

جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم -
كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر أكاديمي
تخصص: إدارة و إقتصاد المؤسسة

من إعداد الطالبة
مزاجة تواتية

دور سياسة التوظيف في معالجة البطالة - حالة الجزائر -

دراسة حالة : الوكالة الولائية للتشغيل « AWEM » - فرع مستغانم-

تحت إشراف الدكتور
بكريتي لخضر

أعضاء لجنة المناقشة
د. شريف طويل نور الدين رئيسا
د. بكريتي لخضر مؤطرا
د. بوشرف جيلالي مناقشا
د. لحمير عباس مناقشا

السنة الجامعية

2015/2014

الشكر و الحمد و الثناء لله تعالى على ما وهبنا من النعم فقد أحيانا من عدم و هدانا من ضلالة و علمنا من جهالة و عافانا و آوانا و كسانا، فله الحمد كما ينبغي لجلال وجهه و عظم سلطانه. كما أتوجه بجزيل الشكر و عظيم التقدير و خالص الامتنان إلى الدكتور الفاضل بكريتي لخضر لقبوله الإشراف على هذه المذكرة و لما أفادني به من نصائح سديدة و توجيهات رشيدة و صبره معي إلى آخر المطاف.

وأود أيضا أن أعبر عن تقديري العميق للسيد حمو أحمد ، المشرف على التبرص ، الذي قدم لي الكثير من النصائح والإقتراحات طوال فترة التبرص .

كما أتقدم بأسمى معاني الشكر و العرفان إلى كل أعضاء لجنة المناقشة الموقرة على قبولها موضوع المذكرة ، و بالتالي إثرائها من كل جوانبها.

إلى أعز ما نملك في الوجود، إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله لنا و أطال في عمرهما.

و أشكر كل من ساعدني من قريب أو من بعيد على إنجاز هذا البحث.

مقدمة

تعتبر مسألة البطالة مصدر قلق العديد من الإقتصاديات متقدمة كانت أم نامية. فهي ظاهرة ذات بعدين إقتصادي و إجتماعي و اللذان يزيدان من تعقيدها و يفرضان إعتقاد وسائل تحليل متعددة لفهم طبيعتها و أسبابها و من ثم محاولة تحديد آليات التأثير عليها .

من أجل تحليل و تفسير مشكلة التوظيف لابد من الإعتقاد على مقاربات إقتصادية و إجتماعية. و لذلك نجد العديد من النظريات الإقتصادية تحاول فهم هذه الظاهرة من وجهة نظر محددة دون محاولة فهم الأسباب التي تؤثر فيها و كيفية تغير الظاهرة نفسها في جميع الحالات عامة كانت أو خاصة . لذلك يجب تحليل ظاهرة البطالة من أبعاد مختلفة بالإعتقاد على عدة مقاربات و تفسيرها من الجانب العام و الخاص.ومن تم طرح بعض التصورات النظرية و الواقعية للبطالة.

لقد ظل التوظيف و البطالة محور إهتمام العديد من المفكرين الإقتصاديين بمختلف المدارس التي ينتمون إليها ، و كذلك الخبراء و بعض المنظمات الدولية في محاولة تفسير الخلل القائم في سوق العمل. و طرح البدائل الممكنة لمعالجة هذه الإشكالية الكبرى ، التي باتت تهدد جميع الدول ، بحيث تتفق معظم الآراء على أن تحسين أداء التوظيف و إمتصاص البطالة مرتبط بالأداء الإقتصادي الإيجابي باعتباره يمثل المنشط المسرع للدور الإقتصادية و ما تتضمنه من زيادة في حجم الإستثمارات المنتجة و المساهمة في خلق فرص عمل. و برغم ما حققته نظريات البطالة من تطور إلا أن إستفحال الأزمة الإقتصادية سنة 2008 زادت من حدتها. و هذا ما جعل مكتب الدولي للعمل يصدر تقريراً يحذر من المخاطر التي تنجم عن هذه الظاهرة .

و لعل تزايد شدة البطالة و إنتشارها في جميع المناطق أولت الجزائر اهتماما كبيرا لمسألة التوظيف و البطالة محاولة التخفيف من شدتها و كذا التخفيف من ضغوط سوق العمل و ذلك عن طريق اللجوء إلى مجموعة من التدابير تمثلت في برامج و إصلاحات إقتصادية مستخدمة في ذلك أجهزة مختلفة و التي ترمي إلى حماية العمال و تأمينهم من أخطار البطالة و كذا تكوينهم و محاولة إدماجهم من جديد في الحياة العملية . و رغم هذه سياسات التي إتبعها الجزائر، إلا أنها لم تتمكن من تخفيض من معدلاتها ، حيث أكد صندوق النقد الدولي أن نسبة البطالة

في الجزائر ستعرف إرتفاع معتبرا خلال سنة 2015 ليصل إلى % 11.3 مقابل % 10.8 سنة 2014 و % 9.8 سنة 2013. و نحن اليوم على مشارف نهاية البرامج التي طبقتها الجزائر خلال فترة 2001-2014 ، نجد أنفسنا أمام تساؤل يفرض نفسه ، كيف ساهمت سياسة التوظيف في معالجة البطالة ، و ما مدى فعالية و نجاح هذه السياسة أو إخفاقها... ؟

من خلال ما تقدم و حتى نتمكن من الإلمام بالموضوع سنحاول دراسة أداء سوق العمل و تفسير البطالة في الفكر الاقتصادي (الفصل الأول) ، والهدف من ذلك التعرف على مختلف النظريات و البحوث الإقتصادية حول هذه الظاهرة. و بعد ذلك ، التعرف على البطالة و التوظيف في الجزائر (الفصل الثاني) ، من خلال تفسير وضعية سوق العمل في الجزائر و السياسات التوظيف و لتقريب الصورة أكثر إلى الواقع قمنا بدراسة حالة الوكالة الولائية للتشغيل (AWEM) و هذا يساعدنا على ربط بين تنظيم سوق العمل و تطبيقه في الجزائر .

الفصل الأول

أداء سوق العمل و تفسير البطالة في الفكر الاقتصادي

يختلف الفكر الاقتصادي في تحليله لسوق العمل وتفاقم ظاهرة البطالة، بحيث يتضمن نظريات متباينة. و نظرا للأهمية الكبيرة لعنصر العمل لا بد من الرجوع إلى الوراء و التمعن جيدا في نظريات إقتصاد العمل.

من أجل التصدي لظاهرة البطالة، يستوجب علينا إستعراض أهم المدارس الإقتصادية على إختلاف مناهجها، و قد تبين و منذ زمن بعيد أن وضع أي سياسة إقتصادية لمعالجة البطالة، لا بد أن تقوم على أسس نظرية متينة.

و من هذا المنطلق، نتطرق في هذا الفصل إلى تقديم النظريات الإقتصادية التي ساهمت في تحليل سوق العمل و البطالة ، ووفقا ما ورد من خلال أهم المدارس الإقتصادية الكبرى ، بدءا بالنظريات التقليدية المفسرة لسوق العمل و البطالة مشيرين إلى التحليل النيوكلاسيكي والتحليل الكينزي. وصولا إلى النظريات الحديثة التي سعت لتغيير الإختلال في سوق العمل إعتما على صياغة بعض الفروض المتعلقة بميكل سوق العمل و آلية التوازن الداخلي نتيجة بروز ظاهرة البطالة.

1.1- النموذج التقليدي لسوق العمل و البطالة

منذ فترة طويلة قد تمت هيكلة مجال النظريات الاقتصادية لسوق العمل والبطالة بالمعارضة بين التحليل النيوكلاسيكي والتحليل الكينزي. النموذج النيوكلاسيكي الأساسي قد أظهر أن معدل الأجور، في إطار المنافسة الكاملة هو ثابت في سوق العمل على أساس العرض والطلب. و بالتالي ، مرونة الأجور تساعد على إستعادة التوازن. ولذلك دعا هؤلاء الباحثين إلى إنخفاض الأجور لتشجيع العمالة والحد من البطالة. في الثلاثينات، كينز تحدى تماما هذا التحليل من خلال إظهار الآثار السلبية الناجمة عن إنخفاض الأجور على الطلب الفعال، وبالتالي العمل¹.

¹Travail, emploi, chômage. Cned -Académie en ligne, p26.

1.1.1- سوق العمل عند النيوكلاسيك

من وجهة نظر النظرية الكلاسيكية و النيوكلاسيكي² ، العرض والطلب على العمالة يعامل تماما مثل العرض والطلب على أي سلعة³. و يتم التوافق بين العرض والطلب على العمالة عن طريق تقلبات الأجور بحيث يعتقد خبراء الإقتصاد هذه المدرسة أن الإقتصاد يميل بصورة تلقائية للتوازن. و أن تدخل الدولة يحدث إخلال في هذا النظام⁴. النموذج النيوكلاسيكي الأساسي⁵ يفترض أن سوق العمل هو عبارة عن سوق المنافسة الكاملة (CPP) التي تعبر عن العرض الكلي والطلب الكلي على العمالة⁶. كما يركز تحليل النيوكلاسيكي على ثلاث الفرضيات المستمدة من شروط المنافسة الكاملة (السوق الحرة) ومن أهمها:

- شفافية السوق (جميع الأفراد على علم تام بأحوال السوق).
- حرية تنقل اليد العاملة : التغيير الموقع، (وكلاء تدور بحرية).
- تجانس وحدات العمل: القدرات و المهارات هي لا تميز بين الموظفين ، كل موظف تستوفي فيه نفس الشروط.

وضع العرض والطلب على العمالة عند النيوكلاسيك:

❖ عرض العمل عند النيوكلاسيك

يصدر عرض العمل من طرف الأفراد أو العائلات، و حسب النيوكلاسيك يرتبط عرض العمل إيجابيا بمعدل الأجر الحقيقي⁷ ، حيث يرمز إلى معدل الأجر الاسمي بالرمز W وللمستوى العام للأسعار بالرمز P وإلى معدل الأجر الحقيقي بالرمز w ، فإن هذا الأخير يتحدد كما يلي:

$$w = W / P$$

² يتفق الكلاسيك و النيوكلاسيك فيما يخص التحليل و التفسير البطالة ، إلا أنهم يختلفون في قضايا أخرى، لهذا سيتم دراسة وجهة نظر النيوكلاسيك فقط.

³La crise de l'emploi : de nouveaux partages s'imposent, Presses Université La val , 1 janv ,1997, p92.

⁴ Milan. P , *Chapitre 14 : Comment s'articulent marché du travail et organisations dans la gestion de l'emploi ?*, 6 septembre 2014, p1.

⁵ الذي وضعه روبنز، 1930.

⁶ Le Guirriec-Milner. G , *L'essentiel des mécanismes de l'économie* , Lextenso – éditions, 2013.

⁷ معدل الأجر الحقيقي من و جهة نظر العمل هو القوة الشرائية للأجر الاسمي او النقدي.

أما دالة العرض فتكون على الشكل:

$$LsD = LsD (w) = LsD(W/P)$$

كما أشرنا سابقا أن العلاقة بين عرض العمل و معدل الأجر الحقيقي إيجابية أي أن:

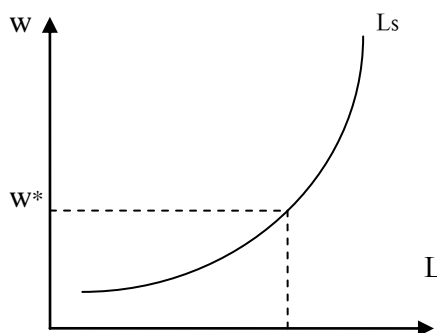
$$LsD ' = dl / dow \dots\dots (> 0)$$

يمكن ترجمة هذا المبدأ على شكل منحنى يمثل العرض من العمال Ls يرتبط ارتباطا موجبا بالأجر الحقيقي

:W/P

الشكل رقم (01)

منحنى عرض العمل عند النيوكلاسيكي



Source :Myftari. E, *Macroéconimie :Marché du travail et la courbe de l'offre globale*, Université de fribourg, suisse, semestre d'automne 2010,p7.

نلاحظ من خلال الشكل أن هناك علاقة طردية بين كمية العمل و معدل الأجر الحقيقي، حيث كلما إرتفع معدل الأجر الحقيقي كلما زاد عرض العمل من طرف الأفراد⁸. تتركز هذه العلاقة على فرضيتين أساسيتين.

- العمال غير معرضين لظاهرة الخداع النقدي. يفهم من هذا أن تغير معدل الأجر الاسمي لا يؤثر إطلاقا في سلوك عارضى العمل إذا تغير مستوى الأسعار العام بنفس النسبة و في نفس الإتجاه ، و ذلك لأن القوة الشرائية للدخل الجديد تظل ثابتة.

- العمال يعرضون خدماتهم باحثين عن تعظيم دخولهم و ذلك في سوق تسودها المنافسة الحرة الكاملة.

تنبثق هذه الفرضية من قاعدة تعظيم المنفعة أو الخيار بين الراحة و العمل ، و بالتالي على الإستهلاك⁹.

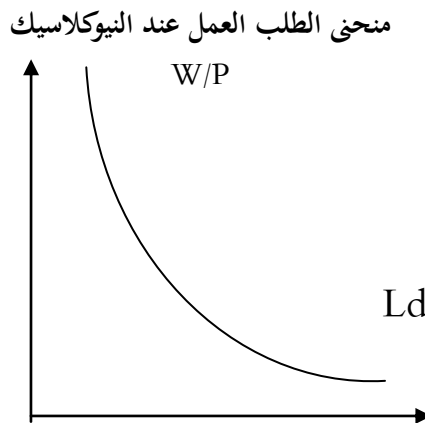
⁸ ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية: التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، 2005، ص77.

⁹ محمد الشريف المان ، محاضرات في النظرية الاقتصادية الكلية، الجزء الاول: نظريات و نماذج التوازن و اللاتوازن ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 2003، ص 96.

❖ الطلب عند النيوكلاسيك

المؤسسات تقدم فرص العمل بشأن توظيف العمال. وبالتالي فانها تعبر عن الطلب على العمالة¹⁰. إن طلب العمل حسب النيوكلاسيك يخضع لقانون الطلب فأى زيادة في الأجر الحقيقي تؤدي حتما إلى انخفاض الطلب على اليد العاملة فالمنتج يسعى إلى تعظيم ربحه و لتحقيق ذلك يجب أن تتساوى الإنتاجية الحدية للعامل مع أجره. و منه يمكن تمثيل منحنى دالة الطلب على العمل كما يلي :

الشكل رقم (02)



Source : Mariko. O, *L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur au Mali : Cas de la politiques d'aide à l'entrepreneuriat*, Thèse pour obtenir le grade de Docteur ; l'université de GRENOBLE, 7 aout 2006. P 105.

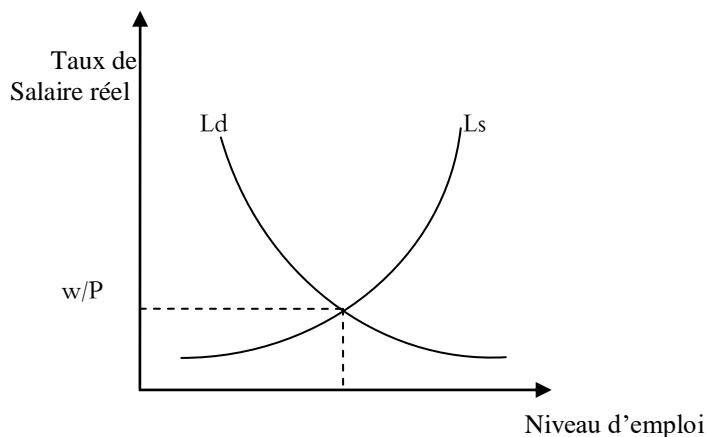
نلاحظ أن منحنى الطلب على اليد العاملة يعبر على العلاقة العكسية بين حجم العمل و معدل الأجر الحقيقي، و هو يشبه منحنى الطلب على أية سلعة .

يحدث التوازن في سوق العمل عند النيوكلاسيك بصفة تلقائية نظرا للمرونة التامة للأجور و الأسعار في الأجل القصير فعند إرتفاع الأسعار سيصاحبه إرتفاع في الأجور الإسمية و ذلك من أجل الحفاظ على ثبات الأجور الحقيقية ، أما في المدى الطويل وفقا لفرضية التشغيل الكامل فإن مستوى الإنتاج يبقى ثابتا و يأخذ المنحنى العرض الكلي وضعا عموديا بمعنى أن الناتج يبقى ثابت لا يتغير و ذلك بسبب ارتفاع في الأسعار الذي يدفع بالمؤسسات إلى رفع زيادة عدد العمال و الناتج من أجل تعظيم أرباحها و ذلك عن طريق الزيادة في الأجور الإسمية لجلب العمال من مؤسسات أخرى و التي بدورها تحاول الحفاظ على عملها برفع مستوى .

¹⁰ Duthil. G, *Economie de l'emploi et du chômage*, France, 1994, p 15.

الشكل رقم (03)

منحنى توازن سوق العمل عند النيوكلاسيك

Source : Montoussé. M, *Macroéconomie*, 2ème édition, paris, 2006,p24

و عند حدوث التوازن في سوق العمل نجد أن عرض العمل يتساوى مع الطلب عليه ، ويتحقق هذا التوازن عند مستوى الإستخدام التام الذي يجعل سوق العمل خالي من البطالة .

❖ البطالة في التحليل النيوكلاسيكي

في النموذج النيوكلاسيكي للإقتصاد التنافسي¹¹ ، تم شرح البطالة إنطلاقاً من الأجور ، بحيث أن البطالة يمكن أن تؤدي فقط إلى جمود الأجور، هذا يعني أن معدل الأجر مرن بشكل كاف إلى الأسفل، بحيث أن مستوى الأجور يسمح بإستيعاب الوصول إلى تحقيق فائض من عرض العمل¹² .

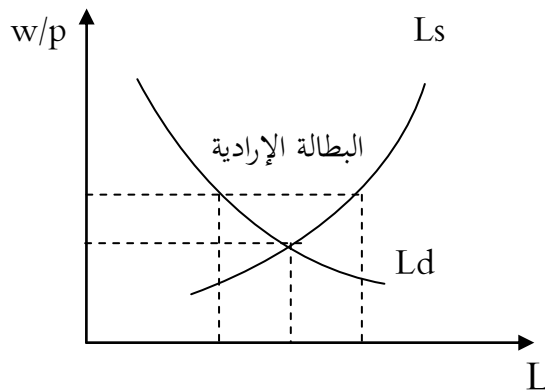
من هذا المنطلق النموذج النيوكلاسيكي يعرف نوعين من البطالة. البطالة الإرادية، بمعنى البطالة الناجمة عن قرار واعي ومتعمد عدم العمل. إذا كان عامل يشعر أن الأجور الحقيقية التي تتيحها له السوق منخفضة جداً لتبرير الجهد المبذول في عمل، أنه يختار الإنسحاب (كامل أو جزئي) من سوق العمل.

¹¹ Feumetio. B, *Un Certain chemin de vie*, Editions Publibook, 1 déc. 2009, p 1.

¹² Tchibozo. G, *Economie Du Travail*, paris, 1998 , p 31.

الشكل رقم (04)

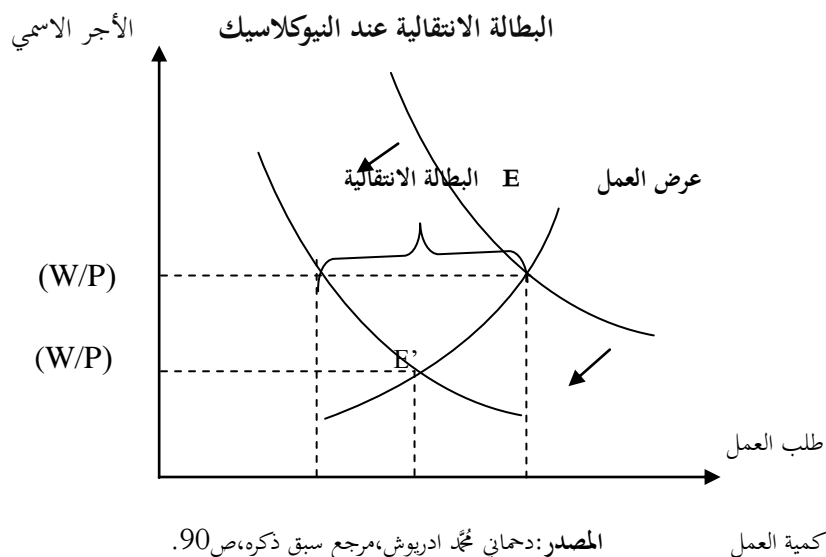
البطالة الإرادية عند النيوكلاسيك



المصدر: دحماني مجّد ادريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة أوبوكر بلقايد : تلمسان، السنة الجامعية: 2012-2013

أما النوع الثاني المتوافق مع النموذج النيوكلاسيكي هو البطالة الإنتقالية¹³ وهي تنقل العمالة الكاملة، أي توقف المؤقت لموظفين عن العمل من أجل البحث عن وظيفة أخرى أو من أجل تحسين الأجر، المنصب، ظروف عملهم أو تغيير المنطقة¹⁴

الشكل رقم (05)



المصدر: دحماني مجّد ادريوش، مرجع سبق ذكره، ص90.

¹³ Kohli. U , *Analyse macroéconomique*, Belgique,1999, p 90-91.

¹⁴ Carsalade .Y, *Les Grandes étapes de l'histoire économique*, Editions Ecole Polytechnique, 1 janv. 2002 , p335.

و قد تحدث بسبب وجود صدمات خارجية للمؤسسة، و التي تسبب في إفلاسها، فعند أي مستوى من معدلات الأجور السائدة في السوق، ينخفض الطلب على العمالة عما كان عليه في السابق.

