



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة مصطفى اسطنبولي معسكر



كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير
قسم العلوم الاقتصادية

عنوان المطبوعة :

محاضرات في مقياس السياسة التشغيلية

من اعداد : د العوفي حكيمة

السنة الجامعية : 2021/2020

فهرس المحتويات

01.....	تمهيد
03.....	-مصطلحات
08.....	-المحور الاول :عموميات حول العمل و البطالة
24.....	-المحور الثاني :الاطار النظري لسوق العمل
29.....	-المحور الثالث : تفسير المدارس الاقتصادية للبطالة
46.....	-المحور الرابع : المشاكل الاقتصادية للبطالة وحلولها
53.....	-المحور الخامس : التاصيل النظري و المفاهيمي لاقتصاد العمل
57.....	-المحور السادس : السياسة التشغيلية(الماهية و الابعاد)
62.....	-المحور السابع : اطر سياسة التشغيل القانونية و التنظيمية
75.....	-المحور الثامن : مرونة الطلب على العمل
80.....	-المحور التاسع : اثر الاحلال و اثر الدخل
83.....	-المحور العاشر :نظرية قرار العمل
88.....	المحور الحادي عشر :سوق العمل الغير رسمي
126.....	قائمة المراجع

تمهيد :

هذه المطبوعة عبارة عن مجموعة من المحاضرات الخاصة بمقياس السياسة التشغيلية، وهي موجهة لطلبة السنة اولى ماستر في العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، تخصص اقتصاد العمل، و الى كل طالب و باحث سواء كان في هذا التخصص او لديه الرغبة في فهم و التعرف على ماهية السياسات التشغيلية و اقتصاد العمل و كل السياسات و المفاهيم المتعلقة بهذا التخصص.

الهدف من هذه المطبوعة هو تعريف الطلبة بسياسة التشغيل لدلالاتها على مختلف التدابير و الآليات التي تعتمد عليها الحكومة في سبيل استحداث مناصب شغل بشتى أنماطها خلال فترة محدد ، و تمثل هذه السياسة في الواقع الوجه المقابل لسياسة مكافحة البطالة، إذ أن التشغيل و البطالة وجهان لعملة واحد ، و لذلك فمعالجة قضية التشغيل تقتضي من جهة تحليل احتياجات سوق العمل، أي جانب العرض، و من جهة ثانية تحليل مشكلة البطالة و أسبابها و بنيتها و هو ما يمثل جانب الطلب، و لهذا فقد حظى سوق العمل باهتمام كبير منذ القدم من طرف علماء الإقتصاد و منظري الفكر الإقتصادي، كما تعمقت الدراسات و الأبحاث في الدول المتقدمة لمحاولة إيجاد التوازن في هذا السوق (محاولة التخفيض من البطالة) و الذي يعتبر حالة عرضية حسب النظريات الإقتصادية حسب ما تم تناوله في المطبوعة.

لهذا تعتبر ظاهرة البطالة من بين المشكلات الاقتصادية التي زعزعت كيان معظم اقتصاديات العالم، نجد ظاهرة البطالة التي تعتبر من المواضيع التي كانت مجالاً للدراسة و الاهتمام خاصة في البلدان المتقدمة، حيث تعمقت الأبحاث و تعددت النظريات الاقتصادية التي فسرت هذه الظاهرة. إن البطالة تكاد أن تكون من أهم المشكلات الرئيسية التي تعرقل مسيرة التقدم و التنمية في معظم المجتمعات.

و يشكل سوق العمل أحد الأركان الهامة في الإقتصاد الكلي، و يمثل سوق العمل نقطة التقاء العارضين لقوة العمل مع طالبين عليها فيقوم الأفراد بعرض خدمات عملهم التي تعد السلعة محل التبادل في هذه السوق، و أن اي اختلال في سوق العمل، خاصة إذا زاد العرض عن الطلب فإنه يؤدي الى ظهور أزمة إقتصادية ألا وهي البطالة التي هي هدف دراستنا. لهذا سوف نتطرق في هذه المطبوعة الى بعض المفاهيم الأساسية التي لها علاقة بالتخصص كتمهيد عام و

مفصل ، ثم نتناول في الفصل الاول الخاص بعموميات حول العمل و البطالة ، وفي الفصل الثاني تناولنا ماهية سوق العمل، اما بالنسبة للفصل الثالث تفسير البطالة عند المدارس الاقتصادية ،بينما في الفصل الرابع تم التطرق الى المشاكل الاقتصادية للبطالة و حلولها ،وفي الفصل الخامس قمنا بالإلمام بموضوع اقتصاديات العمل و ماهيته ، و في الفصل السادس تناولنا السياسة التشغيلية من منظور الماهية،الابعاد ،الانواع و المستويات و بالنسبة لأطر سياسة التشغيل القانونية و التنظيمية فكانت في محتوى الفصل السابع ، اما في الفصل الثامن تم فيه عرض مرونة الطلب على العمل، و الفصل التاسع حول اثر الاحلال و اثر الدخل و اخيرا كذلك نظرية قرار العمل بالنسبة للفصل العاشر لتكون النهاية بسوق العمل الغير رسمي في الفصل الحادي عشر.

مصطلحات

سياسة التشغيل: رؤية تتعلق بإطار عمل متناسق ومتماسك يربط بين كافة تدخلات التشغيل اللازمة لتحقيق هدف تشغيل العمالة.

التشغيل الكامل Full Employment: ويعرف سير ويليام بيغريدج التشغيل الكامل على أنه الحالة التي يتوافر فيها " عدد من الوظائف أكبر من عدد الأفراد". وقد يكون أفضل تعريف للتشغيل الكامل بأنه الوضع الذي تصل فيه نسبة البطالة إلى أدنى مستوياتها ولا يزيد عدد العاطلين عن عدد الوظائف الشاغرة.

مساهمة العمالة العائلية: العمال الذين يعملون بنظام التشغيل الذاتي في منشأة يديرها شخص ذو قرابة، مع درجة محدودة جدا من الانخراط في عملية التشغيل بحيث لا يعتبر بها شريكا.

القابلية للتشغيل: مصطلح يرتبط بالكفاءات والمؤهلات التي يحملها الفرد، وتعزز قدرته على الاستفادة من فرص التعليم والتدريب المتاحة من أجل الحصول على العمل اللائق والاحتفاظ به.

سياسة التشغيل: رؤية تتعلق بإطار عمل متناسق ومتماسك يربط بين كافة تدخلات التشغيل اللازمة لتحقيق هدف تشغيل العمالة.

برامج التشغيل: أدوات لتنفيذ سياسة التشغيل، وعادة ما تبني حول أهداف السياسة.

مشاريع التشغيل: التدخلات الممولة من الجهات المانحة التي ينبغي أن تكون متسقة مع نواتج سياسة التشغيل.

استراتيجية التشغيل: مسار العمل لتنفيذ سياسة التشغيل، بما في ذلك النواتج والمخرجات، والمؤشرات المحددة، القابلة للقياس، التي يمكن تحقيقها، ذات الصلة، والمحددة زمنيا (SMART)، و خطة إجراءات العمل، مع توزيع واضح للمسئوليات، وميزانية مفصلة.

هدف التشغيل: التزاما سياسيا واضحا على أعلى مستوى لتحقيق نواتج التشغيل كغاية أساسية للاقتصاد الكلي في غضون فترة زمنية محددة. في كثير من الأحيان - ولكن ليس دائما - تقع الفترة الزمنية لتحقيق هدف التشغيل خلال دورة سياسية معينة؛ على سبيل المثال دورة الانتخابات.

نسبة التشغيل لمجموع السكان: نسبة السكان الذين يعملون إلى إجمالي السكان في سن العمل في بلد ما. على الرغم من أن النسبة الإجمالية العالية عادة ما تعتبر إيجابية، بيد أن المؤشر ليس كافيا لتقييم مستوى العمل اللائق، أو للتحقق من العجز فيه. ويلزم وضع مؤشرات إضافية لتقييم موضوعات مثل: الأرباح، وساعات العمل، والتشغيل في القطاع غير الرسمي، والتشغيل الناقص، وظروف العمل. وعلاوة على ذلك، يمكن أيضا أن تكون النسبة العالية مدفوعة بعوامل العرض (على سبيل المثال، المصاعب الاقتصادية الكبرى قد تجبر الناس على قبول فرص عمل غير مناسبة).

الوظائف الخضراء: التشغيل الذي يساهم إلى حد كبير في الحفاظ على، أو استعادة، جودة البيئة. تكون الوظائف خضراء عندما تساعد في الحد من الآثار البيئية السلبية، مما يؤدي في نهاية المطاف إلى منشآت واقتصادات مستدامة بيئيا واقتصاديا واجتماعيا. وبعبارة أدق، فالوظائف الخضراء هي الوظائف اللائقة التي تقلل من استهلاك الطاقة والمواد الخام، وتحد من انبعاثات غازات الدفيئة، وتعمل على تقليل النفايات والتلوث، وحماية واستعادة النظم الإيكولوجية.

المؤشر: المؤشر عبارة عن أداة قياس تتضمن معلومات عن مستوى تحقيق إنجاز هدف معين، وتعكس التغيرات المرتبطة بالتدخل، وترصد تطور وحالة نظام مكون من عدد من المتغيرات. تشير المؤشرات، كما يقترح من اسمها، إلى تمثيل موضوع أو قضية، ولكن لا تحاول تغطية ذلك بصورة شاملة. وبالتالي، فإن اختيار المؤشرات أمر بالغ الأهمية.

إدارة العمل: أنشطة الإدارة العامة في مجال سياسة العمل الوطنية.

نظام إدارة العمل: جميع هيئات الإدارة العامة المسؤولة عن و/أو التي تشارك في إدارة العمل - سواء كانت من الإدارات الوزارية أو الوكالات العامة، بما في ذلك الوكالات شبه الحكومية والإقليمية، أو

المحلية، أو أي شكل آخر من أشكال الإدارة اللامركزية – وأي إطار عمل مؤسسي لتنسيق أنشطة هذه الهيئات، وللتشاور مع أصحاب العمل والعاملين، ومنظماتهم، وبمشاركتهم.

العاملين لحسابهم الخاص : العاملون الذين يشغلون الوظائف بنظام التشغيل الذاتي، ولا يقوموا بتشغيل 'موظفين' على أساس مستمر.

استراتيجية الحد من الفقر: كثيرا ما تُعرف بإسم استراتيجية الحد من الفقر (ورقة استراتيجية الحد من الفقر)، وتحتوي على تقييم الفقر، وتوصيف سياسات الاقتصاد الكلي، والسياسات الهيكلية، والاجتماعية، والبرامج التي ستقوم البلاد بمواصلتها على مدى عدة سنوات لتعزيز النمو والحد من الفقر، فضلا عن احتياجات التمويل الخارجي، ومصادر التمويل ذات الصلة. وتقوم الحكومات في البلدان ذات الدخل المنخفض بإعداد ورقة استراتيجية الحد من الفقر PRSP من خلال عملية تشاركية تضم أصحاب المصلحة المحليين، وشركاء التنمية الخارجيين، بما في ذلك صندوق النقد الدولي والبنك الدولي.

الموازنة الداعمة للعمالة: إعداد الميزانية الوطنية التي تعطي الأولوية لتعزيز التشغيل من خلال تحديد أغراض واستهدافات التشغيل في هذا الشأن، على الرغم من احتمالات تعارض أغراض خلق فرص العمل مع ضبط أوضاع المالية العامة.

السياسات المالية وسياسات الاقتصاد الكلي الداعمة للعمالة: السياسات والمؤسسات التي يتم تصميمها للحفاظ على الطلب الكلي، وتعبئة المدخرات وتوجيهها، وتخصيص الإئتمان وفقا للأغراض الاجتماعية والاقتصادية المحددة، وتعزيز الاستقرار المالي والاقتصادي الكلي بهدف تعزيز النمو، وذلك من شأنه توليد فرص العمل، والدخل، والثروة للأغلبية، بما فيهم الفقراء.

التشغيل المنتج: هو الذي يُعرف بفرص التشغيل ذات المردود الكافي من العمل بما يسمح للعامل/العامل ومن يعولونهم/هم بمستوى كاف من الاستهلاك/الدخل الذي يلبي الاحتياجات الأساسية.

التشغيل الهش: إجمالي العمال الذين يعملون لحسابهم الخاص بالإضافة إلى مساهمة عمالة أفراد الأسرة.

السكان في سن العمل: يتم تعريفهم بالأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 15 عاما وأكثر،

على الرغم من أن ذلك قد يختلف قليلا من بلد إلى بلد. ومعيار منظمة العمل الدولية للحد الأدنى للسكن هو 15 عاما.

الفقراء العاملون: يتم تعريفهم بالأشخاص العاملين والذين يكون دخلهم غير كاف ليخرجهم ومن يعولهم من الفقر، وذلك لأن المردود من عملهم منخفض للغاية (والذي عادة ما يرتبط مع انخفاض مستويات الإنتاجية) و/أو لأنهم لم يكن لديهم ما يكفي من العمل، ويرغبون في القيام بعمل أكثر.

الموارد الاقتصادية Economic Resources: تعرف الموارد الاقتصادية بأنها تلك الموارد التي يبذل الإنسان جهدا في إنتاجها أو الحصول عليها ، وهي نادرة ولها ثمن ، وتقسم الموارد الاقتصادية إلى قسمين :

الموارد المادية Material Resources أو الموارد الطبيعية Natural Resources : وهي الأرض ، ورأس المال بنوعيه الإنتاجي كالمعدات و التجهيزات الإنتاجية، و الخدمي كالطرق و الجسور ومحطات توليد الطاقة الكهربائية ... الخ

الموارد البشرية Human Resources : وتمثل كل الأفراد (العمال ، الإدارة ، التنظيم) الذين يساهمون في عملية الإنتاج لقاء عائد مادي معين ، ويشار إلى أن خدمة العنصر البشري هي التي يحتاجها المجتمع وليس له لذاته .

سياسات سوق العمل النشطة: (ALMPs): هي برامج حكومية هدفها التدخل في سوق العمل لمساعدة العاطلين في العثور على وظيفة. وظهرت العديد من هذه البرامج عن مشروعات أشغال عامة مبكرة مصممة خصيصًا للقضاء على البطالة المنتشرة في العالم المتقدم خلال فترة ما بين الحربين العالميتين. وفي الوقت الحاضر، يرتبط التحليل الأكاديمي لسياسات سوق العمل النشطة بعلماء اقتصاد من أمثال لارس كالمفورس وريتشارد لايارد.

خدمات التوظيف العام: هي التي تساعد العاطلين عن العمل في تحسين جهودهم في البحث عن وظائف من خلال نشر معلومات عن الوظائف الشاغرة وتقديم المساعدة بشأن مهارات مقابلات العمل وكتابة السيرة الذاتية.

برامج دعم التشغيل: إما في القطاع العام أو الخاص، التي تسهم بشكل مباشر في خلق فرص عمل للعاطلين. وهي في المعتاد إجراءات قصيرة المدى مصممة للسماح للعاطلين عن العمل بتعزيز خبراتهم العملية والوقاية من تدهور المهارات.

تدابير الشفافية في السياسات Transparent Policy Measures: تدابير السياسات التي يخضع تنفيذها لرقابة العامة. وتتضمن الشفافية إيضاح من هو القائم باتخاذ القرار وما هي الإجراءات التي سيتم إتباعها ومن الذي سيستفيد منها ومن الذي سيتحمل أعبائها.

المحور الاول : عموميات حول العمل والبطالة

تشكل كل من البطالة وسوق العمل أحد الأركان الهامة في النظرية الاقتصادية، حيث تعتبر مشكلة البطالة من أهم المشاكل التي تواجه معظم دول العالم، وهي تعبر عن الخلل بين عرض العمل والطلب عليه، حيث عندما يتجاوز عرض العمل الطلب يؤدي إلى نشوء أزمة بفعل وجود أفراد لا يجدون عملاً، أما سوق العمل فهو يمثل نقطة التبادل بين الأفراد الذين يتطلعون إلى الوظائف أو مناصب العمل . سنحاول إعطاء بعض المفاهيم والتعاريف الأساسية للعمل والبطالة، كما سنحاول التعرف أكثر على الطابع النظري لتحليل سوق العمل والبطالة .

1.1 الإطار النظري للبطالة

1.1. تعريف البطالة:

تعرف البطالة على أنها عدم وجود عمل في مجتمع ما للراغبين فيه والقادرين عليه، أي أنها تعني صفة العاطل عن العمل. لكن مع هذا هناك أشخاص غير قادرين على العمل مثل: الأطفال، المرضى كبار السن والذين أحيلوا على التقاعد. بالمقابل هناك من هو قادر على العمل ولا يمكن اعتباره بطالاً مثل: الطلبة في الطورين الثانوي والجامعي، ونستبعد من هو قادر على العمل ولا يبحث عنه نظراً لغناه المادي و كذلك الذين لديهم منصب شغل و يبحثون عن آخر بأجر مرتفع ويقومون بتسجيل أنفسهم كعاطلين. بشكل عام يمكن القول عن الشخص أنه عاطل عن العمل إذا توفر فيه الشرطان:

• القدرة على العمل.

• البحث على العمل.

تعرف البطالة على أنها التعطل (التوقف) الإجباري -أو الاختياري في بعض الأحيان- لجزء من القوة

العاملة في مجتمع ما، على الرغم من قدرة القوة العاملة ورغبتها في العمل والإنتاج.

وتعرف قوة العمل في أي مجتمع على أنها مجموع الأفراد الذين هم في سن -بين 15 و60 سنة- ممن يعملون أو يبحثون عن عمل بشكل جدي، باستثناء كبار السن والمتقاعدين والعاجزين وربات البيوت غير الرغبات في العمل والطلاب بأنواعه.

تعرف البطالة أيضا على أنها: عدم اشتغال قوة العمل في المجتمع أو استخدامها استخداما كاملا وامثالا على الرغم من قدرتها ورغبتها في العمل.

نلاحظ من التعريف السابق :

-أن البطالة تعني عدم اشتغال كامل قوة العمل في المجتمع.

- أن البطالة تعني عدم الاستخدام كامل لقوة العمل، وهذا يعني الاستخدام غير الكامل للعنصر البشري أي يوجد جزء منها عاطل ويترتب على الاستخدام غير الكامل لهذا المورد الهام ضياع لجزء من الناتج القومي الذي يمكن الحصول عليه لو تم توظيف هذا العدد من العمال المتعطلين، ويترتب عنها انخفاض الدخل القومي للأفراد وانخفاض مستوى المعيشة.

- إن البطالة تعني عدم الاستخدام الأمثل للموارد. وهذا يعني انه توجد بعض وحدات عنصر العمل لا تستخدم في مكانها السليم

تعريف البطالة حسب المكتب الدولي للعمل

تتكون فئة البطالين من كل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 59 سنة ,ووجدوا أنفسهم في يوم معين أو أسبوع معين في إحدى الفئات التالية:

- بدون عمل: أي الذين لا يعملون مقابل أجر.

-متاح للعمل: أي الذين باستطاعتهم القيام بالعمل فورا.

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

2.1. أنواع البطالة

توجد أنواع عديدة ومختلفة للبطالة. وهذا يرجع إلى اختلاف سبب كل منها، وعلى ذلك يمكن القول إن وسائل علاج كل منها تختلف أيضا باختلاف أنواعها.

وبصفة عامة سوف نركز على نوعين رئيسيين من البطالة وهما البطالة الاختيارية والإجبارية مع التعرض لتقسيمات المختلفة التي يمكن إدراجها تحت كل نوع منها.

***البطالة الاختيارية:** وهي تعني وجود عدد من الأفراد لديهم القدرة على العمل ولكن ليس لديهم الرغبة في العمل وذلك عند مستوى الأجر السائد. معني هذا انه تتوافر لهم وظائف معينة ولكنهم لا يرغبون في العمل فيها لان مستوى الأجر في هذه الوظائف أقل من مستوى الأجر التي يرغبونها، وقد يرجع السبب لوجود هذه البطالة إلى وجود نقابات عمالية قوية تعمل على تحديد اجر العامل الحقيقي عند مستوى أعلى من الأجر التوازني.

***البطالة الاحتكاكية:** وتعني البطالة الاحتكاكية وجود أفراد في حالة بطالة نتيجة للوقت الذي ينقضي عليهم في حالة بحث عن عمل دون ان يجدوا العمل المناسب لهم. وهي ظاهرة مؤقتة تحدث إما نتيجة لان الباحثين عن عمل لم يجدوا بعد الفرصة المناسبة أو لان أصحاب العمل لم يجدو بعد العمالة المناسبة للوظائف الشاغرة لديهم.

وعملية البحث سواء من جانب الباحثين عن عمل أو أصحاب العمل سوف تستمر دون توقف مغذية بذلك هذا النوع من البطالة . ونظرا لان تدفق المعلومات لا يتم بصورة مثلى فان كل طرف يفضل الانتظار حتى يجد طلبه ، ويتوقف طول فترة البطالة الاحتكاكية على عدة عوامل منها :

➤ مستوى الأجر النقدي الذي يتوقع الأفراد الحصول عليه من هذه الوظيفة، حيث من المتوقع

كلما زاد مستوى الأجر أو العائد من الوظيفة كلما قصرت فترة البحث عن وظائف وبالتالي تقل

البطالة الاحتكاكية والعكس صحيح، هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى كلما كان البحث لفترة أطول يحقق الحصول على وظيفة ذو عائد أعلى، كلما طالت فترة البطالة الاحتكاكية وكلما زاد معدلها.

➤ مستوى الأجر العيني المتوقع الحصول عليه من خلال هذه الوظيفة بمعنى ما يحصل عليه الأفراد من إعانات وتأمينات اجتماعية وصحية وغيرها عند قبولهم العمل بوظيفة معينة فكلما زاد مستوى الأجر العيني المتوقع الحصول عليه من وظيفة ما كلما توقعنا ان يقل معدل البطالة الاحتكاكية والعكس صحيح.

➤ درجة الاستقرار في هذه الوظيفة، بمعنى هل هي دائمة ام لا؟ وذلك انه كلما زادت درجة الاستقرار في الوظيفة ما كلما قل معدل البطالة الاحتكاكية والعكس صحيح.

➤ درجة الاستقرار الاقتصادي في الدولة. بمعنى انه كلما كانت الدولة مستقرة اقتصاديا كلما قلت فترة البحث عن الوظيفة المناسبة وكلما قل معدل البطالة الاحتكاكية والعكس صحيح.

➤ النقص في المعلومات المتوفرة للأفراد المتعطلين عن الوظائف الشاغرة الملائمة لهم ، او النقص في المعلومات لدى رجال الأعمال عن الأفراد المتعطلين ذوي المؤهلات الملائمة للوظائف الشاغرة لديهم. فمن المتوقع كلما كان نقص في المعلومات زادت البطالة الاحتكاكية.

➤ تكلفة البحث عن الوظيفة المناسبة والمرغوب فيها حيث من المتوقع انه كلما زادت تكلفة البحث عن وظيفة أفضل وكلما قل معدل البطالة الاحتكاكية.

* البطالة الموسمية: وتحدث هذه البطالة بين عمال بعض المهن التي يتصف العمل فيها بالموسمية وبعبارة أخرى هي حالة التي يتعطل فيها جزء من القوة العاملة نتيجة انكماش الطلب على سلعة معينة خلال فترات معينة غير مواسم ازدهارها ونمائها ومثال على ذلك موسم معاصر الزيتون أو موسم المنتجات الصيفية أو الشتوية ففي الموسم المخصص لهذه المنتجات يزداد الطلب عليها ويزدهر الأمر

الذي يزيد من حجم الطلب على القوة العاملة المستخدمة بيد أن هذا الطلب ينحصر أو يختفي أحياناً عند انتهاء موسم الإنتاج وهنا تظهر ما يسمى بالبطالة الموسمية.

*البطالة الهيكلية: تعرف البطالة الهيكلية على إنها حالة تعطل في أجزاء من القوة العاملة بسبب التطورات تؤدي إلى اختلاف متطلبات هيكل الاقتصاد القومي عن طبيعة ونوع العمالة المتوفرة، وتقترب إلى حد ما فكرة البطالة الهيكلية من البطالة الاحتكاكية في تطور وسائل الإنتاج وتقدمها قد يؤدي إلى الاستغناء عن بعض أفراد القوة العاملة، بيد أن الفيصل بين الأمرين إن البطالة الاحتكاكية مؤقتة لاشتغال الأفراد في البحث عن الانتقال من وظيفة إلى أخرى بما في ذلك إمكانية التأهيل للوظائف الأخرى.

أما في البطالة الهيكلية فالوضع مختلف حيث نجد شريحة من الموظفين أن امكانتهم ومؤهلاته لم تعد مناسبة للمجتمع بسبب تغير هيكل الاقتصاد ككل مما يجعل من التعطل أمراً طويلاً المدى نسبياً، هذا إذا ما اختاروا إعادة التأهيل والتأقلم مع الوضع الجديد.

ولنضرب مثال على البطالة الهيكلية؛ إن تحول المجتمع من زراعي إلى صناعي مثلاً فإن الأمر يعني أن تغيراً جذرياً قد حصل في هيكل الاقتصاد يستوجب انحصار العاملين في القطاع الأول لصالح القطاع الصناعة، وعليه من الصعب على المزارع العادي إن يتحول إلى موظف إنتاج على آلة حديثة. كما أن المجتمع الذي يخرج أعداد كبيرة من المتعلمين في تخصصات غير مطلوبة إنما يفاقم من مشكلة البطالة الهيكلية. ويصبح على طالب الهندسة مثلاً العودة من جديد لدراسة علم آخر للحصول على وظيفة مناسبة في أحد البنوك حينما يكون الطلب أكبر على هذه المهن.

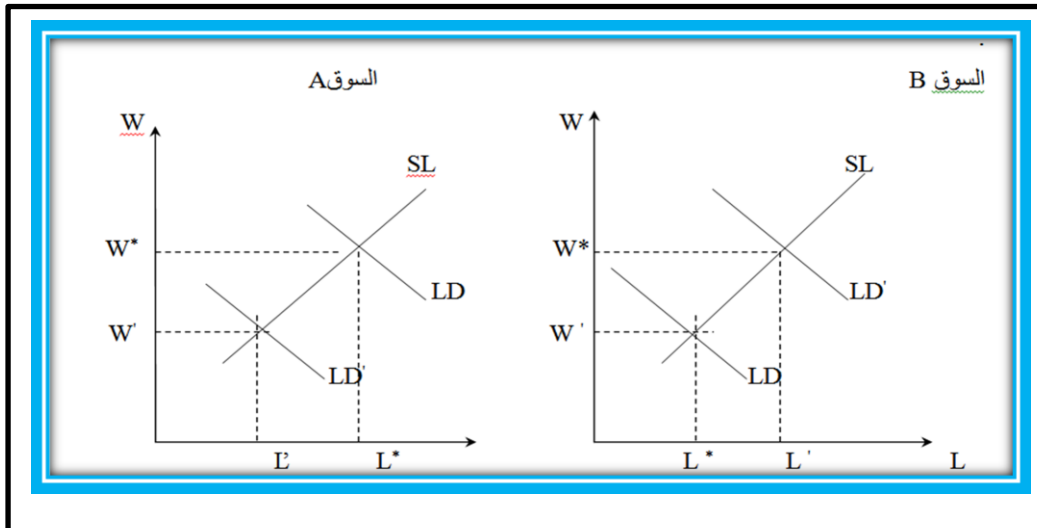
وبصفة عامة نستطيع القول أن هذه البطالة تحدث عند تعرض بعض الصناعات وبعض أصناف العمال المهرة وبعض مناطق في الدولة إلى الانهيار في الوقت الذي تتعرض فيه مناطق وعمال صناعات

أخرى إلى التوسع، وتؤدي هذه النتيجة إلى اختلال التوازن، عندما يزيد عرض العمل في القطاعات التي أصابها انكماش في الوقت الذي يزيد الطلب العمل في القطاعات التي توسعت. وسيتحول العمال إذن من القطاعات التي تعرضت للانكماش إلى القطاعات إلا أن هذه الإجراءات والتنقلات تحتاج إلى وقت وقد لا تكتمل لأسباب تنظيمية بحته فالتنقل وإعادة التدريب وإعادة تكوين المهارات تحتاج لإجراءات قد يطول بها الوقت ، ويقدم الشكل المتكون من المنحنيين (A) و(B): السوق (A) يمثل عمالا شبه مهرة في الصناعة (A) والسوق (B) لعمال مهرة في صناعة (B) ولنفترض أنهما في حالة توازن في البداية، حيث الأجر وحجم التوظيف التوازنيين.

لنفرض أن طلب العمال في الصناعة A قد تراجع نتيجة منافسة الصناعات المستوردة بينما زاد طلب العمال في الصناعة B، وإذا كان الأجر في الصناعة A غير قابل للانخفاض فسوف تظهر بطالة قدرها $(L-L^*)$ في السوق A.

إذا كان عمال الصناعة A قادرين على التحول للعمل في الصناعة B دون أي تكاليف فسينتقل المتعطلون إلى السوق B وستختفي البطالة نهائيا لكن الأمر قد يحتاج لفترة معينة وتكاليف معينة قد تطيل فترة البطالة

شكل رقم 01: البطالة الهيكلية



ومما سبق نجد انه هناك عدة أسباب للبطالة ونلخصها في النقاط التالية:

*التغيرات في الطلب والأذواق.

*التغير في التركيب العمري لقوة العمل.

* صعوبات التنقل الجغرافي الداخلي.

*التطورات التكنولوجية التي تحدث في العالم بسرعة تساعد أيضا على نموته البطالة -ففي الدول

المتقدمة

لهذه البطالة بسهولة نتيجة لتوفر الإمكانيات المادية والفنية لإعادة التأهيل وتدريب العمال المستغنى عنهم للالتحاق مرة أخرى بالعمل، إما الدول النامية فنجد صعوبة كبيرة في معالجة هذا النوع من البطالة لانخفاض الإمكانيات لهذا ينادي بعض الاقتصاديين إلى إدراج هذه البطالة في الدول النامية تحت البطالة الإجبارية وليست الاختيارية .

2-2*البطالة الإجبارية:تعرف البطالة الإجبارية على أنها وجود أفراد تتوافر لديهم القدرة على العمل وكذلك الرغبة في العمل عند مستوى الأجر السائد ولكنهم لا يجدون أعمالا ولا يعملون وبالتالي لا يحققون أي إنتاج.

كما يطلق على هذه البطالة أيضا البطالة الكينزية أو بطالة نقص الطلب، ويعرف كينز هذا النوع من البطالة بأنه تلك البطالة التي تتحقق عدم قدرة(أو كفاية) الطلب الكلي على امتصاص كمية إنتاج يشارك فيها إجمالي القوة العاملة المتاحة، وهذا يعود أساسا إلى عدم مرونة الأجور النقدية بالانخفاض .

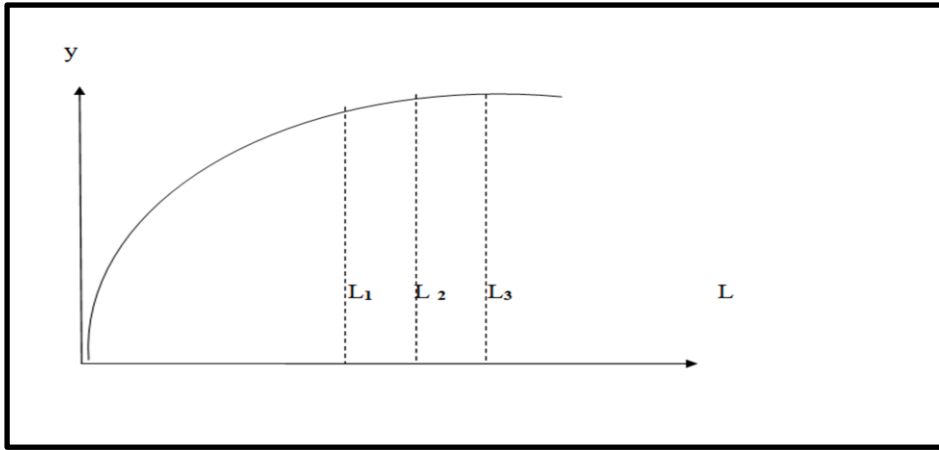
ويندرج تحت مفهوم البطالة الإجبارية مايلي:

1-البطالة الدورية: وهي عبارة عن الحالة التي يتعطل فيها جزء من القوة العاملة متأثراً بحركة الاقتصاد القومي ومسيرة نموه، وينشأ هذا النوع كنتيجة لمرور اقتصاد أي دولة بمراحل تمثل الدورة الاقتصادية، فعند مرور الاقتصاد بمرحلة الكساد والركود الاقتصادي، ينخفض الناتج القومي، وهو يعني تعطيل جزء من قوة العمل، إلى أن ينتقل الاقتصاد مرة أخرى إلى مرحلة النمو والازدهار، وبالتالي فإن نسبة البطالة سوف تنخفض والمتمثلة بإعادة تشغيل قوة العمل المتعطلة مرة أخرى.

