

التشغيل الكامل بين الحقيقة والخرافة

أ.د. بن طلحة صليحة

د. معوشي بوعلام

المركز الجامعي مرسلي عبد الله بتيبازة

الملخص:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من كونها تبحث في مشاكل عنصر العمل، والذي يُعد من أهم الموارد الاقتصادية التي تُساهم في التنمية الاقتصادية، ومن أهم مصادر الدخل، مما يستوجب العمل على عدم إبقائه مُعطلا، وبالتالي العمل على استغلاله وإعطائه الأولوية، ولتحقيق هذا الهدف، فقد اتفق أغلب الاقتصاديين على اعتبار التشغيل الكامل هدفاً مرغوباً فيه،

إن تحقيق التشغيل الكامل للموارد وفي مقدمتها الموارد البشرية يستلزم بالضرورة مستويات أعلى من النمو الاقتصادي المستمر المصاحب للتطوير البيئي إلى جانب إصلاح الأضرار البيئية، والتي هي بطبيعة الحال متعذرة في أفضل حالاتها.

L'importance de cette étude est conçue pour étudier les problèmes de travail, comme un des éléments essentiels des ressources économiques qui contribue au développement économique, et comme une source importante de revenus, ce qui exige son exploitation et de lui donner sa priorité. Pour atteindre cet objectif, il a été convenu pour la plupart des économistes de considérer le plein emploi comme objectif souhaitable.

La réalisation du plein emploi des ressources, en particulier les ressources humaines exige nécessairement des niveaux plus élevés de la croissance économique continue et le développement de l'environnement pour accompagner la réparation des dommages environnementaux, ce qui est bien sûr impossible dans les meilleurs cas.

تُعتبر سياسات التشغيل نقطة الارتكاز التي تتمحور حولها كل مهام البلد، فبالشغيل تتحقق استفادة البلدان من قواها العاملة، ومن جهودها ومهاراتها مع كافة الموارد المستخدمة في عمليات إنتاج السلع والخدمات، إذ تُساهم تلك القوى في خلق قيمة مضافة، والتي هي أحد أهم روافد عائد رأس المال وتطوير أدوات وتكنولوجيا الإنتاج، ومن ثمة تحقيق الأرباح، وتراكم الثروات والاستثمارات.

فلا أحد يُنكر بأن هدف التشغيل الكامل يُعتبر أكبر الأهداف علي الإطلاق، وأحد المعايير التي يبني عليها مدى تقدم البلدان، فمثل هذا الهدف له مُبرره التشريعي والسياسي والاقتصادي والاجتماعي، ولكن ليس المقصود النهائي بهذا الهدف أن تكون البطالة مُساوياً للصفر.

1. التشغيل الكامل: إن التشغيل الكامل هو توفير عمل جيد ومنتج لكل قادر على العمل وباحث عنه، بحيث يجد فيه ذاته من حيث نوعية العمل التي تناسب قدراته وإمكاناته الذهنية والبدنية، وذلك بمقابل مادي يحقق له الكفاية والكرامة الإنسانية، وإذا تحققت تلك الصورة، فإنه سيكون بداية الطريق الصحيح نحو مكافحة الفقر، وتحقيق التنمية بوجه عام⁽¹⁾.

ويُفضل التشغيل الكامل لأن ارتفاع مستواه يُؤدي إلى زيادة كمية السلع والخدمات المتاحة للمجتمع، والعكس صحيح. أي أن زيادة معدل البطالة يُؤدي إلى الانخفاض المقابل في الناتج الوطني الحقيقي (PNR)، وبالتالي حرمان المتعطلين من الإسهام في الإنتاج، ومن ثمة الحصول على الدخل؛ فوجود معدلات عالية من البطالة يُؤدي إلى هدر في الموارد البشرية، مما ينعكس بشكل سلبي على المجتمع، ويُؤدي إلى عدم الاستقرار السياسي والاجتماعي، كما أن تعويض البطالة يُعتبر تكلفة (عبء) بالنسبة للمجتمع، التي تحد من إمكانية النمو الاقتصادي، ولذلك تكون المعدلات المرتفعة للبطالة مؤشراً على عدم الأداء الجيد للاقتصاد.

كما أن التشغيل الكامل كان في البلدان المتقدمة يعكس بدرجة أو بأخرى قدرة اقتصادياتها على استيعاب القوى العاملة المتاحة، بينما العكس تماماً في البلدان النامية، وهذا ما يدفع إلى الاستخدام غير المنتج في هذه الأخيرة، وبالرغم من صعوبة تحقيق الاستخدام الكامل، فإن قدرًا من البطالة سوف يتواجد، لاسيما وجود في كل فترة زمنية مرحلة انتقال من وظيفة إلى أخرى...

قامت منظمة العمل العربية بوضع الإستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل، والتي تتضمن عددا من الأهداف، والتي من ضمنها تحقيق التشغيل الكامل ومستلزماته، وهي:

- تشجيع وتحفيز الاستثمار في الأنشطة ذات الكثافة في العمل بما في ذلك تقديم تسهيلات ائتمانية وتأمينية وضريبية ترتبط بتوفير فرص عمل مجزية؛

(1) م طارح على مجاز: لتنمية الاقتصادية والبشرية، الأكاديمية العربية المفتوحة بالدمار، كلية الإدارة والاقتصاد، بدون تاريخ، ص 15.

- تنفيذ برامج تهدف لزيادة القابلية للتشغيل؛
- تحديد مستويات البطالة التي يكون معها التشغيل كاملاً؛
- تحقيق مرونة في سوق العمل تسمح بحراك القوى العاملة المهني والجغرافي وتوفير سبل ذلك، والقيام في الوقت نفسه بصفة دورية بمعالجة متوازنة لمستويات الأجور بما في ذلك الحد الأدنى للأجور، ويتم ذلك بتشاور منظم ودوري مع أطراف الإنتاج؛
- اعتماد برامج للتشغيل الذاتي، لزيادة فرص العمل، وتشجيع الصناعات الصغرى والمتناهية في الصغر؛
- إنعاش التشغيل في مستوى المجتمعات المحلية في المناطق الريفية والقروية وفي مشاريع الأشغال العامة؛
- وضع خريطة للاستثمار، والتشجيع على تخفيف البطالة في مختلف المناطق بصورة متوازنة، وعادلة مع تَوَخذ الجدوى الاقتصادية للمشاريع بعين الاعتبار؛
- إعادة تنظيم استقدام الوافدين من غير العرب بهدف تقليله تدريجياً، والسعي لإيجاد فرص عمل للعمالة العربية في البلدان العربية التي تلوح فيها فرص لذلك.

مع العلم أن **زيادة الناتج (الإنتاج)** تحدث إما نتيجة **زيادة إنتاجية عنصر العمل**، أو لزيادة عدد العمال المساهمين في العمليات **الإنتاجية**، أو الإثنين معاً، ومن ثمة هناك علاقة مباشرة بين **زيادة الناتج** و**زيادة العمالة** في المجتمع. بحيث يُقصد بمفهوم **العمالة** عدد الأفراد البالغين الذين هم في سن العمل (15-64 حسب مكتب العمل الدولي (BIT) المساهمين فعلاً في النشاطات الاقتصادية المختلفة.

2. البطالة: يُعتبر مفهوم البطالة من المفاهيم التي حُظيت بأهمية كبرى في المجتمعات المعاصرة من حيث البحث والتحليل، فهي من أشد المخاطر التي تُهدد استقرار وتماسك المجتمعات بشكل خاص. بدأ ظهورها بشكل ملموس مع ازدهار الثورة الصناعية، إذ لم يكن **للبطالة** معنى في المجتمعات الريفية التقليدية، ومن ثمة فقد شاع في العقود الأخيرة مصطلح البطالة، وبات ينظر إليه كعائق تنموي لاسيما في البلدان النامية، حيث أصبحت تُعد مشكلة من أعظم وأعقد المشاكل الاقتصادية عبر تاريخ الفكر الاقتصادي، وذلك لآثارها السلبية، ليس على الفرد فحسب، بل على البلد ككل.

حيث يرى علماء الاجتماع أنه العامل الرئيسي الذي يؤدي بالأنظمة إلى الترنح وعدم الاستقرار، وذلك في ظل نمو سكاني مرتفع، وحالة استهلاكية مطردة، وإنتاج صناعي ضعيف. وما زاد الأمر تعقيداً، هو **سرعة انتشارها** في العالم بأسره مع التطورات التكنولوجية الحديثة التي أخذت تُلغي دور الأيدي العاملة في الكثير من القطاعات الصناعية، مما يجعل علاجها ليس بالأمر الهين بالنسبة للحكومات، لاسيما حكومات البلدان النامية التي تفتقد الوسائل الناجعة للقضاء عليها.

وتعني **البطالة** بالمفهوم الاقتصادي: التوقف عن العمل، أو عدم توافر العمل للشخص القادر عليه، والمستعد والراغب فيه، ويقبله عند مستوى الأجر السائد في السوق، ولكنه لم يجده. وقد تكون **بطالة حقيقية** أو **بطالة مقنعة**، كما قد تكون **بطالة دائمة** أو **بطالة جزئية وموسمية**..، وتتضاعف تأثيراتها الضارة إذا استمرت لمدة طويلة، ولاسيما

في أوقات الكساد الاقتصادي، وكان الشخص عائلًا أو رب أسرة، حيث تُؤدى إلى تصدُّع الكيان الأسرى، وتفكُّك العلاقات الأسرية، وإلى إشاعة مشاعر البلادة والاكتئاب.

