

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم -

كلية العلوم الإقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير

قسم العلوم الإقتصادية

مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

الشعبة: علوم إقتصادية التخصص: تحليل إقتصادي و استشراف

العنوان

تحليل استراتيجية التشغيل في الجزائر و دورها
في معالجة البطالة

تحت إشراف الأستاذ :

د/ براهيم عمر

مقدمة من طرف الطالب :

صادق رشيد

أعضاء لجنة المناقشة

الصفة	الإسم و اللقب	الرتبة	عن الجامعة
رئيسا	بوطراف الجيلالي	أستاذ	جامعة
مقررا	ابراهيم عمر	أستاذ	جامعة
مناقشا	بوزيان العجال	أستاذ	جامعة

السنة الجامعية : 2018//2017

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى :

* الوالدة الكريمة حفظها الله ورعاها ،
واتمني لها الشفاء ولجميع المرضى المسلمين .

* والوالد رحمه الله فاللهم إرحم جميع المسلمين
والمسلمات

* إلى كل طالب علم و معلم و أستاذ

* إلى أخوتي و أخواتي و أولادهم و كل الأصدقاء و الزملاء

شكر و تقدير

الحمد و الشكر لله على توفيقه على إنجاز هذا العمل المتواضع
أتقدم بجزيل الشكر للأستاذ المشرف الدكتور براهيمى عمر على
توجيهاته و آرائه السديدة .
كما أتقدم بالشكر إلى :
أعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم بقبول مناقشة هذا العمل
المتواضع و إثراءه بنصائحهم القيمة .
كل من ساعدني و لو بكلمة طيبة على إتمام هذا العمل المتواضع

الفهرس

المقدمة العامة

الفصل الأول : الإطار النظري للتشغيل و البطالة

02	مقدمة الفصل
03	المبحث الأول : ماهية البطالة و التشغيل
03	المطلب الأول : مفهوم البطالة
03	الفرع الأول : تعريف البطالة حسب المكتب الدولي للعمل :
03	الفرع الثاني: تعريف البطالة حسب الديوان الوطني للإحصاء :
03	الفرع الثالث : تعريفات أخرى للبطالة :
04	الفرع الرابع : المفهوم الرسمي للبطالة :
04	الفرع الخامس : المفهوم العلمي للبطالة
05	المطلب الثاني : أسباب البطالة
05	الفرع الأول: الاسباب الإقتصادية
05	الفرع الثاني : الأسباب الإجتماعية
05	الفرع الثالث: الأسباب السياسية :
06	المطلب الثالث : مفهوم التشغيل
07	المبحث الثاني : قياس البطالة و التشغيل
08	المطلب الأول : قياس البطالة
08	الفرع الأول : المقياس الرسمي للبطالة
08	الفرع الثاني: المقياس العلمي للبطالة
09	المطلب الثاني : انتاجية البطالة
09	الفرع الأول : الطريقة الطبيعية (العينية)
09	الفرع الثاني : الطريقة القيمية (النقدية)
10	المطلب الثالث : معدل النشاط و معدل التشغيل
10	الفرع الأول : معدل النشاط
10	الفرع الثاني: معدل التشغيل

11.....	المبحث الثالث : أثار البطالة وكيفية معالجة بعض أنواعها
11.....	المطلب الأول : أنواع البطالة.....
11.....	الفرع الأول : البطالة الإحتكاكية.....
11.....	الفرع الثاني : البطالة الهيكلية.....
11.....	الفرع الثالث: البطالة الدورية.....
11.....	الفرع الرابع : البطالة الموسمية.....
12.....	الفرع الخامس : البطالة الإختيارية.....
12.....	الفرع السادس :البطالة المقنعة.....
13.....	المطلب الثاني : كيفية معالجة بعض أنواعها.....
14.....	المطلب الثالث : أثار البطالة.....
14.....	الفرع الأول : الأثار الإقتصادية
15.....	الفرع الثاني: الأثار السياسية
15.....	الفرع الثالث :الأثار الإجتماعية
16.....	خلاصة الفصل.....
الفصل الثاني : سوق العمل	
18.....	مقدمة الفصل.....
19.....	المبحث الأول : سوق العمل و العوامل المؤثرةفيه.....
19.....	المطلب الأول : مفهوم الموارد البشرية و القوى العاملة.....
21-19.....	المطلب الثاني : العوامل المؤثرة في سوق العمل.....
26-22.....	المطلب الثالث : تخطيط اقوى العاملة.....
27.....	المبحث الثاني : النظريات التقليدية.....
27.....	المطلب الأول : نظرية حد الكفاف.....
27.....	الفرع الأول: محتوى النظرية عند كيسناي، آدم سميث، ريكاردو ومالتسر
28.....	الفرع الثاني: نقد نظرية حد الكفاف.....
28.....	المطلب الثاني : نظرية رصد الأجور.....
28.....	الفرع الأول: محتوى النظرية.....
29.....	الفرع الثاني: نقد النظرية.....
29.....	المطلب الثالث : النظرية الماركسية.....
29.....	الفرع الأول: محتوى النظرية.....
30.....	الفرع الثاني: نقد النظرية.....

31-30.....	المطلب الرابع : نقد عام للنظريات التقليدية
32.....	المبحث الثالث : النظريات الحديثة
32.....	المطلب الأول : النظرية الكلاسيكية الحديثة
33.....	الفرع الأول: الطلب على العمل
34.....	الفرع الثاني: عرض العمل
35-34.....	الفرع الثالث: نقطة التوازن
36.....	المطلب الثاني : الكينزية لسوق العمل
36.....	الفرع الأول: الطلب على العمل
38-37.....	الفرع الثاني: عرض العمل
39-38.....	الفرع الثالث: التوازن في سوق العمل
43-39.....	المطلب الثالث : النظريات الأخرى
44.....	خاتمة الفصل

الفصل الثالث : تقييم سياسات التشغيل و مكافحة البطالة في الجزائر

44.....	مقدمة الفصل
45.....	المبحث الأول : سوق العمل في الجزائر
45.....	المطلب الأول : تطور سوق العمل في الجزائر: لمحة تاريخية
45.....	الفرع الأول : تطور سوق العمل فالجزائر
50-46.....	الفرع الثاني : تطور سوق العمل في الجزائر خلال الفترة الممتدة 2000-2010
51.....	المطلب الثاني :تجزؤ سوق العمل
53-52.....	المطلب الثالث : البطالة و سوق العمل الجزائري
54.....	المبحث الثاني : سياسات التشغيل في الجزائر
54.....	المطلب الأول : أطر سياسة التشغيل القانونية و التنظيمية
	المطلب الثاني : مؤسسات سوق العمل المكلفة بتنفيذ سياسات ترقية التشغيل في الجزائر
55.....	الفرع الأول : الهيئات التابعة لوزارة الوصية بالشغل :
58-56.....	الفرع الثاني : هيئات أخرى مساهمة في ترقية التشغيل
58.....	المطلب الثالث : الأجهزة العمومية الداعمة للمبادرة المقاولانية
58.....	الفرع الأول : جهاز الإدماج المهني للشباب (DIPJ):
	الفرع الثاني : الأجهزة المسيرة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة و الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
63-59	

64.....	المبحث الثالث :سياسات نحارية البطالة.....
66.....	المطلب الأول : مؤسسات سوق العمل المكلفة بتنفيذ سياسات محاربة البطالة
64.....	الفرع الاول: الديوان الوطني لليد العاملة (ONAMO):.....
65.....	الفرع الثاني :الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM):.....
66.....	المطلب الثاني : البرامج العمومية لترقية العمل المأجور.....
66.....	الفرع الأول : برنامج تشغيل الشباب PEJ.....
66.....	الفرع الثاني : برنامج مناصب العمل المأجور ذات المبادرة المحلية ESIL.....
66.....	الفرع الثالث : برنامج الشبكة الإجتماعية Filet social.....
67	الفرع الرابع : برنامج أشغال المنفعة العمومية ذات الإستعمال المكثف لليد العاملة ...
67.....	الفرع الخامس : برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE.....
68-67.....	الفرع السادس : جهاز المساعدة على الإدماج المني DAIP.....
68.....	المطلب الثالث : مخطط عمل الحكومة لأجل ترقية التشغيل و محاربة البطالة.....
69.....	الفرع الاول :أهداف المخطط.....
75-69.....	الفرع الثاني : حصيلة التشغيل
76.....	المبحث الرابع : تقييم أجهزة و برامج سياسات التشغيل في الجزائر.....
80-76.....	المطلب الأول : تقييم أجهزة و برامج تسيير الشغل.....
83-80.....	المطلب الثاني تقييم سياسة ترقية الشغل و تسيير البطالة.....
84-83.....	المطلب الثالث : تحديات و معوقات و افاق سياسة التشغيل في الجزائر.....
85.....	خاتمة الفصل.....
86.....	الخاتمة العامة

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
47	تطور عدد السكان في الجزائر خلال الفترة 1999-2008	3-1
48	تطور قوة العمل العاطلة في الجزائر حسب الفئات العمرية خلال السنوات 2001-2010	3-2
49	تطور القوة المشتغلة و معدل العمالة في الجزائر خلال السنوات 2001-2005	3-3
50	توزيع قوة العمل المشتغلة حسب قطاع النشاط في الجزائر خلال الفترة 2005-2010	4-3
60	التركيبية المالية للتمويل الثلاثي في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب	5-3
60	التركيبية المالية للتمويل الثنائي في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب	6-3
61	التركيبية المالية للتمويل الثلاثي في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تبعا لقرارات مجلس الوزراء المنعقد في 22 فيفري 2011	7-3
61	تركيبية المالية للتمويل الثنائي في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تبعا لقرارات مجلس الوزراء المنعقد في 22 فيفري 2011	8-3
71	نسبة مساهمة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM): في التشغيل خلال الفترة 2005 – 2010	9-3
72	تطور مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التشغيل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010	10-3
78	توزيع المشاريع المنشأة وفق المناطق سنة 2009 في إطار التنمية المشتركة	11-3
78	تطور نسبة مساهمة ANGEM في اليد العاملة المشتغلة بين 2005 و 2010	12-3
80	نسبة مساهمة ANSEJ في اليد العاملة الإجمالية بين 1997 و 2009	13-3
81	تطور مساهمة مناصب الشغل المنشأة في إطار ANDI/APSI في اليد العاملة المشتغلة الإجمالية بين سنة 2000 و 2009	14-3
82	تطور نسبة مساهمة م ص م في إطار CNAC في اليد العاملة الإجمالية المشتغلة بين 2005 و 2009	15-3

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
04	المفهوم الرسعي للبطالة	1-1
05	إيضاح من هم العاطلون عن العمل	2-1
12	تطور البطالة المقنعة	3-1
30	أجر حد الكفاف وأجر التوازن	1-2
33	الطلب على العمل عند الكلاسيكيين	2-2
34	منحنى عرض العمل عند الكلاسيكيين	3-2
35	التوازن بين الطلب وعرض العمل عند الكلاسيكيين	4-2
37	عرض العمل عند كينز	5-2
38	نقطة التوازن عند كينز في سوق العمل	6-2
40	العلاقة بين التغير النسبي للأسعار (التضخم) ومعدل البطالة	7-2
42	منحنى فليبس في المدى الطويل	8-2

مقدمة

بعد انهيار أسعار البترول سنة 1986 في الأسواق العالمية تعرض الإقتصاد الجزائري إلى هزات عنيفة تمخض عنها تدني معدل النمو الإقتصادي ، ارتفاع معدل التضخم ، الزيادة في عجز الموازنة العامة لدولة ، تفاقم عجز ميزان المدفوعات مما نتج عنه ارتفاع في حجم المديونية ، وأمام هذه الأوضاع الإقتصادية المتردية و التعثر في تسديد الديون وأعبائها اتجهت الجزائر الى الدول الدائنة من أجل إعادة جدولة ديونها واسترداد الثقة الإنتمائية ، لكن الدائنين اشترطو عليها مسبقا الإتفاق مع صندوق النقد الدولي و البنك العالمي و قد توصلت الجزائر إلى اتفاق مع هاتين المؤسستين و كان هذا الاتفاق مضممونه ينص على حزمة من الاصلاحات الإقتصادية أساسا من برنامج الإستقرار الإقتصادي متبوع ببرنامج التعديل الهيكلي و قد باشرت الجزائر فعلا في تطبيق هذه البرامج ابتداء من سنة 1990 إلى غاية سنة 1998 بحيث نتج عن تطبيق هذه البرامج تحقيق تحسن على مستوى الجانب الإقتصادي على عكس الجانب الإجتماعي الذي عرف تدهورا كبيرا إذ تميز بارتفاع معدلات البطالة لتشمل فئة خريجي الجامعة ، مما أدى الى ارتفاع معدل الفقر و ارتفاع معدل التشغيل غير الرسمي و من أجل التخفيف من التكلفة الاجتماعية الموازية لبرامج الاصلاحات الاقتصادية قامت السلطات المعنية بمجموعة من التدابير في إطار سياسة التشغيل و كانت هذه التدابير تتمثل في إنشاء أجهزة و برامج تتمشى مع هذه التغيرات الإقتصادية كي تعمل على التخفيض من حدة البطالة و تنظيم سوق العمل و إحداث فرص عمل جديدة و قد تعرضت هذه الأجهزة و البرامج إلى عدة تطورات و تغيرات كانت تهدف الى تحقيق التفاعل و الإنسجام فيما بينها و في ظل هذا السياق فإن تقييم آليات و أجهزة التشغيل لا يمكن حصرها فقط في تحليل فعليتها و انسجامها الشامل بالرغم من ضرورته بل ينبغي التركيز أيضا على أهمية هذه الأجهزة و البرامج و مصيرها في ظل التغيرات الإقتصادية و المالية التي تعرفها الجزائر و بالتالي فإنه من خلال كل هذه يمكننا طرح الإشكالية الرئيسية التالية :

ما مدى فاعلية سياسات التشغيل المنتهجة من طرف الحكومة في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر؟
من خلال هذه الإشكالية الرئيسية يمكننا طرح الأسئلة الفرعية التالية :

- ماهو الاختلاف بين النظرية الكلاسيكية والنظرية الكثرية حول ظاهرة البطالة ؟
 - ما هي طبيعة سياسات التشغيل المنتهجة في التخفيف من حدة البطالة بالجزائر؟
- الفرضيات :

- وجودتباين وتعدد وجهات النظر المفسرة للبطالة
 - تعتبر سياسة التشغيل المنتهجة في الجزائر ذات طابع اجتماعي أكثر منه اقتصادي .
 - تتعدد أجهزة مكافحة البطالة في الجزائر ولهذه الأخيرة دور فعال وكبير في التخفيف من حدة البطالة
- منهج الدراسة :

نظرا لطبيعة دراستنا التي تتمحور حول تقييم سياسات التشغيل في الجزائر منذ فترة التسعينات سوف نعتمد على المنهج الوصفي من خلال وصف ظاهرة التشغيل و البطالة باستخدام مجموعة من البيانات الكمية و الجداول ، كما سوف نستخدم أيضا المنهج التحليلي من أجل تحليل البيانات الموجودة في الجداول من أجل الإجابة على الأسئلة المطروحة و اختبار الفرضيات .

أسباب اختيار الموضوع

يرجع السبب الرئيسي لإختياري هذا الموضوع الى تزامن اختياري لموضوع دراسة رسالة الماجستير مع اضطرابات سياسية واجتماعية عرفتھا الدول العربية و انهيار متتالي لبعض أنظمة الحكم وقد كان ارتفاع ظاهرة البطالة أحد أهم أسباب هذه الأحداث
أهداف الدراسة :

توجد هناك جملة من الأهداف أصبو الوصول إليها من خلال هذه الدراسة المتواضعة وتتمثل أهم هذه الأهداف فيما يلي :

- محاولة معرفة أسباب نجاح أو فشل سياسات التشغيل في الجزائر
- تزويد المعارف الشخصية حول موضوع الدراسة الى جانب اكتساب طرق منهجية البحث الصحيحة باعتبار أن الممارسة العلمية تدربنا على التحكم في أساليب و ادوات المنهجية الصحيحة .

أهمية الدراسة :

على الرغم من أن موضوع التشغيل و البطالة قد تم التطرق اليه من طرف العديد من الباحثين الأكاديميين لكنه يبقى دائما يكتسي أهمية كبيرة و يطفو الى السطح و لا يمكن تجاوزه بسهولة كونه أحد أهم أهداف السياسة الإقتصادية ، كما يستمد أيضا هذا الموضوع أهميته من معاناة معظم دول العالم من انخفاض معدلات التشغيل و ارتفاع معدلات البطالة و تعتبر الجزائر من إحدى هذه الدول التي تسعى جاهدة لتخفيف من ظاهرة البطالة .
حدود الدراسة :

تتزامن حدود هذه الدراسة مع تحول الجزائر الى اقتصاد السوق و قيمتها بتغير مضمون سياسات التشغيل بما يتوافق مع هذا التحول من أجل خلق مناصب شغل جديدة و التخفيف من حدة البطالة .
صعوبات الدراسة :

كل بحث بطبيعة الحال عرضة لجملة من الصعوبات المختلفة و من بين أهم الصعوبات التي واجهتني عند إعداد هذا البحث المتواضع مايلي :

- تضارب و اختلاف البيانات الإحصائية بين المصادر الرسمية.
- عدم تجاوب المؤسسات الرسمية معي و منحي البيانات الإحصائية بدرعية السرية

الدراسات السابقة :

- قصاب سعديّة : إختلالات سوق العمل و فعاليات سياسة لتشغيل ، أطروحة دكتوراة دولة ، جامعة الجزائر ، 2006 ،

اعتمدت هذه الدراسة على أربع فصول رئيسية حيث قامت الباحثة في الفصل الأول بدراسة سوق العمل في الجزائر و تحدد مختلف أسباب اختلاله أما في الفصل الثاني فقد تمحورت الدراسة حول نظام الأجور من خلال دراسة نقدية تقييمية و ذلك بالتركيز على أهم التغيرات التي عرفها هذا النظام كما تطرقت الباحثة أيضا في هذا الفصل إلى الإقتصاد غير الرسمي و مدى مساهمته في تشغيل اليد العاملة أما في الفصل الأخير فقد درست سياسة



- التشغيل في الجزائر دراسة تحليلية ثم قامت بتقييمها وفي الأخير يمكن القول أن هذه الدراسة تعتبر غنية بالمعطيات الإحصائية والدراسات التحليلية التي تساعد الباحثين على توسيع أفكارهم أكثر حول سياسة التشغيل في الجزائر.
- شلالى فارس ، دور سياسة التشغيل في معالجة شكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001 - 2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005 - 2009 ، رسالة ماجستير ، جامعة الجزائر ، 2005 .

لقد تطرقت هذه الدراسة إلى محاور عديدة منها النظريات المفسرة للبطالة وسوق العمل في الفكر الإقتصادي ، الى جانب معالجة أيضا واقع سوق العمل في الجزائر وأهم الإجراءات التي اتخذتها الدولة من أجل معالجة الإختلالات في سوق العمل الجزائري أما في الأخير فقد قام الباحث بوضع نموذج يسمح بتقدير عدد مناصب الشغل التي يمكن إنشائها خلال الفترة الممتدة بين سنة (2005 و 2009) .

- تقسيم الدراسة :

من أجل محاولة الإلمام بأهم الجوانب الموضوع قمنا بتقسيم دراستنا إلى ثلاثة فصول رئيسية كالتالي :

الفصل الأول : الإطار النظري للبطالة و التشغيل

سوف نتطرق من خلال هذا الفصل إلى التشغيل و البطالة من ناحية الجانب النظري ، وذلك بإعطاء بعض المفاهيم الأساسية للبطالة و التشغيل و محاولة قياسهما وكذا كيفية معالجة بعض انواع البطالة .

الفصل الثاني :الإطار النظري لسوق العمل

يتناول الفصل الثاني مدخل نظري حول سوق العمل من خلال ذكر مؤشرات و محددات عرض العمل و محددات الطلب على العمل وفقا لمختلف النظريات المفسرة .

الفصل الثالث : تقييم سياسات التشغيل و مكافحة البطالة في الجزائر

سوف نستعرض في الفصل الثالث الحالة الجزائرية عن وضعية التشغيل من خلال التطرق الى البرامج التنموية و أهم الإصلاحات التي قامت بها الجزائر و محاولة تقييمها و سنتناول في نفس السياق الى السياسات المقترحة من طرف الحكومة للتخفيف من حدة البطالة .

مقدمة الفصل :

تعتبر البطالة ظاهرة طبيعية في أي اقتصاد ، حيث أنه من الصعب الوصول إلى مستوى التوظيف الكامل لكل أفراد القوى العاملة ، كما يرتبط التشغيل بمجموعة العوامل وقد عرف الادب الاقتصادي عديدا من أنواع البطالة التي غالبا ما تتزايد حجوما ومعدلاتها عبر الزمن، وتكمن الخطورة في زيادة كل من حجم البطالة ومعدلها وأثارها السلبية على الناتج القومي ، مع إهدار جزء متزايد من رأس المال البشري، هذا فضلا عن الاثار الاجتماعية والسياسية السلبية، ولذا فإن هدف زيادة حجم العمالة، ومن ثم التقليل من حجم البطالة ومعدلها يعد من أهم الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للمخططين وواضعي السياسات الاقتصادية في أي مجتمع ويتطلب تحقيق هذا الهدف ضرورة التعرف على أنواع البطالة فضلا عن دراسة خصائصها وعليه ينقسم الفصل إلى ثلاث مباحث :

المبحث الأول ماهية البطالة والتشغيل

المبحث الثاني : قياس البطالة و التشغيل

المبحث الثالث : أثار البطالة و كيفية معالجة بعض أنواعها

المبحث الأول : ماهية البطالة و التشغيل

المطلب الأول : مفهوم البطالة :

الفرع الأول : تعريف البطالة حسب المكتب الدولي للعمل:

تتكون فئة البطالين من كل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و59 سنة ، ووجدوا أنفسهم في يوم معين أو أسبوع معين في إحدى الفئات التالية:¹

- بدون عمل : أي الذين لا يعملون مقابل أجر.
- متاح للعمل: أي الذين باستطاعتهم القيام بالعمل فوراً.
- يبحث عن العمل : أي الذين اتخذوا خطوات محددة خلال فترة زمنية للبحث على عمل مأجور.

الفرع الثاني: تعريف البطالة حسب الديوان الوطني للإحصاء :

يعتبر الشخص بطالا إذا توفرت فيه المواصفات التالية:²

- أن يكون في سن يسمح له بالعمل (بين 15 و 64 سنة).
- لا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي ، ويشير إلى أن الشخص الذي لا يملك عملا هو الشخص الذي لم يزاوّل عملا ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق.
- أن يكون في حالة بحث عن عمل ، حيث أنه قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب شغل .
- أن يكون على استعداد تام للعمل و مؤهلا لذلك .

الفرع الثالث : تعريفات أخرى للبطالة :

- يعرف العاطل عن العمل (UNEMPLOYED) بأنه كل شخص راغب في العمل وقادر عليه و باحث عنه و لم يجده.³
- وتعرف البطالة بأنها الانقطاع الإجباري أو اللاإرادي عن العمل لعدد معين من أفراد القوة العاملة.⁴
- يمكن أن تعرف البطالة بأنها: عدم ممارسة الفرد عمل ما سواء كان ذهنيا ، أو عضليا أو غير ذلك من الأعمال ، و سواء كانت عدم الممارسة الناتجة عن أسباب شخصية أو إدارية أو غير إدارية.⁵
- من وجهة نظر إقتصادية ، البطالة تعني أن عرض العمل هو أكبر من طلب العمل من المستخدمين فهو يسبب إنفصالا لسوق العمل.⁶

¹ Bureau international du travail, L'anomalisation internationale du travail, (nouvelle série 53, Genève, 1953), pp 48-49

² L'offic national des statistiques , l'emploi et chômage , (donnés statistiques , n*226 , édition sons) , algerie, 1995, p 8

³ مدحت القرشي، إقتصاديات العمل ، الطبعة الأولى . دار وائل للنشر والتوزيع 2007 عمان ، ص 25

⁴ أحمد الأشقر، الإقتصاد الكلي . الطبعة الأولى . الدار الدولية العلمية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع . عمان 2002 ، ص 298

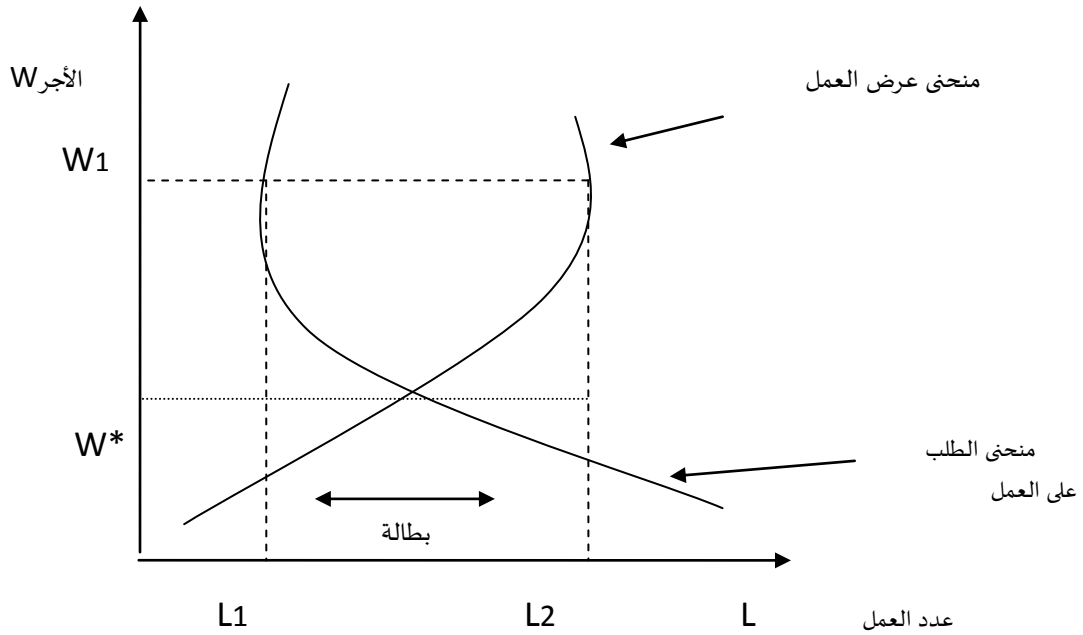
⁵ أسامة السيد عبد السمیع ، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية الاثار والحلول، طبعة أولى، دار الفكر الجامعي، 2008، مصر، ص 9

⁶ راضي نورالدين ، التشغيل و البطالة في الجزائر، دار الغرب للنشر والتوزيع ، الجزائر، 2009 ، ص 75

الفرع الرابع : المفهوم الرسمي للبطالة :

و نعني هنا بالبطالة أنها الفرق بين حجم العمل المعروض و حجم العمل المستخدم في مجتمع ما خلال فترة زمنية معينة عند مستوى أجر معين و يمكن تمثيله بيانياً¹:

شكل رقم (1-1) : المفهوم الرسمي للبطالة



المصدر: على عبدالوهاب نجا ، مشكلة البطالة و اثر برنامج الإصلاح الإقتصادي عليها ، جامعة الإسكندرية ، مصر ، 2005 ، ص 3

نلاحظ أن منحنى عرض العمل مرن عند مستويات منخفضة من الأجور ، ثم يصبح عديم المرونة عند التوظيف الكامل ، وعند الأجر السائد في سوق العمل $W1$ فإن منحنى الطلب على العمل يكون في مستوى التوظيف الفعلي و محدد بالكمية المطلوبة $L1$ ، بينما التوظيف الكامل محدد بالكمية $L2$ ، و منه فإن البطالة تمثل الفرق بين مستوى التوظيف الفعلي و مستوى التوظيف الكامل أي انها تشكل المسافة بين $(L2 ، L1)$.

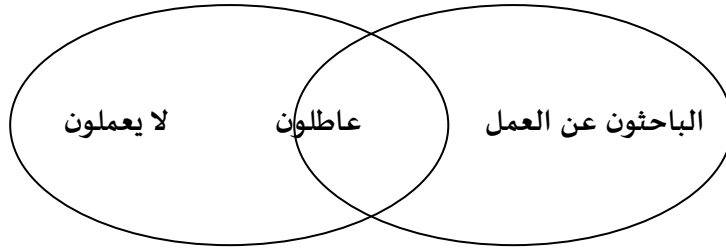
الفرع الخامس : المفهوم العلمي للبطالة:

تعرف البطالة وفق لهذا المفهوم بأنها " الحالة التي لا يستخدم المجتمع فيها قوة العمل فيه إستخداما كاملا او امثلا ، و من ثم يكون الناتج الفعلي في هذا المجتمع أقل من الناتج المحتمل* ، مما يؤدي إلى تدني مستوى رفاهية أفراد

¹ علي عبد الوهاب نجا ، مشكلة البطالة و أثر برنامج الإصلاح الإقتصادي عليها دراسة تحليلية تطبيقية. الدار الجامعية الإسكندرية مصر 2005 ، ص

المجتمع عما كان يمكن الوصول إليه".¹

شكل رقم (1-2) : إيضاح من هم العاطلون عن العمل



المصدر: رمزي زكي ، الإقتصاد السياسي للبطالة ، عالم المعرفة للنشر والتوزيع، الكويت ، 1998. ص 15

المطلب الثاني : أسباب البطالة:

تختلف أسباب البطالة من مجتمع إلى آخر بل إنها تختلف داخل المجتمع الواحد من منطقة إلى أخرى وتتنوع بين الأسباب الإقتصادية وأخرى إجتماعية وأخرى سياسية ويمكننا تقسيمها على النحو التالي :

الفرع الأول: الاسباب الإقتصادية :

1- في الدول المتقدمة :

- تشير الدراسات المتعلقة بالبطالة أنها بدأت تنشأ مع نشوء ونمو الصناعة و التقدم الصناعي ، و قد ازدادت نسب البطالة مع ظهور الثورة العلمية و التكنولوجية .
- البحث عن العمالة الرخيصة ذات الإنتاجية العالية وهذا تم من قبل الشركات المتعددة الجنسيات التي اتسع نطاق نشاطها حتى عم أرجاء العالم كله بحثا عن عمالة رخيصة تؤدي ذات الغرض الذي تؤديه العمالة في البلدان الأم لهذه الصناعات ، مما أدى إلى تعطل الملايين من العمال في تلك البلدان وارتفاع نسب البطالة فيها .
- بنية الإقتصاد الرأسمالي ذاته الباحث عن الربح الكثير بأقل عمالة ممكنة مما دفع كثير من الحكومات الرأسمالية إلى إنتهاج سياسات انكماشية فكان طبيعيا أن يتم تحجيم الإنفاق العام الجاري الإستثماري.²

2- في الدول النامية:

- إنخفاض معدلات النمو الإقتصادي الناجمة عن فشل السياسات الإقتصادية
- إحلال العمالة الوافدة محل العمالة المحلية
- فشل نظم التعليم في إخراج أجيال متعلمة قادرة على تولي الوظائف.
- إزدیاد الإعتماد على أسلوب كثافة رأس المال على حساب الأيدي العاملة.

● الناتج المحتمل: و هو يتمثل في أقصى ناتج يمكن تحقيقه عندما يتم إستخدام موارد المجتمع استخداما كاملا و أمثلا

¹ على عبد الوهاب نجا، مرجع سبق ذكره، ص8

² هايل عبد المولى طشطوش، البطالة- المسببات والآثار/رؤية اقتصادية اسلامية للعلاج، ملحق دولي:استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011، ص4

- تفاقم المديونية الخارجية للدول النامية والتي دفعتها إلى سياسات التقشيق .
- عدم نجاح القوانين المحفزة للإستثمار في توليد فرص عمل بالقدر الكافي .

الفرع الثاني : الأسباب الإجتماعية :

- ارتفاع معدلات نمو السكان في كثير من الدول مما يحول دون قدرة الإقتصادات الوطنية على استيعاب الخريجين الجدد سنويا في سوق العمل .
- الثقافة الإجتماعية السائدة في كثير من الدول والتي تعيب على الفرد العمل في وظائف صعبة مما يخلق كم كبير من العاطلين عن العمل .
- تراجع معدلات هجرة الأيدي العاملة إلى الخارج مما يؤدي إلى تكديسها داخل الدولة وبالتالي عجز الإقتصاد المحلي على إستيعابها .

الفرع الثالث: الأسباب السياسية :

- تلعب الظروف و الأحداث السياسية دورها في خلق البطالة نتيجة لتوقف عجلة النشاط الإقتصادي في كثير من القطاعات.
- عدم العدالة في منح الوظائف لمن يستحقها حيث يتولى الوظائف غير الأكفيا و يتعطل من هم أقدر و أكفاء على تولي الوظائف .
- استثمار الحكومات للأموال العامة في الأسواق المالية الخارجية مما يحرم البلد من مشروعات تخلق فرص عمل لبناء الوطن¹.
- تمركز العمل في قطاع معين على حساب قطاع آخر.
- تباين التوزيع السكاني في أغلب السكان ينتمون جغرافيا إلى الشمال².

المطلب الثالث : مفهوم التشغيل

يعتبر الشغل العنصر الأساسي لتشكيل هذا العالم بإعتباره وسيلة الإنسان في سعيه ليكون خليفة الله في الأرض و أن يكون جديرا بهذا التكليف الإلهي ، كما أنه يعد مصدرا لكل إنتاج و ثروة . و بفضلته تحرر الإنسان من سيطرة الطبيعة و هيمنتها ، و بواسطته أيضا أقام علاقته الإجتماعية و نمت المجتمعات و ازدهرت الحضارات و تفرعت عنه عدة مفاهيم حديثة مثل : تنظيم العمل ، العدالة الإجتماعية ، البطالة ، علاقات العمل إلخ .

1. مفهوم العمل و علاقته بالتنمية الإقتصادية

لقد أخذ العمل مكانة هامة في اهتمامات الديانات و الشرائع السماوية ، خاصة الشريعة الإسلامية التي أولت اهتماما كبيرا بالعمل ، من خلال تفاصيل واسعة لمفهومه و أحكامه و ما يتفرع عنها من موضوعات البطالة ، و التي تهدد أصلا اقتصاديات هذه المجتمعات ، و ما ينجم عنها من نتائج خطيرة تهدد الإقتصاد بالدرجة الأولى، و تماسك و

¹ هايل عبد المولى طشطوش ، مرجع سبق ذكره، ص 5

² بن عزة محمد. شليل عبداللطيف ، دور السياسات العمومية في ترقية قطاع الشغل و القضاء على البطالة في الجزائر، ملتقى دولي، استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة ، 16,15 نوفمبر 2011 جامعة المسيلة .

استقرار المجتمعات بالدرجة الثانية ، للإشارة إلى اتقان العمل ليس هو السبب الوحيد في ذلك . فقد أقر الإسلام صيغة ربط الأجر بالإنتاج و بمقدار العمل المبذول . ولعل اعتماد مبدأ العمل يقابله أجرا معيناً من شأنه أن يتضمن للعمال دخلاً يؤمن ويشبع احتياجاتهم الأساسية ، ينتج عنه استمراراً لكل الأنشطة الاقتصادية التي يمارسها من خلال حركية اقتصادية تساهم في نمو المجتمع وثرواته .

وفي هذا السياق فقد تصدى الإسلام للعاطلين عن العمل دون سبب و اعتبر العمل قيمة في حد ذاته و وسيلة لإشباع الحاجيات و أداة للتوظيف و التوفيق بين حاجات الجسد و الروح معا . و بالتالي فإن المنهج الإسلامي يمزج التوجهات الاقتصادية بالعقيدة الإسلامية ، فيغرس في الفرد الإيمان بأنه يمارس العمل الاقتصادي و يتقرب الى الله ، و عليه فلا يقتصر الأثر على الثمرة الاقتصادية ، و إنما يضاف لها الثواب الأخروي¹ .

2. الفكر الاقتصادي للعمل :

لقد تعددت الأفكار الاقتصادية في تناولها لموضوع العمل و الهدف منه . فقد كان ينظر الى أن مصدر الثروة هو الذهب و الفضة لدي التجارين ، و يرى أنصار المذهب الطبيعي أن ينبوع القيمة الوحيد هو الأرض ، لكن آدم سميث أحدث ثورة على ما روج له الإقتصاديون قبله ، حيث اعتبر الثروة الأمم ناتجة عن العمل و لقد برهن على أن نمو الثروة يصبح ممكناً فقط على أساس تعميق تقسيم العمل² و ارتبط مفهوم العمل بالمنفعة التي تتولد عنه و هي نظرة تبناها معظم الإقتصاديين الليبراليين مثل: كولسون 1924

3. علاقة العمل بالتشغيل :

غالباً ما يتداخل مفهوم العمل (travail) و التشغيل (emploi) ، و يعو الاختلاف أساساً الى الفترة المرجعية التي يقاس فيها حجم الثاني ، و الى اعتبارات تتعلق بالعائد المادي ، كما أن عدم العمل لا يتوافق كلياً مع البطالة . فالتشغيل يقود بالضرورة الى مفهوم الموارد البشرية و القوى العاملة ، لأن اهتمامه ينصب على هذه الفئة تحديداً من حيث اشتغالها ، بطالتها ، و توزيعها في ميدان الشغل الخ . وقد يعني التشغيل : استخدام جزء من عمل اجتماعي يقوم الشخص و هذا مناسب " لمنصب عمل " ، أو تنظيم و استخدام قوة العمل على أحسن وجه .

