

مدى مساهمة سياسة التشغيل في الحد من ظاهرة البطالة ضمن البرامج التنموية في المملكة المغربية

اسم ولقب المؤلف: د/ سليمان زواري فرحات

المركز الجامعي بميلة

slimanezouari@gmail.com

اسم و لقب المؤلف: د/ نصير أحمد

جامعة الوادي

Ahmednecir79@gmail.com

الملخص :

تعد ظاهرة البطالة من أخطر وأكبر المشاكل التي تهدد استقرار الدول، وتختلف حدتها من دولة لأخرى ومن مجتمع لآخر، وتنتج البطالة عن الاحتلال الذي يحدث في سوق العمل حيث عرض قوة العمل يفوق الطلب عليها، وما ينجر عن ذلك من آثار بليغة على المجالات الاقتصادية والاجتماعية، تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف أهمها: إبراز دور وأهمية برامج وآليات التشغيل التي انتهجتها المملكة المغربية من أجل التخفيف من حدة البطالة. إعطاء لمحة حول البطالة وتشخيصها في المغرب ومحاولة معرفة أثر أهم الإصلاحات الاقتصادية على مستوى التشغيل والبطالة؛
الكلمات المفتاحية : البطالة، سياسة التشغيل، الاقتصاد المغربي، البرامج التنموية.

Abstract:

The phenomenon of unemployment is one of the most serious and the biggest and problems that threaten the stability of countries, and vary from one country to another from one society to another. Unemployment results from the imbalance in the labor market, where the supply of labor exceeds demand, This study aims to achieve a number of objectives, the most important of which are: To highlight the role and importance of the programs and operating mechanisms adopted by the Kingdom of Morocco to alleviate unemployment. To give a glimpse of unemployment and its diagnosis in Morocco and to try to find out the impact of the most important economic reforms on the level of employment and unemployment;

key words: The unemployment, Operating Policy, Moroccan economy, Development Programs.

- مقدمة :

تعتبر البطالة من المشاكل الخطيرة التي تواجه معظم دول العالم سواء كانت دول متقدمة أو نامية، حيث باتت تمدد تماسك واستقرار المجتمعات، لكونها من أهم التحديات التي تواجه العالم باعتبارها مشكلة ذات أبعاد تاريخية وجغرافية، ولقد حظيت باهتمام المفكرين الاقتصاديين على اختلاف مذاهبهم وأفكارهم من فترة زمنية إلى أخرى، وتلخص خطورتها في الأبعاد المختلفة التي يمكن أن تأخذها، كما ينتج عنها من آثار سلبية تنعكس على الجانب الاجتماعي بالدرجة الأولى، ثم الجانب الاقتصادي من الدرجة الثانية الذي سيحرم من طاقات بشرية بتصنيفها بعدم النشاط ضمن الطاقات المعطلة، كما يمكنها أن تأخذ منحاً سياسياً أكثر خطورة في حالة عدم محاولة معالجتها أو التقليل من آثارها، وهو الحال في معظم الدول العربية التي عصفت بها رياح الاحتجاجات التي غيرت فيها أنظمة الحكم جعلت البلاد في دوامة صعبا الخروج منها، وبالتالي استغلال الطاقات المعطلة من شأنه أن يدفع عجلة التنمية إلى الأمام.

إن الجزائر والمغرب وتونس، كغيرهم من دول العالم يعانون من البطالة التي تشكل الشغل الشاغل لما لهذه الظاهرة من آثار سلبية عديدة سواء من الناحية الاقتصادية أو الاجتماعية، ولقد تأثرت اقتصادياتهم خلال فترة الثمانينات بالأزمات الخارجية آنذاك، إذ تراجعت معدلات النمو وتفاقمت الأوضاع الاقتصادية والمالية خصوصاً بانخفاض عوائد الصادرات نتيجة لانهايار أسعار البترول وبالتالي تراجعت معدلات الاستثمار مع تراكم الديون الخارجية، ما أدى بهم إلى إتباع مجموعة من الإصلاحات الاقتصادية المغرب سنة 1983 بهدف القضاء على الاختلالات الداخلية والخارجية، وقامت المملكة المغربية بالكثير من الآليات والبرامج للتخفيف من حدة ظاهرة البطالة، ولاسيما تلك الجهود المبذولة في تنويع آليات وأنماط التشغيل المختلفة.

ومما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية : إلى أي مدى يمكن أن تساهم سياسة التشغيل المسطرة من طرف الحكومة المغربية في خلق مناصب شغل والتخفيف من نسب البطالة في ظل الإصلاحات الاقتصادية؟.

وسنحاول في هذه الدراسة التطرق الى المحاور التالية :

- أولاً: البطالة في الفكر الاقتصادي

تعتبر البطالة من أهم التحديات التي واجهت اقتصاديات العالم لكونها مشكلة ذات أبعاد تاريخية وجغرافية بمقدار ارتباطها بمراحل التطور الاقتصادي، وقد حظي هذا الموضوع باهتمام المفكرين الاقتصاديين على اختلاف مذاهبهم وأفكارهم من فترة زمنية إلى أخرى، ولعل تنوع أشكال البطالة هو أحد العناصر المفسرة لتعدد التحاليل حول فهمها وتفسيرها.

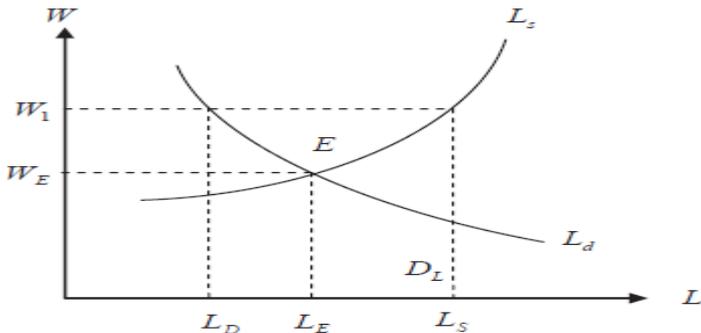
1- البطالة في الفكر الكلاسيكي:

يركز الكلاسيك في تحليلهم على المدى الطويل، حيث يربطون البطالة بالمشكلة السكانية وبتراكم رأس المال والنمو الاقتصادي والطاقت الإنتاجية العاطلة في الاقتصاد، كما يركز اهتمامهم بالبعد الاجتماعي والسياسي للظاهرة الاقتصادية، ويؤمن الكلاسيك بمبدأ التوازن العام، بمعنى أن: «كل عرض يخلق الطلب المساوي له»⁽¹⁾ وهذا ما يسمى بقانون المنافذ والذي جاء به الاقتصادي الفرنسي جان باتيست ساي⁽²⁾.

يبدو أن الكلاسيك وإن كانوا قد استبعدوا من تحليلهم إمكان حدوث أزمات إفراط الإنتاج العامة، وبالتالي استحالة حدوث الكساد أو البطالة على نطاق واسع، فإنهم مع ذلك لم يستعدوا إمكانية حدوث البطالة الاختيارية، وهي البطالة التي تنشأ بسبب عدم مرونة جهاز الأسعار أو الجهل بمتطلبات السوق، كما أنهم لم يستطوا من تحليلهم إمكانية حدوث بطالة جزئية التي تنشأ بفعل الأخطاء التي تقع من رجال الأعمال عند تقدير أحجام الطلب والإنتاج، كما اعتقدوا أن هذه البطالة سوف تقضي على نفسها بنفسها من خلال توافر مرونة الأسعار والأجور.

وعليه فإن المدرسة الكلاسيكية لا تعترف بوجود بطالة إجبارية، وإن حدوث البطالة فإنها إما أن تكون بطالة اختيارية نظرا لرفض المتعطلين عن العمل بالأجر السائد في السوق، أو البطالة احتكاكية تلك التي تتواجد نتيجة انتقال العمال من وظيفة لأخرى.

الشكل رقم (01): تفسير البطالة حسب الكلاسيك



المصدر: بقاوط حنان، «نمذجة قياسية لظاهرة البطالة في ظل الإصلاحات الاقتصادية منذ 1994»، (مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد تطبيقي، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة محمد خضير بسكرة، الجزائر، 2006/2007، ص: 13).

يرى الكلاسيك ضرورة عدم تدخل الدولة في جهاز الأسعار و الأجور، أي أن الأجور هي عامل أساسي في آليات سوق العمل إذا أنها تؤثر على عرض وطلب العمل لإيضاح ذلك ولتسهيل التحليل نفرض أن الأجور جامدة على سبيل المثال، فما هو تأثير ذلك على البطالة ؟ يتحدد الأجر التوازني عندما يلتقي

منحنى الطلب على العمل بعرض العمل في النقطة E وعندها تكون الكمية التوازنية لعرض العمل والطلب عليه L_E معدل الأجر التوازني W_E افترضنا أنه بسبب تشريعات حكومية قد ارتفع الأجر إلى W_1 الحالة سنجد أن عرض العمل عند هذا الأجر الجديد يساوي L_S في حين الطلب عليه يكون L_D مما يعني أن هناك فائض عرض أي وجود بطالة تقدر بالمسافة $L_E L_D$ ولتجنب هذه الوضعية يجب تخفيض الأجر⁽³⁾.