فالبطالة هي عدم القدرة على تشغيل جزء من الموارد البشرية المتاحة للعمل، أي التعطل (التوقف) الجبري لجزء من **قوة العمل** في مجتمع ما، رغم وجود القدرة والرغبة في **العمل**، والتي لو سُميت **بالعطالة** لكانت أنسب، لأن الذين لا يعملون يُقال عنهم أنهم **عاطلون** عن العمل، **فالعاطلون** عن العمل يُثقلون جزءًا من **القوى العاملة**، فهم الفئة القادرة على العمل، والرغبة فيه، والباحثة عنه، أي هم في حالة **تعطل كامل**، لا يُمارسون أي عمل في فترة مرجعية مُعيَّنة، ويُشار لهذا النوع من البطالة **بالبطالة السافرة**، ويكون سببها **الفجوة** بين عرض العمل والطلب عليه.

وقد يختار **العاطل** عدم قبول وظيفة معروضة عليه، وانتظار وظيفة أفضل، وقد يكون هذا النوع من **البطالة** في شكل **بطالة احتكاكية**، أو **هيكلية** أو **دورية**، وتختلف **معدلات البطالة** من حيث التركيب النوعي والعمرى للسكان، وكذلك نوعها ومدتها الزمنية، وهي حالة موجودة في كافة المجتمعات، ولكنها تختلف من بلد لآخر في حجمها، ووزنها النسبي، وحدتها، ونطاقها، ووقوعها باختلاف الفترات الزمنية.

كما تُؤثر **البطالة** بشكل كبير على **إنتاجية** البلدان، فيخسر المجتمع السلع والخدمات التي كان بإمكانه أن يحصل عليها في ظل **التشغيل الكامل**، بالإضافة إلى تحمل المجتمع **عبء البطالة** وما تلحقه بالمجتمع من **خسارة**، وتُعتبر نسبة 3% إلى 4% نسبة مقبولة عالميًا، وتحقيق تلك النسبة يتحقق هدف **العمالة الكاملة**.

ومن ثمة، فإن أهمية دراسة وتحليل **مشكلة البطالة** لا يتمثل فقط في أهمية الموارد البشرية، وكونها تحتل مكانًا مهمًا، كالموارد الطبيعية والاحتياجات النفطية والفوائض المالية التي تحتزنها البلدان، وإنما ترجع إلى أهمية **رأس المال البشري** كأساس للتنمية، بالإضافة إلى **الخطر** الناجم عن التزايد المستمر في أعداد العاطلين عن العمل، وما يُمثله من مضاعفات في النتائج الاجتماعية والسياسية التي تُرافق حالة **التعطل** عن العمل.

إذ تُعد **البطالة** هي البيئة الخصبة والمواتية لنمو الجريمة والتطرف والعنف، وللإسلام موقف حازم من **البطالة**، إذ حث على العمل واحتراف المهن، وفضل العمل على التفرغ للعبادة، وشجع عليه، وكَرِه الكسل، ورفض التواكل والتسؤل، كما أن **انعدام الدخل** الذي يُعتبر مُرادفًا **للبطالة** يُؤدى إلى انخفاض مستوى المعيشة، وزيادة عدد الفقراء الذين يعيشون تحت خط الفقر. **فالبطالة** هي المصدر الأساسي لمشكلة الفقر وزيادة أعداد الفقراء، وما يُرافق ذلك من الأوضاع الإنسانية

حيث تُستخدم **معدلات البطالة** كمقياس أو مؤشر للحرمان البشري، ومدى وفاء المجتمع بأحد الحقوق الأساسية لأفراده، ومدى رفاهية **قوة العمل**، ومدى حسن استخدام **الموارد البشرية** في المجتمع، وكَمُؤشر للنشاط الاقتصادي، فظاهرة **البطالة** كما هو معروف تُمثل **هدر للطاقة البشرية وللموارد المادية**، وعدم استخدام المهارات المكتسبة والمعرفة التي تُقدمها مؤسسات التعليم والتدريب يعني هذا ضياع للاستثمار فيها.

تظهر **البطالة** عند اختلال التوازن بين قوى العرض والطلب في سوق العمل، وتُعتبر **معدلات البطالة** من أهم مؤشرات هذا السوق، إذ يُعتبر المعدل المحصورة بين 3 - 6% في حدود المستويات الطبيعية للبطالة، وبدوره يُعتبر

اختلال سوق العمل أحد مؤشرات تدهور الأداء الاقتصادي الكلي، ولذلك نجد هناك عناية كبيرة بدراسة سوق العمل من قبل منظري الفكر الاقتصادي.

كما تُعد البطالة من أهم المؤشرات الدالة على عدم الاستقرار الاقتصادي، لما لها من آثار اقتصادية واجتماعية على المجتمع وأفراده، فتحول الفرد العاطل عن العمل إلى شخصية غير منتجة وسلبية، وعنصر هدم بدلاً من أن يكون عنصر بناء، فضلاً عن ذلك، فهي تُسهم في خلق حالة من التوتر الاجتماعي.

ومن الطبيعي أن تحقيق الاستخدام الكامل كهدف من أهداف السياسة الاقتصادية الحكومية، يتطلب تخصيص الموارد الاقتصادية لغرض إنتاج كميات معينة من السلع والخدمات، ولذلك تسعى معظم البلدان المتقدمة إلى الوصول إلى العمالة الكاملة "القصى"، وما زالت كل الآراء تُدعم أهداف تلك السياسة، باعتبار أن القوى العاملة تُمثل أهم الدعامات الأساسية لاقتصاد أي بلد، وأن تنظيمها وزيادة مهاراتها، وتنمية قدراتها الإنتاجية له كبير الأثر في تحسين الإنتاجية، كما أن المعدلات المرتفعة للبطالة تُعد من بين المؤشرات الدالة على الأداء غير الجيد للاقتصاديات الوطنية.

كما تُعرف البطالة بأنها "عدم امتهان أية مهنة"، ولكن هذا التعريف غير واضح وغير كامل، كما يُقصد بمفهوم البطالة، أنها ظاهرة اجتماعية تحدث في حالة عدم وجود فرص عمل للأفراد، فهي صفة تُشير إلى وجود أفراد ذوي مهارات معينة، سواء اكتسبوها بالتدريب العملي أو بالتعليم النظري والفني معاً. وهم قادرين على العمل، وراغبون في أدائه، ويبحثون عنه عند أي مستوى من الأجر الذي يُمكن أن يسود في سوق العمل، ولكنهم لا يجدون تلك الفرص، التي يُمكن أن يُمارسوا نشاطهم فيها، كأحد عناصر الإنتاج اللازمة للنشاط الاقتصادي في مجالاته المختلفة. أي يعبر عن البطالة بعدد الأفراد البالغين، الذين هم في سن العمل، والقادرين على أداء العمل، والباحثين بجدية عنه، ولكنهم لم يجدونه. فالتوقف الإجباري أو الاختياري لجزء من القوة العاملة في الاقتصاد عن العمل مع وجود الرغبة والقدرة على العمل، إذ تُعد القدرة على العمل رأس المال الوحيد أو الأهم للغالبية الساحقة من الأفراد.

ووفقاً لتعريف منظمة العمل الدولية، فإن البطالة صفة تُشير إلى وجود أفراد ذوي مهن اقتصادية معينة، سواء كان اكتسابهم لها بالتدريب العملي، أو بالتعليم النظري والفني معاً، وهم قادرين على العمل بها، وراغبون في ذلك، وباحثون عن فرص العمل المتاحة لهم عند أي مستوى من الأجر يُمكن أن يسود في سوق العمل، ولكنهم مع هذا لم يجدون تلك الفرص التي يُمكن أن يُمارسوا نشاطهم فيها كأحد عناصر الإنتاج اللازمة للنشاط الاقتصادي في مجالاته المختلفة، بحيث يعتبر مكتب العمل الدولي (BIT) كل فرد يبلغ الخامسة عشر (15) من العمر في حالة بطالة إذا كانت تتوفر فيه ثلاثة (3) شروط، وهي:

1. أن يكون الفرد بلا عمل، سواء كان ذلك بأجر أو لحسابه الخاص؛
2. أن يكون الفرد قادراً وراعياً وجاهزاً ومتاحاً لأن يعمل في عمل ما بأجر أو لحسابه الخاص؛
3. أن يكون الفرد مُفتشاً وباحثاً عن العمل بجدية، أي أن يكون قد اتخذ إجراءات وخطوات جادة للبحث عن عمل ما خلال مرحلة سابقة (كالتسجيل في مكتب التشغيل).

والهدف من تحديد مثل هذه المعايير الثلاثة، هو محاولة تقديم تعريف مُحدد وأكثر شمولية للبطالة، يصلح للتطبيق في مختلف البلدان، وبالتالي يُمكن من خلاله قياس معدلات البطالة في مختلف البلدان بنفس الطريقة، حتى يُمكن

المقارنة بين تلك البلدان، إذ يُلاحظ في الواقع وجود بعض الاختلافات فيما بينها عند قياس تلك المعدلات، وذلك ناتج إما عن التباين في تحديد الفئات العمرية للأفراد داخل سن العمل، أو في التباين في الفترة التي تُقاس خلالها البطالة...

