

تقييم فعالية سياسات سوق العمل النشطة في الحد من البطالة -مقاربة نظرية-

Evaluating the effectiveness of active labour market policies in unemployment reduction- a theoretical approach-

د.شروق حدوش

أستاذ محاضر "أ"

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،

جامعة تلمسان.

الجزائر

Shourouk.rakib@live.fr

أ.محمد قادري¹

أستاذ

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،

جامعة تلمسان.

الجزائر

Kadrimohamed70@yahoo.com

تاريخ الاستلام: 2018/02/10

تاريخ القبول: 2019/05/25

ملخص:

من التحديات الرئيسية التي تواجه سوق العمل تلك المتمثلة في تجنب زيادة معدلات البطالة، وقد تلعب سياسات سوق العمل النشطة دورا هاما في هذا الصدد . تقدم هذه الورقة إطار نظريا حول البطالة بشكل عام، كما تقدم منظورا جديدا عن طريق تصنيف سياسات سوق العمل النشطة تبعا لأهدافها وأهميتها وفعاليتها من حيث التكلفة في الحد من البطالة، ويتم التمييز بين سياسات سوق العمل النشطة التي توفر حوافز للإبقاء على العمالة، حوافز لخلق فرص العمل، حوافز للبحث والحفاظ على الوظيفة، حوافز لتعزيز رأس المال البشري وتحسين مطابقة سوق العمل . وتختتم الورقة بتقديم أدلة تجريبية ولمحة عامة منهجية عن كيفية ومدى فعالية سياسات سوق العمل النشطة في التأثير على سوق العمل.

كلمات مفتاحية: البطالة؛ سياسات سوق العمل النشطة؛ التدريب؛ المساعدة في البحث عن وظيفة

تصنيف JEL: J00، J01، J08

Abstract:

A major labour market challenge is to avoid an increase in unemployment rates. Active labour market policies may play an important role in this respect. This paper provides a theoretical framework about unemployment generally as well as new perspective by classifying active labor market programs (ALMPs) depending on their objectives, relevance and cost-effectiveness to reduce unemployment. It distinguishes ALMPs providing incentives for retaining employment, incentives for creating employment, incentives for seeking and keeping a job, incentives for human capital enhancement and improved labor market matching. The paper concludes by providing a empirical evidenes and systematic overview of how, and to what extent specific ALMPs are effective in labour market effect.

Keywords: unemployment ; Active labor market policies; Training; Job search assistance.

Jel Classification Codes: J00, J01, J08.

¹ المرسل: محمد قادري، البريد الإلكتروني: kadrimohamed70@yahoo.com

تمهيد:

تحتل البطالة مكانة متميزة في تاريخ الفكر الاقتصادي باختلاف مذاهبه واتجاهاته، حيث تعددت النظريات والاجتهادات الفكرية التي تصدت لهذه الظاهرة بالبحث والتتقيب فأصبحت محل جدل وصراع فكري كبيرين¹. والبطالة لا تعتمد فقط على عدد العاطلين عن العمل بل أيضا تمتد إلى طبيعة البطالة سواء كانت قصيرة الأجل أو طويلة الأجل، كذلك العاطلين عن العمل وبصفة عامة كلما زاد عمر العاطلين عن العمل زادت معها تكاليف البطالة سواء بالنسبة للأفراد أو المجتمع، وغالبا ما يفقد الأفراد لمهاراتهم ويصبحون أكثر اكتئابا وغضبا في وضعهم ويعارضون أكثر من سوء الصحة مع ازدياد فترة البطالة²، ونظرا للجوانب السلبية لظاهرة البطالة تضافرت الجهود في جميع البلدان المعنية باتخاذ مجموعة من السياسات والبرامج الرامية إلى الحد من هذه الظاهرة والنقليل من العدد الإجمالي للعاطلين عن العمل وكذا الحفاظ على العمالة المتواجدة في نفس الوقت.

أدت الزيادات في البطالة حتما إلى عودة سياسات سوق العمل النشطة إلى مركز الصدارة، وألقت الضوء على ما يسمى باستراتيجيات التنشيط لمساعدة العاطلين عن العمل وغيرهم من الفئات المعرضة للخطر على إيجاد فرص العمل³. وكان أحد الدوافع الرئيسية وراء تطوير سياسات سوق العمل النشطة هو تحول أسواق العمل الحديثة، وفي هذا السياق اكتسبت سياسات سوق العمل النشطة أهمية متزايدة ولها أهداف اقتصادية قوية أهمها تعزيز العمالة المستدامة، ولها أيضا بعد اجتماعي غالبا ما يكون واضحا تحت السطح الاقتصادي المهيمن⁴، الأمر الذي أدى إلى استجابات الحكومات للأزمات من خلال برامج أو سياسات سوق العمل النشطة مثل دعم العمالة وتوفير التدريب وخدمات التوظيف، وقد تكون أزمة العمل قد زادت من استمرارية البطالة، مما يؤدي إلى فترات أطول للبطالة وزيادة في عمر البطالة طويلة الأجل، ومن ثم إلى تناقص المهارات، مما يؤدي إلى آثار ضارة على إمكانية التشغيل في المستقبل⁵.

ومن هنا يمكننا طرح التساؤل التالي: ما مدى تقييم فعالية سياسات سوق العمل النشطة في الحد من تفاقم البطالة؟

وللإجابة على هذا التساؤل يمكننا تقسيم هذه الورقة البحثية إلى محورين رئيسيين وهما:

- المحور الأول: التأصيل النظري حول البطالة.
- المحور الثاني: تقييم فعالية سياسات سوق العمل النشطة في الحد من البطالة.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تقديم إطار نظري عام حول ظاهرة البطالة وكذا منظور جديد في تصنيف سياسات سوق العمل النشطة في ضوء ملامحتها وفعاليتها من حيث التكلفة لتوجيه وضع السياسات القائمة على الأدلة التجريبية، وبدلا من مراجعة البرامج القائمة وتقييماتها عبر البلدان، فإن تركيز هذه الدراسة هو تقديم

لمحة عامة ممنهجة عن سياسات سوق العمل النشطة عما إذا كانت فعالة بالنسبة للعمال المستهدفين، بما يتماشى مع أهداف كل منها وما إذا كانت فعالة من حيث التكلفة وضرورية في استهداف البطالة.

المحور الأول: التأسيس النظري حول البطالة

يحتل مفهوم البطالة حيزاً في عدد من الفروع المعرفية منها علم الاقتصاد والإحصاء وعلم الاجتماع، فإذا كان المنظور الاقتصادي لتحديد البطالة يهتم بإلقاء الضوء على أشكالها وأنواعها وأسبابها والمفاهيم المتعلقة بها، كما يمتد التحليل الاقتصادي ليسجل الاختلافات الهيكلية للنظم الاقتصادية والتي تعوق التشغيل الكامل وتعثر النظام الاقتصادي نحو توفير فرص جديدة للعمل لكل قادر عليها، فإن المنظور السوسيولوجي للبطالة يتناولها باعتبارها ظاهرة من الظواهر السلبية التي يترتب عليها الكثير من المشكلات الاجتماعية التي تحدث بالمجتمع كمحصلة لوجودها، ومن هذه الآثار الجرائم وغيرها من آثار الانحراف التي يقترن ظهورها وانتشارها بالبطالة.

1- مفاهيم عامة حول البطالة:

يقصد بالبطالة أنها حالة عدم توافر العمل لشخص راغب فيه مع قدرته عليه في مهنة تتفق مع استعداداته وقدراته وذلك نظراً لحالة سوق العمل ويستبعد من هذا حالات الإضراب أو حالات المرض أو الإصابة. كما تعرف البطالة بأنها حالة تواجد الأفراد المتعطلين الذين يقدرّون عن العمل ويرغبون فيه ويبحثون عنه ولا يجدونه.

والبطالة تنظم من سبق لهم العمل وتركوه لسبب أو لآخر، ومن لم يسبق لهم العمل، وهؤلاء يمثلون بطالة سافرة أو صريحة وهم يطلبون العمل ويبحثون عنه⁶.

2- التفسير الاقتصادي للبطالة:

تعتبر البطالة أحد التحديات الأساسية التي تواجهها مختلف الاقتصاديات في العالم سواء كانت متقدمة أم متخلفة وقد جرى تحليل هذه الظاهرة من قبل مدارس اقتصادية مختلفة، بدءاً من المدرسة الكلاسيكية فالماركسية والكلاسيكية الجديدة والكتيزية والنقدية.