2- البطالة في الفكر النيوكلاسيك:

التيار النيوكلاسيكي هو في الحقيقة امتداد للتيار الليبرالي الكلاسيكي، لذا فإنهم يؤمنون بالحرية الاقتصادية، وهو فكر تبريري يدافع عن مصالح القوى الاجتماعية المسيطرة، ولقد اعتمد تحليل النيوكلاسيك على نظرية "التوازن العام" الذي يتحقق في سوق السلع والخدمات وسوق العمل، حيث يرتبط حجم العمالة بالعرض والطلب على العمل، ويرتكز هذا التحليل على بعض الفرضيات أهمها:⁽⁴⁾

- يزعم أنصار هذه المدرسة وما تلاها أن سوق العمل بشكل عام هو سوق تسوده المنافسة الكاملة (التامة) فالعمل كسلعة يتم عرضه من طرف الأجراء أو طالبي العمل، أما الطلب فيصدر من طرف المنتجين فلا نقابات على جانب العرض ولا اتحادات المنتجين على جانب الطلب تؤثر على ديناميكية سوق العمل.
- انصب التحليل النيو كلاسيك في تفسير الظواهر الاقتصادية على الفترة القصيرة الأجل.
- الوضع الطبيعي لأي اقتصاد هو التشغيل الكامل لكافة الموارد الاقتصادية بما في ذلك عنصر العمل، و هذا أن ليس هناك مبررًا لتدخل الدولة في النشاط الاقتصادي، فالحرية آلية السوق تؤدي إلى الاستقرار و حدوث توازن التشغيل الكامل وبصفة تلقائية ومستمرة، وبالتالي النتيجة النهائية للنيوكلاسيك أن مستوى التشغيل يتحدد بقوى الطلب والعرض.

- افتراض اقتصاد مغلق، أي لا يتم التعامل مع الخارج⁽⁵⁾.

ومهما يكن من أمر فإن النظرية النيوكلاسيكية افترضت حالة التوظيف التام، ولم تولي للبطالة اهتماما كبيرا بسبب تبنيها لقانون "ساي" للأسواق، كما أن فرضية وجود المنافسة التامة لا تتحقق في الواقع، إضافة إلى أنها اعتبرت أن التغيير التكنولوجي هو متغير خارجي يتطور بشكل منعزل عن مستوى التطور الاقتصادي، لكن الواقع يثبت عكس ذلك إذ أن استخدام التكنولوجيا هو أحد العوامل الأساسية للإنتاج، لأنه يرفع من حجمه بأقل التكاليف خاصة عامل الزمن والدقة⁽⁶⁾.

3- البطالة في الفكر الكينزي:

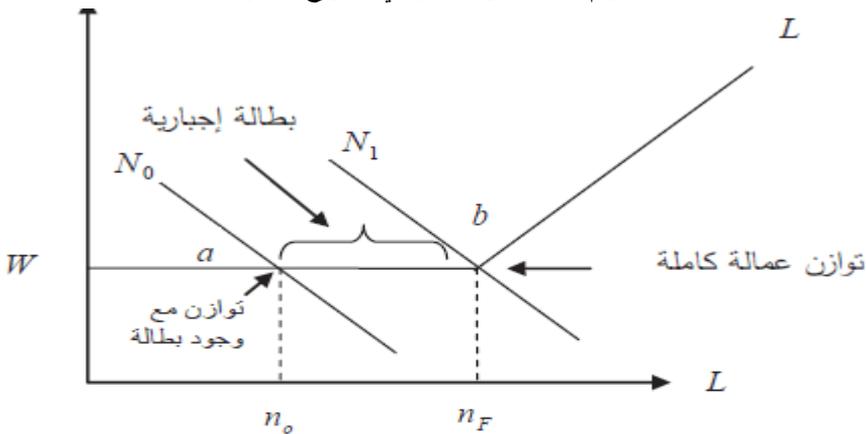
رفض كينز شقا مهما من النظرية الكلاسيكية في التشغيل، وهو أن الأجر الحقيقية هي المتغير الوحيد الذي يتحدد به عرض العمل، كما رفض بوضوح فكرة أن مرونة الأجر يمكن أن تمنع حدوث البطالة الإجبارية بل أقل بإمكانية حدوث البطالة الإجبارية، وأشار إلى تدخل الدولة في نشاط الاقتصادي هو أمر ضروري لتحقيق التوازن بين العرض والطلب وذلك لمنع حدوث الدورات الاقتصادية وما يترافق معها من كساد اقتصادي⁽⁷⁾.

ولقد أسس "كينز" نظريته العامة، على أساس أن التوازن يمكن أن يتحقق عند مستويات مختلفة تقل عن مستوى التوظيف الكامل، وقادت أدوات كينز تحليلية التي اعتمد عليها إلى القول بأن الطلب الكلي الفعال هو الذي يحدد حجم العرض الكلي، وبالتالي حجم الناتج والدخل والتوظيف، وبناءا عليه فإن قوة العمل تكون مستخدمة استخدما ناقصا في حالة عدم كفاية الطلب الكلي الفعال، حيث يتحقق التوازن عند الكينزيين نتيجة للتوازن في سوق السلع والخدمات وسوق النقد في آن واحد، إذ أن الطلب على العمل يتحدد بالإنتاج العيني الحدي للعمل كما هو الحال في النموذج الكلاسيكي.

أما بالنسبة لعرض العمل فيتحدد بالمفاوضات الجماعية بين النقابات العمال وأصحاب الأعمال وينتج عن ذلك أن يكون الأجر النقدي مثبت عند مستوى معين، وهو المستوى الذي يجعل عدد معين من العمال راغبا وقادرا على العمل في ظله، وعنده يكون عرض العمل لإنهائي المرئونة بمعنى أن جزء من منحني عرض العمل يكون مستقيما⁽⁸⁾.

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 لمنحني عرض العمل ميل موجب والشكل التالي يوضح ذلك⁽⁹⁾:

الشكل رقم (02): سوق العمل في النموذج الكينزي



المصدر: يقاط حنان، «نمذجة قياسية لظاهرة البطالة في ظل الإصلاحات الاقتصادية منذ 1994»، (مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد تطبيقي، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة محمد خضير بسكرة، الجزائر، 2007/2006)، ص: 17.

إذا كان منحني الطلب على العمل N_0 ، فإن عدد العمال الراغبين في العمل عند هذا الأجر هو n_F ، ولكن عدد العمال المطلوبين (التوازني) هو n_0 فيكون الفرق $n_0 - n_F$ هو عدد العمال الراغبين في العمل بالأجر W ورغم قدرتهم على العمل، لا يجدون العمل، ولهذا فهم في حالة إجبارية، أما إذا كان منحني الطلب

على العمل هو N_1 فإن حجم العمل التوازني هو n_F وهو نفسه حجم العمالة الكاملة فيكون في هذه الحالة توازن عمالة كاملة.

ما سبق نستنتج أن "كينز" له الفضل الكبير في توضيح مفهوم البطالة الإجبارية الناتجة عن قصور الطلب الكلي الفعلي ومن ثم يصبح التوازن المقترن بمستوى أقل من التوظيف الكامل هو حالة أكثر واقعية. (10)

4- البطالة في الفكر الحديث:

يشمل هذا المنظور عدد من النظريات والاتجاهات التي سعت لتغيير الاختلال في سوق العمل اعتمادا على صياغة بعض الفروض المتعلقة بميكمل سوق العمل وآلية التوازن الداخلي نتيجة بروز ظاهرة البطالة.

أ- **نظرية البحث عن العمل:** تنطلق هذه النظرية من فرضية أساسية مفادها صعوبة توفر المعلومة الكاملة حول سوق العمل، وهذا عكس ما نجده في فرضيات النظريات التقليدية لسوق العمل، وقد استندت هذه النظرية على جملة من الفرضيات الفرعية يمكن حصرها فيما يلي (11):

- كلما طالت مدة البحث عن العمل، كلما كان هناك احتمال للحصول على عمل ذي أجر أعلى، (على أساس أن الأفراد الذين لا يملكون عملا لديهم فرصة للحصول على قدر كبير من المعلومات وعدد هائل من الاتصالات بأصحاب العمل مقارنة بالعمال الذين يشتغلون)؛
- تحصيل المعلومات حول الأجور ومناصب الشغل مكلفة؛
- الباحث عن العمل على علم بالتوزيع الإجمالي للأجور المختلفة، فهو يقبل أن يعمل مقابل أجر يفوق الأجر الأدنى ويرفض العمل عند أجر أدنى منه.

ومن أهم الانتقادات التي واجهتها نظرية البحث عن العمل نبرزها في النقاط التالية:

- تعجز هذه النظرية عن تفسير المحددات الأساسية للبطالة وأسباب استمرارها في الأجل الطويل، كما أنها تقدم تفسيراً جزئياً لمشكل التشغيل غير الكامل، إضافة إلى ذلك تحمل أثر التوازنات الكلية في سوق العمل؛
- إن هذه النظرية تعتبر البطالة اختيارية، ولكن الواقع المعاش أثبت أن البطالة راجعة إلى تخلي العمال عن العمل نتيجة للظروف الاقتصادية السيئة؛
- إن اعتبار طول فترة البحث عن العمل كمؤشر جيد للحصول على فرصة عمل جيدة هو اعتبار خاطئ، لأن الدراسات التجريبية أثبتت أن الطالب ذو المدة الطويلة في البطالة يلاقي صعوبة كبيرة في الحصول على فرص عمل جديدة.