* وأخيراً يوجد أنواع أخرى من البطالة نذكر منها:

2-البطالة المقنعة: تعرف على أنها حالة يصل فيها الإنتاج الحدي للعمال إلى صفر أو يأخذ قيم سالبة، أي أنه إذا تم تشغيل إضافي للعمال فإنهم سوف يكونون في حالة بطالة مقنعة لأنهم لن يضيفوا شيئاً للناتج الكلي، بل على العكس من ذلك فإن الاستغناء عنهم سوف يؤدي لزيادة الناتج الكلي. ويمكن تفسيرهته البطالة بالمنحنى التالي:

شكل رقم 02: البطالة المقنعة



*وتستطيع تعريفها أيضاً على أنها التحاق بعض الأشخاص بوظائف معينة يتقاضون عليها أجوراً، في حين أن إسهامهم في إنتاجية العمل لا يكاد يذكر.

* ويتم التفريق بين البطالة المقنعة وجميع الأنواع السابق ذكرها أن هذه الأخيرة تأثيرها واضح ويمكن قياسها واكتشافها، أما البطالة المقنعة فيصعب قياسها واكتشافها، وذلك أن القوة المعطلة تحسب مع القوة العاملة بينما في الحقيقة تعتبر معطلة والسبب في ذلك أن إنتاجها ضعيف جدا. وتظهر هذه البطالة في المجتمعات ذات الكثافة السكانية العالية.

* البطالة السلوكية: وهو نوع من البطالة ساد الاعتقاد برواجه نتيجة إحجام بعض العاطلين عن العمل عن الانخراط بوظائف دنيا خوفا من نظرة المجتمع . وبذلك تركت العديد من المهن التي صنفت ضمن الوظائف الدنيا كالعمل في تنظيف الشوارع وجمع القمامة ... للوافدين من الدول أخرى وبذلك بقاء بعض شباب هذه الدول دون عمل.

* البطالة الوافدة: وتظهر في الدول التي يأتونها العديد من أبناء الدول المجاورة لها هربا من البطالة في بلادهم للعمل في أي وظيفة في هته الدولة مما يجعلهم يزاحمون أبناء هته الدولة على الوظائف المتاحة خاصة وأنهم يقبلون أجورا تقل بكثير عما يمكن أن يقبله العمال المحليون.

3.1. قياس معدل البطالة :

معدل البطالة : هو عبارة عن البطالة معبرا عنها كنسبة مئوية، من القوة العاملة حيث يعتبر أحد المقاييس الرئيسية لأداء اقتصاد ما، وان السياسة الاقتصادية لكل بلد ترتكز على إبقاء هذا المعدل منخفضا معظم الوقت قدر الإمكان،

حيث تعمل حكومات الدول المتخلفة على قياس معدل البطالة فيها عن طريق نسبة عدد الأفراد العاطلين إلى إجمالي عدد أفراد القوة العاملة فيها وذلك في لحظة زمنية معينة وعلى ذلك يمكن القول أن:

عدد الأفراد العاطلين عن العمل

معدل البطالة = $\frac{\text{عدد الأفراد العاطلين عن العمل}}{\text{إجمالي عدد أفراد القوة العاملة}}$

إجمالي عدد أفراد القوة العاملة.

ومن الملاحظ إن قياس معدل البطالة بالطريقة السابقة لا يأخذ في الحسبان البطالة المقنعة والبطالة الموسمية. و يواجه هذا عدة مشاكل منها: يوجد عدد من الأفراد يسجلون أنفسهم في أكثر من مكتب توظيف وبذلك يحسبون أكثر من مرة.

4.1. أسباب البطالة:

تعد مشكلة البطالة من اخطر المشاكل التي تهدد استقرار و تماسك الاقتصاد الوطني لكن نجد ان اسباب البطالة تختلف من مجتمع الى اخر و هذا يرجع الى اسباب اقتصادية ،اجتماعية و احيانا سياسية و من بين هذه الاسباب ما يلي :

-التغير في هيكل الطلب: وهذا يعني أن تطور الاقتصاد الذي يقود في بعض من الأحيان إلى الانتقال من

قطاع إلى قطاع آخر مثلا

الدول الزراعية تنتقل إلى دول نفطية مثل العراق، الجزائر وهذا يعني أن الاقتصاد سيعتمد بشكل كبير على قطاع معين وإهمال باقي القطاعات الأخرى مما يؤدي إلى انتشار البطالة .

-التطور التكنولوجي: كلما زاد التطور التكنولوجي كلما أدى إلى زيادة البطالة مثال استخدام الروبوت في

بعض مجالات الاقتصاد و خاصة الصناعي.

-ارتفاع معدلات النمو السكاني: إن ارتفاع عدد السكان دون القدرة على استثماره في عملية الإنتاج

يؤدي إلى تفاقم مشكلة البطالة.

-إعانات البطالة: وهي من الأمور المشجعة للبطالة خاصة وإن بعض الدول الرأسمالية كفرنسا قد وصلت إلى % 75 من الأجور كإعانات للبطالة.

-الهجرة إلى مواطن الصناعة: إن الهجرة الداخلية من الريف إلى المدن يترتب عليها إفقار المناطق الريفية من قطاع كبير القوى العاملة

الشابة بها ، وكذلك من تزايد أحجام المدن بشكل حاد، مما ينتج عنه أن أعداد المهاجرين ستفوق كثيرا فرص العمل المتاحة في المدن، فالهجرة من الريف إلى المدينة تزيد الطلب على فرص العمل في المدينة وتؤدي إلى البطالة والشلل لطاقة الإنتاج الريفيين.

5.1. آثار البطالة

كما يمكن التفرقة بين نوعين من آثار البطالة، آثار اقتصادية واجتماعية:

-الآثار الاقتصادية: إن للبطالة تأثير واضح على حجم الدخل وعلى توزيعه ويتمثل التأثير على حجم الدخل من التغيير في الناتج المحلي، أما تأثيره على توزيع الدخل فيتمثل في أن تغيير مستوى التشغيل من شأنه أن يؤدي إلى تغيير مستوى الأجور في نفس الاتجاه .

-للبطالة آثار غير مباشرة على الاستهلاك وعلى الصادرات والواردات والتأثير بالتبعية على ميزان المدفوعات.

-تؤدي البطالة إلى عدم استغلال الإمكانيات البشرية والمادية المتاحة بالمجتمع استغلالا كاملا

-وتشمل آثار البطالة الاقتصاد ككل، في حالة وجود ركود للإنتاج والبيع والشراء، ينخفض معدل الاستثمار

الذي يعتبر بمثابة المحرك الأساسي للنشاط الاقتصادي.

-البطالة ترتبط بانخفاض مستوى دخل الفرد في المجتمع و بالتالي انخفاض مستوى المعيشة و كذلك مستوى الخدمات التي تقدم للأفراد وهذه كلها من خصائص الدول المتخلفة، وتشير بعض الدراسات إلى انعكاسات البطالة المقنعة على العمل والإنتاج.

-الآثار الاجتماعية :

يتنافى اتشار البطالة مع توحيد دعائم التقدم في المجتمع ، فالفرد الذي لا يشعر بالأمان على مستقبله سيفقد

أكبر حافز له على التقدم وإظهار مواهبه وإبداء رأيه بشكل صريح.

-تؤدي البطالة إلى التفكير في الجريمة والانحراف والعنف والتطرف والإرهاب بل إن البطالة تقود العاملين إلى الانتحار.

-تؤدي البطالة إلى ضعف الانتماء وإلى تفكك الأسري.

-تؤدي البطالة إلى الهجرة.

-تدفع البطالة الفرد إلى تعاطي المخدرات والخمور وتصيبه بالاكتئاب والاعتراب.

-للبطالة دور كبير في تغير نسق القيم.

2. مفاهيم اساسية حول العمل:

1.2. مفهوم العمل:

من المعروف أن العمل هو أحد عناصر الإنتاج الرئيسية، ورغم أن الأفراد العاملين لا يشكلون بمفردهم النشاط الإنتاجي، إلا أنهم القوة البشرية التي تؤثر بشكل فاعل على النتائج النهائية لمجمل العملية الإنتاجية.

لذلك نجد عدّة تعاريف للعمل يختلف فيها معظم الباحثون و سنتطرق لبعضها فيمايلي:

*العمل هو ذلك النشاط الذي يستهدف، إنتاج و تقديم السلع و الخدمات التي تشبع حاجات ورغبات الأفراد الآخرين .

*العمل هو ذلك الجهد البشري الموجه نحو إنتاج أثر نافع، سواء كان هذا الأثر ماديا محسوسا أو معنويا مجردًا .

*هو بذل طاقة عقلية أو عصبية أو عضلية

*يعد العمل عنصرًا لا يمكن الإستغناء عنه في تحقيق أهداف النشاط الإنتاجي لما يتطلب من عمل و مهارة مستوى معين.

*إن العمل يهدف الى تلبية احتياجات المجتمع بصرف النظر عن الأسلوب الذي يتم به النشاط سواء في نظم الإنتاج التقليدية أو المؤتمتة، فضلا عن نوعية النشاط و أهدافه .

*كل نشاط يبذله الإنسان سواء كان عقليا أو جسميا و يكون الهدف منه خلق أشياء مادية هو عمل و يطلق على من يقوم بهذا العمل أجيرًا و يسمى عاملا فالأجير هو كل من يعمل مقابل أجره سواء كان هذا العمل عند مؤسسة أو دولة أو فرد.

*او هو المجهود الإنساني سواء كان فكريا أو جسديا الذي يؤدي إلى خلق المنفعة أو زيادتها ، أي أنه يتمثل في القيام بجهد يعود على صاحبه بثمار نافعة. ذلك هو المبدأ المشترك لجميع الأعمال .تختلف هذه الأعمال حسب نوعها ونظامها والهدف المقصود منها، فهناك عمل الابتكار والتفكير وعمل الإدارة والتنظيم.

2.2. أنواع العمل: للعمل أنظمة مختلفة منها:

1- نظام الرق: و هو يعني امتلاك و إستخدام شخص ما لشخص آخر كما يشاء، و يتميز نوعين من الرق: الرق قصد إنتاج الخيرات و الرق المتعلق بالخدمات المنزلية، النوع الأول يتم فيه إستخدام المملوك في الزراعة و الصناعة كما كان ذلك في أمريكا بعد إستعمارها من طرف الأوربيين و انتهى بالحرب الأهلية

الأمريكية سنة 7633 ، أما النوع الثاني فهو منتشر في جميع أنحاء العالم، و هو يزول تدريجيا، لكن ربما حتى اليوم نجده في مناطق معينة.

2- نظام العمل المضطر (العبودية:) و هو يصف حالة وجود أسياد يهيمنون على رجال لديهم بقيود

معينة لكنهم أحرار في المبدأ. يسمون بالعبيد يخضعون لنظام العبودية، ظهر هذا النظام في اوربا بعد انهيار نظام الرق بسقوط الإمبراطورية الرومانية، حيث أدى الى ظهور الرأسمالية و العمل بالأجرة في المصانع. و من مميزات هذا النظام:

- أن العبد يقوم باعمال مجانية لسيده لاسيما خدمة الأرض.

- في حالة زراعة قطعة أرضه الشخصية (للعبد) يدفع قسط معين من الثمار لسيده.

- الإلتزام بالبقاء على قطعة أرضه لا يغادرها.

3- العمل بالأجرة: هو العمل الذي أصبح اليوم شاملا، و الذي يميزه العمل المضطر هو أن العامل حر في

شخصه، ضف الى ذلك انه يتقاضى أجرة نقدية مقابل عمله لصاحب الورشة أو المصنع، و يقوم العامل بإبرام عقد العمل مع صاحب العمل بنص فيه مدة العمل و طبيعته و عمولته.

4- أنواع أخرى للعمل : هناك أنواع أخرى للعمل، حيث نجد نظام الخمس الذي مبدؤه هو أداء عمل

مقابل خمس ثماره، كذلك نجد العمل بالمكافئة، و هو يصف حالة العامل الذي يقوم بمهمة معينة مقابل مكافئة على إنجاز العمل مهما كان الوقت الذي تتطلبه المهمة.

3.2. إنتاجية العمل:

الإنتاجية هي مؤشر يقيس فعالية عوامل الإنتاج، ويعبر عنها بإقامة النسبة بين الإنتاج وكمية إحدى عوامل الإنتاج. يمكن قياسها بطرق مختلفة،

تعرف إنتاجية العمل بشكل واسع على أنها الناتج من ساعة عمل العامل. ويمكن قياس الإنتاجية بطرق مختلفة :

إنتاجية العمل (حسب العدد) = كمية الإنتاج

عدد العمال

إنتاجية العمل (حسب وقت العمل) = كمية الإنتاج

عدد ساعات العمل

إنتاجية العمل (حسب القيمة) = القيمة المضافة

عدد العمال أو عدد ساعات العمل

القوة العاملة و طرق تحديدها

إن مجموع السكان PT يتكون من فئتين، فئة بلغت السن القانونية للعمل و نطلق على هذه المجموعة مصطلح السكان في سن العمل (PAT) و فئة أخرى لم تبلغ هذا السن أو تجاوزه، و يقسم السكان كذلك الى سكان ينتمون للقوى العاملة (PA) و سكان خارج القوى العاملة PNA و يطلق الإقتصاديون على هذين الصنفين السكان النشطين و غير النشطين .

يمكننا تعريف القوة العاملة على أنها مجموعة أفراد القوة البشرية باستثناء الأشخاص الذين لا يرغبون العمل .اي مجموعة أفراد القوة البشرية الذين يمارسون العمل فعلا أو الذين يرغبون فيه، و يمكن القول إن القوة العاملة هي مجموعة الأفراد في الفئة العمرية بين 15-65 الذين يعملون أو يبحثون عن عمل .

وتسمى نسبة قوة العمل الى حجم السكان بنسبة المشاركة أو معدل المشاركة و تقاس بالصيغة التالية :

نسبة المشاركة = حجم قوة العمل * 100

حجم السكان

4.2. معدل النشاط و معدل التشغيل

معدل النشاط: يعبر عنه بالنسبة بين الفئة النشطة و فئة السكان الكلية، حيث:

$$\text{معدل النشاط} = \frac{\text{الفئة النشطة (PA)}}{\text{الفئة الكلية (PAT)}}$$

معدل التشغيل: يعبر عنه بالنسبة بين الأفراد العاملون وعدد أفراد الفئة النشطة، أي يقيس نسبة العاملين من الفئة النشطة

$$\text{معدل التشغيل (taux d'emploi)} = \frac{\text{العاملون (population occupée)}}{\text{الفئة النشطة = population active}}$$

المحور الثاني: الاطار النظري لسوق العمل

1. مفهوم سوق العمل

-هي المؤسسة التنظيمية الإقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل و الطلب عليه، اي يتم فيها بيع خدمات العمل و شراؤها(وبالتالي تسعير خدمات العمل).

-يعرف "good man" لسوق العمل بأنه المنطقة التي تفتش فيها المؤسسات عن العمال و التي فيها يشتغل معظم القاطنين.

- يمكن تعريف سوق العمل إقتصاديا، بأنه الآلية التي تتحدد من خلالها مستويات الأجور و التوظيف اي "تفاعل قوى الطلب و العرض على خدمات العمل"

-كما يعرف سوق العمل بأنه المكان الذي يجتمع فيه كل من المشتري و البائعين لخدمات العمل، و البائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته، و المشتري هو صاحب المنشأة و أن صاحب العمل الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل، و بهذا فإن مكونات سوق العمل هي البائع و المشتري.

2. مميزات سوق العمل

غياب المنافسة الكاملة: يعني عدم وجود أجر واحد للسوق مقابل الأعمال المتشابهة، و من أسباب غياب المنافسة الكاملة هو نقص المعلومات عن فرص التوظيف ذات الأجور العالية بالنسبة للعمال. كذلك هناك بعض العمال ليست لديهم رغبة في الانتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجور العالية.

ب -سهولة التمييز بين خدمات العمل: حتى ولو تشابهت سواء لأسباب عنصرية كالجنس واللون والدين . أو لأسباب اختلاف سن أو ثقافة.

ج -تأثر عرض العمل: وذلك بسلوك العمال وتفضيلا تهم المختلفة) كمية وقت الفراغ، مستوى الدخل، نوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة.

د-تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم التكنولوجي: وتنعكس آثار التقدم التكنولوجي على البطالة في سوق العمل في أحد مظهرين:

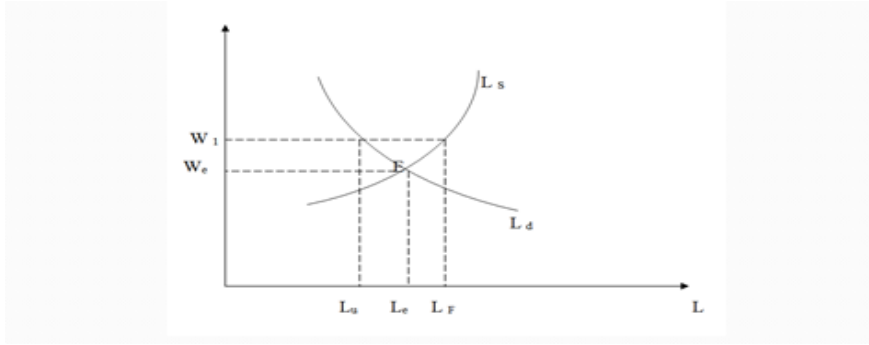
*عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة، يتم إلغاء بعض الوظائف وبالتالي تظهر البطالة.

*تغيير بعض الوظائف أو إلغاء بعضها نتيجة ظهور خبرات جديدة ومستوى تعليمي أعلى، ويمكن التقليل من البطالة الناتجة بإعادة تدريب وتأهيل العمال.

3. الطلب على العمل:

إن الطلب على العمل يتمثل في طلب المنتج لخدمات العمل، أي أنه يصدر عن المنتج. إن طلب المنتج لخدمة العمل يعتمد على طلب السوق للسلعة التي يساهم العامل في إنتاجها، لذلك يعرف الطلب على خدمات العمل بأنه طلب مشتق. بمعنى أنه مشتق من الطلب على السلعة النهائية التي يساهم العامل في إنتاجها.

شكل رقم 03 : منحني الطلب على العمل



وينص قانون الطلب على العمل على أن العلاقة بين كمية العمل المطلوبة و معدل الأجر الحقيقي علاقة عكسية،

أي كلما ازداد مستوى الأجر الحقيقي، مع افتراض العوامل الأخرى ذات العلاقة ثابتة، كلما انخفضت الكمية المطلوبة على العمل و العكس صحيح.

و الطلب على العمل (من قبل أصحاب العمل) يعتمد على الأجر الحقيقي من جهة و على الإنتاجية الحدية

للعامل من جهة أخرى.

محددات الطلب على العمل:

تعمل المنشآت على مزج عناصر الإنتاج المختلفة (شكل خاص رأس المال و العمل) لإنتاج السلع و الخدمات التي تباع في السوق، و يعتمد الإنتاج الكلي و الطريقة التي يتم بها مزج رأس المال و العمل على:

- الطلب على المنتج.

-رأس المال الذي يمكن الحصول عليه عند أسعار معينة.

-اختيار التقنية المتوفرة للإنتاج.

-الأجور النسبية لرمز العمال.

4. عرض العمل:

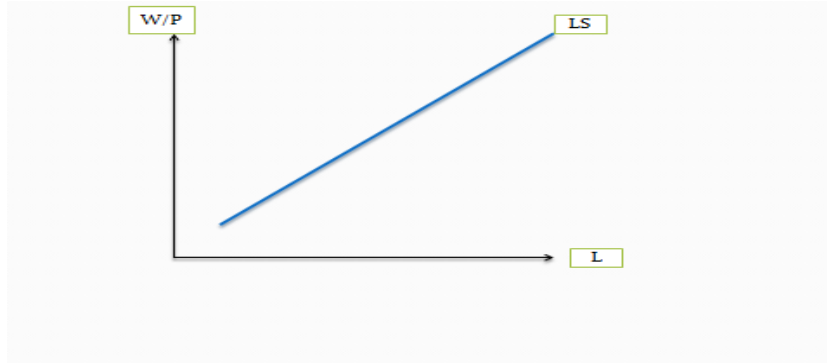
يمثل العرض من العمل مجموع أفراد القوة العاملة سواء كانوا عاملين فعلاً أو عاطلين عن العمل. أي أن عرض العمل يمثل جميع من لديهم نزعة الى العمل

بالنسبة لعرض العمل فإنه يصدر عن العمال (أو العائلات)، حيث أنه لا يمكننا الفصل بين خدمة العمل والعامل الذي يقدمها ذاته، فظروف العمل و طبيعته و عدد الساعات الأسبوعية للعمل و طلب العامل نفسه لوقت الفراغ، كلها عوامل الى جانب عامل الأجور و التكاليف تدخل في تحديد ظروف عرض العمل

منحنى عرض العمل :

إن منحنى عرض العمل يعكس العلاقة بين مستوى الأجر و ساعات العمل التي يرغب العامل في تقديمها، و المنحنى في العادة موجب الميل، أي ينحدر من الأسفل الى الأعلى نحو اليمين عاكسا العلاقة الطردية بين كمية العمل المعروضة و مستوى الأجر

شكل رقم 04: منحني عرض العمل



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

محددات العرض:

يمكن قسمة عرض العمل الى عدّة مكونات:

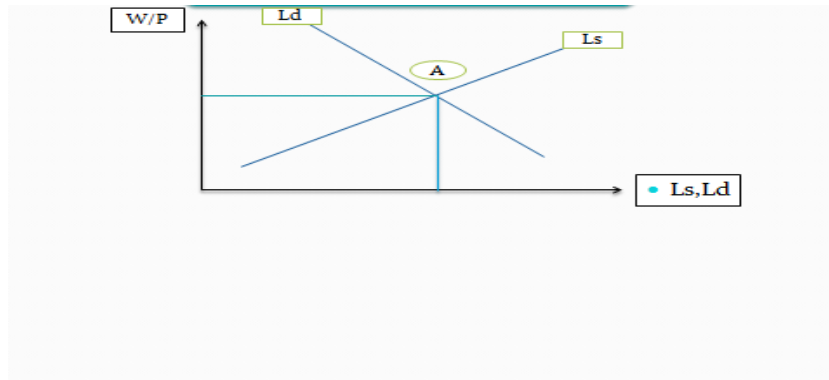
- حجم السكان و تركيبهم.
 - المشاركة في قوة العمل (أي القرار في استعمال الوقت المتاح بين العمل و استعمالات أخرى).
 - عدد الساعات التي يرغب المشارك في قوة العمل عرضها للبيع.
 - الإستثمار في رأس المال البشري (لتحسين نوعية العمل المفروض و بالتالي عوائده).
 - خيار المهنة و القطاع.
- وتختلف محددات عرض العمل و معدلاته حسب الجنس (عرض العمل النسائي مثلا) و العمر و العرق و مستوى التعليم و المؤثرات الإقتصادية و الإجتماعية الأخرى.

5. التوازن في سوق العمل

بعد دراسة كل من العرض و الطلب على العمل من المناسب أن ننتقل الى التوازن في سوق العمل و الذي

يحدث نتيجة تفاعل كل من قوى العرض و الطلب على العمل في السوق، الأمر الذي ينتج عنه تحديد مستوى الأجور و ساعات العمل المعروضة و المطلوبة، و التعريف الأدق للتوازن في سوق العمل هو أنه يمثل عدد الساعات التي يرغب العمال عرضها و بيعها في السوق و التي تتساوى مع عدد الساعات التي يرغب أصحاب العمل في شرائها أو استخدامها.

شكل رقم 05: منحنى التوازن في سوق العمل



قد يحدث اختلال بين هيكل الإنتاج (العرض الكلي) و هيكل الإنفاق (الطلب الكلي) ، إلا أن تغيرات الأسعار و الأجور ارتفاعاً وانخفاضاً، سواء كانت في أسواق السلع أم في أسواق خدمات عوامل الإنتاج (تفاعل قوى السوق) كفيلة بتصحيح هذا الإختلال بما فيه اختلال سوق العمل.

المحور الثالث: تفسير المدارس الاقتصادية للبطالة

1. البطالة عند الكلاسيك

إن النموذج الكلاسيكي الذي يبحث في تحديد مستوى التوازن الكلي أي تحديد مستوى العمالة والإنتاج، نموذج مشتق من النظرية الاقتصادية الجزئية وبالضبط من تحليل الأسواق ، ويهتم هذا التحليل بسوق العمل وسوق السلع والخدمات ويتحدد كل من مستوى الإنتاج ومستوى الاستخدام حسب الكلاسيك بتفاعل الطلب على عوامل الإنتاج " العمل ورأس المال أو الاستثمار " الذي يحدده المنتج وفق مبدأ تعظيم الربح ، وعرض هذه العوامل من طرف العائلات ، وذلك وفق مبدأ تعظيم المنفعة - تعظيم الدخل -".

وسوف نقوم أولاً بدراسة سوق العمل الذي يتحدد فيه معدل الأجر الحقيقي التوازني وحجم العمل التوازني وانطلاقاً منه يتحدد حجم الإنتاج ثم نقوم بدراسة سوق السلع والخدمات التي يتحدد فيها حجم الادخار والاستثمار ثم نقوم في خطوة ثالثة بدراسة سوق النقد وذلك لتحديد السعر الذي تباع به المنتجات وهذا وفقاً للنظرية الكمية للنقود.

وقبل التطرق لهذا التحليل سوف نقوم أولاً بسرد الفرضيات التي قامت عليها النظرية الكلاسيكية.

أ-افتراضات المدرسة الكلاسيكية:

تقوم النظرية الكلاسيكية على مجموعة من المبادئ والافتراضات المستمدة أساساً من نظام الحرية الاقتصادية وهي كالتالي:

أ. الحرية وعدم تدخل الدولة وذلك حسب المبدأ الأساسي لسميث "دعه يعمل دعه يمر" ودور الدولة محدود في الأمن والدفاع وتتولى أيضا نشاطات اقتصادية ذات طابع عمومي اجتماعي مثل الطرقات ، المدارس ، المستشفيات ...

ب. الفردية والرشادة الاقتصادية: الفردية تعني ترك المبادرة للفرد في اختيار النشاطات الاقتصادية ، أما الرشادة فتعني أن كل فرد سواء كان منتجا أو مستهلكا أدرى بمصلحته وأن الفرد بتحقيق مصلحته سوف يحقق بطريقة عفوية أو آلية المصلحة الجماعية.

ج. مبدأ توافق المصالح : ويعني توافق المصالح الفردية والاجتماعية وهذا النسيج هو الذي يحقق الاستقرار.

د. المنافسة الحرة وآلية الأسعار: الحرية لا بد أن تؤدي إلى منافسة كاملة وبتوفرها فالمنتجون سوف يتنافسون في استخدام عناصر الإنتاج إلى المستوى الذي تتساوى فيه المنفعة الحدية مع التكلفة الحدية، وهو المستوى الذي يتم فيه تعظيم الربح بالنسبة للمنتج، أما آلية الأسعار فتعني مرونة الأسعار، لأن هذه المرونة هي التي تصحح الاختلالات وتحقق التوازنات ، وبذلك فإن السعر سوف يلعب دور الموجه الاقتصادي.

هـ. توازن النشاط الاقتصادي ، تحقيق التوازن في النشاط الاقتصادي يعني تحقيق :

- العمالة الكاملة.

- الاستغلال الأمثل للموارد.

و. حافز الربح : حيث أنه المحرك الأساسي للنظام الليبرالي ويسميه سميث "اليد الخفية".

ب: التوازن العام عند الكلاسيك ب مرحلتيه:

يتحقق التوازن العام عند الكلاسيك على مرحلتين ، الأولى ويتم فيها توازن القطاع الحقيقي فقط ، أما المرحلة الثانية فيتم ضم القطاع الحقيقي إلى القطاع النقدي.

المطلب الأول. المرحلة الأولى (توازن القطاع الحقيقي):

يحدث توازن هذا القطاع بالتوازن الآني لسوق العمل وسوق السلع والخدمات.

الفرع 1. توازن سوق العمل وتحديد حجم الإنتاج:

أ- توازن سوق العمل : يتحقق التوازن في سوق العمل بتساوي عرض العمل مع الطلب عليه وقبل التطرق لكل من عرض العمل والطلب عليه سوف نقوم بسرد مجموعة من الفرضيات التي تقوم عليها فكرة توازن سوق العمل.

الفرضية 1: العمالة الكاملة وذلك استنادا إلى قانون كلاسيكي يسمى قانون المنافذ (قانون ساي) حيث يقوم هذا القانون على فكرة أساسية وهي أن كل سلعة في النظام الرأسمالي تخلق لها منفذا أو طلبا بعد عملية إنتاجها أي أن الإنتاج متغير مستقل فيحين أن الطلب تابع له ولهذا لا يمكن أن تكون في المجتمع طاقات عاطلة أي أننا نقوم بالتوظيف أولا ونستعمل كل ما هو متاح من طاقات إنتاجية والنتاج يجد له منفذا ولهذا فالبطالة لا توجد على الفكر الكلاسيكي وإن وجدت فهي بطالة اختيارية سببها رفض العمال العمل عند مستوى الأجور النقدية السائدة في سوق العمل "الأجور التوازنية" لأنهم يعتقدون أن الجهد المبذول في العمل أكبر من الأجرة التي يتقاضونها.

الفرضية الثانية : خضوع سوق العمل للمنافسة الحرة، وهذا يعني أن العمل كعنصر من عناصر الإنتاج هو عبارة عن بضاعة لها ثمنين ثمن يسمى بالثمن الطبيعي ويحدده المعاش (أجر المعاش) وهذا الأجر عند ريكاردو غير قابل للتغيير (الأجر الحديدي)، والثمن السوقي الذي هو عبارة عن الأجر الذي يتحدد في السوق من خلال العرض والطلب.

الفرضية الثالثة : المنافسة الحرة في استخدام عناصر الإنتاج (لقد تم التطرق لها في المبحث الأول).

الفرضية الرابعة : النظرية الكلاسيكية اعتمدت في تحليلها للأجور على نظرية التراكم الرأسمالي بالإضافة إلى عدد السكان بمعنى أن الأجور تعتمد على نسبة رأسمال إلى عدد السكان وهناك عدة حالات:

1. إذا كان رأس المال ثابت وعدد السكان متزايد فإن عرض العمل سوف يرتفع في حين الطلب عليه يبقى ثابتا وهذا ما من شأنه أن يؤدي إلى انخفاض w .

2. إذا كان رأس المال القومي متزايد وعدد السكان متزايدا بنفس المقدار فإن معدل الأجر سوف يبقى ثابتا.

3. إذا كان رأس المال القومي متزايدا وعدد السكان ثابتا فإن الطلب على العمل سوف يرتفع في حين عرض العمل يبقى ثابتا وهذا ما من شأنه أن يؤدي إلى ارتفاع معدل الأجر.

الفرضية الخامسة: إن تحليل الطلب على العمل وعرض العمل يكون على مستوى المنشأة ثم يتم التعميم على الاقتصاد الوطني أي أن التحليل هو جزئي.

الفرضية السادسة: تعظيم الربح بالنسبة للمنتج وتعظيم المنفعة (منفعة الأجر) بالنسبة للعامل وتجانس وحدات العمل.

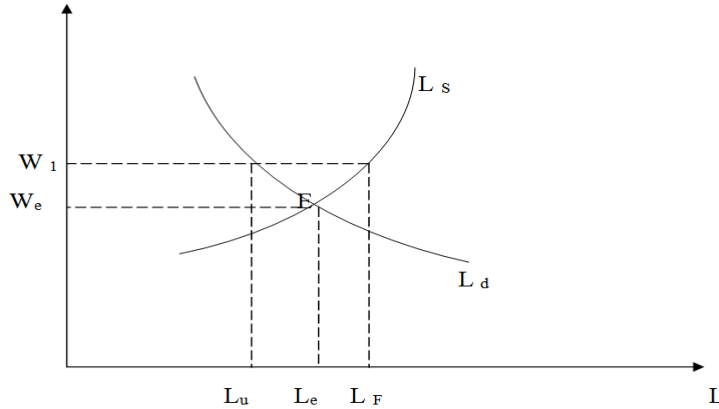
تأسيسا على قانون ساي فان التوازن الاقتصادي العام لدى الاقتصاديين الكلاسيك هو توازن التوظيف الكامل وأي توازن دونه فهو توازن غير مستقر ومعنى ذلك أنهم افترضوا استحالة حدوث بطالة على نطاق واسع. فلو حدثت بطالة بين العمال بمعنى عرض عمل اكبر من الطلب عليه فان علاج ذلك سيكون سهلا من خلال تخفيض الأجور حيث تؤدي وجود بطالة إلى تنافس بين العمال للحصول على فرص للتوظيف مما يجعلهم يقبلون أجور اقل وهذا يعني انخفاض تكاليف الإنتاج مما

يؤدي إلى زيادة الأرباح ومن ثمة زيادة الحافز على زيادة الإنتاج وبالتالي ارتفاع الطلب على العمال. إلى إن تخفت البطالة، أي معالجة البطالة من خلال مرونة الأجور بالانخفاض.

وهذا التوازن المستقر رهن بمدى مرونة تغيرات الأسعار والأجور، ومن هنا يرى الكلاسيك ضرورة عدم تدخل الدولة في جهاز الأسعار والأجور وتجنبها لتحديد مستويات الأجور، كما يجب على النقابات العالمية إلا تقف ضد تيار انخفاض الأجور حينما تحدث بطالة.