- **نظرية حد الكفاف:** من مبادئ الفيزيوقراطيين أن أجور العمال لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تبقى مرتفعة عن الحد الضروري لبقائهم أحياء في مستوى الكفاف تحدد هذه النظرية الأجور التي تدفع كئمن لخدمات عنصر العمل بأدنى حد لمستوى المعيشة يسمى بحد الكفاف لكي لا يتمكن العامل من الإنجاب بالقدر الذي يضمن استمرار عرض العمل في مقابل الطلب علي ه ويسمى

- الأجر في هذه الحالة بالأجر الطبيعي أو الثمن الطبيعي للعمل ، إلا أن الانتقاد الموجه لهذه النظرية هو أن أجر الكفاف أمر نسبي من المجتمع لأخر تبعا لعاداتهم وتقاليدهم.
- **نظرية رصيد الأجور** : تعتبر هذه النظرية تكملة للنظرية السابقة ، يتوقف معدل الأجور وفقا لهذا النظرية على العلاقة بين عدد السكان ورأس المال ، يؤدي ازدياد السكان مع ثبات رأس المال المخصص للأجور إلى زيادة عرض العمل ومنه إلى انخفاض الأجور وقد نادى جون ستيوارت ميل بهذا الرأي فأشار إلى أن عدد السكان يزداد بمعدل يفوق معدل زيادة رأس المال خاصة إذا تذكرنا أن عائد رأس المال يميل إلى النقص باستمرار نتيجة لزيادة الكمية منه في الإنتاج وبذلك يقل الرصيد السنوي الذي تتكون منه المدخرات ولهذا يرى أن هناك اتجاه قوي ومستمر نحو انخفاض الأجور.
 - **النظرية الماركسية** : حيث يرى ماركس أن قيمة السلعة تتحدد بكمية العمل اللازمة لإنتاجها، حيث يرى أن لكل سلعة قيمتين استعماليه وتبادليه، وهو ما ينطبق على العمل كسلعة، ويتحدد الأجر الطبيعي بكمية العمل اللازمة لإنتاج وسائل العيش الضرورية لاستمرار الطبقة العاملة وتجديد قوة عملها، كما يرى أن وجود عدد من العاطلين يمنع ارتفاع الأجر عن الحد الأدنى الكافي للبقاء، فالمحرك الأساسي لهيكل سوق العمل وفقا للنظرية الماركسية هم حجم الاستثمارات ، فزيادتها يزداد الطلب على العمل وتخفض البطالة والعكس صحيح، أي أن البطالة دالة متناقصة في حجم الاستثمارات⁷
 - **النظرية الكلاسيكية** : تأسيسا على قانون ساي فان التوازن الاقتصادي العام لدى الاقتصاديين الكلاسيك هو توازن التوظيف الكامل وأي توازن دونه فهو توازن غير مستقر ومعنى ذلك أنهم افترضوا استحالة حدوث بطالة على نطاق واسع . فلو حدثت بطالة بين العمال بمعنى عرض عمل أكبر من الطلب عليه فان علاج ذلك سيكون سهل من خلال تخفيض الأجر حيث تؤدي وجود بطالة إلى تنافس بين العمال للحصول على فرص للتوظيف مما يجعلهم يقبلون أجور أقل وهذا يعني انخفاض تكاليف الإنتاج مما يؤدي إلى زيادة الأرباح ومن ثمة زيادة الحافز على زيادة الإنتاج وبالتالي ارتفاع الطلب على العمال. إلى إن تخفت البطالة ، أي معالجة البطالة من خلال مرونة الأجور بالانخفاض.
- وهذا التوازن المستقر رهن بمدى مرونة تغيرات الأسعار والأجور، ومن هنا يرى الكلاسيك ضرورة عدم تدخل الدولة في جهاز الأسعار والأجور وتجنبها لتحديد مستويات الأجور، كما يجب على النقابات العالمية إلا تقف ضد تيار انخفاض الأجور حينما تحدث بطالة⁸.
- ويذهب الكلاسيك إلى أن استمرار البطالة في سوق العمل مرجعه إلى تدخل الحكومات أو نقابات العمل بفرض أجور تزيد عن أجر التوازن مما يؤدي إلى جمود الأجور وبالتالي كما تقدم فان التوظيف الكامل يتفق مع وجود بطالة اختيارية ولا مانع من وجود بطالة احتكاكية كأثر لانتقال

العمالة من وظيفة إلى أخرى ولا يتفق مع وجود البطالة الإجبارية، وعليه لا يرى الفكر الكلاسيكي ضرورة من تدخل الدول بإتباع سياسات مالية ونقدية واقتصادية لمعالجة البطالة على اعتبار أن البطالة الإجبارية مؤقتة سرعان ما يعقبها التوازن التلقائي في عند مستوى التوظيف الكامل وان استمرار وجود البطالة لفترات طويلة تقع مسؤوليته على عاتق العمال.

● **النظرية النيوكلاسيكية:** يعد الفكر النيوكلاسيك امتداد للفكر الكلاسيكي وبالتالي يؤمن بالحرية الاقتصادية والتوظيف الكامل للعمالة وعناصر الإنتاج وفق قانون ساي القائل أن العرض يخلق الطلب المساوي له وبالتالي فزيادة عرض سلعة ما في ظل بقاء العوامل الأخرى ثابتة دون تغيير يقود إلى خفض ثمنها مما يزيد الطلب عليها لمقابلة هذه الزيادة في العرض وبانطباق هذه الحالة على عرض العمالة يؤدي إلى نشوء البطالة م ما ينخفض معها الأجور الحقيقية والذي يؤدي إلى زيادة الطلب على الوظائف الشاغرة وتحقق التوظيف الكامل.

● **تفسير الفكر الكينزي:** يعتبر الفكر الكينزي أول فكر متخصص في قضايا البطالة المحورية التي بحثها كينز وهي كيف يمكن إنقاذ النظام الرأسمالي من نتائج البطالة وضمان تحقيق التشغيل الكامل لقوة العمل.

و تقوم النظرية الكينزية على تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي والتركيز على جانب الطلب الكلي الفعال وتحليل ظاهرة البطالة من منظور قصير الأجل وقد اكتشف كينز أن الرأسمالية فقدت قدرتها الذاتية على التوازن وتحقيق التشغيل الكامل وأن البطالة تعود إلى نقص الطلب الكلي الفعال، كما أن عدم التطابق بين الادخار والاستثمار هو أمر ممكن بسبب اتجاه معدل الربح للتناقص، نتيجة انخفاض الإنتاجية الحدية لرأس المال وثبات سعر الفائدة وبسبب العوامل النفسية التي تؤثر في توقعات المستثمرين وتحد من تحقيق التشغيل الكامل والاستغلال الكامل للموارد، ولهذا دعا إلى تخفيض سعر الفائدة والضرائب من أجل خفض تكاليف الإنتاج كما دعا إلى زيادة الإنفاق العام في مجال الأشغال العامة من أجل زيادة حجم الدخل والإنفاق ومن ثم تشغيل العمالة⁹.