ب- **نظرية اختلال سوق العمل:** وفقاً لهذه النظرية فإن الأجور والأسعار يتميزان بالجمود في الأجل القصير، ويرجع الجمود إلى عجزها في التغير بسرعة بما يضمن توازن سوق العمل في الأجل القصير، ونتيجة لذلك قد يتعرض السوق لحالة من الاختلال تتمثل في وجود فائض عرض ومن ثم ظهور البطالة

الإجبارية وينطبق ذلك أيضا على أسواق السلع، حيث يؤدي جمود الأسعار والأجور إلى الاختلال بين الكميات المعروضة والمطلوبة، ونظراً لاستحالة تحقيق التوازن عن طريق التغيرات النقدية فإن ذلك من شأنه أن يحد من التوازن، حيث تظهر البطالة في سوق العمل وفائض عرض أو فائض طلب في سوق السلع⁽¹²⁾.

ت- نظرية تجزئة سوق العمل: تبني هذه النظرية على أساس إسقاط فرض تجانس وحدات عنصر العمل، وهو أحد الفروض الأساسية في النظريات التقليدية وتهدف هذه النظرية إلى تفسير أسباب ارتفاع معدلات البطالة، فضلاً عن أسباب تزامن وجود معدلات مرتفعة من البطالة في قطاعات معينة في الوقت الذي يوجد فيه عجز في قطاعات أخرى، وتفترض هذه النظرية وجود نوعين من الأسواق وفقاً لمعيار درجة الاستقرار التي يتمتع بها سوق العمل هما سوق رئيسي وسوق ثانوي⁽¹³⁾، كما تفترض النظرية أن عنصر العمل له القدرة على الانتقال والتحرك داخل كل سوق، ولا يتحقق له ذلك فيما بين السوقين، وذلك لاختلاف السوقين من حيث خصائص الأفراد والوظائف بكل منهما⁽¹⁴⁾.

ث- نظرية رأس المال البشري: ظهرت هذه النظرية خلال الستينات، وتفسر هذه النظرية أن اختيار الوظيفة على أساس الفوائد التي يجنيها العامل من ورائها قصد تحسين إنتاجيته والاستفادة من أكبر دخل ممكن، وبالتالي سيضحي الأفراد بالوقت الضروري للتكوين من أجل رفع قدراتهم ومؤهلاتهم، باعتبار أن سوق العمل يبحث عن اليد العاملة المؤهلة، وبالتالي فإن الاهتمام يتركز على الوظيفة وليس على من يشرفون عليها، كما ركز مؤسسي هذه النظرية على إعطاء تحليل لظاهرة البطالة يعتمد على دور مستوى التعليمي الذي يعتبر خاصية فريدة من بين عدة خصائص التي يمكن أن تلعب دوراً في تفسير هذه الظاهرة، ومن أهم الانتقادات الموجهة لهذه النظرية هي⁽¹⁵⁾:

- التصرفات التمييزية التي يصدرها أرباب العمل في السوق؛
- ظاهرة انقسام سوق الشغل؛
- الخصائص الفردية للأشخاص؛

- ثانياً: نماذج من التجارب العربية في سياسة التشغيل للقضاء على البطالة

في هذا الإطار سنستعرض نماذج من التجارب العربية في سياسة التشغيل للقضاء على البطالة بهدف التعرف على الأساليب المختلفة التي اتبعتها وطبقته الدول لخفض البطالة والتي تتضمن العديد من الدروس المستفادة واحدة من المنهجيات الفعالة التي تساعد متخذي القرار وصانعي السياسات.

هناك اختلافات جوهرية بين مختلف البلدان من حيث قدرة المصالح العمومية للتشغيل على تنشيط سوق الشغل وإيجاد فرص عمل للعاطلين من مختلف الأصناف، غير أن ذلك يتوقف جزئياً على الأداء الشامل لسوق العمل ومدى قدرة هذه المصالح على مواكبة مقتضيات المرحلة الراهنة وبالتالي تطوير أدائها ورفع من

كفاءة العاملين بما يساهم في إدماج أو إعادة إدماج طالبي الشغل، ومن أبرز تجارب دول العربية في التشغيل هي:

1- تجربة سلطنة عمان:

عملت دولة سلطنة عمان على وضع مجموعة من السياسات والبرامج للحد من ظاهرة البطالة وهي⁽¹⁶⁾:
أ- التوظيف في القطاع الحكومي: اعتمدت الخطة الخماسية السادسة لقطاع العمل في الوحدات الحكومية العديد من السياسات والآليات في مجالات التعليم والتدريب، ورفع الكفاءة الإنتاجية، وخطط التعمين، وتطوير أسس التقاعد، وزيادة فرص الابتعاث للدراسات العليا، وتخطيط القوى العاملة في القطاع الحكومي.

ب- التوظيف في القطاع الخاص: تضمنت الخطة الخماسية السادسة وندوتنا تشغيل القوى العاملة الوطنية الأولى والثانية العديد من السياسات والآليات التي هدفت إلى تفعيل دور القطاع الخاص في توظيف العمانيين، حيث تضمنت هذه السياسات والبرامج مجالات عدة كتطوير التشريعات العمالية، وإنشاء قاعدة بيانات، وتطوير أجهزة التوظيف، ومراجعة الحد الأدنى للأجور، وتوسيع مظلة التأمينات الاجتماعية، والالتزام بنسب التعمين، وتنفيذ برامج تدريبية لشغل مهم محددة، وتشجيع المبادرات الفردية، وفي المجال نفسه شملت الإجراءات التنفيذية التي تم اعتمادها في الندوة الثالثة لتشغيل العمالة الوطنية في القطاع الخاص على النسب المستهدفة للتعمين في مختلف القطاعات ومختلف المستويات الوظيفية والمهنية حتى عام 2020.

ت- برنامج سند لدعم المبادرات الفردية (التوظيف الذاتي): يهدف برنامج سند الذي أنشئ في عام 2001م إلى المساهمة في تشغيل القوى العاملة الوطنية، وتشجيع ورعاية المهارات الفردية ومشروعات التوظيف الذاتي.

ث- التعليم العالي، التعليم التقني، والتدريب المهني: في مجال التعليم العالي عملت على تطوير وتحديث الوسائل التعليمية والمختبرات، كما شجعت الاستثمار الخاص في قطاع التعليم العالي، وفي السياق نفسه اشتملت الأهداف المعتمدة لقطاع التعليم التقني على زيادة فرص التعليم التقني وتطويره، ورفع كفاءة مخرجات، وتقليل معدل التسرب، وتقديم الخدمات الاستشارية، وإنشاء كليات تقنية جديدة، وفي الإطار نفسه اشتملت الأهداف المعتمدة في القطاع التدريب المهني في الخطة الخماسية السادسة: رفع الكفاءة المهنية لمخرجات التدريب المهني، وزيادة الاستيعاب بمراكز التدريب المهني، وتطوير البرامج والمناهج التدريسية، وتطبيق التدريب على رأس العمل، وتشجيع مشاركة القطاع الخاص في مجال التدريب المهني، وإنشاء ورشات عمل ملحقه بالمراكز.

ج- **تشريعات العمل:** أول الأسس التشريعية وردت في النظام الأساسي للدولة الصادر عام 1996م، حيث نص على أن تسن الدولة القوانين التي تحمي العامل وصاحب العمل وتنظيم علاقة بينهم، ولكل مواطن الحق في ممارسة العمل الذي يختاره لنفسه في حدود القانون، ولا يجوز فرض أي عمل إجباري على أحد إلا بمقتضى القانون ولأداء خدمته عامة مقابل أجر عادل.

ح- **تنظيم سوق العمالة الوافدة:** في هذا الإطار طبقت سلطنة عمان مجموعة من السياسات أهمها وضع حد أقصى لإعداد العمالة الوافدة المسموح استقدامها سنوياً، وفرض رسوم على استقدام وتجديد بطاقات عمل العمالة الوافدة أو ما يطلق عليه بمساهمة بالتدريب المهني وتجديد نسب لتعمين القطاعات الاقتصادية المختلفة وفرض التعمين في العديد من المهن وفق خطة زمنية وجغرافية محددة، فرض تعمين إدارات شؤون الموظفين في العديد من المؤسسات القطاع الخاص.

2- تجربة المملكة العربية السعودية:

هناك العديد من الجهود التي بذلتها ولازال تبذلها المملكة العربية السعودية للحد من البطالة في ويمكننا أن نتناول بعضاً من أهم هذه الجهود فيما يلي (17) :

أ- **خطة التنمية التاسعة:** وضعت الدولة التصدي لمشكلة البطالة والحد من انتشارها في مقدمة أولوياتها عند إعدادها لخطة التنمية التاسعة، حيث تسعى الخطة إلى إحداث تغيير في الزيادة في قوة العمل الوطنية من الذكور والإناث على حساب العمالة الوافدة، وترى الخطة أن ذلك يقلل من أعداد السعوديين العاطلين عن العمل وسيزيد من إسهام العمالة الوطنية في إحداث التنمية على أرض الوطن، ويعد تناول الإناث بالاهتمام في خطة التنمية مؤشراً على إدراك واضعي الخطة بأهمية المرأة السعودية العاملة ودورها في التنمية.

