



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عين تموشنت - بلحاج بوشعيب

كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير

مذكرة تخرج ضمن متطلبات لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية

تخصص: تحليل اقتصادي واستشراف

تحت عنوان:

تقييم برامج تشغيل في الجزائر دراسة حالة مديرية التشغيل عين
تموشنت 2015-2021

تحت اشراف:

د. علي دحمان محمد

من اعداد الباحثين:

✓ بن براهيم بلحضري

✓ بن مسلم ميساء

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا

جامعة عين تموشنت - بلحاج بوشعيب

أ. مطهري كمال

مشرفا

جامعة عين تموشنت - بلحاج بوشعيب

أ. علي دحمان محمد

ممتحنا

جامعة عين تموشنت - بلحاج بوشعيب

أ. يحيايو لخضر

السنة الجامعية: 2021/2022



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عين تموشنت - بلحاج بوشعيب

كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير

مذكرة تخرج ضمن متطلبات لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية

تخصص: تحليل اقتصادي واستشراف

تحت عنوان:

تقييم برامج تشغيل في الجزائر دراسة حالة مديرية التشغيل عين
تموشنت 2015-2021

تحت اشراف:

د. علي دحمان محمد

من اعداد الباحثين :

✓ بن براهيم بلحضري

✓ بن مسلم ميساء

السنة الجامعية: 2021/2022



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

(وَأَنْزَلُ اللَّهُ عَلَيْكَ الْكِتَابَ
وَالْحِكْمَةَ وَعَلَّمَكَ مَا لَمْ
تَكُن تَعْلَمُ وَكَانَ فَضْلُ اللَّهِ
عَلَيْكَ عَظِيمًا).

صدق الله العلي العظيم
(سورة النساء / الآية 113)

إهداء

أحمد الله عز وجل على منه وعونه لإتمام هذا البحث.

إلى التي وهبت فلذة كبدها كل العطاء والحنان، إلى التي صبره على كل شيء،
التي رعتني حق الرعاية وكانت سندي في الشدائد، وكانت دعواها لي بالتوفيق، يعتي خطوة
خطوة في عملي، إلى من ارتحت كلما تذكرت ابتسامتها في وجهي نبع الحنان
أمي

أعز ملاك على القلب والعين جزاها الله عني خير الجزاء في الدارين.

إلى العائلة خالتي و زوجها وأخوالي و أزواجهم وعمي والى كل من أنتمي إليهم وعلى رأسهم
جدتي وجددي رحمهم الله وأسكنهم فسيح جنانه.
إلى كل الأصدقاء الذي لقاني بهم القدر.

كما أصدي ثمرة بصدي لأستاذي الكريم الدكتور: **علي دحمان محمد** الذي كلما تظلمت
الطريق أمامنا لجأ إلينا فأناها لنا وكلما ده اليأس في أنفسنا زرع فيها الأمل الأسير قدما وكلما
سألناه عن معرفة زودني بها وكلما طلبنا كمية من وقته الثمين وفره لنا بالرغم من مسؤولياته
المتعددة.

إلى كل أساتذة قسم العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير وإلى كل من يؤمن بأن بذور نجاح التغيير
مي في ذاتنا وفي أنفسنا قبل أن تكون في أشياء أخرى...



بن براهيم بلحضري

إهداء

أهدي ثمرة جهدي الى منارة العلم والامام المصطفى...
إلى النبي الأُمي الذي علم المتعلمين ،الى سيد الخالق...
إلى رسولنا الكريم سيدنا محمد عليه أفضل الصلاة والتسليم...
إلى من قال فيهما الله تعالى «وبالوالدين إحسانا»

أهدي هذا العمل المتواضع الى الوالدين العزيزين حفظهما الله لي وأطال في
عمرهما...

إلى أُمي الثانية وسندي في الحياة عائشة وإخوتي نورهان ومحمد وآية وزين
الدين...

جدتي المتبقية أطال الله في عمرها التي لم تبخل علي بالحب و الحكم، خاصة الدعاء.

إلى القلوب الطاهرة الرقيقة و النفوس الصافية جدتي و جداي رحمهم الله و
أسكنهم فسيح جنانه.

إلى العائلة الكبيرة عماتي و أعمامي و خلاتي و خالي و إلى كل الأصدقاء والأحباب
دون استثناء.

الى كل طلبة ماستر تخصص تحليل اقتصادي واستشراف (دفعة 2021-2022).
أهدي هذا العمل المتواضع راجية من المولى عز وجل أن يجد القبول والنجاح.

بن مسلم ميساء

شكرتكم

يا رب لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك،

تباركت يا رب و تعاليت وفي البداية نشكر و نحمد الله عز و جل

الذي وفقنا لإتمام هذا العمل المتواضع.

بصدق الوفاء و الإخلاص نتقدم إلى مشرفنا في هذا البحث

الأستاذ الدكتور: "علي دحمان محمد" الذي منحنا وقته

للإشراف على تأطيرنا خلال فترة إعداد هذه المذكرة،

وبجزيل الشكر والعرفان لقاء نصائحه و توجيهاته القيمة طيلة فترة إعداد البحث.

كما نتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذة "حبشي فادية" على مسانبتها لنا

خلال إعدادنا لهذه المذكرة.

كما لا ننسى أن نشكر كل من أعاننا في هذا البحث، بكتاب أو كلمة تشجيع أو

بمعطيات وحتى لو كانت نصيحة أو دعاء.

شكر

فهرس المحتويات

| رقم الصفحة | العنوان |
|------------|--------------------------------------|
| أ | آية |
| ب | الاهداء |
| ت | الشكر والعرفان |
| ج | فهرس المحتويات |
| ر | قائمة الأشكال |
| ز | قائمة الجداول |
| | المقدمة العامة |
| | مقدمة عامة |
| | إشكالية الدراسة |
| | الفرضيات |
| | أسباب اختيار الموضوع |
| | منهج الدراسة والأدوات المساعدة |
| | أهداف البحث |
| | أهمية البحث |
| | صعوبات الدراسة |
| | هيكل الدراسة |
| | الفصل الأول: الإطار العام لسوق العمل |
| 6 | مقدمة الفصل الأول |

| | |
|----|--|
| 7 | المبحث الأول : ماهية سوق العمل . |
| 7 | المطلب الأول : سوق العمل و العوامل المؤثرة فيه. |
| 7 | الفرع الأول : تعريف سوق العمل و مميزاته. |
| 9 | الفرع الثاني : العوامل المؤثرة في العمل . |
| 11 | المطلب الثاني : خصائص و مكونات سوق العمل . |
| 11 | الفرع الأول : خصائص سوق العمل في الجزائر . |
| 12 | الفرع الثاني : مكونات سوق العمل . |
| 14 | المطلب الثالث : مؤشرات و محددات سوق العمل . |
| 14 | الفرع الأول : مفهوم المؤشرات و أنواعها . |
| 15 | الفرع الثاني : محددات سوق العمل . |
| 16 | المبحث الثاني : العمل ، التشغيل ، البطالة ، سياسات التشغيل . |
| 16 | المطلب الأول : العمل . |
| 16 | الفرع الأول : مفهوم العمل . |
| 17 | الفرع الثاني : تعريف قوة العمل . |
| 18 | الفرع الثالث : أنواع العمل . |
| 19 | الفرع الرابع : إنتاجية العمل . |
| 19 | الفرع الخامس : الطلب و العرض على العمل . |
| 22 | المطلب الثاني : التشغيل . |
| 22 | الفرع الأول : تعريف التشغيل . |
| 23 | الفرع الثاني : أنواع التشغيل . |

| | |
|----|---|
| 24 | الفرع الثالث : شروط التشغيل . |
| 25 | الفرع الرابع : أسس و محددات التشغيل . |
| 27 | المطلب الثالث : ماهية البطالة . |
| 27 | الفرع الأول : تعريف البطالة. |
| 29 | الفرع الثاني قياس البطالة . |
| 31 | الفرع الثالث : أشكال البطالة و أنواعها . |
| 33 | الفرع الرابع : أسباب البطالة و آثارها . |
| 36 | المطلب الرابع : سياسات التشغيل . |
| 36 | الفرع الأول : مفهوم سياسات التشغيل . |
| 37 | الفرع الثاني : الإطار التاريخي لسياسات التشغيل في الجزائر . |
| 39 | الفرع الثالث : أجهزة و برامج التشغيل المنتهجة بهدف القضاء على البطالة . |
| 45 | الفرع الرابع : تقييم سياسات التشغيل . |
| 47 | المبحث الثالث : سوق العمل البطالة في الفكر الاقتصادي. |
| 47 | المطلب الأول : في الفكر الكلاسيكي . |
| 47 | الفرع الأول : توازن سوق العمل عند الكلاسيك . |
| 50 | الفرع الثاني : البطالة عند الكلاسيك . |
| 51 | المطلب الثاني : في الفكر الكينيزي . |
| 51 | الفرع الأول : توازن سوق العمل عند كينز . |
| 55 | المطلب الثالث : في الفكر المعاصر . |
| 59 | خاتمة الفصل الأول . |

| | |
|-----|--|
| | الفصل الثاني: الدراسات السابقة . |
| 61 | مقدمة الفصل الثاني |
| 61 | أولا : الدراسات باللغة العربية . |
| 65 | ثانيا : الدراسات باللغة الأجنبية . |
| | الفصل الثالث :الدراسة الميدانية . |
| 71 | مقدمة الفصل الثالث . |
| 72 | المبحث الأول : الأهداف المحلية من مديرية التشغيل . |
| 72 | الفرع الأول : تعريف بالمديرية . |
| 74 | الفرع الثاني : أهداف المحددة من طرف المديرية . |
| 75 | المبحث الثاني : تقييم أجهزة و برامج سياسة التشغيل خلال الفترة 2015 إلى غاية 2021 . |
| 75 | الفرع الأول : تطور سوق العكل خلال الفترة 2015 إلى غاية 2020 . |
| 77 | الفرع الثاني : أجهزة دعم التشغيل (من 2015 إلى 2020 ANGEM CNAC ANADE) |
| 81 | الفرع الثالث : تطور سوق العمل لسنة 2021 . |
| 92 | الفرع الرابع : المشاريع الممولة أجهزة دعم التشغيل ANEM-CNAC-ANADE |
| 96 | المبحث الثالث : عراقيل و أفاق التنمية لولاية عين تموشنت . |
| 96 | الفرع الأول : العراقيل التي واجهتها أجهزة و برامج التشغيل في الولاية . |
| 97 | الفرع الثاني : أفاق التنمية في الولاية . |
| 99 | خلاصة الفصل الثالث . |
| 100 | خاتمة عامة |
| 101 | أولا : نتائج الدراسة |

| | |
|-----|-------------------------------|
| 103 | ثانيا : التوصيات و الاقتراحات |
| 105 | قائمة المصادر و المراجع . |
| | ملخص البحث |

قائمة الأشكال

| رقم الصفحة | عنوان الشكل | الرقم |
|------------|--|-------|
| 19 | يوضح طرق حساب الانتاجية . | 1.1 |
| 20 | يمثل منحني طلب العمل. | 2.1 |
| 21 | يمثل منحني عرض العمل. | 3.1 |
| 48 | الطلب على العمل عند الكلاسيك | 4.1 |
| 49 | عرض العمل عند الكلاسيك | 5.1 |
| 50 | توازن سوق العمل عند الكلاسيك | 6.1 |
| 51 | انخفاض الأجور يرفع من حجم الشغل (المقطع الليبرالي) | 7.1 |
| 53 | عرض العمل عند كينز . | 8.1 |
| 54 | نقطة التوازن عند كينز. | 9.1 |
| 76 | تطور سوق العمل خلال الفترة الممتدة من 2015 إلى غاية 2020 | 10.3 |
| 76 | فارق العروض و التنصيبات من 2015 إلى غاية 2020 | 11.3 |
| 78 | الوظائف المنشأة و المشاريع الممولة من طرف ANADE من 2015 الى 2020 | 12.3 |
| 79 | الوظائف المنشأة و المشاريع الممولة من طرف CNAC من 2015 الى 2020 | 13.3 |
| 83 | الوظائف المنشأة و المشاريع الممولة من طرف ANGEM من 2015 الى 2020 | 14.3 |

| | | |
|----|--|------|
| 84 | طلبات العمل المسجلة في الإطار الكلاسيكي حسب الجنس والسن: | 15.3 |
| 86 | طلبات العمل المسجلة في الاطار الكلاسيكي حسب المستوى: | 16.3 |
| 88 | عروض العمل حسب طبيعة القطاع والنشاط | 17.3 |
| 88 | عدد التنسيبات المحققة حسب الجنس والمستوى | 18.3 |
| 89 | الفرق بين الطلب على العمل والتنسيبات المحققة لهذه السنة: | 19.3 |
| 90 | عدد التنسيبات المحققة حسب القطاع والنشاط | 20.3 |
| 90 | الفرق بين عروض العمل والتنسيبات المحققة لهذه السنة | 21.3 |

قائمة الجداول

| رقم الصفحة | عنوان الجدول | الرقم |
|------------|---|-------|
| 13 | تطور سوق العمل من 2014 الى 2016 | 1.1 |
| 75 | تطور سوق العمل خلال الفترة 2015 إلى غاية 2020 | 2.3 |
| 77 | المشاريع الممولة والمنشأة والوظائف المنشأة من طرق أجهزة دعم التشغيل | 3.3 |
| 82 | طلبات العمل المسجلة للسنة حسب الجنس والسن | 4.3 |
| 82 | طلبات العمل المسجلة في الإطار الكلاسيكي حسب الجنس والسن | 5.3 |
| 84 | طلبات العمل حسب المستوى | 6.3 |
| 85 | عروض العمل حسب طبيعة القطاع والنشاط | 7.3 |

| | | |
|----|--|------|
| 86 | التصيبات المحققة حسب الجنس والمستوى | 8.3 |
| 89 | التصيبات المحققة حسب القطاع والنشاط | 9.3 |
| 91 | تحليل الملحقات السابقة لعروض العمل والطلب على العمل وعدد التصيبات المحققة | 10.3 |
| 92 | الوضع العام للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM لسنة 2021 | 11.3 |
| 92 | المشاريع الممولة والوظائف المنشأة حسب طبيعة النشاط للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM لسنة 2021 | 12.3 |
| 93 | الوضع العام للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC لسنة 2021 | 13.3 |
| 93 | المشاريع الممولة والوظائف المنشأة حسب طبيعة النشاط للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC لسنة 2021 | 14.3 |
| 94 | الوضع العام للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولات ANADE لسنة 2021 | 15.3 |
| 95 | المشاريع الممولة والوظائف المنشأة حسب طبيعة النشاط للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولات ANADE لسنة 2021 | 16.3 |

مقدمة عامة

مقدمة عامة :

بعد انهيار أسعار البترول سنة 1986 في الأسواق العالمية تعرض الاقتصاد الجزائري الى هزات عنيفة تمخض عنها تدني معدل النمو الاقتصادي ، ارتفاع معدل التضخم ، الزيادة في عجز الموازنة العامة للدولة ، تفاقم عجز الميزان المدفوعات مما نتج عنه ارتفاع في حجم المديونية ، وأمام هذه الأوضاع الاقتصادية المتردية والتعثر في تسديد الديون وأعبائها اتجهت الجزائر الى الدول الدائنة من أجل اعادة جدولة ديونها واسترداد الثقة الائتمانية ، لكن الدائنين اشتروا عليها مسبقا الاتفاق مع الصندوق النقد الدولي والبنك العالمي وقد توصلت الجزائر سنة 1994 الى اتفاق مع صندوق النقد الدولي على تطبيق البرنامج التعديلي الهيكلي والذي كانت له نتائج ايجابية من الناحية الاقتصادية ، في تحقيق التوازنات الكبرى ، غير أنه تميز بآثار اجتماعية جد سلبية والتي من أهمها تسريح أكثر من 350.000 عامل بعد غلق المؤسسات والوحدات العاجزة .

وللحد من تفاقم هذه الأوضاع ، قامت الجزائر بتطبيق وانتهاج برامج وسياسات التشغيل كصيغ المعالجة اختلالات قطاعات التشغيل وتوفير مناصب عمل من خلال تطبيق برامج تنموية تمثلت في برنامج الانعاش الاقتصادي الذي يغطي فترة (2001_2004) ، ثم البرنامج التكميلي لدعم النمو (2005_2009) والذي يعتبر في حقيقة الأمر مواصلة لوتيرة المشاريع التي سبق اقرارها في مخطط الانعاش الاقتصادي وبعدها جاء البرنامج الخماسي للتنمية في الفترة ما بين (2010_ 2014) والذي من أولويته تحسين التنمية البشرية ، ثم وضع برنامج الخماسي (2019-2015) يقوم على استكمال ما تبقى من مخططات البرنامج السابق .

و ما يلاحظ في هذا الإطار أن الدولة أحدثت مجموعة من البرامج لتشغيل الشباب و صيغ عديدة للإدماج المهني مثل الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب ANEM ، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC بالإضافة إلى الصندوق الوطني لتسيير القرض المصغر ANGEM ، الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولات ANADE و بتبني الجزائر لهذه البرامج ، و لتفعيل سياساتها التشغيلية القائمة على إعطاء الدعم الكامل للأجهزة التشغيل و تشجيع الاستثمار الوطني و الأجنبي قصد تحقيق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية الفعالة و التي من شأنها خلق مناصب شغل و حل مشكلة البطالة و تواصلت هذه الأجهزة إلى يومنا هذا بالرغم من الصعوبات و الرهانات التي يعرفها واقع قطاع التشغيل .

في ضوء ما تقدم تتمثل إشكالية البحث في ما يلي:

اشكالية البحث :

مامدى فعالية سياسات التشغيل المنتهجة من طرف الحكومة في خلق مناصب الشغل و معالجة مشكلة البطالة في الجزائر ؟

ولتسهيل حل هذه الاشكالية نقوم بتجزئتها الى الاسئلة الفرعية التالية:

- ما مكانة ودور سوق العمل في ضبط وتعديل الشغل ؟
- ماهي الاجراءات المتبعة لخلق مناصب الشغل والحد من البطالة ؟
- هل تمكنت الحكومة الجزائرية من خلال مختلف الإجراءات والبرامج التشغيلية من توفير فرص عمل بالكفاءة والفعالية المطلوب لتحقيق المساواة المطلوب ؟

الفرضيات :

- تبذل الحكومة الجزائرية مجهودات معتبرة من أجل المحافظة على مناسب الشغل والسعي لخلق المزيد من فرص العمل وخفض نسبة البطالة، من خلال العمل على وضع آليات وبرامج وأجهزة تشغيلية لفائدة مختلف فئات وأطراف المجتمع الجزائري.
- كلما كان أداء سياسات التشغيل متكامل وفعال ويؤدي بالضرورة العرض الذي وضعت لأجله كلما انعكس ذلك ايجابا على معدل البطالة وفرص العمل .
- تعتبر سياسات التشغيل المنتهجة في الجزائر ذات طابع اجتماعي أكثر منه اقتصادي .

أسباب اختيار الموضوع:

- يرجع السبب الرئيسي لاختيار هذا الموضوع الى تزامن اختيار لموضوع دراسة رسالة الماجستير مع اضطرابات الاقتصادية و الاجتماعية التي تعرفها حاليا الجزائر ، وكذلك ارتفاع ظاهرة البطالة خاصة لفئة متخرجي الجامعة .
- معرفة الجهود المبذولة من قبل الدولة لمكافحة البطالة.
- ارتباط هذا الموضوع بنوع التخصص الذي درسته و كذلك لأهميته في الاقتصاد العالمي والجزائري .

منهج الدراسة والأدوات المساعدة :

اعتمدنا في دراستنا لهذا البحث على المنهج الوصفي بحيث قمنا بوصف سوق العمل في الجزائر وسياسات التشغيل المعتمدة ووصف لظاهري التشغيل والبطالة ، والمنهج التاريخي من خلال عرض النظريات المفسرة لسوق العمل والبطالة ، وأخيرا المنهج التحليلي من خلال جمع المعلومات و تقديم البيانات المساعدة على وصف برامج التشغيل في الولاية وتقييمها من أجل الاجابة على الأسئلة المطروحة واختبار الفرضيات .

أهداف الدراسة :

- تهدف الدراسة إلى التعرف على آليات الجزائر لمعالجة البطالة وتوفير فرص العمل وماذا نعني بسوق العمل الجزائري، وكذا التعرف على مدى نجاح سياسة التشغيل.
- التعرف على الإستراتيجية الجزائرية لحل أزمة التشغيل ومدى نجاحها.
- تقييم مدى فعالية تلك البرامج والأجهزة في قطاع التشغيل.

أهمية الدراسة :

على الرغم من أن موضوع التشغيل والبطالة قد تم التطرق اليه من طرف العديد من الباحثين الأكاديميين لكنه يبقى دائما يكتسي بأهمية كبيرة ولا يمكن تجاوزه بسهولة كونه أحد أهم أهداف السياسة الاقتصادية، كما يستمد هذا الموضوع أهميته من معاناة دول العالم من انخفاض معدلات التشغيل وارتفاع معدلات البطالة وتعتبر الجزائر من احدى هذه الدول .

صعوبات الدراسة:

- كغيره من البحوث واجهتنا في سبيل القيام بهذا البحث بعض الصعوبات المتمثلة في:
- تشعب هذا الموضوع وتضارب الآراء والإحصائيات حوله.
- عدم تجاوب المؤسسات الرسمية ومنح بعض البيانات الاحصائية بذريعة السرية .

هيكل الدراسة:

حاولنا من خلال بحثنا هذا الحفاظ على التسلسل المنطقي و التدرج في الأفكار قدر الإمكان لذا قمنا بتقسيم البحث إلى ثلاث فصول :

- الفصل الأول: اهتم بالجانب النظري لسوق العمل من تعريفات للتشغيل و العمل و البطالة والنظريات المفسرة للبطالة وسوق العمل .
- الفصل الثاني : ينص على الدراسات السابقة المتعلقة بالدراسة .
- الفصل الثالث : اهتم بالجانب التحليلي لاجهزة وبرامج التشغيل في ولاية عين تموشنت وتقييمها من أجل الاجابة على الاشكالية .

الإطار العام

لسوق العمل

مقدمة الفصل الأول :

أزمة البطالة من أهم القضايا الاجتماعية والاقتصادية التي تعكر صفو حياة الافراد والدولة على حد سواء، ولا يغدو من سبيل المبالغة والقول بان الكثير من المشاكل الاجتماعية ، بل والجرائم اليومية التي تشهدها المجتمعات تعود بجذور عميقة الى وجود آفة البطالة، التي انتشرت في السنوات الاخيرة انتشارا رهيبا في دول العالم المتقدمة والنامية على حد سواء، فقد زعزعت كيان معظم اقتصاديات العالم فهي ظاهرة لا يتحملها الفرد ولا المجتمع، وقد وصفها الشركاء الاجتماعيون في تدخلاتهم بانها فظيعة.

والمقابل لهذه الظاهرة هو الشغل، حيث يعتبر الدواء الفعال للحد من انتشارها، فالعمل هو المحرك الرئيسي لعملية الإنتاج وبدونه لا وجود لها، سواء كانت هذه العملية مادية ممثلة في سلع موجهة للاستهلاك، او عبارة عن خدمات للصالح العام، فاليد العاملة تمثل أحد عناصر الانتاج الخمسة، الى جانب الارض وراس المال والتنظيم والتكنولوجيا.

لطالما تم اعتبار سوق العمل من اهم القضايا والمسائل التي تم البحث فيها من طرف المفكرين وذلك لأهمية الموضوع اجتماعيا واقتصاديا في الوقت نفسه، فاختلقت المدارس والمذاهب في تحليل مشاكل هذا السوق وتوازنه بالذات. حاليا عرف هذا السوق العديد من الاختلالات في ظل التطورات والإصلاحات الاقتصادية التي مرت بها الجزائر، وقد سعى الى ايجاد تنسيق في سوق العمل الذي يعرف مرونة كبيرة تتطلب منه استراتيجية فعالة وجد مدروسة مع الأخذ بعين الاعتبار مجموعة من العوامل منها معدل النمو السكاني الذي يحدد العرض والطلب على العمل.

ومما سبق ذكره سوف نتناول في هذا الفصل في ثلاث مباحث رئيسية:

المبحث الاول: ماهية سوق العمل.

المبحث الثاني: العمل، التشغيل، البطالة، وسياسات التشغيل.

المبحث الثالث: سوق العمل، البطالة في الفكر الاقتصادي.

المبحث الأول: ماهية سوق العمل.

عرفت الجزائر تطورا في الحالات الاقتصادية والديموغرافية تفاعلات مع التغيرات الاقتصادية والسياسية على الساحتين الوطنية والدولية عبر العقود الماضية وقد نتج عن ذلك تغيرات جذرية في طبيعة السوق الجزائري حيث تركت هذه التطورات والتقلبات الاقتصادية الداخلية والخارجية اثارها على السوق الجزائري.¹

المطلب الأول: سوق العمل والعوامل المؤثرة فيه.

يرتبط سوق العمل بمجموعة من المتغيرات التي لها علاقة مباشرة بالموارد البشرية وبسوق العمل خاصة من حيث الرؤية المستقبلية له ومن اجل الوقوف على ذلك سيتم الاعتماد على ما يلي:

الفرع الأول: تعريف سوق العمل ومميزاته.

1) تعريف سوق العمل: من بين أبرز التعريفات لهذا المفهوم ما يلي:

- في كل سوق العمل يوجد مشتركون وبائعون، ولا يختلف سوق العمل عن ذلك، فالمشتركون هم اصحاب الاعمال والبائعون هم العمال. وتعتبر خدمة العمل السلعة محل التبادل في هذا السوق ولا يمكن فصلها عن من يقوم بتأديتها.²
- تعريف "GOOD MAN" الذي يعطي تعريف علميا لسوق العمل مفاده "انه المنطقة التي تفتش فيها المؤسسات عن العمال والتي فيها يشتغل معظم القاطنين.³
- أو هو السوق المسؤول عن توزيع الوظائف والمهن والتنسيق بين القرارات التوظيف المتاحة، ومن خلال السوق يمكن التنبؤ بحجم الطلب المتوقع على الايدي العاملة من قبل اصحاب الاعمال والمنشآت وكذلك تقدير العروض المتاحة من العمالة حسب المهن والاختصاصات المختلفة.⁴
- وعرف ايضا بأنه: "المكان الذي تتوفر فيه الموارد البشرية القادرة على العمل والباحثة عنه. وليس بالضرورة أن يكون هذا المكان منطقة معينة جغرافيا، وإنما أصبح المكان اليوم يتميز بطابع المكان الاقتصادي من جهة والعالمية من جهة ثانية. في حين يرى البعض أنه: "المجتمع الذي يضم أصحاب

¹ معاشو سميرة، اليات التشغيل في الجزائر مذكر التخرج لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سعيدة، 2017، ص19.

² الموسوي ضياء مجيد، النظرية الاقتصادية في التحليل الاقتصادي الكلي، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2005، ص:84.

³ الموسوي ضياء مجيد، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص:11.

⁴ محمد طاقة، وحسين عجلان، اقتصاديات الاعمال، اثناء المنشر، الاردن، الطبعة الأولى، 2008، ص:31.

الأعمال أو ممثلي الشركات والأفراد الباحثين عن وظائف من العاملين القدامى أصحاب الخبرة أو الشباب حديثي التخرج، ومثل أي سوق تحكمه عوامل العرض والطلب وقوانين الوفرة والندرة".
 • أما اقتصاديا يمكن تعريفه بأنه الألية، أي تفاعل قوى الطلب والعرض على خدمات العمل التي تتحد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف.¹

(2) مميزات سوق العمل:

من أهم ما يميز سوق العمل عن غيره من الأسواق ما يلي:

أ_ غياب المنافسة الكاملة: يعني عدم وجود أجر واحد للسوق مقابل الأعمال المتشابهة، ومن أسباب غياب المنافسة الكاملة هو نقص المعلومات عن فرص التوظيف ذات الأجور العالية بالنسبة للعمال، كذلك هناك بعض العمال ليست لديهم رغبة في الانتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجور العالية.²

ب_ سهولة التمييز بين خدمات العمل: حتى ولو تشابهت سواء لأسباب عنصرية كالجنس واللون والدين أو لأسباب سن أو ثقافة.

ت_ تأثير عرض العمل: وذلك بسلوك العمال وتفضيلاتهم المختلفة (كمية وقت الفراغ، مستوى الدخل نوعية العلاقات الانسانية داخل المؤسسة).³

ث_ تأثير سوق العمل وارتباطه بالتقدم التكنولوجي: وتنعكس اثار التقدم التكنولوجي على سوق العمل في بروز ظاهرة البطالة وذلك من خلال مظهرين:⁴

__ عندما تحل الالة محل الايدي العاملة، يتم الغاء بعض الوظائف وبالتالي تظهر البطالة.

__ تغيير بعض الوظائف أو الغاء بعضها نتيجة ظهور خبرات جديدة ومستوى تعليمي أعلى، ويمكن التقليل من البطالة الناتجة بإعادة تدريب وتأهيل العمال.

¹ Toulon Frédéric, travail et emploi, Paris : éd : Ellips, 1997, p : 110.

² صخري عمر، التحليل الاقتصادي الكلي، الجزائر "بن عكنون" : ديوان المطبوعات الجامعية، 2005، ص: 13.

³ نجيب ابراهيم نعمة الله، نظرية اقتصاد العمل ن الطبعة الاولى، الاسكندرية :مؤسسة شباب الجامعة، 2002، ص : 24. "البطالة هي ظاهرة اختلال التوازن في سوق العمل بحيث لا يتمكن جزء من قوة العمل في المجتمع من الحصول على عمل منتج على الرغم من رغبته وقدرته على القيام بذلك العمل .

⁴ Schnapper D ,l'épreuve du chômage ,sans pays : édition Gahimard , 1994 ,p :76.

ج- سوق العمل كأى سوق اخر: يتطلب عنصري الطلب والعرض حتى يصبح سوقا بالمعنى الاقتصادي.

الفرع الثاني: العوامل المؤثرة في العمل.

يتأثر سوق العمل بعدة عوامل وذلك في عرض العمل والطلب عليه، ولأهمية هذه التأثيرات سنتطرق الى اهمها وباختصار حيث نذكر منها العامل الجغرافي، العامل الديمغرافي، العامل الاقتصادي وغيرها من العوامل... الخ.

أ. العامل الجغرافي:

بما ان الايدي العاملة غير متواجدة في منطقة واحدة بل تتوزع على كل مناطق البلاد، وان المؤسسات تأخذ من سوق العمل هذه القوى البشرية ، فإننا بذلك نشير الى سوق العمل الذي هو مكان جغرافي تتوفر فيه القوى العاملة المتاحة ، بحيث يعطي المكان الجغرافي لسوق العمل حدود اقليمية مما قد يؤدي الى صعوبة في توظيف الايدي العاملة من خارج هذه الحدود ، وهذا ما يسبب بعد المسافة بين مركز العمل وبين المكان الذي يقطن فيه العمال ، نتيجة انعدام شبكة الاتصال والمواصلات او ارتفاع تكاليف التنقل والذي يبقى دائما عائقا امام التشغيل ، وكذلك هناك عدة مشاكل تتمثل في عدم وجود العمران والمرافق الاجتماعية القريبة من مراكز الشغل مما يعيق الباحثين عن العمل على مغادرة أماكن أقامتهم وبالتالي كان لزاما على المؤسسات ايجاد الحلول لهذه المشاكل من خلال توفير سكنات ومباني ومراكز صحية لتوزيع أحسن لليد العاملة¹.

ب. 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 بالفترة النشيطة ، أي التي وصلت الى سن العمل والقادرة عليه ويقاس النمو الديمغرافي 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 وتركيباتهم النوعية فان ذلك يتوقف على مجموعة من العناصر مثل: عدد السكان ، التصنيف الجنسي (ذكور ، اناث) ، فئات الاعمار الأشخاص الذين يشغلون

¹صالي محمد ، عبد الكريم فضيل، النمو الديمغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر .مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، العدد 17 /ديسمبر 2014، ص125.

منصب عمل بشكل جزئي، الذين يزاولون دراساتهم، المؤدون للخدمة الوطنية ومستويات التأهيل المهني والعملية... الخ.¹

ت. النظام الاقتصادي:

ان هدف هذا العامل الذي هو مرتبط ارتباطا مباشرا بسوق العمل هو تحديد حجم العمالة، وذلك بمقارنة بين العرض والطلب على العمل فإذا كان الطلب أقل من العرض تكون هناك البطالة، اما اذا كان الطلب أكبر من العرض نكون في وضعية التشغيل التام، وباسط تعرف العمالة الكاملة هو أن وضع السوق يتميز بوجود البطالة إلا أنه في الواقع قد لا نستطيع ذلك، ان هذا الهدف يجعل دائما الدولة في حالة الطوارئ، خاصة اذا كان كل اقتصادها غير متوازن، وبالتالي تلجأ الى تطبيق عدة سياسات اقتصادية وذلك من اجل التقليل من حده البطالة وتفاقمها.²

ث. العامل السياسي:

ان القوانين والتشريعات هي التي تجعل كل من العمال وأرباب العمل في صف واحد، بحيث تحمي العمال والمتازعات ضد أرباب العمل وذلك لضمان حقوق العمل، وكذلك فهي تعطي امتيازات وتسهيلات الأرباب العمل من أجل الزيادة في خلق مناصب الشغل وذلك بالاستثمارات المتجددة وما لهذه القوانين والتشريعات من تأثيرات مباشرة في سوق العمل، وذلك اما بتغيير العرض والطلب على العمل فإنها تكون بتغيير العرض أو الطلب فإنها تكون من اختصاص الدولة، هذه الاخيرة هي فقط من تقوم بعدة اجراءات تحمي من خلالها الشغل نذكر منها:

- ✓ تصدر الدولة التشريعات لمنع المؤسسات من توظيف أشخاص غير مسجلين لدى مكاتب اليد العاملة وتوظيف اليد الأجانب بصورة غير قانونية.
- ✓ تخصيص منحة من طرف الدولة كالأشخاص العاطلين عن العمل مما قد يشجعهم ويجعلهم أكثر تيقظا في البحث عن وظيفة مناسبة في توسيع.
- ✓ إحداث مشاريع جديدة لامتنصص القوى العاملة العاطلة عن العمل.