ونوضح رؤية الكلاسيك في تأثير جمود الأجور في الشكل التالي:

شكل رقم 06: رؤية الكلاسيك حول تأثير جمود الاجور



يتحدد الأجر التوازني عندما يلتقي منحنى الطلب على العمل بعرض على العمل في النقطة e وعندما تكون الكمية التوازنية لعرض العمل والطلب عليه L_e ومعدل الأجر التوازني W_e افترضنا انه بسبب تشريعات حكومية قد ارتفع الأجر إلى W_1 في هذه الحالة سنجد أن عرض العمل عند هذا الأجر الجديد يساوي L_f في حين أن طلب على العمل يكون يساوي L_u مما يعني أن هناك فائض عرض. أي وجود بطالة تقدر بالمسافة $L_u - L_e$ وبناءا عليه لو شئنا أن نقضي على هذه البطالة فلا بد من وجهة نظر الكلاسيك نخفض الأجور.

وبذلك بيد أن الكلاسيك وان كانوا قد استبعدوا من تحليلهم إمكانية حدوث أزمات إفراط إنتاج وبالتالي استحالة حدوث كساد وبطالة على نطاق واسع فإنهم مع ذلك لم يستبعدوا إمكانية حدوث البطالة الاختيارية وهي تنشأ لتفضيل العمال التعطل على أن يقبلوا الأجور المنخفضة السائدة. كما أنهم لم يسقطوا من تحليلهم إمكانية حدوث بطالة جزئية التي تنشأ بفعل الأخطاء التي تقع من رجال الأعمال عند تقدير إجمام الطلب والإنتاج كما اعتقدوا أن هذه البطالة سوف تقضي على نفسها بنفسها من خلال توافر مرونة الأسعار والأجور.

ج-الاستثناء الكلاسيكي:

برغم أن نظرية روبرت مالتوس في السكان كانت تمثل أحد الدعائم الأساسية التي قام عليها بنيان الفكر الكلاسيكي ، إلا أنه اختلف هذا الأخير مع الكلاسيك في مجال التوازن الاقتصادي العام حيث اعترض على قانون ساي للأسواق ومن ثم كان من الأوائل الذين قالوا باحتمال تعرض النظام الرأسمالي. لأزمات إفراط الإنتاج ومن ثم ظهور البطالة على نطاق واسع.

فقد كان يعتقد انه من المحتمل جدا ألا يتساوى العرض الكلي مع الطلب الكلي بسبب قصور الاستهلاك (نجد تفسيره يشبه النظرية التي تفسر إمكان قيام البطالة في الأجل القصير بسبب قصور الطلب الفعال). وقد رد هذا القصور إلى أن الرأسماليون يستهلكون أقل مما يربحون لأنهم يدخرون وأن العمال يستهلكون أقل مما ينتجون، وذلك بسبب حصول الرأسماليين على جزء من إنتاجهم في شكل ربح.

والحقيقة أن مالتوس قد ركز تحليله على الطلب الاستهلاكي، وانتهى إلى القول بأنه نتيجة لقصور الاستهلاك فإن المجتمع الرأسمالي من الممكن أن يتعرض لأزمة تخمة الإنتاج، حيث لا يوجد تطابق بين عرض السلع المنتجة والطلب عليها حيث ترتفع المدخرات، وهو الأمر الذي يعني وجود تراكم أكثر من

اللازم أي أكثر مما تستدعيه حاجة السوق، وإذا حدث ذلك فمن الواضح أن الأسعار ستهبط، والأرباح ستقل، والباحث على الإنتاج سيتدهور ومن ثمة تظهر البطالة.

غير أن ريكاردو وضع مالتوس في ورطة شديدة حينما رد عليه بأن الادخار شبيهه بالإنفاق الاستهلاكي لأن الشخص الذي يقوم بالادخار يهدف من وراء ذلك إلى استثماره في الصناعة والحصول على مزيد من الأرباح، ومن ثم فإن الادخار يتحول إلى استثمار، وبالتالي لا يمثل تسرباً من دورة الدخل.

وقد نادى مالتوس بضرورة التغلب على قصور الاستهلاك حتى يتلاقى احتمالات أزمات الإنتاج العامة والبطالة، خاصة وأنه ليس من المحتمل أن يتساوى استهلاك الرأسماليين مع حجم ما يربحونه، ولذلك ندى مالتوس بضرورة وجود طرف ثالث لا يعمل في مجال الإنتاج، وتكون مهمته هي تعويض قصور الاستهلاك، حتى يمكن تحقيق التوازن بين العرض الكلي والطلب الكلي، وهكذا رأى مالتوس ببساطة شديدة أن أزمة إفراط الإنتاج العامة ويمكن حلها من خلال تشجيع الاستهلاك الطفيلي .

2. تفسير البطالة عند النيو كلاسيك: ترى مدرسة النيو كلاسيك عدم وجود بطالة إجبارية كما يرى كينز، فأنصار هذه المدرسة يرون أنه إذا توافرت عدة فروض منها:

*تطابق ظروف المنافسة الكاملة في سوق العمل.

*التجانس التام في عنصر العمل.

* حرية انتقال العمل.

* العلم التام بأحوال السوق .

فضلا عن المرونة التامة للأجور فإن البطالة الإجبارية سوف تختفي وسيضمن التخصص الأمثل للموارد وتوزيع قوة العمل بين الأنشطة الاقتصادية المختلفة توزيعاً أمثلاً.

لكن حتى بداية الثلاثينيات، كان هناك شعور عام بين أعلام الاقتصاديين لهذه الفترة بأن الأجور تفشل في الهبوط تجاوبا مع هبوط الأسعار في فترة الكساد ومن ثمة تنتشر البطالة.

ولم يكن أمام الكتاب الكلاسيك المحدثين من أمثال بيجو من وسيلة لعلاج مشكلة البطالة سوى خفض معدلات الأجور (ولأن كان من المسلم به بينهم أنه من الصعب عمليا تحقيق الخفض في الأجور بسبب معارضة النقابات العمالية) وقد يركز بيجو فعلا في تحليله لعلاج البطالة على خفض الأجور إذ أن ذلك يؤدي إلى هبوط نفقة الإنتاج الحدية تجاوبا مع هبوط الأسعار الأمر الذي يقضي إلى احتفاظ المنظمين بالمعدلات السائدة للأرباح أو زيادتها في بعض الأحوال (إذا كانت نسبة خفض الأجور كبيرة نوعا ما)، وبالتالي إلى أن يعمدوا إلى تشغيل العمال المتعطلين . وقد أطلق على هذا التحليل في الأدبيات الاقتصادية " أثر بيجو" نسبة إلى أفكار التي قدمها في علاج البطالة.

وهنا يبدي كينز اعتراضين جوهريين ، الاعتراض الأول: هو أن العمال يهتمون أساسا بالأجور النقدية، وفي داخل حدود معينة لا يهتمون بالأجور الحقيقية، ويتضح هذا من أنهم لا يسحبون عملهم إزاء أي انخفاض الأجور الحقيقية بسبب ارتفاع بسيط للأسعار. ولكنهم يعارضون بشدة أي خفض أجورهم الحقيقية بسبب خفض في أجورهم النقدية. أما الاعتراض الثاني فهو خطأ في الاعتقاد بأن العمال هم عادة في وضع يسمح لهم بتحديد أجورهم الحقيقية وذلك عن طريق أجورهم النقدية. وتعارض النظرية الكلاسيكية أن الهبوط المتفق عليه في الأجور النقدية من جانب العمال يجعل الأجور الحقيقية تنخفض بنفس النسبة، ولكن هذا يحدث فقط، إذا بقيت الأسعار ثابتة بينما تنخفض الأجور النقدية. ولكن النظرية الكلاسيكية نفسها تعتقد أن الأسعار تنحدر بالنفقة الحدية، ومن الحقائق المسلم بها أن نفقة الأجور تكون نسبة كبيرة منها، وهذا يعني أن هبوط الأجور النقدية يسبب انخفاض الأسعار في ظل المنافسة إلى درجة ما. أن لم يكن بنفس النسبة، ويتضح من ذلك أن هبوط

الأجر النقدي لا يسبب هبوط الحقيقي وبهذه الطريقة تفشل مساومات الأجور في تحديد الأجور الحقيقية. ومن ثمة الأجر الحقيقي W/P تبقى ثابتة ويصبح العامل في حالة بطالة إجبارية .

3. النظريات النقدية في تفسير البطالة:

إن النقديين يعتقدوا أنه يوجد معدل بطالة وحيد، يتوافق ويتناسب مع حالة الاستقرار النقدي والسعري، وأن أي محاولة لتقليل معدل البطالة دون هذا المعدل فان تلك المحاولة ستقترن بتسريع معدل التضخم بمعنى أنه لن يمكن تقليل مستوى البطالة دون المستوى الطبيعي لها وإلا من خلال تضخم مستمر يتم تمويله من خلال زيادة كمية النقود في التداول، ويترتب على ذلك أن السياسة الاقتصادية التي يتعين تطبيقها لتحقيق الاستقرار النقدي يجب أن تضمن سريان معدل البطالة الطبيعي، الأمر الذي يتطلب أن تكون كمية النقود مستقرة، بيد أن المشكلة هنا ، هي أن الحكومات لا تعرف على وجه الدقة ماهو معدل البطالة الطبيعي.

نجد النقديين إذن ينطلقون في تحليل البطالة على أن هذه الأخيرة السائدة في البلدان الصناعية الرأسمالية هي بطالة اختيارية، فالعمال يتطلعون بمحض إرادتهم لأنهم يطالبون بأجور أعلى من الأجور السائدة. أما البطالة الإجبارية وهي المشكلة التي شغلت بال أجيال كاملة من الاقتصاديين، فلا مكان لها إطلاقاً عند تحليلهم، ويرفض عدد كبير من الاقتصاديين الكينزيين وغير الكينزيين هذه النظرية الميتافيزيقية لمشكلة البطالة

4. التفسير الكينزي للبطالة:

* (بافتراض نموذج ذو قطاعين – العائلات والأعمال-).

يفرق كينز بين الميل للادخار والميل للاستثمار، فكلما الميلين عنده يخضعان لعوامل مختلفة ومع ذلك فان كينز يرى أن توازن الدخل القومي يتحقق حينما يتعادل الاستثمار (I) مع الادخار (S) أما إذا حدث اختلاف بين حجم (S) و (I) فانه سوف يحدث اختلال توازن لدخل..

فلو حدث أن ارتفع حجم (S) على (I) فان الطلب الكلي الفعال يقل عن العرض الكلي. وفي هذه الحالة ستجد أن المخزون السلعي في قطاع الأعمال يتزايد عن مستواه الطبيعي وتتراكم السلع وتنخفض الأسعار وتقل الأرباح ويقل الناتج وتزيد الطاقات العاطلة وتحدث البطالة وينخفض الدخل القومي (وبما أن هناك علاقة دالية بين مستوى الدخل القومي والادخار) سؤدي ذلك إلى تخفيض الادخار. وبذلك يتعادل الادخار والاستثمار (حدوث توازن دخل القومي عند مستوى اقل) ويكون هناك انكماش مسببا حدوث بطالة . وبالتالي توازن دون مستوى التوظيف الكامل.

فعندما بحث كينز في العوامل المتحكمة في تحديد شقي الطلب الكلي الفعال (طلب على الاستهلاك، والطلب على الاستثمار) اعتمد على التحليل النفسي لسلوك المستهلكين والرأسماليين، ولم يلجأ إلى القوانين الموضوعية وتمثل هذه النقطة ضعف أساسي عند كينز لأنه جعل سر تقلبات النشاط الاقتصادي الرأسمالي راجع إلى عوامل كامنة في نفوس البشر. وينص هذا القانون إلى أن الناس يميلون إلى زيادة استهلاكهم كلما زاد دخلهم ولكن ليس بنفس النسبة. ولهذا فان الزيادة المطلقة والمستمرة في مقدار الدخل يساهم في توسيع نطاق التباعد بين Y و C مما يعني زيادة الادخار. الأمر الذي يستدعي استثمار متزايد لامتناس هذا الادخار المتزايد) وإذا لم تحول المدخرات المتزايدة إلى (I) فان الطلب الكلي سوف ينخفض ومن ثمة انخفاض الدخل والتوظيف وتظهر البطالة).

ولكن مع زيادة الدخل القومي يتزايد الميل للادخار (لانخفاض ميل الاستهلاك) مما يستدعي الزيادة في ميل الاستثمار حتى يتحقق التوازن، ولكن مع زيادة مستوى الدخل وارتفاع (I) تنخفض الكفاية الحدية لرأس مال مما تجعل الميل للاستثمار ينخفض كلما أمعن الدخل القومي في تزايد . وتظهر في

الأفق مخاطر عدم التوازن بين (I) و(S) وانخفاض الدخل القومي وظهور شبح البطالة والركود. وان ضعف الحافز على (I) هو مفتاح المسألة الاقتصادية. فإذا كان (I) منخفض انكمش حجم النشاط الاقتصادي.

* ومما سبق نرى إن كينز اختزل مشكلة البطالة وعدم استقرار الدخل إلى مشكلة العلاقة بين (S) و(I) وبما أن الاستهلاك ثابت نسبيا وميل (I) غير ثابت فإن تغير الاستثمار هو المسؤول الأول عن تغيير الدخل وبذلك يرتبط مفهوم البطالة عند كينز بانخفاض مستوى الطلب الكلي والصفة المميزة لمفهوم البطالة هذه في التحليل الكينزي سببها اختلاف تحليل دالة عرض العمل عند كينز عنه في التحليل الكلاسيكي (إذ يفترض كينز في نظريته العامة أن العمال يرفضون حصول أي انخفاض في أجورهم النقدية من أجل تحقيق رفع مستوى الاستخدام. في حين لا يعترضون انخفاض أجورهم الحقيقية عند ارتفاع المستوى العام للأسعار مع بقاء الأجر النقدي ثابت وذلك رغبة منهم في الاحتفاظ على أجورهم النسبية).

أي إن العمال يتقبلون انخفاض أجورهم الحقيقية نتيجة ارتفاع المستوى العام للأسعار ولكن لا يتقبلون مثل هذا الانخفاض عن طريق تخفيض أجورهم النقدية. لأن الأول يتأثر به جميع العمال تقريبا بالتساوي، في حين ينعكس انخفاض أجورهم النقدية على تلك المجموعة المعينة من العمال فقط وعلى ضوء هذا التحليل يفترض كينز حمود الأجر النقدي نحو الأسفل وينظر على أنه عامل خارجي في النموذج .

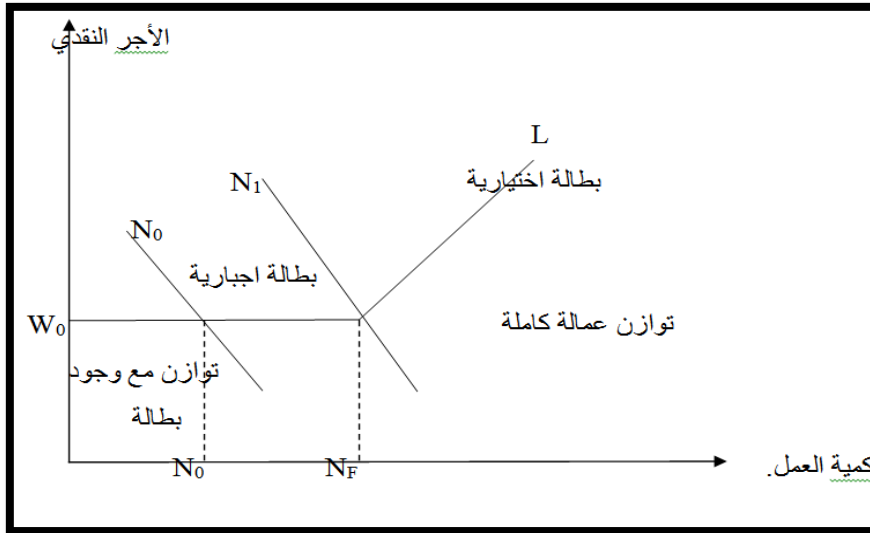
* يتحدد عرض العمل في النموذج الكينزي عن طريق المفاوضات الجماعية بين نقابات العمال وأصحاب الأعمال. وينتج عن المفاوضات أن يكون الأجر النقدي مثبت عند مستوى معين، وهو المستوى الذي يجعل عدد معين من العمال راغبا وقادرا على العمل في ظله. وفي ظل هذا المستوى المثبت للأجر

النقدي للعمل يكون عرض العمل لا نهائي المرونة بمعنى أن جزء من منحى عرض العمل يكون خط مستقيماً .

وحيثما يتم توظيف كل الراغبين في العمل عند معدل الأجر النقدي الأدنى فإنه بعد ذلك يصبح توظيف عدد عمال أكثر يتطلب رفع معدل الأجر النقدي مما يعطي لمنحى عرض العمل ميل موجب.

و نوضح ذلك في المنحى التالي:

شكل رقم 07: منحى البطالة والعمل عند الكينزيين



فإذا كان منحى الطلب على العمل هو N_0 ، فإن عدد العمال الراغبين في العمل عند الأجر W_0 هو N_F ولكن عدد العمال المطلوبين (التوازني) هو n_0 فيكون عدد العمال يعادل الفرق $(N_F - N_0)$ هو عدد العمال الراغبين في العمل بالأجر W_0 ورغم قدرتهم على العمل لا يجدون عمل، ولهذا فهم في حالة بطالة إجبارية. أما إذا كان منحى الطلب على العمل هو N_1 فإن حجم العمال التوازني هو N_F وهو نفسه حجم العمالة الكاملة فيكون التوازن في هذه الحالة توازن في هذه الحالة توازن عمالة كاملة، ومن الشكل يمكن التوصل إلى النتيجة التالية:

قد يكون التوازن في سوق العمل في ظل النموذج الكينزي توازن عمالة كاملة إذا تم تشغيل كل العمال الراغبين في العمل بالأجر السائد، وهنا لا يختلف النموذج الكينزي عن النموذج الكلاسيكي ولكن قد يتحقق التوازن في النموذج الكينزي مع وجود بطالة إجبارية في سوق العمل وتلك خاصية للنموذج الكينزي وحده.

وفي الخير بما أن كينز يربط مفهوم البطالة بانخفاض مستوى الكلي لهذا ينادي كينز برفع مستوى الأجور حتى يمكن زيادة دخول الطبقات العامة وزيادة إنفاقها على الاستهلاك وبالتالي زيادة الطلب الكلي على الاستهلاك كجزء من الطلب الكلي الفعال مما يعمل أيضا على تشجيع الاستثمار نتيجة للتوسع في إنتاج سلع الاستهلاك. وفي دعوة كينز الأجزاء بالذات فإنه يعارض الكلاسيك المحدثين-بيجو في مقدمتهم- الذين يؤيدون فكرة علاج البطالة عن طريق خفض الأجور النقدية وحجة كينز في ذلك إن كانت الأجور جزء من نفقة الإنتاج من وجهة نظر المنظمين، إلا أنها مع ذلك جزء من الطلب الكلي الفعال. وعلى ذلك فإن خفض الأجور ينطوي على النقص في الطلب الفعال مما يؤدي إلى نقص الاستثمار وكان تخفيض الأجور ليس وسيلة لعلاج البطالة بل هو مفتاح في زيادة حدتها.

مما سبق نجد أن كينز لم يكتف بمعارضة الكلاسيك المحدثين بدعوتهم في خفض الأجور بل أنه قدم إلى الفكر الاقتصادي أسبابا دامغة لنشوء ظاهرة البطالة المزمنة تتلخص في:

*1 قلة فرص الاستثمار عند بلوغ الدول الغنية المتقدمة مرحلة النضج الاقتصادي.

*2 تناقص ميل الاستهلاك في هذه الدول.

ويؤدي هذين العاملين إلى إمكانية ميل الطلب الكلي إلى الهبوط إلى ما دون العرض الكلي

*4 التفسير التكنولوجي للبطالة:

إن حدوث بعض المخترعات والمبتكرات في مجال الإنتاج السلع يؤدي إلى تخفيض التكاليف وكذلك تحقيق أرباح كبيرة وجود أكبر مما يدفع منضمين آخرين لتقليدهم والدخول إلى حلبة الإنتاج، بما أن الطلب والأسعار سلعمهم انخفضت وبذلك يكونوا مهديدين بفقدان سوقهم بفعل المنافسات الجديدة وتحت تأثير الأسعار المنخفضة التي نجمت عن التكنولوجيا، وبذلك قد يؤدي إلى إغلاق وإفلاس بعض المشروعات القديمة وبذلك تحدث بطالة بين العمال الذين كانوا يعملون بها وهكذا فإنه في الوقت الذي خلف فيه الابتكار الجديد موجة من الانتعاش لبعض القطاعات، خلق في نفس الوقت موجة من الانكماش والركود والبطالة لقطاعات أخرى. (وسوف تمضي فترة عصبية حتى يمكن إعادة التوازن المفقود والتكيف مع بنیان الإنتاج القومي الجديد.

وان عاجلا أو آجلا فسوف ينتهي الانتعاش الذي خلقته الابتكارات الجديدة، فسوف يزدحم السوق بالسلع الجديدة وخاصة بعد إتمام الاستثمارات الإضافية وتبدأ الأسعار في الانخفاض وهو الذي يقلل من عدد المنظمين الجدد الذين يدخلون ساحات التقليد والإنتاج لأن معدلات الربح بدأت تهبط وهنا ينخفض الاستثمار لعدم ملائمة البيئة الاقتصادية، ويبدأ المستثمرون في سداد ديونهم للجهاز المصرفي مما يخلق آثار انكماشية أخرى تعمق من حدة الأزمة، وتبدأ مرحلة الركود، فترتفع معدلات البطالة وتكثر حالات إغلاق وتصفية المؤسسات.

ورغم ذلك يعتقد عدد من الاقتصاديين بأن المخترعات الحديثة التي قدمت العديد من المبتكرات، خاصة في مجال التكنولوجيا. رغم أن تأثيراتها سلبية في كثير من الأحيان على العمالة (كما رأينا سابقا)، إلا أنها ستوفر في المستقبل فرص كافية للعمل لهؤلاء الذين فقدوا وظائفهم حاليا، وأن البطالة التكنولوجية هي ثمن مؤقت يجب أن يتحمله المجتمع في سبيل تحقيق تقدمه الاقتصادي، ويضيف

هؤلاء أن تطور الرأسمالية المبكرة كان يشير دوماً إلى الأثر السلبي للتكنولوجيا الجديدة في عنصر العمل، وأن هذا الأثر سرعان ما يختفي بعد أن تبدأ موجة الانتعاش التي تخلفها هذه التكنولوجيا.

كما قدم عدد من الباحثين بالرد على الاتجاه الذي يرى أن التكنولوجيا الحديثة سوف تؤدي إلى خلق بطالة مستمرة بين العمال، من خلال طرح فكرة آليات التعويض التي تنطوي عليها التكنولوجيا الجديدة.

والمقصود بذلك أن النظام وهو يخوض غمار التحول إلى التكنولوجيا الجديدة قادر على " نشر منافع التغير التكنولوجي، بطريقة تؤدي إلى ظهور فرص استخدام جديدة تحل محل الوظائف التي تكون فقدت "

ومن أهم آليات التعويض التي يشيرون إليها وتخفف من حدة تأثير التكنولوجيا في البطالة ما يلي:

*1 أن المبتكرات الجديدة غالباً ما تؤدي إلى خفض متوسط تكلفة الوحدة المنتجة من السلع، ومن ثم تخفيض سعرها مما يشجع على زيادة الطلب والكمية المباعة والمنتجة، على النحو الذي يخلق فرص لزيادة العمالة داخل الصناعة أو القطاع الذي حدثت به بطالة نتيجة لتطبيق التكنولوجيا الحديثة.

*2 أن المبتكرات الحديثة تؤدي إلى خفض أسعار المنتجات، مما يعني ارتفاعاً في دخول الناس، وهو الأمر الذي يترتب عليه زيادة طلبهم على هذه السلع وغيرها من السلع (وهو ما يعرف بـ"أثر بيجو") مما يخلق حافزاً لزيادة الإنتاج ومن ثم زيادة الطلب على العمالة.

*3 كذلك يشير أنصار فكرة آليات التعويض إلى أن الحكومات في البلدان الصناعية الرأسمالية، أصبحت تقدم إعانات مالية، وبرامج اجتماعية لهؤلاء الذين يفقدون وظائفهم.

والدلالة النظرية لفكرة آليات التعويض هي أن مكاسب الإنتاجية التي تنجم عن التكنولوجيا سوف توزع على نحو يستفيد منه الجميع.

لكن المشكلة العوصة هي أن المبتكرات الجديدة أصبحت تلغي الكثير من الوظائف والمهن والأعمال شكل مشاريع تحت تأثير عمليات إعادة هيكلة وهندسة عنصر العمل، في مختلف قطاعات الاقتصاد القومي دون أن يواكب ذلك خلق لوظائف أخرى تعادل الوظائف الملغاة بل أنه في الوقت الذي تزايد فيه إنتاجية عنصر العمل- تحت تأثير المبتكرات الجديدة- تزايد عمليات تسريح العمالة بشكل كبير. ولا عجب في هذا فقد أصبحت المبتكرات الجديدة تتميز بثلاث سمات مهمة هي:

*1 أنها موفرة للوقت.

*2 موفرة لليد العاملة.

*3 موفرة للمواد الخام.

في ضوء ذلك فانه حتى لو أدت المبتكرات الجديدة إلى خفض أسعار السلع، فان صعوبة زيادة الطلب عليها تكمن في عدم وجود الدخل الذي يخلق هذه الزيادة بسبب تعطل العمال والموظفين، ليس المهم إذن هو خفض الأسعار بل وجود الطلب الفعال الذي يتعامل مع هذه الأسعار ولن تستطيع إعانات البطالة وبرامج الضمان الاجتماعي أن تلعب دورا هنا في زيادة الطلب بسبب انخفاض مقدارها مقارنة بالدخل المفقود نتيجة للبطالة.

ضف إلى ذلك أن قطاع الخدمات الذي عرف عنه حتى وقت قريب أنه المستوعب الرئيسي للعمالة الجديدة وللعمالة الفائضة تعرض منذ عدة سنوات لموجة انكماشية سواء من حيث معدلات نموه أو من حيث ضعف قدرته على استيعاب العمالة ، بسبب زحف التكنولوجيا الحديثة عليه وما أدت إليه

من أحداث وفرة كبيرة من القوة العاملة المشتغلة فيه من جراء استخدام الكمبيوتر ونظم المعلومات الحديثة وعالم السكرتارية الجديدة.

ورغم أن نظم إعانات البطالة وبرامج الضمان الاجتماعي، قد لعبت دورا مهما في التخفيف من مشكلة البطالة وخاصة في جانبيها الاجتماعي والإنساني حيث امتصت كثيرا من آثار التكنولوجيا الحديثة في زيادة البطالة. إلا أنه من المشاهد الآن وفي ظل صعود الليبرالية الجديدة والعولمة وتصاعد الدعوة لعودة آليات السوق المطلقة وأن مشروعات إعانات البطالة والضمان الاجتماعي يعاد النظر فيها لتخفيض حجم الإنفاق العام عليهما، توخيا لعجز الموازنة العامة، ولهذا لا يجوز التفاؤل كثيرا بشأن الدور الذي تلعبه حكومات البلدان الصناعة حاليا، في مجال آليات تعويض الخسائر الناجمة عن التكنولوجيا الحديثة

المحور الرابع: المشاكل الاقتصادية للبطالة وحلولها

1. المشاكل الاقتصادية للبطالة:

يترتب على البطالة العديد من الآثار الضارة بالاقتصاد القومي منها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وسوف نركز في هذا البحث على الآثار الاقتصادية فقط ونذكر منها ما يلي:

*1 تعني بطالة حالة عدم التشغيل الكامل ، أو عدم التوظيف الكامل والذي يؤثر بدوره على عدم وصول الاقتصاد إلى حالة التوازن التوظيف الكامل.

*2 انخفاض مستوى الناتج القومي والدخل القومي، حيث أن وجود البطالة يؤدي إلى إهدار جزء من الطاقة الإنتاجية في المجتمع، وهذا يؤدي بدوره إلى ضياع جزء من الموارد في المجتمع ونقص في الناتج القومي والدخل القومي.

* ويزداد هذا الأثر سواء في الاقتصاديات النامية والتي تعاني أصلا من ندرة في مواردها الاقتصادية والتي لديها مشكلة اقتصادية حادة. فمعظم الدول النامية تزداد حدة المشكلة الاقتصادية فيها، والتي تعني الندرة في الموارد الاقتصادية لديها إلى جانب سوء استخدامها بمعنى عدم استخدامها استخداما أمثل وكاملا. وعلى ذلك فإن وجود مشكلة البطالة في مجتمع نامي يعاني أصلا من ندرة الموارد الاقتصادية فهذا يعني زيادة الوضع سوء فيه وانخفاض مستوى الناتج القومي والدخل القومي.

*3 انخفاض مستوى الرفاهية الاقتصادية للمجتمع. وهذا يترتب على انخفاض مستوى الناتج القومي والدخل القومي.

*4 اختلال مستوى الأسعار في المجتمع، حيث أن وجود البطالة في مجتمع ما يؤدي إلى اختلال جهاز الأسعار بها فتصبح غير مستقرة وهذا يؤدي إلى ارتفاع معدل التضخم وهذا يهدد بدوره الاستقرار الاقتصادي في المجتمع .

*5 تعطيل جزء من قوة العمل، يكلف الدولة نفقات إضافية ، حيث في كثير من دول العالم -خاصة الدول المتقدمة- تمنح الحكومات إعانات نقدية للمتعطلين فيها، هذا يعني أن عبء إعانة البطالة الذي تتحمله الدولة من أجل إعالة المتعطلين يكون كبيرا لا سيما كلما زادت أعداد البطالة في الدولة وهذا يؤدي إلى زيادة المدفوعات التحويلية التي تدفعها الحكومة للمتعطلين وهذا يزيد من عجز ميزانية الدولة هذا من جهة، فمن جهة أخرى عندما يرتفع معدل البطالة تنخفض الدخل خاصة للمتعطلين وتقل الضرائب التي تحصلها الحكومة مما يقلل من إيرادات الحكومة من جهة أخرى وهذا أيضا يزيد من عجز ميزانية الدولة.

*6 يعتبر عنصر العمل عنصر رئيسي من عناصر الإنتاج وعدم استغلالها هذا المورد يضيع على الاقتصاد فرصة إشباع الحاجات التي كانت ستوفرها تلك القوة العاملة الراغبة والقادرة على العمل والإنتاج، كما تعتبر البطالة هدر للطاقات الاقتصادية والتفريط بمورد نادر.

*7 هناك خسارة تترتب على بطالة العمال المهرة ومتوسطي المهارة حينما تطول فترة بطالتهم، وهذه الخسارة تتمثل في فقدانهم التدريجي لمهارتهم أو خبراتهم.

*8 ضياع في تكلفة والنفقات التي تم إنفاقها على العنصر البشري

2. علاج البطالة

توجد وسائل عديدة لعلاج البطالة، حيث تختلف هذه الوسائل باختلاف نوع كل منها، وكلما أمكن تحديد كل نوع من أنواع البطالة بوضوح كلما أمكن تحديد سياسات ووسائل علاجها ونلاحظ هنا:

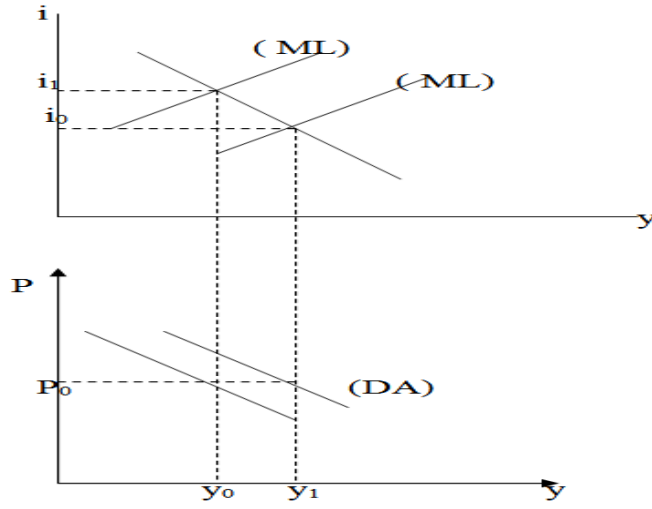
1/ إذا كانت البطالة هيكلية فإنه يمكن علاجها عن طريق إتباع ما يعرف باسم سياسات سوق العمل وذلك عن طريق إيجاد مراكز تدريب العمال لتساعدهم على اكتساب الخبرات والمهارات المطلوبة والتي تتطلبها الوظائف الشاغرة، أو عن طريق مكاتب التوظيف والتي بمثابة حلقة اتصال بين وحدات عنصر العمل (أب العمل) أو بين رجال الأعمال وهم الذين يطلبون خدمات عنصر العمل، حيث تقوم هذه المكاتب بجمع البيانات عن الوظائف الشاغرة في المناطق التي توجد فيها وتعمل على الإعلان عنها للباحثين عن العمل حتى يكونوا على علم دائم بها والتحاق بها إذا ما توفرت فيهم الشروط المطلوبة.

