[](http://www.liu.mr/MauritaniaFrench/)

كلية القانون والأعـــمال

قسم المـــــــــــــــــــاستر

الإدارة والسياسات العامة

بحث بعنوان:

السياسة العامة لموريتانيا في مكافحة البطالة

**إعداد الطالب: المبروك ابلال إشراف الأستاذ: د. المصطفى سيدي محمد**

السنة الجامعية:2013

**مــــــــقدمة**

كانت البطالة، و لا تزال، من أبرز المشكلات الاقتصادية و الاجتماعية و الإنسانية التي رافقت النظام الرأسمالي عبر مساره التاريخي الطويل. و كانت، و لا تزال، تمثل أحد التحديات الأساسية لهذا النظام. و لهذا لم يكن من قبيل المصادفة أن يحتل البحث في أسبابها و سبل مواجهتها، مكانة مهمة و متميزة في تاريخ الفكر الاقتصادي على اختلاف مدارسه و اتجاهاته.

نظريا، تفسر البطالة بنقص في النمو و الاستثمار لاستيعاب الأعداد الهائلة لطالبي العمل. و على هذا الأساس، فإن حل مشكلة البطالة يكمن بشكل رئيسي في تحفيز النمو و الاستثمار و اتخاذ الإجراءات و القيام بالإصلاحات اللازمة لجعل هذا النمو مستداما. كما يتطلب حل مشكلة البطالة إصلاحات أخرى على مستوى السياسات السكانية، و على مستوى المنظومة التعليمية لتتماشى و الحاجيات العصرية لأسواق العمل و متطلبات القطاع الخاص في إطار دوره المتنامي في الاقتصاديات النامية.

لكن هذه الحلول تبقى بعيدة المدى و بطيئة الآثار، و يتطلب انتهاج سياسات مكملة في المدى القصير، لاسيما السياسات التي تستهدف التدخل المباشر في سوق العمل، و التي تعتمد على تنفيذ ما يسمى ببرامجالتشغيللتعزيز فرص التشغيل و تخفيض معدلات البطالة العالية، و خاصة ضمن فئة الشباب.

في هذا الإطار تستعرض الدراسة تجارب بعض الدول مع هذه البرامج، و تبين مساهمتها النسبية في حل مشكلة البطالة؛ حيث تعتبر دراسة تجارب دول العالم في التصدي لمشكلاتها التنموية، و التي تتضمن العديد من الدروس المستفادة واحدة من المنهجيات الفعالة التي تساعد متخذي القرار وصانعي السياسات، من خلال التعرف على أفضل السياسات و البرامج التي اتبعتها الدول الأخرى؛ و من ثم محاولة اقتباس ما يلائم الظروف الاقتصادية و السياسية و ما يتماشى و خصوصية المجتمع المعني لمواجهة مشكلة البطالة.

وتجدر الإشارة إلى أن موريتانيا من بين 3 دول عربية (جيبوتي والصومال إضافة إلى موريتانيا) تعاني من ارتفاع البطالة حيث تصل إلى نسبة 33% في حين تقل عن 10% في 9 دول وهى الكويت وقطر والإمارات والبحرين والسعودية وعمان وسوريا ومصر والمغرب، وتتوزع نسب البطالة في باقي الدول بين 7, 12% في الأردن و5, 21% في فلسطين حسب وثيقة صادرة عن منظمة العمل العربية.

فما هي البطالة وما هي أهم السياسات التي تنتهجها الدولة الموريتانية لتقليص حجم هذه الظاهرة ؟

**الفصل الأول: مفهوم البطالة وسياسات و برامج التشغيل الدولية المتبعة في معالجتها**

سنتناول في هذا الفصل مفهوم البطالة من حيث التعريف و الأنواع والأسباب والآثار والحلول المقترحة للخروج منها، ثم مفهوم سياسات وبرامج التشغيل الدولية المنتهجة في مواجهة البطالة.

**مفهوم البطالة ـ I**

**أولا: تعريفها:**

تعتبر البطالة ظاهرة [اقتصادية](http://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A7%D9%82%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF) بدأ ظهورها بشكل ملموس مع ازدهار [الصناعة](http://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%B5%D9%86%D8%A7%D8%B9%D8%A9)، إذ لم يكن للبطالة معنى في المجتمعات الريفية التقليدية. .

تعرف منظمة العمل الدولية العاطل بأنه: " كل من هو قادر على العمل و راغب فيه، و يبحث عنه، و يقبله عند مستوى الأجر السائد، ولكن دون جدوى ".

من خلال هذا التعريف يتضح أن ليس كل من لا يعمل عاطل، فالتلاميذ، الطلبة، المعاقين، المسنين، المتقاعدين، من فقد الأمل في العثور على عمل، أصحاب العمل المؤقت، من يعاني من نقص الاستخدام، من هم في غنى عن العمل لا يتم اعتبارهم عاطلين عن العمل. هذا التعريف يروم تقليص الرقم الحقيقي للعاطلين.

ويحتسب معدل البطالة كما يلي:

معدل البطالة = عدد الأفراد العاطلين / عدد الأفراد القادرين على العمل.

و هو معدل لا يمكن تحديده بدقة (حساب معدل البطالة على أساس الساعات التي تم اشتغالها، فترة الركود يتخلى العديد من العمال عن البحث عن العمل )،وتختلف نسبة العاطلين حسب الوسط، حضري أو قروي، حسب الجنس، السن، نوع التعليم و المستوى الدراسي.

**ثانيا: أنواع البطالة**

يمكن أن نشير إلى ثلاث أنواع رئيسة للبطالة و هي:

- البطالة الدورية ( البنيوية ) و الناتجة عن دورية النظام الرأسمالي المنتقلة دوما بين الانتعاش و التوسع الاقتصادي و بين الانكماش و الأزمة الاقتصادية التي ينتج عنها وقف التوظيف و التنفيس عن الأزمة بتسريح العمال.   
- البطالة الاحتكاكية و هي ناتجة عن تنقل العمال ما بين الوظائف و القطاعات و المناطق أو نقص المعلومات فيما يخص فرص الشغل المتوفرة.

- البطالة المرتبطة بهيكلة الاقتصاد و هي ناتجة عن تغير في هيكل الطلب على المنتجات أو التقدم التكنولوجي، أو انتقال الصناعات إلى بلدان أخرى بحثا عن شروط استغلال أفضل.

و تجدر الإشارة إلى أن البطالة أضحت جماهيرية، أي أن عدد العاطلين عن العمل أصبح من الضخامة بحيث لا يمكن الحديث عنه بنفس منطق عهد الرأسمالية الصاعدة.

**ثالثا: أسباب البطالة**

اعتبر علماء الاقتصاد البورجوازي و لمدة طويلة، أن البطالة لا علاقة لها بنمط الإنتاج الرأسمالي و الملكية الخاصة و أنها ناتجة عن تدخل الدولة في السير العادي لعمل السوق الحرة،و خاصة فيما يخص تدخلها لضمان حد أدنى للأجور، إذ يعتبرون تخفيض الأجور و الضرائب هما الكفيلان بتشجيع الاستثمار و بالتالي خلق الثروات و مناصب الشغل.

كما ذهب بعضهم إلى تعليق مسؤولية تفشي البطالة على أشكال التعويض عن البطالة و قوانين الشغل. . . غير أن الأزمة الاقتصادية الكبرى التي ضربت النظام الرأسمالي في مطلع الثلاثينات (أزمة 1929) و ارتفاع عدد العاطلين بشكل هائل، و الذي لا يمكن إخفاءه،( 12 مليون عاطل في الولايات المتحدة – 6 ملايين في ألمانيا) دفع البورجوازية إلى الاعتراف بالأمر، لكن على طريقتها على لسان عالم الاقتصاد كينز، الذي أرجع أسباب البطالة إلى أخطاء بعض الرأسماليين الذين لا ينفقون بشكل كافي على الاستثمار و هو مشكل يمكن حله بسهولة.

في حين اعترف بها آخرون و ردوها إلى قوانين طبيعية لا دخل للنظام فيها ( التزايد السكاني و التقدم التكنولوجي). لكن هذه الأسباب ليست إلا وسيلة للتملص من حقيقة أن البطالة إبن شرعي للنظام الاقتصادي الرأسمالي.   
فالسبب الأساسي (الأم) يعود إلى:  
- ارتفاع التركيب العضوي لرأس المال(C/V+C):

التركيب العضوي لرأس المال ( C/V) = الرأس المال الثابت (C) ÷ [الرأسمال المتحول (V)+ الرأس المال الثابت (C).

هذا يعني التزايد المستمر في استعمال الآلات و ارتفاع الإنتاجية (مما يستدعي خفض مدة العمل و الاحتفاظ بالعمال أو تسريحهم من العمل أي ظهور البطالة ).

ميل معدل الربح إلى الانخفاض على المدى الطويل(TP): TP=PL/C+V   
معدل الربح (TP)= معدل الاستغلال ÷ التركيب العضوي لرأس المال(C/V) +1.

علما أن معدل الاستغلال (PL/V)= فائض القيمة (PL) ÷ الرأسمال الحي ( V). ( معدل فائض القيمة).   
و هذا يفسر عزوف الرأسماليين عن الاستثمار لأنهم يفضلون عدم الإنتاج على الإنتاج دون ربح كافي يلبي جشعهم. غير أن ميل معدل الربح إلى الانخفاض يتم كبحه عن طريق عوامل خارجية.

**رابعا:** **نتائج البطالة**

للبطالة نتائج متناقضة على النظام الاقتصادي الرأسمالي و على المجتمع البورجوازي و المضطهدين الذين يعيشون في ظله. فهي من جهة تمكن الرأسمالي من شراء قوة العمل، بما هي سلعة، بأقل ثمن ممكن و الوصول متى شاء إلى يد عاملة رخيصة. كما تمكن البورجوازية كطبقة سائدة من الاحتفاظ بالطبقة العاملة خاضعة لاستغلالها و سلطتها من خلال إغراق المشتغلين في رعب من مغبة فقدان مورد عيشهم إن هم طالبوا بأجور أعلى لأنه يوجد من هو مستعد للعمل بأجر أقل.

و من جهة أخرى تشكل البطالة، إن هي تجاوزت حدود معينة (حسب كل مرحلة تاريخية)، تهديدا لاستقرار النظام بكليته (الثورة أو الفاشية).

كما تعد البطالة تدميرا ممنهجا لقوى الإنتاج (إلى جانب الحروب) مما يضيع على الإنسانية موارد جد هامة.   
و لا تقل نتائج البطالة كارثية على المستوى الاجتماعي، حيث أصبح من المؤكد اليوم أن الجريمة و الأمراض العضوية و النفسية و استهلاك المخدرات و الدعارة. . . تلعب البطالة بما يرافقها من بؤس دورا محوريا و مشجعا فيها.

**خامسا: حلول للبطالة**

لا يرى اقتصاديو البورجوازية حلا لمشكلة البطالة إلا في اتجاهين أساسيين:

اتجاه أول يرى للخروج من البطالة ضرورة:

- رفع وتيرة النمو الاقتصادي بشكل يمكن من خلق مناصب الشغل ( في ظل الرأسمالية المعولمة يمكن تحقيق النمو دون خلق فرص الشغل)، و في الدول الصناعية لا يمكن الارتفاع عن نسبة 2. 5 % بسبب قيود العرض ( يتم تدمير النسيج الاقتصادي للعالم الثالث لحل أزمة المركز من خلال سياسات التقويم الهيكلي و المديونية التي من نتائجها تفكيك صناعات العالم الثالث و تحويله لمستهلك لمنتجات الدول الصناعية ).   
- خفض تكلفة العمل أي تخفيض الأجور بشكل يخفض تكلفة الإنتاج و يرفع القدرة على المنافسة و تحقيق الأرباح.   
- تغيير شروط سوق العمل يعني المطالبة بحذف الحد الأدنى للأجور، خفض تحملات التغطية الاجتماعية و الضرائب، وتقليص أو حذف التعويض عن البطالة تخفيض الأجور و سعات العمل ( المرونة في الأجور و ساعات العمل ).

اتجاه ثاني يرى للخروج من أزمة البطالة ضرورة:  
- ضرورة تدخل الدولة لضبط الفوضى الاقتصادية و التوازن الاجتماعي (عبرت عنه دولة الرعية الاجتماعية في الغرب)، هذا الاتجاه أخذ يتوارى بفعل ضغط الاتجاه الأول (العولمة).

أما الحل الجذري لقضية البطالة فيتطلب إعادة هيكلة الاقتصاد على قاعدة التملك الجماعي لوسائل الإنتاج و تلبية الحاجيات الأساسية لكل البشر خارج نطاق الربح الرأسمالي، أي بناء مجتمع آخر لا يكون فيه نجاح الأقلية في العيش المترف على حساب عجز الأغلبية في الوصول إلى الحد الأدنى من العيش الكريم.   
و هذا لن يتسنى دون تنظيم و نضال عبيد النظام الرأسمالي من العمال سواء كانوا مشتغلون أو معطلين. لقد أبانت التجربة التاريخية أن النضال وحده يمكن من شروط عيش إنسانية و أن لا بديل عن بربرية النظام الرأسمالي و التملك الخاص للخبرات سوى إنهاء هذا النظام الطبقي.

**II- مفهوم سياسات التشغيل**

**أولا: تعريف سياسة التشغيل**

تحظى سياسة التشغيل في معظم الدول بالأولوية باعتبارها تلعب دورا مهما في تحقيق جملة من الأهداف، و هي ترتبط بعدة قطاعات، منها الاقتصادي، فسياسة التشغيل تجسد السياسة الاقتصادية التي تسعى إلى تحقيق الرفاهية العامة، فهي لا تخرج عن إطار ما يسمى بالمربع السحري ل **Kaldor**، حيث يؤكد أن أي سياسة اقتصادية تسعى إلى إنجاز أربع أهداف كبرى، و هي:

- النمو الاقتصادي؛

- استقرار الأسعار؛

- التشغيل الكامل؛

- التوازن العام للاقتصاد الوطني [[1]](#footnote-1)

تندرج سياسة التشغيل ضمن السياسة العامة الكلية التقليدية حسب **H**. **Schleicher**، حيث يحظى هذا النوع من السياسات باهتمام جماهيري واسع، و تجذب إليها شرائح كبيرة من أبناء المجتمع، فهي تتصف بالتعقيد و التشبيك نتيجة اشتراك أقطاب متعددة فيها كالأحزاب السياسية، البرلمان، وسائل الإعلام و الجماعات المحلية، فهي تندرج ضمن سياسات الاقتصاد الكلي.

و لقد عرفت منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية سياسة التشغيل على أنها سياسة تغطي كامل السياسة الاقتصادية و الاجتماعية، و تتمثل في مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان، و كذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج.

فسياسة التشغيل هي مجموعة التدابير و الإجراءات التي تضعها و تنفذها مختلف الأجهزة الحكومية بالتعاون مع مختلف منظمات القطاع الخاص، من أجل زيادة فرص العمل، أي زيادة معدل التشغيل من السكان في سن العمل، و ذلك للحد من البطالة.

و هناك نوعين من سياسات التشغيل، **الأولى**، **سياسات التشغيل الفعالة**، فهي سياسات نشيطة تسعى إلى زيادة مناصب الشغل، و إعطاء فرص التكوين و التدريب؛ أما **الثانية**، فهي **سياسات التشغيل السلبية**، التي تعمل من خلالها الجهة الوصية على التخفيف من حدة البطالة، و يتجلى ذلك من خلال السياسات التي تنتهجها الحكومة، فقد تعمل على منح إعانات للعاطلين، هذا النوع من السياسات عقيم لأنه لا يعمل على خلق مناصب شغل عن طريق الاستثمار و لا يسعى لتحقيق النمو الاقتصادي.

و تهدف سياسات التشغيل عموما إلى تحقيق جملة من الأهداف، و هي:

- توفير فرص العمل، و هذه العملية تخضع للتخطيط من أجل تحديد الاحتياجات الكمية و النوعية لليد العاملة؛

- تكوين و إعداد القوى العاملة، أي تنمية مهاراتها و قدراتها؛

- تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني- التشريعي و الذي تحدده قوانين و تشريعات العمل؛

- خلق مناصب أكثر إنتاجية، مما يحقق زيادة مداخيل المجموعات المحرومة و استخدام أكفأ لقدرات العمال. **[[2]](#footnote-2)**

**ثانيا- سياسات و برامج التشغيل الدولية المتبعة لمواجهة البطالة**

على الرغم من صعوبة نقل أو تقليد أي تجربة ناجحة بحذافيرها من دولة إلى أخرى، إلا أن استعراض أهم الاستنتاجات التي أسفرت عنها بعض التجارب الدولية المتوفرة، مفيد لاستخلاص التوجهات الكفيلة بزيادة فاعلية سياسات و برامج التشغيل في الدول التي تعاني من مشكلة البطالة. و يمكن تصنيف التجارب الدولية بين سياسات الانتقال من المدرسة إلى العمل، و سياسات التشغيل النشطة.

**1- برامج الانتقال من المدرسة إلى العمل**: نظرا إلى أن الانتقال من المدرسة إلى العمل ليس أمرا تلقائيا، بل عملية تعيقها في أغلب الأحيان الكثير من العوامل و يتخللها فترات طويلة من البطالة، عمدت كثير من الدول إلى وضع برامج من شأنها أن تسهل اندماج الخريجين في سوق العمل. و أفرزت التجارب الدولية استنتاجات متباينة حول نوع التعليم الملائم الذي يرفع من قدرة الخريج على الحصول على وظيفة، و يساهم في زيادة دخله المتوقع. و في هذا الإطار فإن تحديد أي نظام تعليمي أفضل يتوقف على المفاضلة بين عنصرين رئيسيين: **الأول**، يدور حول ما إذا كان التعليم المهني أفضل من التعليم العام، و **العنصر الثاني،** حول ما إذا كان التمهن خارج أوقات الدراسة أفضل من التمهن داخل المدرسة بدوام كامل.

بالنسبة **للعنصر الأول**، و في إطار المفاضلة بين التعليم المهني و التعليم العام، تشير التجارب المتاحة في دول مثل ألمانيا و النمسا و الدنمارك، إلى أن التعليم المهني يميل لرفع مستوى آفاق التشغيل و رواتب الخريجين مقارنة مع ما تقدمه مدارس التعليم العام. لذا فإن هناك حاليا توجها متزايدا نحو المزج ما بين التعليم العام و التعليم المهني، في سبيل تزويد الطلاب بالمبادئ النظرية و بالمهارات العملية التي تزيد من احتمالات توظيفهم.

غير أن المزج بين النوعين من التعليم قوبل بالكثير من التردد، نظرا إلى أن التعليم المهني يعتبر في الغالب مكلفا، و ينظر إليه كالطريق المسدود الذي سيؤول إليه أصحاب المهارات المتدنية و الفاشلين في التعليم العام.

أما **العنصر الثاني**، و المتعلق بتنظيم التعليم المهني ضمن إطار المدرسة (فرنسا و إيطاليا) أو خارجها (المملكة المتحدة و الولايات المتحدة)، يتباين نمط تنظيم التعليم المهني بين دولة و أخرى. فنمط التعليم المهني بدوام جزئي في بلد مثل ألمانيا يتعارض كليا مع الممارسات المتبعة في اليابان و العديد من دول أوروبا. و قد أثبتت بعض الدراسات أن امتهان بعض الحرف أو التمهن خارج أوقات المدرسة، يمنح فرص عمل أفضل من التعليم المهني بدوام كامل داخل المدارس، خاصة و أنه يربط الطلاب بصاحب عمل معين أو بمجال معين دون سواه. لكن فيما يتعلق بتوقعات الأجور و الترقية الوظيفية، يبدو أن التمهن خارج أوقات المدرسة لا يقدم الكثير، مقارنة بما يحصل عليه من يلتحق بالتعليم المهني بدوام كامل.

و بصفة عامة، تعتبر تجربتي ألمانيا و اليابان من أكثر التجارب الناجحة في تعزيز الترابط بين التعليم و التشغيل. ففي كلتا الحالتين، تحاول المدارس أن توجه الطلاب بعد أن تصنفهم وفقا لإنجازاتهم المدرسية، إلى التمهن (ألمانيا) أو إلى فرص عمل (اليابان). ففي ألمانيا، يختار الطلاب في أولى مراحل دراستهم الثانوية المهنة التي يريدونها ليتم تحويلهم على هذا الأساس إلى صاحب العمل المحتمل و المعّن من قبل مكتب التشغيل الفيدرالي، حتى يتلقوا ساعات من التدريب خارج الدوام المدرسي. و في معظم الحالات، يؤول مصير هؤلاء إلى العمل مع صاحب العمل الذي أمن لهم التدريب.

أما بالنسبة إلى اليابان، فتقع مسؤولية البحث عن فرص عمل للطلاب على المدارس. و على عكس برنامج التمهن الألماني، فإن الطلاب في اليابان لا يملكون خبرة عملية كافية، لذلك، تسعى المدارس إلى توفير خدمات توظيف لطلابها بفضل علاقاتها القوية بمجتمع الأعمال. و يتمثل العامل المشترك بين التجربتين في قدرة النظامين على زيادة قابلية تشغيل الطلاب و تقليص الوقت الذي يحتاجونه للبحث عن عمل، لكنهما في المقابل، يقيدان طالبي العمل بوظائف محددة، و ذلك منذ بداية مسيرتهم المهنية، الأمر الذي يحدد حركيتهم الوظيفية و آفاقهم المهنية في المستقبل.

و رغم تحسن الأجور و الآفاق الوظيفية بالنسبة لخريجي التعليم المهني، انخفضت معدلات الالتحاق بهذا النوع من التعليم في العديد من دول العالم، و ارتفعت أعداد الطلاب الذين يتحولون إلى التعليم العام في المرحلة ما بعد الثانوية. و تعزى هذه النتائج العكسية إلى أن التعليم المهني لا يقدم مسارا ملائما للارتقاء الوظيفي، و لا يسمح بالحصول على مؤهلات عالية، مما يدفع الطلاب في التعليم المهني إلى الخروج المبكر، و إلى زيادة نسب الملتحقين بالتعليم العام.

و تجدر الإشارة إلى أن نجاح نظام التمهن و التدريب المهني يتطلب خطة تمويل مستدامة و مرونة ثقافية لا ترى في هذا النظام نظاما دونيا من الناحية الاجتماعية. ففي ألمانيا مثلا، يعتمد تمويل التكوين المهني بشكل أساسي على منظمات أصحاب العمل، التي تتمتع بنفوذ كبير و تعمل بشكل غير مركزي يخول لها اختيار العمال الأفضل و الأكثر مهارة، الأمر الذي يفسر استمرار أصحاب العمل في دعم التمهن. و في دول أخرى مثل فرنسا، يتم تمويل التدريب أو التمهن من خلال دعم يمنح إلى أصحاب العمل.

**2- برامج سياسات سوق العمل النشطة**: تشير البيانات الإحصائية لتوزيع الإنفاق على مختلف مكونات سياسات سوق العمل النشطة في بعض دول منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية و غيرها من الدول الأوروبية للعام**2003**، إلى غياب ترتيب متفق عليه للأولويات بالنسبة إلى هذه المكونات، و يبدو أن كل دولة تحبذ الأداة التي تراها مناسبة من أجل تحقيق أهداف سياسات سوق العمل النشطة.

و يتبين أن النسب الأعلى للنفقات التي تخصص لخدمات التشغيل و التدريب (الذي يمثل جانب العرض من سوق العمل) أن نحو ثمانية من أصل اثنينوعشرين دولة مدرجة، يأخذ تدريب المسرحين و العاطلين عن العمل من الشباب الحصة الأكبر من النفقات المخصصة لسياسات سوق العمل النشطة. و في سبعة دول أخرى، تعود الحصة الأكبر منها لخدمات التشغيل، في حين أن دولتين و هما جمهورية التشيك و نيوزيلندا، تشجعان اتخاذ إجراءات تهدف بشكل مباشر إلى توفير فرص عمل جديدة، و تبقى أيرلندا الدولة الوحيدة التي تخصص أكبر نسبة من نفقاتها لحوافز التشغيل، أما باقي الدول فتخصص الحصة الأكبر من النفقات لدعم البرامج التي تهتم بالمجموعات ذات الحاجات الخاصة. و بشكل عام، يبدو أن خدمات التشغيل و التدريب هي في المتوسط أكثر الإجراءات رواجا في معظم الدول المشمولة، و ذلك لآثارها الإيجابية على التشغيل مقابل تكلفتها الأقل نسبيا. [[3]](#footnote-3)

و يتبين من خلال نتائج تقييم إستراتيجية التشغيل التي بدأت دول منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية في تنفيذها منذ **1994**، أنه يمكن تمييز أربع مجموعات من الدول من حيث النتائج التي حققتها من خلال تنفيذ هذه الإستراتيجية، والتي تضمنت التوصيات العشرة التالية:

- تنفيذ سياسات الاقتصاد الكلي المحفزة للنمو؛

- تعزيز نشر المعرفة التكنولوجية؛

- زيادة مرونة توقيت العمل؛

- تحسين بيئة الأعمال و مناخ المشاريع الخاصة؛

- زيادة مرونة الرواتب لدى العمال الشباب؛

- إصلاح شروط الأمن الوظيفي، خاصة في القطاع الخاص؛

- تعزيز التركيز على سياسات سوق العمل النشطة ؛

- تحسين مهارات القوى العاملة بخاصة من خلال التعليم و التدريب؛

- إصلاح أنظمة المنح و الحوافز ذات الصلة بالبطالة؛

- تحفيز الاقتصاد من خلال تعزيز التنافسية في أسواق السلع و الخدمات.

تضم المجموعة الأولى دولا مثل اليابان وكوريا الجنوبية، و سويسرا. و تتسم هذه المجموعة بتقديم حماية محدودة للعاملين، و منح بطالة غير سخية، و معدلات ضرائب على الشركات و الدخل منخفضة نسبيا. أما **المجموعة الثانية** فتضم دولا من شمال أوروبا، و تتسم بارتفاع الضرائب، و بتقديم منح سخية للبطالة، و حماية أكبر للعاملين، بالإضافة إلى تقديم خدمات متطورة و تنفيذ برامج جيدة للبحث عن عمل. و تضم **المجموعة الثالثة** دول جنوب أوروبا بالإضافة إلى فرنسا و ألمانيا، و تتسم بتقديم منح و مزايا سخية للعاطلين، و حماية جيدة للعاملين، لكن في المقابل، يلاحظ أن أسواق السلع و الخدمات فيها ليست تنافسية بالكامل. و تضم **المجموعة الرابعة** دول شرق أوروبا، و تتميز بحماية أكبر للعاملين، و منح بطالة متدنية، و خدمات توظيف أقل تطورا، و أسواق سلع و خدمات محمية نسبيا. [[4]](#footnote-4)

و تتميز المجموعة الثانية عن غيرها من المجموعات بتحقيقها نتائج أفضل من حيث معدلات التوظيف و تدني معدلات البطالة رغم تقديمها منح بطالة سخية، و حماية أفضل للعاملين، و فرضها معدلات ضرائب مرتفعة. و تعزى هذه النتائج الجيدة على مستوى التوظيف إلى ربط دول هذه المجموعة الحوافز المقدمة للعاطلين بجديتهم في البحث عن عمل من خلال المشاركة الإلزامية في برامج التشغيل، وإلى كفاءة هذه البرامج، بالإضافة إلى تنافسية أسواق السلع و الخدمات لديها. [[5]](#footnote-5)

**ثالثا- التجربة الكورية في مواجهة البطالة**

لقد تم اختيار التجربة الكورية باعتبارها قد مرت بنفس الظروف التي مرت و تمر بها معظم الدول النامية من لجوئها إلى صندوق النقد الدولي، و تطبيق شروطه المتمثلة في الأساس في برنامج الإصلاح الاقتصادي و التكيف الهيكلي، و قد نجحت في ذلك و كانت من الدول الرائدة. [[6]](#footnote-6)

حيث دفعت الأزمة التي واجهها الاقتصاد الكوري عام **1997** إلى طلب مساعدة صندوق النقد الدولي و ذلك لتوفير التمويل الطارئ. و في مقابل ذلك اشترط الصندوق مجموعة من الإصلاحات أو التعديلات الهيكلية و التي تتضمن إعادة هيكلة المؤسسات المالية، بالإضافة إلى تعديلات و إصلاحات في سوق العمل لزيادة مرونته و حماية العاطلين. و لقد أدت تلك الأزمة المصحوبة بمجموعة من الإصلاحات الهيكلية و برامج الاستقرار أو التثبيت على المستوى الكلي للاقتصاد إلى تقييد الأنشطة الاقتصادية بصورة كبيرة، و لقد وصل معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي إلى (**- 5. 8 %**)، و التضخم إلى (**7. 5 %**)، و في نفس الوقت عجلت الأزمة بعملية إعادة هيكلة سوق العمل التي تحتم ضرورة توافر المرونة في سوق العمل. فمنذ سبتمبر **1997** حتى **سبتمبر1998**، انخفض عدد العمال الدائمين بحوالي **100** ألف عامل، و انخفضت الأجور، و ارتفع معدل البطالة ليصل إلى (**8. 4 %**) أي ما يقدر ب **1. 7** مليون عامل، كما تشير الإحصاءات إلى أن **9** من كل **10** عاطلين هم عمال تم تسريحهم، مما يدل على مدى صعوبة التعديلات الهيكلية التي اتبعت.

و بالنسبة للفترة من يونيو **1998** حتى أغشت **1998**، فإن المتوسط الشهري للعمال الذين تم توظيفهم كان **840** ألف، أما المتوسط الشهري للذين فقدوا وظائفهم كان **766** ألف، و بالرغم من ذلك فلقد ارتفع معدل البطالة بصورة أساسية، و ذلك بسبب الأعداد المتزايدة للوافدين الجدد على سوق العمل، كما استمرت نسب العمال الدائمين في الانخفاض، بينما ارتفعت تلك الخاصة بالعمالة المؤقتة و اليومية، و كذلك انخفضت الأجور الحقيقية، كل يدل على ارتفاع المرونة في سوق العمل الكوري.

و كنتيجة للجهود المؤلمة في مجال الإصلاح الاقتصادي لمدة عام كامل و نصف العام، فلقد أخذ الاقتصاد الكوري في الخروج سريعا من حالة الكساد العميق، و لقد ارتفع متوسط الناتج الإجمالي و انخفض معدل التضخم و مع ذلك فقد استمرت معدلات البطالة في الارتفاع (**8. 4 %**) في الربع الأول من عام**1999**، ثم بدأت بعد ذلك في الانخفاض في ابريل، حتى وصلت إلى (**5. 7 %**) في أوت **1999. [[7]](#footnote-7)**

بعد هذه الأزمة التي ضربت الاقتصاد الكوري عام **1998**، لجأت الحكومة الكورية لوضع إطار جديد من الإجراءات لمعالجة مشكلة البطالة و الحد من معدلها المتنامي و ذلك في مارس**1998**، و لقد صنف الإطار الجديد تلك الإجراءات إلى ما يلي:

**1- إجراءات للحفاظ على الوظيفة:** فهي محاولة لتخفيض معدلات البطالة عن طريق حماية الشركات الهادفة للربح من الانهيار، و دعم الشركات التي تحاول جاهدة الإبقاء على العمالة التي لديها، و يتم ذلك عن طريق تقديم الدعم أو التمويل المادي أو عن طريق نظام تأمين العمالة؛

**2-إجراءات لخلق فرص العمل**: يهدف إلى خلق فرص عمل جديدة بعيدا عن مشروعات الاستثمارات العامة و مشروعات الأعمال العامة، و مساعدة قيام شركات جديدة. و كانت لسياسة خلق الوظائف الأولوية بين السياسات الأخرى؛

**3- إجراءات خاصة ببرامج التدريب المهني:** يهدف إلى تنمية المهارات لدى العاطلين، و توسيع شبكات توفيق الوظائف لإعادة التوظيف؛

**4- إجراءات خاصة ببرامج الحماية الاجتماعية:** يهدف إلى تقديم الدعم المالي و الحماية الاجتماعية للعاطلين الذين تدوم فترة بطالتهم طويلا، و ذلك بتأمين تكاليف الحياة الأساسية و العناية الصحية و التعليم.

و هكذا تحول اهتمام الحكومة من محاولة مساعدة العاطلين و دعمهم إلى محاولة خلق فرص عمل جديدة. و يتم تحفيز عملية خلق فرص العمل عن طريق دعم الشركات ذات الحجم الصغير و المتوسط و الشركات الجديدة. كما تم الاهتمام ببرامج التدريب، و لكي تنفذ الحكومة تلك البرامج و السياسات، رصدت الحكومة مبالغ طائلة لهذا الشأن. فأنفقت الدولة **10** ترليون منها **7. 7** ترليون في إجراءات خاصة بسياسة البطالة في عام **1999** و ميزانية إضافية لإنفاق **6. 4** ترليون لخلق الوظائف، **1. 3** بليون لمشروعات عامة، و **16ترليون** أي **4%** من الناتج الوطني الإجمالي و ذلك بصفة عامة لتمويل سياسات مكافحة البطالة في عام. **1999[[8]](#footnote-8)**

**5- نظام تأمين العاملين:** لقد تم استحداث ذلك النظام لهدفين أساسيين:

**-** مساعدة العاطلين عن طريق تقديم إعانات البطالة؛

**-** تحقيق الاستقرار في العمل وتحسين كفاءة العمال.

و تم وضع هيكل نظام تأمين العاملين، حيث يتضمن ثلاث مكونات أساسية هي:

**أ- استقرار العمل:** حيث يهدف استقرار العمل إلى الحول دون وقوع البطالة الناتجة عن فصل أو طرد العمال بأعداد كبيرة، و محاولة تشجيع إعادة التوظيف عند حدوث تغيرات مفاجئة في هيكل الصناعة أو التكنولوجيا. و هو يتكون من جزأين أساسيين:

- مساعدة من أجل تنظيم و ضبط العمل؛

- مساعدة كمكافأة مقابل توظيف العمالة.

**ب- برنامج تنمية مهارات العمالة:** بينما تهدف برامج تنمية مهارات العمال إلى تنمية و زيادة تلك المهارات؛ فهذا البرنامج يحاول تشجيع و تحفيز العمال، و كذلك أصحاب العمل على المشاركة في برامج التدريبات المهنية و التعليم، من خلال دعم مالي لتلك البرامج التدريبية و التعليمية. هذا بالإضافة إلى أنه يوفر الفرصة لتلقي التعليم و التدريب إلى الداخلين الجدد لسوق العمل و للعاطلين، و ذلك لتحسين مهارات قوة العمل. و ينقسم البرنامج إل ثلاث برامج فرعية أخرى هي:

**- مساعدة أصحاب العمل:** و ذلك لتشجيعهم لتدريب العمال لديهم، من خلال بتقديم الدعم اللازم لتكاليف التدريب؛

**- مساعدة العمالة أنفسهم:** و هو دعم مباشر للعمال المشاركين في برامج التدريب؛

**- مساعدة لتدريب العاطلين:** توفر فرص تدريب مجانية و إعانات للتدريب.

و من الملاحظ أن المشاركة في ذلك البرنامج ازدادت مع الوقت، ففي عام **1997** وصل عدد العمال المشاركين **200** ألف ثم تضاعف ذلك الرقم في عام **1998** ليصل إلى **413** ألف عامل. [[9]](#footnote-9)

**ج- إعانات البطالة:** في حين تهدف إعانات البطالة إلى تحقيق المزيد من الاستقرار في ظروف المعيشة و تشجيع إعادة التوظيف بمنح العلاوات و الحوافز، فإن إعانات البطالة تتكون من المخصصات التي تمنح للبحث عن العمل أو التي تمنح للتوظيف، إلا أنه بالنسبة للأفراد العاطلين الذين لا يعملون اختياريا أي بدون سبب وجيه، فإن هؤلاء لا يتم إمدادهم بتلك الإعانات، و على الراغب في الحصول على تلك الإعانات أن يكون مسجلا كباحث عن العمل في مكاتب العمل المحلية، و أن يكون على استعداد للعمل و قادرا عليه، و يبحث عنه بصورة جدية، و مع حدوث الأزمة في نهاية**1997**، فإن المدفوعات الموجهة لتلك الإعانات قد تزايدت بصورة واضحة، و لكنها بدأت في الانخفاض و لكن ببطء. و في يونيو **1999**، وصلت نسبة الحاصلين على تلك الإعانات من إجمالي عدد العاطلين إلى (**12. 6 %**)، و هي نسبة ما تزال منخفضة إذا ما قورنت بتلك المحققة في الدول المتقدمة، و قد كانت الحكومة تسعى إلى أن تصل إلي نسبة (**20 %**) بحلول عام**2002** بزيادة الإنفاق على إعانات البطالة

**رابعا- إجراءات تفعيل سياسات و برامج التشغيل في الدول النامية**

هناك حاجة ماسة لاتخاذ العديد من الإجراءات الرامية إلى تحسين الأثر الإجمالي لسياسات و برامج التشغيل و فعاليتها في الدول النامية. و يمكن تصنيف هذه الإجراءات حسب الجانب الذي تنتمي إليه من سوق العمل، على النحو التالي:

**1- إجراءات جانب العرض**، و تشتمل على ما يلي:

- ضرورة الارتقاء بنوعية التعليم و التدريب، و إلى تحديثها و مراقبتها، بغية توفير المهارات المطلوبة للاحتياجات المتطورة لسوق العمل. كما ينبغي على النظام التعليمي أن يوفر المهارات العملية المتماشية مع الاستخدام المتنامي لتكنولوجيا المعلومات و الاتصالات في العمل. و يتحتم على المدارس كذلك الترويج لقيم عدة، مثل الشخصية و تقدير الذات، و هي مهارات تلعب دورا هاما في نجاح الباحث عن عمل في الحصول على وظيفة؛

- تحسين معدلات الالتحاق بالمدارس و رفع الحد الأدنى لسنوات الدراسة اللازمة للعمل من أجل تعزيز إمكانية استكمال الدراسة و الحصول على تأهيل مناسب يحسن من آفاق التشغيل و يخفض من فترة البطالة، من جهة أخرى.

- العمل على التخفيف من نظرة المجتمع الدونية للتعليم المهني و الفني، بإدخال التعليم المهني ضمن التعليم العام، و تشجيع التدريب المهني خارج أوقات المدرسة، لتقوية العلاقة مع أرباب الأعمال، بالإضافة إلى توسيع الآفاق المهنية للتعليم و التدريب المهني، و تحسين آفاق التشغيل لخريجي هذا التعليم، و وضع معايير وطنية لمستوى المهارات المهنية المقابلة لوظائف محددة، و ذلك بالتعاون مع القطاع الخاص؛

- تشجيع التدريب أثناء العمل، كونه أكثر ارتباطا بمكان العمل من التدريب في المدرسة. و يمكن استخدام العديد من الحوافز في شكل إعفاءات ضريبية، و خطط تمويلية مشتركة بشكل مثمر في محاولة تحفيز القطاع الخاص و إعطائه دورا أكثر فعالية في التدريب؛

- حث مشاركة القطاع الخاص في تصميم المناهج و تحديد متطلبات التدريب و احتياجاته، و بخاصة التدريب السابق للتوظيف، و الذي تستخدمه الشركات في الدول المتقدمة للتأكد من توفر مواصفات و متطلبات العمل لدى طالبي التشغيل الجدد. و يعتبر هذا النوع من التدريب محفزا لكلا الطرفين، أي للمتدربين، إذ ثمة عمل بانتظارهم، و للشركات، إذ أنها لن تحتاج إلى استثمار المزيد من الجهود في تدريبهم؛

- مراجعة نظام الأجور و الميزات الأخرى المقدمة في القطاع العام و ربطها بعوامل مثل الإنتاجية و المزايا المقدمة في القطاع الخاص، لتشجيع الخريجين للعمل لدى القطاع الخاص.

**2- إجراءات جانب الطلب،** و تشتمل على ما يلي:

- إضفاء المزيد من المرونة على تشريعات سوق العمل، و جعل سياسات تحديد الأجور و الضمانات المقدمة للعاملين غير مثبطة لتشغيل الملتحقين الجدد، حيث أن ارتفاع تكلفة التوظيف، و مساهمة أرباب العمل في صناديق التقاعد، و تعقيد عمليات التسريح عند الحاجة، لها آثار سلبية على إمكانية توظيف طالبي العمل الجدد؛

- التخفيض في تكلفة توظيف الملتحقين الجدد بسوق العمل من خلال تقديم الحوافز الملائمة، مثل دعم الأجور و المساهمة في تكاليف التدريب أثناء العمل، لزيادة إمكانية تشغيلهم و تدريبهم من قبل القطاع الخاص؛

- أثبتت الدراسات أن تعزيز المنافسة في أسواق المنتجات، و تخفيض تكلفة الاقتراض و تحسين النفاذ إلى التمويل، و مواجهة كافة العوائق التي تقف في وجه تأسيس الشركات، و العوامل التي تؤدي إلى تضخم تكلفة القيام بالأعمال، كلها وسائل مهمة لتحفيز الطلب على العمل؛

- تسهيل عمليات بعث المشاريع و توسيع ثقافة الابتكار من خلال التدريب الملائم، و إنشاء حاضنات المشاريع للتعويض عن النقص القائم في ثقافة روح المبادرة، و تكثيف عمليات التوجيه المؤسسي للباعثين الجدد من خلال سياسة الشباك الواحد، لتقديم خدمات التدريب و الاستشارة بشكل منسق و دون تعقيدات بيروقراطية؛

- توسيع برامج التشغيل لتشمل الشباب العاملين في القطاع غير المنظم؛

- تشجيع المبادرات الإقليمية و الدولية لتبادل المعلومات و الخبرات و تنسيق استراتيجيات التشغيل خاصة في مناطق التكامل الاقتصادي، و توظيف هذا التكامل و الاتفاقيات الاقتصادية للنهوض بالتشغيل، لاسيما من خلال توسيع آفاق التجارة والاستثمار.

**3- إجراءات مراقبة البرامج و سير عمل الأسواق،** و تشتمل على الآتي:

- تلافي النقص الكبير في المعلومات حول أسواق العمل و احتياجات التدريب، حيث أن هذا النقص يعيق بشكل كبير الجهود الهادفة إلى فهم أسباب البطالة و محاولة علاجها. كما تبقى الحاجة ملحة لإقامة نظام معلومات حديث عن سوق العمل، حيث أن غياب المعلومات المتوافرة حول الوظائف الشاغرة و متطلبات التدريب يساهم في توسيع الهوة بين العرض والطلب في السوق؛

- تحسين الترويج و الإعلان عن برامج التشغيل على نحو يزيد من منافعها، و يجعلها في متناول عدد أكبر من طالبي العمل؛

- ضرورة تطوير خدمات تشغيل أكثر فاعلية من حيث المواءمة بين العرض و الطلب، من خلال إيجاد مكاتب تشغيل متخصصة و تكوين قاعدة بيانات عن الوظائف الشاغرة و مؤهلات الباحثين عن عمل، و نشر المعلومات حول فرص التدريب المتاحة و المطلوبة. و في هذا الخصوص، من المفيد فتح المجال أمام القطاع الخاص، أسوة بما تم بنجاح في الدول المتقدمة، ليضطلع بدور تقديم خدمات التشغيل بغرض تحسين أداء و فعالية هذه الخدمات؛

- تقليل التداخل في أهداف و أدوار مؤسسات برامج التشغيل و تعزيز التنسيق فيما بينها و تحسين فعاليتها و أدائه؛

- يجب أن يرتكز توزيع الإنفاق على مكونات برامج التشغيل على مدى فعالية تلك المكونات لتحقيق فرص عمل أكبر للمشاركين فيها مع الحفاظ على تكلفة مقبولة. من هنا، تظهر الحاجة إلى القيام بتقييم و متابعة مستمرة لهذه البرامج، حيث أن البرامج غير الفاعلة رغم نبل أهدافها، تحمل المجتمع أعباء و تكاليف مرتفعة؛

- إيجاد المزيج الملائم بين سياسات تحسين كفاءة أسواق العمل و سياسات العدالة الاجتماعية، حيث أن صياغة سياسات مثل سياسات دعم الأجور و منح البطالة يجب أن تأخذ في الاعتبار مدى تأثير هذه السياسات على جدية العاطلين في البحث عن عمل، و على التزام أرباب العمل بالتشغيل و التدريب مقابل الدعم المقدم لهم؛

- تنفيذ الإصلاحات الشاملة التي تتجاوز سوق العمل لتشمل إصلاحات في أسواق أخرى، مثل تحرير سوق السلع و الخدمات و سوق رأس المال، و تشجيع المنافسة فيهما، حيث أثبتت التجارب الدولية أن لهذه الإصلاحات آثار إيجابية على سوق العمل و على التشغيل؛

- توسيع رقعة المنتفعين من برامج التشغيل، و تحسين آليات استهداف المجموعات المهمشة مثل النساء، و غير المتعلمين، و الباحثين عن عمل في الريف، و العاملين في القطاع غير المنظم، و كذلك العمل على الاستجابة لمتطلباتهم المهنية المختلفة؛

- إيجاد استراتيجية موحدة تساهم في تحقيق التكامل الاقتصادي، لا سيما من خلال توحيد و تنسيق سياسات و تشريعات العمل و الهجرة، و تكوين قواعد بيانات و بنوك معلومات حول فرص التشغيل و التدريب، و تشجيع إطلاق المبادرات الوطنية لتشغيل الشباب.

**الفصل الثاني:السياسة الموريتانية في مكافحة البطالة**

**I- الإطار العام:**

عرفت الجمهورية الإسلامية الموريتانية منذ منتصف الثمانينات جملة من الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، كان لها الأثر الكبير في تحقيق التوازنات الكبرى ودفع وتيرة النمو وتراجع مستوى الفقر ودمج بعض فئات المجتمع في الحياة النشطة.

ومن هذا التاريخ بدأت السلطات العمومية بوضع حلول وبرامج لمشكلة البطالة والتشغيل، حيث تصل نسبة البطالة إلى 28% ويزداد عدد العاطلين عن العمل سنوياً إذ لا تزيد الطاقة الاستيعابية لسوق العمل على 1200 من أصل 29000 طلب عمل سنوياً.

وقد بينت الإحصاءات أن نسبة الأفراد الذين يزاولون عملاً ضعيف المردودية تبلغ 47% في الأرياف الموريتانية مما يجعل عدد طالبي العمل قابل للارتفاع في أي وقت.

لكن المشكلة الأساسية تكمن في كون 70. 2% من السكان لا تتجاوز أعمارهم 30 سنة وأن الشباب يمثلون 72% من العاطلين عن العمل.

ويتميز سوق العمل الموريتاني بنقص في التخصصات ولا يبلغ فيه القطاع المصنف غير 13. 7% بينما القطاع غير المصنف يتحمل بصفة مباشرة أو غير مباشرة 60% من اليد العاملة في المدن.

وقد قامت السلطات العمومية بتناول مسألة التشغيل من زوايا متعددة بما في ذلك إدماج التشغيل في إطار البرنامج الوطني لمكافحة الفقر.

**II- سياسات مكافحة البطالة:**

قامت السلطات العمومية بعدة تجارب لمكافحة البطالة من بينها على الخصوص:

* صندوق الدمج وإعادة الدمج في الحياة النشطة في الثمانينات والذي قام بصرف مئات الملايين في تمويل المشاريع.
* إدارة الدمج وإعادة الدمج التي قامت هي الأخرى بتمويل عدد من المشاريع.
* سياسة الغداء مقابل العمل التي نفذتها مفوضية الأمن الغذائي.
* سياسات القروض المصغرة ولإنشاء المؤسسات والدمج التي تنفذها مفوضية حقوق الإنسان ومكافحة الفقر والدمج.
* إنشاء مراكز تكوين مهنية في جميع الولايات
* إنشاء مراكز تكوين لخريجي المحاظر.
* إنشاء المعهد الوطني لترقية التكوين المهني والتقني من أجل سياسات وبرامج التكوين المهني ودعم المؤسسات التعليمية.

وفي هذا الإطار قامت السلطات العمومية بإنشاء الوكالة الوطنية لترقية تشغيل الشباب في بداية 2005.

**III- الوكالة الوطنية لترقية تشغيل الشباب**

1. **إنشاء الوكالة:**

تم إنشاء الوكالة الوطنية لترقية تشغيل الشباب بداية العام من 2005 وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري وتتمتع بالشخصية الاعتبارية والاستقلالية المالية، كما تحظى بتسهيلات في مجال تسير الأشخاص والتسير المالي كتلك التي تحظى بها المؤسسات ذات الطابع التجاري والصناعي.

وتسعى الوكالة إلى المساهمة في وضع سياسة تشغيل وطنية في إطار تشاوري مع الإدارات والمنظمات المهنية للعمال وأرباب العمل ومنظمات المجتمع المدني، وتحدد رسالة مهمة من الحكومة كل سنة مهام الوكالة.

1. **أهداف ومهام الوكالة:**

تتمثل أهداف هذه الوكالة في تصور وتنفيذ الأعمال والبرامج الرامية إلى ضمان ترقية التشغيل،(التكوين – التشغيل – التشغيل الذاتي) واستقبال وتوجيه طالبي العمل.

كما تقوم الوكالة بمساعدة أرباب العمل وعونهم في ما يتعلق بتحديد حاجياتهم من اليد العاملة والكفاءات كما تقوم بتوجيه وإرشاد طالبي العمل وتسهر على وضع برامج تأهيل مهنية وتطوير الخبرات وإعادة التأهيل والدمج المباشر في الحياة النشطة.

وتقوم الوكالة بتعبئة الأموال اللازمة لترقية التشغيل والقضاء على البطالة والحد منها، ولذا تتوفر الوكالة على صندوق خاص لترقية التشغيل يتم تمويله من جميع الشركاء: الدولة وأرباب العمل والمنظمات الدولية

1. **برنامج عمل الوكالة**

يتكون برنامج عمل الوكالة من 7 محاور:

**(1) تشغيل وتوجيه طالبي العمل:** ويغطي هذا المحور كل ما يتعلق بطلب وعرض العمل والمعلومات المتعلقة به.

**(2) التشغيل الذاتي:** ويهدف هذا البرنامج إلى تمويل أصحاب المبادرات الصغيرة ومساعدتهم في التكوين في مجالات التسيير والتأطير وتثمين إبداعاتهم وتسويقها.

**(3) مرصد سوق العمل:** يقوم بتصور وتنفيذ نظام وسياسة معلوماتية لسوق العمل وآليات تقويم السياسات المنفذة في هذا المجال.

**(4) التعبئة والإعلام:** ويسعى من وراء هذا البرنامج المشرفون على الوكالة إلى التعريف ببرامجها ودعم المشاركة الفعالة والباءة لكل الشركاء.

**(5) الشراكة:** ستقوم الوكالة بإبرام العديد من عقود الشراكة مع كل الهيئات المعنية من قريب أو بعيد بشئون الشغل وترقيته.

**(6) الدعم الهيكل:** تنوي الوكالة تقديم الدعم إلى الهيئات المعنية ببرامج دعم القدرات والبحث العلمي في مجال التشغيل.

**(7) الدراسات:** من أجلضمان فعالية ومردودية السياسات المتخذة والمتبعة في مجال التشغيل ستقوم الوكالة بتمويل العديد من الدراسات المتعلقة بسوق العمل والحرف وطالبي العمل وفرص العمل

ولاحظت دراسة المنظمة أن مؤشر البطالة في أسواق العمل العربية يبقى من أكثر المؤشرات أهمية للتعبير عن مستوى النمو الاقتصادي في الدول العربية، وقدرته الاستثمارية في خلق فرص عمل جديدة، ولذا يجب رصده ومراقبته لوضع الإجراءات الوقائية اللازمة للحد من خطورة استمراره وزيادته، وخاصة في الدول التي تشهد ما يعرف بحراك الربيع العربي.

وحذرت المنظمة من تفاقم مشكلة زيادة البطالة في الدول العربية، وارتفاع نسبتها بين صفوف الشباب العربي بين أعمار 15 - 24 سنة،التي تعد أعلى نسبة في العالم، مبدية تخوفها من زيادة المشكلة بدول الربيع العربي.

ولفتت إلى أن أعداد العاطلين يتزايدون بشكل كبير ويشكلون بالمتوسط ربع مجمل أعداد العاطلين خلال السنوات 2007 - 2010، وهى نسبة مرتفعة جدا مقارنة بالنسبة نفسها على مستوى العالم. .   
وتوقعت المنظمة - في وثيقة أعدتها حول سمات البطالة بالدول العربية وأسبابها ومواجهتها لعرضها على مؤتمر العمل العربي بالقاهرة، أن يصل حجم السكان في الوطن العربي إلى نحو 460 مليون نسمة بحلول عام 2025، وإلى نحو 600 مليون نسمة في عام 2050.

وأوضحت أن الزيادة الكبيرة في حجم السكان العرب تؤدى إلى زيادة أعداد السكان الداخلين إلى سوق العمل وخاصة من الشباب الجدد حديثي التخرج، إذ تبلغ نسبة العاطلين منهم أكثر من 25% من مجمل العاطلين عن العمل في الوطن العربي.

كما حذرت منظمة العمل العربية أيضا من أن استمرار التخبط السياسي في بعض الدول العربية التي تشهد نقلا للسلطة من المجالس أو الحكومات الانتقالية إلى حكومات رسمية ممثلة ومنتخبة من قبل الشعوب، وخاصة بعد سقوط أنظمة الحكم فيها، مثل تونس ومصر وليبيا واليمن، قد يفاقم من مشكلة البطالة، وخاصة فى حال المماطلة في نقل السلطة أو استمرار الاختلاف بين الأحزاب وممثلي الشعوب والقائمين حاليا على إدارة شئون البلاد. .   
ولفتت إلى أن اقتصاديات دول الربيع ما زالت تعانى من استمرار حالة عدم الاستقرار من تبعات التحدي الذي مارسته أنظمة الحكم المستبدة في رفض التغيير والاستجابة للمطالب الشعبية السلمية، معربة عن الأمل في أن المرحلة القادمة تبشر ليس فقط في هذه الدول بل في جميع الدول العربية بأن العديد من المشاكل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتي تعانى منها الشعوب كالفقر والبطالة ستشهد نقلة نوعية في أسلوب حلها ومعالجتها والحد من تفاقمها وتحقيق مستوى أعلى من العدالة والمساواة.

وطالبت منظمة العمل العربية بتعزيز جهود الحكومات العربية، في دعم برامج تمويل القروض لهؤلاء الشباب بإقامة المشاريع الإنتاجية المتوسطة والصغيرة، وتحفيز وجذب الاستثمارات المكثفة للعمالة، وكذلك تنسيق جهود حكومات الدول العربية بين الدول المستقبلة والمرسلة لتنظيم استقدام واستخدام العمالة العربية، وإحلالها محل العمالة الوافدة، من الدول غير العربية كلما أمكن ذلك.

وشددت المنظمة على أن تحقيق تحسن في نوعية الحياة الاجتماعية والاقتصادية وضمان فرص عمل مناسبة للعاطلين عن العمل تتطلب تكريس جهود وزراء العمل كممثلين عن الحكومات العربية لتمكين منظمة العمل العربية من القيام بمسئولياتها في اقتراح الأساليب والمشاريع التنموية العربية المشتركة والكفيلة بمعالجة مشكلتي البطالة والفقر والحد من تفاقمهما، باعتبار أن المنظمة قد سبق أن حذرت من تداعيات مشكلة البطالة في معظم الدول العربية، والتي بالفعل سرعان ما انطلقت الشرارة الأولى لغليان الشباب العربي من تونس وامتدت لتشمل العديد من الدول العربية. .

**وأخيرا أكد المدير العام للمكتب الوطني للإحصاء، أن موريتانيا شهدت انخفاضاً في نسبة البطالة والتي أصبحت تصل إلى 10. 1%، وفق آخر مسح وطني حول التشغيل والقطاع غير المصنف، وهو ما أشار إلى أنه أفضل من نظيرتها في بعض دول الجوار،كما اعتبر أن البطالة بلغت في الوسط الريفي الموريتاني إلى نسبة 16. 6%، بينما اقتصرت في الوسط الحضري على نسبة 4. 4% فقط.**

**أما البطالة في الأوسط الشبابية فقد وصلت إلى نسبة 14. 2%، مقابل 5. 6% بالنسبة لكبار السن؛ في حين بلغت نسبة دمج حملة الشهادات الخاصة بالتكوين الفني والمهني إلى 61. 5%؛ وفق مدير المكتب الوطني للإحصاء.   
وأشار المدير إلى أن التوزيع بين الجنسين ما يزال غير متكافئ، حيث تبلغ النسبة عند الرجال 63. 8%، في حين تصل في أوساط النساء إلى 31. 1%.**

**وبالمقارنة ما بين نسبة البطالة في موريتانيا ودول الجوار، أشار المدير العام للمكتب الوطني للإحصاء، إلى أن نسبة البطالة الأقل تم تسجيلها في المغرب حيث وصلت إلى 8. 8%، بينما كانت بلادنا متقدمة على كل من الجزائر (10. 2%) والسنغال (11. 7%) وتونس (18. 8%).** [[10]](#footnote-10)

**الخاتمة و التوصيات**

على الرغم من صعوبة نقل أو تقليد أي تجربة ناجحة بحذافيرها من دولة إلى أخرى، إلا أن استعراض أهم الاستنتاجات التي أسفرت عنها بعض التجارب الدولية المتوفرة، مفيد لاستخلاص التوجهات الكفيلة بزيادة فاعلية سياسات و برامج التشغيل في الدول التي تعاني من مشكلة البطالة**،** و تفيد التجارب الدولية بشكل عام أنه لا وجود لبرنامج أو مجموعة من البرامج الناجحة أفضل من غيرها في المطلق، و لا يلغي ذلك وجود آثار إيجابية لبعض البرامج، مثل برامج التدريب و المساعدة في التوظيف. لكن يتعين أن تقاس هذه الآثار على أساس تكلفتها و تحقيقها للأهداف المرسومة. و عليه فإن الاستنتاجات التي يمكن استخلاصها من عرض هذه الدراسة تتمحور في أربع توصيات رئيسية:

**أولا**- **السياسات الاقتصادية الكلية السليمة ضرورية من أجل أداء جيد لسوق العمل،** حيث تلعب الإدارة السليمة للاقتصاد الكلي دورا مهما في توفير نمو مستدام و محفز للتشغيل من جهة، و يضمن أسعارا مستقرة من جهة أخرى. كما أن إتباع سياسات نقدية مرنة تساعد على الإبقاء على تكلفة الاقتراض منخفضة، له دور أساسي في تحفيز الاستثمارات وتحسين إنتاجية العمل.

**ثانيا- القضاء على عوائق التشغيل و المشاركة في سوق العمل**، و ذلك من خلال:

- ترشيد المنح و الدعم المقدم للعاطلين من خلال تقصير مددها، و تحديد سقوف لهذا الدعم، بالإضافة إلى ربطه بالمساعي الجدية للعاطلين في البحث عن عمل؛

- تحسين إدارة خدمات التشغيل في القطاع العام و البحث جديا في خيار اللجوء إلى مكاتب التوظيف الخاصة كوسيلة لتعزيز أداء خدمات التشغيل؛

- التخفيف من الآثار السلبية لمنح البطالة و سياسات سوق العمل الأخرى على حوافز العمل، و ذلك من خلال المراجعة الدورية لهذه السياسات، و خاصة المتعلق منها بالانسحاب المبكر من العمل بدواعي المرض أو العجز؛

- تجنب التشريعات التي تحدد الأجر الأدنى عند مستويات عالية، و تشجيع اتفاقات عمل مرنة من شأنها أن تحفز الطلب على التشغيل؛

- التخفيف من أثر القوانين الصارمة الساعية لحماية الوظائف، و التي تميل إلى تفضيل العاملين حاليا على حساب طالبي العمل الجدد الذين يجبرون في أغلب الأحيان على القبول باتفاقات عمل مؤقتة، و التي تؤدي إلى أسواق تشغيل مزدوجة و غير فعالة، و إلى تخفيض قابلية تشغيل العمال المؤقتين خاصة أولئك الذين عانوا من البطالة لفترة طويلة؛

- جعل تعويضات الفصل من العمل و التدابير القانونية في حال تسريح العمال معقولة و ضمن نطاق التوقعات. و تتمثل أحد الخيارات المطروحة في هذا الإطار في فتح حساب توفير للبطالة يمول من المساهمات المنتظمة لأصحاب العمل، و يمكن للعمال الاستفادة منه في حال توقفهم عن العمل؛

- إدخال المزيد من المنافسة على أسواق السلع و الخدمات بغرض تحسين سير سوق العمل، حيث أن إزالة العوائق القائمة في هذه الأسواق قد تولد الديناميكية الضرورية لتحفيز الطلب على التشغيل، علما أن نجاح هذه العملية مرتبط باعتماد تدابير تهدف إلى تسهيل حصول قطاع الأعمال على القروض من جهة، و إلى خفض تكلفة الأعمال و بخاصة تكلفة تأسيس الشركات الجديدة، من جهة أخرى؛

- تحسين النفاذ إلى البرامج التدريبية، و الرفع من نوعيتها، و تنويع مصادر تمويل هذه البرامج لا سيما من خلال إجراءات التمويل المشتركة، و مشاركة القطاع الخاص في تمويل و تصميم و تنفيذ هذه البرامج.

**ثالثا**- **زيادة قابلية تشغيل المجموعات المهمشة،** و تتضمن الإجراءات الآتية:

- اتخاذ الإجراءات اللازمة من أجل تحسين ظروف توظيف المجموعات المهمشة، مثل كبار السن و النساء و المتسربين من المدارس؛

- إصلاح أنظمة التقاعد التي تشجع الأفراد على الانسحاب المبكر من سوق العمل، و تعديل التشريعات التي تفرض ضرائب باهظة على الدخل الثاني في الأسرة، أو تضع حدا لاتفاقات العمل المرنة، و التي لا تشجع المرأة على المشاركة في القوى العاملة؛

- تخفيض معدلات البطالة لدى الأقل مهارة و لدى الأفراد الذين تركوا المدرسة مبكرا، من خلال رفع مستوى التعليم الأدنى المطلوب من أجل العمل، بما في ذلك التعليم و التدريب الفني؛

- توسيع تنفيذ سياسات سوق العمل لتشمل المناطق الريفية و العاملين في القطاع غير النظامي.

**رابعا- ضرورة تكامل و تنسيق السياسات:** و يقصد بذلك زيادة التفاعل ما بين المؤسسات و السياسات من أجل تحقيق نتائج أفضل على صعيد سوق العمل. فسياسات سوق العمل النشطة مثل خطط التدريب و البحث عن عمل قد لا تكون فعالة بوجود سياسات غير نشطة مثل المنح السخية للبطالة و التعويضات عن الفصل و الأحكام الصارمة في مجال الأمن الوظيفي. كما أن اقتران عدم المرونة في الأجور بمعدلات ضرائب مرتفعة على الشركات قد يؤدي إلى نتائج سلبية على التشغيل.

**قائمة المراجع:**

1- تومي عبد الرحمن، العولمة الاقتصادية و أثرها على الوطن العربي –الاستثمار الأجنبي المباشر-، مجلة دراسات اقتصادية، العدد 6، جويلية 2005.

2- سعيدي إلهام نايت، آليات تفعيل و نجاح سياسة التشغيل في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة، الجزائر، 13- 14 أفريل 2011.

3- صندوق النقد العربي، التقرير الاقتصادي العربي الموحد، أبو ظبي، الإمارات العربية المتحدة، 2007.

1. د م، نظرة تحليلية لمشكلة البطالة بدولة الكويت، دراسة استشارية مقدمة إلى قطاع التخطيط و استشراف المستقبل – وزارة التخطيط، الكويت، 2006.
2. ـ غلاب فاتح وميمون الطاهر، دراسة نماذج لتجارب دولية في القضاء على البطالة.

1. )ـ غلاب **فاتح وميمون الطاهر، دراسة نماذج لتجارب دولية في القضاء على البطالة.** [↑](#footnote-ref-1)
2. غلاب **فاتح وميمون الطاهر، دراسة نماذج لتجارب دولية في القضاء على البطالة.** [↑](#footnote-ref-2)
3. تومي عبد الرحمن، العولمة الاقتصادية و أثرها على الوطن العربي –الاستثمار الأجنبي المباشر-، مجلة دراسات اقتصادية، العدد 6، جويلية 2005. [↑](#footnote-ref-3)
4. تومي عبد الرحمن، العولمة الاقتصادية و أثرها على الوطن العربي –الاستثمار الأجنبي المباشر-، مرجع سابق. [↑](#footnote-ref-4)
5. سعيدي إلهام نايت، آليات تفعيل و نجاح سياسة التشغيل في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة، الجزائر، 13- 14 أفريل 2011. [↑](#footnote-ref-5)
6. صندوق النقد العربي، التقرير الاقتصادي العربي الموحد، أبو ظبي، الإمارات العربية المتحدة، 2007. [↑](#footnote-ref-6)
7. سعيدي إلهام نايت، آليات تفعيل و نجاح سياسة التشغيل في الجزائر،مرجع سابق. [↑](#footnote-ref-7)
8. صندوق النقد العربي، التقرير الاقتصادي العربي الموحد، أبو ظبي، الإمارات العربية المتحدة، 2007. [↑](#footnote-ref-8)
9. صندوق النقد العربي، التقرير الاقتصادي العربي الموحد، أبو ظبي، الإمارات العربية المتحدة، 2007. [↑](#footnote-ref-9)
10. **محمد المختار ولد أحمد سيدي، المدير العام للمكتب الوطني للإحصاء، عرض بمناسبة** **افتتاح أسبوع المكتب الدولي لتشغيل الشباب في موريتانيا، 23/06/2013،المنظم بالتعاون بين الوزارة المكلفة بالتشغيل والتكوين المهني التقنيات الجديدة والمكتب الدولي للشغل.** [↑](#footnote-ref-10)