و بالمقابل يتطابق مفهوم التشغيل مع التوظيف اذ يرتبط كلاهما بالمنصب المالي و ما يعنيه من اشتغال لمنصب العمل الشاغر ، و يرتبط أساساً بالوظيفة التي يوفرها ، و التي تعني بدورها مجموع ما يكلف به العامل من مهام و أعمال استناداً الى خصوصية المنصب ، و ما يتطلبه من مؤهلات . أما العمل فيبقى في إطاره الاجتماعي الواسع مصدراً للثروة و المنفعة معا .

¹ ضياء مجيد الموسوي: اقتصاد العمل في الفقه الإسلامي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الثانية ، أدرار 1992 – ص 68

² سايح حنان ، بوعناني فاطمة الزهراء : سياسة التشغيل في الجزائر ، مذكرة ماستر، الملحقة الجامعية بمغنية ، جامعة تلمسان 2014 ص 38

المبحث الثاني : قياس البطالة و التشغيل

المطلب الأول : قياس البطالة :

إن التعرف على ظاهرة البطالة يتطلب بالضرورة قياسها لبيان حجم المشكلة أي حساب نسبة الأفراد العاطلين إلى قوة العمل المتاحة.¹

ومثلما حدث أن تمت التفرقة بين مفهومي البطالة الرسمي والعلمي ، فإنه يتعين التفرقة بين مقياسين للبطالة ، هما المقياس الرسمي والمقياس العلمي لها كما يلي :

الفرع الأول : المقياس الرسمي للبطالة

يعرف معدل البطالة وفقا لهذا المقياس كنسبة بين عدد العمال العاطلين على العدد الكلي للعمال المشاركين في القوة العاملة في فترة زمنية معينة ، أي أن:

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العاطلين}}{\text{قوة العمل}} \times 100$$

ويشير مصطلح قوة العمل هنا إلى جميع الأفراد والعاطلين الذين يرغبون في العمل بالطبع في ظل الأجور السائدة .

أي أن قوة العمل = حجم العمالة + حجم البطالة

وعلى الرغم من بساطة هذا المقياس وإتصافه بعدم الدقة إلا أنه أكثر مقاييس سوق العمل انتشارا ، وهو المقياس الذي سوف يتم الإعتماد عليه لأنه هو المقياس الذي تأخذ به الدول كافة ، وكذلك منظمة العمل الدولية عند المقارنة بين معدلات البطالة فيما بين الدول المختلفة ، وفي داخل الدولة الواحدة على مدى الفترات الزمنية المختلفة.²

الفرع الثاني: المقياس العلمي للبطالة

وفقا لهذا المقياس ، فإن العمالة الكاملة تتحقق في المجتمع عندما يكون الناتج الفعلي في الإقتصاد معادلا للناتج المحتمل ، وبالتالي ، يكون معدل البطالة الفعلي مساويا لمعدل البطالة الطبيعي غير التضخمي ، بينما إذا كان الناتج الفعلي في الإقتصاد أقل من الناتج المحتمل ، يكون معدل البطالة الفعلي أكبر من معدل البطالة الطبيعي ، وفي هذه

¹ طارق فاروق الحصري ، الآثار الإجتماعية لبرامج الإصلاح الإقتصادي، طبعة أولى، مصر 2007، ص 142

² على عبد الوهاب ، مرجع سبق ذكره ، ص 10-ص14

الحالة ، يعاني المجتمع من وجود بطالة بالمفهوم العلمي ، و يحدث ذلك إما بسبب عدم الإستخدام الكامل لقوة العمل أو بسبب عدم الإستخدام الأمثل لها .

يتم حساب معدل البطالة كما يلي :

$$\text{معدل البطالة} = 1 - \frac{\text{الإنتاجية المتوسطة الفعلية}}{\text{الإنتاجية المتوسطة المحتملة}}$$

وتعرف الإنتاجية المتوسطة المحتملة على أنها أعلى متوسط للإنتاجية في ما بين قطاعات المجتمع. متوسط الإنتاجية الذي يتم تحقيقه فعلاً.¹

المطلب الثاني : إنتاجية العمل و طرق قياسها²:

تتمثل إنتاجية العمل في النسبة بين المخرجات و العمل المبذول لإنتاج تلك المخرجات و يمكن قياسها بطرق مختلفة منها :

الفرع الأول : الطريقة الطبيعية (العينية) : تتمثل الإنتاجية بموجب هذه الطريقة من خلال النسبة بين كمية الإنتاج المحقق (طن ، متر ، لتر ، قطعة) لفترة زمنية معينة و العمل المبذول لتحقيق هذه الكمية مثل (عدد العمال ، ساعات العمل).

أي أن : كمية الإنتاج المحقق

$$\text{إنتاجية العمل} = \frac{\text{كمية الإنتاج المحقق}}{\text{مقدار العمل المبذول لتحقيق الكمية (عدد العمال/ساعات العمل)}}$$

الفرع الثاني : الطريقة القياسية (النقدية) : تستخدم هذه الطريقة عند تعدد أنواع المنتجات في الوحدة الصناعية و

عدم القدرة أو الصعوبة في قياس حجم الإنتاج بالطريقة الطبيعية ويمكن حسابها كما يلي :

القيمة المضافة

$$\text{إنتاجية العمل حسب القيمة} = \frac{\text{القيمة المضافة}}{\text{مقدار العمل المبذول لتحقيق القيمة}}$$

¹ على عبد الوهاب نجا ، مرجع سبق ذكره، ص 14

² جلال محمد النعيمي، دراسة العمل في إطار إدارة الانتاج والعمليات، طبعة أولى ، إثراء للنشر والتوزيع 2009 عمان ص 53-ص54

عدد العمال / ساعات العمل

المطلب الثالث : معدل النشاط و معدل التشغيل

الفرع الأول : معدل النشاط

يعبر عنه بالعلاقة الموجودة بين الفئة النشيطة من السكان و عدد السكان ، و يمكن حسابه

كما يلي :

الفئة النشيطة (population active)

_____ = معدل النشاط

عدد السكان (population total)

ملاحظة : الفئة النشيطة تتكون من فئة العاطلين على العمل + فئة المشتغلين.

الفرع الثاني: معدل التشغيل¹:

فئة المشتغلين (population occupée)

_____ = معدل التشغيل

الفئة النشيطة (population active)

¹ جلال محمد النعيمي دراسة العمل في إطار الانتاج والعمليات، طبعة أولى، دار إثراء للنشر والتوزيع، الاردن 2009 ص 26 ص 27

المبحث الثالث : آثار البطالة وكيفية معالجة بعض أنواعها

المطلب الأول : أنواع البطالة

تختلف أنواع البطالة باختلاف مسبباتها و من بين أهم هذه الأنواع مايلي:

الفرع الأول : البطالة الاحتكاكية : هي « البطالة التي تنشأ بسبب الفاصل الزمني الذي يمضي قبل إعادة تشغيل

العمال المتعطلين ، وتظهر حتى لو كان عدد الوظائف الخالية من عدد المتعطلين الذين يرغبون في العمل ، إذا لا بد أن تكون هناك فترة زمنية عند الانتقال من منصب إلى آخر ، وذلك في أي وقت ، وفي أي مجتمع لا بد أن يوجد بعض

البطالة بسبب الإحتكاك الناتج عن إجراءات سوق العمل»¹.

الفرع الثاني : البطالة الهيكلية : تشير إلى ذلك النوع من البطالة الناشئة عن تغيرات هيكلية في الإقتصاد² كحدوث

تغير جوهري طويل الأجل في الطلب ، أو حدوث تغيرات في العوامل التكنولوجية الخاصة بالإنتاج³. بحيث تصبح

مؤهلات الأفراد العاطلين غير متوافقة مع متطلبات الوظائف الشاغرة . مثل بطالة عمال المناجم الفحم . نتيجة

نقص الطلب على الفحم ، هذا النوع يميل إلى أن يستمر طويلا حيث أنه يصيب غالبا المناطق التي توجد فيها مناجم

الفحم ، وبذلك تتضرر هذه المناطق في مجموعها ، ويكون من الصعب انتقال العمل إلى مناطق أخرى ، كما أن

تخصصهم ليس من النوع الذي يساعد بسهولة على الانتقال إلى أعمال أخرى .

الفرع الثالث: البطالة الدورية⁴ : هي البطالة المرتبطة بالدورة الإقتصادية * التي تظهر في فترات الكساد التي تنتج

عن حالة انكماش الإنتاج بسبب نقص الطلب على المنتجات . وبالتالي قد تتوقف بعض المشاريع كليا أو جزئيا مما يؤدي إلى تسريح عدد من القوة العاملة ، وهذا النوع من البطالة يسمى بالبطالة العابرة ويظهر في الدول المتقدمة .

الفرع الرابع : البطالة الموسمية⁵ : تنشأ البطالة الموسمية بسبب قصور الطلب على العمل في مواسم معينة ، حيث

تنتشر في الدول النامية الكثيفة بالسكان التي تعتمد بدرجة كبيرة على النشاط الزراعي الذي لا يتطلب سوى قدرا

ضئيلا من رأس المال وقدرا محدودا من المستوى التقني ، ولذا فإن تزايد العمالة في هذا القطاع يعكس نوع من

البطالة الموسمية بسبب طبيعة النشاط الزراعي ، حيث يزداد الطلب على العمل في مواسم الزراعة والحصاد وما

¹ عبد العزيز فهدى هيكيل ، موسوعة المصطلحات الإقتصادية والإحصائية ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، بيروت، 1986، ص 340

² عبد القادر محمد عبد القادر عطية ، النظرية الإقتصادية الكلية ، الدار الجامعية للكتاب ، مصر 1997 ، ص 308

³ عبد العزيز فهدى هيكيل ، نفس المرجع، ص 790

⁴ مصطفى سليمان وآخرون ، مبادئ الإقتصاد الكلي ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، الأردن، 2000، ص 239

• الدورة الإقتصادية : هي عبارة عن التذبذبات في النشاط الإقتصادي وتتميز بالانتشار بحيث تشمل جميع الأنشطة الإقتصادية المختلفة في نفس الوقت كما أنها متجددة الحدوث وتكون فيها فترة التوسع أكبر من فترة الإنكماش

⁵ على عبد الوهاب نجا ، مرجع سبق ذكره ، ص 29

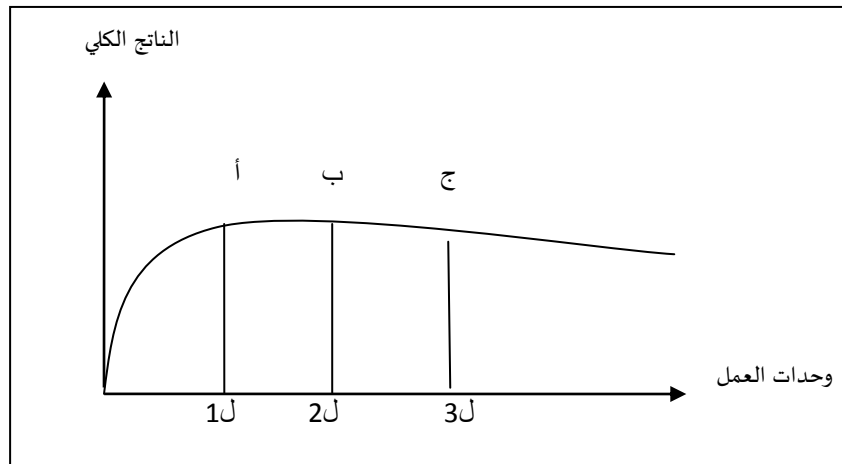
بين تلك الفترتين يكون جزء من العمال في حالة تعطل ، ويواجه قطاع السياحة أيضا هذه المشكلة في فترات انخفاض الإقبال السياحي .

الفرع الخامس : البطالة الاختيارية¹ : وهي تعني وجود عدد من الأفراد لديهم القدرة على العمل ولكنهم ليس لديهم الرغبة في العمل وذلك عند مستوى الأجر السائد. وهذا معناه أنه تتوفر لهم وظائف معينة ولكنهم لا يرغبون في العمل فيها لأن الأجر في هذه الوظائف أقل من مستوى الأجور التي يرغبون فيها . وقد يرجع السبب لوجود هذه البطالة إلى وجود نقابات عمالية قوية تعمل على تحديد أجر العامل الحقيقي عند مستوى أعلى من الأجر التوازني .

الفرع السادس : البطالة المقنعة² : تشير البطالة المقنعة إلى الحالة التي يمكن فيها سحب عدد من العمال من العملية

الإنتاجية دون أن ينقص الناتج الكلي. وفي هذه الحالة إما أن يظل الناتج ثابت أو يزيد. ومن ثم فإن البطالة المقنعة هي حالة تنخفض فيها الإنتاجية الحدية إلى الصفر أو أقل منه ويمكن توضيح هذه الحالة بالشكل التالي :

الشكل رقم (1-3) : يمثل تطور البطالة المقنعة .



المصدر: عبد القادر محمد عبد القادر عطية ، النظرية الإقتصادية الكلية ، جامعة الإسكندرية ، الدار الجامعية للكتب ، 1997 ، ص 229.

- فإذا كان حجم العمالة بالنشاط المعين هو (3ل) فإن هذا يعني أن سحب كمية العمل (2ل 3ل) من العملية الإنتاجية يزيد الناتج الكلي من (ج 3ل) إلى (ب 2ل) حيث الناتج الحدي سالباً ، وسحب كمية العمل (2ل 1ل) لا يؤثر على الناتج الكلي ، حيث الناتج الحدي يساوي الصفر. ومن ثم فإن المسافة (2ل 1ل) تمثل بطالة مقنعة ، حيث تمثل كمية العمل التي يمكن سحبها من العملية الإنتاجية دون أن يتأثر الناتج الكلي . ويلاحظ بوجه عام أن

¹ رمضان نعمة الله ، إيمان ناصف ، عبد العزيز عابد ، مبادئ الإقتصاد الكلي ، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية ، 2004 ، ص 259

² عبد القادر محمد عبد القادر عطية ، مرجع سبق ذكره، ص 229، ص 230

البطالة الرأسية بأشكالها المختلفة تظهر في الأعمال البسيطة التي يقوم بها عدد كبير من العاملين كماسحي الأحذية في المحطات ، و منادي السيارات في المواقف و الشوارع ، و عديد من الباعة الجوالين و عديد من موظفي القطاع الحكومي و القطاع العام حيث يتكدس الموظفون في المكاتب بدون عمل .

- إلى جانب هذه الأنواع من البطالة الأكثر تداول من طرف الإقتصاديين توجد أنواع أخرى منها¹ :
- بطالة المتعلمين : وجود فائض ملموس في القوى البشرية المتعلمة من خريجي المدارس و الجامعات على ما يتطلبه سوق العمل و يقوم فعلا بإمتصاصه.
- البطالة عن طريق مستوى التحصيل العلمي : أي العاطلون عن العمل نتيجة استمرارهم في التحصيل العلمي .
- بطالة كبار السن : وهم الذين مازالوا يتمتعون بالمقدرة الطبيعية على المشاركة في العمل الدائم أو المؤقت إذا أتاحت لهم الفرصة في ذلك .
- بطالة التقاعد : حيث تحدث بإستبعاد فرد أو فئة من سوق العمل كنتيجة عقابية أو جزائية ، أو بلوغ السن القانونية للتوقف عن العمل .
- بطالة الدمامة (سوء المظهر) : قد لا توجد بيانات رسمية لهذا النوع ، إلا أن غالبية إعلانات الوظائف خاصة بين النساء غالبا ماتخضع إلى قائمة شروط (حسن المظهر).
- بطالة فقراء المهنة : و في هذا النوع من البطالة يوجد راغبون في العمل ، وقادرون عليه ، و يحصلون عليه بالفعل وذلك العمل قد لا يكون مناسباً لمؤهلاتهم ولقدراتهم الحقيقية ، ولكنهم يعانون من درجات الحصول على فرص مهنية أو أجور أو حوافز تتلائم مع ما يبذلونه من جهد فعلي ، بل ومع ما يتمتعون به من قدرات إبداعية متميزة نتيجة لإفتقار هؤلاء إلى مواهب المشاركة في العلاقات العامة أو الشهرة، و ينتشر ذلك النوع من البطالة عادة في حالة عدم تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص و تغليب مبدأ المصالح المشتركة أو المتبادلة .

المطلب الثاني: كيفية معالجة بعض أنواع البطالة² :

1. إذا كانت البطالة هيكلية فإنه يمكن علاجها عن طريق إتباع ما يعرف بإسم سياسات سوق العمل ، وذلك عن

¹ زينب صالح الأشوح ، الأطراد و البيئي و مداواة البطالة ، دار غريب للطباعة و النشر ، القاهرة ، 2003 ، ص 78 ، ص 79

² رمضان نعمة الله واخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية للنشر، الاسكندرية، 2004، ص 288، ص 289

طريق إيجاد مراكز تدريب العمال لمساعدتهم على إكتساب الخبرات و المهارات المطلوبة التي تتطلبها الوظائف الشاغرة أو عن طريق مكاتب التوظيف و التي تكون بمثابة حلقة الاتصال بين وحدات عنصر العمل (أي العمال) و بين رجال الأعمال و هم الذين يطلبون خدمات عنصر العمل ، حيث تقوم هذه المكاتب بجمع البيانات عن الوظائف الشاغرة في المناطق التي توجد فيها و تعمل على الإعلان عنها للباحثين عن العمل حتي يكون على علم دائم بها و الإلتحاق بها إذا

ماتوفرت فيهم الشروط المطلوبة .

2. إذا كانت البطالة إجبارية فإنه يمكن علاجها و التقليل منها عن طريق تخفيض الحد الأدنى لأجور بعض فئات العمل و ذلك بغرض تشجيع رجال الأعمال و المؤسسات الخاصة على طلب و إستخدام من الأيدي العاملة الرخيصة .

3. إذا كانت البطالة مقنعة فيمكن معالجتها عن طريق سحب العمالة الزائدة الموجودة في أحد الأنشطة وتوجيهها إلى نشاط آخر ، خاصة إذا صاحب ذلك إنشاء و إقامة مشروعات إنتاجية جديدة سواء من قبل القطاع الخاص الوطني أو القطاع الأجنبي حتى تستوعب الأعداد المتزايدة من الأيدي العاملة و الناتجة عن الزيادة السكانية السريعة .

4. يمكن علاج البطالة الناتجة عن قصور الطلب الكلي عن طريق إتباع سياسة نقدية و مالية توسعية تهدف إلى زيادة الطلب الكلي و تقليل البطالة . فأما السياسة النقدية التوسعية فتتمثل في زيادة العرض النقدي مما يؤدي إلى زيادة الطلب الكلي و بالتالي تنشيط الإنتاج و خلق فرص عمل جديدة كما يمكن للبنك المركزي و هو السلطة النقدية في البلاد إتباع سياسة نقدية عن طريق تخفيض نسبة الإحتياطي القانوني أو تخفيض سعر الخصم أو الدخول في سوق الأوراق المالية كمشتري ، و أما السياسة المالية التوسعية فتتمثل في تخفيض الضرائب أو زيادة الإنفاق الحكومي على السلع الإستهلاكية و السلع الإستثمارية لنشيط الإنتاج و خلق فرص عمل جديدة لكن في المقابل يجب مراعاة التوسع في إستخدام السياسات النقدية أو المالية لأنها تكون مصحوبة بحدوث ارتفاع في الأسعار مما يعني خلق مشكلة جديدة أو الزيادة من حدة مشكلة كانت قائمة أولا ، و هي مشكلة التضخم .

المطلب الثالث : آثار البطالة :

إن للبطالة من الآثار الإقتصادية و الإجتماعية و السياسية التي لا يمكن إهمالها فالبطالة تشكل السبب الرئيسي لمعظم الأمراض و المشكلات الإجتماعية في اي مجتمع ، كما أنها تمثل تهديدا واضحا على الإستقرار السياسي و الترابط الإجتماعي¹.

الفرع الأول : الآثار الإقتصادية :

- إنخفاض الإنتاج الفعلي عن الإنتاج المحتمل ، من جراء تعطل إعداد من العاملين عن العمل و الإنتاج².

¹ زكريا سعد الدين الأسدي ، البطالة و آثارها الإجتماعية و الإقتصادية- أسس المواجهة-، دار الكتاب الحديث، 2009، الجزائر ص 39 ص 40

² مدحت القرشي ، مرجع سبق ذكره ، ص 200 ص-201

- ظهور الكساد الإقتصادي للسلع الموجودة في المجتمع لأن الرواج لدى أي مجتمع مرتبط بأن هناك انتاجا لدى أفراده ، و الانتاج مرتبط بالعمل .
- تكلفة إعالة العاطلين و تختلف هذه التكلفة باختلاف البلدان و اختلاف الاعانات المقدمة للعاطلين عن العمل
- خسارة الإنفاق على التعليم حيث أن التعليم الذي انفق على الأشخاص العاطلين عن العمل يصبح انفاقا غير مجدي اثناء فترة التعطل عن العمل¹.
- انخفاض حجم الإيرادات للدولة من جراء انخفاض حجم الضرائب على الدخول الناجم عن البطالة²

الفرع الثاني الآثار السياسية :

تؤدي تداعيات البطالة نتيجة الى تأثير الوضع السياسي و الأمني العام الى تداعيات خطيرة و منها ما يتعلق بمبدأ الشفافية حيث إنتشار البطالة يؤدي إلى اختفاء مفهوم الشفافية و النزاهة³

- البطالة من الممكن أن تؤدي إلى التطرف و الإرهاب
- تؤدي بالشخص العاطل الى ارتكاب جريمة التجسس ضد بلده لحساب دولة العدو.
- تؤدي البطالة الى الهجرة الخارجية للبحث عن عمل⁴.
- ضعف الوحدة الوطنية و ضعف الشعور الوطني و الانتماء و اللامبالاة.
- اضطراب الأوضاع مما قد يعصف بالإستقرار السياسي للدولة و تغيير الحكومات فيها⁵.

الفرع الثالث: الآثار الإجتماعية :

البطالة قد تقود الأشخاص للقيام بأعمال غير شرعية لإعالة أنفسهم و أسرهم فوقت البطالة نفسه ربما يقود بعض الأشخاص لإرتكاب الجرائم⁶.

- البطالة تؤدي الى نشوء احباط نفسي سيئ لدى العاطل و تخلق لديه جو نفسيا مضطربا⁷.
- التخلف الإجتماعي نتيجة عدم القدرة على اشباع الحاجات الأساسية للقوة المتعطلة عن العمل و المتمثلة في الرعاية الصحية و التعليم و الإطعام و الإيواء⁸.
- تأخير سن الزواج الى ما بعد الثلاثين حيث لا يمتلك الشباب عوامل توفير السكن و غير ذلك مما يترك آثار سيئة على الإناث و الذكور¹.

¹ أسامة السيد عبد السميع ، مرجع سبق ذكره، ص 53

² مدحت القرشي مرجع سبق ذكره، ص 202

³ خباياة عبد الله ، خباياة صهيب ، الاستراتيجية التوفيقية بين التنمية المستدامة و البطالة ، ملتقى دولي: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و التنمية المستدامة / المسيلة 15/16 نوفمبر 2011 ، ص 7

⁴ أسامة السيد عبد السميع ، مرجع سبق ذكره ، ص 56

⁵ سليم عقون، قياس اثر المتغيرات الإقتصادية على معدل البطالة-دراسة تحليلية-، مذكرة ماجستير كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير جامعة فرحات عباس سطيف 2009 ص 14 ص 15

⁶ إبراهيم طلعت ، البطالة و الجريمة. دار الكتاب الحديث 2009 الجزائر ص 143

⁷ أسامة السيد عبد السميع ، مرجع سبق ذكره ص 47

⁸ غرزي سليمة، دراسة قياسية لمشكل البطالة في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير 2004 ص 32

خاتمة الفصل :

تعد مشكلة البطالة كما أوضحنا في هذا الفصل واحدة من أخطر المشكلات التي تواجه المجتمعات، تبين ان اغلب تعاريف الاقتصاديين تنطلق من مفهوم مشترك للبطالة معتمدين في ذلك على المعايير التي حددها المكتب الدولي للعمل وتتغير إما حسب طبيعة البطالة الخاصة أو حسب نمط التشغيل أو حسب طبيعة النشاط الاقتصادي السائد في البلد بحسب العوامل المربطة بها مع اختلاف طرق قياسها من دولة إلى أخرى ، هذا فضلا عن الاسباب الاقتصادية والاجتماعية التي ساهمت في زيادة تفشي هذه الظاهرة، هذه الأخيرة التي تظهر مدى تأثيرها على الاقتصاد من ضياع في القوة العاملة ونقص في الناتج الوطني وهي تؤثر كذلك على المجتمع مخلفة أزمات اجتماعية كإنتشار ظاهرة الفقر والتسرب المدرسي

¹ سليم عقون , مرجع سبق ذكره ص 15

مقدمة الفصل :

يشكل سوق العمل أحد الأركان الهامة في الاقتصاد الكلي، ويمثل سوق العمل نقطة إلقاء العارضين لقوة العمل مع طالبيها فيقوم الأفراد بعرض خدمات عملهم التي تعد السلعة محل التبادل في هذه السوق، وأن أي إختلال في سوق العمل خاصة إذا زاد العرض على الطلب فإنه يؤدي إلى ظهور أزمة إقتصادية ألا وهي البطالة، لهذا سوف نتطرق في هذا الفصل إلى المفاهيم الأساسية حول سوق العمل كما سنحاول التعرف على مختلف النظريات المفسرة لسوق العمل

لهذا قسمنا الفصل إلى ثلاث مباحث :

المبحث الأول : سوق العمل و العوامل المؤثرة فيه

المبحث الثاني : النظريات التقليدية

المبحث الثالث : النظريات الحديثة

المبحث الأول : سوق العمل و العوامل المؤثرة فيه

المطلب الأول : مفهوم الموارد البشرية والقوى العاملة

فالموارد البشرية تمثل جميع السكان الذين يمكن اعدادهم للدخول في دائرة الإستغلال الإقتصادي بدءا من الأطفال وحتى المسنين المعنيين بالعمل . و بذلك فإنها تعرف على النحو التالي :

" الموارد البشرية هي تلك الفئة الإجتماعية التي لها القدرة والرغبة في العمل حاليا ، و مستقبلا ، بما في ذلك المشتغلون و العاطلون و كذا النساء غير العاملات و الأطفال ، الذين يعدون للعمل في المستقبل ، طلاب الجامعات و المعاهد و المدارس"¹.

أما القوة العاملة فتشمل عدد السكان القادرين على العمل و الراغبين فيه ، و ينتمون الى فئات عمرية معينة تختلف باختلاف قوانين العمل المعمول بها في الدول التي تتراوح بين 16 و 18 سنة الى غاية 60 سنة ، و هو سن التقاعد المعمول به حاليا في الجزائر بالنسبة للرجال ، و 55 سنة بالنسبة للنساء.²

نستنتج اذا أن الموارد البشرية مرتبطة بالتنمية الإجتماعية ، من خلال توفير الشروط الضرورية لرفع انتاجية عنصر العمل مثل : الصحة ، التعليم ، التدريب و غيرها من الخدمات التي يتطلبها سوق العمل بالنظر الى التغييرات التي تشهدها اقتصاديات العالم لاسيما الجانب التكنولوجي منها .

المطلب الثاني : العوامل المؤثرة في سوق العمل

يشكل سوق العمل نواة تخطيط القوى العاملة ، التي تمثل بدورها أداة هامة في يد المسيرين من أجل وضع خطة مستقبلية لتقدير حجمها ، قصد التحكم في بعض المتغيرات التي تحكمها و نقصد بذلك المؤسسات و الهيئات العمومية و الخاصة ، أو بمعنى أدق كل من يوفر منصب عمل و يعتبر سوق العمل عنصرا هاما يمول المؤسسات بما تحتاجه من قوة عمل اعتمادا على نظام المعلومات السائد و الذي يحصي حجم القوى العاملة الراغبة في العمل و المستعدة له خلال فترة زمنية معينة و فقا للشروط التالية :

1. وضع معايير ثابتة و دقيقة تحدد وضعية العامل و مدى استعداده للعمل حسب قدراته الفكرية و الفيزيولوجية ، ثم تأتي عملية جمع البيانات ، ترتيبها و تصنيفها تبعا لمجموعة من المعايير مثل : السن ، الجنس ، التخصصات ، المهارات و المؤهلات الحالية و المستقبلية .
2. إحصاء حجم العمالة الضروري و المتاح من خلال إحصاءات تقوم بها الهيئات و الإدارات المختصة في ذلك و التي تختلف باختلاف الدول و التشريعات المعمول بها .

على ذكر نظام المعلومات فان الإحصائيات تشكل فيه المحور الرئيسي ، كونها تقدم البيانات التي تسمح بتشخيص الوضعية الحقيقية لمجال الدراسة (التشغيل) ، و التنبؤ به في المستقبل . بالنسبة للجزائر تسند هذه المهمة الى الهيئات التالية :

¹ أوكيل محمد السعيد ، اقتصاد و ابداع التسيير التكنولوجي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1992 ، ص 25
² Abderrahman yahawi . législation et règlement du travail . palais du livre .alger .1997 p 87

- الديوان الوطني للإحصاء الذي يعالج سوق العمل من حيث البطالة و التشغيل .
- الوكالة الوطنية للتشغيل التي تعالجه من حيث العرض و الطلب على العمل ، و التي تقوم بدورها باعداد دوريات إحصائية رغم أنها تهمل توظيف عن طريق الإعلانات في الصحف أو عن طريق المعارف الشخصية .
- الوزارات و الإدارات الحكومية للعمل ، التضامن و التشغيل ، النقابات ، مصالح التخطيط ... الخ ، إضافة إلى تقارير المخططات التنموية في مجال التشغيل .
- 3. تحقيقات يقوم بها الديوان الوطني للإحصاء (ONS) بالنسبة للمؤسسات الصناعية عمومية كانت أو خاصة ، الهدف من ذلك تحديد هيكل النسيج الصناعي في الجزائر من حيث : حجم الإنتاج ، حجم الإستثمارات ، القيمة المضافة التي ينتجها القطاع ، حجم العمالة التي يمكنه أن يمتصها مصنفة حسب : مستويات التأهيل ، الجنس ، طبيعة العمل دائم أو مؤقت ... الخ .

ومن أجل تحسين مصادر المعلومات ومدى دقتها يفترض أن يتم إعداد حصيلة سنوية عن وضعية التشغيل من قبل المؤسسات تقدم للمصالح المعنية على أن تتضمن مايلي¹ :

1. حجم العمالة المصنفة حسب الجنس ، التأهيل ، طبيعة التكوين ... الخ
2. عدد الأيام الفعلية للعمل و التي تسمح أيضا بحساب نسبة الإجمالي للغيابات التي لها تأثير سلبي على أداء الجهاز الإقتصادي بصفة عامة.
3. حركة تنقل العمال (الجزائريين) حسب التصنيف السابق .
4. عدد عقود العمل التي تم فسخها و الأسباب التي أدت إلى ذلك
5. عدد المشتغلين الجدد مع ضرورة التمييز بين الذين سبق لهم و أن اشتغلوا ، و الذين لم يتسنى لهم العمل من قبل .

على الرغم من أهمية هذه الحصيلة و التي هي بمثابة ميزانية التشغيل إلا أنها تسجل بعض النقائص مثل :

- عدم التصريح بالمعلومات المشار إليها و بدقة من طرف القطاع الخاص ، وكذا التأخير في تسليم الإجابات و المعلومات للجهات المعنية .
- عدم الأخذ بعين الاعتبار التغيرات التي تحدث في وقت قصير جدا مثل : إنتهاء علاقات العمل ، حركة تنقل العمال في الوقت الذي يسجل فيه وجود عمل في الخفاء بنسبة كبيرة دون الإنقطاع عنها مما يدعو إلى التساؤل عن مدى صحة أرقام البطالة في الجزائر .

عدم الاخذ بعين الاعتبار المكان الذي تتواجد فيه القوى العاملة ، وهذا قصد رسم الحدود الإقليمية لسوق العمل مثل : مقر سكن العامل موقع المؤسسات العارضة للعمل ، مسألة التكفل بالإيواء و الخدمات الإجتماعية لتوفير أفضل الشروط لحياة العامل و أسرته ... الخ .

¹ أوكيل محمد السعيد ، مرجع سبق ذكره ، ص 37

أ. العامل الديمغرافي :

يتأثر سوق العمل بشكل كبير بالنمو الديمغرافي لكونه يحدد حجم وكمية اليد العاملة العارضة لقوة عملها في السوق ، وتشكل بذلك مخزون حقيقي من القوة العاملة التي تحتاجها المؤسسات ، ويتعلق الأمر هذا بالفئة النشيطة ، أي التي وصلت الى سن العمل والقادرة عليه ويقاس النمو الديموغرافي بمعدله ، الذي يتأثر بدوره بالمؤشرات التالية : معدل الولادات والوفيات ، معدل الخصوبة ، معدل تطور الزواج والطلاق ، وضعية الهجرة بنوعها الداخلية والخارجية .

أما عن تقدير عدد النشطين وتركيبهم النوعية فان ذلك يتوقف على مجموعة من العناصر مثل : عدد السكان ، التصنيف الجنسي (ذكور ، إناث) ، فئات الأعمار ، الأشخاص الذين يشتغلون منصب عمل بشكل جزئي ، الذين يزاولون دراساتهم ، المؤدون للخدمة الوطنية ومستويات التأهيل المهني والعملي ... الخ .

ب. النظام الإقتصادي :

يعرف النظام الإقتصادي مرحلة رخاء تنتعش فيها الحركة الإقتصادية ، ويرتفع مستوى الناتج والنمو الإقتصادي ، ومنه تزداد العمالة والتوظيف في مختلف القطاعات الإقتصادية ، إلا أن هذه المرحلة قد تتصادم بأزمات اقتصادية تؤدي الى اختلالات التوازنات الإقتصادية الداخلية والخارجية . وبالتالي فإنه من الطبيعي أن يعجز الجهاز الإقتصادي على استيعاب كل الأيدي العاملة الحالية والجديدة التي تدخل الى سوق العمل بإستثناء الحالات الخاصة التي تتوقف على درجة التأهيل العلمي والمهني

ج. النظام التكنولوجي :

تساهم التكنولوجيا في رفع الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة وبتكاليف أقل بشرط أن يتم التحكم فيها من خلال يد عاملة محلية متخصصة . ولكن هذا ينعكس سلبا على مصير اليد العاملة حيث تحل الألة محل العامل ، مما يؤدي الى تراكم حجم العرض من القوى العاملة في سوق العمل ، وبموجبها يتغير هيكل الطلب على اليد العاملة إذ أن استخدام الآلات يتطلب قوى عاملة ذات كفاءة ومهارة عالية مثل : المهندسين ، التقنيين ، الفنيين محليي البرامج الإعلامية ، عمال الإشراف والرقابة ، عمال الصيانة ... الخ .

د. النظام التربوي والتكويني :

يؤثر النظام التربوي والتكويني على العرض في القوة العاملة في سوق العمل من الناحية الكمية والكيفية ، و يتشكل من مجموعة من هيئات ومؤسسات تسند اليها مهام التكوين العام في شكل : مدارس التعليم الثانوية والمعاهد ، مراكز التكوين والجامعات ، ويسمح هذا النظام بتأهيل وتكوين الأفراد في مختلف التخصصات لكي يلبوا رغبة المؤسسات العارضة لمناصب العمل ، والتي تفرض شروطا تتعلق أساسا بالكفاءة والتأهيل لضمان فعالية أداء عوامل الإنتاج مثل : الخبرة المهنية ، وبالتالي تحسين مردوديتها .

ما يلاحظ في الجزائر ، هو عدم ملائمة الهيكل التنظيمي لمتطلبات سوق العمل ، حتي وان قدمت عروض عمل فإنه يصعب تحقيقها بسبب الشروط التي تقيد إمكانية التشغيل مثل : أداء الخدمة الوطنية ، الخبرة التي تفرضها المؤسسات و التي تحدد في متوسطها بخمسة سنوات ...الخ

المطلب الثالث : تخطيط القوى العاملة :

التخطيط في ضوء استراتيجية شاملة تأخذ بعين الاعتبار إحصاء عدد الأفراد المؤهلين للوظائف المناسبة وفي الوقت المناسب ، بعد تحديد الحجم ، المهارات و التخصصات المطلوبة ، من أجل توفيرها مستقبلا وفي الوقت المناسب ، و أن تتضمن الخطة بعض المقومات مثل : الدقة ، واقعية و تكامل الأهداف ، المرونة¹.