ب- **تقنين استخدام العمالة الوافدة:** لا شك أن العمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية تشكل عبء أمام توظيف الشباب السعودي ما يسبب تكديس العمالة وتضييق الخناق على أبناء البلد، وسعيًا من الجهات المعنية بتقنين استخدام العمالة الوافدة للمشاركة في تحقيق أهداف خطة التنمية التاسعة، فإنها تسعى جاهدة لوضع القوانين وإصدار القرارات التي من شأنها أن تحد من استخدام العمالة الوافدة، وكذلك إصدار القوانين والقرارات التي تحث على عملية توظيف الوظائف بوتيرة متسارعة.

ت- **التوسع في برامج السعودة:** السعودية كما جاء في التقارير الصادرة عن مجلس القوى العاملة عام 1422هـ، تعني بقصر العمل على السعوديين بالإضافة إلى الإحلال التدريجي للعمالة الوطنية، وفق عدد من المتغيرات والأبعاد في النهاية إلى توظيف الوظائف والاستخدام الكامل والأمثل للعمالة الوطنية

ث- **تنمية القوى البشرية من خلال تأهيل وتدريب الكوادر الوطنية:** اهتمت المملكة العربية السعودية بشكل كبير بالتدريب خلال العقد الماضي، كأحد أهم الوسائل الفاعلة لتلبية احتياجات سوق

العمل، ومن ثم التصدي البطالة، وأنشأت من أجل ذلك مؤسسات متخصصة لإعداد البرامج التدريبية وتنفيذها، كما شجعت القطاع الخاص على توسيع مهامه في تدريب القوى العاملة وتأهيلها.

ج- الاهتمام بالمشروعات الصغيرة: تعد المشروعات الصغيرة بمثابة مجالات رئيسية لتوفير فرص العمل والتصدي للبطالة، إضافة إلى أنها تشكل بذوراً أساسية للمشروعات المتوسطة والكبيرة التي تساهم في تحقيق النمو الاقتصادي، فضلاً عن دورها المهم في تطوير المناطق الأقل نمواً وتنميتها وإسهامها في تعزيز ثقافة العمل والإنتاج.

ح- النظر في مخرجات التعليم وجعلها متلائمة مع متطلبات سوق العمل: تشكل جودة التعليم موضوعاً من أهم الموضوعات التي تشغل بال الكثيرين في المملكة سواء ممن يتولون المسؤولية التعليمية أو من المهتمين بأمر التعليم، فضمان جودة التعليم تضمن تحقيق مخرجات تعليمية مناسبة يمكن أن تساهم بفاعلية في توظيف الخريجين كل حسب تخصصه، فمخرجات التعليم ذات الكفاءة والمهارة العالية تتلاءم واحتياجات سوق العمل بالمملكة من الصعب أن تعاني من البطالة في سوق عمل جاذب للعمالة. (18)

3- التجربة التونسية:

تأثرت مستويات التشغيل في تونس سلبي كما هو الشأن بالنسبة لكل البلدان التي اتبعت برامج التصحيح، فرغم فترة الانتعاش الكبير التي عرفها الاقتصاد التونسي واسترجاع التوازنات الداخلية والخارجية وتحسين مختلف المؤشرات الاقتصادية إلا أن النتائج المحققة في سوق العمل لم تكن بنفس مستوى النتائج الاقتصادية المحققة، رغم الزيادة السنوية لعدد مناصب العمل كما تؤكد بيانات المخطط الثامن للتنمية وأهم هذه البرامج وآليات دعم التشغيل ومكافحة البطالة في تونس.

أ- الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل: هي مؤسسة عمومية أحدثت بمقتضى القانون عدد 11

لسنة 1993 المؤرخ في 17 فيفري 1993 المتعلق بإحداث الوكالة التونسية للتشغيل والوكالة التونسية للتكوين المهني، وهي تخضع لإشراف وزارة التكوين المهني والتشغيل وتضطلع بـ (19):

- تنشيط سوق الشغل وطنياً وجهوياً ومحلياً وقطاعياً خاصة عن طريق شبكة مكاتب التشغيل؛
- تطوير الإعلام حول التشغيل والكفاءات المهنية باتجاه المنشآت وطالبي الشغل؛
- تنفيذ برامج النهوض بالتشغيل ودمج الشباب التي تكلفها بإنجازها سلطة الإشراف؛
- تقديم المساندة الكفيلة بالنهوض بالمنشآت الصغرى وبالعمل الحر؛
- القيام بالإعلام والتوجيه المهني لطالبي التكوين بغية إدماجهم في الحياة النشيطة؛
- تنظيم عمليات تشغيل اليد العاملة التونسية بالخارج والسهر على إنجازها؛
- تيسير إعادة إدماج العاملين بالخارج في الاقتصاد الوطني عند عودتهم نهائياً.

وتستهدف خدمات الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل بالخصوص:

- طالبي الشغل؛
- طالبي التكوين؛
- الراغبين في بعث مشاريع صغرى لحسابهم الخاص؛
- الفئات التي تلاقي صعوبات خصوصية في الاندماج في سوق الشغل، من ذلك العمال المسرحين لأسباب اقتصادية والمعوقين؛
- أصحاب المؤسسات الراغبين في توفير حاجاتهم من الموارد البشرية.

ب- برنامج البحث النشط عن شغل "أمل" (20): هو برنامج انطلق في سنة 2011 والذي يهدف إلى تنمية القدرات الشخصية في مجال البحث النشط والتواصل والتأقلم الاجتماعي والمهني واكتساب المهارات، إضافة لرسم مسلك مهني مشخص يسهل الاندماج في الحياة المهنية، في سنة 2012 تم تعويض هذا البرنامج ببرنامج "التشجيع على العمل" الذي يستهدف طالبي الشغل المتحصلين على شهادة جامعية أو على مؤهل التقني السامي والذي يهدف إلى تحسين تشغيلية المتفيعين به ومساعدتهم على تحديد وإنجاز مشروع مهني مشخص في إطار العمل المؤجر أو العمل المستقل من خلال متابعة دورات تأهيل تكميلي قصيرة الأمد وتربصات تطبيقية بالوسط المهني أو المشاركة في إنجاز مشاريع تنمية ذات صبغة اقتصادية واجتماعية ذات مصلحة عامة.

ت- برنامج فرصتي: هو مقارنة جديدة في علاقة طالب الشغل مع هياكل التشغيل بحيث لا يبقى عرض الشغل فقط هو نقطة الإطلاق لعملية الملائمة بين العرض والطلب، بل أصبح طالب الشغل أيضا عنصرا فاعلا في عملية الوساطة من خلال نشأة علاقة تعاقدية بين مستشار التشغيل وطالب الشغل موضوعها الأساسي هو تدعيم القدرة التشغيلية لطالب الشغل من أجل بناء مشروع مهني، ويتمتع المنتفع ببرنامج فرصتي بمرافقة مشخصة سواء في مرحلة تحديد وبناء مشروعه المهني بحيث يتلاءم مع رغباته وإمكانياته وطاقاته من جهة، ومع حاجيات الاقتصاد ومتطلبات سوق الشغل من الكفاءات من جهة أخرى، ومن أهم أهداف هذا البرنامج هي (21):

- توفير مرافقة مشخصة في تحديد المشروع المهني المستقبلي ومساعدته على تحقيقه؛
- توفير تكوين تكميلي في اللغات، تكنولوجيا المعلومات والاتصال، المهارات الحياتية، أو في اختصاصات تقنية أخرى وذلك حسب المشروع المهني والحاجيات المشخصة؛
- تحسين كفاءات ومهارات طالب الشغل بصورة مستمرة؛
- التأقلم مع حاجيات سوق الشغل والمؤسسات لتسيير النفاذ إلى عمل مؤجر أو عمل مستقل؛
- أما الهدف الكمي هو 50 ألف سنة 2016 مع بلوغ هدف 120 في أحر سنة 2017.

ث- برنامج صك تحسين التشغيلية (مرحلة تجريبية): تم في بداية 2013 يشمل هذا البرنامج مجموعة من الآليات تهدف إلى تمكين طالبي الشغل من مؤهلات ومهارات عبر المشاركة في عمليات مرافقة وتكوين تكميلي وتأهيل مهني قصد تيسير اندماجهم الشغل من مؤهلات ومهارات عبر المشاركة في عمليات مرافقة وتكوين تكميلي وتأهيل مهني قصد تيسير اندماجه اندماجهم في الحياة المهنية.

ج- برنامج تربصات الإعداد للحياة المهنية: يهدف تربص الإعداد للحياة المهنية إلى مساعدة طالب الشغل على اكتساب مهارات مهنية لتيسير إدماجه في الحياة النشيطة، ويتنفع بهذا البرنامج طالبو الشغل لأول مرة من ذوي الجنسية التونسية المحزون على شهادة تعليم عالي أو على شهادة معادلة منذ مدة لا تقل عن ستة أشهر ولا تتجاوز مدة هذا التربص السنة الواحدة، ويمكن قضاء هذا التربص بالمؤسسات الخاصة وكذلك بالقطاع العمومي بمقتضى أمر شروط، ويتم في منتصف مدة التربص النظر في إمكانية إدماج المنتفعين بالمؤسسة المحتضنة وذلك بالتنسيق بين الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل والمؤسسة والمنتفع، وتسد الوكالة للمتربص منحة شهرية مقدارها 150 دينار تونسي طيلة كامل فترة العقد، كما تسند المؤسسة المحتضنة وجوبا للمتربص منحة تكميلية شهرية.

