجع أسعار النفط في سنة 2014، حيث بلغت نسبة البطالة 10.6% على المستوى الوطني[1].

المطلب الثالث: تحديات سياسات التشغيل بالجزائر خلال الفترة 2000-2014

حققت سياسات التشغيل في الجزائر بعض النتائج الايجابية بفضل العديد من العوامل التي ساعدت على تقليص نسبة البطالة والتي يتمثل أبرزها في تنفيذ برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي خلال الفترة 2001-2004، الذي سمح باستكمال العديد من المشاريع العالقة، وانطلاق عدة ورشات، والتي تُرجمت بخلق عدد هام من مناصب الشغل، وتطبيق البرنامج التكميلي لدعم النمو خلال الفترة 2005-2009، إضافة إلى البرامج الخاصة التي مست الهضاب العليا والجنوب، وعرفت استحداث عدد كبير من مناصب الشغل، وتحسين مستوى الاستثمار الوطني وكذلك الأجنبي، وتحقيق نمو اقتصادي خارج قطاع المحروقات، والمستخلص من القطاعات المولدة للشغل، لاسيما قطاعَ البناء والأشغال العمومية والخدمات والفلاحة. وبرنامج توطيد النمو الاقتصادي خلال الفترة 2010-2014، والذي خصص 40% من موارده لتحسين

[1] *ONS, "Activeté, Emploi et Chomage En Septembre 2015", Données Statistiques N°726, Algerie, Décembre 2015,P1.*

التنمية البشرية في مجال التشغيل، كما إنّ برامج دعم استحداث مناصب الشغل استفادت من غلاف مالي قدره 350مليار دينار جزائري، لمرافقة الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي والتكوين المهني، ودعم استحداث المنشآت المصغرة.لكن تبقى سياسات التشغيل بالجزائر تواجه عدة تحديات تعيق من نجاحها وتحقيق أهدافها وهو ما سنشير إليه في هذا المطلب.

1– معوقات نجاح سياسات التشغيل

إن حجم التحديات التي تواجهها سياسات التشغيل في الجزائر، كبيرة ومعقدة، لاسيما أمام تراجع القطاع العمومي عن تمويل الاستثمارات، وإنجاز المشاريع المنشأة لمناصب العمل المستقرة والدائمة، واستمرار التوجه نحو المزيد من تحويل المؤسسات العمومية إلى القطاع الخاص، ومن بين هذه المعوقات ما يلي:

أ– النمو السكاني: انتقل عدد السُّكَّان المقيمين في الجزائر من 30.879 مليون نسمة في سنة 2001 إلى 36.717 مليون نسمة في سنة 2011، ليصل إلى 39.114 مليون نسمة في سنة 2014، وهو ما يسجل ارتفاعاً سنوياً يقدر بأكثر من 1.53% كل سنة تقريباً[1].

ب– بطالة المتعلمين: أصبح المستوى التعليمي والشهادة العلمية عائقا في إيجاد منصب عمل، فحسب الإحصائيات السابقة فإن معدل البطالة يتزايد مع المستوى التعليمي، وهذا مخالف لكل النتائج المتوصل إليها في الاقتصاديات الأخرى، وعليه فمن الواجب دراسة هذا التناقض، من خلال مراجعة المنظومة التربوية والتعليمية وتحليل أداء الاقتصاد الوطني[2].

ج– العمل غير الرسمي: أمام ندرة فرص العمل في القطاع المنظم، يعتبر هذا النوع من العمل البديل الحتمي للعديد من الشباب القادم إلى سوق العمل، والذي عادة ما يكون عرضة للاستغلال، سواء في مجال ظروف العمل، أو مختلف الحقوق الفردية والجماعية، في ظل غياب أو ضعف الهيئات الرقابية، من جهة. وفي ظل التوسع في تطبيق فكرة مرونة العمل، والعمل المؤقت، من جهة أخرى[3].

---

[1] *ONS, "Activeté, Emploi et Chomage En Septembre 2015", Données Statistiques N°726, Algerie, Décembre 2015,P1.*

[2] فاطمة الزهراء نسيسة، "البطالة لحاملي الشهادات العليا في الجزائر وتأثيرها على المجتمع"، مداخلة الملتقى الوطني الثالث حول سياسات التشغيل في إطار برامج التنمية والإنعاش الاقتصادي في الجزائر 2001– 2014، جامعة البويرة، الجزائر، 11– 12 نوفمبر 2014، ص7.

[3] مولاي لخضر عبد الرزاق، "تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000–2011"، مجلة الباحث، العدد10، جامعة ورقلة، الجزائر، 2012، ص197.

د– التنسيق بين التعليم والتكوين وسوق العمل: أن عدم التناسق بين التعليم والتوظيف، قد أدى إلى تراجع عائد التعليم، وهذا نتيجة الحصول على مناصب عمل دون مراعاة التخصصات التعليمية، حيث أن هذه الأخيرة نمطية وغير متطورة، مما أدى إلى زيادة المعروض من الخريجين عن حاجة سوق العمل، وعدم تجانس في هيكله، بحيث كان هناك عجز في بعض التخصصات مقابل فائض في تخصصات أخرى مع عدم وجود طلب مماثل لها. ويرجع ذلك إلى[1]:

- ❖ افتقار عناصر التكامل والترابط في سياسة التعليم؛
- ❖ عدم الربط بين التعليم ومعدلات النمو السكاني؛
- ❖ غياب المهارات للمكونين بحكم ضعف المنظومة التربوية؛
- ❖ تطبيق أنماط تعليم مختلفة (عام، مهني، حرفي) دون دراسة سوق العمل.

هـ– تخطيط القوى العاملة: إنّ سوء تخطيط القوى العاملة سبب جوهري في زيادة حدة البطالة، حيث أن هدف تخطيط القوى العاملة هو خلق الوظائف والأعمال التي تحقق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية، وربما تحقيق فائض وتراكما رأسماليا يعاد استثماره، ومن ثم يؤدي إلى خلق فرص عمل جديدة، وإن أهمية تخطيط القوى العاملة تكمن في تقدير الأعداد المطلوبة من العمالة في مختلف المجالات، والقدر المتوفر منها في المجتمع، والتعرف على الفجوة بين المطلوب والمتوفر، وبالتالي تحديد اللازم من العمالة كماً ونوعاً[2].

و– التحكم في الآليات القانونية والاجتماعية: إنّ عدم التحكم في الآليات القانونية والاجتماعية، والافتقار لوسائل التقويم والقياس الإحصائي الكافية حول حقيقة البطالة والتشغيل، إلى جانب عدم الانسجام والتناسق بين الأجهزة القائمة على مكافحة البطالة، يعرقل نجاح التجارب العديدة والجهود المعتبرة التي تم القيام بها للحد من تزايد حدة ظاهرة البطالة وتحقيق التشغيل[3].

---

[1] بوزار صفية، فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة 1990–2014، الملتقى الدولي حول سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة، مخبر العولمة والسياسات الاقتصادية، جامعة الجزائر3، 8-9 ديسمبر 2014، ص11، بتصرف.

[2] أحمد قايد نور الدين، " تجربة الجزائر في قطاع تشغيل مخرجات الجامعة والحد من البطالة"، مداخلة ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر،15-16 نوفمبر 2011، ص11، بتصرف.

[3] سرير عبد الله رابح، "سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة"، مداخلة ملتقى حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة، الجزائر، 13-14 ابريل 2011، ص13، بتصرف.

وبهدف مجابهة هذه التحديات ومعالجة اختلال سوق العمل بالجزائر، وبالتالي رفع مستوى عروض العمل، وفي نفس الوقت تحسين المؤهلات المهنية، عملت الحكومة الجزائرية على[1]:

- دعم وتحفيز الاستثمار في القطاع الاقتصادي لخلق مناصب شغل دائمة؛
- تكييف الطلب على التشغيل والمؤهلات مع حاجيات سوق العمل، بهدف الوصول تدريجيا إلى توافق بين مخرجات التكوين وسوق الشغل؛
- تحسين وعصرنة تسيير سوق العمل وإنشاء وتنصيب هياكل للتنسيق ما بين القطاعات؛
- متابعة آليات تسيير سوق العمل ومراقبتها وتقييمها.

2– عوامل تفعيل ونجاح سياسات التشغيل

من بين العوامل التي تساعد على نجاح ورفع فاعلية السياسية العامة في مجال التشغيل ما يلي:

أ– بالنسبة للسياسات العامة للتشغيل: يتحكم في نجاح هذه السياسات عدة اعتبارات وعوامل، منها[2]:

- ✓ ضرورة بناء هذه السياسة على دراسات ومعطيات حقيقية بمشاركة الهيئات والمؤسسات المعنية بعالم الشغل، مع ضرورة الأخذ بعين الاعتبار أراء واقتراحات هذه الهيئات والمؤسسات؛
- ✓ الاستمرارية في تطبيق السياسات المرسومة، وعدم تغييرها من أجل التغيير، قبل تقييم نجاعتها؛
- ✓ العمل على تكييف وتعديل محاور وعناصر هذه السياسة بما يتلاءم والمستجدات التي تفرضها المتغيرات الداخلية والخارجية، والعراقيل الميدانية، وذلك بجعلها أكثر مرونة وقابلية للتكيف.

ب– بالنسبة لأنماط التشغيل: يجب أن تتميز هذه الأنماط بطابع الديمومة والاستمرارية، والابتعاد عن أنماط التشغيل الهشة التي لا تعالج مشكل البطالة بصفة نهائية. كما يجب السهر على تطبيق التدابير القانونية والتنظيمية المتعلقة بتنفيذ سياسات التشغيل، من خلال هذه الأنماط بالشكل الذي يجعلها قادرة على تحقيق الأهداف المرسومة لها، ووضع الآليات العملية لتقييم مدى تقدم تطبيق هذه التدابير، وتقييم المعوقات والإشكالات التي واجهت تطبيقها، بهدف تصحيح مسارها وكيفياتها بشكل مستمر[3].

---

[1] وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، مشروع دعم قطاع التشغيل بالجزائر، انظر الموقع *http://www.mtess.gov.dz* ، بتاريخ 13ماي 2014.

[2] أحمد قايد نور الدين، مرجع سابق، ص11.

[3] وحيدة شرياف، "برامج التنمية والإنعاش الاقتصادي وانعكاسها على مستوى التشغيل في الجزائر في الفترة (2001-2014)"، مداخلة الملتقى الوطني الثالث حول سياسات التشغيل في إطار برامج التنمية والإنعاش الاقتصادي في الجزائر 2001– 2014، جامعة البويرة، الجزائر، 11– 12 نوفمبر 2014، ص 12، بتصرف.

ج– بالنسبة للمشاريع والبرامج الهادفة لخلق مناصب العمل: إن دور هذه المشاريع في خلق فرص العمل للفئات الباحثة عنه يتوقف بالدرجة الأولى على[1]:

- ✓ تشجيع الدولة على إنشاء المشاريع، وذلك بوضع قوانين تضمن تسهيل الإجراءات، وإزالة العقبات الإدارية، ومدها بالإرشاد والاستشارة التكنولوجية، وفتح الأسواق الوطنية أمام منتجاتها، ومساعدتها على دخول الأسواق الدولية؛
- ✓ تشجيع البنوك على التعامل بجدية ومسؤولية في مجال القروض والمساعدات، والتسهيلات المالية في المراحل الأولى للإنشاء، لتمكين المستثمرين من تجاوز الصعوبات التي عادة تطرح في بداية الطريق؛
- ✓ تمكينها من الحصول على اليد العاملة ذات التكوين المناسب، وذلك بربطها بشبكة التكوين المهني، والجامعي، وخلق حوافز تمكنها من استيعاب الفئات المتخرجة، مثل تخفيض الضرائب عليها مقابل توظيفها لهذه الفئات، أو إعفائها منها، أو من أعباء الضمان الاجتماعي؛
- ✓ توفير التكفل بدراسات تقييم الجدوى الاقتصادية عند تقديم المشاريع الجديدة، أو توسيع أو تطوير المشروعات القائمة، عن طريق تسهيل الخدمات الاستشارية وخدمات الخبراء؛
- ✓ تمكينها من الحصول على المعلومات والبيانات والإحصائيات المتعلقة بالعرض والطلب، والمعطيات الخاصة بتطور ونمو، أو تراجع السوق المحلي والدولي، وتلك المتعلقة بالتصدير والاستيراد؛
- ✓ تمكينها من الحصول على الخبرة الاستشارية في مجال التغلب على مشاكل الإنتاج والتوزيع، وتقنيات تسيير الموارد الاقتصادية، والبشرية، وغير ذلك من خبرات الدعم التكنولوجي والإداري والتنظيمي الضروري لكل فرع من فروع النشاط المختلفة؛
- ✓ توفير الخدمات الموجهة لبعض الفئات المهنية أو الاجتماعية، كالشباب، أو النساء، أو ذوي الاحتياجات الخاصة، بهدف مساعدتها على إنشاء مؤسسات صغيرة أو متوسطة متكيفة مع خصوصياتها، ومساعدتها على الاندماج في المنظومة المؤسساتية الوطنية.

[1] أحمية سليمان، "السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر"، مداخلة الملتقى العلمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، الجزائر، 26-27 أفريل 2009، ص14،بتصرف.

خلاصة

نخلص من تطرقنا لوضعية قطاع التشغيل بالجزائر خلال الفترة 2000-2014، وتحليلنا لسوق العمل ودراستنا لفعالية سياسات التَّشغيل بالجزائر إلى عدة ملاحظات، تتمثل في أنَّه لا يمكن الكلام على سياسةٍ فعليةٍ في مجال التشغيل والقوى العاملة، دون أن تكون هذه السَّياسة مبنيَّةٌ على قاعدة معلوماتٍ وبياناتٍ إحصائيَّة، كافية وموثوق بها. والمستلّزمات على هذا الصعيد لا تقتصر على متطلّبات تشخيص واقع القوى العاملة، والسّكَّان في الفترة الزَّمنيَّة الجارية، (عدد السّكَّان ومعدّلات نموّهم، وتوزيعهم على الفئات العمريّة، وحالتهم التّعليميَّة؛ وبيانات عن القوى العاملة والتَّشغيل، موزّعة بحسب القطاعات الاقتصاديَّة والمجموعات المهنيَّة...)، بل تتطلّب أيضاً وضع تقديراتٍ مستقبليَّةٍ للعرض والطّلب على القوى العاملة، تستند بدورها إلى بيانات تجمع بدوريّة، وتتعلق بالشّواغر المتاحة ونمط الاستخدام والأجور، وساعات العمل الفعليَّة.

وكذالك ربط السّياسات التّعليميَّة والتّدريبيَّة بالحاجات من القوى العاملة، يتطلب إجراء مسوحات دوريّة للتَّعليم والتَّدريب، وجمع معلومات دوريَّة عنْ التَّوظيفِ. كما أن صياغة سياسة مستقبلية للتّشغيل تحتاج إلى بيانات، ودراسات أكثرَ تفصيلاً وتعقيداً، كالقيام بإسقاطات حول حجم التَّشغيل وتوزعه على القطاعاتِ الاقتصاديَّة والمناطق والمجموعات المهنيَّة، وقياس أثر التّكنولوجيا المستخدمة على المدخلات من العمل ورأس المال في كلِّ قطاع، ودراسة العمالة النّاقصة في الرّيف والعمالة الهامشيَّة في الحضر. كما أنَّ كثرة المسائل الاقتصاديَّة والاجتماعيَّة والفنيَّة التي تطرحها ظاهرة البطالة ونقص التشغيل، تجعل معالجة هذه الظاهرة من خلال سياسةٍ مستقلةٍ عن السّياسة التّنمويَّة المعتمدة، أمراً في غاية الصّعوبَةِ. لذلك نلاحظ أنَّ السَّياسة في مجال القوى العاملة تأتي في معظم الأحيان كجزءٍ من خطّة التَّنمية الاقتصاديَّة والاجتماعيَّة الشاملة. وبالتالي فان لسياسات التشغيل دور في تحقيق التنمية عامة، وتحقيق التنمية البشرية خاصة، وهو ما سنتطرق إليه من خلال الفصل الخامس.

الفصل الخامس: دراسة قياسية لدليل التنمية البشرية في الجزائر خلال الفترة 2014-1990

تمهيد

إنّ التحول التاريخي من الاقتصاد الأكثر اعتماداً على الموارد المادية ورأس المال، إلى الاقتصاد الأكثر اعتماداً على المعرفة، يعكس انتقال مركز الثقل تدريجياً من اقتصاد الموارد إلى الاقتصاد المعرفي، وهو ما تتبلور معالمه وتنعكس في تعرض سوق العمل باستمرار للتحدّيات، والتي يتطلب التجاوب معها توفر قوى عاملة تتسم بالمرونة والقدرة على التكيّف. لذا تعمل سياسات التشغيل على تنمية قدرات الموارد البشرية من خلال التّدريب والتّعليم، ليتم استغلالها في سوق العمل من خلال التّشغيل، وذالك بتحقيق العمل اللائق والمنتج والمستدام، الملائم لرغبات الموارد البشرية وقدراتهم، والملائم لاستدامة البيئة وضمان حق الأجيال القادمة.

على هذا الأساس، سنحاول في هذه الفصل القيام بدراسة قياسية لدور سياسات التشغيل في تحقيق أبعاد التنمية البشرية، بإتباع خطوات منهج الاقتصاد القياسي، والمتمثل في استخدام نموذج الانحدار المتعدد، وذالك بتحديد أهم المتغيرات الناتجة عن سياسات التشغيل والتي تؤثر في قياس أبعاد التنمية البشرية الثلاثة (بعد الصحة، وبعد التعليم، وبعد الدخل)، وبالتالي العمل على تجسيد دليل التنمية البشرية، معتمدين بذلك على بعض النماذج الاقتصادية والدراسات السابقة، واستخدام الطرق القياسية والإحصائية التي تعتبر وسيلة وأداة هامة في فهم الظواهر الاقتصادية بالاعتماد على العلاقات السببية بين مختلف المتّغيرات، وفي هذا السياق يتم أولا تحديد أو الكشف عن المتغيرات التي يمكن أن تؤثر على أبعاد التنمية البشرية، وصياغة النموذج وتقديره، ثم الدراسة الاقتصادية والإحصائية والقياسية، وتحليل نتائج النموذج القياسي المقدر، وذالك خلال الفترة الممتدة مابين 1990–2014. وقد اتبعنا من أجل تحقيق ذالك تقسيم هذا الفصل إلى:

- ✓ **المبحث الأول: الأسس المعتمدة لإجراء الدراسة القياسية؛**
- ✓ **المبحث الثاني: تحديد المتغيرات الاقتصادية للنموذج القياسي؛**
- ✓ **المبحث الثالث: بناء نموذج قياسي لدليل التنمية البشرية وتقديره.**

المبحث الأول

الأسس المعتمدة لإجراء الدراسة القياسية

إنّ إجراء دراسة قياسية مبنية على نموذج قياسي تمر بعملية اختيار المتغيرات الاقتصادية، التي تؤثر في الظاهرة المدروسة والمتمثلة في رفع قيمة دليل التنمية البشرية، والتي تعتمد على النظريات الاقتصادية بالدرجة الأولى، وعلى الدراسات السابقة بالدرجة الثانية. وهو ما سنشير إليه في هذا المبحث، من خلال التطرق إلى الدراسات التي أشارت إلى الترابط بين سياسات التشغيل والتنمية البشرية، والى مفهوم نموذج الانحدار المتعدد والمشاكل التي يجب مراعاتها أثناء صياغة نموذج قياسي يتبع انحدار خطي متعدد.

المطلب الأول: الدراسات المعتمدة لصياغة النموذج القياسي

سنشير من خلال هذا المطلب إلى الدارسات التي على أساسها قمنا بصياغة النموذج القياسي، والمتمثلة في ما جاء في تقرير التنمية البشرية لسنة 2015، وما جاء في تقرير عالم العمل لسنة 2014، وما صدر عن منظمة العمل الدولي في هذا الصدد.

1– تقرير التنمية البشرية لسنة 2015

جاء بعنوان **التنمية في كل عمل**، خلص التقرير إلى أن العمل ومن خلاله سياسات التشغيل تسهم في تعزيز التنمية البشرية عندما توسّع السياسات فرص العمل اللائق والمنتج والمجزي والمرضي والمستدام، وهو ما يستلزم سياسات مُحكمة وبرنامج عمل متماسك، قائم على ثلاثة أبعاد شاملة تتمثل في إيجاد المزيد من فرص العمل اللائق لتوسيع الخيارات، وضمان رفاه العاملين لتوثيق الترابط بين العمل، وتحقيق الحماية الاجتماعية وتجسيد الحوار الاجتماعي. كما أشار إلى دليل التنمية البشرية هو دليل مركّب يركّز على الأبعاد الأساسية الثلاثة للتنمية البشرية وهي عيش حياة مديدة وصحية تُقاس بمتوسّط العمر المتوقع عند الولادة؛ والقدرة على اكتساب المعرفة تُقاس بمتوسط سنوات الدراسة والعدد المتوقع لسنوات الدراسة؛ والقدرة على تحقيق مستوى معيشي لائق تُقاس بنصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي . ولقياس أكثر شمولاً للتنمية البشرية، يتضمن التقرير أربعة أدلّة مركّبة أخرى هي دليل التنمية البشرية معدّلاً بعامل عدم المساواة الذي يعدّل قيمة دليل التنمية البشرية على أساس عدم المساواة، ودليل التنمية حسب الجنس الذي يقارن قيمة دليل التنمية البشرية بين الإناث والذكور، ودليل الفوارق بين الجنسين الذي يركّز على تمكين المرأة، ودليل

الفقر المتعدد الأبعاد الذي يقيس أبعاد الفقر التي لا صلة لها بالدخل. كما حث على مراجعة مفهوم التنمية البشرية، ومقاييسها لمواجهة تحديات الحاضر وعالم المستقبل، ويتطلب مفهوم التنمية البشرية نظرة جديدة لمواجهة التحديات الناشئة في عالم يتغيّر، ولاسيما في علاقته مع خطة التنمية المستدامة لسنة 2030 وأهدافها. وتتطلب خطة التنمية المستدامة لسنة 2030 وأهدافها أدوات جديدة لرصد التقدم، على أن يكون رصد الاستدامة البيئية ودمجها في المقاييس العامة للرفاه البشري من الأولويات. كما يجب تحديد المقاييس والمؤشرات التي تسمح برصد سريع لآثار السياسات الاقتصادية والاجتماعية، وتتطلب هذه الجهود بيانات وافية ومتسقة وموثوقة. وعلى ضوء هذه المتطلبات، وفي سياق خطة دولية طموحة، دعا الفريق الرفيع المستوى المعني بخطة التنمية لما بعد 2015 إلى ضرورة إعادة النظر في مفهوم التنمية البشرية ومقاييسها، وسيكون هذا موضوع تقرير التنمية البشرية الخامس والعشرين لسنة 2016، على أمل أن يكون العمل أو احد مؤشراته ضمن أبعاد التنمية البشرية[1].

2– تقرير عالم العمل 2014

هو تقرير صادر عن منظمة العمل الدولية، بعنوان **التنمية عبر فرص العمل**، قدم تحليلاً معمقاً لـ 140 دولة نامية وناشئة، وبين أن الاستثمار في الوظائف عالية الجودة وتخفيف مخاطر عدم التوظيف ومعالجة فقر العاملين يقود إلى نمو اقتصادي أعلى. وأكد أن الاستثمار في وظائف عالية الجودة يترافق غالبًا مع تخفيف التفاوت في الدخل. وأورد التقرير السنغال باعتبارها دولة ازداد نموها الاقتصادي نتيجة التركيز على جودة الوظائف. فقد زاد في هذا البلد حصة العمال المأجورين وذوي الرواتب من نحو 12 في المائة سنة 1991 إلى 26 في المائة سنة 2013. وانخفضت نسبة العمال الفقراء بمقدار 34 نقطة مئوية في الفترة ذاتها، في حين ازدادت الإنتاجية بمعدل 0.5 في المائة سنوياً. وقدم البيرو مثالاً آخر حيث زادت حصة العمال المأجورين وذوي الرواتب 15 نقطة مئوية تقريبًا، من 34 في المائة سنة 1991 إلى 49 في المائة سنة 2013. وفي الفترة ذاتها ازدادت الإنتاجية بمعدل 1.8 في المائة سنوياً وانخفضت نسبة العمال الفقراء بمقدار 23 نقطة مئوية. وفي فيتنام ازداد معدل العمال المأجورين وذوي الرواتب بـ 22 نقطة مئوية، وترافق ذلك مع انخفاض سريع في نسبة العمال الفقراء في سنة 2013 إلى ثلث ما كان عليه سنة 1991، وازدادت الإنتاجية بسرعة[2].

[1] تقرير التنمية البشرية 2015، المرجع السابق، ص17.

[2] *World of Work Report 2014, Developing with jobs, International Labour Office, Geneva, 2014, P48.*

يقول **غاي رايدر** –المدير العام لمنظمة العمل الدولية– من خلال هذا التقرير، "إن التنمية لا تتحقق من خلال قضايا كالتصدير والتجارة الحرة، والاستثمار الأجنبي المباشر بمفردها، فالحماية الاجتماعية واحترام معايير وسياسات العمل الأساسية، التي تشجع على التوظيف في القطاع المنظم، عاملان أساسيان أيضاً في خلق وظائف متساوية بين الجنسين، وتحسن من مستوى المعيشة وتزيد الاستهلاك المحلي وتقود حركة النمو بشكل عام. ويساعد توفير فرص عمل لائق للنساء والرجال في إطلاق التنمية والحد من الفقر"[1].

يقول أيضاً **رايموند توريس** –مدير قسم البحوث في منظمة العمل الدولية–، "إن تحسين جودة الوظائف ضروري أيضاً لمعالجة البطالة المقنّعة للشباب والكبار على حد سواء، والتي تشكل مشكلة اقتصادية كبرى في الكثير من الاقتصادات الناشئة والبلدان النامية. وتظهر الأدلة ضرورة جعل العمل اللائق هدفاً مركزياً في أجندة التنمية ما بعد 2015. وعلى الدول النامية في العقد القادم أن تخلق قرابة 40 مليون فرصة عمل جديدة كل سنة لمواكبة زيادة عدد السكان في سن العمل"[2].

3– تقرير سياسة التشغيل الوطنية: دليل استرشادي

تقرير صدر عن منظمة العمل الدولية، تطرق إلى أن العمل اللائق يعتبر من أهم المصادر الأساسية للدخل بالنسبة للغالبية العظمى من السكان، إلى جانب أنه يمثل قوة دافعة لمسيرة التنمية المستدامة، بالإضافة إلى أن العمل يُعَدُّ جزءاً أساسياً من حياة الإنسان من حيث إجمالي الوقت الذي يقضيه الإنسان في عمله، والعلاقات الاجتماعية التي تنشأ عن محيط العمل، واحترام الذات الناتج عن كونه فرداً مؤثراً في تنمية المجتمع بعمله، وبالتالي فمن الضروري التعرف على ظروف ونوعية العمل، وطبيعة العلاقة بين العامل وصاحب العمل، وغيرها من محددات العمل اللائق، وأشار إلى أن قياس العمل اللائق يتم من خلال مجموعة من المؤشرات الفرعية المتمثلة في[3]:

- مؤشر معدل نمو إنتاجية العمل ويقاس بإجمالي الناتج المحلي للفرد العامل؛
- مؤشر فقر العمال، وهو نسبة العاملين الذين يعيشون تحت خط القفر؛

[1] *World of Work Report 2014, op.cit, P7.*
[2] *Ibid, P20.*
[3] إدارة سياسة التشغيل، "سياسة التشغيل الوطنية: دليل استرشادي"، مرجع سابق، ص12.

- ❖ مؤشر العمالة الضعيفة وهو نسبة العاملين لحسابهم الخاص والعاملين المساهمين من الأسرة في إجمالي العمالة؛
- ❖ مؤشر فرص العمل التي يجب توفيرها للقوى العاملة في سن العمل (15–64 سنة)، والتي يجب أن تتوفر بالتوازي مع نمو أنشطة الاقتصاد الوطني وسوق العمل. ويقاس بنسبة الفئة النشطة العاملة أو بمعدل التشغيل؛
- ❖ مؤشر العمل غير المقبول أو تلك الأعمال التي لا تتوفر فيها شروط العمل اللائق، أو التي تفرض على العاملين، أو تلك لا يتناسب أداؤها مع أجرها، ويقاس بنسبة العمال في القطاع غير المنظم من مجموع القوة العاملة، وهو مؤشر صعب القياس، يعوض عنه بنسبة العمل غير منخرطين في احد صناديق التأمينات الاجتماعية؛
- ❖ مؤشر الأجر اللائق، والذي يعني أن العاملين يجب أن يحصلوا على أجور لقاء عملهم الأساسي يوفر لهم الحياة الكريمة، كما يجب أن يتلاءم دخل العامل مع مخرجات العمل، أو ما يعرف بالقيمة المضافة التي تنتج عن العمل، فوجب أن يتكافأ دخل العامل مع ما يضيفه من ربح يتحقق لصاحب العمل، ويقاس بمعدل الأجر الأدنى المضمون الحقيقي؛
- ❖ مؤشر ساعات العمل المناسبة والتعارف عليه عالميا بأن ساعات العمل اليومي 8ساعات، والتي يتقاضى العامل أجره عنها، وقد تكون هناك أعمال تتطلب ديمومة العمل فيها على مدار الساعة، فيتعين على إدارات العمل أو مالكيه تعويض العامل الذي يؤدي عملا إضافيا حسب القوانين المطبقة؛
- ❖ مؤشر الاستقرار في العمل وهو ما تسعى لتحقيقه مؤسسات العمل كافة، بما يضمن لها ديمومة الأداء كما ونوعا، وعدم تعطل العمل بسبب الترك الفجائي أو حتى المتوقع مما قد يؤثر على سير العمل وتوقف الإنتاج؛
- ❖ مؤشر التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية، وهو ما يرتبط بالعلاقات الإنسانية في بيئة العمل التي قد يؤثر إهمالها على أدائه، كما أن للعاملين حقوقا اجتماعية وأسرية يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار في بيئة عملهم؛

- ❖ مؤشر المساواة في العمل لأن عدم التمييز في العمل من بين العناصر التي تضمن سيرا منسجما، فأي شكل من أشكال التمييز توقع الفرقة بين العاملين وتوتر العلاقة بين الإدارة العليا للعمل وبين العاملين ، لذا يجب إحلال المساواة بدل التمييز؛
- ❖ مؤشر السلامة المهنية والصحية فالعمل اللائق يشترط بيئة عمل تتوفر فيها أسباب السلامة المهنية من أدوات وأجهزة وتهوية وإنارة، فضلا عن التوعية المصاحبة للأداء السليم للأعمال، وشرط توفير الوحدة الصحية في كل مرفق للعمل؛
- ❖ مؤشر الحماية القانونية النقابية حيث يتوجب وجود من يمثل العاملين تمثيلا رسميا، لحل ما قد ينجم من خلاف في علاقات العمل غير المتكافئة، لإيجاد الحلول التي ترضي أطراف العمل كافة عن طريق الحوار الثلاثي (العامل وأصحاب العمل والحكومة).

4– التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع 2012

هو تقرير صادر عن منظمة الأمم المتحدة للتربية والتعليم والثقافة (اليونسكو)، بعنوان "**الشباب والمهارات: تسخير التعليم لمقتضيات العمل**"، جاء فيه إنّ أهمية العمل في جدول التنمية محفوظة في الهدف الإنمائي الأول للألفية، والذي يهدف للقضاء على الفقر المدقع والجوع، ويتضمن من بين أهدافه وركائزه الثلاثة العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع. وشرح مفهوم العمل اللائق على انه العمل الذي يعطي للأشخاص فرص كسب ما يكفي من المال لأنفسهم وعائلاتهم، ليتمكنوا من الهرب من الفقر بشكل دائم وليس بشكل مؤقت، ويوفر الضمان الاجتماعي وضمن الحماية من خلال قوانين العمل، والتمثيل في العمل عبر جمعيات عالمية يتم اختيارها بحرية. كما أشار إلى أنّ للعمل اللائق والمنتج والمستدام أربعة مؤشرات وهي[1]:

- ✓ مؤشر نسبة العمال إلى السكان وتقارن عدد العمال إلى إجمالي السكان ؛
- ✓ مؤشر العمال الفقراء ويمثل نسبة الموظفين الذين يعيشون تحت خط الفقر، إي لا يتمتعون باجر للائق؛
- ✓ مؤشر العمالة الهشة وتتمثل في نسبة العمال الذين يعملون لحسابهم الخاص أو لحساب عائلاتهم، وقد لا يتمتعون بالعمل اللائق والضمان الاجتماعي؛

[1] التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع 2012، "الشباب والمهارات: تسخير التعليم لمقتضيات العمل"، اليونسكو، 2012، ص191.

✓ مؤشر النمو في إنتاجية العمل إي النمو في الناتج المحلي الإجمالي لكل شخص موظف، وهو قياس لقدرة البيئة الاقتصادية في بلد ما على استحداث الفرص الاقتصادية والحفاظ عليها.

فمن خلال هذه التقرير والدراسات استنتجنا إن لسياسات التشغيل دور في تحقيق التنمية البشرية، انطلاقا من تحقيقها للعمل اللائق والمنتج والمستدام. كما تمكنا من بناء نموذج قياسي يربط بين التنمية البشرية متمثلة بدليل التنمية البشرية *IDH*، وسياسات التشغيل مجسدة في العمل اللائق من خلال المؤشرات السابقة الذكر. وتمثل هذا النموذج في إيجاد علاقة انحدار متعدد بين المتغير التابع دليل التنمية البشرية والمتغيرات المستقلة مؤشرات العمل اللائق.

المطلب الثاني: نموذج الانحدار المتعدد

يعد الانحدار المتعدد من الأساليب الإحصائية التي تضمن دقة الاستدلال من أجل تحسين نتائج البحث، عن طريق الاستخدام الأمثل للبيانات في إيجاد علاقات سببية بين الظواهر موضوع الدراسة، وهو ما سنشير إليه في هذا المطلب بالتطرق إلى طبيعة نموذج الانحدار المتعدد وفرضياته، وكيفية اختباره.

1– طبيعة نموذج الانحدار المتعدد وفرضياته

يستند النموذج الانحدار المتعدد على افتراض وجود علاقة خطية بين متغير تابع Yi وعدد من المتغيرات المستقلة $X1,X2,...Xk$ وحد عشوائي Ui، ويعبر عن هذه العلاقة بالنسبة لـ n من المشاهدات وk من المتغيرات المستقلة بالشكل آلاتي[1]:

$$Y_i = B_0 + B_1X_{i1} + B_2X_{i2} \dots\dots\dots + B_kX_{ik} + U_i \dots\dots\dots\dots\dots (30)$$

وفي واقع الآمر، إنّ هذه المعادلة هي واحدة من جملة معادلات يبلغ عددها (n) تكون نظام أو سلسلة المعادلات التالية:

$$Y_1 = B_0 + B_1X_{11} + B_2X_{12} \dots\dots\dots + B_kX_{1k} + U_1$$
$$Y_2 = B_0 + B_1X_{21} + B_2X_{22} \dots\dots\dots + B_kX_{2k} + U_2$$
$$\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots$$
$$\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots$$
$$Y_n = B_0 + B_1X_{n1} + B_2X_{n2} \dots\dots\dots + B_kX_{nk} + U_n$$

[1] حسين علي بخيت وسحر فتح الله، "الاقتصاد القياسي"، دار اليازوري، عمان، الأردن، 2007، ص135.

وتتضمن المعادلة السابقة $(k+1)$ من المعاملات المطلوب تقديرها، علماً بأنّ الحد الأول منها B_0 يمثل المعامل الثابت، الأمر الذي يتطلب اللجوء إلى المصفوفات والمتجهات لتقدير تلك المعلمات. وعليه يمكن صياغة هذه المعادلات في صورة مصفوفات وكآلاتي[1]:

$$\begin{bmatrix} Y_1 \\ Y_2 \\ . \\ Y_n \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 1 & X_{11} & X_{12} & \dots & X_{1K} \\ 1 & X_{21} & X_{22} & \dots & X_{2K} \\ . & . & . & \dots & . \\ 1 & X_{n1} & X_{n2} & \dots & X_{nk} \end{bmatrix} \begin{bmatrix} B_0 \\ B_1 \\ . \\ B_K \end{bmatrix} + \begin{bmatrix} U_0 \\ U_1 \\ . \\ U_n \end{bmatrix} \quad \dots\dots\dots\dots \quad (31)$$

وباختصار تصبح المصفوفة من شكل: $Y_1 = XB + U \dots\dots\dots\dots (32)$

Y: متجه عمودي أبعاده $(n+1)$ يحتوي مشاهدات المتغير التابع .

X: مصفوفة أبعادها $(n \times k+1)$ تحتوي مشاهدات المتغيرات المستقلة ويحتوي عمودها الأول على قيم الواحد الصحيح ليمثل الحد الثابت.

B: متجه عمودي أبعاده $(K+1 \times 1)$ يحتوي على المعالم المطلوب تقديرها.

U: متجه عمودي أبعاده $(n \times 1)$ يحتوي على الأخطاء العشوائية.

وبما أن المعادلة(1) هي العلاقة الحقيقية المجهولة والمراد تقديرها باستخدام الإحصاءات المتوفرة عن المتغير التابع Y، والمتغيرات المستقلة($X_1, X_2, \dots\dots X_K$) فانه يستوجب تحقق الفروض الأساسية التالية[2]:

– البواقي أو الأخطاء العشوائية يجب أن تتوزع توزيعا طبيعيا، ويمكن التعبير عن هذا الشرط رياضيا كما يلي: $U \sim N(O, \sigma^2)$

– القيمة المتوقعة للبواقي أو الأخطاء العشوائية تساوي صفر $E(U_i) = 0$

– تباين الأخطاء العشوائية ثابت ولا علاقة له بالزمن إي لا يتغير مع تغير الزمن $Var\ U_i = E(U_i) = \sigma_U^2$

– التباين المشترك بين الأخطاء العشوائية يساوي صفرا أي لا يوجد ارتباط ذاتي بينها $Cov(U_i, U_j) = 0$

– يوجد استقلال إحصائي بين المتغيرات المستقلة والبواقي أي $COV(X_i, U_i) = 0$

– ليس هناك علاقة خطية تامة بين المتغيرات المستقلة كما وان عدد المشاهدات يجب أن يزيد على عدد المعلمات المطلوب تقديرها، أي أن[3]:

---

[1] *Bourbonnais Régis, "Econométrie" ,5 eme édition, Dunod, Paris, 2004, p 50.*

[2] *Greenes. W, " Econométrie ", 5 eme édition , Pearson, France, 2005, p 10.*

[3] هاري كلجيان ووالاس أوتس، "مقدمة في الاقتصادي القياسي: المبادئ والتطبيقات"، ترجمة المرسي السيد حجازي، دار النشر العلمي والمطابع، الرياض، السعودية، 1995، ص80.

$$r_{(X)} = K + 1 < n$$

حيث أن r رتبة مصفوفة البيانات، وX عدد المتغيرات المستقلة k زائدا واحد وهو الحد الثابت، وهي اصغر من عدد المشاهدات n. وهذه الفرضية ضرورية جدا لضمان أيجاد معكوس المصفوفة $(x'x)$، إذ أن انتفاء هذا الفرض يجعل رتبة المصفوفة (X) اقل من $(K+1)$، وبالتالي فان رتبة $(x'x)$ التي تستخدم في الحصول على مقدرات المربعات الصغرى العادية OLS بدورها اقل من $(K+1)$ ولا يمكن أيجاد معكوستها بسبب ما يسمى بمشكل الارتباط الخطي المتعدد، وبالتالي لا يمكن الحصول على مقدرات المربعات الصغرى العادية[1].

2– اختبار فرضيات نموذج الانحدار المتعدد

عادة عند اختبار فرضيات نموذج الانحدار المتعدد يتم الأخذ بمجموعة من المعايير القياسية وأخرى معايير إحصائية، وسيتم التركيز على هذه الأخيرة، والتي تهدف إلى اختبار مدى الثقة الإحصائية في التقديرات الخاصة بمعلمات النموذج، حيث يتم اختبار معنوية المعلمات باستخدام إحصائية ستودنت T، واختبار المعنوية الكلية للنموذج باستخدام إحصائية فيشرF، ومعامل التحديدR^2 ومعامل التحديد المعدل $\overline{R^2}$ ، بالإضافة إلى هذه الاختبارات هناك اختبار خاص باستقرارية معلمات النموذج.

2–1– اختبار معنوية المعالم (t):

يستخدم اختبار t لتقييم معنوية تأثير المتغيرات المستقلة $X_1,X_2,\dots X_K$ في التغير التابع y في نموذج الانحدار المتعدد، ويعتمد على نوعين من الفروض[2]:

- ✓ فرض العدم: $H_0 = B_1 = 0$
- ✓ الفرض البديل: $H_1 = B_1 \neq 0$

وبعد احتساب قيمة (t) تقارن مع قيمتها الجدولية، لتحديد قبول أو رفض فرضية العدم، ومن تم تقييم معنوية معلمات النموذج المقدر، أما إذا كانت $T_{tab} > T_{cal}$ عند مستوى معنوية ودرجة حرية $(n-k)$ نقبل فرضية العدم إي أن $\hat{B}_j$ ليس لها معنوية إحصائية وبالتالي فإن Xi المتغير المستقل ليس له تأثير على المتغير التابع Y.

---

[1] حسين علي بخيت وسحر فتح الله، مرجع سابق، ص138.

[2] عبد المحمود محمد عبد الرحمان، "مقدمة في الاقتصاد القياسي"، ط1، عمادة شؤون المكتبات، الرياض المملكة العربية السعودية، 2000، ص96.

2-2- اختبار المعنوية الكلية للنموذج

يُستعمل معامل التحديد R^2 واختبار فيشر F لاختبار جودة توافق النموذج العام، وقياس القوة التفسيرية للنموذج، وبمعنى آخر اختبار المعنوية الكلية للنموذج.

2-2-1- معامل التحديد R^2

يعدُّ معامل التحديد مؤشر أساسٍ في تقييم مدى معنوية العلاقة بين المتغير التابع (Y) والمتغيرات المستقلة $x_1,x_2,...x_K$، وبعبارة أخرى هو مقياس يوضح نسبة مساهمة المتغيرات المستقلة في تفسير التغير الحاصل في المتغير التابع، ويمكن اشتقاقه باستخدام المصفوفات بالانحرافات كالآتي[1]:

$$\because y = x\hat{B} + e$$
$$e = y - x\hat{B}$$
$$e'e = (y - x\hat{B})'(y - x\hat{B})$$
$$e'e = y'y - y'x\hat{B} - x'\hat{B}'y + \hat{B}'x'x\hat{B}$$

وبما أنّ التحديد الثاني والثالث قيمة واحدة، وأن كل منها يمثل مبدلا للآخر فان :

$$\therefore e'e = y'y - 2\hat{B}x'y + \hat{B}'x'y + \hat{B}'x'x\hat{B}$$
$$\therefore \hat{B} = (x'x)^{-1}x'y$$
$$(x'x)\hat{B} = x'y$$
$$e'e = y'y - 2\hat{B}'x'y + \hat{B}'x'y$$
$$e'e = y'y - \hat{B}'x'y$$

وبذلك يمكن كتابة معادلة الانحرافات الكلية كالآتي: $y'y = \hat{B}x'y - e'e$

إذ أن:

$y'y$: تمثل الانحرافات الكلية.

$\hat{B}'x'y$: تمثل الانحرافات الموضحة من قيل خط الانحدار.

$e'e$: تمثلا الانحرافات غير الموضحة.

وبما أنّ معامل التحديد R^2 عبارة عن نسبة الانحرافات الموضحة من قبل خط الانحدار إلى الانحرافات الكلية، فإنّه يمثل نسبة مجموع مربعات التغير في المتغيرات المستقلة إلى مجموع المربعات الكلية[2]:

---

[1] عبد القادر محمد عبد القادر عطية، الاقتصاد القياسي بين النظرية و التطبيق، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2005، ص266.

[2] وليد إسماعيل السيفو، "أساسيات الاقتصاد القياسي التحليلي"، ط1، الأهلية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص199.

$$\therefore R^2 = \frac{\hat{B}x'y}{y'y} = \frac{\hat{B}'x'y}{\sum y^2}$$

$$R^2 = 1 - \frac{e'e}{y'y - n\bar{Y}^2}$$

$$R^2 = \frac{\hat{B}_1 \sum x_1 y + \hat{B}_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}$$

إن إضافة متغيرات مستقلة جديدة إلى المعادلة يؤدي إلى رفع قيمة R^2، وذلك لثبات قيمة المقام وتغير قيمة البسط بمقدار $(\hat{B}xy)$، غير أنّ الاستمرار بإضافة المتغيرات المستقلة سيؤدي إلى انخفاض درجات الحرية $(n\text{-}k\text{-}1)$ ، مما يتطلب استعمال معامل التحديد المعدل أو المصحح R^{-2}، وهو على النحو الآتي:

$$\bar{R}^2 = \left[(1 - R^2)\frac{n-1}{n-k-1}\right] \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots(33)$$

2-2-2-اختبار إحصائية F

يهدف هذا الاختبار لمعرفة مدى معنوية العلاقة بين المتغيرات المستقلة $X_1,X_2,\ldots X_K$ والمتغير التابع Y، ويعتمد على نوعين من الفروض[1]:

- ✓ فرضية العدم H_0: وتنص على انعدام العلاقة بين كل متغير من المتغيرات المستقلة $X_1,X_2,\ldots X_K$ وبين المتغير التابعY، أي: $H_0 = B_1 = 0$
- ✓ الفرضية البديلة H_1: وتنص على وجود علاقة معنوية بين المتغيرات المستقلة $X_1,X_2,\ldots X_K$ والمتغير التابعY، أي: $H_1 = B_1 \neq 0$

والصيغة الرياضية لهذا الاختبار هي[2]:

$$F = \frac{\hat{B}'x'y/k}{e'e/(n-k-1)} \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots(34)$$

or

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \ldots\ldots\ldots\ldots(35)$$

---

[1] نعمة الله نجيب إبراهيم، "مقدمة في مبادئ الاقتصاد القياسي"، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية، مصر، 2002، ص47.

[2] وليد إسماعيل السيفو وأحمد محمد مشعل، "الاقتصاد القياسي التحليلي بين النظرية والتطبيق"،ط1، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003، ص99.

وبعد احتساب قيمة F تقارن مع قيمتها الجدولية بدرجة حرية (k) و$(n-k-1)$ للبسط والمقام ولمستوى معنوية معين. فإذا كانت القيمة المحتسبة اكبر من القيمة الجدولية نرفض H_0 وتقبل H_1 أي أنّ العلاقة المدروسة معنوية، وهناك على الأقل متغير مستقل واحد من المتغيرات ذو تأثير في المتغير التابع Y. أما إذا كانت القيمة المحتسبة اصغر من الجدولية فإنّ ذلك يعني قبول H_0، أي أن العلاقة الخطية المدروسة غير معنوية، أي انه ليس ثمة تأثير من أي متغير من المتغيرات المستقلة على المتغير التابع[1].

المطلب الثالث: مشاكل الانحدار المتعدد

رأينا إنّ تقدير نموذج الانحدار المتعدد يعتمد على مجموعة من الفروض الإحصائية، حيث أن بعض هذه الفروض قد لا تتحقق، وينتج عن ذلك بعض المشاكل القياسية التي تقتضي تطوير أساليب القياس، حتى تكون قادرة على معالجة المشاكل القياسية. وسنحاول في هذا المطلب دراسة تلك المشاكل وكيفية علاجها، وتتمثل هذه المشاكل في مشكل التعدد الخطي؛ مشكل الارتباط الذاتي، مشكل عدم ثبات التباين الأخطاء.

1– مشكل التعدد الخطي

يُشير مصطلح التعدد الخطي إلى وجود ارتباط خطي بين عدد من المتغيرات التفسيرية في نموذج الانحدار، وبذلك يتم خرق أحد فرضيات نموذج الانحدار الخطي المتعدد، أي أن لا يكون هناك ارتباطًا خطيًا متعددًا بين المتغيرات المستقلة، وتظهر مشكلة التعدد الخطي عندما تكون قيمة أحد المتغيرات المستقلة متساوية في كافة المشاهدات، أو عندما تعتمد قيمة أحد المتغيرات المستقلة على قيمة أحد أو أكثر من المتغيرات المستقلة في النموذج، علمًا بأن مثل هذه المشكلة تواجه الباحث سواء في ظل تحقق فرضية التجانس أو عدم التجانس، وسواء أخذت البيانات شكل السلاسل الزمنية أو المقطعية[2].

1–1– أسباب التعدد الخطي وأثاره

ينشأُ التعدّد الخطي من عدة أسباب من بينها ما يلي[3]:

---

[1] مجيد علي حسين وغفاف عبد الجبار، "الاقتصاد القياسي: النظرية و التطبيق"، الطبعة العربية، دار اليازوزي العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص55.

[2] موري هادي كاظم الحسناوي، طرق القياس الاقتصادي، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2002، ص257.

[3] عبد القادر محمد عبد القادر عطية، مرجع سابق، ص468.

- ✓ استخدام متغيرات ذات فترة إبطاء في المعادلة المراد تقديرها؛
- ✓ التغير المتداخل لعدم جمع بيانات كافية من عينات كبيرة؛
- ✓ التحرك باتجاه واحد أو متعاكس بمعدل متزامن أو واحد ولنفس الفترة الزمنية؛
- ✓ عدم إمكانية التحكم ببيانات المشاهدات لأنها لا تخضع للسيطرة والتجربة.

يترتب على وجود امتداد الخطي الآثار التالية[1]:

- ✓ زيادة تباين وتغاير مقدرات الانحدار لدرجة كبير، أو قيم المعلمات المقدرة تكون غير دقيقة؛
- ✓ الأخطاء المعيارية للقيم المقدرة لمعلمات الانحدار تصبح كبيرة جداً.

1–2– اختبارات الكشف عن الارتباط الخطي

هناك عدة اختبارات للكشف عن وجود الارتباط الخطي المتعدد نذكر أهمها:

أ– طريقة التحليل الترافدي لـ *Frisch*

تكمن هذه الطريقة في إجراء انحدار للمتغير التابع على كل متغير مستقلٍ على حدى، ومنه نحصل على كل الانحدارات الأولية، ثم نختار الانحدار الأولي الذي يعطي أفضل النتائج وفق المعايير المتفق عليها، ثم نضيف تدريجياً متغيرات مفسرة أخرى ونختبر أثارها على الأخطاء المعيارية وعلى معامل التحديد R^2، ويكون المتغير المضاف للانحدار ذو معنوية إذا تحققت فيه الشروط التالي[2]:

- إذا حسن المتغير المستقل المضاف قيمة معامل التحديد R^2 بدون أن يؤثر في دقة المعلمات نحتفظ بهذا المتغير ونعتبره كمتغير مستقل. أما إذا لم يحسن قيمة معامل التحديد R^2 ولم يؤثر على قيم معاملات الانحدار فإن هذا المتغير يجب حذفه من معادلة الانحدار.
- إذا أثر المتغير المستقل المضاف على إشارات وقيم معلمات الانحدار، وأصبحت القيم غير مقبولة اقتصاديًا فإنه يمكننا القول بأن هذا دليل على وجود التعدد الخطي بشكل معقد.

إنّ التحليل الترافدي لـ *Frisch* ينص على تقدير كل الانحدارات الممكنة ما بين المتغيرات الموجودة بالعلاقة المدروسة، آخذين كل متغير بالترتيب كمتغير تابع، واختبار كل الانحدارات الممكنة لكل متغير في بقية المتغيرات، والتي ندخلها تدريجياً في التحليل، ومن الواضح أن التحليل الترافدي يتطلب منا حسابات كثيرة، ومنه تكون المقارنات ما بين النتائج معقدة أكثر.

[1] فيصل مفتاح شلوف، "مشاكل الاقتصاد القياسي التحليلي"، الأهلية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص210.

[2] وليد إسماعيل السيفو وأحمد محمد مشعل، مرجع سابق، ص101.

ب– اختبار كلاين

يذكر كلاين أن وجود الامتداد الخطي المتعدد يمثل مشكلة صعبة فقط إذا تحقق الشرط التالي[1]:

$$r^2 X_i X_j \geq r^2 Y X_i X_j$$

حيث: $r^2 X_i X_j$: معامل الارتباط بين المتغيرين المستقلين.

$r^2 Y X_i X_j$: معامل التحديد المتعدد لمعادلة الانحدار.

وفقًا لهذا الاختبار إذا كان لدينا عدد من المتغيرات المستقلة K، فإن مشكلة الارتباط الخطي تكون خطيرة، إذا كان مربع معامل الارتباط البسيط بين أي متغيرين مستقلين أكبر من معامل التحديد الكلي[2].

1–3– طرق معالجة مشكلة التعدد الخطي

تتمثل طرق معالجة مشكلة التعدد الخطي عمومًا في[3]:

- ❖ محاولة توسيع حجم العينة من خلال إضافة بيانات كافية عن متغيرات الظاهرة المدروسة، لأنه يساعد على تخفيض حجم التباينات نظرا لوجود علاقة عكسية بين حجم العينة وقيمة التباين؛
- ❖ حذف المتغيرات المستقلة التي تتسبب في ظهور المشكلة لكن غالبًا ما يستبدل هذا الحل بمشكلة أخرى، إذ يوقع الباحث بمشكلة التوصيف أي عدم إدخال المتغيرات المهمة في النموذج؛
- ❖ استخدام أسلوب الدمج بين بيانات السلاسل الزمنية والبيانات المقطعية؛
- ❖ تحويل شكل الدالة باستعمال النسب والفروقات عوضًا عن المتغيرات الأصلية.

فعلى سبيل المثال النموذج التالي: $Y_i = B_0 + B_1 X_1 + B_2 X_2 + U_i$

فيمكن اختبار أحد المتغيرات المستقلة ونقوم بقسمة المعادلة عليه، وليكن مثلا X_2، فنحصل على متغيرات جديدة $\frac{Y_i}{X_2} = B_0 \frac{1}{X_2} + B_1 \frac{X_1}{X_2} + B_2 + \frac{U_i}{X_2}$

غير أنه يلاحظ أن النموذج الجديد لا يستوفي أحد فروض طريقة المربعات الصغرى أي أنه لا يمتلك تباين ثابت لحدود الخطأ $\frac{U_i}{X_2}$ حيث أن: $E(\frac{U_i}{X_2})^n = \frac{E(U_i^2)}{X_2^2} + \frac{\sigma^2}{X_2^2} \neq \sigma^2$

---

[1] عبد القادر محمد عبد القادر عطية، مرجع سابق، ص478.

[2] عبد المحمود محمد عبد الرحمان، مرجع سابق، ص101.

[3] حسين علي بخيت وسحر فتح الله، مرجع سابق، ص253.

2– مشكلة عدم تجانس تباينات الأخطاء

من بين فرضيات نموذج الانحدار الخطي هو ثبات التباين لحدود الخطأ $\text{Var } U_i = E(U_i) = \sigma_U^2$ ويترتب على إسقاط هذا الفرض حدوث عدم ثبات تباين حد الخطأ.

2–1– أسباب وجود مشكلة عدم تجانس تباينات الأخطاء وأثارها

من أهم الأسباب المؤدية إلى مشكلة عدم ثبات التباين حد الخطأ ما يلي[1]:

- ✓ وجود علاقة ذات اتجاهين بين المتغيرات المستقلة؛
- ✓ استخدام بيانات جزئية بدلاً من البيانات التجميعية، فعند استخدام بيانات تجميعية تختفي الاختلافات بين المفردات حيث يلي بعضها البعض فلا يكون هناك مجال لتشتت القيم بدرجة كبيرة، أما في حالة البيانات الجزئية كذلك المتاحة عن الأفراد أو المنشآت الفردية فعادة ما يكون تشتت كبير بين القيم للاختلافات الكبيرة بين سلوك المفردات.

من أهم الآثار المترتبة عن مشكلة عدم التجانس التباين ما يلي[2]:

- تبقى المعلمات المقدرة باستخدام المربعات الصغرى العادية غير متحيزة ومتسقة، لكن تصبح غير فعالة تفقد خاصية الكفاءة؛
- انحرافات المعاملات المقدرة متحيزة، وبالتالي يسوء الوضع عند استعمال اختبارات فيشر وستودنت المعتمدة أساساً على فرضية ثبات التباين؛
- تصبح فترات الثقة أكثر اتساعاً، كما تقل قوة الاختبارات المعنوية لاختفاء خاصية أدنى تباين؛
- التنبؤ باستخدام نتائج تقدير يكون فيه التباين غير ثابت لن يكون ممكناً.

2–2– اختبارات الكشف عن عدم ثبات التباين

للكشف عن مشكلة اختلاف التباين هناك مجموعة من الاختبارات نذكر منها:

أ– اختبار وايت *Test de white*

تتمثل خطوات إجراء هذا الاختبار فيما يلي[3]:

---

[1] موري هادي كاظم الحسناوي، مرجع سابق، ص260.

[2] هاري كلجيان ووالاس أوتس، مرجع سابق، ص90.

[3] عبد القادر محمد عبد القادر عطية، مرجع سابق، ص508.

- ✓ تقدير انحدار مساعد بين U_i^2 من ناحية، والمتغيرات المفسرة $X_{1T}, X_{2T}, \dots\dots X_{KT}$ و $X_{1T}{}^2, X_{2T}{}^2, \dots\dots\dots X_{nT}{}^2$ من ناحية أخرى، أي تقدير الصيغة التالية:

$$U_i^2 = B_0 + B_1 X_{1T} + B_2 X_{2T} \dots + B_k X_{KT} + B_1' X_{1T}{}^2 + B_2' X_{2T}{}^2 + \dots + B_n' X_{nT}{}^2$$

- ✓ حساب معامل التحديد R^2 للانحدار المساعد؛
- ✓ نقوم باختبار فرضية العدم:

$$H_0: B_0 = 0$$

بمقارنة القيمة $WH = nR^2$ مع χ^2 عند مستوى معنوية معين 5% أو 1% ودرجات حرية K وهي عدد المعلمات الانحدارية في صيغة الانحدار المساعد (متغيرين+ مربعاتهما+ جداء المتغيرات).

حيث إذا كان $nR^2 > \chi^2_{K,0.05}$ أو $nR^2 > \chi^2_{K,0.01}$ نرفض فرضية العدم، وهذا يعني وجود مشكلة عدم ثبات التباين، وإذا كان العكس لا توجد مشكلة ثبات التباين وإذا قبلنا فرضية العدم فإن هذا يعني أن $S_T^2 = B_i$ ثابت[1].

3– الارتباط الذاتي للأخطاء

من بين الفرضيات التي تم وضعها من قبل لتقدير معلمات نموذج الانحدار هو استقلال القيمة المفسرة لحد الخطأ في فترة زمنية معينة عن القيمة المقدرة لحد الخطأ في فترة زمنية سابقة أي أن $U_i \neq U_j$، $\mathrm{Cov}(U_i, U_j) = 0$ وإذا تم إسقاط هذا الفرض فإن ذلك يدل على وجود ما يسمى بالارتباط الذاتي للأخطاء، وعليه يمكن تعريفه على أنه الارتباط بين عناصر لسلسلة من المشاهدات رتبت في شكل بيانات سلسلة زمنية أو في بيانات المقطع العرض.

3–1– أسباب ظهور الارتباط الذاتي وأثاره

يمكنُ حصرُ أسباب ظهور ارتباط الذاتي في النّقاط التالية[2]:

- إهمال بعض المتغيرات المستقلة من النموذج المراد تقدره؛
- عدم دقة بيانات السلاسل الزمنية؛
- الصياغة الرياضية غير الدقيقة لنموذج الانحدار المراد تقديره، وسوء توصيف المتغير العشوائي.

[1] *Khedhiri Sami, "Cours d'introduction a l'économétrie", Centre de publication universitaire Tunis, 2005, P46.*

[2] مجيد علي حسين وغفاف عبد الجبار، مرجع سابق، ص447.

يترتب على وجود الارتباط الذاتي مجموعة من الآثار نوجزها فيما يلي[1]:

- تكون المعاملات المقدرة غير دقيقة، وتكون لها تباينات كبيرة نسبيا؛
- يكون تباين القيم لمعلمات نموذج الانحدار متحيزا نحو الأسفل، بالإضافة إلى عدم دقة التنبؤات.