2/ إذا كانت بطالة احتكاكية فإنه يمكن علاجها عن طريق إنشاء مكاتب توظيف والتي تكون بمثابة حلقة وصل بين وحدات عنصر العمل وبين رجال الأعمال وذلك للإعلان عن وظائف الشاغرة لديهم.

3/ يمكن علاج البطالة المقنعة عن طريق سحب العمالة الزائدة الموجودة في أحد الأنشطة وتوجيهها إلى نشاط آخر، خاصة إذا ما صاحب ذلك إنشاء وإقامة مشروعات إنتاجية جديدة سواء من قبل القطاع الخاص الوطني أو القطاع الأجنبي حتى تستوعب الأعداد المتزايدة من الأيدي العاملة والنتيجة عن زيادة السكانية السريعة.

4/ يمكن علاج البطالة الناتجة عن قصور الطلب الكلي عن طريق إتباع سياسات نقدية مالية توسعية تهدف إلى زيادة الطلب الكلي وتقليل البطالة، فالسياسة نقدية التوسعية تتمثل في زيادة العرض النقدي مما يؤدي إلى زيادة الطلب الكلي وبالتالي تنشيط الإنتاج وخلق فرص عمل جديدة كما يوضح الرسم التالي:

شكل رقم 08: علاج البطالة عن طريق السياسة النقدية

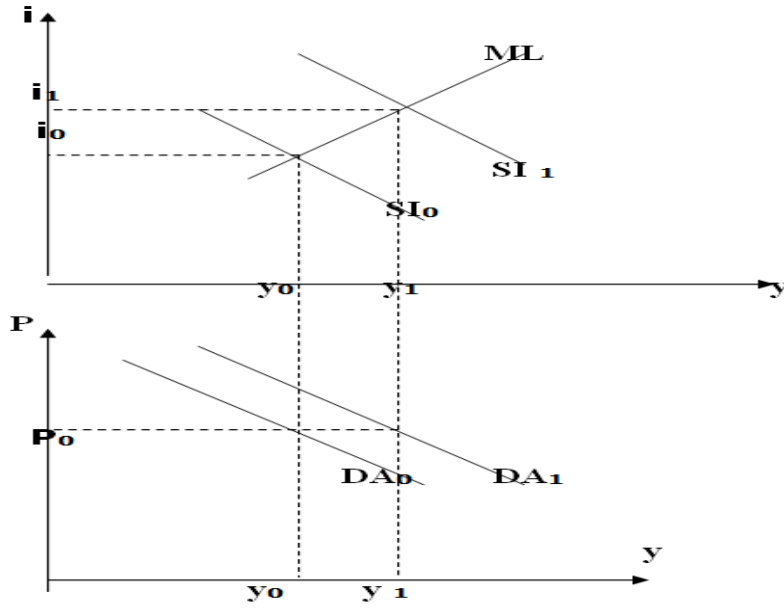


لنفرض أن (IS_0) و (LM_0) يمثلان كل من منحنى (IS) و (LM) في أول الأمر كما هو مبين في الشكل أعلاه وإذا ارتفع حجم الإنفاق الحكومي أو تخفيض الضرائب فإن المنحنى $(S=I)$ سوف ينتقل إلى اليسار بمقدار الزيادة الحاصلة في الإنفاق الحكومي وكنتيجة لذلك فإن منحنى (IS_0) سينتقل إلى (IS_1) انتقال إلى اليمين) وسيقطع هذا المنحنى الجديد منحنى (LM_0) عند مستوى الدخل أعلى (Y_1) ومعدل فائدة أعلى (i) هذا ما دفع انتقال المنحنى AD_0 نحو اليمين عند نفس المستوى العام للأسعار P_0

فان مستوى توازن الدخل الناتج يكون أكبر (إذن أدت زيادة الإنفاق الحكومي إلى انتقال منحنى الطلب الكلي إلى اليمين) وبالتالي زيادة الإنتاج أي زيادة الطلب على العمل ومنه القضاء على البطالة.

- حيث السياسة المالية التوسعية تتمثل في تخفيض الضرائب أو زيادة الإنفاق الحكومي على السلع الاستهلاكية والاستثمارية لتنشيط الإنتاج وخلق فرص عمل جديدة كما يوضح الرسم التالي:

شكل رقم 09: علاج البطالة حسب السياسة المالية التوسعية



- لنفرض أن الحكومة قررت زيادة عرض النقود فينتقل بذلك منحنى عرض النقود لليمين ويترتب على ذلك انتقال منحنى (LM_0) إلى اليمين (LM_1) ويتحدد بذلك مستوى الدخل الجديد Y_1 ومعدل فائدة جديد i_1 بنقطة تقاطع المنحنى (LM_1) و (IS_0) ويلاحظ بأن هذا التوازن الجديد لمعدل الفائدة (i_1) هو أقل من معدل الفائدة الأصلي (i_0) وكنتيجة للعلاقة العكسية ما بين i أو i ارتفع مستواه من (i_0) إلى (i_1) ويترتب على ذلك زيادة في الدخل الوطني من Y_0 إلى Y_1 ومنه انتقال AD لليمين (زيادة الطلب الكلي) عند نفس مستوى السعر P_0 وبالتالي زيادة الإنتاج ومنه زيادة الطلب على العمل ومنه القضاء على البطالة.

- ولكن يجب مراعاة هنا أن هناك حدودا على التوسع في الاستخدام السياسات النقدية أو المالية التوسعية لأنها تكون مصحوبة بحدوث ارتفاع في الأسعار مما يعني خلق مشكلة جديدة أو يزيد من حدة مشكلة قائمة ألا وهي مشكلة التضخم.

5/ إذا كانت بطالة موسمية فإنه يمكن علاجها والتقليل منها بتدريب العاملين وانخراطهم على أعمال أخرى يمارسونها أو يزاولونها بعد انتهاء الموسم الإنتاجي للسلع التي يشغلون فيها أساسا .

6/ تصحيح آلية الأجور في سوق العمل يمكن أن يلعب دورا هاما في تقليل معدلات البطالة ذلك لأنه كلما شاعت المنافسة في سوق العمل، كلما أصبحت معدلات الأجور تعبر عن حالة عرض العمل والطلب عليه.

7/ تشجيع المعاش المبكر حتى يمكن توفير فرص عمل جديدة بدلا من هؤلاء الذين أحيلوا إلى المعاش.

8/ في البلدان النامية بشكل خاص يمكن الاعتماد على الصناعات الحرفية والأنشطة المعبرة في خلق فرص للعمل فهذه الصناعات تعتمد غالبا على تقنيات مكثفة للعمل ولا تحتاج إلى رؤوس أموال كبيرة أو خبرة تنظيمية ضخمة للقيام بها .

ويمكن تصنيف الحلول إلى أربع مجموعات رئيسية:

2-1* الارتفاع بمعدل النمو الاقتصادي:

ينادي عدد من الاقتصاديين وخبراء منظمة العمل الدولية، التي تبني السياسات الاقتصادية الرامية إلى زيادة معدل النمو الاقتصادي وما ينطوي على ذلك من زيادة في معدلات الادخار، على أن زيادة معدلات النمو كانت دوما تصطحب بارتفاع في طلب على القوة العاملة.

2-2* خفض تكلفة العمل:

في هذا الاقتراح ينطلق عدد من الخبراء من فكرة معينة فجواها أن عدم استجابة الأجور للتكيف مع الصدمات التي حدثت في البلدان الصناعية، من شأنه أن يجعل كلفة مرتفعة، ويضعف بالتالي من الموقف التنافسي للمنتجات ومن ثمة زيادة معدل البطالة، وبالتالي فإن خفض الأجور يمكن أن

يسهم في تخفيض تكاليف الإنتاج وخفض الأسعار وزيادة المبيعات وبالتالي تقوية الحوافز لدى رجال الأعمال لزيادة خطط الإنتاج. وتوظيف المزيج وبالتالي انخفاض الأجور يسهم في خفض معدلات البطالة.

2-3* تعديل ظروف السوق:

يرى أصحاب هذا الرأي أن علاج أزمة البطالة تقتضي تعديل السياسات والظروف التي تحكم أسواق العمل وعلى النمو الذي يجعل تلك الأسواق مرنة : - إلغاء قوانين الحد الأدنى للأجور.

- تعديل نظم إعانات البطالة وخفض مزايا مشروعات الضمان الاجتماعي على النحو الذي يجعل هناك توازنا بين الدخول التعويضية المدفوعة للعاطلين والحاجة إلى حفز ميولهم اتجاه العمل.

- إعادة تدريب العاطلين لمساعدتهم في تنمية مهاراتهم وقدراتهم بما يتماشى مع متطلبات التكنولوجيا الحديثة.

2-4* الحاجة إلى بيئة دولية مواتية:

يجب ضبط حركة الاقتصاد العالمي ورسم أسس جديدة لاستقراره ولما كانت صياغة وتحديد آليات ضبط هذه الحركة هي مهمة الدولة الأقوى في هذا الاقتصاد.

وأخيرا نجد أن مشكلة البطالة تعد أعظم المشاكل الاقتصادية عبر تاريخ الفكر الاقتصادي وذلك لآثارها السلبية ليس على الفرد فحسب بل على الدولة ككل. وما زاد الأمر تعقيدا هو سرعة انتشارها في العالم بأسره مع التطورات التكنولوجية الحديثة التي أخذت تلغي دور الأيدي العاملة في كثير من القطاعات الصناعية.

المحور الخامس: التأسيس النظري والمفاهيمي لاقتصاد العمل

1. مفهوم اقتصاد العمل :

اقتصاد العمل هو أحد فروع علم الاقتصاد، وهو ذلك العلم الذي يهتم بمعرفة الكيفية التي يستخدم بها المجتمع موارده النادرة لإنتاج سلع وخدمات ذات قيمة، في إشباع الحاجات وتوزيعها بين أفراد المجتمع .

موضوع اقتصاد العمل يدرس الطريقة أو الآلية التي تعكس أداء سوق العمل ونتائجه الأساسية

اقتصاديات العمل : هي دراسة طريقة أداء سوق العمل ونتاجها . يهتم أساسا بسلوك أصحاب العمل والعمال في استجابتهم للحوافز العامة:

-الأجور ، الأسعار ، الأرباح ، والأوجه غير النقدية لعلاقة العمل

-تحديد اختيار الفرد (أصحاب العمل ، العمال)

ترتبط دراسة اقتصاديات العمل بمنطلقات النظرية الاقتصادية فيما يتعلق بتحليل سلوك الأفراد الفعلي وتفسيره ، مستخدمين في ذلك أسلوب تحليل " الاقتصاد الواقعي *Positive Economics* " للرد على التساؤل " ما هو كائن " وأسلوب تحليل الاقتصاد المعياري *Normative Economics* . تبني - أي مقولة معيارية – " ما يجب أن يكون "

2. **الاقتصاد الواقعي:**هو نظرية للسلوك يفترض – توقعات - فيها أن الناس يستجيبون ايجابيا للمنافع وسلبيا للتكاليف

3. **الاقتصاد المعياري:** تبني - أي مقولة معيارية - " ما يجب أن يكون " على بعض القيم، وتتصل القيم الأساسية التي يبني عليها الاقتصاد المعياري بتبادلية المنفعة

4. **القوى العاملة *The labor force***: تتطلب أي دراسة للسكان ذوي النشاط الاقتصادي في بادئ الأمر، التمييز بينها وبين الفئات الأخرى من السكان، ومن ثم يمكن قياس هذه الفئة و مقارنتها بإجمالي السكان وذلك من أجل التعرف على العلاقات التي تربط بينهما. في الوهلة الأولى، يبدو أن التمييز بين السكان النشطين اقتصاديا و إجمالي السكان في فترة زمنية معينة و إطار جغرافي معين، أمر سهل و هين، و لتحقيق ذلك يتطلب منا القيام بعملية العد. لكن الواقع العملي يعكس غير ذلك، حيث تعترض العملية الكثير من المشاكل و الصعوبات.

إن عملية التحديد الدقيق لحالة نشاط السكان عملية ضرورية لما لها من أهمية في رسم السياسات الاقتصادية و الاجتماعية المناسبة، و ما يتصل بها من خطط و برامج.

فمن هو الناشط اقتصاديا و من هو غير الناشط اقتصاديا؟

الديوان الوطني للإحصاء بالجزائر يعرف السكان النشطين حسب مفهوم المكتب الدولي للشغل بـ "مجموع السكان المشتغلين زائداً مجموع السكان البطالين". بمعنى : جميع العاملين- بمن فيهم الأشخاص الذين يتجاوزون عمرا محددًا وكانوا، أثناء الفترة المرجعية، في حالة عمالة بأجر، أو يعملون لحسابهم الخاص، أو لديهم عمل ولكنهم لا يعملون-. والمتعطلين. أما مصطلح قوة العمل *Labour Force* فهو كما يعرفها كارل ماركس: المجموع الكلي لقدرات الإنسان العضلية و الذهنية و العصبية التي يستخدمها العامل في أثناء العملية الإنتاجية. إذاً مجموع الأفراد القادرين و الراغبين و الباحثين عن العمل يمثل قوة العمل، و لما تكون هذه القوة موظفة و مستغلة تصبح قوة عمل مستغلة ، و لما تكون غير مستغلة تصبح قوة عمل عاطلة.

يستمد الأساس المفاهيمي لتمييز الناشط اقتصاديا ضمن السكان، من القرار المتعلق بإحصائيات السكان النشطين اقتصاديا، و العمالة و البطالة و العمالة الناقصة الذي اعتمد في سنة 1982، في

المؤتمر الدولي الثالث عشر لخبراء إحصائيات العمالة. هذا الأساس مرتبط و متوافق تماما مع نظام الحسابات القومية. ويعرف هذا القرار السكان الناشطين اقتصاديا أنهم يشملون "جميع الأشخاص من الجنسين الذين يوفرون الإمداد باليد العاملة لإنتاج السلع و الخدمات الاقتصادية كما عرفتها نظم الأمم المتحدة للحسابات و الموازين القومية خلال فترة زمنية مرجعية محددة.

5. معدل الأجر : Wage Rate

سعر سلعة العمل لوحدة الزمن (الساعة مثلاً). وإذا كان معدل أجر العامل وفق مفهوم رصيد الأجر هو حاصل قسمة مخصص الأجر (اجمالي الأجر) على عدد العمال، فإن ثمة حد أدنى للأجر يتمثل في حد الكفاف (الذين يحتاجه العامل ليبقى على قيد الحياة) وحد أقصى يتوقف على ما يخصصه صاحب رأس المال كمخصص أجر.

*الأجر الاسمي : Nominal Wage

هو ما يقبضه العامل لوحدة العمل بالعملة المعنية وبالأسعار الجارية. وهو مقياس مناسب عند مقارنة أجور مختلف العاملين (باختلاف الصناعة أو المهنة أو المؤسسة أو مستوى التعليم) في وقت معين لأنه لا يهتم هنا بتطور القيمة الشرائية للأجر. وبالواقع فإن أي تغير في الأجر النقدية الاسمية قد يذهب به، جزئياً أو كلياً، التغير في المستوى العام للأسعار.

* الأجر الحقيقي Real Wage

وهو الأجر الاسمية مقسومة على أحد مقاييس الأسعار لبيان ما يمكن للعامل أن يشتريه بالأجر

$$w = W/P \text{ .الاسمية}$$

وحساب الأجر الحقيقي هو:

$$w = \text{الأجر الحقيقي}$$

$$W = \text{الأجر الاسمي}$$

$$P = \text{المستوى العام للأسعار}$$

6. أهمية حساب الأجر الحقيقي :

يفيد الأجر الحقيقي بشكل خاص في مقارنة القوة الشرائية لكسب العمال على امتداد فترة زمنية معينة عندما يتغير فيها كلا من الأجر الاسمي وأسعار المنتجات.

وغالباً ما يتم التعبير عن الأجر الحقيقي بالأرقام القياسية التي تقارن القوة الشرائية لساعة عمل واحدة في فترة معينة منسوبة إلى فترة أساس (× 100 عادة). وقد يتدهور الأجر الحقيقي دون تغير في الأجر الاسمي أو حتى مع زيادته إن كان معدل تلك الزيادة أقل من معدل نمو الأسعار.

7. أجر التوازن

كما هو الحال بالنسبة لسوق أي سلعة حيث تتفاعل قوى العرض والطلب لتحديد الكمية المباعة وسعرها، تفترض النظرية الاقتصادية وجود أجر توازني في السوق العمل يتحقق من التقاء العرض والطلب على العمل ويحدد في الوقت ذاته مقدار التشغيل في تلك السوق. ولا يضمن أجر التوازن التشغيل الكامل (لبقاء مقدار من البطالة الطوعية).

ويعيق الوصول إلى هذا الأجر القيود المفروضة على السوق بالتدخل الخارجي (الحكومة، النقابات) التي تقلص من ليونة الأجر في أسواق العمل.

المحور السادس: السياسة التشغيلية (الماهية والابعاد)

1. مفهوم سياسة التشغيل

تهدف سياسة التشغيل إلى خلق مجموعة من الآليات والأجهزة بغرض تنمية فرص العمل.

تعتبر سياسة التشغيل جزء من سياسات التنمية الإقتصادية و الإجتماعية في البلاد، على اعتبار أنه لا يمكن الإهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، بحكم أن الهدف من التنمية هو توفير القدر الكافي من سبل العيش الكريم للمواطن، و هو ما يتأتى بتوفير فرص عمل و ذلك بوضع البرامج الناجحة للتكفل بالقادمين إلى سوق العمل.

تتكون سياسة التشغيل من كلمتين :

سياسة: وهي مجموعة من الإجراءات الإدارية و التدابير التنظيمية.

التشغيل: و هو كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر.

سياسة التشغيل: إنها مجمل التشريعات و القرارات الحكومية و الإتفاقيات الثلاثية الأطراف (الحكومة، أصحاب الأعمال، العمال) الهادفة إلى التنظيم و وضع الضوابط و المعايير لأداء سوق العمل، كما أنها منهاج يتمثل في مجموعة من البرامج تحددتها و تعتمدها السلطة المختصة في مجال الإستفادة القصوى من الطاقة البشرية .

كما يشير مفهوم سياسات التشغيل إلى " مجموع التدخلات التي تقوم بها السلطات العمومية في سوق التشغيل بغرض التحسين في أداءه و التقليل من الاختلالات التي يمكن أن يبرز أو يظهر في هذا السوق.

او هي السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة و تنمية فرص العمل نمو متناسقا في مختلف الصناعات و المناطق وهذا ترتبط سياسة التشغيل ارتباطا عضويا بذلك العنصر من عناصر السكان النشطين الذين هم في العمر الإنتاجي سوءا كانوا عاملين أو متعطلين عن العمل. وسياسة التشغيل في الجزائر تعني جميع البرامج أو الأجهزة و التي أنشئت بفرض إدماج البطالين في سوق الشغل من خلال نشاط منظم للشخص البطال يكسبه وضعاً اجتماعياً و مالياً تحت مظلة الأجهزة والبرامج.

وتعرف منظمة التعاون الإقتصادي و التنمية(OCDE) سياسة التشغيل " في مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان و كذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج.

2. تعريف التشغيل : لا يعني التشغيل بمفهومه الحديث عكس البطالة كما أنه لا يعني العمل فقط بل يشمل الاستمرارية في العمل و ضمان التعيين المرتب للعامل تبعاً لأختصاصه و مؤهلاته و التي يجب على المؤسسة الاعتراف بها.

وتعرفه المنظمة الدولية للعمل على أنه: يكون شخص قابل للتشغيل عندما:

* يمكنه الحصول على منصب شغل

* يحافظ عليه و يتطور في عمله و يتكيف مع التغير

* يتحصل على منصب عمل آخر إذا كان يرغب في ذلك أو تم تسريحه

* كما عرف التشغيل بأنه كافة عمليات التأثير التي يحدثه الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغلها وقته لقاء أجر.

3. ابعاد سياسة التشغيل

يمكننا القول أن أبعاد سياسة التشغيل الحالية متعددة الجوانب ، منها ما هو اجتماعي، و منها ما هو اقتصادي، و ما يتعلق بالجانب التنظيمي و الهيكلي، و ما إلى ذلك من الجوانب الأخرى.

أ. البعد الاجتماعي: يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة لاسيما بالنسبة للشباب، و العمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، و إبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس و التهميش و الإقصاء3.

ب. البعد الإقتصادي: يركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية، أي رأس المال البشري و يقصد به القدرات الإنتاجية للأفراد سواء الموروثة أو المكتسبة، لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الإقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات و قطاعات النشاط سواء منها العامة أو الخاصة بما يسمح باحداث تنمية اقتصادية و اجتماعية مستدامة للبلاد، و تطوير أنماط الإنتاج، و تحسين النوعية و المردودية و منافسة المنتج الأجنبي، و ربح المعركة التكنولوجية السريعة التطور .

ج. البعد التنظيمي و الهيكلي: يقصد به مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة في اتخاذ قرارات جماعية ، خصوصا في مجال تخطيط التنمية المستدامة و وضع السياسات الخاصة بالتشغيل و تنفيذها، و التي تبدأ من المستوى المكاني المحلي، أي مستوى التجمعات السكانية سواء كانت مدنا أم قرى

4. أنواع التشغيل: للتشغيل أنواع متعددة منها:

*التشغيل المباشر: ويعني قيام المنشآت بشغل الوظائف الحالية مباشرة دون الالتجاء إلى مكتب التوظيف للترشح لهذه الوظائف.

*التشغيل المؤقت: احد أشكال الاستخدام المؤقت يلحق بمقتضاه العامل لمدة محددة كان يشتغل خلال فصل الصيف ليحل محل العمال المتغيين في الإجازات السنوية أو يشتغل بموجب عقد يربط بينه و بين الهيئة المستخدمة.

5. أهداف وأسس سياسة التشغيل

أهداف سياسة التشغيل: يمكن حصر أهم الأهداف لسياسة التشغيل في:

-زيادة حجم الناتج القومي ورفع مستوى الفعالية الصناعية والاقتصادية

-رفع مستوى معيشة الشعب عن طريق زيادة الدخل للأفراد

-توفير فرص العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة المتاحة الراغبة في العمل من أجل الكسب

-توفير فرص العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة الراغبة في العمل والباحثة عنه

-توفير حرية اختيار العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة الراغبة في العمل والباحثة عنه .

-استقرار العمل و يقصد به دوام استخدام العامل في عمله و تقليص التغيرات التي تحدث الى أدنى حد

ممکن عن طريق حماية العامل من الفعل التعسفي.

-تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني و التشريعي الذي تحده مراسيم و تشريعات العمل

ب-أسس سياسة التشغيل: يمكن إجمال أسس التشغيل فيما يلي:

التشغيل الكامل: ويقصد به توفير فرص العمل لجميع الأفراد و الأشخاص في العمر الإنتاجي و القادرين

على العمل و الراغبين فيه و الذين لا عمل لهم.

كما عرف التشغيل الكامل بأنه يعني مفهومه الواسع، استعمال الكامل لكل عوامل الإنتاج و التي من بينها

طبعا العمل .

و قد تم تبني التشغيل الكامل في الجزائر بموجب التوصية 122 التي اتخذها المؤتمر العام لمنظمة العمل

الدولية في

17/06/1964 و التي اعتبرته هدفا أساسيا حيث نصت التوصية على توفير العمل لكل العمال المتاحين

الذين يبحثون عن عمل.

التشغيل الإنتاجي: لقد قرر الميثاق الوطني 1986 مايلي:

أن الهدف هو توفير مناصب عمل منتجة تفيد التنمية الاقتصادية و الاجتماعية فائدة ملموسة و لا

يتعلق الأمر بإحداث مناصب عمل بمجرد التشغيل و العمل المنتج هو أساس عملية التنمية الاقتصادية

إذ انه يؤدي إلى زيادة الثروة المالية للمجتمع وارتفاع مستوى المعيشة فيه ومن هنا جاء التركيز على ضرورة توجيه التشغيل نحو الأعمال المنتجة وهذا ما تتبناه أيضا مؤتمر منظمة العمل الدولية في 17 جوان 1964 أن تكون الأعمال المتوفرة أعمال منتجة بقدر الامكان.

التشغيل المستمد من حرية الاختيار: يتعلق بحرية الإنسان في اختيار العمل الذي يؤديه بدون إرغام وقد تم الاتفاق عليه من قبل الهيئات العالمية في ضوء الهدف الأساسي الذي يقرر: أن لجميع البشر بعض النظر عن الجنس أو العقيدة أو النوع الحق في العمل نحو تنمية رفاهيتهم المادية و الروحية بحرية وكرامة في ظل اقتصادي وفرص متساوية.

المحور السابع: اطر سياسة التشغيل القانونية والتنظيمية

إن تعدد أبعاد وأهداف سياسة التشغيل في الجزائر، أقتضى حتمية تأطيرها بمجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية، التي تضبط عمليات تجسيدها ميدانياً. إلى جانب مجموعة من الآليات والبرامج والمخططات العملية لتطبيقها وتنفيذها. فبالنسبة للإطار القانوني والتنظيمي يصعب حصر مجموع النصوص القانونية والتنظيمية التي تم وضعها وإصدارها بهدف وضع السياسات التي تضعها السلطات السياسية في مجال التشغيل ومحاربة البطالة، إلا أنه يمكن أن نذكر منها على سبيل المثال القانون المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، الذي نص في مادته الثالثة على أن: " تضمن الدولة صلاحيات تنظيم في ميدان التشغيل، لاسيما في مجال:

- المحافظة على التشغيل وترقيته؛
- الدراسات الاستشرافية المتعلقة بالتشغيل؛
- المقاييس القانونية والتقنية لتأطير التشغيل ومراقبته؛
- أدوات تحليل وتقييم سياسة التشغيل؛
- أنظمة الإعلام التي تسمح بمعرفة سوق العمل وتطوره

والقانون المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل. الذي حدد أهدافه في مادته الأولى منه، والتي تتمثل في وضع التدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل عن طريق تخفيف الأعباء الاجتماعية لفائدة المستخدمين، وتحديد طبيعة ومختلف أشكال المساعدة.

والمرسوم التنفيذي المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها التي كلفتها السلطات العمومية بمجموعة من المهام الأساسية في مجال التشغيل ورصد تفاعلات سوق العمل، يمكن أن نذكر منه على سبيل المثال:

. تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان ذلك.

. تطوير الأدوات والآليات التي تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق العمل وتقييمها.

. تشجيع الحركية الجغرافية والمهنية لطالبي العمل. والمشاركة مع المؤسسات والهيئات المعنية

في تطبيق عمليات التحويل المهني، أو التكوين التكميلي الخاص بتكليف مؤهلات طالبي العمل مع

متطلبات عروض العمل المتوفرة.

. المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقررها الدولة والجماعات المحلية،

وكل مؤسسة معنية وإعلامها بتسيير البرامج المذكورة وإنجازها.

. البحث عن كل الفرص التي تسمح بتنصيب العمال الجزائريين في الخارج.

. تطوير مناهج تسيير سوق العمل ، وأدوات التدخل على عرض وطلب العمل وتقييمها.

. متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل

الأجانب، وتنظيم البطاقية الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها.

والمرسوم التنفيذي المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني الذي يهدف إلى تشجيع الإدماج

المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين. إلى جانب تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية

إلى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما عبر برامج تكوين، وتشغيل وتوظيف.

إلى جانب العديد من النصوص القانونية الأخرى المتعلقة بتشجيع خلق المقاولات والمؤسسات

الصغيرة والمتوسطة، وتلك المتعلقة ببعض الهيئات والأجهزة الأخرى الناشطة في مجال التشغيل إما

بصفة مباشرة أو غير مباشرة، كالصندوق الوطني للتأمين على البطالة، وهيئات التنصيب الخاصة

أما بالنسبة لآليات وبرامج التشغيل التي اعتمدها الدولة في إطار تنفيذ سياستها في هذا

الشأن، فإنها متعددة ومتنوعة، ومختلفة المناهج والطرق، منها ما يتعلق بالتشغيل المباشر، ومنها ما يتعلق بتشجيع خلق المؤسسات التي توفر المزيد من فرص العمل، ومنها ما يتعلق بتنظيم بعض أنماط التوظيف الخاص ببعض الفئات العمالية، مثل حاملي الشهادات الجامعية، والتكوين المهني، والباحثين عن العمل القادمين من مختلف مؤسسات التعليم والتكوين العالي والمتوسط، وحتى بالنسبة لمن هم دون تأهيل. الأمر الذي شكل ما يمكن وصفه بالتجربة الوطنية في مجال تشغيل بصفة عامة، وتشغيل الشباب بصفة خاصة، على أساس أن هذه الشريحة تشكل الإشكالية المعقدة لسياسة التشغيل في الجزائر.

هذه التجربة التي يمكن اختصار محاورها فيما يلي:

أولاً : ويتعلق باستحداث النشاطات وتنمية روح المبادرة المقاولاتية عند الشباب، وفي هذا الإطار تم اتخاذ إجراءات لتعزيز عملية مرافقة المبادرين الشباب وتجسيد أكبر عدد ممكن من المشاريع القابلة للتمويل وتمثل الأهداف التي ارتسمتها بالنسبة للجهازين [ANSE و CNAC في الوصول إلى تحقيق تمويل حوالي 17.000 مشروع كمعدل سنوي خلال الفترة 2009-2013 مع تقديرات باستحداث أزيد من 55.000 منصب مباشر سنويا وخلال نفس الفترة.

ثانياً : ويتعلق بالتشغيل المأجور للشباب من خلال جهاز دعم الإدماج المهني، في إطار المرسوم التنفيذي رقم: 126-08 مؤرخ في 19 أفريل 2008. المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني. والموجه إلى الشباب طالبي العمل لأول مرة، أي الذين يبحثون عن أول عمل لهم، وهو الجهاز القائم على مقاربة اقتصادية في محاربة البطالة والذي يهدف إلى الإدماج المهني لهؤلاء الشباب الموزعون على الفئات الثلاث التالية:

*الفئة الأولى: الشباب حاملي شهادات التعليم العالي، والتقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.

*الفئة الثانية: الشباب القادمين من التعليم الثانوي لمؤسسات التربية الوطنية، ومراكز التكوين المهني، أو الذين زاولوا تربية تمهينياً.

*الفئة الثالثة: الشباب بدون تكوين ولا تأهيل.

حيث يتم هذا الإدماج بواسطة عقود عمل محددة المدة مدته لا تتجاوز 6 أشهر كحد أقصى، ينص الجهاز كذلك على عقد التكوين للتشغيل كما ينص على تنصيب الشباب للتكوين لدى حرفيين مؤطرين، إلى جانب تدابير للبحث على البحث عن التكوين المؤهل.

ومن جملة الآليات والبرامج المعتمدة لتنفيذ سياسات الدولة في مجال التشغيل، نذكر المخطط الوطني للتشغيل، الذي صادقة عليه الحكومة في أفريل من السنة الماضية، والذي يتشكل سبعة (7) محاور مترابطة بعضها ببعض الهدف منها الوصول إلى تنظيم أحسن لسوق العمل وبالتالي رفع مستوى عروض العمل، وفي نفس الوقت تحسين المؤهلات المهنية بغرض إيجاد التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل. ولتحقيق هذين الهدفين الأساسيين يقترح المخطط ما يلي:

- دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي لخلق مناصب شغل دائمة؛
- ترقية سياسة تحفيزية باتجاه المؤسسات تشجع على خلق مناصب الشغل.

حيث يعتبر هذان المحوران المتكاملان الرافدين الأساسيين لعملية تحسين مستوى عروض العمل في بلادنا، وهو ما يمكن استخلاصه من الإجراءات التي اتخذتها الحكومة في هذا السياق لاسيما من خلال تحديد إستراتيجية صناعية والانطلاق في تطبيقها، إلى جانب إقرار تحفيزات جبائية وشبه جبائية لفائدة المؤسسات الإنتاجية القائمة وتلك المنتظر قيامها في إطار الاستثمارات المنتجة وتتمثل هذه التحفيزات على وجه الخصوص في تخفيف أعباء الضمان الاجتماعي، وتخفيض الضريبة على

الدخل الإجمالي IRG والضريبة على أرباح الشركات IBS وترقية التكوين المؤهل، لاسيما في موقع العمل وفي الوسط المهني، لتيسير الإدماج في عالم الشغل.

هذه الإجراءات التي ترمي من خلالها الدولة إلى تكييف الطلب على التشغيل والمؤهلات مع حاجيات سوق العمل، بهدف الوصول تدريجيا إلى توافق بين مخرجات التكوين وسوق الشغل، وهو يمكن مختلف القطاعات من المساهمة في تحقيق هدف التوافق من خلال تحسين قابلية التشغيل لدى طالبي العمل. ويوجد إلى ما سبق، ثلاثة محاور أخرى في مخطط العمل لا تقل أهمية عن سابقتها وهي:

- تحسين وعصرنة تسيير سوق العمل.
- إنشاء وتنصيب هياكل للتنسيق ما بين القطاعات.
- متابعة آليات تسيير سوق العمل ومراقبتها وتقييمها.