¹ أوكيل محمد السعيد، اقتصاد وإبداع التسيير التكنولوجي، ديوان المطبوعات الجامعية، 1992، ص 37.

² صالي محمد، عبد الكريم فضيل، صالي محمد، عبد الكريم فضيل، النمو الديمغرافي و خصائص سوق العمل في الجزائر. مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية، العدد 17 /ديسمبر ص 126 .

✓ تشجيع الخواص بالتسهيلات الممكنة من أجل خلق مناصب للشغل.¹

ج. النظام التكنولوجي:

تساهم التكنولوجيا فيرفع الكفاءة الانتاجية للمؤسسة وبتكاليف أقل بشرط ان يتم التحكم فيها من خلال يد عاملة محلية متخصصة، ولكن هذا ينعكس سلبا على مصير اليد العاملة حيث تحل الالة محل العامل مما يؤدي الى تراكم حجم العرض من القوى العاملة في سوق العمل، وبموجبها يتغير هيكل الطلب على اليد العاملة اذ أن استخدام الآلات يتطلب قوى عاملة ذات كفاءة ومهارة عالية مثل: المهندسين، التقنيين، محلي البرامج الاعلامية، عمال الاشراف والرقابة، عمال الصيانة... الخ.²

ح. النظام التربوي والتكويني:³

يؤثر النظام التربوي والتكويني على العرض في القوة العاملة في سوق العمل من الناحية الكمية والكيفية، ويتشكل 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 الانتاج مثل: الخبرة المهنية، وبالتالي تحسين مردوديتها ما يلاحظ في الجزائر، هو عدم ملائمة الهيكل التنظيمي لمتطلبات سوق العمل، حتى وان قدمت عروض عمل فانه يصعب تحقيقها بسبب الشروط التي تقيد امكانية التشغيل مثل: الخدمة الوطنية، الخبرة التي تفرضها المؤسسات والتي تحدد في متوسطها بخمس سنوات... الخ.

المطلب الثاني: خصائص ومكونات سوق العمل.

الفرع الأول: خصائص سوق العمل في الجزائر.

يعبر سوق العمل عن المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، بمعنى أنه يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها وبالتالي تسعير خدمات العمل.

¹صالي محمد، عبد الكريم فضيل، صالي محمد، عبد الكريم فضيل، النمو الديمغرافي و خصائص سوق العمل في الجزائر. مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية، العدد 17 /ديسمبر ص 126

²أوكيل محمد السعيد، اقتصاد وإبداع التسيير التكنولوجي، ديوان المطبوعات الجامعية، 1992، ص 37،

³أوكيل محمد السعيد، المرجع السابق، ص 37.

يتميز سوق العمل بالخصائص التالية:

- ✓ عجز اليد العاملة المؤهلة وضعف التطور بالنسبة للحرف.
- ✓ عدم توافق بين مخرجات التكوين واحتياجات التشغيل.
- ✓ انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي والذي يشكل عائقا أمام الاستثمار.
- ✓ ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات.
- ✓ صعوبة الحصول على القروض البنكية خاصة بالنسبة لأصحاب المشاريع.
- ✓ العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع الى تفضيل العمل المأجور.
- ✓ ضعف التنسيق ما بين القطاعات.
- ✓ ضعف الحركية الجغرافية والمهنية لليد العاملة خاصة في المناطق الجنوبية.¹

الفرع الثاني: مكونات سوق العمل.

يتكون سوق العمل من أربع مكونات وهي: القوى العاملة، المتقدمين للوظيفة، ومجموعة المتقدمين والأفراد المختارين.

أولا. القوى العاملة: تشمل عدد السكان القادرين على العمل والراغبين فيه، وينتمون الى فئة عمرية معينة تختلف باختلاف قوانين العمل المعمول بها في الدول التي تتراوح ما بين 16 و18 سنة الى غاية 60 سنة، وهو سن التقاعد المعمول به حاليا في الجزائر بالنسبة للرجال و55 سنة بالنسبة للنساء.²

ثانيا. المتقدمون للوظيفة: المكون الثاني والمتقدمين للوظيفة، يشير الى الأشخاص الذين يتقدمون لوظيفة معينة تناسب خبراتهم مهاراتهم، يقوم القائمون بالتوظيف باللقاء نظرة أولا على سوق العمل ثم ينظرون بعد ذلك الى الأفراد الذين يستوفون المهارات والمؤهلات التي تم تعيينها لوظيفة معينة.³

¹ رماش هجيرة، اتفاق الشراكة الأورو جزائرية وسوق العمل الجزائري، أطروحة دكتوراه LMD، كلية العلوم الاقتصادية جامعة قسنطينة 2 ، 2013_2012، ص 87 .

² Abderrahmane yahawi .législation et règlement du travail. Palais du livre . Alger . 1997p87.

³ رماش هجيرة، اتفاق الشراكة الأورو جزائرية وسوق العمل الجزائري، أطروحة دكتوراه LMD، كلية العلوم الاقتصادية جامعة قسنطينة 2 ، 2013_2012، ص 87.

الفصل الأول :

الإطار العام لسوق العمل

ثالثا. عدد المتقدمين: المكون الثالث هو تجميع المتقدمين، العدد الفعلي للأشخاص الذين أبدوا في البداية اهتمامهم بالتقدم لوظيفة معينة عن طريق ارسال سيرتهم الذاتية. الجزء الأول من عملية الاختيار حيث يتلقى قسم التوظيف في مؤسسة معينة الطلبات ويقوم بفحصها لتحديد من يتقدم الى الجولة التالية من الاختيار.¹

رابعا. الأفراد المختارين: ببساطة الفرد أو الأفراد الذين نجحوا في ذلك من خلال عملية الفحص وتم تعيينهم في الوظيفة. يتم الحكم على هذا بناء على عدد من العوامل وبمجموعة من المؤهلات المحددة بعناية.²

الجدول رقم (1.1). يمثل تطور سوق العمل من 2014 الى 2016³

| السنة | طلبات العمل المتاحة في نهاية الفترة | عروض العمل المسلمة | توظيفات كلاسيكية | | | | | | |
|-------|-------------------------------------|--------------------|------------------|---------------|--|----------------|--|---|-------------------------|
| | | | توظيفات دائمة | توظيفات مؤقتة | مجموع التوظيفات الكلاسيكية الوكالة الوطنية للتشغيل | توظيفات مباشرة | توظيفات الهيئات الخاصة لتنصيب العمل المدعم ه خ ت ع | توظيفات في إطار عقود العمل المدعم ه خ ت ع | مجموع التوظيفات المنجزة |
| 2014 | 1232016 | 400734 | 25202 | 279181 | 304383 | 3892 | 10822 | 47262 | 366359 |
| 2015 | 1005506 | 441812 | 19204 | 318917 | 338121 | 2408 | 12859 | 39445 | 392833 |
| 2016 | 1037095 | 465901 | 10482 | 359662 | 370144 | 386 | 35302 | 35302 | 419878 |

المصدر: وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

طلبات العمل المتاحة = بدون عمل، طلبات ابتدائية + بدون عمل، سبق لهم العمل.

ه خ ت ع = الهيئات الخاصة لتنصيب العمل.

ع م = توظيفات في إطار عقود العمل المدعم: يتعلق الأمر بالتوظيفات الخاضعة لقانون العمل الجاري مع وجو دعم الدولة في أجور مناصب العمل.

¹¹ رماش هجيرة، اتفاق الشراكة الأورو جزائرية وسوق العمل الجزائري، أطروحة دكتوراه LMD، كلية العلوم الاقتصادية جامعة قسنطينة 2، 2012_2013، ص 87.

² رماش هجيرة، المرجع السابق، ص 87.

³ التقرير الخاص بوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي حول تطور سوق العمل، سنة 2014_2016.

مجموع التوظيفات المنجزة: توظيفات الوكالة الوطنية للتشغيل + المباشرة + الهيئات الخاصة لتنصيب العمل + عقود العمل المدعم.

ج ن م م = جهاز النشاطات المدججة المهنية.

توظيفات مباشرة منجزة من طرف المؤسسات في اجل 05 أيام (التعليمة رقم 01 من شهر فيفري 2014 للسيد الوزير الأول والمتعلقة بتسهيل اجراءات الوساطة في سوق العمل).

المطلب الثالث: مؤشرات ومحددات سوق العمل.

الفرع الأول: مفهوم المؤشرات وأنواعها.

يمكن تعريف مؤشرات سوق العمل على أنها أدوات كمية أو نوعية تستعمل لرصد التغيرات أو التقدم في ظاهرة تنتمي لمنظومة سوق العمل، وقد ترتبط بمنظومات. وتستخدم هذه المؤشرات لتقييم مدى كفاءة منظومة سوق العمل، كما تستخدم هذه المؤشرات لمقارنة الظواهر بين المناطق الجغرافية المختلفة وبالتالي مقارنة كفاءة المنظومة سوق العمل المحلي مقارنة بالأسواق الخارجية.

ويعد المؤشر وسيلة تستخدم للحكم على أداء جزء من المنظومة، أما الحكم على الأداء الكلي للمنظومة فيحتاج الى مجموعة من المؤشرات التي لها علاقة بهذه المنظومة، ولكي تؤد مؤشرات سوق العمل مهمتها يجب أن تتوفر المعلومات الكافية عن سوق العمل، ولكي تتوافر هذه المعلومات يجب تبني استراتيجية واضحة لجمع البيانات تتبناها الجهات ذات العلاقة.

ويوجد هناك نوعين أساسيين من المؤشرات هما:¹

أ. **المؤشرات الكمية:** وهي عبارة عن مقاييس احصائية ومثال ذلك الرقم، والتكرار، والنسبة، وغيرها؛ أو أنها تمثل المقياس الكمي للتغير في مستويات النتائج المتحققة خلال فترة زمنية معينة، وهذا النوع من المؤشرات يركز على النتائج الملموسة (المادية). ولكل مؤشر كمي أهمية في تحديد وحدة القياس المرجعية التي تستخدم لمقارنة الاهداف مع الانجازات، فمثلا هدف وزارة التربية

¹ عادل لطفي، مؤشرات سوق العمل مجلة المنظومة العدد 26، الامارات العربية، سبتمبر 2006.

والتعليم خفض نسبة الأمية لتصل سنة 2010 في حدود 8% مقارنة مع الوضع في سنة 2007 البالغ 10 %.

ب. **المؤشرات النوعية:** تعد هذه المؤشرات من المقاييس غير الإحصائية التي يعبر عنها بواسطة قياس اتجاهات السكان المستفيدين أو المعنيين من خدمة معينة عن طريق ابداء آراءهم وملاحظاتهم في الحكم على مستوى الرضا أو النجاح، وبالتالي يحكمون عليها في تقييم الانجاز المتحقق عن المؤشر النوعي ذات العلاقة؛ فعلى سبيل المثال:

- يتولد قناعة أو اعتقاد لدى عشرة متدربين بأن كل واحد منهم أصبح لديه مقدرة أفضل في تصميم المناهج بعد أربعة أشهر من بداية تنفيذ المشروع.
- قياس مستوى رضا المواطنين عن الخدمات التي تقدمها وزارة العمل للفئات المستهدفة.

الفرع الثاني: محددات سوق العمل.

سوق العمل كأبي سوق اخر يتطلب توافر عنصري الطلب والعرض حتى يصبح سوقا بالمعنى الاقتصادي؛ حيث يتميز سوق العمل بوجود محددات على عرض العمل والطلب عليه، ليحقق التوازن.

أولاً. محددات العرض على العمل:

يمكن قسمة عرض العمل الى عدة مكونات¹:

- ✓ حجم السكان وتركيباتهم.
- ✓ المشاركة في قوة العمل (أي القرار في استعمال الوقت المتاح بين العمل واستعمالات اخرى).
- ✓ عدد الساعات التي يرغب المشارك في قوة العمل عرضها للبيع.
- ✓ الاستثمار في رأس المال البشري (تحسين نوعية العمل المعروض وبالتالي عوائده).
- ✓ خيار المهنة والقطاع.
- ✓ وتختلف محددات عرض العمل ومعدلاته حسب الجنس (عرض العمل النسائي مثلاً) والعمر والعرق ومستوى التعليم والمؤثرات الاقتصادية والاجتماعية الاخرى.

¹محمد عدنان وديع ، المفاهيم الاساسية في اقتصاد العمل ، المعهد العربي للتخطيط ، الكويت ، 22 فيفري 2014 ، ص 24 .

ثانيا. محددات الطلب على العمل:¹

تعمل المنشآت على مزج عناصر النتاج المختلفة (شكل خاص رأس المال والعمل) لإنتاج السلع والخدمات التي تباع في السوق. ويعتمد الانتاج الكلي والطريقة التي يتم بها مزج رأس المال والعمل على:

✓ الطلب على المنتج.

✓ رأس المال الذي يمكن الحصول عليه عند أسعار معينة.

✓ اختيار التقنية المتوفرة للإنتاج.

✓ لأجور النسبية لرمز العمال.

ثالثا. توازن سوق العمل: يتحدد حجم العمل المستخدم بتفاعل عرض هذا العنصر والطلب عليه وفي حالة تساوي هذين الاخرين يتحقق التوازن في سوق العمل.²

المبحث الثاني: العمل، التشغيل، البطالة، سياسات التشغيل.

يعتبر التشغيل الذي يوفر مناصب العمل السبيل الأساسي للخروج من دائرة البطالة، وفي هذا المبحث سنتطرق لكل عنصر على حدى والعلاقة التي تربطهم.

المطلب الأول: العمل.

هو المجهود الانساني سواء كان فكريا أو جسديا الذي يؤدي الى خلق المنفعة أو زيادتها³، أي أنه يتمثل في القيام بمجهود يعود على صاحبه بثمار نافعة، ذلك هو المبدأ لجميع الأعمال، تختلف هذه الأعمال حسب نوعها ونظامها والمقصود منها فهناك عمل الابتكار والتفكير وعمل الادارة والتنظيم ...

¹ محمد عدنان وديع، المفاهيم الاساسية في اقتصاد العمل، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 22 فيفري 2014، ص 24.

² Freyssinet Jacques, le chômage, 10 édition; Paris: éditions La Découverte, 2002, p:66.

³ طارق الحاج، علم الاقتصاد ونظرياته، (دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 1998)، ص 24.

الفرع الأول: مفهوم العمل

من المعروف أن العمل هو أحد عناصر الانتاج الرئيسية، ورغم أن الافراد العاملين لا يشكلون بمفردهم النشاط الانتاجي، إلا أنهم القوة البشرية التي تؤثر بشكل فاعل على النتائج النهائية. لذلك نجد عدة تعاريف للعمل يختلف فيها معظم الباحثون ومنتظر لبعضها فيما يلي:¹

تعريف "ألفريد مارشال" الذي عرفه على أنه: "ذلك الجهد العضلي والبدني المبذول جزئياً أو كلي الغرض نافع غير التسلية المستمدة من العمل مباشرة". كما يعرف على أنه: "العنصر الانساني في العملية الانتاجية، هو يمثل النشاط الدائب والحركة المستمرة في الانتاج فالأرض ورأس المال على الرغم من أهميتها البالغة في السلسلة الانتاجية لن يكون لهما أثر من دون مجهود العامل الذي يحركهما ويوجههما الى الجهة المطلوبة كما ان العمل يتمثل في القيام بجهد يعود على صاحبه بثمار نافعة."

ويعرف بأنه أيضاً: "نشاط الناس الهادف الى انتاج الخيرات المادية وهو شرط ضروري لحياة كل مجتمع" فالعمل هو جهد الانسان الذي يتفاعل مع الموارد الطبيعية لإنتاج متطلباته واحتياجاته المادية التي تكفل له الحياة ومستلزماتها المختلفة وهذا ما أشار اليه "أوسكار لانكه" في تعريفه للعمل حيث قال: "هو النشاط الانساني الذي يكيف الموارد الطبيعية حسب الحاجات البشرية".

الفرع الثاني: تعريف قوة العمل.

قوة العمل بالإنجليزية "Labor force" أو بالفرنسية "Force Ouvrière"، أو القوى العاملة، تمثل العناصر البشرية العاملة في قطاعات الانتاج والخدمات وهي تشير الى مجموع القوى البشرية الكلية القادرة على العمل في المجتمع دون توزيعها على المهن والتخصصات المختلفة في النشاط الاقتصادي² كما يشير مفهوم القوى العاملة الى قطاعين من السكان، قطاع المشتغلين وقطاع المتعطلين وقد كان هناك ثلاثة شروط يرتكز عليها تعريف الانسان كالمشتغل والتميز بينه وبين الانسان المتعطل وهي:³

- قدرة الفرد على العمل.

¹ الموسوي ضياء مجيد، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، الطبعة الأولى الجزائر بن عكنون: ديوان المطبوعات الجامعية، 2007 ص 18.

² عبد الباسط عبد المعطي وآخرين، السكان والمجتمع، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1998 ص 113.

³ فاروق عبده قلية، اقتصاديات التعليم مبادئ واستراتيجيات واتجاهات حديثة، الطبعة الاولى، دار المسيرة، الاردن، 2003، ص 49.

- رغبة الفرد في العمل.
- توافر الفرد واستعداده للعمل.

كما أن القوى العاملة تضم: كل الأشخاص العاملين بأجر أو راتب وكل الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص وكل الأشخاص الذين يبحثون عن عمل بأجر حتى ولو كانوا عاطلين عن العمل. ان نشاط القوى العاملة يرتبط بالتكوين النوعي ويعتبر التركيب العمري من أهم العوامل في تحديد معدلات النشاط الاقتصادي وتعتمد التكوين العمري على معدل المواليد، فمثلا في الدول المتقدمة تكون نسبة الشباب أقل منها في الدول النامية وذلك بسبب انخفاض معدلات الخصوبة ويميل التناقص الكبير الموجود في وفيات الرضع والاطفال الى زيادة نسبة الشباب بين السكان.¹

الفرع الثالث: أنواع العمل.²

للمعمل أنظمة مختلفة منها:

أ. **نظام الرق:** وهو يعني امتلاك واستخدام شخص ما لشخص اخر كما يشاء، وتميز بين نوعين من الرق: الرق قصد انتاج الخيرات والرق المتعلق بالخدمات المنزلية . النوع الأول يتم فيه استخدام المملوك في الزراعة والصناعة كما كان ذلك في أمريكا بعد استعمارها من طرف الأوروبيين، وانتهى بالحرب الأهلية الأمريكية سنة 1865. أما النوع الثاني فهو منتشر في جميع أنحاء العالم وهو يزول تدريجيا لكن ربما حتى اليوم نجده في مناطق معينة.

ب. **نظام العمل المضطر (العبودية):** وهو يصف حالة وجود أسياد يهيمنون على رجال لديهم بقيود معينة لكنهم أحرار في المبدأ يسمون بالعبيد يخضعون لنظام العبودية ظهر هذا النظام في أوروبا بعد اختيار نظام الرق بسقوط الامبراطورية الرومانية ، حيث أدى الى ظهور الرأسمالية والعمل بالأجرة في المصانع .

من مميزات هذا النظام:

- ✓ أن العبد يقوم بأعمال مجانية لسيدته لاسيما خدمة الأرض.
- ✓ في حالة زراعة قطعة أرضه الشخصية (العبد) يدفع قسط معين من الثمار لسيدته.
- ✓ الالتزام بالبقاء على قطعة أرضه ولا يغادرها .

¹ عبد الباسط عبد المعطي وآخرين، السكان والمجتمع، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1998، ص 131.

² أحمد هني ، دروس في التحليل الاقتصادي الكلي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1993 ، ص 56_57 .

ت. العمل وبالأجرة : هو العمل الذي أصبح اليوم شاملا ، والذي يميزه عن العمل المضطر هو أن العامل حر في شخصه ، أضف الى ذلك أنه يتقاضى أجرة نقدية مقابل عمله لصاحب الورشة أو المصنع ، ويقوم العامل بإبرام عقد العمل مع صاحب العمل ينص فيه مدة العمل وبيعته وعمولته

ث. أنواع أخرى : هناك أنواع أخرى للعمل ، حيث نجد نظام الخمس الذي مبدؤه هو أداء عمل مقابل خمس ثماره ، كذلك نجد العمل بالمكافئة ، وهو يصف حالة العامل الذي يقوم بمهمة معينة مقابل مكافئة على انجاز العمل مهما كان الوقت الذي تتطلبه المهمة .

الفرع الرابع: انتاجية العمل

تعتبر الانتاجية مؤشر يقيس عوامل الانتاج ، ويعبر عنها بإقامة النسبة بين الانتاج وكمية احدى عوامل الانتاج . كما تعرف انتاجية العمل بشكل واسع على أنها الناتج من ساعة عمل العامل .¹ ويمكن قياس الانتاجية بطرق مختلفة:²

الشكل رقم (1.1) : يوضح طرق حساب الانتاجية .

| | | |
|----------------------|---|----------------------|
| الانتاجية العملية | = | الانتاجية العملية |
| الانتاجية العملية | = | الانتاجية العملية |
| الانتاجية العملية | = | الانتاجية العملية |

الفرع الخامس: الطلب والعرض على العمل.

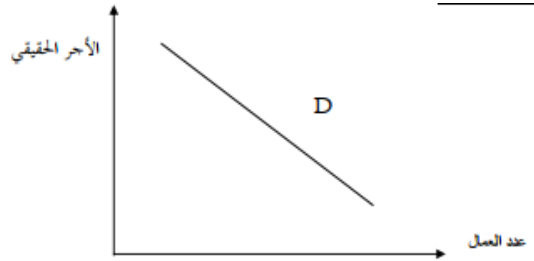
أولا. الطلب على العمل: ان الطلب على العمل على المستوى الاجمالي يمثل قدرة الاقتصاد الوطني على توظيف الأيدي العاملة عند أجر حقيقي معين، ويعني ذلك جميع الطلبات الفردية لأصحاب الأعمال والطلب على العمل من وجهة نظر صاحب العمل (الطلب الفردي) يعكس رغبة صاحب العمل في توظيف

¹ محمد عدنان وديع ، المفاهيم الاساسية في اقتصاد العمل ، المعهد العربي للتخطيط ، الكويت ، 22 فيفري 2014 ، ص 19 .

² شلالى فارس ، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر ، مذكرة ماجستير ، جامعة الجزائر ن كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، 2004 ص 11 .

عنصر العمل عند أجر حقيقي معين وفي فترة زمنية محددة ومكان معين ، مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة وعليه فان صاحب العمل هو الذي يحدد الكمية المطلوبة من العمل.¹

الشكل رقم (2.1) : يمثل منحنى طلب العمل.



المصدر: محمد عدنان وديع ، المفاهيم الأساسية في اقتصاد العمل ، المعهد العربي للتخطيط ، العدد، الكويت، 22 فيفري 2014 ص 24

http://www.arab-api.org/images/training/programs/1/2007/27_c27.

منحنى الطلب على العمل²: يلاحظ أن منحنى الطلب يكون ذا ميل سالب بالعلاقة مع الأجر قد يختلف هذا الشكل من مهنة الى اخرى أو من صناعة الى أخرى ولكن يبقى في نفس الاتجاه وينطبق ذلك على الاقتصاد الوطني أي أن أي زيادة في معدل الأجر تقلل من الكمية المطلوبة من عنصر العمل ، وان اختلف مقدار النقص في كل من المدى القصير والمدى الطويل .

ويقصد بالمدى القصير الفترة التي يكون فيها رأس المال المنشأة وبقية العناصر ثابتة ويكون المتحول الوحيد هو عنصر العمل.³ وينص قانون الطلب على العمل على أن العلاقة بين كمية العمل المطلوبة ومعدل الأجر

¹مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، الدار العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2002، ص 31 .

² محمد عدنان وديع ، المفاهيم الاساسية في اقتصاد العمل ، المعهد العربي للتخطيط ، الكويت ، 22 فيفري 2014 ، ص 37 .

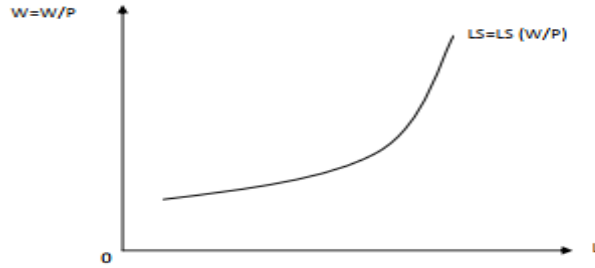
³محمد عدنان ، المفاهيم الأساسية في اقتصاد، مرجع سبق ذكره ، ص 38.

الحقيقي علاقة عكسية أي كلما ازداد مستوى الأجر الحقيقي، مع افتراض العوامل الأخرى ذات العلاقة ثابتة، كلما انخفضت الكمية المطلوبة على العمل والعكس صحيح.

والطلب على العمل من قبل أصحاب العمل يعتمد على الأجر الحقيقي من جهة وعلى الانتاجية الحدية للعامل من جهة أخرى، (marginal productivity of labour) والتي تعرفها اختصاراً بـ (MPL).¹

ثانياً . عرض العمل: هو مجموع أفراد القوة العاملة سواء كانوا عاملين فعلاً أو عاطلين عن العمل. أي أن عرض العمل يمثل جميع من لديهم نزعة إلى العمل (أو رغبة فيه) .² بالنسبة لعرض العمل فإنه يصدر عن العمال (أو العائلات) ، حيث أنه لا يمكننا الفصل بين خدمة العمل والعامل الذي يقدمها ذاته ، فظروف العمل وطبيعته وعدد الساعات الأسبوعية للعمل وطلب العامل لنفسه الوقت الفراغ ، كلها عوامل إلى جانب عامل الأجور والتكاليف تدخل في تحديد ظروف عرض العمل.³

الشكل رقم (3.1) : يمثل منحنى عرض العمل.



المصدر: محمد شريف المان ، محاضرات في التحليل الاقتصادي الكلي ، الجزء الاول ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ، 1994.

¹ مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، الدار العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2002، ص 32 .

² أحمد الأشقر ، الاقتصاد الكلي ، الطبعة الأولى ، الدار الدولية العلمية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2002 ص 290 .

³ نعمة الله نجيب ابراهيم ، نظرية اقتصاد العمل ، الدار الجامعية للطباعة والنشر ، مصر 1997 ص 11 .

منحنى عرض العمل¹: ان منحنى عرض العمل يعكس العلاقة بين مستوى الاجر وساعات العمل التي يرغب العامل في تقديمها، والمنحنى في العادة موجب أي ينحدر من الأسفل الى الأعلى نحو اليمين عاكسا العلاقة الطردية بين كمية العمل المعروضة ومستوى الأجر.

يظهر من الشكل أن عرض العمل من طرف العمال هو تابع للأجر الحقيقي وهو يعبر عن العلاقة الطردية بين كمية العمل ومعدل الأجر الحقيقي، فكلما أريد الحصول على مقدار عرض أكبر للعمل كلما تطلب ذلك معدل أجر حقيقي.

المطلب الثاني: التشغيل

للتشغيل تعاريف تختلف باختلاف أنواعه كما أن للتشغيل أهمية كبيرة على المستوى المجتمعي والاقتصاد ككل.

الفرع الأول: تعريف التشغيل

__ هناك من يعرف الشغل بأنه ممارسة نشاط مأجور أو هو منصب عمل في حد ذاته وما يلاحظ أن الشغل له علاقة وطيدة بعنصر الاجر سواء تعلق الأمر بالنشاط أو منصب العمل ، وانطلاقا من تعريف العمل يمكن استخلاص تعريف الشغل على انه "كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء كان بشكل دائم او مؤقت او موسمي".

كما يشير مفهوم التشغيل الى الطرق والكيفيات وكذا شروط التي تمكن من الولوج الى سوق العمل أو الخروج منه بالإضافة الى المكانة المصاحبة والملازمة لمضمون وبيعة العمل الممنوح .

- ويقصد بطرق التشغيل الاجراءات الواجبة التي تحقق مبتغى التوظيف ، ومن بينها أن يكون الفرد مسجلا بصفة رسمية كطالب للعمل في مؤسسات التشغيل.²

__ هو توفير عدد الوظائف ومناصب العمل بشتى ميادين النشاط الاقتصادي ، ومختلف مستويات العمل بالشكل الذي يلبي عدد من طلبات العمل من القوة العاملة ، ويتمثل عنصر العمل كونه شكل من أشكال

¹ محمد شريف المان ، محاضرات في التحليل الاقتصادي الكلي ، منشورات بريتي ، الجزائر ، 1994 ، ص 98 . .

² دهماني محمد ادرويش ، اشكالية التشغيل في الجزائر محاولة تحليل ، اطروحة دكتوراه ، جامعة تلمسان ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، قسم اقتصاد التنمية ، 2013_ 2014 ص 42_ 43.

الجهد الانساني المبذول في سبيل الانتاج سواء كان ذهنيا أو جسديا ، ويشمل الأفراد الذين هم في سن العمل ولديهم وظائف ¹.

__ كما يمكن أن نستخلص أن التشغيل هو ذلك النشاط الواعي والمهادف الذي يقوم بتحويل المواد من أجل تلبية الرغبات المتزايدة ، او بعبارة أخرى هو ذلك الجهد البدني (العضلي) ، أو الفكري الذي يبذله الانسان لسد حاجياته المتزايدة باستمرار ².

__وتعرفه المنظمة الدولية للعمل التشغيل التالي :

- على انه يكون شخص قابل للتشغيل عندما يمكنه الحصول على منصب الشغل ويحافظ عليه ويتطور في عمله ويتكيف مع التغيير .
- يتحصل على منصب عمل آخر اذا كان يرغب في ذلك أو تم تسريحه .

__اما لجنة الاتحاد الاوروي فترى بان التشغيل : هو ما يسمح لكل شخص بالمساهمة في عالم الشغل والخروج منه بكفاءات عالية .

الفرع الثاني: أنواع التشغيل

نجد للتشغيل أنواع منها:

أولاً. التشغيل الكامل(العمالة الكاملة): هي الحالة التي يوجد فيها عمل لكل العمال المتاحين، والذين يرغبون في العمل، وهذا يعني أنه يوجد من الوظائف بقدر ما يوجد من العمال، لأنه توجد وظائف شاغرة بقدر ما هناك من عمال ليسوا في وظائفهم.

هذا المفهوم هو مفهوم نظري لا يمكن تحقيقه على أرض الواقع ، حيث أن العمالة الكاملة ليست كاملة تماما ، بمعنى ان قدرا من البطالة الانتقائية أي ما كان وضعها هم من لا مناصب لهم في أي سوق للعمالة³.

¹.راشد البراوي ، الموسوعة الاقتصادية ، بيروت ، دار النهضة العربية ، الطبعة الأولى ، سنة 1991 ، ص2.

²مكتب العمل الدولي ، العمالة والتنمية الاقتصادية ، جنيف ، ترجمة جمال البنا ، الدار القومية ، القاهرة ، سنة 1966 ، ص 65.

³مكتب العمل الدولي ، العمالة والتنمية الاقتصادية ، جنيف ، ترجمة جمال البنا ، الدار القومية ، القاهرة ، سنة 1966 ، ص 65.

أ. لكي تكون العمالة الكاملة هدفا عمليا يمكن ادارته يجب أن نعرف اللاعمال بطريقة تتسع للأشخاص غير القادرين وغير الراغبين في العمل فحسب ، بل أيضا بهذا العدد المحدود من الأشخاص الذين لا يكونون عاملين في أي وقت معين ، لأنه وأن كانت الوظائف متاحة لهم ، إلا أنهم لسبب أو لآخر لم يلتحقوا بها.¹

ب. كما يعني وجود عدد من الوظائف الحالية أكبر من عدد العمال العاطلين ، وذلك بصفة مستمرة ، غير أن هذا يعني قيام وضع يكون فيه كل فرد موظفا ، ولا يكون هناك بطالة على الإطلاق.²

ثانيا . التشغيل الدائم والمتقطع (الدوري أو الموسمي) : هو ذلك العلاقة المحدودة زمنيا ، والناجمة عن عقد عمل بين العامل وصاحب العمل ، ويظهر بصفة عامة في القطاع الزراعي لأنه مرتبط بمواسم الزراعة ، وبصفة أقل حدة في القطاع الخدمي والصناعي ، وهذا تبعا لحاجة المؤسسات الانتاجية.³

الفرع الثالث: شروط التشغيل

تختلف شروط التشغيل من قطاع لآخر وإذا كانت هذه القطاعات تعرف تباينا فيما بينها في مجال تحديد بعض الشروط ، حيث أن ذلك يرتبط بطبيعة النظام الوظيفي السائد من جهة وبالظروف الاقتصادية والاجتماعية ، والتي يوجد عليها النظام السياسي من جهة أخرى فان هذه الشروط التي غالبا ما تمثل أداة مثلى في عملية التوظيف .

