جامـــــعة وهـران –2مُحَمَّد بن أحمد

كلية العلـوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير

أطروحـــــة

للحصول على شهـــــادة دكتوراه في العلوم

في العلوم الاقتصادية

فعالية سياسة التشغيل المنتهجة بالجزائر في خلق مناصب عمل دائمة

مقدمة ومناقشة علنا من طرف

السيد(ة):جيلالي خالدية

أمام لجنة المناقشة

أ.د– بوري شوقي	أستاذ التعليم العالي	جامعة وهران 2	رئيـــــسا
أ.د–بولنوار بشير	أستاذ التعليم العالي	جامعة وهران 2	مشرفا ومقـررا
أ.د–مداني بن شهرة	أستاذ التعليم العالي	جامعة تيارت	مشرفا مساعدا
د– فقير حمزة	أستاذ محاضر "أ "	جامعة وهران 2	منـــاقشا
أ.د سنوسي بن عبو	أستاذ التعليم العالي	المدرسة العليا للاقتصاد وهران	منـــاقشا
أ.د– سدي علي	أستاذ التعليم العالي	جامعة تيارت	منـــاقشا

السـنة الجامعية : 2023 – 2024

كلمة شكر

عملا بقول الإمام علي (رضي الله عنه)

"اثنان لايشبعان: **طالب علم و طالب مال**".

مهما كانت المسيرة طويلة فحتما تأتي بداية نهايتها بعد الجدّ والصرامة في العمل. نحمد الله ونشكره

شكرا يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه

ومن باب قول النبي صلى الله عليه وسلم: "من لا يشكر الناس لا يشكر الله"

فمن باب الشكر

شكر خاص وعرفان بالجميل للأستاذ المشرف: الدكتور **بولنوار بشير**

على كل توجيهاته وإرشاداته القيمة التي أفادني بها

وإلى الأستاذ الدكتور **مداني بن شهرة** على دعمه ومساندته، فله كل الشكر والتقدير.

الشكر موصول للأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة كل باسمه على تكرمهم بقبول مناقشة هذا

العمل

إليكم كل الشكر والتقدير

إهداء



بسم الله الرحمن الرحيم

وصلي اللهم وسلم على سيدنا وحبيبنا محمد وعلى آله وصحبه ومن والاه إلى يوم الدين

أهدي هذا العمل المتواضع:

إلى الوالدين الكريمين أطال الله في عمرهما وحفظهما

إلى روح الأب والأم "بن تركي محمود" و "رابح العالية" رحمهما الله وجعل قبريهما روضتين من رياض الجنة

إلى سندي ودعمي في هذه الدنيا زوجي الغالي " **بن تركي ناصر**"

إلى ابني الغالي "**طه ياسين**"

إلى قرة عيني ابنتي "**مريم**"

إلى أختي الحبيبة "**عائشة**"

إلى كل إخوتي وأخواتي وأولادهم كل باسمه في عائلة جيلالي وعائلة بن تركي

إلى كل من دعا لي بظهر الغيب

لكم جميعا أهدي هذا العمل المتواضع

الملخص :

تسعى الجزائر كغيرها من الدول النامية إلى إنعاش إقتصادها وتحقيق هدف التنمية الشاملة ،ويأتي الإهتمام بمجال التشغيل على رأس هذه الأولويات لتطوير وترقية المورد البشري والتخفيض من معدلات البطالة ،إذ تعتبر هذه الظاهرة أحد المشاكل الأساسية التي تعرقل مسيرة التقدم والإزدهار ،وتخلق العديد من الآثار السلبية كالفقر وإنخفاض المستوى المعيشي والإقتصادي للفرد والمجتمع .

تهدف هذه الدراسة لتحليل سياسات التشغيل الوطنية ضمن إطارها النظري والتاريخي وتوضيح مدى مساهمتها في مكافحة البطالة وترقية العمل من خلال تشخيص الإستراتيجية الوطنية للتشغيل وقد خلصت الدراسة إلى أن السياسة الوطنية للتشغيل تعتمد كليا على مداخيل المحروقات في تمويل برامجها وهو ما يجعل فعاليتها ظرفية ومرهونة بالسوق الدولية للنفط ،إضافة إلى أن أغلب برامج التشغيل ركزت على توفير مناصب عمل محدودة المدة وهو ما يدعو إلى الحكم عليها بالفشل في مكافحة البطالة على المدى الطويل .

كما تحتاج السوق الوطنية للتشغيل إلى ضبط الوساطة فيه والتركيز على بناء استراتيجيات طويلة المدى، ومحاولة بناء قاعدة بيانات ومعلومات تكون متاحة لكافة الفئة العارضة للعمل في الوطن باستخدام أحدث الوسائل التكنولوجية المتطورة.

الكلمات المفتاحية : التشغيل – العمل – البطالة – سياسة التشغيل – سوق الشغل.

Summary :

Algeria, like other developing countries, seeks to revive its economy and achieve the goal of comprehensive development, and the interest in the field of employment comes at the top of these priorities to develop and upgrade the human resource and the reduce of unemployment rates .This phenomenon is considered one of the main problems that impede the march of progress and prosperity, and left many negative effects such as poverty and a low standard of living for individual .This study aims to analyze the national employment policies theoretically and historical and to clarify its contribution to combating unemployment and promoting work.

This study concluded that the national employment policy depends entirely on hydrocarbon revenues to finance its programs ,which makes its effectiveness temporary and dependent on the international oil market ,in addition ,most of the employment programs focused on providing limited – term job positions.

The national labor market needs to control its mediation and focus on building long-term strategies ,and try to build a database that is available to all job offers in the country using the latest advanced technology .

Key words : employment – labor – unemployment – employment policy – labor market.

فهرس المحتويات

كلمة شكر

إهداء

الملخص

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

مقدمة .....أ

الفصل الأول: التحليل الاقتصادي للعمل، التشغيل والبطالة.

تمهيد **2**

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للعمل، التشغيل والبطالة. 3

المطلب الأول: مدخل لدراسة العمل. 3

الفرع الأول: مفهوم العمل، أنواعه ومكوناته. 3

الفرع الثاني: أهمية العمل كوسيلة للاندماج الاجتماعي. 8

الفرع الثالث: قيمة العمل في المجتمع الجزائري. 9

المطلب الثاني: مدخل نظري حول التشغيل. 11

الفرع الأول: مفهوم التشغيل، طبيعته وأهدافه 11

الفرع الثاني: المبادئ العامة للتشغيل. 14

الفرع الثالث: الخصائص الأساسية للمشتغلين. 14

المطلب الثالث: أساسيات نظرية حول البطالة. 15

الفرع الأول: مفهوم البطالة. 15

الفرع الثاني: أنواع البطالة وطرق قياسها. 20
الفرع الثالث: أسباب البطالة وآثارها في الجزائر. 29
المبحث الثاني: **تحليل النظريات الإقتصادية لسوق العمل والبطالة**. 38
المطلب الأول: التفسير التقليدي للبطالة. 39
الفرع الأول: سوق العمل عند الكلاسيك. 39
الفرع الثاني: سوق العمل عند كينز (البطالة اللاإرادية) 48
الفرع الثالث: التفسير الماركسي للبطالة. 54
المطلب الثاني: بعض النظريات الجزئية المفسرة لسوق العمل. 55
الفرع الأول: نظرية العقود الضمنية. 55
الفرع الثاني: نظرية رأس المال البشري. 56
الفرع الثالث: نظرية الأجور الفعالة. 57
الفرع الرابع: نماذج (WS- PS) (تحديد الأجور- تحديد الأسعار). 58
المطلب الثالث:الإتجاهات الحديثة لتفسير البطالة. 59
الفرع الأول: نظرية الداخلون- الخارجون (Insiders - outsiders) 59
الفرع الثاني:إزدواجية (ثنائية) سوق العمل. 60
الفرع الثالث: نماذج المطابقة. 61
المبحث الثالث: **تحليل بعض الإحصائيات حول البطالة** 62
المطلب الأول: تحليل معدلات البطالة في الدول العربية. 62
المطلب الثاني: تطور معدل البطالة في الجزائر. 64
المطلب الثالث: عملية البحث عن الشغل 65
الفرع الأول: المتغيرات المحددة لعملية البحث عن الشغل 66
الفرع الثاني: طرق الحصول على عمل 67

الفرع الثالث: أسباب عدم الحصول عليه 67
الفرع الرابع: مواجهة البطالة بطريقة البحث الكفؤة عن الشغل 68
خلاصة الفصل 69

الفصل الثاني:

نظام الأجور وعلاقته بحجم العمل في ظل التشريع القانوني للعمل بالجزائر.

تمهيد 72
المبحث الأول: الإطار القانوني للتشغيل في الجزائر. **73**
المطلب الأول: قانون العمل في التشريع الجزائري. 73
الفرع الأول: نشأة وتطور قانون العمل في الجزائر. 73
الفرع الثاني: مفهوم قانون العمل. 75
الفرع الثالث: مفهوم عقد العمل وأنواعه 76
المطلب الثاني: تطور تشريعات العمل في الجزائر. 79
الفرع الأول: القانون الأساسي العام للوظيف العمومي (1962-1971) 79
الفرع الثاني: التسيير الاشتراكي للمؤسسات (1971-1977)..... 85
الفرع الثالث: القانون الأساسي العام للعامل (1978-1990) 90
الفرع الرابع: مرحلة استقلالية المؤسسات (ما بعد 1990) 91
المبحث الثاني: الطرح النظري لمسألة الأجور ثم تطورها في الجزائر. 92
المطلب الأول: تعريف الأجر ومكوناته 92
الفرع الأول: تعريف الأجر 92

الفرع الثاني: مكونات الأجر.....94

المطلب الثاني: التفسير الاقتصادي لنظرية الأجور.....98

الفرع الأول: اعتبار تكاليف العمل دالة تابعة للأجور.....98

الفرع الثاني: نظرية الإنتاجية الحدية للعمل.....100

الفرع الثالث: نظرية الاتفاقيات الجماعية.....100

المطلب الثالث: تطور سياسة الأجور في الجزائر.....103

الفرع الأول: أسباب الاختلاف في الأجور.....104

الفرع الثاني: تصنيف نظام الأجور في الجزائر حسب القطاعات (العام والخاص).....105

الفرع الثالث: تحليل بعض الإحصائيات المتعلقة بمستوى الأجور في الجزائر.....108

المبحث الثالث: الحدود النظرية والتطبيقية (الرقمية) للقطاع غير الرسمي بالجزائر..... 115

المطلب الأول: مدخل إلى القطاع غير الرسمي.....115

الفرع الأول: مفهوم النشاط غير الرسمي.....116

الفرع الثاني: خصائص الأنشطة غير الرسمية.....117

الفرع الثالث: عيوب ومميزات الأنشطة غير الرسمية.....118

المطلب الثاني: أشكال وتصنيفات الأنشطة غير الرسمية.....119

الفرع الأول: تصنيف الأنشطة غير الرسمية.....119

الفرع الثاني: أوجه الشبه والاختلاف بين القطاع الرسمي والقطاع غير الرسمي.....120

الفرع الثالث: تعريف التشغيل غير الرسمي.....121

المطلب الثالث: تطور القطاع غير الرسمي بالجزائر وأهم العوامل المسببة له. 122

الفرع الأول: عوامل تطور الاقتصاد الخفي في الجزائر. 123

الفرع الثاني: دور القطاع غير الرسمي في التشغيل بالجزائر. 127

الفرع الثالث: انعكاسات القطاع غير الرسمي على التنمية بالجزائر. 129

خلاصة الفصل..... 131

الفصل الثالث: تحليل متغيرات سوق العمل تبعا لتطور سياسات التشغيل بالجزائر

تمهيد 133

المبحث الأول: مدخل مفاهيمي وسرد نظري لسوق العمل 134

المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول سوق العمل 135

الفرع الأول: تعريف سوق العمل 136

الفرع الثاني: خصائص سوق العمل ومميزاته 134

الفرع الثالث: نظام معلومات سوق العمل 140

المطلب الثاني: مفهوم القوى العاملة 151

الفرع الأول: تعاريف ومفاهيم أساسية حول القوى العاملة 151

الفرع الثاني: المعدلات الشائعة الإستعمال في سوق العمل 154

المبحث الثاني: تحليل تطور مؤشرات سوق العمل بالجزائر 157

المطلب الأول: تطور هيكل وبنية السكان بالجزائر والقوى العاملة 157

الفرع الأول: تطور حجم السكان 157

الفرع الثاني:تطور حجم السكان في سن العمل بالجزائر 157

الفرع الثالث: تطور معدلات التشغيل، النشاط والبطالة 159

المطلب الثاني: تطور القوى العاملة المشتغلة وتوزعها. 160

الفرع الأول: تطور القوى العاملة المشتغلة في الجزائر (2009- 2016). 160
الفرع الثاني: توزيع القوى العاملة المشتغلة (2011- 2017). 161
المطلب الثالث: توزيع القوى العاملة غير المشتغلة (البطالة) (2011- 2017). 167
الفرع الأول: تطور معدل البطالة حسب الفئة العمرية 168
الفرع الثاني: تطور حجم البطالين حسب الجنس والمؤهل العلمي 169
الفرع الثالث: توزيع البطالين الذين اشتغلوا من قبل حسب سبب تركهم لمنصب عملهم 170
المبحث الثالث: تطور سياسات التشغيل المتبعة في الجزائر 171
المطلب الأول: المقاربة النظرية لساسية التشغيل 171
الفرع الأول: تعريف سياسة التشغيل 171
الفرع الثاني: أهداف وأنواع سياسة التشغيل. 171
الفرع الثالث: نظرة عامة على عملية بناء سياسة التشغيل 173
المطلب الثاني: التطورات التي مرت بها سياسة التشغيل في الجزائر (1962-2019) 177
الفرع الأول: سياسة التشغيل في ظل الاقتصاد المخطط (1962-1989) 187
الفرع الثاني: تأثير الإصلاحات الإقتصادية على سياسة التشغيل (1990-2000) 195
الفرع الثالث: عرض وضعية التشغيل في ظل برامج الإنعاش الاقتصادي (2001-2019) 200
خلاصة الفصل .....

الفصل الرابع: دراسة تحليلية لمختلف نتائج سياسة التشغيل في الجزائر

تمهيد 214
المبحث الأول: آليات وبرامج سياسة التشغيل الموجهة لتسيير سوق الشغل 215
المطلب الأول: المؤسسات المكلفة بتسيير سوق الشغل 215
الفرع الأول: الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM 218

الفرع الثاني: الهيئات الخاصة المعتمدة للتنصيب: OPAP 218
المطلب الثاني: الآليات والأجهزة المسيرة من طرف وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة. 219
الفرع الأول: وكالة التنمية الاجتماعية ADS 219
الفرع الثاني: جهاز أشغال المنفعة العمومية ذات الإستعمال المكثف لليد العاملة TUP-HIMO.... 222
الفرع الثالث:برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية ESIL 223
المبحث الثاني: **الهيئات والأجهزة العمومية الموجهة لترقية التشغيل** 225
المطلب الأول: الأجهزة المسيرة من طرف وزارة التشغيل 225
الفرع الأول: الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتيةANADE 225
الفرع الثاني: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC 228
الفرع الثالث: جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP 230
المطلب الثاني: هيئات وأجهزة أخرى موجهة لترقية التشغيل 232
الفرع الأول: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM 232
الفرع الثاني: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار: ANDI 234
الفرع الثالث: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME 235
الفرع الرابع: صندوق استثمار أموال الزكاة 238
المبحث الثالث: **تحليل النتائج المحققة من مختلف برامج السياسة الوطنية للتشغيل بالجزائر**.239
المطلب الأول: تحليل نتائج تطور سوق الشغل في إطار البرامج الموجهة لدعم الشغل المأجور. 240
الفرع الأول: أهم ما حققته الوكالة الوطنية للتشغيل في مجال الشغل ANEM 240
الفرع الثاني: تحليل إحصائيات التشغيل في إطار جهاز المساعدة على إدماج المهني 241
الفرع الثالث: أهم النتائج المحققة في إطار وكالة التنمية الاجتماعية ADS 243
المطلب الثاني: تحليل نتائج تطور سوق الشغل بالجزائر في ظل البرامج والأجهزة الداعمة لترقية التشغيل والمقاولاتية. 245

الفرع الأول: تأثير الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية على سوق الشغل 246

الفرع الثاني: دور الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في توفير مناصب عمل. 248

خلاصة الفصل 250

خاتمة 252

قائمة المراجع 256

قائمة الأشكال

الشكل رقم (01-01): مخطط بياني لتركيبة مجموع السكان. 19

الشكل رقم (01-02): منحنى دالة الإنتاج و منحنى الإنتاجية الحدية للعمل..... 42

الشكل رقم (01-03): منحنى طلب العمل عند الكلاسيك 44

الشكل رقم (01-04): تأثير المستوى العام للأسعار على منحنى طلب العمل الكلي 45

الشكل رقم (01-05): منحنى عرض العمل عند الكلاسيك 46

الشكل رقم (01-06): شكل توضيحي لتوازن سوق العمل في النظرية الكلاسيكية 48

الشكل رقم (01-07): الطلب الفعال المحدد لمستوى التشغيل عند كينز 50

الشكل رقم (01-08): منحنى طلب العمل الكينزي 50

الشكل رقم (01-09): منحنى عرض العمل الكينزي 52

الشكل رقم (01-10): التوازن في سوق العمل حسب النظرية الكينزية 53

الشكل رقم (02- 01): الهيكل التنظيمي لمديرية الوظيف العمومي. 81

الشكل رقم (03- 01): هيكل سوق العمل في الجزائر. 137

الشكل رقم (03- 02) مخطط توزيع السكان النشيطين حسب نظام المعلومات بالجزائر. 151

الشكل رقم (**04 -01**): تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة 2005-2014.....238

قائمة الجداول :

الجدول رقم (01-01): تقسيم البطالين حسب مدة البحث عن عمل (سبتمبر 2017) 24

الجدول رقم (01-02): معدل البطالة في الدول العربية وفق المستويات الأربعة 63

الجدول رقم(01-03): تطور معدل البطالة في الجزائر (2004 -2017): 64

الجدول رقم (02-01): تطور الأجر الوطني الأدنى المضمون SNMG (1970- 2012) 95

الجدول رقم (02، 02): توزيع متوسط الأجور حسب القطاعات الاقتصادية 109

الجدول رقم(02-03): تطور الكتلة الأجرية الإسمية (1990-2001) (الوحدة: مليار دج) 111

الجدول رقم (02-04): توزيع الدخل حسب العمال الأجراء وأصحاب المهن الحرة 112

الجدول رقم (02-05): متوسط صافي الأجر الشهري حسب قطاع النشاط (الوحدة: دج) 113

الجدول رقم (02-06): متوسط صافي الأجر حسب مستوى التأهيل في القطاعين العام والخاص (2015-2016) الوحدة: (دج) 114

الجدول رقم (02-07): أوجه الشبه والاختلاف بين القطاع الرسمي والقطاع غير الرسمي. 120

الجدول رقم (02، 08): تطور القطاع غير الرسمي بالجزائر كنسبة من الناتج الداخلي الخام خلال الفترة (1988-2011). 121

الجدول رقم (02، 09): تطور معدلات الفقر في الجزائر (1995، 2005) 127

الجدول رقم (02-10): نسبة القطاع غير الرسمي في القطاع الخاص خلال الفترة (2000- 2007) 129

الجدول رقم (03- 01): الحركة الطبيعية لتطور السكان في الجزائر (2009- 2016) 157

الجدول رقم (03- 02): تطور عدد السكان في سن العمل (15 سنة فأكثر) ونسبتهم من إجمالي السكان (2009- 2016). 158

الجدول رقم (03- 03): تطور معدلات النشاط، التشغيل والبطالة (%) خلال الفترة (2009- 2016). 160

الجدول رقم (03- 04): تطور حجم العمالة في الجزائر خلال الفترة (2009- 2016). 160

الجدول رقم (03- 05): تطور حجم ونسب العمالة حسب القطاعات الإقتصادية في الجزائر خلال الفترة (2011- 2017). 162

الجدول رقم (03- 06): توزيع العمالة حسب فئات العمر في الجزائر خلال الفترة (2011- 2017) 162

الجدول رقم (03- 07): توزيع حجم العمالة حسب المنطقة الجغرافية وحسب الجنس في الجزائر خلال الفترة (2011- 2017) 164

الجدول رقم (03- 08): تطور معدل العمل حسب المؤهل العلمي في الجزائر خلال الفترة (2011- 2017) 166

الجدول رقم (03- 09): تطور المعدلات الجزئية للبطالة حسب فئة السن بالجزائر خلال الفترة (2011- 2017) 168

الجدول رقم (03- 10): تطور عدد البطالين في الجزائر حسب الجنس وحسب المؤهل العلمي خلال الفترة (2011- 2017). 169

الجدول رقم (03- 11): توزيع حجم البطالين الذين اشتغلوا من قبل حسب سبب تركهم لمنصبهم في الجزائر خلال الفترة (2011- 2017) 170

الجدول رقم (03، 12): مستويات الحوار لصياغة سياسة التشغيل الوطنية 180

الجدول رقم (03، 13): مناصب العمل المستحدثة خلال المخطط الثلاثي الأول. 189

الجدول رقم (03-14): مناصب العمل المستحدثة خلال المخطط الرباعي الأول 190

الجدول رقم: (03- 15): متوسط إنشاء مناصب الشغل السنوي خلال المخططات الثلاثة الأولى في الجزائر. 192

الجدول رقم (03- 16): تطور معدلات البطالة (1977-1984) 193

الجدول رقم (03 - 17): نمو العمالة في الجزائر خلال المخطط (1980-1984): 194

الجدول رقم (03- 18): تطور معدلات البطالة خلال الفترة الممتدة من 1985إلى 1989 190

الجدول رقم (03 - 19): حصيلة العمال المسرحين حسب قطاع النشاط 200

الجدول رقم (03 - 20): توزيع الغلاف المالي لبرنامج دعم الإنعاش الاقتصادي (2001-2004) . 202

الجدول رقم (03 - 21): مناصب الشغل المستحدثة خلال برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي للفترة (2001-2003). 204

الجدول رقم (03 - 22): تطور التشغيل والبطالة في الجزائر (2001-2004) 205

الجدول رقم (03 – 23) توزيع الغلاف المالي لبرنامج دعم النمو والمخصصات المضافة (2005-2009) 206

الجدول رقم03،24): تطور احصائيات الشغل والبطالة في الجزائر (2005-2009) 208

الجدول رقم (03،25): توزيع اعتمادات برنامج توطيد النمو (2010-2014) 209

الجدول رقم (03،26): تطور معدل البطالة خلال برنامج توطيد النمو (2010-2014) 210

الجدول رقم (04 - 01): الهيكل المالي للتمويل الثنائي لدى ANADE 228

الجدول رقم (04 - 02): الهيكل المالي للتمويل الثلاثي لدى ANADE 228

الجدول رقم (04 - 03): معايير التمييز بين حجم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر 236

الجدول رقم (04 - 04): تطور عروض التوظيف والطلب عليه والمناصب المحققة (2004-2016) 240

الجدول رقم (04 - 05): مساهمة جهاز الإدماج المهني في توفير مناصب عمل (2008-2016).. 242

الجدول رقم (04 - 06): توزيع مناصب الشغل المستحدثة في إطار DAIP حسب القطاع. 243

الجدول رقم (04 - 07): حصيلة برنامجي TUP-HIMO وBA في الجزائر. 244

الجدول رقم (04 - 08): مساهمة جهاز DAIS في توفير مناصب عمل. 245

الجدول رقم (04 - 09):تطور مناصب الشغل في إطار جهاز إدماج حاملي الشهادات PID 245

الجدول رقم (04 - 10): مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب عمل 246

الجدول رقم (04 - 11): توزيع المشاريع الممولة من طرف ANADE حسب قطاع النشاط 2011-2016 247

الجدول رقم (04 - 12): تطور المناصب المستحدثة من طرف وكالة ANADE(2008-2016). . 248

الجدول رقم (04 - 13): مساهمة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في توفير مناصب عمل (2016-2014). 249

مقدمة

مقدمة:

يرتبط ظهور العمل بظهور الانسان ويمثل دورا محوريا في تحسين حياة الشعوب وتطويرها سواءا من الناحية الاقتصادية أو الاجتماعية أو حتى الثقافية، ويمثل مركز اهتمام مختلف الحكومات التي تحاول دائما توفيره للباحثين عنه، والجزائر كغيرها من الدول تسعى جاهدة لوضع وترقية العديد من الآليات والسياسات التي تهدف إلى خلق مناصب عمل جديدة ومحاولة التخفيف من هذه الظاهرة باعتبارها عائقا مهما في وجه الاستقرار على جميع الأصعدة، ولذلك فقد كانت أيضا محط الدراسة والاهتمام من قبل مختلف المدارس الاقتصادية التي حاولت تفسيرها وإعطاء حلول لها.

وفي هذا الصدد، يمكن التطرق إلى مسألتي التشغيل والبطالة في ظل التطورات الاقتصادية التي عرفتها الحكومة الجزائرية، وباعتبارها من الدول النامية فقد شهدت العديد من التذبذبات منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، وسعت جاهدة إلى إحداث نقلة نوعية في مجال التنمية والنهوض بالاقتصاد والمجتمع والتخلص من آثار التخلف الذي تركه الاستعمار، وقد تجلت هذه المحاولات عبر عدة مراحل كانت أولها ما بين 1962-1965 أين حاولت الدولة الجزائرية إشباع طلبات المؤسسات والإدارات من اليد العاملة وكذا إنجاح سياسة التصنيع، أما الفترة الثانية والممتدة ما بين 1965-1971 فقد عرفت بمرحلة التأميمات كتأميم المناجم سنة 1966 وتأميم البنوك سنة 1968 إضافة إلى التخلي عن نظام التسيير الذاتي، لتكون الفترة الممتدة ما بين 1971 و 1980موجهة للمنشآت الكبيرة أو ما سمي آنذاك بالمركبات الصناعية العملاقة، غير أن هذا الوضع لم يدم طويلا، فمع منتصف الثمانينات بدأت تظهر آثار الأزمة الاقتصادية العالمية جلية على الاقتصاد الوطني الذي يعتبر اقتصادا ريعيا يعتمد على مداخيل المحروقات بنسبة تفوق 90**%**وهو ما جعله يتأثر كثيرا بانخفاض الإيرادات من العملة الصعبة بسبب تدهور أسعار البترول، الأمر الذي كانت عواقبه وخيمة على جميع القطاعات الوطنية وهو ما ساهم في تدهور التشغيل حيث ارتفع عدد العمال المسرحين سنة 1986 إلى ما يفوق 500.000 عامل نتيجة نقص المواد الأولية وانقطاع التموين، إضافة إلى اعتماد الجزائر على برامج التعديل الهيكلي المدعومة من طرف مؤسسات مالية دولية كصندوق النقد الدولي، وهو الأمر الذي تم الشروع فيه دون مخططات أو ترتيبات سابقة مما أدى إلى تدهور الوضعية الاجتماعية والاقتصادية للدولة، وتزايد معدلات البطالة وتدهور القدرة الشرائية للمواطنين في ظل إرتفاع الأسعار وتجميد مستوى الأجور.

أمام تفاقم هذه الظاهرة وتأزمها بسبب عدم خلق توازن في سوق العمل، لجأت الحكومات المتتالية ومسؤولي قطاع العمل والتشغيل في الجزائر إلى وضع مجموعة من الأجهزة التي أوكلت إليها مهمة تطبيق برامج متعلقة بالتشغيل خاصة في أوساط الشباب، فكانت البداية سنة 1987 من خلال البرنامج الخاص بتشجيع الاستثمارات الذاتية عن طريق تشكيل تعاونيات شبابية توجهت اهتماماتها نحو القطاع الزراعي، وفي سنة 1990 تم وضع جهاز آخر يتعلق بالإدماج المهني للشباب، ثم سنة 1996 تم إنشاء جهاز أو صندوق دعم وتشغيل الشباب الذي ضم عدة برامج موجة لتشغيل الشباب، إضافة إلى عدة أجهزة أخرى.

ومع عودة ارتفاع أسعار البترول سنة 2000 دخلت الجزائر مرحلة جديدة ترتكز على إعادة إنعاش الاقتصاد الوطني من خلال سياسة اقتصادية تعتمد بالدرجة الأولى على الرفع من الإنفاق الحكومي لدعم النمو والتشغيل، وقد خصصت مبالغ ضخمة لهذه البرامج التي كانت موجهة بالأساس إلى الرفع من معدلات التشغيل وتخفيض مستويات البطالة ونحن نتحدث هنا عن برامج الانعاش الاقتصادي التي عرفتها الجزائر مع مطلع الألفينيات إلى غاية وقتنا الحالي أي من الفترة الممتدة من 2000 الى غاية 2019.

أولا: الإشكالية.

من خلال ما سبق يمكن القول بأن سياسة التشغيل بالجزائر قد مرت بعدة مراحل كانت بداية ازدهار ثم ركود ثم إعادة دعم وتنشيط، وعليه سنحاول في هذه الدراسة التطرق إلى تطور سياسة التشغيل في الجزائر محاولين الإجابة على الإشكالية الرئيسية التالية:

– ما مدى فعالية سياسة التشغيل المطبقة بالجزائر في التخفيض من حدة البطالة من خلال توفير مناصب عمل غير محدودة المدة؟

وتتفرع من هذه الإشكالية عدة تساؤلات فرعية منها:

– ما هي الاختلافات الجوهرية بين مختلف المدارس الاقتصادية في معالجة وتحليل مشكلتي البطالة والتشغيل؟

– هل تعتبر التطورات التي عرفتها مستويات الأجور في الجزائر مواكبة للاقتصاديات المماثلة وهل كانت قادرة على النهوض بالقدرة الشرائية للمواطن؟

– ماهي أهم التصحيحات التشريعية التي عرفها مجال العمل والتشغيل في الجزائر، وما مدى فعاليتها في خدمة حقوق العمال؟

- ماهي أهم البرامج التشغيلية التي عرفتها السوق الوطنية للعمل؟
- مامدى فعالية سياسة الإنعاش الاقتصادي في مجال التشغيل؟

ثانيا: الفرضيات:

كإجابة مسبقة وأولية عن تساؤلات الدراسة اقترحنا مجموعة من الفرضيات سنحاول تأكيدها أو نفيها من خلال هذا العمل:

* تهتم سياسة التشغيل الوطنية بالقضاء على نسبة البطالة المرتفعة عند عدة شرائح من المجتمع من خلال توفير مناصب عمل دائمة للأشخاص القادرين على العمل والباحثين عنه.
* تعتبر البرامج والآليات المستحدثة ضمن السياسة الوطنية للتشغيل فعالة في تخفيض معدلات البطالة بشكل يتناسب مع الأغلفة المالية المخصصة لهذه البرامج.
* عدد الوسائل المستعملة في البحث عن الشغل إضافة إلى الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة هما المحددان الرئيسيان لتقليص مدة البحث عن عمل باعتبار أن الباحث عن عمل تتوفر لديه عدة طرق ووسائل للخروج من وضعية البطالة خلال جمعه للمعلومات حول سوق الشغل.

ثالثا: مبررات اختيار الموضوع:

عالجت الدراسات السابقة موضوع التشغيل والبطالة من عدة زوايا وفي عدة أوقات، وتركت المجال مفتوحا لمعالجة المتغيرات والمستجدات الحاصلة في المكان والزمان، لهذا السبب فإن المبررات الموضوعية لاختيار هذه الدراسة تكمن في تدعيم البحث العلمي بدراسة أكثر تخصصا وتشخيصا للواقع و الظاهرة المدروسة، وذلك بإعطاء حلول أو حتى إجابات وتفسيرات لظاهرتي البطالة والتشغيل.

أما عن الأسباب الشخصية الدافعة لتناول هذه الدراسة فنستهلها بمحاولة التوسع في دراستنا السابقة على مستوى الماجستير والتي كانت مخصصة لدراسة بطالة فئة معنية في المجتمع ألا وهي فئة حاملي الشهادات الجامعية والتركيز على مدى التوافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل كما وكيفا إضافة إلى عدة أسباب أخرى نذكر منها:

- محاولة تسليط الضوء على السياسات الوطنية للتشغيل عبر عدة مراحل والمقارنة فيما بينها.
- الاهتمام بتوضيح اللبس حول نوعية مناصب الشغل المستحدثة وطنيا ومدى ديمومتها في ظل الزيادة المستمرة لعروض العمل.

رابعا: أهداف الدراسة و أهميتها:

يهدف أي بحث علمي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف وذلك بإزالة الغموض حول موضوع معين ، وبدورها تهدف دراستنا هذه إلى بلوغ مجموعة من الأهداف يمكن اختصارها في ما يلي:

– تحليل هيكل سوق العمل بالجزائر وذلك من خلال دراسة أهم خصائص تطور القوى العاملة ومحاولة إعطاء صورة دقيقة وواقعية عن قوى العمل سواءا المشتغلة أو العاطلة .
– تقييم أداء السياسة الوطنية للتشغيل من خلال الحكم على فعالية مختلف البرامج المنتهجة ضمنها.

خامسا: المنهج المعتمد في هذه الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة وإمكانية الإجابة على إشكاليتها فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال وصف مختلف المتغيرات المتعلقة بمجال التشغيل كالبطالة و العمل، والقوى العاملة وسياسة التشغيل وغيرها من الحيثيات النظرية ولتدعيم ذلك طبق المنهج التحليلي في تحليل معطيات سوق العمل وقوى العمل المتوفرة به، وتحليل تطور الأجور والجانب التشريعي للعمل بالجزائر، إضافة إلى تحليل مختلف الإحصائيات المتعلقة بنتائج برامج وأجهزة التشغيل المختلفة.

سادسا: الدراسات السابقة:

تناولت العديد من الدراسات موضوع البطالة وتقييم طرق معالجتها من خلال السياسة الوطنية للتشغيل ونذكر من هذه الدراسات:

– الدراسة الأولى: عبارة عن أطروحة دكتوراه أنجزها دحماني مُحَّد أدريوش 2012–2013، وكانت بعنوان "إشكالية التشغيل في الجزائر محاولة تحليل" إذ قام الباحث بتحليل متغيرات سوق العمل وتطور وضعية التشغيل بالجزائر منذ الثمانينات إلى غاية سنة 2010 وقد خلصت دراساته إلى عدة نتائج منها:
– معدل نشاط العنصر النسوي ضعيف نسبيا مقارنة بالرجال، وارتفاع معدل التشغيل في القطاع غير الرسمي؛
– تميزت برامج التشغيل التي اعتمدتها الجزائر ضمن السياسة الوطنية للتشغيل بالتكلفة العالية، وتأثيرها المحدود الذي حكم عليها بالفشل في معالجة اختلالات سوق العمل؛
– ومن أهم اقتراحاته أن يتم تحسين أداء سوق العمل من خلال الحد من تجزئته وجموده، وتوفير الحماية للعامل والأجر المقبول وظروف العمل الملائمة

- **الدراسة الثانية:** عبارة عن أطروحة دكتوراه 2010 أنجزها آيت عيسى عيسى بعنوان: "سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر، انعكاسات وآفاق اقتصادية واجتماعية".

وكانت تهدف هذه الدراسة إلى إظهار البعد الاقتصادي والاجتماعي لسياسات التشغيل التي اعتمدتها الجزائر من خلال الوقوف على المخططات التنموية لتقييم مدى مساهمة التشغيل في تنمية مختلف القطاعات، وأهم ما خلصت إليه هذه الدراسة أن ذلك التنوع والتباين في الآليات والسياسات التي اعتمدتها الجزائر لم يكن وليد قناعة نحو تبني الأفضل منها بقدر ما كان سياسة يفرضها الواقع كحتمية لا غير، فهي سياسات نابعة عن تبعية ايديولوجية واقتصادية تحتمها قوى وهيئات دولية.

كما نتج عن هذه الدراسة أن البرامج المعتمدة تمثل حلولا ظرفية لامتصاص الغضب الاجتماعي خاصة لفئة الشباب التي تمثل أكثر من 70%من المجتمع، والراتب الممنوح بالنسبة لعقود التشغيل ضعيف مقارنة بالمستوى التأهيلي المطلوب.

– **الدراسة الثالثة:** عبارة عن رسالة ماجيستير من إعداد شلالي فارس بعنوان: "دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001–2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005–2009 وتوصلت هذه الدراسة إلى أن أجهزة التشغيل ساهمت بشكل كبير في تخفيض معدل البطالة وذلك من خلال الاستحداث المتزايد والمستمر لمناصب الشغل خلال السنوات الماضية من خلال مخطط دعم الانعاش الاقتصادي الذي استند أساسا على الإنفاق العمومي بهدف إنعاش الاقتصاد غير أن السلبي في هذه المناصب هو عدم اتصافها بالديمومة (أي مناصب مؤقتة)

– **الدراسة الرابعة:**عبارة عن أطروحة دكتوراه من إنجاز كمال بوصافي بعنوان: "حدود البطالة الظرفية والبطالة البنيوية في الجزائر خلال المرحلة الانتقالية" سنة 2006، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن السياسة الاقتصادية الظرفية المطبقة في الجزائر خلال الفترة (1990–2002) عرفت تقلبات كبيرة في معدل البطالة، ودامت هذه التقلبات إلى غاية بداية الإنعاش الاقتصادي مع مطلع الألفية الثالثة، من توصيات هذه الدراسة محاولة التحكم في البطالة الطبيعية من خلال رفع مردودية الجهاز الانتاجي بالاعتماد على استراتيجية شاملة للاندماج في الاقتصاد العالمي والتركيز على دعم القدرة التنافسية للاقتصاد الجزائري وتطويرها دوليا.

– **الدراسة الخامسة:** عبارة عن أطروحة دكتوراه باللغة الأجنبية (فرنسية) من إعداد الباحث بوريش لحسن بعنوان:

Les déterminants du chômage en Algerie : une analyse économétrique (1980-2009).

بحثت هذه الدراسة عن وجود علاقة تكامل بين معدل البطالة وبعض المتغيرات الاقتصادية والمالية الكلية مثل الإنفاق الوطني الاجمالي، معدل التضخم وسعر الصرف ومعدلات التبادل التجاري حيث خلصت إلى:

- وجود علاقة مباشرة بين الاستثمار الداخلي والاستهلاك الحكومي ومعدلات البطالة حيث تؤثر السياسة المالية المعتمدة من قبل الدولة في دفع عجلة النمو وبالتالي خلق فرص عمل وتخفيض معدلات البطالة .
- بروز سعر الصرف كمؤشر للبطالة إذ له تأثير اقتصادي إيجابي من خلال تحرير التجارة وقابلية تحويل الدينار في المعاملات التجارية الدولية وبالتالي رفع فرص الاستثمار ومنه التشغيل.
- عدم وجود علاقة بين معدل البطالة وانتاجية العمل، وذلك حسب التحليل الاحصائي والقياسي المستخدم، وهو ما يفسر الدور الذي يلعبه قطاع المحروقات في نمو انتاجية العمل وتغطية الاقتصاد الوطني

سابعا: هيكل الدراسة:

من أجل الإلمام بمختلف حيثيات جوانب الموضوع تم تقسيم هذه الدراسة إلى أربعة فصول كما يأتي:

- عالج الفصل الأول الإطار النظري والاقتصادي لكل من العمل والتشغيل والبطالة بالتطرق إلى مختلف النظريات الاقتصادية المفسرة لسوق العمل والبطالة إضافة إلى تحليل تطور معدلات البطالة في بعض الدول العربية عامة والجزائر خاصة، وتخصيص جزء من هذا الفصل لمناقشة عملية البحث عن الشغل ومحدداتها.
- أما الفصل الثاني فقسم إلى ثلاثة محاور رئيسية عالج المحور الأول الإطار القانوني للتشغيل في الجزائر وتطور تشريعات العمل منذ الاستقلال إلى غاية الوقت الحاضر بينما انتقل المحور الثاني إلى معالجة مسألة الأجور من الناحية النظرية ثم توضيح أهم المراحل التي مر بها تطور نظام الأجور في الجزائر، وخصص المحور الثالث للحديث عن القطاع الغير رسمي للتشغيل بالجزائر.
- أما الفصل الثالث فتناول تحليل مختلف المتغيرات والمعطيات المتعلقة بسوق الشغل في الجزائر إضافة إلى التطرق إلى المفاهيم العامة حول سياسة التشغيل وتطورها مع تعاقب الحكومات الجزائرية منذ الاستقلال إلى غاية انتهاج المخططات الخاصة بدعم الانعاش الاقتصادي في السنوات الأخيرة.
- أما الفصل الرابع فقد خصص لمعالجة أهم البرامج والآليات التي تضمنتها سياسة التشغيل الوطنية والمقارنة فيما بينها من حيث ترتيب صدورها والاعتماد عليها ثم من حيث شروط الاستفادة منها والفئة

الموجهة لها ثم تحليل مختلف الإحصائيات المتعلقة بالنتائج التي حققتها هذه البرامج في العقدين الزمنيين الأخيرين مع التركيز على نوعية الوظائف التي وفرها كل برنامج.

الفصل الأول

التحليل الاقتصادي للعمل، التشغيل والبطالة.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للعمل، التشغيل والبطالة.

المبحث الثاني: تحليل النظريات الإقتصادية لسوق العمل والبطالة.

المبحث الثالث: تحليل بعض الإحصائيات حول البطالة ومواجهتها بالبحث الكفء عن الشغل

تمهيد:

لقد عرف الإنسان العمل ومارسه بمختلف مظاهره وأشكاله وأعطاه بعده الاجتماعي وجعله مظهرا من مظاهر الهوية الثقافية وطابعا مميزا لها، ومن هذا المنطلق سوف يكون هذا الفصل عبارة عن نظرة شاملة وعميقة حول موضوعين يعدان وجهين لعملة واحدة، الوجه الأول يخص العمل والتشغيل أما الوجه الثاني فيخص البطالة التي تقابلهما كنتيجة حتمية لغياب عنصر العمل.

يعتبر مفهوم البطالة من المفاهيم التي أخذت أهمية كبرى في المجتمعات المعاصرة من حيث البحث والتحليل؛ لذا استحوذ هذا الموضوع بشكل رئيسي على عناية أصحاب القرارات السياسية، وكذلك على اهتمام الباحثين في المجالين الاجتماعي و الاقتصادي، باعتباره موضوعاً يفرض نفسه بشكل دائم وملح على الساحة الدولية عموما و الساحة العربية خصوصا، إذ تمثل قضية البطالة في الوقت الراهن إحدى المشكلات الأساسية التي تواجه معظم دول العالم العربي باختلاف مستويات تقدمها وأنظمتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، ولعل أسوأ وأبرز سمات الأزمة الاقتصادية التي توجد في الدول العربية والنامية على حد سواء هي تفاقم مشكلة البطالة أي التزايد المستمر في عدد الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه دون أن يعثروا عليه.

إن هذا الاهتمام القديم والحديث بموضوع البطالة لم يخلو من بعض الغموض الذي اكتنف هذا المفهوم كمصطلح علمي وذلك نتيجة لتعدد التعريفات الإجرائية لمفهوم البطالة وتنوعها. و بما أن الدراسات والبحوث العلمية تستلزم قدراً أكبر من الدقة والتحديد في تعريف متغير أو متغيرات الدراسة، وذلك حتى يمكن حصرها وقياسها بدقة تتناسب مع موضوع ومشكلة وأهداف دراستنا، لذا فإن المفاهيم الأساسية المتعلقة بموضوع البطالة في هذه الدراسة و المتعلقة بالوطن العربي عامة والجزائر خاصة، سيتم التطرق إليها من خلال تقسيم هذا الفصل إلى:

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للعمل، التشغيل والبطالة

المبحث الثاني:تحليل النظريات الاقتصادية لسوق العمل والبطالة

المبحث الثالث: تحليل بعض الإحصائيات حول البطالة ومواجهتها بالبحث الكفء عن الشغل

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للعمل، التشغيل والبطالة

تأتي أهمية العمل من كونه يلعب أدوارا مختلفة في الحياة الاقتصادية سواء في مجال الانتاج أو كمصدر للدخل، أو كونه موردا بشريا إلى جانب مساهمته في تحقيق عملية التنمية الاقتصادية، وتجدر الإشارة إلى أن تحليل العمالة أمر معقد لكونه موردا بشريا، وأن الأفراد لا يتصرفون دوما بالشكل الذي يحقق لهم أقصى إشباع ممكن، وهذه الصعوبة تنبع من صعوبة علم الاقتصاد بشكل عام، الذي يحاول تفسير سلوك الأفراد من الناحية الاقتصادية، ذلك لأن سلوك الأفراد يختلف من شخص إلى آخر، ومن مجتمع إلى آخر.

ويرتبط مفهوم التشغيل ارتباطا وثيقا بعنصر العمل والذي يشكل بدوره القاسم المشترك بين كافة الأنشطة الاقتصادية، كما يعتبر التشغيل أو العمل العنصر الأساسي لتشكيل هذا العالم باعتباره وسيلة الإنسان في سعيه ليكون خليفة في الأرض، كما أنه يعد مصدرا لكل إنتاج وثروة، بواسطته يقيم الإنسان علاقاته الاجتماعية وتنمو المجتمعات وتزدهر الحضارات.

المطلب الأول: مدخل لدراسة العمل

لقد تعددت الأفكار الاقتصادية في تناولها لموضوع العمل والهدف منه، فقد كان ينظر إلى مصدر الثروة على أنه الذهب والفضة لدى التجاريين، ويرى أنصار المذهب الطبيعي أن ينبوع القيمة الوحيد هو الأرض، لكن آدم سميث أحدث ثورة على ما روج له الاقتصاديون قبله، حيث اعتبر أن ثروة الأمم ناتجة عن العمل، وقد برهن على أن نمو الثروة يصبح ممكنا فقط على أساس تعميق تقسيم العمل، كما ارتبط مفهوم العمل بالمنفعة التي تتولد عنه، وهي نظرة تبناها معظم الاقتصاديين الليبيراليين مثل هنري برغسون حيث يرى أن العمل الإنساني يرتكز على خلق المنفعة، وقد أوغلت الليبيرالية في هذا الاتجاه، حيث أصبحت الإنتاجية هي المعيار الوحيد لكل مجتمع، وأصبح تقسيم العمل أمرا مستقرا أدى إلى التمييز بين العمل اليدوي والعمل الذهني، وأصبحت ملكية وسائل الإنتاج خاصة. نتج عن ذلك ظهور الاتجاه الاشتراكي الذي استبعد أن يكون العمل سلعة خاضعة لقوانين السوق بل اعتبره نشاطا إنسانيا ساميا مهمته الأساسية خلق المنافع الاقتصادية.

الفرع الأول: مفهوم العمل، أنواعه ومكوناته

يعتبر العمل من أهم العوامل المؤثرة في المجتمع و في حياة الإنسان، كما يقوم بتغيير و توجيه أهدافه أحياناً، و لقد تم تعريف العمل في أكثر من موطن بأنه "العنصر الحيوي الذي تعتمد عليه باقي عناصر

الإنتاج في أداء العملية الإنتاجية و خلق الإنتاج بأحسن كفاية ممكنة"[1]، فهو من أهم العناصر الإنتاجية باعتباره القوة البشرية التي تؤثر على النتائج النهائية للنشاط الإنتاجي و من أكثرها تأثيراً على الاقتصاد الوطني، و قد يكون العمل فكرياً أو عضلياً.

و العمل هو الذي يوفر إمكانيات التقدم الفني المستمر من خلال الاكتشافات و الابتكارات التي تنتج عن جهود الأفراد، و هو الذي يخلق المزيد من رأس المال، و بدونه لا يمكن استخدام باقي عناصر العملية الإنتاجية أو الانتفاع بها

1- مفهوم العمل:

من المعروف أن العمل هو أحد عناصر الإنتاج الرئيسية، ورغم أن الأفراد العاملين لا يشكلون بمفردهم النشاط الإنتاجي إلا أنهم القوة البشرية التي تؤثر بشكل فعال على النتائج النهائية لمجمل العملية الإنتاجية، لذلك نجد عدة تعاريف للعمل اختلف فيها العلماء والباحثون سنتطرق لأهمها فيما يلي:

1-1- التعريف اللغوي للعمل:

يعرف العمل لغة بأنه المهنة والفعل، ويقال أعمل فلان ذهنه في كذا كذا، إذا دبره بفهمه وأعمل رأيه ولسانه، والعامل هو الذي يتولى أمور الرجل في ماله وملكه وعمله، والجمع عمال وقيل: إن الفعل أعم من العمل والفرق بينهما أن الفعل ينسب إلى القوى المادية، فنقول فعل الطبيعة وفعل الحرارة وغير ذلك، أما العمل فلا يطلق إلا على الفعل الذي يصدر من العامل بفكره وقصده، إذن فالعمل نشاط خاص بالإنسان وحده لأنه يحتاج إلى إرادة وقصد وتدبير وهذا لا يكون إلا بالفكر والعقل الذي يملكه الإنسان.[2]

1-2- التعريف الاصطلاحي للعمل:

أما اصطلاحا فتوجد عدة تعريفات للعمل نذكر منها:[3]

- يعرف ألفريد مارشال العمل على أنه الجهد العقلي أو البدني المبذول جزئيا أو كليا لغرض نافع غير التسلية المستمدة مباشرة من العمل، وهو بهذا التعريف يستبعد جميع نشاطات الإنسان التي تبذل من أجل التسلية واللهو في المفهوم الاقتصادي.

---

[1] – بوجحيش خالدية، **تحسين إنتاجية العمل و دورها في تحقيق أهداف المؤسسة الاقتصادية**، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية، جامعة ابن خلدون، تيارت، 2006-2007، ص: 29.

[2] – باسم علاوي عبد الجميلي، **العمل في الاقتصاد الإسلامي**، دار الكتب العلمية، بيروت لبنان، 2006، ص: 14.

[3] – شباح رشيد، **ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر دراسة حالة ولاية تيارت**، مذكرة ماجستير، تسيير المالية العامة، جامعة أبي بكر بلقايد، 2011-2012، ص: 42.

- أما الجانب الاجتماعي للعمل فباعتبار الإنسان كائن اجتماعي لا يستطيع العيش إلا في ظل مجموعته بحيث لا يؤدي عمله إلا بتظافر جهود الآخرين، فعمل الفرد يحتاج إلى عمل الجماعة والعكس صحيح، فنجد المنظور الاجتماعي يرى بأن العمل هو: ذلك النشاط الواعي والاجتماعي المتولد من إمكانية التواصل والمساعدة المتبادلة بين الأفراد، وهو الوسيلة التي يؤثر بها الإنسان على وسطه الطبيعي.
- كما نجد تعريفا للعمل من منظور الاقتصاد الاسلامي يضيف لما سبقه من التعريفات الخاصة بالاقتصاد الوضعي صفة الشرعية، وهي نابعة من روح الشريعة الإسلامية ونصوصها، فالعمل هو كل جهد بدني أو ذهني يقصد به الإنسان إيجاد أو زيادة منفعة اقتصادية مقبولة شرعا، فتلغى من تعريف العمل في الاقتصاد الإسلامي كل النشاطات التي نهى عنها الإسلام ولم يحللها ولو كانت تحقق عوائد كبيرة.
- إضافة إلى ذلك يعد العمل في الإسلام فريضة على كل مسلم وإتقانه ركيزة أساسية وهو ما يدل عليه الحديث الشريف: قال رسول الله ﷺ: " إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه" رواه أبو يعلى وابن عساكر.
- العمل هو ذلك النشاط الذي يستهدف إنتاج وتقديم السلع والخدمات التي تشبع رغبات وحاجات الأفراد الآخرين.[1]
- العمل هو ذلك الجهد البشري الموجه نحو إنتاج أثر نافع، سواء كان هذا الأثر ماديا محسوسا أو معنويا مجردًا. [2]
- كل نشاط يبذله الإنسان سواءا كان عقليا أو جسميا ويكون الهدف منه خلق أشياء مادية أو معنوية يسمى عملا، ويطلق على الشخص الذي يقوم بهذا العمل اسم العامل أو الأجير لأنه يعمل مقابل أجر سواءا كان هذا العمل عند مؤسسة أو دولة أو فرد.[3]
- كما يعتبر العمل العنصر الأساسي لتشكيل هذا العالم، باعتباره وسيلة الإنسان في سعيه ليكون خليفة في الأرض، وأن يكون جديرا بهذا التكليف الإلهي، كما أنه يعد مصدرا لكل إنتاج وثروة وبفضله تحرر الإنسان من هيمنة الطبيعة، وبواسطته أيضا أقام علاقته الاجتماعية ونمت المجتمعات وازدهرت الحضارات،

[1] – جلال محمد النعيمي، **دراسة العمل في إطار إدارة الانتاج والعمليات**، طبعةأولى، إثراء للنشر والتوزيع، 2009، الأردن، ص: 17.

[2] – بوحفص مباركي، **العمل البشري**، طبعة ثانية، دار الغرب للنشر والتوزيع، 2009، وهران، ص: 24.

[3] – محمد فارق، محمد الشبول، **العمل وأثر الأجر على عرض العمل والنمو في الاقتصاد الإسلامي**، عماد الدين للنشر والتوزيع، 2009، ص-ص: 36-35.

وتفرعت عنه عدة مفاهيم حديثة مثل التشغيل، تنظيم العمل، العدالة الاجتماعية، البطالة، علاقات العمل وغيرها.[1]

وكتعريف شامل فإن العمل من الناحية الاقتصادية هو الجهد العضلي أو الذهني الذي يبذله الإنسان عن وعي وإرادة وقصد لخلق منفعة اقتصادية أو زيادتها أي زيادة ما هو موجود فيها. هذا التعريف يؤكد ضرورة توافر الإرادة و الهدف وتحقيق المنفعة، فالحركات الغرائزية التي تؤديها أجزاء الجسم لا تعتبر عملا اقتصاديا، مثلا إذا قاد أحدكم طائرته للنزهة والتسلية لا يعتبر ذلك عملا اقتصاديا لأن العمل عنصر أساسي في العملية الإنتاجية. كذلك فإن الأرض والمعادن التي في باطنها والمساقط المائية، كلها ثروات طبيعية، ولكنها لا تفيد في إشباع الحاجات (بدون عمل الإنسان) أي إلا عن طريق ما يبذله الإنسان من عمل فيها.

وعموما فإن عنصر العمل يتميز بالنقاط التالية:

✓ يعد العمل عنصرا لا يمكن الاستغناء عنه في تحقيق أهداف النشاط الإنتاجي؛ لما يتطلبه من جهد ومهارة بمستوى معين؛

✓ يؤثر عنصر العمل على النتائج النهائية بشكل أكبر من بقية عناصر الإنتاج الأخرى، وعليه فإن أداء الأفراد يعد في أغلب الأحيان مقياسا للفاعلية الإنتاجية؛

✓ يعد عنصر العمل من أكثر عناصر الإنتاج مرونة، لذا فإن تحقيق التقدم والتطور لا يتوقف فقط على كفاءة استخدام الموارد المادية فحسب، بل الكفاءة في استخدام الموارد البشرية لتحسين المعيشة.

2- أنواع العمل:

للعمل أنواع عديدة وتقسيمات متنوعة في كثير من المؤلفات الاقتصادية ونقدم هنا بعضا من هذه التقسيمات على سبيل المثال لا الحصر:[2]

2-1- الأعمال اليدوية والأعمال الذهنية:

تنقسم الأعمال إلى أعمال يدوية أو بدنية أو عضلية وهي التي تتطلب مجهودا عضليا، وأعمال عقلية أو ذهنية وهي التي تتطلب مجهودا فكريا، والتفرقة بين النوعين نسبية وليست مطلقة، لأن أبسط

[1] - ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، **البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للإقتصاد من خلال حالة الجزائر**، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص: 12.

[2] - هشام مصطفى الجمل، **دور الموارد البشرية في تمويل التنمية**، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2006، ص-ص: 216-217.

عمل يؤديه الفرد يحتاج إلى درجة من التفكير، كما أن مجهود المفكرين والمخترعين من العلماء يتطلب هو الآخر شيئا من المجهود العضلي كالكتابة والخطابة وأعمال الأبحاث في المخابر...إلخ.

2-2- الأعمال التنفيذية وأعمال الإدارة:

تنقسم الأعمال بحسب كيفية أدائها إلى تنفيذية وهي التي تكون مهمة العامل فيها تنفيذ الأوامر، وأخرى إدارية وهي التي يتم من خلالها تنظيم العملية الإنتاجية وتوجيه المشروع، ورسم الخطوط العريضة لنوع ومستوى كمية الإنتاج، وتتضح أهمية هذه التفرقة في القطاع الصناعي على وجه الخصوص، ذلك أن هناك مشروعات يتولى إدارتها وتنظيمها منظمون يرسمون سياسة العمل، ويتحملون مخاطره ويحصلون على أرباحه ويواجهون خسائره، على عكس الفئة العاملة التي يقتصر عملها على تنفيذ الأوامر الصادرة إليهم من جهة الإدارة.

وهناك تقسيم آخر للعمل على أساس الأنظمة التي تحكمه يمكننا سرده في النقاط التالية:

2-3- نظام الرق:

وهو يعني امتلاك واستخدام شخص ما لشخص آخر كما يشاء، ونميز نوعين من الرق: الرق قصد إنتاج الخيرات والرق المتعلق بالخدمات المنزلية، النوع الأول يتم فيه استخدام المملوك في الزراعة والصناعة، أما النوع الثاني فهو منتشر في جميع أنحاء العالم، وهو يزول تدريجيا، لكن ربما حتى اليوم نجده في مناطق معينة.

2-4- نظام العمل المضطر:

وهو يصف حالة وجود أسياد يهيمنون على رجال لديهم بقيود معينة لكنهم في الأصل أحرار، يسمون بالعبيد يخضعون لنظام العبودية، ظهر هذا النظام في أوروبا بعد انهيار نظام الرق بسقوط الإمبراطورية الرومانية، حيث أدى إلى ظهور الرأسمالية والعمل بالأجرة في المصانع، ومن مميزات هذا النظام:

- ✓ أن العبد يقوم بأعمال مجانية لسيده لاسيما خدمة الأرض؛
- ✓ في حالة زراعة قطعة أرضه الشخصية (العبد) يدفع قسط معين من المحصول لسيده.

2-5- العمل بالأجرة:

هو العمل الذي أصبح اليوم شاملا، والذي يميزه عن العمل المضطر هو أن العامل حر في شخصه، إضافة إلى أنه يتقاضى أجرة نقدية أو عينية مقابل عمله لصاحب الورشة أو المصنع أو المؤسسة أو غيرها، ويقوم بإبرام عقد مع صاحب العمل ينص على مدة العمل وطبيعته وعمولته.[1]

3- مكونات العمل:

يعتبر العمل نشاط واعي يقوم به الإنسان ليحول خلاله الأشياء من طبيعتها إلى منتجات مختلفة يستخدمها لسد احتياجاته، فهو ضرورة طبيعية وشرط أساسي لاستمرار الحياة، ويتكون عنصر العمل مما يلي:[2]

3-1- موضوع العمل: يعني كل ما يعالجه عمل الإنسان مما تقدمه الطبيعة كمواد خام أو مواد أولية كالشجر، المعادن...إلخ.

3-2- وسائل العمل: وتعني الأشياء التي يؤثر الإنسان بواسطتها في موضوع عمله، وتسمى بأدوات الإنتاج.

3-3- قوة العمل: وهي القوة التي يمتلكها الإنسان، وتتكون من مجموع الإمكانات المادية والذهنية الموجودة في جسم الإنسان.

الفرع الثاني: أهمية العمل كوسيلة للاندماج الاجتماعي

لقد احتل عنصر العمل من الناحية الاجتماعية مكانة محورية تتجلى في مظاهر مختلفة ومتنوعة في حياة الإنسان، سواء في علاقاته مع نفسه أو مع المحيط الاجتماعي الذي يعيشه انطلاقا من الأسرة إلى المؤسسة أو مكان العمل الذي يشتغل فيه إلى المجتمع والحياة الاجتماعية ككل، ولهذا فقد اعتبر العمل من أهم العناصر التي تحقق الذات كما يعطي للفرد الشعور بوجوده بالنسبة للآخرين، ويقوي الثقة بالنفس مما يسمح له بالاندماج الاجتماعي واكتساب الهوية الاجتماعية، وبهذا كان الاهتمام بالعمل من حيث الدراسة والتحليل من الأولويات التي اعتنى بها الباحثون للكشف عما للعمل من أبعاد معنوية تمتد آثارها في شتى مناحي حياة الفرد.

---

[1]- أحمد هني، **دروس في التحليل الاقتصادي الكلي**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993، ص-ص: 56-57.

[2]- سيدي ولد مُحَّد، **سياسات التشغيل ودورها في محاربة البطالة في موريتانيا الوكالة الوطنية لترقية تشغيل الشباب ANAPEJ**، مذكرة ماجستير، علوم اقتصادية، جامعة الجزائر 3، 2011-2012، ص:22.

ويحقق العمل للفرد عدة أغراض من بينها:

- ✓أنه مصدر دخل له وضروري لمعيشته؛
- ✓أنه يحقق له مركز اجتماعي؛
- ✓يشعره بالإنتماء للمجتمع؛
- ✓أنه عنصر أساسي لتحقيق الذات.[1]

وضرورة العمل كعنصر مرتبط بكرامة الإنسان وصانع لهويته الاجتماعية تبرز عند البطال كدليل على ذلك، فالبطال أول ما يمكن أن يلحق به بسبب فقدان عمله أو عدم إتاحة فرصة له للعمل هو فقدان الشعور بالكرامة، كما يعيش أزمة هوية شخصية يظهر خطرها اليومي ويترجم في فقدان الدور داخل العائلة وانقطاع العلاقات مع الآخرين.[2]

الفرع الثالث: قيمة العمل في المجتمع الجزائري

تنطلق أهمية العمل من أنه الحالة التي تعبر عن مدى جدوى الإنسان في الحياة، ففي العمل تحقيق للذّات في المقام الأول، وفي نفس الوقت نفع للوطن، كما أن أُسس المجتمع ودعائمه لا تقوم بغير تكاتف أفراده وعملهم، واليد التي لا تعمل لا تستطيع جلب قوت يومها والعيش في ظل عالم أصبح الحصول فيه على لقمة العيش ليس بالأمر السهل، وبالرغم مما يصيب الشخص من تعب ومشقة خلال توظيف قدراته وإمكانياته في سبيل تحقيق أهدافه، إلا أنه يكون راضيا بما يرى من ثمار جهوده أمام عينيه، وبما يخلفه العمل من أثار في شخصيته، ومن هذه الآثار:

- ✓ تطوير الشخصية وتحقيق الذات عن طريق رؤية نتاج العمل على الواقع الملموس؛
- ✓ تكوين رؤية ومخطط واضح للمستقبل؛
- ✓ توفير مصدر دخل لإعالة الأفراد والعائلات؛
- ✓ معرفة الذات وإدراك القدرات والمواهب؛
- ✓ التعرف على نقاط قوة وضعف الفرد؛
- ✓ تهذيب الأخلاق، وتنمية المهارات الاجتماعية؛
- ✓ تعليم أدب الحوار والاستماع، والتواضع مع الناس؛

[1]- سيدي ولد محمّد، مرجع سبق ذكره، ص 109.

[2]المرجع نفسه، ص: 113.

- ✓ ترسيخ معنى العمل بروح الفريق، حيث يحترم الإنسان الآخرين ويبادلهم الاحترام.

إن دراسة قيم العمل تكتسي أهمية كبيرة بالنسبة للمجتمع، لما لها من أثر بالغ في عملية التنمية الاقتصادية، فقد تكون هذه القيم من معوقات التنمية أو من العوامل الايجابية في دفعها إلى الأمام، باعتبار أن قيم العمل بمثابة محركات لسلوك الإنسان المهني. وقيم العمل هي متداخلة في النسق القيمي العام السائد لدى الأفراد، وعليه فهي تتأثر بالتحولات والتغيرات التي تطرأ في المجتمع، حيث نجدها تتغير تبعا للسياسة الاقتصادية المنتهجة وتتأثر كذلك بالعوامل الاجتماعية والبيئية. فمتغيرات كالدخل والمركز والمكانة الاجتماعية للمهنة ومدى توفر البدائل المتاحة، والأفكار المسبقة السائدة في المجتمع حول صلاحية فروع العمل التقليدية والمهن وهرميتها، من حيث الصورة والنفوذ، تؤثر في اختيار الفرد لقراره المهني وسلوكه في العمل، وتم تعريف قيم العمل بأنها: "مجموعة الموجهات السلوكية التي تحدد سلوك الفرد داخل عمله، أو فيما يتعلق بالنشاط المهني"[1]، كما عرفت قيم العمل الذي يمارسه الإنسان بأنها: "المفهوم الذي يشير إلى الاتجاهات العامة فيما يتصل أو يتعلق بمعنى رغبات أو اهتمامات الفرد لدور عمله"[2].

وقد كان الإنسان في المجتمع الجزائري التقليدي يقوم بدور فعال في العمل والإنتاج خاصة في المجال الفلاحي، وظل في صراع مستمر مع الطبيعة من أجل توفير لقمة العيش بوسائل بدائية، حيث يقطع المسافات الطويلة مشيا على الأقدام للوصول إلى مكان العمل، ويعمل ويكد دون كلل، وفي كل الظروف المناخية في ظل سيادة اقتصاد معاشي يعتمد على الاكتفاء الذاتي. ويمكن الاستشهاد على ذلك بكتابات عالم الاجتماع الفرنسي بيير بورديو Bourdieu.P حول القيمة الاجتماعية للعمل في المجتمع الجزائري التقليدي: "العمل ليس وسيلة لكسب لقمة العيش ولكن وسيلة للحياة"، كما أشار بورديو في وصفه للنظرة الاجتماعية للعمل التي كانت سائدة في المجتمع الجزائر بقوله: "الفرد لا يسأل كم سيكسب مقابل قيامه بعمل ما، ولكن بعيدا عن البحث عن الربح يسأل كم يجب أن يعمل من أجل كسب الأجر الذي يلزم لسد حاجياته"[3].

[1] – علام اعتماد، زايد أحمد، **مقياس قيم العمل: الإطار النظري ودليل المقياس**، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1992، ص: 09.

[2] – قدوري سحر، **منظمات المجتمع المدني ودورها في تفعيل ثقافة قيم العمل في المؤسسات العراقية**، مركز المستنصرية للدراسات العربية والدولية، العراق، 2008، ص: 05.

3- Bourdieu Pierre, **Sociologie de l'Algérie**, édition Quadrige Puf, Paris, 2010, p : 103.

من خلال ما تقدم ووفقا لهذا التصور للعمل، كان المجتمع يقدر الإنسان العامل والمنتج، والبطالة تحاربها قيم المجتمع التقليدي، فالجميع يعمل ويكد في مختلف أوجه النشاط الاقتصادي ويمارس المهن والحرف كافة من أجل كسب القوت.

ولكن في السنوات الأخيرة تراجعت قيمة العمل المنتج في المجتمع الجزائري، حيث تشير مختلف المعطيات الإحصائية حول سوق الشغل في الجزائر، إلى اختلال كبير في البنية الاقتصادية، وعدم وجود توازن في توزيع العمالة بين مختلف فروع النشاط الاقتصادي، إذ أدى التوسع السريع في توفير مناصب الشغل إلى ارتفاع كبير في عدد المشتغلين في قطاع الخدمات والإدارة، مع تراجع محسوس في عدد المشتغلين في القطاعات المنتجة المتمثلة في الزراعة، الصناعة والبناء والأشغال العمومية وغيرها.

المطلب الثاني: مدخل نظري حول التشغيل

تظهر أهمية الحديث عن مسألة التشغيل انطلاقا من كونه يعبر بشكل صادق عن واقع أي مجتمع، ونظرا كذلك لكون العمل والتشغيل يمثلان محور اهتمام جميع شرائح المجتمع، يجب أن يكون طرح هذا الموضوع متكاملا يشمل مختلف جوانبه.

الفرع الأول: مفهوم التشغيل، طبيعته وأهدافه

1- مفهوم التشغيل:

نظرا لأهمية مصطلح التشغيل في الأدب الاقتصادي نجد له عدة مفاهيم تختلف حسب وجهات نظر الاقتصاديين والمفكرين عامة، وغالبا ما يتداخل مفهوم العمل TRAVAILوالتشغيل EMPLOI لكن مفهوم التشغيل يقود بالضرورة إلى مفهوم الموارد البشرية والقوى العاملة لأن اهتمامه ينصب تحديدا على هذه الفئة من ناحية اشتغالها، بطالتها وتوزيعها في ميدان الشغل... إلخ[1]

ويمكن التطرق في هذا السياق إلى مفهومين للتشغيل:

1-1- المفهوم التقليدي للتشغيل:

ينظر إلى التشغيل بمفهومه التقليدي على أنه: تمكين الشخص من الحصول على عمل والاشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد حصوله على قدر معين من التدريب، التأهيل والتكوين.[2]

---

[1] ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، مرجع سبق ذكره، ص: 15.

[2]- الطاهر روتر، **إشكالية التشغيل في الزراعة (دراسة حالة الجزائر)**، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 1996-1997، ص: 25.

غير أن هذا التعريف يتميز بنوع من القصور وعدم الدقة من حيث كونه لا يحدد الشروط أو الاختصاصات الواجب توفرها في العامل، ولا الجوانب الأخرى التي تخص المؤسسات المستخدمة والمكونة للعامل المؤهل.

1-2- المفهوم الحديث للتشغيل:

التشغيل بمفهومه الحديث لا يحمل معنى مناقض للبطالة، كما أنه لا يتضمن معنى العمل فقط بل يشمل الاستمرارية في العمل وضمان التعيين والمرتب للعامل تبعا لاختصاصه ومؤهلاته، والتي يتوجب على المؤسسة الاعتراف بها، كما أن التشغيل يعطي الحق للعامل للمشاركة والتمثيل في التنظيمات الجماعية وحقه في الخدمات الاجتماعية، وعلى هذا الأساس فإن لهذا المفهوم أهمية بالغة في العمل لكونه الأساس في تطوير وترقية العمل.[1]

كما يقصد بالتشغيل بمعناه الشامل والحديث " استخدام القوى العاملة في إحدى القطاعات الاقتصادية سواء الصناعية، التجارية، الإدارية أو الخدماتية، فهذه العملية ترتبط بعنصر تخطيط القوى العاملة من خلال تلبية احتياجات مختلف القطاعات الاقتصادية من اليد العاملة المتاحة."[2]

ويمكن تقديم مفهوم دقيق للتشغيل اعتمادا على مفاهيم مركزية مثل استعمال قوة العمل التي تتعارض مع البطالة، فالتشغيل هو استخدام قوة العمل في مختلف الأنشطة الاقتصادية مع ضرورة مشاركة الشخص في العمل بشكل فعال في ظل ضمان حقه في تطوير مؤهلاته وحقه في الامتيازات المترتبة عن مساره المهني وكل ذلك في ضوء ما تحدده النصوص القانونية.[3]

2- طبيعة التشغيل:

تعد عملية التشغيل من حيث طبيعتها من اختصاصات الجهة المستخدمة، إذ هي التي تقوم بمباشرة عملية التشغيل والتوظيف، فهي تختار من سوق العمل ما تشاء من عمال وموظفين وتوليهم وظائفها الشاغرة، غير أن هذه الجهة المستخدمة ليست حرة دائما في اختيار من تشاء من الموظفين والعمال، بل تتأرجح بين الحرية والتقييد حسب النظام السياسي السائد.

---

[1]- الطاهر روتر، مرجع سبق ذكره،ص: 26.

[2]- حمود سعيدة، **برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية دراسة ميدانية على خريجي الجامعة مدينة بسكرة**، مذكرة ماجستير، علم اجتماع التنمية، جامعة مُحَّد خيضر بسكرة، 2005-2006، ص: 28.

[3]- بوكابوس فاطمة الزهرة، **سياسة التشغيل وتوجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير الرسمي**، مذكرة ماجستير، علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة العقيد آكلي محند أولحاج البويرة، 2011-2012، ص: 41.

وفي نفس الوقت الذي يضع فيه النظام المغلق قيود الإدارة عند التوظيف فإن النظام المفتوح يغفل هذه القيود لصالح الإطلاق في تولية المناصب، وأهم ما يمكن استخلاصه من هذا أن عملية التوظيف مرتبطة ارتباطا وثيقا بطبيعة النظام الاقتصادي والوظيفي في أي بلد، والمشرع الجزائري ركز في كثير من أحكامه على القواعد الموضوعية مؤكدا على الاستقرار في منصب العمل، وهو استقرار نسبي تلعب فيه إرادة الطرفين دورا بارزا باعتبار أن العلاقة التي تربط بينهما علاقة تعاقدية.[1]

3- أهداف التشغيل:

إن أي سياسة مهما كان مجالها فهي تستمد قيمتها وبعدها الاستراتيجي من الأهداف التي يمكن أن تحققها على أرض الواقع، وفي هذا الإطار فإنه يمكن حصر أهم أهداف سياسة التشغيل فيما يلي:

- ✓ توفير فرص العمل لكل مواطن أو فرد في القوة العاملة الراغبة في العمل من أجل كفالة حرية اختيار العمل؛
- ✓ الرفع من مستوى الفعالية الاقتصادية وزيادة الناتج القومي؛
- ✓ الرفع من المستوى المعيشي عبر زيادة دخل الفرد؛
- ✓ تحقيق استقرار العمل والذي يعني دوام استخدام العامل في عمله وتقليص التغيرات إلى الحد الأدنى عن طريق حماية العامل من التعسف بكل أنواعه؛
- ✓ ضبط أساليب ومواعيد التحسينات التقنية بشكل لا يؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها؛
- ✓ تكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني واكتساب مهارة في الأداء؛
- ✓ تنظيم علاقات العمل ووضعها في الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده تشريعات العمل الخاصة بكل دولة.[2]

لكن إن تحدثنا عن التشغيل كونه وظيفة لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات فإن أهميته تكمن في منع أو التقليل من توظيف الشخص غير المناسب، والذي سيكلف المنظمة الكثير جدا، فبالإضافة إلى تكلفته على المؤسسة من حيث الأجر، فهناك تكلفة قد تكون أضعاف ذلك وهي تتمثل في الخسائر الناتجة عن القرارات الخاطئة التي يمكن أن يتخذها هذا الشخص.

[1]- بوجمعة كوسة، **سياسات التشغيل في الجزائر عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة**، مذكرة ماجستير، تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2005-2006، ص: 60.

[2]- عبد اللطيف بن أشنهو، **التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980** ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص:01.

الفرع الثاني: المبادئ العامة للتشغيل

كغيرها من العمليات ذات الوزن الثقيل في مختلف السياسات ذات الطابع السياسي والاقتصادي، تخضع عملية التشغيل بشكل عام إلى مجموعة من الضوابط والأحكام القانونية التي كانت من إفرازات التحول الديمقراطي للمجتمعات المعاصرة التي باتت تنتهج مبادئ عامة وشاملة تشترك فيها جميع النظم، ومن بين هذه الأسس والمبادئ نذكر:

1- مبدأ المساواة:

وهو مبدأ يتضح تطبيقه في عدم التمييز بين النساء والرجال في مجال العمل على أساس الجنس، وفي عدم المقارنة بين الناس على أساس الدين أو المعتقد أو الرأي وغيرها.

2- مبدأ الجدارة:

أي يفترض أن تتوفر في المترشح للعمل قدرات وإمكانيات علمية، مهنية وبدنية معينة، ويجد هذا المبدأ تطبيقه في المسابقات الخاصة بالتوظيف، وفي ضمان العمل الدائم للشخص الذي يرغب فيه.

غير أننا نجد بعض التفاوت والتباين في تطبيق هذين المبدأين، كما نجد بعض الخصوصية التي تختلف تبعا لاختلاف النظم الاقتصادية، فالدول التي تتبنى النظام الرأسمالي والتي تعرف مبدأ الحرية في العمل تعترف بحرية الفرد في ممارسة العمل وكذا حريته في اختيار العمل الذي يناسبه مما يعد تعبيرا أو تجسيدا لفكرة الليبيرالية، غير أن ضرورة خلق نوع من التوازن بين العرض والطلب تفرض على هذه الدول ضرورة التدخل ولو نسبيا من أجل الحفاظ على هذا التوازن.

في حين نجد أن الدول ذات التوجه الاشتراكي قد فرضت نفسها في سوق العمل تجسيدا لفكرة أو مبدأ الحق في العمل لكل مواطن، ووضعت على عاتقها مسؤولية توفير العمل كما جعلت منه حقا وواجبا، مما يعني أنها تجاوزت البعد الاقتصادي لفكرة العمل أو التشغيل وأعطته بعدا اجتماعيا.[1]

الفرع الثالث: الخصائص الأساسية للمشتغلين

هناك مجموعة من الخصائص الأساسية التي يجب توفرها في الفئة المشتغلة لاقتصاديات العالم خاصة في ظل عصر المعرفة الحالي والتي من شأنها – إن توفرت في المشتغلين لأي مجتمع كان خاصة المجتمعات النامية – دفع عجلة التنمية الاقتصادية إلى الأمام والتي يمكن ذكر أهمها فيما يلي:

[1]- بوكابوس فاطمة الزهرة، مرجع سبق ذكره، ص-ص: 42-43.

- ✓القدرة على التقاط المعلومات وتحويلها إلى معرفة قابلة للاستخدام؛
- ✓القدرة على التكيف والتعلم بسرعة وامتلاك المهارات اللازمة لذلك؛
- ✓إتقان التعامل مع تقنيات المعلومات والتقنيات المعتمدة على الحاسوب وتطبيقاتها في مجال العمل؛
- ✓القدرة على التعاون والعمل ضمن فريق، واتقان مهارات الإتصال اللفظية والكتابية؛
- ✓إمتلاك مهارات إضافية مميزة تختلف عن المهارات التقليدية في الأعمال الروتينية؛
- ✓إتقان أكثر من لغة لإمكانية العمل في بيئة عمل عالمية.[1]

المطلب الثالث: أساسيات نظرية حول البطالة

ليس فقط الظروف الاقتصادية، و إنما الظروف الاجتماعية و السياسية و الإدارية و التنظيمية، كلها تلعب دوراً في ظهور البطالة، إضافة إلى النمو السكاني الذي لا يمكن إغفال دوره أو التغاضي عنه، و حسب نظرية يكاد يكون مسلماً بها فإن البطالة تعاني منها كل من الدول المتقدمة و الدول النامية، و إن كان ذلك بنسب متفاوتة و اختلاف فيما يتعلق بأسبابها و نوعيتها و معدلات تطورها، وتنتج البطالة عن الاختلال الذي يحدث في سوق العمل حيث عرض قوة العمل يفوق الطلب عليها، وما ينجر عن ذلك من آثار بليغة على المجالات الاجتماعية و الاقتصادية، فالبطالة تشكل أحد مظاهر الهدر في استعمال الموارد البشرية، وهي مكلفة بأشكال مختلفة للفرد والأسرة والمجتمع عموما، فهي إفناء لطاقة إنتاجية لا يمكن تخزينها، وتقود إلى الفقر والانحراف أحيانا والجريمة، كما تقلص حصيلة الضرائب على الدخل التي تشكل أحد موارد الميزانية العامة للدولة.

الفرع الأول: مفهوم البطالة

1- تعريفها:

يقصد بالبطالة بصفة عامة أن بعض الموارد الاقتصادية المتاحة في المجتمع غير مستغلة الاستغلال الكامل و الأمثل، و إذا ركزنا على البطالة في سوق العمل و هو ما يهمنا في دراستنا هذه، فحسب تعريف

[1]- داود خيرة، **أثر الاستثمار الأجنبي المباشر على التشغيل في الدول العربية دراسة حالة الجزائر خلال الفترة 1998-2008**، مذكرة ماجستير، مالية ومحاسبة، جامعة المدية، 2009-2010، ص:63.

البنك الدولي لها هي جزء من اليد العاملة التي ليس لها عمل لكنها متواجدة للبحث عن وظيفة[1]، و هناك عدة تعريفات للبطالة يمكننا استعراضها كالآتي:

1-1- تعريف البطالة حسب هيئة الأمم المتحدة:

حسب هيئة الأمم المتحدة، يكون في بطالة كل شخص بلغ سن معينة ولا يقوم بأي عمل، لا مأجور ولا حر، رغم أنه متاح للعمل ويبذل جهدا في البحث عنه.[2]

1-2- تعريف البطالة حسب المكتب الدولي للعمل:

تتكون فئة البطالين من كل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 59 سنة، ووجدوا أنفسهم في يوم معين أو أسبوع معين ضمن الفئات التالية:[3]

بدون عمل: أي الذين لا يعملون مقابل أجر؛

متاح للعمل: أي الذين باستطاعتهم القيام بالعمل حاليا؛

يبحث عن العمل: أي الذين اتخذوا خطوات محددة خلال فترة معينة للبحث على عمل مأجور.

حيث أن المعيار الأول " بدون عمل" يهدف إلى التمييز بين التشغيل والبطالة، فيعتبر الشخص بدون عمل إذا لم يعمل على الإطلاق خلال فترة الاستبيان (ولو ساعة واحدة)، أما المعيارين الآخرين لتعريف البطالة "متاح للعمل" و "يبحث عن عمل" فيسمحان بالتفرقة بين العاطلين عن العمل والنشيطين اقتصاديا من السكان.[4]

1-3- تعريف البطالة حسب الديوان الوطني للإحصاء:

يعتبر الشخص بطالا إذا توفرت فيه المواصفات التالية:

---

[1] – عبد الله بلوناس، **الاقتصاد الجزائري الانتقال من الخطة إلى السوق و مدى إنجاز أهداف السياسة الاقتصادية**، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004-2005، ص247.

[2] - ONU, **Rapport mondial sur le développement humain**, De Boeck Université, Bruxelles, 2000, P 277 .

[3]-Bureau international du Travail, **la normalisation international du travail**, nouvelle série 53, GENEVE, 1953,pp 48-49.

[4] – رمزي زكي، **الاقتصاد السياسي للبطالة تحليل لأخطر المشكلات الرأسمالية المعاصرة**، سلسلة عالم المعرفة، العدد 226، الكويت، 1998، ص: 15.

✓ أن يكون في سن يسمح له بالعمل (بين 15 و 61 سنة)؛

✓ لا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي، والشخص الذي لا يملك عملا هو الشخص الذي لم يزاول عملا ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق؛

✓ أن يكون في حالة بحث عن العمل، حيث أنه يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب شغل؛

✓ أن يكون على استعداد تام للعمل ومؤهل لذلك.[1]

1-4- المفهوم العلمي للبطالة:

تعرف البطالة وفقا لهذا المفهوم بأنها "الحالة التي لا يستخدم المجتمع فيها قوة العمل استخداما كاملا أو أمثلا، وبالتالي يكون الناتج الفعلي في هذا المجتمع أقل من الناتج المحتمل،* مما يؤدي إلى تدني مستوى رفاهية أفراد المجتمع عما كان يمكن الوصول إليه.[2]

1-5- تعريفات أخرى للبطالة:

- " تعرف البطالة على أنها تمس الأشخاص القادرين على العمل ولا يعملون رغم أنهم يبحثون عن عمل بشكل جدي".[3]
- ويعطى لها تعريف آخر على أنها ما ينتج عن الفترة العادية التي يقضيها الفرد بين تاريخ فقدانه للعمل وتاريخ إيجاد عمل آخر.[4]
- يمكن أن تعرف البطالة على أنها عدم ممارسة الفرد لأي عمل ما سواءا كان ذهنيا أو عضليا أو غير ذلك من الأعمال، وسواءا كانت عدم الممارسة ناتجة عن أسباب شخصية أو إرادية أو غير إرادية.[5]

1- L'office national des statistiques, **l'emploi et le chomage**, (donnés statistiques, n 226, éditions ons), algerie, 1995, p8.

* – الناتج المحتمل هو أقصى ناتج يمكن تحقيقه باستخدام موارد المجتمع استخداما كاملا وأمثلا.

[2] – علي عبد الوهاب نجا، **مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الإقتصادي عليها دراسة تحليلية تطبيقية**، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2005، ص: 08

[3] – عبد الرحمان يسري أحمد، **النظرية الاقتصادية الكلية**، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1997، ص: 285.

[4] – جورج فريدمان وبيار نافيل، **رسالة في سوسيولوجية العمل**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، ص: 383.

[5] – أسامة السيد عبد السميع، **مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية**، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، مصر، 2005، ص: 09.

غير أن التعريف الأكثر شيوعاً عند الاقتصاديين هو التعريف التالي: يعرف البطال بأنه ذلك الشخص الذي يكون قادراً على العمل و راغباً فيه و يبحث عنه و يقبل به عند مستوى الأجر السائد و لا يجد منصباً.[1]

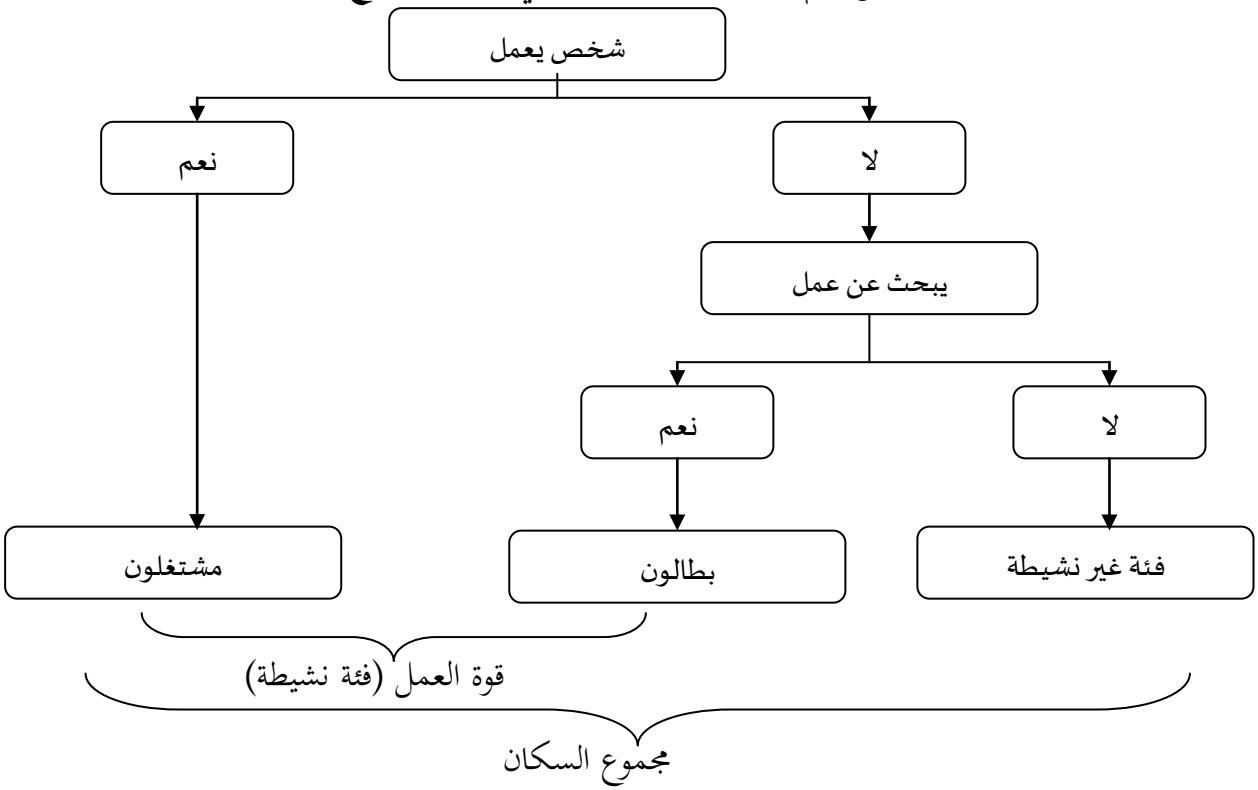
ويلاحظ أن هذا التعريف للبطالة هو المتفق عليه دوليا إلا أن هناك مجموعة من الانتقادات الموجهة إليه و المتمثلة فيما يلي:

- ✓ لا يأخذ في حسبانه البطالة المقنعة فالفرد يعد في تعداد العاملين مادام يعمل حتى و لو لساعة واحدة مثله في ذلك مثل الفرد الذي يعمل سبع أو ثماني ساعات يوميا؛
- ✓ لا يربط بين العمل و الإنتاجية فالفرد الذي يعمل و ينتج ما قيمته 10 دينار في اليوم مثلا يحسب في تعداد العاملين مثل الفرد الذي يعمل و ينتج ما قيمته 100دج؛
- ✓ يتجاهل الأفراد الذين يعملون في وظائف هامشية أو يقومون بأنشطة غير مشروعة.

و يكون تحديد البطالين بالإجابة على سؤالين أساسيين هما: هل الفرد يشتغل أم لا؟ فإذا كانت الإجابة بلا، فهل يبحث عن عمل أم لا؟ و على هذا الأساس يقسم العدد الكلي للسكان إلى مجموعتين حسب المخطط التالي:

[1] - إيمان عطية ناصف، **مبادئ الاقتصاد الكلي**، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2006، ص249.

الشكل رقم (01-01): مخطط بياني لتركيبة مجموع السكان.



المصدر: عبد الله بلوناس، مرجع سبق ذكره، ص247.