3–2– طرق الكشف عن مشكلة الارتباط الذاتي

للكشف عن مشكلة الارتباط الذاتي هناك مجموعة من الاختبارات أهمها:

أ– اختبار ديربن واتسون *Test de Durbin-Waston*

يعتبر اختبار ديربن واتسن من أكثر الاختبارات الخاصة بالارتباط الذاتي شيوعا ودقة، حيث يستعمل للتأكد من وجود أو عدم وجود ارتباط ذاتي للأخطاء من الرتبة الأولى، وهو عبارة عن النسبة بين مجموع مربع هذه الأخطاء. ويأخذ اختبار داربين واتسون الشكل التالي[2]:

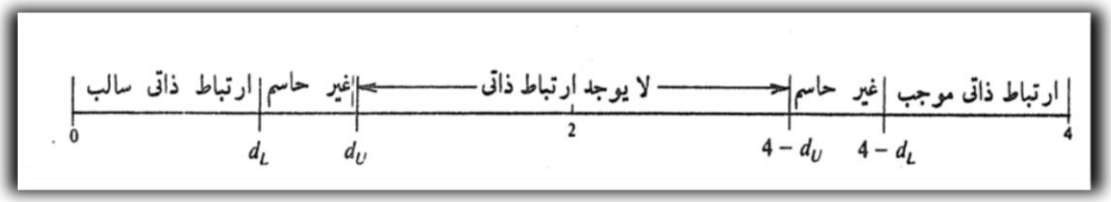
$$e_T = Pe_{T-1} - U_T \;\rightarrow\; P = \frac{e_T}{e_{T-1}} + U_T \quad et \;\; T = 1,2 \ldots\ldots n$$

حيث يمثل P معامل الارتباط الذاتي من الدرجة الأولى، ويهدف إلى اختبار الفرضيات التالية[3]:

- ✓ فرضية العدم وتنص على انعدام الارتباط الذاتي $H_0: P = 0$
- ✓ الفرضية البديلة وتنص على وجود الارتباط الذاتي $H_1: P \neq 0$

من أجل ذلك يجب حساب إحصائية ديربن واتسن ومقارنتها بالمستخرجة من جدول ديربين واتسون، حيث يتم استخراجها الجدولية بالأخذ بعين الاعتبار عدد المشاهدات n وعدد المتغيرات المستقلة K. ومن خلال الجدول يمكن تحديد قيمتين هما dL و dU تتراوح قيمتهما بين 0 و2 واللتين تحددان مساحة ما بين 0 و4 كما هو موضح في شكل رقم(5–1) الموالي.

شكل رقم(5–1): منطقة القبول والرفض لاختبار ديربين واتسون.



Source: Bourbonnais Régis, "Econométrie" ,5 eme édition, Dunod, Paris, 2004, p123.

[1] فيصل مفتاح شلوف، مرجع سابق، ص79.

[2] جيلالي جلاطو، الإحصاء التطبيقي مع تمارين و مسائل محلولة، دار الخلدونية، الجزائر، 2007، ص103.

[3] *Bourbonnais Régis, op-cit, P123.*

بالاعتماد على شكل رقم(5–1) يمكن أن نستخرج نتيجة اختبار داربين واتسون على النحو التالي[1]:

- إذا كانت $0 < DW < \mathrm{d_L}$ أو $4 - \mathrm{d}_L < DW < 4$ نرفض فرضية العدم اي نقبل $H_1: P \neq 0$ ؛
- إذا كانت $\mathrm{d_U} < DW < 4 - \mathrm{d_U}$ نقبل فرضية العدم $H_0: P = 0$؛
- إذا كانت $\mathrm{d_L} < DW < \mathrm{d_U}$ أو $4 - \mathrm{d_U} < DW < 4 - \mathrm{d_L}$ في هذه الحالة نكون في منطقة غير محددة أو في منطقة الشك، أي أنه لا يمكن أن نستنتج إن كان هناك ارتباط أم لا.

ب– اختبار (Breusch-Godfrey):

اختبار Breusch-Godfrey أو ما يعرف باختبار LM Test، يبنى على وجود فرضيتين أساسيتين هما:

- ✓ فرضية العدم: تنص على انعدام الارتباط الذاتي $H_0: \quad P = 0$
- ✓ الفرضية البديلة: تنص على وجود الارتباط الذاتي $H_1: \quad P \neq 0$

حيث من خلال هذا الاختيار نقارن بين قيمة LM المحسوبة والتي تساوي $LM = nR^2$ وقيمة إحصائية كاي مربع χ^2 عند مستوى معنوية 5% ودرجة حرية $K=2$ ، أي الاختبار عند الدرجة الثانية. فإذا كانت قيمة إحصائية كاي مربع χ^2 اكبر من إحصائية LM فإننا نقبل فرضية العدم، ونقول إنه لا يوجد ارتباط ذاتي للأخطاء. أما إذا كانت قيمة إحصائية كاي مربع χ^2 اصغر من إحصائية LM فإننا نرفض فرضية العدم، ونقبل بالفرضية البديلة، ونقول إنه يوجد ارتباط ذاتي للأخطاء.

[1] حسين علي بخيت وسحر فتح الله، مرجع سابق، ص198.

المبحث الثاني

تحديد المتغيرات الاقتصادية للنموذج القياسي

سنحاول من خلال هذا المبحث تحديد المتغيرات المتعلقة بسياسات التشغيل، والتي تؤثر على تجسيد التنمية البشرية، وذالك من خلال دراسة مسيرة التنمية البشرية بالجزائر، وتطور أبعادها الثلاثة خلال الفترة 1990–2014، ومن تم استخلص مؤشرات العمل اللائق والمنتج والمستدام التي تتوفر في الاقتصاد الجزائري، وتؤثر على قيمة دليل التنمية البشرية بالجزائر.

المطلب الأول: مسيرة التنمية البشرية بالجزائر خلال الفترة 1990– 2014

سنتطرق من خلال هذا المطلب إلى تحليل واقع التنمية البشرية في الجزائر من خلال عرض وتحليل تطور دليل التنمية البشرية وأبعاده، وذالك خلال الفترة 1990–2014.

1– تطور مؤشرات التنمية البشرية في الجزائر خلال الفترة 1990–2014

أدركت الجزائر كغيرها من الدول النامية مدى أهمية التنمية البشرية، بوصفها مصدر قوة عملية البناء الاقتصادي والاجتماعي ودافعهما أو محركهما ومحسنهما أو مجددهما في الزمن، في ظل التحولات الشاملة التي يعرفها العالم. ولمواكبة شكل التنمية البشرية حسب مفهوم برنامج الأمم المتحدة، عملت الجزائر على تخصيص غلاف ماليا للإنفاق على مقومات أبعاد التنمية البشرية المتمثلة في الصحة والتعليم وزيادة الدخل الفردي، مع إدراج مجال التنمية الاجتماعية الذي يرمي إلى المحافظة على التلاحم الاجتماعي، والاستفادة العادلة من الخدمات الاجتماعية والمرافق العمومية، وكذا نقل الإمكانيات إلى الأجيال القادمة. وهو ما انعكس بدوره على تطور مؤشرات التنمية البشرية كما هو موضح في جدول رقم(5–1) الموالي.

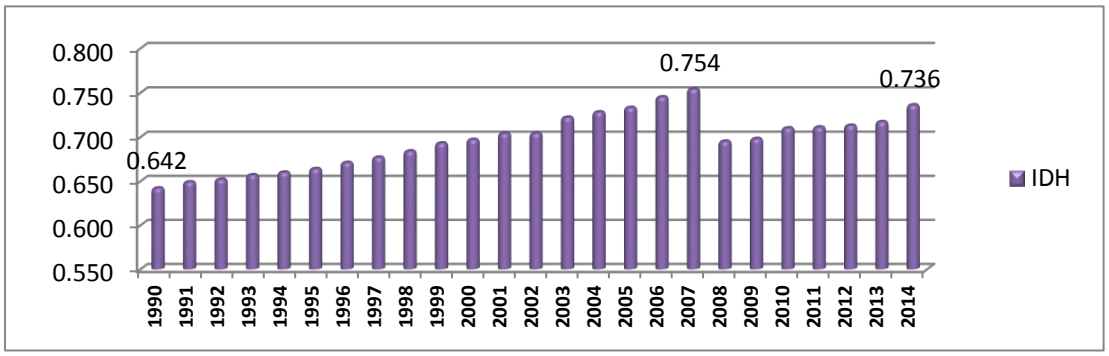
جدول رقم(5–1):تطور دليل التنمية البشرية بالجزائر خلال الفترة 1990–2014

السنة	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
دليل التنمية البشرية	0,642	0,649	0,652	0,657	0,660	0,664	0,671	0,677	0,684
السنة	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
دليل التنمية البشرية	0,693	0,697	0,704	0,704	0,722	0,728	0,733	0,745	0,754
السنة	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014		
دليل التنمية البشرية	0,695	0,698	0,710	0,711	0,713	0,717	0,736		

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على تقارير التنمية البشري ومعطيات المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي.

ولتقديم تفسير أوضح لهذا التطور يمكن الاستعانة بشكل رقم(5–2) الموالي.

شكل رقم(5–2):تطور مؤشرات التنمية البشرية بالجزائر خلال الفترة 1990–2014



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الجدول رقم(5–2).

من خلال شكل رقم(5–2)، نسجل أن قيمة دليل التنمية البشرية في الجزائر خلال الفترة 1990–2014، تطورت عبر مرحلتين. فالمرحلة الأولى شملت الفترة 1990– 2007، حيث سجلت قيمة دليل التنمية البشرية تحسن مستمراً وتطوراً ملحوظاً، فانتقلت من القيمة 0.642 سنة 1990 إلى 0.696 سنة 2000، لتنتقل إلى 0.754 سنة 2007، وهذا يعود إلى توسع برامج سياسات التشغيل على اثر ارتفاع أسعار البترول سنة 2000، وانطلاق البرامج التنموية. لكن رغم هذا التطور بقية الجزائر طيلة هذه الفترة من بين الدول ذات التنمية البشرية المتوسطة. فحسب التقرير العالمي حول التنمية البشرية الصادر سنة 2002، صنفت الجزائر في المرتبة 106 حسب دليل التنمية البشرية لسنة 2000[1]، من مجموع 173 دولة اشتملت عليها دراسة هذا التقرير. كما صنفت في المرتبة 104 حسب دليل التنمية البشرية لسنة 2007، من مجموع 182 دولة مسها المسح من خلال التقرير العالمي حول التنمية البشرية الصادر سنة 2009[2]. ويعكس هذا الارتفاع المستمر في قيمة دليل التنمية البشرية، مدى الاهتمام الكبير الذي توليه الدولة الجزائرية لقطاع التربية والتعليم والصحة، وذلك من خلال تخصيص ميزانيات كبيرة للإنفاق على هذين القطاعين، من خلال البرامج التنموية.

المرحلة الثانية، تمثلت في الفترة 2008–2014، حيث شهدت قيمة دليل التنمية البشرية انخفاض ملحوظ، ففي الوقت الذي كان من المتوقع أن تحافظ فيه الجزائر على تحسن قيمة *IDH*، حدث العكس حيث تراجعت إلى المستوى الذي كان سائدا مع بداية الألفية، فبلغت قيمة دليل التنمية البشرية 0.695

[1] تقرير التنمية البشرية 2002، مرجع سابق، ص176.

[2] تقرير التنمية البشرية 2009، مرجع سابق، ص164.

سنة 2008، ثم عرفت تحسن تدريجي لتصل إلى 0.736 سنة 2014. وحسب التقرير العالمي حول التنمية البشرية الصادر سنة 2015، صنفت الجزائر في المرتبة 83 حسب دليل التنمية البشرية لسنة 2014، من مجموع 188 دولة اشتمل عليها التقرير[1]، وبالتالي فحسب هذا المؤشر الأخير تعتبر الجزائر من الدول ذات مستوى التنمية البشرية المرتفعة أي تقع في المجال ما بين 0.8 و0.7، حسب التعديل الأخير على كيفية حساب دليل التنمية البشرية وسلم ترتيب الدول، والذي جاء به تقرير التنمية البشرية لسنة 2010، حيث اعتبر المجال 0.8–0.7 يشير إلى التنمية البشرية المرتفعة، والمجال 1–0.8 يشير التنمية البشرية المرتفعة جداً[2]. ويعود هذا التحسن بدوره إلى فعالية سياسة التوسع في الإنفاق العام على القطاعات الاجتماعية، وتحسن مستوى الصحة والتعليم، وفعالية سياسات التشغيل من خلال توفير مناصب شغل وتحسين مستوى المعيشة لأفراد المجتمع الجزائري، والتخفيف من حدة الفقر.

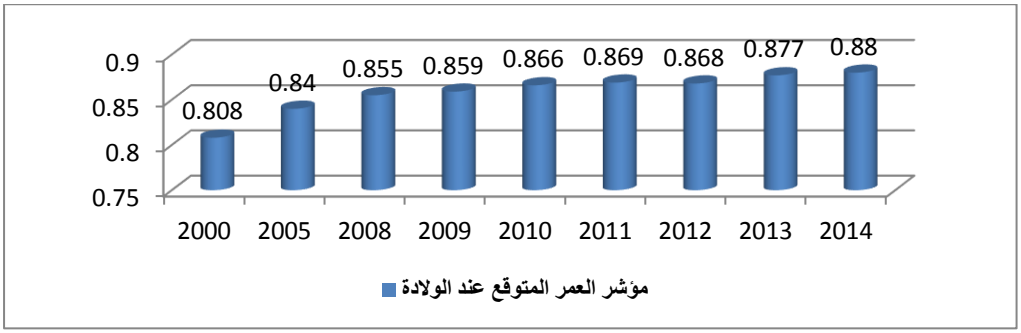
2– تطور مؤشرات أبعاد التنمية البشرية بالجزائر

إنّ تحسن قيمة دليل التنمية البشرية بالجزائر خلال الفترة الممتدة بين 1990–2014،تعود إلى تحسن مستوى مؤشرات أبعاده، وخاصة بُعد العمر المتوقع عند الولادة، والذي كان عاملاً لدفع دليل التنمية البشرية إلى أعلى المستويات، وهذا ما أكدته الإحصائيات المتوفرة حول أبعاد التنمية البشرية بالجزائر.

2–1– تطور مؤشر بعد الصحة بالجزائر خلال الفترة 2000–2014

عرف مؤشر هذا البعد بالجزائر خلال الفترة 2000–2014 تطور مستمر وهو ما تبينه معطيات شكل رقم(5–3) الموالي، والمعنية بتطور مؤشر العمر المتوقع عند الولادة للفترة 2000–2014.

شكل رقم(5–3): تطور مؤشر العمر المتوقع عند الولادة خلال الفترة 2000–2014



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي.

[1] تقرير التنمية البشرية 2015، مرجع سابق، ص31.

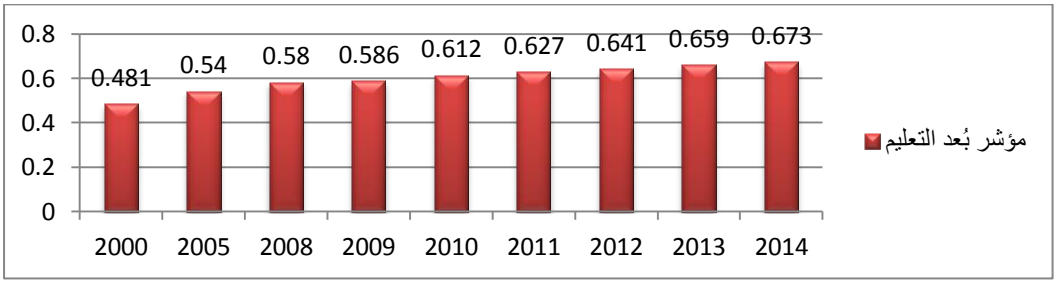
[2] انظر تقرير التنمية البشرية 2010.

من خلال شكل رقم(5–3) نلاحظ التحسن المستمر لمؤشر العمر المتوقع عند الولادة من0.80 سنة 2000 إلى 0.88 سنة 2014، وبالتالي تراجع الوفيات لدى الأطفال، وهذا يعود بدوره إلى الإستراتيجية التي رسمتها الجزائر والمتمثلة في عدد من المحاور، أهمها الوقاية التي تعتبر أفضل طرق العلاج، لتجنب المرض والعمل على عدم وقوعه، وذلك من خلال الحملات التلقيحية وإجراءات النظافة ومحاصرة المرض قبل انتشاره عن طريق التلقيح واحترام معاييره. وفي ما يخص التغطية باللقاحات، حقق الجزائر خلال العشرية الأخيرة عدة مكاسب، تمثلت في تعميم التغطية اللقاحية بنسبة 90 بالمائة، فحسب المنظمة العالمية للصحة بلغت التغطية التلقيحية ضد الشلل 98%، والدفتيريا والكزاز والسعال الديكي بـ87%، والتلقيح ضد التهاب الكبد الفيروسي نسبة 81%[1]، مما ساهم في القضاء على عدة أمراض خطيرة كانت تؤدي إلى الوفيات والإعاقات إلى جانب القضاء على الأمراض المتنقلة، بالإضافة إلى انخفاض وفيات الحوامل بنسبة 5بالمائة كل سنة. فيما تعزز القطاع بتجهيزات طبية عصرية، لعبت دورا هاما في الكشف المبكر والتشخيص الدقيق للأمراض المزمنة، التي سجلت ظهورها خلال السنوات الأخيرة، مما يدل على مواكبة المجتمع الجزائري للتحولات التي شهدتها المجتمعات المتقدمة.

2–2– تطور مؤشر بعد التعليم بالجزائر للفترة 2000–2014

يعكس تطور مؤشر بعد التعليم الجهود التي بذلتها الدولة لتعميم الاستفادة من التعليم ومحاربة الجهل والأمية وهو ما تشير إليه معطيات شكل رقم(5–4) الموالي.

شكل رقم(5–4): تطور مؤشر بُعد التعليم خلال الفترة 2000–2014



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي.

نلاحظ من خلال شكل رقم(5–4)، إنّ مؤشر بعد التعليم في تطور مستمر خلال الفترة 2000–2014، وهذا راجع إلى حرص الجزائر على ترقية قطاع التربية والتعليم، وذالك من خلال الإنفاق المتزايد على هذا القطاع، حيث خصص مخطط دعم الإنعاش الاقتصاد 27 مليار دينار جزائري أي ما يعادل

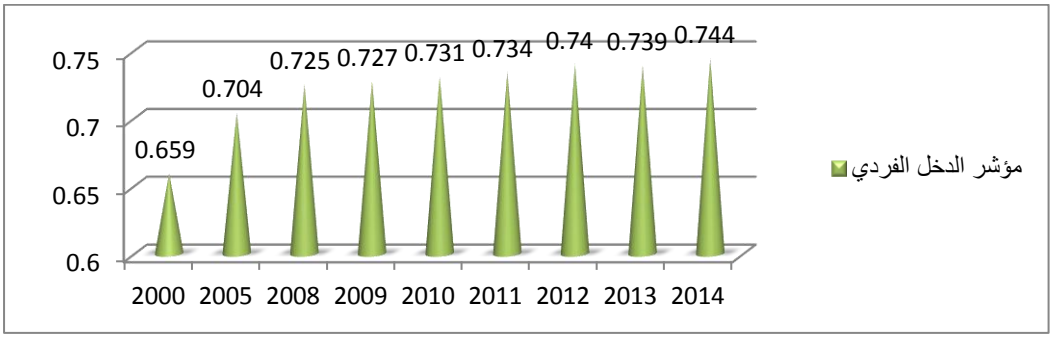
[1] انظر الموقع الالكتروني *http://www.who.int/countries/dza/ar*

0.36 مليار دولار من أجل إعادة تأهيل المنشآت والوسائل التربوية[1]، وتواصل مسعى دعم وترقية التعليم في الجزائر خلال برنامج دعم النمو الاقتصادي للفترة 2005-2009، حيث خصص 200 مليار دينار جزائري من أجل تنفيذ برنامج موسع للتضامن المدرسي. كما استفاد قطاع التربية في إطار برنامج التنمية للفترة 2010-2014 من غلاف مالي قدره 852 مليار دينار، موجهة أساسا نحو تطوير ودعم البنى التحتية للقطاع، من خلال انجاز أكثر من 3000 مدرسة ابتدائية، و ما يفوق 1000 أكمالية وما يزيد عن 2000 منشأة دعم بين داخليات ونصف داخليات ومطاعم[2].

2-3- تطور مؤشر بعد الدخل الفردي بالجزائر للفترة 2000–2014

معدل الدخل الفردي الذي يقيس درجة التنمية الاقتصادية وأثرها الاجتماعي، ويتم احتسابه من خلال قسمة قيمة الدخل الوطني الإجمالي على عدد السكان، عرف هو الأخر نمو متزايداً خلال الفترة 2000-2014، وهو يتضح من خلال شكل رقم(5-5) الموالي.

شكل رقم(5-5): تطور مؤشر بُعد دخل الفرد خلال الفترة 2000–2014



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي.

من خلال شكل رقم(5-5) فقد قدر الدخل الوطني الإجمالي للفرد في الجزائر بـ 13771.2 دولار بتكافؤ القدرة الشرائية خلال سنة 2014، مقابل 7824.4 دولار بتكافؤ القدرة الشرائية خلال سنة 2000 وبذلك، يكون مؤشر الدخل قد ارتفع إلى 0.744 سنة 2014 مقابل 0.659 سنة 2000، وهذا النمو في الدخل الفردي جاء بفضل النمو الاقتصادي الذي حققته الجزائر وجعلها تحتل المرتبة السابعة من 18 دولة عربية شملها التقرير السنوي للمؤسسة العربية لضمان الاستثمار وائتمان الصادرات[3].

[1] *Services du chef du gouvernement, Le plan de la relance économique 2001 - 2004, les composantes du programme,P4*

[2] مصالح الوزير الأول، ملحق بيان السياسة العامة، مرجع سابق، ص40.

[3] التقرير السنوي 2015، المؤسسة العربية لضمان الاستثمار وائتمان الصادرات، الكويت، 2016، ص30.

المطلب الثاني: دراسة تطور المتغيرات المفسرة

من خلال هذا المطلب نحاول تحديد المتغيرات الاقتصادية، التي تؤثر على تحسين مستوى دليل التنمية البشرية في الجزائر من منظور سياسات التشغيل وتحقيق العمل اللائق والمنتج والمستدام، ودارسة مدى تطورها خلال الفترة 1990-2014.

1- تحديد المتغيرات المفسرة

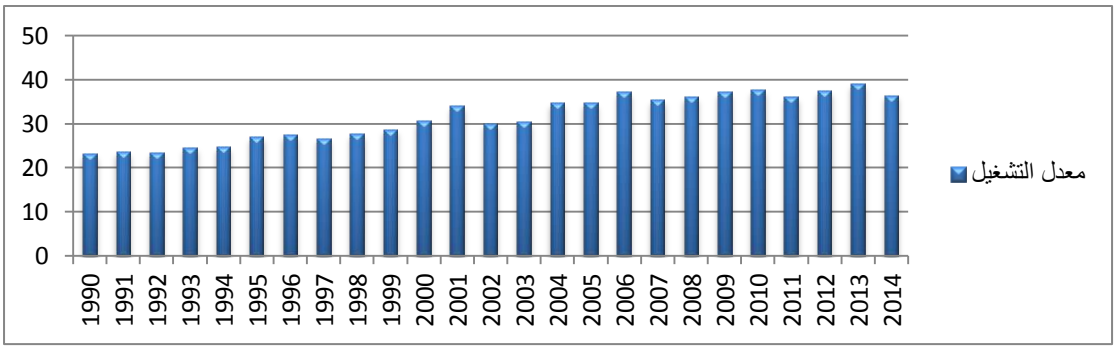
استخلصنا مما سبق ذكره في الفصول السابقة أن سياسات التشغيل تعمل على تحقيق التنمية البشرية من خلال تجسيد العمل اللائق، والذي بدوره يقوم على مجموعة من المؤشرات كمؤشر فرص العمل ومؤشر معدل نمو إنتاجية العمل، مؤشر فقر العمال ومؤشر العمالة الضعيفة وغيرها. والتي تؤثر في أبعاد التنمية البشرية الثلاثة (المعرفة والصحة والدخل)، وبالتالي على تحسين مستوى دليل التنمية البشرية.

وبعد عملية بحث واستقصى لهذه المؤشرات ضمن الاقتصاد الجزائري، وجدنا إن معظم هذا المؤشرات لا تتوفر حولها إحصائيات أو معلومات كافية مما دفعنا إلى حصرها في أقصى عدد ممكن، فتوصلنا إلى الحصول على معلومات وإحصائيات حول ثلاثة مؤشرات وهي مؤشر فرص العمل المعبر عنه بمعدل التشغيل أو بمعدل البطالة، فاخترنا معدل التشغيل كونه يعطي أكثر مصداقية للدراسة من معدل البطالة. ومؤشر الحماية الاجتماعية المعبر عنه بتأمينات العمل وتأمينات البطالة فاخترنا معدل تأمينات العمال كون الإحصائيات حوله متوفرة خلال فترة الدراسة 1990-2014، على عكس تأمينات البطالة التي تتوفر حولها المعلومات انطلاقا من سنة 1995، وعبرنا عنه بمعدل نمو نسبة الفئة المنخرطة في صندوق *CNAS*. ومؤشر الأجر اللائق المعبر عنه بمعدل الأجر الوطني الأدنى المضمون الحقيقي. وعملنا على دراسة مدى تطور هذه المؤشرات بالجزائر خلال الفترة 1990-2014.

2- تطور معدل التشغيل بالجزائر خلال الفترة 1990-2014

يمكن تتبع مسار تطور معدل التشغيل في الجزائر للفترة 1990-2014 من خلال عرض بيانات شكل رقم(5-6) الموالي، وقد سبق لنا أن درسنا تطور الفئة المشتغلة والفئة العاطلة بالجزائر في الفصل الرابع، لذا سنقدم لمحة تكميلية لما سبق.

شكل رقم(5–6): تطور معدل التشغيل بالجزائر خلال الفترة 1990–2014



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الديوان الوطني للإحصاء *ONS*.

من خلال شكل رقم(5–6) يتضح لنا إن معدل التشغيل في الجزائر كان في تزايد مستمر خلال فترة الدراسة، لكنه تميز بنمو بطيء خلال الفترة 1990–2000، ثم نمو متسارع خلال الفترة 2001–2014 وهذا رجع بدوره إلى نمو الفئة النشطة المقبلة على سوق العمل من جهة، وخلق مناصب الشغل من جهة أخرى من خلال البرامج التنموية المتبع في الجزائر خلال الفترة 2000–2014. وهو ما انعكس بدوره على المستوى المعيشي لأفراد المجتمع الجزائر من خلال تحسن مستوى معدل الإعالة والذي يمثل عدد الأفراد الذين يعيلهم شخص واحد بالمتوسط، وتظهر أهمية هذا المؤشر في كون أن توفير منصب شغل واحد هو توفير لقمة العيش لعيال هذا الشخص، وبالتالي تحسن مستوى التنمية البشرية بالجزائر.

3– تطور الأجر الحقيقي الوطني الأدنى المضمون بالجزائر للفترة 1990–2014

لمعرفة تطور الأجور الحقيقية في الجزائر، قمنا بنسب الأجر الاسمي (النقدي) للمستوى العام للأسعار، واخترنا لذلك الأجر الأدنى الوطني المضمون والرقم القياسي لأسعار الاستهلاك. ويرجع السبب في ذلك إلى أن غالبية الأجراء ينتمون إلى العمالة غير الماهرة، وبالتالي يتقاضون أجورا تقترب من الحد الأدنى، واستخدمنا الرقم القياسي لأسعار الاستهلاك لأنه يعكس بالفعل القدرة الشرائية للنقود. والرقم القياسي لأسعار الاستهلاك هو رقم يعكس تطور الأسعار، ولتحديد هذا الرقم نثبت الكميات ونغير الأسعار، ونختار سنة من بين السنوات الماضية حتى نقارن تطور الأسعار في السنوات الأخرى بالنسبة لتلك السنة، هذه السنة تسمى سنة الأساس، ويعبر عليه بالعلاقة الرياضية التالية: $IP_t = \frac{\sum(P_t.Q_0)}{\sum(P_0.Q_0)}$

- IP_t: الرقم القياسي للأسعار سنة t؛
- P_t: أسعار سنة القياس سنة t؛
- P_0: أسعار سنة الأساس؛
- Q_0: كمية سنة الأساس.

إن النسبة العظمى من الأجراء تكون في أدنى السلم ولذلك فتحسين الحد الأدنى للأجر ينعكس على رفاه المجتمع وإخراج فئة عريضة منه من دائرة العوز. كما أن ارتفاع الأجر الوطني الأدنى لا يدل بالضرورة على تحسن المستوى المعيشي للأفراد، وذلك نتيجة للارتفاع المستمر للأسعار. وإنما الأجر الحقيقي المضمون هو الذي يعبر فعلا عن القدرة الشرائية الحقيقية للأجر، والذي نحصل عليه بقسمة الأجر الاسمي على المستوى العام للأسعار*. وجدول رقم(5–2) يبين تطور الأجر الحقيقي الأدنى المضمون في الجزائر خلال الفترة 1990–2014.