أولا. الشروط السياسية والعلمية:

- شرط الجنسية: وذلك تعبيراً عن حق المواطنة واكتساب الحقوق السياسية للمواطن وقد ورد ذلك ضمناً في القانون العام للعامل في المادة 214 ، حيث تناولت استثناءات العامل الأجنبي كما تركت الحرية في تناول هذا الشرط.
- شرط السن : وهذا ما تناولته المادة 15 من القانون 90_11 المتعلق بعلاقات العمل والتي تنص على انه لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة ، إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهيين

¹ مكتب العمل الدولي ، العمالة والتنمية الاقتصادية ، جنيف ، ترجمة جمال البنا ، الدار القومية ، القاهرة ، سنة 1966 ، ص 65.

² ضياء مجيد الموسوي ، النظرية الاقتصادية والتحليل الاقتصادي الكلي ، ص 83_84.

³ مكتب العمل الدولي ، العمالة والتنمية الاقتصادية ، جنيف ، ترجمة جمال البنا ، الدار القومية ، القاهرة ، سنة 1966 ، ص 65

- شرط الخدمة الوطنية : حيث لا يجوز لأي مواطن تولي منصب عمل في أي قطاع ، الا بتبثيت وضعيته تجاه الخدمة الوطنية وذلك ما تناوله الأمر 74_107 في مادته الثامنة .¹
- يحظر الجمع بين وظيفتين أو أكثر : حظر تعيين أي شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة أو في المؤسسات العامة أو الشركات أو الهيئات أو المنشأة الأخرى ، ويجب على الموظف الذي يسري عليه هذا الحظر أن يختار الوظيفة التي يحتفظ بها خلال مدة شهر واحد من تاريخ العمل بالقانون ، بحيث اذا مضت المهلة دون اختيار احتفظ له بالوظيفة التي عين فيها .²
- عدم جواز تعيين أقارب مديري الشركات : قضى القانون الجزائري بمقتضى المرسوم 85/59 بأنه لا يجوز أن يعين في شركات المساهمة التي تساهم الحكومة أو الأشخاص الاعتبارية العامة في رأسمالهما، أي موظف تكون له بأحد أعضاء ادارة كمجلس الشركة أو المدير العام بها الذين من اختصاصهم اختيار الأفراد أو تعيينهم صلة قرابة أو مصاهرة حتى الدرجة الرابعة .³

ثانيا . شروط اللياقة :

- اللياقة البدنية : أي يكون العامل على شئ من القدرة البدنية والعقلية والسلامة من الأمراض والعاهات التي قد تتلاءم مع نوع منصب العمل المطلوب شغله ، وذلك ما نصت عليه المادة 54 من القانون الأساسي للعامل .⁴
- اللياقة الخلقية : ضرورة تمتع المواطن بخلق حسن وهذا بمقتضى عدم صدور أي حكم في جناية و جريمة مخلة بالشرف ، ولم يسبق فصله من أي عمل كان وذلك ما جسده المادة 42 من القانون الأساسي للعامل .⁵

¹الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، القانون الأساسي العام للعمال ، (ب ، د ، ن) ص 6

²محمد شفيق ، التشريعات الاجتماعية العمالية الاسرية ، الإسكندرية (ب ، د ، ن) ص 32.

³الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، القانون الأساسي العام للعمال ، (ب ، د ، ن) ص 33 .

⁴مصطفى شريف ، تولية المناصب العامة على ضوء القانون الأساسي العام للعمال ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر ن 2009 ، ص 128 .

⁵الاتحاد العام للعمال الجزائريين، القانون الأساسي العام للعمال، مرجع سبق ذكره، ص 199.

الفرع الرابع: أسس ومحددات التشغيل

أولاً: أسس التشغيل: تخضع عملية التشغيل الى مجموعة من المبادئ القانونية العامة التي جاءت نتيجة ظهور النظم الديمقراطية على خريطة العالم المتحضر وقد سنت قوانين جعلت منها مبادئ عامة في عملية التوظيف ونذكر من هذه المبادئ ما يلي :

- ✓ مبدأ المساواة: وهو مبدأ يجد تطبيقه في عدم التمييز بين النساء والرجال على أساس الجنس وفي عدم المقارنة بين الناس على أساس الدين والمعتقد والرأي.
- ✓ مبدأ الجدارة : الذي يفترض في المرشح للعمل قدرات وإمكانات علمية ومهنية وبدنية معينة .¹

ثانياً: محددات التشغيل : تندمج سياسة التشغيل ضمن عدة محددات يمكن إنجازها فيما يلي :

__ مستوى التنمية لكل بلد: يشمل ذلك المجالين الاقتصادي والاجتماعي فالأول يركز على طبيعة الأنشطة الاقتصادية من خلال إيجاد تكامل بين مردودية أدائها الاقتصادي وإمكانية تكثيفها لليد العاملة أما الثاني فيهتم بطبيعة العلاقات بين مختلف العمال والنقابات والمؤسسات المستخدمة ، فان طبيعة العلاقة بين العامل والمؤسسة التي تستغله قد تدفعه للتضحية للحفاظ على منصب عمله ، من جهة أخرى هذه الاجراءات من شأنها أن تمنع معدلات البطالة على الأقل من الارتفاع ، كما حدث شركة الطيران البلجيكية SABENA حيث قبل %68 من عمالها خفض أجورهم بنسبة تتراوح بين %2 الى %5 لإنقاذ شركاتهم .²

__ قدرة الدولة على تنمية الموارد البشرية: من حيث حجم النمو مستويات التأهيل والتكوين واكتساب الخبرات.

__ توفير نظام دقيق ومتكامل للمعلومات: يقصد بها المعلومات المرتبطة بالتشغيل وحجم القوة العاملة من حيث مستويات التأهيل بها ، تصنيفها حسب الجنس وتحديد طبيعة وخصائص هيكل البطالة السائدة

¹ محمد شفيق ، التشريعات الاجتماعية العمالية الاسرية ، الإسكندرية (ب ، د ، ن) ، ص 36 .

² ناصر دادي عدون ، عبد الرحمان العايب ، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2001 ، ص 166 .

... الخ . وتكمن قاعدة المعلومات هذه من تدعيم نظام التخطيط المستقبلي والتنبؤ بمستويات التشغيل قصد توفير مناصب العمل الضرورية لتجنب الضغوطات الاجتماعية التي قد تنشأ في المستقبل¹.

المطلب الثالث: ماهية البطالة

الفرع الأول: تعريف البطالة

يعتبر مفهوم البطالة من المفاهيم التي أخذت أهمية كبرى في المجتمعات المعاصرة من حيث البحث والتحليل، لذا استحوذ موضوع البطالة على اهتمام الباحثين الاجتماعيين والاقتصاديين بوصفه موضوعا يفرض نفسه بشكل دائم وملح على الساحة الدولية، لذا لا تكاد تصدر دورية علمية متخصصة ذات علاقة بعلم الاقتصاد والاجتماع إلا وتعرض لموضوع البطالة بالتحليل والنقاش.

أولا. المفهوم اللغوي: ورد في معجم اللغة العربية، أن البطالة مشتقة من "بطل"، بمعنى لم يعد صالحا أو أنه فقد حقه والبطال (الشخص العاطل عن العمل) يعني أنه فقد حقه وصلاحيته. في حين أن "البطالة" في اللغتين الإنجليزية والروسية لا تعني أكثر من الانقطاع عن العمل وبالتالي الشخص المتعطل يمر بمرحلة النشاط ممكن أن تعقبها مرحلة نشاط آخر مكثف. وفي اللغة الفرنسية كلمة - Chomage - والتي تعني البطالة مشتقة من فعل بطل أي تعطل عن العمل لكن فعل -Chomer- يعني أيضا الاستضلال من الشمس بمعنى أن العاطل عن العمل، في اللغة الفرنسية، إنما يعني ذلك الشخص الذي يستريح في الظل ومن ثم يستأنف عمله.²

المفهوم العلمي: يشير بعض الباحثين إلى أن مصطلح "العطالة" ربما يكون أفضل من مصطلح "البطالة"، إذ أن البطالة كلمة تحمل في طياتها مضمونا قيما أو أخلاقيا حيث أنها مستمدة من الباطل عكس الحق. خاصة إذا كان العاطل ذلك الشخص الموجود داخل قوة العمل وعمره محصور بين 16 و 60 سنة لا يعمل بأجر ولو مدة محددة، وقادر على العمل وراغب فيه ولا يجده رغم جديته في البحث عنه، وذلك قبل التعداد

1 ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص 166.

²دحمان محمد ادريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، اقتصاد التنمية، جامعة تلمسان، الجزائر، 2012، 2013، ص 26.

أو المسح، ولا يفضل استخدام صفة العاطل - ليعبر عن موقفه العلمي، خاصة وأنه ليس عاطلا بمحض إرادته وإنما هو "معطل". هذا المعطل يتحمل مسؤولية المجتمع الذي لم يوفر له فرصة عمل باعتبار أنه يريد العمل ويبحث عنه بجدية ولا يجده لظروف قهرية، أي أنه ليس عاطلا بمحض إرادته. ولو كان كذلك ما قمنا بإدراجه ضمن مفهوم العاطل أو المعطل بصفة أدق، مع هذا فسوف نستخدم المصطلح الشائع الاستخدام سواء في الدراسات الاقتصادية والاجتماعية أو بين الأفراد وهو البطالة: "فأحيانا نسمع أن خطأ شائعا ربما يكون أفضل من صواب غائب، والهدف من وراء كل هذا هو إيصال المفهوم بطريقة صحيحة."¹

وتعرف البطالة على أنهما: "التعطل التوقف الجبري أو الاختياري في بعض الأحيان لجزء من القوة العاملة في مجتمع ما، على الرغم من قدرة القوة العاملة، ورغبتها في العمل والإنتاج."²

وتعرف أيضا بأنها "حالة عدم توافر العمل لشخص راغب في مهنة تتفق مع استعداداته وقدراته وذلك نظرا لحالة سوق العمل."³

وتعرف منظمة العمل الدولية المتعطلين عن العمل بأهم الأشخاص الذين هم في سن العمل، القادرون عليه، الباحثون عليه، ويقبلونه عند الأجر السائد، لكنهم لا يجدونه.⁴

في حين نجد بأن هناك من عرف البطالة بأنها: الحالة التي لا يستخدم المجتمع فيها قوة العمل فيه استخداما كاملا أو امثلا، ومن ثم يكون الناتج الفعلي في هذا المجتمع أقل من الناتج المحتمل، مما يؤدي إلى تدني مستوى رفاهية أفراد المجتمع عما كان من المفترض الوصول إليه.⁵

ووفقا لهذا التعريف فإن عنك بعدين للبطالة، الأول هو عدم الاستخدام الكامل لقوة العمل والثاني هم عدم الاستخدام الأمثل لقوة العمل، ففي حين يشير البعد الأول إلى حالي البطالة السافرة والجزئية، فالأولى تتمثل في وجود أفراد قادرين على العمل، وراغبين فيه، ويبحثون عنه ولكنهم لا يعملون، وبالتالي فإن

¹¹ دحماني محمد ادريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، اقتصاد التنمية، جامعة تلمسان، الجزائر، 2012، 2013، ص 27.

² خالد الوزني، أحمد الرفاعي، مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2006، ص 162.

³ عبد القادر عطية، الحديث في الاقتصاد القياسي بين النظرية والتطبيق، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 52.

⁴ سميرة العابد، زهية عبا، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات، مجلة الباحث عدد 11، الجزائر، 2012، ص 75.

⁵ حلمي جلال، الأبعاد الاجتماعية لمشكلة البطالة في المجتمع المصري تداعياتها وأساليب مواجهتها رؤية مستقبلية، عين شمس، مصر، 2008، ص 5.

وقت العمل والإنتاج الذي يحققونه صفر، والثانية تتمثل في وجود أفراد يعملون أقل من المعدل الطبيعي المتعارف عليه في المجتمع

وحسب الديوان الوطني للإحصائيات الجزائري مصطلح "بدون عمل" يقصد به "بطلال" ويتمثل الشخص الذي يستوي في آن واحد النقاط التالية:¹

- أن يكون من سن العمل أي بين 16-64 سنة؛
- بدون عمل أثناء فترة التحقيق؛
- أن يكون قام بالبحث الجاد عن العمل؛
- أن يكون مستعد لأي عمل مأجور أو غير مأجور أثناء فترة الإسناد.

إذن وبناء على التعريف السابق نلاحظ أن هناك ثلاثة معايير يجب أن تنطبق معا حتى يتم اعتبار الفرد عاطلا عن العمل هي:

- أن يكون الفرد قادرا على العمل ويدخل تحت هذا المعيار الأفراد الذين تتجاوز أعمارهم السن المحددة لقياس السكان الناشطين اقتصاديا ولا يعملون سواء أكان ذلك مقابل أجر أم لحسابهم الخاص.
- أن يكون الفرد متاحا للعمل: ويتضمن هذا المعيار الأفراد الذين يرغبون في العمل ومستعدين له بأجر أو لحسابهم الخاص خلال فترة البحث.
- أن يكون الفرد باحثا عن العمل: ويقوم هذا المعيار على أن يكون الفرد قد اتخذ خطوات جادة للبحث عن العمل بأجر أو لحسابه الخاص.²

الفرع الثاني: قياس البطالة

يعد معدل البطالة أحد المؤشرات الاقتصادية الكلية ذات الدلالة البالغة في رسم السياسات الاقتصادية وتقييم فعاليتها ولا يمكن علاج مشكلة البطالة ما لم يكن هناك تصور حقيقي لها. عادة ما يقاس

¹ جيلالي شرفي، دراسة قياسية محددات البطالة عند خريجي الجامعات مع الكشف عن خاصية عدم التجانس غير المشاهد، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2006/2007، ص 38.

² محمد مازن الأسطل، العوامل المؤثرة على معدل البطالة في فلسطين، مذكرة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، 2014، ص 20.

معدل البطالة من قبل الجهات الرسمية، كنسبة عدد العاطلين عن العمل إلى القوة العاملة بالمجتمع الفئة النشطة) عند نقطة زمنية معينة وذلك باستخدام الصيغة التالية:

$$\text{معدل البطالة} = \text{عدد العاطلين عن العمل} / \text{الفئة النشطة} * 100$$

تتكون الفئة النشطة من الأفراد الذين هم في سن العمل القادرين والراغبين فيه سواء كانوا يعملون أو لا يعملون، إذا¹:

$$\text{الفئة النشطة} = \text{العاملون} + \text{الناشطون}$$

ويقصد بالعاملين كل من يشتغل عملاً بدوام كامل أو جزئي وحتى إن كان يعمل ساعة أو ساعتين باليوم مقابل أجر عند الغير أو في مؤسسة.

أما العاطلون فهم الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه، ولا يجدون فرص عمل متاحة لهم. أما بالنسبة للأفراد الذين يستبعدون من الفئة النشطة هم:

- الأفراد دون سن معينة: وهم الأفراد الذين دون السن العمل القانوني وهو 15-16 فما فوق؛
- الأفراد فوق سن معينة وهي التقاعد أو المعاش، وهو 65 سنة فما فوق؛

الأفراد من فئات معينة:

- الفئات غير القادرة على العمل لأسباب مختلفة مثل المرضى والعجزة وطلبة المدارس؛
- الأفراد الذين لا يطالبون المجتمع بوظائف رغم مقدرتهم على العمل مثل ربات البيوت أو الأفراد الذين لا يبحثون عن العمل ولا يرغبون فيه؛
- الأفراد الذين يتوقفون عن البحث عن العمل بسبب حالة اليأس التي تصيبهم نتيجة عدم توفر فرص العمل المناسبة لهم.

¹ يوسفات علي، البطالة والنمو الاقتصادي في الجزائر (دراسة قياسية)، استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر، جامعة المسيلة الجزائر، 15-16 نوفمبر 2011.

الفرع الثالث: أشكال البطالة وأنواعها

يمكن تقسيم أشكال البطالة إلى الأنواع التالية:

النوع الأول: تقسيم البطالة حسب نمط التشغيل إلى ثلاثة أنماط هي:

- أ- **البطالة السافرة:** ويقصد بالبطاقة السافرة حالة التعطل الظاهر التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة، أي وجود عدد من الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه عند مستوى الأجر السائد دون جدوى، ولهذا فهم في حالة تعطل كامل لا يمارسون أي عمل لفترة قد تطول أو تقصر حسب ظروف الاقتصاد القومي، مثل بطالة الخريجين.¹
- ب- **البطالة الجزئية أو نقص التشغيل:** وتعني الحالة التي يمارس فيها الشخص عملاً، ولكن لوقت أقل من وقت العمل المعتاد أو المرغوب. ومن ثم فهي تتضمن في معناها الواسع وجود جماعة من الناس يعملون الساعات عمل أو أيام أقل مما هو مرغوب، ويعملون من خلال تختلف عما هو مرغوب، ويعملون في أماكن غير مناسبة للتشغيل، كما يكون إنتاجهم عادة أقل من الأعمال الأخرى.
- ت- **البطالة المقنعة أو المستترة:** وهي تلك الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمال على نحو يفوق الحاجة الفعلية للعمل، ومن ثم يكون إنتاجهم أو كسبهم أو استغلال مهاراتهم وقدراتهم على نحو متدن. وتعد هذه البطالة أخطر الأنواع خاصة في الدول النامية، لأنها الوجه الآخر لتدني الإنتاج في العمل المبدول.

النوع الثاني: تقسيم البطالة حسب طبيعة النشاط الاقتصادي السائد إلى ثلاثة أنماط هي:

- أ- **البطالة الاحتكاكية (الفنية):** وهي الحالة التي تحدث عندما يتعطل بعض الأشخاص مع ما قد يكون من طلب على العمال لم يتم إشباعه بعد لأن هؤلاء العمال المتعطلين غير مؤهلين لسد حاجة هذا الطلب. وينشأ عادة هذا النوع من البطالة بسبب إحلال الآلات محل العمال في بعض الصناعات، أو لصعوبة تدريبهم على الأعمال التي لم يسبق لهم التدريب عليها، والتي يتزايد الطلب عليها في سوق العمل.²

¹ المجلس الاقتصادي والاجتماعي، الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الثاني سنة 2004، الجزائر، 2005، ص 119.

² علي غربي، عملة الفقر، يوم دراسي تحت عنوان: التحديات المعاصرة، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2002، ص 65.

- ب- **البطالة الدورية:** وهي التي تنشأ نتيجة للدورات التجارية المعروفة جيداً في النشاط الاقتصادي المتكامل، فعندما يحدث انخفاض عابر في الطلب على البضائع، يرغم أصحاب المصانع على تخفيض عدد العمال أو تخفيض ساعات عملهم
- ت- **البطالة الهيكلية (البنائية):** ويقصد بها ذلك النوع من التعطل الذي يصيب جانباً من قوة العمل، بسبب تغيرات هيكلية تحدث في الاقتصاد القومي، وتؤدي إلى وجود حالة من عدم التوافق بين فرص التوظيف المتاحة ومؤهلات وخبرات العمال المتعطلين الراغبين في العمل والباحثين عنه، وتحدث البطالة الهيكلية بسبب تغير في هيكل الطلاب على السلع والمنتجات أو تغيرات في سوق العمل نفسه.

النوع الثالث: تقسيم البطالة حسب طبيعتها الخاصة إلى:

- أ- **البطالة الموسمية:** وهي البطالة التي تحدث أساساً في القطاع الزراعي بسبب موسمية الإنتاج الزراعي، كما قد تحدث في بعض الصناعات في الريف، بسبب التغيرات الموسمية في النشاط الاقتصادي، نتيجة للظروف أو التغيرات التي تطرأ على أنماط الاستهلاك.
- ب- **البطالة الاختيارية:** وهي الحالة التي يتعطل فيها الفرد بمحض إرادته واختياره حينما يقدم استقالته عن العمل، إما لعزوفه عنه أو تفضيله لوقت الفراغ، وإما لأنه يبحث عن عمل أفضل يوفر له أجراً أعلى وظروف عمل أحسن، أو للانسحاب من سوق العمل بإرادته.
- ت- **البطالة الإجبارية أو القسرية:** ويقصد بها الحالة التي يتعطل فيها العامل بشكل قسري، أي دون إرادته أو اختياره، وتحدث عن طريق تسريح العمال بشكل قسري مع أن العامل راغب في العمل وقادر عليه وقابل لمستوى الأجر السائد، وقد تحدث البطالة الإجبارية عندما لا يجد الداخلون الجدد لسوق العمل فرصاً للتوظيف على الرغم من بحثهم الحدي عنه، وقد تم عليه، وقبولهم لمستوى الأجر السائد.. وهذا النوع من البطالة في الدول الصناعية، أو في حالة خصخصة الشركات والمنشآت العامة في الاقتصاد الوطني.¹

¹البطالة، معهد الدراسات المصرفية، السلسلة السادسة، العدد 3 الكويت، 2013، ص 2-3.

الفرع الرابع: أسباب البطالة وأثارها

تعد البطالة من أهم الأزمات التي تهدد استقرار المجتمعات، وتوجد مجموعة من الأسباب التي تؤدي إلى ظهورها، والتي تختلف من مجتمع إلى آخر، ومن أهمها: الأسباب السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، ولكل منها مؤثرات ونتائج سلبية تؤثر على المجتمع. والآتي معلومات عن هذه الأسباب:¹

1- الأسباب الاقتصادية: الأسباب الاقتصادية للبطالة من أكثر الأسباب انتشارا وتأثيرها على البطالة، والتي تؤدي إلى رفع معدلاتهما الدولية، ومن أهم هذه الأسباب:

- أ- زيادة عدد الموظفين مع قلة الوظائف المعروضة، وهي من المؤثرات التي تنتج عن الركود الاقتصادي في قطاع الأعمال، وخصوصا مع زيادة أعداد خريجي الجامعات، وعدم توفير الوظائف المناسبة لهم؛
- ب- الاستقالة من العمل والبحث عن عمل جديد؛ وهي بطالة مؤقتة، والتي تشمل كل شخص تخلى عن عمله الحالي بهدف البحث عن عمل غيره، ولكنه يحتاج إلى وقت طويل للحصول على عمل، لذلك يصنف في فترة بحثه بأنه عاطل عن العمل؛
- ت- استبدال العمال بوسائل تكنولوجية كالحاسوب، والتي أدت إلى زيادة المنفعة الاقتصادية على الشركات بتقليل نفقات الدخل للعمال، ولكنها أدت إلى ارتفاع نسبة البطالة؛
- ث- الاستعانة بموظفين من خارج المجتمع، وهي التي ترتبط بمفهوم العمالة الوافدة سواء في المهن الحرفية، أو التي تحتاج إلى استقدام خبراء من الخارج، مما يؤدي إلى الابتعاد عن الاستعانة بأي موظفين أو عمال محليين؛

2- الأسباب الاجتماعية: وهي الأسباب المتعلقة بالمجتمع الذي يتأثر في كل من الأسباب السياسية والاقتصادية الخاصة بالبطالة، ومن أهم الأسباب الاجتماعية نذكر:

- أ- ارتفاع معدلات النمو السكاني مع انتشار الفقر، والذي يقابله عدم وجود وظائف أو مهن كافية للقوى العاملة؛
- ب- غياب التنمية المحلية للمجتمع، والتي تعتمد على الاستفادة من التأثيرات الإيجابية التي يقدمها قطاع الاقتصاد للمنشآت؛

¹ أحمد طارق، أسباب البطالة، متاح على الرابط الإلكتروني التالي: <http://mawdoo3.com> **

- ت- عدم الاهتمام بتطوير قطاع التعليم، مما يؤدي إلى غياب نشر الثقيف الكافي، والوعي المناسب بقضية البطالة بصفقتها من القضايا الاجتماعية المهمة؛
- ث- زيادة أعداد الشباب القادرين على العمل مع شعورهم باليأس، بسبب عدم حصولهم على وظائف أو مهن تساعدهم في الحصول على الدخل المناسب لهم؛
- ج- غياب التطوير المستمر لأفكار المشروعات الحديثة، والتي تساعد على تقديم العديد من الوظائف للأفراد الأفراد القادرين على العمل.

3- الأسباب السياسية: الأسباب السياسية للبطالة هي كافة المؤثرات المرتبطة بالبطالة والمتعلقة في السياسة الخاصة لدولة ما، ومن أهمها:

- أ- انخفاض القدرة على دعم قطاع الأعمال من جانب الحكومات الدولية؛
- ب- انتشار الحروب والأزمات الأهلية في الدول؛
- ت- غياب تأثير التنمية السياسية على الوضع الاقتصادي والاجتماعي في الدول النامية.

أثار البطالة: إن للبطالة من الآثار الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي لأي مكن إهمالها فالبطالة تشكل السبب الرئيسي لمعظم الأمراض والمشكلات الاجتماعية في أي مجتمع، كما أنها تمثل تحديدا على الاستقرار السياسي والترابط الاجتماعي

1- الآثار الاقتصادية للبطالة:

- أ- انخفاض الإنتاج الفعلي عن الإنتاج المحتمل، من جراء تعطل أعداد من العاملين عن العمل والإنتاج.¹
- ب- ظهور الكساد الاقتصادي للسلع الموجودة في المجتمع لأن الرواج لدى أي مجتمع مرتبط بأن هناك إنتاجا لدى أفراد، والإنتاج مرتبط بالعمل؛
- ت- تكلفة إعادة العاطلين وتختلف هذه التكلفة باختلاف البلدان واختلاف الإعانات المقدمة للعاطلين عن العمل؛

¹مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، الدار العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2002، ص 2000.

ث- خسارة الإنفاق على التعليم حيث أن التعليم الذي أنفق على الأشخاص العاطلين عن العمل يصبح إنفاقاً غير مجدي أثناء فترة التعطل عن العمل.¹ انخفاض حجم الإيرادات للدولة من جراء انخفاض حجج الضرائب على الدخول الناجم عن البطالة.

2- الآثار الاجتماعية:

- أ- فالبطالة قد تقود بعض الأشخاص للقيام بأعمال غير شرعية لإعالة أنفسهم وأسرهم فوقت البطالة نفسه ربما يقود بعض الأشخاص لارتكاب الجرائم،² البطالة تؤدي إلى نشوء إحباط نفسي سيء لدى العاطل وتخلق لديه جو نفسياً مضطرباً؛
- ب- التخلف الاجتماعي نتيجة عدم القدرة على إشباع الحاجات الأساسية للقوة المتعطلة عن العمل والمتمثلة في الرعاية الصحية والتعليم والإطعام والإيواء؛
- ت- تأخير سن الزواج إلى ما بعد الثلاثين حيث لا يمتلك الشباب عوامل توفير السكن وغير ذلك مما يترك آثاراً سيئة على الإناث والذكور.³

3- الآثار السياسية:

- أ- تؤدي تداعيات البطالة نتيجة إلى تأثير الوضع السياسي والأمني العام إلى تداعيات خطيرة ومنها ما يتعلق بمبدأ الشفافية حيث أن انتشار البطالة يؤدي إلى اختفاء مفهوم الشفافية والنزاهة.⁴
- ب- البطالة من الممكن أن تؤدي إلى التطرف والإرهاب؛
- ت- تؤدي البطالة إلى الهجرة الخارجية سواء بطرق شرعية أو بطرق غير شرعية بما يسمى في الجزائر بالحرقة بحثاً عن فرص عمل وفرص أحسن للعيش؛
- ث- ضعف الوحدة الوطنية وضعف الشعور الوطني والانتماء واللامبالاة.
- ج- اضطراب الأوضاع مما قد يعصف بالاستقرار للدولة وتغيير الحكومات فيها.⁵

¹ أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية، طبعة أولى، دار الفكر الجامعي، مصر، 2008، ص 53.

² إبراهيم طلعت، البطالة والجريمة، دار الكتاب، الجزائر، 2009، ص 202.

³ سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة -دراسة قياسية تحليلية-، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، 2009، ص 14.

⁴ خبايا عبد الله، خبايا صهيب، مداخلة بعنوان "الاستراتيجية التوفيقية بين التنمية المستدامة والبطالة"، ملتقى دولي: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة والتنمية المستدامة، المسيلة، 15-16 نوفمبر، ص 7.

⁵ سليم عقون، مرجع سبق ذكره، ص 15.

المطلب الرابع: سياسات التشغيل

الفرع الأول: مفهوم سياسات التشغيل.

إن تحديد مفهوم سياسات التشغيل يعتبر أمراً صعباً في ظل تعدد التعاريف المعتمدة، لهذا قمنا باختيار مفهومين اثنين هما:

المفهوم الأول: يمكن تعريف سياسات التشغيل بكونها "جميع التدخلات التي تقوم بها السلطات العمومية في سوق العمل".¹

يعطي هذا التعريف مجالاً محدوداً لسياسات التشغيل، فهو يجعل منها سياسات خاصة بسوق العمل فحسب، فهي حسبها لا تتعداه لتشمل باقي الأسواق الأخرى، بتعبير آخر لتشمل السوق الاقتصادي ككل بما فيه سوق العمل، لهذا ارتأينا إدراج مفهوم ثاني لسياسات التشغيل هو على النحو التالي:

المفهوم الثاني: سياسة التشغيل لا تعتبر فقط من سياسات الاقتصاد الكلي، كما أنها ليست سياسة قطاعية أو سياسة السوق العمل فحسب، وإنما هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات تصمم وتطبق على مستوى كل من السياسات السابقة الذكر أي أنها تندرج ضمن كل من سياسات الاقتصاد الكلي ومن السياسات القطاعية، فضلاً عن سياسة اقتصاد السوق ويكون الهدف من هذه الإجراءات أن تترك كل سياسة من السياسات المذكورة في النهوض بالتشغيل.²

يعطي المفهوم الثاني مجالاً أوسع لسياسات التشغيل، فهي حسبها لا تنحصر فقط في الإجراءات والتدابير التي تتخذ وتنفذ على مستوى سوق العمل بل تتعداها لتشمل الإجراءات والتدابير التي تتخذ وتنفذ على مستوى السوق الاقتصادي ككل، وبالتالي، سياسات التشغيل هي تلك السياسات التي تطبق على مستويين هما:

• مستوى السياسات الاقتصادية الكلية؛

• مستوى سياسات سوق العمل.

¹ Gilles FERREOL, Philippe DEUBEL, " Economie du Travail", Armand colin, Paris, 1990, p 123.

² مدني بن شهرة، "الإصلاح الاقتصادي وسياسية التشغيل: التجربة الجزائرية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 2008، ص 164.

الفرع الثاني: الإطار التاريخي لسياسات التشغيل في الجزائر.

يمكن عرض السياق التاريخي لسياسات التشغيل في الجزائر، من خلال عرض وضع التشغيل ضمن مرحلتين من مراحل تطور الاقتصاد الجزائري هما: مرحلة الاقتصاد المخطط ومرحلة التحول إلى اقتصاد السوق.

أولاً. المرحلة الأولى: وضع التشغيل في مرحلة الاقتصاد المخطط (1967-1989):

ارتبطت مسألة التشغيل في الجزائر، بإشكالية التنمية الاقتصادية، حيث أن التشغيل كان من بين أهم الأهداف التي يجب تحقيقها غداة الاستقلال السياسي للبلاد، وحسب التطورات التي عرفها الاقتصاد الجزائري في هذه المرحلة "1967 - 1989" قمنا بتقسيم هذه الأخيرة إلى مرحلتين، الفترة 1967 - 1979 كمرحلة أولى والفترة 1980 - 1989 كمرحلة ثانية.

المرحلة الأولى 1967 - 1979:

عرفت الجزائر خلال الفترة 1967 - 1979 تنفيذ ثلاث مخططات تنموية سخرت لها أموال ضخمة بهدف الخروج من التخلف والتبعية وتحسين الوضع المعيشي للجزائريين، وكانت البداية بالمخطط الثلاثي 1967 - 1969، ثم الرباعي الأول 1970 - 1973، فالرباعي الثاني 1974 - 1977.¹

ثانياً. المرحلة الثانية 1980-1989: عرفت هذه المرحلة تطبيق مخططين خماسيين هامين من حيث حجم الاستثمارات البالغة أكثر من 715 مليار دج وهما المخطط الخماسي الأول 1980 - 1984 والمخطط الخماسي الثاني 1985 - 1989.²

ثالثاً. وضع التشغيل في مرحلة التحول إلى اقتصاد السوق (1990-1999)

عرفت هذه الفترة وضعاً اقتصادياً صعباً للغاية، حاولت السلطات الجزائرية معالجته بمجموعة من الإصلاحات الاقتصادية بدعم من المؤسسات النقدية والمالية الدولية، فأمضت اتفاقية الاستعداد الانتمائي

¹ وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية سابقاً، "خلاصة الحصيلة الاقتصادية والاجتماعية للفترة 1967-1978، الجزائر، ماي 1980، ص 39.

² كريم بودخدخ، أثر سياسة الإنفاق العام على النمو الاقتصادي دراسة حالة الجزائر 2001-2009، "مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، فرع نقود ومالية، جامعة الجزائر، 2009-2010، ص 194.