جدول رقم (01) : تطور عدد المنتفعين بتربصات الإعداد للحياة المهنية

السنوات	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
عدد المنتفعين	13378	18492	25381	31357	36638	33629	45245	45018

المصدر : مؤشرات النشاط، الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل.

ح- برنامج عقود إدماج حاملي شهادات التعليم العالي: يهدف هذا البرنامج إلى تمكين المنتفع به من اكتساب مؤهلات وقدرات إضافية وذلك بتأهيلهم بالتداول بين مهنية بالمؤسسات الخاصة وهياكل التكوين العمومية أو الخاصة طبقا لمتطلبات مواطن عمل تتعهد المؤسسة بانتدابهم فيها، والفئات المعنية بهذا البرنامج طالبو الشغل من ذوي الجنسية التونسية المحزون على شهادة تعليم عالي أو على شهادة معادلة والذين تجاوزت فترة بطالتهم سنتين بداية من حصولهم على الشهادة المعنية، مع إعطاء الأولوية لمن تجاوز سنهم 30 سنة وللحالات الاجتماعية.

ومن صيغ الانتفاع بهذا البرنامج هي (22):

- إبرام عقد إدماج مع المؤسسة وطالب الشغل لمدة أقصاها سنة على أساس مخطط للتأهيل طبقا لموطن العمل الذي سيشغله المنتفع؛
- تتكفل الدولة طيلة فترة التربص بـ:

✓ إسناد منحة شهرية للمنتفع تساوي 150 دينار تونسي؛

✓ مصاريف تكوين إضافي بطلب من المؤسسات في حدود 400 ساعة تكوين وبكلفة لا

تتجاوز 1800 دينار للمتربص الواحد؛

✓ التغطية الاجتماعية؛

- إسناد منحة شهرية إضافية لا تتجاوز مقدارها 50 دينار بالنسبة للمتربصين الذين يقيمون خارج ولاية انتصاب المؤسسة.

- تلتزم المؤسسات بإسناد منحة تكميلية للمنتفع لا تقل عن 150 دينار شهريا طيلة فترة التربص.

- تتعهد المؤسسة بانتداب كافة المنتفعين الذين انهموا تربصهم، ولا يمكن للمؤسسات التي تخل بهذا الشرط الانتفاع مجددا بمثل هذه العقود إلا بعد مرور 24 شهرا من تاريخ نهاية انتفاعها بآخر عقد.

وقد تحصل قطاع التعليم العالي على قرض من البنك الدولي في يوم 25 فبراير 2016، قدر هذا القرض بـ 70 مليون دولار، وذلك من أجل التصدي لمستويات البطالة المرتفعة بين خريجي الجامعات في تونس، وسيدعم المشروع إصلاحات جارية لتحسين إدارة الجامعات وجودة التعليم ولضمان تسليح الخريجين بالمهارات المطلوبة في سوق العمل، وسيبني "مشروع التعليم العالي من أجل التشغيل" على ما حققته مشاريع البنك السابقة من تقدم في إنشاء آليات لضمان الجودة وربط مؤسسات التعليم العالي بالقطاع الخاص.

خ- برنامج عقود الإدماج في الحياة النشيطة: يهدف هذا البرنامج بإعادة تأهيل فاقد الشغل للاستجابة لمتطلبات مواطن عمل مشخصة بمؤسسات القطاع الخاص وأصحاب المهن الحرة، والفئات المعنية بهذا البرنامج هي:

- العمال الذين فقدوا شغلهم لأسباب اقتصادية أو فنية أو إثر العلق النهائي والفجائي وغير القانوني للمؤسسات التي كانت تشغلهم، والذين اشتغلوا لفترة لا تقل عن ثلاث سنوات بنفس المؤسسة التي تولت تسريحهم.

ومن صيغ الانتفاع بهذا البرنامج هي:

- إبرام عقد إعادة الإدماج في الحياة النشيطة بين المؤسسة وفاقد الشغل لمدة أقصاها سنة. وتتكفل الدولة طيلة التربص بـ:

✓ إسناد منحة شهرية للمنتفع تساوي 200 دينار تونسي؛

✓ مصاريف تكوين إضافي بطلب من المؤسسات في حدود 200 ساعة تكوين وبكلفة

لا تتجاوز 900 دينار تونسي للمتربص الواحد؛

- التغطية الاجتماعية.

✓ تلتزم المؤسسات بإسناد منحة تكميلية للمنتفع لا تقل عن 50 دينار تونسي شهريا طيلة فترة التبرص.

✓ تتعهد المؤسسة بانتداب كافة المنتفعين الذين انخوا تبرصهم، ولا يمكن للمؤسسات التي تخل بهذا الشرط الانتفاع مجددا يمثل هذه العقود إلا بعد مرور 24 شهرا من تاريخ نهاية انتفاعها بأخر عقد.

د- برنامج عقد التأهيل والإدماج المهني: يهدف عقد التأهيل والإدماج المهني إلى تمكين طالب الشغل غير المتحصل على شهادة تعليم عالي من اكتساب مؤهلات مهنية تستجيب لمتطلبات عرض شغل تقدمت به مؤسسة خاصة وتعدّرت الاستجابة له لعدم توقّر اليد العاملة المطلوبة في سوق الشغل، ويتنفع بهذا البرنامج طالبو الشغل الذين لا تستجيب مؤهلاتهم الأولية لحاجيات المؤسسات والقطاعات. يتم إبرام هذا العقد بين المؤسسة المحتضنة والمتبرص لمدة أقصاها سنة، تتعهد خلالها المؤسسة بانتداب المتبرصين الذين أنخوا تكوينهم، وتتكفل الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل بكلفة التكوين في حدود 400 ساعة على أقصى تقدير، كما تسند الوكالة للمتبرصين منحة شهرية مقدارها 80 دينارا طيلة كامل فترة العقد، ويمكن أن يتم هذا التكوين داخل المؤسسة المحتضنة أو يهيكل تكوين عمومي أو خاص⁽²³⁾.

ذ- برنامج الخدمة المدنية التطوعية: يهدف هذا البرنامج إلى إعطاء فرصة لطالبي الشغل لأول مرة من حاملي شهادات التعليم العالي للقيام بنشاط يمكنهم من تطوير قدراتهم وكفاءاتهم واكتساب سلوكيات مهنية خاصة في مجالات التواصل والعمل الجماعي، كما يهدف أيضا إلى تمكين المتبرصين من مرافقة مشخصة تيسر إدماجهم في الحياة النشيطة سواء في عمل مؤجر أو الانتصاب لحسابهم الخاص، أما الفئات المعنية بهذا البرنامج هي طالبو الشغل لأول مرة من حاملي شهادات التعليم العالي بالنسبة للذين انتفعوا بأحد برامج التشغيل الأخرى لا يمكنهم الانتفاع بهذا البرنامج إلا بعد مضي 6 أشهر.

ر- برنامج مرافقة باعني المؤسسات الصغرى: يهدف البرنامج إلى مساندة الراغبين في بعث مشاريع صغرى خلال مختلف مراحل إنجاز مشاريعهم من خلال:

- المساعدة على إيجاد فكرة المشروع ووضع مخطط الأعمال؛
- البحث عن التمويل وتمويل المشروع والتكوين؛
- مرافقة ومتابعة الباعثين خلال السنتين الأولى من التركيز الفعلي للمشروع؛
- التكفل بجزء من مقابل الخدمات المؤكدة للهيكل العمومية والتي تسديها المؤسسة الصغرى لمدة لا تتعدى 3 سنوات؛
- إجراء تبرصات تطبيقية بالمؤسسات الاقتصادية.

ويشمل برنامج الإحاطة ومرافقة الباعثين على المكونات التالية:

- تنمية روح المبادرة لدى طالبي الشغل؛
- المساعدة على بلورة فكرة مشروع؛
- المساعدة على إعداد دراسة المشروع ومخطط الأعمال؛
- التأهيل التكميلي في التصرف وفي المجالات التقنية الضرورية للمشروع؛
- مرافقة الباعثين قبل وبعد تركيز المشروع؛
- ترصبات تطبيقية بالمؤسسات الاقتصادية؛
- التكفل بجزء من نشاط المؤسسة الصغرى التي يتم بعثها من طرف حاملي شهادات التعليم العالي.

- ثالثا: آثار برامج الإصلاحات الاقتصادية على التشغيل والبطالة

لقد عرفت ظاهرة البطالة خلال فترة الإصلاحات تطورا سلبيا وذلك نتيجة طبيعية للطابع التقشفي لبرنامج التصحيح الهيكلي من جهة والتزايد المستمر لعدد طالبي العمل من جهة أخرى، حيث يقدر الطلب الإضافي السنوي بـ 160000، ولقد أشارت بعض الدراسات إلى أن البرنامج التصحيحي يأتي في المرتبة الثانية ضمن العوامل المفسرة لظاهرة البطالة نظرا لعمليات التسريح الجماعي للعمال بسبب إعادة الهيكلة وخصوصة المؤسسات العمومية ومختلف التدابير المرتبطة بالبرنامج والتي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على البطالة.