هذه المحاور الثلاثة وإن لم يكن لها علاقة مباشرة مع مستوى العرض والطلب، إلا أنها عناصر أساسية في تسيير سوق العمل من حيث أنها تساهم في تصحيح الاختلالات وتوفير الشروط المناسبة للتقريب بين عروض العمل والطلبات، إلى جانب أنها تضمن تكافؤ الفرص بين كل المواطنين في سعيهم للحصول على الشغل، وتساعد على معرفة سوق العمل معرفة أحسن عن طريق نظام المعلومات والإحصائيات وبنوك المعطيات وكلها أدوات ضرورية لإدخال التصحيحات والتعديلات اللازمة على مخطط العمل. إلى جانب ترقية تشغيل الشباب، الذي يشكل المحور السابع من مخطط العمل وهو يكتسي أهمية خاصة ويشكل موطن اهتمام كبير من قبل السلطات العمومية عبر كافة بلدان العالم.

ثالثا: الآليات الأخرى المعتمدة لتشغيل الشباب في الجزائر: نظراً للآثار السلبية الخطيرة التي نتجت عن هذه الظاهرة في المجتمع بصفة عامة، وفي أوساط الشباب بصفة خاصة. فقد قامت الجزائر بعدة إجراءات، واعتماد عدة برامج خاصة بهذه الفئة بهدف التخفيف من شدة الصدمات التي يمكن أن تتركها في نفوس العاطلين عن العمل من الشباب. وانعكاس ذلك على تعاملهم مع باقي أفراد المجتمع.

وذلك بالرغم من الصعوبات الاقتصادية المالية والهيكلية التي عرفها الاقتصاد الجزائري منذ مطلع التسعينات تاريخ بداية التحول نحو الاقتصاد الليبرالي وما نتج عن ذلك من انعكاسات اجتماعية على المجتمع ككل، والشباب بصفة أخص. فقد قامت الجزائر على غرار العديد من الدول العربية، باعتماد عدة آليات للحد من استمرار تزايد البطالة، أو على الأقل للتخفيف من حدة آثارها الاجتماعية على الطبقة العاملة، بصفة عامة، والشباب الذين هم في سن العمل بصفة خاصة. يمكن أن نذكر منها على سبيل المثال، وبصفة موجزة، الآليات التالية:

❖ **نظام التأمين ضد البطالة:** ويتمثل في إنشاء الصندوق الوطني للبطالة في الجزائر والذي

يشكل هيئة استقبال للحد من كارثة فقدان¹ منصب العمل الناتج عن التسريح لأسباب اقتصادية. حيث يضمن هذا النظام دخلاً للعمال الذين يفقدون مناصب عملهم طوال مدة ثلاثة سنوات، وذلك للوقاية من الفقر والحاجة طوال مدة البطالة الحتمية أحياناً. هذا النظام الذي تكفل منذ بداية نشاطه في 1995 بأكثر من 200.000 عامل. وكان يمكن أن يكون العدد أكبر لولا وجود صيغ أخرى بديلة له، مثل الذهاب الإرادي، والتقاعد المسبق. إلى جانب اقتصار التسريح المعني بهذا النظام على المؤسسات الاقتصادية دون قطاع الوظيفة العمومية.

ولا يقتصر دور هذا الجهاز على التكفل بضحايا التسريح لأسباب اقتصادية عن طريق ضمان تقديم تعويضات لهؤلاء، والبحث لهم عن مناصب عمل جديدة، بل أنه انتقل إلى مساعدتهم عن طريق القروض في خلق مؤسسات صغيرة ومتوسطة وفق تخصصاتهم وتكوينهم العلمي والميداني، لتشكل هذه المؤسسات أداة لخلق مناصب عمل لغيرهم لاسيما فئة الشباب منهم. حيث تشير إحصائيات هذا الصندوق للسنوات 2004-2007 إلى إنشاء أكثر من 670 مؤسسة صغيرة للشباب

¹ وهو الصندوق الذي تم إنشائه بمقتضى القانون رقم: 11/94 المؤرخ في: 26 ماي 1994 الجريدة الرسمية. عدد 34 الصادرة بتاريخ 1 جوان 1994.

البالغين من العمر ما بين 35 و50 سنة. في الجزائر العاصمة فقط. مما نتج عن خلف أكثر من 1959 منصب عمل جديد.²

❖ ترقية العمل المستقل وتنمية وتطوير روح المبادرة: رغم أن حل مشكلة البطالة لا يتم إلا عن طريق تنمية شاملة فعالة في مختلف المجالات الاقتصادية الصناعية منها والمالية والتجارية، وحتى الإدارية والاجتماعية، إلا أنه في غياب هذه الطفرة القوية يبقى البحث عن بعض الحلول الممكنة أحد السبل التي يمكن أن تخفف ولو بشكل قليل أو مؤقت أو جزئي من آثار هذه الأزمة الاجتماعية. ومن بين هذه الحلول، العمل على ترقية وتطوير العمل الحر أو المستقل، وتشجيع روح المبادرة التي يقوم بها بعض الشباب، من خلال خلق بعض الحرف أو الورشات الحرفية التي تدخل ضمن مجال تخصصهم المهني إما المكتسب عن طريق التكوين المهني، أو التمهين حيث لا يحتاجون في ذلك سوى لمبالغ مالية صغيرة أو متوسطة لاقتناء بعض أدوات الإنتاج، أو المواد الخام المستعملة في المهنة أو الحرفة، أو بناء مقرات لممارسة نشاطهم، أو غير ذلك من الأهداف الأخرى المرتبطة بالنشاط.

وفي هذا الشأن عملت الجزائر عن طريق البنوك وضمان الهيئات الاجتماعية (الصندوق الوطني للتأمين على البطالة) على وضع برنامج خاص بهذه الآلية، من خلال فتح إمكانية منح قروض صغيرة الحجم تتراوح ما بين 5000 د ج و 350.000 د ج. تشرف عليها وكالة التنمية الاجتماعية، كذلك، لخلق مناصب عمل حرة، خاصة في البلديات الريفية، تتمثل غالبيتها في أعمال تتم في البيوت، في مجالات النسيج، والحرف التقليدية، وبعض الأعمال التجارية الصغيرة... الخ، وهي كلها نشاطات تمكن القائمين بها من التخلص من شبح البطالة والقيام بنشاط يدر عليهم بعض المداخيل التي تمكنهم من

² كما تم قبول 2176 ملف من أصل 3388 ملف تم عرضها على لجنة الفحص والموافقة في هذا الصندوق. على المستوى الوطني. أنظر جريدة الخبر. ليوم 08/11/2007. عدد 2143. تجدر الإشارة إلى أن قيمة القرض قد تصل إلى خمسة ملايين د ج. (5.000.000 د ج)

العيش بكرامة، من جهة. وتسديد القروض التي حصلوا عليها إما بدون فائدة أو بفوائد قليلة جداً، والوصول إلى مرحلة الاستقلالية في تملك وسائل الإنتاج، وهي النشاطات التي شكلت في حالات كثيرة نواة لميلاد مؤسسات صغيرة ثم متوسطة، وربما ستصبح في يوم الأيام مؤسسات كبيرة³ وقد عرف هذا البرنامج إقبالاً كبيراً من قبل الشرائح الشبانية، بلغت عند منتصف السنة الأولى للشروع في تطبيقه (سنة 2000) ما يفوق 14.000 طلب.⁴

والى جانب هذه الآليات العامة أو غير المباشرة التي أوردناها على سبيل الاستدلال على ما تقوم به الجزائر من جهود جبارة للحد من تطور أزمة البطالة التي أصبحت تشكل الشغل الشاغل ليس فقط للسلطات العمومية، بل وللمنظمات النقابية بشكل أكثر اهتمام، حيث شكلت هذه الأزمة دائماً أحد المواضيع الأساسية في الحوار والتشاور الاجتماعي الذي يتم بصفة دورية بين الاتحاد العام للعمال الجزائريين، والحكومة، وأصحاب العمل. وهي الآليات التي كثيراً ما كانت عرضة لانتقادات النقابة لكونها لا تهدف إلى القضاء على البطالة بقدر ما هي مجرد مسكنات مؤقتة لا تلبث فاعليتها أن تذهب مع تزايد الأزمة وتوسع الظاهرة لتشمل معظم الذين هم في سن العمل هناك آليات أخرى نعتبرها خاصة بالتكفل بتشغيل الشباب، سوف نركز كذلك على أهم البرامج والميكانيزمات التي اعتمدت بشأنها، دون الخوض في تفاصيلها وجزئياتها، أو تقييم مدى نجاحها أو فشلها، وهذا لعدم اتساع المجال لذلك. وقبل أن نختم سلسلة الآليات المختلفة التي تم اعتمادها في مجال سياسات التشغيل، لا يجب أن ننسى مجموعة التدابير التشجيعية والتحفيزية التي تم اتخاذها من قبل السلطات العمومية في الجزائر بهدف تشجيع المؤسسات المستخدمة على خلق المزيد من مناصب العمل، والتي تم تأكيدها ضمن المخطط الوطني للتشغيل، ومنها:

³ يتم تمويل قروض هذا البرنامج من طرف ميزانية الدولة، بسبب تخفيض نسب الفوائد. حيث تكفي الإعتمادات المخصصة لهذا المشروع سنوياً، ما يفوق الـ 30.000 مشروع، مما يعني خلق على الأقل نفس العدد من مناصب العمل.

⁴ وتتمحور النشاطات التي تركز عليها المشاريع المقترحة بصفة عامة حول: تربية الحيوانات، والتحلل، بنسبة تقدر 43% والحرف الصغيرة والخدمات بنسبة 35% والعمل بالبيت بنسبة 15% وأخيراً الزراعة والري بنسبة 5%.

*تقديم امتيازات مالية وضريبية خاصة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال التمكّن من الحصول على الصفقات.

*إشراك أكبر للجماعات المحلية في ترقية التشغيل من خلال توجيه بعض النشاطات نحو القطاع الخاص، وعلى الخصوص نحو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

*تشجيع منح القروض البنكية لفائدة الاستثمارات المنتجة ذات القدرة العالية للتشغيل بفوائد مخفضة.

*برامج دعم مشروعات الشباب المقاولين، الخلاقة لمناصب العمل، عن طريق القروض البنكية، والتسهيلات الإدارية، وتمكينهم من الحصول على العقارات اللازمة لإقامة المشاريع وتطويرها.

*لامركزية قرارات منح القروض والمساعدات المالية للدولة، أو من قبل البنوك، والمتمثلة في شكل قروض دون فوائد، أو امتيازات جبائية، أو تخفيض نسب الفائدة على الأرباح أو رأس المال... الخ، ومنح قرارات منحها للهيئات المحلية.

*تكوين المقاولين الشباب في ميدان التسيير وإدارة المشاريع خلال مرحلة ما قبل إنشاء المشروع أو خلال مراحل ما بعد إنشائه.

*إعفاء المؤسسات المستخدمة من الأعباء الاجتماعية، أو تخفيضها، (28 % من اشتراكات الضمان الاجتماعي، وقد تصل إلى 36 % عندما يتم التوظيف في المناطق الجنوبية، أو في الهضاب العليا) بالنسبة للمؤسسات المستخدمة التي تبادر بتشغيل عمال شباب في إطار برنامج عقود الإدماج الموجه للشباب حاملي الشهادات العليا والمتوسطة، وحتى من هم دون تأهيل، المقرر في بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 126/08 المشار إليه سابقاً

وبصفة عامة، ونظراً لثراء التجربة الجزائرية في مجال سياسات التشغيل، فإنه يمكن القول أن الجزائر قد اعتمدت، ومنذ أن شرعت في التحول نحو النهج الليبرالي في تسيير الاقتصاد الوطني، مجموعة من التدابير الموجهة للتكفل بإيجاد مناصب عمل حقيقية ودائمة للشباب، وذلك من خلال خلق ورشات ومؤسسات صغيرة متخصصة في الإنتاج أو التحويل أو تقديم خدمات أو ما إلى ذلك من النشاطات التي والمشاريع التي يبادر بها الشباب المعني، حيث وضع أول برنامج من هذا النوع مع بداية 1989 عرف ببرنامج تشغيل الشباب، وهو موجه لفئة الشباب ما بين 16 و 27 سنة، تمنح لهذه الفئة من الشباب تكويناً يسمح لها بالاندماج في أعمال ذات منفعة عامة في القطاعات الفلاحية والصناعية والري والبناء والأشغال العمومية. إلا أن هذا البرنامج لم يعرف النجاح المنتظر وذلك لأسباب إدارية، حيث كان ينتظر أن يوفر أكثر من 200.000 منصب شغل دائم خلال سنتين فقط. حيث لم يستفد من هذا المشروع سوى نصف هذا العدد، منهم 60.000 شاب حصلوا على مناصب دائمة أو مؤقتة، و40.000 شاب على مناصب في نشاطات التكوين والتأطير.

وأمام عدم نجاح هذا البرنامج في تحقيق النتائج المنظرة منه، بادرة الجهات المعنية ابتداء من سنة 1990 بوضع نظام جديد عرف بـ "النظام الخاص بالإدماج المهني للشباب (D.I.P.J)". وهو النظام الذي يركز أساساً على خلق أنشطة من طرف الشباب، وتنمية روح المبادرة، والعمل على خلق مناصب عمل دائمة باستعمال الإمكانيات والقدرات المحلية، وذلك من خلال ثلاثة صيغ أو محاور أساسية هي:

. خلق وظائف ذات منفعة عامة بمبادرات محلية، وهي صيغة مكتملة لصيغة الشبكة الاجتماعية المشار إليها سابقاً، وهي صيغة تقوم على التشغيل المؤقت لمدة ستة أشهر إلى سنة.

. خلق نشاطات ومشاريع مقترحة من قبل الشباب، مقابل الحصول على مساعدات مالية لإنجازها تصل إلى حدود 30% من قيمة المشروع في الذي يتم إنجازه في شكل تعاونيات فردية أو

جماعية، من طرف صندوق مساعدة الشباب، وهو الصندوق الذي أصبح يعرف فيما بعد بالصندوق الوطني لترقية التشغيل F.N.P.E. أما الـ70% الباقية فتمنح على شكل قروض من البنوك، على ألا تتعدى قيمة المشروع حدود 3 ملايين د.ج.

. تكوين التعاونيات التي يجب أن تتم خلال ستة أشهر بين المؤسسات الصغيرة التي تنشط في نفس المجال، وذلك بهدف التحكم أكثر في استعمال واستغلال المشاريع ورفع مردوديته وزيادة فاعليته وفرض وجوده في سوق المنافسة.

ولإعطاء دفع جدي للبرنامج، وتفادي تردد أو تخوف البنوك في تمويل المشاريع المقترحة في هذا المجال، تم إنشاء صندوق الضمان المشترك للنشاطات الصناعية والتجارية والحرفية، لضمان تسديد واسترجاع أو تعويض القروض المصرفية الممنوحة للشباب المؤسسين للمشاريع الممولة من خلال هذا البرنامج.

وبعد مرور قرابة خمسة سنوات على هذه التجربة، قامت الهيئات المشرفة عليها بتقييم نتائجها، لتصحيح الجوانب السلبية منها، ودعم الجوانب الإيجابية، وعلى ضوء الملاحظات المستخلصة من عملية التقييم، تم تكييف النظام بالكيفية التي تجعله أكثر فاعلية، وأكثر اتساعاً لدمج صيغ أخرى لخلق مناصب عمل للشباب، وهو ما أفرز ما عرف بالنظام الجديد لإدماج الشباب، الذي ارتكز هو الآخر على ثلاثة محاور أساسية، هي عقود التشغيل المسبق Contrats de Pré – Emplois. والمساعدة على إنشاء المؤسسات الصغيرة، وهي استمرار للصيغة السابقة مع بعض التعديلات التي تم إدخالها لتكييف العملية مع النظام الجديد، وأخيراً، التكوين لخلق نشاطات جديدة.

ولتحقيق هذا البرنامج، تم إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب التي عهد إليها مهمة تمركز تدخل السلطات العمومية في مهمة الاستشارة والتوجيه، من خلال توجيه المؤسسين الشباب

ومساعدتهم في كل المراحل التي يتم بها إنشاء المشروع، والعمل على تهيئة كل الشروط التي تضمن نجاح المشروع وقبوله من قبل البنوك الممولة له. كما تقدم هذه الوكالة مجموعة من الحوافز والامتيازات المالية مثل القروض بدون فوائد، والمساهمة في دفع الفوائد إن اقتضى الأمر، إلى جانب بعض الإعفاءات الجبائية. وبهذه الصفة، تشكل هذه الوكالة الجهاز الرئيسي لقيام تعاون شامل بين جميع الهيئات المعنية بالموضوع.

ويهدف توفير الدعم المالي الكافي والمنظم لتحقيق هذا المشروع الطموح، تم بالتوازي للوكالة الوطنية لتشغيل الشباب، إنشاء هيئة مالية جديدة تتمثل في صندوق دعم تشغيل الشباب. الذي عهد إليه تمويل المشاريع التي تؤطرها الوكالة، من جهة. وتوفير التغطية المالية من تكوين وإعداد الشباب لإيجاد مناصب العمل للشباب سواء في القطاع العام أو الخاص، وذلك في إطار عقود التشغيل المسبقة، التي تعني بصفة خاصة ذوي التكوين الجامعي، باعتبارهم يواجهون مشاكل عديدة في التوظيف نظراً لانعدام الخبرة المهنية. حيث يمنح لصاحب عقد التشغيل المسبق، تكويناً تطبيقياً للتكيف مع منصب العمل المراد شغله، مع منحه عند نهاية التكوين أو عند نهاية العمل شهادة عمل تثبت له خبرة وأقدمية تسمح له بالحصول على منصب عمل في المؤسسات العامة أو الخاصة، وذلك بهدف التخلص من عائق انعدام الخبرة الذي عادة ما ترفض طلبات عمل المتخرجين من الجامعة بسببه.

ولضمان نجاح هذا النظام انطلاقاً من نقاط ضعف النظام السابق لدعم تشغيل الشباب فقد حددت له عدة معايير وأهداف تحكم نظام عمله، وهي:

- حتمية إدماج أنشطة الشباب داخل ميكانزمات وآليات عمل السوق.
- إعادة الاعتبار للمؤسسات المصرفية (البنوك) كمؤسسات وسيطة، وتمويلية، وتقييم الأخطار التي يمكن أن تهدد مصالحها المالية عند عملية التمويل.

• تركيز تدخلات السلطات العمومية في هيئة واحدة تقوم بتقديم التوجيه والاستشارة،

وهي الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، كما سبق أن اشرنا إلى ذلك من قبل.

ومن بين الإجراءات المباشرة التي اعتمدها الجزائر لمعالجة بطالة المتخرجين من الجامعات ومعاهد التكوين العليا والمتوسطة بصفة خاصة، نظام الإدماج المهني للشباب الحاملين للشهادات الجامعية، والتقنيين السامين. والمتمثل في عقود التشغيل الأولية التي تهدف إلى منح المتخرجين الجدد فرصة اكتساب تجربة مهنية وخبرة تطبيقية، استعدادا لدخول الحياة المهنية بواسطة علاقات عمل دائمة ومستقرة، سواء في المؤسسات والإدارات العمومية، أو في المؤسسات الخاصة. وذلك لقاء شبه أجور تمنحها أيهم المؤسسات المستخدمة، مقابل بعض الإعفاءات التي تمنحها أيها الدولة، مثل الإعفاء من دفع حصة صاحب العمل في الضمان الاجتماعي، وتخفيضات قد تصل إلى نسبة 100% عن السنة الأولى، لتتخفف إلى 50% في السنة الثانية، 30% عن السنة الثالثة فيما يتعلق بالدفع الجزافي المستحق على الرواتب المدفوعة للشباب الموظفين في إطار عقود التشغيل الأولى.

المحور الثامن: مرونات الطلب على العمل

1. تعريف مرونة الطلب على العمل: الطلب على العمل شأنه شأن أي طلب على سلعة الخدمة له مرونات . الطلب على العمل او سعر العمل هو الأجر (الأجر الإسمي) لذا نعرف أن العلاقة عكسية بمعنى اذا زاد الاجر فإن الكمية المطلوبة من العمل تقل. يقصد بالمرونة اجمالاً: بأنها نسبة التغير في العامل التابع على التغير في العامل المستقل او العامل الذي يؤثر في التابع او بتعريف اخر: هي درجة استجابة العامل التابع بتغير المستقل. أو تعريف ثالث: هي مدى إستجابة التغير في العامل التابع للتغير في العامل المستقل. و مرونة الطلب على العمل: هي درجة أستجابة الطلب على العمل نتيجة تغير في أحد العوامل المؤثرة فيه.

2. انواع مرونات الطلب على العمل: مرونات الطلب على العمل شأنها شأن المرونات بشكل عام ، فهناك ثلاث انواع من المرونات:

1- مرونة الطلب السعرية: هي مدى استجابة الكمية المطلوبة من السلعة او الخدمة او درجة التغير الكمية المطلوبة من السلعة او الخدمة في التغيرات في سعرها مع بقاء العوامل الاخرى على حالها. لذلك هي علاقة تبين وتوضح الاثر الخاص بسعر السلعة والكمية المطلوبة من هذه السلعة.

كما يمكن القول ان مرونة الطلب الاجرية مماثلة لمرونة الطلب السعرية ، حيث ان الاجر هو سعر العمل لهذا سميت بمرونة الطلب الاجرية . وتعرف مرونة الطلب الاجرية بأنها : مدى استجابة الكمية المطلوبة من العمال نتيجة للتغيرات التي تحصل في الاجر.

وطريقة حسابها كالتالي (ملاحظة تحسب بنفس طريقة حساب مرونة الطلب السعرية)

نجد اننا نخرج بالمعادلة التالية :

مرونة الطلب الأجرية :-

$$MEL = \frac{\% \Delta L}{\% \Delta w} = \frac{\Delta L}{L} + \frac{\Delta w}{w} = \frac{\Delta L}{L} \times \frac{w}{\Delta w}$$

حيث أن :-
 MEL = مرونة الطلب الأجرية .
 L = حجم العمالة الأصلي .
 ΔL = مقدار التغير في الطلب على العمل .
 W = الأجر الاسمي الأصلي .
 ΔW = مقدار التغير في الأجر الاسمي .

مثل ماتعرفون ان العلاقة عكسية بين الكمية المطلوبة من العمل والاجر ، لذا معامل مرونة الطلب الاجرية يكون بالسالب لان العلاقة عكسية.

مرونة الطلب الاجرية . شأنها شأن أي مرونة طلب سعرية لها خمس درجات . قد يكون الطلب على العمل مرن او غير مرن او متكافئ المرونة او عديم المرونة او لأنتهائي المرونة. العوامل التي تحدد أي من هذه الدرجات التي تاخذها مرونة الطلب الاجرية هي قوانين هيكل ومارشال. الطلب على العمل يكون مرن اذا كان التغير في الاجر يؤدي الى تغير اكبر منه في الطلب على العمل. اما اذا كان الزيادة في الاجر تؤدي لانخفاض الكمية المطلوبة من العمل بنسبة تقل عن الزيادة فالاجر في هذه الحالة يكون الطلب غير مرن . ويكون الطلب متكافئ المرونة اذا كان هناك زيادة في الاجر وانخفضت الكمية المطلوبة من العمل بنفس النسبة.

ماهي العوامل التي تؤثر في مرونة الطلب الاجرية ؟

هذه العوامل تسمى عوامل هيكل ومارشال للطلب المشتق سميت كذلك نسبة للاقتصاديين اللذان لفتا الانتباه لهذه القضية الهامة لقضايا الطلب على العمل .

سنتحدث عما يعرف بقوانين هيكل ومارشال للطلب المشتق . مامعنى الطلب المشتق ؟اي الطلب على العمل ماهو الا طلب مشتق من الطلب على السلع والخدمات التي يدخل العمل في انتاجها . بمعنى ان

العمل لا يطلب لذاته وإنما الطلب عليه هو بسبب الطلب على السلعة التي يدخل في إنتاجها. بناء على ذلك فإن أي امر يؤثر في الطلب على تلك السلع او الخدمات فبالتأكيد سيمتد الاثر الى هذه العناصر التي تدخل في انتاج السلع او الخدمة ومن ضمنها العمل .

نستطيع ان نلخص العوامل التي تؤثر في مرونة الطلب الاجرية . وهذه العوامل ماهي الا قوانين هيكل ومارشال.

القانون الاول: كلما زادت مرونة الطلب السعرية للسلعة المنتجة فإن مرونة الطلب الاجرية ستزيد . بمعنى ان هناك علاقة طردية بين مرونة الطلب السعرية التي يدخل العمل في انتاجها ومرونة الطلب الاجرية على العمل .

القانون الثاني: كلما سهل استبدال العمل بعنصر او بعناصر انتاجية اخرى كلما زادت مرونة الطلب الاجرية على العمل.

القانون الثالث : كلما زادت مرونة منحنيات عرض عناصر الانتاج الأخرى كلما كانت مرونة الطلب الاجرية اكثر مرونة .

القانون الرابع : كلما زاد نصيب اجور العمال في التكلفة الكلية للانتاج كلما كان العمل مرنا مرونة اجرية .

2- مرونة الطلب الدخلية : هي مدى استجابة الكمية المطلوبة او التغير في الكمية المطلوبة من السلعة أو الخدمة نتيجة التغير في دخل المستهلك مع بقاء العوامل الاخرى على حالها.

3- مرونة الطلب التقاطعية أو التبادلية :هي مدى استجابة الكمية المطلوبة من السلعة لتغير الحاصل في سعر السلعة الاخرى الي قد تكون السلع البديلة أو مكملة. فيما يخص معامل المرونة

فسنلاحظ أن العلاقة بينهم إما عكسية أو طردية تختلف حسب طبيعة العلاقة بين العنصرين . هل هم مكملين لبعض أم بديلين لبعض . وإشارة معامل المرونة قد يكون موجبا أو قد يكون سالبا حسب طبيعة العلاقة بين العنصرين . ولها معادلة تحسب بها فنقول :

مرونة الطلب التفاضلية :-

$$MEJ = \frac{\% \Delta L}{\% \Delta r} = \frac{\Delta L}{L} \times \frac{r}{\Delta r}$$

حيث أن :-

MEJ = مرونة الطلب التفاضلية .

L = حجم العمالة الأصلي .

ΔL = مقدار التغير في الطلب على العمل .

r = سعر الفائدة الأصلي .

Δr = مقدار التغير في سعر الفائدة .

المرونة السعرية لها درجات لها خمس درجات وهي : 1- أما إن يكون الطلب المرن – 2- غير مرن -3- مكافئ المرونة -4- عديم المرونة -5- لا نهائي المرونة

يكون الطلب مرن متى ؟ يكون الطلب مرن عندما يؤدي التغير في السعر تغير اكبر في الكمية المطلوبة (ولو كان تغيراً طفيفاً جداً) . ويكون عامل المرونة او القيمة المطلقة لمعامل المرونة اكبر من واحد.

يكون الطلب غير المرن متى ؟ يكون الطلب غير مرن عندما يؤدي التغير في سعر السلعة الى تغير اقل في الكمية المطلوبة (ولو كان تغيراً طفيفاً جداً). ويكون في الحالة هذه معامل المرونة اقل من الواحد.

يكون الطلب عديم المرونة متى ؟ يكون الطلب عديم المرونة عندما يكون التغير في السعر لا يؤدي الى تغير في الكمية المطلوبة. يكون معامل المرونة في الحالة هذه صفر.

يكون الطلب متكافئ المرونة متى ؟ يكون الطلب متكافئ المرونة عندما يكون التغير في السعر يؤدي الى تغير مماثل في الكمية المطلوبة. ومعامل المرونة سيكون واحد صحيح.

يكون الطلب لا نهائي المرونة ؟ يكون الطلب لا نهائي عندما يكون التغيير في سعر السلعة او الخدمة يؤدي الى تغير اكبر منه ودرجة كبيرة جدا في الكمية المطلوبة. بمعنى لو تغير السعر بنسبة 1% نلاحظ أن الكمية المطلوبة من السلعة ستخف بنسبة كبيرة. ومعامل المرونة أو القيمة المطلقة لمعامل المرونة هي لا نهائية.

3. العوامل التي تجعل السلعة أما مرنة او غير مرنة :

من اهم هذه العوامل :

1- مدى اهمية السلعة للمستهلك فكلما كانت السلعة ضرورية للمستهلك فان الطلب عليها سيكون غير مرن.

2- مدى توفر البدائل . فالسلعة التي يتوفر لها بدائل فان الطلب عليها يكون مرن.

3- تعدد الاستخدامات لذلك كلما كانت السلعة او الخدمة تستخدم في اكثر من استخدام فسيكون الطلب عليها غير مرن.

4- دخل المستهلك الذي يخصصه لهذه السلعة.

هناك ايضا فيه مرونة العرض ليس لها مجال حديث في هذه المادة.

المحور التاسع: اثر الاحلال و اثر الدخل

1. مفهوم اثر الاحلال : يقصد به انه كلما زاد الاجر (الاسمي) فإن ذلك يؤدي الى زيادة التكلفة النسبية للعمل ، ويؤدي ذلك الى استخدام كميات اقل من هذا العنصر. خلاصة القول أن اثر الإحلال عندما يتم الاستغناء عن احد عناصر العمل سيتم احلال وحدات من العنصر البديل . على العكس سيكون اثر الدخل حيث انه في حالة زيادة الاجر الاسمي ف التكلفة الحدية للانتاج ستزيد ، وكما تعلمون تزيد التكلفة الحدية للانتاج نتيجة لزيادة الاجر الاسمي وذلك سيؤدي لزيادة سعر السلعة المنتجة وبالتالي سينخفض الانتاج لكون العلاقة ما بين الكمية المطلوبة من السلعة وسعرها علاقة عسكية.

2. المعاني الضمنية للقانون الاول :

1- ان الطلب على العمال على مستوى المنشأة يكون اكثر مرونة من الطلب على العمال على مستوى السوق .

2- ان المرونات الاجرية تكون اكبر في المدى الطويل عنه في المدى القصير. لان المنشأة تصبح لاتستطيع التحكم فالعملية الانتاجية .

3- عند احلال عناصر اخرى محل العمل فإن اسعار هذه العناصر الاخرى ستزيد زيادة هائلة وبالتالي الزيادة في اسعار العناصر الاخرى كالات مثلا سوف تقلل من الطلب عليها وكنتيجة تحد من احلال رأس المال محل العمل عليه فأن زيادة الاجر الاسمي سيزيد.

4- خاص بنصيب عنصر العمل في التكاليف الكلية في العملية الانتاجية: فكلما زاد نصيب تكلفة العمل في التكاليف الكلية في العملية الانتاجية أي انه عند زيادة الأجر الاسمي مع ثبات العوامل الاخرى على حالها فأن التكاليف الكلية تزيد ومن ثم الاسعار تزيد بقدر اكبر من الزيادة في التكاليف وهذا يؤدي الى انخفاض الطلب على العمل.

3. **عرض العمل:** مالمقصود بالعرض للعمل ؟ وجود قوة عاملة تعرض خدماتها في سوق العمل.

النظرية الخاصة بالعمل تقسم قرارات العمل إلى قسمين :

القسم الأول خاص أو متعلق برغبة العامل في العمل من عدمه.

هل الفرد ينوي العمل أم لا ؟ إذا كانت الإجابة بـ لا فالأمر يقف إلى هذا الحال ولن يكون له أي أثر على سوق العمل.

القسم الثاني من قرارات العمل أنه عند الإجابة بنعم بمعنى أن الفرد يرغب بالعمل لذا من هنا يبدأ موضوع عرض العمل وتفاصيله.

فالاقتصاديون أتوا بعدد من النظريات التي تشرح عرض العمل و من هذه النظريات نظرية تسمى (نظرية قرار العمل) وهي إحدى النظريات التي تدرس عرض العمل من وجهة نظر الفرد. ماذا نقصد طالما هي نظرية بهذا الاسم (نظرية قرار العمل) ؟

يقصد بقرار العمل هو القرار الذي يتخذه الفرد حول كيفية قضاء الوقت الخاص به. وفقاً لهذه النظرية خيارات الفرد لتوزيع وقته (الوقت المتاح أمامه) سيخصه بين خيارين :

الأول : الترفيه ، الثاني : العمل

بمعنى أنه يخصص أو يوجه هذا الوقت للترفيه أو ما يسمى الفراغ أو يخصصه للعمل أو يوزع هذا الوقت ما بين الترفيه ما بين الفراغ و ما بين العمل. هذه النظرية تفترض الوقت المتاح ليس 24 ساعة و إنما هو 16 ساعة لأننا نستبعد 8 ساعات للنوم من 24 ساعة. هذه النظرية (نظرية قرار العمل) تدرس عرض العمل من خلال الطلب على الراحة بمعنى أننا سوف نتعرف على سلوك هذا الفرد كمستهلك طلبه على الراحة أو الترفيه.

لبدأ التحليل لهذه النظرية و نعي بذلك التحليل للاختيار بين العمل والراحة أو الفراغ سنستخدم
طريقتين:الأسلوب الأول : التحليل الوصفي اما الأسلوب الثاني : التحليل البياني باستخدام الرسوم
البيانية .