ضمن برنامج الاستقرار، لتعمق بعدها الإصلاحات بإمضاء التصحيح ضمن برنامج التعديل الهيكلي، لتتخذ بذلك إجراءات صارمة برزت آثارها جليا على المستويين الاقتصادي والاجتماعي.¹

رابعاً. الإطار العام لمخططات التشغيل العام المطبقة في الجزائر خلال الفترة 2000-2010:

تخوض البلاد تجربة تنموية جديدة، تمثلت في تنفيذ سياسة اقتصادية تختلف عن تلك التي طبقت سابقاً -السياسة الانكماشية التي طبقت خلال سنوات التسعينات - هذه السياسة التي يمكن تسميتها بسياسة الإنعاش الاقتصادي ذات التوجه الكينزي تهدف أساساً إلى رفع معدل النمو الاقتصادي وبالتالي التشغيل عن طريق زيادة حجم الإنفاق الاستثماري العمومي، والتي تتجسد من خلال تنفيذ برنامجين إنفاقيين هما مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي 2001-2004 والبرنامج التكميلي لدعم النمو 2005-2009.²

ويهدف مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي إلى تحقيق ثلاثة أهداف رئيسية نهائية وهي:

- أ- الحد من الفقر وتحسين مستوى المعيشة؛
- ب- خلق مناصب شغل والحد من البطالة؛
- ت- دعم التوازن الجهوي وإعادة تنشيط الفضاءات الريفية.

وجاء البرنامج التكميلي لدعم النمو لتحقيق مجموعة من الأهداف منها:

- أ- تحديث وتوسيع الخدمات العامة؛
- ب- تحسين مستوى معيشة الأفراد؛
- ت- تطوير الموارد البشرية والبنى التحتية؛
- ث- رفع معدلات النمو الاقتصادي.³

¹ كمال رزيق، بوزعرور عمار، "التصحيح الهيكلي وآثاره على المؤسسة الاقتصادية في الجزائر"، الملتقى الدولي حول تأهيل المؤسسة الاقتصادية وتعظيم مكاسب الاندماج في الحركة الاقتصادية العالمية، جامعة فرحات عباس، سطيف، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، يومي 29-30 أكتوبر 2001، ص 4-5.

² كريم بودخدخ، أثر سياسة الإنفاق العام على النمو الاقتصادي دراسة حالة الجزائر 2001-2009، "مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، فرع نقود ومالية، جامعة الجزائر، 2009-2010، ص 193-194.

³ نبيل بوفليح، "دراسة تقييمية لسياسة الإنعاش الاقتصادي المطبقة في الجزائر في الفترة 2000-2010"، "الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد: 9، 2013، ص 46-47.

خامسا. الإطار العام للبرنامج الخماسي 2010-2014:

مواصلة للسياسة السابقة، صادق مجلس الوزراء في الجزائر بتاريخ 24 ماي من سنة 2010 على برنامج إنفاقي بحجم 21 214 مليار دج (286 مليار دولار)، يمس قطاعات عديدة أجل حفز الطلب الداخلي الكلي، وبالتالي تحقيق الطلب على وسائل الإنتاج بما في ذلك اليد العاملة.¹

الفرع الثالث: أجهزة وبرامج التشغيل المنتهجة بهدف القضاء على البطالة

إن اهتمام الدولة بقضايا التشغيل وتكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة استلزم توفير الشروط اللازمة لضمان تحقيق الأهداف المرجوة وذلك بوضع هياكل قوية ومتخصصة قادرة على تحمل حجم المهام الموكلة إليها.

وتم بذلك إنشاء وزارة خاصة بالتشغيل والتضامن الوطني مهيكلة أساسا على المستوى المركزي في مديرتين عامتين واحدة للتشغيل وأخرى للتضامن الوطني متفرعتين إلى عدة مديريات مركزية وعلى المستوى المحلي في مديرتين ولائيتين الأولى للتشغيل والثانية للنشاط الاجتماعي، إضافة إلى الوكالات المتخصصة القديمة والجديدة التي وضعت تحت الوصاية المباشرة للوزارة.²

أولا. الوكالة الوطنية للتشغيل:

مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، يعود تسييرها الشخصي وتغطيتها المالية إلى وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي 90/259 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 المعدل والمكمل للأمر رقم: 71/42 المؤرخ في 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة المنشأ بالمرسوم رقم: 62/99 المؤرخ في: 29 نوفمبر 1962.³

¹ نبيل بوفليح، ” دراسة تقييمية لسياسة الإنعاش الاقتصادي المطبقة في الجزائر في الفترة 2000-2010 ، ” الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد: 9، 2013 ص 47.

² الجريدة الرسمية: العدد 39، 1990.

³ الجريدة الرسمية: المنشور الوزاري رقم 98-402 المؤرخ في جوان 1998.

وبذلك نلاحظ أن الوكالة وبعد تغيير التسمية تعتبر من أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر، ومهمتها الأساسية كما ذكرنا هي تنظيم سوق الشغل وتسيير العرض والطلب، وتلعب في هذا الشأن دورا أساسيا في التقريب بين:

- ✓ طالبي العمل وهم البطالين من كل الفئات.
- ✓ أصحاب العمل وهم كل المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاعات العام والخاص.

باستثناء طبعاً الإدارة العمومية التي يخضع التشغيل فيها للإجراءات أخرى تحت إشراف المديرية العامة للتوظيف العمومي. 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 باستثناء الأماكن التي لا توجد بها هياكل الوكالة أين رخص للبلديات استثناء أن تقوم بهذا الدور في حدود اختصاصاتها الإقليمية.

وحتى تواكب التطورات والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية وحتى تقوم بدورها في توفير فرص العمل حسب معايير العمل الدولية، استفادت الوكالة من مخطط تأهيل وإعادة الاعتبار بهدف أساسا إلى تحقيق ما يلي

- ✓ تدعيمها بالإمكانيات لتصفية كل المشاكل التي تعيق سيرها مع توحيد دعائم التسيير والتدخل في سوق الشغل.
- ✓ اتخاذ إجراءات عصريّة طرق تسييرها وتدخّلها تماشيا مع التطورات التكنولوجية الراهنة.
- ✓ تطوير وتحسين الخدمات التي تقدمها للمتعاملين معها سواء طالبي العمل وأصحاب العمل.

ونشير أن مخطط التأهيل وإعادة الاعتبار تمت المصادقة عليه بموافقة الشركاء الاجتماعيين من نقابة العمال ومنظمات أصحاب عمل، كما أبدى مكتب الجزائر للمنظمة الدولية للعمل موافقته على تقديم المساعدة ومرافقة تجسيد هذا المخطط الإصلاحي.

ثانيا: وكالة التنمية الاجتماعية:

هيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني أنشئت عام 1996 في ظل تطبيق مخطط إعادة الهيكلة بالجزائر هدفها التخفيف من حدة نتائج هذا المخطط على الفئات الاجتماعية الضعيفة وذلك بوضع تدابير وبرامج المحاربة البطالة والفقر والتهميش.¹

وعليه فإن المهام الأساسية للوكالة يمكن تلخيصها فيما يلي:

- ✓ البحث والاستطلاع وجمع المساعدات المالية والتبرعات والهبات من أي نوع سواء كانت ذات طابع وطني أو أجنبي أو دولي أو متعدد الجوانب الضرورية لتجسيد مهمتها الاجتماعية.²
- ✓ ترقية واختيار وتمويل كل العمليات الموجهة للفئات الاجتماعية المحتاجة.
- ✓ تمويل مشاريع لها منفعة اقتصادية واجتماعية تستعمل في إنجازها يد عاملة كثيفة أي تشغيل أكبر عدد ممكن من العمال في كل مشروع.

أهداف الوكالة كبيرة وهامة بالنظر للفئات الاجتماعية التي تقصدها ولبلوغ هذه الأهداف والوصول إلى المواطنين المعنيين ببرامجها فإن الوكالة تقوم بدور إعلامي وتوجيهي كبير عبر الهياكل التي تعتمد عليها.³

ثالثا. مديرية التشغيل بالولاية:

أنشئت بموجب المرسوم 02/50 المؤرخ في 22 جانفي 2002 الذي يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية وعملها، تمثل وزارة التشغيل على المستوى المحلي وموجودة في كل ولاية من الولايات 48 حسب التقسيم الإداري للجزائر. وتشكل مديريات التشغيل من مصالح تتفرع عنها مكاتب وأما مهمتها الأساسية :

أ. في مجال ترقية التشغيل:

- ✓ تنظيم تنفيذ برامج التشغيل وتنشيطها ومراقبتها.

¹ شلال، فارس. " دور سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل

للفترة 2005-2009، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد كمي، جامعة الجزائر، 2004-2005

² صديق، شريف. " عقود ما قبل التشغيل واكتساب هوية العامل"، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2007-2008

³ عبد الصمد، سميرة. " أهمية تقييم أداء العاملين في إدارة الموارد البشرية"، رسالة ماجستير، باتنة، جامعة الحاج لخضر، 2007

- ✓ تنفيذ سياسة ترقية التشغيل على المستوى المحلي ومساعدة الجماعات المحلية على إنشاء برامجها الهادفة إلى تنمية إمكانات التشغيل بها.
- ✓ دراسة جميع كفاءات تطوير سياسات ترقية التشغيل البديلة والملائمة لخصوصيات الولاية.
- ✓ تقييم برامج التشغيل وإثرائها وتعزيزها.
- ✓ التقييم المنتظم لحالة تنفيذ مختلف برامج ترقية التشغيل التي يبادر بها القطاع والقيام عند الاقتضاء بتكليفها الضروري. • تطوير هندسة التشغيل ووضع بنوك معطيات محلية تساعد على تنمية التشغيل.
- ✓ القيام بأي تحقيق أو دراسة ضرورية لتنمية البرامج البديلة الخاصة بترقية التشغيل، أو تكليف من يقوم بذلك.
- ✓ دراسة أو اقتراح التدابير الرامية إلى تقليص كلفة التشغيل وتوجيه مساعدات الدولة نحو توسيع فرص التشغيل.
- ✓ تدعيم نشاط الحركة الجمعوية والحرص على انسجامه في إطار ترقية التشغيل ومكافحة البطالة

ب. في مجال تنظيم التشغيل:

- ✓ في هذا الإطار تكلف المديرية الولائية للتشغيل بالمهام التالية:
- ✓ تشجيع تنمية التشغيل عن طريق أعمال واقتراح تدابير تسمح بتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل بالاتصال مع الشركاء المعنيين.
- ✓ المساهمة بالاتصال مع المؤسسات المعنية في تعزيز التوافق بين السياسات العمومية الخاصة بالتشغيل والتكوين.
- ✓ وضع اليات المساعدة التقنية والاستشارة المبادرة تنمية التشغيل المحلية.
- ✓ معرفة توجهات التشغيل على المستوى المحلي وتحديد القطاعات التي قد توفره.
- ✓ جمع كل المعطيات الإحصائية الخاصة بسوق العمل واستغلالها وتحليلها، وبهذه الصفة تجمع مديرية التشغيل بالولاية من جميع المؤسسات والمتدخلين في مجال التشغيل كل المعلومات الضرورية لأداء مهامها.

ج. في مجال المحافظة على التشغيل وحركة اليد العاملة: وتعمل على:

- ✓ السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنفيذية المتعلقة بالمحافظة على التشغيل.
- ✓ الحث على جميع المبادرات الهادفة إلى المحافظة على التشغيل وتشجيعها.

- ✓ تأطير التحرك الجغرافي والمالي لليد العاملة ومتابعته، وتشجيع التعويض ما بين الولايات وما بين القطاعات في نشاطات التوظيف قصد رفع مستوى تحقيق عروض التشغيل إلى أقصى حد.
- ✓ السهر على احترام وتطبيق التشريع والتنظيم في مجال توظيف الأجانب وإعداد بطاقات وحصائل ودية مرتبطة بها.

بالإضافة إلى المهام المذكورة أعلاه لمديرية التشغيل الولائية، تكلف المديرية حسب المادة: 04 من المرسوم السابق ذكره (02/50) بمتابعة نشاطات قطاع العمل والضمان الاجتماعي على المستوى المحلي، وجمع المعلومات المتعلقة بالقطاع ومركزها والسهر على تطبيق التوجيهات الواردة من الإدارة المركزية. وتقوم حاليا بتنفيذ ثلاثة برامج هامة من البرامج الوطنية لترقية الشغل لحساب وكالة التنمية الاجتماعية، وهذه البرامج ترمي إلى خلق مناصب شغل مؤقتة ممولة من طرف الدولة وهي:

برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية.

برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة.

برنامج عقود ما قبل التشغيل¹.

رابعا. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM

أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04/14 المؤرخ في: 22 جانفي 2004 كهيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني. كانت بدايتها منذ 1999. مهمتها تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة والفقير عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية من أجل مساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم الخاص ويتضمن دور الوكالة.

¹ علوني، عمار. "دور هيئات دعم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في معالجة البطالة"، الملتقى: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة، يومي 15 و16 نوفمبر، 2011

تقديم الدعم والاستشارة والمرافقة للمبادرين وضمان المتابعة لإنجاح المشاريع .. والقرض المصغر عبارة عن قروض صغيرة قد تصل 500.000 دج موجه: الفئة البطالين والمحتاجين الذين بلغوا سن 18 سنة فما فوق ويمتلكون تأهيلا أو معارف في نشاط معين.¹

وإذا كانت تجربة القرض المصغر في الجزائر قد بدأت عام 1999 إلا أنها لم تعط النتائج المرجوة، وما يميز الصيغة الجديدة هو إنشاء وكالة خاصة بتسيير البرنامج وهذا ما سيسمحنا بحالة من بلوغ أهداف وتحقيق نتائج أحسن في المستقبل، لأنه كما ذكرنا فإن أهداف القرض المصغر هامة وهي تجربة حققت نجاحا كبيرا في العديد من الدول في مجال محاربة البطالة وتحسين أوضاع المواطن كونه موجه إلى فئات اجتماعية واسعة.

خامسا. الصندوق الوطني لتأمين البطالة:

تم الاعتماد على نظام التأمين على البطالة نظرا لارتباطه الوثيق بوضعية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، وبالنسبة لنظام التأمين على البطالة فقد اعتمد بموجب المرسوم التشريعي رقم 94/11 المؤرخ في 26 ماي 1994 والمتعلق بالتأمين على البطالة الفائزة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم لا إراديا، أي لأسباب اقتصادية، ويستفاد من علاوة البطالة كل عامل في قطاع العمومي أو الخاصة والذي يفقد منصب عمله بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية.

- إما في إطار مخطط إعادة هيكلة المؤسسة.
- تقليص عدد العمال.
- إنهاء نشاط المستخدم وحل المؤسسة.²

¹ عمور، محمد. " أسباب اختيار الشباب لنوع معين من المشاريع الاستثمارية"، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص ديمغرافيا، جامعة الجزائر، 2006-2007

² قندوز، سناء. " دور الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب في ترقية الاستثمار الخاص الجزائري"، رسالة ماجستير في العلوم القانونية، جامعة الجزائر، 2004-2005.

ومن حيث النتائج حتى سنة 1994 استفاد 332 ألف شاب من منصب عمل لمدة متوسطة 6 أشهر وإنشاء ماي وصل إلى 160 ألف منصب دائم، إضافة إلى أن نسبة الإدماج قدره 3.3 خلال فترة 1990 و 1994.¹

ويحرم من الاستفادة من أداوات التأمين على البطالة:

- المؤجرون ذوي عقد محدود الفترة، العمال الموسمين، العمال في المنازل، العمال ذوي أصحاب العمل المتعدد العمال عند أنفسهم. والعمال الذين فصلوا لأسباب تأديبية عن عملهم، العمال المستقلين أو تركوا اختياريا عملهم.²

الفرع الرابع: تقييم سياسات التشغيل.

لقد أظهر تقييم سياسات التشغيل أن تدابير هذه السياسات لم تكن كلها ذات فعالية في الوصول الى فئاتها المستهدفة ؛ ولا تؤدي كلها الى تحسين فرص المشتركين في الحصول على الوظائف وتظهر بحوت التقييم³ أن الاثر الايجابي لهذه البرامج على العمالة والأجور، ليس في كل الاحوال فقد يتم التوصل الى نفس النتيجة في حالة عدم وجود برنامج معين مع تحمل أشد العبء أو قد تؤدي الأنشطة المعانة الى استبعاد أنشطة اخرى من الاقتصاد ، او يتمكن فقط أكثر الاشخاص قابلة للعمل من بين العاطلين من الحصول على الوظائف عن طريق سياسات التدخل ؛ كما أن هذه الدراسات لا تقوم عادة إلا بقياس الآثار الاقتصادية لسياسات سوق العمل، والذي يتمفي حدود ضيقة جدا على حساب الاهداف الاجتماعية ؛ فلا يتم قياس الا الأثر المتعلق بالعمالة (هل تم ادماج الشخص في سوق العمل)، والأثر المتعلق بالأجور (هل زادت الاجور بعد المشاركة في البرامج)؛ ولا يمكن تقدير القيمة الصافية لأي برنامج دون الأخذ في الاعتبار الآثار المضاعفة للإنفاق على البرامج أو أثارها الداخلية على النمو ، وع ذلك فان آثار سياسات سوق العمل

¹الحسن، عبد القادر. " سياسة التشغيل واشكالية معالجة البطالة في الجزائر خلال الفترة (2000-2009) مع اقتراح نموذج اقتصادي للبرنامج الخماسي (2010-2015)", الملتقى الوطني: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، بسكرة، جامعة محمد خيضر، يومي 13 و14 أبريل، 2011

²العفيفي، إيمان. " علاقة الضغط النفسي بالاغتراب النفسي لدى خريجو الجامعة العاملين بعقود ما قبل التشغيل"، رسالة ماجستير في علم النفس العيادي، سطيف، جامعة فرحات عباس، 2012-2013.

³انظر على سبيل المثال مكتب العمل الدولي :

Betcherman and Islam, or Marger and C. Evans (1998) : " The évaluation of active labour market measures for the long-term unemployed", Employment and Training Papers N16, Geneva , pp29_57.

النشطة لا تقتصر على تلك المذكورة أعلاه فقط فلها صلة بالعمل اللائق وتبين أعمال حديثة لمكتب العمل الدولي¹ أن الانفاق على سياسات سوق العمل النشطة يرتبطا ايجابيا بمفهوم أمن العمالة ونوعية الوظائف ، بما يشير الى ان هذه السياسات لها اثرها الايجابي على العمل اللائق وعلى استعداد العمال للانتقال الى وظائف أفضل² من خلال توفير شبكة أمان في حالة فقد الوظائف كما أن أمن العمالة له تأثير اذا ما تم بشكل ايجابي على الاقتصاد الكلي من خلال التأثير على السلوك الاستهلاكي .³

وعلى الرغم من الايجابيات هذه السياسة إلا أن لها سلبيات على سوق العمل منها :

- عدم الجدوية في البحث عن شغل والإيحاء لطالبي الشغل بأن المرور عبر البرامج أمر حتمي وفي هذا اعتراف ضمني بعدم جودة مخرجات التعليم بشكل مطلق.
- الحد من إحدائيات الشغل التلقائية في المؤسسات بفعل تعويضها بتدخلات البرامج ، كما أن المؤسسات كانت ستحدث مواطن الشغل في غياب برامج الدعم ، وفي هذا نوع من الابتزاز من قبل المنشآت الاقتصادية وهذه الاثار السلبية بشقيها تؤدي الى سوق عمل مدعمة والتي تعيق السير الطبيعي للسوق الذي ينتقل من عرض العمل والطلب عليه الى عرض الحوافز من قبل الدولة والإقبال عليها من قبل المؤسسات وطالبي الشغل .

¹P. Auer(2003) : " Tenure, employment Security and transitions on the labour market", The case for protected mobility, présente at. the society for the Advancement of social Economics (SASE) Meeting.

²أظهرت دراسة حديثة لمكتب العمل الدولي :ان وجود تصور رفيع لامن العمالة من شأنه ان يؤدي الى مقاومة العمال للانتقال من وظائفهم ومن ثم فان له آثاره السلبية على الاقتصاد أنظر :

S.Cazes and A.Nesporova (forthcoming) : "Labour markets in transition",balancing flexibility and security in central Eastern Europe ,ILQ, Geneva.

³وفقا للدراسة صادرة في عام 1998 من اعداد :

S.Wolter the costs of job insecurity :Results from switzerland ,in international journal of Manpower ,vol .19(6),pp396_409.

المبحث الثالث: سوق العمل البطالة في الفكر الاقتصادي.

لقد عالج الفكر الاقتصادي على اختلاف مدارسه ومذاهبه ظاهرة البطالة كل حسب وجهة نظره، وفي هذا المبحث سنسلط الضوء على أهم الأفكار التي جاءت بها كل مدرسة.

المطلب الأول: في الفكر الكلاسيكي

تعد المدرسة الكلاسيكية من أهم المدارس الاقتصادية، التي كان لها الفضل في تحليل مشكل البطالة في النظام الرأسمالي، كما تعتبر المنبع الرئيسي الذي انبثق عنه عدة ونظريات وأهم الفروض لهذه النظرية:

- اعتقادهم بوجود قوة خفية تتحكم في تسيير الأمور.
- آمن الكلاسيك بالحرية الاقتصادية لمختلف المجالات الاقتصادية.
- المنافسة الكاملة في جميع الأسواق وما يتبع ذلك من مرونة الأسعار والأجور.
- قانون تناقص العلة.
- تعتبر النقود عند الكلاسيك مجرد وسيلة للتبادل وأداة للحساب وتسوية المدفوعات.¹

الفرع الأول: توازن سوق العمل عند الكلاسيك

ينطلق التوازن الكلاسيكي الكلي من دالة الإنتاج و التي بين حجم الإنتاج الكلي و المتغيرين

الأساسيين: العمل (E) و رأس المال (K) و يعبر عنها $Y = y(K, E)$.

و على اعتبار K ثابت في المدى القصير تصبح الدالة : $Y = y(E)$ حيث أن :

Y : حجم الإنتاج.

E : حجم العمل المستخدم.

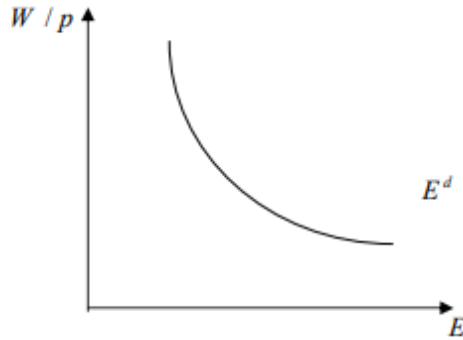
- حيث أن هذه الدالة تترزايد بالنسبة لعنصر العمل، غير أن تلك الزيادة تكون بمعدل متناقص.
- هذه النظرية تعتبر الأساس في تحديد الأجور عن طريق تفاعل قوى العرض و الطلب.

¹ مجيد الموسوي ، النظرية الاقتصادية، التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1992، ص 335

- إن حجم العمالة و أجر التوازن يتحددان بتقاطع منحني العرض و الطلب على العمل في السوق.¹
- أ- الطلب على العمل :

نشير في البداية أن حالة الطلب على العمل تتحدد بمعدل الأجر الحقيقي ، بعبارة أخرى أن طلب العمل عند الكلاسيك Ed تابعا متناقصا لمعدل الأجر الحقيقي، حيث يستمر العمل بأصحاب المشروعات في طلب كميات إضافية من العمل لحد تساوي الإنتاجية الحدية للعمل مع معدل الأجر، أي الإنتاجية الحدية العينية للعمل تساوي معدل الأجر الحقيقي. وعليه فإن حجم العمالة المطلوبة يرتفع في الاقتصاد عندما ينخفض المستوى الحقيقي للأجور و يمثل بالشكل التالي:²

الشكل رقم (4.1) : الطلب على العمل عند الكلاسيك



المصدر: مجيد الموسوي ، النظرية الاقتصادية، التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية ،
1992، ص 335

من هذا الشكل يتضح أن الطلب على العمل يزداد بتخفيض الأجر الحقيقي سواء بخفض الأجر الاسمي و تثبيت الأسعار أو برفع الأسعار و ثبات الأجر الاسمي.

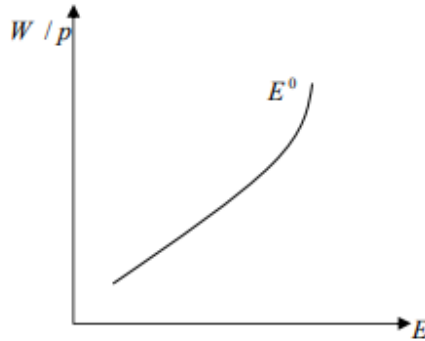
¹ مجيد الموسوي ، النظرية الاقتصادية، التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1992، ص 334

² مجيد الموسوي ، النظرية الاقتصادية، مرجع سبق ذكره، 1992، ص 335

ب- عرض العمل:

يرتبط عرض العمل الكلي طرديا بمعدل الأجر الحقيقي ، أي أنه دالة متزايدة لمعدل الأجر الحقيقي ، فالعمال يقومون بعرض قوة عملهم في سوق العمل و يسعون إلى تعظيم دخولهم بنفس الطريقة التي يعمل بها المنتجون على تعظيم ربحهم(1)، و من ثم يمثل الأجر التعويض الذي يطلبونه مقابل الإجهاد الذي فقدان وقت الفراغ و الذي يطلق عليه الجهد الحدي و الذي يتحمله الفرد مقابل قيامه بالعمل، و يمكن التعبير عن هذه العلاقة من خلال الشكل (2):¹

الشكل رقم (5.1): عرض العمل عند الكلاسيك



المصدر: مجيد الموسوي ، النظرية الاقتصادية، التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية ،

1992، ص 337

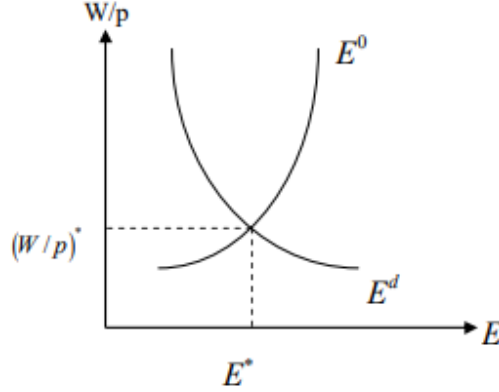
ت- التوازن بين عرض العمل والطلب عليه:

تحت الفرضيات التالية : الفترة القصيرة الأجل ، المنافسة التامة ، السعي وراء تحقيق أكبر ربح ممكن من طرف المنتجين ، تحقيق أكبر دخل ممكن من طرف العمال يمكن القول أنه يوجد حل واحد يحقق لنا التوازن في سوق العمل، الذي نحصل عليه عند نقطة التقاء منحنى العرض والطلب ، هذه النقطة تحدد لنا حجم التوازن للعمالة ومعدل التوازن للأجر الحقيقي و الشكل التالي يبين هذا عندما يتحقق التوازن فإن البطالة التي يحتمل وجودها لا يمكن أن تكون بطالة إجبارية وإنما بطالة اختيارية².

¹ مجيد الموسوي ، النظرية الاقتصادية، التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1992، ص 337
² ضياء مجيد الموسوي ، النظرية الاقتصادية، التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1992، ص 337.

و يمكن ترجمة الشرح السابق من خلال :

الشكل رقم (6.1) : توازن سوق العمل عند الكلاسيك



المصدر: ضياء مجيد الموسوي ، النظرية الاقتصادية، التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية
1992، ص 337 ،

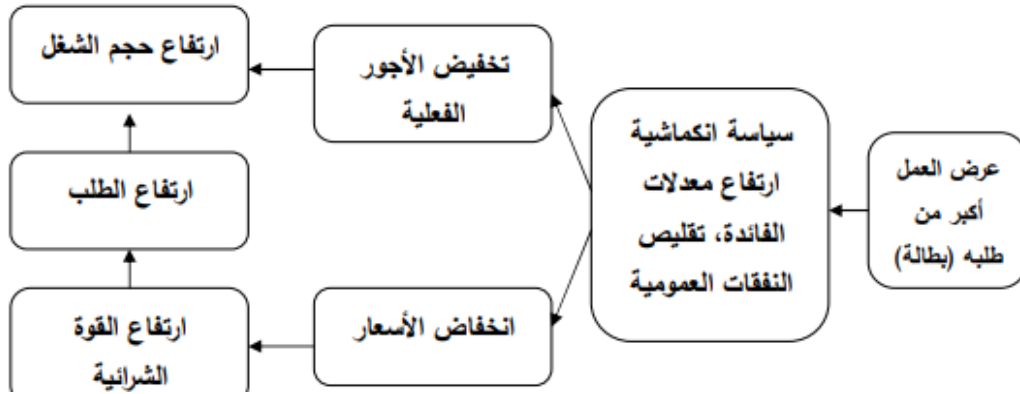
الفرع الثاني: البطالة عند الكلاسيك

لقد استبعد الكلاسيك حدوث بطالة ، في حالة اقتصاد يتميز بالتشغيل التام ، وإن حدثت فهي بطالة اختيارية وعلاجها سيكون من خلال انخفاض الأجور ليحدث بذلك تناقص بين العمال للحصول على فرص عمل ، وهي تنشأ لتفضيل العمال التعطل على أن يقبلوا بالأجور المنخفضة السائدة ، كما لم يستبعدوا وجود بطالة جزئية ناتجة عن الأخطاء التي ربما يقع فيها رجال الأعمال عند تقدير أحجام الطلب والإنتاج أو نتيجة لتغير أذواق المستهلكين ولتوضيح ذلك لدينا المخطط التالي:¹

¹ البشير عبد الكريم، محددات البطالة دراسة اقتصادية قياسية حالة الجزائر، المعهد الوطني للتخطيط و الإحصاء، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه

دولة في الإحصاء و الاقتصاد التطبيقي، 2003، ص38

شكل رقم (7.1): انخفاض الأجور يرفع من حجم الشغل (المقطع الليبرالي)



المصدر: البشير عبد الكريم، محددات البطالة دراسة اقتصادية قياسية حالة الجزائر، المعهد الوطني للتخطيط و الإحصاء، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في الإحصاء و الاقتصاد التطبيقي، 2003، ص 38

المطلب الثاني: في الفكر الكينزي

يرتبط مفهوم البطالة عند كينز بانخفاض مستوى الطلب الكلي ، إذ يفترض كينز في نظريته العامة أن العمال يرفضون حصول أي انخفاض في أجورهم النقدية من أجل تحقيق رفع مستوى الاستخدام ، في حين لا يعترضون على انخفاض أجورهم الحقيقية عند ارتفاع المستوى العام للأسعار مع بقاء الأجر النقدي ثابتا.

وعلى ذلك يتقبل العمال انخفاض أجورهم الحقيقية نتيجة ارتفاع المستوى العام للأسعار لكن لا يتقبلون فهذا الانخفاض نتيجة انخفاض أجورهم النقدية.

الفرع الأول: توازن سوق العمل عند كينز

بالإضافة إلى فرضيات المدرسة الكلاسيكية ، فقد فرض كينز أن المستوى العام للأسعار ثابت ، يعني ذلك أن العرض الكلي يكون ذا مرونة لانتهائية وبالتالي فإن جانب العرض قد أهمل وأصبح الطلب الكلي هو المحدد لمستوى الناتج والدخل . وبما أن التوازن في سوق العمل يحدث عند التقاء كل من منحنى عرض العمل والطلب عليه.

أ. الطلب على العمل:

إن الطلب على العمل عندك كينز لا يختلف على الطلب على العمل عند الكلاسيك ، ويصدر طلب العمل من المنتجين ويرتبط هذا المعدل بالأجر الحقيقي وبعبارة دقيقة يعتبر الطلب على العمل (عند الكينزيين تابعا متناقصا لمعدل الأجر الحقيقي (w/p) أي أن:

W : معدل الأجر الاسمي.

P : المستوى العام للأسعار.

ويكون منحنى الطلب على العمل عند كينز مشابه لمنحنى الطلب على العمل عند الكلاسيك.

ب. عرض العمل :

و ينحصر الفرق بين كينز وبقية التقليديين في دالة عرض العمل ، ويبرز هذا في نقطتين أساسيتين¹:

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

الأول : هو اعتبار أن عرض العمل يتحدد بالأجر الحقيقي معناه أن العمال لا يتعرضون إلى ما يسمى بالخداع النقدي ، وهذا غير صحيح لأن معدل ارتفاع الأجر الاسمي يؤثر في سلوك العمال .

الثاني : هو أن الفرضية التقليدية تستلزم تغير الأجر الحقيقية والأجور الإسمية بشكل متناسب . لكن ليست هناك أية حتمية في أن يكون الأمر كذلك لأن المستوى العام للأسعار يرتبط بكمية النقد المتداولة أما الأجر فتتحدد في سوق العمل .

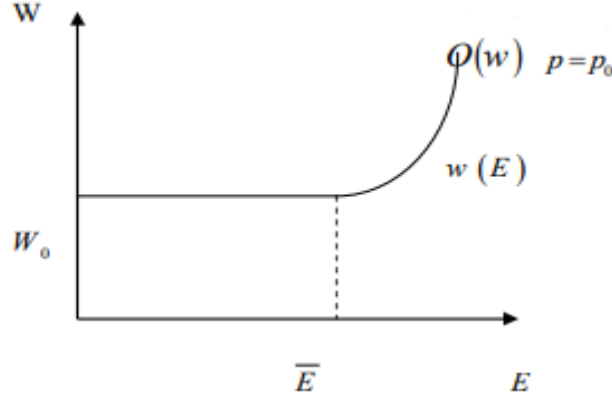
❖ بينما يعتبر التقليديين أن معدل الأجر الحقيقي مرن في الاتجاه النزولي والصعودي فإن كينز يبين أن معدل الأجر الاسمي مرن في اتجاه واحد فقط نحو الارتفاع مع وجود حد أدنى لا يمكن أن يتعداه.

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

¹البشير عبد الكريم، محددات البطالة دراسة اقتصادية قياسية حالة الجزائر، المعهد الوطني للتخطيط والإحصاء، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في الإحصاء والاقتصاد التطبيقي ، 2003، ص39،38.

الشرط الثاني معناه وجود حد أدنى للأجر لا يمكن تعديده والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (8.1) : عرض العمل عند كينز .



المصدر: مجيد الموسوي ، النظرية الاقتصادية، التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية ،
1992، ص342

من خلال هذا المنحني نلاحظ أن دالة العرض للعمل يعتمد اتجاه المنحني المعبر عليها على معدل الأجر النقدي و مستوى السعر، إذ يشير المنحني الأفقي إلى مقدار من وحدات العمل المعروضة عند مستوى الأجر النقدي او مستوى السعر و للحصول على المزيد من وحدات العمل التي تفوق الكمية السابقة لا بد من رفع الأجر النقدي.¹

ت. التوازن بين العرض والطلب:

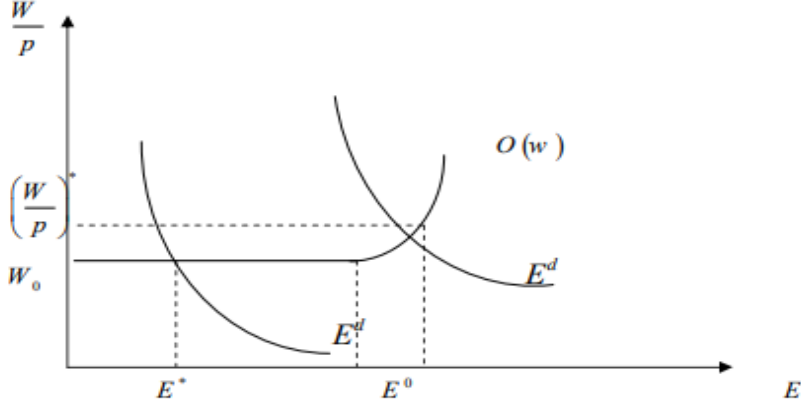
يتحقق التوازن عندما يساوي العرض للعمل مع الطلب عليه. ولكي ينتقل من الأجر الاسمي إلى الأجر الحقيقي نقسم المعادلة (1) على (p) الذي يمثل المستوى العام للأسعار وهو ثابت

ويمكن التعبير عن هذه المعادلة من خلال ²

¹ مجيد الموسوي ، النظرية الاقتصادية، التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1992، ص342

² مجيد الموسوي ، النظرية الاقتصادية، التحليل الاقتصادي الكلي، مرجع سبق ذكره، ص 343

الشكل رقم (9.1) : نقطة التوازن عند كينز .



المصدر: مجيد الموسوي ، النظرية الاقتصادية، التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية ،
1992، ص 343

من خلال الشكل رقم (9.1) نلاحظ أنه:

1- إذا كانت دالة الطلب على العمل هي E^d ، فإن نقطة التوازن هي التي تمثل مستوى

العمالة ومعدل الأجر الحقيقي على التوالي، في هذه الحالة يكون الاقتصاد في حالة الاستخدام الكامل.

2- إذا كانت دالة الطلب E^d ، فإن نقطة التوازن حيث يكون الاقتصاد عندها في حالة الاستخدام غير الكامل ، ومستوى البطالة يساوي $(E - E')$ أي أن سوق العمل يواجه فائض من عرض العمل ومنه السوق يعاني من حالة البطالة.

وبالتالي نخلص إلى أن سوق العمل الكينزية لم تخلو من البطالة والتي يطلق عليها البطالة الإجبارية وعادة تحصل عندما يرغب العمال العاطلين عن العمل في أداء العمل عند مستوى الأجر الحقيقي السائد إلا أن فرص العمل غير متوفرة أمامهم.¹

¹ مجيد الموسوي ، النظرية الاقتصادية، التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1992، ص 343.

المطلب الثالث: في الفكر المعاصر

تناولت النظريات السابقة مشكلة البطالة من المنظور التقليدي لسوق العمل حيث يوجد إما سوق تنافسي كامل للعمل - كما هو الحال عند الكلاسيك و نيوكلاسيك - أو سوق تنافسي غير كامل للعمل - كما هو الوضع عند كينز - غير أن هذا الإطار التحليلي لم يستطع تفسير وصول البطالة إلى معدلات مرتفعة غير مسبوقه منذ أول سبعينيات القرن الماضي . لذلك ظهرت عدد من النظريات الحديثة تناولت النظريات السابقة بالتطوير والتعديل من خلال إدخال فروض أكثر واقعية حتى تصبح أكثر قدرة على تفسير الظواهر الحديثة.

أولاً. نظرية رأس المال البشري: ظهرت خلال الستينات و بالتحديد في 1964 و من مؤسسيها BEHER،SHULT. وتعتمد على ثلاث فرضيات التالية:¹

- 1- كل استثمار في رأس المال البشري يرفع من القدرات الإنتاجية للفرد.
- 2- كل استثمار في رأس المال البشري يلتزم نفقات ، و منه فإن الاستثمار لا يتحقق إلا إذا توقع الفرد أنه سيحصل من خلاله على ربح يعوضه نفقاته التي يفترض أن تكون نقدا.
- 3- الطلب على التعليم مرتبط بمتطلبات المؤسسات، مع ترك التنظيم و الضبط للسوق. تعتبر هذه النظرية أولاً وقبل كل شيء نظرية عرض العمل لهذا تعتبر من النظريات الجزئية التي تفسر سوق الشغل.

تحاول نظرية رأس المال البشري إيجاد تفسير واضح لظاهرتين في آن واحد، هما: اختلاف الأجور و تطور البطالة، تفترض أن هناك أشخاص ليس لديهم تكوين أو تعليماً، و هو ما يؤدي إلى خلق نقص في رأس مالهم البشري، حيث لا يستطيعون التوافق مع الطلب على العمل ، و النتيجة هي أنهم سيكونون في حالة بطالة.

ركز مؤسسي هذه النظرية على إعطاء تحليل لظاهرة البطالة يعتمد على دور المستوى التعليمي، الذي يعتبر خاصية فريدة من بين عدة خصائص و التي يمكن أن تلعب دوراً في تفسير هذه الظاهرة.²

¹مهدي كلو، الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة ، دراسة حالة عينة من حملة الشهادات العليا ، رسالة ماجستير ، جامعة الجزائر

2002. ص 11

Org. : www.arab - api²

ثانيا. نظرية تجزئة سوق العمل

تبنى هذه النظرية على أساس إسقاط فرض تجانس وحدات عنصر العمل ، وتهدف هذه النظرية إلى تفسير سباب ارتفاع معدلات البطالة ، فضلا عن أسباب تزامن وجود معدلات مرتفعة من البطالة في قطاعات معينة في الوقت الذي يوجد فيه عجز في قطاعات أخرى¹.

وتفترض هذه النظرية أن سوق العمل ينقسم إلى سوقين هما : سوق رئيسي وآخر ثانوي ، كما تفترض أن عنصر العمل لديه القدرة على الانتقال والتحرك داخل كل سوق ، ولا يتحقق له ذلك فيما بين السوقين².

ثالثا. نظرية البحث عن العمل :

نشأت هذه النظرية بوصفها نتيجة لمحاولات استخدام مكونات النظرية الاقتصادية الجزئية لفهم المتغيرات الكلية، وترجع هذه النظرية معدلات البطالة المشاهدة في المجتمع إلى رغبة الأفراد في ترك وظائفهم والتفرغ من أجل البحث وجمع المعلومات عن أفضل فرص عمل ملائمة لقدراتهم وهيكل الأجور المقترن بها ، وتنطلق هذه النظريات من فرضيتين التاليتين :

- ✓ أن الباحث عن العمل على علم تام بالتوزيع الاحتمالي للأجور المختلفة.
- ✓ وجود حد أدنى للأجور، بمعنى أن العامل سوف يقبل أي أجر أعلى منه ويرفض أي أجر أقل منه.

حاولت النظرية الكشف عن أسباب زيادة البطالة بين فئات معينة من قوى العمل ، خصوصا الوافدين الجدد لسوق العمل ، نتيجة لعدم درايتهم بأحوال السوق ، كما أن الانتقال من وظيفة لأخرى من شأنه أن يرفع من معدل البطالة أثناء فترة التنقل بين الوظائف المختلفة . وبالتالي تلخص النظرية إلى أن البطالة السائدة في الاقتصاد هي اختيارية.

وبالرغم مما أضافته هذه النظرية عن تحليل سبب البطالة وتركز ما بين فئات معينة دون الأخرى، إلا أن ذلك يظل مشوبا بكثير من أوجه القصور، ويوجه إلى هذه النظرية عديدا من الانتقادات أهمها :

¹مهدي كلو، الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة، دراسة حالة عينة من حملة الشهادات العليا ، رسالة ماجستير ، جامعة الجزائر 2002 ص. 12

²علي عبد الوهاب نجما، مشكلات الاقتصاد وطرق حلها - التضخم - البطالة - التخلف الاقتصادي ، دار التعليم الجامعي، جامعة الإسكندرية، 06 جانفي 2020، ص 55 .

- ❖ ترى هذه النظرية أن البطالة السائدة هي اختيارية ولكن الواقع العملي يبين أن الجانب الأكبر من البطالة يرجع بالدرجة الأولى إلى الاستغناء عن العمال من قبل رجال الأعمال ومن ثمة فإن غالبية البطالة تكون إجبارية وليست اختيارية .
- ❖ أوضحت العديد من الدراسات التطبيقية في الدول المتقدمة أن الفرد يكون لديه قدرة أكبر في البحث عن فرصة العمل الأفضل حينما يكون موظفا وليس متعطلا. كما توجد حالات انتقالات بين الوظائف بدون مرور الفرد بحالة بطالة.
- ❖ من الصعب إرجاع الارتفاع المستمر للبطالة في أي مجتمع لمجرد رغبة الأفراد في جمع المعلومات عن سوق العمل.
- ❖ تعجز عن تفسير المحددات الأساسية للبطالة واستمرارها في الآجل الطويل¹.

رابعا. نظرية البطالة الهيكلية:

ظهرت هذه النظرية التفسير معدلات البطالة المرتفعة في السبعينيات وزيادة التطور التقني الذي طرأ على الصناعة ، فقد تعرضت بعض الفئات من العالم لظاهرة التعطل بسبب عدم قدرتها على التوافق مع الفنون الإنتاجية الحديثة، في حين ظهر فائض فرص العمل في أعمال ومهن أخرى وفسرت النظرية عدم التوافق بين فرص العمل المتاحة والمعطلين بمجموعة من الأسباب أهمها: الاعتبارات الشخصية في تفضيل العمال بعضهم.

- ✓ عدم توفر فرصة تدريب مناسبة للعمال حتى يتمكنوا من القيام بأعمال جديدة.
- ✓ وعدم القدرة على الانتقال بمرونة من مكان لآخر.²

خامسا. نظرية أجر الكفاءة .

تقوم هذه النظرية على أن رجال الأعمال يدفعون أجور أعلى من الأجور التوازنية في سوق العمل التشجيع العمال وزيادة الإنتاجية، ويترتب على هذا الارتفاع وجود فائض في عرض العمل ومن ثمة ظهور البطالة، وفقا لهذه النظرية فإن رفع الأجور يترتب عليه ارتفاع في الإنتاجية، وبمعنى آخر فإن تكلفة خفض الأجور هي

¹علي عبد الوهاب نجاء، مشكلات الاقتصاد وطرق حلها - التضخم - البطالة - التخلف الاقتصادي ، دار التعليم الجامعي، جامعة الإسكندرية، 06 جانفي 2020 ، ص 46 .

²العايب عبد الرحمان، مسار تأهيل المؤسسات الاقتصادية في ظل اتفاق الشراكة الأوروبية، الملتقى الدولي حول آثار وانعكاسات اتفاق الشراكة على اقتصاد الجزائر وعلى منظومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، نوفمبر 2006، جامعة سطيف، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، ص 19.

انخفاض في إنتاجية العمال وينتج عن ذلك سعي المؤسسات إلى إبقاء الأجور عند مستوى ثابت حتى لا تتأثر الإنتاجية.¹

سادسا. نظرية اختلال التوازن:

تقوم هذه النظرية على رفض فرض مرونة الأجور والأسعار، ووفقا لهذه النظرية فإن الأجور والأسعار تتميز بالجمود في الأجل القصير، غير أن هذا الجمود لا يرجع لأسباب غير اقتصادية بل يرجع إلى عجز الأجور والأسعار في الأجل القصير عن التغير بسرعة بما يضمن توازن سوق العمل، ونتيجة لذلك، قد يتعرض سوق العمل لحالة من الاختلال تتمثل في وجود فائض عرض، ومن ثم ظهور البطالة الإجبارية، وتتقاطع هذه النظرية مع النظرية التقليدية في تفسير سوق العمل، إذ يعترفان بنوعين من البطالة، هما: البطالة الاختيارية والبطالة الاحتكاكية، إلا أنها تختلف معها في اعتراف نظرية الاختلال بإمكانية ظهور البطالة الإجبارية. ومن ثم، فإن نظرية الاختلال تتوافق مع الفكر الكينزي، فضلا عن ذلك، فإن نظرية الاختلال لا يتوقف بحثها عن أسباب البطالة في سوق العمل فقط، بل يمتد أيضا على تحليل ظاهرة البطالة من خلال العلاقات المتشابكة بين سوقي العمل والسلع.

¹العايب عبد الرحمان، مسار تأهيل المؤسسات الاقتصادية في ظل اتفاق الشراكة الأورو جزائرية، نفس المرجع ص 19

خلاصة الفصل الأول :

لقد جاء هذا الفصل استعراضا لموضوع سوق العمل من خلال دراستنا لمحددات العرض والطلب على العمل وتوازن هذا السوق الذي يكمن في تساوي العرض من العمل على الطلب عليه ، كما يمكننا الجزم أن أي اختلال في السوق يؤدي الى ظاهرة البطالة التي تعتبر من أخطر المشكلات الاقتصادية التي تواجه المجتمعات لتأتي أهمية العمل الذي يلعب أدوارا مختلفة في الحياة الاقتصادية سواء في مجال الانتاج أو كمصدر للدخل .

ومن أجل النهوض بالمجتمع وتحقيق التنمية عملت الدولة الجزائرية على توفير الظروف وتسطير وتبني العديد من برامج التشغيل على اختلاف أشكالها من هيئات ووكالات التي تعمل على الحد ولو نسبيا لإزالة العوائق والتقليل من تأثيرها والمتمثلة في: الوكالة الوطنية للتشغيل ،الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب ،الصندوق الوطني للتأمين على البطالة... الخ؛ فمن خلال التطرف للمهام الموكلة اليها والامتيازات والمساعدات التي تقدمها لتوفير مناصب عمل وتحسين الاوضاع المعيشية وتمكين الشباب الطموح لتجسيد أفكارهم واستغلال قدراتهم رغم امكانياتهم المحدودة .

الفصل الثاني:

الدراسات

السابقة.

مقدمة الفصل الثاني :

أما بالنسبة للدراسات السابقة التي عالجت الموضوع تم تناوله من زوايا معينة وفي أوقات معينة ومن بين هذه الدراسات لدينا:

أولاً: الدراسات باللغة العربية.

1. دراسة للباحث شلالي فارس بعنوان " دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة خلال 2001_2004".

تناول الباحث هذا الموضوع مشكلة البطالة وكيف سعت الحكومة الى التخفيف من حدتها من خلال سياسات التشغيل.

وقد توصل الباحث الى أن سياسات التشغيل ساهمت بشكل كبير في انقاص معدلات البطالة وذلك بسبب الانشاء المكثف لمناصب الشغل خلال مخطط دعم الانعاش الاقتصادي .

2. دراسة ل أحمد خير " تطور التشغيل واشكالية البطالة بالجزائر في ظل الاصلاحات الاقتصادية للفترة 1970_2000" السنة الجامعية 2005_2006.

قام الباحث بتطبيق تقنية النمذجة الهيكلية من أجل التنبؤ لمستوى التشغيل وهذا بعد اخبار لأهم المتغيرات التي تساعد في تفسير هذه الظاهرة المعقدة في الجزائر والتي تمثلت في مركبات دالة كوب دوقلاص (محددات عرض الشغل): الناتج الداخلي الخام، التراكم الاجمالي لرأس المال الثابت .

وقد لوحظ من طرف الباحث أن مستوى التشغيل المتوقع لم يرتفع كثيرا مقارنة بالسنوات الماضية وهذا راجع الى انخفاض الطلب من جهة الى جانب صلابة العرض وضعف الانتاجية من جهة اخرى وكذلك الى ما كان من أثر الاصلاحات الاقتصادية على العمالة .

3.دراسة صغيري سيد علي "دراسة تحليلية وقياسية لتأثير الاستثمار على سوق العمل حالة الجزائر 1970_2005".

كان الهدف الرئيسي من البحث هو دراسة قياسية لتأثير الاستثمار على سوق العمل في الجزائر، ومن خلال تحليل للمتغيرات خلال فترة الدراسة وبالاستعانة بالاختبارات الاحصائية الضرورية ثم اختبار نماذج تصحيح الخطأ.

وفي الأخير توجه البحث الى دراسة الافاق المستقبلية للمتغيرات محل الدراسة خلال فترة (2006-2010) حيث لاحظ أنه انخفاض الاستثمار تبعه ارتفاع في معدل البطالة و انخفاض في عروض العمل؛ ولاحظ وجود علاقة طردية ما بين انخفاض الاستثمار يتبعه انخفاض الطلب على العمل؛ وقد تبين زيادة في الناتج الداخلي الخام لم يتبعه زيادة في الاستثمار حسب النظريات الاقتصادية ذلك راجع الى ان الاقتصاد الوطني هو اقتصاد ريعي يعتمد على قطاع واحد يتمثل في قطاع المحروقات .

4.دراسة ل ليندة كحل الراس بعنوان "سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000_2010".

تطرقت الدراسة إلى السياسات التشغيلية ضمن البرامج الحكومية خلال فترة الدراسة (من سنة 2000 إلى غاية 2010)، وأهم البرامج وأجهزة التشغيل في الجزائر وكذا أهم الإجراءات والسياسات المطبقة خلال هاته الفترة في مجال التشغيل، سوء التنسيق بين مختلف أجهزة التشغيل وتداخل المهام فيما بينها هو ما ينقص من مدى فعاليتها في تحقيق أهدافها.

لقد توصلت هذه الدراسة إلى أن الإحصائيات الرسمية المعتمدة في هذه الدراسة تبين تحسن ملحوظ في سوق العمل من خلال ارتفاع معدل العمالة و انخفاض معدل البطالة غير أن هذه الإحصائيات بحاجة إلى المصادقية وذلك بسبب التضارب و الاختلاف من مصدر إلى آخر كما توصلت إلى أن ضعف مساهمة القطاع الصناعي في التشغيل رغم انه القطاع الوحيد القادر على التحسين من أوضاع عدة على رأسها التشغيل و الضمان لهذه التحسينات الاستثمارية و الاستدامة .

5.دراسة لسميرة العابد وزهية عبار (2012) بعنوان "ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات.

تطرق الباحث من خلال هذه الدراسة إلى الاستراتيجيات المتبعة من الحكومة الجزائرية لتقليص معدل البطالة خاصة فئة خريجي الجامعات و ما مدى فعالية هذه الإستراتيجية في ظل الواقع الاقتصادي الذي تشهده السوق الجزائرية و إبراز ما تكبدته الحكومات الجزائرية المتعاقبة من عناء البحث عن آليات الحد منها . و تم التوصل إلى أن هذه البرامج و الآليات مجرد حلول مقترحة و ظرفية و خاصة ان المعادلة الصعبة القائمة و المتمثلة في ضمان منصب عمل لكل راغب و طالب و باحث عنه في حين تبقى حقائق السوق و الاقتصاد في رأي الخبراء هي المؤشر الحقيقي الذي يجب أن ترسم في إطاره إستراتيجية تشغيل فعالة .

6.دراسة محمد دحماني ادرويش "اشكالية التشغيل في الجزائر ،محاولة تحليل أطروحة دكتورة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة تلمسان ،2012_2013 .

حيث ركز على بعض الجوانب من التشغيل و البطالة و اثارها و انعكاساتها في تغيير سياسات التشغيل من خلال برامج تنموية

و منه توصل بان التشغيل في الجزائر له مشكلة في تسيير القطاع و غياب الرشادة في صنع و اتخاذ القرارات و تواجد فجوة في الجانب الاداري في تطبيق و انجاز المشاريع و تحسين مستوى اليات التشغيل و لا يمكننا فقط اعتباره الجانب الوحيد اذ توجد عدة عوامل اخرى تساهم في فشل سياسة التشغيل .

7.دراسة هالم سليمة بعنوان " هيئات الدعم والتمويل ودورها في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر دراسة تقييميه للفترة 2004_2014" أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث في العلوم الاقتصادية تخصص ادارة الاعمال .

من خلال البحث تم التطرق الى مختلف الهيئات الداعمة و الممولة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة وتقييم حصيلة نشاطاتها خلال السنوات الأخيرة من حيث النقائص و اقتراح جملة من الحلول و تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى نجاح السياسة الحكومية الجزائرية في دعم و تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من خلال دراسة مجموعة من هيئات التي تسعى الى توفير الدعم لها و المساعدة في توفير احتياجاتها المالية و التقليل من المشاكل التي تواجهها في هذا المجال.

وقد توصلت هذه الدراسة الى ان هذه المؤسسات على الرغم من اهتمامها المتزايد و الدعم المالي الذي تتلقاه من الهيئات الحكومية لا زالت تعاني من مشاكل في الجانب التمويلي و ذلك نتيجة عدة اسباب لعل من أبرزها عدم وجود مرافقة فعلية طيلة السنوات الأولى من بداية نشاطها

**8.دراسة صادق رشيد بعنوان "تحليل استراتيجية التشغيل في الجزائر ودورها في معالجة البطالة
"مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر للسنة الجامعية 2017_2018.**

تبين من الدراسة بعد تحليل الجهود التي بذلتها الجزائر يمكن استنتاج ان سياستها في مجال التشغيل تميل الى الاعتماد على منطوق الحد من البطالة وتشغيل أكبر عدد من العمال بغض النظر عن الظروف التي تمر بها المؤسسات، بمعنى امتصاص أكبر قدر من القوى العاطلة وهذا يتفانى مع منطوق هذه السياسة مع وجود أية ديناميكية في سوق العمل، وبالتالي يمكن اعتبار سياسة الحد من البطالة سياسة سلبية بحيث تستهدف امتصاص البطالة دون أن يصل طموحها الى أي زيادة على مستوى الطلب على العمل في الاقتصاد ولا يولي أهمية كبيرة لجودة العمل .

**9.دراسة فرحي نور اليقين بعنوان "مدى نجاعة مشاريع الوكالة الوطنية لدعم التشغيل الشباب
وانعكاساتها على التنمية المحلية دراسة حالة _ولاية بسكرة_"مذكرة ماستر للسنة الجامعية
2019_2020.**

كان تسليط الضوء على الاختلالات التي تحدث في مستويات التشغيل الراجعة الى ارتفاع معدلات البطالة وهذا بسبب سوء التسيير والتخطيط والرقابة، فالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب التي سطرتها الحكومة كآلية من آليات الحد من البطالة وجهودها المبذولة الا أن النتائج المحصل عليها تبقى غير مرضية على مستوى ولاية بسكرة؛ بحيث نجد أن نشاط الوكالة يغطي بكافة النشاطات والمستلزمات لانشاء المؤسسات لتوفير مناصب عمل الا أن حجم التمويل غير كافي والمناصب المحققة منخفضة ومشاريع التمويل ذات ربح فردي .

**10.دراسة "د.كمال عايشي وأ.سليم بوهديل" بعنوان "الانفاق الحكومي لتوسيع آفاق التشغيل في
الجزائر خلال الفترة 2001_2010"**

من خلال هذه الورقة البحثية تم ابراز دور النفقات الحكومية في تنمية قطاع التشغيل في محورين رئيسيين :

المحور الأول: من خلال تحليل التطور الكبير للنفقات الميزانية العامة الارتفاع الذي عرفته هذه المرحلة، كما يسجل انخفاض في معدلات البطالة بمعنى أن العلاقة بين المتغيرات هي علاقة عكسية .

المحور الثاني: دراسة ظاهرة الارتباط بين الانفاق الحكومي وقطاع التشغيل .

أثبتت هذه الدراسة الارتباط الوثيق بين المتغيرات من خلال معدل الارتباط الذي بلغ 92%؛ بمعنى بإمكان الجزائر الاستمرار في سياسة الانفاق التوسعية كأداة لمحاربة ظاهرة البطالة ولكن يبقى الاشكال حول نوعية الموارد المالية للخزينة التي يجب أن تتخلص من التبعية على عائدات النفط.

11. دراسة من اعداد **ناصرى نعيمة**، **بدحماوي فوزية** بعنوان "رقمنة مؤسسات التشغيل ودورها في تعزيز شفافية سوق العمل لولاية أدرار دراسة حالة ANEM" مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر للموسم الجامعي 2020_2021.

تتناول هذه الدراسة موضوع رقمنة مؤسسات التشغيل ودورها في تعزيز الشفافية سوق العمل حيث تهدف الى محاولة التعرف على مدى التقدم الحاصل في رقمنة مؤسسات التشغيل ANEM والدور الذي تقوم به لتطوير وتحسين وشفافية السوق . وقد تم التوصل من خلال الدراسة الى ان قطاع التشغيل تقدم وبشكل كبير في مجال الرقمنة وذلك من خلال ادخال منصتي الوسيط والمساعدة على الادمج والمهني، وإحداث تقدم نوعي في مجال رقمنة الوكالة المحلية للتشغيل وتعزيز شفافية سوق العمل، والنظر في علاقة طالبي العمل والمستخدمين بالوكالة .

ثانيا: الدراسات باللغة الأجنبية

1. دراسة بعنوان: **Etude Econométrique de l'effet du PIB par habitant sur le chômage en Algérie par la modélisation ARDL, test de cointération aux bornes, test de causalité au sens de Toda et Yamamoto**

كان الهدف الرئيسي لهذه الدراسة هو دراسة تأثير الناتج المحلي الإجمالي للفرد على معدل البطالة في الجزائر. وتقدير الآثار قصيرة الأجل والطويلة الأجل للمحددات الرئيسية لمعدل البطالة. حيث تطرق الباحث الى اقتراح تحليلاً اقتصادياً لهذه العلاقة لحالة الجزائر باستخدام نموذج في ARDL (التأخر الذاتي الموزع) واختبار السببية Granger بمعنى Toda-Yamamoto . ويجري التحليل الاقتصادي القياسي خلال الفترة 1980-2019/2020. وتوصلت نتائج هذه الدراسة بصفة خاصة وجود علاقة مشتركة/طويلة الأجل تربط سلبيًا بين البطالة ونصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي وأسعار النفط وسعر الصرف.

2. تقرير بعنوان **Labour Market Policies and Informality in Algeria**

يستعرض التقرير آليات سياسة سوق العمل التي نفذتها الحكومة الجزائرية في عام 2008 ويقيم تأثيرها على الأعمال غير الرسمية - العمالة غير الرسمية والقطاع غير الرسمي، باستخدام بيانات من استقصاءات عمالة الأسر المعيشية التي أجراها المكتب الوطني للإحصاء (ONS) من 1997 إلى 2013. اعتمدت الدراسة على وضع ثلاث فئات: الموظفين والموظفين الجدد والعاملين لحسابهم الخاص مع التركيز على التأثير على تسجيل الضمان الاجتماعي للموظفين، وعلى التسجيل الإداري والمالي للعاملين لحسابهم الخاص واستخدام منهجية الاختلاف في الاختلاف (DID) ونقارن فترتين: 1997-2007 و 2008-2013؛ تطبيق المقدر DED كاختبار تزوير في الفترة الأولى فقط.

. ووفقاً للنتائج، ثبت أن تأثير أدوات سياسة سوق العمل على الطابع غير الرسمي غير متجانس. له تأثير سلبي على التوظيف غير الرسمي للموظفين الذين يعملون في شركات تضم ما لا يقل عن 10 عمال. لم يتم توثيق أي تأثير كبير للموظفين في الشركات التي تضم موظفين من خمسة إلى تسعة عمال. بالنسبة للموظفين الجدد، فإن التأثير ليس كبيراً جداً. كما ساهمت أجهزة سوق العمل في تعزيز التسجيل وبالتالي تقلص القطاع غير الرسمي، ولكن فقط للشركات التي يعمل بها موظفون من واحد إلى أربعة عمال، في حين لم يكن هناك تأثير على الشركات التي يعمل بها موظفون من خمسة إلى تسعة عمال.

3 دراسة بعنوان :

Labour of impact the and employment Okun's law, informal Souag Adair, Ali Philippe since 1997 Algeria policies in market

تتناول الورقة مسألة إيجاد فرص العمل فيما يتعلق بإطار سياسات سوق العمل المنفذة في الجزائر منذ أواخر التسعينات، ولا سيما في 1997 2008، أولاً: يشكك الانخفاض الحاد في معدل البطالة والمرونة العالية مقابل معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي في أهمية قانون أوكن، وثانياً: يجري تقييم الأثر الكمي من حيث خلق فرص العمل فيما يتعلق بثلاثة مخططات للعمالة: الوساطة في سوق العمل، وشبكة الأمان لخلق فرص العمل، وأثر تعزيز مباشرة الأعمال الحرة على العمالة في المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم، ثالثاً: يتم التعامل مع التفاعل بين زيادة العمالة غير الرسمية وانخفاض البطالة قبل وبعد عام 2008 بفضل تجربة (اضطراب الشخصية التفارقية DiD) لاختبار العمالة غير الرسمية بأجر وكذلك الأعمال التجارية غير الرسمية. وبشبه الأثر العام لمخططات سياسات العمالة أنه ضعيف بالنسبة لكل من معدل البطالة والعمالة غير الرسمية.

4.دراسة بعنوان: (2017) Lamia BENHABIB et Philippe ADAIR

Une rétrospective des dispositifs de la politique de l'emploi en Algérie (1997–2015) L'évaluation macroéconomique et selon le genre et l'âge.l'inégalité d'insertion

تطرق الباحث من خلال هذه الدراسة إلى فحص آليات خلق فرص العمل التي انتهجتها السلطات العمومية في الجزائر في إطار سياسة الدفع بعجلة النمو و استحداث مناصب شغل جديدة ذلك منذ برنامج التعديل الهيكلي في منتصف التسعينات الذي كانت له نتائج سلبية و منها تسريح العمال و غلق الكثير من المؤسسات، كما وضحت هذه الدراسة خصائص العاطلين عن العمل و تحليل البطالة حسب العمر و التأهيل و الجنس.

لقد توصلت هذه الدراسة أن الأثر الاقتصادي الكلي لهذه البرامج و الأجهزة ضعيف من الناحية النوعية كما أكدت الدراسة كذلك أن بطالة الشباب في الجزائر هي سمة هيكلية لسوق العمل تؤثر على الخريجين والنساء بشكل خاص و بشكل غير متساوي، كما كشفت هذه الورقة البحثية أن تحليل التأثير المتميز لهذه الأجهزة على اندماج الشباب والنساء يتميز بعدم المساواة بين الجنسين.

5.دراسة بعنوان: (2018) Veronica Escudero

Are active labour market policies effective in activating and Integrating low-skilled individuals An international comparison.¹

اهتمت هذه الورقة العلمية ببحث ومناقشة فعالية السياسات المنتهجة في سوق العمل وقدرة هذه الأخيرة في إدماج الفئات العاطلة مع تحسين وتطوير قدرات سوق العمل في إدراج الفئات الأقل كفاءة خلال الفترة الممتدة بين 1985-2010، مع محاولة إثبات صحة إشكالية الدراسة باعتماد برامج قياسية.

ولقد جاءت نتائج الدراسة لتؤكد بأن الموارد المالية تلعب دورا حيويا في ضبط سوق العمل، كما أثبتت الدراسة أن للمؤسسات الناشئة دورا إستراتيجيا في عملية إدماج الفئات والأفراد الأقل مهارة مقارنة مع

¹(Veronica Escudero 2018)Are active labour market policies effective in activating and Integrating low-skilled individuals An international comparison.

نظيرتها نظيرتها مما يلعب دورا هاما في مواجهة تفاقم البطالة، وزيادة العمالة ومن المثير للاهتمام أن الآثار الإيجابية لهذه السياسات تبدو مفيدة بشكل خاص لذوي المهارات المنخفضة .

6.دراسة بعنوان :Marwa Sahnoun ,Chokri Abdennadher (2018)

The Assessment Of Active Labor Market Policies:Evidence From Oecd Countries

تحاول هذه الورقة الكشف عن فعالية سياسة سوق العمل على معدل البطالة ومن خلال تطبيق الطريقة البانال الديناميكية المدرجة من قبل Blundell and Bond على العينة وعلى مدى فترة خمسة عشر عاما من عام 2000 إلى عام 2014 . كما هدفت الورقة إلى دراسة كيفية تفاعل التدخل السياسي بما فيها العوامل المؤسسية على تحديد توجهات البطالة وفرص العمل المباشرة، وحوافز البدء في العمل وتأثيراتها السلبية على البطالة.

ولقد بينت نتائج الورقة البحثية أن حوافز بدء العمل تعد من أكثر السياسات فعالية لخفض معدل البطالة بسبب تكلفته المنخفضة. كما أن متغيرات الرقابة الأخرى، كالضرائب، وتشريعات حماية العمالة، والتضخم، والاستثمار، والنتائج المحلي الإجمالي مهمة أيضاً في تحديد معدل البطالة.

7.دراسة بعنوان :

Chômage des jeunes et inégalités d'insertion sur le marché du travail algérien : analyses Lamia multidimensionnelles et expérimentation Benhabib

وتحلل هذه الأطروحة العوامل المحددة لبطالة الشباب وكذلك أوجه عدم المساواة في الإدماج في سوق العمل في الجزائر، ولا سيما من زاوية نوع الجنس.

تحدد الفرضية البحثية الأولى بعض الخصائص الفردية كعوامل تعرض العمال لخطر البطالة. والتصنيف المستمد من عينة العاطلين عن العمل (بجاية، وتيزي - وزو، وتلمسان) من خلال تحليل المراسلات المتعددة المرتبطة بالتصنيف التصاعدي الهرمي، وبطالة الشباب حضرية نسبيا، وهي في المقام الأول بين

النساء وخريجي التعليم العالي. ثم نظهر، باستخدام نموذج لوجيت، أن العمر ورأس المال البشري والجنس يؤثران بشكل كبير على احتمال أن يكون العمال عاطلين عن العمل بدلاً من العمل في ولاية تيزي وزو.

وتستند الفرضية الثانية إلى الجانب «الطوعي» من عدم نشاط المرأة. وتشير نتائج التراجع السوقي الذي أجري على عينة من النساء في منطقة تيزي - وزو إلى أن العمر ورأس المال البشري والحالة الزوجية هي أهم المتغيرات الحاسمة في توجه المرأة نحو الحمل.

وتشير الفرضية الثالثة إلى أن التمييز ضد المرأة من المرجح أن يكون السبب الجذري لأوجه عدم المساواة بين الجنسين الموجودة في سوق العمل الجزائرية. نحن نستكشف قضية التمييز في التوظيف من خلال الاختبار الأول الذي تم إجراؤه في الجزائر (وهران). وخلافا لما يُعترف به في كثير من الأحيان، يكشف التمييز الجسيم والمشروط عن محاباة واضحة للمرشحات لمختلف المناصب التي يُنظر فيها في مهنة المحاسبة.

8.دراسة بعنوان :

Les jeunes Algériens face à une politique d'emploi démesurée : les programmes d'insertion professionnelle et sociale soutiennent la précarité **Zahir Ahouari.**

واستنادا إلى دراسة استقصائية نوعية لفريق من الشباب المستفيدين من أحد تدابير مكافحة البطالة، التي تنفذها الدولة الجزائرية منذ التسعينات، تحاول هذه المساهمة أن تفهم لماذا تؤدي تدابير إنشاء المشاريع الصغيرة وبرامج إدخال الخريجين إلى إدامة المشاشة بين الشباب الأكثر ضعفا وما هي أشكال المقاومة التي يتخذونها لمواجهةها.

وأظهرت الدراسة أنه على الرغم من الفرص المتاحة للشباب الباحثين عن عمل للوصول إلى عالم العمل، فإن ترتيبات إدماج الخريجين لا تسمح باستقرار العمالة، لا سيما بين النساء اللواتي يجدن أنفسهن في وضع اجتماعي غامض، حيث يتعين عليهن مضاعفة جهودهن وخوض معركة مزدوجة. بيد أن الأسرة تؤدي دورا حاسما في نجاح أو فشل الشباب في تنفيذ مشاريعهم التي تشكل جزءا من خطة إنشاء المشاريع الصغيرة. لكن الوجود المطلق للعقلية الريعية في الفكر الاجتماعي له تأثير سلبي على عقلية رواد الأعمال الشباب كما يعتقد أن برامج دمج الخريجين وترتيبات إنشاء المشاريع الصغيرة ليست اقتصادية، بل سياسية، والحكومة تشتري السلام الاجتماعي فقط من خلال إعادة توزيع جزء من المعاش التقاعدي.

الفصل الثالث:

دراسة ميدانية

مقدمة الفصل الثالث :

من ابرز خصائص سوق العمل في الجزائر ظاهرة البطالة فيه ، وذلك نتيجة لاختلال التوازن بين مناصب الشغل المعروضة ونمو الفئة النشطة ، ويختلف واقع البطالة باختلاف الظروف الاقتصادية التي تشهدها البلاد ، ومن أجل التصدي لهذه الظاهرة كان لزاما على الدولة انتهاز سياسة واضحة من اجل التخفيف من معدلات البطالة حيث تم تسطير عدة برامج واليات ساهمت في ترقية التشغيل ومحاربة البطالة لهذا حتمت علينا دراستنا تقييم لأهم البرامج المعتمدة من طرف الدولة ، تحديات ومعوقات نجاحها من خلال دراسة حالة لولاية عين تموشنت خلال الفترة 2015 الى غاية 2021 من خلال التطرق الى مديرية التشغيل بالولاية .

ومما سبق ذكره سوف نتناول في هذا الفصل في ثلاث مباحث رئيسية:

المبحث الاول : الأهداف المحلية المحددة من مديرية التشغيل .

المبحث الثاني: تقييم اجهزة وبرامج سياسة التشغيل خلال الفترة 2015 الى غاية 2021 .

المبحث الثالث : عراقيل وأفاق التنمية لولاية عين تموشنت.

المبحث الاول: الأهداف المحلية المحددة من مديرية التشغيل.

الفرع الأول: تعريف بالمديرية

مديرية التشغيل:

المرسوم التنفيذي رقم 02-50 المؤرخ في 21 جانفي 2001 الذي يحدد قواعد مصالح التشغيل بالولاية وعملها المعدل بالمرسوم التنفيذي 03-267 المؤرخ في 05 أوت 2003.

مهام مديرية التشغيل:

تطوير جميع التدابير الرامية إلى تشجيع التشغيل وترقيته وبعثه وتضعها حيز التنفيذ.

بالإضافة إلى المهام المذكورة في المرسوم 02-50 تكلف مديرية التشغيل بمتابعة قطاع نشاط التشغيل على المستوى المحلي وجمع المعلومات المتعلقة بالقطاع ومركزها والسهر على تطبيق التوجيهات الواردة من الإدارة المركزية.

تجميع مصالح التشغيل بالولاية ضمن مديرية للتشغيل وتشكل من مصالح ومكاتب حسب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 10 أفريل 2004.

تنظم مديرية التشغيل لولاية عين تموشنت في ثلاث مصالح

1. مصلحة الإدارة العامة والميزانية: وتكفل بما يلي:

- ضمان تسيير الوسائل البشرية والمادية بالمديرية.
- تقييم الاحتياجات المالية واستعمال الاعتمادات المالية الممنوحة والحرص على تسييرها بطريقة ناجعة وتتكون من مكاتبين:

1- مكتب إدارة المستخدمين والوسائل.

2- مكتب الميزانية و المحاسبة.

2- مصلحة ترقية التشغيل وسوق العمل وتكفل بما يلي:

- تطبيق برامج ترقية التشغيل على المستوى المحلي ودراسة جميع كيفية تطويرها حسب خصوصيات الولاية.
- تطوير كفاءات التشغيل ووضع بنوك معطيات محلية تساعد على تنمية التشغيل.
- وضع آليات تنظيم ومتابعة سوق الشغل و تحديد المهن الجديدة والتأهيلات التي يتطلبها سوق العمل.

تنسيق الأعمال المتعلقة بتطبيق برامج التشغيل وضمان تقييمها وتتكون من ثلاث مكاتب:

1- مكتب برامج ترقية التشغيل.

2- مكتب تسيير سوق العمل.

3- مكتب التنسيق والإحصائيات والتقييم.

3- مصلحة المحافظة على التشغيل وحركة اليد العاملة وتكفل بما يلي:

- تطبيق الأعمال الرامية إلى الحفاظ على الشغل المتوفر وتشجيع إعادة الإدماج المهني للعمال.
- جمع المعطيات المتعلقة بتدفق اليد العاملة الأجنبية والحرص على تطبيق التشريع و التنظيم الخاص بتشغيلها وتتكون من مكاتبين:

1- مكتب الحفاظ على التشغيل وإعادة الإدماج المهني.

2- مكتب حركة اليد العاملة وتسيير اليد العاملة الأجنبية.

مدخل عن واقع التشغيل بالولاية:

تعتمد السلطات الولائية على عدة آليات لتحسين قطاع التشغيل على المستوى المحلي لخلق أكثر عدد مناصب شغل لفائدة البطالين الشباب ومن هذه الآليات البرامج المسطرة من طرف الدولة :

- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC

- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM
- الوكالة الوطنية لدعم و تنمية المقاولات ANADE

إستنادا لتحسيد هذه البرامج عرف سوق التشغيل تطورا ملحوظ من حيث تسجيلنا لطلبات العمل و عروض العمل المتوفرة في إطار التنسيبات العادية (الكلاسيكية) خلا الفترة الممتدة من 2015 إلى غاية 2021

الفرع الثاني: أهداف المحددة من طرف المديرية

1. زيادة إدماج الشباب الذين حصلوا على عقود في سياق الإدماج المهني
2. زيارات ميدانية للمناطق المظلمة من أراضي الولاية تمتد من 2020/12/21 إلى 2021/01/07 على محور 146 منطقة مظلمة في 28 بلدية
3. متابعة ملف الاستثمار في إقليم الولاية والتوصل إلى وظائف إضافية في الإطار التقليدي
4. تفعيل الاتفاقات مع القطاعات (الموارد المائية، مصائد الأسماك، الثقافة، البريد وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مركز جامعة الحاج بوشعيب، الغابات، إدارة السجون).
5. تحقيق الأهداف التي حددتها الهيئة الإشرافية (المديرية العامة للوكالة الوطنية لدعم وتنمية الأعمال التجارية) من حيث تحديد الاحتياجات الحقيقية للدولة فيما يتعلق بالأنشطة التي يطلبها الشباب ، الذين يعرفون ثغرة ملحوظة في هذا الإطار ، والمصاحبة والاتجاهات المختلفة من أجل تحديد خريطة للأنشطة ذات الاهتمام.
6. تقديم الدعم للمستثمرين الشباب الذين لديهم مشاريع محجوبة (Affligé) لضمان استدامة مؤسساتهم والحفاظ على فرص العمل والاسترشاد بإبرام اتفاقيات إطارية وشراكات مع مختلف الشركاء
7. تدريب الشباب الراغبين في تنفيذ مشاريع ANADE / CNAC في إطار الاتفاقيات
8. رصد وإحياء مختلف الأنشطة في إطار دار المقاولات على المستوى الجامعي من أجل تدريب الطلاب كما ونوعا
9. وضع مبادرات محلية لتعزيز العمالة ، مع مراعاة الخصائص المحددة لدول الزراعة والسياحة وصيد الأسماك
10. إعلام الشباب وتوجيههم من خلال جميع الوسائل المتاحة ، لا سيما مع التطور الكبير في وسائط الإعلام الاجتماعية

11. مواصلة عملية توعية الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 20 سنة من أجل الحصول على التدريب على المهارات لتيسير عملية دخول عالم العمل
12. مواصلة تحسين وتبسيط الإجراءات الإدارية للوكالات المعتمدة حاليا من خلال استخدام تكنولوجيات المعلومات والاتصالات
13. إرشادات لشباب مشجعي المشاريع (ANADE / CNAC) للاستفادة من مجالات النشاط (MINI ZAC)
14. مكافحة البطالة المقنعة وضعف المناطق الريفية ومناطق الظل لضمان استقرار سكان المناطق الريفية في مناطقها الأصلية من خلال تشجيع العمل الحر والعمل المنزلي ، بالإضافة إلى الصناعات والحرف التقليدية ، ولا سيما للنساء في شكل بلدية وقطاع خاص (بلدية نموذجية للمرأة الريفية)

المبحث الثاني: تقييم اجهزة وبرامج سياسة التشغيل خلال الفترة 2015 الى غاية 2021 .

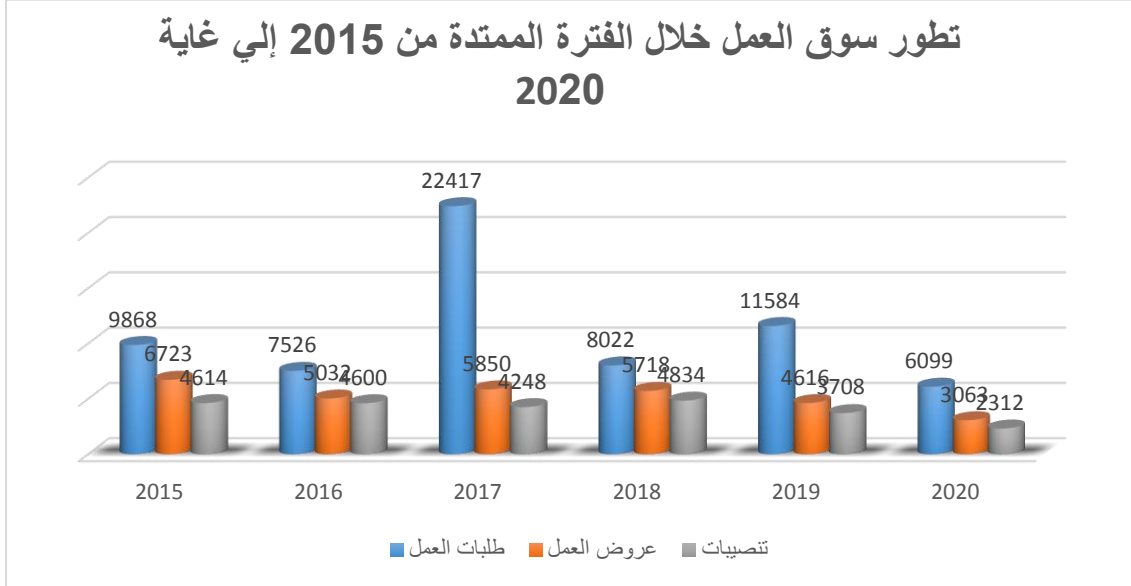
الفرع الأول: تطور سوق العمل خلال الفترة 2015 إلى غاية 2020

الجدول (2.3) : يمثل تطور سوق العمل خلال الفترة 2015 إلى غاية 2020

| 2020 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2015 | الفترة |
|------|-------|------|-------|------|------|-------------------------|
| | | | | | | سوق العمل |
| 6099 | 11584 | 8022 | 22417 | 7526 | 9868 | طلبات العمل |
| 3063 | 4616 | 5718 | 5850 | 5032 | 6723 | عروض العمل |
| 2312 | 3708 | 4834 | 4248 | 4600 | 4614 | التنسيبات |
| 751 | 908 | 884 | 1602 | 432 | 2109 | فارق العروض و التنسيبات |

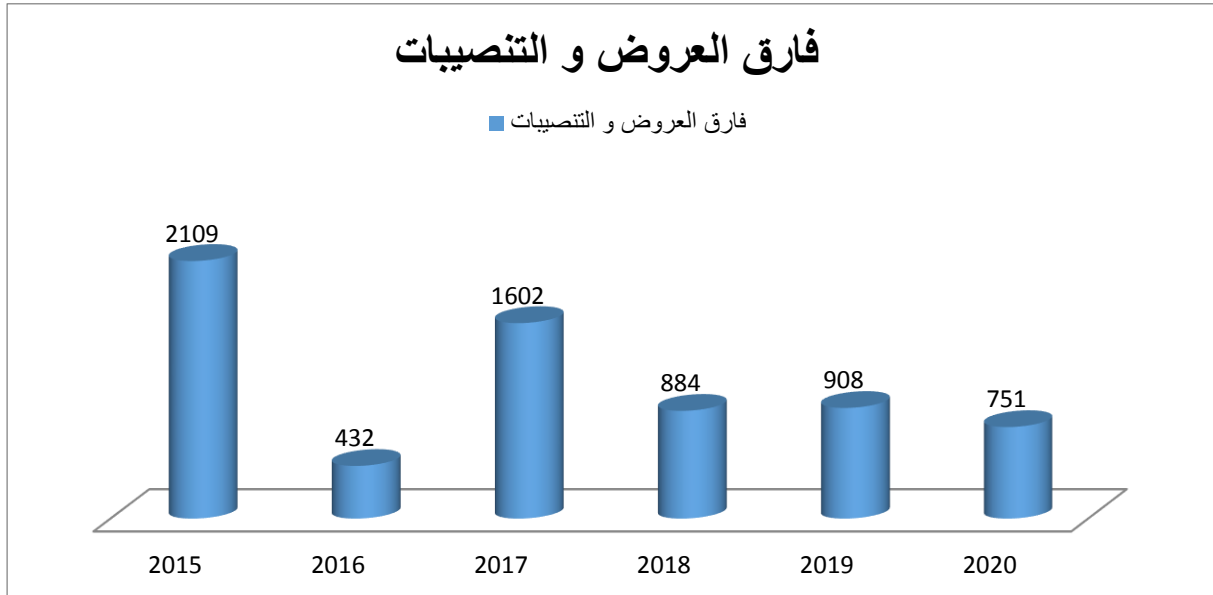
المصدر: من إعداد الباحثين وفق للمعلومات مستتبطة من مديرية التشغيل

الشكل (10.3) : يمثل تطور سوق العمل خلال الفترة الممتدة من 2015 إلى غاية 2020



المصدر: من إعداد الباحثين وفق للمعلومات مستنبطة من مديرية التشغيل

الشكل رقم (11.3) : يمثل فارق العروض و التنصيبات من 2015 إلى غاية 2020



المصدر: من إعداد الباحثين وفق للمعلومات مستنبطة من مديرية التشغيل

من خلال الجدول نلاحظ تباين في ارتفاع وانخفاض طالبي العمل خلال الستة سنوات بالإضافة إلى فارق بين العروض و الطلبات ، حيث سجل أكبر فارق بين العروض و التنسيبات سنة 2015 بقيمة 2109 تحت (9868 طلب عمل و 6723 عرض عمل ليحقق تنصيب 4614 منصب شغل)، ثم يليها سنة 2017 قدر فارق العروض والتنسيبات 1602 تحت (22417 أكبر عدد لطالبي عمل من بين الست سنوات ، و 5850 عروض عمل ليحقق تنصيب 4248 منصب عمل) ثم يليها على التوالي فارق العروض والتنسيبات للسنوات 2019 ، 2020 ، 2018 ، 2016 .

إن الفارق المسجل بين العروض و التنسيبات خلال الفترة من 2015 إلى 2020 راجع إلى :

- إلغاء العرض من طرف المستخدمين.
- عدم وجود التخصص.
- عدم وجود يد عاملة مؤهلة (البناء ، الفلاحة ، الصناعة...الخ).
- عزوف بعض الشباب على مزاولة بعض المهن كالبناء و الفلاحة وحتى في المجال الصناعي...الخ.

الفرع الثاني: أجهزة دعم التشغيل (من 2015 إلى 2020 ANGEM CNAC

(ANADE

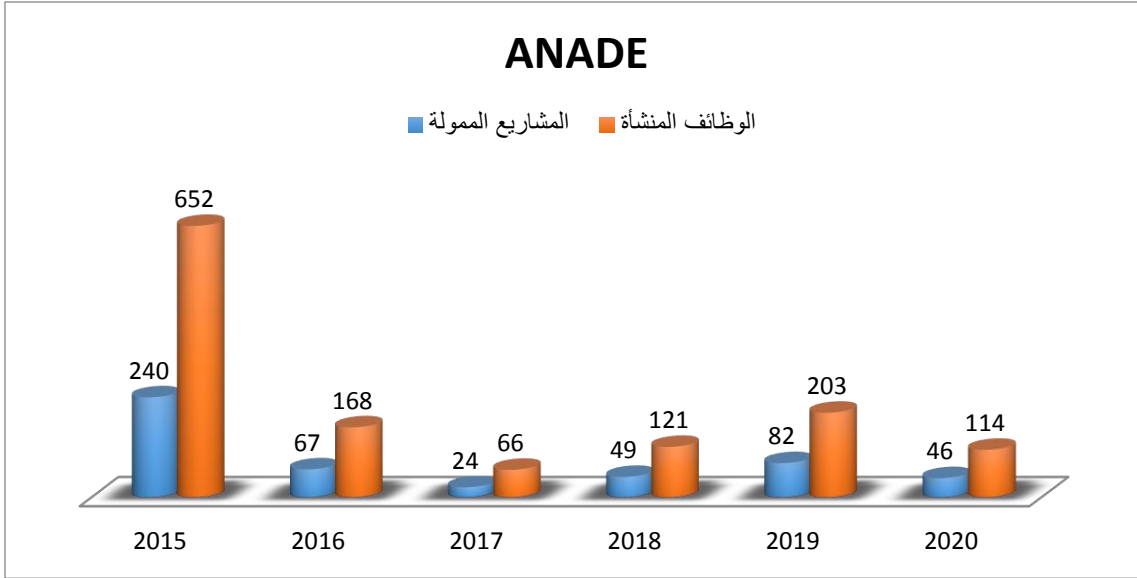
الجدول رقم (3.3) : يمثل المشاريع الممولة والمنشأة والوظائف المنشأة من طرق أجهزة دعم

التشغيل

| ANGEM | | CNAC | | ANADE | | نظام الفترة |
|---------------------|---------------------|--------------------|---------------------|--------------------|---------------------|----------------|
| المشاريع التمولة | المشاريع المنشأة | الوظائف المنشأة | المشاريع التمولة | الوظائف المنشأة | المشاريع التمولة | |
| 592 | 602 | 518 | 212 | 652 | 240 | 2015 |
| 329 | 339 | 238 | 98 | 168 | 67 | 2016 |
| 292 | 312 | 102 | 36 | 66 | 24 | 2017 |
| 98 | 108 | 86 | 38 | 121 | 49 | 2018 |
| 107 | 117 | 183 | 73 | 203 | 82 | 2019 |
| 63 | 73 | 76 | 30 | 114 | 46 | 2020 |

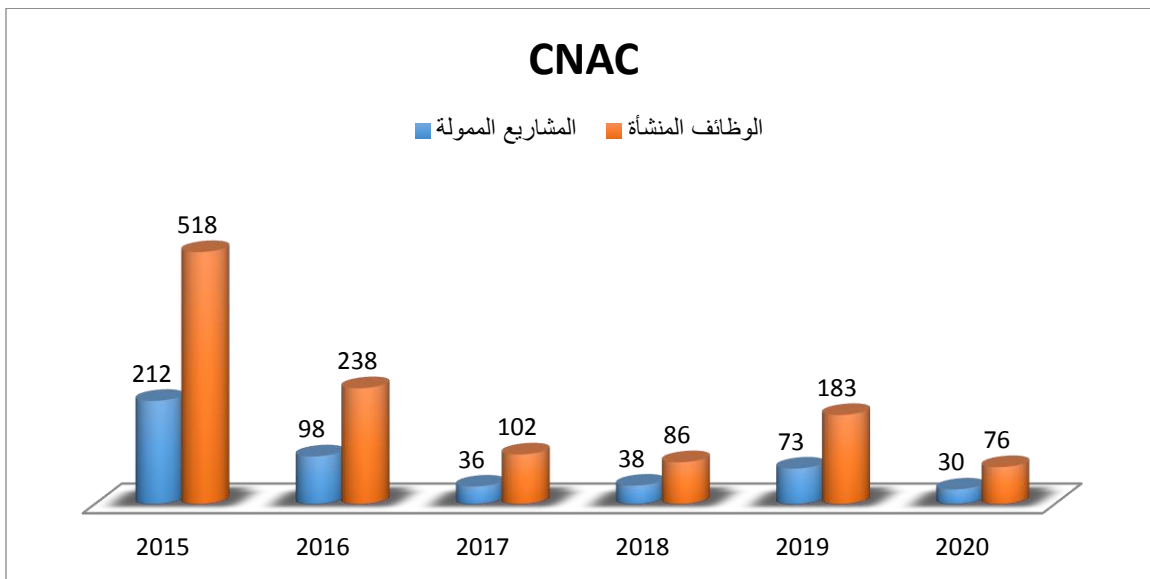
المصدر: من إعداد الباحثين وفق للمعلومات مستنبطة من مديرية التشغيل

الشكل رقم(12.3) : يمثل الوظائف المنشأة و المشاريع الممولة من طرف ANADE من 2015 الى 2020



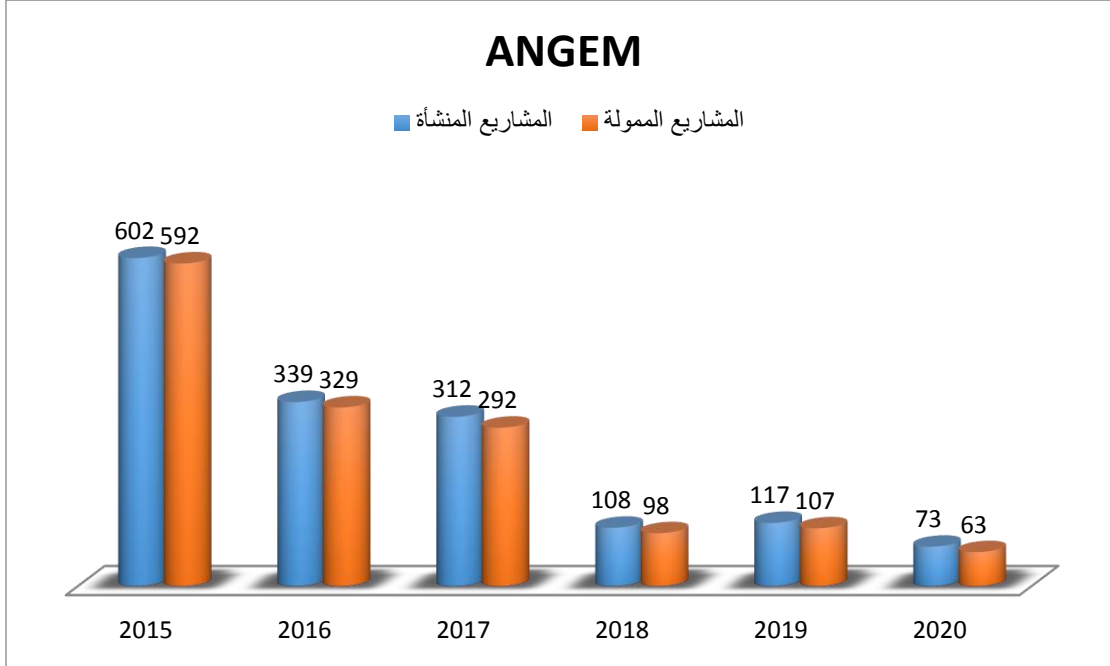
المصدر: من إعداد الباحثين وفق للمعلومات مستتبطة من مديرية التشغيل

الشكل رقم (13.3): يمثل الوظائف المنشأة و المشاريع الممولة من طرف CNAC من 2015 الى 2020



المصدر: من إعداد الباحثين وفق للمعلومات مستنبطة من مديرية التشغيل

الشكل رقم (14.3): يمثل الوظائف المنشأة و المشاريع الممولة من طرف ANGEM من 2015 الى 2020



المصدر: من إعداد الباحثين وفق للمعلومات مستنبطة من مديرية التشغيل

يمثل لنا هذا الجدول عدد المشاريع الممولة والوظائف المحتملة لكل من ANADE و CNAC اضافة الى المشاريع المنشأة والمشاريع الممولة من قبل ANGEM وذلك خلال الفترة الممتدة من 2015 الى 2020 اذ اننا نلاحظ :

● بالنسبة لسنة 2015 :

قامت ANADE بتمويل 240 مشروع مما ساهم في ظهور 652 وظيفة محتملة، اما بالنسبة ل CNAC فقامة بتمويل 212 مشروع مما نتج عنه 518 وظيفة محتملة، اما ANGEM فساهمت في انشاء 602 مشروع وتمويل 592 من هذه المشاريع

● بالنسبة لسنة 2016 :

قامت ANADE بتمويل 67 مشروع مما ساهم في ظهور 168 وظيفة محتملة، اما بالنسبة ل CNAC فقامة بتمويل 98 مشروع مما نتج عنه 238 وظيفة محتملة، اما ANGEM فساهمت في انشاء 339 مشروع وتمويل 329 من هذه المشاريع

● بالنسبة لسنة 2017 :

قامت ANADE بتمويل 24 مشروع مما ساهم في ظهور 66 وظيفة محتملة، اما بالنسبة ل CNAC فقامة بتمويل 36 مشروع مما نتج عنه 102 وظيفة محتملة، اما ANGEM فساهمت في انشاء 312 مشروع وتمويل 292 من هذه المشاريع

● بالنسبة لسنة 2018 :

قامت ANADE بتمويل 49 مشروع مما ساهم في ظهور 121 وظيفة محتملة، اما بالنسبة ل CNAC فقامة بتمويل 38 مشروع مما نتج عنه 86 وظيفة محتملة، اما ANGEM فساهمت في انشاء 108 مشروع وتمويل 98 من هذه المشاريع

● بالنسبة لسنة 2019 :

قامت ANADE بتمويل 82 مشروع مما ساهم في ظهور 203 وظيفة محتملة، اما بالنسبة ل CNAC فقامة بتمويل 73 مشروع مما نتج عنه 183 وظيفة محتملة، اما ANGEM فساهمت في انشاء 117 مشروع وتمويل 107 من هذه المشاريع

● بالنسبة لسنة 2020 :

قامت ANADE بتمويل 46 مشروع مما ساهم في ظهور 114 وظيفة محتملة، اما بالنسبة ل CNAC فقامة بتمويل 30 مشروع مما نتج عنه 76 وظيفة محتملة، اما ANGEM فساهمت في انشاء 73 مشروع وتمويل 63 من هذه المشاريع

الفرع الثالث: تطور سوق العمل لسنة 2021

1.مونوغرافية الولاية:

| | |
|--------------------------|-----------------------|
| 237.689 كلم ² | المساحة الإجمالية |
| 28 | عدد البلديات |
| 08 | عدد الدوائر |
| 443.755 | العدد الإجمالي للسكان |
| 274657 | الشريحة الناشطة |
| 247037 | الشريحة المشغلة |
| 27620 | الشريحة بدون عمل |
| 10.06 % | نسبة البطالة |
| 55.7 % | نسبة العمالة |

حسب ما تشير إليه نتائج الجدول التالي فقد بلغ عدد سكان ولاية عين تموشنت خلال الثلاثي الرابع سنة 2021 مجموع 443.755 ساكن حيث سجلنا ارتفاعا في فئة العمال الناشطين إلى 274657 مواطن ومواطنة في سن العمل، و من جهة أخرى قدرت الشريحة بدون عمل ب 27620 شخص مسجل، بالمقابل فقد عرف عدد العمال المشغلين مجموع 247037 عامل، مع تقدير نسبة بطالة ب 10.06 %.

2. حصيلة التشغيل في القطاع الاقتصادي "الاطار الكلاسيكي" :

أ- طلبات العمل المسجلة للسنة حسب الجنس والسن :

الجدول رقم (4.3): يمثل طلبات العمل المسجلة للسنة حسب الجنس والسن

| النسبة المئوية (%) | طلبات العمل المسجلة | | | السن و الجنس |
|-----------------------|---------------------|------|-------|--------------|
| | المجموع | إناث | ذكور | |
| 0 | 02 | 0 | 02 | 16 -19 |
| 1 | 170 | 18 | 152 | 20 -24 |
| 3 | 563 | 144 | 419 | 25 -29 |
| 6 | 1009 | 293 | 716 | 30 -35 |
| 27 | 4989 | 1742 | 3247 | 36 -39 |
| 46 | 8443 | 2915 | 5528 | 40 -49 |
| 17 | 3016 | 880 | 2136 | 50 و أكثر |
| 100 | 18192 | 5992 | 12200 | المجموع |

المصدر: من إعداد الباحثين وفق للمعلومات مستنبطة من مديرية التشغيل

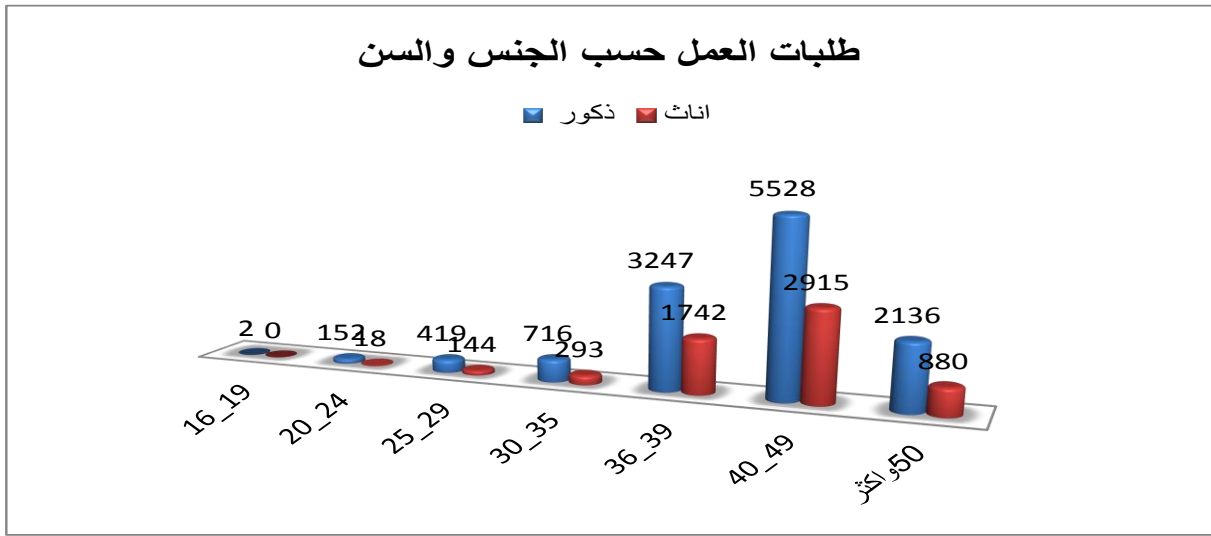
الجدول رقم (5.3): يمثل طلبات العمل المسجلة في الإطار الكلاسيكي حسب الجنس والسن

| النسبة المئوية (%) | طلبات العمل المسجلة | | | السن و الجنس |
|-----------------------|---------------------|------|------|--------------|
| | المجموع | إناث | ذكور | |
| 0 | 02 | 0 | 02 | 16 -19 |
| 1 | 170 | 18 | 152 | 20 -24 |
| 3 | 563 | 144 | 419 | 25 -29 |
| 6 | 1009 | 293 | 716 | 30 -35 |

| | | | | |
|-----|-------|------|-------|-----------|
| 27 | 4989 | 1742 | 3247 | 36 - 39 |
| 46 | 8443 | 2915 | 5528 | 40 - 49 |
| 17 | 3016 | 880 | 2136 | 50 و أكثر |
| 100 | 18192 | 5992 | 12200 | المجموع |

المصدر: من إعداد الباحثين وفق للمعلومات مستتبطة من مديرية التشغيل

الشكل رقم (15.3) : يمثل طلبات العمل المسجلة في الإطار الكلاسيكي حسب الجنس والسن:



المصدر: من إعداد الباحثين وفق للمعلومات مستتبطة من مديرية التشغيل

من خلال الملحقات المحلية السابقة: خلال السنة المنصرمة 2022 تظهر تدفقا هاما للباحثين عن مناصب الشغل بحيث تم تسجيل ما يقارب 18192 طلب وقد سجلت الوكالة الولائية 8443 طلب للشريحة مابين 40 و 49 سنة لتحقق أكبر نسبة لطلاب العمل للسنة ثم تليها الشريحة 36 و 39 سنة وهذا الاقبال للوكالات لهذه الفئة بالذات تحسبا لبرنامج منحة البطالة التي أقرها رئيس الجمهورية .

ب- طلبات العمل حسب المستوى :

الجدول رقم(6.3): يمثل طلبات العمل حسب المستوى

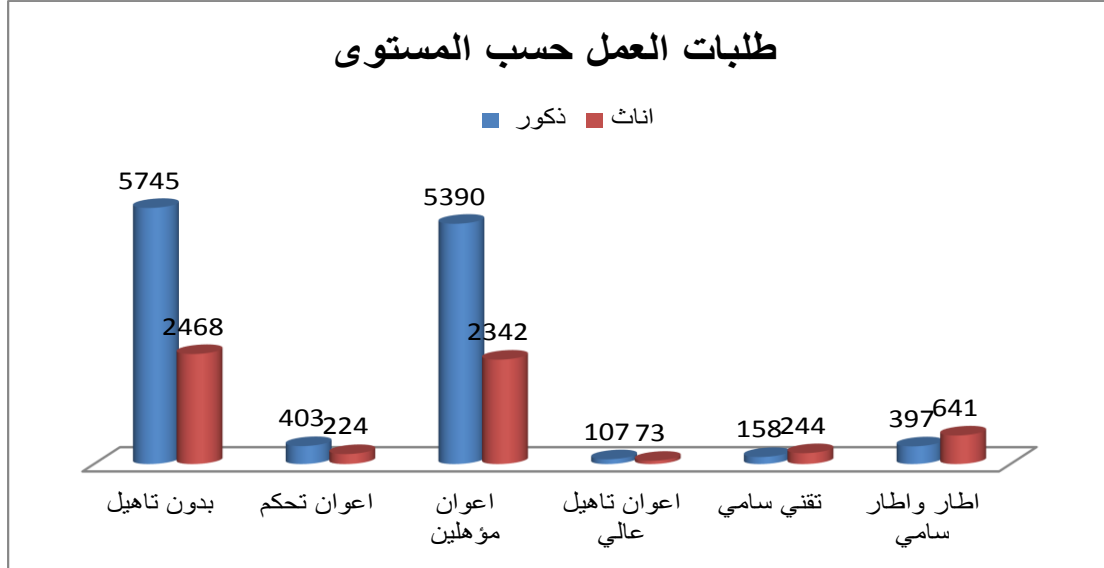
| النسبة المئوية (%) | طلبات العمل المسجلة | | | الجنس مستوى التأهيل |
|--------------------|---------------------|------|-------|------------------------|
| | المجموع | إناث | ذكور | |
| 45 | 8213 | 2468 | 5745 | بدون تأهيل |
| 3 | 627 | 224 | 403 | أعوان تحكم |
| 43 | 7732 | 2342 | 5390 | أعوان مؤهلين |
| 1 | 180 | 73 | 107 | أعوان تأهيل عالي |
| 2 | 402 | 244 | 158 | تقني سامي |
| 6 | 1038 | 641 | 397 | إطار و إطار سامي |
| 100 | 18192 | 5992 | 12200 | المجموع |

المصدر: من إعداد الباحثين وفق للمعلومات مستنبطة من مديرية التشغيل

من خلال الجدول التالي :

تمثل نسبة عدد طالبي العمل الخاص بالشريحة بدون تأهيل 45% أكبر نسبة لطالبي العمل حسب المستوى، تم تليها شريحة الأعوان المؤهلين بنسبة 43%، كذلك قد سجل نسبة طالبي الشغل الاطارات والإطارات السامية ب 6 %، أما بالنسبة لأعوان التحكم، تقني سامي، أعوان تأهيل عالي تترتب على التوالي 3 % 2 % 1 %.

الشكل رقم (16.3) : يمثل طلبات العمل المسجلة في الاطار الكلاسيكي حسب المستوى:



المصدر: من إعداد الباحثين وفق للمعلومات مستنبطة من مديرية التشغيل

ت- عروض العمل حسب طبيعة القطاع والنشاط:

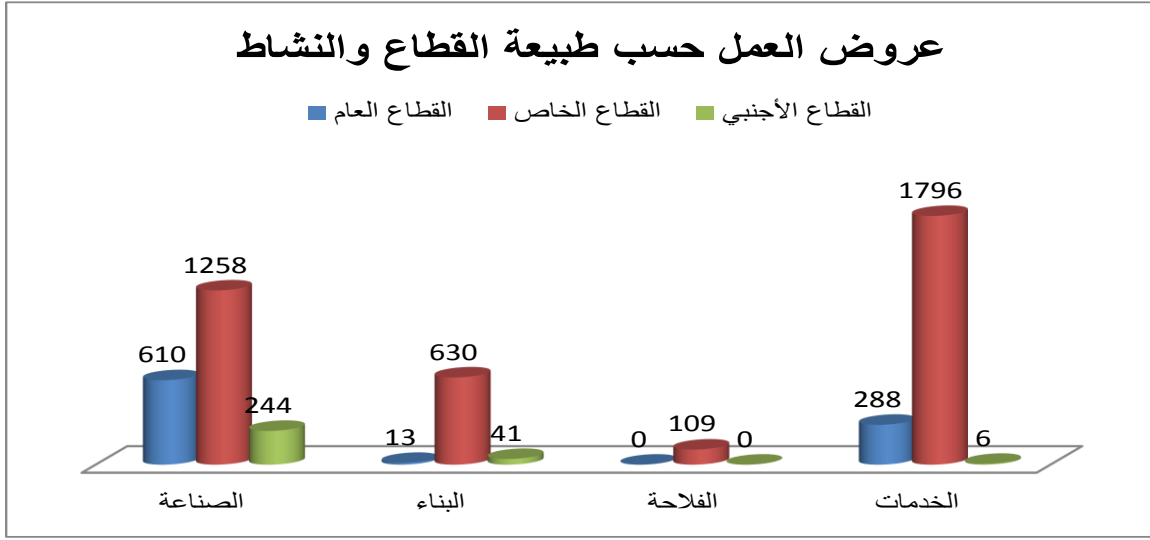
الجدول رقم (7.3): يمثل عروض العمل حسب طبيعة القطاع والنشاط

| النسبة المئوية % | المجموع | عروض العمل | | | القطاع والنشاطات |
|---------------------|---------|-------------------|-----------------|-----------------|---------------------|
| | | القطاع الأجنبي | القطاع الخاص | القطاع العام | |
| 42 | 2114 | 244 | 1258 | 612 | الصناعة |
| 14 | 684 | 41 | 630 | 13 | البناء |
| 3 | 109 | 0 | 109 | 0 | الفلاحة |
| 41 | 2090 | 6 | 1796 | 288 | الخدمات |
| 100 | 4997 | 291 | 3793 | 913 | المجموع |

المصدر: من إعداد الباحثين وفق للمعلومات مستنبطة من مديرية التشغيل

من خلال الجدول يظهر أن أكبر نسبة عروض العمل خاصة بالنشاط الصناعي بنسبة 42% خاصة في القطاع الخاص 1258 عرض عمل، ثم يليها نشاط الخدمات بنسبة 41% حتى في القطاع الخاص حقق أكبر قيمة 1796 عرض للعمل، ثم يليه نشاط البناء بنسبة 14% وأخيرا نشاط الفلاحة بنسبة 3%

الشكل رقم (17.3) : يمثل عروض العمل حسب طبيعة القطاع والنشاط:



المصدر: من إعداد الباحثين وفق للمعلومات مستنبطة من مديرية التشغيل

ث- التنسيبات المحققة العادية:

1. التنسيبات المحققة حسب الجنس والمستوى:

الجدول (08.3): يمثل التنسيبات المحققة حسب الجنس والمستوى

| فارق الطلب والتنسيبات | | | التنسيبات | | | | طلبات العمل المسجلة | | | مستوى التأهيل / والجنس / س |
|-----------------------|------|------|--------------------|---------|------|------|---------------------|------|------|----------------------------|
| المجموع | اناث | ذكور | النسبة المئوية (%) | المجموع | اناث | ذكور | المجموع | اناث | ذكور | |
| 5724 | 2052 | 3672 | 58,9 | 2489 | 416 | 2073 | 8213 | 2468 | 5745 | بدون تأهيل |
| 514 | 208 | 306 | 2,67 | 113 | 16 | 97 | 627 | 224 | 403 | أعوان تحكم |
| 6730 | 2210 | 4520 | 23,7 | 1002 | 132 | 870 | 7732 | 2342 | 5390 | أعوان مؤهلين |

| | | | | | | | | | | |
|--------------|------|------|------|-------------|-----|------|--------------|------|-----------|------------------------|
| 129 | 68 | 61 | 1,21 | 51 | 5 | 46 | 180 | 73 | 107 | أعوان تأهيل عالي |
| 235 | 166 | 69 | 3,95 | 167 | 78 | 89 | 402 | 244 | 158 | تقني سامي |
| 635 | 476 | 159 | 9,54 | 403 | 165 | 238 | 1038 | 641 | 397 | إطار و إطار سامي |
| 13967 | 5180 | 8787 | 100 | 4225 | 812 | 3413 | 18192 | 5992 | 1220 0 | المجموع |

المصدر: من إعداد الباحثين وفق للمعلومات مستنبطة من مديرية التشغيل

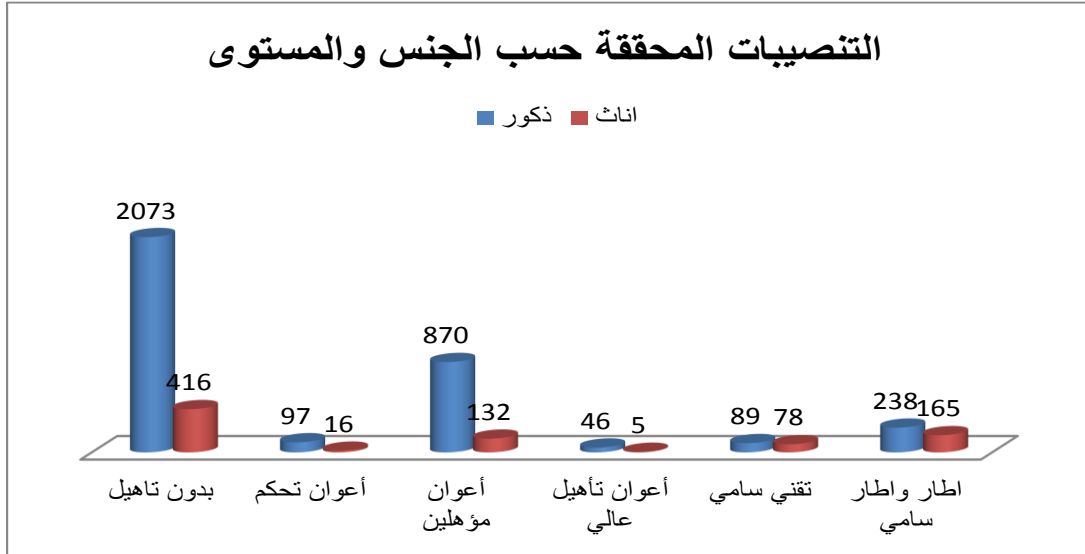
من خلال الجدول السابق:

أولاً. من ناحية التنسيبات: تمثل نسبة التنسيبات المحققة لطالبي العمل الخاصة بالشريحة بدون تأهيل أكبر نسبة تقدر ب 58,9% ثم تليها شريحة الأعوان المؤهلين بنسبة 23,7%؛ كذلك سجل عدد التنسيبات المحققة لطالبي العمل للإطارات والإطارات السامية بنسبة 9,54% أما بالنسبة تقني سامي، أعوان تحكم، أعوان تأهيل عالي تترتب على التوالي 3,95% 2,67% 1.21%.

ثانياً. من ناحية فارق الطلب على التنسيبات: من الملاحظ أنه ثم فروق متفاوتة بين الطلب على العمل والتنسيبات لهذه السنة، على سبيل المثال:

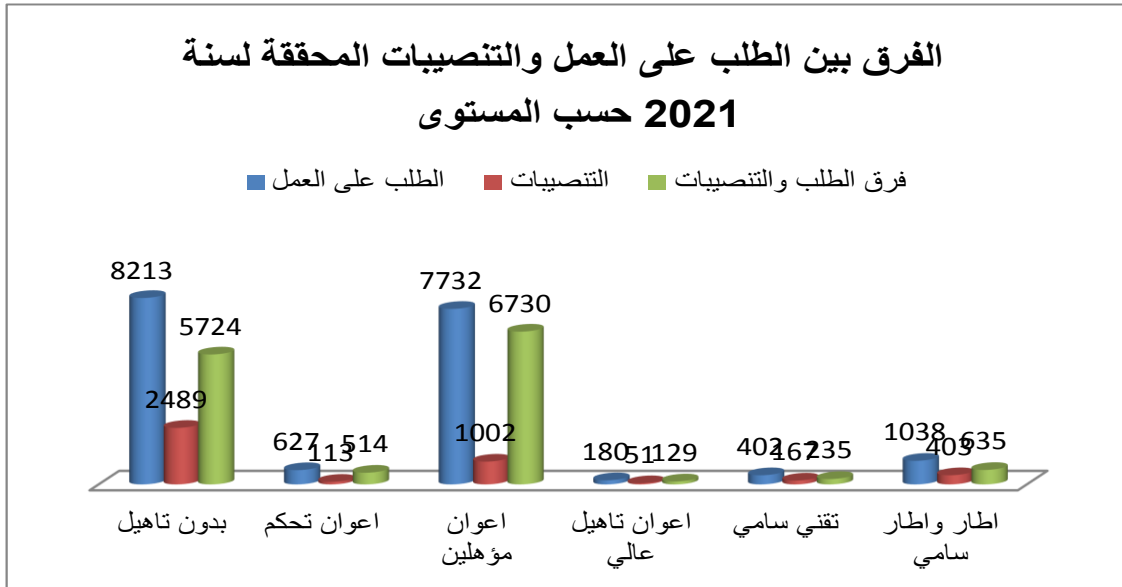
الشريحة الخاصة بدون تأهيل كان الطلب على العمل من ناحية الذكور 5745 طالب عمل حيث تم تنصيب 2073 فقط ليلغ الفارق بين الطلب والتنصيب على العمل 3672؛ ومن ناحية الاناث كان الطلب على العمل 2468 حيث تم تنصيب 416 فقط طالبي عمل ليصل الفارق 2052

الشكل (18.3) : يمثل عدد التنسيبات المحققة حسب الجنس والمستوى



المصدر: من إعداد الباحثين وفق للمعلومات مستنبطة من مديرية التشغيل

الشكل (19.3) : يمثل الفرق بين الطلب على العمل والتنسيبات المحققة لهذه السنة:



المصدر: من إعداد الباحثين وفق للمعلومات مستنبطة من مديرية التشغيل

2.التنسيب المحققة حسب القطاع والنشاط :

الجدول(9.3): يمثل التنسيب المحققة حسب القطاع والنشاط

| قطاع/ النشاط | عروض العمل | | | التنسيب | | | الفارق بين العروض والتنسيب | | |
|-----------------|------------|----------------|--------------|---------|----------------|--------------|----------------------------|----------------|--------------|
| | المجموع | القطاع الأجنبي | القطاع الخاص | المجموع | القطاع الأجنبي | القطاع الخاص | المجموع | القطاع الأجنبي | القطاع الخاص |
| الصناعة | 2114 | 244 | 1258 | 1632 | 185 | 1036 | 482 | 59 | 222 |
| البناء | 684 | 41 | 630 | 582 | 43 | 525 | 102 | -2 | 105 |
| الفلاحة | 109 | 0 | 109 | 101 | 0 | 98 | 8 | 0 | 11 |
| الخدمات | 2090 | 6 | 1796 | 1910 | 4 | 1646 | 180 | 2 | 150 |
| المجموع | 4997 | 291 | 3793 | 4225 | 232 | 3305 | 772 | 59 | 488 |

المصدر: من إعداد الباحثين وفق للمعلومات مستنبطة من مديرية التشغيل

من خلال الجدول السابق:

أولاً. من ناحية التنسيب:

حققت نشاط الخدمات أكبر عدد من التنسيب لعروض العمل هذه السنة ب 1910 منصب شغل خاصة القطاع الخاص كأكبر معدل تنصيب مناصب شغل قدر 1646 منصب شغل، ثم يليه نشاط الصناعة 1632 منصب شغل، ثم يليه نشاط البناء بتنصيب 582 منصب شغل وأخيراً الفلاحة تم تنصيب 101 منصب عمل.

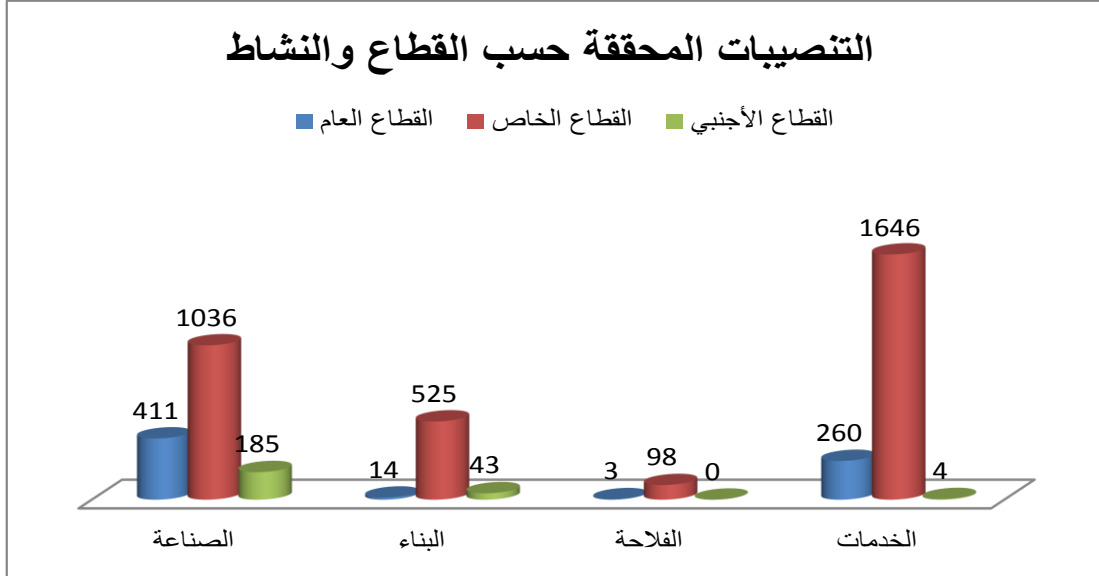
ثانياً: من ناحية الفرق بين العروض والتنسيب:

من الملاحظ أنه تم فروق متفاوتة بين العرض على العمل والتنسيب لهذه السنة، حيث تظهر قيم موجبة وقيم سالبة ويمكن توضيحها كما يلي :

1 القيم الموجبة : بمعنى أن العروض أكثر من التنسيب المحققة لها على سبيل المثال (الصناعة على مستوى القطاع العام كان العرض يقدر ب 612 حيث تم تنصيب 411 منصب شغل ليبلغ الفارق بين العرض على العمل والتنصيب بقيمة 201).

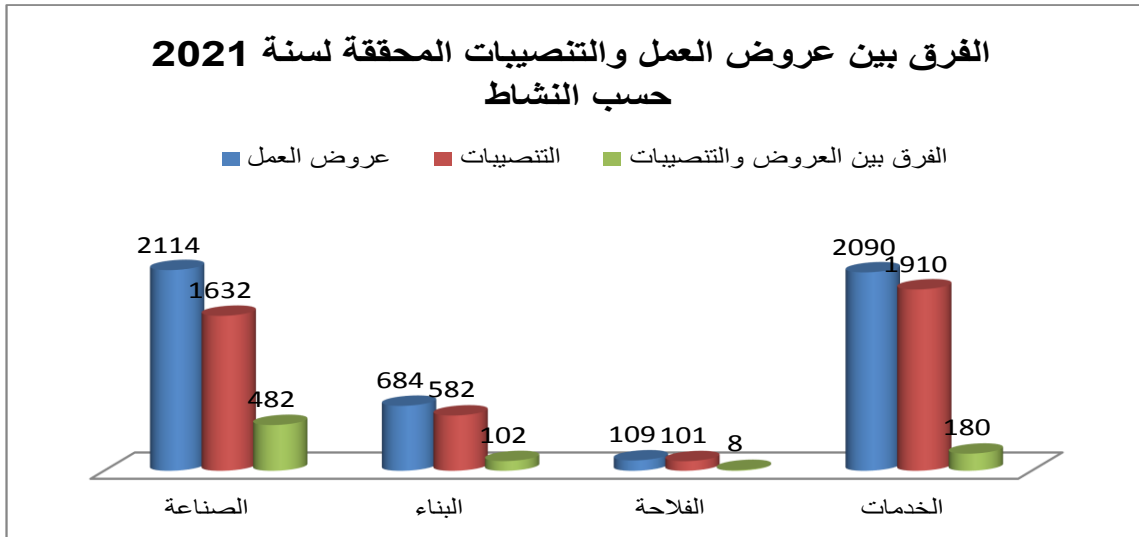
2. القيم السالبة : بمعنى أنه تم تنصيب مناصب شغل أكثر من العروض المرغوبة على سبيل المثال (الفلاحة على مستوى القطاع العام تم تنصيب 3 مناصب شغل حيث قدرت العروض ب0 عرض عمل).

الشكل (20.3) : يمثل عدد التنسيبات المحققة حسب القطاع والنشاط



المصدر: من إعداد الباحثين وفق للمعلومات مستنبطة من مديرية التشغيل

الشكل (21.3) : يمثل الفرق بين عروض العمل والتنسيبات المحققة لهذه السنة



المصدر: من إعداد الباحثين وفق للمعلومات مستنبطة من مديرية التشغيل

خلاصة ما سبق من تحليل الملحقات السابقة لعروض العمل والطلب على العمل وعدد التنسيبات المحققة للسنة:

فيما يتعلق بالتشغيل المباشر "الاطار الكلاسيكي" حيث يفضل طالبي العمل وبعض المستخدمين التوجه لهذا النظام دون المرور على جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) و تم فروق متفاوتة بين عدد العروض والتنسيبات لهذه السنة 2021 ويظهر هذا في الجدول الآتي :

الجدول (10.3): يمثل تحليل الملحقات السابقة لعروض العمل والطلب على العمل وعدد

التنسيبات المحققة

| نسبة التوظيف % | فارق العروض والتنسيبات | التنسيبات | عروض العمل | طلبات العمل |
|-------------------|---------------------------|-----------|------------|-------------|
| 84,5 | 772 | 4225 | 4997 | 18192 |

المصدر: من إعداد الباحثين وفق للمعلومات مستنبطة من مديرية التشغيل

يمكن تفسير هذا الفارق المسجل بين العروض والتنسيبات راجع الى عدة أسباب :

- ✓ نقص التكوين والخبرة.
- ✓ عزوف الشباب عن التوجه لبعض القطاعات كالبناء والأشغال العمومية والفلاحة.
- ✓ نقص التجربة عند المتخرجين الجدد و اليد العاملة المؤهلة.
- ✓ نقص التكوين المتخصص والضعف الكيفي للبرامج المضمونة
- ✓ عدم تكيف مخرجات التكوين المهني و الجامعة مع متطلبات السوق (تقني عصري في الإدارة و التسيير التسويقي).
- ✓ نقص الإستعمال الفعلي للغات الأجنبية عند أغلبية المتخرجين أصحاب الشهادات.

الفرع الرابع: المشاريع الممولة أجهزة دعم التشغيل - ANGEM-CNAC- ANADE:

أ- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM:

الجدول (11.3): يمثل الوضع العام للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM لسنة 2021

| الحالة التراكمية منذ التركيب | أنشطة لسنة 2021 | |
|------------------------------|-----------------|-----------------|
| ANSEJ | | |
| 20517 | 240 | الملفات المودعة |
| 18162 | 172 | الملفات معتمدة |
| 17566 | 117 | الملفات الممولة |

المصدر: من إعداد الباحثين وفق للمعلومات مستنبطة من مديرية التشغيل

الجدول (12.3): يمثل المشاريع الممولة والوظائف المنشأة حسب طبيعة النشاط للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM لسنة 2021

| المؤسسات الصغيرة الممولة | | | | | | فرع النشاط |
|--------------------------|----------------------|-----------------|--------------|--------------|--------------|-------------------|
| مقدار الاستثمار (دج) | | الوظائف المنشأة | | عدد المشاريع | | |
| السنة 2021 | تراكم | السنة 2021 | تراكم | السنة 2021 | تراكم | |
| 2.200.000 | 28.535.365,34 | 39 | 728 | 22 | 591 | الزراعة |
| 0 | 163.306.605,3 | 0 | 870 | 0 | 463 | التجارة |
| 0 | 1.788.426,55 | 0 | 42 | 0 | 21 | الصناعة الخفيفة |
| 500.000 | 101.694.164,2 | 15 | 3.010 | 5 | 1.833 | الاشغال العمومية |
| 11.905.614,92 | 876.244.770,6 | 110 | 10.100 | 75 | 9717 | الخدمات |
| 1.684.138,23 | 212.572.889,6 | 25 | 7009 | 15 | 4863 | الصناعة التقليدية |
| 0 | 4.980.000 | 0 | 160 | 0 | 78 | الصيد البحري |
| 16.289.753,15 | 1.389.122.213 | 189 | 21919 | 117 | 17566 | المجموع |

المصدر: من إعداد الباحثين وفق للمعلومات مستنبطة من مديرية التشغيل

من خلال الجدول السابق:

بلغت عدد القروض الصغيرة التراكمية 20.517 مشروعاً، وأوجدت 17.566 مشروعاً واستحداث 21.919 منصب شغل، حيث تم تمويل 117 مشروعاً وتحقيق 189 منصب شغل بتكلفة 16.289.753,15 دج، متوزعة في مختلف فروع النشاط (الفلاحة: 22 مشروع و 39 وظيفة، الأشغال العمومية: 5 مشاريع و 15 وظيفة، الخدمات: 75 مشروع و 110 وظيفة، الصناعة التقليدية 15 مشروع و 25 وظيفة).

ب- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC :

الجدول رقم (13.3): يمثل الوضع العام للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC لسنة 2021

| الحالة التراكمية منذ التركيب ANSEJ | أنشطة لسنة 2021 | |
|---------------------------------------|-----------------|-----------------|
| 7353 | 98 | الملفات المودعة |
| 3126 | 94 | الملفات معتمدة |
| 2546 | 46 | الملفات الممولة |

المصدر: من إعداد الباحثين وفق للمعلومات مستتبطة من مديرية التشغيل

الجدول (14.3): يمثل المشاريع الممولة والوظائف المنشأة حسب طبيعة النشاط للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC لسنة 2021

| المؤسسات الصغيرة الممولة | | | | | | فرع النشاط |
|--------------------------|---------------|-----------------|-------|--------------|-------|------------|
| مقدار الاستثمار (دج) | | الوظائف المنشأة | | عدد المشاريع | | |
| السنة 2021 | تراكم | السنة 2021 | تراكم | السنة 2021 | تراكم | |
| 60.594.927,24 | 795.801.156,6 | 26 | 344 | 10 | 137 | الفلاحة |
| 0 | 336.605.807 | 0 | 90 | 0 | 36 | الصيد |
| 0 | 12.962.493 | 0 | 5 | 0 | 2 | الري |

| | | | | | | |
|----------------------|----------------------|------------|-------------|-----------|-------------|-------------------|
| 56.212.662,14 | 705.951.346 ,2 | 25 | 405 | 10 | 162 | الأشغال العمومية |
| 15.675.298,42 | 533.044.392,3 | 8 | 268 | 3 | 107 | الصناعة |
| 86.402.360,83 | 2.118.150.248 | 45 | 45 | 18 | 641 | الخدمات |
| 0 | 24.247.140,27 | 0 | 20 | 0 | 8 | الصيانة |
| 0 | 69.511.069 ,46 | 0 | 25 | 0 | 10 | أعمال حرة |
| 0 | 2.394.490.057 | 0 | 2675 | 0 | 7010 | نقل البضائع |
| 0 | 571.980.308 | 0 | 645 | 0 | 258 | نقل المسافرين |
| 18.205.930 | 417.566.896 | 13 | 288 | 5 | 115 | الصناعة التقليدية |
| 237.091.178,6 | 7.980.310.914 | 117 | 6367 | 46 | 2546 | المجموع |

المصدر: من إعداد الباحثين وفق للمعلومات مستتبطة من مديرية التشغيل

من خلال الجدول السابق :

بلغ العدد التراكمي للمشاريع هو 7353، حيث أوجدت 2546 مشروعا واستحداث 6367 وظيفة لسنة 2021 منها تمويل 46 مشروع و تحقيق 117 وظيفة بتكلفة تقدر ب 237.091.178,6 دج توزعت في مختلف فروع النشاط(الفلاحة :10 مشاريع و 26 وظيفة للشغل ، الأشغال العمومية : 10 مشاريع و 25 وظيفة ، الصناعة :3 مشاريع و 8 وظائف ،الخدمات : 18 مشروع و و 45 وظيفة ،الصناعة التقليدية : 5 مشاريع و 13 وظيفة)
ت- الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولات ANADE :

الجدول (15.3): يمثل الوضع العام للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولات ANADE لسنة 2021

| | | |
|------------------------------|-----------------|-----------------|
| الحالة التراكمية منذ التركيب | أنشطة لسنة 2021 | |
| ANSEJ | | |
| 15775 | 396 | الملفات المودعة |
| 11510 | 189 | الملفات معتمدة |
| 6010 | 72 | الملفات الممولة |

المصدر: من إعداد الباحثين وفق للمعلومات مستتبطة من مديرية التشغيل

الجدول (16.3): يمثل المشاريع الممولة والوظائف المنشأة حسب طبيعة النشاط للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولات ANADE لسنة 2021

| المؤسسات الصغيرة الممولة | | | | | | فرع النشاط |
|--------------------------|-----------------------|-----------------|-------------|--------------|-------------|-------------------|
| مقدار الاستثمار | | الوظائف المنشأة | | عدد المشاريع | | |
| السنة 2021 | تراكم | السنة 2021 | تراكم | السنة 2021 | تراكم | |
| 0 | 50.473.052 | 0 | 44 | 0 | 35 | الصناعة التقليدية |
| 98.061.802 | 2.292.347.694 | 38 | 1011 | 15 | 625 | الصناعة |
| 73.201.637,5 | 2.797.016.630 | 39 | 1792 | 16 | 1285 | الخدمات |
| 81.316.129 | 2.610.481.081 | 63 | 1012 | 27 | 588 | الأشغال العمومية |
| 19.059.573 | 4.150.464.759 | 12 | 1785 | 4 | 1278 | الزراعة |
| 0 | 795.854.214,1 | 0 | 385 | 0 | 260 | نقل المسافرين |
| 0 | 3.665.879.554 | 0 | 1800 | 0 | 1513 | نقل البضائع |
| 0 | 368.993.607,1 | 0 | 226 | 0 | 176 | نقل تبريد |
| 31.737.429 | 275.043.261 | 25 | 192 | 8 | 126 | أعمال حرة |
| 0 | 674.153.051 | 0 | 263 | 0 | 72 | الصيد |
| 0 | 48.799.109 | 0 | 16 | 0 | 7 | الري |
| 8.752.827 | 93.947.299,03 | 5 | 78 | 2 | 45 | الصيانة |
| 312.129.397,5 | 17.823.453.311 | 182 | 8604 | 72 | 6010 | المجموع |

المصدر: من إعداد الباحثين وفق للمعلومات مستتبطة من مديرية التشغيل

من خلال الجدول السابق :

بلغ العدد التراكمي للمشاريع 15.775 مشروعا ، حيث أوجدت 6010 مشروع واستحداث 8604 منها 72 مشروع و182 وظيفة شغل في مختلف فروع النشاط(الصناعة :15 مشروع و 38 وظيفة ،الخدمات : 16 مشروع و39 وظيفة ، الاشغال العمومية : 27 مشروع و63 وظيفة ، الزراعة : 4 مشاريع و12 وظيفة ،أعمال حرة :8 مشاريع و25 وظيفة ، الصيانة : 2 مشاريع و 5 وظائف). بتكلفة تقدر ب 312.129.397,5 دج

المبحث الثالث: عراقيل وأفاق التنمية لولاية عين تموشنت.

الفرع الأول: العراقيل التي واجهتها أجهزة و برامج التشغيل في الولاية

من خلال الملحقات السابقة نلاحظ وجود اختلافات بين المشاريع و الوظائف التراكمية مقارنة بالمشاريع الممولة و الوظائف المنشأة راجع إلى:

● عراقيل مرتبطة بمحيط المؤسسة الصغيرة:

- مربوطة بالقروض البنكية
- عروض الصفقات العمومية.
- مربوطة بالعملة الصعبة.
- منطق حماية المحيط يعتمد على الاستثمارات الخاصة ثم زرع مشاريعهم أحيانا رغم ارتباط المادة بالمردودية وإنشاء قيمة مضافة وكذا مناصب شغل.
- السوق الموازي على مختلف المستويات والأنشطة.

● عراقيل مرتبطة بالتعليم العالي والتكوين المهني:

- نقص توجه حاملي المشاريع نحو التكوين المهني في كثير من التخصصات المطلوبة في سوق الشغل وخاصة في الفلاحة، بسبب نقص المؤطرين على مستوى المدارس المطلوبة في مديرية التكوين المهني.

● عراقيل المتعلقة ببنك وقطاع الفلاحة:

- المساحة المطلوبة من طرف بنك الفلاحة والتنمية الريفية (BADR) من أجل نشاط الزراعة الموسمية (céréaliculture)، زراعة البقول في السباح (maraichère)، إستغلال فلاحي (من 03 هكتارات إلى 05 هكتارات للنشاط)، بينما المساحة وعدد الأبقار المقروضة من طرف بنك (BADR) من أجل الأبقار الحلوب (على الأقل 20 بقرة وأرض بمساحة 03 هكتارات) وعلى الأقل 20 ذبيبة من أجل النشاط الدفيء الذي يمثل عائق أمام إنشاء هذا النشاط.
- نقص المساحات المرورية وصعوبة التوجه نحو البحث عن الموارد المائية.
- رفض بنك الفلاحة والتنمية الريفية (BADR) تمويل العديد من النشاطات الفلاحية مثل البقر الحلوب، تربية الديك الرومي، تربية الدواجن

- يفرض بنك التنمية المحلية (BDL) على البطالين حاملي المشاريع بدفع مبلغ 100000 دج مقابل فتح حساب مصرفي
- كل نشاط تشترط تمويل يفوق 10 مليون دج كالصناعة الغذائية، الصيد، رية المائيات، السياحة.

● عراقيل مرتبطة بالمصلحة التقنية:

- صعوبة الحصول على تصريح الاستغلال من طرف المصالح المختصة للأنشطة المنظمة أو المؤسسات الخاضعة للتنظيم.

الفرع الثاني: أفاق التنمية في الولاية

- ✓ تفعيل الاتفاقيات المبرمة مع قطاع (الموارد المائية، الصيد البحري، الثقافة، البريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال، جامعة الحاج بوشعيب، الغابات.
- ✓ تحقيق الأهداف المسطرة من طرف (المديرية العامة للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية) وذلك فيما يخص التعرف على الاحتياجات الحقيقية للولاية فيما يخص النشاطات المطلوبة من طرف الشباب والتي تعرف نقص ملحوظ في هذا الإطار قامت الوكالة الولائية بمراسلة كافة القطاعات من مسؤولي الجماعات المحلية والأجهزة المرافقة ومختلف المديريات لأجل تحديد خارطة النشاطات ذات المصدقية.
- ✓ التكفل بمرافقة الشباب المستثمر أصحاب المشاريع المتعثرة لأجل ضمان استمرار مؤسساتهم والحفاظ على مناصب الشغل وهذا بإبرام اتفاقيات إطار وشراكة مع مختلف الشركاء.
- ✓ تفعل الاتفاقيات الثلاثية مع البنوك وصندوق ضمان القروض من أجل إعادة جدولة الديون البنكية لصالح المؤسسات المصغرة التي تعرف تأخر في التسديد.
- ✓ تكوين الشباب الراغب في انجاز مشاريع ANADE/CNAC في إطار الاتفاقيات.
- ✓ متابعة وإعادة بعث مختلف الأنشطة في إطار دار المقاولاتية على مستوى الجامعة قصد تكوين الطلبة كما ونوعا.
- ✓ تطوير المبادرات المحلية لترقية التشغيل مع مراعاة خصوصية الولاية الفلاحية، السياحة ونشاط الصيد البحري.
- ✓ إعلام وتوجيه الشباب عن طريق جميع الوسائل المتاحة وخاصة مع التطور الكبير لوسائل التواصل الاجتماعي.

- ✓ وضع برامج لغرس الثقافة المقاولاتية في نفوس الشباب عن طريق الندوات، الأيام الدراسية والمحاضرات.
- ✓ مواصلة عملية التحسيس لدى الشباب 16-20 سنة من أجل الحصول على تكوين تأهيلي يسهل من عملية ولوج عالم الشغل
- ✓ مواصلة تحسين وتبسيط الإجراءات الإدارية للأجهزة المعتمدة حاليا من خلال استعمال تكنولوجيايات الإعلام والاتصال وربطها بصناديق CNAS/ CASNOS
- ✓ مواصلة عملية التحسيس في مناطق الريفية ومناطق الظل لمحاربة البطالة المقنعة و الهشاشة و لضمان استقرار السكان الأرياف في مناطقهم الأصلية عن طريق تشجيع العمل الذاتي و المنزلي إضافة إلى الصناعات التقليدية و الحرف خاصة لدى فئة النساء على غرار بلدية و لخاصة (بلدية نموذجية للمرأة الريفية).
- ✓ وفي ميادين النشاط القائمة على مستوى الدولة، حيث من المتوقع إنشاء نحو 2309 وظيفة من خلال إنشاء 51 مؤسسة استثمارية. ومع وجود عقود امتياز في المنطقة الصناعية في عين التجديد، تشمل أنشطة مختلفة مثل النسيج والحديد والصلب ومواد وخدمات البناء، وما إلى ذلك، وميادين أخرى مثل الفنادق
- ✓ دعم العملية في المنطقة الصناعية في تامازوغا، مما أدى إلى إحياء النشاط الصناعي في الولاية. وقادت اللجنة 71 مشروعا للمساعدة في تحديد مواقع الاستثمارات وتعزيزها. ومن المتوقع أيضا أن توفر هذه المشاريع 8273 فرصة عمل، وخصصت 39 هكتارا لهذا الاستثمار الصناعي بغطاء مالي يقدر بـ 16.88 مليون دولار. وتتعلق بـ 15 مشروع البناء، مشروعات الطاقة و 39 المشروع الصناعية

خاتمة الفصل الثالث :

انطلاقاً مما سبق وبناء على تحليل الجهود التي بذلتها الولاية 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، من خلال دراستنا لتقييم برامج و أجهزة التشغيل (ANADE، ANGEM، CNAC) أين يتمثل المهم الأساسي للسلطات العمومية في امتصاص أكبر قدر من القوى العاملة، ويتفانى منطق هذه السياسة مع وجود أية ديناميكية في سوق العمل، لهذا يمكن اعتبار سياسات الحد من البطالة سياسة سلبية طالما أنها تستهدف لامتصاص 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 مقارنة عملية التشغيل لا يولي أهمية كبيرة لجودة العمل.

الخاتمة العامة:

يعود تناولنا لهذا الموضوع إلى جدة وأهمية البحث فيه وكذا طرافته وخلو المكتبة الجامعية من دراسة متواضعة حول هذه الإشكالية ولقد شملت دراستنا المتواضعة هذه على ثلاث فصول مرتبين كما يلي:

✓ **الفصل الأول:** حاولنا من خلاله التكلم عن سوق العمل ومحدداته من الجانب النظري، وتوصلنا في القصة بين العديد من المساهمين حول التشغيل والبطالة وكيفية قياس همل وماذا معالجة بعض أنواعها .

كما السن لنا أن هناك جدلا و اختلافا بين الاقتصاديين على اختلاف مدارسهم فيما يتعلق بظاهرة البطالة هذا راحت الى التغيرات التي احدا في سوق العمل باستمرار بكون تحليل هذه النظريات محدودة .

كما يؤكد الفصل على صحة الفرضية الأولى حيث تقوم سياسة التشغيل المغامرة في الجزائر على مجموعة من البرامج والأجهزة التي تساعد على استخدام مناسب عمل ،فقد أنشأت السلطان العمومية أجهزة وبرامج للتشغيل تهدف إلى تشجيع الاستثمار وخلق مناصب الشغل، بداية بالبرامج الخاصة بدعم التشغيل والتي تتولاها الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب (ANEM) والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) والذي يسعى أيضا إلى حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، ثم تلك التي ترمي إلى ترقية الشغل المأجور وهو ما يدخل ضمن مهام الوكالة الوطنية للتشغيل ومديريات التشغيل، ومنها ما تهدف إلى محاربة البطالة والهشاشة عن طريق الإدماج الاقتصادي والاجتماعي للبطالين وهو ما كلفت به كل من الوكالة الوطنية للقرض المصغر (ANGEM)، وأخيرا إنشاء وكالات تعنى بدعم وترقية الاستثمار أهمها الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI).

✓ الفصل الثاني :

ناولت هذه الدراسة إلى التعرف على سياسة التشغيل في الجزائر من خلال تعريفات نظرية و برامج حكومية وأهم الأجهزة والآليات التي تعنى بالتشغيل، كما تم استعراض مجموعة من الدراسات السابقة وقد كانت هاته الأخيرة تناولت سياسة التشغيل وأيضا فترة دراستنا للموضوع أوسع مقارنة بسابقيها، لذلك تعتبر دراستنا امتداد واستمرار لما قدمته هذه الدراسة.

في حين دراستنا تتناول مختلف الإجراءات والتدابير وكذا البرامج والأجهزة المستحدثة في إطار سياسة التشغيل للتكفل باحتياجات مختلف فئات المجتمع الجزائري المؤهلة وغير المؤهلة، أصحاب الشهادات و المؤهلات و العمال البسطاء على حد سواء دون التركيز على فئة معينة على حساب أخرى.

هذا و قد استفدنا من خلال اطلاعنا على الدراسات السابقة في إثراء الإطار النظري للدراسة و في إعداد أدوات الدراسة و ذلك من خلال النتائج و الإحصاءات و التحليلات و طرق ومناهج التي التوصل إليها.

✓ الفصل الثالث:

من خلال الدراسة والتحليل يمكن القول أن :

- الفرضية الثانية: كلما كان أداء سياسات التشغيل متكامل وفعال ويؤدي بالضرورة العرض الذي وضعت لأجله كلما انعكس ذلك إيجابا على معدل البطالة وفرص العمل، ويتجلى ذلك من خلال ارتفاع معدل البطالة لدى فئة الجامعيين وحاملي الشهادات مما يوحي بوجود خلل أو عدم تناسق بين مخرجات الجامعة، ومراكز الكويت ومتطلبات سوق العمل، هذا الأمر يجعل من سياسات التشغيل المعتمدة لا تؤدي الغرض الذي وضعت من أجله بالشكل المطلوب، مما يؤثر سلبا في معدل البطالة وفرص العمل .

الفرضية الثالثة: تعتبر سياسات التشغيل المنتهجة في الجزائر ذات طابع اجتماعي أكثر منه اقتصادي ، أين يتمثل الهم 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 لامتصاص 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 مقارنة عملية التشغيل لا يولي أهمية كبيرة لجودة العمل.

أولا : نتائج الدراسة :

1. استطاعت الجزائر إلى حد ما من خلال برامج التشغيل التقليل من حدة البطالة خصوصا تلك المرتبطة باليد العاملة المؤهلة.
2. السياسة التي اتخذتها الدولة لمواجهة مشكل البطالة في الجزائر، ركزت أساسا على الاهتمام وإعطاء الدعم الكامل لأجهزة الشغل.
3. اعتمدت الجزائر في سياستها التشغيلية القضاء على البطالة على الحلول الظرفية، لا القضاء على الأشكال بالشكل النهائي مما يزيد في تأزم الوضع.
4. يلاحظ على سياسات التشغيل التي اتبعتها الجزائر، كثرة الأجهزة التي تتولى كل منها برنامجا خاصا بفئة معينة من اليد العاملة، هذه النقطة التي يرى فيها البعض أنها إيجابية من حيث تقسيم العمل والمهام وتحديد الأهداف لكل جهاز، غير أنها تقلل من الفعالية في العمل كون أنها تنصب جميعا في قطاع التشغيل، خاصة في ظل غياب التنسيق الدائم والجددي بين هذه الأجهزة .
5. إن فصل سياسة التشغيل عن سياسة التعليم والتكوين من شأنه إحداث خلل في سوق الشغل، كون أن أصحاب الشهادات هم الأكثر عرضة للبطالة في الجزائر.

ثانيا : التوصيات :

من خلال النتائج التي تمت الإشارة إليها آنفا يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

1. إن معالجة قضية التشغيل و البطالة ينبغي أن تقوم على رؤية إستراتيجية شاملة أي تكون عميقة وطويلة الأمد ومتعددة الأبعاد.
2. إن جهاز كالوكالة الوطنية للتشغيل يستطيع أن يتكفل بنظام التأمين عن البطالة، مساعدة الشباب في خلق مؤسساتهم الخاصة، التكفل بالقرض المصغر لخلق نشاطات اقتصادية مصغرة، إدماج الشباب مهنيا.
3. ضرورة الربط بين مخرجات منظومتي التعليم والتكوين والمتطلبات النوعية المتنامية لسوق العمل من أجل تحقيق توافق مستمر.
4. ضرورة التقييم الفعلي والجداد للبرامج وأجهزة التشغيل من أجل خلق تناسق أكبر فيما بينها لضمان استمراريتها وسحب التي باءت بالفشل أو التراجع عنها وتحميدها لوقت لاحق، وكذا إعادة النظر في السياسات التي تعالج البطالة كميلا لا كنيويا.
5. ضرورة تكييف التكوين في التخصصات التي يتطلبها سوق العمل في الجزائر، وتشجيع المؤسسات على تكون ورسكلة عمالها من أجل تحسين انتاجيتهم من جهة، وتحسين نوعية التشغيل في الجزائر من خلال التطابق بين المؤهل ونوع المنصب من جهة أخرى.
6. تطوير وتنويع مختلف آليات مرافقة الشباب البطال ،مع ربط الجامعات بالمؤسسات الاقتصادية، وتفعيل دور مختبرات البحث العلمية في تطوير مشاريع إبتكارية.

المصادر و

المراجع

المصادر و المراجع باللغة العربية :

- (1) البشير عبد الكريم، محددات البطالة دراسة اقتصادية قياسية حالة الجزائر، المعهد الوطني للتخطيط و الإحصاء، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في الإحصاء و الاقتصاد التطبيقي، 2003، ص38
- (2) البشير عبد الكريم، محددات البطالة دراسة اقتصادية قياسية حالة الجزائر، المعهد الوطني للتخطيط والإحصاء، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في الإحصاء والاقتصاد التطبيقي ، 2003، ص38،39.
- (3) إبراهيم طلعت، البطالة والجريمة، دار الكتاب، الجزائر، 2009، ص 202.
- (4) التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، بسكرة، جامعة محمد خيضر، يومي 13 و14 أفريل، 2011
- (5) الجريدة الرسمية: المنشور الوزاري رقم 98-402 المؤرخ في جوان1998.
- (6) المجلس الاقتصادي والاجتماعي، الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الثاني سنة 2004، الجزائر، 2005، ص 119.
- (7) أحمد هني ، دروس في التحليل الاقتصادي الكلي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1993 ، ص 56_57 .
- (8) أحمد الأشقر ، الاقتصاد الكلي ، الطبعة الأولى ، الدار الدولية العلمية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2002 ص 290 .
- (9) البطالة، معهد الدراسات المصرفية، السلسلة السادسة، العدد 3 الكويت، 2013، ص 2-3. أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية، طبعة أولى، دار الفكر الجامعي، مصر، 2008، ص 53.
- (10) الحسن، عبد القادر. " سياسة التشغيل واشكالية معالجة البطالة في الجزائر خلال الفترة(2000-2009) مع اقتراح نموذج اقتصادي للبرنامج الخماسي (2010-2015)", الملتقى الوطني: سياسة أظهرت دراسة حديثة لمكتب العمل الدولي :ان وجود تصور رفيع لامن العمالة من شأنه ان يؤدي الى مقاومة العمال للانتقال من وظائفهم ومن ثم فان له آثاره السلبية على الاقتصاد

- (11) العفيفي، إيمان. " علاقة الضغط النفسي بالاغتراب النفسي لدى خريجو الجامعة العاملين بعقود ما قبل التشغيل"، رسالة ماجستير في علم النفس العيادي، سطيف، جامعة فرحات عباس، 2012-2013.
- (12) العايب عبد الرحمان، مسار تأهيل المؤسسات الاقتصادية في ظل اتفاق الشراكة الأوروبية، الملتقى الدولي حول آثار وانعكاسات اتفاق الشراكة على اقتصاد الجزائر وعلى منظومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، نوفمبر 2006، جامعة سطيف، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، ص 19
- (13) الموسوي ضياء مجيد ، النظرية الاقتصادية في التحليل الاقتصادي الكلي ،الجزائر :ديوان المطبوعات الجامعية ،2005،ص:84.
- (14) الموسوي ضياء مجيد ،سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ،2007،ص11.
- (15) الموسوي ضياء مجيد ، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة ، الطبعة الأولى الجزائر بن عكنون : ديوان المطبوعات الجامعية ، 2007 ص 18 .
- (16) التقرير الخاص بوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي حول تطور سوق العمل ،سنة 2014_ 2016.
- (17) أوكيل محمد السعيد ،اقتصاد وإبداع التسيير التكنولوجي ،ديوان المطبوعات الجامعية ،1992، ص 37.
- (18) أوكيل محمد السعيد ،اقتصاد وإبداع التسيير التكنولوجي ،ديوان المطبوعات الجامعية ،1992، ص 37.
- (19) خالد الوزني، أحمد الرفاعي، مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2006، ص 162.
- (20) حلمي جلال، الأبعاد الاجتماعية لمشكلة البطالة في المجتمع المصري تداعياتها وأساليب مواجهتها رؤية مستقبلية، عين شمس، مصر، 2008، ص 5.
- (21) راشد البراوي ، الموسوعة الاقتصادية ، بيروت ، دار النهضة العربية ، الطبعة الأولى ، سنة 1991 ، ص2.

- (22) سميرة العابد، زهية عبا، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات، مجلة الباحثن عدد11، الجزائر، 2012، ص 75.
- (23) صخري عمر، التحليل الاقتصادي الكلي، الجزائر "بن عكنون" : ديوان المطبوعات الجامعية، 2005، ص:13 .
- (24) صديق، شريف. " عقود ما قبل التشغيل واكتساب هوية العامل"، رسالة ماجيستر، جامعة الجزائر، 2007-2008
- (25) ضياء مجيد الموسوي ، النظرية الاقتصادية والتحليل الاقتصادي الكلي ، ص 83_84.
- (26) طارق الحاج ، علم الاقتصاد ونظرياته،(دار الصفاء للنشر والتوزيع ،الأردن ،1998)،ص 24.
- (27) علي غربي، عولة الفقر، يوم دراسي تحت عنوان : التحديات المعاصرة، جامعة قسنطينة، الجزائر ، 2002، ص 65.
- (28) عبد الباسط عبد المعطي وآخرين، السكان والمجتمع، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1998 ص 113.
- (29) عادل لطفي، مؤشرات سوق العمل مجلة المنظومة العدد 26 ، الامارات العربية ، سبتمبر 2006.
- (30) عبد القادر عطية، الحديث في الاقتصاد القياسي بين النظرية وللتطبيق، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص52.
- (31) علوي، عمار. "دور هيئات دعم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في معالجة البطالة"، الملتقي: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة، يومي 15 و16 نوفمبر، 2011
- (32) عمور، محمد. " أسباب اختيار الشباب لنوع معين من المشاريع الاستثمارية"، رسالة ماجيستر في علم الاجتماع تخصص ديمغرافيا، جامعة الجزائر، 2006-2007
- (33) علي عبد الوهاب نجا،مشكلات الاقتصاد وطرق حلها التضخم - البطالة - التخلف الاقتصادي، دار التعليم الجامعي، جامعة الإسكندرية، 06 جانفي 2020 ، ص 46 .
- (34) فاروق عبده قلية ، اقتصاديات التعليم مبادئ واستراتيجيات واتجاهات حديثة ، الطبعة الاولى ، دار المسيرة ، الاردن ، 2003، ص 49 .

- 35) كمال رزيق، بوزعرور عمار، "التصحيح الهيكلي وآثاره على المؤسسة الاقتصادية في الجزائر"،
الملتقى الدولي حول تأهيل المؤسسة الاقتصادية وتعظيم مكاسب الاندماج في الحركة
الاقتصادية العالمية، جامعة فرحات عباس، سطيف، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير،
يومي 29-30 أكتوبر 2001، ص 4-5.
- 36) محمد طاقة، وحسين عجلان، اقتصاديات الاعمال، اثرء المنشر، الاردن، الطبعة
الأولى، 2008، ص 31.
- 37) محمد عدنان وديع، المفاهيم الاساسية في اقتصاد العمل، المعهد العربي للتخطيط، الكويت
، 22 فيفري 2014، ص 24 .
- 38) محمد عدنان وديع، المفاهيم الاساسية في اقتصاد العمل، المعهد العربي للتخطيط، الكويت
، 22 فيفري 2014، ص 19 .
- 39) مدحت القريشي، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، الدار العلمية للنشر والتوزيع، عمان،
2002، ص 31 .
- 40) محمد عدنان وديع، المفاهيم الاساسية في اقتصاد العمل، المعهد العربي للتخطيط، الكويت
، 22 فيفري 2014، ص 37 .
- 41) مدحت القريشي، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، الدار العلمية للنشر والتوزيع، عمان،
2002، ص 32 .
- 42) محمد شريف المان، محاضرات في التحليل الاقتصادي الكلي، منشورات برتي، الجزائر،
1994، ص 98 . .
- 43) مكتب العمل الدولي، العمالة والتنمية الاقتصادية، جنيف، ترجمة جمال البنا، الدار القومية
، القاهرة، سنة 1966، ص 65.
- 44) مكتب العمل الدولي، العمالة والتنمية الاقتصادية، جنيف، ترجمة جمال البنا، الدار القومية
، القاهرة، سنة 1966، ص 65.
- 45) مكتب العمل الدولي، العمالة والتنمية الاقتصادية، مرجع سبق ذكره، ص 65.
- 46) مكتب العمل الدولي، العمالة والتنمية الاقتصادية، جنيف، ترجمة جمال البنا، الدار القومية،
القاهرة، سنة 1966، ص 65
- 47) الاتحاد العام للعمال الجزائريين، القانون الأساسي العام للعمال، (ب، د، ن) ص 6

- (48) محمد شفيق ، التشريعات الاجتماعية العمالية الاسرية ، الإسكندرية (ب ، د ، ن) ص 32.
- (49) الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، القانون الأساسي العام للعمال ، (ب ، د ، ن) ص 33 .
- (50) مصطفى شريف ، تولية المناصب العامة على ضوء القانون الأساسي العام للعمال ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر ن 2009 ، ص 128 .
- (51) محمد شفيق ، التشريعات الاجتماعية العمالية الاسرية ، الإسكندرية (ب ، د ، ن) ، ص 36 .
- (52) محمد مازن الأسطل ، العوامل المؤثرة على معدل البطالة في فلسطين، مذكرة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، 2014، ص 20.
- (53) مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، الدار العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2002، ص 2000.
- (54) مجيد الموسوي ، النظرية الاقتصادية، التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1992، ص 335
- (55) مدني بن شهرة، "الإصلاح الاقتصادي وسياسية التشغيل: التجربة الجزائرية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 2008، ص 164.
- (56) نجيب ابراهيم نعمة الله ، نظرية اقتصاد العمل ن الطبعة الاولى، الاسكندرية :مؤسسة شباب الجامعة، 2002، ص : 24 . "البطالة هي ظاهرة اختلال التوازن في سوق العمل بحيث لا يتمكن جزء من قوة العمل في المجتمع من الحصول على عمل منتج على الرغم من رغبته وقدرته على القيام بذلك العمل .
- (57) نعمة الله نجيب ابراهيم ، نظرية اقتصاد العمل ،الدار الجمعية للطباعة والنشر ، مصر 1997 ص 11 .
- (58) ناصر دادي عدون ،عبد الرحمان العايب ، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2001 ، ص 166 .
- (59) ناصر دادي عدون ،عبد الرحمان العايب ، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر ، مرجع سبق ذكره ، ص 166 .

60) نبيل بوفليح، ” دراسة تقييمية لسياسة الإنعاشالاقتصاديالمطبقة في الجزائر في الفترة 2000-2010 ، ” الأكاديمية للدراسات الاجتماعيةوالإنسانية ، العدد :9 ، 2013 ص 46-47.

61) وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية سابقا، " خلاصة الحصيلة الاقتصادية والاجتماعية لل عشرية 1967-1978، الجزائر، ماي 1980 ، ص 39.

المجلات و البحوث الجامعية :

62) جيلالي شرقي، دراسة قياسية محددات البطالة عند خريجي الجامعات مع الكشف عن خاصية عدم التجانس غير المشاهد، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2006/2007، ص 38

63) خباياة عبد الله، خباياة صهيب، مداخلة بعنوان "الاستراتيجية التوفيقية بين التنمية المستدامة والبطالة"، ملتقى دولي: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة والتنمية المستدامة، المسيلة، 15-16 نوفمبر، ص 7 .

64) دحماني محمد ادريوش ، اشكالية التشغيل في الجزائر محاولة تحليل ، اطروحة دكتوراه ، جامعة تلمسان ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، قسم اقتصاد التنمية ، 2013_ 2014 ص 42_43.

65) الاتحاد العام للعمال الجزائريين، القانون الأساسي العام للعمال، مرجع سبق ذكره، ص 199.

66) دحماني محمد ادريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر : محاولة تحليل، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، اقتصاد التنمية، جامعة تلمسان، الجزائر ، 2012 2013، ص 26-27.

67) رماش هجيرة ،اتفاق الشراكة الأورو جزائرية وسوق العمل الجزائري ،أطروحة دكتوراه LMD، كلية العلوم الاقتصادية جامعة قسنطينة 2 ، 2012_2013، ص 87 .

68) صالي محمد ،عبد الكريم فضيل ،النمو الديمغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر .مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ،العدد 17 /ديسمبر 2014، ص 125.

69) صالي محمد ،عبد الكريم فضيل ،صالي محمد،عبد الكريم فضيل ،النمو الديمغرافي و خصائص سوق العمل في الجزائر .مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية، العدد 17 /ديسمبر ص 126.

- 70) سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة -دراسة قياسية تحليلية-، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، 2009، ص 14.
- 71) شلاي فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر ن كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 2004 ص 11.
- 72) شلاي، فارس. " دور سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2004-2001 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد كمي، جامعة الجزائر، 2004-2005
- 73) عبد الصمد، سميرة. " أهمية تقييم أداء العاملين في إدارة الموارد البشرية"، رسالة ماجستير، باتنة، جامعة الحاج لخضر، 2007 .
- 74) علي عبد الوهاب نجما، مشكلات الاقتصاد وطرق حلها التضخم - البطالة - التخلف الاقتصادي، دار التعليم الجامعي، جامعة الإسكندرية، 06 جانفي 2020، ص 55 .
- 75) قندوز، سناء. " دور الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب في ترقية الاستثمار الخاص الجزائري"، رسالة ماجستير في العلوم القانونية، جامعة الجزائر، 2004-2005.
- 76) كريم بودخدخ، أثر سياسة الإنفاق العام على النمو الاقتصادي دراسة حالة الجزائر 2001-2009، "مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، فرع نقود ومالية، جامعة الجزائر، 2009-2010، ص 193-194.
- 77) مهدي كلو، الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة، دراسة حالة عينة من حملة الشهادات العليا، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر 2002. ص 11 و 12 .
- 78) معاشو سميرة، اليات التشغيل في الجزائر مذكر التخرج لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سعيدة، 2017 2018، ص 19.
- 79) يوسفات علي، البطالة والنمو الاقتصادي في الجزائر (دراسة قياسية)، استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر، جامعة المسيلة الجزائر، 15-16 نوفمبر 2011.

مواقع الانترنت :

80) حمد طارق، أسباب البطالة، متاح على الرابط الالكتروني التالي :

** <http://mawdoo3.com>

81)www.arab – api.Org

المصادر و المراجع باللغة الأجنبية :

- 82) Toulon Frédéric, travail et emploi, Paris : éd : Ellips, 1997, p : 110.
- 83) Schnapper D ,l'épreuve du chômage ,sans pays : édition Gahimard , 1994 ,p :76.
- 84) Abderrahmane yahiawi .législation et règlement du travail. Palais du livre .Alger . 1997p87.
- 85) Freyssinet Jacques , le chômage ,10 édition ;Paris : éditions La Découverte, 2002 ,p :66.
- 86) Gilles FERREOL, Philippe DEUBEL," Economie du Travail", Armand colin, Paris, 1990, p 123.
- 87) Betchermanand Islam, or Marger and C. Evans (1998) :"**The évaluation of active labour marktrmesures for the long –term unemployed**",Employment and Training PapersN16, Geneva ,pp29_57.
- 88) P. Auer(2003) :"**Tenure, employment Security and transitions on the labour market**", The case for protected mobility, présente at. the society for the Advancement of social Economics (SASE) Meeting.
- 89) S.Cazes and A.Nesporova (forthcoming) :"**Labour markets in transition**",balancing flexibility and security in central Eastern Europe ,ILQ, Geneva.
- 90) S.Wolter the costs of job insecurity :Results from switzerland ,in international journal of Manpower ,vol .19(6),pp396_409.

ملخص

عنوان الدراسة : تقييم برامج تشغيل في الجزائر دراسة حالة مديرية التشغيل عين تموشنت 2015-2021

الغرض الرئيسي من هذه الدراسة هو معالجة موضوع برامج التشغيل في الجزائر بدراسة حالة مديرية التشغيل لولاية عين تموشنت. يركز الفصل الأول على المفاهيم الأساسية لسوق العمل والإهمال والتوظيف والبطالة. في الفصل الثالث قمنا بدراسة ميدانية تمثلت في دراسة الأهداف المحلية المحددة من مديرية التشغيل مع تقييم اجهزة وبرامج سياسة التشغيل خلال الفترة 2015 الى غاية 2021 () CNAC- ANGEM – ANADE إضافة على أهم عراقيل التي واجهتها الولاية عين تموشنت, وأفاق التنمية في قطاع التوظيف. من خلال هذا البحث ، نستنتج أن برامج التشغيل يجب أن تكون أكثر فاعلية في خلق الوظائف في الجزائر

الكلمات المفتاحية: العمل، سوق العمل، أجهزة وبرامج التشغيل، سياسة التشغيل، التنمية، خلق الوظائف.

Abstract :

The main purpose of this study is to address the topic of employment programmes in Algeria by studying the situation of the Employment Directorate of Ain Temouchent State. Chapter I focuses on the basic concepts of the labour market, neglect, employment and unemployment. In chapter III, we conducted a field study, which examined the local objectives identified by the Directorate of Operation and assessed the operating policy devices and programmes during the period 2015 to 2021 (CNAC- ANGEM - ANADE), adding to the most important obstacles and development prospects faced by the State of Ain Temouchent. in the employment sector. Through this research, we conclude that drivers should be more effective in creating jobs in Algeria

Keywords: labour, labour market, hardware and software, employment policy, development, job creation

Résumé

Le but principal de cette étude est d'aborder le thème des programmes d'emploi en Algérie en étudiant la situation de la Direction de l'emploi de l'Etat d'Ain Temouchent. Le chapitre I se concentre sur les concepts de base du marché du travail, de la négligence, de l'emploi et du chômage. Au chapitre III, nous avons réalisé une étude sur le terrain, qui a examiné les objectifs locaux identifiés par la Direction des opérations et évalué les dispositifs et programmes de politique d'exploitation au cours de la période 2015-2021 (CNAC-ANGEM - ANADE), ajoutant aux obstacles les plus importants et aux perspectives de développement auxquelles est confronté l'État d'Ain Temouchent. dans le secteur de l'emploi. Grâce à cette recherche, nous concluons que les moteurs devraient être plus efficaces dans la création d'emplois en Algérie

Mots-clés : emploi, marché du travail, dispositifs et logiciels d'emploi, chômage, politique de l'emploi, développement, création d'emplois.