1- وضعية التشغيل في المملكة المغربية:

وفيما يتعلق بالتشغيل فقد شهدت الفترة 2012-2013 تم إحداث 90.000 منصب شغل مؤدى عنه خلال هذه الفترة، وذلك نتيجة إحداث 23.000 منصب بالوسط الحضري و67.000 منصب بالوسط القروي، كما عرف الشغل غير المؤدى عنه من جهته ارتفاعا بـ 21.000 منصب بالوسط القروي و3.000 منصب بالوسط الحضري، وهو ما يمثل على المستوى الوطني إحداث 24.000 منصب.

الشكل رقم (03): إحداث التشغيل مابين سنة 2012 و 2013 حسب الإقامة

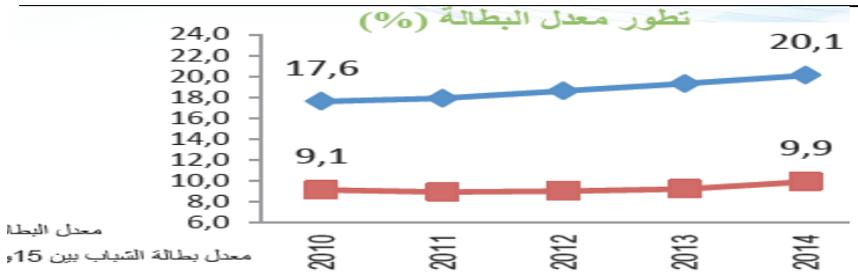


المصدر: مذكرة إخبارية للمندوبية السامية للتخطيط حول وضعية سوق الشغل خلال سنة 2013، على الرابط: www.hcp.ma، تم الإطلاع يوم: 2017/09/16، على الساعة: 10:00، ص: 02.

في سنة 2014 بلغ معدل البطالة 9,9% على المستوى الوطني مسجلا ارتفاعا طفيفا بـ0,7 نقطة مئوية مقارنة مع سنة 2013 وخصوصا بالوسط الحضري ولدى الشباب (15-24 سنة) وكذا النساء وحاملي الشهادات.

وبعد تراجع ملموس لمعدل البطالة خلال العقد الأخير (منتقلا من 13,4% سنة 2000 إلى 9,1% سنة 2009) فإن هذا المعدل عرف شبه استقرار خلال الفترة ما بين 2009 و2013 في حدود 9%⁽²⁴⁾.

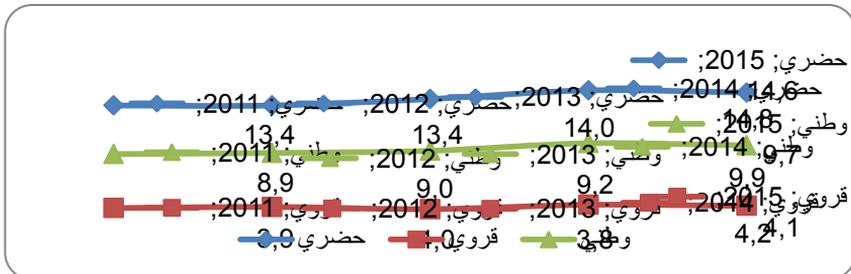
الشكل رقم (04): تطور معدلات البطالة خلال سنة 2014



المصدر: نشریات صادره عن وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية، على الرابط: www.emploi.gov.ma، تم الإطلاع يوم: 2017/09/20، على الساعة: 14:00، ص: 19.

بتراجع عدد العاطلين على المستوى الوطني بـ 19.000 شخص، 10.000 بالوسط الحضري و9.000 بالوسط القروي، انتقل حجم السكان العاطلين ما بين سنة 2014 و2015، من 1.167.000 إلى 1.148.000 عاطل، مسجلا بذلك انخفاضاً بـ1,6% على المستوى الوطني، وهكذا انتقل معدل البطالة خلال هذه الفترة، من 9,9% إلى 9,7% على المستوى الوطني من 14,8% إلى 14,6% بالوسط الحضري ومن 4,2% إلى 4,1% بالوسط القروي.

الشكل رقم (05): تطور معدل البطالة حسب وسط الإقامة (%)



المصدر: مذكرة إخبارية للمندوبية السامية للتخطيط حول وضعية سوق الشغل خلال سنة 2015، على الموقع الإلكتروني: www.hcp.ma، تم الإطلاع يوم: 2016/03/21، على الساعة: 10:20، ص: 07.

- بالوسط القروي: أحدث قطاع "الفلاحة، الغابة والصيد" 44.000 منصب شغل، أي بزيادة 1,2% في حجم التشغيل به، وقطاع "الخدمات" 1.000 منصب (0,1%+)، في حين عرفت باقي القطاعات الأخرى تراجعاً في حجم التشغيل بما:

* 16.000 منصب بقطاع "الخدمات" (7,3%- من حجم التشغيل بهذا القطاع)؛

* 6.000 منصب بقطاع "البناء والأشغال العمومية" (1,4%-)؛

* 1.000 كأشغلة مبهمه.

وفيما يتعلق بالتشغيل خلال سنة 2015، فقد تم خلق 86.000 منصب مؤدى عنه، خلال هذه الفترة، 46.000 بالوسط القروي و40.000 بالوسط الحضري، وبالمقابل سجل الشغل غير المؤدى عنه، والذي يمثل فيه المساعدون العائليون قرابة 98%، انخفاضاً بـ 53.000 منصب، 42.000 بالمناطق القروية و11.000 بالمناطق الحضرية.

الشكل رقم (07): الإحداث الصافي لمناصب الشغل ما بين سنتي 2014 و 2015 حسب وسط

الإقامة



المصدر: مذكرة إخبارية للمندوبية السامية للتخطيط حول وضعية سوق الشغل خلال سنة 2015، على الموقع الرابط: www.hcp.ma، تم الإطلاع يوم: 2017/09/21 على الساعة: 12:00، ص: 03.

عرف الاقتصاد المغربي إحداثاً صافياً لـ 33.000 منصب شغل، 29.000 منصب بالوسط الحضري و4.000 بالوسط القروي وبذلك، انتقل الحجم الإجمالي للتشغيل، ما بين الفترتين، من 10.646.000 إلى 10.679.000 شخص، ومن جهته عرف معدل الشغل تراجعاً بـ 0,5 نقطة على المستوى الوطني، منتقلاً من 43,3% إلى 42,8%، كما تراجع بـ 0,5 نقطة بالوسط الحضري، من 35,9% إلى 35,4% و بـ 0,3 نقطة بالوسط القروي من 54,7% إلى 54,4%.

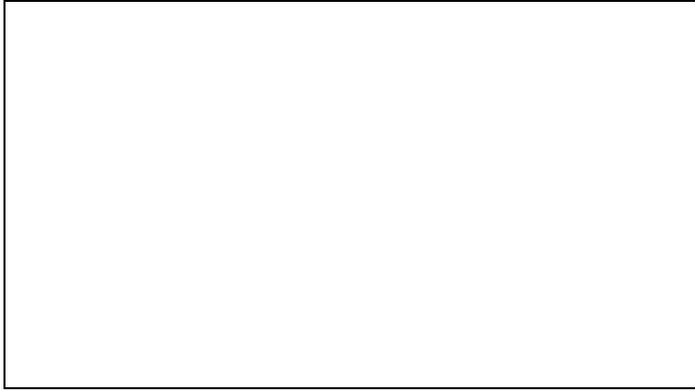
- ثانيا: برامج وآليات للتخفيف من حدة البطالة في المغرب

أطلقت الحكومة المغربية عددا من برامج التي تهدف إلى ملائمة كفاءات الخريجين والباحثين عن العمل مع الحاجات الفعلية للقطاعات الاقتصادية في محاولة لمواكبة التطورات المتسارعة في طبيعة النشاطات الاقتصادية، وتمثل هذه البرامج وآليات في:

1- الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات:

تتمثل مهمة الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات في استقبال وإخبار وتوجيه طالبي الشغل، واستكشاف وتجميع عروض التشغيل والربط بين عروض وطلبات الشغل، ودعم المشغلين في تحديد حاجياتهم من الكفاءات، وضمان تنفيذ البرامج النشيطة للتشغيل⁽²⁵⁾.

الشكل رقم (08): المسجلون بالوكالة حسب الشهادة خلال سنة 2013



المصدر: نشریات صادره عن وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية، على الرابط:

www.emploi.gov.ma، تم الإطلاع يوم: 2017/09/22، على الساعة: 19:00، ص: 33.
إن أكثر من 415.000 مسجل نشيط بالوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات سنة 2013، أي ما يعادل 38% من مجموع العاطلين عن العمل على مستوى الوطني (1،08 مليون عاطل سنة 2014 حسب المندوبية السامية لتخطيط)، وأكثر من نصف المسجلين النشطين بالوكالة (52%) هم حامله شهادة البكالوريا وخريجو مؤسسات التكوين المهني.