وتشمل هذه الأنشطة: القدرة على التنبؤ بالاحتياجات ، تحديد مخزون القوى العاملة ، دراسة ما هو متاح من الموارد البشرية ، و اخيرا مقارنة القوى العاملة المتاحة بالاحتياجات لتحديد النقص أو الفائض في بعض التخصصات مع الأخذ بعين الاعتبار التوظيفات الجديدة ، و في هذا السياق تكتسي عملية تقدير و تقييم العمالة أهمية بالغة في تحديد اليد العاملة المتاحة في سوق العمل ، وهو سنتناوله فيما يلي :

1. التقييم النوعي و التقدير الكمي للقوى العاملة المتاحة في سوق العمل²:

إن أول سؤال يتبادر الى الأذهان هو : كيف يمكن أن نعرف إذا كان شخصا ما متاحا للعمل أم لا ؟ وما هي المعايير التي تمكننا من تقييم قوة العمل كما و كيفا ؟

للإجابة على هذين السؤالين ، سيتم التعرض الى ذلك في نقطتين هما

أ . التقييم النوعي للقوى العاملة :

يصعب تحديد حجم العمالة في سوق العمل في الدول المتخلفة ، بسبب قلة المعلومات المستقاة من الهيئات المختصة في ذلك ، اذ أن عملية التقييم تتطلب مجموعة من البيانات الدقيقة حول القوى العاملة على المستوى الكلي ، تبعا لمعايير و مقاييس تصنيف محددة تشمل الجانب المتعلق بدرجات التأهيل و التكوين

ب . التقدير الكمي للقوى العاملة :

يكون تقدير القوى العاملة على أساس المدة الزمنية (t) بالنسبة لكل فئة مهنية مع تصنيف اليد العاملة حسب : المستوى العلمي ، الخبرة المهنية ، مجالات التخصص ، الموقع الجغرافي ، حيث توجد لكل فئة مهنية سوق عمل مناسبة بسبب اختلاف تنقلات العمال من مكان جغرافي لآخر ، و تتميز اليد العاملة المتخصصة و الإطارات العليا بسهولة الانتقال من منصب عمل لآخر بسبب مؤهلاتهم و سهولة الحصول على تأشيرات الدخول لسوق العمل الدولية ، أما العمال العاديون غير المؤهلين لا يتميزون بحركة كبيرة ، و تكون تنقلاتهم إجبارية بسبب انعدام المشاريع ، و عدم توفر المرافق الإجتماعية ...الخ .

¹ غرزي سليمة ، مرجع سبق ذكره ، ص 40 ص 41

² سايج حنان ، بوعناني فاطمة الزهراء ، مرجع سبق ذكره ، ص 67 ص 68

عموماً فإن حجم القوى العاملة تحدده الإحصائيات المختلفة اعتماداً على المعطيات الديمغرافية وتقارير الإدارات والوكالات المختلفة في مجال الشغل ، وكذا المعلومات التي تقدمها مراكز التأهيل والتدريب . وإذا كان تقدير القوى العاملة كما وكيفاً من بين الخطوات الأساسية لإعداد خطة شاملة تخضع في محتوياتها إلى طبيعة وأهداف الخطط التنموية ، فإنه يفترض أن يتم ذلك على المستويين الجزئي والكلّي بالنسبة للموارد البشرية التي تشكل النواة الأساسية للعامل البشري

2. طبيعة واهداف تخطيط القوى العاملة :

يرتبط تخطيط القوى العاملة بجميع الأفراد القادرين على العمل ، من خلال المهارات والتخصصات المختلفة لجميع أوجه النشاط الإقتصادي والخدمي للأفراد الراغبين والقادرين على العمل انطلاقاً من الحد الأدنى والحد الأقصى لسن العمل المعمول به ويسمح هذا المعيار بمعرفة عدد السكان الذين سيدخلون سوق العمل والذين سيخرجون منه لفترة زمنية مقبلة .

أ محتوى واهمية تخطيط القوى العاملة

1. القيام بمسح كامل للقوى العاملة عن طريق دراسات وأبحاث ذات طابع علمي تتسم بالموضوعية للتعرف أكثر على سوق العمل ، متغيراته ومشاكله لتحديد احتياجاته وتذليل العقبات في المستقبل .
2. لزيادة فرص العمل المتاحة من خلال المشاريع الإستثمارية المنتجة خاصة أشخاص القوة العاملة الحالية والمتوقعة للوصول إلى أفضل استخدام ممكن من العمالة
3. القدرة على التنبؤ باحتياجات القوى العاملة من حيث الكم والنوع .
4. الأخذ بعين الإعتبار التوظيف الجديد للقوى العاملة انطلاقاً من المناصب الجديدة ، أو نتيجة لتطبيق نظام الترقيّة ، أو صنف انتهاء الخدمة (فصل ، استقالة ، وفاة ، تقاعد ... الخ)

من أجل ضمان الوصول إلى هذه الجوانب بشكل دقيق فإن تبني نظام معلوماتي دقيق وشامل وموضوعي يأخذ بعين الإعتبار: مختلف الخطط الإقتصادية (إنتاج ، مبيعات ، ضرائب ، اجور ...) ، والإجتماعية (النمو الديمغرافي ، السياسة التعليمية ... الخ) بالإضافة إلى ذلك فإنه من المفيد معرفة مخزون القوى العاملة لتحديد المطلوبة منها ومقارنتها بالاحتياجات حسب معايير: السن ، الجنس ، التأهيل ، التخصصات ... الخ ، وعلى المستويين الجزئي والكلّي ، وترتكز أهمية تخطيط القوى العاملة على ثلاثة جوانب رئيسية هي :¹

1. التغيرات السريعة التي تتميز بها الإقتصاديات خاصة سياسة الإنفتاح الإقتصادية .
2. النمو الديمغرافي ومخزون القوى العاملة (متخصصة كانت أم لا)
3. حجم الإستثمارات وأساليب الإنتاج المنتجة وبعض المؤشرات الإقتصادية .

¹ عثمان اسماعيل حميد : ادارة الموارد البشرية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1993 ص 55 ص 58

ذلك أن التحليل النظري يبقى مجرد أفكار تحتاج الى تجسيد عملي ، و اذا كانت أدوات التحليل الإحصائي هي أهم طرق التنبؤ فانها لم ترق بعد الى المستوى المطلوب في الدول النامية .

ب أدوات تخطيط القوى العاملة :

يعتبر التخطيط القوى العاملة من أهم الأدوات المؤثرة في قدرة أي دولة أو إدارة لتحقيق أهدافها ، بإعتباره يخدم العديد من الأغراض ، من أهمها الاستغلال الأفضل للإمكانيات البشرية المتاحة بما يحقق مصلحة الإدارة و حاجات العمال على حد سواء ، ويمكن ايجاز أهم أهداف التخطيط القوى العاملة فيما يلي :

1. تحقيق التوازن بين العرض و الطلب على القوى العاملة تجنباً لكل فائض أو عجز فيها مستقبلاً .
2. مساعدة الهيئات المعنية بالتشغيل لبناء برنامج يسمح بالاستغلال الأمثل للموارد البشرية المتاحة
3. توفير الوسائل المادية و الاجتماعية و الاقتصادية لإستيعاب أكبر عدد ممكن من الأيدي العاملة المتاحة.
4. زيادة كفاءة الإدارة في التخطيط و التنفيذ لخطط و برامج العمل في كافة القطاعات بالإضافة الى العمل على تحديد احتياجات الإقتصاد الوطني من اليد العاملة .
5. تحقيق انسجام و تكامل بين البناء الوظيفي و التنظيمي ، و تحقيق أهداف التنظيم من خلال العنصر البشري .
6. إتاحة الفرصة أمام المسييرين للمفاضلة بين مصادر تدريب و تكوين اليد العاملة التي تحتاجها سوق العمل في المستقبل من الداخل أو الخارج .
7. إتاحة الفرصة أمام القائمين على التخطيط على التكيف مع المتغيرات التكنولوجية ، التي يترتب عليها إلغاء وظائف حالية و استحداث وظائف جديدة في مختلف القطاعات .
8. الإستعداد بأحسن طريقة للمستقبل ، لإرساء حجر الأساس لخطة شاملة اعتماداً على خطط المؤسسات بإعتبارها العارضة للعمل... الخ ، من خلال وضع الشخص المناسب في الوقت المناسب بمساعدة الإدارات و الدواوين التي تزودها بالمعلومات الضرورية ، من أجل ضمان اعداد خطة سليمة بالنسبة للموارد البشرية المتاحة ، لتسهيل عملية ادماجها في سوق العمل و في الحياة المهنية تفادياً لكل اختلال قد ينجم مستقبلاً في هيكل العمالة و التشغيل معا ، يفترض مراعاة مايلي :

بالنسبة للطلب على العمل :

1. تقدير معدل نمو الناتج الداخلي الإجمالي المرغوب تحقيقه على المدى الطويل ، و تحديد نصيب كافة عناصر النشاط الإقتصادي ، مع الأخذ بعين الإعتبار انتاجية الفرد الواحد على مستوى كل قطاع اقتصادي
2. توزيع و تقسيم الناتج الداخلي الإجمالي المتوقع على معدل انتاجية الفرد ، و تقدير حجم العمالة على مستوى كل نشاط ثم على مستوى الدولة ككل .
3. تصنيف حجم الطلب على العمالة الى المهن و التخصصات و المهارات حسب احتياجات سوق العمالة.

4. اعداد خطة و سياسة التعليم و التكوين لتوفير احتياجات القوى العاملة وفقا لجدول التصنيف المهني ، مع اعادة النظر في التقديرات الطلب و التصنيف الوظيفي لتحقيق المرونة و الفعالية اللازمة لإعداد الخطة

بالنسبة لعرض العمالة :

1. تقدير معدل الزيادة في السكان و العدد المتوقع للفئة النشيطة و كذا الفئة التي تدخل أو تخرج من سوق العمل في كل سنة من سنوات الخطة ، ثم دراسة المعروض الحالي من قوة العمل حسب التصنيف و العدد لتحديد الفائض أو العجز الموجود في سوق العمل حاليا و علاقته بما هو مطلوب .
2. تقييم الإمكانيات الحالية لمراكز التدريس و التكوين للتعرف على مدى تأثيرها في القوى العاملة المعروضة ، و مدى قدرتها على تلبية الإحتياجات من حيث العدد ، التخصص و المهارة و يتم بعدها تغيير معدل الأحلل البشري لقوة العمل ، الناتج عن الوفاة و التقاعد خلال السنوات الخطة لتقديم حجم العرض الحقيقي منها .

بعد تقدير الطلب و العرض على العمالة في سنوات الخطة تتم المقارنة بينهما ، للوصول الى نتائج حقيقية

لكن نقص كفاءة التخطيط الإستراتيجي على مستوى الهيئات المكلفة و ضعف العلاقة الموجودة بين أجهزة التخطيط و الإدارات الأخرى كمراكز التكوين و التعليم ، كما أن وجود جهاز نظام معلوماتي غير دقيق سيؤدي الى طغيان الإتجاه الشخصي في التخطيط على مستوى المؤسسة المستقبلة لليد العاملة ، لذا وجب مراعاة الخطوات التالية¹ :

- 1- الحصر المبدئي للقوة العاملة الحالية و الوظائف الماحة حاليا
- 2- تصنيف الوظائف تبعا لشروط التوظيف ، و جمع البيانات الكافية المتعلقة بشاغل الوظيفة (فكرية ، جسدية)
- 3- تقديم حجم الاستثمارات المتوقعة و ما تحدثه من مناصب عمل جديدة ، مع ضرورة تحديد تكلفة العمل و مدته القانونية .
- 4- دراسة كاملة عن محيط المؤسسة ، و العناصر الفاعلة فيه بشكل مباشر (سوق السلع و الخدمات ، سوق العمل) أو غير مباشرة (النظام السياسي ، الإجتماعي و الثقافي ... الخ)

ج موازنات القوى العاملة :

تستخدم موازنات القوى العاملة الفعلية نتيجة للإختناقات في المهن و الفئات و مستويات التأهيل المختلفة و من أهم الموازنات المطلوبة : موازنة القوى العاملة على مستوى الإقتصاد الوطني في إطار التوازن الإقتصادي الشامل ، و موازنة المهارات و القوى العاملة على مستوى الأقاليم و المناطق .

¹مدحت القرشي، مرجع سبق ذكره ، ص 126 ص 127

تمكن هذه الموازنات صورة النمو في حجم العاملين على مستوى الإقتصاد الوطني ، وكذلك تغير خصائص السكان القادرين على العمل نتيجة لزيادة عدد العاملين المؤهلين وتوزيعهم على فروع الإقتصاد وتحسين عملية توزيعهم على مستوى الأقاليم والمدن والمناطق والقرى

وبالتالي فإن حجم السكان سيتم تقديره انطلاقا مما يلي : $P1 = P0 (1+r)^n$ حيث أن :

$P1$: حجم السكان المتوقع في سنة الهدف
 n : عدد السنوات التي تقع بين سنتي الأساس وسنة الهدف

$P0$: حجم السكان الفعلي في سنة الأساس .
 r : المعدل السنوي المتوسط للزيادة السكانية الطبيعية

أما بالنسبة لحجم ثروة القوى العاملة فيمكن حسابها من خلال العلاقة التالية : $Lw = M - F + Lu - Ln^2$

F : السكان الإناث في سن العمل
 Lu : السكان الذين هم دون وفوق سن العمل .

M : السكان الذكور في سن العمل
 Ln : المعوقين الذين هم في سن العمل وغير قادرين عليه

Lw : ثروة القوى العاملة .

على الرغم من أهمية التخطيط للموارد البشرية والقوى العاملة في توجيه وتصريف اليد العاملة من مصادرها الى مواقع عطاؤها، الا أن الدول النامية بما في ذلك الجزائر لا تولي اهتمام كبيرا بهذا المجال ، بسبب غياب سياسة تشغيل ثابتة مستقرة ومتكاملة تراعي الإمكانيات المادية والمالية المتوفرة ، نتيجة لتغيرها من حين لآخر حتى أصبحت مرتبطة بالشخص الذي يتولى الإشراف عليها ، من خلال قرارات ارتجالية تنتهي بانتهاء عهده وقد يعود غياب تخطيط القوى العاملة الى وجود عدد من المشاكل التي تعرقل تلك العملية ولعل من أهمها :

1. عدم توفر البيانات والدراسات الإحصائية الدقيقة بالشكل الكافي .
2. ضعف العلاقة بين تخطيط القوى العاملة وسياسة التعليم
3. تزايد السكان وما يترتب عنه من تراكم البطالة
4. عدم تحديد الإختصاصات والمهام للأجهزة المعنية بالتخطيط بالشكل الذي يتناسب واهداف التشغيل .

¹ عقيل جاسم عبد الله : المدخل الى التخطيط الإقتصادي ، الجامعة المفتوحة ، 1977 ، ص 213 .

² عقيل جاسم عبد الله ، مرجع سبق ذكره ، ص 175 .

المبحث الثاني: النظريات التقليدية:

إن التيارات الفكرية وحسب مبادئها، لكل منها نظريتها الخاصة بمشكل العمالة والبطالة، كما تضع مجموعة من العوامل التي تراها مؤثرة في سلوك الأعوان الاقتصاديين والاجتماعيين في ظل سوق العمل.

المطلب الأول: نظرية حد الكفاف

الفرع الأول: محتوى النظرية عند كيسناي، آدم سميث، ريكاردو ومالتسر:

كان من مبادئ الفيزيوقراطيين، أن أجور العمال لا يمكن، بأي حال من الأحوال، أن تبقى مرتفعة عن الحد الأدنى الضروري لبقائهم أحياء في مستوى الكفاف. وقد أوضح كيسناي "زعيم هذه المدرسة الاقتصادية" هذا المبدأ لقوله: إن معدل الأجور إذا هبط عن الحد الأدنى الذي يتناسب وحد الكفاف، يبدأ العمال في الهجرة، وبذلك يقل عرض العمل وترتفع الأجور إلى مستوى الكفاف مرة أخرى. إلا أن كيسناي لم يتعرض إلى حالة الوفاة أو التقليل من النسل عند انخفاض الأجور¹.

أما آراء آدم سميث، كانت تضطرب بين حد الكفاف وبين الاعتقاد بأن معدل الأجور يتحدد وفقا لعرض وطلب العمل، إذ ذكر أن نظرية حد الكفاف تنطبق على المجتمعات ذات الموارد الثابتة، بينما تطبق نظرية العرض والطلب على المجتمعات ذات الموارد المتغيرة² أما ريكاردو فقد أوضح أن العمل مثل جميع الأشياء الأخرى التي تباع وتشتري، والتي تزيد كميتها وتنقص، له ثمن طبيعي و ثمن سوقي، الثمن الطبيعي للعمل هو الذي يمكن العمال من العيش في مستوى الكفاف الذي يسمح لهم باستمرار وجود طبقتهم من غير زيادة أو نقصان.

ومهما اختلف من العمل في السوق عن هذا الثمن الطبيعي فإنه يتجه في النهاية إلى التعادل معه. عندما يرتفع ثمن العمل في السوق فإن عرض العمل يزداد، وبالتالي تنخفض الأجور إلى حد الكفاف والعكس صحيح. وبذلك لم تدع آراء ريكاردو أي منفذ للأمل أمام العمال فيتحسين أحوالهم ولعل هذا، هو السبب في تسمية هذه النظرية بقانون الأجر الحديدي³.

أما توماس روبرمالتسر كتب في 1978 في محاولته حول مبدأ السكان، أن المشكل الأساسي للإنسانية مرتبط بكون أن قدرتها على التناسل أكبر من قدرتها على الإنتاج، بمعنى آخر: أن السكان يتزايدون بمعدل اسعي "متتالية هندسية" والإنتاج يتزايد بمعدل خطي "متتالية حسابية".

¹ - الدكتور عبد العزيز فهمي، أساليب التحليل الاقتصادي، دار النهضة العربية، 1986، ص 419.

² - الدكتور عبد العزيز فهمي، مرجع سبق ذكره، ص 418

³ - الدكتور عبد العزيز فهمي، أساليب التحليل الاقتصادي، دار النهضة العربية، 1986، ص 420.

ومن هنا نصل إلى نتيجة مفادها أن الاحتياجات تفوق دائما الإمكانيات. وتطبيق هذه النظرة على سوق العمل يؤدي إلى نتائج وخيمة على أجور العمال¹.

إن الحلقة السببية المستخلصة من نظرية حد الكفاف بسيطة للغاية:

بفرضنا أنه يوجد ندرة بسيطة في اليد العاملة بسبب الحرب أو مجاعة أو طاعون مثلا، فإن الأجور أو الأجر الجاري (أجر السوق) يتجه نحو الارتفاع الذي يؤدي بدوره إلى الزيادة في عدد السكان نظرا للظروف الصحية والمعيشية الجيدة وبالتالي يرتفع عرض اليد العاملة وتتدهور الأجور، ويمكن لها أن تصل إلى مستوى أقل من أجر حد الكفاف والذي ينعكس سلبا على الزيادة في عدد السكان، ومن ثم في عرض القوى العاملة مما يؤدي إلى ارتفاع الأجور مرة أخرى.

الفرع الثاني: نقد نظرية حد الكفاف

1- نظرية حد الكفاف هي نظرية عرض العمل، وتركز أساسا على أسس ديمغرافية.

الطلب على العمل ليس له إلا دور مؤقت في المدى القصير، ألا وهو تحديد سعر العمل الجاري أو بعبارة أخرى بما أن عرض العمل له مرونة لا نهائية فليس هناك داع لتحليل الطلب على العمل.

2- الزيادة المطردة في الأجور منذ بدء الثورة الصناعية دليل على خطأ نظرية حد الكفاف.

3- من الصعب اختبار هذه النظرية لأن مستوى الكفاف لا يمكن تحديده، وهو مفهوم نسبي وراجع إلى عادات وتقاليد كل مجتمع.

4- نظرية حد الكفاف لا تعطي أي تفسير لاختلاف الأجور تبعا لاختلاف المهارة والكفاءة الانتاجية.

5- لها نظرة تشاؤمية لمستقبل العمل والعمال.

6- تعتمد هذه النظرية في تحليلها على العلاقة بين الدخل والسكان، إلا أن هذه العلاقة لم تعد كافية لأنه يوجد متغيرات أخرى تؤثر في مستوى الأجر، من بينها:

إنتاجية العمل، كمية رأس المال المستخدم في العملية الإنتاجية والمستوى العام للأسعار "التضخم" .. الخ.

المطلب الثاني: نظرية رصيد الأجور

الفرع الأول: محتوى النظرية

هذه النظرية تكملة لنظرية حد الكفاف وليست بديلا لها.

إن معدل الأجور تبعا لهذه النظرية، يتوقف على العلاقة بين عدد السكان ورأس المال.

إن ازدياد السكان مع ثبات رأس المال "المخصص للأجور" يؤدي إلى زيادة عرض العمل ومنه إلى انخفاض الأجور، ولقد نادى John Stuart Mill بهذا الرأي، فأشار إلى أن عدد السكان يزيد بمعدل يفوق معدل زيادة رأس

¹-Jean-Michel Cousineau ; Economie du Travail, Gaetan, canada, 1981, p32.

المال، خاصة إذا تذكرنا أن عائد رأس المال يميل إلى النقص باستمرار، نتيجة زيادة الكمية منه في الإنتاج قانون "تناقص الغلة"، وبذلك يقل الرصيد السنوي الذي تتكون منه المدخرات، ولهذا يرى Mill أن هناك اتجاه قوي ومستمر نحو انخفاض الأجور.

كذلك تأثر John Stuart Mill بفكرة والده¹: لا يمكن رفع الأجور هذه النظرية. فإذا ارتفع عدد العمال فإن الأجر المتوسط يميل إلى الانخفاض نظرا لتقسيم نفس الكعكة (الحلوى) على عدد أكبر من العمال.

الفرع الثاني: نقد النظرية

- 1- نظرية رصيد الاجور هي نظرية الطلب على العمل أي عرض العمل ليس له إلا دورا مؤقتا في المدى القصير ألا وهو العمل على تأرجح سعر العمل الجاري زيادة أو نقصان، أو بعبارة أخرى، بما أن الطلب على العمل له مرونة لا نهائية فليس هناك داع لتحليل عرض العمل.
- 2- لها نظرة أساسية لمستقبل العمل والعمال.
- 3- عدم إمكانية تعريف مخصص للأجور واستحالة قياسه.
- 4- لا يمكن رفع الاجور عن طريق التفاوض بين المنتجين والعمال إلا على حساب الفئة غيرالمنخرطة في النقابة. وذلك راجع إلى ثبات رصيد الأجور.
- 5- إن ثبات رأس المال المخصص للأجور قد انتقد من طرف عدة اقتصاديين وذلك من عدة وجوه.²

أ- إن التقدم التكنولوجي أو المساهمة في رفع إنتاجية العمل يؤديان إلى رفع الكتلة الأجرية.

ب - تغيير التوزيع الوظيفي للدخول (التوزيع بين الأجور والأرباح) يؤدي إلى رفع الكتلة الأجرية كذلك.

المطلب الثالث: النظرية الماركسية

الفرع الأول: محتوى النظرية

يتحدد الأجر الطبيعي بكمية العمل اللازم اجتماعيا لإنتاج وسائل العيش الضرورية لاستمرار الطبقة العاملة بصفتها هذه، وتجديد قوة عملها، تقول النظرية أن عمل العامل في المؤسسة الرأسمالية يتكون من جزأين:

أحدهما يدفع عنه أجر والآخر ويقوم به العامل دون أن يتقاضى عليه أجرا، الفرق بين الأجرين سماه ماركس القيمة الفائضة، وعليه فإن الأجر في النظام الرأسمالي يخفي تقسيم وقت العمل إلى عمل ضروري وعمل فائض.

لا يظهر وراء شكل الأجر أن الرأسمالي لا يدفع للعامل سوى المقابل لجزء فقط من عمله، ومن ثم فالعامل الأجير في المجتمع الرأسمالي نوع من العبودية.

¹- الدكتور عبد العزيز فهمي، هيكل أساليب التحليل الاقتصادي، دار النهضة العربية، بيروت، 1986، ص420.

²- Jean- Mill Cousineau ; Economie du Travail, Gaetan, canada, 1981, p32.

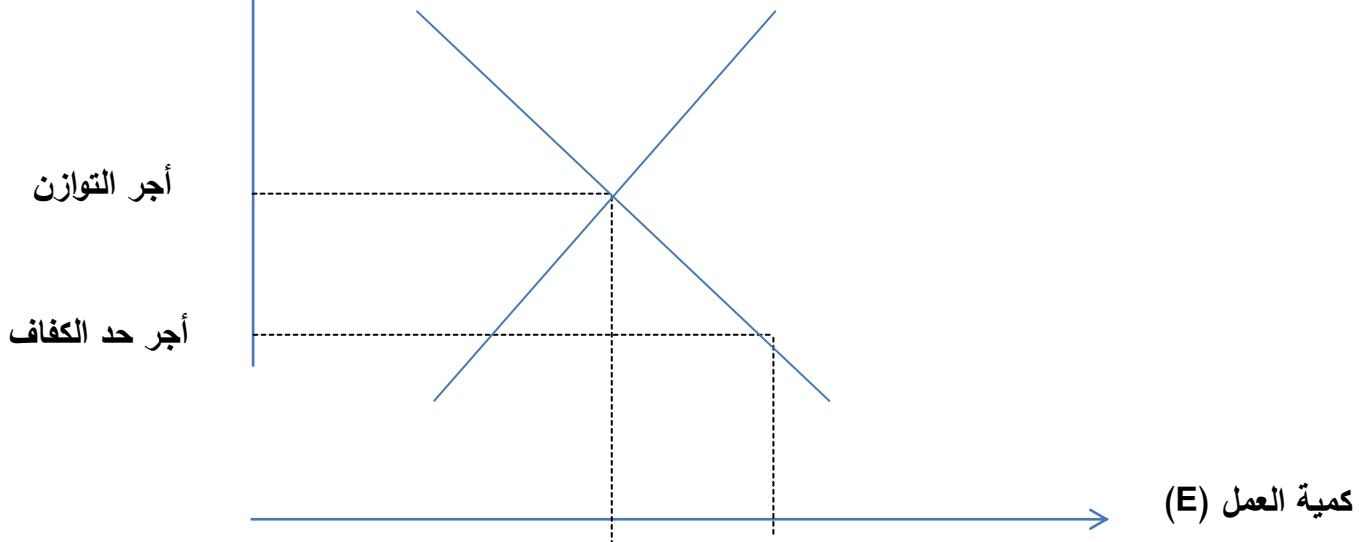
إن وجود الجيش الاحتياطي من البطالين العاطلين، يمنع ارتفاع الأجور عن الحد الأدنى الكافي للبقاء. كما تشير النظرية الماركسية أن البطالة ليست نتيجة التقدم التقني (أي التركيب العضوي لرأس المال "نسبة رأس المال إلى العمل K/E")، وإنما نتيجة الشروط الرأسمالية للتراكم. البطالة هي نتيجة ارتفاع الإنتاجية الحدية للعمل تحت الشروط الرأسمالية للتراكم.

الفرع الثاني: نقد النظرية

- 1- تفرض هذه النظرية أن المنتجين باستطاعتهم الحصول على كمية العمل التي يرغبون فيها بمعدل أجر يساوي حد الكفاف، بمعنى أن عرض العمل لانهائي المرونة. حسب ماركس فإنه يوجد جيش من البطالين يمنعون الأجور من الارتفاع، وهذا غير صحيح، لأن الأجر يتحدد بقوى العرض والطلب، معناه ليس بإمكان البطالين تخفيض الأجر تحت مستوى أجر التوازن.
- 2- لم يبين ماركس كيف تحدد الساعات التي يتقاضى عليها العامل أجرا (عدد وساعات العمل الضروري).

المطلب الرابع: نقد عام للنظريات التقليدية

- 1- إن النظريات الثلاث التي سبقت، تؤيد نظرية حد الكفاف، إلا أن النقد الـ **الأجر (W)** لسن ضد أجر حد الكفاف، هو أن هذا الأخير في الدول الصناعية يقع تحت أجر التوازن المحدد بقوى العرض والطلب، وبالتالي لا يـ **عرض العمل** هذا المستوى **الطلب على العمل** لسوق التي تدفعه إلى أعلى، أنظر إلى الرسم .. ب



الشكل 1-2: أجر حد الكفاف وأجر التوازن

¹ - بول أ. سامويلس، توزيع الدخل ومكافأة عوامل الإنتاج، الجزء الخامس، نقله إلى العربية الدكتور مصطفى موفق، الجزائر، 1993، ص 109.

يقول سامويلسن في هذا المجال: حتى إذا كانت المزاحمة تامة فعليا في سوق اليد العاملة، فإن ذلك لا يستتبع أن الأجور يجب أن تميل بالضرورة نحو الانخفاض حتى المستوى الأدنى للبقاء. وبالتأكيد، يمكن أن يفضل أرباب العمل دفع أجور منخفضة، ولكن هذا التفضيل ليست له أية أهمية، لأنهم سيكونون غير قادرين على تحديد معدلات الأجور على أهوائهم، في سوق تزامميه، وما دام أرباب العمل هؤلاء كثيرو العدد، ولا يتصرفون بتنسيق، فإن طلباتهم المنصبة على فئة معينة من اليد العاملة، ستدفع أجور هؤلاء العمال حتى مستوى التوازن المقابل لوضع الامتصاص الكلي لليد العاملة الباحثة عن العمل.

وبالنسبة للعمال، فإنهم يستطيعون التطلع إلى أجور أكثر ارتفاعا أيضا، ولكن في ظل المزاحمة لن يستطيعوا الحصول على المزيد من المكافآت المحددة على أهوائهم. وطالما أنهم لا يتصرفون بتنسيق، لتحديد عرض اليد العاملة، فإن رغبتهم لن تمنع الأجور من الانخفاض حتى المستوى التزاحمي.¹

2- هذه النظريات لها جزء كبير من الصحة بالنسبة للأزمة التي عاش فيها مخترعوها وبالنسبة لكثير من دول العالم الثالث، إلا أن تنبؤاتهم التشاؤمية ليست واقعية وخاصة بالنسبة للقرن الأخير الذي نعيش فيه، وبالنسبة لكثير من الدول الصناعية:

أولاً: إن العمال في هذه الدول لا يتقاضون أجر حد الكفاف الذي يضمن لهم الحياة البيولوجية فقط، وإنما أجورا على من ذلك.

ثانياً: معدلات الأجور ارتفعت بوتيرة سريعة جدا، ولكن رغم هذا التطور الهائل، انضافت مشاكل أخرى لظروف العمل الحالي، من بينها: التلوث البيئي، النزاعات الاجتماعية، الصحة والأمن في العمل، التفرقة العنصرية، إلخ... كل هذه المشاكل أساءت لصورة التطور التكنولوجي الحاصل الآن.

2- كل من هذه النظريات إما تركز على جانب الطلب أو جا أو جانب العرض، كذلك لا تشرح الأجر إلا في المدى الطويل، أما المدى القصير فهي عاجزة على ذلك.

3- لا يمكن اختيار هذه النظريات احصائيا، بمعنى أن استخدام الوسائل العلمية لا يمكن أن تعطينا إجابة (تكون الإجابة عن طريق المناقشات).

¹- بول أ. سامويلسن، توزيع الدخل ومكافأة عوامل الإنتاج، الجزء الخامس، نقله إلى العربية الدكتور مصطفى موفق، OPU، الجزائر، 1993، ص 110.

المبحث الثالث: النظريات الحديثة

هناك من يقصد بالنظريات الحديثة النظريات التي جاءت بعد سنوات الستينات كما جاء في إحدى مقالات BERNARD LAVAL والمعنونة "بالنظريات الحديثة للشغل والبطالة"، مجلة فرنسية خاصة بالشؤون الاجتماعية، جويلية 1980.

أما هنا فإننا نقصد بالنظريات الحديثة، النظرية الكلاسيكية الحديثة والنظريات التي جاءت بعدها (نظريات القرن العشرين).

المطلب الأول: النظرية الكلاسيكية الحديثة¹

إن نقطة انطلاق النموذج الكلاسيكي، في تحديد مستوى العمل ومعدل الأجر هو مفهوم دالة الإنتاج، وبما أننا في فترة قصيرة الأجل، نفرض ثبات مخزون رأس المال وكذا المستوى التقني، وهذا يعني أن حجم الإنتاج الكلي يتحدد بحجم اليد العاملة المستخدمة فقط (E). رياضياً تكون دالة الانتاج على الشكل التالي:

$$Q = Y = F(E)^2, \text{ حيث:}$$

Q : حجم النتاج الكلي

E : حجم العمل المستخدم

هذه النظريات تعتبر الأساس في تحديد الأجور عن طريق تفاعل قوى العرض والطلب.

حجم العمالة وأجر التوازن يتحددان بتقاطع منحنى العرض والطلب على العمل في السوق.

في البداية سندرس كل منحنى على حدا ثم نحدد التقاطع بينهما:

الفرع الأول: الطلب على العمل

يصدر طلب العمل من المنتجين، ويرتبط هذا الطلب بمعدل الأجر الحقيقي أو بعبارة أدق يعتبر طلب العمل عند الكلاسيك (E_d) تابعاً متناقصاً لمعدل الأجر الحقيقي (w/p)، أي أن:

$$E_d = D(W/P), \text{ حيث:}$$

W : معدل الأجر الاسمي (النقدي)

P : المستوى العام للأسعار

¹ - محمد الشريف المان، التحليل الاقتصادي الكلي، مطبوعة جامعية، مكتبة معهد العلوم الاقتصادية، الجزائر 1982، ص 113-117.

² - صياغة العلاقات الرياضية في هذا البحث بالحروف اللاتينية، لذا يجب أن نقرأ من اليسار إلى اليمين.

الفصل الثاني: الإطار النظري لسوق العمل

منحنى طلب العمل مستنتج من قانون تناقص الغلة، ويمثل قيمة الانتاجية الحدية للعمل والتي هي دالة متناقصة لكمية العمل المستعملة.

فإذا فرضنا أن المؤسسات تنتج في سوق تسوده المنافسة الكاملة وتسعى إلى تعظيم أرباحها، فإن الكميات الإضافية من العمل تطلب إلى حد تساوي قيمة الانتاجية الحدية مع معدل الأجر، أي:

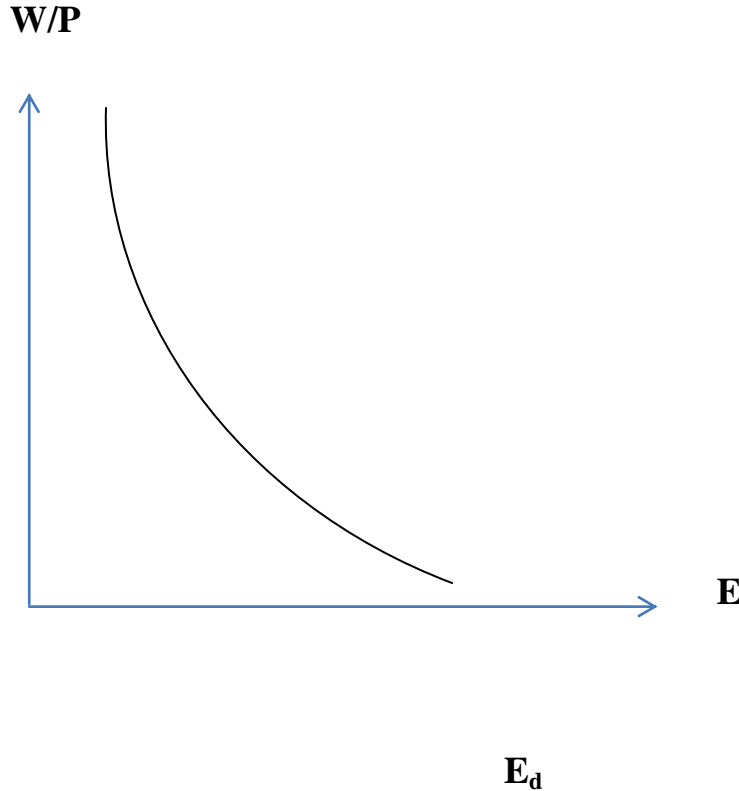
$$VPmP_E=W$$

أو: $PmP_E=W/P$ (أي أن الانتاجية الحدية العينية للعمل تساوي معدل الأجر الحقيقي)

بما أن إنتاجية العمل العينية متناقصة: $\frac{d^2Y}{2E}$ ، فإنه لا يمكن توظيف عمال جدد إلا عندما ينخفض معدل الأجر الحقيقي (W/P) .