ولإثراء التعريف السابق، يُمكن أن تُحدد **الحالات التي لا يُمكن أن يُعتبر فيها الأفراد عاطلين عن العمل**، وبالتالي تعد بمثابة انتقادات لهذا التعريف، فيما يلي:

- ◆ **الأفراد المُحبطون**، وهم الذين في حالة **بطالة فعلية**، ويرغبون في العمل ولكنهم لم يحصلوا عليه ويسوا من كثرة البحث، لذا تخلوا عن عملية البحث عنه، ويكون عددهم كبيراً خاصة في فترات **الكساد**؛
- ◆ **الأفراد الذين يعملون مدة أقل من وقت العمل الكامل**، وهم يعملون **بعض الوقت** دون إرادتهم، في حين أنه بإمكانهم العمل كامل الوقت، ولكنهم لا يستطيعون إيجاد عمل كل الوقت، حتى لو أرادوا ذلك، وبالتالي عدم المقدرة على التمييز بين الأفراد الذين يعملون أعمال هامشية أو الذين يقومون بأنشطة غير مشروعة؛
- ◆ **الأفراد الذين لهم وظائف**، ولكنهم أثناء عملية إحصاء **البطالة** كانوا غائبين بصفة مؤقتة لسبب من الأسباب، كالمرض، الغطل، وغيرها من الأسباب؛
- ◆ **الأفراد الذين يعملون أعمالاً إضافية** غير مستقرة ذات دخول منخفضة، وهم من يعملون لحسابهم؛
- ◆ **الأطفال**، والمرضى، والعجزة، وكبار السن والذين أحيلوا على التقاعد؛
- ◆ **الأفراد القادرون على العمل ولا يعملون**، مثل الطلبة، الذين هم بصدد تنمية مهاراتهم؛
- ◆ **الأفراد المالكون للثروة والمال**، والقادرون عن العمل، ولكنهم لا يبحثون عنه، وبالتالي يهمل شريحة لا بأس بها من العاطلين؛
- ◆ **الأفراد العاملون بأجور معينة**، وهم دائمي البحث عن أعمال أخرى أفضل؛
- ◆ **عدم الربط بين العمل والإنتاجية**، وبالتالي فهذا التعريف لا يُعطي أهمية للقوة الشرائية للأجر...

وعليه يتبين أنه ليس كل من لا يعمل عاطلاً، وفي نفس الوقت ليس كل من يبحث عن عمل يُعد ضمن **دائرة العاطلين**، حيث تُعرف **البطالة (نقص التشغيل)** على أنها **عدم اشتغال** جزء من **القوى العاملة** في المجتمع، أو عدم استخدامها استخداماً كاملاً وأمثلاً رغم قدرتها ورغبتها في العمل وتأهيلها وقابليتها الفعلية لأداء العمل المطلوب، وبالتالي تُشكل **البطالة** أحد مظاهر **الهدر** بشكل عام في استخدام **الموارد البشرية**.

إنّ **البطالة هي أم الرذائل**، تستتر وراء الأحرور الزهيدة، وساعات العمل شبه المعدودة، تُشكل **البطالة المقنعة**، وهي مكلفة بأشكال مختلفة للفرد والأسرة والمجتمع، فهي إفناء لطاقات إنتاجية لا يُمكن تخزينها، وإنقاص أو إلغاء الدخل اللازم لإدامة الحياة، ولاسيما في حالة عدم وجود **تعويضات بطالة** (وهي غير كاملة، وغير مستمرة في كثير من الأحيان) والوقوع في الفقر أو تعميقه، وفقدان الحافز للعمل والمهارة والثقة بالنفس، كما تُقلص **البطالة** حصيلة **ضرائب الدخل**.

وتُعد البطالة من الظواهر السلبية التي تُهدد السلم والاستقرار الاجتماعي، باعتبار دخل الفرد من عمله يُمثل صمام الأمان والاستقرار له وبتجمعه، في الحين أن البطالة وما يترتب عنها من الحرمان من الدخل، يُولدان الاستبعاد والتهميش الاجتماعي علاوة على سائر العلال الأخرى.

نلاحظ من هذا التعريف، أن البطالة (اللاعامة Non-Employment) تعني:

- **عدم الاستخدام الكامل لقوة العمل في المجتمع**، وهذا يعني الاستخدام غير الكامل للعنصر البشري، أي يُوجد جزء منها عاطلاً، ويترتب على ذلك ضياع جزء من الناتج الوطني، الذي يُمكن الحصول عليه لو تم تشغيل هذا العدد من الأفراد المتعطلين، وينتج عنها انخفاض الدخل الوطني والدخل المتاح للأفراد، ومن ثمة انخفاض مستوى المعيشة؛
- **عدم الاستخدام الأمثل لقوة العمل** ومن ثمة لجميع الموارد ككل، وهذا يعني وجود بعض وحدات عنصر العمل لا تُستخدم في مكانها السليم...

وعليه، فالعمالة العالية هي مُرادف للبطالة المنخفضة، باعتبار أن التشغيل الكامل هو نقيض البطالة بالمفهوم الواسع، ولكن معناها الحقيقي لا يُعرّف دائماً بوضوح، حتى لا تُظهر التقصير الفعلي في استخدام القوى العاملة، وبالتالي، فمن الأسباب التي تسعى لتحقيق التشغيل الكامل، يُمكن ذكر، ما يلي:

- **تقليص الهدر في الموارد الاقتصادية**، وعلى رأسها الموارد البشرية، الناجم عن عدم الاستخدام أو الاستخدام الناقص، فالإسلام يُجدد العمل وينهى عن التعطل؛
- **رفع مستوى الناتج الوطني**، وبالتالي مستوى توزيع الرفاه الاقتصادي ومحاسنه؛
- **الاستقلالية الفردية والاتجاه نحو تقليص عبء الإعالة**؛
- **تقليص العجز في الصناديق الاجتماعية** إن وجدت أصلاً... إلخ.

تُعتبر البطالة من أبرز المشكلات الاقتصادية والاجتماعية التي واجهت مختلف الاقتصاديات في العالم، سواء كانت متقدمة أو متخلفة، رغم اختلاف مضمونها في كل من هذه الاقتصاديات، فقد أصبحت تُمثل أحد التحديات الأساسية للنظام العالمي الجديد في ظل العولمة، إذ احتل البحث في أسبابها وسبل مواجهتها مكانة مُهمّة ومُتميزة في تاريخ الفكر الاقتصادي على اختلاف مدارسه واتجاهاته.

وتُشير الدراسات الاقتصادية أنّ حالة التوظيف الكامل لا يُمكن أن تتحقق في النشاط الاقتصادي عملياً، وذلك لأنه لا يُمكن القضاء بشكل تام على كافة صور البطالة في سوق العمل، وخاصة ما يتعلق بكل من: البطالة الاحتكاكية والبطالة الهيكلية حتى في حالة التوظيف الكامل على مستوى باقي الموارد الاقتصادية المتاحة، وهنا نكون أمام حالة من التوظيف الكامل المُمكن، إذ يكون هناك ما يُعرف بمعدل البطالة الطبيعي، والذي يكون حاصل جمع كل من البطالة الاحتكاكية والبطالة الهيكلية.

3. أسباب البطالة: وعلى العموم، هناك عدة أسباب تُساهم في حدوث البطالة وزيادتها، ومن بين تلك الأسباب يُمكن ذكر ما يلي⁽¹⁾:

- **تباطؤ وتراجع النمو الاقتصادي** لاسيما خارج المحروقات في ظل إخفاق خطط التنمية الاقتصادية المحلية، وبالتالي لم تحقق ما كان منتظرا منها؛
- **عدم كفاية عناصر الإنتاج المُكملة لعنصر العمل** في العمليات الإنتاجية "كرأس المال، والأرض، والتنظيم"، والتي بتكاملها يُمكن أن تتحقق وتستمر العمليات الإنتاجية، مما يتعذر معه توفير فرص العمل المنتج للطاقات البشرية الفائضة عن العمل؛
- **إرتفاع معدلات النمو السكاني**، وبالتدقيق النمو السنوي للقوى العاملة (تزايد عدد الداخلين الجدد إلى سوق العمل) في المجتمع بمعدلات تفوق معدلات نمو إنشاء فرص العمل؛
- **عدم الاستقرار السياسي والأمني؛**
- **نقائص وتشوهات أسواق العمل**، لاسيما في ظل انحرافها وابتعادها عن شروط ومواصفات النموذج النظري للسوق، والذي نعني به سوق المنافسة التامة لعنصر العمل؛
- **التغيرات التقنية في الطرق الإنتاجية**، وعدم فاعلية سياسات نقل التكنولوجيا، ولاسيما في ظل وانخفاض كفاءة وجود خدمات التعليم والتدريب، وبالتالي في ظل قلة الأيدي العاملة الماهرة والكفؤة؛
- **الأزمات الاقتصادية العالمية وتداعياتها**، والانعكاسات السلبية على العمالة المحلية، والتي نجم عنها انخفاض الطلب على العمالة محليًا وأجنبيًا.