المحور العاشر: نظرية قرار العمل

1. مفهوم نظرية قرار العمل: الأسلوب الوصفي لهذه يتمثل في الاختيار بين العمل والراحة.

بتوضيح أهم العوامل المؤثرة في الطلب على السلعة والخدمة.

العامل الأول هو: سعر السلعة أو الخدمة

فهناك علاقة عكسية ما بين سعر السلعة والطلب عليها .

في حالة سلعتنا هنا هي الراحة والترفيه ، ولذلك نحن ندرس هنا عرض العمل من خلال الطلب على

الراحة . ما هو سعر الراحة أو الفراغ ؟

المقصود بسعرها .. ما هو إلا تكلفة الفرصة البديلة للراحة أو الترفيه. بمعنى أن الفرد إذا لم يخصص

هذه الساعات للراحة أو الترفيه فإن أمامه خيارين :

إما أنه يخصصه هذه الساعة للراحة أو الترفيه ولا يعمل أو أن يعمل ويحصل على أجر .

العامل الثاني وهو: الدخل

عندما يكون لديه مصادر أخرى غير الدخل سوف تؤثر على سلوكه حيال طلبه للراحة والترفيه ومن ثم

سيؤثر ذلك على عدد الساعات التي سيعرضها في سوق العمل.

العامل الثالث وهو: الذوق أو تفضيلاته

هل هو يفضل الراحة أكثر بمعنى سيطلب ساعات راحة أكثر ومن ثم سيعرض ساعات عمل أقل أم

العكس.

2. دالة الطلب على السلعة

دالة الطلب على السلعة : $D = f(C, V)$

- مثل ما هو معروض أمامكم الآن لدينا دالة الطلب لهذا المستهلك على الراحة .. هي دالة في C وهي تكلفة الفرصة البديلة و V في هذه الحالة هي مستوى دخله من غير العمل .
- ومثل ما هو أمامكم هناك علاقة عكسية بين تكلفة الفرصة البديلة التي هي تعتبر سعر الراحة. بمعنى أنه إذا زادت تكلفة الفرصة البديلة فإن الطلب على الراحة سيقبل.
- أيضا هناك علاقة طردية ما بين مستوى ثراءه والطلب على الراحة. بمعنى أنه إذا كان لديه دخل آخر من غير العمل فبطبيعة الحال سيكون في هذه الحالة سيخصص ساعات أكثر للراحة ويكون عدد ساعاته في سوق العمل أقل.
- كيف نكون قادرين على قياس ثروة الفرد من غير العمل ؟
- الاقتصاديون لتسهيل الأمر أخذوا في الاعتبار عامل يعبر عن مستوى الثراء في الاقتصاد وهو الدخل القومي وهو الواي "Y" .

تكلفة الفرصة البديلة ما هي إلا الأجر الاسمي ، لذا نستطيع إعادة صياغة هذه الدالة بشكل آخر.

فإذا استبدلنا المعادلة أعلاه بمعادلة للطلب على الراحة / الفراغ نحصل على :

$$D_L = f(w, Y)$$

D_L = هو الطلب على الراحة أو الترفية يؤثر في w وهو الأجر الاسمي مثل ما هو موضح , و Y هو

مستوى ثراء الفرد , ومثل ما نلاحظ أن هناك علاقة عكسية ما بين الأجر الاسمي ألا وهو تكلفة

الفرصة البديلة للراحة أو الترفية وما بين الطلب على هذه السلعة التي هي الترفيه أو الفراغ أيضاً

هناك علاقة طردية بين مستوى ثراء الفرد وبين طلبه على الراحة أو الفراغ , بمعنى أنه كلما كان غنياً كلما زاد طلبه على الراحة أو الترفيه (وهذا اعتقد انه المنطق) , بمعنى أنه خصص ساعات أقل للعمل على العكس فيما يخص العامل الأخر وهو تكلفة الفرصة البديلة أنه كل ما كان الأجر الاسمي مرتفعاً فإن العامل أو الفرد يعيد النظر في قراره بمعنى أن قد يرى أنه سيضحي بساعات من الممكن لو عرضها بسوق العمل يحصل على أجر لأن الأجر مرتفع في هذه الحالة.

وهناك علاقة عكسية بين تكلفة الفرصة البديلة والتي هي سعر الراحة أو الترفيه , وهناك علاقة طردية ما بين مستوى ثراء الفرد وطلبه على الراحة أو الترفيه. لذا وبناءً على هذا الأمر نستطيع القول أنه إذا زاد مستوى ثراء الفرد مع ثبات العوامل الأخرى (التفضيلات وتكلفة الفرصة البديلة التي هي الأجر الاسمي) فإن الطلب على الراحة سيزيد ومن ثم عرض ساعات العمل ستقل. العكس صحيح فإذا كان الفرد الذي هو العامل مستوى ثراءه W قل (نقص) مع ثبات العوامل الأخرى (الذوق وتكلفة الفرصة البديلة) فإن الطلب على الراحة سيقبل ومن ثم سوف يزيد من الساعات التي عرضها على العمل.

تعريف أثر الدخل : التغيير في ساعات العمل الناتج عن التغيير في الدخل من غير العمل عند ثبات معدل الأجر.

هناك علاقة عكسية بين عرض العمل وبين الدخل من غير العمل لذا سيكون هناك أثر للدخل سلبي على ساعات العمل. بمعنى أنه إذا زاد الدخل سيقبل عرض العمل والعكس صحيح .

3. تعريف أثر الإحلال : عن التغيير في ساعات العمل الناتج عن التغيير في تكلفة الفرصة البديلة (الأجر الاسمي) وذلك عند ثبات العوامل الأخرى على حالها وتحديداً دخله من غير العمل .

العلاقة ما بين تكلفة الفرصة البديلة (الأجر الاسمي) أنه كلما زادت مع ثبات العوامل الأخرى فإن الطلب على الراحة سيقبل ومن ثم سيزيد من الساعات التي يعرضها في سوق العمل (وهذا ما يعرف بـ أثر الإحلال). بمعنى أن الفرد في هذه الحالة عندما تزيد تكلفة الفرصة البديلة مع ثبات دخله من غير العمل فإن تكلفة الفرصة البديلة في هذه الحالة ستكون عالية وينظر لها أنها مثل أسمها فرصة بديلة بمعنى أنه قد لا يتكرر هذا الدخل أو الأجر المرتفع , فهذه الزيادة في تكلفة الفرصة البديلة ستدفع الفرد بأنه يحل ساعات العمل مكان ساعات الراحة , وهذا ما يعرف بـ أثر الإحلال , ويكون أثر الإحلال موجباً بمعنى موجب أثره على ساعات العمل .

قد يكون هناك أثر دخل لوحده أو أثر إحلال لوحده وقد يكون الأثرين مع بعضهما البعض . فالأمر سوف يكون مختلفاً عندما يكون أثر الدخل لوحده (يسمى بالأثر الصافي للدخل) أو يكون أثر الإحلال لوحده بمعنى الأثر الصافي لوحده أو الأثرين مع بعض . فالنظرية الإقتصادية لا تستطيع التنبؤ عندما يكون الأثرين مع بعضهما أي منهم سيكون الراجح لأن كل أثر يعمل عكس الآخر .

هناك اثر صافي للدخل او اثر صافي للإحلال :

* الحالة الاولى: وهو عندما يكون لدينا اثر صافي للدخل لوحده. متى تحصل هذه الحالة.؟

عندما يحصل هذا الشخص اللي هو مستهلك للراحة وعارض للعمل على دخل بدون عمل (مثلاً فاز بجائزة او ورث شي ليس له علاقة بالعمل). على افتراض ثبات الاجر فإن الاثر يكون اثر دخل صافي بمعنى انه سيزيد. والعلاقة طردية بين الطلب على الراحة والدخل.

* الحالة الثانية: وهو عندما يكون لدينا اثر صافي للإحلال متى تحصل هذه الحالة.؟

عندما تهدف السياسة الى خفض الضريبة التي تفرضها على الاجر الذي يحصل عليه العامل وفي هذه الحالة الاجر زاد ويولد اثر احلال يدفع الفرد الى الطلب على ساعات راحة اقل ومن ثم يحل محلها ساعات عمل.

*الحالة الثالثة : عندما يجتمع أثرين .. الدخل والإحلال فإن النظرية الاقتصادية لاتستطيع التنبؤ أي الاثرين سيكون اقوى..، وانما الامر سيتضح بعد مايفصح به المستهلك عن سلوكه (لأن الامر يتعلق بسلوك المستهلك).

ماهي الحالة التي يجتمع فيها اثر الدخل والاحلال ؟عند زيادة الاجور يعني كان الاجر مثلا 8 دولار فالساعة يزيد الى 12 دولار في الساعة. في هذه الحالة سيكون هناك اثرين الدخل والاحلال.

المحور الحادي عشر: سوق العمل الغير رسمي

يعتبر القطاع غير الرسمي من المواضيع الاقتصادية المعقدة والتي أثارت الكثير من الجدل، ليس فقط كظاهرة يصعب دراستها من خلال النشاطات الكثيرة التي يضمها وإنما حتى على مستوى المفاهيم حيث لم يتفق الأخصائيون والباحثون على تقديم تعريف دقيق وشامل لهذه الظاهرة، وكان الاتفاق الوحيد بينهم على تاريخ ظهور المفهوم لأول مرة ونؤكد هنا على ظهور المفهوم وليس الظاهرة لأن الظاهرة موجودة منذ القدم مع ظهور النشاط الاقتصادي. وقد احتل الحديث عن القطاع غير الرسمي أهمية كبيرة في الآونة الأخيرة بعد التحولات والمتغيرات التي عصفت بالدول والتي من بينها الجزائر من كافة النواحي السياسية والاقتصادية والاجتماعية والذي أدى بدوره إلى اقتحام المرأة فيه. وقد ورد استخدام هذا المصطلح للمرة الأولى في تقرير بعثة منظمة العمل الدولية إلى كينيا عام 1972. ورغم الاهتمام الكبير بالقطاع غير الرسمي، إلا أنه لم يتراجع بل امتد في كل مكان. حيث سنتطرق في هذا الفصل إلى القطاع غير الرسمي،

1. مدخل حول القطاع غير الرسمي

يعتبر تعريف القطاع غير الرسمي من الأمور المهمة وبالأخص في مجال الدراسات التطبيقية لهذا القطاع، لأنه بناء على هذا التعريف تتحدد وتسهل مهمة التقدير، كما لا بد من معرفة متى ظهر هذا القطاع لمعرفة أسباب نشوئه، كما نجد إشكالية الفصل بين القطاع غير الرسمي والقطاع الرسمي.

1.1 مفاهيم حول القطاع غير الرسمي

في الواقع لا يمكن إعطاء تعريف دقيق وموحد للقطاع غير الرسمي يتناسب مع جميع الأوضاع ويحيط بجميع الجوانب، لهذا كانت هناك عدة تعاريف. وقد ظهر نتيجة أوضاع وظروف معينة، كما له معايير وخصائص تميزه عن أي قطاع آخر.

*تعريف القطاع غير الرسمي

هناك عدة تعاريف للقطاع غير الرسمي أبرزها :

التعريف الاقتصادي: "CHARMES" بأنه مؤسسات فردية تكون فيها الأصول و النفقات ومختلف الالتزامات صعبة الفصل عن العائلات و ممتلكاتها. ويرى "Tanzi Vito" أن القطاع غير الرسمي هو: مجموع الدخل المكتسبة غير المبلغة عنها للسلطات الضريبية، أو مجموع الدخل غير الواردة في الحسابات القومية. و يتفق "FEIGE EDGARL" مع "Tanzi" في تعريفه للقطاع غير الرسمي حيث حدده بمجموعة الأنشطة الاقتصادية التي لا يقر عنها ضريبيا أو لا تقاس بواسطة أساليب قياس النشاط الاقتصادي. و حسب الأستاذ "أحمد هني" فإن القطاع غير الرسمي ينحصر على جملة من النشاطات التي لا تراها الدولة أو أنها تعتمد غض البصر عليها. في حين عرفه مكتب العمل الدولي على أنه مجمل النشاطات الصغيرة المستغلة بواسطة عمال أجراء و غير أجراء، و التي تمارس خاصة بمستوى تنظيمي و تكنولوجي ضعيف، و يكمن هدفها في توفير مناصب شغل و مداخيل لأولئك الذين يعملون بها، و كما أن هذه النشاطات تمارس بدون الموافقة الرسمية للسلطات، و لا تخضع لمراقبة الآليات الإدارية المكلفة بفرض احترام التشريعات في المجال الضريبي و الأجور الدنيا، و الأدوات المشابهة الأخرى المتعلقة بالقضايا الجبائية و ظروف العمل.

و عليه يحاول مكتب العمل الدولي استنباط تعريف شامل يساعد المختص على قياس الظاهرة:

1. على المستوى الإحصائي: يعتبر مكتب العمل الدولي القطاع غير الرسمي: «كمجمل وحدات

الإنتاج التي تشكل عاملا ضمن نظام المحاسبة الوطنية للأمم المتحدة (93) SCN للقطاع

المؤسستي للأسر باعتبارها مؤسسات فردية.

2. على المستوى العملي : هو عبارة عن وحدات تهدف إلى التشغيل الذاتي أو إلى انشاء وظائف عائلية و البحث عن فرص لتحقيق المداخل و هو ذو تنظيم ضعيف و يعمل على نطاق ضيق و بشكل مميز مع ضعف أو انعدام التقسيم بين العمل و الرأس مال باعتبارهما عوامل إنتاج. إن علاقات العمل إن وجدت، تقوم بشكل خاص على التشغيل المؤقت و العلاقات العائلية أو العلاقات الشخصية و الإجتماعية بدل أن يقوم على اتفاقات تعاقدية تتضمن ضمانات طبقا للأصول الواجبة، و لا يملك محاسبة، و يتهرب من دفع الضرائب و التزامات الضمان الاجتماعي؛ و هذا ما يدمجها ضمن السرية، كون مداخلها غير مصرح بها للإدارة الرسمية. في حين منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية ترى أن القطاع غير الرسمي هو ذلك القطاع الذي في ظله لا تعتمد المؤسسات أثناء قيامها بنشاطات أخذ تصريح من الهيئات المختصة. بناء على ما تقدم ذكره يمكن صياغة تعريف القطاع غير الرسمي : هو عبارة عن مجموعة من النشاطات الاقتصادية المحظورة مؤقتا، و التي يزاولونها الأفراد قصد الحصول على مداخل، و تكون على نطاق ضيق جدا لاعتمادها على الموارد و المهارات الخاصة بالأفراد، حيث ينعدم فيها الالتزام بالنصوص القانونية، كالتصريح بالنشاط، دفع الضرائب، و التأمين ... الخ أما بالنسبة للمكتب الدولي للعمل فإنه يعرف القطاع غير الرسمي على أنه مجموعة المؤسسات الصغيرة و غير الرأسمالية و التي تنمو بها النشاطات الخلاقة للمداخل، يستنتج من هذا التعريف أنه يستند على سبع خصوصيات هي : سهولة الالتحاق بالنشاط؛ ضيق مجاله؛ استخدام الموارد المحلية؛ الامتلاك الأسري للمؤسسة؛ استخدام تقنيات كثيفة الاحتياج لليد العاملة، مهارة اليد العاملة المكتسبة خارج مجال التكوين الرسمي، توفر أسواق تنافسية خالية من الأنظمة و القوانين الضابطة.

أما فيما يخص تعريف البنك العالمي للقطاع غير الرسمي فقد حدده بثلاثة خصائص:

أ. أنها وظيفة غير مصرحة

ب. أنها لا تستفيد من الإنتساب لصندوق الضمان الإجتماعي.

ت. حجم المنشأة أو المؤسسة يبقى صغيرا

و بشكل عام، فإن القطاع غير الرسمي يظهر بأشكال مختلفة و هذا حسب البلد، و حسب المنطقة داخل نفس البلد و حتى المكان داخل نفس المدينة، و يشمل في العادة مختلف أنواع المؤسسات. فأنشطة القطاع غير الرسمي تتنوع من البيع في الأرصفة، و إعداد منتجات غذائية، بالإضافة إلى قائمة أخرى من أنشطة تتميز برأسمال ضعيف و تدر عوائد قليلة و لا تحتاج إلى مهارات عالية. إضافة إلى نوع آخر من هذه الأنشطة يحتاج إلى كمية معتبرة من عوامل الاستثمار.

2.1. نشأة القطاع غير الرسمي

لو سلطنا الضوء على المراحل التي مرت بها المجتمعات لا لحظنا أن بروز القطاع غير الرسمي سبق القطاع الرسمي و الدولة في حد ذاتها، حيث أن في المجتمعات البدائية الأولى كان الأفراد يزاولون نشاطات اقتصادية بسيطة تتماشى مع احتياجاتهم، لذلك كانوا ليسوا مجبرين على التصريح بالأعمال التي كانوا يقومون بها، بسبب عدم تواجد هيئة تقوم على تنظيم العلاقات فيما بينهم من ناحية، و بين الأفراد من ناحية ثانية. و بعد تنامي المجتمعات و كثرة الخلافات بين الأفراد، و عليه أصبحوا في حاجة إلى من ينظم شؤونهم و يحيي مصالحهم، لذلك تنازلوا عن جزء من حرياتهم العامة لصالح هيئة عامة تضطلع بهذه المهمة. و هنا ظهرت الدولة كحل إداري و تشريعي نشأت بالاتفاق الضمني بين أفراد المجتمع لتنظيم شؤونهم مقابل أن يسددوا جزء من مداخيلهم لفائدتها، و بعدد تعدد وظائفها و تزايد نفقاتها، كان لزاما عليها أن تبحث عن مصادر تمويل ميزانيتها عن طريق إعطاء أهمية بالغة للاقتطاعات الضريبية، و هذا عن طريق توسيع القاعدة الضريبية، بإخضاع كل الأفراد الذين يزاولون نشاطات مربحة إلى الضريبة، وذلك إلزامهم بالتصريح بنشاطاتهم، و أن أي نشاط غير مصرح به يعتبر نشاطا غير قانوني يعاقب عليه القانون.

3.1. نظريات القطاع غير الرسمي (النماذج المحللة للقطاع غير الرسمي)

بعد المهمة التي قام بها المكتب الدولي للعمل BIT حول التشغيل و التي عرفت بتقرير كينيا الشهير لسنة 1972 بدأ الاهتمام الأكاديمي بما عرف بالقطاع غير الرسمي، وظهرت عدة دراسات ميدانية في مختلف دول العالم (دول نامية و متقدمة)، و اختلفت وجهات النظر حول الدفاع لوجود هذه النشاطات فظهرت عدة مقاربات و آراء لمختلف الاقتصاديين و الباحثين.

1. المذهب التدخل (interrentioniste)

يقصد به تدخل الدولة لمحاربة النشاطات غير الرسمية، حيث تعتبر هذه النشاطات مصدر خسارة إيرادات كبيرة جدا من خلال التهرب الجبائي، و الغش الضريبي. كذلك عن طريق تهريب السلع عبر الحدود مما ينجم عليه نقص في احتياط الصرف. و تنطلق هذه النظرية من كون ضعف الرقابة الممارسة من طرف الدولة هي التي تؤدي إلى ظهور النشاطات غير الرسمية.

2. المذهب الحر (الليبرالي)

على عكس المذهب الأول، يقوم هذا المذهب على تشجيع النشاطات غير الرسمية. تنطلق هذه النظرية من كون القطاع غير الرسمي ما هو إلا تعبير عن الثقل المتزايد لتدخل الدولة، و ليس فقط في الميدان الجبائي و إنما في ميادين عدة أهمها البيروقراطية و ثقل القوانين.

كما أن النشاطات غير الرسمية لها ما يفسرها في عدم قدرة الدولة على تلبية حاجيات المجتمع وبالخصوص الطبقات المحرومة، وهذا ما يدفع للعمل خارج القانون.

3. نموذج "Lewis" (1954) :

أشار "Lewis" في نموذجهِ إلى انتقال فائض اليد العاملة من قطاع زراعي تقليدي إلى قطاع صناعي متطور (من قطاع ريفي إلى قطاع حضاري)

إن نموذج "Lewis" (نموذج قاعدي) هو أحد أشهر النماذج الأولى لنظرية النمو، و التي تركز على التحول الهيكلي (structural transfort) وقد ظهرت على يد "Wabel lauréat" و "Arthur Lewis" في منتصف الخمسينات (1950)، ثم طورت من قبل "fei John" و "Gustav Ranis". و تطور هذا النموذج ليصبح النظرية العامة لتطور فائض العمل في بلدان العالم الثالث خلال الفترة الممتدة بين 1960 وبداية السبعينات، حيث لاقى هذا النموذج عدة تأييدات من الاقتصاديين.

4. نموذج "Todaro" (1969):

ترى فكرة هذا النموذج في البداية على أن الهجرة هي بالدرجة الأولى ظاهرة اقتصادية باعتبارها نابعة عن رغبة عقلانية للأفراد و نموذج "Todaro" يتضمن أن الهجرة تحدث كإجراء تابع بسبب الفوارق ما بين الريف و العمران إزاء عامل الدخل المتوقع أكثر من الدخل الخالي. و ذلك أن الأشخاص المهاجرين ينتظرون من هجرتهم فرص العمل اختياري بين القطاعين الريفي و المتمدن و ذلك حسب ما يرونه من مصلحة فيما يخص الدخل، فهم يختارون القطاع الذي يلبي لهم أكثر دخل.

5. نموذج "Lopez Mazumdar" (1970)

ينطلق هذا النموذج من فكرة "البحث عن عمل بالقطاع غير الرسمي إذا لم يكن بالإمكان الحصول على عمل بالقطاع الرسمي"، و لقد انطلق "Lopez" من نموذج النزوح الريفي إلى المدن (نموذج Todaro 1969).

و بموجب هذه الفكرة فإن الشخص الذي يقطن بالمدينة، و الذي يبحث عن عمل بالقطاع الرسمي، يلجأ ألياً إلى العمل بالقطاع غير الرسمي في حال فشله في إيجاد عمل بالقطاع الرسمي.

6. نموذج Lopez (1976)

ينطلق نموذج Lopez 1976 من كون الأشخاص النازحين من المناطق الريفية إلى المدن يكونون أمام ثلاث احتمالات:

- العمل بالقطاع الحديث.
- العمل بالقطاع غير الرسمي الحضري.
- الاستسلام للبطالة بالمدينة.

إن "Lopez" يكون قد حقق تطورا ملحوظا في المفاهيم، من خلال إقراره بوجود بطالة موازية مع العمل بالقطاع غير الرسمي الحضري.

لقد ادخل "Lopez" 1975 القطاع غير الرسمي في نمودجه و ذلك عن طريق معالجة ظاهرة النزوح الريفي في شقين:

أ. المهاجرون المؤقتين (موسميين):

الذين يعملون في القطاع غير الرسمي وليس لهم أية متطلبات .

ب. المهاجرون المستقرين:

الذين يبحثون على عمل في القطاع غيررسمي والقابلين مؤقتا للبطالة المفتوحة

7. القطاع غير الرسمي حسب تقرير كينيا:

ظهر مفهوم القطاع غير الرسمي لأول مرة من خلال دراسة أقيمت في كينيا ونشرت من طرف (BIT) سنة 1972، لا يزال المفهوم إلى يومنا هذا يحاط بأهمية كبيرة بعد الدراسات الشهيرة في مختلف

البلدان. و لقد كان تقرير كينيا بمثابة الركيزة الأساسية لبداية التحدث عن مفهوم القطاع غير الرسمي، إذ يرى أن أكبر كتلة من العمال البطالين يمارسون نشاطات متعددة تمكثهم من العيش في ظروف صعبة.

إن رواد تقرير كينيا قاموا بمعاينة طبيعة النشاطات الممارسة في أغلب الأوقات من نفس الأشخاص بالإضافة إلى هذا فقد قام التقرير بإبراز علاقة العمال غير الرسميين مع باقي الاقتصاد الوطني على أساس مساهمتهم بسلع و خدمات في القطاع الرسمي. ففي البداية قام "Hart. k" بتحليل ظاهرة القطاع غير الرسمي نتيجة للفرق الموجود بين ضعف مستوى الأجر الحقيقي و ارتفاع النفقات الضرورية للبقاء على قيد الحياة. في حين قامت منظمة العمل الدولية (BIT) و معهد PREALE فيما بعد باعتماد نظرة أخرى، و تحليل ظاهرة القطاع غير الرسمي كنتيجة حتمية لفائض اليد العاملة، و لم تكن هذه المقاربة بالموازات مع المقاربة السابقة. بل أزالها نهائيا (أي مقاربة "Hart. k" 1970) و التي تعتمد على الحصول على الأجر الإضافي.

خلال عشرية السبعينات تم الانتقال من مفهوم الهامشية (marginalité) إلى مفهوم القطاع غير الرسمي و أخذه كمرجع مفاهيمي للتعبير على النشاطات الهامشية. فتقرير كينيا جاء بتصويرين للقطاع غير الرسمي، التصور الأول يتمثل في جمع النشاطات الهامشية و الباعة المتجولين، و التصور الثاني يتمثل في أنشطة الإنتاج الصغيرة و الخدمات و التجارة ذات رأس مال صغير. و قد تضاعفت الدراسات تبعا لهذين التصورين مما نتج عنه عدم ظهور واضح للظاهرة. كذلك فإن عدم ملائمة المفاهيم و صغر حجم العينات جعلت النتائج غير معبرة عن الواقع.

8. نموذج "Fields" 1975

يعتبر نموذج "Fields" نموذجا قاعديا لدراسة القطاع غير الرسمي وهذا لما عرف من تطور في المفاهيم وقد وضع "Fields" من خلال هذا النموذج خصائص للقطاع غير الرسمي وهي كالتالي:

أ. سهولة الإلتحاق بالنشاط.

ب. القدرة على البحث عن عمل آخر بمناسبة ممارسة عمل بالقطاع غير الرسمي.

ت. إمكانية النجاح في البحث عن عمل بالقطاع الحديث، و أن العمال بالقطاع غير الرسمي

الحديث، لديهم حظوظ وفيرة في إيجاد عمل في القطاع الرسمي أكثر من العمال بالقطاع

التقليدي (الفلاحة)

9. نموذج "Fields" 1990 :

انطلق "Fields" عام 1990 من فرضية استنتجها من بعض الدراسات الأنتربولوجية على أعقاب الدراسات النوعية التي قام بها بكوستاريكا و اندونيسيا، وهذا بعد الانتقادات التي وجهت لنموذجه عام 1945 حيث خلص إلى النتائج التالية :

تعدد النشاطات داخل القطاع الرسمي.

أ. المشاركة الإرادية في النشاطات غير الرسمية، بل إن الإلتحاق بها صعب.

ب. وجود علاقة بين القطاع الرسمي و القطاع غير الرسمي لسوق العمل.

10. مقاربات أمريكا اللاتينية

كانت اللارسمية في أمريكا اللاتينية (informalité) محل دراسة خلال منتصف السبعينات و كان الجدل القائم حول تعريف ظاهرة القطاع غير الرسمي و السياسات المعالجة لها، و أهم التحليل المقدمة حولها كانت من طرف البرنامج الجهوي للعمل لأمريكا اللاتينية الكرايب (Prealc) للمنظمة الدولية للعمل (OIT) حيث عرف القطاع غير الرسمي حسب ثلاث مقاربات يمكن توضيحها كما يلي:

أ. المقاربة الهيكلية - النيوماركسية (marxiste neo – structuraliste)

تعتبر هذه المقارنة العمل الرسمي خاصة هيكلية للنظام الرأسمالي وتعتمد على عنصري اللاشرعية في تعريف ظاهرة القطاع غير الرسمي. و أبرز المفكرين لهذه المقارنة هم: 'Manuel و 'Alejandro Porte و 'Castels حيث و حسب رأيهم فإن اللارسمية خاصة لا تخص اقتصاد دول العالم الثالث فقط بل حتى الدول المتقدمة.

ب. المقاربة الإزدواجية (dualiste)

جاء بهذه المقاربة مركز (PREALC) و أهم المفكرين لها "Paulo Souza" و "Victor Tokman" حيث حسب رأيهم فإن القطاع غير الرسمي يحتوي على التشغيل غير الكامل أي فائض العمال الذين لم يتقبلهم القطاع الرسمي أو لم يجدوا عملا في القطاع الحديث و ذلك راجع إلى عنصر سهولة الدخول في القطاع غير الرسمي على عكسه في القطاع الرسمي خاصة من ناحية التعليم و تكوين رأسمال؛ إذا تعتبر هذه المقاربة فائض اليد العاملة يمتصه القطاع غير الرسمي.

ت. المقاربة الشرعية (Neolibérale – légaliste):

أشهر مفكري هذه المقاربة الشرعية هو 'Hernando de soto' ، إذ يعتبر أن اللارسمية بشكل واسع هي كل النشاطات التي لا تحترم القانون و متابعة من طرف مختلف مصالح الدولة و يرجع العمل على هامش القانون إلى الضغط الجبائي.

11. مقاربة نظام المحاسبة الوطنية (SCN1993) :

نظرا لتعدد المفاهيم و مصطلحات القطاع غير الرسمي، اعتمدت الوحدة الأوروبية مفهوم جديد للدلالة على مختلف النشاطات و لقياس حجم PIB هو مصطلح « الاقتصاد غير ملاحظ » (غير مرئي)،

وقد استعمل هذا المفهوم في نظام المحاسبة الوطنية (SCN 1993) وهو يضم أربعة أنشطة لا تدخل تحت رقابة مصالح الدولة (مصلحة الضرائب، ضمان اجتماعي) وهي كالتالي:

أ. الإنتاج الخفي (souterraine production):

عرف نظام المحاسبة الوطنية (SCN 1993) الإنتاج الخفي على أنه مجموعة النشاطات الإنتاجية الشرعية ولكن مقنعة (dissimulées) عن مصالح الدولة (مصلحة الضرائب، الضمان الاجتماعي) وذلك للأسباب التالية:

- عدم دفع الضرائب على الدخل أو على القيمة المضافة أو ضرائب أخرى.
- عدم دفع الإشتراكات الإجتماعية.
- التهرب من بعض اللوائح القانونية مثل الحد الأدنى للأجر، عدد ساعات العمل القصوى ... الخ من أجل التهرب من بعض الإجراءات الإدارية (التهرب من الإستجابات الإحصائية ... الخ).

ب. الإنتاج غير الشرعي (illégal ou illicite production)

يرى (SCN 1993) أن النشاطات غير شرعية يجب أن تكون ضمن نظام المحاسبة الوطنية رغم وجود صعوبة في جمع معلومات خاصة بهذه الأنشطة. وقد عرف SCN الأنشطة غير الشرعية على أنها أنشطة ممنوعة قانونيا، أو تلك الأنشطة المشروعة والممارسة من طرف أشخاص غير مرخص لهم بذلك، وتختلف تعاريف النشاط غير الشرعي من بلد إلى آخر فما يمكن اعتباره نشاط غير شرعي في بلدنا لا يعتبر نشاط غير شرعي في بلد آخر. كما أنه لا يمكن وضع حد فاصل بين النشاطات الخفية والنشاطات غير شرعية بشكل دقيق في تقديرات PIB .

ويمكن تقسيم النشاطات غير شرعية حسب 'Blads 1983' كما يلي:

• إنتاج خيرات أو خدمات اقتصادية، حيث يكون البيع و التوزيع أو الإستهلاك ممنوعا بحكم القانون مثل: التهريب بالجملة و التجزئة كالسجائر، السلاح، الخمر، المواد الغذائية و الأشخاص.

• كل النشاطات الإنتاجية المشروعة و التي تصبح مشروعة عندما يمارسها أشخاص غير مرخص لهم بذلك مثل: ممارسة مهنة الطب بدون ترخيص، تنظيم ألعاب للحصول على أموال، انتاج الخمر بدون ترخيص، الصيد و نزع الأشجار بدون رخصة، انتاج و بيع السلع المقلدة كالساعات و أي سلع أخرى تباع تحت اسم ماركة مستعارة، إعادة انتاج غير مصرح للأعمال الفنية الأصيلة كالأقراص المضغوطة (CD).

ت. الإنتاج غير الرسمي (informel production):

تمثل النشاطات غير الرسمية في أغلب الأحيان السلع و الخدمات أين يكون الإنتاج و التوزيع شرعيين عكس النشاطات غير الشرعية. و لقد عرف (CIST15) القطاع غير الرسمي بصفة عامة على أنه مجموعة من الوحدات تنتج سلع و خدمات من أجل خلق مناصب عمل و مداخيل للأشخاص المعنيين، هذه الوحدات تتميز بمستوى ضعيف من التنظيم، سلم عمليات صغير و محدود، قلة أو انعدام التسيير ما بين رأسمال و العمل كعامل انتاج، علاقات العمل إن وجدت مرتكزة أساسا على العمل الموسمي، و علاقات عمل عائلية أو اجتماعية عوض علاقات تعتمد على عقود العمل. إن القطاع غير الرسمي يمثل قسما مهما من الاقتصاد خاصة على مستوى سوق العمل في عدد من الدول خاصة الاقتصاديات النامية و يلعب دورا مهما في خلق مناصب الشغل و تكوين مداخيل في البلدان التي تحتوي على نمو ديمغرافي كبير، يلعب القطاع غير رسمي دورا مهما في امتصاص اليد العاملة خاصة في المناطق العمرانية (العصرية). فالعمل في القطاع غير الرسمي هو إستراتيجية رئيسية للعيش خاصة في الدول التي لا تعرف حماية اجتماعية مثل الضمان على البطالة.