جدول رقم(5–2): تطور الأجر الوطني الحقيقي الأدنى المضمون بالجزائر للفترة 1990–2014

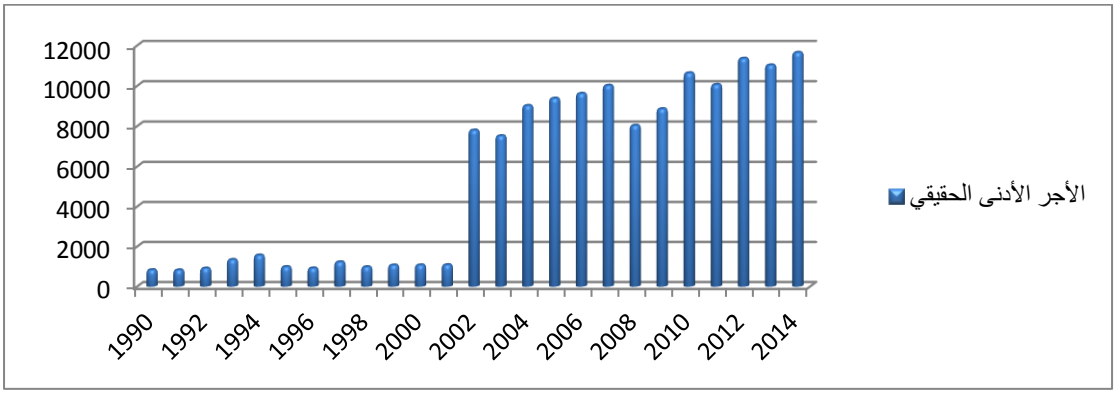
السنة	الأجر الأدنى الاسمي	الرقم القياسي للأسعار	الأجر الأدنى الحقيقي
1990	1000	120,21	831,9
1991	1800	218,55	823,6
1992	2000	219,15	912,6
1993	2500	186,47	1340,7
1994	4000	255,66	1564,6
1995	4000	406,22	984,7
1996	4000	435,59	918,3
1997	4800	391,55	1225,9
1998	5400	550,68	980,6
1999	6000	562,22	1067,2
2000	6000	558,71	1073,9
2001	8000	738,48	1083,3
2002	8000	102,60	7797,3
2003	8000	106,40	7518,8
2004	10000	110,90	9017,1
2005	10000	106,61	9379,6
2006	10000	103,94	9620,7
2007	12000	119,79	10017,3
2008	12000	149,37	8033,9
2009	12000	135,50	8856,1
2010	15000	141,00	10638,3
2011	15000	149,10	10060,4
2012	18000	158,48	11357,9
2013	18000	163,21	11028,9
2014	18000	154,51	11649,6

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الديوان الوطني للإحصاء *ONS*.

* سنة الأساس بالنسبة للرقم القياسي للأسعار هي سنة 1989.

لدراسة تطور الأجر الحقيقي الأدنى المضمون في الجزائر خلال الفترة 1990–2014، نستعن بشكل رقم(5–7) الموالي.

شكل رقم(5–7): تطور الأجر الأدنى الحقيقي الوطني المضمون بالجزائر للفترة 1990–2014



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات جدول رقم(5–2).

من خلال شكل رقم(5–7) أعلاه يتضح لنا أن الأجر الحقيقي الأدنى الوطني المضمون خلال الفترة 1990–2014 مر بمرحلتين:

المرحلة الأولى خلال الفترة 1990–1990 حيث ظل الأجر الحقيقي الأدنى ثابتا شيء ما، سواء تسجيل بعض القفزات في بعض السنوات مما يدل على أن المستوى المعيشي لفئة العمال غير المهرة (في أدنى السلم وهم الأغلبية) لم يتحسن منذ سنة 1990 رغم ازدياد الحاجيات عبر الزمن .أي أن استجابة الأجر الأدنى بطيئة جدا وغير متلازمة دائما مع التغير الحاصل في الأسعار ومنه عدم مواكبة الزيادة في الأجر الأدنى للتغيرات المستمرة التي تطرأ على الأسعار، وان كان هناك تغير في الأجور فيكون أقل من نسبة التغير في الأسعار. وهو ما كان أنعكسه على مستوى التنمية البشرية ضئيلاً شيء ما، وهذا يرجع بدوره إلى السياسة التقشفية التي اتبعتها الجزائر خلال هذه الفترة.

المرحلة الثانية خلال الفترة 2000–2014، حيث عرف الآجر الحقيقي الأدنى تزايداً مستمراً، حيث انتقل من 1073.9دج سنة 2000 إلى 11649.6دج سنة 2014. مما أدى إلى تحسن مستوى المعيشة للفئة العاملة وانعكس على مستوى التنمية البشرية من خلال بعد الصحة والتعليم، وترجع مستوى البطالة والفقر والعوز، ويرجع بدوره لتحسن أسعار البترول سنة 2000 وشروع الجزائر في تطبيق برامج تنموية طيلة الفترة 2000–2014.

4- تطور نسبة المنخرطين في صندوق *CNAS* خلال الفترة 1990–2014

شهدت تعدد المنخرطين في صندوق *CNAS* نمو مستمر خلال الفترة 1990–2014، وهذا ما يبينه جدول رقم(5–3) الموالي.

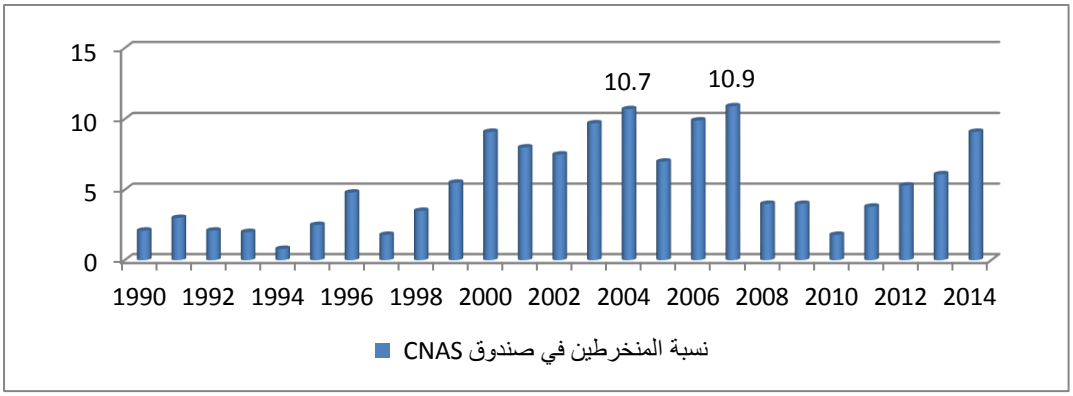
جدول رقم(5–3): تعدد المنخرطين في صندوق *CNAS* خلال الفترة 1990–2014

السنة	تعدد المنخرطين في صندوق *CNAS*	نسبة نمو المنخرطين في صندوق *CNAS* %
1990	2833563	2,1
1991	2918570	3
1992	2979860	2,1
1993	3039457	2
1994	3063773	0,8
1995	3140367	2,5
1996	3291105	4,8
1997	3350345	1,8
1998	3467607	3,5
1999	3658325	5,5
2000	3991233	9,1
2001	4310531	8
2002	4633821	7,5
2003	5083302	9,7
2004	5627215	10,7
2005	6021120	7
2006	6617211	9,9
2007	7338487	10,9
2008	7632027	4
2009	7937308	4
2010	8080179	1,8
2011	8387226	3,8
2012	8831749	5,3
2013	9370486	6,1
2014	10223200	9,1

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الديوان الوطني للإحصاء *ONS*.

لتفسير هذا التطور، سنعتمد على نسبة نمو المنخرطين في صندوق *CNAS* من خلال الشكل رقم(5–8) الموالي.

شكل رقم(5–8): تطور نسبة المنخرطين في صندوق *CNAS* خلال الفترة 1990–2014



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات جدول رقم(5–3).

من خلال شكل رقم(5–8) نلاحظ إن نمو نسبة المنخرطين في صندوق *CNAS* عرفت تذبذب مستمر خلال الفترة 1990–2014 تأرجح بين الزيادة والنقصان، حيث سجل أقصى نمو سنة 2004 وسنة 2007 بـ10.7% و 10.9% على التوالي. وهذا بدوره راجع إلى تحسن نظام الضمان الاجتماعي بالجزائر، وتشديد الرقابة على سوق العمل من خلال التصريح بالعمل من طرف أرباب العمل ودفع أقساط التامين. كذا وعي الموطن الجزائري بهدف التأمينات الاجتماعية، كونها تسعى إلى مجابهة الأخطار الاجتماعية التي تحد من قدرات الفرد، وتؤثر على وضعه الاقتصادي سواء كانت مهنية أو صحية. وتهدف إلى تحقيق الحياة الكريمة لأبناء المجتمع، والمساهمة في تعزيز قيم التكافل الاجتماعي، وضمان وصول مظلة الحماية الاجتماعية إلى كافة الفئات من اجل توفير استقرار نفسي ومادي للأفراد وأسرهم، وضمان الدخل للأفراد وأسرهم في حالات العجز والإعاقة، والشيخوخة والوفاة، وفقدان القدرة على العمل بشكل يؤمن الحياة الكريمة. كما يعود هذا النمو في نسبة المنخرطين في صندوق *CNAS* إلى تحسن الأوضاع الاقتصادية من خلال تطبيق برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي، والبرامج المكملة له طيلة الفترة 2000–2014، وما تولد عليها من توفير مناصب شغل، أي زيادة في الفئة النشطة المشتغلة، وبالتالي زيادة مشاركتها في صندوق *CNAS*.

المبحث الثالث

بناء نموذج قياسي لدليل التنمية البشرية وتقديره

بعد حصر عدد من المتغيرات الاقتصادية المتعلقة بالتشغيل والتي رأينا أنها تؤثر في تحسن قيمة دليل التنمية البشرية من خلال دراستنا النظرية ومن خلال بعض الدراسات السابقة، يتم في هذا المبحث صياغة النموذج القياسي الخاص بالظاهرة المدروسة(تحسن دليل التنمية البشرية) وتقديره، ودراسته من الناحية الاقتصادية والإحصائية والقياسية.

المطلب الأول: صياغة النموذج القياسي وتقديره

سنحاول من خلال هذا المطلب صياغة نموذج رياضي خاص بدليل التنمية البشرية وتقديره، من خلال تحديد متغيرات النموذج، بالإضافة إلى إشارة المتغيرات المفسرة وفقاً للنظرية الاقتصادية، وذالك خلال الفترة 1990-2014.

1- صياغة النموذج القياسي

تعدّ صياغة النموذج القياسي من أهم مراحل بناء النموذج وأصعبها، وذلك من خلال ما يتطلبه من تحديد للمتغيرات التي يجب أن يشتمل عليها النموذج أو التي يجب استبعادها منه، وبداية نشير إلى رموز مختلف المتغيرات وهي كالتالي:

- **المتغير التابع**: يتمثل في دليل التنمية البشرية ويرمز له بـ *IDH*

- **المتغيرات المفسرة**: من خلال العلاقة المتوصل إليها في الجانب النظري، والتي تربط سياسات التشغيل بالتنمية البشرية، وذالك من خلال تحقيق العمل اللائق والمنتج والمستدام، وبتحديد مؤشرات العمل اللائق توصلنا إلى محاولة صياغة نموذج قياسي يربط بين دليل التنمية البشرية ومؤشرات العمل اللائق. لكن كون الدراسة تشمل الجزائر، فان المعلومات والإحصائيات ليست متوفرة حول كل هذه المؤشرات، لذا عملنا على حصرها في ثلاثة مؤشرات، وهي:

❖ **المتغير الأول**: مؤشر فرص العمل، وعبرنا عنه بنسبة التشغيل والمتمثلة في معدل التشغيل، وحسب الدراسات السابقة والنظرية الاقتصادية فإن معدل التشغيل يؤثر بشكل طردي على تحسن قيمة دليل التنمية البشرية؛

❖ **المتغير الثاني**: مؤشر الحماية الاجتماعية، وهو يتضمن الضمان الاجتماعي وتأمينات البطالة، فعبرنا عنه بنسبة المنخرطين في صندوق التأمينات الاجتماعي للعمال الأجراء *CNAS*، وحسب الدراسات السابقة ومنطق النظرية الاقتصادية، يؤثر على تحسن قيمة دليل التنمية البشرية طردياً.

❖ **المتغير الثالث**: مؤشر الأجر اللائق، فعبرنا عنه بالأجر الوطني الأدنى المضمون الحقيقي الذي بدوره يعبر عن القدرة الشرائية، وحسب الدراسات السابقة ومنطق النظرية الاقتصادية فإن نمو الأجر الوطني الأدنى المضمون الحقيقي يؤثر طرداً على تحسن قيمة دليل التنمية البشرية.

ورمزنا لهذه المتغيرات كتالي:

- ✓ معدل التشغيل ويرمز له بـ $Temp$
- ✓ معدل نمو المنخرطين في صندوق *CNAS* ويرمز له بـ $Tcnas$
- ✓ الأجر الوطني الأدنى المضمون الحقيقي ويرمز له بـ sal_R

بعد التعرف على المتغيرات التي يحتويها النموذج القياسي، وبعد تجميع البيانات الخاصة بكل المتغيرات، يتم تحديد الشكل الرياضي للنموذج، إذ يعد من أولى وأهم مراحل بناء النموذج القياسي وشكل الدالة هو كما يلي:

$$\text{IDH} = f\ (\text{Temp},\ Tcnas,\ salR) \quad \ldots\ldots\ldots\ldots (33)$$

سيتم استخدام أسلوب الانحدار المتعدد الخطي في تقدير النموذج القياسي الخاص بدليل التنمية البشرية، ولمعرفة الصيغ الرياضية المناسبة لتقديره سنقوم بتجريب نوعين من الصيغ الرياضية لمعادلات النموذج وهي الصيغة الخطية والصيغة غير الخطية (اللوغاريتمية)، والصيغ الرياضية لكل نموذج هي كالتالي:

أ– النموذج الخطي: الصيغة الرياضية لمعادلات النموذج الخطي هي كتالي:

$$\text{IDH}_\text{i} = B_0 + B_1 Temp_i + B_2 Tcnas_i + B_3 sal_{Ri} + \varepsilon_i \quad \ldots\ldots\ldots (34)$$

حيث أن:

- ✓ B_0 الثابت
- ✓ (B_1, B_2, B_3) تمثل معاملات النموذج (الانحدار بالنسبة لكل متغير)
- ✓ (i) تمثل الزمن أي قيمة المتغير في السنة i؛
- ✓ $Temp$ تمثل معدل التشغيل بـ (%)
- ✓ $Tcnas$ تمثل معدل نمو المنخرطين في صندوق *CNAS* بـ (%)

✓ sal_R تمثل الأجر الأدنى المضمون الحقيقي بـ (دج).

يلاحظ أن النموذج القياسي هو ذا طابع احتمالي لهذا تم إدراج حد الخطأ $(\mathcal{E}i)$ الذي ينوب عن بعض المتغيرات التي يمكن أن تؤثر في دليل التنمية البشرية لكن يصعب قياسها.

ب– النموذج غير الخطي: الصيغة الرياضية له هي كتالي:

$$\mathrm{IDH_i} = B_0 * Temp_i^{B_1} * Tcnas_i^{B_2} * sal_{Ri}^{B_3} * \varepsilon_i \ \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots (35)$$

بإدخال اللوغاريتم الطبيعي على الطرفين يتم تحويلها إلى صيغة خطية وهي على النحو التالي:

$$\mathrm{linIDH} = linB_0 + B_1 linTemp + B_2 linTcnas + B_3 linsal_R + \varepsilon_i \ldots\ldots\ldots (36)$$

حيث أن:

✓ $linB_0$ يمثل الحد الثابت؛

✓ (B_1, B_2, B_3) هي معلمات النموذج وتمثل مرونة تغير دليل التنمية البشرية بالنسبة إلى المتغيرات المستقلة، حيث تعرف المرونة n_i بأنها النسبة المئوية للتغير في المتغير التابع نتيجة تغير المتغير المستقل بنسبة1%، وتعطى بالصيغة التالية: $n_i = \frac{\mathrm{dy_i}}{dx_{ij}} \cdot \frac{\mathrm{x_{ij}}}{y_i}$

حيث:

✓ y_i تمثل المتغير التابع؛

✓ x_{ij} تمثل المتغير المستقل.

كما ذكرنا سابقاً فكلى النموذجين يجب أن يحققا الفروض السابقة الذكر.

2– تقدير النموذج القياسي

يتم تقدير النماذج القياسية الاقتصادية باستعمال طريقة المربعات الصغرى العادية، والتي تعتبر من أحسن الطرق لتقدير النماذج الخطية، وذلك لما تمتاز به من خصائص كما سبق توضيحه، ويتم ذلك بالاستعانة بالبرنامج الإحصائي (*EVIEWS 9*)، وبعد إدخال البيانات في هذا البرنامج، تظهر نتائج تقدير نموذج الانحدار الخطي واللوغاريتمي كما هو موضح من خلال الجدولين التالين.

2–1– نتائج تقدي النموذج الخطي

موضح في جدول رقم(5–4) الموالي.

جدول رقم(5–4): نتائج تقدير النموذج الخطي لدليل التنمية البشرية خلال الفترة 1990–2014

Dependent Variable: IDH
Method: Least Squares
Date: 01/03/17 Time: 01:09
Sample: 1990 2014
Included observations: 25

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.595167	0.019774	30.09779	0.0000
TEMP	0.205359	0.078551	2.614332	0.0162
TCNAS	0.489074	0.071087	6.879932	0.0000
SALR	0.000196	9.04E-05	2.164389	0.0421

R-squared	0.920724	Mean dependent var	0.696640
Adjusted R-squared	0.909399	S.D. dependent var	0.031457
S.E. of regression	0.009469	Akaike info criterion	-6.336007
Sum squared resid	0.001883	Schwarz criterion	-6.140987
Log likelihood	83.20009	Hannan-Quinn criter.	-6.281917
F-statistic	81.29958	Durbin-Watson stat	1.523996
Prob(F-statistic)	0.000000		

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على البرنامج الإحصائي (*EVIEWS 9*).

ووفقاً للجدول رقم(5–4) كانت نتائج تقدير النموذج الخطي لدليل التنمية البشرية على النحو التالي:

$$IDH = 0.5952 + 0.2053Temp_i + 0.4891Tcnas_i + 0.0002salR_i$$
$$(30.0977)^* \quad (2.6143) \quad (6.8799) \quad (2.1643)$$

$R^2 = 0.92$ $N = 25$ $F = 81.29$
$R^{-2} = 0.90$ $DW = 1.523$ $Prob = 0.000000$

- ✓ $*$ عبارة عن قيم إحصائية لـ t؛
- ✓ R^2 معامل التحديد؛
- ✓ R^{-2} معامل التحديد المعدل؛
- ✓ N عدد المشاهدات؛
- ✓ DW إحصائية ديربين واتسون؛
- ✓ F إحصائية فيشر؛
- ✓ $Prob$ احتمال الخطأ.

2–2– نتائج تقدي النموذج اللوغاريتمي

كما هو موضح في جدول رقم(5–5) الموالي.

جدول رقم(5–5): نتائج تقدير النموذج اللوغاريتمي لدليل التنمية البشرية خلال الفترة 1990–2014

Dependent Variable: LIDH
Method: Least Squares
Date: 01/06/17 Time: 09:41
Sample: 1990 2014
Included observations: 25

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.808992	0.098374	-8.223629	0.0000
LTEMP	0.087168	0.039563	2.203244	0.0389
LTCNAS	0.027044	0.005806	4.657909	0.0001
LSALR	0.013274	0.005577	2.380041	0.0269

R-squared	0.890829	Mean dependent var	-0.362469
Adjusted R-squared	0.875233	S.D. dependent var	0.045304
S.E. of regression	0.016003	Akaike info criterion	-5.286490
Sum squared resid	0.005378	Schwarz criterion	-5.091470
Log likelihood	70.08112	Hannan-Quinn criter.	-5.232400
F-statistic	57.11973	Durbin-Watson stat	1.655076
Prob(F-statistic)	0.000000		

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على البرنامج الإحصائي (*EVIEWS 9*).

ووفقاً للجدول رقم(5–5) كانت نتائج تقدير النموذج الخطي لدليل التنمية البشرية على النحو التالي:

$$IDH = \underset{(8.223)^{*}}{-0.8089} + \underset{(2.203)}{0.0871 linTemp_i} + \underset{(4.657)}{0.0270 Tlincnas_i} + \underset{(2.380)}{0.0132 linsalR_i}$$

$$R^2 = 0.89 \qquad N = 25 \qquad F = 57.11$$
$$R^{-2} = 0.87 \qquad DW = 1.65 \qquad Prob = 0.000000$$

✓ * عبارة عن قيم إحصائية لـ t.

المطلب الثاني الدراسة الاقتصادية والإحصائية للنماذج المقدرة

لدراسة مدى صلاحية النموذج القياسي المقدر، والخاص بدليل التنمية البشرية بالجزائر، لابد من إجراء مجموعة من الاختبارات لمعرفة مدى صلاحيته من منظور منطق النظرية الاقتصادية، ومدى صلاحيته من الناحية الإحصائية. ويتم بعد ذلك انتقاء أفضل نموذج للقيام باختباره من الناحية القياسية.

1– الدراسة الاقتصادية والإحصائية للنموذج الخطي

سنعمل على دراسة النموذج الخطي من الناحية الاقتصادية ومن الناحية الإحصائية كما يلي:

1–1– الدراسة الاقتصادية

من خلال الجدول رقم(5–4) السابق نلاحظ ما يلي:

- ✓ بالنسبة لمعامل معدل التشغيل Temp نلاحظ أن إشارته موجبة، أي أن العلاقة طردية بين المتغير التابع (دليل التنمية البشرية) والمتغير المفسر(معدل التشغيل)، وتتفق هذه النتيجة مع التوقعات السابقة الذكر ومنطق النظرية الاقتصادية، حيث إذا تغير معدل التشغيل بوحدة واحدة فإن دليل التنمية البشرية سيتغير بـ 0.2053 وحدة، إذن معامل (B_1) له معنوية اقتصادية.
- ✓ بالنسبة لمعامل معدل نمو نسبة المنخرطين في صندوق في صندوق *CNAS* هو *Tcnas* نلاحظ أن إشارته موجبة، أي أن العلاقة طردية بين المتغير التابع (دليل التنمية البشرية) والمتغير المفسر، وتتفق هذه النتيجة مع التوقعات السابقة الذكر ومنطق النظرية الاقتصادية، حيث إذا تغير معدل نمو نسبة المنخرطين في صندوق في صندوق *CNAS* بوحدة واحدة فإن دليل التنمية البشرية سيتغير بـ 0.4891 وحدة، إذن معامل (B_2) له معنوية اقتصادية.
- ✓ بالنسبة لمعامل الأجر الوطني الأدنى المضمون الحقيقي *salR* نلاحظ أن إشارته موجبة، أي أن العلاقة طردية بين المتغير التابع (دليل التنمية البشرية) والمتغير المفسر، وتتفق هذه النتيجة مع التوقعات السابقة الذكر ومنطق النظرية الاقتصادية، حيث إذا تغير الأجر الوطني الأدنى المضمون الحقيقي بوحدة واحدة فإن دليل التنمية البشرية سيتغير بـ 0.0002 وحدة، إذن معامل (B_3) له معنوية اقتصادية.

1–2– الدراسة الإحصائية

كما سبق ذكره فإنّه عادة عند اختبار فرضيات نموذج الانحدار الخطي المتعدد، يتم الأخذ بمجموعة من المعايير القياسية وأخرى معايير إحصائية، ويتم اختبار النموذج المقدر باستعمال معايير إحصائية، التي تهدف إلى اختبار مدى الثقة الإحصائية في التقديرات الخاصة بمعلمات النموذج، حيث يتم اختبار معنوية المعلمات باستخدام إحصائية ستودنت t، واختبار المعنوية الكلية للنموذج باستخدام إحصائية فيشر f ومعامل التحديد R^2.

أ– اختبار معنوية المعالم

تستخدم إحصائية ستودنت t لتقييم معنوية معالم النموذج، ومن تم تقييم تأثير المتغيرات المفسرة على المتغير التابع، باختبار الفرضيات الخاصة بالمعلمات المقدرة على النحو التالي:

- ✓ فرض العدم: $H_0 = B_1 = 0$
- ✓ الفرض البديل: $H_1 = B_1 \neq 0$

يمكن توضيح نتائج اختبار ستودنت للنموذج من خلال جدول رقم(5–6) الموالي، والذي نوضح من خلاله القيم المحسوبة T_{cal} للمعلمات المقدرة، والقيم الجدولية T_{tab} أدنى مستوى معنوية *prob*، وذلك عند مستوى معنوية 5%.

القيمة الجدولية T_{tab} نستخرجها من جدول ستودنت عند مستوى معنوية 5%، وبدراجة حرية $(n-k)$ وتساوي 25–4=21 أي $T_{n-k}^{\alpha} = T_{21}^{0.05} = 2.080$

جدول رقم(5–6): نتائج اختبار ستودنت للنموذج الخطي المقدر

المقدرات	المعاملات	القيمة الجدولية T_{tab}	القيم المحسوبة T_{cal}	أدنى مستوى معنوية *prob*
الثابت	*B0*	*2.080*	*30.09779*	*0.0000*
Temp	*B1*	*2.080*	*2.614332*	*0.0162*
Tcnas	*B2*	*2.080*	*6.879932*	*0.0000*
salR	*B3*	*2.080*	*2.164389*	*0.0421*

المصدر: من إعداد الطالب انطلاقا من معطيات جدول رقم(5–4) السابق.

من خلال جدول رقم(5–6) أعلاه نلاحظ ما يلي:

- ✓ بالنسبة لمعامل المتغير الثابت نلاحظ أن القيمة المحسوبة T_{cal} أكبر من القيمة الجدولية T_{tab} وبهذا سنرفض فرضية العدم H_0 ونقبل بالفرضية البديلة H_1، أي أن B_0 معنوية، حيث أن أدنى مستوى معنوية *prob* تساوي 0.0000، ما يدل على أنه يمكن قبول الثابت في النموذج بخطأ قدره 0% عند مستوى معنوية 5%.
- ✓ بالنسبة لمعامل معدل التشغيل، نلاحظ أن القيمة المحسوبة T_{cal} أكبر من القيمة الجدولية T_{tab}، ولدينا أدنى مستوى معنوية لـ B_1 يساوي *prob=0.016* اقل من 5%، وبهذا سنرفض فرضية العدم H_0 ونقبل بالفرضية البديلة H_1، أي أن B_1 معنوية، حيث يمكن القول إن معدل التشغيل له معنوية

إحصائية عند مستوى معنوية 5% في تفسير دليل التنمية البشرية خلال فترة الدراسة. وبالتالي فإن المتغير المستقل (معدل التشغيل) يؤثر على المتغير التابع (دليل التنمية البشرية).

- ✓ بالنسبة لمعامل معدل نمو نسبة المنخرطين في صندوق *cnas* نلاحظ أن القيمة المحسوبة T_{cal} أكبر من القيمة الجدولية T_{tab} ، ولدينا أدنى مستوى معنوية لـ B_2 يساوي *prob=0.000* اقل من 5%، وبهذا سنرفض فرضية العدم H_0 ونقبل بالفرضية البديلة H_1، أي أن B_2 معنوية، حيث يمكن القول إن معدل نمو نسبة المنخرطين في صندوق *cnas*، له معنوية إحصائية عند مستوى معنوية 5% في تفسير دليل التنمية البشرية خلال فترة الدراسة. وبالتالي فإن المتغير المستقل (معدل نمو نسبة المنخرطين في صندوق *cnas*) يؤثر على المتغير التابع (دليل التنمية البشرية).
- ✓ بالنسبة لمعامل الأجر الوطني الأدنى المضمون الحقيقي نلاحظ أن القيمة المحسوبة T_{cal} أكبر من القيمة الجدولية T_{tab} ، ولدينا أدنى مستوى معنوية لـ B_3 يساوي *prob=0.042* اقل من 5%، وبهذا سنرفض فرضية العدم H_0 ونقبل بالفرضية البديلة H_1، أي أن B_3 معنوية، حيث يمكن القول إن الأجر الوطني الأدنى المضمون الحقيقي له معنوية إحصائية عند مستوى معنوية 5% في تفسير دليل التنمية البشرية خلال فترة الدراسة. وبالتالي فإن المتغير المستقل (الأجر الوطني الأدنى المضمون) يؤثر على المتغير التابع (دليل التنمية البشرية).

ب– اختبار المعنوية الكلية للنموذج

نستعمل معامل التحديد R^2 واختبار فيشر f لاختبار المعنوية الكلية للنموذج المتحصل عليه، انطلاقاً من جدول رقم(5–4) السابق.

- **معامل التحديد**: نلاحظ إنّ قيمة معامل التحديد $R^2 = 0.92$ وهي قريبة من الواحد، حيث إن المتغيرات المفسرة تتحكم في 92% من التغيرات التي تطرأ على دليل التنمية البشرية، مما يدل على أنّ هناك ارتباط قوي بين دليل التنمية البشرية والمتغيرات المفسرة، أما الباقي تفسرها عوامل أخرى غير مدرجة في النموذج ومتضمنة في حد الخطأ ε_i.
- **اختبار فيشر**: يهدف هذا الاختبار لمعرفة مدى معنوية العلاقة الخطية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، أي مدى معنوية الانحدار ككل من خلال الفرضيتين التاليتين:

✓ فرضية العدم H_0: وتنص على انعدام العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، أي:

$H_0 = B_1 = 0$

✓ الفرضية البديلة H_1: وتنص على وجود علاقة معنوية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، أي:

$H_1 = B_1 \neq 0$

يتم مقارنة القيمة المحسوبة F_{cal} والمقدرة بـ 81.29 مع القيمة الجدولية F_{tab} والتي يتم استخراجها من جدول فيشر F عند مستوى معنية 5% ودرجة حرية للبسط والمقام كما هو مبين في العلاقة التالية:

$$F_{n-k-1}^{k} = F_{25-3-1}^{3} = F_{21}^{3} = 3.05$$

ومنه نلاحظ أن القيمة المحسوبة F_{cal} اكبر من القيمة الجدولية F_{tab} وعليه نرفض فرضية العدم، والتي تنص على أنّ كل المتغيرات المستقلة مساوية للصفر ما عدا الثابت، ونقبل بالفرضية البديلة والتي مفادها أنه يوجد على الأقل متغير واحد لا يساوي الصفر، ما يدل على وجود علاقة خطية معنوية بين المتغير التابع والمتغيرات المفسرة، إذن النموذج ككل له معنوية.

2– الدراسة الإحصائية والاقتصادية للنموذج اللوغاريتمي

بنفس الخطوات السابقة الذكر يتم دراسة مدى صلاحية النموذج المقدر من منظور منطق النظرية الاقتصادية ومن الناحية الإحصائية كما يلي:

2–1– الدراسة الاقتصادية

من خلال الجدول رقم(5–5) السابق نلاحظ ما يلي:

✓ بالنسبة لمعامل لوغاريتم معدل التشغيل نلاحظ أن إشارته موجبة، أي أن العلاقة طردية بين المتغير التابع (دليل التنمية البشرية) والمتغير المفسر(معدل التشغيل)، وتتفق هذه النتيجة مع التوقعات السابقة الذكر ومنطق النظرية الاقتصادية، حيث إذا تغير معدل التشغيل بـ 1% فإن دليل التنمية البشرية سيتغير بـ 0.08%، إذن معامل (B_1) له معنوية اقتصادية.