إن وجود مثل هذه النقائص المهمة، وتفاعلها فيما بينها، يترتب عليه قصور في إمكانية تأمين المكسب العادل والأمثل للمورد البشري المتاح، والاستخدام الكامل لعنصر العمل، مما يجعل هدف **مكافحة البطالة** في بلد نام كالجائز، يتطلب بناء البنية الاقتصادية والمؤسسية الهادفة لتحقيق **التشغيل الكامل**. ويعني هذا الأخير، توافر **عمل جيد** لكل من يطلب عملاً، **عمل منتج** لكل من يُوظف فيه قدراته وإمكاناته، ويُحقق فيه ذاته، وتتوافر له فيه فرص النمو والتطور، تحت ظروف تتماشى والكرامة الإنسانية، ويكسب منه ما يكفي ويُلبي حاجياته.

حيث يرغب الأفراد في أن يكونوا قادرين على إيجاد أعمال دائمة، ذات أجور عالية أو على الأقل مقبولة، من دون بحث أو انتظار طويل. وعلى الرغم من الإقرار بأهمية إيجاد **حلول عاجلة للبطالة** إلا أنه لا يُوجد حتى الآن تقديراً موثقاً لحجمها في الكثير من البلدان، فالتقديرات التي تُعلن من وقت لآخر تُعاني التباين والتضارب في الأرقام.

إن حل مشكلة البطالة كهدف مُهم بين أهداف **الإصلاحات الاقتصادية**، لاسيما في أي بلد يتسم بمعدلات نمو سكاني كبيرة، وإقبال على التعليم، وتزايد عدد الداخلين لسوق العمل لأول مرة كل عام، إذ لا يكاد أي بلد على وجه المعمورة يخلو من مشكلة البطالة بالرغم من الاختلاف في الدرجة أو الحدة.

(1). سامي عبد الهادي. شادي الصرايرة. نضال عباس: **مبادئ الإقتصاد الكلي**. ط3. دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.

يُرجع المحللون الاقتصاديون هذا الخلل إلى العديد من العوامل، منها: زيادة مُتطلبات الحياة، تسارع وتيرة التطور، واضطرار قسم من العاملين للقيام بأعمال ثانوية أخرى بالإضافة لعملهم الأساسي، واستمرار عدد من العاملين بالعمل بعد سن التقاعد، إضافة إلى تزايد مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي، كل هذه العوامل تُشكل ضغطاً إضافياً لسوق العمل إضافة للضغط الذي يُشكله دخول أعداد مُتزايدة من العمال في سن العمل إلى سوق العمل، وهو ما يؤدي إلى اختلال التوازن بين العرض والطلب في سوق العمل في كل من القطاع العام والخاص، وبالتالي ارتفاع نسبة البطالة.

إذن، هناك صعوبة بين الاقتصاديين في الوصول إلى مفهوم مُحدد للبطالة، فمنهم من يرى بأنها ترتبط بوصف حالة المتعطلين عن العمل، والقادرين عليه، والباحثين عنه، إلا أنهم لا يجدونه، بينما يرى بعضهم الآخر أن البطالة تُمثل اختلالاً بين قوة العمل المتاحة في مجتمع معين وبين فرص العمال المتاحة، والتي يتمخض عنها عد اشتغال جزء من القوى العاملة، بسبب القيود التي تفرضها حدود الطاقة الاستيعابية، وقدرتها في الاقتصاد الوطني، أما المجموعة الثالثة فتري أنها تُمثل عدم قدرة جزء من قوة العمل على حصول فرص عمل.

4. مؤشرات البطالة: بما أنّ البطالة تُعرف بأنها ظاهرة اختلال التوازن في سوق العمل، حيث تظهر عندما يكون عرض العمل أكبر من الطلب عليه، أي أنّ الفرص المتاحة في سوق العمل أقل بكثير من الكوادر المتوفرة في المجتمع، وهو ما يطلق عليه البعض البطالة السافرة، ومن ثمة يُعبر عن مقدار البطالة بالفرق بين مستوى التشغيل الكامل (L^P) ومستوى التشغيل الفعلي (L^*)، أو بعبارة أخرى تتمثل البطالة في الفرق بين حجم العمل المعروف (L_S) وحجم العمل المطلوب (L_d) في المجتمع خلال فترة زمنية معينة، عند مستويات الأجور السائدة، وبالتالي، فحجم البطالة يتمثل في حجم الفجوة بين كل من الكمية المعروضة والمطلوبة عند مستوى معين من الأجور.

$$U = (L_S - L_d) = (L^P - L^*)$$

كما يُعبر عن البطالة أيضاً كنسبة مئوية من القوى العاملة بمعدل البطالة، والذي يُعد أحد المقاييس الرئيسية لأداء أي اقتصاد، والذي تسعى مُعظم البلدان على إبقائه مُنخفضاً، وأن ارتفاعه يخلق مجموعة واسعة من المتعطلين لفترات طويلة الأمد (بطالة مزمنة)، والذين تكون آفاق عودتهم للعمل صعبة بدون تدخل الدولة، ومجموع عدد العاطلين والمشتغلين فعلاً يُدعى بحجم القوى العاملة $PA = (E + U)$ ، ومن هنا تأتي أهمية إجراءات تكيف سوق العمل، ومن ثمة، يُمكن استخراج بعض المؤشرات التالية:

$$TC : \text{Taux de Chomage} = \frac{\text{Nombre de Chomeurs}}{\text{Nombre d'Actifs}} \times 100 = \frac{U}{U + E} \times 100$$

أي يُمكن قياس البطالة بحساب معدل البطالة، وهو يُساوي نسبة عدد الأفراد العاطلين عن العمل إلى إجمالي عدد أفراد القوة العاملة المتاحة في ذلك البلد خلال لحظة زمنية معينة. ولكن قياس معدل البطالة بهذه الطريقة لا يأخذ في الحسبان البطالة المقنعة والبطالة الموسمية، لذلك تُواجهه عدة مشاكل منها: وجود عدد من الأفراد يُسجلون أنفسهم في أكثر من مكتب توظيف، وبذلك يُحسبون أكثر من مرة (التكرار الحسابي).

$$(1 - \text{Taux de Chomage}) \times \frac{\text{Nombre d'Emplois}}{\text{Nombre d'Actifs}} \times 100 = \frac{E}{U + E} \times 100.$$

كما يُمكن حساب معدل المساهمة في النشاط الاقتصادي وفق العلاقة التالية:

$$\text{TP : Taux de Participation} = \frac{\text{Nombre d'Actifs}}{\text{Nombre de Personnes en age de Travaillrer}} \times 100.$$

معدل مشاركة القوة العاملة = عدد أفراد القوى العاملة مقسوماً على النسبة الفاعلة (عدد الأفراد في سن

العمل) مضروباً في مائة.

$$\text{TP : Taux de Participation} = \frac{\text{Nombre d'Emplois} + \text{Nombre de Chomeurs}}{\text{Nombre de Personnes en age de Travaillrer}} \times 100.$$

يُعد موضوع العمالة وديناميكتها أحد أهم المحاور التي يجب تناولها جنباً إلى جنب مع موضوع البطالة، ولعل أبرز الشواهد على هذه الحقيقة انخفاض نسبة الإناث من السكان في الفئة العمرية لسن العمل عن النسب المناظرة للذكور بدرجة كبيرة، وأيضاً إذا ما قورنت بنظيرتها في البلدان المتقدمة، ويرجع ذلك لعدة اعتبارات، في مقدمتها عدم توفر فرض العمل الموائمة للإناث، وإنجاب المرأة، بالإضافة إلى العادات والتقاليد الاجتماعية التي تتعامل سلبياً مع عمل المرأة، بينما هناك علاقة طردية بين مشاركة المرأة في سوق العمل ومستوى تحصيلها العلمي.

وزيادة على ذلك، فإن المشاركة في سوق العمل هي أحد أهم المؤشرات التي يُمكن أن يُستدل بها على مستوى الأداء الاقتصادي، وقد يُشير انخفاضها أحياناً إلى بعض المشكلات التي تحول دون تمكن المجتمع من استغلال طاقاته وموارده، وتفرض عليه التزامات وأعباء قد يصعب تحملها⁽¹⁾، إذ يُمكن حساب معدل التشغيل في الاقتصاد الوطني وفق العلاقة التالية:

$$\text{TE : Taux d'emploi} = \frac{\text{Nombre d'emplois}}{\text{Nombre de Personnes en age de Travaillrer}} \times 100.$$

Une simple règle de trois permet de retrouver que :

$$\text{TE} = (1 - \text{TC}) \times \text{TP}, \text{ ou : Taux d'emploi} = (1 - \text{Taux de chômage}) \times \text{Taux de participation.}$$

(1) حازم رحالة: تمايز الأجور بين القطاعين العام والخاص دراسة مقارنة لتداعياته على أسواق العمل في الأردن والإمارات

وقطر، سلسلة (دراسات وأوراق بحثية)، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، الدوحة، جانفي 2012، ص 5.

فحرمان الاقتصاد من الاستفادة من أي قدر من الطاقات البشرية التي يتيحها له حجم السكان وتركيبهم العمري يعني وضع حدود مناظرة لذلك الحرمان على قدراته الإنتاجية، وعلى فرص الارتقاء بمستوى المعيشة للفئات النشطة اقتصادياً (الصالحة للنشاط الاقتصادي)، ولكن غير المشاركة في القوى العاملة، وذلك بقدر عدم مشاركتها في قوة العمل، وعدم الانخراط في النشاط الإنتاجي المنشئ للثروة⁽¹⁾.