لم تعطي النظرية النيوكلاسيكية إهتماماً كبيراً للبطالة واعتبرتها ظاهرة مؤقتة وأن إقتصاد السوق الحر قادر على معالجة هذه المشكلة بشكل تلقائي (العرض في سوق العمل دائماً مساوياً للطلب، و هذا يعني قد لا تكون هناك بطالة في النموذج النيوكلاسيكي) على الرغم من كونها أهم المشكلات التي شغلت اهتمام العديد من الاقتصاديين ووجهت لهذه النظرية إنتقادات ضاربة من خلال العديد من الحقائق التي لا تؤيد إفتراضاتها التي وصفت بالوهمية. بحيث عانى هذا الفكر من مجموعة من العيوب¹⁵ أدت إلى زعزعة الثقة في النظرية النيوكلاسيكية، كما هيأت أزمة الكساد العالمي الفكر الإقتصادي لتقبل نظرية جديدة كانت بمثابة ثورة فكرية اقتصادية أحدثت إنقلاباً جذرياً في السياسة الإقتصادية وإمتدت آثارها إلى جميع الأجيال اللاحقة. أن هذه النظرية الجديدة هي التي أطلق عليها إسم النظرية الكينزي.

2.1.1 - سوق العمل عند كينز: البطالة غير الإرادية

توصل كينز إلى أن حالة الإقتصاد الرأسمالي هو إقتصاد الكساد والبطالة، حيث تعجز آليات السوق إسترجاع التوازن التلقائي، كما كان يتوقع النيوكلاسيك¹⁶ وأن التوازن يمكن أن يتحقق عند مستويات مختلفة تقل عن المستوى التشغيل الكامل¹⁷. حدد كينز العرض و الطلب على العمل وفق الشروط التالية :

❖ عرض العمل

بالنسبة الى كينز فان عرض العمل مرتبط بالأجر الاسمي و مستقل عن الأجر الحقيقي ذلك لأن عارض العمل و ان الأجر الاسمي له حد أدنى لا يمكن اختراقه .

يرى كينز أن العمال معرضون للخداع النقدي وسلوكهم في عرض خدماتهم يتحدد أساساً بمعدل الأجر الاسمي، أي أن العامل لا يملك الوسائل التي تسمح له بمعرفة حركة الأجور والمستوى العام للأسعار الذي غالباً ما

¹⁵ دحماني محمد ادريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر :محاولة التحليل، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة تلمسان، 2003، ص 90.

¹⁶ محمد الشريف أمان، مرجع سبق ذكره، ص ص. 270-271.

¹⁷ سليم عقون، قياس الأثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة سطيف، الجزائر، 2010، ص 23.

تكون معرفته لهما ضعيفة وغير واضحة. على خلاف النيوكلاسيكي الذين يعتبرون الأجر الحقيقي هو المحدد لعرض العمل.

و يتمثل الإختلاف الثاني معدل الأجر الاسمي غير مرن نحو الانخفاض، أي هناك حد أدنى لمعدل الأجر الاسمي لا يمكن أن ينخفض إلى أقل منه، والسبب يعود في وجود منظمات نقابية وتنظيمات قانونية وإدارية مختلفة تعمل على حماية العامل. بينما النيوكلاسيكي إعتبروا أن الأجر الحقيقي مرن¹⁸.

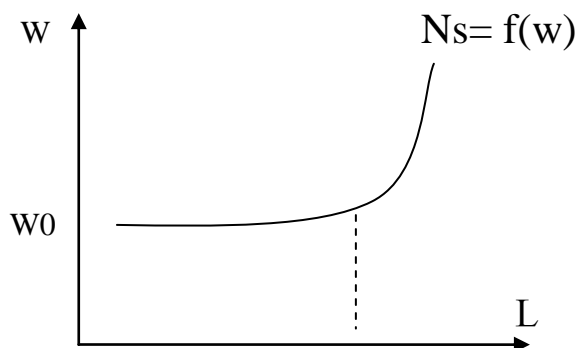
و عليه يمكن كتابة دالة العرض على النحو التالي :

$$L = F(w)$$

حيث يمكن تمثيل منحنى عرض العمل في الشكل التالي :

الشكل رقم (06)

منحنى دالة عرض العمل عند كينز



Source : Benassy. J.-P, Macroéconomie et théorie du déséquilibre, paris,1984, P70.

نلاحظ من خلال الشكل أن منحنى عرض العمل عند كينز يتكون من جزأين :

الجزء الأفقي و الذي يشير الى مقدار من الوحدات العمل المعروضة عند مستوى الأجر الاسمي $W1$ و مستوى السعر $p1$. والجزء المتصاعد للحصول على المزيد من وحدات العمل ، لا بد من رفع معدل الأجر الإسمي إلى المستوى الأعلى من $W1$ ، و من ثم رفع معدل الأجر الحقيقي¹⁹.

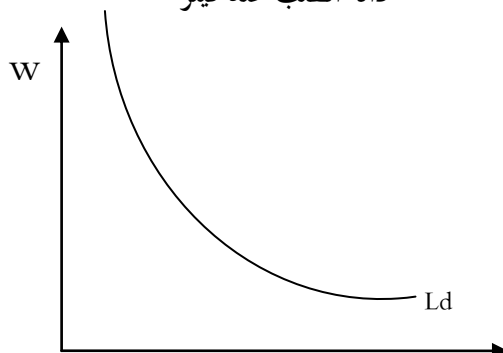
¹⁹ فريد بختي، دراسة تحليلية و قياسية للبطالة باستعمال نماذج أشعة تصحيح الخطأ *VECM* 1970-2003، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، معهد الوطني للتخطيط و الإحصاء، 2005، ص 72.

❖ طلب العمل

فيما يتعلق بالطلب فإن كينز لا يختلف عن النيوكلاسيك، فدالة الطلب على العمل هنا هي أيضا دالة مشتقة من دالة الإنتاج و هي متناقصة بالنسبة للأجر الحقيقي.

الشكل رقم (07)

دالة الطلب عند كينز

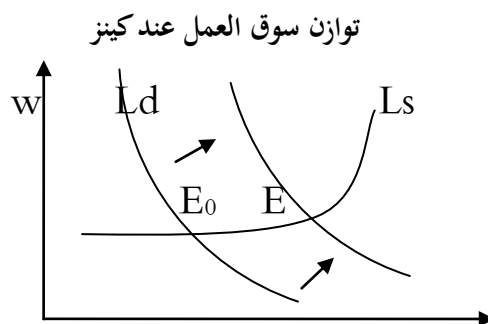


L المصدر: محمد شريف المان، مرجع سبق ذكره، ص 117.

تتوقف المؤسسات عن توظيف العمال عند تساوي الإنتاجية الحدية للعمل مع الأجر الحقيقي ، و ذلك عندما تكون الأجور ثابتة و عرض العمل أكبر من الطلب فإن المستوى الفعلي للإستخدام يتحدد بواسطة الطلب يوضح الشكل رقم (8) أن التوازن بين عرض العمل L_s و الطلب عليه L_d عند النقطة E ، و ذلك بوجود فائض في عرض العمل المقاس بالفرق بين $E_0 - E$ ، و هذا يعني الإستخدام الغير الكامل لأنه يوجد عمال مستعدون لقبول العمل عند معدل الأجر الأدنى هذا يعبر عن وجود بطالة إجبارية و حتى يتحقق توازن الإستخدام التام في التحليل الكينزي يجب تقاطع منحنى عرض العمل مع الطلب عليه في النقطة ، عندها لا يوجد أي فائض في عرض العمل عند الحد الأدنى من الأجر النقدي w_0 ²⁰.

²⁰ شلاي فارس ، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009 ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة الجزائر ، 2005، ص 26.

الشكل رقم (08)



المصدر: مُجَّد شريف المان، مرجع سبق ذكره، ص121.

❖ البطالة عند الكينز

يختلف تفسير كينز لمشكلة البطالة و ما ينتج عنها من إختلال توازن الاقتصاد الرأسمالي عن تفسيرات الاقتصاديين النيوكلاسيك الى حد كبير²¹. إن أكثر ما اعترض عليه كينز في التصور النيوكلاسيكي هو أن البطالة

سوف تختفي إذا قبل العمال تخفيضا كافيا في الأجور، حيث ينطوي إنخفاض الأجور عند كينز الى ما يلي :

إنخفاض الأجور ← إنخفاض دخل العمال ← إنخفاض الطلب على السلع ← زيادة المخزون ← ظهور الكساد ← تفاقم البطالة الإجبارية .

تنشأ البطالة الإجبارية عند إنخفاض الأجور و التي يكون سببها أصحاب الأعمال نظرا لمحدودية الطلب على العمل عند مستوى الأجر السائد و بالتالي لا توجد آلية تضمن تحقيق التشغيل الكامل في الإقتصاد. حسب كينز أنه في حالة ما إذا كانت الأجور مرنة فإن منحنى العرض الكلي لا يأخذ وضعاً عمودياً، و عليه فإن مستوى الناتج و الإستخدام لا يتحدد بجانب العرض و إنما الطلب الكلي الذي له دور هام في تحليل الظواهر الإقتصادية . إن السبب الأساسي في ظهور البطالة عند كينز هو الأجور الثابتة و فشلها في إعادة التوازن في سوق العمل.

2.1 - النموذج الحديث لسوق العمل و البطالة

بعد إستعراض أهم النظريات التي تناولت مشكلة البطالة من المنظور التقليدي لسوق العمل، حيث يوجد إما سوق تنافسي كامل للعمل الممثل في التحليل النيوكلاسيكي أو سوق تنافسي غير كامل، كما هو الحال عند

²¹ عادل أحمد حشيش ، تاريخ الفكر الاقتصادي ، دار النهضة العربية، بيروت، لا توجد السنة ، ص ص. 410-411.

كينز غير أن هذا الإطار التحليلي لم يستطع تفسير وصول البطالة إلى معدلات مرتفعة غير مسبقة منذ أواخر السبعينات ، في الوقت التي إرتفعت فيه معدلات التضخم²² ، حيث تعايشت الظاهرتان معا و هو ما أطلق عليه ظاهرة الركود التضخمي²³ ، بذلك ظهرت نظريات حديثة تقوم بتفسير ظاهرة البطالة على ضوء معطيات إقتصادية جديدة بإدخال فروض أكثر واقعية و حتى تصير أكثر قدرة على تفسيرها ، و على أمل إيجاد الحلول الأنجع للقضاء عليها . و لعل أهم هذه النظريات :

1.2.1- نظرية البحث عن العمل

ترتكز هذه النظرية على فرضية أساسية المتمثلة في صعوبة توفر المعلومة عند جميع المتعاملين في سوق العمل و هذا عكس ما نجده في فرضيات النظريات التقليدية لسوق العمل²⁴ ، و بالتالي الأمر الذي يدفعهم لسعي من أجل الحصول على هذه المعلومات و تقييم عملية البحث هذه بسمتين أساسيتين السمة الأولى عملية مختلفة، لأنها تتضمن نفقات متعلقة بالبحث و الإختبار و السمة الثانية أن عملية تستغرق فترة زمنية من الوقت و تستند هذه النظرية على هاتين السمتين في تفسير ظاهرة وجود كم من البطالين طبقا إلى حين مع وجود فرص عمل شاغرة، و لتفسير تباين الأجور المتعلقة بنفس فئات المهارة دون أن يعني ذلك وجود أي نوع من الإختلال في آليات سوق العمل . فمن وجهة هذه النظرية أن الأفراد يتزكون مناصب عملهم و التفرغ للبحث عن الوظائف الجديدة الملائمة لقدراتهم و حسب هيكل الأجور و بالتالي فالبطالة في هذه الحالة هو سلوك إختياري، كما أن هذه البطالة (الاحتكاكية) تعتبر ضرورية من أجل الحصول الى التوزيع الأمثل لقوة العمل بين الإستخدامات المختلفة ، لحالها أنها تؤدي إلى الحصول كل الفرد على أفضل فرصة للعمل.

و يتوقف طول فترة البطالة على معدل الأجر الذي يتوقع الفرد أن يحصل عليه نتيجة تحسين درجة معلوماته بأحوال السوق و على المناخ الإقتصادي العام في المجتمع ، و في حالة الرواج الإقتصادي فإن البطالة تطول نتيجة وفرة فرص العمل المتاحة و على العكس في حالة الكساد الإقتصادي ، كما أن داخلين الجدد في سوق العمل و خاصة الفئة الشبابية نظر لإنعدام خبرتهم بأحوال السوق تزداد درجة تنقلهم بين الوظائف المختلفة من أجل الحصول على المعلومات المطلوبة، و بالتالي يتعرضون لفترة البطالة أطول من غيرهم . و الواقع أن نظرية البحث عن العمل لا تفسر حقيقة البحث عن معلومات فرص العمل و تلاعب معدلات البطالة المرتفعة، فلا

²² على عبد الوهاب نجما، مشكلة البطالة و اثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، إسكندرية، 2005 ، ص46.

²³ حالة نمو اقتصادي ضعيف و بطالة عالية، أي ركود اقتصادي، يرافقه التضخم. تحدث هذه الحالة عندما لا يكون هناك نمو في الاقتصاد ولكن يكون هناك ارتفاع في الأسعار، و تعتبر حالة غير مرغوب فيها.

²⁴.Grangeas .G – Mlepage. J , *Economie de l'emploi*, France, 1993, P53

يمكن إرجاعها لمجرد رغبة الأفراد في التفرغ لعملية جمع المعلومات كما أن الواقع الميداني أثبت أن البحث عن العمل الجديد يكون للفرد المشتغل و ليس البطال ، كما أن تغيير الوظائف و إنتقال العمل من وظيفة إلى البحث عن وظيفة أخرى و ذلك بدون مردون بحالة التعطل، كما أن الدراسات أثبتت أن نسبة كبيرة من البطالة ترجع إلى تخلي المشروعات عن العمل و ليس الفكر.

2.2.1- بروز فكر التجديد

● نظرية الإختلال سوق العمل

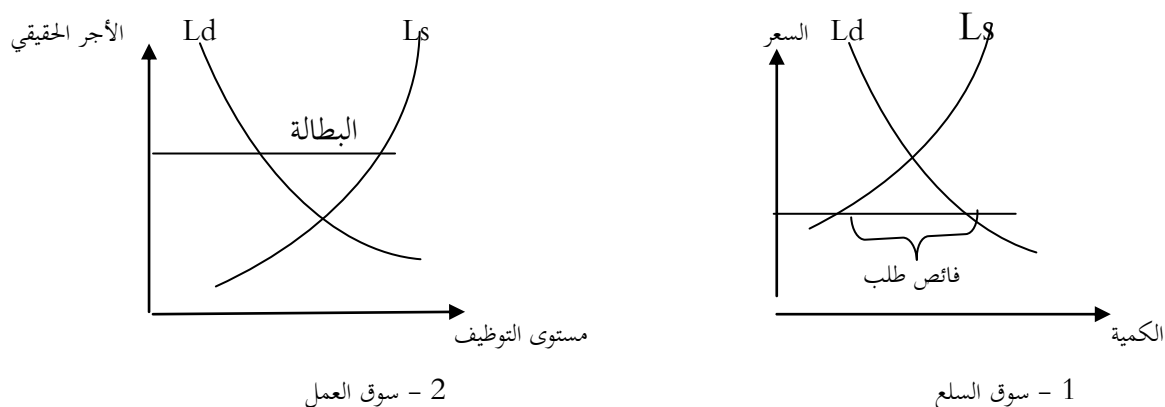
ظهرت هذه النظرية كمحاولة لتفسير معدلات البطالة المرتفعة في الدول الصناعية خلال فترة السبعينات²⁵. تعتمد هذه النظرية على إستحالة تحقيق التوازن في سوق السلع و سوق العمل، حيث قد يتعرض سوق العمل لإختلال عن طريق تغير الأسعار إذ يكون العرض أكبر من الطلب و تصبح بذلك بطالة إجبارية. إلا أنه يمكن ان ينطبق نفس التحليل على سوق السلع و الخدمات ، حيث لا يكون عن طريق الأسعار و الأجور، بل عن طريق الكميات. لذلك فإن هذه النظرية تعبر عن آلية من آليات التوازن الكمية بين عرض العمل و الطلب عليه، و هي تدرس العلاقة القائمة بين سوقي السلع و العمل لتحليل البطالة. بتفاعل هذين السوقين ينتج حسب هذه النظرية نوعين من البطالة :

البطالة الكلاسيكية: وجود نقص في المعروض من السلع عن الطلب عليها ، و تكمن أسباب البطالة في هذه الحالة في إرتفاع معدل الأجور الحقيقية للعمال مما يدفع رجال الأعمال إلى عدم زيادة المعروض من السلع و عدم زيادة مستوى التشغيل ، و ذلك بسبب إنخفاض ربحية الإستثمارات الإضافية التي يقومون بها و نجد تشابها بين هذه النظرية و التحليل الكلاسيكي للبطالة ، لذلك سميت بالبطالة الكلاسيكية .

²⁵ مقدم عبيرات، ميلود زيد الخير ، مداخلة حول : مشكلة البطالة في الفكر الاقتصادي مع الإشارة الي برامج الإصلاح الاقتصادي في الجزائر ، جامعة الاغواط ، لا توجد سنة.

الشكل رقم (09)

البطالة الكلاسيكية حسب نظرية الاختلال التوازن

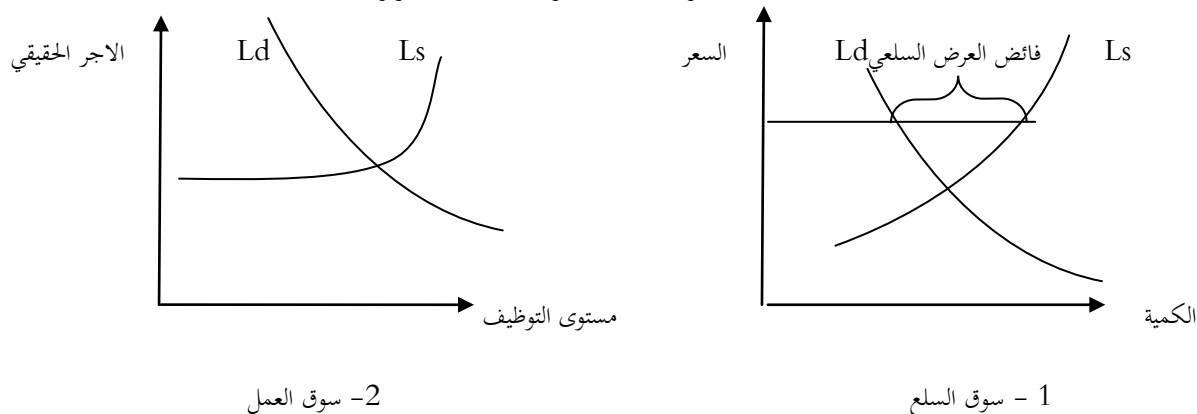


يوضح الشكل رقم (09) أن هذا النوع من البطالة الذي يوجد فيه فائض عرض العمل و فائض طلب في سوق السلع .

البطالة الكينزية : سميت بالبطالة الكينزية لوجود تشابه بينها و بين البطالة عند كينز و التي يرجع سببها في نقص التشغيل المرتبط بوجود ضعف في الطلب الفعال ، و ليس الإرتفاع في الأجور كما هو لدى الكلاسيك . و تظهر هذه البطالة عندما يكون هناك فائض في العرض داخل سوق العمل . أعطت هذه النظرية تحليلا أكثر عصرنة لظاهرة البطالة ، حيث قامت بربطها بانخفاض مستوى الإنتاج الذي يعود أساسا إلى ضعف أرباح الإستثمارات بسبب إرتفاع الأجور التحليل الكلاسيك و النيوكلاسيك أو بسبب إنخفاض الطلب الفعال حسب التحليل الكينزي.

الشكل رقم (10)

البطالة الكينزية حسب نظرية الإختلال التوازن



و يوضح الشكل (10) أن هذا النوع من البطالة الذي يوجد فيه فائض عرض في كل من سوقي العمل و السلع. الجديد في هذه النظرية هو إستخدامها لنفس الإطار التحليلي لتفسير كل من البطالة الكلاسيكية و الكينزية على حد سواء و هو ما يعني أن نوع البطالة و أسبابها ليست من الثوابت في أي نظام اقتصادي ، و إنما تتوقف على طبيعة الإختلالات التي تعاني منها الأسواق المختلفة أي أن هذه النظرية توضح أن البطالة غير ترجع في البلدان الصناعية المتقدمة إلى إنخفاض مستوى الإنتاج و لكن هذا الأخير قد يكون ناتجا عنه إنخفاض معدل ربحية الإستثمارات (بطالة كلاسيكية) أو لعدم وجود قدر كافي من الطلب الكلي (بطالة كينزية) إلا أن هذه النظرية تنقسم إلى :

- إن التحليل يكون في فترات قصيرة الأجل و يقوم على دراسة مظاهر الإختلال في الأسواق المختلفة داخل كل فترة و لكنه يهمل تماما العلاقة بين المتغيرات الإقتصادية عبر الفترات طويلة و لا يتم مراجعتها بعد كل فترة زمنية قصيرة .
- يبين التحليل السابق على أساس تجانس سوق العمل من ناحية ووجود سوق واحد للسلع من ناحية أخرى ، و هو ما يعني أن البطالة واقعة في المجتمع تكون أما كينزية أو بطالة كلاسيكية و لكن في الحقيقة الأمر نجد أن هذه الفرص تتسم بعدم واقعية فهناك العديد من أنواع عنصر العمل ، كما أن هناك العديد من أسواق السلع و من ثم الأقرب للمنطق هو تزامن نوعي البطالة معا ، و هو ما يعني ضمنا إستحالة مواجهة ظاهرة البطالة ، فالسياسة الملائمة للقضاء على البطالة و التي تتمثل في العمل على رفع الطلب الكلي عن طريق زيادة الإنفاق الحكومي أو زيادة الأجور العمال ستؤدي إلى تفاقم البطالة الكلاسيكية نظرا لتخفيضها لمعدلات ربحية الإستثمارات بدلا من رفعها .

• نظرية تجزئة سوق العمل

تحاول هذه النظرية إثبات عدم تجانسيه سوق العمل ، و بأن تبايناته تستلزم وجود فئات نوعية من اليد عاملة مسجلة حسب وظائفها و مكانتها في المجتمع ، و هذه النظرية لا تتعد عن النظرية النيوكلاسيكية فهي ترى أنه حتى في فترات التي يعرف فيها الاقتصاد نسب نمو مرتفعة فإن هناك فئات معينة من المجتمع لا تستثنى من معدلات البطالة العالية عن المعدل المسجل ، أي بمعنى أن تحقيق معدل عال من النمو ، لا يعني

بالضرورة القضاء على البطالة ، بل و أن إستمرارها يبقى متأرجح في مستويات متفاوتة²⁶ ، ظهرت هذه النظرية إلى تفسير أسباب إرتفاع معدلات البطالة، فضلا عن أسباب تزامن وجود معدلات مرتفعة من البطالة في قطاعات معينة في الوقت الذي يوجه فيه عجز في القطاعات أخرى .

و تفرض هذه النظرية وجود نوعين من الأسواق وفقا لمعيار درجة الإستقرار التي يتمتع بها سوق العمل هما سوق أولي و سوق ثانوي²⁷ . كما تفترض النظرية ان عنصر العمل لديه القدرة على الإنتقال و التحرك داخل كل سوق ، و لا يتحقق له ذلك فيما بين السوقين ، و ذلك لإختلاف السوقين من حيث الخصائص الأفراد و الوظائف بكل منهما .

السوق الأولي : فهو سوق مؤسسات كبيرة الحجم التي تستخدم فنونا إنتاجية كثيفة رأس المال بجانب عمالة فئة عمالة عالية من المهارة و التي تحرص المؤسسة على الاحتفاظ بها، بحيث يتميز هذا السوق بالإستقرار الوظيفي ، إذ يشمل مناصب عمل ذات أجور مرتفعة في ظل ظروف جيدة و أفاق مستقبلية مهيأة لامعة . كما تتمتع هذه الأسواق بدرجة عالية من الإستقرار الطلب على منتجاتها، و من الطبيعي أن ينعكس هذا الإستقرار على اليد العاملة المشغلة فيها .

السوق الثانوي: يمتلك خصائص عكسية لسوق الأولي المتمثلة في صغر حجم المؤسسات و التي تستخدم أساليب إنتاجية بسيطة مكثفة للعمل . و يتسم هذا السوق بإنخفاض الأجور ووجود ظروف غير مواتية للعمل ، فضلا عن تعرضه لدرجة أكبر من التقلبات وفقا لظروف النشاط الإقتصادي ، و من ثم ، يكون العمال في هذا السوق أكثر عرضة للبطالة ، خاصة في ظل الأفتقار إلى القوانين التي تنظم هذا السوق.

3.2.1- التحليل المتجدد لسوق العمل من المنظور الجزئي

● نظرية الموارد البشرية

ظهرت نظرية الموارد البشرية أو ما تعرف بالإستثمار في رأس المال البشري على يد شولتز و دينسن في الثلاثينات ثم طورها الإقتصادي بيكر في الستينيات. تعتبر هذه النظرية بالنسبة للعديد من الإقتصاديات كفرع جديد للتحليل النيوكلاسيكي لكونها تركز على مجمل فرضياته .

²⁶ على عبد الوهاب نجما، مرجع سبق ذكره ، ص58.

²⁷ مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار الحامد، عمان ،2008، ص198

إن الفرضية التي تقوم عليها هذه النظرية، أن عملية إختيار الوظيفة الأحسن و الإستفادة من أكبر دخل ممكن تكون متعلقة بتحسين إنتاجية الفرد ، و ذلك عن طريق تخصيص الوقت للتكوين و التدريب من أجل رفع قدراته و مؤهلاته على أساس أن سوق العمل يبحث عن يد عاملة ذات مهارات عالية. بمعنى أن الفرد يبحث عن تعظيم المزايا التي يمكن له الحصول عليها من نشاط ما، هذا ما يفسر الإختيار لذلك التكوين الممكن بدلالة التكاليف . يقوم تحليل بيكر على أساس المقارنة بين العائد الإستثمار في القوى العاملة من خلال تحسين القدرات و المهارات و بين معدل الفائدة المحصلة . على تكون كلفة الإستثمار أقل من المردودية المحصلة لضمان نجاح المشروع و من تم توفير مناصب العمل. عند عملية المقارنة يتم إختيار الفئة من القوة العاملة التي تحقق أكبر عائد، بأعتبار أن الإستثمار في هذه الفئة هو المربح و المرغوب فيه . و مع هذا بعض الأفراد يفضلون المغادرة الإرادية من أجل أسبابهم الخاصة ، و هذا ما يشكل خسارة بالنسبة لأصحاب الأعمال أو المشروع الذي إستثمر و ساهم ماديا في تأهيلهم و تكوينهم. مما يزيد من القوى العاملة ، و يجعل المؤسسة تقوم ب:

- تخفض الأجور الفئة العمالية المتبقية.

- تخوف المؤسسة من المجازفة في الإستثمار في الرأس المال البشري تحسبا لأي تخوفاً آخر .

إنقذت هذه النظرية من طرف الإقتصادي EICHER، لأنها ركزت على الأجور و أعطتها أهمية كبيرة لكونها تتحدد بنوع العمل ، كما أن طلب أصحاب الأعمال لليد العاملة لا يتحدد بمستوى الأجر، إنما بالخصائص التقنية للعمل، إلا أن هذه النظرية لن تعط تفسيراً لغياب الدور الذي يمكن أن يلعبه عرض العمل في تحديد مستوى الأجور. بالإضافة إلى إهمال النظرية ظاهرة إنقسام سوق العمل في ما يخص فئة العمر فمثلاً إن فئة الشباب هي الأوفر حظاً للإستثمار في تدريب و التكوين مقارنة بالفئة الأكبر سناً ، و التي لا يمكنها تحقيق نفس المردودية التي تحقّقها فئة الشباب إلى في الفترة قصيرة²⁸.

● سوق العمل التعااقدي في الفكر الكينزي الجديد

- نظرية العقود الضمنية

من أبرز مؤسسي هذه النظرية Azariadis.G ، و هو ينطلق من فكرة أن العمال هم الأكثر تخوفاً و كرهاً للمخاطر من أصحاب العمل ، فهم يفضلون أجور ثابتة مع خطر البطالة بدلاً من أجور مرنة مع ضمان العمل.

²⁸ فريد بختي، مرجع سبق ذكره ، ص 91.

و كنتيجة لذلك يقترح العقد الضمني من جانب كلا الطرفين من أجل الإبقاء على الأجر²⁹ عند مستوى أقل من مستوى الأجر التنافسي، ولكي تتم مثل هذه العقود فلا بد أن يتمتع أصحاب العمل بروح المسؤولية و القدرة لتقليل درجة الخطر و التمكّن من تنويع الأنشطة الإنتاجية ، وبما أن المؤسسة هدفها الأساسي تعظيم الأرباح ،فليس أمامها الخيار سوى إقترح عقود ذات أجور الثابتة. فمن وجهة نظرها أن العمال و حتى يكونوا في مأمن من مخاطر الطرد أو تقلبات الأجر فإنهم يضمنون هذه العقود مع أصحاب هذه المؤسسات و التي تلزمهم بتأدية مهامهم مقابل أجر المتفق عليه³⁰ .

إن إفتراض هذه النظرية يكمن في أن العمال على غير الإستعداد لتحمل المخاطر خاصة التي تتعلق بمرونة الأجر من طرف أصحاب العمل . و جهت لهذه النظرية العديد من الإنتقادات تمثلت في :

- إن هذه النظرية عاجزة عن تفسير البطالة الكينزية، لأنها تولي الأهمية للعقود الثابتة بدلا من الأجور المتغيرة.
- لم تستطع هذه النظرية تفسير اسباب ظهور الأزمة الاقتصادية عام 1929، بل إكتفت بتوضيح إهتمام العمال بالدخل الحقيقي و إستقراره و ليس بالدخل النقدي.
- كما أن هذه النظرية غير قادرة على تفسير سبب إصرار العمال على ربط أجورهم النقدية بأرقام القياسية للأسعار³¹ .

- نظرية كفاءة الأجور

تختلف هذه النظرية عن النظريات التي سبقتها . و خاصة النظرية النيوكلاسيكي الجديدة ،على أن الإنتاجية هي التي تحدد الأجر ، لكن عكس بالنسبة لهذه النظرية الأجر هو الذي يحدد الإنتاجية³² . تقوم هذه النظرية على العلاقة التي يمكن أن تربط بين الإستقرار الأجور النقدية و إنتاجية العمال . فأصحاب الأعمال يعتقدون أنهم من

²⁹ Pourcel.P, *Le chômage* , paris,2002, p 62.

³⁰ بلعربي عبد القادر ، الجزائر بين البطالة و القطاع غير الرسمي ، رسالة دكتوراه ، جامعة تلمسان، 2010،ص 41.

³¹ شلالى فارس ،مرجع سبق ذكره ،ص 28.

³² Lallement. M, *Les nouvelles théories de la relation d'emploi*, Les cahiers français, « emploi et chômage », documentation française, N 246, juin1990,P28.

المفيد رفع الأجور أعلى من الأجور التوازنية في السوق العمل و ذلك من أجل تشجيع العمال و زيادة إنتاجيتهم ، إلا انه يترتب على هذا الإرتفاع وجود فائض في عرض العمل، أي ظهور البطالة³³. و يمكن حصر تفسيرات

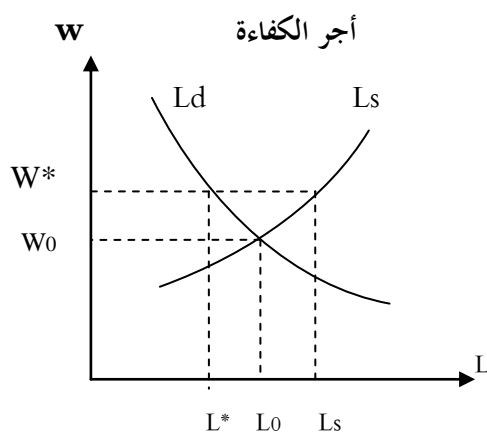
و الدوافع هذه النظرية لتبرير العلاقة المتزايدة بين الأجر و الإنتاجية في النقاط التالية :

الأجر المرتفع يحفز العمال على التمسك بمناصب عملهم بالإضافة إلى أن المؤسسة التي تدفع أجورا عالية تسعى من وراء ذلك تقليص من وتيرة الإنصراف الإرادي للعمال، كذلك الإقتصاد في المال و الوقت حتى لا تضطر إلى توظيف عمال جدد لكي لا تزيد من تكلفة تكوين و توظيف العمال . من أجل جذب اليد العاملة المؤهلة لأنها أكثر إنتاجية.

أصحاب الأعمال يعتقدون أن أي زيادة في الأجر ستصاحبها زيادة في بدل الجهد ، فإن العمال عند حصولهم على الأجور المرتفعة سيبدلون جهودا كبيرة ، و بالتالي يحدث تقليل لضياح الوقت و زيادة في الإنتاج .

إن دفع الأجور مرتفعة يسمح بتشجيع العمال إلى الادخار و الذي يؤدي بدوره إلى زيادة الإستثمار و هذا ما يساهم في خلق مناصب عمل و منه إمتصاص البطالة . نفترض أن مؤسسة قامت بتحديد الأجور عند مستوى أعلى من المستوى التوازني (W0)، كما هو موضح في الشكل التالي :

الشكل رقم (11)



المصدر: شلاي فارس، مرجع سبق ذكره، ص30.

فسرت هذه النظرية بعض الجوانب الخاصة بسوق العمل من المنظور الجزئي و المتعلقة بسلوكيات العمال و سعيهم إلى الوظائف التي تدفع أجور مرتفعة ، لكن مسالة التوظيف بأجر مرتفع يجعل المؤسسات الاقتصادية

³³ Templay. R, *Macroéconomie modernes : théories et réalité*, Edition Etudes vivantes, Québec,1992, P 286.

توظف سوى عدد قليل من العمال و ذلك من أجل حصولها على يد عاملة ذات كفاءة ، عوض تخفيض الأجور في حالة ما إذا كانت هناك الزيادة في العرض من العمال³⁴. رغم حداثة هذه النظرية إلى أنها تلقت بعض الإنتقادات من جانب الأجور بالأرقام القياسية للأسعار يمكن المؤسسات من إبقاء على جهود العمال عن طريق دفع الأجر الأمثل W^* و في نفس الوقت الإبقاء على معدل أجر النقدي مرنا هذا من جهة ، وفي وجود نقابات عمالية تقف في صف تدافع عن مصالح العمال حتى و إن لم يبذلوا جهدا كافيا ، و هذا ما نجده في الدول المتخلفة ، فإن النقابات العمالية تتدخل في تحديد أجور العمال هذا من جهة أخرى³⁵.

3.1- علاقة البطالة بالتضخم و الناتج

إن صدمات الإقتصاد الكلي هي الحاسمة في تحديد معدلات البطالة، و تتمثل في معدل التضخم³⁶، إرتفاع نمو الإنتاجية ، سنحاول التطرق إليها بقليل من التفصيل³⁷.

1.3.1- علاقة بين البطالة و التضخم : منحني فيليبس

لا شك أن ارتفاع مستوى العمالة أو تخفيض البطالة يعتبر هدفا رئيسيا في أي اقتصاد ، إلا أن تحقيق هذا الهدف قد يكون على حساب الأهداف الأخرى لا تقل أهمية ، و في مقدمتها هدف إستقرار مستوى العام للأسعار. فإرتفاع بمستوى العمالة يصاحبه خلق دخول إضافية تتحول إلى قوة شرائية تزيد من الطلب الكلي ، و عندما لا يمكن زيادة الإنتاج ليواكب زيادة الطلب ترتفع الأسعار ، و يصبح التضخم هو الثمن الذي يدفعه المجتمع مقابل القضاء على البطالة . و في نفس الوقت تكون أي محاولة للقضاء على التضخم و الحد منه متضمنة قبول معدلات اعلى للبطالة ، حيث أن الحد من التضخم إنما يعني تقليل هوامش ربحية المشروعات ، فيتقلص نشاطها الإنتاجي و ينخفض طلبها على العمل³⁸.

³⁴ سليم عقون ، مرجع سبق ذكره ، ص 30.

³⁵ دحماني محمد ادريوش، مرجع سبق ذكره، ص 137.

³⁶ يعبر عن نسبة التغير في مستوى العام للأسعار.

³⁷ عمر صخري ، التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ص 55.

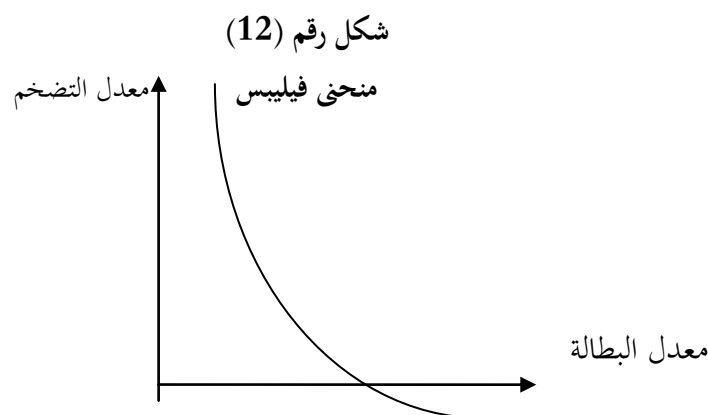
³⁸ هاني عرب ، تبسيط مبادئ الاقتصاد الكلي ، ملتقى البحث العلمي .سنة 2007.

• التحكيم بين التضخم و البطالة

إن التحليل الإقتصادي الذي جاء به الفكر الكنزى الجديد أثر ايجابيا على الظواهر الاقتصادية التي عرفتها أوروبا ، بحيث لقي هذا الفكر قبول كبير من طرف الطبقة السياسية في أوروبا . وأصبح التحليل الاقتصادي لهذا التيار مصدرا يستعان به سواء في دراسة أوضاع اقتصاد ما أو الاسترشاد به في صياغة السياسات الاقتصادية المختلفة. و أبرز ما جاء به هذا التحليل علاقة فيليبس (Phillips curve). و قد ساهمت أبحاث كل من Lipsey.R سنة 1960 و Samuelson.P و Solow.R.M بتطوير هذه الفكرة ، إذ أمكن التوصل إلى وجود علاقة عكسية بين معدل التضخم و معدل البطالة ، و هو ما يفسره منحني فيليبس³⁹.

• منحني فيليبس

يعبر منحني فيليبس عن العلاقة الموجودة بين البطالة و التضخم ، حيث أخذ الاقتصادي الانجليزي فيليبس سلسلة زمنية لمعدل البطالة و الأجور . و قد أكد انه عند زيادة مستوى الطلب الكلي في الإقتصاد ما بمعدل كبير فإن المؤسسات ستسعى إلى زيادة إنتاجها من خلال توظيف المزيد من الأيدي العاملة و بأجور مرتفعة نسبيا و نتيجة لذلك فإن تكاليف الإنتاج سترتفع مما يؤدي إلى إرتفاع الأسعار السلع و ربما الخدمات و بالتالي ينتج عنه البطالة . إذن البطالة إنخفضت في حين إرتفعت معدلات التضخم⁴⁰ . و قد تم تمثيل تلك العلاقة بمنحني سمي باسمه كما هو موضح في الشكل رقم (12).



المصدر: المصدر: رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، الكويت، 1998، ص363.

³⁹ مقدم عبيرات ، ميلود زيد الخير ، مداخلة حول : مشكلة البطالة في الفكر الاقتصادي مع الاشارة الى برامج الاصلاح الاقتصادي في الجزائر ، جامعة الاغواط ، لا توجد السنة .

⁴⁰ اسماعيل عبد الرحمن، حربي عريقات ، مفاهيم و نظم اقتصادية - التحليل الاقتصادي الكلي و الجزئي، الطبعة الأولى ، دار وائل للنشر ، الأردن، 2004، ص157.

من خلال المنحنى نلاحظ أن هناك علاقة عكسية بين التضخم و البطالة ،أي أن كل نقطة على المنحنى توضح مستوى معين للبطالة و المستوى المقابل له من التضخم.

لم تحض علاقة فيليبس بالإهتمام الكبير ، إلا بعد عرض كل من بول سامويلسون و روبرت سولو نتائج لأعمالهما التي نشرت في المجلة الاقتصادية عام 1960. حيث قاما بتطبيق علاقة فيليبس على الإقتصاد الأمريكي ، و قد توصلا إلى نتيجة مفادها أن الزيادة في الأسعار بنسب تتراوح بين %4 و %5 لا تكون ممكنة إلا إذا وصل مستوى البطالة إلى %3 . حيث لاحظنا أن العلاقة عكسية ليس فقط بين معدل التغير في الأجور النقدية و بين معدل البطالة، بل هي أيضا بين معدل البطالة و التغير في المستوى العام للأسعار .

• الإنتقادات التي وجهت إلى منحنى فيليبس

في أواخر السبعينيات تعرض منحنى فيليبس لإنتقادات شديدة بسبب عجزه على تفسير حالة الركود التضخمي . هذا ما دفع العديد من الاقتصاديين من بينهم Friedman ، إلى تطوير نماذج متقدمة في القياس الإقتصادي مع الأخذ بعين الإعتبار عامل التوقعات عند صياغة العلاقة التبادلية بين التضخم و البطالة ، حيث خضع منحنى فيليبس إلى قياس و تجربة ، و أثبتت الدراسة أن العلاقة العكسية بين التضخم و البطالة التي يقوم عليها منحنى فيليبس ، لا صحة لها في المدى الطويل . ومن أهم الإنتقادات التي وجهها فريدمان :

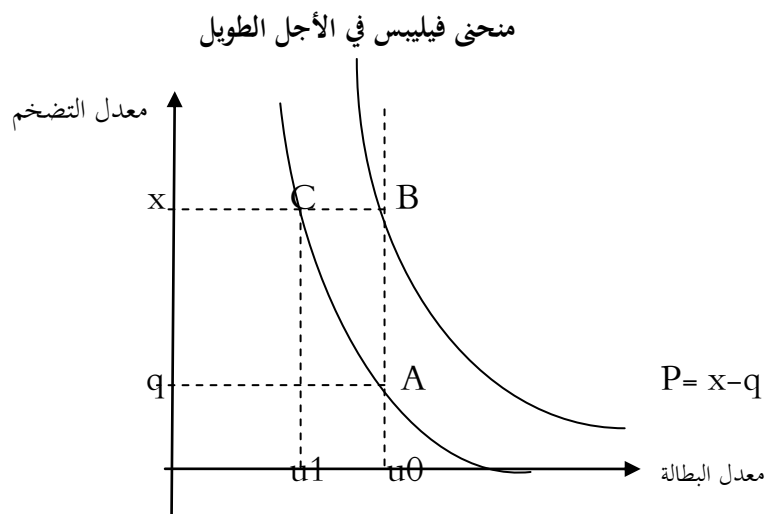
رفض فريدمان إفتراض أن التغيرات المتوقعة في الأجور الإسمية تكون متساوية للتغيرات المتوقعة في الأجور الحقيقية و اقترح ان المحور العمودي في المنحنى فيليبس يشير الى الفرق بين معدل التغير في الأجور الاسمية و معدل المتوقع لتغيرات في الأسعار، بالتالي يجب الأخذ بعين الإعتبار التوقعات التضخمية في معادلة تكوين الأجور و كان هذا أهم إنتقاد وجه لفيليبس. لهذا فإذا كانت معادلة الأجور المفترضة عند فيليبس هي : $w=f(u)$ فإن معادلة الأجور عند فريدمان هي:

$$W=f(u)+pE$$

عندما يأخذ بعين الاعتبار التوقعات التضخمية في التحليل يعني وجود عدة منحنيات لمنحنى فيليبس ، و كل منحنى يعبر عن أجل قصير معين وتوقعات تضخمية معينة . إن الصدمات التي حدثت في بداية السبعينات أثرت بشكل كبير في الطلب و العرض الكلي، مما إنتهى بالعديد من الإقتصاديين إلى إنكار وجود أي علاقة بين البطالة

و التضخم في المدى الطويل ، حيث حاولوا أن يثبتوا ان منحنى فيليبس يأخذ شكلا عموديا في الأجل الطويل .
و يمكن الوقوف على وجهة نظرهم في هذا الخصوص من خلال الشكل التالي⁴¹ .

شكل رقم (13)



المصدر: رمزي زكي، مرجع سبق ذكره، ص371.

يمثل الشكل رقم (13) منحنى فيليبس على المدى الطويل ، حيث يكون منحنى فيليبس الأصلي في توازن عند النقطة A و ذلك عندما يكون المعدل الفعلي و المعدل المتوقع لتغير الأسعار مساويين لصفر ($pe=0$). عند نقطة التوازن ، لا يوجد مفاجآت سواء من جانب الطلب أو من جانب العرض الكليين، و تكون تكلفة وحدة العمل ثابتة كما أن معدل الأجر النقدي و الحقيقي يتزايدان بنفس معدل الإنتاجية ، في هذه الحالة معدل البطالة يساوي 0 و هو يمثل معدل بطالة طبيعي ، يعني أنه لا توجد ضغوطات على معدل التضخم ، و تكون التوقعات مطابقة على ما يحدث.

نفترض في حالة رواج اقتصادي ، و إنخفاض معدلات البطالة هذا ما يدفع الأ أصحاب الأعمال إلى توظيف المزيد من العمال ، و إلى تشغيل طاقتهم الإنتاجية عند مستويات مرتفعة الأمر الذي يدفع معدل الأجر النقدي إلى ارتفاع إلى المستوى $0x$ ، و بذلك يكون الاقتصاد القومي قد تحرك على المنحنى فيليبس قصير الأجل لينتقل إلى النقطة B. و نظرا و سبب تزايد الأجور بمعدل أكبر من معدل نمو الإنتاجية فإنه ذلك يؤدي إرتفاع مستوى العام للأسعار نفترض إرتفاعه بمقدار $(x-p)$ كنسبة مؤوية في السنة، و نجد في هذه الحالة منحنى فيليبس القديم لم يعد منطبقا على الحالة الجديدة للإقتصاد الوطني.

⁴¹ رمزي زكي، مرجع سبق ذكره، ص370.

وحيث تبدأ التوقعات التضخمية الجديدة تتكيف مع معدل التضخم السائد فإن منحنى فيليبس سوف ينتقل بكامله إلى أعلى إذا حدث مثل هذه التوقعات، وسيكون لدينا منحنى فيليبس جديد عند الوضع $pe=x-q$ وهو لا يمثل وضعاً مستقراً، ذلك أنه إذا ظل معدل البطالة في الإقتصاد الوطني أقل من معدل البطالة الطبيعي فإن الأجور سوف تواصل ارتفاعها بمعدل أكبر من Ox ، و سوف يستمر معدل التضخم في التزايد، الأمر الذي سيؤدي إلى تغيير المعدل المتوقع للتضخم. و ما دام المعدل المتوقع للتضخم سيتغير فإن منحنى فيليبس سيواصل تغييره بالانتقال إلى الأعلى و لا يمكن الوصول إلى نقطة التوازن على منحنى فيليبس الجديد، ما لم يعد معدل البطالة إلى المستوى القديم، و عنده يتساوى المعدل المتوقع لتغير الأسعار مع المعدل الفعلي لتغير الأسعار و هو ما توضحه النقطة C ، التي تمثل الوضع التوازني الجديد.

و إذا كان معدل التضخم المتسق مع معدل البطالة الطبيعي غير التضخمي أعلى من اللازم، فإنه من الممكن في هذه الحالة تخفيضه عن طريق السماح بزيادة معدل البطالة و هو الأمر الذي سيؤدي إلى تخفيض الأجور الاسمية، و عندئذ تبدأ التغيرات السابقة في العمل بالاتجاه العكسي.

و هكذا يتضح أنه يوجد فقط تبادل بين البطالة و التضخم في الأجل القصير و إن معدل البطالة سوف يعادل المعدل الطبيعي في الأجل الطويل، بصرف النظر عن معدل التضخم و هو ما يعني أن منحنى فيليبس في الأجل الطويل يتخذ شكلاً عمودياً، وهو ما يشير إليه الخط العمودي.

2.3.1 - علاقة البطالة بالنمو الإقتصادي قانون أوكن (la loi d'OKun)

تنطلق السياسات الموجهة لتخفيض معدلات البطالة من مقاربات تفترض أن البطالة ترتبط ارتباطاً مباشراً مع النمو، فكل زيادة في معدلات النمو لابد أن تتوافق مع انخفاض نسبة البطالة. و تظهر علاقة معدلات النمو الإقتصادي و البطالة من خلال التبسيط التالي:

ارتفاع معدل النمو ← ارتفاع نسبة التوظيف ← انخفاض معدل البطالة⁴².

⁴² سليم عقون، مرجع سبق ذكره، ص 40.

وتتحدد نسبة إرتفاع معدل النمو الإقتصادي بطبيعة السياسة الإقتصادية المعتمدة، حيث يركز التحليل الكينزي على سياسة الإنعاش عن طريق الطلب وهو الإعتقاد غالبا لدى معظم الإقتصاديين، حيث ينطلقون من إعتبار أن البطالة سوف تنخفض تلقائيا اذا إرتفعت معدلات الإقتصادية، بينما يركز إتحاد الأخر أكثر ليبرالية على العرض من خلال دعم ربحية و مردودية المشاريع. غير أن الملاحظ أن هناك ترابط كبير بين النمو و تغيير نسب البطالة، فمعدلات نمو مرتفعة تدل على حاجة الإقتصاد إلى يد عاملة إضافية يتم توظيفها من فائض سوق العمل المتكون في الفترات السابقة. وفي المقابل تدل حالة الركود الذي عادة ما يتوافق مع نسب نمو منخفضة أو سلبية على زيادة نسب البطالة بفعل فقدان مناصب العمل بينما يؤدي تباطؤ الإقتصاد إلى إنخفاض في خلق مناصب العمل الجديدة تقل عن المستوى الطبيعي الذي يفترض أن تبدأ عنده البطالة في الانخفاض.

• نسبية تأثير النمو على البطالة

من بين أسباب فشل سياسات الاقتصادية لحد من ظاهرة البطالة في البلدان النامية و بالأخص الجزائر ، هو الإختلاف في طبيعة النمو المحقق و أثره على البطالة ، و ذلك برغم من تحقيقها لمعدلات نمو نوعا ما مرتفعة ، و لعل هذا الأمر هو ما يجعل ظاهرة تخفيض نسب البطالة تعاني نوع من القصور النظري على الأقل من خلال سياسات دعم النمو الإقتصادي التي يفترض بها أن تؤدي إلى تخفيض نسب البطالة. فالنمو الإقتصادي تغير كمي يمكن أن يحدث في إتجاهين، أحدهما مرتبط بزيادة إنتاجية العمل و الذي عادة لا يؤدي إلى خلق فرص عمل إضافية بإعتباره ناتج عن تحسن الأداء الإنتاجي لدى العمال الموجودين أصلا، وهذا النوع من النمو لا يتوافق عادة مع تخفيض كبير في نسب البطالة. و الإتجاه الآخر مرتبط بزيادة كمية في عرض العمل أي خلق مناصب عمل إضافية تؤدي إلى تخفيض في نسبة البطالة حسب طبيعة النمو المحقق.

فالنمو المرتبط بزيادة الإنتاجية لا يمكن أن يؤدي إلى تخفيض البطالة بنسب كبيرة، و هذا ما يخلق نوع من عدم التجانس في السياسة الاقتصادية، بحيث يتم البحث عن هدفين متناقضين في نفس الوقت، هما زيادة الإنتاجية و تخفيض نسبة البطالة. فإرتفاع إنتاجية العمل يؤدي إلى زيادة القدرات الإنتاجية للاقتصاد دون الحاجة إلى توظيف يد العاملة إضافية، غير أن الزيادة الطبيعية في عدد الدخلين الجدد لسوق العمل تشكل ضغط كبير على قدرة الإقتصاد على إمتصاص هذه الزيادة. هذه التناقضات في مجال تصور العلاقة بين النمو و البطالة تنعكس على تصور السياسة الإقتصادية المتبعة، هل هي لتخفيض البطالة أم لتحفيز النمو؟ وهل العلاقة المباشرة

بين زيادة النمو و إنخفاض البطالة و إعتبار أن النمو مهما كانت طبيعته و مصدره يؤدي إلى تخفيض البطالة، يشكل أحد أكبر النقائص في تصور السياسات الملائمة للقضاء على البطالة⁴³.

• قانون أوكن (la loi d'OKun)

يشير قانون أوكن إلى العلاقة بين النمو الاقتصادي و معدل تغيير البطالة، بحيث إعتبر أوكن أن البطالة هي نسبة متناقصة بالنسبة لمعدل النمو الاقتصادي المحتمل أو الطبيعي الذي يحققه إقتصاد ما . و حسب هذه المقاربة فإنه يفترض لكي تنخفض نسبة البطالة أن يسجل الإقتصاد الوطني معدل نمو يفوق حد أدنى أو الحد الطبيعي للنمو⁴⁴.

أما في ما يخص فجوة أوكن فهي تعبر عن الفرق بين الناتج المحلي الإجمالي المحتمل و الناتج المحلي الإجمالي إذ أن مستوى الناتج الحقيقي الممكن هو المستوى الذي يصل إليه الناتج بإستعمال عناصر الإنتاج و خاصة العمل بكامل طاقتها في العملية الإنتاجية ، كلما زادت فجوة أوكن فإن معدل البطالة يزداد ، و نعبر عن هذه الفجوة .

$$\text{فجوة أوكن} = \text{الناتج المحلي الإجمالي المحتمل} - \text{الناتج المحلي الإجمالي الفعلي}$$

بالنسبة لقانون اوكن يفسر بالعلاقة التالية :

$$U - U_N = B.G$$

حيث :

U: معدل البطالة الفعلي

U_N: معدل البطالة الطبيعي

G: فجوة أوكن

B: عدد ثابت

ينتج عن إستقرار علاقة أوكن عدة مزايا نذكر منها :

⁴³ مختاري فيصل ، العلاقة بين البطالة و النمو الاقتصادي و الآثار على السياسات الاقتصادية، مركز الجامعي ، معسكر، لا توجد سنة.
⁴⁴ معاوية أحمد حسين ، هناء محمود سيد احمد ، الاثر الاقتصادي للبطالة : حالة مجلس التعاون لدول الخليج العربية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية ، العدد الثاني و الثلاثون ، 2012، ص 201 .

- عند انخفاض البطالة يتطلب انخفاض فجوة أكن و ذلك عن طرق زيادة النمو الفعلي عند مستوى المعطى من الناتج المحلي الفعلي.

- تسمح هذه العلاقة بتقدير معدل النمو المناسب لتخفيض معدل البطالة بقدر معين او العكس⁴⁵.

مثال : إذا كان تراجع الدخل القومي أو الناتج المحلي الإجمالي في سنة ما بنسبة 2% فإن البطالة ستزداد في نفس العام بنسبة 3% و عليه فان قانون أوكن يربط بين إمكانيات النمو الحقيقي في بلد ما و إنعكاسات ذلك على مستوى التوظيف في ذلك البلد. و معروف أن تراجع الناتج القومي سيعني إنتاج كل مما يؤدي إلى ظهور البطالة⁴⁶.

* * *

نستخلص من كل ما سبق أن ظاهرة البطالة مازالت محل جدل بين النظريات المختلفة التي تتناول علاقة هذه الظاهرة بهيكل سوق العمل ، فهي أحيانا إختيارية يتسبب فيها الفرد بغرض الوصول إلى فرصة عمل ممكنة و أكثر جاذبية و أحيانا مجرد وسيلة لتحقيق التوازن الكمي في سوق العمل و أحيانا كأحد آليات التي تضمن إستمرار مواجهة التقلبات الاقتصادية ، و إذا كانت هذه النظريات قد عجزت عن تفسير الواقع الذي تنتمي إليه و التي تشكلت في إطاره و بالتالي فإنها من الأخرى أن تعجز عن تحليل أسباب إنتشار البطالة في المجتمعات النامية و منها الجزائر الذي يختلف إقتصادها من حيث ظروف تطوره ، و من حيث هيكله الإنتاجي و طبيعة سوق العمل فيه إختلافا جذريا عن المجتمعات الأكثر تقدما و أرقى تطورا. و ما طرأ عليه من تغيرات خلال سنوات الاخيرة ، و منه تحليل ظاهرة .

⁴⁵ فريد محتي، مرجع سبق ذكره، ص 95.

⁴⁶ اسماعيل عبد الرحمن، حربي عريقات ، مرجع سبق ذكره ، ص 152.

الفصل الثاني

التوظيف و البطالة في الجزائر

تعتبر البطالة من أهم التحديات التي تواجهها دول العالم بما فيها الجزائر ، الأمر الذي يحتم عليها الإهتمام بالتوظيف و تكثيف الجهود لمواجهة هذه الظاهرة ، و ذلك من خلال توفير الشروط اللازمة ووضع هياكل قوية و متخصصة و إنتهاج سياسات إقتصادية رشيدة تسمح لها بتحقيق الأهداف المرجوة¹.

سنسعى من خلال هذا الفصل إلى دراسة وضعية سوق العمل في الجزائر. في المحور الأول سنقدم تحليل شامل لسوق العمل حيث سنتطرق لعرض إتجاهات التوظيف و مستوى البطالة في الجزائر خلال الفترة 2010-2014، في المحور الثاني سنقوم بعرض أهم السياسات التوظيف التي قامت بها الجزائر من أجل التخفيف من ظاهرة البطالة و تقييم أهم البرامج التي أنشأت، أما بالنسبة للمحور الثالث سنحاول معرفة مدى مساهمة الوكالة الولائية للتشغيل (AWEM) في عملية التوظيف و التخفيف من ظاهرة البطالة على مستوى ولاية مستغانم .

1.2- وضعية سوق العمل في الجزائر

شهد سوق العمل الجزائري إرتفاعا من حيث الطلب نسبة إلى العرض، الذي يعطي مستوى البطال عالية.

1.1.2- تطور مستوى التوظيف والبطالة في الجزائر

يرتبط معدل البطالة² و بالمقابل معدل التوظيف بكل من تطور حجم السكان و اليد العاملة، و في ما يأتي صورة عن تطور اليد العاملة النشطة و الموظفة خلال فترة 2010-2014.

¹ عيسات العربي،براهيمي سعيد،إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية الإقتصادية، مداخلة ضمن ملتقى دولي:حول المناطق الصناعية بالجزائر، لا توجد السنة.

² يعرف معدل البطالة كنسبة بين عدد العمال العاطلين إلى العدد الكلي للعمال المشاركين في القوة العاملة في فترة زمنية معينة.

الجدول رقم (01)

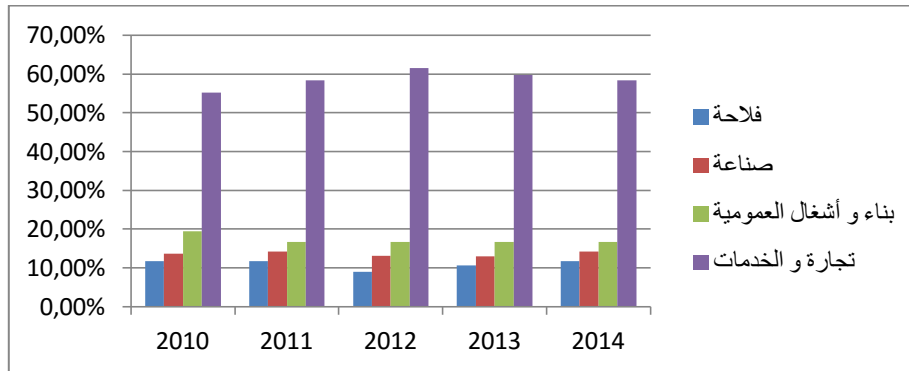
تطور التوظيف في الجزائر خلال فترة 2010-2014

السنوات	2010	2011	2012	2013	2014
حجم السكان (بالآلاف)	35 978	36 717	37 495	38 297	38 700
يد العاملة النشطة (بالآلاف)	10 812	10661	11 423	11 964	11 453
اليد العاملة الموظفة (بالآلاف)	9 735	9599	10 170	10 788	10 239
معدل الفئة الموظفة	%27,2	% 26	%27	%28	%26

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على الديوان الوطني للإحصائيات

يدل تطور حجم اليد العاملة النشطة على تزايد في الطلب على التوظيف، أي على الإستعداد للإنتقال إلى فئة اليد العاملة الموظفة . إلا أن الإنتقال ليس متاحا للجميع ، فثمة فئة تبقى في عداد البطالين إلى حين . يمثل تدني الفرق بين اليد العاملة النشطة و اليد العاملة الموظفة الهدف الأساس لأي سياسة توظيف . إن إجراء التحليل النوعي أو القطاعي لا يتوقف على معرفة تطور مستويات البطالة أو التوظيف فقط لأنه لا يقدم صورة حول إتجاهات التوظيف و ديناميكية القطاعات ، و لا يتيح لمتخذي القرار إدراك مداخل التأثير، من خلال السياسات المختلفة (خاصة سياسة التوظيف و سياسة الأجور) ، على سلوك الأعوان الإقتصادييين في سوق العمل ، و إنما يجب متابعة نمو توظيف بحسب القطاعات إقتصادية كانت أو قانونية . و يمثل الشكل التالي تطور مستوى التوظيف حسب القطاعات الإقتصادية خلال الفترة 2010-2014:

الشكل رقم (14)

تطور معدل التوظيف³ حسب القطاعات الإقتصادية خلال فترة 2010-2014

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على الديوان الوطني للإحصائيات

³ يعبر عنه بالنسبة بين الأفراد العاملون و عدد الأفراد الفئة النشطة ، أي يقاس نسبة العاملين من الفئة النشطة.

يبقى قطاع الخدمات هو المتصدر الأساسي لجذب العمالة بشتى أنواعها (الخدمات تتضمن النقل و الإتصالات و السياحة) ، و لكن يجب التنبه إلى أن قطاع النقل ثم المواصلات هما المصدران الأساسيان لإستقطاب اليد العاملة، بينما لا تزال السياحة تعاني من تدهور. و يأتي في المرحلة الثانية قطاع البناء و الأشغال العمومية ،بينما يبقى عرض قطاعي الصناعة و الزراعة للعمل متواضعا ، ما يفسر معدلات ظاهرة البطالة،و بالتالي لابد من إعادة النظر في إستراتيجيات التنمية الخاصة بهما⁴.

و بالنسبة إلى تطور مستوى التوظيف من حيث القطاع القانوني فإن القطاع الخاص يعتبر أكثر ديناميكية و أفضل من ناحية خلق فرص العمل و إمتصاص البطالة.

الجدول رقم (02)

تطور التوظيف حسب القطاع القانوني

القطاع	السنوات	2010	2011	2012	2013	2014
العام	عامل	3346	3843	4 354	4440	4100
	النسبة	%34,4	%40	%42,8	%41,2	%40
الخاص	عامل	6390	5756	5 816	6349	6139
	النسبة	%65,6	%60	%57,2	%58,8	%60
المجموع	عامل	9735	9599	10 170	10788	10239
	النسبة	%100	%100	%100	%100	%100

المصدر : من إعداد الطلبة بالإعتماد على الديوان الوطني للإحصائيات

نلاحظ من خلال الجدول أن القطاع الخاص هو الأكثر إستقطاب لليد العاملة خلال السنوات الخمس حيث أنه يشغل 60% من الموظفين في سنة 2014 مسجلا إرتفاعا مقارنة بفترة 2012-2013 بينما تقدر نسبة العاملين في القطاع العمومي 40% من إجمالي العمالة السنوية مسجلا إنخفاضا مقارنة بالفترة 2012-2013.

أما فيما يخص توزيع العمالة من الناحية الجغرافية و التي تعتبر هي الأخرى معيار مهم من أجل الكشف على الإختلالات في التوازن، إذ أن التوزيع الجغرافي للسكان له أثر كبير في توزيع العمالة. يمكن تقسيم العمالة الوطنية إلى تجمعيين ، إحداهما حضري (مدني) و الأخر ريفي، سوف نرى من خلال هذا التقسيم كيف يتوزع الإناث و الذكور على هذه المناطق في الجدول التالي:

⁴ رحيم حسين، سياسات التشغيل في الجزائر، تحليل و تقييم ملف حول موضوعات في إقتصاد الجزائري، جامعة الجزائر، 2013، ص136.

الجدول رقم (03)

توزيع العمالة حسب المناطق الجغرافية و حسب الجنس

2014	2013	2012	2011	2010	السنوات	
5528	5789	5 500	5062	5234	ذكور	حضري
1334	1464	1 368	1235	1126	إناث	
6862	7252	6 868	6297	6360	المجموع	
%67,02	%67,22	%67,53	%65,60	%65,33	النسبة	
2988	3096	2 893	2976	3027	ذكور	ريفي
389	440	410	326	348	إناث	
3377	3536	3 302	3302	3375	المجموع	
%32,98	%32,78	%32,47	%34,40	%34,67	النسبة	
8517	8885	8 393	8038	8261	ذكور	المجموع
%83,18	%82,36	%82,53	%83,74	%84 ,86	النسبة	
1722	1904	1 778	1561	1474	إناث	
%16,82	%17,65	%17,48	%16,26	%15,14	النسبة	
10239	10788	10 170	9599	9735	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على الديوان الوطني للإحصائيات

يتبين لنا من خلال الجدول أن هناك إختلال في توزيع العمالة بين المناطق الحضرية و الريفية حيث نجد أن العمالة تتركز بشكل كبير في المناطق الحضرية حيث أن النسبة لم تنزل عن مستوى 67% خلال الفترة 2010-2014 ، إذ بلغت في سنة 2014 حوالي 67,02% . في حين بلغت 32,98% في المناطق الريفية، إلا أن الذكور بدورهم يستحوذون على الجزء الأكبر من اليد العامل الموظفة ، حيث بلغت النسبة عام 2014 حوالي 83,18% منها 64,91% في مناطق حضرية و الباقي أي 35,08% في المناطق الريفية. أما نسبة الإناث فهي تمثل سوى 16,82% من اليد العاملة الموظفة منها 77,47% في المناطق الحضرية و الباقي 22,59% يعملون في المناطق الريفية .

هذا التباين في توزيع العمالة بين المناطق الجغرافية يؤثر سلبا على التنمية الإقتصادية و الإجتماعية في المناطق الريفية على الخصوص ، حيث يعتبر حصول الفرد الريفي على عمل ملائم في الريف أو لسعيه وراء المكاسب المادية و الدخول المرتفعة . بالإضافة إلى التوسع الصناعي على حساب المناطق الزراعية الخصبة .

البطالة، ونتيجتها الطبيعية، والتباطؤ في قدرة خلق فرص العمل، هي واحدة من أبرز الخصائص الإقتصاد والمجتمع الجزائري حاليا⁵. يمثل الجدول التالي تطور البطالة خلال الفترة 2010-2014:

الجدول رقم (04)

تطور البطالة خلال فترة 2010-2014

السنوات	2010	2011	2012	2013	2014
عدد البطالين (بالآلاف)	1 076	1 062	1 253	1 175	1 214
معدل البطالة (بالمئة)	%10	%10	%11	%9,8	%10,6

المصدر : من إعداد الطالبة بالإعتماد على الديوان الوطني للإحصائيات

من خلال ملاحظة البيانات يتبين أن ظاهرة البطالة عرفت إستقرارا خلال الفترة (2010-2011) و بلغت أعلى نسبة سنة 2012 ب 11%، وهذا المعدل يفسر من جهة بالزيادة السنوية لعدد الداخلين الجدد لسوق العمل حيث قدر ب 1253000 فرد في السنة 2012⁶ و من جهة الأخرى نتيجة المستوى التعليمي حيث تشهد البطالة إرتفاع لدى الأشخاص دون شهادة و خرجوا التكوين المهني على عكس حاملي الشهادة الجامعية⁷، ثم سجل إنخفاض مهم في معدل البطالة سنة 2013 حيث إنتقل من 11% سنة 2012 إلى 9,8% سنة 2013، كما سجل إرتفاع بطيء في معدل البطالة ليصل الى 10,6% سنة 2014 مسجلا إرتفاع قدره 0,8% مقارنة بسنة 2013. و في بداية عام 2015 إرتفع معدل البطالة إلى 11,6% نتيجة إرتفاع نسبة البطالة لدى خريجي الجامعات و المعاهد العليا .

أما فيما يتعلق بتطور معدل البطالة وفقا لمعيار النوع (الذكور و الإناث) يمكن متابعة من خلال بيانات

الشكل التالي :

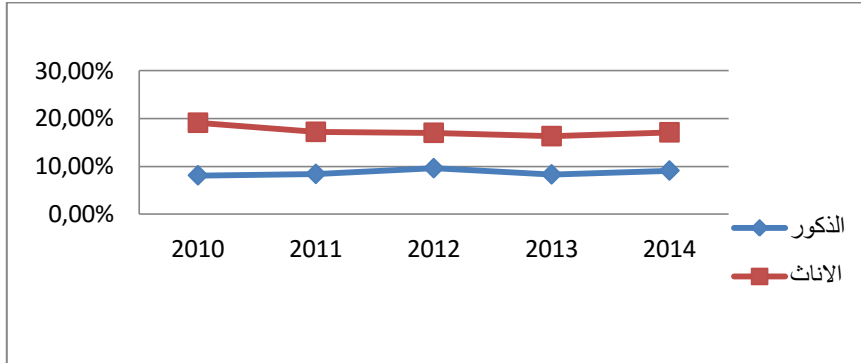
⁵ IGHMAT. A , *Le marché du travail en Algérie* (situation, tendance et perspectives),p51.

⁶ زكرياء مسعود، حميدانو صالح. استراتيجيات التنظيم و مرافقة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الدولي : حول دور آليات تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في تفعيل سياسة التشغيل في الجزائر مع الإشارة الى تجربة صندوق الزكاة بالجزائر ، يومي 18 و19 افريل 2012 .

⁷ الديوان الوطني للإحصائيات ، 2012.

الشكل رقم (15)

تطور معدل البطالة بين الذكور و الإناث خلال فترة 2010-2014 (بالمئة)

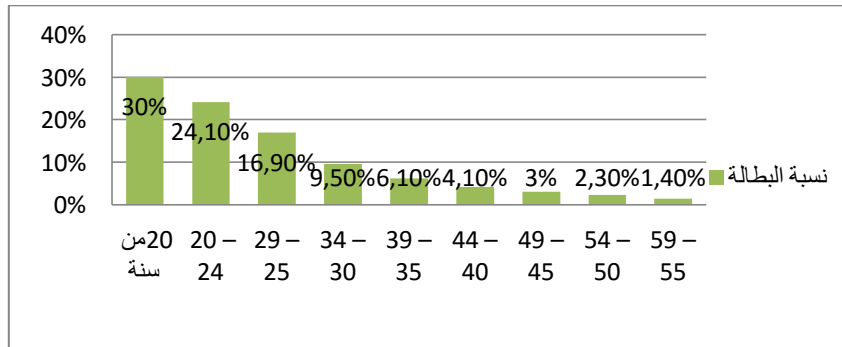


المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على الديوان الوطني للإحصائيات

يتضح لنا من الشكل أن البطالة لدى الرجال أقل من البطالة لدى النساء حيث بلغت نسبة البطالة عند الرجال عام 2014 حوالي 9,2% أي ما يقارب 859 بطال. بينما نجد البطالة عند الإناث 17,1% من فئة البطالين الكلية حيث وصل عدد النساء البطالين عام 2014 حوالي 355 عاطلة عن العمل. كما نلاحظ أن نسبة البطالة حسب فئة النوع خلال هذه الفترة (2014-2010) ترتفع و تنخفض بنسب متقاربة، حيث بلغت أعلى نسبة عند الذكور سنة 2012 قدرت ب 9,6%، و بلغت أعلى نسبة عند الإناث سنة 2010 17,9% كما تشير إحصائيات سنة 2014 أن البطالة هي أكثر إنتشارا عند الفئات الشباب ، هذا ما يبينه الشكل التالي:

الشكل رقم (16)

تطور نسبة البطالة حسب فئة العمر (بالمئة)



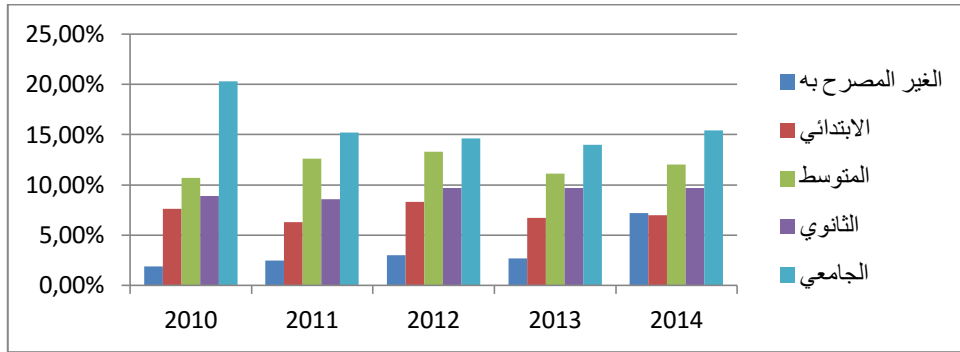
المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على الديوان الوطني للإحصائيات

حسب المعطيات المقدمة من الهيئات الرسمية⁸ تبين أن ظاهرة البطالة تمس الشباب بصفة غالبية إذ تبلغ هذه النسبة لدى الفئة البالغة ما بين 16-24 سنة 25,2% و ذلك في سبتمبر 2014⁹. أما نسبة البطالة عند الكهول الذين أعمارهم أكبر من 35 فهي ضئيلة مقارنة بما عند الشباب و هذا راجع لصغر حجمها من جهة و إلى إستيلائها على مناصب العمل و إحتكارها لسوق العمل من جهة أخرى.

و في ما يخص مستوى التعليم فنجد أن أصحاب الشهادات والجامعيين هم فئة الأكثر تضررا. الشكل التالي يبين نسبة البطالة في الجزائر حسب مستويات التعليم .

الشكل رقم (17)

نسبة البطالة في الجزائر حسب مستويات التعليم خلال فترة 2010-2014 (بالمنة)



المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على الديوان الوطني للإحصائيات

نلاحظ من خلال الشكل إرتفاع نسبة البطالة لدى كل من المستوى المتوسط و الجامعي، حيث عرفت أكبر نسبة سنة 2010 بالنسبة للمستوى الجامعي قدرت بـ 20,3% لكنها إنخفضت سنة 2011 إلى 15,2% و بقيت ثابتة خلال فترة 2012-2013 لتعود في الإرتفاع من جديد في أواخر سنة 2014 و بداية سنة 2015 لتصل إلى 16,4%، و هذا راجع إلى أسباب التالية :

- طول مدة البحث على العمل للفئات المتعلمة يتزايد مع مستواها التعليمي بسبب عدم قبولها كل الأعمال المعروضة.
- التعليم العام يعتبر تدريبا عموميا، و مناصب الشغل ذات التأهيل تتطلب على العموم تدريبا خاص.
- عدم توافق مؤهلات المتخرجين مع المناصب الشاغرة.

⁸ وزارة العمل ، ONS ، ANEM.

⁹ L'emploi et le chômage en Algérie :Données statistique, N° :651,ONS, Alger,2014.

2.1.2- أسباب البطالة في الجزائر

إن وجود الإختلالات في سوق العمل في أي مجتمع ينعكس في ظهور البطالة في هذا المجتمع ، ويعود ظهور البطالة و تفاقمها في الجزائر إلى مجموعتين من الأسباب تتمثل فيما يلي:

● الأسباب الظرفية : هي مجموعة الأسباب الخارجة عن سيطرة الدولة و لعل أهم هذه الأسباب نذكر ما يلي :

- إنخفاض أسعار المحروقات: أحدث السقوط المفاجئ لسعر البرميل من البترول إختلالات في النظام الإقتصادي، كانت نتيجته تجمد الإنتاج، تقلص الواردات و إرتفاع نسبة البطالة، مما أدى إلى تدهور القدرة الشرائية، إنتشار الفقر، إضافة إلى التسريح الجماعي للعمال بتقليص مناصب الشغل أو بإنهاء نشاط المؤسسة و تصنيفها¹⁰.

- الركود الاقتصادي في الدول المتقدمة: مما يؤدي إلى تناقص واردات هذه الدول من الدول النامية منها الجزائر ، و بالتالي فإن ظاهرة الركود الاقتصادي العالمي لها آثار على مستوى الدخل و من ثم على مستوى قطاع التشغيل خاصة في قطاعات التصدير¹¹.

- إرتفاع معدل النمو الديمغرافي : لقد ترتب على إرتفاع معدل النمو السكاني في الجزائر تدفق أعداد كبيرة إلى سوق مما أدى إلى ظهور مشكلة البطالة¹². وهو ماثير إليه عديد من الدراسات إلى أن معدل النمو السكاني السريع في الدول النامية يعتبر من أهم أسباب إرتفاع معدلات البطالة عن المعدلات الطبيعية ، إذ يترتب عليه زيادة البطالين على النحو يفوق عادة عدد فرص العمل الجديدة التي تخلقها عملية التنمية.

● الأسباب الهيكلية: و هي الأسباب التي تدخل في نطاق سيطرة الحكومة.

- عدم وجود حيوية قائمة في القطاع الإنتاجي سواء في القطاع الصناعي أو الزراعي¹³.

¹⁰ مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار الحامد، عمان ، 2008، ص 252.

¹¹ علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة و اثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، إسكندرية، 2005، ص 79.

¹² بقة شريف، العايب عبد الرحمان، العمل و البطالة كمؤشرين لقياس التنمية المستدامة - حالة الجزائر- أبحاث اقتصادية و إدارية، جامعة سطيف ،

العدد الرابع سبتمبر 2008، ص 108 .

¹³ Zerka. S, Mekhmoukh .S, *La question du chômage et de la promotion de l'emploi en Algérie*, université de Bejaia, p6.

- التوقف عن تعيين الخريجين : إن سياسة التعيين المباشر لحاملي الشهادات العليا و الجامعية وكذلك خريجي المعاهد و المدارس المتخصصة كانت من أهم مهام الحكومة الجزائرية حيث كانت تتكفل الدولة بتعيينهم في القطاعات الحكومية و المؤسسات الإقتصادية العمومية ضمن السياسة الإجتماعية متكاملة و هذا ما أدى إلى ظهور البطالة المقنعة.
 - عدم ملائمة المنظومة التعليمية و التكوينية مع متطلبات سوق العمل.
 - قلة المؤسسات البحثية : عدم وجود مخابر بحث لدى المؤسسات الاقتصادية و عدم تخصيص مبالغ مالية من أجل تطوير البحث و كدالك عدم التناسق بين مراكز الدراسات و البحوث التطبيقية و بين هذه المؤسسات أدى الى ضآلة في التدفقات الاستثمارية الخارجية إلى الجزائر بمثابة أحد أسباب زيادة البطالة بحيث يرى البعض أن ثبات حجم الإنتاج و إرتفاع مستوى التكنولوجيا يؤديان على خفض العاملين المباشرين في مجال الأنشطة الاقتصادية و يرفع عدد العاملين غير مباشرين في هذه الأنشطة. كما أن إستعمال الطرق التقليدية في الإنتاج أدى إلى ضعف القدرة التصديرية للإقتصاد الوطني و أثر على مستوى الدخل و العمالة معا¹⁴.
 - سوء التوزيع الجغرافي للسكان: شهدت الجزائر نموا سريعا في نسبة التحضر بسبب الهجرة الداخلية المكثفة خلال نصف القرن الأخير، و قد تسببت هذه الزيادة غير المخطط لها في الهجرة من الريف إلى المدينة في تفاقم مشكلة البطالة . كما أن الهجرة الداخلية ليس فقط من الريف إلى المدينة بل هي أيضا من الولايات الأقل جاذبية لفرص العمل إلى الولايات الكبرى الأكثر جاذبية لفرص العمل، وذلك بسبب غياب سياسة توزيعية واضحة للإنفاق العام و تمركز المؤسسات الإنتاجية في المدن الشمالية¹⁵.
- و قد ترتب على زيادة معدلات الهجرة الداخلية إختلال في توزيع السكاني داخل الجزائر، حيث بلغت نسبة التحضر 67% في سنة 2014 ، و هو ما أدى إلى بروز عديد من المشاكل السلبية على التنمية و الإنتاج في الريف ، هذا من جهة ، وإرتفاع معدلات البطالة في المدينة، من جهة أخرى.

¹⁴ ماضي بلقاسم، آمال خدامية، مداخلة حول: مشكلة البطالة في الجزائر و تقييم سياسات علاجها، يوم 20.09.2011.

¹⁵ عبد الوهاب نجا، مرجع سبق ذكره، ص 81.

و لعل من أهم أسباب البطالة حاليا في الجزائر هو الميل سياسة التوظيف إلى الصيغة التعاقدية مما يعني إنخفاض مناصب العمل الدائمة، كما أن تباطؤ نمو المشاريع الإقتصادية ضاعف من تكاليف إنجازها ما أدى إلى إفلاس المؤسسات الإقتصادية القائمة بها و بالتالي تصريحها للعمال بشكل جزئي أو كلي¹⁶.

نستنتج مما تقدم أن وضعية التوظيف في الجزائر لا تبعث على الإرتياح خصوصا في فئة الشباب و هذا يسبب عواقب وخيمة سواء كانت إقتصادية أو إجتماعية على المجتمع الجزائري¹⁷.

2.2- سياسات التوظيف في الجزائر¹⁸

رغم الإصلاحات الإقتصادية المتعددة في نهاية التسعينات إلا أن إستفحال الأزمة أثرت سلبا على حجم الإستثمارات و إنخفاض أسعار البترول قد أدت إلى بروز إختلالات كبيرة في سوق العمل بحيث تقلصت فرص العمل المتاحة بدرجة كبيرة في نفس الوقت الذي إرتفع فيه الطلب على العمل، وصلت نسبة البطالة في بعض الأحيان إلى أكثر من 30%، أصبحت تشكل تهديدا على المجتمع، مما إستلزم على الدولة الشروع في الإجراءات و التدابير إستثنائية للتخفيف من حدتها و إنعكاساتها السلبية خاصة عند فئة الشباب و تمثلت سياسة التوظيف في الجزائر في وضع برامج عديدة لترقية العمل و إنشاء الهياكل متخصصة لتنفيذها مع التركيز على حملة واسعة لتحسيس و التوجيه من أجل إنجاح هذه البرامج.

¹⁶ براق مُجهد، بوسعين تسعديت، إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، مداخلة ضمن الملتقى الدولي: حول أسباب انتشار البطالة و إجراءات مواجهتها في الجزائر، لا توجد سنة.

¹⁷ غالم عبد الله، حمزة فيشوش، إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، مداخلة ضمن الملتقى الدولي: حول، جامعة مسيلة، يومي 15-16 نوفمبر 2011، ص4.

¹⁸ تهدف هذه السياسات إلى تحقيق العمالة الكاملة و تنمية فرص العمل نمو متناسقا في مختلف الصناعات و المناطق و بهذا ترتبط سياسة التوظيف إرتباطا عضويا بذلك العنصر من عناصر السكان النشطين بين الذين هم في العمر الانتاجي سواء كانوا عاملين او متعطلين عن العمل. و سياسة التوظيف في الجزائر تعني جميع البرامج او الاجهزة و التي انشئت بفرض إدماج البطالين في سوق العمل من خلال نشاط منظم للشخص البطال يكسبه و ضعا اجتماعيا و ماليا تحت مظلة الاجهزة و البرامج.

1.2.2- برامج و آليات التوظيف بالجزائر

أولت الجزائر إهتماما كبيرا لمسألة التوظيف و البطالة في أواخر سنة 1999، حيث كان لزاما على الدولة إنتهاج سياسة واضحة من أجل التخفيف من معدلات البطالة و كذا تخفيف من ضغوط سوق العمل و ذلك عن طريق اللجوء إلى مجموعة من برامج و آليات الخاصة لعملية التوظيف¹⁹.

قبل التطرق إلى أهم البرامج المعتمدة خلال الفترة 2001-2014، يجب أن نتكلم أولا عن السياسات التوظيف الأولى التي إعتمدت عليها الجزائر، حيث أدخلت تعديلات قانونية على قانون العمل و كان الهدف من ذلك توسيع سوق العمل .

• السياسات التوظيف الأولى التي إعتمدت عليها الجزائر

برنامج تشغيل الشباب : و يتمثل هذا البرنامج في توظيف الشباب بشكل مؤقت في ورشات منفعة عامة المنظمة من قبل الجماعات المحلية و الإدارات و الوزارات المكلفة بقطاعات الفلاحة و الري و الغابات و قطاع البناء و الأشغال العمومية و في تكوين طالبي العمل لأول مرة دون أي تأهيل خاصة المقصيين من النظام التربوي و ذلك بغية تسهيل عملية إدماجهم في الحياة المهنية، إن برنامج تشغيل الشباب الممول من قبل الدولة بإعانات وفق عدد المستفيدين ومستوى التأجير على حسب الأجر الوطني المضمون دون الأخذ بمختلف مستويات تأهيل الشباب و كان من أهداف برنامج تشغيل الشباب:

- تخفيض البطالة و إدماج أكبر عدد ممكن من الشباب العاطل عن العمل .
- إعادة الاعتبار للعمل.
- تطور الحركة التعاونية.

إلا أن تطبيق هذا البرنامج كشف عن بعض النقائص منها:

- إن الإدماج في مناصب العمل المؤقتة غير محفزة و غير مؤهلة بإرتباطها بالأجر الوطني الأدنى المضمون.
- مركزية نظام تسيير و تخصص موارد صندوق دعم تشغيل الشباب.
- غياب هيئة محلية تقوم بالتوجيه و التنسيق.

¹⁹ صليحة بوهلال، وكالات التشغيل الشباب (النتائج و العوائق)، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة ورقلة، 2013، ص35.

و نتيجة لفشل هذا الجهاز في مضمونه لجأت الجزائر إلى إنشاء جهاز جديد مع بداية سنة 1990 لإستحلاف برنامج تشغيل الشباب.

جهاز الإدماج المهني للشباب: تأسس في بداية التسعينات بهدف التوظيف المؤقت للشباب بإنشاء مناصب عمل مأجورة بمبادرة محلية، و الإعانة على إنشاء نشاطات على أساس مشاريع يقترحها الشباب في شكل تعاونيات فردية أو جماعية، و كان هدف الجهاز إزالة و تصحيح النقائص التي أظهرها برنامج تشغيل الشباب و التركيز على المبادرة و الشراكة المحلية. إن برنامج الوظائف المأجورة بمبادرة محلية يهدف إلى تمكين الشباب من إكتساب خبرة مهنية في وحدة إنتاجية أو إدارية خلال فترة تتراوح بين ثلاثة أشهر و إثني عشر شهرا مع تكفل السلطات المحلية بتوظيف الشباب بمقابل أن المؤسسات العمومية هي التي تدعم صندوق المساعدات لتشغيل الشباب و الذي. أصبح يعرف منذ 1996م بالصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب الذي يهدف إلى ترقية تشغيل الشباب و مساعدتهم في إنشاء مؤسسات مصغرة الذي يخضع فيه كل مشروع لدارسة تقنية إقتصادية و يستفيد من هذا الأجراء الشباب العاطلون عن العمل الذي تتراوح أعمارهم بين 19 و 35 سنة و المؤهلين و القادرين على تقديم مساهمة شخصية تتراوح نسبتها من 5% إلى 20% من تكلفة المشروع مع إستفادة مساهمة البنك ب 70% على الأكثر أما مساهمة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب تكوين بين 10 و 25% من تكلفة المشروع كما أن تسديد قيمة القرض البنكي يتم على مدة خمس سنوات بنسبة 17% أما قرض الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فهو بدون فوائد كما أن الفوائد المترتبة عن القرض يتكلف بها الصندوق بنسبة 50% على الأكثر و يتم تسديد قرض الوكالة بعد تسديد القرض البنكي.

تهدف المساعدة الممنوحة في إطار برنامج الوظائف المأجورة بمبادرة محلية إلى تغطية تكاليف الأجور و مقيدة بالتوظيف الدائم و إلى إستغلال إمكانيات التوظيف المتوفرة على المستوى المحلي و في بعض القطاعات الإقتصادية كالزراعة و الري و الغابات و البناء. كما أنها تهدف إلى ترقية روح المبادرة و إنشاء النشاطات لدى الشباب. إلا أن حصيلة جهاز الإدماج المهني بالشباب لم ترقى إلى طموح السلطات فيما يخص وجود صفة عمل دائم حيث لم يستفيد من هذه الصفة إلا نسبة ضئيلة تتراوح ما بين 3 إلى 4% من عدد الشباب المستفيدين وقد إستفاد قرابة 33200 من منصب عمل لمدة 6 أشهر في مختلف القطاعات حيث كانت:

- الإدارة و القطاعات الاجتماعية و التربوية 45%

- البناء و الأشغال العمومية 34,6%

- الفلاحة و خاصة قطاع الغابات 17,7 %

- القطاع الصناعي و خاصة المؤسسات المحلية 2,7 %

خلال الفترة (1990-1994) بلغ عدد الشباب المستفيدين من منصب دائم 11000 أي نسبة 3,3% من إجمال الإدماجات المنجزة .

برنامج العقود ما قبل التشغيل : نتيجة تزايد عدد خريجي الجامعات و المعاهد المتخصصة و قلة مناصب العمل سواء المؤقتة منها أو الدائمة ضمن مختلف مجالات الأنشطة الإدارية و الاقتصادية و من حد من تفشي ظاهرة البطالة لدى فئة حاملي الشهادات العليا وضعت الجزائر برنامج العقود ما قبل التشغيل في سنة 1998 و هدف هذا الجهاز هو التكفل بالعروض العمل و تشجيع و تسهيل إدماج المحصلين على شهادات علمية في سوق العمل من خلال الفرصة التي يمنحها إياهم عقد ما قبل التشغيل في إكتساب تجربة تساعد على الإدماج النهائي لدى أصحاب العمل وهم كل الهيئات و المؤسسات العمومية والخاصة.

و تتكفل الدولة بالأجور الأساسية للمدبحين مع التكاليف التغطية الاجتماعية طيلة مدة عقد ما قبل التشغيل الذي يمكن أن يصل إلى سنتين، كما يستفيد المدمج من نظام العلاوات يدفع من طرف صاحب العمل. ويعتبر عقد ما قبل التشغيل إلزام ثلاثي الأطراف بين: صاحب العمل و المترشح و مديرية التشغيل إلى تمثل وكالة التنمية الاجتماعية . و حتى يكون المترشح مؤهلا للإستفادة من عقد ما قبل التشغيل فإنه يتقدم للتسجيل لدى مكاتب الوكالات المحلية للتشغيل التي تقوم بإرسال قوائم المسجلين حسب الإختصاص إلى مديريات التشغيل . و تقوم مديرية التشغيل في هذا البرنامج بدور إعلامي و توجيهي كبير سواء لدى أصحاب العمل بالإتصال بكل المؤسسات التي يعينها البرنامج و إبراز أهمية البرنامج من خلال:

- الفرصة التي يمنحها لأصحاب العمل لتدعيم و تأطير مؤسساتهم بكفاءات جامعية تتكفل بهم الدولة طيلة مدة عقد ما قبل التشغيل .
- الإمتيازات الضريبية و شبه الضريبية التي تستفيد منها المؤسسة في حالة الإدماج النهائي بعد فترة العقد.

أو عند المترشحين الجامعيين بإستقبالهم من طرف أعوان المديرية بصفة فردية في حوار يهدف إلى التعرف على قدراتهم و توجيههم نحو المؤسسات التي تقدم عروضاً تناسب إختصاصاتهم و إستعداداتهم.ومن خلال

الإحتكاك المباشر سواء بالشباب الجامعي أو أصحاب العمل فإن البرنامج حقق نجاحا معتبرا بإعتراف الطرفين، فأصحاب العمل يشهدون أن الديناميكية التي أتى بها البرنامج مكنت من إعطاء نفس جديد لتوظيف المتحصلين على شهادات جامعية داخل المؤسسات . و نفس الشيء بالنسبة للشباب الجامعي الذي يعتبر التجربة ناجحة حيث سمحت له بإقتحام عالم الشغل لأول مرة.

برنامج المساعدات لإنشاء المؤسسات المصغرة: أصبح هذا الجهاز عمليا منذ السداسي الثاني من سنة 1997م و وضع خصيصا لفئة الشباب الراغبين في إنشاء مؤسسات ذات طابع إنتاجي أو خدماتي من أجل إيجاد مناصب عمل من جهة، و السعي لبروز هؤلاء الشباب كأفراد مهمين في المجتمع يساعد في تحقيق مشاريع معتبرة و منه القضاء على التهميش الاجتماعي، كما أن هذا الجهاز يتحمل جزء من العمال الذين تعرضوا للتسريح جراء عمليات تصفية المؤسسات العمومية يتحمل جزء من العمال الذين تعرضوا للتسريح جراء عمليات تصفية المؤسسات العمومية الاقتصادية، بحيث يتراوح سن الشباب من 19 إلى 35 سنة. و يمكن رفع سن المسير إلى 40 سنة عندما تجد المؤسسة المصغرة ثلاث مناصب عمل دائمة. و يمول هذا الجهاز من قبل الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب و تسييره الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب²⁰.

برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية : وهو بمثابة تدعيم للجماعات المحلية في إطار مجهوداتها لمواجهة البطالة موجه لإدماج الشباب البطال بدون مؤهلات أو بمؤهلات بسيطة الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19 إلى 30 سنة في ورشات تكلف بإنجاز نشاطات تعود بالمنفعة العامة على المواطنين في كل بلدية، مع الإشارة إلى برنامج آخر يشبهه إلى حد كبير هو: برنامج النشاطات ذات بالمنفعة العامة في نظام الشبكة الاجتماعية الذي تشرف عليه مديرية النشاط الاجتماعي لحساب وكالة التنمية الاجتماعية التابعة لنفس الوزارة.

برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الإستعمال المكثف اليد العاملة: يهدف هذا البرنامج إلى خلق مناصب عمل مؤقتة بصورة كثيفة و في وقت سريع بحيث تشارك فيه قطاعات مختلفة كما أنه موجه للشباب البطال بدون مستوى و مؤهلات خاصة في المناطق التي تمسها البطالة بكثرة.

²⁰ مدني بن شهرة ، مرجع سبق ذكره ، ص 314-318.

• برامج التوظيف في الجزائر خلال فترة 2001-2014

كان من ضمن عمليات الإدماج في الإقتصاد العالمي هو ضرورة إشراك القطاع الخاص، فبدأت عملية إعادة هيكلة المؤسسات و خصوصتها و التي نتج عنها إرتفاع معدلات البطالة بسبب عدم القدرة على المنافسة و غياب سياسة واضحة للتوظيف، و لعلاج هذه المشاكل و إبتداء من سنة 2001 تم إعتقاد البرامج التنموية و زيادة الإنفاق الحكومي في جميع القطاعات إغتناما لفرصة إرتفاع أسعار المحروقات و تحسين مداخل الدولة و الهدف منه تخفيض البطالة.

البرنامج الإنتعاش الإقتصادي²¹: 2001-2004

هو برنامج مهم و ضخم، خصص له إمكانيات مالية تقدر ب 525 مليار دينار جزائري أي ما يعادل 7,7 مليار دولار، الموزعة على أربعة سنوات، يكتسي هذا البرنامج أهمية بالغة من ناحيتين الإقتصادية و الإجتماعية، بغية تحقيق التوازنات الإقتصادية الكبرى و تهيئة الأرضية المناسبة للمنافسة الشديدة، لمباشرة مشاركتها مع الإتحاد الأوروبي و إنضمامها إلى المنظمة العالمية للتجارة هذا من جهة، و القضاء على الفقر و تخفيف من حدة البطالة من جهة أخرى، و كان البرنامج يهدف إلى ثلاث محاور أساسية:

- الحد من الفقر و تحسين مستوى المعيشة
- تحديث البنية الأساسية لإقتصاد الوطني و بالتالي توفير الشروط المناسبة لجلب الإستثمارات.
- خلق مناصب العمل و الحد من البطالة²².

❖ أثر مخطط الإنتعاش الإقتصادي على البطالة 2001-2004

جدول رقم (05)

معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004

السنة	2001	2002	2003	2004
نسبة البطالة	27,30%	25,70%	23,72%	17,65%

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على الديوان الوطني للإحصائيات

²¹ يهدف إلى إعادة تنشيط الطلب الكلي و حماية و ترقية الأنشطة التي بإمكانها خلق القيمة المضافة و مناصب الشغل في آن واحد، كما تسعى إلى تهيئة البنية التحتية للإقتصاد الوطني بما يتلاءم و التحولات الجديدة التي تميز المسار التنموي.

²² بن عشور ليلي، محددات نجاح المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المقامة من طرف البطالين و الداعمة بالصندوق الوطني للتأمين على البطالة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، 2009، ص ص. 73، 72.

سمح برنامج بإستكمال العديد من المشاريع العالقة، و إنطلاق عدة ورشات ، و التي ترجمت بخلق عدد هام من مناصب الشغل الصافية. كما سجل معدل البطالة إنخفاض سريع خلال الفترة 2004 ليصل إلى 17,7% مسجلا إنخفاض قدره 10% مقارنة بسنة 2001 ، نتيجة إستفادة من أهم القطاعات الإقتصادية من برنامج الإنعاش الإقتصادي فيما يخص تطور حجم العمالة ولو بشكل نسبي. كما تجدر الإشارة إلى سنة 2004، التي سجلت أكبر انخفاض في معدل البطالة من 23.7% سنة 2003 إلى 17.7% سنة 2004. أي أن معدل البطالة فقد ستة نقاط كاملة خلال سنة واحدة. و ذلك راجع حسب المصادر الحكومية، إلى بداية تطبيق عقود ما قبل التشغيل خلال هذه السنة. ففي الحالة العادية، لا يمكن تحقيق ذلك حتى في الإقتصاديات الأكثر تصنيعا في العالم. وهو ما يدعم الشكوك حول صحة المعطيات الرسمية، في غياب هيئات رقابية مستقلة بإمكانها التأكد من صحة المعلومات.

البرنامج التكميلي لدعم النمو الإقتصادي 2005-2009

جاء هذا البرنامج في إطار مواصلة وتيرة البرنامج و المشاريع التي سبق إقرارها و تنفيذها في إطار مخطط دعم الإنعاش الإقتصادي، خصصت له مبالغ مالية أولية بمقدار 8.705 مليار دج أي ما يعادل 114 مليار دولار أمريكي ، لتصبح في النهاية الفترة 9.680 مليار دج أي حوالي 130 مليار دولار أمريكي بعد إضافة عمليات إعادة التقييم للمشاريع الجارية و مختلف التمويلات الإضافية الأخرى²³.

❖ أثر البرنامج التكميلي لدعم النمو الإقتصادي على البطالة

الجدول رقم (06)

معدل البطالة في الجزائر 2005-2009

السنوات	2005	2006	2007	2008	2009
نسبة البطالة	15,30%	12,30%	11,80%	11,30%	10,2%

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على الديوان الوطني للإحصائيات

ساهم البرنامج في إنخفاض معدلات البطالة نتيجة التأثير الإيجابي له في عودة الإنعاش الإقتصادي خاصة في قطاعي الخدمات و البناء و الأشغال العمومية، إذ إنخفض معدل البطالة من 15,30% سنة 2005 إلى 11,80% سنة 2007 ثم إلى 10,2% سنة 2009 .

²³ مخلوفي عبد السلام ، العرابي مصطفى، برنامج الانعاش الاقتصادي الجزائري 2001-2014، جامعة بشار، لا توجد صفحة

برنامج توطيد النمو الإقتصادي 2010-2014

خصص لهذا المخطط مبلغا قدره 21214 مليار دينار جزائري²⁴ و المقدر بحوالي 286 مليار دولار و الذي من شأنه تعزيز الجهود التي شرع فيها منذ 10 سنوات في دعم هندسة التنمية الإقتصادية و الإجتماعية للبلاد²⁵.

❖ أثر البرنامج برنامج توطيد النمو الإقتصادي على البطالة

فيما يخص مكافحة البطالة فقد سعى هذا البرنامج إلى خلق ثلاث ملايين منصب شغل إلى غاية 2014، و هذا يعني ضمنا توفير 600.000 منصب شغل سنويا و تخفيض نسبة البطالة إلى حدود 9 % و هي نتيجة إذا ما تحققت ستسمح للجزائر بأن تكون نموذجا إقليميا في مجال مكافحة البطالة ، و هذا في الواقع يكشف عن ديناميكية جديدة المعتمدة في سياق مخططات دعم النمو. أما الغلاف المالي المخصص لهذا المحور فيقدر ب 360 مليار دج موزعة بشكل التالي :

- 150 مليار دج موجهة لدعم إدماج حاملي شهادات التعليم العالي و التكوين المهني في إطار برنامج التكوين و التأهيل .
- 80 مليار دج لدعم إستحداث مؤسسات و نشاطات مصغرة .
- 130 مليار دج موجهة لترتيب التشغيل المؤقت²⁶ .

نلاحظ من خلال الجدول رقم (04)²⁷ ، أن برنامج توطيد النمو الإقتصادي لم يؤثر إيجابيا على مشكلة التشغيل خلال هذه الفترة ، بحيث أن معدلات البطالة لم تنزل عن مستوى 10 % ، و هذه النتيجة لم تحقق الأهداف المرجوة التي كانت تسعى إليها الحكومة.

إن سياسة الإنعاش الإقتصادي التي قامت بها الدولة الجزائرية تهدف إلى زيادة العمالة و التقليل من البطالة من خلال رفع الإنفاق الحكومي الإستثماري خلال فترة زمنية معينة و بالتالي فهي تعتبر سياسة كنزيه و آلية تأثيرها على سوق العمل يتم كما يلي :

²⁴ نبيل بوفيج، دراسة تقييمية لسياسة الإنعاش الإقتصادي المطبقة في الجزائر في فترة 2000-2010، جامعة الجزائر، ص 47.

²⁵ طواش قندوسي، تأثير النفقات العمومية على النمو الإقتصادي دراسة حالة الجزائر (1970-2012)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراة، جامعة تلمسان، 2014، ص 67.

²⁶ هواري عامر، قاسم حيزية، مداخلة: حول السياسات الإقتصادية في الجزائر بين خلق البطالة و مكافحتها ، جامعة: سوق أهراس، بوية ، ص 12. 13.

²⁷ انظر جدول رقم (04) تطور البطالة خلال فترة 2010-2014، ص 37.

رفع الإنفاق الحكومي الاستثماري ← زيادة الطلب الكلي على العمالة ← زيادة العرض الكلي ← ارتفاع نسبة اليد العاملة المشغلة ← انخفاض نسبة البطالة.

مع العلم أن تحقيق هذه العلاقة يتطلب مرونة العرض الكلي و تجاوبه مع الزيادة المسجلة في الطلب الكلي. لكن النظرية الكينزية التي أعدت وفقها سياسة الإنتعاش الإقتصادي لا تتناسب مع الوضع الإقتصادي الذي تعيشه الجزائر بالنظر لعدم مرونة الجهاز الإنتاجي إذ أن الزيادة المسجلة في الطلب الكلي بسبب زيادة الإنفاق الحكومي الموجه للإستثمار لم تؤدي إلى زيادة العرض الكلي و تنشيط الجهاز الإنتاج بالنظر للمشاكل الهيكلية و المالية التي يعاني منها القطاع التي حالت دون تجاوبه مع الزيادة المسجلة في الطلب الكلي.

● أجهزة التوظيف و دورها في إمتصاص البطالة في الجزائر

لوضع حد لمحاربة البطالة وخلق فرص العمل، إعتمدت الحكومة الجزائرية في إطار تنفيذ سياستها في مجال التوظيف على عدة أجهزة و تدابير ترمي إلى حث الشباب البطال عن البحث عن فرص العمل ، و قد كان لهذه التدابير جانب الإيجابي و الذي يتمثل في تجنب إقصاء الشباب من عالم الشغل و بالتالي خفض معدل البطالة. من أهم هذه الأجهزة نذكر مايلي²⁸:

● وكالة الوطنية لتطوير الإستثمار ANDI

أنشئت الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار عام 2001 و من بين المهام التي تقدمها نذكر ما يلي:

- إستقبال ، نصح و مرافقة المستثمرين على مستوى الهياكل المركزية و الجهوية.
- إعلام المستثمرين خصوصا عبر الويب بفضاءاتها المخصصة بالترقية و بمختلف نقاط الإستعلام في المناسبات الإقتصادية المنظمة بالجزائر و بالخارج.
- تطبيق الميزات التي تتمنها الإجراءات التحفيزية على أساس المساواة و في الآجال المحدودة.
- المساهمة في تنفيذ السياسات و الإستراتيجيات بالاشتراك مع القطاعات الإقتصادية المعنية.
- وضع تحت تصرف أهم المستثمرين بورصة التعاون²⁹.

²⁸ عبد الحميد قومي ، إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، المداخلة ضمن الملتقى الدولي : حول سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر ، جامعة مسيلة، يومي 15-16 نوفمبر 2011..

²⁹ آيت عيسى عيسى، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر أفاق و قيود، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا ، العدد السادس ، جامعة تيارت، ص282.

- صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة FGAR

أنشأ عام 2002 يهدف إلى تسهيل الحصول على القروض المتوسطة التي تدخل في تركيب المالي للإستثمارات المجدية،و ذلك من خلال منح الضمانات لفائدة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي تنجز الإستثمارات في مجالات المتمثلة في إنشاء المؤسسات،تجديد التجهيزات،توسيع المؤسسة. بطبيعة الحال هذه المؤسسات التي تستفيد من القروض الممنوحة من طرف الوكالة تعد آلية مناسبة و فعالة لتطبيق إستراتيجية التوظيف وخلق مناصب الشغل مما يخفف الضغط على القطاع العام في توفير فرص العمل للوافدين الجدد الى سوق العمل³⁰.

- الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM

أنشأت عام 1990 تعمل على ضبط سوق العمل و تنفيذ البرامج الخاصة بالتوظيف كل طالي مناصب الشغل³¹. تقوم الوكالة بمعرفة وضعية سوق العمل (الطلب، العرض و محدوداتها) للوصول إلى أفضل تكامل بين الأليتين، كما أنها تلعب دورا إستراتيجيا من حيث التوظيف و التأهيل على المستوى المتوسط . و بذلك فإنها تقوم بمشاركة في العملية الحقيقية لخلق الوظائف ، بمعنى التسويق في مجال التوظيف. و نشير الي انه تم إنشاء وكالات جهوية في كل الوطن من اجل إحداث التكامل و الإتصال بين مختلف الولايات و بين المديرية العامة ، قصد تسهيل مهمة تداول المعلومة و تنفيذ الأهداف المسطرة³².

- وكالة التنمية الاجتماعية ADS

أنشأت عام 1996 في ظل تطبيق مخطط إعادة الهيكلة بالجزائر تهدف الى وضع تدابير و برامج لمحاربة البطالة و الفقر و التهميش الخاصة بأشخاص القادرين على العمل بدون مداخيل و تقنيين ساميين الباحثين عن أول منصب شغل و من بين المهام الأساسية للوكالة تمويل المشاريع التي لها منفعة إقتصادية و إجتماعية والتي تستخدم عدد أكبر من العمال و ترقية تطوير المشاريع³³.

³⁰ وفاء دويس ، دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في تخفيض مستوى البطالة في الدول النامي،مذكرة لنيل شهادة الماستر،جامعة ورقلة ،سنة 2013، ص 25.

³¹ بن فايزة نوال، إشكالية البطالة و دور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1990-2005، مذكرة لنيل شهادة الماجستير،جامعة الجزائر،2009، ص 84.

³² درحمون هلال،تريير علي، إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة ، المداخلة ضمن الملتقى الدولي :حول إستراتيجية التشغيل في الجزائر و دورها في معالجة البطالة ، يومي 15-16 نوفمبر 2011.

³³ رماش هاجر، إتفاق الشراكة الأورو جزائرية و سوق العمل في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، جامعة قسنطينة، 2013، ص92.

• الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ
تأسست ANSEJ في عام 1996. لدعم توظيف الشباب، وتهدف إلى تشجيع إنشاء وتوسيع أنشطة الإنتاج السلع والخدمات من قبل شباب رجال الأعمال من خلال برنامج المؤسسات المصغرة. تكمن مهام الوكالة في :

- الإعانات المالية (قرض بدون فائدة - تخفيض نسب الفوائد البنكية)
 - دعم ،تقديم النصح و المساعدات للشباب في تنفيذ جزء من مشاريعهم الاستثمارية
 - تمويل المشاريع التي بدأها الشباب رجال الأعمال.
 - مراقبة الإستثمارات التي يقوم بها الشباب ³⁴.
 - صندوق التأمين ضد البطالة الوطنية CNAC
- في إطار برامجها المختلفة التي بادرت إليها السلطات العمومية للقضاء على البطالة والعمل الهش، تعمل الوكالة التأمين ضد البطالة بالمهام التالية:
- تدفع الوكالة منحة بطالة شهرية وتضمن لهم الحماية الإجتماعية والطبية.
 - تقديم الدعم لإنشاء وتوسيع أنشطة التي يقوم بها البطالين الذين تتراوح أعمارهم بين 30 إلى 50 عاماً.
 - التدابير التشجيع والدعم لتعزيز فرص العمل ³⁵.

2.2.2-تحديات سياسات التوظيف في الجزائر

واجهت سياسات التوظيف في الجزائر العديد من التحديات ،جعلتها تفشل في معالجة الإختلالات الحقيقية لسوق العمل المتمثلة في تكلفتها العالية و تغطيتها المنخفضة، و تأثيرها المحدود و من أهم التحديات نذكر منها:

³⁴ Saib Musette. M, *Les politiques de l'emploi et les programmes de l'emploi et les programmes actifs du marché du travail en Algérie*, 2014, p20.

³⁵ Ministère de travail et de l'emploi et de la sécurité sociale, Caisse nationale D'assurance chômage , www.cnac.dz

- إستمرار تزايد حجم طلبات العمل الجديدة من طرف الشباب الذي أنهى تكوينه أو الذي رفضته المدرسة مبكرا، حيث تنمو وثيرة السكان النشطين بنسبة 3.2 سنويا ، أي ما يفوق 300.000 طالب عمل جديد ، مقارنة بضعف النمو الاقتصادي.
- العمل الغير الرسمي الذي يعتبر البديل الحتمي للعديد من الشباب القادم إلى السوق ، أمام ضعف فرص العمل في المؤسسات المنظمة. هذا القطاع الذي يؤدي إلى تدهور القطاع الرسمي في البلاد ، نظرا لما يحدثه من خسارة في خزينة الدولة بسبب عدم إقتطاع الضرائب من هذه الأموال التي يمكن للدولة ان تستغلها و تخلق بها مناصب عمل جديدة.
- غياب أو ضعف الهيئات الرقابية ،من جهة و في ظل التوسع في تطبيق فكرة مرونة العمل و العمل المؤقت من جهة أخرى.
- إفتقار لوسائل التقويم و القياس الإحصائي الكافية حول حقيقة البطالة في أوساط الشباب. إلى جانب عدم إنسجام و التناسق بين الأجهزة القائمة على مكافحة البطالة،و التوظيف، مما يعرقل نجاح التجارب العديدة و الجهود المعتمدة التي تم القيام بها للحد من تزايد حدة هذه الظاهرة .

3.2- دور وكالة الولاية للتشغيل في مكافحة البطالة (دراسة حالة AWEM مستغانم)

1.3.2- تقديم العام لوكالة الولاية للتشغيل بمستغانم(AWEM)

❖ تعريف بالوكالة الولاية لتشغيل بمستغانم

أنشئت بغرض تنظيم سوق العمل بولاية مستغانم و تنفيذ مختلف الإجراءات و الأجهزة المعتمدة في مجال التوظيف و تضم الوكالة الولاية للتشغيل بمستغانم حاليا 04 وكالات محلية :وكالة مستغانم ، وكالة عين تادلس،وكالة سيدي علي،وكالة مزگران.تعمل الوكالة الولاية للتشغيل على تقسيم العروض بين الوكالات المحلية كما تهدف إلى توفير مناصب الشغل لطالبي العمل .

❖ مهام الوكالة الولاية للتشغيل

- إنشاء نظام معلومات من أجل الحصول على معلومات دقيقة، منتظمة وموثوق بها عن تقلبات سوق العمل والعمالة للولاية.
- إجراء جميع الدراسات و بحوث و التحليل في مجال التوظيف و اليد العاملة خاصة بالولاية.

- تطوير وتوحيد الأجهزة والأدوات التي تسمح بتنمية وظيفة مراقبة سوق العمل .
 - جمع العروض و الطلبات العمل وربط العلاقة بينهما.
 - ضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتنصيبهم على مستوى الولاية.
 - تنظيم الوظائف الشاغرة وطلبات التوظيف على المستوى الولائي والمحلي.
- ❖ إستراتيجية عمل الوكالة

تعمل الوكالة الولائية لتشغيل بمستغاثم على إستقبال العروض على مستوى الولاية و تنسيقها مع الطلبات و ذلك لتوظيف أكبر قدر ممكن من طالب العمل و بالتالي امتصاص البطالة .

بطاقة متابعة العرض : بعد استقبال العرض و تقييده في سجل العروض يتم تلقائيا تخصيص بطاقة متابعة العرض التي تحمل ترقيم و ختم الوكالة و شرح كيفية إستعمالها حيث تنقسم هذه البطاقة إلى 3 أجزاء تتمثل فيما يلي

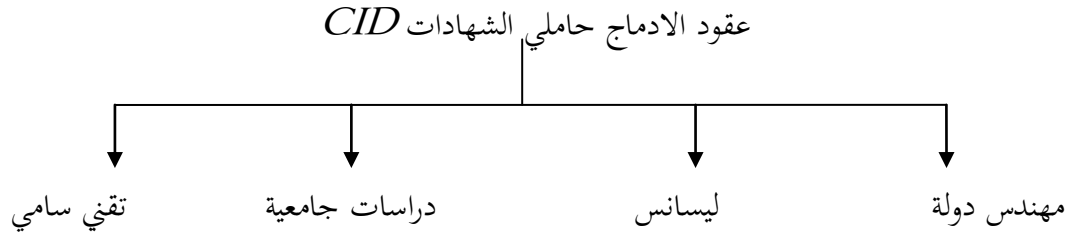
الجزء الأول : يخصص لمعلومات حول العرض (الرقم /إسم المؤسسة/ رقم العرض / عدد المناصب المطلوبة / الإختصاص / تاريخ و توقيت استقبال العرض بالساعة و الدقيقة)حيث يتكلف أمانة رئيس الوكالة بملاء هذا الجزء بعد تقييده في البريد الوارد ليتم تحويل هذه البطاقة إلى رئيس الوكالة المحلية للتشغيل مع الإحتفاظ بنسخة من العرض على مستوى الأمانة .

الجزء الثاني: يتضمن جدول تقسيم العرض بنظام الحصص حسب مجموع المهن على الوكالات المحلية و يقوم مستشار التشغيل بتقيد العرض في سجل العروض و إدراج رقم التسجيل في البطاقة.

الجزء الثالث : يخصص لمعلومات حول المرشحين الموجهين في العرض و يتضمن كذلك تحديد تاريخ إجراء الفحص المهني و ملاحظات القبول أو رفض للموجهين من طالبي العمل.

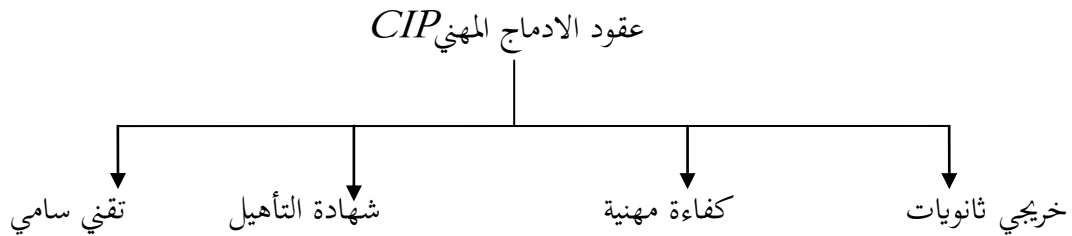
بطاقة الكشف الجماعي : يطبع كل كشف جماعي و يحمل ترقيم و ختم الوكالة لتشغيل و يمضي من طرف رئيس الوكالة المحلية و رئيس الوكالة.

❖ العقود الخاصة بالوكالة الولائية للتشغيل

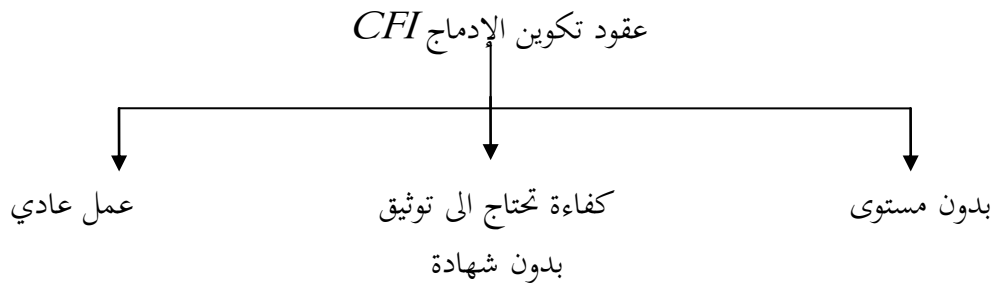


و هو عقد عمل طويل المدى تقدر المنحة 15000 أما في ما يخص تقني سامي هو عقد قصير المدى

تقدر منحة ب 10000 دج



هو عقد عمل مؤقت المدة تقدر المنحة ب 8000 دج.



عقد عمل مدته سنة تقدر المنحة 12000 دج.

2.3.2- عرض و تحليل إحصائيات التوظيف بالولاية مستغام

جدول رقم (07)

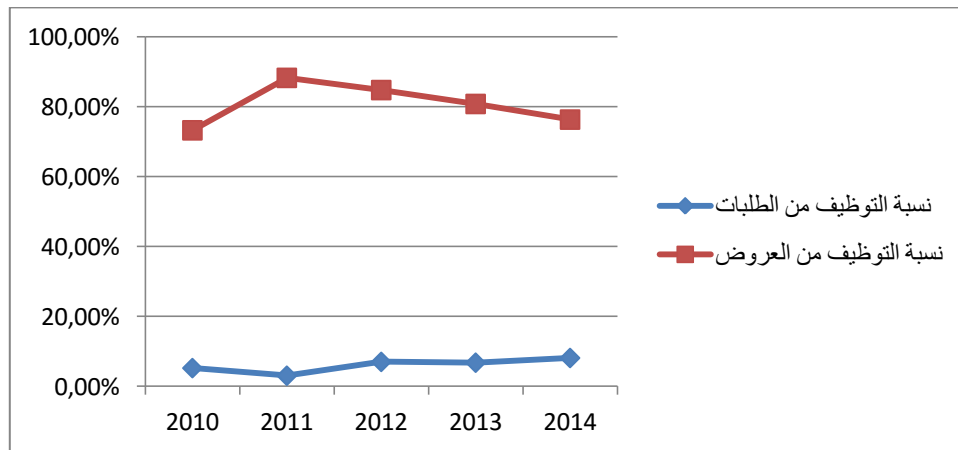
تطور سوق العمل خلال فترة 2010-2014

السنوات	2010	2011	2012	2013	2014
طلب العمل	32115	61486	36397	41694	41157
عرض العمل	2323	2174	3037	3531	4413
التوظيف المحقق	1703	1920	2576	2855	3371
نسبة التوظيف من الطلبات	%5,30	%3,12	%7,08	%6,85%	%8,19
نسبة التوظيف من العروض	%73,31	%88,31	%84,82	80,85	%76,38

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على إحصائيات الوكالة الولائية للتشغيل بمستغام (AWEM)

شكل رقم (18)

تطور نسبة التوظيف من العروض و الطلبات خلال فترة 2010-2014



المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على إحصائيات الوكالة الولائية للتشغيل بمستغام (AWEM)

نلاحظ من خلال البيانات أن التوظيف المحقق كان في إرتفاع خلال هذه السنوات أين وصل إلى 3371 وظيفة سنة 2014 ، كما نلاحظ أن نسبة التوظيف من الطلبات خلال هذه الفترة منخفضة جدا بالنسبة إلى التوظيف من العروض ، و يعود هذا الإنخفاض في التوظيف بالنسبة إلى طلبات، إلى عدم تناسب العروض مع الطلبات أي أن معظم الطلبات غير متوفرة على التخصصات المطلوبة هذا من جهة ، و من جهة

أخرى أن عروض خلال هذه السنوات كانت أقل من الطلبات . و تدل نسب التوظيف من الطلبات أنه خلال هذه الفترة لم يتم التخفيض من حجم البطالة إلا بشكل ضعيف .

جدول رقم (08)

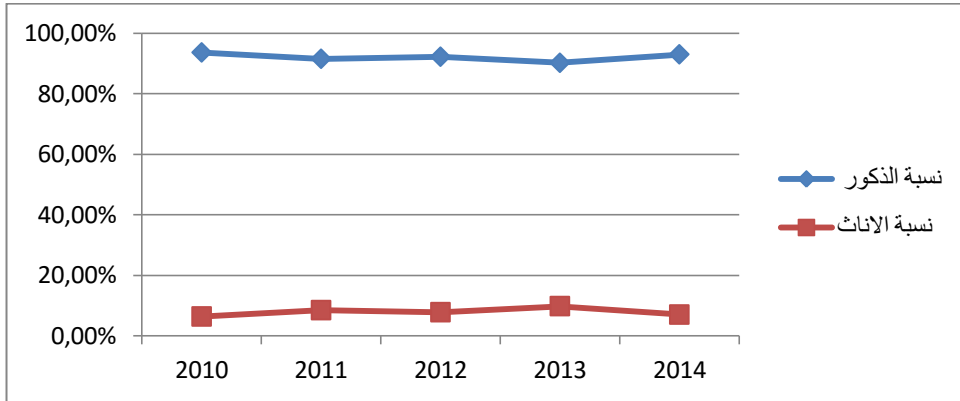
تطور طلب العمل حسب الجنس خلال الفترة 2010-2014

السنوات	2010	2011	2012	2013	2014
الذكور	24898	46324	25996	29622	30523
النسبة	77,53%	75,34%	71,42%	71,05%	74,16%
الإناث	7217	15162	10401	12072	10634
النسبة	22,47%	24,66%	28,58%	28,95%	25,84%
المجموع	32115	61486	36397	41694	41157

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على إحصائيات الوكالة الولائية للتشغيل بمستغام (AWEM)

الشكل (19)

نسبة تطور طلب العمل حسب الجنس خلال الفترة 2010-2014



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على إحصائيات الوكالة الولائية للتشغيل (AWEM)

يتضح لنا من خلال الجدول رقم(08) و الشكل البياني رقم (19) أن مستوى الطلب يعرف تقلبات خلال فترة 2010-2014 ، حيث يسجل نسب مرتفعة لدى الذكور مقارنة بالإناث. بلغت أعلى نسبة بالنسبة للذكور عام 2010 قدرت ب 77,53% ، أما بالنسبة للإناث بلغت أعلى نسبة الطلب خلال فترة 2012-2013 . أما حجم عروض العمل المستقبلية ضمن مجموعة الوكالات المحلية للتشغيل كانت ترتفع من سنة لأخرى إلا أنها لم ترقى لتصل إلى حد الطلبات.

جدول رقم (09)

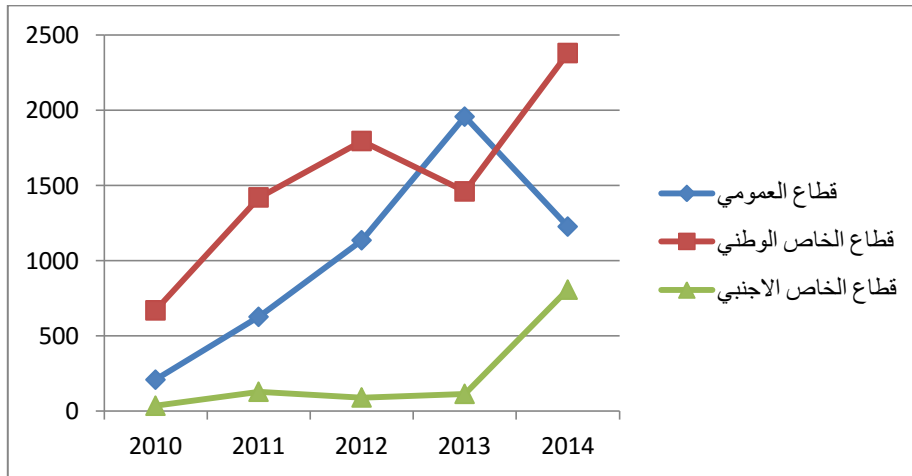
تطور عرض العمل حسب القطاعات القانونية

2014	2013	2012	2011	2010	
1226	1957	1135	626	208	قطاع العمومي
2380	1460	1795	1420	669	قطاع الخاص الوطني
807	114	90	128	35	قطاع الخاص الأجنبي
4413	3531	3037	2174	912	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على إحصائيات الوكالة الولائية للتشغيل (AWEM)

شكل رقم (20)

تطور عرض العمل حسب القطاعات القانونية



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على إحصائيات الوكالة الولائية للتشغيل (AWEM)

نلاحظ من خلال جدول رقم (09) و الشكل رقم (20) أن القطاع الخاص (الوطني و الأجنبي) يعرف إتجاها مرتفعا مقارنة بالقطاع العمومي، حيث سجل إرتفاعا عام 2014 وصل إلى 3187 من عروض العمل، أما بالنسبة للقطاع العمومي فبالرغم إرتفاعه خلال فترة 2010-2014 إلى أنه لم يرقى إلى مستوى من عروض العمل الذي وصل إليه القطاع الخاص.

جدول رقم(10)

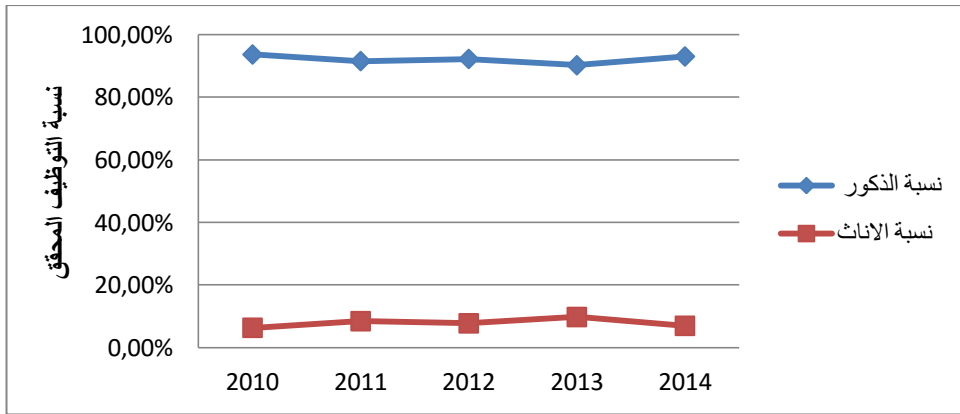
تطور التوظيف المحقق حسب الجنس خلال الفترة 2010-2014

السنوات	2010	2011	2012	2013	2014
الذكور	1595	1758	2376	2576	3136
النسبة	93,66%	91,56%	92,24%	90,23%	93,03%
الاناث	108	162	200	279	235
النسبة	6,34%	8,44%	7,76%	9,77%	6,97%
المجموع	1703	1920	2576	2855	3371

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إحصائيات الوكالة الولائية للتشغيل بمستغانم (AWEM)

شكل رقم(21)

تطور التوظيف المحقق حسب الجنس خلال الفترة 2010-2014



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إحصائيات الوكالة الولائية للتشغيل بمستغانم (AWEM)

أما فيما يخص التوظيف المحقق، نلاحظ أن هذا المؤشر كان يرتفع بطريقة مشابحة لطلب العمل حيث نجد أن نسبة التوظيف لدى الذكور مرتفعة مقارنة مع الإناث ، حيث بلغت أعلى نسبة بالنسبة لذكور عام 2010 ب93,66% و انخفضت بنسبة 0,63% عام 2014 ، أما الإناث بلغت أعلى نسبة التوظيف المحقق ب9,77% عام 2013 و انخفضت بنسبة 2,80% سنة 2014.

جدول رقم(11)

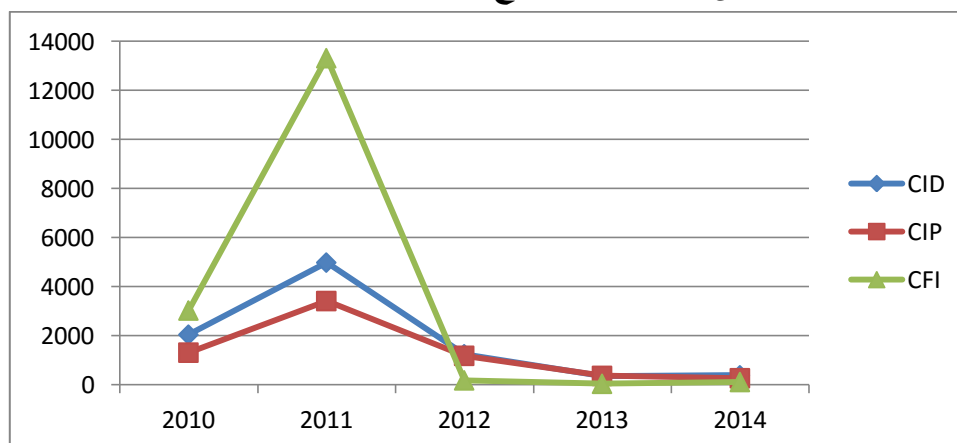
حصيلة الادمج خلال فترة 2010-2014

المجموع	عدد المناصب المحقق			
	عقود تكوين الادمج	عقود الادمج المهني	عقود الادمج حاملي الشهادات	
	CFI	CIP	CID	
6410	3037	1320	2053	2010
21727	13316	3422	4989	2011
2637	192	1191	1254	2012
774	51	373	350	2013
797	124	277	396	2014

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على إحصائيات من الوكالة الولائية للتشغيل (AWEM)

شكل رقم(22)

منحنى تطور حصيلة الادمج خلال فترة 2010-2014



المصدر: من إعداد الطلبة بناء على إحصائيات من الوكالة الولائية للتشغيل (AWEM)

نلاحظ أن حصيلة الإدماج تختلف من سنة إلى أخرى حيث عرفت ارتفاع خلال سنة 2010 إلى 2011 و بلغت اعلى وظيفة محققة سنة 2012 قدرت ب 21727 وظيفة لكنها انخفضت في سنة 2012 لتصل الى 2637 وظيفة لتعود تنخفض من جديد في سنتي 2013-2014 الى اكثر من 3 مرات لتصل الى 774 وظيفة. كما نلاحظ ان حصيلة الإدماج عرفت اكبر ارتفاع لعقود تكوين الإدماج في سنة 2011 ثم انخفضت في سنة 2012 لتحتل عقود الإدماج حاملي الشهادات المرتبة الأولى في التوظيف بلغت 1254 لكنها

إنخفضت عام 2013 لتصدر عقود الإدماج المهني حصيلة الإدماج وصلت الى 373 وظيفة ثم عادت عقود الإدماج حاملي الشهادات مرة أخرى في إرتفاع سنة 2014 لتصل الى 396 وظيفة محققة.

❖ النتائج التي توصلنا إليها من خلال دراستنا للوكالة AWEM

برغم من النتائج المحققة من طرف هذا الجهاز ، إلا أنه يعاني من بعض النقائص التي يجب تداركها حيث تقوم الوكالة بدورها على أحسن وجه ، حيث أنه من خلال إجراء المقابلة مع العامل في مكتب معالجة المعلومات، توصلنا إلى أن الوكالة الولائية تواجه عدة صعوبات في أداء مهامها منها :

- ضعف النظام الإعلامي و نقص المعلومات التقييمية المنتظمة و نشرها ، بحيث أنه ليس كل بطل يتجه إلى الوكالة من أجل تسجيل نفسه فمعظم البطالين يتجهون إلى السوق العمل الغير الرسمي و هذا ما يعيق عملية جمع المعلومات التي يمكنها من تقييم وضعية سوق العمل في الولاية.
- الشروط التعجيزية التي تفرضها الشركات في التوظيف كما أن معظم التخصصات المطلوبة في العروض غير متوفرة على مستوى الولاية .وأن الوظائف التي توفرها الوكالة معظمها وظائف مؤقتة و نادرا ما تمدد العقود.
- حققت الوكالة الولائية نسبة التوظيف المحقق من العروض أكبر من الطلبات و هذا ما يجعل فئة طالبي العمل في تعداد البطالين .
- مازالت الوكالة الولائية للتشغيل تسير بنفس الهياكل القديمة سواء بالنسبة للموارد المالية أو الجانب المعلوماتي ، و هذا ما يجعلها غير قادرة على التحكم في محددات سوق العمل .

خاتمة

تصدر قضية البطالة و التوظيف البرامج و السياسات الإنمائية بإعتبارها أهم المشاكل التي تعاني منها إقتصاديات دول العالم خاصة مع الأحداث و الظروف التي تمر بها. بعد عرضنا لمختلف النظريات المفسرة للبطالة تبين أن هناك جدالا وإختلافًا بين الإقتصاديين فيما يتعلق بهذا الموضوع، فالنظرية النيوكلاسيكية تعتقد أن البطالة حالة وضعية مؤقتة ليس لها صفة الدوام ، أي أنها خلل مؤقت سرعان ما تستطيع قوى التوازن التغلب عليها و إعادة الإقتصاد الوطني إلى حالة العمالة ، غير أن التحليل الذي جاء به كينز أكثر تأييداً للتحليل لسوق العمل عنها لوجهة نظر النيوكلاسيك، وبسبب عدم قدرة النظريتين النيوكلاسيكية أو الكينزية على تفسير معدلات البطالة المرتفعة بداية من السبعينيات و ظهور ما يسمى بظاهرة الركود التضخمي ، ظهرت بذلك نظريات حديثة تقوم بتفسير البطالة على ضوء معطيات إقتصادية جديدة بإدخال فروض أكثر واقعية وحتى تصير أكثر قدرة على تفسيرها، على أمل إيجاد الحلول الأنجع للقضاء عليها. إضافة إلى مختلف النظريات، وجدنا أنه تم إعداد العديد من الدراسات والبحوث الاقتصادية حول ظاهرة البطالة، محاولين ربطها ببعض المتغيرات التي قد تكون سبب في حدوث البطالة، كالدراسة التي قام بها فيليبس حول العلاقة التبادلية بين البطالة والتضخم في الأجل الطويل، والتي لم تستمر طويلا خاصة بمرور أزمة الركود التضخمي ، ثم جاء فريدمان فيما بعد ليضيف إسهامًا جديدًا، يتمثل في نموذج فيليبس المدعم بالتوقعات وأوضح أن هناك علاقة عكسية بين البطالة والتضخم على المدى القصير فقط، والدراسة التي قام بها أرثن أكون حول العلاقة العكسية بين معدل النمو الاقتصادي ومعدلات البطالة.

من خلال دراسة تحليل واقع البطالة و التوظيف في الإقتصاد الجزائري نجد أن معدلات البطالة لم تعرف إنخفاضًا خلال الفترة 2010-2014 و التي تميزت بإتباع الجزائر برنامج توطيد النمو الاقتصادي رغم تخصيص مبالغ كبيرة في هذا المجال ، أما فيما يخص تغير هيكل العام إذ تبلغ البطالة ذروتها فيما بين الشباب بحيث يوجد أكثر من 80% من البطالين لا يتجاوز سنهم 30 سنة مع إرتفاع عدد البطالين المتعلمين و الذي يبحثون عن فرص للعمل لأول مرة و حاجة حاملي الشهادات العليا، و تزداد حدة هذه البطالة فيما بين الإناث مقارنة بالذكور حيث وصلت نسبة 17.1%. و من أجل التحكم في ضغوطات سوق العمل لجأت الجزائر إلى تطبيق مجموعة من البرامج و الأجهزة التوظيف حتى تتمكن من خفض معدلات البطالة ، حيث وجدنا أن تلك الأجهزة حققت نتائج إيجابية فيما يخص توفير مناصب العمل خلال فترة 2001-2014، لكن معظم هذه

المناصب كانت في القطاعات غير المنتجة، كما أنها تعتمد على النفقات العامة والتي مصدرها وحيد يتمثل في العائدات من المحروقات.

إن سياسة برنامج التي قامت بها الجزائر و التي خصصت لها الدولة مبالغ مالية كبيرة ، إذ ما قارنھا بالنائج المحققة نجد أنها تفتقر للفعالية، بحيث أن التنمية في الجزائر مازالت تقتصر على النفط ، و أن معدلات النمو خارج المحروقات لا تزال ضعيفة. و هذا يعكس بطبيعة الحال تدارك التأخر للوصول إلى معدلات المرتفعة في التوظيف .

لا أحد ينكر الجهود و الانجازات التي بذلتها الحكومة في هذا المجال ، و توفير الإعتمادات المالية اللازمة ، و لكن في وقت ذاته لا أحد يستطيع أن يخفي جملة من الإخفاقات في تحقيق الأهداف المسطرة لتلك البرنامج. لذا يجب الإسراع في إيجاد السياسات التي يمكن من خلالها مواجهة البطالة ، حتى لا تتفاقم المشكلات المترتبة عليها ، و نحن نجد أن من أهم الحلول هذه المشكلة هي:

- معالجة قضية البطالة و التوظيف على رؤية إستراتيجية شاملة ، أي أن تكون عميقة و طويلة الأمد و متعددة الأبعاد ، و هو ما تفتقر إليه السياسات الحالية المعتمدة في هذا المجال .
- تشجيع الإستثمارات والشراكة الإنتاجية و إعادة توجيه الإستثمارات في مجالات التجارة و التوزيع إلى الأنشطة الإنتاجية المنشأة لمناصب العمل و المساهمة في تقليص حجم الواردات.
- تشجيع المشروعات الصغيرة و إعطاء الأولوية للمشروعات و إستثمارات ذات الفن الإنتاجي الأكثر إستخداما لعنصر العمل مع توفير البيئة الملائمة لدعم هذه المشروعات من خلال تقليل القيود و إستقرار القوانين و القرارات
- الحد من البيروقراطية الإدارية في الحصول على القروض المسيرة من طرف البنوك و إعادة النظر في طريقة تسديدها وفقا للمعايير الدولية (قيمة القرض، مدة القرض، معدل الفائدة...) و تشجيعهم على إنشاء المشاريع لهم خاصة في الأرياف.
- العمل على توفير قاعدة بيانات و إحصاءات دقيقة عن سوق العمل حتى يتم تحليل كل قطاع و التقليل من تشوهات في سوق العمل و يكون ذلك باستخدام أدوات النشر و تحديثها باستمرار .
- العمل على تحسين نظام التعليم و خاصة التعليم المهني بما يتناسب و إحتياجات سوق العمل و العمل على تنسيق بين مخرجات التعليم و التكوين و متطلبات سوق العمل.

قائمة المراجع

مراجع باللغة العربية

الكتب

- اسماعيل عبد الرحمن، حربي عريقات ، مفاهيم و نظم اقتصادية - التحليل الاقتصادي الكلي و الجزئي، ط1 ، دار وائل للنشر ، الأردن، 2004.
- مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار الحامد، عمان، 2008.
- مُجد الشريف المان ، محاضرات في النظرية الاقتصادية الكلية، الجزء الاول: نظريات و نماذج التوازن و اللاتوازن ، ديوانا لمطبوعات الجامعية، الجزائر ، 2003.
- عادل احمد حشيش ، تاريخ الفكر الاقتصادي ، دار النهضة العربية، بيروت، لا يوجد السنة.
- رمزي زكي ،الاقتصاد السياسي للبطالة، الكويت، 1998.
- على عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة و اثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، إسكندرية، 2005.
- عمر صخري ، التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر. لا يوجد سنة.
- ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية :التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، 2005.

المذكرات و الأطروحات

- بلعربي عبد القادر ، الجزائر بين البطالة و القطاع غير الرسمي ، رسالة دكتوراه ، جامعة تلمسان، 2010.
- بن فايزة نوال، إشكالية البطالة و دور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1990-2005، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، 2009.
- بن عشور ليلي، محددات نجاح المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المقامة من طرف البطالين و الدعم بالصدوق الوطني للتامين على البطالة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة الجزائر ، 2009.
- دحماني مُجد ادريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر :محاولة تحليل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه ، جامعة أوبوكر تلمسان، 2013.
- وفاء دويس ، دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في تخفيض مستو البطالة في الدول النامي،مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة ورقلة ،سنة 2013.
- طاوش قندوسي، تأثير النفقات العمومية على النمو الاقتصادي دراسة حالة الجزائر(1970-2012)، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة تلمسان، 2014.

- سليم عقون، قياس الاثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة سطيف ، الجزائر، 2010.
- فريد بختي، دراسة تحليلية و قياسية للبطالة باستعمال نماذج أشعة تصحيح الخطأ *VECM* 1970-2003، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ،معهد الوطني للتخطيط و الإحصاء، 2005.
- صليحة بوهلال، وكالات التشغيل الشباب (النتائج و العواقب)، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة ورقلة، 2013.
- رماش هاجر، اتفاق الشراكة الاورو جزائرية و سوق العمل في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، جامعة قسنطينة، 2013.
- شلالى فارس ، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009 ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة الجزائر ، 2005.

المجلات

- أيت عيسى عيسى، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر أفاق و قيود، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السادس ، جامعة تيارت.
- معاوية احمد حسين ، هناء محمود سيد احمد ، الاثر الاقتصادي للبطالة : حالة مجلس التعاون لدول الخليج العربية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية ، العدد الثاني و الثلاثون ، 2012.

الملتقيات و الأبحاث الدراسية

- بقة شريف، العايب عبد الرحمان ،العمل و البطالة كمؤشرين لقياس التنمية المستدامة - حالة الجزائر-، أبحاث اقتصادية و إدارية، جامعة سطيف ، العدد الرابع سبتمبر 2008.
- براق مُجَّد، بوسبعين تسعديث ، إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة ، مداخلة ضمن الملتقى الدولي : حول أسباب انتشار البطالة و إجراءات مواجهتها في الجزائر .
- درحمون هلال، ترير علي، إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة ، المداخلة ضمن الملتقى الدولي :حول إستراتيجية التشغيل في الجزائر و دورها في معالجة البطالة ، يومي 15-16 نوفمبر 2011
- زكرياء مسعود، حميدانو صالح. استراتيجيات التنظيم و مرافقة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الدولي : حول دور اليات تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في تفعيل سياسة التشغيل في الجزائر مع الإشارة الى تجربة صندوق الزكاة بالجزائر ، يومي 18 و19 افريل 2012 .
- هواري عامر، قاسم حيزية ، مداخلة :حول السياسات الاقتصادية في الجزائر بين خلق البطالة و مكافحتها ، جامعة: سوق اهراس، بويرة .
- ماضي بلقاسم، آمال خدادمية، مداخلة حول:مشكلة البطالة في الجزائر و تقييم سياسات علاجها ، يوم 20.09.2011.

- مقدم عبرات، ميلود زيد الخير ، مداخلة حول : مشكلة البطالة في الفكر الاقتصادي مع الإشارة الي برامج الإصلاح الاقتصادي في الجزائر ، جامعة الاغواط . لا يوجد سنة.
- مخلوفي عبد السلام ، العرابي مصطفى، برنامج الانتعاش الاقتصادي الجزائري 2001-2014، جامعة بشارن لا يوجد سنة
- نبيل بوفيج، دراسة تقييمية لسياسة الإنعاش الاقتصادي المطبقة في الجزائر في فترة 2000-2010، جامعة الجزائر، لا يوجد سنة.
- عبد الحميد قومي ، إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، المداخلة ضمن الملتقى الدولي : حول سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر ، جامعة مسيلة، يومي 15-16 نوفمبر 2011.
- عيسات العربي، براهيم السعيد، إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية الاقتصادية ، مداخلة ضمن ملتقى دولي: حول مساهمة المناطق الصناعية في تخفيف من البطالة بالجزائر، جامعة مسيلة، يومي 15-16 نوفمبر 2011.
- رحيم حسين، سياسات التشغيل في الجزائر، تحليل و تقييم ملف حول موضوعات في اقتصاد الجزائري ، جامعة الجزائر، 2013.
- غالم عبد الله، حمزة فيشوش، إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة ، مداخلة ضمن الملتقى الدولي : حول ، جامعة مسيلة، يومي 15-16 نوفمبر 2011.

المراجع باللغة الفرنسية

- Benassy. J.-P, Macroéconomie et théorie du déséquilibre, paris,1984.
- Carsalade .Y, Les Grandes étapes de l’histoire économique, Editions Ecole Polytechnique, 1 janv. 2002 .
- Duthil. G, Economie de l’emploi et du chômage, France, 1994, .
- Feumetio. B, Un Certain chemin de vie, Editions Publibook, 1 déc. 2009.
- Grangeas .G – Mlepage. J , Economie de l’emploi, France, 1993.
- IGHMAT. A, Le marché du travail en Algerie (situation, tendance et perspectives).
- Kohli. U , Analyse macroéconomique, Belgique,1999.
- La crise de l’emploi : de nouveaux partages s’imposent, Presses Université La val , 1 janv ,1997.
- Lallement. M, Les nouvelles théories de la relation d’emploi, Les cahiers français, « emploi et chômage », documentation française, N 246, juin1990.
- Le Guirriec-Milner. G , L’essentiel des mécanismes de l’économie , Lextenso – éditions, 2013.

- Mariko. O, L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur au Mali : Cas de la politique d'aide à l'entrepreneuriat, Thèse pour obtenir le grade de Docteur ; l'université de GRENOBLE, 7 août 2006.
- Milan. P, *Chapitre 14 : Comment s'articulent marché du travail et organisations dans la gestion de l'emploi ?*, 6 septembre 2014.
- Montoussé. M, *Macroéconomie*, 2ème édition, Paris, 2006.
- Mohamed Saïb Musette, , *Les politiques de l'emploi et les programmes de l'emploi et les programmes actifs du marché du travail en Algérie*, 2014.
- Myftari. E, *Macroéconomie : Marché du travail et la courbe de l'offre globale*, Université de Fribourg, Suisse, semestre d'automne 2010.
- Pourcel. P, *Le chômage*, Paris, 2002.
- Tchibozo. G, *Economie Du Travail*, Paris, 1998 .
- Templay. R, *Macroéconomie modernes : théories et réalité*, Edition Etudes vivantes, Québec, 1992.
- *Travail, emploi, chômage*. Cned -Académie en ligne.
- Zerka. S, Mekhmoukh .S, *La question du chômage et de la promotion de l'emploi en Algérie*, université de Bejaia.

Page Internet

- Ministère de travail et de l'emploi et de la sécurité sociale, Caisse nationale D'assurance chômage.
www.cnac.dz
- *L'emploi et le chômage en Algérie : Données statistique*, N° :651,ONS, Alger, 2014.
chômage - www.ons.dz/emploi

قائمة الجداول

- الجدول رقم (01) : تطور التوظيف في الجزائر خلال فترة 2010-2014.....34
- الجدول رقم (02) : تطور التوظيف حسب القطاع القانوني.....35
- الجدول رقم (03) : توزيع العمالة حسب المناطق الجغرافية و حسب الجنس.....36
- الجدول رقم (04) : تطور البطالة خلال الفترة 2010-2014.....37
- الجدول رقم (05) : معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004.....47
- الجدول رقم (06) : معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2005-2009.....48
- الجدول رقم (07) : تطور سوق العمل خلال فترة 2010-2014.....56
- الجدول رقم (08) : تطور طلب العمل حسب الجنس خلال فترة 2010-2014.....57
- الجدول رقم (09) : تطور عرض العمل حسب القطاعات القانونية.....58
- الجدول رقم (10) : تطور التوظيف المحقق حسب الجنس خلال الفترة 2010-2014.....59
- الجدول رقم (11) : تطور حصيلة الإدماج خلال فترة 2010-2014.....60

قائمة الأشكال

- الشكل رقم (01) : منحى عرض العمل عند النيوكلاسيكي 09
- الشكل رقم (02) : منحى طلب العمل عند النيوكلاسيكي 10
- الشكل رقم (03) : منحى توازن سوق العمل عند النيوكلاسيكي 11
- الشكل رقم (04) : البطالة الإرادية عند النيوكلاسك 12
- الشكل رقم (05) : البطالة الانتقالية عند النيوكلاسيكي 12
- الشكل رقم (06) : منحى دالة عرض العمل عند كينز 14
- الشكل رقم (07) : منحى طلب العمل عند كينز 15
- الشكل رقم (08) : منحى توازن سوق العمل عند كينز 16
- الشكل رقم (09) : البطالة الكلاسيكية حسب نظرية الإختلال التوازن 19
- الشكل رقم (10) : البطالة الكينزية حسب نظرية إختلال التوازن 19
- الشكل رقم (11) : أجر الكفاءة 24
- الشكل رقم (12) : منحى فيليبس 26
- الشكل رقم (13) : منحى فيليبس في الأجل الطويل 28
- الشكل رقم (14) : تطور معدل التوظيف حسب القطاعات الاقتصادية خلال فترة 2010-2014 34
- الشكل رقم (15) : تطور معدل البطالة بين الذكور و الإناث خلال فترة 2010-2014 38
- الشكل رقم (16) : تطور نسبة البطالة حسب فئة العمر 38
- الشكل رقم (17) : نسبة البطالة في الجزائر حسب مستويات التعليم خلال فترة 2010-2014 39
- الشكل رقم (18) : تطور نسبة التوظيف من العروض و الطلبات خلال فترة 2010-2014 56
- الشكل رقم (19) : نسبة تطورات العمل حسب الجنس خلال الفترة 2010-2014 57
- الشكل رقم (20) : تطورات عرض العمل حسب القطاعات القانونية 58

-
- الشكل رقم (21) : تطورات التوظيف المحقق حسب الجنس خلال فترة 2010-2014.....59
- الشكل رقم (22) : منحى تطور حصيلة الادماج خلال فترة 2010-2014.....60

قائمة المحتويات

تشكرات

مقدمة

07	الفصل الأول : أداء سوق العمل و تفسير البطالة في الفكر الاقتصادي.....
07	1.1- النموذج التقليدي لسوق العمل و البطالة.....
08	1.1.1- سوق العمل عند النيوكلاسيكي.....
13	2.1.1- سوق العمل عند كينز.....
16	2.1- النموذج الحديث لسوق العمل و البطالة.....
17	1.2.1- نظرية البحث عن العمل.....
18	2.2.1- بروز فكر التجديد.....
21	3.2.1- التحليل المتجدد لسوق العمل من المنظور الجزئي.....
25	3.1- علاقة البطالة بالتضخم و الناتج.....
25	1.3.1- علاقة بين البطالة و التضخم : منحى فيليبس.....
29	2.3.1- علاقة البطالة بالنمو الاقتصادي : قانون أوكن.....
33	الفصل الثاني : التوظيف و البطالة في الجزائر.....
33	1.2- وضعية سوق العمل في الجزائر.....
33	1.1.2- تطور مستوى التوظيف و البطالة في الجزائر.....
40	2.1.2- أسباب البطالة في الجزائر.....
42	2.2- سياسات التوظيف في الجزائر.....
43	1.2.2- برامج و آليات التوظيف في الجزائر.....
52	2.2.2- تحديات سياسات التوظيف في الجزائر.....
53	3.2- دور وكالة الولاية للتشغيل في مكافحة البطالة (دراسة حالة AWEM مستغانم).....
53	1.3.2- تقديم العام لوكالة الولاية للتشغيل بمستغانم (AWEM).....
56	2.3.2- عرض و تحليل إحصائيات التوظيف بالولاية مستغانم.....
63	خاتمة.....
65	قائمة المراجع.....
69	قائمة الجداول.....
70	قائمة الأشكال.....