✓ بالنسبة لمعامل لوغاريتم معدل نمو نسبة المنخرطين في صندوق في صندوق *CNAS* نلاحظ أن إشارته موجبة، أي أن العلاقة طردية بين المتغير التابع (دليل التنمية البشرية) والمتغير المفسر، وتتفق هذه النتيجة مع التوقعات السابقة الذكر ومنطق النظرية الاقتصادية، حيث إذا تغير معدل نمو نسبة المنخرطين في صندوق في صندوق *CNAS* بـ1% فإن دليل التنمية البشرية سيتغير بـ0.02%، إذن معامل (B_2) له معنوية اقتصادية.

- ✓ بالنسبة لمعامل لوغاريتم الأجر الوطني الأدنى المضمون الحقيقي نلاحظ أن إشارته موجبة، أي أن العلاقة طردية بين المتغير التابع (دليل التنمية البشرية) والمتغير المفسر، وتتفق هذه النتيجة مع التوقعات السابقة الذكر ومنطق النظرية الاقتصادية، حيث إذا تغير الأجر الوطني الأدنى المضمون الحقيقي بـ 1% فإن دليل التنمية البشرية سيتغير بـ 0.01%، إذن معامل (B_3) له معنوية اقتصادية.

2-2- الدراسة الإحصائية

يتم اختبار معنوية المعلمات باستخدام إحصائية ستودنت t، واختبار المعنوية الكلية للنموذج باستخدام إحصائية فيشر f ومعامل التحديد R^2.

أ- اختبار معنوية المعالم

تستخدم إحصائية ستودنت t لتقييم معنوية معالم النموذج، ومن تم تقييم تأثير المتغيرات المفسرة على المتغير التابع، باختبار الفرضيات الخاصة بالمعلمات المقدرة على النحو التالي:

- ✓ فرض العدم: $H_0 = B_1 = 0$
- ✓ الفرض البديل: $H_1 = B_1 \neq 0$

يمكن توضيح نتائج اختبار ستودنت للنموذج من خلال جدول رقم(5-7) الموالي، والذي نوضح من خلاله القيم المحسوبة T_{cal} للمعلمات المقدرة، والقيم الجدولية T_{tab} أدنى مستوى معنوية $prob$، وذلك عند مستوى معنوية 5%. فالقيمة الجدولية T_{tab} نستخرجها من جدول ستودنت عند مستوى معنوية 5%، وبدراجة حرية $(n-k)$ وتساوي 25-4=21 أي: $T_{n-k}^{\alpha} = T_{21}^{0.05} = 2.080$

جدول رقم(5-7): نتائج اختبار ستودنت للنموذج اللوغاريتمي المقدر

المقدرات	المعاملات	القيمة الجدولية T_{tab}	القيم المحسوبة T_{cal}	أدنى مستوى معنوية $prob$
الثابت	*B0*	*2.080*	*8.223*	*0.0000*
linTemp	*B1*	*2.080*	*2.203*	*0.0389*
linTcnas	*B2*	*2.080*	*4.657*	*0.0001*
linsalR	*B3*	*2.080*	*2.380*	*0.0269*

المصدر: من اعداد الطالب انطلاقا من معطيات جدول رقم(5-5) السابق.

من خلال جدول رقم(5-7) أعلاه نلاحظ ما يلي:

- ✓ بالنسبة لمعامل المتغير الثابت نلاحظ أن القيمة المحسوبة T_{cal} أكبر من القيمة الجدولية T_{tab} وبهذا سنرفض فرضية العدم H_0، ونقبل بالفرضية البديلة H_1، أي أن B_0 معنوية، حيث أن أدنى مستوى معنوية $prob$ تساوي 0.0000 ما يدل على أنه يمكن قبول الثابت في النموذج بخطأ قدره 0% عند مستوى معنوية 5%.
- ✓ بالنسبة لمعامل لوغاريتم معدل التشغيل نلاحظ أن القيمة المحسوبة T_{cal} أكبر من القيمة الجدولية T_{tab} ، ولدينا أدنى مستوى معنوية لـ B_1 يساوي $prob=0.038$ اقل من 5%، وبهذا سنرفض فرضية العدم H_0 ونقبل بالفرضية البديلة H_1، أي أن B_1 معنوية، حيث يمكن القول إن معدل التشغيل له معنوية إحصائية عند مستوى معنوية 5% في تفسير دليل التنمية البشرية خلال فترة الدراسة. وبالتالي فإن المتغير المستقل (معدل التشغيل) يؤثر على المتغير التابع (دليل التنمية البشرية).
- ✓ بالنسبة لمعامل لوغاريتم معدل نمو نسبة المنخرطين في صندوق $cnas$ نلاحظ أن القيمة المحسوبة T_{cal} أكبر من القيمة الجدولية T_{tab} ، ولدينا أدنى مستوى معنوية لـ B_2 يساوي $prob=0.0001$ اقل من 5%، وبهذا سنرفض فرضية العدم H_0 ونقبل بالفرضية البديلة H_1، أي أن B_2 معنوية، حيث يمكن القول إن معدل نمو نسبة المنخرطين في صندوق $cnas$، له معنوية إحصائية عند مستوى معنوية 5% في تفسير دليل التنمية البشرية خلال فترة الدراسة. وبالتالي فإن المتغير المستقل (معدل نمو نسبة المنخرطين في صندوق $cnas$) يؤثر على المتغير التابع (دليل التنمية البشرية).
- ✓ بالنسبة لمعامل لوغاريتم الأجر الوطني الأدنى المضمون الحقيقي، نلاحظ أن القيمة المحسوبة T_{cal} أكبر من القيمة الجدولية T_{tab} ، ولدينا أدنى مستوى معنوية لـ B_3 يساوي $prob=0.026$ اقل من 5%، وبهذا سنرفض فرضية العدم H_0 ونقبل بالفرضية البديلة H_1، أي أن B_3 معنوية، حيث يمكن القول إن الأجر الوطني الأدنى المضمون له معنوية إحصائية عند مستوى معنوية 5% في تفسير دليل التنمية البشرية خلال فترة الدراسة. وبالتالي فإن المتغير المستقل (الأجر الوطني الأدنى المضمون الحقيقي) يؤثر على المتغير التابع (دليل التنمية البشرية).

ب– اختبار المعنوية الكلية للنموذج

نستعمل معامل التحديد R^2 واختبار فيشر f لاختبار المعنوية الكلية للنموذج المتحصل عليه. وانطلاقاً من جدول رقم(5–5) السابق فإن:

- **معامل التحديد**: نلاحظ إن قيمة معامل التحديد $R^2 = 0.89$ وهي قريبة من الواحد، حيث إن المتغيرات المفسرة تتحكم في 89% من التغيرات التي تطرأ على دليل التنمية البشرية، مما يدل على أن هناك ارتباط قوي بين دليل التنمية البشرية والمتغيرات المفسرة، أما الباقي تفسرها عوامل أخرى غير مدرجة في النموذج ومتضمنة في حد الخطأ ε_i.
- **اختبار فيشر**: يهدف هذا الاختبار لمعرفة مدى معنوية العلاقة الخطية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، أي مدى معنوية الانحدار ككل من خلال الفرضيتين التاليتين:

✓ فرضية العدم H_0: وتنص على انعدام العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، أي:

$$H_0 = B_1 = 0$$

✓ الفرضية البديلة H_1: وتنص على وجود علاقة معنوية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، أي:

$$H_1 = B_1 \neq 0$$

يتم مقارنة القيمة المحسوبة F_{cal} والمقدرة بـ 57.11 مع القيمة الجدولية F_{tab} والتي يتم استخراجها من جدول فيشر F عند مستوى معنية 5% ودرجة حرية للبسط والمقام كما هو مبين في العلاقة التالية:

$$F^{k}_{n-k-1} = F^{3}_{25-3-1} = F^{3}_{21} = 3.05$$

ومنه نلاحظ أن القيمة المحسوبة F_{cal} اكبر من القيمة الجدولية F_{tab} وعليه نرفض فرضية العدم والتي تنص على أن كل المتغيرات المستقلة مساوية للصفر ما عدا الثابت، ونقبل بالفرضية البديلة والتي مفادها أنه يوجد على الأقل متغير واحد لا يساوي الصفر، ما يدل على وجود علاقة خطية معنوية بين المتغير التابع والمتغيرات المفسرة، إذن النموذج ككل له معنوية.

يلاحظ مما سبق أنكل من النموذج الخطي والنموذج اللوغاريتم مقبول من الناحية الإحصائية والاقتصادية، لذا يبقى علينا الآن المقارنة بين النموذجين أيهما أفضل، وذلك بالاعتماد على معيار معامل التحديد المعدل R^{-2} إذ يلاحظ أن معامل التحديد المعدل للنموذج الخطي يقدر بـ $R^{-2} = 0.90$ فهو أكبر من معامل التحديد المعدل للنموذج اللوغاريتمي $R^{-2} = 0.87$، وعليه فإن النموذج الذي سيأخذ بعين الاعتبار في بقية الدراسة القياسية هو النموذج الخطي.

المطلب الثالث: الدراسة القياسية للنموذج الخطي المقدر

تتم الدراسة القياسية باستعمال المعايير القياسية لهدف اختبار إذا كان النموذج القياسي يحقق الفرضيات السابقة الذكر أم لا، لاكتشاف إن كان هناك مشكل من المشاكل التي تصادفنا في الاقتصاد القياسي والتي سبق ذكرها.

1– اختبار عدم تجانس التباين للنموذج الخطي المقدر

سيتم اعتماد اختبار وايت *White* للكشف ما إذا كان هناك عدم التجانس للتباين بين الخطأ أم لا، والذي يعتمد بالدرجة الأولى على تقدير انحدار مساعد بين من ناحية والمتغيرات المفسرة من ناحية أخرى، أي تقدير الصيغة التالية: $\varepsilon_i^2 = B_0 + B_1 Temp_i + B_1' Temp_i^2$

ونقوم باختبار الفرضيات:

- ✓ فرض العدم: $H_0 = B_1 = 0$
- ✓ الفرض البديل: $H_1 = B_1 \neq 0$

وفقاً لهذا الاختبار وباستعمال البرنامج الإحصائي(*EVIEWS9*) نتحصل على انحدار مساعد كما هو مبين في جدول رقم(5–8) التالي.

جدول رقم(5–8): نتائج اختبار وايت *White*

Heteroskedasticity Test: White

F-statistic	0.349157	Prob. F(9,15)	0.9425
Obs*R-squared	4.330205	Prob. Chi-Square(9)	0.8884
Scaled explained SS	1.297456	Prob. Chi-Square(9)	0.9984

Test Equation:
Dependent Variable: RESID^2
Method: Least Squares
Date: 01/06/17 Time: 16:05
Sample: 1990 2014
Included observations: 25

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.001453	0.001757	-0.826831	0.4213
TEMP^2	-0.019765	0.028902	-0.683870	0.5045
TEMP*TCNAS	-0.007667	0.047928	-0.159975	0.8750

TEMP*SALR	4.73E-05	4.95E-05	0.955001	0.3547
TEMP	0.011279	0.014069	0.801739	0.4352
TCNAS^2	-0.002373	0.026929	-0.088120	0.9309
TCNAS*SALR	2.54E-05	5.19E-05	0.489532	0.6315
TCNAS	0.001040	0.012034	0.086391	0.9323
SALR^2	-3.71E-08	4.09E-08	-0.906014	0.3793
SALR	-1.35E-05	1.15E-05	-1.166558	0.2616

R-squared	0.173208	Mean dependent var	7.53E-05
Adjusted R-squared	-0.322867	S.D. dependent var	7.08E-05
S.E. of regression	8.15E-05	Akaike info criterion	-15.70345
Sum squared resid	9.96E-08	Schwarz criterion	-15.21590
Log likelihood	206.2931	Hannan-Quinn criter.	-15.56822
F-statistic	0.349157	Durbin-Watson stat	1.825101
Prob(F-statistic)	0.942469		

المصدر: مخرجات برنامج *EVIEWS9*.

من خلال جدول رقم(5–8) نلاحظ، إن إحصائية وايت $WH = nR^2 = 4.33$. نقوم باستخراج إحصائية كاي مربع χ^2 عند مستوى معنوية 5% ودرجة حرية $K=9$، وتساوي $\chi^2_{0.05}(9) = 16.91$ وبما أن $\chi^2_{0.05}(9)$ اكبر من WH، فإننا نقبل بفرضية العدم وهذا يعني ثبات التباين. كما يمكن إثبات ذالك من خلال *prob*، حيث *prob=0.88* وهي أكبر من مستوى المعنوية 5%، مما يدل على ثبات التباين.

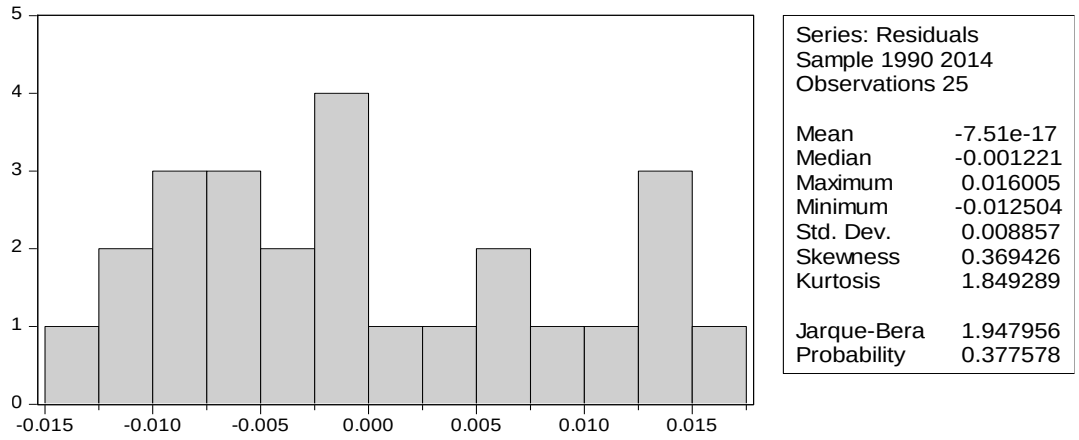
2– اختبار التوزيع الطبيعي لبواقي للنموذج الخطي المقدر

باستعمال إحصائية جاك–بيرا (*Jarque-Bera*)، والفرضيات التالية:

- ✓ فرض العدم: $H_0 = B_1 = 0$
- ✓ الفرض البديل: $H_1 = B_1 \neq 0$

نقوم بمقارنة قيمة إحصائية *Jarque-Bera* مع إحصائية كاي مربع χ^2 عند مستوى معنوية 5% ودرجة حرية تساوي عدد المعلمات ناقص الثابت. فإذا كانت قيمة إحصائية كاي مربع χ^2 اكبر من إحصائية *Jarque-Bera* فإننا نقبل فرضية العدم، ونقول إن البواقي للنموذج تتبع توزيع طبيعي. أما إذا كانت قيمة إحصائية كاي مربع χ^2 اصغر من إحصائية *Jarque-Bera* فإننا نرفض فرضية العدم، ونقبل بالفرضية البديلة، ونقول إن البواقي للنموذج لا تتبع توزيع طبيعي. وشكل رقم(5–9) الموالي يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي، للبواقي للنموذج الخطي المقدر من خلال مخرجات(*EVIEWS9*).

شكل رقم(5–9): اختبار التوزيع الطبيعي لبواقي النموذج الخطي المقدر



المصدر: مخرجات برنامج *EVIEWS9*.

نلاحظ من خلال شكل رقم(5–9) إن قيمة إحصائية *Jarque-Bera* مساوية لـ 1.947، نقارنها مع إحصائية كاي مربع χ^2 عند مستوى معنوية 5% ودرجة حرية تساوي عدد المعلمات ناقص الثابت إي 4-1=3. ومنه $\chi^2_{0.05}(3) = 7.815$ وهي أكبر من قيمة إحصائية *Jarque-Bera*، لذا نقبل فرضية العدم عند مستوى معنوية 5%، ونقول إن البواقي للنموذج تتبع توزيع طبيعي.

3– اختبار الارتباط الذاتي للأخطاء

للكشف عن الارتباط الذاتي للأخطاء نستعمل:

أ– اختبار ديربين– واتسون: يقوم اختبار ديربين واتسون (*Test de Durbin-Waston*) على وجود فرضيتين أساسيتين هما:

- ✓ فرضية العدم: تنص على انعدام الارتباط الذاتي $H_0: \quad P = 0$
- ✓ الفرضية البديلة: تنص على وجود الارتباط الذاتي $H_1: \quad P \neq 0$

حيث من خلال هذا الاختبار نقارن بين قيمة DW' المحسوبة والتي تساوي $DW' = 1.523$ وقيمة المستقلة DW المستخرجة بالأخذ بعين الاعتبار عدد المشاهدات $n=25$ وعدد المتغيرات المستقلة $k=3$، ومنه نجد قيم كل من d_L و d_U على التوالي 1.12 و 1.65 واللتين تحددان مساحة ما بين 0 و4 كما هو موضح في شكل رقم(5–10) الموالي.

شكل رقم(5–10): مناطق القبول والرفض لاختبار ديربين واتسون للنموذج الخطي المقدر

0 d_L=1.12 d_U =1.65 2 2.35 2.88 4

P>0	?	P=0	P=0	?	P<4
ارتباط ذاتي سالب	منطقة غير محددة	عدم وجود ارتباط ذاتي	عدم وجود ارتباط ذاتي	منطقة غير محددة	ارتباط ذاتي موجب

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد قيم جدول إحصائية اختبار ديربين واتسون.

يلاحظ من خلال شكل رقم(5–10)، إن قيمة $DW' = 1.523$ المحسوبة تقع ضمن المنطقة غي محدد(منطقة ألا حسم) وهي المنطقة التي لا تبرهن لنا عن وجود ارتباط ذاتي بين الأخطاء من عدمه. لذا نلجأ إلى اجري اختبار أخر، هو اختبار Breusch-Godfrey أو ما يعرف باختبار LM Test.

ب– اختبار بروش– كودفير (Breusch-Godfrey): يبنى على وجود فرضيتين أساسيتين هما:

- ✓ فرضية العدم: تنص على انعدام الارتباط الذاتي $H_0: \quad P = 0$
- ✓ الفرضية البديلة: تنص على وجود الارتباط الذاتي $H_1: \quad P \neq 0$

حيث من خلال هذا الاختبار نقارن بين قيمة LM المحسوبة والتي تساوي $LM = nR^2$ وقيمة إحصائية كاي مربع χ^2 عند مستوى معنوية 5% ودرجة حرية $K=2$ أي الاختبار عند الدرجة الثانية. فإذا كانت قيمة إحصائية كاي مربع χ^2 اكبر من إحصائية LM فإننا نقبل فرضية العدم، ونقول إنه لا يوجد ارتباط ذاتي للاخطاء. أما إذا كانت قيمة إحصائية كاي مربع χ^2 اصغر من إحصائية LM فإننا نرفض فرضية العدم، ونقبل بالفرضية البديلة، ونقول إنه يوجد ارتباط ذاتي للاخطاء. وجدول رقم(5–9) الموالي يوضح نتائج اختبار Breusch-Godfrey من خلال مخرجات(*EVIEWS9*).

جدول رقم(5–9): نتائج اختبار Breusch-Godfrey

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

F-statistic	0.628966	Prob. F(2,19)	0.5439
Obs*R-squared	1.552394	Prob. Chi-Square(2)	0.4602

Test Equation:
Dependent Variable: RESID
Method: Least Squares
Date: 01/07/17 Time: 19:48
Sample: 1990 2014
Included observations: 25
Presample missing value lagged residuals set to zero.

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.

C	-0.002852	0.024142	-0.118131	0.9072
TEMP	0.011463	0.094761	0.120968	0.9050
TCNAS	-0.001059	0.075511	-0.014026	0.9890
SALR	-1.11E-05	0.000113	-0.098611	0.9225
RESID(-1)	0.221206	0.235473	0.939413	0.3593
RESID(-2)	-0.174700	0.282272	-0.618906	0.5433

R-squared	0.062096	Mean dependent var	-7.51E-17
Adjusted R-squared	-0.184721	S.D. dependent var	0.008857
S.E. of regression	0.009641	Akaike info criterion	-6.240114
Sum squared resid	0.001766	Schwarz criterion	-5.947584
Log likelihood	84.00143	Hannan-Quinn criter.	-6.158979
F-statistic	0.251586	Durbin-Watson stat	2.007465
Prob(F-statistic)	0.933801		

المصدر: مخرجات برنامج *EVIEWS9*.

من خلال جدول رقم(5–9) فان إحصائية اختبار LM Test $LM = nR^2 = 1.55$، نستخراج إحصائية كاي مربع χ^2 عند مستوى معنوية 5% ودرجة حرية $K=2$. حيث تساوي $\chi^2_{0.05}(2) =$ 5.99 ، وبما أن $\chi^2_{0.05}(2)$ اكبر من فإننا نقبل بفرضية العدم، وهذا يعني إن النموذج لا يعني من مشكلة الارتباط الذاتي بين الأخطاء. كما يمكن إثبات ذالك من خلال *prob*، حيث *prob=0.46*، وهي اكبر من مستوى المعنوية 5%، مما يدل على إن النموذج لا يعني من مشكلة الارتباط الذاتي بين الأخطاء.

بعد القيام باختبار النموذج الخطي المقدر من الناحية الاقتصادية والإحصائية، و التأكد من تحقق الفرضيات الخاصة بالنموذج من الناحية القياسية، وكون الغرض من الدراسة إثبات علاقة بين مؤشرات العمل اللائق والمنتج والمستدام(معدل التشغيل، ونسبة نمو المنخرطين في صندوق *cnas*، والأجر الوطني الأدنى المضمون الحقيقي) ومؤشر التنمية البشرية بالجزائر، وليس التنبؤ المستقبلي بقيمة دليل التنمية البشرية، فسنتوقف عند هذا الحد، ونقول إن النموذج الخطي المقدر ذو معنوية ويكشف عن علاقة المتغيرات المستقلة الثلاثة بتحسن قيمة دليل التنمية البشرية بالجزائر خلا الفترة 1990–2014، وبالتالي تحقيق التنمية البشرية من خلال برامج سياسات التشغيل بالجزائر.

4– تحليل النتائج المتوصل إليها

لقد تمكنا من خلال الدراسة الاقتصادية والإحصائية والقياسية من تقدير نموذج قياسي لدليل التنمية البشرية في الجزائر خلال الفترة 1990–2014، انطلاقًا من المعطيات الإحصائية الخاصة بالمتغيرات المفسرة الخارجية الداخلة في تركيبة النموذج والمتمثل في المعادلة الانحدارية التالية:

$$IDH = 0.5952 + 0.2053Temp_i + 0.4891Tcnas_i + 0.0002salR_i$$

على ضوء هذا المعدلة للنموذج تم تحليل محتواه انطلاقًا من المعالم المقدرة، وفيما يلي أهم النتائج المتحصل عليها:

- ❖ خلال الفترة 1990–2014 كانت أهم العوامل الأكثر تأثيراً على مؤشر التنمية البشرية بالجزائر هي معدل التشغيل بمعامل 0.2053، ونسبة المنخرطين في صندوق الضمان الاجتماعي بمعامل 0.4891، والأجر الوطني الأدنى المضمون بمعامل 0.0002. ويعنى أن زيادة في نسبة معدل التشغيل بـ 1%، سوف تؤدي إلى تحسن دليل التنمية البشرية بالجزائر بـ 0.2053%. وإن أي زيادة في نسبة نمو المنخرطين في صندوق الضمان الاجتماعي بـ 1%، يؤدي إلى زيادة في دليل التنمية البشرية بالجزائر بـ 0.4891%. وزيادة في الأجر الوطني الأدنى المضمون بـ 1دج، يؤدي إلى تحسن في دليل التنمية البشرية بـ 0.0002%.
- ❖ يرجع سبب ظهور المتغير معدل التشغيل إلى أن الجزائر خلال هذه الفترة شهدت زيادة معتبرة في حجم السكان النشطين، حيث من خلال دراستنا لتطور معدلات البطالة والنشاط والتشغيل تبين أن الجزائر عرفت تزايداً في القوى العاملة النشطة المشتغلة، أي المؤهلة للعمل والداخلة في سوق العمل، سواءاً الداخلين الجدد لأول مرة أو الذين سبق لهم العمل، وتم تسريحهم لأسباب اقتصادية وسياسية ناتجة عن الظروف الصعبة التي مرت بها الجزائر وتطبيقها لبرنامج التعديل الهيكلي، وما ترتب عن هذه الظروف من انخفاض في الاستثمارات والنمو، الذي أثر بشكل كبير على مستوى التشغيل والبطالة. لكن بحلول سنة 2000 وارتفاع أسعار البترول، شرعت الجزائر في تطبيق برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي 2001–2004، والبرنامج التكميلي لدعم النمو 2005–2009، وبرنامج توطيد النمو الاقتصادي 2010–2014.
- ❖ ظهور متغير الأجر الوطني الأدنى المضمون يرجع إلى التحسن النسبي في مستوى الأجور على اثر سياسة التوسع في الإنفاق العام التي اتبعتها الجزائر منذ حلول سنة 2000، من اجل تحسين مستوى المعيشة وتوفير الحياة الكريمة للمواطن. وهو يهدف بدوره إلى توفير حماية أجرية للعمال ذوى الأجور المنخفضة بوجه عام، وحماية الشرائح العمالية ذات القدرات التفاوضية الضعيفة من الاستغلال في سوق العمل بوجه خاص، ويساهم في توفير مستوى معيشة لائق للعامل وأسرته.
- ❖ ظهور المتغير نسبة نمو معدل المنخرطين في صندوق الضمان الاجتماعي، فيرجع إلى أطلق قطاع الضمان الاجتماعي بالجزائر برنامجا إصلاحيا طموحا، مرتكزا في ذلك على تحسين نوعية الأداء،

وعصرنه منظومة الضمان الاجتماعي والحفاظ على توازناته المالية، وتحديث البني الهيكلية، وتعميم العمل بالإعلام الآلي، وتأهيل الموارد البشرية. وذالك من اجل تحقيق الاستقرار وحفظ كرامة الإنسان من خلال توفير معاش في حالة العجز عن العمل، والقضاء على انعدام اللامساواة بين الأفراد وبين الطبقات الاجتماعية وتعويض ضحايا الخطر، هذا من جهة ومن جهة أخرى يمكن اتخاذها كسياسة لتجميع رؤوس الأموال اللازمة لدفع عجلة التنمية، كما يمكن اتخاذها كوسيلة لتحقيق معدلات نمو اقتصادي مقبولة، من خلال زيادة إنتاجية القوى العاملة، بتوفير تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة، على اعتبار أن توفير مناخ عمل قادر على تحقيق أفضل مستويات الإنتاج. فالشعور بالاطمئنان إلى المستقبل يعزز في نفس الإنسان العامل دواعي الاستمرار، ويستثير فيه طاقات العمل المبدع ويغدو أكثر تفاؤلاً، كما تساهم برامج التقاعد والضمان في النمو الاقتصادي في التأثير على الدخل، من خلال استقطاع جزء من دخل الفئة المخصوصة لتوزيعه من جديد بين المؤمنين عليهم.

- بالنظر النموذج المقدر نجد إن معامل التحديد قدر بـ 0.92، ما يعني أن المتغيرات المفسرة تتحكم بـ 92% من التغيرات التي تحدث على مستوى دليل التنمية البشرية، أما الباقي 8% فتفسرها عوامل أخرى غير مدرجة في النموذج ومتضمنة في حد الخطأ، وذلك لعدم توفر إحصائيات حول بعض المؤشرات المتعلقة بالعمل اللائق والمنتج والمستدام، أو تضاربها مع مختلف المصادر لبعض المؤشرات الأخرى والتي لها علاقة هي أيضًا بتحسن مستوى التنمية البشرية كمعدل العمال الفقراء، ومعدل بطالة المتعلمين، إضافة إلى صعوبة القياس فيما يخص بعض المتغيرات كالعمل في قطاع غير الرسمية.

خلاصة

حاولنا من خلال هذا الفصل القيام بدراسة قياسية لمستوى دليل التنمية البشرية في الجزائر خلال الفترة 1990-2014، وذلك باستخدام الاقتصاد القياسي بهدف التوصل من خلالها إلى معرفة أهم المتغيرات الاقتصادية المتمثلة في مؤشرات العمل اللائق والمنتج والمستدام، والتي تؤثر في قيمة دليل التنمية البشرية في الجزائر. حيث تم تحديد متغيرات النموذج القياسي وجمع بيانات المتغيرات المستخدمة في الدراسة القياسية، والتي تم جمعها من عدة مصادر مختلفة، بعد ذلك تم بناء النماذج القياسية باختيار صيغتين مقترحتين (صيغ خطية و غير خطية) في تقديره الكمي، ثم تمت معالجة هذين النموذجين باستخدام معايير اقتصادية وإحصائية وانتقاء أفضلهما، فكان النموذج الخطي فتم اختباره باختبارات قياسية لهدف إن كان يتوافق والفرضيات الموضوعة، وبعد التأكد من ذالك تم في الأخير تقديم تحليل للنتائج المتوصل إليها وربطها بالواقع الاقتصادي الجزائري

ومن خلال هذا الدراسة القياسية لمستوى دليل التنمية البشرية في الجزائر خلال الفترة 1990-2014، بإتباع الخطوات السابقة الذكر، وجدنا أن دليل التنمية البشرية يتأثر بشكل كبير بمعدل التشغيل ونسبة المنخرطين في الضمان الاجتماعي، والأجر الوطني الأدنى المضمون، وبالتالي فعلى الحكومة الجزائرية إتباع سياسات عمل رشيدة تهدف إلى تحقيق العمل اللائق والمنتج والمستدام وتوفير المزيد من فرص التوظيف التي من شأنها تخفيض من معدلات البطالة والفقر، وتحقيق معدلات نمو مرتفعة تعتمد على إنتاجية العامل بدل المحروقات، نظرًا لما يتميز به الاقتصاد الجزائري بأنه اقتصاد ريعي يعتمد في إيراداته على أسعار الموارد الطاقوية.