- إنتاج العائلات لحاجاتها الخاصة: السلع و الخدمات المنتجة من طرف العائلات لاستخداماتها الخاصة تمثل نسبة كبيرة من الإنتاج الداخلي في عدد من الدول وهي تحتوي على:
 - السلع المنتجة من طرف العائلات للاستعمال النهائي، كذلك سلع منتجة للاستهلاك النهائي و تكوين رأسمال ثابت لحسابها الخاص.
 - خدمات السكن يستفيد منها ملاك هذه المساكن.
 - خدمات منزلية مأجورة بمعنى آخر عمل أشخاص المنازل الذين يتقاضون أجر على هذه الخدمات. ويمكن تمييز نوعين من النشاطات:
- الإنتاج الذاتي و العمل المنزلي: يتعلق الأمر بنشاط غير مادي يتم داخل الوحدة العائلية و أن القيم المنتجة من طرف العائلة موجهة للاستهلاك الذاتي فالعمل المبدول لا يمثل سوى جزء من الوقت الكلي المتاح للعائلة كلما كانت العائلة أكبر كلما كان الوقت المبدول أقل. فالإنتاج الذاتي و العمل المنزلي يتميز بالإضافة إلى كونه يمارس من طرف العائلة داخل المنزل بأنه يتم دون مقابل.
- التعاون و التطوع (bénévolat et entraide): يمثل التعاون و التطوع شكلا خاصا من أسباب النشاط الاقتصادي غير عادي نظرا لكونه يقوم بتوزيع خيرات أو خدمات اقتصادية من دون مقابل نقدي و غالبا ما تكون نشاطات التعاون و التطوع على علاقات قرابة أو جوار و يمكن أن تتعداها ما عند المسلمين بالنسبة للتعاون (الصدقة، الزكاة). كما يمكن أن يقوم التعاون على مبدأ المعاملة بالمثل.

2. أسباب و مجالات و معايير القطاع غير الرسمي

هناك عدة أسباب عملت على نشوء القطاع غير الرسمي، كما أن له ثلاث قطاعات ينشط فيها. ولتحديد هذا القطاع و وضع الباحثون المهتمون به مجموعة من المعايير.

1.2. أسباب انتشار القطاع غير الرسمي

يمكن حصر أهم العوامل والأسباب المؤدية إلى نمو حجم القطاع غير الرسمي فيما يلي:

1. ثقل الضرائب و النفقات الإجتماعية:

يعتبران من أهم العوامل التي أدت إلى تنامي ظاهرة القطاع غير الرسمي حيث أنه كلما كان الفارق كبير بين تكلفة اليد العاملة و العائد أو المداخل أو الربح الصافي بعد طرح الضرائب كلما أدى ذلك إلى التوجه نحو القطاع غير الرسمي سواء بالتهرب الضريبي أو بممارسة نشاطات أخرى غير رسمية. و يؤدي ارتفاع العبئ الضريبي سواء كان ذلك بالنسبة للضرائب المباشرة أو الضرائب غير المباشرة إلى تحويل بعض الأنشطة إلى القطاع غير الرسمي، تصبح هذه الأنشطة غير مسجلة و بالتالي لا تدفع ضرائب. و يتوقع أن تؤدي كل أشكال الضرائب إلى تحول المشروعات نحو القطاع غير الرسمي. إلا أن أهمية و درجة تأثير نوع معين من الضرائب تختلف من دولة إلى أخرى.

إن السؤال الذي يطرح نفسه الآن هو: هل يؤدي تخفيض معدلات الضريبة إلى القضاء على القطاع غير الرسمي؟

إن خفض معدلات الضريبة قد لا يعني بالضرورة القضاء على القطاع غير الرسمي، ذلك أن المتعاملين في القطاع غير الرسمي يتمتعون بمعدل ضريبة فعلي يساوي صفراً، و بالتالي فإن تخفيض معدل الضريبة بعدة نقاط ليس من المحتمل أن يؤثر على رغبة هؤلاء الأفراد في إظهار دخولهم الحقيقية و دفع الضريبة المطلوبة، ولكن يمكن التخيل أن تخفيض معدل الضريبة سوف يقلل من الحافز نحو دخول مزيد من الأفراد إلى القطاع غير الرسمي.

2. القوانين و التنظيمات العمومية (publiques règlementations):

تعتبر القيود الحكومية المفروضة على النشاط الاقتصادي للأفراد أحد أسباب ظهور القطاع غير الرسمي، حيث يرى البعض أنه إذا لم يكن هناك ضرائب فإن القطاع غير الرسمي سوف يستمر أيضا في الظهور بسبب هذه القيود والقوانين والتنظيمات العمومية والتي تعرقل قيام نشاط اقتصادي.

و تفرض هذه النظم و القيود إما بهدف تنظيم ممارسة أعمال معينة أو رفع مستوى الرفاهية الاقتصادية للأفراد و ضمان مستويات مناسبة من المعيشة أو الرفاهية أو الأمان، أو قد تفرض بسبب أن الأنشطة ذاتها أنشطة إجرامية أو غير قانونية من المنظور الاقتصادي أو الإجتماعي. و إذا كانت هذه القيود مصحوبة بغرامات مرتفعة و نظام فعال للرقابة فقد تحول دون وجود مثل هذه الأنشطة.

كما قد تهدف هذه النظم إلى الحد من الكمية المعروضة من سلع أو خدمات معينة، وهو ما ينشأ عنه في بعض الأحوال فجوة بين الكمية المعروضة و الكمية المطلوبة من هذه السلع و الخدمات، مما يوفر دافع لدى الأفراد الذين ليس لديهم ترخيصا بمزاولة المهنة أو بانتاج هذه السلع إلى دخول القطاع غير الرسمي و العمل بأجر أقل أو الإنتاج بسعر أقل دون تحمل الإستثمارات المتمثلة في تكاليف استخراج مثل هذه التراخيص.

إن عامل التنظيمات و اللوائح القانونية التي تفرضها السلطات العمومية من شأنها رفع تكاليف اليد العاملة لمؤسسات القطاع الرسمي، و لذلك يلجأ أصحاب هذه المؤسسات إلى تحميل معظم التكاليف على العمال مما يدفع بهم للعمل في القطاع غير الرسمي ليس كقطاع بديل و لكن لزيادة مداخلمهم تعويضا لعبي التكاليف التي فرضت عليهم. و قد أظهرت عدة دراسات أقيمت في مختلف الدول أنه كلما كانت التنظيمات العمومية كبيرة و معقدة كلما كان حجم القطاع غير الرسمي كبير.

إن التنظيمات الخاصة بسوق العمل تؤثر بصورة كبيرة على حجم التكاليف لأصحاب المؤسسات من جهة و على حركة اليد العاملة من جهة أخرى، و بالتالي فإنه بتحليل و معالجة الإطار التشريعي والمؤسسي للدول نجد أن هناك ثلاث أنواع من التشريعات و القوانين التنظيمية العامة و هي:

- أ. التنظيمات التجارية أو الاقتصادية التي تحكم و تنظم انشاء و استغلال المؤسسات.
- ب. قوانين حق الملكية التي تسمح باستغلال الأصول و تحويلها إلى عناصر إنتاج.
- ت. التشريعات الخاصة بالعمل و التي تحكم علاقات العمل (حقوق العمال، حماية العمال ... الخ).

عند وجود تشريعات و قوانين معقدة فإن هذا يشجع تحويل النشاطات الاقتصادية إلى القطاع غير الرسمي هذا من جهة، و من جهة أخرى على وجود نشاط غير رسمي في القطاع الرسمي و يقصد بذلك تفشي ظاهرة الرشوة من أجل تسهيل تخفيض تكاليف التعاملات سواء من ناحية الوقت أو السعر تسهيل عملية الحصول على قرض ... الخ.

يجدر بنا الإشارة هنا إلى أن تبسيط التشريعات و القوانين الخاصة بالنشاط الاقتصادي لا يعني إلغاؤها نهائياً و إنما تحديد هذه الإجراءات الروتينية و القوانين المعقدة و تسهيل التعاملات الخاصة بها مما يؤدي إلى زيادة حجم الاقتصاد الرسمي.

3. تحقيق النمو الاقتصادي و خلق مناصب عمل:

خلال السنوات الأخيرة هناك بعض الدول لم تحقق نموا اقتصاديا أو كان نمو بمعدل ضعيف على عكس دول أخرى و التي حققت معدلات نمو كبيرة جدا من خلال حجم الاستثمارات الكبيرة، ولكنه عبارة عن نمو بدون خلق مناصب عمل، و في كلا الحالتين فإن عدد مناصب العمل المعروضة أقرب بكثير من عدد مناصب العمل المطلوبة (عرض العمل أقل من الطلب على العمل)، مما أدى إلى البحث على

مناصب عمل في القطاع غير الرسمي بهدف تحقيق النمو الاقتصادي لجأت معظم الدول النامية إلى تشجيع الاستثمارات الأجنبية، حيث أصبحت الشركات المتعددة الجنسيات تسيطر على النشاط الاقتصادي لهذه الدول. وأصبحت هذه الشركات تقوم بالاستثمار في مجال الصناعة و التجارة بصفة خاصة مما أدى إلى إهمال قطاع الزراعة و الذي يضم بدوره أكبر نسبة من اليد العاملة في هذه الدول، و عليه فإن هذه الشركات توظف اليد العاملة المؤهلة فقط.

4. دور المشروعات الصغيرة:

يعتبر القطاع غير الرسمي مهم جدا بالنسبة للمشروعات الصغيرة، كما أن المشروعات الصغيرة مهمة جدا لوجود القطاع غير الرسمي، فالمشروعات الصغيرة تميل إلى إجراء معاملاتها باستخدام النقود السائلة و من المعلوم أن مجالات الأعمال التي تقوم على استخدام النقود السائلة في إجراء المعاملات تسهل من الأنشطة غير الرسمية.

ولهذا السبب نجد أن أي محاولة لتطبيق النظم الضريبية بالقوة يترتب عليها إفلاس عدد كبير من المشروعات الصغيرة. لأن هذه المشروعات تعمل أصلا في ظل افتراض عدم وجود ضرائب.

و يؤدي تزايد أعداد المشروعات الصغيرة التي تقوم أساسا على استخدام النقود السائلة في إبراء المعاملات إلى زيادة الأهمية النسبية للقطاع غير الرسمي في العديد من الدول. حيث يصبح من السهل التهرب من الضريبة عندما يكون حجم المشروعات صغيرا نسبيا.

5. البنية الاقتصادية و الأزمات الاقتصادية :

هناك جملة أخرى من العوامل التي تساعد على زيادة رقعة القطاع غير الرسمي مثل التعديل الهيكلي الاقتصادي و المرتبط بالإصلاحات الاقتصادية أو الأزمات الاقتصادية. مما لاشك فيه أن سياسات

الإستقرار و التعديل الهيكلي (كسنوات الثمانيات و التسعينات) في كثير من البلدان أدت إلى ظهور الفقر... الخ، كل هذا ساهم في زيادة و توسيع القطاع غير الرسمي.

و كما هو معلوم أن سياسات التعديل الهيكلي قد فرضت من طرف الهيئات الدولية (البنك الدولي، صندوق النقد الدولي) حيث أنها لم تترك أي خيار للدول النامية، و لذلك أصبح هدف هذه المنظمات في السنوات الأخيرة هو محاربة الفقر و تحقيق التنمية الاقتصادية. إضافة إلى أثر التعديل الهيكلي على توسيع رقعة القطاع غير الرسمي نجد أن الأزمات الاقتصادية تؤثر أيضا على زيادة حجم هذا القطاع.

6. أثر الفقر على زيادة حجم القطاع غير الرسمي:

من أكبر المشاغل و المشاكل التي تواجه العالم خلال السنوات الأخيرة هي تفشي ظاهرة الفقر بشكل كبير و نموها بمعدلات كبيرة. كون الفرد فقيرا لا يعني بالضرورة أنه في حالة بطالة، من الممكن أن يكون فقره ناتج عن عدم كفاية الدخل المتحصل عليه، و بالتالي فإن زيادة حدة الفقر تزيد من حجم القطاع غير الرسمي. حيث أظهرت مختلف الدراسات أن هناك علاقة قوية تربط الفقر بالقطاع غير الرسمي، و أن الدول الأكثر فقرا تحتوي على معدلات مرتفعة من القطاع غير الرسمي.

و لكن العلاقة بين الفقر و القطاع غير الرسمي ليست بهذه البساطة حيث أنها تشمل على عدة تعقيدات:

أ. من خلال الدراسة التي قام بها المكتب الدولي للعمل BIT في مؤتمره لسنة 2002 ، بين أن العمل في النشاطات غير الرسمية لا يؤدي بالضرورة إلى الحصول على دخل ضعيف، حيث هناك بعض المداخيل في القطاع غير الرسمي أكبر من مداخيل الأفراد ذوي كفاءات و مؤهلات الذين يعملون في القطاع الرسمي.

ب. كون الفرد يعمل في قطاع رسمي لا يعني بالضرورة أنه في مأمن من ظاهرة الفقر، لأن معظم هؤلاء العمال (في المؤسسات و الوظائف العمومي، و القطاع العام) يحققون مداخيل غير كافية للابتعاد عن درجة الفقر خاصة في الدول النامية و التي هي في مرحلة الانتقال.

ت. إن هذه العلاقة في الغالب تؤدي إلى حلقة مفرغة فإذا كانت ظاهرة الفقر تفرض على الأشخاص العمل في القطاع غير الرسمي لزيادة الدخل و بالمقابل فإن هذا الدخل المحقق غير كافي مما يؤدي إلى العودة إلى ظاهرة الفقر من جديد.

الفقر ← العمل في قطاع غير رسمي ← تحقيق مداخيل ضعيفة ← الفقر

ث. نجد أن العلاقة بين الفقر و العمل في القطاع غير الرسمي أقوى عند النساء مقارنة بالرجال إضافة إلى هذا فإن فئة النساء تعمل في قطاعات غير رسمية ذات مداخيل منخفضة.

7. أثر النمو الديموغرافي على القطاع غير الرسمي :

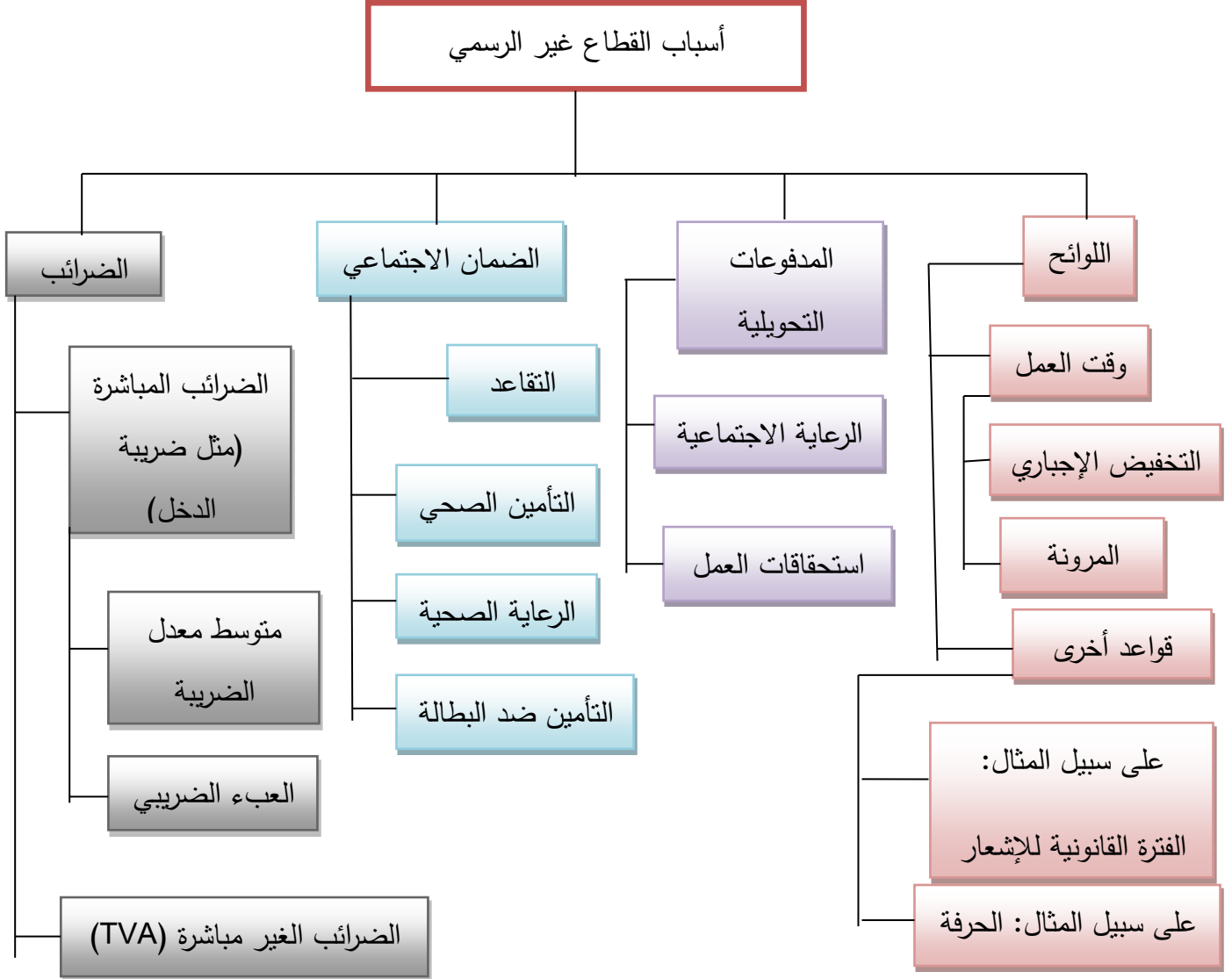
عند تحليل نمو القطاع غير الرسمي لا يمكن إهمال مؤشر النمو الديموغرافي في الدول النامية حيث أن نمو القطاع غير الرسمي مرتبط بالفائض في اليد العاملة و التي لم يستوعبها سوق العمل. كما نجد أن خلال السنوات الأخيرة تزايد حجم النساء العاملات بمعدل أكبر من حجم الرجال في كل مناطق العالم . هناك عامل مهم ساعد في زيادة نمو حجم القطاع غير الرسمي و هو النزوح الريفي المتزايد نحو المدن حيث أن هؤلاء المهاجرين نحو المدن و الباحثين عن العمل في القطاع الرسمي لتحسين مداخيلهم والمستوى المعيشي، عادة ما ينتهي بهم الأمر إلى العمل في القطاع غير الرسمي لعدم توفر مناصب شغل، و بالتالي أصبح خلق قطاع غير رسمي ضرورة ملحة لاستيعاب هذا الفائض في اليد العاملة.

8. أثر العولمة على القطاع غير الرسمي:

تشير أغلب الدراسات إلى أن العولمة عامل مهم في زيادة حجم القطاع غير الرسمي في مختلف الدول كما أنه من المهم معرفة الطريقة التي توفرها عمليات العولمة فرص العمل لمختلف العمال، ويمكن أن تكون مؤشرات ذلك إيجابية كما يمكن أن تكون سلبية وذلك حسب السياسة الوطنية أو الدولية، لذلك لا يجب التمييز بين مختلف عمليات العولمة و التي يقصد بها المبادلات التجارية للسلع و الخدمات الاستثمار الخارجي المباشر، زيادة نفقات رؤوس الأموال، الانتشار السريع للتكنولوجيا هذا من جهة و ما بين الهجرة الدولية لليد العاملة من جهة أخرى. هذه العمليات للعولمة صححت من المعطيات العالية الاقتصادية حيث فتحت أسواق أكثر وألغت الحدود ما بينها، كما زادت من الاندماج العالمي و من حدة المنافسة. و من ايجابيات العولمة أنها خلقت فرص عمل جديدة بالنسبة للعمال و أسواق جديدة بالنسبة لأصحاب المؤسسات. كذلك فإن عملية الاستثمار الخارجي المباشر عندما يكون موجه لخلق مؤسسات وشركات جديدة فإن هذا يزيد من فرص العمل، و قد ارتفعت نسبة العمال النشيطين في كثير من اقتصاديات العالم التي عرفت هذا النوع من الاستثمارات. و يكون القطاع غير الرسمي مرتبط بالعولمة غالبا في الدول النامية أين تكون هذه الدول خارج الاندماج الاقتصادي العالمي، بمعنى آخر أن هذه الدول لا تشارك في عمليات العولمة و الذي يمنعها من الاستفادة من مزايا المبادلات التجارية، الاستثمارات الأجنبية، انتشار التكنولوجيا ... الخ

وقد لخص الباحثين 'F. Schneider' و 'D. Enste' أهم أسباب ظهور ونمو قطاع غيرو الرسمي في

المخطط التالي المتمثل في الشكل التالي :



Source : Adair Philippe, production et financement du secteur informel urbain en Algérie, in revue économie et management, 2002, mars, N° 01.

وكذلك من بين الأسباب المؤدية إلى ممارسة العمل غير الرسمي:

- فشل معظم السياسات الهادفة إلى إعادة إدماج البطالين في الحياة الاقتصادية.
- كثافة الإجراءات الإدارية والمماثلة في الموافقة إلى جانب التعسف والبيروقراطية.

-قوانين الاستثمار والبيروقراطية، وفي هذا يضيف الاقتصادي : "بونوة. ش" قائلا أن : " غياب الإجراءات القانونية والمؤسساتية المتأقلمة مع المرحلة الانتقالية للاقتصاد الوطني ساهمت في لعب الدور المحفز لامتداد القطاع غير الرسمي " خاصة النشاطات غير الرسمية التي لا تتوقف على تلك الممارسات الفردية أو الأسرية فالمسألة أكبر من ذلك وتتعداها لتشمل حتى خدمات المؤسسات الإنتاجية الصغيرة والمؤسسات الحرفية غير المسجلة في السجل التجاري، وتبرز هذه الأنشطة في مجال البناء والأشغال العامة، التجارة والخدمات مما يتسبب في خلق مرونة ما بين طبيعة الشغل وعدم استقرار هذا الأخير.

مما لاشك فيه أن هناك عدة عوامل أدت إلى ظهور القطاع غير الرسمي إضافة إلى عاملي خلق مناصب شغل والمداخيل، وتغطية العجز الذي يعاني منه القطاع الرسمي، والسؤال الذي يطرح نفسه هنا. لماذا القطاع غير الرسمي في تزايد مستمر؟

إن الدول التي تتمتع بمعدلات ضرائب منخفضة وقوانين أقل تعقيدا وبعيدة عن البيروقراطية التي تعرقل قيام نشاط اقتصادي هي في الغالب تتمتع بضعف حجم ظاهرة القطاع غير الرسمي.

2.2. مجالات القطاع غير الرسمي:

نجد القطاع غير الرسمي ينتشر في ثلاثة قطاعات اقتصادية وهي:

1. القطاع الفلاحي.
2. قطاع خدمات، كالخدمات المنزلية، الحرف المهنية مثل البناء التصليح، الدروس الخصوصية.
3. القطاع التجاري، إذ تمثل الأنشطة التجارية غير الرسمية في التجار المتجولون، و التجارة الإلكترونية.

3. معايير القطاع غير الرسمي

يكون النشاط غير رسميا حسب مكتب العمل الدولي إذا توفرت فيه على الأقل المعايير السبعة التالية:

1. سهولة ممارسة النشاط غير الرسمي بالنظر إلى غياب الحواجز عند الدخول.
2. استعمال موارد محلية (الاعتماد على المساعدات العائلية، تمويل ذاتي، غياب القرض المؤسساتي).
3. الملكية العائلية للمؤسسة.
4. الحجم الصغير للمؤسسة (عدد العمال لا يتعدى 10 عمال).
5. استعمال تقنيات تفضل اللجوء إلى اليد العاملة (التوليفة ذات الكثافة العليا للعمل).
6. التكوين و التأهيل متحصل عليه خارج النظام الرسمي للتكوين أي خارج النظام المدرسي.
7. الأسواق حرة و تنافسية و غير منظمة.

و واصل الباحثون المهتمون بالموضوع، وضع معايير لتحديد القطاع غير الرسمي، كل باحث حسب ميدان تخصصه، و أهدافه و متطلباته الحالية و المستقبلية. فكيث هارت 'Kith Hart' أكد على معيار اللاشعرية، في حين ركز مازودار 'Mazumdar' على معيار انعدام الحماية الاجتماعية، و ويكس 'Weeks' على معيار تنافسية الأسواق.

واقترح برونولوتي 'Bruno lautier' جملة من المعايير لتحديد القطاع غير الرسمي، وهي كالآتي:

أ- التشغيل في وحدات صغيرة الحجم أي أقل من 5 أو 10 عمال.

ب- غياب تنظيم حكومي يسير النشاط.

ت- مشاركة أفراد عائلة صاحب المؤسسة في نشاط الوحدة.

ث- أوقات و أيام العمل أقل جمودا (مرنة).

- ج- عدم استعمال الكهرباء أو استعمالها استعمالاً ضعيفاً.
 - ح- عدم اللجوء لمصادر الإقراض الرسمية، و اللجوء للموارد المحلية.
 - خ- في أغلب الأحيان يكون البيع مباشرة للمستهلك.
 - د- المستوى الضعيف و المتدني للتكوين و التعليم لأفراد الوحدة الإنتاجية.
 - ذ- غياب التجهيزات المتطورة.
 - ر- غياب نظام توحيد النمط للمنتجات و غياب رخص الإنتاج.
 - ز- بيع السلع في السوق غير الرسمية.
 - س- تحضير المواد الغذائية دون مراعاة الشروط الصحية.
 - ش- الأسعار المنخفضة للسلع و الخدمات.
 - ص- ضعف حواجز الدخل و ممارسة النشاط.
 - ض- غياب التنظيم في الأسواق، و غياب الحماية الاجتماعية.
 - ط- ضعف الإنتاجية.
 - ظ- الأجر منخفض عن الأجر الأدنى المحدد قانوناً، و كذا عدم استقرار المداخيل.
- غير أن تحقيق جميع هذه المعايير في آن واحد صعب، و تبقى هذه المعايير نسبية تختلف من بلد لآخر.
- و هذه المعايير تبقى غير كافية لتحديد الأنشطة غير الرسمية لأنها استثنت الأنشطة غير المشروعة.

4. خصائص و تصنيفات القطاع غير الرسمي

- للقطاع غير الرسمي مجموعة من الخصائص التي تميزه عن القطاع الرسمي كعدم الترخيص بالنشاط .
- ولقد صنف المختصون القطاع غير الرسمي إلى عدة تصنيفات.

1.4. خصائص القطاع الخاص

بالاستناد على مختلف التعاريف لظاهرة القطاع غير الرسمي يمكن استخلاص خصائص هذا الأخير:

1. خاصية المشروعية و غير المشروعية:

لا يفرق الأعوان الفاعلين في الدائرة غير الرسمية بين ما هو مشروع و ما هو غير مشروع فقد يتم الاتجار في سلع مسروقة أو مخدرات أو تهريب و هي عبارة عن نشاطات غير مشروعة بقوة القانون. إلا أن القطاع غير الرسمي قد يمس أيضا نشاطات مشروعة كالأعمال الحرة غير مبلغ عنها لإدارة الضرائب أو القيام بأعمال تجارية دون سجل تجاري.

2. خاصية السرية :

بغض النظر عن مشروعية أو عدم مشروعية النشاط يضاف كل نشاط انتاجي لسلع أو خدمات أو نشاط مالي غير مصرح به للجهات الوصية في الدولة ضمن دائرة القطاع غير الرسمي.

3. خاصية الانظامية :

يقصد بهذه الخاصية خروج هذا النوع من النشاطات عن اللوائح و القوانين المعمول بها في القطر الاقتصادي التي تنشط به مما يجعل حقوق و واجبات العاملين بهذا القطاع غير محددة و غير واضحة.

4. خاصية الشمولية :

يقصد بهذه الخاصية وجود هذا النوع من القطاع في كافة الدول بغض النظر عن درجة تقدمها أو تخلفها حتى و إن وجد اختلاف في نسبة هذا القطاع بالنسبة لإجمالي الناتج القومي. بالإضافة إلى مميزات أخرى تتمثل فيما يلي:

أ- يقوم على عدم الترخيص بالنشاط.

- ب- عدم دفع الضرائب و المساهمات الاجتماعية لدى صندوق الضمان الاجتماعي.
- ت- انعدام احترام قوانين العمل، كالمحافظة على الأجور الدنيا، و ساعات العمل.
- ث- يفتقر لمعايير الصحة و السلامة المهنية، و سهولة ممارسة النشاط الاقتصادي و سهولة الخروج منه

2.4. تصنيفات القطاع غير الرسمي و أنواعه

إن أنشطة القطاع غير الرسمي ليست منعزلة عن المجتمع، رغم أن غالبيتها أنشطة تسير في قنوات بعيدة عن رقابة و تأثير الإدارة الاقتصادية للدولة، هذا لا يستلزم أن تكون أنشطته متجانسة بل هي مختلفة و تصنف إلى عدة تصنيفات

1. تصنيفات القطاع غير الرسمي حسب جملة من المعايير:

في إطار تعميق مفهوم و أبعاد القطاع غير الرسمي يمكن من منظور تحليلي الإشارة إلى أنواع القطاع غير الرسمي و مختلف تصنيفاته.

أ- القطاع غير الرسمي حسب خصائص السوق: يمكن تقسيم الأنشطة غير الرسمية وفقا لهذا المعيار إلى:

- أنشطة غير رسمية سلعية (نقدية): هي تلك الأنشطة التي تنتج سلعاً و خدمات، و يمكن تبادلها من خلال الأسواق و تستخدم النقود كوسيط للمبادلة و هذه السلع و الخدمات قد تكون مشروعة أو غير مشروعة .
- أنشطة مشروعة : تشمل جميع الأنشطة التي يسمح القانون بممارستها و كذا إنتاج و بيع السلع و الخدمات المحققة بعمل مأجور. وهي تأخذ الشكلين التاليين:

❖ العمل الأسود: يعد العمل غير المصرح به أو العمل بالسوق السوداء من أشكال القطاع غير الرسمي الأكثر تعقيدا و يعرف على أنه : « مجموع النشاطات المشروعة في حد ذاتها، لكن تتم بصفة خفية عن التشريع المنظم لعلاقات العمل و الضمان الإجتماعي، وكذا التشريع الجبائي وبالرغم من تنوع نشاطات العمل غير المصرح به، إلا أنها تتميز بميزة مشتركة، هي أنها نشاطات ذات إمكانات ورأس مال محدودين، كما لا تتطلب مكانا محددا لممارستها، وترجع أسبابها إلى:

- الدخل العائلي المنخفض، و ثقل الأعباء الإجتماعية و الضريبية .
- صعوبة أو استحالة إيجاد عمل رسمي، و تنظيم أوقات العمل.
- العادات الخاصة ببعض النشاطات كالدروس الخصوصية و الأشغال المنزلية إلى غير ذلك من العاملين في الخفاء بصفة إرادية أو إجبارية في نشاطات مشروعة .

❖ التهرب الجبائي: تعد ظاهرة التهرب الجبائي ظاهرة قديمة تعود أصولها إلى ظهور الأنظمة الضريبية وتعرف على أنها : « كل خرق متعمد أو غير متعمد للقانون الجبائي، و يتمثل في جميع التوليفات القانونية، المحاسبية أو الطرق المادية التي تهدف إلى الإفلات من دفع الضريبة.

● أنشطة غير مشروعة: تشمل جميع الأنشطة التي يحظر القانون ممارستها و هي أنشطة تتميز بالطبيعة الإجرامية.

● أنشطة غير رسمية غير سلعية (غير نقدية): هي تلك الأنشطة التي يتمخض عنها سلعا و خدمات حقيقية لكن لا يتم تبادلها من خلال الأسواق، إذ تستهلك ذاتيا عن طريق الوحدات المنتجة، أو يتم تبادلها بأساليب غير رسمية باستخدام نظام المقايضة و هي تشمل:

❖ العمل المنزلي : و يتمثل في مجموعة النشاطات غير المادية، التي تتم داخل الوحدة العائلية و قد عرفه "Greffé Xavier" بأنه : « ذلك العمل الذي يمكن أن يقوم به شخص آخر مقابل

أجر، إذن فالعمل المنزلي نشاط غير مأجور، لكن يمكن معرفة مقابله بإحلال شخص آخر للقيام به وهذا العمل مرهون بعوامل هي : دخل العائلة، الوقت، الصحة وغيرها.