2- التصور الاجتماعي للبطالة:

تعتبر البطالة ظاهرة لا يحتملها الفرد ولا المجتمع، وقد وصفها الشركاء الاجتماعيون في بعض تدخلاتهم على أنها فضيحة، فظهور البطالة واستمرارها وتوسعها تعتبر مصدرا لتوترات دائمة في المجتمع تؤدي إلى إفشال الاتحاد داخل المجتمع وتماسكه إضافة إلى التصدعات الناجمة عن البطالة، كما تؤدي إلى وجود مجتمعين يعيشان في مستويين مختلفين، وهو ما يتسبب في تفاقم جميع أنواع التوتر.[1]

فمثلا على مستوى الفرد، عندما يكون دخله غير مستقر فإنه يعيش وضعية متدنية وتهميش وإقصاء داخل وحدات المجتمع، أما على المستوى الاجتماعي فإن البطالة تعتبر تحديا للسياسات الاقتصادية المبتكرة نظريا لضمان التوازن بين الشغل والاستعمال الكامل لقدرات الإنتاج.

[1]- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، **رأي حول مشروع المخطط الوطني لمكافحة البطالة**، الدورة العامة الحادية عشر، جويلية1998، ص:06.

3- التصور الاقتصادي للبطالة:

تعني بطالة العمل في اللغة تعطيل العامل أو قطع العمل (المعجم البسيط والمعجم الوجيز) ومن ثم فالبطالة تحدث في حالة وجود خلل في سوق العمل، كما يمكن اعتبارها اختلالا بين جانب الطلب على العمل من ناحية، والمعروض منه في سوق العمل من ناحية أخرى.[1]

الفرع الثاني: أنواع البطالة وطرق قياسها

توجد عدة ظروف وعوامل تتحكم في تحديد أنواع البطالة، فمعرفة كل نوع منها يؤدي إلى التشخيص الأمثل لها، كما أن التعرف على ظاهرة البطالة يتطلب بالضرورة قياسها لذا سنتطرق في هذا المبحث إلى مختلف أنواع البطالة حسب التقسيم التقليدي وذكر أنواع أخرى للبطالة، كما سنتناول طرق قياسها من خلال المقياس الرسمي والمقياس العلمي.

1- أنواع البطالة:

إن اختلاف الأسباب المولدة للبطالة جعل الاقتصاديين يقسمونها إلى عدة أنواع، و سوف نحاول سرد بعض الأنواع المهمة منها فيما يلي:

1-1- البطالة الاحتكاكية:

يقصد بهذا النوع تلك البطالة الناجمة عن تنقلات الأفراد من وظيفة إلى أخرى، وهذا بسبب نقص المعلومات لدى العمال وأصحاب العمل، فعملية الانتقال هذه تتطلب فترة للمفاضلة بين المهنة الأولى والثانية، كما قد تطول فترة البحث عن عمل لنقص المعلومات أو انعدامها، ولكن يمكن أن يتم تخفيض الوقت الذي يقضيه العامل في البحث عن عمل من خلال تأسيس بعض المؤسسات لبنك معلومات أو قاعدة معلومات حول الوظائف الشاغرة لديها، حيث يمكن للباحث عن عمل أن يطلع في وقت وجيز على مختلف الوظائف الشاغرة التي تتوافق مع مؤهلاته وخبراته، ومن شأن هذا النظام أن يرفع احتمال عثور العامل سابقا والمتعطل حاليا على عمل في أقل وقت ممكن، وبالتالي تنخفض البطالة الاحتكاكية ونسبة البطالة، ومن جهة أخرى يجب ألا نغفل أن قصر فترة البحث والعثور على عمل قد تشجع عددا أكبر من العمال على ترك وظائفهم والبحث عن وظائف أفضل فتزيد البطالة الاحتكاكية وبالتالي معدل البطالة.[2]

---

[1]- زينب صالح الأشوح، **الإطراد والبيئة ومداواة البطالة**، دار غريب للبطالة والنشر، القاهرة، 2003، ص: 75.

[2]رونالد إيرنبرج، روبرت سميث، ترجمة فريد بشير طاهر، **اقتصاديات العمل**، دار المريخ للنشر، الرياض، السعودية، 1994، ص: 586.

كما أن هذا النوع من البطالة يقل كلما ارتفعت تكلفة البحث عن عمل والتي هي عبارة عن فاقد الدخل الناتج عن التعطل على العمل، بالإضافة إلى تكاليف التنقلات والمقابلات والنشر والإعلان في الصحف ووسائل الإعلام. كما أن لنظام التأمين على البطالة دورا في رفع نسبة البطالة الاحتكاكية لمساهمته في التخفيف من تكاليف البحث عن عمل.[1]

و يعتقد عدد من الاقتصاديين أن البطالة الاحتكاكية و إن كان سببها تنقل الأفراد بين المهن والمناطق المختلفة، فإن السبب الرئيسي لظهورها هو نقص المعلومات، و يشير الجدول التالي إلى تقسيم البطالين حسب مدة البحث عن عمل:

الجدول رقم (01-01): تقسيم البطالين حسب مدة البحث عن عمل (سبتمبر 2017)

(الوحدة: بالآلاف)

مدة البحث عن عمل	العدد	النسبة المئوية
أقل من سنة	532	%37
من 13 إلى 23 شهر	343	%23.8
أكثر من 24 شهر	521	%36.2
غير مصرح	44	%3
المجموع	1440	%100

Source:www.ons.dz**,activite, emploi et chômage en septembre 2017**, N°796, page consultée le: 17 – 01 – 2018.

1-2- البطالة الهيكلية:

يقصد بها التعطل الذي يصيب جانباً من قوة العمل بسبب تغيرات هيكلية تحدث في الاقتصاد الوطني، و تمثل هذه التغيرات في تغير هيكل الطلب على السلع، أو تغير في الفن التكنولوجي، أو تغيرات هيكلية في سوق العمل نفسه.[2]

وتحدث مثل هذه الحالات عندما:[3]

[1] عبد المجيد قدي، **المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية (دراسة تحليلية تقييمية)**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000، ص: 37.

[2] – مهدي كلو، **الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة**، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2002-2003، ص69.

[3] – حرفوش مدني، **الكامل في الاقتصاد**، دار الآفاق، الجزائر، 1999، ص: 108.

✓ ينخفض الطلب على المنتجات بسبب تغير في هيكل الإنتاج؛

✓ تسريح عمال أو توظيف عمالة جديدة بسبب حدوث تغير أساسي في الفن التكنولوجي المستخدم؛

✓ تغيرات هيكلية في سوق العمل بسبب انتقال الصناعات للتوطن في أماكن جديدة.

1-3- البطالة الدورية:

من المعلوم أن النشاط الاقتصادي بجميع متغيراته في الاقتصاديات الرأسمالية لا يسير عبر الزمن بوتيرة واحدة منتظمة، بل تنتاب هذا النشاط فترات صعود وهبوط دورية، ويطلق على حركة التقلبات الصاعدة والهابطة للنشاط الاقتصادي – والتي يتراوح مداها الزمني بين ثلاث وعشر سنوات مصطلح "الدورة الاقتصادية" التي لها خاصية التكرار أو الدورية، وتتكون الدورة الاقتصادية من مرحلتين ومن نقطتي تحول، فالمرحلة الأولى هي مرحلة الرواج أو التوسع بحيث يتجه فيها حجم الدخل والناتج والتوظف نحو التزايد إلى أن يصل التوسع منتهاه بالوصول إلى نقطة الذروة أو قمة الرواج، وعندها تحدث الأزمة (وهي نقطة تحول)، وبعدها يتجه حجم النشاط الاقتصادي بجميع مكوناته (الدخل والناتج والتوظف) نحو الهبوط ليدخل الاقتصاد مرحلة الانكماش إلى أن يبلغ هذا الهبوط أقصاه بالوصول إلى نقطة قاع الانكماش (وهي نقطة تحول)، وبعدها مباشرة يبدأ الانتعاش فيتجه حجم النشاط الاقتصادي نحو التوسع مرة أخرى...وهكذا، ورغم أنه لا توجد دورتان اقتصاديتان متشابهتان من حيث حدة التقلبات والعمق الزمني لها، فإن جميع الدورات الاقتصادية لها سمات مشتركة، بمعنى أنه لو توقع أحد الاقتصاديين أن اقتصاد بلد ما سيدخل بعد فترة قصيرة مرحلة الكساد فإنه يستطيع أن يرصد مقدما المعالم الأساسية لهذه المرحلة كما يلي:

✓ ستنخفض مشتريات السلع الاستهلاكية بشكل واضح وتتزايد نتيجة لذلك المخزونات غير المرغوب فيها من السلع الاستهلاكية المعمرة كالسيارات والأجهزة الكهربائية، وكنتيجة لرد فعل أصحاب الأعمال على هذا الانخفاض بخفض حجم إنتاجهم فإن الدخل القومي الإجمالي سوف ينخفض وينخفض معه أيضا الإنفاق الاستثماري؛

✓ سينخفض الطلب على العمالة، وسيأخذ هذا الانخفاض في البداية شكل تقليص ساعات العمل ثم في المرحلة الموالية تسريح العمال وبالتالي ارتفاع معدل البطالة؛

✓ مع انخفاض حجم الإنتاج، سينخفض بالتبعية الطلب على المواد الخام والوسيطة، وستنخفض نتيجة لذلك أسعار كثير من السلع، غير أن الأجور وأسعار منتجات الصناعات التحويلية لن تنخفض بسرعة في بداية الكساد؛

✓ ستتدهور معدلات الأرباح في قطاع الأعمال بسرعة في بداية الكساد، وتنخفض معها أسعار الأسهم في سوق الأوراق المالية ويسيطر التشاؤم على المستثمرين، وينخفض أيضا الطلب على القروض من الجهاز المصرفي وتنخفض نتيجة لذلك أسعار الفائدة.

أما مرحلة الانتعاش أو التوسع أو الرواج فيمكن القول أن صفاتها الأساسية تكاد تكون نقيض ما ذكرناه عن حالة الكساد، وما يهمنا في هذا الخصوص هو أن من أهم صفات حركة الدورة الاقتصادية هي التقلبات التي تحدث في الطلب على العمالة وما يصاحبها من تقلبات في معدل البطالة، فمرحلة الكساد يرافقها ارتفاع في معدل البطالة ومرحلة التوسع انخفاض في نفس المعدل، وهذا هو المقصود بالبطالة الدورية.[1]

وبما أن هذا النوع من البطالة مرتبط بالدورات الاقتصادية وما تتعرض له النشاطات الاقتصادية من انخفاض وارتفاع غير ثابتين فإن بعض الكتاب الاقتصاديين يسمونه البطالة العابرة.[2]

1-4- البطالة السافرة (الصريحة):

هي حالة التعطل التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة، و تتمثل في مقدار عروض العمل التي لا يتم تغطيتها بالطلب في سوق العمل، و هذا ناتج عن تزايد التدفقات الهائلة على سوق العمل بسبب ارتفاع عدد السكان، و يمكن أن تكون البطالة السافرة احتكاكية أو هيكلية أو دورية، و مدتها الزمنية قد تطول أو تقصر حسب طبيعة نوع البطالة و ظروف الاقتصاد القومي.

1-5- البطالة المقنعة:

البطالة المقنعة هي عبارة عن الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل، مما يعني وجود عمالة زائدة أو فائضة لا تنتج شيئا تقريبا، ويسود هذا النوع من البطالة في أغلب المؤسسات والشركات بسبب زيادة التوظيف الحكومي والتزام الدولة بتعيين خريجي الجامعات والمعاهد خاصة في الدول التي كانت تنتهج النظام الاشتراكي.[3]

و توصف الإنتاجية الحدية لهؤلاء العمال بأنها معدومة، بحيث إذا سحبوا من أماكن عملهم فإن الإنتاج لن ينخفض، أما إذا زاد حجم الإنتاج بعد خروجهم فهذا يعني أن إنتاجيتهم الحدية سالبة، حيث

[1]- رمزي زكي، مرجع سبق ذكره، ص: 23.

[2]- مصطفى سلمان وآخرون، **مبادئ الاقتصاد الكلي**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، طبعة 03، عمان، الأردن، 2000، ص: 257.

[3]- محمد صلاح عبد الحميد، **أزمة البطالة دراسة مقارنة (مصر، السعودية، الكويت)**، هبة النيل العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2007، ص: 13.

كانوا يؤثرون على أداء العمال الآخرين، و في هذا النوع من البطالة نحن في مواجهة عمالة تبدو من الظاهر أنها في حالة توظف، أي أنها تشغل منصباً وظيفياً و تتقاضى أجراً مقابل ذلك، غير أنها من الناحية الفعلية لا تضيف شيئاً إلى الإنتاج مما يؤدي إلى ارتفاع التكلفة المتوسطة للمنتجات.

كما قد تحدث هذه البطالة بسبب خصائص بعض فروع الإنتاج أو ظروف عمل لفئة معينة من الناس، فمثلا يعتبر عدم تشغيل المصانع في الدول المتقدمة بكامل طاقتها بسبب عدم توفر سوق الصرف نوعا من البطالة المقنعة، وهذا النوع من البطالة يمس العمال الذين يعملون دون مستواهم الإنتاجي بسبب الاستغناء عنهم من قبل مصانع أخرى والتي تعاني من نقص الطلب على منتجاتها.[1]

1-6- البطالة الموسمية:

يحدث هذا النوع من البطالة في موسم معين من السنة، عندما يقل الطلب على العاملين في ذلك الموسم، وهي صفة لبعض القطاعات الاقتصادية، وقد تختلف من دولة إلى أخرى بسبب العادات والتقاليد والمناسبات، وكمثال على ذلك ما يحصل في نهاية كل عام دراسي حيث يشكل خريجي الجامعات ضغطا على سوق العمل ثم ينخفض هذا الضغط تدريجيا بعد الدخول الاجتماعي.[2]

وأيضا في مجال الفلاحة يزداد الطلب على اليد العاملة في موسم الحصاد، و بعد انتهاء هذا الموسم تصبح هذه اليد العاملة في حالة بطالة، و أيضاً المدن السياحية التي تكون على شواطئ البحر تعمل بكامل طاقتها في موسم الاصطياف إلا أن جزءاً كبيراً من طاقتها يكون عاطلاً في الشتاء.

والبطالة الموسمية أو الفصلية ذات أثر وقتي محدود، وغالبا ما تزول بزوال فصولها ومواسمها، كما أن التقلبات في هذا النوع من البطالة أكثر انتظاماً و يمكن توقعها خلال فترات معينة من السنة، فيستطيع العامل أن يحتاط لها مسبقا، فيدخر ما بوسعه في أوقات الرواج كي يستطيع مواجهة نفقاته في أوقات البطالة، أو يهيئ له مهنة احتياطية يلجأ إليها كلما تعرض للبطالة الموسمية.[3]

1-7- البطالة الإجبارية:

هي الحالة التي يصبح فيها الفرد عاطلاً عن العمل بشكل جبري، أي من غير إرادته أو اختياره، و هي تحدث عن طريق تسريح العمال كالطرد من العمل بشكل قسري رغم أن العامل قادر على العمل و

---

[1]- طارق الحاج، **علم الاقتصاد ونظرياته**، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 1998، ص: 151.

[2]- يونس سالم عبد الغني الطراونة، **التحليل الإحصائي للتباين الإقليمي في مستويات البطالة ومعدلاتها في الأردن**، دار كنوز المعرفة، عمان، الأردن، 2009، ص: 59.

[3]- محمد طاقة، حسين عجلان حسن، **اقتصاديات العمل**، إثراء للنشر والتوزيع، الشارقة، 2008، ص: 145.

راغب فيه و قابل بمستوى الأجر السائد، و قد تحدث البطالة الإجبارية عندما لا يجد الداخلون الجدد لسوق العمل فرصاً للتوظيف رغم بحثهم الجدي عنه و قدرتم عليه و قبولهم لمستوى الأجر السائد، و قد تكون البطالة الإجبارية احتكاكية أو هيكلية أو موسمية على نحو ما رأينا سابقاً.

1-8- البطالة الاختيارية:

هي حالة يتعطل فيها العامل بمحض إرادته و اختياره، حينما يقدم استقالته من العمل الذي كان يعمل فيه إما لعزوفه عن العمل أو تفضيله لوقت الفراغ (مع وجود مصدر آخر للدخل) أو لأنه يبحث عن عمل أفضل يوفر له أجراً أعلى و ظروف عمل أحسن، فقرار التعطل عن العمل هنا اختياري لم يجبره عليه أحد.

1-9- البطالة الطبيعية:

هي حصة (نسبة) من البطالة غير قابلة للتخفيض بواسطة إجراءات السياسة الاقتصادية سببها خلل في سوق الشغل[1].

1- 10- البطالة الفنية: يحدث هذا النوع من البطالة لسببين هما:

- التقدم التكنولوجي: حيث أن الآلة تحل محل العامل مما يضطره إلى البحث عن عمل آخر؛
- البحث عن فرصة عمل أو مكان عمل أفضل: فالكثير من العمال – خاصة في فترات الرخاء – يتركون أماكن عملهم للانتقال إلى مكان عمل أفضل، وأجر أعلى، وفترة الانتقال هذه قد يكون الفرد فيها عاطلا عن العمل.

1- 11- البطالة المتبقية: في جميع المجتمعات تقريبا،، يوجد عنصر يوصف بالبطالة المتبقية وتتألف هذه البطالة من أفراد يصعب أو يتعذر استخدامهم بشكل دائم وثابت، لأنهم يجدون من الصعب عليهم أن يتلاءموا أو يتكيفوا مع المستلزمات أو المطالب التي تفرضها طرق الإنتاج الحديثة، وما يستدعيه العمل المنظم من الدقة والانضباط في السلوك.[2]

1- 12- بطالة الفقر: هي تلك البطالة الناتجة بسبب النقص في التنمية، والغالب في هذه البطالة أن أفرادها لا يجدون في محيطهم فرصا للعمل الدائم والمستمر، وتنتشر هذه البطالة في الدول قليلة النمو والتي

[1] – مهدي كلو، مرجع سبق ذكره، ص70.

[2] – محمد عزيز، محمد سالم الكعيبة، **البطالة مشكلة سياسية اقتصادية**، دار الكتب الوطنية، قار يونس، بنغازي، ليبيا، الطبعة الأولى، 1997، ص: 25.

يسودها الركود وضعف التنمية، وهذا ما يدفع أفرادها إلى الهجرة الخارجية ولهذا تسمى هذه الدول "دول الإرسال" والدول الموظفة لهذه العمالة "دول الاستقبال".[1]

1- 13- بطالة المتعلمين: وتعني عدم تشغيل رأس المال البشري المتعلم والمكون لدى أفراد المجتمع النشيطين اقتصاديا.[2]

هذه هي أهم أنواع البطالة التي يمكن مصادفتها في أي اقتصاد، و من هنا يمكننا محاولة إسقاطها على الاقتصاد الجزائري لنعرف ما هي الأشكال التي توجد فيه.

2- قياس البطالة:

يعتبر قياس البطالة أحد أهم المؤشرات التي تساعد على رسم البرامج الاقتصادية، فهو مؤشر شامل عن الأداء الاقتصادي وأوضاع العمل، مع الإشارة إلى أن طريقة قياس البطالة تختلف من دولة إلى أخرى لاختلاف المعايير المعتمدة في ذلك، وتتمثل أهم اختلافات هذه المعايير فيما يلي:[3]

- ✓ الفئة العمرية المستخدمة في التعريف وذلك لاختلاف السن المحددة للسكان النشيطين اقتصاديا؛
- ✓ اختلاف تحديد الفترة الزمنية المستغرقة في البحث عن عمل (أسابيع – أشهر)؛
- ✓ كيفية التعامل إحصائيا مع الخريجين الجدد، والأفراد الذين لا يعملون بصفة منتظمة أو ما يعرف بالعمالة الموسمية أو المؤقتة؛
- ✓ الاختلاف في مصادر البيانات المستخدمة في قياس البطالة وطرق جمعها.

وعموما يمكن التفريق بين مقياسين للبطالة أحدهما رسمي والآخر علمي كما يلي:

2-1- القياس الرسمي للبطالة:

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

$$\text{معدل البطالة} = (\text{عدد العاطلين} / \text{قوة العمل}) \times 100$$

[1]- بشير عبد الكريم، **تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحبطة منها خلال عقد التسعينات**، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، جامعة حسيبة بن بوعلي شلف، الجزائر، العدد 00، 2004، ص: 147.

[2]- حسن التاج، **مؤشرات سوق العمل**، سلسلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، العدد 16، أفريل2003، ص: 13.

[3]- ناصر دادي عدون، عبد الرحمان بلعايب، مرجع سبق ذكره، ص: 49.

ويشير مصطلح قوة العمل هنا إلى جميع الأفراد العاملين والعاطلين (الفئة النشيطة) الذين يرغبون في العمل في ظل الأجور السائدة؛ أي أن:

قوة العمل = حجم العمالة + حجم البطالة

وبالتالي تتضمن مكونات قوة العمل في المجتمع مايلي:

- **العاملون:** هم الذين يعملون لدى غيرهم أو يقومون بأعمال ذاتية لكل الوقت أو لبعضه سواء كان عملا مؤقتا أو دائما، وسواء كان ذلك في مجالات مدنية أو عسكرية.
- **العاطلون:** هم كل الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه ولا يجدون فرص عمل متاحة لهم في ظل الأجور السائدة.[1]

2-1-1- الانتقادات الموجهة للقياس الرسمي البطالة:

على الرغم من بساطة هذا المقياس والتي جعلت منه أكثر مقاييس سوق العمل انتشارا، وهو المقياس الذي تأخذ به معظم الدول، وكذلك منظمة العمل الدولية عند المقارنة بين معدلات البطالة فيما بين الدول المختلفة، وداخل الدولة الواحدة على مدى فترات زمنية مختلفة، إلا أنه لا يوفر الدقة والمعلومات الكافية عن البطالة، خاصة الدول النامية، لهذا توجه له عدة انتقادات من أهمها:[2]

✓ قد تكون معدلات البطالة المحسوبة بهذه الطريقة أعلى من المعدلات الحقيقية نظرا لصعوبة التعرف على القدرة، الرغبة والاستمرار في البحث عند الأفراد العاطلين عن العمل؛

✓ زيادة عدد العمال الذين يعملون أقل من عدد الساعات اليومية المعتادة في فترات الركود، أي أن استخدامهم يكون غير كامل، وهذا راجع إما لعدم وجود عمل يشغلهم خلال ساعات العمل اليومية وهو ما يسمى بالبطالة المقنعة، أو لكونهم يعملون بدوام جزئي لعدم استغناء أصحاب العمل عنهم كونهم عمال مهرة، فهم بذلك يمثلون إمكانيات فائضة وغير مستغلة لا تظهرها معدلات البطالة الإجمالية؛

✓ لا تعطي معدلات البطالة الإجمالية صورة واضحة للبطالة حسب توزيعها من حيث القطاعات، الجنس أو الفئات العمرية، مما يجعلها غير قادرة على الوقوف أمام الوضع الحقيقي للبطالة وتأثيراتها الاجتماعية؛

---

[1] – علي عبد الوهاب نجا، مرجع سبق ذكره، ص: 14.

[2] – نزار سعد الدين عيسى، إبراهيم سليمان قطف، **الاقتصاد الكلي (مبادئ وتطبيقات)**، دار حامد للنشر والتوزيع، الطبعة 01، عمان، الأردن، 2007، ص: 245.

✓ لا تعتمد تأثيرات البطالة في المجتمع على المعدل الإجمالي لها فحسب، بل وعلى الفترة التي يبقى العامل خلالها بدون عمل، فكلما طالت فترة البطالة كانت تأثيراتها أكثر حدة، وهو الأمر الذي يصعب تحديده؛

✓ إن تغير حالة النشاط الاقتصادي من حالة الركود إلى حالة الانتعاش أو العكس، له تأثير كبير على مؤشر البطالة الحقيقي؛

✓ كما تعرف الدول النامية معدلات عالية للبطالة مقارنة بالدول المتطورة، بسبب ضعف فعالية الجهاز الإنتاجي لديها من جهة، وعدم دقة واستقرار معايير قياس البطالة من جهة أخرى.

2-2- القياس العلمي للبطالة:

وفقا لهذا القياس، فإن العمالة الكاملة تتحقق في المجتمع عندما يكون الناتج الفعلي في الاقتصاد معادلا للناتج المحتمل، وبالتالي يكون معدل البطالة الفعلي مساويا لمعدل البطالة الطبيعي غير التضخمي، أما إذا كان الناتج الفعلي في الاقتصاد أقل من الناتج المحتمل، يكون معدل البطالة الفعلي أكبر من معدل البطالة الطبيعي، وفي هذه الحالة يعاني المجتمع من وجود بطالة بالمفهوم العلمي، ويحدث ذلك إما بسبب عدم الاستخدام الكامل لقوة العمل و/ أو بسبب عدم الاستخدام الأمثل لها.

والاستخدام الأمثل لقوة العمل يتطلب ألا تقل إنتاجية العمل عن حد أدنى معين يسمى الإنتاجية المتوسطة المحتملة، وتعرف بأنها أعلى متوسط للإنتاجية فيما بين قطاعات المجتمع، وبالتالي فإن:

الناتج المحتمل = قوة العمل × الإنتاجية المتوسطة المحتملة

الناتج الفعلي = قوة العمل × الإنتاجية المتوسطة الفعلية

ويتم حساب معدل البطالة كما يلي:

معدل البطالة = 1 – (الإنتاجية المتوسطة الفعلية / الإنتاجية المتوسطة المحتملة)

وهذه المعادلة تمثل معدل البطالة وفقا للقياس العلمي، وهذا القياس يأخذ في حسابه كافة أنواع البطالة في المجتمع سواء كانت سافرة أو جزئية أو مقنعة أو غيرها أو بمعنى آخر كل من البطالة الصريحة والبطالة غير الصريحة.[1]

[1] – نزار سعد الدين عيسى، إبراهيم سليمان قطف، مرجع سبق ذكره، ص-ص: 10- 15.

الفرع الثالث: أسباب البطالة وآثارها في الجزائر

تمثل قضية البطالة في الوقت الراهن إحدى المشكلات الأساسية التي تواجه دول العالم والتي باتت تهدد تماسك واستقرار المجتمعات خاصة في الدول النامية التي تعاني من الآثار السلبية للبطالة، وينعكس ذلك على الجانب الاجتماعي بالدرجة الأولى، ثم على الجانب الاقتصادي الذي سيحرم من طاقات بشرية ستصنف ضمن الطاقات العاطلة، ومن هذا المنطلق سنتناول أسباب هذه المشكلة والآثار المنجرة عنها.

1- أسباب البطالة:

تختلف أسباب البطالة من مجتمع إلى آخر، بل إنها تختلف داخل المجتمع الواحد من منطقة إلى أخرى ويمكن التفصيل فيها كما يلي:[1]

1-1- النمو الديموغرافي:

إن تزايد وتيرة معدل المواليد من شأنه أن يؤدي إلى الزيادة في عدد السكان عامة وكذا في عدد العمال النشيطين اقتصاديا، أي في عدد الوافدين على سوق العمل، وليس هناك أي تخوف إن اقترن ذلك بزيادة في الإنتاج فالنمو الديموغرافي يشكل هاجسا بالنسبة للدول النامية لاعتمادها عل اقتصاد هش كما هو الحال بالنسبة للاقتصاد الجزائري الذي هو رهن تقلبات أسعار النفط، فتذبذب إيرادات الدولة يؤثر على مشاريعها الاستثمارية مما يؤدي إلى كبح عمليات التوظيف للتخفيف من أعبائها، في حين أن النمو الديموغرافي يعرف منحى تصاعدي مما يخل بتوازن سوق العمل.

فالنمو الديموغرافي صفة خاصة بدول العالم الثالث تجعل الحكومات تتسابق في البحث عن السبل الناجعة للتقليص منه لما يشكله من خطر على مستوى معيشة أفراد المجتمع.

1-2- انعدام الكفاءات والخبرات:

يمكن الوقوف على مدى مصداقية هذا العنصر كإحدى المسببات الأساسية للبطالة بالاستشهاد بالدول التي تتميز بحجم سكاني قليل وتعرف نشاطات استثمارية واسعة وعالية في مجال السياحة أو المحروقات مثلا (كما هو الحال في تونس و الإمارات العربية المتحدة وغيرهما)، فالبطالة في مثل هذه الدول ترجع لضعف الكفاءة والتخصص، فقد نجد السكان النشيطين لا يساهمون إلا في تلك الأعمال البسيطة، ويتزاحم عليها طالبو العمل وتتشبع بذلك الوظائف التي لا تحتاج إلى تأهيل عالي ويبقى الفائض من هذه

[1] - آيت عيسى عيسى، **سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر (انعكاسات وآفاق اقتصادية واجتماعية)**، أطروحة دكتوراه علوم، تخصص تسيير، جامعة الجزائر 3، سنة 2010، ص-ص: 60-62.

الشريحة يعاني من البطالة والسبب في ذلك يعود إلى عدم تمتعهم بالخبرة والكفاءة التي تسمح لهم بشغر الوظائف الأخرى، وتلجأ الحكومات – كحل لذلك – إلى جلب اليد العاملة الأجنبية المؤهلة.

1-3- التطور التكنولوجي:

لقد عرفت الآونة الأخيرة تطورا مذهلا في مجال التكنولوجيا، فلا نكاد نتعلم ضبط آلة معينة ومعرفة مواصفاتها و تركيباتها حتى تظهر تكنولوجيا جديدة ليصبح ما تعلمناه متجاوزا.

أصبحت التكنولوجيا إحدى مسببات البطالة لما تتوفر عليه من مواصفات تسمح بالقيام بأعمال متعددة، وبدقة متناهية وفي زمن قياسي، وبذلك لا يصبح العامل البشري سوى ملاحظ سواء لاكتشاف الأخطاء أو العيوب، أو تصليح الأعطال والأعطاب، وهكذا يتقلص دوره في المؤسسة الإنتاجية وتقتضي نجاعة المؤسسة التخلص من التكاليف الإضافية بتسريح العمال والاحتفاظ بأقل قدر ممكن منهم.

وما ساهم في زيادة البطالة هو الاعتماد على التكنولوجيا العالية التي أدت إلى اختزال العديد من المراحل والخطوط الإنتاجية التي كانت تنفذ يدويا، ، إلا أنه بالرغم من ذلك لا يمكن اعتبار التطور التكنولوجي سببا في تفشي ظاهرة البطالة فقط، وإنما كثيرا ما تكون سببا في فتح أسواق ومشاريع استثمارية جديدة تساهم في استقطاب العمال كما هو الحال في مجال الاتصالات.

1-4- التغيرات الهيكلية للمؤسسات:

إن اعتبار المؤسسات الاقتصادية وخاصة العمومية منها كأداة سياسية اجتماعية في يد الدولة يمكن أن يحول دون تحقيق مردوديتها الاقتصادية، فتوظيف حجم زائد من العمالة دون الحاجة إليها يساهم في ظهور ما يعرف بالبطالة المقنعة، كما أن تبني سياسة تصحيحية هيكلية سيعتمد في تخصيص الموارد والتشغيل على أساس عقلاني من شأنه أن يؤدي إلى تسريح إجباري للعمالة الفائضة.

1-5- المنافسة:

إن ظاهرة العولمة ترفع من حدة المنافسة بين المؤسسات المنتجة لنوع معين، فالمؤسسة المتفوقة تكون منتجاتها في حالة رواج وتتوسع أكثر وتزداد فرص التوظيف بها، في حين أن المؤسسات الفاشلة يقل الطلب على منتجاتها وتكون بذلك في حالة كساد، فالبطالة في هذه الحالة يمكن أن تعود إلى المؤسسة الفاشلة التي ليس بقدرتها إدخال تحسينات وتحديثات في مستوى المنافس أو تعود البطالة إلى بحث أصحاب هذه المؤسسات على ذوي مهارات وكفاءات عالية، تحتاجهم لمواجهة المنافسة، كما قد تعود البطالة أيضا إلى إفلاس هذه المؤسسات.

1-6- الشركات متعددة الجنسيات:

إن كانت هذه الشركات العملاقة تساهم في امتصاص البطالة لما توفره من فرص عمل لمختلف مستويات العمالة، إلا أن عدم استقرارها وانتقالها عبر الحدود بحثا عن أسواق في مواطن أخرى سيؤدي إلى تسريح من كانوا يعملون بها سابقا، ليصبحوا في حالة بطالة هيكلية، فهذا النوع من الشركات يستهدف البلدان التي تمنحها حوافز للاستثمار بها إضافة إلى تتبع مواطن الأيدي العاملة الرخيصة كما هو الحال في البلدان النامية.

2- أسباب بطالة خريجي الجامعات:

إذا تحدثنا عن البطالة في الجزائر خاصة، فتعتبر بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي إحدى الإشكاليات الكبرى التي تواجه المنظومة التعليمية، و تعبر عن خلل في تلك المنظومة التي لا يستطيع خريجوها الاندماج في الحياة المهنية، كما تعبر عن خلل في علاقة الجامعة بمحيطها الاقتصادي والاجتماعي، وانفصالها عن حاجيات هذا المحيط، و بالرغم من أن الجامعة الجزائرية خضعت خلال السنوات الأخيرة للإصلاح، فإن إشكالية بطالة الخريجين لازالت تشكل إحدى أكبر الإشكالات العويصة التي تواجه صانع القرار التربوي الجزائري.

أثناء احتساب معدل بطالة خريجي الجامعات يجب أن ننتبه إلى ذلك الخريج الجامعي الذي يعمل عملاً موسمياً هل يعد ضمن الفئة العاطلة عن العمل أم لا؟ بينما يؤكد الواقع أن هذه الفئة الواسعة هي بدون عمل مادام عملها غير قار و لا تحصل على دخل ثابت، و إذا كانت طبيعة التكوين في الجامعة غير ملائمة لسوق الشغل و هو خطاب كلاسيكي، فإن قضية الملائمة لا يجب أن نضخم منها، إذ لابد أن نتساءل عن فرص الشغل التي يوفرها الاقتصاد الوطني أين هي؟ حيث توجد نسبة كبيرة من أصحاب الشهادات الجامعية بالجزائر على غرار باقي الدول العربية إما عاطلين عن العمل أو مهددين بالبطالة في المستقبل القريب، و لاشك أن هناك العديد من الأسباب التي ساهمت في تفاقم هذه المشكلة، نذكر منها ما يلي:

2-1- أسباب متعلقة بطبيعة التعليم الجامعي:

الأسباب المتعلقة بخصائص التعليم متمثلة في عدم التوافق بين مخرجات التعليم و احتياجات سوق العمل المحلي حيث نجد تدني و محدودية مستوى المهارات و القدرات التي يحوز عليها الخريجون لا تلبي في الوقت نفسه احتياجات السوق المحلية و خاصة لدى القطاع الخاص، و يعود ذلك إلى عدم توفر الإمكانيات المالية لدى هذه المؤسسات أو محدوديتها و التي من شأن توفرها أن يساعد مؤسسات التعليم

العالي على تنفيذ البرامج التدريبية للخريجين سواء أثناء دراستهم الجامعية أو بعد تخرجهم من الجامعة، إضافة إلى ضعف علاقات التنسيق بين هذه المؤسسات و المؤسسات التعليمية الدولية و حتى العربية من أجل تبادل الخبرات و المعارف و التجارب المختلفة و التي توفر فرصة أكبر للدارسين في التعلم و التدريب ويمكن توضيح هذه الأسباب بسرد النقاط التالية:

- ✓ التوسع السريع و غير المخطط في التعليم الجامعي؛
- ✓ انخفاض درجة الملائمة بين مخرجات التعليم الجامعي و بين حاجات سوق العمل من ناحية الكيف والكم؛
- ✓ اعتماد التعليم الجامعي على أساليب غير دقيقة في اختيار مدخلاته من الطلبة و على أساليب تقليدية في التدريس و التدريب و التقويم؛
- ✓ عدم اعتماد مخططي التعليم الجامعي على رؤية واضحة للاحتياجات المستقبلية لسوق العمل من القوى البشرية؛
- ✓ ضعف برامج التوجيه و الإرشاد الأكاديمي و المهني في التعليم الجامعي؛
- ✓ التوجه العام بسلك التعليم الأكاديمي و العزوف عن التوجه نحو التعليم المهني، حيث يظهر الترهل في أعداد من يخوضون في التعليم الأكاديمي و الكليات الإنسانية خاصة كليات الآداب و الاقتصاد و العلوم الاجتماعية و العلوم السياسية؛
- ✓ فشل أو سوء سياسة التخطيط و البرمجة المركزية في توزيع أعداد الطلبة حيث يتم ذلك خلافاً لمؤهلاتهم و رغبات الكثير منهم مما يؤدي إلى الفشل أو التأخر الدراسي، أو إلى تخريج طلبة بكفاءات ضعيفة أو غير مؤهلين و غير راغبين بالعمل، كما أن التأثير يمتد نتيجة فشل سياسة التوزيع هذه إلى أزمة تمس التخصصات الأخرى أو طلبة آخرين راغبين بهذه التخصصات حيث يشغل زملاؤهم الكراسي المخصصة لهم؛
- ✓ الأمية المهنية أو الميدانية التي يعاني منها معظم الخريجين و التي بسببها يواجه هؤلاء صعوبات في تطبيق ما تعلموه، و الخوف و القلق من مواجهة المهنة، و يأتي ذلك لعدة أسباب منها:
  - إهمال أو كسل الطالب خلال معظم سنوات الدراسة؛
  - عدم قناعة الطالب باختصاصه أو بنتيجة و جدوى تعليمه؛

- عدم هضم المناهج التعليمية لعدة أمور؛
- قصور السياسة التعليمية بسبب قلة أو عدم كفاءة الكوادر التدريسية و التدريبية؛

و تعد هذه مشكلة كبيرة متداخلة مع مشاكل أهم منها، و على ذلك فالصعوبات الحقيقية التي تعاني منها العديد من الجامعات في البلدان النامية يمكن حصرها بوجود الأساتذة من ذوي الإعداد الضعيف مع وجود طلبة لم يعدوا بشكل يتناسب ومتطلبات التعليم العالي؛

✓ سوء توزيع الخريجين أحياناً أو توزيعهم عشوائياً على قنوات ليست لها علاقة بتخصصاتهم أو بما درسوه، و هذا على عكس ما يدعى بسياسة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب كما يقال، وهو ناتج عن سوء فهم أو سوء تخطيط أو عدم توافر أجهزة العمل المساعدة أو عدم توفر المشاريع التي توظفهم.

2-2- أسباب متعلقة بظروف وطبيعة سوق العمل المحلية:

فيما يتعلق بظروف وطبيعة سوق العمل المحلية فهي تعاني من تشوهات كثيرة والتي أحدثت خللاً واضحاً في أداء العمالة من خلال:

✓ عدم توازن آليات العرض والطلب على اليد العاملة المؤهلة في السوق المحلية؛

✓ المهارات المتوفرة لدى خريجي الجامعات لا تتوافق مع طبيعة الأعمال التي تقدمها جهات التوظيف في القطاعين العام والخاص؛

✓ مستوى الاتصال بين الجامعات وبين جهات التوظيف ليس بالفعالية المطلوبة؛

✓ عدم توفر فرص العمل في نفس اختصاص الخريجين بسبب التضخم في أعدادهم وتركزهم في اختصاصات معينة تفوق الحاجة لهم بعد التخرج؛

✓ ارتفاع أعداد المشتغلين بقطاع الخدمات بسبب تغير اتجاهات معظم الناس ودعمهم لمبدأ التوجه المادي أو العمل الحر وجمع المال عن طريق العمل في التجارة.

2-3- أسباب متعلقة بالبيئة المحيطة بالجامعة

والأسباب التي لها علاقة بالبيئة المحيطة بالجامعة فهي:

✓ هناك عوامل اقتصادية مثل بطء معدلات النمو الاقتصادي وفي حالة الجزائر الاعتماد الشبه الكلي على النمو المرتبط بالمحروقات؛

✓ ارتفاع معدلات النمو السكاني وخاصة في فئة الشباب والأطفال؛

- ✓ الزيادة المستمرة في الطلب الاجتماعي على التعليم الجامعي، وخاصة النظري منه؛
- ✓ العادات والتقاليد الاجتماعية التي تسود في بعض المجتمعات وتقلل من قيمة بعض الأعمال والمهن فلا يقبل بها الخريجون؛
- ✓ التوجه العام للناس والمتعلق باهتمامهم وميولهم وتوجهاتهم القيمية، ومثال ذلك أن التدريس مهنة محترمة بصورة عامة وللمرأة بصورة خاصة ولهذا تجد أعداداً كبيرة من الفتيات يتوجهن إلى الكليات المعنية على حساب باقي المهن التي تعاني من نقص في الإطارات واليد العاملة المؤهلة، وخاصة في البلدان العربية مثل بلدان الخليج وسوريا وليبيا وحتى في الجزائر تنتشر هذه الأفكار في بعض المناطق.

3- الآثار الناجمة عن ظاهرة البطالة:

إن للبطالة من الآثار الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي لا يمكن إهمالها، فالبطالة تشكل السبب الرئيسي لمعظم الآفات والمشاكل الاجتماعية في أي مجتمع، كما أنها تمثل تهديدا واضحا على الاستقرار السياسي والترابط الاجتماعي.

3-1- الآثار الاقتصادية:

- ✓ إنخفاض حجم إيرادات الدولة بسبب انخفاض حجم الضرائب على الدخل الناجمة عن البطالة؛
- ✓ انخفاض الإنتاج الفعلي عن الإنتاج المحتمل بسبب تعطل عدد من العاملين عن العمل والإنتاج؛
- ✓ ظهور الكساد الاقتصادي للسلع الموجودة في المجتمع لأن الرواج لدى أي مجتمع مرتبط بأن هناك إنتاجا لدى أفراده، والإنتاج مرتبط بالعمل؛
- ✓ تكلفة إعالة العاطلين وتختلف هذه التكلفة باختلاف البلدان واختلاف الإعانات المقدمة للعاطلين عن العمل؛
- ✓ خسارة الإنفاق على التعليم حيث أن الإنفاق الذي تم على تعليم الأشخاص العاطلين فيما بعد يصبح إنفاقا دون جدوى أثناء فترة التعطل عن العمل.[1]

3-2- الآثار الاجتماعية:

- ✓ قد تقود البطالة بعض الأشخاص للقيام بأعمال غير شرعية لإعالة أنفسهم وأسرهم، فوقت البطالة

[1]- أسامة السيد عبد السميع، مرجع سبق ذكره، ص: 53.

نفسه ربما يقود بعض الأشخاص لارتكاب الجرائم؛[1]

✓ البطالة تؤدي إلى نشوء إحباط نفسي سيئ لدى العاطل وتخلق لديه جوا نفسيا مضطربا؛

✓ التخلف الاجتماعي نتيجة عدم القدرة على إشباع الحاجات الأسرية للقوة المتعطلة عن العمل والمتمثلة في الرعاية الصحية والتعليم والإطعام والإيواء.[2]

✓ تأخر سن الزواج إلى ما بعد الثلاثين حيث لا يمتلك الشباب عوامل توفير السكن وغير ذلك مما يترك آثار سيئة على الإناث والذكور.

3-3- الآثار السياسية:

✓ تؤدي تأثيرات البطالة على الوضع السياسي والأمني العام إلى تداعيات خطيرة ومنها ما يتعلق بمبدأ الشفافية حيث أن انتشار البطالة يؤدي إلى اختفاء مفهوم الشفافية والنزاهة؛[3]

✓ قد تؤدي البطالة بالشخص العاطل إلى ارتكاب مختلف الجرائم السياسية كالتطرف أو التجسس أو غيرها؛

✓ تدفع البطالة الأشخاص الذين يعانون منها إلى الهجرة لخارج الوطن بحثا عن فرص للعمل؛

✓ ضعف الوحدة الوطنية وضعف الشعور بالانتماء الوطني واللامبالاة من قبل الشخص البطال؛

✓ يؤدي تفاقم ظاهرة البطالة إلى اضطراب الأوضاع الأمنية داخل الوطن مما قد يعصف بالاستقرار السياسي للدولة.

3-4- تأثير بطالة خريجي الجامعات على المجتمع الجزائري:

من المعروف أن مشكلة البطالة لدى ذوي الشهادات الجامعية ليست مشكلة فردية فقط، ولكنها مشكلة تمس البناء الاجتماعي داخل الدولة لما لهذه الشريحة من أهمية، ولقد أكدت الدراسات التي تمت في هذا الشأن على أن هناك شواهد مختلفة تدل على أن لمشكلة البطالة آثار واسعة ومتشعبة على مختلف جوانب الحياة في المجتمع الجزائري و ظهرت هذه الآثار على الاقتصاد الجزائري وكذلك على الأسرة وأيضا في المجال السياسي، وبما أننا بصدد الحديث عن بطالة المتعلمين فسنكتفي بآثار هذا الجزء من البطالة على

[1]- إبراهيم طلعت، **البطالة والجريمة**، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2009، ص: 119.

[2]- غرزي سليمة، **دراسة قياسية لمشكل البطالة في الجزائر**، مذكرة ماجستير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2008، ص: 32.

[3]- خبابة عبد الله، خبابة صهيب، **الاستراتيجية التوفيقية بين التنمية المستدامة والبطالة**، ملتقى دولي: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011، ص: 07.

الفئة المعنية وعلى المجتمع ككل وما يمكن قوله أن لها آثار سلبية كبيرة، تبلغ من الخطورة أنها من الممكن أن تعرقل أو تهدد مسيرة التنمية، ومن هذه الآثار:

3-4-1- تخفيض قيمة الشهادة: لقد أدى التوسع العام في توفير التعليم من ناحية والإخفاق الجزئي في محاولات تخطيط القوى البشرية من ناحية أخرى إلى سلسلة من المشكلات المتعلقة بالتفاعل بين توفير التعليم والطلب المهني مثل انعدام التوافق بين العرض التعليمي والطلب المهني، والوفرة الزائدة في عدد الخريجين وطبيعة الأعمال التي لا تتطلب قدرة فائقة، حيث حذّرت بعض الدراسات من تجاوز المستوى التعليمي المناسب لطبيعة العمل، لأن هذا التجاوز لن يكون له عائد في دخل الفرد إضافة إلى أن تكلفة الفرصة البديلة بجانب تكلفته الفعلية تصبح هدرا، لهذا فإن الخبراء الذين حللوا الآثار الممكنة التي يمكن أن تنجم عن الإفراط في التعليم مثل "رامبرجر"(Ramberger) لا يحبذون رفع مستويات التعليم لممارسة أعمال بسيطة، لأنه لن يكون لها أي معنى اقتصادي، بل تؤدي فقط إلى تغير جهة البطالة من بطالة الفئة المتعلمة إلى بطالة الفئة الأقل تعلما أو غير المتعلمة مع المحافظة على مستوى البطالة، إضافة إلى هدر الأموال الكبيرة نتيجة عدم استفادة الخريجين مما تلقوه وما أنفق عليهم خلال فترة الدراسة أو نتيجة تأخرهم الدراسي، هذا ما يحدث فعلا في الجزائر، حيث نرى مهندس دولة يعمل كسائق سيارة أجرة أو حاملا لشهادة الماجستير يبيع الجرائد على الرصيف، فتنتج عن هذا خسارة مزدوجة: يخسر حامل الشهادة سنوات طويلة من عمره التي لا يمكنه تعويضها أو استرجاعها، وتخسر الدولة ملايير الدينارات لتكوين إطارات عليا تشغل مناصب بسيطة.

3-4-2- التسرب المدرسي في سن مبكرة: تعتبر هذه النتيجة من أخطر النتائج الاجتماعية والاقتصادية في آن واحد وهذا بسبب الآثار المترتبة عنها، وقد ثبت علميا أنه عندما يصل الطفل إلى سن الخامسة عشر يصبح بمقدوره التمييز جيدا بين الأشياء حيث يبدأ في التفكير في مستقبله ويتأثر كثيرا بمحيطه، وبالتالي عندما يشاهد أو يلاحظ معظم حملة الشهادات بطالين فإنه يفضل التوقف عن الدراسة مبكرا وهذا بمساعدة الذهنيات الموجودة في المجتمع وخاصة الذين تغيرت نظرتهم للتعليم الذي بعدما كان مفخرة أصبح تضييعا للوقت، وإذا قبلنا رأي أحد المحللين حول دور المدرسة والذي مفاده أن المدرسة عبارة عن مكان يحجز فيه الأطفال ست ساعات يوميا لمنعهم من إحداث المشاكل، فإننا نقول أن في هذه الحالة تفقد المدرسة دورها والنتيجة هي انحراف هؤلاء الأطفال كما نراه في واقعنا المعاش.

3-4-3- انتشار الجهل: إن أي أمة تطلب التقدم والرقي عليها الاهتمام بتكوين وتطوير مواردها البشرية لأنها تشكل أوراقا رابحة ومهمة لحياة المؤسسات والدول، والانحراف في مستوى التكوين يجعل هذه الأخيرة

أمة محفوفة بالخطر، وكما هو معروف علميا أنه إن لم يقم شخص متعلم بمراجعة معلوماته دوريا فسيفقدها، إذن ماذا يصبح حال الطفل الذي ترك مقاعد الدراسة في سن الخامسة عشر بعد عدة سنوات من البطالة، بالطبع جاهل و أميّ، هذا ما تتخوف منه معظم المجتمعات المتقدمة التي تعاني من هذه الظاهرة، لأنها تعلم أنه إذا استمر الحال هكذا فإنها ستصبح مجتمعات جاهلة في المدى الطويل، وبالتالي ستواجه من المشاكل أخطرها.

3-4-4- زيادة الهجرة إلى الخارج وهروب الأدمغة: الهدف الأساسي لأي طالب جامعي هو الحصول على شهادة جامعية تمكنه من الحصول على منصب عمل يعوضه ما فاته في سنوات الدراسة وإذا لم يجد هذا المتعلم ما يرغب فيه في بلده فإنه يبحث عنه في مكان آخر، هذا ما يحدث في الجزائر على غرار باقي الدول العربية من هجرة كثيفة لحملة الشهادات نحو الخارج، خصوصا إذا علمنا أن الأجر الذي يمكن أن يتحصل عليه صاحب الشهادة الجامعية في بلده ضعيف جدا مقارنة بالفئات الأخرى، إضافة إلى الفرق الهائل في مستوى وظروف المعيشة بين الحالتين، فإنه يتحمّس أكثر للهجرة وخير دليل على هذا الأعداد الكبيرة من الشباب الذين يمكن لأي شخص ملاحظتهم أمام القنصليات والسفارات الأجنبية، والنتيجة المستخلصة من هذا السلوك خسارة مزدوجة للمجتمع الجزائري: الأولى هي أنه من الممكن أن يصبح هذا الشاب المهاجر عالما كما هو الحال لعدة علماء جزائريين هاجروا فلا يستفيد منهم وطنهم، أما الخسارة الثانية فهي ملايين الدينارات التي اقتطعت من مداخيل المواطنين و أنفقت في تكوين هؤلاء الذين هاجروا منذ بداية مشوارهم الدراسي إلى غاية حصولهم على الشهادة الجامعية والتي كان بالإمكان تخصيصها لأغراض عامة المنفعة يستفيد منها دافعوها، في هذا النطاق يرى بعض كتاب الاقتصاد أنّ إنفاق الأموال العمومية في أغراض لا يستفيد منها المجتمع هي ظلم للأجيال التي تم في عهدها جمع هذه الأموال من ضرائب وإلى غير ذلك، ويبقى المستفيد من ظاهرة الهجرة هو دوما البلد المستقبل الذي يستقبل شباب الجزائر دون أي تكلفة.

هذه بعض النتائج المترتبة عن بطالة حملة الشهادات الجامعية وليست كلها لأن القائمة تبقى مفتوحة، والخلاصة أنه مهما كان نوع النتيجة فإنها دوما وحتما سلبية، وعليه، فإننا أمام مشكلة اقتصادية واجتماعية جديرة بالاهتمام والمتابعة، وتتطلب بذل جهود مضاعفة، متكافلة ومتكاتفة من قبل جهات عدة لا تقتصر على عاتق الجهات الحكومية فحسب بل يتوجب أن تساهم فيها منظمات المجتمع المدني.

المبحث الثاني: تحليل النظريات الاقتصادية لسوق العمل والبطالة

يعتبر العمل من أهم العناصر الإنتاجية باعتباره القوة البشرية التي تؤثر على النتائج النهائية للنشاط الإنتاجي و من أكثرها تأثيراً على الاقتصاد الوطني، و قد يكون العمل فكرياً أو عضلياً، و صدر قانون العمل في سنة 1929 ليقنن العلاقة بين صاحب العمل من ناحية، والعمال من ناحية أخرى فيما يتعلق بالأجور وساعات العمل والإجازات والأمن الصناعي والنواحي الصحية، ومن ثم كان ذلك أولى بدايات الاهتمام بالأفراد.[1]

كما أن الفائدة المنتظرة من تشغيل الأفراد لا تتحقق إلا إذا توفر الشخص المناسب ذو المهارات والمواهب الكفيلة بتحقيق الاستراتيجيات اللازمة في المكان المناسب، وهذا ما يسمح بوجود اختلاف بين قوى العرض والطلب في سوق العمالة، وتعرف هذه الأخيرة (سوق العمل) بالمكان الذي يلتقي فيه عارضو العمل مع الطالبين عليه من أجل تبادل الخدمات والمنافع ويتحدد فيه حجم الشغل والأجر التوازنيين، ويتمثل عرض العمل في "مجموعة أو كمية العمل التي يقبل الأفراد بيعها إلى أرباب العمل عند ثمن (أجر) معين"[2]، ولا يقتصر عرض العمل على النواحي النقدية فقط، فبجانب مستوى الأجور سيتأثر عرض العمل بتفضيلات العمال واختياراتهم بين أوقات الفراغ والدخول فكما أن للعامل طلبه الخاص على الدخل، له طلبه الخاص أيضاً على وقت الفراغ، أما الطلب على العمل فإنه يأخذ حكم الطلب على أية سلعة و بذلك فهو يرتفع كأي طلب عند انخفاض الثمن أي عند انخفاض أجور العمال و يقل الطلب على العمل عند ارتفاع الأجور، وللإشارة فإن الطلب على العمل يكون من قبل المستخدمين وأرباب العمل، والعلاقة بين عرض اليد العاملة و الطلب عليها توضح حالة سوق الشغل إذا كان متوازناً أو في حالة اختلال، ومما لا شك فيه أن حالة هذه الأخيرة (سوق الشغل) لها تأثيرها الفعال على إنتاجية عنصر العمل: فإذا كان عرض العمل مساوياً للطلب عليه فإن سوق العمل ستكون في حالة توازن ومعناه أن أي فرد قادر على العمل وراغب فيه (يطلب عملاً) سيجد فرصة أو منصباً للعمل يشغله، أما إذا كان سوق العمل يعاني من اختلال فسوف نميز حالتين:

- ✓ إما أن يكون عرض العمل أكبر من الطلب عليه أي يكون هناك فائض عمل لا يجد مجالاً لاستيعابه، وبصيغة أخرى وجود يد عاملة مؤهلة للعمل وقادرة عليه وراغبة فيه لكنها لا تجد منصباً تشغله؛

[1] – محمد حافظ حجازي، **إدارة الموارد البشرية**، دار الوفاء، الإسكندرية، 2005، ص48.

[2] – باسم علاوي عبد الجميلي، مرجع سبق ذكره، ص22.

✓ والحالة الثانية أن يكون الطلب على العمل أكبر من عرضه، وفي هذه الوضعية يتصف عنصر العمل بالندرة، وربما هذه الوضعية هي التي دفعت بالاقتصاديين إلى عدم النظر لسوق العمل كمجرد دراسة لمتطلبات التوظف وشروطه، ومعدلات المرتبات والأجور وتطورها، وقواعد الترقيات فحسب، بل يأخذ في عين الاعتبار أيضاً التوسعات المخططة في التعليم والتي يجب ربطها بأهداف اقتصادية معينة من أجل توفير حاجيات سوق العمل من إطارات قادرة على الابتكار والتأثير الإيجابي في مسار التنمية.

المطلب الأول: التفسير التقليدي للبطالة

لقد كان لتطور الظروف الاقتصادية والسياسية والاجتماعية إسهام كبير في تطور الفكر الاقتصادي الذي بنيت على أساسه مختلف النظريات الاقتصادية، ويعتبر اختلال سوق الشغل من أهم الحالات التي تناولتها هذه النظريات بالدراسة والتحليل من أجل إعطاء تفسير لها أو لأسباب حدوثها وظهورها انطلاقاً من التحليل التقليدي وصولاً إلى النظريات الحديثة التي ظهرت في أواخر الثمانينات ومع بداية التسعينات، لهذا سنحاول تقديمها في هذا المبحث حسب تسلسلها الزمني.

الفرع الأول: سوق العمل عند الكلاسيك

إذا كان فكر أي مدرسة اقتصادية يقوم على أركان أساسية تميزه عن باقي أفكار المدارس الأخرى، فأركان الفكر الاقتصادي الكلاسيكي وضع أصولها "آدم سميث" وأسهم في تطويرها كل من "دافيد ريكاردو" و "جون باتاست ساي" و"مالتوس" وهذا بالرغم من الخلافات بينهم حول عدد من الموضوعات إلا أن طريقتهم في التحليل وتناولهم للأمور الاقتصادية وفلسفتهم السياسية كانت موضع اتفاق بينهم جميعاً، ويمكن تلخيص الأركان والدعائم الأساسية التي يرتكز عليها فكر المدرسة الكلاسيكية في النقاط التالية:

✓ الحرية الاقتصادية وعدم تدخل الدولة في تنظيم الحياة الاقتصادية؛

✓ الانسجام التلقائي بين المصلحة العامة والمصلحة الخاصة، فالمصلحة العامة وفقاً للفكر الكلاسيكي هي تجميع للمصالح الفردية معاً، والحافز الفردي لتحقيق المصلحة الفردية أقوى من حافز تحقيق المصلحة الجماعية؛

✓ التوازن الاقتصادي تلقائي عن طريق انبعاث قوى تلقائية كفيلة بإصلاح أي خلل، فمثلاً إذا حدث عجز في الميزان التجاري أو فائض فيه فإنه سيرجع لحالة التوازن تلقائياً.

- ✓ العرض يخلق الطلب المساوي له عند كل مستوى من مستويات التشغيل، وهو ما سمي بقانون ساي للمنافذ الذي صاغه الاقتصادي الشهير جون باتست ساي سنة 1803 في كتابه "الاقتصاد السياسي"، و هذا يعني أن العرض الكلي هو المتغير الأساسي المستقل وأن الطلب الكلي هو المتغير التابع؛
- ✓ حيادية النقود بحيث لا تتعدى أن تكون عربة لنقل قيم المنتجات من فريق إلى فريق آخر أي أن كل ما تفعله النقود لا يتعدى تسهيل عملية التبادل؛
- ✓ التحقق الدائم للتوظف الكامل وذلك بوجود قوى تلقائية، وهي ما أطلق عليها آدم سميث تسمية "اليد الخفية". تتكفل بتحقيق التوظف الكامل والقضاء على البطالة حال وقوعها، وما يقصد بالتوظف الكامل أنه عند هذا المستوى فكل شخص قادر على العمل وراغب فيه عند مستوى الأجر السائد يكون في حالة توظف.

وما يتطلب تركيزنا هو كيفية تفسير هذه النظرية لآلية سير سوق الشغل، وهي تنطلق في تفسيرها من خمسة فرضيات تحدد من خلالها إطار هذه السوق وهي:

- ✓ الطالبون والعارضون يتقدمون سوياً إلى سوق الشغل من أجل تحديد السعر التوازني، ولا يمكن لأحد منهم أن يؤثر بسلوكه الفردي على آلية سير سوق الشغل؛
- ✓ العمل المعروض والمطلوب متجانس بالنسبة للمتعاملين في سوق الشغل والسعر (الأجر) هو الدعامة الوحيدة للمنافسة؛
- ✓ هناك حرية تامة للدخول والخروج من السوق، فلا يوجد أي عائق سواء كان مالي أو قضائي أو تقني يمنع دخول عارضين أو طالبين جدد لسوق الشغل؛
- ✓ يوجد أجر توازني واحد يعلمه كل من العارضين والطالبين، وأي معلومة تخص سوق الشغل يمكن الحصول عليها بسرعة وبدون تكلفة، وبالتالي فإن أي مستخدم لا يدفع أجراً أكبر من الأجر التوازني ولا أحد من العمال يقبل بأجر أقل من الأجر التوازني؛
- ✓ يتمتع العامل بحركية تامة حيث يمكنه الانتقال من عمل لآخر أو من قطاع لآخر.[1]

يرتكز الاقتصاد الكلاسيكي على المتغيرات الحقيقية مثل الناتج والتوظف، بينما النقود والمتغيرات النقدية مثل التغير في الأسعار لا يكون لها تأثير على المستوى التوازني للإنتاج والتوظف، وعملياً ينطلق التحليل التقليدي للتوازن الكلي من دالة الإنتاج وهي دالة تجميعية تمثل العلاقة بين مستوى الناتج الكلي

[1] - مهدي كلو، المرجع السابق، ص05.

والكميات المستخدمة من المدخلات الإنتاجية، ففي الأجل الطويل تتأثر دالة الإنتاج بجميع عناصر الإنتاج من رأس المال و التكنولوجيا وعنصر العمل وذلك لأن كل هذه العناصر تكون متغيرة في الأجل الطويل، ويمكن كتابة دالة الإنتاج على النحو التالي:

$$y = f(N, \overline{K}, \overline{T})$$

بحيث: Y الناتج الكلي

K رصيد رأس المال

N مدخلات العمل

T مستوى التكنولوجيا

أما في الأجل القصير فإن طبيعة النماذج الاقتصادية تفترض ثبات قوة العمل والموجودات الرأسمالية وكذا مستوى المعرفة الفنية وعلى ذلك يعتمد حجم الإنتاج في الأجل القصير على كمية العمل المستخدمة، وهذا يعني أن كل المتغيرات الأخرى (ما عدا كمية العمل) المؤثرة على الناتج ثابتة، فتصبح الدالة على النحو التالي:

$$y = f(N)$$

وتمثل الإضافة إلى الناتج الكلي الناشئة عن إضافة وحدة واحدة من العمل مع ثبات المتغيرات الأخرى الإنتاجية الحدية للعمل، ويمكن التعبير عنها رياضياً كما يلي:

$$MPN = \frac{\Delta y}{\Delta N}$$

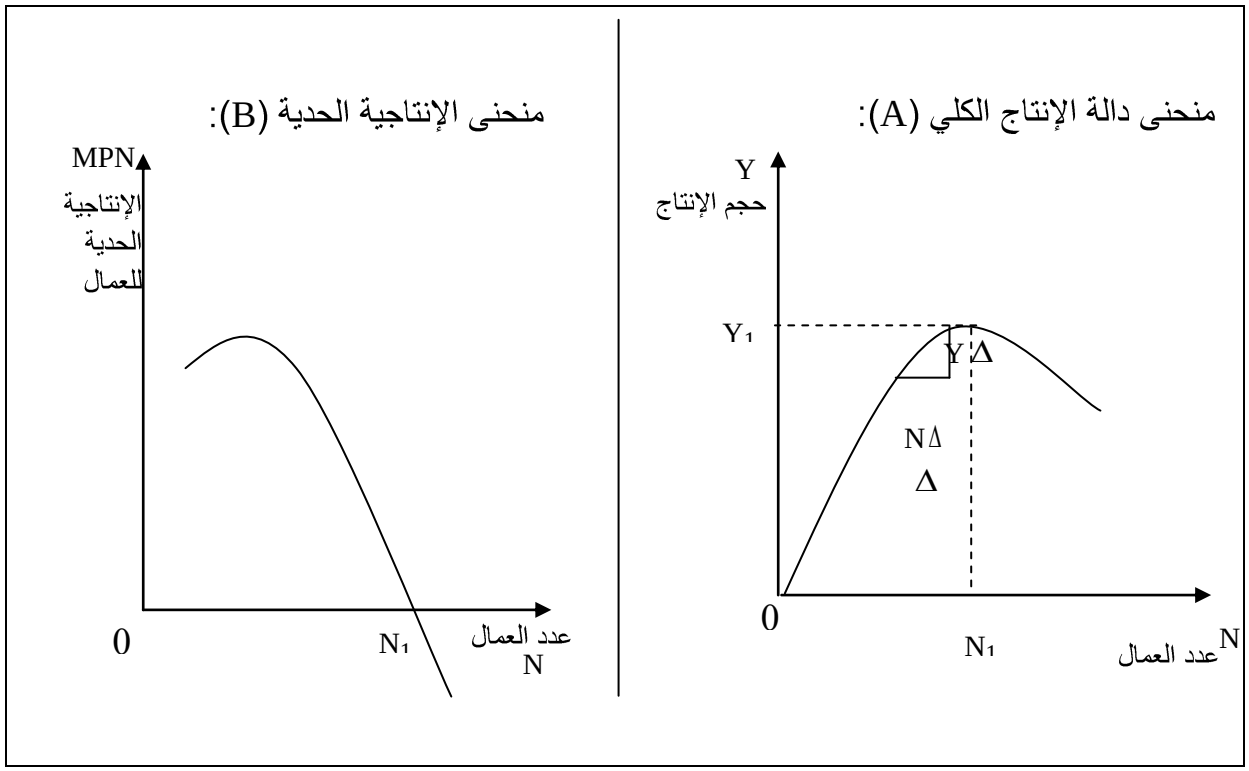
وهي تمثل رياضيا ميل دالة الناتج الكلي وإذا كان:

$MPN > 0$ فإن العامل المضاف إلى العملية الإنتاجية يزود الناتج.

$MPN < 0$ فالعامل المضاف إلى العملية الإنتاجية يقلل الناتج، وقد يكون هذا بالتأثير على إنتاجية العمال الآخرين سلباً.

MPN مساوياً للصفر فإن العامل المضاف لا يؤثر على كمية الإنتاج.

الشكل رقم (01-02): منحنى دالة الإنتاج ومنحنى الإنتاجية الحدية للعمل



المصدر: ضياء مجيد الموسوي، **النظرية الاقتصادية: التحليل الاقتصادي الكلي**، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 1994، ص69.

ويوضح الجزء (A) من الشكل رقم (1- 2) كمية الناتج التي يمكن إنتاجها من خلال الاستخدام الكفء لكل مستوى من اليد العاملة، ويشير شكل دالة الإنتاج الكلية المقعر نحو الأسفل إلى قانون النسب المتغيرة، حيث تؤدي الإضافات المتغيرة من العنصر الإنتاجي (عنصر العمل في هذه الحالة) إلى الكمية الثابتة من رأس المال إلى تزايد ثم ثبات وأخيراً تناقص الناتج الحدي لعنصر العمل، وهذا ما هو مبين في الجزء (B) الذي يوضح منحنى الإنتاجية الحدية للعمل MPN، فعند ارتفاع عدد العمال تقل إنتاجيتهم الحدية.[1]

1 . طلب العمل عند الكلاسيك:

يكون من جانب المنشآت أو المستخدمين، ومنحنى الطلب الكلي له علاقة مباشرة بمنحنى الإنتاجية الحدية حيث يتحدد الحجم الأمثل من الإنتاج والتشغيل في ظل السوق التنافسية بين المؤسسات وتحت الشروط النقدية التي يفرضها الكلاسيك عندما يتساوى سعر المنتج (P) مع التكلفة الحدية لليد

[1] – ضياء مجيد الموسوي، مرجع سبق ذكره، ص69.

العاملة اللازمة لإنتاج وحدة إضافية واحدة، ونعبر عن هذه الأخيرة بحاصل قسمة الأجر الاسمي (W) على الناتج الحدي للعمل (MPN)، وبالتالي فشرط تعظيم الربح في الأجل القصير هو:

$$P = W / MPN$$

بصيغة أخرى فإن المؤسسات تختار حجم معين من الإنتاج والتشغيل الذي يسمح لها بالمساواة بين الأجر الحقيقي (W/P) والناتج الحدي للعمل (MPN)، ويمكن كتابة دالة طلب العمل على النحو التالي:

$$Nd = f\left(\frac{W}{P}\right)$$

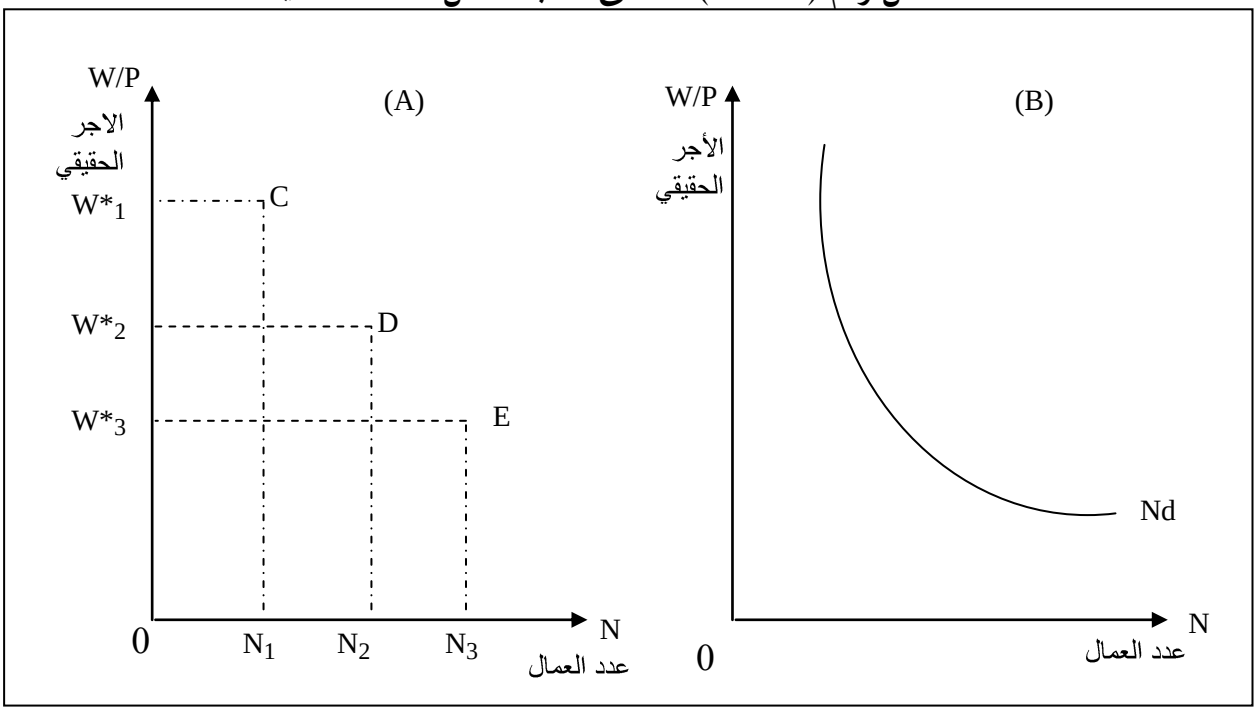
وطالما أن الناتج الحدي للعمل موجب إلا أنه متناقص، فإن طلب المؤسسة على العمل يكون أكبر كلما كان معدل الأجر الحقيقي أقل، وعلى ذلك فإن الطلب على العمل يتناسب عكسياً مع معدل الأجر الحقيقي.

وحسب الشكل رقم (1-3) فإنه عند مستوى الأجر (W*1) سيشغل المستخدمون عدداً من العمال قدرهم (N_1)، وهو ما توضحه النقطة (C) في الجزء (A) من الشكل، وعند مستوى أقل من الأجر الحقيقي وليكن (W*2) فإن الإنتاجية الحدية للعامل تكون أقل، وحسب خاصية تناقص الإنتاجية الحدية فإن هذا الانخفاض يحدث فقط إذا ارتفع عدد العمال، إذن عند المستوى (W*2) من الأجر الحقيقي يجب تشغيل عدد أكبر من العمال، حتى نصل إلى المستوى (N_2)، ونفس الشيء بالنسبة للنقطة الثالثة(E)، كما أنه من جهة أخرى فإنه عند مستوى أجر أقل يكون من صالح المستخدم أن يزيد عدد العمال إلى الحد الذي يحقق له أقصى ربح، وتجدر الإشارة أن المؤسسة لا تستطيع أن تحقق أعظم ربح إلا باستخدام توليفة من العمل والأجر الحقيقي من التوليفات التي تقع على منحنى طلب العمل[1]، ويمكن الحصول على منحنى طلب العمل الكلي بالجمع الأفقي لمنحنيات طلب العمل الفردية من قبل جميع المنشآت داخل الاقتصاد عند المستويات المختلفة من الأجور الحقيقية، وطالما أن منحنى طلب العمل للمؤسسة سالب الميل كذلك يكون منحنى الطلب الكلي سالب الميل إلا أن انحداره عند مستوى معين من الأجر الحقيقي يكون أكثر انبساطاً من منحنى الطلب الفردي على العمل.

[1]- James H. Gapinski, **macroeconomic theory**, **statics**, **dynamics and policy**, Florida States University, international student edition, page 06.

إذن عند انخفاض معدل الأجر الحقيقي، ترفع المنشآت طلبها على العمل حتى تصل إلى الحد الذي تحقق عنده أعلى ربح ممكن، أي عندما يتساوى معدل الأجر الحقيقي مع الإنتاجية الحدية للعمل W/P = MPN

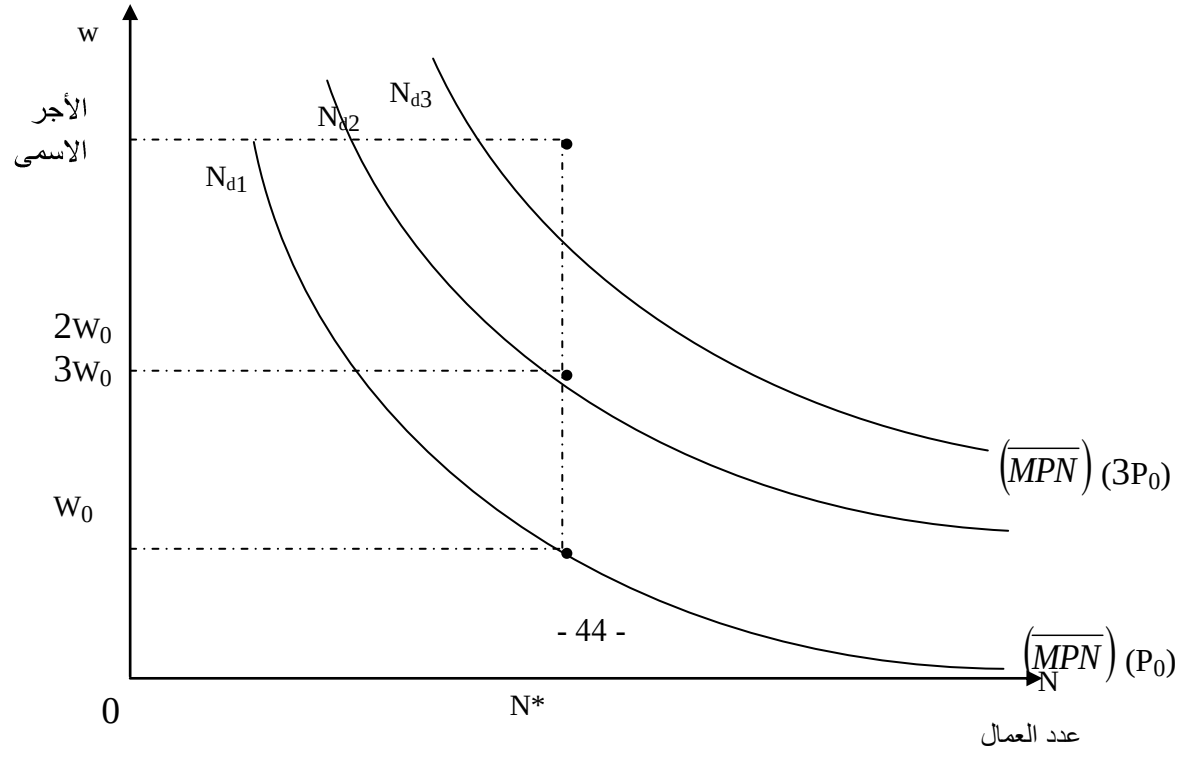
الشكل رقم (01–03): منحنى طلب العمل عند الكلاسيك



Source: James H. Gapinski, macroeconomic theory, statics, dynamics and policy, page 06.

وتصل النظرية الكلاسيكية إلى أنه عند ثبات الإنتاجية الحدية للعمل في الفترة القصيرة، فإن الطلب الكلي للعمل يتوقف أيضاً على المستوى العام للأسعار، ويمكن تفسير ذلك من خلال انتقال منحنى الطلب نحو اليمين بسبب ارتفاع الأسعار كما هو مبين في الشكل رقم (1-4):

الشكل رقم (01–04): تأثير المستوى العام للأسعار على منحنى طلب العمل الكلي



$\left(\overline{MPN}\right)(2P_0)$

2 . عرض العمل عند الكلاسيك:

يكون من قبل الأفراد، ويمثل عدد ساعات العمل التي يعرضها الأفراد مقابل أجر حقيقي معين، إذن عرض العمل مرتبط بالأجر الحقيقي وليس بالأجر النقدي حيث ما يهم العامل هو الأجر الحقيقي من أجل الحصول على السلع والخدمات، لكن السؤال الذي يطرح نفسه في هذا الصدد: ما هو أثر ارتفاع معدل الأجر الحقيقي على عرض العمل؟

تؤدي الزيادة في معدل الأجر الحقيقي إلى زيادة تكلفة الفرصة البديلة لساعات الراحة، إذ تزداد تكلفة التمتع بساعات الراحة ويؤدي أثر الإحلال للتغير النسبي في معدل الأجر الحقيقي إلى تقليل ساعات الراحة وزيادة ساعات العمل وتنبثق هذه الفرضية من قاعدة تعظيم المنفعة، ومع ذلك تؤدي الزيادة في معدل الأجر الحقيقي إلى ارتفاع الدخل الحقيقي لساعات العمل، وبالتالي يتسبب أثر الدخل هذا في زيادة الطلب على ساعات الراحة، وعلى ذلك فإن الزيادة في الأجر الحقيقي تؤدي إلى زيادة عرض ساعات العمل الفردي إذا كان أثر الإحلال أقوى من أثر الدخل، ويبدو أنه في الأجل الطويل يتغلب أثر الدخل على أثر الإحلال، إلا أن مثل هذا الأثر يعتبر أقل وضوحاً في الأجل القصير، إذ قد تؤدي الزيادة في معدل الأجر الحقيقي إلى زيادة عرض العمل وذلك بارتفاع عدد الراغبين من الأفراد في الانتماء إلى قوة العمل إضافة إلى أن العمال المستخدمين أصلاً سيندفعون نحو قضاء المزيد من الوقت في العمل عن طريق ساعات العمل الإضافية.[1]

ويمكن التعبير عن دالة العرض الكلي للعمل بالمعادلة التالية:

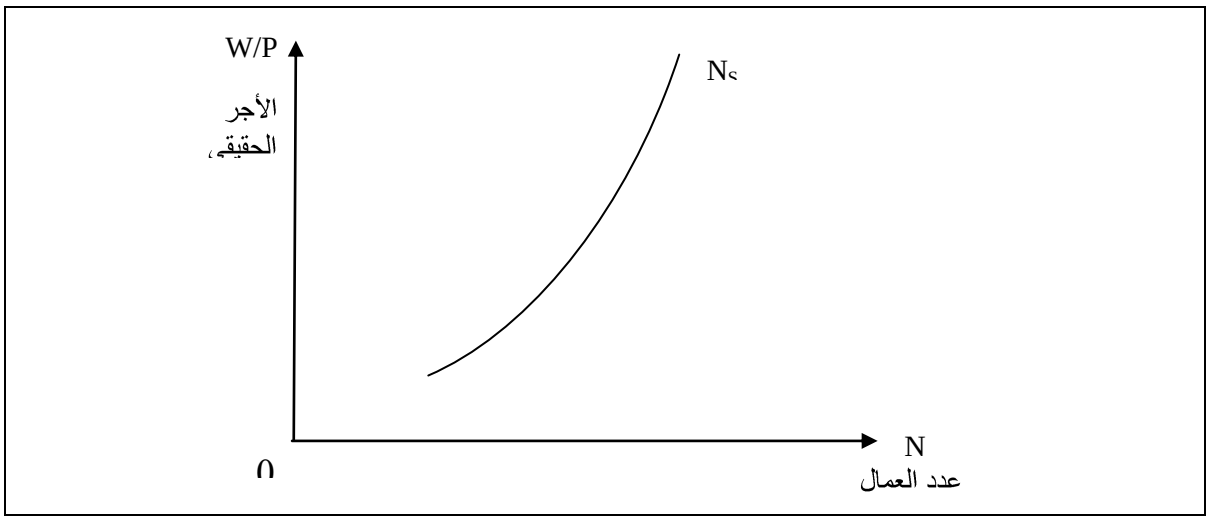
$$Ns = Q(W / p)$$

أي أن مفاضلة العامل بين ساعات العمل وساعات الراحة تعتمد على مقدار الأجر الحقيقي الذي يحصل عليه، إضافة إلى ذلك يفترض بالعامل أن يكون رشيداً أي يحاول الحصول على أقصى رفاهية فردية ممكنة.

[1] - ضياء الدين مجيد الموسوي، المرجع السابق، ص75.

نحصل على منحنى عرض العمل الكلي بجمع مقدار العمل المعروض من قبل جميع الأفراد داخل الاقتصاد عند معدل أجر حقيقي معين، فعند معدلات الأجر المختلفة تكون هناك مجموعة من النقاط وبربط هذه النقاط نحصل على منحنى عرض العمل الكلي، وكما يوضح الشكل رقم (01-05) فإن تغير عرض العمل يتغير طردياً مع تغير الأجر الحقيقي وتفيد فرضية اهتمام العمال بالأجر الحقيقي بدل الأجر النقدي أنهم غير معرضين لظاهرة الخداع النقدي، فإذا تغير المستوى العام للأسعار بنفس نسبة تغير الأجر النقدي فإن هذا لا يؤثر في سلوك العمال (عارضي العمل) لأن القوة الشرائية للدخل الجديد تبقى ثابتة.[1]

الشكل رقم (01-05): منحنى عرض العمل عند الكلاسيك



Source: James H. Gapinski, **macroeconomic theory, statics, dynamics, and policy**, p 07.

إذن يعتمد عرض العمل على معدل الأجر الحقيقي بشرط أن يكونَ $N_s(W/P)>0$ أي أن عرض العمل دالة متزايدة في معدل الأجر الحقيقي، وهذا بتغلب أثر الإحلال على أثر الدخل.

3 . التوازن في سوق العمل عند الكلاسيك:

يتحدد التوازن في سوق العمل عندما يتساوى الطلب الكلي مع العرض الكلي للعمل $(N_d = N_s)$ وهذا دائماً تحت ظل الفرضيات السابقة من المنافسة الحرة والسعي وراء تحقيق أكبر ربح للمؤسسة وأكبر دخل ممكن للعامل، وتوازن سوق العمل يحدد المستوى التوازني للتوظف والأجر الحقيقي، وسنوضح ذلك من خلال الشكل رقم (01-06).

فالأجر الحقيقي التوازني يتحدد بتفاعل قوى العرض والطلب في سوق العمل، ويعبر عن ذلك رياضياً بالمعادلة التالية:

[1]- James H. Gapinski, op cit, page 07.

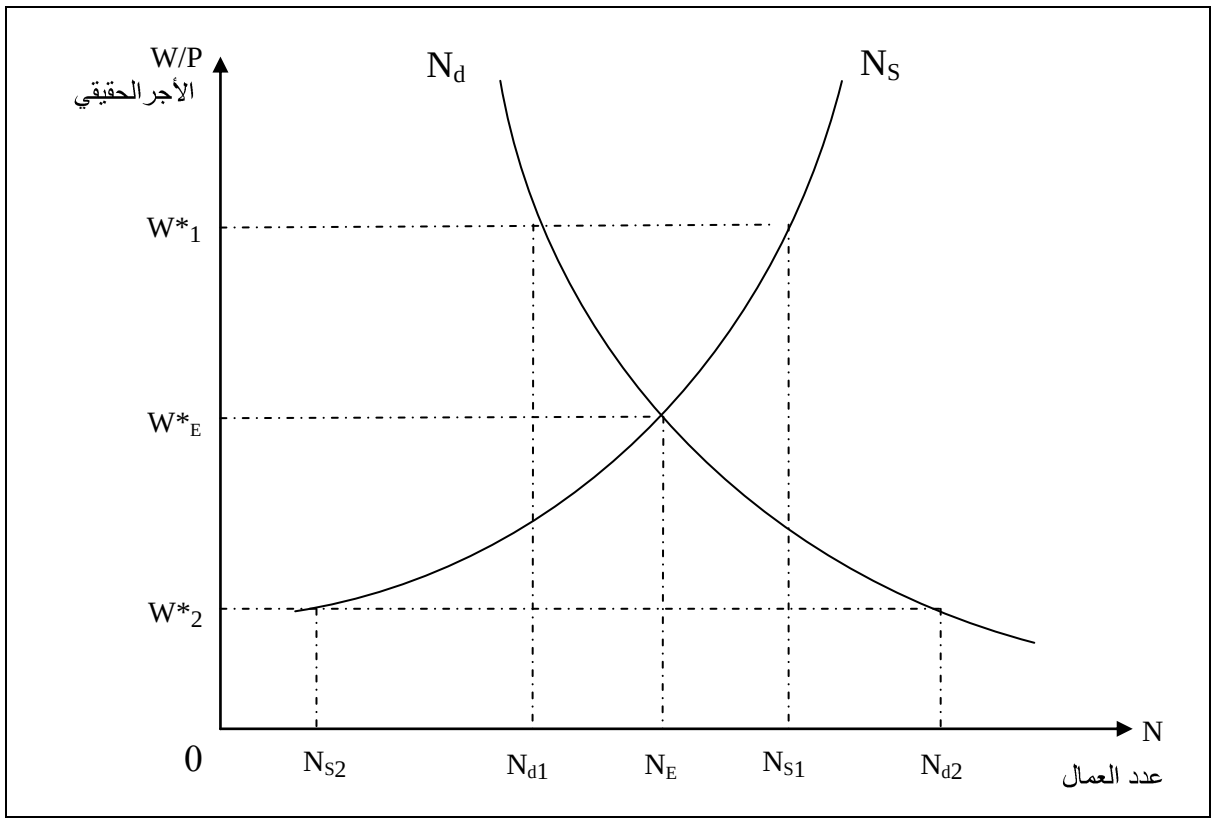
$$Ns\ (w/p) = Nd\ (w/p)$$

وعند هذا المستوى من الأجر يكون كل الأشخاص القادرين على العمل والراغبين فيه في حالة توظف، وأيضاً يحقق المنتج عنده أقصى ربح ممكن، وحسب الشكل رقم (01-06) يتحدد الأجر التوازني عند (W^*_E) وتمثل النقطة (N_E) المستوى المقابل له من التشغيل، وهو مستوى التشغيل الكامل.

وحسب الكلاسيكيين، فإن أي خلل في سوق العمل يحرك الأجر الحقيقي التوازني إلى أعلى أو أسفل، سوف يعود إلى وضع التوازن تلقائياً، فإذا ارتفع الأجر الحقيقي إلى (W^*_1) سيكون هناك فائض في عرض العمل بمقدار (N_{s1},N_{d1})، هذا يدفع العمال إلى قبول أجر نقدي أقل، أفضل من عدم توظفهم وعندما ينخفض الأجر النقدي فالأجر الحقيقي أيضاً سينخفض مع ثبات الأسعار، ويستمر في الانخفاض حتى يعود إلى مستوى التوازن (W^*_E)، وإذا انخفض الأجر الحقيقي إلى (W^*_2) فالكمية المعروضة من العمل عند هذا المستوى من الأجر الحقيقي ستكون في حالة تشغيل كلي، لكن المنتج سيكون غير راض عند هذا المستوى لأنه لا يسمح له بتحقيق أقصى ربح ممكن، فهذا التحقيق يستلزم ما قيمته (N_{d2}) عامل، وليس الكمية المعروضة (N_{s2})، ومن أجل الحصول على عدد العمال الذين يحتاجهم المنتج لتعظيم ربحه سيعرض أجر نقدي أعلى، وهذه الزيادة ستدفع بالأجر الحقيقي إلى أعلى حتى يعود إلى الأجر التوازني (W^*_E).[1]

[1]-James H. Gapinski, o.p, cit, page 08.

الشكل رقم (01–06): شكل توضيحي لتوازن سوق العمل في النظرية الكلاسيكية



Source: James H. Gapinski, o.p, cit, page 06.

الفرع الثاني: سوق العمل عند كينز (البطالة اللاإرادية)

تقوم المدرسة الكينزية أساساً على أفكار الاقتصادي الإنجليزي **جون مينارد كينز**(1883–1946) التي تضمنها في كتابه الشهير "النظرية العامة في التوظف و الفائدة و النقود" المنشور سنة 1936، و قد كون نظريته انطلاقاً من أحداث الأزمة الاقتصادية سنة 1929، بعدما عجزت النظرية الكلاسيكية عن تفسير هذه الأحداث و إيجاد الحلول الملائمة لها، و بالأخص لظاهرة البطالة التي انتشرت آنذاك في كل من أوروبا الغربية و الولايات المتحدة الأمريكية و غيرها من دول العالم، فجعل كينز الدعامات و الأسس التي يرتكز عليها الفكر الكلاسيكي تنهار من خلال تقديمه لتفسيرات في تحليل سوق العمل تتنافى في معظمها مع ما قدمه الكلاسيكيون من قبل، و تتمثل الأسس التي تعتمد عليها النظرية الكينزية فيما يلي:

- ✓ بين كينز أن الحالة العادية، أو على الأقل الأكثر شيوعاً هي حالة التوازن غير الكامل، و هو بهذا ينفي أن الحالة السائدة هي حالة التوازن الكامل التي كان يعتقدها الكلاسيكيون، و هذه الأخيرة عند كينز قد تكون عرضية و غير دائمة؛

- ✓ تعتبر النقود عاملاً نشيطاً و يؤثر على حركة الاقتصاد، أي على المتغيرات الحقيقية، و بالتالي فالتحليل الاقتصادي لا يمكن أن يتم على أساس الفصل بين القطاعين النقدي و الحقيقي، و هو رفض تام لحيادية النقود التي كانت تتخلل التحليل الكلاسيكي؛
- ✓ رأى كينز في نظريته أن تدخل الدولة بشكل فعال هو أمر ضروري و ذلك من خلال استخدام سياسات سواء كانت جبائية، نقدية أو غيرها للتأثير على حالة الاقتصاد و إرجاعه إلى حالة توازن الاستخدام الكامل.

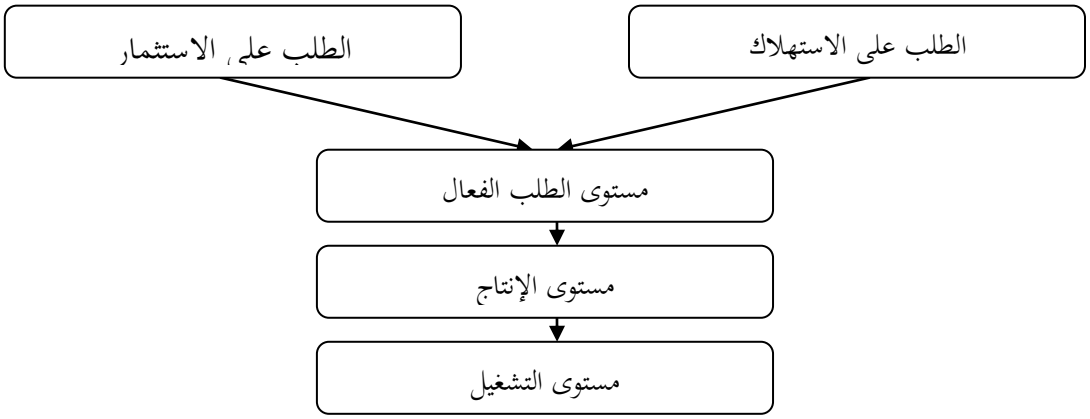
1 . طلب العمل عند كينز:

في النظرية الكينزية يتوقف طلب العمل على الطلب الفعال، و هذا يعني أن المنتجين يسعون إلى توظيف حجم معين من اليد العاملة الضرورية لتحقيق الإنتاج الموافق للطلب المتوقع[1]، و الطلب الفعال هو مفهوم يشغل مكانة مركزية في تأمل كينز، فهو يتكون من عنصرين أساسيين هما حجم الاستهلاك و حجم الاستثمار، و هذان العنصران هما اللذان يحددان التوازن الكلي للاقتصاد، أي هما اللذان يحددان حجم اليد العاملة التي يقرر المستخدمون توظيفها ارتباطاً بالمبلغ المتوقع من المجتمع إنفاقه من أجل الاستهلاك، وبالمبلغ المتوقع أن يخصصه للاستثمار من جديد، و هو ما أسميناه من قبل بالطلب الفعال[2].

[1]- John Maynard Keynes, **Théorie générale de l'emploi et l'intérêt et de la monnaie**, traduction de Jean de largentaye, entièrement revue, 139, petite bibliothèque Payot, Paris, p47.

[2]- أحمين شفير، **الإصلاحات الاقتصادية و آثارها على البطالة و التشغيل**، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2000-2001، ص 39.

الشكل رقم (01–07): الطلب الفعال المحدد لمستوى التشغيل عند كينز



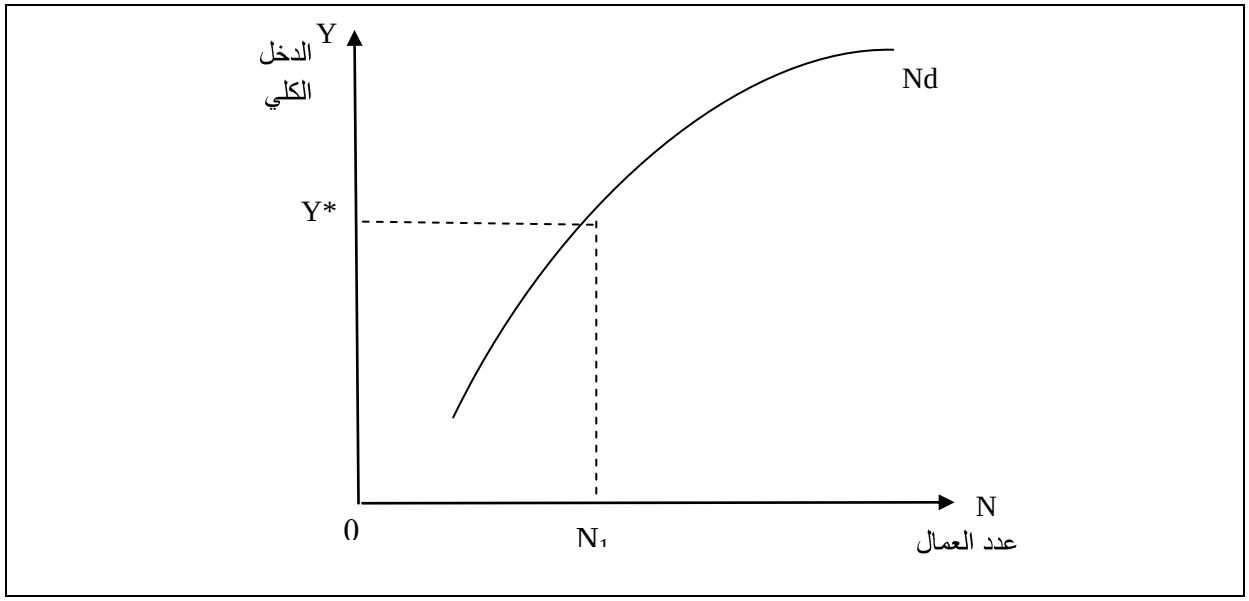
المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على التعريف سابق الذكر

أي بعدما يتحدد الطلب الفعال (الدخل التوازني) Y* في سوق السلع يتحدد بعد ذلك الطلب على العمل (Nd).

و لا يختلف التحليل الكينزي عن الكلاسيكي فيما يتعلق بدالة الطلب على العمل فهو أيضاً يرى أنها دالة عكسية في الأجر الحقيقي أي:

$$Nd = f(\overline{w}/p)$$

الشكل رقم (01–08): منحنى طلب العمل الكينزي



المصدر: بوصافي كمال، **حدود البطالة الظرفية و البطالة البنيوية في الجزائر خلال المرحلة الانتقالية**، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2006، ص 69.

و يجب إدراك ملاحظتين مهمتين حول منحنى الطلب الكلي على العمل هما:

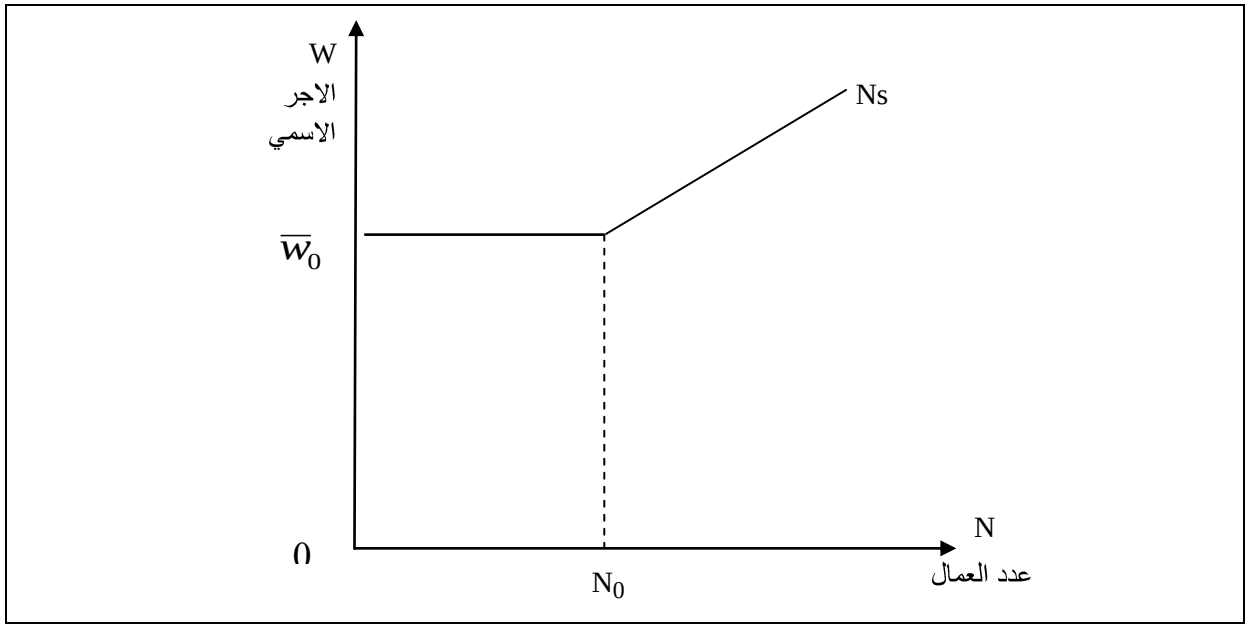
- ✓ الميل السالب لمنحنى الطلب الكلي على العمل نتيجة تناقص الإنتاجية الحدية للعمل أي كلما زاد عدد وحدات العمل المستخدمة مع كمية ثابتة من رأس المال، و في ظل توفر شروط المنافسة التامة يكون منحنى الطلب الكلي على العمل عبارة عن مجموع الإنتاجية الحدية للعمل داخل الاقتصاد الوطني؛
- ✓ تهتم المؤسسات، من أجل تحقيق أعلى ربح ممكن بمعدل الأجر الحقيقي الذي يحصل عليه العمال، و على ذلك تحاول الربط بين سعر مدخلات العمل و سعر الإنتاج في سوق السلعة، أي اعتماد مستوى السعر في إطار الأجر النقدي لدالة الإنتاج، و هذا له أهمية في دراسة آثار التغيرات في مستوى السعر على كل من مستوى الإنتاج و التوظف و انتقال منحنيات الطلب على العمل و عرضه.[1]

2 . عرض العمل عند كينز:

يتوقف عرض العمل عند كينز على الأجر الاسمي، و هو ما يفسر تعرض الأفراد لظاهرة الخداع النقدي، فهم يعتقدون أن قدرتهم الشرائية لا تتغير ما لم يتغير الأجر النقدي بغض النظر عن تغير الأسعار بالارتفاع أو الانخفاض، هذا يعني أن الأجر الحقيقي لا علاقة له بعرض العمل، و أن هذا الأخير هو دالة في الأجر الاسمي لكن هناك مستوى معين من الأجر و هو موضح في الشكل رقم (01-09) عند النقطة (W_0) لا يمكن النزول تحته، و يعود السبب في ذلك إلى وجود منظمات نقابية و تشريعات قانونية و إدارية تعمل على حماية العمال و تحديد الحد الأدنى للأجور، أي مهما كانت الكمية المعروضة من العمل المحصورة بين الصفر (0) و (N_0) يبقى الأجر النقدي (W_0)، و من أجل الحصول على المزيد من وحدات العمل تفوق الحد (N_0) مع بقاء مستوى السعر على ما كان عليه لابد من رفع معدل الأجر النقدي إلى مستوى أعلى من (W_0) و من ثم رفع معدل الأجر الحقيقي و هذا ما يفسره الجزء المتصاعد من المنحنى.

[1] - ضياء مجيد الموسوي، مرجع سبق ذكره، ص319.

الشكل رقم (01-09): منحنى عرض العمل الكينزي

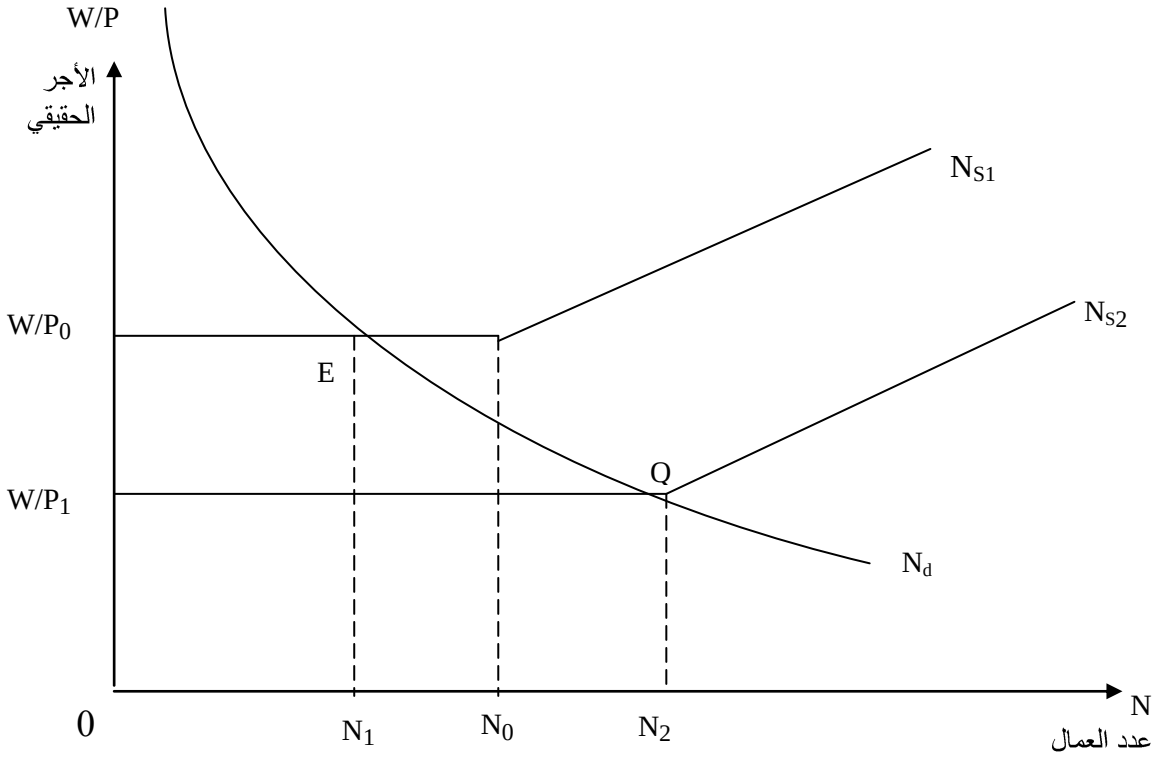


المصدر: ضياء مجيد موسوي، مرجع سبق ذكره، ص338.

3 . التوازن في سوق العمل حسب كينز:

يتحقق التوازن في سوق العمل عندما يتقاطع منحنى عرض العمل (N_{S1}) مع منحنى طلب العمل(N_d) و هذا عند النقطة (E) و هي تقابل حجم الاستخدام (N_1) لكن بما أن عدد العمال الذين يرغبون في العمل عند معدل الأجر (W/P_0) يساوي (N_0) فإن المسافة بين (N_0) و (N_1) تقيس مستوى البطالة الإجبارية، أي أن هذه البطالة في رأي كينز ليست ناشئة عن تحديد مستوى أجر معين و إنما لعدم وجود فرص عمل، إذن يمكن القول أن عدد العمال (N_1) يحقق توازن سوق العمل ($N_d=N_{S1}$) و لكن هذا التوازن ليس توازن التشغيل الكامل، و يرى كينز أنه من أجل تحقيق التوظف الكامل يجب على أصحاب المنشآت أن يزيدوا من الطلب الكلي على اليد العاملة و في نفس الوقت يرفعوا نسبياً في الأسعار لتعويض ذلك، إذن الزيادة في الأسعار تؤدي إلى انخفاض معدل الأجر الحقيقي من المستوى (W/P_0) إلى المستوى (W/P_1) و بالتالي انتقال منحنى عرض العمل إلى أسفل من (N_{S1}) إلى (N_{S2}) الأمر الذي يعطينا نقطة تقاطع جديدة بين (N_d) و (N_{S2}) هي (Q)، في هذه الحالة يقابل هذه النقطة مستوى تشغيل (N_2) و هو أكبر من مستوى (N_0) و النتيجة تخفيض مستوى البطالة الإجبارية.

الشكل رقم (01–10): التوازن في سوق العمل حسب النظرية الكينزية



المصدر: بريبش السعيد، **الاقتصاد الكلي: نظريات . نماذج . تمارين محلولة**، دار العلوم للنشر، 2007، ص222.

عرفت الوصفات الكينزية شهرة كبيرة و شرعت في تطبيقها كل البلدان الرأسمالية المتطورة بعد الحرب العالمية الثانية إلى غاية الستينات من القرن الماضي، و هي الفترة التي سميت بالسنوات الثلاثين العظام و قد كان لذلك نتائج إيجابية ساهمت في التخفيف من تقلبات الدورة الاقتصادية كما حققت هذه البلدان معدلات نمو عالية من خلال زيادة الاستثمارات و توسع الأسواق، و هو الأمر الذي أدى إلى تحقيق مستويات مرتفعة من التشغيل و ارتفاع مداخيل العمال و تحسن مستواهم المعيشي، و هو ما ساعد على دفع الطلب الفعال من جديد.

لكن الأزمة عاودت الظهور و تفاقمت مع بداية السبعينات (1973)، و هي الأزمة التي وضعت تفسيرات النظرية الكينزية في قفص الاتهام و قد كانت لهذه الأزمة عدة مظاهر كانخفاض معدلات الإنتاج و الأرباح، و ظهور معدلات عالية من البطالة و التضخم و عجز كبير في ميزانيات الدول الرأسمالية.

الفرع الثالث: التفسير الماركسي للبطالة:

يعتبر التيار الماركسي أن البطالة مشكلة إجتماعية ناتجة عن النظام الرأسمالي فالمنطق الذي يسير عليه الماركسيون يتم عبر التشغيل الناقص لليد العاملة، ويعتبرون أن البطالة ظاهرة ملازمة للإقتصاد الرأسمالي.

ويقدم لنا "ماركس" تفسير البطالة عن طريق منطق التراكم الرأسمالي بتوضيح العلاقة الموجودة بين معدل الفائدة والتركيب العضوي لرأس المال، فارتفاع هذا الأخير يؤدي إلى إنخفاض حجم التشغيل فهناك ميكانيزمات يسير وفقها التراكم الرأسمالي، أي منطق الربح في النظام الرأسمالي يدفع الرأسماليين إلى الإستثمار في وسائل الإنتاج المادية، وذلك يجعل قيم السلع تنخفض هذا ما يؤدي إلى انخفاض الربح.[1]

كما نجد أن التطور التقني والمنافسة الموجودة بين المنتجين تؤدي إلى استعمال وسائل الإنتاج المادية، وذلك يجعل قيم السلع تنخفض وهذا ما يؤدي إلى انخفاض الربح وهذا ما يجعل الرأسمالي يضطر إلى تسريح العمال وبالتالي يصبح التوظيف محدودًا.

ويؤدي ميل الرأسماليين إلى الزيادة في الأرباح إلى التوسع في استعمال الرأسمال المادي في الإنتاج، ممّا يؤدي إلى انخفاض في قيمة السلع، ففائض الإنتاج الملازم للرأسمالية هو مصدر كبير للبطالة، فحسب علاقة معدل الربح فإن انخفاض القيمة المضافة وارتفاع رأس المال المادي يؤدي إلى انخفاض الأرباح، ممّا يؤدي إلى انخفاض حجم التشغيل عن طريق تسريح العمال فتؤدي هذه العملية إلى أزمة إفراط في الإنتاج، أي حالة تناقص بين الإنتاج والإستهلاك الذي يعتبره الماركسيون المصدر الرئيسي للبطالة الكبيرة. إذن زيادة استخدام الآلات التي تحل محل العمل الإنساني تؤدي إلى زيادة البطالة مكونة بذلك ما أسماه "ماركس" بالجيش الإحتياطي للعمال مشيرًا في ذلك إلى أن البطالة هي جزء لا يتجزأ من أسلوب الإنتاج الرأسمالي، وهي أيضًا شرط لوجوده، ذلك أن هناك مصلحة مزدوجة يحققها الرأسمالي من وجود هذا الجيش الإحتياطي، فهو من ناحية يمده بما يحتاج إليه دومًا من أيد عاملة بصرف النظر عن معدلات نمو السكان؛ ومن ناحية أخرى لأن البطالة التي يمثلها هذا الجيش هي وسيلة ضغط شديدة في يد الرأسمالي ليجبر بها العمال على قبول أجور أقل، وكأن ظهور هذا الجيش يؤدي نفس المهمة التي يقوم بها الإفراط في الإنجاب وزيادة السكان عند "مالتوس"، لأن هذا الجيش يعيد الأجور من جديد إلى قيمتها، أي إلى حد الكفاف.[2]

---

[1] – عبدلي فاطمة، **دراسة البطالة عند خريجي الجامعات في الجزائر**، مذكرة ماجستير، علم إجتماع، جامعة الجزائر، 2006- 2007، ص- ص 37-39.

[2] – رمزي زكي، مرجع سبق ذكره، ص203.

فحسب المنطق الرأسمالي يعتبر وجود البطالين ضرورة لتطور النظام الرأسمالي بينما يراها ماركس أنها ظاهرة تاريخية تزول بزوال الرأسمالية.

المطلب الثاني: بعض النظريات الجزئية المفسرة لسوق العمل

لقد ساهمت الوضعية السالفة الذكر في ظهور نظريات جديدة حاولت إعطاء تفسيرات للاختلال الحاصل في سوق الشغل، و قد اعتمدت في ذلك على نفي أن سوق الشغل وحدة متجانسة، و هي بذلك تتخلى عن الصيغة الكلية و تتوجه نحو الصيغة الجزئية، أي التركيز مرة على جانب الطلب، و على جانب العرض مرة أخرى، و من أهم هذه النظريات نتناول بالشرح كل من نظرية العقود الضمنية، نظرية رأس المال البشري و نظرية الأجور الفعالة.

الفرع الأول: نظرية العقود الضمنية:

سميت هذه العقود بالعقود الضمنية لأنه ليس من الضروري صياغتها بشكل رسمي و مكتوب، و هي اتفاقات مبرمة بين عارضي و طالبي العمل مقابل خدمة متبادلة (أو مدة التبادل) قصد تسيير مخاطر عدم التأكد الموجودة في الأسواق، هذه الاتفاقات تسمح لكل من رب العمل و العامل بالتقليص من مخاطر التدفقات العشوائية سواء فيما يخص الأجر الذي يحصل عليه العامل أو الربح الذي تحصل عليه المؤسسات جراء استثماراتها.

و هذه العقود هي بمثابة تقديم منصب عمل إضافة إلى تأمين ضد الخطر، لأن تأمين العمال ضد مخاطر التذبذبات الأجرية يعتبر بالنسبة للمستخدمين وسيلة غير مكلفة لاستقطاب اليد العاملة التي يحتاجونها، إذن في هذا العقد يقترح رب العمل أجراً مستقراً لعماله (مع وجود خطر الإقالة)، غير أن هذا الأجر يكون أقل نوعاً ما من الذي يجب دفعه في حالة عدم وجود هذا الضمان (استقرار الأجور)، و في حالات الكساد أو الظروف الاقتصادية الرديئة تتعهد المؤسسة بعدم اللجوء إلى تخفيض الأجور، و يكون هذا في صالح العمال الذين يستفيدون من تعويضات التأمين، أما إذا كانت الظروف الاقتصادية جيدة فالمؤسسة هي التي تستفيد من علاوات التأمين، إذن يمكن القول بأن أساس قيام نماذج العقود الضمنية هو حالة عدم التأكد.

لكن هذه النظرية مثل باقي النظريات تعاني من اختلالات و نقائص، فبينما يتعهد رب العمل بتحمل المخاطر غير المتوقعة، فإن العمال و الموظفين ليسوا على استعداد لتحمل المخاطر في هذه العقود، أيضاً هذه النظرية لم تستطع تفسير أسباب حدوث الأزمة الاقتصادية العالمية خلال السنوات (1929 – 1933) بل اكتفت بتوضيح اهتمام العمال بالدخل الحقيقي و درجة استقراره.

الفرع الثاني: نظرية رأس المال البشري:

مع بداية الخمسينات بدء استعمال مفهوم رأس المال البشري في اقتصاديات التعليم التي تطورت بفعل عدة عوامل . وكان هذا على يد كل من شولتز و بيكر (Shultz & Becker) اللذان أخرجا للوجود نظرية رأس المال البشري، و تعتبر هذه النظرية بصفة عامة نظرية عرض للعمل، حيث تنظر إلى جانب العارض للعمل فقط، مهملة المستخدمين الذين يمثلون جانب الطلب على العمل، لهذا تعتبر من النظريات الجزئية التي تفسر سوق الشغل، و ترى هذه النظرية أن التعليم هو استثمار في الإنسان، لأنه يمكّنه من تسخير الموارد الأخرى لصالحه ويجعله العنصر الفعّال في النشاط الإنتاجي مقارنة بباقي العناصر، بالتالي تعود حصيلة النمو إلى العوامل النوعية في الإنسان كنوعية العمل ومستوى التعليم و الصحة وغير ذلك، و هي تقوم على ثلاث فرضيات أساسية هي:

- ✓ تفترض نظرية رأس المال البشري أن الاستثمار في تكوين الأشخاص هو ضروري لتحسين قدراتهم الإنتاجية؛
- ✓ هذا الاستثمار لا يتم إلا إذا كانت النفقات تسمح برفع أجرهم المستقبلي أي الحصول على ربح يعوض نفقات التكوين، و التي يفترض أن تكون نقداً؛
- ✓ طلب التعليم من طرف الأفراد مرتبط بمتطلبات المؤسسات، مع ترك التنظيم و الضبط للسوق.[1]

تحاول نظرية رأس المال البشري إيجاد تفسير واضح لظاهرتين في آن واحد، هما : اختلاف الأجور وتطور البطالة، فهي ترجع اختلال سوق الشغل المتمثل في ظاهرة البطالة إلى الاختلاف في المستوى التعليمي بين الأفراد، هذه الفرضية كانت صحيحة في بداية الستينات و نهاية السبعينات، لكننا نتساءل: هل هي صحيحة في الوقت الراهن؟ و فيما يخص ارتباط الأجور بالمستوى التعليمي في ذلك الوقت فقد أجريت دراسات أمريكية أثبتت أن هناك اختلافاً واضحاً في الأجور بين النساء و الرجال بغض النظر عن المستوى التعليمي، و هي من الانتقادات التي وجهت إلى نظرية رأس المال البشري.

وقد كتب الاقتصادي الإنجليزي كولين كلارك (.C.Clark) عام 1956 أن الاستثمار في رأس المال هو الشرط الضروري للنمو ولكنه في الوقت نفسه ليس العامل الموجه والمحدد للنمو، وليس بمقدور

[1] - مهدي كلو، مرجع سبق ذكره، ص10.

الاقتصاديين حتى الآن تحليل هذه المسألة بشكل كامل، ولكن أصبح بالإمكان القول بأن العوامل المحددة للنمو الاقتصادي لا تحمل طابعا فيزيائيًا كالموارد الطبيعية و رأس المال و إنما تحمل طابعا بشريًا.[1]

الفرع الثالث: نظرية الأجور الفعالة:

تعتمد هذه النظرية على فكرة رئيسية و هي أن الأجر هو الذي يحدد إنتاجية العامل، حيث له تأثير إيجابي عليها، و يمكن تفسير هذا من عدة جوانب كما يلي:

- ✓ بواسطة الأجر المرتفع يمكن للعامل أن ينفق على التعليم و التدريب لتحسين مستوى مهاراته واكتساب خبرات جديدة تمكنه من زيادة إنتاجيته؛
- ✓ يوفر الأجر المرتفع حالة صحية و نفسية جيدة للعامل، فكلما زاد المستوى الصحي للعامل زادت مقدرته الذهنية و العضلية في مجال العمل و هذا يزيد من إنتاجيته، و كلما حلّت مشاكله الاجتماعية وذللت الصعوبات المادية التي تواجهه ارتفعت روحه المعنوية و زادت مقدرته على الإنتاج و ارتفعت كفاءته.[2]

والعكس هو أمر طبيعي جداً، حيث أن انخفاض الأجر يؤثر سلباً على مستوى الإنتاجية لانعدام الحافز نحو تحسين الأداء.

وحسب هذه النظرية يحاول أرباب العمل الحصول على أحسن مستوى من العمل بأقل تكلفة ممكنة، فيقومون بدفع أجر لعمالهم أكبر من الأجر المتوسط السائد في سوق العمل، فالأجر المرتفع يدفع العمال الأكثر مهارة و ذوي الإنتاجية المرتفعة لوضع ترشيحاتهم لدى هذه المؤسسة، كما يغري العمال الذين لديهم مناصب عمل في مؤسسات أخرى للسعي قصد الحصول على منصب عمل لدى هذه المؤسسة، و أيضاً تستخدم سياسة الأجر الفعال لإقناع العمال المتواجدين في المؤسسة أصلاً بعدم مغادرتها، خاصة إذا كانوا قد تحصلوا على تكوين من طرفها و هذا من أجل اهتلاك تكلفة التكوين، و إغراء العمال بالأجر المرتفع لعدم منح خبراتهم لمؤسسات أخرى منافسة.

أما فيما يخص العمال فمن المكلف لهم ترك العمل لأن هذا المنصب ذو أجر أفضل من المناصب الأخرى التي يمكن للعامل أن يحصل عليها أي أن تكلفة الفرصة البديلة تكون مرتفعة في هذه الحالة.

---

[1] – عبد الرحمان بن عنتر، **دراسة أثر "إدارة الإنتاج" على الإنتاجية في المؤسسات الصناعية**، مذكرة ماجستير، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1995، ص39.

[2] – بوجحيش خالدية، مرجع سبق ذكره، ص53.

و تشير هذه النظرية إلى أن المؤسسات الاقتصادية تسعى إلى توظيف عدد قليل من العمال المهرة مع الاحتفاظ بالأجر المرتفع بدلاً من تخفيض الأجر في حالة وجود عرض زائد من اليد العاملة، و نستنتج من هذا كله أن العمال الأقل إنتاجية معرضون لبطالة حادة إذا ما قورنوا بالعمال ذوي المؤهلات العالية.

الفرع الرابع: نماذج WS- PS: (تحديد الأجور– تحديد الأسعار)

تم تطوير هذا النموذج (Wage setting- Price setting) في بداية سنوات التسعينات من طرف (ليارد Layard، نيكل Nickell وجاكمان Jack man)، وقد تأسس هذا النموذج على وجود علاقة بين البطالة والأجور والأسعار، حيث أن مستوى أو معدل البطالة عند التوازن يتم الحصول عليه من خلال المقارنة بين منحنيين:

- المنحنى الأول: منحنى الأجور WS

والذي يتم فيه تحديد الأجور، حيث أن الطلب على الأجور يعتمد بشكل خاص على العناصر التالية:

- ✓ مساهمات الضمان الإجتماعي؛
- ✓ الحد الأدنى للأجور؛
- ✓ تأثير النقابات؛
- ✓ رغبات المستخدمين في تعظيم الأرباح؛
- ✓ معدل البطالة.

- المنحنى الثاني: منحنى الطلب على العمل وتحديد الأسعار PS

يتضمن هذا المنحنى عنصرين هما الطلب على العمل وعنصر تحديد الأسعار واللذان يعملان معا على تحديد مستوى البطالة التوازنية، ويتأثر هذا المعدل (معدل البطالة) بالأزمات الهيكلية التي تؤثر على الأسعار والأجور خاصة الأزمات البترولية، الأزمات على مستوى الضرائب المباشرة وغير المباشرة وأزمات سعر الفائدة الحقيقي.

وبشكل أكثر تحديدا، يعتبر هذا النموذج أن السعر دالة تعتمد على ثلاثة متغيرات خارجية هي: معدل استغلال القدرات وتوقعات الأسعار ورأس المال الفردي.

والأجور من جانبها، تشكل معادلة تربط بين الأجر الحقيقي وثلاثة متغيرات هي توقعات الأسعار، رأس المال للفرد، وأخيرا معدل البطالة.

وتؤدي المساواة بين هاتين المعادلتين إلى استخراج معدل البطالة كمتغير داخلي يتأثر بعدة عوامل مرتبطة بالأجور والأسعار مثل: التضخم، عرض النقود، معدل النقابية (تأثير النقابات العمالية)، درجة مركزية لمفاوضات، والدخل البديل، والطلب الكلي وهيكل سوق السلع والخدمات.[1]

المطلب الثالث: الإتجاهات الحديثة لتفسير البطالة:

الفرع الأول: نظرية الداخلون والخارجون (Insiders- Outsiders)

تشير عدة دراسات إلى أن الأجور ثابتة أو جامدة على الأقل نحو الانخفاض وهناك عدة وجهات نظر تشرح هذا الجمود منها نظرية المدخلات– المخرجات، وفرضية هذه النظرية تقول أن العمال الذين يمتلكون وظائف (insiders) هم فقط الذين لديهم التأثير على المفاوضات أو المساومات الأجرية وهذا التأثير يكون على حساب البطالين (outsiders) الذين يكونون مستبعدين تماما من المفاوضات.

ومن جهة أخرى يستطيع العمال الذين يمتلكون وظائف في هذه الحالة الدفاع عن حقوقهم ضد عقوبات التأخير أو إنهاء الخدمة أو مكافآت التدريب وهو ما يشير إلى أنه حتى إذا قبل البطالون العمل عند مستوى أجر أقل من السائد على الموظفين، فإن المستخدمين لن تكون لهم أية مصلحة في توظيف هؤلاء البطالين بدلاً من عمالهم، لأنّ هذا التبديل أو التغيير سيؤدي إلى تكاليف إضافية (تكلفة التوظيف، تكلفة التدريب، تكلفة إنهاء الخدمة).

وبالتالي تعطى الأولوية لأولئك العمال الذين ينتمون فعلاً إلى المؤسسات والذين يتقاضون أجورًا أعلى من تلك التي سيحصلون عليها في سوق عمل تنافسي بموجب عقود فردية.

وهكذا يصبح معدل البطالة لا يعتمد على مستوى الأجر الحقيقي وإنما يعتمد أكثر على معدلات البطالة السابقة وهو ما يسمى بتأثير التباطؤ ومعناه أن الكثير من البطالة يدعو إلى المزيد من البطالة، وكنتيجة لذلك لا تعتمد الأجور على الظروف الإقتصادية ويمكن لأجور الموظفين أن ترتفع حتى في فترات البطالة.[2]

[1] - BouricheLahcene , **Les Déterminants du Chomage en Algerie : Une Analyse Econométrique (1980-2009)**, these de doctorat, economie de dévlopement, Université AbouBekr Belgaid, Tlemcen, 2012-2013, p :42 .

[2]- BouricheLahcene , op.cit, p : 49.

الفرع الثاني: إزدواجية (ثنائية) سوق العمل:

يمكن تفسير إزدواجية سوق العمل من خلال التطرق إلى ناحيتين: إمّا الإنقسام بين وظائف أو عمال نفس المؤسسة أو التقسيم بين الشركات نفسها.

1- إزدواجية الوظائف داخل الشركات:

وفقًا ل Doeringerp- و M-Piore (1971)[1]* يوجد سوق داخلي وسوق خارجي، يعمل الأول وفقًا لمجموعة من القواعد والإجراءات الإدارية تبعًا لكل شركة حسب هدفها الرئيسي والمتمثل في حماية أعضائها من المنافسة وهنا يتم تحديد الأجور هرميًا وليس حسب قوانين السوق التي تأخذ بعين الإعتبار الإنتاجية الحدية، لأنها تبقى ثابتة أو جامدة ولا تلعب أي دور في التعديل.

من ناحية أخرى، المبادئ السائدة في أداء السوق الثاني (الخارجي) تضع العمال في ظروف أقل فائدة بكثير. (ظروف أداء السوق).

وهناك عدة تفسيرات لهذه الإزدواجية، بعضها يسلط الضوء على التكنولوجيا والقيود التي تفرضها على تنظيم العمل، أو القدرة الإبتكارية للشركة التي تتطلب من الموظفين القدرة على التكيف بسهولة مع التغيرات في الإنتاج والبعض الآخر يرون هذه الإزدواجية اعتمادًا على التحليل الماركسي كطريقة لأصحاب رؤوس الأموال للسيطرة على القوى العاملة.

2- نظرية التقسيم أو التجزئة:

هذه النظرية هي خاصية أخرى لسوق العمل تم إبرازها من خلال أعمال كل من: M.J.poire، B.Bluestone، P-Osterman (1971)، وهي تدل على أن سوق العمل غير متجانسة، وهذا التغاير أو عدم التجانس في سوق العمل يفسر وجود عدة فئات من اليد العاملة ولكن بخصائص محددة ويتم تقسيمها وفقًا لوظائفها ومكانتها الإجتماعية وفيما يتعلق بالبطالة، تظهر هذه النظرية أنه حتى في فترات النمو المرتفع، تسجل بعض المجتمعات أو الفئات معدلات بطالة مرتفعة جدًا وأعلى من المتوسط. إذن هذه التجربة تعرض قطاعين هامين هما:

القطاع الأول: يتميز بالأجور المرتفعة، والعمل المستقر، والدفاع الجيد من قبل النقابات (معدل نقابية مرتفع)، والتطور الوظيفي المهم مع فوائد اجتماعية عالية وظروف العمل المرضية.

* تأسست هذه النظرية من قبل اثنين من مؤلفي علم الإجتماع الأمركيين في سنة 1971 في كتاب بعنوان: "سوق العمل الدولية وتحليل القوى العاملة" " International labor market and manpower analysis "

أمّا القطاع الثاني: تكون الأجور فيه أقل، ومخاطر البطالة أكثر، والترقيات في الوظائف غير موجودة، كما يتميز هذا القطاع بالوظائف غير المستقرة، والدفاع الضئيل من قبل النقابات العمالية والذي يسمح بعدم الإستفادة من الفوائد أو الخدمات الإجتماعية وتكون ظروف العمل صعبة.

ولكن هذا التقسيم ليس بالواضح، حيث نجد على سبيل المثال أن القطاع الأول ينقسم في حد ذاته إلى فئتين رئيسيتين حيث تتميز الفئة الأولى بالمؤهلات العليا وتحظى بالمناصب ذات المسؤولية غير أن أصحابها يعانون من التناوب السياسي، أمّا الفئة الثانية فتسمى بالفئة الأدنى وتحظى بالمناصب الوسيطة التي تكون مستقرة نسبيًا وموحدة.

وقد ازدادت ازدواجية سوق العمل من منتصف السبعينات، فمن جهة أصبحت البطالة تمس العمال الأقل تأهيلاً، ومن جهة أخرى تطورت أشكال العمالة غير المستقرة بصفة كبيرة.[1]

الفرع الثالث: نماذج المطابقة:

هي نوع آخر من النماذج التي تم تطويرها في أواخر التسعينات من قبل العالم Pissarides (2000)، هذه النماذج تعالج ظروف المطابقة بين عرض العمل والطلب عليه، مع الأخذ بعين الإعتبار تدفقات العمال في سوق العمل التي تساعد على تفسير التعايش بين معدلات البطالة المرتفعة (العمال العاطلون عن العمل) وصعوبات التوظيف في بعض قطاعات النشاط الإقتصادي بحيث أنّ هذه التدفقات في سوق العمل تثري بشكل كبير تحليل محددات البطالة بإضافة عوامل هيكلية جديدة إلى العوامل التقليدية مثل حماية العمالة والتدابير المصاحبة لحماية البطالين، وبصفة عامة، تشكل هذه النماذج الإطار المرجعي للتحليلات المعاصرة لسوق العمل.

[1]- BouricheLahcene, op.cit, p : 43-45 .

المبحث الثالث: تحليل بعض الإحصائيات حول البطالة

إن الظروف الاقتصادية، والاجتماعية والسياسية والإدارية والتنظيمية، كلها تلعب دوراً في ظهور مشكل البطالة، إضافة إلى النمو السكاني الذي لا يمكن إغفال دوره أو التغاضي عنه، و حسب نظرية يكاد يكون مسلماً بها فإن البطالة تعاني منها كل من الدول المتقدمة والدول النامية، و إن كان ذلك بنسب متفاوتة واختلاف فيما يتعلق بأسبابها ونوعيتها وتطور معدلاتها، وتنتج البطالة عن الاختلال الذي يحدث في سوق العمل حيث عرض قوة العمل يفوق الطلب عليها، وما ينجر عن ذلك من آثار بليغة على المجالات الاجتماعية والاقتصادية، فالبطالة تشكل أحد مظاهر الهدر في استعمال الموارد البشرية، وهي مكلفة بأشكال مختلفة للفرد والأسرة والمجتمع عموما، فهي إفناء لطاقة إنتاجية لا يمكن تخزينها، وتقود إلى الفقر والانحراف أحيانا والجريمة، كما تقلص حصيلة الضرائب على الدخل التي تشكل أحد موارد الميزانية العامة للدولة،

المطلب الأول: تحليل معدلات البطالة في الدول العربية

إن الصورة الكلية للبطالة في معظم الدول العربية تبدو قائمة ومليئة بالتحديات، وبالرغم من كل الجهود الحكومية التي بذلت خلال العقود السابقة إلاّ أنها لم تستطع أن تتعامل مع هذه القضية بدرجة نجاح عالية نظرًا لتداخلات اجتماعية وثائقية معقدة نتج عنها زيادة سكانية بمعدلات كبيرة تفوق معدلات النمو الإقتصادي التي يمكن أن تتحقق على أرض الواقع.

كما تشير منظمة العمل العربية إلى أنّ أرقام البطالة الرسمية الصادرة عن كثير من الدول العربية تبدو وكأنها قد خضعت لتعديلات متعددة ومتنوعة سواءًا على مستوى الشكل أو المضمون، ويغلب عليها طابع مخاطبة الجماهير برسائل مطمئنة كونها تعكس الواقع الحقيقي الذي تعيشه تلك الدول.

كما تشير نسب البطالة الواردة إلى المنظمة والمبينة حسب الجدول التالي إلى وجود تباين كبير بين نسب البطالة في البلدان العربية، ووجود تباين بين بطالة الذكور وبطالة الإناث، حيث يمكن تقسيم البطالة في الدول العربية إلى أربع مستويات كما يلي:

الجدول رقم (01–02): معدل البطالة في الدول العربية وفق المستويات الأربعة

المستويات	الدول	السنة	معدل البطالة (%)		
			المعدل الإجمالي	بطالة الإناث	بطالة الذكور
المستوى الأول	قطر	2011	0.6	3.3	0.2
	البحرين	2010	1.1	3.7	0.4
	الكويت	2009	1.6	3.4	1.0
	الإمارات	2009	4.2	10.8	2.4
	السعودية	2011	5.8	19.2	3.3
	عمان	2011	6.0	/	/
المستوى الثاني	لبنان	2009	6.4	10.4	5.0
	العراق	2011	7.8	13.0	7.0
	المغرب	2011	8.8	10.2	8.4
	الجزائر	2010	10.0	19.1	8.1
	مصر	2011	12.0	22.7	8.9
	الأردن	2011	12.9	21.2	11.0
المستوى الثالث	تونس	2010	13.0	18.9	10.9
	اليمن	2010	14.3	39.5	11.0
	سوريا	2011	14.9	37.1	10.4
	السودان	2008	16.8	24.7	13.9
	ليبيا	2010	19.5	/	/
المستوى الرابع	فلسطين	2011	21.0	28.4	19.2
	موريتانيا	2010	35.7	/	/
	الصومال	2011	42.6	/	/
	جيبوتي	2010	52.0	/	/

المصدر: التقرير العربي الأول حول سوق العمل في الدول العربية (الكتاب الدوري لإحصاءات العمل في الدول العربية)، الإصدار رقم 09، ص38 www.alolabor.Org

يمكن التعليق على هذا الجدول حسب المستويات، فالمستوى الأول يشهد نسب بطالة تقل عن 6.0% ويضم تقريبا جميع دول مجلس التعاون الخليجي وهي أغلب الدول المستقبلة للعمالة، أمّا المستوى الثاني فيشمل الدول ذات نسبة البطالة المتوسطة والتي تتراوح ما بين 6% و 13%، وهي تحتاج لوضع استراتيجيات على المدى المتوسط والبعيد لمعالجة مشكلة البطالة، وتتضمن المجموعة الثالثة الدول ذات نسب البطالة المرتفعة والتي تتراوح بين 13% و 20%، وهي تحتاج لجهود سريعة للتعامل مع مشكلة البطالة، أمّا المجموعة الرابعة والأخيرة تزيد فيها نسبة البطالة عن 20 في المائة وهذه الدول تحتاج إلى تدخلات حاسمة وسريعة ودعم ومساندة مباشر من أجل التصدي لتفشي ظاهرة البطالة فيها.

من جانب آخر فإن الجدول يشير بوضوح إلى أنّ الجانب الكبير من البطالة يمس فئة الإناث حيث تبلغ نسبة البطالة بين الإناث أكثر من ضعف نسبتها بين الذكور، وقد يكون ذلك راجعًا إلى عادات وتقاليد المجتمعات العربية رغم تزايد نسب مشاركات الإناث في قوى العمل مؤخرًا.

المطلب الثاني: تطور معدل البطالة في الجزائر

يمكننا متابعة تطور معدل البطالة بالجزائر منذ سنة 2000 إلى غاية سنة 2017 حسب الجدول التالي:

الجدول رقم(01-03): تطور معدل البطالة في الجزائر (2000-2017)

السنة	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
معدل البطالة	%17.7	%15.3	%12.3	%11.8	%11.3	%10.2	%10
السنة	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
معدل البطالة	%10	%11	%9.8	%10.6	%11.2	%10.5	%11.7

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء، www.ons.dz ، تاريخ الإطلاع:05جانفي2018.

و قد اتخذت عدة إجراءات لمكافحة البطالة في الجزائر و لكنها لم تكن كافية و كأنها كانت موجهة للتخفيف من الآفة و ليس القضاء عليها تماماً، حيث شهدت أواخر التسعينات (1999-2003) نسباً مرتفعة من البطالة قاربت الثلاثين من المائة (30%) ثم اتجهت نحو الانخفاض خاصة منذ سنة 2004 إلى غاية الوقت الحاضر و هذا يعود إلى الأسباب التالية:

- ✓ تنفيذ برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي ما بين سنة 2001 و 2004 الذي سمح باستكمال العديد من المشاريع العالقة و انطلاق عدة ورشات، و التي ترجمت بخلق عدد هام من مناصب الشغل الصافية؛

- ✓ برنامج تكميلي لدعم النمو (2005-2009) إضافة إلى البرامج الخاصة التي مست الهضاب العليا و الجنوب، و عرفت هذه الفترة استحداث عدد هام من مناصب الشغل؛
- ✓ تحسين مستوى الاستثمار الخاص الوطني و الأجنبي بمنح امتيازات مشجعة؛
- ✓ مساهمة أجهزة التشغيل المؤقت و أجهزة خلق النشاطات التي تدخل في إطار ترقية تشغيل الشباب في توفير مناصب عمل وبالتالي التقليص من معدل البطالة.

ولكن منذ سنة 2007 إلى غاية 2017 أي تقريبا عشرية كاملة، نجد معدلات البطالة تتراوح ما بين 9 إلى 11 بالمائة وكأنها ثابتة عند مستوى معين، وقد يعود ذلك إلى انخفاض مستويات النمو خلال هذه الفترة والتي بلغت مؤخرا 3.7% في الربع الأول لسنة 2017، وكان هذا الانخفاض رغم الإنتاج القوي لقطاع المحروقات الذي بلغ معدل نموه 7.1%، وتراجع النمو في القطاعات الأخرى خارج المحروقات إلى 2.8% من 4% خلال الربع نفسه لسنة 2016.[1]

المطلب الثالث: عملية البحث عن الشغل

أكيد أن البحث عن الشغل عملية طبيعية يباشرها كل فرد يتوخى تحقيق مكانته الاجتماعية و اندماجه السوسيومهني، فالشغل، فضلاً عن كونه يمثل المورد المادي الأساسي لكل فرد، فهو يشكل القيمة الاجتماعية التي من خلالها يحقق هذا الأخير بعض عناصر تكيفه و استقراره و اندماجه، فبفضل العمل يتحول الإنسان إلى عنصر إيجابي فاعل داخل المجتمع، حيث تكتمل هويته و تبرز شخصيته و تتحقق ميوله و طموحاته و تشبع حاجاته و رغباته، فهو يصبح ببساطة صاحب مكانة اجتماعية مغايرة لما كان عليه قبل مباشرة العمل؛ إذ ينتقل من حالة الفرد الإتكالي، الخاضع و اللامبالي إلى حالة الفرد المسؤول، المستقل و المبادر داخل شتى وحدات المجتمع، أسروية كانت أم مهنية.

وهكذا لا يمكننا أن نتصور إنساناً متوافقاً نفسياً و مندمجاً اجتماعياً في غياب ممارسته لعمل محدد أو امتهانه لوظيفة معينة، وهناك عدة متغيرات أساسية هي التي تحكم البحث عن الشغل، بحيث نتساءل هنا ما هي طبيعة هذه المتغيرات خاصة في حالة البلدان العربية التي أصبحت تعرف تزايداً واضحاً في بطالة شبابها و صعوبات شتى في الحصول على العمل.

[1] – مجموعة البنك الدولي، **الجزائر الآفاق الاقتصادية أكتوبر 2017**، www.albankaldawli.org

الفرع الأول: المتغيرات المحددة لعملية البحث عن الشغل:

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

- ✓ الهيكلة الجيدة لسوق الشغل و التنظيم المحكم لبنيانه و طاقاته؛
- ✓ 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.

أما في حالة الجزائر، فإن هذه المتغيرات تتحدد في العناصر البارزة التالية:

- ✓ الافتقار الواضح لسوق شغل منظم و مهيكل بصورة جيدة؛
- ✓ نقص فرص الشغل و إمكانيات محدودة للحصول على عمل؛
- ✓ عدم التطابق بين مقومات التكوين و متطلبات التشغيل؛
- ✓ قلة المعلومات الخاصة بالشغل و صعوبة تبادلها و نشرها؛
- ✓ نقص في الكفاءة الخاصة بالبحث عن العمل.

إذن على أساس هذا التحديد الذي يبين الغياب شبه الكامل عندنا للمتغيرات الأساسية المحددة لعملية البحث عن الشغل، يمكن الإقرار بأن هذا الغياب هو الذي تتولد عنه صعوبة واضحة في البحث عن الشغل، و هي الصعوبة التي تتحول بدورها إلى وضعية بطالة مزمنة يعيشها الباحث عن العمل، و هذا معناه أنه كلما تعقدت عملية البحث عن الشغل و تعذرت متغيراتها و إمكانياتها اللازمة كلما وقع الباحث عن العمل في أحضان البطالة و ظروفها الضاغطة، و لكي يواجه هذه الوضعية بالشكل الذي يؤدي إلى تجاوزها، نجده يوظف كفاءات معرفية و سلوكية و اجتماعية جد هامة.

إضافة إلى هذا تتبلور مشاكل البحث عن الشغل و أوضاع البطالة المرتبطة بها التي تعايشها مختلف شرائح المجتمع الجزائري تبعاً لعدة متغيرات يمكننا التطرق إليها كما يأتي:

✓ متغير نوع التكوين الذي يتضح من خلال واقعنا المعاش أن حاملي شهادات الكليات الإنسانية و الاجتماعية يتواجدون في سوق العمل المحلية بوفرة على حساب التخصصات التطبيقية؛

✓ متغير المستوى الاقتصادي و الاجتماعي الذي يمكننا التماسه في مظاهر البيروقراطية و طرق التوظيف بالمعرفة التي تعرف انتشاراً كبيراً في المجتمع الجزائري؛

✓ متغير مدة البحث عن الشغل الذي يظهر من نتائجه أنه إذا كانت الفترة المتراوحة بين سنة واحدة و ثلاث سنوات تشكل المدى الزمني العام الذي يتطلبه حصول الخريجين المسجلين كطالبي عمل على منصب شغل، فإن كل الخريجين غير المدمجين الذين لم يفلحوا في الإدماج في عالم الشغل خلال هذه المدة سيضافون إلى المدة المتبقية ليعيشوا وضعية بطالة مدقعة.

الفرع الثاني: طرق الحصول على عمل:

إن الملاحظ لواقع المجتمع الجزائري فيما يخص أهم الطرق التي يتبعها الباحثون عن العمل للحصول على وظيفة يجد أن الوسائل المادية و العلاقات الشخصية و الاتصالات المباشرة، و هي كلها طرق ذاتية تحكمها عوامل القرابة و الزبونية و المحسوبية، تكاد نسبتها أن تضاعف النسبة الخاصة بطرق اجتياز المسابقات و الإعلانات و الإجراءات الإدارية التي تشكل جميعها طرقاً موضوعية تحكمها عوامل الشفافية و الكفاءة و الاستحقاق، و هذا ما يدل على أن إدماج هؤلاء في عالم الشغل لا يمر بالضرورة عبر معارفهم، و إنما يعتمد على كفاءاتهم المكتسبة أثناء التكوين.

الفرع الثالث: أسباب عدم الحصول عليه:

أما فيما يتعلق بأهم الأسباب التي تحول دون حصول بعض الباحثين على عمل فيبدو أنه إذا كان النقص في فرص الشغل يمثل السبب القوي في هذا النطاق فإن افتقار المساندة من جهة، و غياب الحظ من جهة ثانية و الشهادة غير المطلوبة من جهة ثالثة تشكل هي الأخرى أسباباً ذات وزن كبير في هذا المضمار، في حين أن النسبة العامة للتقصير في البحث و عدم الرغبة في العمل تكاد تكون معدومة في هذا المجال، و هذا ما يعني أن أغلبية الشباب البحثين على عمل وغير المدمجين يرجعون فشلهم في الحصول على العمل إلى عوامل أساسية تتراوح بالتدريج بين الافتقار إلى الدعامة الاجتماعية و المساندة العائلية و كل ما يمثلانه من مظاهر المساعدة والنصيحة و بين غياب الحظ و سوء الطالع و ما يمثلانه من عوائق في طريق تحقيق الآمال والمطامح و الأحلام و بين شهادة التكوين التي أصبحت تمثل بضاعة غير مطلوبة في سوق شغل هش يفتقر إلى التنظيم المحكم و الهيكلة الجيدة، و أما البعض الآخر من هؤلاء البطالين ينسبون سبب هذا الفشل إلى الندرة الكبيرة و التقلص الواضح لإمكانيات الحصول على منصب عمل.

لكن الإقرار بهذه النتيجة التي تختزل فشل حصول البطالين على عمل في هذه الأسباب دون سواها لا يمنع من التأكيد على فكرة جد هامة قوامها أن هؤلاء الشباب غير المدمجين لا يعرفون في واقع الأمر كيف يحسنون البحث عن الشغل نظراً لمحدودية كفاءاتهم و مهاراتهم في هذا المجال، ثم تصوراتهم الخاطئة عن

سوق الشغل و ظروفه، الأمر الذي يدفع بهم إلى تحميل المجتمع كل إخفاقاتهم و مظاهر فشلهم في الحصول على منصب شغل.

وهذا معناه أن هؤلاء ما يزالون يعتقدون أن إمكانية الاندماج في عالم الشغل تتوقف أولاً و أخيراً على ما توفره الدولة من مناصب شغل في كل سنة؛ إذ يكفيهم الحصول على الشهادة الجامعية لتتم مباشرة عملية إدماجهم في أحد القطاعات العمومية و شبه العمومية التابعة للدولة، وهكذا فإن كل ما يقوم به الباحث عن عمل في هذا النطاق لا يتجاوز حدود التقدم بطلبه إلى أحد هذه القطاعات بهدف الالتحاق بإحدى مؤسساته أو إداراته، فهو ليس في حاجة إلى معرفة إمكانيات سوق الشغل و طاقاته و فرصه و متطلباته و لا إلى تقديم معلومات حول نوعية تكوينه و طبيعة كفاءته و مستوى مهارته، لأنه تعود على أن البحث عن الشغل لا يعني جمع المعلومات و تقديم الطلبات و اجتياز المسابقات و طرق أبواب مختلف المؤسسات و الشركات العامة و الخاصة و ما إلى ذلك من الإجراءات و الخطوات التي بدونها تصبح إمكانية الحصول على عمل ما عبارة عن وهم زائف أو مطمح مستحيل.

الفرع الرابع: مواجهة البطالة بطريقة البحث الكفؤة عن الشغل:

إن دراسة سيرورة مواجهة وضعية البطالة عند الشباب تتصل أيضاً بمفهوم الذات لديهم، فتحقيق الذات يستدعي الالتزام بالاختيارات الشخصية لبلوغ هوية محددة، و هذا يخلق ضغوطات صغرى تستوجب الاستناد إلى مهارات المواجهة و الكفاءات المعرفية للباحث عن العمل، فالالتزام بالظروف الحالية لسوق الشغل يعني التقيد بالاختيارات الأساسية المتوفرة فقط، لكن يتوجب أيضاً على الباحث عن عمل أن يكون له دور اجتماعي محدد، وهذا 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 والاقتصادية، و أيضاً 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؟ و أيضاً يتوجب عليه فهم السيرورات السيكولوجية (المعرفية و السلوكية و الاجتماعية) التي يستعملها الشباب لتجاوز وضعية البطالة و ضغوطاتها و انعكاساتها السلبية.

خلاصة الفصل:

حاولنا في هذا الفصل تحليل الطابع النظري لآلية سير سوق الشغل من خلال إعطاء نبذة مختصرة عن أراء الفكر الاقتصادي التقليدي و الحديث عن سوق العمل، فرأينا أن التوازن العام في سوق الشغل و السلع والخدمات هو الصيغة التعريفية للنظرية الكلاسيكية، و تفترض هذه النظرية أن حركة الأسعار مرنة في كلا السوقين، وهي التي تعدّل آليا التوازن والتشغيل الكامل لعوامل الإنتاج، و في إطار فرضيات هذه النظرية، لا يوجد إلا نوعين من البطالة : البطالة الإرادية عندما يرفض عارضو العمل، العمل من أجل أجر محدّد في السوق لأنه حسب رأيهم لا يرضيهم و يفضلون الراحة عليه، و النوع الثاني هو البطالة الاحتكاكية الناتجة عن المدة اللازمة لتلاءم العرض مع الطلب في السوق.

و بعدما تفاقمت ظاهرة البطالة في المجتمع الرأسمالي، و فشلت هذه النظرية في إعطاء تفسير قوي لها، دفع هذا الوضع بعض المفكرين إلى البحث عن تفسيرات أخرى لهذه الظاهرة، وكان أحد هؤلاء المفكرين الاقتصادي الانجليزي جون مينارد كينز، الذي جاء بنظرية جديدة قلبت الموازين بصفة شبه كلية، و أخذت اسمه.

و قد رأينا أن التحليل الكلي لسير سوق الشغل يبقى دائما محل نزاع، فالتفكير بطريقة مواجهة العرض بالطلب الكلي للعمل يجعل التحليل مجرد من أي معنى، هذا ما جعل الاقتصاديين المهتمين بالعمل يضيفون بصفة تدريجية عناصر جديدة في تحليل الظواهر الموجودة في سوق الشغل، و تختلف هذه العناصر حسب رؤية أصحاب الأفكار، فمنهم من يرى أن جانب العرض هو سبب اختلال سوق العمل، و منهم من يرى أن جانب الطلب على العمل هو السبب، و منهم من يرى أن العمال فيما بينهم هم الذين يحدثون الاختلال، لكن رغم اشتراك بعض النظريات و الأفكار في مبدأ الانطلاق –سواء النظر من جانب الطلب أو جانب العرض– فإنها تختلف في مضمون التحليل لأسباب اختلال توازن سوق الشغل، كما تعيد هذه النظريات النظر في الفكرة القائلة أن العمل عبارة عن سلعة متبادلة بين العامل و المستخدم مقابل أجر معين، حيث تعتبر أن العمل فعلاً سلعة، و لكنها سلعة مميزة عن باقي السلع، يمكن تبادلها بطرق و تقنيات غير التي تتبادل بها السلع العادية، هذا ما دفعنا إلى سرد أهم هذه النظريات و التي تمثلت في كل من نظرية العقود الضمنية، نظرية رأس المال البشري، و نظرية الأجور الفعّالة.

إذن تشترك كل النظريات السالفة الذكر في محور واحد و هو أنها لا تستطيع تفسير آلية سوق الشغل في كل الظروف والأحوال بصفة دائمة و مستمرة، و يعود هذا إلى الديناميكية السريعة التي تتميز بها سوق الشغل وكذا التغيرات العشوائية التي تحدث فيها باستمرار، لكن عجز هذه النظريات في إعطاء تفسير شامل و دائم لآلية سير سوق الشغل لا يمنع من دراسة هذه الأخيرة بالجزائر لأن هذه النظريات وإن أتت بأفكار

لا تتميز بالشمولية فإنها أتت بحلول تخص جزء معين من سوق الشغل أو وضع معين طبقا لشروط أو ظروف معينة، أو نوع معين من البطالة، و تعتبر هذه الأخيرة من أهم و أخطر الظواهر الاقتصادية التي جلبت انتباه كتاب الاقتصاد مند سنوات بعيدة حيث كانت في مثابة تحد أساسي لمختلف المجتمعات و أصبحت اليوم محل اهتمام رجال السياسة، رجال الاقتصاد و المجتمع ككل، خصوصا في العشرية الأخيرة، لما لها من آثار سلبية، اقتصادية، اجتماعية و سياسية.

لنخلص في الأخير أن أهم أنواع البطالة التي عرفها المجتمع الجزائري بدأت بطالة مقنعة نظرا لرغبة المخطط الذي حاول تقسيم ثروات البلاد على أفراد الشعب بعد الاستقلال و لم يجد إلا هذه الطريقة، ثم بطالة هيكلية بسبب التغيرات التي عرفها الاقتصاد الجزائري، ثم بطالة إجبارية تمثلت في التسريح المكثف للعمال بعد غلق و تصفية عدة مؤسسات عمومية تطبيقاً لسياسة الإصلاح المفروضة من طرف صندوق النقد الدولي، و أخيرا البطالة السافرة أين نجد البطالين يبحثون على منصب شغل قابلين أي أجر لكن دون جدوى، وهذه هي أخطر أنواع البطالة لما لها من أثار سلبية على الفرد خصوصا في سلوكه وعلى المجتمع.

الفصل الثاني

نظام الأجور وعلاقته بحجم العمل في ظل التشريع القانوني للعمل بالجزائر.

المبحث الأول: الإطار القانوني للتشغيل في الجزائر.

المبحث الثاني: الطرح النظري لمسألة الأجور ثم تطورها في الجزائر.

المبحث الثالث: الحدود النظرية والتطبيقية (الرقمية) للقطاع غير الرسمي بالجزائر.

تمهيد

لقد تناول مختلف المفكرين متغير الأجور عبر المدارس الاقتصادية، فمنهم من اهتم بالمستوى الكلي وتحديد السياسات الشاملة التي تضبط الأجر فيه، ومنهم من اهتم بالأجر على المستوى الجزئي وذلك بتحديد سياسته في المؤسسة الاقتصادية سواءًا كانت خدماتية أو إنتاجية.

ويمثل الأجر أحد المركبات والمحددات الأساسية لسوق العمل، وبالرجوع إلى النظرية الكلاسيكية يمكن دراسة سوق العمل بتحليل دالتي العرض والطلب على العمل اللتان تعتبران دالتان تابعتان للأجر الحقيقي بدلاً من الأجر الإسمي (النقدي)، إذ يعبر الأجر الحقيقي عن القدرة الشرائية التي يحققها الأجر النقدي المدفوع للعامل، ويتحدد الأجر الحقيقي التوازني بتفاعل قوى العرض والطلب على العمل في سوق تسوده المنافسة التامة، وحسب التفسير الكلاسيكي يتم ذلك عند مستوى الإستخدام التام (التوظيف الكامل). كما أن تحديد الأجر حسب أسس النظرية الإقتصادية مرتبط بتوزيع الدخل الوطني الذي يرتبط بدوره بالأسعار والقدرة الشرائية والمداخيل والمستوى المعيشي للعائلات. كما يتحدد معدل الأجر المتوسط حسب تراكم رأس المال، وحسب القوى المنتجة أو الجهاز الإنتاجي الذي يتحكم مباشرة في متغير الدخل الوطني، حيث لا يمكن إهمال متغير الأجر بإعتباره مقياس اجتماعي مستواه مرتبط أساسًا بوضعية الإقتصاد العامة، كما يمكن الإشارة إلى أن تطور سوق العمل مرهون بقوة تفاوض القوى الإجتماعية كالنقابات العمالية، كما أن تحسن ظروف السوق بشكل يخدم صالح الطرفين (المستخدم والعامل) يعود أساسًا إلى التسيير الجيد لها، وضبط النصوص القانونية والتنظيمية التي تحدد حقوق وواجبات كلا الطرفين.

وعلى هذا الأساس، فقد اضطرتنا الدراسة الشاملة لموضوع الأجور في هذا الفصل إلى تقسيمه على ثلاثة مباحث متضمنة ما يلي:

المبحث الأول: الإطار القانوني للتشغيل في الجزائر.

المبحث الثاني: الطرح النظري لمسألة الأجور ثم تطورها في الجزائر.

المبحث الثالث: الحدود النظرية والتطبيقية (الرقمية) للقطاع غير الرسمي بالجزائر.

المبحث الأول: الإطار القانوني للتشغيل في الجزائر

لقد اقترن تطور تشريع العمل في الجزائر بتغير الخيارات السياسية والإقتصادية التي اعتمدتها البلاد منذ الإستقلال وتبعًا لتغير الوضع العام فيها، وكغيره من المشرعين اهتم المشرع الجزائري بسن التشريعات والتنظيمات التي تعالج مختلف جوانب علاقات العمل وما يتعلق بها.

المطلب الأول: قانون العمل في التشريع الجزائري

تتطلب الدراسة الشاملة لقانون العمل التعرض بداية إلى الأسباب والظروف التاريخية التي أدت إلى نشأته وتشكله بالمفهوم الحديث ثم تحديد ماهيته وخصائصه ومختلف مصادره، ثم التطرق إلى محوره الأساسي والمتمثل في علاقة العمل الفردية أو عقد العمل بتسميته التقليدية، وذلك من حيث تعريفه وتحديد أركانه وآثاره وكيفية انتهائه.

الفرع الأول: نشأة وتطور قانون العمل في الجزائر

يعتبر قانون العمل في الجزائر من القوانين الحديثة بالرغم من أهميته الكبرى وضرورته القصوى في الحياة الإجتماعية والمدنية، ومع ذلك يمتد بجذوره إلى الفترة الإستعمارية التي كان يطبق فيها قانون العمل الفرنسي على العمال في الجزائر، وهو القانون الذي بقي ساري المفعول إلى فترة متأخرة بعد الإستقلال، الأمر الذي أخر ظهور قانون العمل الوطني، إلاّ أن تأخر ظهور قانون العمل في الجزائر لم يمنعه من التطور السريع واللحاق بالقوانين الأخرى.

وعمومًا قد عرفت نشأة وتطور قانون العمل في الجزائر عدة مراحل وفترات متميزة عن بعضها البعض يمكننا التفصيل فيها فيما يلي:

1-مرحلة ما قبل الإستقلال:

هي المرحلة التي تغطي الفترة الممتدة ما بين 1830 و 1962، حيث أن أغلب القوانين الفرنسية التي وضعت لتنظيم علاقات العمل كانت تطبق في الجزائر، على أساس أن الجزائر هي امتداد لفرنسا حسب النظرة الإستعمارية آنذاك، وهذا بطبيعة الحال مع إدخال بعض التعديلات المناسبة للأوضاع في الجزائر.

كما أن القانون الصادر سنة 1947 والذي عرف فيما بعد بدستور الجزائرقد دعم هذا الاتجاه في تطبيق القوانين الفرنسية في الجزائر، بل وفي بعض الأحيان وضع قوانين خاصة ببعض الحالات سواءًا تتعلق بالعمال الجزائريين أو العمال الفرنسيين.

ولهذا لا يمكن الحديث عن قانون عمل خاص بالجزائر وآخر خاص بفرنسا، لأنه من الناحية العملية كان هناك قانون واحد يطبق هنا وهناك.

2-مرحلة ما بعد الإستقلال: وهي تنقسم بدورها إلى مرحلتين:

2-1-مرحلة ما بين 1962- 1977:

لقد شهدت السنوات الأولى بعد الإستقلال فراغًا قانونيًا وتنظيميًا في مختلف المجالات بما فيها تنظيم علاقات العمل، وتفاديًا لتعطيل وتجميد الحياة الاقتصادية والإجتماعية في انتظار وضع القوانين والتنظيمات الوطنية، بادرت الدولة في الأشهر الأولى للإستقلال إلى إصدار قانون يقضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية، إلاّ ما تعارض منها مع السيادة الوطنية، هذا القانون الذي بقي ساري المفعول إلى غاية 05جويلية1975. أين انطلق سن القوانين والنظم الخاصة بعلاقات العمل حيث صدر القانون المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص بالإضافة إلى نصوص قانونية أخرى متعلقة بالعدالة في العمل والمدة القانونية للعمل، وقد وضعت هذه النصوص للقطاع العام والخاص، وهي لا تتضمن أي استثناء مريح للقطاع العام في نطاق تطبيقها، إذ تم اللجوء إلى أحكام هذه النصوص في الكثير من الحالات نظرًا لعدم وجود وأحيانا عدم وضوح القوانين الموجودة (القوانين الفرنسية).

وأهم ما يميز هذه المرحلة أن علاقات العمل أثناءها اتسمت بعدم التجانس والإنسجام فيما يخص القوانين والنظم المطبقة وذلك نتيجة للعوامل التالية:

- ✓ أن المؤسسات العمومية لم تتوحد في نظرتها وتطبيقها للقوانين الفرنسية المعمول بها ممّا نتج عنه تعرض علاقات العمل إلى الفسخ التعسفي وتعرض حقوق العمال للإنتهاك خاصة في غياب هيكلة فعالة للأجهزة النقابية وغياب القوانين الرادعة التي يمكن أن تحمي حقوق هؤلاء العمال؛
- ✓ أن غياب القوانين والنصوص الخاصة بتنظيم علاقات العمل في القطاع العام جعلها تلجأ إلى الإستعانة بأحكام القانون المتعلق بتنظيم علاقات العمل في القطاع الخاص، وإلى الإجتهاد في وضع النظم والإتفاقيات الخاصة بها اعتمادًا على القوانين الفرنسية في المرحلة الأولى وعلى القانون الخاص بعلاقات العمل في القطاع الخاص لسنة 1975 في المرحلة الثانية ممّا نتج عنه عدة اختلافات وتفاوت بين مختلف المؤسسات وعدم استقرار وفوضى في مجال علاقات العمل الفردية ممّا أدى بالدولة إلى العمل على اصدار القانون الأساسي العام للعامل سنة 1978..

2-2-مرحلة ما بين 1978 و 1997:

جاء هذا القانون (القانون الأساسي العام للعامل) انطلاقا من المبادئ والأحكام التي حددها كل من الميثاق الوطني والدستور الصادر سنة 1976 لكونه القانون الذي ينظم كافة جوانب علاقات العمل في البلاد ويحكم الفئات العمالية على اختلاف أصنافها ودرجاتها والقطاعات التي تنتمي إليها وهو ما نصت عليه المادة 02 من هذا القانون، وهو الأمر الذي جعل تطبيق هذا القانون من الناحية العملية يحتاج إلى إصدار العديد من النصوص القانونية والتنظيمية التي بلغت أكثر من عشرين نص تشريعي وأكثر من مائة نص تنظيمي، ومن بين المسائل التي عالجتها هذه النصوص: المدة القانونية للعمل، العطل، تشغيل الأجانب، تنظيم الأجور والمرتبات، الضمان الإجتماعي والتكوين المهني وغيرها. وهكذا فقد وحد هذا القانون النظام القانوني المطبق على كافة علاقات العمل مهما كانت صفة العمال أو نوع القطاع باستثناء الأشخاص الذين يشتغلون لحسابهم الخاص.[1]

الفرع الثاني: مفهوم قانون العمل

الواقع أن قانون العمل نشأ في ظل النظام الرأسمالي وتطور نتيجة للصراعات والتناقضات بين مصالح العمال ومصالح أصحاب العمل وقد اتخذ عدة تسميات عبر مختلف مراحل تطوره، اختلفت وتباينت حسب اختلاف النظرة إلى دور وأهمية هذا القانون، سواءًا لدى الفكر الرأسمالي أو الفكر الإشتراكي مثل: تسميته بالتشريع الصناعي و "القانون العمالي" و "القانون الإجتماعي" وقد استقر الفكر والتشريع حديثًا على تسميته "بقانون العمل" وهو الاصطلاح الأكثر شمولاً وتعبيرا عن مختلف الروابط وعلاقات التبعية التي ينظمها.

وعلى ذلك يمكن تعريف قانون العمل على أنه "مجموعة القواعد القانونية المطبقة على العلاقات الفردية والجماعية الناشئة ما بين أصحاب العمل الخواص والذين يعملون تحت أوامرهم أثناء العمل.[2]

وعند القول أن قانون العمل ينظم العمل الخاص فهذا على أساس أن العمل العام تنظم أحكامه قوانين الوظيفة العامة، في حين تنظم أحكام العمل المستقل والعمل التبرعي نصوص القانون المدني.

إذن يمكن تعريف قانون العمل على أنه القانون الذي يحكم العمل الخاص التابع المأجور، مع الإشارة إلى أن قواعد هذا القانون لا تحكم فقط العلاقات الفردية الواردة على هذا العمل، وإنما تنصرف

[1]- تقادلة حكيمة، **التشغيل بالعقود محددة المدة وتأثيرها على العامل**، مذكرة ماجستير، قسم علم الإجتماع، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2007- 2008، ص- ص: 17- 19

[2] - تقادلة حكيمة، مرجع سبق ذكره، ص21.

أيضًا إلى الروابط الإجتماعية التي تنشأ بين العمال ومستخدميهم من جهة، ومن جهة أخرى، إلى القواعد المنظمة لأداء العمل وفقًا لما تقتضيه المصلحة الإجتماعية العليا بكل ما يفرضه ذلك من صيغ تدخل الدولة في تنظيم علاقة العمل والرقابة على الأحكام المنظمة لها وحسم النزاعات الناشئة عنها.[1]

غير أن التعاريف السابقة أصبحت قاصرة عن إعطاء الوصف الدقيق لقانون العمل حسب ما يعنيه حاليا، وذلك لأنه لم يعد يشمل علاقات العمل الفردية فحسب، بل تطور ليشمل عقود العمل الجماعية، كما أنه لم يعد يقتصر على العمل التابع في القطاع الخاص بل أصبح يشمل أيضا القطاع العام، وعليه إتجه جانب من الفقه الحديث إلى منحه معنى أوسع بتعريفه على أنه مجموعة القواعد القانونية التي تحكم الروابط الفردية والجماعية التي تتولد بين أصحاب العمل ومن يعمل تحت توجيههم وإشرافهم ورقابتهم مقابل أجر معين"[2]

وعليه، فإن محتوى قانون العمل أصبح يتكون من الأحكام التشريعية والتنظيمية وعقود العمل الجماعية والنظم الداخلية والتي تطبق على مختلف فئات العمال وقطاعات العمل إلاّ ما استثني بنص خاص مثل الموظفين العموميين والقضاة والمستخدمين التابعين للدفاع الوطني وغيرهم.

كما يتخطى نطاق تطبيق قانون العمل بمفهومه الإجتماعي الحديث حدود العلاقات الفردية والجماعية ليشمل العديد من المجالات المرتبطة بالمجتمع مباشرة مثل سياسات التشغيل ومكافحة البطالة والتكوين المهني والتمهين والنظافة والأمن في محيط العمل والضمان الإجتماعي وغيرها.

الفرع الثالث: مفهوم عقد العمل وأنواعه

إن تسمية "عقد العمل" حديثة نسبيا لم تظهر إلاّ في أواخر القرن التاسع عشر حيث كان يعرف سابقًا "بعقد إيجار الأشخاص" أو "عقد إيجار الخدمات" وقد ورد تعريفه في كثير من مواضع التشريعات الدولية.

[1]- يوسف إلياس، **الوجيز في شرح قانون العمل**، هيئة المعاهد الفنية، العراق، 1989، ص: 08.

[2]- بشير هدفي، **الوجيز في شرح قانون العمل**، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص: 24.

1-تعريف عقد العمل: يعرف عقد العمل بأنه اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر هو صاحب العمل، وتحت إشرافه وإرادته وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين ومحدد سلفًا.[1]

وفيما يخص المشرع الجزائري فهو لم يقدم تعريفًا مباشرًا لعقد العمل وإنما احتواه ضمن تعريف علاقة العمل وذلك لكون عقد العمل أداة شكلية لإبرام علاقة العمل التي تعتبر أشمل وأوسع كونها أداة تنظيمية لكافة جوانب الآثار التي يولدها قيام شخص بالعمل لصالح شخص آخر، وتقتضي المادة 08 من قانون علاقات العمل 11/90 المؤرخ في 21أفريل1990 بأن تنشأ علاقة العمل بعقد مكتوب أو غير مكتوب، وتقوم هذه العلاقة على أية حال لمجرد العمل لحساب مستخدم ما، وتنشأ عنها كافة الحقوق والإلتزامات المحددة في القوانين والنظم والإتفاقيات الجماعية.[2]

وإذا كان المشرع الجزائري قد ترك للأطراف – من الناحية المبدئية – حرية الإتفاق على صيغة وشكل العقد بموجب حكم المادة 09 من القانون 90- 11 التي تقتضي بأنه "يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة"، فإنه كثيرًا ما يتدخل إمّا بصورة مباشرة كتحديد الحد الأدنى للأجر الوطني ليفرض على المتعاقدين بعض الشروط والأحكام التي يجب أن تتضمنها عقود العمل، وتصنف بالأحكام الأساسية، كما قد يكون تدخله بصفة غير مباشرة، أي مع ترك نوع من الحرية للأطراف في تعديل بعض الأحكام واتخاذ بديل لها بما يحقق مصالحها وهي تصنف بالأحكام الثانوية أو التكميلية.[3]

ويتبين لنا من خلال عرض التعاريف السابقة لعقد العمل أنه يقوم على عناصر أو شروط أساسية تشكل في مجموعها هويته المميزة عن باقي العقود الأخرى المتعلقة بالعمل، وهي: عنصر الأجر، عنصر العمل، عنصر أو رابطة التبعية التي تنشأ بين العامل وصاحب العمل، ومدة العمل.[4]

1-1-عنصر العمل: يمثل ذلك النشاط الفكري أو البدني أو الفني الذي ينجزه العامل بصفة شخصية استنادًا لتوجيهات وأوامر صاحب العمل.

---

[1]- أحمية سليمان، **التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردي**، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص:17.

[2]- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص: 18.

[3]- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص: 47.

[4]- بشير هدفي، مرجع سبق ذكره، ص- ص:58- 60.

1-2-عنصر الأجر: يمثل عنصر الأجر في عقد العمل سبب التزام العامل ومحل التزام صاحب العمل، وهو بذلك يعتبر مقابل العمل أو المقدار المالي الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل مقابل أدائه للعمل.

1-3-عنصر التبعية: يُنشئ عنصر التبعية في إطار عقد العمل حقًا للمستخدم أو صاحب العمل يجعله في وضعية المتبوع، وعلى العامل أن يلتزم بالطاعة لتوجيهاته ورقابته، وتتجسد هذه التبعية في عدة مظاهر منها حق صاحب العمل في توزيع ساعات العمل والتنظيم التقني للعمل، وفرض قواعد الأمن وسلطة التأديب وغيرها.

1-4-عنصر المدة: يمثل عنصر المدة في علاقة العمل تلك الفترة الزمنية التي يضع العامل خلالها جهده ونشاطه في خدمة صاحب العمل، وهي تحدد في إطار عقد العمل بحرية بين الطرفين المتعاقدين وقد تكون هذه المدة محددة أو غير محددة.

2-أنواع عقد العمل:

وفقًا للعنصر الأخير (عنصر المدة) يمكن التمييز بين نوعين من عقد العمل هما عقد العمل محدد المدة وعقد العمل غير محدد المدة، ونحن في دراستنا نصب اهتمامنا على هذين النوعين فقط دون بقية أنواع عقود العمل كونهما يمسان جانبًا معينا يتعلق بمناصب العمل المؤقتة.

2-1-عقد العمل محدد المدة:

هو عقد مكتوب يتم اللجوء إليه عندما تكون طبيعة العمل مؤقتة كالأعمال الموسمية أو في حالة طلبية استثنائية أو استخلاف أجير غائب أو الإستفادة من منصب عمل ضمن إحدى البرامج الموفرة لمناصب عمل مؤقتة.

كما يعرفه أسامة أحمد شتات بأنه "العمل الذي تقتضي طبيعة إنجازه مدة محدودة، أو الذي ينصب على عمل بذاته وينتهي بإنتهائه".[1]

2-2-عقد العمل غير محدد المدة:

يعتبر عقد العمل عموما غير محدد المدة إلاّ إذا نُص على غير ذلك كتابة، أي في حالة انعدام عقد عمل مكتوب ومحدد المدة تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محددة، إذن عقد العمل غير محدد المدة ليس له أجل انتهاء، وإذا كان عقد العمل غير مكتوب فيعتبر مباشرة غير محدود المدة إلاّ إذا نص على غير ذلك

[1]- أسامة أحمد شتات، **قانون العمل**، دار الكتب القانونية، مصر، 1999، ص: 05.

كتابة، وبالتالي لا يجوز لصاحب العمل أو العامل إنهاؤه دون مبرر مشروع، كما أنّ حق صاحب العمل (المستخدم) في إنهائه مقيد وفقًا لأحكام القانون، ولهذه الأسباب فإن أصحاب الأعمال (خاصة الخواص) يتجنبون عادة إبرام مثل هذه العقود.

المطلب الثاني: تطور تشريعات العمل في الجزائر

لقد مرت تشريعات العمل في الجزائر بعدة مراحل مختلفة تبعًا لما أحاط بها من معطيات وعوامل سياسية واقتصادية في كل مرحلة، ظلت تابعة لها ومتأثرة بها إلى حين إصدار المنظومة التشريعية العمالية المرتبطة بالإصلاحات السياسية والإقتصادية (استقلالية المؤسسات) ابتداءًا من سنة 1990، ومنه يمكن التمييز عبر مسار التطور بين المراحل الرئيسية التالية:

الفرع الأول: القانون الأساسي العام للوظيف العمومي (1962– 1971)

لم يظهر قانون جامع للوظيفة العمومية بفرنسا إلاّ في 19 أكتوبر 1946 وامتد تطبيقه إلى الجزائر، وبالنسبة للجزائريين ظهرت نصوص تشريعية سنة 1956 من شأنها تسهيل التحاق الجزائريين بالوظيفة العمومية، وقد عرفت سنة 1959 نظامًا أساسيًا جديدًا للوظيفة العمومية في فرنسا وأيضًا امتد إلى الجزائر. وذلك بموجب مرسوم 02 أوت 1960 واستمر العمل به حتى نيل الإستقلال.[1]

وفي السنوات الأولى للاستقلال شهد قطاع الوظيفة العمومية فراغًا قانونيًا وتنظيميًا، وتفاديًا لتعطيل وتجميد الحياة الاقتصادية، وفي انتظار سن القوانين والتنظيمات الوطنية التي من شأنها إصلاح هذا القطاع بادرت الدولة إلى التوظيف السريع للعمال لضمان سير مؤسساتها.

وضمن التدخل الواسع للدولة في مجال علاقات العمل، ورغبة منها في تحديد إطار العلاقة بينها وبين موظفيها تم صياغة قانون أساسي جديد للوظيف العمومي حيث تم إعداد مشروع القانون في جانفي1965 وتم عرضه على جميع الإدارات والوزارات والنقابات، وحزب جبهة التحرير، وبعدها عرض على مجلس الوزراء ومجلس قيادة الثورة وتم صدوره في 02 جوان 1966.[2]

وبعد مضي أكثر من عشر سنوات من تطبيق الأمر رقم 133/66 ظهرت حدود تطبيق أحكامه وذلك نتيجة لعدة عوامل ومعطيات وتطورات خاصة منها التطورات الاجتماعية والاقتصادية فوجدت الإدارة العمومية نفسها أمام تحديات جديدة تتمثل أساسًا في النمو المتزايد للحرف والمهن التي تتطلب

[1]– محمد أنس قاسم، **مذكرات في الوظيفة العامة**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 1989، ص– ص:145– 146.

[2]– آيت عيسى عيسى، مرجع سبق ذكره، ص: 111.

تخصصات بارزة في الإدارة العمومية والتي لا يمكن مواجهتها ومعالجتها بالتدابير القانونية الصارمة المعمول بها في الإدارة العمومية، كما أن استنزاف خبرة قطاعاتها لصالح القطاع الاقتصادي الذي تم الاستثمار فيه كثيرًا وأصبح يستقطب الكفاءات في جميع المجالات بسبب المقابل المادي المغري والمسارات المهنية الواعدة والأكثر مرونة، كل هذه العوامل دفعت إلى التفكير في إصدار قوانين جديدة تحمل تدابير لمواجهة هذه التحديات والصعوبات.

هذه المعطيات والعوامل أدت في بادئ الأمر إلى ظهور القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978، وهذا القانون جاء كمحاولة لتوحيد النظامين، أي نظام الموظفين ونظام العمال، وقد جمع بين الموظف والعامل في التسمية بمفهوم شامل ألا وهو العامل ولم يفرق بينهما رغم اختلاف طبيعة النشاط الموكل لكل منهما، وذلك لما عرف هذا القانون العامل في مادته الأولى التي نصت على: "يعتبر عاملاً كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري، ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه المهني"[1]

كما جاء هذا القانون لتقديم حلول من أجل معالجة بعض السلبيات التي أفرزها الأمر رقم 133/66 السالف الذكر، ولم تصدر الأحكام المتضمنة للقواعد التي تطبق على المؤسسات والإدارات العمومية إلا في 23 مارس 1985 بموجب المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الذي نص في مادته الخامسة على: "تطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية تسمية موظف"[2]

وقد حاول هذا النص أن يميز بين العامل الذي يمارس نشاطه في المؤسسات والإدارات العمومية، والعامل الذي يمارس نشاطه خارج هذا الإطار وبالتالي إخضاعه للقواعد الخاصة بالموظفين حيث أدرجه في وضعية قانونية أساسية إزاء الإدارة العمومية التي يعمل لصالحها وقد شمل مجال تطبيقه كل من المصالح العمومية التابعة للدولة، الجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها، مصالح المجلس الشعبي الوطني والمجلس الأعلى للمحاسبة.

[1]- القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978، **المتضمن القانون الأساسي العام للعامل**، الجريدة الرسمية، العدد 32، الصادر بتاريخ 08 أوت 1978.

[2]- المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، **المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية**، الجريدة الرسمية العدد 13، الصادر بتاريخ 24 مارس 1985.

كما امتد مجال تطبيقه إلى رجال القضاء مع مراعاة الأحكام التشريعية المتعلقة بتعيينهم وحركات نقلهم وانضباطهم، والموظفون الإداريون والتقنيون العاملون في المنظمات وأجهزة المنظمات الجماهيرية التابعة لحزب جبهة التحرير الوطني باستثناء المنتخبين.

وحدد المرسوم رقم 59/85 كيفيات االتوظيف الخارجي بأربعة أنماط تتمثل في:

- ✓ المسابقة على أساس الاختبارات؛
- ✓ الاختبارات والفحوص المهنية؛
- ✓ المسابقة على أساس الشهادات؛
- ✓ عن طريق التوظيف المباشر.

ورغم كل هذه التعديلات، إلاّ أنّ الوظيفة العمومية في الجزائر انتقلت إلى مرحلة يصعب الصمود فيها في ظل غياب تسيير محكم يقودها إلى وضعية تساير التسيير الدولي بمواردها البشرية، حيث أنه ونظرًا للتحولات العميقة التي تواجهها الدولة في جميع الميادين لاسيما في مجال الوظيفة العمومية وتصحيحًا للوضعية السائدة بادرت الدولة الجزائرية إلى إصدار الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لمعالجة كافة النقائص ومواجهة الرهانات المستقبلية حيث أن هذا الأمر يتميز ببعض المرونة كمحاولة للتكيف مع الأوضاع السائدة في العالم، وقد عرف هذا الأمر تقليصًا معتبرًا في نطاق سريانه وذلك دون أي تبرير قانوني، حيث استثنى في مجال تطبيقه سلك القضاة وأعضاء المجلس الوطني الشعبي بغرفتيه والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني.

ما يمكن قوله أن هذا القانون وضع من أجل أن يحل محل المرسوم رقم 59/85 الذي تجاوز وقته لأنه صدر في عصر الاقتصاد الموجه، ولم يتكيف مع التطورات الحديثة في الجانب التنظيمي والوظيفي للمنظمات والإدارات العمومية وأساليب التسيير الحديثة، لكل هذه الأسباب جاء الأمر رقم 03/06 الذي ألقيت على عاتقه ضرورة احتواء الجوانب الجديدة لعصرنة الوظيفة العمومية ومعالجة الإختلالات الهيكلية في الإدارات العمومية بدءًا من مجال تطبيقه مرورًا بكيفيات توظيف الكفاءات البشرية وصولاً إلى إنهاء المسارات المهنية لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية الجزائرية.

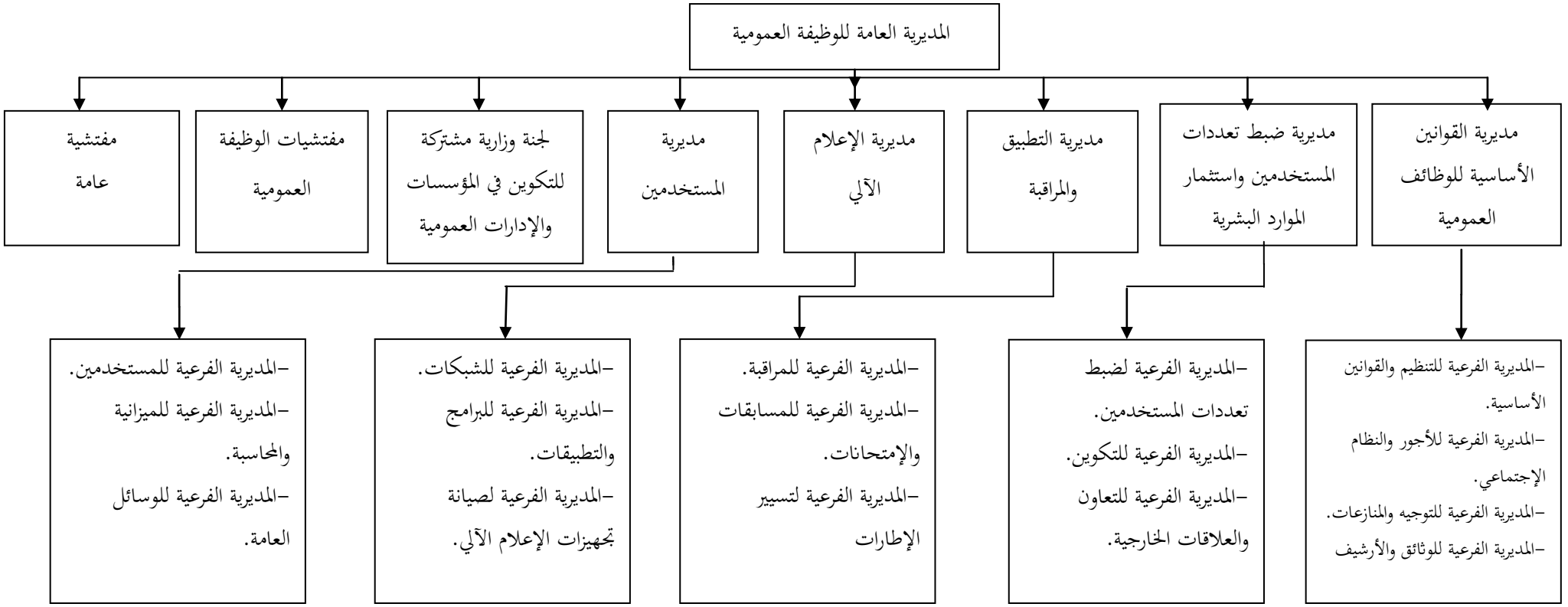
والهيئة الممثلة لهذا القطاع هي المديرية العامة للوظيف العمومي والتي تم إنشاؤها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 62- 526 المؤرخ في 18 سبتمبر 1962، وقد عرفت هذه المديرية العديد من التغييرات التنظيمية. أمّا فيما يخص وصايتها فقد أسندت في فيفري 1984 إلى الوزارة الأولى.[1]

وابتداءًا من 31 ماي 2006 أصبحت هذه الهيئة تابعة لرئاسة الحكومة.[2]

[1]- المرسوم رقم 34/84**يتضمن إلحاق المديرية العامة للوظيفة العمومية بالوزارة الأولى**، المؤرخ في 1984/02/18.

[2]- المرسوم رقم 177/06**يتضمن إلحاق المديرية العامة للوظيفة العمومية برئاسة الحكومة**، المؤرخ في 2006/05/31.

الشكل رقم (02– 01): الهيكل التنظيمي لمديرية الوظيف العمومي.



المصدر:آيت عيسى عيسى، مرجع سبق ذكره، ص113.

وبعد عرضنا للهيكل التنظيمي للمديرية العامة للوظيفة العمومية يمكننا استعراض أبرز أسباب الاهتمام بالوظيفة العامة من قبل الباحثين عن عمل.

1-أسباب الاهتمام بالوظيفة العمومية:

تتمتع الوظيفة العمومية بمجموعة من المميزات، وتحكمها بالجزائر مجموعة من النصوص القانونية التي ترتكز على عدة مبادئ تكمن في:[1]

1-1-مبدأ المساواة:

استمد قانون الوظيفة العامة من مبادئ الثورة مبدأ المساواة الذي كرسه الميثاق العالمي لحقوق الإنسان "فالناس يولدون ويبقون أحرارًا متساوين في الحقوق ولا يمكن أن تبنى الفروق الاجتماعية إلاّ على المنفعة العامة، وبما أن المواطنين متساوين في نظر القانون لابد أن تكون لهم نفس الفرص والحظوظ في الوصول إلى المناصب وما يميزهم هو الكفاءات والشهادات" فالوظيفة العامة إرث وطني يجب أن تديره الدولة إدارة ديمقراطية، بعيداً عن تأثير القوى السياسية.

1-1-1-مبدأ المساواة في الوصول إلى الوظائف العامة:

تحقيقًا لهذا المبدأ لابد من توافر شروط معينة تختلف حسب نوع الوظيفة ومن بينها السن، الشهادة العلمية ولا مجال لأي تمييز كان، وحتى لا يكون التوظيف على أساس القرابة والاعتبارات الشخصية، فإن الخطوة الموالية بعد استيفاء الشروط تكمن في إجراء مسابقات كتابية وشفوية، ويكون الجميع على علم بتاريخ المسابقة والمواد التي سيمتحن فيها، ويكون الإمتحان بأسماء مشفرة وكل ذلك سعيًا لضمان شفافية التوظيف.

1-1-2-مبدأ المساواة في المعاملة:

لا يتوقف مبدأ المساواة على إتاحة فرص متساوية للجميع للإستفادة من منصب عمل، بل يمتد إلى كامل المسار المهني، ويتجلى ذلك في المساواة في المعاملة فأمام الموظفين الذين ينتمون إلى سلك معين فرص متساوية للوصول إلى الرتب والدرجات المختلفة في سلك معين، ويظهر ذلك بشفافية أكثر في الترقية، التدرج، الأجور، طلب التحوّل أو غيرها من المزايا التي تضمنها الوظيفة العامة.

[1]- آيت عيسى عيسى، مرجع سبق ذكره، ص- ص 115- 117.

ويمنح الوظيف العمومي العديد من التنازلات أو المرونات في التعامل مع موظفيه كالحق في "الإنتداب، التنقل، والعطل بدون أجرة..."[1*]، ويسمح هذا بالاستمرار في الوظيفة وعدم التنازل عنها عندما تطرأ ظروف لا تسمح بالاستمرار في الوظيفة مؤقتًا، هذا فضلاً عن الاحتفاظ بسنوات الخبرة عند الإنتقال من قطاع إلى آخر ولو بشكل نسبي وهذا يضمن التقاعد للموظف.

1-2-الحماية القضائية:

حتى يتم ضمان المبادئ السالفة الذكر، فإن الوظيفة العمومية تحظى بالحماية القضائية، حيث تعمل هذه الأخيرة على استرجاع حقوق الموظفين في حال حدوث تجاوزات، وذلك بعد استلام الطعون من أصحابها، فهذه الحماية تضمن إلغاء كل الإجراءات المنافية للقانون، وتحكم على الإدارة المعنية بدفع التعويضات الناجمة عن الضرر.

إنّ المبادئ السالفة الذكر تجعل من الوظيفة العامة قطاع يتهافت الأفراد للعمل به، إضافة إلى أنه القطاع الأوسع الذي يستقطب كل التخصصات وكل الفئات العمالية من أعوان منفذين إلى متخصصين وذوي المستويات والتأهيل العالي، ولكن الشيء الذي يجب التنويه به في بروز الوظيفة العامة بوزن كبير في هيكل التشغيل يعود أساسًا إلى عمومية هذا القطاع من جهة وتميزه عن القطاع الخاص فيما يتعلق بالحقوق التي يرى العامل أنها أكثر ضمانًا بالوظيفة العامة والتي يمكن أن نذكر منها:

✓ الأجر المتقاضى وبشكل دوري والذي يتم حسب السلك والسلم، والأجر في هذه الحالة لا علاقة له بالمردودية، عكس المؤسسات الإقتصادية أين يحدد مستوى الأجر حسب حالة المؤسسة ومردودية العامل ماعدا التقيد بمستوى الأجر الوطني الأدنى المضمون؛

✓ الترقية في الدرجة أو في السلك تتم طبقًا للقوانين المعمول بها وبصفة آلية؛

---

[1]- مرسوم مؤرخ في 16 جويلية 2006 **يتضمن ضمانات وحقوق الموظف وواجباته**، الجريدة الرسمية، العدد 46.

*- **الإنتداب**: هو إحالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية والترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.

-**الإحالة على الإستيداع**: تتمثل في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد، غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ الإحالة.

-**حركات نقل الموظفين**: يمكن أن تكون ذات طابع عام ودوري أو ذات طابع محدود وظرفي، وتتم في حدود ضرورات المصلحة تؤخذ بعين الإعتبار رغبات المعنيين ووضعيتهم العائلية وأقدميتهم وكفاءتهم المهنية.

✓ يتصف التمثيل النقابي بالوظيفة العامة بقوته بسبب كبر حجم العمال به ولتعدد القطاعات المنطوية تحته، هذا ما يجعل المناداة بالحقوق المشروعة أمر مضمون بسبب الإضرابات التي تحدث شللاً في كل القطاعات؛

✓ الوظيفة العمومية وبحكم انتشار مؤسساتها في أغلب ولايات الوطن يجعل منها القطاع الأكثر مرونة للعامل إذ هناك إمكانية تحويل عمله إلى حيث تم تغيير سكنه؛

✓ إنّ العمال بالوظيفة العمومية هم من أكثر الفئات استفادة من البرامج الاجتماعية وخاصة في السنوات السابقة، أين كانت تخصص حصص معينة من السكنات باسم قطاع معين كما هو في قطاع التعليم والصحة وغيرها؛

✓ إن العمال الذين يحضون بالعمل في الوظيفة العمومية يشعرون بأنهم ضمنوا عملاً حتى التقاعد، لأن إمكانية تسريحهم لن تتم إلاّ إذا ارتكبوا ما يلحق بهم الفصل من العمل، عكس المؤسسات الاقتصادية بالقطاعات الأخرى التي قد تتعرض إلى الإفلاس ثم الحل ممّا يهدد بقاء العمال بمناصبهم.

إضافة إلى المميزات السابقة التي تنفرد بها الوظيفة العامة نجد أن هناك العديد من الامتيازات التي تشترك فيها مع القطاعات الأخرى ونذكر منها:

- ✓ استفادة الموظف العمومي من نظام التأمين الاجتماعي؛
- ✓ استفادته من الخدمات الاجتماعية؛
- ✓ الراحة القانونية والإستفادة من العطل مدفوعة الأجر؛
- ✓ إمكانية الحصول على الإنتداب؛
- ✓ إمكانية التوقف والعودة إلى العمل عن طريق الإحالة على الإستيداع حسب الشروط المحددة.

الفرع الثاني: التسيير الإشتراكي للمؤسسات 1971– 1977

بعد التشغيل الواسع في الفترة التي تلت الاستقلال، فرض تطور عدد العمال واتساع القطاع العام في الجزائر ضرورة الإهتمام بالعمال من حيث سن التشريعات التي تكفل لهم الرعاية والحماية اللازمة على اعتبارهم الوسيلة والغاية في التنمية، وتجسدت أول محاولة لهذا التنظيم الاجتماعي للعمل في صدور قانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات سنة 1971[1] والذي تماشى في وقته مع تبني الدولة للنظام الإشتراكي آنذاك.

[1]- الأمر 47/71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 **المتضمن قانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات (الملغى)**، الجريدة الرسمية، العدد 101.

ويعني التسيير الإشتراكي للمؤسسات اشتراك العمال مع الإدارة في تسيير المؤسسة، فيصبح العامل منتجًا ومسيرًا في نفس الوقت فجاء في نص ميثاق التسيير الإشتراكي: "...بما أن العامل يقوم بعمله في المؤسسة التابعة للدولة أي للشعب، فإن له الحق أن يشارك بصفة فعلية في نتائج المؤسسة وكذلك في تسييرها"[1]

وقد كرس القانون الخاص بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات في المادة التاسعة منه مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات بين مختلف فئات العمال والاعتراف لهم بالحق النقابي، والترقية الاجتماعية والثقافية، والمساهمة في تسيير المؤسسات، وقد أعقب صدور هذا القانون نصوص أخرى بغية تنظيم العمل بصورة أكثر موضوعية وواقعية.[2]

غير أنّ هذه الأحكام والنصوص لم تصل إلى درجة التنظيم الموضوعي والاجتماعي لعلاقات العمل بشكل كامل، بسبب الإختلاف الواضح في تنظيم قطاعات العمل المختلفة، وعدم التجانس والإختلاف في الأحكام المطبقة أو تعارضها مع بعض الأحكام السارية على مؤسسات القطاع العام والمستمدة من القانون الفرنسي، وهو ما جعل هذه المؤسسات تتجه في بعض الحالات إلى تطبيق النصوص الصادرة بشأن تنظيم العمل في القطاع الخاص، مثل الأحكام الخاصة بالأجور وتلك المتعلقة بالإتفاقيات الجماعية وغيرها من النصوص الأخرى.[3]

1-هياكل المؤسسة الإشتراكية:

من أجل تجسيد المشاركة الفعلية للعمال في المؤسسة، تم إنشاء هياكل جديدة تمثلت في مجالس العمال ومجلس المديرية واللجان الدائمة.

1-1-مجلس العمال:

يتألف هذا المجلس من 07 إلى 25 عضوًا منتخبين لثلاث سنوات من طرف عمال المؤسسة ويخضع لمراقبة الوصاية، والإمتيازات التي منحت له تكمن في إعطاء الآراء والتوصيات حول خطة التنمية لتطوير المؤسسة:

- ✓ برنامج نشاطات المؤسسة الخاصة بالإنتاج، التموين والتسويق؛
- ✓ الحسابات التقديرية لإيرادات ومصاريف المؤسسة؛

---

[1]- المشروع التمهيدي، **مبادئ التسيير الذاتي الرئيسية**، جبهة التحرير الوطني، مصلحة الدراسات والتفكير، الجزائر، 1986، ص: 11.

[2]- الأمر 31/75 المؤرخ في 29أفريل1975**المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص (الملغى)**، الجريدة الرسمية، العدد39.

[3]- بشير هدفي، مرجع سبق ذكره، ص- ص: 46-47.

- ✓ سلطة التقرير في النظام الداخلي.

1-2-اللجان الدائمة:

يحدثها مجلس العمال بغية تسهيل ومراقبة مختلف نشاطات المؤسسة ولا يزيد عدده على 05 لجان هي:[1]

- ✓ لجنة الشؤون الاقتصادية والمالية؛
- ✓ لجنة الشؤون الاجتماعية والثقافية؛
- ✓ لجنة الشؤون حفظ الأمن والصحة؛
- ✓ لجنة شؤون المستخدمين والتكوين.

1-3-مجلس المديرية:

يرأسه المدير العام للمؤسسة ويضم النواب المباشرين للمدير والممثلين أو ممثل للعمال ينتخبه مجلس العمال، وهو موجود على مستوى المؤسسة والوحدة وله دور كبير إذ يقوم بإتخاذ القرارات الهامة المرتبطة بالنشاط في المؤسسة.

أمّا مدير العمال فهو يتمتع بوضع خاص حيث يعين بمرسوم وزاري ويتصرف تحت سلطة الوزير الوصي ويعتبر المسؤول عن التسيير العام للمؤسسة.

2-صعوبات تطبيق التسيير الإشتراكي:

قام مجموعة من الباحثين منهم عبد اللطيف بن أشنهو بدراسات وأبحاث حول التسيير الإشتراكي للمؤسسات، وقد استنتجوا أن هذا النظام لم يصل إلى تحقيق الأهداف التي جاء بها في نصوصه منها المشاركة العمالية في تسيير المؤسسة، فلاحظ الباحثون انفصال شبه تام بين القاعدة والمجالس التي تمثلها، كما سجل ارتفاع عدم الرضا وظهور النزاعات العمالية.

وأثبتت تجربة التسيير الإشتراكي عمليًا الهيمنة الكلية لجهاز مجلس المديرية نظرًا للصلاحيات التي حولت المجلس الذي أسند إلى رئيس مجلس المديرية الذي يشغل في آن واحد منصب المدير العام.

[1]- المراسيم رقم: 251/74-252/74 -253/74- 254/74- 255/74 المتضمنة على التوالي تحديد كيفيات تأسيس كل من: اللجنة الاقتصادية والمالية، اللجنة الاجتماعية والثقافية، لجنة المستخدمين والتكوين، لجنة الشؤون التأديبية، لجنة حفظ الأمن والصحة، واختصاصات كل منها وسيرها في المؤسسات الإشتراكية.

فهذه الازدواجية في الدور، سمحت له بالاستقلالية التامة في مجال اتخاذ القرار، ومن جهة أخرى فهو ليس مسؤولاً أمام مجلس الإدارة أو مجلس العمال، فالسلطة الوصية هي فقط التي تستطيع معاقبته أو إقالته كما تنص عليه المادة 60 من ميثاق التسيير الإشتراكي.

أمّا عمل اللجان الدائمة وخاصة اللجان الاقتصادية والمالية ولجنة المستخدمين والتكوين والرقابة والأمن فإنها مشلولة تمامًا ولا تستطيع أن تطعن في قرارات المديرية.[1]

وهذه الانحرافات ترجع خاصة إلى غموض النصوص التطبيقية التي لم تعط سلطات دقيقة إلى مجلس العمال، وعمومًا يمكن ذكر العوامل التي تعرقل المشاركة الفعلية لمجلس العمال فيما يلي:

- ✓ ضعف المستوى التكويني لدى ممثلي العمال، حيث لم تطبق السياسة التكوينية التي تسمح لهم بإكتساب المعارف التقنية فكان لهم تأثير ضعيف فيما يتخذ من قرارات تقنية من طرف المدير أو الإطارات؛
- ✓ اقتصار دور المشاركة على المشاورة وإبداء الرأي؛
- ✓ ضعف الإتصال بين المجالس العمالية ومجالس الإدارة.

إذن يمكننا استخلاص مما سبق أهم المظاهر السلبية للتسيير الإشتراكي للمؤسسات:[2]

- ✓ نقص التخطيط والبرمجة؛
- ✓ ضعف الاستعمال العقلاني للثروة البشرية والمادية؛
- ✓ بروز مظاهر البيروقراطية المفرطة؛
- ✓ نقص الإنضباط عند العمال؛
- ✓ عدم الوعي بأهمية التنظيم؛
- ✓ التأويلات السيئة للنصوص القانونية؛
- ✓ المركزية وضعفها في اتخاذ القرارات الصائبة على المستويات الدنيا؛
- ✓ الإهتمام بالجوانب الشكلية في شرح النصوص وإهمال الجوهر؛
- ✓ جعل مجلس العمال هيئة استشارية يتوقف عمله فقط على إبداء الرأي.

[1]- عبد اللطيف بن أشنهو، مرجع سبق ذكره، ص17.

[2]- بداوي مُحَّد سفيان، **واقع المطلبية النقابية في عالم الشغل المعاصر**، مذكرة ماجستير، علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة الجزائر، 2001-2002، ص: 86.

الفرع الثالث: القانون الأساسي العام للعامل 1978– 1990.

تم إصدار هذا القانون في 05أوت 1978[1]، وهو يهدف إلى وضع الأسس والقواعد العامة التي يقوم عليها عالم الشغل، وذلك في محاولة لتوحيد أهم معالم وأبعاد النظام القانوني الذي يحكم جميع العاملين بغض النظر عن القطاع الذي ينتمون إليه (عام أو خاص، إداري أو إقتصادي) مع سن قوانين أساسية نموذجية خاصة بمختلف القطاعات وقوانين أساسية خاصة بكل مؤسسة مستخدمة على أن تقوم كلها على الأسس الواردة بالقانون الأساسي العام للعامل، حيث ورد في المادة الأولى منه أنّه: "يحدد هذا القانون حقوق العامل والواجبات التي يخضع لها مقابل تلك الحقوق مهما كان القطاع الذي ينتمي إليه".

أمّا من حيث البنية القانونية فهو شبيه بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية دون إهمال مقتضيات ومستلزمات القطاع الاقتصادي من هياكل وأدوات قانونية ملائمة على غرار ما هو سائد في القطاع الخاص، وما يحتاجه من مرونة تمليها الإدارة الاقتصادية (تحديد مناصب العمل، ربط مستوى الأجر بالإنتاج، توزيع مدة العمل، إمكانية الإنتقال من مؤسسة إلى أخرى وغيرها).

ومن حيث موضوعه، فقد اهتم هذا القانون بالعامل والعمل في آن واحد، ومن ثم فهو يشكل نظامًا مزدوجًا ووسطًا بين كل من نظام الوظيفة العمومية ذات الهياكل المغلقة ونظام الوظيفة العمومية ذات الهياكل المفتوحة.

وبالرغم من مسعاه التوحيدي، فإن القوانين الأساسية النموذجية المطبقة على مختلف قطاعات النشاط لم تتخلص من النظرة التقليدية القائمة أساسًا على التمييز بين قطاع الوظيف العمومي والقطاع العام الاقتصادي، وهو ما أبقى على العديد من مظاهر الإختلاف والتباين بين العاملين بالدولة، مما نجمت عنه اضطرابات عديدة في مجال العمل، وأدى بالنهاية إلى تكريس فكرة الموظف العام مقابل مفهوم العامل.

هذا، وقد كان للإصطلاحات الإقتصادية أثرها البالغ في إعادة تنظيم وتكييف علاقات العمل بما يتجاوب والخصائص والمبادئ العامة التي تسود القطاع العام الإقتصادي من استقلالية ومتاجرة، وهو ما تجلى في إصدار مجموعة من القوانين تتعلق بتشريعات العمل وخاصة القانون المتعلق باستقلالية المؤسسات والقانون المتعلق بعلاقات العمل والذي ألغى القانون الأساسي العام للعامل وأهم القوانين الملحقة به.[2]

[1]– القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978، **يتضمن القانون الأساسي العام للعامل**، الجريدة الرسمية، العدد32، ص: 724.

[2]– محمد الصغير بعلي، **تشريع العمل في الجزائر**، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000، ص: 42.

الفرع الرابع: مرحلة استقلالية المؤسسات (ما بعد 1990)

هي المرحلة التي بدأ التحضير لها ابتداءًا من نهاية 1986 أي مع بداية التحضير لمرحلة استقلالية المؤسسات التي تقررت بصفة واضحة ورسمية من خلال أشغال ولوائح الندوة الرابعة للتنمية، وما جاء في لائحة استقلالية المؤسسات الصادر في هذه الندوة (سبتمبر 1986) من ضمنها إثراء وتحسين محتوى القانون الأساسي العام للعامل قصد الوصول إلى تنظيم المرتبات والحوافز المناسبة لتحسين فعالية المؤسسة وتشجيع الإبداع والاختراع وهو ما عكفت عليه لجنة مختصة في تقديم تقاريرها التي جاء فيها بصفة عامة أنّ هذا القانون لم يحقق الأهداف التي وضع من أجلها، بل إنه حدّ من مبادرة المؤسسات، وبالتالي فإن اتخاذ الإصلاح بخصوص الإستقلالية يستدعي تكييف هذه الأحكام مع المحيط الإقتصادي الجديد، وذلك إمّا بتعديل أحكام هذا القانون أو إلغائه كليًا وتعويضه بقوانين أخرى جديدة تتماشى ومتطلبات التسيير الإقتصادي لمختلف المؤسسات الوطنية ولقد قدمت مجموعات العمل التي وضعت هذا الإقتراح خلاصة أعمالها مرتكزة على جوانب ومظاهر فشل هذا القانون، وعدم إصدار القوانين الأساسية النموذجية للقطاعات وللفئات العمالية، الأمر الذي جعل المؤسسات تتخبط في فراغ قانوني وتنظيمي خلق لها مشاكل كبيرة بينها وبين العمال.

وإنطلاقا من حصر مختلف السلبيات التي عرفها تطبيق هذا القانون، تقدمت مجموعات العمال هذه بعدة اقتراحات لتكييفه وتعديله بما يتناسب والفلسفة الجديدة للتنظيم الإقتصادي في المرحلة الراهنة أو إلغائه كليًا، ولقد تمثلت هذه الإقتراحات في شكل خطة عمل تتكون من ثلاثة مراحل:

- ✓ تغطي المرحلة الأولى الفترة ما بين 1988 و 1989 وتنحصر في تحرير المؤسسات قليلاً من القيود التي فرضها عليها ذلك القانون والتحضير للتعديل الشامل للقانون أو إلغائه؛
- ✓ أمّا المرحلة الثانية فتتمثل في إصدار التعديلات أو القانون الجديد للعمل وتغطي هذه المرحلة سنة 1990؛
- ✓ أمّا المرحلة الثالثة فتتمثل في متابعة إصدار كافة القوانين والنظم الخاصة بقطاع العمل وتغطي الفترة الممتدة من 1990إلى 1994.

ومن أهم المبادئ التي ركزت عليها اقتراحات هذه المرحلة مبدأ العلاقات التعاقدية سواءًا الفردية أو الجماعية إلى جانب وضع أجهزة وميكانيزمات جديدة لتنظيم علاقات العمل التفاوضي المشترك بين العمال وأصحاب العمل بكل حرية واستقلالية على أن ينحصر دور الدولة في ضمان تطبيق القوانين والنظم المعمول بها فقط، كما ركزت كذلك على ضرورة إعادة النظر في عدة مسائل أخرى كإقامة نظام لتصنيف

مناصب العمل والأجور وكذلك نظام جديد للعلاوات ومراجعة قوانين الضمان الإجتماعي ووضع هياكل وآليات لوضع ومتابعة تنفيذ الإتفاقيات الجماعية للعمل باعتبارها الإطار التنظيمي لعلاقات العمل.

هذه الإقتراحات وجدت معظمها قبول من طرف السلطات الرسمية والتشريعية على الخصوص،وعرفت سنة 1990 صدور العديد من النصوص التشريعية المتعلقة بتنظيم علاقات العمل على أساس مبدأ التعاقد نذكر منها القانون المتعلق بعلاقات العمل واعتماد الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار تنظيمي جديد لعلاقات العمل بدلاً من النصوص التنظيمية وتطبيقًا لأحكام الدستور الصادر في فيفري 1989 الذي ألغى فكرة تسييس القوانين فقد صدرت عدة قوانين نذكر منها القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي في ظل التعددية النقابية.

وأهم ما ميز قوانين هذه المرحلة هو اعتمادها على فكرة الفصل بين القطاعات الإقتصادية من جهة وقطاع الوظيفة العمومية من جهة أخرى.

المبحث الثاني: الطرح النظري لمسألة الأجور ثم تطورها في الجزائر

لم يعرف المشرع الجزائري الأجر صراحة لا في قانون العمل 11/90 ولا في القانون الأساسي العام للعامل، ولكن هذا لا ينفي وجود هذا المصطلح في العديد من النصوص القانونية التي اهتمت بتنظيم علاقات العمل، وهو ما يؤكد أهمية الأجر وتوجه الدولة الجزائرية على غرار باقي الدول إلى حمايته وتحديده وتوضيح مختلف مكوناته.

المطلب الأول: تعريف الأجر ومكوناته

الفرع الأول: تعريف الأجر:

يقصد بالأجر المقابل المالي الذي يقدمه صاحب العمل كتعويض عن الجهد البدني أو الفكري أو كلاهما معًا المبذولان من العامل أثناء تأديته لعمله.

كما يعرف الأجر على أنه كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتًا كان أو متغيراً نقدًا أو عينًا.

ويحدد الأجر إمّا عن طريق اتفاق العامل والمستخدم في عقد العمل أو في ملحق بالعقد، كما قد يحدد الأجر عن طريق النظام الداخلي للمؤسسة أو عن طريق النصوص القانونية المتعلقة بتنظيم علاقات العمل، وإذا لم يتم تحديده بأي من الطرق السابقة، فإن القاضي هو الذي يتولى تحديد الأجر، وعمومًا يتم تحديد الأجر وفقًا لثلاثة معايير أساسية هي:

1-معيار المدة:

يعتبر أكثر المعايير استعمالاً خاصة في العقود غير محددة المدة، ويتم احتساب الأجر وفقًا لهذا المعيار باستعمال مدة زمنية معينة، قد تقصر أو تطول وفق طبيعة العمل، والمدة الزمنية التي يتخذها أصحاب العمل في الغالب هي شهر.

ومن الملاحظ أن الإعتماد على معيار المدة يكون أكثر لصالح العامل، لأنه يتحصل على أجره بمجرد حلول الأجل، بغض النظر عن كمية أو نوعية عمله، فسواءًا كان إنتاج العامل كثيرًا أو قليلاً، متقن أو غير متقن فهذا لا يهم، وقد انتقد هذا المعيار على أساس أنه لا يحفز العمال على تحسين مستوى الإنتاج، كما أنه يساوي بين كافة أصناف العمال.[1]

2-معيار المردودية:

يحدد الأجر وفقًا لهذا المعيار على أساس الإنتاج الذي توصل إليه العامل أو مجموعة من العمال، بمعنى أن كل عامل يتحصل على الأجر الذي يستحقه، فإذا أنتج كثيرًا تحصل على أجر مرتفع، وإذا أنتج قليلاً تحصل على أجر منخفض.[2]

وبالتالي فهذا المعيار يخدم أكثر مصلحة المستخدم، إلاّ أنه يعتبر أحسن معيار لأنه يدفع بالعامل إلى بذل كل ما في وسعه لينتج أكثر وبالتالي تكون المردودية أكثر وهذا يؤدي إلى ازدهار الإقتصاد الوطني.

3-المعيار المزدوج:

يجمع هذا المعيار بين المعيارين السابقين حيث يحدد الأجر على أساس مدة زمنية معينة وعلى أساس كمية الإنتاج.[3]

ويمكن القول أن المشرع الجزائري لم يعتمد على معيار واحد في تحديد الأجر، وإنما نص على وجوب دفع الأجر المستحق للعامل عند حلول أجله وفقًا للمادة 88 من قانون العمل الجزائري، وهذا يعني أنه أخذ بمعيار المدة، كما أخذ بمعيار المردودية في المادة 82 من قانون العمل الجزائري التي تنص على أنه يفهم من عبارة الدخل المتناسب مع نتائج العمل الأجر حسب المردود، كما يلاحظ أيضًا أن الأجر في الجزائر يدفع بطريقة نقدية محضة على خلاف بعض التشريعات الأخرى التي تجيز دفعه نقدًا أو عينًا.

---

[1]- محمد حسين منصور، **قانون العمل**، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2010، ص- ص: 112- 113.

[2]- Mouly Jean, **droit du travail**, 4ème édition, préal paris, 2008, p91.

[3]- بشير زهير وآخرون، **عقد العمل**، مذكرة لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة 15، 2004- 2007، ص: 14.

الفرع الثاني: مكونات الأجر:

يتضمن الأجر عدة عناصر جزء منها ثابت والآخر متغير، وكونها مرتبطة بالوضع الإجتماعيوالإقتصادي للدولة، فإن تركيبها وتصنيفها يختلف من دولة إلى أخرى، ونحن في هذه الدراسة سنركز على مكونات الأجر في التنظيم الجزائري فقط.

1-الأجر الثابت:

يشتمل الأجر الثابت على كل من: الأجر الوطني الأدنى المضمون، الأجر الأساسي والتعويضات، سنتطرق إلى كل عنصر منها بالتفصيل.

1-1-الأجر الوطني الأدنى المضمون: *SMIG

يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون بموجب القانون، وتحدد قيمته عن طريق التنظيم وهو يطبق في مختلف المؤسسات مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه ويطبق أيضا في قطاع الوظيفة العمومية، وبموجبه فإنّ أي مستخدم ملزم بأن لا يقدم لأي عامل عنده مهما كانت مكانته في العمل أقل من الحد الأدنى للأجر حتى وإن قبل العامل بذلك لأنه من النظام العام، ولا يجوز مخالفته.

ويراعي عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون العناصر التالية:

- ✓ متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة.
- ✓ الأرقام الإستدلالية لأسعار المستهلكين.
- ✓ الظروف الإقتصادية العامة.

وقد شهد هذا المستوى من الأجر التطورات التالية منذ سنة 1970:

* - SMIG : « Salaire minimum interprofessionnel garanti »

" الأجر الأدنى المضمون ما بين المهن "، وهي التسمية التي كانت تطلق على الأجر الوطني الأدنى المضمون " **SNMG**" في سنة 1963.

لجدول رقم (02-01): تطور الأجر الوطني الأدنى المضمون SNMG (1970- 2012)

التاريخ	قيمة الأجر SNMG
سنة 1970	1.36 دج للساعة
سنة 1974	08 دج للساعة
سنة 1976	460 دج للشهر
01جانفي1990	1000 دج للشهر
01جانفي1991	1800 دج للشهر
01جويلية1991	2000 دج للشهر
01أفريل1992	2500 دج للشهر
01جانفي1994	4000 دج للشهر
01 مارس 1997	4000 دج للشهر
01 ماي 1997	4800 دج للشهر
01جانفي1998	5400 دج للشهر
01 سبتمبر 1998	6000 دج للشهر
01جانفي2001	8000 دج للشهر
01جانفي2004	10.000 دج للشهر
01جانفي2007	12.000 دج للشهر
01جانفي2010	15.000 دج للشهر
01جانفي2012	18.000 دج للشهر

La source : www.mtess.Gov.Dz

1-2-الأجر الأساسي:

يتمثل الأجر الأساسي في أجر المنصب أي الأجر المتعلق بالعمل الذي يستوجب عند تحديده أن لا يقل عن الحد الأدنى المضمون الأجر، ويتم تحديده عن طريق مجموعة من النقاط الإستدلالية الخاصة بكل منصب، ويجب أن يؤخذ بعين الإعتبار أثناء تحديده كل ما يتعلق بدرجة المسؤولية، الجهد المطلوب، ظروف العمل وغيرها، فلكل منصب عمل نقاط، استدلالية تقابلها قيمة مالية معينة.[1]

1-3-التعويضات:

هذه التعويضات مرتبطة بمنصب العمل، وتفرضها طبيعة العمل والظروف والمتطلبات المتعلقة به وتتكون وفقًا للفقرة الثانية من نص المادة 81 من قانون علاقات العمل مما يلي:[2]

1-3-1-تعويض الخبرة:

يقصد بتعويض الخبرة التعويض الذي يقدم للعامل بالنظر إلى أقدميته في العمل أو إلى خبرته التي اكتسبها خلال المدة التي قضاها في منصب عمله، وذلك عن طريق ترقيته في السلم المهني من درجة إلى درجة أخرى، أو ترقية من منصب عمل إلى منصب أعلى منه، إذا ما أثبت العامل كفاءته وتفانيه في أداء عمله أو وفقًا لمستواه التعليمي. وهو ما نصت عليه المادة 61 من قانون العمل الجزائري.[3]

1-3-2-تعويض الضرر:

كثيرًا ما يتعرض العامل أثناء قيامه بعمله إلى أضرار قد تكون بسيطة، كما قد تكون خطيرة، وهي ناجمة في الغالب عن تغاضي صاحب العمل على القيام بتحسين ظروف العمل، كعدم توفير اللوازم الخاصة بحماية العمال أو الإستمرار باستعمال آلات غير صالحة للعمل وغيرها، ولحماية العامل من هذه المخاطر، تم سن نصوص قانونية توجب التعويض عن العمل المضر للعامل وهذا من خلال نص المادة 81 من قانون العمل الجزائري.

1-3-3-تعويض المنطقة:

[1]-بشير هدفي، مرجع سبق ذكره، ص135.

[2]- المرجع نفسه، ص135.

[3]- المادة 61 من ق.ع.ج تنص على أنه: "تتجسد الترقية داخل السلم المهني وتكون حسب المناصب المتوفرة وتبعًا لأهلية العامل واستحقاقه..."

وهو التعويض الذي يتقرر للعامل حين مزاولته لعمل يقع في منطقة جغرافية معزولة أو تتميز بصفات مناخية صعبة كأن تكون شديدة الحرارة أو البرودة مثلما هو الحال بالنسبة للصحراء في الجزائر، أو في قطاع نشاط أو وحدة اقتصادية أو مؤهل معين يحظى بالأولوية في البرنامج الإقتصادي للدولة كما تحدده القوانين المعمول بها مثلما هو الشأن بالنسبة لشركة سوناطراك.

1-3-4-التعويضات العائلية:

وهي المنح والتعويضات التي تمنح للعامل في شكل مبالغ مالية حسب عدد الأبناء الذين هم تحت كفالته إلى غاية بلوغ سن الرشد.

2-الأجر المتغير:

هو مجموعة من المكافآت التي تمنح للعامل خلال مساره المهني سواءًا بسبب كفاءته أو مساهمته في تحسين مستوى الإنتاج أو كيفية تنظيمه للعمل وتكتسب هذه المكافآت أهمية من الناحية الإجتماعية حيث تساهم في تحسين المستوى المعيشي للعامل، ومن الناحية الإقتصادية حيث تحفز العامل على إتقان عمله وبذل جهد أكثر، وتتمثل هذه التعويضات فيما يلي:

2-1-تعويض العمل التناوبي:

هي التعويضات المقررة للعمال الذين يمارسون نشاطهم في غير الأوقات المعتادة أي الذين يعملون بالتناوب حسب تقسيم أوقات العمل وظروفه الخاصة، فكثيرًا ما يلجأ أصحاب المصانع إلى إتباع طريقة العمل بالأفواج المتناوبة لأن حاجة الإنتاج تستدعي ذلك، ولكن هذا العمل التناوبي يخول الحق للعامل في التعويض.

2-2-تعويض العمل الإضافي:

هو التعويض الذي يمنح للعامل عند قيامه بعمل إضافي خارج ساعات عمله سواءًا كان بصفة دائمة أو متقطعة لأن ذلك يعتبر تعديًا على ساعات راحته ولكي لا يتعسف صاحب العمل في اللجوء إلى طلب الساعات الإضافية من عماله فقد تم تحديدها بنسبة تقل عن 20% من المدة القانونية للعمل، كما يجب ألا تقل الزيادة المقدمة للعامل كتعويض عن ساعات الإضافية عن 50% من الأجر العادي للساعة.[1]

2-3-تعويض المصاريف الخاصة:

[1]- بشير هدفي، مرجع سبق ذكره، ص137.

أحيانًا يكلف المستخدم العامل بمهام خارج مكان عمله المعتاد وبعيدًا عنه، فيضطر لإستخدام سيارته الشخصية أو للإقامة في فندق أو شراء ما يأكله أو دفع مصاريف التنقل وذلك من ماله الخاص؛ كل هذه النفقات تستلزم من صاحب العمل تحملها، وذلك بدفع تعويض عنها للعامل إمّا قبل القيام بمهامه أو بعد الإنتهاء منها.

2-4-الحوافز والمكافآت:

هي مكافآت نقدية أو عينية تمنح للعامل كتقدير لمجهوداته المبذولة في سبيل تحسين مردودية الإنتاج، وهي تعتبر طريقة للرفع من معنويات العمال وتجديد طاقاتهم للإستمرار في تحسين عملهم. وهي تمنح للعامل حسب ما يتطلبه منصب العمل فقد تكون عبارة عن مبالغ نقدية، أو قد تكون بصورة عينية مثل منح السكنات الوظيفية أو تحمل نفقات الإيجار أو نفقات النقل أو تقديم بعض المكافآت العينية في الأعياد والمناسبات.

المطلب الثاني: التفسير الإقتصادي لنظرية الأجور

بعد تطرقنا في الفصل الأول إلى كل من النظرية الكلاسيكية، والنظرية الكينزية والماركسية وبعض النظرية الحديثة في تفسير سوق العمل الذي لا ينفصل عن تفسير الأجر باعتباره أحد مركباته ومحدداته الأساسية، سنسلط الضوء في هذا المطلب على بعض النظريات الإقتصادية الأخرى وتوضيح وجهة نظرها حول مسألة الأجر.

الفرع الأول: اعتبار تكاليف العمل دالة تابعة للأجر

لتحليل هذه المتغيرات في الإقتصاديات الإنتقالية لابد من التمييز بين سلوك صاحب العمل (المستخدم أو صاحب المؤسسة الطالبة للعمل) الذي يسعى دائما إلى تقليل التكاليف الإجمالية للعمل، وعليه فالأجور ليست وحدها المحددة لتوازن سوق العمل كما رأينا في النظرية الكلاسيكية، وإنما لابد من الأخذ بعين الإعتبار كل التكاليف التي تكون منصب العمل والمتمثلة في الأعباء البيداغوجية والتكاليف الثابتة والإعانات المقدمة من طرف الدولة للتشغيل (كبعض الإعفاءات الضريبية)، وعليه نلاحظ أن استراتيجية المؤسسة تبنى على أساس مجموع هذه التكاليف وليس الأجور فقط.

والجانب الثاني يكون من وجهة نظر العامل الذي يرتكز سلوكه في سوق العمل (عرض العمل) على الأجر الحقيقي، كما يجب التمييز هنا بين دخل العائلة وأجر العامل، لأنّ الدخل هو الذي يحدد لنا مستوى المعيشة للفرد الذي يعيش وسط العائلة، وليس الأجر المحدد في سوق العمل بالتقاء دالتي عرض

العمل والطلب عليه، إذ يتحدد المستوى المعيشي عمومًا في ثلاثة نقاط أساسية هي مداخيل الممتلكات والأجور غير المباشرة وعدد العمال في العائلة.[1]

فمن الصعب جدًا في هذه الحالة تحديد المداخيل المتأتية من الممتلكات لأن هذا يختلف من عائلة إلى أخرى، أمّا بالنسبة للنقطة الثانية المتعلقة بالأجور غير المباشرة، لابد أن نأخذ في الحسبان مجموع التعويضات الإجتماعية وكذا التمويلات المقدمة للعائلات أو الأفراد كالتعويضات عن الصحة والبطالة والتقاعد وغيرها.

أمّا النقطة الأخيرة المتمثلة في الدخل الفردي فهو لا يكون متجانسًا عند كل شرائح المجتمع، وعليه؛ فهذه العوامل كلها مجتمعة هي التي تحدد التوازن في سوق العمل وليس الأجور وحدها فقط، وبما أن سوق العمل تتأثر بقوى العرض والطلب شأنها شأن أي سوق أخرى، فإن الطلب على العمل ليس دالة في الأجر فقط وإنما دالة في تكاليف العمل حيث:

Ct: تكاليف العمل Coûts de travail

S: الأجر Le salaire

D: الطلب على العمل Demande de travail

إذن: $D(ct) = D(s+s')$

حيث أنّ:

S′: التكاليف غير المباشرة للعمل

كما أن دالة عرض العمل هي الأخرى لا تتحدد بواسطة الأجر فقط، وإنما تتحدد عن طريق دخل العائلات الذي سبقت الإشارة إليه، حيث:

R: الدخل Le revenu

S: المداخيل المتأتية من الممتلكات

O: عرض العمل Offre de travail

إذن: $O(R)= O(S+S'')$

[1]- D. Grambier, M.vernieres, le marché du travail, economica, 1982, p120.

ومن خلال هاتين المعادلتين يمكن توضيح أن الأجور ليست هي وحدها المحددة للتوازن في سوق العمل رغم دورها العام في تسيير هذه السوق، إذ لابد من إضافة متغيرات أخرى لها وزنها في توازن سوق العمل.[1]

الفرع الثاني: نظرية الإنتاجية الحدية للعمل

يدور محتوى هذه النظرية حول البحث عن العلاقة التي تجمع بين الأجر الذي يتقاضاه العامل مقابل المجهود المبذول خلال العملية الإنتاجية حيث كان يدعو ألفريد مارشال إلى المساواة بين الأجر المدفوع والجهد المبذول معبرًا عنه بالإنتاجية الحدية للعمل والتي يقصد بها الزيادة في الإنتاج الناجمة عن زيادة عنصر العمل بوحدة إضافية واحدة.

وجاءت هذه النظرية أساسًا لتظهر أهمية العمل في العملية الإنتاجية بعد التقدم التكنولوجي الكبيرالذي عرفه العالم إبان الثورة الصناعية، حيث يظهر دور الإنتاجية الحدية في تفاعل عنصر العمل بالتطور التكنولوجي في رأس المال الثابت، وعليه لابدّ من الأخذ بعين الإعتبار مجهود العامل وترجمته إلى أجر، أي أنّ صاحب العمل لا يزيد من رفع الأجور إلاّ إذا تيقن من أن إضافة وحده عمل جديدة لا تزيد إلى الناتج الإجمالي شيئًا، أي أن السلوك الرشيد للمستخدم يكمن في تحديد النقطة التي يكون فيها الأجر الحقيقي مساويًا للإنتاجية الحدية للعمل أو الأجر النقدي مساويًا لقيمة الإنتاجية الحدية للعمل وعنده يتحدد الأجر حسب نظرية الإنتاجية الحدية للعمل.

الفرع الثالث: نظرية الإتفاقيات الجماعية

بينت النظريات السابقة أن الأجور تتحدد في سوق العمل سواءًا بالنسبة للنظرية الكلاسيكية، أو بالنسبة لنظرية الإنتاجية الحدية، وهو ما يدل على غياب دور النقابات العمالية في تحديد هذه الأجور.

بدأ أسلوب العمل بالمفاوضات الجماعية في القرن 19 في بريطانيا العظمى ثم انتشر هذا الإجراء الذي يهتم بمختلف شؤون سوق العمل وأهمها الأجور.[2]

تحدد المفاوضات الجماعية طرفين أو أكثر للنقاش في أمور علاقات العمل، ظروف العمل، الأجور والوضعية الإجتماعية، حيث تسمى هذه الإجراءات بالمفاوضات الثنائية، لما تتكون من طرفين فقط

[1]- قصاب سعدية، **اختلالات سوق العمل وفعالية سياسات التشغيل في الجزائر، 1990- 2004**، أطروحة دكتوراه، تخصص علوم اقتصادية، جامعة الجزائر، 2005-2006، ص- ص: 73- 74.

[2]- قصاب سعدية، المرجع السابق، ص78.

(المستخدم وممثل العمال أي النقابة)، وفي حالة المساواة المتعددة الأطراف ينضم إليها طرف ثالث يمثل الحكومة ويسهر على تنفيذ السياسة الإقتصادية للدولة.

يشترط في هذه النظرية أن تكون النقابات العمالية قوية، وذات تمثيل كبير للقاعدة العمالية بالإضافة إلى وجود نظام معلوماتي قوي لتقييم العمل، فيعتمد على الإحصائيات الدقيقة لسوق العمل، والإقتصاد الوطني عمومًا.[1]

وقد عرف Andre orlean[2] موضوع إقتصاد الإتفاقيات في بناء نموذج عام يهتم أساسًا بالتنظيم والتصنيف الإقتصادي عن طريق عقد اتفاقيات بين الأطراف المشتركة فيها، ويستمد هذا الإقتصاد شرعيته من القانون الدولي للعمل.

وتعرف الإتفاقيات الجماعية على أنها اتفاق بين أرباب العمل والنقابات العمالية الممثلة لأكبر عدد ممكن من العمال، حيث تسهر هذه الأخيرة على ظروف العمل والعمال خاصة فيما يتعلق بالأجور، وعلى هذا الأساس اتفق كل من Robert Salais و Andre Orelean على تعريف الإتفاقية على أنها مجموعة من العناصر يتفق عليها الأطراف الثلاثة المعنية، ليتحملوا نتائج هذا الإتفاق المشترك، رغم أن بنود الإتفاقية وتفاصيلها غير مسجلة في وثائق رسمية توضح التزامات وحقوق كل الأطراف، وعليه يصطلح على الإتفاقية أنها النظام أو الإطار المشترك للتنسيق والتنظيم الإقتصادي، وهي نظام متبادل بين الأطراف الثلاثة يظهر فيه الإلتزام في السلوكات المتبعة من المعنيين بالأمر، مما يعطي مصداقية لهذه الإتفاقيات دون اللجوء إلى إبرام عقود بينهم وتنفيذها للحصول على نتائج مرضية، واستنادًا إلى ما سبق، نتوصل إلى أن طرفي الإتفاقية هما: صاحب العمل (المستخدم) والعامل، حيث يهدف الأول إلى تحقيق الإنتاج، والثاني يهدف إلى الحصول على أجر مقابل عمله المبذول، واجتماعهم ضروري في المؤسسة لتحقيق المصلحة العامة، وقد تم تقسيم اتفاقيات العمل إلى نوعين أساسيين هما اتفاقية الإنتاجية واتفاقية البطالة، سنحاول التمييز فيما بينهما وإبراز الأفكار الأساسية لكل منهما:

1-اتفاقية الإنتاجية:

تعتبر هذه الإتفاقية من أهم المحاور المشكلة لاتفاقيات العمل، فهي تهدف أساسًا إلى تحقيق مبادئ المعادلتين الأساسيتين:

[1]-Bénrdicte Reynaud, **les théories du salaires**, édition la découverte, 1994, p25.

[2]-Robert salais, **l'analyse économique des conventions du travail**, revue économique N°02, 1989, p199.

- ✓ معادلة: (أجر- عمل).
- ✓ معادلة: (عمل- إنتاج).

فمن ناحية البعد الزمني لا يمكن لهاتين المعادلتين التحقق والتجسيد إلاّ بعد مرور فترة زمنية معينة تتوضح خلالها علاقات العمل بين العامل والمستخدم.

ولتجسيد المعادلة الأولى (أجر- عمل) تظهر بعض الصعوبات المتمثلة في المساواة أو المعادلة بين الأجر والإنتاجية، وحسب النظرية الإقتصادية، لا يمكن إدراك ما يمكن عمله في بداية الإتفاقية وما يمكن تحقيقه من إنتاج، حسب معايير الإنتاجية المعمول بها، رغم ذلك يبقى هذا الإتفاق قائم ومستمر مادام الوجود المادي قائم وهو المسيطر في التنظيم، بالإضافة إلى بعض العناصر الأخرى كعامل الزمن الذي يفصل بين عقد الإتفاقية والحصول على الإنتاج النهائي وموضوع الإتفاقية، إضافة إلى الإطار القانوني أو القواعد التي تحكم هذا الإستقرار.

يسعى هذا الإتفاق إلى تحقيق الإستقرار في الزمن وذلك عن طريق ممارسة علاقات العمل التي تستهلك الوقت اللازم لتحقيق الإنتاج، وفي هذه الأثناء تصبح مزايا الإستمرارية واضحة بالنسبة للمشاركين في الإتفاقية، ويعتبر التمرين أو التدريب مولدًا للفعالية ومقتصدًا للوقت والتعب، بالإضافة إلى ضمانات المداخيل طيلة فترة الإنتاج وتسمح بفتح آفاق لمشاريع جديدة وبإتفاقيات أخرى جديدة تتولد نتيجة السلوكات وعلاقات العمل التي تربط بين منفذي العملية الإنتاجية الأولى، وهو ما يؤدي إلى ظهور عادات وتقاليد وروتين للعمل يعطي الفعالية للإتفاقيات الإنتاجية ويعطي القوة الإقتصادية لقواعد السوق الداخلية للعمل وهو ما يكوّن مقومات اتفاقيات العمل بصفة عامة.

وعمومًا تأخذ اتفاقيات الإنتاجية فعاليتها من التكرار في العمليات الإنتاجية والتعود على العمل الروتيني، لأن التعود على سلوكات معينة وتنظيمات روتينية يولّد الإتفاقية دون التقيد أو الإلتزام بوثائق مكتوبة تنفذ بموجبها هذه الإتفاقيات ومن المعادلتين السابقتين نلاحظ أن الأجر هو أهم مقياس للعامل، والقيمة المضافة التي يتحصل عليها صاحب العمل مقياس للمعادلة الثانية (عمل- إنتاج)، إذن فأصحاب العمل والعمال يتفقون على أن تتساوى الإنتاجية الحدية للعامل بأجره الذي يتقاضاه خلال فترة الإنتاج وضمن قواعد معينة تسمى بقواعد الإتفاقية.

ومن المشاكل التي تحول دون تنفيذ هذه الإتفاقية واستمرارها، اتفاقيات خارجية تدخل ضمن مسؤولية المستخدم، وأي اختلال يمكن أن يؤثر على سير هذه الإتفاقيات وأيضًا اتفاقيات داخلية متعلقة

بإنتاجية العمل وهي من مسؤولية العمال، ومن هنا يمكن القول أنّ هذه الإتفاقية (اتفاقية الإنتاجية) تتحكم فيها متغيرات اقتصادية بحتة كالطلب، الإنتاجية، الأجور، الربح وغيرها.[1]

2-اتفاقية البطالة:

تعتبر اتفاقية البطالة جزءًا لا ينفصل عن اتفاقية الإنتاجية بحكم العلاقة التي تربط بين العامل وصاحب العمل، فاتفاقيات الإنتاجية تتجسد في عملية تحقيق المنتج الذي له علاقة وطيدة بالمحيط الخارجي للمصنع، إذ أنه مرتبط بالطلب على هذا المنتج والذي يتأثر هو الآخر (الطلب) بالجودة والنوعية حسب قوانين سوق المنافسة، فالإتفاقيات المبرمة بين صاحب العمل بصفته المالك لوسائل الإنتاج، وبين العامل بصفته المالك لقوة العمل تستند أساسًا على مبدأ المسؤولية من جانب الطرفين، فمن مسؤولية العامل الإلتزام ببعض السلوكات التي تؤدي إلى الأداء الحسن للعملية الإنتاجية بهدف ملاءمتها للطلب الخارجي على مستوى الأسواق، أمّا مسؤولية المستخدم (صاحب العمل) تتمثل في ضمان السير الحسن للعمل في المؤسسة بهدف تحقيق الإنتاج وحماية العمال من الحوادث التي يمكن أن تؤدي بهم إلى البطالة، فحسب مبدأ المسؤولية في اتفاقية البطالة يتضح أن مسؤولية المستخدم تتحدد في الضمان الإجتماعيوالإشتراكات المقدمة للمؤسسات المعنية لضمان حق العامل في هذه الظروف.

ومن الأمثلة الملموسة لإتفاقيات البطالة التابعة لإتفاقيات الإنتاجية الأعمال الموسمية التي تأخذ مساحة واسعة في مختلف الأنشطة الإقتصادية كالعمل في المنازل أو الورشات الصغيرة، حيث تعقد الصفقة الإقتصادية بين المستخدم والعامل وبمجرد انتهاء العمل الموسمي تنتهي الإتفاقية مع احتمال أن تتجدد في الموسم القادم. حيث تمثل الفترة الفاصلة بين الموسمين فترة بطالة يعاني منها العامل، ومن واجب المستخدم استدعاؤه في المواسم القادمة بحكم إخلاصه في العمل أثناء أدائه وتنفيذه للإتفاقية.

وحتى في الأعمال الأخرى غير الموسمية، فحسب اتفاقية البطالة، في حالة انقطاع علاقة العمل بين العامل والمستخدم. من مسؤولية هذا الأخير (المستخدم) تحويل العامل إلى منصب عمل آخر أو إدماجه في اتفاقيات إنتاجية أخرى.

المطلب الثالث: تطور سياسة الأجور في الجزائر.

بعد عرضنا لمختلف الحيثيات النظرية المتعلقة بالأجور، سنحاول في هذا المطلب تسليط الضوء على الجانب الواقعي لهذا المتغير (الأجر) في الجزائر من خلال توضيح أسباب الإختلاف في الأجور. كما تجدر

[1]- قصاب سعدية، المرجع سبق ذكره، ص- ص:80- 81.

الإشارة إلى تحديد مركبات نظام الأجور ضمن الإستراتيجية التنموية المنتهجة من طرف الجزائر منذ الإستقلال إلى الوقت الحاضر، وهذا بتقسيم الأجور ضمن هذا التوجه الإقتصادي إلى قطاعين أساسيين: قطاع الوظيف العمومي والقطاع الإقتصادي، ومعرفة أهم االإختلافات بين عمال هذين القطاعين.

الفرع الأول: أسباب الإختلاف في الأجور.

لو كان العمل قابلاً للتحول بسهولة بين المهن المختلفة والنشاطات والأماكن المختلفة، لكانت هناك سوق واحدة للعمل، يتحدد فيها معدل الأجر تبعًا لتعادل طلب العمل وعرضه، وبذلك تتعادل الأجور في جميع المهن والنشاطات والأماكن؛ وهذا إذا استبعدنا ما يمكن أن يوجد من اختلاف بين الأجور بسبب نوع العمل وانتظامه والأخطار التي تنشأ عن مزاولته، وما إلى ذلك من اختلافات تتعلق بطبيعة العمل، ذلك لأنه إذا لم يتحقق هذا التعادل لإزداد عرض العمل في المهن ذات الأجر المرتفع والشروط الحسنة، وقل عرض العمل في المهن ذات الأجر المنخفض والشروط السيئة، ويترتب على هذا التحول ميل المزايا الصافية (الأجر، نوع العمل، درجة انتظامه، شروطه....) لمختلف المهن إلى التعادل.

غير أن هناك عقبات كثيرة تحول دون الإلتحاق ببعض المهن، الأمر الذي يجعل عرض العمل في بعضها قليل المرونة، وفي بعضها الآخر مرنًا، وبذلك تختلف معدلات الأجور فيما بينها دون أن يؤدي ذلك إلى تغيير في العرض، وبالتالي إلى تعادل الأجور، من هذه العقبات يمكننا ذكر ما يلي:[1]

- ✓ صعوبة تحول العمل بسبب التشريعات أو العادات والتقاليد وغيرها؛
- ✓ طول مدة التعليم والتدريب الضروري للعمل في بعض المهن؛
- ✓ ضرورة اجتياز امتحانات صعبة للإلتحاق ببعض المهن؛
- ✓ اقتصار حق مزاولة بعض المهن على فئة دون أخرى أو على جنس دون آخر؛
- ✓ تحديد القانون لعدد المشتغلين بمهنة معينة؛
- ✓ افتقار جزء كبير من أفراد المجتمع إلى المال اللازم للإستغناء عن الأجور التي كان يمكنهم الحصول عليها خلال المدة الضرورية للتعليم والتدريب اللازم لممارسة بعض المهن، بالرغم من تمتعهم بالمواهب الطبيعية التي تؤهلهم لهذه المهن؛
- ✓ عيوب السوق: منها السوق الإحتكارية (احتكار الشراء أو احتكار البيع) بحيث لا يدفع المحتكر للعامل أجرًا يعادل قيمة انتاجه الحدي، بل يدفع له أقل من هذه القيمة؛

[1]- أبوبكر بن العائب، **دراسة تحليلية لتطور التشغيل في الجزائر. منهجية التنبؤ باستعمال نماذج أشعة الإنحدار الذاتيVAR** ، مذكرة ماجستير، القياس الإقتصادي، جامعة الجزائر، 2002- 2003، ص- ص:74- 75.

✓ ضعف الدور الذي تلعبه النقابات في تحديد الأجور.

تؤدي هذه العقبات إلى انقاص عرض العمل في بعض المهن بالنسبة للطلب عليه، وبذلك ترتفع معدلات الأجور فيها، بينما يزيد عرض العمل في مهن أخرى عن الطلب عليه فتنخفض فيها معدلات الأجور، وواضح كذلك أن صعوبة تحول العمل تلعب دورًا أساسيًا في ظهور البطالة في بعض الصناعات وفي بعض مناطق الدولة، ولعل هذا هو السبب الذي جعل بعض الإقتصاديين المهتمين بطرق مكافحة البطالة يرون أنّ دور الدولة في ذلك (مكافحة البطالة) يكمن في توجيه العمال ومساعدتهم على التحول من منطقة إلى أخرى وهذا بتسهيل الإجراءات لهم، ومن صناعة إلى أخرى بإنشاء مكاتب لتدريبهم وتأهيلهم للصناعات التي يكون من الواجب تحولهم إليها.[1]

وتجدر الإشارة إلى أن الفروق الجوهرية في معدلات الأجور موجودة حتى لو كانت السوق سوق منافسة مثلى، وهذه الإختلافات تستخدم لتعويض الفروق غير النقدية العائدة إلى الضرر المتغير لمختلف الأعمال، أمّا السبب الأهم للتفاوت في الأجور يتمثل في تميز الفئات المتنوعة لليد العاملة، بينما الفوارق في معدلات الأجور بين الدول، يرجعها بعض الإقتصاديين إلى الإختلاف في الموارد الطبيعية واختلاف طرق الإنتاج والظروف المناسبة لبعض الصناعات.

والنتيجة السلبية المترتبة على الإختلاف في مستويات الأجور لوحدات عناصر الإنتاج المختلفة، نتيجة تخصصها وصعوبة تحولها ونتيجة استخدامها في صناعات محتكرة هي سوء توزيع الدخل الوطني.

الفرع الثاني: تصنيف نظام الأجور في الجزائر حسب القطاعات (عام وخاص)

تمثل الأنشطة الإقتصادية الأرضية الأساسية لتحديد الأجور في أي نظام كان، ومشكل تصنيفها يتحدد حسب طبيعة الدراسة، ففي الجزائر نجد نظام الأجور يصنف إلى قطاعين أساسيين يضم كل منهما مجموعة من الأنشطة الإقتصادية تتحدد على أساسها الأجور.

يدخل في هذا التصنيف بعض المحددات النفسية لعمال القطاع المعني والمتعلقة أساسًا حسب النظرية الإقتصادية الجزئية بالعلاقة التي تربط الأجور بالرضا عن العمل، وانطلاقًا من هذه الفكرة النظرية يتحدد أساس التصنيف، لقد حللت النظرية الإقتصادية السلوكيات النفسية للعمال ضمن الرضا عن العمل وعلاقتها بالأجور حيث يمكن تلخيصها في الشعور بالأمن والإستقرار الوظيفي والإحساس الدائم بالمحافظة

[1]- عبد العزيز فهمي، **هيكل أساليب التحليل الإقتصادي**، دار النهضة للطباعة والنشر، بيروت، 1986.

على منصب العمل حتى وإن كان ذلك على حساب بعض الإمتيازات التي يمكن أن يوفرها منصب آخر ضمن قطاع آخر.

ومن الإمتيازات التي يصعب التضحية بها من طرف العامل والمفاضلة بينها وبين الأمن الوظيفي هي الأجور أو الرواتب، هذا المتغير (الأجر) الذي يشكل نسبة عالية من مداخيل العمال، وعليه يمكن تصنيف هذه الأجور إلى قطاعين هما: قطاع الوظيف العمومي والقطاع الإقتصادي.

1-تحديد الأجور في قطاع الوظيف العمومي:

تم تحديد سلم الأجور في قطاع الوظيف العمومي ضمن القانون العام المتعلق بتأسيس هذا القطاع (الأمر رقم 133/66)، وبما أن هذا القطاع يعتبر قطاعًا حكوميًا تابعًا للدولة ويسعى إلى خدمة المجتمع عن طريق تأمين الإستقرار الوظيفي لعمال القطاع، فهو يتميز عن غيره بتمسكه بموظفيه وعملية الفصل فيه تحددها نظم وقواعد عادة ما تكون لصالح العامل، وهذا ما يجعل الأمن والإستقرار الوظيفي كبيرين جدًا في هذا القطاع ممّا يحفز نسبة من اليد العاملة على طلب التشغيل فيه (طلب الحصول على مناصب شغل).

ومن الميزات الأساسية لقطاع الوظيف العمومي أن تحديد الأجور لا يتم على أساس المسؤوليات الحقيقية للموظفين، أو العمل الفعلي المقدم من طرفهم (أي لا تخضع لنظرية الإنتاجية الحدية للعمل)، وإنما الأجور ترمي أساسًا إلى الحصول على مناصب معينة برتب معينة أو ترقيات ذات شأن معين في السلم المهني خاصة الإجتماعي.

وعند مقارنة المقابل المادي والذي يتحصل عليه عامل بنفس الشهادة والمنصب أحدهم في قطاع الوظيف العمومي والآخر في القطاع الإقتصادي نجد أن أجور الوظيفة العمومية أقل نوعًا ما منها في القطاع الإقتصادي، ويرجع تفسير ذلك حسب النظرية الإقتصادية إلى الأمن الوظيفي، والإستقرار في منصب العمل خلال الحياة المهنية للموظف، ولأجل ذلك نجد أن العمال يضحون بالأجور نظير الإستقرار والبقاء في مناصبهم، كما نجد فئة أخرى تهدف إلى تعظيم أجورها بالتوجه نحو القطاع الإقتصادي.

وتستند عملية التوظيف في هذا القطاع أساسًا على الشهادة العلمية للمترشح لمنصب الشغل المعروض من طرف القطاع، أي أن الحصول على رتبة معينة في أي منصب تكون مشروطة بمستوى تعليمي معين يحدد بالشهادة، وعلى أساسها تحدد الأجور إلاّ أنه في فترة معينة ونظرًا لإحتياج هذا القطاع إلى اليد العاملة خاصة في قطاع الإدارة فقد استثنيت فئات معينة عن طريق الترقية الداخلية بسبب قلة طالبي الوظيفة، لكن يبقى المعيار الوحيد في تصنيف العمال في هذا القطاع هو الشهادة المتحصل عليها.

والأجور في هذا القطاع تخضع لسلم وظيفي محدد قانونًا، إلى جانب العلاوات المثبتة قانونًا أيضًا، إنّ مثل هذا الجمود يشكل أحد الأسباب المباشرة لإنتقال العمال (خاصة ذوي الكفاءة والفعالية) من هذا القطاع بحثًا عن وظائف بديلة لها في القطاع الثاني لأن الترقية فيه تكون على أساس الكفاءة والفعالية في المنصب وليس على أساس الأقدمية وذلك حسب نظرية الأجر المكافئ التي يتحدد الأجر فيها حسب الفعالية والأداء الكفء في العمل.

2-تحديد الأجور في القطاع الاقتصادي:

يمثل هذا القطاع أساس الإستراتيجية التنموية التي اعتمدتها الجزائر في بداية التسعينات فشملت أنشطة اقتصادية مختلفة خاصة الصناعية منها وتلك المتعلقة بالبناء والأشغال العمومية، بالإضافة إلى بعض الأنشطة المتعلقة بالخدمات والإدارة، فالاهتمام بهذا القطاع ضمن الإستراتيجية الوطنية أدى إلى الاهتمام بنظام الأجور، وحسب نظرية الرضا الوظيفي فإنّ المقابل أو التعويض المادي (الأجر) الذي يتحصل عليه العامل في هذا القطاع أكبر من المقابل الذي يتحصل عليه نفس العمال في نفس الرتبة في قطاع التوظيف العمومي، وذلك لأنه في هذا القطاع لا يتمتع العامل بنفس الأمن والاستقرار كالقطاع السابق، لكن نجد أنّ العامل كثيرًا ما يفكر في الأجر الذي يتقاضاه ممّا جعله يغامر بالاستقرار والأمن الوظيفي، وهو ما أدى في هذه الفترة إلى انتقال العمال من القطاع الوظيفي العام إلى القطاع الاقتصادي حسب ما نصت عليه النظرية الاقتصادية المتعلقة بازدواجية القطاعات (الأسواق)، وفي نفس الإطار ونظرًا للاهتمام بالقطاع الصناعي، نزحت مجموعة كبيرة من عمال القطاع الزراعي إلى المدن بحثًا عن الوظائف المرتفعة الأجر.

وفي مرحلة إعادة الهيكلة، شهد الإقتصاد الجزائري ممارسات عديدة تتعلق بالأجور في القطاع الإقتصادي، حيث كانت اليد العاملة المؤهلة والمطلوبة من طرف المؤسسات قليلة، في حين نسبة عالية من العمال غير المؤهلين يشكلون القوة العاملة الجزائرية وهو ما أدى إلى ظهور فوارق في الأجور في مختلف المؤسسات في القطاع الواحد.

ويمكن القول أن نظرية الاستثمار في رأس المال البشري كانت مطابقة للنموذج التنموي، إذ كلما استثمر الإنسان في الحصول على معارف علمية وتقنية وغيرها سيحمي نفسه من البطالة، وتؤهله معارفه للحصول على منصب عمل ذو أجر مناسب للمجهود المبذول من طرفه عمومًا.

الفرع الثالث: تحليل بعض الإحصائيات المتعلقة بمستوى الأجور في الجزائر

إنّ التطرق إلى تحليل الإحصائيات الحالية لمستوى الأجور في الجزائر يحتم علينا إلقاء نظرة على تطوراتها منذ بداية سنة 1970 باعتبار أنّ هذه الفترة شملت مختلف الإجراءات والقواعد التنظيمية المتعلقة بالأجور، والتي تواصلت إلى غاية سنة 1990.

1-إصلاحات نظام الأجور 1970-1989[1]

استنادًا إلى تصنيفات الأجور في الجزائر، فإن الكتلة الأجرية كانت مختلفة باختلاف القطاعات المكونة لها، فأجور القطاع الوظيفي العمومي كانت أقل من أجور القطاع الاقتصادي سواءًا كان القطاع خاص أو عام، ورغم الإصلاحات التي شهدها نظام الأجور في هذه المرحلة والمتمثلة أساسًا في صدور القانون العام للعمال الذي شهد هو الآخر قصوره إلا أن الأجور استمدت مصداقيتها من النظام الاقتصادي والنموذج التنموي السائد في تلك الفترة، فسيطرة القطاع العام على الأنشطة الاقتصادية أدى إلى تحديد الأجور على المستوى المركزي، والاهتمام بأنشطة اقتصادية معينة أدى إلى تخصيص أكبر كتلة أجرية لهذه القطاعات وهو السبب الذي يجعلنا نفصل في الأجور حسب القطاعات الاقتصادية، ومدى اهتمام الإستراتيجية التنموية بها.

وعند التطرق لموضوع الأجور، فإن الحديث ضمنيا يتعلق بالعمال الأجراء والتشغيل المأجور، إذ كلما تطور التشغيل المأجور كلما زادت الكتلة الأجرية، فهيكلة الأجور في أي اقتصاد تمثل مؤشر اقتصادي هام يوضح لنا السياسة المتبعة، وقد شهدت هذه المرحلة توجهًا كبيرًا نحو التأجير فظهر ذلك ضمن المخططات التنموية ابتداءًا من سنة 1970 إلى غاية سنة 1990، وهي السنة التي شهدت تحولًا جذريًا وغيرت محتوى نظام الأجور في الجزائر، حيث واصلت الجزائر اعتمادها على نظام الأجور الموروث إلى غاية سنة 1973 ولم تطرح قضية الأجور في الجزائر إلّا مع نهاية السبعينات، وهو ما أدى بالمشرع الجزائري للتفكير في نظام جديد لتحديد الأجور خاصة مع تطور القوة المقبلة إلى السوق في هذه الفترة.

وفي الفترة الممتدة من سنة 1974 إلى سنة 1984 والتي سميت بفترة النظام المركزي للأجور، حيث حاول فيها المشرع الجزائري إحداث نوع من التوازن في الأجور للتقليل من الفوارق الأجرية المعتبرة، والعمل على تحديد سقف أعلى للأجور لا يجوز تعديه يصل إلى 2000 دج، كما حدد هذا النظام الحد الأدنى

[1]-قصاب سعدية، مرجع سبق ذكره، ص-ص: 93-94

على أساس المنطقة الأحسن حالًا فوصل إلى 1.36دج في الساعة إلى غاية 1972 ثم ارتفع إلى 1.73 دج/للساعة ثم 2.08دج للساعة وعليه يمكن سرد الأجور في مختلف القطاعات الاقتصادية في هذه الفترة.

ومن خلال إحصائيات الجدول الآتي يتضح لنا التباين الموجود بين مختلف الأنشطة الاقتصادية، فنجد متوسط الأجر الأدنى كان من نصيب قطاع الفلاحة وذلك للأهمية التي أولتها الإستراتيجية الاقتصادية لقطاع الصناعات الثقيلة وقطاع البناء والأشغال العمومية، كما يمكن تفسير الفارق بين أجور مختلف القطاعات كقطاع الخدمات والمالية بأن الأجر في هذه القطاعات يحتاج إلى عمال ذوي تكوين وتأهيل معينين وهو ما كان ناقصًا في هذه الفترة في اليد العاملة الجزائرية، مما أدى إلى تخصيص أجور عالية لهذه الفئة عكس قطاع الفلاحة الذي كانت فيه اليد العاملة بسيطة وبدون تكوين.

الجدول رقم (02، 02): توزيع متوسط الأجور حسب القطاعات الاقتصادية

القطاع	متوسط الأجر (دج/للشهر)
الفلاحة	720
البناء والأشغال العمومية	1177
الجماعات المحلية	1211
الإدارة	1465
الصناعة	1536
المالية والخدمات	1665

المصدر: قصاب سعدية، مرجع سبق ذكره، ص95.

بعد هذه الفترة، تأتي المرحلة التي ساد فيها القانون الأساسي العام للعامل، ورغم قصر هذه المدة إلّا أن هذا القانون تمكن من تحديد نظام الأجور في الجزائر، فنجد في الفترة الممتدة بين 1985 إلى 1990 أنّ المشرع قد حاول وضع قانون يشمل كل العمال بمختلف فئاتهم ومحاولة توحيد الأجور وفقًا لهذا القانون، فحددت معايير أساسية يستند إليها هذا الإجراء، وأهمها معيار التأهيل الذي يعتمد هو الآخر على عنصرين هامين هما، التكوين الأساسي والخبرة المهنية، ولكون النسيج الإنتاجي كان تابعًا للمؤسسات العمومية منذ بداية الإستراتيجية التنموية، فأكثر من 50% من الكتلة الأجرية الموزعة كانت من نصيب هذه المؤسسات، فأراد المشرع تصميم هذا النظام ليشمل كل فئات العمال وذلك ليضمن عدالة أكثر في توزيع الأجور وفقًا لمقاييس ومعايير معينة لتحقيق العدالة الاجتماعية.

وبالإضافة إلى التخلي عن نظام العلاوات واستبداله بنظام وطني محدد وموحد فزيادة الأجور يجب أن تخضع لمقياس الإنتاجية ومعدل نموها وهو ما يؤدي إلى حماية القدرة الشرائية للعمال والاهتمام بحالتهم الاجتماعية.

ورغم ذلك فإن هذا النظام اصطدم بمشاكل كثيرة، أثناء التطبيق متعلقة بفوارق توزيع الأجور والاختلافات في ظروف العمل والنقائص في الحماية الاجتماعية، ومن هذه المشاكل نذكر:

- ✓ اختلاف الأجور بين موظفي الدولة وعمال القطاع الاقتصادي؛
- ✓ عدم الاهتمام بعمال قطاع التسيير الذاتي الفلاحي؛
- ✓ غياب بعض النصوص القانونية المتعلقة بالقطاع الخاص.

ومن الإختلالات المسجلة أيضًا أثناء تطبيق هذا القانون نجد ارتفاع الأجور دون أن يقابلها ارتفاع أو نمو في الإنتاجية حسب المقاييس المحددة لتوزيع الأجور، إنّ هذا الارتفاع لم يكن ناتجًا لارتفاع فعلي في الأرباح الحقيقية، وعدد كبير من المؤسسات العمومية وزعت فوائد على عمالها دون الخضوع لمعايير اقتصادية، فتعرضت إلى عقبات كثيرة في تحديد أجور عمالها أثناء تطبيق القانون العام للعمال، وأهم هذه العقبات تمثلت في كيفية حساب علاوة المردود الفردي وعلاوة المردود الجماعي.

وقد تطورت الكتلة الأجرية في الجزائر أثناء تطبيق هذا القانون الذي انتقد كثيرًا بسبب عدم اعتماده على مقياس المردودية الإقتصادية، حيث زادت الكتلة الأجرية بما يعادل 07% في ظرف سنة واحدة أي بين سنتي 1985 و1986، أي أن الكتلة الأجرية انتقلت من 64 مليار دج إلى 77 مليار دج.

2–نظام الأجور في الفترة الانتقالية إلى اقتصاد السوق (ما بعد سنة 1990):

تزامنت هذه الفترة مع صدور القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، وقد جاء في هذا القانون الجديد أنّ للعامل الحق في تعويض مقابل العمل المبذول، يأخذ هذا الحق شكل أجر أو دخل يتناسب مع النتائج المحققة، بمعنى أنّ التشريع الجديد يميز بين الأجر والدخل الموزع من طرف المؤسسة كمقابل للنتائج التي يحققها العامل في عمله.

كما أنّ تعريف الأجر في النص الجديد لا يختلف عن التعريف المدرج في القانون الأساسي العام للعامل السابق، حيث بقي يتحدد بالأجر القاعدي والذي يختلف من عامل إلى آخر حسب السلم المهني الخاص بالمؤسسة المستخدمة، مضافًا إليه التعويضات المختلفة والعلاوات المرتبطة بالإنتاجية والنتائج المحققة.

والجديد الذي جاء به القانون 11/90 هو أنه لم يشرع الطرق التي تحدد بها العناصر المكونة للأجر وإنما ترك تحديدها للمؤسسة نفسها في إطار الاتفاقيات الجماعية وحسب خصوصية كل قطاع من قطاعات النشاط.

ويعني الدخل المتناسب مع النتائج، ربط المقابل الذي يحصل عليه العامل بالجهد المبذول من طرفه، عندها يصبح الأجر يتوقف على الإنتاج والمردودية، ومنه تعددت الصيغ التي يتحدد بها الأجر، وذلك بتعدد الصيغ التي تتحدد بها العلاوة، باعتبار أنّ العنصرين الأوليين ثابتين (الأجر القاعدي والتعويضات).

ثم أصبح تدخل الدولة في السياسة الأجرية محصورا في نطاق الإطار العام كتحديد الأجر الأدنى بعد الإتفاق مع الشركاء الفاعلين في سوق العمل، كما يظهر تحديد الدولة للأجر من خلال سياستها الجبائية كتعيين نسبة الاقتطاعات الجبائية وشبه الجبائية من الدخل، وقد سمحت هذه الاعتبارات الجديدة للمؤسسة بالتحكم في الأجر بصفته تكلفة مثل كل التكاليف الأخرى ولم يعد يشكل عبئًا عليها تتحمله بغض النظر عن النتائج المحققة.

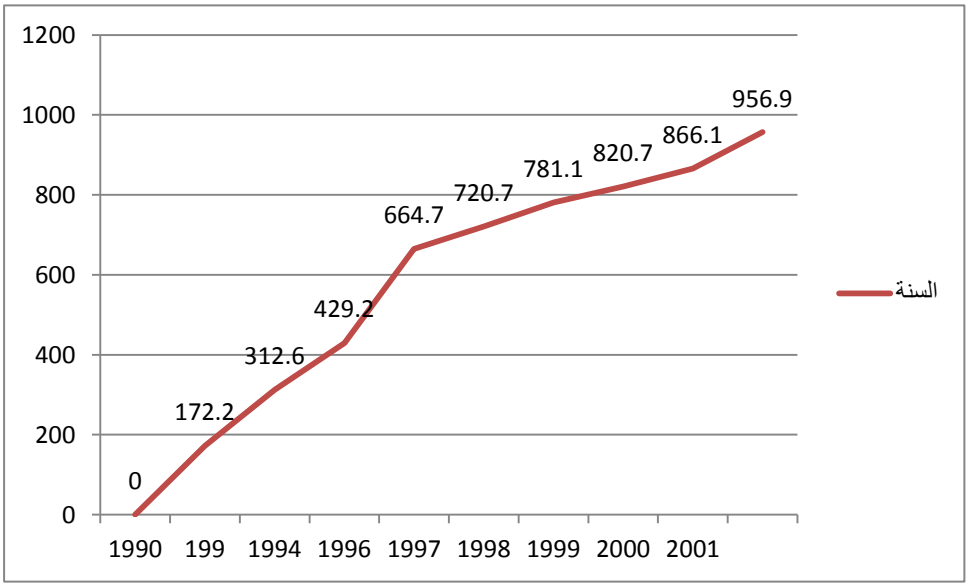
والمعطيات المتاحة عن تطور الكتلة الأجرية توضح لنا التطور في الكتلة الأجرية الإسمية ابتداءًا من سنة 1990، حيث يعود هذا التطور أساسًا إلى الزيادة التضخمية التي عرفتها هذه المرحلة.

الجدول رقم(02–03): تطور الكتلة الأجرية الإسمية (1990–2001) (الوحدة: مليار دج)

السنة	1990	199	1994	1996	1997	1998	1999	2000	2001
الكتلة الأجرية	172.2	312.6	429.2	664.7	720.7	781.1	820.7	866.1	956.9

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادًا على موقع وزارة المالية وموقع الديوان الوطني للإحصاء.

الشكل رقم (02–01): تطور الكتلة الأجرية الإسمية بالجزائر



المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على معطيات الجدول رقم (02- 03)

وتجدر الإشارة إلى أنه في الوقت الذي عرفت فيه الأجور الاسمية تزايدًا مستمرًا، فالأجور الحقيقية بقيت طول تلك الفترة في نفس المستوى وهو ما يدل على عدم تطور أو تحسن القدرة الشرائية للعمال.

ومن خلال معدل التطور، نجد أيضًا أن الزيادة كانت متناقصة وهو الضغط الذي شهدته الأجور في هذه المرحلة، والراجع أساسًا إلى اتباع سياسة التقليص في الطلب العام أو الإنفاق العام في إطار برامج التعديل الهيكلي.

ومن التحولات التي شهدها نظام الأجور في هذه الفترة انتقال حركية الاقتصاد من القطاع العمومي إلى القطاع الخاص تدريجيًا وذلك في الكثير من الأنشطة الاقتصادية.

وقد تطورت مداخيل أصحاب المهن الحرة ولكن بنسب متفاوتة تبين انتقال الملكية من القطاع العمومي للقطاع الخاص وذلك كما توضحه الأرقام التالية وهو ما يمكننا تسميته بتغيير نمط التشغيل، فالذهنية السائدة التي لقيت الإقبال الكبير من طرف الشباب هي العمل للحساب الخاص وذلك في مختلف فروع النشاط الاقتصادي خاصة قطاع الخدمات العمومية، القطاع التجاري، البناء والأشغال العمومية، الزراعة، النسيج...إلخ.

الجدول رقم (02–04): توزيع الدخل حسب الأجراء وأصحاب المهن الحرة (الوحدة: مليار دج)

السنة	دخل العمال الأجراء	دخل أصحاب المهن الحرة
1990	172.2	125.5
1992	312.6	237.7
1994	429.2	341.8
1996	664.7	619.4
1997	720.7	635.9
1998	781.7	723.3
1999	820.7	792.7
2000	866.1	825.4
2001	956.9	938.2

المصدر: تقرير من المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي (CNES).

وعند مقارنة تطور الكتلة الأجرية وتطور مداخيل الأحرار نجد التفاوت بينهما واضح، وهو ما يعبر عن انتقال شكل التشغيل من التأجير إلى المشتغلين في المهن الحرة فرغم الزيادة المتناقصة أو القليلة التي شهدها قطاع الأحرار إلّا أنها أكبر من الزيادة المسجلة في الكتلة الأجرية، وهو التحول، الذي شهده الاقتصاد الجزائري في هذه المرحلة.

3-تحليل الإحصائيات الحديثة المتعلقة بسياسة الأجور في الجزائر

لقد استهلك التضخم المسجل منذ بداية سنة 2015 والذي رافقه انخفاض في قيمة العملة (الدينار الجزائري) بمعدل 22%، جميع المكاسب التي حققتها القدرة الشرائية بسبب الزيادات المتعددة في الأجور في القطاعين العمومي والخاص، ومن أجل المحافظة على نفس القدرة الشرائية يجب رفع متوسط الأجور، وهو الأمر الذي يعتبر مستحيلًا في ظل الظروف الاقتصادية الراهنة.

وقد بلغت الزيادة خلال سنة 2013 في متوسط الأجور في القطاعين العام والخاص نسبة 13.7% مقابل 8.2% سنة 2012 و 9.1% سنة 2011 بعد أن سجلت 7.4% سنة 2010 ويمكن القول أن التطور الذي عرفه الأجر الوطني الأدنى المضمون (SNMG) خلال الفترة 2010-2012 والذي وصل إلى سقف 18000 دج قد ساهم في رفع متوسط الأجور لكل شرائح العمال.

ويوضح لنا الجدول التالي متوسط صافي الأجر الشهري حسب قطاعات النشاط للقاطعين العام والخاص.

الجدول رقم (02–05): متوسط صافي الأجر الشهري حسب قطاع النشاط (الوحدة: دج)

قطاع النشاط	ماي 2015	ماي 2016	نسبة التطور
الصناعات الاستخراجية	100509	102414	%1.90+
الصناعات التحويلية	40112	40935	%2.05+
إنتاج وتوزيع الكهرباء والغاز والماء	44566	45099	%1.20+
البناء والأشغال العمومية	29888	30389	%1.68+
تجارة وصيانة	43061	43837	%1.80+
فندقة ومطاعم	32623	33023	%1.22+
النقل والاتصالات	43456	44039	%1.34+
النشاطات المالية	59170	59677	%0.85+
عقارات وخدمات المؤسسات	32180	32944	%2.38+
الصحة	43845	44049	%0.47+
الخدمات الاجتماعية العامة.	38417	39103	%1.79+
المجموع(متوسط صافي الأجر العام)	39242	39900	%1.68+

Source :Résultats de l'enquête annuelle sur les salaires auprès des entreprises, Mai 2015 et Mai 2016, N° 758 et 795, www.ons.dz

يمكننا من خلال الجدول ملاحظة التطور الضئيل الذي لم يتجاوز 2% في مختلف القطاعات وذلك نظرًا للظروف الاقتصادية الراهنة التي تسود البلاد والتي تحول دون أي زيادات في الأجور أو في الأجر الوطني الأدنى المضمون (SNMG)، وقد تجاوز متوسط الأجر الصافي لقطاع الصناعات الإستخراجية ضعف متوسط الأجر الصافي لباقي القطاعات وذلك نظرًا لثقل وزن قطاع المحروقات في الاقتصاد الوطني.

كما قد ارتفع متوسط صافي الأجر الكلي (العام) ليصل إلى 39900 دج بزيادة قدرها 1.68% في سنة 2016 مقابل 39242 دج سنة 2015 و37826 سنة 2014،.

كما أوضحت مؤسسات القطاع العام أنّ متوسط صافي الأجر لديها قد بلغ 55700 دج في سنة 2016 بينما كان في القطاع الخاص لا يتجاوز 32600 دج وذلك بفارق في الأجر قدر بـ: 23100دج.

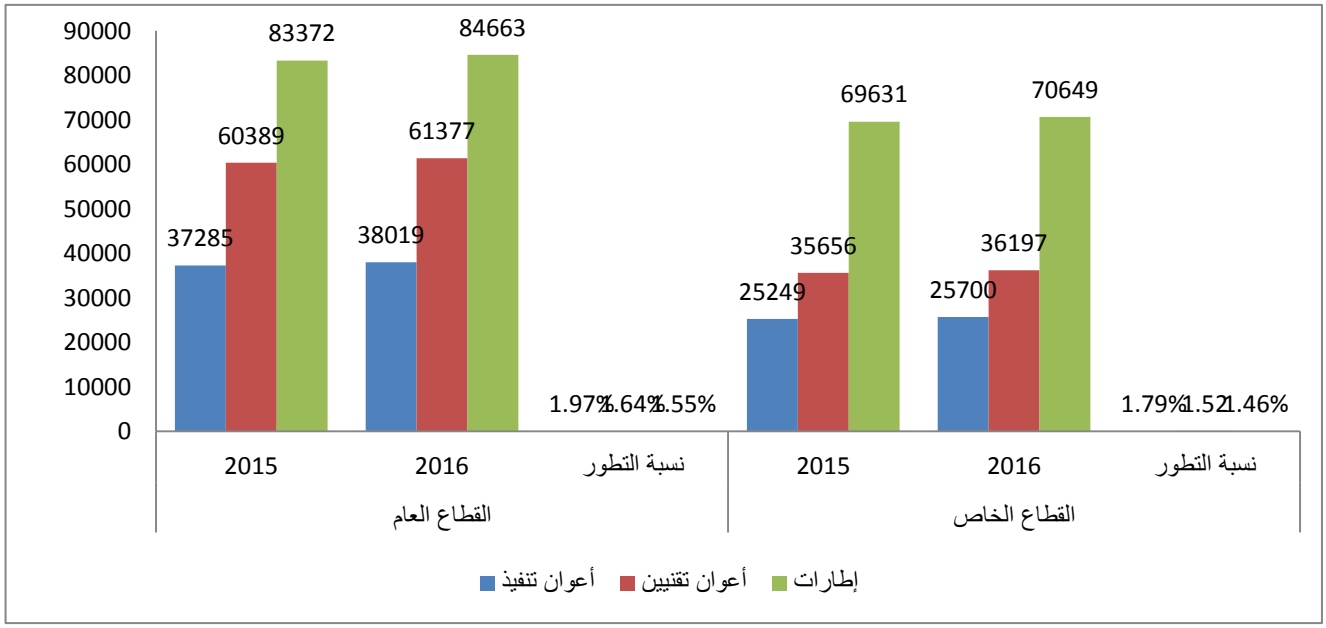
والاختلاف بين هذين القطاعين يتواجد أيضًا على مستوى التأهيل أو حسب المنصب وهو ما يوضحه لنا الجدول التالي:

الجدول رقم (02–06): متوسط صافي الأجر حسب مستوى التأهيل في القطاعين العام والخاص (2015–2016) الوحدة: (دج)

مستوى التأهيل	القطاع العام			القطاع الخاص		
	2015	2016	نسبة التطور	2015	2016	نسبة التطور
إطارات	83372	84663	%1.55+	69631	70649	%1.46+
أعوان تقنيين	60389	61377	%1.64+	35656	36197	1.52+%
أعوان تنفيذ	37285	38019	%1.97+	25249	25700	%1.79+

Source : Résultats de l'enquête annuelle sur les salaires auprès des entrprises, op.cit, www.ons.dz

الشكل رقم (02 – 02): متوسط صافي الأجر في القطاعين العام والخاص



المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على معطيات الجدول رقم (02- 06)

ونلاحظ من خلال هذا الجدول أنّ متوسط الأجر الصافي قد عرف نموًا أو تطورًا ضعيفا من سنة 2015 إلى سنة 2016 إذ بقي منخفضًا عن 2%، ولكن ما يجب الإشارة إليه هنا هو الفرق الواضح بين متوسط أجور القطاع العام ومتوسط أجور القطاع الخاص على جميع مستويات التأهيل، فمثلًا متوسط أجر

العون التقني في القطاع العام لسنة 2016 قدر ب 61377 وهو يمثل حوالي ضعف متوسط أجر نفس العون في القطاع الخاص الذي بلغ 36377.

المبحث الثالث: الحدود النظرية والتطبيقية (الرقمية) للقطاع غير الرسمي بالجزائر

إنّ أغلب الدراسات تشير إلى أنّ القطاع غير الرسمي يلعب دور ملجأ للبطالين حيث أن لهذا القطاع مساهمة إيجابية في ضبط سوق العمل، وفي هذا المبحث سنتطرق بالدراسة والتحليل للقطاع غير الرسمي بالجزائر من مختلف جوانبه، من خلال تحليل أثره على أداء سوق العمل ومساهمته في التنمية ومعرفة أهم أسباب تطوره.

المطلب الأول: مدخل إلى القطاع غير الرسمي

إنّ التحكم بالمفاهيم المتعلقة بعنصر يبلغ من الحجم عنصر النشاط غير الرسمي والذي يشمل على تركيبات وأشكال مختلفة يعد صعبًا للغاية خاصة في ظل تعدد أوجهه ومظاهره من جهة، وغياب معايير ضابطة للظاهرة من جهة أخرى، ولو حاولنا إعطاء تعريف شامل للموضوع سوف نجد عديد المصطلحات التي تدور حوله، فهو يعرف بالاقتصاد الأسود، السوق السوداء، السوق الخفي، الاقتصاد الشبح، السوق الموازي، الاقتصاد الخفي، اقتصاد الظل وغيرها من المصطلحات المختلفة غير أنها تدور في معظمها حول معنى واحد وهو النشاط غير الرسمي.

الفرع الأول: مفهوم النشاط غير الرسمي

إنّ أول تعريف للقطاع غير الرسمي قدم من طرف المكتب الدولي للعمل والمنظمة الدولية للعمل سنة 1972، حيث يعتبر نشاط ما بأنه نشاط موازي (غير رسمي) إذا توفرت فيه المواصفات التالية: [1]

- ✓ سهولة انتشار النشاط داخل السوق؛
- ✓ استعماله للموارد المحلية؛
- ✓ الملكية العائلية للمؤسسة الخاصة بالنشاط؛
- ✓ التكوين الخاص بالنشاط يكون خارج مجال التعليم المدرسي
- ✓ انتشار المنافسة غير القانونية في السوق.

[1] -conseil national économique et social, le secteur informel (illusions et réalités), rapport commission relations de travail , Algerie,2004,p24:

ومنذ سنة 1972 يسعى المكتب الدولي للعمل إلى وضع تعريف عام للنشاطات غير الرسمية، وذلك من أجل مساعدة الإحصائيين والاقتصاديين ورجال المحاسبة الوطنية وغيرهم، إلى غاية سنة 1993 أين أعطى المكتب الدولي للعمل تعريفًا للقطاع غير الرسمي بأنه يشتمل على الخصائص التالية:

- ✓ مجموعة نشاطات صغيرة ومستقلة، يوجد فيها عمال أو عائلات يعملون بصفة غير منظمة؛
- ✓ تتميز هذه النشاطات باستخدام التكنولوجيا، وهدفها إنشاء مناصب شغل والحصول على دخول للأفراد العاملين؛
- ✓ هذه النشاطات غير مواقف عليها رسميًا من قبل السلطات العمومية؛
- ✓ تتميز هذه النشاطات بعدم تعاملها مع القوانين الإدارية وهروبها من دفع الضرائب.

وحسب المكتب الدولي للعمل فالمجال غير الرسمي محدد، ويشمل على الوحدات التي تنتج سلعًا وخدمات في السوق (خارج مجال الفلاحة والصيد) حيث إن وجدت علاقات عمل بين العمال وأصحاب العمل فهي ظرفية على أساس اتفاقات تعاقدية.

وحسب المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي فالنشاط غير الرسمي هو مفهوم وطرح اقتصادي وسوسيولوجي، بحيث يعتبر شاذًا مقارنة بالمؤسسات النظامية، وكل ما يتطلبه إنشاؤها من توفر عناصر تبدو أحيانًا شبه بديهية مثل: التسجيل الجبائي، التسجيل في السجل التجاري، التوظيف الشرعي للعمال، الإشتراك في صندوق الضمان الاجتماعي، التمويل من القنوات المصرفية الرسمية، التسيير الرسمي والقانوني.[1]

كما يعتبر النشاط غير الرسمي نشاطًا موازيًا يوجد على هامش النشاطات الرسمية ويعيش على إمكانيتها، بحيث لا يلتزم بقواعد التجارة الرسمية مثل استخراج السجل التجاري وإعلام مصالح الضريبة بالمداخيل، ولا يحترم مكان التبادلات ولا الجودة ولا الأسعار الرسمية، وأحيانًا يتعامل بسلع غير مصرح بها.[2]

الفرع الثاني: خصائص الأنشطة غير الرسمية

اعتمادًا على التعاريف السابقة يمكننا استخلاص بعض الميزات أو الخصائص التي يتمتع بها النشاط غير الرسمي والتي يمكن إجمالها فيما يلي:[3]

[1]-conseil national économique et social, le secteur informel (illusion et réalité), op. cit, p39.

[2]-ناصر قاسيمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، الطبعة 04، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص: 76.

[3]- نسرين عبد الحميد بنيه، الاقتصاد الخفي، الطبعة الأولى، دار الوفاء، الإسكندرية، ص-ص: 30-34.

- ✓ هو نشاط لا يخضع للرقابة الحكومية ولا تدخل مدخلاته ومخرجاته ضمن الحسابات الوطنية، لا يعترف بالتشريعات الصادرة ولذلك يعتمد السرية في المعاملات أي بعيدًا عن أعين الرقابة؛
- ✓ أنه يتهرب من كافة الاستحقاقات المترتبة عليه اتجاه الدولة سواءً كانت رسوم أو ضرائب أو خطط أو تقديم بيانات، ويستفيد من أغلب الخدمات المقدمة لغيره من القطاعات وبكل أشكالها؛
- ✓ أنه يختلف عن الأنشطة الإجرامية تقريبًا في كل شيء، إلّا أنه يشترك معها في اللاعلنية، عدم التصريح به والتهرب من الاستحقاقات المترتبة عليه؛
- ✓ من السهولة العمل فيه، فهو لا يحتاج إلى إجراءات أو معاملات؛
- ✓ تتصف أسواقه بقلة التنظيم والمنافسة الشديدة؛
- ✓ مهارات العاملين به يتم اكتسابها بالخبرة وممارسة العمل؛
- ✓ متنوع في طبيعة عمله لذلك يصعب تصنيفه؛
- ✓ الفجوة بينه وبين الأنشطة الرسمية ناتجة عن القوانين والأنظمة النافذة والتشريعات وهذا ما أشارت إليه المدرسة القانونية التي اعتبرت أن جوهر التفريق بين القطاعين الرسمي وغير الرسمي يكمن في:

أ–التنظيم: بما في ذلك شروط العمل والعلاقة مع النقابات

ب–القانونية: أي علاقة المشروع بالدولة من خلال سياسة الأجور والعطل وغيرها.

- ✓ قسم منه مرتبط بمنشآت ثابتة ومحددة جغرافيًا كبعض الورشات الصغيرة وغيرها، وقسم غير مرتبط بمكان جغرافي محدد وغير مسجل رسميًّا مثل عمال الأجرة والباعة المتجولون؛
- ✓ أغلب هذه الأعمال تتطلب رؤوس أموال قليلة وتعتمد على السيولة النقدية؛
- ✓ يتميز بأنه يكمل الأنشطة في القطاع الرسمي وبالتالي فإنه يضم مختلف الشرائح الاجتماعية من الأميين وحتى أصحاب الشهادات العليا.

الفرع الثالث: عيوب ومميزات الأنشطة غير الرسمية.

الحقيقة أنّ الاقتصاد غير الرسمي (الموازي) رغم كونه يفتقد إلى الصيغة القانونية فإن ذلك لا يعني بالضرورة أنه ظاهرة سلبية بشكل مطلق كونه لا يدخل في حساب الناتج الوطني، فقد يكون النشاط الموازي ظاهرة صحية للإقتصاد إذا كان نشاطًا مشروعًا، حيث أن إنتاجية العمل في الأنشطة غير الرسمية قد

تكون أعلى منها في الأنشطة الرسمية، وذلك لارتفاع حوافز العمل الخفي، وتأقلم العامل مع ظروف العمل وارتياحه لها.

ولكن بالمقابل، فإنّ النشاط الموازي قد يشكل عبئًا على الاقتصاد الوطني ويكون ظاهرة سلبية إذا كانت الأنشطة غير مشروعة وإنتاجية العامل منخفضة أو أنه يضر بالصالح العام أو الاقتصاد الوطني وغير ذلك.[1]

وترك الظاهرة تنمو بلا حسيب أو رقيب من شأنه أن يؤدي إلى نتائج لا تحمد عقباها، فرغم دوره (النشاط غير الرسمي) الإنتاجي، الاستيعابي والخدمي فإن تشجيعه يعني خلق رأسمالية محلية متخلفة وتابعة، وهذا يعني أنّ القضاء على المرض يختلف اختلافًا جذريًا عن تهدئته وتسكينه، فتهميش أعداد هائلة من قوة العمل الحضرية هو بمثابة تدعيم للتفاوت والتخلف والتبعية على غرار ما يحدث اليوم في كثير من بلدان العالم النامية.[2]

فالحقيقة أنّ النشاط الموازي أصبح يشكل واقعًا لا مفر منه كما أنه أصبح جزءًا من الحالة الاقتصادية وصار يمثل متغيرًا رئيسيًا في تحليل الصورة الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية؛ وإذا كانت الشواهد تؤكد أنّ الغالبية العظمى من سكان مدن البلدان النامية تعيش على هامش الاقتصاد، وأنه من المتوقع أن يستمر هذا التهميش في التزايد، والموقف يصبح أكثر خطورة إذا أدركنا ما للتنمية الرأسمالية من انعكاسات خطيرة سواءًا في تناقضات البناء الاجتماعي وخلق ميكانيزمات تدعم التخلف أو في ربط عمليات التنمية بالجهات الأجنبية.

المطلب الثاني: أشكال وتصنيفات الأنشطة غير الرسمية.

الفرع الأول: تصنيف الأنشطة غير الرسمية

يمكن تقسيم الأنشطة غير الرسمية إلى عدة تصنيفات يمكننا ذكر بعضها كما يلي:

1-الأنشطة غير المشروعة: تعبر عن النشاطات الممنوعة أو المحظورة قانونًا مثل: تجارة المخدرات، التهريب...إلخ، أو تلك النشاطات المشروعة والممارسة من طرف أشخاص غير مرخص لهم، وعمومًا تقسم النشاطات غير المشروعة إلى نوعين:

- ✓ إنتاج سلع أو خدمات اقتصادية، حيث يكون البيع أو التوزيع أو الاستهلاك ممنوعًا بحكم القانون؛

[1]-نسرين عبد الحميد نبيه، مرجع سبق ذكره، ص: 35.

[2]-ابراهيم توهامي وآخرون، العولمة والاقتصاد غير الرسمي، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، مطبعة الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2004، ص: 117.

- ✓ كل النشاطات الإنتاجية المشروعة والتي تصبح غير مشروعة عندما يمارسها أشخاص غير مرخص لهم بذلك.

2-الأنشطة الخفية: تتعلق بنشاطات مشروعة غير أنها تنطوي على إخفاء الإنتاج جزئه أو كله وهي تأخذ أحد الأوصاف التالية:

- ✓ التهرب الكلي أو الجزئي من دفع الضرائب والرسوم؛
- ✓ التهرب من دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي وعدم التصريح بالعمال؛
- ✓ الخرق الكلي أو الجزئي لأحكام بتشريع العمل.

3-الأنشطة غير الرسمية بالمعنى الضيق: تشمل مجموع نشاطات وحدات الإنتاج التي تتميز بمستوى تنظيم متدني، وسائل إنتاج بدائية ومستوى متواضع من تقسيم العمل ورأس المال كما أن علاقات العمل تعتمد أساسًا على العمل الظرفي (المؤقت) والروابط العائلية والاجتماعية.

4-الأنشطة الشرعية المصرح بها جزئيًا: وتشمل النشاطات المسجلة إداريًا وغير المصرح بها لدى مصالح الضرائب أو الضمان الاجتماعي، وهذه الفئة مهيمنة في القطاع الخاص، حيث تمثل نسبة الوظائف غير المصرح بها لدى الضمان الاجتماعي 50% من إجمالي المستخدمين وذلك حسب الدراسة التي أنجزها مكتب الدراسات "إيكوتكنيكس" بطلب من البنك العالمي.[1]

وتبين هذه الدراسة أن هناك فرع وسيط بين القطاع المهيكل (الرسمي) والقطاع الخفي والذي يتجلى في التصريح الجزئي للنشاطات (التصريح الجزئي لرقم الأعمال والوظائف) بغرض التقليل من الضرائب والأعباء الاجتماعية.

الفرع الثاني: أوجه الشبه والاختلاف بين القطاع الرسمي والقطاع غير الرسمي

لقد ظهرت أوجه الاختلاف بين القطاع الرسمي وغير الرسمي في عدة محاور يمكننا تفصيلها في الجدول التالي:

الجدول رقم (02-07): أوجه الشبه والاختلاف بين القطاع الرسمي والقطاع غير الرسمي.

[1]-عبد الحكيم مصطفى الشرقاوي، **التهرب الضريبي والاقتصاد الأسود**، الدار الجامعية الجديدة للنشر، الاسكندرية، مصر،2006، ص42.

	القطاع الرسمي	القطاع غير الرسمي
الأهداف الأساسية	تعظيم الأرباح في السوق	الحصول على أرباح أو مداخيل من السوق
السوق	– دخول مقنن إلى السوق مع وجود نقابات؛ – تطبيق تشريعات العمل؛ – الاستفادة من القروض الوطنية والأجنبية؛ – دفع الرسوم والضرائب؛ – العمل بالأجر ونظام التقاعد (أي بالعقود).	– سهولة الدخول إلى السوق وعدم احترام القواعد؛ – انعدام تشريع العمل؛ – التمويل الذاتي للنشاطات؛ – عدم دفع أي رسوم أو ضرائب؛ – التشغيل الذاتي والأجر على الوحدة.
تنظيم أو تركيبة السوق	– وجود حواجز عند الدخول لممارسة النشاط؛ – منتجات معيارية وعلامات مسجلة؛ – أسواق محمية (الحصص، الرخص، الرسوم والتأمينات).	– غياب الحواجز عند الدخول؛ – منتجات مقلدة أو حرفية؛ – أسواق غير محمية.
التكنولوجيا المستعملة	– آلات عصرية، مستوردة؛ – الاستعمال المكثف لرأس المال؛ – التعليم والتكوين رسميان؛ – إنتاج واسع النطاق.	– آلات تقليدية مبتكرة؛ – الاستعمال المكثف للعمل؛ – التعليم غير رسمي؛ – وحدات إنتاجية صغيرة ومتنوعة.

Source : conseil national économique et social, le secteur informel (illusions et réalités), op.cit, p26.

من خلال هذا الجدول يمكننا أن نشير إلى أنّ:

- **القطاع غير الرسمي** مكون من مجموعة النشاطات غير المسجلة في الإدارات العامة (البلدية، المركز الوطني للسجلات التجارية، المؤسسات الإحصائية)، وغير المصرح بها لدى مصالح ضرائب، أي عدم التصريح

بالمنتجات وبالعمال الأجراء والمستقلين، كما أنّ هذه النشاطات لا تخضع لتنظيمات السوق، وتكون منتجاتها بسيطة لا تحتاج إلى تكنولوجيا متطورة، بل تتميز بكثافة اليد العاملة.

- **القطاع الرسمي** يجمع كل النشاطات المسجلة إداريًّا، ولكن هناك نشاطات غير مصرح بها لدى مصالح الضرائب وصناديق الضمان الاجتماعي، وتظهر جليًا في القطاع الخاص في حالة إذا تم التصريح بجزء من عدد العمال فقط، وبالتالي في هذه الحالة يمكننا أن نقول بأن هناك قطاعًا وسيطًا بين القطاع الرسمي والقطاع غير الرسمي، ويمكن معرفته بواسطة التصريح الجزئي للنشاطات (كالتصريح الجزئي برقم أعمال المؤسسة وبعدد العمال) وذلك من أجل دفع أقل قيمة من الضريبة والأعباء الاجتماعية.

الفرع الثالث: تعريف التشغيل غير الرسمي:[1]

بعد أن أصبح القطاع غير الرسمي يشغل حيّزًا كبيرًا في اقتصاديات البلدان النامية صاحبته مسألة التشغيل غير الرسمي الذي اختلفت المفاهيم الخاصة به، لذلك نجد من بين أهم المفاهيم الخاصة بالتشغيل غير الرسمي تلك التي تضمنتها لائحة التوجيهات الخاصة بتعريف وقياس التشغيل غير الرسمي الناتجة عن الملتقى الدولي السابع عشر لإحصائي العمل، والذي أخذ بعين الاعتبار التشغيل غير المحمي سواءًا كان ذلك في القطاع الرسمي أو غير الرسمي.

إنّ مفهوم التشغيل غير الرسمي يعتمد على خصائص التشغيل بالدرجة الأولى عوض الوحدات الاقتصادية التي تتضمنه، هذا لأنّ الخصائص المعمول بها لتعريفه تشمل نقطتين أساسيتين هما:

- ✓ غياب العقد الكتابي للعمل؛
- ✓ غياب الحماية الاجتماعية.

وقد تضمنت اللائحة السابقة الذكر أهم خصائص هذا النوع من التشغيل على غرار العمل المستقل غير الرسمي، فكان تعريف العمل المأجور غير الرسمي أنه كل عمل له الخصائص التالية:

- ✓ علاقة العمل فيه غير خاضعة للتشريعات المتعلقة بالعمل؛
- ✓ عدم خضوع الدخل للضريبة؛
- ✓ غير خاضع للحماية الاجتماعية وغير مستفيد من بعض المزايا المتعلقة بالعمل (كالتعويض عن التسريح، منحة التقاعد، العطل السنوية أو المرضية مدفوعة الأجر....إلخ)؛

[1]-شباح رشيد، مرجع سبق ذكره، ص-ص: 136-137.

- ✓ الأجير يعمل لدى مؤسسة فردية، أو لدى شخص ينتمي إلى العائلة؛
- ✓ موقع عمل الأجير بكون خارج مؤسسة المستخدم (عمال خارج المؤسسة لا يستفيدون من عقد عمل)؛
- ✓ تشريعات العمل غير مطبقة أو محترمة لأي سبب أو لآخر.

وبالتالي يمكننا التفريق بين التشغيل غير الرسمي في القطاع المهيكل والتشغيل غير الرسمي في القطاع الموازي كما يلي:

- **التشغيل غير الرسمي في القطاع الموازي:**

- ✓ عمّال مستقلون: يعملون لحسابهم الخاص، مستخدمون، عمّال في إطار عائلي؛
- ✓ مستخدمون ومستخدَمون لهم مدخول، يعملون في مؤسسات مصغرة تتضمن أقل من خمسة عمال.

- **التشغيل غير الرسمي في القطاع المهيكل:**

- ✓ مستخدمون مأجورون وبدون حماية اجتماعية في مؤسسات تتضمن 05 عمّال أو أكثر؛
- ✓ عمّال في إطار العمل المنزلي مأجورون وبدون حماية اجتماعية.

المطلب الثالث: تطور القطاع غير الرسمي بالجزائر وأهم العوامل المسببة له

يرتبط النشاط غير الرسمي ببعض الظروف التاريخية التي ساهمت في تكوينه ونموه، فقد ظهر نشاط الاقتصاد الخفي أو غير الرسمي مع بداية ظهور الأنظمة الاقتصادية القائمة على وجود الضرائب، فوجود الضرائب فرق بين أنواع الاقتصاد القائم فحول النشاط الاقتصادي إلى طريق يصب في مصب شرعي فيدخل في حسابات الدولة، وطريق يصب في مصب غير شرعي فيختفي عن أعين الدولة.[1]

فالنظام الضريبي قديمًا، عندما كانت الأنشطة بسيطة ودائرتها محدودة-من حيث عدد الممارسين- كان يعتمد على المراقبة لكل ما يحدث من أنشطة اقتصادية وجمع الضرائب عن هذه الأنشطة، فكانت الدولة تعرف كل ما يدور في الأسواق، لكن ومع زيادة عدد السكان وتعدد أوجه النشاط وتعقده، واتساع رقعة المبادلات وحتى تغير مفهوم السوق الذي أصبح يتجاوز المفهوم التقليدي القائم على وجود حيز جغرافي محدد يتم فيه التبادل، بل أصبح مفهوم السوق افتراضيًا، فقد أصبحت بذلك مراقبة أنشطة الأفراد من الأمور المعقدة التي يصعب تحقيقها ميدانيًا.

الفرع الأول: عوامل تطور الاقتصاد الخفي في الجزائر.

[1]-نسرين عبد الحميد بنيه، مرجع سبق ذكره، ص14.

تعتبر ظاهرة الاقتصاد الموازي ظاهرة عالمية، إذ تغطي جزءً من النشاطات الإنتاجية والخدمات في جميع بلدان العالم مهما كان مستوى تنميتها الاقتصادية، إذ يزداد دور الاقتصاد الخفي في بعض النشاطات الاقتصادية بالبلدان النامية وهو راجع إلى التطور الاقتصادي والاجتماعي المتزامن مع العرض الضعيف لمناصب الشغل بالنظر إلى تزايد الطلب عليها، وفي غياب قطاع إنتاجي منظم في بعض الدول، أو عدم فعاليته، ظهر الاقتصاد الخفي كمولّد لنشاطات هامة، وأجور معتبرة، وبالتالي أصبح يلعب دورًا هامًا في تطور الاقتصاديات الوطنية والنشاطات الإنتاجية في المدن ذات النمو السريع في البلدان النامية.

وعلى غرار الدول النامية، فإن الاقتصاد الموازي موجود أيضًا في الدول المتقدمة، وهو في تطور مستمر، وإضافة إلى أوجه أو أشكال الاقتصاد غير الرسمي السابقة الذكر، فإنّ هذا الأخير في الدول المتقدمة يستغل على وجه الخصوص اليد العاملة الأجنبية سواءًا الوافدة بهجرة شرعية أو غير شرعية مقابل أجر زهيد ودون حماية اجتماعية، ذلك أنّ انخفاض الأجور وعدم التصريح الكلي أو الجزئي بالعمال المهاجرين يحقق تكاليف منخفضة لإنتاج السلع الموجهة للتصدير مثل الصناعات المصنعة في إيطاليا، الإنتاج الفلاحي في إسبانيا وفي جنوب فرنسا وغيرها، وإذا تحدثنا عن الاقتصاد غير الرسمي في الجزائر، فيعود ظهوره إلى سنوات الستينات (بعد الاستقلال) حيث أنّ انتشاره بدء خلال حقبة الثمانينات بسبب الأزمة البترولية من جهة مباشرة، ومن جهة أخرى بسبب التغيير من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق، حيث تميز الاقتصاد الجزائري خلال حقبة الثمانينات بظاهرة تنامي الاقتصاد غير الرسمي الذي يحوي العديد من الأنشطة الاقتصادية الخفية، والتي لا تدخل غالبًا في التقديرات الرسمية للدخل الوطني ولا تخضع للضرائب، وتؤكد الدراسات أنّ الحجم الكلي لأنشطة هذا الاقتصاد في الجزائر ي كانت تتراوح بين 20% إلى 30% من الناتج الداخلي الخام، وأنّ إجمالي الأموال المتداولة داخل هذا القطاع حوالي 08 مليار دولار أمريكي.[1]

وقد أخذ الاقتصاد غير الرسمي بالجزائر في الانتشار والتشعب بصورة ملموسة، حيث اتسعت رقعته لتغطي قطاعًا عريضًا من فئات وطبقات متعددة في المجتمع، وذلك ابتداءًا من موظفي الدولة، وانتهاءًا بأقل الطبقات التي تحصل على دخول غير معلنة؛ وصغار موظفي الحكومة يمارسون أعمالًا إضافية قد ترتبط بوظائفهم، فتدر عليهم دخولًا غير مصرح بها، أو ينخرطون في أعمال أخرى أثناء أو بعد انتهاء العمل الرسمي، وإلى غير ذلك من الدخول التي حققتها فئات عديدة من الممارسات غير المشروعة كالتهريب والمخدرات والرشوة وغيرها، والتي توصل إلى نتيجة طبيعية مفادها أنّ الدخل المصرح به من قبل هؤلاء الأشخاص لا يمثل سوى جزء محدود من الدخل الفعلي لهم.

[1] -Philippe Adair, Production et financement du secteur informel urbain en Algérie, enjeux et méthodes, Revue "Economie et management, N° :01, Mars 2002, p :08.

إنّ ظاهرة الاقتصاد غير الرسمي متعددة الأبعاد، وهي أيضًا متعددة الأسباب ولعلّ أهمها أسلوب تطبيق سياسة الانفتاح الاقتصادي بالتحول السريع من الاقتصاد المخطط إلى اقتصاد السوق، فأثر ذلك على السلوك الاجتماعي، وأفرز أوجه نشاط لم تكن موجودة من قبل، أدت إلى فتح مجالات جديدة أخذت أغلبها الطابع غير الرسمي وغير المنظم، في الوقت الذي لم تتوسع فيه الأنشطة الاقتصادية الرسمية والمنظمة بالقدر الذي يتيح فرص عمل جديدة تتناسب وحجم الزيادة في العرض من القوى العاملة، والذي ساهم في تزايد معدلات الهجرة من الريف إلى المدن، مع تقلص قدرة القطاعات الرسمية على استيعاب فائض القوى العاملة جعلها تتوجه إلى القطاع غير الرسمي، وقد أدت سياسات التدخل الحكومي في أسواق السلع وعوامل الإنتاج والصرف الأجنبي إلى نشوء أسواق موازية للأسواق الرسمية، وذلك من خلال التأثيرات التي مارستها على هيكل الطلب والعرض والأسعار في الأسواق الرسمية، كما أن جمود النظام الضريبي وعجزه عن مواجهة التطورات الاقتصادية والاجتماعية من ناحية، وارتفاع معدلات الاقتطاع الضريبي والأسعار الحدية لضرائب الدخل من ناحية ثانية، وفي ظل ضعف العقوبات وتواضع إمكانيات الإدارة المنفذة، كل ذلك خلق حوافز قوية للتهرب والغش الضريبي باللجوء إلى ممارسة الأنشطة غير الرسمية على مختلف المستويات.[1]

ويمكننا من خلال الجدول التالي أن نوضح تطور الاقتصاد غير الرسمي بالجزائر لنسبة من الناتج الداخلي الخام.

الجدول رقم (02، 08) تطور القطاع غير الرسمي بالجزائر كنسبة من الناتج الداخلي الخام خلال الفترة (1988-2011).

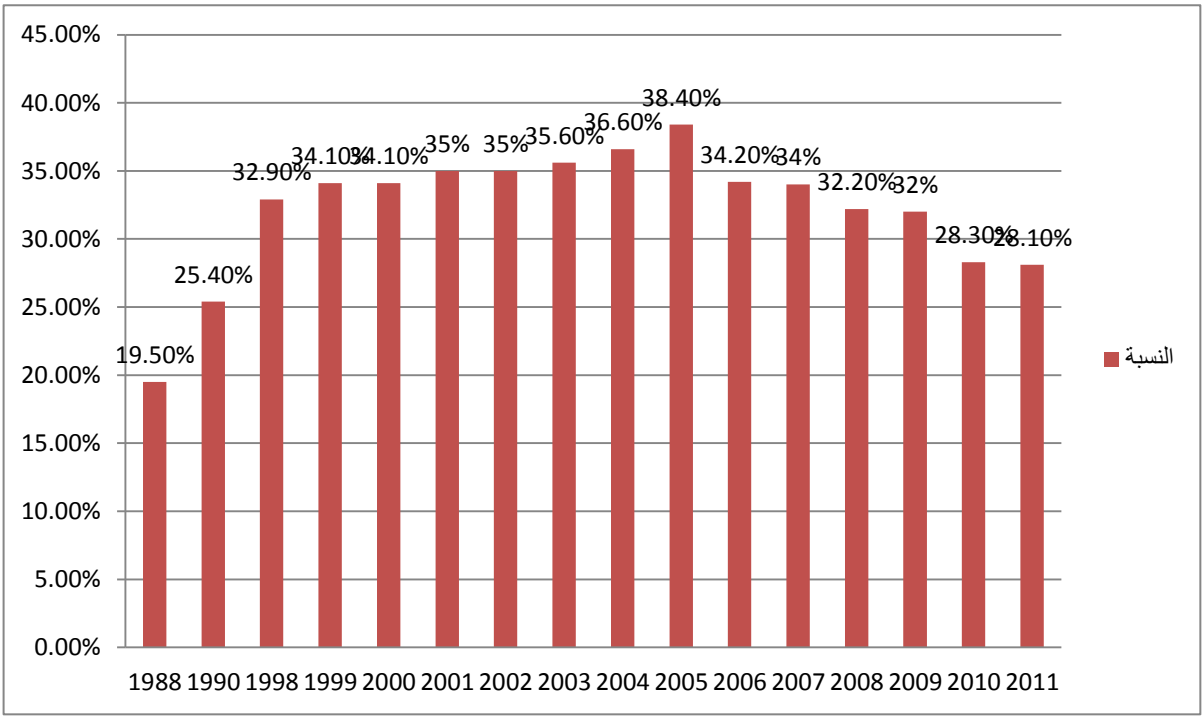
السنة	1988	1990	1998	1999	2000	2001	2002	2003
النسبة	%19.5	%25.4	%32.9	%34.1	%34.1	%35	%35	%35.6

السنة	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
النسبة	%36.6	%38.4	%34.2	%34	%32.2	%32	%28.3	%28.1

المصدر: تقارير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، والديوان الوطني للإحصاء (عن: طهراوي دومة علي، كسرى مسعود، مرجع سبق ذكره، ص61

[1]-طهرواي دومة علي، كسرى مسعود، **أثر القطاع غير الرسمي على سوق الشغل بالجزائر**، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة الجزائر 03، العدد12، 2004، ص:61.

الشكل رقم (02– 03): تطور القطاع غير الرسمي بالجزائر كنسبة من الناتج الداخلي الخام خلال الفترة (1988–2011).



المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على معطيات الجدول رقم (02- 08)

نلاحظ من خلال هذا الجدول أنّ القطاع الموازي بالجزائر يمثل نسبة معتبرة من الناتج الداخلي الخام وهو ما يجعله قطاعًا قائمًا بذاته، ويمكن القول أن الارتفاع الملحوظ له في فترة التسعينات سببه الإصلاحات الاقتصادية التي اتبعتها الجزائر خلال تلك الفترة حيث انتقلت حصة القطاع غير الرسمي من الناتج الداخلي الخام من 19% سنة 1988إلى 34% سنة 1999، وهو ما بين أنّ الإصلاحات الاقتصادية لعبت دورًا كبيرًا في نمو وتطور حجم هذا القطاع، وخلال الفترة الموالية نلاحظ أن حجم الاقتصاد غير الرسمي بالجزائر مقارنة بالناتج الداخلي الخام قدر سنة 2000 بـ: 34.1% ليصل إلى حدود 38.4% خلال سنة 2005، وهي أرقام تدل على الحجم المعتبر لهذا القطاع، حيث لم تتراجع هذه الأرقام بالرغم من تحسن مؤشرات الاقتصاد الوطني والسبب يعود إلى مجموعة من العوامل الاقتصادية والاجتماعية من أبرزها ما يلي:[1]

[1]–طهرواي دومة علي، كسرى مسعود، مرجع سبق ذكره، ص–ص: 62-63

1–**البطالة**: إذ أنّ ارتفاع نسبة البطالة خاصة في فئة الشباب جعل من الاقتصاد غير الرسمي ملاذًا يوفر فرص عمل دون قيود أو شروط عجز القطاع الرسمي عن توفيرها، لذلك تعتبر البطالة من أهم الدوافع المسببة لظهور وتطور القطاع غير الرسمي بالجزائر.

2–**عبء الإصلاحات الاقتصادية**: تميزت سنوات التعديل الهيكلي بالجزائر في الميدان الاجتماعي بإجراءات كان لها تأثير مباشر على الظروف الاجتماعية من حيث المداخيل والشغل والاستهلاك، وقد تجسدت هذه الإجراءات في إلغاء الدعم وتجميد أجور المواطنين، وخفض نفقات التسيير والاستثمار، ممّا ساعد على تدهور سوق الشغل وظروف المعيشة وزيادة الفوارق التي تراكمت خلال السنوات السابقة، وهو ما ساعد على ظهور وتوسع ظاهرة القطاع غير الرسمي لمواجهة الفقر وتدهور المداخيل.

3–**البيروقراطية وتعقد الإجراءات الإدارية**: تؤدي البيروقراطية وتعقد الإجراءات الإدارية التي نفور العون الاقتصادي والمستثمر من العمل بالقطاع الرسمي نظرًا لطول مدة الإنتظار والتكاليف الإضافية، حيث تشير الدراسة التي نشرها البنك الدولي سنة 2011 حول ممارسة أنشطة الأعمال والتي صنفت الجزائر فيما يتعلق بشروط البدء في النشاط التجاري في الرتبة 150 من مجموع 183 دولة عالميا والترتيب 15 من مجموع 20 دولة عربية معنية بالدراسة، حيث قدر عدد الإجراءات اللازمة ب 14 إجراء تستغرق 24 يومًا لإتمامها، كما أن غياب الشفافية في العمليات التجارية، مشكلة العقار الصناعي، غياب قواعد البناء التجاري وغيرها، كلها تؤدي إلى تنامي الأنشطة غير الرسمية، وذلك بسبب صعوبة العمل بالقطاع الرسمي المتميز بالمناخ غير الملائم.

3–**الأجور والدخول**:ترتب عن الإصلاحات الاقتصادية مراجعة قيمة الدينار وتحرير الأسعار في إطار الانتقال إلى اقتصاد السوق، فلم يجد المواطن التوازن المطلوب بين ارتفاع تكلفة المعيشة التي لم تتوقف عن الصعود (بسبب التضخم) وبين القدرة الشرائية له (المداخيل)، حيث يعتبر الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون في نظر الخبراء هو المحدد لمستوى المعيشة وللقدرة الشرائية لأن تحديده يتم استنادًا إلى الاحتياجات الإنسانية والعائلية، وهو ما يعني أنّ هذا الحد من الأجر يكفي لضروريات الحياة، وبالرغم من تضاعف هذا الحد من الأجر كما أشرنا سابقًا إلّا أنه لم ينعكس إيجابًا على المستوى المعيشي للأفراد، وهو ما يجعل الدخول المتحصل عليها من أنشطة في الإطار الرسمي غير كافية، حيث يبحث الأفراد سواءًابطالون أو مشتغلون عن دخول إضافية من أنشطة غير رسمية، لذلك يعتبر انخفاض مستوى الدخل من الأسباب التي أدت إلى تطور القطاع غير الرسمي في الجزائر.

4–الفقر: إنّ النتيجة الحتمية لكل هذه العوامل السابقة هي ظهور مشكلة الفقر، والتي عرفت تطورًا سريعًا خلال السنوات التي تلت سنوات الإصلاح، ولا تزال معدلاته مرتفعة على الرغم من الجهود المبذولة وهو ما يبينه لنا الجدول التالي:

الجدول رقم (02، 09): تطور معدلات الفقر في الجزائر (1995، 2005)

السنة	1995	1999	2000	2004	2005
معدل الفقر	%25.23	%23.35	%22.98	%18.15	%16.60

المصدر: تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، الوضعية الاقتصادية والاجتماعية 2005، ص30.

5– النظام الضريبي: إنّ الضريبة تعد المسبب الأساسي لنمو ظاهرة القطاع غير الرسمي خاصة في الجزائر لأن بعض المحللين الاقتصاديين يرجعون سبب انتشار الأنشطة غير الرسمية إلى حجم التكاليف الجبائية، لكن بالمقابل نجد أن نسبة الجباية المطبقة في الجزائر من أقل النسب على مستوى دول المغرب العربي، وحسب المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي فإن عدد كبيرًا من المستفيدين من الامتيازات الجبائية والجمركية التي تمنحها كل من ANSEG و ANDI يمارسون الغش والتهرب الضريبي أمام غياب الرقابة بالإضافة إلى الجباية الجمركية المرتفعة.

الفرع الثاني: دور القطاع غير الرسمي في التشغيل بالجزائر

يمكننا التحدث عن دور هذا القطاع حسب قطاعات النشاط المختلفة، حيث أنّه في القطاع الزراعي قد بلغ عدد العمال غير المصرح بهم لدى مصالح الضمان الاجتماعي في الجزائر نسبة 35% وهي نسبة مرتفعة جدًّ، كما تبين الإحصائيات أن 34% من عمال القطاع الموازي يشتغلون في مجال البناء، و20% في مختلف النشاطات المرتبطة بقطاع التجارة، و6% في قطاع النقل، مقابل17% بالنسبة إلى المهن المرتبطة بقطاعات النسيج والميكانيك والحلاقة والسياحة.

كما أن العمل في السوق الموازية لم يعد مقتصرًا على المهن الثانوية والبسيطة، بل امتد إلى التخصصات التي تتطلب تكوينًا عاليًا، حيث يشتغل 18% من أطباء الأسنان في السوق الموازية، 16% من المهندسين المعماريين، 14% من المحامين، 9% من الخبراء المحاسبين، 5% من الأساتذة، 4% من المختصين في الصحة، وتؤكد الأرقام نفسها أنّ عددًا كبيرًا من عمال القطاع الموازي والعمال المؤقتين 49% منهم غير مصرح بهم لدى الضمان الاجتماعي بسبب هشاشة الوظائف التي يشغلونها، أو عدم ديمومتها وتواضع عائدها المادي، ويعرف القطاع التجاري أكبر نسبة من النشاطات الموازية، فمن بين 1.14 مليون شخص يشتغلون في القطاع التجاري نجد 548 ألف شخص بصفة قانونية مقابل 592 ألف شخص

يمارسون أنشطة غير رسمية، أو ينشطون من دون وجود أي قانون لنشاطهم، ويوجد من بين الذين يشتغلون بطريقة قانونية 100 ألف شخص غير مصرح بهم لدى مصالح الضمان الاجتماعي، وبإضافة الرقم نفسه إلى الذين يشتغلون بصفة غير قانونية يرتفع العدد إلى ما يقارب 700 ألف وظيفة غير رسمية، وهو ما يعادل 60% من العاملين في القطاع التجاري.[1]

وحسب التحقيق الذي قام به مركز البحث في الاقتصاد التطبيقي من أجل التنمية سنة 2011 أثبت فيه أنّ الاقتصاد الجزائري يغلب عليه طابع غير الرسمية بحيث أنّ قرابة 41% من عمال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة غير مسجلين ضمن قائمة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، كما أن نسبة 24.4% من أصحاب المؤسسات ينشطون بشكل غير رسمي حيث يبلغ عدد المؤسسات الممارسة لمثل هذه النشاطات 159 ألف مؤسسة، وكل واحدة منها توظف أقل من 05 عمال، ونفس الشيء ينطبق على الأجراء فنسبتهم تساوي 8.8% أي ما يعادل 274500 أجير يعمل في مؤسسات القطاع الخاص. والجدول التالي يوضح لنا نسبة القطاع الرسمي في القطاع الخاص.

الجدول رقم (02–10): نسبة القطاع غير الرسمي في القطاع الخاص خلال الفترة (2000– 2007)

السنة	نسبة القطاع غير الرسمي
2000	%34.9
2001	%36.7
2002	%36.6
2003	%36.4
2004	%42.1
2005	%34
2006	%37.8
2007	%42.6

المصدر:تقارير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي (عن طهرواي دومة علي، كسرى مسعود، مرجع سبق ذكره، ص66).

وتأتي دراسات المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي لتشير إلى أن عدد التجار المحصيين من طرف المركز الوطني للسجل التجاري قد بلغ 626800 فرد وحوالي 278300 فرد فقط من هؤلاء يؤدون أقساطهم وهو ما يعادل نسبة 44%، كما أن عمليات المراقبة المنجزة من طرف وزارة التجارة لسنة 2000

[1]–طهراوي دومة علي، كسرى مسعود، مرجع سبق ذكره، ص63.

قد سمحت بالتعرف على أكثر من 700 سوق تجزئة غير رسمي يعمل فيه أكثر من 100 ألف شخص أي ما يعادل نسبة 14% من التجار المسجلين في السجل التجاري، هذا التحقيق بوضح أنّ ما نسبته 60% من النشاطات التجارية هي غير رسمية.[1]

الفرع الثالث: انعكاسات القطاع غير الرسمي على التنمية بالجزائر

يتضح انعكاس الاقتصاد غير الرسمي على التنمية في الجزائر من خلال عدة عنصر هي كالآتي:[2]

1-انعكاسه على الأسعار:

إنّ الادخار المخبئ عن طريق القطاع الخاص تحت شكل ادخار يغذي المضاربة، ويضع حركات توازن العرض والطلب في موقع أزمة حادة، كما أنّ غياب المنافسة ما بين المؤسسات في فروع اقتصادية كاملة، ونظرًا إلا أنّ السعر في سوق الاقتصاد الخفي لا يأخذ بعين الاعتبار التكلفة، فإنّ الأسعار التي تطرحها المؤسسات التي تستجيب للمعايير تكون أكبر من التي تطرحها المؤسسات غير الشرعية، ومن ثم ينتج عدم نمو جيد لتحسين الإنتاجية.

2-انعاكسه على العملة الوطنية:

إنّ ندرة العملة الصعبة تؤدي بالبنك المركزي إلى عدم تلبية احتياجات طالبي العملة الصعبة، الأمر الذي يدفع بالراغبين في الحصول عليها إلى شرائها بأعلى سعر ممكن (بالمقابل انخفاض من قيمة العملة الوطنية)، وهذا الأمر يدفع مالكي هذه العملة (الصعبة) إلى بيعها في السوق الموازية بدلًا من السوق الحقيقية.

3-انعكاسه على التجارة:

سمحت عملية الإحصاء وإعادة التسجيل المنطلقة سنة 1997 والتي انتهت في أوت 2002 باستخلاص فارق بين التجار الحقيقيين والتجار الوهميين يقدر ب:626.781 تاجر منهم:

- ✓ 99075 تاجر مشطوب؛
- ✓ 55548 تاجر متجول؛

[1]-S.Musette et N Hamouda, la mesure de l'emploi informel en Algérie, Revue " économie et management ", N° :01, Mars 2002, p47.

[2]-بوكابوس فاطمة الزهرة، مرجع سبق ذكره، ص86.

- ✓ 39075 شخص يؤدي خدمة النقل؛
- ✓ 37020 تاجر مشتغل غير محدد؛

4-انعكاسه على القطاع الإنتاجي:

إنّ غياب سياسة صناعية وعدم تلاءم مخططات إعادة الهيكلة والتفكك المالي، بمقابله دخول منتجات مستوردة بأسعار زهيدة مع ضعف أو حتى غياب المراقبة، كلها دوافع أجبرت المؤسسات الجزائرية على تخفيض عدد عمالها، بل حتى على توقفها عن الإنتاج، وبالتالي فإنّ الاقتصاد الخفي يشكل عائقًا حقيقيا في وجه نمو وبقاء المؤسسات الاقتصادية المنتجة بصفة مهيكلة أو نظامية.

5-مساسه بالتضامن الوطني:

إنّ الثوابت الأساسية للتضامن الوطني تتشكل أساسًا من الجباية والضمان الاجتماعي، هاتين الآليتين الحيويتين تشوهتا تحت الضربات المتتالية للغش والتهرب الجبائي والاجتماعي، وهو ما يفسد مبدأ المساواة ويحرف القانون الاجتماعي، ويقلص فعالية النفقات الموجهة للحماية الاجتماعية. وقد أدت هذه الوضعية إلى تثبيط القطاع التجاري وتشويه القطاع الإنتاجي وتفكيك البنية الاجتماعية.

خلاصة الفصل:

من خلال التحليلات التي تطرقنا إليها في هذا الفصل، شهدنا الجهود المبذولة من قبل الدولة فيما يخص الاصلاحات القانونية والتشريعية التي مست مجال العمل والتشغيل في الجزائر، حيث انتقل من التبعية لقوانين المستعمر إلى النهج الاشتراكي الذي عرف تسييرًا ذاتيًا للمؤسسات اشترك فيه عمالها، ثم انتقل إلى القانون الأساسي العام للعامل، وهذا الأخير لم يتماشى مع التطورات التي كانت تحصل في البلاد آنذاك وعرف عدة نقائص، مهدت في سنة 1995 إلى صدور القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، وكانت نصوصه القانونية تخدم صالح العامل والمستخدم في نفس الوقت وذلك لأنها كانت مبينة في الأساس على الاتفاقيات الجماعية.

ثم بعد ذلك انتقل قانون العمل في الجزائر إلى مرحلة استقلالية المؤسسات والتي أعطت الحرية المشروطة للمؤسسات في تحديد أجور عمالها مع الأخذ بعين الاعتبار المستوى الأدنى للأجر الوطني المضمون.

وقد عرف متغير الأجور في الجزائر عدة مراحل للتطور، وكان من أهم أسباب الاختلاف في مستويات الأجور التوزيع بين قطاعي الوظيف العمومي والقطاع الاقتصادي إذ يعتمد الأول بالأساس على ترتيب السلم المهني حسب التأهيل والشهادة والترقيات، بينما يربط القطاع الثاني بين إنتاجية العامل والأجر الذي سيتقاضاه.

وقد كان هذا الاختلاف في مستويات الأجور والقدرة الشرائية التي تحققها للمواطن الجزائري، إضافة إلى عدم قدرة القطاع الرسمي على توفير احتياجات طالبي مناصب العمل، من الدوافع التي أدت بهم إلى التوجه نحو سوق الشغل الموازية أو ما يسمى بالقطاع غير الرسمي للتشغيل.

لا شك أن للقطاع غير الرسمي علاقة وثيقة بسوق الشغل حيث أنّ للعمل غير الرسمي أثر كبير في عملية قياس البطالة كمؤشر من مؤشرات تفسير معطيات سوق الشغل، أي أنّ دلالة مؤشرات سوق الشغل ترتبط بمعطيات القطاع غير الرسمي وخاصة معدلات البطالة.

وبالنسبة للجزائر، فقد وجدنا أنّ تطور ظاهرة القطاع غير الرسمي في الاقتصاد الوطني كان نتيجة عوامل كثيرة لعل أبرزها يكمن في آثار الإصلاحات الاقتصادية على البطالة والتشغيل، والتي أدت إلى اضطرابات في سوق العمل لتصبح البطالة منحصرة بدرجة كبيرة على فئة الشباب، وأمام تراجع فرص العمل في القطاع الرسمي سواءًا العام أو الخاص، أدى ذلك إلى اتساع رقعة القطاع غير الرسمي حيث لعب دور الملجأ للبطالين، وبالتالي لعب دورًا إيجابيًا في ضبط مؤشرات سوق العمل.

الفصل الثالث

تحليل متغيرات سوق العمل تبعا لتطور سياسات التشغيل بالجزائر

المبحث الأول: مدخل مفاهيمي وسرد نظري لسوق العمل

المبحث الثاني: تحليل تطور مؤشرات سوق العمل بالجزائر

المبحث الثالث: تطور سياسات التشغيل المتبعة في الجزائر

تمهيد:

يعتبر العمل من أهم العناصر التي توفر إمكانيات التقدم الفني المستمر من خلال الاكتشافات و الابتكارات التي تنتج عن جهود الأفراد، و هو الذي يخلق المزيد من رأس المال، و بدونه لا يمكن استخدام باقي عناصر العملية الإنتاجية أو الانتفاع بها، كما أن الفائدة المنتظرة من تشغيل الأفراد لا تتحقق إلا إذا توفر الشخص المناسب ذو المهارات و المواهب الكفيلة بتحقيق الاستراتيجيات اللازمة في المكان المناسب، و هذا ما يسمح بوجود اختلاف بين قوى العرض و الطلب في سوق العمالة، و تعرف هذه الأخيرة (سوق العمل) بالمكان الذي يلتقي فيه عارضو العمل مع الطالبين عليه من أجل تبادل الخدمات و المنافع و يتحدد فيه حجم الشغل و الأجر التوازنيين، و يتمثل عرض العمل في "مجموعة أو كمية العمل التي يقبل الأفراد بيعها إلى أرباب العمل عند ثمن (أجر) معين"[1]، و لا يقتصر عرض العمل على النواحي النقدية فقط، فبجانب مستوى الأجور سيتأثر عرض العمل بتفضيلات العمال و اختياراتهم بين أوقات الفراغ و الدخول فكما أن للعامل طلبه الخاص على الدخل، له طلبه الخاص أيضاً على وقت الفراغ، أما الطلب على العمل فإنه يأخذ حكم الطلب على أية سلعة و بذلك فهو يرتفع كأي طلب عند انخفاض الثمن أي عند انخفاض أجور العمال و يقل الطلب على العمل عند ارتفاع الأجور، و للإشارة فإن الطلب على العمل يكون من قبل المستخدمين و أرباب العمل، و العلاقة بين عرض اليد العاملة و الطلب عليها توضح حالة سوق الشغل إذا كان متوازناً أو في حالة اختلال، و مما لا شك فيه أن حالة هذه الأخيرة (سوق الشغل) لها تأثيرها الفعال على إنتاجية عنصر العمل: فإذا كان عرض العمل مساوياً للطلب عليه فإن سوق العمل ستكون في حالة توازن و معناه أن أي فرد قادر على العمل و راغب فيه (يطلب عملاً) سيجد فرصة أو منصباً للعمل يشغله، أما إذا كان سوق العمل يعاني من اختلال فسوف نميز حالتين:

- ✓ إما أن يكون عرض العمل أكبر من الطلب عليه أي يكون هناك فائض عمل لا يجد مجالاً لاستيعابه، و بصيغة أخرى وجود يد عاملة مؤهلة للعمل و قادرة عليه و راغبة فيه لكنها لا تجد منصباً تشغله؛
- ✓ و الحالة الثانية أن يكون الطلب على العمل أكبر من عرضه، و في هذه الوضعية يتصف عنصر العمل بالندرة، و ربما هذه الوضعية هي التي دفعت بالاقتصاديين إلى عدم النظر لسوق العمل كمجرد دراسة لمتطلبات التوظف وشروطه، و معدلات المرتبات و الأجور و تطورها، و قواعد الترقيات فحسب، بل يأخذ في عين الاعتبار أيضاً التوسعات المخططة في التعليم و التي يجب ربطها بأهداف اقتصادية معينة

[1] - باسم علاوي عبد الجميلي، **العمل في الاقتصاد الإسلامي**، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ص: 22.

من أجل توفير حاجيات سوق العمل من إطارات قادرة على الابتكار و التأثير الإيجابي في مسار التنمية، وعلى أساس ما سبق قسمنا الفصل الثالث إلى ثلاثة مباحث كالتالي:

المبحث الأول: مدخل مفاهيمي وسرد نظري لسوق العمل

المبحث الثاني: تحليل تطور مؤشرات سوق العمل بالجزائر

المبحث الثالث: تطور سياسات التشغيل المتبعة في الجزائر

المبحث الأول: مدخل مفاهيمي وسرد نظري لسوق العمل:

إنّ سوق العمل نظريًا، وبالمعنى التقليدي هي سوق ككل الأسواق باعتبارها قد توفر المقومات الأساسية للسوق: العرض والطلب والسعر، وبهذه المفردات فهي تخضع ككل الأسواق إلى العرض والطلب وآلية التعديل بينهما هي السعر، إلاّ أنه نظرًا لتطور الظروف الإقتصادية والإجتماعية المتمثلة خاصة في بروز ظواهر جديدة كانعدام التوازن بين عارضي العمل وطالبيه والبطالة المتزايدة تبين أنّ سوق العمل ليست كغيرها من الأسواق، فهي تتسم بجانبين:

- ✓ **الجانب السوقي في سوق العمل:** والمقصود به سوق التشغيل، وهو العرض والطلب المحكوم بالسعر الذي يحدد بجملة من العناصر كحجم الطلب وحجم العرض وعنصر الكفاءة المتوفرة لدى طالبي الشغل، وما ينجر عن كل ذلك من منافسة شديدة خاصة في وضع يتسم بندرة العمل وارتفاع سقف الشروط المستوجبة للتوظيف من قبل المؤسسات، والحجم المرتفع لطالبي الشغل بفعل البطالة وكل هذه العوامل الضاغطة تزيد من المنافسة على التشغيل، ويطلق على هذا الجانب سوق التشغيل المحكوم بالأبعاد الإقتصادية وبآليات السوق.
- ✓ **الجانب غير السوقي في سوق العمل:** وهو جانب غير خاضع لميكانيزمات السوق، ويتمثل ذلك في تشريعات العمل والحوار الإجتماعي بين شركاء الإنتاج والمفاوضات الإجتماعية....إلخ، وهو الدور الذي تضطلع به السلطات العمومية بالتنسيق مع الأطراف الإجتماعيين.

ومن المهم هنا الإشارة إلى دور الدولة في سوق العمل في مختلف البلدان، إذ لا تتمثل تدخلاتها في البعد غير الخاضع لآليات السوق مثل وضع قوانين العمل وتطويرها بما يضمن حقوق وواجبات كل المتعاملين في سوق العمل، وإنما أيضا في البعد السوقي لسوق العمل عن طريق ضبط الأجور الدنيا والتدخلات التعديلية للتقريب بين العرض واطلب.

المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول سوق العمل:

قبل الخوض في مختلف هذه المفاهيم يجب التفريق أولاً بين سوق العمل وسوق الشغل، إذ أن الأول هو السوق الذي تباع فيه قوة العمل وتشترى، بينما في سوق الشغل فالسلعة محل التبادل هي مناصب الشغل، وبالتالي فإن عارضي العمل وطالبيه في سوق العمل يتبادلون الأدوار في سوق الشغل كما سنرى في هذا المطلب.

الفرع الأول: تعريف سوق العمل:

توجد عدة تعريفات لسوق العمل يمكننا ذكر بعضها كما يلي:

*سوق العمل هو المؤسسة التنظيمية الإقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل مع الطلب عليه، أي يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها وبالتالي تسعير خدمات العمل.[1]

*قدم كودمانGoodman تعريفا عمليًا لسوق العمل المحلي، بأنه المنطقة التي تفتش فيها المؤسسات عن العمال والتي فيها يشتغل معظم المقيمين، أمّا اقتصاديو المدرسة الكلايسكية الحديثة أمثال هيكس Hicks فيرون أنّ أسواق العمل تشبه تمامًا أسواق المنافسة التامة التي شرحتها معظم كتب مبادئ الإقتصاد، وأمثلة هذه الأسواق كثيرة، منها سوق التحويل الخارجي، سوق التحويل الدولي، سوق السلع والخدمات، ويفترض الإقتصاديون تجانس عنصر العمل، وانعدام تكاليف النقل، وكذلك تكاليف الإعلان عن العمل، وتوفر المنافسة التامة بين عدد كبير من البائعين والمشترين في سوق العمل ويرى الإقتصادي كير Keer أنّ السوق الطبيعية للعمل تختلف كليًا عن سوق العمل في ظل الظروف التامة، إذ أنّ نظرة العامل الإعتيادي إلى السوق تكون ضيقة، كما أنه لا يعتبر مشاركًا يقظًا فيه، وحسب كير Keer فإن سوق العمل يتصف بصفتي تحديد الأجر وتوزيع الأشغال.[2]

*ويمكن تعريف سوق العمل بأنه المكان الذي يجتمع فيه كل من المشترين والبائعين لخدمات العمل، والبائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته، بينما المشتري هو صاحب المنشأة أو صاحب العمل الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل، وبهذا فإن مكونات سوق العمل هي البائع (العامل) والمشتري (المستخدم)، والسلعة محل التبادل هي قوة العمل.[3]

وعمومًا يمكن تعريف سوق العمل بأنه ذلك السوق المسؤول عن توزيع العمل على الوظائف والتنسيق بين قرارات التوظيف، ففي وجود العديد من العمال وأرباب العمل، تكون هناك آلاف من القرارات حول اختيار المهن، التوظيف وترك العمل، والتعويض، والتقنيات التي يجب استخدامها، والتنسيق فيما بينها في كل يوم، لذا فإن سوق العمل يتكون من جميع المشترين والبائعين لعنصر العمل، وبعض هؤلاء المتعاملين قد لا ينشطون خلال لحظة معينة مثلاً، بمعنى أنهم لا يبحثون عن عمل أو لا يرغبون في تأجير

[1]- محمد عدنان وديع، **المفاهيم الأساسية في اقتصاد العمل**، المعهد العربي للتخطيط، 2014، ص24.

[2]- ضياء مجيد الموسوي، **سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص- ص:11-12.

[3]- مدحت القريشي، مرجع سبق ذكره، ص21.

عمال، ولكن وفي أي يوم، سيكون هناك آلاف من المنشآت والعمال في السوق يحاولون التعاقد، فإذا كان البائعون والمشترون يبحثون عن بعضهم البعض على مستوى الدولة كلها، فإننا نصف السوق بأنه سوق العمل القومي (الوطني)، وإذا كانوا يبحثون محليًا فقط فإنّ السوق يكون محليًا.[1]

ويمكن التمييز بين أنواع مختلفة لأسواق العمل، لأن خدمة العمل غير متجانسة، ولأن الأعمال لها تصنيفات مختلفة، فهناك العمالة الماهرة وغير الماهرة، وبالتالي هناك سوق لكل خدمة من خدمات العمل، كسوق العمل الزراعي وسوق العمل السياحي...إلخ، ويمكن تصنيف الأسواق على أساس المهنة كسوق الأطباء، وسوق الصيادلة، وسوق المهندسين...إلخ، وكذلك يمكن تصنيف الأسواق على أساس المكان كسوق الأردن، وسوق الإمارات، وسوق الجزائر وغيرها.[2]

الفرع الثاني: خصائص سوق العمل ومميزاته:

سبقت الإشارة إلى أنّ سوق العمل كغيره من الأسواق الأخرى يتوفر على جانبي العرض والطلب، وبتفاعلهما يتم تحديد السعر، ولكنه يتميز عن باقي الأسواق بمجموعة من الخصائص والمميزات هي:[3]

1-خصائص سوق العمل:

توجد مجموعة من الخصائص لسوق العمل منها:

1-1-غياب المنافسة الكاملة:

وهي عدم وجود أجر واحد لنفس الأعمال المتشابهة، وذلك بسبب نقص المعلومات لدى العمال عن فرص التوظف ذات الأجور المرتفعة من جهة، ولعدم رغبتهم في التنقل الجغرافي أو المهني من جهة أخرى.

1-2-سهولة التمييز بين خدمات العمل:

إذ يمكن التمييز فيما بينها حتى وإن تشابهت لأسباب عنصرية كالجنس واللون والدين، أو أسباب أخرى كالسن والثقافة وغيرها.

---

[1]- رونالد إيرنبرج، روبرت سميث، مرجع سبق ذكره، ص- ص: 36- 37.

[2]- مدحت القريشي، مرجع سبق ذكره، ص: 22.

[3]- نعمة الله نجيب ابراهيم، **نظرية اقتصاد العمل**، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2002، ص- ص: 15- 18.

1-3-تأثر عرض العمل بسلوك العمال وتفضيلاتهم:

سواءًا تعلق الدخل بكمية وقت الفراغ، مستوى الدخل، نوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة، نظام التأمينات والمعاشات وغيرها، وهو ما يختلف عن طبيعة العرض في سوق السلع والخدمات الذي يخضع فقط لظروف البيئة الإقتصادية للإنتاج.

1-4-تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم التقني:

وهو ما ينعكس على معدلات البطالة من حيث:

- ✓ إلغاء بعض الوظائف في صورة الأداء البشري، أين حلت الآلة محل الإنسان؛
- ✓ ظهور خبرات لم تكن موجودة، ومستوى تعليمي أعلى بما يكفل سلامة التعامل مع الآلة.

تمثل هذه العناصر السابقة خصائص سوق العمل بصفة عامة، بينما تتميز سوق العمل بالجزائر خاصة وسوق العمل العربية عامة بعدة خصائص أخرى إضافية منها:

1-5-ضعف النشاط الإقتصادي:

- ✓ قلة حجم النشاط الإقتصادي؛
- ✓ عدم توازن بنية هيكل القطاعات الإنتاجية؛
- ✓ ضعف الإستثمارات الصناعية ومحدوديتها وبطء تطورها؛
- ✓ بروز دور قطاع الخدمات وتوليه لحصة الأسد في توفير مناصب العمل.

1-6-ازدواجية سوق العمل:بحيث نجد فيه:

- ✓ منظم وغير منظم؛
- ✓ حديث وتقليدي؛
- ✓ عام وخاص؛
- ✓ وطني ووافد عبر الهجرة.

1-7-الدور الواسع للقطاع العمومي في توجيه سوق العمل:

- ✓ يعتبر القطاع العام رب العمل الأكبر وخاصة للمتعلمين؛

- ✓ منظومات الأجر الحكومية جامدة وغير مرتبطة بالإنتاجية؛
- ✓ انتشار البطالة المقنعة أكثر من باقي الأنواع الأخرى؛
- ✓ نقص الفاعلية الإقتصادية فه وتشوه السوق.

1-8-انتشار البطالة بصورة واسعة:

- ✓ غموض طريقة قياسها؛
- ✓ إضافة إلى اختلاف الفئات المتعرضة للبطالة؛
- ✓ عدم تحديد مدة البطالة.

1-9-ضعف الحماية الإجتماعية للعمل:

- ✓ عدم توفر أمن العمل وذلك بعدم ضمان تعويضات البطالة؛
- ✓ عدم توفر الأمن داخل العمل (الأمن الصناعي، العمل النقابي).

1-10-تدني مهارات العاملين والإنتاجية:

- ✓ انتشار نسبة أمية عالية بين أفراد سوق العمل؛
- ✓ نقص التكوين المهني والتدريب؛
- ✓ خلل في مخرجات التعليم وصلتها بسوق العمل؛
- ✓ خلل في آلية التوظيف والتقييم والإرتقاء.

2-مميزات سوق العمل:

يختلف سوق العمل عن باقي الأسواق الأخرى بتميزه عنها ببعض الصفات من جانبي العرض والطلب:

2-1- من جانب الطلب:

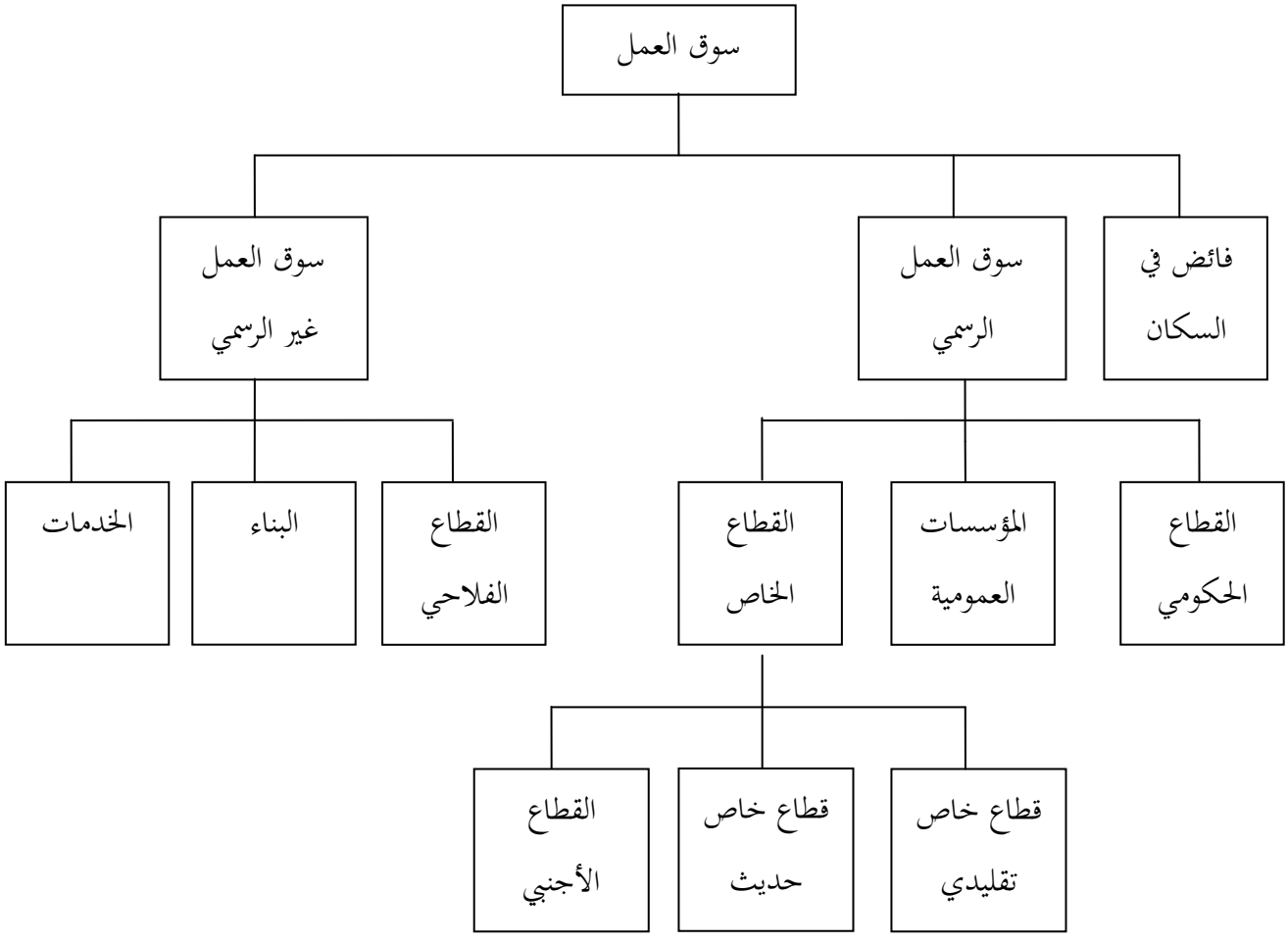
يعتبر الطلب على خدمات العمل طلبا مشتقا من الطلب السوقي على السلعة التي يدخل العمل في إنتاجها، وبالتالي فهو لا يعكس تحقيق منفعة مباشرة ما عدا بعض الخدمات كالطب والتعليم مثلا.

2-2-من جانب العرض:

عند بيع العامل لخدمات عمله في سوق العمل، فهو يحتفظ برأسماله نفسه، كالمعلم مثلاً، فهو يقدم خدمة ولكن لا تنتقل خبراته إلى مشتري هذه الخدمة، كما أنه يستحيل الفصل بين العامل وخدمات العمل التي يقدمها، بالإضافة إلى أنّ تقديم قدرات متخصصة لنوعيات معينة من خدمات العمل، يتطلب فترة طويلة لإعدادها (تحتاج إلى التعليم والتدريب)

ويتكون سوق العمل في الجزائر من مجموعة من الأسواق الرئيسية التي تتفرع إلى أسواق فرعية يمكن توضيحها من خلال المخطط التالي:

الشكل رقم (03- 01): هيكل سوق العمل في الجزائر.



المصدر: مدني بن شهرة: **الإصطلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)**، دار الحامد للنشر، الأردن، ص197.

الفرع الثالث: نظام معلومات سوق العمل:

نظام المعلومات هو مجموعة من الإجراءات التي يتم عن طريقها تجميع واسترجاع وتشغيل وتخزين ونشر المعلومات بغرض دعم عمليات صنع القرار والسياسات الملائمة في مجال معين، وممّا لا شك فيه أن لكل نظام معلومات أهمية وحاجة جاء لتلبيتها، ويعتمد ذلك على نوع هذا النظام، ونوعية المستفيدين منه، وجهات الإنتاج لمعلوماته وغير ذلك من أسباب وعوامل.

1- تعريف نظام معلومات سوق العمل:

عرّف مكتب العمل الدولي النظام الخاص بمعلومات سوق العمل على أنه نظام شامل يتضمن جمع وتحليل ونشر بيانات كمية ونوعية عن أوضاع وتوجهات آليات العرض والطلب لليد العاملة، كذلك العوامل التي من شأنها أن تؤدي إلى انحرافات فيما بينها، وذلك في شتى القطاعات الإقتصادية والمهن والمناطق في البلد المعني.[1]

كما تتم تعريفه على أنه النظام الذي يتطلب تدفق بيانات وإحصاءات ومعلومات معينة تهتم بها المؤسسات المتطلعة إلى أفراد عاملين، والأفراد المتطلعين إلى فرص العمل، ومن ثمة، فإن الأفراد الباحثين عن هذه الفرص يتحركون ينتقلون في سوق العمل، طبقًا لكفاية المعلومات المتوفرة لديهم ومدى فاعليتها وحداثتها.

2- أهمية إنشاء نظام معلومات سوق العمل:

تواجه معظم دول العالم في الوقت الحالي تحديات كبيرة في أسواق العمل تتمثل في ضرورة إيجاد المزيد من فرص العمل، والتوظيف في مختلف النشاطات الإنتاجية والخدمية، وخاصة لدى فئات الشباب، ومن هنا تبرز أهمية إنشاء نظام معلومات سوق العمل وتطويره وتحديثه باستمرار، وذلك للأسباب التالية:[2]

- ✓ توفير الإحصاءات الدقيقة المتعلقة بقطاع التشغيل والقوى العاملة؛
- ✓ يعد أداة فاعلة وأحد مرتكزات المنهج العلمي في اتخاذ قرارات سليمة ومدروسة، تساهم في النهوض بالقوى العاملة الوطنية، وفي ترشيد برامج وسياسات التشغيل وفي تلبية متطلبات سوق العمل، وتحقيق الإستخداموالإستثمار الأمثل للموارد البشرية وتوظيفها لخدمة التنمية الإقتصادية والإجتماعية؛

[1]- فاطمة الزهرة مولاي علي، **سوق العمل والموارد البشرية**، الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمّد خيضر، بسكرة، 13- 14أفريل2011، ص: 84.

[2]- عادل لطفي، **بناء وتطوير نظام معلومات سوق العمل**، ورشة عمل تحت شعار "دعم المشروعات الصغرى دعم الإقتصاد الوطني"، سلطنة عمان، مسقط، 8- 12 ديسمبر 2007، ص- ص:06- 07.

- ✓ تخطيط التشغيل والقوى العاملة على المستوى الوطني، وصياغة السياسات والإستراتيجيات في هذا المجال؛
- ✓ رسم سياسات التدريب والتوجيه المهني للطلبة في مختلف مراحل التعليم، وكذلك للباحثين عن عمل، وأصحاب العمل الذين تتوافر لديهم فرص عمل؛
- ✓ تقدير مدى نجاح خدمات مكاتب ووكالات التشغيل العمومية والخاصة؛
- ✓ تطوير برامج التعليم والتدريب لتصبح قادرة على تخريج موارد بشرية تلائم سوق العمل واحتياجاته المتجددة والمتطورة باستمرار؛
- ✓ تشجيع عمليات البحث والتطوير التي تهتم بتفسير المشكلات والظواهر بشأن قضايا سوق العمل.

3- منهجية تصميم نظام معلومات سوق العمل:

من أجل تصميم نظام معلومات سوق العمل، يجب على القائمين عليه أولاً القيام بدراسة الوضع الحالي لمعلومات سوق العمل، ثم تقدير الإحتياجات المستقبلية لهذا النظام، بعدها تأتي مرحلة التصميم.

3-1- دراسة الوضع الحالي لمعلومات سوق العمل:

تتطلب هذه العملية المرور بمرحلتين هما:

3-1-1- تقييم الوضع القائم لمعلومات السوق:

وذلك من خلال تحديد العناصر الآتية:

- ✓ تحديد الجهات التي توجد لديها بيانات إحصائية ومعلومات عن السوق؛
- ✓ تحديد الوضع المؤسسي والقانوني لكل جهة؛
- ✓ تحديد أسلوب جمع المعلومات ودوريتها؛
- ✓ تقييم الموارد البشرية العاملة في مجال البيانات والمعلومات؛
- ✓ تقييم الموارد المالية المرصودة لهذا العمل؛
- ✓ دراسة أسلوب عرض البيانات ومدى توفره للإستخدام؛
- ✓ دراسة الأنشطة التي تقوم بها كل مؤسسة في هذا المجال؛
- ✓ تحديد المنهجيات المستخدمة في جمع البيانات؛

- ✓ تحديد مدى توافر مطبوعات وقواعد البيانات؛
- ✓ ذكر الصعوبات التي تواجه كل جهة.

3-1-2- دراسة المعلومات المتوفرة:

أي المعلومات المتاحة للجمع والدراسة وذلك من حيث:

- ✓ مدى شموليتها للفئات والقطاعات الإقتصادية التي تغطيها؛
- ✓ مدى اتساق البيانات فيما بينها للجهة الواحدة ومع الجهات المختلفة؛
- ✓ دقة البيانات، ومدى مطابقتها للواقع، وللبيانات الثانوية والمؤشرات الأخرى؛
- ✓ المصطلحات والتعاريف المستخدمة، ومدى مطابقتها مع التعاريف الدولية؛
- ✓ مدى استمرارية توفر البيانات.

3-2- تقدير الإحتياجات المستقبلية لنظام معلومات سوق العمل:

يتم في هذه المرحلة تقدير الإحتياجات من القوى البشرية اللازمة، والإحتياجات المادية من معدات وأجهزة وبرمجيات النظام، وذلك وفقًا لما يلي:

- ✓ الإهتمام بإنشاء قاعدة بيانات تكون متسقة وصالحة للإستعمال؛
- ✓ تحديد عدد العاملين على النظام، ووصف الواجبات والمهام لكل عمل؛
- ✓ تحديد أنواع المعدات والأجهزة المطلوبة وكمياتها؛
- ✓ تحديد البرمجيات اللازمة؛
- ✓ تقدير تكلفة الموارد البشرية، والمعدات والأجهزة والبرمجيات.

3-3- تصميم النظام:

ويتم في هذه المرحلة تصميم النظام بشكل أولي، وتجربته على عينة لغاية التطوير والتحديث، وبعدها يبدأ التطبيق التجريبي لكافة المجتمع، وبعدها يتم إطلاقه بشكل رسمي ودائم، وبعد ذلك تتم متابعة وصيانة النظام لإستمراريته ويشمل ذلك العناصر الآتية:

- ✓ وضع نظام مراقبة وفحص للنظام؛
- ✓ توفير الحماية للنظام؛
- ✓ توفير السرية والخصوصية للنظام؛
- ✓ توفير الدعم الفني للنظام؛
- ✓ الإهتمام بإعداد النسخ الإحتياطية.

4- مصادر معلومات سوق العمل:

هناك العديد من الجهات المسؤولة عن انتاج وتوفير معلومات سوق العمل، ومن بينها نذكر:

- ✓ الأجهزة المركزية للإحصاء؛
- ✓ جهات التشغيل العمومية أو الخاصة؛
- ✓ جهات التعليم والتدريب؛
- ✓ التأمينات الإجتماعية؛
- ✓ التنظيمات والنقابات المهنية؛

وذلك بصفة عامة، أمّا فيما يخص مصادر معلومات سوق العمل في الجزائر فهناك مؤسسات كثيرة تتدخل على مستويات عديدة في انتاج معلومات سوق العمل من أهمها:[1]

4-1- الديوان الوطني للإحصاء: ONS

يعتبر المنشط الرئيسي لحركة انتاج المعلومة الإحصائية، فإلى جانب مهامه ينتج هذا الديوان ويحلل المعطيات والمؤشرات المتعلقة بالتشغيل والبطالة، الأجور والإنتاج الصناعي وغيرها.

وتجدر الإشارة إلى أنه تم إعادة مراجعة النظام الوطني للإعلام والإحصاء عن طريق المرسوم التشريعي رقم 94- 01 المؤرخ في 15جانفي1994[2] الذي يعرف المبادئ الأساسية ويحدد الإطار التنظيمي،

[1]- كحل الراس ليندة، **سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000- 2010**، مذكرة ماجستير، تخصص نقود وبنوك، جامعة الجزائر 03، 2013- 2014، ص- ص: 30- 31.

[2]- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادرة في 04 شعبان 1414 الموافق ل 16 يناير 1994، العدد 03، ص08.

وكذا حقوق وواجبات الأشخاص المادية والمعنوية في مجال انتاج وحفظ واستخدام ونشر المعلومة الإحصائية.

كما تم انشاء مجلس وطني للإحصاء بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08- 149 المؤرخ في 21 ماي 2008[1] (المعدل والمتمم)، والمتعلق بتنظيم المجلس الوطني للإحصاء وعمله، حيث يعتبر المكلف بإعداد السياسة الوطنية للإحصاء والإعلام الإقتصادي، والتنسيق وإعداد ومراقبة تنفيذ البرامج الوطنية القطاعية والخاصة بالأعمال الإحصائية المطابقة للسياسة الوطنية المحددة في هذا المجال.

ويرتكز الديوان الوطني للإحصاء في جميع معلوماته وانتاجها على مصدرين اثنين هما:

- ✓ التحقيقات حول الأسر؛
- ✓ التحقيقات حول المؤسسات.

4-2- الأجهزة الموضوعة تحت وصاية الوزارة المكلفة بالتشغيل:

وهي تضم عمومًا مختلف الوكالات الخاصة بالتشغيل، إذ تقوم بتقديم معلومات حول مستوى عروض العمل المسجلة عن طريق وكالاتها الولائية، وما يقابلها من طلبات عمل وتنصيبات محققة خلال فترة محددة، كما تقوم أيضًا بتحصيل المعطيات المتعلقة بعروض وطلبات العمل وعدد التنصيبات التي تتولاها الهيئات الخاصة المعتمدة للتنصيب*[2].

كما تقدم هذه الوكالات معلومات منشورة حول عدد المؤسسات المصغرة المنشأة حسب كل قطاع وعدد المناصب المستحدثة بها، إضافة إلى تولي بعض الوكالات الأخرى مهمة نشر معلومات متعلقة بعدد العمال الأجراء وغير الأجراء، ومعلومات تتعلق بمستوى الأجور في سوق العمل.

4-3- المفتشية العامة للعمل:

اعتبر العقد العالمي للشغل المصادق عليه من طرف المؤتمر الدولي للعمل في 2009، أنه نتيجة للأزمة العالمية أصبحت مفتشية العمل عاملاً من العوامل الأساسية لتجاوز الأزمة وترقية التنمية

[1]- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادرة في 19 جمادى الأولى 1429 الموافق ل 25 ماي 2008، العدد 26، ص08.

[2]*هي هيئات خاصة تلعب دور الوساطة في سوق العمل الجزائري، وللتفصيل أكثر يمكن الإطلاع على المرسوم الرئاسي رقم 06- 61 المؤرخ في 12 محرم 1427 الموافق ل 11 فيفري 2006، المتضمن التصديق على الإتفاقية181 بشأن وكالات الإستخدام الخاصة المعتمدة بجنيف في 19 جوان 1997.

الإجتماعيةوالإقتصادية، وأصبح لها دور كبير في سياسات التشغيل وبالتالي تساهم أيضًا في معلومات سوق العمل من خلال التقارير التي تنشرها حول:

- ✓ الهيئات المستخدمة وعدد العمال؛
- ✓ عدد العمال المسرحين؛
- ✓ العمال غير المصرح بهم وغيرها.

4-4- المعهد الوطني للعمل:

يلعب المعهد الوطني دورًا في انتاج معلومات سوق العمل خاصة ما تعلق منها بالنصوص التشريعية والتنظيمية للعمل.

4-5- حصيلة التشغيل في الوظيفة العمومية:

تقوم المديرية العامة للوظيفة العمومية بإعداد حصيلة التشغيل سنويًا وهي تخص التشغيل المحقق على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية.

4-6- تقارير مختلف القطاعات:

يتعلق الأمر بالدوريات الإحصائية والتقارير السنوية حول التشغيل التي تعدها بعض الوزارات المكلفة بقطاعات: الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الإستثمار، التربية الوطنية، التعليم العالي والبحث العلمي، التكوين المهني، الفلاحة، الصناعة، الصحة، النقل...إلخ.

4-7- اللجنة الوطنية لترقية التشغيل:

يضاف لوسائل جمع ومعالجة المعلومات الإحصائية لسوق العمل، اللجنة الوطنية لترقية التشغيل التي تأسست في مارس 2010 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 10- 101 المؤرخ في 29 مارس 2010[1]

وتتمحور مهام هذه اللجنة في مجال التشغيل فيما يلي:

- ✓ ضبط سوق العمل من خلال تطوير التأهيلات ومحاولة التوفيق بين التشغيل والتكوين؛
- ✓ إعداد قائمة الحرف والمهن والتأهيلات وتحليلها وتطويرها وتحسينها؛

[1]- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادرة في 15 ربيع الثاني 1431 الموافق ل 31 مارس 2010، العدد 21، ص-ص: 04- 05.

- ✓ تحديد معايير تطور سوق العمل؛
- ✓ الدراسات والتقييم الدوري على المستوى الكمي والنوعي حول تنفيذ مختلف محاور مخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة؛
- ✓ تطوير نظام جمع المعلومة الإحصائية حول التشغيل والبطالة على المستوى الوطني والجهوي والمحلي ومعالجتها ونشرها؛
- ✓ الدراسات والتحاليل المتعلقة بظاهرة العمل غير المنظم؛
- ✓ تحسين نظام المعلومات الإحصائية حول سوق العمل، لا سيما المعلومات المتعلقة بإنشاء مناصب الشغل في مختلف قطاعات النشاط وكذلك تقلبات سوق العمل؛
- ✓ توحيد مفاهيم سوق العمل ومنهجياته ومؤشراته ومصطلحاته؛
- ✓ تحليل مختلف الحصائل الإجمالية والقطاعية لليد العاملة وتقييمها.

4-8- مؤسسات أخرى:

تتمثل باقي المؤسسات عمومًا في كل من: المجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي، الجامعات ومراكز البحث، والتي تساهم من خلال ما تعده وتنظمه من تقارير ومذكرات تخرج وملتقيات علمية بخصوص موضوع سوق العمل.

5- أنواع معلومات سوق العمل:

يجب أن يكون نظام معلومات سوق العمل متكاملاً من جميع جوانبه، وذلك بإحتوائه على الأنواع التالية من المعلومات:

5-1- قواعد بيانات خاصة بالموارد البشرية:

وتتضمن الهياكل الأساسية للسكان والقوى العاملة، وتشمل العناصر التالية:

- ✓ حصيلة حول السكان حسب العمر والنوع والجنس والمستوى التعليمي والجنسية؛
- ✓ حصيلة حول السكان النشطين اقتصاديًا حسب التقسيمات السابقة؛
- ✓ حصيلة حول السكان غير النشيطين بنفس التقسيمات؛
- ✓ العاملون فعلاً حسب التقسيمات السابقة إضافة إلى المهنة وطبيعة النشاط الإقتصادي والأجر؛

- ✓ الباحثون عن عمل حسب التقسيمات السابقة إضافة إلى مدة البحث عن عمل؛
- ✓ مؤشرات سوق العمل؛
- ✓ بيانات التعليم حسب كافة المستويات.

5-2- خدمات التوظيف الإلكتروني:

يقصد بالتوظيف الإلكتروني مجموعة من الأدوات الإلكترونية والتي تعمل بسرية تامة باستخدام برنامج تشغيل محوسب يقوم بمقابلة جانبي العرض والطلب من القوى العاملة باستخدام قوائم وصف الأعمال والمهن.

تقوم هذه الخدمة بتنفيذ العمل المطلوب باستخدام قوائم مقارنة، تمثل كل قائمة منها مجموعة من المهن في سوق العمل بحيث يقوم الباحث عن عمل باختيار وجهة التوظيف لمهنة معينة باستخدام قائمة المقارنة لنفس المهنة، وهذا ما يساعد النظام على إنجاز مستوى المطابقة بين جهات التوظيف والباحثين عن عمل.

وتوفر هذه الخدمة درجة عالية من الأمان والسرية عن طريق:

- ✓ منح المستخدم اسمًا خاصًا، وكلمة سر تمكنه من الإطلاع على معلوماته وتعديلها؛
- ✓ منح المستخدم إمكانية تمديد الإعلان عن نفسه بالنظام أو إيقاف الإعلان في أي لحظة؛
- ✓ منح النظام رقم داخلي يمكن الأطراف الأخرى من الإطلاع على العنوان فقط للشخص المعلن عن نفسه الذي يتوافق مع متطلباته.

وبناءًا على ما سبق فإنّ خدمة التوظيف الإلكتروني تهدف إلى تحسين فرص التوظيف لإيجاد يد عاملة ماهرة ومدربة من داخل الوطن وخارجه، إضافة إلى اختصار التكاليف المالية والزمنية اللازمة لإجراء عمليات التوظيف.

5-3- خدمات الإرشاد المهني:

يقصد بالإرشاد المهني عملية مساعدة الأفراد في تحديد قدراتهم وميولهم واتجاهاتهم وتحديد فئات الأعمال التي تتناسب معهم، وتحديد متطلبات الإلتحاق بهذه الأعمال من حيث التعليم أو التدريب، واتجاهات سوق العمل المرتبطة بالأعمال الملائمة في الحاضر والمستقبل، وبالتالي فهو يساعد الطلبة والباحثين عن عمل في إتخاذ القرارات الصحيحة بشأن متطلبات البرامج التعليمية والتخصصات التي يريدون

الإلتحاق بها، كما يهدف الإرشاد المهني إلى نشر الوعي والمعرفة بأهمية التخطيط للمهنة لدى الأفراد والمؤسسات وبناء قواعد البيانات التي تساعد على ذلك وهي تشمل خدمات النوعية المهنية وأساليب اتخاذ القرار المهني، ومنهجية إعداد السيرة الذاتية، وتقنيات الإستعداد للعمل، ومهارات الإتصال وغيرها من أدوات ووسائل.

5-4- الخدمات التشريعية:

تشمل تشريعات سوق العمل مثل قانون العمل وقانون التعليم وغيرهما.

5-5- خدمات مؤسسات سوق العمل:

تتمثل مؤسسات سوق العمل في: وزارة العمل، مؤسسات التعليم والتدريب، مؤسسات التوظيف العامة والخاصة، منظمات أصحاب العمل والعمال، التنظيمات النقابية والمهنية، جهات تمويل المنشآت الصغيرة والمتوسطة والتأمينات الإجتماعية.

6- خصائص المعلومات المنتجة عن سوق العمل:

يجب أن تكون هناك مجموعة من الخصائص المتوفرة في معلومات سوق العمل والتي تساعد في الحكم على جدوى نظام معلومات سوق العمل وهي:[1]

6-1- إتاحة المعلومات: ينبغي توفر معلومات ذات صلة بمراحل التخطيط المتتالية بحيث تكون متاحة للإطلاعوالإستفادة منها من قبل مختلف مستخدميها.

6-2- حداثة المعلومات: ينبغي أن تستند المعلومات إلى بيانات حديثة من أجل تقديم صورة ممثلة ومحدثة بشكل مستمر عن سوق العمل.

6-3- التماسك: يعني أن تمثل المعلومات حزمة بيانات متناسقة وغير متعارضة عن سوق العمل وأنماطه.

6-4- الإكتمال: أي على المعلومات أن تعبر عن كل الآثار المقصودة أو غير المقصودة والتبعات لسوق العمل.

6-5- الصلة: أي ينبغي أن تتوافق المعلومات المنتجة مع أغراض إدارة وتخطيط أسواق العمل.

6-6- الشمولية: أي ينبغي أن تتضمن هذه المعلومات مختلف الإختصاصات بأنواعها وأعدادها.

[1]- عادل لطفي، مرجع سبق ذكره، ص- ص: 14- 15.

6-7- قابلية المقارنة: من الضروري أن تمكن المعلومات التي تم قياسها في فترات زمنية مختلفة وفي مناطق مختلفة من المقارنة مع بيانات أخرى.

6-8- المرونة: وهي تعني أن تكون المعلومات شاملة وتمكن الشخص من أن يكفيها مع حاجاته أو مع الظروف الجديدة لديه.

6-9- الفاعلية: ينبغي أن تسمح المعلومات المنتجة بمواجهة حزمة أهداف السياسة الموضوعة مسبقًا بحيث يمكن اختبار فاعلية إجراءات السياسة ومقارنتها مع التكاليف والمنافع.

6-10- الأتمتة: بحيث تساهم أوتوماتيكية وحوسبة نظام معلومات سوق العمل في تقديم حلول سريعة حول أوضاع سوق العمل.

6-11- الإستراتيجية: ينبغي أن يكون هدف نظام معلومات سوق العمل ليس فقط المساهمة في اتخاذ القرارات الفردية واليومية، وإنما المساعدة أيضًا في التخطيط الإستراتيجي طويل المدى ومتعدد الأهداف وفي عمليات الرقابة والتوجيه.

7- المستخدمون الرئيسيون لمعلومات سوق العمل:

هناك عدة أشخاص طبيعيين ومعنويين يحتاجون إلى استخدام المعلومات المتعلقة بسوق العمل من أجل اتخاذ قراراتهم ونذكر منهم:

7-1- أصحاب القرار على مستوى الدولة:

فهم يحتاجون إلى تدفق غزير ومتواصل من البيانات والمعلومات بشأن الوضع الراهن لسوق العمل وتوجهاته من أجل إجراء تخطيط سليم للقضايا المحورية في مجالات التشغيل والقوى العاملة.

7-2- أصحاب القرار في مجال التعليم والتدريب:

يحتاج هؤلاء المسؤولين من القطاع الحكومي إلى معلومات عن سوق العمل، حيث يقع على عاتقهم استقراء مدى تجاوب البرامج الوطنية الرسمية وغير الرسمية مع ضرورات أعداد القوى العاملة والملتحقة ببرامج التعليم والتدريب.

7-3- الخبراء في مجال تخطيط التشغيل وأسواق العمل:

تحتاج هذه الفئة إلى معلومات سوق العمل كأساس للقيام بتعيين حجم ومراقبة ومواجهة حالات الخلل في سوق العمل من أجل صياغة الإستراتيجيات والسياسات اللازمة للتغلب على هذا الخلل.

7-4- الباحثون عن عمل:

يحتاج الباحثون عن عمل إلى معلومات حول أوضاع سوق العمل ليكونوا على دراية بما سيواجهونه عند البحث عن العمل مثل مستويات الأجور في مختلف النشاطات الإقتصادية والوظائف، كما هم بحاجة إلى معرفة الوظائف الشاغرة ومواصفاتها من خلال ما تتلقاه مكاتب التوظيف أو التشغيل من تقارير وطلبات أصحاب العمل، إضافة إلى معرفة الأماكن التي توجد بها هذه الفرص للعمل.

7-5- الطلبة الملتحقون بالتعليم:

تساعد معلومات سوق العمل الطلبة في اختيار الإختصاصات التي ترشدهم في اتخاذ قراراتهم المهنية حتى يستطيعوا أن يلتحقوا بالإختصاصات التعليمية أو التدريبية التي تلبي طموحاتهم وميولهم واستعدادهم من جهة، كما يتحصلون على معلومات تخص فرص العمل المستقبلية من جهة أخرى.

المطلب الثاني: مفهوم القوى العاملة

نظرًا لإختلاف النظم والتشريعات المعمول بها من دولة إلى أخرى، فإنّ المكتب الدولي للعمل*[1] (BIT) وحّد المصطلحات الخاصة بسوق العمل، والتي تستخدم في تحديد أهم مؤشراته، كما بين طرق التحقيقات والإستطلاعات التي تهدف لقياس هذه المؤشرات حتى يكون بالإمكان إجراء مقارنات دولية.

الفرع الأول: تعاريف ومفاهيم أساسية حول القوى العاملة:

سنحاول هنا تسليط الضوء على مختلف المفاهيم المستخدمة في سوق العمل، وخاصة ما هو متداول منها في الإقتصاد الجزائري.

1- السكان النشيطون:

لقد تم تعريف السكان النشيطين من قبل هيئة الأمم المتحدة على أنهم أولئك الأشخاص الذين يساهمون في عملية إنتاج السلع والخدمات الإقتصادية الموجهة إلى السوق، بالإضافة إلى أولئك الذين لا يعملون ولكنهم مستعدون للعمل كما عرفهم المكتب الدولي للعمل (BIT) على أنهم أولئك الأشخاص من

[1]*BIT : Bureau International du Travail.

الجنسين ذكرًا كان أم أنثى، الذين يساهمون في عملية الإنتاج خلال فترة زمنية معينة تسمى فترة الإستقصاء.[1]

أمّا في الجزائر فقد اعتبر الديوان الوطني للإحصاء (ONS) أنّ السكان النشيطين يتكونون من الأشخاص المشتغلين (أي يشغلون مناصب عمل) إضافة إلى الأشخاص الذين لا يعملون ولكنهم يبحثون عن عمل أو بمعنى آخر مستعدون للعمل، وهناك فئتان من الباحثين عن عمل هما:

– **الفئة الأولى**: كل شخص في سن العمل (16– 64) سنة لم يشتغل من قبل، ولا يشتغل خلال فترة الإستقصاء ويبحث عن عمل.

وتستبعد من القوى العاملة العناصر التالية:[2]

- ✓ المتقاعدون عن العمل بشكل كامل والطلاب المستمرون بالدراسة ولا يشغلون أي عمل؛
- ✓ الأمهات المتفرغات للعناية بالبيت والأولاد؛
- ✓ الأشخاص الذين توقفوا عن البحث على عمل بسبب حالة اليأس التي أصابتهم لعدم حصولهم على منصب عمل مناسب لهم، والأشخاص الذين هم خارج سن العمل القانوني وهو (16– 64) وتختلف هذه الحدود حسب التشريعات في كل بلد.

2– المشتغلون:

يعرف المشتغل على أنه ذلك الشخص الذي يملك منصب عمل مهما كان سنه أي يمارس عملاً أو يقوم بأي نشاط له عائد نقدي أو طبيعي خلال فترة زمنية معينة هي فترة الإستقصاء.

وبالتالي فإنّ المشتغلين هم أولئك الذين:

- ✓ يمارسون عملاً خلال فترة زمنية معينة؛
- ✓ غائبون عن عملهم خلال فترة الإستقصاء؛
- ✓ يتابعون دراستهم مع القيام بنشاط ذو عائد مادي؛

[1]– Ahmed Zakane, **Analyse de l'offre d'emploi**, mémoire de magistère, ISE , Alger, 1992, p17.

[2]– نزار سعد الدين العيسى، ابراهيم سليمان قطف،**الإقتصاد الكلي. مبادئ وتطبيقات**، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر، الأردن، 2006، ص: 244.

- ✓ هم في عطلة مرضية لمدة قصيرة (أقل من 03 أشهر)؛
- ✓ الشباب الذين يقومون بأداء واجب الخدمة الوطنية؛
- ✓ الدائمون في سلك جيش التحرير الوطني؛
- ✓ المتقاعدون الذين يمارسون نشاطًا ما ... إلخ.

3- البطالون:

تمت الإشارة في الفصل الأول إلى تعريف البطالة، ومنها نستخلص تعريفًا للشخص البطال، إذ يعتبر البطال كل شخص تتحقق فيه آنيًا الخصائص التالية:

- ✓ يكون في سن العمل؛
- ✓ بدون عمل خلال فترة الإستقصاء، ولو ساعة واحدة لم يقم فيها بأي عمل؛
- ✓ هو بصدد البحث عن عمل؛
- ✓ مستعد وقادر على العمل، ويقبل به عند الأجر السائد.

4- العاملون بالبيت:

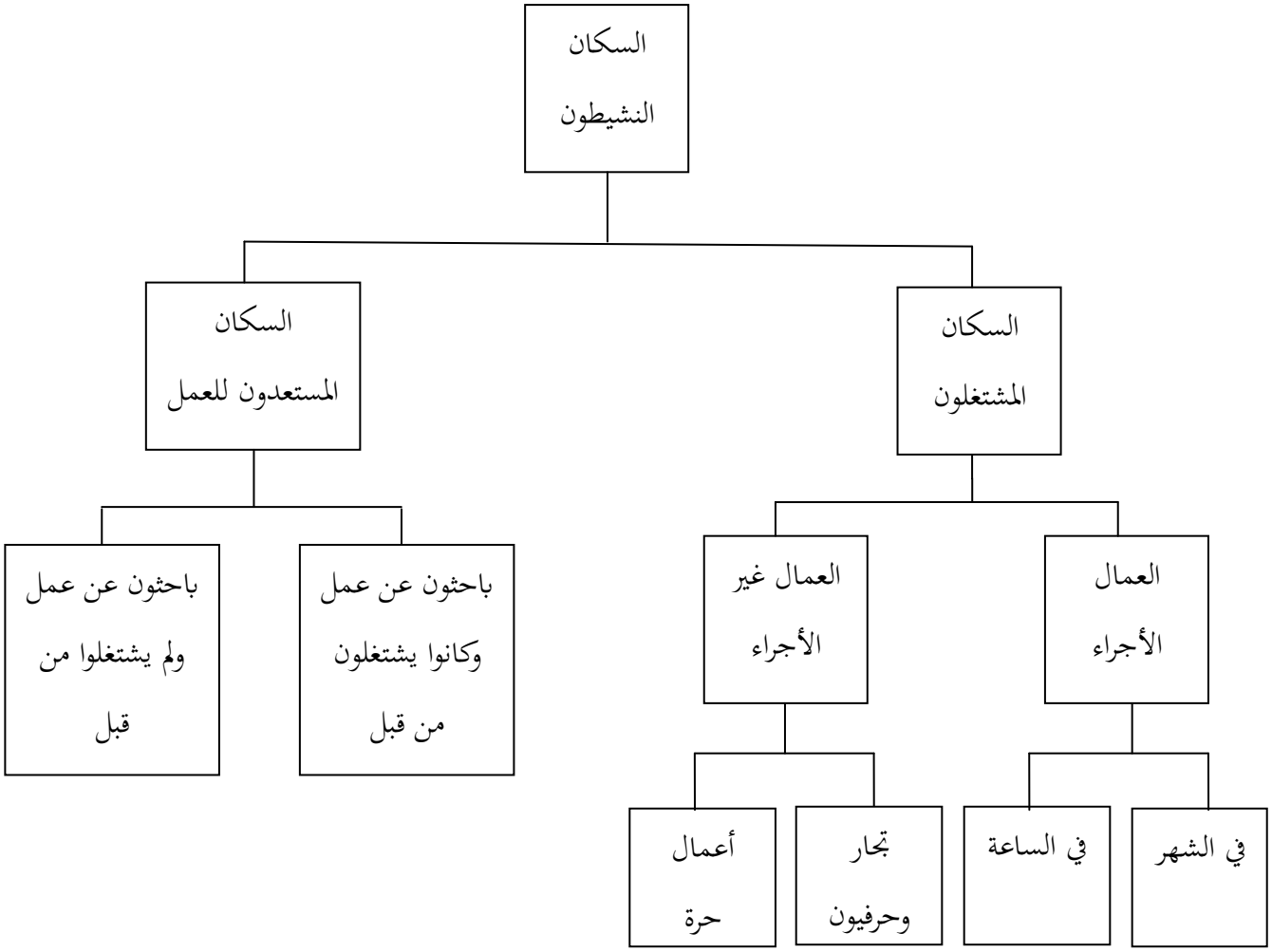
العامل بالبيت هو كل شخص مهما كان سنه وجنسه يقوم بنشاط في بيته، وهذا النشاط له عائد نقدي أو مادي في شكل دخل سواءًا ساعي أو أسبوعي أو شهري... إلخ.

ويضم النشاط بالبيت عدة أعمال منها:

- ✓ أعمال الفلاحة بالحقول المملوكة ذاتيًا؛
- ✓ الأعمال والحرف التقليدية؛
- ✓ أشغال الخياطة والتطريز؛
- ✓ خدمات الدروس الخصوصية؛
- ✓ حراسة الأطفال بالبيت وغيرها.

ويمكننا عرض توزيع السكان النشيطين وفقًا للمخطط التالي:

الشكل رقم (03– 02) مخطط خاص بتوزيع السكان النشيطين حسب نظام المعلومات بالجزائر.



المصدر: بوبكر بن العائب، **دراسة تحليلية لتطور التشغيل في الجزائر، منهجية التنبؤ باستعمال نماذج أشعة الإنحدار الذاتي VAR**، مذكرة ماجستير، تخصص القياس الإقتصادي، جامعة الجزائر، 2002- 2003، ص: 04.

الفرع الثاني: المعدلات الشائعة الإستعمال في سوق العمل

إنّ العلاقة بين مختلف مكونات بنية السكان لدولة ما من قوى عاملة وسكان نشيطين، ومشتغلين، وبطالين تعطينا مجموعة من المعدلات يساعد حسابها على تفسير الأوضاع السائدة في سوق العمل، ويمكن توضيح هذه المعدلات كما يلي:

1-معدل التشغيل:[1]

هو نسبة السكان المشتغلين إلى السكان النشيطين، و يعطي هذا المعدل رياضيًا بالصيغة التالية:

$$\text{معدل التشغيل "taux occupation" TO} = \frac{\text{عدد السكان المشتغلين}}{\text{عدد السكان النشطين}} \times 100$$

ويعكس هذا المعدل مدى قدرة الإقتصاد على استخدام اليد العاملة المتوفرة وضعف هذا المعدل يدل على هدر لعنصر هام من عناصر العملية الإنتاجية.

2-معدل النشاط:[2]

يتم تحديد معدل النشاط بقسمة عدد السكان النشيطين اقتصاديًا (المشتغلين+ البطالين) على الحجم للسكان في سن العمل، وهو يعبر عن حجم القوى العاملة من كل 100 ساكن.

$$\text{معدل النشاط "tauxd'activité" TA} = \frac{\text{عدد السكان النشيطين}}{\text{حجم السكان في سن العمل}} \times 100$$

ويعكس هذا المعدل درجة ميل السكان إلى العمل، وإلى حد ما حالة النشاط الإقتصادي من ركود وانتعاش.

3-معدل البطالة:

عادة ما يتم حساب معدل البطالة في المجتمع من قبل الجهات الرسمية، وهو يعطينا نسبة العاطلين عن العمل من الفئة النشيطة عند زمن معين، بحيث:

$$\text{معدل البطالة "taux de chamage" TC} = \frac{\text{عدد العاطلين عن العمل}}{\text{عدد السكان النشيطين}} \times 100$$

[1]- بشير عبد الكريم، **دلالات معدل البطالة والعمالة ومصداقيتهما في تفسير فعالية سوق العمل**، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، العدد 06، ص: 181.

[2]- بشير عبد الكريم، المرجع السابق، ص: 181.

وبطبيعة الحال، كلما ارتفع معدل البطالة دل ذلك على سوء الأوضاع الإقتصادية والعكس، فكلما كان هذا المعدل منخفضًا كان الوضع الإقتصادي أقرب إلى ما يعرف بالتشغيل الكامل.[1] وتجدر الإشارة إلى أنّ وصول اقتصاد ما إلى درجة التشغيل الكامل لا تعني بالضرورة أنّ معدل البطالة يساوي الصفر، ومعدل تشغيل القوة العاملة يساوي 100%، وذلك لأن هنالك قدر من البطالة يوجد في كل لحظة ولا يمكن ذهابه، فعند مستوى التشغيل الكامل تختفي البطالة الدورية ويسود عندئذ معدل البطالة الطبيعي الذي يضم البطالة الإحتكاكية والبطالة الهيكلية، وبالتالي يعبر هذا المعدل عن السير العادي لسوق العمل وهو غير قابل للضغط[2].

ويعكس هذا المعدل نسبة المجموعة التي تكون في وقت معين راغبة في العمل لكنها لا تجد منصبًا، ولكن هذه النسبة لا تعطينا بالضرورة أي فكرة عن الضيق الإقتصادي الذي يعانيه أفراد هذه المجموعة وذلك لعدة أسباب:[3]

- ✓ لا يأخذ هذا المعدل بعين الإعتبار الأشخاص الذين لا يبحثون عن عمل أو الذين توقفوا عن البحث، فهؤلاء الأفراد ليسوا مضافين إلى عدد العاطلين رغم بطالتهم؛
- ✓ لا تعطينا إحصائيات البطالة أي دلالات عن مستويات كسب العمل الخاص بالأفراد العاملين، وعمّا إذا كانت هذه المستويات تزيد عن حد الفقر أم لا؛
- ✓ ينتمي العديد من البطالين إلى أسر بها أكثر من عامل يحقق دخلاً، وكثير منهم من الشباب وهم عادة ليسوا بالعائل الأول للأسرة؛
- ✓ الكثير من البطالين يحصلون على دعم للدخل خلال فترة تعطلهم من العمل، سواءًا تعويضات حكومية عن البطالة، أو دعم مدفوع من هيئات خاصة.

[1]- عبد القادر محمّد عبد القادر عطية، **النظرية الإقتصادية الكلية**، الدار الجامعية للكتاب، مصر، 1997، ص: 310.

[2]- عبد المجيد قدي، **المدخل إلى السياسات الإقتصادية الكلية**، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص: 40.

[3]- بشير عبد الكريم، مرجع سبق ذكره، ص182.

المبحث الثاني: تحليل تطور مؤشرات سوق العمل بالجزائر:

بعد التطرق إلى الجانب النظري لسوق العمل، سنحاول في هذا المبحث تسليط الضوء على التطورات التي عرفتها مؤشرات سوق العمل في الفترة الأخيرة ونستهلها بتطور التركيبة الديموغرافية للسكان بالجزائر، ثم نتوجه إلى تطور القوى العاملة بمكوناتها.

المطلب الأول: تطور هيكل وبنية السكان بالجزائر والقوى العاملة:

الفرع الأول: تطور حجم السكان:

عرفت الجزائر على غرار باقي الدول النامية، نموًا ديموغرافيا متسارعًا في السنوات الأخيرة، حيث بلغ عدد السكان سنة 2016 ما يقارب 40.836.000 نسمة وذلك راجع لتميز السنة التي سبقتها بزيادة كبيرة في حجم المواليد والتي تجاوزت عتبة المليون مولود، كما شهدت تلك الزيادة أيضًا ارتفاعًا في حجم الوفيات، وانخفاض كبير نسبيًا في عدد الزيجات مقارنة بالسنوات الأخيرة.

ويوضح لنا الجدول التالي الحركة الطبيعية لتطور السكان في الجزائر من 2009 إلى غاية 2016.

الجدول رقم (03– 01): الحركة الطبيعية لتطور السكان في الجزائر (2009– 2016)بالآلاف.

السنة	عدد السكان	معدل الولادات الخام (%)	معدل الوفيات الخام (%)	معدل النمو الطبيعي (%)
2009	35.268	24.07	4.51	1.96
2010	35.978	24.68	4.37	2.03
2011	36.717	24.78	4.41	2.04
2012	37.495	26.08	4.53	2.16
2013	38.297	25.14	4.39	2.07
2014	39.114	25.93	4.44	2.15
2015	39.963	26.03	4.57	2.15
2016	40.836	26.12	4.42	2.17

La source : bulletin trimestriel des statistiques n° : 87 , troisième trimestre 2017, www.ons.dz

الفرع الثاني:تطور حجم السكان في سن العمل بالجزائر

وتبقى هذه الأرقام جامدة بالنسبة إلى موضوع بحثنا ما لم ندعمها بتطور عدد السكان في سن العمل ونسبتهم من إجمالي السكان خلال نفس الفترة، وهو ما يوضحه لنا الجدول التالي:

الجدول رقم (03– 02): تطور عدد السكان في سن العمل (15 سنة فأكثر) ونسبتهم من إجمالي السكان (2009– 2016)

الوحدة: بالآلاف

السنة	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
السكان النشيطون	10544	10812	10661	11423	11964	11453	11932	12.117
معدل النشاط (%)	41.4	41.7	40.0	42.0	43.2	40.7	41.8	41.8
السكان في سن العمل	25469	25928	26653	27198	27695	28140	28546	28988
نسبتهم من إجمالي السكان (%)	72.21	72.06	72.60	72.54	72.31	71.95	71.43	70.99

La source : www.ons.dz

إن البيان أعلاه يوضح أنّ نسبة السكان في سن العمل من حجم السكان الإجمالي كانت متذبذبة خلال الفترة (2009– 2013) ثم أخذت في الإنخفاض إلى غاية سنة 2016 وذلك يرجع إلى الثبات النسبي في المعدل الطبيعي لنمو السكان، ويصاحب هذا الإنخفاض، تناقص في حجم القوى العاملة نتيجة لإرتباطها بفئة السكان في سن العمل.

الفرع الثالث: تطور معدلات التشغيل، النشاط والبطالة

بما أنّ فئة السكان النشيطين تتكون من المشتغلين والبطالين، فيمكننا أن نفصل في تطور معدل النشاط الإقتصادي السابق الذكر من خلال ربطه بمعدل التشغيل ومعدل البطالة من خلال المعطيات التالية:

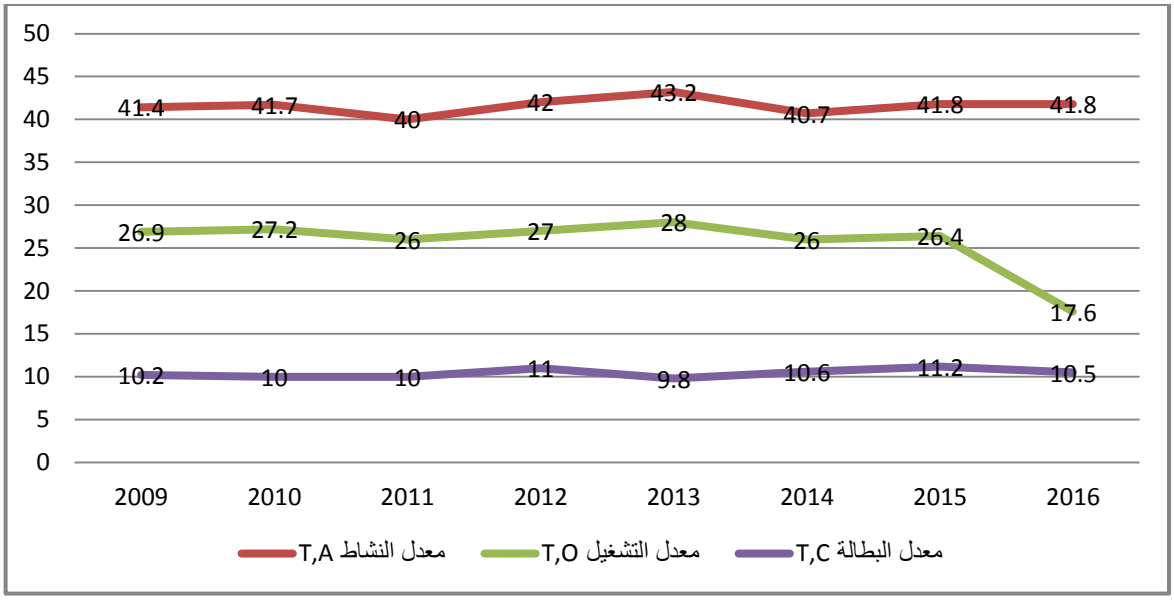
الجدول رقم (03– 03): تطور معدلات النشاط، التشغيل والبطالة (2009– 2016)(%)

السنة	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
معدل النشاط T.A	41.4	41.7	40.0	42.0	43.2	40.7	41.8	41.8
معدل التشغيل T.O	26.9	27.2	26.0	27.0	28.0	26.0	26.4	17.6
معدل البطالة T.C	10.2	10.0	10.0	11.0	9.8	10.6	11.2	10.5

La source : www.ONS.dz

وحتى يتضح لنا هذا التطور جيدًا، يمكن تحويل هذه المعطيات إلى منحنيات من الشكل التالي:

الشكل رقم (03– 03): تطور معدلات النشاط والتشغيل والبطالة (2009– 2016).



المصدر: اعتمادًا على معطيات الجدول رقم (03- 03).

نلاحظ من خلال هذا الشكل أنّ معدل التشغيل (T.O) عرف ارتفاعًا سنة 2013 بلغ 28% بينما بلغ أدنى مستوياته سنة 2016 بنسبة 17.6% حيث سجل رصيدًا سالبًا ب 50.000 مشتغل مقارنة بأفريل2016 وكان التأثير الأكبر في ذلك لفئة الإناث التي انخفضت إلى أقل من 02 مليون مشتغلة.[1]

أمّا فيما يخص معدل البطالة فكانت قيمته القصوى خلال هذه الفترة في سنتي 2012 و 2015 حيث بلغ 11.0% و 11.2% على التوالي، ويعود ذلك أساسًا إلى ارتفاع معدل البطالة لدى الذكور والذي عرف ارتفاعًا بلغ 0.7 نقطة خلال سنة 2015[2] مقارنة بالسنة السابقة لها.

ومن أجل الربط بين هذين المعدلين (T.C و T.O)نلاحظ أنهما يتماشيان معًا، فعند انخفاض معدل التشغيل يرتفع بطبيعة الحال معدل البطالة والعكس. وتجدر الإشارة إلى أنّ نسب هذه المعدلات الثلاث تبقى مرتفعة نسبيًا مقارنة مع الدول المتقدمة، خاصة معدل النشاط الإقتصاديلإعتباره من الأمور الأساسية التي تعكس مستوى التطور الإقتصاديوالإجتماعي الذي يبلغه بلد معين.

[1]- Activité, emploi et chaumage en septembre 2016, n°763 www.ons.dz

[2]- Activité, emploi et chaumage en septembre 2015, n°726 www.ons.dz

المطلب الثاني: تطور القوى العاملة المشتغلة وتوزيعها

إنّ تحديد مستويات العمالة من حيث الحجم والنسبة والهيكل، وكيفية توزيعها على القطاعات الإقتصادية والمهن والمناطق الجغرافية يعتبر من العناصر الأساسية من أجل معرفة الإختلاف بين هذه التوزيعات وتحديد القطاعات أو المناطق التي تعاني نقصًا في بعض المهارات أو التخصصات.

الفرع الأول: تطور القوى العاملة المشتغلة في الجزائر (2009– 2016)

يمكننا توضيح هذا التطور من خلال معطيات الجدول التالي:

الجدول رقم (03– 04): تطور حجم العمالة في الجزائر خلال الفترة (2009– 2016).

السنة	حجم الفئة المشتغلة	نسبة التطور
2009	9.472.000	/
2010	9.735.000	%+2.7
2011	9.599.000	%-1.41
2012	10.170.000	%+5.61
2013	10.788.000	%+5.72
2014	10.239.000	%-5.36
2015	10.594.000	%+3.35
2016	10.845.000	%+2.31

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادًا على الإحصائيات الخاصة بهذه السنوات من موقع الديوان الوطني للإحصاء www.ons.dz

من خلال قراءة الجدول نلاحظ أنّ حجم الفئة المشتغلة قد عرف انخفاضًا في سنة 2011 بنسبة قليلة بلغت 1.41% بينما كان هذا الإنخفاض كبيرًا سنة 2014 بلغ 5.36% وهو ما صاحبه انخفاض خلال السنتين في معدل التشغيل وذلك لأنّ الحجم الإجمالي للسكان كان في تزايد مستمر خلال كل هذه الفترة.

الفرع الثاني: توزيع القوى العاملة المشتغلة (2011– 2017)

يتم توزيع القوى العاملة المشتغلة على عدة مستويات سنفصل في بعض منها وهي:

- ✓ حسب القطاع الإقتصادي؛

- ✓ حسب الفئة العمرية (السن)؛
- ✓ حسب المنطقة الجغرافية والجنس؛
- ✓ حسب الشهادة المتحصل عليها.

1- توزيع العمالة حسب القطاعات الإقتصادية

إنّ دراسة توزيع العمالة حسب القطاعات الإقتصادية بعد من الأمور الهامة في دراسة مسار وتوجيهات التنمية الإقتصادية وانعكاساتها على مساهمة القطاعات الإقتصادية في عملية التنمية، إذ غالبًا ما ترافقها تغيرات هيكلية في تركيبة التشغيل، لذا سنحاول من خلال الجدول التالي توضيح توزيع العمالة حسب القطاعات الإقتصادية التي تنتمي إليها:

الجدول رقم (03- 05): تطور حجم ونسبة العمالة حسب القطاعات الإقتصادية في الجزائر خلال الفترة (2011- 2017).

القطاعات	الفلاحة		الصناعة		البناء والأشغال العمومية		التجارة والخدمات	
السنوات	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
2011	1034000	10.8	1.367.000	14.2	1.595.000	16.6	5.603.000	58.4
2012	912000	9.0	1.335.000	13.1	1663000	16.4	6.260.000	61.6
2013	1141000	10.6	1.407.000	13.0	1.791.000	16.6	6.449.000	59.8
2014	899000	8.8	1.290.000	12.6	1.826.000	17.8	6.224.000	60.8
2015	917000	8.7	1.377.000	13.0	1.776.000	16.8	6.524.000	61.6
2016	865000	8.0	1.465.000	13.5	1895000	17.5	6.620.000	61.0
2017	1102000	10.1	1.493.000	13.8	1.847.000	17.0	6417.000	59.1

المصدر: من إعداد الباحثة إعتمادًا على:

Activité, emploi et chamage en septembre, (2011, N° : 592) , (2012, N°: 651) , (2013, N°: 653) , (2014, N°: 683) , (2015, N°: 726) , (2016, N°: 763) , (2017, N°: 796). www.ons.dz

يتضح من خلال هذا الجدول أنّ قطاع الفلاحة احتل المرتبة الرابعة والأخيرة بين باقي القطاعات في استقطاب اليد العاملة المشتغلة حيث لم يتعدى نسبة 11.00%، ويعود ذلك لعدة عوامل أهمها الفوارق الموجودة في مستوى المداخيل ما بين القطاع الفلاحي والقطاعات الأخرى باستثناء ملاك الأراضي.

وقد عرف هذا القطاع انخفاضًا مستمرًا خلال السنوات الأخيرة حيث انتقل من 8.8% سنة 2014 إلى 8.7% سنة 2015 ثم 8.0% سنة 2016 ليعرف سنة 2017 قفزة إلى غاية نسبة 10.1% وقد يكون سبب ذلك انتشار الوعي الثقافي حول الإستثمار في المجال الفلاحي خاصة مع صدور عدة قوانين محفزة لذلك إضافة إلى زيادة الوعي حول التأمين الفلاحي.

فيما يخص القطاع الصناعي فقد احتل المرتبة الثالثة من خلال مساهمته في خلق فرص عمل خلال الفترة (2011- 2017) حيث تراوحت نسبته ما بين 12% و 14% وقد يعود ذلك لكون أغلبية المؤسسات الصناعية مؤسسات خاصة، وحسب ما أشرنا في الفصل السابق فإن العامل يتوجه نحو القطاعات الحكومية لإمتياز وظائفها بالديمومة رغم انخفاض الأجر فيها مقارنة بالوظائف في القطاع الخاص.

وما هو غير معتادٍ أن يحتل قطاع البناء والأشغال العمومية المرتبة الثانية بعد أن كان يحتل المرتبة الأخيرة في السنوات السابقة (خاصة سنوات التسعينات)، وقد تراوحت نسبته خلال هذه الفترة بين 16% و 18%، والسبب الأساسي في ذلك هو النشاط الكبير الذي يعرفه قطاع السكن على المستوى الوطني.

وفي الأخير، يبقى قطاع التجارة والخدمات يحتل الصدارة في استقطاب اليد العاملة في الجزائر خلال هذه الفترة بنسبة تفوق 58% في كل السنوات.

2- توزيع العمالة حسب الفئة العمرية

سنوضح من خلال هذا الجدول أهم الفئات العمرية التي تستحوذ على أكبر نسبة من التشغيل في الجزائر خلال نفس الفترة السابقة:

الجدول رقم (03– 06): توزيع العمالة حسب فئات العمر في الجزائر خلال الفترة (2011– 2017)

الوحدة: بالآلاف

الفئة / السنة	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
(15 –24)سنة	1512	1413	1522	1418	1218	1233	1339
	%15.75	%13.90	%14.11	%13.85	%11.50	%11.37	%12.32
(25 –34)سنة	3149	3464	3744	3446	3529	3641	3604
	%32.80	%34.06	%34.7	%33.65	%33.31	%33.58	%33.20
(35 –44)سنة	2347	2534	2711	2592	3287	3030	2890
	%24.45	%24.92	%25.13	%25.31	%27.12	%27.94	%26.62
(45 –54)سنة	1824	1940	1967	1195	2133	2139	2127
	%19.00	%19.07	%18.23	%09.06	%20.13	%19.72	%19.60
(55 –59)سنة	519	539	543	546	522	507	533
	%5.40	%5.30	%5.03	%5.33	%4.93	%4.67	%4.9
أكثر من 60 سنة	247	280	302	286	319	295	365
	%2.60	%2.75	%2.80	%2.80	%3.01	%2.72	%3.36
المجموع	9599	10170	10789	10239	41059	45108	58108
	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100

المصدر: من إعداد الباحثة إعتمادًا على جدول توزيع الفئة النشيطة وفئة البطالة الخاصة بالسنوات المعنية من موقع الديوان الوطني للإحصاء www.ons.dz

من خلال هذا الجدول نلاحظ أنّ الفئتين الثانية والثالثة والتي تتراوحان ما بين 25 سنة إلى غاية 44 سنة تستحوذان على أكبر نسبة من السكان المشتغلين في الجزائر، وهو ما يؤكد فتوة العمالة في المجتمع الجزائري.

بينما كانت الفئة 60 سنة فما فوق في المرتبة الأخيرة بنسب لا تتعدى 3.5% خلال هذه الفترة، ويرجع ذلك إمّا لتفضيل بعض المتقاعدين العيش على مرتب التقاعد أو لعدم تصريح العديد منهم بعملهم في منصب آخر بعد التقاعد من وظيفتهم الأصلية، وما تجدر الإشارة إليه أيضًا هي النسبة المرتفعة نوعًا ما للفئة الأولى (15– 24) سنة التي فاقت خلال كل السنوات 11.5% رغم أنّ هذه الفئة معنية بالدراسة أكثر من العمل، وهو ما يؤكد ظاهرة ترك التلاميذ والطلاب للدراسة بغية التوجه إلى عالم الشغل لأسباب عديدة أهمها الفقر والحاجة المادية والإعالة الأسرية في سن مبكرة.

3– توزيع العمالة حسب المنطقة الجغرافية والجنس

إنّ تقسيم القوى العاملة حسب المنطقة الجغرافية يوضح لنا مدى أهمية هذه المنطقة سواءًا كانت ريفية أو حضرية في استقطاب اليد العاملة، والجدول التالي يوضح لنا ذلك إضافة إلى تبيان مشاركة الإناث والذكور في قوة العمل المشتغلة للمنطقتين:

الجدول رقم (03– 07): توزيع حجم العمالة حسب المنطقة الجغرافية وحسب الجنس في الجزائر خلال الفترة (2011– 2017) الوحدة: بالآلاف

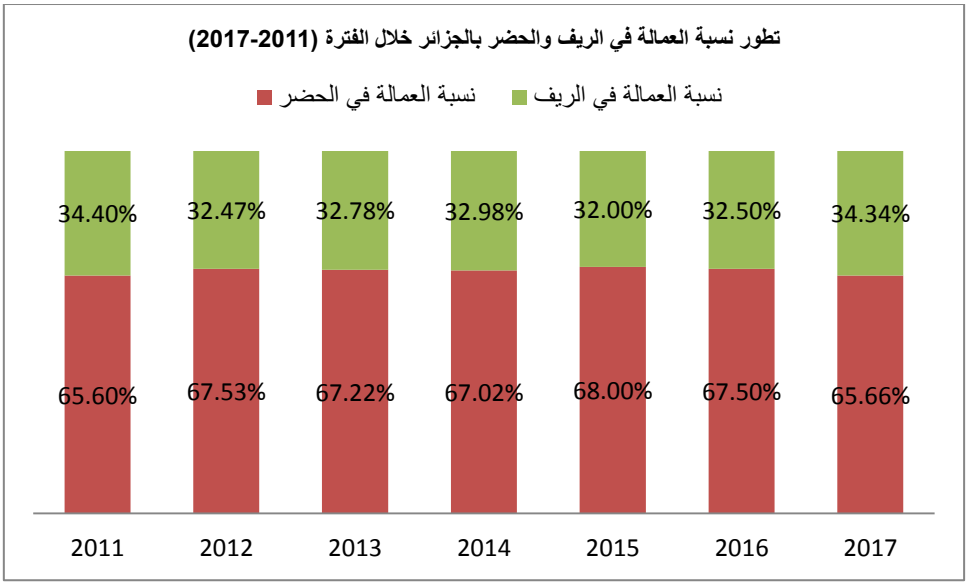
المنطقة /السنوات		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
منطقة الحضر	إناث (النسبة %)	1235 (19.61)	1368 (19.92)	1464 (20.18)	1334 (19.44)	1530 (21.24)	1495 (20.42)	1486 (20.84)
	ذكور (النسبة %)	5062 (80.39)	5500 (80.8)	5789 (79.82)	5528 (80.56)	5673 (78.46)	5826 (79.58)	5643 (79.16)
منطقة الريف	إناث (النسبة %)	326 (9.87)	410 (12.42)	440 (12.44)	389 (11.52)	404 (11.91)	417 (11.83)	479 (12.84)
	ذكور (النسبة %)	2976 (90.13)	2892 (87.58)	3096 (87.56)	2988 (88.48)	2987 (88.09)	3107 (88.17)	3250 (87.16)
المجموع		9599	10170	10789	10239	10594	10845	10858
نسبة العمالة في الحضر		%65.60	%67.53	%67.22	%67.02	%68.00	%67.50	%65.66
نسبة العمالة في الريف		%34.40	%32.47	%32.78	%32.98	%32.00	%32.50	%34.34

La source : Activité, emploi et chamage en septembre (2011 jusqu'à 2017) op. cit.

فيما يخص مشاركة الإناث في القوة العاملة المشتغلة، تختلف نسبتها في الحضر عنها في الريف، حيث فاقت 19% في الحضر طول فترة التحليل، بينما لم تتعدى 13% من القوى المشتغلة في الريف، مع الإشارة أنّ حجم المشتغلين في الحضر يفوق ضعف حجم المشتغلين في الريف، وقد يعود ذلك إلى طبيعة المجتمع الجزائري أو لعدم توفر مهن أو وظائف تلائم المرأة في الريف على عكس عملها في الحضر في الإدارات أو مجال الخدمات وغيرها، كما قد تعود هذه النسبة إلى عدم التصريح بعمل المرأة في الريف.

وما تجدر الإشارة إليه حول هذا الجدول هو التطورات الطفيفة التي عرفتها كل السنوات سواءًا على مستوى الحضر أو الريف أو فيما يخص نسبتيهما من العمالة المشتغلة الكلية، وكي يتضح لنا تطور هاتين النسبتين يمكن أن نبين ذلك من خلال التمثيل البياني التالي:

الشكل رقم (03-04): تطور نسبة العمالة في الريف والحضر بالجزائر خلال الفترة (2011-2017)



المصدر: اعتمادا على معطيات الجدول رقم (03- 07).

ومن خلال هذا الشكل يتبين لنا أنّ تقسيم حجم قوة العمل المشتغلة بين الريف الحضر عرفت تطورًا ضئيلاً من سنة 2011 إلى 2012 حيث انتقلت من نسبة 65.60% بالحضر سنة 2011 إلى 67.53% سنة 2012، وبعدها بقيت ثابتة نسبيًا عند النسبة 67% تقريبًا لمدة 05 سنوات إلى غاية سنة 2017 أين عرف العمل بالريف نشاطًا ساعد على ارتفاع نسبة اليد العاملة به إلى نسبة 34.34%.

4- توزيع العمالة حسب الشهادة المتحصل عليها

يساعدنا هذا المؤشر في معرفة المستوى العلمي الأكثر طلبًا في سوق العمل، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (03- 08): تطور معدل العمل حسب المؤهل العلمي في الجزائر خلال الفترة (2011-2017).(نسبة %)

المؤهل/ السنة	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
بدون شهادة	30.90	31.60	32.60	30.40	30.80	30.80	3.80
شهادة التكوين المهني	59.60	60.60	64.00	59.50	58.00	59.70	56.20
شهادة التعليم العالي	62.70	67.50	67.00	61.00	61.50	59.80	56.20

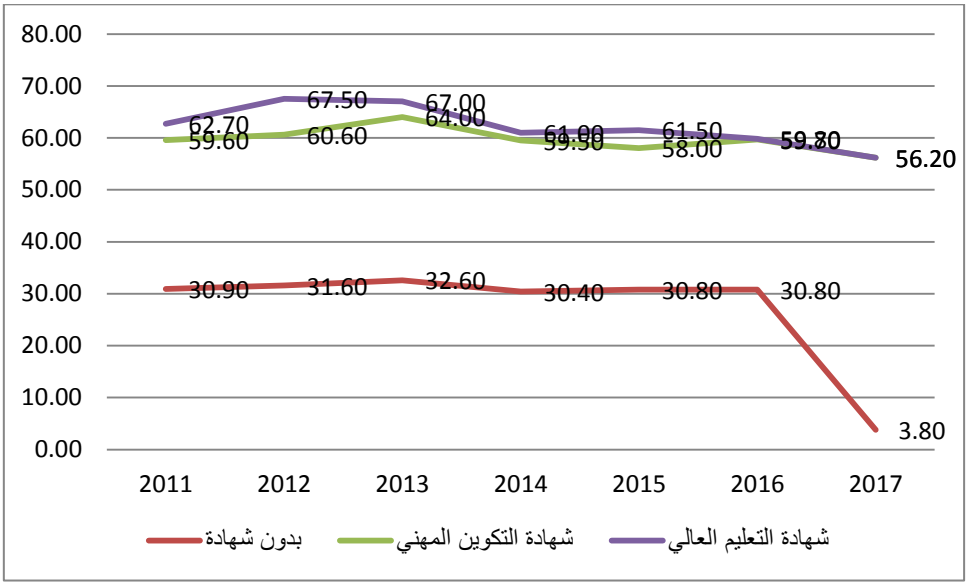
La source : Activité, emploi et chamage en septembre (2011 jusqu'à 2017) op. cit.

قد اعتمدنا في هذا التحليل على معدل العمل الذي يعرف على أنه النسبة بين العمالة المشتغلة والعمالة في سن العمل (أي أكبر من 15 سنة) وبالتالي فإن ارتفاع هذا المعدل بالنسبة لمؤهل معين يعكس مباشرة زيادة العمالة المشتغلة حسب ذلك المؤهل.

وما يمكن ملاحظته في هذا الجدول هو الإنخفاض المستمر في عمالة خريجي الجامعات وذلك لكون هذه الفئة تلجأ مباشرة إلى البرامج الوطنية الخاصة بالتشغيل وتعجز هذه الأخيرة عن تغطية الطلب المتزايد على التوظيف في كل سنة بما يلائم معدل التخرج من الجامعات الوطنية.

ويمكن أن نوضح تطور معدل العمل حسب المؤهل أكثر من خلال تحويل معطيات الجدول السابق إلى الشكل التالي:

الشكل رقم (03-05): تطور معدل العمل في الجزائر حسب المؤهل العلمي (2011-2017)



المصدر: اعتمادا على معطيات الجدول رقم: (03-08).

المطلب الثالث: توزيع القوى العاملة غير المشتغلة (البطالة) (2011- 2017)

تعتبر البطالة من المشاكل الإقتصادية والإجتماعية التي تعاني منها العديد من الدول من بينها الجزائر، وقد عرفت البطالة معدلات مرتفعة منذ الإستقلال إلى غاية فترة التسعينات قاربت 30%، بعد ذلك عرفت انخفاضًا إلى حدود 10% في السنوات الأخيرة إلاّ أنها تبقى مرتفعة مقارنة بالدول المتقدمة.

وقد اختلفت وتعددت الأسباب المتعلقة بالبطالة في الجزائر، غير أن العديد من الدراسات أجمعت على أنّ هذه الأزمة التي تضرب بالإقتصاد الجزائري منذ ما يقارب العقدين من الزمن، تعود لأسباب عدة يأتي على رأسها عدم قدرة الإقتصاد الوطني على تعميم مستوى نمو دائم ومنشئ لمناصب عمل مستقرة،

واستمرار النمو المتزايد للسكان، حيث يشكل انعكاس الضغط الديموغرافي على حجم السكان النشيطين وعلى العمالة عائقًا بالنسبة للسنوات المقبلة، فالفئة النشيطة سوف تستمر في التزايد لنحو ما يقارب 50% من الحجم الإجمالي للسكان في المستقبل، وهو الشيء الذي سوف يحدث اختلالات هيكلية في سوق العمل.[1]

الفرع الأول: تطور معدل البطالة حسب الفئة العمرية

لقد تطرقنا في الفصل الأول إلى تطور المعدل العام للبطالة في الجزائر، وسنخصص هذا الفرع لتحليل تطور المعدلات الجزئية للبطالة وفقًا لسن البطالين، والجدول التالي يوضح لنا ذلك.

الجدول رقم (03– 09): تطور المعدلات الجزئية للبطالة حسب فئة السن بالجزائر خلال الفترة (2011– 2017) (نسبة %)

الفئة العمرية/ السنة	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
أقل من 20 سنة	23.8	31.5	30.0	30.0	38.8	30.9	32.9
(20– 24) سنة	22.1	26.5	23.4	24.1	27.6	25.7	27.1
(25– 29) سنة	16.0	16.0	13.4	16.9	18.4	18.3	20.2
(30– 34) سنة	8.4	8.6	8.4	9.5	9.9	9.9	9.0
(35– 39) سنة	5.7	6.5	6.0	6.1	5.8	5.4	6.7
(40– 44) سنة	3.1	4.4	3.6	4.1	4.6	4.4	4.5
(45– 49) سنة	2.9	3.2	2.8	3.0	2.8	2.6	3.8
(50– 54) سنة	1.9	2.1	2.6	2.3	2.5	1.9	3.7
(55– 59) سنة	2.3	3.1	2.3	1.4	2.7	2.1	4.7

La source : Activité, emploi et chamage en septembre (2011 jusqu'à 2017) op. cit

نستخلص من خلال هذا الجدول أنّ تركيبة البطالة في الجزائر تستحوذ عليها فئة الشباب، حيث عرفت شرائح السن الثلاثة الأولى الممتدة من أقل من 20 سنة إلى غاية 29 سنة أعلى معدلات البطالة مقارنة بالفئات الأخر، ويرجع ذلك إمّا لحصول الفئات الأكبر سنًا على وظائف أو لأنسحابهم من عملية ابحث عن عمل بسبب فقدان الأمل في الحصول على وظيفة.

[1]– محمد طالبي، **دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر بين المردود االضئيل وكيفية التفعيل**، مجلة دراسات اقتصادية، فيفري 2009، العدد 12، ص: 42.

الفرع الثاني: تطور حجم البطالين حسب الجنس والمؤهل العلمي

يفيد هذا التحليل في إبراز دور الشهادة العلمية وكذلك جنس الباحث عن عمل في التأثير على فرصة الظفر بمنصب عمل.

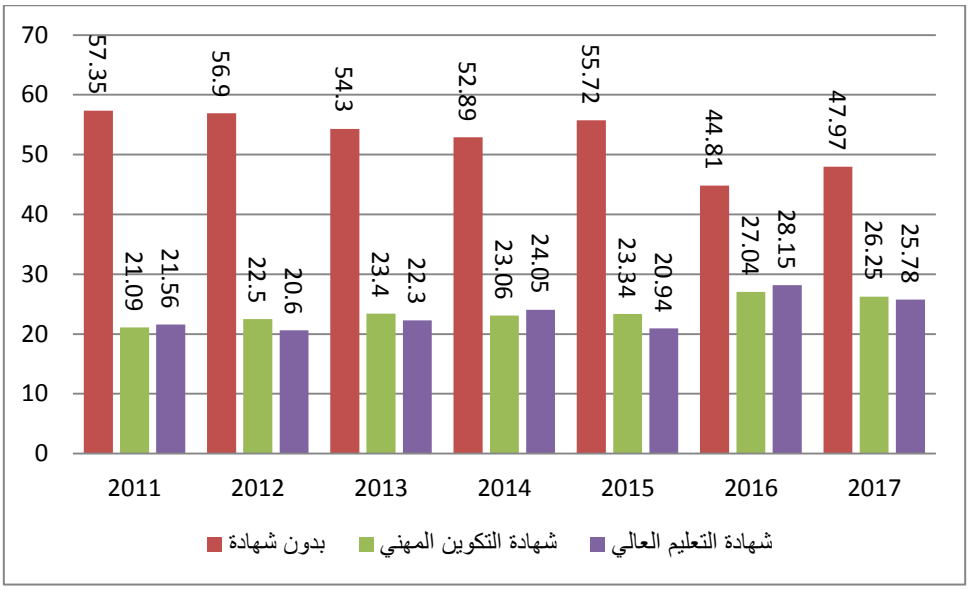
الجدول رقم (03– 10): تطور عدد البطالين في الجزائر حسب الجنس وحسب المؤهل العلمي خلال الفترة (2011– 2017). الوحدة: بالآلاف

المؤهل/ السنة		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
بدون شهادة	إناث	88	112	106	74	92	90	126
	ذكور	521	601	532	568	653	480	565
	المجموع (%)	(57.35)	(56.90)	(54.30)	(52.89)	(55.72)	(44.81)	(47.97)
شهادة التكوين المهني	إناث	74	86	92	87	93	129	118
	ذكور	150	196	183	193	219	215	260
	المجموع (%)	(21.09)	(22.50)	(23.40)	(23.06)	(23.34)	(27.04)	(26.25)
شهادة التعليم العالي	إناث	161	166	173	194	198	260	269
	ذكور	68	92	89	98	82	98	102
	المجموع (%)	(21.56)	(20.60)	(22.30)	(24.05)	(20.94)	(28.15)	(25.78)
المجموع		1062	1253	1175	1214	1337	1272	1440

La source : Activité, emploi et chamage en septembre (2011 jusqu'à 2017) op. cit.

وقبل التعليق على هذا الجدول يمكننا توضيح نسبة البطالين حسب المؤهل العلمي وفق الشكل التالي:

الشكل رقم (03- 06): تقسيم حجم البطالين حسب المؤهل العلمي في الجزائر خلال الفترة (2011-2017)



المصدر: اعتمادا على معطيات الجدول رقم (03- 10)

ويمكننا من خلال هذا الشكل أن نلاحظ أنّ الفئة التي لا تملك مؤهلاً علميًا تفوق نسبتها 50% خلال كل السنوات من تركيبة البطالة وهو ما يؤكد الأهمية البالغة للتعليم والحصول على شهادة علمية من أجل الحصول على منصب عمل، كون أنّ القطاعات أو الوظائف التي لا تحتاج إلى تعليم أو شهادة أصبح عددها محدودًا جدًا في الآونة الأخيرة.

أمّا فيما يخص التقسيم حسب جنس البطالين، فإنّ البطالين الذين لا يملكون شهادة علمية أغلبهم من الذكور بنسبة تفوق 80% خلال كل السنوات.

وسبب ذلك أنّ الإناث اللاتي لا تملكن مؤهلاً علميًا ووفقًا لتقاليد المجتمع الجزائري لا تبحث أصلاً عن عمل وبالتالي لا تدخل في حساب البطالين، على عكس الذكور الذين يسعون إلى البحث عن عمل رغم عدم تعليمهم وذلك بسبب إجبارية الإعالة الأسرية.

وعند الحديث عن بطالة الجامعيين فرغم ارتفاع معدل العمل لهذه الفئة، تبقى نسبة بطالة المتحصلين على شهادات جامعية مرتفعة نسبيًا بلغت سنة 2011 ما يقارب 16.10% وسنة 2014 نسبة 16.40% لترتفع سنة 2017 إلى غاية 18.20%.

الفرع الثالث: توزيع البطالين الذين اشتغلوا من قبل حسب سبب تركهم لمنصب عملهم

إنّ البطالة الأولية أي دون عمل مسبق يكون تأثيرها على البطال أقل ضررًا من تلك التي تكون بعد خسارة منصب عمل، لأنّ هذه الأخيرة تعيد العامل إلى البطالة من جديد بعد أن كان عاملاً متحصلاً على منصب ودخل يساعده على تكوين نفسه أو أسرته، وقد تختلف الأسباب التي تؤدي بالعامل إلى العودة إلى وضعية البطالة بعد العمل، فمنها ما هو إجباري خارج عن إرادة العامل، ومنها ما هو بإرادته، والجدول التالي يوضح لنا تقسيم البطالين الذين اشتغلوا من قبل حسب سبب تركهم أو خسارتهم لمنصب عملهم.

الجدول رقم (03– 11): توزيع حجم البطالين الذين اشتغلوا من قبل حسب سبب تركهم لمنصبهم في الجزائر خلال الفترة (2011– 2017). الوحدة: بالآلاف

السبب/ السنة	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
إنتهاء عقد العمل	123 (%32.45)	169 (%33.33)	155 (%32.22)	187 (%34.06)	166 (%36)	165 (%34.96)	218 (%32.74)
التسريح	39 (%10.29)	50 (%9.86)	53 (%11.02)	40 (%7.29)	35 (%7.60)	35 (%7.41)	46 (%6.90)
توقف نشاط المؤسسة	67 (%17.68)	95 (%18.74)	99 (%20.58)	91 (%16.57)	70 (%15.18)	70 (%14.83)	129 (%19.38)
الإستقالة	/	/	71 (%14.76)	72 (%13.11)	43 (%9.33)	68 (%14.40)	99 (%14.86)
أسباب صحية	/	/	/	31 (%5.65)	35 (%7.60)	30 (%6.36)	36 (%5.40)
صعوبة التنقل	/	/	/	6 (%1.09)	6 (%1.30)	8 (%1.70)	14 (%2.10)
إلتزامات عائلية	/	/	/	18 (%3.28)	21 (%4.55)	27 (%5.72)	22 (%3.30)
متابعة الدراسة	/	/	/	4 (%0.73)	5 (%1.08)	6 (%1.27)	7 (%1.05)
أخرى	150 (%39.58)	193 (%38.07)	103 (%21.42)	100 (%18.22)	80 (%17.36)	63 (%13.35)	95 (%14.27)
المجموع	379	507	481	549	461	472	666

La source : Activité, emploi et chamage en septembre (2011 jusqu'à 2017) op. cit.

المبحث الثالث: تطور سياسات التشغيل المتبعة في الجزائر

من أجل معرفة تطور أي ظاهرة معينة وفهم حاضرها أو التنبؤ بمستقبلها لابد من التعريج أولًا على مفهومها ومختلف الأبعاد المرتبطة بها، إذن يجب علينا في هذا المبحث أن نتطرق أولًا إلى تعريف سياسة التشغيل وتوضيح أبعادها وأهدافها ثم التوسع في مراحل تطورها عبر المخططات الوطنية وتأثيرها على الاقتصاد الجزائري.

المطلب الأول: المقاربة النظرية لسياسة التشغيل

تعتبر سياسة التشغيل جزء من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الوطن، وذلك على اعتبار أنه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، ذلك لأنّ أهم هدف للتنمية هو توفير القدر الكافي من ظروف المعيشة الكريمة والرفاهية للمواطن، وهو ما يتحقق بتوفير فرص عمل لهم وذلك من خلال وضع برامج التشغيل الناجحة للتكفل بالداخلين الجدد وبالموجودين أصلًا في سوق العمل.

الفرع الأوّل: تعريف سياسة التشغيل

هناك العديد من التعاريف الخاصة بسياسات التشغيل، ويرجع هذا التعدد لما لعنصر العمل من أهمية في الحياة الإجتماعية والإقتصادية للدولة وسنتطرق إلى البعض منها كما يلي:

تتكون سياسة التشغيل من كلمتين: كلمة "سياسة" وكلمة "التشغيل"[1]:

سياسة: هي مجموعة من الإجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية

التشغيل:هو كافة عمليات التأثير التي تحدثها الدولة من أجل توفير مناصب شغل لعارضي العمل في سوق الشغل.

إذن، ومنه فسياسة التشغيل هي مجمل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية الأطراف (الحكومة، أصحاب العمل، العمال) الهادفة إلى التنظيم ووضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل وتعرف

[1]–عمار رواب، صباح غربي، **التكوين المهني والتشغيل في الجزائر**، المجلة الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية، العدد 05، جامعة حسية بن بوعلي، شلف، 2011، ص: 68.

منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية (OCDE) سياسة التشغيل على أنها مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان، وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج.[1]

كما عرفها المكتب الدولي للعمل (BIT) على أنها رؤية وإطار متفق عليه ومتناسق يربط جميع التدخلات في جانب الشغل مع جميع الأطراف أصحاب المصلحة، وبالتالي فإنه يشير إلى مجموعة من التدخلات المتعددة الأبعاد والتي يراد من خلالها تحقيق الأهداف الكمية والنوعية المحددة للشغل في بلد معين.[2]

وقام بتعريفها كل من J.G.Barbier و J.Gautie بشكل واسع على أنها تشمل جميع التدخلات الحكومية في سوق العمل لتصحيح أي اختلالات وتخفيف الآثار المترتبة عليها.[3]

وتعرف سياسة التشغيل على أنها السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نموًا متناسقا في مختلف الصناعات والمناطق؛[4] ولا تعتبر سياسة التشغيل من سياسات الاقتصاد الكلي، كما أنها ليست سياسة قطاعية مثل السياسة التعليمية أو الصناعية أو الصحية أو الفلاحية، وكذلك ليست سياسية لسوق العمل، وإنما هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات تصمم وتطبق على مستوى كل من السياسات السابقة الذكر، أي أنها تندرج ضمن كل من سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات القطاعية فضلًا عن سياسة إقتصاد السوق، ويكون الهدف من هذه الإجراءات أن تشترك كل سياسة من السياسات المذكورة في النهوض بالتشغيل وتحقق التشغيل الكامل.[5]

ومن جملة هذه التعريفات نخلص إلا أنّ سياسة التشغيل تعني الطريق الذي يسير عليه المجتمع في توفير مناصب عمل لليد العاملة المتوفرة في السوق وإعدادها وتكوينها وتنظيم علاقات العمل، ويمكن التمييز بين سياسات التشغيل اعتمادًا على الأيدولوجية المتبعة، فهناك سياسة تشغيل في ظل الاقتصاد الرأسمالي، وأخرى في الاقتصاديات الاشتراكية، حيث أنّ سياسة التشغيل في الاقتصاد الرأسمالي تعتبر السلعة

---

[1]-عبد الرزاق مولاي لخضر، **تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000- 2011**، مجلة الباحث، العدد 10، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012، ص: 191

[2]-عبد الرزاق جباري، **آثار سياسية التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001-2012**، مذكرة ماجستير، تخصص الاقتصاد الدولي والتنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2014-2015، ص: 42

[3]-R. Di Roberto, **cours d'économié**, université victorsegalen, Bordeaux, http://www.cours-univ.fr/documents/cours020104.pdf

[4]-زكي بدوي، **معجم مصطلحات العلوم الإدارية (إنجليزي، فرنسي، عربي)**، ط2، دار الكتاب اللبناني، بيروت، 1994، ص: 178

[5]-مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص164

مقدرة بثمن العمل، وخاضعة لقانون العرض والطلب، وبالتالي فإنّ خلق فرص العمل من اختصاص أرباب العمل الذين يحددون احتياجاتهم من اليد العاملة، ويكون تدخل الدولة غير وارد في هذه الحالة ما عدا في بعض الأمور كقوانين تنظيم علاقات العمل، وبالتالي فتدخلها غير مباشر، بينما في الدول التي تتبنى الأسلوب الاشتراكي والإقتصاد المخطط فإنّ سياسة التشغيل تقوم على اعتبار العمل مصدر للقيم وحق للمواطن وواجب عليه في ذات الوقت وعلى الدولة توفير فرص العمل لكل القادرين عليه والراغبين فيه.

الفرع الثاني: أهداف وأنواع سياسة التشغيل.

1- الأهداف

من خلال التعريفات السابقة يمكننا استخلاص جملة من الأهداف التي تسعى سياسات التشغيل بما فيها من أجهزة حكومية ومختلف الفاعلين في سوق العمل إلى تحقيقها والتي نذكر منها:[1]

- ✓ توفير فرص العمل، وذلك عن طريق التخطيط الجيد من أجل تحديد الاحتياجات الكمية والنوعية لليد العاملة؛
- ✓ تكوين وإعداد القوى العاملة، أي تنمية مهاراتها وقدراتها؛
- ✓ تنظيم أساليب ومواعيد إدخال التحسينات التقنية بحيث لا تؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها؛
- ✓ خلق مناصب أكثر إنتاجية، مما يحقق زيادة في مداخيل المجموعات المحرومة ويرفع من مستواها المعيشي؛
- ✓ الإستخدام الأكفأ لقدرات العمال بما يضمن زيادة في حجم الناتج الوطني ورفع مستوى الفعالية الاقتصادية للبلد؛
- ✓ توفير حرية اختيار العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة الراغبة في العمل والباحثة عنه؛
- ✓ استقرار العمل ويقصد به دوام استخدام العامل في عمله وتقليص التغييرات التي تحدث إلى أدنى حد ممكن عن طريق حماية العمل من الفعل التعسفي؛

---

[1]-أنظر:

-غلاب فاتح، ميمون الطاهر، **سياسات وبرامج التشغيل الدولية المتبعة في معالجة ظاهرة البطالة**، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011، ص: 03.

- عمار رواب، صباح غربي، **التكوين المهني والتشغيل في الجزائر**، المجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 05، جامعة حسيبة بن بوعلي، شلف، 2011، ص: 70.

- ✓ تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده مراسيم وتشريعات كل دولة.

و كل هذه الأهداف ما هي إلّ خطوات أولية أو أهداف خفية تسعى سياسات التشغيل من ورائها إلى تحقيق هدفها الرئيسي والمتمثل في محاربة البطالة ومحاولة القضاء عليها، وما يصاحبها من آفات إجتماعية خطيرة كالفقر، والتخلق، والجريمة والأمية وغيرها.

2- الأنواع:

هذا فيما يخص الأهداف، أمّا من ناحية الأنواع، فيمكن التمييز بين نوعين من سياسات التشغيل حسب مدى ديناميكية سوق العمل، وقدرته على استيعاب القوى العاملة العاطلة من خلال خلق مناصب شغل، ويتعلق الأمر بكل من:

- ✓ سياسة التشغيل النشطة (سياسة ترقية التشغيل)؛
- ✓ سياسة التشغيل الخاملة (سياسة محاربة البطالة).

2-1- سياسة التشغيل النشطة:

تتضمن سياسات التشغيل النشطة مجموعة التدابير التي تسهل توظيف المزيد من العمالة من طرف المؤسسات، حيث تتوجه هذه التدابير في مجملها نحو ترقية سوق العمل بشكل يجعله يستجيب إلى الظروف التي تعيشها هذه المؤسسات، وعلى الأساس، تتميز هذه السياسات غالبًا بكونها سياسات ذات طابع هيكلي لأنها تستهدف نزع العراقيل التي تحول دون تحقيق مستوى التشغيل المأمول من طرف المؤسسات، لذلك فهي تعتبر سياسات طويلة المدى لأنها لا ترمي إلى توظيف العاطلين في اللحظة الراهنة، ولكنها ترمي إلى تهيئة الاقتصاد لتوظيف المزيد من العمالة في المستقبل نتيجة دخول أعداد إضافية إلى سوق العمل، وبالتالي فإنّ سياسات التشغيل النشطة تهدف أساسًا إلى زيادة ديناميكية سوق العمل عبر مختلف التدابير بشكل يسمح الإقتصاد بخلق مناصب شغل جديدة وفق معايير اقتصادية.

ويساهم الاعتماد على هذا النوع من السياسات في إعطاء الفرصة للمؤسسات بالتوظيف وفق ظروفها الخاصة وخططها الإنتاجية التي تعكس حساباتها الاقتصادية، ويشكل هذا الأمر عنصرًا مساعدًا للمؤسسات على ضمان توازناتها التشغيلية التي تسمح لها بالاستمرار في عملية التوسع، وهذا لا يضمن لها زيادة توظيف المزيد من العمالة في المستقبل فحسب، ولكن يسمح لها أيضًا بتحسين جودة العمل عن طريق إطالة عقود العمل التي يبررها الأفق الاقتصادي الجيد لهذه المؤسسات.

ومن الإجراءات التي يمكن اتخاذها في إطار هذا النوع من السياسات نذكر:[1]

- ✓ إجراءات الإنعاش الإقتصادي كدعم الإستهلاك والاستثمار وغيرهما؛
- ✓ مساعدة طالبي الشغل في مجال البحث عن عمل والتوجيه المهني لهم؛
- ✓ تقديم التكوين المهني اللازم وتوفير التربصات التكوينية للشباب لأجل تسهيل إدماجهم في عالم الشغل؛
- ✓ التخفيض من تكاليف المؤسسة الإقتصادية لأجل حثها على الرفع من طلبها على العمالة؛
- ✓ تقديم مساعدات للشباب البطال من أجل إنشاء مؤسساتهم الخاصة.

2-2- سياسة التشغيل الخاملة:

تأخذ هذه السياسات في منحاها سياقًا اجتماعيًا للعملية، حيث تتم من خلال محاولة توظيف أكبر قدر ممكن من العمالة بغض النظر عن الظروف التي تمر بها المؤسسات، إذ يتمثل مقياس النجاح في هذه السياسة في عدد العمال الذين تم توظيفهم، ولا يمثل الأفق الإقتصادي للمؤسسات بالضرورة أهمية كبرى وبالتالي لا تؤدي شروط سوق العمل دورًا حاسمًا في عملية التوظيف، وإنما تعتمد هذه الأخيرة على مجموعة الإجراءات والمحفزات التي تقدمها السلطات العمومية، ولذلك تندرج هذه السياسات ضمن منظور الفترة القصيرة، أين يتمثل الهدف الأساسي للسلطات الحكومية في امتصاص أكبر قدر من القوى العاطلة، ويتنافى منطق هذه السياسات مع وجود أي ديناميكية في سوق العمل، لذلك يمكن اعتبار سياسات التشغيل الخاملة سياسات سلبية طالما أنها تستهدف امتصاص البطالة الموجودة وتخفيض معدلاتها إلى مستويات يمكن تحملها، دون أن يصل طموحها إلى غاية زيادة مستوى الطلب على العمل في الاقتصاد (خلق مناصب شغل)، كما يمكن الإشارة إلى أنّ هذا المنطق في التشغيل لا يولي أهمية كبيرة لجودة العمل من جميع النواحي سواءًا مستوى الدخل أو الأمن الوظيفي أو استقرار العمل.

2-3-التداخل بين أنواع سياسة التشغيل:

توجد العديد من التداخلات والارتباطات بين هذين النوعين من سياسات التشغيل، حيث تعتبر تدابير دعم الدخل والتقليل من إمدادات العمال سياسات سلبية، بينما تعتبر البرامج الرامية إلى تشجيع الخلق المباشر لفرص العمل وتعزيز الاستخدام أو تحسين قابلية التوظيف لدى الباحثين عن عمل إيجابية،

[1]-fréderic Teulon, le chomage et les politiques de l'émploi, edition du seuil, juin1996, Paris, p :55-56

غير أنه يصعب أحيانًا التميز والفصل بين السياسات الإيجابية والسلبية للتشغيل، بسبب الشروط التي تتطلب ممن يحصلون على إعانات إجتماعية أن يكونوا مشاركين في برامج الاستخدام حتى يحصلوا على هذه الإعانات المقررّة، ومن شأن ذلك تحويل الإعانات التي كانت تعتبر سلبية إلى تدابير إيجابية، ومن جهة أخرى فإنّ سياسات مثل الأشغال العامة. كثيرا ما تقلل من احتمالات العثور على عمل منتظم ممّا يجعلهم يعتمدون على نظام الضمان الإجتماعي ويحيلهم بذلك إلى سلبيين، وكمثال آخر على هذا التداخل نجد من بين وسائل السياسات النشطة للتشغيل إعتماد عمليات التكوين لليد العاملة من أجل ضمان خطوط أوفر لتشغيل هذه الأخيرة وملائمة العرض وفق طلب المؤسسات لكن في نفس الوقت نجد سياسة التكوين النشطة المتعمدة في هذا الباب تلعب دورًا آخر، كونها تمتص جزءًا من عرض العمالة في سوق العمل لتعتبر بذلك سياسة تشغيل خاملة أو سلبية، ونفس الشيء بالنسبة لبعض السياسات السلبية للتشغيل كما هو الحال بالنسبة لتعويض البطالة الذي يعمل على استقرار سوق العمل بشكل أساسي، لكن في نفس الوقت يعتبر كإعانة للبطال تساعده في مصاريف البحث عن عمل يلائمه ويوافق قدراته العملية، وبذلك يصبح هذا النوع من السياسة وإن كان يعتمد في الجانب السلبي لسياسات التشغيل، يعتبر كسياسة تشغيل إيجابية ونشطة، وكثيرًا ما تستخدم السياسات الإيجابية للسوق لتكملة السياسات السلبية، وقد دعت العديد من المؤسسات الدولية ومن بينها (OCDE) إلى زيادة استعمال السياسات الإيجابية لسوق العمل ويرجع ذلك لاعتبارات تتعلق بالإنصاف والكفاءة، وذلك لأنّ هذه السياسات قادرة على تصحيح أوجه الإختلال المفترضة في سوق العمل لكونها تحول دون الضغوط السلبية التي تفرضها بعض العوامل الخارجية على الأجور والناتجة عن ارتفاع نسبة البطالة طويلة الأجل، فسياسات التشغيل النشطة يمكن أن يكون لها أثر إيجابي على سوق العمل بالإبقاء على حجم القوة العاملة خلال الفترات التي ترتفع فيها نسبة البطالة، كما يمكن لها أن تحسن من العلاقة العكسية بين التضخم والبطالة عن طريق تحقيق الاستقرار في التوظيف خلال فترات الكساد.[1]

الفرع الثالث: نظرة عامة على عملية بناء سياسة التشغيل:

حسب نظر منظمة العمل الدولية، فإنّ عملية بناء أي سياسة وطنية للتشغيل ليست موحدة ومثالية، بل تختص وتعتمد على المؤسسات الحكومية والأطراف الفاعلة القائمة على تنفيذها، ولكن في غالب الأحيان ما تحتاج أغلبها إلى متطلبات أساسية لبنائها، وتمر بعدة مراحل متسلسلة ومترابطة، حيث أنّ الانتهاء من المهام تحت لواء كل مرحلة هو عنصر أساسي من أجل الانتقال إلى المرحلة التي تليها.

[1]-جباري عبد الرزاق، مرجع سبق ذكره، ص-ص: 44-45

1- المتطلبات الأساسية لبناء سياسة تشغيل ناجحة[1]

1-1- تفعيل استمرارية السياسة من سابقاتها

حتى يتم تحقيق الاستدامة، لا يمكن أن تتم عملية وضع سياسة تشغيل من العدم دون نقطة ارتكاز على المستوى الوطني، وذلك من خلال تحديد المنطلقات والركائز المختلفة لهذه السياسة في كل بلد، وتحديد الشركاء أو علاقات العمل والوثائق المرجعية والمبادئ الإرشادية العامة لصياغة هذه السياسة وتبنى هذه الاستمرارية على عدة ركائز نذكر منها:

1-1-1- المواءمة مع العمليات الوطنية الأخرى

تُظهر مختلف الممارسات الجيدة والتجارب الناجحة أنّ وضع سياسة التشغيل الوطنية يكون ذو معنى من الناحية العملية عندما تستجيب هذه السياسة لعدة حاجات وطنية مثل:

- ✓ تحقيق الانسجام بين أنشطة التشغيل التي تمت تجربتها وحصلت على الموافقة فيما يتعلق بنجاحها، وذلك من خلال إدماج تجارب التشغيل الناجحة كتعديلات على السياسات الوطنية للتشغيل؛
- ✓ إدماج قضايا التشغيل بنجاح في إطار التنمية الوطنية وذلك بأن تكون هناك سياسة واضحة المعالم للتشغيل أثناء مرحلة المراجعة الوطنية لإستراتيجيات التنمية؛
- ✓ التوجه نحو الإدارة المستندة على برمجة الميزانية والنتائج بالإعتماد على أطر الإنفاق متوسط المدى حتى تتمكن الوزارة الوصية المشاركة بفعالية في مناقشة الميزانية؛
- ✓ عندما يتم تشكيل حكومة جديدة تبرز الحاجة الماسة لتحديد أولوياتها وأهدافها الرئيسية من أجل معرفة وضع أو موقع الوزارة الوصية عن سياسة التشغيل ومستجداتها؛
- ✓ تحقيق الأهداف الدولية التي التزمت بها البلاد.

1-1-2- بناء الشراكات

[1]- دليل استرشادي، **سياسات التشغيل الوطنية، إدارة سياسة التشغيل**، منظمة العمل الدولية، 214، ص-ص: 33-37، من الموقع www.ilo.org/publns

من الضروري في كل بلد، تحديد الفاعلين لإقامة شراكات، إذ أنه قد يختلف ذلك من بلد إلى آخر، وتعد الوزارات القطاعية، ووزارات وهيئات التخطيط الوطني، كلها من الشركاء الرئيسيين للوزارة المسؤولة عن التشغيل، ومن الضروري تعزيز التعاون مع هذه الهياكل لسببين على الأقل:

- **الأول:** تنفيذ السياسات التي يكون لها تأثير واضح على التشغيل؛

– والثاني: تسهيل التعاون لتحقيق إدماج سياسة التشغيل الوطنية في دورات التخطيط والميزانية.

ويحتاج الأمر أيضًا إلى تحقيق شراكات مع منظمات أصحاب العمل والعمال، ومع شركاء التنمية، حيث يمكن لهؤلاء المساهمة بالأفكار، وبالمعرفة وبالخبرة وبالتجارب خلال مختلف خطوات تصميم سياسة التشغيل الوطنية، بما في ذلك البحث والتحليل، وصياغة واختيار النماذج وخيارات التصميم، ويمكن أن يسهم شركاء التنمية بالخبرة الفنية وبناء القدرات فضلًا عن الدعم المالي.

وكمثال على هذه الشراكة، تم إنشاء لجنة توجيهية مشتركة في ليبيريا بين الوزارات بخصوص العمل والتشغيل خلال عملية صياغة استراتيجية الحد من الفقر ما قبل 2006، يرأس هذه اللجنة وزارة العمل، وتضم في عضويتها الشركاء الإجتماعيين ووزارات التخطيط والمالية والشباب والرياضة، والأشغال العامة، ومنظمة العمل الدولية، والبنك الدولي، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وتم تكليف هذه اللجنة بمسؤولية تنسيق المدخلات الخاصة بالعمل والتشغيل في عملية استراتيجية الحد من الفقر، ورصد تنفيذ أنشطة هذا القطاع، كما تم الاستفادة من هذه اللجنة في صياغة سياسة التشغيل الوطنية 2009، وخطة العمل لسنة 2010 وفي تنفيذها، وأثبتت هذه الشراكة فائدتها في تعبئة الدعم بين القطاعات الوزارية، وفي الدعوة إلى وضع التشغيل المنتج، وسياسات العمل اللائق في صميم عملية صنع السياسات.

1-1-3- الإلتزام السياسي واسع النطاق والمستدام

إنّ الإلتزام السياسي الواضح والقوي الصادر عن أعلى مستويات الحكومة هو المدخل لضمان الاستدامة، ويمكن إتخاذ القرار الخاص بوضع سياسة التشغيل الوطنية من قبل عدد من أصحاب المصلحة كرئيس الجمهورية، رئيس الوزراء، لجنة التخطيط، والوزير المسؤول عن التشغيل وغيرهم، اعتمادًا على السياق المتبع في البلد، وينعكس المستوى الذي يتخذ عنده القرار على الطريقة التي سينفذ بها.

كما يضمن الالتزام السياسي على أعلى مستوى التنسيق الفعال بين وزارات المالية والشؤون الاقتصادية والوزارات المختصة كوزارة التعليم، والزراعة، والبنية التحتية، والتنمية المحلية وما إلى ذلك، والوزارة المسؤولة عن التشغيل.

وقد أظهرت التجارب في بعض البلدان، أنه إذا لم يستمر الإلتزام السياسي على المدى المتوسط، فإنّ تطبيق سياسة التشغيل، وأحيانًا حتى صياغتها قد تتوقف، كما حدث في البلدان التي ساد فيها عدم الاستقرار الحكومي أو التي تعرضت لأزمات سياسية، حيث اعتمدت سياسات وطنية للتشغيل ولكنها لم تصل إلى حد التنفيذ بسبب الإنقلابات السياسية، وفي بعض البلدان الأخرى، أدّى تغيير الحكومة بعد الإنتخابات إلى التخلي عن السياسة الوطنية للتشغيل القائمة، بالرغم من اعتمادها عند أعلى مستوى وموافقة كافة الأطراف عليها، وهذا النوع من الحالات عادة لا يمكن التنبؤ به.

1-2- إطار مؤسسي واضح

يشكل وجود إطار مؤسسي واضح لسياسة التشغيل الوطنية أحد مفاتيح متابعة جميع المراحل بنجاح من التشخيص إلى التنفيذ، فهو أولًا يعطي وضوح رؤية للعملية، وثانيًا فإنّ تكليف مسؤول أو قائد بأجندة وصلاحيات واضحة سيجعله قادرًا على التنسيق بين كافة الجهات الفاعلة التي ينبغي إشراكها في هذه العملية، فتعدد المؤسسات والجهات الفاعلة المعنية، وتنوع مستويات تدخلها يضع في الطليعة الحاجة الماسة إلى تنسيق قوي.

واعتمادًا على النظام المتبع، وعلى طبيعة الإطار المؤسسي في كل بلد، يمكن لهذا المسؤول إمّا أن يكون الوزير المكلف بالعمل، أو أي شخص من مكتب رئيس الوزراء أو مكتب رئيس الجمهورية.

كذلك، فإنّ دور وكالة التشغيل الوطنية هو أيضًا ذو أهمية بالغة، ففي بعض الأحيان تأخذ الوكالة زمام المبادرة في صياغة سياسة التشغيل الوطنية، وفي حين أنّ دور الوكالة هو المشاركة في عملية الصياغة، وتنفيذ بعض عناصر سياسة التشغيل الوطنية، فإنه لا ينبغي لها أن تقود أو تترأس عملية صياغة السياسة الوطنية للتشغيل.

1-3- ضرورية الحوار والمساءلة لصياغة سياسة التشغيل الوطنية

تتطلب عملية وضع السياسات إجراء الحوار على نطاق واسع من أجل ترجمته إلى التنفيذ الناجح، وينبغي أن يسود الحوار، وخاصة الإجتماعي منه، في كل خطوة من خطوات التحليل، وهو الأمر الذي يؤدي إلى خيارات السياسة العامة، وصولًا إلى المصادقة على تنفيذ السياسات وتقييمها بعد ذلك.

ويتم هذا الحوار على عدة مستويات، إذ تعتمد أهمية هذه المستويات المختلفة اعتمادًا كبيرًا على حجم البلد، والسياق التاريخي لشكل اللامركزية فيه ومستوياتها، إذا كان تواصل مكاتب التشغيل على مستوى الولايات أو ضمن المقاطعات المحلية والمناطق الحضرية فقط، فينطوي ذلك على تكاليف إضافية عند إجراء

حوار على مستوى المجتمع المحلي في حدّ ذاته، ويحتاج كل بلد أن يقرر مدى شمولية المشاورات التي يمكن أن يتحملها مقابل ما هو متوقع الخروج به من إجراء الحوار.

والجدول التالي يوضع لنا مختلف المستويات التي يتم فيها الحوار ومع من، وعلى ماذا يقوم وكيف يتم تنسيقه.

الجدول رقم (03، 12): مستويات الحوار لصياغة سياسة التشغيل الوطنية

مستوى الحوار	من هم المشاركون فيه؟	على ماذا يقوم؟	كيف يتم تنفيذه؟
وطني قطاعي	بين الوزارة المسؤولة عن التشغيل و: -الشركاء الإجتماعيين (منظمات أصحاب العمل ونقابات العمال)؛ -الوزارات الأخرى ولاسيما مع المجموعات الإقتصادية للحكومة والوزارات القطاعية؛ -منظمات المجتمع المدني مثل: جمعيات النساء أو جمعيات الشباب.	تحديد التحديات الرئيسية وخيارات السياسات والمصادقة على الأولويات المختارة وسبل تنفيذها	-إجراء مجموعات عمل -حلقات عمل ثلاثية. -تنظيم مؤتمرات ثلاثية.
إقليمي	بين الوزارة المسؤولة عن التشغيل و: -فروعها الإقليمية؛ -الشركاء الإجتماعيين الإقليميين؛ -غيرهم من الوكالات الحكومية اللامركزية؛ -منظمات المجتمع المدني الإقليمية.	تحديد التحديات الرئيسية والمصادقة على الأولويات المختارة وسبل تنفيذها	-إجراء حلقات عمل -إجراء مناقشات جماعية مركزة
محلي	بين الفروع الإقليمية للوزارة المسؤولة عن التشغيل و:	تحديد التحديات الرئيسية والمصادقة على الأولويات المختارة	-إجراء إجتماعات محلية -مجموعات التركيز

	-المجتمعات المحلية؛ -المنظمات غير الحكومية النشطة على المستوى المحلي؛ -المشاريع المحددة التي لها تأثير على التشغيل؛ -الأشخاص المستفيدون من بعض المشاريع.	وسبل تنفيذها.	والمقابلات والمناقشات

المصدر:دليل استرشادي، **سياسات التشغيل الوطنية**، مرجع سبق ذكره، ص: 36.

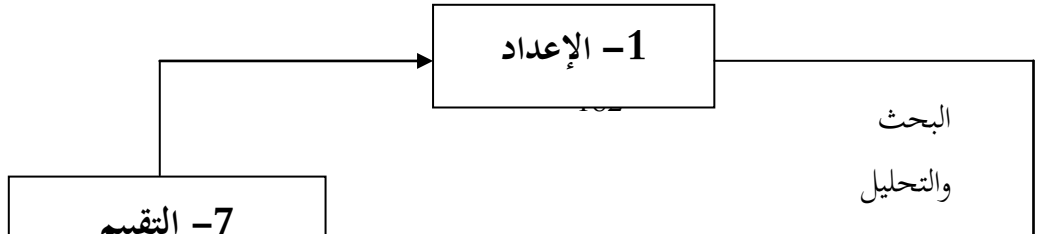
2-المراحل الأساسية لوضع سياسة التشغيل الوطنية:

يعرض هذا العنصر الخطوات السبع لنموذج مثالي لعملية سياسة التشغيل، ويمكن أن تكون هناك اختلافات في الواقع العملي لكل دولة، وتغطي الخطوات المفصلة أدناه دورة كاملة للسياسة، ولكن يمكن لكل دولة اعتمادًا على ما إذا كانت ستضع سياسة تشغيل جديدة ومتكاملة، أو ستعد سياسة تشغيل لاحقة أن تتبع فقط بعضًا من الخطوات المذكورة.

علاوة على ذلك، عادة ما تبنى وثيقة السياسة الكاملة للتشغيل على الخبرة السابقة والمشاريع الرائدة، واختبار السياسات النشطة، وتُظهر التجارب الدولية أنّ الدول عادة ما تبدأ بتصميم واحد أو أكثر ثم تدخل التحسينات والتعديلات عليها، وتعمل على تنسيق السياسات واتساقها، وأخيرًا تحاول دمج عملها مع السياسات الإقتصادية السائدة.

من هذا المنطلق، تقوم الدولة ببناء نظام يأخذ صفة رسمية كسياسة وطنية للتشغيل أو قانون تشجيع التشغيل، وفيما يلي إيجاز لمختلف هذه المراحل من خلال عرض الشكل الخاص بها ثم التفصيل فيه.

الشكل رقم (03- 07): الخطوات المتبعة في عملية صنع سياسات التشغيل



المصدر: دليل استرشادي، سياسة التشغيل الوطنية، مرجع سبق ذكره، ص: 40.

2-1- مرحلة الإعداد: الغرض من هذه المرحلة هو:

- ✓ تحديد الهدف التنموي للسياسة؛
- ✓ وضع إطار العمل التنظيمي لعملية صنع السياسات؛
- ✓ إعداد برنامج تسلسل زمني لعملية صنع السياسات؛
- ✓ إعداد التخطيط والموازنة للموارد اللازمة لعملية صنع السياسات.

2-2- مرحلة تحديد المشكلة (القضية)

الهدف من مرحلة تحليل الوضع هو إعداد بيان بالقضايا التي تحدد الفرص والقيود في سوق العمل، إذ يجب إعداد بين اعتمادًا على تحليل دقيق لسوق العمل، وكذلك دراسة السياسات الإقتصادية التي لها تأثير على أداء هذه السوق، وفي العديد من البلدان قد تكون هناك حاجة إلى إجراء العديد من الدراسات لتغطية جميع المسائل ذات الصلة.

ولا يشمل التحليل الجيد للوضع إجراء الأبحاث فقط، بل أيضا إجراء المشاورات على نطاق واسع، لتجميع كافة وجهات نظر أصحاب المصلحة حول التحديات التي يواجهونها، والشركاء الإجتماعيين حول مطالب مؤسساتهم، والأساس في تطوير السياسة الناجحة هو إشراك جميع أصحاب المصلحة بالفعل في مرحلة التشخيص، حيث يمكن أن تقوم منظمات العمال وأصحاب العمل، وأيضًا منظمات المجتمع الدولي يدور له قيمة عالية فيما يتعلق باهتماماتهم في مجال سياسات التشغيل، وعلى السلطات العامة احترام نصائحهم المبنية على أساس خبراتهم المباشرة وعلاقاتهم، ومن الممكن أن تكون هذه المنظمات على دراية بالاتجاهات أو القضايا الناشئة قبل الحكومة بفضل قاعدتها الشعبية، وبالتالي يمكن لها أن تقوم بدور رئيس في توجيه الاهتمام العام إلى هذه القضايا الناشئة.

2-3- مرحلة الصياغة

في هذه المرحلة يتم إعداد بيان بالقضايا التي يتعين على متخذي القرار أن يحددوا خيارات السياسة العامة تجاهها وترتيب أولوياتها، هذا يؤدي بدوره إلى صياغة مجموعة من غايات التشغيل لمعالجة المشاكل التي تم تحديدها واستغلال الفرص التي قد تنشأ، وتعتمد الخيارات المتاحة لكل دولة على الظروف المحلية بالإضافة إلى السياق الأوسع لهذه الظروف وسيكون على كل بلد تطوير مناهج معينة من أجل تلبية احتياجات التشغيل لسكانها، وبالتالي، تركز مرحلة الصياغة على تحديد أولويات السياسات واستعراض المبررات والأس المنطقية التي تم اعتمادها، وهناك ثلاث خطوات رئيسية:

- ✓ تحديد القضايا التي سيجري تناولها في سياسة التشغيل الوطنية؛
- ✓ تحديد الخيارات السياسية لمعالجة مشاكل التشغيل التي يتم تحديدها؛
- ✓ اختيار التدخلات السياسية المعقولة من الناحية الفنية، والتي يمكن تكييفها بشكل جيد في السياق الوطني.

ولمجرد إختيار أولويات التدخلات السياسية، وموافقو كافة أصحاب المصلحة عليها، تتم صياغة وثيقة السياسة، وذلك عندما تتحدد بوضوح الغايات الإستراتيجية وأهداف التشغيل، إلى جانب إطار آليات التنسيق والرصد والتقييم.

بعد ذلك يكون من المهم تحديد التكلفة التقديرية لتنفيذ السياسات، على أن يتم تحديد الميزانية بالتفصيل في مرحلة إعداد الخطة العملية لاحقًا، وإن وجدت بالفعل خطة عمل وطنية لتشغيل الشباب، ينبغي أن تنعكس على خطة عمل سياسة التشغيل الوطنية.

2-4- مرحلة المصادقة، الاعتماد، والإتصالات

2-4 -1- المصادقة:

يقصد بها الحصول على الموافقة الوطنية على سياسة التشغيل، فبمجرد الإنتهاء من صياغة هذه السياسة، يجب تقديمها من أجل المصادقة عليها من قبل أصحاب المصلحة، وبعد المصادقة، يتوجب على الفريق الوطني الفني إدماج التعليقات التي وردت والانتهاء من وثيقة السياسة.

2-4-2- الإعتماد

وهو إعطاء القوة التنفيذية لسياسة التشغيل الوطنية، فيما أنّ سياسة التشغيل الوطنية بحاجة إلى أن تترجم إلى خطوات عملية، من الضروري أن تعطى قوة تنفيذية، وبعبارة أخرى، كافة الصلاحيات اللازمة لتؤخذ على محمل الجد من قبل الجهات الفاعلة.

تحت هذا الشرط، فإنّ الجهات الفاعلة ستقوم باتخاذ سياسة التشغيل الوطنية في الاعتبار ضمن أعمالهم، وسوف تكتسب المصداقية الضرورية، والطابع الرسمي لها الذي تقرره الحكومة في شكل بيان أو مرسوم أو قرار أو قانون أو غيرها.

وفي بعض الحالات لا تحتاج سياسة التشغيل الوطنية لاعتمادها رسميًا، ولكن بدلًا من ذلك يتم دمجها ضمن إطار عمل التنمية الوطنية.

2-4-3-الإتصالات:

تهدف الإتصالات في المقام الأول إلى إبلاغ الجهات الفاعلة والمستفيدين على نحو كاف، وتوعيتهم كي يدركوا أهمية التشغيل، ويأخذوا في الاعتبار السبل والوسائل التي يلزم على كل فاعل- كل في مجال مسؤوليته، العام أو الخاص-تنشيطها للإسهام في الترويج للتشغيل، ويستلزم منهج الإستيعاب الداخلي

جعل محتوى سياسة التشغيل الوطنية معلومًا لكافة المهتمين مع تمكينهم من فهم معناها كأسلوب عمل شامل وجديد أوجدته السطات العامة لتعزيز معالجة تحديات التشغيل، ويتطلب هذا المنهج إشراك المسؤولين عن الإعلام في عمل مزدوج:

- ✓ منهج الإتصالات الكلاسيكي باستخدام وسائل الإعلام المعتادة وغيرها من الوسائل الخاصة بكل بلد؛
- ✓ منهج أكثر استهدافا ينطوي على الجهات الفاعلة الرئيسة في الهياكل العمومية والمهنية والنقابية يهدف تعريفهم بالمنهج والأساليب الكامنة والموضوعات الرئيسية في العمل، والوسائل اللازمة لأداء مهامهم الجريدة.

2-5- مرحلة البرمجة وإعداد الميزانية

في هذه المرحلة تحدد إستراتيجية التنفيذ السبل والو سائل التي يمكن بواسطتها تحقيق أغراض سياسة التشغيل الوطنية، وتسعى استراتيجية العمل هذه إلى:

- ✓ تحديد الشروط اللازمة لتبويب بنود التدخلات بطريقة عملية، من جهة، وعلى الجانب الآخر تحديد السلطة الحاكمة والمالكة لسياسة التشغيل الوطنية؛
- ✓ تحديد الخطة التي سوف تكمن من تنظيم سياسة التشغيل الوطنية وتحقق تقدمها؛
- ✓ إلقاء الضوء على الإجراءات والأساليب والظروف التي ستسمح بالإدماج الكامل لضرورة التشغيل، والتعبير عنها والذي تمثله سياسة التشغيل الوطنية في السياسات الوطنية من خلال إطار التنمية؛
- ✓ صياغة المتطلبات المتعلقة بتعزيز القدرات الفنية والمالية والتي بدونها لا يمكن إجراء التنفيذ.

كما يجب إعداد خطة لخطوات العمل لتنفيذ سياسة التشغيل الوطنية، والوفاء بمتطلبات الميزانية والبرمجة، وتحديد الأدوار والمسؤوليات، ومن المفيد وجود هيكل دائم ليكون بمثابة لجنة توجيهية لسياسة التشغيل الوطنية، ويجب أن يكون هذا الهيكل ثلاثيا ومشتركًا بين الوزارات لضمان تواجد كافة الجهات الفاعلة.

2-6- مرحلة التنفيذ

كما أشرنا سابقًا فإنّ سياسة التشغيل الوطنية تعتمد على غيرها من السياسات والعديد من الجهات الفاعلة، جميعهم لهم اهتماماتهم وأهدافهم، ولذا، فالمبادئ الأساسية لضمان تنفيذ سياسة التشغيل تتلخص في العناصر الرئيسية التالية:

- ✓ استيعاب جميع الأطراف المعنية لأهداف سياسة التشغيل؛
- ✓ الملاقاة بين جهودهم ورصدها؛
- ✓ الحوار والتعاون والتشاور كوسيلة لتنظيم التنفيذ؛
- ✓ تفعيل الآلية الثلاثية والتنسيق بين الوزارات من أجل صياغة أو مراجعة النصوص القانونية؛
- ✓ يجب أن تكون الموارد المالية قادرة على الوفاء بالتزامات الدورات المستمرة للميزانية السنوية؛
- ✓ تدريب موظفي الخدمة المدنية وغيرهم على أهدافهم ومهامهم الجديدة في إطار سياسة التشغيل الوطنية.

2-7- مرحلة التقييم

لا تتوقف عملية صياغة السياسة الوطنية للتشغيل مع إصدار التشريعات وتنفيذ البرامج التي تم اعتمادها بموجب قانون أو مرسوم جديد، بل تتعدى ذلك إلى السؤال عن ما إذا كانت هذه السياسة قد حققت أهدافها، وما هي آثارها على مختلف الأطراف، ومن استفاد منها؟ وغيرها من الأسئلة التي تجيب عليها مرحلة تقييم هذه السياسة، حيث يستخدم التقييم أساليب البحث العلمي الإجتماعي بما في ذلك التقنيات النوعية والكمية لدراسة نتائج وآثار هذه السياسة، وإضافة إلى ذلك يمكن لتقييم السياسة أن يقيم أيضًا جميع المشاركين في العملية السياسية، بما في ذلك المشرعين، والمديرين التنفيذيين أهدافها، وتقييم الآثار، وتحديد التغييرات اللازمة لأي سياسة.

المطلب الثاني: التطورات التي مرت بها سياسة التشغيل في الجزائر (1962-2019)

تعتبر الجزائر آخر بلدان المغرب العربي حصولًا على الاستقلال، ورغم ذلك سجلت نتائج معتبرة في عدة مجالات منها مجال التشغيل الذي يعتبر الحلقة الأكثر تأثرًا بمختلف المجالات والقطاعات الأخرى، وعلى غرار نظيراتها من حكومات العالم، كثفت الحكومة الجزائرية اهتمامها بالقوى العاملة عن طريق التحكم بالأمور فيما يتعلق بتبني سياسة للتشغيل، وذلك كله استنادًا إلى التطور النظري للمواثيق الجزائرية عبر استراتيجية وطنية مدروسة مستندة على ضرورة القضاء على البطالة وتمكين المواطنين من مزاولة حقهم في العمل.

وسوف نحاول في هذا السياق تحليل أهم المراحل التي مرت بها سياسة التشغيل في الجزائر والتطور الذي عرفته تبعًا للتطور الإقتصادي بداية من الفترة التي تلت الإستقلال، مرورًا بسياسة التخطيط والنظام

الإشتراكي ثم الانفتاح الإقتصادي وسياسة اقتصاد السوق وصولًا إلى برامج الإنعاش الإقتصادي وكل ما صاحب هذه المراحل من انعكاسات على مستوى التشغيل.

الفرع الأول: سياسة التشغيل في ظل الاقتصاد المخطط (1962–1989)

كان الهدف من السياسة التنموية في بداية الستينات بالجزائر هو الاستجابة إلى احتياجات السكان فيما يخص التشغيل والأجور والاستهلاك، وكذا تلبية الطلبات الإجتماعية المتعددة لكافة شرائح المجتمع، وفي هذا الصدد عملت الجزائر على إنشاء مركبات صناعية ضخمة تسمح لها باستقطاب اليد العاملة الريفية لتغطية العجز، وهذه الإستراتيجية تهدف بالدرجة الأولى إلى التنمية الإقتصادية والخروج من التخلف، ولتحقيق هذه التنمية كان لابد من الخضوع لأسلوب التخطيط الشامل عبر نظرة مستقبلية للحاجات والإمكانيات، وعلى هذا الأساس يمكننا التفصيل في انعكاسات التنمية المخططة بالجزائر على مجال التشغيل وفق المراحل التالية:

1–المرحلة التمهيدية (التحضير والتأهيل) (1962–1966):

بعد استقلال الجزائر سياسيًا 1962 وجدت نفسها تتخبط في أوضاع متدهورة ورثتها عن الحقبة الإستعمارية الطويلة، تجلت معظمها في مشاكل انعكست سلبًا على الأوضاع الإقتصادية والإجتماعية للمجتمع، وممّا زاد الأمر حدّة هو غياب توجيه واضح ونقص في الخبرة من طرف الحكومة الجديدة.

وصاحبت هذه الأوضاع المتدهورة وضعية مماثلة في مجال التشغيل خاصة في ظل مغادرة حوالي 900 ألف عامل فرنسي للجزائر تاركين خلفهم مناصب عمل شاغرة، وفي المقابل لم تكن الجزائر تتوفر إلّا على ما يقارب 300 ألف إطار بما فيهم الموظفين والعمال المؤهلين، وقد فاقت نسبة البطالة بعد الاستقلال حدود 33% من مجموع السكان النشيطين، إضافة إلى هجرة عدد هائل من الجزائريين باتجاه فرنسا حيث سجل ما يقارب ب 222631 مهاجر سنة 1963، وفي السنة التي تلتها سجلت الهيئة المختصة حوالي 256 ألف عاطل عن العمل ممّا استدعى إتباع سياسة خاصة للتشغيل مع مراعاة الوضعية الإجتماعية لهؤلاء العاطلين والأخذ بعين الاعتبار استعداداتهم وقدراتهم ومكتسباتهم من علم وخبرة، وأن تتاح لهم حرية اختيار العمل المناسب لهم.[1]

[1]–وائل أحمد علام، **الميثاق العربي لحقوق الإنسان، دراسة حول دور الميثاق في تعزيز حقوق الإنسان في جامعة الدول العربية**، دار النهضة العربية، مصر، 2005، ص–ص: 36–38

إضافة إلى المشاكل المتعلقة بالتشغيل، ظهرت إلى السطح مشاكل في المجتمع الجزائري كان أهمّها الأمية وتدهور الزراعة، وللتقليل منها فرضت إجبارية التعليم كحلول أولية وإعداد سياسة التشغيل وبروز فكرة الإصلاح الزراعي، ثم جاء التخطيط الذي ظهر كضرورة حتمية لتنظيم وهيكلة الإقتصاد لاسيما القطاع العام الذي أصبح بالنسبة للدولة وسيلة للتنمية الاجتماعية، ولهذا ظهرت المشاريع الصناعية منذ سنة 1964 أين حاولت الدولة هيكلة الاقتصاد من خلال إنشاء الشركات الوطنية الكبرى مثل "سوناطراك"، وعلى أساس هذه القاعدة الأصلية توسع قطاع الدولة أكثر فأكثر، وأصبح العمل منظمًا بطريقة إدارية.[1]

وقد شهدت نهاية هذه الفترة (1962-1966) عمليات تأميم واسعة شملت عدة قطاعات ما عدا المحروقات، ومنها القطاع المصرفي حيث تم تأميم بنك الجزائر إلى البنك المركزي وإلغاء العملة الفرنسية وذلك سنة 1963 ثم توسعت عملية التأميم إلى جميع البنوك الأجنبية سنة 1966 إضافة إلى شركات التأمين.[2]

2- مرحلة المخطط الثلاثي الأول (1967-1969)

لقد شكل موضوع رفع فرص العمل هدفًا لبرنامج التنمية الوطنية، والتي عرفت النور في إطار المخطط الثلاثي الأول، وقد جاء هذا المخطط على شكل مشروع استثماري استهدفت السلطات من ورائه تحضير الوسائل المادية والبشرية والهياكل الاقتصادية والاجتماعية والإدارية للتكيف مع سياسة التخطيط المركزي، إضافة إلى بناء قاعدة مادية لإنطلاق الأعمال الكبرى للتنمية، فإجمالي الحجم الاستثماري المعتمد بدأ بمتوسط سنوي بقارب 03 مليار دينار جزائري سمح باستحداث ما يزيد عن 100.000 منصب عمل سنويًا بمعدل تكلفة 270.000 دج للمنصب الواحد سنويًا، موزعة بين مختلف القطاعات والفروع الاقتصادية.[3]

والجدول التالي يوضح لنا توزيع مناصب العمل المستحدثة خلال المخطط الثلاثي الأول حسب القطاعات:

[1]-بوتفنوشت مصطفى، **التغيرات الاجتماعية في الجزائر منذ الاستقلال**، أعمال الملتقى الوطني لعلم الاجتماع، الجزائر، 28-29أفريل1986، المجلة السنوية لعلم الاجتماع، جامعة الجزائر، العدد 03، ديوان المطبوعات الجامعية، 1986، ص: 02.

[2]-آيت عيسى عيسى، مرجع سبق ذكره، ص94

[3] -Temmar (H), **stratégie de développement indépendant**, **le cas de l'algerie**, paris, un bilan édition, piblisud, p32

الجدول رقم (03، 13): مناصب العمل المستحدثة خلال المخطط الثلاثي الأول.

القطاعات	عدد المناصب المستحدثة	النسبة المئوية
الصناعة	48.100	%44.7
البناء والأشغال العمومية	10.800	%10
التجارة والخدمات	17.240	%16
النقل	13.610	%12.6
الإدارة	18.000	%16.7
المجموع	107.750	%100

المصدر: بلقاسم سلاطنية، **التكوين المهني وسياسة التشغيل**، أطروحة دكتوراه، جامعة قسنطينة، 1995، ص191.

عند قراءتنا لمعطيات هذا الجدول تتضح لنا أهمية القطاع الصناعي في هذه التركيبة إذ حظي بنسبة تقارب 50% من مجموع المناصب وذلك بسبب التوجه إنمائي الذي اختارته الجزائر خلال هذه الفترة، وهو التصنيع من أجل إرساء قاعدة صناعية تحقق أهداف التمية الشاملة.

وفي المقابل نجد عدم إدراج القطاع الزراعي ضمن القطاعات التي مكنت من إيجاد فرص عمل جديدة، وذلك نظرًا لتشبعه في المرحلة السابقة.

3- مرحلة المخطط الرباعي الأول (1970-1973)

لم يتم التعرض لسياسة التشغيل بشكل واضح وصريح ضمن أجزاء هذا المخطط، فالإتجاه العام له تمثل في رفع المستوى الثقافي والتقني من خلال تلبية الحاجات الاجتماعية للتربية، وتلبية حاجات الاقتصاد الوطني من العمال المؤهلين.

ولهذا فالمتوسط السنوي لعدد مناصب العمل المستحدثة خلال هذا المخطط بلغت 265 ألف منصب عمل جديد خارج قطاع الفلاحة، والذي نجده يستثنى مرة أخرى من إيجاد فرص عمل جديدة.

الجدول رقم (03-14): مناصب العمل المستحدثة خلال المخطط الرباعي الأول

القطاعات	فرص العمل	النسبة المئوية%
المحروقات	2950	1.11
الصناعة	72050	27.20
البناء والأشغال العمومية	95.000	35.85
التجارة	10.000	3.77
النقل	18.000	6.79
الخدمات	20.000	7.55
الإدارة	47.000	17.73
المجموع	265.000	100

المصدر: بلقاسم سلاطنية، مرجع سبق ذكره، ص193.

كما أنّ هذا المخطط كانت أهدافه تتطابق مع استراتيجية التنمية الاجتماعية والاقتصادية التي ركزت إهتمامها حول مسألة القضاء على البطالة وسوء التشغيل، وبالتالي تحقيق الاستغلال الأمثل والعقلاني للموارد البشرية، ويتميز هذا المخطط بتطور حجم الاستثمارات مقارنة بالمخطط السابق بحيث استحوذ القطاع الصناعي على 2.4/مليار دينار من أصل 27.74 مليار دينار أي ما يعادل 44.7% من إجمالي الاستثمارات المخصصة للمخطط الرباعي الأول.[1]

ولقد شهدت هذه الفترة كثيرًا من التنفيذات الصناعية الضخمة ذات التكنولوجيا الحديثة والمكلفة جدًا خاصة في مجال المحروقات والحديد والصلب التي اعتبرت أساسًا للتنمية السريعة، واعتماد الصناعة على هذه التكنولوجيا التي تتطلب أيدي عاملة قليلة جدًا وماهرة في نفس الوقت أدى إلى تسجيل عجز في العمالة المؤهلة إذ كان العديد منها في حالة بطالة.

4- مرحلة المخطط الرباعي الثاني 1974-1977

تعتبر الأهداف العامة المخطط الرباعي الثاني (1974-1977) مماثلة لأهداف المخططات السابقة مع التركيز أكثر على رفع الإنتاج وتوزيع التنمية عبر مختلف أنحاء البلاد، وهناك ميزة اتصف بها هذا

[1]-بلحاج فتيحة، **تقدير نموذج البحث عن الشغل حالة متخرجي قطاع التكوين المهني دفعات 1995 و1998**، مذكرة ماجستير، فرع اقتصاد قياسي، جامعة الجزائر، 2002-2003، ص: 76.

المخطط وهي التصحيحات النسبية للإستراتيجية التصنيعية التي ضلت تدعم اللاتوازن القطاعي، وقد كان أثر هذه الاستراتيجية التنموية (التصنيع) واضحًا على التشغيل الإجمالي عمومًا والتشغيل الصناعي خصوصًا، إذ يعتبر هذا المخطط أفضل المخططات الاقتصادية الجزائرية آنذاك في إحداث المزيد من مناصب الشغل الجديدة إذ حقق أزيد من 677.000 منصب شغل جديدّ أي بمعدل زيادة سنوية تعادل في المتوسط 5.6%، ووفر القطاع الصناعي لوحده حوالي 123680 منصب شغل أي ما يعادل مساهمة مقدارها 18.26% من إجمالي الوظائف المحققة في هذه الفترة.

وقد امتازت هذه الفترة بإنشاء بعض المصانع ذات الصناعات الحقيقية التي استوعبت اليد العاملة الكثيفة وذات التكنولوجيا البسيطة ممّا وسع مجال التشغيل في هذا المخطط.

تلخيص وضعية التشغيل خلال الفترة 1967–1979:

لقد عرفت الفئة النشيطة خلال هذه الفترة تطورًا سريعًا بسبب النمو الديموغرافي المتزايد والذي وصل معدله إلى 3.4% سنة 1978[1]، إذ بلغت هذه الفئة من السكان 96000 شخص في المخطط الثلاثي (التمهيدي) وارتفعت إلى 108000 شخص في المخطط الرباعي الأوّل ثم إلى 127000 شخص خلال المخطط الرباعي الثاني[2].

في المقابل عرف التشغيل في الجزائر خلال هذه الفترة تحسنًا، فحسب المخططات التي شهدتها هذه الفترة كانت التزايدات المتتالية لمستويات التشغيل كالآتي: 98% خلال المخطط التمهيدي 5.3% أثناء المخطط الرباعي الأول و 21.4% خلال المخطط الرباعي الثاني.[3]

وهو ما يفسر انخفاض معدلات البطالة خلال نفس الفترة، فقد انخفض معدل البطالة من أكثر من 30% سنة 1967 إلى 18.6% سنة 1977 ولقد كان المتوسط السنوي لخلق مناصب الشغل خلال المخططات التنموية الثلاثة الأولى موزعًا كما هو مبين في الجدول التالي:

[1]–ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، مرجع سبق ذكره، ص: 168

[2]–وزارة التخطيط، والتهيئة العمرانية، ص: 192

[3]–المرجع نفسه، ص: 193

الجدول رقم: (03، 15): متوسط إنشاء مناصب الشغل السنوي خلال المخططات الثلاثة الأولى في الجزائر. الوحدة منصب شغل

المرحلة (المخططات)	1969-1967	1973-1970	1977-1974	1979-1978
متوسط مناصب الشغل في السنة	43000	88000	135000	99000

Source :Rabéa kharfi**, Emploi et chomage dans les pays du maghreb**, C.E.N.E-A-P, 1991, p: 62.

5- الفترة الانتقالية 1978-1979

اعتبرت هذه الفترة فترة تريث بالنسبة لجهاز التخطيط الجزائري، حيث شملت عمليات تقييم وحوصلة لما تم إنجازه خلال العشرية الأولى من التخطيط المركزي، وهو ما دفع السلطات المعنية إلى ترك السنتين 1978و 1979 بلا تخطيط بهدف إنجاز ما تأخر إنجازه من المخططات السابقة، أو حذف وإلغاء المشاريع التي أصبح إنجازها غير ضروري، وتقييم وحوصلة كل النتائج الإيجابية والسلبية من أجل القضاء على الانحرافات السلبية والعمل على تفاديها مستقبلا أو التقليل منها.

إلّا أنّ بداية تشغيل المشاريع الاستثمارية المتأخرة الإنجاز خلال هذه الفترة عمل على توفير عدد لا يستهان به من مناصب الشغل يعادل ربع ما تم تحقيقه خلال المخططات الثلاثة السابقة وذلك بمتوسط سنوي يعادل 99000 وظيفة في السنة.

6- إنعكاسات المخطط الخماسي الأول على سياسة التشغيل (1980-1984)

بعد استكمال الاستثمارات التي لم ينتهي إنجازها في سنوات المخطط الرباعي الثاني وذلك خلال الفترة الانتقالية الممتدة من سنتي 1978 و1979، بدأت عملية التخطيط من جديد مع تطبيق المخطط الخماسي الأول (1980-1984)، وجاءت هذه الفترة بعد التحسن الذي مس أسعار النفط سنة 1979، وهو ما ساعد على تنفيذ استثمارات عمومية هائلة كان لها الأثر الإيجابي على نمو معدلات الفئة الشغيلة خاصة في قطاعات الإدارة والأشغال العمومية وقطاع الخدمات وهو ما أدى في المقابل إلى تراجع معدلات البطالة، والجدول التالي يوضح لنا تراجع معدلات البطالة من سنة 1977 إلى غاية 1984

الجدول رقم (03، 16): تطور معدلات البطالة (1977–1984)

السنوات	1977	1982	1983	1984
نسبة البطالة	%22.0	%16.3	%13.1	%8.7

المصدر: حوصلة إحصائية 1962-2011، الفصل الثاني: التشغيل، ص69، www.ons.dz

وجاء المخطط الخماسي الأول بعدة أهداف كان أهمّها:[1]

- ✓ إعادة هيكلة المؤسسات التبعة لقطاع الدولة؛
- ✓ تحسين مستوى تسيير الوحدات الاقتصادية؛
- ✓ تثمين الطاقات الإنتاجية المتاحة.

وهذا بغرض تعبئة الطاقات الوطنية وكفاءاتها من خلال تحسين مستوى استغلال الموارد البشرية والمادية للوطن، وكان من نتائج هذا المخطط خلق مناصب شغل جديدة حوالي 710.000 منصب، وبمقارنة هذا العدد بالهدف التقديري الذي بلغ 1.175 مليون منصب تكون نسبة الإنجاز في حدود 60%.

ورغم المشاكل التي واجهت الجزائر في مجال التشغيل في تلك الفترة، إلّا أنّ الارتياح المادي الذي كانت تعرفه الجزائر وقتها سمح لها بالتغيير بين عدة إجراءات دون أي قيد أو ضغط، وهذا أدى إلى تطور العمالة بشكل ملحوظ حسب ما يبينه الجدول التالي:

الجدول رقم (03، 17): نمو العمالة في الجزائر خلال المخطط (1980–1984)

[1]–مُحَمَّد بلقاسم حسن بهلول،**سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر**، ديوان المطبوعات الجامعية، 1999، ص-ص: 210-211

قطاع النشاط/ السنة	سنة 1979	سنة 1984	الزيادة	
			بالعدد	بالنسبة
زراعة	1000	910	90-	%- 9
صناعة	475	660	185	%38.94
بناء وأشغال عمومية	400	700	300	%75
نقل	135	240	105	%77.78
تجارة وخدمات	650	955	305	%46.92
إدارة وغيرها	620	900	280	%45.16
مشتغلون بشكل غير كاف	430	320	110-	%25.58 -
عدد السكان العاملين الكلي	3710	4685	975	%26.28

المصدر: عبد اللطيف بن أشنهو، مرجع سبق ذكره، ص449

وهذا الارتياح المادي قد عرفته الدولة بسبب ارتفاع أسعار المحروقات، وهو ما زاد من طمع المخطط الذي لجأ إلى الإقتراض بصفة مكثفة إلى غاية سنة 1985 أين انتهت المرحلة الذهبية للإقتصاد الجزائري وبدأت بوادر أزمة النفط في الظهور، أين تدهورت أسعاره ووجد المخطط نفسه أمام ضائقة مالية بسبب الديون، وهو مافرض على الجزائر تغييرات مشروطة من طرف الواقع الاقتصادي وبعض مؤسسات وهيئات التمويل الدولية.

6- إنعكاسات المخطط الخماسي الثاني على سياسة التشغيل (1985-1989)

امتدت فترة هذا المخطط من سنة 1985 إلى غاية 1989 وقد تزامنت مع حدوث الأزمة البترولية لسنة 1986 أين عرفت أسعار البترول انخفاضًا شديدًا إضافة إلى انخفاض قيمة الدولار، وكان لهذه الأزمة تأثير سلبي كبير على الاقتصاد الوطني بصفة عامة وعلى مناخ التشغيل وظروف العمالة بصفة خاصة، وكنتيجة لذلك انخفض معدل التشغيل، وصاحبه ارتفاع رهيب في معدلات البطالة يوضحه لنا الجدول التالي:

الجدول رقم (03، 18): تطور معدلات البطالة خلال الفترة الممتدة من 1985إلى 1989

السنوات	1985	1987	1989
نسبة البطالة	%9.7	%21.4	%18.1

المصدر:الأمير عبد القادر حفوظة، غرداين حسام، **آليات وبرامج السياسات العمومية للتشغيل في الجزائر (دراسة تحليلية تقييمية)**، مجلة نور الدراسات الإقتصادية، المجلد 03، العدد 04، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، جوان 2017، ص: 108.

وينطوي تحت هذه النسب توفير لمناصب شغل بمقدار 377.000 منصب عمل أي بنسبة تقارب 40% مقارنة بالهدف التقديري لهذا المخطط وهو توفير 946.000 منصب عمل جديد.[1]

الفرع الثاني: تأثير الإصلاحات الإقتصادية على سياسة التشغيل (1990–2000)

إنّ ابتعاد النتائج المحققة ضمن السياسات التنموية عمّا كان مخططا له جعل البلاد تعاني من عدّة أزمات كان أهمها أزمة البترول سنة 1986 والتي تجلت مظاهرها على عدة مستويات منها انخفاض معدلات النمو، ارتفاع معدلات التضخم، تدهور وضعية التشغيل وتسجيل معدلات قياسية للبطالة، كل هذا أدى إلى تبني مرحلة جديدة سميت بمرحلة اقتصاد السوق حاولت الجزائر خلالهامعالجة الوضع الإقتصادي الصعب لها بمساندة المؤسسات النقدية والمالية الدولية فأمضت عدة إتفاقيات ضمن برنامج الاستقرار الاقتصادي، ثم أكملت إصلاحها بإعتماد برنامج التعديل الهيكلي.

1–الإصلاحات الإقتصادية المدعومة من طرف المؤسسات المالية الدولية:

ضمت هذه الإصلاحات برنامجين هما: برنامج الإستقرار الإقتصادي، وبرنامج التعديل الهيكلي ويهدف برنامج الإستقرار الإقتصادي أو ما يسمى بسياسات التثبيت (politiques de stabilisation) إلى ضرورة تصحيح الإختلالات المالية إذا كانت ناتجة عن التضخم الداخلي أو عجز القطاع الخارجي أو كليهما، بمعنى آخر تسعى إلى تحقيق الاستقرار الإقتصادي من خلال تخفيض العجز الذي يطرأ على كل من ميزان المدفوعات والميزانية العامة، وأيضًا التقليل من معدل التضخم، وبالتالي فسياسات التثبيت تسعى إلى استعادة التوازن في الإقتصاديات الكلية من خلال السياسات النقدية والمالية المتعلقة بالدخل والتشغيل والكتلة النقدية وأسعار الصرف وغيرها.

لكن عملية التعديل الهيكلي تعتمد على دعم السياسات التي تهدف إلى تحقيق النمو في الأجل الطويل، كمحاربة الرسوم الجمركية المرتفعة، والقيود السعرية والقيود المفروضة على التجارة الخارجية، كما تهدف عملية التعديل الهيكلي إلى تحقيق توازن مستمر في ميزان المدفوعات من خلال تحقيق نمو حقيقي في

[1]– محمد بلقاسم حسن بهلول، مرجع سبق ذكره، ص–ص:210-211.

الناتج المحلي وتحفيز الصادرات، وتختلف فترة الأجل الطويل لتطبيق سياسات التعديل الهيكلي من دولة إلى أخرى وفقًا لظروف كل منها ولكن في الغالب تتراوح ما بين 4 و5 سنوات.[1]

1-1- برنامج الإستقرار الاقتصادي

تمّ إبرام ثلاث اتفاقيات تحت لواء هذا البرنامج وهي:[2]

1-1-1- إتفاق الاستعداد الإئتماني الأول في 31 ماي 1989

تمكنت الجزائر من خلال تطبيق هذا الاتفاق من الاستفادة من سحب غير مشروط من حصتها والمقدرة ب: 623 مليون وحدة سحب خاصة، كما استفادت من قرض قيمته 886 مليون دولار مقسم إلى:

- ✓ 155.7 مليون وحدة سحب خاصة في إطار برنامج التثبيت؛
- ✓ 315 مليون وحدة سحب خاصة في إطار تسهيل التمويل التعويضي.

وتنفيذا للاتفاق، قامت الجزائر بإصدار القانون 12/89 المتعلق بالنقد والقرض، كما عمدت الحكومة الجزائرية إلى التطهير المالي للمؤسسات العمومية، وأصدرت بهذا الخصوص المرسوم التنفيذي رقم 91/27 المؤرخ في 16 مارس 1991 والمحدد لشروط شراء الخزينة العمومية للديون المستحقة للبنوك والمؤسسات المالية على المؤسسات العمومية الاقتصادية، ثم قامت بتوقيع عقود نجاعة مع المؤسسات المطهرة ماليا والتي كان الهدف منها إلتزام المؤسسات العمومية بتحسين الأداء وتحقيق مردودية في الجوانب المالية والإنتاجية.

1-1-2- إتفاق الاستعداد الإئتماني الثاني في 03 جوان 1971

تم التوقيع على هذا الاتفاق بتاريخ 03 جوان 1991، وجاء ذلك نظرًا لعدم تحسن الوضع الاقتصادي في الجزائر من خلال تطبيق الاتفاق الأول، حيث بلغت مديونية الدولة نحو الخارج سنة 1991 مستوى خطير جدًا قدر ب: 73.9% من مجموع المداخيل، وبموجب الاتفاق الثاني قدم صندوق النقد الدولي قرضًا للجزائر قيمته 300 وحدة سحب خاصة، وهو ما يعادل 400 مليون دولار أمريكي تقريبًا، على أن يتم استهلاك هذا القرض على أربع دفعات مقدار كل منها 100 مليون دولار أمريكي.

---

[1]- مهدي ميلود، **مضمون برامج الإصلاح الهيكلي المدعمة من طرف المؤسسات المالية الدولية وانعاكاساتها الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر**، الملتقى الدولي الأول، أبعاد الجيل الثاني من الإصلاحات الإقتصادية في الدول النامية، جامعة محمد بوقرة بومرداس الجزائر، 04و 05 ديسمبر 2006، ص: 04.

[2]-كحل الراس ليندة، مرجع سبق ذكره، ص-ص: 73-74

كما حصلت الجزائر أيضًا على قرض تصحيحي من البنك العالمي قيمته 350 مليون دولار، وخصص للتطهير المالي للمؤسسات الاقتصادية العمومية، ويهدف هذا الاتفاق إلى:[1]

- ✓ تقليص تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي؛
- ✓ تحرير التجارة الخارجية؛
- ✓ تحرير الأسعار؛
- ✓ التحكم في التضخم عن طريق تثبيت الأجور وخفض النفقات العامة؛
- ✓ خوصصة المؤسسات العمومية التي لا تحقق مردودية اقتصادية مقبولة؛
- ✓ تخفيض قيمة العملة الوطنية (22.4% خلال شهر أكتوبر 1991).

وفيما يخص استهلاك القرض تم تجميد القسط الرابع من طرف الصندوق لعدم احترام بنود الاتفاق.

1-1-3- إتفاق الاستعداد الإئتماني الثالث 01 أفريل 1994

تدهورت الأوضاع الاقتصادية بالجزائر بين سنتي 1992 و1993، وتمثل السبب الأساسي في انخفاض أسعار النفط من 20 دولار للبرميل سنة 1992 إلى غاية 14 دولار للبرميل في ديسمبر 1993، وبالتالي بدأت تظهر في الأفق ملامح أزمة إقتصادية من أهم مظاهرها ما يلي:[2]

- ✓ ارتفاع معدل التضخم إلى 30% في سنة 1993؛
- ✓ عرف الاقتصاد الجزائري حالة ركود إذ بلغ معدل النمو الاقتصادي في المتوسط للفترة 88-93 حوالي 0.4%؛
- ✓ بلغت خدمات المديونية الخارجية بالجزائر سنة 1993 حوالي 9.4 مليار دولار وهو ما دفع السلطات العمومية إلى طلب إعادة الجدولة؛
- ✓ انخفاض شديد في الواردات خلال الفترة 1992-1993حيث لم تمثل سوى 50% من المستوى الذي كانت عليه سنة 1985 بالسعر الجاري.

[1]-كحل الرس لينذة، مرجع سبق ذكره، ص74

[2]-عبد الله بلوناس، **برنامج التثبيت والتعديل الهيكلي للإقتصاد الجزائري**، الملتقى الدولي حول تأهيل المؤسسة الاقتصادية وتعظيم مكاسب الاندماج في الحركية الاقتصادية العالمية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 29-30 أكتوبر 2001، ص: 05

وسبب تأزم الوضع في ذلك الوقت وخطورته لجأت السلطات العمومية مجددًا إلى صندوق النقد الدولي حيث تم إبرام إتفاق حول برنامج الاستقرار الاقتصادي قصير المدى، والذي امتد من 01أفريل1994 إلى غاية 31 مارس 1995 وكان يهدف إلى:[1]

- ✓ محاولة دفع عجلة النمو وتحقيق معدل متوقع بين (3-6)؛
- ✓ تقليص معدل التضخم والحد من نمو الكتلة النقدية في حدود 14%؛
- ✓ مواصلة تحرير الأسعار وإلغاء الدعم عن المواد الإستهلاكية؛
- ✓ الاهتمام بقطاع الفلاحة، وترقية قطاع البناء والأشغال العمومية؛
- ✓ رفع أسعار الفائدة المطبعة عند إعادة تمويل البنوك.

ومن النتائج التي تم تحقيقها من هذا الاتفاق ما يلي:

- ✓ الحد من معدل التضخم في حدود 29.05% بينما كان المعدل المتوقع 40%؛
- ✓ تخفيض عجز الميزانية؛
- ✓ تخفيض قيمة الدينار 23.4 دج للدولار الواحد إلى 35 دج للدولار الواحد؛
- ✓ ارتفاع مخزون العملة الصعبة بمقدار 1.5 مليار دولار في نهاية 1994 وهذه النتائج أعطت وجهًا إيجابيًا للجزائر أمام دائنيها، وهو ما جعلها تستفيد من إعادة جدولة لديونها العمومية والخاصة.

ب- برنامج التعديل الهيكلي (31 مارس 1995-01 أفريل 1998)

التعديل الهيكلي هو مجموعة السياسات الاقتصادية التي تهدف إلى الإصلاحات ضمن البرنامج المسطر من طرف صندوق النقد الدولي والبنك العالمي، حيث أنّ زيادة مديونية الجزائر نحو الخارج والتي بلغت 84% من مداخيل الصادرات سنة 1994 هي ما دفعتها إلى قبول هذا البرنامج الذي فرضه عليها صندوق النقد الدولي من أجل النهوض بالإقتصاد الجزائري المتدهور، وقد وضع قيد التنفيذ لمدة ثلاث سنوات في الفترة الممتدة من 31 مارس إلى غاية 01أفريل1998، واشتمل على ما يلي:[2]

---

[1]-كمال رزيق، بوزعرور عمار، **التصحيح الهيكلي وآثاره على المؤسسة الاقتصادية في الجزائر**، الملتقي الدولي حول تأهيل المؤسسة الاقتصادية وتعظيم مكاسب الإندماج في الحركة الاقتصادية العالمية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 29-30 أكتوبر 2001، ص-ص: 5-6

[2]-ساحل فاتح، شعباني لطفي، **آثار وانعكاسات برنامج التعديل الهيكلي على الاقتصاد الجزائري**، الملتقى الدولي حول أبعاد الجيل الثاني من الإصلاحات الاقتصادية، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، 04-05 ديسمبر 2006، ص-ص: 05-07.

- ✓ تخفيض الطلب الداخلي عن طريق تخفيض النفقات العمومية؛
- ✓ إعادة توازن الأسعار من خلال خفض قيمة العملة الجزائرية؛
- ✓ إعادة جدولة الديون؛
- ✓ خوصصة القطاع العمومي؛
- ✓ تحرير التجارة الخارجية ابتداءًا من جانفي1995؛
- ✓ تسريح العمال؛
- ✓ تحرير الأسعار.

وقد كان لتطبيق هذا البرنامج عدة آثار على سوق الشغل في الجزائر نذكر منها:[1]

- ✓ زيادة نسبة الأشخاص غير المساهمين في قوة العمل ممّا يقلل حجمها بالنسبة لإجمالي عدد السكان؛
- ✓ طغيان العشوائية على نظام سوق العمل، حيث لم يعد في الإمكان معرفة انتقال اليد العاملة بين مختلف أجزاء السوق، وهذا تزامنًا مع ظهور السوق غير الرسمية للعمل أو ما تسمى بالسوق الموازية؛
- ✓ أدى تخفيض النفقات العمومية إلى خفظ الطلب على اليد العاملة من قبل الدولة وهذا بدوره يؤدي إلى ارتفاع مستوى البطالة.

وقد أشارت بعض الدراسات أنه في فترة التعديل الهيكلي تجاوز عدد البطالين 02 مليون بطال، كما أنّ تدهور قيمة العملة الوطنية قد أثر على مستوى الأجر الحقيقي وهذا يعني نقص القدرة الشرائية للأشخاص، والظروف المالية والمادية التي عرفتها المؤسسات العمومية أثرت سلبًا على مستوى التشغيل، حيث أنّ التصفية تؤدي إلى الاستغناء التام عن جميع العمال، أمّا إعادة الهيكلة قد تقوم على أساليب إنتاجية حديثة كثيفة رأس المال مما يؤدي ذلك إلى تسريح بعض العمال، وقد بلغ عدد المؤسسات التي تم حلها 815 مؤسسة حتى جوان 1998، 83% منها أي ما يعادل 679 مؤسسة عمومية محلية، و16% أي ما يعادل 134 مؤسسة اقتصادية عمومية منذ سنة 1994.[2]

ويمكننا الاستعانة بالجدول التالي من أجل توضيح ذلك:

الجدول رقم (03، 19): حصيلة العمال المسرحين حسب قطاع النشاط

[1] –مداني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص:184.

[2] – مداني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص218

قطاع النشاط	مؤسسة اقتصادية عمومية		مؤسسة اقتصادية محلية		مؤسسة خاصة		المجموع	النسبة
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة		
الفلاحة	2205	%1.7	1234	1.5%	370	35.6%	3819	%1.8
البناء والأشغال العمومية والري	76514	59.6%	51557	%61.7	195	%18.8	128266	60.2%
الخدمات	19345	%15.1	24522	29.3%	150	14.5%	44017	20.7%
الصناعة	30235	23.6%	6310	%7.5	323	31.1%	36868	%17.3
المجموع	128299	%100	83623	100%	1038	%100	212970	%100

المصدر:مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص219

ويتضح لنا من خلال الجدول أنّ إعادة هيكلة المؤسسات قد أثرت سلبًا على ميدان التشغيل، وكان لقطاع البناء والأشغال العمومية حصة الأسد فيما يخص نسبة تسريح العمال التي بلغت 60.2%، إضافة إلى قطاع الخدمات بنسبة 20.7%، واعتمادًا على ما سبق، ونتيجة للمشاكل الاقتصادية التي عرفها الاقتصاد الجزائري وانكماش النشاط الإقتصادي ظهرت الحاجة لماسة إلى اتباع سياسات جديدة للتشغيل تتميز بالفعالية وذلك من خلال عملية الخوصصة التي تهدف إلى خلق مناصب عمل جديدة بما أنّ القطاع العام لم ينجح في ذلك، إضافة إلى اعتماد برامج تنموية جديدة وفعالة في مطلع الألفية الثالثة.

الفرع الثالث: عرض وضعية التشغيل في ظل برامج الإنعاش الاقتصادي (2001–2019)

عرفت هذه المرحلة نوعًا من الاستقرار الاقتصادي والأمني، كما انتعشت آنذاك أسعار المحروقات في الأسواق العالمية، وهو ما سمح للدولة الجزائرية باتباع سياسة إقتصادية تعرف بسياسة لإنعاش الاقتصادي، وهي سياسة مالية توسعية تعتبر من منظور متخذ القرار بالجزائر أداة من أدوات السياسة الاقتصادية متمثلة في سياسة الإنفاق العام وذلك بهدف دفع عجلة النمو الاقتصادي بالجزائر وامتصاص البطالة من خلال استحداث عدد كبير من مناصب الشغل وقد قسمت هذه المرحلة إلى أربع فترات هي:

1– برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي: (2001–2004)

بهدف تهيئة الأرضية اللازمة لإعادة انطلاق النشاطات الاقتصادية والنمو وتعزيز إمكانيات التنمية البشرية والمحلية، وللتخفيف من الوضعية الاجتماعية المتردية المرتبة عن الإصلاحات الإقتصادات الكلية،

وظل إرتفاع أسعار النفط في تلك الفترة، قررت الحكومة تطبيق برنامج لدعم الإنعاش الاقتصادي خصص له غلاف مالي قدر ب 525 مليار دينار جزائري، أي ما يقارب 07 مليار دولار، وهو برنامج ضخم مقارنة باحتياطي الصرف الذي سجل قبل إقراره سنة 2000 والمقدر ب11.9 مليار دولار، ووُجه هذا البرنامج لتحقيق الأهداف الرئيسية التالية:[1]

- ✓ الحد من الفقر وتحسين المستوى المعيشي للأفراد؛
- ✓ خلق مناصب عمل والحد من البطالة ودعم الحماية الاجتماعية؛
- ✓ دعم التوازن الجهوي وإعادة تنشيط الفضاءات الريفية؛
- ✓ تقوية الخدمات العمومية في المجالات الكبرى.

وحيث أنّ معدلات النمو في الناتج المحلي الخام خلال الفترة (1995-200) والتي بلغت 3.2%[2] لم تكن كافية لتلبية حاجات السكان خاصة في مجال الشغل والسكن والمرافق الاجتماعية، فقد تمحور هذا البرنامج بالأساس حول الأهداف الاجتماعية، وكما يبينه الجدول التالي، فقد خصص النصيب الأكبر من البرنامج لقطاع الأشغال الكبرى والهياكل القاعدية بنسبة 40% ثم قطاع التنمية المحلية والبشرية بنسبة 38.8%، يليها قطاع الفلاحة والصيد البحري بنسبة 12.4%، والنسبة المتبقية 8.6% خصصت لدعم مختلف الإصلاحات.

الجدول رقم(03- 20): توزيع الغلاف المالي لبرنامج دعم الإنعاش الاقتصادي (2001-2004)

الوحدة (مليار دج)

السنوات القطاعات	2001	2002	2003	2004	المجموع (بالمبالغ)	المجموع (بالنسبة %)
أشغال كبرى وهيكل قاعدية	100.7	70.2	37.6	2.0	210.5	40.1

[1]- مسعودي زكرياء، **سياسة التشغيل وفعالية برامج الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر منذ 2001**، الملتقى الدولي تقييم آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقصادي خلال الفترة 2001-2014، جامعة فرحات عباس-سطيف، 12/11 مارس 2013، ص: 04.

[2]-المجلس الوطني الإقتصادي والاجتماعي، **التقرير الوطني حول التنمية البشرية**، سنة 2000، ص: 259

تنمية محلية وبشرية	71.8	72.8	53.1	6.5	204.2	38.8
قطاع الفلاحة والصيد البحري	10.6	20.3	22.5	12.0	65.4	12.4
دعم الإصلاحات	30.0	15.0	/	/	45.0	8.6
المجموع	213.1	178.3	113.2	20.5	525	100

المصدر: المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الثاني، سنة 2001، ص: 139.

ويتضح من خلال هذا الجدول أنّ النسبة الأكبر من الغلاف المالي المخصص لهذا البرنامج وجهت إلى قطاع الأشغال الكبرى والهياكل القاعدية وذلك لرغبة الدولة في إنعاش هذا القطاع ودعمه بعد التدهور الذي عرفه في السنوات السابقة بسبب الوضع الاقتصادي الصعب للجزائر منذ سنة 1986 إضافة إلى التأثيرات السلبية للإصلاحات الاقتصادية في فترة التسعينات، وأيضًا ركزت الدولة على إنعاش هذا القطاع نظرًا للأهمية الكبيرة التي يلعبها في تحسين مختلف الأنشطة الإقتصادية كإنعاش المؤسسات الاقتصادية العامة والخاصة، وتهيئة المناخ المناسب للاستثمار المحلي والأجنبي، وهم ما يساهم في خلق مناصب عمل دائمة ومؤقتة تتولد عنها دخول جديدة تزيد من الطلب الكلي.

أمّا نصيب التنمية المحلية والبشرية من الدعم فقد وجه إلى تطوير المستوى التعليمي والصحي ودعم استخدام التكنولوجيا الحديثة، وترقية المعرفة في أوساط المجتمع، وإنشاء وتطوير مختلف الهياكل الثقافية والرياضية.

وقد خصص مبلغ ضئيل نسبيًا (65.4 مليار دج) لقطاع الفلاحة والصيد البحري بسبب استفادة هذا القطاع ابتداءًا من سنة 2000 من البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية PNDA، أمّا الغلاف المالي المخصص لدعم مختلف الإصلاحات فقد وجه لتمويل الإجراءات والسياسات المصاحبة لهذا البرنامج والتي تهدف إلى دعم وترقية القدرة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية العامة والخاصة.

1-1-انعكاسات برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي على التشغيل والبطالة:

إنّ الهدف العملي الذي يتضمنه برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي هو تنشيط الطلب الكلي ودعم النشاطات التي توفر القيمة المضافة ومناصب الشغل، لاسيما ترقية المستثمرات الفلاحية والمؤسسات المحلية، وإعادة الاعتبار للهياكل القاعدية، وتغطية المطالب الاجتماعية والتربوية لتشجيع تطور الموارد البشرية.

وقد توجه هذا البرنامج للتركيز على المشاريع التي بإمكانها امتصاص أكبر قد ممكن من اليد العاملة، وهو ما حرصت الحكومة على إبرازه من خلال وضع إحصائيات للتنبؤ بحجم اليد العاملة التي يمكن أن يوفرها كل قطاع طيلة سنوات البرنامج، حيث أنّ أكثر من 90% من الغلاف المالي المخصص لهذا البرنامج وجهت لإنعاش القطاعات الاقتصادية المحركة للشغل، أمّا النسبة الباقية (10%) والتي قاربت 80 مليار دج فقد وجهت مباشرة لتعزيز السياسات التشغيلية ومؤسساتها لتتمكن من تعديل سوق العمل بصورة فعالة إذ حصلت الوكالة الوطنية للتشغيلANEM على 0.3 مليار دج لتعزيز الهياكل المكونة للوكالة حيث تم تجهيز 165 وكالة جهوية (ALEM) وذلك لتحسين مستوى تسيير سوق العمل ومحاولة تعميق معرفة هذا الجهاز بالسوق وقد حددت للبرنامج أهداف على مستوى التشغيل تمثلت في استحداث 713.315 منصب عمل منها 296.300 منصب دائم أي بنسبة معتبرة تصل إلى4.15%.[1]

ويتوقف تقييم انعكاسات هذا البرنامج على التشغيل في مدى تحقيقه للعدد المتوقع استحداثه من مناصب الشغل، وحسب الحصيلة الرسمية المعلن عنها بشأن تقييم برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي والتي تغطي الفترة الممتدة من سبتمبر 2001 إلى غاية ديسمبر 2003، ويمكن الاعتماد عليها باعتبار أنّ أغلب المشاريع أنجزت خلال هذه الفترة، كما بلغت الإعتمادات المالية المخصصة لهذه الفترة نسبة 96.22%؛ فحسب هذه الحصيلة استحدثت هذا البرنامج 619534 منصب عمل، والجدول التالي يوضح لنا توزيع هذا المناصب على مختلف القطاعات الاقتصادية.

الجدول رقم (03، 21): مناصب الشغل المستحدثة خلال برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي للفترة (2001-2003).

القطاعات	مناصب الشغل المستحدثة	النسبة المئوية
الفلاحة والصيد البحري	273.976	44.22
السكن والعمران	83.805	13.53

[1]-مدلس شكري، **آليات التشغيل المستحدثة في الجزائر وأثرها على النمو الاقتصادي في الفترة الممتدة بين 2000-2014**، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، بسكرة، السنة الجامعية 2017-2018، ص-ص: 128-129

التربية، التكوين المهني،التعليم العالي	64.661	10.44
الري	48.166	7.77
الأشغال العمومية	36.033	5.82
المساعدات والحماية الاجتماعية	34.197	5.52
المنشآت الإدارية	19.381	3.13
المنشآت الشبابية والثقافية	17.331	2.80
الطاقة	11.250	1.82
الصحة	11.028	1.78
الإتصالات	10.253	1.65
البيئة	5.182	0.84
الصناعة	2.119	0.34
النقل	1.744	0.28
دراسات ميدانية	408	0.07
المجموع	619534	100

المصدر: مسعودي زكريا، مرجع سبق ذكره، ص19.

إذا قارننا عدد المناصب المستحدثة فعلًا (619.534 منصب شغل) مع العدد المرجو من هذا البرنامج تحقيقه (713.315) يمكننا القول أنّ هذا البرنامج كان له الأثر الإيجابي في مجال التشغيل وتقليص البطالة، إلّا أنّ هذا الأثر يبقى ظرفي ومرهون باستمرارية الإنفاق العام على القطاعات الإقتصادية الداعمة لمستوى التشغيل في الوطن.

كما أنّ الآثار الإيجابية له على سوق العمل تتجلى في انخفاض عدد البطالين في الجزائر من 3.2 مليون عاطل عن العمل سنة 2001 إلى 1.7 مليون عاطل عن العمل سنة 2004[1]، ويبين لنا الجدول التالي تطور معدلات البطالة خلال سنوات برنامج الإنعاش الاقتصادي.

الجدول رقم (03، 22): تطور التشغيل والبطالة في الجزائر (2001–2004)

السنوات	**2001**	**2003**	**2004**

[1]–الأمير عبد القادر حفوظة، غرداين حسام، مرجع سبق ذكره، ص: 109.

قوة العمل (السكان النشيطون)	8.568.221	8.762.326	9.469.946
العمالة (السكان المشتغلون فعلاً)	6.228.772	6.684.056	7.798.412
العاطلون عن العمل	2.339.449	2.078.270	1.671.534
نسبة البطالة	%27.3	%23.7	%17.7

المصدر:الديوان الوطني للإحصاء، **حوصلة إحصائية 1962-2011**، الفصل الثاني: التشغيل، ص-ص: 59- 60.

2- برنامج دعم النمو (2005-2009)

جاء هذا البرنامج تكميليًا لدعم المكاسب الاقتصادية المحققة من البرنامج السابق من جهة، وتدارك النقائص المسجلة أثناء تنفيذه ومحاولة معالجتها من جهة أخرى، وخصص له غلاف مالي ضخم بلغ في شكله الأصلي 2403 مليار دج أي ما يقارب 55 مليار دولار، وبعدها أضيف له برنامجان خاصان: الأول يتعلق بمناطق الجنوب بقيمة 432 مليار دج والثاني يتعلق بتنمية الهضاب العليا بقيمة 668 مليار دج، إضافة إلى الموارد المتبقية من برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي والمقدرة ب 1071 مليار دج والصناديق الإضافية بقيمة 1191 مليار دج والتحويلات الخاصة بحسابات الخزينة بقيمة 140 مليار دج وهو ما يوضحه لنا الجدول التالي:

الجدول رقم (03، 23): توزيع الغلاف المالي لبرنامج دعم النمو والمخصصات المضافة (2005-2009) الوحدة: مليار دج

البرنامج	مخطط الإنعاش الإقتصادي	البرنامج التكميلي لدعم النمو	برنامج الجنوب	برنامج الهضاب العليا	تحويلات حسابات الخزينة	المجموع العام
2004	1071	/	/	/	/	1071
2005	/	1273	/	/	227	1500

2006	/	3341	250	277	304	4172
2007	/	260	182	391	244	1077
2008	/	260	/	/	205	465
2009	/	260	/	/	160	420
المجموع	1071	5394	432	668	1140	8705

المصدر: مسعودي زكريا، مرجع سبق ذكره، ص13

لم يخرج برنامج دعم النمو عن الاستراتيجية التنموية التي تعتمد على الإنفاق الحكومي (نفاقات التجهيز) كأداة للرفع من معدلات النمو، وقد حدّدت لهذا البرنامج عدّة أهداف تمحورت حول:[1]

- ✓ العمل على رفع معدلات النمو إلى نسبة تفوق ما تمّ تحقيقه خلال الفترة السابقة (5.1% سنة 2004) والتركيز على استدامتها؛
- ✓ إتباع أنجح السبل للقضاء على آفة الفقر، وذلك من خلال تخفيض معدلات البطالة وتحسين مستوى معيشة الأفراد، ودعم التنمية البشرية؛
- ✓ العمل على تحقيق التوازن الجهوي بين مختلف أقاليم الوطن، خاصة الريفية منها والمتضررة من العشرية السوداء.

2-1-إنعكاسات برنامج دعم النمو (2005-2009) على التشغيل والبطالة

إضافة إلى أهداف هذا البرنامج السابقة الذكر، وضع أيضا لتحقيق جملة من الأهداف على المستوى التشغيل منها:[2]

- ✓ إنشاء 100.000 مؤسسة إقتصادية جديدة؛
- ✓ توفير مليوني منصب شغل بمختلف أنواعها لامتصاص العرض الزائد في سوق العمل؛

[1]-مسعودي زكريا، مرجع سبق ذكره، ص: 11

[2]-الأمير عبد القادر حفوظة، غرداين حسام، مرجع سبق ذكره، ص109

✓ إنشاء 1500.000 محل تجاري، وإنجاز الآلاف من المنشآت التربوية والاجتماعية والثقافية.

وفي قراءة إستطلاعية للإحصائيات المتعلقة بنتائج برنامج دعم النمو فيما يتعلق بمجال التشغيل استخلصنا المعطيات التالية:

✓ عدد المناصب المستحدثة فاق العدد المتوقع تحقيقه، حيث أنّ مجموع المناصب المستحدثة عن طريق العاملين والوظيفي العمومي وكذلك برامج التشغيل المكثف لليد العاملة قد بلغ 2.437.115 منصب عمل؛

✓ تتوزع مناصب الشغل المستحدثة خلال الفترة التي تم فيها تطبيق البرنامج (2005-2009) بين مناصب شغل تم توفيرها عن طريق الإدارات العمومية والمؤسسات ب 3.166.374 منصب بنسبة تفوق 70% من الإجمالي، أمّ القسم الثاني فتم استحداثه في إطار الورشات التي تستعمل اليد العاملة الكثيفة وقُدر ب: 1.865.318 منصب عمل بنسبة تقل عن 30%، وبالتالي يكون إجمالي المناصب المستحدثة عن طريق عقود ما قبل التشغيل، وبرنامج المساعدة على الإدماج المهني، والمناصب المستحدثة في إطار الورشات التي تستعمل اليد العاملة المكثفة بلغت حوالي 50%، ب: 2.532.585 منصب، وهي تعتبر في معظمها مناصب مؤقتة، وهو ما يجعل نسبة كبيرة من هؤلاء المشتغلين يعودون إلى حالة البطالة بعد انتهاء فترة العمل المقدرة في البرنامج.

ولكن عموما، يمكن القول أنّ تنفيذ مشاريع هذا البرنامج أدى إلى انخفاض معتبر في نسبة البطالة، وهو ما يوضحه لنا الجدول التالي:

الجدول رقم (24،03): تطور احصائيات الشغل والبطالة في الجزائر (2005-2009)

السنوات	2005	2006	2007	2008	2009
قوة العمل (السكان النشيطون)	9.492.508	10.109.645	9.968.906	10.315.000	10.544.000
العمالة (المشغلون فعلاً)	8.044.220	8.868.804	8.594.243	9.146.000	9.472.000
العاطلون عن	1.448.288	1.240.841	1.374.663	1.169.000	1.072.000

العمل(البطالون)					
نسبة البطالة	%15.3	%12.3	%13.8	%11.3	%10.2

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء، **حوصلة إحصائية 1962-2011**، الفصل الثاني: التشغيل، ص-ص: 62-66.

3- برنامج توطيد النمو: (2010-2014)

هو برنامج خماسي امتد في الفترة ما بين 2010 إلى غاية 2014، وخصص له غلاف مالي قدر ب: 21.214 مليار دج وهو ما يعادل تقريبًا 286 مليار دولار، يعتبر امتدادًا لسياسة الدعم التي انطلقت مع برنامج الإنعاش الاقتصادي منذ 2001، وبذلك قُسم إلى شقين:

-الجانب الأول: استكمال المشاريع الكبرى الجاري إنجازها خاصة السكك الحديدية والطرق والمياه بمبلغ 9680مليار دج؛

-الجانب الثاني: إطلاق مشاريع جديدة بمبلغ 11534 مليار دج، وعرف هذا البرنامج توسعًا كبيرًا حيث احتوى برنامجين مكملين هما:

-البرنامج التكميلي لفائدة ولايات الجنوب بغلاف مالي قدره 377 مليار دج.

-البرنامج التكميلي للقضاء على السكنات الهيئة بغلاف مالي قدره 800 مليار دج.

كما خصص مبلغ قدره: 360 مليار دج لتأطير سوق الشغل ومتابعة الإدماج المهني لحاملي الشهادات الجامعية ومراكز التكوين المهني، ذلك لأنّ من أهداف هذا البرنامج توفير 03 ملايين منصب شغل ومكافحة البطالة بالاعتماد على برامج تشجيع ودعم التشغيل، وتعزيز فرص استحداث مناصب شغل جديدة، وقد وزعت الأغلفة المالية لذلك على النحو التالي:

- ✓ 150 مليار دج لإدماج حاملي الشهادات الجامعية والتكوين المهني في إطار برنامج التكوين والتأهيل؛
- ✓ 20 مليار دج لتشجيع خلق واستحداث مؤسسات ونشاطات مصخرة؛
- ✓ 130 مليار دج موجهة للتشغيل المؤقت.

وعمومًا تم توزيع اعتمادات هذا البرنامج وفق ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (03، 25) توزيع اعتمادات برنامج توطيد النمو (2010-2014)

التخصيص	القيمة: مليار دج	النسبة:%

التنمية البشرية	10122	49.59
المنشآت الأساسية	6448	31.59
تحسين الخدمة العمومية	1666	8.16
التنمية الاقتصادية	1566	7.67
مكافحة البطالة	360	1.76
البحث العلمي والتكنولوجيات الجديدة للاتصال	250	1.23
المجموع	20412	100

يتضح من خلال هذا الجدول أنّ الحصة الأكبر كانت من نصيب التنمية البشرية بنسبة 49.59% حيث وجهت أساسًا لإنشاء مؤسسات تربوية وجامعية وصحية ورياضية ومؤسسات للتكوين المهني وبرمجة إنجاز 02 مليون وحدة سكينة، إضافة إلى توصيل الكهرباء والماء والغاز إلى المناطق المعزولة.

أمّا التنمية الاقتصادية فوجه المبلغ المخصص لها لدعم قطاع الفلاحة والصيد البحري والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وإنعاش وتحديث المؤسسات العمومية الاقتصادية، وتحديث وإنشاء مناطق صناعية.

وقد بلغت حصة مكافحة البطالة ضمن اعتمادات هذا البرنامج ما نسبة 1.76% وهي زهيدة مقارنة بوزن هذه الآفة وتأثيرها على الاقتصاد والمجتمع، ووجهت لإدماج حاملي شهادات التعليم العالي والتكوين المهني، ودعم واستحداث مؤسسات ونشاطات مصغرة، وترتيبات للتشغيل المؤقت.

3-1- انعكاسات برنامج توطيد النمو على التشغيل والبطالة:

يتضح تأثير هذا البرنامج على مجال التشغيل والبطالة من خلال عدّة مؤشرات مثل قوة العمالة، وعد مناصب الشغل المستحدثة، ومعدل التشغيل وغيرها، غير أننا سنكتفي باستظهار تطور معدل البطالة خلال هذه الفترة وفق الجدول التالي:

الجدول رقم (03، 26): تطور معدل البطالة خلال برنامج توطيد النمو (2010-2014)

السنوات	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014 (سبتمبر)**

معدل البطالة	%10	%10	%11	%9.8	%10.6

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على الديوان الوطني للإحصاء، www.ons.dz

عرفت معدلات البطالة خلال هذه الفترة تذبذبًا بسيطا إن لم نقل استقرارًا حيث انتقلت من 10% سنة 2010 إلى 10.6% في سبتمبر 2014.

وفي هذا الإطار تجدر الإشارة إلى الجوانب المتصلة بتثمين الموارد البشرية تشكل محورًا مهمًا في مخطط العمل لترقية التشغيل ومكافحة البطالة، وقد كان لهذا الهدف المتوقع عدة مبررات منها.[1]

- ✓ السعي لبلوغ نسبة نمو اقتصادي سنوي تقدر بمعدل 6%؛
- ✓ تخصيص هام لموارد مالية للقطاعات ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (البناء والأشغال العمومية والري والسكن والنقل)، والقطاعات المولدة لمناصب شغل؛
- ✓ دعم مالي هام بقيمة 2000 مليار دج لفائدة قطاعي الفلاحة والصناعة والتربية والتكوين؛

وبخصوص الهدف المتمثل في إحداث مناصب الشغل في إطار الأجهزة المسيرة من طرف وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي بالنسبة للفترة الخاصة بهذا البرنامج:

- ✓ التنصيب الكلاسيكي (الوكالة الوطنية للتشغيل): 200.000 منصب شغل في السنة؛
- ✓ جهاز المساعدة على الإدماج المهني:300.000 منصب شغل في السنة؛
- ✓ أجهزة إحداث النشاطات (ANESJ وCNAC): 100.000 منصب شغل في السنة.

4- برنامج الاستثمارات العمومية (2015-2019)

هو برنامج خماسي جاء استكمالًا للمخططات الثلاثة السابقة، وقد رصد له مبلغ مالي إجمالي قدر ب: 22.100 مليار دج، وكانت له عدّة أهداف نذكر الأساسية منها:[2]

- ✓ منح الأولوية لتحسين ظروف معيشة السكان؛
- ✓ تحقيق معادل نمو في حدود 7%؛

[1]- مدلس شكري، مرجع سبق ذكره، ص-ص: 134-135.

[2]- عبد القادر حفوظة، مرجع سبق ذكره ص: 111

- ✓ تنويع الاقتصاد وتشجيع الصادرات خارج المحروقات؛
- ✓ مواصلة مجهودات مكافحة البطالة وتشجيع الاستثمارات المنتجة الثروة والمستحدثة لمناصب الشغل.

وشهدت السنة الأولى من تنفيذ هذا المخطط ارتفاع معدل البطالة إلى 11.2% على المستوى الوطني بنسبة ارتفاع بلغت 0.6% مقارنة بسبتمبر 2014، ويعود ذلك إلى سياسة التقشف التي عرفتها هذه الفترة والمتمثلة في التجميد المؤقت للتوظيف باستثناء بعض القطاعات الحساسة كالتعليم والصحة.

خلاصة الفصل:

اعتمدت الدولة الجزائرية في بداية الثمانينات سياسات إصلاحية في المجال الاقتصادي و الاجتماعي في إطار المسعى الرامي لتحرير أسواق الشغل تكيفا مع متطلبات اقتصاد السوق، فكانت البطالة آنذاك في الجزائر نتاج الأزمة الاقتصادية التي عاشتها البلاد عندما انخفضت أسعار البترول سنة 1986، حيث كانت نسبة البطالة قبل هذه الفترة مقنعة لكنها بعد ذلك بدأت تمثل قلقا متزايدا مما دفع بالبحث عن حلول للأزمة فجاءت الإصلاحات الاقتصادية التي ساهمت فيها أطراف خارجية كالبنك الدولي و صندوق النقد الدولي، و حتى تتمكن الجزائر من جدولة ديونها اضطرت إلى تسريح العمال و حل العديد من المصانع في

الإطار الرامي لتحرير سوق العمل تكفيا مع متطلبات اقتصاد السوق، و الذي شكل ضغطا كبيرا على الحالة الاجتماعية للبلاد، ورغم المساعي العديدة والمتنوعة الدولة الجزائرية طيلة عقدين من الزمن للتقليل من ظاهرة البطالة و التي لم يتم التحكم فيها إلى غاية اليوم، في ظل طرح طرق وصيغ تشجيع روح المبادرة الفردية و الجماعية للشباب الجزائري، حيث شكلت وكالات وطنية متخصصة في دعم و ترقية الشباب، كما وفرت التمويل اللازم و خففت الأعباء الضريبية و حاولت تحقيق التوازن الجهوي و غيرها هذا من جهة، و من جهة أخرى رُبِطَت سياسات التشغيل بسياسات التضامن الوطني، كما عملت الحكومة على تشجيع الاستثمار المحلي وكذا الأجنبي المباشر من اجل توفير المزيد من مناصب الشغل، كما وضعت الحكومة إستراتيجية التنوع الاقتصادي ضمن أولوياتها في المخططات الإنعاش الاقتصادي من أجل خلق تنوع في مناصب الشغل

الفصل الرابع:

دراسة تحليلية لمختلف نتائج سياسة التشغيل في الجزائر

المبحث الأول: آليات وبرامج سياسة التشغيل الموجهة لتسيير سوق الشغل

المبحث الثاني: الهيئات والأجهزة العمومية الموجهة لترقية التشغيل

المبحث الثالث: تحليل النتائج المحققة من مختلف برامج السياسة الوطنية للتشغيل بالجزائر

تمهيد:

شهدت الجزائر تزايدًا كبيرًا في أعداد طالبي العمل مقارنة بعرضه، وهو ما نجمّ عنه امتداد لمعدلات بطالة مستقرة نوعًا ما عند ما يقارب 10% لعدة سنوات رغم ما اتخذته الحكومة الجزائرية من إجراءات لمكافحة البطالة وخلق مناصب شغل. ومن هذه الإجراءات والتدابير ما تعلق بالتشغيل المباشر، ومنها ما تعلق بتشجيع خلق المؤسسات التي توفر المزيد من فرص العمل، ومنها ما تعلق بتنظيم بعض أنماط التوظيف الخاصة ببعض الفئات العمالية مثل حاملي الشهادات الجامعية والتكوين المهني، والباحثين عن العمل المتخرجين من مختلف مؤسسات التعلم والتكوين العالي والثانوي والمتوسط، الأمر الذي شكل ما يمكن وصفه بالتجربة الوطنية في مجال التشغيل بصفة عامة، وتشغيل الشباب بصفة خاصة باعتبار أنّ هذه الشريحة تمثل الإشكالية المعقدة لسياسة التشغيل في الجزائر، وتزامنًا مع تطرقنا إليه سابق من تطورت واصطلاحا مست سياسة التشغيل الوطنية، اعتمدت الجزائر عدّة أجهزة وبرامج موجهة للتشغيل ستحاول في هذا الفصل تسليط الضوء عليها من الناحية النظرية وما حققته من توفير لمختلف أنواع مناصب العمل على الصعيد الوطني متتبعين في ذلك التقسيم التالي:

المبحث الأول: آليات وبرامج سياسة التشغيل الموجهة لتسيير سوق الشغل

المبحث الثاني: الهيئات والأجهزة العمومية الموجهة لترقية التشغيل

المبحث الثالث: تحليل النتائج المحققة من مختلف برامج السياسة الوطنية للتشغيل بالجزائر

المبحث الأول: آليات وبرامج سياسة التشغيل الموجهة لتسيير سوق الشغل

إنّ إهتمام الحكومة بمسألة التشغيل دفعها إلى وضع هياكل ومؤسسات قوية ومتخصصة في توفير الشروط اللازمة لضمان تحقيق الأهداف المرغوبة من وراء السياسة الوطنية للتشغيل، حيث أوكلت لهذه المؤسسات والهيئات مهمة تسيير وتنظيم سوق الشغل، وذلك بالتوفيق بين طلبات العمل والعروض المتوفرة والموافقة لها وغيرها من الترتيبات، ومن بين هذه الهياكل سنتطرق للوكالة الوطنية للتشغيل، والهيئات الخاصة المعتمدة للتنصيبات، إضافة إلى ذلك استحدثت مجموعة من الآليات والإجراءات تابعة في مجملها لوزارة التضامن الوطني والهدف منها تخفيف العبئ على سوق الشغل ومكافحة البطالة حسب أنواعها.

المطلب الأول: المؤسسات المكلفة بتسيير سوق الشغل

تتركز الأهداف الإستراتيجية لقطاع التشغيل بمختلف هياكله حول تخفيف الضغط على سوق الشغل من خلال محاولة تعديل اختلالاته وتفعيل أجهزة السياسة الوطنية ومحاولة التوفيق بين مختلف الأطراف الفاعلة داخل السوق الوطنية للتشغيل.

الفرع الأوّل: الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM

مع بداية عشرية الإصلاحات في الجزائر على كل المستويات عامة، وعلى عالم الشغل خاصة، جاءت هذه الوكالة عوضًا عن الديوان الوطني لليد العاملة (ONAMO)[1] فالشروع في الانتقال إلى نظام اقتصادي يعتمد على قوانين السوق استلزم هيئة مؤسساتية لسوق العمل تلعب دور الوسيط بين عارضي العمل والطالبين له، وهي المهمة الأساسية التي لم يكن يؤديها الديوان الوطني لليد العاملة، وذلك عن طريق المعرفة الدقيقة لسوق العمل من ناحية العرض (اليد العاملة النشيطة) والطلب على العمل (مختلف المؤسسات الإقتصادية الخاصة والعمومية)، التنسيق بينهما عن طريق هذه الوكالة يؤدي إلى تعديل سوق العمل وتسويتها في الأمر البعيد.

إذن فالوكالة الوطنية للتشغيل هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري يعود تسييرها وتغطيتها المالية إلى وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 259/90 المؤرخ في

[1]– هو هيئة عمومية ذات طابع إداري تتكون من 140 مكتبًا لليد العاملة موزعة على التراب الوطني وتابعة كليًا للدولة.

08سبتمبر 1990 المعدل والمكمل للأمر رقم 42/71 المؤرخ في 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة المنشأ بالمرسوم رقم 99/62 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962.[1]

وبالتالي، فإنّ هذه الوكالة تعتبر من أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر، تهدف إلى تنظيم سوق الشغل وتسيير العرض والطلب، وتلعب في هذا الشأن دورًا أساسيًا في التقريب بين طالبي التوظيف وهم البطالون من كل الفئات من جهة، وأصحاب العمل أو المستخدمين وهم كل المؤسسات الاقتصادية التابعة للقاطعين العام والخاص التي تعرض فرصًا للتوظيف من جهة ثانية.

وقد جاء القانون رقم رقم19/04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة الشغل ليعزز مكانة ودور الوكالة بصفتها الهيئة العمومية التي تضمن تنصيب العمال وتشغيلهم باستثناء الأماكن التي لا توجد بها هياكل الوكالة أين رخص للبلديات أن تقوم بهذا الدور في حدود اختصاصاتها الإقليمية[2].

أمّا من جانب التنظيم فإنّ للوكالة الوطنية للتشغيل مجموعة من الهياكل تسمع لها بالتواجد في كل مناطق وتتكون من:[3]

المديرية العامة: يتمثل دورها في تطبيق العلاقات والاستشارات القانونية والمراقبة التقنية وجمع المعلومات حول سوق الشغل من خلال هياكلها الخارجة أين يتم معالجتها.

الوكالات الجهوية للتشغيل: يمتد اختصاصها الإقليمي إلى عدّة ولايات وتعد امتدادًا الجسرين المديرية العامة الوكالات الولائية والمحلية وتهدف إلى:

- ✓ ضمان التسيير اللامركزي للمناصب والموارد الموضوعة حسب سياسة تقاسم المسؤولية بين المديرية العامة والهياكل الخارجية؛
- ✓ توفير الدعم التقني والتسيير للوكالات الولائية والمحلية للتعامل مع المشاكل التي يواجهونها يوميًا لضمان السير الحسن للنشاطات.

[1]- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية، الصادرة بتاريخ 12 سبتمبر 1990، العدد 39، ص122.
www.joradp.dz

[2]- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادرة بتاريخ، 26 ديسمبر 2004، العدد 83، ص: 09.
www.joradp.dz

[3]- زايدي سعدية، **سياسات التشغيل في الجزائر**، أطروحة دكتوراه، تخصص علم الاجتماع والديموغرافيا، جامعة باتنة 01، السنة الجامعية 2018-2019، ص-ص: 92-93.

– **الوكالات الولائية للتشغيل:** تعتبر الخلية الأساسية في تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل حيث تقوم باستقبال المتعاملين معها سواءًا من طالبي العمل أو العارضين وتتلخص مهامها فيما يلي:

✓ البحث عن عمل لكل شخص يطلب ذلك حسب مؤهلاته، وهذا العمل من اختصاص "مصلحة طالبي العمل" المتكونة من موظفين متخصصين تقع على عاتقهم مهمة التنصيب وتقديم المشورة والمعلومات والتوجيهات؛

✓ تنفيذ الأجهزة والبرامج الخاصة بالتشغيل على المستوى الولائي مع الشركات وهذا العمل يقدم من طرف "مصلحة المستخدمين"؛

✓ تقديم الدعم التقني في المتابعة الإدارية كمعالجةعروض العمل، واستدعاء ومتابعة طالبي العمل وغيرها؛

✓ المساهمة في تشجيع وتنفيذ سياسة التشغيل المقدمة من طرف الدولة.

– **الوكالات المحلية للتشغيل:** تعتبر كملاحق أو مرافق للولاية تتميز بنسبة عالية من الكثافة السكانية والأنشطة، وتأتي الوكالات المحلية في المستوى الأخير من الهيكل التنظيمي للوكالة والوطنية للتشغيل، وتتواجد على مستوى الدوائر والبلديات حيث تتخصص في البحث عن فرص العمل أينما

كانت وتوجيه عروض العمل إلى السكان المقيمين، ويمكن تلخيص مهام الوكالات المحلية فيما يلي:

✓ استقبال طالبي العمل من الجنسين لتسجيلهم بعد جلسة الحوار الأولى حسب مؤهلاتهم ورغباتهم في المنصب الذي يسعون إليه أو توجههم وفقًا لاستعداداتهم إلى برامج أخرى؛

✓ تتلقى عروض العمل وتعمل على ربطها بالطلبات ضمن بطاقة موزعة حسب المهن والقدرات، وفي هذا المجال فإنها تبادر إلى برمجة زيارات إلى أصحاب العمل من أجل تفعيل سوق الشغل واستقبال الشباب المتخرجين من الجامعات والمعاهد الوطنية لتسجيلهم في البرنامج الوطني لعقود ما قبل التشغيل حسب التخصص، وتسجيل العمال المسرحين لأسباب إقتصادية من أجل تمكينهم من الإستفادة من نظام التأمين على البطالة على أساس ملفات وقوائم يقدمها صاحب العمل.

وفي هذا الإطار، فإنّ استقبال طالب العمل في كل وكالة محلية يكون عن طريق مستشار للتشغيل يقدم للبطال كل المعلومات التي يطلبها ثم فرص الشغل المتوفرة ابتداءًا من كيفية ملئ بطاقة السيرة الذاتية وصولًا إلى توجيهه إمّا لمنصب متوفر وإمّا لأحد أجهزة التشغيل الأخرى إن أبدى استعدادًا لذلك، وحتى إلى التكوين المهني إن كان بدون مؤهلان.

وحتى تواكب الوكالة الوطنية للتشغيل التطورات والتغيرات الإقتصادية والاجتماعية، وحتى تقوم بدورها في توفير فرص العمل حسب معايير العمل الدولية استفادت من مخطط تأهيل وإعادة الاعتبار يهدف أساسًا إلى تحقيق ما يلي:[1]

- ✓ تدعيمها بالإمكانات لتصفية كل المشاكل التي تعيق سيرها مع توحيد دعائم التسيير والتدخل في سوق الشغل؛
- ✓ إتخاذ إجراءات عصرنة طرق تسييرها وتدخلها تماشيًا مع التطورات التكنولوجية الراهنة؛
- ✓ تطوير وتحسين الخدمات التي تقدمها للمتعاملين معها سواءًا طالبي العمل أو العارضين له.

وتجدر الإشارة إلى أنّ مخطط التأهيل وإعادة الاعتبار تمت المصادقة عليه بموافقة الشركاء الاجتماعيين من نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل، كما أبدى مكتب الجزائر للمنظمة الدولية للعمل موافقته على تقديم المساعدة ومرافقة تجسيد هذا المخطط الإصلاحي.

الفرع الثاني: الهيئات الخاصة المعتمدة للتنصيب: OPAP

وفقًا لتجارب دولية أخرى، واعترافًا بالدور الذي قد تلعبه الهيئات الخاصة المعتمدة للتنصيب في المساهمة في تحسين سير سوق الشغل، قامت الجزائر سنة 2006 في إطار إنتهاجها لسبل العصرنة بالتصديق على الإتفاقيات رقم 181 للمكتب الدولي للعمل حول الوكالات أو الهيئات الخاصة للتشغيل.

وحسب هذه الاتفاقيات، يقصد بالهيئات الخاصة المعتمدة لتنصيب أي شخص طبيعي أو معنوي مستقل عن السلطات العمومية، يمكنه توفير الخدمات المتعلقة بالتقريب بين عروض وطلبات العمل، ولهذا الغرض تم صدور سنة 2007 المرسوم التنفيذي رقم 07-123 المؤرخ في 24أفريل2007 المتضمن تحديد شروط وكيفيات منح وسحب الاعتمادات من الهيئات الخاصة المعتمدة للتنصيب.

بحيث يرتكز هذا الإطار القانوني على معايير الفعالية والشفافية، وعلى مبدأ التكامل مع المرفق العمومي للتشغيل، وقد بلغ لحد الآن عدد الهيئات الخاصة المعتمدة للتنصيب والتي أبرمت مع الوكالة الوطنية للتشغيل اتفاقيات شراكة 42 هيئة خاصة.[2]

---

[1] – زايدي سعدية، سياسات التشغيل في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة محمد بوضياف المسيلة، العدد 13، ديسمبر 2017، ص-ص: 192-193

[2] – www.anem.dz page consulté le 30Aout2021 وتتوفر أيضا على موقع الوكالة قائمة الهيئات الخاصة المعتمدة للتنصيبات.

المطلب الثاني: الآليات والأجهزة المسيرة من طرف وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة.

الفرع الأول: وكالة التنمية الاجتماعية ADS

أنشأت الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 232/96 المؤرخ في 1996/06/29 وقد عززت آلية الوكالة التي أنشأتها الدولة من حيث التدخل الاجتماعي للتخفيف من التداعيات الاقتصادية والاجتماعية الناتجة عن تنفيذ برنامج التعديل الهيكلي خلال التسعينات، وبموجب نظامها الأساسي تعتبر هذه الوكالة هيئة عامة ذات طابع خاص، تتمتع بالشخصية القانونية وبالاستقلالية الإدارية والمالية. وضعت الوكالة في البداية تحت وصاية رئيس الحكومة، ومنذ سنة 2008 تحولت إلى وصاية وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، وذلك بموجب المرسوم الرئاسي رقم 08-09 المؤرخ في 27جانفي2008، وتضم الوكالة 11 فرع جهوي و 276 خلية للشؤون الاجتماعية.[1]

تتولى الوكالة مختلف المهام القانونية لتعزيز وتحديد واختبار التمويل عن طريق تقديم منح أو أي وسيلة أخرى مناسبة ونذكر من بين المهام:[2]

- ✓ التكفل بجميع الإجراءات والتدخلات لصالح الطبقة الهشة والفقراء؛
- ✓ تقديم المشاريع ذات الكثافة أو الأهمية الاقتصادية والاجتماعية المتبناه من طرف أي مجموعة أو كيان عام أو خاص بهدف تعزيز تنمية فرص العمل تسير الوكالة العديد من الأجهزة والآليات لمجابهة البطالة والفقر، والمساهمة في الإدماج المهني، وخلق مناصب شغل والمرافقة النفسية وتقييم الحاجات، ومن أهم هذه الأجهزة نذكر ما يلي:

1-عقود ما قبل التشغيل (CPE):

وضع البرنامج حيز التنفيذ بموجب المرسوم رقم 402/98 المؤرخ في 1998/12/02[3] وهو يهدف إلى زيادة العروض وتشجيع وتسهيل إدماج المتحصلين على شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين المتخرجين من معاهد التكوين في سوق الشغل من خلال الفرصة التي يمنحها لهم العقد في اكتساب تجربة

[1]-بن طاجين محمد عبد الرحمان، دادان عبد الغني، **تنوع سياسات التشغيل وانعكاساتها على سوق العمل في الجزائر**، دراسة إحصائية خلال الفترة 1970-2018، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، المجلد 13، العدد 02، سنة 2020، ص: 1092.

[2]- المرجع نفسه، ص: 1093

[3]- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية، الصادرة بتاريخ 1998/12/06، العدد91

تساعدهم على الإدماج النهائي لدى أصحاب العمل، ومدة هذا العقد هي سنة قابلة للتمديد لستة أشهر بطلب من المستخدم، كما يتقاضى المستفيدون من هذا البرنامج أجورهم وفق ما يلي:

- ✓ يتضامن الحائز على شهادة جامعية أجرًا قدرُه: 6000 دج شهريًا بالنسبة للسنة الأولى، و4500 شهريًا عند تمديد الفترة التي لا تتجاوز 6 أشهر؛
- ✓ يتقاضى التقنيون السامون أجرًا يقدر ب: 4500 دج شهريًا بالنسبة للسنة الأولى و 3000 دج شهريًا عند تمديد الفترة التي لا تتجاوز 6 أشهر.

على أن يعوض هذا التخفيض بمساهمة من المستخدم تجعل أجر الشاب يساوي 80% على الأقل من الأجر المخصص للعامل الذي يشغل منصبًا مماثلًا، أمّا بالنسبة للأهداف المنتظرة من البرنامج فيمكن تلخيص أهما فيما يلي:

بالنسبة للشباب البطال:

- ✓ محاولة إدماج خريجي الجامعات ومراكز التكوين في سوق العمل بشكل يتلائم مع مؤهلاتهم ومستوياتهم التعليمية؛
- ✓ تمكين هذه الفئة من اكتساب الخبرة المهنية الكافية لإدماجهم؛
- ✓ زيادة إمكانية توفير فرص العمل الدائمة بعد إنقضاء المدة القانونية للعقد.

بالنسبة للمؤسسات المستخدمة:

- ✓ تحسين معدل التأطير بالنظر إلى طبيعة اليد العاملة المؤهلة نسبيًا؛
- ✓ خفض حجم التكاليف من خلال مجموعة من الامتيازات مثل تخفيض قيمة الضرائب والأعباء الاجتماعية؛
- ✓ توطيد العلاقة المفقودة بين التكوين والتعليم وعالم الشغل.

2-المنحة الجزافية للتضامن (AFS):

هي عبارة عن إعانة مباشرة مخصصة للفئات السكانية العاجزة عن العمل والتي لا تستطيع الاستفادة من فرص عمل مولدة للدخل، ويهدف هذا البرنامج أساسًا إلى:

- ✓ مكافحة جميع أشكال التهميش والاستبعاد الاجتماعي للفئات المحرومة؛

- ✓ ضمان الحماية والحقوق الاجتماعية الأساسية للفئات الإجتماعية المهمشة؛
- ✓ استعادة البعد الاجتماعي الأساسي للدولة؛
- ✓ مساعدة ودعم هذه الفئات بتوفير منح معينة أو تعويضات.

الفئات المستفيدة من المنحة:[1]

- ✓ أرباب العائلات أو الأشخاص الذين يعيشون لمفردهم بدون دخل والبالغين أكثر من 60 سنة، أو المعاقين جسديًا أو ذهنيًا غير القادرين على العمل؛
- ✓ المرأة ربة العائلة بدون مهما كان سنها؛
- ✓ الأشخاص المكفوفين الذين يتقاضون أجرًا أقل أو يساوي الأجر الوطني الأدنى المضمون؛
- ✓ العاجزون الذين يعانون من أمراض مستعصية العلاج البالغين أكثر من 18 سنة والحاملين لبطاقة إعاقة وليس لهم دخل؛
- ✓ العائلات ذات الدخل الضعيف التي تتكفل بشخص أو عدة أشخاص معاقين البالغ سنهم أقل من 18 سنة وليس لهم مدخول مالي.

تدفع هذه المنحة المقدرة ب 3000 دج شهريًا لكل مستفيد مع مبلغ إضافي يقدر ب 120 دج عن كل شخص تحت كفالة المستفيد، على أن لا يتجاوز عددهم ثلاثة أشخاص.

كما توجد منحة مشابهة هي "التعويض عن الأنشطة ذات المنفعة العامة LAIG" وهي موجهة للشباب القادر على العمل للاستفادة من المنحة مقابل المساهمة في الأشغال ذات المنفعة العامة في ورشات البلديات، حيث يستفيد منها شخص واحد من العائلة، وتبلغ قيمة المنحة 3000 دج شهريًا، ولا يعتبر هذا النوع تشغيلًا كمصدر لعمل مأجور بل هو مؤقت وشكل من أشكال التضامن.

3- جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات PID:

استحدث هذا الجهاز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-127 المؤرخ في 30أفريل2008، حيث يهدف إلى الإدماج المهني للشباب طالبي العمل من فئة حاملي شهادات التعليم العالي وكذا التقنيين السامين المتخرجين من مؤسسات التكوين والبالغين من العمر ما بين 19-35 سنة، بغرض السماح لهم

[1]-بن طاحين محمد عبد الرحمان، مرجع سبق ذكره، ص1094

باكتساب تجربة مهنية والرفع من قابلية توظيفهم، وحددت مدة الإدماج بنسبة قابلة للتجديد لمرة واحدة في كل القطاعات الإدارية والاقتصادية سواءًا العمومية أو الخاصة ويقدر مبلغ المنحة ب 10.000دج/شهريًا للجامعيين و8000 دج/ شهريا للتقنيين السامين، كما يحق للمستفيدين المدمجين في إطار جهاز الإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات الاستفادة من أداءات الضمان الاجتماعي في مجال التكفل بالمرض، الأمومة، حوادث العمل والأمراض المهنية وفقًا للتنظيم المعمول به.[1]

4- جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي DAIS:

تم استحداث هذا الجهاز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 09-305 المؤرخ في 10 سبتمبر 2009 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 12-79 المؤرخ في 12 فيفري 2012 بهدف ضمان الإدماج الاجتماعي للأشخاص الذين هم في حالة هشاشة اجتماعية البالغين من العمر ما بين 18و 60 سنة، في مناصب عمل مؤقتة ناتجة عن أشغال أو خدمات المنفعة العمومية والاجتماعية المبادر بها من طرف كل من الجماعات المحلية، المصالح التقنية التابعة للقطاعات وكذا شركاء آخرين في التنمية المحلية (مؤسسات عمومية وخاصة، حرفيون من القطاع الخاص، المؤسسات والمعاهد التي تتدخل في الميدان الاجتماعي والخدماتي ومدة هذا التشغيل المؤقت هي سنتان قابلة للتجديد مرتين مقابل مبلغ شهري يقدر ب 6000 دج، كما يحق للمستفيدين المدمجين في إطار هذا الجهاز الإستفادة من أداءات الضمان الاجتماعي في مجال التكفل بالمرض، الأمومة، حوادث العمل والأمراض المهنية وفقًا للتنظيم المعمول به.[2]

الفرع الثاني: جهاز أشغال المنفعة العمومية ذات الإستعمال المكثف لليد العاملة TUP-HIMO:

أنشأ هذا الجهاز بموجب المرسومين التنفيذ بين رقم 96-232 المؤرخ في 29 جوان 1996، المتضمن إنشاء وكالة التنمية الإجتماعية وتحديد قانونها الأساسي و 96-330 المؤرخ في 07 أكتوبر 1996 المتضمن المصادقة على إتفاقية القرض المبرم بين الجزائر والبنك العالمي للإنشاء والتعمير لتمويل مشروع دعم الشبكة الإجتماعية خلال الفترة 1997-2000[3]، ثم تم تمديد تنفيذها هذا الجهاز خلال الفترة 2001-2004 على نطاق أوسع اعتمادًا على مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي، ويستهدف هذا الجهاز الفئات السكانية الموجودة بالولايات والبلديات ذات نسبة بطالة مرتفعة وتفتقر إلى المنشآت القاعدية.

[1]-الموقع الرسمي لوزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة

[2]-المرجع نفسه.

[3]-المرجع نفسه.

يهدف هذا البرنامج إلى المعالجة الاقتصادية للبطالة خاصة بطالة الشباب والمساعدة الإجتماعية لفئات المجتمع المحرومة والضعيفة، من خلال إحداث مناصب عمل مؤقتة عن طريق فتح ورشات لصيانة الهياكل القاعدية، وذلك تحت إشراف قطاعات الطرف، الري، الفلاحة والغابات، كما يهدف أيضًا إلى تحقيق قيمة اقتصادية مضافة من خلال المشاريع ويعتمد في ذلك على القطاع الخاص قصد تشجيع روح المقاولة وإنشاء مؤسسات مصغرة، ويتميز هذا الجهاز بنشاطات بسيطة لا تستدعي مستوى عالي من التقنية ولا معدات ضخمة، حيث تكون هذه المناصب عبارة عن نشاطات بسيطة تتم من خلال الإتفاق بين مجموعة من الوزارات.

وتحدد الأجور في إطار هذا الجهاز حسب الأجر الوطني الأدنى المضمون، بشرط ألّا تتعدى نسبة 60% من الكلفة الإجمالية للمشروع.

الفرع الثالث: برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية ESIL:

استحدث هذا البرنامج بمقتضى المرسومين التنفيذيين رقم 90-143 و 90-144 المؤرخان في 22 ماي 1990 والمتضمنان ترتيبات الإدماج المهني للشباب والحث على جميع مشاريع إحداث النشاطات التي يبادر بها الشباب الأقل من 30 سنة وذوي الإمكانيات البسيطة، حيث تثبت الحكومة هذا الجهاز بهدف الإنشاء المكثف لمناصب الشغل لمدة سنة واحدة، إذ تقتصر هذه الوظائف على الأشغال غير المنتجة والقليلة التأهيل، وسمح هذا الإجراء بتوظيف حوالي 2500 شاب في سنة 2004، إلّا أنّ هذه الوظائف مؤقتة تتركز في مجملها في القطاع الخدمي، وتتعلق بالتشغيل المرتبط بأشغال المنفعة العامة، ويقوم هذا التشغيل المؤقت على تشغيل الشباب العاطل عن العمل من طرف الجماعات المحلية لفترات من 6 إلى 12 شهر بأجر موازي الأجر الوطني الأدنى المضمون لعام 1991 والمقدر ب: 2500 دج.[1]

وتمنح هذه المناصب للولايات في شكل حصص ولائية لكل سداسي وذلك بناءًا على برنامج سنوي للولاية تقدمه المندوبة الولائية للتشغيل بناءًا على اقتراحات البلديات.

إضافة إلى البرامج السابقة نضيف برنامج "الجزائر البيضاء Blanche Algérie" الذي يعمل أيضًا على تشجيع الشباب طالبي العمل بدون دخل وبدون تأهيل، لاسيما الذين تم إقصاؤهم من المنظومة

[1]- زايدي سعدية، مرجع سبق ذكره، ص105

التربوية وذلك بمساهمة الجمعيات والسلطات المحلية من أجل خلق نشاطات مصغرة في مجال تنظيف الأحياء والشواطئ وبالتالي تحسين الإطار المعيشي للسكان.[1]

وتتم الإستفادة من هذا البرنامج على مستويين:

– **بالنسبة للمقاول**: أن يكون بطال مسجل في البلدية المعنية، دون حدّ أدنى من التعليم ويبلغ ما بين 18 و40 سنة، حيث يستفيد من إبرام أربعة عقود لمدة ثلاثة أشهر بمقابل يصل إلى 850.000 دج، كما يستفيد من التغطية الاجتماعية لسنة كاملة، بالإضافة إلى الحصول على بطاقة حرفي.

– **بالنسبة للعامل**: أن يكون بطال مسجل في البلدية المعنية (محل المشروع) دون مستوى تعليمي ويبلغ ما بين 18 و59 سنة، حيث يتقاضى أجرًا حسب الأجر الوطني الأدنى المضمون لمدة 12 شهرًا، كما يستفيد من التغطية الإجتماعية لسنة كاملة، بالإضافة إكتساب خبرة في ميدان الصيانة.

[1]–بن طاجين محمّد عبد الرحمان، مرجع سبق ذكره، ص1096

المبحث الثاني: الهيئات والأجهزة العمومية الموجهة لترقية التشغيل

في إطار محاربة البطالة ومحاولة تخفيض معدلاتها إلى أقل ما يمكن، تركز الحكومة الجزائرية دائمًا على وضع مجموعة من الاستدراجات والبرامج التي تسعى في مجملها إلى تحقيق مجموعة من الأهداف:

- ✓ محاربة البطالة من خلال ترقية اليد العاملة المؤهلة؛
- ✓ ترقية وتدعيم الشباب تحسين نسبة التوظيف بعد فترة الإدماج؛
- ✓ تنمية روح المبادرة المقاولاتية وكذا دعم الاستثمار الإنتاجي المولد لمناصب عمل؛

وقد صيغت هذه البرامج على أساس جملة من الوقائع والتحديات التي تواجه السوق الوطنية للشغل على كافة الأصعدة.

المطلب الأول: الأجهزة المسيرة من طرف وزارة التشغيل

وهي تضم ما يلي:

الفرع الأوّل: الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية ANADE

تم إنشاء حساب تخصيص عنوانه: "الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب" وذلك بناءًا على المادة 16 من الأمر رقم 14196 المؤرخ في 1996/06/26 من قانون المالية التكميلي لسنة 1996[1]، وعلى هذا الأساس أنشأت الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ENSEJبناءًا على المادة الأولى من المرسوم التنفيذي في رقم 296/96 المؤرخ في 1996/10/08، حيث وضعت هذه الوكالة تحت سلطة رئيس الحكومة ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة العملية لجميع نشاطات الوكالة.[2]

ومع نهاية سنة 2020 صدر المرسوم التنفيذي رقم 329/20 المعدل والمتمم للمرسوم رقم 296/96 والمتضمن القانون الأساسي الجديد للوكالة وتغيير إسمها إلى "الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية ANADE"[3] ومن المهام التي أوكلت للوكالة نذكر:

- ✓ تدعيم وتقديم الاستشارة وموافقة الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية؛

---

[1]- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادرة بتاريخ 1996/06/26، العدد 39

[2]- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية، الصادرة بتاريخ 1996/09/11، العدد 52

[3]- الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية https://promoteur.Ansej.dz

✓ تسيير تخصصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، لاسيما منها الإعلانات وتخفيض نسب الفوائد؛

✓ تبليغ الشباب ذوي المشاريع الذين ترشح مشاريعهم الإستفادة من قروض البنوك والمؤسسات المالية، بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وبالامتيازات الأخرى التي سيحصلون عليها؛

✓ تقوم بمتابعة الاستثمارات التي سينجزها الشباب ذوي المشاريع، مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بإنجاز الاستثمارات؛

✓ تشجيع كل شكل آخر من الأعمال والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية إحداث الأنشطة وتوسيعها.

وبذلك فهي تكلف على الخصوص بما يأتي:

✓ تضع تحت تصرف الشباب ذوي المشاريع كل المعلومات ذات الطابع الاقتصاد والتقني والتشريعي والتنظيمي المتعلق بممارسة نشاطهم؛

✓ تحدث بنكًا للمشاريع المفيدة اقتصاديًا واجتماعيًا؛

✓ تقدم الاستشارة ويد المساعدة للشباب ذوي المشاريع في مسار التركيب المالي ورصد القروض.

✓ تقيم علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع وتطبيق خطة التمويل ومتابعة إنجاز المشاريع واستغلالها؛

✓ تبرم اتفاقيات من كل هيئة، أو مقاولة أو مؤسسة إدارية عمومية يتمثل هدفها في أن تطلب إنجاز برامج التكوين للشباب أصحاب المشاريع لحساب الوكالة؛

وحتى تؤدي الوكالة مهامها بفاعلية، يمكن أن تكلف جهات متخصصة بإعداد دراسات الجدوى، وقوائم نموذجية خاصة بالتجهيزات تنظم دورات تدريبية لتعليم الشباب ذوي المشاريع وتجديد مشاريعهم وتكوينهم في تقنيات التسيير، كما تستعين بخبراء مكلفين بدراسة المشاريع ومعالجتها، وتطبق كل تدبير يسمح برصد الموارد الخارجية المخصصة لتمويل إحداث نشاطات لصالح الشباب واستعمالها في الآجال المحددة.

-ويعد صدور المرسوم الذي تضمن تغيير إسم الوكالة، أوكلت إليها مهام جديدة من بينها إعداد البطاقية الوطنية للنشاطات التي يمكن استحداثها من طرف الشباب أصحاب المشاريع وتعيينها دوريًا بالاشتراك مع

مختلف القطاعات المعنية، وضمان تسيير مناطق النشاطات المصغرة المتخصصة والمجهزة لفائدة المؤسسات المصغرة.

وكذلك من بين مهام الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية تشجيع تبادل الخبرات من خلال برامج الهيئات الدولية والشراكة مع الوكالات الأجنبية لدعم وترقية المقاولاتية والمؤسسات المصغرة.

- شروط الاستفادة من الإعانة المقدمة من الوكالة

يستفيد من إعانة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب والتي تمنح مرة واحدة عند انطلاق المشروع، صاحب المشروع الذي يستوفي الشروط التالية:[1]

- ✓ أن يتراوح عمر الشاب بين 19 و35 سنة وعندما يُحدث الاستثمار ثلاثة (03) مناصب عمل دائمة على الأقل (بما في ذلك الشباب ذوو المشاريع الشركاء في المقاولة) يمكن رفع سن مسير المقاولة المحدثة إلى 40 سنة كحد أقصى؛
- ✓ أن يكون ذا تأهيل مهني و/ أو ذا مؤهلات أو قدرات معرفية معترف بها؛
- ✓ أن يقدم مساهمة شخصية في شكل أموال خاصة؛
- ✓ ألّا يكون شاغلًا وظيفة مأجورة وقت تقديم طلب الإعانة؛
- ✓ أن يكون مسجلًا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل كطالب عمل.

وباستثناء النشاطات التجارية البحتة، فإنّ الجهاز يمول كل نشاطات الإنتاج والخدمات مع مراعات عامل المردودية في المشروع بحجم استثماري يصل حتى 10 مليون دينار جزائري على مستويين، أمّا الصيغ التمويلية فهي كالتالي:

- ✓ قرض بفوائد مخفضة من البنك؛
- ✓ قرض بدون فوائد من الوكالة؛
- ✓ مساهمة شخصية من صاحب المبادرة تحدد وفقًا للمبلغ الإجمالي للمشروع.

والجدولان التاليان يوضحان صيغة التمويل سواءًا الثنائي أو الثلاثي الممنوح من الوكالة لأصحاب المشاريع.

[1]- المرسوم التنفيذي رقم 103/11 المؤرخ في 2011/03/06، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 290/03 المؤرخ في 2003/09/06 المحدد لشروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها، الجريدة الرسمية، العدد 14، 2011، ص19.

الجدول رقم (4–1): الهيكل المالي للتمويل الثنائي لدى ANADE

	قيمة الاستثمار	قرض بدون فائدة	مساهمة شخصية
المستوى الأول	أقل من 2.000.000دج	%25	%75
المستوى الثاني	2.000.000دج إلى 4.000.000دج	%20	%80

المصدر: منشورات الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية.

الجدول رقم (4–2): الهيكل المالي للتمويل الثلاثي لدى ANADE

	قيمة الاستثمار	قرض بفائدة البنك	قرض بدون فائدة (الوكالة)	مساهمة شخصية
المستوى الأول	أقل أو يساوي 2.000.000.000دج	%70	%25	%5
المستوى الثاني	من 2.000.000دج إلى م10.000.000دج	%70	20%	%10

المصدر: منشورات الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية

الفرع الثاني:الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC

تم الاعتماد على نظام التأمين على البطالة نظرًا لارتباطه الوثيق بوضعية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، وبموجب المرسوم التشريعي رقم 94 /11 المؤرخ في 26 ماي 1994 تم إنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، تعمل على تخفيف الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناتجة عن تسريح العمال لا إراديًا، أي لأسباب اقتصادية، ويستفيد من علاوة البطالة كل عامل في القطاع العمومي أو الخاص والذي يفقد منصب عمله بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية:

- ✓ إمّا في إطار مخطط إعادة هيكلة المؤسسة؛
- ✓ أو تقليص عدد العمال؛
- ✓ أو إنهاء نشاط المستخدم وحل المؤسسة.

وكانت أكبر موجة تسجيل في نظام التأمين عن البطالة في الفترة الممتدة بين سنتي 1996 و 1999 التي تزامنت مع تنفيذ إجراءات مخطط التعديل الهيكلي، بعد ذلك بدأ منحنى الانتساب في التقلص انطلاقًا من سنة 1998 إلى غاية سنة 2004، قام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتنفيذ إجراءات احتياطية بإعادة إدماج البطالين المستفيدين عن طريق المرافقة في البحث عن الشغل والمساعدة على العمل اطر تحت رعاية مستخدمين تم توظيفهم وتكوينهم خصيصًا ليصبحوا مستشارين منشطين على مستوى مراكز مزودة بتجهيزات ومعدات مخصصة لهذا الشأن.

ومنذ سنة 2004 بعد تقلص عدد المسجلين في نظام التأمين عن البطالة، تم تسطير التكوين بإعادة التأهيل لصالح البطالين ذوي المشاريع والمؤسسات المدمجة في إجراءات ترقية التشغيل.

ومن جهة أخرى يسمح نظام التأمين عن البطالة للمستخدمين العموميين والخواص بحيازة آلية لمواجهة الصعوبات الاقتصادية المالية والتقنية التي تعرّض مصير مؤسساتهم للخطر بتقليص تعدادها واضمحلال وظائفها المأجورة، كما أولى الجهاز اهتمامًا بفئة البطالين البالغين ما بين 30 و 35 سنة، على هذا الأساس القانوني باشر الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في إرساء ميكانيزمات داخلية وبناء شراكة وطيدة مع وزارات ومؤسسات تعمل على تجسيد صلاحياته الجديدة، وتكمن الخدمات الموجهّة لذوي المشاريع عبر المراكز المتخصصة في المرافقة الشخصية طيلة مراحل إنشاء النشاط والتصديق على الخبرات المهنية والمساعدة على دراسة المشاريع المعروضة على لجان الانتقاء والاعتماد.

وترتكز الاستثمارات المنجزة في الميدان على أساس نمط تمويل ثلاثي يشترك فيه كل من صاحب المشروع والبنك والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتكلفة استثمارية لا تتعدى 10 ملايين دينار جزائري.[1]

إضافة إلى ذلك، تم إقرار مساعدات وامتيازات مالية وجبائية لصالح كل شخص يستوفي شروط الإلتحاق بالجهاز بما في ذلك: السن وفترة البطالة والتأهيل أو المهارة المكتسبة في النشاط المراد إنجازه، والقدرة على المساهمة في تمويل المشروع، وبخصوص عملية تقويم خبرات أصحاب المشاريع المهنية، فإنها تتم بتمويل من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وإسهام من وزارة التكوين والتعليم المهنيين وباقي القطاعات المعنية، وقد خصص لصالح ذوي المشاريع المؤهلين امتيازات متمثلة في:[2]

[1]-عجاس سهام، **واقع سياسة التشغيل في الجزائر ومحاربة البطالة – دراسة البرامج وآليات سياسة التشغيل**، جامعة الجيلالي اليابس، سيدي بلعباس، ص: 243

[2]-المرجع نفسه، ص: 244.

- ✓ تخفيض نسب فوائد القروض البنكية؛
- ✓ تخفيض نسب الرسوم الجمركية؛
- ✓ الإعفاء الضريبي وشبه الضريبي؛
- ✓ الإستفادة من قرض بدون فائدة ممنوح من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

الفرع الثالث: جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP

يعتبر جهاز المساعدة على الإدماج المهني أحدث برنامج تسهر الحكومة الجزائرية على تطبيقه وتنفيذه، حيث تم إنشاؤه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 19أفريل2008، ويهدف هذا الجهاز إلى:

- ✓ تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي الشغل المبتدئين؛
- ✓ محاربة البطالة بمنهجية إقتصادية؛
- ✓ تحسين معارف ومؤهلات اليد العاملة خلال فترة الإدماج؛
- ✓ تكييف فروع التكوين مع التخصصات المطلوبة في سوق الشغل.

وما يميز هذا الجهاز عن الأجهزة السابقة هو أنه موجه لعدة فئات من طالبي الشغل المبتدئين حسب مستوياتهم التعليمية والتكوينية، وهي تشكل في مجموعها تقريبًا كل فئات الشباب، ويشرف هذا الجهاز على ثلاثة أنواع من العقود:

– **عقد إدماج حاملي الشهادات CID**: وهو موجه لحاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين.

– **عقد الإدماج المهني CIP**. لخريجي التعليم الثانوي ومراكز التكوين المهني.

– **عقد تكوين إدماج CIF**. بالنسبة للشباب بدون تكوين ولا تأهيل وينصب المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني لدى المؤسسات والإدارات العمومية، بينما ينصب المستفيدون من عقود تكوين إدماج إمّا في ورشات الأشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط، وإمّا لدى حرفيين معلمين لمتابعة التكوين.

وتتحدد مدّة العقد حسب المرسوم رقم 126/08 كما يأتي:[1]

[1]– زايدي سعدية، مرجع سبق ذكره، ص: 203

- ✓ سنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة بناءًا على طلب المستخدم في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية؛
- ✓ سنة واحدة غير قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي؛
- ✓ سنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين.

وفي سنة 2011 تم تعديل مدّة عقد الإدماج لتصبح كما يلي:

- ✓ ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية؛
- ✓ سنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي؛
- ✓ سنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين.

شروط الإستفادة من جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

يجب على الشباب البطال الراغب في الاستفادة من توظيف في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني أن يتوفر على الشروط التالية:

- ✓ أن يكون طالب جديد للشغل؛
- ✓ أن يحمل الجنسية الجزائرية؛
- ✓ أن يتراوح سنة بين 18 و35 سنة؛
- ✓ أن يكون حائزًا على شهادة معينة ومثبتًا مستواه التعليمي والتأهيلي أو المؤهلات المهنية؛
- ✓ أن يكون مسجلًا كطالب عمل لدى الوكالة المحلية للتشغيل التابعة لمحل إقامته.

والمستفيدون من عقود الإدماج في هذا الجهاز يتقاضون أجر شهري خام حسب ما يلي:

- ✓ أجر شهري يقدر ب: 15000دج بالنسبة لحاملي الشهادات الجامعية؛
- ✓ أجر شهري يقدر ب: 10.000 دج بالنسبة لتقنيين السامين؛
- ✓ أجر شهري يقدر ب: 8000 دج بالنسبة لعقود الإدماج المهني؛
- ✓ أجر يقدر ب: 1200 دج بالنسبة لعقود تكوين إدماج.

كما يستفيد الشباب المدمجون في إطار هذا الجهاز من أداءات التأمينات الاجتماعية في مجال المرض والأمومة وحوادث العمل والأمراض المهنية كما يمكنهم الاستفادة من تكوين تكميلي من أجل تحسين مستواهم وتكييفهم لمصب عمل.

المطلب الثاني: هيئات وأجهزة أخرى موجهة لترقية التشغيل

سنحاول في هذا المطلب اختصار باقي الأجهزة الموجهة لترقية التشغيل، ومواجهة البطالة من خلال مساهمتها في خلق مشاريع مصغرة تسعى إلى توفير مناصب عمل ولو كانت مؤقتة.

الفرع الأول: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM

يعتبر برنامج القرض المصغر جزءًا لا يتجزأ من سياسات التشغيل للدولة لمقاومة البطالة والتهميش والإقصاء الاجتماعي ويمس شريحة معتبرة من السكان ويعتبر أداة فعالة للمعالجة الاجتماعية للإقصاء الاقتصادي، وبروز نشاطات اقتصادية صغيرة مثل التشغيل الذاتي والعمل بالمنزل، والنشاطات الحرفية والخدماتية وغيرها، وهدفه الأساسي هو ترقية النمو الاجتماعي عن طريق النشاط الاقتصادي ومحاربة التهميش بفضل نوع من الدعم الذي لا يكرس فكرة الاتكال المحض بل يتركز أساسًا على الاعتماد على النفس والمبادرة الذاتية وعلى روح المقاولة.

وقد نشأت هذه الوكالة بعد تجربة خاضتها الجزائر منذ سنة 1999 من خلال منح قروض لتمويل مشاريع مصغرة أسند تسييرها للجماعات المحلية، غير أ ج هذه السياسة لم تعرف النجاح الذي كانت تتوقعه السطات منها، بسبب ضعف عملية المراقبة والمرافقة أثناء مراحل إنضاج المشاريع ومتابعة إنجازها وهو ما جاء في نتائج الملتقى الدولي حول تجربة الجزائر في مجال القرض المصغر في ديسمبر 2002، حيث جاء من بين توصيات الملتقى ضرورة خلق هيئة تسند لها مهمة مرافقة أصحاب المشاريع وتقديم الدعم والمساعدة التقنية لرفع النقائص التي كان يشهدها التسيير السابق للقرض المصغر وعليه تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14/04 المؤرخ في 22جانفي2004 وتتمثل مهامها الأساسية في:[1]

- ✓ تسيير الجهاز وفق التنظيم والتشريع المعمول بهما؛
- ✓ دعم ومرافقة المستفيدين من القرض المصغر في تنفيذ أنشطتهم؛

[1]– بن طاجين محمد عبد الرحمان، مرجع سبق ذكره، ص: 1098.

- ✓ منح قروض بدون فوائد للمستفيدين؛
- ✓ إبلاغ المستفيدين ذوي المشاريع المؤهلة بمختلف المساعدات التي تمنح لهم؛
- ✓ ضمان متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون بالإضافة إلى مساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بتنفيذ مشاريعهم؛
- ✓ تكوين حاملي المشاريع والمستفيدين من القروض المصغرة فيما يخص تقنيات تمويل وتسيير الأنشطة المدرّة للمداخيل.

ويتمثل الغرض الأساسي من إنشاء هذه الوكالة في توفير خدمات مالية متماشية مع احتياجات المواطنين غير المؤهلين للاستفادة من قرض بنكي والمشكلين أساسًا من فئة الأشخاص بدون دخل أو ذوي الدخل غير المستقر أو البطالين والذين يسعون لخلق نشاط خاص بهم والانطلاق بمشاريع مصغرة منتجة للسلع والخدمات باستثناء النشاطات التجارية.

ومن المساعدات والخدمات التي يوفرها الجهاز:

- ✓ قرض بدون فائدة لا يتعدى 30.000 دج موجه الشراء المواد الأولية؛
- ✓ قرض بنكي صغير للمشاريع التي تتراوح قيمتها ما بين 50.000دج و 400.000دج بفوائد مخفضة بنسبة 80% إلى 90%.

شروط الاستفادة من هذا البرنامج:

يجب أن تتوفر في الشخص الشروط التالية حتى يتمكن من الاستفادة من مختلف خدمات هذا الجهاز، ونذكر من هذه الشروط:

- ✓ أن يكون سن طالب القرض أو السلفة 18 سنة فما فوق؛
- ✓ أن لا يمتلك أيّ مدخول أو يمتلك مداخيل غير ثابتة أو ضعيفة؛
- ✓ أن يتمتع بالكفاءات التي تتلاءم مع المشروع المرغوب في إنجازه؛
- ✓ عدم الاستفادة من مساعدات أخرى لإنشاء نشاطات من أي جهاز آخر؛
- ✓ القدرة على دفع المساهمة الشخصية التي تساوي 3% أو 5% من الكلفة الإجمالية للمشروع؛
- ✓ دفع الإشتراكات لدى صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة؛

- ✓ الالتزام بتسديد القرض والفوائد إلى البنك والالتزام بتسديد مبلغ القرض بدون فوائد للوكالة حسب الجدول الزمني المتفق عليه.

ولا تمنح الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر للمستفيد مساعدات مالية فقط، بل تتعدى ذلك إلى مساعدات غير مالية كالتوجيه والمرافقة، والدراسة التقنية والاقتصادية للمشروع، والتكوين في التربية المالية وتسيير المؤسسة، وكذا إعطاء الفرصة لهؤلاء المستفيدين من المشاركة في المعارض والصالونات أين يتم التعارف بينهم واكتساب خبرات مختلفة وكذا خلق فضاءات جديدة لتسويق منتجاتهم.

الفرع الثاني: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI

أنشأت الوكالة الوطنية لدعم ومتابعة الاستثمار سابقًا APSI بمقتضى المرسوم التشريعي رقم 12/39 المتعلق بترقية الاستثمار لاسيما المادة 07 منه الصادر في 1993/10/10، ونظرًا للانتقادات الموجهة لهذه الوكالة أنشأت بدلًا منها الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار بمقتضى الأمر الرئاسي رقم 03/01 المؤرخ في 2001/08/20 والمتعلق بتطوير الاستثمار خاصة المادة 06 منه المتعلقة بتطوير الاستثمار.[1]

وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تهتم بخدمة المستثمرين الوطنيين والأجانب على حد سواء، وتعتبر هذه الوكالة الأداة الأساسية للتعريف بفرص الاستثمار القائمة والترويج بها واستقطاب رؤوس الأموال والاستثمارات المحلية والأجنبية، ترتبط إداريًا بصفة مباشرة رئاسة الحكومة، ومهمتها تسهيل الاستثمار وتبسيط الإجراءات إلى أقصى الحدود الممكنة، كما تهدف إلى تشجيع وتطور الاستثمار من خلال الخدمات التي تقدمها وتطبيق المزايا الجبائية المرتبطة بالاستثمار والذي ينعكس إيجابيًا في إحداث مناصب عمل، وقد تجسد الانتقال من APSI إلى ANDI في عدّة تعديلات على مستوى الإطارات المؤسساتية والتنظيمية والمتمثلة في:

- ✓ إنشاء المجلس الوطني للإستثمار، وهو مكلف باستراتيجيات وأولويات التطوير؛
- ✓ إنشاء هياكل تساهم بالتشاور مع الفاعلين المحليين في التنمية الجهوية؛
- ✓ إرساء لجنة طعن ما بين الوزارات مكلفة باستقبال الشكاوي والفصل فيها؛
- ✓ توضيح أدوار مختلف المتدخلين في مجال الإستثمار؛

[1] – الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية، الصادرة بتاريخ 2001/08/22، العدد: 47، الأمر رقم 03/01 المتعلق بتطوير الاستثمار.

- ✓ مراجعة نظام التحفيز على الاستثمار؛
- ✓ تخفيض آجال الرد على المستثمرين من 60 يومًا إلى 72 ساعة؛
- ✓ إلغاء حدّ التمويل الذاتي المطلوب من أجل الحصول على المزايا.

مهام الوكالة:

يمكننا سردها في النقاط التالية:[1]

- ✓ ترقية الاستثمارات وتطويرها ومتابعتها؛
- ✓ إعلام ومساعدة ومراقبة المستثمرين في إطار إنجاز مشاريعهم؛
- ✓ تسهيل استيفاء الإجراءات التأسيسية لإنشاء المؤسسات والمشاريع؛
- ✓ منح المزايا الخاصة بالاستثمار؛
- ✓ تسيير صندوق دعم الاستثمار؛
- ✓ المشاركة في تسيير الحافظة العقارية الاقتصادية الموجهة بالاستثمار
- ✓ نسج وتطوير علاقات تعاون مع هيئات مماثلة؛
- ✓ تأهيل المشاريع التي تمثل أهمية خاصة بالنسبة الاقتصاد الوطني وتقييمها وإعداد إتفاقية الاستثمار بعد الموافقة عليها.

الفرع الثالث: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME

مع نهاية التسعينات، ومع تصفية العديد من الشركات العمومية التي كانت تستحوذ على اليد العاملة، تحول الاقتصاد الجزائري من نموذج المؤسسات الكبيرة إلى نموذج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ومن المؤسسات العمومية إلى المؤسسات الخاصة، وهو ما أثر بشكل مباشر على تخفيض معدلات البطالة حتى وصلت في سبتمبر 2018 إلى 11.2% تقريبًا.[2]

[1] – الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، أطلع عليه بتاريخ 25 سبتمبر 2021. www.andi.dz

[2] – أنفال نسيب، جمعة خير الدين، **مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دعم التشغيل في الجزائر خلال الفترة (2003– 2018)**، مجلة أبحاث إقتصادية وإدارية، المجلد 13، العدد 01، 2019.، ص221.

ومع اعتماد العديد من التدابير والنصوص القانونية الرامية إلى تشجيع خلق المقاولات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أصبحت هذه الأخيرة بمثابة الركيزة الأساسية لتحقيق الأهداف الاجتماعية عن طريق تخفيض مستوى الفقر وتوفير فرص العمل، كما يمكن اعتبارها مركزًا للتدريب لأنها تستقبل اليد العاملة غير المؤهلة وغير المرغوب فيها من طرف المؤسسات الكبيرة، لذلك أصبح تشجيع المقاولين الشباب من الأمور الأساسية في استراتيجية التشغيل، حيث قامت الحكومة بدعم مختلف الأجهزة المكلفة بتجسيد الإجراء ميدانيًا، وذلك بتوفير كل الوسائل والأدوات الضرورية لنجاح هذه السياسة، وهي السياسة المعتمدة في مختلف الاقتصاديات لدعم التشغيل.

تظهر أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالدرجة الأولى في امتصاص البطالة وترقية التشغيل، فهذا القطاع شهد تطورًا ملحوظًا ضمن سياسة التشغيل حيث تم إنشاء وتمويل 28.836 مؤسسة في سنة 2009 وتولّد عنها 75.525 منصب شغل، في حين سنة 2008 سجلت الإحصائيات ما يعادل 13.189 مؤسسة، أي أنّ التطور فاق الضعف مقابل 37354 منصب عمل.

ووفقا للقانون رقم 01/18 المؤرخ في 18 ديسمبر 2001 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة[1]، يمكننا التمييز بين أشكال هذه المؤسسات وهو ما يوضحه لنا الجدول التالي:

الجدول رقم (4، 3): معايير التمييز بين حجم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

الصنف	عدد العمال	رقم الأعمال	مجموع الميزانية السنوية
مؤسسة مصغرة	من 01 إلى 09 عمال	أقل من 20 مليون دج	أقل من 10 مليون دج
مؤسسة صغيرة	من 10 إلى 49 عامل	أقل من 200مليون دج	أقل من 100 مليون دج
مؤسسة متوسطة	من 50إلى 250 عامل	من 200 مليون إلى 2مليار دج	من 100إلى 500 مليون دج

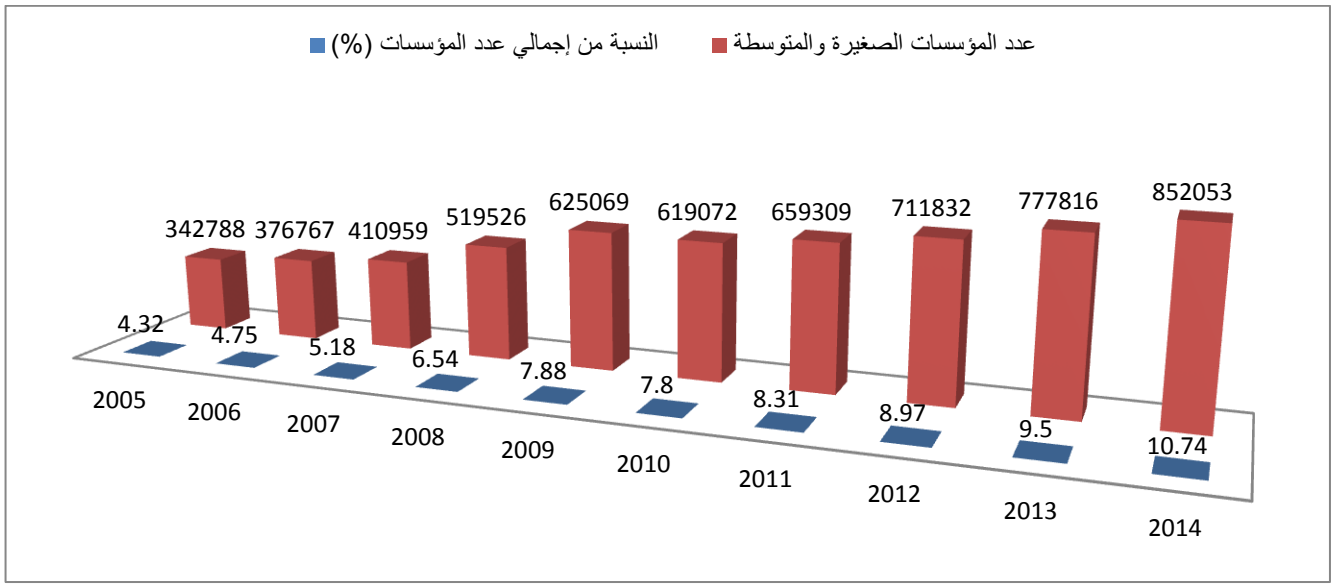
المصدر: مسعودي زكرياء، **تقييم فعالية برامج الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر وانعكاساتها على سياسة التشغيل، دراسة تحليلية**، أطروحة دكتوراه، جامعة ورقلة، 2018-2019، ص: 180

وقد تمكنت الحكومة من خلال الآليات التي تعمل على توجيه وتأطير ومراقبة وتطوير قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، منها المشاتل وحاضنات الأعمال ومراكز التسهيل، والمجلس الوطني لترقية

[1]- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية، الصادرة بتاريخ 15 ديسمبر 2001، ص: 5

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من تحقيق نمو في عدد هذه المؤسسات المنشأة، وهو ما يرافقه ارتفاع مساهمتها في التشغيل، والشكل التالي يوضح لنا هذا التطور.

الشكل رقم (04 -01): تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة 2005-2014.



المصدر: مسعودي زكرياء، مرجع سبق ذكره، ص: 180.

غير أنّ المشكل الأساسي الذي يعاني منه هذا القطاع هو مشكل التمويل من جهة، ومشكل الاستمرارية من جهة أخرى لذلك تسعى السلطات جاهدة إلى الأخذ بعين الاعتبار هذا المشكل وذلك بالتكفل بالشباب المقاول ومرافقته في إنشاء مؤسسة صغيرة أو متوسطة واستمرارها، وذلك من خلال تسطير العديد من الأجهزة والبرامج الموجهة لذلك.

الفرع الرابع: صندوق استثمار أموال الزكاة:

من بين مساعي الزكاة خلق مجتمع متماسك وتكافل أفراده، والقضاء على البطالة نظرًا لما يترتب عنها من مشاكل إجتماعية واقتصادية وأخلاقية، وذلك إذا تمّ حسن استغلال أموالها وصرفها لمستحقيها، ولكي تحقق الزكاة أهدافها المنشودة لابدّ من مؤسسات قانونية تقوم بإدارة شؤونها وتصريف أموالها، وهو ما سعت الدولة إلى تحقيقه من خلال استحداث صندوق استثمار أموال الزكاة.

تعود فكرة إنشاء هذا الصندوق إلى نهاية الثمانينات عندما قدم وزير الشؤون الدينية آنذاك مشروع قانون الحكومة هدفه توظيف أساليب النظام الاقتصادي الإسلامي للإستفادة من الجوانب النفعية المختلفة للزكاة بطريقة منظمة ومدروسة، إلّا أنّ ذلك بقي مجرد فكرة إلى غاية 2002 لما قام الوزير بتنظيم ورشة

عمل، حيث كان من أهم محاورها إعداد تصور لنظام قانوني وتطبيقي لتنظيم الزكاة في الجزائر، وفي سنة 2003 تم إنشاء صندوق الزكاة وحدّد هيكله الإداري.

وقد انطلقت التجربة في البداية بولايتين نموذجيتين هما: عنابة وسيدي بلعباس إذ تم فتح حسابين بريديين تابعين لمؤسسة المسجد على مستوى الولايتين لتلقي أموال الزكاة والتبرعات من المشتركين والمتصدقين في شكل حوالات بريدية، ووفق هذه الطريقة وفي سنة 2004 تم تعميم هذه العملية على كافة ولايات الوطن.[1]

لا يقتصر دور صندوق الزكاة في تقديم الإعانات المالية المباشرة التي تسمح لعائلات كثيرة بتلبية حاجياتها، بل يتعدى ذلك إلى مساعدة الشباب، وذلك بتوفير دخل ثابت يغنيهم عن طلب المساعدة، كما يساعد الشباب البطال على إنشاء مشاريع صغيرة من خلال استثمار أموال الزكاة كما يعد إنشاء هذا الصندوق كمؤسسة مستقلة بصلاحياتها التنظيمية وسلطتها ذا أهمية بالغة في خلق مناصب الشغل سواءًا بصفة غير مباشرة كإقامة التوازن الإقتصادي عن طريق عدالة التوزيع وتقارب الملكيات، كما تعمل على إنعاش الطلب الذي يؤدي إلى زيادة الإنتاج ومن ثمّ زيادة الطلب على اليد العاملة، أو يؤثر بطريقة غير مباشرة على سوق العمل عن طريق تعيين العاملين عليها، وهؤلاء يشكلون جهازًا متكاملا من الخبراء وأهل الاختصاص ومساعديهم، أي بصيغة أخرى يحتاج تسيير هذا الصندوق فقط إلى شغل عدد معتبر من مناصب العمل، بغضّ النظر عن مساعدته ودعمه للشباب البطال.

وقد بلغت الحصيلة الوطنية لصندوق الزكاة في الجزائر لسنة 2008 ما يقارب 670 مليون دج، حيث وجهت للتكفل بحوالي 150598 عائلة والاستثمار في 800 مشروع للشباب البطال.[2]

ومن بين إنجازات صندوق استثمار أموال الزكاة في دعم سياسة التشغيل توفير منصب شغل لأكثر من عشرة آلاف (10.000) شاب بطال، إذ بلغت حصيلة الزكاة 2.52 مليار دج، كما تم رفع سقف القرض الحسن من 300 ألف دج إلى 500 ألف دج من سنة 2005 إلى سنة 2010.[3]

ويعدّ القرض الحسن وسيلة مالية استثمارية تعالج مشكلة البطالة وتعمل على استئصالها من جذورها، إذ تزود العاطلين عن العمل بآليات الإنتاج، لذا يلجأ صندوق الزكاة إلى اعتماد هذا النوع من

---

[1]- طيبي نادية، **مساهمة صندوق استثمار أموال الزكاة في دعم سياسة التشغيل**، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، جامعة جيجل، العدد الخامس، ديسمبر 2017، ص:255

[2]- الموقع الرسمي لوزارة الشؤون الدينية والأقاف، www.marw.dz

[3]- طيبي نادية، مرجع سبق ذكره، ص: 263

التمويل، وذلك عندما تتأكد لديه ضرورة المحافظة على مناصب الشغل أو مناصب الشغل المرتبطة بالنشاطات البسيطة التي يعجز أصحابها عن المحافظة عليها لضعف إمكانياتهم المادية ولعدم توفرهم على الضمانات التي تؤهلهم للحصول على قروض بنكية.

ويتعامل صندوق الزكاة بهذه الآلية (القرض الحسن) لاعتمادها على المنطق الإسلامي البعيد عن الفائدة الإقتصادية التي تهدف البنوك إلى تحقيقها.

المبحث الثالث: تحليل النتائج المحققة من مختلف برامج السياسة الوطنية للتشغيل بالجزائر.

يغطي مجال التشغيل حيزًا هامًا من السياسة الوطنية الإجمالية في مختلف الدول عامة وفي الجزائر خاصة، وذلك نظرًا لأهمية هذا الميدان من جميع الجوانب، وتأثيره البالغ الأهمية على اقتصادات الدول، لذلك سعت الحكومة الجزائرية إلى التنويع في مختلف البرامج الموجهة للحدّ من آفة البطالة، فكما رأينا سابقًا، منها ما هو موجه لدعم وتوفير العمل المأجور مثل الوكالة الوطنية للتشغيل، ومختلف البرامج المنطوية تحت وكالة التنمية الاجتماعية، إضافة إلى جهاز المساعدة على الإدماج المهني، بينما توجه بقية البرامج إلى دعم وترقية التشغيل والمقاولاتية من أجل المساهمة في خلق المشاريع الفردية والمساعدة على توفير مناصب عمل، وبين هذه البرامج وتلك يبقى الهدف الأساسي من إنشائها هو استحداث وتوفير مناصب عمل قد المستطاع وعلى اختلاف طبيعتها.

المطلب الأول: تحليل نتائج تطور سوق الشغل في إطار البرامج الموجهة لدعم الشغل المأجور.

سنحاول في هذا المطلب تحليل الإحصائيات والنتائج المتعلقة بكل من الوكالة الوطنية للتشغيل ووكالة التنمية الاجتماعية إضافة إلى جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

الفرع الأول: أهم ما حققته الوكالة الوطنية للتشغيل في مجال الشغل ANEM

منذ إنشاء الوكالة الوطنية للتشغيل كمسير ووسيط فعال في سوق العمل لأجل تسييره، والتوفق بين عارضي التوظيف (المؤسسات والمستخدمون) والطالبين له (الشباب البطال) لم تدّخر هذه الوكالة أي جهد في توفير مناصب عمل للراغبين فيه من مختلف فئات المجتمع في حدود الإمكانيات المتاحة لديها، والجدول الموالي يوضح لنا مساهمة هذه الوكالة في استحداث مناصب عمل في السوق الوطنية للتشغيل.

الجدول رقم (4-4): تطور عروض التوظيف والطلب عليه والمناصب المحققة (2004-2016)

	طلبات التوظيف	عروض التوظيف	المناصب المحققة	معدل الرضا %
2004	/	73.448	57.198	77.87
2005	/	86.067	64.092	74.46
2006	590.784	132.117	96.850	73.30
2007	/	168.950	125.641	74.36
2008	1.176.156	213.194	155.272	72.83
2011	1.062.000	243.706	184.132	75.55
2012	/	236.520	158.045	66.82
2013	1.136.477	223.451	138.030	61.77
2015	1.005.506	811.115	338.121	41.68
2016	1.037.095	654.460	370.144	56.55

المصدر: WWW.ONS.dz والتقارير الدورية للوكالة الوطنية للتشغيل.

يتضح لنا من خلال الجدول عروض التوظيف ضئيلة إذا ما قورنت بطلبات التوظيف وهو الأمر الذي يبقى شريحة كبيرة من الشباب في حالة بطالة هذا حتى إن كان استغلال هذه العروض كليًا أي بنسبة 100%، غير أنّ معدّل الرضا الذي يمثل نسبة المناصب المحققة إلى عروض التوظيف نلاحظ أنه في تناقص من سنة إلى أخرى وهذا يرجع إلى أنّ نسبة الزيادة في المناصب المحققة تبقى دائمًا أقل من نسبة الزيادة في عروض التوظيف.

وما يمكن ملاحظته أيضًا هو الارتفاع الكبير في عروض وطلبات التوظيف المسجلة وطنيًا حيث انتقلت العروض من سنة 2004 إلى سنة 2016 بحوالي تسعة أضعاف، ويعود ذلك إلى إدخال خدمة التسجيل عبر الأنترنيت والتي قربت أكثر بين العارضين للتوظيف والطالبين له، كما أصبحت عملية التوظيف في الوكالة تتم عن طريق برنامج الإدماج المهني DAIP.

الفرع الثاني: تحليل إحصائيات التشغيل في إطار جهاز المساعدة على إدماج المهني:

للتذكير، فإنّ هذا الجهاز يتضمن ثلاثة أنواع من العقود وهي:

CID: عقود إدماج حاملي الشهادات (خريجي التعليم العالي والتقنيين السامين)

CIP: عقود الإدماج المهني (خريجي التكوين المهني والثانوي)

CFI: عقود التكوين والإدماج (الشباب بدون تكوين ولا تأهيل)

ووفقًا لهذه الأنواع الثلاثة من العقود، يساهم هذا الجهاز في توفير مناصب شغل داخل السوق الوطنية للتشغيل، حين بلغت مساهمته منذ إنشائه سنة 2008 إلى غاية 2014 نسبة 2.70% من إجمالي التشغيل وذلك بتوفير ما يقارب 1.870.248 منصب العمل، ويمكننا التفصيل في ذلك من خلال معطيات الجدول التالي:

الجدول رقم (4، 5): مساهمة جهاز الإدماج المهني في توفير مناصب عمل (2008–2016)

نوع العقد / السنة	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
CID	48.002	89.101	99.691	269.746	75.671	43.548	39.745
نسبة المساهمة%	29.21	32.09	36.49	40.82	31.26	31.33	35.04
CIP	29.721	75.973	85.114	226.284	95.333	43.939	37.566
نسبة المساهمة%	18.08	27.36	31.16	34.24	39.39	31.61	33.12
CFI	86.573	112.544	88.336	164.780	70.989	51.486	36.106
نسبة المساهمة %	52.69	40.53	32.34	24.93	29.33	37.04	31.38
المجموع	164.296	277.618	273.141	660.810	241.993	138.973	113.417
نسبة تطور توفير المناصب %	8.87	14.84	14.60	35.32	12.93	7.43	6.06
نسبة المساهمة في التشغيل %	1.78	2.93	2.80	6.88	2.37	1.28	1.1

Source : CNES, rapport national sur le développement humain,2013-2015,p :192

من الملاحظة الأولية للجدول يمكن الإنتباه إلى النسبة المتقاربة لمساهمة مختلف أنواع العقود في توفير مناصب عمل من كل سنة، والتي تقارب في الغالب 30%، ماعدا سنتي 2008و 2009 بلغت نسبة مساهمة عقود التكوين والإدماج 52.69 و40.53 على التوالي، ويرجع ذلك إلى ارتفاع بطالة خريجي التعليم الإبتدائي والمتوسط وتشبع باقي الأجهزة المخصصة لهذه الفئة.

كما أنّ سنة 2011 عرفت ارتفاعًا ملحوظًا في مناصب العمل المستحدثة مقارنة بسنة 2010 وما قبلها، وهو ما توضحه نسبة تطور مناصب العمل المستحدثة والتي بلغت في هذه السنة أعلى نسبة

ب:35.32% ويرجع ذلك إلى فتح المجال لاكتتاب عقود الإدماج المهني في القطاع الإداري العمومي، وكانت أعلى مساهمة فيه لأصحاب شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين وهذا لطبيعة القطاع واحتياجاته.

وقد عرفت الفترة التي تلي ذلك أي من 2012 إلى غاية 2015 انخفاضًا مستمرًا في توفير مناصب الشغل ويعود ذلك التقلبات التي عرفها الاقتصاد الجزائري إضافة إلى تجميد الإدماج في القطاع الإداري، كما قد يكون سبب هذا الانخفاض راجعًا أيضًا إلى استحداث آلية عقد العمل المدعم في إطار هذا الجهاز DAIP.

ويوضح لنا الجدول الموالي نسبة مساهمة كل من القطاعين الاقتصادي والإداري في استحداث مناصب عمل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني.0771197708

الجدول رقم (04 – 06): توزيع مناصب الشغل المستحدثة في إطار DAIP حسب القطاع.

القطاع / السنة	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
مجموع التنصيبات في القطاع الإداري	43.846	67.345	64.982	359.738	74.870	25.645	19.275
النسبة %	26.69	24.26	23.80	54.44	30.94	18.45	17.00
مجموع التنصيبات في القطاع الاقتصادي	120.450	210.273	208.159	301.072	167.123	113.328	94.142
النسبة %	73.31	75.74	76.20	45.56	69.06	81.55	83.00
المجموع	164.296	277.618	273.141	660.810	241.993	138.973	113.417

المصدر: المجلس الوطني الإقتصادي والاجتماعي، **ما مكانة الشباب في التنمية المستدامة في الجزائر**، 2015، ص207.

الفرع الثالث: أهم النتائج المحققة في إطار وكالة التنمية الاجتماعية ADS

تسير وكالة التنمية الاجتماعية العديد من البرامج والأجهزة مثل برنامج الشغل المأجور لمبادرة محلية (ESIL) وبرنامج الجزائر البيضاء (BA) وبرنامج أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة TUP-HIMO وغيرها.

إذ يساعد برنامج الجزائر البيضاء BA على إنشاء مؤسسات صغيرة مهمتها صيانة وتحسين شروط الحياة، وفي الوقت نفسه إدماج العاطلين عن العمل، بينما يوجه برنامج أشغال المنفعة العمومية ذات

الاستعمال المكثف لليد العاملة TUP-HIMO لاستحداث مناصب عمل مكثفة قصيرة الأجل توجه للمساهمة في تحقيق التنمية المحلية وإشراك الشباب العاطل عن العمل في تحقيق ذلك، والجدول التالي يوضح لنا مجموع حصيلة البرنامجين خلال الفترة الممتدة من 2008 إلى غاية 2013.

الجدول رقم (4، 7) :حصيلة برنامجي TUP-HMO وBA في الجزائر.

السنة	المشاريع المنجزة	المناصب المدمجة	نسبة تطور المناصب%
2008	4059	13201	/
2009	4916	15964	20.93
2010	4314	12098	-24.27
2011	4616	12308	1.73
2012	9052	21987	78.64
2013	16671	36327	65.22
المجموع	43628	111885	/

المصدر: المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، **ما مكانة الشباب في التنمية المستدامة في الجزائر**، 2015، ص: 207.

نلاحظ من خلال الجدول أنّ سنة 2011 هي السنة الفاصلة بالنسبة لهذين البرنامجين إذ بلغت نسبة تطور المناصب المستحدثة خلالها 1.73 ويرجع ذلك إلى اتجاه الشباب البطال إلى أجهزة أخرى خاصة ما تعلق منها بالوكالة الوطنية للتشغيل بعد فتح التنصيب في القطاع الإداري العمومي لتقفز هذه النسبة في سنة 2012 إلى ما يقارب 79% بسبب تضاعف عدد المشاريع المنجزة من قبل البرنامجين.

في حين شكل برنامج مناصب الشغل المأجور بمبادرة محلية (ESIL) ركيزة أساسية للتشغيل في سنوات التسعينات، وبقيت الحكومة معولة عليها رغم قصر مدة عقد العمل المستفاد منه وانخفاض المنحة التي يستفيد منها الشباب المنتمي لهذا البرنامج، وفي سنة 2010، تم تعويض هذا البرنامج بجهاز الإدماج الاجتماعي DAIS وبقي الهدف المنشود منه هو نفسه إذ يمكن الاختلاف في التنمية فقط، والجدول الموالي يوضح لنا مساهمة هذا الجهاز في توفير مناصب عمل للشباب البطال خلال الفترة 2010 إلى غاية 2014:

الجدول رقم (8،4): مساهمة جهاز DAIS في توفير مناصب عمل.

السنوات	2010	2011	2012	2013	2014
مناصب العمل المستحدثة	62161	175588	488609	502842	512818
نسبة التطور %	-	%182.47	178.27	2.91	1.98

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء WWW.ONS.DZ

يتضح من خلال هذا الجدول أنّ معدل بطالة الجامعيين بقي طيلة هذه السنوات عند مستويات مرتفعة مقارنة بمعدل البطالة العام ومقارنة بهذه النسبة في دول نامية أخرى، ورغم المجهودات التي بذلتها الحكومة لاحتواء هذه الفتنة في سوق الشغل متمثلة في برنامج عقود ما قبل التشغيل ثم استبداله ببرنامج إدماج حاملي الشهادات سنة 2004، إلّا أنّ هذا الإجراء يعتبر معالجة للنتائج وليس للأسباب، فمن الأسباب الرئيسية لارتفاع بطالة الجامعيين الاختلاف الكبير بين كل من نمط وكمية مخرجات التعليم العالي وبين احتياجات سوق العمل، إضافة إلى الاختلاف الكبير أيضًا بين مناهج التعليم العالي أي مكتسبات خريجي الجامعة وبين طبيعة الأعمال السائدة في السوق الوطنية للتشغيل.

والجدول التالي يبين لنا عدد مناصب العمل المستحدثة والتي يساهم بها جهاز إدماج حاملي الشهادات في سوق الشغل.

الجدول رقم (9،4):تطور مناصب الشغل في إطار جهاز إدماج حاملي الشهادات PID

السنة	2008	2002	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
المناصب المستحدثة	48002	89.101	99.691	269746	75671	43548	39748	39495	29402
نسبة التطور%	-	85.62	11.88	170.59	-71.95	-42.45	-8.73	-0.64	-25.55

المصدر: موقع الوكالة الوطنية للتشغيل (إحصائيات) WWW.ANEM.DZ

الملفت للإنتباه في هذا الجدول هو الإرتفاع الشديد للتوظيف في سنة 2011 أين وصلت نسبة تطور مناصب الشغل المستحدثة إلى 170.59% مقارنة بنسبة 2010 وهذا يرجع كما أشرنا سابقًا إلى فتح مجال التنصيب في القطاع الإداري العمومي وهو ما يناسب تمامًا خريجي الجامعات والتقنيين السامين، لكن سرعان ما تدهور هذا التطور وأخذ في التناقص لعدة سنوات وقد يكون ذلك بسبب فقدان الثقة في طبيعة هذه المناصب لأنها في الغالب مؤقتة، ومنها ما هو قابل لتجديد عقد العمل، ومنها ما ينتهي بمجرد انتهاء العقد ليعود الشاب الموظف إلى حالة البطالة من جديد، وبتأثيرات نفسية وإجتماعية أسوأ من قبل.

المطلب الثاني: تحليل نتائج تطور سوق الشغل بالجزائر في ظل البرامج والأجهزة الداعمة لترقية التشغيل والمقاولاتية.

رغم الأوضاع المالية التي عرفتها الدولة مؤخرًا، إلّا أنّ الحكومة تسعى دائمًا إلى ترقية التشغيل ودعم روح المقاولاتية لدى الشباب البطال وخاصة المؤهل منه من أجل إنشاء مشاريعهم الخاصة والمساهمة في توفير المزيد من مناصب العمل في سوق التشغيل ومن الأجهزة التي اعتمدتها الحكومة في هذا المجال نذكر منها ما تطرقنا إليه سابقًا وهي:

- ✓ الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية؛
- ✓ الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة؛
- ✓ الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر؛
- ✓ الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار.

تسعى أغلب هذه الأجهزة إلى دعم إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة لتساهم في إنعاش الاقتصاد الوطني، إذ تلعب هذه المؤسسات دورًا هامًا على الجانبين، وهما المساهمة في زيادة الإنتاج من جهة، وتوفير مناصب شغل من جهة أخرى، غير أنّ النتائج المحققة منها تتميز بالضعف والنقصان مقارنة بالمبالغ المالية المخصصة لها من قبل الحكومة، ومقارنة بهذا القطاع في دول أخرى، وتوجد علاقة طردية بين إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وبين توفير مناصب الشغل وذلك مع الأخذ بعين الاعتبار التحفيزات الجبائية والتسهيلات الإدارية التي تمنحها الحكومة للمؤسسات المستحدثة لمناصب عمل، والجدول الموالي يبين لنا تطور هذه المؤسسات من سنة 2009 إلى غاية سنة 2017 ومدى مساهمتها في توفير مناصب عمل.

الجدول رقم (4، 10): مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب عمل

السنوات	2009	2010	2011	2012	2013	2015	2016	2017
عدد المؤسسات	625069	619072	659309	711832	747934	934569	1.022.621	1.060.289
المناصب المستحدثة	1.756.964	1.622656	1.724.197	1.848.117	1.915.495	2.371.020	2.540.698	2.601.958
نسبة التطور%	-	-7.64	6.26	7.19	3.64	23.78	7.16	2.41

المصدر: وزارة الصناعة والمناجم Industrie.gov.dz

الفرع الأول: تأثير الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية على سوق الشغل

تسعى هذه الوكالة إلى تقديم الدعم للشباب من أجل إنشاء مؤسساتهم في مختلف القطاعات، حيث تساهم هذه المؤسسات المنشأة بدورها في توفير مناصب عمل، والجدول التالي يوضح لنا المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتيةANADE (وهي نفسها ENSEJ سابقًا) في مختلف القطاعات.

الجدول رقم (04، 11): توزيع المشاريع الممولة من طرف ANADE حسب قطاع النشاط (2011-2016)

القطاع / السنة	2011	2012	2013	2014	2015	2016	المجموع
الفلاحة والصيد	3686	6705	8225	10487	6862	3479	39444
النسبة%	8.60	10.18	19.11	25.66	28.98	30.89	17.34
الحرف	3559	5438	4900	4255	2170	320	20642
النسبة%	8.30	8.26	11.38	10.41	9.16	2.84	9.08
للبناء والأشغال العمومية	3672	4375	4347	5106	3838	1672	23010
النسبة	8.57	6.64	7.74	12.49	16.21	14.48	10.12
الصناعة	2118	3301	3333	6614	4913	2720	22999
النسبة	4.94	5.01	7.74	16.18	20.57	24.15	10.11
المهن الحرة	569	826	1042	1450	1205	716	8508
النسبة	1.32	1.25	2.42	13.54	5.08	6.35	2.55
الخدمات	29.228	45167	21192	12944	4688	2355	115574
النسبة	68.23	68.63	49.23	31.68	19.80	20.91	50.80
المجموع	42832	65812	43039	40856	23676	11262	2227477

Source : WWW.ENSEJ-DZ

يتضح لنا من خلال الجدول أنّ القطاع الخدمات كان يستحوذ على أغلب المشاريع الممولة من طرف الوكالة بنسب عالية فاقت سنتي 2011 و2012 ال 60% ثم بدأت تتناقص أين عرفت سقوطًا سنة 2015 من نسبة 31.68% إلى 19.80% ويرجع ذلك إلى عزوف الوكالة عن تمويل المشاريع التي تدخل ضمن قطاع الخدمات، والاهتمام بالقطاعات الأخرى مثل الفلاحة والصناعة، إضافة إلى الأوضاع الاقتصادية الحرجة للجزائر في هذه الفترة بسبب انخفاض أسعار البترول.

ومن أجل توضيح مساهمة الوكالة في توفير مناصب عمل، نستعين بمعطيات الجدول الموالي:

الجدول رقم (12،4): تطور المناصب المستحدثة من طرف وكالة ANADE(2008-2016)

السنة	الوظائف المستحدثة من المشاريع الممولة	نسبة التطور%
2008	14183	-
2009	12578	4.018
2010	13260	.014
2011	26829	4.135
2012	203129	.4039
2013	62339	-25.52
2014	31409	-3.21
2015	15705	-44.63
1620	66227	-55.85
المجموع	782648	-

Source :www.ensej.dz

نلاحظ من الجدول انخفاظًا في عدد المناصب المستحدثة بعد سنة 2012 ويعود ذلك إلى نقص المشاريع الممولة في هذه الفترة حسب ما بينه الجدول السابق رقم (04، 11) وذلك بسبب تجميد من المشاريع في عدّة قطاعات وما صاحبه من انخفاض في أسعار النفط لسنتي 2015 و2016.

الفرع الثاني: دور الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في توفير مناصب عمل

يهتم الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتحقيق العديد من الأهداف منذ إنشائه منها إعادة إدماج البطالين المستفيدين عن طريق المرافقة في البحث عن الشغل والمساعدة على العمل الحرّ تحت إشراف مستخدمين تم توظيفهم وتكوينهم خصيصًا ليصبحوا مستشارين منشطين على مستوى مراكز مزودة بتجهيزات ومعدّات مخصصة لهذا الشأن، وقد حقق الصندوق الإنجازات التالية:[1]

- ✓ تم تكوين 11583 عاطل عن العمل في مجال تقنيات البحث عن الشغل
- ✓ مرافقة 2311 عاطل عن العمل في إحداث مؤسساتهم المصغرة.
- ✓ إخضاع 12780 عاطل عن العمل لبرامج تكوينية بهدف إكسابهم معارف جديدة تؤهلهم لإعادة الإدماج في الحياة المهنية.

ويمكننا الاستعانة بمعطيات الجدول الموالي لمعرفة مدى مساهمة المشاريع الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في توفير مناصب عمل.

الجدول رقم (13،04): مساهمة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في توفير مناصب عمل (2006-2014).

السنة	المشاريع الممولة	المناصب المستحدثة	نسبة تطور المناصب %
2006	2236	7860	-
2007	4257	4969	.3314
2008	2924	1815	-25.44
2009	2214	5749	4.798
2010	4657	41580	5.076
2011	40189	53359	.5127
2012	13480	12559	4.456
2013	14122	17864	-29.33
2014	62270	12656	%34.31

Source : www.ons.dz

حسب ما نلاحظه في الجدول، فإنّ عدد المناصب المستحدثة يتماشى مع عدد المشاريع الممولة بعلاقة طردية، إذ يوفر كل مشروع ممول من الصندوق في متوسط منصبين إلى ثلاثة مناصب عمل على الأكثر، غير أنّ حجم المشاريع الممولة الذي بلغ في سنة 2012 حوالي 34801 مشروع جعل نسبة مساهمة هذا الصندوق في التشغيل معتبرة.

[1]- مدلس شكري، مرجع سبق ذكره، ص: 170.

خلاصة الفصل:

شهدت الجزائر تزايداً كبيراً في نسبة طالبي العمل مع نهاية الثمانينات و على طول سنوات التسعينات نتيجة إتباع الدولة عدة إصلاحات كانت أولى نتائجها غلق مئات المؤسسات و تسريح آلاف العمال مما نجم عنه ارتفاع هائل في معدلات البطالة، و قد مست هذه الظاهرة مختلف فئات المجتمع بما في ذلك فئة الشباب وأصحاب الشهادات الجامعية، و نتيجة لكل هذا اتخذت الحكومة الجزائرية عدة إجراءات لمكافحة البطالة و خلق مناصب شغل منها ما يتعلق بالتشغيل المباشر، ومنها ما يتعلق بتشجيع خلق المؤسسات التي توفر المزيد من فرص العمل، ومنها ما يتعلق بتنظيم بعض أنماط التوظيف الخاص ببعض الفئات العمالية، مثل حاملي الشهادات الجامعية، والتكوين المهني، والباحثين عن العمل القادمين من مختلف مؤسسات التعليم والتكوين العالي والمتوسط الأمر الذي شكل ما يمكن وصفه بالتجربة الوطنية في مجال التشغيل بصفة عامة، وتشغيل الشباب بصفة خاصة، باعتبار أن هذه الشريحة تمثل الإشكالية المعقدة لسياسة التشغيل في الجزائر، لذا اعتمدت الدولة عدة أجهزة و برامج للتشغيل وجهت أغلبها لتوفير المزيد من مناصب الشغل على المستوى الوطني وهو ما يدعو إلى القول بأن هذه البرامج وبالتالي السياسة الوطنية للتشغيل لطالما اهتمت بالتوفير الكمي لمناصب الشغل على حساب التوفير النوعي.

خاتمة

خاتمة:

يمكن القول أن السياسات التي اعتمدتها الجزائر في مجال التشغيل عرفت ثلاث مراحل هامة منذ الاستقلال إلى غاية الوقت الحاضر، إذ اتصفت بالنشاط والفعالية عقب الاستقلال بسبب رغبة المشرع الجزائري آنذاك في تلبية احتياجات مختلف القطاعات من اليد العاملة، ثم عرفت سياسات التشغيل ركودا وخمولا شديدا مع بداية الثمانينات بسبب الضائقة المالية التي عانت منها الدولة الجزائرية إضافة إلى تعبير منهجها في الاقتصاد من الاقتصاد المخطط له أو مدروس العواقب، إذ أثر سلبا على جميع القطاعات بما فيها مجال التشغيل، واستمرت معدلات البطالة في الارتفاع إلى غاية سنة 2000 أين اتجهت الجزائر إلى اعتماد سياسة تنموية اتفاقية توسيعية نتيجة الوفرة المالية التي سمحت بها الارتفاعات المستمرة في أسعار النفط، وترجمت هذه السياسة في مجموعة من البرامج لانعاش الاقتصاد الوطني (2000-2019) حيث ساهمت إلى حد ما في إنعاش سوق الشغل في الجزائر، وعملت على رفع مستويات التشغيل وتقليص معدلات البطالة، ورغم ذلك تظل هذه التأثيرات الإيجابية ضعيفة ومنخفضة إذا ما قورنت مع الأغلفة المالية الضخمة التي تم رصدها لتمويل هذه البرامج وتحقيق أهدافها.

إختبار الفرضيات:

لمعالجة الموضوع اقترحنا ثلاث فرضيات كانت نتائج اختبارها على النحو التالي:

- **الفرضية الأولى:** توصلت الدراسة إلى إثبات صحة هذه الفرضية جزئيا إذ إن تنوع واختلاف البرامج التي تضمنتها السياسة الوطنية للتشغيل كما رأينا سابقا يجعلها موجهة لتوفير مناصب شغل لمختلف فئات وشرائح المجتمع سواءا من ناحية السن أو مستوى التكوين أو نوعيته وغيرها، غير أن الشطر الثاني من الفرضية والذي مفاده أن نوعية المناصب المستحدثة هي مناصب دائمة فهذا يمكن رفضه على أساس نتائج الدراسة إذ أن أغلب برامج التشغيل تسعى لتوفير مناصب محددة المدة بعقود منها ما هو قابل للتجديد ومنها ما هو غير قابل لتجديد المدة.
- **الفرضية الثانية:** توصلت الدراسة إلى رفض صحة الفرضية الثانية وذلك لأن المتتبع لمعدلات البطالة في الجزائر، يتبادر له من الوهلة الأولى أن برامج السياسة الوطنية للتشغيل فعالة في تخفيض معدلات البطالة على المستوى الوطني، لكنها في الواقع لا تتناسب تماما مع المبالغ المالية الضخمة التي وجهت لتمويلها بهدف تحقيق معدلات منخفضة أكثر من تلك المحققة فعلا.

- **الفرضية الثالثة** : أكدت الدراسة صحة هذه الفرضية وذلك لأهمية الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة في البحث عن عمل وتوصيل المعلومات المتعلقة بطالبي العمل في سوق الشغل للباحثين عنه في أقصر وقت ممكن وبأقل تكلفة وهو ما ساهم في زيادة فرص الظفر بمنصب عمل.

النتائج والتوصيات:

✓ من سلبيات سياسة التشغيل الوطنية هو اعتمادها الكلي على مداخيل المحروقات في التمويل، وهو ما يتطلب ضرورة تخليص الاقتصاد الوطني، وعامة من التبعية لقطاع المحروقات وذلك بالتوجه نحو تعددية وتنوع مصادر التمويل الاقتصاد كالاهتمام مثلا بقطاعات الفلاحة والصناعة والسياحة والتجارة باعتبارها قطاعات حيوية يمكنها ان تساهم بدرجة كبيرة في استحداث مناصب شغل؛

✓ بالرغم من الاعترافات الدولية لكل من منظمة العمل الدولية (OIT) وبرنامج الامم المتحدة للتنمية (PMUO) بأن الجزائر هي الدولة العربية التي حققت أكبر انخفاض في معدلات البطالة خلال العقدين الماضيين، اذ انخفض معدل البطالة من 29% سنة 2000 الى ما يقارب 10.5%سنة 2016، الا أن أكثر المناصب المستحدثة في هذه الفترة كانت غير دائمة وغير مستقرة، لأن السياسة الوطنية للتشغيل كانت موجهة بنسبة تفوق 70% لتوفير مناصب عمل مؤقتة ومحدودة لمدة وهو الأمر الذي يدفعنا للحكم على هذه السياسات بعدم النجاح في مكافحة البطالة على المدى الاستراتيجي؛

✓ رغم اعادة هيكلة قطاع التشغيل من ناحية التكنولوجيا والآليات الحديثة المعتمدة فيه، الا أنه ما زال بعيدا عن أهداف ترقيته ورفع أدائه، وهذا بسبب عدم الكفاءة لدى الجهات المكلفة ببناء قاعدة بيانات ومعلومات تكون متاحة لكل الفئات العارضة للعمل، وعلى كامل مناطق التراب الوطني؛

✓ يجب قياس الأثر الفعلي لسياسات التشغيل والتقييم المتواصل لها من اجل دعم وتحفيز مجالات القوة من جهة، ومعالجة واستدراك مجالات الضعف من جهة أخرى بهدف تقويم هذه السياسات والوصول الى افض النتائج؛

✓ التركيز في تقييم فعالية سياسات التشغيل على نوعية الوظائف المستحدثة هل هي دائمة أم مؤقتة، ملائمة للتخصص أو غير ملائمة، وغيرها بدلا من التركيز على المقاربة الكمية للمناصب المنشأة؛

✓ يجب إضفاء المزيد من المرونة على تشريعات العمل مما يسمح بتخفيض فرص التحاليل من خلال تأسيس الأعمال بصور غير رسمية، وتقوية الجهاز الرقابي لتقييم مدى نجاح وفعالية هذه السياسات؛

✓ ضبط الوساطة ف يسوق العمل والتركيز على التخطيط طويل المدى لسياسات التشغيل من خلال تتبع تطور المتغيرات المؤثرة في حجم البطالة والتشغيل في الفترة القصيرة؛

✓ الاهتمام بالمورد البشري لكونه محرك رئيسي لكل السياسات التنموية الاقتصادية والاجتماعية للدولة، وذلك من خلال توفير فرص عمل ملائمة، ووضع برامج ذات فعالية للتكفل بعارضي العمل ومرافقتهم وتوجيههم في البحث عنه، وترقية التكوين المؤهل خاصة في الوسط المهني؛

✓ الاعتماد أكثر على التكنولوجيا الحديثة لتحقيق التواصل بي طالبي العمل والباحثين عنه، اضافة الى تكليف هيئات خاصة بجمع المعلومات حول سوق العمل وتعميمها من أجل ضمان الوصول اليها بسهولة من طرف الأفراد المعنيين؛

✓ يجب محاولة وضع اجراءات وآليات تصحيحية تسعى لادماج القطاع غير الرسمي والاستفادة قانونيا مما يوفره مناصب الشغل بالجزائر.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

اولا : المراجع باللغة العربية

1. ابراهيم توهامي وآخرون، العولمة والاقتصاد غير الرسمي، جامعة منتوري قسنطينة، مطبعة الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2004،
2. إبراهيم طلعت، البطالة والجريمة، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2009 .
3. أحمد هني، دروس في التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993.
4. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردي، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
5. أسامة أحمد شتات، قانون العمل، دار الكتب القانونية، مصر، 1999.
6. أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، مصر، 2005 .
7. إيمان عطية ناصف، مبادئ الاقتصاد الكلي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2006.
8. باسمعلاويعبدالجميلي، العملفيالاقتصادالإسلامي، دارالكتبالعلمية، بيروت، لبنان،2006 .
9. بريبش السعيد، الاقتصاد الكلي: نظريات ـ نماذج ـ تمارين محلولة، دار العلوم للنشر، 2007.
10. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
11. بوحفصمباركي،العملالبشري، الطبعة الثانية،دارالغربللنشروالتوزيع، وهران، 2009.
12. جلالمحمدالنعيمي،دراسةالعمل—فيإطارإدارةالانتاجوالعمليات – ،طبعةأولى،إثراءللنشروالتوزيع،الأردن، 2009.
13. جورج فريدمان وبيار نافيل، رسالة في سوسيولوجية العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985،
14. حرفوش مدني، الكامل في الاقتصاد، دار الآفاق، الجزائر، 1999 .
15. حسن التاج، مؤشرات سوق العمل، سلسلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، العدد 16، أفريل 2003.
16. رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة تحليل لأخطر المشكلات الرأسمالية المعاصرة، سلسلة عالم المعرفة، العدد 226، الكويت، 1998.

17. رونالد إيرنبرج، روبرت سميث، ترجمة فريد بشير طاهر، اقتصاديات العمل، دار المريخ للنشر، الرياض، السعودية، 1994 .

18. زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الإدارية (إنجليزي، فرنسي، عربي)، الطبعة الثانية، دار الكتاب اللبناني، بيروت، 1994.

19. زينب صالح الأشوح، الإطراد والبيئة ومداواة البطالة، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة، 2003.

20. ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.

21. طارق الحاج، علم الاقتصاد ونظرياته، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 1998.

22. عبد الحكيم مصطفى الشرقاوي، التهرب الضريبي والاقتصاد الأسود، الدار الجامعية الجديدة للنشر، الاسكندرية، مصر، 2006.

23. عبد الرحمان يسري أحمد، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1997.

24. عبد العزيز فهمي، هيكل أساليب التحليل الإقتصادي، دار النهضة للطباعة والنشر، بيروت، 1986.

25. عبد القدار مُحَّد عبد القادر عطية، النظرية الإقتصادية الكلية، الدار الجامعية للكتاب، مصر، 1997.

26. عبد اللطيف بن أشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980 ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.

27. عبد المجيد قدي، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية (دراسة تحليلية تقييمية)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000 .

28. عبد المجيد قدي، المدخل إلى السياسات الإقتصادية الكلية، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.

29. علام اعتماد، زايد أحمد، مقياس قيم العمل: الإطار النظري ودليل المقياس، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1992.

30. علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الإقتصادي عليها دراسة تحليلية تطبيقية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2005.

31. قدوري سحر، منظمات المجتمع المدني ودورها في تفعيل ثقافة قيم العمل في المؤسسات العراقية، مركز المستنصرية للدراسات العربية والدولية، العراق، 2008.

32. مُحَّد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000.

33. مُحَمَّد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 1989.

34. مُحَمَّد بلقاسم حسن بهلول، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999.

35. مُحَمَّد حافظ حجازي، إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء، الإسكندرية، 2005.

36. مُحَمَّد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2010.

37. مُحَمَّد صلاح عبد الحميد، أزمة البطالة دراسة مقارنة (مصر، السعودية، الكويت)، هبة النيل العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2007.

38. مُحَمَّد طاقة، حسين عجلان حسن، اقتصاديات العمل، إثراء للنشر والتوزيع، الشارقة، 2008.

39. مُحَمَّد عدنان وديع، المفاهيم الأساسية في اقتصاد العمل، 2014.

40. مُحَمَّد عزيز، مُحَمَّد سالم الكعيبة، البطالة مشكلة سياسية اقتصادية، دار الكتب الوطنية، قار يونس، بنغازي، ليبيا، الطبعة الأولى، 1997.

41. مُحَمَّد فارق، مُحَمَّد الشبول، العمل وأثر الاجر على عرض العمل والنمو في الاقتصاد الاسلامي، عماد الدين للنشر والتوزيع، 2009 .

42. مدني بن شهرة، الإصطلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار الحامد للنشر، الأردن.

43. مصطفى سلمان وآخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، طبعة 03، عمان، الأردن، 2000.

44. ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للإقتصاد من خلال حالة الجزائر، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.

45. ناصر قاسيمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، الطبعة 04، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.

46. نزار سعد الدين عيسى، إبراهيم سليمان قطف، الاقتصاد الكلي (مبادئ وتطبيقات)، دار حامد للنشر والتوزيع، الطبعة 01، عمان، الأردن، 2007.

47. نسرين عبد الحميد بنيه، الاقتصاد الخفي، الطبعة الأولى، دار الوفاء، الإسكندرية.

48. نعمة الله نجيب ابراهيم، نظرية اقتصاد العمل، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2002.

49. هشام مصطفى الجمل، دور الموارد البشرية في تمويل التنمية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2006.

50. وائل أحمد علام، الميثاق العربي لحقوق الإنسان، دراسة حول دور الميثاق في تعزيز حقوق الإنسان في جامعة الدول العربية، دار النهضة العربية، مصر، 2005.

51. يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، هيئة المعاهد الفنية، العراق، 1989.

52. يونس سالم عبد الغني الطراونة، التحليل الإحصائي للتباين الإقليمي في مستويات البطالة ومعدلاتها في الأردن، دار كنوز المعرفة، عمان، الأردن، 2009.

ثانيا : الاطروحات و المذكرات

53. أحمين شفير، الإصلاحات الاقتصادية و آثارها على البطالة و التشغيل، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2000-2001.

54. آيت عيسى عيسى، سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر (انعكاسات وآفاق اقتصادية واجتماعية)، أطروحة دكتوراه علوم، تخصص تسيير، جامعة الجزائر 3، سنة 2010.

55. بداوي مُحَّد سفيان، واقع المطلبية النقابية في عالم الشغل المعاصر، مذكرة ماجستير، علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة الجزائر، 2001- 2002.

56. بشير زهير وآخرون، عقد العمل، مذكرة لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة 15، 2004-2007.

57. بلحاج فتيحة، تقدير نموذج البحث عن الشغل حالة متخرجي قطاع التكوين المهني دفعات 1995 و1998، مذكرة ماجستير، فرع اقتصاد قياسي، جامعة الجزائر، 2002-2003.

58. بوبكر بن العائب، دراسة تحليلية لتطور التشغيل في الجزائر. منهجية التنبؤ باستعمال نماذج أشعة الإنحدار الذاتيVAR ، مذكرة ماجستير، القياس الإقتصادي، جامعة الجزائر، 2002- 2003.

59. بوجحيش خالدية، تحسين إنتاجية العمل و دورها في تحقيق أهداف المؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية، جامعة ابن خلدون، تيارت، 2006-2007.

60. بوجمعة كوسة، سياسات التشغيل في الجزائر عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة، مذكرة ماجستير، تنمية الموارد البشرية، جامعة مُحَّد خيضر بسكرة، 2005-2006.

61. بوكابوس فاطمة الزهرة، سياسة التشغيل وتوجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير الرسمي، مذكرة ماجستير، علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة العقيد آكلي محند أولحاج البويرة، 2011-2012.

62. تقادلة حكيمة، التشغيل بالعقود محددة المدة وتأثيرها على العامل، مذكرة ماجستير، قسم علم الإجتماع، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2007- 2008.

63. حمود سعيدة، برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية دراسة ميدانية على خريجي الجامعة مدينة بسكرة، مذكرة ماجستير، علم اجتماع التنمية، جامعة مُحَمَّد خيضر بسكرة، 2005-2006.

64. داود خيرة، أثر الاستثمار الأجنبي المباشر على التشغيل في الدول العربية دراسة حالة الجزائر خلال الفترة 1998-2008، مذكرة ماجستير، مالية ومحاسبة، جامعة المدية، 2009-2010.

65. زايدي سعدية، سياسات التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراه، تخصص علم الاجتماع والديموغرافيا، جامعة باتنة 01، السنة الجامعية 2018-2019.

66. سيدي ولد مُحَمَّد، سياسات التشغيل ودورها في محاربة البطالة في موريتانيا الوكالة الوطنية لترقية تشغيل الشباب ANAPEJ، مذكرة ماجستير، علوم اقتصادية، جامعة الجزائر 3، 2011-2012.

67. شباح رشيد، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر دراسة حالة ولاية تيارت، مذكرة ماجستير، تسيير المالية العامة، جامعة أبي بكر بلقايد، 2011-2012.

68. الطاهر روتر، إشكالية التشغيل في الزراعة (دراسة حالة الجزائر)، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 1996-1997.

69. عبد الرحمان بن عنتر، دراسة أثر "إدارة الإنتاج" على الإنتاجية في المؤسسات الصناعية، مذكرة ماجستير، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1995.

70. عبد الرزاق جباري، آثار سياسية التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001-2012، مذكرة ماجستير، تخصص الاقتصاد الدولي والتنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2014-2015.

71. عبد الله بلوناس، الاقتصاد الجزائري الانتقال من الخطة إلى السوق و مدى إنجاز أهداف السياسة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004-2005.

72. عبدلي فاطمة، دراسة البطالة عند خريجي الجامعات في الجزائر، مذكرة ماجستير، علم إجتماع، جامعة الجزائر، 2006- 2007.

73. غرزي سليمة، دراسة قياسية لمشكل البطالة في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2008.

74. قصاب سعدية، اختلالات سوق العمل وفعالية سياسات التشغيل في الجزائر، 1990- 2004، أطروحة دكتوراه، تخصص علوم اقتصادية، جامعة الجزائر، 2005- 2006.

75. كحل الراس ليندة، سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000- 2010، مذكرة ماجستير، تخصص نقود وبنوك، جامعة الجزائر 03، 2013- 2014.

76. مدلس شكري، آليات التشغيل المستحدثة في الجزائر وأثرها على النمو الاقتصادي في الفترة الممتدة بين 2000-2014، أطروحة دكتوراه، تخصص علوم اقتصادية، جامعة مُحَّد خيضر، بسكرة، 2017-2018.

77. مهدي كلو، الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2002-2003.

ثالثا: المجلات

78. الأمير عبد القادر حفوظة، غرداين حسام، آليات وبرامج السياسات العمومية للتشغيل في الجزائر، دراسة تحليلية تقسيمية، مجلة نور للدراسات الاقتصادية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، المجلد 03، العدد 04، جوان 2014.

79. أنفال نسيب، جمعة خير الدين، مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دعم التشغيل في الجزائر خلال الفترة (2003- 2018)، مجلة أبحاث إقتصادية وإدارية، المجلد 13، العدد 01، 2019.

80. بشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحبطة منها خلال عقد التسعينات، مجلة اقتصاد شمال افريقيا، جامعة حسيبة بن بوعلي شلف، الجزائر، العدد 00، 2004.

81. بن طاجين مُحَّد عبد الرحمان، دادان عبد الغني، تنوع سياسات التشغيل وانعكاساتها على سوق العمل في الجزائر، دراسة إحصائية خلال الفترة 1970-2018، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، المجلد 13، العدد 02، سنة 2020.

82. زايدي سعدية، سياسات التشغيل في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة مُحَّد بوضياف المسيلة، العدد 13، ديسمبر 2017.

83. طهرواي دومة علي، كسرى مسعود، أثر القطاع غير الرسمي على سوق الشغل بالجزائر، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة الجزائر 03، العدد12، 2004.

84. طيبي نادية، مساهمة صندوق استثمار أموال الزكاة في دعم سياسة التشغيل، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، جامعة جيجل، العدد الخامس، ديسمبر 2017.

85. عبد الرزاق مولاي لخضر، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000، 2011، مجلة الباحث، العدد 10، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012.

86. عجاس سهام، واقع سياسة التشغيل في الجزائر ومحاربة البطالة. دراسة البرامج وآليات سياسة التشغيل، جامعة الجيلالي اليابس، سيدي بلعباس.

87. عمار رواب، صباح غربي، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، المجلة الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية، العدد 05، جامعة حسية بن بوعلي، شلف، 2011.

88. مُحَّد طالبي، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر بين المردود االضئيل وكيفية التفعيل، مجلة دراسات اقتصادية، العدد 12، فيفري 2009.

رابعا : الملتقيات و الدوريات :

89. بوتفنوشت مصطفى، التغيرات الاجتماعية في الجزائر منذ الاستقلال، أعمال الملتقى الوطني لعلم الاجتماع، الجزائر، 28-29 أفريل 1986، المجلة السنوية لعلم الاجتماع، جامعة الجزائر، العدد 03، ديوان المطبوعات الجامعية، 1986.

90. خبابة عبد الله، خبابة صهيب، الاستراتيجية التوفيقية بين التنمية المستدامة والبطالة، ملتقى دولي: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة مُحَّد بوضياف، المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011.

91. ساحل فاتح، شعباني لطفي، آثار وانعكاسات برنامج التعديل الهيكلي على الاقتصاد الجزائري، الملتقى الدولي حول أبعاد الجيل الثاني من الإصلاحات الاقتصادية، جامعة مُحَّد بوقرة، بومرداس، 04-05 ديسمبر 2006.

92. عادل لطفي، بناء وتطوير نظام معلومات سوق العمل، ورشة عمل تحت شعار "دعم المشروعات الصغرى دعم الإقتصاد الوطني"، سلطنة عمان، مسقط، 8- 12 ديسمبر 2007.

93. عبد الله بلوناس، برنامج التثبيت والتعديل الهيكلي للإقتصاد الجزائري، الملتقى الدولي حول تأهيل المؤسسة الاقتصادية وتعظيم مكاسب الاندماج في الحركية الاقتصادية العالمية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 29-30 أكتوبر 2001.

94. غلاب فاتح، ميمون الطاهر، سياسات وبرامج التشغيل الدولية المتبعة في معالجة ظاهرة البطالة، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011.

95. فاطمة الزهرة مولاي علي، سوق العمل والموارد البشرية، الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة مُحَّد خيضر، بسكرة، 13- 14 أفريل 2011.

96. كمال رزيق، بوزعرور عمار، التصحيح الهيكلي وآثاره على المؤسسة الاقتصادية في الجزائر، الملتقي الدولي حول تأهيل، المؤسسة الاقتصادية وتعظيم مكاسب الإندماج في الحركية الاقتصادية العالمية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 29-30 أكتوبر 2001.

97. مسعودي زكرياء، سياسة التشغيل وفعالية برامج الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر منذ 2001، الملتقى الدولي تقييم آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقصادي خلال الفترة 2001-2014، جامعة فرحات عباس-سطيف، 12/11 مارس 2013.

98. مهدي ميلود، مضمون برامج الإصلاح الهيكلي المدعمة من طرف المؤسسات المالية الدولية وانعاكاساتها الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر الملتقى الدولي الأول، أبعاد الجيل الثاني من الإصلاحات الإقتصادية في الدول النامية، جامعة محمد بوقرة بومرداس الجزائر، 04و 05 ديسمبر 2006.

خامسا: القوانين و المراسيم

99. الأمر 47/71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتضمن قانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات (الملغى)، الجريدة الرسمية، العدد 101.

100.الأمر 31/75 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص (الملغى)، الجريدة الرسمية، العدد39.

101.الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادرة بتاريخ 1996/06/26، العدد 39.

102.الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادرة في 04 شعبان 1414 الموافق ل 16 يناير 1994، العدد 03.

103.الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادرة في 15 ربيع الثاني 1431 الموافق ل 31 مارس 2010، العدد 21.

104.الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية، الصادرة بتاريخ 1998/12/06، العدد91.

105.الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية، الصادرة بتاريخ 1996/09/11، العدد 52.

106.الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية، الصادرة بتاريخ 15 ديسمبر 2001.

107.الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية، الصادرة بتاريخ 2001/08/22، الأمر رقم 03/01 المتعلق بتطوير الاستثمار، العدد: 47.

108.القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية، العدد 32، الصادر بتاريخ 08 أوت 1978.

109.القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية، العدد32.

110.المراسيم رقم: 251/74-252/74 - 253/74- 254/74- 255/74 المتضمنة على التوالي تحديد كيفيات تأسيس كل من: اللجنة الاقتصادية والمالية، اللجنة الاجتماعية والثقافية، لجنة المستخدمين والتكوين، لجنة الشؤون التأديبية، لجنة حفظ الأمن والصحة، واختصاصات كل منها وسيرها في المؤسسات الإشتراكية.

111.المرسوم التنفيذي رقم 103/11 المؤرخ في 2011/03/06، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 290/03 المؤرخ في 2003/09/06 المحدد لشروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها، الجريدة الرسمية، العدد 14، 2011.

112.المرسوم رقم 177/06 يتضمن إلحاق المديرية العامة للوظيفة العمومية برئاسة الحكومة، المؤرخ في 2006/05/31.

113.المرسوم رقم 34/84 يتضمن إلحاق المديرية العامة للوظيفة العمومية بالوزارة الأولى، المؤرخ في 1984/02/18.

114.المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 13، الصادر بتاريخ 24 مارس 1985.

115.مرسوم مؤرخ في 16 جويلية 2006 يتضمن ضمانات وحقوق الموظف وواجباته، الجريدة الرسمية، العدد46.

التقارير

116.المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، رأي حول مشروع المخطط الوطني لمكافحة البطالة، الدورة العامة الحادية عشر، جويلية 1998.

117.المشروع التمهيدي، مبادئ التسيير الذاتي الرئيسية، جبهة التحرير الوطني، مصلحة الدراسات والتفكير، الجزائر، 1986.

المراجع باللغة الاجنبية

Livres :

118.Bénerdicte Reynaud, les théories du salaires, édition la découverte, 1994.

119.Bourdieu Pierre, Sociologie de l'Algérie, édition Quadrige Puf, Paris, 2010.

120.Fréderic teudon, le chomage et les politiques de lémploi, edition du seuil, guin 1996, paris.

121.Grambier, M.vernieres, le marché du travail, economica, 1982.

122.James H. Gapinski, macroeconomic theory, statics, dynamics and policy, Florida States University, international student edition.

123.John Maynard Keynes, Théorie générale de l'emploi et l'intérêt et de la monnaie, traduction de Jean de largentaye, entièrement revue, 139, petite bibliothèque Payot, Paris.

124.Mouly Jean, droit du travail, 4ème édition, préal paris, 2008.

125.Temmae (H), stratégie de développement indépendant, le cas de l'algerie, paris, un bilan édition, piblisud.

Memoires et revues :

126.Ahmed Zakane, Analyse de l'offre d'emploi, mémoire de magistère, ISE , Alger, 1992.

127.Bouriche Lahcene , Les Déterminants du Chomage en Algerie : Une Analyse Econométrique (1980-2009), these de doctorat, economie de dévlopement, Université Abou Bekr Belgaid, Tlemcen, 2012-2013.

128.Robert salais, l'analyse économique des conventions du travail, revue économique N 02, 1989.

129.philippe ADAIR, Production et financement du secteur informel urbain en Algérie, enjeux et méthodes, Revue "Economie et management, N° :01, Mars 2002.

130.S.Musette et N Hamouda, la mesure de l'emploi informel en Algérie, Revue " économie et management ", N° :01, Mars 2002.

Rapports :

131.Activité, emploi et chaumage en septembre 2016, n763 www.ons.dz.

132.Bureau international du Travail, la normalisation international du travail, nouvelle série 53, GENEVE, 1953.

133.conseil national économique et social, le secteur informel (illusions et réalités), rapport commission relations de travail , Algerie,2004.

134.L'office national des statistiques, l'emploi et le chomage, (donnés statistiques, n 226, éditions ons), algerie, 1995.

135.ONU, Rapport mondial sur le développement humain, De Boeck Université, Bruxelles, 2000.

Sites electroniques:

136. https://promoteur.Ansej.dz

137. www.andi.dz

138. WWW.ANEM.DZ

139. www.ilo.org/publns

140. www.albankaldawli.org

141. www.marw.dz

142. www.joradp.dz.

143.http://www.cours-univ.fr/documents/cours020104.pdf