من التحدي الاجتماعي المقلق، فإن طابع الهشاشة الذي يسم واقع التشغيل وعدم تجاوبه مع شروط الشغل اللائق، يزيد من فداحة الآفة، وينال من شروط الاستقرار الاجتماعي، وإزاء ما تمثله البطالة البنوية من تحد جسيم اقتصادي واجتماعي، فقد اتخذت الحكومة إجراءات جديدة في إطار القانون المالي 2012-2013 لدعم التشغيل ورفع مساهمة في تحسين مستوى النمو الاقتصادي، وذلك في سياق إحداث ثلاثة برامج جديدة هي⁽²⁶⁾:

أ- برنامج مبادرة: برنامج مبادرة يرمي إلى تنشيط عملية التشغيل في مختلف مجالات والخدمات الاجتماعية والتربوية.

ب- برنامج تأطير: هو برنامج يخصص ففة حاملي الشهادات المعنيين بالبطالة الطويلة الأمد، وذلك عبر تخصيصهم بمنحة لإعادة التأهيل في أفق تأطير وتأهيل 500 ألف متدرب سنوياً.

ت- برنامج استيعاب: يشكل نظاماً انتقالياً وتخفيفياً لإدماج الاقتصاد غير المهيكّل، بما يدعم استقرار التشغيل وتحسين ظروفه.

2- برنامج إدماج:

يركز هذا البرنامج على القانون رقم 93/16 المعدل والمتمم بواسطة قانون رقم 98/13 المتعلق بتحديد وتدبير لتشجيع المنشآت الاقتصادية التي تقوم بتدريب التكوين من أجل الإدماج، حيث يمنح هذا البرنامج لحاملي شهادات التعليم العالي والتكوين المهني الباحثين عن الشغل والمسجلين لدى الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات لمدة ستة أشهر على الأقل، إمكانية الاستفادة من أول عقد عمل بالمقاولات الخاصة لمدة 24 شهراً، وذلك مقابل أجر شهري يتم دفعه من طرف المقاول، معفى من الضريبة على الدخل يمكن أن يصل إلى 6000 درهم، وفي حالة إدماج المتدرب المستفيد يتم تمديد هذا الامتياز لمدة سنة أخرى، وقد ممكن تفعيل هذا البرنامج خلال سنة 2011 من إدماج 232.415 طالباً للشغل، شكل منهم حاملو شهادة البكالوريا وشهادات التعليم العالي 40 ٪ سنة 2010⁽²⁷⁾.

ومن أهم إنجازات برنامج إدماج لسنة 2014 مايلى⁽²⁸⁾:

أ- إدماج 63.143 شخص، منها 3128 في إطار التشغيل بالخارج؛

ب- أكثر من نصف المستفيدين (53٪) هم النساء؛

ت- 76٪ من المستفيدين تم إدماجهم عبر عقود إدماج، مقابل 20٪ في إطار عقود عمل محددة المدة و4٪ في إطار عقود عمل غير محددة المدة؛

ث- أكثر من ثلثي المستفيدين من إدماج هم حاملو شهادة البكالوريا وشهادات التكوين المهني.

3- برنامج تأهيل:

ويهدف إلى تقليص العجز المتراكم على مستوى التشغيل والقدرة على التشغيل، ويرتكز البرنامج على محورين: أولاً التكوين التكميلي التعاقدى الهادف إلى إعادة تكوين حاملي الشهادات من الشباب من أجل ملائمة تخصصاتهم مع الحاجيات المعبر عنها من طرف المقاولات التي تلتزم بإدماج المستفيدين من هذا التكوين. ثانياً: التكوين التأهيلي الذي يتم تديره من طرف لجن جهوية يرأسها ممثلوا المقاولات و يتم إنجازها من طرف مؤسسات التكوين العمومية والخاصة التي يتم انتقاؤها وفق دفتر تحمّلات، وتصل كلفة التكوينات التي تنظمها الوكالة الوطنية لإنعاش الشغل والكفاءات إلى 10000 درهم لكل مستفيد، وقد استفاد

11113 شاب باحث عن العمل منهم 45٪ إناث من هذا البرنامج في سنة 2011، نسبة الإدماج الإجمالي برسم هذا البرنامج وصلت 70٪.

4- برنامج التشغيل الذاتي (مقاولي):

لقد وضعت السلطات العمومية ابتداء من سنة 1987 مجموعة من الآليات بهدف إنعاش المقاولات الصغرى والمتوسطة منها على الخصوص:

أ- القانون رقم 87/16 المتعلق باتخاذ تدابير لتشجيع خريجي مؤسسات التكوين المهني؛

ب- القانون رقم 87/36 المعدل بالقانون رقم 94/14، المتعلق بمنح قروض لمساعدة الراغبين في إنجاز بعض المشاريع والحاصلين على شهادة التعليم العالي، أو شهادة التكوين المهني، أو الذين يدلون بشهادة تثبت حصولهم على تأهيل مهني يتيح لهم موازلة مهنة من المهن؛

ت- القانون رقم 94/13 المعدل بالقانون رقم 96/15، المتعلق بإحداث صندوق النهوض بالتشغيل الشباب، الذين لا يتوفرون على شرطي الدبلوم والشهادة المطلوبين في إطار القانون رقم 87/36.

إن الهدف من هذا البرنامج هو تشجيع الشباب على إحداث مقاولاتهم وتشغيل شخص أو شخصين معهم، وذلك من خلال منحهم قروضا يصل سقفها إلى 250000 درهم، وترتبط الاستفادة منها بعدم تجاوز سن 45 سنة، هذه القروض يضمنها صندوق الضمان المركزي في إطار "صندوق ضمان قروض إحداث المقاولات الشابة، خلال سنة 2011 تم فتح 375 شباك برسم برنامج مقاولي وتمت مواكبة 3584 مرشح لوضع اللمسات الأخيرة على مشاريعهم.

ومن أهم إنجازات هذا البرنامج نوضحها في الشكل التالي:

الشكل رقم (09): تطور عدد المقاولات المحدثه وعدد مناصب الشغل المستحدثه في إطار برنامج

التشغيل الذاتي (مقاولي)



المصدر: نشریات صادره عن وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية، على الرابط:

www.emploi.gov.ma، تم الإطلاع يوم: 2017/09/23، على الساعة: 17:00، ص: 38.

بعد الارتفاع الذي عرفه عدد المقاولات المحدثه في إطار برنامج التشغيل الذاتي خلال الفترة ما بين

2007 و 2010، تراجع عددها من 1029 مقاوله سنة 2010 إلى 665 مقاوله فقط سنة 2014،

كما انخفض عدد مناصب الشغل المحدثه خلال الفترة 2009-2010 من 3566 إلى 1200 منصب شغل.

- ثالثا: استراتيجية سياسة التشغيل في المغرب

كشفت الحكومة المغربية عن خطة جديدة تراهن من خلالها على تأهيل نحو نصف مليون شاب للخروج من البطالة التي لم تفلح في محاصرتها طيلة نحو أربع سنوات حكومة عبد إلاله بن كيران، وتندرج هذه الخطة حسب ما أوضحه رئيس الحكومة ضمن الإستراتيجية الوطنية للتشغيل التي كانت التزمت بها الحكومة، وتراهن الحكومة المغربية عبر الخطة التي أشار إليها بن كيران على إعداد 500 ألف باحث عن فرصة عمل بهدف تحسين ظروفهم للتشغيل، هذا ما كشفت الخطة الجديدة المقرر أن تمتد إلى نهاية 2020.

ويعتبر هذا الهدف الرئيسي لمخطط تنمية الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات، التي تعود إليها الوساطة في سوق العمل بالمملكة، علما أن ذلك المخطط سيمتد بين 2016 إلى 2020، ويراد من المخطط الجديد التوصل إلى إدماج 445 ألف باحث عن فرص عمل، بالموازاة مع استفادة 20 ألف مستفيد من برنامج التشغيل الذاتي الخاص بالشباب، وتطمح الوكالة إلى تأهيل حاملي الشهادات الذين يتعطلون عن العمل لفترات طويلة، كما تسعى لإتاحة أول فرص عمل للشباب من خريجي المعاهد والجامعات، وتخطط الوكالة من أجل الاضطلاع بما التزمت به أمام الحكومة إلى التواجد في جميع أنحاء المغرب، والتشجيع على إنشاء صناديق جهوية ومحلية من أجل تحسين فرص العمل.

كما تم وضع استراتيجية الوطنية للتشغيل 2015-2020: معتمدة مقارنة تشاركية وذلك بهدف إنعاش العمل اللائق من خلال تحقيق نمو غني من حيث مناصب الشغل المنتجة والجيدة، والرفع من مشاركة الشباب والنساء في سوق الشغل، وتعزيز المساواة في الولوج إلى مناصب الشغل وكذا تقليص التفاوتات الترابية في مجال التشغيل، حيث تم تحديد أربعة أهداف رئيسية:

- تعزيز خلق العمل اللائق والمنتج باتخاذ إجراءات على المستوى الماكرو اقتصادي والقطاعي للحفاظ على مناصب الشغل وتنميتها في القطاعات المنافسة من طرف الخارج، وذلك من أجل تعزيز تأطير المقاولات الصغيرة والمتوسطة وإنعاش إحداث مناصب الشغل في مجال الخدمات على المستوى الترابي والخدمات المقدمة للأشخاص وللمقاولات والخدمات البيئية.

