

جامعة ابن خلدون - تيارت -
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم: العلوم الاقتصادية

دور سياسات التشغيل في التقليل من البطالة

دراسة حالة الجزائر

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

تخصص: اقتصاديات العمل

الأستاذ المشرف:

د.ستي حميد

إعداد الطالبتين:

-صايلية حبيبة

- بوربطاش أحلام

السنة الجامعية: 2017-2018.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

الحمد لله الذي أنعم علينا بنعمة العلم وأنار العلم
وأنار دربي بنوره
إلى "الوالد" أطل الله عمره
إلى من وضع الله الجنة تحت قدميها "والدتي"
الغالية
إلى إخوتي "فارس" وأخواتي "غنية" "مريم"
"صافية"
والكتكوت "عبد القادر"
إلى كل عائلة صايلية وبن خدودة
إلى صديقاتي "صارة" "سمية" "أحلام" وإلى
صديقي "سفيان"
وإلى كل من ساندني من قريب أو بعيد



إهداء

إلى من يعجز اللسان عن حمل معاني اسمها ويخفق القلب وجوبا عند حضورها إليك يا من سقيتني حليب الحب والمودة ورافقتني بدعاء الخير والرحمة إلى أمي الغالية.

إلى من صنع من عظامي الطرية امرأة قوية والذي حرمتني الدنيا منم رد القليل من جمائله إلى أبي الثاني الراحل عن الدنيا الباقي في الذاكرة إلى عديس ضيف الله رحمه الله

إلى جدتي وهي الأم الثانية التي لم أولد من أرحامها إلى باهي عافية أطال الله في عمرها

وإلى صديقتي المقربة ورفيقة مشواري إيمان الغالية
وإلى كل الزملاء الذين مدوا لنا يد العون والمساعدة ولو بالسؤال عن هذا
البحث

الحمد

شكر و عرفان



﴿ وَأَمَّا بِنِعْمَةِ رَبِّكَ فَحَدِّثْ ﴾

نحمد الله عز وجل ونثني عليه كما ينبغي لجلال وجهه
وعظيم سلطانه أن أنعم علينا بنعمة العلم، وأن وفقنا إلى
عملنا هذا.

والصلاة والسلام على حبيب الحق، وخير الخلق محمد ابن
عبد الله معلم الخلق أجمعين "من لا يشكر الناس لا يشكر
الله، ومن أهدى إليكم معروفا، فكافئوه فإن لم تستطيعوا
فادعوا له".

الشكر قيد النعمة وسبب دوامها ومفتاح المزيد منها.
نتقدم بالشكر إلى من ساعدنا في إنجاز بحثنا ونخص بذكرنا
السيد الأستاذ المشرف "ستي حميد" على جميل صبره
وسعة باله ونصائحه وتوجيهاته التي لم يبخل بها عليها
تصويبا لهذا البحث وإثراء له.



المحتويات

شكر.....	
المحتويات.....	
قائمة الجداول والأشكال البيانية.....	
مقدمة.....	أ-ب-ج-د

الفصل الأول: مدخل نظري حول البطالة.

المبحث الأول: أساسيات حول البطالة.....	07
المطلب الأول: مفهوم البطالة.....	07
المطلب الثاني: أنواع البطالة.....	09
المطلب الثالث: قياسها، أسبابها.....	12
المبحث الثاني: النظريات المفسرة للبطالة.....	16
المطلب الأول: البطالة في الفكر الكلاسيكي.....	16
المطلب الثاني: البطالة في الفكر النيوكلاسيكي والفكر الماركسي.....	18
المطلب الثالث: البطالة في الفكر الكنتزي.....	19
المبحث الثالث: آثار البطالة على الاقتصاد.....	21
المطلب الأول: الآثار الاقتصادية والسياسية.....	21
المطلب لثاني: الآثار الاجتماعية والنفسية.....	22
المطلب الثالث: الآثار الإدارية والخلقية والدينية.....	24

الفصل الثاني: سوق العمل وسياسات التشغيل

المبحث الأول: مفاهيم حول العمل.....	29
المطلب الأول: مفهوم العمل.....	29
المطلب الثاني: سوق العمل.....	31
المطلب الثالث: التوازن في سوق العمل.....	34
المبحث الثاني: ماهية سياسة التشغيل.....	43

43.....	المطلب الأول: تعريف سياسة التشغيل
44.....	المطلب الثاني: أهداف سياسة التشغيل وأنواعها
46.....	المطلب الثالث: العلاقة بين أنواع سياسات التشغيل
48.....	المبحث الثالث: الإجراءات المرافقة للبطالة وتقييم سياسة علاجها
48.....	المطلب الأول: فعاليات التشغيل من خلال الصندوق الوطني للتأمين على البطالة
50.....	المطلب الثاني: إجراءات الحد من البطالة
53.....	المطلب الثالث: المتغيرات المحددة لعملية البحث عن الشغل
الفصل الثالث: سياسات التشغيل في الجزائر للحد من البطالة	
58.....	المبحث الأول: واقع البطالة والتشغيل في الجزائر في ظل وجود بطالة
58.....	المطلب الأول: البطالة في الجزائر في الفترة ما بين (1974-2010)
60.....	المطلب الثاني: واقع التشغيل في الجزائر
64.....	المطلب الثالث: التشغيل في المنظومة القانونية
65.....	المبحث الثاني: آليات (ترتيبات) التشغيل في الجزائر
65.....	المطلب الأول: استراتيجيات التشغيل في الجزائر
69.....	المطلب الثاني: آليات البرامج المعتمدة في دعم الشغل المأجور
76.....	المطلب الثالث: آليات والأجهزة المقدمة لترقية المبادرات المقاولاتية
79.....	المبحث الثالث: آثار سياسات التشغيل في الحد من البطالة
79.....	المطلب الأول: الأبعاد الرئيسية لسياسات التشغيل في الجزائر
80.....	المطلب الثاني: معوقات سياسة التشغيل
83.....	المطلب الثالث: نتائج سياسة التشغيل
87.....	خاتمة
92.....	قائمة المراجع

قائمة الأشكال البيانية:

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
35	توازن سوق العمل في حالة المنافسة التامة	الشكل (2-1)
37	تحديد مستوى الاجر ومنحنى عرض العمل للمنشأة في سوق المنافسة التامة	الشكل (2-2)
40	العلاقة بين الأجر والتكلفة الحدية للعامل	الشكل (2-3)
41	تحديد الاجور	الشكل (2-4)
42	تحديد كمية العمل المعروضة التي ينتج عنها معدل الاجور	الشكل (2-5)

قائمة الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
39	التوازن في سوق الاحتكار التام للشراء	الجدول (2-1)

مقدمة

تواجه الجزائر على غرار الدول النامية تحديات كبيرة عرقلت مسارها التنموي والمعيشي، وقد عرفت مجموعة من المشاكل في مقدمتها البطالة، ولهذا اعتمدت على مجموعة من السياسات على مستوى التشغيل، حيث تعتبر هذه الاخيرة سياسية، اجتماعية، اقتصادية في آن واحد، كما تعمل على توفير مناصب شغل، وتدل سياسة التشغيل على مختلف التداير والآليات التي تعتمدها الحكومة في سبيل استحداث مناصب الشغل بشتى أنماطها خلال فترة محددة كما يعتبر التشغيل والبطالة وجهان لعملة واحدة، ولهذا فإن معالجة البطالة ومحاولة الحد منها أو تقليصها يتطلب تحليل احتياجات سوق العمل أي مجال العرض ومن جهة أخرى تحليل مشكل البطالة ومعرفة الأسباب التي أدت إلى ظهورها وزيادتها ويكون هذا التحليل من ناحية الطلب.

وتعد سياسة التشغيل في الجزائر هي المبدأ الأول لدى السلطات العمومية وهذا بسبب ارتفاع مستوى الطلب على العمل، على نحو العرض وبالتالي ارتفاع مستوى البطالة، ومن هذه السياسات التشغيلية اتباع منهج الوساطة في سوق العمل، وذلك بإنشاء مؤسسات وسيطية تقوم بالربط بين طالبي العمل وبين المؤسسات والأفراد العارضين لمناصب العمل ومن أهم هذه المؤسسات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والوكالة الوطنية للتشغيل، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وغيرها كما ساهمت هذه المؤسسات بإنشاء مناصب عمل ما بين 1999-2004، وهذه النتيجة تؤكد على أن الحكومة مهتمة بمؤسسات التشغيل في معالجة مشكلة البطالة.

الإشكالية:

ما هي مختلف الإجراءات المتخذة من قبل الجزائر للرفع من مستوى التشغيل ومن ثم التقليل من البطالة؟

وفي هذا الإطار تم طرح مجموعة من التساؤلات الفرعية:

1- ما هي أهم التفسيرات للبطالة وفقا للمدارس الاقتصادية؟

2- ما المقصود بسوق العمل؟

3- هل حققت سياسات التشغيل في الجزائر هدفها في التقليل من البطالة؟

وللإجابة على هذه التساؤلات السابقة اعتمدنا على مجموعة من الفرضيات هي:

1- هناك تباين وتعدد لوجهات النظر المفسرة لظاهرة البطالة.

2- سوق العمل هو عبارة عن سوق افتراضي نظري يتواجد فيه الباحثون عن العمل والعارضون لفرص العمل.

3- سياسات التشغيل في الجزائر لا تحقق هدفها بشكل كامل ونهائي في التقليل من البطالة.

أسباب اختيار الموضوع:

عن الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار هذا الموضوع، أولاً إن هذا الموضوع حساس وله أثر كبير في الاقتصاد الجزائري خاصة، وثانياً إضافة بحث جديد وموسع إلى المكتبة، كما أنه أصبح ضرورة حتمية الحكم على الاقتصاد في الجزائر.

أهمية البحث:

إن مشكلة البطالة وكيفية التقليل منها تحظى باهتمام كبير بما لها من آثار سلبية على الاقتصاد الجزائري والتنمية الاقتصادية من خلال عرقلة مسارها وكذلك وجوب تحليل مشكلة البطالة ومعرفة الأسباب التي أدت إلى ظهورها وكذا تقييم السياسات التشغيلية التي وضعتها الجزائر من أجل الحد من البطالة.

أهداف البحث:

من الأهداف التي نسعى إليها هي معرفة ما هي مشكلة البطالة وكيف نشأت ومكان تفسيرها عند المدارس الاقتصادية وكذلك إبراز السياسات التشغيلية التي وضعتها الدولة من أجل الحد من البطالة أو التقليل منها وكذلك معرفة الواقع الاقتصادي في ظل وجود البطالة وكذا بعد وضع سياسات التشغيل وأهم النتائج المستخلصة.

حدود الدراسة: تتمثل في:

الحدود الزمنية: تتمثل في فترة الدراسة الممتدة بين سنتي [1974-2014]

الحدود المكانية: الجزائر.

صعوبات البحث:

بما أن هذا الموضوع يتعلق بالجزائر فقد صعب علينا إيجاد كتب بشكل كبير وكذلك صعوبة إيجاد مراجع تتعلق بهذا الموضوع.

المنهج المستخدم:

ركزت الدراسة على المنهج الوصفي وهذا من خلال عرض مفهوم البطالة وكذلك العمل والسياسات التشغيلية وأهم المراحل التي مرت بها البطالة وكذا التشغيل بالإضافة إلى عرض النتائج التي وصلت إليها الجزائر والمنهج التاريخي من خلال عرض نظري لنظريات مفسرة لظاهرة البطالة.

أدوات الدراسات السابقة:

من خلال إعدادنا لهذه المذكرة لم نصادف عنوانا مثل عنوان بحثنا لكن هذا لم يمنع من أن نعتمد على بعض الدراسات التي تتشابه مع موضوعنا نوعا ما وهذه الدراسات هي كما يلي:

الدراسة الأولى: فاطمة الزهراء بوكابوس - سياسات التشغيل وتوجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير الرسمي، ولقد تناولت الباحثة في هذه الأطروحة لنيل شهادة الماستر والمتكونة من ستة فصول حيث تناول الفصل الأول: مقارنة سيولوجية للعمل والبطالة، والفصل الثاني المعنون ب: التشغيل بين النظرية والتطبيق، والفصل الثالث: الأنشطة الاقتصادية غير الرسمية، والفصل الرابع: ميدان الدراسة وعينة البحث، والفصل الخامس: المؤهلات وتوازنها مع شروط التوظيف، أما الفصل السادس: شروط التوظيف والأنشطة غير الرسمية.

الدراسة الثانية: إسحاق كواشخية- النمو الاقتصادي والبطالة في الجزائر "تحليل مدى ملاءمة قانون أوكين"، ولقد تناول الباحث في هذه الدراسة فصلين، الأول: كان حول النمو الاقتصادي والبطالة مقارنة نظرية، أما الفصل الثاني: كان حول علاقة البطالة بالنمو الاقتصادي في الجزائر.

خطة البحث:

من معالجة الإشكالية وتحقيق أهداف البحث قمنا بتقسيم البحث إلى ثلاثة فصول حيث تناول الفصل الأول: مدخل نظري عام حول البطالة بتوضيح مفهومها وكذا المراحل التي مرت بها عبر المدارس الاقتصادية، إضافة إلى ذكر آثارها. أما الفصل الثاني فقد تناولنا فيه سوق العمل وسياسات التشغيل من خلال التطرق إلى مفهوم العمل والسياسات التشغيلية وكذلك العلاقة بين أنواع سياسات التشغيل. أما الفصل الثالث فقد تناولنا فيه آليات التشغيل في الجزائر وهذا من خلال توضيح أولا واقع البطالة

والتشغيل في الجزائر، وكذا البرامج والآليات المعتمدة للحد من البطالة إضافة إلى هذا أثر سياسات التشغيل في الحد من البطالة من خلال ذكر أبعادها، معوقاتهما، وكذا نتائجها المتوقعة.

الفصل الأول

مدخل نظري عام حول
البطالة

تمهيد:

تعتبر البطالة من الظواهر و المشاكل الاجتماعية التي أرهقت اقتصاد دول العالم، بحيث أنه من الصعب الوصول إلى مستوى كامل للتشغيل لكل الأفراد، كما وضعتها النظريات الخاصة بالكلاسيكيين و كذلك الكينزيين و نظريات لاحقة بها، و هذا بوجهات نظر مختلفة كما أن الأدب الاقتصادي وضح لنا مجموعة من الأنواع الخاصة بالبطالة التي تزداد معدلاتها عبر الزمن و كذلك مختلف الآثار السلبية المؤثرة على اقتصاد أي دولة منها الاجتماعية و السياسية مثلا و كذلك الأسباب المؤدية إلى هذه المشكلة الاجتماعية ، وفي

هذا الفصل تطرقنا إلى ثلاثة مباحث و هي كالتالي:

المبحث الأول: أساسيات حول البطالة

المبحث الثاني: النظريات المفسرة للبطالة

المبحث الثالث: آثار البطالة على الاقتصاد

المبحث الأول: أساسيات حول البطالة.

البطالة عبارة عن مشكلة وجدت في جميع المجتمعات الانسانية من قبل باعتبارها أهم مشكل متداول تسعى الدول للحد منها و محاربتها بمختلف الطرق ، حيث تعتبر أكثر شيوعا مما جعل مختلف الاقتصاديين يسعون إلى تفسيرها بنظريات مختلفة و بهذا الصدد سوف نتطرق إلى معرفة مفهومها بشكل مفصل و معرفة ما تحمله من معاني .

المطلب الأول: مفهوم البطالة.

للبطالة مجموعة من المفاهيم و المعاني الكثيرة في الأدب الاقتصادي سنتطرق إلى ذكر بعض التعاريف المتداولة.

أولاً: تعريف البطالة

1- البطالة في اللغة العربية: إن كلمة البطالة متعددة المعاني منها:¹

أ- العطل و التعطل:

قال ابن منظور: بطل الأجير بالفتح يبطل بَطَالَةً و بِطَالَةً بفتح الباء أو بكسرهما أي تعطل فهو بطال.

أ- الكسل و الإهمال:

قال البغاء الكفوي: البطالة بالكسر الكسالة المؤدية إلى إهمال المهمات فحاء على هذا الوزن المختص بما يحتاج إلى المعالجة من الأفعال بحمل النقيض على نقيضه .

2- البطالة في الاصطلاح: هي الشعور بالفراغ و الخلو.²

3- و تعرف البطالة على أنها التوقف الجبري لجزء من القوة العاملة في المجتمع ما يرغب القدرة و الرغبة في العمل و الإنتاج.³

¹ - أبو بكر محمد العيدروس، قصة البطالة مشكلات و حلول ، ط1، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية ، السعودية، 2013، ص 27.

² - أحمد محمد عبد العظيم الجمل، البطالة مشكلة لا يعرفها الإسلام، ط1، دار السلام للطباعة و النشر و التوزيع والترجمة، مصر، 2008، ص 21

³ - بن فايزة نوال، إشكالية البطالة و دور المؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1990-2005، حالة الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد كمي، جامعة الجزائر، 2008-2009، ص 03.

4- البطالة حسب مكتب العمل الدولي هي العاطل كل من هو قادر على العمل و راغب فيه و يبحث عنه و يقبله عند مستوى الأجر السائد ، و لكن دون جدوى ، و البطالة أيضا هي عدم ممارسة الفرد لأي عمل ما سواء كان عملا ذهنيا أو عضليا أو غير ذلك من الأعمال ، و سواء كانت عدم الممارسة ناتجة عن أسباب شخصية أو إدارية أو غير إدارية ، كما تعرف البطالة على أنها عدم توفر العمل لشخص راغب فيه مع قدرته عليه نظرا لحالة سوق العمل.¹

5- البطالة ظاهرة اقتصادية تنتج عن ضعف حجم الاستثمار و المشاريع الاقتصادية و زيادة النمو السكاني، حيث أن تزايد هذه الظاهرة ينعكس بصفة مباشرة على الفقر.²

6- البطالة في القوانين الوضعية: في القوانين الوضعية تعرف البطالة بعدم توفر فرص العمل للعمال القادرين على العمل و الراغبين فيه و الكائنين عنه ، أي أنها الحالة التي يكون فيها المرء قادرا على و راغب فيه و لكنه لا يجد العمل و الأجر المناسبين ، و تعتبر البطالة بأنها تعطل غير إرادي عن العمل بسبب العجز و الشيخوخة أو المرض فلا تعتبر ضمن حدود البطالة.³

7- البطالة في علم الاقتصاد: البطالة عند الاقتصاديين هي مقدار الفرق بين حجم العمل المعروف و حجم العمل المستخدم عند مستويات الأجور السائدة في سوق العمل و ذلك خلال فترة زمنية معينة ، كما تعني التوقف الإنتاج ، و بمعنى آخر تعني البطالة عدم اشتغال جزء من القوة العاملة بالرغم من أنها قدرة و راغبة في الحصول على العمل و المقصود بالقوة العاملة هو عدد السكان القادرين و الراغبين في العمل، مع استبعاد الأطفال دون السن الثمن عشر و العجزة و كبار السن كما يعرف أيضا العاطل عن

¹ - صليحة بوهلال، وكالة تشغيل الشباب (النتائج و العوائق)دراسة حالة، الوكالة الولائية للتشغيل -ورقلة- مذكرة ماستر أكاديمي في ميدان العلوم السياسية ،شعبة العلوم السياسية، تخصص تنظيمات سياسية وإدارية ،جامعة ورقلة،2012-2013،ص 11.

² - مجمع مداخلات المنتدى حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة08-09 /2014/12،ص 555.

³ - عبد الرزاق محمد صالح، رشيد عباس الجزراوي، ظاهرة العولمة و تأثيراتها على البطالة في الوطن العربي، ط1، مركز الكتاب الأكاديمي،الأردن،2015،ص 115.

العمل وفقا لمنظمة العمل الدولية بأنه ذلك الفرد الذي يكون فوق سن معينة بلا عمل و هو قادر على العمل و راغب فيه و يبحث عنه عند مستوى أجر سائد لكنه لا يزيد¹.

8- ينصرف مفهوم البطالة إلى كل الأفراد ذكورا أو إناثا في سن العمل و الذين كانوا من خلال فترة الإسناد يتصفون بالآتي:²

أ- **بدون عمل:** أي لا يمارسون أي عمل مقابل اجر أو لحسابهم الخاص خلال فترة الإسناد(أسبوع/يوم) و لو لمدة ساعة على الأقل حسب التعريف الدولي للتشغيل و هذا هو معيار التفرقة بين حالة التشغيل و حالة البطالة

ب- **مستعدون للعمل :** بمعنى أنهم راغبون في العمل بأجر أو لحسابهم الخاص خلال فترة الإسناد و لا يوجد ما يمنع التحاقهم بالعمل و وجوده، و يستبعد هذا المعيار الأفراد الذين يبحثون عن عمل لمباشرة في فترة لاحقة كالطلبة عندما ينهون دراستهم.

ج- **يبحثون عن العمل:** أي أنهم اتخذوا خطوات محددة خلال فترة قريبة من فترة الإسناد للبحث عن عمل بأجر أو لحسابهم الخاص و تشمل هذه الخطوات التسجيل في مكاتب التشغيل العامة أو الخاصة أو نشر إعلانات البحث عن وظيفة أو البحث عن ممول لمشروع خاص و غيرها من الوسائل .

9- تعرف البطالة بأنها وجود قوة عمل قادرة و راغبة في العمل و بالأجر السائد دون أن تجد لها عملا ، و يعتبر هذا النوع من اخطر أنواع البطالة و لمعالجة هذا النوع من البطالة مؤشرا على وجود اختلال في الاقتصاد القومي لا بد من معالجته.³

المطلب الثاني: أنواع البطالة.

تختلف أنواع البطالة التي تشكل مشكلة لمعظم أفراد المجتمعات ، و كذلك تسميات هذه الأنواع بين الباحثين و في هذا الصدد سنتطرق إلى ذكر هاته الأنواع.

¹ - جميل أحمد محمود خضر، مصطفى شلي محمد غانم و آخرون ، البطالة الأسباب و الآثار و تقييم السياسات الحالية و آليات العلاج المقترحة في ضوء المستجدات -دراسة حالة المملكة العربية السعودية، دط،السعودية 2012،ص 17.

² - طارق فاروق المصري، الآثار الاجتماعية لبرامج الإصلاح الاقتصادي، ط1، المكتبة العصرية للنشر و التوزيع، مصر، 2007،ص ص 138،139.

³ - محمود حسين الوادي ، أحمد عارف العساف، الاقتصاد الكلي، ط2، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، الأردن 2010، ص 191.

1- البطالة الاحتكاكية:

هي عدم التناسب بين الطلب على العمل و عرض العمل بسبب المكان ، أو أن نوع العمل المعروض لا يتناسب مع مهارات طالبي العمل، و البطالة الاحتكاكية في أساسها تكون لمدة قصيرة لأن العاطلين عن العمل يمكنهم الاستفادة من هذا الوقت في تنمية معارفهم ومهاراتهم و الحصول على منصب عمل ما دام أن عروض العمل موجودة¹.

2- البطالة المكشوفة:

تعني البطالة المكشوفة البطالة الناتجة عن زيادة عروض العمل عن الطلب عليه خاصة فئة العمالة الغير الفنية المستخدمة في الزراعة و الصناعة لأنها تحتاج إلى كفاءة و مهارة تتلائم مع طرق الإنتاج الحديثة ، كما أن هذا النوع من البطالة جزء مهم من قوة العمل المتاحة ، فالبطالة السافرة قد تكون احتكاكية أو هيكلية أو دورية و قد تستمر لمدة طويلة أو قصيرة حسب طبيعة البطالة و الظروف الاقتصادية².

3- البطالة المقنعة:

يحدث هذا النوع من البطالة عندما يكون عدد كبير من العاطلين في مرفق لا يتحمل هذا العدد ، و تعرف النظرية النيوكلاسيكية البطالة بأنها الوضع الذي تنخفض فيه الإنتاجية الحدية إلى الصفر أو أقل لتصبح سالبة³.

4- البطالة الدورية:

هي البطالة المرتبطة بالدورة الاقتصادية التي تظهر في فترة الكساد و التي تنتج عن قصور الطلب على الإنتاج و ما يصاحب ذلك من ركود في تصريف المنتجات عند الأسعار و الأجور السائدة ،فينكمش الإنتاج و قد تتوقف بعض المشاريع مما يؤدي إلى تسريح العمال⁴.

¹ - يحي عبد القادر، دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في امتصاص البطالة، دراسة حالة،-ولاية تيارت، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم التجارية، تخصص إدارة أعمال، جامعة وهران، 2011-2012، ص 4.

² - أحمد سليمان خصاونة، اقتصاديات العمل و البطالة، حالة الأردن 1973-2009 ، ط 1 ، دار الياقوت للطباعة و النشر و التوزيع،الأردن،2015،ص ص 54-55.

³ - سميرة العابد، زهية عبا، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع و الطموحات، مجلة الباحث، العدد 2012، 11، ص 76.

⁴ - صحراوي محمد نجيب، دراسة العلاقة بين مشكلتي البطالة و التضخم في الجزائر خلال فترة 1980-2014، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي ، ميدان علوم اقتصادية ، علوم تسيير و علوم تجارية، تخصص اقتصاد قياسي، جامعة ورقلة 2015-2016، ص 24.

5- البطالة الموسمية:

هي ذلك النوع من البطالة التي يكون الأفراد بمقتضاها يعملون فترات و لا يعملون فترات أخرى ، و ذلك مثلما يحدث في معظم الأرياف العربية، حيث يشتد دوران عجلة العمل في فترات و يهبط في غيرها وقد ينتفي في ثالثة وهذا النوع من البطالة يتداخل مع ما يعرف بالبطالة الجزئية على أساس أن العمل العامل لا يعمل طوال السنة.¹

6- البطالة الهيكلية:

تسمى هذه البطالة بالهيكلية لأنها ترتبط بحصول تغير أساسي في الهيكل الصناعي أي البنية الصناعية التي تحدث في الاقتصاد كإكتشاف موارد جديدة أو وسائل للإنتاج أكثر كفاءة، ظهور سلع جديدة تحل محل السلع القديمة، و التغير الهيكلي في الاقتصاد يصاحبه حالة من عدم التوافق بين المهارات المطلوبة و المعروضة في منطقة معينة، أو عدم توازن عرض العمال و الطلب عليهم بين المناطق و العائق الوحيد هو ما يوصف بلزوجة العمل أو التصاقه بمكان معين أو مهارة معينة.² كما أن هناك أنواع أخرى للبطالة تتمثل في:³

7- بطالة موسمية أو متقطعة:

و تحدث في حالة غير المستقر و هي تتشابه مع البطالة الجزئية و يسمى العاطلون هنا بعمالة اليومية.

8- البطالة طويلة الأجل:

التوقف عن العمل أو عدم التمكن من الحصول على فرصة عمل لفترة تمتد لعام أو أكثر.

9- بطالة المتعلمين:

وجود فائض في القوى البشرية المتعلمة من خريجي المدارس و الجامعات عما يتطلبه سوق العمل و يقوم فعلا بامتصاصه.

¹ - أحمد حويطي، عبد المنعم بدر، علاقة البطالة بالجريمة و الانحراف في الوطن العربي، مكتبة الملك فهد الوطنية، السعودية، 1414هـ، ص24.

² - البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة و محاولة قياس الهيكلية و المحيطة منها خلال عقد التسعينات، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا-العدد الأول ص 153.

³ - أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية و الإسلامية، ط1، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2008، ص ص 17،18.

10- البطالة عن طريق مستوى التحصيل العلمي:

أي العاطلين نتيجة استمرارهم في التحصيل العلمي.

11- بطالة كبار السن:

و هم الذين ما زالوا يتمتعون بالمقدرة الطبيعية على المشاركة في العمل الدائم أو المؤقت إذا أتاحت لهم الفرصة لذلك.

12- بطالة المهمشين:

و هم الذين بلغوا سن العمل و يرغبون فيه ولا يتمكنون من الحصول على عمل منتظم أو مستقر ، و من ثم فهم دائما على هامش العملية الإنتاجية و يعتبرهم المجتمع فائضا سكانيا لا لزوم لهم مما يصيبهم بالإحباط و عدم الشعور بالانتماء إلى مجتمعهم و يدفعون غالبا إلى اللجوء إلى ارتكاب الجرائم و الانحراف.

13- بطالة التقاعد:

حيث تحدث باستبعاد فرد أو فئة من سوق العمل كنتيجة عقابية أو جزائية ، أو لبلوغ السن القانونية للتوقف عن العمل و الواقع أن هناك أنواع أخرى من البطالة لم يتحدث عنها أحد برغم انتشارها.

المطلب الثالث: قياس و أسبابها.

أولا: قياس البطالة.

1- المقياس العلمي:

تقاس البطالة من طرف الجهات الرسمية و تمثل نسبة من القوة العاملة في المجتمع عند مدة زمنية معينة، و هذا ما ينتج لنا نسبة العاطلين عن العمل من الفئة النشطة حيث نجد:¹

معدل البطالة = عدد العاطلين عن العمل / عدد أفراد الفئة النشطة

¹ - شلاي فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد كمي ، جامعة الجزائر، 2004-2005، ص ص 7-8.

و الفئة النشيطة هي الأفراد القادرين على العمل ، و الراغبين فيه سواء كانوا يعملون أو لا يعملون إذن العناصر التي تتضمنها الفئة النشيطة هي :

أ- العاملون :

هم الأفراد الذين يعملون مقابل أجر عند الغير ،أو في مؤسسة خاصة أو الذين يعملون طول الوقت أو لبعض الوقت.

ب- العاطلون:

هم الأفراد القادرون على العمل و يبحثون عنه، و لكن ليس لديهم وظيفة .

كما أن هناك عناصر تستبعد من القوة العاملة و هي :

أ- الأفراد دون سن معينة :

تختلف هذه السن من دولة إلى أخرى مثلا في الجزائر يستبعد الأطفال دون الخامسة عشر.

ب- الأفراد فوق سن معينة:

هي سن التقاعد و غالبا ما تكون 60 سنة إلى 65 سنة

ج- الأفراد من فئات معينة:

هي التي غير قادرة على العمل لأسباب مختلفة كالمرضى و طلبة المدارس.

د- الأفراد الذين لا ينافسون غيرهم في مجال العمل:

كربات البيوت فهم لا يطالبون المجتمع بوظائف.

2- قياس البطالة في الدول المتقدمة (المقياس العلمي):

تقاس البطالة في البلدان المتقدمة عن طريق المعلومات الإحصائية، أي التي تقوم بها مختلف الإحصاءات الخاصة بالعمل ،حيث تأخذ عينة من العائلات و يتم تحليلها عند الإجابة على الأسئلة المطروحة بصنف الجيب في إحدى الفئات التالية¹:

أ- فئة يعمل:

تضم الأشخاص الذين يعملون خلال الأسبوع في الوقت الذي يتم فيه الاستبيان كما يسجل أيضا من يعملون جزئيا.

¹ - بن فايزة نوال، مرجع سبق ذكره، ص 07.

ب- فئة لا يعمل :

هي الفئة التي لا تنطبق عليها شروط الفئة الأولى و الثانية مثل الطلبة و المتقاعدين.

ثانيا: أسباب البطالة.

هناك عدة أسباب مختلفة نذكر منها مايلي:¹

1- القوة البشرية:

تحتاج كل دولة في شتى المجالات عددا من الأفراد التي يتم الاعتماد عليها في تحريك و تطوير الاقتصاد الوطني ، و لهذا السبب كان الاهتمام بالعنصر البشري قويا في كافة المجالات و على كل المستويات ، وهذا المجال يتطلب الدراسة لتأهيل القوى العاملة في الاتجاه المطلوب ، و إعطاء أهمية كبيرة لعملية التدريب و من التطوير المستمر لمجالات التعليم لملاحقة التطور التكنولوجي.

2- الجهود التنموية:

على الرغم من الجهود التنموية و مجالات التصنيع من خلال ما رصد لها من إمكانيات مادية و بشرية هائلة، لأن ذلك لم يمكنها من تجاوز التخلف و تعتبر الهياكل الخارجية الإنتاجية بما يضمن لها الاستقلال الاقتصادي ، و يعزز موقعها في الاقتصاد العالمي، فقد راهنت هذه الدول على تنمية و تعظيم معدل نمو الإنتاج المحلي لها دون الأخذ بعين الاعتبار مكوناته ، و المدة اللازمة لتحقيقه إذا كان يعتمد هذا على التصنيع لرفع النمو.

3- زيادة النمو السكاني:

يلعب دورا كبيرا في تحديد حجم العروض من القوة العاملة حيث يؤدي إلى الزيادة الكبيرة في عدد السكان مع زيادة الإنتاج بعرض ثبات العوامل الأخرى على ما هي عليه إلى انخفاض مستوى المعيشة مما يؤدي إلى انتشار البطالة لصورها المختلفة.

¹ - غانم مصطفى ،عون الله جمال، دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التخفيف من البطالة-دراسة حالة مؤسسة مطاحن المروج -فرندة-، مذكرة تدخل ضمن نيل شهادة الماستر، تخصص اقتصاد و تنمية، جامعة تيارت 2016-2017، ص 77.

4- تطبيق سياسة الإصلاح الاقتصادي:

إن تطبيق هذه السياسات في مختلف الدول العربية و ما صاحبها من عملية الخصخصة ساعد على انتشار البطالة بين العمال و كذا توافد العمال و الأجانب و الأجر الزهيد.

5- السلطة أو الحكومة:

تحمل الحكومة على عاتقها المسؤولية الكبرى في تضخيم الملف البطالة و من أسباب عدم جدية الحكومات فيما يتعلق بالإصلاح الاقتصادي الشامل و المتكامل بوصفه حلا جذريا لغالبية المشاكل العالقة لاسيما فيما يتعلق بالجانب الاقتصادي و التشريعي .

كما يوجد اسباب اخرى مؤدية إلى تزايد البطالة في الوطن العربي¹:

- ارتفاع معدل النمو السكاني العربي .
- الاتجاه نحو تقليص الوظائف الحكومية نتيجة تطبيق برامج الخصخصة و الإصلاح الاقتصادي .
- انفتاح سوق العمل أمام العمالة الوافدة من كل دول العالم و بالخصوص الدول الآسيوية .
- سيادة ثقافة (العيب) التي تعني عدم استعداد الشباب لممارسة العديد من الأعمال المهنية و الحرفية التي هي دون الأعمال المكتبية و الإدارية في الترتيب الوظيفي .
- الخلافات السياسية بين العديد من أقطار الوطن العربي التي ضيقت فرص العمل للمواطن العربي للانتقال بين الدول بدل العمالة الوافدة الأجنبية .
- عدم وجود مؤسسة معينة لوضع البيانات العربية و المعلومات حول الكاتبين عن عمل الأمر الذي يضفي غموضا على حجم سوق العمل في الوطن العربي .
- انتشار الأمية و تدني المستوى التعليمي و تخلف برامج التدريب .
- فشل برامج التنمية في العناية بالجانب الاجتماعي .
- إغراق الأسواق في بلدان الوطن العربي أدت إلى هروب و هجرة الشباب و كان نصيب القوى العاملة أكثر مما أصاب الطبقات الأخرى لسعتها و كبر حجمها ، مصادرة الحريات العامة و القمع السياسي .

¹ - عبد الرزاق محمد صالح، رشيد عباس الجزاوي، مرجع سبق ذكره ، ص ص 127-128.

المبحث الثاني: النظريات المفسرة للبطالة.

عرف مفهوم البطالة عدة تفسيرات عبر مختلف المدارس الاقتصادية التي عمل أصحابها على اختلاف مذاهبهم و عبر فترات زمنية متعاقبة إلى إعطاء تفسيرات لأسباب حدوثها محاولين جاهدا إيجاد حلول مناسبة لها و فيما يلي بعض النظريات.

المطلب الأول: البطالة في الفكر الكلاسيكي .

أولا: النظرية الكلاسيكية.

ركز الكلاسيكيون في تحليلهم على المدى الطويل حيث يربطون البطالة بالمشكلة السكانية و النمو الاقتصادي و تراكم رأس المال كما يركز اهتمامهم بالبعد الاجتماعي و السياسي¹، كما اعتمد المفكرين الكلاسيكيين خلال هذه الفترة على عدة أفكار من بينها²:

- 1- يؤمن الكلاسيك بأن كل عرض سلعي يخلق الطلب المساوي له ، ومن ثم توازن الاستخدام التام.
- 2- إن الافتراض الآخر الذي استند عليه الكلاسيك في بناء صرح نظريتهم في مجال الدخل و كذلك الاستخدام و الذي يعتبر أحد الأركان الرئيسية في هذه النظرية هو اعتقادهم بحالة المنافسة الكاملة.
- 3- عدم تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي إلا بقدر محدود للغاية على توفير الأمن و القيام بالأشغال و الخدمات العامة.
- 4- كما يقر الكلاسيكيون أن السبب الرئيسي في حدوث هذا النوع من البطالة هو عدم مرونة الأجور النقدية نظرا لتدخل الخدمات أو النقابات العمالية، من خلال الحد الأدنى من الأجور أعلى من أجر التوازن .

و بالرغم من استمرار هذه النظرية في مجال التشغيل أكثر من قرن من الزمن إلا أنها لم تعد تلقى قبولا واسعا من طرف معظم الاقتصاديين ، و ذلك لعدم منطقيّة الفرضيات التي استندت عليها فأزمة الكساد العالمي كانت بمثابة العملية التي سقطت فيه النظرية الكلاسيكية ، حيث اعتبرت الدليل الواضح على عدم

¹ - ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة و إشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، دط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص ص 40-41.

² - قتيطرة سمية، دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة، دراسة ميدانية بولاية قسنطينة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، فرع موارد بشرية، جامعة قسنطينة 2009-2010، ص 21.

صحة قانون "ساي" ، كما أنها أثبتت فشلها في تفسير الكساد العظيم الذي ساد تلك الفترة أو علاجه بالرغم من انخفاض الأجور الحقيقية لمستويات دنيا ، أما قانون السكان "لتوماس روبرت مالتوس" (1766-1834) يرى أن عدد السكان يتزايد بشكل يوق كميات الموارد مما يؤدي إلى زيادة الطلب على العمل يعجز الاقتصاد على تلبيتها، في حين يرى "دافيد ريكاردو" في قانونه التراكم (1772/1823) أن كل زيادة في رأس المال الناتج عن رفع الاستثمار و تعظيم الأرباح و السكان، سوف يؤدي إلى ارتفاع ثمن الغذاء مما يسبب ارتفاعا في الأجور، فأى زيادة في هاته الأخيرة يؤدي إلى تحسين المستوى المعيشي و بالتالي زيادة النمو الديموغرافي مما يؤدي إلى الزيادة في عرض العمل.¹

ثانيا: الانتقادات الموجهة للنظرية الكلاسيكية.

وجهت للنظرية الكلاسيكية عدة انتقادات منها:²

1- حتى لو كان جمود الأجور هو السبب في البطالة، فلا يمكن أن نلوم العمال على ذلك فالعمال يتفاوضون على الأجور الاسمية و ليس الأجور الحقيقية، بحيث أن الأجور الحقيقية تحدد بواسطة منشآت الأعمال فهم يدفعون الأجور و هم الذين يرفعون الأسعار.

2- لما كانت الأجور هي المصدر الأول للطلب فإن تخفيضها سوف يؤدي إلى انخفاض طلب العمال للعمل مما يؤدي إلى انخفاض مبيعات المؤسسة و النتيجة هي حدوث زيادة في البطالة و المترتبة عن تخفيض الأجور.

و قد ارتكزت دعائم هذا الفكر الكلاسيكي على:

1- خضوع الاقتصاد إلى قوانين طبيعية موضوعية صارمة مستقلة عن وعي الناس و إرادتهم و الحرية الاقتصادية من خلال شعارهم البارز "دعه يعمل....دعه يمر"، و ذلك للحد من تدخل الدولة أي طرف آخر مثل النقابات.

¹ - بن جيمة عمر، دراسة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التخفيف من حدة البطالة بمنطقة بشار ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ،مدرسة الدكتوراه ،إدارة الأفراد و حوكمة الشركات ،جامعة تلمسان 2010-2011،ص 65.

² - إسحاق كواشخية، النمو الاقتصادي و البطالة في الجزائر-تحليل مدى ملائمة قانون أوكين-مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر ،ميدان العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، تخصص علوم اقتصادية، جامعة الوادي 2014-2015،ص ص

2- على أية حال هناك العديد من الحقائق أهمها النظرية الكلاسيكية المفسرة لسوق العمل ، فالنتائج ليس دائما عند مستوى التشغيل الكامل ، و إن معدل البطالة يختلف و في بعض الأحيان يكون مرتفعا للغاية و يصبح هناك عدد كبير من العمال الذين في العمل و لكن لا يجدون مناصب عمل و عليه فإن مقدار عرض العمل يزيد عن مقدار الطلب.

المطلب الثاني: البطالة في الفكر النيوكلاسيكي الفكر الماركسي.

كما سعى أصحاب المدرستين النيوكلاسيكية والماركسية إلى تفسير البطالة كذلك وهذا ما نلاحظه كالتالي:

أولا: النظرية النيوكلاسيكية.

يقوم التصور النيوكلاسيكي على فكرة أن السوق العمل هو سوق تسود فيه المنافسة الكاملة حيث يحل فيه عنصر العمل مجموعة من الخصائص التي تميز هذا السوق منها تباين سوق العمل و مرونة الأجور... و أشارت هذه النظرية إلى وجود بطالة دورية و هيكلية حتمية يتعين معالجتها بأدوات غير سوقية¹، كما أن أنصار هذه المدرسة يرون أنه إذا توافرت عدة فروض منها:²

1- تطابق ظروف المنافسة الكاملة في سوق العمل.

2- التجانس التام في عنصر العمل.

3- حرية انتقال العمل.

4- العلم التام بأحوال السوق.

فضلا عن المرونة التامة للأجور ، إن البطالة الإجبارية سوف تختفي و سيضمن التخصيص الأمثل للموارد و توزيع قوة العمل بين الأنشطة الاقتصادية توزيعا أمثل و في بداية الثلاثينيات كان هناك شعور بأن الأجور تفشل في الهبوط تجاوبا مع هبوط الأسعار في فترة الكساد و من ثم البطالة، و لم يكن الكاتب الكلاسيك المحدثين من أمثال "بيجو" من وسيلة لعلاج مشكلة البطالة سوى خفض معدلات الأجور الذي يؤدي إلى هبوط نفقة الإنتاج الحدية تجاوبا مع هبوط الأسعار الأمر الذي يقضي إلى احتفاظ المنظمين بالمعدلات

¹ رقية خياري، السياسة التنموية في الجزائر و انعكاساتها الاجتماعية (الفقر، البطالة)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاجتماعية، تخصص علم الاجتماع التنموية، جامعة بسكرة 2013-2014 ص 215.

² - بن جيمة عمر ،مرجع سبق ذكره، ص 66

السائدة للأرباح أو زيادتها في بعض الأحوال و بالتالي إلى تشغيل العمال المتعطلين ، وهذا ما أطلق على هذا التحليل في الأدبيات الاقتصادية "أثر بيجو" نسبة إلى الأفكار التي قدمها في علاج البطالة.

ثانيا: النظرية الماركسية .

يرى ماركس و أتباعه أن توجه الرأسماليين نحو تحقيق الربح يخضعهم إلى زيادة الاستثمارات و تطوير التكنولوجيا التي تخدم الإنتاج الأمر الذي يؤدي إلى زيادة هذا الأخير، غير أن الأجور و الدخول لا تزيد بنفس الوتيرة، النتيجة تكون بقصورها في الطلب الفعال مما يؤدي إلى وجود فائض في عرض السلع و تزايد المخزون و انخفاض في نسبة المبيعات التي تؤدي إلى توقف أعداد كبيرة من المصانع و بالتالي انتشار البطالة الإجبارية بصورة غير عادية، كما ترى المدرسة الكلاسيكية أن التحولات الاجتماعية المرافقة لتطور النظام الرأسمالي تؤدي إلى نزوح أعداد كبيرة من الريف إلى المدينة و في نفس الوقت يشكلون احتياطا ضروريا للرأسمالية حتى يسهل الضغط على أجور العمال و استبدالهم بمؤلاء المتعطلين.¹

المطلب الثالث: البطالة في الفكر الكينزي.

أولا: النظرية الكينزية.

أشار التحليل الكينزي إلى البطالة على أنها صفة ملازمة للتقلبات الاقتصادية و خاصة في مرحلة الكساد التي قد تمتد لفترات طويلة إن لم تتدخل الدولة لرفع مستوى الطلب الكلي و بيني كينز فكرة استمرار البطالة لفترات طويلة على أساس أن البطالة جزء من عوامل الإنتاج يعني انخفاض الطلب الكلي نظرا لعوائد هذا الجزء المعطل من عوامل الإنتاج ستؤدي إلى خفض الدخل الكلي و هبوط الدخل أي هبوط الطلب أو ما يطلق عليه كينز الطلب الفعال، يؤدي بدوره إلى المزيد من البطالة تزيد من هبوط مستوى الطلب الفعال فالإنتاج و التوظيف.²

و لقد لاحظ كينز أن حالة التوظيف الكامل ما هي إلا حالة خاصة جدا و أن الطلب الكلي الفعال هو المحدد للعرض الكلي ، و من أجل زيادة تشغيل العمال يجب رفع حجم هذا الطلب و الذي بدوره ينقسم إلى طلب على السلع الاستهلاكية و طلب على السلع الاستثمارية ، و مما سبق نستنتج أن كينز له الفضل في توضيح مفهوم البطالة الإجبارية وفقا لهذا التحليل و فضلا على أن النظام الرأسمالي مقترنا بمستوى أقل

¹ - رقية خياري ، مرجع سبق ذكره، ص 215.

² - زيد بن محمد الروماني، كيف عالج الإسلام البطالة، هدية الربيع الآخر، 1421هـ، ص 16.

من مستوى التشغيل الكامل، هو حالة أكثر واقية ، لذا فقد نادى كينز بضرورة تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي بهدف علاج مشكلة القصور في الطلب الكلي لعلاج البطالة الإجبارية ، وذلك باستخدام السياسة المالية التوسعية¹.

¹ - سايح حنان، بوعناني فاطمة الزهراء، سياسة التشغيل في الجزائر، مذكرة تخرج لنيل شهادة الليسانس في العلوم التجارية، تخصص تسيير الموارد البشرية ، جامعة تلمسان 2013-2014، ص ص 24-25-26.

المبحث الثالث: آثار البطالة على الاقتصاد.

إن البطالة من الآثار الاقتصادية و الاجتماعية و كذا السياسية التي لا يمكن إهمالها ، فالبطالة تشكل السبب الرئيسي لمعظم الأمراض و المشكلات الاجتماعية في أي مجتمع كان ، كما أنها تمثل و بشكل واضح تهديدا على الاستقرار السياسي و الترابط الاجتماعي.

المطلب الأول: الآثار الاقتصادية و السياسية.

أولاً: الآثار الاقتصادية.

يرفع القضاء على البطالة الطاقة الإنتاجية للدولة ، فيزيد الناتج و تستطيع الحكومات المحافظة على نوع من الاستقرار في الأسعار فتزيد قدرتها التنافسية في الأسواق الخارجية و تنجح في حمايتها من عجز الموازنة الناتج عن دفع إعانة البطالة ، فضلا عن دفع عجلة التنمية الاقتصادية و على العكس تؤدي البطالة إلى إهدار الطاقات الإنتاجية و خفض مستوى الناتج المحلي و الدخل ، و نختار الأسعار يزيد اعتماد الدولة على العالم الخارجي لتأمين الاحتياجات الأساسية لمواطنيها فتلجأ إلي القروض والمعونات لتمويل شراء هذه الاحتياجات و تضعف القدرة التنافسية للاقتصاد المحلي في الأسواق الخارجية فيؤدي التدني الخطير في معدل الدخل الفردي و تدهور قدرته الشرائية إلى تباطؤ حركة التنمية و تراجع النشاط الاقتصادي العام و هذا يعني ضخ أفواج جديدة من العاطلين مما يزيد من تفاقم الأزمة و اتساع دائرتها و تزايد مضاعفاتها.¹

ثانياً: الآثار السياسية:

نلاحظ أحيانا بعض الفئات العاطلة و التي يكون قد نفذ صبرها و لم تعد تؤمن بالوعود و الآمال المعطاة لها و هي ترفع شعار التسلسل و التمرد و مع ذلك لا يمكن لومها ولكن لا يعني ذلك تشجيعها على المس بممتلكات الوطن وأمنه ولكن لا بد أن نلتمس لهم العذر ، فمقابل مرارة ظروفهم هناك شواهد لفئات منغمسة في ترف المادة و من الطبيعي أن ينطق لسان العنف المفرط في مقابل حركة العاطلين لا تخلق إلا المزيد من العنف و الاضطراب و تفاقم الأزمة ، فهناك حاجة إلى التعقل و ضبط الموقف و النظر إلى القضايا من منظور واسع و بعين تقصي الأسباب في محاولة لتفهم موقف الآخرين حيث أن مبدأ إرساء العدالة الاجتماعية تملي على الجميع تكريس حق إبداء الرأي و رفع راية المطالبات بالوسائل السلمية

¹ - أحمد محمد عبد العظيم الجمل، مرجع سبق ذكره، ص ص 51 52.

المشروعة، كما أنها تلزم الأطراف المعنية متمثلة بالحكومة باحترام هذه الحقوق و اتساع صبر للآراء المختلفة لأن المواطن في نهاية المطاف لا يطالب إلا بحق العيش الكريم و الحفاظ على كرامته و إنسانيته في وطنه و هي من جوهر حقوق المواطن و التي يجب على الحكومة أن تكفلها و تحرص عليها لا أن تتكالب عليها فتكون هي و القدر مجتمعات على المواطن المستضعف.¹

المطلب الثاني: الآثار الاجتماعية و النفسية.

أولاً: الآثار الاجتماعية.

تبرز لنا ظاهرة البطالة كتعبير عن سوء العلاقات الاجتماعية و إجحافها كوجه آخر لسوء توزيع أو تقسيم العمل الاجتماعي و سوء توزيع الدخل و الثروة على المستويين المحلي و الوطني و على المستوى العالمي بين الدول الغنية و الدول الفقيرة و بالتالي يتضح لنا أيضاً أن البطالة و القهر و الحرمان الت تشكل آفات اقتصادية واجتماعية وأخلاقية معا ليست نتيجة حتمية للتقدم العلمي و التقني ، كما يزعم الفكر المحافظ المدافع عن المصالح و الامتيازات المكتسبة ضد منطق العلم و التاريخ ، إنما هي ناجمة عن فساد وجود خلل أساسي في النظام الاجتماعي السائد في العملية الاقتصادية الاجتماعية كلها الجارية اليوم في ظل العولمة و على جميع الأصعدة الدولية و الإقليمية و المحلية.²

ثانياً: الآثار النفسية:

و هي التي لها ارتباط وثيق بالجانب النفسي و الخلقى للفرد مما تصبح الحياة المعنوية معه لا تطابق أو تصبح تربة خصبة لكل أشكال الحرمان و الفساد و أهم هذه الآثار ما يلي³:

1- اهتزاز السلام الاجتماعي :

فالشباب الذي يعاني من البطالة لا يمنع نفسه من ممارسة الحقد و الكراهية تجاه أولئك الذين حصلوا على فرصة عمل فضلا عن أولئك الأثرياء الذين يركبون السيارات الفاخرة و تملأ الصور الصحف و المجلات و القنوات التلفزيونية ، و بالتالي فالأفواه الجائعة و النفوس المملوءة بالحقد و المرارة و اليائسة من إمكان تحقيق حياة كريمة ، لأشد تهديدا لكيان الدولة من الأسلحة الفتاكة ،مثل هؤلاء السكان الأكثر استعداد أو ميلا

¹ - 20 :00 08/01/2018 jLtc.com

² - www.sculpture-edocation.eg

³ - محمد دمان ذبيح ، الآليات الشرعية لعلاج مشكلة البطالة ، مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير في الاقتصاد الإسلامي ، جامعة باتنة 2007-2008، ص ص 50-51.

للخروج على القوانين و الأنظمة القائمة بالمجتمع ، أساس قيادة نحو ارتكاب أعمال العنف و التخريب و هو في ذلك يعتقدون خطأ أنهم يسعون لتحقيق نظام أحسن يكفل مستوى معيشة أكثر ارتفاعا.

2- انتشار الجريمة :

فالمعروف عالميا و في الدراسات الاجتماع الجنائي أن هناك عددا من الجرائم المرتبطة بزيادة البطالة ، و على رأسها السرقة بأنواعها (السطو ، سرقة بالإكراه) و القتل إضافة إلى جرائم التهريب و الاحتيال فضلا عن الجرائم الجنسية و الأخلاقية لشباب عاجز عن الزواج و انتشار تعاطي المخدرات و هو ما يؤدي في النهاية إلى شيوع مناخ عام يمتن القوانين و الأنظمة المعمول بها في المجتمع ، فالبطالة تؤدي إلى انحلال الروابط الاجتماعي التي تربط العاطل بالآخرين في المجتمع الذي يعايش و انهار القيم و المعايير الاجتماعية في المجتمع لدى العاطل نتيجة عدم قدرته على التمسك بها و مراعاتها لقصور الوسائل المتاحة لديه عن تحقيق و مراعاة هذه القيم نتيجة توفقه عن العمل و فقدانه لأهميته الاجتماعية في ظل هذه القواعد و القيم ، و يعتقد أن الأمر قد يتطور لدى العاطل بأن يخلق لنفسه قيما اجتماعية جديدة تولى ظروفه و قواعد عامة للسلوك نحو الآخرين تتناسب مع عزلته الاجتماعية الجديدة، كما تصبح مبررا كافيا لسلوكه الإجرامي و اختلاطه بالمجرمين و دوائرهم بكل ما تحمله من قيم و تقاليد إجرامية.

3- تسبب البطالة معاناة اجتماعية و عائلية و نفسية بسبب الحرمان و المعاناة و على رأسها حالات الاكتئاب و هي التي تظهر بنسب أكبر لدى العاطلين عن العمل مقارنة لأولئك ممن يلتزمون أداء أعمال ثابتة و تتفاقم حالة الاكتئاب باستمرار وجود حالة البطالة عند الفرد، مما يؤدي إلى الانعزالية و الانسحاب نحو الذات و تؤدي حالة الانطواء على الذات التي تنتج من جراء البطالة إلى قيام الفرد العاطل بالبحث عن وسائل بديلة تعينه على الخروج من معيشة واقعه المؤلم و كثيرا ما تتمثل هذه الوسائل بالإسراف في تناول المشروبات الكحولية أو يتعاطى المخدرات .

المطلب الثالث: الآثار الإدارية و الخلقية و الدينية.

أولاً: الآثار من الناحية الإدارية.

تتأثر كافة عمليات الإدارة سلباً بظاهرة البطالة من خلال ظهور مشكلات في الجهاز الإداري ترتبط بهذه

الظاهرة (البطالة المقنعة ، أو السافرة) و من أهم الآثار الإدارية ما يلي:¹

1- ضعف الإحساس بقيمة العمل: معناه ضعف الأداء الوظيفي ، بحيث أن كل عمل يتطلب لإنجازه مجموعة محددة من العاملين ، فإذا تجاوز الحد نجم عنه شعور العامل بعدم قيمة العمل الذي يؤديه و بالتالي ضعف معدل الأداء المطلوب منه و انعكاسه على مهارته و كفايته.

2- التأثير على نطاق الإشراف و التوجيه: معناه ضخ عدد من الموظفين لا يتطلبه العمل الإداري من شأنه أن يوسع من النطاق المحدد لعملية الإشراف و التوجيه من أجل فعالية الأداء و التأكد من تحقيق هذا الأداء لمستوى يتفق و المرسوم له سلفاً و من ثم تضعف فعالية هذا المبدأ ، و ينعكس بآثار سلبية على الجهاز الإداري تتمثل في الاهتمام بالجانب الشكلي في هذه العملية على حساب الجانب الموضوعي و ضعف مخرجات الجهاز الإداري من طائفة المديرين المهرة الذي يشكلون عنصراً هاماً و ضرورياً في نجاح هذا الجهاز

3- تأثير التنسيق سلباً: فهذا العدد غير المطلوب في الجهاز الإداري ، يؤدي إلى تعدد المستويات الوظيفية رأسياً و أفقياً حتى يمكن استيعاب هذا العدد ، الأمر الذي ينعكس سلباً على عملية التنسيق بين المستويات المختلفة.

4- صعوبة تحقيق الإصلاح الوظيفي: يتطلب الإصلاح الوظيفي أو إضافة وظائف جديدة من نوعية أخرى ، أو تعديل المسمى الدستوري و غير ذلك يتمثل في كثرة عدد الوظائف و زيادة عدد شاغليها بقدر يفوق العدد المطلوب.

5- انتشار الرشوة: هي وسيلة للحصول على العمل و قضاء مصالح الناس هذا فضلاً عما قد يقع منهم من اختلاسات حتى يعوضوا بذلك ما سبق أن دفعوه في سبيل الحصول على وظيفة .

¹ - محمد عبد الله مغازي، البطالة و دور الوقف و الزكاة في مواجهتها (دراسة مقارنة)، دط، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2005، صص 25، 26، 27، 28، 29.

ثانيا: الآثار الخلقية و الدينية: و تتمثل في:¹

1- الآثار الخلقية: البطالة تؤدي إلى الانحراف الخلقى و عدم قيام العاقل بالسلوك القويم طبقا للتعاليم الدينية ، فهو في سبيل الحصول على القوت من الممكن أن يتسول أو يسرق أو يقوم بعملية نصب أو رشوة.

2-الآثار الدينية: البطالة تؤدي إلى عدم الاستقرار في أداء الشعائر الدينية ، إن لم تجعله لا يؤديها تماما لأن فكره و عقله مشغولا و ذلك لأن البطالة تعني فقر الإنسان من الناحية المادية و الفقر من الممكن أن يؤدي بالإنسان إلى الكفر.

¹ أسامة السيد عبد السميع، مرجع سبق ذكره، ص 48.

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل حاولنا إيجاد عدة تعاريف مختلفة للبطالة ، حيث عرفت على أنها مشكلة اقتصادية و اجتماعية تؤثر على المجتمع و الأفراد بطريقة سلبية كما تطرقنا إلى ذكر مختلف أنواعها نذكر منها البطالة الهيكلية و المقنعة و غيرها ، كما أن هناك مدارس اقتصادية اختلفت وجهات نظر إلى البطالة و تعددت تفسيراتها منها المدرسة الكلاسيكية و النيوكلاسيكية و الماركسية و كذا الكينزية أما الآثار الناجمة عن البطالة و المؤثرة و بشكل كبير على الدولة و المجتمع فهي آثار اجتماعية و سياسية و كذا نفسية و غيرها من الآثار.

الفصل الثاني

سوق العمل وسياسات

التشغيل

تمهيد:

يعتبر التشغيل من القضايا المهمة و الأساسية في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية للدول النامية و الدول المتقدمة، حيث أصبح موضوع التشغيل و سوق العمل يحتل موقع الصدارة ضمن انشغالات الباحثين الاقتصاديين و المفكرين كما شغل رجال السياسة و أصبح من القضايا الاقتصادية للأمم و ذلك من خلال توظيف العنصر البشري لخدمة الاقتصاد الوطني و هذا ما سنتناوله في الفصل الثاني قصد أخذ المفاهيم و الأسس النظرية لكل من سوق العمل و سياسات التشغيل ارتأينا تقييم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث كالآتي:

المبحث الأول: مفاهيم حول العمل.

المبحث الثاني: ماهية سياسات التشغيل.

المبحث الثالث: الإجراءات المرافقة للبطالة و تقييم سياسات علاجها.

المبحث الأول: مفاهيم حول العمل.

المطلب الأول: مفهوم العمل.

هو المجهود الإنساني سواء كان فكريا أو جسديا الذي يؤدي إلى خلق المنفعة أو زيادتها¹، أي أنه يتمثل في القيام بجهد يعود على صاحبه بثمار نافعة، ذلك هو المبدأ المشترك لجميع الأعمال، تختلف هذه الأعمال حسب نوعها و نظامها و الهدف المقصود منها، فهناك عمل الابتكار و التفكير و عمل الإرادة و التنظيم.

خصائص العمل البشري:

يتميز عنصر العمل بخصائص معينة أهمها²:

- أن العمل يعبر عن بذل جهد عضلي و فكري بغرض تنفيذ أهداف النشاط الإنتاجي.
- تنعكس آثار العمل على النتائج النهائية للنشاط إذ أن نتيجة هي تقديم أشياء أو منتجات ذات قيمة كما أن أداء الأفراد يتخذ في كثير من الحالات مقياسا للفعالية في الإنتاج.
- العمل يرتبط بشكل مباشر بتنظيم المجتمع و قيمه و ثقافته.
- يخضع العمل للقياس، و هو عنصر ملازم له، إذ أنه يرتبط بتقدير المنتج الذي يقابله.
- تتجمع في العامل جوانب متعددة منها ما هو نفسي و اجتماعي أو اقتصادي ... ، مما يجعل العمل معقدا.
- مع تطور التكنولوجيا و بتدخل القوانين و التنظيمات المفروضة من طرف الأنظمة، و بعدما تغيرت درجة ارتباط الإنسان بالآلة، زادت درجة تعقد العمل.
- يعتبر أكثر العناصر الإنتاجية مرونة، و لهذا يتوقف تحقيق الكثير من الأهداف على الكفاءة في استخدام الموارد البشرية في المجتمع لتحسين مستوى المعيشة.

¹ - شلاي فارس، مرجع سبق ذكره، ص 09.

² - بوجحيش الخالدية، "تحسين إنتاجية العمل و دورها في تحقيق أهداف المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة الجزائرية للسباكة -تيارت- (ALFE)", مذكرة ماجستير في العلوم التجارية، تخصص تسيير و اقتصاد المؤسسة، 2006-2007، ص 29.

أنواع العمل¹:

للعمل أنظمة مختلفة منها:

أ- **نظام الرق:** و هو يعني امتلاك و استخدام شخص ما لشخص آخر كما يشاء و نميز نوعين من الرق: الرق قصد إنتاج الخيرات و الرق المتعلق بالخدمات المنزلية.

النوع الأول يتم فيه استخدام المملوك في الزراعة و الصناعة كما كان ذلك في أمريكا بعد استعمارها من طرف الأوروبيين، و انتهى بالحرب الأهلية الأمريكية سنة 1865.

أما النوع الثاني فهو منتشر في جميع أنحاء العالم و هو يزول تدريجيا، لكن ربما حتى اليوم نجده في مناطق معينة.

ب- **نظام العمل المضطر (العبودية):** و هو يصف حالة وجود أسياد يهيمنون على رجال لديهم بقيود معينة لكنهم أحرار في المبدأ يسمون بالعبيد يخضعون لنظام العبودية، ظهر النظام في أوروبا بعد انهيار نظام الرق بسقوط الإمبراطورية الرومانية، حيث أدى إلى ظهور الرأسمالية و العمل بالأجرة في المصانع.

من مميزات هذا النظام:

- أن العبد يقوم بأعمال مجانية لسيدته لا سيما خدمة الأرض.
 - في حالة زراعة قطعة أرضه الشخصية (للعبد) يدفع قسط معين من الثمار لسيدته.
 - الالتزام بالبقاء على قطعة أرضه و لا يغادرها.
- ج- **العمل بالأجرة:** هو العمل الذي أصبح اليوم شاملا، و الذي يميزه عن العمل المضطر هو أن العمل حر في شخصه، ضف إلى ذلك أنه يتقاضى أجرة نقدية مقابل عمله لصاحب الورشة أو المصنع و يقوم العامل بإبرام عقد العمل مع صاحب العمل ينص فيه مدة العمل و طبيعته و عمولته.
- د- **أنواع أخرى للعمل:** هناك أنواع أخرى للعمل، حيث نجد نظام الخمس الذي مبدأه هو أداء عمل مقابل خمس ثماره، كذلك نجد العمل بالمكافئة و هو يصف حالة العمل الذي يقوم بمهمة معينة مقابل مكافئة على إنجاز العمل مهما كان الوقت الذي تتطلبه المهمة.

¹ - شلاي فارس، مرجع سبق ذكره، ص 09.

المطلب الثاني: سوق العمل.

1- مفهوم سوق العمل: يعطي كودمان Goodman تعريفا عمليا لسوق العمل المحلي فيغرفه بأنه المنطقة التي تفتش المؤسسات عن العمال و التي فيها يشتغل معظم القاطنين يرى اقتصاديون المدرسة الكلاسيكية الحديثة أمثال هيكز Hicks إن أسواق العمل تشبه تماما أسواق المنافسة التامة التي تناولتها بالشرح معظم كتب مبادئ الاقتصاد و أمثلة هذه الأسواق كثيرة منها سوق التحويل الخارجي، سوق التمويل الدولي و سوق السلعة و يفترض الاقتصاديون تجانس العمل، و انعدام تكاليف النقل و كذلك تكاليف الإعلان من العمل، و توفر المنافسة التامة في عدد كبير من البائعين و المشترين في سوق العمل¹.

و يرى الاقتصادي كير Keer أن السوق الطبيعية للعمل تختلف كلياً عن سوق العمل في ظل الظروف التامة، إذا أن نظرة العامل الاعتيادي إلى السوق تكون ضيقة، كما أنه لا يعتبر مشاركاً يقظاً فيه و قد تم تعزيز هذا الرأي بدراسة عملية مستفيضة².

و رغم أن النماذج التقليدية تسمح بوجود ثغرات Friction في سوق العمل، أي ظواهر غير تامة و لكن هذه النماذج في الأساس تهمل أهمية هذه الثغرات و إلى جانب هذه الثغرات و إلى جانب هذه الثغرات يمارس أصحاب الأعمال درجة معينة من التحكم في سوق العمل من خلال التواطؤ الضمني Tacit Collusion الذي تكلم عنه آدم سميث قبل غيره كما أن العمل لم يكن متجانساً، حتى داخل مجموعة حرفية واسعة.

إن توفر مثل هذه الأوضاع في سوق العمل من شأنها أن تثير الشكوك حول إمكانية تحليل أسواق العمل كمصفوفة فرعية تامة Amortix Of Perfecte Sub Markets مصنفة حسب الحرفة و الموقع الجغرافي، حيث يسود في كل منها معدل أجر واحد، و "فيها يميل العمال إلى التنقل بحرية من عمل لآخر" كما يرى كير، و على ضوء تحليل كير، فإن هاتين الصفتين لسوق العمل الخاصة بتحديد

¹ - ضياء مجيد الموسوي، "سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق"، ديوان المطبوعات الجامعية، رقم 15 49، 01، 4، 2007، الجزائر، بن عكنون، الساحة المركزية، ص 11.

² - ضياء مجيد الموسوي، مرجع سابق الذكر، ص 11.

الآجر و توزيع الأشغال، لا يتطلبان ضرورة تحقيق التوافق فيما بينهما، و على سبيل المثال، تقليدياً كان ينظر إلى سوق العمل المحلي يقوم بمهمتين كونه سوق أجر و سوق شغل Job، حيث تتم داخله عمليات فض النزاعات الاعتيادية، و تطبيق قانون السعر المتساوي بمعنى إذا كانت السوق لصنف معين من العمل فإن كل وحدة من العمل في هذا الصنف ستباع بنفس السعر، فعند افتراض عدم وجود تكاليف نقل داخل سوق العمل لدى المؤسسات المتعددة و ذلك بسبب انتقال العمال من المؤسسات ذات الأجر المنخفض إلى المؤسسات ذات الأجر المرتفع¹ و على كل حال لا يمكن عملياً تعريف سوق العمل المحلي على أنه مركب من الأعمال ذات الأجر الواحد، كما أنه من الصعب جداً تعريف سوق العمل المحلي على اعتبار أنه سوق شغل، فأرباب العمل ينظرون إليه على أنه المنطقة المحدودة التي يستمدون منها حاجتهم إلى العمل، أما العمال فينظرون إليه على أنه المنطقة التي يكون العامل ضمن حدودها مستعداً للعمل دون الحاجة إلى تغيير مكان سكناه².

2- العوامل المؤثرة في سوق العمل.

يتأثر سوق العمل بكل ما يحيط به من عوامل تصب أساساً في العرض و الطلب على اليد العاملة، و لعل أهم هذه العوامل هي:³

أ- **عوامل جغرافية:** تتعلق بالمكان الذي تتواجد فيه القوى العاملة و هذا قصد رسم الحدود الإقليمية لسوق العمل مثل مقر سكن العامل، موقع المؤسسات العارضة للعمل، مسألة التكفل بالإيواء و الخدمات الاجتماعية لتوفير أفضل الشروط لحياة العامل و أسرته ... الخ.

ب- **العامل الديمغرافي:** يتأثر سوق العمل بشكل كبير بالنمو الديمغرافي لكونه يحدد حجم و كمية اليد العاملة العارضة لقوة عملها في السوق، و تشكل بذلك مخزوناً حقيقياً من القوة العاملة التي تحتاجها المؤسسات و يتعلق الأمر هنا بالفئة النشيطة، أي التي وصلت إلى سن العمل و القدرة عليه، و يقاس

¹ - ضياء مجيد الموسوي، مرجع سابق الذكر، ص 12.

² - مرجع نفسه، ص 13.

³ - ناصر دادي عدون، "بطالة و إشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد"، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، رقم 5161، 01-4، ص 60.

النمو الديمغرافي بمعدله الذي يتأثر بدوره بالمؤشرات التالية: معدل الولادات و الوفيات، معدل الخصوبة، معدل تطور الزواج و الطلاق، وضعية الهجرة بنوعيتها الداخلية و الخارجية.

أما عن تقدير عدد النشيطين و تركيبتهم النوعية فإن ذلك يتوقف على مجموعة من العناصر مثل عدد السكان، التصنيف الجنسي (الذكور، الإناث)، فئات الأعمار، الأشخاص الذين يشغلون منصب عمل بشكل جزئي، الذين يزاولون دراستهم، المؤدون للخدمة الوطنية و مستويات التأهيل المهني و العملي ... الخ.

ج- النظام الاقتصادي: يعرف النظام الاقتصادي مرحلة رخاء تنتعش فيها الحركة الاقتصادية، ويرتفع مستوى الناتج والنمو الاقتصادي ومنه تزداد العمالة والتوظيف بمختلف القطاعات الاقتصادية، إلا أن هذه المرحلة قد تتصادم بأزمات اقتصادية تؤدي إلى اختلالات في التوازنات الاقتصادية الداخلية والخارجية، بالتالي فإنه من الطبيعي أن يعجز الجهاز الاقتصادي على استيعاب كل الأيدي العاملة الحالية و الجديدة التي تدخل إلى سوق العمل باستثناء الحالات الخاصة التي تتوقف على درجة التأهيل العلمي و المهني.

د- النظام الاجتماعي و الثقافي: يتأثر سوق العمل بالعلاقة السائدة بين أفراد المجتمع، من حيث السلوكيات و العادات و التقاليد و الذهنيات السائدة التأثير على مدة العمل مثل: تقليص ساعات العمل اليومية، تمديد العطل السنوية، تقليص سن التقاعد، .. الخ، مما قد يجبر المؤسسة على زيادة عدد عمالها للمحافظة على استقرار نشاطها و البقاء على نفس المستوى الذي كانت عليه من قبل، الشيء الذي سيرفع الطلب على القوى العاملة المتاحة في السوق أما في حالة وجود بطالة مقنعة فقد تكون مقبولة من الناحية السياسية و الاجتماعية مثل القطاع الزراعي الذي يقبل بما بغرض الحد من ظاهرة الهجرة من الريف إلى المدينة أو في القطاعات الحكومية مثل الخدمات العامة لكسب تأييد الطبقة المتوسطة بالمدن و الحيلولة دون تدميرها.

هـ- النظام التربوي و التكويني: يؤثر النظام التربوي و التكويني على العرض في القوة العاملة في سوق العمل من الناحية الكمية و الكيفية و يتشكل من مجموعة هيئات و مؤسسات تسند إليها مهام التكوين العام في شكل مدارس التعليم، الثانويات المعاهد، مراكز التكوين و الجامعات و يسمح هذا النظام بتأهيل و تكوين الأفراد في مختلف التخصصات لكي يلبوا رغبة المؤسسات العارضة لمناصب

العمل و التي تفرض شروطا تتعلق أساسا بالكفاءة و التأهيل لضمان فعالية أداء عوامل الإنتاج مثل: الخبرة المهنية، و بالتالي تحسين مردوديتها.

و- النظام التكنولوجي: تساهم التكنولوجيا في رفع الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة و بتكاليف أقل بشرط أن يتم التحكم فيها من خلال يد عاملة محلية متخصصة لكن هذا قد ينعكس سلبا على مصير اليد العاملة حيث تحل الآلة محل العامل، مما يؤدي إلى تراكم حجم العرض من القوى العاملة في سوق العمل، و بموجبها يتغير هيكل الطلب على اليد العاملة إذ أن استخدام الآلات يتطلب قوى عاملة ذات كفاءة و مهارة عالية مثل المهندسين التقنيين، الفنيين محليي البرامج الإعلامية، عمال الإشراف و الرقابة، عمال الصيانة... الخ¹.

المطلب الثالث: التوازن في سوق العمل.

التعريف الأدق للتوازن في سوق العمل هو أنه يمثل عدد الساعات التي يرغب العمال عرضها و بيعها في السوق و التي تتساوى مع عدد الساعات التي يرغب أصحاب العمل في شرائها أو استخدامها. و تجدر الإشارة إلى أن تحديد مستويات الأجور و حجم التشغيل Employment تختلف باختلاف هيكل الأسواق، فيما إذا كان سوق العمل سوقا منافسة تامة Perfect competition أو سوق محتكر الشراء monopsony أو سوق احتكار البائع Monoply أو الاحتكار المزدوج Double Monoply أي احتكار الشراء و احتكار البيع معا و سوف نستعرض في أدناه كيفية تحديد توازن سوق العمل في حالات الأسواق المختلفة المذكورة أعلاه.

1- التوازن في سوق العمل في حالة المنافسة التامة: من المعلوم أن حالة المنافسة التامة في سوق العمل تكون قائمة في حالة توافر الشروط التالية:²

أ- وجود عدد كبير من بائعي خدمة العمل (العمال) و عدد كبير من مشتري خدمة العمل (أصحاب العمل) بحيث لا يستطيع أي منهما التأثير في مستوى الأجر.

ب- حرية الخروج و الدخول من و إلى سوق العمل.

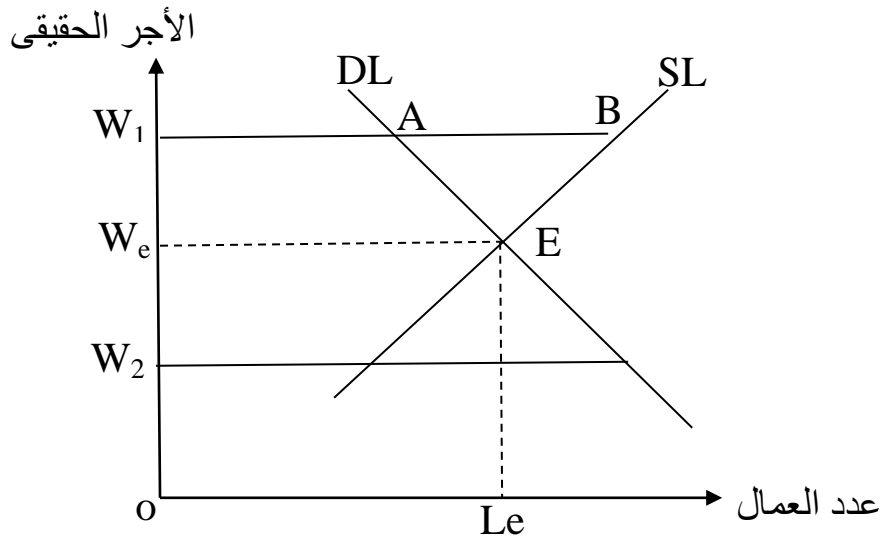
¹ - ناصر دادي عدون، مرجع سبق ذكره، ص 61.

² - مدحت القريشي، "اقتصاديات العمل"، طبعة الأولى، دار النشر، 2007، ص 112.

ج- المعرفة التامة بأحوال السوق من حيث فرص العمل المتاحة و مستوى الأجور و طبيعة العمل. و يتحدد مستوى الأجر التوازني في السوق من خلال التقاء و تقاطع منحنى العرض و منحنى الطلب و يحدث هذا في النقطة (E) نقطة توازن السوق في الشكل البياني أدناه

الشكل البياني رقم 01-02

توازن سوق العمل في حالة المنافسة التامة



المصدر: مدحت القريشي، "اقتصاديات العمل"، طبعة الأولى، دار النشر، 2007، ص 112.

عند نقطة التوازن E يتحدد الأجر الحقيقي التوازني عند (W_E) و كمية العمل التوازنية (L_e) حيث الكمية المعروفة من العمل مساوية إلى الكمية المطلوبة من العمل، إن هذا الأجر التوازني سوف يستمر طالما لا توجد مزايا لأي من الطرفين لزيادة الأجور.

إلا أنه في حالة حدوث اختلال في هذا التوازن فإن قوى الطلب و قوى العرض سوف تعيده إلى وضعه التوازني، في ظل مرونة الأجور و على سبيل المثال إذا افترضنا ظهور ظروف معينة في الطلب أو في العرض بحيث تؤدي إلى ارتفاع معدل الأجور بأعلى من مستوى الأجر التوازني، أي إلى (W_1) مثلاً فعندها ستكون الكمية المطلوبة من العمل أقل من الكمية المعروضة، أي أن هناك فائضاً في العرض مقداره (AB) و عندها سيلاحظ العمال بأنه من السهل على صاحب العمل أن يقوم بملاءمات الوظائف الشاغرة لديه، كما أنهم سيجدون من جانبهم صعوبة الحصول على فرص العمل، الأمر الذي يجعلهم

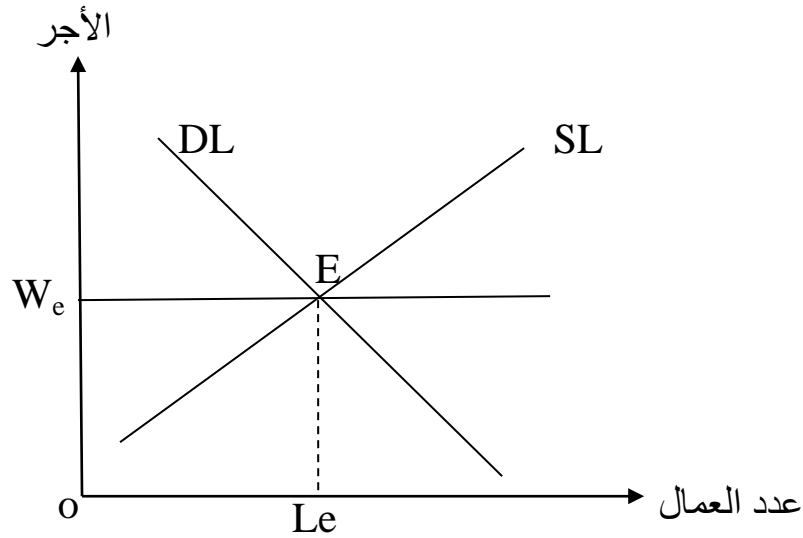
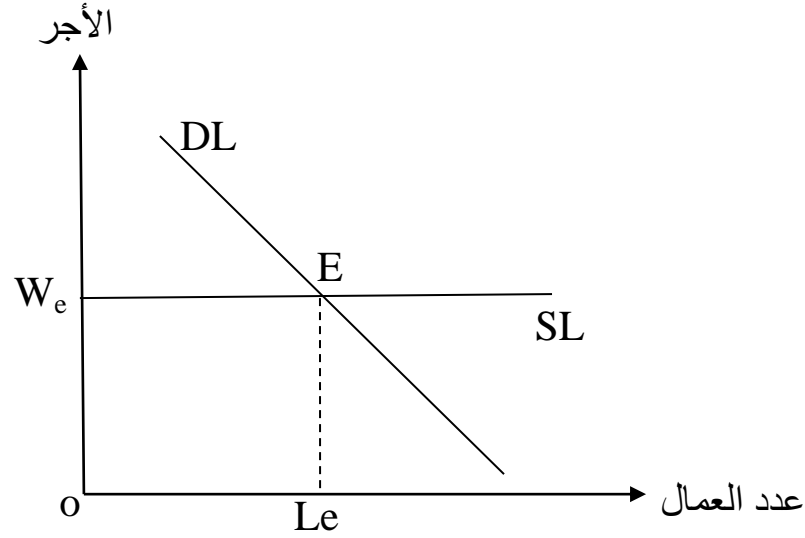
يميلون إلى قبول أجور أدنى و هكذا تميل¹ الأجور إلى الانخفاض حتى تصل في النهاية إلى مستوى الأجر التوازني السابق و بالمقابل إلى انخفاض مستوى الأجر لأي سبب كان إلى ما دون الأجر التوازني أي إلى (W_2) مثلا فإن حجم الطلب على العمل سوف يفوق حجم العرض من العمل أي هناك عجزا في العرض (أو فائضا في الطلب) الأمر الذي يدفع أصحاب العمل إلى التنافس فيما بينهم للحصول على العمال و بذلك يتجه مستوى الأجر إلى الارتفاع ليصل في النهاية إلى مستوى الأجر التوازني السابق، و عند مستوى الأجر التوازني يستقر هذا الأجر و يبقى توازن المنشأة الإنتاجية في سوق المنافسة التامة. وضحنا سابقا كيفية تحديد الأجر التوازني في سوق العمل الذي تسوده المنافسة التامة و الذي يتمثل بالنقطة E نقطة تقاطع العرض مع الطلب في الجزء A من الشكل البياني رقم (02) أدناه حيث أن الأجر هو (W_e) و كمية العمل التوازنية هي (ole) .

و بالنسبة للمنشأة الإنتاجية في سوق المنافسة التامة فإنه عند الأجر التوازني (W_e) هناك أعداد كبيرة من الأيدي العاملة التي ترغب في العمل لدى المنشأة عند هذا الأجر، وبالتالي فإن هذه المنشأة تستطيع أن تشغل أي عدد من العمال بالأجر المحدد و السائد في السوق.

¹ - مدحت القرشي، مرجع سبق ذكره، ص 112.

الشكل البياني رقم: 02-02

تحديد مستوى الأجر و منحني عرض العمل للمنشأة في سوق المنافسة التامة.



المصدر: مدحت القرشي، "اقتصاديات العمل"، مرجع سبق ذكره، ص. 114

و عليه يكون منحني عرض العمل بالنسبة للمنشأة خطاً أفقياً تام المرونة، و يمثل SL في الجزء B من الشكل البياني المذكور، أما منحني الطلب فإنه يأخذ شكل منحني طلب السوق الذي يمثل مجموع طلب المؤسسات على العمل.

2- التوازن في سوق الاحتكار التام للشراء: (Monopsony In The Labour Markets)

من المعلوم أن المنشأة المفكرة تواجه منحني طلب على السلع منحدرًا إلى الأسفل بحيث يؤدي توسعها في الإنتاج و التشغيل إلى خفض سعر السلعة المنتجة و لهذا فإن الإيراد الحدي (MR) الذي تحصل عليه المنشأة من آخر وحدة منتجة لا يتساوى مع سعر الوحدة بل يكون الإيراد الحدي أقل من السعر، الأمر الذي يجعل منحني الطلب على العمل من قبل المنشأة التي تملك قوة احتكارية في شراء العمل يقع تحت و إلى اليسار من منحني الطلب على العمل للمنشأة التي تبيع إنتاجها في سوق المنافسة (و التي يكون عندها سعر السلعة ثابتا) و بعبارة أخرى فإنه لما كان الإنتاج في ظل الاحتكار أقل منه في المنافسة فكذلك سيكون الحال بالنسبة للتشغيل.

و بخصوص حالة احتكار الشراء في سوق العمل فعندما تكون هناك منشأة واحدة مستأجرة للعمال في السوق و هناك أعداد كبيرة من العمال فيطلق على هذه المنشأة صفة محتكر الشراء (Monopsonists) و بإمكانه التأثير على مستوى الأجر و بدلا من أن تكون المنشأة في هذه الحالة أخذ للسعر (Price Taker) و نواجه منحني عرض العمل الأفقي كما هو الحال في المنشأة التنافسية، فإن محتكر الشراء يواجه منحني عرض المنحدر إلى الأعلى (منحني عرض السوق) حيث أن الكمية المعروضة تختلف باختلاف الأجور المدفوعة.

و عليه فمن أجل زيادة عدد العمال الذين يروم المحتكر للشراء تشغيلهم فلا بد له من أن يدفع أجرا أعلى و لهذا فإن التكلفة الحدية (Marginal Cost) لتشغيل العامل تزيد على الأجر، و على سبيل المثال إذا أراد محتكر الشراء تشغيل عشر عمال بدلا من تسعة فلا بد له من دفع أجر أعلى لجميع عماله بالإضافة إلى ما سيدفعه للعامل الإضافي، و بالمقابل إذا أرادت المنشأة في سوق المنافسة التامة تشغيل عشر عمال بدلا من تسعة فإن التكلفة بالساعة المترتبة على تشغيل العامل الإضافي تتساوى مع معدل الأجر، و هكذا فإن التكلفة الحدية لتشغيل العامل الإضافي تزيد على معدل الأجر بالنسبة لمحتكر الشراء في سوق العمل و كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم 01-02: التوازن في سوق الاحتكار التام للشراء.

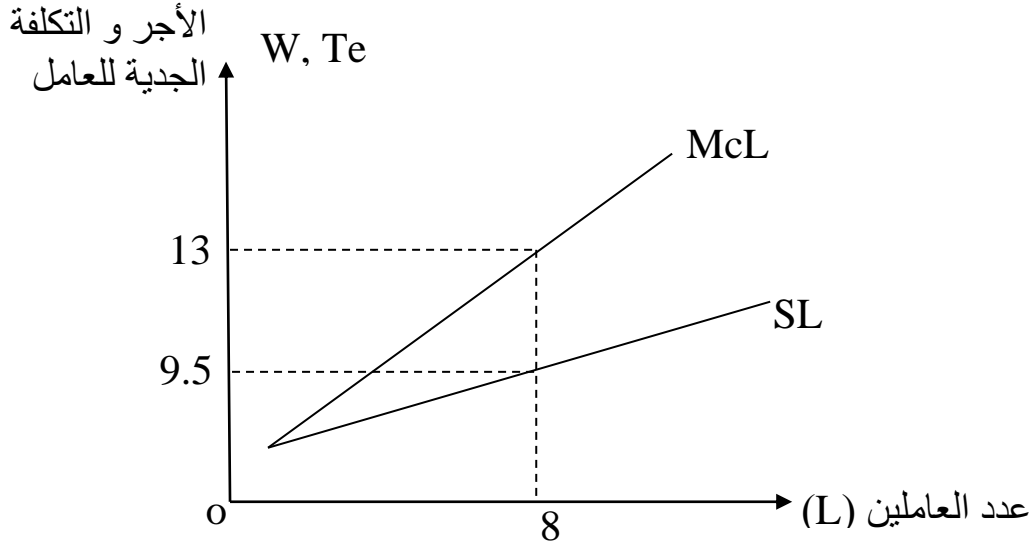
التكلفة الحدية للعمل (MCL)	التكلفة الكلية (TC)	معدل الأجر (w)	عرض العمل
-	40	8	5
11	51	8.5	6
12	63	9	7
13	76	9.5	8
18.5	94.5	10.5	9
25.5	120	12	10

المصدر: مدحت القريشي، "اقتصاديات العمل"، مرجع سبق ذكره، ص 112.

و يلاحظ من الجدول بأن تكاليف العمل الحدية تزداد باستمرار كما أنها أعلى من الأجر لكل مجموعة من العمال.

و يوضح الشكل البياني رقم (04-02) أدناه أن العلاقة بين معدل الأجر و التكاليف الحدية للعمال، فعند تشغيل 8 عمال يكون معدل الأجر 9.5 دينار في حين أن التكلفة الحدية للعمال الثامن هي 13 دينار.

الشكل البياني رقم 03-02: العلاقة بين الأجر و التكلفة الحدية للعامل.



المصدر: مدحت القرشي، "اقتصاديات العمل"، مرجع سبق ذكره، ص 112.

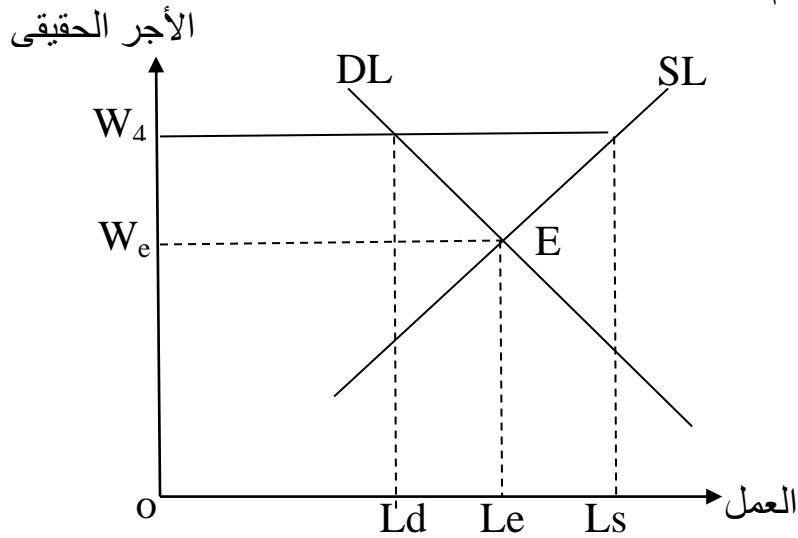
و عليه لغرض تعظيم الربح يجب على المنشأة أن تشغل المزيد من العمال إلى الحد الذي يتساوى فيه قيمة الناتج الحدي للعمل (Marginal Revenue Product) مع التكلفة الحدية للعمل (MCL) و بما أن التكلفة الحدية للعمل (MCL) و بما أن التكلفة الحدية للتشغيل العاملة بواسطة محتكر الشراء تفوق معدل الأجر فإنه يستمر في تشغيل العمال إلى نقطة معينة تكون فيها قيمة الناتج الحدي أعلى من معدل الأجر.

3- التوازن في سوق الاحتكار التام للبائع (العامل) (Sellers Monopoly): تحدث حالة الاحتكار التام لبائع خدمات العمل عند وجود الاتحادات العمالية (النقابات) كما هو الحال في دول أوروبا الغربية و الولايات المتحدة الأمريكية و غيرها من بلدان العالم فالانتماء إلى النقابات العمالية يكون إجباريا في العديد من الحالات و أن قوانين و تعليمات النقابات تكون ملزمة للعاملين، و هكذا فإن النقابات العمالية تؤثر على منحني عرض العمل من خلال طريقتين:

- **تحديد الأجور و ترك الكمية لتحديد لوحيدها:** تقوم معظم النقابات العمالية بعقد اتفاقيات المساومة الجماعية (Boorgaining Collective) و التي تسمح لصاحب العمل بجرية استخدام العمال، و تغطي هذه الاتفاقيات الأمور المتعلقة بتحديد الأجور و المكافآت و التعويضات و ظروف

العمل و إجراءات شكاوي العمال و مواعيد الترقيات و الإيقاف المؤقت عن العمل... الخ، لذلك فإن العمال يتوحدون و يتفوقون على موقف معين تجاه المساومات الجماعية و يلتزمون جميعهم بالأجر المتفق عليه، و يعني ذلك عدم استطاعة أي من العمال العمل بأجر أدنى من الأجر المتفق عليه. و طبقا لاتفاقيات المساومة الجماعية يتم تحديد الأجر و البالغ (W_u) في الشكل البياني رقم (04-02) و الذي يفوق مستوى الأجر التوازني (W_e) و عندها يكون الحد الأعلى لعدد العمال الذين تسمح لهم النقابة بالعمل هو (Old) و ينتج عن ذلك فائض في عرض العمل بمقدار العمل ($Ld-Ls$).

الشكل البياني رقم 04-02: تحديد الأجر.

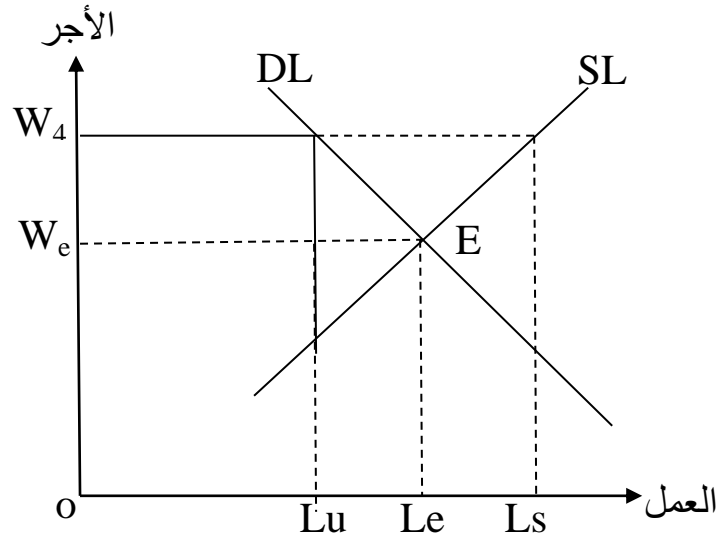


المصدر: مدحت القرشي، "اقتصاديات العمل"، مرجع سبق ذكره، ص 112.

و لو كان يسمح للعمال بالعمل أكثر فإن ذلك سوف يؤدي إلى أن يعمل العمال بأجر أدنى من الأجر المحدد من قبل النقابة.

- تحديد كمية العمل المعروضة و ترك الأجر يتحدد تلقائيا: يلاحظ هنا بأن النقابات تقوم بتحديد كمية العمل المعروضة بمقدار (OL_u) الموضحة في الشكل رقم (05-02) و التي ينتج عنها معدل أجر مساوي إلى (W_u)، الأمر الذي يولد فائضا في عرض العمل مقداره ($Lu-Ls$)

الشكل البياني رقم 05-02: تحديد كمية العمل المعروضة التي ينتج عنها معدل الأجور.



المصدر: مدحت القريشي، "اقتصاديات العمل"، مرجع سبق ذكره ، ص 112.

إن هدف هذا القرار من قبل النقابة هو لرفع الأجر إلى أعلى مستوى ممكن في ضوء منحني الطلب على العمل و ذلك لضمان رفاهية أكبر للعاملين الذين يحصلون على فرصة العمل حتى و لو كان ذلك على حساب الفائض من العمل و البالغ $(L_u - L_s)$.

المبحث الثاني: ماهية سياسات التشغيل.

من أجل ضبط و تنظيم سوق العمل، تعمل الأجهزة الحكومية على وضع سياسات تشغيل تهدف إلى التقليل من حدة ظاهرة البطالة، و ذلك بإشراك كل الفاعلين في سوق العمل من خلال إطار قانوني و مؤسسي.

المطلب الاول: تعريف سياسات التشغيل:

تتكون سياسة التشغيل من كلمتي "سياسة" و التي تعني مجموعة من الإجراءات الإدارية و التدابير التنظيمية، و "التشغيل" الذي يعني كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط فكري أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر، كما يعني التشغيل تنظيم التوظيف الكامل و الاستعمال الأمثل للموارد البشرية، و قد عرف المكتب الدولي للعمل من خلال الاتفاقية الدولية رقم 112 لعام 1964 التشغيل بأفق واسع ارتكز على مفهوم التنمية الاقتصادية و الاستغلال الأمثل للعنصر البشري في نمو الاقتصاد و على ضمان العمل لكل شخص راغب فيه، و أن يكون العمل منتجا، و أن يختار هذا العمل بحرية، مع إمكانية اكتساب المؤهلات الضرورية لممارسة العمل المناسب لتستعمل فيه هذه المؤهلات¹.

تعرف منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية (OCPE) سياسة التشغيل على أنها مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان و كذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج. كما عرفها المكتب الدولي للعمل (BIT) على أنها رؤية و إطار متفق عليه و متناسق يربط جميع التدخلات في جانب الشغل مع جميع الأطراف أصحاب المصلحة، و بالتالي فإنه يشير إلى مجموعة من التدخلات المتعددة الأبعاد و التي يراد من خلالها تحقيق الأهداف و النوعية المحددة للشغل في بلد معين، و على نطاق واسع فقد عرضها كل من (J.Gautie et J.C Barbier) على أنها تشمل جميع التدخلات الحكومية في سوق العمل لتصحيح أي اختلالات أو تخفيف الآثار الضارة المترتبة عليه².

¹ - عبد الرزاق جباري، "أثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001"، السنة الجامعية 2014-2015، ص 41.

² - عبد الرزاق جباري، مرجع سبق ذكره، ص 42.

كما تعرف سياسة التشغيل على أنها السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة و تنمية فرص العمل نموا متناسقا في مختلف الصناعات و المناطق و هي مجمل التشريعات و القدرات الحكومية و الاتفاقيات ثلاثية الأطراف (الحكومة، أصحاب العمل، العمال) الهادفة إلى التنظيم و وضع الضوابط و المعايير لأداء سوق العمل، إن سياسة التشغيل لا تعتبر من سياسات الاقتصاد الكلي، كما أنها ليست سياسة قطاعية مثل السياسة التعليمية أو الصناعية أو الصحية أو الفلاحية، و كذلك ليست سياسة لسوق العمل، و إنما هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات تصمم و تطبق على مستوى كل من السياسات السابقة الذكر، أي أنها تندرج ضمن كل من سياسات الاقتصاد الكلي و السياسات القطاعية فضلا عن سياسة اقتصاد السوق، و يكون الهدف من هذه الإجراءات أن تشترك كل سياسة من السياسات المذكورة في النهوض بالتشغيل و تحقيق التشغيل الكامل.

و من ثم فيمكننا تعريف سياسة التشغيل على أنها مجمل الإجراءات و التدابير تضعها و تنفذها الأجهزة الحكومية بالتنسيق مع مختلف الفاعلين في سوق العمل، من أدجل تنظيمه و ضبط معايير أدائه لتصحيح أي اختلال يطرأ عليه، و هذا بهدف الوصول إلى أعلى مستويات التشغيل و تنمية فرص العمل نموا يتناسق كما و كيفا مع مختلف مناطق و قطاعات الاقتصاد الوطني.

المطلب الثاني: أهداف سياسة التشغيل و أنواعها:

تتمحور سياسة التشغيل حول تحقيق هدفين أساسيين و هما¹:

- رفع عدد مناصب الشغل.
- خلق مناصب أكثر إنتاجية مما يحقق زيادة في مداخيل المجموعات المحرومة و استخدام أكفأ لقدرات العمال، و كذا اشتراك كل فرد في الحياة الاقتصادية للمجتمع.
- و يمكن تقسيم سياسة سوق العمل إلى تدابير سلبية و أخرى إيجابية و تشمل الأولى تحويلات المداخيل الرامية إلى تعويض فقدان الدخل لبعض الأشخاص أو الفئات من القوى العاملة مثل إعانات البطالة و التعويض عن التقاعد المبكر، و تشمل الثانية مجموعة من السياسات الرامية إلى تحصيل قدرة العاطلين على الدخول إلى سوق العمل مثل المساعدة في البحث عن عمل و التدريب وفقا لاحتياجات سوق

¹ - مولاي لخضر عبد الرزاق، "تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000"، العدد 10، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012، ص 191.

العمل، و الخلق المباشر للوظائف و إعانات الاستخدام و الأشغال العامة و مساعدة الذين يعملون لحساب أفقهم و تدابير تشجيع الحراك و بصفة عامة تعتبر تدابير دعم الدخل و التقليل من إمدادات العمال سياسة سلبية بينما تعتبر إيجابية البرامج الرامية إلى تشجيع الخلق المباشر للوظائف و تعزيز الاستخدام أو تحسين قابلية التوظيف لدى الباحثين عن عمل.

لقد دعت كثير من المؤسسات في السنوات الأخيرة مثل (منظمة التعاون و التنمية في المجال الاقتصادي (OCDE) إلى زيادة استعمال السياسات الإيجابية لسوق العمل، و يرجع ذلك إلى اعتبارات تتعلق بالإنصاف و الكفاءة، فأفقر العمال و أقلهم حظا هم عادة الذين يتعطلون عن العمل لمدة طويلة و تكون مهاراتهم محدودة و كانت هذه السياسات شائعة بوجه خاص خلال الفترات التي شهدت تزايدا كبيرا في البطالة و استمرارها لأجل طويل و من الأسباب الأساسية للفقر في البلدان الصناعية استمرار البطالة لفترة طويلة مما يؤكد أهمية الآخذ سياسات إيجابية و العلاقة المباشرة بين الفقر و البطالة هي الأساس الذي تقوم عليه حجة الإنصاف و في كثير من البلدان النامية لا يتحمل الناس البقاء بدون عمل و يضطرون إلى البحث عن نشاط اقتصادي في القطاع الغير منظم و هناك نسبة كبيرة من الشباب بين العاطلين في هذه البلدان و من المتعلمين ينتمون أسر ذات مستوى مادي مناسب و هم يبحثون عن وظائف مستقرة في القطاع العام أو في الشركات الكبيرة التي كثيرا ما تكون مملوكة لأجانب و قد يستغرق ذلك مدة طويلة يعتمدون خلالها على المساعدة التي تقدمها لهم أسرهم.

و يأخذ بالسياسات الإيجابية لسوق العمل كذلك لأسباب تتعلق بالكفاءة و ذلك لأنها قدرة على تصحيح أوجه الفشل المفترضة في سوق العمل ذلك أنه من الممكن أن تحول هذه السياسات دون الضغوط السلبية التي تفرضها عوامل خارجية على الأجور و الناجمة عن ارتفاع نسبة البطالة طويلة الأمد، فالسياسات الإيجابية لسوق العمل يمكن أن يكون لها أثر إيجابي على سوق العمل بالإبقاء على حجم القوة العاملة خلال الفترات التي ترتفع فيها نسبة البطالة، فبرامج التدريب يمكن أن ترفع من إنتاجية العمال المستهدفين كما أن خدمات التوظيف يمكن أن تحسن من عمليات الاختيار الملائم من خلال إعادة تخصيص العمال و الكشف عن العاملين، و من شأن الخلق المباشر للوظائف أن يحدث نوعا من الاستقرار كما أن التدريب و حوافز الحركة و غيرها من خدمات التوظيف من شأنها تقليل الاختلالات البنوية عن طريق تحسين التناسب بين الوظيفة و شاغلها، كما تؤدي السياسات الإيجابية

كذلك إلى زيادة مستوى المهارات و الإنتاجية، و يمكن لهذه السياسات أن تيسر عملية التكيف الاقتصادي السنوي (التحولات بين القطاعات المخصصة، دورات الأعمال، متطلبات إعادة تكوين المهارات ... الخ) و يتفاوت أثر السياسات المختلفة على سوق العمل و لكن من الناحية العملية فإن البرامج المحدودة هي التي تستهدف المتعطلين لفترة طويلة من أجل ربطهم على نحو أكبر بالقوة العاملة و الهدف الأساسي لجميع البرامج هو تشجيع إعادة توظيف الأشخاص العاطلين، بينما يمكن أن يكون لبعض البرامج مثل الأشغال العامة هدف اجتماعي قوي و نفع اقتصادي للمجتمع و فضلا عن ذلك، فإن السياسات الإيجابية يمكن أن تحسن من العلاقة العكسية بين التضخم و البطالة عن طريق تحقيق الاستقرار في التوظيف خلال فترات الدورة التناقضية و بإزالة الاختناقات في سوق العمل خلال الفترات التصاعدية¹.

المطلب الثالث: العلاقة بين أنواع سياسات التشغيل:

بصفة عامة تعتبر تدابير دعم الدخل و التقليل من إمدادات العمال سياسات سلبية بينما تعتبر البرامج الزامية إلى تشجيع الخلق المباشر للوظائف و تعزيز الاستخدام أو تحسين قابلية التوظيف لدى الباحثين عن عمل إيجابية، غير أنه يصعب أحيانا التمييز و الفصل بين السياسات الإيجابية و السلبية للتشغيل، بسبب الاتجاه الجديد الذي يتطلب ممن يحصلون على إعانة اجتماعية أن يكونوا مشاركين في برامج الاستخدام حتى يحصلوا على الإعانات المقررة، و قد أصبحت هذه الإعانات أقل سخاء مما كانت عليه و مشروطة بتقديم ما يثبت السعي للحصول على عمل و الاستعداد للمشاركة في البرامج الإيجابية و من شأن ذلك تحويل الإعانات التي كانت تعتبر سلبية إلى تدابير إيجابية و من جهة أخرى فإن سياسات مثل الأشغال العامة كثيرا ما تقلل من احتمالات العثور على عمل منتظم مما يجعلهم يعتمدون على نظام الضمان الاجتماعي و يحيلهم بذلك إلى سلبين²، و كمثال آخر على هذا التداخل نجد من بين

¹ - مولاي لخضر عبد الرزاق، مرجع سبق ذكره، ص 192.

² - سامي العوادي، "التدريب النقابي حول سياسات التشغيل و استراتيجيات الحد من الفقر"، المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، تورينو 19-23 سبتمبر 2005 شوهد يوم 2012/06/14 على الرابط: <http://training.it aloi t/actrau/courses/2005/A5-00399web/resourse/AUDI/cours/20arabe-turin doc>

وسائل السياسات النشطة للتشغيل اعتماد عمليات التكوين لليد العاملة من أجل ضمان حظوظ أوفر لتشغيل هذه الأخيرة و ملائمة العرض وفق طلب المؤسسات لكن في نفس الوقت نجد سياسة التكوين النشطة المعتمدة في هذا الباب تلعب دورا آخر، كونها تمتص جزءا من عرض العمالة في سوق العمل لتصبح بذلك عبارة عن سياسة تراجع عن عمليات التشغيل، و نفس الشيء بالنسبة لبعض سياسات التراجع عن عمليات التشغيل كما هو الحال بالنسبة لمنحة البطالة التي تعمل على استقرار سوق العمل بشكل أساسي لكن في نفس الوقت تعتبر كإعانة البطال تساعد في مصاريف البحث عن عمل يلائمه و يوافق قدراته العملية و بذلك يصبح هذا النوع من سياسات التراجع عن عملية التشغيل، تعتبر كسياسة نشطة لتشجيع التشغيل¹.

كثيرا ما تستخدم السياسات الإيجابية لسوق كتكملة للسياسات السلبية كما هو الشأن في البلدان التي تمر حديثا بمرحلة انتقالية، ففي بلدان منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية (OCDE) يخصص جزء كبير من الميزانية للأدوات السلبية مثل إعانات البطالة و المعاش المبكر و إعانات الإعاقة، و هذه السياسات تعتبر سياسات وسطية و تحصل على تمويل أكبر لذا فإنه في كثير من البلدان التي تميل سياسيا نحو الآخذ بالسياسات السلبية لا تكون لسياسات سوق العمل الإيجابية إلا دور ثانوي و ينعكس ذلك في قلة مخصصاتها المالية غير أنه و في السنوات الأخيرة دعت العديد من المؤسسات و من بينها (OCDE) إلى زيادة استعمال السياسات الإيجابية لسوق العمل، و يرجع ذلك إلى اعتبارات تتعلق بالإنصاف و الكفاءة، فالعلاقة المباشرة بين الفقر و البطالة هي الأساس الذي تقوم عليه حجة الإنصاف، كون أفقر العمال و أقلهم حظا هم عادة الذين يتعطلون عن العمل لمدة طويلة و تكون مهارتهم محدودة، و يؤخذ بالسياسات الإيجابية لسوق العمل كذلك لأسباب تتعلق بالكفاءة لأنها قادرة على تصحيح أوجه الاختلال المفترضة في سوق العمل، و ذلك أنه من الممكن أن تحول هذه السياسات دون الضغوط السلبية التي تفرضها عوامل خارجية على الأجور و الناجمة عن ارتفاع نسبة البطالة طويلة الأجل.

¹ - رشيد شباح، "ميزانية الدولة و إشكالية التشغيل في الجزائر دراسة حالة لولاية تيارت"، مذكرة ماجستير، تخصص تسيير المالية العامة، جامعة تلمسان، 2012، ص 107.

المبحث الثالث: الإجراءات المرافقة للبطالة و تقييم سياسات علاجها.

تعتبر الإجراءات المرافقة للبطالة التي اعتمدها الدولة في إطار تنفيذ سياستها متعددة ومتنوعة ومختلفة المناهج والطرق، منها ما يتعلق بالتشغيل المباشر ومنها ما يتعلق بتشجيع خلق المؤسسات التي توفر المزيد من فرص العمل، وعلى هذا الأساس أن هذه الشريحة تشكل الإشكالية المعقدة لسياسة التشغيل.

المطلب الأول: فعالية التشغيل من خلال الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

يشكل التشغيل أهمية كبرى في دفع التنمية الاقتصادية و الاجتماعية في كل البلدان من خلال محاربة البطالة و التوجيه الفعال للموارد البشرية عبر قنوات الإنتاج و التراكم و خاصة بلد نام كالجائر التي رغم وفرة الموارد المتعددة إلا أنها تعاني من معدل مرتفع للبطالة و التي تراقب حسب الإحصائيات الرسمية حوالي 24% من حجم القوة العاملة هذه البطالة تمس شرائح واسعة من الشباب و حتى الجامعيين منهم، و يعتبر هذا الصندوق الأول على المستوى العربي، و الثاني على المستوى الإفريقي بعد جنوب إفريقيا و جاء الصندوق بإضافات جديدة تتمثل في تعبئة البطالين المترقبين عن طريق مستشارين منسطين يكمن دورهم في تعبئة البطال المرقى حول المسار الذي ينتظره و تقوية كفاءته البشرية و قدراته الذهنية و ذكائه حتى يرى مشروعه النور و يتجسد في الميدان.

إن فكرة التشغيل بموجب هذا الصندوق و رغم إدراجها في مفهومها الضيق ضمن أجهزة التشغيل أنها تحافظ على مناصب العمل أو المساعدة على العودة إلى العمل و المساهمة في التقليل من حدة البطالة¹. إن هذا الصندوق يجوز كفاءات و قدرات مالية في مجال التسيير و قد أصبح بصفة طبيعية بمثابة آلية عمومية لمحاربة البطالة للفئة الشبابية(35-50 سنة) و التي لم يوجد لها حل من طرف إجراءات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و ذلك بعامل السن، فبعد تعويضات العمل الذين فقدوا مناصب شغلهم لأسباب اقتصادية تمكن الصندوق طور المساعدة وفق فلسفة الإدماج عبر التكوين المستمر لهؤلاء العمال إضافة إلى إيجاد و مراكز البحث عن الشغل و مراكز المساعدة على العمل و مراكز دعم العمل الحر و منظمة لأطوار التكوين و التكيف و آليات مساعدة المؤسسات التي تواجه صعوبات.

¹ - مداني بن شهرة، "الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل"، دار حامد للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص

2- مركز البحث عن عمل: إن فكرة البحث هي بمثابة طريقة للدعم و البحث عن الشغل لمجموعة لها هدف حول الباحث عن عمل مستقلا في خطواته للاندماج المهني في سوق العمل، و لهذا المركز الاستشاري فلسفة تقوم على التمهيّن القائم على تكرار الأفعال و الذي بدوره يسمح بتغيير السلوكيات مع تنمية التطلعات القدرات الخاصة بالبحث عن العمل مع مساعدة الفرد بتطوير و خلق ثقة كبيرة في نفسه لأجل استصلاح الصفات و القدرات المرضية، لهذا الفرد للإشارة فإن مفهوم مركز البحث عن العمل قد تطور عالميا خلال سنة 1989م و قد تم تبنيه من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في الجزائر لعملية تجريبية، و يتمثل المركز في تأطير الشباب الباحثين عن العمل و ذلك من خلال تعليمهم التقنيات الحديثة للبحث عن العمل و تدوم مدة التكوين ثلاثة أسابيع بأفواج عمل تتراوح أعدادهم بين 10 إلى 14 مشاركا حيث يلتقون يوميا و تقوم هذه الطريقة على:

- التمهيّن بواسطة الفعل الحركي.
- المقاربة الإيجابية و المشاركة الفعالة.
- المعرفة الكاملة بالمعطيات الملموسة لسوق العمل.
- تعريف و تقدير المنافع و المزايا الشخصية و القدرات و الكفاءات المهنية للمشاركين كما يقوم المركز بتقديم نوع جديد من الخدمات يتعلق الأمر بوسيلة جديدة هي إمكانية الاستفادة من حصيلة المهارات التي يضعها تحت تصرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

3- مركز دعم العمل الحر: يهدف إنشاء مركز دعم العمل الحر إلى مساعدة المشتركين الراغبين في إنشاء عمل بأنفسهم و ذلك من خلال تقديم خدمات في العديد من المجالات و مساعدتهم على تكوين مشاريع أو بناء مشروع أو تقديم خدمات في العديد من المجالات أو مساعدتهم على تكوين مشاريعهم أي بناء مشروع أو تقديم دراسة تقنية و اقتصادية لبلوغ الأهداف المرجوة و تكون لسنة كاملة بعد تجسيد المشروع و إضافة إلى الاستشارة يستفيدون المترشحون من تكوين شخص يساعدهم على تسيير شؤونهم في مجالات مختلفة كالجباية و المحاسبة و قانون العمل و التوثيق.... الخ و لقد أظهرت نتائج سنة 2001م، إن أكثر من 1500 مودع للمشاريع من الخدمات التي يقترحها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة منها 1441 مشروع يسيره المستثمرون، 160 منهم في نشاط، 270 مشروع ستنتقل أشغاله و 1099 مسجل في إطار القروض المصغرة.

4- التكوين و إعادة التأهيل: يقترح الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة متابعة سياسة التكوين و إعادة التأهيل لتأمين مستوى التشغيل و ذلك من أجل تحسين مؤهلاتهم المهنية و إدماجهم في الحياة الاقتصادية، كانت هناك عدة اتفاقيات مع وزارة التعليم المهني و التكوين، الغرف المهنية، المركز الوطني للسجل التجاري و الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية و المديرية العامة للجمارك حيث في سنة 2001م بلغ عدد الأشخاص المكونين 7286 شخص جاء هذا الجراء نتيجة أن أغلب المستفيدين ذي المستويات الدنيا أي حوالي 80,70% دون مستوى التعليم الأساسي بينما ذوي المستوى الثانوي 15,09% أما الجامعيين فقد بلغت السنة 4,29%.

5- مساعدة المؤسسات لمواجهة للصعوبات: و يدخل ذلك في إطار علاقة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة و محيطه و بخاصة المؤسسات الاقتصادية لمواجهة للصعوبات و الهدف من ذلك دعم هذه المؤسسات في الحفاظ على مناصب الشغل لديها لعملية إعادة التأهيل ضمن أسس و مبادئ لصالح التشغيل في ظل اقتصاد السوق و هذا الإجراء وقائي لحماية الشغل حيث نجد أن المؤسسات تواجه بدرجة متفاوتة و أشكال مختلفة وصعوبات ظرفية هيكلية سواء كانت مؤسسات عمومية أو خاصة.

المطلب الثاني: إجراءات الحد من البطالة.

تعد ظاهرة البطالة وخاصة في أوساط الشباب من التحديات الراهنة، لما يترتب عنها من نتائج سلبية وهذا ما يتطلب التزاما سياسيا للقضاء على البطالة كأولوية وطنية، وفي هذا الصدد سنتناول نوع من الجهود المبذولة لتفانم مشكلة البطالة فقد اتخذت الدولة عديدا من الإجراءات والأجهزة للتخفيف من ضغوط سوق العمل.

أولا: قيام الدولة بدور فعال لحل مشكلة البطالة.

و يتمثل دور الدولة إجمالا في حل مشكلة البطالة إجمالا كما يلي¹:

1- قيام الدولة بتوفير فرص العمل المناسبة لكل شخص و بالأجر المناسب تحقيقا لمبدأ التوازن بين الدخول و أسعار السلع.

¹ - أسامة السيد عبد السميع، مرجع سبق ذكره، ص 97-99.

- 2- قيام الدولة بالتخطيط لسياسة التعليم و التنسيق بين الجهات المسؤولة عنه.
- 3- قيام الدولة بتوجيه الشخص المناسب في المكان في حالة تعيينه حتى لا يؤدي عكس ذلك إلى بطالة مقنعة.
- 4- قيام الدولة بتوجيه البطالة المقنعة حالياً إلى أماكن وجهات محتاجة إلى هذه العمالة.
- 5- عدم التوسع في برنامج الخصخصة و إلغاءه نظراً لآثاره السلبية.
- 6- قيام الدولة بالتوسع في بنماء المصانع و إنشاء المشاريع الإنتاجية.
- 7- الحد من إغراق السوق المحلي بالسلع المستوردة و التي لها نظيراً فيه لا سيما إذا كان سعر المستورد أقل من المحلي.
- 8- قيام الدولة بتسهيل الاستثمارات أمام المستثمرين لخلق فرص عمل جديدة.
- 9- قيام الدولة ببث الوعي الديني و الصحي و الاقتصادي و القانوني لحرمة الإجتار في المخدرات و خطوة العمل فيها و ذلك من أجل الحصول على ربح مال أكثر و أسهل من الأعمال الأخرى.
- 10- قيام الدولة بتوقيع العقوبات الرادعة علانية على كل من يقوم بالإجتار بالمخدرات حتى يكون عبرة لكل من تسول له نفسه فعل ذلك.
- 11- قيام الدولة ممثلة في الوزارات و الهيئات بالاستعداد للمعاونة و المشاركة المالية و العينية لمحاربة البطالة لا سيما الوزارات و الهيئات التي تدر عائداً مالياً.
- 12- توجيه الحكومة بترشيد الإنفاق و الاستهلاك في موازنة الوزارات و الهيئات لدى الدولة.
- 13- قيام الدولة بتخفيض الميزانية المخصصة لكل وزارة أو هيئة نسبة معينة.
- 14- قيام الدولة بتحصيل رسوم إضافية على بعض السلع و الخدمات غير الضرورية بنسبة مختلفة لتوجيهها إلى الصندوق التنموي لمحاربة البطالة.
- 15- قيام الدولة باقتطاع يوم من الراتب الأساسي شهرياً لكل موظف.
- 16- اقتطاع جزء من دخول الدولة و نسب معينة مساهمة لمحاربة البطالة.
- 17- قيام الدولة بتخفيض سن الإحالة للمعاش المعمول به حالياً من 60 سنة إلى 75 سنة في بعض القطاعات إلى 55 سنة و عدم السماح بالمد بعد ذلك.

18- قيام الدولة بفتح الباب أمام العاملين و موظفي الدولة للإحالة إلى المعاش المبكر اختيارا بدلا من 50 سنة.

19- سماح الدولة للعاملين لديها و لمن يرغب في ذلك بالعمل نصف الوقت الرسمي نظير نصف الأجر.

20- قيام الدولة بفتح باب الإجازات بدون مرتب و بدون حد أقصى أمام موظفيها و لجميع التخصصات باستثناء ما تراه مقيدا لمدة يتيح الفرصة للإعلان و التعيين في هذه الوظيفة الحالية.

21- قيام الدولة بأسناد المتوفر لديها من الوظائف حاليا إلى الشباب خاصة.

22- قيام الدولة ممثلة في وزارة القوى العاملة بأبرام الاتفاقيات و المعاهدات مع الدول العربية و الأجنبية لتصدير أيدي عاملة سواء كانوا ممن يعملون أو كانوا عاطلين.

ثانيا: المخطط الوطني لمكافحة البطالة¹:

يسعى المخطط الوطني لمكافحة البطالة إلى امتصاص الكلفة الاجتماعية الناجمة عن برنامج التعديل الهيكلي، من خلال مجموعة من الإجراءات و المقترحات الجزئية التي لا يمكن أن تحل كمحل سياسة مستدامة للتشغيل قادرة على إقامة حركية و ديناميكية كافية لتسيير ميكانيزمات سوق العمل و من المسلم به أنه لا يمكن معالجة البطالة من خلال الإجراءات الاستعجالية لوحدها بالرغم من أهميتها، بل يفترض أن تندرج ضمن استراتيجية الإنعاش، الذي يتطلب رؤية موحدة و شاملة تحرك السياسات التي لها صلة بالتشغيل على المدى الطويل.

لكي لا تذهب التضحيات التي فرضها برنامج الإصلاح الاقتصادي صدى، لذا ركز المخطط الوطني لمكافحة البطالة على محورين من الانشغالات و هما:

المعالجة الاجتماعية: و التي تتم عن طريق استفادة البطالين من منحة التأمين على البطالة و الإحالة على التقاعد المسبق.

¹ - ناصر دادي عدون، مرجع سبق ذكره، ص 298.

المعالجة الاقتصادية: التي تعتمد على الشبكة الاجتماعية من خلال إنشاء وظائف مؤقتة في إطار الأشغال ذات المنفعة العامة للاستعمال المكلف لليد العاملة (TUP, HIMO) وكذا من خلال دعم تشغيل الشباب عن طريق المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

المطلب الثالث: المتغيرات المحددة لعملية البحث عن الشغل¹.

الواقع أن المتغيرات المحددة لعملية البحث عن الشغل في الدول الناجحة علميا و اقتصاديا تتجلى بصفة إجمالية فيما يلي:

- الهيكلية الجيدة لسوق الشغل و التنظيم المحكم لبنائه و طاقته.
- التوافر اللازم لفرص الشغل و إمكانيات الامتصاص السريع لأية بطالة محتملة.
- تحقيق نوع من التطابق الفعلي بين مقومات التكوين و مستلزمات التشغيل.
- توفير المعلومات الخاصة بالشغل و تبادلها بسهولة و كثافة.
- قدرة الباحث عن الشغل على بلورة مشروع مهني و اجتماعي.

مواجهة البطالة بطريقة البحث الكفؤة عن الشغل:

إن دراسة سيرورة مواجهة البطالة عن خريجي الجامعة تتصل أيضا بمفهوم الذات لديهم تحقيق الذات سيدعي الالتزام بالاختيارات الشخصية لبلوغ هوية محددة، و هذا يخلق ضغوطات صغرى تستوجب الاستناد إلى مهارات المواجهة و الكفاءات المعرفية للخريج الجامعي بالالتزام بالظروف الحالية لسوق الشغل يعني التقييد بالاختيارات الأساسية المتوفرة فقط، لكن يتوجب أيضا على الخريج الجامعي أن يكون له دور اجتماعي محدد، و هذا يعني أن يفرض شخصيته في نظر المجتمع عن طريق استراتيجيات الهوية و بناء مشروعه الخاص.

و للخروج من وضعية البطالة في هذه الحالة، قد يعتمد الباحث عن العمل على تحديد أنواع الصعوبات التي تواجهه أثناء البحث عن الشغل و مظاهرها الفردية و الاجتماعية الاقتصادية، و أيضا كيف يعيش الفشل الناتج عن هذه الصعوبات و ما هي الأسباب التي يفسر بها هذا الفشل و ما هي الحلول التي يراها ملائمة لتجاوز هذه الوضعية المتأزمة؟

¹ - جيلالي خالدية، "الجامعة الجزائرية و دورها في الاستجابة لمتطلبات التشغيل وفق تطلعات التنمية المحلية"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، علوم تجارية، تخصص: اقتصاد و تنمية، تيارت، 2010-2011، ص 99.

و أيضا يتوجب عليه فهم السيورات السيكلوجية (المعرفية و السلوكية و الاجتماعية) التي يستعملها الشباب لتجاوز وضعية البطالة و ضغوطاتها و انعكاساتها السلبية.

خلاصة الفصل:

تأتي أهمية العمل من كونه يلعب ادوار مختلفة في الحياة الاقتصادية، سواء في مجال الإنتاج أو كمصدر للدخل كونه موردا بشريا إلى جانب مساهمته في تحقيق عملية التنمية الاقتصادية، ولا شك أن الأيدي العاملة تمثل احد أهم عوامل الإنتاج الأربعة، إلى جانب الأرض ورأس المال والتنظيم ، حيث يعتبر العمل العنصر الجوهري والأساسي في إنتاج السلع والخدمات فمننا المعلوم أن العامل يقدم خدمات العمل للآخرين من اجل إنتاج السلع والخدمات لقاء اجر معين، أما التشغيل هو عكس البطالة، فهو يعرف بأنه تمكين الشخص من الحصول على العمل مقابل اجر يرضى به وللحصول على العمل يجب أن يكون هناك فضاء أو إطار يتوفر على عرض العمل والطلب المتمثل في سوق العمل.

الفصل الثالث

سياسات التشغيل في الجزائر
للحد من البطالة

تمهيد:

إن مشكلة البطالة ظاهرة موجودة في كل المجتمعات وهذا ناتج عن فشل البروتوكولات الاقتصادية التي تضعها الدولة في توفير فرص عمل لجميع أفراد الفئة النشيطة، وتفشي البطالة في الجزائر يخلف مجموعة من التوترات الدائمة تعجز الدولة عن احتوائها، لهذا فإن البطالة في الجزائر عرفت تطورات سريعة أثرت على اقتصاد الجزائر، كما شهد هذا الأخير اضطرابات على إثر أزمة 1986 والتي كان سببها انخفاض في مستوى أسعار البترول في الأسواق العالمية، بما أن الجزائر مصدر إنتاجها واقتصادها هو النفط فقد أثر بشكل كبير على مخططات التنمية وظهر مشاكل أخرى مثل ارتفاع المديونية الخارجية، وبالتالي انهيار المؤسسات والشركات وإغلاق بعضها بسبب الإفلاس وبالتالي تسريح العمال، ولم تقف الجزائر على هذا الحد فقد سارعت إلى وضع برامج تنموية مختلفة للتقليص من البطالة والنهوض بالاقتصاد من جديد وكذا إنشاء هيئات إدارية ومؤسسات واتباع سياسات تشغيلية مختلفة بهدف التقليص من البطالة وفي هذا الفصل سنتطرق إلى ثلاثة مباحث وهي كما يلي:

المبحث الأول: واقع البطالة والتشغيل في الجزائر في ظل وجود البطالة.

المبحث الثاني: آليات التشغيل في الجزائر.

المبحث الثالث: أثر سياسات التشغيل في التقليص من البطالة.

المبحث الأول: واقع البطالة والتشغيل في الجزائر في ظل وجود البطالة.

ظهور البطالة في الجزائر أو أي مجتمع آخر ناتج عن فشل أو ضعف النظام الاقتصادي أي أن الدولة تفشل في توفير فرص العمل للأفراد ولهذا كان للبطالة مراحل وقد حاولت الجزائر بالقضاء عليها من خلال برامج تنموية وضعتها كحل للتقليل من حدتها.

المطلب الأول: البطالة في الجزائر في فترة ما بين [1974-2010].

عرفت البطالة في الجزائر تطورات ما بين 1974 إلى غاية 2010 وهذه المراحل هي كالتالي:

أولاً: البطالة في الجزائر [1974-1985].

لقد كان التشغيل الكامل من الأهداف الرئيسية لهذه المرحلة، حيث ركزت الحكومة على استراتيجية التصنيع وذلك على أساس الاستثمار العمومي المكثف المخصص لتهيئة وتنفيذ المشاريع الصناعية وذلك على أساس الاستثمار العمومي المكثف المخصص لتهيئة وتنفيذ المشاريع الصناعية بنحو 51.5% من إجمالي الاستثمارات، باعتبار الصناعة هي وحدها كفيلة بضمان الاندماج الاقتصادي فيما بين القطاعات وتوفير فرص العمل بالقدر الكافي مما أدى إلى تطور هذا القطاع، وارتفاع معدلات نمو قطاعات المحروقات على حساب القطاع الزراعي والذي تميز بغلبة اليد العاملة الموسمية على الدائمة، وبالرجوع إلى الإحصائيات كان يشغل هذا القطاع نصف العاطلين عن العمل 49.9% سنة 1967 وانخفض هذا المعدل إلى 30.19% سنة 1977، وأصبحت برامج التصنيع محفزا للنزوح الريفي نتيجة للتفاوت في الدخل بين الصناعة والزراعة إلى جانب تركيز المشاريع الصناعية في المدن الساحلية، فقد مكنت سياسات التصنيع تحويل اتجاه معدلات البطالة ففي سنة 1984 كان عدد العاطلين 380000 نسمة وفي عام 1973 أصبح 526000 نسمة وهذا دليل على أن عدد العاطلين زاد ومعدل البطالة انتقل من 18.6% إلى 8.7% في نفس الفترة.¹

¹ - زايد مراد- بن سالم محمد عبد الرؤوف، عنوان المداخلة: "دور سياسات التشغيل في القضاء على ظاهرة البطالة في الجزائر"- حالة الوكالة الوطنية للتشغيل، جامعة الجزائر 03، ص ص 04-05.

ثانيا: البطالة في الجزائر [1986-2000].

حقق الاقتصاد الجزائري نموا لا بأس به حتى منتصف الثمانينات، حيث زادت معدلات الاستثمار ومعدلات الناتج الداخلي الخام وكذا معدلات التشغيل، وانخفضت معدلات البطالة، لكن هذا النمو كان يعتمد أساسا على عوامل خارجية وبصفة خاصة على عائدات النفط، فما إن تعرضت أسعار النفط في الأسواق العالمية للانخفاض حتى تأزمت الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية وبالأخص مشكلة البطالة، التي بدأت معدلات تسجل ارتفاعا كبيرا، ولقد أدى انخفاض عوائد النفط إلى عجز في الميزانية العامة للدولة، وبعد فشل سياسة تمويل العجز بالاستدانة (ديون خارجية وديون داخلية)، كان طبيعيا البدء في اتباع سياسة انكماشية في الإنفاق لغرض التحكم في هذا العجز، وكان من ضمنها الحد من إنشاء مناصب العمل في الأجهزة الحكومية والمرافق العامة مما أدى إلى تقلص مناصب العمل المعروضة، فقد تم إنشاء حوالي 75000 منصب عمل سنويا كمعدل للفترة الممتدة من 1985 إلى 1989 لينخفض إلى 50000 منصب عمل كمعدل سنوي للفترة الممتدة من 1990 إلى 1994 ثم إلى 40000 منصب عمل سنويا كمعدل للفترة الممتدة من 1994 إلى 1998، وهذا يظهر التراجع الكبير في عدد مناصب العمل المعروضة في سوق الشغل، إضافة فإن الجزائر دخلت في عمليات التعديل الهيكلي تحت وصاية صندوق النقد الدولي والبنك العالمي وهذا دليل على عجزها وكان هذا سنة 1994 والتي تقوم على أساس الانكماش في الإنفاق وهذا بخصوص المؤسسات العمومية بين سنتي 1994-1998 فكل هذه العوامل جعلت معدلات البطالة ترتفع بشكل كبير حيث سجل معدل البطالة سنة 1989-2004 20.04% ليرتفع إلى 29.8% سنة 2000 أي زيادة بـ 15% في مدة 11 سنة فقط.¹

ثالثا: البطالة في الجزائر [2001-2010].

في جوان 2001 تم الإعلان عن برنامج الإنعاش الاقتصادي الذي حددت مدته بثلاث سنوات من 2002 إلى 2004 وهذا بدعم النمو وإنعاش المحيط الاقتصادي، إضافة إلى أن تم إنشاء صندوق

¹ - بن بوقر رضوان، أزمة البطالة في ولاية ورقلة 2004-2016 (حالة وكالة التشغيل الولائية بورقلة)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي في العلوم السياسية تخصص تنظيمات سياسية وإدارية، جامعة ورقلة، 2016-2017، ص ص 39-40.

تنمية الجنوب وأهم النتائج المحصل عليها من تطبيق هذه البرامج انتقال عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من 179893 مؤسسة سنة 2001 إلى 188544 مؤسسة سنة 2002 بالإضافة إلى خلق مناصب عمل جديدة وهذا ما سمح بامتصاص جزئي للبطالة المتراكمة خلال الفترة السابقة وفي سنة 2003 لوحظ أن هناك تراجع للبطالة حيث ارتبط عدد مناصب الشغل في السنة أساسا بالنفقات العامة أما سنة 2005 كان هناك برنامج دعم النمو الاقتصادي هدفه تنشيط القطاعات الاقتصادية والتحكم في الإنفاق الجاري وهذا للحفاظ على كتلة الأجور وتحسين إدارة الدين العام ومن خلال هذا البرنامج تم بحث مجموعة من المشاريع مع شركاء أجبيين منها الطريق السيار شرق غرب وإنجاز مليون وحدة سكنية¹، ونلاحظ في هذه الفترة أن البطالة عرفت انخفاضا محسوسا حيث انتقلت من 28.89% تقريبا سنة 2000.²

المطلب الثاني: واقع التشغيل في الجزائر.

عرفت الجزائر عدة تحولات عميقة على المستوى الاقتصادي والاجتماعي وهذا نتيجة لعوامل عديدة فرضت على الجزائر مواكبة السوق العالمية بالتحديد الجانب الاقتصادي ومرآته هي مسألة التشغيل والحلقة الأكثر تأثرا، فالتشغيل في الجزائر مر بعدة محطات بداية من المرحلة التي تلت الاستقلال وصولا إلى الانفتاح الاقتصادي وسياسة اقتصاد السوق وتتمثل هذه المراحل في:

أولا: مرحلة الاستقلال والركود الاقتصادي 1962-1966.

بعد استقلال الجزائر السياسي عام 1962 عاشت أوضاعا متدهورة عن الحقبة الاستعمارية الطويلة كان من مظاهرها الحالة الاجتماعية المفككة والوضعية الاقتصادية الهشة صاحبها آليا وضعية مماثلة في مجال التشغيل خاصة في ظل مغادرة حوالي 900 ألف عامل فرنسي للجزائر تاركين خلفهم مناصب عمل شاغرة وفي المقابل فإن الجزائر لم تكن تتوفر إلا على 300 ألف عامل بما فيهم موظف وعامل مؤهل،

¹ - إسحاق كواشخية، النمو الاقتصادي والبطالة في الجزائر - تحليل مدى ملائمة قانون أركين-، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة Master أكاديمي، ميدان علوم اقتصادية وتجارية وعلوم التسيير، تخصص علوم اقتصادية، جامعة الوادي، 2015/2014م، ص ص 51-52.

² - طاهر جليط، دراسة قياسية لمحددات البطالة في الجزائر 1980-2014، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، ع6، جامعة أم البواقي، 2016، ص 209.

وقد بلغت نسبة البطالة عشية الاستقلال مستويات فاقت حدود 33% من مجموع السكان النشطين، إضافة إلى هجرة عدد هائل من الجزائريين باتجاه فرنسا حيث سجل ما يقارب 222.631 مهاجر سنة 1963 وفي السنة التي تلتها تم تسجيل حوالي 256 ألف عاطل مما استدعى اتباع سياسة خاصة للتشغيل على مراعاة الوضعية الاجتماعية لهؤلاء العاطلين والأخذ بعين الاعتبار استعداداتهم وقدراتهم وما حصلوا عليه من علم وخبرة وأن تتاح لهم حرية اختيار هذا العمل ومثل هذه الوضعية لم تسمح للجزائر بالتركيز على مشكل التشغيل، فالقطاع الذي اهتم بذلك هو القطاع المسير ذاتيا بما فيه القطاع الزراعي والصناعي، ففي الفترة 1962-1965 استطاع هذا القطاع أن يمتص حوالي 200 ألف عامل منهم حوالي 65 ألف دائمين في الزراعة وفي سنة 1965 كانت الجزائر على أعتاب حقبة جديدة وحاسمة كان أولى بوادرها تسطر بعض الأهداف بغرض إعطاء بعد جديد للاستقلال السياسي يحمل معنى اقتصادي، وتمثلت هذه الأهداف في تبني قرارات تخص قطاع البنوك ليفدوا قطاعا تابعا للدولة، ولم يكن ذلك ليأتي بشماره إلا في ظل تأميم الثروات الباطنية في 08/05/1966 باستثناء المحروقات، كل هذه التحولات كان لها الأثر الواضح على مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي للجزائر، وقد عرفت الجزائر بالمقابل سنة 1962 تحولات من شأنها ضرب الجهود المبذولة تمثلت في إتلاف كل من شأنه مساعدة الجزائر على تقييم وضعها الاقتصادي كالتعداد العام لسنة 1960 إذ لم تعرف الجزائر تعدادا إلا سنة 1966 وكانت نتائج هذا التعداد تشير إلى بلوغ عدد سكان الجزائر حوالي 11.8 مليون نسمة منهم 2832200 عامل نشيط يتضمن 2311100 مهاجر في الخارج كما ضم القطاع الزراعي حوالي 1300000 عامل ويتوضح من خلال هذه المعطيات أن حصة المشغلين في القطاع الزراعي كانت لها حصة الأسد، في حين أن بقية القطاعات على غرار الخدمات، الصناعة، التجارة، البناء والنقل مجتمعة لا شغل سوى ما يعادل 1035000 عاملا.¹

¹ - فاطمة الزهراء بوكابوس، سياسة التشغيل وتوجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير الرسمي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، قسم العلوم الاجتماعية، فرع علم الاجتماع، جامعة البويرة، 2012/2011، ص 50-51.

ثانيا: مرحلة تطبيق مخططات التنمية 1967-1989.

عرفت الجزائر العديد من المخططات التنموية والتي ركزت معظمها على تبني أهداف التنمية الاجتماعية وتحقيق مكتسبات وبنية قاعدية من التكنولوجيا ونقلها وابتكارها وهذا من أجل اقتصاد قوي وفعال ومن بين أهداف التنمية والتي تتمثل في ضرورة القضاء على البطالة وتمكين كل مواطن من حقه في العمل وهذا ما يؤكد الميثاق الوطني وأن تشغيل مجموع المواطنين القادرين على العمل، يجعل من مسألة إحداث مناصب الشغل غرضا أساسيا للتنمية ومن بين هذه المخططات ما يلي:¹

1-المخطط الثلاثي: 1967-1969:

استهدف هذا المخطط إلى بناء قاعدة مادية للانطلاق في الأعمال الكبرى للتنمية، فإجمالي الحجم الاستثماري المعتمد والذي بدأ بمتوسط سنوي يقارب 3 مليار دينار جزائري يسمح باستحداث ما يزيد عن 10000000 فرصة عمل موزعة بين مختلف القطاعات والفروع الاقتصادية.

2- المخطط الرباعي 1971-1973:

إن الاتجاه العام لهذا المخطط يتمثل في رفع المستوى الثقافي والتقني من خلال تلبية الحاجات الاجتماعية للتربية وتلبية حاجات الاقتصاد الوطني من العمال المؤهلين.

وبهذا فإن المستوى السنوي لعدد مناصب العمل المستهدفة خلال هذا المخطط تعادل 265 ألف منصب عمل جديد خارج القطاع الفلاحي والذي نجده يستثني مرة أخرى من إيجاد فرص عمل جديدة كما يتضح من خلال تحليل هذه المرحلة أن قطاع المنشآت الكبرى والأشغال العمومية قد تستحوذ على حصة الأسد من حيث توفير فرص العمل وهذا ما يفسره التوجه العام للدولة أثناء هذه الفترة ألا وهو تجسيد بنية هيكلية تمثل قاعدة للصناعات الثقيلة التي كانت تنوي الجزائر حوض غمارها.

3-المخطط الرباعي الثاني 1974-1977:

شكل هذا المخطط المرحلة الثانية لعملية التخطيط في الجزائر حيث أن الأهداف الأساسية الخاصة بمحور التشغيل في هذه المرحلة تتمثل في إنشاء مناصب شغل منتجة ودائمة، فقد استهدف هذا المخطط استحداث 540 ألف وظيفة خارج قطاع الزراعة خلال الفترة التي يغطيها، ووصلت الزيادة في

¹ - فاطمة الزهرة بوكابوس، مرجع سبق ذكره، ص ص 52-53-54-55.

مناصب العمل المحدثة حوالي 8.12% خلال الرباعي الأول و 49.41% خلال الرباعي الثاني، كما يلاحظ خلال هذه الفترة التطور المعتبر للتشغيل في قطاع البناء والأشغال العمومية، الصناعة، النقل، المحروقات، أما قطاع الإدارة فتبقى حصته من التشغيل معتبرة وهي الخاصية التي امتازت بها كل مراحل التشغيل في الجزائر بنسبة 8% كما عمل أن تكون فرص التشغيل الجديدة منتجة بقدر الإمكان.

4-المخطط الخماسي الأول 1980-1984:

أهم أهداف هذا المخطط هي:

- تحسين البنية الهيكلية ككل.
- الرفع من مستوى إنتاجية العمل.
- مواصلة خلق مناصب شغل جديدة لتلبية الطلب الإضافي للعمل وكذا مواصلة امتصاص شرائح اليد العاملة.

ونلاحظ في هذه الفترة أن هناك ارتفاع في عدد السكان النشطين إلى 3186600 نشيط، أي بزيادة مئوية تقدر ب 3.2% أغلبيتهم من الشباب، أي حوالي 52.3% لا يتجاوز عمرهم 18 سنة وذلك عام 1984، كما أن مناصب الشغل المتوقعة لهذه المرحلة تقدر ب 1.175.000 منصب عمل موزع بين مختلف القطاعات، ومن المفروض أن تغطي هذه المناصب كل الطلب الإضافي وكذا الحفاظ على الفائض لتغطية الطلب على العمل، إذ لا بد من تكوين بعض المناصب المقترحة من أجل تلبية متطلبات الاقتصاد الوطني، كما شهد المخطط ارتفاع في عروض العمل سنة 1983، نتيجة هذه المرحلة نجد أن المخطط قد حقق 105.000 منصب جديد واستطاع التكفل ب 92.2% من الطلب الإضافي وقلص من بنية البطالة من 17.9% سنة 1979 إلى 16.4% سنة 1984.

5- المخطط الخماسي 1985-1989:

شهدت هذه المرحلة أزمة اقتصادية مما أثر على سياسة التشغيل وسوق العمل، فبالرغم من تخصيص 74 مليار دينار جزائري كاستثمارات لهذا المخطط إلا أن معدلات خلق مناصب الشغل شهدت انخفاضاً محسوساً بداية من سنة 1985 كما تقهقر التشغيل الإجمالي حيث قدر سنة 1986 ب 3.914.000 أي بزيادة قدرها 74.000 فقط وهي نسبة ضعيفة إذا ما قورنت بمعدل تزايد السكان في تلك الفترة والذي وصل إلى 3.4% وهذا يعني وجود اختلال بين العرض والطلب على العمل، كما

عرفت مرحلة هذا المخطط ميزة أساسية وهي مراعاة خصوصية هذه الفترة في إحداث مناصب شغل حيث كان التوجه الأساسي هو التركيز على اليد العاملة المؤهلة وتقويم الفترات السابقة.

المطلب الثالث: التشغيل في المنظومة القانونية.

إن تعدد أبعاد وأهداف سياسة التشغيل في الجزائر اقتضى حتمية تأطيرها بمجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية، والتي تضبط عمليات تجسيدها ميدانيا إلى جانب الآليات والبرامج والمخططات. فبالنسبة للإطار القانوني والتنظيمي يصعب حصر مجموع النصوص القانونية والتنظيمية التي تم وضعها وإصدارها بهدف وضع السياسات التي تضعها السلطات السياسية في مجال التشغيل ومحاربة البطالة إلا أنه يمكن أن نذكر منها:

- 1- القانون المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل: حدد هذا القانون أهدافه في مادته الأولى منه والتي تتمثل في وضع التدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل عن طريق تخفيض الأعباء الاجتماعية لفائدة المستخدمين طبيعة ومختلف أشكال المساعدة.¹
- 2- المرسوم التنفيذي المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها.²
- 3- المرسوم التنفيذي المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني حسب مادته رقم 02 يهدف إلى:³
 - تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين.
 - تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لاسيما عبر برامج تكوين تشغيل وتوظيف.

¹ - المادة 01 من قانون رقم 06-21 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006، الجريدة الرسمية، ع 80، الصادرة في 11 ديسمبر 2006.

² - 22:56 2018/04/27 www.mtess.gov.dz

³ - المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008، الجريدة الرسمية، ع 22، صادرة في 30 أبريل 2008.

المبحث الثاني: آليات (ترتيبات) التشغيل في الجزائر).

تعتمد سياسة التشغيل في الجزائر على حملة من البرامج والأجهزة التي تقوم باستحداث مناصب شغل سواء عن طريق العمل المأجور، أو عن طريق تشجيع روح المبادرة الفردية لخلق مؤسسات مصغرة، حيث أنه وعلى الرغم من كون التشغيل في الجزائر يعتمد على العديد من السياسات الداعمة له كسياسة الاستثمار، الإنفاق الحكومي وسياسة التنمية الصناعية والفلاحية، وغيرها من السياسات الكلية والقطاعية، إلا أن سياسة التشغيل في الجزائر تشتمل على كل تلك السياسات السابقة، فضلا عن سياسة سوق الشغل.

المطلب الأول: استراتيجية التشغيل في الجزائر.

لقد قامت الحكومة الجزائرية من خلال وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي على وضع استراتيجية ترقية التشغيل ومحاربة البطالة منذ سنة 2008، والتي صيغت بناء على جملة من الوقائع، وكذا التحديات التي واجهت عالم التشغيل.¹

والعوامل التي ساعدت على تبني استراتيجية التشغيل هي:

- إطار اقتصادي كلي مستقر ومناسب.
- احتياطات صرف هامة.
- عودة السلم والاستقرار.
- برامج هامة للاستثمار العمومي والخاص.
- تسجيل عودة النمو خارج قطاع المحروقات كقطاع الفلاحة.
- أما التحديات التي أوجبت تبني استراتيجية التشغيل فمن بينها ما يلي:
- عجز في اليد العاملة المؤهلة وضعف التطور بالنسبة للحرف.
- عدم التوافق بين مخرجات التكوين واحتياجات التشغيل.
- ضعف الوساطة في سوق الشغل ووجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل.

¹ - www.mtess-gov.dz/mtss-ar-N/por-180308-ar.doz consulté le : 28/04/2018.

- عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل.
- انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي والذي يشكل عائقا أمام الاستثمار.
- ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات.
- صعوبة الحصول على القروض البنكية خاصة بالنسبة للشباب أصحاب المشاريع.
- ترجيح النشاط التجاري (الذي لا ينشئ مناصب شغل كثيرة) على حساب الاستثمار المنتج المولد لمناصب الشغل.

- ضعف روح المبادرة المقاولاتية، لاسيما عند الشباب.
- العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور.
- ترجيح المعالجة الاجتماعية للبطالة لمدة عدة سنوات.
- ضعف التنسيق ما بين القطاعات.
- ضعف الحركية الجغرافية والمهنية لليد العاملة والتي نتج عنها عدم تلبية بعض عروض العمل، لاسيما في المناطق المحرومة (في الجنوب والهضاب العليا).

أولاً: أهداف استراتيجية التشغيل.

كانت هذه الاستراتيجية تمثل البعد التنظيمي والهيكلية لسياسة التشغيل التي تبنتها الحكومة، والتي ترمي إلى تحقيق جملة من الأهداف تتمثل فيما يلي:¹

- محاربة البطالة من مقاربة اقتصادية.
- ترقية يد عاملة مؤهلة على المدى القصير والمتوسط.
- تنمية روح المبادرة المقاولاتية.
- تكييف الشعب مع التخصصات والتكوين حسب احتياجات سوق العمل.
- دعم الاستثمار الإنتاجي المولد لمناصب العمل.
- إنشاء هيئات تنسيقية ما بين القطاعات.
- عصنة آليات المتابعة والمراقبة والتقييم.

¹ وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، معطيات حول التشغيل والبطالة في الجزائر، شوهده يوم: 2018/03/17

على الرابط: <http://www.mtess-gov.dz/mtess-or-N/emploi/2008/EMPLOI>

- تحسين وتدعيم الوساطة في سوق العمل.
- بذل جهود أكثر لخلق مليونين منصب عمل في البرنامج الحماسي للآفاق 2009.
- - تدعيم ترقية تشغيل الشباب وتحسين نسبة التوظيف بعد فترة الإدماج.
- خفض نسبة البطالة إلى أقل من 10٪ في لآفاق 2009-2010 وأقل من 9٪ خلال الفترة الممتدة من 2011 إلى 2013.
- ثانيا: محاور إستراتيجية التشغيل.

ترتكز خطة العمل لإستراتيجية ترقية التشغيل على سبعة (07) محاور رئيسية هي:¹

المحور الأول: دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي المولد لمناصب الشغل وهذا من خلال:

- تنفيذ كافة المخططات التوجيهية لتنمية القطاعات.
- دعم تنمية المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة.
- الإسراع في إصلاح نمط تنظيم الأراضي الفلاحية العمومية واستغلالها.
- الإسراع في إصلاح العقار الصناعي.
- المحور الثاني:** ترقية التكوين التأهيلي (خاصة في موقع العمل) بغرض تسيير الاندماج في عالم الشغل، وذلك في إطار:

- تشجيع التكوين في الوسط المهني بالموقع من خلال دعم الدولة للمؤسسات التي تشارك في نشاطات التكوين.

- لاسيما في التخصصات والتأهيلات التي تعرف عجزا في سوق العمل.
- تطبيق اتفاقيات التكوين في الموقع من أجل التشغيل مع مؤسسات إنجاز المشاريع الكبرى الهيكلية، بغرض الاستحلاف التدريجي لليد العاملة الوطنية، بعد انتهاء المشاريع.
- تطبيق اتفاقيات الشراكة بين المؤسسات والمرفق العمومي للتشغيل ومنظومة التكوين المهني، مع منح المؤسسات إمكانية استعمال هيكل التكوين المهني مقابل الالتزام بتوظيف الأشخاص المتفادين من التكوين.

¹ - عبد الرزاق جباري، مرجع سبق ذكره، ص 193.

- تكييف مخرجات التعليم العالي والتكوين المهني مع احتياجات سوق العمل.
- تشجيع التكوين في الحرف الصغيرة والصناعات التقليدية من خلال عدم الدولة للحرفيين المؤطرين لطالبي العمل.

المحور الثالث: ترقية سياسة محفزة على إنشاء مناصب الشغل باتجاه المؤسسات، وهذا من خلال تحسين مستوى التحفيز السارية في المجال الجبائي وشبه الجبائي وفي مجال تشجيع تنمية الاستثمارات.

المحور الرابع: تحسين وعصرنة تسيير سوق العمل، عن طريق:

- مواصلة برنامج إعادة تأهيل الوكالة الوطنية للتشغيل بفضل إتمام إنجاز المخططات المبرمجة وإعادة تأهيل مديريات التشغيل الولائية، يخلق فروع على مستوى الدوائر والبلديات والأماكن المحرومة (نظام الشباك الوحيد).

- اعتماد نظام التعاقد بشأن الأهداف المحددة لإدماج حاملي الشهادات على مراعاة التخصص المطلوب.

- تنمية الشراكة بين وكالات التشغيل الخاصة والفاعلين في مجال التكوين.
- لا مركزية سياسة التشغيل.

- وضع مرصد للتشغيل يضمن التواصل بين مختلف النظم المعلوماتية المتعلقة بسوق العمل.
- اعتماد مقاربة تشاركية مدعومة من طرف الدولة والجماعات المحلية من شأنها تعزيز انسجام وفعالية إجراءات الإدماج على المستوى الجهوي.

- تحديد الحاجيات الكمية والكيفية الحالية لسوق العمل فيما يخص اليد العاملة وكذا التوقعات المستقبلية (جرد وتقييم الموارد البشرية).

المحور الخامس: وضع أجهزة للتنسيق ما بين القطاعات، من خلال تنصيب:

- لجنة وطنية للتشغيل يرأسها رئيس الحكومة وتضم وزراء القطاعات المعنية.
- لجنة قطاعية مشتركة لترقية التشغيل يرأسها الوزير المكلف بالتشغيل ذات امتدادات على مستوى الولايات برئاسة الوالي.

المحور السادس: متابعة آليات تسيير سوق العمل ومراقبتها وتقييمها وهذا من خلال تنصيب:

- اللجنة الوطنية للتشغيل (C.N.E) برئاسة رئيس الحكومة.
- اللجنة القطاعية المشتركة لترقية التشغيل (C.I.P.E) برئاسة الوزير المكلف بالتشغيل.
- الوزارة المكلفة بالعمل والتشغيل بواسطة هيكلها غير المتمركزة والمرفق العمومي للتشغيل.

المحور السابع: ترقية تشغيل الشباب، حيث أنه مع عودة النمو الاقتصادي في ظل وفرة مالية كبيرة، كان من الضروري على السلطات العمومية الانتقال من المعالجة الاجتماعية للبطالة إلى مرافقة طالبي العمل من خلال صيغ متعددة الأشكال تتصل كلها بالقطاع الاقتصادي، مما جعلها تقدم على الأجهزة الخاصة بترقية تشغيل الشباب، وتبني سياسة تأخذ بعين الاعتبار تأطير، تكوين، وكذا الإصغاء للشباب، بغية تجنيبهم كل الآفات الاجتماعية كالجرمة وظاهرة الهجرة السرية، وفي هذا الصدد ستمنح الأولوية للتكفل باحتياجات الإدماج المهني للشباب الذين يمثلون أزيد من 70٪ من مجموع السكان الباحثين عن العمل، كما تعتمد السياسة الجديدة لترقية تشغيل الشباب على دعم ترقية التشغيل المأجور من جهة، ودعم تنمية المقاولات من جهة أخرى.

المطلب الثاني: آليات البرامج المعتمدة في دعم الشغل المأجور.

أولاً: برامج وكالة التنمية الاجتماعية (ADS).

تماشيا مع الإصلاحات الهيكلية التي مر بها الاقتصاد الجزائري خلال تطبيق برنامج التعديل الهيكلي المفروض من طرف صندوق النقد الدولي FMI، وما ترتب عليه من مخالفات قليلة خاصة على المستوى الاجتماعي، الأمر الذي دفع بالسلطات العمومية إلى البحث عن أفضل السبل للتخفيف من تلك الآثار، فكانت المعالجة الاقتصادية اجتماعية في محاولة منها لإعطاء أهمية للنشاط الاجتماعي للدولة عن طريق خلق مؤسسات وهيئات جديدة تتولى ذلك، من بينها وكالة التنمية الاجتماعية، وهي مؤسسة عمومية تتمتع بالاستقلالية المالية، أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 62/232 المؤرخ في 29 جويلية 1996، والذي حدد قانونها الأساسي محاربة الفقر والتهميش الاجتماعي، كأحد أهدافها الرئيسية، تخضع مختلف نشاطاتها للمتابعة الميدانية من طرف وزارة التضامن الوطني بعدما كانت تابعة للوزارة المكلفة بالتشغيل حسب المرسوم الرئاسي رقم 08/09 المؤرخ في 27 جانفي 2008، حيث

تشرف هذه الوكالة على مجموعة من البرامج منها الموجهة للأفراد ومنها البرامج الموجهة للجماعات السكانية في شكل مشاريع تنموية.¹

أ- برامج الدعم والمساعدة الاجتماعية: وهي تشمل جهاز الشبكة الاجتماعية الذي يحتوي المنحة الجزائرية للتضامن (AFS) ومنحة التعويض من النشاطات ذات المنحة العامة (IAIG)، بالإضافة إلى برنامج الخلايا الجوارية.

1- جهاز الشبكة الاجتماعية: يتمثل هذا الجهاز في كل من المنحة الجزائرية للتضامن ومنحة التعويض من النشاطات ذات المنفعة العامة لصالح الفئات العديمة الدخل، بحيث نجد المرسوم التنفيذي رقم 96/353 المؤرخ في 19 أكتوبر 1996 والذي يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 94/336 المؤرخ في 24 أكتوبر 1994، يحدد شروط الاستفادة من المنحة الجزائرية للتضامن ومنحة التعويض من النشاطات ذات المنفعة العامة.²

- المنحة الجزائرية للتضامن (AFS): وضعت هذه المنحة من قبل السلطات العمومية ابتداء من نهاية عام 1994 وتسييرها وكالة التنمية الاجتماعية منذ سنة 1997، وهي عبارة عن إعانة مباشرة تدفع الفئات المعوزة غير القادرة على العمل، يهدف هذا البرنامج إلى ضمان إعانة وحماية اجتماعية للفئات الاجتماعية المعوزة، بحيث قدر مبلغ المنحة الجزائرية للتضامن في السابق بـ 1000 دج مع مبلغ إضافي قدره 120 دج عن كل شخص تحت كفالة المستفيد على أن لا يتجاوز عددهم ثلاثة مكفولين، يتم تسجيل الطلبات على مستوى مكتب النشاط الاجتماعي البلدي عن طريق تكوين المعني للملفي إداري كامل، أما القبول فيقرر من طرف اللجنة البلدية للقبول واللجنة الطبية الولائية بالنسبة لذوي الأمراض المزمنة والأشخاص المعاقين والمكفوفين، ويتم الدفع بمكاتب البريد المتواجد على مستوى مقر إقامة المستفيدين، وتجري عملية الاستفادة من المنحة الجزائرية للتضامن بتصريح من الطالب أو بمبادرة من المصالح البلدية وفق قائمة الأشخاص معدومي الدخل المتوفر لديها.

- منحة التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العامة (IAIG): وضع برنامج تعويض النشاطات ذات المنفعة العامة في نهاية سنة 1994، وتقوم وكالة التنمية الاجتماعية بتسييره منذ سنة 1997،

¹ - رشيد شباح، مرجع سبق ذكره، ص 142.

² - المرجع نفسه، ص ص 143-145.

بهدف الإدماج الاجتماعي للفئات المعوزة والقادرة على العمل، يتم القبول في هذه المنحة على أساس مبادرة شخصية من المعني نفسه الذي يطلب إدماجه في ورشات الأشغال الخاصة بالنشاطات ذات المنفعة العامة أو المساهمة في النشاطات ذات المنفعة العامة نفسها، يتم تسجيل الطلبات على مستوى المكتب البلدي للنشاط الاجتماعي عن طريق طلب المعني وتكوينه لملف يتكون من وثائق إدارية كاملة أو بمبادرة من هذا المكتب، أما القبول فيقرر من طرف اللجنة البلدية للقبول ويتم دفع المنحة بمكاتب البريد المتواجدة على مستوى مقر إقامة المستفيدين، وهي مبلغ شهري قيمته 3000 دج و4200 دج لرؤساء الورشات مقابل 22 يوم من المشاركة في نشاطات ذات منفعة عامة بالإضافة إلى التغطية الاجتماعية، ويتم تنظيم النشاطات ذات المنفعة العامة من طرف البلديات بالتنسيق مع المصالح التقنية للدائرة، الولاية أو مديرية النشاط الاجتماعي.

ب- برنامج الخلايا الجوارية: تتدخل هذه الخلايا التضامنية على مستوى مجموعة من البلديات وهي تنصب بقرار من المدير العام لوكالة التنمية الاجتماعية، وهي وحدة متحركة مكونة من طبيب أخصائي اجتماعي، وأخصائي نفسي ومساعد اجتماعي، مهمتها المساهمة في مكافحة الفقر والتهemis الاجتماعي، تؤطر أو تيسر هذه الخلايا من طرف وكالة التنمية الاجتماعية وتساعد قاعديا خروج جهوية ومديريات النشاط الاجتماعي للولاية حيث يهدف هذا النشاط الجوّاري الذي تقوم به وكالة التنمية الاجتماعية والخلية الجوّارية إلى تحديد بقع الفقر والتهemis التي تستهدفها نشاطات وكالة التنمية الاجتماعية، والمساهمة في إعادة العلاقة الحيوية بين الفئات الاجتماعية المحرومة والمرافق العمومية وذلك بتوجيههم وإرشادهم نحو الطرق التي يمكن من خلالها تلبية حاجياتهم ووضعهم في اتصال مباشر مع مختلف المرافق والسلطات العمومية المحلية، وهذا بهدف تحسين الظروف المعيشية للمواطن على مستوى أهم محاور التنمية الاجتماعية (الصحة، التربية، التشغيل، التعليم...).

2- برامج التشغيل والإدماج: وهي تشمل برامج عقود ما قبل التشغيل (CPE)، برنامج مناصب الشغل المأجورة ذات المبادرة المحلية (ESIL)، وبرنامج أشغال المنفعة العمومية ذات استعمال مكثف

لليد العاملة (TUP-HIMO)، حيث تشرف المديرية الولائية للتشغيل التي أنشأت بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 02/50 المؤرخ في 22 جانفي 2002 على تسيير هذه البرامج.¹

يتم توظيف المترشحين المختارين لمدة 12 شهرا قابلة للتجديد مرة واحدة، أين يتقاضون مبلغا قدره 8000 دج شهريا بالنسبة للجامعيين و6000 دج بالنسبة للتقنيين الساميين، حيث يعتبر عقد ما قبل التشغيل التزام ثلاثي الأطراف بين المستخدم والمدير الولائي للتشغيل، الذي يعمل لحساب الوكالة والتنمية الاجتماعية بصفتها الهيئة المسيرة للبرنامج، أين يكلف هذا الأخير بالبحث عن عروض التشغيل لدى المستخدمين العموميين والخواص وتكلف الوكالات المحلية التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل بتسجيل الطلبات وإبلاغها للمدير الولائي للتشغيل.²

أصبح يسمى هذا البرنامج لاحقا بمنحة الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات (PID)، وفق المرسوم التنفيذي رقم 08/127 المؤرخ في 30 أفريل 2008 والصادر بتاريخ 04 ماي 2008 في العدد رقم 23 من الجريدة الرسمية.

2- برنامج مناصب الشغل المأجورة ذات المبادرة المحلية (ESIL): تم إطلاق هذا البرنامج بموجب المرسومين 90/143 و 90/144 بتاريخ 22 ماي 1990³، وهو موجه إلى الشباب البطال الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة، حيث يقترح عليهم مناصب شغل تدعيمية موجهة لتعزيز قدرات الجماعات المحلية والوحدات الاقتصادية المحلية، أين يتم تمويل مصاريف الأجور والأعباء الاجتماعية الخاصة بهذا البرنامج في إطار ميزانية الدولة، حيث يتقاضى الشباب أجهزة شهرية قدرها 2700 دج كما يستفيد من التغطية الاجتماعية، تصدر أغلبية العروض الخاصة بمناصب الشغل المأجورة للمبادرة المحلية من طرف المجالس الشعبية المحلية والدوائر والولايات والمؤسسات التابعة لها، والمؤسسات الجهوية والوطنية المساهمة في نشاطات التكوين في إطار التشغيل، مقابل تلقيها معونة مالية من صندوق

¹ - محمد قرقب، عرض حول التوجيه والإرشاد في برامج وأجهزة التشغيل بالجزائر، الندوة الإقليمية عن دور الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب، طرابلس، 11-13 جويلية 2006، ص 10.

² - رشيد سباح، مرجع سبق ذكره، ص ص 146-147.

³³ - ساعد بن فرحات، وداد عباس، فعالية سياسة التشغيل في الجزائر، المؤتمر الدولي حول تقييم آثار برامج الاستثمار العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة (2001-2014)، مدرسة الدكتوراه، جامعة سطيف 1، يومي 11-12 مارس 2013، ص 07.

المساعدة على تشغيل الشباب (FAEJ) الذي تم تعويضه في سنة 1996 بالصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب (FNSEJ) الذي يتمتع بصلاحيات أوسع من الصندوق السابق من خلال إقامة ترتيبات جديدة للتشغيل، وأصبحت تتولى وكالة التنمية الاجتماعية تسيير البرامج منذ سنة 2002 حيث ينبغي على المترشحين تسجيل طلباتهم على مستوى مقرات سكنهم أو لدى الوكالات المحلية للتشغيل أو المكاتب المختصة التابعة للدائرة والجمعيات والهيئات المحلية، أين تتكفل البلدية بالتوظيف الفعلي للشباب الذين تم انتقاؤهم، وعلى مدير تشغيل الولاية ضمان المتابعة والسهر على احترام الحقوق والالتزامات الخاصة بكل من العامل ورب العمل، بحيث تتراوح مدة عقد العمل من 03 أشهر إلى 12 شهرا.

أصبح يسمى هذا البرنامج بجهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي (DAIS)، وفق المرسوم التنفيذي رقم 09/305 المؤرخ في 10 سبتمبر 2009.

3- برنامج أشغال المنفعة العمومية ذات استعمال مكثف لليد العاملة و (TUP-HIMO):
يندرج هذا البرنامج ضمن الأجهزة الجديدة المطبقة في الجزائر في إطار محاربة الفقر وكل أشكال الإقصاء الاجتماعي، تم وضعه منذ عام 1997 للتكثيف من مناصب الشغل المؤقتة في إطار السعي لمكافحة البطالة وكذا خلق نشاطات اجتماعية من خلال ظهور مؤسسات مصغرة، وتمثل القطاعات المحددة للاستفادة من برنامج الأشغال ذات المنفعة العامة لاستعمال المكثف لليد العاملة في قطاع الطرق والغابات، الفلاحة، الري البسيط، صيانة التراث العقاري المدني، التنمية المحلية، المحيط وغيرها من نشاطات المنفعة العامة الممولة بمنح الشبكة الاجتماعية يرمي هذا البرنامج إلى تحقيق قيمة اقتصادية مضافة من خلال المشاريع ويعتمد في ذلك على القطاع الخاص قصد تشجيع روح المقاولات وإنشاء مؤسسات مصغرة، أين تسلم الأشغال للمقاولين الصغار الذين يتنافسون للحصول على صفقات لإنجاز أشغال بسيطة لا تتطلب كفاءات أو تكوين خاص، وبهذا تمثل ورشا الأشغال ذات المنفعة العمومية للاستعمال المكثف لليد العاملة صيغة بديلة لها ثلاث منافع تسمح بإحداث مناصب شغل مؤقتة، والتكفل بنشاطات قطاعية ذات منفعة عمومية، وتشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة، أين يتم من خلال هذا البرنامج الاستفادة من التغطية الاجتماعية وخدمات الضمان الاجتماعي.

نجد أن جهاز الأشغال ذات المنفعة العمومية للاستعمال المكثف لليد العاملة من خلال مشاركة في برنامج الجزائر البيضاء سمح بترقية هذا البرنامج، والذي يهدف إلى إحداث مناصب شغل مدججة ونشاطات جوارية وصحية لفائدة مدنا وأحيائنا، يتولى تمويل هذا البرنامج الصندوق الاجتماعي للتنمية الذي تشرف على تسييره وكالة التنمية الاجتماعية، أصبح يعرف هذا البرنامج ومنذ سنة 2008 باسم برنامج النشاطات للاحتياطات الجماعية (ABC).

ثانيا: جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP).

أنشأ طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 03/126 المؤرخ في 19 أفريل 2008، وهو يسير من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)، وبالتنسيق مع مديرية التشغيل لكل ولاية، هدفة الأول التشجيع على الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين وتشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لا سيما عبر برامج التكوين، التشغيل والإدماج، حيث تستفيد المؤسسات التي تقوم بتوظيف الشباب في إطار هذا البرنامج من التكفل التام للأجرة الشهرية وكذا اشتراكات الضمان الاجتماعي، وهذا لمدة سنة (01) واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي، وثلاث (03) سوات قابلة للتجديد في القطاع الإداري، ويتضمن هذا الجهاز ثلاثة عقود إدماج تبرم بين المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل والمستخدم، أو الهيئة المكونة والمستفيد وهي:¹

أ- عقود إدماج حاملي الشهادات (CID): موجهة لخريجي التعليم العالي في الطورين القصير والطويل المدى، وكذا التقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني، أين يدفع مبلغ شهري قدره 15000 دج لحاملي الشهادات الجامعية، و 10000 دج للتقنيين الساميين.

ب- عقود الإدماج المهني (CIP): موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة خريجي الطور الثانوي لمنظومة التربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تكويننا مهنيا، والذين يدفع لهم مبلغ شهري قدره 8000 دج.

¹ - <http://www-anem-dz> consulté le : 16/04/2018.

ج- عقود تكوين الإدماج (CFI): موجهة لطالبي الشغل بدون تكوين ولا تأهيل، أين يتم دفع مبلغ شهري قدره 12000 دج للشباب المدمج في الورشات المختلفة، 6000 دج للشباب المدمج في مؤسسات الإنتاج 4000 دج للشباب المدمج لدى الحرفيين المعلمين.

حيث يستفيد الشباب المدمج في إطار عقد حاملي الشهادات (CIP)، وكذا عقود الإدماج المهني (CIP) من منحة شهرية للتشجيع على البحث عن التكوين قيمتها 3000 دج خلال مدة أقصاها 6 أشهر، وهذا للرفع من مستوى التأهيل لديهم وتحديد معارفهم حتى يتكيفون مع منصب العمل، كما تستفيد المؤسسات في إطار عقد تكون/ تشغيل (CFE) من التكفل بنسبة 60٪ من كلفة التكوين في حالة الالتزام بتنصيب الشاب المستفيد لمدة لا تقل عن سنة عند انتهاء فترة التكوين، وقد تم تحديد سقف للاستفادة من هذه العقود لكل مستخدم حيث لا يتجاوز 15٪ من عدد العمال المشغلين بالمؤسسة المعنية، تفاديا للاستغلال المفرط للإمكانات التي يوفرها هذا الجهاز دون مقابل، إلا في حالة المؤسسات التي تقوم بتوظيف نسبة 25٪ على الأقل من الشباب المستفيدين من عقود الإدماج، فيمكنها الاستفادة من تخصيص إضافي في حدود 30٪ من عدد العمال المشغلين بها، كما يمكن للمؤسسات المصغرة المحدثّة في إطار جهازي الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ENSEJ) وكذا الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)، الاستفادة من طالبي عما مبتدئين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) فور دخولهم فترة الاستغلال.

ثالثا: عقد العمل المدعم (CTA).

وهو إجراء جديد يضاف إلى جهاز المساعدة على الإدماج المهني يقوم على أساس تشغيل طالبي العمل مبتدئين، سواء مباشرة أو بعد انقضاء فترة الإدماج، أين تستفيد المؤسسات التي تقوم بتشغيل الشباب في إطار هذا العقد من مساهمة الدولة في أجهزة المنصب ب:¹

- 12000 دج لحاملي شهادات التعليم العالي لمدة 03 سنوات.

- 10000 دج للتقنيين السامين لمدة 03 سنوات.

- 8000 دج لخريجي التعليم الثانوي والتكوين المهني لمدة 03 سنوات.

¹ - <http://www-anem-dz> consulté le : 16/04/2018.

- 6000 دج لعدمي التكوين لمدة 01 سنة واحدة.

كما تستفيد من إعانات جبائية وتخفيضات على حصة اشتراك المستخدم في صندوق الضمان الاجتماعي، من نسبة 25% إلى نسبة 05% وتصل إلى نسبة 2,5% بالنسبة لولايات الهضاب العليا والجنوب، وهذه لمدة 03 سنوات طالما علاقة العمل متواصلة¹، بالإضافة إلى إعانة شهرية قدرها 1000 دج لكل توظيف بعقد عمل لمدة غير محدودة، وهذا لمدة أقصاها 03 سنوات.

المطلب الثالث: الآليات والأجهزة المقدمة في ترقية المبادرات المقاولية.

أولا: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ):

تم إنشاؤها بموجب الرئاسي رقم 96/234 المؤرخ في 02 جويلية 1996 المتعلق بدعم تشغيل الشباب، وقد عرف هذا الجهاز العديد من المراسيم والقرانين التي تحدد شروط التأهيل ومستويات الدعم المالي وكذا الامتيازات الجبائية وشبه الجبائية الممنوحة للشباب أصحاب المشاريع، كالمرسوم التنفيذي رقم 96/297 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، والذي ألغاه المرسوم التنفيذي رقم 03/290 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003، والذي بدوره عدل وتمت بالمرسوم التنفيذي رقم 11/103 المؤرخ في 06 مارس 2011 والمتعلق بتحديد مستوى الإعانات المالية الممنوحة للشباب أصحاب المشاريع، من مهام الوكالة:

- التحسين ونشر الثقافة المقاولية.
- تقديم النصح والدعم المالي لحاملي المشاريع.
- مرافقة الشباب حاملي فكرة مؤسسة حتى تجسيدهم الفعلي لمشاريعهم.
- ضمان المتابعة الدورية للمؤسسات المصغرة من أجل ديمومتها.
- تقديم تكوين لأصحاب المشاريع وفق منهجية المكتب الدولي للعمل.
- من خصائص المؤسسة المصغرة التي تنشأ في إطار جهاز الوكالة نجد:²
- يمكن أن تنشأ من طرف شباب بمفرده أو مجموعة من الشباب.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 10/71، المؤرخ في 31 جانفي 2010 الذي يحدد كفاءات تطبيق التخفيضات في حصة اشتراك أصحاب العمل، الجريدة الرسمية، العدد 09، الصادر بتاريخ 2010/02/03، ص 06.

² - المرسوم التنفيذي رقم 03/290، المؤرخ في 06 سبتمبر 2003، المادة رقم 02، الجريدة الرسمية، العدد 54، الصادر بتاريخ: 2003/09/10، ص 10.

- الحد الأقصى لمبلغ استثمار الإنشاء أو التوسيع هو عشرة (10) مليون دج.
- قابلية المشروع تقوم على أساس دراسة تقنو-اقتصادية تقوم بها الوكالة بمشاركة صاحب المشروع والتي يتم عرضها من طرف صاحب المشروع أمام لجنة انتقاء واعتماد وتمويل المشاريع CSVE.
- تقوم الوكالة بتمويل كل المشاريع التي تقدم منتج أو خدمة، وتستثني المشاريع التجارية.
- كما توفر الوكالة نوعان من أشكال الاستثمار وهما استثمار الإنشاء واستثمار التوسيع، بالإضافة إلى توفر صناديق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوحة للشباب أصحاب المشاريع، وهذا على مستوى جميع فروع الوكالة عبر التراب الوطني.

ثانيا: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC):

نظرا لعمليات التسريح الجماعي الناجمة عن إعادة هيكلة وخصوصة المؤسسات العمومية، خاصة خلال فترة 1994-1997 التي سجلت حسب معطيات مفتشية العمل فقدان 405000 منصب عمل¹، تم وضع جهاز للتأمين عن البطالة والإحالة على التقاعد المسبق، بناء على المرسوم التشريعي رقم 94/09 و 94/11 المؤرخين في 26 ماي 1994 المتضمنين الحفاظ على الشغل وحماية الأجزاء باستحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إدارية ولأسباب اقتصادية، وقد جاء المرسوم التنفيذي رقم 94/188 المؤرخ في 06 جويلية 1994 الذي يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، والذي يوضح عمل الصندوق وكيفية الاستفادة من خدماته، التي لم تعد تقتصر فقط على الخدمات الخاصة بتعويضات العمال الذين فقدوا مناصب عملهم لأسباب اقتصادية، بل إنه طور طرق مساعدة جديدة مبنية على فلسفة الإدماج عبر التكوين المستمر لهؤلاء العمال، بإيجاد مراكز البحث عن الشغل (CRE)، ومراكز المساعدة على العمل الحر (CATI)، مما يساعد على إعادة إدماجهم من جديد في سوق الشغل.²

يتم تقديم التعويضات الخاصة بالتأمين عن البطالة وفق الآليات التالية:³

¹ - Bureau de l'Oit Alger, Programme des emplois en Afrique, marche du travail en Algerie pour une politique.

² - رشيد شباح، مرجع سبق ذكره، ص 158.

³ - المرجع نفسه، ص 161.

- يجب التعويض عن البطالة على أساس أجمالي مرجعي والمقدر بنصف المبلغ بجمع متوسط الأجر الشهري الخام مع الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- يجب أن لا يقل التعويض عن البطالة عن 50٪ من الأجر الرجعي غير أنه لا يقل عن 75٪ من الأجر الوطني الأدنى المضمون ولا يزيد عنه بثلاث مرات ويكون التعويض بشكل متناقض تدريجيا حيث أنه يمثل:

100٪ من الأجر المرجعي خلال الربع الأول من فترة التكفل.

80٪ من الأجر المرجعي خلال الربع الثاني من فترة التكفل.

60٪ من الأجر المرجعي خلال الربع الثالث من فترة التكفل.

50٪ من الأجر المرجعي خلال الربع الرابع من فترة التكفل.

ثالثا: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM).¹

تم إنشائها بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 04/13 المؤرخ في 22 جانفي 2004 المتعلقة بآلية القرض المصغر، والمرسوم التنفيذي رقم 04/14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 والمتعلق بإنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر أين تم استحداث الصندوق الوطني لدعم القرض المصغر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05/414 المؤرخ في 25 أكتوبر 2005، ليتم تحويل تسيير شؤون هذه الوكالة من الوزارة المكلفة بالتشغيل إلى الوزارة المكلفة بالتضامن الوطني بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 08/10 المؤرخ في 27 جانفي 2008، كان الهدف الرئيسي من هذه الوكالة هو محاربة الفقر والتهميش، وكذا مساعدة الفئات المحرومة عن طريق دعم التشغيل الذاتي وتشجيع العمل من المنزل (المرأة الماكثة في البيت) بالإضافة إلى إعادة إدماج المسجونين في الحياة العملية، وبذل التقليل من حصة العمالة غير الرسمية وإدماجها في سوق العمل الرسمي، من خلال تشجيع روح المبادرة الفردية لخلق مؤسسات مصغرة كما تمنحهم تكوين مجاني في تسيير المؤسسات إلى جانب تنظيم صالونات عرض وبيع لمنتجاتهم.

¹ - <http://www.cnac.dz> consulté le : 15/04/2018.

المبحث الثالث: آثار سياسات التشغيل في الحد من البطالة.

المطلب الأول: الأبعاد الرئيسية للسياسات التشغيلية في الجزائر.

لقد كانت سياسات التشغيل ومكافحة البطالة دوماً ولازالت جزءاً من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر، باعتبار أنه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، بما أن الهدف من التنمية في النهاية هو توفير المستوى المعيشي الرفيع وسبله للمواطن، وهذا لا يتأى إلا بتوفير فرص عمل لكل القادرين على العمل والباحثين عنه، ووضع البرامج والآليات الناجعة للتكفل بالقادمين إلى سوق العمل من الجامعات معاهد التكوين المختلفة.

إن أبعاد سياسات التشغيل تؤول إلى عدة جوانب، والتي تحكمها ظروف وعوامل تختلف حسب الأهداف الرامية إليها فمنها ما هي أبعاد اقتصادية، ومنها ما هي اجتماعية، ومنها ما هي تنظيمية وهيكلية، ومنها ما هي غير ذلك وهي كما يلي:¹

1- البعد الاقتصادي: يتركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط يسمح بإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد وتطوير أنماط الإنتاج، وتحسين النوعية والمردودية ومنافسة المنتج الأجنبي، ومواكبة التكنولوجيا السريعة التطور.

2- البعد الاجتماعي: يتركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن آفة البطالة، لا سيما بالنسبة للشباب عامة، وذوي المؤهلات الجامعية والمتوسطة خاصة، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإفصاء، وما يترتب عن ذلك من أفكار وتصرفات أقل ما يقال عنها تضر بهؤلاء الشباب أولاً، وبالبلاد ثانياً وتقصد بذلك اللجوء إلى الهجرة السرية نحو الضفة الأخرى من البحر الأبيض المتوسط، والتمرد على قيم وتقاليد وقوانين البلاد وإلى ذلك من الانعكاسات السلبية المتعددة المظاهر التي تفرزها ظاهرة البطالة.

¹ - عبد الحميد قومي، سياسة التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة يومي 12-16 نوفمبر 2011 بجامعة المسيلة، ص 562.

3- الأبعاد التنظيمية والهيكلية: وترمي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن استخلاصها من خلال أهداف مخطط النشاط لترقية العمل ومكافحة البطالة المعتمد من قبل الحكومة الجزائرية سنة 2008، والتي تتمثل فيما يلي:¹

- محاربة البطالة من مقاربة اقتصادية.
- ترقية يد عاملة مؤهلة على المدى القصير والمتوسط.
- تنمية روح المبادرة المقاولاتية.
- تكييف الشعب مع التخصصات والتكوين حسب احتياجات سوق العمل.
- دعم الاستثمار الإنتاجي المولد لمناصب عمل.
- إنشاء هيئات تنسيقية ما بين القطاعات.
- عصرنة آليات المتابعة والمراقبة والتقييم.
- تحسين وتدعيم الوساطة في سوق العمل.
- بذل جهد أكثر لخلق مليونين منصب عمل في البرنامج الخماسي للآفاق 2009.
- تدعيم ترقية تشغيل الشباب وتحسين نسبة التوظيف بعد فترة الإدماج.
- خفض نسبة البطالة إلى أقل من 10٪ في آفاق 2009-2010 وأقل من 9٪ خلال الفترة الممتدة من 2011-2013.

المطلب الثاني: معوقات سياسات التشغيل.

تعتبر حجم المعوقات التي تواجه نجاح سياسات التشغيل في الجزائر لاسيما في ميدان تشغيل الشباب كبيرة ومعقدة، وذلك الاعتبار التالي:²

¹ - غالم عبد الله، حمزة فيشوش، إجراءات وتدابير لدعم سياسات التشغيل في الجزائر (المساهمات وأوجه القصور)، الملتقى الدولي حول: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة 15-16 نوفمبر 2011، جامعة المسيلة، ص 03.

² - أحمد سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى العلمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، الجزائر، 26-27 أبريل 2009، ص 3.

1- إن الشريحة الأكبر في المجتمع الجزائري هي فئة الشباب، حيث تمثل هذه الفئة أكثر من ثلثي المجتمع، الأمر الذي يصعب من مهمة الهيئات المكلفة بمعالجة هذه الإشكالية لاسيما أمام تراجع القطاع العمومي عن تحويل الاستثمارات، وإنجاز المشاريع المنشأة لمناصب العمل المستقرة والدائمة، واستمرار التوجه نحو المزيد من تحويل المؤسسات العمومية إلى القطاع الخاص والتقليص من عدد العمال إما بسبب الخلق أو بسبب مواجهة الأزمات التجارية والمالية، نتيجة المنافسة الحادة للشركات والمنتجات الأجنبية، كل من هذا أمام استمرار تزايد حجم طلبات العمل الجديدة من طرف الشباب الذي أنهى تكوينه أو الذي لفضته المدرسة مبكرا، حيث تنمو وتيرة السكان النشيطين بنسبة مرتفعة 3,2٪ سنويا، أي ما تفوق 300.000 طالب عمل جديد سنويا، مقارنة بضعف النمو الاقتصادي.

2- العمل غير المنظم أو ما يعرف بـ *L'economie Informels* الذي يعتبر البديل الحتمي للعديد من الشباب القادم إلى سوق العمل، أمام ضعف بل ندرة فرص العمل في المؤسسات المنظمة، هذا النوع من العمل الذي يشكل بؤرة استغلال فاحش للعديد من الشباب الذين عادة ما يكونون الأكثر عرضة لهذا الاستغلال، سواء في مجال ظروف العمل، أو في الأجور، أو مختلف الحقوق الفردية والجماعية للعامل، في غياب أو ضعف الهيئات الرقابية من جهة، وفي ظل التوسع في تطبيق فكرة مرونة العمل والعمل المؤقت من جهة أخرى.

3- عدم التحكم في الآليات القانونية والاجتماعية والاقتصادية التي شرعت الدولة في تنصيبها قصد معالجة هذه الظاهرة، ولاسيما تلك التي كفلت بتنظيم وتأطير سوق العمل (مثل الوكالة الوطنية للتشغيل التي لم تتمكن من تحقيق سوى 25٪ من الحجم الذي كان يستوجب عليها تحقيقه من التوظيف سنة 1996 بعدما كانت هذه النسبة سنة 1987 تفوق 87٪ التي تفتقر لوسائل التقييم والقياس الإحصائي الكافية حول حقيقة البطالة في أوساط الشباب إلى جانب عدم الانسجام والتناسق بين الأجهزة القائمة على مكافحة البطالة والتشغيل، مما يعرقل نجاح التجارب العديدة والجهود المعتبرة التي تم القيام بها للحد من تزايد حدة هذه الظاهرة.

4- عدم تكييف أنظمة وبرامج التعليم والتكوين العالي والمتوسط بما يتناسب مع الاحتياجات التي يتطلبها سوق العمل، مما يعني تكوين مزيدا من الإطارات والعمال الذين لم يجدوا مناصب عمل تتناسب تكوينهم مما يجعلهم عرضة للبطالة الإجبارية عند تخرجهم وذلك لعدم التنسيق والتعاون بين هذه

المكاتب والمؤسسات الهادفة إلى توفير مناصب الشغل للشرائح البطالة من جهة، ومؤسسات التكوين العليا والمتوسطة المتخصصة منها والعامه من جهة ثانية، والمؤسسات المستخدمة من جهة ثالثة، حيث لا توجد مجالس تنسيق مشتركة بين جميع هذه المؤسسات للعمل مع ضمان فاعلية الجهود المالية والإدارية لضمان توفير مناصب عمل لحل المتخرجين من المعاهد والجامعات ومؤسسات التكوين المهني وإن وجدت فهي لا تؤدي دورها للفاعلية المطلوبة.

5- الارتفاع المستمر لظاهرة الانحراف نحو الأعمال الإجرامية، وتعاطي المخدرات والعنف ضد المجتمع والمهجرة غير المشروعة نحو البلدان الأوروبية عبر وسائل وطرق غير مضمونة العواقب، هذه الظاهرة الأخيرة التي أصبحت تشكل الشغل الشاغل للبلدان العربية المغاربية بصفة عامة، والجزائر بصفة خاصة، في علاقتها مع الأوروبية المتوسطة على وجه الخصوص، نتيجة للمشاكل والصعوبات التي أصبح يعيشها الشباب العربي، والجزائر بصفة خاصة.

وأمام كل هذه التحديات والمعوقات السلبية التي كثيرا ما أعاقت نجاح سياسات التشغيل، تبرز مجموعة الآليات والبرامج والمخططات التي وصفتها البلاد كتحد إيجابي لمواجهة آثارها السلبية، حيث تلعب المشروعات الصغيرة والمتوسطة على سبيل المثال إحدى آليات مواجهة هذه التحديات نظرا لهشاشة البنية الاقتصادية التي بدأ يعرفها النسيج الاقتصادي في السنوات الأخيرة، حيث لم تعد هناك مؤسسات صناعية كبيرة متكاملة على غرار ما هو موجود بالبلدان الصناعية الكبرى، إذا أصبح اللجوء إلى المشروعات الصغيرة والمتوسطة المتخصصة في مختلف المجالات الحرفية والخدماتية، لاسيما تلك التي تعمل في مجال المقاولات الثانوية لصالح المؤسسات الصناعية الكبرى أو لفروعها في الجزائر، أحد الحلول الأقل تكلفة لتحقيق التكامل الاقتصادي من جهة وإحدى الوسائل التي تضمن من خلالها التخفيف من حدة البطالة المتزايدة في هذه البلدان من جهة أخرى، لاسيما في أوساط الشباب المتخرج من الجامعات ومعاهد التكوين المتخصصة.

المطلب الثالث: نتائج سياسات التشغيل.

لقد حققت سياسات التشغيل في الجزائر بعض النتائج الإيجابية بفضل العديد من العوامل التي ساعدت على تقليص نسبة البطالة والتي يتمثل أبرزها فيما يلي:¹

- تنفيذ برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي ما بين 2001 و 2004 الذي سمح باستكمال العديد من المشاريع العالقة، وانطلاق عدة ورشات، والتي ترجمت بخلق عدد هام من مناصب الشغل الصافية.
- تطبيق برنامج تكميلي لدعم النمو (2005-2009) إضافة إلى البرامج الخاصة التي مست الهضاب العليا والجنوب، والفترة التي عرفت استحداث عدد هام من مناصب الشغل الصافية.
- تحسين مستوى الاستثمار الوطني وكذلك الأجنبي.
- نتائج أجهزة التشغيل المؤقت وأجهزة خلق النشاطات التي تدخل في إطار ترقية تشغيل الشباب والتي سمحت بتمويل 2.695.528 منصب عمل في فترة ما بين 1999-2007 بتكلفة مالية تقدر بـ 150 مليار دينار جزائري.

- النمو الاقتصادي خارج قطاع المحروقات، والمستخلص من القطاعات المولدة للتشغيل، لاسيما قطاع البناء والأشغال العمومية والخدمات الفلاحية، وبالنسبة لمعدل البطالة في الجزائر، فقد كان للسياسات الدور الكبير في هبوط معدلها إذ نرى تراجعاً في معدل البطالة.

إن برامج التنمية المتتالية أدت إلى تراجع هام في نسبة البطالة بفعل إحداث ما يفوق 3 ملايين منصب شغل خلال العشرية الماضية في القطاعات الإدارية والإنتاجية، وإلى ارتفاع معدل النمو الاقتصادي خارج قطاع المحروقات إلى ما يفوق 6٪، رافقه تحكّم أفضل في مستويات التضخم.

كما أن معدل البطالة في نهاية الثلاثي الرابع من سنة 2010 انخفض إلى غاية 10٪، مقارنة سنة 2009 التي كان فيها معدل البطالة 10,2٪، كما أن نسبة البطالة عند الذكور بلغت 8,1٪ و 19,1٪ لدى الإناث، أما الشباب المقر عمرهم ما بين 16 و 24 سنة فقد قدر معدل البطالة لديهم بـ 21,5٪، 7,1٪ بالنسبة للفئة فوق 25 سنة، وبالنسبة لمعدل البطالة لدى فئة حاملي الشهادات العليا (الجامعي) فقد قدرت بـ 21,4٪ (11,1٪ عدد الذكور و 33,6٪ عدد الإناث).

¹ - عبد الحميد قومي، حمزة عايب، مرجع سبق ذكره، ص 11.

وتجدر الإشارة إلى أن الحكومة الجزائرية أقرت البرنامج الخماسي 2010-2014، والذي يخصص 4٪ من موارده لتحسين التنمية البشرية في مجال التشغيل، حيث أن البرنامج الخماسي يرسم كهدف استحداث 3 ملايين منصب شغل في غضون سنة 2014، منها 1.500.000 منصب في إطار البرامج العمومية لدعم التشغيل، وفي هذا الإطار فإن برامج دعم استحداث مناصب الشغل ستستفيد من غلف مالي قدره 350 مليار دينار جزائري لمرافقة الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي والتكوين المهني، ودعم استحداث المنشآت المصغرة وبرامج التشغيل الانتظاري ونتائج الدعم العمومي للتشغيل ستضاف لحجم التوظيف التي تتم في إطار تنفيذ البرنامج الخماسي إلى جانب تلك التي يفرزها النمو الاقتصادي.

وبما أن الحكومة الجزائرية ترى نجاعة سياستها التشغيلية وترى أثرها في تقليص معدل البطالة، فإنها قررت الاستمرار في هذه الآليات والسياسات والتدابير، حيث أنه بالنسبة لاستحداث مناصب الشغل عن طريق الأجهزة العمومية لترقية التشغيل، فإن التوقعات للفترة 2010-2014 تفيد بما يلي:¹

- متوسط استحداث سنوي قدره 100.000 منصب شغل في إطار أجهزة دعم استحداث المنشآت المسيرة من قبل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC).

- تنصيب 300.000 طالب عمل سنويا في إطار جهاز دعم الإدماج المهني (DAIP) في هذا الإطار تجدر الإشارة إلى أن الجوانب المتصلة بتمكين الموارد البشرية تشكل محورا مهما في مخطط العمل لترقية التشغيل ومكافحة البطالة الذي شرع في تنفيذه ابتداء من شهر جوان 2008.

¹ - عبد الحميد قومي، حمزة عايب، مرجع سبق ذكره، ص 11.

خاتمة الفصل:

تشكل السياسة العامة للتشغيل أهم التحديات الراهنة للحكومة الجزائرية وهذا راجع إلى الأهمية البالغة لهذا النوع من السياسات وعلى هذا الأساس فقد هدفت الدراسة في إطارها النظري إلى إعطاء مقارنة مفاهيمية حول واقع التشغيل في الجزائر للحد من البطالة.

ومن أجل فهم واقع التشغيل حاولنا إبراز السيرة التاريخية لمختلف مراحل سياسة التشغيل في الجزائر بداية من 1975 موصولاً إلى سنة 2014 هذا من جهة ومن جهة أخرى كان لا بد من ربط الماضي من أجل فهم الحاضر والتخطيط للمستقبل ثم حاولنا عرض الإطار القانوني والمؤسسي وهذا من أجل إعطاء صور آليات تنفيذ السياسة التشغيلية في الجزائر حيث أننا رأينا أنها متعددة ومتنوعة إلا أنه من خلل هذا الواقع يمكن القول أن سياسة الجزائر في مجال التشغيل تعتبر في حقيقتها عن سياسة الحد من البطالة وليست سياسة عامة للتشغيل.

خاتمة

كان هدف دراستنا هو الإجابة على الإشكالية المطروحة "ما هي مختلف الإجراءات المتخذة من قبل الجزائر للرفع من مستوى التشغيل ومن ثم الحد من البطالة" وهذا من خلال توضيح تطور البطالة وأهم أنواعها وكذلك معرفة مفهوم العمل بالإضافة إلى ذلك معرفة ما هي سياسات التشغيل المطبقة من قبل الجزائر من أجل التقليل من البطالة ولهذا تم تقسيم هذا البحث إلى ثلاثة فصول.

تضمن الفصل الأول مدخل نظري عام حول البطالة من خلال التطرق إلى مفهومها، وكذلك التطرق إلى أهم التطورات التي مست البطالة من الفكر الكلاسيكي إلى الفكر الكينزي، وهذا بفضل الاهتمام الكبير الذي تحظى به مشكلة البطالة باعتبارها مصدر قلق كل الدول كما تطرقنا أيضا إلى أهم الآثار الاقتصادية والنفسية والإدارية وغيرها من الآثار التي أثرت بشكل كبير مع الاقتصاد وجعلت منه مشكلة كبيرة تعاني منها الدول وقد أدت إلى ظهور مشاكل اجتماعية ونفسية لأفراد المجتمع وهذا من جراء ضعف المستوى المعيشي للفرد والمجتمع وكذا ركود اقتصاد الدولة وشلله أيضا.

اما الفصل الثاني فتمحور حول سوق العمل وسياسات التشغيل وهذا من خلال توضيح عدة مفاهيم للعمل باعتباره نشاط يمارس به الإنسان جهودا عضلية وجسدية ليشغل كل ما يحيط به من موارد طبيعية ويكون هذا الهدف هو إشباع حاجة أو رغبة لدى الفرد، وكذا تعريف سوق العمل على أنه سوق افتراضي نظري ونوع من أنواع الأسواق الاقتصادية كما تطرقنا أيضا إلى ماهية سياسات التشغيل والتي هي عبارة عن إجراءات وتدابير وضعتها الدولة في سبيل محاربة البطالة من خلال وضع مخططات برامج تنموية، كما ذكرنا أهم الإجراءات المرافقة للبطالة وتقييم سياسات علاجها وهذا من خلال فعالية التشغيل وعلاقته بالصندوق الوطني للتشغيل وكذا المتغيرات المحددة لعملية البحث عن العمل.

أما الفصل الثالث والذي تضمن آليات التشغيل في الجزائر والذي تطرقنا فيه أولا إلى واقع البطالة والتشغيل في الجزائر وذكر المراحل التي منها مرحلة الركود ومرحلة تنفيذ المخططات وكذلك حاولنا توقيع البرامج والآليات المعتمدة الحد من البطالة في الجزائر منها ذكر استراتيجية التشغيل وأهدافها ومحاورها إضافة إلى ذلك الآليات والبرامج المعتمدة في دعم التشغيل المأجور منها برامج وكالة التنمية الاجتماعية ADS وكذا جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP وغيرها، وفي الأخير قمنا بتوضيح أثرها كل

السياسات التشغيلية في الحد من البطالة من خلال أبعادها والعراقيل والمعوقات وكذا نتائج سياسات التشغيل.

اختبار صحة الفرضيات:

- الفرضية الأولى: صحيحة حيث أن هناك تغيرات عشوائية تحدث في سوق العمل وهذا سببا لاختلاف وجهات النظر الاقتصاديين وكذلك تحاليل هذه النظريات محدودة.
- الفرضية الثانية: صحيحة باعتبار أن سوق العمل حلقة وصل بين كل الأشخاص المرتبطين ارتباطا مباشرا بالعمل.
- الفرضية الثالثة: صحيحة حيث أن الجزائر لم تستطع القضاء وبشكل نهائي على البطالة.

النتائج:

- من خلال النظريات المفسرة للبطالة تبين لنا أن هناك اختلافا بين الاقتصاديين باختلاف مدارسهم فيما يتعلق بظاهرة البطالة.
- هناك آثار عديدة شملت النواحي الاقتصادية والاجتماعية وأثر الإصلاحات التي اتخذتها الجزائر على عاتقها.
- حققت التدابير والإجراءات التي اتخذتها الجزائر من خلال مجموعة من الأجهزة الخاصة بعملية التشغيل نتائج إيجابية لكن غير فعالة وهذا لصعوبة التحكم في تسييرها.

التوصيات:

- الاهتمام أكثر بمعالجة مشكل البطالة.
- إحداث التوازن في سوق العمل.
- توفير مناصب شغل أكثر لتغطية متطلبات طالي العمل.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولاً: الكتب:

- أبو بكر محمد العيدروس، قصة البطالة مشكلات و حلول ، ط1، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية ، مكتبة الملك فهد الوطنية ،السعودية،2013.
- أحمد حويتي، عبد المنعم بدر، علاقة البطالة بالجريمة و الانحراف في الوطن العربي ،مكتبة الملك فهد الوطنية ،السعودية،1414هـ.
- أحمد سليمان خصاونة، اقتصاديات العمل و البطالة، حالة الأردن1973-2009 ، الطبعة الأولى ، دار الياقوت للطباعة و النشر و التوزيع،الأردن،2015،
- أحمد محمد عبد العظيم الجمل، البطالة مشكلة لا يعرفها الإسلام ،الطبعة الأولى، دار السلام للطباعة و النشر و التوزيع والترجمة،مصر،2008.
- أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية و الإسلامية، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي،الإسكندرية،2008.
- جميل أحمد محمود خضر، مصطفى شلي محمد غانم و آخرون ، البطالة الأسباب و الآثار و تقييم السياسات الحالية و آليات العلاج المقترحة في ضوء المستجدات -دراسة حالة المملكة العربية السعودية، دون طبعة،السعودية 2012.
- زيد بن محمد الرماني، كيف عالج الإسلام البطالة، هدية الربيع الآخر،1421هـ.
- ضياء مجيد الموسوي، "سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق"، ديوان المطبوعات الجامعية، رقم 15 49، 4، 01، الساحة المركزية، بن عكنون، الجزائر، 2007
- طارق فاروق الحصري، الآثار الاجتماعية لبرامج الإصلاح الاقتصادي، الطبعة الأولى، المكتبة العصرية للنشر و التوزيع، مصر، 2007.

- عبد الرزاق محمد صالح، رشيد عباس الجزراوي، ظاهرة العولمة و تأثيراتها على البطالة في الوطن العربي، الطبعة الأولى، مركز الكتاب الأكاديمي، الأردن، 2015.

- محمد عبد الله مغازي، البطالة و دور الوقف و الزكاة في مواجهتها (دراسة مقارنة)، د. طبعة، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2005.

- محمود حسين الوادي، أحمد عارف العساف، الاقتصاد الكلي، الطبعة الثانية، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، الأردن 2010.

- مداني بن شهرة، "الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل"، دار حامد للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2008.

- مدحت القريشي، "اقتصاديات العمل"، الطبعة الأولى، دار وائل، عمان، 2006.

- ناصر داداي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة و إشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

ثانيا: القوانين والمراسيم.

- المرسوم التنفيذي رقم 10/71، المؤرخ في 31 جانفي 2010 الذي يحدد كيفيات تطبيق التخفيضات في حصة اشتراك أصحاب العمل، الجريدة الرسمية، العدد 09.

- المرسوم التنفيذي رقم 03/290، المؤرخ في 06 سبتمبر 2003، المادة رقم 02، الجريدة الرسمية، العدد 54.

- القانون رقم 21/06 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006، الجريدة الرسمية، العدد 80.

- المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 19 أبريل 2008، الجريدة الرسمية، العدد 22.

ثالثا: المذكرات والرسائل الجامعية.

- إسحاق كواشخية، النمو الاقتصادي و البطالة في الجزائر-تحليل مدى ملائمة قانون أوكين-مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر ،ميدان العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، تخصص علوم اقتصادية، جامعة الوادي 2014-2015.

- بن بور رضوان، أزمة البطالة في ولاية ورقلة من 2004 إلى 2016 ، حالة وكالة التشغيل الولائية لورقلة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر اكايمي في العلوم السياسية ، تخصص: تنظيمات سياسية وإدارية، جامعة ورقلة، 2016/2017.

- بن جيمة عمر، دراسة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التخفيف من حدة البطالة بمنطقة بشار ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ،مدرسة الدكتوراه ،إدارة الأفراد و حوكمة الشركات ،جامعة تلمسان 2010-2011.

- بن فايزة نوال، إشكالية البطالة و دور المؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1990-2005، حالة الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM،مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد كمي، جامعة الجزائر، 2008-2009.

- بوجحيش الخالدية، "تحسين إنتاجية العمل و دورها في تحقيق أهداف المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة الجزائرية للسباكة -تيارت- (ALFE)"،مذكرة ماجستير في العلوم التجارية، تخصص تسيير و اقتصاد المؤسسة، 2006-2007.

- جيلالي خالدية، "الجامعة الجزائرية و دورها في الإستجابة لمتطلبات التشغيل وفق تطلعات التنمية المحلية"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، علوم تجارية، تخصص: اقتصاد و تنمية، تيارت، 2010-2011.

- رشيد شباح، "ميزانية الدولة و إشكالية التشغيل في الجزائر دراسة حالة لولاية تيارت"، مذكرة ماجستير، تخصص تسيير المالية العامة، جامعة تلمسان، 2012.

- رقية خياري، السياسة التنموية في الجزائر و انعكاساتها الاجتماعية (الفقر، البطالة) أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاجتماعية، تخصص علم الاجتماع والتنمية، جامعة بسكرة 2013-2014..
- سايح حنان، بوعناني فاطم الزهراء، سياسة التشغيل في الجزائر، مذكرة تخرج لنيل شهادة الليسانس في العلوم التجارية، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة تلمسان 2013-2014.
- شلاي فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد كمي، جامعة الجزائر، 2004-2005.
- صحراوي محمد نجيب، دراسة العلاقة بين مشكلتي البطالة و التضخم في الجزائر خلال فترة 1980-2014، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، ميدان علوم اقتصادية، علوم تسيير و علوم تجارية، تخصص اقتصاد قياسي، جامعة ورقلة 2015-2016.
- صليحة بوهلال، وكالة تشغيل الشباب (النتائج و العوائق) دراسة حالة، الوكالة الولائية للتشغيل - ورقلة- مذكرة ماستر أكاديمي في ميدان العلوم السياسية، شعبة العلوم السياسية، تخصص تنظيمات سياسية إدارية، جامعة ورقلة، 2012-2013.
- عبد الرازق جباري، "أثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001"، السنة الجامعية 2014-2015.
- غالم مصطفى عون الله جمال، دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التخفيف من البطالة-دراسة حالة مؤسسة مطاحن المروج -فرندة- مذكرة تدخل ضمن نيل شهادة الماستر، تخصص اقتصاد و تنمية، جامعة تيارت 2016-2017.
- فاطمة الزهرة بوكابوس، سياسة التشغيل وتوجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي الغير رسمي، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل، قسم العلوم الاجتماعية، فرع علم الاجتماع، جامعة تلمسان، 2010/2011.

- قتيطرة سمية، دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة ،دراسة ميدانية بولاية قسنطينة ،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، فرع موارد بشرية،جامعة قسنطينة 2009-2010.

- محمد دمان ذبيح ،الآليات الشرعية لعلاج مشكلة البطالة ، مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير في الاقتصاد الإسلامي ، جامعة باتنة 2007-2008.

- يحي عبد القادر، دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في امتصاص البطالة-دراسة حالة-ولاية تيارت، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم التجارية، تخصص إدارة أعمال، جامعة وهران،2011-2012.

رابعاً: الملتقيات والمؤتمرات:

- أحمد سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى العلمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، الجزائر، 26-27 أفريل 2009.

- زايد مراد بن سالم - محمد عبد الرؤوف، مداخلة حول دور سياسة التشغيل في القضاء على ظاهرة البطالة في الجزائر حالة الوكالة الوطنية للتشغيل، جامعة الجزائر 03.

- ساعد بن فرحات، و داد عباس، فعالية سياسة التشغيل في الجزائر، المؤتمر الدولي حول تقييم آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة (2001-2014)، مدرسة الدكتوراه، جامعة سطيف1، يومي 11-12 مارس 2013.

- سامي العوادي، "التدريب النقابي حول سياسات التشغيل و استراتيجيات الحد من الفقر"، المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، تورينو 19-23 سبتمبر 2005 شوهده يوم 2012/06/14 على الرابط: [http://training it aloi t/actrau/courses/2005/A5-00399web/resourse/AUDI/cours/20arabe-turin.doc](http://training.italoit.actrau/courses/2005/A5-00399web/resourse/AUDI/cours/20arabe-turin.doc)

- عبد الحميد قومي، سياسة التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة يومي 12-16 نوفمبر 2011 بجامعة المسيلة.

- غالم عبد الله، حمزة فيشوش، إجراءات وتدابير لدعم سياسات التشغيل في الجزائر (المساهمات وأوجه القصور)، الملتقى الدولي حول: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة 15-16 نوفمبر 2011، جامعة المسيلة.

- مجمع مداخلات الملتقى حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة 2014/12/08،

- محمد قرقب، عرض حول التوجيه والإرشاد في برامج وأجهزة التشغيل بالجزائر، الندوة الإقليمية عن دور الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب، طرابلس، 11-13 جويلية 2006.

خامسا: والمجلات.

- مولاي لخضر عبد الرزاق، "تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000"، العدد 10، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012.

- البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة و محاولة قياس الهيكلية و المحبطة منها خلال عقد التسعينات ، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا-العدد الأول.

- سميرة العابد، زهية عبا، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع و الطموحات، مجلة الباحث، العدد 11، 2012.

- طاهر جليط، دراسة قياسية لمحددات البطالة في الجزائر 1980-2014ن مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، العدد 06، جامعة أم البواقي، 2016.

المراجع باللغة الفرنسية:

- Bureau de l'Oit Alger, Programme des emplois en Afrique, marche du travail en Algerie pour une politique.

المواقع الالكترونية

- jLtc.com 20 :00 08/01/2018

- www.sculpture-edocation.eg

- www.mtess-gov.dz/mtss-ar-N/por-180308-ar.doz

- وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، معطيات حول التشغيل والبطالة في الجزائر، شوهده يوم: على

الرابط: <http://www.mtess-gov.dz/mtess-or-N/emploi/2008/EMPLOI>

- <http://www-anem-dz>

- <http://www.cnac.dz>