ويمكن القول أن العمل اللائق والمنتج والمستدام هو أحد المقومات الرئيسية للتنمية البشرية، على اعتبار أن العمل يعود على العامل بدخل يسمح له ولعائلته بالعيش فوق خط الفقر المطلق، فانخراط الناس في دائرة العمل المنتج والمستدام يشكل المدخل الأساسي لتجسيد مفهوم التنمية البشرية، والذي يقوم على توسيع الخيارات والاستخدام الأمثل للقدرات، وتحقيق المشاركة والتمكين والعدالة والأمن، والاستدامة البيئية بالمحافظة على حقوق الأجيال القادمة بالتصرف العقلاني في استخدام الموارد الاقتصادية واستغلال عوامل الإنتاج، كما يعتبر مدخل أساسي للاندماج الاجتماعي، إذ يبعد الأفراد عن دائرة التهميش أو الشعور بأنهم عالة على الغير مما يعطيهم دوراً معترفاً به في المجتمع.

خاتمـــــــــة

إنّ سياسات التَّشغيل جزءاً لا يتجزأُ من سياسات التَّنمية الاقتصادية والاجتماعية، على اعتبار أنَّهُ لا يمكنُ الاهتمامُ بالجوانب الماديَّة دون الجوانب البشريَّة، بحكم أنَّ الهدف من التَّنمية في النهاية هو توفير القدر الكافي من سبل العيش الكريم للمواطن وتنمية القدرات الذاتية، وهو ما لا يتأتى إلَّا بتوفير فرص العمل لكل القادرين عليه والباحثين عنه، ووضع البرامج النَّاجعة للتكفُّل بالقادمين إلى سوق العمل. وهو ما يثبته انتقال التنمية من المفهوم الاقتصادي الذي يركز على الناتج المحلي الإجمالي، والذي ينظر إلى الفرد البشري على أنه مجرد وسيلة لتحقيق أهداف أخرى، إلى المفهوم البشري والذي يعتبر الفرد فيه هدفا ووسيلة، فالتنمية البشرية هي عملية توسيع خيرات الشعوب، بحيث يتمتع الإنسان بمستوى مرتفع من الدخل وبحياة طويلة وصحية بجانب تنمية القدرات الإنسانية، من خلال توفير فرص ملائمة للتعليم. فإذا ضمنا تنمية الإنسان بشكل صحيح، ضمنا كذلك تنمية واسعة وشاملة للمجتمع بأكمله، وجاءت التنمية البشرية بمفهومها الحديث في عالمنا الجديد والمتسارع، لتفتح لنا الكثير من الخيارات بالإضافة إلى الأبعاد الثلاثة السابقة، كالحرية السياسية والثقافية وحماية حقوق الإنسان والمحافظة على البيئة.

من هذا المنطلق، حاولنا من خلال هذا البحث الإجابة على بعض التساؤلات واختبار الفرضيات وفقاً لمنهجية مبنية على شقين، شق نظري تمثل في تقديم الإطار العام لسياسات التشغيل، بالإشارة إلى سوق العمل ومؤشراته والية توازنه، ومفهوم سياسات التشغيل وأهدافها، مع التطرق إلى تحليل سوق العمل من المنظور التقليدي والمنظور الحديث. والإلمام بماهية التنمية البشرية ببلورة مفهومها، والإشارة إلى مبادئها وأهدافها وتحدياتها، ودليل التنمية البشرية وقياسيها، والأدلة التكميلية له كدليل التنمية البشرية معدلا بعامل عدم المساواة ودليل الفوارق الجنسية ودليل الفقر المتعدد الأبعاد، وسياساتها المتمثلة في سياسة الحكم الراشد، وسياسة تحسين الصحة والتعليم، وسياسة محاربة الفقر. وشق تطبيقي تمثل محاولة تحليل سياسات التشغيل بالجزائر من خلال دراسة هيكلة سوق العمل وخصائصه وتطوره، إضافة إلى معرفة أثر البرامج التنموية على التشغيل والبطالة خلال الفترة 2000-2014. ومن جهة أخرى محاولة بناء نموذج قياسي لقياس اثر مؤشرات العمل اللائق والمنتج والمستدام على تحسين قيمة دليل التنمية البشرية بالجزائر خلال الفترة 1990-2014، حيث نجد أن الجزائر خلال هذه الفترة اعتمدت إصلاحات اقتصادية بمعية صندوق النقد الدولي والبنك العالمي، وغيرت هيكل العديد من المتغيرات الاقتصادية التي أثرت بأشكال مختلفة على مستوى التشغيل والتنمية البشرية، كما شرعت في إطلاق برامج تنموية شملت الفترة 2000-2014، اعتمدت على سياسة التوسع في الإنفاق العام على اثر تحسن أسعار البترول سنة 2000، وكان

لها اثر ايجابي نوعا ما على التشغيل والتنمية البشرية. كما إن الهدف من وراء هذا البحث المتواضع هو الكشف عن دور سياسات التشغيل في تحقيق أبعاد التنمية البشرية، وهو ما حاولنا التوصل إليه نظرياً وقياسياً بدراسة حالة الجزائر، واستخلصنا ما يلي:

أ- اختبار الفرضيات

تم التوصل من خلال هذا البحث إلى اختبار الفرضيات، وهي كما يلي:

1. سياسات التشغيل تضمن لجميع البشر - بغض النظر عن الجنس أو العقيدة أو النوع - الحق في العمل، من أجل تحقيق رفاهيتهم المادية والروحية في ظل ظروف تسودها الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص، وذالك من خلال توفير العمل لكل من يرغب فيه في جو من الحرية في اختيار العمل، وإتاحة الفرصة الكاملة لكل عامل في التأهل لوظيفة، واستخدام مهاراته وقدراته في الوظيفة التي تناسبه بصورة جيدة، بغض النظر عن العرق أو النوع الاجتماعي، وأن يكون هذا العمل منتجاً على أقصى قدر ممكن، ويضمن الاستدامة البيئية وحق الأجيال القادمة. وتعمل على إلغاء العمل الجبري أو الإلزامي والقضاء على عمل الأطفال، وتضمن الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية في جو من الحوار الاجتماعي، وتجسد الضمان والحماية الاجتماعية، وهذا يبن **صحة الفرضية الأولى**، إن سياسات التشغيل تهدف إلى الربط بين كافة الأطراف المتداخلة في سوق العمل لتحقيق التشغيل الكامل والعمل اللائق والمستدام؛
2. باتساع رقعة العولمة والمد الرقمي والتكنولوجي، أصبحت التنمية البشرية تهدف إلى تحقيق المساواة بين الجنسين، لأنها ضرورية لإحلال السلام والرخاء والاستدامة في العالم، وضمان الحريات وتعزيز حقوق الإنسان وتجسيد الديمقراطية، وتعمل على القضاء على الفقر بجميع أشكاله، وتحقيق الأمن الغذائي عن طريق نظام غذائي مستدام بالكامل، وضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع، وتعزيز فرص التعلّم مدى الحياة للجميع، تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل والمستدام، بزيادة فرص العمل، فبالعمل يتمكن الأفراد من كسب رزقهم والعيش في أمان اقتصادي، مع تعزيز الحوكمة والشراكة بين الحكومات والقطاع الخاص والمجتمع المدني، والتصدي لتغير المناخ وآثاره، والعيش ضمن حدود الاستدامة البيئية، وهو ما يؤكد **صحة الفرضية الثانية**، تعمل التنمية البشرية على الارتقاء بحياة الناس ورفع المستوى المعرفي والمعيشي؛

3. تساهم سياسات التشغيل في تحقيق التنمية البشرية، بالعمل على توفير العمل اللائق والمنتج والمستدام، وتجسيد مؤشراته وأركانه الأربعة، والمتمثلة في توليد فرص العمل وتنمية المنشات، والحماية الاجتماعية، والحقوق الأساسية في العمل والحوار الاجتماعي. فباستحداث فرص العمل وتنمية المشاريع يمكن تأمين الدخل وموارد الرزق للأفراد، وتحقيق الإنصاف وتسهيل المشاركة وتعميق الشعور بالعزة والكرامة. وتدعم حقوق العاملين التنمية البشرية إذ هي ضمانة لحقوق الإنسان وحرياته ومعايير العمل. وتسهم الحماية الاجتماعية في التنمية البشرية من خلال توفير شبكات الأمان، وحماية الأفراد من المخاطر والصدمات وتأمين الرعاية. ويساعد الحوار الاجتماعي على دعم التنمية البشرية عن طريق توسيع المشاركة وتوطيد التماسك الاجتماعي، وهذا يدعم **صحة الفرضية الثالثة**، تساهم سياسات التشغيل في تحقيق التنمية البشرية بالعمل على توفير العمل اللائق والمنتج والمستدام؛

4. نجاح برامج التشغيل في الجزائر يعتمد على العديد من السياسات الداعمة كسياسة الاستثمار والإنفاق الحكومي، وسياسة التنمية الصناعية والفلاحية، وغيرها من السياسات الكلية والقطاعية، وتقوم على مجموعة من التدابير كإجراءات لتوفير فرص العمل ولمكافحة الفقر والحد من البطالة، تمثلت في مجموعة من الأجهزة الخاصة بعملية التشغيل، سواء كانت من قبل الوزارة المكلفة بالعمل أو الأجهزة المسيرة من قبل وكالة التنمية الاجتماعية، أو الصندوق الوطني للتأمين أو أجهزة دعم الشباب، والقائمة على ترقية الشغل المأجور وروح المقاولاتية، من خلال دعم المبادرات الفردية على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة، والتي حققت نتائج إيجابية، وهذا يوافق **صحة الفرضية الرابعة**، تعتمد سياسات التشغيل في الجزائر على ترقية الشغل المأجور وروح المقاولاتية، من خلال تحفيز المبادرات الفردية بتقديم الدعم المالي والمعنوي؛

5. إن العمل اللائق والمنتج والمستدام هو أحد المقومات الرئيسية للتنمية البشرية، على اعتبار أن العمل يعود على العامل بدخل يسمح له ولعائلته بالعيش فوق خط الفقر المطلق، فانخراط الناس في دائرة العمل المنتج والمستدام يشكل المدخل الأساسي لتجسيد مفهوم التنمية البشرية، والذي يقوم على توسيع الخيارات والاستخدام الأمثل للقدرات، وتحقيق المشاركة والتمكين والعدالة والأمن، والاستدامة البيئية بالمحافظة على حقوق الأجيال القادمة بالتصرف العقلاني في استخدام الموارد الاقتصادية واستغلال عوامل الإنتاج ، وقد عملنا على دراسة قياسية لدليل التنمية البشرية

بالجزائر من خلال علاقته بمؤشرات العمل اللائق وبعد صياغة النموذج القياسي وتقديره واختباره وفق الدراسة الاقتصادية والإحصائية، وتحقيقه لشروط الدراسة القياسية، حكمنا على معنوية النموذج وصحته، وهذا ما يبرهن **صحة الفرضية الخامسة**، توفير العمل اللائق من خلال تجسيد مؤشراته يؤدي إلى تحسين مستوى دليل التنمية البشرية، ويبرهن عن دور سياسات التشغيل في تحقيق التنمية البشرية.

ب- نتائج البحث:

يمكن حصر أهم النتائج التي تم التوصل إليها في هذا البحث، في النقاط التالية:

- تبين لنا من خلال سرد مختلف النظريات المفسرة لآلية سوق العمل أن هناك جدلاً واختلافاً بين الاقتصاديين على اختلاف مدارسهم فيما يتعلق بظاهرة اختلال سوق العمل، وهذا راجع إلى الديناميكية المتسارعة والتغيرات العشوائية التي تحدث في سوق العمل باستمرار؛
- إن التقدّم الحقيقي في التنمية البشرية لا يقاس فقط بتوسيع خيارات الأفراد، وقدرتهم على تحصيل التعليم، ووضعهم الصحي الجيد، والعيش في مستوى مقبول، وإنما هو في تحصين الإنجازات وتوفير الظروف الملائمة لاستمرار التنمية البشرية؛
- التدابير التي يمكن العمل بها لمواجهة التحديات التي تعيق التنمية البشرية، لا تكون مفيدة إلا في ظل سياسات محكمة مبنية على تعزيز المساءلة وتشجيع استراتيجيات التنمية التشاركية بمزيد من المشاركة الشعبية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالسياسات الاجتماعية، كسياسة التشغيل ومحاربة البطالة، ودور هذه السياسات في تحقيق التنمية البشرية؛
- دور سياسات التشغيل في تحقيق التنمية البشرية، يتمثل من خلال توفير العمل اللائق والمنتج والمستدام، لان الصلة بين العمل والتنمية البشرية هي صلة ترابط وتفاعل، فالعمل يعزّز التنمية البشرية بتأمين الدخل والحد من الفقر وكفالة الإنصاف، ويحرّر طاقات البشر ويصقل حسّ الإبداع فيهم والروح الإنسانية؛
- يسهم العمل اللائق في تعزيز التنمية البشرية عندما توسّع سياسات التشغيل فرص العمل المنتج والمجزي والمرضي، وتنمّي مهارات العاملين وطاقاتهم، وتصون حقوقهم وسلامتهم ورفاههم؛

- ❖ عالم العمل السريع التغيّر بفعل عولمة العمل والثورة الرقميّة يتيح فرصا كما يطرح تحديات، ومن بين هذه التحديات إيجاد فرص عمل لأجيال الحاضر كما لأجيال المستقبل، ما يستلزم توجّهاً نحو العمل المستدام. فعندما يكون العمل صديقاً للبيئة، تتراكم فوائده من جيل إلى جيل؛
- ❖ بعض أشكال العمل، مثل العمل بالإكراه، تتنافى مع التنمية البشرية، بما تنطوي عليه من انتهاك لحقوق الإنسان وكرامته وتعدٍ على حريّته واستقلاليته، ومن دون سياسات تشغيل صائبة ورشيدة، يؤدي انعدام المساواة في الفرص والمكافآت في العمل إلى تعميق الانقسامات والفوارق في المجتمع.
- ❖ تتميز سوق العمل في الجزائر بضعف مساهمة القطاعين الخاص والأجنبي، وهذا في ظل غياب نظام معلومات حقيقي حول التشغيل، فالمعلومات المتعلقة بالتشغيل متأتية من مصادر مختلفة غير متجانسة؛
- ❖ تعتمد سياسة التشغيل في الجزائر على منطق الحد من البطالة وتشغيل أكبر عدد ممكن من العمال، دون الاهتمام بجودة العمل، وبغض النظر عن ظروف المؤسسات؛
- ❖ يتوقف برنامج الإنعاش الاقتصادي على إعادة بعث الاستثمار في القطاعات المنتجة تقليديا مثل الزراعة والبناء والأشغال العمومية، ووضع إجراءات مرافقة قادرة على توفير محيط ملائم للنمو الدائم، وعلى رأسها توفر اليد العاملة المؤهلة،
- ❖ ترتبط مناصب الشغل المستحدثة بالنفقات العمومية، ولاسيما برامج مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي، والمخطط الوطني لتطوير الفلاحة، وأجهزة تشغيل الشباب؛
- ❖ تعمل السلطات العمومية على إدماج العاطلين عن العمل وتحسين وضعيتهم الإجتماعية، وذلك من خلال عدة أجهزة منها الوظائف المأجورة بمبادرة محلية، وبرنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة، وبرامج عقود الشغل المسبق، برنامج القروض المصغرة، و برنامج المساعدات على إنشاء مقاولات صغرى؛
- ❖ تتميز برامج التشغيل بتداخل صلاحياتها، وهذا في ظل غياب التنسيق بينها وكذا مع المؤسسات الاقتصادية، رغم الاهتمام المتزايد للسلطات العمومية بحاملي شهادات التعليم العالي، وخاصة أولئك الذين يبحثون عن منصب عمل لأول مرة؛
- ❖ أن النتائج المحققة في معدلات البطالة، والتي كانت على الجانب الكمي خلال فترة الدراسة تبقى لم تحقق الأهداف المرجوة، حيث يبقى غالبية الأفراد البطالين هم من فئة الشباب خاصة ذوي

الشهادات منهم، فيرجع ذلك لكون الحلول التي جاءت عبر برامج الدولة تبقى عبارة عن حلول مؤقتة(عقود ما قبل التشغيل)مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بوفرة الموارد المالية، ومبنية أساساً على استمرار سياسة الإنفاق التوسعي؛

- ❖ إن السياسة التشغيلية المنتهجة في بلادنا تبقى تركز على الجوانب الكمية في تحليلها لظاهرة البطالة، من خلال سعي أجهزة التشغيل لتوفير قدر اكبر من مناصب العمل، في المقابل فإنها تهمل الجوانب النوعية عند تعاملها مع متغيرات سوق العمل، فبالرغم من حدوث تغيير في هيكل قوى العمل المعروضة أو المطلوبة، فهي لازالت تعتمد على نفس الأجهزة السابقة دون إدخال عليها تعديلات مناسبة، تتماشى مع تفاقم ظاهرة البطالة في صفوف الطلبة الجامعيين؛
- ❖ إن السياسة التشغيلية الوطنية استطاعت أن تقلص من حجم البطالة، لكنها تبقى لم تحقق متطلبات وآفاق الجيل الجديد (خريجي الجامعات، التكوين المهني)، الأمر الذي يدفع بالكثير منهم بالاتجاه إلى سوق العمل غير المنظم والدخول في الأعمال والوظائف غير الرسمية؛
- ❖ إن عملية التشغيل والتوظيف في بلادنا تبقى رهينة حسابات وتوجهات سياسية دون الاعتماد على معايير وضوابط اقتصادية أو اجتماعية نابعة عن تشخيص فعلي لظاهرة البطالة، فكثير من الشباب يجدون أنفسهم بعيدون عن إيجاد حلول حقيقية، حيث تبقى الحلول المتوفرة عبارة عن شراء السلم الاجتماعي، ولا تنظر إلى الظاهرة بنظرة واقعية أو تسعى للتخلص منها بشكل نهائي، خاصة أمام غياب أي مجال لوجود خطة أو إستراتيجية واضحة للتعامل معها.

ج- اقتراحات

على ضوء النتائج المتوصل إليها من خلال هذا البحث، ارتأينا أن نقدم بعض الاقتراحات التي نراها مناسبة للنجاح برامج سياسات التشغيل وتحقيق أهدافها وتجسيد التنمية البشرية، وهي على النحو التالي:

- ✓ إرساء نظام معلومات تحليلي متكامل لمتابعة تطور التشغيل، وتصميم قواعد معطيات وطنية متناسقة ومحينة بصفة مستمرة، وجعلها في متناول الباحثين والمكلفين بالتخطيط للتشغيل، بمراعاة القياسات والمعايير الدولية المتعارف عليها؛
- ✓ إعادة هيكلة سياسات التشغيل بالاعتماد على السياسات التي تستهدف النشاط الاقتصادي من أجل خلق فرص العمل كالتشجيع على الاستثمار وتكوين المقاولين والقوى العاملة، والسياسات

المتعلقة بالملاءمة بين العرض والطلب في سوق العمل، ربط البرامج التعليمية والتدريبية باحتياجات سوق العمل بالتركيز على التنبؤ بأوضاع و احتياجات سوق العمل؛

- ✓ تنظيم وترقية الحوار والتشاور مع الشركاء الاقتصاديين والإجتماعيين، وإيجاد شراكة بين نظام التعليم العالي ومختلف الفاعلين في سوق العمل لتفادي الاختلال المؤدي لهدر الطاقات البشرية وتعطيل التنمية البشرية؛
- ✓ الاستفادة من المنظمات والهيئات العربية والدولية في حل إشكالية البطالة من وضع إستراتيجية تنموية، تتفق مع سياسات الإصلاح الاقتصادي، و رفع مستوى معدلات النمو و التشغيل؛
- ✓ إنشاء بنك معلومات يتوفر على كافة الوسائل البشرية والتكنولوجية التي تسمح بتقديم التوجيه والاستشارة الفعالة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بهدف رفع قدراتها في التحكم في تنفيذ برامج ومشاريع تشغيل الشباب الباحث عن العمل؛
- ✓ منح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الإمكانيات القانونية والمادية التي تمكنها من العمل على توسيع مجال عقود التشغيل المسبقة، وعقود التدريب والتمهين، ودعمها بالحوافز المادية التي تسمح لها بالتحول إلى عقود عمل دائمة، كتسهيل الحصول على قروض بدون فوائد للاستثمار في مجال توسيع النشاط، أو حوافز جبائية وشبه جبائية، عند اقتناء وسائل الإنتاج، بهدف توظيف أكبر قدر ممكن من الشباب المتخرج حديثاً من المعاهد الجامعية، ومراكز التكوين المهني، والمعاهد المتخصصة؛
- ✓ تفعيل دور الدولة في الرقابة على القطاع الاقتصادي الموازي، وذلك بجعله يتكيف مع الإجراءات القانونية الاقتصادية والاجتماعية بصفة خاصة، حيث يلاحظ عليه ممارسة نوع من الاستغلال لقدرات اليد العاملة في ظروف غير مناسبة، وبأجور زهيدة مستغلاً تزايد نسبة البطالة خاصة لدى الشباب الباحث عن العمل؛
- ✓ أن تقوم سياسات التشغيل على مبادئ ومعايير العمل الدولي، وأن تأخذ بعين الاعتبار برامج الحماية الاجتماعية، ومحاربة العمل الجبري وكافة أشكال التعسف، وتعزيز روح الحوار الاجتماعي؛
- ✓ يجب أن تكون سياسات التشغيل شمولية تتشارك مع السياسات الأخرى من أجل تحقيق أهدافها، خاصة من حيث معالجة البطالة والفقر، لان معالجة هذه الظاهرة من خلال سياسةٍ مستقلةٍ عن السّياسة التّنمويَّة المعتمدة، أمراً في غاية الصّعوبة؛

- ✓ ضرورة تنفيذ سياسات اقتصادية تساعد على تنويع الاقتصاد الوطني في الأجل المتوسط و الطويل في القطاعات التي يمكن أن توجه نحو التصدير، و تشجيع الاستثمار المنتج للقيمة المضافة خاصة في القطاعات التي تخلق فرص عمل أكثر (إعادة توزيع القوى العاملة بين القطاعات) مع الأخذ في الحسبان المردودية الاقتصادية؛
- ✓ ضرورة تنويع مصادر تمويل البرامج التنموية بحيث لا نعتمد أساسا على الإيرادات النفطية، لأن هذا الوضع يعطي إشارات داعمة لزيادة الإنفاق العام الذي يصعب إدارته (تخفيضه) حين تظهر أزمات اقتصادية إلا بقدر قليل، مما يؤدي إلى ظهور عجز مالي يزيد من الأعباء الاجتماعية خاصة على البطالة؛
- ✓ ضرورة الأخذ بمتطلبات الحكم الراشد (إصلاحات مؤسساتية حقيقية وعميقة) خاصة ما يتعلق بالشفافية في إدارة برامج وأجهزة التشغيل، ومحاسبة المسؤولين عنها ومحاربة الفساد المرتبط بذلك؛ دعم الإصلاحات الهيكلية في القطاع الصناعي من خلال تبني برنامج تنموي خاص بالقطاع، وتكوين و تدريب العمالة الماهرة و الاستفادة من التكنولوجيا في هذا القطاع بشكل يعطي مرونة أكبر للجهاز الإنتاجي لكي يساهم في خلق سلع و خدمات تمكن العرض الكلي من مواجهة الطلب الكلي؛
- ✓ إن تنويع الصادرات خارج المحروقات وتفعيل الاقتصاد الوطني تكون له آثار إيجابية على تحريك النمو الاقتصادي وبالتالي إنشاء مناصب شغل جديدة؛
- ✓ إتباع سياسات المناسبة لتحفيز نمو الطلب على العمل ليلاحق النمو المستمر في عرض العمل، كتنمية ودعم دور القطاع الخاص لإنشاء فرص العمل، وتشجيعه من خلال تقديم تحفيزات (تخفيض الضرائب، تخفيض الأعباء الاجتماعية) باعتباره الأكثر استقطاباً للأيدي العاملة، وتطوير وتنشيط آليات وإجراءات إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لصالح الشباب، وتمكينه من الحصول على القروض بفوائد بسيطة وتفكيك البيروقراطية والتماطل الإداري إضافة إلى المتابعة الميدانية لأنشطة المؤسسات وتوجيهها، وتنويع الصادرات خارج المحروقات وتفعيل الاقتصاد الوطني من اجل تحريك النمو الاقتصادي وبالتالي إنشاء مناصب شغل جديدة؛
- ✓ ضرورة الاهتمام بالأساليب الرياضية والإحصائية والقياسية للظواهر الاقتصادية مثل ظاهرة التشغيل ومؤشرات أبعاد التنمية البشرية، وذلك بناء نماذج قياسية لها من أجل تحليلها والتنبؤ بقيمها، لأنَّه

لا يمكن الكلام على سياسةٍ فعليةٍ في مجال التشغيل والقوى العاملة، دون أن تكون هذه السَّياسة مبنيَّةٌ على قاعدة معلوماتٍ وبياناتٍ إحصائيَّة، كافية وموثوق بها. تشخيص واقع القوى العاملة، وقادرة على وضع تقديراتٍ مستقبليَّةٍ للعرض والطّلب على القوى العاملة، وتستند على مؤشرات العمل اللائق؛

- ✓ ضرورة السيطرة على العوامل والمتغيرات الاقتصادية التي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على مستوى التنمية البشرية، ودراسة تطورها والتنبؤ بقيمها في الفترات المستقبلية لاتخاذ مختلف التدابير اللازمة التي من شأنها تحسين مستوى التنمية البشرية؛
- ✓ الاطلاع على تجارب الدول الرائدة في مجال التشغيل خاصة تلك التي تتزامن مع تطبيق برامج الإصلاحات الاقتصادية للاستفادة منها من خلال الدراسات الأكاديمية والمتخصصة.

د- أفاق البحث

حاولنا من خلال هذا البحث تبين مدى دور سياسات التشغيل في تحقيق التنمية البشرية، معتمدنا في ذالك على دراسة حالة الجزائر، بالاطلاع على تطور سياسات التشغيل وتحليل سوق العمل بالجزائر خلال الفترة 2000-2014، كما عملنا على بناء نموذج قياسي لقياس أثر مؤشرات العمل اللائق على تحسن قيمة دليل التنمية البشرية بالجزائر خلال الفترة 1990-2014، إلا أن هناك بعض النقاط جديرة بالبحث، من بينها:

- ➢ سياسات التشغيل وتأثيرها على حساب مؤشرات أبعاد التنمية البشرية؛
- ➢ سياسات التشغيل ودورها في التخفيف من حدة الفقر؛
- ➢ دور التنمية البشرية في تحقيق أهداف سياسات التشغيل؛
- ➢ آثار سياسات التشغيل على التنمية المستدامة.

قائمة المراجع

أولا: المراجع باللغة العربية

I.الكتب:

1- إبراهيم حسنين توفيق، "النظم السياسية العربية والاتجاهات الحديثة"، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 2005.

2- إبراهيم العيسوي،" التنمية في عالم متغير"، الطبعة الخامسة، دار الشروق للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2006.

3- أحمد الأشقر، "الاقتصاد الكلي"، الطبعة الأولى،الدار الدولية العلمية للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2002.

4- أمارتيا كومار صن، "التنمية حرية: مؤسسات حرة وإنسان متحرر من الجهل والمرض والفقر"، ترجمه شوقي جلال، سلسلة عالم المعرفة، الكويت، ماي 2004.

5- أسامة عبد الرحمن، "إدارة التنمية في الوطن العربي والنظام العالمي الجديد"، ط1، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 2003.

6- أسامة السيد عبد السميع، "مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية"، دار الفكر الجامعي، مصر، 2008.

7- إسماعيل الشطي، الفساد والحكم الصالح في البلاد العربية، ط2، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 2004.

8- باري كشواي، "إدارة الموارد البشرية"،الطبعة 2، دار فاروق للنشر والتوزيع، مصر، 2006.

9- جيلالي جلاطو، الإحصاء التطبيقي مع تمارين و مسائل محلولة، دار الخلدونية، الجزائر، 2007.

10- حامد عمار، "التنمية البشرية في الوطن العربي، المفاهيم والمؤشرات والأوضاع"، دار ابن سينا للنشر، القاهرة، مصر، 2000.

11- حسن لطيف، "الدولة والتنمية في الوطن العربي: محاولة لاستباق التغير العالمي في ظل منهجية التحليل المستقبلي"، ط1، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006.

12- حسين علي بخيت وسحر فتح الله، "الاقتصاد القياسي"، دار اليازوري، عمان، الأردن، 2007.

13- خالد واصف الوزاني وأحمد حسن الرفاعي، "مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق"، دار وائل للنشر، الأردن، 2003.

14- دانيال أرنلد، "تحليل الأزمات الاقتصادية للأمس واليوم"، ترجمة الأمير شمس الدين، الطبعة الأولى، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 1992.

15- راوية حسن، "مدخل استراتيجي لتخطيط و تنمية الموارد البشرية" ، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2002.

16- رمزي زكي، "الاقتصاد السياسي للبطالة"، سلسلة عالم المعرفة، العدد 226، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1997.

17- رعد سامي التميمي، "العولمة و التنمية البشرية المستدامة في الوطن العربي"، الطبعة الأولى، دار دجلة، عمان، 2008.

18- زهير عبد الكريم كايد، "الحكمانية: قضايا وتطبيقات"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، 2003.

19- زينب حسين عوض الله، "مبادئ الاقتصاد السياسي، منشورات حلبي الحقوقية، بيروت- لبنان، 2007.

20- زينب حسين عوض الله، " أصول الاقتصاد السياسي"، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية- مصر، 2000.

21- الطاهر لبيب، إلياس بيضون،" الموسوعة العربية للمعرفة من أجل التنمية المستدامة"، المجلد الثالث البعد الاجتماعي، الطبعة الأولى، الدار العربية للعلوم، بيروت، 2007.

22- طاهر محسن، "الأعمال والمجتمع: المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال"، دار وائل للنشر، الأردن، 2008.

23- كريمة كريم، "دراسات في الفقر والعولمة: مصر والدول العربية"، المركز القومي للترجمة، مصر، 2005.

24- مجموعة من الباحثين، "التقرير الاستراتيجي الإفريقي"، الطبعة الأولى، معهد البحوث والدراسات الإفريقية، جامعة القاهرة، مصر، 2007.

25- مجيد علي حسين وغفاف عبد الجبار، "الاقتصاد القياسي: النظرية و التطبيق"، الطبعة العربية، دار اليازوزي العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2007.

26- محمد حسين، "البطالة المشكلة والعلاج"، مركز الإعلام الأمني، البحرين، 2001.

27- محمد زاهد جول، "التجربة النهضوية التركية"، الطبعة الأولى، مركز نماء للبحوث والدراسات، بيروت، لبنان، 2013.