- تتميز الأعمال البشري من خلال إجراءات لتسهيل ولوج النساء إلى مناصب الشغل وإحداث آليات لتكوين الشباب الذين غادروا الدراسة في وقت مبكر وتعزيز قابلية التشغيل لدى العاطلين عن العمل وتنمية التكوين المستمر لفائدة جميع فئات العمال وتنمية التكوين بالتناوب والتكوين بالتمرس وتحسين التوجيه على مستوى المؤسسات التعليمية.

- تقوية البرامج النشيطة للتشغيل والوساطة في سوق الشغل عبر توسيع خدمات التشغيل لفائدة مختلف فئات الباحثين عن الشغل وأن يستفيد منها على الخصوص النساء غير النشيطات والأشخاص في وضعية إعاقة

وساكنة العالم القروي، وسيطلب ذلك تطوير شركات في مجال الوساطة في التشغيل بين القطاعين العام والخاص ومع الفاعلين الجمعويين بتنسيق مع الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات.

- تحسين حكامه سوق الشغل من خلال تطوير الإطار التنظيمي المنظم لعلاقة الشغل والوساطة في سوق الشغل من أجل ملاءمتها مع الهدف التنموي للتشغيل المتمثل في توفير حماية أفضل للعمال في وضعية هشّة وتيسير ولوج المرأة إلى سوق الشغل وتشجيع تشغيل الشباب من قبل المقاولات، هذا بالإضافة إلى تأهيل الإطار المؤسسي للحكامة على المستوى المركزي والتراحي، من خلال إحداث لجان وطنية وجهوية ومحلية للتشغيل تضم جميع الشركاء والفاعلين وتمتع بالقدرة على التخطيط واتخاذ القرار.

- خاتمة وتوصيات:

قامت المغرب بعد حصولهم على الاستقلال بإصلاحات اقتصادية لضبط الأوضاع الاقتصادية الكلية في إطار برامج تدعمها الهيئات المالية الدولية، ولقد تمّ التعرض إلى هذه البرامج الإصلاحات الاقتصادية، حيث تمّ التوصل إلى أن برنامج الإصلاحات يؤثر على مستوى التشغيل، حيث زاد معدل البطالة مع تطبيق التعديل الهيكلي، كونه يعتمد سياسة تكشف تهمّم بالتحكم في الطلب الكلي، مما يعني نقص مستويات الاستثمار وتراجع الدولة عن دعم المؤسسات التي تعاني من الاختلالات، مما فسح المجال أمام القطاع الخاص وتنج عنه تسريح اليد العاملة، كما سعت المغرب على وضع مخططات وبرامج تنموية تهدف إلى تحقيق مجموعة من النتائج في جميع قطاعات والنهوض بالاقتصاد وتحقيق الرفاهية للمجتمع، ومن أجل تفعيل سياسة التشغيل والتصدي لظاهرة البطالة كان لزاما على المغرب انتهاج آليات وبرامج واضحة من أجل التخفيف من معدلات البطالة، وخاصة أن تونس شهدت ارتفاعا في معدل البطالة في 2010-2011 مما أبحر عن هذا الوضع تحولات جذرية سياسية واقتصادية واجتماعية لا مثيل لها في تاريخ العربي المعاصر.

- الهوامش والاحالات:

- (1) عمر صخري، الاقتصاد الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2000، ص: 08.
- (2) هو اقتصادي فرنسي ولد في ليون في 5 جانفي 1767 وتوفي 1832، اشتهر بالقانون الاقتصادي الذي عرفا باسمه ساي وهو قانون المنافذ.
- (3) علي عبد الوهاب نجّ، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، دراسة تحليلية تطبيقية، الدار الجامعية الإسكندرية، مصر، 2005، ص: 01.
- (4) بقاط حنان، «نمذجة قياسية لظاهرة البطالة في ظل الإصلاحات الاقتصادية منذ 1994»، (مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد تطبيقي، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة محمد خضير بسكرة، الجزائر، 2006/2007)، ص: 13، 14.

- (5) من أهم أنصار هذه المدرسة: سان سيمون تنظيم الانتاج وتخطيطه حتى تتسنى زيادة حجم المنتجات وتنمية الثروة، جون جراي (النظام الاجتماعي رسالة في مبدأ التبادل)، وليام تومبسون (بحث في مبادئ توزيع الثروة أكثر من غيرها إلى السعادة البشرية)، توماس هودسون (الدفاع عن العمل).
- (6) عبد الرحمان العايب، ناصر دادى عدون، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2010، ص: 22، 23.
- (7) من أهم أنصار هذه المدرسة: سان سيمون تنظيم الانتاج وتخطيطه حتى تتسنى زيادة حجم المنتجات وتنمية الثروة، جون جراي (النظام الاجتماعي رسالة في مبدأ التبادل)، وليام تومبسون (بحث في مبادئ توزيع الثروة أكثر من غيرها إلى السعادة البشرية)، توماس هودسون (الدفاع عن العمل).
- (8) مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، ط 1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص: 241.
- (9) زكرياء مسعودي، «واقع سياسة التشغيل من خلال الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر خلال الفترة (1990-2010)»، مذكرة الماجستير في علوم التسيير، تخصص اقتصاد تطبيقي وإدارة المنظمات، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المركز الجامعي بالوادي، 2011/2012، ص: 23، 22.
- (10) نفس المرجع، ص: 23.
- (11) ليلي بن عاشور، «محددات نجاح المؤسسة الصغيرة والمتوسطة المقامة من طرف البطالين والمدعمة بالصندوق الوطني للتأمين على البطالة (دراسة ميدانية على مستوى الجزائر العاصمة)»، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، فرع سبر الآراء والتحقيقات الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2008-2009، ص: 11، 12.
- (12) عبد الغني دادن، محمد عبد الرحمن بن طحين، دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة (1970-2008)، مجلة الباحث، العدد 10، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012، ص: 178.
- (13) وتجدر الإشارة إلى وجود نظريات أخرى لتجزئة سوق العمل مثلا: تقسيم العمل إلى سوق محلي وآخر إقليمي أو دولي، وكذلك سوق العمل في القطاع الخاص والقطاع العام.
- (14) مولود طابوش، «أثر الشركات متعددة الجنسيات على التشغيل في الدول النامية (دراسة حالة الجزائر)»، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تحليل اقتصادي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2006-2007، ص: 97.
- (15) محمد بوديسة، نور الدين عسلي مداخلة بعنوان: نحو بناء إستراتيجية متكاملة للحد من البطالة وتحقيق التنمية المستدامة (دراسة تحليلية لتجربة تركيا)، الملتقى الدولي حول: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة، يومي 15-16 نوفمبر 2011، الجزائر، ص: 10.
- (16) بسام العمري وآخرون، مداخلة بعنوان: تجربة سلطنة عمان في الحد من ظاهرة الباحثين عن عمل، فعاليات ورشة عمل البطالة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية نحو إستراتيجية للحد من آثارها، الدوحة، 2008، ص: 129-124.

- (17) تركي بن ذيب العتيبي، جهود مجلس الشورى في مواجهة مشكلة البطالة، رسالة ماجستير في العلوم الاجتماعية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، 2011، ص: 40-45.
- (18) نفس المرجع، ص: 45-50.
- (19) الجمهورية التونسية الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل، على الرابط: <http://www.emploi.nat.tn> ، تم الإطلاع يوم: 2017/09/14 على الساعة: 09:00، ص: 01.
- (20) جاء هذا البرنامج خلال الفترة الانتقالية التي ترأسها حمادي جبالى، وخلال فترة الحكومة المؤقتة برئاسة مهدي جمعة، والهدف من هذا البرنامج المسطر هو تخفيف الضغط على سوق الشغل وتوفير موارد رزق لطالبي الشغل والحد من الإحتقان التي تعيشها البلاد.
- (21) الجمهورية التونسية وزارة التكوين المهني والتشغيل، على الموقع: <http://www.emploi.gov.tn>، تم الإطلاع يوم: 2017/09/16، على الساعة: 10:00، ص: 01.
- (22) سندس العماري، إحصائيات حول التشغيل، المرصد الوطني للتشغيل والمهارات، وزارة التكوين المهني والتشغيل، تونس، ديسمبر 2011، ص: 26.
- (23) نفس المرجع، ص: 27.
- (24) نشریات صادرة عن وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية، على الرابط: www.emploi.gov.ma ، تم الإطلاع يوم: 2017/09/20 على الساعة: 17:00، ص: 02.
- (25) وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعي، مذكرة تركيبية حول: حكامه سياسة التشغيل ومؤسسات سوق الشغل، المملكة المغربية، 2014، ص: 02.
- (26) حمد الأحصاضي، الإصلاحات في المغرب (الخصيلة والمستقبل)، مركز الدراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، فبراير 2016، ص: 56.
- (27) مقالة بعنوان: سياسات التشغيل بالمغرب: إفلاس متواصل رغم مساحيق الاحصاءات الرسمية، على الرابط: <http://www.almounadil-a.info> . تم الإطلاع يوم: 2017/09/23، على الساعة: 12:00 نشرت في: 2012/10/24، ص: 01.
- (28) نشریات صادرة عن وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية، على الرابط: www.emploi.gov.ma ، تم الإطلاع يوم: 092017/23، على الساعة: 16:00، ص: 33-38.