وفي هذا السياق، فأبرز **تحديات سوق العمل الجزائرية**، هو **ضعف مشاركة السكان** في سوق العمل، و**ضعف مشاركة الإناث** على الخصوص، وكذلك ارتفاع معدلات البطالة بين الأفراد الجزائريين (ذكوراً وإناثاً)، بالرغم من أن الجزائر قد استحدثت الملايين من مناصب العمل خلال العقود الماضية، والتي كانت تتركز في القطاع العمومي غالباً.

وبالتالي يُمكن **تعريف البطالة**، بأنها: "الحالة التي لا يستخدم فيها المجتمع قوة العمل استخداماً كاملاً أو أمثلاً، ومن ثمة يكون الناتج الوطني الفعلي أقل من الناتج الوطني المحتمل في ذلك البلد، مما يؤدي إلى تدني مستوى الرفاهية لأفراد المجتمع عما كان من الممكن الوصول إليه". فالبطالة ظاهرة وجدت في أغلب البلدان في السابق والحاضر، سواء المتقدمة أو المتخلفة على حد سواء، إذ من الصعب الوصول إلى **التشغيل الكامل** لكل أفراد القوى العاملة، ولا يكاد أي مجتمع من المجتمعات على مر السنين أن يخلو من تلك الظاهرة (البطالة) بشكل أو بآخر.

حيث تؤدي البطالة المزمنة إلى آثار سلبية كبيرة طويلة الأمد، وذلك على كل من الأفراد الذين فقدوا وظائفهم وعلى الاقتصاد بشكل عام، إذ **تدهور المهارات المكتسبة** للأفراد الذين فقدوا وظائفهم بدرجة متناسبة طردياً مع فترة بقائهم بدون عمل، الأمر الذي يؤدي إلى حدوث انخفاض في الدخل لدي من يستطيع منهم إيجاد وظيفة جديدة لاحقاً، هذا، وتتناقص على المستوي الكلي، في الأمدين المتوسط والطويل، إنتاجية الاقتصاد بصورة طردية وكنتيجة مباشرة لبقاء جزء معتبر من العمالة في حالة متفاقمة من البطالة المزمنة.

كما تؤدي **معدلات البطالة المزمنة** إلى إعاقة نمو الأجور ونمو الطلب الاستهلاكي على المستوي الكلي، زيادة على مساهمتها في زيادة معدلات العجز عن الوفاء بالالتزامات المختلة، كسداد أقساط الديون، وفي حالة تزامن البطالة المزمنة مع استمرار حالة الهشاشة الاقتصادية والمالية لدي الكثير من البلدان، كالبلدان المتخلفة سيؤدي إلى خفض الطلب على الاستثمار، وانخفاض الثقة في قطاع الأعمال، الأمر الذي يؤدي بالتالي إلى المزيد من التأخر في الانتعاش الاقتصادي.

وتظل **معدلات البطالة المزمنة** هي نقطة الضعف الرئيسية لأيّ انتعاش اقتصادي لدي أغلب البلدان، كما تُعد البطالة المصدر الرئيسي لمشكلة الفقر وزيادة عدد الفقراء، ففي هذا السياق فقد جاء في دراسة أعدتها الجامعة العربية ونشرتها بعض الصحف، أنّ نسبة الفقر في البلدان العربية تزداد بمعدل 1.7% سنوياً، حيث يعيش ما نسبته **36%** من سكان البلدان العربية تحت خط الفقر، وأن نصيب الفرد من الدخل في البلدان العربية لا يتجاوز في المتوسط **\$1500** سنوياً.

(1) نفس المرجع، نفس الصفحة.

لذلك استحوذ **موضوع البطالة** بشكل رئيسي عناية أصحاب القرارات السياسية، وكذلك الباحثين في المجالين الاجتماعي والاقتصادي باعتباره موضوعاً يفرض نفسه بشكل دائم وملح على الساحة الدولية عمومًا والساحة العربية -من ضمنها الجزائر- خصوصًا، إذ لا تكاد تصدر دورية علمية متخصصة ذات الصلة بعلم الاقتصاد والاجتماع إلا وتعرض **لموضوع البطالة** بالتحليل والنقاش.

وعليه، يُعرف الاقتصاديون **التشغيل الكامل** بأنه مستوى **العمالة** الذي يتحقق من **الاستخدام الكفء** قوة العمل المدنية، وجرى العُرف الاقتصادي على اعتبار تحقيق **التشغيل الكامل** إذا لم تزد البطالة عن 5% أو أكثر بقليل من حجم القوى العاملة، مع السماح **بمعدل عادي للبطالة** "Le taux de chômage naturel" ينتج أساسًا عن التغيرات الديناميكية والظروف الهيكلية للبنيان الاقتصادي، يَستمر عبر الزمن.

كما أنّ هذا المعدل ليس بالضرورة أن يكون ثابتًا، لأنّ التغيرات في **تركيب القوى العاملة**، وكذلك السياسات العامة سوف تُؤثر على هذا المعدل، إذ تحدث **العمالة الكاملة** عندما لا تكون هناك **آية بطالة دورية**، أو عندما تكون كل البطالة هي **بطالة احتكاكية** أو **هيكلية**، وبالتالي فإنّ **معدل البطالة** في حالة **العمالة الكاملة** يُسمى **بالمعدل الطبيعي للبطالة**.

$$\text{معدل البطالة الطبيعي} = \text{معدل البطالة الاحتكاكية} + \text{معدل البطالة الهيكلية.}$$

إن معرفة **نوع البطالة** مُهم جدًا، بحيث تبعًا لذلك نتعرف على الأسباب والعوامل المؤثرة فيها، ومن ثمة نتمكن من تشخيص العلاج المناسب لتلك المشكلة. فارتفاع مستويات ومعدلات البطالة والتوظيف غير الكامل يحدث مشكلة للمجتمع، وفي هذا السياق يمكن إجمال مشاكل البطالة بصورها المختلفة، التي تُواجه البلدان النامية أو الفقيرة في صورتين رئيسيتين، وهما:

الصورة الأولى، تتمثل في أولئك الأفراد القادرين على العمل لكنهم لا يجدون الوظائف المناسبة، أو حتى غير المناسبة، والصورة الثانية، تتمثل في حدوث **نقص في التوظيف** في المناطق الريفية والحضرية على حد سواء، أي أولئك الأفراد الذين يعملون بأقل من طاقاتهم أو إمكانياتهم الإنتاجية التي يملكونها سواء يوميًا أو أسبوعيًا أو بصفة مستمرة، وكذلك الأفراد الذين يعملون طوال الوقت ولكن بإنتاجية منخفضة، حيث أن عدد الساعات الفعلية للعمل تكون منخفضة، وتُؤثر بالتالي على إجمالي الناتج المحلي⁽¹⁾.

ومن هنا، يُمكن التمييز بين **بُعدين للبطالة**، وهما:

- **البُعد الأول**، ويتمثل في **عدم الاستخدام الكامل للقوة العاملة المتاحة**، فالبطالة تُمثل جزءًا غير مستغل من الطاقة الإنتاجية للمجتمع، وبالتالي فإنها يُمكن أن تترجم إلى منتجات (طاقات) مهدرة يَحسرها المجتمع، حيث تشمل كلاً من البطالة السافرة والبطالة الجزئية الظاهرة (أو نقص التشغيل الظاهر)؛

- **البُعد الثاني،** فيتمثل في الاستخدام غير الأمثل للقوة العاملة، مما يترتب عليه أن تكون الإنتاجية المتوسطة للفرد أقل مما يجب أن تكون، ومن ثمة، فإن هذا النوع من البطالة يتحقق عندما تكون إنتاجية الفرد منخفضة عن الإنتاجية المتوسطة المتعارف عليها، وتُعد ظاهرة البطالة المقنعة المثال الواضح على ذلك (وهذه الأخيرة يُمكن قياسها، ولكن لا يُمكن تشخيص المتسببين في وجودها).

كما أدت النظرة الكمية للعمل إلى شيوع أمرين، وهما: الأول هو التسليم برخص اليد العاملة في البلدان النامية، وهو أمر ينطوي على اعتبار أنّ انخفاض الأجر النقدي - ومن ثمة الحقيقي المعبر عن مستوى المعيشة - ميزة نسبية لها؛ والثاني تجاهل أن العمل ليس خدمة متجانسة، بل يضم فئات غير متنافسة، تختلف فيما تُؤديه من وظائف، ومن ثمة إغفال كلفة الانتقال من نشاط إلى آخر، ومن مستوى عمل إلى مستوى أرقى وأكثر تخصصًا، وأن هذا قد يستتبع انتقال الأفراد أنفسهم.

والمعدل الطبيعي للبطالة يتكون من البطالة الاحتكاكية والبطالة الهيكلية، فهذا النوع من البطالة التي تُوجد عند تساوي الناتج المحلي الإجمالي الفعلي مع الناتج المحلي الإجمالي الكامن (ونقصد بالناتج المحلي الإجمالي الكامن الذي يقيس الطاقة الإنتاجية للاقتصاد، وهذا يعني مقدرة الاقتصاد في إنتاج السلع والخدمات، وإذا وصلنا إلى الطاقة الإنتاجية القصوى، نقول أننا وصلنا إلى الناتج الكامن)، ومن ثمة فلا وجود للبطالة الدورية، أي أن معدل البطالة الطبيعي هو الذي يكون عنده معدل البطالة الدورية مساويًا للصفر.