28- محمد مسعد محمود، "بحوث في الاقتصاد العربي واهم تحديات القرن21"، المكتب العربي الحديث، القاهرة، مصر، 2001.

29- محمد علي الليثي وآخرون، "مقدمة في الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية، مصر، 2000.

30- محمد عوض، "التنمية البشرية وتطوير القدرات وتعظيم الاستفادة منها في الوطن العربي"، ط1، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 1993.

31- محمد فوزي أبو السعود وآخرون، "النظرية الاقتصادية الكلية"، كلية التجارة بجامعة الإسكندرية، مصر، 2003.

32- محمد الشريف إلمان، "محاضرات في النظرية الاقتصادية الكلية"نظريات ونماذج التوازن واللاتوازن، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.

33- محمود ذياب العقابلة،" الإدارة الحديثة للسلامة المهنية"، ط1، دار الصفاء، عمان، 2002.

34- مدحت القريشي، "اقتصاديات العمل"، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2006.

35- مدني بن شهرة، "الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل-التجربة الجزائرية-"، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر، عمان، الأردن، 2009.

36- المرسي سيد حجازي، "النظم الضريبية"، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1999.

37- مطانيوس حبيب، "الاقتصاد السياسي"، منشورات جامعة دمشق، دمشق، سوريا، 1991.

38- منى الطحاوي، " اقتصاديات العمل "، مكتبة نهضة الشرق، القاهرة- مصر، 1996.

39- مصطفى سلمان وآخرون، "مبادئ الاقتصاد الكلي، دار المسيرة للنشر و التوزيع، الأردن، 2000.

40- معتز سلامة، "الآليات الاجتماعية لنشوء الفقر ومعدلاته في الدول العربية:الفقر في الوطن العربي"، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية بالأهرام، القاهر، مصر، 2005.

41- المعتصم بالله الجوارنة، "التنمية البشرية المستدامة والنظم التعليمية"، الطبعة الأولى، دار الخليج، عمان، الأردن، 2009.

42- موري هادي كاظم الحسناوي، طرق القياس الاقتصادي، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2002.

43- الموسوي سنان، "إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها"، دار مجدلاوي، الأردن، 2004.

44- ميلان كوبر، "إدارة مؤسسات التنمية الإدارية"، ترجمة عبد الجبار إبراهيم، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، عمان، الأردن، 2000.

45- ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العايب، "البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.

46- نعمة الله نجيب إبراهيم، "مقدمة في مبادئ الاقتصاد القياسي"، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية، مصر، 2002.

47- نعمة الله نجيب إبراهيم، "نظرية اقتصاد العمل"، مؤسسة شباب الجامعة، القاهرة، مصر، 2002.

48- نعمة الله نجيب إبراهيم وإسماعيل حسين إسماعيل، أسس الاقتصاد الكلي، كلية التجارة بجامعة الإسكندرية، مصر، 2006.

49- نور الدين حاروش، "الإدارة الصحية وفق نظام الجودة الشاملة" الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2012.
50- صادق مهدي السعيد، "العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة"، مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، العراق، 1987.
51- ضياء مجيد الموسوي، "الاقتصاد النقدي"، دار الفكر، الجزائر، 1993.
52- ضياء مجيد الموسوي، "النظرية الاقتصادية: التحليل الاقتصادي الكلي"، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
53- ضياء مجيد الموسوي، "سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
54- عادل أحمد حشيش، "تاريخ الفكر الاقتصادي، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1995.
55- عادل محمود الرشيد، " إدارة الشراكة بين القطاعين العام والخاص"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر،2007.
56- عباس أبو شامة، "الأمن الصناعي"، الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014.
57- عبد الله عطوي،" التنمية والسكان"، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية ، بيروت، لبنان، 2004.
58- عبد المحمود محمد عبد الرحمان، "مقدمة في الاقتصاد القياسي"، ط1، عمادة شؤون المكتبات، الرياض المملكة العربية السعودية، 2000.
59- عبد القادر محمد عبد القادر عطية، الاقتصاد القياسي بين النظرية و التطبيق، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2005.
60- عدنان داود العذاري، "قياس مؤشرات ظاهرة الفقر في الوطن العربي"، الطبعة الأولى، دار جرير، عمان، الأردن، 2010.
61- علي عبد القادر، "قياس معدلات العائد على التعليم في الدول العربية"، ط1، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 2003.
62- علي عبد الوهاب نجا، "مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها – دراسة تحليلية تطبيقية-"، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2005.
63- فيصل مفتاح شلوف، "مشاكل الاقتصاد القياسي التحليلي"، الأهلية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007.
64- سامح سعيد، "في جذور الأزمة الاقتصادية العالمية،العمل ورأس المال والدولة"، ط1، مركز المحروسة للنشر والخدمات الصحفية والمعلومات، القاهرة، مصر، 2011.

65- سوه جونجي، "دراسة حالة التجربة الكورية الجنوبية للانتقال إلى اقتصاد معرفي"، ترجمة مجموعة الأغر، جدة، السعودية، جويلية 2011.

66- هاري كلجيان ووالاس أوتس، "مقدمة في الاقتصادي القياسي: المبادئ والتطبيقات"، ترجمة المرسي السيد حجازي، دار النشر العلمي والمطابع، الرياض، السعودية، 1995.

67- وليد إسماعيل السيفو، "أساسيات الاقتصاد القياسي التحليلي"، ط1، الأهلية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006.

68- وليد إسماعيل السيفو وأحمد محمد مشعل، "الاقتصاد القياسي التحليلي بين النظرية والتطبيق"،ط1، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003.

69- يوسف إلياس، "الحد الأدنى للأجور دراسة اقتصادية قانونية"، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد- العراق، 1990.

II.الأطروحات والمذكرات الجامعية:

1- أيت عيسى عيسى، "سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، 2010.

2- بوصافي كمال،"حدود البطالة الظرفية والبطالة البنيوية في الجزائر خلال المرحلة الانتقالية"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2006.

3- علي حميدوش، "التنمية البشرية والتنمية الاقتصادية دراسة حالة الجزائر خلال الفترة 1990-2005"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2006.

4- يحيات مليكة، "إشكالية البطالة والتضخم في الجزائر خلال الفترة (1970- 2005)"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2007.

III.المجلات والدوريات:

1- أسامة عبد المجيد العاني، "المنظور الإسلامي للتنمية البشرية"، كراسات إستراتيجية، العدد70، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، ابوظبي، الإمارات العربية، 2002.

2- إيمانويل بلداشي وآخرون،"ما الذي تتطلبه مساعدة الفقراء؟"، مجلة التمويل والتنمية، صندوق النقد الدولي، جون 2005.

3- براكاش لونغاني، "شخصيات اقتصادية: مكافآت العمل"، مجلة التمويل والتنمية، صندوق النقد الدولي، جوان 2014.

4- بلقاسم العباس، "تحليل البطالة"، مجلة جسر التنمية، العدد76، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، أبريل2006، ص3.

5- بسيم قائد العريقي، "التنمية البشرية والنمو الاقتصادي في اليمن دراسة حالة محافظة تعز"، المجلة العربية للدراسات الإدارية والاقتصادية، العدد4، الرياض، السعودية، سبتمبر 2013.

6- البشير عبد الكريم، "دلالات معدل البطالة والعمالة ومصداقيتهما في تفسير فعالية سوق العمل، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السادس، جامعة الشلف، الجزائر، 2009.

7- حسن كريم، "الفساد والحكم الصالح في البلدان العربية"، مجلة المستقبل العربي، عدد 309، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، نوفمبر 2004.

8- رواب عمار وغربي صباح، "التكوين المهني والتشغيل في الجزائر"، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة، ماي 2011.

9- زين العابدين معو، "سياسات التشغيل في الجزائر وسبل حوكمتها"، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد11، جامعة ورقلة، الجزائر، جون 2014.

10- كمال أحمد هماش، "تطوير هياكل التشغيل في فلسطين"، مجلة الحوار المتمدن، العدد 3483، بتاريخ 11 سبتمبر 2011، متوفرة على الرابط التالي: *http://www.ahewar.org*

11- كسرى مسعود، "اثر القطاع غير الرسمي على سوق الشغل بالجزائر"، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، العدد 12، المركز الجامعي غليزان، الجزائر، 2014.

12- مجلس الضمان الصحي التعاوني، "التأمين الصحي في كوريا الجنوبية"، مجلة التأمين الصحي التعاوني، العدد17، وزارة الصحة، الرياض، السعودية، ابريل 2012.

13- مولاي لخضر عبد الرزاق، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011، مجلة الباحث العدد10، جامعة ورقلة، الجزائر، 2012.

14- موسى علاية، "عدم فاعلية المساعدات الخارجية للدول النامية بين المطرقة والسندان"، مجلة بحوث اقتصادية عربية، العدد 80، بيروت، لبنان، 2015.

15- نصيرة قوريش، "التنمية البشرية في الجزائر وآفاقها في ظل برنامج التنمية 2010- 2014"، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والاقتصادية، العدد 6 ، الجزائر، 2011.

16- صادق محمد توفيق، "التنمية في دول مجلس التعاون"، مجلة عالم المعرفة، عدد 103، الكويت، 1986.

17- العايب عبد الرحمان، "العمل والبطالة كمؤشرين لقياس التنمية المستدامة حالة الجزائر"، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد4، جامعة بسكرة، الجزائر، ديسمبر 2008.

18- عبد الحافظ الصاوي، "قراءة في تجربة ماليزيا التنموية"، مجلة الوعي الإسلامي، العدد451، الكويت، ماي 2010.

19- عبد الله موساوي، "دور الدولة في التنمية البشرية في البلاد النامية في ظل العولمة"، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد06، جامعة شلف، الجزائر، 2009.

20- عبد النور ناجي، "دور منظمات المجتمع المدني في تحقيق الحكم الرشيد في الجزائر"، مجلة الأداب والعلوم الاجتماعية، العدد5، جامعة سطيف، الجزائر، 2007.

21- عبد القادر خليل، "الحوكمة وثنائية التحول نحو اقتصاد السوق وتفشي الفساد، دراسة اقتصادية تقيميه حول الجزائر"، مجلة بحوث اقتصادية عربية، العدد46، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، ربيع 2009.

22- علي عبد القادر، "قياس معدل العائد عن التعليم"، جسر التنمية، العدد79، السنة 8، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، يناير 2009.

23- سميرة العابد، "ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموح"، مجلة الباحث، العدد11، جامعة باتنة، الجزائر، 2012.

IV.الملتقيات والندوات والمؤتمرات:

1- إبراهيم العيسوي، "التحرير الاقتصادي وأثره في النمو والفقر والبطالة"، ورقة عمل، جمعية العلوم الاقتصادية، سوريا، 2006.

2- إبراهيم قويدر، "الإستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل"، منظمة العمل العربي، القاهرة، مصر، أبريل2003.

3- أحمد قايد نور الدين، "تجربة الجزائر في قطاع تشغيل مخرجات الجامعة والحد من البطالة"، مداخلة ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر،15-16 نوفمبر2011.

4- أحمد السيد النجار، "الآليات الاقتصادية لبناء العدالة الاجتماعية"، تقرير الاتجاهات الاقتصادية الإستراتيجية 2012، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية بالأهرام، القاهرة، مصر، 2012.

5- أحمية سليمان، "السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر"، مداخلة الملتقى العلمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، الجزائر، 26-27 أفريل 2009.

6- أسامة على عبد الخالق، "الصعوبات التي تعوق المواءمة بين سياسات التعليم والتدريب المهني والتشغيل"، ورقة عمل قدمت إلى الندوة القومية حول متطلبات أسواق العمل العربية، المنعقد في القاهرة- مصر، 14-16 جوان 2005.

7- بن علي بلعزوز، "مبدأ الضريبة تقتل الضريبة بين ابن خلدون ولافر"، المعهد الإسلامي للبحوث، مدريد، اسبانيا، 2006.

8- بثينة قريبع، "واقع النوع الاجتماعي في تونس 2014"، الجامعة العامة التونسية للشغل، تونس، 2014.

9- بوزار صفية، فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة 1990-2014، الملتقى الدولي حول سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة، مخبر العولمة والسياسات الاقتصادية، جامعة الجزائر3، 8-9 ديسمبر 2014.

10- بيان هاني حرب، "دور القطاع الخاص في دعم التشغيل وتنمية الموارد البشرية في الوطن العربي"، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الدولي حول الدور الجديد للقطاع الخاص في التنمية والتشغيل، الرباط، المغرب، 21-23 أكتوبر 2008.

11- جوردون بيتشيرمان، كارينا أوليفاس، اميت دار، "آثار برامج سوق العمالة النشطة، دليل جديد من التقييمات مع الاهتمام الخاص بالدول النامية والانتقالية"، وحدة الحماية الاجتماعية، شبكة عمل التنمية البشرية، البنك الدولي، نيويورك، يناير 2004.

12- حافظ سعد، "الأثار الاقتصادية والاجتماعية المتوقعة للأزمة المالية وتأثيراتها على أسواق العمل"، ورقة بحث قدمت في المؤتمر العربي الأول حول تشغيل الشباب، الجزائر، 15-17 نوفمبر 2009.

13- خالد أبو إسماعيل، "مؤشر الفقر متعدد الأبعاد للدول متوسطة الدخل"، لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا)، بيروت، لبنان، 2015.

14- رضا محمد، "المواءمة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل"، مشاركة ضمن ندوة البرنامج العربي لدعم التشغيل والحد من البطالة، مكتب العمل العربي، القاهرة، مصر، 2005.

15- ريم النجداوي، "خطة التنمية لما بعد عام 2015"، مداخلة ضمن أعمال المؤتمر الخليج الحادي عشر للمياه، إدارة سياسات التنمية المستدامة، مسقط، سلطنة عمان، 22 أكتوبر 2014.

16- زايري بلقاسم، "الحكم الاقتصادي الرشيد والكفاءة الاقتصادية"، مداخلة ضمن فعالية المؤتمر الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، جامعة ورقلة، الجزائر، يومي 08 و09 مارس 2005.

17- طارق شوقي، "الوكالة الوطنية للتشغيل *ANEM* ودورها في محاربة البطالة لدى الشباب: دراسة حالة الوكالة الولائية للتشغيل سطيف"، مداخلة الملتقى الوطني الثالث حول سياسات التشغيل في

إطار برامج التنمية والإنعاش الاقتصادي في الجزائر 2001- 2014، جامعة البويرة، الجزائر، 11-12 نوفمبر 2014.

18- مارتن أولز، "المساواة في الأجور: دليل تعريفي"، إدارة معايير العمل الدولي، مكتب العمل الدولي، جنيف، سويسرا، 2013.

19- محمد بوديسة، "نحو بناء إستراتيجية متكاملة للحد من البطالة وتحقيق التنمية المستدامة دراسة تحليلية لتجربة تركيا"، مداخلة ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر،15-16 نوفمبر 2011.

20- محمد مصطفى النجار، " المعايير المهنية ودورها الوثيق في تطوير التعليم التقني والمهني"، مركز المعايير والاختبارات المهنية، مسقط، سلطنة عمان، أكتوبر 2014.

21- محمد الميتمي، "سوق العمل والفقر في اليمن "، جامعة صنعاء، اليمن، 2001.

22- محمد عدنان وديع، " نظريات رأس المال البشري"، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 2000.

23- محمد عدنان وديع، "نظريات الاستثمار الخاص في التعليم"، سلسلة أوراق عمل، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 2004.

24- محمد عدنان وديع، "المعنى الضيق لسياسات التشغيل"، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، متوفرة على الرابط التالي: http://www.arab-api.org/images/training/programs/1/2007/27_C27-6.pdf

25- محمد العيد ختيم، "دراسة مقارنة لاستراتيجيات الحد من البطالة لنموذجي ماليزيا وتونس وإمكانية تطبيقها في الجزائر"، مداخلة ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر،15-16 نوفمبر 2011.

26- محمد قرقب، " تجربة الجزائر"، الندوة الإقليمية حول دور التوجيه والإرشاد المهني في تشغيل الشباب، منظمة العمل العربية، والمركز العربي لتنمية الموارد البشرية، طرابلس 11- 13 جويلية 2005.

27- منذر واصف المصري، "المواءمة بين العرض والطلب في الموارد البشرية"، ورقة عمل مقدمة للمنتدى العربي للتنمية والتشغيل، منظمة العمل العربية، المنعقد بالدوحة- قطر، 15– 16 نوفمبر 2008.

28- منذر واصف المصري، " التنسيق والعلاقة بين أجهزة التشغيل والمؤسسات الإنتاجية ومنظومة تنمية الموارد البشرية"، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، عمان- الأردن، 2009.

29- ميلاط عبد الحفيظ ،" الآليات القانونية لتحقيق الحكم الراشد في الجزائر والعالم العربي"، متوفرة على الرابط الالكتروني التالي: http://sciencesjuridiques.ahlamontada.net/montada-f4/topic-t1108.htm

30- ميشا داس، "معالجة الفقر المدقع على نحو مستدام: شواهد من برنامج مواجهة قيود الحد من الفقر"، قسم البحث والتقييم التابع للجنة البنغلاديشية للنهوض بالريف، داكا، بنغلاديش، ماي، 2010.

31- نادر مريان، ممدوح السلامات، خميس رداد، "الموارد البشرية "، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، عمان، الأردن، 2004.

32- نجيب عيسى، "القوة العاملة وسياسة العمالة في لبنان "، المركز العربي للدراسات، لبنان، ابريل 1996.

33- نوار ثابت، "تجربة كوريا الجنوبية في التعليم العالي"، مداخلة ضمن المؤتمر الثاني لتخطيط وتطوير التعليم والبحث العلمي في الدول العربية، جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، الظهران،السعودية، 24-27 فيفري 2008.

34- عباز زهية، "ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والتحديات"، مداخلة ضمن ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و16 نوفمبر 2011.

35- عبد الرحمن المنصوري، "تجربة كوريا الجنوبية: عوامل النجاح وتحديات المستقبل"، مركز الجزيرة للدراسات، الدوحة، قطر، 2013.

36- عبد الرحيم حافظ، "إشكاليات المواطنة العربية والمجتمع المدني"، نشر يوم: 2013/02/06، متوفرة على الرابط الالكتروني التالي: http : // lohodod .blagspot .com / 2011 /02 poly – post 15 htm

37- عبد الله الدردري، "تحديات التنمية في المنطقة العربية 2011: الدوائر الأربع للحلقة المفرغة"، أوراق مقدمة تقرير تحديات التنمية في المنطقة العربية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت لبنان، 2011.

38- عبد العزيز الغامدي، "تنمية الموارد البشرية ومتطلبات التنمية المستدامة للأمن العربي: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية نموذجا"، دراسة متوفر على الرابط الالكتروني التالي: *http://towardsbetterdevelopment.bolgspot.co.uk/2013/blog-post_7606.html*

39- علي حمدي، " تنظيم وتطوير أسواق العمل"، المنتدى العربي للتنمية والتشغيل، الدوحة، قطر، 15-16 نوفمبر 2008.

40- علي عبد القادر علي، "أسس العلاقة بين التعليم وسوق العمل وقياس عوائد الاستثمار البشري"، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، أكتوبر 2001.

41- عماد الدين أحمد المصبح، "تقدير العوائد من التعليم في سورية"، معهد التخطيط للتنمية الاقتصادية والاجتماعية بدمشق، سوريا، 2010.

42- فاطمة الزهراء نسيسة، "البطالة لحاملي الشهادات العليا في الجزائر وتأثيرها على المجتمع"، مداخلة الملتقى الوطني الثالث حول سياسات التشغيل في إطار برامج التنمية والإنعاش الاقتصادي في الجزائر 2001- 2014، جامعة البويرة، الجزائر، 11- 12 نوفمبر 2014.

43- سرير عبد الله رابح، "سياسة التشغيل في الجزائر و معضلة البطالة"، مداخلة ملتقى حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة، الجزائر، 13-14 ابريل 2011.

44- سندس العماري، "إحصائيات حول التشغيل بتونس"، المرصد الوطني للتشغيل والمهارات، تونس، ديسمبر 2011.

45- سعيدي إلهام نايت، "آليات تفعيل ونجاح سياسة التشغيل في الجزائر"، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة، الجزائر، 13- 14 أفريل 2011.

46- وحيدة شرياف، "برامج التنمية والإنعاش الاقتصادي وانعكاسها على مستوى التشغيل في الجزائر في الفترة (2001-2014)"، مداخلة الملتقى الوطني الثالث حول سياسات التشغيل في إطار برامج التنمية والإنعاش الاقتصادي في الجزائر 2001- 2014، جامعة البويرة، الجزائر، 11- 12 نوفمبر 2014.

47- يوسف زدام، "دور المجتمع المدني في التنمية الإنسانية مقاربة ثقافية"، مداخلة في إطار الملتقى الوطني حول التحولات السياسية وإشكالية التنمية في الجزائر: واقع وتحديات، كلية العلوم القانونية والإدارية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الجزائر، 16-17 ديسمبر 2008.

48- يوسف الفكي، "تجربة مصرف الفقراء"، ورقة مقدمة إلى الندوة الدولية حول تجارب مكافحة الفقر في العالمين العربي والإسلامي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة البليدة، الجزائر، جويلية 2006.

V. التقارير والنشرات:

1- إدارة سياسة التشغيل، "سياسة التشغيل الوطنية: دليل استرشادي"، منظمة العمل الدولية، جنيف، سويسرا، 2014.

2- إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، "تقرير موجز: رصد السكان في العالم 2014"، برنامج الأمم المتحدة، نيويورك، 2014.

3- تقرير الأمين العام، "تنفيذ عقد الأمم المتحدة الثاني للقضاء على الفقر(2008-2017)"، الجمعية العامة للأمم المتحدة، الدورة 69، نيويورك، 2014.

4- تقرير البنك الدولي، "تركيا تقترب من اللحاق بركب البلدان مرتفعة الدخل"، نيويورك، 10 ديسمبر 2015.

5- تقرير البنك الدولي، حول "إنهاء الفقر المدقع وتعزيز الرخاء المشترك بأسلوب مستدام"، 2016.

6- تقرير تحديات التنمية في الدول العربية 2011، "نحو دولة تنموية في المنطقة العربية"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، المركز الإقليمي للدول العربية بالقاهرة، القاهرة، مصر، 2011.

7- تقرير التنمية الإنسانية العربية 2002، "خلق الفرص للأجيال القادمة"، المكتب الإقليمي للدول العربية، عمان، الأردن، 2002.

8- تقرير التنمية الإنسانية العربية 2009، "تحديات امن الإنسان"، المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت، لبنان، 2009.

9- تقرير التنمية الإنسانية الوطني 2001، "الصحة والتعليم والعمالة"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تونس، 2002.

10- تقرير التنمية البشرية 1993، "مشاركة الناس"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ترجمة مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت 1993.

11- تقرير التنمية البشرية 1997، "التنمية البشرية والقضاء على الفقر"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ترجمة مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 1997.

12- تقرير التنمية البشرية 2000، "حقوق الإنسان والتنمية البشرية"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، أكسفورد، نيويورك، 2000.

13- تقرير التنمية البشرية 2003، "أهداف التنمية للألفية: تعاهد بين الأمم لإنهاء الفاقة البشرية"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي،نيويورك، 2003.

14- تقرير التنمية البشرية 2004، "الحرية الثقافية في عالمنا المتنوع"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيويورك، 2004.

15- تقرير التنمية البشرية 2007-2008، "محاربة تغير المناخ: التضامن الإنساني في عالم منقسم"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيويورك، 2008.

16- تقرير التنمية البشرية 2010، "الثروة الحقيقة للأمم:مسارات في التنمية البشرية"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيويورك، 2010.

17- تقرير التنمية البشرية 2011، "الاستدامة والإنصاف: مستقبل أفضل للجميع"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيويورك، 2011.

18- تقرير التنمية البشرية 2013، "نهضة الجنوب: تقدّم بشري في عالم متنوّع"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيويورك، 2013.

19- تقرير التنمية البشرية 2014، "المضي في التقدّم: بناء المنعة لدرء المخاطر"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيويورك، 2014.

20- تقرير التنمية البشرية 2015، "التنمية في كل عمل"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيويورك، 2015.

21- تقرير حول الاقتصاد الأخضر بالجزائر، المكتب الإقليمي لشمال إفريقيا، الأمم المتحدة، تونس، 2016.

22- تقرير حول الإستراتيجية الوطنية للحد من الفقر (2013-2020)، مكتب الأمم المتحدة بالأردن، عمان، الأردن، 2014.

23- التقرير الخاص بالصحة في العالم 2007، "مستقبل أكثر أمناً"، منظمة الصحة العالمية، جنيف، سويسرا، 2007.

24- التقرير الخاص بالصحة في العالم 2008، "الرعاية الصحية الأولية"، منظمة الصحة العالمية، جنيف، سويسرا، 2008.

25- تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، "المسح العام بشأن آليات التشغيل والعدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة"، التقرير الثالث الجزء (B1)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 99، منظمة العمل الدولية، جنيف، سويسرا، 2010.

26- تقرير المدير العام، "العمل اللائق"، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 87، جنيف، سويسرا، 1999.

27- تقرير المدير العام، "الخلاص من الفقر"، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 91، جنيف، سويسرا، 2003.

28- تقرير المدير العام، "العمل اللائق: تحديات إستراتيجية ماثلة في الأفق"، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 97، جنيف، سويسرا، 2008

29- تقرير المدير العام، "حقبة جديدة من العدالة الاجتماعية"، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 100، مكتب العمل الدولي، جنيف، سويسرا، 2011.

30- تقرير المدير العام، "أرضيات الحماية الاجتماعية من اجل العدالة الاجتماعية وعولمة عادلة"، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 101، جنيف، سويسرا، 2012.

31- تقرير المدير العام، "الحقائق والتجديد والالتزام الثلاثي"، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 102، مكتب العمل الدولي، جنيف، سويسرا، 2013.

32- تقرير المدير العام، "مبادرة القضاء على الفقر: منظمة العمل الدولية وبرنامج عام 2030"، منظمة العمل الدولي، جنيف، سويسرا، 2016.

33- تقرير مستويات وأنماط وفيات الأطفال 2015، منظمة الصحة العالمية، جنيف، سويسرا، 9 سبتمبر 2015.

34- التقرير العالمي للحماية الاجتماعية للفترة 2015/2014، "إرساء الانتعاش الاقتصادي والتنمية الشاملة والعدالة الاجتماعية"، منظمة العمل الدولي، جنيف، سويسرا، 2014.

35- التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع 2012، "الشباب والمهارات: تسخير التعليم لمقتضيات العمل"، اليونسكو، 2012.

36- التقرير العربي الأول لمنظمة العمل العربية، "نحو سياسات وآليات فاعلة"، منظمة العمل العربية، القاهرة، مصر، جويلية 2008.

37- التقرير العربي الثاني حول التشغيل والبطالة في الدول العربية، "قضايا ملحة"، منظمة العمل العربية، القاهرة، مصر، 2010.

38- التقرير السنوي 2013، "عالم بلا فقر: إنهاء الفقر المدقع وتعزيز الرخاء المشترك"، البنك الدولي، واشنطن، 2013.

39- التقرير السنوي حول المنافسة 2014، المعهد التونسي للمنافسة والاقتصاد الكمي، تونس، 2014.

40- مايكل سبنس ومورين لويس، " تقرير خاص حول الصحة والنمو"، اللجنة المعنية بالنمو والتنمية، البنك الدولي، واشنطن، 2009.

41- المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة، "تقرير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي عن إحصائيات التنمية البشرية"، اللجنة الإحصائية، الدورة الثانية والأربعون، 22-25 فيفري 2011.

42- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي،"تقرير الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الثاني من سنة 2001"، الدورة العامة 20، الجزائر، 2001.

43- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، "مشروع تقرير أجهزة الشغل، الدورة العامة العشرون"، الجزائر، جوان 2002.

44- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، "تقرير حول مكانة الشباب في التنمية المستدامة بالجزائر"، الجزائر، 2015.

45- المرصد العربي للتشغيل والبطالة، "إيجاد سياسات تشغيل فاعلة للبلدان العربية"، مؤتمر منتدى التشغيل العربي، منظمة العمل العربية، القاهرة، مصر، 24 أكتوبر 2009.

46- المرصد العربي للتشغيل والبطالة، "البرنامج المتكامل لدعم التشغيل والحد من البطالة"، منظمة العمل العربية، القاهرة، مصر، 2010.

47- مكتب العمل الدولي، "استنتاجات بشأن العمل اللائق والاقتصاد غير المنظم"، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 9، جنيف، سويسرا، 2002.

48- مكتب العمل الدولي، "سياسات سوق العمل النشطة"، منظمة العمل الدولي، جنيف، سويسرا، 2003.

49- مكتب العمل الدولي، " المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق"، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 98، جنيف، سويسرا، 2009.

50- مكتب العمل الدولي،" التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء"، التقرير الخامس، جنيف، سويسرا، 2013.

51- مكتب العمل الدولي، "لتقرير العالمي للأجور 2012-2013: لأجور والنمو العادل"، منظمة العمل الدولية، جينيف، سويسرا، 2013.

52- مكتب العمل الدولي، "الحماية الاجتماعية من الامتيازات إلى الحق"، منظمة العمل الدولي، جنيف، سويسرا، 2014.

53- مكتب العمل الدولي، "الحدود الدنيا للحماية الاجتماعية في خطة التنمية لما بعد عام 2015: الأهداف والمؤشرات"، منظمة العمل الدولي، جنيف، 2014.

54- مكتب العمل الدولي، "مجموعة العشرين تواجه فجوات مستمرة في جودة الوظائف والاستخدام"، منظمة العمل الدول، جنيف، سويسرا، سبتمبر 2014.

55- مكتب العمل الدولي، "استجابات السياسة للاقتصاد غير المنظم"، منظمة العمل الدولي، جنيف، سويسرا، 2015.

56- مكتب العمل الدولي، "لتقرير العالمي للأجور 2014-2015: لأجور وعدم المساواة في الدخل"، منظمة العمل الدولية، جينيف، سويسرا، 2015.

57- مكتب العمل العربي، "التصنيف الدولي المعياري للمهن والتصنيف المهني العربي: دراسة مقارنة"، منظمة العمل العربي، القاهرة، مصر، 2005.

58- منظمة العمل الدولية، "الحد الأدنى للأجور أداة تنموية"، المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت، 2013.

59- منظمة العمل الدولي، "السلامة والصحة المهنيتان لسنة 2002"، المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت، لبنان، 2003.