● **التفسير النقدي:** برغم أن نظرية روبرت مالتوس في السكان كانت تمثل أحد الدعائم الأساسية التي قام عليها بنيان الفكر الكلاسيكي، إلا أنه اختلف هذا الأخير مع الكلاسيك في مجال التوازن الاقتصادي العام حيث اعترض على قانون ساي للأسواق ومن ثم كان من الأوائل الذين قالوا باحتمال تعرض النظام الرأسمالي. لأزمات إفراط الإنتاج ومن ثم ظهور البطالة على نطاق واسع. فقد كان يعتقد انه من المحتمل جدا ألا يتساوى العرض الكلي مع الطلب الكلي بسبب قصور الاستهلاك (نجد تفسيره يشبه النظرية التي تفسر إمكان قيام البطالة في الأجل القصير بسبب قصور الطلب الفعال). وقد رد هذا القصور إلى أن الرأسماليون يستهلكون أقل مما يربحون لأنهم

يدخرون وأن العمال يستهلكون أقل مما ينتجون، وذلك بسبب حصول الرأسماليين على جزء من إنتاجهم في شكل ربح. والحقيقة أن مالتوس قد ركز تحليله على الطلب الاستهلاكي، وانتهى إلى القول بأنه نتيجة لقصور الاستهلاك فإن المجتمع الرأسمالي من الممكن أن يتعرّض لأزمة تخمة الإنتاج، حيث لا يوجد تطابق بين عرض السلع المنتجة والطلب عليها حيث ترتفع المدخرات، وهو الأمر الذي يعني وجود تراكم أكثر من اللازم أي أكثر مما تستدعيه حاجة السوق، وإذا حدث ذلك فمن الواضح أن الأسعار ستتهبط، والأرباح ستقل، والباحث على الإنتاج سيتدهور ومن ثمة تظهر البطالة. غير أن ريكاردو وضع مالتوس في ورطة شديدة حينما رد عليه بأن الادخار شبيه بالإففاق الاستهلاكي لأن الشخص الذي يقوم بالادخار يهدف من وراء ذلك إلى استثماره في الصناعة والحصول على مزيد من الأرباح، ومن ثم فإن الادخار يتحول إلى استثمار، وبال تالي لا يمثل تسرباً من دورة الدخل. وقد نادى مالتوس بضرورة التغلب على قصور الاستهلاك حتى يتلاقى احتمالات أزمات الإنتاج العامة والبطالة، خاصة وأنه ليس من المحتمل أن يتساوى استهلاك الرأسماليين مع حجم ما يربحونه، ولذلك ندى مالتوس بضرورة وجود طرف ثالث لا يعمل في مجال الإنتاج، وتكون مهمته هي تعويض قصور الاستهلاك، حتى يمكن تحقيق التوازن بين العرض الكلي والطلب الكلي وهكذا رأى مالتوس ببساطة شديدة أن أزمة إفراط الإنتاج العامة ويمكن حلها من خلال تشجيع الاستهلاك الطفيلي¹⁰.

3- أنواع البطالة:

هناك أنواع من البطالة يتم التطرق إليها لا من خلال الجنس أو العمل أو الحالة التعليمية أو المهنة، إنما من خلال الدورة الاقتصادية فتسمى بطالة دورية، أو بطالة احتكاكية، كما ينظر لها من خلال التنقل بين المهن المختلفة، وبطالة هيكلية، وهي البطالة التي تحدث نتيجة تغيرات هيكلية في الاقتصاد الوطني، وهناك البطالة الموسمية أو الظرفية ومن هنا سوف نتطرق لكل واحد منها.

- **البطالة الدورية:** يمر اقتصاد أي دولة بمرحلة رخاء وانتعاش أو ما يعرف بالرواج الاقتصادي حيث تنشط عمليات الإنتاج - البيع - التبادل ويزيد حجم كل من الدخل، الناتج والتوظيف إلى أن يصل إلى حد معين يعرف بقمة الرواج، عنده تنخفض معدلات البطالة حتى تقترب من مرحلة التوظيف الكامل، أما في أوقات الكساد أو المرحلة التي يدخل فيها الاقتصاد مرحلة الانكماش فإن حجم النشاط الاقتصادي سينخفض بسبب انخفاض حجم الإنفاق الاستثماري مما يؤدي إلى انخفاض في العمالة في شكل تقليص مدة العمل أو تسريح العمالة وبالتالي ترتفع معدلات

البطالة أي أن فرص العمل تتقلص في الاقتصاد الوطني بعد رواج كبير تصل فيه العمالة إلى الذروة.

وهذه الدورات يتعرض لها خصوصاً الاقتصاد الرأسمالي بصفة دورية، وقد تعرض لها في عام 1930 وكذلك في عام 1962 و1983، والبطالة الدورية في تعريف الأمم المتحدة هي نتيجة من نتائج فشل الطلب الاقتصادي نتيجة تغيرات في مستويات النشاط خلال فترة معينة . وبالتالي فالبطالة الناتجة عن التقلبات الاقتصادية تسمى بطالة دورية وهي إجبارية وليس اختيارية¹¹.

- **البطالة المقنعة** : هي ترك الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل، مما يعني وجود عمالة زائدة أو فائضة لا تنتج شيئاً تقريباً، بحيث إذا ما سحبت من أماكن عملها، فإن حجم الإنتاج لن ينخفض ، ونحن هنا إزاء فئة من العمالة تبدو من الناحية الظاهرية أنها في حالة عمل، أي أنها تشغل وظيفة وتتقاضى عنها أجراً، لكنها من الناحية الفعلية لا تعمل ولا تضيف شيئاً إلى الإنتاج وهو الأمر الذي يرفع من التكلفة المتوسطة للمنتجات . و تظهر البطالة المقنعة خاصة في الدول النامية في الإنتاج الزراعي، ومؤسسات القطاع الحكومي، حيث تتكدس المكاتب الحكومية بما يزيد عن الحاجة ولكن يمكن لهذا النوع من البطالة أن ينتهي إذا ما قامت المؤسسة بعمل توسعات جديدة، أو فتح فروع أخرى تستوعب هذا الفائض من العمالة، أو القيام بأعمال أخرى تساعد على رفع إنتاجية المؤسسة¹².
- **البطالة الاحتكاكية، الوقتية، الانتقالية** : وهي البطالة التي تحدث بسبب التنقلات المختلفة للعمال بين المناطق والمهن المختلفة، أي تحدث عندما يترك شخص ما عمله ليبحث عن عمل أفضل بسبب الرغبة في زيادة أجره أو الحصول على وضع وظيفي أفضل أو رغبة الانتقال من مكان لآخر .

و ينشأ هذا النوع من البطالة بسبب نقص المعلومات لدى العمال من جهة، ولدى أصحاب العمل من جهة أخرى، وكلما توفرت المعلومات كلما قصرت مدة هذا النوع من البطالة¹³. وقد عرف هذا النوع من البطالة في الجزائر في الأماكن الصناعية بالجنوب خاصة عندما كان العامل الجزائري يفضل العمل في المؤسسات الأجنبية التي تمنحه أجر أكبر من الذي يتحصل عليه في

- **البطالة الهيكلية** : تعرف البطالة الهيكلية على أنها " ذلك النوع من التعتل، في القوة العاملة نتيجة لتغيير الهيكل الاقتصادي أو بمعنى أدق تغيير الهيكل الإنتاجي كالتغيير في هيكل الطلب على المنتجات أو تغيير الفن الإنتاجي أو انتقال الصناعات للتوطن في أماكن أخرى فنتيجة للتطور التكنولوجي والتقدم العلمي فإن استخدام التكنولوجيا الحديثة أمر ضروري ، حتى تصبح

السلع والخدمات مستجيبة للمعايير الدولية، إلا أن ذلك يتطلب يد عاملة متخصصة، الشيء الذي يجبر أرباب العمل والمؤسسات على الاستغناء عن العمالة البسيطة وتعويضها بأخرى مؤهلة، وهكذا كلما زاد التقدم التكنولوجي كلما زادت معدلات البطالة الهيكلية¹⁵.

و يرى الاقتصاديون أنه يجب إدخال الاحتياطات الكفيلة عند إدخال تحسينات على الصناعات المختلفة، بحيث يحول العمال الذين يزيدون عن الحاجة إلى أعمال أخرى تحتاج إلى مزيد من العمالة، سواء كانت الأعمال التي ستسند لهم في الصناعات نفسها أو في صناعات أخرى جديدة، أو صناعات مقبلة على الازدهار، ويجب إدخال برامج إعادة التدريب، والتدريب التحويلي للعمال الزائدين عن الحاجة توطئة لدرء مساوئ هذا النوع من البطالة، كما يمكن للمؤسسة استبقاء العمالة الزائدة من خلال منحهم إجازات مؤقتة بدون أجر، لمواجهة أي توسعات متوقعة، أو مساعدتهم على عمل مشروعات خاصة به¹⁶.

● **البطالة الموسمية** : وهي بطالة ذات طابع موسمي، تعرفها بعض النشاطات كالسياحة، أو الأنشطة الفلاحية كجني المحاصيل الزراعية مثلا، فعند انتهاء المهام المسندة للعمال يتم تسريحهم باعتبارهم عمالة مؤقتة¹⁷.

● **البطالة الاختيارية** : وهي الحالة التي يتعطل فيها العامل بمحض إرادته واختياره، حينما يقدم استقالته عن العمل الذي كان يعمل فيه، إما بعزوفه عن العمل أو تفضيله لوقت الفراغ (مع وجود مصدر آخر للدخل والإعاشة)، أو لأنه يبحث عن عمل أفضل يوفر له أجراً أعلى وظروف عمل أحسن فقرار الوقف عن العمل هنا اختياري لم يجبره عليه صاحب العمل فسياسات تخفيض العمالة هنا لا تؤثر عليهم، باعتبار أنه هذا تم بمحض إرادتهم.

المحور الثاني: تقييم فعالية سياسات سوق العمل النشطة في الحد من البطالة

يتم تصنيف سياسات سوق العمل النشطة من خلال اعتمادا على هدفها الرئيسي، ومن المفيد التمييز بين خمس فئات بسبب أهدافها المتميزة فضلا عن فعاليتها من حيث التكلفة، ومدى ملاءمتها للآزمة وانتعاشها، كما يتم تقييم هذه السياسات بناء على الأدلة التجريبية السابقة.

1- أصناف سياسات سوق العمل النشطة:

- **حوافز للحفاظ على العمالة** : تتكون برامج سوق العمل النشطة التي توفر حوافز للإبقاء على العمالة المتواجدة من حوافز م الية لأرباب العمل لمواصلة علاقتهم الوظيفية الحالية مع العمال وبالتالي تهدف إلى تقليل الانسحاب من العمل، وتعتمد هذه التدابير عموما لفترة محدودة من

الزمن، وتدعم العمال الموظفين وتستهدف الوظائف المعرضة للخطر . ومن أبرز التدابير دعم الأجور، تخفيض تكاليف العمل غير المأجورة فضلا عن برامج العمل القصيرة أو تقاسم العمل التي استخدمت على نطاق واسع في الاقتصاديات المتقدمة خلال الأزمة . وبرامج العمل القصيرة أو تقاسم العمل هي برامج دعم أكثر تعقيدا، فإنها تحفز أرباب العمل على تكاليف التشغيل على طول الهامش المكثف بدلا من الهامش الموسع بينما تسدد كليا أو جزئيا للعاملين ساعات لا تعمل، وهذه الفئة من سياسات سوق العمل النشطة تمكن الشركات من الاحتفاظ بالعمال وتوفير الأمن الوظيفي والدخل للموظفين¹⁸.

- **حوافز لخلق فرص العمل** : تشكل سياسات سوق العمل النشطة التي توفر حوافز لخلق فرص عمل جديدة حوافز لأرباب العمل لزيادة التدفق إلى العمل¹⁹، ومن ثم فإن هذه التدابير تدعم الخارجين عن سوق العمل أي العاطلين عن العمل، والعمال غير الرسميين، وغالبا ما تستهدف فئات محددة من العاطلين عن العمل، كالعمال العاطلين عن العمل لفترة طويلة و العاملين المحرومين الذين لديهم مهارات قديمة . وهنا فإن الإعانات هي أيضا أبرز التدابير ولا سيما الإعانات المتعلقة بالأجور والتقاعد الموجهة لأرباب العمل الخواص، وتخفيض تكاليف التشغيل (مثل تكاليف المرتبات أو المساهمات الاجتماعية)، ومن ثم توفير حوافز لتوظيف عمال جدد²⁰. غير أن العمل الحر أو تنظيم المشاريع التي توفر حوافز مالية وخدمات وخدمات استشارية للعاطلين عن العمل التي تدرج تحت هذه الفئة، يمكن أن تستهدف سياسات سوق العمل النشطة هذه مجموعات محددة وعادة ما تنطوي على فرز بعض الأعمال الممكنة²¹.
- **حوافز للبحث والحفاظ على العمالة** : على النقيض من المجموعتين السابقتين، فإن المجموعة الثالثة من سياسات سوق العمل النشطة التي تقدم حوافز للبحث عن عمل والحفاظ عليه تعالج في المقام الأول عرض العمالة من خلال زيادة الدخل من العمالة للعمال، وتوفر هذه الأدوات حوافز للعمل لذوي الأجور المنخفضة، العاطلين عن العمل، العمال غير النشطين والمتشائمين، ولكن لديها في نفس الوقت هدف واضح وجلي لإعادة التوزيع، والأدوات الهامة هي أيضا التحويلات والإعانات المالية، ولكن هذه المبالغ تدفع على وجه التحديد للعمال كمكمل للدخل في شكل امتيازات²². كما أن الأشغال العامة التي قد تبدو في غير محلها جزئيا في هذه الفئة تسعى إلى تحقيق هدف واضح من أهداف شبكة الضمان الاجتماعي نظرا لسجلها غير الفعال في تحقيق الآثار المقصودة، وعلى وجه التحديد يجري تطبيق الأشغال العامة بصورة متزايدة بوصفها برامج

- تشغيلية وهو الالتزام بإنتاج سلع أو خدمات مفيدة للجمهور كشرط لاستلام إعانات البطالة أو المساعدة الاجتماعية.
- **حوافز لتعزيز رأس المال البشري :** لرفع فرص التوظيف وإنتاجية العمال توفر بعض برامج سوق العمل النشطة حوافز لتعزيز رأس المال البشري من خلال رفع مستوى مهارات العمال، وتستخدم هذه التدابير من الفئة الرابعة في أورو با بشكل واسع، كما يوفر التدريب إما مباشرة أو من خلال تمويل سوق العمل النشطة وإعادة التدريب في صفوف التدريس التي تغطي مهارات العمل الأساسية أو المهارات المهنية المحددة فضلا عن التدريب على العمل²³. وتستهدف هذه التدابير العاطلين عن العمل والعاملين في نفس الوقت مع مراعاة الطلب على العمل.
 - **تحسين الانسجام في سوق العمل النشطة :** تهدف سياسات تحسين الانسجام في سوق العمل إلى زيادة احتمالات وكفاءة وجودة مطابقة سوق العمل من خلال دعم الباحثين عن العمل وأرباب العمل، ومن بين مجموعة من الأدوات فإن العناصر الأساسية هي المساعدة في البحث عن عمل وخدمات الوساطة من أصحاب العمل، فالأولى تساعد العاطلين عن العمل في العثور على وظيفة من خلال خدمات الدعم والإرشاد، الحصول وتوفير المعلومات المتعلقة بحالة السوق واتجاهاته، وتحدد هذه الأخيرة احتياجات أرباب العمل كما تقدم هذه الخدمات إما تقليديا أو عن طريق خدمات التوظيف العامة، أو من خلال الوكالات الخاصة لتفضل العمال ذوي المهارات العالية²⁴.

2- تقييم فعالية مختلف سياسات سوق العمل النشطة:

- **حوافز للحفاظ على العمالة :** توفر سياسات سوق العمل النشطة حوافز للحفاظ على العمالة عن طريق دعم أرباب العمل أو خطط تقاسم العمل التي تهدف إلى دعم أو زيادة الطلب على العمل وبالتالي منع زيادة تدفق البطالة بسبب انخفاض النشاط الاقتصادي، وتدعي منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD (2010) أن هذه التدابير تهدف إلى منع عمليات التسريح غير الفعالة للعمال الذين كان من الممكن الإبقاء عليهم في الأجل الطويل في ظل غياب انخفاض مؤقت في الطلب²⁵.
- و قد لعبت خطط تقاسم العمل دورا بارزا في رد فعل سياسة بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية إزاء الأزمة فقد اعتمدت في أكثر من ثلاث أرباع بلدان هذه المنظمة، وشملت ما يصل إلى 5% من القوى العاملة، وأدت دورا مهما في الإبقاء على العمالة على عكس سياسة إعانات الأجور. ويشير عمل²⁶ (OECD 2010)،²⁷ (Boeri & Bruecker 2011) فضلا عن البحوث

التجريبية التي استعرضها كل من Chuc & Carcillo (2011)²⁸ إلى أن خطط تقاسم العمل في منظمة بلدان التعاون الاقتصادي والتنمية خفضت بشكل كبير من ارتفاع معدل البطالة واستخدمت المخططات لدعم تخفيضات ساعات العمل التي كان من الممكن اعتمادها أيضا في غياب المخطط، وعلاوة على ذلك فإن Hijzen & Venn (2011)²⁹ يؤيدان أنه على عكس الوظائف الدائمة لم يتم حفظ الوظائف المؤقتة من خلال ترتيبات تقاسم العمل، مما يقوي من تجزئة السوق ووضع المشغلين. وتبين منظمة بلدان التعاون الاقتصادي والتنمية التي لديها برامج قائمة بالفعل كانت أكثر فعالية في الاحتفاظ بالعمالة من البلدان التي وضعت خطة جديدة. وقد أشار كل من Brenke et al (2011)³⁰ ومنظمة بلدان التعاون الاقتصادي والتنمية (2010) إلى أهمية ملائمة مثل هذه المخططات في إطار مؤسسي ومع وضع سياسات سوق العمل الأخرى (على سبيل المثال مركزية مساومة الأجور).

في الأخير، بينما أثبتت بعض الدراسات التجريبية السابقة محدودية دور إعانات الأجور على أنها غير فعالة من حيث التكلفة وغير مرغوب فيها لتحفيز الاحتفاظ بالعمالة، يمكن لترتيبات تقاسم العمل إذا طبقت لفترة محدودة جدا من الزمن في بداية أزمة اقتصادية حادة أن تخفف من أثر الأزمة على التشغيل، ويتيح هذا التدبير لأرباب العمل تخفيض تكاليف العمالة والاحتفاظ بالعمال ذوي المهارة والمدرين في الوقت نفسه، والإبقاء على الموظفين على رأس العمل مع الحفاظ الكلي أو الجزئي على دخلهم. والأهم من ذلك ينبغي دمج هذه المخططات مع التدريب خلال الساعات التي لم تنجح في عمل دعم تنمية المهارات أن تجمع مع التدابير لدعم العاطلين عن العمل إلى حد كبير، ومع ذلك ينبغي أن يأخذ في الاعتبار الآثار طويلة الأجل أي خطر زيادة استمرارية البطالة طويلة الأجل، فضلا عن تأثير إعادة توزيع العمالة مما قد يعيق عملية الانتعاش.

• **حوافز لخلق فرص العمل** : تشمل سياسات سوق العمل النشطة التي توفر حوافز لخلق فرص العمل أساسا على حوافز مالية، أي تقديم إعانات لأصحاب العمل فضلا عن تقديم استشارات في مجال تنظيم المشاريع لتشجيع التشغيل في القطاع الخاص، ويختلف نطاق وإمكانية تقديم الدعم من ناحية ودعم المشروع من ناحية أخرى. توجد مجموعة واسعة من الأجور المستهدفة والمصممة بشكل مختلف، إعانات التوظيف التي يمكن أن تؤدي إلى زيادة الانسجام في الوظائف عن طريق تحفيز البحث عن عمل وزيادة الطلب على العمل عن طريق دعم تكاليف عمالة أرباب العمل.

ركزت أدبيات مختلفة حول العالم على منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD خاصة التقييمات التي أجريت في السويد، (Sianesi (2008)³¹ على أن دعم التوظيف في القطاع الخاص يمكن على العموم أن يكون أكثر كفاءة في إفادة العمال المستهدفين من خلال جلبهم إلى العمل من تدابير التدريب أو التعليم العام أو الأشغال العامة. فعلى سبيل المثال قدمت أدلة

تجريبية واسعة على نجاح إعانات التوظيف، وكان ذلك من قبل ³² Dauth et al (2010) وكان الهدف هو التقييم الاقتصادي الكلي لسياسات سوق العمل النشطة من خلال النظر في الآثار الجهوية على كل من عملية الانسجام ومعدل البحث عن عمل، وتوصلت نتائجهم أن الخطط الوظيفية، دعم الأجور والتدريبات تؤثر إيجاباً على وظيفة الانسجام الجهوي ومعدل البحث عن عمل. إضافة إلى أعمال كل من ³³ Van Ours (2000) في سلوفاكيا و Dorsett ³⁴ (2006) في المملكة المتحدة.

و تثبت الأدلة لمختلف البلدان أن إعانات التوظيف تتفوق على سياسات سوق العمل النشطة الأخرى من حيث قابلية التوظيف بعد البرنامج أو السياسة ³⁵. حلل Bernhard et al ³⁶ (2008) المشاركة في إعانات التوظيف لمستلمي الرعاية الاجتماعية في ألمانيا، وتقديم أدلة على أن تقريباً 70% من المشاركين حصلوا على عمل عادي، وأن أثر إعانات التوظيف بلغ حوالي 40% نقطة مئوية. وهكذا تظهر الأدلة التجريبية أن إعانات التوظيف تقوم بحفظ وجلب العمالة، ولكن هذه التقييمات لا تأخذ بعين الاعتبار الآثار الطويلة الأجل ولا الآثار السلبية. وتشمل هذه الفئة أيضاً برنامجاً أصغر عموماً من حيث حجم وإمكانية تقديم حوافز للعمل الحر، وإلى جانب الهدف المباشر في دعم خروج البطالة في العمل الحر فإن الآثار غير المباشرة المرجوة من هذه البرامج هي أن الشركات الناشئة تخلق المزيد من فرص العمل. في حين أن الأدلة الاقتصادية القياسية الجزئية على مثل هذه البرامج مختلطة، إيجابية أو سلبية، وتشير الأدلة الأخيرة لآثار أكثر إيجابية، حيث تشير مراجعات كل من ³⁷ (Betcherman 2004)، ³⁸ (Cazes et al 2009)، ³⁹ (Kuddo 2009) جزئياً لآثار إيجابية على إمكانية التشغيل بعد البرنامج لفئة الذكور الذين تلقوا تعليماً جيداً ما بين 30-40 عاماً مع اهتمام خاص بأنشطة الأعمال. يجد ⁴⁰ Almid & Galasso (2007) آثاراً معنوية للدخل في الأرجنتين فقط للشباب والأفراد المتلقين تعليماً عالياً. ويظهر ⁴¹ Rodriguez-Plants (2010) في تقييمه للبرنامج الروماني آثاراً قوية على التشغيل لذوي المهارات المتدنية.

قدم ⁴² Carling & Gustafson (1999) دليلاً أن منح العمل الحر يكون أكثر فعالية من إعانات التوظيف في السويد، والخدمات الاستشارية ذاتها أو متسقة مع الحوافز المالية تولد نتائج أفضل من الحوافز المالية لوحدها. ويشير معظم الباحثين في هذا الميدان إلى فائدة الأداة، ولكن تطبيقه المقيد على نسبة صغيرة من القوى العاملة تصل إلى 30% وعلى الرغم من أن الدراسات عادة ما تقيم الآثار القصيرة الأجل للبرنامج، إلا أنه من المهم تحليل الآثار الطويلة الأجل على تاريخ توظيف العمال. ويقدم تقييم أجري سابقاً لإعانات ألمانية للتشغيل الحر للعاطلين عن العمل من ⁴³ Kunn & Caliedo (2010) نتائج جديدة مثيرة للاهتمام في هذا الجانب، في تحليلهما للتوازن الجزئي يقيم الباحثان الآثار الطويلة الأجل بعد خمس سنوات من العمل الحر وأظهرت نتائجها زيادة كبيرة في الدخل بعد خمس سنوات وزيادة 20% من فرص العمل للمشاركين،

وزيادة على ذلك فإن إعانات العمل الحر فعالة بشكل خاص بالنسبة للعمال المحرومين في سوق العمل، ويفسر الباحثين هذه النتيجة مع احتمالات خفض العمالة للفئات المحرومة مما يوفر لهم حوافز للعمل الحر. وتعزز هذه النتائج مدى ملاءمة واستصواب برامج سوق العمل النشطة التي توفر حوافز العمل الحر لإعادة توزيع الحوافز على المحروم بين الانتقال من البطالة إلى العمل الحر وتعزيز تعلقهم بسوق العمل، ولتعزيز التكيف مع ظروف سوق العمل الجديدة فضلا عن دعم الانتعاش.

● **حوافز للبحث والحفاظ على العمالة:** تضم هذه الفئة زيادة تدابير عرض العمالة عن طريق زيادة مباشرة في العودة إلى العمل أو جعل البطالة أكثر تكلفة، فالتدابير كوضع خطط لرواتب العمل والأشغال العامة على الرغم من أن هدفها الوحيد هو زيادة فرص العمل إلا أنها غالبا ما تعطي الأولوية لهدف إعادة توزيع الأجور⁴⁴. ويتمثل الهدف النهائي للتشغيل في التخفيف من عقبات البحث والعمل الناجم عن سياسات سوق العمل السلبية.

و تشمل المجموعة الأولى في هذه الفئة التحويلات المالية في شكل إعانات الأجور المقدمة للعمال مثل: استحقاقات العمل، التخفيضات في اشتراكات الضمان الاجتماعي، الائتمان الضريبي وغيرها من التدابير التي تدفع إلى العمال ذوي الأجور المنخفضة أو العائلات ذو الدخل المنخفض لزيادة دخلها، وكانت هذه التدابير رائدة بشكل خاص وتزايدت في الحجم في بلدان مثل الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة، وتعطي الأولوية للتطورات الإيجابية في سوق العمل⁴⁵. في المقابل فإن سياسات سوق العمل السلبية، فإن هذه التدابير مرهونة بالتوظيف وتوليد حوافز للجهات الفاعلة المحرومة في سوق العمل من أجل زيادة عرض العمل عن طريق توليد حوافز للتشغيل وبالتالي تحسين الدخل وآفاق التشغيل في المستقبل⁴⁶.

تضم المجموعة الثانية من التدابير في هذا الصنف الأشغال العامة والهدف الأصلي لهذه الإجراءات هو مماثل للفئة السابقة للرفع المباشر من الطلب على العمل مما يعزز بشكل غير مباشر عرض العمل من خلال تحسين فرص التشغيل وتجنب استنزاف المهارات والتحسين غير المباشر لانسجام سوق العمل من خلال الإشارة إلى إنتاجية العمال، مما يحفز جهود البحث عن وظيفة. وستضع هذه الأهداف الأصلية الأداة في الفئة الثانية غير أن هذه الأداة تطورت في الوقت الراهن لتصبح شبكة أمان بعد هدف واضح لدعم الأجور والحد من الفقر. وتعمل الأشغال العامة بشكل مؤقت في زيادة التشغيل، إلا أنه في هذا الصدد توصلت الدراسات التجريبية إلى عدم فعالية الأشغال العامة على نطاق واسع كأمثال⁴⁷ (Betcherman et al 2004)،⁴⁸ ((Kluve 2010)،⁴⁹ (Card et al 2010)، وعلاوة على ذلك فإن محدودية فائدة الأشغال العامة في توليد آثار متوسطة وطويلة الأجل مدعومة من قبل Carling & Richardson⁵⁰ (2004)، فضلا عن Sianesi (2008)⁵¹ الذين استخلصوا في تقييماتهم أنه كلما كانت برامج

سوق العمل النشطة أقرب إلى العمل العادي (المنتظم)، كلما كان تأثيره أفضل بالنسبة للمشاركين.

باختصار، فإن التحويلات المالية للعمال والأشغال العامة لا تستهدف حصراً زيادة التشغيل وإنما إعادة توزيع الدخل للحد من عدم المساواة والفقر، فالأول غير فعال من حيث التكلفة ولا ينتج أي آثار إيجابية على التشغيل بسبب مختلف المعوقات، ولكن في ظل ظروف معينة قد تكون سياسات إعادة التوزيع فعالة من حيث التكلفة. وتحاكي برامج الأشغال العامة استنزاف المالية العامة، ويمكن أن يكون لها تأثيرات سلبية على احتمال تشغيل المشاركين، إن استخدامها المؤقت الذي يستهدف الأسر الفقيرة له ما يبرره كوسيلة لمكافحة الفقر من خلال توفير شبكة أمان، وهذا ما يثير التساؤل عما إذا كان ينبغي ألا تعتبر الأشغال العامة أكثر سلبية من سياسات سوق العمل النشطة، ويجادل (Bargan & Orsini 2006) أن أدوات التنشيط الفعالة يمكن أن يكون لها تأثيراً أكبر على الحد من الفقر من خلال جلب العمال إلى التشغيل، وقد تكون متطلبات التنشيط من خلال المشاركة في المساعدة على البحث عن عمل أو التدابير الأقرب إلى الوظائف الدائمة بديلاً أكثر فعالية من حيث التكلفة⁵².

- **حوافز لتعزيز رأس المال ال بشري:** تستخدم برامج سوق العمل النشطة التي توفر حوافز لتعزيز رأس المال البشري على نطاق واسع وتمثل أكبر حصة في النفقات الحكومية على سياسات سوق العمل النشطة، وتظهر التقييمات نتائج متباينة، وتبنت مجموعة واسعة من تدابير التدريب وإعادة التدريب تمتد من مهارات العمل الأساسية إلى المهارات المهنية المحددة المعتمدة من استهداف العمال المحرومين إلى البرامج الشاملة، فضلاً عن توفير التدريب في الصفوف الدراسية العامة لتمويل التدريب أثناء العمل⁵³. وتؤدي هذه التدابير الرامية إلى زيادة الإنتاجية وإمكانية الحصول على عمل، أجور العمل إلى زيادة عرض العمل عن طريق تكييف وزيادة مهارات العمال وتحسين الانسجام في الوظائف عن طريق معالجة مشكلة عدم تطابق المهارات⁵⁴.
- كما هو الحال في سياسات سوق العمل النشطة يمكن أن تكون تدابير التدريب بمثابة بدائل عن الخبرة في العمل (أثر الفرز)، ولتحقيق أقصى قدر ممكن من الفرز، وكذلك تأثير الانتقال استناداً على الأدلة المتاحة من المهم توجيه التدريب نحو احتياجات أصحاب العمل الحالية والمستقبلية من المهارات فضلاً عن إشراك أرباب العمل بنشاط وتوفير المؤهلات الرسمية المعترف بها ولاسيما التدريب على الوظيفة⁵⁵. بينما يتوقع أن تؤدي تدابير التدريب إلى زيادة الأجور، تظهر التقييمات أن الأجور تتأثر بشكل ضئيل وقد يكون ذلك نتيجة لتقييمات قصيرة الأجل أو أن يكون أيضاً نتيجة لتأثير المنافسة على التدريب، مما يزيد ارتباط سوق العمل بالعمال المحرومين. وتفيد الأدلة أن النتائج أكثر إيجابية بالنسبة لتدابير التدريب التي تستهدف العمال العاطلين لفترة طويلة.

و قد أثبت التدريب أثناء العمل بشكل خاص أنه أكثر فعالية مقارنة مع التدريب في الصفوف الدراسية⁵⁶، فعلى سبيل المثال يشير⁵⁷ Kluve (2010) أن التنسيق بين الصفوف الدراسية والتدريب أثناء العمل يزيد من احتمال حدوث أثر إيجابي بنسبة 30% مقارنة بالتدريب في الصفوف الدراسية فقط، ويقر⁵⁸ Martin & Grubb (2001) أن الأدلة تشير إلى أن التدريب الموجه بإحكام في البرامج الصغيرة الحجم للعاطلين له آثار إيجابية غالباً على زيادة إمكانيات التشغيل. ويؤكد⁵⁹ Rodriguez-Planas (2010) الآثار الإيجابية غالباً للتدريب في رومانيا لإمكانيات إعادة تشغيل العمال، ويقترح تقييم⁶⁰ Arellano (2010) أيضاً في برنامج إسباني أن العمال المدربين تكون لديهم فترة قصيرة من البطالة. وتؤكد دراسة⁶¹ Kluve (2010) الوصفية مدى فعالية تدابير حوافز لخلق فرص العمل وتلك التي تحسن من ملائمة الوظائف من حيث الفعالية، وتشير الدلائل أن استهداف العاطلين عن العمل لفترات طويلة بسبب المنافسة الضمنية و آثار الفرز والانتقال قد تكون فعالة من حيث التكلفة في دعم الانتعاش⁶².

• **تحسين الانسجام في سوق العمل** : استخدمت سياسات سوق العمل النشطة التي تحسن انسجام سوق العمل بشكل واسع في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، وتعتبر من أكثر سياسات سوق العمل النشطة من حيث التكلفة في زيادة البحث عن وظيفة ومواءمة الكفاءة، ويمكنها التغلب على المعوقات الاحتكاكية أمام التشغيل وتخفيف الاختلالات الهيكلية عن طريق تحسين المطابقة أو الانسجام وتكييف المؤهلات لاحتياجات أرباب العمل⁶³. وإلى جانب تحفيز البحث عن وظيفة للعاطلين تمكنهم تجنب الإحباط ودعم التعلق بسوق العمل، وغالباً ما يتم اقتران التدابير لتحسين الانسجام في سوق العمل مع مختلف سياسات سوق العمل النشطة الأخرى، حيث يصعب أحياناً استخلاص آثار هذه السياسة لوحدها لاسيما مع الجزاءات، بالإضافة إلى ذلك تركز التقييمات بشكل عام على المساعدة في البحث عن عمل الأمر الذي يترك القليل للتكلم على الأدوات الأخرى التي يتوقع أن يكون لها آثار مشابهة⁶⁴.

في حين أن مجموعة واسعة من التدابير قصيرة الأجل تزيد من خروج البطالة وتتنقص من مدتها، هناك أيضاً زيادة في أجور التحفظ للعمال مما قد يسبب تصاعد الضغوط على الأجور، ويمكن أن يقابل ذلك من خلال عرض العمل عن طريق اجتذاب العمال غير النشطين⁶⁵. أكد كل من⁶⁶ (Card et al 2010)،⁶⁷ (Wunsch 2013) في نتائج سابقة أن سياسات سوق العمل النشطة الخاصة بتحسين الانسجام في سوق العمل ينبغي أن تطبق في بداية فترة البطالة لتحسين الفعالية من خلال رصد سلوك البحث والرغبة في العمل غالباً ما يتم الجمع بين المساعدة في البحث عن عمل والمراقبة والعقوبات لزيادة الفعالية، وهذا يجعل من الصعب الفصل بين

التأثيرات الإيجابية ونسبها بتحسين البحث وكفاءة الانسجام أو زيادة البحث من خلال آثار التهديد.

وفقا لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (2010) تم توسيع نطاق هذه الفئة من سياسات سوق العمل النشطة بشكل معتبر خلال الأزمة⁶⁸، ولكن⁶⁹ (Cazes et al 2009)،⁷⁰ (Kuddo 2009) أشاروا إلى أنه في بداية الأزمة عندما يكون الطلب على العمل جد منخفض فإن تحسين الانسجام في الوظائف سوف لن يكون فعالا، وتظهر الأدلة المستمدة من Dar & Tzannatos (1999) قدرة هذه الأداة على دعم مرحلة الانتعاش بقوة بعد كساد عميق، حيث يمكن أن تقلل من التأخر في نمو العمالة⁷¹. وبالتالي تبين الأدبيات أن برامج سوق العمل النشطة التي تحسن الانسجام في سوق العمل هي تدابير جد فعالة من حيث التكلفة مما يمكن أن يكون لها تأثير قوي قصير المدى، وينبغي أن تستهدف العمال ذوي إمكانيات التشغيل المنخفضة في بداية فترة البطالة والعاطلين عن العمل لفترة طويلة⁷².

الخلاصة:

حاولنا من خلال هذه الورقة البحثية تقديم منظور جديد حول كيفية تقييم فعالية سياسات سوق العمل النشطة في ضوء أهدافها الاقتصادية والاجتماعية والمتمثلة في استهداف البطالة ودعم الانتعاش وتبين لنا من خلال الأدلة التجريبية السابقة أن سياسات سوق العمل النشطة التي تهدف إلى الاحتفاظ بالعمالة (خطط تقاسم العمل) ينبغي أن تستخدم إلا لفترات قصيرة الأجل، لاسيما خلال فترات الركود الحاد، وأن التدابير الأكثر فعالية من حيث التكلفة والمرغوب فيها هي سياسات سوق العمل النشطة التي تخلق فرص عمل كونها فعالة، حيث تعيد توزيع الحوافز للخارجين عن سوق العمل ويتم تعزيز ارتباطهم بسوق العمل، تخفيض نسبة البطالة ودعم واستمرارية سوق العمل، وتعتبر سياسات سوق العمل النشطة هذه فعالة للغاية خلال فترة الانتعاش.

إن استحقاقات العمل والأشغال العامة ليس فعالة بما فيه الكفاية من حيث زيادة التشغيل ولكنها قد تخفض في الحد من الفقر وعدم المساواة، وبينما أظهرت التقييمات أن سياسات سوق العمل النشطة تميل إلى تحقيق نتائج متباينة على المدى القصير على العموم، فقد أظهرت الدراسات التجريبية الحديثة أن التقييمات طويلة الأجل توفر أدلة أكثر على الآثار الإيجابية لهذه السياسات، وعلى هذا يمكن أن اعتبار سياسات سوق العمل النشطة فعالة من منظور الأجل الطويل.

كما أظهرت التقييمات أن كفاءة التدريب لها آثار إيجابية على زيادة إمكانيات التشغيل غير أنها مكلفة بعض الشيء، وأخيرا تعد سياسات سوق العمل النشطة التي تحسن الانسجام في سوق العمل فعالة من حيث التكلفة ومرغوب فيها في استهداف العمالة وتقليل البطالة، إلا أن فعاليتها تكمن في المدى القصير.

من خلال ما سبق يمكن اعتبار سياسات أو برامج سوق العمل النشطة أن يكون لها آثارا متواضعة، ولكنها في نفس الوقت تكون مستحسنة ومقبولة حتى وإن لم يكن لها تأثير قوي على التشغيل، وذلك نظرا لتطور هذه السياسات ودعمها في تقديم الحوافز للعمالة. وحيث أن سياسات سوق العمل النشطة تتغير بشكل متكرر بناء على رؤى تجريبية جديدة من التجارب، وكذا قد يكون من الصعب في الوقت الراهن إيجاد تدابير في مجال السياسة العامة يمكن أن تعزز بدرجة كبيرة في خلق فرص العمل والحفاظ على العمالة المتواجدة، من المهم الحفاظ على التركيز الفعال لسياسات سوق العمل النشطة لمنع زيادة البطالة الطويلة.

الهوامش والمراجع:

¹ بن فايزة نوال. (2008). إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1990-2005. مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية منشورة. تخصص اقتصاد كمي. جامعة الجزائر. ص.8.

² Nevile, J. W. (2007). *Polices to minimise the cost of unemployment.*

³ Martin, J. P. (2015). *Activation and active labor market policies in OECD countries: studies facts and evidence on their effectiveness, IZA Journal of Labor Policy, Vol. 4, No. 4, PP. 1-19.*

⁴ Sage, D. (2015). *Do active labor market policies promote the well-being, health and social capital of the unemployment ? evidence from the UK, Social Indicators Research, Vol. 124, No. 2, PP. 319-337.*

⁵ Blanchard, O. (2006). *European unemployment: the evolution of fact and ideas, Economic Policy, Vol. 21, No. 45, PP. 7-59.*

بوسطة ايناس، بن دار نسيم. (2017). دور سياسات التشغيل في الحد من البطالة الفكرية وتحقيق التنمية المستدامة-دراسة ميدانية على ، تم الاطلاع <https://hrdiscussion.com/hr92724.html> عينة من العاملين في برنامج عقود ما قبل التشغيل تبسة- ، عن موقع انترنت ، عليه يوم 21-09-2017⁶

دادن عبد الغني، بن طجين محمد عبد الرحمان. (2012). دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2008، مجلة الباحث. العدد 10، ص.176.

⁸ رمزي زكي.، الاقتصاد السياسي للبطالة. دار النشر مطابع الرسالة. الكويت. ص.194

⁹ محمد جلال مراد، البطالة والسياسات الاقتصادية. جمعية العلوم الاقتصادية السورية، ص17-18

¹⁰ رمزي زكي، مرجع سابق، ص. 196.

¹¹ Bouzidi, A. (1992). *Comprendre la mutation de l'économie algérienne, p. 20.*

¹² رمزي زكي. (1997). الاقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، عالم المعرفة، الكويت، ص. 33.

¹³ Marcel, B., et Taieb, J. (1991). *Le chômage aujourd'hui , un phénomène pluriel. France, (1991), P. 34.*

عبد المجيد قدي. (2003). المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية - دراسة تحليلية تقييمية الجزائر- ديوان المطبوعات الجامعية. ص.3¹⁴

¹⁵ خالد الزاوي. (2004). البطالة في الوطن العربي، المشكلة والحل. (الطبعة الأولى). مجموعة النيل العربية، مصر، ص. 20.

¹⁶ الشيخ لانيوي. (2003). الاقتصاد والمؤسسة. الصفحات الزرقاء للنشر. الجزائر. ص. 165.

مهدي كلو. (2001). الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية منشورة، جامعة الجزائر، ص. 70¹⁷

- ¹⁸ Cazes, S., Verick, S., and Heuer, C. (2009). *Labour market policies in times of crises*, ILO Employ Working Paper, No.35, PP. 1-39.
- ¹⁹ Kluge, J., and Schmidt. (2002). *Can training and employment subsidies combat European unemployment*, *Economic Policy*, Vol. 35, No. 17, PP. 411-448.
- ²⁰ Kluge, J. (2010). *The effectiveness of European active labor market programs*, *Labor Policy*, Vol. 17, No. 6, PP.904-918.
- ²¹ Martin, J. P., and D. Gubb, D. (2001). *What workers and for whom: a review of OECD countries experience with labor market policies*, *Sweedish Economic Policy Review*, Vol. 8, No. 2, PP. 9-56.
- ²² Kluge (2010). *Op, Cit*.
- ²³ Kuddo, A. (2009). *Employment services and active labor market programs in Eastern European and Central Asian countries*, *World Bank Soc Prot Discussion Paper*, No. 918, PP. 1-86.
- ²⁴ Betcherman, G., K. Olivas, K., and Dar, A. (2004). *Impacts of active labor market programs: new evidence from evaluations with particular attention to developing countries*, *World Bank Soc Prot Discussion Paper*, No. 402.
- ²⁵ OECD (2010). *Employment outlook-moving beyond the job crisis*, OECD. Paris.
- ²⁶ OECD (2010), *Op, Cit*.
- ²⁷ Boeri, T., and Bruecker, H. (2011). *Short-time work benefits revisited: some lessons from the great recession*, *Economic Policy*, Vol. 26, No. 68, PP. 697-765.
- ²⁸ Chuc, P., and Carcillo, S. (2011). *Is short work a good method to keep unemployment down ? Nordic Economic Policy Review*, Vol. 1, PP. 133-164.
- ²⁹ Hijzen, A., and Venn, D. (2011). *The role of short-time work schemes during the 2008-2009 recession*, *OECD Social, Employ Migration Working Paper*, No. 115, PP. 1-46.
- ³⁰ Brenke, K., Rinne, U., and Zimmermann, U. F. (2011). *Short-time work: the German answer to the great recession*, *IZA Discussion Paper*, No. 5780, PP. 1-26.
- ³¹ Sianesi, B. (2008). *Differential effects of active labor market programs for unemployed*, *Labor Economics*, Vol. 15, No. 3, PP. 370-399.
- ³² Dauth, W., Huijjer, R., and Wolf, K. (2010). *Macroeconometrics evaluation of active labor market policies in Austria*, *IZA Discussion Paper*, No. 5217, PP. 1-40.
- ³³ Van Ours, J. C. (2000). *Do active labor market policies help workers to find and keep regular job ? IZA Discussion Paper*, No. 121, PP. 1-28.
- ³⁴ Dorsett R. (2006). *The new deal for young people: effect on the labor market status of youngmen*, *Labor Economics*, Vol. 13, No. 3, PP. 405-422.
- ³⁵ Strambeck, T., Dockery, A. M., and Ying, W. (1999). *labor market programs and labor force status*, *Australian Bulletin of Labour*, Vol. 25, No. 8, PP. 159-178.
- ³⁶ Bernhard, S., Gartner, H., and Stephan, G. (2008). *Wage subsidies for needly job-seekers and their effect on individual labour market outcomes after the German reforms*, *IZA Discussion Paper*, No. 3772, PP. 1-25.
- ³⁷ Betcherman et al. (2004). *OP, Cit*.
- ³⁸ Cazes et al. (2009). *Op, Cit*.
- ³⁹ Kuddo. (2009). *Op, Cit*.
- ⁴⁰ Almida, R., and Galasso, E. (2007). *Jump-Starting self-employment ? evidence among welfare participants in Argentina*, *World Development*, Vol. 38, No. 5, PP. 742-755.
- ⁴¹ Rodriguez-Planas, N. (2010). *Channels through which public employment service and small-business assistance programs work*, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 72, No. 4, PP. 458-485.
- ⁴² Carling, K., and Gustafson, L. (1999). *Self-employment grants vs. Subsidized employment: is there a difference in the re-unemployment risk ? IFAU working Paper*, No. 6, PP. 1-36.
- ⁴³ Kunn, S., and Caliendo, H. (2010). *Start-up subsidies for the unemployed: long-term evidence and effect heterogeneity*, *IZA Discussion Paper*, No. 4790, PP. 1-34.
- ⁴⁴ Bargain, O., and Orsini, K. (2006). *In. Work Policies in Europe: Killing two birds with onestone ? Labor Economics*, Vol. 13, No. 6, PP. 667-697.

- ⁴⁵ Immervol, H., and Pearson, M. (2009). A good time for making work pay ? taking stake in-work benefits and related measures across the OECD, IZA Policy Paper, (2009), No. 3, PP. 1-56.
- ⁴⁶ Gerfin, M., Lechner, M., and Steiger, H. (2005). Does subsidised temporary employ employment get the unemployed back to work ? an econometric analysis of two differnt schemes, *Labor Economics*, Vol. 12, No. 6, PP. 807-835.
- ⁴⁷ Betcherman et al. (2004). *Op, Cit.*
- ⁴⁸ Kluge. (2010). *OP, Cit.*
- ⁴⁹ Car, D., Kluge, J., and Weber, A. (2010). Active labor market policy evaluations: a meta-analysis, *Economic Journal, Royal Economic Society*, Vol. 120, No. 548, PP. 452-477.
- ⁵⁰ Carling, K., and Richardson, K. (2004). The relative efficiency of labor market programs: Swidish experience from the 1990, *Labor Economics* , Vol. 11, No. 3, PP. 335-354.
- ⁵¹ Sianesi. (2008). *Op, Cit.*
- ⁵² Bargian , O., and Orsini, K. (2006). Beans for breakfast ? How exportable is the British Workface Model ? IZA Discussion Paper, No. 2025, PP. 1-29.
- ⁵³ Betcherman et al. (2004). *Op, Cit.*
- ⁵⁴ Kluge. (2010). *Op, Cit.*
- ⁵⁵ Cazes et al. (2009). *OP, Cit.*
- ⁵⁶ Carling, and Richardson. (1999). *Op, Cit.*
- ⁵⁷ Kluge. (2010). *Op , Cit.*
- ⁵⁸ Martin , and Grubb. (2001). *Op, Cit.*
- ⁵⁹ Rodriguez-Planas. (2010). *Op, Cit.*
- ⁶⁰ Arellano, A. (2010). Do training programs get the unemployed back to work ? a look at the spanish experience, *Revista de Economia Aplicada*, Vol, 18, No. 53, PP. 39-65.
- ⁶¹ Kluge. (2010). *Op, Cit.*
- ⁶² Lechner, M., Miquel, R., and Wunsch, C. (2005). The curse and blessing of training the unemployed in changing economy: the case of East Germany after anification. *CEPR Duscussion Paper*, No. 517, PP. 1-48.
- ⁶³ Betcherman et al. (2004). *Op, Cit.*
- ⁶⁴ Martin , and Grubb. (2001). *Op, Cit.*
- ⁶⁵ Thomson , S. L. (2009). Job search assistance programs in Europe: evaluation methods and recent empirical findings, *FEMM Working Paper*, No. 18, PP. 1-41.
- ⁶⁶ Car et al. (2010). *Op, cit.*
- ⁶⁷ Wunsch, C. (2013). Optimal use of labor market policies: the role of job search assistance, *Review of Economics and Statistics*, Vol. 95, No. 3, PP. 1030-1045.
- ⁶⁸ OECD. (2010). *Op, Cit.*
- ⁶⁹ Cazes et al. (2009). *Op, Cit.*
- ⁷⁰ Kuddo. (2009). *OP, Cit.*
- ⁷¹ Dar, A., and Tzannatos, Z. (1999). Active labor market policies: a new evidence from evaluations, *World Bank Soc Prot Discussion Paper*, No. 9901, PP. 1-69.
- ⁷² Boeri , Bruecker. (2011). *Op, Cit.*