وعندما يكون معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي منخفضًا بالنسبة لاتجاه الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي طويل الأجل، فإن معدل البطالة الفعلي يفوق المعدل الطبيعي للبطالة، وبناء على ذلك ترتفع البطالة الدورية، ويعني ذلك أنّ الطاقة الإنتاجية للاقتصاد محدودة، فإذا كان الاقتصاد يُسجل معدلات إنتاج حقيقي أقل من الطاقة الإنتاجية أو الناتج الكامن، فستتولد بطالة دورية، أما إذا استمر النمو الاقتصادي سريعًا جدًّا، فإن معدل نمو الاقتصاد سوف يتجاوز مستوى الناتج الطبيعي والبطالة الدورية ستخف.

- **كيفية تخفيض معدل البطالة الطبيعي:** يُمكن تحقيق ذلك من خلال العديد من السبل، منها:

1. **تحسين حركية وانتقال العمال، من خلال توفير نظام معلومات أفضل تربط بين سوق العمل. بالبطالة الاحتكاكية على سبيل المثال لا الحصر سبب وجودها هو نقص أو غياب المعلومات؛**
2. **تطوير مستوى التدريب والتعليم المهني بما يتناسب مع حاجة سوق العمل بشكل عام، لأجل تخفيض معدلات البطالة الهيكلية بشكل خاص؛**
3. **تقليل التمييز في التوظيف بأشكاله المختلفة، سواء كان بالتمييز بين الرجل والمرأة، وفي بعض الأحيان يكون هناك تمييز حسب اللون، كما هو الحال في أمريكا ضد السود رغم أن مؤهلات السود قد تفوق أحيانًا مؤهلات البيض، ولكن صاحب العمل يقوم بتوظيف البيض ويُهمل أو لا يُوظف السود؛**
4. **التخلص من الحد الأدنى للأجور، عندما يتم وضع حدًا أدنى للأجور يعني أنني لن أوظف شخص بأقل من الأجر الذي قامت الدولة بوضعه، فقد يكون هناك طلب على العمال، ولكن المؤسسات لا تستطيع دفع الحد الأدنى للأجور، فهذا سيؤدي بالمؤسسات إلى الإحجام عن التوظيف، وبالتالي ستكون هناك بطالة بسبب الحد الأدنى**

للأجور. ومن ثمة ولأجل تخفيض معدلات البطالة الطبيعية فلا بد أن تقوم الحكومات إما بتخفيض معدلات الحد الأدنى للأجور أو إلغاءها، رغم أن الحد الأدنى للأجور (SMIG) له مزايا وسلبيات، ومن سلبياته كما قلنا أنه سوف يؤدي إلى زيادة معدلات البطالة الطبيعية؛

5. تحرير التجارة من كافة القيود (المقصود هنا بالتجارة التجارة الدولية)، يعني إلغاء كافة القيود الجمركية مثلاً، فإذا خفضت معدلات الجمارك أو ألغيت يعني أن هناك حرية تامة لانسياب السلع بين البلدان، وبالتالي هذا سيققل من معدلات البطالة الطبيعية، لأنه لو كان هناك اقتصاد مُعين يعتمد بشكل رئيسي على التصدير، فإذا كان هناك عقبات كبيرة أمام التصدير، فالمؤسسات لا تستطيع أن تتوسع في الإنتاج، وبالتالي سيكون هناك عاطلين عن العمل، أما إذا ألغيت كافة القيود التي تعترض انسياب السلع بين البلدان، فالمؤسسات تستطيع أن تتوسع، لأنها تستطيع أن تُصدر ببساطة ما تريد تصديره، ومن ثمة تستطيع أن تُوظف المزيد من العمال، وبالتالي فإن معدلات البطالة الطبيعية سوف تنخفض.

والبطالة الطبيعية تختلف من بلد إلى آخر، فعلى سبيل المثال في الولايات المتحدة الأمريكية تُقدر البطالة بين 4 و5.5%، بينما في أوروبا بين 7 و10%، وهذا يعود لأسباب كما ذكرنا العوامل الخمسة في الاختلاف بين أوروبا وأمريكا، فنجد مثلاً نقابات العمال في أوروبا لها مقدرة أكبر، فعملية الحد الأدنى للأجور في أوروبا معدلاته مرتفعة، ويعني ذلك أن النقابات العمالية تُحاول أن تحمي معدلات الحد الأدنى للأجور، فهذه العوامل جعلت معدلات البطالة الطبيعية في أوروبا مرتفعة.

وفي هذا السياق، إن **معدل البطالة الطبيعي** لا يتعارض وجوده مع الاستخدام الكامل، إذ أن هذا الأخير لم يُعد بالمعنى الحرفي الذي كان يُعطى له قديماً، وعليه، فالمعدل الذي كان سائداً في عقد الستينات هو 5.5%، انتقل في السبعينات إلى 7%، وتدرج في العقد الأخير من القرن الماضي إلى 3.25%، وفي الآونة الراهنة يدور حول 5%، مما يدل على أن المفهوم الاقتصادي للتشغيل الكامل ليس مُحددًا تمامًا.

وبالتالي، فمعدل البطالة العادي ليس ثابتاً، ورغم ذلك فإن معدل البطالة في الجزائر لم ينزل عن هذا المعدل، ولم يُسجل مثل هذا المعدل على الإطلاق منذ الاستقلال إلى يومنا هذا. والجدول التالي يُعطينا صورة عن واقع معدلات البطالة في الجزائر.

الجدول رقم (1): مؤشر معدلات البطالة والتشغيل والنشاط في الجزائر خلال الفترة (1995-2010).

"الوحدة: 10⁶ فرد"

2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000	1995	البيان السنوي:
			34.096	22.481	32.906	32.364	31.848	31.557	30.879	30.416	20.060	P Total
10.81	10.54	10.32	9.970	10.110	10.027	9.780	9.540	9.305	9.075	8.852	7.561	P. Active
			29.2	30.2	28.8	29.3	27.5	29.7	27.7	28.6	26.9	TA ou TP %
9.735	9.472	9.146	8.594	8.869	6.222	5.976	5.741	5.462	5.199	4.978	5.436	P. Occupée
			86.2	87.7	84.7	82.3	76.3	74.0	72.7	71.1	71.9	T.E %
1.075	1.068	1.169	1.365	1.241	1.542	1.734	2.262	2.388	2.478	2.611	2.110	P. Chômage
10.0	10.2	11,3	11.8	12.3	15.3	17.7	23.7	28.7	29.7	29.8	28.1	T.Ch %
		6,0	5,7	6,0	6,2	6,3						في العالم

- Banque d'Algérie: **Rapport 2005 Evolution Economique et Monétaire en Algérie**, 16 Avril 2006.

- تقرير منظمة العمل الدولية 2009.

وبالرغم من الانخفاض التدريجي المسجل في معدلات البطالة في الجزائر حسب الإحصائيات الواردة في الجدول أعلاه، لاسيما خلال الألفية الثالثة أين شهدت مرحلة الإنعاش الاقتصادي في الوقت الذي سجلت فيه انكماشًا خلال العقد التاسع من القرن الماضي، إلا أنها تبقى مُرتفعة بالقياس للمعدلات الدولية، والتي تبلغ في المتوسط على المستوى العالمي نسبة 6%، وبشكل عام، يُمكن القول بأن معدلات البطالة في الجزائر ما زالت مرتفعة بأي مقياس، ويترب على استمرار البطالة (البطالة مشكلة أساسية مزمنة) عند مستويات مرتفعة ظهور أشكال أخرى من البطالة، التي تتسم بصفات مركبة وخطيرة، مثل البطالة اليائسة، بمعنى ترك البحث عن عمل لأسباب مختلفة.

تبدو الصورة العامة عن أوضاع التشغيل والبطالة واضحة وجليّة، لكنها في حقيقة الأمر يلفها الكثير من الغموض والشك. وتزداد تلك الصورة غموضًا كلما اقتربنا من فئات القوى العاملة والأنشطة الاقتصادية والجهات داخل البلد.

ويعتبر التكوين العلمي والمهاري لقوة العمل الجزائرية متواضعًا إن لم نقل متدنّيًا إلى حد كبير، ويحتاج ذلك إلى تطوير حقيقي في التعليم والتدريب، سواء لرفع إنتاجية قوة العمل في الوحدات الاقتصادية القائمة فعلا، أو لتأهيلها للتعامل مع تقنيات أكثر حداثة في الآلات عالية التقنية، كما أن قضية الفقر ترتبط ارتباطًا وثيقًا وواضحًا بازدياد مستويات البطالة.

لا يمكن القضاء على البطالة إلا بالوصول إلى التشغيل الكامل وهو عكس البطالة، فالبطالة هي ذلك النقص في التشغيل، مما يؤدي إلى نقص في إشباع الحاجات الإنسانية، الأمر الذي يستدعي الحاجة إلى الإعانات والقروض، مما يجعل البلدان النامية مستمرة في حلقة بين التخلف والعجز والفقر.