60- مصالح رئيس الحكومة، "وكالة التنمية الاجتماعية: مجموعة النصوص التطبيقية والتنفيذية المتعلقة بالبرامج الاجتماعية المسيرة من طرف وكالة التنمية الاجتماعية"، الجزائر، 2001.

61- مصالح الوزير الأول، ملحق بيان السياسة العامة، الجزائر، 2012.

62- صندوق النقد العربي، " التقرير الاقتصادي العربي الموحد"، أبو ظبي، الإمارات العربية المتحدة، 2007.

63- وزارة التكوين المهني والتشغيل، "الإستراتيجية الوطنية للتشغيل 2013-2017"، تونس، 2013.

64- وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، "إستراتيجية ترقية التشغيل ومحاربة البطالة"، الجزائر، مارس 2008.

65- وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، مشروع دعم قطاع التشغيل بالجزائر، الجزائر، 13 ماي 2014.

66- الوكالة الوطنية للتشغيل، التقرير السنوي لسوق العمل، الجزائر، 2014.

VI. الاتفاقيات الدولية:

1- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 سنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية، واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم 98 سنة 1949.

2- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 102 سنة 1952 المتعلقة بالمعايير الدنيا للضمان الاجتماعي.

3- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 29 سنة 1930 المتعلقة بالعمل الجبري واتفاقية إلغاء العمل الجبري رقم 105 سنة 1957.

4- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100 سنة 1950 المتعلقة بالمساواة في الأجور، واتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة رقم111 سنة 1958.

5- إتفاقية منظمة العمل الدولي رقم 122 لسنة 1964 بشان سياسة التشغيل وتوفير العمل المرضي والمنتج.

6- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138 سنة 1973 المتعلقة بالحد الأدنى للسن العمل، واتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال رقم 182 سنة 1999.

7- الإعلان رقم 41-128 الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة، الدورة 41، 4ديسمبر 1986، والمتضمن مسألة الحق في التنمية.

VII. القوانين والمراسيم الأوامر:

1- القانون رقم 90-14 مؤرخ في 9 ذو القعدة 1410 الموافق لـ 2 جوان 1990 والمتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي.

2- الأمر الرئاسي رقم 01-03، الموافق لـ 20 أوت 2001، والمتعلق بتطوير الاستثمار، والمعدل والمتمم بالأمر رقم 06-08 المؤرخ في 15 جويلية 2006.

3- المرسوم الرئاسي رقم 03- 514 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003، المعدل و المتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم 10- 156 المؤرخ في 20 جوان 2010، المتعلق بإحداث وتوسيع النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع، البالغين ما بين ثلاثين (30) و خمسين (50) سنة.

4- المرسوم التنفيذي رقم 04-02 المؤرخ في 10 ذي القعدة 1424، الموافق لـ 03 جانفي 2004، المعدل والمتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10- 158 المؤرخ في 20 جوان 2010، المحدد لمستويات وشروط منح المساعدات للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 30 و50 سنة.

5- المرسوم التنفيذي رقم 08-127 المؤرّخ في 30 أبريل 2008 يتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

I. *Les Ouvrages*

1. *Abraham Frois,"dynamique économique", édition DALLOZ, Paris, 1991.*
2. *Anne Perrot,"les nouvelle théorie du marche du travail ", édition la découverte, Paris, 1992.*
3. *Bourbonnais Régis, "Econométrie" ,5 eme édition, Dunod, Paris, 2004.*
4. *Christine, AFRIAT, "L'Investissement dans l'Intelligence", Presse Universitaires de France, Paris, 1992.*
5. *Davaid Marsden , "marche du travail", édition économica, Paris, 1991.*
6. *Frank Marquardt,"Green careers", Wetfeet, Philadelphia, 2008.*
7. *Gazier Bernard, "Economie du Travail et de l'emploi", Edition Dalloz, PARIS, 1991.*
8. *Greenes. W, " Econométrie ", 5 eme édition , Pearson, France, 2005.*
9. *Gregory Monkiw, "macroéconomie" , 3e édition , De Boeck université, Bruxelles, 2003.*
10. *Joell Jalladeau,"introductionà la macroéconomique", Edition Ouvertures Economiques, Belgique,1993.*
11. *Marie Pascal, "Santé publique", ellipses, paris, 2000.*
12. *Miguel Mendonça & Others, "Powering the Green Economy: The Feed-in Tariff Handbook", First published, Earthscan, London, 2010.*
13. *Nora Rathzel & David Uzzell, "Trade unions in the green economy: Working for the environment", First published, Routledge, USA, 2013.*
14. Robert Holcman,"le chômage, mécanismes économiques, conséquences sociales et humaines", notes et études documentaires françaises, Paris,1996.
15. *Walter McMahon, Education and Development: Measuring the Social Benefits, Oxford University Press, 2000.*

II. *Les revues*

1. Sabina Alkire and James Foster, Designing the Inequality-Adjusted Human Development Index (HDI), OPHI, WORKING PAPER NO :37, Nwe york, July 2010.
2. *Suman Seth,"Inequality, Interactions, and Human Development", OPHI, WORKING PAPER, NO:23, New York, August 2009.*
3. *Tom Healy," investir dans le capItal humain", L'observateur de l'OCDE, N° 212, juin-juillet 1998.*

III. *Rapports*

1. *Annual report of MARA in Malaysia, 2009.*
2. *Banque Mondial, "Raport sur le Devloppenent dans le Monde 2001", Wachington, 2001.*
3. *Bureau International du Travail, "la normalisation international du travail", nouvelle série n° 53, Genève, Suisse, 1953.*

4. *CNES, rapport sur : "Evolution des dispositifs d'emploi ", dossier annexes, 20eme session planiere Algérie, juin 2002.*
5. *CNES, Rapport National sur le Developpement Humain 2013-2015, Algérie, 2016.*
6. *ILO, Resolution concerning statistics of the economically active population, employment, unemployment and underemployment, adopted by the Thirteenth International Conference of Labour Statisticians, Geneva, October 1982.*
7. *ILO, Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail, Geneva, 2002.*
8. *ILO, ABC of women workers' rights and gender equality, Geneva, 2007.*
9. *ILO, Guide to the new Millennium Development Goals Employment Indicators including the full set of Decent Work Indicators. International Labour Office. Employment Sector, Geneva, June 2009.*
10. *ILO, "Global Employment Trends", Geneva, January 2009.*
11. *ILO, Statistics of work, employment and labour underutilization: ReportII,19th International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 2–11 October 2013.*
12. *ILO, "Global Employment Trends 2014: Risk of a Jobless Recovery?", Geneva, 2014*
13. *Malaysia, First Malaysia Plan 1966-1970, Government of Malaysia, Kuala Lumpur, 1965.*
14. *Malaysia, Sixth Malaysia Plan 1990-1995, Government of Malaysia , Kuala Lumpur, 1991.*
15. *Office National des Statistiques, " l'emploi et le chômage", données statistiques, n° 226, Algérie, 1995.*
16. *Office National des Statistiques, données statistiques, activité, emploi et chômage, Algérie, 1997, N°263.*
17. *Office National des Statistiques, "Activité, Emploi et Chômage au 4ème Trimestre 2013", Données Statistiques n°653, Algerie, Décembre 2013.*
18. *Office National des Statistiques, "Activité, Emploi et Chômage En Septembre 2015",Données Statistiques n° 726, Algerie, Décembre 2015.*
19. *Office National des Statistiques, "L'Algérie en quelque chiffres", Résultats: 2010-2013, N°41, édition 2014.*
20. *Rapport, republic of turkey prime ministry, investment support and promotion agency, 02/12/2016, www.invest.gov.tr*
21. *Services du chef du gouvernement, "Le plan de la relance économique 2001 - 2004", les composantes du programme, Algérie, 2001.*
22. *Services Du Premier ministre, "Annexe A La Déclaration De Politique Générale", Algerie, 16 octobre 2010.*
23. *The World Bank, "World Development Report ", Washington,1990*
24. *The World Bank,"Governance and Development", The World Bank Publication, Washington, 1992.*
25. *UNDP,Human development report 1990,"Defining and measuring human development", New York, 1990.*

26. *UNDP, Human development report 1994, "An agenda for the social summit", New York, 1994.*
27. *UNDP,Human development report 1995, "The revolution for gender equality", New York, 1995.*
28. *UNDP,"Governance for Sustainable Human Development", A UNDP Policy Document, 1997.*
29. *World of Work Report 2014, Developing with jobs, International Labour Office, Geneva, 2014.*

ثالثاً: المواقع الالكترونية

1. موقع البنك الدولي *http://data.albonkaldawli.org*
2. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي *http://hdr.undp.org*
3. موقع منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة *http://www.unesco.org*
4. منظمة الصحة العالمية *http://www.who.int*
5. منظمة العمل الدولية *www.ilo.org*
6. منظمة العمل العربية *http://alolabor.org*
7. مصالح رئاسة الحكومة *www.cg.gov.dz*
8. وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي *www://mtess.gov.dz*
9. الوكالة الوطنية للتشغيل *www.anem.dz*
10. الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار *www.andi.dz*
11. الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة *www.angem.dz*
12. الديوان الوطني للإحصاء *www.ons.dz*
13. المعهد الوطني للإحصاء بتونس *www.ins.tn*
14. معهد الإحصاء التركي *http://www.turkstat.gov.tr*

الملاحـــق

الملحق رقم(01): تطور عدد السكان ومعدل الزيادة الطبيعية خلال الفترة 1985-2007

السنوات / المتغير	حجم السكان (الآلاف)	معدل النمو الطبيعي %
1985	21863	3,200
1986	22512	2,968
1987	23139	2,785
1988	23783	2,783
1989	24409	2,632
1990	25022	2,511
1991	25643	2,482
1992	26271	2,449
1993	26894	2,371
1994	27496	2,238
1995	28060	2,051
1996	28566	1,803
1997	29045	1,677
1998	29507	1,591
1999	29965	1,552
2000	30416	1,505
2001	30879	1,522
2002	31357	1,548
2003	31848	1,566
2004	32364	1,620
2005	32906	1,675
2006	33481	1,747
2007	34096	1,837

المصدر: معطيات الديون الوطني للإحصائيات *ONS*.

الملحق رقم(02): تطور مؤشرات سوق العمل بالجزائر للفترة 2005-2015 (1)

Année	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2014	2015
Période de référence	Sept.	Oct.	Oct.	Déc.	Sept.	Sept.	Sept.	Sept.	Sept.	Avril	Sept.	Sept.
Population active du moment	9 493	10 110	9 969	10 315	10 544	10 812	10 661	11 423	11 964	11 716	11 453	11 932
Taux d'activité (en %)	41,0	42,5	40,9	41,7	41,4	41,7	40,0	42,0	43,2	41,5	40,7	41,8
Population occupée du moment	8 044	8 869	8 594	9 145	9 472	9 735	9 599	10 170	10 788	10 566	10 239	10 594
Taux d'emploi (en %)	34,7	37,2	35,3	37,0	37,2	37,6	36,0	37,4	39,0	37,5	36,4	37,1
Population en Chômage	1 448	1 241	1 375	1 170	1 072	1 076	1 062	1 253	1 175	1151	1214	1337
Chômeurs ayant déjà travaillé (STR1)	448	530	515	267	233	417	379	507	481	478	549	461
% STR1/ Total chômeurs	30,9	42,7	37,5	22,8	21,7	38,8	35,7	40,5	40,9	41,5	45,2	34,4
Taux de chômage (en %)	15,3	12,3	13,8	11,3	10,2	10,0	10,0	11,0	9,8	9,8	10,6	11,2
Taux de chômage des jeunes (16-24 ans) (en %)	31,1	24,3	27,4	23,8	21,3	21,5	22,4	27,5	24,8	24,8	25,2	29,9
• Sexe : Masculin												
Population occupée du moment	6 870	7372	7 247	7 717	8 025	8 261	8 038	8 393	8 885	8 603	8 517	8 660
Population en Chômage	1199	988	1072	868	752	729	738	888	804	825	859	954
Population active du moment	8 069	8 360	8 319	8 585	8 777	8 990	8 777	9 281	9 689	9 429	9 376	9 614
Taux de chômage (en %)	14,9	11,8	12,8	10,1	8,6	8,1	8,4	9,6	8,3	8,8	9,2	9,9
Taux d'activité (en %)	69,2	69,9	67,8	69	68,7	68,9	65,3	67,8	69,5	66,3	66,2	66,8
Taux d'emploi (en %)	58,9	61,6	59,1	62	62,8	63,3	59,8	61,3	63,7	60,5	60,1	60,2
• Sexe : Féminin												
Population occupée du moment	1 174	1 497	1 347	1 428	1 447	1 474	1 561	1 778	1 904	1 962	1 722	1 934
Population en Chômage	250	253	303	302	320	348	324	365	371	325	355	384
Population active du moment	1 423	1 749	1 650	1 730	1 767	1 822	1 885	2 142	2 275	2 288	2 078	2 317
Taux de chômage (en %)	17,5	14,4	18,3	17,4	18,1	19,1	17,2	17	16,3	14,2	17,1	16,6
Taux d'activité (en %)	12,4	14,8	13,6	14,1	13,9	14,2	14,2	15,8	16,6	16,3	14,9	16,4
Taux d'emploi (en %)	10,2	12,6	11,1	11,6	11,4	11,5	11,8	13,1	13,9	16,9	12,3	13,6

المصدر: معطيات الديون الوطني للإحصائيات *ONS*.

الملحق رقم(03): تطور مؤشرات سوق العمل بالجزائر للفترة 2005-2015 (2)

Année	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2014	2015
Période de référence	Sept.	Oct.	Oct.	Déc.	Sept.	Sept.	Sept.	Sept.	Sept.	Avril	Sept.	Sept.
Situation dans la profession												
Employeurs & Indépendants	2 183	2 846	2 516	2 655	2 762	2 847	2963	2882	3117	3116	2811	3042
Salariés Permanents	3 076	2 901	2 909	3 198	3 136	3 208	3456	3675	3878	3785	3640	4542
Salariés non perm + apprentis	2 203	2 430	2 680	2 815	3 101	3 250	2978	3396	3562	3508	3623	2855
Aides Familiaux	582	692	489	477	473	404	202	217	231	156	165	155
Secteur d'activité												
Agriculture	1 381	1 610	1 171	1 252	1 242	1 136	1 034	912	1 141	1007	899	917
Industrie	1 059	1 264	1 028	1 141	1 194	1 337	1 367	1 335	1 407	1329	1290	1377
B.T.P.	1 212	1 258	1 524	1 575	1 718	1 886	1 595	1 663	1 791	1743	1826	1776
Services	4 393	4 738	4 872	5 178	5 318	5 377	5 603	6 260	6 449	6486	6224	6524
Secteur juridique												
Public	2 964	2 746	2 987	3149	3 235	3 346	3843	4354	4440	4338	4100	4455
Privé	5 080	6 123	5 607	5996	6 238	6 390	5756	5816	6349	6228	6139	6139
Affiliation à la sécurité sociale												
Affilié	4 092	4 159	4 322	4 567	4 694	4 856	5227	5922	6211	6246	5972	6515
Non affilié	3 953	4 709	4 272	4 579	4 778	4 879	4372	4249	4577	4320	4267	4079
% emploi affilié / emploi total	50,9	46,9	50,3	49,9	49,6	49,9	54,4	58,2	57,6	59,1	58,3	61,5

المصدر: معطيات الديون الوطني للإحصائيات *ONS*.

الملحق رقم(04): توزيع العمالة حسب المهنة وحالة التشغيل للفترة 2000-2008

السنوات المهنة	(1) 2000	(2) 2001	(3) 2003	(4) 2004	(5) 2006	(5) 2007	(5) 2008
المستخدمون و المشتغلون	1645897	1826020	1855361	2471805	2846217	2515977	2655000
%	26,63	29,32	27,76	31,7	32,09	29,28	29,03
الأجراء الدائمون	3017956	2570793	2829197	2902364	2900503	2908861	3198000
%	48,83	41,27	42,33	37,22	32,7	33,85	34,97
الأجراء غير الدائمون والمتدربون	1213054	1306407	1515442	1784641	2429620	2679977	2816000
%	19,63	20,97	22,67	22,88	27,4	31,18	30,79
مساعدوا العائلات	303095	525552	484057	639602	692463	489428	477000
%	4,9	8,44	7,24	8,2	7,81	5,69	5,22
المجموع	6179993	6228772	6684056	7798412	8868804	8594243	9146000
%	100	100	100	100	100	100	100

المصدر: معطيات الديون الوطني للإحصائيات *ONS*.

الملحق رقم(05): المشاريع الممول من طرف الصندوق *CNAC* وعدد المناصب المستحدثة

السنة	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
المشاريع	13	1901	2236	2574	2429	4221	7465	18490	34801	21412	25000
المناصب	345	159	6078	6949	5781	9574	15804	35953	59125	41786	50000

المصدر: معطيات الديون الوطني للإحصائيات *ONS*

الملحق رقم (06): محتوى برنامج الإنعاش الاقتصادي (2001-2004) الوحدة : مليار دينار جزائري

القطاعات / السنوات	2001	2002	2003	2004	المجموع	النسبة%
أشغال كبرى و هياكل قاعدية	100.7	70.2	37.4	2.0	210.5	40.1
تنمية محلية و بشرية	71.8	72.8	53.1	6.5	204.2	38.8
دعم قطاع الفلاحة و الصيد البحري	10.6	20.3	22.5	12.0	65.4	12.4
دعم الإصلاحات	30.0	15.0	/	/	45.0	8.6
المجموع	205.4	185.9	113.9	20.5	525.0	100

المصدر: المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي،" تقرير الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الثاني من سنة 2001"، الدورة العامة العشرون، الجزائر، 2001، ص139.

الملحق رقم(07): مخصصات البرنامج التكميلي لدعم النمو (2005-2009) الوحدة : مليار دينار جزائري

البرامج / السنوات	2004	2005	2006	2007	2008	2009	المجموع
مخطط الإنعاش الاقتصادي	1071	/	/	/	/	/	1071
البرنامج التكميلي لدعم النمو	/	1273	3341	260	260	260	5394
برنامج الجنوب	/	/	250	182	/	/	432
برنامج الهضاب العليا	/	/	277	391	/	/	668
تحويلات حسابات الخزينة	/	227	304	244	205	160	1140
المجموع العام	1071	1500	4172	1077	465	420	8705
قروض ميزانية الدفع	/	862	1979	2238	2299	1327	8705

المصدر: رئاسة الحكومة، البرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي(2005- 2009) انظر الموقع الالكتروني: *www.cg.gov.dz*

الملحق رقم (08): توزيع اعتمادات البرنامج الخماسي للتنمية 2010-2014.

	القيمة:مليار دج	النسبة %
التنمية البشرية	10122	49,59
المنشات الأساسية	6448	31,59
تحسين الخدمة العمومية	1666	8,16
التنمية الاقتصادية	1566	7,67
مكافحة البطالة	360	1,76
البحث العلمي والتكنولوجيات الجديدة للاتصال	250	1,22
المجموع	20412	100

المصدر: معطيات رئاسة الحكومة، البرنامج الخماسي للتنمية 2010-2014، انظر الموقع الالكتروني: *www.cg.gov.dz*

الملحق رقم (09): نسب التشغيل خلال فترة برنامج الإنعاش الاقتصادي(2001-2004)

السنة	2001	2003	2004
نسبة النشاط (%)	41	39.8	42.1
نسبة التشغيل(%)	29.8	30.4	34.7
نسبة المشتغلين(%)	72.7	76.3	82.3
توزيعهم حسب قطاع النشاط			
الفلاحة(%)	21.06	21.13	20.74
الصناعة(%)	13.82	12.03	13.60
البناء والأشغال العمومية(%)	10.44	11.97	12.41
التجارة والخدمات التجارية(%)	54.68	54.87	53.25

المصدر: معطيات الديون الوطني للإحصائيات *ONS*.

الملحق رقم (10): المناصب المحدثة من برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي (2001-2004).

القطاعات	مناصب الشغل الموفرة	النسبة المؤوية %
الفلاحة والصيد البحري	273976	% 37.60
السكن والعمران	83805	% 11.50
التربية، التكوين المهني،التعليم العالي والبحث العلمي	64661	% 8.87
الري	48166	% 6.61
أشغال عمومية	36033	% 4.95
مساعدات وحماية اجتماعية	34197	% 4.69
منشات إدارية	19381	% 2.66
منشات شبابية وثقافية	17331	% 2.38
طاقة	11250	% 1.54
صحة	11028	% 1.51
اتصالات	10253	% 1.41
بيئة	5182	% 0.71
صناعة	2119	% 0.29
نقل	1744	%0.24
دراسات ميدانية	408	% 0.06
المجموع	728666	% 100

المصدر: مصالح رئاسة الحكومة، مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي (2001-2004)

الملحق رقم (11): نسب التشغيل والبطالة خلال فترة برنامج دعم النمو (2005– 2009)

السنة	2005	2006	2007	2008	2009
نسبة النشاط(%)	41.0	42.5	40.9	41.7	41.4
نسبة التشغيل(%)	34.7	37.2	35.3	37.0	37.2
نسبة المشتغلين(%)	84.7	87.7	86.2	88.7	89.8
توزيعهم حسب قطاع النشاط					
الفلاحة(%)	17.16	18.15	13.62	13.69	13.11
الصناعة(%)	13.16	14.25	11.96	12.48	12.61
البناء والأشغال العمومية(%)	15.07	14.18	17.73	17.22	18.14
التجارة والخدمات التجارية(%)	54.61	53.42	56.69	56.61	56.14

المصدر: معطيات الديون الوطني للإحصائيات *ONS*.

الملحق رقم(12): نسب التشغيل والبطالة خلال فترة البرنامج الخماسي (2010–2014)

السنة	2010	2011	2012	2013	2014
نسبة النشاط(%)	41.7	40.0	42.0	43.2	40.7
نسبة التشغيل(%)	37.6	36.0	37.4	39.0	36.4
نسبة المشتغلين(%)	90.0	90.0	89.0	90.2	89.4
توزيعهم حسب قطاع النشاط					
الفلاحة(%)	11.67	10.77	09.0	10.6	08.8
الصناعة(%)	13.73	14.24	13.1	13.0	12.6
البناء والأشغال العمومية(%)	19.37	16.62	16.6	16.6	17.8
التجارة والخدمات (%)	55.23	58.37	61.6	59.8	60.8

المصدر: معطيات الديون الوطني للإحصائيات *ONS*.

الملحق رقم(13):تطور دليل التنمية البشرية بالجزائر خلال الفترة 1990-2014

السنة	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
دليل التنمية البشرية	0,642	0,649	0,652	0,657	0,660	0,664	0,671	0,677	0,684
السنة	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
دليل التنمية البشرية	0,693	0,697	0,704	0,704	0,722	0,728	0,733	0,745	0,754
السنة	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014		
دليل التنمية البشرية	0,695	0,698	0,710	0,711	0,713	0,717	0,736		

المصدر: معطيات تقارير التنمية البشري ومعطيات المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي.

الملحق رقم(14): تطور مؤشر التفاوت بين الجنسين بالجزائر للفترة 2010-2014

Dimensions		السنوات		2010	2011	2012	2013	2014
	الصحة	نسبة وفيات الامهات لكل 100.000 مولود حي	النساء	76,9	73,9	70,3	69,9	60,3
		نسبة الإخصاب عند المراهقات (لكل 1000 امرأة 15-19 سنة)	النساء	10,2	10,7	11,8	12,4	13,5
	بعد التمكين	التمثيل البرلماني في المجالس الوطنية (%)	النساء	6,5	6,5	33,3	33,3	33,3
		المستوى المتوصل إليه في التعليم الثانوي والعالي (%)	الرجال	93,5	93,5	66,7	66,7	66,7
			النساء	24,8	26,0	27,3	27,7	29,3
			الرجال	29,1	30	30,4	30,3	30,9
	سوق العمل	نسبة المشاركة %	النساء	14,0	14,2	15,8	16,6	14,9
			الرجال	68,9	65,3	67,8	69,5	66,2
مؤشر الجنس			النساء	0,127	0,128	0,174	0,176	0,173
			الرجال	0,599	0,588	0,553	0,559	0,548
مؤشر التفاوت بين الجنسين				0,504	0,498	0,404	0,403	0,405

المصدر: معطيات المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي.

الملحق رقم(15): المدة المتوسطة للتمدرس في الجزائر للفترة1993-2013

السنوات	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
الابتدائي	4,5	4,69	4,57	5,03	4,67	4,88	4,8	4,87	5,05	4,63	4,78
المتوسط	8,42	8,41	8,35	8,37	8,35	8,36	8,3	8,25	8,28	8,31	8,25
الثانوي	10,39	10,54	10,58	10,6	10,66	10,63	10,73	10,8	10,69	10,81	10,79
الجامعي	17,05	17,22	17,69	17,32	17,33	17,19	17,71	17,08	16,43	17,14	16,35

يلي

السنوات	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
الابتدائي	4,8	4,71	4,78	4,93	4,67	3,03	2,63	3.10	3,1	3,08
المتوسط	8,26	8,11	8,76	8,44	8,24	8,22	8	8,22	8,15	8,11
الثانوي	10,9	10,97	10,77	11,29	10,92	11,05	11	11,01	11	11
الجامعي	17,03	17,77	17,30	16,75	17,14	17,12	16,95	17,54	17,46	17,30

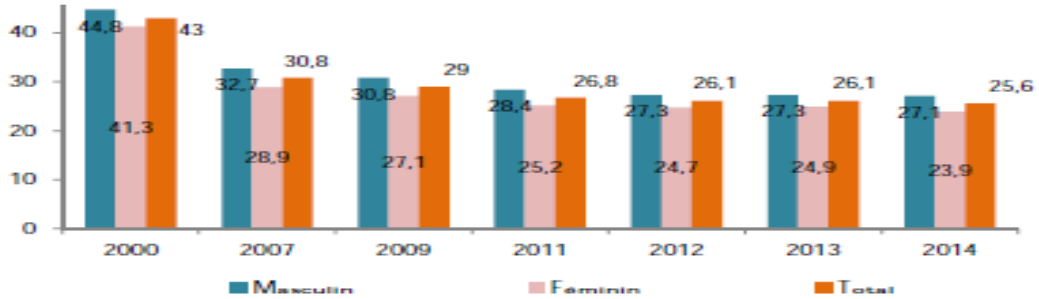
المصدر: معطيات المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي.

الملحق رقم(16): تطور مؤشر التعليم المعدل حسب الفوارق

	عدد السنوات الدراسية					
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
25-29 سنة	10,10	10,21	10,41	10,63	10,53	10,63
30-34 سنة	9,53	9,70	10,02	10,36	10,14	10,27
35-39 سنة	8,62	8,84	9,23	9,65	9,44	9,63
40-44 سنة	7,38	7,60	7,95	8,32	8,23	8,43
45-49 سنة	5,95	6,14	6,41	6,69	6,73	6,92
50-54 سنة	4,97	5,20	5,52	5,62	5,70	5,94
55-59 سنة	4,04	4,31	4,68	4,87	4,98	5,29
60-64 سنة	2,62	2,80	3,03	3,12	3,27	3,51
65-69 سنة	1,56	1,63	1,72	1,71	1,79	1,89
70-74 سنة	1,04	1,07	1,10	1,06	1,09	1,12
75-79 سنة	0,78	0,79	0,80	0,75	0,76	0,77
80 سنة فأكثر	0,61	0,59	0,57	0,51	0,49	0,47
X1 المعدل الحسابي	4,765	4,907	5,119	5,273	5,26	5,41
X2 المعدل الهندسي	3,26	3,36	3,49	3,51	3,53	3,63
A= 1- X2/X1	0,315	0,315	0,318	0,335	0,329	0,329
IE	0,586	0,612	0,627	0,641	0,659	0,673
IEAI= (1-A)*IE	0,401	0,419	0,427	0,426	0,442	0,452

المصدر: معطيات المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي.

الملحق رقم(17): معدل وفيات الأطفال دون 5 سنوات بالجزائر (لكل 1000)



المصدر: معطيات المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي.

الملحق رقم(18): المؤشرات الأساسية لاستدامة التنمية البشرية (القيم القصوى والدنيا)

Dimensions	Indicateurs	Catégories	Valeurs réelles	MIN	MAX
Sante	Probabilité de survie jusqu'à 30 ans	Jusqu'à 30 ans	0,96005	0,7306 (1977)	0,9935 (japon femme 2013)
	Probabilité de survie jusqu'à 50 ans	Jusqu'à 50 ans	0,92857	0,6898 (1977)	0,9792 (japon femme 2013)
	% de consommation de tabac	15-19 ans	0,148	0	50% (seuil d'exposition des enfants)
		40 ans et +	0,301	0	50% (seuil d'exposition des enfants)
Education/Savoir	Durée moyenne de scolarisation (années)	25 -29 ans	10,5	1,8 an (25-34 ans en 1966)	15 ans (pnud)
		50 ans et +	2,6	0,5an (50 ans et plus) en 1966)	15 ans (pnud)
	Espérance de vie scolaire (années)	6 ans		5,6 (1966)	18 ans (pnud)
	Utilisation de TIC au niveau secondaire (PC par 100 élèves)	élèves scolarisés au secondaire	2,5	0	30% (USA)
Revenu/Emploi	salaires	15-24 ans	25 036	-	-
		50 ans et +	32 812	-	-
	part de la population occupée	15-24 ans	0,16	-	-
		50 ans et +	0,16	-	-
	part dans la population totale	15-24 ans	0,20	-	-
		50 ans et +	0,15	-	-
	masse salariale	15-24 ans	0,433	-	-
		50 ans et +	0,433	-	-
	revenu estimé par catégorie	15-24 ans	28 121	100 (pnud)	75000 (pnud)
		50 ans et +	36 057	100 (pnud)	75000 (pnud)
Cohésion sociale/ Participation	% de participation sociale	15-24 ans	0,684	0	100%
		50 ans et +	0,927	0	100%
	% de chefs de ménages jeunes	15-24 ans	0,049	0	50%
		50 ans et +	0,476	0	50%
	Incidence de chômage de longue durée (plus de 12 mois)	15-24 ans	0,239	0% (enquête emploi 2013)	50% (enquête emploi 2013)
		45 ans et +	0,033	0% (enquête emploi 2013)	50% (enquête emploi 2013)

المصدر: معطيات المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي