

دور مرونة سوق العمل في التخفيف من اثار الصدمات العالمية دراسة نموذج "المثلث الذهبي" الدنماركي

The role of labor market flexibility in mitigating the effects of global shocks. A study of the Danish "Golden Triangle" model

نوي حياة

مطرف عواطف

عنان فاطمة الزهراء¹

جامعة باجي مختار عنابة - الجزائر

جامعة باجي مختار عنابة - الجزائر

جامعة باجي مختار عنابة - الجزائر

nouihayette@yahoo.fr

ametarref@yahoo.fr

annanefatma@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2021/11/10

تاريخ القبول: 2021/09/17

تاريخ الاستلام: 2021/07/30

ملخص:

الهدف من هذه الدراسة هو تحديد تأثير الصدمات الخارجية المختلفة على هيكل سوق العمل ، ومدى مرونة لوائحه لاستيعاب هذه الصدمات وتعديلها والاستفادة القصوى من الفرص الجديدة، و لهذا الغرض ركزت هذه الورقة على نموذج سوق العمل الدنماركي - المثلث الذهبي - الذي يحظى باهتمام واسع النطاق لقدرته على عكس احتياجات أصحاب العمل، وفي الوقت نفسه ، حماية رفاهية الموظفين في ضوء الأزمات.

تشير النتائج إلى أن نموذج المثلث الذهبي الدنماركي يقوم على الحوار بين جمعيات أصحاب العمل والنقابات العمالية، حيث تستند الأجور وظروف العمل إلى اتفاقيات يتم التفاوض عليها بشكل جماعي، مع تدخل الحكومة، للحد من آثار عدم الاستقرار للتقليل البطالة، بالإضافة إلى استجابة سوق العمل السريعة للظروف المتغيرة من خلال إجراء تعديلات على قوته العاملة.

الكلمات المفتاحية: مرونة سوق العمل، المثلث الذهبي، الصدمات الخارجية، البطالة الهيكلية.

Abstract:

The purpose of this study is to identify the impact of Different external shocks on a Structuring of labor market, and how the flexibility of its regulations to absorb and adjust this shocks and make the most of new opportunities, that is why this paper focuses on the question of model Denmark's labour market – Golden Triangle- which is widely Interest for its ability to reflect the needs of employers while, at the same time, safeguarding the welfare of employees in light of the crises.

The results indicate that the Danish "Golden Triangle" model is based of dialogue between employer associations and labour unions, as wages and working conditions are based on collectively-negotiated agreements, with the government interferences, to limit the effects of precariousness to reduce unemployment ,in addition to quickly of labor market responds to changing conditions by making adjustments to its workforce.

Key words: Labor market flexibility, Golden Triangle , external shocks, structural unemployment.

مقدمة:

أدت التغييرات التكنولوجية و التوترات الجيوسياسية الى صدمات متكررة نتج عنها مشاكل اجتماعية عالمية ، و لتدارك ذلك حدثت تغييرات هامة في الكثير من المجالات خاصة سوق العمل، الذي عرف نقلة نوعية عما كان عليه في السابق، حيث انه و في ظل الأسواق المفتوحة ورفع القيود و التحولات التكنولوجية ظهرت يد عاملة أكثر كفاءة و تأهيلا تبحث عن استقلالية أكثر في سوق العمل، خاصة و أن هذه القوى العاملة تمثل مصدر وجود بيئة تنافسية جديدة تتميز بعدم اليقين و التغير الدائم، الامر الذي دفع الحكومات و المنظمات إلى السعي نحو تحول جذري في تطبيق الاستراتيجيات الهيكلية و التشغيلية بغرض التفاعل مع بيئة أعمال متغيرة، و التعامل مع مستوى عدم اليقين و التعقيد، اين تم إعادة تنظيم العمل من خلال إدخال أشكال مستحدثة تتميز بالمرونة خاصة في اللوائح التنظيمية، و ذلك للاستجابة السريعة لتهديدات هذه الصدمات المتكررة التي يمر بها العالم عبر الحقبات التاريخية المتتالية، أين أصبحت ذات طبيعة تختلف عن تلك التي كان يعرفها سوق العمل قديما.

و لقد اجتذب التطور في سوق العمل الدنماركي قدرا كبيرا من الاهتمام الدولي في العديد من التقارير اين أصبحت الدنمارك نموذجا مشهورا وذلك بفضل "المثلث الذهبي و انتهاجه "الأمن المرن"، حيث تميز سوق العمل بحركة عالية ومعدلات توظيف أعلى بكثير من المتوسط مع عدم وجود بطالة تقريبا ، و هذا النموذج يجمع بين قانون العمل المرن تقليديا، وإعانات البطالة السخية، و الضمان الاجتماعي العالي وسياسات سوق العمل النشط، ما جعله دواء لعلاج الكثير من " الامراض" المزمنة لسوق العمل الجامد الذي يعاني في ظل الصدمات المختلفة من البطالة طويلة الأمد، والبطالة الهيكلية، و التي أصبحت تحديًا شاقًا للسياسات في بيئة معقدة. و انطلاقا من الطرح السابق يمكن صياغة الإشكالية التالية:

ماهو الدور الذي لعبته مرونة سوق العمل في التخفيف من حدة الصدمات العالمية؟ وهل نموذج "الامن المرن" لسوق العمل الدنماركي حقق فعاليته في تسيير كل من ازمة العقار الأخيرة و ازمة وباء كورونا covid19 ؟
فرضيات الدراسة:

- ◀ ادت الثورة الرقمية والعمولة والتغيرات الديموغرافية و الازمات الصحية الى تغيير هيكله أسواق العمل اين تم إعادة تنظيمه بإدخال أشكال مستحدثة تتميز بالمرونة خاصة في اللوائح التنظيمية؛
- ◀ تكسب المرونة سوق العمل قدرة على مواجهة الصدمات و ضبط آثارها، أو الاستجابة لها و بسرعة أكبر، بفضل نجاعة الإصلاحات الاقتصادية؛
- ◀ لم يتمكن نموذج المثلث الذهبي الدنماركي رغم شهرته من اكساب سوق العمل مرونة تمكنه من التصدي لآثار الصدمات العالمية بمختلف أنواعها تكنولوجية، مالية او صحية.

أهمية الدراسة:

ويعتبر موضوع هذه الدراسة حديث الساعة في الدول المتقدمة و تستمد أهميتها من ما يلي:
◀ تعمل الثورة الرقمية والعمولة والتغيرات الديموغرافية على تغيير أسواق العمل في وقت يعاني فيه صانعو السياسات من مشكلة بطء الإنتاجية ونمو الأجور وارتفاع مستويات عدم المساواة في الدخل، الامر الذي جعل من مرونة سوق العمل أهمية بالغة في الاستجابة بسرعة للظروف الاقتصادية المتغيرة، والتكيف مع الصدمات غير المتكافئة المحتملة بهدف الحفاظ على النمو الاقتصادي؛

◀ اجتذب التطور في سوق التشغيل الدنماركي قدرا كبيرا من الاهتمام الدولي في العديد من التقارير اين أصبحت الدنمارك نموذجا مشهورا بفضل "المثلث الذهبي" و الذي يعكس اهمية مرونة سوق العمل في كونها الجسر المؤدي إلى تحقيق الاستقرار من خلال السرعة في تقليص آثار الصدمات العالمية على الاقتصاد.

◀ لقد سببت جائحة COVID-19 في تعطيل الاقتصادات و أسواق العمل في جميع دول العالم، لدى تتسارع الحكومات في تبني برامج سوق العمل المرنة التي تتمثل في مزيج من الاستجابات السياسية لحماية الوظائف والمؤسسات والدخل من تداعيات الوباء.

اهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الى توضيح ما يلي:

- ◀ اكتسبت قضية مرونة سوق العمل مكانة بارزة بعد دراسات عديدة و التي أوضحت بان البطالة المرتفعة سببها أنظمة العمل.
- ◀ أصبحت المنظمات الدولية القوية (وعلى الأخص مؤسسات بریتون وودز) التي تهتم بوضع أجندة التنمية العالمية توصي باعتماد لوائح مرنة تسعى إلى حماية حقوق العمال وفرض معايير عمل أعلى في البلدان النامية.
- ◀ الأهمية البالغة لمرونة سوق العمل و خاصة نموذج المثلث الذهبي الدنماركي في مواجهه الصدمات الاقتصادية و ذلك بشهادة تجارب عالمية.

منهج الدراسة :

لقد تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي خلال الدراسة، حيث تم وصف ظاهرة مرونة سوق العمل و دورها في تخفيف آثار الصدمات العالمية كما تم اعتماد المنهج التحليلي من خلال دراسة و تحليل لتحربة المثلث الذهبي المعتمد في الدنمارك، و كيف تمكنت هذه الأخيرة بفضل نموذج الامن المرن باحتواء الصدمات المتكررة و تحقيق استقرار سوق العمل.

تقسيم الدراسة:

وللإجابة على الإشكالية تم تقسيم الدراسة الى ثلاث محاور :

المحور الأول: الإطار المفاهيمي لمرونة سوق العمل؛

المحور الثاني: حزمة الإصلاحات المعتمدة لتحرير سوق العمل وجعله أكثر مرونة في ظل الصدمات العالمية؛

المحور الثالث: تجربة الدنمارك نموذج "المثلث الذهبي" "Golden triangle" ، في مواجهة الصدمات العالمية.

المحور الأول: الإطار المفاهيمي لمرونة سوق العمل

لقد اكتسب مفهوم المرونة في سوق العمل أهمية كبيرة خاصة خلال العشر سنوات الأخيرة في الدول المتقدمة، نظرا لما أظهرته الدراسات العديدة التي طبقت على اقتصاديات هذه الدول، و التي بدورها تعاني من بطالة عالية خاصة في الاتحاد الأوروبي، إلى أن مرونة سوق العمل يمكن لها أن تخفف من حدة البطالة، و نظرا لأهميتها الكبيرة و دورها البارز في ذلك فلقد عرف هذا المصطلح جدلا واسعا على المجالين الاقتصادي و السياسي، لذلك صعب تحديد مفهوم دقيق له، الا انه يمكن إلقاء الضوء على بعض التعاريف التي وضعها الكثير من الاقتصاديين الجدد و ذلك كما يلي:

أولاً: تعريف مرونة سوق العمل: Labour Market Flexibility

1-التعريف 1 :

❖ على المستوى الكلي ، و حسب ما عرفها كل من (Forstater 2000, Pissarides 1997 Lagos 1994) فهي بالمفهوم المبسط مرونة السرعة و يقصد بها أن سوق العمل يمكن له بفضلها الاستجابة السريعة لضبط الصدمات الاقتصادية.

❖ و آخرون يعرفونها: أن سوق العمل المرن هو السوق القادر على تحقيق التوازن الجيد الذي يمكن من تخفيض معدل البطالة الهيكلية . (Asury: 2003, p 24)

❖ كما يمكن تعريفها في نفس السياق : بأنها سرعة التكيف مع الصدمات الخارجية أو ظروف سوق العمل المتغيرة. لذلك ، تعني مرونة سوق العمل الدرجة التي يتكيف بها التوظيف و / أو وقت العمل (تعديل مدخلات العمل) ، أو الأجور (تعديل تكاليف العمالة) مع التغيرات الاقتصادية (Sandrine, Alena :2004,p 24) .

2-التعريف 2: مدى تكيف المعروض من اليد العاملة مع ظروف الطلب، و قدرة السوق على القضاء على جميع أشكال الجمود التي تعيق هذا التكيف، و يقصد بذلك أن انخفاض معدل النمو الاقتصادي و الطلب الفعال إلى مستويات لا تكفي لضمان التشغيل الكامل للعمالة في هذه الحالة تظهر البطالة القصيرة، فإذا كان سوق العمل سوق جامد و مقيد باللوائح سيؤدي ذلك إلى تعميق حدة البطالة، أما إذا كان سوق العمل مرن و أكثر حرية سيؤدي ذلك إلى امتصاص فائض العرض و بالتالي التقليل من البطالة (El-Ehwany, Manel:2001, P13)

أما المرونة على مستوى المنظمات فيمكن تعريفها كما يلي:

3-التعريف 3: حسب (El-Ehwany, Manel:(2001), P13) تعني قدرة المنظمة على التكيف مع حجم اليد العاملة مقارنة مع سرعة وتيرة العمل و أساليب الإنتاج، و التقلبات الدورية في الطلب و التغيرات التنافسية، حيث أن المنظمة مفروض عليها تعديل الارتفاع في الطلب من خلال ترشيد و تكثيف العمل، فضلا عن تنويع المهام بين العمال الحاليين . و عموما مفهومها على المستوى الجزئي يمكن توضيحه من خلال ثلاثة أبعاد هامة و هي :

أ- يتعلق بالجوانب التنظيمية و الإنتاجية :

➤ قدرة المنظمة باختلاف حجم إنتاجها؛

➤ إدخال نماذج و منتجات جديدة.

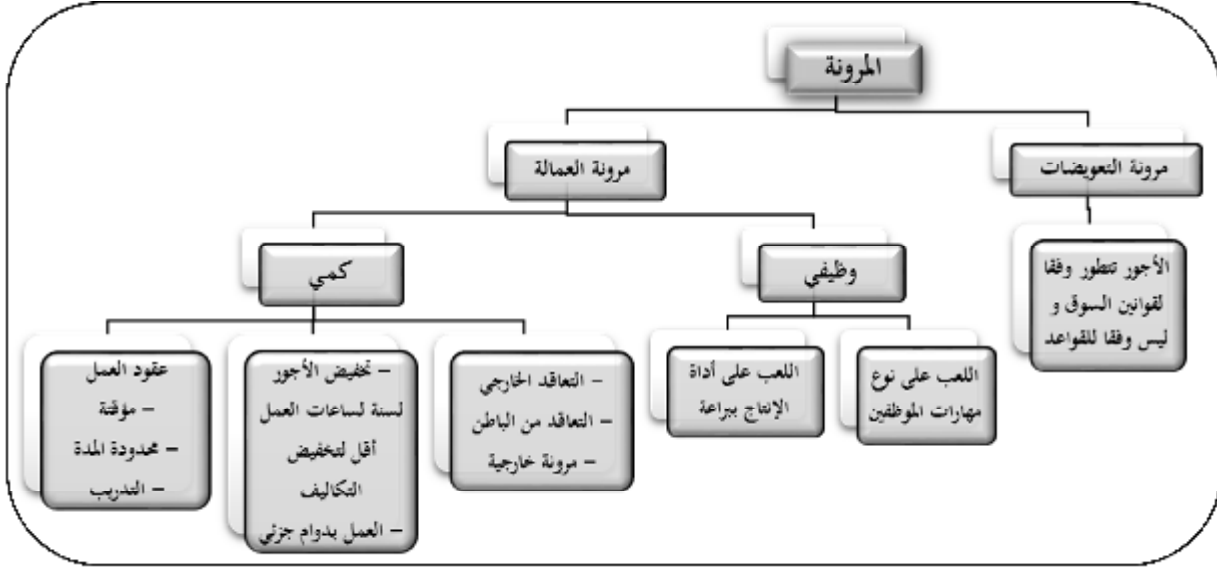
ب- قدرات و مهارات العمال (كبناء مهارات متعددة، تدريب العاملين على عمليات الإنتاج المختلفة)، حيث تتم التعديلات على سياسات التوظيف و الأجور، و التغيرات في جداول العمل، و إجراءات التوظيف و الفصل عن العمل التي تتماشى و احتياجات الإنتاج ؛

ج- و رغم أن مفهوم مرونة سوق العمل ذات صلة بعدة ظواهر الا أنه يمكن تعريفها: بسرعة التكيف ، أي قدرة سوق العمل على مواجهة الصدمات و ضبط آثارها، أو الاستجابة لها و بسرعة أكبر، و في هذا السوق العمال أحرار في تخصيص خدماتهم للاستجابة لتغير الأجور النسبية، أما المنظمات فهم أحرار في ضبط القوى العاملة للاستجابة لتغير الريح النسبي (Uzaglieva, Cukrouski:2006, P231)

ثانيا: انواع مرونة سوق العمل

و انطلاقا من التعاريف سابقة الذكر فإنه يمكن توضيح انواع مرونة سوق العمل في الشكل التالي:

شكل رقم 01 : أنواع مرونة سوق العمل



Source: www.concours.fr/administratif/culturedisciplinaire/reviser/lemarchédutravail, consulté le:23/03/2013.

انطلاقا من الشكل رقم 01 فان مرونة سوق العمل تنقسم إلى مرونة العمالة و المتعلقة بداخل المنظمة من خلال تعدد عقود العمل، فلم تعد تعتمد فقط على عقود عمل دائمة و إنما اختلفت العقود حسب حاجة الشركة لتخفيض الأجور النسبية، و التي تتماشى و قدراتها للاستجابة السريعة للصدمات الخارجية الغير متوقعة، و يمكن في الكثير من الحالات الوصول إلى حالة الفصل من العمل و ذلك وفقا لقوانين و اللوائح التي تضعها الحكومات فيما يخص حالات الفصل لحماية العمالة، هذا من الجانب الكمي لمرونة العمل أما من الجانب الوظيفي فالمنظمة تعتمد على الاهتمام بجانبين لاكتساب تنافسية، و الحصول على منتجات ذات جودة عالية و نمو الإنتاجية هما : جانب الإنتاج من خلال الاعتماد على آليات متطورة و ذات جودة عالية ، و جانب المهارات اين تعتمد على مهارات الموظفين إما بتطويرها أو إعادة قلمها.

و القسم الثاني من المرونة فهو مرونة التعويضات و في هذه الحالة يتم تحديد الأجور و هذا ما يختلف عليه المفكرين و تختلف عليه أيضا درجة

مرونة سوق العمل، فكلما كانت اللوائح المتعلقة بالأجور حرة يحددها السوق حسب التغيرات الحاصلة، في هذه الحالة سوق العمل يكون مرنا، و العكس إذا تم تدخل اللوائح الحكومية و القواعد في هذه الحالة سيكون سوق عمل جامد.

غير انه يختلف تحديد أنواع مرونة سوق العمل نظرا لعدم تحديد مفهوم واضح لها، فهناك من يرى بأنها تنقسم إلى مرونة كلية و مرونة متناهية في الصغر (جزئية)، و لكن يمكن وضع مختلف الأنواع التي تم الإتفاق عليها في الكثير من الدراسات و ذلك كما يلي :

1- المرونة الفنية (الوظيفية) flexibility Functional : هي عملية تكيف أماكن العمل مع التغيرات في الطلب على إنتاجها من قبل التنظيم الداخلي، أي تعتمد أكثر على العمل داخل التنظيم من خلال: تعدد المهارات و مهام العمل بروح الفريق، مشاركة العمال في العمل، الابتكار و الاعتماد على التكنولوجيا و تنظيم العمل (Tsipouri : 2005, PIX) ؛ وتنقسم الى قسمين هما :

أ- المرونة الوظيفية الخارجية External functional flexibility : تتطلب قوة عاملة ماهرة وقادرة على التكيف مع التغيرات الهيكلية، و من الشروط الأساسية لقوة عاملة قابلة للتكيف توفير التعليم الابتدائي والثانوي والعالي المناسب لإنشاء أساس للتعليم مدى الحياة، كما يمكن تجنب عدم تطابق المهارات في سوق العمل من خلال تعزيز التنقل المهني، من خلال الاعتماد على سياسات سوق العمل النشطة، ولا سيما التوظيف والتدريب الوظيفي.

ب- المرونة الوظيفية الداخلية Internal functional flexibility : و تعني القدرة على الاستجابة للطلب المتغير من خلال تنظيم (او إعادة) مرنة لعملية الإنتاج، وهذا يتطلب موظفين متعلمين وقادرين على أداء مهام مختلفة فيما يتعلق بمؤسسات سوق العمل (Eichhorst,Escudero,Tobin:2010,p11).

2- المرونة الداخلية flexibility Internal : تعتمد على التكيف مع المتغيرات في عمليات خارج و داخل المنظمة، و تأثر أكثر في الهياكل القائمة داخلها، بما في ذلك المرونة في العمل، الوقت و الترتيبات، و هناك من يطلق عليها بمرونة وقت العمل-Part (time,flexi-time)أو المرونة الزمانية، و تتحقق من خلال تعديل ساعات العمل الرسمية، و لذلك تفرض نوع من السيط و الالتزام من طرف العامل (Ramendran, Roman:2013,P302) .

و يعتبر هذا النوع من أهمها على الإطلاق خاصة مع التغيرات في الاقتصاد الجديد حيث يمكن للمنظمة الاستفادة من المزايا التالية: الاستجابة السريعة، القدرة على التعلم، سرعة الحركة، كفاءة الموظفين، و يتطلب ذلك التأكد من الكفاءات الخاصة بالعمال لضمان استمرارية العمل، و خلق الثقة للعاملين و جودة الاتصالات فيما بينهم.

وحسب بيتر بيرغ (Peter Berg) 2008 مرونة وقت العمل تجلب منافع أصحاب العمل في الطلب على اليد العاملة و توفيرها بطريقة أكثر فعالية، و يقلل من تكلفة قسط التأمين الإضافي بسبب تناقص الحجم الإجمالي لساعات العمل، و تسمح مرونة وقت العمل بتحقيق وفورات من حيث التكلفة .

3- المرونة الخارجية External flexibility : تعتمد على التفاعل مع الأسواق الخارجية و استخدام التعاقد من الباطن و الاستعانة بمصادر خارجية (السلع و الخدمات) لتغيير طبيعة و نوع العقود بسهولة (Tsipouri : 2005, PX) ، و ذلك من خلال تعديل كمية العمل، أو عدد العمال في السوق الخارجية، و يمكن تحقيق ذلك بالاعتماد على توظيف العمال بعقود مؤقتة، أو بعقود محددة المدة ، أو من خلال تقليص التوظيف و الاستغناء عن الأنظمة، و بعبارة أخرى تخفيف تشريعات حماية العمالة، أين يسهل لأصحاب العمل توظيف و فصل الموظفين الدائمين وفقا لاحتياجات المنظمة (Meejung:2009, P10) .

4- مرونة الدفع Pay flexibility : تعبر عن خيار تغيير إما بخفض او زيادة مستويات الأجور و التعويضات للموظفين ، وفقا للتغيرات في أداء المنظمة (Tsipouri 2005, PX) ، و هناك من يطلق عليها ب: المرونة المالية أو الأجور Financial or wag flexibility، حيث يكون هناك اختلاف بين أجور العمال و المكافآت أيضا، اي أنه يتم تكيف رصيد مدفوعات المنظمة مع التغيرات في الطلب و العرض على العمل، و مع قدرة المنظمة على ضبط الميزانية بسرعة طبقا لاحتياجاتها (Ramendran, Roman:2013,P300) .

و بالنسبة لتكلفة العمالة يتم تعديلها وفقا لأنظمة سعر رأس العمل، أو يستند التقييم لنظام الأجور، أو عن طريق أجور الأداء الفردي (Meejung:2009, P10).

5 - مرونة المكان Spatial flexibility حسب (Reilly 1998,2001, Wallace 2003): و تعني موظفين يعملون خارج مكان العمل الأصلي، مثل العمل في المنزل، أو العمل عن بعد، و يشمل أيضا العاملين الذين انتقلوا إلى مكاتب أخرى داخل المنظمة. كما يمكن تسميتها بالمرونة الموقعية Locational flexibility عند تكييف العمال للتنقل في حالة تغيير الموقع الجغرافي للمشروع من طرف المنظمة. (Meejung:2009, P10)

6 - المرونة العددية: تعتمد عليها المنظمة التي تتعامل مع مجموعة صغيرة من العاملين الناشئين اما مستقرين في عملهم، او غير مستقرين، بالنسبة لمجموعة اليد العاملة الغير ثابتين (غير مستقرين) تكون أكبر من المجموعة الأولى للعاملين المستقرين حيث تتعامل معهم من الباطن، و هذا النوع من المرونات يكسب الشركة قدرة تنافسية عالية جدا على المدى القصير مما يحقق لها عوائد مالية كبيرة .

7 - مرونة العقد: و تعني استخدام عقود عمل غير قياسية كالعمل بدوام جزئي، العقود المؤقتة، عقود العمل الموسمي، أو عقود محددة المدة و ذلك بغرض تسهيل عملية خفض التكاليف في حالة مواجهة الصدمات. (Tsipouri : 2005, PX)

و انطلاقا من تعدد المفاهيم السابقة الذكر فانه بالنسبة للنقابات العمالية وكذلك للعديد من السياسيين وخبراء سوق العمل ، تعتبر المرونة مرادفا لإلغاء التنظيم، أي الحد من حماية العمال، غير ان تدخل الحكومات كما هو في البلدان الصناعية الغربية المتقدمة، حافظ على حقوق العاملين من خلال بلورت أنظمتها الخاصة بالتوظيف والحماية الاجتماعية بطريقة تسمح بمرونة العمل للمنظمات، مع ضمان الدخل والحماية الاجتماعية الأوسع للعمال، و هذاما يوضح بان ليس الإطار المؤسسي لوحده هو الذي يحدد مسألة المرونة والأمن، ولكن تفاعلات مؤسسات سوق العمل الوطنية الرئيسية و المتمثلة في الحكومات بالتعاون مع المؤسسات الفاعلة في الاقتصاد، مثل أنظمة إعانات البطالة، ومؤسسات تحديد الأجور، والتقاعد المبكر.....، لها نصيب من المشاركة في تحقيق ذلك (Cazes, Nesporova:2004, p 6) .

المحور الثاني: حزمة الإصلاحات المعتمدة لتحرير سوق العمل و جعله أكثر مرونة في ظل الصدمات العالمية:

ان تحرير التجارة العالمية واعتماد إصلاحات هيكلية مختلفة، تفرض على كل دول العالم الاندماج و التحرر لتحقيق النمو و مواكبة التقدم، لكن هذا الانفتاح له آثار مزعزعة للاستقرار، فهو يزيد من تعرض الاقتصاديات لمنافسة الأسواق الخارجية ويزيد من الصدمات الخارجية ، ولأن العديد من الدول تقوم بتحرير قطاعات من اقتصاداتها، فإن العمال والشركات في هذه القطاعات هم من يتحملون وطأة الصدمات (Lithuania Free Market Institute ,2019,p 4) .

و نظرا لتأثر معدل دوران العمالة بشكل كبير بالتقلبات الاقتصادية، فانه يمكن ان تتسارع فترات النمو الاقتصادي، فتخلق بذلك الشركات الناشئة او تلك التي عرفت توسعات في فروعها وظائف جديدة، وتجذب الوافدين الجدد إلى سوق العمل وتزيد من تعيينات الباحثين العاطلين عن العمل، او نتيجة لانحسار حالات الفصل لأسباب اقتصادية، يشجع العدد المتزايد لفرص العمل المزيد من العمال على تغيير وظائفهم طواعية، و البحث عن أفضلها، هذا من جهة، و من جهة أخرى و على النقيض من ذلك، في فترات الانكماش الاقتصادي، تسعى الشركات إلى خفض التكاليف عن طريق تقليل التعيينات الجديدة واللجوء إلى تسريح الموظفين، ما يؤدي الى زيادة البطالة و تفاقم الوضع (Cazes, Nesporova : 2004, p 9) .

و بهدف تدارك الحكومات اثار الصدمات على الاقتصاد ككل، فإنها غالبًا ما تواجه معارضة من شرائح من المجتمع تشعر بالقلق حيال تأثير التحرير على الوظائف والأجور المحلية، ما يجعل شكل السياسات التجارية التي يتبناها بلد ما في نهاية المطاف تأخذ بعين الاعتبار الأثر المتوقع على العمال، مما يؤكد على مركزية الوظائف في أجندة السياسة التجارية .

ومن الأمثلة على هذه الصدمات التغييرات في السياسات التجارية، سواء في الداخل أو في الخارج ، والتغيرات المستمرة في أنماط التجارة الدولية التي تؤثر على الأسعار في الأسواق العالمية، الصدمات المؤقتة و التوترات المتزايدة في الاقتصاد العالمي، مثل الحروب التجارية ، والتحديات الهيكلية للاقتصادات المتقدمة ، وضعف الأسواق الناشئة والتوترات الجيوسياسية ، بالإضافة الى الازمات المالية التي تؤدي إلى تباطؤ الاقتصاد العالمي، و الصدمات تبقى تختلف حسب نوعها، فيمكن ان تكون صدمات متعلق بالوضع الصحي كما هو حاصل هذه السنة بداية من نوفمبر 2019 الى هذا الوقت 2021 والذي عرف بجائحة كورونا COVID-19 و التي تعتبر ظاهرة جديدة على العالم لم يمر من قبل بأمر مشابه لها. و لكن تبقى اثار الصدمات و ان اختلفت طبيعتها على الاقتصاد و خاصة على سوق العمل في الاغلب الأحيان متشابهة.

و في هذا السياق ، يمكن أن تكون المرونة في تنظيم علاقات العمل مفيدة للمشاركين في السوق للتكيف مع التحديات الناشئة، فوفقًا للمفوضية الأوروبية (2017)، يضمن تنظيم العمل المرن ديناميكية الأعمال من خلال تسهيل و نمو الأعمال، والتكيف مع اتجاهات السوق، فضلًا عن تعزيز خلق فرص العمل وتنقل العمال عبر القطاعات، ونتيجة لذلك ، فإن تنظيم سوق العمل المرن يمكن أصحاب العمل والموظفين من اتخاذ قرارات فعالة وفي الوقت المناسب، ليس فقط أثناء الازدهار الاقتصادي، ولكن أيضًا أثناء فترات الركود، وهذا يتم انطلاقًا من محددات تساعد في الاستجابة السريعة للصدمات المختلفة و التكيف معها (Lithuania Free Market

Institute:2019,p 4)

أولاً: محددات مرونة سوق العمل للاستجابة للصدمات:

تساهم محددات مرونة سوق العمل في الاستجابة للصدمات الخارجية و هذا ما يوضحه الشكل التالي:

شكل رقم 02: محددات مرونة سوق العمل للاستجابة للصدمات



Source : Hmtre Asury, EMU and labour market flexibility, stationery offices, london, 2003, P11.

يوضح الشكل رقم 02 ان المنظمة تكون في إطار بيئة اقتصادية متغيرة سواء من جهة التطورات التكنولوجية الهائلة و التزاحم التنافسي، أو من جهة الازمات الغير متوقعة، لذلك حتى تتأقلم مع هذه التغيرات عليها اكتساب مرونة في العمل ويتم ذلك من خلال مرونة وقت العمل كعنصر أساسي.

ومرونة وقت العمل تعني أنه ليس كل عمل يعتمد على الدوام الكامل (الدائم) فنظرا للأثار الوخيمة و الغير مستقرة للصدمات الخارجية، اختلفت أنماط العمل ما أدى الى ظهور ما يعرف بالعمل بدوام جزئي، أو مرونة التوظيف وما يعرف أيضا بمرونة النقل الوظيفي (Asury: 2003, p 06).

ويمكن استخدام مرونة وقت العمل كاستراتيجية لدمج المزيد من العمال في سوق العمل كي تساعد في زيادة المعروض من العمالة، وتسهيل لهم الدخول إلى سوق العمل للاستفادة من فرص جديدة والتقليل من البطالة، ويتم الاعتماد في هذه الحالة على الوقت الفعلي للعمل وليس بالضرورة طابع الوقت المستخدم (Heeping chimig :2009, p10).

وهناك مجموعة من الدراسات التي ترى بأن التوازن بين وقت العمل ومتطلبات حياة العامل يحقق الرضا وهذا يزيد من ولاءه و يزيد من الإنتاجية وبالتالي زيادة الوظائف (Heeping chimig :2009, p173).

وعليه فمرونة وقت العمل تعتبر كإستراتيجية إمتصاص البطالة، وبالتالي هي قادرة على تلبية احتياجات المنظمة في ظل ظهور صدمات خارجية، ومحاولة ضبطها ويتم ذلك من خلال الاعتماد على نوعين من المرونة:

إما باستخدام مرونة التنقل الوظيفي والجغرافي أو باستخدام مرونة الأجر، وفي حالة حققت المنظمة مرونة وقت العمل ستحقق أداء جيد لسوق العمل الأساسي لتحسين رفاهية المجتمع من خلال تحقيق الازدهار الاقتصادي، فعندما يتم الحديث عن سوق مرن يتم ربطه بالأداء أي تحقيق بيئة اقتصادية كلية مستقرة، أو اقتصاد أكثر عدل يتميز بقدرة تنافسية من خلال تحقيق معدلات عالية الجودة من الإنتاجية. (Asury: 2003, p 07)

ثانيا: الإصلاحات المعتمدة لتحرير سوق العمل في ظل الصدمات العالمية:

نظرا لما واجهته الاقتصادات الموجهة سابقا في الدول المتقدمة من اثار وخيمة بسبب الصدمات العالمية المختلفة باعتبارها أكثر عرضة لها كأوروبا الوسطى والشرقية، فلقد اعتمدت هذه الاخيرة جملة من الإصلاحات السياسية والاقتصادية والاجتماعية هدفت الى تحول عميق لأسواق العمل منذ التسعينات، حيث في السابق كانت الشركات محمية إلى حد كبير من تأثير الأسواق العالمية، من خلال الإنتاج والتوزيع المنظمين مركزيا وهيمنة المنتجين في السوق المحلية.

بالإضافة إلى ذلك، تم تنظيم أسواق العمل بشكل صارم بحيث يتمتع العمال بأمن وظيفي مرتفع للغاية واستقرار وظيفي، الا ان انفتاح هذه الاقتصادات و التي تمر بمرحلة انتقالية على المنافسة العالمية أجبرت على تعديل مدخلاتها (بما في ذلك العمالة)، وتكنولوجيا الإنتاج والمخرجات حسب طلب السوق الجديد. (Cazes, Nesporova : 2004, p 6)

خاصة وان الاقتصاديون وصانعو السياسات يؤكدون على أن جودة مؤسسات السوق بمختلف مجالاتها تؤثر بشكل إيجابي على الأداء الاقتصادي أثناء فترات الركود، ولهذا السبب يجب تحرير سوق العمل في ظل بيئة متغيرة ليكون أكثر كفاءة لتسهيل عملية تعيين العمال او فصلهم، باعتبار ان مثل هذه الإجراءات تحقق منافع اقتصادية كبيرة للبلدا، من خلال تسهيل "التدمير الإبداعي" والسماح للشركات التي تتمتع بفرص نمو جيدة بمواصلة النمو. (Laeven, McAdam, Popov : 2018)

ففي أوائل التسعينيات كان من المقبول على نطاق واسع من طرف صانعي السياسات و الأطراف الاجتماعية عموماً، أنه لم يعد بالإمكان الحفاظ على العمالة الكاملة، وأنظمة الحماية الاجتماعية السابقة السخية نسبياً، لذلك تم الاعتماد على استراتيجية جديدة تتمثل في

المرونة ضمن حزمة واسعة من الإصلاحات، للتكيف الهيكلي في التوظيف من خلال خفض الحماية الاجتماعية في معظم الحالات، و تسهيل تشريعات العمل الوطنية المعدلة وخدمات التوظيف العامة، كوسيلة وحيدة لتغيير أسواق العمل في ظروف السوق الجديدة . في الفترة الأولى من التحول الاقتصادي، حفزت الإصلاحات الاقتصادية إعادة الهيكلة المرتبطة بالتدمير الهائل للوظائف وإعادة توزيع العمالة. ربما كان من المتوقع أن يؤدي الاستقرار والانتعاش الاقتصادي إلى إحداث تقلبات في تدفقات سوق العمل تتماشى تقريبًا مع تلك السائدة في البلدان الصناعية، أي زيادة تحركات الأشخاص بين الوظائف للحصول على وظائف أفضل ذات دخل أعلى، إلى جانب المزيد من تعيينات الأشخاص من مجموعة البطالة، أو أولئك الذين كانوا غير ناشطين سابقًا .

ومع ذلك ، يتصرف العمال في البلدان التي تمر بمرحلة انتقالية بشكل مختلف، وحتى في حالة تحسن الوضع الاقتصادي، يبدو أن العديد منهم مترددون في ترك وظائفهم طواعية والانتقال إلى وظائف أخرى. و السبب الرئيسي هو التصور المتزايد لانعدام الأمن الوظيفي. حيث ان الإحجام عن الاستقالة طواعية يرره حقيقة أن الطلب على العمالة ضعيف بشكل عام، والعديد من الشركات الكبيرة والمتوسطة الحجم لا تزال تخفض من عدد موظفيها، في حين أن الشركات الصغيرة غالبًا ما تكون هشة، على الرغم من انخفاض متوسط مستويات الأجر إلى حد ما في جميع البلدان التي تمر بمرحلة انتقالية، فإن انخفاض الدخل بسبب البطالة أمر بالغ الأهمية وبالنسبة لغالبية العاطلين عن العمل فهذا يعني الوقوع في الفقر. وقد تأكد ذلك من خلال النتائج المتوصل إليها حول وجود اتجاه نحو حركة معاكسة للدورة الاقتصادية لدوران العمالة في البلدان التي تمر بمرحلة انتقالية ، وهو ما يتعارض مع التطورات في البلدان الصناعية في أوروبا الوسطى والشرقية التي شهدت أسواق العمل فيها تغيرات عميقة منذ بداية انتقالها إلى نظام السوق. في حين كان الهدف هو توجيه تطورات سوق العمل في هذه البلدان نحو الوضع السائد في العالم الصناعي، من خلال نمذجة تحول مؤسسات وسياسات سوق العمل الوطنية الى مؤسسات وسياسات مماثلة، ومعظمها من أوروبا الغربية ، كانت النتائج إلى حد كبير تختلف عن التوقعات (Cazes, Nesporova : 2004, p 6).

ذلك لان التوجه نحو توزيع أكثر عدالة للمخاطر والفوائد في ظل الصدمات لم يكن معتمدا في السياسات التقليدية في اصلاح سوق العمل، ويعني ذلك ان دور عوامل الاستقرار التلقائي مثل إعانات البطالة استحققت اهتمامًا خاصًا، فهي توفر الدخل الذي تشتد الحاجة إليه أثناء الاضطرابات، بالإضافة الى دعم سوق العمل عن طريق التدريب على المستوى الفردي، مع ظهور آثار مهمة على الطلب الكلي. من جهة اخرى يجب جعل تأثير الصدمات على التوظيف ودور مؤسسات سوق العمل متاحا لمجموعة أكبر من العمال وليس فقط القوة العاملة الأساسية، علاوة على ذلك ، فإن القرارات التلقائية المدروسة هي أسهل وأكثر كفاءة في التنفيذ من التدابير التقديرية، التي تميل إلى خلق تحديات أكبر من حيث التنفيذ المناسب وغالبًا لا يمكن أن تصبح فعالة إلا بعد فترة زمنية معينة . (Eichhorst,Escudero,Tobin: 2010, p28)

و من جملة الإصلاحات التي تم اعتمادها من طرف صانعي السياسات في الدول المتقدمة على سبيل الذكر لا الحصر و انطلاقا من نتائج المتحصل عليها من تجارب الدول الرائدة في مجال استخدام مرونة سوق العمل ما يلي:

1- التنظيم المرن للعقود محددة المدة للمشاركين في السوق: يتيح هذا التنظيم الاستجابة بفعالية لتغيرات السوق والتغيرات الفردية ، فبالنسبة للعاطلين عن العمل أو أولئك الذين ليس لديهم وظيفة دائمة، فإن المرونة لإبرام عقود عمل محددة المدة تمكنهم من الوصول إلى سوق العمل بشكل أسرع، وتزودهم بمصدر مباشر للدخل مع إمكانية اكتساب خبرة عملية، الا انه عندما تكون الحاجة إلى عمل محدد المدة في مصلحة الموظف، فإن التنظيم الصارم للعقود المحددة المدة يزيد من مستوى العمالة غير الرسمية ونتيجة لذلك، لا تتأثر المالية العامة للدولة فحسب، بل يتأثر أيضا العمال أنفسهم لأنهم لا يتمتعون بالحماية الكافية؛

2- أنظمة الحد الأدنى للأجور: تعتبر بشكل عام وسيلة لزيادة دخل الأشخاص الذين يكون دخلهم هو الأدنى، ومع ذلك، فإن رفع الحد الأدنى للأجور الغير المبرر على أساس الإرادة السياسية فقط، وليس على شروط اقتصادية مسبقة، له عواقب سلبية. على سبيل المثال، تؤدي الزيادات المركزية المفاجئة إلى انخفاض في توظيف الأشخاص غير المهرة والأشخاص من الفئات الضعيفة اجتماعيًا. بالإضافة إلى ذلك، فإن تحديد حد أدنى قانوني للأجور في جميع أنحاء الدولة غير مبرر بسبب خصوصيات المناطق وقطاعات معينة. كما يمكن لمبادرة الزيادة غير المبررة في الحد الأدنى للأجور أن تعزز نمو الاقتصاد غير الرسمي، و يرتبط رفع الحد الأدنى للأجور أيضًا بارتفاع معدلات التضخم؛

3- جعل فترة الاختبار (او التجربة) أطول: خلال فترة اختبار قدرة الموظفين على أداء الوظيفة، لا تنطبق عليهم بعض أحكام قانون العمل العامة في بداية علاقة العمل (مثل قواعد الفصل العامة)، و قد تكون فترة الاختبار القانونية الأطول أكثر تحفيًا لأصحاب العمل لتعيين موظفين جدد، و أيضا محفزة للموظفين من خلال إمكانية تجربة نشاطات جديدة، كما أن إنهاء عقود العمل أسهل أيضًا للموظفين، لان العقد ليس نهائي و انما الموظف في فترة التجريب فقط؛

4- التنظيم المرن لوقت العمل: يتضمن تنظيم وقت العمل المتطلبات القانونية للحد الأقصى لأيام العمل العادية، والعمل في أيام الراحة الأسبوعية، والعمل الإضافي، والقيود المفروضة على العمل الليلي، والعطلات الرسمية، والأجر السنوي، والتي لم يتم الاتفاق عليها على المستوى القطاعي، لذلك فان التنظيم المرن لوقت العمل يزيد من المشاركة في سوق الشغل، حيث انه يمكن الأعمال من تعديل الموارد البشرية بشكل مناسب، مع مراعاة السمات المحددة لوقت العمل، فالتنظيم المرن لذلك يعني أنه يمكن للموظفين تكيف ساعات عملهم مع احتياجاتهم الشخصية وأسلوب حياتهم، نظرًا لتغير نماذج الأعمال، وتنوع أشكال التوظيف، والرغبة المتزايدة للعمل عن بُعد. و نظرًا لنقص المتزايد في الموظفين الكفاء ذوي المهارة العالية، يتنافس أصحاب العمل على اكتسابهم من خلال تقديم حوافز غير مالية، تتمثل في إمكانية تخصيص وقت العمل وفقًا لاحتياجات الموظف؛

5- تعديل التشريعات المتعلقة بحماية الموظفين: تشمل مؤشرات قواعد الفصل و تكلفته، والقيود المفروضة على الفصل، و فترات الإخطار، وتنظيم مدفوعات إنهاء الخدمة، كلها أسباب لإنهاء التوظيف، حيث ان اللوائح الصارمة لقواعد الفصل تزيد من التكاليف و تقلل الحوافز لخلق وظائف جديدة، في حين ان أنظمة الفصل الأكثر مرونة تشجع على تخفيض تكاليف التسريح القانوني بالإضافة الى انها تساهم في تقليل العمل الغير المعلن عنه (العمل الغير الرسمي). كما توفر فترات الإشعار وأنظمة تعويضات نهاية الخدمة، والتي يتم تمييزها وفقًا للأقدمية، حماية أكبر للموظفين ذوي فترات أطول، عندما تفرض الظروف الاقتصادية الصعبة انخفاضًا في الطلب على العمالة، فإن أنظمة التسريح الأكثر مرونة تساعد الشركات على تجنب الإفلاس، وبالتالي إمكانية توفير المزيد من الوظائف (Lithuania Free Market Institute: 2019, p5).

و تؤدي القوانين الصارمة لحماية العمالة، الى فقدان الشركات حرية ممارسة الأعمال بكفاءة، مما يدفعهم الى البحث عن طرق بديلة لتلبية احتياجاتهم من القوى العاملة، وغالبًا ما يقومون بتعيين العمال بشكل غير رسمي.

و كلما تنامي القطاع الغير رسمي كلما زاد من تدهور الإنتاجية والتنمية الاقتصادية مما يؤدي إلى زيادة البطالة، لا سيما بين الفئات المحرومة من العمال (ذوي الدخل المنخفض)، و العاطلون عن العمل، اما أولئك الذين لديهم وظائف في القطاع غير الرسمي ليس لديهم مزايا صحية، أو حماية اجتماعية نظرًا لأنهم غير مصرح بهم، و بالتالي فهم أقل احتمالًا للخروج من دائرة الفقر.

كما أن لوائح العمل الصارمة تقيّد حرية الموظفين في اختيار طبيعة عملهم وساعات عملهم، مما يؤثر سلباً على الإنتاجية واستثمار الوقت في الابتكار و البحث والتطوير، و بهذا تتأثر قدرة الشركات سلباً في التكيف السريع مع الصدمات بسبب لوائح العمل الصارمة (The World Bank: 2020, p 64).

و السياسات السابقة الذكر مرتبطة ارتباطاً كلياً بتدخل الدولة لتنظيم سوق العمل، وحماية العمال، لأن الإفراط في تنظيم علاقات العمل يحد من قدرة أصحاب العمل على تعديل التكاليف والتكيف مع التحديات الاقتصادية، كما أنه يحد من قدرة العمال على الانتقال من القطاعات غير المنتجة إلى القطاعات المنتجة، ويقلل من قابلية التوظيف من الموظفين غير المهرة.

و هذه الأخيرة غير موحدة و تختلف من دولة الى أخرى حيث يتم وضعها و انتهاجها حسب ما يتميز به الاقتصاد و سوق العمل، و رغم ذلك تم الاتفاق على ان البلدان التي يمكن أن تعتمد على مرونة داخلية قوية كانت أكثر قدرة على السيطرة على خسائر العمالة، و ارتفاع معدلات البطالة. وقد تحقق ذلك من خلال حماية سوق العمل الأساسي بحماية العمالة الصارمة نسبياً، وإجراء تعديلات على سوق العمل من خلال ساعات العمل (والأجور) بدلاً من تسريح العمال. فعلى سبيل المثال، في ألمانيا ساعدت حسابات وقت العمل وبدلات العمل التكميلية قصيرة الوقت على استقرار قطاع التصنيع مع إجراء تعديلات في التوظيف على الهامش (Eichhorst, Escudero, Tobin: 2010, p28).

المحور الثالث : تجربة الدنمارك نموذج "المثلث الذهبي" Golden triangle " ، في مواجهة الصدمات:

الدنمارك هي الدولة الواقعة في أقصى الجنوب في الدول الاسكندنافية، تضم أراضيها شبه جزيرة جوتلاند وحوالي 406 جزيرة (حوالي 80 منها مأهولة بالسكان). أكبر هذه الجزر هي زيلندا، وهي أيضاً موقع العاصمة كوبنهاغن. يبلغ عدد سكانها 5.5 مليون نسمة، النظام السياسي في الدنمارك هو نظام ملكي دستوري، مما يسمح لها بالجمع بين ميزات الدولة الديمقراطية الحديثة.

الدنمارك هي عضو في الاتحاد الأوروبي، تمارس الدولة والسلطات العامة الأخرى رقابة تنظيمية كبيرة في المجال الاجتماعي (الصحة والتعليم والضمان الاجتماعي)، وتقدم خدمات شاملة لجميع المواطنين وفقاً للمعايير الدولية، تتمتع الدنمارك بمستوى معيشي مرتفع، كما أن الفروق بين الأغنياء والفقراء أقل مما هي عليه في العديد من البلدان التي تتم مقارنتها تقليدياً (About Denmark).

أولاً: "المثلث الذهبي Golden triangle" الدنماركي و نموذج الأمن المرن

جاءت بوادر نموذج الأمن المرن عندما وصلت الدنمارك إلى معدل بطالة يصل إلى 10.72% سنة 1993 وكان في ذروته، وعدم كفاية العمالة الماهرة، و ارتفاع التضخم، هذ ما أدى إلى تفاقم البطالة الهيكلية، ما دفع بصناع القرار إلى إجراء تغييرات جوهرية لسياسات سوق العمل في 1993، وتمثلت هذه الإصلاحات في تحفيز العاطلين عن العمل للحصول على وظائف، والحد من إعانات البطالة من خلال المشاركة في برامج التدريب والبدائل الحكومية الأخرى.

وفي نفس الوقت القيام بالإصلاحات لتحسين المهارات في مكان العمل، من خلال تقديم خطط جديدة للعمال والتعلم وبرامج التدريب. و لقد عرفت هذه الفترة "بالعصر الذهبي Golden age"، لما لها من فضل في النقلة النوعية لسوق العمل الدنماركي، ففي عام 2001 انخفضت البطالة المسجلة إلى أدنى مستوى لها منذ عام 1974 حيث سجلت نسبة 4.16%، و كانت العمالة في أعلى مستوياتها على الإطلاق. و يشار إلى هذا باعتباره "معجزة الوظيفة" الدنماركية، لأنه يبدو أنه تم التغلب على المشكلات الهيكلية التي وجدت سابقاً في سوق العمل. كما تبين أنه من الممكن تحقيق بطالة منخفضة بدون المشاكل المصاحبة للاختناقات و زيادة الأجور والتضخم، مع الحفاظ في نفس الوقت على ترتيبات الرفاهية المهمة، على الرغم من الضغوط الكبيرة (Bredgard, Daemrich: 2013, p 162).

و الشكل التالي يوضح تطور معدل البطالة مع التغيير السنوي للفترة ما بين 1991 - 2005:

شكل رقم 3: تطور معدل البطالة الدنماركي مع التغيير السنوي للفترة ما بين 1991 – 2005



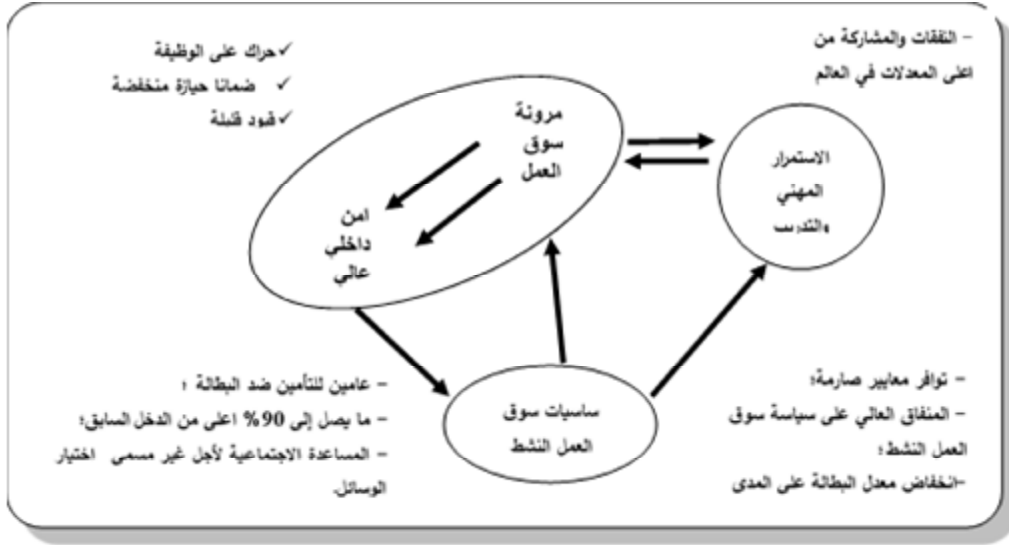
Source : macrotrends, <https://www.macrotrends.net/countries/DNK/denmark/unemployment-rate>

يعتمد نظام إعانات البطالة الدنماركي على نظام غينت البلجيكية ، و الذي تعود جذوره إلى أوائل القرن العشرين، و لقد سمي تيمنًا بمدينة غينت البلجيكية ، اين تم تطبيقه لأول مرة، و في عام 1901 قامت بلدية غينت بدعم البرامج النقابية بالأموال العامة نظرًا لأن العمال في كثير من الحالات يحتاجون إلى الانتماء إلى نقابة لتلقي المزايا، انتشر هذا النظام إلى حد كبير عبر جميع الدول الأوروبية بما في ذلك الدنمارك اين استخدمت على نطاق واسع نقابات عمالية قوية. اما في الدنمارك فلقد تطور ليصل الى شكله الحالي مع أواخر الستينيات. حيث تأسس في عام 1969 نظام دعم سخّي (وفقًا للمعايير الدولية) وفي المقام الأول ممول من طرف الحكومة، وتم اعتماد أطر دعم واسعة إلى حد ما. تمت زيادة استحقاقات البطالة ودور الدولة في تمويلها، وخفضت شروط الأهلية للحصول على استحقاقات التأمين والبطالة، وتم تأمين مستويات عالية من التعويض عن الدخل المفقود. في المقابل، تم إعفاء أرباب العمل من تعويض الموظفين الفائضين عن الحاجة، حيث تم تولي هذه المسؤولية من قبل الدولة. وبالتالي ، لم يضطر أرباب العمل أبدًا إلى ضمان التوظيف ودفع استحقاقات (تكاليف) تسريح العمال، وظلت تكاليف التوظيف والفصل للشركات الدنماركية منخفضة للغاية . (JÓZSEF Hajdú:2013,p266)

"إن نموذج الأمن المرن التي استخدمته دول الرفاه الدنمارك جعلها في مصف المراتب العليا، فسياسة هذه الدولة تجمع بين اقتصاد مفتوح واقتصاد تنافسي، مع توفر مرونة واسعة لسوق العمل تحكمه مفاوضات جماعية، وهو ما يوضحه المثلث الذهبي في الشكل رقم 05 "Golden triangle"، ولقد جاء مصطلح الأمن المرن كنتيجة لهذه السياسة حيث أنه عرف رواجًا بين صناعات السياسة الدنماركية في سنة 2000، وسرعان ما استحوذ على اهتمام قادة الاتحاد الأوروبي والمفكرين في جميع أنحاء العالم، ولقد تزامن الاهتمام بالنموذج الدنماركي مع التحسن في النمو الاقتصادي للفترة 2008، وانخفاض معدلات البطالة والأداء المستقر للاقتصاد الكلي (Bredgard, Daemrich: 2013, p 163)

و الشكل التالي يوضح نموذج المثلث الذهبي:

شكل رقم 04: التجربة الأيمن المرن الدنماركي(المثلث الذهبي)



Source : Thomas Bredgard, Arthur Daemrich, the welfare state as an Investment strategy : Demark's flexicurity policies, the oxford Handbook of offshoring and global Employment, oxford University Press, Oxford, 2013, p163.

لقد تم تصور نظام التوظيف الدنماركي على أنه مثلث يتكون من ثلاث أعمدة تشكل جوانب سوق العمل و هي كالتالي:

◀ الجانب الأول: قواعد مرنة تحكم تعيين الموظفين وفصلهم؛

◀ الجانب الثاني: ضمان للعاملين أجر يكون على شكل شبكة أمان اجتماعي شاملة في حالة البطالة ؛

◀ الجانب الثالث: سياسة سوق العمل النشطة.

الجانب الأول يتكون من قواعد مرنة تحكم تعيين الموظفين وفصلهم. هذه تجعل من السهل على أصحاب العمل فصل الموظفين خلال فترات الركود وتوظيف موظفين جدد عندما ينتعش الاقتصاد مرة أخرى، مما يمكنهم من التكيف مع المتطلبات والظروف المتغيرة للإنتاج والنشاط الاقتصادي. اما الجانب الثاني من المثلث يتكون من ضمان للعاملين أجر يكون على شكل شبكة أمان اجتماعي شاملة في حالة البطالة، وتشكل سياسة سوق العمل النشطة الجانب الثالث من مثلث الأمان المرن.

و بفضل هذا النموذج تتجسد المرونة في درجة عالية من التنقل الوظيفي نتيجة تشريعات حماية العمالة المحدودة، بالإضافة إلى نظام

الضمان الاجتماعي الذي يوفر مزايا سخية للبطالة ، بالإضافة الى سياسة سوق العمل النشطة. (Jan Hendeliowitz:2008, p 9)

وتشمل سياسات سوق العمل النشط ما يلي:

◀ تحفيز العاطلين عن العمل للعثور على عمل دون مساعدة؛

◀ تأهيل أولئك الذين لا يستطيعون العثور على عمل من تلقاء أنفسهم؛

◀ التدريب المهني المستمر، أو التعليم مدى الحياة ويلعب دورا هاما في الأيمن المرن. ويمثل الاتفاق على التدريب في الدنمارك من اعلى

المستويات في العالم، والتدريب المستمر يعزز مرونة سوق العمل من خلال زيادة فرص العمل وتحسين المرونة الفنية والعديدية (Bred

goods et al 2009) .

و ما يميز هذه السياسة (سوق العمل النشطة) هي خدمة الإصلاحات المالية التوسعية لبدء عملية و الطلب على العمالة ، وتخفيض المعروض منها، ولقد حقق ذلك ما يلي:

◀ الأفراد الذين أصبحوا يشاركون في سوق العمل النشط لم يعد مسجلين كعاطلين عن العمل؛
◀ استحقاقات جديدة و إجازة مدفوعة الأجر (التعليمية، تخفيض المعروض من العمل في المدى القصير، التخلص تدريجياً من مخططات الإجازة) وهذا أدى إلى انخفاض البطالة تدريجياً.

و يركز المثلث الذهبي على أهم عنصرين هما التحفيز و تأهيل العاطلين عن العمل ، فالشكل رقم 05 يوضح أن سوق العمل المرن يتميز بنسب عالية من دوران العمل ومتوسط حيازة الوظيفة وذلك في النقاط التالي:

◀ ارتفاع التنقل الوظيفي من وظيفة إلى أخرى مع انخفاض حماية الفصل؛
◀ أمن الدخل العالي وخاصة فيما يخص إعانات البطالة، والمساعدات الاجتماعية للعاطلين عن العمل؛
◀ التأمين لمدة 02 سنوات وأعلى معدل استبدال (تغير لأصحاب الأجور المنخفضة ما يصل إلى 90% من الدخل السابق)؛
◀ سياسات سوق العمل النشطة Active labor market polices تعتبر من بين أعلى مستويات الانفاق الإجمالي بالنسبة لسياسات سوق العمل في العالم، حيث تصل 2,56% من الناتج المحلي الإجمالي عام 2008، و أعلى انفاق على سياسات سوق العمل النشطة، قدر بـ 1,35% من الناتج المحلي الإجمالي عام 2008 (Bredgard, Daemrich: 2013, p 162).

ثانياً: الإصلاحات المعتمدة باعتماد المثلث مواجهة الصدمات العالمية :

1- السياسات المرنة للنهوض بسوق العمل الدنماركي في ظل الازمة المالية 2007-2008:

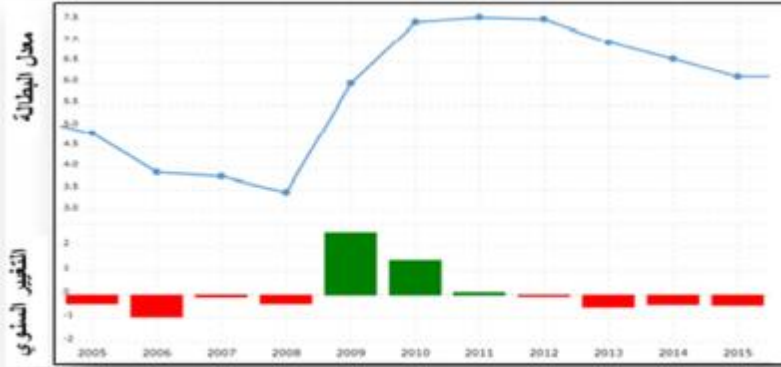
تعرض سوق العمل الدنماركي مثله مثل كل اقتصاديات الاتحاد الاوروبي خلال خريف عام 2008 الى اثار وخيمة على الاقتصاد ككل، و سوق العمل بدرجة اكثر حيث كان يتباطأ بعد انتعاش دوري قوي في 2004-2006.

خلال ذلك الوقت، نشأت ازمة أسعار في سوق الإسكان، مع نقص ملحوظ في المعروض من العمالة وارتفاع نمو الأجور، منذ ذروة ما قبل الأزمات في نهاية عام 2007، انخفض الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي بنسبة 7.4% حتى منتصف عام 2009.

عادة ما تؤدي حالات الركود الناجمة عن الاضطرابات المالية إلى بطء التعافي، و لكن بالنسبة للدنمارك، تعثر الانتعاش أيضاً بسبب ضعف نمو الإنتاجية ، ونمو الأجور المرتفع في السنوات التي سبقت الأزمة ، غير ان سوق العمل استجاب بسرعة للانكماش الاقتصادي. انطلاقاً من الربع الرابع من عام 2008 إلى الربع الرابع من عام 2012، حيث انخفض التوظيف، ولكن مع سياسات التعديل التي اعتمدها الحكومة في الفترة 2009-2010، بدأ التوظيف في النمو مرة أخرى خلال عام 2013 واستمر نمو التوظيف الى غاية 2014-2015 (Aasen, Leszczuk, Pojar :2016,p 3).

و الشكل رقم 06 يوضح معدل البطالة و التغيير السنوي في الدنمارك خلال الفترة 2005-2015:

شكل رقم 05 : معدل البطالة و التغيير السنوي في الدنمارك خلال الفترة 2005-2015



Source : macro trends, <https://www.macrotrends.net/countries/DNK/denmark/unemployment-rate>

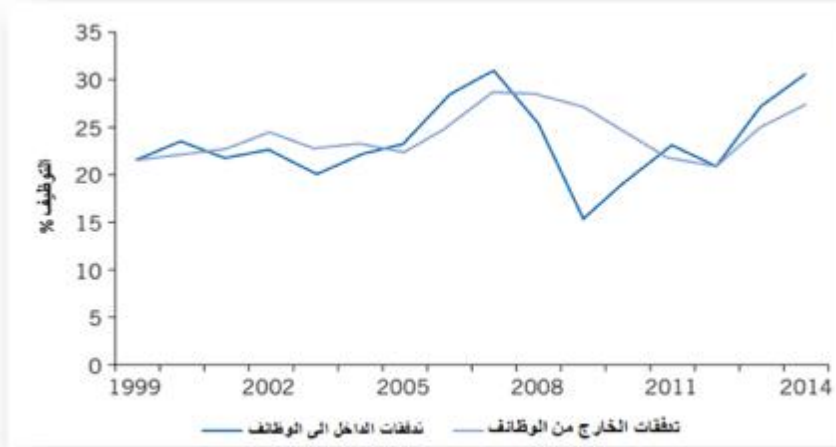
ويوضح الشكل انخفاض معدلات البطالة الى ادنى مستوى سنة 2008 قدر بـ 3,43%، و بمتغير سنوي قدر بـ (-0,37) عن السنة التي تسبقها، و لكن و مع انفجار ازمة العقار العالمية، و تدهور الاقتصاد بدأت معدلات البطالة في الارتفاع حيث عرفت تغير سنوي مرتفع سنة 2009 قدر بـ (2,57)، و هو ارتفاع معتبر يعكس ارتفاع كبير لمعدل البطالة و الذي قدر في نفس السنة بنسبة 6,01%، ليبقى سوق العمل الدنماركي يلحظ زيادة مستمر للأثار السلبية للأزمة، حيث سجلت سنة 2011 معدل بطالة وصل الى ذروته بنسبة 7,57% و لكن انخفاض التغير السنوي ليصل الى (0,11)، و هذا ان دل عن امر فانما يدل عن بداية تعافي سوق العمل الدنماركي بفضل الإصلاحات المعتمدة.

ففي الأزمات العميقة السابقة في أوروبا، تبين أن الزيادات في البطالة التي صاحبت انخفاض الناتج المحلي الإجمالي كانت طويلة الأمد، وكان الانتعاش في التوظيف بطيئاً، مع ارتفاع التكاليف الاجتماعية والاقتصادية في المقابل. والسؤال الطبيعي هو ما إذا كان الركود الكبير، وهو الأسوأ في العقود الأخيرة، سيؤدي إلى مشاكل دائمة في سوق العمل؟.

قبل الركود الاقتصادي، أشادت المفوضية الأوروبية وآخرون بما يسمى بنموذج الأمن المرن لقدرته على موازنة مخاوف أصحاب العمل بشأن المرونة مع اهتمام الموظفين بتأمين الدخل. كان السؤال مفتوحاً ما إذا كان هذا النموذج يمكن أن يتحمل ركوداً عميقاً؟. و لقد كان من المرجح ان قواعد الفصل المتراخية ستؤدي الى انخفاض العمالة بشكل حاد، كما أن شبكة الأمان الاجتماعي التي تدعم العاطلين عن العمل مع الانخفاض المطول في التوظيف، من شأنه أن يعرض الجدوى المالية للخطر من خلال تقليل الإيرادات الضريبية وزيادة الدخل الاجتماعي.

غير انه، و بعد سنوات من الأزمة، تم تسليط الضوء على النموذج باعتباره نموذجاً مرناً يعمل بشكل جيد في تعامله مع الأزمة، من خلال اجراء تعديلات تشمل تخفيضات في كل من عدد ساعات العمل وعدد الموظفين (Torben,Andersen :2015, p2). كما تم إعادة النظر في التأمين ضد البطالة، ان تم تقصير الحد الأقصى لفترة الاستحقاق من أربعة سنوات إلى عامين. و كان من المتوقع أن يتحسن وضع الأعمال في عام 2012، الا ان ذلك لم يحدث بالشكل المخطط له، حيث زادت معدلات الخروج من الوظائف، وانخفضت معدلات الدخول لها، ما اثار القلق بشأن عدد الأشخاص الذين سيفقدون حقهم في الحصول على إعانات البطالة، ويتحولون بدلاً من ذلك إلى مزايا اجتماعية منخفضة. و لتجنب ذلك، تم تنفيذ العديد من التدابير كما يلي:

- ✓ تم تعيين لجنة لإعداد مقترح لإصلاح طويل الأجل لنظام التأمين ضد البطالة؛
 - ✓ إصلاح نظام المساعدة الاجتماعية، مع التركيز بشكل قوي على الحوافز لجميع الدنماركيين للحصول على تعليم ذي صلة بسوق العمل؛
 - ✓ بالنسبة للأفراد الذين تقل أعمارهم عن 30 عامًا ، والذين ليس لديهم تعليم مؤهل، تم تعديل مستوى المساعدة الاجتماعية بحيث لا تقدم تعويضات أفضل من المنح الدراسية. اين يجب على المتقدمين للحصول على المساعدة الاجتماعية بدء برنامج تعليمي جديد، أو المشاركة في برنامج تنشيط التوظيف (Torben,Andersen :2015, p8) .
- و انطلاقا من هذه الإصلاحات و مع حلول عام 2013، انتعشت معدلات تدفق الوظائف إلى المستويات التي كانت عليها و الشكل رقم 5 : السابق يوضح بداية انخفاض معدلات البطالة انطلاقا من سنة 2012 ، اما الشكل رقم 07 التالي يوضح تعافي تدفقات الوظائف في الدنمارك من خلال قياس التقلبات في تدفقات الوظائف الداخلة والخارجة الناجمة عن نمط الازدهار الاقتصادي والكساد:
- شكل رقم 06 : التقلبات في تدفقات الوظائف الداخلة والخارجة الناجمة عن نمط الازدهار الاقتصادي والكساد.



Source : Torben M. Andersen A flexicurity labor market during recession Long-term unemployment did not rise under the flexicurity model during the great recession, despite the large drop in GDP, University of Aarhus, Denmark, and IZA, Germany, IZA World of Labor, July 2015, p5.

2- الإصلاحات المعتمدة في ظل تنامي التجارة الالكترونية و ظهور جائحة COVID-19:

أ- الإصلاحات المعتمدة في ظل تنامي التجارة الالكترونية :

كانت ولادة التجارة الإلكترونية إحدى نتائج التطور التكنولوجي التي غيرت من قواعد اللعبة، فهي لا تشبه في تعريفها الازمات المالية الا انها أدت الى تغييرات جذرية في مفهوم العمل، حيث تغيرت أشكال مؤسسات الاعمال و أساليب الإنتاج و الإدارة، و زادت من حاجة الدول إلى قوة عمل ذات خصائص متنوعة و متجددة، و أضعفت الصلة بين زيادة الإنتاج و نمو العمالة، كما ساهمت في بروز ظاهرة جديدة هي ظاهرة النمو بلا زيادة في الوظائف، و اصبح هناك تهديد استبعاد أولئك الذين لا يملكون المهارات المطلوبة و التي لا تتماشى و احتياجات سوق العمالة، لذلك اعتبرت احد الصدمات التي تواجه سوق العمل و التي يجب التكيف معها للاستفادة من مزاياها و تفادي مخاطرها. فلقد تغير السلوك الشرائي للمستهلكين والشركات حيث تبنا بيع وشراء المنتجات عبر الإنترنت من أجل المنفعة المتبادلة، وتعطلت

نماذج العمل التقليدية بسبب النماذج الجديدة، بالنسبة لشركات البيع بالتجزئة التي لديها القدرة على التكيف، كانت التجارة الإلكترونية وسيلة للنمو، أما بالنسبة للشركات الأخرى فلقد تجاوزت التجارة الإلكترونية التشريعات المتعلقة بالضرائب وحقوق المستهلكين. و تحضر دولة الرفاهية التقليدية، بمزاياها المؤسسية والممولة من الضرائب، لمستقبل العمل، و السؤال الذي يطرح نفسه : كيف يمكن لها ان تحافظ على سوق عمل صحي، وتكافؤ الفرص للمنافسة بين العمال التقليديين وعمال المنصة platform workers ، والاتفاقيات الجماعية والحوار الاجتماعي القوي، دون القضاء على إمكانات التكنولوجيا الجديدة والابتكار؟، و لتحقيق ذلك اتخذت الدنمارك خطوات مهمة لاستيعاب المشهد العمالي المتغير، و للتعامل مع تأثير التغيير التكنولوجي على سوق العمل، أنشأت الحكومة الدنماركية مجلس الاضطراب Disruption Council the في عام 2017، يرأس المجلس رئيس الوزراء، ويتألف من ثمانية وزراء و 30 عضواً، بما في ذلك الرؤساء التنفيذيون والشركاء الاجتماعيون والباحثون وغيرهم.

تركزت المناقشة حول كيف يمكن للسياسة العامة أن تتبنى أشكالاً جديدة من العمل مع الحفاظ على سوق عمل مرن يعمل بشكل متوازن . (Poulsen :2018)

و لقد اتفق المجلس والحكومة على الأهداف التالية (The Danish Government:2019, p 10) :

- ◀ سوق عمل يواكب المستقبل: يجب أن يظل سوق العمل الدنماركي قابلاً للتكيف وجاهزاً للأتمتة، والرقمنة وأشكال العمل الجديدة؛
 - ◀ يجب أن يعمل أكبر عدد ممكن: يجب أن يشمل سوق العمل الدنماركي كل من هو قادر على المشاركة فيه. هناك قيمة اقتصادية واجتماعية وبشرية في العمل. يجب أن يظل نظام الأمن المرن في قلب سوق العمل الدنماركي؛
 - ◀ التعلم مدى الحياة على مستوى عالمي: يجب أن يستفيد المزيد من الدنماركيين من التعلم مدى الحياة ، ويجب أن تتوفر فرص جيدة لتطوير مهارات الفرد ومؤهلاته لوظائف المستقبل. يجب أن تكون العروض التعليمية جيدة الأداء ومرنة وموجهة لاحتياجات سوق العمل .
- وقد نتج عن ذلك الخطوات الخمس التالية لدعم الابتكار والقدرة التنافسية للتقنيات الجديدة (Poulsen, 2018) :

1. تعديل نظام إعانات البطالة :

تمت موازنة اللوائح المتعلقة بإعانات البطالة للموظفين العاملين لحسابهم الخاص وغير العاديين، مثل العمال بالإنترنت او ما يعرف بعمال المنصة ، مع قواعد الموظفين العاديين. وهذا يمنح للجميع بغض النظر عن شكل عملهم ، شبكة اجتماعية أفضل وأماناً أكبر إذا فقدوا دخلهم. يتم الاعتراف بجميع أنواع التوظيف ، مما يعني أن الشخص الذي يعمل لحسابه الخاص والموظف سيكونان قادرين على استخدام كلا النوعين من العمل لكسب مزايا البطالة، في حالة فقدان عملهم. و يستند النظام الجديد إلى حد كبير على حلول رقمية موضوعية وقائمة على التسجيل، اين توفر شفافية أكبر للجميع. بالإضافة إلى ذلك ، سيكون هناك المزيد من أوجه التشابه بين نظام إعانات البطالة والنظام الضريبي، بموجب الاتفاقية الجديدة ، يمكن استخدام جميع الدخل الخاضع للضريبة لكسب إعانات البطالة.

2. يتم الاعتراف بعمل المنصة Platform work على أنه عمل له مزايا الاجتماعية

لن يُعتبر الدخل من عمل النظام الأساسي مساوياً للدخل من العمل التقليدي فيما يتعلق بإعانات البطالة فحسب، بل سيتم جعل عمل المنصة مساوياً للعمل التقليدي عندما يتعلق الأمر بالحفاظ على الحقوق في المزايا الاجتماعية.

3. أول اتفاقية جماعية مع شركة المنصة (Hilfr*)

في أبريل 2018، دخلت منصة Hilfr في أول اتفاقية جماعية تاريخية مع شركة منصات في الدنمارك. يضمن لمستخدمي المنصة حقوق الموظفين، بما في ذلك المعاش التقاعدي و منح الإجازة. يعمل العقد كجسر بين التقاليد القوية للاتفاقيات الجماعية في الدنمارك والمنصات الرقمية الجديدة ، مما يوفر لعمال المنصة إمكانية تكوين نقابات.

4. تعزيز الإمكانيات المستقبلية لاقتصاديات المنصة:

منذ فترة وجيزة ، دخلت الحكومة في اتفاقية سياسية لتعزيز إمكانيات النمو في اقتصاد المنصة. يتطلب الأمر التحقق مما إذا كان التنظيم المتعلق بشركات المنصات يحتاج إلى توضيح أو تعديل وإطلاق منصة ويب مخصصة للاستفسارات المتعلقة بالتنظيم العام. تشمل الاتفاقية أيضاً إنشاء مجلس مع الشركاء الاجتماعيين والصناعة لتقديم المشورة لوزير الأعمال بشأن التطورات المتعلقة باقتصاديات المنصة.

5. تنمية مهارات القوى العاملة لمواجهة الظروف المتغيرة:

يعتبر هذا الأمر حاسم في التحضير لمستقبل العمل في سياق أوسع، حيث أبرمت الحكومة الدنماركية اتفاقية ثلاثية مع الشركاء الاجتماعيين بشأن التدريب والتعليم المهني. وهي تستثمر في الكفاءات المستقبلية بطرق أكثر مرونة، مع تسهيل الوصول إلى التعليم والتدريب، وإمكانيات التعلم القوية مدى الحياة. تتضمن الاتفاقية العديد من المبادرات التي تستهدف الشركات وحوافز العمال، و فرص بدء التدريب وتطوير المهارات. أحدها هو "صندوق انتقالي" يقدم تدريباً مجانياً لكل من الأشخاص المهرة وذوي المهارات المنخفضة.

على غرار الطريقة التي تم الاعتماد عليها في التجارة الإلكترونية على مر السنين، فإن التكيف مع الظروف الجديدة لا يحدث بين عشية وضحاها. ومع ذلك ، فإن هذه المبادرات هي خطوات مهمة نحو إنشاء نظام إيكولوجي مبتكر يدفع المنافسة الصحية في إطار نموذج الأمن المرن الدنماركي، مما يضمن سوق عمل سليم مع شبكة أمان اجتماعي مناسبة .

ب- سياسات تنشيط سوق العمل و جعله مرنا لمواجهة جائحة كورونا: covid19

خلقت أزمة فيروس كورونا الجديد (كوفيد -19) تحديات غير مسبقة لواقعي السياسات الاقتصادية في جميع أبعاد السياسات، اذ يختلف الركود الحالي اختلافاً كبيراً عن الانخفاضات الروتينية الملحوظة بانتظام في دورة الأعمال، و في هذه الحالة لن تكون سياسات الاقتصاد الكلي التقليدية التي تهدف إلى تنشيط الطلب الكلي من خلال التحفيز النقدي أو المالي كافية في التغلب على عواقبه، لا سيما تسهيل الانتعاش في أسواق العمل .

إن معالجة قضايا مثل البطالة طويلة الأمد والبطالة الهيكلية ستصبح تحدياً شاقاً للسياسات في بيئة معقدة بالفعل. خلال العقود الماضية ، وبسبب التغيرات التكنولوجية وتعميق العولمة ، أصبحت أسواق العمل في جميع أنحاء العالم أكثر ديناميكية ، مع زيادة تنقل العمال وأشكال التوظيف الجديدة الغير المعيارية. حالياً، ستخلق جائحة COVID-19 تحديات جديدة، و لقد تم اقتراح تحرير سوق العمل باعتباره النموذج الأنسب في بداية الازمة، مما يسمح بالتكيف مع الحقائق الجديدة بشكل أكثر كفاءة. كما ظهر جدال بأنه لا توجد حاجة لحماية الوظائف في القطاعات التي ستتقلص بشكل كبير، أو تختفي في نهاية المطاف في أعقاب الوباء.

لقد سببت جائحة COVID-19 في تعطيل الاقتصادات وأسواق العمل في جميع دول العالم، لذي تتسارع الحكومات لإيجاد حلول سريعة للتكيف معها و تخفيف من تداعياتها .

حيث تعد برامج سوق العمل جزءاً رئيسياً من مزيج الاستجابات السياسية التي وضعتها الحكومات لحماية الوظائف والمؤسسات والدخل من تداعيات الوباء، كما في الأزمات السابقة، استخدم صانعو السياسات في الاقتصادات الناشئة والمتقدمة سياسات سوق العمل للتعامل مع التدهور الفوري له بطرق مختلفة منها -على سبيل المثال لا الحصر- : تسريع العودة إلى العمل ، وتكييف المهارات ، وتسهيل إعادة توزيع القوى العاملة، وتخفيف الخسائر المؤقتة في الدخل بعد نوبات البطالة. ومع ذلك ، على عكس فترات الركود السابقة، كان على مؤسسات سوق العمل في هذه الأزمة التعامل ليس فقط مع انخفاض إجمالي الطلب، ولكن أيضاً مع آثار قيود الإغلاق وإجراءات التباعد المادي التي تهدف إلى إبطاء انتشار فيروس كورونا (ILO Brief: 2020, p 1).

وللتغلب على الأزمة المرتبطة بـ COVID-19 ، تبنت العديد من الدول تدابير تحفيزية على نطاق غير مسبوق، من خلال دمج سياسات سوق العمل النشطة في حزمة الإصلاحات المعتمدة، و ستشمل هذه السياسات التدريب على المهارات التقنية الجديدة التي تتطلبها قطاعات الإنتاج الحديثة، ومواءمة الموظفين مع أصحاب العمل المحتملين، والإعانات أو الإعفاءات الضريبية للشركات التي توظف موظفين جدد، أو المشاريع المدارة بشكل عام. على النقيض من ذلك، قد يؤدي الفشل في معالجة مشاكل سوق العمل التي تلوح في الأفق إلى زيادة حادة في البطالة الهيكلية، مما يعقد إعادة دمج العمال في عملية الإنتاج. و زيادة عدد الافراد الباقين خارج القوة العاملة، مما يضع عبئاً إضافياً على أنظمة الرعاية الاجتماعية، ويثبط النمو في الناتج المحتمل وبيطى الانتعاش الاقتصادي (UNITED NATIONS: 2020). و الاقتصاد الدنماركي مثله مثل بقية الدول يعاني من مستقبل محفوف بعدم اليقين بدرجة أكبر بكثير من المعتاد، حيث إن حجم الأزمة وأصلها لم يسبق له مثيل. فقلد اتخذت إجراءات مبكرة لاحتواء العدوى، و دخلت قطاعات عديدة من الاقتصاد في حالة إغلاق في منتصف مارس، و لتدارك الامر اعتمدت السياسة الدنماركية على برنامج جديد يتماشى و خاصة الاغلاق الجزئي التي فرضتها الجائحة و عرف البرنامج "بمشاركة الوظيفة"، و تعني أنه يتم تخفيض ساعات العمل و المشاركة في الوظيفة و ذلك على النحو التالي:

✓ يتم تقليل أسبوع العمل بما لا يقل عن يومين كاملين في الأسبوع ؛

✓ أسبوع واحد من العمل بدوام كامل يليه أسبوع من البطالة ؛

✓ أسبوعان من العمل بدوام كامل يتبعهما أسبوع من البطالة ، أو أسبوعين من العمل بدوام كامل يتبعهما أسبوعان من البطالة.

و حتى يتم تحقيق ذلك سطرت الحكومة الشروط التالية:

✓ يجب تحديد نظام المشاركة في الوظيفة باتفاق جماعي. في حالة عدم وجوده، يمكن إبرام اتفاقية جماعية لتغطية جميع موظفي الشركة أو

القسم أو وحدة الإنتاج، إذا لم يرغب أحد موظفي الشركة أو قسم الشركة أو وحدة الإنتاج المعنية في الانضمام إلى مثل هذه الاتفاقية ، فلا يمكن إنشاء مشاركة الوظيفة؛

✓ جعلت الحكومة الخطة أكثر مرونة من خلال الأمر التنفيذي رقم 192 في 12 مارس 2020 ومن خلال منح صاحب العمل

إمكانية تغيير دورة المشاركة في العمل (أي المرور من أسبوع إلى أسبوعين، أو غيرها)، و لا يُسمح لصاحب العمل بفصل الموظفين أثناء

استخدام برنامج تقاسم الوظيفة؛ و الشكل التالي يوضح تطور عدد الموظفين في سوق العمل الدنماركي خلال الفترة فيفري- ماي 2020

شكل رقم 07 : تطور عدد الموظفين في سوق العمل الدنماركي خلال الفترة فيفري- ماي 2020



المصدر: من انجاز الباحثين بالاعتماد على احصائيات المرجع:

Industrial Relations (IR) , Labor Law NEWSLETTER Denmark , change in legislation makes the job sharing scheme more flexible, <https://ioewec.newsletter.ioe-emp.org/industrial-relations-and-labour-law-july-2020/news-2/article/denmark-change-in-legislation-makes-the-job-sharing-scheme-more-flexible>.

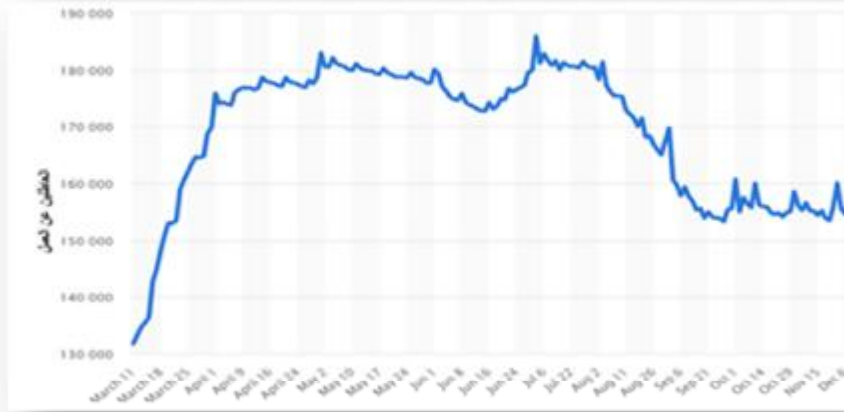
و تشير الإحصائيات إلى اثار استخدام برنامج "مشاركة الوظيفة" في فبراير 2020، حيث كان عدد الموظفين المشمولين بتقاسم الوظائف 264 موظف، بعد الإغلاق الجزئي لسوق العمل في 12 مارس، ارتفع العدد في نفس الشهر إلى 5788 موظفًا. اما في (أبريل)، زاد العدد إلى 8244 موظفًا وفي ماي - الشهر الأخير للإحصاءات - كان الرقم 7475 ، وهو انخفاض طفيف مقارنة بالشهر الذي سبقه. و لقد علق اتحاد أرباب العمل الدنماركيين على هذا التغيير في التوظيف على أنه "تغيير صغير ولكنه مهم للغاية في هذه الأوقات الصعبة (IR), Labor Law NEWSLETTER Denmark).

و على الرغم من تأثر نسبة صغير من الافراد في الربع الأول بالإغلاق، إلا أن الناتج المحلي الإجمالي تقلص بنسبة 2.1%، منذ منتصف أبريل، ليتم بعد ذلك اعادة فتح الاقتصاد تدريجياً. لكن الإغلاق ظهرت اثاره بدرجة كبير في الربع الثاني من السنة كما هو موضح في الشكل (08) حيث بدأت عملية التوظيف في الانخفاض. اما بالنسبة للمشهد بشكل عام، فمن المتوقع حدوث انخفاض كبير في النشاط.

و لقد عرفت معدلات البطالة ارتفاعا خلال الأسابيع القليلة الأولى من الإغلاق، وفي مارس وحده انخفض معدل التوظيف بمقدار 25000 و منذ ذلك الحين، استقر معدل البطالة. و إجمالاً، ارتفع عدد المسجلين العاطلين عن العمل بما يقرب من 45000 شخصا، ليصبح المجموع حوالي 175000 شخص في أوائل جويلية.

لكن عدد الوظائف المتأثرة أعلى بكثير مما تشير إليه أرقام البطالة والموظفين، و السبب هو أن أكثر من 235 ألف موظف تم تسريحهم مؤقتًا مع تعويضات الأجور، بينما تلقى حوالي 60 ألفًا من العاملين لحسابهم الخاص تعويضات. وهذا يعني أن أكثر من 340 ألف وظيفة قد تأثرت بالأزمة، أي ما يعادل 16 في المائة من العمالة في القطاع الخاص. الموظفون في التجارة والفنادق والمطاعم هم الأكثر تضررا، ففي هذين القطاعين يتأثر من 17% الى 46% من العاملين في الربع الرابع من عام 2019 بالبطالة أو يتلقون تعويضات عن الأجور. و هذا ما يوضحه الشكل التالي:

شكل رقم 08: عدد العاطلين عن العمل بعد تفشي فيروس كورونا في الدنمارك
من 11 مارس إلى 7 ديسمبر 2020



Source: Statista <https://www.statista.com/statistics/1110143/number-of-individuals-unemployed-after-the-coronavirus-outbreak-in-denmark/>

نتيجة لوباء الفيروس التاجي COVID-19 ، واجه العديد من الأشخاص عمليات تسريح وفصل من العمل في الدنمارك، منذ إغلاق البلاد رسميًا في 11 مارس 2020، زاد عدد المفصولين بشكل كبير، وبلغ ذروته في 2 جويلية، عندما تم تسجيل ما يقارب 186 ألف شخص على أنهم عاطلون عن العمل. في الأشهر التالية، انخفض عدد العاطلين عن العمل، في منطقة العاصمة الدنماركية ، بلغ معدل البطالة 7 % اعتبارًا من أوت 2020 (Statista).

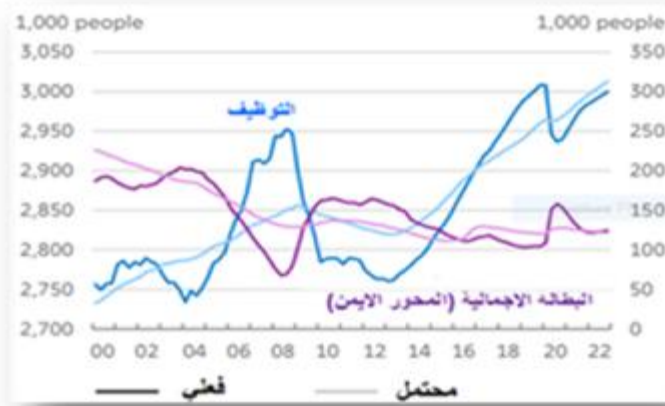
و لقد نشرت Danmarks Nationalbank و the Danish Economic Councils' chairmanship العديد من السيناريوهات بدلاً من التوقعات الفعلية بسبب عدم اليقين الحالي المرتفع بشكل استثنائي، وبسبب حقيقة أنه لا يزال من الصعب تقييم مدى الأزمة وشدتها بهدف التكيف معها.

تظهر جميع السيناريوهات انتكاسة كبيرة عام 2020 ، لكنها توضح أيضاً أن هناك فرصة جيدة للتعافي عام 2021 . يعتقد Danmarks Nationalbank أن الناتج المحلي الإجمالي سينخفض بنسبة تتراوح بين 3 و 10% في عام 2020. ويستند هذا التقييم إلى السيناريوهات التالية:

- ❖ في سيناريو مركزي : يحدث التعافي التدريجي أولاً في الدنمارك ثم في الخارج مع احتواء تفشي الفيروس وتناقص المخاوف بشأن انتشاره. في نهاية عام 2021، من المتوقع أن تظل فجوة الإنتاج سلبية، ويرجع ذلك في المقام الأول إلى ضعف الطلب من الخارج؛
- ❖ في سيناريو معتدل : يحدث انتعاش سريع في كل من الدنمارك وفي الخارج، على سبيل المثال بسبب التطور السريع للقاح أو العلاج الفعال، وتغلق فجوة الإنتاج خلال عام 2021؛
- ❖ في سيناريو حاد : يطول الانكماش الاقتصادي، بسبب تفشي فيروس كورونا مرة أخرى في نهاية عام 2020، إذا ثبت أن التغييرات السلوكية للأفراد طويلة الأمد أو ربما الأهم من ذلك ، إذا أصبح الانكماش الاقتصادي في الخارج أطول. في هذه الحالة، ستظل فجوة الإنتاج سلبية بشكل ملحوظ بحلول نهاية عام 2021 . (National Bank of Denmark:2020, p 10)

و خلال الأشهر القادمة، سوف يتأثر التوظيف بتأثيرين معاكسين. إعادة فتح الاقتصاد له تأثير إيجابي على النشاط، سيجد بعض العمال عاطلين عن العمل وظائف. اما من ناحية أخرى، يعني الإلغاء التدريجي للمساعدات المقدمة عند تسريح العديد من المستفيدين من تعويضات الأجور، مما سيزيد من البطالة. و الشكل التالي يوضح ذلك:

شكل رقم 9: تدهور في فرص العمل و زيادة البطالة تنعكس بشكل جزئي خلال 2020



Source : National Bank of Denmark , Prospects for a Gradual Economic Recovery, Danish Economic Outlook, Analysis No. 12, National Bank of Denmark, Denmark, 17 June 2020, p 10.

و من المتوقع أن تتجاوز حالات التسريح عدد العاطلين عن العمل الذين يجدون وظائف، وتشير التقديرات إلى أن التوظيف في الربع الرابع قد انخفض بنحو 70000 منذ بداية العام. وبالتالي ، ستتعاوى العمالة ببطء، وستستقر البطالة مع عودة النشاط في الدنمارك وخارجها. ومع ذلك ، بحلول نهاية عام 2022 ، لا يزال من المتوقع أن يكون التوظيف أقل بحوالي 10000 شخصا مقارنة بالربع الرابع من عام 2019، من المتوقع أن تزداد العمالة الهيكلية بحوالي 50,000 شخص، بافتراض على سبيل المثال أن سن التقاعد يرفع تدريجياً تماشياً مع الإصلاحات المعتمدة، و بحلول نهاية عام 2022 ، تقدر العمالة بحوالي 15000 شخص دون المستوى الهيكلي (National Bank of Denmark:2020, p 11)

الخاتمة:

ساهمت التغييرات التكنولوجية والديموغرافية و الصدمات المتكررة في العالم على مدى العقود القليلة الماضية إلى جعل سوق العمل أكثر ديناميكية، مع ظهور أشكالاً جديدة من العمالة آخذة في الارتفاع. كما أصبحت القوى العاملة أكثر تنوعاً، وهذا يشير إلى الحاجة إلى مزيد من المرونة في اللوائح التنظيمية لتعزيز قدرة المشاركين في السوق على التكيف مع التغيير، والعوامل الخارجية. وانطلاقاً من دراسة تجربة الدنمارك يتضح بأن مرونة سوق العمل تعتبر الجسر المؤدي إلى تحقيق الاستقرار من خلال السرعة في تقليص اثار الصدمات العالمية على الاقتصاد، ولكن ذلك لا يحدث بكل سهولة، حيث يجب أن يكون واضحاً أن هذا النموذج الهجين- نموذج الامن المرن- هو نتيجة لتطور طويل الامد، ومدعوم بمؤسسات مستقرة نسبياً وتنازلات طبقية كبيرة، فالتطور الإيجابي في سوق العمل الدنماركي لتحقيق النمو في التوظيف وانخفاض معدلات البطالة خاصة الهيكلية، بدأ منذ أوائل التسعينيات و كان الفضل في ذلك التوازن الناجح بين سياسات الاقتصاد الكلي والأطراف المشاركة في دورة الأعمال الدولية ،هذا من جهة ، و من جهة أخرى، تزامن انخفاض التضخم وانخفاض معدلات البطالة المسجلة إلى النصف هو أيضا نتيجة ثانوية في نجاح المفاوضات الجماعية حول الأجور، و هذا ما عزز

سوق العمل على التكيف مع الصدمات، و التحول من معدلات البطالة المرتفعة إلى التوظيف الكامل مع الحفاظ على زيادات الأجور عند مستوى معتدل.

كما ان الواقع يكشف أن ليس كل من طبق سياسة المرونة حقق نجاحا، بل الامر يرتبط بالأمن المرن و الذي حققت دولة الدنمارك تطورا واسعا فيه، ويستنتج انطلاقا من هذه الدراسة، انه حتى يتم الاستفادة من تجربة دولة الرفاه الدنماركية في التقليل من اثار الصدمات العالمية و التغييرات التكنولوجية على سوق العمل يجب اعتماد مجموعة من التدابير كما يلي:

✓ تحرير واسع لسوق العمل من خلال إجراءات سياسية واسعة النطاق وعلى مستويات مختلفة؛
✓ ازالة جمود سوق العمل من خلال ترتيبات مؤسسية، والتغييرات في تشريعات العمل على المستوى الكلي؛
✓ تدابير الحد من قوة النقابات العمالية ذلك لان هذه الاخيرة تؤثر بشكل سلبي على انتاجية العمل باعتبارها اداة لحماية العمالة لذلك يمكن للمنظمة تفادي ذلك من خلال الحد من دور المفاوضات الجماعية و اعتماد احدى استراتيجيات التكيف؛
✓ من المكونات المهمة لنموذج الأمن المرن التركيز على سياسات سوق العمل النشطة التي تحافظ على مهارات العاطلين عن العمل و الذين يبحثون عن الوظائف من خلال التدريب و التعلم مدى الحياة؛

✓ وجود مساحة مالية كافية لاستيعاب التغييرات الكبيرة في الميزانية في فترة الانكماش أمر بالغ الأهمية لنجاح ذلك؛
✓ نجاح نموذج الأمان المرن ليس ثابتًا، ويجب تعديل سياسات سوق العمل باستمرار في ضوء الخبرة والأبحاث والظروف الانية؛
✓ في الدنمارك، يتم تسوية الأجور من قبل الشركاء الاجتماعيين، اين تلعب الحكومة دورًا حاسمًا من خلال ضمان تكافؤ الفرص للمنافسة بين العمال التقليديين والعمال الجدد. مع اعتماد الشركاء الاجتماعيين المشاركة في الحوار والدخول في اتفاقيات مع الأطراف المعنية، ذلك لأنه قد تؤدي المرونة وإلغاء القيود دون تدخل سياسات حكومية استباقية إلى بطالة عالية مطولة، خاصة بين الوافدين الجدد من القوى العاملة و القوى العاملة الموجودة سابقا.

بالنسبة للتوصيات التي يمكن تقديمها انطلاقا من دراسة تجربة نموذج المثلث الذهبي لدولة الرفاه الدنماركي يتلخص في طرح تساؤلا يستوجب من أصحاب القرار الوقوف عنده، عله يكون هو العلاج المنتظر للخروج من مشاكل سوق العمل و انخفاض معدلات البطالة في ظل الصدمات المتكررة : لماذا لا يتم اعتماد نموذج الامن المرن في الدول العربية من خلال تحرير أنظمة و لوائح سوق العمل ، و لكن مع تعديله ليتماشى و أوضاعها الاقتصادية و الاجتماعية السائدة؟... !

قائمة المراجع:

- 1) Ainura Uzaglieva, Jace K Cukrouski, Labour market flexibility, International competitiveness and patterns of trade, International economies Journal, Vol59, issue 2, genova, Italy, RePEc:ris:eoint:0086, 2006, pp 225-246.
- 2) Charks Ramendran SPR, Gopalan Roman, and other, Organizational flexibility anits implications on employees productivity, Interdisciplinary journal of contemporary research, International research centre,2013,pp 298-316.
- 3) Chung Meejung, Flexibility for who ? working time flexibility practices of European companies, Editeur Chung, Amsterdam, Meejung, ISBN: 978-90-5335-222-9,2009.
- 4) Frode Aasen, Joanna Leszczuk, Simona Pojar, Tackling Denmark's Post-Crisis Labor Market Challenges, ECONOMIC BRIEF, European Commission, DOI: 10.2765/481197 ,7/ 2016.
- 5) Heeping chimig, Flexibility for whom? Working time flexibility practices of European companies, Reflect, Tilburg University Ph.D. Dissertation, Ridderkerk, ISBN 978-90-5335-222,7/ 2009.

- 6) ILO Brief, COVID-19: Public employment services and labour market policy responses , international labour organization. 8/ 2020.
- 7) Jan Hendeliowitz, Danish Employment Policy National Target Setting, Regional Performance Management and Local Delivery, The Danish National Labor Market Authority Universitetsvej,Roskilde, 2/2008, www.oecd.org.
- 8) JÓZSEF Hajdú, The cradle of the European unemployment insurance :the ghent system ,Economics, , ID: 158091881, 2013, pp 263-272.
- 9) Lena Tshipouri, September, flexibility and competitive labour market flexibility, Innovation and organization performance (Flex.com), final report , PSE project — CT-2001-00093 , Improving the socio-economic Knowledge base of FPS, DG research European commission, national and kapodistrian University of Athens, Greece,2005.
- 10) Lithuania Free Market Institute Employment flexibility index 2020- EU AND OECD COUNTRIES,Lithuania Free Market Institute, e Civil Development Forum (Poland), the Institute of Economic and Social Studies (Slovakia), the Institute of Market Economics (Bulgaria), the Center for Economic and Market Analyses (the Czech Republic), the Academy of Liberalism (Estonia), Lithuania,(2019).
- 11) Luc Laeven, Peter McAdam, Alexander Popov Labour market flexibility during financial crises: Firm-level evidence from Spain, 12/2018, <https://voxeu.org/article/labour-market-flexibility-during-financial-crises>.
- 12) Mario Roy, Madeleine Audet, La transformation vers de nouvelles formes d'organisation plus flexibles : Un cadre de référence , MEC Montréal, Revue Internationale de gestion, Vol27, Numéro 04, Édition cairin/info,2003.
- 13) Naglaa El-Ehwany , Manel Metwally, Labour market competitiveness and flexibility, REF working paper series 0129, Economic Research Forum, cairo, Egypt, N°129,2001.
- 14) National Bank of Denmark , Prospects for a Gradual Economic Recovery, Danish Economic Outlook, Analysis No. 12, National Bank of Denmark, Denmark, 6/ 2020.
- 15) Sandrine Cazes, Alena Nesporova ,Labour markets in transition: balancing flexibility and security in Central and Eastern Europe, Revue de l'OFCE ,no 91 bis, pp 23 à 54, DOI: 10.3917/reof.075.0023, 5/2004.
- 16) The Danish Government, Prepared for the future of work, Follow-up on the Danish Disruption Council, , The Danish Government,2/ 2019.
- 17) The World Bank, Doing Business 2020, International Bank for Reconstruction and Development- The World Bank, Washington,2020.
- 18) Thomas Bredgaard , Flemming Larsen, Per Kongshøj Madsen, Opportunities and challenges for flexicurity –The Danish example1, Transfer , Vol 12, Issue 1, European Review of Labour and Research,01 / 2016 .
- 19) Thomas Bredgaard, Arthur Daemrich, the welfare state as an Investment strategy : Demark's flexicurity policies, the oxford Handbook of offshoring and global Employment, oxford University Press, Oxford, 2013., DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199765904.013.0007 .
- 20) Torben M. Andersen,(7/2015) :A flexicurity labor market during recession Long-term unemployment did not rise under the flexicurity model during the great recession, despite the large drop in GDP, University of Aarhus, Denmark, and IZA, Germany, IZA World of Labor, DOI: 10.1007/s10645-011-9181-6 .
- 21) UNITED NATIONS, Varying impact of the COVID-19 pandemic on the labor markets of developed countries,8/2020.

22) Werner Eichhorst , Verónica Escudero , Paul Marx Steven Tobin The Impact of the Crisis on Employment and the Role of Labour Market Institutions, No. 5320, IZA Discussion Paper, Germany, Paper 202 , 11/ 2010.

23) About Denmark , <https://ukraine.um.dk/en/about-denmark/>

24) HMTRE Asury, : EMU and labour market flexibility, stationery offices, London, 2003, <https://www.un.org/development/desa/dpad/publication/world-economic-situation-and-prospects-august-2020-briefing-no-140/>

26) Industrial Relations and Labor Law NEWSLETTER Denmark: change in legislation makes the job sharing scheme more flexible, <https://ioewec.newsletter.ioe-emp.org/industrial-relations-and-labour-law-july-2020/news-2/article/denmark-change-in-legislation-makes-the-job-sharing-scheme-more-flexible>

27) Statista, <https://www.statista.com/statistics/1110143/number-of-individuals-unemployed-after-the-coronavirus-outbreak-in-denmark/>

28) Troels Lund Poulsen, (21 Nov 2018) 5 ways Denmark is preparing for the future of work, The World Economic Forum, <https://www.weforum.org/agenda/2018/11/denmark-is-preparing-for-the-future-of-work/>

(*) **Hilfr** هي منصة عمل رقمية مملوكة لدنمارك تأسست في عام 2017 ، والتي تسهل تنظيف العربات في المنازل الخاصة. اليوم ، تعمل في جميع المدن الدنماركية الرئيسية وتخدم ما يقارب 1.700 عميل و 216 عامل نشط. Hilfr هي واحدة فقط من العديد من المنصات على الإنترنت التي تسهل خدمات التنظيف في الدنمارك.