تُعاني برامج التوظيف من عدم الكفاءة، ونقص التنمية، ونقص المعلومات عن سوق العمل، وكذلك عن برامج التدريب وأنواع الخبرات المطلوبة، بالإضافة إلى ذلك صعوبة الحصول على التمويل الكافي، وانخفاض مشاركة القطاع الخاص في التدريب، مع ضعف قدرات الشباب على الدخول لمجال المشروعات الصغيرة، وعدم إقبالهم على هذه المشروعات.

كما يُعاني سوق العمل الجزائري من ظهور البطالة الهيكلية، والمتمثلة في اختلال عرض القوى العاملة مع نمط الطلب عليها، الأمر الذي يؤدي إلى حدوث فائض ليس بين القوى العاملة غير الماهرة فحسب، بل أيضًا بين القوى العاملة المتعلمة ذات المهارات والمؤهلات المتوسطة والجامعية، مع أن البطالة بين المتعلمين تتركز بين الداخلين الجدد لأول مرة إلى سوق العمل، ولعل جانبًا من هذه المشكلة يعود إلى تحلي الحكومة تدريجيًا عن سياسة توظيف الخريجين.

بالإضافة إلى أن هناك شبه اتفاق في التقارير الرسمية وغير الرسمية على أن سياسات إعادة الهيكلة تحت مسميات التكيف (التعديل) الهيكلي والإصلاح الاقتصادي بالتعاون مع صندوق النقد الدولي، في إطار التكامل والاندماج المتزايد في النظام الاقتصادي العالمي، قد تفاقمت مشكلة البطالة في جميع البلدان التي تبنت مثل تلك السياسات،

ومن بينها الجزائر، والتي فقدت حوالي 657188 منصب عمل حسب تصريح وزارة العمل في 11/05/1998⁽¹⁾، في الوقت الذي لم تخلق حتى تغطية ربع الطلب الإضافي المتزايد، والتي انبثق عنها:

- تخلي الدولة عن الالتزام بتعيين الخرجين وتقليص التوظيف الحكومي؛
- تقليص معدل الإنفاق الحكومي الموجه للخدمات العامة، أدى بشكل موازٍ لخفض العمالة التي كان من المفوض تشغيلها في تلك الخدمات؛
- تقليص دور الدولة في النشاط الاقتصادي، أدى إلى خفض الاستثمار العمومي...

فانتشار البطالة يحرم المتعطلين من الكسب، الذي يُعد مصدر العيش الأساسي في مختلف البلدان، لاسيما البلدان النامية، ويضغط على الأجور وهي مُتدنية أصلاً، ويُقلل من قدرتها على اللحاق بالغلاء المتصاعد في تكاليف المعيشة، وتزيد من حدة التفكك الاجتماعي.

حيث هناك علاقة ارتباط عكسية قوية بين البطالة ومستوى المعيشة، فكلما زادت البطالة انخفض مستوى المعيشة والعكس صحيح، كما أن هناك علاقة ارتباط عكسية قوية أيضاً بين البطالة والدخل، فالأسر التي تُعاني من شبح البطالة هي في الغالب أسر فقيرة، ومع زيادة تلك الحالة يزيد البحث عن عمل، وترتفع نسبة البطالة، وهكذا.

ولكن مع بداية الألفية الثالثة والتي تزامنت مع التحسن الملحوظ في الإيرادات البترولية بارتفاع أسعار المحروقات، شرعت الجزائر في تطبيق ثلاثة برامج نمووية توسعية، والتي خصص لها مبالغ ضخمة، مما كان لها أثرًا إيجابيًا على سوق العمل، أدى إلى تخفيض معدلات البطالة.

- **الأثار السلبية للبطالة:** تمثل البطالة في الوقت الراهن إحدى المشكلات الأساسية التي تُواجه معظم البلدان باختلاف مستويات تقدمها وأنظمتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، فلم تُعد البطالة مشكلة البلدان المتخلفة فحسب، بل أصبحت واحدة من أخطر مشاكل البلدان المتقدمة، وتظل معدلات البطالة المزمنة هي نقطة الضعف الرئيسية لأيّ انتعاش اقتصادي لدي أغلب البلدان، ويُمكن حصر أهم الآثار السلبية للبطالة سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة، فيما يلي:

1. تناقص حجم الإنتاج والدخل: فالنمو الاقتصادي يعتمد على عوامل عديدة، كالتكنولوجيا، والاختراعات، والابتكارات...، وعلى نوعية العنصر البشري ومهاراته وتعليمه، فإذا تعطلت توظيف القوى العاملة المدربة، فهذا يؤدي إلى فقدان إنتاج كان يُمكن الحصول عليه لو تم توظيف تلك الطاقة البشرية المتاحة؛

2. تتأثر إيرادات الموازنة الحكومية تأثرًا سلبيًا بسبب البطالة من جانبيين:

● تراجع مستويات التوظيف يؤدي إلى تخفيض حصيللة الضريبة، أي أن إيرادات الميزانية ستتناقص، وسيولد العجز، أو أن العجز سيتزايد؛

(1) Saib Musette, Nacerelddine Hamouda: évaluations des effets du PAS sur le marché du travail en Algérie, les cahiers des CREAD, N° 46/47, Alger, 1998/1999, P171.

● **انخفاض الإنتاج وتزايد البطالة**، وهذا يعني تزايد المدفوعات التحويلية (تعويضات البطالة ومدفوعات الضمان الاجتماعي)، وهذا يؤدي إلى تزايد العجز في الميزانية الحكومية، وعليه، فتكلفة البطالة في مختلف البلدان لاسيما المتقدمة تفرض عبئاً كبيراً على ميزانيات الحكومات.

في الوقت الذي **عالجت فيه النظرية الكلاسيكية ظاهرة البطالة** بتخفيض أجور العمال لتنشيط الطلب على الإنتاج، وإعادة حالة العمالة لوضع التوازن، فإن **النظرية الكينزية** قامت بإجراءات معاكسة، تتمثل في رفع الأجور النقدية، ومن ثمة زيادة الطلب الكلي، الأمر الذي يُساعد في زيادة تشغيل العمالة نتيجة زيادة الاستثمار، وعليه فمن بين الشروط اللازمة **للحد من البطالة** أو القضاء عليها، يُمكن ذكرها، فيما يلي:

— **الشرط اللازم**، والمتمثل في تحقيق **مُواءمة فعالة** بين الباحثين عن عمل وفرص العمل المتاحة عن طريق نظام معلومات سوق عمل فعال وشفاف؛

— **الشرط الكافي**، والمتمثل في تحقيق معدلات نمو مرتفعة وسياسات سوق عمل فعالة.

إن **البطالة** في أي اقتصاد أو مجتمع هي بمثابة خروج عن القاعدة، تُمثل خللاً وُغرة في سلامة السياسات العامة، وعبئاً اجتماعياً، وظاهرة سلبية تُهدد السلم الاجتماعي، وتستدعي جُهداً جاداً لإيجاد التوازن بين إشكالية قصور جانب الطلب من ناحية، وزيادة العرض من ناحية أخرى، ومن ثمة فإن رسم أية سياسة **لمكافحة البطالة**، لا بد أن يقوم على نظرية مُحددة لتفسير **ظاهرة البطالة** وأسبابها، ويقدر ما يكون فهمنا النظري للبطالة فهمًا سليمًا، يقدر ما تكون سياساتنا ملائمة وفعالة للتصدي لها، كما أنّ من أسباب السعي **للتشغيل الكامل**، ما يلي:

◆ تقليص الهدر في الطاقات الناجم عن عدم الاستعمال أو الاستعمال الناقص؛

◆ رفع الناتج الوطني والمحلي، وبالتالي رفع مستوى توزيع الرفاه الاقتصادي؛

◆ الاستقلالية الفردية والاتجاه نحو تخفيض عبء الإعالة؛

◆ الرفع من حصيلة إيرادات ضريبة الدخل...إلخ.

كما أن **تنوع الموارد** وتميزها يُمكن اعتباره من أسباب **القوة الاقتصادية**، فالعامل ذو التدريب العالي، والتعليم الجيد، والقدرة على التعامل مع مختلف التقنيات الحديثة ذات الإنتاجية الأكبر هو عنصر القوة. وكلما كبر حجم هذه الموارد لدى أي اقتصاد، كلما كان دليلاً على قوته، ومن ناحية أخرى كلما تنوعت الموارد سواء في توفير تلك الأنواع من الموارد، أو تنوع الأصناف داخل النوع الواحد-بحيث تتمكن الموارد إنتاج سلع وخدمات متعددة كلما كان ذلك مؤشراً على القوة الاقتصادية أيضاً، لأنها تُمكن الاقتصاد من تنويع مصادر دخله، وعدم الاعتماد على مصدر واحد، أو مصادر قليلة تجعله عرضة لتقلبات الأسواق العالمية لو حدثت مشكلات في عرض تلك السلعة أو الخدمة.

فإذا كان يملك موارد متعددة أمكنه الاعتماد على السلع والخدمات الأخرى، ولهذا فإن تنوع مصادر الدخل يُعتبر من مظاهر القوة الاقتصادية، بعكس حال البلدان التي تعتمد على سلعة وحيدة، أي مصدر وحيد للدخل كما أن **زيادة الفعالية والإنتاجية** على المستوى الوطني لا تتحققا إلا إذا كانتا مقترنتين بالعمالة الكاملة، والقضاء على الفقر، وخفض اللامساواة، والتنمية البشرية مع تهيئة بيئة تمكن الأفراد من العيش حياه كريمة، لذلك خلصت الدراسة إلى

ضرورة إقامة المشروعات كثيفة العمالة لإتاحة المزيد من فرص العمل، مع توفير المناخ الاستثماري لجذب المزيد من الاستثمارات.