هذه النتيجة يمكن تعميمها على الاقتصاد ككل:

إن حجم العمالة المطلوبة يرتفع في الاقتصاد عندما ينخفض المستوى الحقيقي للأجور، ويمكن تمثيل الطلب بينيا على الشكل التالي:



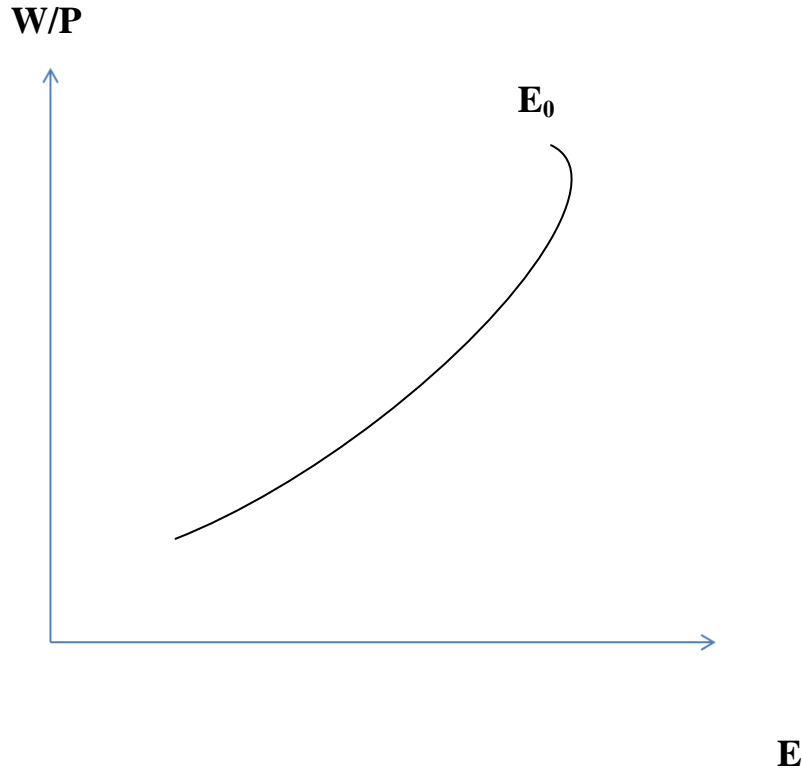
الشكل 2-2: الطلب على العمل عند الكلاسيكيين

الفرع الثاني: عرض العمل

عرض عنصر العمل (E^0) يصدر عن العمال، وبشكل عام يرتبط عرض العمل طردياً بمعدل الأجر الحقيقي، أي أنه دالة متزايدة لمعدل الأجر الحقيقي:

$$dE^0/D(W/P) > 0, E^0 = (W/P)$$

ويمكن تمثيل دالة العرض العمل كما يلي:



الشكل 2-3: منحى عرض العمل عند الكلاسيكيين

الفرع الثالث: نقطة التوازن

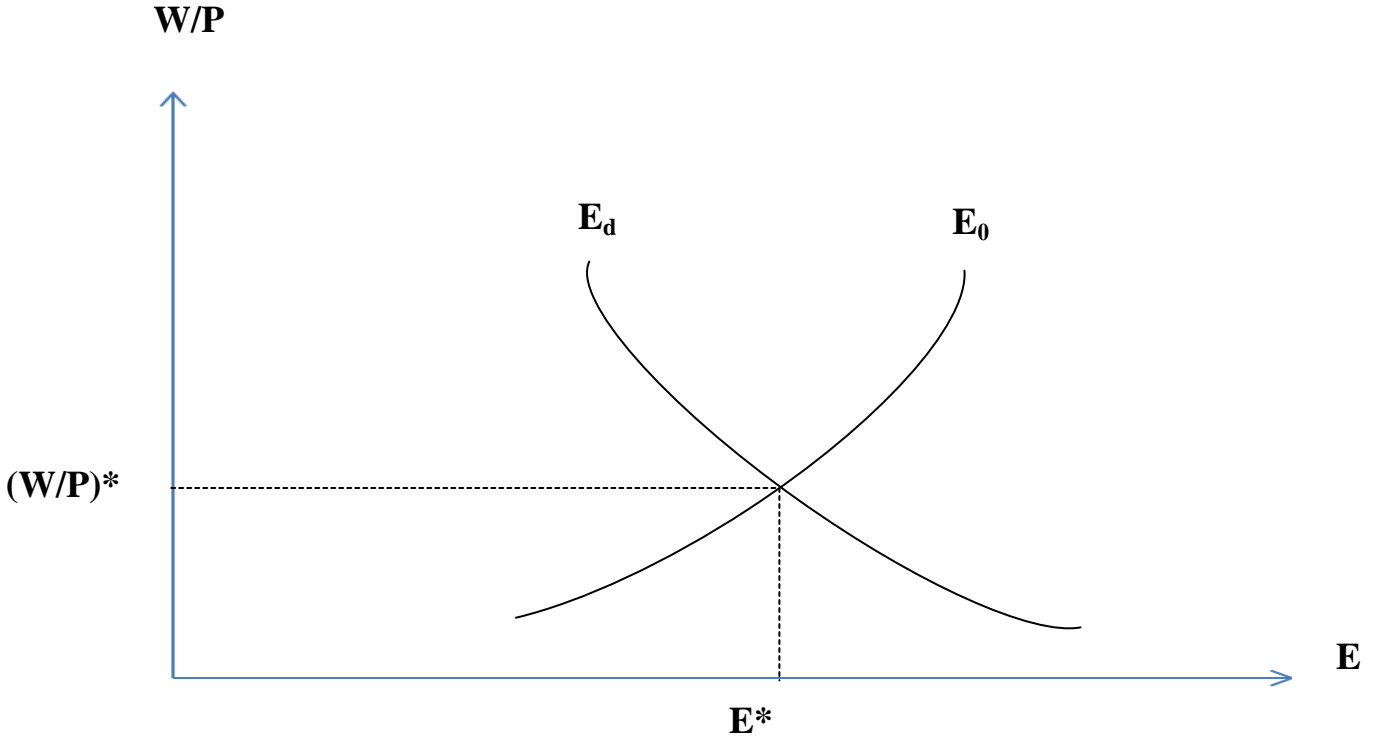
- تحت الفرضيات التالية:
- الفترة قصيرة الأجل.
- المنافسة الحرة الكاملة.
- السعي وراء تحقيق أكبر ربح ممكن من طرف المنتجين.
- تحقيق أكبر دخل من طرف العمال.

الفصل الثاني: الإطار النظري لسوق العمل

يمكن القول أنه، يوجد حل واحد يحقق لنا التوازن في سوق العمل، والذي يحصل عليه عند نقطة التقاء منحنى العرض مع منحنى الطلب.

هذه النقطة تحدد لنا حجم التوازن للعمالة ومعدل التوازن للأجر الحقيقي.

الشكل الموالي يبين هذا:



الشكل 2-4 : التوازن بين الطلب وعرض العمل عند الكلاسيكيين

التناقص بين المنتجين والعمال عند الكلاسيك هو الذي يؤدي إلى التوازن في سوق العمل.

هذا الأخير يحدث عندما يصل الاقتصاد إلى الاقتصاد الكامل لليد العاملة، فإذا وجدت بطالة، فإنها بطالة إرادية، وهذا يرجع لسببين اثنين:

- طلب العمال لأجور أكبر من إنتاجياتهم الحدية.
- باستطاعة العمال فرض مستوى معدل الأجر الحقيقي (عن طريق التنظيم النقابي)، والذي يؤدي إلى التحديد والحد من ارتفاع مستوى العمالة وهذا من قبل المنجيين.

المطلب الثاني: النظرية الكينزية لسوق العمل¹

بالإضافة إلى الفرضيات السابقة للمدرسة الكلاسيكية، فقد فرض كينز أن المستوى العام للأسعار ثابت، وبما أن التوازن يحدث عندما يتساوى عرض العمل مع الطلب عليه، فإننا سندرس كل مكونة من مكونات السوق على حدا.

الفرع الأول: الطلب على العمل

إن الطلب على العمل عند كينز لا يختلف عن ما هو عنه عند الكلاسيكيين، إذ يصدر طلب العمل من المنتجين، ويرتبط هذا الطلب بمعدل الاجر الحقيقي، وبعبارة أدق:

يعتبر الطلب على العمل (Ed) عند الكينزيين تابعا متناقصا لمعدل الأجر الحقيقي (W/P)

أي أن:

$$Ed = D(W/P), \text{ حيث}$$

W: حد الأجر الاسمي (النقدي)

P: المستوى العام للأسعار

الفرع الثاني: عرض العمل

إن الفرق الأساسي بين كينز وأسلافه التقليديين يكمن في دالة عرض العمل، وينحصر هذا الفرق بين نقطتين أساسيتين:

عرض العمل عند كينز، يرتبط بمعدل الأجر الاسمي وليس الحقيقي، وهذا راجع لسببين:

الأول: وهو اعتبار أن عرض العمل يتحدد بالأجر الحقيقي، ومعناه أن العمال لا يتعرضون إلى ما يسمى بالخداع النقدي (Illusion Monétaire)، وهذا غير صحيح، لأن معدل ارتفاع الأجر الاسمي يؤثر في سلوك العمال، إذ يؤدي بهم إلى زيادة عرض خدماتهم. فكل عامل يبحث على أجر أسمي يتقاضاه.

أما الثاني: فهو أن الفرضية التقليدية تستلزم أن تتغير الأجور الحقيقية والأجور الاسمية بشكل متناسب لكن ليست هناك أية حتمية في أن يكون الأمر كذلك، لأن المستوى العام للأسعار، يرتبط بكمية النقد المتداولة، أما الأجور فتحدد في سوق العمل.

بينما يعتبر التقليديون أن معدل الأجر الحقيقي مرنا في الإرتفاع والانخفاض.

¹ - محمد الشريف المان، التحليل الاقتصادي الكلي، مطبوعة جامعية، مكتبة معهد العلوم الاقتصادية، الجزائر، ص 113-117.

الفصل الثاني: الإطار النظري لسوق العمل

لكن كينزي يبين أن معدل الأجر الاسمي مرن في اتجاه واحد، نحو الارتفاع فقط، مع وجود حد أدنى لا يمكن أن يتعداه، ولذلك غالبا ما يفترض التحليل الكينزي لسوق العمل أن معدل الأجر غير مرن وأنه متغير خارجي يتحدد بعوامل خارجية: النقابات، القوانين الاجتماعية التي تحمي العمال.... إلخ.

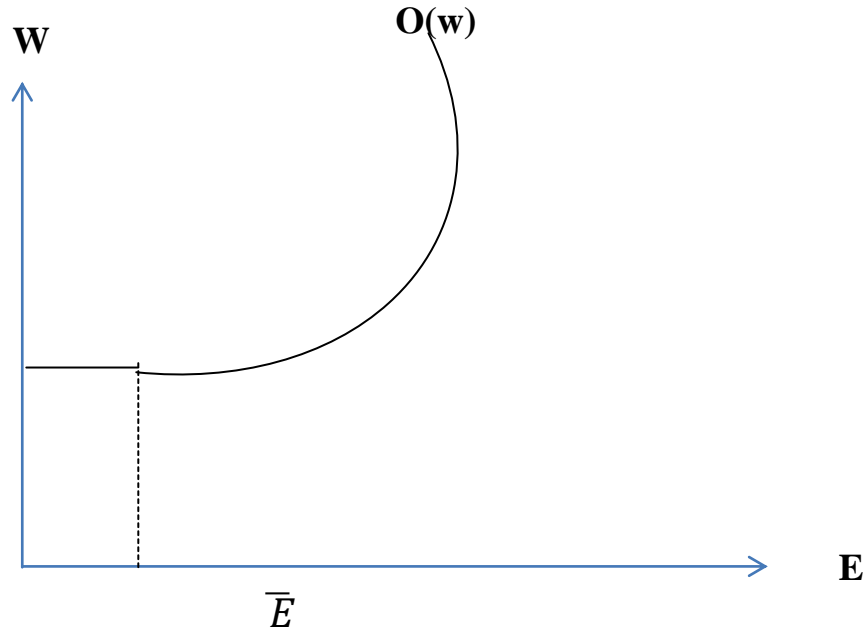
رياضيا، عرض العمل يكون على الشكل التالي: $E^0 = O(W)$

وهذا تحت الشروط التالية:

$O(W) > 0$ و $W > W_0$ ، بحيث: $O(W)$ هي مشتقة الدالة $O(W)$

الشرط الأول معناه أن عرض العمل تابع متزايد لمعدل الأجر الاسمي.

والشرط الثاني يعني وجود حد أدنى للأجر لا يمكن تعديده، أنظر الشكل 5-2:



الشكل 5-2: عرض العمل عند كينز

من الرسم البياني أعلاه نرى أن:

$$W = W_0 \Rightarrow W(E) \quad E^0 = O(W) \dots *$$

بحيث: $W'(E) = 0$ إذا كان $0 < E < \bar{E}$ ، ($W'(E)$ هي مشتقة $W(E)$)

و $W(E) > 0$ ، إذا كان $E > \bar{E}$

حسب الشكل السابق، نلاحظ أنه عندما يتناقص معدل الأجر الاسمي، فإن الكمية المعروضة من العمل تنقص حتى تصل إلى النقطة $(W^0$ و E').

الفصل الثاني: الإطار النظري لسوق العمل

على باقي المنحنى، نرى أن مستوى معدل الأجر الاسمي ثابت مهما تكن الكمية المعروضة من العمل أي مهما تكن $(0 < E < \bar{E})$

إذا تحقق الشرط: $E > \bar{E}$ ، يكون الاقتصاد في حالة استخدام الكامل، ويكون معدل الأجر الاسمي يساوي:

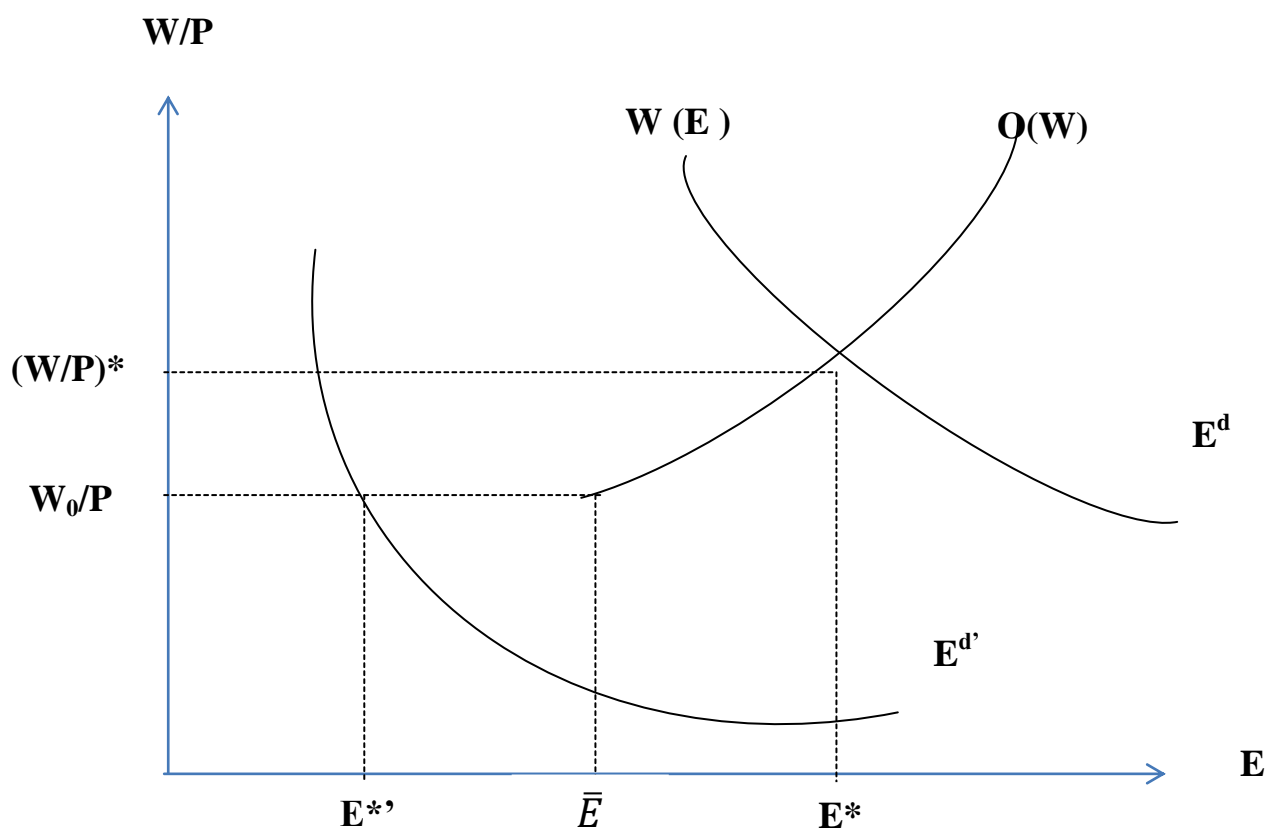
إذا تحقق الشرط: $(E < \bar{E})$ ، يكون الاقتصاد في حالة استخدام غير الكامل، ويكون مستوى البطالة يساوي $(E' - E)$ ، هذه البطالة ليست إرادية.

الفرع الثالث: التوازن في سوق العمل

يتحقق التوازن في سوق العمل، عندما تتساوى الكمية المعروضة من العمل مع الكمية المطلوبة، بعبارة أخرى عندما يكون: $E^o = E^d$ ، لكن المتغيرة المستقلة لـ E^o هي الأجر الاسمي، لكي نتقل من هذا الأخير إلى معدل الأجر الحقيقي بتقسيم المعادلة السابقة (*) على المستوى العام للأسعار P الذي هو معطى $(t)(P=Ce)$ ، أي:

$$W/P = W_0/P + W(E)/P \quad E^o = O(W/P)$$

فنحصل على الشكل التالي:



الشكل 2-6: نقطة التوازن عند كينز في سوق العمل

إذا كانت دالة الطلب على العمل هي E_d ، فإن نقطة التوازن هي $(E^*, (W/P)^*)$ والتي تمثل مستوى العمالة ومعدل الأجر الحقيقي على التوالي.

في هذا الحالة يكون الاقتصاد في حالة الاستخدام الكامل.

إذا كانت دالة الطلب على العمل هي E_d ، فإن نقطة التوازن هي $(E^*, (W/P)^*)$ والتي تمثل مستوى العمالة ومعدل الأجر الحقيقي على التوالي، في هذه الحالة يكون الاقتصاد في حالة الاستخدام غير الكامل، ومستوى البطالة يساوي: $E^* - \overline{E}$

بالارتكاز على النظريتين السابقتين، النظرية الكلاسيكية الحديثة والنظرية الكينزية، نستطيع القول أن الاستخدام الكامل هو حالة اقتصادية تمثل اليد العاملة الموجودة، والتي تعرض قوة عملها من أجل معدل أجر حقيقي موجود في السوق، لكن لا بد أن نفرق بين حجم الاستخدام الكامل وحجم السكان النشطين¹ في بلد ما والذي يمثل النهاية المطلقة لكمية العمل الموجودة، ومن هنا ندرك أن البطالة الإرادية يشكلها الذين لا يقبلون بقانون السوق (الأجر السائد في السوق) وبالتالي فهم خارج الاستخدام الكامل، أما إذا كان السعر W_0 هو السعر السائد في السوق (السعر الأدنى المضمون)، في هذه الحالة توجد بطالة غير إرادية.

المطلب الثالث: النظريات الأخرى

الفرع الأول: علاقة فيلبس

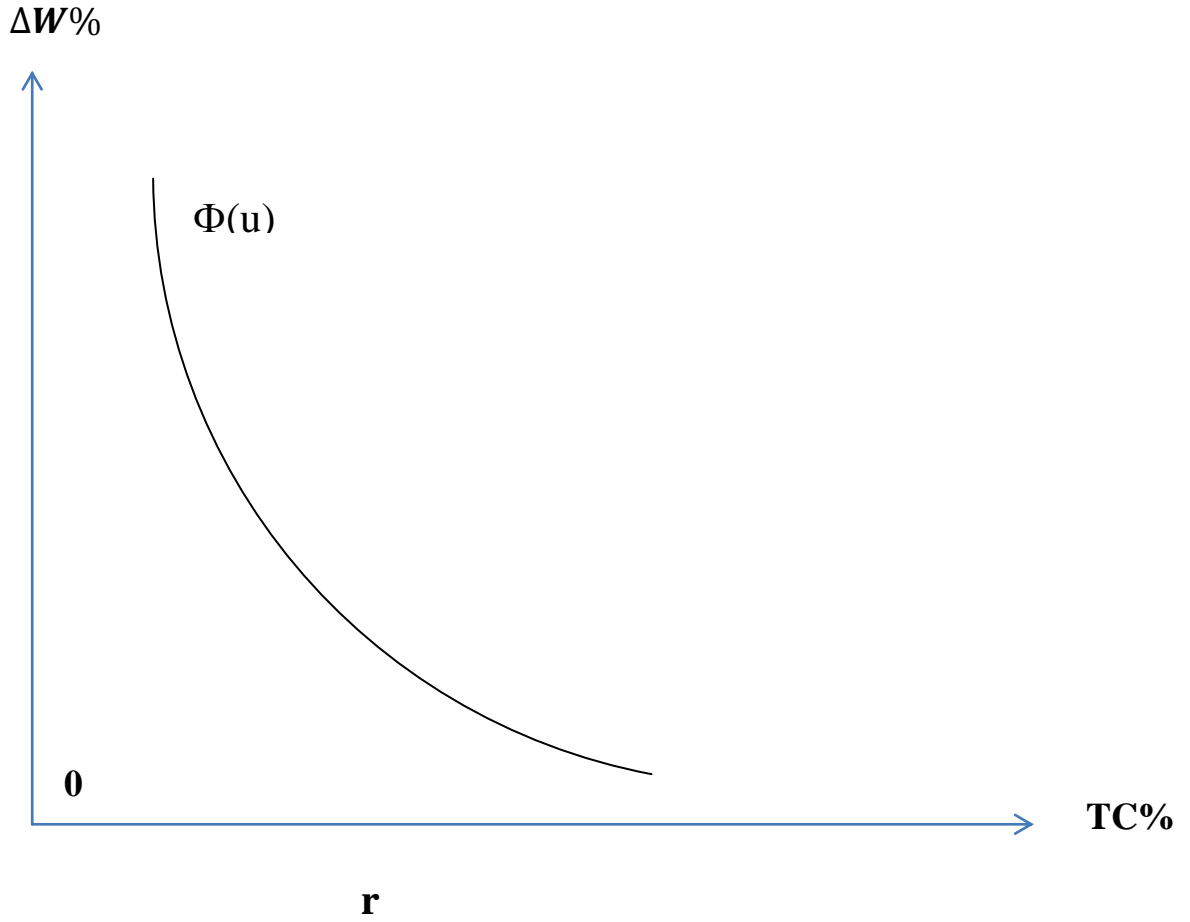
إن موضوع تحديد العلاقة الخاصة بالأجور كان محل اهتمام العديد من الدراسات القياسية الاقتصادية في ظل الاقتصاد الانجليزي، وهذا خلال المرحلة الممتدة من 1861 إلى 1957، وقد جاء وليام فيلبس عام 1958 ليوطد دعائم العلاقة العكسية بين البطالة والأسعار، وهذه العلاقة تفسر أساساً أثر اللاتوازن في سوق العمل على تحديد الأجور.

وقد عبر فيلبس عن هذه العلاقة بين البطالة والأسعار من خلال المنحنى البياني الآتي.

¹ - نقصد بحجم السكان النشطين في هذه الحالة، حجم السكان في سن العمل القادرين عليه.

التغير النسبي للأجر

"منحنى فيلبس":



الشكل 7-2: العلاقة بين التغير النسبي للأسعار (التضخم) ومعدل البطالة

من خلال المنحنى البياني (منحنى فيليبس) يمكن استخلاص ثلاثة خصائص:

- 1- الدالة $\Phi(u)$ هي دالة متناقصة حيث أن معدل البطالة ينجم عنه تضخم كبير أو بعبارة أخرى تغير (ارتفاع) سريع في الأجور الاسمية، والعكس صحيح.
- 2- الدالة $\Phi(u)$ هي دالة غير خطية.
- 3- المنحنى البياني للدالة $\Phi(u)$ يتقاطع مع محور الفواصل في النقطة (r) بمعدل بطالة موجب، وهذا معناه أن ثبات الأسعار (معدل التضخم منعدم) يفترض وجود نسبة من البطالة في المجتمع.

لقد جاء من بعد فيليبس، ريتشارد ليبسي عام 1960 ليؤكد هذه العلاقة الدالية الثابتة من خلال التجربة العلمية.

باستخدام اللغة الكينزية، وكما ان سعر الفائدة هو جزء التخلي عن السيولة النقدية، فإن التضخم هو جزء التخلص من البطالة، إن هذه العلاقة تثير دأما التساؤل الآتي: إلى أي مدى يمكن السماح للتضخم، سعياً وراء تحقيق التوظيف الكامل، من خلال القضاء على ظاهرة البطالة¹؟.

الفرع الثاني: نظرية معدل البطالة الطبيعية (Milton Friedman)

في نهاية 1967 وبداية 1968، احتج كل من: Milton Friedman و Edmund S. Phelps على فعالية منحنى فيليبس في المدى الطويل.

منطق فريدمان كان كآتي: رفع الانفاق في اقتصاد ما عن طريق السياسة الضريبية أو النقدية يؤدي إلى ارتفاع غير منتظر في معدل التضخم، لكن الأجور لا تتفاعل بنفس السرعة مع الأسعار وبالتالي تصبح اليد العاملة رخيصة (هذا راجع إلى انخفاض الأجور الحقيقية) والطلب عليها يزداد والبطالة تنقلص.

حتى الآن لا يمكن الاحتجاج على صحة العلاقة: (بطالة-تضخم)، إلا أنه في المدى الطويل لا تصبح العلاقة السابقة ذات فاعلية.

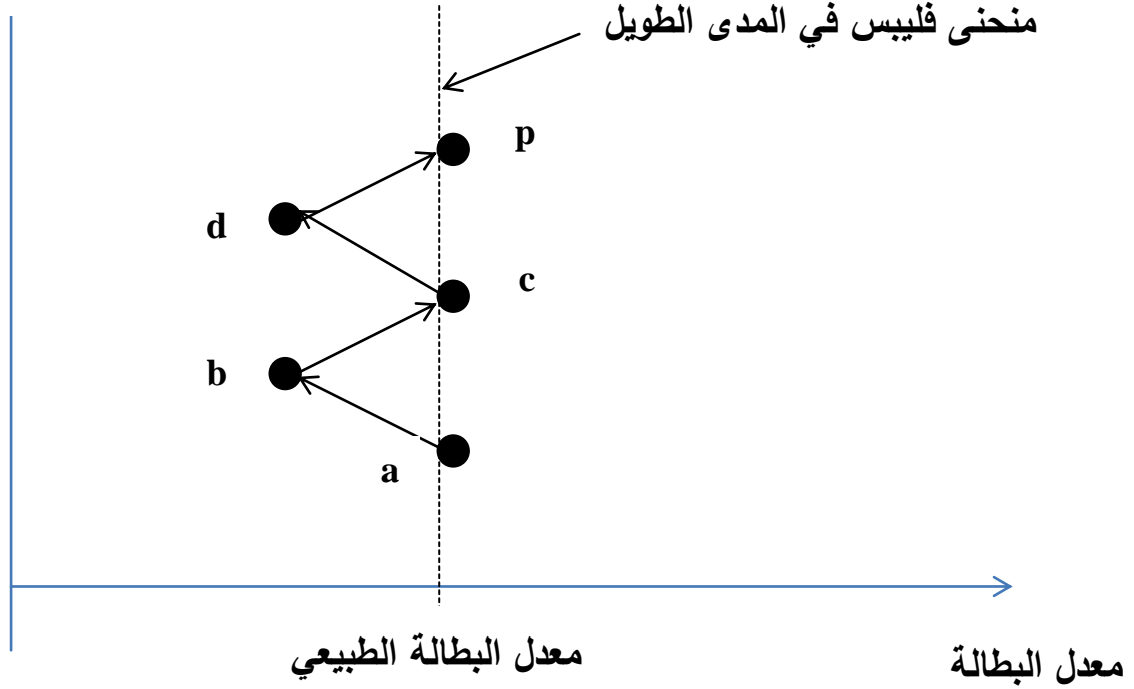
بالفعل، إن رد فعل العمال امام ارتفاع الأسعار، هو المطالبة برفع الأجور لتعويض القدرة الشرائية الضائعة.

إذا ارتفعت الأجور بنفس نسبة ارتفاع الأسعار فإن الطلب على العمل يتقلص ويعود معدل البطالة إلى مستواه الأول، وهذا الأخير سماه فريدمان: معدل البطالة الطبيعي²، هذا ما نلاحظه في الرسم التالي:

¹ - الدكتور حسني عمر، التطور الاقتصادي، دار الفكر العربي، القاهرة، 1988.

² - Jean-Michel Cousineau ; Economie du Travail, Gaetan, canada, 1981, p196-197.

معدل التضخم



الشكل 2-8: منحنى فليبس في المدى الطويل

النقطة a تتحول إلى النقطة b وهذا يعني انخفاض البطالة وزيادة نسبة التضخم في نفس الوقت. بعد ارتفاع الأجور تتحول النقطة b إلى النقطة c وهذا يعني أن معدل البطالة عاد إلى قيمته الأولى، أما معدل التضخم فهو في نفس المستوى مع النقطة b، وهذا دواليك....

الفرع الثالث: بعض النظريات الأخرى

لا يمكن الإمام بجميع النظريات الحديثة المتعلقة بالبطالة والعمالة في بحثنا هذا نظرا لكثرتها وتشعبها، كما أن هذه النظريات ليست موضوع بحثنا، لقد تطرقنا لأهمها، كما ركزنا على بعض النظريات التي ارتأينا استخدامها في دراستنا لتحليل ظاهرة البطالة والعمالة في الجزائر.

نذكر على سبيل المثال بعض النظريات منها: نظرية البحث عن العمل والتي تركز أولاً على إلغاء الفرضية توفر المعلومات الكافية، وثانياً على نظرية رأس المال البشري.

نظرية تقسيم سوق العمل إلى داخلية وخارجية حيث أن السوق الداخلية تخضع للطلب والعرض الداخليين للمؤسسة (توفر مناصب شغل ذات أجور منخفضة وغير مستقرة).

المساومة والتي تنص على حد أعلى وحد أدنى يقع بينهما معدل الأجر عن نوع معلوم من العمل، وبينهما يتوقف الأجر الصحيح على قوة العمال النسبية في المساومة¹ وأصحاب الأعمال.²

¹ - قوة العمال النسبية تتمثل في قوة النقابات، إلا أننا لا نتطرق في بحثنا هذا إلى موضوع النقابات وتأثيرها في سوق الشغل وهذا راجع إلي سببين اثنين، أولاً لتشعب الموضوع وثانياً لضعف تأثير النقابات الموجودة في الجزائر في سوق العمل.

خاتمة الفصل:

بالرجوع إلى الوراء والتمعن في النظرية الاقتصادية، نستطيع القول أن نظرية اقتصاد العمل مرت بثلاث مراحل عبر الزمن.

تتميز المرحلة الأولى بفكرة عامة وشاملة حول المظاهر الاقتصادية، وليست مقتصرة على حقيقة بسيطة بالمقارنة مع التعقيد الحالي لأسواق العمل الحديثة.

المرحلة الثانية وهي مرحلة صياغة النماذج الاقتصادية والتخصص في دراسة وتحليل سوق العمل.

أما المرحلة الثالثة والتي نعيش فيها هي مرحلة الاختيار الميداني.

لا تقبل نظرية ما كنظرية إلا إذا خضعت للتجربة الميدانية، أو بعبارة أخرى لاختبار المعطيات الإحصائية

لم تكن الانطلاقة الحقيقية للنشاط الفكري فيما يخص الاهتمام بالقوى العاملة إلا مع مطلع الثورة الصناعية في القرنين الثامن عشر والتاسع عشر، ومع انتشار البطالة بدأت الحكومات والمنظمات والنقابات تعتنى بأمر المتعطلين.

بعد إلقاء الضوء في هذا الفصل على النظريات الأساسية تقليدية كانت أم حديثة الخاصة بسوق العمل، يمكننا استخلاص ما يلي:

أولاً: إن البطالة ظاهرة وواقع معقد وتحمل في طياتها عدة أسباب مختلفة ومستقلة عن بعضها وللتخلص منها يجب الاعتماد على عدة عوامل منها: النمو الاقتصادي للبلد، التكوين والتأهيل، السن والجنس، الشهادة والكفاءة...إلخ.

إن البطالة ظاهرة غير متجانسة وبالتالي تمس عدة فئات من المجتمع وحتى أن السياسات الملحة ضدها تختلف حسب طبيعتها، فإذا كان الأمر يتعلق بالبطالة المؤقتة فإننا نتكلم على التخفيض في الضرائب وتخفيض معدلات الفائدة.

أما إذا كان الأمر يتعلق بالبطالة الهيكلية فنتكلم هنا عن التصحيح الهيكلي الخاص بالعمال من سياسة التكوين والتمهين وتحسين كفاءة اليد العاملة، أما إذا تعلق الأمر بالبطالة (الاحتكاكية) فنتكلم هنا عن المعلومة، تقسيمها ونظامها إلخ...

ثانياً: إن نظام المعلومات في الجزائر الخاص بسوق العمالة، هو غير قادر في حالته الآن على التصريح والتحكم في البطالة الموجودة في المجتمع، أي بمعنى أننا لا نعرف أي نوع من البطالة يمس الأكثر في المجتمع، هل هي بطالة إرادية هيكلية مؤقتة...؟

المبحث الثالث : آثار البطالة وكيفية معالجة بعض أنواعها

المطلب الأول : أنواع البطالة

تختلف أنواع البطالة باختلاف مسبباتها و من بين أهم هذه الأنواع مايلي:

الفرع الأول : البطالة الإحتكاكية : هي « البطالة التي تنشأ بسبب الفاصل الزمني الذي يمضي قبل إعادة تشغيل

العمال المتعطلين ، وتظهر حتى لو كان عدد الوظائف الخالية من عدد المتعطلين الذين يرغبون في العمل ، إذا لابد أن تكون هناك فترة زمنية عند الانتقال من منصب إلى آخر ، وذلك في أي وقت ، وفي أي مجتمع لابد أن يوجد بعض

البطالة بسبب الإحتكاك الناتج عن إجراءات سوق العمل»¹.

الفرع الثاني : البطالة الهيكلية : تشير إلى ذلك النوع من البطالة الناشئة عن تغيرات هيكلية في الإقتصاد² كحدوث

تغير جوهري طويل الأجل في الطلب ، أو حدوث تغيرات في العوامل التكنولوجية الخاصة بالإنتاج³. بحيث تصبح

مؤهلات الأفراد العاطلين غير متوافقة مع متطلبات الوظائف الشاغرة . مثل بطالة عمال المناجم الفحم . نتيجة

نقص الطلب على الفحم ، هذا النوع يميل إلى أن يستمر طويلا حيث أنه يصيب غالبا المناطق التي توجد فيها مناجم

الفحم ، وبذلك تتضرر هذه المناطق في مجموعها ، ويكون من الصعب انتقال العمل إلى مناطق أخرى ، كما أن

تخصصهم ليس من النوع الذي يساعد بسهولة على الانتقال إلى أعمال أخرى .

الفرع الثالث: البطالة الدورية⁴ : هي البطالة المرتبطة بالدورة الإقتصادية * التي تظهر في فترات الكساد التي تنتج

عن حالة انكماش الإنتاج بسبب نقص الطلب على المنتجات . وبالتالي قد تتوقف بعض المشاريع كليا أو جزئيا مما يؤدي إلى تسريح عدد من القوة العاملة ، وهذا النوع من البطالة يسمى بالبطالة العابرة ويظهر في الدول المتقدمة .

الفرع الرابع : البطالة الموسمية⁵ : تنشأ البطالة الموسمية بسبب قصور الطلب على العمل في مواسم معينة ، حيث

تنتشر في الدول النامية الكثيفة بالسكان التي تعتمد بدرجة كبيرة على النشاط الزراعي الذي لا يتطلب سوى قدرا

ضئيلا من رأس المال وقدرا محدودا من المستوى التقني ، ولذا فإن تزايد العمالة في هذا القطاع يعكس نوع من

البطالة الموسمية بسبب طبيعة النشاط الزراعي ، حيث يزداد الطلب على العمل في مواسم الزراعة والحصاد وما

¹ عبد العزيز فهدى هيكيل ، موسوعة المصطلحات الإقتصادية والإحصائية ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، بيروت، 1986، ص 340

² عبد القادر محمد عبد القادر عطية ، النظرية الإقتصادية الكلية ، الدار الجامعية للكتاب ، مصر 1997 ، ص 308

³ عبد العزيز فهدى هيكيل ، نفس المرجع، ص 790

⁴ مصطفى سليمان وآخرون ، مبادئ الإقتصاد الكلي ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، الأردن، 2000، ص 239

• الدورة الإقتصادية : هي عبارة عن التذبذبات في النشاط الإقتصادي وتميز بالانتشار بحيث تشمل جميع الأنشطة الإقتصادية المختلفة في نفس الوقت كما أنها متجددة الحدوث وتكون فيها فترة التوسع أكبر من فترة الإنكماش

⁵ على عبد الوهاب نجا ، مرجع سبق ذكره ، ص 29

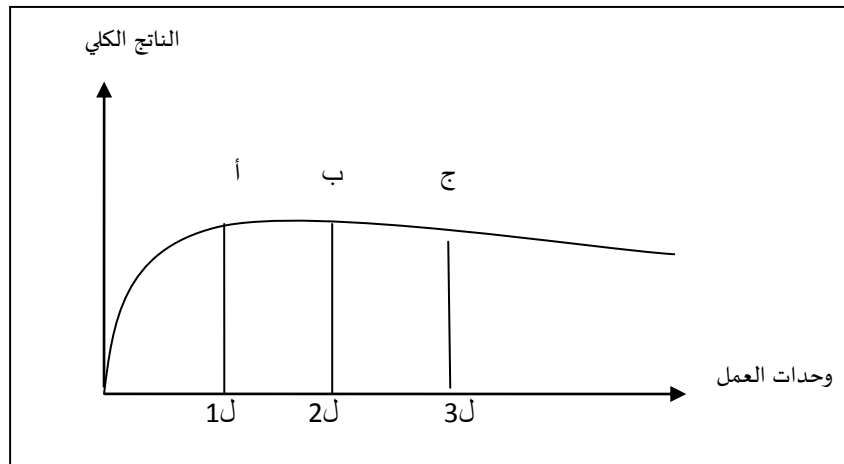
بين تلك الفترتين يكون جزء من العمال في حالة تعطل ، ويواجه قطاع السياحة أيضا هذه المشكلة في فترات انخفاض الإقبال السياحي .

الفرع الخامس : البطالة الاختيارية¹ : وهي تعني وجود عدد من الأفراد لديهم القدرة على العمل ولكنهم ليس لديهم الرغبة في العمل وذلك عند مستوى الأجر السائد. وهذا معناه أنه تتوفر لهم وظائف معينة ولكنهم لا يرغبون في العمل فيها لأن الأجر في هذه الوظائف أقل من مستوى الأجور التي يرغبون فيها . وقد يرجع السبب لوجود هذه البطالة إلى وجود نقابات عمالية قوية تعمل على تحديد أجر العامل الحقيقي عند مستوى أعلى من الأجر التوازني .

الفرع السادس : البطالة المقنعة² : تشير البطالة المقنعة إلى الحالة التي يمكن فيها سحب عدد من العمال من العملية

الإنتاجية دون أن ينقص الناتج الكلي. وفي هذه الحالة إما أن يظل الناتج ثابت أو يزيد. ومن ثم فإن البطالة المقنعة هي حالة تنخفض فيها الإنتاجية الحدية إلى الصفر أو أقل منه ويمكن توضيح هذه الحالة بالشكل التالي :

الشكل رقم (1-3) : يمثل تطور البطالة المقنعة .



المصدر: عبد القادر محمد عبد القادر عطية ، النظرية الإقتصادية الكلية ، جامعة الإسكندرية ، الدار الجامعية للكتب ، 1997 ، ص 229.

- فإذا كان حجم العمالة بالنشاط المعين هو (3ل) فإن هذا يعني أن سحب كمية العمل (2ل 3ل) من العملية الإنتاجية يزيد الناتج الكلي من (ج 3ل) إلى (ب 2ل) حيث الناتج الحدي سالباً ، وسحب كمية العمل (2ل 1ل) لا يؤثر على الناتج الكلي ، حيث الناتج الحدي يساوي الصفر. ومن ثم فإن المسافة (2ل 1ل) تمثل بطالة مقنعة ، حيث تمثل كمية العمل التي يمكن سحبها من العملية الإنتاجية دون أن يتأثر الناتج الكلي . ويلاحظ بوجه عام أن

¹ رمضان نعمة الله ، إيمان ناصف ، عبد العزيز عابد ، مبادئ الإقتصاد الكلي ، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية ، 2004 ، ص 259

² عبد القادر محمد عبد القادر عطية ، مرجع سبق ذكره، ص 229، ص 230

البطالة الرأسية بأشكالها المختلفة تظهر في الأعمال البسيطة التي يقوم بها عدد كبير من العاملين كماسحي الأحذية في المحطات ، و منادي السيارات في المواقف و الشوارع ، و عديد من الباعة الجوالين و عديد من موظفي القطاع الحكومي و القطاع العام حيث يتكدس الموظفون في المكاتب بدون عمل .

- إلى جانب هذه الأنواع من البطالة الأكثر تداول من طرف الإقتصاديين توجد أنواع أخرى منها¹ :
- بطالة المتعلمين : وجود فائض ملموس في القوى البشرية المتعلمة من خريجي المدارس و الجامعات على ما يتطلبه سوق العمل و يقوم فعلا بإمتصاصه.
- البطالة عن طريق مستوى التحصيل العلمي : أي العاطلون عن العمل نتيجة استمرارهم في التحصيل العلمي .
- بطالة كبار السن : وهم الذين مازالوا يتمتعون بالمقدرة الطبيعية على المشاركة في العمل الدائم أو المؤقت إذا أتاحت لهم الفرصة في ذلك .
- بطالة التقاعد : حيث تحدث بإستبعاد فرد أو فئة من سوق العمل كنتيجة عقابية أو جزائية ، أو بلوغ السن القانونية للتوقف عن العمل .
- بطالة الدمامة (سوء المظهر) : قد لا توجد بيانات رسمية لهذا النوع ، إلا أن غالبية إعلانات الوظائف خاصة بين النساء غالبا ماتخضع إلى قائمة شروط (حسن المظهر).
- بطالة فقراء المهنة : و في هذا النوع من البطالة يوجد راغبون في العمل ، وقادرون عليه ، و يحصلون عليه بالفعل وذلك العمل قد لا يكون مناسباً لمؤهلاتهم ولقدراتهم الحقيقية ، ولكنهم يعانون من درجات الحصول على فرص مهنية أو أجور أو حوافز تتلائم مع ما يبذلونه من جهد فعلي ، بل ومع ما يتمتعون به من قدرات إبداعية متميزة نتيجة لإفتقار هؤلاء إلى مواهب المشاركة في العلاقات العامة أو الشهرة، و ينتشر ذلك النوع من البطالة عادة في حالة عدم تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص و تغليب مبدأ المصالح المشتركة أو المتبادلة .

المطلب الثاني: كيفية معالجة بعض أنواع البطالة² :

1. إذا كانت البطالة هيكلية فإنه يمكن علاجها عن طريق إتباع ما يعرف بإسم سياسات سوق العمل ، وذلك عن

¹ زينب صالح الأشوح ، الأطراد و البيئي و مداواة البطالة ، دار غريب للطباعة و النشر ، القاهرة ، 2003 ، ص 78 ، ص 79

² رمضان نعمة الله واخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية للنشر، الاسكندرية، 2004، ص 288، ص 289

طريق إيجاد مراكز تدريب العمال لمساعدتهم على إكتساب الخبرات و المهارات المطلوبة التي تتطلبها الوظائف الشاغرة أو عن طريق مكاتب التوظيف و التي تكون بمثابة حلقة الاتصال بين وحدات عنصر العمل (أي العمال) و بين رجال الأعمال و هم الذين يطلبون خدمات عنصر العمل ، حيث تقوم هذه المكاتب بجمع البيانات عن الوظائف الشاغرة في المناطق التي توجد فيها و تعمل على الإعلان عنها للباحثين عن العمل حتي يكون على علم دائم بها و الإلتحاق بها إذا

ماتوفرت فيهم الشروط المطلوبة .

2. إذا كانت البطالة إجبارية فإنه يمكن علاجها و التقليل منها عن طريق تخفيض الحد الأدنى لأجور بعض فئات العمل و ذلك بغرض تشجيع رجال الأعمال و المؤسسات الخاصة على طلب و إستخدام من الأيدي العاملة الرخيصة .

3. إذا كانت البطالة مقنعة فيمكن معالجتها عن طريق سحب العمالة الزائدة الموجودة في أحد الأنشطة وتوجيهها إلى نشاط آخر ، خاصة إذا صاحب ذلك إنشاء و إقامة مشروعات إنتاجية جديدة سواء من قبل القطاع الخاص الوطني أو القطاع الأجنبي حتى تستوعب الأعداد المتزايدة من الأيدي العاملة و الناتجة عن الزيادة السكانية السريعة .

4. يمكن علاج البطالة الناتجة عن قصور الطلب الكلي عن طريق إتباع سياسة نقدية و مالية توسعية تهدف إلى زيادة الطلب الكلي و تقليل البطالة . فأما السياسة النقدية التوسعية فتتمثل في زيادة العرض النقدي مما يؤدي إلى زيادة الطلب الكلي و بالتالي تنشيط الإنتاج و خلق فرص عمل جديدة كما يمكن للبنك المركزي و هو السلطة النقدية في البلاد إتباع سياسة نقدية عن طريق تخفيض نسبة الإحتياطي القانوني أو تخفيض سعر الخصم أو الدخول في سوق الأوراق المالية كمشتري ، و أما السياسة المالية التوسعية فتتمثل في تخفيض الضرائب أو زيادة الإنفاق الحكومي على السلع الإستهلاكية و السلع الإستثمارية لنشيط الإنتاج و خلق فرص عمل جديدة لكن في المقابل يجب مراعاة التوسع في إستخدام السياسات النقدية أو المالية لأنها تكون مصحوبة بحدوث ارتفاع في الأسعار مما يعني خلق مشكلة جديدة أو الزيادة من حدة مشكلة كانت قائمة أولا ، و هي مشكلة التضخم .

المطلب الثالث : آثار البطالة :

إن للبطالة من الآثار الإقتصادية و الإجتماعية و السياسية التي لا يمكن إهمالها فالبطالة تشكل السبب الرئيسي لمعظم الأمراض و المشكلات الإجتماعية في اي مجتمع ، كما أنها تمثل تهديدا واضحا على الإستقرار السياسي و الترابط الإجتماعي¹.

الفرع الأول : الآثار الإقتصادية :

- إنخفاض الإنتاج الفعلي عن الإنتاج المحتمل ، من جراء تعطل إعداد من العاملين عن العمل و الإنتاج.²

¹ زكريا سعد الدين الأسدي ، البطالة و آثارها الأقتصادية و الإجتماعية - أسس المواجهة-، دار الكتاب الحديث، 2009، الجزائر ص 39 ص 40

² مدحت القرشي ، مرجع سبق ذكره ، ص 200 ص 201

- ظهور الكساد الإقتصادي للسلع الموجودة في المجتمع لأن الرواج لدى أي مجتمع مرتبط بأن هناك انتاجا لدى أفراده ، و الانتاج مرتبط بالعمل .
- تكلفة إعالة العاطلين و تختلف هذه التكلفة باختلاف البلدان واختلاف الاعانات المقدمة للعاطلين عن العمل
- خسارة الإنفاق على التعليم حيث أن التعليم الذي انفق على الأشخاص العاطلين عن العمل يصبح انفاقا غير مجدي اثناء فترة التعطل عن العمل¹.
- انخفاض حجم الإيرادات للدولة من جراء انخفاض حجم الضرائب على الدخول الناجم عن البطالة²

الفرع الثاني الآثار السياسية :

تؤدي تداعيات البطالة نتيجة الى تأثير الوضع السياسي و الأمني العام الى تداعيات خطيرة و منها ما يتعلق بمبدأ الشفافية حيث إنتشار البطالة يؤدي إلى اختفاء مفهوم الشفافية و النزاهة³

- البطالة من الممكن أن تؤدي إلى التطرف و الإرهاب
- تؤدي بالشخص العاطل الى ارتكاب جريمة التجسس ضد بلده لحساب دولة العدو.
- تؤدي البطالة الى الهجرة الخارجية للبحث عن عمل⁴.
- ضعف الوحدة الوطنية و ضعف الشعور الوطني و الانتماء و اللامبالاة.
- اضطراب الأوضاع مما قد يعصف بالإستقرار السياسي للدولة و تغيير الحكومات فيها⁵.

الفرع الثالث: الآثار الإجتماعية :

البطالة قد تقود الأشخاص للقيام بأعمال غير شرعية لإعالة أنفسهم و أسرهم فوقت البطالة نفسه ربما يقود بعض الأشخاص لإرتكاب الجرائم⁶.

- البطالة تؤدي الى نشوء احباط نفسي سيئ لدى العاطل و تخلق لديه جو نفسيا مضطربا⁷.
- التخلف الإجتماعي نتيجة عدم القدرة على اشباع الحاجات الأساسية للقوة المتعطلة عن العمل و المتمثلة في الرعاية الصحية و التعليم و الإطعام و الإيواء⁸.
- تأخير سن الزواج الى ما بعد الثلاثين حيث لا يمتلك الشباب عوامل توفير السكن و غير ذلك مما يترك آثار سيئة على الإناث و الذكور¹.

¹ أسامة السيد عبد السميع ، مرجع سبق ذكره، ص 53

² مدحت القرشي مرجع سبق ذكره، ص 202

³ خباياة عبد الله ، خباياة صهيب ، الاستراتيجية التوفيقية بين التنمية المستدامة و البطالة ، ملتقى دولي: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و التنمية المستدامة / المسيلة 15/16 نوفمبر 2011 ، ص 7

⁴ أسامة السيد عبد السميع ، مرجع سبق ذكره ، ص 56

⁵ سليم عقون، قياس اثر المتغيرات الإقتصادية على معدل البطالة-دراسة تحليلية-، مذكرة ماجستير كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير جامعة فرحات عباس سطيف 2009 ص 14 ص 15

⁶ إبراهيم طلعت ، البطالة و الجريمة. دار الكتاب الحديث 2009 الجزائر ص 143

⁷ أسامة السيد عبد السميع ، مرجع سبق ذكره ص 47

⁸ غرزي سليمة، دراسة قياسية لمشكل البطالة في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير 2004 ص 32

خاتمة الفصل :

تعد مشكلة البطالة كما أوضحنا في هذا الفصل واحدة من أخطر المشكلات التي تواجه المجتمعات، تبين ان اغلب تعاريف الاقتصاديين تنطلق من مفهوم مشترك للبطالة معتمدين في ذلك على المعايير التي حددها المكتب الدولي للعمل وتتغير إما حسب طبيعة البطالة الخاصة أو حسب نمط التشغيل أو حسب طبيعة النشاط الاقتصادي السائد في البلد بحسب العوامل المربطة بها مع اختلاف طرق قياسها من دولة إلى أخرى ، هذا فضلا عن الاسباب الاقتصادية والاجتماعية التي ساهمت في زيادة تفشي هذه الظاهرة، هذه الأخيرة التي تظهر مدى تأثيرها على الاقتصاد من ضياع في القوة العاملة ونقص في الناتج الوطني وهي تؤثر كذلك على المجتمع مخلفة أزمات اجتماعية كإنتشار ظاهرة الفقر والتسرب المدرسي

¹ سليم عقون , مرجع سبق ذكره ص 15

مقدمة الفصل :

يعتبر الاهتمام بقضايا وتكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة من أهم التحديات التي تواجهها دول العالم بما فيها الجزائر ، الأمر الذي يحتم عليها توفير الشروط اللازمة ووضع هياكل قوية ومتخصصة و انتهاج استراتيجيات اقتصادية رشيدة تسمح لها بتحقيق الأهداف المرجوة

لقد تميز سوق الشغل بالجزائر منذ النصف الثاني إلى غاية عام 1999 بارتفاع كبير في نسبة البطالة وصلت في بعض الأحيان إلى أكثر من ثلاثين بالمئة، فالأزمة الاقتصادية الحادة التي عاشتها خلال هذه الفترة قد أدت إلى بروز اختلالات كبيرة في سوق الشغل بحيث تقلصت فرص العمل المتاحة بدرجة كبيرة في نفس الوقت الذي سجل فيه تزايد أكبر لطالبي العمل ، ومن أجل التصدي لظاهرة البطالة كان لزاما على الدولة انتهاج سياسة واضحة من أجل التخفيف من معدلات البطالة إبتداءا من أواخر 1999 حيث تم تسطير عدة برامج واليات ساهمت في ترقية التشغيل ومحاربة البطالة لهذا حتمت علينا دراستنا التطرق لأهم هذه البرامج المعتمدة من طرف الدولة ، تحديات ومعوقات نجاحها في الجزائر من خلال أربعة مباحث وهي :

المبحث الأول : سوق العمل في الجزائر

المبحث الثاني : سياسات التشغيل في الجزائر

المبحث الثالث : سياسات محاربة البطالة

المبحث الرابع : تقييم أجهزة و برامج سياسات التشغيل في الجزائر

المبحث الأول : سوق العمل في الجزائر

عرفت سوق العمل الجزائري تطورات عديدة منذ الإستقلال الى يومنا هذا ، كما شهد تغيرات اقتصادية و سياسية و ديموغرافية و امنية ، شكلت بمجموعها اتجاهات و مسارات تطور القوة العاملة عبر قرابة خمسة عقود .

المطلب الأول : سوق العمل في الجزائر لمحة تاريخية

الفرع الأول : تطور سوق العمل فالجزائر :

تميزت ببناء القاعدة الصناعية للإقتصاد الوطني الممتدة من سنة 1967 الى سنة 1978 بنسب استثمارات عالية وصلت الى 26.4% خلال الفترة (1967-1969) و 33.5% في الفترة (1970-1973) و 46.8% خلال الفترة الموافقة للمخطط الرباعي الثاني (1974-1977) و اخيرا 55% سنة 1978 ، ولقد سمح هذا المجهود في مجال الإستثمار ،

بتحقيق نمو قوي للتشغيل قدر بـ : 4.4% سنويا ما يعادل استحداث 100000 منصب شغل سنويا¹.

مع حلول عقد الثمانينات ، شهد الإقتصاد توجها جديدا اعتمد على اعادة هيكلة المؤسسات الكبيرة و إعطاء الأولوية لإنجاز ما تبقى من المشاريع التنموية المقررة ، فترتب عن هذا التوجه تنامي في فرص العمل خلال فترة 1980-1985 بتوفير 140 ألف منصب عمل جديد ، أي بزيادة نسبتها 4.2% سنويا حتى و إن سجل هذا المعدل تراجعا بالمقارنة مع المعدل لما قبل سنة 1980 فإن مرد هذا الانخفاض يعود أساسا إلى تباطؤ وتيرة الإستثمارات التي لم تعد تفي بأعباء العمل المطلوب و أصبحت لا تمثل إلا 37% من الناتج الداخلي الخام.²

أما الفترة 1985-1989 و التي تزامنت مع المخطط الخماسي الثاني فقد شهد فيها الإقتصاد الجزائري أزمة كان لها الأثر البالغ على الجانبين الإقتصادي و الإجتماعي على حد سواء تمثلت في انخفاض المداخيل البترولية ، ماترتب عنه من تضيق للتمويل الخارجي و كذا الضغط فعليا على تمويل الجهاز الإنتاجي . كما أدى إلى التخفيض الحتمي للوسائل المالية للدولة إلى تقليص حجم الإستثمارات و تراجع هام في نسب النمو التي انخفضت الى 01% في تلك الفترة .

ولقد كان لهذا الوضع أثر على سوق العمل ، إذ حدث انخفاض هام في إستحداث مناصب الشغل حيث لم يتجاوز 75000 منصب شغل سنويا في المتوسط خلال هذه الفترة ، كما ظهر فائض في العمالة على مستوى بعض المؤسسات العمومية التي عرفت انخفاضا هاما في النشاط³ .

¹ ليندة كحل الراس ، سياسات التشغيل و سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010 ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر ، ص 35

² مليكة يحيات ، اشكالية البطالة و التضخم في الجزائر 1970-2005 ، اطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، جامعة الجزائر 2006-2007 ص 166

³ ليندة كحل الراس ، مرجع سبق ذكره ، ص 36

تميزت فترة التسعينات ببداية التحولات النظامية الهادفة الى إرساء اقتصاد السوق عوضا عن التسيير الإداري للإقتصاد الوطني الذي ميز الفترات السابقة .

حيث نتج عن الركود الإقتصادي الذي ميز هذه الفترة، انخفاض كبير لمناصب الشغل الجديدة حيث بلغت حسب تصريحات الوزارة الوصية بالتشغيل 40000 منصب شغل سنويا ما بين سنة 1990 و سنة 1993 ، تركزت أساسا في قطاعي الإدارة و الخدمات .

ورافق هذا الإنخفاض في استحداث مناصب الشغل ، و الشروع في تسريح العمال من طرف المؤسسات التي تعرضت الى صعوبات هامة في التموين . حيث سجل سوق العمل العمومي في الفترة ما بين سنة 1990 و سنة 1998 حسب نفس المصدر فقدان أكثر من 500000 منصب شغل ، كما رافق الإنخفاض في استحداث مناصب الشغل تحول في طبيعة علاقة العمل حيث تجلى ذلك في هيمنة استحداث مناصب الشغل المؤقتة ، ولم تتجاوز مناصب الشغل الدائمة المستحدثة خلال الفترة (1990-1998) حسب الوزارة الوصية بالتشغيل : 70000 منصب شغل سنويا ، و كانت تتركز أساسا في القطاع العمومي .

الفرع الثاني : تطور سوق العمل في الجزائر خلال الفترة الممتدة 2000-2010

تقتضي دراسة تطور سوق العمل في الجزائر، دراسة تطور كل من جانب العرض و الطلب فيه ، ولأجل هذا الغرض سنتطرق الى نقطتين تشمل الأولى تطور القوة العاملة (جانب العرض) في حين تخص الثانية تطور الطلب على العمل

من خلال عرض مناصب الشغل المستحدثة خلال هذه الفترة .

1 تطور عرض العمل : تطور القوة العاملة .

ان مجموع السكان يتكون من القوة العاملة مضافا إليها السكان خارج القوة العاملة ، وبعبارة أخرى يشمل السكان النشطين و غير النشطين . كما أن القوة العاملة هي الأخرى تشمل قوة عاملة مشغلة و أخرى عاطلة . يتأثر حجم هذه القوة بعوامل عدة منها العامل الديموغرافي ، لذا ارتأينا التطرق في هذا الجزء إلى تطور القوة العاملة طيلة الفترة الممتدة من سنة 2000 و سنة 2010 وذلك بعد التذكير بالسياق الديموغرافي للبلاد .

1- السياق الديموغرافي :

اعتبر الانفجار الديموغرافي الذي عرفته الجزائر طيلة الثلاثين سنة الأولى التي عقبها استقلالها كأكبر عائق يقف أمام

تحقيق أهداف التنمية الإقتصادية و الإجتماعية ، مما أدى بالسلطات العمومية الى تبني و تنفيذ البرنامج الوطني للتحكم في النمو الديمغرافي الهادف الى التخفيض من النمو الطبيعي للسكان ليصل الى 1.9% سنة 2000 و إلى 01% سنة 2025¹

و فعلا تمكنت الجزائر من تخفيض معدل النمو الطبيعي لعدد السكان ، ليصبح هذا المعدل مستقرا عند مستوياته الدنيا سنة 1999 أي في حدود 1.7% و هو ما يظهره جدول تطور عدد السكان في الجزائر خلال الفترة 1999-2008 أدناه (رقم (1.3)).

جدول رقم (1.3) : تطور عدد السكان في الجزائر خلال الفترة 1999-2008

الوحدة مليون نسمة

السنوات	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
عدد السكان الإجمالي	29.9	30.4	30.9	31.3	31.8	32.4	32.9	33.4	34.1	34.8

Source : MAEP(*)point focal national «rapport sur l'état de mise en oeuvre du programmed action national en matière de gouvernance » novembre 2008.p 260

حسب وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي ، فإن تحليل التركيبة العمرية للسكان يبين بروز الفئات التي يقل سنها عن 30 سنة ، و التي تمثل في سنة 2001 حوالي 65% من مجموع السكان بينما تمثل هذه النسبة 58.4% في سنة 2010.

و من جهتها ، انتقلت نسبة الفئة العمرية النشطة من السكان من 50% من مجموع السكان سنة 1987 إلى 57.2% سنة 1998 ثم إلى 65.5% سنة 2010.

و نسبة المواليد المرتفعة ، المسجلة في نهاية الستينات (5.01% ما بين 1969 و 1970) أدت الى وصول كثيف للشباب البالغين السن القانوني للعمل ابتداء من منتصف الثمانينات .

عند نهاية سنة 2003 ، تبين أن 43.8% من الفئة التي استفادت من منصب شغل تنتهي الى الشريحة التي يتراوح سنها من 20 سنة الى 34 سنة و 36.45% للشريحة التي يتراوح عمرها من 35 سنة الى 49 سنة . و في سنة 2010 ، تمثل هذه النسبة على التوالي 45.6% و 34.86% .

و عموما يبقى للعامل الديمغرافي أثر على سير سوق العمل في الجزائر ، و حتى نتمكن من لمس هذا الأثر لابد من دراسة تطور القوة العاملة باعتبارها الفئة السكانية التي يهتم بها الدارس لسوق العمل .

¹ سعدية قصاب ، إختلالات سوق العمل و فعالية سياسات التشغيل في الجزائر 1990-2004 ، أطروحة مقددة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم الإقتصادية ، جامعة الجزائر 2005-2006 ص 57

2- تطور القوة العاملة (السكان النشطون) خلال العقد الأول للألفية الثالثة :
أ. السكان النشطون ومعدل النشاط :

في سنة 2010 ، ارتفع اجمالي السكان النشطين (مشغولين و عاطلين) في الجزائر ب : 2.24 مليون نسمة ، إذ قدر ب : 10.812 مليون نسمة سنة 2010 مقابل 8.568 مليون نسمة سنة 2001 ، ويرجع هذا الإرتفاع السريع لأفراد الفئة النشطة ، إلى التزايد السكاني الذي تشهده البلاد
ب. تطور القوة العاطلة و معدل البطالة :

لقد كان لتحسن الوضعية الأمنية و الإستقرار السياسي اللذان شهدتهما البلاد مطلع الألفية الثالثة دور في استرجاع الإستقرار الإقتصادي و الرفع من وتيرة الإستثمارات ، و هو ما انعكس ايجابيا على المستوى البطالة
قدر الديوان الوطني للإحصائيات نسبة البطالة لدى النساء ب : 31.36% و 17.49% و 19.1% من الفئة النشطة مقابل 26.56% و 14.85% و 8.1% لدى الفئة النشطة من الرجال لكل من السنوات 2001 – 2005 – 2010 على التوالي.

نلاحظ من خلال هذه الأرقام أن معدلات البطالة انخفضت لدى كل من النساء و الرجال خلال هذه الفترة غير أنها تبقى مرتفعة لدى النساء عنها لدى الرجال للأسباب السالف ذكرها .

أما عن توزيع القوة العاملة العاطلة فإنه و حسب الأرقام الصادرة عن الديوان الوطني للإحصائيات فإن نسبة البطالة مرتفعة لدى فئة الشباب عنها لدى الفئات الأخرى و هو ما يبينه الجدول رقم (2.3) أدناه. جدول رقم (2.3)
: تطور قوة العمل العاطلة في الجزائر حسب الفئات العمرية خلال السنوات 2001-2005-2010

2010		2005		2001		الفئة العمرية
معدل البطالة حسب الفئة العمرية (%)	العدد (عاطل)	معدل البطالة حسب الفئة العمرية (%)	العدد (عاطل)	معدل البطالة حسب الفئة العمرية (%)	العدد (عاطل)	
23.2	116 000	34.3	205 417	51.33	393 441	أقل من 20 سنة
21.0	349 000	29.9	481 169	45.92	687 958	20 – 24
16.5	000336	22.7	398 779	37.56	578 984	25 – 29
8.9	140 000	12.7	176 666	23.07	280 890	30 – 34
4.6	58 000	7.4	84 257	14.79	155 896	35 – 39
2.8	33 000	4.3	43 096	11.21	93 287	40 – 44
2.0	22 000	4.1	31 613	10.33	72 662	45 – 49
1.7	13 000	3.1	19 498	11.79	58 163	50 – 54
1.9	10 000	2.3	7 791	7.51	18 169	55 – 59
10.0	1 076 000	15.3	1 448 286	27.30	2 339 450	المجموع

المصدر : ليندة كحل الراس، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية جامعة الجزائر 2014 ص 37

يتبين من خلال الجدول (2.3) أن نسبة البطالة مرتفعة لدى الشباب (16-30 سنة) ، بحيث قدرت نسبتها سنة 2010 بـ : 23.2% لدى الفئة المتراوحة أعمارها بيم (16-19 سنة) ، و 21% لدى الفئة المتراوحة أعمارها بين (20-24 سنة) ، في حين قدرت بـ : 16.5% لدى الشريحة التي تتراوح أعمارهم بين (25-29 سنة) .

غير أنه من الضروري الإشارة إلى أن معدلات البطالة قد عرفت انخفاضا ملموسا لدى فئات الأعمار السالفة الذكر إذا ما قورنت بتلك المسجلة سنتي 2001 و 2005 إذ قدرت بـ (51.35% ، 45.92% ، 37.56%) و (34.3% ، 29.9% ، 22.7%) لفئات الأعمار (16-19 سنة) و (20-24 سنة) و (25-29 سنة) لسنتي 2001 – 2005 على التوالي إضافة

إلى ذلك، قيم الديوان الوطني للإحصائيات في سنة 2010 نسبة البطالة عند حاملي شهادات التعليم العالي بنسبة 21.4% مقابل 12.5% بالنسبة لحاملي شهادات التكوين المهني .

ج. القوة العاملة المشتغلة و معدل العمالة :

بعد سنوات الإنكماش ، عاد التشغيل في الجزائر ليعرف ارتفاعا خلال الفترة 2001 – 2010 ، وهو ما يوضحه الجدول رقم (3.3)

جدول رقم (3.3) : تطور القوة المشتغلة و معدل العمالة في الجزائر خلال السنوات 2001-2005-2010.

البيان السنة	القوة العاملة المشتغلة (ألف عامل)	معدل العمالة TE (%)
2001	6 228	30.36
2005	8 044	34.70
2010	9 736	37.60

المصدر : لينذة كحل الراس، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية جامعة الجزائر 2014 ص 43

تبين لنا أرقام الجدول (3.3) أن عدد العاملين قد ارتفع من 6 228 ألف عامل سنة 2001 إلى 9 736 ألف عامل سنة 2010 ، ويرجع هذا الارتفاع إلى تزايد مناصب الشغل المحدثة في اطار مختلف برامج التنمية التي سطرت خلال هذه الفترة و نقصد بذلك برنامجي الانعاش و دعم النمو الإقتصادي الممتدين على طول الفترة 2001 – 2009 ، كما عرفت

الجزائر سنة 2010 معدل عمالة إجمالي قيمته 37.60% أي ارتفع بقرابة 04 نقاط مقارنة بسنة 2005 و 07 نقاط مقارنة بنسبة 2001 ، فعلى امتداد سنوات هذه الفترة سجل ارتفاع معتبر في معدلات العمالة كإعكاس لإرتفاع

مستويات التشغيل .

وعن مساهمة القطاعين الخاص و العام في التشغيل ندرج الجدول رقم (4.3) التالي للتوضيح :

جدول رقم (4.3) : توزيع قوة العمل المشغلة حسب قطاع النشاط في الجزائر خلال الفترة 2005- 2010

السنوات						قطاع النشاط
2007		2006		2005		
النسبة (%)	العدد (ألف عامل)	النسبة (%)	العدد (ألف عامل)	النسبة (%)	العدد (ألف عامل)	
34.75	2 987	30.96	2 746	36.85	2 964	عام
65.25	5 607	96.04	6 123	63.15	5 081	خاص
100	8 594	100	8 869	100	8 045	المجموع
السنوات						
2010		2009		2008		
النسبة (%)	العدد (ألف عامل)	النسبة (%)	العدد (ألف عامل)	النسبة (%)	العدد (ألف عامل)	
34.4	3 345	34.1	3 234	34.4	3 149	عام
65.6	6 390	65.9	2366	65.6	5 996	خاص
100	9 735	100	9 472	100	9 145	المجموع

المصدر : لينذة كحل الراس، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية جامعة الجزائر 2014 ص 45

حسب الجدول (4.3) ، غالبية القوة العاملة المشغلة لسنة 2010 تتركز في القطاع الخاص بنسبة 65.6% من مجموع هذه القوة مقابل 34.4% في القطاع العمومي .

و تعد نسبة التشغيل في القطاع العام بالجزائر مرتفعة إذا ما قورنت بدول العالم حيث يقدر متوسط حصة القطاع العام من اجمالي التشغيل بـ : 11% بالعالم أما متوسطه بالدول العربية فيبلغ 17.5% ، ويرتبط التشغيل بالقطاع العام بالجزائر بعدة عوامل من أهمها تواضع دور القطاع الخاص نتيجة عدم ملائمة بيئة الأعمال و الميزات التي يوفرها القطاع العام بالمقارنة بالقطاع الخاص من حيث الفارق في الأجور و الأمن الوظيفي.¹

ويظهر من تركيبة القوة العاملة المشغلة في سنة 2010 ، حسب الفئة الإجتماعية المهنية ، مايلي :

- 29.5% يمثلون أصحاب العمل و العاملين لحسابهم الذاتي .

- 32.9% أجراء دائمون،

- 33.4% أجراء غير دائمين و متمهين و فئات أخرى،

- 04.2% مساعدي العائلات .

¹ لخضر عبد الرزاق مولاي ، تقييم أداء سياسات التشغيل في الجزائر 2000- 2010 ، مجلة الباحث ، العدد 10/2012 ، ص 196

المطلب الثاني : تجزؤ سوق العمل

فيما يتعلق بتجزؤ سوق العمل ، فإنه يمكن التمييز بين أجزاء مختلفة تكون سوق العمل في الجزائر: قطاع ريفي يشمل النشاطات الفلاحية، و قطاع حضري هو الآخر يتكون من قطاع غير رسمي يتكفل بجزء من التشغيل لكن في ظروف غير لائقة سواء فيما يتعلق بالأجور أو ظروف العمل و الحماية الإجتماعية ، و آخر رسمي يضم القطاع العام و الخاص الخاضعين لتشريع العمل .

- يستحوذ القطاع الريفي على حصة معتبرة من الشغل لا يمكن إهمالها ، إذ امتص هذا القطاع في سنة 1977: 72.2%¹ من اليد العاملة المشتغلة ، بقرابة 50% منها مصدرها لفاحة . حسب الديوان الوطني للإحصائيات قد انخفضت نسبة مساهمة القطاع الريفي في التشغيل الى حوالي 42.35% في سنة 2001 و 34.67% في سنة 2010 ، نتيجة لهجرت سكان الريف إلى المدن لأسباب عدة منها نوعية الهياكل القاعدية الإجتماعية و ارتفاع الأجور في المدن ، وضع أدى الى ارتفاع معدلات البطالة في القطاع الرسمي ، و بروز القطاع غير الرسمي .
- تميز الإقتصاد الجزائري إثر المرحلة الإنتقالية التي مر بها بتنامي القطاع غير الرسمي ، الذي خلق أسواقا غير رسمية ، منها سوق العمل غير الرسمي ، لأسباب عدة منها جمود سوق العمل الرسمية و عدم قدرة المؤسسات الإقتصادية على استيعاب اليد العاملة العاطلة الطالبة للشغل . و حسب تقرير المجلس الوطني الإقتصادي و الإجتماعي فإن الأنشطة غير الرسمية لقيت اقبالا كبيرا من طرف الفئة النشطة غير المشغلة ، و هذا في غياب القدرة الإستيعابية للجهاز الإنتاجي على امتصاص اليد العاملة العاطلة حيث أشارت الإحصائيات المعتمدة في التقرير الى أنه في سنة 2005 أربعة ملايين شخص يشتغل في القطاع غير مؤمن اجتماعيا كليا أو جزئيا . و ذلك راجع لطبيعة هذه الأنشطة التي تضم الأعمال الموسمية كالقطاع الزراعي بنسبة 87% و قطاع البناء و الأشغال العمومية بأكثر من 81%²
- كما أن انخفاض معدل البطالة من قرابة 30% الى 10% على مدى العقد الماضي ، ازدهر القطاع غير الرسمي ، وارتفعت مساهمته في جميع الوظائف التي وفرها الإقتصاد من 20% سنة 2000 الى أكثر من 27% سنة 2007³

المطلب الثالث : البطالة و سوق العمل الجزائري

من أبرز خصائص سوق العمل في الجزائر انتشار ظاهرة البطالة فيه ، و ذلك نتيجة لإختلال التوازن بين مناصب الشغل المعروضة و نمو الفئة النشطة بالإضافة لتراكمات المشاكل المرتبطة بضعف أداء المؤسسات و عدم مواكبة السياسات التعليمية و التكوينية لمطالبات سوق العمل المتجددة .

و يختلف واقع البطالة في الجزائر خلال المراحل المختلفة باختلاف الظروف الإقتصادية التي شهدتها البلاد ، فواقعها

¹ عبد الرحيم شبيبي ، محمد شكوري، سوق العمل في الجزائر و أثر السياسات الإقتصادية التجميعية على معدلات البطالة ، مجلة التنمية

الإقتصادية و السياسات الإقتصادية ، المجلد العاشر العدد الثاني ، يوليو 2008 ، ص 42

² ليندة كحل الراس ، مرجع سبق ذكره ص 50 ص 51

³ لخضر عبد الرزاق مولاي ، مرجع سبق ذكره ، ص 197

في عشريني الثمانينات و التسعينات تختلف تماما عن واقعها في بداية الألفية الثالثة .

إذ منذ سنة 1985 بدأت مشكلة البطالة في الجزائر تتفاقم نتيجة الإنكماش الإقتصادي و تراجع وتيرة التشغيل بسبب قلة الموارد المالية للدولة و التي قلصت من حجم الإستثمارات المنشئة لمناصب الشغل ، و بالتالي الإختلال في سوق العمل بين العرض و الطلب على العمل و هو ما ترتب عليه ارتفاع في معدل البطالة من 15% سنة 1984 الى 16.9% سنة 1989 ، كما عرفت ظاهرة التسريح الجماعي للعمال نموا سريعا نتيجة حل المؤسسات اذ تم تسريح 360 000 عامل للفترة 1994 – 1998 و استمر ذلك المعدل في الإرتفاع الى غاية سنة 2000.¹

في سنة 2001 انطلق مخطط دعم الإنعاش الإقتصادي و امتد خلال الفترة 2001 – 2004 ، و لقد كان لهذا البرنامج أثر على سوق العمل ، حيث تقلص معدل البطالة من 27.3% سنة 2001 الى 17.65% سنة 2004 ، و يعود هذا التراجع الى الزيادة الهامة في فرص التشغيل باستحداث 720 ألف منصب شغل جديد منها 230 ألف منصب شغل مؤقت.²

في سنة 2005 تم بعث البرنامج التكميلي لدعم النمو الإقتصادي للفترة 2005 – 2009 خلال هذا البرنامج تم بعث العديد من المشاريع مع شركاء أجنب ، منها الطريق السيار شرق غرب على مسافة 1200 كلم ، انجاز مليون وحدة سكنية ، و الشيء الملاحظ أنه خلال هذا البرنامج عرف حجم الإستثمار العمومي معدلات نمو جد مرتفعة ، بلغ متوسطها 23% سنويا ، هذا ما أدى الى توفير عدد معتبر من مناصب الشغل ، و هو ما يفسر الإتجاه التنازلي لمعدلات البطالة ، و التي بلغت في المتوسط 12.06%.³

و رغم انخفاض معدل البطالة إلا أن مستواها يبقى مقلقا ، و في هذا السياق نضع الملاحظات التالية :

- طبيعة مناصب الشغل التي تم إنشاؤها ، إذ أشارت احصائيات سنة 2006 أن 81.64% من مناصب الشغل المنشأة كانت مؤقتة و 18.36% فقط مناصب دائمة⁴ ، هذا التوجه الذي يفقد فيه العامل المؤقت الإستقرار الوظيفي و الكثير من الإمتيازات التي يتمتع بها العامل الدائم .

¹ ناصر مراد ، مكافحة مشكلة البطالة في الجزائر ، ورقة عمل مقدمة في الندوة العربية البطالة أسبابها ، معالجتها ، و اثرها على المجتمع ، الجزء الثاني ، جامعة سعد دحلب البليدة ، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير 25-27 أبريل 2006 ص 349

² المجلس الوطني الإقتصادي و الإجتماعي ، مشروع التقرير التمهيدي حول الظرف الإقتصادي و الإجتماعي ، السداسي الأول من سنة 2004 ص 120.

³ بلقاسم رحالي ، ركن الدين فلاك ، دراسة تحليلية قياسية لأثر الإستثمار العمومي على البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2010، ملتقى دولي حول استراتيجيات الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة ، جامعة المسيلة ، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير ، يومي 15-16 نوفمبر 2011 ص 06

⁴ سعدي قصاب ، مرونة علاقات العمل في الجزائر 1990-2006 ، الملتقى الوطني الثاني واقع التشغيل في الجزائر و آليات تحسينه ، جامعة الجزائر ، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير ، يومي 25-26 جوان 2008 ص 04

- ضعف مستوى التأهيل القوة العاملة العاطلة .
- اتساع مدة البطالة في الجزائر حيث و حسب تقرير الديوان الوطني للإحصائيات لسنة 2010 فإن توزيع مدة البطالة المعرفة بالفترة المستغرقة في البحث عن العمل كانت 35.6% من البطالين يبحثون عن عمل لمدة تقل عن السنة ، 19.3% من البطالين يبحثون عن عمل منذ أكثر من سنة و 45.1% منهم يبحثون عن عمل لمدة تفوق سنتين .

وهي ظاهرة خطيرة لما تسبب فيه من انتشار لليأس من جراء البحث عن العمل ، و ما قد ينجز عن ذلك من

الإنحراف و الجريمة .

المبحث الثاني : سياسات التشغيل في الجزائر

إن تعدد أبعاد وأهداف سياسة التشغيل في الجزائر ، اقتضي حتمية تأطيرها بمجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية ، التي تضبط عمليات تجسيدها ميدانيا وذلك بإنشاء مؤسسات لترقية الشغل وأجهزة داعمة للمبادرة المقاولاتية.

المطلب الأول : أطر سياسة التشغيل القانونية والتنظيمية

فبالنسبة للإطار القانوني والتنظيمي يصعب حصر مجموع النصوص القانونية والتنظيمية التي تم وضعها وإصدارها بهدف وضع السياسات التي تضعها السلطة السياسية في مجال التشغيل ومحاربة البطالة ، إلا أنه يمكن أن نتطرق إلى بعضها فعلى سبيل المثال القانون المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل¹ ، الذي نص في مادته الثالثة على أن "تضمن الدولة صلاحيات تنظيم في ميدان التشغيل ، لاسيما في مجال :

- المحافظة على التشغيل وترقيته
- الدراسات الإستشرافية المتعلقة بالتشغيل .
- المقاييس القانونية والتقنية لتأطير التشغيل ومراقبته .
- أدوات تحليل وتقييم سياسة التشغيل
- أنظمة الإعلام التي تسمح بمعرفة سوق العمل وتطوره."

و القانون المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل² ، الذي حدد أهدافه في مادته الأولى منه ، و التي تتمثل في وضع التدابير التشجيعية لدعم وترقية الشغل عن طريق تخفيف الأعباء الإجتماعية لفائدة المستخدمين ، وتحديد طبيعة ومختلف أشكال المساعدة والمرسوم التنفيذي المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها³ ، التي كلفتها السلطات العمومية بمجموعة من المهام الأساسية في مجال التشغيل ورصد تفاعلات سوق العمل ، يمكن أن نذكر منه على سبيل المثال :

- تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها و ضمان ذلك .
- تطوير الأدوات والآليات التي تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق العمل وتقسيما .
- تشجيع الحركية الجغرافية والمهنية لطالبي العمل ، والمشاركة مع المؤسسات والهيئات المعنية في تطبيق عمليات التحويل المهني ، أو التكميلي الخاص بتكليف مؤهلات طالبي العمل مع متطلبات عروض العمل المتوفرة .
- المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقرها الدولة والجماعات المحلية ، و كل مؤسسة معنية وإعلامها بتسيير البرامج المذكورة وإنجازها .
- البحث عن كل الفرص التي تسمح بتنصيب العمال الجزائريين في الخارج .
- تطوير مناهج تسيير سوق العمل ، و أدوات التدخل على عرض و طلب العمل وتقسيما

¹ القانون 19-04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، ج.ر. العدد 83 الصادر في 26 ديسمبر 2004

² القانون 21-06 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006 .ج.ر. العدد 80 الصادرة في 11 ديسمبر 2006

³ المرسوم التنفيذي 77-06 المؤرخ في 18 فيفري 2006 ، ج.ر. عدد 09 الصادرة في 19 أبريل 2006

➤ متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع و التنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب ، و تنظيم البطاقية الوطنية للعمال الأجانب و تسييرها .

و المرسوم التنفيذي المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني¹ ، الذي يهدف إلى تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين ، الى جانب تشجيع كافة أشكال النشاط و التدابير الأخرى الرامية الى ترقية تشغيل الشباب ، لاسيما عبر برامج تكوين ، و تشغيل و توظيف .

الى جانب العديد من النصوص القانونية الأخرى المتعلقة بتشجيع خلق المقاولات و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، و تلك المتعلقة ببعض الهيئات و الأجهزة الأخرى الناشطة في مجال التشغيل إما بصفة مباشرة أو غير مباشرة ، كالصندوق الوطني للتأمين على البطالة ، و هيئات التنصيب الخاصة² .

المطلب الثاني : مؤسسات سوق العمل المكلفة بتنفيذ سياسات ترقية التشغيل في الجزائر .

لقد سخرت لهذا الشأن هيئات خاصة تسهر على تنفيذ هذه السياسات من خلال دعم خلق مؤسسات مصغرة ، و فيما يأتي سنحاول عرض بعض هذه الهيئات.

الفرع الأول : الهيئات التابعة للوزارة الوصية بالشغل :

يرتكز مسعى الوزارة الوصية بالشغل في ترقية هذا الأخير من خلال دعم خلق المؤسسات مصغرة من طرف الشباب البطال عن طريق الجهازين المسيرين من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة و الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب .

1-الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) :

أسس هذا الصندوق بالمرسوم التنفيذي رقم 94 – 188 المؤرخ في 06 جويلية 1994³ ، تطبيقا للمرسوم التشريعي رقم 94 – 01 المؤرخ في 11 ماي 1994 ، و الذي يعتبر الركيزة الأساسية التي يركز عليها لحماية المهتمين بفقدان مناصب العمل بطريقة غير إرادية لأغراض اقتصادية .

وفي إطار سياسة ترقية التشغيل ، قررت الحكومة إنشاء جهاز يتكفل بالبطالين ذوي المشاريع البالغين من العمر ما بين 35 الى 50 سنة ، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04 – 01 المؤرخ في 03 جانفي 2004⁴ . المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 94 – 01 المؤرخ في 06 جويلية 1994 .

¹ المرسوم التنفيذي 126-08 المؤرخ في 19 أبريل 2008 ، ج. ر عدد 22 الصادرة في 30 أبريل 2008.

² المرسوم التنفيذي 123-07 المؤرخ في 24 أبريل 2007 ، و الذي يضبط شروط و كيفية منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال و سحبه منها... ج. ر عدد 28 الصادرة في 02 ماي 2007

³ الأمانة العامة للحكومة الحريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق ل 006 يونيو سنة 1994 العدد 44 الصادرة في 27 محرم عام 1415 الموافق ل 07 يونيو 1994 يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ص 05

⁴ الأمانة العامة للحكومة الحريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المرسوم التنفيذي رقم 04-01 المؤرخ في 07 رجب عام 1431 الموافق ل 20 يونيو سنة 2010 العدد 39 الصادر في 10 رجب عام 1431 الموافق ل 23 يونيو سنة 2010 المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 94-188 المذكور سابقا

ولقد جاء المرسوم الرئاسي رقم 10 – 156 المؤرخ في 20 جوان 2010¹ في مادته الثامنة (08) ليغير المجال العمري للمستفيدين من هذا الجهاز ليصبح بين ثلاثين (30) وخمسين (50) سنة عوضا من أن يكون خمس وثلاثين (35) و خمسين (50) سنة .

2-- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSE):

أنشأت هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 مؤرخ في 08 سبتمبر 1996 ، المتمم

بالمرسوم التنفيذي رقم 98-231 المؤرخ في 13 يوليو سنة 1998 و المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 03-288 المؤرخ في سبتمبر سنة 2003 .2

تتمتع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بتنظيم يعتمد على هياكل محلية (فروع ولانية و ملحقات الفروع الولانية) متواجدة على مستوى كافة التراب الوطني .

و تسمح هذه الشبكة العامة للوكالة بالتقرب أكثر من الشباب أصحاب المشاريع و الإستجابة لتطلعاتهم وكذا تكييف إنشاء المؤسسات مع مختلف الأوضاع الإجتماعية و الإقتصادية المحلية .

إن سير الوكالة وفق نمط عدم تركيز نشاطها يخول للفروع صلاحيات واسعة في مجال مرافقة الشباب المقاول طيلة مراحل احداث مشاريعهم الإستثمارية .

وفي هذا الصدد ، فبي تأخذ على عاتقها استقبال و توجيه و تكوين الشباب ذوي المشاريع و مساعدتهم في مجال إعداد دراسة مشاريعهم . بالإضافة الى ذلك ، يستفيد الشباب المقاول من مرافقة عند مثلهم أمام لجنة الإنتقاء و الإعتماد و تمويل المشاريع التي يرأسها مدير الفرع .

كما تقوم ملحقات الفروع بالتكفل بمرافقة الشباب ذوي المشاريع خلال مراحل الإستقبال و التوجيه و إعداد ملفاتهم و كذا القيام بعمليات تحصيل قروض بدون فوائد لدى المؤسسات المصغرة التابعة لمحل اختصاصها .

الفرع الثاني : هيئات أخرى مساهمة في ترقية التشغيل .

إضافة للهيئات السالف ذكرها نجد هناك هيئات أخرى كان لها دور في تحسين وضع الشغل في الجزائر ولايزال ينتظر منها تحقيق المزيد من النتائج في هذا الميدان ، من بينها :

¹ الأمانة العامة للحكومة الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية المرسوم الرئاسي رقم 10 – 156 المؤرخ في 10 ذي القعدة عام 1424 الموافق ل 03 يناير سنة 2004 العدد 03 الصادر في 18 ذي القعدة عام 1424 الموافق ل 11 يناير 2004 المعدل و المتمم للمرسوم الرئاسي رقم 03 – 514 المؤرخ في 06 ذي القعدة عام 1424 الموافق ل 30 ديسمبر 2003 و المتعلق بدعم احداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسين و ثلاثين (35) و خمسين (50) سنة ص 08
² ليندة كحل الراس، مرجع سبق ذكره ص 81 .

1. وكالة التنمية الإجتماعية (ADS) :

أنشأت هذه الوكالة بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96-232 المؤرخ في 29 جوان 1996،¹ في ظل تطبيق برنامج إعادة الهيكلة بالجزائر، هدفها التخفيف من حدة نتائج هذا البرنامج على الفئات الاجتماعية الضعيفة وذلك بوضع تدابير وبرامج لمحاربة البطالة و الفقر و التهميش .ويمكن تلخيص المهام الأساسية للوكالة فيما يلي :

- ترقية و تمويل كل العمليات الموجهة للفئات الاجتماعية المحتاجة .

- تمويل مشاريع لها منفعة اقتصادية و اجتماعية تستعمل في انجازها يد عاملة كثيفة أي تشغيل أكبر عدد ممكن من العمال في كل مشروع .

2.الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI) :

بمقتضى الامر الرئاسي رقم 03-01 المؤرخ في 20 أوت 2001² ، المتعلق بتطوير الإستثمار المعدل و المتمم بالأمر رقم 06-08 المؤرخ في 15 جويلية 2006 .تعد الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار مؤسسة عمومية ذات طابع اداري في خدمة المستثمرين المحليين و الأجانب، و تعتبر هذه الوكالة خصوصا في الجزائر التي تشهد تحولا اقتصاديا عميقا بإتجاه اقتصاد السوق و الانفتاح على رأس المال الخاص ضمن إطار إعادة الهيكلة ،الأداة الاساسية للتعريف بفرص الاستثمار القائمة و الترويج لها و استقطاب رؤوس الاموال و الاستثمارات الأجنبية المباشرة ، و تخضع هذه الأخيرة الى شروط خاصة ينبغي اعتبارها و المتمثلة في :³

*وجود قانون للاستثمارات يخدم مصالح المستثمرين الأجانب بصفة خاصة :

- سعر صرف تشجيعي ،

- يد عاملة غير مكلفة ،

- نظام جبائي تحفيزي ،

- تخفيف الشروط المرتبطة باسترجاع الفوائد الى الوطن الام ... الخ .

* توفير اقتصاد سوق في البلد المضيف

¹الأمانة العامة للحكومة الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية المرسوم التنفيذي رقم 96-232 المؤرخ في 13 صفر عام 1417 الموافق ل 29 يونيو سنة 1996 العدد 40 الصادر في 14 صفر عام 1417 الموافق ل 30 يونيو سنة 1996 يتضمن انشاء وكالة التنمية الاجتماعية و يحدد قانونها الاساسي ص 18

²الأمانة العامة للحكومة الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الامر رقم 03-01 المؤرخ في 01 جماد الثانية عام 1422 الموافق ل 20 غشت سنة 2001 العدد 47 الصادر في 03 جمادي الثانية عام 1422 الموافق ل 22 غشت سنة 2001 يتعلق بتطوير الاستثمار ص 04

³سليمان باروك ، المديونية و انعكاساتها على التشغيل و التنمية في البلدان العربية منظمة العمل العربية ،المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل بالجزائر ، ص 41.

3- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM):

أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04 - 14 المؤرخ في 22 جانفي 2004¹، كهيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل و التضامن الوطني .

مهمتها تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة و الفقر عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية من أجل مساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم الخاص .

و تستهدف هذه الوكالة الفئات السكانية البطالة ، بدون دخل أو تلك التي لها مداخيل غير ثابتة و غير منتظمة مهما كان سنهم، لاسيما النساء الماكثات في البيوت ، و يعتبر القرض المصغر الممنوح من طرف هذه الوكالة سلفة بنكية موجهة لتشجيع التشغيل الذاتي و تطوير الحرف الصغيرة و التقليل من حدة الفقر و الهشاشة و النزوح الريفي .

المطلب الثالث : الأجهزة العمومية الداعمة للمبادرة المقاولاتية :

الفرع الأول : جهاز الإدماج المهني للشباب (DIP):

أحدث هذا الجهاز في سنة 1990 و كلف بتنفيذ برامج الإدماج المهني للشباب من خلال التنصيب في إطار " العمل المأجور و احداث نشاطات " للحساب الخاص على اساس مشاريع منجزة من طرف الشباب على شكل تعاونيات فردية أو جماعية ، وكان هدف الجهاز إزالة و تصحيح النقائص التي أظهرها برنامج تشغيل الشباب (PEJ) و التركيز على الشراكة المحلية و المبادرة .

و خصص صندوق مساعدات تشغيل الشباب المدعم من طرف المؤسسات العمومية ، و الذي أصبح يعرف منذ سنة 1996 بالصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب الذي يهدف الى مساعدتهم على انشاء مؤسساتهم المصغرة .

يخصص صندوق دعم تشغيل الشباب المقرر بموجب هذا الجهاز اعانة تقدر بـ : 30% كمساهمة نهائية لتمويل المشروع ، بينما تمنح نسبة 70% المتبقية من تمويل المشروع على شكل قرض بنكي في إطار لجان القرض على المستوى الولائي. و يتضمن هذه الصيغة تدابير تسمح للشباب تجاوز العراقيل لاسيما فيما يتعلق بالحصول على القروض ، و المحلات و التجهيزات و كذا الاجراءات الادارية .

و لقد أظهرت الدراسة التقييمية لهذا الجهاز ، و المنجزة من طرف الوكالة الوطنية لتطوير التشغيل في سنة 1995 ، النقائص الآتية :

*المقارنة المنتهجة لا تجعل مستحدثي النشاطات مسؤولين بآتم معنى الكلمة ، بل تعزز بالأحرى روح الاتكال لاسيما عن طريق الاعانات .

*غياب المعايير الاقتصادية و المردودية من أجل تقييم المشاريع

¹الأمانة العامة للحكومة الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية المرسوم التنفيذي رقم 96-232 المؤرخ في 13 صفر عام 1417 الموافق ل 29 يونيو سنة 1996 العدد 40 الصادر في 14 صفر عام 1417 الموافق ل 30 يونيو سنة 1996 يتضمن انشاء وكالة التنمية الاجتماعية و يحدد قانونها الاساسي ص 18 .

*القانون الأساسي للتعاونيات تنقصه النجاعة لحدوث النشاط المصغر.

*غياب التنسيق بين هذا الجهاز وباقي شركاء التنمية المحلية .

أثارت النقائص المسجلة بخصوص جهاز الادماج المهني للشباب في محور احداث النشاطات على شكل تعاونيات التفكير في أجهزة أكثر ملائمة للمقتضيات الاقتصادية و للمردودية .

الفرع الثاني : الأجهزة المسيرة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة و الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

1 - جهاز دعم احداث المؤسسات المصغرة من طرف البطالين ذوي المشاريع :

يسير الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة جهاز دعم احداث المؤسسات المصغرة من طرف البطالين ذوي المشاريع بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم : 94 – 188 المؤرخ في 06 جويلية 1994 ، المعدل و المتمم ، و المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الذي وسعت صلاحياته ، لتمويل المؤسسة المصغرة وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم : 04 – 01 المؤرخ في 03 يناير 2004 .

ويندرج هذا الجهاز في اطار سياسة ترقية التشغيل، المقررة من طرف السلطات العمومية . كما يأتي تكملة لجهاز دعم احداث النشاطات من طرف الشباب أصحاب المشاريع – سنتطرق له في النقطة الثانية – و يأخذ بنفس خصائصه ترتكز الاستثمارات المنجزة في هذا المجال استثنائيا، على نمط تمويل ثلاثي الاطراف يشارك فيه صاحب المشروع و البنك و الصندوق الوطني للتأمين على البطالة .

حيث ارتفع المستوى الاقصى لكلفة المشروع و المحدد أصلا بخمسة (05) ملايين دينار جزائري الى عشرة (10) ملايين دينار جزائري تبعا للقرارات الصادرة عن مجلس الوزراء بتاريخ 22 فيفري 2011 . كما يمكن للمقاولين الذين سبق لهم انشاء مؤسسة مصغرة في اطار الصندوق من الاستفادة من تمويل لاجل توسيع نشاطها و الحصول على نفس الامتيازات الضريبية .

2 - جهاز دعم إنشاء مؤسسات مصغرة من طرف الشباب أصحاب المشاريع المسيرة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب :

أسس هذا الجهاز بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96 – 234 المؤرخ في 02 جويلية 1996 ،¹ المعدل و المتمم ، المتعلق بدعم تشغيل الشباب و الموجه للشباب أصحاب المشاريع الذين تتراوح أعمارهم من 19 الى 35 سنة (40 سنة للمقاول الذي يحدث مشروعه ثلاثة مناصب شغل) . و باستثناء النشاطات التجارية البحتة ، فإن الجهاز يهدف الى تحفيز و تشجيع انتاج السلع و الخدمات من طرف الشباب ، مع مراعاة المردودية و بالتالي إحداث مناصب شغل دائمة .

❖ خصائص المؤسسة المصغرة المحدثثة في إطار هذا الجهاز:

¹الأمانة العامة للحكومة الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، المرسوم الرئاسي رقم 96-234 المؤرخ في 16 صفر عام 1417 الموافق ل 02 يونيو سنة 1996 العدد 41 الصادر في 17 صفر عام 11417 الموافق ل 03 يوليو 1996 يتعلق بدعم تشغيل الشباب ص 11

- يمكن للمؤسسة المصغرة أن تنشأ من طرف شاب أو عدد من الشباب ،
- فيما عدا النشاطات التجارية تحظى بالقبول النشاطات المنتجة للسلع و الخدمات مراعاة للمردودية ، الحد الأقصى للإستثماره عشرة (10) ملايين دينار ،
- يجب أن يقدم صاحب أو أصحاب المؤسسة مساهمة شخصية في تمويل استثمار الإنشاء أو التوسيع تتغير حسب مستوى و موقع الاستثمار .
- ❖ إجراءات انشاء المؤسسة المصغرة :يتضمن جهاز المؤسسات المصغرة نوعين من الاستثمار :
 - استثمار الانشاء : يتمثل في انشاء مؤسسات مصغرة جديدة من طرف شاب أو عدة شباب مؤهلين للاستفادة من جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ،
 - استثمار التوسيع: يتعلق بالاستثمارات المنجزة عن طريق مؤسسات مصغرة في طور التوسيع .
- ❖ شروط الإستفادة من خدمات هذا الجهاز :
 - أن يكون الشاب بطالا .
 - أن يتراوح سنه بين 19 و 35 سنة ، ويمكن أن يصل السن الى 40 سنة بالنسبة لمسير المؤسسة على ان يتم بتوفير ثلاثة (03) مناصب عمل دائمة (بما فيها الشركاء) ،
 - أن يكون لديه مؤهلات مهنية ذات علاقة بالنشاط المرتقب .
 - أن يقدم مساهمة شخصية في تمويل المشروع .
- ❖ التركيبة المالية : تم اعتماد نوعين من التركيبة المالية :
 - التمويل الثلاثي : يعتبر الأكثر أهمية (البنوك ، وكالة دعم تشغيل الشباب ، صاحب المشروع)
 - التمويل الثنائي : وكالة دعم تشغيل الشباب ، صاحب المشروع .

و المبينة كما يلي حسب الجدولين رقم (5.3) و رقم (6.3) أدناه :

جدول رقم (5.3) : التركيبة المالية للتمويل الثلاثي في اطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب .

التمويل الثلاثي	القرض البنكي	القرض بدون فائدة	المساهمة الشخصية للشباب المقاول
المستوى الأول لايتجاوز 5.000.000 دج	%70	%25	%05
المستوى الثاني ما بين 5.000.001 و 10.000.000 دج	%70	%20	%10

المصدر : سايب حنان,بوعناني فاطمة الزهراء,مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم التجارية, جامعة تلمسان2014 ص 86

جدول رقم (6.3) : التركيبة المالية للتمويل الثنائي في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

التمويل الثنائي	القرض بدون فائدة	المساهمة الشخصية للشباب المقاول
المستوى الأول لايتجاوز 5.000.000 دج	%25	%75
المستوى الثاني ما بين 5.000.001 و 10.000.000 دج	%28	%72

المصدر :سايب حنان,بوعناني فاطمة الزهراء,مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم التجارية, جامعة تلمسان2014 ص 86

يبين كل من الجدولين أعلاه أن قيمة الاستثمار في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تعرف مستويين ، مستوى أول لا يتجاوز 5.000.000 دج و مستوى ثان محصور بين 5.000.001 دج و 10.000.000 دج .

كما يوضح الجدولين أن التركيبة المالية في إطار هذه الوكالة و التي تعرف صيغتين ، صيغة تمويل ثلاثي تقدر فيها : قيمة المساهمة الشخصية بنسبة 05% ، القرض بدون فائدة المقدم من طرف الوكالة 25% أما القرض البكي 70% ، هذا بخصوص المستوى الأول .

بخصوص المستوى الثاني فان قيمة القرض البنكي لا تتغير في حين تنخفض قيمة القرض بدون فائدة الى 20% و ترتفع قيمة المساهمة الشخصية الى نسبة 10%

أما بخصوص صيغة التمويل الثنائي فان مساهمة الشاب المقاول هي 75% بالنسبة للمستوى الأول و 72% بالنسبة للمستوى الثاني ، أما مساهمة الوكالة فتتمثل في 25% و 28% لكل من المستوى الأول و الثاني على التوالي .

و تبعا للقرارات المتخذة من طرف مجلس الوزراء المنعقد بتاريخ 22 فيفري 2011 تم إعداد تركيبة تمويل مشاريع المؤسسات المصغرة كما يلي (الجدولين رقم (7.3) و رقم (8.3)):

جدول رقم (7.3): التركيبة المالية للتمويل الثلاثي في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تبعا لقرارات مجلس الوزراء المنعقد في 22 فيفري 2011 .

المساهمة الشخصية للشباب المقاول	القرض بدون فائدة	القرض البنكي	التمويل الثلاثي
01%	29%	70%	المستوى الأول لا يتجاوز 5.000.000 دج
02%	28%	70%	المستوى الثاني ما بين 5.000.00 و 10.000.000 دج

المصدر :سايح حنان,بوعناني فاطمة الزهراء,مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم التجارية, جامعة تلمسان2014 ص 87

جدول رقم (8.3): تركيبة المالية للتمويل الثنائي في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تبعا لقرارات مجلس الوزراء المنعقد في 22 فيفري 2011 .

المساهمة الشخصية للشباب المقاول	القرض بدون فائدة	التمويل الثنائي
71%	29%	المستوى الأول لا يتجاوز 5.000.000 دج
72%	28%	المستوى الثاني ما بين 5.000.001 و 10.000.000 دج

المصدر :سايح حنان,بوعناني فاطمة الزهراء,مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم التجارية, جامعة تلمسان2014 ص 87

نظرا للصعوبات التي تواجه الشباب البطال في توفير قيمة المساهمة الشخصية قامت السلطات باتخاذ اجراء بخصوص هذه المساهمة و هو ما يوضحه الجدولين أعلاه ، حيث تم تخفيض المساهمة الشخصية في نمط التمويل الثلاثي من 05% الى 01% بالنسبة للمستوى الأول (لا يتجاوز 5.000.000 دج) و من 10% الى 02% بالنسبة

للمستوى الثاني (محصور بين 5.000.001 دج و 10.000.000 دج) لتبقى نسبة المساهمة البنكية 70% بالنسبة لكلا المستويين أما مساهمة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فقد ارتفعت من 25% الى 29% بالنسبة للمستوى الأول و من 20% الى 28% بالنسبة للمستوى الثاني .

فيما يتعلق بنمط التمويل الثنائي فإن نسبة المساهمة الشخصية هي 71% بالنسبة للمستوى الأول و 72% بالنسبة للمستوى الثاني ، أما القرض بدون فائدة الممنوح من طرف الوكالة فيتمثل في 29% و 28% لكل من المستوى الأول و الثاني على التوالي .

❖ الإعانات المالية و الامتيازات الجبائية :

➤ الإعانات المالية : و تتمثل أساسا في :

- القرض بدون فائدة : و هو قرض على المدى الطويل تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب للمؤسسة المصغرة المنشأة في إطارها .

- التخفيض من نسبة الفائدة على القرض البنكي : و يتكفل أيضا الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب بحصة من فوائد القرض البنكي ، معدلة حسب طبيعة و موقع النشاط .

و يكون دعم الدولة متعدد الأشكال و يتم من خلال :

- تمويل توسيع نشاط المؤسسات المصغرة المنشأة و الحصول على نفس الإمتيازات الضريبية ،

- إنشاء صندوق ضمان بدعم مالي ممنوح من طرف الدولة .

و إضافة الى القروض بدون فائدة الكلاسيكي ، يمكن أن يستفيد الشباب من أصحاب المشاريع من ثلاثة قروض إضافية بدون فوائد و الموجهة لـ:

- إقتناء عربة – ورشة بمبلغ 500 000 دج لفائدة حاملي شهادات التكوين المهني ،

- التكفل بإيجار المحلات لإحتضان النشاطات في حدود 500 000 دج ،

- التكفل بإيجار المحلات الموجهة لإنشاء مكاتب جماعية للأطباء و المهندسين المعماريين و المحامين و الموثقين إلخ و الذي يمكن أن يصل إلى 1 000 000 دج ، لفائدة حاملي شهادات التعليم العالي .

➤ الإمتيازات الجبائية :

تمنح امتيازات جبائية للشباب المقاول سواء خلال مرحلة إنجاز أو استغلال المشروع .

■ خلال مرحلة الإنجاز:

- الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة لشراء التجهيزات و الحصول على خدمات ،
- تطبيق معدل مخفض بنسبة 05% فيما يخص الحقوق الجمركية بالنسبة للتجهيزات المستوردة ،

- الإعفاء من دفع رسوم نقل الملكية على العقارات المكتسبة في إطار إنشاء النشاط ،
- الإعفاء من حقوق التسجيل على عقود تأسيس المؤسسات المصغرة .

■ خلال مرحلة الإستغلال :

- الإعفاء من الضريبة على الدخل الإجمالي والضريبة على أرباح الشركات و الرسم على النشاط المهني لمدة ثلاث (03) سنوات وستة (06) سنوات في المناطق الخاصة (1) ، مع تمديد فترة الإعفاء لمدة عامين (02) عندما توظف المؤسسة المصغرة ثلاثة (03) عمال بصفة دائمة ،
- الخضوع للضريبة تدريجيا خلال فترة دفع الضرائب المستحقة على أساس :

- 25% خلال السنة الضريبية الأولى ،

- 50% خلال السنة الضريبية الثانية ،

- 75% خلال السنة الضريبية الثالثة ،

- 100% خلال السنة الضريبية الرابعة ،

و فضلا على ذلك ، يخصص التنظيم الجديد للصفقات العمومية 20% من الطلبات العمومية للمؤسسات المصغرة . بصورة متزامنة مع التسهيلات و المزايا الممنوحة من قبل السلطات العمومية ، تم تدعيم هذا الجهاز بصندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها للشباب ذوي المشاريع ، الذي تم إنشاؤه بموجب المرسوم التنفيذي رقم : 98 – 200 المؤرخ في 09 جوان 1998 ، المعدل و المتمم ، المتضمن ضمان القروض التي تمنحها البنوك للشباب أصحاب المشاريع . و يسمح هذا الصندوق بتأمين القروض البنكية الممنوحة للشباب ذوي المشاريع . حيث يساهم هؤلاء الشباب في هذا الصندوق عن طريق الإشتراك بمبلغ مالي تقدر نسبته بـ 01% من القرض البنكي تسير الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب هذا الجهاز المحدث بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم : 96 – 296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 ، المعدل و المتمم ، و المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و تحديد قانونها الأساسي .

¹ وهي المناطق المصنفة حسب المادة 20 من المرسوم رقم 93 – 12 كمناطق للترقية و مناطق للتوسع الإقتصادي التي تساهم في التنمية الجهوية .

المبحث الثالث : سياسات محاربة البطالة

سنتطرق من خلال هذا المبحث إلى سياسات مواجهة البطالة المعتمدة في الجزائر وذلك من خلال عرض برامج و مؤسسات سوق العمل المعتمدة في الجزائر ضمن إطار هذه السياسات

المطلب الأول : مؤسسات سوق العمل المكلفة بتنفيذ سياسات محاربة البطالة .

الفرع الاول: الديوان الوطني لليد العاملة (ONAMO):

ابتداء من الأشهر الأولى من الإستقلال ، و قصد الإستجابة لطلبات العمل الهامة ، باشرت السلطات العمومية ، بموجب المرسوم رقم : 62 – 99 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962 ، في إحداث مؤسسة عمومية ذات طابع إداري مكلفة بتسيير تدفق اليد العاملة ألا وهي الديوان الوطني لليد العاملة .و من ناحية أخرى ، يتعين على كل عامل باحث عن منصب شغل التسجيل لدى مكتب اليد العاملة الأقرب أو البلدية محل إقامته . كما يتعين على المستخدمين تبليغ مصالح اليد العاملة لتسيير نشاط تنصيب العمال .و في هذا الصدد ، يتعين على كل عامل باحث عن منصب شغل التسجيل لدى مكتب اليد العاملة أو البلدية بكل منصب شاغر في مؤسستهم .

و من جهة أخرى ، لقد وسع الأمر رقم : 71 – 42 المؤرخ في 17 جوان 1971 .⁽¹⁾ المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة نطاق مهامه لمجالات التنقيب وتشغيل اليد العاملة الأجنبية المؤهلة و ذات المؤهلات العليا لحساب مختلف قطاعات الإنتاج .

وإضافة إلى ذلك ، فقد حول للديوان مهمة القيام بكل مسعى بغرض تحصيل وتجديد التصريحات و جوازات العمل المنصوص عليها بموجب التشريع المعمول به .

و نظرا لأهمية البطالة المتفشية عشية الإستقلال ، و عجز الإقتصاد الوطني عن إحداث فرص عمل كافية ، تمثل النشاط الأساسي للديوان الوطني لليد العاملة في تسيير تدفقات الهجرة أولا نحو فرنسا ، و بعدها نحو جمهورية ألمانيا الديمقراطية سابقا ، وهذا بمقتضى المرسوم رقم 63-191 المؤرخ في 29 ماي 1963 الذي يحدد شروط الهجرة المواطنين إلى الخارج من أجل ممارسة نشاط مهني مأجور

و بالإضافة إلى تسيير تدفقات الهجرة إلى الخارج للعمال الجزائريين اتجاه أوروبا ، قام الديوان الوطني لليد العاملة أيضا بتسيير إعادة إدماج العاملين المغتربين عند عودتهم إلى الجزائر ، و عليه ، و حسب الوزارة الوصية بالشغل فقد تم تسجيل عودة 13 000 شخص من فرنسا خلال السنوات (1971 – 1972 – 1973) و 1 034 شخص من جمهورية ألمانيا الديمقراطية سابقا وهذا خلال السنوات (1974 – 1975 – 1976) .

لقد تمكن الديوان الوطني لليد العاملة خلال العقد 1974 – 1984 من امتصاص الوفود الجديد لطالبي الشغل و هذا بفضل حجم الإستثمارات العمومية التي شهدتها هذه الفترة ، غير أن اتجاه الهبوط الذي عرفه اقتصاد البلاد بعد سنة 1985 وكذا انهيار أسعار البترول في السوق الدولية للنفط سنة 1986 جعل الديوان الوطني لليد العاملة عاجزا عن مواجهة عروض العمل الجديدة ، و هو الأمر الذي دفع بالسلطات آنذاك إلى تعديل و تغيير مهام هذه

¹الأمانة العامة للحكومة ، الجريدة الرسمية للجمهورية ، أمر رقم 71-42 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1391 الموافق لـ 17 يونيو سنة 1971، المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة . ص 883

الهيئة لتأسس بذلك هيئة جديدة تماشيا مع الأوضاع الجديدة التي شهدتها الإقتصاد الوطني بصفة عامة و سوق العمل بصفة خاصة آنذاك ، وهي الوكالة الوطنية للتشغيل .

الفرع الثاني:الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM):

ابتداء من سبتمبر 1990 تم تعديل تسمية الديوان الوطني لليد العاملة إلى الوكالة الوطنية للتشغيل ، وهذا بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90 – 259 المؤرخ في 8 سبتمبر 1990 ،¹ المعدل والمتمم للأمر رقم : 71 – 42 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة وتعديل تسمية هذه المؤسسة .

وقد جاء القانون رقم : 04 – 90 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة الشغل ، ليعزز مكانة ودور الوكالة بصفتها الهيئة العمومية التي تضمن تنصيب العمال وتشغيلهم بإستثناء الأماكن التي لا توجد بها هياكل الوكالة أين رخص للبلديات استثناء أن تقوم بهذا الدور في حدود اختصاصاتها الإقليمية.²

وعلى المستوى القانوني ، وفي سنة 2006 ، تغير القانون الأساسي للوكالة الوطنية للتشغيل من مؤسسة عمومية ذات طابع إداري إلى مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم : 06 - 77 المؤرخ في 18 فيفري 2006 ، الذي يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيورها .و تتحدد مهام هذه الوكالة في :

أ. تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل و اليد العاملة وتطورها و ضمان ذلك ،

ب. جمع عروض و طلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها ،

ج . متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع و التنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب و

تسييرها

د . ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الإتفاقيات و الإتفاقيات الدولية في مجال التشغيل فيما يخصها .و لتأدية مهامها ، يتوفر نسيج الوكالة الوطنية للتشغيل على شبكة و كالات جهوية للتشغيل و وكالات ولائية للتشغيل و وكالات محلية للتشغيل و تعتبر الوكالة المحلية للتشغيل الخلية الأساسية نظرا لعلاقتها المباشرة مع طرفي هذا السوق من طالبين و عارضين للعمل .

و تجدر الإشارة إلى أنه تبعا لتصديق الجزائر على الإتفاقية رقم 181 الصادرة عن منظمة العمل الدولية حول وكالات التشغيل الخاصة تم توسيع مجال التدخل في اطار الوساطة في سوق العمل إلى القطاع الخاص ، وذلك بمقتضى القانون رقم : 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 .³ المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل وكذا

¹الأمانة العامة للحكومة ، الجريدة الرسمية للجمهورية ، أمر رقم 7 الأمانة العامة للحكومة ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، المرسوم التنفيذي رقم 90-259 المؤرخ في 18 صفر عام 1411 الموافق لـ 8 سبتمبر سنة 1990 ، العدد 39 الصادر في 22 صفر عام 1411 الموافق لـ 12 سبتمبر 1990 ، المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة وتغيير تسميته ، ص 122

²الحبيب بن باير ، محمد عبد العزيز بن كاملة ، التشغيل في الجزائر: مدخل لتطور و عصنة البرامج و الأليات لتفعيل التنمية عرض نتائج الفترة 2006-2010 ، الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، يومي 13 – 14 أفريل 2011 ، ص 147

³الأمانة العامة للحكومة ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، قانون رقم 04-19 المؤرخ في ذي القعدة عام 1925 الموافق لـ 25 ديسمبر 2004 ، العدد 83 الصادر في 14 ذو القعدة عام 1425 الموافق لـ 26 ديسمبر 2004 ، يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل ، ص 08

المرسوم التنفيذي رقم : 123-07 المؤرخ في 24 أبريل 2007 ،¹ الذي يضبط شروط و كيفية الإعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال و سحبه منها و إلى نهاية سنة 2011 ، تم إعتماد ستة عشر (16) هيئة خاصة للتنصيب و التي تمارس نشاط الوساطة في سوق العمل .

المطلب الثاني : البرامج العمومية لترقية العمل المأجور :

الفرع الأول : برنامج تشغيل الشباب (PEJ) :

ويرمي هذا البرنامج الذي شرع في تنفيذه سنة 1988 إلى توفير مناصب شغل مؤقتة لفائدة الشباب العاطلين عن العمل في إطار ورشات ممولة على حساب ميزانية الدولة بإعانات وفق عدد المستفيدين و مستوى التأجير على حسب الأجر الوطني المضمون ، و يتم تنفيذه من قبل الجماعات المحلية و الدوائر الوزارية . و كانت هذه الورش منظمة في قطاعات الفلاحة و الغابات و البناء و الأشغال العمومية و الري. غير أن هذا البرنامج بلغ حدوده بسرعة نظرا لطبيعة النشاطات التي لم تكن تلي الإحتياجات بصورة أفضل و نظرا لنمط التسيير المركزي و النقص في متابعة و تنسيق النشاطات بخصوصه و الراجع لغياب هيئة محلية تقوم بالتوجيه و التنسيق .

الفرع الثاني : برنامج مناصب العمل المأجور ذات المبادرة المحلية (ESIL):

و يهدف برنامج مناصب العمل المأجور ذات المبادرة المحلية ، الذي يعد جزء من جهاز الإدماج المهني للشباب (DIP)، إلى تنصيب الشباب عارضي العمل بدون مؤهلات أو بمؤهلات بسيطة المتراوحة أعمارهم بين 18 و 35 سنة في مناصب عمل مؤقتة يتم استحداثها في إطار الورشات ذات المنفعة العامة التي تبادر بها الجماعات المحلية .

و أنجز هذا البرنامج ، الذي كان يهدف إلى بعث التنمية المحلية و تحسين تشغيل طالبي الشغل ، وفقا لإحتياجات الجماعات المحلية و قطاعات النشاط المختلفة . حيث تم التكفل بتمويل مناصب الشغل المستحدثة في إطار الورشات المنظمة من قبل الجماعات المحلية و القطاعات المعنية من طرف ميزانية الدولة .

و عليه أصبحت هذه الصيغة تشكل غالبا الوسيلة الوحيدة لتشغيل الشباب في بعض مناطق الوطن ذات النسبة العالية من البطالة .

الفرع الثالث : برنامج الشبكة الإجتماعية (Filet social):

- تعويضات الأنشطة ذات المنفعة العامة (IAIG):

تم الشروع في تقديم تعويضات مالية في هذا الإطار منذ سنة 1994 بدعم و موافقة من البنك العالمي ، و لقد وجهت هذه التعويضات و المقدرة بـ : 3000 دج شهريا للعائلات بدون دخل مقابل القيام بأشغال و أنشطة للصالح العام .

- المنحة الجزافية للتضامن (AFS) :

تقدم في هذا الإطار منحة مالية تقدر ما بين 600 إلى 1200 دج شهريا للفئات بدون دخل المتجاوزة أعمارهم سن الستين أو هؤلاء العاجزين عن العمل لأسباب صحية إلخ .

¹ الأمانة العامة للحكومة ، الجريدة الرسمية للجمهورية ، المرسوم التنفيذي رقم 77-06 المؤرخ في 19 محرم 1427 الموافق لـ 18 فبراير 2006 ، العدد 09، الصادر في 20 محرم 1427 الموافق لـ 19 فبراير سنة 2006 ، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و سيرها ، ص 22

الفرع الرابع : برنامج أشغال المنفعة العمومية ذات الإستعمال المكثف لليد العاملة (TUPHIMO):

ظهر هذا البرنامج لأول مرة سنة 1997 في إطار برنامج دعم الشبكة الإجتماعية الممول خلال المرحلة الأولى 1997 – 2000 بمساعدة البنك العالمي ، ثم في مرحلة ثانية من ميزانية الدولة .

ويتضمن هذا البرنامج نشاطات بسيطة تستدعي أساسا تشغيل يد عاملة يهدف إحداث كثيف لمناصب الشغل على مستوى ورشات للأشغال الخاصة لصيانة شبكة الطرقات و الري و حماية البيئة و الثروة الغابية .

إن غالبية الأشخاص المشغولين في إطار أشغال المنفعة العمومية ذات الإستعمال المكثف لليد العاملة للفترة 1997 – 2001 من الشباب (يمثلون 70% و هم من الفئة العمرية من 18 إلى 30 سنة) و يتميزون بمستوى تأهيلي مقبول ، حوالي 60% منهم كانوا في بطالة منذ أكثر من سنة ، كما أنهم يشتغلون في إطار ورشات المنفعة العمومية ذات الإستعمال المكثف لليد العاملة ، نصفهم طالبي شغل لأول مرة منذ أكثر من سنتين¹

الفرع الخامس : برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE):

لقد وجه هذا البرنامج الذي شرع في تنفيذه خلال السداسي الثاني لسنة 1998، للشباب العاطل عن العمل الطالب لشغل لأول مرة ، حاملي شهادات التعليم العالي و خريجي المعاهد الوطنية للتكوين المهني .

و في هذا الإطار ، تم وضع صيغة عقود ما قبل التشغيل لتجاوز العراقيل المرتبطة بغياب الخبرة المهنية التي تشكل عائقا كبيرا لإدماج الشباب حاملي الشهادات في عالم الشغل .

و سمح هذا الجهاز للمستخدمين أيضا من تحسين تأطير المؤسسة بأقل تكلفة، إذ تتكفل الدولة بدفع الأجور الأساسية للمدمجين مع تكاليف التغطية الإجتماعية طيلة مدة العقد ما قبل التشغيل الذي يمكن أن يصل إلى سنتين ، كما يستفيد المدمج من نظام العلاوات يدفع من طرف صاحب العمل مع استفادة هذا الأخير من المزايا الشبه الجبائية .

الفرع السادس : جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP):

في إطار ترقية تشغيل الشباب ، فإن مخطط العمل لترقية التشغيل و محاربة البطالة أرسى ابتداء من الفاتح جوان 2008 ، جهازا جديدا للمساعدة على الإدماج المهني للشباب ، وهذا بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم : 08 – 126 المؤرخ في 19 أفريل 2008² ، و السير من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل بالتنسيق مع المديرية الولائية للتشغيل ، و يخص هذا الجهاز عارضي العمل لأول مرة الذين تبلغ أعمارهم بين 18 و 35 سنة .

ويتشكل هذا الجهاز من ثلاثة (03) أنواع من عقود الإدماج :

¹ ناصر دادي عدون ، عبد الرحمن العايب ، البطالة و اشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون الجزائر 2010 ، ص 288

² الأمانة العامة للحكومة ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق ل 19 أبريل سنة 2008، العدد 22، الصادر في 24 ربيع الثاني عام 1429 الموافق ل 30 أبريل سنة 2008، يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني ، ص 19

- عقود إدماج حاملي الشهادات (CID) Contrat d'Insertion des Diplômés: موجه للشباب حاملي شهادات التعليم العالي و التقنيين السامين ،

- عقد الإدماج المهني (CIP) Contrat d'Insertion des Professionnelle: موجهة للشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية و مراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربص تمهينيا ،

- عقد تكوين - إدماج (CFI) Contrat Formation - Insertion: موجهة للشباب بدون تكوين ولا تأهيل ، لتنصبيهم في ورشات الأشغال المختلفة أو لدى الحرفيين مؤطرين لمتابعة تكوين .

أما بالنسبة إلى مدة عقود الإدماج في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني فهي على النحو التالي :

- مدة عقود إدماج حاملي الشهادات و عقود الإدماج المهني :
 - ✓ ثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد في المؤسسات و الإدارات العمومية و الإدارات شبه العمومية ،
 - ✓ سنة واحدة (01) قابلة للتجديد في القطاع الإقتصادي.
- مدة عقود التكوين - إدماج :
 - ✓ وفقا لمدة الورشة ،
 - ✓ سنة واحدة (01) لدى الحرفيين المؤطرين .

بخصوص الأجور :

* يتقاضى خريجو الجامعات المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات (CID) 15000 دج شهريا ،

* يتقاضى التقنيون السامون و الشباب المدمجون في إطار عقود الإدماج المهني (CIP) على التوالي 10000 دج و 8000 دج شهريا .

إضافة الى هذه العقود ، ينص هذا الجهاز على عقد العمل المدعم (CTA) الذي تساهم فيه الدولة بدفع جزء من أجر المنصب . ويتقاضى المستفيدون من عقود إدماج حاملي شهادات التعليم العالي و التقنيون السامون من مساهمة شهرية في أجر المنصب تقدر على التوالي بـ: 12000 دج و 10000 دج . في حين يتقاضى المستفيدون من عقود الإدماج الموجهة لخريجي التعليم الثانوي و نظام التكوين المهني ، من مساهمة شهرية في أجر المنصب تقدر بـ: 8000 دج ، كما تقدر مدة العقد المدعم بـ: ثلاث (03) سنوات .

وزيادة على ذلك ، تقوم الدولة بتمويل 60% من تكاليف التكوين في إطار عقد التكوين - تشغيل (CFE) لمدة أقصاها ستة (06) أشهر، شريطة أن يلتزم المستخدم بتوظيف الشاب طالب العمل لأول مرة لمدة لا تقل لا تقل عن سنة واحدة ، و تقدر قيمة المنحة بـ: 3 000 دج

المطلب الثالث : مخطط عمل الحكومة لأجل ترقية التشغيل و محاربة البطالة .

تعتمد سياسة التشغيل في الجزائر اللفي الاونة الاخيرة على مخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة المصادق عليه سنة 2008 إلى تحقيق مجموعة من الأهداف

الفرع الاول: أهداف المخطط¹:

إن الأهداف المتوخاة من السياسة الوطنية لترقية التشغيل ومكافحة البطالة متعددة وتهدف لاسيما إلى :
*مكافحة البطالة بمقاربة اقتصادية بترقية اليد العاملة الوطنية المؤهلة و تنمية روح المبادرة المقاولاتية وكذا تحسين و توطيد الوساطة في سوق العمل بدعم الإستثمار المولد للشغل و تدعيم ترقية تشغيل الشباب
كما مخطط العمل الذي شرع في تطبيقه من أجل بلوغ الأهداف ، يركز على محاور رئيسية ، و هي ما سنقوم بعرضه في الفقرة الآتية .
محاور المخطط .

يرتكز المخطط العمل حول العناصر السبع (07) الآتية²:

-دعم الإستثمارات في القطاع الإقتصادي المولد لمناصب الشغل ،

-ترقية التكوين التأهيلي من أجل تسهيل عملية الإدماج في عالم الشغل ،

-ترقية سياسة تحفيزية تحخلق مناصب الشغل لفائدة المؤسسات ،

-تحسين و عصرنه تسيير سوق العمل

-ترقية تشغيل الشباب ،

- إنشاء و تنصيب هياكل التنسيق المشترك بين القطاعات ،

-متابعة و مراقبة و تقييم آليات تسيير سوق العمل .

الفرع الثاني : حصيلة التشغيل .

سنأتي في هذا الجزء من المبحث على ذكر بعض الأرقام المتعلقة بالتشغيل و المحققة من طرف هيئات مختلفة وذلك في حدود المعطيات الإحصائية المتوفرة لدينا .

1. حصيلة التشغيل في إطار المبادرة المقاولاتية :

حصيلة التشغيل في إطار المؤسسة المصغرة و المنشأة من طرف الأجهزة المسيرة من قبل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة :

حسب الوزارة الوصية بالشغل فقد :

¹ زهير بطاش ، نشرة مفتشية العمل ، المجلة السادسة للمفتشية العامة للعمل ، رقم 24 ديسمبر 2010 ص 03
² وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي ، مخطط العمل لترقية التشغيل و مكافحة البطالة ، المصادق عليه من طرف مجلس الحكومة 01 أبريل 2008 ، ص 01 - ص 02 .

- انتقلت مشاريع المؤسسة المصغرة الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة من 13 189 سنة 2008 إلى 28 836 مشروع سنة 2009 فإلى 30 106 مشروع في سنة 2010 .
- انتقلت مناصب الشغل المنشأة في إطار هذين الجهازين من 37 354 منصب شغل سنة 2008 إلى 75 572 منصب شغل سنة 2009 أي بزيادة تفوق نسبة 102% خلال سنة واحدة فإلى 75 936 سنة 2010 ،
- بلغ مجموع المشاريع الممولة منذ وضع جهازي الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة إلى غاية ديسمبر 2010 ، 161 342 مشروعا ، ترتب عنه إنشاء 442 049 منصب شغل و تتجسد مجهودات الدولة في مجال إنشاء المؤسسة المصغرة من طرف الشباب بتخصيص غلاف مالي يقدر بـ 12 مليار دج سنة 2010 و 67 مليار دج خلال الفترة 1999 – 2010 بالنسبة لجهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب .

و من جهة أخرى ، مول الصندوق الوطني للتأمين على البطالة من موارده الخاصة ، و على شكل قروض بدون فوائد، 3.55 مليار دج سنة 2010 و 9.2 مليار دج خلال الفترة 2004 – 2010 ، و ذلك في إطار الجهاز الخاص بفئة 38 – 50 سنة .

ب. حصيلة التشغيل في إطار الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار (ANDI) :

تمكنت الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار من إنشاء 1 049 932 منصب شغل خلال الفترة 2002 – 2010 وهذا بتمويلها لـ 77 843 مشروع إستثماري خلال نفس الفترة.

أما عن الإستثمارات الأجنبية فقد بلغ عددها: 690 مشروع استثماري خلال الفترة 2002 – 2008 وهو ما يمثل نسبة 1.34% من مجموع الإستثمارات المحققة في إطار هذه الوكالة خلال نفس الفترة و البالغ 51 456 مشروع استثماري ، أما من حيث مناصب الشغل فقد ساهمت الإستثمارات الأجنبية في إنشاء 88 287 منصب شغل خلال الفترة 2002 – 2008 أي بما يوافق 10.47% من إجمالي مناصب الشغل المنشأة خلال هذه الفترة من طرف الوكالة و البالغ عددها 843 040 منصب شغل ، بينما كان نصيب الإستثمار المحلي من إجمالي مناصب الشغل هو 89.53%¹. هذه النسب دليل على ضعف مساهمة الإستثمار الأجنبي في خلق مناصب الشغل في الجزائر ، وهو الأمر الذي يتطلب بذل المزيد من المجهودات لأجل جذب هذا النوع من الإستثمارات لما لها من فعالية في خلق مناصب الشغل ، فبمقارنة الكثافة التشغيلية في المشروع المحلي و المشروع الأجنبي لوجدنا أن الإستثمارات الأجنبية تتيح فرص أكبر للتشغيل في المشروع الواحد ،

ج . حصيلة التشغيل في إطار الوكالة الوطنية للتسيير القرض المصغر (ANGEM) :

فيما يتعلق بمناصب الشغل المنشأة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر خلال الفترة 2005 – 2010 فهو موضح في الجدول رقم (9.3) التالي :

¹. عيسى أيت عيسى ، سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر (إنعكاسات و أفاق إقتصادية و إجتماعية) أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه تخصص تسيير ، جامعة الجزائر، 2010. ص 275

جدول (9.3) : نسبة مساهمة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM): في التشغيل خلال الفترة 2005 – 2010

البيان السنوات	العدد الإجمالي للقوة العاملة المشتغلة (عامل)	عدد الوظائف المنشأة من طرف ANGEM (منصب شغل)	نسبة مساهمة ANGEM في التشغيل (%)
2005	8 044 220	4 994	0.06
2006	8 868 804	38 325	0.43
2007	8 594 243	64 171	0.75
2008	9 146 000	127 320	1.39
2009	9 472 000	218 421	2.30
2010	9 735 000	295 587	3.03

المصدر: ناصر مغني ، القرض المصغر كإستراتيجية لخلق مناصب الشغل في الجزائر ، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، جامعة المسيلة ، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير ، يومي 15-16 نوفمبر 2011 ، ص 12

تبين لنا أرقام الجدول أن عدد مناصب الشغل المنشأة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر سنة 2005 هو 4 994 منصب شغل لينتقل إلى 38 325 منصب شغل سنة 2006 ، ثم ارتفع العدد إلى 64 171 منصب سنة 2007 ، ليصبح 127 320 منصب شغل سنة 2008 ، ثم 218 421 منصب شغل سنة 2009 ، لتستقر عند 5887 295 منصب شغل مع نهاية عام 2010 ، أي أنها في تزايد مستمر ، كما توضح الأرقام الواردة في الجدول أعلاه إلى أن نسبة مساهمة الوكالة في التوظيف الإجمالي قد انتقلت من 0.06 % لسنة 2005 إلى 3.03 % سنة 2010 ، وهي نسبة ضعيفة ولكنها مهمة .

د . حصيلة التشغيل في إطار المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة (PME/PMI):

تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا هاما في تحريك النمو من جهة و خلق الشغل من جهة أخرى ، وإدراك أهمية هذا الدور من قبل السلطات الجزائرية ، دفعها إلى توفير الإطار التشريعي والتنظيمي والمؤسسي والمتمثل في القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، وإنشاء صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إضافة إلى الإجراءات الجديدة المتخذة خلال مجلس الوزراء المنعقد في 22 فيفري 2011 ، والتي جاءت لتدعيم مختلف التسهيلات المتوفرة لصالح مختلف شرائح المستثمرين .

والجدول الموالي يمثل مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل في الجزائر خلال الفترة 2004 – 2010 .

جدول رقم (10.3) تطور مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل في الجزائر خلال الفترة 2000

2010

البيان السنوات	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
التشغيل الإجمالي (عامل)1..(أ)	6043000	6228772	-	66840546	7798412	8044220	8868804	859243	9146000	972000	9735000

الفصل الثالث: تقييم سياسات التشغيل و مكافحة البطالة في الجزائر

1625686	1546584	1355399	1252707	1157856	1157856	838504	705000	731082	737062	634375	التشغيل في م.ص.م(*) عامل..(ب).
16.70	16.33	16.84	15.77	14.12	14.40	10.75	10.55	-	11.83	10.50	نسبة مساهمة م.ص.م. في التشغيل ((ب/أ) % (100.

المصدر: بناء على معطيات كل من :

1-enquete ONS »emploi et chômage « 2000.2001..2003.2004.2005.2006.2007.2008.2009.2010.sur v1e site [www.ons.dz\(05/12/2011\)](http://www.ons.dz(05/12/2011)).

2-السنوات 2000-2001-2003 مأخوذة من صليحة بن طلحة ، بوعلام معوشي ، الدعم المالي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في القضاء على البطالة ، ملتقى دولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية ، إشراف مخبر العولمة و اقتصاديات شمال إفريقيا ، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف ، يومي 17/18 أفريل 2006 ص 362.

3- ministere de l industrie .de la petite moyenne entreprise et de la promotion de l investissement .bulletin d information statistique de la pme .2010

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في إجمالي الشغل في الجزائر في تزايد مع بعض التذبذبات فخلال السنوات الأولى من الألفية الثالثة 2000 – 2004 تراوحت النسبة بين 10.50% و 11.83% أما خلال النصف الثاني من العقد الأول لنفس الألفية فقد تراوحت النسبة بين 14.12% و 16.84% ، تبقى هذه النسب ضئيلة و بعيدة عن تحقيق أهداف الرقي بالتشغيل ، رغم كل الجهود المبذولة ، و السبب في ذلك مجموع العوائق التي تواجهها هذه المؤسسات في الواقع ، و الذي يتميز بجمود المحيط الإقتصادي العام الذي يفترض أنه في خدمة الإستثمار الخاص ، إذ أن المشاكل المرتبطة بالتمويل ، البيروقراطية ، تحول دون تحقيق المسعى من هذه المؤسسات.

2. حصيلة التشغيل في إطار برنامج العمل المأجور :

أ . حصيلة التشغيل في إطار برنامج مناصب العمل المأجور ذات المبادرة المحلية (ESIL) ¹:

لقد تم إنشاء مناصب شغل معتبرة ضمن هذا البرنامج و هذا في إطار البرنامج العادي و البرنامجين الخاصين بتطور مناطق الهضاب العليا و مناطق الجنوب ، فيما يتعلق بالبرنامج العادي فلقد بلغ عدد مناصب الشغل 81 793 منصب سنة 2006 و 65 190 منصب سنة 2007 ، كما بلغ عدد المناصب الشغل في إطار تنمية الهضاب العليا 523 34 منصب سنة 2006 و 12 457 منصب سنة 2007 ، أما فيما يخص برنامج تنمية مناطق الجنوب فلقد بلغ عدد مناصب الشغل 3 835 منصب سنة 2006 و 3 952 منصب سنة 2007.

ب . حصيلة التشغيل في إطار برنامج أشغال المنفعة العمومية ذات الإستعمال المكثف لليد العاملة ²:

إستفاد هذا البرنامج خلال المرحلة الأولى منه من مبلغ 50 مليون دولار أمريكي قدم من طرف البنك العالمي و ذلك بهدف إنشاء 3 846 ورشة عمل تم في إطارها توفير 140 000 وظيفة مؤقتة ، أما المرحلة الثانية و التي تزامنت و

¹ليندة كحل الراس ، مرجع سبق ذكره، ص

²سايج حنان ، بوعناني فاطمة الزهراء ، مرجع سبق ذكره، ص 79

تطبيق برنامج الدعم الإنعاش الإقتصادي 2001 – 2004 فقد استفيد فيها من مبلغ 09 ملايين دينار جزائري لأجل إنشاء 22 000 وظيفة مؤقتة.

كما بلغ عدد مناصب الشغل المنشأة من طرف هذا البرنامج في إطار برنامجي التنمية الخاصة بالهضاب العليا 2 934 منصب شغل سنة 2006 ، و 1 672 منصب شغل سنة 2007 ، أما فيما يتعلق ببرنامج تنمية مناطق الجنوب فلقد تم إنشاء 2 116 منصب شغل سنة 2006 و 1 672 منصب شغل سنة 2007 ، وبلغ عدد مناصب الشغل المنشأة في إطار برنامج الجزائر البيضاء 19 660 منصب شغل سنة 2006 و 17 309 منصب شغل سنة 2007.

ج . حصيلة التشغيل في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE)¹:

لقد بلغ عدد مناصب المنشأة في إطار هذا البرنامج 90 098 منصب سنة 2006 و 96 344 منصب سنة 2007 ، وفيما يتعلق ببرنامج تنمية الهضاب العليا فقد بلغ عدد المناصب الشغل المنشأة 14 287 سنة 2006 و 27 413 منصب سنة 2007 ، أما برنامج التنمية في مناطق الجنوب فقد بلغ عدد مناصب الشغل المنشأة في إطاره 2 962 منصب سنة 2006 و 5 820 سنة 2007 .

د . حصيلة التشغيل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP):

تبين حصيلة تنفيذ جهاز المساعدة على الإدماج المهني ، منذ مباشرة هذا الجهاز في 01 جوان 2008 إلى غاية نهاية 2010 ، والمصرح بها من طرف وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي مايلي :

تشغيل 715 055 شاب طالب شغل لأول مرة منهم 68 % تم تشغيلهم في القطاع الإقتصادي .

وتتوزع حسب نوع العقود كما يلي :

- عقود إدماج حاملي الشهادات (CID) : 236 794 شاب أي ما يعادل 33% ،

-عقود الإدماج المهني (CIP) : 190 808 شاب أي ما يعادل 26.7% ،

- عقود تكوين – إدماج (CFI) : 287 453 شاب أي ما يعادل 40.3 %

فيما يخص التشغيل الدائم عقب فترة الإدماج المؤقت ، تم تشغيل حوالي 22 000 شاب في إطار عقود العمل المدعمة و عقود العمل غير محددة المدة مقارنة بـ : 110 000 مستفيد من جهاز المساعدة على الإدماج المهني في نهاية عقودهم سنة 2009 ، في القطاع الإقتصادي ، أي ما يعادل 20%

يسمح لنا العرض السابق إلى جانب الأرقام المذكورة في مختلف الفقرات ، من إبراز دور هذه البرامج و هذه الأجهزة في ترقية التشغيل و التخفيف من عبء البطالة في الجزائر ، غير أن المقارنة بين النتائج المحققة في إطار المبادرة المقاولاتية و النتائج المحققة في إطار برنامج العمل المأجور تتطلب منا الحصول على أرقام إحصائية لنفس الفترة لنرى نسبة مساهمة كل فئة في إجمالي التشغيل المحقق و هو ما يسمح لنا بالحكم على نوع سياسات التشغيل في الجزائر ، فهي سياسات نشطة خالقة للثروة و الشغل الدائم أم أنها سياسات خاملة خالقة للشغل البعيد عن شروط العمل اللائق .

¹ليندة كحل الراس ، مرجع سبق ذكره ص 107

تقوم فلسفة القطاع العام على وجود مؤسسات ضخمة من حيث هيكلتها في كل فروع قطاعات النشاط الإقتصادي ، وهو ما يؤدي الى ضعف مرونتها على مستوى التنظيم ، وهو الضعف الذي تضحل معه قدراتها الديناميكية في مجال التشغيل.¹

فيما يتعلق بإستثمار القطاع الخاص و الممولة من طرف البنوك سواء تلك الممولة خارج الفلاحة و خارج اطار المؤسسة المصغرة أو في اطار هذه الأخيرة ، فلقد بلغت نسبة مساهمتها في إجمالي مناصب الشغل المنشأة نسبة 10.78 % ، 07.40% منها في اطار المؤسسة المصغرة (ANSEJ – CNAC – ANJEM) وهي نسبة ضعيفة مقارنة بالإجراءات و التدابير المتخذة في هذا المجال و ترجع العديد من الدراسات و البحوث التي أعدت في هذا الشأن السبب إلى :

(1)مشكل التمويل ، و الذي يعد كأحد أهم المعوقات التي تقف أمام تنمية المؤسسات المصغرة إذ نجد² :

- وجود بيروقراطية عند طلب القروض من طرف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ،
- ضعف القروض الموجهة لتمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالمقارنة بالقروض الإجمالية المخصصة للبنوك،
- رفض البنوك في كثير من الأحيان تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و تبريراتها ، وهي : ضعف الخبرة لتلك المؤسسات ، و عدم وجود ضمانات كافية لتغطية القروض الممنوحة ، وكذا انخفاض العائد الذي تحققه هذه المؤسسات ، و ارتفاع درجة المخاطرة في اقراضها
- عدم وجود بنوك مختصة في تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ،
- غياب استراتيجية واضحة لتمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، فهي تتأثر بكل سياسة صارمة تعمل على الرفع من الضرائب و تعددها ، أو بكل سياسة نقدية انكماشية هدفها الحد من الإقراض ،
- و- انخفاض راس المال في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و بالتالي قلة الإعتماد على المدخرات الشخصية في مجال التمويل ، و صعوبة الدخول الى الأسواق المالية إذا وجدت ،
- ارتفاع معدلات الفائدة على القروض و العملات التي تتقاضاها البنوك عند لجوء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة إليها ، مع قصر فترة السداد ، لذلك تشكل القروض عبئا كبيرا على هذه المؤسسات .

(2) إضافة إلى مشكل التمويل ، تعاني المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر من مشاكل عدة و هذا من مرحلة نشأتها الى غاية بروزها و ممارسة نشاطها و من هذه المشاكل³ :

¹ليندة كحل الراس، مرجع سبق ذكره ص 109

² صليحة بن طلحة ، بوعلام معوشي ، الدعم المالي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في القضاء على البطالة ، ملتقى دولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية ، إشراف مخبر العمولة و اقتصاديات شمال إفريقيا ، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف ، يومي 07-08 أفريل 2006 ، ص 355 - 356

³السعيد بربيش ، عبد اللطيف بلغرسة ، اشكالية تمويل البنوك للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر بين معوقات المعمول و متطلبات المأمول ، ملتقى دولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية ، اشراف مخبر العمولة و اقتصاديات شمال افريقيا جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف يومي 17/18 أفريل 2006 ص 323.

- صعوبات الحصول على الملكية العقارية خاصة في المناطق الصناعية ،
- الضغط الجبائي والأعباء الإجتماعية ،
- عدم انسجام التعريفات الجمركية مع الواقع حيث أنها أضرت بالإنتاج لصالح التجارة ،
- تعقيد وغموض النصوص ذات الطابع التشريعي والتنظيمي،

بالعودة إلى النتائج المسجلة بخصوص الشغل في إطار العمل المأجور نجد أن، 11.07% من اجمالي مناصب الشغل المنشأة في هذا الإطار محققة من قبل الوظيفة العمومية ، والتي لا يزال ينظر إليها على رغم كون مرتباتها الأدنى ، جذابة ومثيرة للإهتمام العام ، وينظر إليها على أنها تمنح المنافع والعلاوات ، وتعتبر بأنها أكثر امانا من غيرها من الوظائف ، وينظر الى هذه الوظائف على أنها أكثر مدعاة للإحترام وهي توفر الرواتب التقاعدية ،.....، إن جاذبية هذه الوظائف خاصة أصحاب الكفاءات العلمية ، من شأنه أن يفاقم كلفة فرصة توجيه رأس المال البشري بعيدا عن الوظائف التي تحفز النمو الإقتصادي ، وعلى المدى الطويل سوف تؤدي الكلفة المرتبطة بكثافة التركيز على وظائف القطاع العام الى التسبب بإنخفاض الإنتاجية الأمر الذي يؤثر سلبا على الجهود التي تبذل للتحسين من وضع الشغل.

50.58% من إجمالي مناصب الشغل المنشأة حققت من طرف برامج دعم العمل المأجور الموضوعة من طرف الدولة والمتمثلة في DAIP, CPE, IAIG ; TUPHIMO, ESIL ، وهي نسبة جد عالية ودالة على هشاشة مناصب الشغل المنشأة وعدم توفرها على شروط العمل اللائق، فالوظائف المنشأة من طرف هذه البرامج مؤقتة ، متدنية الأجر ، وهي بمثابة خطط مساعدة اجتماعية لا تعالج القضايا البنيوية للبطالة والشغل

المبحث الرابع: تقييم أجهزة وبرامج سياسات التشغيل في الجزائر

على الرغم من الجهود التي تبذلها الجزائر من أجل التخفيف من ظاهرة البطالة إلى أنه من الملاحظ نقص الدراسات التقييمية من طرف المؤسسات الرسمية التابعة للدولة وهذا ما يعكس نوع من التجاهل واللامبالاة في تحديد مدى نجاعة سياسات التشغيل
المطلب الأول: تقييم سياسات تسير التشغيل

1- تقييم إجراءات الوظائف المؤجرة بمبادرة محلية: لقد تبنت الجزائر هذا الإجراء "في سنة 1990 وأستمر إلى يومنا هذا وهو غالبا ما يشكل الوسيلة الوحيدة لتشغيل الشباب لا سيما في المناطق المحرومة من البلاد وبالتالي فإن المرونة في تسير هذا النوع من التشغيل الذي كرسه النصوص من حيث اختيار المشاريع وطبيعة الأشغال ومدتها جعل هذا البرنامج الأداة الملائمة لتدعيم الجماعات المحلية في نشاطاتها لصيانة التجهيزات الجماعية والهياكل الاجتماعية"¹ لكن رغم ذلك تبقى الوظائف المنشأة في إطار هذا الإجراء تعاني اختلالات في توزيعها وفق القطاعات الاقتصادية حيث تتركز أغلب هذه المناصب في قطاع الخدمات بنسب تتراوح بين 48% و 95.2% حسب وكالة التنمية الاجتماعية كما أن الحجم الكمي للوظائف الإجمالية يخضع لمستوى التمويل في إطار الغلاف المالي الموجه لأجهزة التشغيل مما يجعل هذه الوظائف تحت رحمة الأوضاع المالية القائمة في حد ذاتها على سعر برميل النفط في السوق العالمية.

2- تقييم إجراءات التعاونيات الفردية والجماعية: تميزت هذه الإجراءات بنوع من السهولة الإدارية وتنوع الإعانات والإعفاءات الضريبية ونسبة الضريبة التي تخصص لهذا النوع من المؤسسات الاقتصادية، لكن رغم ذلك فقد عرفت التعاونيات الفردية والجماعية وفق تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي لسنة 2002 نسبة 58% من هذه التعاونيات توقفت نهائيا عن تسديد الديون المترتبة عنها لتبقى نسبة 42% منها في وضعية المعاناة اتجاه ديونها.

3- تقييم إجراءات الإدماج المهني والتكوين: على الرغم من تكوين وفق هذا الإجراء منذ إنشائه في سنة 1994 حوالي 18640 شاب حسب المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي فقد عانى هذا الإجراء من عدم التعامل معه باعتباره عامل إدماج مهني لشباب وبالتالي لم يستفد من الوسائل الضرورية المناسبة والكافية.

4- تقييم برنامج الأنشطة ذات المنفعة العامة واليد العاملة الكثيفة: رغم من أن هذا البرنامج ساهم في خلق العديد من فرص العمل حيث قدر على سبيل المثال في سنة "2009 ب 176976 منصب في إطار الإدماج الشهري و 14743 منصب في إطار الإدماج السنوي بمخصصات مالية إجمالية 6067020000 دينار جزائري"² يمكن القول أن هذه الأرقام تعكس مصداقية هذا البرنامج نتيجة خلق فكرة تقبل العمل لدى الشباب الجزائري إلى جانب مساهمة هذا البرنامج في خلق مناصب شغل مؤقتة بتكلفة زهيدة واستخدام

¹-محاولة تقييم سياسات التشغيل في الجزائر منذ التسعينات، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير فرع العلوم الاقتصادية ،جامعة الجزائر 155ص 2013.

² - ONS . LALG2RIE EN QUELQUES CHIFFRES. Edition 2010 , N=40.P11.

ضئيل للمواد والمعدات مقابل الكثافة في اليد العاملة لكن رغم ذلك فإن هذا البرنامج عرف مجموعة من النقائص تمثلت فيما يلي:¹

- عدم تشجيع البلديات في الاشتراك في اختيار القطاعات للمشاريع المؤثرة في الحياة اليومية للمواطن.
 - التعقيدات الإدارية في تمويل ورشات هذا الجهاز من مندوب التشغيل إلى البنك المستفيد.
 - اقتصار هذا البرنامج فقط على المستوى المحلي دون جعله جهوي أو وطني.
 - المساهمة الضعيفة في ترقية القطاع الخاص لا سيما المقاولات والمؤسسات المصغرة.
- 5- تقييم برنامج عقود ما قبل التشغيل/إدماج حاملي الشهادات:

لقد تبنت الجزائر هذا البرنامج بعد الارتفاع الحاد في معدلات البطالة وسط الشباب الحاملين للشهادات الجامعية إلى جانب التدفق المستمر للخريجين الجامعيين إلى سوق العمل الذين يقدرون بحوالي 120000 خريج سنويا نتيجة تبني الجامعة الجزائرية لسياسة الكمية بدل النوعية وبالتالي فقد أعتبر هذا البرنامج متنفسا حقيقيا للشباب الجامعي البطال حيث بلغت مجموع مناصب الشغل المنشأة في إطار هذا البرنامج إلى غاية 2011 وفق وكالة التنمية الاجتماعية 410754 منصب شغل لكن في المقابل الأخر فقد عرف هذا البرنامج مجموعة من المشاكل والنقائص منها:

- 1- عدم وجود معايير واضحة في تشغيل الجامعيين مثل (التخصص، سنة التخرج) مما ترك ثغرة واسعة استغلت من طرف المعنيين على حساب الفئة الجامعية التي لا تملك واسطة.
- 2- تعرض المشتغلين في إطار هذا البرنامج إلى الضغوطات والتهديد بالطرد وعدم الاستفادة من الإدماج بصفة دائمة سواء كان ذلك من طرف المسؤولين أو العمال الدائمين.
- 3- النظرة الدونية للمشتغلين في إطار هذا البرنامج سواء كان ذلك من طرف المواطنين أو العمال الدائمين بمختلف مستوياتهم الدراسية.
- 4- ارتفاع معدلات البطالة المقنعة في هذا النوع من التشغيل مما يؤدي إلى عدم اكتساب الخبرة والمهارة التي تساعد المشتغلين الذين انتهت مدة عقد عملهم ولم تجدد في الاندماج مرة ثانية في عالم الشغل خاصة في القطاع الخاص الذي يتطلب الخبرة والمهارة.
- 5- ضعف الرواتب الممنوحة للمستفيدين من هذا النوع من التشغيل مقارنة بالعمال الدائمين على الرغم من الانتماء إلى نفس المؤسسة والقيام بنفس العمل مما يجعلنا نطرح التساؤل التالي هل يتعلق الأمر بمفهوم اقتصادي حيث يرتبط الأجر بمرود العامل أم بمفهوم اجتماعي يتعلق بتوظيف أكبر عدد من حاملي الشهادات الجامعية.
- 6- ضعف نسبة التثبيت في القطاعات الاقتصادية بالمقارنة عدد المسجلين والراغبين في العمل.
- 7- التمركز الكبير للمستفيدين من مناصب الشغل في إطار هذا البرنامج في الإدارة على حساب القطاعات الأخرى، خاصة منها الإنتاجية.

¹ - مدني بن شهرة، الإصلاحات الاقتصادية وسياسات التشغيل (التجربة الجزائرية)، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع عمان ، 2009، ص92.

8- تواطؤ بعض حاملي الشهادات الجامعية مع بعض الخواص على تسجيل أنفسهم على أنهم مشغولون في إطار هذا البرنامج نتيجة تحمل الخزينة الأعباء الاجتماعية وجزء من الأجر خلال الفترة الأولى من عقد التشغيل على الرغم من عدم ممارسة أي عمل من طرف المستفيدين في إطار هذا البرنامج.

6- تقييم التنمية المشتركة:

لقد عرفت المشاريع المنجزة في إطار التنمية المشتركة اتساع كبير منتقلة بذلك في سنة 2001 من 207 مشروع إلى 1138 مشروع في سنة 2008 ويمكن إرجاع اتساع هذه المشاريع إلى الطبيعية التساهمية مما دفع إلى تحريك الجمعيات والمستفيدين، والمساهمة في إتمام مخططات التنمية المحلية والقطاعية وبالتالي يمكن اعتبار المشاريع المنجزة دعما جوهريا للمناطق المستفيدة خاصة مناطق الهضاب العليا متبوعة بالمناطق الجنوبية كما يبين الجدول التالي:

الجدول رقم (3-11): يمثل توزيع المشاريع المنشأة وفق المناطق سنة 2009 في إطار التنمية المشتركة.

توزيع المشاريع وفق المناطق			المشاريع المنشأة في سنة 2009	
الجنوب	الهضاب العليا	المناطق العادية	عدد المشاريع	قيمة المشاريع دج
73	489	73	990	3138089267

Source : ADS. Démarche participative et développement. Décennie 1999-2009.p9

وفي الأخير يمكن القول أن هذا البرنامج يعتبر من البرامج ذات الحلول الاقتصادية لظاهرة البطالة سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة من خلال تخفيف ظاهرة النزوح الريفي من المناطق المعزولة.

7- تقييم القرض المصغر:

عرفت الوظائف المنشأة في إطار ANGEM بداية ضعيفة انطلاقا من سنة 2005 لكن رغم ذلك فقد عرفت زيادة مستمرة مساهمة بذلك في سنة 2010 بنسبة 3.03% في اليد العاملة المشتغلة كما بين الجدول التالي:
الجدول رقم (3-12): يمثل تطور نسبة مساهمة ANGEM في اليد العاملة المشتغلة بين 2005 و2010.

السنوات	اليد العاملة المشتغلة	المناصب المنشأة من طرف الوكالة	نسبة مساهمة القروض المصغرة في اليد العاملة المشتغلة
2005	8044220	4994	0.06
2006	8868804	38325	0.43
2007	8594243	64171	0.75
2008	9146000	127320	1.40
2009	9472000	218421	2.30
2010	9735000	29558	3.03

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على:

سليح حنان, بوعناني فاطمة الزهراء, مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم التجارية, جامعة تلمسان 2014 ص 90

- من خلال الجدول نلاحظ أن مساهمة القروض المصغرة في اليد العاملة المشتغلة انتقلت من 0.06% سنة 2005 إلى 3.03% سنة 2010 وهي نسبة مساهمة يمكن اعتبارها ضعيفة نوعا ما ويمكن إرجاع ذلك إلى مجموعة من العقبات من أهمها ما يلي:
- عدم توفر الجزائر على نظام مالي خاص بمنح القرض المصغر، مما نتج عن ذلك غياب الشفافية وانعدام المتابعة للمشاريع الموجهة للشباب البطال.
- ارتباط التمويل المصغر في الجزائر بالبنوك العمومية، حيث أن هذه البنوك لا تولي الاهتمام الكافي للتمويل المصغر نظرا لتركيز خبراتها في الأنشطة الأخرى (المعتادة عليها).
- غياب البنوك الخاصة مما أدى إلى غياب المنافسة والتحفيز في منح هذا النوع من القروض المصغرة.
- تعقد وغموض النصوص التشريعية والتنظيمية (كثرة التعديلات)
- صعوبة الإجراءات الإدارية والتنفيذية، مما جعل معالجة الملفات واعتماد المشاريع تتم ببطء.
- نقص الكفاءة المهنية والتسييرية للكثير من المستفيدين من القروض المصغرة أو الطالبين لها.
- إعطاء الأولوية للقطاع التجاري والخدمي بدل الاهتمام بالاستثمار المنتج.
- عدم سداد السلف والقروض في آجالها المحددة، "حيث تشير الإحصائيات إلى أن نسبة التحصيل في الأجل المحددة بلغت 50.6% من مجموع القروض المقدمة"¹
- أما فيما يخص الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة باعتبارها مؤسسة فنية فقد عرفت مجموعة من العقبات أهمها:
- يتمثل العائق الرئيسي في نموذج التسيير في إتباع الوكالة منذ إنشائها في سنة 2004 حيث يعتبر نموذج تسيير مركزي يعتمد أساسا على المديرية العامة، بحيث تم وضع التنسيق التي استحدثت تدريجيا بعد إنشاء الوكالة بهدف تسيير الجهاز فحسب، إلا أن هذا النموذج بدء يظهر محدوديته بعد سنوات قلائل من إنشاء هذه الوكالة، بسبب التوسع الذي عرفته هذه الأخيرة، حيث برزت العديد من الاختلالات والتأخيرات في عملية التكفل التي يشرف عليها الجهاز مما أدى إلى تمديد الأجل في معالجة ملفات المستفيدين من القرض المصغر.
- ضعف القدرات والكوادر البشرية التي تقع عليها مسؤولية النهوض بالبناء المؤسساتي ورفع مستوى قدرات العاملين في هذا القطاع.
- عدم مرونة الإجراءات البنكية وثقلها مما أثر سلبا على العديد من المشاريع.
- عدم قدرة الوكالة على إرضاء أو تلبية كل الطلبات على القروض المصغرة من طرف البطالين حيث أن نوعية الأنشطة التي يمكن تمويلها بالقروض المصغرة ليست دائما مرغوبة من قبل الراغبين في إنشاء المشاريع المصغرة.
- غموض النصوص التنظيمية وكثرة التعديلات.

¹ محاولة تقييم سياسات التشغيل في الجزائر منذ التسعينات ، مرجع سبق ذكره ، ص 156

8- تقييم مركز مساعدة العمل الحر CATI: إن هذا المركز قد ساعد البطالين الذين ليس بحوزتهم شهادات أو دليل يثبت معارفهم من أجل إنشاء مشاريعهم الخاصة وذلك من خلال اختبار بسيط لمعارفهم بعد ذلك يقوم هذا المركز بتوجيه البطالين الغير الناجحين في هذا الاختبار إلى مراكز التكوين المهني المتعاقدة مع الصندوق الوطني لتأمين عن البطالة وقد عرفت السنوات الأخيرة تغير اسم هذا المركز إلى مركز المرافقة وذلك نتيجة مرافقته للمستفيدين البطالين من المشاريع في إطار الصندوق الوطني لتأمين عن البطالة وذلك من أجل توجيهم وإمدادهم بالمعلومات اللازمة

المطلب الثاني: تقييم سياسة ترقية الشغل، وتسيير البطالة

1- تقييم سياسة ترقية الشغل: تلعب سياسة ترقية الشغل دورا كبيرا في خلق القيمة المضافة وتعديل خريطة سوق العمل وترقيته عن طريق إشراف هيئات عمومية بمساعدة البطالين في إقامة مؤسسات بمختلف أحجامها (مصغرة، صغيرة، متوسطة) ولهذا سوف نحاول تقييم مدى مساهمة هذه المؤسسات في ظل هذه الهيئات القائمة عليها في تشغيل اليد العاملة والتخفيف من حدة البطالة.

1-1- تقييم المؤسسات المصغرة في إطار ANSEJ: أمام الارتفاع المستمر في عرض العمل مقارنة بالطلب عليه في السوق، وجمود عمليات الاستثمار واتساع ظاهرة التشغيل غير الرسمي حاولت الدولة الجزائرية جاهدة إنعاش سوق العمل بواسطة العديد من الإجراءات منها إنشاء الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب لمساعدة الشباب البطال على إنشاء مؤسسات مصغرة وقد كانت مساهمة هذه المؤسسات في تشغيل اليد العاملة كما يبين الجدول التالي:

الجدول رقم (3-13): يمثل نسبة مساهمة ANSEJ في اليد العاملة الإجمالية بين 1997 و 2009

السنوات	اليد العاملة الإجمالية المشتغلة	مناصب الشغل المنشأة في إطار ANSEJ	نسبة مساهمة ANSEJ في اليد العاملة المشتغلة الإجمالية %
1997	5725921	179	0.003
2000	6179000	92116	1.49
2001	6228772	112268	1.80
2003	6684056	146670	2.19
2005	8044220	196123	2.43
2006	8863800	220623	2.48
2008	9146000	274726	3
2009	9472000	332538	3.51

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب

- من خلال الجدول نلاحظ التطور المستمر في نسبة مساهمة المؤسسات المصغرة في إطار ANSEJ في اليد العاملة الإجمالية المشتغلة حيث انتقلت من 0.003% في سنة 1997 إلى 3.51% في سنة 2009 وعلى الرغم من كون هذا المؤشر إيجابي فهو يخفي وراءه العديد من المشاكل منها:
أ- الارتفاع المستمر لظاهرة التشغيل غير الرسمي.

الفصل الثالث : تقييم سياسات التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر

- ب- وجود خلل في توزيع مناصب الشغل في إطار ANSEJ وفق القطاعات الاقتصادية.
- ج- انعدام الثقافة الاقتصادية والرؤية المحدودة لمعظم المستفيدين من هذه المشاريع المصغرة.
- د- ضعف مشاركة المرأة في إنشاء مؤسسات مصغرة في إطار ANSEJ.
- هـ- عدم مرافقة ANSJ ومساعدة الشباب المستفيدين في تسير مشاريعهم.

1-2- تقييم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إطار ANDI/APSI

إن الأهمية التي تكتسبها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اقتصاديات كل الدول هي السر وراء الجهود المبذولة والاهتمام المتزايد بها من قبل السلطات السياسية والاقتصادية في الجزائر بهدف النهوض بهذا القطاع الذي اعتمدته كآلية أساسية في ترقية الشغل من خلال دعم المبادرات الفردية والمقاولانية، وقد أوجدت الجزائر العديد من الأجهزة الهادفة إلى دعم وترقية المشاريع الصغيرة والمتوسطة منذ فترة التسعينات منها ANDI/APSI ولهذا سوف نحاول تقييم هذه الأجهزة من حيث مساهمتها في توفير مناصب الشغل بالاعتماد الجدول التالي:

الجدول رقم (3-14): يمثل تطور مساهمة مناصب الشغل المنشأة في إطار ANDI/APSI في اليد العاملة المشتغلة الإجمالية بين سنة 2000 و2009

السنوات	عدد مناصب الشغل المنشأة في إطار ANDI/APSI	اليد العاملة الإجمالية المشتغلة	نسبة مساهمة ANDI/APSI في اليد العاملة المشتغلة %
2000	1604891	6179000	25.97
2003	1931158	6684056	28.89
2006	2207829	8863800	24.90
2009	2717783	9472000	28.69

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: ONS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إطار ANDI/APSI في إجمالي اليد العاملة المشتغلة بين سنة 2000 و 2009 تتراوح بين 24.90% و 28.89% ويمكن اعتبار هذه النسب دون المستوى المرجو خاصة إذا علمنا بأنه تم التخلي على الاستثمارات الكبرى والاتجاه نحو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كنموذج جديد قادر على توفير مناصب الشغل جديدة وتحريك الحياة الاقتصادية والمساهمة في خلق وتراكم الثروة وبالتالي المساعدة على التخفيف من آفة البطالة التي تعتبر خلل اقتصادي واجتماعي يعاني منها الاقتصاد الوطني ومنه يمكن استنتاج أن الجهود المبذولة لإقامة ونشر نسيج اقتصادي مبني على المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لم ترق إلى المستوى المرجو منها، فالالاقتصاد الوطني لا يزال فتيًا ويحتاج إلى عدد كبير من هذه المؤسسات من أجل القدرة على تغطية الكثير من الحاجات المتعددة خاصة في الوقت الحاضر كون معظم الحاجات يتم استردادها من الخارج.¹

¹ محاولة تقييم سياسات التشغيل في الجزائر منذ التسعينات , مرجع سبق ذكره, ص163 ص165

3-1- تقييم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إطار CNAC:

بداية من سنة 2004 ونتيجة تقلص عدد المسجلين في نظام التأمين عن البطالة تم تسطير إجراءات جديدة في إطار ترقية الشغل من أجل مساعدة البطالين الذين يتراوح أعمارهم ما بين 35 سنة و50 سنة على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة وقد كانت مساهمة هذه الإجراءات في اليد العاملة المشتغلة كما يبين الجدول التالي:

الجدول رقم (3-15): يمثل تطور نسبة مساهمة م ص م في إطار CNAC في اليد العامة الإجمالية المشتغلة بين 2005 و2009

السنوات	اليد العاملة الإجمالية المشتغلة	مناصب الشغل المنشأة من طرف (م ص م) في إطار CNAC	نسبة مساهمة م ص م في إطار CNAC في اليد العامة الإجمالية المشتغلة
2005	8044220	598	0.007
2006	8863800	1087	0.012
2007	8594234	7134	0.083
2008	9146000	4357	0.047
2009	9472000	44462	0.047

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على:

- الديوان الوطني للإحصاء.

- الصندوق الوطني لتأمين عن البطالة

من خلال الجدول نلاحظ ضعف مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إطار الصندوق الوطني لتأمين عن البطالة في اليد العاملة المشتغلة حيث لم تتعدى نسبة 1% وهذا يمكن إرجاعه إلى حداثة هذا الإجراء أما فيما يخص سنة 2004 فكان الإجراء يقتصر فقط على استقبال الملفات ومعالجتها حيث قدر في سنة 2004 هذه الملفات حسب CNAC بما يعادل 21181 ملف كما تميز هذا الإجراء أيضا بضعف مشاركة النساء مقارنة بالرجال

2- تقييم سياسة تسير البطالة: "إن نظام التأمين عن البطالة في الجزائر يعد تحديا كبيرا وعلى البلدان العربية والسائرة في طريق النمو الاستفادة منه لا سيما، وأن جميع الدول معرضة لمسار الشمولية واقتصاد السوق الذي يتقدم بخطوات سريعة وفقا لمقاييس تحدها الدول المصنعة و المجموعات المالية الكبرى والهيئات المالية الدولية ويرى Peter auer أن المكتب الدولي للعمل أولى اهتمام خاص بالتجربة الجزائرية في مجال التأمين عن البطالة بأنها تجربة فذة بالنسبة لدول المغرب العربي وللبلدان السائرة في طريق النمو وبالفعل يعتبر نموذج الجزائر مثالي إلا أنه ينبغي إعادة النظر في الجهاز قصد تغطية أكبر عدد ممكن من

الأشخاص وإدماجهم ضمن مصلحة عمومية لشغل¹. لكن هذا النظام يبدو من زاوية أخرى حسب رأي المتواضع أنه يؤدي إلى التسرع نحو التسريح للعمال دون بذل جهد في البحث عن الحلول البديلة إلى جانب إعداد العمال من الناحية النفسية والمعنوية إلى تقبل وظائفهم من خلال مساهمتهم في تمويل هذا النظام، أما فيما يخص نظام التقاعد المسبق فقد يمكن اعتباره حلا مؤقتا كان لابد منه في ظل ظروف صعبة مر بها سوق العمل.

ومن خلال هذه المستحقات يمكن القول إن فكرة التشغيل بموجب الصندوق الوطني لتأمين عن البطالة على الرغم من إدراجها في مفهوم ضيق يتمحور حول المحافظة على مناصب الشغل أو المساعدة على العودة إلى العمل فقد استطاع هذا الصندوق من خلال حوزته على كفاءات وقدرات مالية في مجال التسيير على تطوير دوره وذلك بمساهمته في ترقية الشغل عن طريق مساعدة الشباب البطال على إنشاء مؤسساتهم الخاصة.

المطلب الثالث: تحديات معوقات وآفاق سياسة التشغيل في الجزائر

الفرع الأول: تحديات ومعوقات سياسة التشغيل

إن حجم المعوقات والتحديات التي تواجهها سياسات التشغيل في الجزائر، لا سيما في مجال تشغيل الشباب، كبيرة ومعقدة باعتبار أن الجزائر من المجتمعات التي تشكل فيها شريحة الشباب أكثر من ثلثي المجتمع ويمكننا حصر التحديات في النقاط التالية:²

- عجز في اليد العاملة المؤهلة، وعدم توافق قوى العرض مع قوى الطلب.
- عدم التوافق بين مخرجات التكوين واحتياجات التشغيل.
- وجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل.
- عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل.
- انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي والذي يشكل عائقا أمام الاستثمار.
- ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات وصعوبة الحصول على القروض البنكية.
- ترجيح النشاط التجاري (الذي لا ينشئ مناصب شغل كثيرة) على حساب الاستثمار المنتج المولد لمناصب الشغل.
- ضعف روح المبادرة المقاولاتية، لاسيما عند الشباب وضعف العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور.
- عدم التحكم في الآليات القانونية التي تتولى تنظيم سوق العمل.

¹ - محاولة تقييم سياسات التغيل في الجزائر منذ التسعينات ، مرجع سبق ذكره ص 160.

² - سرير عبد الله رابع، سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة، ملتقى سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي 13-14 أبريل 2011، ص 13.

الفرع الثاني: آفاق سياسات التشغيل في الجزائر

من خلال تتبعنا للجهود المبذولة من طرف الدولة في مجال محاربة البطالة، ومن أجل إعطاء المزيد من الفاعلية في وضع وتجسيد سياسات وبرامج تشغيل الشباب خاصة، فإننا نرى ضرورة:

- تسهيل الإجراءات الإدارية والتمويلية أمام الشباب بهدف خلق مؤسسات صغيرة ومتوسطة.
- تشجيع الاستثمار الأجنبي المباشر لدوره الكبير في خلق مناصب الشغل.
- إشراك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتخصصة في مجال المقاوله، وجعلها مرتبطة بالمؤسسات الصناعية الكبرى.
- تفعيل دور الدولة في الرقابة على القطاع الاقتصادي الموازي.
- إعادة عجلة الاستثمار المنتج، ودور الدولة الاقتصادي سواء من خلال المشاريع ذات المنفعة العامة أو بالشراكة مع القطاع الخاص الوطني.
- إنشاء بنك معلومات يتوفر على كافة الوسائل البشرية والتكنولوجية التي تسمح بتقديم التوجيه والاستشارة الفعالة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- تشجيع البنوك على التعامل بجدية ومسؤولية في مجال القروض والمساعدات والتسهيلات المالية.
- السهر على تطبيق التدابير القانونية والتنظيمية المتعلقة بتنفيذ سياسات التشغيل.
- الاستمرارية في تطبيق السياسات الحالية المرسومة وعدم تغييرها قبل تقييم مدى نجاعتها من عدمه.

خاتمة الفصل:

انطلاقا مما سبق وبناء على تحليل الجهود التي بذلتها الجزائر يمكن استنتاج أن سياستها في مجال التشغيل تميل إلى الاعتماد على منطق الحد من البطالة وتشغيل أكبر عدد من العمال بغض النظر على الظروف التي تمر بها المؤسسات حيث يرتبط مقياس النجاح بتشغيل أكبر عدد من اليد العاملة التي يمكن تشغيلها، ووفق لهذا السياق لا يمثل الأفق الاقتصادي للمؤسسات بالضرورة أهمية كبرى، وبالتالي لا تؤدي شروط سوق العمل دورا حاسما في عملية التوظيف، حيث تعتمد هذه الأخيرة على حزمة المحفزات المباشرة وغير المباشرة التي تقدمها السلطات العمومية، ولذلك تندرج هذه السياسة ضمن منظور الفترة القصيرة، أين يتمثل اللهم الأساسي للسلطات العمومية في امتصاص أكبر قدر من القوى العاطلة، ويتفانى منطق هذه السياسة مع وجود أية ديناميكية في سوق العمل، لهذا يمكن اعتبار سياسات الحد من البطالة سياسة سلبية طالما أنها تستهدف لامتنصاص البطالة الموجودة والرجوع بها إلى مستويات يمكن تحملها، ودون أن يصل طموحها إلى غاية زيادة مستوى الطلب على العمل في الاقتصاد (خلق مناصب شغل)، كما يمكن الإشارة في الأخير إلى أن هذا المنطق في مقاربة عملية التشغيل لا يولي أهمية كبيرة لجودة العمل.

الخاتمة العامة

تعد البطالة من بين أهم التحديات التي تواجه الحكومة الجزائرية ، ذلك أن معدلاتها تدق ناقوس الخطر خاصة في عشرية التسعينات ، فهي من بين الإنشغالات التي توليها الدولة اهتماما خاصا في برامجها التنموية حيث سعت جاهدة للحد من الظاهرة بانتهاجها عدة إصلاحات خلال الفترة " 1990 – 2014 " انطلاقا من برنامج التعديل الهيكلي خلال الفترة " 1994 – 1997 " ، و الذي أثر على واقع الشغل بزيادة معدلات البطالة ، ثم برنامج دعم الإنعاش الإقتصادي ودعم النمو وتوظيف النمو خلال الفترة " 2001 – 2014 " و التي شهدت انخفاضا في معدلات البطالة من خلال العديد من البرامج والمشاريع و التي بالرغم من مساهمتها في خفض معدلات البطالة إلا أنها جاءت في غالبيتها بصفة سريعة وغير مدروسة بصفة علمية ، مما جعلها قليلة الفاعلية في الحد من تنامي ظاهرة البطالة . ويمكن حصر أهم النتائج المتوصل إليها في هذا البحث ، في النقاط التالية :

*من خلال الفصل الأول توصلنا الى الفصل بين العديدين المفاهيم حول التشغيل والبطالة وكيفية قياسهما وكذا معالجة بعض أنواعها .

*تبين لنا من خلال الفصل الثاني أن هناك جدلا و اختلافا بين الإقتصاديين على اختلاف مدارسهم فيما يتعلق بظاهرة البطالة وهذا راجع الى التغييرات العشوائية التي تحدث في سوق العمل باستمرار لكون تحاليل هذه النظريات محدودة ، وهذا ما يؤكد لنا صحة الفرضية الأولى .

*استخلصنا من الفصل الثالث أن الجزائر أخذت على عاتقها بعض الإصلاحات خلال مرحلة تطبيق برنامج الإصلاح الإقتصادي وبناء على تحليل الجهود التي بذلتها يمكن استنتاج أن سياستها في مجال التشغيل تميل إلى الاعتماد على منطق الحد من البطالة وتشغيل أكبر عدد من العمال بغض النظر على الظروف التي تمر بها المؤسسات حيث يرتبط مقياس النجاح بتشغيل أكبر عدد من اليد العاملة التي يمكن تشغيلها، ووفق لهذا السياق لا يمثل الأفق الإقتصادي للمؤسسات بالضرورة أهمية كبرى ، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الثانية .

أخذت الجزائر مجموعة من التدابير كإجراءات لمكافحة البطالة تمثلت في مجموعة من الأجهزة الخاصة بعملية التشغيل مثل (ANSEJ ..) والتي حققت نتائج ايجابية ، ولكن كانت أغلبها غير فعالة نظرا لصعوبة التحكم في تسييرها ، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثالثة .

المراجع:

الكتب:

- ابراهيم طلعت ، البطالة والجريمة، دار الكتاب الحديث 2009 الجزائر
- أحمد الأشقر، الإقتصاد الكلي . الطبعة الأولى .الدار الدولية العلمية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع عمان 2002
- أسامة السيد عبد السميع ، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية الاثار والحلول، طبعة أولى، دار الفكر الجامعي، 2008، مصر
- بول أ. سامويلس، توزيع الدخل ومكافأة عوامل الإنتاج، الجزء الخامس، نقله إلى العربية الدكتور مصطفى موفق، الجزائر، 1993
- جلال محمد النعيمي، دراسة العمل في إطار إدارة الانتاج والعمليات، طبعة أولى ،دار إثراء للنشر والتوزيع 2009 عمان
- الدكتور عبد العزيز فهي، أساليب التحليل الاقتصادي، دار النهضة العربية، بيروت 1986
- رمضان نعمة الله وآخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي ،الدار الجامعية للنشر ، الاسكندرية ، 2004.
- زكريا سعد الدين الأسدي ، البطالة و آثارها الأقتصادية و الإقتصادية- أسس المواجهة-، دار الكتاب الحديث الجزائر، 2009،
- زينب صالح الأشوح ، الأطراد و البيئي و مداواة البطالة ، دار غريب للطباعة و النشر ، القاهرة ، 2003 ،
- سليمان باروك ، المديونية و انعكاساتها على التشغيل و التنمية في البلدان العربية منظمة العمل العربية ، المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل بالجزائر
- ضياء مجيد الموسوي :اقتصاد العمل في الفقه الإسلامي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الثانية ، أدرار 1992
- طارق فاروق الحصري ، الأثار الإجتماعية لبرامج الإصلاح الإقتصادي، طبعة أولى، مصر 2007
- عبد العزيز فهي هيكل ، موسوعة المصطلحات الإقتصادية و الإحصائية ، دار النهضة العربية للطباعة و النشر ، بيروت، 1986
- عبد القادر محمد عبد القادر عطية ، النظرية الاقتصادية الكلية ، الدار الجامعية للكتاب ، مصر 1997
- عثمان اسماعيل حميد : ادارة الموارد البشرية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1993
- عقيل جاسم عبد الله : المدخل الى التخطيط الإقتصادي ، الجامعة المفتوحة ، 1977
- محمد الشريف المان، التحليل الاقتصادي الكلي، مطبوعة جامعية، مكتبة معهد العلوم الاقتصادية، الجزائر،

- مدحت القريشي، إقتصاديات العمل ، الطبعة الأولى . دار وائل للنشر والتوزيع 2007 عمان
- مدني بن شهرة، الإصلاحات الاقتصادية وسياسات التشغيل (التجربة الجزائرية)، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع عمان ، 2009
- مصطفى سليمان و آخرون ، مبادئ الإقتصاد الكلي ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، الاردن، 2000،
- ناصر دادي عدون ، عبد الرحمن العايب ، البطالة واشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون الجزائر 2010

الرسائل الجامعية :

- سايح حنان ، بوعناني فاطمة الزهراء :سياسة التشغيل في الجزائر، مذكرة ماستر، الملحققة الجامعية بمغنية ، جامعة تلمسان 2014
- سعدية قصاب ، إختلالات سوق العمل و فعالية سياسات التشغيل في الجزائر 1990-2004، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم الإقتصادية ، جامعة الجزائر 2005-2006
- سليم عقون، قياس اثر المتغيرات الإقتصادية على معدل البطالة-دراسة تحليلية-، مذكرة ماجستير كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير جامعة فرحات عباس سطيف 2009
- صديقي مليكة، محاولة تقييم سياسات التشغيل في الجزائر منذ التسعينات، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير فرع العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر 2013 .
- عيسى أيت عيسى ، سياسة التشغيل في ظل التحولات الإقتصادية بالجزائر (إنعكاسات و أفاق إقتصادية و إجتماعية) أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه تخصص تسيير ، جامعة الجزائر، 2010
- غرزي سليمة، دراسة قياسية لمشكل البطالة في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير 2004
- ليندة كحل الراس ، سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر 2014
- مليكة يحيات ، اشكالية البطالة و التضخم في الجزائر 1970-2005، اطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، جامعة الجزائر 2006-2007

المجلات والمقتنيات:

- بلقاسم رحالي ، ركن الدين فلاك ، دراسة تحليلية قياسية لأثر الإستثمار العمومي على البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2010، ملتقى دولي حول استراتيجيات الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة ، جامعة المسيلة ، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير ، يومي 15-16 نوفمبر 2011

- بن عزة محمد. شليل عبداللطيف ، دور السياسات العمومية في ترقية قطاع الشغل و القضاء على البطالة في الجزائر، ملتقى دولي، استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة ، 16,15 نوفمبر 2011 جامعة المسيلة
- الحبيب بن باير ، محمد عبد العزيز بن كاملة ، التشغيل في الجزائر: مدخل لتطور و عصنة البرامج و الأليات لتفعيل التنمية عرض نتائج الفترة 2006-2010 ، الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية ، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، يومي 13 – 14 أفريل 2011
- خبابة عبد الله ، خبابة صهيب ، الاستراتيجية التوفيقية بين التنمية المستدامة و البطالة ، ملتقى دولي: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و التنمية المستدامة / المسيلة 16/15 نوفمبر 2011
- زهير بطاش ، نشرة مفتشية العمل ، المجلة السداسية للمفتشية العامة للعمل ، رقم 24 ديسمبر 2010
- سرير عبد الله رابح، سياسة التشغيل في الجزائر وعضلة البطالة، ملتقى سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي 13-14 أفريل 2011
- سعدية قصاب ، مرونة علاقات العمل في الجزائر 1990-2006 ، الملتقى الوطني الثاني واقع التشغيل في الجزائر و آليات تحسينه ، جامعة الجزائر ، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير ، يومي 25-26 جوان 2008
- السعيد بربيش ، عبد اللطيف بلغرسة ، اشكالية تمويل البنوك للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر بين معوقات المعمول و متطلبات المأمول ، ملتقى دولي حول متطلبات تاهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية ، اشراف مخبر العولمة و اقتصاديات شمال افريقيا جامعة حسيبة بن بوعلى الشلف يومي 17/18 أفريل 2006
- صليحة بن طلحة ، بوعلام معوشي ، الدعم المالي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في القضاء على البطالة ، ملتقى دولي حول متطلبات تاهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية ، إشراف مخبر العولمة و اقتصاديات شمال إفريقيا ، جامعة حسيبة بن بوعلى الشلف ، يومي 07-08 أفريل 2006
- عبد الرحيم شبيبي ، محمد شكوري، سوق العمل في الجزائر و أثر السياسات الإقتصادية التجميعية على معدلات البطالة ، مجلة التنمية الإقتصادية و السياسات الإقتصادية ، المجلد العاشر العدد الثاني ، يوليو 2008
- لخضر عبد الرزاق مولاي ، تقييم أداء سياسات التشغيل في الجزائر 2000-2010 ، مجلة الباحث ، العدد 10/2012 ،
- محمد الشريف المان، التحليل الاقتصادي الكلي، مطبوعة جامعية، مكتبة معهد العلوم الاقتصادية، الجزائر 1982

- ناصر مراد ، مكافحة مشكلة البطالة في الجزائر ، ورقة عمل مقدمة في الندوة العربية البطالة أسبابها ، معالجتها ، واثرها على المجتمع ، الجزء الثاني ، جامعة سعد دحلب البليدة ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير 25-27 أبريل 2006
- هائل عبد المولى طشطوش، البطالة- المسببات و الآثار/رؤية اقتصادية اسلامية للعلاج، ملتقى دولي:استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و التنمية المستدامة، جامعة المسيلة،15-16 نوفمبر 2011

النصوص القانونية والتنظيمية:

- الأمانة العامة للحكومة ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، قانون رقم 04-19 المؤرخ في ذي القعدة عام 1925 الموافق ل 25 ديسمبر 2004 ، العدد 83 الصادر في 14 ذو القعدة عام 1425 الموافق ل 26 ديسمبر 2004 ، يتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل
- الأمانة العامة للحكومة ، الجريدة الرسمية للجمهورية ، أمر رقم 71-42 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1391 الموافق ل 17 يونيو سنة 1971، المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة
- الأمانة العامة للحكومة ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق ل 19 أبريل سنة 2008، العدد 22، الصادر في 24 ربيع الثاني عام 1429 الموافق ل 30 أبريل سنة 2008، يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني
- الامانة العامة للحكومة الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية المرسوم الرئاسي رقم 10 – 156 المؤرخ في 10 ذي القعدة عام 1424 الموافق ل 03 يناير سنة 2004 العدد 03 الصادر في 18 ذي القعدة عام 1424 الموافق ل 11 يناير 2004 المعدل و المتمم للمرسوم الرئاسي رقم 03 – 514 المؤرخ في 06 ذي القعدة عام 1424 الموافق ل 30 ديسمبر 2003 و المتعلق بدعم احداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسين و ثلاثين (35) و خمسين (50) سنة ص 08
- الأمانة العامة للحكومة الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، المرسوم الرئاسي رقم 96-234 المؤرخ في 16 صفر عام 1417 الموافق ل 02 يونيو سنة 1996 العدد 41 الصادر في 17 صفر عام 11417 الموافق ل 03 يوليو 1996 يتعلق بدعم تشغيل الشباب
- الامانة العامة للحكومة الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الامر رقم 01-03 المؤرخ في 01 جماد الثانية عام 1422 الموافق ل 20 غشت سنة 2001 العدد 47 الصادر في 03 جمادي الثانية عام 1422 الموافق ل 22 غشت سنة 2001 يتعلق بتطوير الاستثمار
- الأمانة العامة للحكومة الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المرسوم التنفيذي رقم 04-01 المؤرخ في 07 رجب عام 1431 الموافق ل 20 يونيو سنة 2010 العدد 39 الصادر في 10 رجب عام 1431 الموافق ل 23 يونيو سنة 2010 المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 94-188

- الامانة العامة للحكومة الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية المرسوم التنفيذي رقم 96-232 المؤرخ في 13 صفر عام 1417 الموافق ل 29 يونيو سنة 1996 العدد 40 الصادر في 14 صفر عام 1417 الموافق ل 30 يونيو سنة 1996 يتضمن انشاء وكالة التنمية الاجتماعية ويحدد قانونها الاساسي
- الأمانة العامة للحكومة الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق ل 006 يونيو سنة 1994 العدد 44 الصادرة في 27 محرم عام 14 الموافق ل 14 الأمانة العامة للحكومة ، الجريدة الرسمية للجمهورية ، المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 19 محرم 1427 الموافق ل 18 فبراير 2006 ، العدد 09، الصادر في 20 محرم 1427 الموافق ل 19 فبراير سنة 2006 ، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها 15 الموافق ل 07 يونيو 1994 يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
- القانون 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، ج.ر العدد 83 الصادر في 26 ديسمبر 2004
- القانون 06-21 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006. ج.ر العدد 80 الصادرة في 11 ديسمبر 2006
- المرسوم التنفيذي 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006 ، ج.ر عدد 09 الصادرة في 19 أبريل 2006
- المرسوم التنفيذي 07-123 المؤرخ في 24 أبريل 2007 ، و الذي يضبط شروط وكيفية منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال وسحبه منها...، ج.ر عدد 28 الصادرة في 02 ماي 2007
- المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008 ، ج.ر عدد 22 الصادرة في 30 أبريل 2008.

باللغة الأجنبية :

- Bureau international du travail, la normalisation international du travail, (nouvelle série 53, Genève, 1953)
- Jean-Michel Cousineau ; Economie du Travail, Gaetan, canada, 1981
- L'office national des statistiques, l'emploi et chômage, (donnés statistiques, n*226, éditions), algerie, 1995