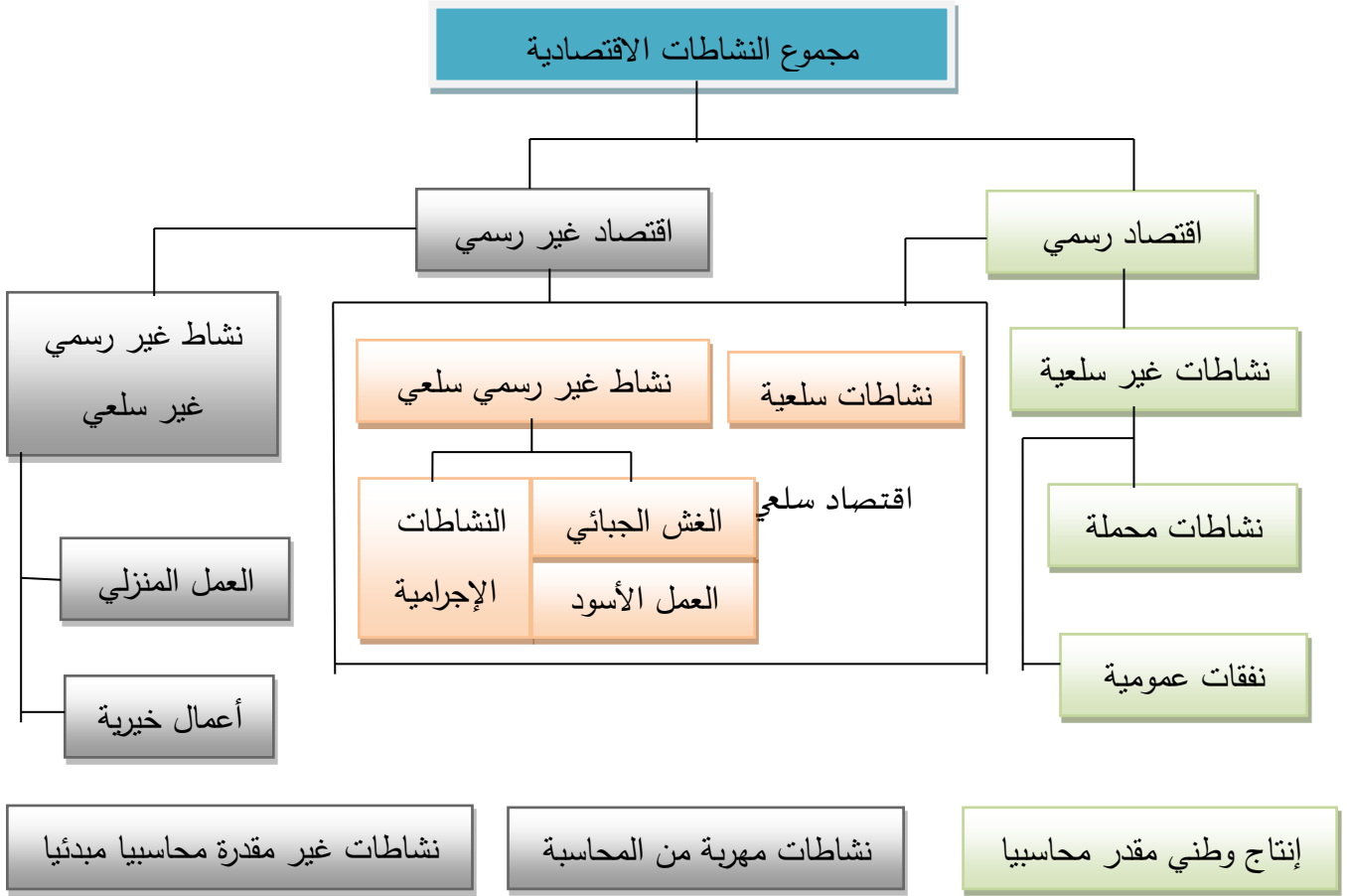
وهذه العوامل هي التي تبين درجة احلال الإنتاج و الخدمات المنزلية بالخدمات السوقية، أي لجوء العائلة إلى السوق لتلبية النشاطات المنزلية، و يختلف العمل المنزلي عن العمل في المنزل، و الذي تعرفه المنظمة العالمية للعمل على أنه : « انتاج سلعة أو تقديم خدمة لحساب موظف أو مستخدم ثان في إطار اتفاق يحدد بأن مكان العمل يكون في مكان يختاره العامل، غالباً ما يكون المنزل، و بدون مراقبة مباشرة من الموظف أو المستخدم الثاني.

إذن فالعمل في المنزل هو العمل الذي يقوم به الشخص لحساب شخص آخر في منزله، كما يمكن أن يكون من أجل انتاج سلع و بيعها في السوق و يستثنى منه انتاج السلع و الخدمات الخاصة بالإستهلاك الشخصي أو العائلي.

❖ الأعمال الخيرية : يعد التعاون و التطوع من العلاقات الإجتماعية التي تربط بين أفراد المجتمع، و هو يتخطى حدود الأسرة الواحدة، و هو شكل من أشكال النشاط الاقتصادي غير السلعي و يشمل الخدمات بين أفراد أسرتين، و ليس بين أفراد الأسرة الواحدة، كما هو الحال في العمل المنزلي، كما يشمل الخدمات بين الجيران و أفراد المجموعات السكنية بصفة عامة، و هذه النشاطات يحكمها مبدأ المعاملة بالمثل فهي بذلك قريبة من المبادلة في الجهد و المال، فعلى سبيل المثال يقوم فرد من الأسرة (أ) بإعطاء دروس خصوصية لفرد من الأسرة (ب) و بالمقابل يقوم فرد من العائلة (ب) بالاعتناء بأطفال العائلة (أ) في أوقات عملهم.

و الشكل التالي لـ "Smith. S" يلخص هذا التصنيف بالإضافة إلى النشاطات الرسمية.

تصنيف القطاع غير الرسمي حسب "Smith. S" بالإضافة إلى النشاطات الرسمية



مجموع النشاطات الاقتصادية

Source : Heertje Arnold, Barthelemy Philippe, l'économie souterraine, Paris : éditions Economica, sans année, p 35.

ب. القطاع غير الرسمي حسب معيار المشروعية: هو معيار اجتماعي قانوني، مؤداه أن النظام القانوني للدولة يلعب دورا حيويا في توجيه النشاط الاقتصادي، وتبعاً لذلك تصنف أنشطة القطاع غير الرسمي وفقا لخصائصها القانونية ويتم التصنيف على النحو التالي:

- قطاع غير رسمي أنشطته مشروعة: وهو يتكون من أنشطة اقتصادية مشروعة في حد ذاتها لكنها لا تظهر في الحسابات الوطنية وهي تنقسم بدورها إلى :

❖ مجموعة الأعمال الإضافية: يحقق العمل لفترتين أو الجمع بين أكثر من وظيفة دخولا مكتسبة خارج العمل الأصلي للشخص، و يلاحظ ارتفاع نسبة مشاركة الموظفين و العمال المهرة في أنشطة " سوق العمل غير الرسمية ". و تدور اقتصاديات الجمع بين أكثر من وظيفة حول ما يسمى بمعدل الإحلال بين وقت الفراغ و بين الحصول على دخل إضافي من سوق العمل غير الرسمية. أما فيما يتعلق بسلوك الأفراد اتجاه تخصيص الوقت بين الوظيفة الأصلية و الوظيفة الثانوية، فإن ذلك يتوقف على عوامل أهمها:

➤ مدى ديمومة الوظيفة الثانوية .

➤ درجة التذبذب في متوسط الدخل من الوظيفة الثانوية

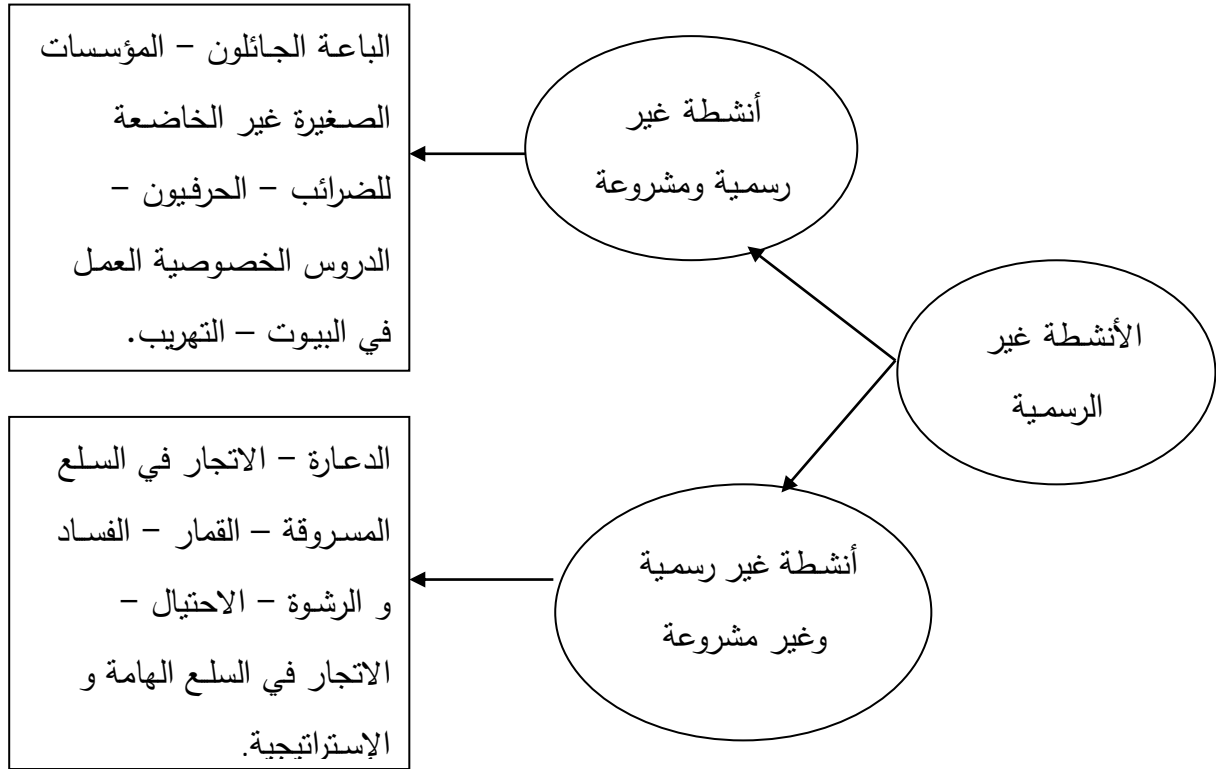
➤ أهمية المكاسب الاجتماعية التي قد يفقدها الفرد من الوظيفة الأساسية كالعطل، ...

الخ .

❖ مجموعة الإنتاج الشرعي غير المعلن: هي أنشطة اقتصادية تنتج سلعاً و خدمات مشروعة، يتولد عنها دخول غير واضحة للسلطات الرسمية.

● القطاع غير الرسمي أنشطته غير مشروعة: يتضمن هذا الصنف الأنشطة التي تنتج سلعاً و خدمات غير مشروعة قانونياً و اجتماعياً. و يمكن توضيح هذا التصنيف من خلال الشكل التالي:

تصنيف الأنشطة غير الرسمية حسب معيار المشروعية.



المصدر: قيده إسماعيل، وآخرون، العولمة والاقتصاد غير الرسمي، الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر و

التوزيع، 2004، ص 101

ت. القطاع غير الرسمي حسب معيار درجة التصريح: إن القيام بأي نشاط يتطلب القيام بجملة

من الإجراءات من بينها التصريح لدى الجهات المختصة وفي حال عدم التصريح بهذا النشاط

فإنه يدخل ضمن القطاع غير الرسمي، وضمن هذا القطاع نكون أمام حالتين من التصريح:

➤ عدم التصريح كليا

➤ تصريح جزئي

• القطاع غير الرسمي البحت: يتشكل من مجمل النشاطات غير المسجلة لدى الإدارات العامة،

حيث ممارسة أي نشاط يستلزم التصريح، وفي الجزائر يتطلب ممارسة أي نشاط القيام

بالتصريحات التالية:

➤ التصريح الإداري (السجل التجاري، رخصة البلدية)

➤ التصريح الجبائي (التصريح بوجود النشاط لدى مصالح الضرائب)

➤ التصريح لدى الضمان الاجتماعي

و عليه ممارسة أي نشاط دون الإلتزام الكلي بجميع الإجراءات و التصريحات السابقة

يعتبر مشاركة في القطاع غير الرسمي البحث، و هذا الصنف من القطاع غير الرسمي

يضم الأنشطة الشرعية و غير الشرعية

● القطاع غير الرسمي المصرح به جزئيا: هذا الصنف يضم النشاطات التي يتم التصريح بها لدى

جهة معينة و عدم التصريح لدى جهة أخرى، و بالنسبة للجزائر يعتبر هذا النوع جد مهيم

على القطاع الخاص حيث تمثل نسبة الوظائف غير المصرح بها لدى الضمان الاجتماعي 50 %

من إجمالي المستخدمين، و يضم هذا النوع الغش الجبائي، الغش الجمركي، الغش الاجتماعي،

وقد يكون الشخص سجل لدى جميع الجهات لكنه يتهرب من دفع جزء من التزاماته الجبائية،

الجمركية، الاجتماعية .

ث. القطاع غير الرسمي للإنتاج و التوزيع: إن وجود قطاع غير رسمي مرتبط بوجود سوق ثانية،

وهذه السوق تكون بجانب السوق الرسمية المنظمة إداريا، و يمكن أن تظهر بأحد الشكلين

التاليين:

➤ الأولى تكون الأسعار فيها أعلى من أسعار السوق المنظمة إداريا

➤ الثانية تكون الأسعار فيها أقل من أسعار السوق المنظمة إداريا

في كلتا الحالتين الهدف الرئيسي من القطاع غير الرسمي تكوين دخل لا يخضع للضرائب و لا للقوانين

و اللوائح المنظمة للاقتصاد، فهو طريقة لإعادة توزيع الدخل المنظمة من قبل السلطات العمومية.

ففي ظل جمود الأسعار و ثبات العرض (احتكار أو حماية من طرف الدولة) في هذه الحالة تبرز ظاهرتين:

❖ عرض غير رسمي : أي إنتاج غير رسمي للسلع و الخدمات المحتكرة عرضها من قبل الدولة، و هذا ينتج سوقا غير رسمية تعرض فيها المنتجات بسعر أقل من أسعار السوق الرسمية.

❖ طلب غير رسمي : إذا كانت التنظيمات و القوانين صارمة جدا، بحيث لا يستطيع الأفراد و المؤسسات العمل و الإنتاج في الخفاء، و بالتالي لا يمكن التأثير على السوق بالزيادة، لاستحالة الحصول على عناصر الإنتاج المحتكرة من قبل الدولة، ففي هذه الحالة يتجهون إلى السوق المنظمة لشراء السلع و الخدمات المعروضة ليس لغرض استهلاكها و إنما لغرض إعادة بيعها في السوق غير الرسمية بأسعار تفوق سعرها في السوق الرسمي، فامتصاص الطلب يكون عن طريق الارتفاع في الأسعار في السوق غير الرسمية عن السوق الرسمية .

و عليه فالقطاع غير الرسمي يأخذ المظهرين التاليين:

❖ الإنتاج غير الرسمي : يشمل العمل غير المصرح به، الورشات غير الرسمية التي لا تحترم القوانين و التنظيمات، و هذا النوع يخلق قيمة مضافة و ينتشر هذا النوع في الدول ذات الاقتصاد الحر.

❖ المظهر الثاني : فيظهر في التوزيع (إعادة بيع، التهريب بين سوقين في نفس القطاع)، لا يضيف أي قيمة مضافة، بل يؤدي إلى زيادة الإصدار النقدي بدون مقابل في الإنتاج .

2. تصنيف القطاع غير الرسمي حسب بعض المنظمات الدولية:

بعض المنظمات اتخذت تصنيفات دون الأخذ بعين الاعتبار أي معيار من المعايير السابقة.

أ. تصنيف نظام المحاسبة الوطنية للأمم المتحدة (1993): صنف هذا القطاع إلى ثلاث أصناف وهي:

● الاقتصاد غير الشرعي: ويضم النشاطات غير المشروعة الممنوعة قانونا أو النشاطات القانونية. لكن يمارسها أشخاص بدون ترخيص، حيث ممارستها تمثل انتهاكا لقانون العقوبات، ويصنف نظام المحاسبة الوطنية للأمم المتحدة (1993) هذا الاقتصاد غير الشرعي إلى :

➤ إنتاج السلع و الخدمات التي يمنع القانون إنتاجها و بيعها و توزيعها و حيازتها. و هذا النوع يمارس في الدول النامية و في بعض الدول المتقدمة كإيطاليا، فالسلطات على علم بممارسته لكن لا تتدخل و ذلك لأسباب اقتصادية، في صالح المجتمع .

➤ كل نشاط إنتاجي مشروع و أصبح غير مشروع ابتداء من الوقت الذي أصبح يمارس من طرف منتجين أو أشخاص غير مرخص لهم، مثل ممارسة الطب و بيع الأدوية من طرف أشخاص غير مرخص لهم. إنتاج و بيع السلع المقلدة، أي تحت علامة مزورة و بدون ترخيص أو إذن من الشركة الأصلية، و كذا القرصنة بالنسبة للبرمجيات و أشرطة الفيديو، ... الخ

➤ التهريب خاصة فيما يخص التبغ و الكحول و الأسلحة، بالإضافة إلى الجرائم المأجورة، التجسس.

● الاقتصاد الخفي (الباطني): و يتضمن نشاطات شرعية و قانونية غير أن جزءا من الإنتاج أو كله يتم إخفاؤه عن السلطات العامة لأغراض متعددة أهمها:

➤ التهريب من الضريبة على الدخل، و من الرسم على القيمة المضافة أو من رسوم أخرى من خلال التصريح الجزئي بالإنتاج أو الدخل، و الغش في الاشتراكات الاجتماعية و التصريح الجزئي بالتشغيل.

➤ انتهاك معايير العمل التي حددها القانون، و بوجه عام عدم احترام جميع الإجراءات الإدارية

- القطاع غير الرسمي المعاشي: إن هذا النوع من النشاط يلعب دورا هاما في الدول النامية، خاصة في البلدان ذات نمو سكاني مرتفع و معدل تحضر مرتفع، فالقطاع غير الرسمي المعاشي قادر على امتصاص معظم الزيادة في القوة العاملة في المناطق الحضرية، وهذا النوع يعتبر عنصرا أساسا في إستراتيجية البقاء. ويشمل هذا النوع وحدات الإنتاج المؤسساتية غير المصرح بها والتي تتميز ب:

➤ ضعف مستوى التنظيم

➤ وسائل إنتاج بدائية، و ضعف أو عدم الفصل بين العمل ورأس المال.

➤ علاقات العمل قائمة أساسا على مناصب شغل عرضية و على العلاقات الإجتماعية و صلات القرابة بدلا من العقود الرسمية.

بالإضافة إلى البائعين الصغار و الحرفيين الصغار الباحثين عن قوت العيش .

و هذا النوع من القطاع معظم الدول النامية ليس لديها الوسائل الكافية لتطبيق اللوائح الخاصة به.

- منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية: تصنفه إلى أربعة أصناف وهي:

➤ الاقتصاد غير الشرعي .

➤ الاقتصاد الخفي .

➤ الاقتصاد غير الرسمي المعاشي .

➤ الإنتاج للاستخدام (الاستهلاك) النهائي

الأصناف الثلاث الأولى هي نفسها الأصناف التي وضعها نظام المحاسبة الوطنية للأمم المتحدة (1993)

أما الإنتاج للاستخدام النهائي، فيوجد في جميع الدول لكن بدرجات متفاوتة، و ينتشر بشكل كبير في

البلدان التي مرت بمرحلة انتقالية. ويعرف الإنتاج للاستخدام المنزلي بأنه مجموع السلع والخدمات المنتجة من قبل أفراد الأسرة والمخصصة للاستخدام النهائي الخاص.

ت. تصنيف القطاع غير الرسمي وفق المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي: أثبتت الدراسات التي أنجزت في عدة دول نامية أن القطاع غير الرسمي يتمركز في قطاع الخدمات، وبدرجة أقل في قطاع التجارة و قطاع البناء، وأغلب وحداته تكون مؤسسات صغيرة الحجم. وهنا يتعلق الأمر بميادين لا تحتاج إلى تكوين العمال ورأس مال هام، ولا استثمار ولا عتاد كبير. وفي الجزائر يكاد القطاع غير الرسمي يغطي كل مجالات النشاط الإنتاجي، الخدماتي، لذا يتميز هذا القطاع بتنوع كبير مما يجعل من مهمة حصر كافة أشكاله مهمة صعبة. وعليه فلم يتم حصر مجالات القطاع غير الرسمي بصفة كاملة، وقد تم إعداد تصنيف للقطاع غير رسمي وفق تصنيف للنشاطات، المؤسسات والوظائف وهي:

● النشاط غير الرسمي: يعد نشاطا غير رسميا إذا تميز بمعيار أو عدة معايير:

- نشاط غير مسجل لدى صندوق الضمان الاجتماعي، ولدى مصالح الضرائب و في الإدارة العامة ولدى مصالح الإحصاء.
- نشاطات تمارس بدون سجل تجاري.
- نشاطات رئيسية أو ثانوية غير مصرح بها.
- نشاطات غير قانونية.
- نشاطات محظورة.
- نشاطات متنقلة غير مرخص بها.
- نشاطات لكسب العيش ليس لها تأثير على الوعاء الجبائي والاشتراكات الاجتماعية.
- نشاطات مسيرة بشكل تقليدي.

- نشاطات تتعلق بالقطاع غير الرسمي البحث (عدم التصريح بصفة كلية).
- المؤسسة غير الرسمية: هي وحدة لإنتاج السلع والخدمات التجارية، وهي تتميز بصغر حجمها وعدم احترام القوانين والتنظيمات ذات الصلة بإنشائها وتشغيلها واستغلالها، ويتعلق الأمر بالمستويات التالية:
 - عائلية، حرفية (التمويل الذاتي و استعمال مساعدات عائلية)، وكذا محدودة الإنتاج و محدودة الربح.
 - لا تستجيب لمعايير العمل في مجال النظافة والأمن، ولها نمط تسيير تقليدي وقديم.
 - تمون بالمواد الأولية والقروض لدى السوق غير الرسمية.
- وفي الغالب توظف أقل من 10 عاملين و يغلب عليهم صفة العاملين بدون أجر من أفراد الأسرة وأصحاب العمل و بالنسبة لحسابات المؤسسة في الغالب لا يوجد فصل بين حسابات المالك و المؤسسة.
- الإنتاج غير الرسمي: و هو إنتاج سلع و خدمات تتميز بغياب معايير الإنتاج و الأمن و رداءة النوعية وسعرها تنافسي في السوق و تخصيص الإنتاج للاستهلاك الخاص و للسوق.
- العامل غير الرسمي: و هو عامل دائم أو مؤقت لا يستفيد من تشريع العمل، و قد يكون هذا العامل:
 - عاملا بالمنزل ينجز أعمالا يتقاضى عنها أجر و غير مصرح بها، أو عاملا مهمشا.
 - مساعدا عائليا، متمرنا يتقاضى أجره جزئية.
 - كل عامل يمارس نشاطا غير مشروع.
 - كل عامل يمارس نشاط غير مصرح به.

- كل عامل يمارس خارج ساعات العمل، نشاطا ثانويا غير مصرح به (دهان، ميكانيكي، بناء، ... الخ).
- المدرس الذي يقدم دروس دعم غير رسمية ويتقاضى عنها أجرة.
- الطبيب والممرض اللذان يقومان بفحوصات ويحقنان المرضى في مساكنهم.
- المتخصص الذي ينجز أشغال استشارة.
- غير العامل الذي يمارس أعمالا تكميلية ويصرح بأنه عاطل عن العمل.

قائمة المراجع

- ب.برينية واسيمون، ترجمة عبد الامير ابراهيم شمس الدين، اصول الاقتصاد الكلي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، طبعة 1989.
- هيثم الزغبى ، حسن أبو زيت ، الاقتصاد الكلي، دار الفكر للطباعة والنشر، طبعة 2000 .
- احمد رمضان. عفاف عبد العزيز عايد. ايمان عطية ناصف، مبادئ الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية لنشر، 2004.
- إياد عبد الفتاح النسور، أساسيات الاقتصاد الكلي، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط2، عمان، 2014.
- احمد الأشقر، الاقتصاد الكلي، الدار العلمية للنشر ودار الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2002.
- خالد واصف الوزني و احمد حسين الرفاعي ، مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق ، دار وائل للنشر عمان الاردن، الطبعة الثالثة، 2000.
- ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة الثالثة، 2005.
- طارق الحاج، علم الاقتصاد ونظرياته، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 1998.
- أحمد هني، دروس في التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993 .
- نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، الدار الجامعية للطباعة والنشر، مصر، 1997 .
- محمد طاقة، حسين عجلان حسن، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، مكتبة الجامعة، عمان، الأردن ، 2008.
- محمد طاقة وآخرون ، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008 .
- عمر صخري، التحليل الإقتصادي الكلي ، ديوان المطبوعات الجامعية، 2005 .
- مدحت القريشي، اقتصاديات العمل ، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع ، 2000 .
- محمد شريف إلمان، محاضرات في التحليل الاقتصادي الكلي، منشورات برتي ، الجزائر، 1994.
- أحمد الأشقر ، الاقتصاد الكلي ، الطبعة الاولى ، الدار الدولية العلمية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع عمان ، 2002.
- أ. سليم رضوان، محاضرات في الاقتصاد الكلي، جامعة فرحات عباس ، سطيف
- أحمد فريد مصطفى ، التحليل الاقتصادي الكلي ، مؤسسة شباب الجامعة ، الأردن ، 2000 .
- محمد العربي ساكر، محاضرات في الاقتصاد الكلي ، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة . 2006.

- رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، دار النشر مطابع الرسالة، الكويت
- أحمد فريد مصطفى، التحليل الاقتصادي الكلي، مؤسسة شباب الجامعة، الأردن، 2000.
- حسين عمر، موسوعة الفكر الاقتصادي، دار الكتاب الحديث للنشر، ج 2، 2012.
- أحمد فريد مصطفى، التحليل الاقتصادي الكلي، مؤسسة شباب الجامعة، الأردن، 2000.
- السعيد بريش، الاقتصاد الكلي، نظريات نماذج وتمارين محلولة، دار العلوم، عنابة، 2007.
- أحمد أبو الفتوح، نظرية النقود والبنوك والأسواق المالية، مؤسسة شباب الجامعة لنشر، طبعة 1998.
- محمد الميمني، سوق العمل والفقير في اليمن، منتدى البحوث الاقتصادية للدول العربية، تركيا وإيران 1997.
- علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، دراسة تحليلية تطبيقية، الدار الجامعية الإسكندرية، مصر، 2005.
- عبد الرحمان يسري، النظرية الاقتصادية الكلية والجزئية، الدار الجامعية للكتاب، 2004.
- رجب وسارونة، ملخص مقرر مادة اقتصاديات العمل، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية، عمادة التعليم عن بعد، الطبعة الأولى، المستوى السادس، 1432-1433.
- مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، طبعة أولى، دار الحامد للنشر و التوزيع، 9002، عمان
- راضي نور الدين، التشغيل و البطالة في الجزائر، دار الغرب للنشر و التوزيع، الجزائر، 2009.
- سامي خليل، نظرية الاقتصاد الكلي (المفاهيم و النظريات الأساسية)، الكتاب الأول، الكويت، 1994
- عاصم بن طاهر عرب، اقتصاديات العمل، مطابع جامعة الملك سعود، الرياض 1224.
- زروخي صباح، برحومة عبد الحميد، دراسة قياسية للعلاقة بين معدل البطالة و النمو الاقتصادي في الجزائر خلال الفترة (1990-2013)، باستخدام التكامل المشترك، مجلة أبحاث اقتصادية و ادارية، العدد الخامس عشر، جامعة المسيلة، جوان 2014.
- المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، مشروع التقرير التمهيدي حول الظرف الاقتصادي و الاجتماعي للجزائر، ديسمبر 2004.
- أحمد طوابيبة، القرض المصغر و دورة مكافحة الفقر- دراسة حالة الجزائر، مجلة دراسات اقتصادية، العدد 16، جويلية 2010.

- مصطفى بوضياف، تحديات التشغيل في أسواق العمل، خدمات التشغيل العامة و تعزيز التشغيل على المستوى المحلي، 30 نوفمبر 3-ديسمبر، 9002، منظمة العمل الدولية، المركز الدولي للتدريب
- بلقايد ثورية، بلعربي عبد القادر، الفقر و القطاع غير الرسمي في الجزائر – دراسة قياسية بولاية بشار 2014، مجلة الدراسات الاقتصادية المعمقة REECAP، 2016، ماي، العدد : 02، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة مستغانم - الجزائر، ص : 04.
- قيبره إسماعيل، و آخرون، العولمة و الاقتصاد غير الرسمي، الجزائر: دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع، 2004، ص 101
- مقاوسي صليحة، مساهمة القطاع غير الرسمي في تخفيف بعض أزمات جيوب الفقر الحضري في الجزائر، صحة الأسرة العربية و السكان بحوث و دراسات، دورية علمية متخصصة محكمة يصدرها المشروع العربي لصحة الأسرة، صحة أسرنا ثروة أمتنا، 2008، المجلد : 01، العدد : 02، ص 23-24
- القانون رقم: 19/04 المؤرخ في: 25 ديسمبر 2004. الجريدة الرسمية. عدد 83 الصادرة في: 26 ديسمبر 2004.
- القانون رقم: 19/04 المؤرخ في: 25 ديسمبر 2004. الجريدة الرسمية. عدد 83 الصادرة في: 26 ديسمبر 2004.
- القانون رقم: 21/06 المؤرخ في: 11 ديسمبر 2006. الجريدة الرسمية. عدد 80 الصادرة في: 11 ديسمبر 2006.
- المرسوم التنفيذي رقم: 77/06 المؤرخ في: 18 فيفري 2006. الجريدة الرسمية. عدد 09 الصادرة في: 19 أبريل 2006.
- المرسوم التنفيذي 126/08 المؤرخ في 19 أبريل 2008. الجريدة الرسمية. عدد 22 الصادرة في: 30 أبريل 2008.
- المرسوم التنفيذي رقم: 409/01 المؤرخ في 13 ديسمبر 2001. الجريدة الرسمية. عدد 78 لسنة 2001.
- ARTHUIS PATRICK MUET PIERRE ALAIN ,THEORIES DU CHOMAGE ,ECONOMICA ,PARIS,1999
- Y. Hsing ,Unemployment and the GNP gap,Okun's law revisited. Eastern Economic Journal.Vol.XVII.No.4.1991.p410
- ABRAHAM Frois, **Dynamique économique**, édition Dalloz,1991.
- ANNE Perrot, **les nouvelles théories du marché du travail**, édition la découverte, Paris,1992
- DAVID Marsden, **Marche du travail**, édition economica, Paris 1989.

- ImadA.Moosa, **Economic growth and Unemployment in Arab countries** ,Is Okun's low valid, Journal of Development and Economic Policies.Vol.10.No.2.2008
- Pestieu Pierre, **l'économie souterraine**, sans pays : éditions Hachette, 1995, p 29.
- Cortado Thomas, **l'économie informelle vue par les anthropologues**, CAIRN. INFO, 2014, Paris, N° 14, p: 200-201.
- Makabu Ma Nkenda Thimotée, et autres, **le secteur informel en milieu urbain en république démocratique du congo : performances, insertion, perspectives**. Principaux résultats de la phase 2 de l'enquête 1-2-3 2004-2005, développement institutions & analyses de long terme (DIAL), Paris, 2007, p : 14.
- Graz Jean-Christophe, **qui gouverne ? le forum de davos et le pouvoir informel des clubs d'élites transnationales**, CAIRN. INFO, 2003, Paris, Vol. 1,p 78-81.
- Lomme Roland, **la réforme des transports publics urbains à l'épreuve de l'intégration du secteur informel**, CAIRN. INFO, 2004, Paris, N° 210, p 75-79.
- Conseil Economique et Social, Nations Unies, la pauvreté et le secteur informel, Bangkok 2006, p : 16
- Guichaoua Yvan, **solidarité professionnelle et partage des risques parmi les travailleurs informels (une étude de cas à Abidjan)**, CAIRN. INFO, 2007, France, N° 43, p 197-199.
- Steck Jean-Fabien, **la rue africaine, territoire de l'informel ?**, CAIRN. INFO, 2007-2006, France, N° 66-67, p 76-78
- Barrault Lorenzo, **former de bons représentants**. les apprentissages militants formels et informels au sein d'une association de parents d'élèves, CAIRN. INFO, 2014, France, Vol. 47, p100-101
- Roubaud François, **l'économie informelle au Mexique**, France : éditions Karathala Orstom, 1994, p 19-20.
- Lautier Bruno, **l'économie informelle dans le tiers monde**, Paris : éditions La Découverte, 2004, p 14-17.
- Ministère des finance, **rapport de présentation du projet de loi de finance** pour 2005 ,Algérie , septembre 2004.
- Conseil National Economique et Social, commission relation de l'évaluation, **rapport sur la conjoncture économique et sociale** du 2eme semestre 2002, Algérie .
- CNES ,rapport national sur le développement humain, Algérie 2009-2010.

- ONS, , Données statistiques, (Activité et emploi et chômage) au 4eme trimestre, N° 463, 2006.
- ONS,Données statistiques, (Activité et emploi et chômage) au 3eme trimestre, N° 411, 2004.
- Conseil Economique et Social, Nations Unies, la pauvreté et le secteur informel, Bangkok 2006, p : 16