إن رسم أي سياسة لمكافحة البطالة لا بد أن يقوم على نظرية محددة لتفسير ظاهرة البطالة وأسبابها، وبقدر ما يكون فهنا النظري للبطالة سليماً، يقدر ما تكون سياستنا ملائمة وفعالة للتصدي لها. إذ تكمن نجاعة سياسة التشغيل في التقليل من مشكلة البطالة، هذه الأخيرة التي أصبحت من أهم القضايا الكبرى ذات الأبعاد المختلفة والمتنوعة التي تشغل الحكومات المتعاقبة في الجزائر، باعتبارها ظاهرة اقتصادية تُعبر عن وجود خلل في النشاط الاقتصادي، كما تُعد ظاهرة اجتماعية تُهدد الأمن والاستقرار الوطني.

وهكذا، تعكس مؤشرات العمالة مدى سلامة اقتصاد البلد بشكل عام، أو مدى سلامة دائرة الأعمال التجارية. من المهم جداً معرفة عدد الوظائف الجديدة التي تم إنشاؤها أو فقدها، النسبة المئوية للعاملين والعاطلين عن العمل، وعدد الشكاوى من البطالة، ومن ثمة بالإمكان فهم وإدراك نشاط الاقتصاد من خلال تلك المعطيات، أما بالنسبة لحساب نسبة التضخم، فمن المهم معرفة سرعة التغيرات والنمو في أجور العاملين.

يُعد نظام التعليم في معظم البلدان النامية أحد المسببات الرئيسية في الإختلالات بين العرض والطلب على القوى العاملة في سوق العمل، رغم تبني العديد منها سياسة مجانية التعليم إلا أن تلك السياسة أدت إلى تدهور مستوى التعليم وازدياد أعداد الخريجين غير المؤهلين لمتطلبات أسواق العمل، الأمر الذي أدى لشيوع البطالة بأشكالها المختلفة سواء البطالة السافرة أو المقنعة.

وبالرغم من ذلك، يتبين من هذه الدراسة، وجود جملة من التحديات والمشاكل في سوق العمل الجزائرية، كضعف المشاركة الاقتصادية لاسيما لدى الإناث، والتي تُعد في الواقع مشكلة تقليدية تشترك فيه البلدان النامية بشكل عام.

زد على ذلك أن البطالة أو نقص التشغيل تُفسر بنقص في النمو والاستثمار، لاستيعاب الأعداد الهائلة لطالبي العمل، والتي تعني البطالة بأن الاقتصاد لا يعمل بكامل طاقته الإنتاجية المتاحة له. وعلى هذا الأساس، فإن حل مشكلة البطالة يكمن بشكل رئيسي في تحفيز النمو والاستثمار، واتخاذ الإجراءات والقيام بالإصلاحات اللازمة لجعل هذا النمو مستداماً، كما يتطلب حل مشكلة البطالة إصلاحات أخرى على مستوى السياسات السكانية، وعلى مستوى المنظومة التعليمية، لتتماشى والحاجيات العصرية لأسواق العمل، ومتطلبات القطاع الخاص في إطار دوره المتنامي في الاقتصاد الوطني.

إن متابعة أحوال سوق العمل تحتاج إلى بذل جهود مستمر لمتابعة التغير بصورة ديناميكية، وبالتالي تعديل سياسات التشغيل وتنمية الموارد البشرية في الوقت المناسب ومع الشركاء المناسبين، حيث أدركت العديد من البلدان لاسيما المتقدمة منها، فأصبحت تعتمد أكثر على مرادف العمل التي تتابع أوضاع التشغيل والبطالة والتدريب بصورة قريبة، وتقدم مؤشرات التغير بسرعة ووضوح.

إن الانتباه الكيس إلى مثل هذه المعطيات من شأنه أن يُعزز مساعي الإصلاحات الاقتصادية، ويطور الاقتصاد الوطني بالشكل الذي يسمح لنا بتحقيق معدلات نمو اقتصادي أفضل، ويقوي من قدراتنا على المنافسة، والاستفادة من الفرص التي يتيحها لنا التعامل مع اقتصاديات العالم، لاسيما في ظل العولمة والانفتاح على الاقتصاديات الدولية.

- ينبغي التحكم في المتغيرات الاقتصادية، لاسيما التي لها تأثير بشكل مباشر، أو بشكل غير مباشر على التشغيل والبطالة، ودراسة تطورها والتنبؤ بقيمها في الفترات المستقبلية، لاتخاذ القرارات البناءة، والتدابير المناسبة التي من شأنها تُسهّم في التوسع في إحداث مناصب شغل جديدة، ومن ثمة التخفيف من حدّة البطالة؛
- توفير قاعدة للبيانات اللازمة لوضع الخطط والاستراتيجيات الخاصة بالاستخدام تحت قيادة جهاز واحد مسئول على المستوى الكلي يضع خططاً قصيرة ومتوسطة وطويلة الأجل بما يُلائم ويُناسب احتياجات سوق العمل؛
- في ظل الظروف الاقتصادية والاجتماعية الراهنة، يستوجب إعادة النظر في هيكل سوق العمل أو طبيعته، وذلك بالتوسع في أنماط العمل غير التقليدية لتنمشى مع التغيرات العالمية؛
- ضرورة استثمار كافة الموارد المتوفرة، وتحقيق الاستغلال الأمثل للموارد البشرية، بحيث تُسهّم بأوفر نصيب في تنمية الاقتصاد الوطني، ورفع مستوى المعيشة؛
- القضاء على البطالة ينبغي أن يكون مرتبطاً بخلق فرص عمل منتجة، الأمر الذي يتطلب دفعة قوية للاستثمار والنمو في مختلف قطاعات الاقتصاد الوطني؛
- التشجيع على تفعيل دور القطاع الخاص في خلق فرص العمل، وتحفيز الاستثمارات العربية والأجنبية التي تُمثل الأساس في خلق فرص العمل والتشغيل؛
- تحسين الأداء الاقتصادي والمناخ الاستثماري، بإزالة كافة القيود والعراقيل التنظيمية والقانونية التي تعيق ذلك، وتعظيم الاستفادة من الاستثمارات الأجنبية قدر المستطاع؛
- ينبغي الاهتمام أكثر بتوفير قاعدة معلومات حديثة عن القوى العاملة وسوق العمل، لإزالة الغموض الذي يكتنف سوق العمل، وذلك من خلال الاستعانة باستعمال الأساليب الرياضية والإحصائية والقياسية في معالجة الظواهر الاقتصادية، وذلك بتكميمها وبناء نماذج قياسية لها من أجل تحليلها، والتنبؤ بها في المستقبل، حتى لا تكون مفاجئة، ونتائجها مؤلفة في ظل التصدي لها، بناءً على مثل هذه الدراسات الإستشرافية، ولاسيما في ظل تخصيص وكالة كاملة لذلك.

قائمة المراجع:

- البشير الدباغ: البطالة والنضخم-المقولات النظرية ومناهج السياسة الاقتصادية-، ط1، الدار الأهلية للنشر والتوزيع، الأردن، 2007؛
- حازم رحالة: تمايز الأجيال بين القطاعين العام والخاص دراسة مقارنة لتداعياته على أسواق العمل في الأردن والإمارات وقطر، سلسلة(دراسات وأوراق بحثية)، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، الدوحة، جانفي 2012؛
- رمزي زكي: الاقتصاد السياسي للبطالة-تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة-، عالم المعرفة، الكويت، 1998؛

- رونالد اهرنجر، وروبرت سميث: اقتصاديات العمل، ترجمة: فريد بشير طاهر، دار المريخ، الرياض، السعودية، 1993؛
- سامي عبد الهادي، شادي الصرايرة، نضال عباس: مبادئ الاقتصاد الكلي، ط3، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2013
- علي عبد الوهاب نجا: البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها-دراسة تحليلية تطبيقية-الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2005؛
- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا: السكان أصحاب النشاط الاقتصادي-المفاهيم وطرق القياس- سلسلة الدراسات المنهجية(1)، الأمم المتحدة، ديسمبر 1987؛
- م طارق علي مجاز: التنمية الاقتصادية والبشرية، الأكاديمية العربية المفتوحة بالدنمارك، كلية الإدارة والاقتصاد، الدنمارك، بدون تاريخ؛
- محمد طاقة وحسين عجلان حسن: اقتصاديات العمل، ط1، دار إثراء للنشر والتوزيع الأردن، 2008؛
- مدحت القريشي: اقتصاديات العمل، ط1، دار وائل للنشر، الأردن، 2007؛
- مدني بن شهرة: الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل-التجربة الجزائرية-، ط1، دار الحامد للنشر، عمان، الأردن، 2009؛
- معوشي بوعلام: تحليل فائض العمالة في الجزائر(1966-1992)، رسالة ماجستير(غير منشورة)، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1994/1995؛
- معوشي بوعلام: تحليل فائض القوى العاملة في البلدان العربية(1990-2005)، أطروحة دكتوراه دولة(غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2006/2007؛

: