الجمهوريــة الجزائريــة الديمقراطيــة الشعبيــة
République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة التعليـم العالـي و البحـث العلمـي الجمهوريـة
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

المديريـة العامـة للبحـث العلمـي و التطويـر التكنولوجـي
Direction Générale de la Recherche Scientifique et du Développement Technologique

DGRSDT
من أجل بحث مفيد

Rapport final de projet

التقرير العام لمشروع البحث

الهيئة المشرفة Organisme pilote	البرنامج الوطني للبحث في: PNR
CREAD	الاقتصاد

مؤسسة توطين المشروع: Domiciliation du projet :

مخبر التنمية الاقتصادية و البشرية في الجزائر DEHALG
جامعة سعد دحلب البليدة

عنوان المشروع : Intitulé du projet :

واقع و آفاق التشغيل بولاية تيسمسيلت

الميدان: Intitulé du domaine	الميدان الخامس : اختلالات الاقتصاد الوطني
المحور: Intitulé de l'axe	المحور1 : اختلالات الأسواق
الموضوع: Intitulé du thème	الموضوع 1 : التشغيل ، البطالة والسياسات الاقتصادية الجديدة

رئيس المشروع Chef de projet

Nom et prénom اللقب و الاسم	Grade الرتبة	Etablissement de rattachement المؤسسة المستخدمة
كمال رزيق	أستاذ التعليم العالي	جامعة البليدة

أعضاء المشروع Equipe de recherche

Nom et prénom اللقب و الاسم	Grade الرتبة	Etablissement de rattachement المؤسسة المستخدمة	Observation الملاحظة
محي الدين محمود عمر	أ.م.أ	المركز الجامعي تيسمسيلت	
مصطفى زهرة	أ.م.أ	المركز الجامعي تيسمسيلت	
ياسين بلمختار	أ.م.أ	جامعة الجزائر 3	
الطيب مدني	أ.م.أ	المركز الجامعي تيسمسيلت	

Déroulement du projet :

Rappeler brièvement les objectifs du projet et les taches prévues

تذكير مختصر بأهداف المشروع و المهام المسطرة :

نسعى من خلال مشروعنا هذا إلى تحقيق الأهداف التالية:

الأهداف العلمية:

- دراسة واقع التشغيل في ولاية تيسمسيلت وفق أسس علمية، مع اقتراح حلول عملية تسمح بترقية التشغيل و تخفيض نسبة البطالة في الولاية.
- خلق جسور التعاون بين المركز الجامعي لتيسمسيلت و مديرية التشغيل بالولاية في مجال ترقية التشغيل و محاربة البطالة.
- توفير مرجع علمي للطلبة والباحثين وحتى الإدارة المحلية في مجال التشغيل.

الأهداف الاقتصادية الاجتماعية:

- الرفع من معدل التشغيل و التقليص من نسبة البطالة في الولاية وهذا من خلال الحلول المقترحة.
- تخفيض نسبة الفقر في الولاية و تحسين مستوى معيشة السكان نتيجة الرفع من معدل التشغيل.
- التقليص من الآفات الاجتماعية (السرقة، القتل، تناول الكحول و المخدرات، ... إلخ)، وهذا بدوره يؤدي إلى تحقيق الاستقرار الاجتماعي.

أما المهام المسطرة خلال السنة الأولى هو إعداد الجانب النظري للدراسة من خلال الخطة التالية :

1)البحث النظري من خلال الاطلاع على جوانب الموضوع النظرية محاولين بذلك جلب اكبر معطيات ومعلومات تخص موضوع البحث

أما السنة الثانية هي:

1)دراسة استطلاعية : كانت الدراسة الاستطلاعية حول الولاية من خلال دراسة تاريخية للولاية ثم بعد ذلك كان الاهتمام أكثر بجلب بعض المعطيات من بعض الهيأت الرسمية لإحصائيات خاصة بالكثافة السكانية والمستوى العام للمعيشة في الولاية

2) إعداد استبيان : و توزيعه و دراسته و تحليله

فيتلخص مشروعنا البحثي هذا في دراسة واقع التشغيل في ولاية تيسمسيلت، التي تعتبر من أفقر ولايات الوطن و الأعلى من حيث نسبة البطالة، و هذا من خلال دراسة ميدانية تشمل كل بلديات الولاية، نستخدم فيها مجموعة من الأدوات الإحصائية لجمع البيانات كالاستبيان و المقابلة مع المسؤولين المحليين و الشباب البطالين. ومن خلال هذه الدراسة سنتمكن من تحديد أوجه قصور سياسة التشغيل المعتمدة و كذا أهم أسباب ارتفاع نسبة البطالة في هذه الولاية، وعلى ضوء هذا سنقدم لشريكنا الاجتماعي (مديرية التشغيل بالولاية) مجموعة من الإجراءات و السياسات التي تمكنه من ترقية التشغيل والتقليص من نسبة البطالة.

بعد الموافقة بدأت الفرقة في أشغالها من خلال تنظيم عدة لقاءات فيما بينها أو مع الشريك الاجتماعي ، و لقد بلغت حوالي 06 لقاءات تم من خلالها حصر للموضوع و إعداد الخطة النهائية للعمل منقحة ، و هذا بعد حصر الجانب المنهجي و البيبلوغرافي للموضوع ، فتم إعداد خطة عمل أولية و شاملة خاصة بموضوع البحث و كذا تقسيم البحث إلى محاور أساسية يتولى كل عضو من فرقة البحث إعداد خطته الجزئية المفصلة لهذا المحور

- جمع عدد كبير من المراجع من المكتبات الجامعية تتناول مواضيع الشغل ، البطالة والتنمية كما أطلعت على عدد منها محاولة مني للإلمام بالموضوع من جانبه النظري .

- الإطلاع على عدد من التقارير الصادرة عن المنظمة العربية للشغل و التي تتناول موضوع الشغل و البطالة في الوطن العربي و في الجزائر.

- جمع الإحصاءات المتعلقة بأرقام و نسب البطالة و الشغل في الجزائر للفترة مابين 2000 – 2009 من مصادر مختلفة

- القيام بزيارة لبعض المديريات الولائية بتيسمسيلت من أجل الحصول على معلومات و إحصاءات و معرفة دورها من حيث الساهمة في موضوع التشغيل .

- الإطلاع على بعض أطروحات الدكتوراه منها على سبيل المثال أطروحة تحت عنوان : حدود البطالة الظرفية و البطالة البنيوية في الجزائر للطالب بوصافي كمال جامعة الجزائر .

و تم توزيع العمل في السنة الأولى حسب المنهجية التالية :

تم اجتماع في شهر ماي بين أعضاء فرقة البحث و الشريك الاقتصادي حيث تم فيه مناقشة الخطوط العريضة للبحث ومدى مساهمة الشريك الاقتصادي فيه كما تم الاستطلاع عن واقع التشغيل في ولاية تيسمسيلت ومناقشة الهدف من هذه الدراسة.

وتم لقاء في شهر جوان وضم رئيس المشروع وأعضاء فرقة البحث، حيث تم فيه وضع خطة عامة أولية لمختلف مراحل الدراسة قصد مناقشتها مع الشريك الاقتصادي حدد فيها مهام كل عضو في المشروع.

الاتفاق مع الشريك الاقتصادي على بعض المعطيات المبدئية الخاصة بولاية تيسمسيلت وإعطاء بعض الأرقام الخاص بالإحصائيات الحقيقية للتشغيل

إجراء اجتماع تنسيقي فيما بين فرقة البحث للتعرف أكثر على الجانب النظري

محاولة التطرق إلى الجانب النظري من الموضوع

اجتماع مع رئيس فرقة البحث على الموضوع وبالخصوص الجانب النظري ومناقشة الخطة الموضوعة سابقا

وضع بعض القواعد والآراء حول سير الجانب النظري

إجراء اجتماع تنسيقي لأعضاء فرقة البحث لمناقشة العمل

القيام ببعض الخطوات لتنظيم الموضوع

اجتماع خاص بفرقة البحث والشريك الاقتصادي ومناقشة الجانب النظري بالموضوع

جلب بعض المعلومات من الشريك الاقتصادي الخاصة بكيفية الاتصال مع المؤسسات الاقتصادية وغيرها من المؤسسات الأخرى

اجتماع تنسيقي مع رئيس الفرقة يخص سير العمل وإعطاء أهم النقاط الخاصة بالموضوع محل البحث

التعرف على ولاية تيسمسيلت وجلب بعض المعلومات حول الولاية

جلب بعض المعلومات الخاصة بالتشغيل والبطالة بالقطر الوطني

محاولة جلب بعض المعلومات لأهم السياسات المنتهجة لتخطي حاجز البطالة بالجزائر

إجراء اجتماع تنسيقي لفرقة البحث لدراسة الجوانب التي تمت دراستها سابقا

وضع النقاط الجديدة للعمل بعض التعرف أكثر على الجانب النظري

إجراء اجتماع تنسيقي مع الشريك الاقتصادي لمناقشة النقاط النظرية ومحاولة إثراء الموضوع أكثر من خلال وضع بعض الإحصائيات الخاصة بالوطن

إجراء اجتماع تنسيقي لفرقة البعض ورئيس الفرقة لدراسة السياسات المنتهجة من طرف الدولة الخاصة بالتشغيل

و تم الانتهاء من إعداد خطة الباب النظري للدراسة و تم توزيعها بين أعضاء الفرقة ، و تم إعداد 03 فصول تتعلق بالجانب النظري موزعة على النحو التالي :

الفصل الأول: نظرية التشغيل

المبحث الأول: مفاهيم عامة حول العمل

المطلب الأول : تعريف العمل

المطلب الثاني : خصائص العمل

المطلب الثالث : التخصص وتقسيم العمل

أولا :التخصص

ثانيا : أهمية التخصص

ثالثا :تقسيم العمل

رابعا : مزايا تقسيم العمل

المبحث الثاني : الأسس النظرية للعمل

المطلب الأول : النظريات التقليدية "القديمة

أولا: نظرية حد الكفاف

ثانيا: نظرية رصيد الأجور

ثالثا: النظرية الماركسية:رابعا: نقد عام للنظريات

رابعا:نقد عام للنظريات

المطلب الثاني : النظرية الكلاسيكية الحديثة

أولا: الطلب على العمل

ثانيا : عرض العمل

ثالثا: نقطة التوازن

المطلب الثالث: النظرية الكينزية لسوق العمل

أولا: الطلب على العمل

ثانيا: عرض العمل

ثالثا: التوازن في سوق العمل

المطلب الرابع: علاقة فيلبس

المطلب الخامس: نظرية معدل البطالة الطبيعية

المطلب السادس: المدرسة الهيكلية

المطلب السابع: نظرية رأس المال البشري

المطلب الثامن: نظريات أخرى

المبحث الثاني : المفاهيم المتعلقة بالتشغيل

المطلب الأول : أهم المفاهيم الدولية في التشغيل

أولا: السكان النشطون

ثانيا: المشتغلون

ثالثا: البطالون

المطلب الثاني : مختلف أنواع البطالة

أولا : البطالة الاحتكاكية

ثانيا: البطالة الهيكلية

ثالثا: أنواع أخرى من البطالة

المطلب الثالث : معايير قياس التشغيل

أولا: معدل الإشغال

ثانيا : معدل النشاط

ثالثا: معدل البطالة

رابعا: معدل التمدرس

خامسا: معدل الأميين

الفصل الثاني: لإطار النظري للبطالة

المبحث الأول:ماهية البطالة، أسبابها وأنواعها

المطلب الأول:ماهية البطالة

أولا : تعريف منظمة العمل الدولية

ثانيا: تعريف منظمة الأمم المتحدة:

ثالثا : تعريف الديوان الوطني للإحصاء

رابعا: المفهوم الرسمي للبطالة

خامسا : المفهوم العلمي للبطالة

المطلب الثاني: أسباب البطالة في الجزائر والوطن العربي

أولا: ارتفاع معدلات النمو السكاني

ثانيا: عدم التوافق بين عرض العمل والطلب عليه

ثالثا: اعتماد معظم اقتصاديات الدول العربية على مصدر واحد للعملة الصعبة:

رابعا: فشل برامج التخطيط الاقتصادي وتفاقم أزمة المديونية الخارجية

خامسا: فشل تنفيذ برامج الخصخصة:

سادسا: إخفاق برامج التصحيح الاقتصادي:

سابعا: التوجيه غير السليم للموارد المالية:

ثامنا: انخفاض الطلب على العمالة العربية عربيا و دوليا:

المطلب الثالث: أنواع البطالة:

أولا:البطالة السافرة(الصريحة):

ثانيا- البطالة المقنعة:

المبحث الثاني: النظريات الاقتصادية المفسرة لسوق العمل والبطالة:

المطلب الأول:سوق العمل والبطالة في الفكر الاقتصادي التقليدي:

أولا: النظرية الكلاسيكية:

ثانيا: النظرية النيوكلاسيكية :

ثالثا:النظرية الكينزية :

المطلب الثاني: سوق العمل والبطالة في الفكر الاقتصادي الحديث:

أولا: نظرية البحث عن العمل :

ثانيا: نظرية الاختلال :

ثالثا: نظرية تجزئة سوق العمل:

رابعا: نظرية رأس المال البشري:

الفصل الثالث : تطور التشغيل والبطالة في الجزائر:

المبحث الأول: سوق العمل في الجزائر

المطلب الأول: مراحل تطور التشغيل في الجزائر

أولا: المرحلة الأولى (1967 -1978):

ثانيا:المرحلة الثانية (1980-1989):

ثالثا: المرحلة الثالثة (1990-2009):

المطلب الثاني: القوى العاملة المشتغلة (العمالة) في الجزائر

أولا: توزيع العمالة حسب القطاعات الاقتصادية

ثانيا: توزيع العمالة حسب فئات العمر

ثالثا: توزيع العمالة حسب الجنس

رابعا: توزيع العمالة حسب المناطق الجغرافية

المطلب الثالث: مصادر المعلومات الخاصة بسوق العمل في الجزائر

أولا :الاستقصاءات الخاصة بالعائلات

ثانيا :الاستقصاءات الخاصة بالمؤسسات والشركات

ثالثا: المصادر الإدارية

المبحث الثاني : الدراسة الإحصائية و الوصفية للبطالة في الجزائر

المطلب الأول: تحليل ظاهرة البطالة في الجزائر

أولا: مرحلة ازدهار التشغيل

ثانيا : مرحلة ظهور البطالة كظاهرة اجتماعية (1985-2000)

ثالثا: البطالة في ظل إنتعاش الإقتصاد الجزائري 2001-2010

المطلب الثاني:توزيع البطالة في الجزائر

أولا: توزيع البطالة حسب فئات العمر

ثانيا: توزيع البطالة حسب الجنس

ثالثا: توزيع البطالة حسب المنطقة الجغرافية

المطلب الثالث:متغيرات مختلفة حول البطالة في الجزائر

أولا : أسباب البطالة في الجزائر

ثانيا: خصائص البطالة في الجزائر

ثالثا : أشكال البطالة في الجزائر

المبحث الثالث:سياسات التشغيل و تطور مضامينها و دورها في ترقية الشغل

المطلب الأول:هيئات ومصالح التشغيل في الجزائر

أولا: الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)

ثانيا: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)

ثالثا: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)

رابعا: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC)

خامسا : الوكالة الوطنية لدعم ومتابعة الإستثمار (APSI)

سادسا: الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار

سابعا : صندوق الزكاة الجزائري

المطلب الثاني:سياسات التشغيل في الجزائر

أولا:عقود ما قبل التشغيل (CPE)

ثانيا:تشغيل الأجراء عن طريق المبادرات المحلية (ESILS)

ثالثا:الأشغال ذات المنفعة العامة و ذات الإستعمال المكثف لليد العاملة (TUPHIMO

رابعا : برنامج المساعدة على الإدماج المهني للشباب (DAIP)

خامسا: التعويض مقابل النشاطات ذات المنفعة العامة (IAIG)

سادسا: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (PME)

المطلب الثالث: تفعيل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ترقية الشغل

أولا: الإجراءات المتخذة في الجزائر لتفعيل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة :

ثانيا: آليات تفعيل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق فرص عمل بالجزائر

أما في السنة الثانية ، كانت على النحو التالي :

أولا: إعداد الخطة النهائية و التي كانت على النحو التالي :

الفصل الرابع: واقع التشغيل في ولاية تيسمسيلت

المبحث الأول : تقديم ولاية تسمسيلت :

المطلب الأول: أصل تسميتها:

المطلب الثاني : موقعها الجغرافي :

المطلب الثالث : تاريخ الولاية :

المطلب الرابع : اقتصاد المنطقة :

المطلب الخامس: أهم المواقع الأثرية بتيسمسيلت

المبحث الثاني: واقع التشغيل و البطالة و المناصب المستحدثة:

المطلب الأول: طلبات العمل المسجلة:

المطلب الثاني: عروض العمل:

المطلب الثالث: مناصب الشغل المستحدثة:

أولا: مناصب الشغل المستحدثة بواسطة جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

ثانيا- عقود العمل المدعمة CTA:

ثالثا- عقود تكوين الشباب في سن 16- 20 سنة:

رابعا : التمديدات:

خامسا : مناصب الشغل المستحدثة:

الفصل الخامس: آفاق التشغيل في ولاية تيسمسيلت

المبحث الأول : الإمكانات المتاحة :

المطلب الأول : القطاعات المزدهرة

المطلب الثاني : البنية التحتية:

المطلب الثالث : أهم الهيآت الموجودة في الولاية

المطلب الرابع : الهياكل والمؤسسات الداعمة للاستثمار:

المبحث الثاني :مجالات الاستثمار في الولاية:

المطلب الأول: الاستثمار الفلاحي الغذائي : مثل :

المطلب الثاني : الاستثمار في صناعة مواد المختلفة : مثل :

المطلب الثالث : الاستثمار في مجال الطاقة : مثل :

المطلب الرابع : الاستثمار في المناجم : مثل :

المطلب الخامس : الاستثمار السياحي :مثل :

المطلب السادس : الاستثمار في الصناعات التقليدية : مثل :

المبحث الثالث : أهم التوقعات حول التشغيل:

المطلب الأول : توقع انخفاض نسبة البطالة إلى 8 بالمائة في آفاق 2014

المطلب الثاني : إستحداث قرابة 7 آلاف منصب شغل في ظرف ثلاثة أشهر

المطلب الثالث: توفير 8156 منصب شغل جديد بتيسمسيلت:

المطلب الرابع : إستحداث قرابة 7 آلاف منصب شغل في ظرف ثلاثة أشهر :

الفصل السادس : الدراسة الميدانية

المبحث الأول : الجوانب المنهجية للدراسة:

المطلب الأول : تقديم الدراسة.

أولا : تحديد مشكلة الدراسة:.

ثانيا: أهداف الدراسة:

ثالثا: مصادر الحصول على المعلومة:

رابعا : مجتمع الدراسة:

خامسا: تحديد العينة:

المطلب الثاني : إعداد الاستبيان.

أولا: الدراسة الاستكشافية:

ثانيا: التصميم النهائي للاستبيان:.

ثالثا: توزيع الاستبيان:

رابعا: حصيلة الاستبيان

المطلب الثالث: تقديم منهج الدراسة.

أولا: معالجة البيانات:

ثانيا: تحليل البيانات

ثالثا : تفريغ البيانات.

المبحث الثاني : تحليل الاستبيان :

المطلب الأول : توزيع عناصر العينة حسب الفئات العمرية:

المطلب الثاني: توزيع عناصر العينة حسب الجنس

المطلب الثالث: توزيع عناصر العينة حسب مكان الإقامة:.

المطلب الرابع :توزيع عناصر العينة حسب المهنة:

المطلب الخامس: توزيع عناصر العينة حسب المستوى العلمي:

المطلب السادس: توزيع عناصر العينة حسب الشهادة:

المطلب السابع: توزيع عناصر العينة حسب عامل أو بطال:

المبحث الثالث : تشخيص ظروف العمل بالولاية.

المطلب الأول : نوع العمل:

المطلب الثاني : قطاع العمل:

المطلب الثالث: التصريح لدى مصالح الضمان الاجتماعي:

المطلب الرابع : طبيعة العمل (دائم /مؤقت

المطلب الخامس : طريقة الحصول على العمل:

المطلب السادس : الأقدمية في الوظيفة:

المطلب السابع : الرغبة في تغيير الوظيفة:

المطلب الثامن: العمل في مجال التخصص

المطلب التاسع : التكوين:

المبحث الرابع : تشخيص وضعية البطالين.

المطلب الأول : البحث عن العمل

المطلب الثاني : العمل من قبل:

المطلب الثالث: طبيعة العمل الذي يبحث عنه البطالون

المطلب الرابع : قطاع العمل:

المنطلب الخامس : وضع ملف لدى هيئات التشغيل

المطلب السادس: أسباب عدم الحصول على العمل

المبحث الخامس : أسباب انتشار البطالة بالولاية وآليات الحد من ذلك.

المطلب الأول : أسباب ارتفاع معدل البطالة وسط الشباب:

المطلب الثاني: القطاع المسؤول عن توفير مناصب الشغل:

المطلب الثالث : الإجراءات المناسبة للتقليص من معدل البطالة:

المطلب الرابع : مستقبل التشغيل في الولاية:

المبحث الخامس : تحليل البيانات.

المطلب الأول: مصفوفة الارتباط

أولا: ظروف التشغيل بالولاية

ثانيا: واقع البطالة بالولاية

ثالثا: آفاق التشغيل بالولاية:

المطلب الثاني: الفروق الجوهرية.

ثانيا : تتمثل فتم إعداد استبانه ، و كانت جوانب منهجية هذه الدراسة الميدانية تتمثل فيما يلي :

أولا : تحديد مشكلة الدراسة: تتعلق الإشكالية الرئيسية لهذه الدراسة بمحاولة معرفة واقع التشغيل و أفاقه في ولاية تيسمسيلت من خلال معالجة مجموعة من المتغيرات و العوامل التي لها صلة بذلك ، وتجدر الإشارة إلى أن دراستنا هذه تمر بعدة مراحل هي:

1- المرحلة الأولى: تقسيم المبحوثين إلى عاملين وبطالين، وتشخيص وضعية كل فئة؛

2- المرحلة الثانية: تحديد موقف المبحوثين في أسباب ارتفاع البطالة وسط شباب الولاية؛

3- المرحلة الثالثة: الاختيار بين عدة إجراءات يراها أفراد العينة مناسبة لتوفير العمل للشباب.

من خلال هذه المراحل سنحاول الإجابة عن إشكالية بحثنا الرئيسية، منطلقين من فرضية مفادها إرتفاع نسبة البطالة في ولاية تيسمسيلت ووجود عراقيل تحول دون إرتفاع مستويات التشغيل فيها

ثانيا: أهداف الدراسة: تستمد أهداف الدراسة الميدانية من الأهداف الأساسية للبحث والمتمثلة في:

- معرفة واقع التشغيل و أفاقه في ولاية تيسمسيلت .
- إيجاد العوامل و المتغيرات التي لها تأثير مباشر على سياسة التشغيل في الولاية .
- محاولة معرفة العوائق التي تقف في طريق النهوض بقطاع التشغيل في الولاية .
- معرفة الأسباب الرئيسية المؤدية للبطالة في الولاية و القطاعات النشطة في مجال التشغيل
- الحصول عل بعض الحلول الممكنة من خلال نتائج الدراسة و التي يمكن أن تفعّل قطاع التشغيل في الولاية .

ثالثا: مصادر الحصول على المعلومة: بعد تحديد مشكلة الدراسة، قمنا بتحديد المعلومات الضرورية لمعالجة المشكلة، فلاحظنا أن أغلب المعلومات المطلوبة في هذه الدراسة هي معلومات أولية يجب جمعها ميدانيا من الفرد مباشرة، باعتبارها متعلقة بآرائه ومواقفه حول

واقع وأفاق التشغيل بالولاية، للمساهمة في بناء آليات للنهوض بواقع التشغيل بالولاية، وهذا النوع من المعلومات لا يمكن إيجادها في السجلات كمعلومات ثانوية، من أجل ذلك قررنا استعمال أداة الاستقصاء بقائمة الأسئلة (الاستبيان)، والتوجه إلى أفراد المجتمع.

رابعا : مجتمع الدراسة: وهو عبارة عن جميع السكان القاطنين في تراب ولاية تيسمسيلت العاملين (مابين 18 و 60 سنة) أو البطالين (وهو كل شخص سنه مابين 18 و 60 سنة قادر على العمل ويرغب فيه و يبحث عنه لكن لم يجده عندى مستوى الأجر السائد) و الذين بإمكانهم المساهمة بأجوبتهم في معالجة موضوع البحث .

خامسا: تحديد العينة: بإعتبار أن حجم مجتمع الدراسة كبير جدًا، ممّا يُصَعِّبُ إستعمال أسلوب الحصر الشامل في هذه الدراسة، لذلك توجهنا إلى إستعمال أسلوب العينات. حيث إقتضت الضرورة إستعمال أسلوب إختيار العينة ومفرداتها من مجتمع البحث بشكل عشوائي وفق الأسس التالية:

- السن بحيث مست كل الفئات العمرية المؤهلة للعمل قانونا؛
- الجنس: ذكر، أنثى؛
- المنطقة الجغرافية؛ مست بنسبة كبيرة كل بلديات الولاية؛
- المستوى العلمي، بحيث شملت كل المستويات الممكنة، ابتدائي، متوسط، ثانوي وجامعي؛
- الشهادة المتحصل عليها، وهم إما حاملين لشهادة جامعية أو شهادة التعليم والتكوين المهنيين، أو بدون شهادة. الاستعانة ؛

سادسا : إعداد الاستبيان: حتى نتمكن من الحصول على النتائج المرجوة قمنا بتحضير استقصاء موجه لسكان ولاية تيسمسيلت، ولكن قبل الوصول إلى صياغته النهائية وتوزيعه مر بعدة مراحل:

1: **الدراسة الاستكشافية**: قبل ضبط قائمة الأسئلة النهائية للاستبيان والاقتراحات المتعلقة بكل سؤال، قمنا بإعداد صياغة أولية من أجل تجربتها قبل توظيفها في بحثنا، لذا تم الاستعانة

ببعض المراجع المناسبة له ، كما تم الاتصال بالمتخصصين في هذا الميدان لأخذ أرائهم حوله وهذا حتى نتمكن من صياغته بصفة محكمة.

قمنا في البداية بإخضاعه إلى عينة تجريبية مصغرة، ، حيث طرحت على أفراد هذه العينة أسئلة مفتوحة (بدون اقتراحات)، وكانت هذه الخطوة تهدف إلى اختبار الأسئلة من حيث: درجة فهم المستجوب لها، فهم طريقة الإجابة عليها، التأكد من مصداقية الإجابات والحصول على الاقتراحات التي سترفق بالأسئلة في الاستبيان النهائي، وبعدها قمنا بفرز وتحليل البيانات الناتجة عن هذه العملية، ومن خلال الإجابات المختلفة قمنا بصياغة الاقتراحات التي ترافق أسئلة الاستبيان. وتم تعديل بعض الأسئلة التي كانت تبدو مبهمة واستبعاد أخرى كانت تعطي معلومات مكررة أو غير دقيقة.

2: **التصميم النهائي للاستبيان**: بعد القيام بالدراسة الاستكشافية وجمع البيانات الأولية من العينة المصغرة، جاءت مرحلة التصميم النهائي لأسئلة الاستبيان، حيث تم إعداده باللّغة العربية، يحتوي على 26 سؤالاً بعضها مغلق وبعضها الآخر نصف مغلق، بإدراج اقتراحات للإجابة تتراوح من اقتراحين إلى ستة اقتراحات، وترك مساحة إضافية في بعض الأسئلة التي تتطلب ذلك لإبداء رأي آخر لم يتم إدراجه ضمن الاقتراحات، مع جعل سؤال مفتوح لاقتراح الإجراءات التي يراها أفراد العينة مناسبة للتقليص من حجم البطالة.

و تم تقسيم الاستبيان إلى أربعة محاور هي:

-**المحور الأول**: المعلومات الشخصية: والهدف الرئيسي من هذا المحور التعرف على خصائص مفردات العينة، مثل السن، الجنس، مكان الإقامة، المهنة، المستوى العلمي والشهادة، وهي تسمح بالتعرف على تأثير هذه الخصائص النوعية في نوع الإجابات المقدمة.

- **المحور الثاني**: أسئلة موجهة للشخص العامل: كان الهدف من هذا المحور التعرف على نوع عمل المبحوثين، قطاع عملهم، طبيعة العمل، طريقة الحصول عليه وقناعتهم به، وذلك من أجل تشخيص ظروف عمل المبحوثين، والذي يسمح بعدها بتقديم الحلول الكفيلة

بتحسينها، واستخدمنا في هذا المحور الأسئلة المغلقة بتقديم الاقتراحات المستخرجة من الدراسة الاستكشافية، مع أسئلة نصف مفتوحة لتعليل الإجابات.

- **المحور الثالث:** أسئلة موجهة للشخص البطال: كان الهدف من هذا المحور التعرف على العوامل التي جعلتهم في فئة البطالين، و تطلعاتهم حول منصب العمل الذي يرغبون فيه، وذلك من أجل تشخيص أسباب البطالة، واستخدمنا في هذا المحور الأسئلة المغلقة بتقديم الاقتراحات المستخرجة من الدراسة الاستكشافية، مع أسئلة نصف مفتوحة لتعليل الإجابات.

-**المحور الرابع:** رأي المبحوث حول أسباب انتشار البطالة في الولاية وآليات التخفيف من ذلك، والهدف من هذا المحور هو أسباب انتشار البطالة في أوساط الشباب والتعرف على رأيهم حول مستقبل التشغيل بالولاية، واقتراح آليات للنهوض بقطاع التشغيل بالولاية ، و هذا باستخدام أسئلة مغلقة و أخرى مفتوحة أو نصف مفتوحة.

3: **توزيع الاستبيان:** بعد إعداد الصياغة النهائية للإستبيان، تم توزيعه على مفردات عينة البحث المنتشرة في أغلب البلديات التابعة للولاية وهذا تحت الظروف الصعبة المصاحبة للقيام بالبحث .

فتم إعداد 2000 استبانه لكن لم توزع إلا 50 في بداية العملية نظرا لصعوبة المهمة مما دفعنا إلى تأجير بعض الشباب للقيام بهذا خلال أسبوع و كانت النتائج على النحو التالي :

	العدد
الاستبيانات الموزعة	600
الاستبيانات المسترجعة	443
الاستبيانات المقبولة	437
الاستبيانات الملغاة	6

هذه الصعوبات أثرت تأثير سلبي على عملنا من 2000 لم توزع إلا 600 و تم استرجاع فقط 443 من 600 ، و هذا كما أشرت إليه نظرا لعدم استطاعتنا اللجوء إلى مكاتب

متخصصة لهذا الغرض و عدم استطاعتنا تغطية 22 بلدية من بلديات الولاية و كانت العملية على النحو التالي حسب كل بلدية :

البلديات	عدد الإستبيانات
تيسمسيلت	204
أولاد بسام	31
العيون	25
بوقايد	18
خميستي	46
لرجام	25
ثنية الحد	21
برج بونعامة	16
سيدي سليمان	11
بني شعيب	10
المعاصم	4
بني لحسن	6
تملاحت	7
عماري	5
عين الكرمة	6
سيدي عابد	5
سيدي العنتري	1
الأزهرية	1
المجموع	**443**

بعد عملية الاسترجاع تلقينا مشكلة تفريغ الاستبيانات و دراستها باستعمال الإعلام الآلي و خاصة أن العملية كانت في أشهر ماي /جوان / جويلية 2013 ، و هي فترة امتحانات و مداولات مما دفعنا إلى اللجوء إلى مكتب متخصص للقيام بهذا العمل و كانت النتيجة على النحو التالي :

من أجل تحليل دقيق لنتائج الدراسة الميدانية التي قمنا بها، ولمزيد من المعلومات التي لا يمكن الحصول عليها من خلال التعامل مع كل سؤال على حدى، عمدنا إلى ربط آراء المبحوثين حول واقع وآفاق التشغيل بالولاية بأسئلة أخرى والتي يمكن أن تفسر هذه المواقف.

أولا: ظروف التشغيل بالولاية: لدراسة واقع التشغيل بالولاية، نبحث في رضى المبحوثين بظروف عملهم، والمعبر عنه في هذا الاستبيان بعدم الرغبة في تغيير منصب العمل، من خلال الربط بين ظروف العمل بأخذ أكثر الاقتراحات اختيارا مع رفض تغيير منصب العمل.

الجدول : مصفوفة الارتباط بين رفض تغيير العمل مع واقع التشغيل بالولاية.

	نوع العمل	قطاع العمل	التصريح في الضمان الاجتماعي	العمل دائم	طريقة الحصول على العمل	العمل في التخصص	التكوين كافي
تغيير العمل	-0,076	0,254	0,256	0,346	0,063	0,313	0,131

يبين الجدول السابق معاملات الارتباط بين عدم الرغبة في تغيير العمل وهو ما يدل عن الرضى بظروف التشغيل بالولاية وبين تلك الظروف، بحيث نلاحظ وجود علاقة ارتباط طردية وقوية بين الرضى عن العمل والتثبيت في المنصب (العمل دائم) بحيث كان معامل الارتباط 0,346، ونفس العلاقة نجدها مع العمل في التخصص بمعامل ارتباط 0,313، وكذلك مع التصريح في الضمان الاجتماعي وقطاع العمل، بحيث بلغت معاملات الارتباط 0,25، في حين توجد علاقة طردية ولكنها ضعيفة مع كفاية التكوين في المنصب وطريقة الحصول على العمل، بحيث بلغت معاملات الارتباط 0,131 و0,063 على

التوالي، بينما كانت العلاقة عكسية وضعيفة جدا مع نوع العمل، بحيث بلغ معامل الارتباط -0,076 وهذا نظرا إلى أكبر نسبة من المبحوثين 77,87% ينشطون في القطاع العام وبذلك فنسبة معتبرة منهم غير راضون عن ظروف العمل.

ثانيا: واقع البطالة بالولاية: لدراسة واقع التشغيل بالولاية، ندرس العلاقة بين أسباب عدم حصول المبحوثين على عمل ونوع العمل الذي يبحث عنه وقطاعه، ووضع ملف لدى هيئات التشغيل ، وكانت معاملات الارتباط مبينة في الجدول التالي:

الجدول : معاملات الارتباط بين أسباب عدم الحصول على العمل والاختيارات الأخرى.

	العمل لدى القطاع العام	العمل في القطاع الخاص	وضع ملف لدى هيئات التشغيل
عدم وجود العمل	0,2559	0,0387	0,4553
الراتب غير مقبول	0,0725	0,0051	0,2158
العمل ليس في التخصص	0,0779	0,0858	0,0864

.

يبين الجدول السابق معاملات الارتباط بين عدد من العوامل متمثلة في مصفوفة تشكل عدة ارتباطات بين عدم وجود العمل والراتب غير المقبول والعمل ليس في التخصص من جانب ومن جانب ثاني دراسة هاته الارتباطات معها ومع المتغيرات الأخرى المتمثلة في العمل لدى القطاع العام والعمل لدى القطاع الخاص ووضع ملفات لدى هيئات التشغيل فنجد أن معامل الارتباط محدد ب 0.2559 إذا ما كان بين عدم وجود العمل والعمل لدى الدولة وهذا ما يفسر أن العلاقة ضعيفة إلى حد ما في حين نجدها تقترب إلى الانعدام بين عدم وجود العمل والعمل في القطاع الخاص حيث وجدناه تقترب من الصفر بقيمة 0.0387 و إذا ما قيس الارتباط بين عدم وجود العمل ووضع الملف لدى هيئات التشغيل فإننا نجد معامل الارتباط يشكل علاقة طردية قوية بقيمة 0.4553 وهذا ما يفسر أن العلاقة طردية ضعيفة وهي الوحيدة في هاته الحالة تكون متمثلة في وضع الملفات لدى هيئات ووكالات التشغيل .

أما بخصوص دراسة الارتباط بين عد قبول الراتب والعمل في القطاع العام فإننا نجد أن العلاقة ضعيفة جدا بقيمة 0.0725 وهذا ما يفسر عن عدم وجود أي سبب لعدم قبول

الراتب لدى القطاع العام ونجدها كذلك ضعيفة جدا كذلك في القطاع الخاص بقيمة قدرها 0.0051 وهذا ما يفسر أن سبب الحصول على العمل لدى القطاع الخاص ليس له علاقة بالاجر أو الراتب الغير المقبول ، ونجد في جهة ثالثة أن عدم توجه البطالين لوضع الملفات لدى هيئات التشغيل برابط طردي ضعيف يمثل ما قيمته 0.2158 ولكن هناك علاقة موجبة مما يجعل البطالين لا يرغبون في الذهاب إلى وضع ملفات لدى هيئات التشغيل تشكل عائقا لهم بسبب الراتب الغير المقبول في حين نجد أن ذلك يكاد ينعدم بالنسبة للقطاعات الأخرى سواء أكانت عامة أو خاصة ، ونجد الدراسة الخاصة بان العمل ليس متخصص تكاد تنعدم في كل الحالات بمعدلات شبه متقاربة وهذا ما يفسر أن كل من يتوجه إلى البحث على العمل يحاول دائما الوصول إلى مجال تخصصه وهذا ما تفسره معدلات الارتباط التي تكاد ان تنعدم .

ثالثا: آفاق التشغيل بالولاية: لدراسة آفاق التشغيل بالولاية، ندرس العلاقة بين نظرة المبحوثين إلى مستقبل التشغيل في الولاية وأسباب ارتفاع البطالة والقطاع الذي يقع عليه مسؤولية توفير مناصب الشغل. معاملات الارتباط مبينة في الجدول الموالي:

الجدول : معاملات الارتباط بين مستقبل التشغيل وأسباب البطالة و المسؤول عن حلها.

	سيء	متوسط	جيد
قلة الوظائف	0,098	0,069	0,086 -
عدم رغبة الشباب في العمل	0,069	0,024 -	0,075 -

عدم توفر العمل المناسب	0,220	0,269 -	0,039
القطاع العام	0,261	0,120	0,026 -
القطاع الخاص	0,096	0,116	0,127 -

رابعا: الفروق الجوهرية.درسنا من خلال هذا العنصر تأثير الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة على نسبة البطالة على الولاية، من خلال دراسة الارتباط الموجود بين هذه الخصائص والبطالة في العينة المدروسة.

الجدول: مصفوفة الارتباط بين الخصائص الديموغرافية والبطالة.

		أفراد العينة البطالين		
		العدد	النسبة من العينة الكلية	معامل الارتباط
السن	30-18	118	%27	0,1463
	45-30	47	%10,76	0,1067
	60-45	19	4,35%	0,0688
الجنس	ذكر	116	26,54%	0,002
	أنثى	68	15,56%	0,002
المستوى	ابتدائي	38	8,7%	0,1715
	متوسط	31	7,09%	0,0248
	ثانوي	41	9,38%	0,115
	جامعي	68	15,56%	0,2283
الشهادة	جامعية	65	14,87%	0,2018

	التكوين المهني	22	5,03%	0,0466
	بدون شهادة	97	22,2%	0,1751

يبين الجدول السابق معاملات الارتباط بين الخصائص الديمغرافية والبطالة حيث نجد أن معظم معاملات الارتباط هي عبارة عن ضعيفة جدا بالنسبة للسن المدروس و أفراد العينة البطالين فنجد أن فئة السن المحصورة بين 18-30 تشكل علاقة طردية ضعيفة بقيمة قدرها 0.1463 أم بالنسبة للسن ما بين 30 و45 فنجدها كذلك علاقة طردية ضعيفة بقيمة 0.1067 ، كما نجدها تكاد تنعدم وهذا ما يفسر عن العلاقة الضعيفة جدا والتي تمثل 0.0688 في فئة السن بين 45و 60 وهذا ما يمثل أن العلاقة الموجودة بين السن والبطالة هي كلتا الفئتين المتمثلة بين 18 و 45 سنة .

أم عن العلاقة بين الجنس والبطالة فنجدها شبه معدومة لكلتا الجنسين بنسبة ثابتة متمثلة في 0.002 وهذا ما يفسر أن العلاقة بين هذا العامل والبطالة هي غير موجودة .

أما عن دراسة معامل المستوى فنجد أن العلاقة طردية ضعيفة جدا بالنسبة للثانوي نجد ما قيمته 0.1715 بالنسبة للابتدائي وهو ما يؤكد أن هذا الجانب هو الذي يكون له أثر في زيادة البطالة نظرا للمستوى التعليمي المتحصل عليه ،ونجد كذلك بالنسبة للثانوي تشكل ما قيمته 0.115 وهو ما يمثل علاقة طردية ضعيفة جدا أي أن المستوى الثانوي والبطالة تشكل شبه منعدمة .

أما بالنسبة للمستوى الجامعي فهي شبه مرتفعة مقدرة ب 0.2283 مقارنة بالمستويات الأخرى وهذا ما يفسر وجود بطالين من ذوي الشهادات والتي تعبر عن عدم حصولهم عن العمل المرغوب فيه والذي يناسب مستواهم التعليمي .

وبخصوص العلاقة بين الشهادة والبطالة فنجد أن الشهادة الجامعية لها علاقة موجبة بما قيمته 02018 أي أنها علاقة طردية ولكنها ضعيفة إلا أنها هي الأعلى بالنسبة للحالتين الأخرى التي تقدر ما قيمتهما 0.0466 أي أنها علاقة طردية ضعيفة جدا بالنسبة لشهادة التكوين المهني وهذا ما يفسر أن أصحاب الشهادات المتخرجين من التكوين المهني لا يعانون من مشكل البطالة مقارنة مع أصحاب الشهادة الجامعية ، كما أننا نجد أن الحالة الثالثة كذلك لها علاقة طردية ضعيفة جدا مما يفسر عن وجود القليل من البطالين من

الأشخاص الذين لا يمتلكون أي شهادة وهذا مما يجعلهم يبحثون عن أي عمل وفي أي تخصص ، أما بالنسبة للجامعيين فهم يحاولون الحصول على عمل ضمن تخصص شهاداتهم الجامعية عكس ما هو عليه أصحاب الشهادات المتخرجين من التكوين المهني والمتوجهين مباشرة لأماكن عمل كانوا قد قاموا بتربصهم في تلك القطاعات وهذا ما أكدته هاته الدراسة .

و من النتائج التي توصلنا إليها من خلال هذا الاستبيان ما يلي :

من خلال معالجة البيانات المجمعة من الإستبيان وتحليلها تم التوصل إلى النتائج التالية :

- سيطرة القطاع العام على سوق العمل في ولاية تيسمسيلت وهذا من خلال الدعم الدائم للدولة له عن طريق برامج مختلفة ساهمت في تخفيف الضغط الكبير على طالبي الشغل في الولاية .

- غياب كبير للإستثمار الخاص في الولاية والذي له دور بارز في تطوير قطاع الشغل و الذي جعل فئة كبيرة من طالبي العمل ينظرون إلى هذا الغياب كأحد أسباب إرتفاع البطالة .

- تفضيل طالبي العمل في الولاية لمناصب الشغل المفتوحة من طرف الوظيف العمومي خاصة و العزوف عن القطاعات الأخرى مثل الأشغال العمومية و البناء والفلاحة التي سجلت تراجع رهيب في نسبة اليد العاملة .

- غياب روح المبادرة لدى الأفراد للقيام بمشاريع خاصة تعمل على تقليص البطالة وتزيل الإتكال الدائم على الدولة .

- نقص التكوين في بعض التخصصات المطلوبة للعمل كالبناء مثلا ، وهذا راجع للاهتمام القليل للأفراد بقطاع التكون المهني و الذي أصبح في الآونة الأخيرة من أهم القطاعات الفاعلة في سوق الشغل في ظل المشاريع الكبيرة الحالية و المبرمجة مستقبلا .

- إرتفاع البطالة في الولاية تحت ظروف مختلفة وخاصة البطالة الاختيارية وهذا ما يفسره وجود قطاعات بحاجة إلى يد عاملة يتحاشى الأفراد العمل فيها

و في نفس الوقت اشتغلنا على جمع المعلومات الخاصة بالفصل الرابع و الخامس من عدة مصادر لتوضيح واقع و آفاق التشغيل بالولاية و كانت المعلومات على النحو التالي :

لقد تميز سوق الشغل بالجزائر منذ النصف الثاني للثمانينيات إلى يومنا هذا بمرحلتين متباينتين، اتسمت المرحلة الأولى التي امتدت إلى غاية سنة 1999م بارتفاع تدريجي في نسب البطالة، التي وصلت سنة 1999م إلى أكثر من 30% نتيجة الأزمة الاقتصادية الحادة التي عاشتها الجزائر خلال هذه الفترة، والتي تميزت بتراجع كبير في حجم الاستثمار وانخفاض أسعار النفط. واتسمت المرحلة الثانية التي امتدت من سنة 2000م إلى يومنا هذا بانخفاض تدريجي ومستمر لمعدلات البطالة حتى وصلت 10% سنة 2011م، وهذا نتيجة اتخاذ الحكومة إجراءات وتدابير كانت في بداية هذه المرحلة استثنائية للتخفيف من حدة البطالة، حيث تمثلت في وضع برامج عديدة لترقية الشغل وإنشاء هياكل متخصصة لتنفيذها، وبالموازاة مع هذه البرامج عرفت هذه المرحلة انتعاشا اقتصاديا ملحوظا، حيث تم تجنيد إمكانيات مالية كبيرة، سواء عن طريق الاستثمار المباشر للدولة أو بمساهمة الاستثمار الخاص الوطني والأجنبي، إضافة إلى دعم النمو الاقتصادي ورسم إستراتيجية وطنية لترقية الشغل قصيرة ومتوسطة المدى، كانت قاعدتها الأساسية التوصيات المنبثقة عن لقاء الحكومة مع الولاة التي خصصّت لموضوع الشباب، وقرارات المجلس الوزاري المشترك المخصص لظاهرة الهجرة السرية ومشاكل الشباب.

وتطبيقا لهذه الإستراتيجية اعتمدت الدولة مجموعة من الآليات المباشرة وغير المباشرة لترقية التشغيل، جاءت على شكل مجموعة من القوانين والإجراءات تناولها قانون المالية التكميلي لسنة 2011 والتي عكست التدابير التي أقرها مجلس الوزراء في 22 فيفري 2011 والتي تمثلت في:

- خفض الفوائد على القروض.
- رفع سقف القروض بدون فوائد.
- التنازل عن العقار الزراعي بصورة أكثر مرونة لفائدة الامتياز.

- إطلاق مشروع 36 منطقة صناعية.
- تمديد فترة الإعفاء من الأداء الجبائي لفائدة حملة المشاريع.

أما على مستوى ولاية تيسمسيلت فإن برنامج العمل المسطر من طرف مديرية التشغيل باعتبارها المشرفة على قطاع التشغيل بالولاية، فقد سطرت محاوره الأساسية على أساس الانشغالات المحلية والوطنية للشباب العاطل عن العمل تماشيا مع الإستراتيجية الوطنية لترقية التشغيل ومكافحة البطالة، وتم تنفيذه بكل جدية في المكان والزمان المحددين من طرف أجهزة التشغيل على المستوى المحلي، وساعدها في ذلك الإجراءات والتدابير التي أقرها فخامة رئيس الجمهورية في 22 فيفري 2011م، بالإضافة إلى قرارات وتوجيهات السلطات المحلية الولائية.

وسنحاول هنا إعطاء صورة مفصلة عن واقع البطالة والتشغيل في ولاية تيسمسيلت، وهذا من خلال الإحصائيات التي تم الحصول عليها من مديرية التشغيل بالولاية لسنتي2011- 2012م في مختلف القطاعات.

جدول: التعداد السكاني:

السنة	مجموع السكان (نسمة)	مجموع السكان في سن العمل (نسمة)	نسبة السكان في سن العمل
2008	288.902	200.127	%69.27
2009	294.476	201.248	%68.34
2010	300.121	210.548	%70.15
2011	305.924	220.256	%71.99
2012	311.347	229.548	%73.72

من خلال الجدول نلاحظ أن هناك ارتفاع تدريجي ومستمر لعدد سكان ولاية تيسمسيلت من سنة 2008 إلى سنة 2012 وهذا بما يقارب 5000 نسمة في السنة، ويقابل هذا ارتفاع في عدد الأفراد البالغين سن العمل وهذا بما يقارب 10 000 فرد في كل سنة من السنوات الثلاثة الأخيرة، وهذا يعود أساسا إلى ارتفاع نسبة المراهقين والشباب، وهذا ما

جعل نسبة السكان في سن العمل مرتفعة وتزيد باستمرار حيث بلغت نسبة 73.72% سنة 2012م.

جدول: توزيع الفئات السكانية عبر السنوات:

السنة	السكان في سن العمل	الفئة العاملة	الفئة البطالة	الفئة النشطة
2008	200.127	80591	11.122	91.713
2009	201.248	87633	10.781	98.414
2010	210.548	108903	12.698	121.601
2011	220.256	135951	15.231	151.182
2012	229.548	140756	15.476	156.232

جدول: توزيع نسب الفئات السكانية حسب السنوات:

السنة	نسبة النشاط	نسبة التشغيل	نسبة البطالة	نسبة عمل حاملي الشهادات	نسبة بطالة حاملي الشهادات
2008	45.83%	27.89%	12.12%	82.77%	17.23%
2009	46.58%	29.75%	11.95%	89.91%	10.09%
2010	46.85%	34.12%	10.93%	92.91%	07.12%
2011	68.65%	61.72%	10.10%	95.00%	05.03%
2012	69.06%	62.31%	09.90%	94.00%	06.00%

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة الفئة النشطة في ولاية تيسمسيلت كانت 45.83% سنة 2008م أي أقل من نصف عدد السكان البالغين سن العمل، وهذا ربما راجع إلى أن هناك نسبة كبيرة من البالغين سن العمل لم تكن لهم رغبة في العمل ولم يكونوا يبحثون عنه، لكن هذا تغير مع مرور السنوات وخاصة بين سنتي 2010 و2011م حيث انتقلت هذه النسبة من 46.85% إلى 68.65% وهي زيادة بأكثر من 20%، وهذا يعود إلى زيادة في نسبة البالغين سن العمل من جهة، وزيادة الراغبين في العمل والباحثين عنه من جهة أخرى بسبب غلاء المعيشة ودخول المرأة بقوة عالم الشغل.

ومن خلال الجدول أيضا نلاحظ أن نسبة التشغيل تطورت خلال هذه الفترة بنسب متزايدة خاصة بين سنتي 2010 و2011م حيث انتقلت من 34.12% إلى 61.72%

لتصل سنة 2012م إلى 62.31% وهذه الزيادة المعتبرة في نسب التشغيل تعود أساسا إلى مناصب الشغل التي وفرتها مختلف هيئات التشغيل التابعة للدولة في مختلف المشاريع التي منحت للولاية وهذا في إطار برنامج الاستثمار العمومي للخماسي 2009-2014م. وفي مقابل هذا فقد انخفضت نسبة البطالة في الولاية بشكل تدريجي من نسبة 12.12% سنة 2008% إلى 09.90% سنة 2012م وهي من أحسن النسب وطنيا.

ومن خلال الجدول نلاحظ أيضا أن نسبة البطالة وسط حاملي الشهادات انخفضت بشكل سريع من سنة 2008 إلى سنة 2010م حيث انتقلت من 17.23% إلى 07.12% لتبلغ 06% سنة 2012م وهي نسبة جد منخفضة.

وفيما يلي سنعرض الحصيلة المسجلة حسب الأجهزة والقطاعات في ولاية تيسمسيلت بالتفصيل:

المطلب الأول: طلبات العمل المسجلة:

تقوم الوكالة الولائية للتشغيل التي أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم90-259 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990م المعدل والمتمم للأمر رقم 71-42 المؤرخ في 17 جوان 1971م المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة المنشأ بالمرسوم رقم 62-99 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962، بتسجيل كل طالبي العمل المبتدئين أو الذين سبق لهم العمل أياً كان مستواهم التأهيلي والدراسي. إضافة إلى تسجيل طالبي العمل المبتدئين للاستفادة من جهاز المساعدة على الإدماج المهني في حالة استفاءهم الشروط المنصوص عليها في القانون. ووفقا لهذا تم تسجيل الإحصائيات التالية:

جدول: طلبات العمل في إطار الجهاز الكلاسيكي:

السنة	ذكر	انثى	المجموع
2011	5545	1272	6817
2012	4064	713	4777

من خلال الجدول نلاحظ أن عدد طالبي العمل من الذكور في إطار الجهاز الكلاسيكي أكبر بكثير من عدد الإناث وهذا في كلتا السنتين، وهذا يعود أساسا إلى أن الجهاز الكلاسيكي مفضل من قبل المؤسسات الاقتصادية للقطاع العام والخاص والتي تفضل توظيف الذكور أكثر من الإناث، وبالتالي يعزف الإناث عن وضع طلبات العمل في إطار هذا الجهاز. إضافة إلى أن ولاية تيسمسيلت ولاية داخلية وكثير من الأسر بها تمنع عمل بناتها.

جدول: طلبات العمل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني

السنة	CID	CIP	CFI	المجموع
2011	4104	3872	3180	11156
2012	2791	5774	2134	10699

جدول: مجموع طلبات العمل:

السنة	الجهاز الكلاسيكي	جهازDAIP	المجموع
2011	6817	11156	17973
2012	4777	10699	15476

.

من خلال الجدول نلاحظ أن هناك انخفاض محسوس في عدد طالبي العمل بين سنتي 2011 و 2012م وهذا يعود إلى ارتفاع نسبة التشغيل بين هاتين السنتين كما هو مبين في الجدول الثالث من هذا الفصل.

المطلب الثاني: عروض العمل:

تمكنت الوكالة الولائية للتشغيل من جمع مجموعة من عروض العمل من مختلف المؤسسات التي تنشط عبر تراب الولاية. وعليه تم إحصاء ما يلي:

جدول رقم:عروض العمل في إطار الجاهز الكلاسيكي:

السنة	عروض العمل الخاصة	عروض العمل العامة	عروض العمل الأجنبية	المجموع

962	133	576	253	2011
1405	187	671	547	2012

.

من خلال الجدول نلاحظ ارتفاع معتبر في عروض العمل بين سنتي 2011 و2012م وهذا راجع لزيادة المشاريع الاستثمارية في الولاية، خاصة تلك التي تقوم بها الدولة للصالح العام.

جدول: عروض العمل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

السنة	CIDعروض عمل (موفقات)	CIPعروض عمل (موفقات)	CFIعروض عمل (بطاقات تقنية)	المجموع
2011	4104	3872	3180	11156
2012	2675	5430	2028	10133

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن هناك انخفاض معتبر في عروض العمل في إطار CID وcfi ، وفي المقابل نلاحظ ارتفاع في عروض العمل في إطار CIP. وفي المجموع فإن عروض العمل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP بين سنتي 2011 و2012م عرفت انخفاض قليل.

جدول: مجموع العروض:

السنة	الجهاز الكلاسيكي	جهازDAIP	المجموع
2011	962	11156	12118
2012	1405	10133	11538

من خلال الجدول نلاحظ وجود انخفاض طفيف في مجموع عروض العمل بين سنتي 2011 و 2012م.

المطلب الثالث: مناصب الشغل المستحدثة:

أولا: مناصب الشغل المستحدثة بواسطة جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

يهدف جهاز المساعدة على الإدماج المهني، الذي انشأ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008 الذي عُدل بالمرسوم التنفيذي رقم 10-277 المؤرخ في 2010/11/04 والذي عدل بالمرسوم التنفيذي رقم 11-105 المؤرخ في 2011/03/06 إلى:

- التكفل بأغلبية طالبي الشغل لأول مرة أيا كان مستواهم التأهيلي والدراسي.
- تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لاسيما عبر برامج (تشغيل- تكوين- توظيف).

ويخص هذا الجهاز ثلاثة فئات من الشباب هي:

1-الفئة الأولى(CID): خاصة بحاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين المهني، الذين يستفيدون من عقود إدماج لمدة 03 سنوات قابلة للتجديد في القطاع الإداري وسنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي، وبأجرة شهرية تقدر بـ 15000دج صافية لحاملي شهادة ليسانس فما فوق، و10000 دج صافية لحاملي شهادة تقني سامي.

2- الفئة الثانية(CIP): خاصة بخريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني، أو المتابعين لتربص التمهين الذين يستفيدون من عقود إدماج لمدة 03 سنوات في القطاع الإداري قابلة للتجديد، وسنة واحدة في القطاع الاقتصادي قابلة للتجديد مرة واحدة وبأجرة شهرية تقدر بـ8000 دج صافية.

3- الفئة الثالثة(CFI): خاصة بالشباب الذين ليس لديهم أي تأهيل أو تكوين، يستفيدون من عقود إدماج في ورشات أشغال مختلفة لمدة توافق مدة الورشة، وبأجرة شهرية تقدر بـ12000 دج صافية ولسنة واحدة غير قابلة للتجديد. ولدى الحرفيين المعلمين بمنحة شهرية تقدر بـ4000 دج صافية.

ويستفيد من هذا الجهاز كل شاب استوفى الشروط التالية:

- أن يكون طالب للعمل لأول مرة.
- ذو جنسية جزائرية.

- يتراوح عمره بين 18 و 35 سنة.
- حاصل على شهادة جامعية، مستوى دراسي أو تأهيل مهني.
- مسجل لدى الوكالة المحلية للتشغيل كطالب عمل مبتدئ.
- عدم الاستفادة من برامج التشغيل المدعمة من طرف الدولة.

وفي حالة التوظيف بعد انتهاء مدة عقد جهاز المساعدة على الإدماج المهني يمكن الاستفادة من مساهمة الدولة في إطار عقود العمل المدعمة.

كما يمكن للمستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني من تكوين تكميلي، الرسكلة أو إعادة التكوين لغرض التكيف مع منصب العمل وتحسين الأداء.

تجرى هذه الدورات التكوينية على مستوى مؤسسات التكوين العمومية والخاصة، أو على مستوى المؤسسة أو الحرفيين.

يمكن مساهمة الدولة إلى غاية 60% من تكاليف التكوين في حالة الاستفادة من عقد تكوين أو عمل خلال مدة أقصاها 06 أشهر مع التزام المستخدم بتوظيف المستفيد على الأقل لمدة سنة.

كما تمنح منحة تحفيزية مالية تقدر بـ3000 دج لتشجيع البحث عن تكوين للمستفيدين من الجهاز الذين استطاعوا التسجيل في تكوين ضمن التخصصات المفقودة بسوق الشغل شريطة أن لا تتعدى مدة التكوين ستة أشهر.

ومن خلال هذا الجهاز سجلنا الإحصائيات التالية:

جدول رقم: مجموع العقود الممضاة:

السنة **2011**	السنة **2012**
11355	10133

من خلال الجدول نلاحظ أن عدد العقود الممضاة انخفض قليلا من سنة 2011 إلى 2012م وهذا يعود أساسا إلى انخفاض عدد عروض العمل حسب ما عرضناه سابقا.

جدول: توزيع العقود حسب القطاعات:

السنة	قطاع اقتصادي	قطاع اداري	المجموع
2011	2511	8844	11355
2012	5145	4988	10133

من خلال الجدول نلاحظ أن القطاع الإداري قدم أكبر عدد من عروض العمل مقارنة مع القطاع الاقتصادي وهذا سنة 2011م، أما في سنة 2012م فإن عدد عروض العمل التي قدمها القطاع الاقتصادي فكانت أكبر بقليل من القطاع الإداري إلا أنها ارتفعت بأكثر من الضعف، في حين انخفضت بالنسبة للقطاع الإداري بعدد معتبر.

جدول رقم: توزيع العقود حسب نوعيتها:

السنة	عقودCID	عقودCIP	عقودCFI	المجموع
2011	4303	3872	3180	11355
2012	2675	5430	2028	10133

من خلال الجدول نلاحظ أن في سنة 2011م كانت عدد عقود CID الممضاة هي الأعلى ثم تلتها عقود CIP وأخيرا جاءت عقود CFI وهذا يدل على الأهمية التي أولتها الدولة لتشغيل حاملي شهادات التعليم العالي والتكوين المهني، كما يعود هذا لسهولة إدماجهم في عالم الشغل. كما لم تتخلى عن الشباب البطال بدون تكوين، بل وضعت لهم صيغ لتكوينهم وتشغيلهم. وأما في سنة 2012م فإن عدد عقود CID انخفض بشكل كبير وهذا لتقلص البطالة بنسبة كبيرة لدى الشباب البطال المعني بهذه العقود. في حين أن عدد عقود CIP زاد بعدد معتبر وهذا لحاجة سوق العمل وخاصة القطاع الاقتصادي لفئة الشباب المعني بهذه العقود. وأما عدد عقود CFI فقد تراجع بشكل ملحوظ.

ومن الجدول نلاحظ أيضا أن العدد الإجمالي للعقود الممضاة انخفض قليلا بين سنتي 2011 و2012م وهذا لانخفاض عدد عروض هذه العقود.

وفيما يلي سنقوم بدراسة تفصيلية لهذه العقود:

* القطاع الاقتصادي:

جدول : توزيع عقود عمل القطاع الاقتصادي حسب طبيعة العقد:

2012	**2011**	**السنة**
2011	182	القطاع الاقتصادي العام
3134	2329	القطاع الاقتصادي الخاص
5145	**2511**	**المجموع**

من خلال الجدول نلاحظ أن القطاع الاقتصادي العام وفر عدد قليل من عقود العمل سنة 2011م مقارنة بالقطاع الاقتصادي الخاص، إلا أنه في سنة 2012م ارتفع هذا العدد بشكل كبير إلا أنه بقي أقل من العدد الذي وفره القطاع الخاص وهذا رجع لكون أن مؤسسات القطاع العام قليلة في ولاية تيسمسيلت مقارنة مع مؤسسات القطاع الخاص.

وإجمالا نلاحظ أن عدد عقود العمل في القطاع الاقتصادي تضاعف من سنة 2011 إلى سنة 2012م وهذا نظر لزيادة النشاط الاقتصادي في الولاية من سنة لأخرى.

جدول: توزيع عقود عمل القطاع الاقتصادي حسب طبيعة العقد وحسب نوعه:

المجموع		CFI		CIP		CID		نوع العقد / القطاع الاقتصادي
2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	
2011	182	1622	00	193	81	196	101	القطاع الاقتصادي العام
3134	2329	406	310	2276	1514	452	505	القطاع الاقتصادي الخاص
5145	**2511**	**2028**	**310**	**2469**	**1595**	**648**	**606**	**المجموع**

.

من خلال الدول نلاحظ أن القطاع الاقتصادي العام أمضى أكبر عدد من عقود العمل في سنة 2012م من نوع الموجهة لخريجي التعليم العالي والتقنيين السامين CFI، وفي نفس السنة أمضى القطاع الاقتصادي الخاص أكبر عدد من العقود ولكن من نوع CIPالموجهة لخريجي قطاع التكوين المهني.

جدول: توزيع عقود عمل القطاع الاقتصادي العام حسب المستخدم وحسب نوع العقد:

المجموع		CFI		CIP		CID		نوع العقد / المستخدم
2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	
02	02	/	/	/	/	02	02	صندوق التعاون الفلاحي
09	05	/	/	02	/	07	05	اتصالات الجزائر
/	01	/	/	/	/	/	01	الإذاعة المحلية
04	03	/	/	/	/	04	03	الجزائية للتأمينات
46	55	/	/	27	35	19	20	الجزائرية للمياه
48	02	/	/	37	01	11	01	الديوان الوطني للتطهير
14	21	/	/	07	02	07	19	بريد الجزائر
17	27	/	/	03	14	14	13	ديوان الترقية والتسيير العقاري
02	09	/	/	02	02	/	07	الوكالة الولائية للتشغيل
17	06	/	/	06	05	11	01	الشركة الوطنية صوفاكت
58	12	/	/	19	12	39	/	الردم القني
1622	00	1622	/	/	/	/	/	ورشات الأشغال العمومية والبناء والري
20	/	/	/	07	/	13	/	شركة الباريت
46	/	/	/	28	/	18	/	المحاجر
106	/	/	/	55	/	51	/	قطاعات أخرى

2011	**182**	**1622**	**00**	**193**	**81**	**196**	**101**	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ العروض الممضاة من قبل مؤسسات القطاع العام كانت قليلة سنتي 2011 و2012م باستثناء قطاع الأشغال العمومية والبناء والري الذي أمضى على 1622 عقدا من نوع CFI سنة 2012م.

جدول: توزيع عقود عمل القطاع الاقتصادي الخاص حسب المستخدم وحسب نوع العقد:

المجموع		CFI		CIP		CID		نوع العقد / المستخدم
2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	
1726	1179	/	/	1513	827	213	352	مؤسسات أشغال البناء
164	69	/	/	122	31	42	38	مكاتب الدراسات
164	185	/	/	107	135	57	50	مكاتب المحاماة
64	59	/	/	53	47	11	12	العيادات الطبية
29	11	/	/	22	08	07	03	الكتاب العموميون
30	23	/	/	18	16	12	07	الأطباء البيطريون
48	42	/	/	38	24	10	18	الصيدليات
33	70	18	29	11	41	04	/	أستوديو التصوير
96	75	48	21	48	54	/	/	الحلاقة
69	36	42	20	27	16	/	/	التلحيم والترصيص
46	10	27	10	19	/	/	/	الحلويات
665	570	271	230	298	315	96	25	أنشطة أخرى
3134	**2329**	**406**	**310**	**2276**	**1514**	**452**	**505**	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن قطاع أشغال البناء هو القطاع الاقتصادي الخاص الذي أمضى أكبر عدد من عقود العمل قدر بـ 1513 عقدا من نوع CIP وهذا سنة 212م، أما باقي القطاعات فكانت العقود الممضاة من طرفها متفاوتة لكنها كلها قليلة.

* القطاع الإداري:

جدول: توزيع عقود عمل القطاع الإداري حسب نوع العقد:

المجموع	CFI	CIP	CID	نوع العقد / السنة
8844	2870	2247	3727	2011
4988	/	2883	2105	2012

من خلال الجدول نلاحظ أن عدد عقود العمل في القطاع الإداري الممضاة سنة 2011م كانت أكبر بكثير من عددها سنة 2012م، وعموما عدد هذه العقود كان معتبرا بالنسبة لأنواعها الثلاثة في السنتين، باستثناء العقود من نوع CFI التي لم يتم إمضاء أي عقد منها سنة 2012م.

جدول: توزيع عقود عمل القطاع الإداري حسب نوع العقد وحسب المستخدم:

المجموع		CFI		CIP		CID		نوع العقد / المستخدم
2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	
1977	2171	/	/	676	448	1301	1723	مديرية التربية
594	272	/	/	382	65	212	207	مديرية الصحة
119	231	/	211	82	06	37	14	مديرية الأشغال العمومية
50	125	/	95	31	02	19	28	مديرية الري
372	740	/	629	357	56	15	55	محافظة الغابات
698	3496	/	1502	614	1207	84	787	البلديات والدوائر

124	183	/	/	46	70	78	113	التكوين المهني
09	391	/	366	03	11	06	14	مديرية البيئة
13	24	/	16	13	04	/	04	مديرية السياحة
84	42	/	/	56	11	28	31	الإدارة المحلية
166	376	/	/	98	139	68	237	الشباب والرياضة
66	120	/	/	29	46	37	74	المركز الجامعي
24	17	/	/	13	11	11	06	مركز محو الأمية
43	129	/	51	26	29	17	49	مديرية الثقافة
54	70	/	/	31	08	23	62	مديرية الفلاحة
595	457	/	/	426	134	169	323	قطاعات أخرى
4988	**8844**	**00**	**2870**	**2883**	**2247**	**2105**	**3727**	**المجموع**

من خلال الجدول نلاحظ أن هناك تفاوت في مساهمة هيئات القطاع الإداري في إمضاء عقود العمل بمختلف أنواعها بين سنتي 2011 و2012م، إلا أن أكبر عدد من هذه العقود تم إمضاؤها من قبل مديرية التربية والبلديات والدوائر خلال السنتين وهذا لاحتياجاتهم الكبيرة من اليد العاملة وخاصة حاملة الشهادات العليا.

جدول:توزيع عقود جهاز المساعدة على الإدماج المهني حسب طبيعة العقد و البلديات:

المجموع		CFI		CIP		CID		نوع العقد / البلديات
2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	
5900	6833	621	854	3544	2683	1735	3495	تيسمسيلت
1101	960	353	409	427	337	321	214	ثنية الحد
215	128	68	51	98	39	49	38	خميستي
39	77	/	61	27	12	12	04	الاربعاء
248	219	84	81	111	89	53	49	الازهرية
121	228	21	151	73	36	27	41	العيون

122	155	93	118	16	21	13	16	الملعب
76	158	52	112	18	32	06	14	اليوسفية
30	61	/	29	22	20	08	12	أولاد بسام
535	282	216	202	221	24	98	56	برج الامير ع/ق
551	478	111	131	317	230	123	117	برج بونعامة
65	187	37	176	22	09	06	02	بني شعيب
61	76	/	30	43	20	18	26	بني لحسن
212	115	58	01	78	60	76	54	بوقايد
69	228	/	97	61	97	08	34	تملاحت
21	03	/	00	17	00	04	03	سيدي العنتري
156	259	121	214	29	27	06	18	سيدي بوتشنت
39	87	/	49	32	24	07	14	سيدي سليمان
50	127	/	106	42	10	08	11	سيدي عابد
231	278	120	214	93	48	18	16	عماري
267	175	73	55	121	54	73	66	لرجام
24	42	/	39	18	00	06	03	العاصم
10133	**11355**	**2028**	**3180**	**5430**	**3872**	**2675**	**4303**	**المجموع**

من خلال الجدول نلاحظ أن بلدية تيسمسيلت هي التي حصلت على أكبر حصة من عقود العمل وهذا خلال سنتي 2011 و2012م، ثم تلتها بلدية ثنية الحد ولكن بحصة أقل بكثير من سابقتها، أما باقي البلديات فتحصلت على حصص متواضعة ومتفاوتة فيما بينها، ويعود هذا التفاوت أساسا للاختلاف في عدد السكان بين هذه البلديات.

ثانيا- عقود العمل المدعمة CTA:

جدول: توزيع عقود العمل المدعمة حسب نوع العقد:

نوع العقد / السنة	CID	CIP	CFI	المجموع

85	03	39	43	2011
105	57	26	22	2012

من خلال الجدول نلاحظ أن عدد عقود العمل المدعمة قليل جدا بالنسبة لمختلف أنواع العقود رغم أنه ارتفع من سنة 2011 إلى سنة 2012م.

ثالثا- عقود تكوين الشباب في سن 16- 20 سنة:

جدول: توزيع عقود تكوين الشباب 16– 20 سنة حسب مراكز التكوين المهني:

مراكز التكوين المهني	2011	2012
مركز التكوين المهني تيسمسيلت 01	21	09
مركز التكوين المهني تيسمسيلت 02	31	/
مركز التكوين المهني ثنية الحد	37	50
مركز التكوين المهني برج بونعامة	25	/
المجموع	**114**	**59**

من خلال الجدول نلاحظ أن عدد عقود التكوين سنة 2011م كان متقاربا في مختلف مراكز التكوين وهو عدد قليل عموما وقد انخفض هذا العدد إلى قرابة النصف في سنة 2012م.

رابعا : التمديدات:

جدول: مجموع التمديدات:

سنة 2011	سنة 2012
701	2931

من خلال الجدول نلاحظ أن هناك ارتفاع كبير في عدد عقود العمل التي تم تمديدها وهذا بين سنتي 2011 و2012م.

جدول: التمديدات حسب القطاع:

السنة / القطاع	سنة 2011	سنة 2012
القطاع الإداري	225	487
القطاع الاقتصادي العام	37	178
القطاع الاقتصادي الخاص	439	2266
المجموع	**701**	**2931**

من خلال الجدول نلاحظ أن هناك زيادة معتبرة في عدد تمديدات عقود العمل في مختلف القطاعات وهذا من سنة 2011م إلى سنة 2012م، غير أن هذه الزيادة بأكثر من خمسة أضعاف في القطاع الاقتصادي الخاص.

جدول: توزيع عقود التمديدات حسب القطاع وحسب فترة التمديد:

العقد / القطاع	العقد الثاني		العقد الثالث		المجموع	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
القطاع الإداري	89	326	136	161	225	487
القطاع الاقتصادي العام	37	178	/	/	37	178
القطاع الاقتصادي الخاص	439	2266	/	/	439	2266
المجموع	**565**	**2770**	**136**	**161**	**701**	**2931**

من خلال الجدول نلاحظ أن القطاع الإداري هو القطاع الوحيد الذي مدد للمرة الثانية عقود العمل التي أمضى عليها، فيما لم يمدد القطاعين الاقتصاديين العام والخاص على عقود العمل إلا لمرة واحدة.

خامسا : مناصب الشغل المستحدثة:

1- مناصب الشغل المستحدثة على مستوى الوكالة الولائية للتشغيلANEM (التنصيب الكلاسيكي):

تقوم الوكالة الولائية للتشغيل في إطار الجهاز الكلاسيكي أو ما يسمى بالتنصيب العادي، بتسجيل طالبي العمل من جميع الفئات والمستويات، كما تقوم بجمع عروض العمل من مختلف المؤسسات، وبعدها تقوم بمقابلة عروض العمل بالطلبات لتلبيتها.

جدول:التنصيبات في القطاع العام والخاص والأجنبي:

السنة	التنصيبات في القطاع العام	التنصيبات في القطاع الخاص	التنصيبات في القطاع الأجنبي	المجموع
2011	548	223	131	902
2012	575	440	104	1119

من خلال الجدول نلاحظ أن عدد التنصيبات في مناصب العمل ارتفعت بشكل ملحوظ من سنة 2011 إلى سنة 2012م، غير أن عددها يعتبر قليلا مقارنة مع عدد العاطلين عن العمل. والملاحظ أيضا القطاع العام هو من قام بأكبر عدد من التنصيبات يليه القطاع الخاص وأخيرا القطاع الأجنبي.

ملاحظة: بالإضافة إلى هذا الجهاز تقوم الوكالة الولائية للتشغيل بالتسيير الإداري لجهاز المساعدة على الإدماج المهني ويتمثل دورها في:

- البحث عن عروض العمل.
- تسجيل الشباب طالبي الشغل لأول مرة.
- استدعاء الشباب المستوفين للشروط المطلوبة للالتحاق بمنصب العمل المتوفر.
- الاستقبال الشخصي للشباب وتوجيههم إلى الهيئات المستخدمة قصد الانتقاء.
- إعداد عقد التوظيف والاتفاقية في حالة القبول.
- التأكد وإثبات قبول الشاب الموجه إلى الهيئات المستخدمة.
- فتح ملف إداري للمعني لدى الوكالة المحلية للتشغيل.
- إرسال نسخة من عقد التوظيف ومحضر التنصيب إلى مديرية التشغيل.
- الإرسال الدوري للمعطيات الخاصة بالجهاز إلى مديرية التشغيل.
- إرسال أوراق الحضور اليومي للمستخدمين من الجهاز إلى مديرية التشغيل.

2- مناصب الشغل المحدثة على مستوى فرع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

أنشأت الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-234 المؤرخ في 02 جويلية 1996 الذي عدل المرسوم التنفيذي رقم 11-100 المؤرخ في 06 مارس 2011 وتهدف إلى :

- دعم وترقية تشغيل الشباب.
- تشجيع خلق النشاطات من طرف الشباب أصحاب المبادرات.
- تشجيع كل الأشكال والإجراءات الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب.
- تقديم الدعم والاستشارات لأصحاب المبادرات.
- إعلام المستثمر الشاب بالقوانين المتعلقة بممارسة نشاطه.
- إعلام أصحاب المبادرات المقبولة بالدعم الممنوح لهم.
- ضمان متابعة ومرافقة المؤسسات المصغرة خلال فترة الإنشاء وخلال الاستغلال.

ومن خلال هذا الجهاز سجلنا الإحصائيات التالية:

جدول : حصيلة اللجنة الولائية لدراسة تمويل مشاريع الشباب:

السنة	عدد الملفات المقدمة	عدد الملفات المقبولة	عدد الملفات المؤجلة	عدد الملفات المرفوضة	نسبة الملفات المقبولة
2011	3923	3886	30	07	%99
2012	1084	767	309	08	%71.5

من خلال الجدول نلاحظ أن عدد الملفات المقدمة سنة 2011م كان معتبرا، في حين انخفض هذا العدد كثيرا سنة 2012م، كما نلاحظ أن نسبة قبول الملفات كانت شبه كلية سنة 2011م وقدرت بـ 99%، في حين انخفضت هذه النسبة إلى 71.5% سنة 2011م، كما يلاحظ أن عدد الملفات المرفوضة كان قليلا جدا في كلتا السنتين، وهذا يدل على حرص الوكالة الولائية لتشغيل الشباب على قبول أكبر قدر من ملفات الشباب بعد التعليمات الصارمة التي تلقتها من الجهات الوصية بعد شكوى الشباب من ارتفاع عدد الملفات المرفوضة.

جدول: توزيع ملفات الشباب حسب قطاع النشاط:

الملفات	الصناعة		البناء والأشغال العمومية والري		الفلاحة		الخدمات		الحرف		المجموع	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
الملفات المودعة	160	21	262	178	522	107	2460	380	519	398	3923	1084
الملفات المقبولة	217	23	515	128	505	98	1924	387	725	122	2480	767
الموافقات البنكية	59	27	70	291	69	129	592	373	62	212	852	1032
المشاريع الممولة	33	29	46	317	51	131	251	411	39	262	420	1150
مناصب الشغل المستحدثة	45	73	455	792	10	327	340	1028	105	655	955	2875

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية الملفات المودعة سنة 2011م كانت في قطاع الخدمات يليه قطاع الفلاحة وبعدها القطاع الحرفي ثم بقية القطاعات، ونفس الشيء يقال على الملفات المقبولة والملفات التي وافقت عليها البنوك وكذا المشاريع الممولة، أما بالنسبة لعدد مناصب الشغل المستحدثة فجاء قطاع البناء والأشغال العمومية والري في المرتبة الأولى ثم يليه قطاع الخدمات وبعدها القطاع الحرفي فبقية القطاعات. أما في سنة 2012م فأكبر عدد من الملفات المودعة كانت في القطاع الحرفي ثم قطاع الخدمات يليهما قطاع البناء والأشغال العمومية ثم بقية القطاعات، أما فيما يخص عدد مناصب الشغل المستحدثة فكان أكبر عدد منها في قطاع الخدمات ثم يليه قطاع البناء والأشغال العمومية والري ومن بعدهما قطاع الحرف فباقي القطاعات. وعموما يلاحظ هناك ارتفاع معتبر في عدد الملفات التي وافقت عليها البنوك ومولتها، وهذا ما أدى إلى زيادة هامة في عدد مناصب الشغل المستحدثة.

جدول: توزيع ملفات الشباب حسب البلديات:

البلدية	عدد الملفات المودعة	عدد المشاريع الممولة	مناصب الشغل المحدثة

2012	2011	2012	2011	2012	2011	
1200	468	443	211	364	1267	تيسمسيلت
125	37	54	15	107	238	برج بونعامة
164	50	67	22	123	295	ثنية الحد
15	15	06	06	22	33	الازهرية
40	20	16	08	01	132	بني شعيب
194	89	80	19	60	272	لرجام
06	07	02	03	02	24	الملعب
43	16	20	07	10	62	سيدي العنتري
16	07	07	03	43	36	برج الأمير ع/القادر
269	34	113	17	75	316	العيون
261	80	109	35	73	351	خميستي
151	47	58	19	55	181	أولاد بسام
58	30	26	12	58	77	عماري
02	07	01	03	01	07	اليوسفية
39	12	19	05	12	135	سيدي بوتشنت
15	00	07	00	10	39	الأربعاء
33	00	14	00	11	34	المعاصم
57	22	24	09	10	92	سيدي عابد
45	20	19	08	05	70	تملاحت
53	22	24	09	14	96	سيدي سليمان
40	12	19	05	22	87	بوقايد
49	10	22	04	06	79	بني لحسن
2875	**955**	**1150**	**420**	**1084**	**3923**	**المجموع**

من خلال الجدول نلاحظ أن وكالة بلدية تيسمسيلت هي التي تلقت أكبر عدد من الملفات المودعة، وتم تمويل أكبر عدد من المشاريع، وعليه فكانت البلدية التي استحدث بها أكبر عدد من مناصب الشغل وهذا بحكم أنها أكبر بلدية في الولاية. وفي المجموع نلاحظ

أن عدد الملفات المودعة انخفض بشكل كبير من سنة 2011 إلى سنة 2012م حيث تجاوز الربع بقليل وهذا بسبب أن عدد المشاريع الممولة سنة 2011م كان جد قليل، هذا ما خلق عزوف لدى الشباب من إيداع ملفاتهم لدى وكالة تشغيل الشباب، غير أن عدد الملفات الممولة سنة 2012م كان كبيرا حيث فاق عدد الملفات المودعة في هذه السنة، وهذا يعود لتراكم ملفات السنوات السابقة والتي تم تمويل جزء منها. أما فيما عدد مناصب الشغل المستحدثة فقد ارتفع بشكل معتبر وهذا نتيجة ارتفاع عدد المشاريع الممولة من سنة 2011 إلى سنة 2012م.

3- مناصب الشغل المحدثة على مستوى فرع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

أنشئ الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94 – 188 المؤرخ في 06 جويلية 1994م، وعدل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 11 – 101 المؤرخ في 06 مارس 2011 الذي يتمم المرسوم الرئاسي رقم 03 -514 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003.

ويهدف هذا الصندوق إلى:

- دعم وترقية التشغيل.
- دعم المبادرة المقاولاتية.
- تقديم سلفة بدون فائدة.
- المرافقة الشخصية للشاب الحامل لمشروع ما من طرف مستشار تابع للصندوق قبل وأثناء وبعد تجسيد هذا المشروع.
- إعلام المستثمر بالقوانين المتعلقة بممارسة نشاطه.
- إبلاغ أصحاب المبادرات المقبولة بالدعم والامتيازات الممنوحة لهم.

ومن خلال هذا الجهاز سجلنا الإحصائيات التالية:

جدول: حصيلة اللجنة الولائية لدراسة تمويل المشاريع:

الملفات	عدد الملفات المقدمة	عدد الملفات المقبولة	عدد الملفات	عدد الملفات

المرفوضة	المؤجلة			السنة
08	21	1393	1422	2011
16	112	390	518	2012

من خلال الجدول نلاحظ أن عدد الملفات المقدمة انخفض كثيرا من سنة 2011 إلى سنة 2012م، في حين أن عدد الملفات المقبولة كان معتبرا حيث قارب عدد الملفات المقدمة سنة 2011م، في حين فاق عددها في سنة 2012م وهذا بسبب وجود ملفات متراكمة من السنوات السابقة، والملاحظ من الجدول أيضا وجود عدد جد قليل من الملفات المرفوضة وهذا يدل على حرص القائمين على الصندوق على قبول أكبر عدد من الملفات سواء كانت حديثة أو مؤجلة لسبب من الأسباب الموضوعية.

جدول: توزيع ملفات الشباب حسب قطاع النشاط:

المجموع		الحرف		الخدمات		الفلاحة		BTPH		النقل		الصناعة		الملفات / الملفات
2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	
518	**1422**	118	38	126	328	79	127	160	190	22	634	13	105	الملفات المودعة
390	**1393**	77	38	98	357	71	143	111	146	36	552	27	157	الملفات المقبولة
379	**495**	42	21	93	66	94	35	92	74	33	275	25	24	الموافقات البنكية
395	**492**	52	22	94	102	71	24	113	57	42	273	23	14	المشاريع الممولة
1177	**793**	156	18	235	307	275	48	331	146	120	216	60	58	مناصب الشغل المحدثة

من خلال الجدول نلاحظ أن أكبر عدد من الملفات المودعة سنة 2011م كانت في قطاع النقل بـ 634 ملفا يليه قطاع الخدمات وبعدهما قطاع البناء والأشغال العمومية والري ثم تأتي باقي القطاعات، أما فيما يخص الملفات المقبولة فجاء قطاع النقل أولا فيليه قطاع الخدمات ثم قطاع الصناعة فباقي القطاعات، وأما بالنسبة لعدد الملفات التي تلقت الموافقة البنكية فجاء قطاع النقل أولا ويليه قطاع البناء والأشغال العمومية وبعدهما يأتي قطاع

الخدمات فباقي القطاعات، وبالنسبة لعدد المشاريع الممولة فيأتي قطاع النقل في المقدمة ويليه قطاع الخدمات ثم قطاع البناء والأشغال العمومية فباقي القطاعات، وأما بالنسبة لعدد مناصب الشغل المستحدثة فجاء قطاع الخدمات بأكبر عدد يليه قطاع النقل ثم قطاع الأشغال العمومية فباقي القطاعات. وأما سنة 2012م فقد عرفت انخفاضا في عدد الملفات المودعة في كل القطاعات ماعدا القطاع الحرفي الذي عرف زيادة، ونفس الشيء يقال على الملفات المقبولة، وأما الموافقات البنكية فقد زاد عددها في هذه السنة مقارنة مع السنة الماضية وهذا في كل القطاعات باستثناء قطاع النقل الذي عرف انخفاضا كبيرا في عدد الموافقات حيث انتقل من 275 إلى 33 موافقة فقط ، وفيما يخص عدد الملفات الممولة فقد عرفت ارتفاعا في كل القطاعات ما عدا قطاعي النقل والخدمات فقد عرفا انخفاضا وهذا يعود لتشبع هذين القطاعين، وأما فيما يخص عدد مناصب الشغل المستحدثة فإن قطاع الفلاحة هو من عرف أكبر زيادة ثم يليه قطاع البناء والأشغال العمومية وبعدهما قطاع الحرف، أما قطاعي النقل والخدمات فقد عرفا انخفاضا في عدد مناصب الشغل المستحدثة.

جدول: توزيع ملفات الشباب حسب البلديات:

الحالة / البلدية	عدد الملفات المودعة		عدد المشاريع الممولة		مناصب الشغل المحدثة	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
عماري	93	35	37	12	35	35
بني شعيب	17	05	03	07	06	22
بني لحسن	33	02	06	07	10	22
برج بونعامة	98	31	16	12	18	36
برج الامير ع/القادر	116	36	19	05	27	17
بوقايد	97	13	19	06	22	18
خميستي	133	38	36	35	62	118
الأربعاء	39	02	23	02	42	09
لرجام	173	28	27	26	43	83
العيون	98	33	22	33	36	100
المعاصم	25	02	09	07	15	21

64	22	23	13	22	53	اولاد بسام
20	26	05	13	15	38	الازهرية
03	20	01	12	05	17	الملعب
34	32	12	19	14	22	سيدي عابد
09	21	03	13	02	37	سيدي العنتري
18	10	05	06	03	19	سيدي بوتشنت
29	10	08	06	14	23	سيدي سليمان
22	06	07	04	03	17	تملاحت
78	125	24	78	41	83	ثنية الحد
419	201	155	109	164	178	تيسمسيلت
0	04	0	02	00	13	اليوسفية
1177	**793**	**395**	**492**	**518**	**1422**	**المجموع**

من خلال الجدول يتضح أن بلدية تيسمسيلت عرفت أكبر عدد من الملفات المودعة، وأكبر عدد من المشاريع الممولة، وعليه فكانت البلدية التي استحدث بها أكبر عدد من مناصب الشغل بـ 419 منصبا سنة 2012ثم تليها بلدية خميستي فبلدية العيون ثم لرجام وبعدها ثنية الحد وباقي البلديات بأعداد متقاربة وقليلة.

4- مناصب الشغل المحدثة على مستوى وكالة تسيير القرض المصغر:

أنشئ هذا الجهاز بموجب المرسوم التنفيذي رقم05-02 بتاريخ 2005/01/03 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 04-16 بتاريخ 2004/01/22 الذي يهدف إلى ترقية قدرات الأفراد والفئات السكانية للتكفل بذواتهم. والذي يخص جميع الفئات بدون دخل أو تلك التي لها مداخيل غير ثابتة أو غير منتظمة، كالنساء الماكثات في البيوت بتقديم مساعدات تتمثل في:

- سلفة بدون فائدة قدرها 29% من كلفة المشروع.
- الدعم والنصائح والمساعدة التقنية ومرافقة أصحاب المشاريع.

- سلفة بدون فائدة ممنوحة من الوكالة لشراء المواد الأولية.

ومن خلال هذا الجهاز سجلنا الإحصائيات التالية:

جدول: حصيلة اللجنة الولائية لدراسة الملفات الخاصة بمشاريع شراء المواد الأولية (ما بين 40.000 و 100.000 دج) ومشاريع شراء العتاد (1.000.000 دج):

نوع المشروع	عدد الملفات المودعة		عدد الملفات المقبولة		عدد المشاريع الممولة	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
شراء المواد الأولية	5720	3305	1532	3226	/	79
شراء العتاد	1761	789	864	760	07	29

من خلال الجدول نلاحظ أن عدد الملفات المودعة كان كبيرا فيما يخص شراء المواد الأولية خاصة سنة 2011م لينخفض بشكل كبير سنة 2012م، أما فيما يخص شراء العتاد فالعدد كان أقل نوعا ما، لكن عدد الملفات المقبولة سنة 2011م كان قليلا مقارنة مع عدد الملفات المودعة، إلا أن في سنة 2012م كان العدد جد مقبولا حيث قارب عدد الملفات المودعة، أما عدد المشاريع الممولة فقد كان ضئيلا جدا حيث كان منعدما سنة 2011م بالنسبة لشراء المواد الأولية، وهذا يدل على أن هناك خلل في تمويل المشاريع في إطار هذا الجهاز.

جدول: توزيع الملفات حسب القطاعات(شراء العتاد):

الملفات	الملفات المودعة		الملفات المقبولة		الموافقات البنكية		المشاريع الممولة		مناصب الشغل المحدثة	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
الصناعة	142	13	116	10	16	06	02	03	02	03
BTPH	217	120	159	118	06	115	02	115	04	115
الفلاحة	383	93	126	91	13	80	03	79	06	79
الحرف	582	320	302	317	23	287	05	286	10	286
الخدمات	437	243	161	224	30	202	25	193	30	193

676	**52**	**676**	**37**	**690**	**88**	**760**	**864**	**789**	**1761**	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن مشروع شراء العتاد في إطار هذا الجهاز يتناسب كثيرا مع القطاع الحرفي، قطاع الخدمات وقطاع البناء والأشغال العمومية، بحكم عدد الملفات المودعة والمقبولة وكذا الممولة وعدد مناصب الشغل المستحدثة في كل من هذه القطاعات.

جدول: توزيع الملفات حسب القطاعات (شراء المواد الأولية):

مناصب الشغل المحدثة		المشاريع الممولة		الملفات المقبولة		الملفات المودعة		الملفات / القطاعات
2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	
/	13	/	27	07	10	08	59	الصناعة
57	30	57	49	93	25	106	188	BTPH
212	120	212	252	863	201	873	978	الفلاحة
470	552	470	1272	1100	1181	1112	3734	الحرف
344	97	344	131	1163	115	1206	761	الخدمات
1083	**812**	**1083**	**1731**	**3226**	**1532**	**3305**	**5720**	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن مشروع شراء المواد الأولية في إطار جهاز القرض المصغر يتناسب كثيرا مع وقطاع الخدمات، القطاع الحرفي والقطاع الفلاحي وهذا بحكم عدد الملفات المودعة في القطاعات وكذا عدد الملفات المقبولة والممولة، وعدد مناصب الشغل المستحدثة.

جدول: توزيع ملفات الشباب حسب البلديات(شراء العتاد):

مناصب الشغل المحدثة		عدد المشاريع الممولة		عدد الملفات المودعة		البلدية
2012	2011	2012	2011	2012	2011	
157	27	157	13	206	932	تيسمسيلت
23	00	23	00	26	66	أولاد بسام
40	04	40	04	42	58	خميستي
42	03	42	04	43	66	العيون

48	08	48	08	50	129	ثنية الحد
16	00	16	00	20	10	سيدي بوتشنت
23	00	23	00	24	61	عماري
67	00	67	00	70	43	المعاصم
33	00	33	00	35	13	سيدي عابد
7	01	7	00	10	37	برج بونعامة
22	00	22	00	25	20	سيدي سليمان
21	00	21	00	28	12	بني شعيب
21	00	21	00	23	12	بني لحسن
37	01	37	01	40	25	برج الامير ع/القادر
10	00	10	00	12	25	اليوسفية
25	06	25	06	30	141	لرجام
15	00	15	00	18	18	تملاحت
16	00	16	00	20	19	الملعب
13	00	13	00	15	14	سيدي العنتري
10	01	10	01	10	40	الأزهرية
12	00	12	00	15	13	بوقايد
18	01	18	01	27	07	الاربعاء
676	**52**	**676**	**37**	**789**	**1761**	**المجموع**

من خلال الجدول نلاحظ أن هناك تقارب في الأرقام بالنسبة لمعظم البلديات وهذا بحكم تقاربها في عدد السكان وتشابهها من حيث الامكانيات والتضاريس وحتى مستوى التمدن، باستثناء عدد قليل من البلديات كبلدية تيسمسيلت، ثنية الحد، خميستي، العيون ولرجام التي نالت نصيب أكبر من البلديات الأخرى بحكم ارتفاع عدد سكانها بالأساس.

جدول: توزيع ملفات الشباب حسب البلديات(شراء المواد الأولية):

البلدية	عدد الملفات المودعة		عدد المشاريع الممولة		مناصب الشغل المحدثة	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
تيسمسيلت	1311	677	351	195	150	195

54	15	54	33	213	247	اولاد بسام
56	56	103	254	206	308	خميستي
56	37	56	102	107	175	العيون
78	45	78	91	186	193	ثنية الحد
25	08	25	08	54	61	سيدي بوتشنت
67	78	67	115	166	173	عماري
44	23	44	56	156	182	المعاصم
32	18	32	49	143	151	سيدي عابد
45	04	45	61	123	324	برج بونعامة
17	01	17	05	33	44	سيدي سليمان
23	00	23	31	56	95	بني شعيب
65	03	65	10	123	142	بني لحسن
27	191	27	309	54	00	برج الامير ع/القادر
38	02	38	06	76	84	اليوسفية
70	19	70	40	413	541	لرجام
23	04	23	04	44	53	تملاحت
13	03	13	04	23	16	الملعب
25	01	25	03	54	76	سيدي العنتري
65	62	65	116	180	199	الأزهرية
55	22	55	70	198	233	بوقايد
10	11	10	13	20	24	الاربعاء
1083	**812**	**1083**	**1737**	**3305**	**5720**	**المجموع**

نفس التعليق الذي قلناه في تحليل الجدول السابق والذي يخص مشاريع شراء العتاد ينطبق على مشاريع شراء المواد الأولية في إطار تسيير القرض المصغر بالنسبة لمختلف بلديات ولاية تيسمسيلت.

5- مناصب الشغل المستحدثة على مستوى قطاع النشاط الاجتماعي:

تمكنــا من خلال برامج وكالة التنمية الاجتماعية المسيرة محليا من طرف مديرية النشاط الاجتماعي من تسجيل الإحصائيات التالية:

جدول: مناصب الشغل المستحدثة على مستوى قطاع النشاط الاجتماعي:

مناصب الشغل المحققة		مناصب الشغل المخصصة		الجهـــــــــــــاز
2012	2011	2012	2011	
698	158	698	158	جهاز ادماج حاملي الشهادات
1000	138	1000	138	DAISمنحة ادماج النشاط الاجتماعي
8345	7928	8345	7928	IAIGمنحة ذات المنفعة العامة
332	112	332	112	الجزائر البيضاء
542	1507	542	1507	ABCاشغال المنفعة العامة
40	/	40	/	DEC.COMتنمية الجماعات المحلية
10977	**9843**	**10977**	**9843**	**المجمـــــــــــوع**

من خلال الجدول نلاحظ أن مناصب الشغل المستحدثة من طرف وكالة التنمية الاجتماعية على مستوى قطاع النشاط الاجتماعي كان جد معتبرا وهذا بزيادة ملحوظة من سنة 2011 إلى سنة 2012م، وهذا يدل على حرص الدولة على فتح أكبر عدد من مناصب الشغل للتقليص من نسبة البطالة، كما يظهر من خلال التساوي بين عدد المناصب المخصصة وتلك المحققة الطلب الكبير من طرف الشباب البطال على مناصب الشغل التي توفرها هذه الوكالة.

جدول: مناصب الشغل المحدثة على مستوى المشاريع المسندة إلى الشركات الأجنبية:

اليد العاملة المشغلة		الجنسية	الشركة
2012	2011		
30	12	صينية	SARL AMINE CHINE

29	00	صينية	SARL AMINE CHINE
12	00	صينية	SARL CVDC
03	03	هندية	SARL KEC. INTERNATIONAL
28	00	صينية	SARL U.C.M.A.C
18	17	تركية	SARL PSB.PLATERIE
18	00	تركية	EURL TBA
12	12	تركية	SARL TMF
00	03	تركية	SARL MINE DEBRAZE
00	29	صينية	SARL CHINE ZHONGHOA
00	42	تركية	SARL DUNYALAR
03	03	فلسطينية	BET ABOUZAID KHALILE
00	17	تركية	SARL LE SEDRE
00	03	برتغالية	SARL EFACEC
153	**141**	المجموع	

من خلال الجدول يظهر أن عدد مناصب الشغل التي توفرها الشركات الأجنبية العاملة في ولاية تيسمسيلت قليل رغم ارتفاعه من سنة 2011 إلى سنة 2012م بـ 12 منصبا.

تمكنت مصالح مديرية التشغيل بهذا الخصوص من تسجيل الإحصائيات التالية:

جدول: مناصب الشغل المستحدثة على مستوى المشاريع التنموية والقطاعات الاقتصادية العامة والخاصة:

مناصب الشغل المستحدثة		القطـــــــــــاع
التراكم إلى غاية 2012	التراكم إلى غاية نهاية 2011	
8653	7617	الغابات
23413	22913	الفلاحة
10976	10676	التجارة
24540	22040	المشاريع التنموية
7027	6509	والقطاع الاقتصادي العام والخاص
3322	3112	الصناعات والحرف والخدمات
77931	**72867**	**المجموع**

من خلال الجدول يتضح أن العدد المتراكم لمناصب الشغل المستحدثة إلى غاية سنة 2012م كان جد هاما حيث قارب 80 ألف منصبا، حيث نال قطاعي المشاريع التنموية والفلاحة النصيب الأكبر، فيما جاء قطاع التجارة في المرتبة الثالثة، ثم قطاع الغابات فالقطاع الاقتصادي، وأخيرا قطاع الصناعات والحرف والخدمات.

تطبيقـا لقرارات فخامة رئيس الجمهورية القاضية بإنشاء 100 محل مهني، حرفي أو تجاري بكل بلدية، استفادت ولاية تيسمسيلت على غرار باقي الولايات من هذا البرنامج الذي سجلنا من خلال انجازه الإحصائيات التالية:

جدول: مناصب الشغل المستحدثة في إطار مشروع 100 محل في كل بلدية:

التعريفات	العدد و النسب
المحلات المقترحة	2200
المحلات المسجلة	1460
المحلات المنجزة	951
نسبة المحلات المنجزة بالنسبة إلى المسجلة	%65.13
المحلات قيد الانجاز	162
نسبة الانجاز	%76
المحلات التي لم تنجز	347
نسبة المحلات التي لم تنجز بالنسبة للمحلات المنجزة	%23.76

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

من خلال الجدول نلاحظ أن عدد المحلات المسجلة أقل بكثير من عدد المحلات المقترحة، أما نسبة المحلات المنجزة فقد فاقت المتوسط وبلغت 65.13%، وعموما يظهر إن هذا المشروع لم ينجز كما ينبغي، وقد واجهته عدة مشاكل من أهما مشكل العقار المخصص لانجاز هذه المحلات.

أما بخصوص المحلات الموزعة فسجلنا الإحصائيات التالية:

جدول :عدد المحلات الموزعة:

السنة	العدد
2010	365

188	2011
150	2012

من خلال الجدول يتضح أن عدد المحلات الموزعة يتناقص من سنة لأخرى حيث وزع أغلبها سنة 2010م، وهذا بحكم أنه برنامج تم إطلاقه منذ سنوات وواجهته عدة عراقيل كما تطرقنا له سابقا، حيث عرف وتيرة انجاز مرتفعة في البداية ثم بدأت تتباطأ هذه الوتيرة شيئا فشيئا مع السنوات. وقد تم توزيع هذه المحلات حسب البلديات على الشكل التالي:

جدول:عدد المحلات الموزعة حسب الأجهزة وحسب البلديات:

البلديـــات	المحـــــــــلات الموزعـــــــــة								مناصب الشغل المحدثة	
	ANSEJ		CNAC		ANGEM		تجـــــارة			
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
تيسمسيلت	/	/	/	/	13	/	02	/	15	/
اولاد بسام	/	/	/	/	26	/	02	/	28	/
خميستي	06	11	/	03	08	13	/	07	14	34
العيون	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
ثنية الحد	/	/	/	/	07	/	06	/	13	/
سيدي بوتوشنت	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
عماري	/	/	/	/	39	/	/	/	39	/
المعاصم	02	/	/	/	02	/	/	/	04	/
سيدي عابد	01	02	/	/	01	05	/	13	02	20
برج بونعامة	/	/	/	06	/	23	/	11	/	40
سيدي سليمان	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
بني شعيب	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
بني لحسن	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
برج الأمير ع	01	07	01	02	41	13	04	06	47	28
اليوسفية	/	/	/	/	24	04	/	07	24	11
لرجام	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
تملاحت	01	/	/	/	01	/	/	/	02	/
الملعب	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/

سيدي العنتري	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
الأزهرية	/	07	/	/	/	06	/	03	/	16
بوقايد	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
الأربعاء	/	/	/	/	/	/	/	01	/	01
المجموع	**11**	**27**	**01**	**11**	**162**	**64**	**14**	**48**	**188**	**150**

من خلال الجدول يتضح أن أكبر عدد من المحلات وزع في إطار مشاريع وكالة ANGEM، يليها المحلات الموزعة لأغراض تجارية، ثم بعدها المحلات الموزعة في إطار مشاريع وكالة ANSEJ. أما فيما يخص عدد المناصب المستحدثة سنة 2012م فقد جاءت بلدية برج بونعامة في المقدمة بـ 40 منصبا، ثم تليها بلدية خميستي فبلدية برج الأمير عبد القادر، فيما لم تعرف معظم البلديات أي منصب شغل مستحدث، بسبب عدم توزيع أي محل بها في هذه السنة.

جدول:مناصب الشغل المستحدثة على مستوى القطاعات الإدارية والهيئات العمومية (الوظيفة العمومية):

السنة	عدد مناصب الشغل المستحدثة
2011	962
2012	2847

من خلال الجدول نلاحظ أن عدد مناصب الشغل المستحدثة في هذا الإطار ارتفع بأكثر من ثلاثة أضعاف بين سنتي 2011 و2012م، وهو عدد معتبر مقارنة مع حجم الولاية ومقارنة مع مساهمة القطاعات الأخرى.

ومن خلال مختلف الإحصائيات التي عرضناها سابقا، فإننا سنقوم بتلخيصها في الجدول التالي:

جدول:مجموع مناصب الشغل المستحدثة على مستوى الولاية:

السنوات / القطاع أو الجهاز	مناصب الشغل المستحدثة	
	2011	2012
جهازDAIP	11355	10133
ANEM	902	1119

2875	955	ANSEJ
1177	793	CNAC
1759	864	ANGEM
10977	9843	DAS
153	140	المؤسسات الأجنبية
5046	5745	المشاريع التنموية والقطاع الاقتصادي
150	188	برنامج 100 محل
2847	962	الوظيفة العمومية
36236	**31747**	**المجموع**

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن هناك زيادة معتبرة في مجموع عدد مناصب العمل المستحدثة بين سنتي 2011 و2012م قدرت بـ 4489 منصب عمل عن طريق مختلف أجهزة التشغيل، ففي سنة 2012م أحدث جهاز DAS أكبر عدد من مناصب الشغل قدر بـ 10977 منصبا، ثم يليه جهازDAIP الذي أحدث 10133 منصبا، ثم يأتي القطاع الاقتصادي والمشاريع التنموية بإحداث 5046 منصب عمل، وبعده جهازANSEJ الذي أحداث 2875 منصب عمل، وتأتي باقي القطاعات بأعداد أقل.

وعموما يلاحظ أن أجهزة الدولة هي التي أحدثت أكبر عدد من مناصب العمل في الإدارات والمؤسسات العمومية، أما القطاع الخاص الوطني والأجنبي فلم يساهم في إحداث مناصب العمل إلا بعدد قليل، وهذا يدل على أن النشاط الاقتصادي في ولاية تيسمسيلت ضعيف ويجب تطويره حتى يساهم في إحداث مناصب شغل أكثر مما هو عليه.

و تم الانتهاء من انجاز تقرير مفصل حول البحث من 2012 صفحة يتم الإشارة إليه في التقرير العلمي.

و تجدر الإشارة إليه بأننا لقينا مشاكل كبرى مالية و تقنية لإتمام العمل.

Rapport scientifique détaillé du projet (rédaction libre selon la nature du projet tout en respectant le plan suivant) :

الحصيلة العلمية المفصلة للمشروع (يتم تدوين الأعمال و النشاطات التي قمتم بها بشكل حر حسب طبيعة مشروعكم مع مراعاة المخطط الآتي):

- Page de garde - الواجهة

-Table de matières avec les titres des chapitres et des sections ainsi que les numéros de page - الفهرس

-Introduction. - المدخل (يراعى فيه التذكير بالإشكالية و أهداف المشروع و المهام

-Contenu du travail (théorie et Expérimentation) (الجانب النظري و التطبيقي) -المسطرة...)

- محتوى انجاز المشروع

-Conclusions - الخانمة و خلاصة النتائج

-Bibliographie - المراجع

-Annexes - الملاحق

- Information financière - معلومات مالية

Veuillez inscrire vos revenus et vos dépenses dans le tableau De la nomenclature des dépenses.

يرجى القيام بتدوين صرف النفقات حسب جدول مدونة النفقات

الجمهوريــة الجزائريــة الديمقراطيــة الشعبيــة
République Algérienne Démocratique et Populaire
وزارة التعليـم العالـي و البحـث العلمـي الجمهوريـة
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
المديريـة العامـة للبحـث العلمـي و التطويـر التكنولوجـي
Direction Générale de la Recherche Scientifique et du Développement Technologique

عنوان المشروع :

واقع و آفاق التشغيل بولاية تيسمسيلت

الأعضاء :

كمال رزيق	أستاذ التعليم العالي	جامعة البليدة
محي الدين محمود عمر	أستاذ مساعد أ	المركز الجامعي تيسمسيلت
مصطفى زهرة	أستاذ مساعد أ	المركز الجامعي تيسمسيلت
الطيب مدني	أستاذ مساعد أ	المركز الجامعي تيسمسيلت
ياسين بلمختار	أستاذ مساعد أ	جامعة الجزائر 3

أكتوبر 2013

الفهرس

التعيين	الصفحة
مقدمة	16
الفصل الأول: نظرية التشغيل	19
المبحث الأول: مفاهيم عامة حول العمل	21
المطلب الأول : تعريف العمل	21
المطلب الثاني : خصائص العمل	21
المطلب الثالث : التخصص وتقسيم العمل	22
أولا :التخصص	22
ثانيا : أهمية التخصص	22
ثالثا :تقسيم العمل	22
رابعا : مزايا تقسيم العمل	23
المبحث الثاني : الأسس النظرية للعمل	23
المطلب الأول : النظريات التقليدية "القديمة	23
أولا: نظرية حد الكفاف	25
ثانيا: نظرية رصيد الأجور	25
ثالثا: النظرية الماركسية:رابعا: نقد عام للنظريات	26
رابعا:نقد عام للنظريات	27
المطلب الثاني : النظرية الكلاسيكية الحديثة	28
أولا: الطلب على العمل	29
ثانيا : عرض العمل	29
ثالثا: نقطة التوازن	31
المطلب الثالث: النظرية الكيترية لسوق العمل	31
أولا: الطلب على العمل	31
ثانيا: عرض العمل	32
ثالثا: التوازن في سوق العمل	34
المطلب الرابع: علاقة فيلبس	

المطلب الخامس: نظرية معدل البطالة الطبيعية	35
المطلب السادس: المدرسة الهيكلية	36
المطلب السابع: نظرية رأس المال البشري	38
المطلب الثامن: نظريات أخرى	39
المبحث الثاني : المفاهيم المتعلقة بالتشغيل	39
المطلب الأول : أهم المفاهيم الدولية في التشغيل	39
أولا: السكان النشطون	39
ثانيا: المشتغلون	40
ثالثا: البطالون	40
المطلب الثاني : مختلف أنواع البطالة	43
أولا : البطالة الاحتكاكية	43
ثانيا: البطالة الهيكلية	43
ثالثا: أنواع أخرى من البطالة	44
المطلب الثالث : معايير قياس التشغيل	45
أولا: معدل الإشغال	45
ثانيا : معدل النشاط	46
ثالثا: معدل البطالة	46
رابعا: معدل التمدرس	46
خامسا: معدل الأميين	46
الفصل الثاني: لإطار النظري للبطالة	48
المبحث الأول:ماهية البطالة، أسبابها وأنواعها	50
المطلب الأول:ماهية البطالة	50
أولا : تعريف منظمة العمل الدولية	50
ثانيا: تعريف منظمة الأمم المتحدة:	51
ثالثا : تعريف الديوان الوطني للإحصاء	51
رابعا: المفهوم الرسمي للبطالة	52
خامسا : المفهوم العلمي للبطالة	55
المطلب الثاني: أسباب البطالة في الجزائر والوطن العربي	55

أولا: ارتفاع معدلات النمو السكاني	56
ثانيا: عدم التوافق بين عرض العمل والطلب عليه	56
ثالثا: اعتماد معظم اقتصاديات الدول العربية على مصدر واحد للعملة الصعبة:	57
رابعا: فشل برامج التخطيط الاقتصادي وتفاقم أزمة المديونية الخارجية	57
خامسا: فشل تنفيذ برامج الخصخصة:	57
سادسا: إخفاق برامج التصحيح الاقتصادي:	57
سابعا: التوجيه غير السليم للموارد المالية:	58
ثامنا: انخفاض الطلب على العمالة العربية عربيا و دوليا:	58
المطلب الثالث: أنواع البطالة:	59
أولا:البطالة السافرة(الصريحة):	59
ثانيا– البطالة المقنعة:	63
المبحث الثاني: النظريات الاقتصادية المفسرة لسوق العمل والبطالة:	63
المطلب الأول:سوق العمل والبطالة في الفكر الاقتصادي التقليدي:	64
أولا: النظرية الكلاسيكية:	64
ثانيا: النظرية النيوكلاسيكية :	66
ثالثا:النظرية الكينزية :	68
المطلب الثاني: سوق العمل والبطالة في الفكر الاقتصادي الحديث:	71
أولا: نظرية البحث عن العمل :	71
ثانيا: نظرية الاختلال :	73
ثالثا: نظرية تجزئة سوق العمل:	74
رابعا: نظرية رأس المال البشري:	75
الفصل الثالث : تطور التشغيل والبطالة في الجزائر:	79
المبحث الأول: سوق العمل في الجزائر	81
المطلب الأول: مراحل تطور التشغيل في الجزائر	81
أولا: المرحلة الأولى (**1967 –1978**):	81
ثانيا:المرحلة الثانية (**1980–1989**):	82
ثالثا: المرحلة الثالثة (**1990–2009**):	82
المطلب الثاني: القوى العاملة المشتغلة (العمالة) في الجزائر	85

أولا: توزيع العمالة حسب القطاعات الاقتصادية	85
ثانيا: توزيع العمالة حسب فئات العمر	86
ثالثا: توزيع العمالة حسب الجنس	87
رابعا: توزيع العمالة حسب المناطق الجغرافية	88
المطلب الثالث: مصادر المعلومات الخاصة بسوق العمل في الجزائر	89
أولا :الاستقصاءات الخاصة بالعائلات	90
ثانيا :الاستقصاءات الخاصة بالمؤسسات والشركات	91
ثالثا: المصادر الإدارية	91
المبحث الثاني : الدراسة الإحصائية و الوصفية للبطالة في الجزائر	92
المطلب الأول: تحليل ظاهرة البطالة في الجزائر	92
أولا: مرحلة ازدهار التشغيل	92
ثانيا : مرحلة ظهور البطالة كظاهرة اجتماعية (**1985–2000**)	93
ثالثا: البطالة في ظل إنتعاش الإقتصاد الجزائري **2001–2010**	94
المطلب الثاني:توزيع البطالة في الجزائر	95
أولا: توزيع البطالة حسب فئات العمر	95
ثانيا: توزيع البطالة حسب الجنس	97
ثالثا: توزيع البطالة حسب المنطقة الجغرافية	98
المطلب الثالث:متغيرات مختلفة حول البطالة في الجزائر	98
أولا : أسباب البطالة في الجزائر	99
ثانيا: خصائص البطالة في الجزائر	100
ثالثا : أشكال البطالة في الجزائر	102
المبحث الثالث:سياسات التشغيل و تطور مضامينها و دورها في ترقية الشغل	103
المطلب الأول:هيئات ومصالح التشغيل في الجزائر	103
أولا: الوكالة الوطنية للتشغيل (**ANEM**)	103
ثانيا: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (**ANSEJ**)	104
ثالثا: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (**ANGEM**)	105
رابعا: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (**CNAC**)	106
خامسا : الوكالة الوطنية لدعم ومتابعة الإستثمار (**APSI**)	107

سادسا: الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار	107
سابعا : صندوق الزكاة الجزائري	108
المطلب الثاني:سياسات التشغيل في الجزائر	109
أولا:عقود ما قبل التشغيل (CPE)	109
ثانيا:تشغيل الأجراء عن طريق المبادرات المحلية (ESILS)	110
ثالثا:الأشغال ذات المنفعة العامة و ذات الإستعمال المكثف لليد العاملة (TUPHIMO	111
رابعا : برنامج المساعدة على الإدماج المهني للشباب (DAIP)	112
خامسا: التعويض مقابل النشاطات ذات المنفعة العامة (IAIG)	114
سادسا: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (PME)	114
المطلب الثالث: تفعيل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ترقية الشغل	115
أولا: الإجراءات المتخذة في الجزائر لتفعيل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة :	115
ثانيا: آليات تفعيل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق فرص عمل بالجزائر	117
الفصل الرابع: واقع التشغيل في ولاية تيسمسيلت	121
المبحث الأول : تقديم ولاية تسمسيلت :	123
المطلب الأول: أصل تسميتها:	124
المطلب الثاني : موقعها الجغرافي :	124
المطلب الثالث : تاريخ الولاية :	124
المطلب الرابع : اقتصاد المنطقة :	125
المطلب الخامس: أهم المواقع الأثرية بتيسمسيلت	125
المبحث الثاني: واقع التشغيل و البطالة و المناصب المستحدثة:	126
المطلب الأول: طلبات العمل المسجلة:	129
المطلب الثاني: عروض العمل:	130
المطلب الثالث: مناصب الشغل المستحدثة:	131
أولا: مناصب الشغل المستحدثة بواسطة جهاز المساعدة على الإدماج المهني:	131
ثانيا- عقود العمل المدعمة CTA:	141
ثالثا- عقود تكوين الشباب في سن 16- 20 سنة:	141
رابعا : التمديدات:	142
خامسا : مناصب الشغل المستحدثة:	143

الفصل الخامس: آفاق التشغيل في ولاية تيسمسيلت	163
المبحث الأول : الإمكانات المتاحة :	165
المطلب الأول : القطاعات المزدهرة	165
المطلب الثاني : البنية التحتية:	165
المطلب الثالث : أهم الهيآت الموجودة في الولاية	166
المطلب الرابع : الهياكل والمؤسسات الداعمة للاستثمار:	166
المبحث الثاني :مجالات الاستثمار في الولاية:	167
المطلب الأول: الاستثمار الفلاحي الغذائي : مثل :	167
المطلب الثاني : الاستثمار في صناعة مواد المختلفة : مثل :	167
المطلب الثالث : الاستثمار في مجال الطاقة : مثل :	167
المطلب الرابع : الاستثمار في المناجم : مثل :	167
المطلب الخامس : الاستثمار السياحي :مثل :	168
المطلب السادس : الاستثمار في الصناعات التقليدية : مثل :	169
المبحث الثالث : أهم التوقعات حول التشغيل:	169
المطلب الأول : توقـــع انخفاض نسبـــة البطالة إلى 8 بالمائة في آفاق 2014	169
المطلب الثاني : إستحداث قرابة 7 آلاف منصب شغل في ظرف ثلاثة أشهر	170
المطلب الثالث: توفير 8156 منصب شغل جديد بتيسمسيلت:	171
المطلب الرابع : إستحداث قرابة 7 آلاف منصب شغل في ظرف ثلاثة أشهر :	174
الفصل السادس : الدراسة الميدانية	175
المبحث الأول : الجوانب المنهجية للدراسة:	176
المطلب الأول : تقديم الدراسة.	176
أولا : تحديد مشكلة الدراسة:.	176
ثانيا: أهداف الدراسة:	176
ثالثا: مصادر الحصول على المعلومة:	176
رابعا : مجتمع الدراسة:	176
خامسا: تحديد العينة:	176
المطلب الثاني : إعداد الاستبيان.	177
أولا: الدراسة الاستكشافية:	177

ثانيا: التصميم النهائي للاستبيان:.	177
ثالثا: توزيع الاستبيان:	178
رابعا: حصيلة الاستبيان	178
المطلب الثالث: تقديم منهج الدراسة.	178
أولا: معالجة البيانات:	179
ثانيا: تحليل البيانات	179
ثالثا : تفريغ البيانات.	179
المبحث الثاني : تحليل الاستبيان :	179
المطلب الأول : توزيع عناصر العينة حسب الفئات العمرية:	179
المطلب الثاني: توزيع عناصر العينة حسب الجنس	180
المطلب الثالث: توزيع عناصر العينة حسب مكان الإقامة:.	180
المطلب الرابع :توزيع عناصر العينة حسب المهنة:	181
المطلب الخامس: توزيع عناصر العينة حسب المستوى العلمي:	182
المطلب السادس: توزيع عناصر العينة حسب الشهادة:	182
المطلب السابع: توزيع عناصر العينة حسب عامل أو بطال:	183
المبحث الثالث : تشخيص ظروف العمل بالولاية.	184
المطلب الأول : نوع العمل:	184
المطلب الثاني : قطاع العمل:	184
المطلب الثالث: التصريح لدى مصالح الضمان الاجتماعي:	185
المطلب الرابع : طبيعة العمل (دائم /مؤقت	186
المطلب الخامس : طريقة الحصول على العمل:	187
المطلب السادس : الأقدمية في الوظيفة:	187
المطلب السابع : الرغبة في تغيير الوظيفة:	188
المطلب الثامن: العمل في مجال التخصص	188
المطلب التاسع : التكوين:	189
المبحث الرابع : تشخيص وضعية البطالين.	190
المطلب الأول : البحث عن العمل	190
المطلب الثاني : العمل من قبل:	190

المطلب الثالث: طبيعة العمل الذي يبحث عنه البطالون	190
المطلب الرابع : قطاع العمل:	191
المنطلب الخامس : وضع ملف لدى هيئات التشغيل	192
المطلب السادس: أسباب عدم الحصول على العمل	193
المبحث الخامس : أسباب انتشار البطالة بالولاية وآليات الحد من ذلك.	194
المطلب الأول : أسباب ارتفاع معدل البطالة وسط الشباب:	194
المطلب الثاني: القطاع المسؤول عن توفير مناصب الشغل:	195
المطلب الثالث : الإجراءات المناسبة للتقليص من معدل البطالة:	195
المطلب الرابع : مستقبل التشغيل في الولاية:	196
المبحث الخامس : تحليل البيانات.	197
المطلب الأول: مصفوفة الارتباط	197
أولا: ظروف التشغيل بالولاية	197
ثانيا: واقع البطالة بالولاية	198
ثالثا: آفاق التشغيل بالولاية:	199
المطلب الثاني: الفروق الجوهرية.	199
الخاتمـــــــــة :	203
قائمة المراجع :	207

قائمة الجداول

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
1.3	تطور حجم ونسبة العمالة حسب القطاعات الاقتصادية في الجزائر خلال الفترة (2003 -2010)	85
2.3	توزيع العمالة حسب فئات العمر في الجزائر خلال الفترة (2003-2009)	87
3.3	توزيع العمالة في الجزائر حسب الجنس خلال الفترة: 2003-2010	88
4.3	توزيع العمالة في الجزائر حسب المناطق الجغرافية خلال السنوات الممتدة من 2003 إلى 2010	89
5.3	تطور معدل البطالة في الجزائر خلال السنوات من: (2000-2010).	95
6.3	توزيع البطالة في الجزائر حسب الفئات العمرية خلال الفترة الممتدة (2003 -2010)	96
7.3	توزيع البطالة في الجزائر حسب الجنس خلال الفترة: 2003-2010	97
8.3	توزيع البطالة في الجزائر حسب المناطق الجغرافية خلال السنوات الممتدة من 2003 إلى 2008	98
9.3	الصيغ المساعدة على الإدماج المهني للشباب	113
10.3	تطور عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة والتشغيل في الجزائر خلال الفترة 2003 – 2010.	119
1 . 4	التعداد السكاني	127
2 . 4	توزيع الفئات السكانية عبر السنوات	128
3 . 4	توزيع نسب الفئات السكانية حسب السنوات	128
4 . 4	طلبات العمل في إطار الجهاز الكلاسيكي	129

5 . 4	طلبات العمل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP	130
6 . 4	مجموع طلبات العمل	130
7 . 4	عروض العمل في إطار الجاهز الكلاسيكي	130
8 . 4	عروض العمل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP	131
9 . 4	مجموع العروض	131
10 . 4	مجموع العقود الممضاة	133
11 . 4	توزيع العقود حسب القطاعات	133
12 . 4	توزيع العقود حسب نوعيتها	133
13 . 4	توزيع عقود عمل القطاع الاقتصادي حسب طبيعة العقد	134
14 . 4	توزيع عقود عمل القطاع الاقتصادي حسب طبيعة العقد وحسب نوعه	135
15 . 4	توزيع عقود عمل القطاع الاقتصادي العام حسب المستخدم وحسب نوع العقد	136
16 . 4	توزيع عقود عمل القطاع الاقتصادي الخاص حسب المستخدم وحسب نوع العقد	137
17 . 4	توزيع عقود عمل القطاع الإداري حسب نوع العقد	138
18 . 4	توزيع عقود عمل القطاع الإداري حسب نوع العقد وحسب المستخدم	139
19 . 4	توزيع عقود جهاز المساعدة على الإدماج المهني حسب طبيعة العقد وحسب البلديات	140
20 . 4	عقود العمل المدعمة CTA	141
21 . 4	توزيع عقود تكوين الشباب 16- 20 سنة حسب مراكز التكوين المهني	141
22. 4	مجموع التمديدات	142
23 . 4	التمديدات حسب القطاع	142
24 . 4	توزيع عقود التمديدات حسب القطاع وحسب فترة التمديد	142
25 . 4	التنصيبات في القطاع العام والخاص والأجنبي	143
26 . 4	حصيلة اللجنة الولائية لدراسة تمويل مشاريع الشباب	144

4 . 27	توزيع ملفات الشباب حسب قطاع النشاط	145
4 . 28	توزيع ملفات الشباب حسب البلديات	146
4 . 29	حصيلة اللجنة الولائية لدراسة تمويل المشاريع	147
4 . 30	توزيع ملفات الشباب حسب قطاع النشاط	148
4 . 31	توزيع ملفات الشباب حسب البلديات	150
4 . 32	حصيلة اللجنة الولائية لدراسة الملفات الخاصة بمشاريع شراء المواد الأولية (ما بين 40.000 و 100.000 دج) ومشاريع شراء العتاد (1.000.000 دج)	151
4 . 33	توزيع الملفات حسب القطاعات(شراء العتاد)	152
4 . 34	توزيع الملفات حسب القطاعات (شراء المواد الأولية)	152
4 . 35	توزيع ملفات الشباب حسب البلديات(شراء العتاد)	153
4 . 36	توزيع ملفات الشباب حسب البلديات(شراء المواد الأولية)	154
4 . 37	مناصب الشغل المستحدثة على مستوى قطاع النشاط الاجتماعي	155
4 . 38	مناصب الشغل المحدثة على مستوى المشاريع المسندة إلى الشركات الأجنبية	156
4 . 39	مناصب الشغل المستحدثة على مستوى المشاريع التنموية والقطاعات الاقتصادية العامة والخاصة	157
4 . 40	مناصب الشغل المستحدثة في إطار مشروع 100 محل في كل بلدية	158
4 . 41	عدد المحلات الموزعة	158
4 . 42	عدد المحلات الموزعة حسب الأجهزة وحسب البلديات	159
4 . 43	مناصب الشغل المستحدثة على مستوى القطاعات الادارية والهيئات العمومية (الوظيفة العمومية.	160
4 . 44	مجموع مناصب الشغل المستحدثة على مستوى الولاية	161
1.6	الحصيلة العامة للاستبيان.	178
2.6	توزيع المبحوثين حسب مكان الإقامة	180

3.6	مصفوفة الارتباط بين رفض تغيير العمل مع واقع التشغيل بالولاية.	197
4 . 6	معاملات الارتباط بين أسباب عدم الحصول على العمل والاختيارات الأخرى.	198
5 . 6	معاملات الارتباط بين مستقبل التشغيل وأسباب البطالة و المسؤول عن حلها.	199
6 . 6	مصفوفة الارتباط بين الخصائص الديموغرافية والبطالة.	200

قائمة الأشكال

رقم الشكل	العنوان	الصفحة
1 . 1	أجر حد الكفاف وأجر التوازن	26
2 . 1	الطلب على العمل عند الكلاسيكيين	29
3 . 1	منحنى عرض العمل عند الكلاسيكيين	29
4 . 1	التوازن بين الطلب وعرض العمل عند الكلاسيكيين	30
5 . 1	عرض العمل عند كينز	32
6 . 1	نقطة التوازن عند كينز في سوق العمل	33
7 . 1	العلاقة بين التغير النسبي للأسعار (التضخم) ومعدل البطالة	34
8 . 1	منحنى فيلبس في المدى الطويل	36
9 .1	توزيع السكان النشطين حسب نظام المعلومات في الجزائر	42
10 .1	منحنى الناتج الكلي	44
1 . 2	المفهوم الرسمي للبطالة	53
2 . 2	البطالة الكلاسيكية	65
3 . 2	نموذج التوازن العام وفقا للنظرية النيوكلاسيكية	67
4 . 2	سوق العمل وفقا للنظرية الكينزية	69
5 . 2	نموذج التوازن العام وفقا للنظرية الكينزية	70
1 . 3	تطور عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر خلال الفترة2003 – 2010.	119
1 . 6	توزيع المبحوثين حسب الفئات العمرية.	179
2 . 6	توزيع المبحوثين حسب الجنس.	180
3 . 6	توزيع المبحوثين حسب المهنة.	181
4 . 6	توزيع المبحوثين حسب المستوى العلمي.	182
5 . 6	توزيع المبحوثين حسب الشهادة المحصل عليها.	183
6 . 6	توزيع المبحوثين حسب حالته (عامل أو بطال).	183
7 . 6	توزيع العمال حسب نوع عملهم.	184
8 . 6	توزيع العمال حسب طبيعة عملهم .	185
9 . 6	رأي توزيع العمال حسب تصريحهم لدى الضمان الاجتماعي من عدمه.	186
10 . 6	توزيع العمال حسب طبيعة عملهم (دائم أو مؤقت).	186
11 . 6	توزيع العمال حسب طريقة حصولهم على العمل.	187
12 . 6	توزيع العمال حسب أقدميتهم في الوظيفة.	187
13 . 6	توزيع العمال حسب رغبتهم في تغيير الوظيفة من عدمه.	188
14 . 6	توزيع العمال حسب التخصص في العمل من عدمه.	189

15 . 6	توزيع العمال حسب كفاية تكوينهم في العمل من عدمه.	189
16 . 6	توزيع البطالين حسب بحثهم عن العمل من عدمه.	190
17 . 6	توزيع البطالين حسب عملهم من قبل من عدمه.	190
18 . 6	توزيع البطالين حسب طبيعة العمل الذي يبحثون عنه.	191
19 . 6	توزيع البطالين حسب طبيعة العمل الذي يبحثون عنه.	192
20 . 6	توزيع البطالين حسب وضعهم لملف طلب العمل لدى هيئات التشغيل من عدمه.	192
21 . 6	توزيع البطالين حسب أسباب عدم حصولهم على العمل.	193
22 . 6	رأي المبحوثين حول أسباب ارتفاع معدل البطالة وسط الشباب	194
23 . 6	رأي المبحوثين حول القطاع المسؤول عن توفير مناصب الشغل.	195
24 . 6	رأي المبحوثين حول مستقبل التشغيل في الولاية.	196

مقدمة:

يعتبر التشغيل و التقليص من نسبة البطالة من أهم التحديات التي تواجه الدولة الجزائرية إن على المستوى المركزي أو على المستوى المحلي، ولهذا أطلقت برامج تنموية طموحة وبأغلفة مالية معتبرة شملت كل ولايات الوطن و بدون استثناء، ولقد تمكنت فعلا من ترقية التشغيل و التقليص من نسبة البطالة التي انتقلت من حوالي 30 % سنة 1999م إلى حوالي 11 % سنة 2010م وإلى أقل من 10% سنة 2012م[1]، إلا أن هذا التحسن في معدلات التشغيل لم يكن بنفس النسب في مختلف ولايات الوطن، بل هناك ولايات مازالت تعاني من ضعف معدل التشغيل وارتفاع نسبة البطالة، ومن بين هذه الولايا ت نجد ولاية تيسمسيلت التي يعاني شبابها من قلة فرص العمل وتفشي ظاهرة البطالة.

1- الإشكالية:

ومن هنا نتساءل: **كيف هو واقع التشغيل في ولاية تيسمسيلت ؟ وما هي الإستراتيجية المستقبلية الناجعة لترقيته ؟**

و يتم الاجابة عليها من خلال الأسئلة الفرعية التالية:

- كيف هو واقع التشغيل والبطالة في ولاية تيسمسيلت ؟
- ما هي الآليات المتبعة لترقية التشغيل في الولاية؟
- ما هي إمكانيات الولاية والتي يمكن أن تستغل في الرفع من معدل التشغيل والتقليص من البطالة؟ وهل تم استغلال هذه الإمكانيات من قبل الإدارة المحلية؟
- ما هي آفاق التشغيل في الولاية من خلال الإستراتيجية التنموية التي وضعتها السلطات المحلية؟

2- الفرضيات: قصد توجيه الدراسة والتحكم في مختلف جوانبها نقترح الفرضيات التالية:

- معدل البطالة في ولاية تيسمسيلت مرتفع مقارنة مع المعدل الوطني.
- سياسة التشغيل في الولاية لم تتمكن من تحقيق الطموحات.
- الآليات المتبعة في سياسة التشغيل هي تلك الموضوعة من قبل الدولة إلا أنها قد تكون غير مستخدمة بفعالية.
- تملك الولاية عدة إمكانيات لترقية التشغيل والتقليص من البطالة إلا أنه أنها غير مستغلة بطريقة جيدة.
- آفاق التشغيل في ولاية تيسمسيلت قد تكون جيدة نظرا للمشاريع الضخمة التي حظيت بها الولاية.

3- أهداف المشروع: نسعى من خلال مشروعنا هذا إلى تحقيق الأهداف التالية:

نسعى من خلال مشروعنا هذا إلى تحقيق الأهداف التالية:

[1]- www. Ons.dz.

*** الأهداف العلمية:**

- دراسة واقع التشغيل في ولاية تيسمسيلت وفق أسس علمية، مع اقتراح حلول عملية تسمح بترقية التشغيل و تخفيض نسبة البطالة في الولاية.

- خلق جسور التعاون بين المركز الجامعي لتيسمسيلت و مديرية التشغيل بالولاية في مجال ترقية التشغيل و محاربة البطالة.

- توفير مرجع علمي للطلبة والباحثين وحتى الإدارة المحلية في مجال التشغيل.

*** الأهداف الاقتصادية الاجتماعية:**

- الرفع من معدل التشغيل و التقليص من نسبة البطالة في الولاية وهذا من خلال الحلول المقترحة.

- تخفيض نسبة الفقر في الولاية و تحسين مستوى معيشة السكان نتيجة الرفع من معدل التشغيل.

- التقليص من الآفات الاجتماعية (السرقة، القتل، تناول الكحول و المخدرات، ... إلخ)، وهذا بدوره يؤدي إلى تحقيق الاستقرار الاجتماعي.

4- أسباب اختيار الموضوع :

باعتبارنا أساتذة في المركز الجامعي بتيسمسيلت، ومن خلال احتكاكنا بسكان الولاية، اكتشفنا بأن هناك قلة في البرامج التنموية التي تساهم في تخفيض نسبة البطالة، إضافة إلى غياب شبه تام لمؤسسات اقتصادية تنشط على تراب الولاية، وهذا رغم توفرها على إمكانيات طبيعية معتبرة، خاصة في المجال الفلاحي، كما لاحظنا مقاهي المدينة مملوءة بالشباب طوال النهار، وسمعنا بانتشار السرقة في معظم أحياء المدينة، كل هذا أوحى لنا بأن البطالة متفشية بنسبة عالية في هذه الولاية، وهذا ما أكده لنا مدير التشغيل بالولاية حيث صرح لنا أن نسبة البطالة تصل حوالي 16% ومن هنا جاءتنا فكرة دراسة واقع التشغيل في هذه الولاية والإستراتيجية المستقبلية المتبعة في هذا المجال وهذا قصد المساهمة وضع إستراتيجية أكثر فعالية ونجاعة للرفع من مستوى التشغيل والتخفيض من نسبة البطالة، وبالتالي تحقيق الاستقرار الاجتماعي و رفاهية المجتمع.

5- منهج و أدوات الدراسة:

سنعتمد في دراستنا هذه على المنهج الوصفي التحليلي، حيث أننا سنصف واقع التشغيل في ولاية تيسمسيلت، من خلال البيانات والمعلومات التي سنجمعها من مختلف الإدارات والهيئات المعنية بقطاع التشغيل، وذلك بإجراء مجموعة من المقابلات المباشرة مع مسؤولي هذه الإدارات و الهيئات، كما سنقوم بتوزيع استبيان على الشباب البطال في مختلف بلديات الولاية وهذا لمعرفة نظرتهم اتجاه سياسة التشغيل المطبقة حاليا وأهم النقائص الموجودة فيها، وعلى ضوء كل هذا سنحلل واقع سياسة التشغيل في هذه الولاية، مع تحديد النقائص الموجودة فيها، وسنقوم باقتراح إستراتيجية تشغيل أكثر فعالية ونجاعة تأخذ بعين الاعتبار الإمكانيات و الموارد التي تتوفر عليها مختلف بلديات الولاية.

6- النتائج المتوقع الحصول عليها:

نتوقع من خلال دراستنا هذه الخروج بالنتائج التالية:

- نسبة البطالة في ولاية تيسمسيلت أكبر مما هو مصرح به.
- غياب إستراتيجية لترقية التشغيل و محاربة البطالة على مستوى مديرية التشغيل بالولاية، أو عدم نجاعة الإستراتيجية المطبقة إن وجدت.
- قلة المشاريع الاستثمارية على مستوى الولاية يعد من أهم أسباب انخفاض معدل التشغيل وارتفاع نسبة البطالة.
- عدم وجود حوافز لاستقطاب المستثمرين لانجاز مشاريع على مستوى الولاية.
- عزلة الولاية وفقرها سببان رئيسيان لقلة المشاريع الاستثمارية وبالتالي لارتفاع نسبة البطالة.

الفصل الأول:

نظرية التشغيل

تمهيد:

يعتبر مفهوم حركية الشغل في ظل اقتصاد ما اللجوء إلى دراسات معمقة تأخذ بعين الاعتبار المحيط الاقتصادي والاجتماعي، هذا بالإضافة إلى نظرة من جانب أخر لتغير هذه الظاهرة عبر الزمن. فالجزائر ومنذ الاستقلال انتهجت العديد من السياسات الاقتصادية والاجتماعية، حيث كان الهدف الأساسي منها هو الشغل، وبفضل المحروقات تمكنت الجزائرمن تحقيق استثمارات هامة، وبالتالي خلق مؤسسات وطنية في كل المجالات ، الأمر الذي سمح لها بامتصاص عدد هائل من السكان النشطين، لكن ومع مر السنين وبارتفاع نسبة النمو الديمغرافي باستمرار، أصبحت غير قادرة على تلبية حاجيات المجتمع ككل، خاصة توفير مناصب شغل لكل البطالين.

إذن ومن اجل دراسة تحليلية لظاهرة التشغيل، ارتأينا تخصيص هذا الفصل، لتسليط الضوء على المفاهيم الأساسية العامة للشغل .

المبحث الأول: مفاهيم عامة حول العمل

ينظر إلى العمل ظاهرة تفاعل معقد بين عناصره مجتمعة وليس عملية تأثير الإنسان في العناصر الأخرى وحسب.

ويمكن النظر إلى العمل على أنه نوع من السلوك أو النشاط الهادف أو صرف الطاقة، يسير وفق خطة منتظمة، ويقتضي القيام بوظائف معينة لتحقيق غرض إنتاجي معين، فالتجارة عمل، والكتابة في محل تجاري عمل، والمحاماة عمل، وكذلك التعليم أو إدارة مؤسسة صناعية.

المطلب الأول : تعريف العمل

العمل work هو تفاعل منظم بين الإنسان والوسط المحيط به، وما يحتويه من أشياء ومواد وآلات وأشخاص، وله عناصر أساسية أهمها:

ـــ أدوات العمل.

ـــ وموضوع العمل.

ـــ والوسط المحيط بمكان العمل.

يعتبر العمل من وجهة نظر علم الفيزياء فهو حاصل ضرب القوة بالمسافة التي يجتازها شيء ما تؤثر فيه تلك القوة، أي الطاقة المصروفة لإحداث تغيير في شيء بنقله من حال معينة إلى حال أخرى مثل تحويل الصوف إلى خيوط، أو من أجل صيانته والحفاظ عليه في وضعية أو حالة معينة.

ومفهوم العمل من وجهة النظر الأخلاقية والدينية يراد به أنماط السلوك الاجتماعي التي يمارسها الفرد مع الآخرين، فيقال عمل صالح، وعمل فاسد، تبعاً لما يترتب على السلوك من نتائج تمس الآخرين.

والعمل من أهم عناصر الإنتاج حيث لا إنتاج بلا عمل، وعندما نتكلم عن العمل لا نتكلم عن عنصر عادي بل عنصر إنساني يعامل معاملة خاصة للأسباب الآتية:

- إدارة عنصر العمل لا تتعلق بمورد عادي بل عنصر إنساني ويجب مراعاة الجانب الإنساني من حيث تحديد الأجر ووضع الضوابط لعمل الأحداث والنساء.

- العمل يتحدد عنه اجر والذي يحدد مستوى المعيشة.

المطلب الثاني : – خصائص العمل

و تتمثل في :

- **العمل نشاط واعٍ** : فالإنسان يعي ما يعمل، علي عكس الحيوان الذي يعمل بغريزته، فالإنسان وحده هو الذي يعي الطبيعة ويستوعبها ويحولها.

- **العمل نشاط إرادي** :يقوم به الإنسان عن إرادة مختارة وتقدير لموقفه من خلال أجره (الحساب الاقتصادي)،وهل يقابل ما يبذل فيه من جهد بعكس العمليات اللاإرادية من تنفس ودورة دموية...الخ

- **العمل يسبب ألم:**حيث الألم هو التكلفة التي يتحملها العامل نتيجة لعمـــله حيث أن العمل يتضمن نوع من القهر على العمل بما يفرضه عليه من التزامات وأعباء بدنية وذهنية وخضوعه لنظام محدد وصارم.

- **العمل مصدر للمتعة والسعادة** :رغم ما سببه العمل من ألم وقهر نري العامل سعيد بإنجاز عمـــله وتحقيقه لذاتـــه.

- **العمل له غاية** :وهي خلق المنافع بالإسهام في العملية الإنتاجية، فإذا كان الألم يمثل تكلفة العمل فان إنتاج السلع والخدمات يمثل العائد من العمل

وإذا كان العمل لا يهدف في النهاية إلى الإنتاج فانه لا يعتبر عملا من الناحية الاقتصادية.

والعمل ليس عنصر متجانس بل يختلف من مهنة إلى أخرى، كذلك يختلف داخل المهنة الواحدة. وينقسم إلى:

- أعمال يدوية : تعتمد علي الجهد العضلي إلى حد كبير.
- أعمال ذهنية : تعتمد علي المعرفة.

وفي الحقيقة لا نجد عمل يدوي يخلو من الجانب الذهني ولا عمل ذهني يخلو من الجانب العضلي وهناك تقسيمات أخرى إلى أعمال تنفيذية وأعمـــال إشرافية.

المطلب الثالث : التخصص وتقسيم العمل:

أولا :التخصص : هو أن يتخصص الإنسان في مهنة واحدة لإنتاج سلعة أو خدمة

إما نجار أو زارع أو صانـــع ...الخ، يقوم بإنتاج نوع واحد من السلع ويحصل علي بقية احتياجاته من التبادل.

ثانيا : أهمية التخصص:و تتمثل في :

- زيادة الكفاءة الاقتصادية من خلال خلق مزايا جديدة لدى الأفراد
- زيادة القدرة على الابتكار والاختراع.
- زيادة الخبرة العميقة لدى الأفراد

ثالثا :تقسيم العمل : يقصد به أن ينقسم إنتاج السلعة الواحدة إلى عدد من المراحل لكل مرحلة جزئية **عامل، أي أن تقسيم العمل يتم داخل المهنة الواحدة بقصد إنتاج سلعة واحدة أو خدمة واحدة، ولقد ارتبط تقسيم العمل بإدخال الآلة في عمليات الإنتاج.

حيث أن تقسيم العملية الإنتاجية إلى عمليات جزئية سهل استخدام الآلة لتقوم بها بدلا من أن يقوم بها الحرفي.

رابعا : مزايا تقسيم العمل: تتمثل فيما يلي:

- زيادة المهارة في أداء الأعمال، وذلك لتبسيط الأعمال المطلوبـــة.
- تنظيم العمل بشكل أكفاء من حيث التوقيت والتتابـــع والإشراف.
- توفير الوقت وتقليل الفاقد أثناء انتقال العامل من عملية إلى أخرى.

- تسهيل استخدام الآلة نتيجة لتقسيم العملية الإنتاجية إلى عدة عمليات جزئية.
- كل ما سبق يؤدي إلى زيادة الكفـــاءة الإنتاجية وزيادة الإنتاج.

أما المبالغة في تقسيم العمل لها عيوب وخاصة من الناحية النفسية ن و هي :

- الملل من تكرار نفس العمل الواحد.
- يفقد العامل إحساسه بنتيجة عملة لأنه يقوم بعملية جزئية فقط علي عكس الحرفي الذي يقوم بإنتاج السلعة كلها.

المبحث الثاني : الأسس النظرية للعمل

تظهر الأهمية الاقتصادية لعنصر التشغيل كمتغير اقتصادي. من خلال الدور الذي يلعبه في مسار النظام الاقتصادي، وتطوره حركيا. ولاسيما وأنه وثيق الارتباط والصلة بصورة مباشرة أو غير مباشرة، بالمتغيرات الاقتصادية الأخرى ومستوى النمو والتنمية الاقتصادية.

مما يجدر بنا تناول بعض الجوانب الهامة لعنصر التشغيل، من خلال الدراسات التحليلية للأفكار الاقتصادية لمختلف المدارس الاقتصادية الهامة.

المطلب الأول : النظريات التقليدية "القديمة"(1)

و تتمثل في :

أولا: نظرية حد الكفاف:

1-**محتوى النظرية** : تحتوى النظرية عند كيسناي، آدم سميث، ريكاردو و مالتس: كان من مبادئ الفيزيوقراطيين، أن أجور العمال لا يمكن، بأي حال من الأحوال، أن تبقى مرتفعة عن الحد الأدنى الضروري لبقائهم أحياءا في مستوى الكفاف.

وقد أوضح كيسناي" زعيم هذه المدرسة الاقتصادية" هذا المبدأ لقوله: إن معدل الأجور إذا هبط عن الحد الأدنى الذي يتناسب وحد الكفاف، يبدأ العمال في الهجرة، وبذلك يقل عرض العمل وترتفع الأجور إلى مستوى الكفاف مرة أخرى.إلا أن كيسناي لم يتعرض إلى حالة الوفاة أو التقليل من النسل عند انخفاض الأجور(2)

أما آراء آدم سميث، كانت تضطرب بين نظرية حد الكفاف وبين الاعتقاد بأن معدل الأجور يتحدد وفقا لعرض وطلب العمل، إذ ذكر أن نظرية حد الكفاف تنطبق على المجتمعات ذات الموارد الثابتة، بينما تنطبق نظرية العرض والطلب على المجتمعات ذات الموارد المتغيرة(3)

---

(1): يقصد بالنظريات القديمة،النظريات التي سبقت النظرية الكلاسيكية الحديثة.

(2): عبد العزيز فهمي هيكل،أساليب التحليل الاقتصادي،دار النهضة العربية،بيروت 1986،ص419.

(3): عبد العزيز فهمي هيكل،أساليب التحليل الاقتصادي،دار النهضة العربية،بيروت 1986،ص419

أما ريكاردو فقد أوضح أن العمل مثل جميع الأشياء الأخرى التي تباع وتشترى، والتي تزيد كميتها وتنقص، له ثمن طبيعي وثمن سوقي.الثمن الطبيعي للعمل هو الذي يمكن العمال من العيش في مستوى الكفاف الذي يسمح لهم باستمرار وجود طبقتهم من غير زيادة أو نقصان. ومهما اختلف ثمن العمل في السوق عن هذا الثمن الطبيعي فانه يتجه في النهاية إلى التعادل معه.عندما يرتفع ثمن العمل في السوق فان عرض العمل يزداد، وبالتالي تنخفض الأجور إلى حد الكفاف والعكس صحيح.وبذلك لم تدع آراء ريكاردو أي منفذ للأمل أمام العمال في تحسين أحوالهم ولعل هذا هو السبب في تسمية هذه النظرية بقانون الأجر الحديدي[4] .

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

ومن هنا نصل إلى نتيجة مفادها أن الاحتياجات تفوق دائما الإمكانيات و تطبيق هذه النظرة على سوق العمل يؤدي إلى نتائج وخيمة على أجور العمال[1]

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

2- نقد نظرية حد الكفاف: يتمثل النقد فيما يلي:

- نظرية حد الكفاف هي نظرية عرض العمل،وترتكز أساسا على أسس ديمغرافية. فالطلب على العمل ليس له إلا دور مؤقت في المدى القصير؛ ألا وهو تحديد سعر العمل الجاري أو بعبارة أخرى:بما أن عرض العمل له مرونة لا نهائية فليس هناك داع لتحليل الطلب على العمل.
- الزيادة المطردة في الأجور منذ بدء الثورة الصناعية دليل على خطأ نظرية حد الكفاف.
- من الصعب اختبار هذه النظرية لان مستوى الكفاف لا يمكن تحديده،وهو مفهوم نسبي وراجع إلى عادات وتقاليد كل مجتمع.
- نظرية حد الكفاف لا تعطي أي تفسير لاختلاف الأجور تبعا لاختلاف المهارة والكفاءة الإنتاجية.
- لها نظرة تشاؤمية لمستقبل العمل والعمال.

---

(4): نفس المرجع السابق، ص420.

(1) : *Jean-Michel Cousineau, Economie du travail, Gaetan Morin, Canada, 1981, p32.*

– تعتمد هذه النظرية في تحليلها على العلاقة بين الدخل والسكان.إلا أن هذه العلاقة لم تعد كافية لأنه يوجد متغيرات أخرى تؤثر في مستوى الأجر،من بينها: إنتاجية العمل، كمية رأس المال المستخدم في العملية الإنتاجية والمستوى العام للأسعار "التضخم"...الخ.

ثانيا: نظرية رصيد الأجور:

1- محتوى النظرية:

هذه النظرية تكملة لنظرية حد الكفاف وليست بديلا لها.فمعدل الأجور تبعا لهذه النظرية، يتوقف على العلاقة بين عدد السكان ورأس المال.

إن ازدياد السكان مع ثبات رأس المال "المخصص للأجور" يؤدي إلى زيادة عرض العمل ومنه إلى انخفاض الأجور، ولقد نادى جون ستيوارت ميل **John Stuart Mill** بهذا الرأي، فأشار إلى أن عدد السكان يزيد بمعدل يفوق معدل زيادة رأس المال، خاصة إذا تذكرنا أن عائد رأس المال يميل إلى النقص باستمرار، نتيجة زيادة الكمية منه في الإنتاج "قانون تناقص الغلة"، وبذلك يقل الرصيد السنوي الذي تتكون منه المدخرات، ولهذا يرى **Mill** أن هناك اتجاه قوى ومستمر نحو انخفاض الأجور.

كذلك تأثر جون ستيوارت ميل **John Stuart Mill** بفكرة والده[1]: لا يمكن رفع الأجور حسب هذه النظرية، فإذا ارتفع عدد العمال فإن الأجر المتوسط يميل إلى الانخفاض نظرا لتقسيم نفس الكعكة (الحلوى) على عدد اكبر من العمال.

2- **نقد النظرية:** تتمثل في :

– نظرية رصيد الأجور هي نظرية الطلب على العمل "عرض العمل ليس له إلا دورا مؤقتا في المدى القصير ألا وهو العمل على تأرجح سعر العمل الجاري زيادة أو نقصانا، أو بعبارة أخرى، بما أن الطلب على العمل له مرونة لا نهائية فليس هناك داع لتحليل عرض العمل

– لها نظرة تشاؤمية لمستقبل العمل والعمال

– عدم إمكانية تعريف مخصص للأجور واستحالة قياسه

– لا يمكن رفع الأجور عن طريق التفاوض بين المنتجين والعمال إلا على حساب الفئة غير المنخرطة في النقابة،وذلك راجع إلى ثبات رصيد الأجور

– إن ثبات رأس المال المخصص للأجور قد انتقد من طرف عدة اقتصاديين وذلك من عدة وجوه[2] :

* إن التقدم التكنولوجي أو المساهمة في رفع إنتاجية العمل يؤديان إلى رفع الكتلة الأجرية

* تغيير التوزيع الوظيفي للدخول(التوزيع بين الأجور والأرباح) يؤدي إلى رفع الكتلة الأجرية كذلك

ثالثا– النظرية الماركسية:

---

(1) عبد العزيز فهمي هيكل،أساليب التحليل الاقتصادي،دار النهضة العربية،بيروت،1986،ص420

(2) : *Jean-Mill Cousineau,Economie du Travail,Gaetan Morin,Canada,1981,p38* .

1- محتوى النظرية:

يتحدد الأجر الطبيعي بكمية العمل اللازم اجتماعيا لإنتاج وسائل العيش الضرورية لاستمرار الطبقة العاملة بصفتها هذه، وتجديد قوة عملها. تقول النظرية أن عمل العامل في المؤسسة الرأسمالية يتكون من جزأين: أحدهما يدفع عنه أجر والآخر يقوم به العامل دون أن يتقاضى عليه أجرا، الفرق بين الأجرين سماه ماركس القيمة الفائضة (**La Plus-value**)؛ وعليه فإن الأجر في النظام الرأسمالي يخفي تقسيم وقت العمل إلى عمل ضروري وعمل فائض.

لا يظهر وراء شكل الأجر أن الرأسمالي لا يدفع للعامل سوى المقابل لجزء فقط من عمله، ومن ثم فالعامل الأجير في المجتمع الرأسمالي نوع من العبودية[1]

إن وجود الجيش الاحتياطي من البطالين العاطلين، يمنع ارتفاع الأجور عن الحد الأدنى الكافي للبقاء[2] كما تشير النظرية الماركسية أن البطالة ليست نتيجة التقدم التقني (أي التركيب العضوي لرأس المال "نسبة رأس المال إلى العمل **K/E**")، وإنما نتيجة الشروط الرأسمالية للتراكم. البطالة هي نتيجة ارتفاع الإنتاجية الحدية للعمل تحت الشروط الرأسمالية للتراكم[3]

2- نقد النظرية:

– تفرض هذه النظرية أن المنتجين باستطاعتهم الحصول على كمية العمل التي يرغبون فيها بمعدل أجر يساوي حد الكفاف، بمعنى أن عرض العمل لانهائي المرونة.

حسب ماركس فإنه يوجد جيش من البطالين يمنعون الأجور من الارتفاع، وهذا غير صحيح، لأن الأجر يتحدد بقوى العرض والطلب، معناه ليس بإمكان البطالين تخفيض الأجر تحت مستوى أجر التوازن.

– لم يبين ماركس كيف تحدد الساعات التي يتقاضى عليها العامل أجرا (عدد وساعات العمل الضروري).

رابعا: نقد عام للنظريات: و تتمثل في :

– إن النظريات الثلاث التي سبقت، تؤيد نظرية حد الكفاف، إلا أن النقد الذي قدمه ساموبلسن ضد اجر حد الكفاف؛ هوأن هذا الأخير في الدول الصناعية يقع تحت أجر التوازن المحدد بقوى العرض والطلب،

---

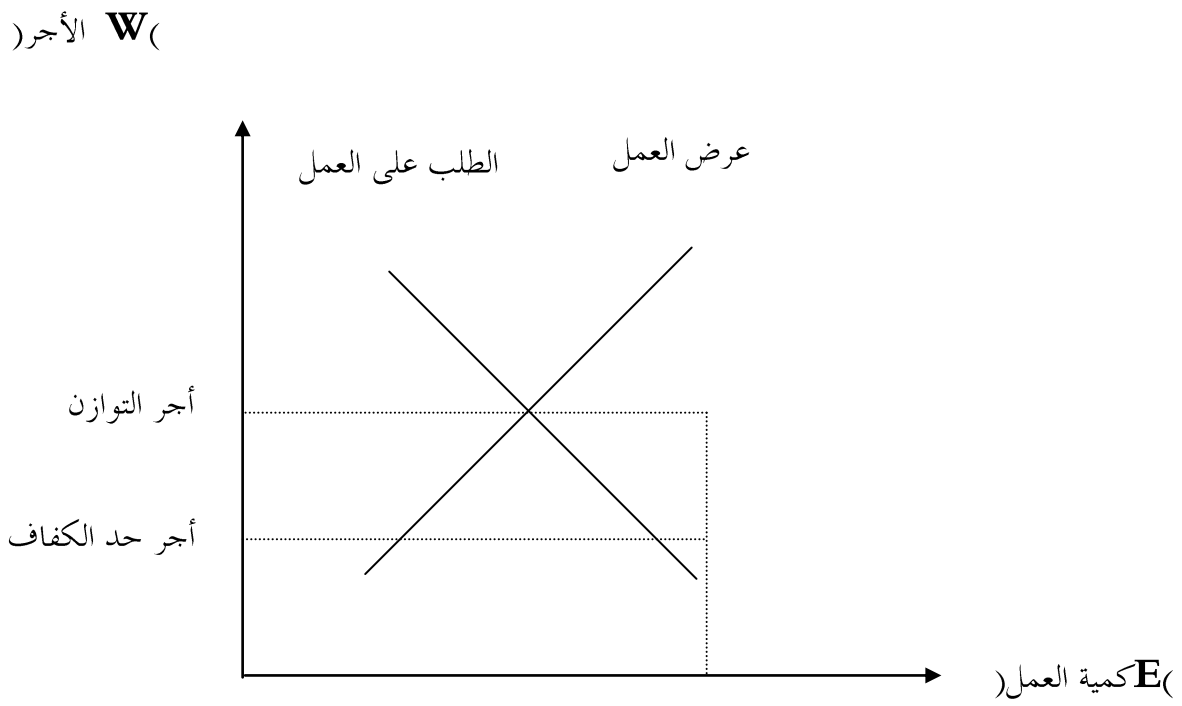
(1): راشد البراوي، للموسوعة الاقتصادية،الطبعة الأولى،دار النهضة العربية،بيروت 1971، ص 21.

(2): بول أ.ساموبلسون، توزيع الدخل ومكافأة عوامل الإنتاج، نقله إلى العربية مصطفى توفيق، د م ج، الجزائر،ص 108.

(3) : *Ahmed Zakane, Analyse de l'offre d'emploi, Mémoire de Magistère, **ISE**, 1992, P28*.

وبالتالي لا يمكن أن يستقر عند هذا المستوى نتيجة ضغط قوى السوق التي تدفعه إلى أعلى، انظر إلى الرسم البياني أسفله[1]

الشكل **رقم 01-01** : أجر حد الكفاف وأجر التوازن



المصدر : :محمد الشريف ألمان، التحليل الاقتصادي الكلي، مطبوعة جامعية، مكتبة معهد العلوم الاقتصادية، الجزائر ص 113-117.

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

وبالنسبة للعمال، فإنهم يستطيعون التطلع إلى أجور أكثر ارتفاعا أيضا، ولكن في ظل المزاحمة لن يستطيعوا الحصول على المزيد من المكافآت المحددة على أهوائهم.

وطالما أنهم لا يتصرفون بتنسيق لتحديد عرض اليد العاملة، فان رغباتهم لن تمنع الأجور من الانخفاض حتى المستوى التزاحمي [1].

(1) : بول أ.ساموبلسن، توزيع الدخل ومكافأة عوامل الإنتاج، الجزء الخامس، نقله إلى العربية مصطفى موفق، ***OPU***، الجزائر، 1993، ص 109.

(1) : بول أ،ساموبلسن،توزيع الدخل ومكافأة عوامل الإنتاج،الجزء الخامس،نقله إلى العربية مصطفى موفق،***OPU*** ،1993،ص110

– هذه النظريات لها جزء كبير من الصحة بالنسبة للأزمنة التي عاش فيها أصحابها و بالنسبة لكثير من دول العالم الثالث، إلا أن تنبؤاتهم التشاؤمية ليست واقعية خاصة في الوقت الحالي ، وبالنسبة لكثير من الدول الصناعية:

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

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

– كل من هذه النظريات إما تركز على جانب الطلب أو جانب العرض. ولا تشرح الأجر إلا في المدى الطويل، أما المدى القصير فهي عاجزة على شرحه.

– لا يمكن اختبار هذه النظريات إحصائيا، بمعنى أن إستخدام الوسائل العلمية لا يمكن أن تعطينا إجابة (تكون الإجابة عن طريق المناقشات).

المطلب الثاني : النظرية الكلاسيكية الحديثة:[1]

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

$\mathbf{Q = Y = f(E)}$ [2]،حيث :

$\mathbf{Q}$: حجم الإنتاج الكلي

$\mathbf{E}$: حجم العمل المستخدم

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

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

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

أولا: الطلب على العمل:

يصدر طلب العمل من المنتجين، ويرتبط هذا الطلب بمعدل الأجر الحقيقي أو بعبارة أدق يعتبر طلب العمل عند الكلاسيك ($\mathbf{E_d}$) تابعا متناقصا لمعدل الأجر الحقيقي ($\mathbf{W/P}$) ،أي أن:

$\mathbf{E_d = D\ (W/P)}$ ،حيث:

---

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

(2) : صياغة العلاقات الرياضية في هذا البحث بالحروف اللاتينية،لذا يجب أن نقرا من اليسار إلى اليمين.

W : معدل الأجر الاسمي (النقدي)

P : المستوى العام للأسعار

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

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

$$\mathbf{VPmP_E=W}$$

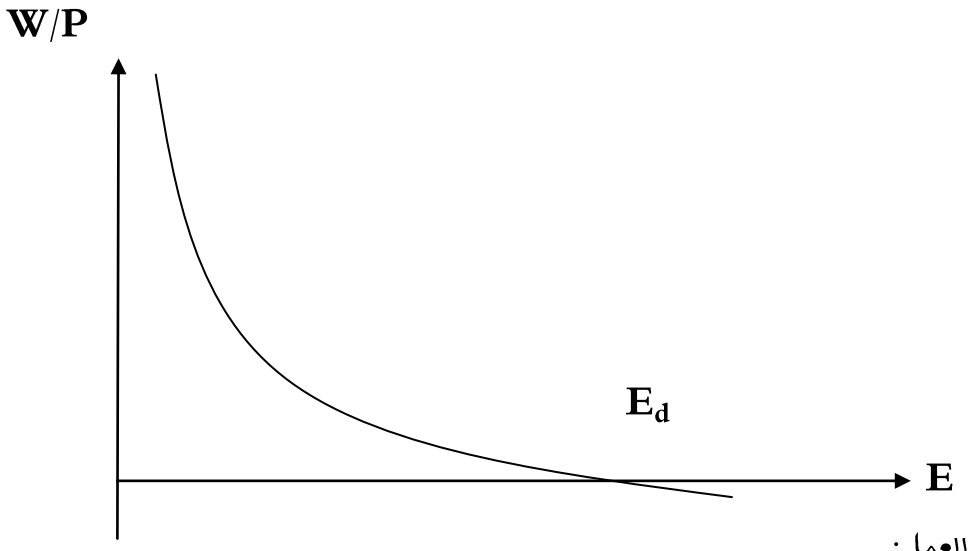
أو: $\mathbf{PmP_E=W/P}$ (أي أن الإنتاجية الحدية العينية للعمل تساوي معدل الأجر الحقيقي)

بما أن إنتاجية العمل العينية متناقصة: $\frac{d^2Y}{d^2E} \langle 0$، فإنه لا يمكن توظيف عمال جدد إلا عندما ينخفض معدل الأجر الحقيقي **(W/P)**.

هذه النتيجة يمكن تعميمها على الاقتصاد ككل:

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

الشكل **رقم 01-02**:الطلب على العمل عند الكلاسيكيين



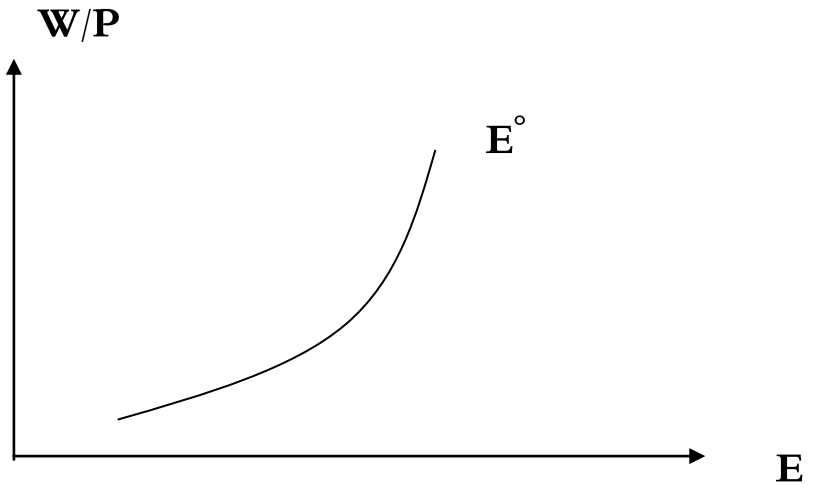
ثانيا : عرض العمل:

عرض عنصر العمل (**E**) يصدر عن العمال، وبشكل عام يرتبط عرض العمل طرديا بمعدل الأجر الحقيقي؛ أي أنه دالة متزايدة لمعدل الأجر الحقيقي :

$E = O\ (W/P)$ ، بحيث: $dE / d\ (W/P) > 0$.

و يمكن تمثيل دالة عرض العمل كما يلي:

الشكل رقم01– 03 :منحنى عرض العمل عند الكلاسيكيين



ثالثا: نقطة التوازن:

تحت الفرضيات التالية:

- الفترة قصيرة الأجل
- المنافسة الحرة الكاملة
- السعي وراء تحقيق أكبر ربح ممكن من طرف المنتجين
- تحقيق أكبر دخل من طرف العمال

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

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

الشكل الموالي يبين هذا:

الشكل رقم01– 04 :التوازن بين الطلب وعرض العمل عند الكلاسيكيين

التناقص بين المنتجين والعمال عند الكلاسيكيين هو الذي يؤدي إلى التوازن في سوق العمل.
هذا الأخير يحدث عندما يصل الاقتصاد إلى الاستخدام الكامل لليد العاملة.فإذا وجدت بطالة، فإنها بطالة إرادية، وهذا يرجع لسببين اثنين:

– طلب العمال لأجور أكبر من إنتاجياتهم الحدية

– باستطاعة العمال فرض مستوى معدل الأجر الحقيقي (عن طريق التنظيم النقابي). والذي يؤدي إلى التحديد والحد من ارتفاع مستوى العمالة وهذا من قبل المنتجين

المطلب الثالث: النظرية الكيترية لسوق العمل[1]:

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

أولا: الطلب على العمل:

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

يعتبر الطلب على العمل ($\mathbf{E_d}$) عند الكيتريين تابعا متناقصا لمعدل الأجر الحقيقي ($\mathbf{W/P}$)،

أي أن:

$\mathbf{E_d = D(W/P)}$، حيث:

$\mathbf{W}$: حد الأجر الاسمي (النقدي)

(1) محمد الشريف المان،التحليل الاقتصادي الكلي،مطبوعة جامعية،معهد العلوم الاقتصادية،الجزائر،1982 ص137-143

P: المستوى العام للأسعار.

ثانيا: عرض العمل:

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

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

أ– الأول: وهو اعتبار أن عرض العمل يتحدد بالأجر الحقيقي، ومعناه أن العمال لا يتعرضون إلا لما يسمى بالخداع النقدي (**Illusion Monétaire**)، وهذا غير صحيح، لان معدل ارتفاع الأجر الاسمي يؤثر في سلوك العمال، إذ يؤدي بهم إلى زيادة عرض خدماتهم.

فكل عامل يبحث على أجر أسمي يتقاضاه.

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

* – بينما يعتبر التقليديون أن معدل الأجر الحقيقي مرنا في الارتفاع والانخفاض.

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

رياضيا، عرض العمل يكون على الشكل التالي: $\mathbf{E = O(W)}$

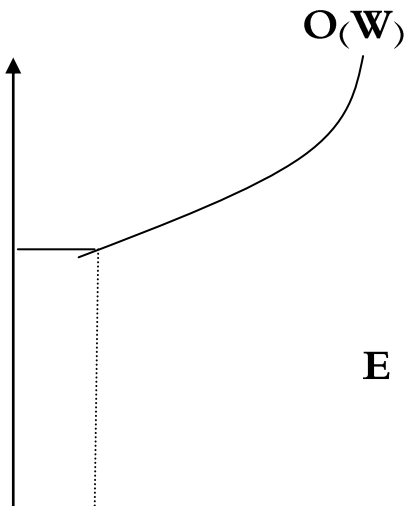
وهذا تحت الشروط التالية:

$O'(W) > 0$ و $W > \bar{W}$ ،بحيث: $O'(W)$هي مشتقة الدالة $O(W)$.

– الشرط الأول معناه أن عرض العمل تابع متزايد لمعدل الأجر الاسمي،

والشرط الثاني يعني وجود حد أدنى للأجر لا يمكن تعديه.انظر إلى الشكل 2-5:

الشكل رقم 01– 05: عرض العمل عند كينز



من الرسم البياني أعلاه، نرى أن:

$$E = O(w) \longrightarrow W = W + W(E) \ldots *$$

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

و $W(E) > 0$ ، إذا كان $E > \bar{E}$

حسب الشكل السابق، نلاحظ أنه عندما يتناقص معدل الأجر الاسمي، فإن الكمية المعروضة من العمل تنقص حتى تصل إلى النقطة(W وE')

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

– إذا تحقق الشرط : $E > E'$، يكون الاقتصاد في حالة الاستخدام الكامل، ويكون معدل الأجر الاسمي يساوي: $W = W + W(E)$

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

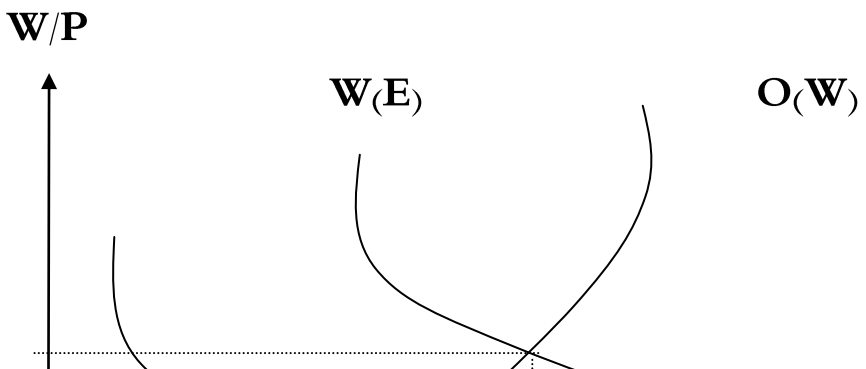
ثالثا: التوازن في سوق العمل :

يتحقق التوازن في سوق العمل، عندما تتساوى الكمية المعروضة من العمل مع الكمية المطلوبة. بعبارة أخرى عندما يكون: $E = E_d$، لكن المتغيرة المستقلة لـــ:E هي معدل الأجر الاسمي. لكي ننتقل من هذا الأخير إلى معدل الأجر الحقيقي بتقسيم المعادلة السابقة (*) على المستوى العام للأسعار P الذي هو معطى ($P = C^{te}$)[1]، أي:

$$W/P = W/P + W(E)/P \longleftrightarrow E = O(W/P)$$

فنحصل على الشكل التالي:

الشكل رقم01– 06: نقطة التوازن عند كينز في سوق العمل



$(W/P)^*$

W_0/P E^d

$E^{d'}$

E

$E^{*'}$ $\bar{E}$ E^*

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

في هذه الحالة يكون الاقتصاد في حالة الاستخدام الكامل.

– إذا كانت دالة الطلب على العمل هي$E^{d'}$، فان نقطة التوازن هي ((W_0/P ,$E^{*'}$) والتي تمثل مستوى العمالة ومعدل الأجر الحقيقي على التوالي. في هذه الحالة يكون الاقتصاد في حالة الاستخدام غير الكامل، ومستوى البطالة يساوي: ($\bar{E} - E^{*'}$).

*بالارتكاز على النظريتين السابقتين؛ النظرية الكلاسيكية الحديثة والنظرية الكيترية؛ نستطيع القول أن الاستخدام الكامل هو حالة اقتصادية تمثل اليد العاملة الموجودة، والتي تعرض قوة عملها من أجل معدل أجر حقيقي موجود في السوق. لكن لابد أن نفرق بين حجم الاستخدام الكامل وحجم السكان النشطين[1] في بلد ما والذي يمثل النهاية المطلقة لكمية العمل الموجودة. ومن هنا ندرك أن البطالة الإرادية يشكلها أولئك الذين لا يقبلون بقانون السوق (الأجر السائد في السوق) وبالتالي؛ فهم خارج الاستخدام الكامل. أما إذا كان السعر W هو السعر السائد في السوق (السعر الأدنى المضمون). في هذه الحالة توجد بطالة غير إرادية

المطلب الرابع: علاقة فيلبس:

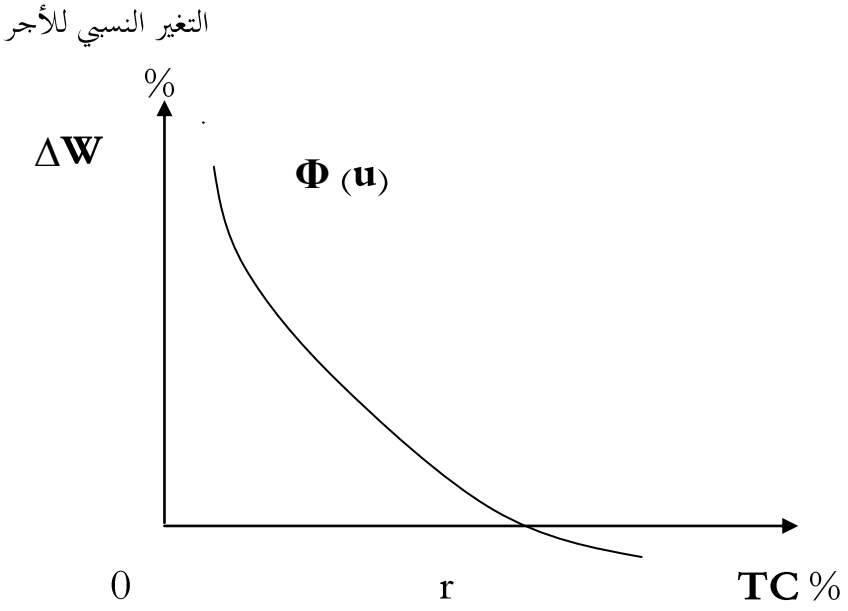
إن موضوع تحديد العلاقة الخاصة بالأجور كان محل اهتمام العديد من الدراسات القياسية الاقتصادية في ظل الاقتصاد الإنجليزي، وهذا خلال المرحلة الممتدة من **1861** إلى **1957**، وقد جاء وليام فيلبس عام

(1) : نقصد بحجم السكان النشطين في هذه الحالة؛ حجم السكان في سن العمل والقادرين عليه.

1958 ليوطد دعائم العلاقة العكسية بين البطالة والأسعار؛ وهذه العلاقة تفسر أساسا أثر اللاتوازن في سوق العمل على تحديد الأجور.

وقد عبر فيلبس عن هذه العلاقة بين البطالة والأسعار من خلال المنحنى البياني الآتي "منحنى فيلبس":

الشكل رقم01– 07: العلاقة بين التغير النسبي للأسعار (التضخم) ومعدل البطالة



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

– الدالة Φ (u) هي دالة متناقصة حيث أن أدنى معدل بطالة ينجم عنه تضخم كبير أو بعبارة أخرى تغير (ارتفاع) سريع في الأجور الاسمية،والعكس صحيح

– الدالة Φ (u) هي دالة غير خطية

– المنحنى البياني للدالة Φ (u) يتقاطع مع محور الفواصل في النقطة (r) بمعدل بطالة موجب، وهذا معناه أن ثبات الأسعار (معدل التضخم منعدم) يفترض وجود نسبة من البطالة في المجتمع

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

باستخدام اللغة الكيترية، وكما أن سعر الفائدة هو جزاء التخلي عن السيولة النقدية، فإن التضخم هو جزاء التخلص من البطالة. إن هذه العلاقة تثير دائما التساؤل الآتي: إلى أي مدى يمكن السماح للتضخم، سعيا وراء تحقيق التوظيف الكامل، من خلال القضاء على ظاهرة البطالة[1] ؟.

(1) : حسني عمر، التطور الاقتصادي، دار الفكر العربي، القاهرة، 1988.

المطلب الخامس: نظرية معدل البطالة الطبيعية (Milton Friedman):

في نهاية **1967** وبداية **1968**، احتج كل من:

Milton Friedman و **Edmund S.phelpe** على فعالية منحنى فيلبس في المدى الطويل.

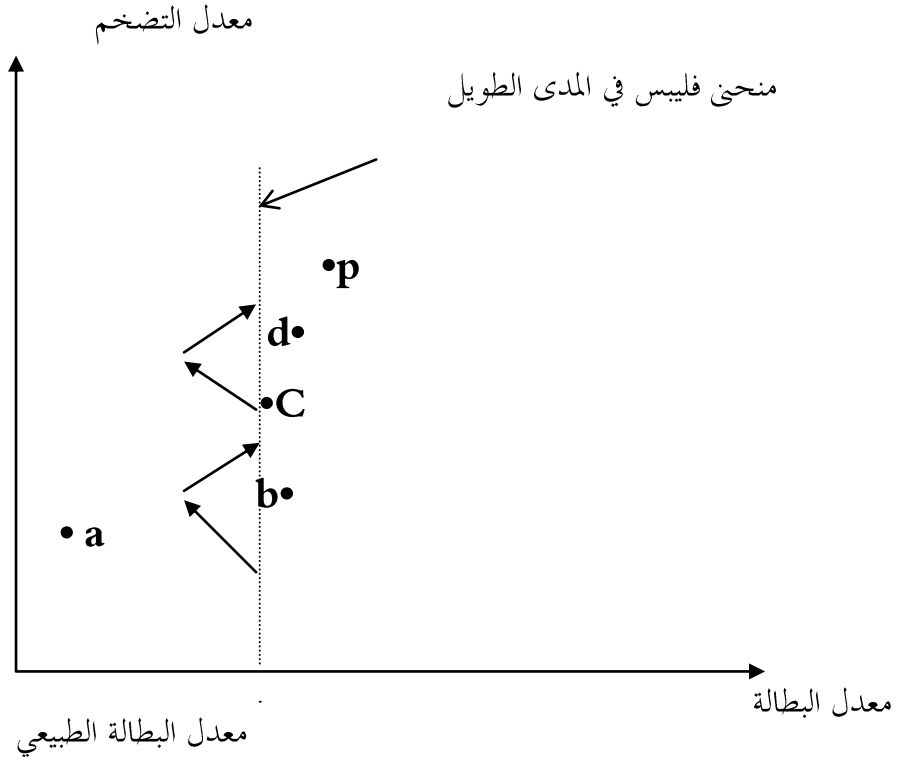
منطق فريدمان كان كالآتي: رفع الإنفاق في اقتصاد ما عن طريق السياسة الضريبية أو النقدية يؤدي إلى ارتفاع غير منتظر في معدل التضخم، لكن الأجور لا تتفاعل بنفس السرعة مع الأسعار وبالتالي تصبح اليد العاملة رخيصة (هذا راجع إلى انخفاض الأجور الحقيقية) والطلب عليها يزداد والبطالة تتقلص.

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

بالفعل، إن رد فعل العمال أمام ارتفاع الأسعار، هو المطالبة برفع الأجور لتعويض القدرة الشرائية الضائعة. إذا ارتفعت الأجور بنفس نسبة ارتفاع الأسعار فإن الطلب على العمل يتقلص ويعود معدل البطالة إلى مستواه الأول، وهذا الأخير سماه فريدمان: معدل البطالة الطبيعي[1].هذا ما نلاحظه في الرسم البياني التالي:

(1) : *Jean – Michel Cousineau, Economie du Travail, Gaetan,canada.1981 , p 196-197*

الشكل رقم01– 08: منحنى فيلبس في المدى الطويل



النقطة **a** تتحول إلى النقطة **b** وهذا يعني انخفاض البطالة وزيادة نسبة التضخم في نفس الوقت.

بعد ارتفاع الأجور تتحول النقطة **b** إلى النقطة **C** وهذا يعني أن معدل البطالة عاد إلى قيمته الأولى، أما معدل التضخم فهو في نفس المستوى مع النقطة**b**، وهكذا دواليك...

المطلب السادس: المدرسة الهيكلية (Ecole Structuraliste):

في نهاية الخمسينات وبداية الستينات، بدأت النظرية الكيترية تختبر على الواقع في تلك الفترة، ظهرت مدرستين فكريتين متعارضتين فيما يخص أسباب البطالة والحلول المقترحة، من جهة **Solow**، **Heller** و **Okun** الذين ينتمون إلى المدرسة الكيترية، قد اقترحوا على الحكومة الأمريكية تخفيض الضرائب لتقليص البطالة.

ومن جهة أخرى **Gallaway**، **Sworth**، **Killing** وآخرون، والذين أعطوا وصفا مختلفا لأسباب البطالة. وقد أرجعوا سببها إلى عدم توافق مؤهلات العمال مع مناصب الشغل. وقد برروا ذلك بالتغيرات التكنولوجية السريعة التي أدت إلى تقليص عدد العمال وخلق مناصب شغل في قطاعات لم تكن اليد العاملة محضرة لها.

في هذه الحالة كل تشجيع على الإنفاق يكون عقيما (السياسة الكيترية لا تكون مجدية في هذه الحالة)، ومن هنا فالحلول الناجعة تكمن في تكوين اليد العاملة، وتسوية أو تصحيح التقدم التكنولوجي أو العمل على الحد من سرعة هذا التقدم .[1]

بالفعل، عندما خفضت الحكومة الأمريكية الضرائب في سنة **1964**، ازداد الإنتاج وتقلصت البطالة، إلا أنه ظهر مشكل آخر تمثل في ارتفاع معدل التضخم بوتيرة أسرع.

هاتين الظاهرتين بينتا صحة منحنى فيلبس؛ الذي يوضح العلاقة بين معدل البطالة ومعدل التضخم، كما بينتا أيضا التضارب في السياسة الاقتصادية.

بمعنى آخر؛ لا يمكن تقليص البطالة دون تحمل ازدياد نسبة التضخم و لا يمكن تخفيض معدل التضخم دون تحمل عبء البطالة. هكذا يتبين لنا حتمية التزاوج بين النظرية الكيترية والنظرية الهيكلية لتقليص معدل البطالة والتضخم في آن واحد.

لقد أثار التوافق الزمني بين البطالة والتضخم في المجتمعات الغربية، منتصف عقد السبعينات، كثيرا من الجدل النظري، لأنها ظاهرة غير مألوفة في دراسة علم الاقتصاد، وهي الظاهرة التي أطلق عليها الكتاب المعاصرون اسم "الركود التضخمي" يعني التضخم مع الركود والبطالة.

و لعل أبسط تفسير منطقي لهذه الظاهرة الفريدة هو أنه بدلا من أن يتوافق زمنيا كل من تضخم الطلب وتضخم النفقة ليحدثا تلك العلاقة العكسية بين البطالة والأسعار. كما في منحنى فيلبس فإن التوافق هنا، يكون بين انكماش الطلب الكلي كسبب منشئ للبطالة وبين تضخم النفقة كسبب منشئ لارتفاع الأسعار.

عندما يحدث مثل هذا التوافق الزمني، فإن العلاقة لا بد أن تكون طردية بين البطالة والأسعار، وان السبب المنشئ للتغير في كل منهما يختلف عن الآخر تماما [2]

للوصول إلى الهدف المشار إليه آنفا، نختار أولا التوفيقة (معدل التضخم-معدل البطالة) المقبولة بزيادة الانفاق في الاقتصاد (السياسة الكيترية).وفي المرحلة الثانية، نقلص البطالة والتضخم في آن واحد باتخاذ السياسة الهيكلية والتي تتمثل في تكوين اليد العاملة، تسهيل تنقلها و العمل على التنمية الجهوية.

على سبيل المثال إذا تمكن العمال من الانتقال من الأماكن التي هم فيها في بطالة إلى الأماكن التي تتميز بندرة اليد العاملة فإن البطالة تتقلص وينخفض التضخم نتيجة توفر السلع والخدمات التي كانت تواجه ضغوطات تضخمية بسبب ندرتها. فسياسة التنمية الجهوية لها نفس التأثير عندما ينتقل الرأسمال إلى الجهة التي تكون فيها اليد العاملة متوفرة.

---

[1] *Jean-Michel Cousineau, Economie du Travail, Gaetan Morin, Canada, 1981, P193-194*

[2] حسين عمر، التطور الاقتصادي، دار الفكر العربي، القاهرة،1988.

المطلب السابع: نظرية رأس المال البشري(La Théorie du Capital humain) :

بدأها شولتز ودينسن منذ أربعين سنة، ثم أعاد النظر فيها الاقتصادي بيكر في**1964**. وهي تعتبر بالنسبة لعدة كتاب كفرع جديد في النظرية النيوكلاسيكية بما أنها ترتكز على نفس فرضيات و بديهيات هذه الأخيرة. المبدأ الأساسي لهذه النظرية هو الفرضية الآتية:

إن كل فرد يبحث على تعظيم المزايا التي يمكنه الحصول عليها من نشاط ما.وهذا ما يفسر اختياره لهذا أو ذاك التكوين الممكن بدلالة التكاليف و الأرباح.

إن التكوين يحسن الإنتاجية ويعطي أجورا أعلى، وبالتالي فالأفراد لهم اتجاه تحمل تكلفة أعلى لتدريب وتكوين رأس المال البشري في سبيل الحصول على دخول في الفترة الإنتاجية لحياة الفرد وتعويض الخسارة أثناء فترة التدريب [1]

إن أسلوب العائد على الاستثمار في القوى العاملة يستخدم كمؤشر على مدى جدوى الاستثمار.

معدل العائد على الاستثمار في القوى العاملة هو سعر الخصم الذي تصبح بموجبه القيمة المتوقعة لصافي الدخل المتأتي للفرد خلال حياته تساوي صفرا (يسميه بعض الكتاب معدل المردود وهو المعدل الذي يجعل الربح المأين يساوي صفر كما يتضح من المعادلة التالية:[2]

$$\sum_{i=n_1}^{n_2} \frac{R_i - C_i}{(1+r)^n} = 0$$ ، حيث:

R_i : الدخل المتأتي للفرد في الفترةi.

C_i : تكاليف التعليم أو أية تكاليف أخرى مصاحبة لها كتكاليف الفرص البديلة في الفترة i.

n_1: السن القانونية المسموح فيها للفرد أن يترك المدرسة ويلتحق بالتكوين أو سوق العمل (السن الأدنى للعمل).

n_2: سن التقاعد القانوني والتي يخرج الفرد بعدها من سوق العمل (السن الأقصى للعمل).

N: عدد السنوات التي يقضيها الفرد في العمل وتساوي (n_2-n_1) .

R: معدل العائد أو معدل المردود على الاستثمار.

بعد حساب معدل العائد على الاستثمار في القوى العاملة لفئة معينة، مثلا بموجب المعادلة السابقة، تجري مقارنة ذلك العائد مع العائد لفئة أخرى من القوى العاملة تسمى فئة المقارنة، فإذا كان العائد للفئة الأولى أكبر من عائد فئة المقارنة، فان ذلك يشير إلى أن الاستثمار في تلك الفئة من القوى العاملة مربح ومرغوب فيه، والعكس صحيح، فمثلا:

---

[1] *Ahmed Zakane, Analyse de L'offre d'emploi, Mémoire de Magister, **ISE**, Alger, 1992,P33*

[2] بوشنافة احمد، تخطيط القوى العاملة في الجزائر، رسالة ماجيستر،***ISE***، الجزائر،1992، ص113.

إذا كان العائد المتأتي من الإداريين أو المحاسبين أكثر منه في الأطباء، يجب التوسع في الاستثمار في كليات العلوم الإدارية بدلا من الاستثمار في كليات الطب وهكذا...

المطلب الثامن: نظريات أخرى:

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

نذكر على سبيل المثال بعض النظريات، منها: نظرية البحث عن العمل والتي ترتكز أولا على إلغاء فرضية توفر المعلومات الكافية، وثانيا على نظرية رأس المال البشري.

نظرية تقسيم سوق العمل إلى داخلية وخارجية حيث أن السوق الداخلية تخضع للطلب والعرض الداخليين للمؤسسة (توفر مناصب شغل أكثر استقرارا و أعلاها أجرا)، أما السوق الخارجية فتخضع للطلب والعرض الخارجيين على المؤسسة (توفر مناصب شغل ذات أجور منخفضة وغير مستقرة).

نظرية المساومة والتي تنص على حد أعلى وحد أدنى يقع بينهما معدل الأجر عن نوع معلوم من العمل، وبينهما يتوقف الأجر الصحيح على قوة العمال النسبية في المساومة[1] وأصحاب الأعمال[2].

المبحث الثاني : المفاهيم المتعلقة بالتشغيل

يتعلق الأمر هنا، بتسليط الضوء على بعض المفاهيم و التعاريف العامة المستعملة من قبل الاقتصاديين، والخاصة بالشغل والبطالة.إذ نهتم بما هو أكثر استعمالا في الاقتصاد الجزائري.

المطلب الأول : أهم المفاهيم الدولية في التشغيل :

أولا: السكان النشطون:

إن هيئة الأمم المتحدة (**ONU**) تعرف السكان النشطين على أنهم أولئك:

" الأشخاص الذين يساهمون في عملية إنتاج السلع والخدمات الاقتصادية الموجهة إلى السوق، بالإضافة إلى أولئك الذين لا يعملون ولكنهم مستعدون للعمل "

كما أن المكتب الدولي للعمل (**BIT**) له نظرته الخاصة لمفهوم السكان النشطين، "فهم أولئك الأشخاص من الجنسين ذكرا كان أم أنثى؛ والذين يساهمون في عملية الإنتاج خلال فترة زمنية معينة " فترة الاستقصاء ".

---

(1) : قوة العمال النسبية تتمثل في قوة النقابات، إلا أننا لا نتطرق في بحثنا هذا إلى موضوع النقابات وتأثيرها في سوق الشغل وهذا راجع إلى سببين اثنين: أولا لتشعب الموضوع وثانيا لضعف تأثير النقابات الموجودة في الجزائر في سوق العمل

(2) : اشد البراوي، الموسوعة الاقتصادية، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، بيروت،1971، ص20.

أما في الجزائر وحسب الديوان الوطني للإحصائيات(**ONS**)، فان السكان النشطون يتكونون من الأشخاص المشتغلين"يشغلون مناصب عمل" وكذا الأفراد الذين لا يعملون ولكنهم يبحثون عن عمل أو بمعنى آخر مستعدون للعمل(**STR**).

ثانيا: المشتغلون:

يعتبر المشتغل و ذلك الشخص مهما كان سنه يمارس عملا أو يقوم بأي نشاط له عائد نقدي أو طبيعي وهذا خلال فترة الاستقصاء.

فالمشتغلون هم أولئك الذين:

- يمارسون عملا خلال فترة زمنية معينة
- غائبون عن عملهم خلال فترة الاستقصاء
- يتابعون دراستهم مع القيام بنشاط ذو عائد مادي
- هم في عطلة مرضية لمدة قصيرة الأجل (اقل من ثلاث أشهر)
- الشباب الذين يقومون بأداء واجب الخدمة الوطنية
- الدائمون في سلك الجيش الوطني (**les Actifs**)
- المتقاعدون الذين يمارسون نشاطا ما...الخ

ثالثا: البطالون (STR):

يمكن ان نقول عن البطال انه كل شخص تتحقق فيه آنيا الخصائص التالية:

- سن العمل:السن هنا يتراوح بين16-59 سنة
- بدون عمل خلال فترة الاستقصاء: يعتبر الشخص بدون عمل إذا ما لم يقم بأي عمل خلال الفترة الزمنية (فترة الاستقصاء) "ولو ساعة واحدة لم يقم فيها بأي عمل"
- هو في حالة البحث عن عمل:يجب على البطال أن يكون قد قام من قبل بالبحث عن العمل.
- مستعد وقادر على العمل:وهذا يعني أن عليه أن يكون مستعدا وله القدرة الجسدية والذهنية، ما يجعله قادرا على العمل.

إن الديوان الوطني للإحصائيات (**ONS**)في الجزائر يفرق بين فئتين من البطالين:

$\mathbf{STR_1}$:الذين هم بدون عمل ويبحثون،لكنهم كانوا يشتغلون من قبل.

$\mathbf{STR_2}$:الذين هم بدون عمل ويبحثون،لكنهم لم يشتغلوا أبدا من قبل.

إذن:

$$\mathbf{STR= STR_1+ STR_2}$$

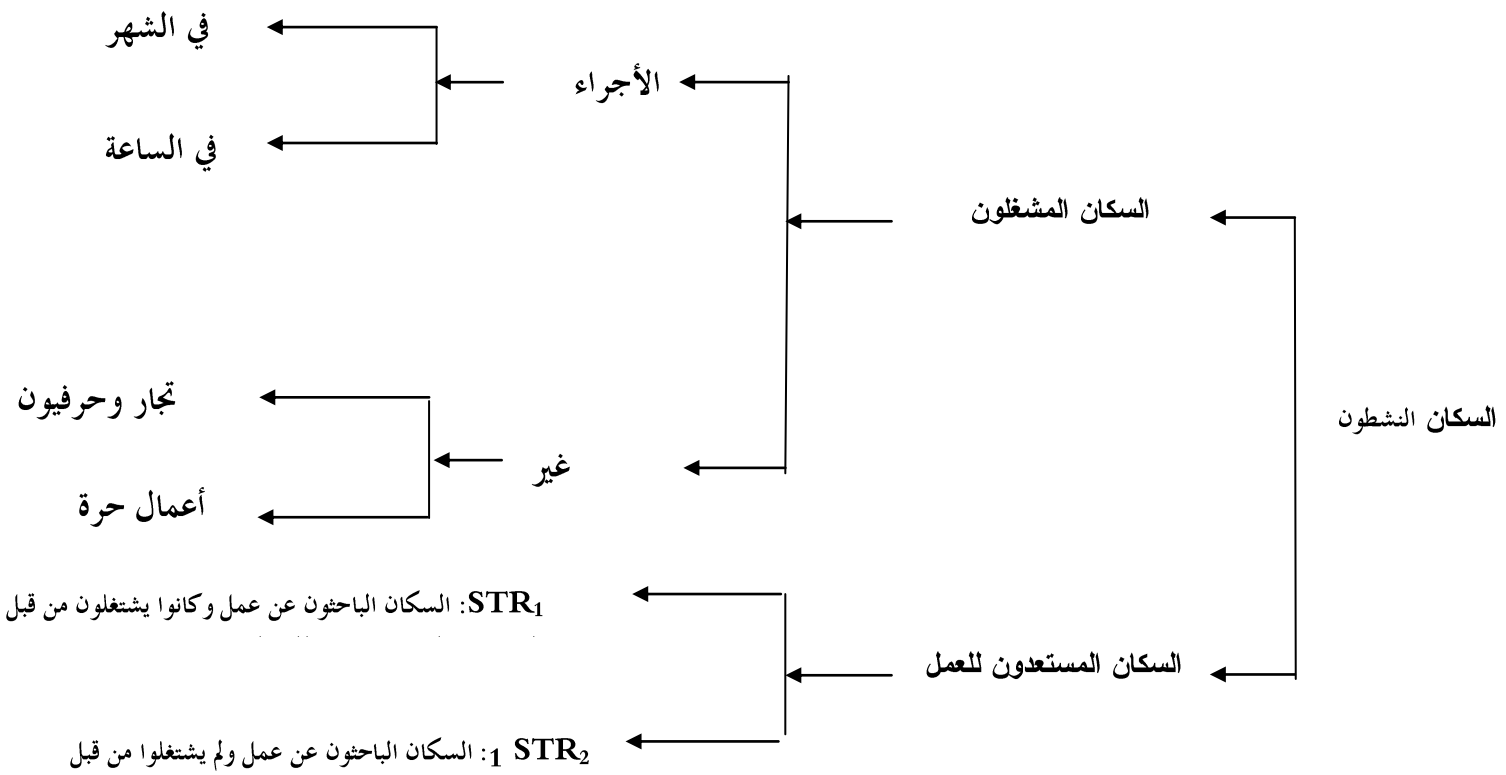
1-4) العاملون بالبيت (T.D):

العامل بالبيت هو كل شخص مهما كان سنه أو جنسه، يقوم بنشاط في بيته وهذا النشاط له عائد نقدي أو طبيعي في شكل دخل إما ساعي، أسبوعي، شهري...

النشاط بالبيت يضم أيضا:

- أعمال الحقول
- الأعمال التقليدية
- أعمال الخياطة، الطرز...
- خدمات الدروس الخصوصية، حراسة الأطفال بالبيت...الخ.

الشكل رقم :**1-9** مخطط خاص بتوزيع السكان النشطين حسب نظام المعلومات في الجزائر



المطلب الثاني : مختلف أنواع البطالة: [1]

إن مستوى التوظيف يرتبط بمستوى الناتج القومي الحقيقي في الأجل القصير، ويتقلب بتقلبه، فحينما يصل الناتج الوطني الحقيقي إلى أقصى مستوى ممكن، يصل التوظيف كذلك إلى أقصى مستوى ممكن له(عمليا)، ويكون معدل البطالة حينئذ عند حده الأدنى الذي يطلق عليه: المعدل العادي غير التضخمي للبطالة، أما إذا ارتفع مستوى الناتج القومي الفعلي فوق أقصى ممكن، فان المعدل الفعلي للبطالة يصبح اقل من المستوى العادي وهذا هو ما يحدث في حالة فجوة تضخمية. والعكس صحيح، في حالة وجود فجوة انكماشية حيث يرتفع معدل البطالة الفعلي فوق المستوى العادي، وفي هذه الحالة الأخيرة فإن الفرق بين المعدل الفعلي للبطالة والمعدل العادي يمثل بطالة إجبارية **Involuntary–Unemployment** وهي تعتبر بطالة دورية **Cyclical– Unemployment** لأنها نشأت عن تقلبات الدخل الوطني.

وتعتبر البطالة الإجبارية أو السافرة اخطر أنواع البطالة لأنها تعني وجود أشخاص قادرين ويبحثون عن عمل ولكن ليس لهم وظائف أو مناصب شغل في أي مكان داخل الاقتصاد الوطني.

أما حينما تكون البطالة الإجبارية صفرا[2]، فإنه لن يوجد سوى البطالة العادية"الاختيارية أو الإرادية" وهذه إما أن تكون بطالة احتكا كية " أو بطالة هيكلية "

أولا : البطالة الاحتكاكية:

تعرف بأنها بطالة الأشخاص خلال الوقت الذي ينقضي في البحث عن وظيفة جديدة، فالبطالة الاحتكاكية تعتبر عادية من حيث أنها ناشئة؛ أولا عن الرغبة الطبيعية لبعض الأشخاص العاملين في تغيير وظائفهم الحالية لعدم رضاهم عن شروطها كالأجر مثلا، وثانيا عن رغبة الشباب الذي يدخل سوق العمل لأول مرة في البحث عن الوظيفة المناسبة، لكنهم لا يرضون إلا بالوظيفة التي تلائم شروطهم، ولذلك ترتبط البطالة الاحتكاكية دائما بالبحث أو التفتيش عن وظيفة مناسبة ويطلقون عليها لذلك (بطالة البحث)

ثانيا: البطالة الهيكلية:

هي البطالة الناشئة عن عدم التوافق في سوق العمل بين الخصائص الوظيفية للعمل المطلوب من جهة، والخصائص الوظيفية للعمل المعروض من الجهة الأخرى. وهذه البطالة تعتبر عادية في إطار التطورات المتوقعة على مدى الزمن في هيكل الطلب على العمل والناشئة عن التطورات التقنية والاقتصادية المستمرة. بينما أن هيكل عرض العمل في الاقتصاد الوطني لن يتطور آليا بما يجاريها ويناسبها.

وبصفة عامة يمكن حصر أسباب نشأة هذا النوع من البطالة فيما يلي:

---

(1): م.ع.اللبيثي،إسماعيل.احمد الشناوي،م.فوزي أبو السعود.مقدمة في الاقتصاد الكلي،الدار الجامعية،الإسكندرية،1998،ص253-260

(2) : أي في حالة توازن الدخل الوطني عند أقصى مستوى ممكن له في الأجل القصير

- التغير في هيكل الطلب
- التغير التكنولوجي
- التغير في الهيكل العمري للعمالة
- التدخل الحكومي...الخ.

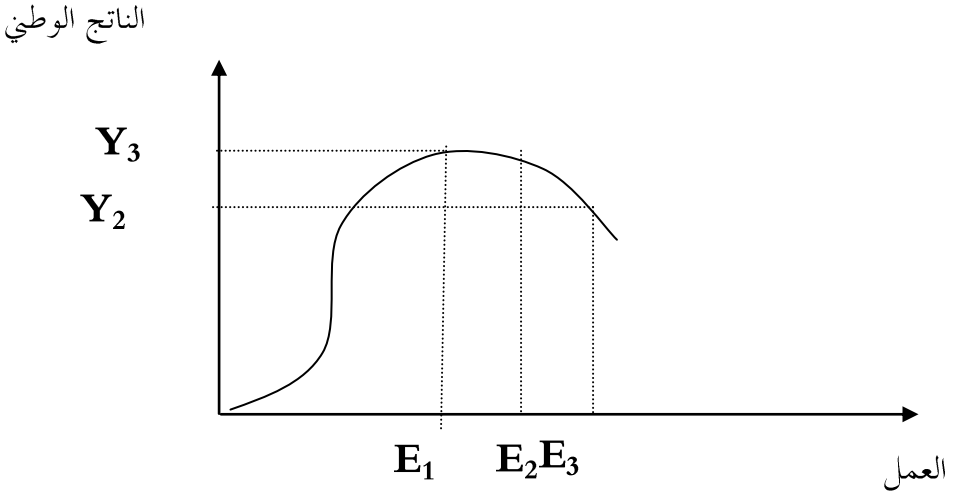
ثالثا: أنواع أخرى من البطالة:

1- **البطالة المقنعة :**

وهي إحدى أشكال البطالة التي نراها كثيرا في البلدان النامية، إذ انه يبدو لنا كثيرا من الناس يذهبون يوميا إلى مراكزهم أو مكاتبهم الإدارية والحكومية المختلفة...، ولكن الحقيقة أن نسبة كبيرة من هؤلاء الناس يمكن الاستغناء عنها دون أن يتعرض الناتج الزراعي للنقص أو دون أن يختل العمل الحكومي...ومعنى هذا أن لدينا بطالة مقنعة.

والنظرية النيوكلاسيكية تعرف البطالة المقنعة بأنها الوضع الذي تنخفض فيه الإنتاجية الحدية إلى الصفر أو اقل (تصبح سالبة).انظر الشكل:

الشكل **رقم 1-10** : منحنى الناتج الكلي



إن منحنى الناتج الكلي يصل في ظروف تناقص الغلة إلى أقصى حد له، ثم يبدأ في الهبوط، وعلى ذلك فان جميع الأشخاص الذين يتم استخدامهم بعد وصول الناتج الحدي إلى أقصى حد له، وقبل انخفاضه، لهم إنتاجية حدية تساوي الصفر، أما الأشخاص الذين يستخدمون في المرحلة التي يبدأ فيها تناقص الناتج الكلي فهم ذوي إنتاجية حدية سالبة، لكن الدراسات التجريبية أثبتت أنه في الواقع العملي لا يوجد أشخاص لهم إنتاجية حدية تساوي الصفر أو سالبة وهم يعملون جنبا إلى جنب مع أشخاص إنتاجيتهم عادية أو مرتفعة.

2- البطالة الكامنة أو المخفية:

تعرف البطالة الكامنة أو المخفية بأنها وضع الأشخاص القادرين على العمل ولكنهم يشغلون أنفسهم ظاهرا بأنشطة لا تدر دخلا وتتسبب في أنهم لا يبحثون عن أعمال منتجة تدر لهم أجرا. ومثال هؤلاء؛ الطلبة الذين أتموا تعليمهم الثانوي وكانوا يرغبون في الحصول على عمل باجر وحيث لم يجدوه، فإنهم يتمون تعليمهم في الجامعة أو المعاهد العليا...، فإذا تخرجوا من هذه الأخيرة ولم يجدوا عملا مناسبا استأنفوا الدراسات العليا....وهذه هي إحدى حالات البطالة الكامنة أو المخفية.

3- البطالة الجزئية :

هي بطالة الأشخاص الذين يعملون ساعات اقل من "المعتاد" يوميا أو أسبوعيا، ويعملون خلال فترة من العام ويتعطلون فترات أخرى، وهذه الأخيرة يطلق عليها أيضا مصطلح البطالة الموسمية.

المطلب الثالث : معايير قياس التشغيل:

انطلاقا من التعاريف والمفاهيم السابقة فانه بإمكاننا حساب المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية التالية:

أولا: معدل الإشغال :

معدل الإشغال هو النسبة بين السكان المشتغلين من جهة، والسكان النشطين من جهة أخرى:

$$T.o = \frac{\text{السكان المشتغلين}}{\text{السكان النشطين}}$$

- بالنسبة للنساء، لدينا معدلين للإشغال:

الأول وهو النسبة بين المشتغلات من النساء والنشطات من السكان:

$$To_1 = \frac{\text{السكان المشتغلين من النساء}}{\text{السكان النشطين من النساء}}$$

أما الثاني فيأخذ في الحسبان النساء اللاتي هن جزئيا مشتغلات:

$$To_2 = \frac{\text{النساء المشتغلات+النساء المشتغلات جزئيا}}{\text{النساء المشتغلات+النساء المشتغلات جزئيا+ البطالات}}$$

ثانيا : معدل النشاط :

وهو النسبة بين السكان النشطين كليا (المشتغلون+البطالون الباحثون عن عمل)والسكان الكليون المقيمون:

$$TA = \frac{\text{السكان النشطين+البطالين الباحثين عن عمل}}{\text{السكان الكليين}}$$

نفس الشيء فيما يخص هذا المعدل، فإننا نفرق بين معدلين اثنين للنساء:

$$TA_1 = \frac{\text{المشتغلات+البطالات(STR)}}{\text{الساكنات الإجماليات}}$$

$$TA_2 = \frac{\text{المشتغلات+البطالات+المشتغلات جزئيا}}{\text{الساكنات الكليات}}$$

ثالثا: معدل البطالة:

معدل البطالة هو العلاقة النسبية بين السكان البطالين من جهة والسكان النشطين من جهة أخرى:

$$TC = \frac{\text{البطالين (STR)}}{\text{السكان النشطين}}$$

رابعا: معدل التمدرس :

معدل التمدرس حسب السن هو النسبة بين السكان المتمدرسين وكذا السكان الكليين[1]

خامسا: معدل الأميين :

وهو نسبة السكان الأميين في سن معينة إلى السكان الكليين من نفس السن.

(1) : يجب أن يكون هنا كلا من السكان النشطين والمتمدرسين في سن واحدة (لهم نفس السن أثناء الاستقصاء)

خلاصة الفصل:

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

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

أولا : إن البطالة ظاهرة و واقع معقد وتحمل في طياتها عدة أسباب مختلفة ومستقلة عن بعضها وللتخلص منها يجب الاعتماد على عدة عوامل منها:

النمو الاقتصادي للبلد، التكوين والتأهيل، السن والجنس، الشهادة والكفاءة،... الخ.

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

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

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

الفصل الثاني:

الإطار النظري للبطالة

تمهيد :

تعتبر ظاهرة البطالة من أبرز الظواهر التي تواجهها الدول والمجتمعات المعاصرة، وأكثرها تأثيرا على الكيان الاجتماعي والاقتصادي والسياسي لهذه المجتمعات، لما تسببه من اختلالات على مختلف هذه الكيانات.
ولهذا فقد سعت كل هذه المجتمعات وبكل ما أوتيت من إمكانيات لإيجاد حلول تقلص بها من حدة هذه الظاهرة، فمنها من وفقت لذلك لتوفرها على الإمكانيات اللازمة واستغلال هذه الإمكانيات بكفاءة وفعالية، ومنها من تفاقمت لديها هذه الظاهرة لنقص الإمكانيات لديها أو لسوء استغلالها.
والهدف الأساسي من الدراسات الاقتصادية بوجه عام، هو رسم وتحديد السبل المؤدية لرفع مستوى المعيشة للأفراد والتخفيف من ظاهرة البطالة. لذا فقد حظيت ظاهرة البطالة باهتمام كبير من قبل الدارسين والباحثين في المجال الاقتصادي والاجتماعي، فتعددت المذاهب والنظريات التي حللت وفسرت هذه الظاهرة وكذا الحلول التي اقترحتها لعلاج المجتمعات من هذه الظاهرة السلبية.

وسنحاول في هذا الفصل أن نتطرق للبطالة وهذا من خلال ثلاثة مباحث هي:
- المبحث الأول: ماهية البطالة، أسبابها وأنواعها.
- المبحث الثاني: النظريات الاقتصادية المفسرة لسوق العمل والبطالة.
- المبحث الثالث: قياس البطالة، آثارها وحلولها.

المبحث الأول:ماهية البطالة، أسبابها وأنواعها:

تعتبر مواجهة أزمة البطالة من بين أهم التحديات التي يجب رفعها في الظرف الراهن وفي المستقبل، هذه الظاهرة التي تمس عددا معتبرا من فئات المجتمع بمختلف شرائحه ، فالبطالة في المجتمع تعد السبب الأول لتفشي ظاهرة الفقر وما ينجر عنها من آفات اجتماعية خطيرة تهدد أمن المجتمع.

المطلب الأول:ماهية البطالة:

إن البطالة في أوسع معانيها عبارة عن"عدم استخدام عامل من عوامل الإنتاج"، فقد تكون هناك أراضي صالحة للزراعة ولكنها لا تستغل لسبب أو لآخر، وقد توجد ثروات معدنية وفيرة ولكنها تبقى دفينة في باطن الأرض ولا تستخرج وتستغل فهي عاطلة، والنقود المكتنزة والتي لا يتم توظيفها فهي رأس مال نقدي عاطل. لكن جرى العرف على استخدام مصطلح "البطالة" عند الحديث عن "قوة العمل" غير المستغلة[6].

وهناك صعوبة تتعلق بوضع مفهوم محدد للبطالة، حيث تعددت التعاريف التي تناولتها، فيرى بعض الاقتصاديين أن البطالة هي الحالة التي تنطبق على الأشخاص القادرين على العمل ويبحثون بصورة جدية عن فرصة عمل لكن لم يجدوها، ويرى البعض الآخر أن البطالة تمثل اختلالا بين قوة العمل المعروضة في مجتمع ما وبين فرص العمل المتاحة، فيه تلك الحالة التي ينتج عنها عدم اشتغال جزء من قوة العمل بصورة كلية أو جزئية رغم قدرتها على العمل ورغبتها فيه. وهناك فئة ثالثة من الاقتصاديين تعرف البطالة بأنها عدم قدرة جزء من قوة العمل في الحصول على فرص عمل، فضلا عن ذلك فإن هناك من يرى أن البطالة تتمثل في نقص فرص العمل في مجتمع ما، بالإضافة إلى وجود عديد من الآراء الأخرى في هذا المجال[7].

وفيما يلي سنعرض بعض التعريفات الرسمية لهيئات دولية و وطنية لمفهوم البطالة:

أولا : تعريف منظمة العمل الدولية[8]:

إن من أشمل تعريفات البطالة وأدقها هو التعريف المقدم من طرف منظمة العمل الدولية، حيث عرفت العاطل عن العمل على أنه: "كل قادر على العمل وراغب فيه، ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد، ولكن دون جدوى". حيث ينطبق هذا التعريف على العاطلين الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة، وعلى العاطلين الذين سبق لهم العمل واضطروا لتركه لأي سبب من الأسباب.

ثانيا: تعريف منظمة الأمم المتحدة[9]:

---

[6]–البراوي راشد، الموسوعة الاقتصادية، دار النهضة العربية، بيروت، الطبعة الأولى، 1971، ص94.

[7]– علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها(دراسة تحليلية–تطبيقية)، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2005، ص ص 1–4.

[8]– زكي رمزي،الاقتصاد السياسي للبطالة، المجلس الوطني للثقافة و الفنون و الآداب، الكويت، العدد:226، 1997، ص17.

عرفت منظمة الأمم المتحدة البطالة على أنها: " تشير إلى جميع الأشخاص فوق سن محددة ليسوا في وظيفة مدفوعة الأجر ولا يعملون لحسابهم الخاص، ولكنهم جاهزون للعمل واتخذوا خطوات معينة سعيا وراء التوظيف المدفوع الأجر أو العمل لحسابهم الخاص ".

ثالثا : تعريف الديوان الوطني للإحصاء[10]:

يعتبر كل شخص بطالا إذا توفرت فيه المواصفات التالية:

- أن يكون في سن يسمح له بالعمل(من15 إلى 60 سنة) ومقيم بالجزائر.
- أن لا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي، ونشير إلى الشخص الذي لا يملك عملا هو الشخص الذي لا يزاول أي نشاط ولو لمدة ساعة واحدة، خلال فترة إجراء التحقيق.
- أن يكون على استعداد تام للعمل، وأن يكون مؤهلا لذلك.

ويعتمد في تعريف البطالة لدى غالبية الدول على التعريف المتبنى من طرف المكتب العالمي للشغل(**BIT(BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL**، وحسب هذا التعريف فإنه يعتبر بطال كل شخص يتراوح سنه بين 15 و 59 سنة وتنطبق عليه المواصفات الآتية[11]:

— " ليس لديه عمل"، أي لا يقوم بأي نشاط ولو جزئي يمكنه من الحصول على أجر أو بدون أجر خلال فترة مرجعية تقدر بأسبوع.

— "ليس لديه أي ارتباط يعيقه عن العمل"، أي أن يكون حرا، بحيث يمكنه أن يستغل أي فرصة تتاح له في إطار الحصول على عمل خلال فترة مرجعية تقدر بأسبوعين.

— "يوجد في إطار البحث عن العمل"، أي يسعى للحصول على العمل من خلال تصفح الإعلانات التي تشير إلى وجود مناصب شغل شاغرة، استعمال الوساطات، أخذ وعود من طرف هيئات عمومية أو خاصة بالتوظيف خلال الفترة المقبلة على أن يكون باشر في عملية البحث على الأقل منذ شهر المتعلق بالفترة المرجعية.

وتعتبر نسبة البطالة هي عبارة عن حاصل قسمة إجمالي عدد البطالين التي تتوفر فيهم المواصفات السابقة الذكر على إجمالي عدد العاملين في المجتمع قيد الدراسة.

من خلال التعريف السابق يلاحظ أن مفهوم البطالة يتعلق بعامل الزمن، إذ بطال اليوم يمكن أن يصبح عاملا في صباح الغد في حال ما كان في إطار البحث عن العمل وحر من أي التزامات لا تسمح له بمباشرة العمل.

---

[9]- منظمة الأمم المتحدة، تقرير التنمية البشرية لسنة 2004، ص269.

[10]- www . ons.dz.

11_ Bureau International du Travail. La normalisation du travail, (Nouvelle série 53. Genève, 1953), PP 48-49.

كما أن تحديد العدد الفعلي للعاطلين عن العمل وللعاملين من أجل تحديد نسبة البطالة يواجه عدة عقبات تتعلق بقضية الزمن، فمن الصعب تحديد الفترة المرجعية للقيام بالإحصاءات، حيث تختلف هذه الأخيرة في تحديدها من بلد لآخر، كما أن إشكالية الأشخاص العاملين وغير المصرح بهم من شأنه تضليل النتائج وبالتالي تضليل التحليلات والتدابير التي ستأخذ على إثرها.

وفي الجزائر فإن الأجهزة العمومية المكلفة بتسجيل عارضي العمل، غير قادرة على تقدير البطال بمفهوم المكتب الدولي للعمل، وخاصة الشرط المتعلق بالفعلية والجدية في البحث عن عمل عند كل شخص يريد الحصول على التعويضات التي تقدمها الدولة للبطالين الجدد أو المسرحين من العمل، فقد يستفيد من التعويض أشخاص هم في الأصل من الشريحة غير الناشطة أو من يعمل في السوق الموازي، مما يجعل عدد البطالين يزيد عن معدله الفعلي.

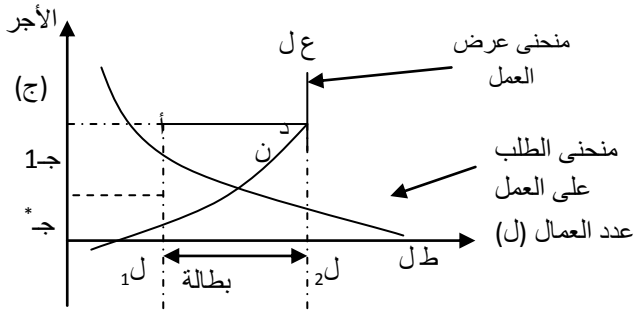
ويمكن التفريق- بصفة عامة- بين مفهومين للبطالة هما: المفهوم الرسمي والمفهوم العلمي، وسوف نعرض كل منهما بإيجاز فيما يلي[12]:

رابعا: المفهوم الرسمي للبطالة: تتمثل البطالة وفقا للمفهوم الرسمي في الفرق بين حجم العمل المعروض وحجم الطلب على العمل في مجتمع ما خلال فترة زمنية معينة وعند مستويات الأجور السائدة.

ويمكن الاستعانة بالشكل رقم (01) لتوضيح هذا المفهوم.

الشكل رقم 2-1: المفهوم الرسمي للبطالة:

[12]- علي



المصدر: علي عبد الوهاب نجا، مرجع سبق ذكره، ص3.

من هذا الشكل رقم(1) يتضح لنا أن منحنى عرض العمل يكون أكثر مرونة عند المستويات المنخفضة من الأجور، وتقل هذه المرونة تدريجيا إلى أن يصير عديم المرونة عند مستوى التوظيف الكامل[14]، أما منحنى الطلب على العمل فيكون سالب الميل. وعند مستوى الأجر السائد في سوق العمل وليكن(جـــ1) يكون مستوى التوظيف الفعلي والمحدد بالطلب على العمل هو(ل1)، بينما مستوى التوظيف الكامل فيتمثل بالمستوى(ل2)، وبالتالي تتمثل البطالة في الفرق بين مستوى التوظف الفعلي ومستوى التوظف الكامل، وتقاس بالمسافة (ل1ل2)، ومن ثم فإن البطالة يمكن تعريفها بأنها الزيادة في الكمية المعروضة من العمل عن تلك الكمية المطلوبة منه عند مستوى أجر معين. وبالتأكيد، فإن تضييق الفجوة (ل1ل2) يؤدي إلى: زيادة مستوى الإنتاج، ورفع معدل النمو الاقتصادي، ومن ثم الارتفاع بمستوى المعيشة في المجتمع[15].

وبالرغم من عدم وجود تعريف رسمي للبطالة متفق عليه، إلا أنه يمكن القول بصفة عامة أن البطالة تتمثل في وجود أشخاص في مجتمع ما قادرين على العمل، ومؤهلين له بالنوع والمستوى المطلوبين، وراغبين فيه، ويبحثون عنه في ظل الأجور السائدة، لكنهم لم يجدونه خلال فترة زمنية معينة.

ويلاحظ أن التعريف السابق للبطالة يقتضي أن تتوافر المعايير الثلاثة الآتية كي يعد الفرد عاطلا خلال فترة البحث[16]:

14- مفهوم التوظيف الكامل هو ذلك الوضع الذي يتحقق في ظله الاستخدام الكامل لقوة العمل المتاحة في المجتمع مع توفر معدل أدنى من البطالة، ويختلف هذا المعدل من دولة إلى أخرى ومن فترة زمنية إلى أخرى، وعادة يتراوح بين (3% و5%) من قوة العمل.

15- علي عبد الوهاب نجا، مرجع سبق ذكره، ص ص 4-9.

16- علي عبد الوهاب نجا، مرجع سبق ذكره، ص ص 4-9.

– **أن يكون الفرد بدون عمل:** ويدخل تحت هذا المعيار الأفراد الذين تجاوزت أعمارهم السن المحددة لقياس السكان الناشطين اقتصاديا.

– **أن يكون الفرد متاحا للعمل:** ويتضمن هذا المعيار الأفراد الذين يرغبون في العمل ومستعدون له بأجر أو لحسابهم الخاص خلال فترة البحث، وبالتالي فإنه وفقا لهذا المعيار يكون الفرد قادرا ومستعدا للعمل إذا أتيحت له الفرصة عند مستوى الأجر السائد خلال فترة البحث، ومن ثم يتم استبعاد كل الأفراد الذين يبحثون عن عمل لمباشرته في المستقبل أي بعد فترة المسح، مثال ذلك: إذا كان الباحث عن عمل طالبا، ويبحث عن عمل لكي يمارسه بعد تخرجه، فإن هذا الفرد يكون غير مستعد للعمل خلال فترة البحث، ومن ثم غير متاح للعمل ولا يدخل بالتالي في تعداد العاطلين. كما أن هذا المعيار يستبعد الأفراد غير القادرين على العمل بسبب بعض المعوقات الخاصة بهم كالمرض أو المسؤوليات العائلية وما إلى ذلك. كما أن حجم البطالة يتحدد خلال فترة البحث سواء أكانت يوما أو أسبوعا أم شهرا.

– **أن يكون الفرد باحثا عن العمل:** ويقوم هذا المعيار على أن يكون الفرد قد اتخذ خطوات جادة للبحث عن عمل بأجر أو لحسابه الخاص خلال فترة البحث، مثل: التسجيل في مكاتب العمل سواء الخاصة أم الحكومية، ونشر إعلانات البحث عن وظيفة، والرد على الإعلانات، وطلب مساعدة الأهل والأصدقاء في ذلك، وطلب التراخيص اللازمة، وكذلك الموارد المالية، وما شابه ذلك.

ويتضح من المعايير الثلاثة السابقة أن بعضها خاص بالعمل بأجر، والآخر يتعلق بالعمل الخاص، ذلك أن كليهما يعد عملا، وأن طبيعة العمل لا دخل لها في تحديد حجم البطالة. أما بالنسبة للفترة المحددة للبحث عن عمل، فهي ليست قاصرة على فترة البحث. وتتطلب هذه المعايير توافر البيانات والمعلومات الكافية عن سوق العمل للأفراد الباحثين عن العمل من خلال وسائل نشر المعلومات وتبادلها، كما يتطلب أن يكون الأفراد الباحثين عن عمل بأجر على علم ودراية بفرص العمل المناسبة، التي تشجعهم في البحث بجدية ونشاط عنها.

والهدف من تحديد المعايير الثلاثة – سالفة الذكر– هو محاولة تقديم تعريف محدد وأكثر شمولا للبطالة يصلح للتطبيق في مختلف دول العالم، وبالتالي يمكن من خلاله قياس معدل البطالة في الدول المختلفة بنفس الطريقة حتى يمكن المقارنة بين تلك المعدلات. ويلاحظ وجود بعض الاختلافات فيما بين الدول عند قياس تلك المعدلات، بسبب اختلاف تحديد الفئة العمرية للأفراد داخل سن العمل، وكذلك الفترة التي تقاس خلالها البطالة.

وهناك بعض الانتقادات التي وجهت إلى المفهوم الرسمي للبطالة بصفة عامة، تتمثل أهمها في الآتي[17]:

– لا يأخذ المفهوم الرسمي في الحسبان كلا من البطالة المقنعة والبطالة الجزئية، فالفرد يعد في تعداد العاملين مادام يعمل حتى ولو لساعة واحدة في اليوم، مثله في ذلك مثل الفرد الذي يعمل المعدل اليومي من الساعات.

[17]– علي عبد الوهاب نجا، مرجع سبق ذكره، ص ص 4–9.

– لا يربط بين العمل والإنتاجية، فالفرد الذي يعمل وينتج ما قيمته دينارا واحدا في اليوم – مثلا–يحسب في تعداد العاملين مثل الفرد الذي يعمل وينتج ما قيمته 100 دينار.

– لا يأخذ في تعداد العاطلين إلا الأفراد الذين لا يعملون ويبحثون عن عمل، ويستبعد الذين يئسوا من الحصول على وظيفة.

– يتجاهل الأفراد الذين يعملون في وظائف هامشية أو يقومون بأنشطة غير مشروعة.

خامسا : المفهوم العلمي للبطالة[18]: تعرف البطالة وفقا لهذا المفهوم بأنها "الحالة التي لا يستخدم المجتمع فيها قوة العمل استخداما كاملا و/ أو أمثلا، ومن ثم يكون الناتج الفعلي في هذا المجتمع أقل من الناتج المحتمل، مما يؤدي إلى تدني مستوى رفاهية أفراد المجتمع عما كان يمكن الوصول إليه ".

ومن هذا التعريف يمكن التمييز بين بعدين للبطالة:

1– **البعد الأول**: يتمثل هذا البعد في عدم الاستخدام الكامل للقوة العاملة المتاحة، وذلك في حالتي البطالة السافرة والبطالة الجزئية، وتتمثل البطالة السافرة في وجود أفراد قادرين على العمل وراغبين فيه، لكن لا يجدونه، وبالتالي لا يشاركون في عملية الإنتاج، وهذا هو الشكل الظاهر للبطالة كما وضحه المفهوم الرسمي. بينما البطالة الجزئية فتتمثل في الأفراد الذين يعملون دون المعدل المتوسط أو الطبيعي المتعارف عليه للعمل، مثل العمل لساعات محدودة في اليوم، أو لأيام محدودة في الأسبوع، أو لأشهر محدودة في السنة مثل العمالة الموسمية، وبالتالي يكون وقت العمل في حالة البطالة الجزئية أقل من متوسط الوقت المتعارف عليه في المجتمع.

2– **البعد الثاني**: ويتمثل هذا البعد في الاستخدام غير الأمثل للقوة العاملة، مما يترتب عليه أن تكون الإنتاجية المتوسطة للفرد منخفضة عن الإنتاجية المتوسطة المتعارف عليها. وتعد ظاهرة البطالة المقنعة المثال الواضح على ذلك، وهي تشير إلى الحالة التي يمكن فيها سحب عدد من العمال من العملية الإنتاجية بدون حدوث أي نقص يذكر في الناتج الكلي، أو قد يزداد الناتج الكلي بدون إحداث أي تغيرات في الفنون الإنتاجية المستخدمة، وتكون إنتاجية العامل في الحالة الأولى صفرا أو تقترب منه، وفي الحالة الثانية تكون سالبة، وتنتشر ظاهرة البطالة المقنعة في الدول النامية ذات الكثافة السكانية العالية في قطاع الخدمات الحكومية، وكذلك في كل من القطاع الزراعي والقطاعات الهامشية.

المطلب الثاني: أسباب البطالة في الجزائر والوطن العربي:

تتعدد وتختلف الأسباب التي تؤدي إلى تفشي البطالة ونقص التشغيل من بلد إلى آخر، ومن منطقة جغرافية داخل البلد الواحد إلى أخرى، وحتى في نفس المنطقة قد تتعدد هذه الأسباب وتختلف من فترة زمنية إلى فترة أخرى، وفي هذا المطلب سنتطرق لأهم أسباب البطالة في الجزائر والوطن العربي وهذا نظرا لتشابه هذه الأسباب بين معظم الدول العربية:

[18]– علي عبد الوهاب نجا، مرجع سبق ذكره، ص ص 8–9.

أولا: **ارتفاع معدلات النمو السكاني:** قدر معدل النمو السكاني في البلدان العربية للفترة1995- 2003 بحوالي 2.4 % ، ويعتبر هذا المعدل الأعلى بين الأقاليم الرئيسية في العالم باستثناء دول إفريقيا جنوب الصحراء[19]، وهو أعلى من النمو الاقتصادي في معظم هذه الدول، وهذا ما جعل هناك يد عاملة معتبرة فائضة عن حاجة هذه البلدان، يكون مصيرها البطالة وحجمها يتراكم كل سنة، أي أن مشكلة البطالة تتفاقم من سنة إلى أخرى، فالنمو السكاني يجب أن يرافقه نموا اقتصاديا مماثلا أو أعلى منه، فمصر مثلا تقدر الزيادة السنوية للسكان فيها بحوالي 1.2مليون نسمة، بينما لا تتيح خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية للحكومة المصرية سوى 500 ألف فرصة عمل سنويا، وبالتالي فحوالي 700 ألف شخص يحالون على البطالة سنويا[20].

وتجدر الإشارة إلى أن الفترة الممتدة بين 1970- 2001 قد تميزت بزيادة أعداد المهاجرين من الأرياف إلى المدن في معظم الدول العربية، حيـــث تراوحت بين 25% و 50 % من سكان الريف، وذلك لعدم توفر فرص العمل ونقص الخدمات في المناطق الريفية، مما أدى إلى اكتظاظ المدن و تزايد معدلا البطالة فيها[21].

وتتباين معدلات نمو القوى العاملة بين الدول العربية، حيث يشير التقرير الاقتصادي العـــــــربي الموحد لسنة 2003 لارتفاعها عن المتوسط العام في تسع دول هي: الأردن، سوريا، اليمن، الجزائر، السعودية، العـــراق، عمـــان، لبنـــــان و ليبيـــــا، إذ تتراوح ما بين 3.2% و 5.5% .

ومن المتوقع أن يستمر نمو معدلات القوى العاملة العربية لعدة عقود قادمة، مما يسمح بوصول أعداد كبيرة من العمالة لسوق العمل سنويا، ورغم ارتفاع هذه المعدلات فلا تزال نسبة مشاركة المرأة منخفضة حيث لا تتجـــــــاوز 29% في معظم الدول العربية[22].

ثانيا: عدم التوافق بين عرض العمل والطلب عليه: تشهد معظم الدول العربية عدم توافق بين مخرجات التكوين واحتياجات سوق العمل، سواء كان هذا التكوين جامعيا أو مهنيا، نظرا لضعف التنسيق بين مؤسسات التكوين ومؤسسات التشغيل، إضافة إلى ضعف مستوى التكوين خاصة في المجالات التقنية والتكنولوجية التي تشهد تطورات سريعة ومستمرة، إذ بالرغم من توفر مناصب شغل ذات امتيازات عالية خاصة بالمؤسسات النفطية الأجنبية إلا أنها تجد صعوبات في إيجاد أشخاص يتوفرون على الكفاءات المطلوبة. والأدهى من هذا أن بعض الشباب العربي البطال أصبح يفضل البطالة على العمل في الأعمال اليدوية والحرفية، وهذا نتيجة تغير الذهنيان لدى هذا الشباب وبحثه عن العمل المربح وغير المتعب.

---

[19]- أنظر: التقرير الاقتصادي العربي الموحد لسنة 2004.

[20]- عبد القادر، محمد علاء الدين، البطالة، الإسكندرية، منشأة المعارف، 2003، ص6.

[21]- الندوة القومية حول المواءمة بين سياسات التعليم والتدريب المهني والتقني ومتطلبات سوق العمل، منظمة العمل العربية، القاهرة: 14-16 جوان 2005.

[22]- أنظر: التقرير الاقتصادي العربي الموحد لسنة 2003.

ثالثا: اعتماد معظم اقتصاديات الدول العربية على مصدر واحد للعملة الصعبة: إن معظم الدول العربية تعتمد على مصدر واحد للعملة الصعبة خاصة الدول النفطية، هذا ما يجعل مداخليها عرضة للتقلبات تبعا لتقلبات أسعار المادة التي تصدرها، فمثلا اعتماد الاقتصاد الجزائري على المحروقات كمصدر أساسي للعملة الصعبة ولتمويل إيرادات الدولة، أدى إلى ارتباط إيراداتها من العملة الصعبة بشكل كبير بعائدات هذه الصادرات، التي تتميز بعدم استقرار أسعارها، ما من شأنه أن يؤدي في حالة انخفاضها (مثلما حدث في الثمانينات والتسعينات) إلى انخفاض الإنفاق الحكومي← انكماش اقتصادي ←انخفاض الطلب←انخفاض إنتاج المؤسسات الاقتصادية وتوقف جزء منها ← تسريح العمال وارتفاع نسبة البطالة.

رابعا: فشل برامج التخطيط الاقتصادي وتفاقم أزمة المديونية الخارجية: إن فشل خطط التنمية الاقتصادية في معظم البلدان العربية على مدار العقود الماضية، وسوء استخدام المداخيل النفطية المعتبرة التي شهدتها في فترة السبعينات كانت من أهم أسباب تفاقم ظاهرة البطالة. فقد دلت دراسة أجراها مركز دراسات الوحدة العربية أن من أبرز مظاهر فشل خطط التنمية الاقتصاديـــة في الدول العربية هو وقـــوع أغلب الدول في مأزق المديونية الخارجية التي وصلت سنة 1995 إلى نحو 220 مليار دولار[23]، و في المقابل هروب رؤوس الأمـــــوال العربية إلى الخارج و التي قدرتها بعض المصادر بأكثر من 800 مليار دولار أمريكي[24].

خامسا: فشل تنفيذ برامج الخصخصة: أدى فشل تنفيذ برامج الخصخصة إلى تسريح أعداد كبيرة من عمال شركـــات ومؤسسات القطاع العام. وخير مثال على هذا حالة الجزائر، فقد انتقل معدل البطالة من حدود 17% سنة 1986 إلى حدود 30 % سنة 1999، بسبب ما رافق عملية الخصخصة من غلق للشركات العمومية وتسريح للعمال[25].

سادسا: إخفاق برامج التصحيح الاقتصادي: باءت أغلب برامج التصحيح الاقتصادي التي طبقتها الدول العربية بالتعاون مع صندوق النقد الدولي في إحداث أي نمو اقتصادي حقيقي، بل على العكس من ذلك تماما فقد وسعت هذه البرامج الفجوة بين طبقات المجتمع، و زادت من أعداد العاطليـــن عن العمل، وأدت إلى إفقار فئات كبيرة من المجتمع نتيجة لرفع الدعم عن السلع والخدمات الأساسية، وتقليص معدل الإنفاق الحكومي الموجه للخدمات الاجتماعية، وتقليص دور الدولة في النشاط الاقتصادي مما أدى إلى خفض الاستثمار الحكومي الذي يخلق طاقات إنتاجية جديدة تستوعب الأيدي العاطلة.

ومع مطلع الألفية الثالثة ونتيجة ارتفاع أسعار البترول وزيادة مداخيل الدول العربية النفطية، عادت للاستثمار في المجال الاقتصادي قصد تحريك عجلة التنمية وخفض نسبة البطالة وتنويع مصادر الدخل وتقليص التبعية للمحروقات، التي كانت سبب الأزمات الماضية. ولعل الجزائر تسير في هذا الاتجاه، حيث منذ مطلع الألفية

---

[23]– انظر: التقرير الاقتصادي العربي الموحد لسنة 2003.

[24]– أحمد عبد الرحمان احمد، مدخل إلى إدارة الأعمال الدولية، دار المريخ للنشر، السعودية،2001، ص30.

[25]– أنظر في ذلك : تقارير المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي (C.N.E.S).

الحالية أطلقت الجزائر برامج تنموية واستثمارية متتالية بمبالغ مالية ضخمة تهدف من خلالها إلى تحريك عجلة الاقتصاد، وتوفير مناصب الشغل للعاطلين عن العمل، وقد تراجعت الجزائر عن خصخصة عدة شركات عمومية بسبب فشل معظم عمليات الخصخصة السابقة، وزيادة على هذا فقد اشترطت الجزائر الدخول كشريك بنسبة 51 % في كل المشاريع الاستثمارية الأجنبية، وبهذا عادت الدولة للاستثمار في المشاريع الاقتصادية بعد أن لاحظت أن هناك عزوف من المستثمرين الأجانب عن الاستثمار في الجزائر رغم كل التسهيلات والامتيازات التي قدمت لهم.

وفعلا فقد تمكنت الجزائر من خفض نسبة البطالة بفضل هذه البرامج الاستثمارية حيث انتقلت من أكثر من 30% سنة 1999 إلى أقل من 10% سنة 2012%.

سابعا: التوجيه غير السليم للموارد المالية: لقد شهدت بعض الدول العربية وخاصة النفطية منها في فترات معينة مداخيل مالية معتبرة، ولكن بسبب عدم توجيه الفوائض المالية الوجهة الملائمة لها، فإن هذه الدول لم تستطع الخروج من وضعية التخلف التي ورثتها عن الاستعمار، مما أبقى على مشكلة البطالة قائمة بل وتزداد حدة في فترة الأزمات الاقتصادية، وقد شهد مطلع تسعينيات القرن الماضي اندلاع حرب الخليج، مما أدى بالعديد من دول الخليج العربي والدول العربية التي بجوارها إلى إنفاق أموال باهظة على عملية التسلح، عوض إنفاقها على عملية التنمية وإحداث مناصب شغل للتخفيف من حدة البطالة.

ثامنا: انخفاض الطلب على العمالة العربية عربيا و دوليا: إن أهم ما نتج عن انخفاض أسعار النفط في ثمانينات وتسعينات القرن الماضي هو تخلي العديد من دول الخليج عن العمالة العربية، لكن مع عودة ارتفاع النفط مع مطلع الألفية الحالية قامت دول الخليج بإطلاق مشاريع تنموية ضخمة تطلبت يد عاملة ضخمة، تم جلب معظمها من الدول الآسيوية وهذا لقلة تكلفتها في حين كان نصيب اليد العاملة العربية قليلا، مما أبقى على نسبة البطالة مرتفعة في معظم الدول غير النفطية، ومن جهة أخرى شهدت معظم الدول المتقدمة أزمة مالية حرجة بداية من سنة 2008مازالت آثاره السلبية إلى يومنا هذا، وقد أدت هذه الأزمة إلى إفلاس العديد من البنوك والمؤسسات الاقتصادية، كما أدت إلى تباطؤ النشاط الاقتصادي في هذه الدول مما دفعها إلى الاستغناء عن العمالة الوافدة من مختلف دول العالم ومنها الدول العربية مثلما حدث لليد العاملة المغربية مع اسبانيا.

وكخلاصة لما تم تناوله في النقاط السابقة، ويجب التنبيه إليه في هذا الموضوع والذي يزيد من تفاقم مشكلة البطالة في الوطن العربي، هو ذلك التباين الموجود بين النمو في قوة العمل والنمو المتواضع الذي ينمو به الطلب على العمالة سنويا، كما يمكن إيعاز هذا الاختلال أيضا إلى التباين الموجود بين نمو الناتج المحلي الإجمالي لمعظم الدول العربية ومعدل نمو قوة العمل بها.

المطلب الثالث: أنواع البطالة:

يمكن التمييز بين نوعين رئيسيين للبطالة هما: البطالة السافرة(الصريحة) والبطالة المقنعة، وتندرج تحتهما مجموعة من الأنواع الفرعية، وفيما يلي سنتطرق لتعريف كل نوع من هذه الأنواع:

أولا:البطالة السافرة(الصريحة):

تتمثل في وجود أفراد قادرين على العمل ولا يشغلون أية وظائف، وبالتالي فإنتاجيتهم معدومة، وتمثل البطالة السافرة أكثر أشكال البطالة انتشارا بوصفها الصورة الواضحة للبطالة, ويمكن التمييز بين نوعين من البطالة السافرة, البطالة الإجبارية والبطالة الاختيارية:

1- البطالة الإجبارية: وتمس الأشخاص القادرين على العمل، ويبحثون عنه بشكل جاد عند مستوى الأجر السائد لكنهم لم يجدوه، حيث يبقون مجبرين على البطالة دون إرادتهم واختيارهم, ويمكن التمييز بين عدة أنواع للبطالة الإجبارية وهي[26]:

أ- البطالة الاحتكاكية: البطالة الاحتكاكية هي المدة التي يقضيها العاطلون عن العمل في البحث والتنقل من منطقة إلى أخرى، ومن مهنة إلى آخر، أملا في الحصول على وظيفة أحسن من حيث الأجر، أو من حيث ظروف العمل المريحة، وينشأ هذا النوع البطالة بسبب نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل ولدى أصحاب العمل ، أي عدم التقاء عارضي العمل والطالبين له مباشرة، حيث يحاول كل طرف البحث عن الآخر بوسائل شتى كالإعلان في الجرائد، الاتصال المباشر بمكاتب التوظيف...إلخ. ومن المأكد أنه لو توافرت المعلومات لدى الطرفين لانخفضت المدة التي يتعطل فيها العاطلون عن العمل، وأن تقصر المدة التي ينتظر فيها صاحب العمل حتى تتوفر له العمالة المطلوبة[27].

ومن أهم أسباب ظهور هذا النوع من البطالة هي[28]:

- الافتقار إلى المهارة و الخبرة اللازمة لتأدية العمل المتاح .
- صعوبة التكيف الوظيفي الناشئ عن تقسيم العمل و التخصص الدقيق.
- التغير المستمر في بيئة الأعمال و المهن المختلفة، الأمر الذي يتطلب اكتساب مهارات متنوعة و متجددة باستمرار.

وهذه البطالة لها تكلفتها بالنسبة للعامل، وهذه التكلفة تتمثل في[29]:

---

26 - د.محمد علي الليثي، التنمية الاقتصادية، الناشر قسم الاقتصاد, كلية التجارة, جامعة الاسكندرية,2002 /ص ص 262-263.

[27]- جيمس جوارتيني و ريجارد استروب، الاقتصاد الكلي، ترجمة: عبد الفتاح عبد الرحمان و عبد العظيم محمد، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية، 1999،ص : 202.

[28]-- بشير الدباغ وعبد الجبار الجرمود، مقدمة في الاقتصاد الكلي،دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2003، ص391.

[29]- نجيب إبراهيم، نعمة الله، نظرية اقتصاد العمل، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2002/2001، ص82.

– تكلفة البحث عن العمل المناسب، كتكلفة الانتقال من مكان إلى آخر، أو تكلفة الاستعلام عن الأعمال الشاغرة.

– الأجر الضائع بسبب ترك العامل لعمله الحالي في سبيل البحث عن عمل أفضل منه.

وعموما فإن طول فترة هذا النوع من البطالة يخضع لعوامل عديدة، نذكر منها ما يلي[30]:

– تكلفة البحث عن عمل أفضل، فكلما ارتفعت هذه التكلفة كلما كان الفرد العاطل أكثر استعدادا لقبول أعمال ذات منفعة أقل.

– القدرة على تحمل أعباء البطالة ، فإذا كان العامل يملك ثروة كبيرة كان أقدر على تحمل أعباء البطالة، وأكثر تمسكا بالبحث عن عمل أفضل، وهذا ما يؤدي إلى إطالة الفترة المتوقعة للبطالة.

– تكلفة المصاريف لتغطية الاستهلاك، فكلما زادت هذه المصاريف ازداد العبء في الاستمرار في البطالة وبالتالي تقل فترة البحث عن العمل.

– خصائص دالة منفعة العامل، فهذه الدالة تختلف من فرد إلى آخر، وبالتالي تختلف منفعة العمل الأمثل بالمقارنة بمنافع الأعمال الأخرى من عامل إلى آخر. فإذا كان الفرق بينهما صغير فإن هذا يدفع العامل إلى الموافقة على العمل بعد فترة وجيزة طالما أن العمل المعروض لا يقل أهمية عن العمل الأفضل، والعكس صحيح.

– مستوى النشاط الاقتصادي وما يمتاز به من انكماش وانتعاش، بدليل أن طول الفترة المتوسطة للبطالة في الاقتصاديات المتخلفة أكبر بكثير عن الاقتصاديات المتطورة.

إن من بين الحلول التي يمكن أن تقلص من نسبة هذه البطالة هو تأسيس بنك للمعلومات خاص بالعرض والطلب عن الوظائف، يعمل على خفض مدة البحث عن العمل، غير أنه يشجع العمال على ترك وظائفهم الحلية أملا في الحصول على وظائف أحسن نظرا لقصر مدة البحث، وهذا ما يؤدي احتمال الانتقال من حالة التوظف إلى حالة البطالة.

ب–البطالة الهيكلة: تعرف البطالة الهيكلية على أنها البطالة التي تنشأ نتيجة التحولات الاقتصادية التي تحدث من حين لآخر في هيكل الاقتصاد، كاكتشاف موارد جديدة، أو وسائل إنتاج أكثر كفاءة، أو ظهور سلع جديدة تحل محل السلع القديمة[31]. كما تنشأ بسبب الاختلاف والتباين القائم بين هيكل توزيع القوى العاملة وهيكل الطلب عليها[32]. ويقترن ظهورها أيضا بإحلال الآلة محل العنصر البشري مما يؤدي إلى الاستغناء عن عدد كبير من العمال، إن التغير الهيكلي في الاقتصاد يصاحبه حالة عدم التوافق بين المهارات

[30] – البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية و المحبطة منها خلال عقد التسعينات، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد الأول، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2004، ص ص 152–153.

[31]– البشير عبد الكريم، مرجع سابق، ص 152.

[32]– بشير الدباغ وعبد الجبار الجرمود، مرجع سابق، ص 393.

المطلوبة والمعروضة في منطقة معينة[33]، ولعل ما لحق بعمال مناجم الفحم في خمسينات وستينات القرن الماضي خير مثال على طبيعة البطالة الهيكلية الناجمة عن تغير هيكل الطلب على العمالة، ففي هذه الفترة أغلقت كثير من مناجم الفحم في أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية بسبب إحلال النفط محل الفحم كمصدر للطاقة، مما أدى إلى ظهور جيش من بطالة عمال المناجم في هذه الآونة. كما عرفت البلدان الصناعية المتقدمة نوعا جديدا من البطالة الهيكلية بسبب إفرازات النظام العالمي الجديـــــد والذي تسارعت وتيرته عبر نشاط الشركات المتعددة الجنسيات التي حولت صناعات كثيرة منها إلى الدول الناميـــــة بسبب ارتفاع معدل الربح في هذه الأخيرة. هذا الانتقال أفقد كثيرا من العمال الذين كانوا يشتغلون في هذه الدول مناصب عملهم وأحالهم إلى بطالة هيكلية طويلة المدى[34].

كذلك قد يحدث التغير الهيكلي كانعكاس للتطور التكنولوجي المضطرد، واستحداث أساليب للإنتاج أكثر كفاءة وأكثر استخداما لعنصر رأس المال، مما يؤدي إلى إحلال الآلات والمعدات محل الكثير من العمال في المشروعات التي تطبق هذه الأساليب، عندئذ يجد البعض نفسه في حالة بطالة مفروضة عليه بسبب عملية الإحلال هذه. إن هذه التغيرات لازمة لضمان تقدم الاقتصاد، إلا أن عبأها يقع على فئة من العمال الذين يتم الاستغناء عنهم بسببها[35].

وعلاج هذا النوع من البطالة ليس بالأمر الهين، لأنه يتطلب فترة طويلة نسبيا، خلالها يجب تكوين العمال وإعادة رسكلتهم وتزويدهم بالخبرات والمهارات التي تتطلبها المجالات التي استحدثتها التغيرات الهيكلية، كذلك يجب توفير المعلومات عن ظروف سوق العمل في مناطق أخرى، وتقديم تحفيزات وتسهيلات للعمال للانتقال إليها.

ج- البطالة الدورية: تنتشر البطالة الدورية خاصة في البلدان الرأسمالية المتقدمة التي يتعرض اقتصادها للأزمات الدورية، فمن أهم سمات الاقتصاد الرأسمالي أنه لا يسير عبر الزمن بوتيرة واحدة منتظمة، بل تنتابه فترات صعود وهبوط دورية. هذه الحركة المتذبذبة والتي يتراوح مداها الزمني بين ثلاث وعشر سنين تعرف اصطلاحا باسم" الدورة الاقتصادية"، والتي لها خاصية التكرار والدورية[36].

الدورة الاقتصادية تتكون من مرحلتين، مرحلة رواج وتوسع، ومرحلة كساد وانكماش، ففي المرحلة الأولى يتجه فيها الإنتاج والدخل والتشغيل نحو التزايد، إلى أن يبلغ منحنى النشاط الاقتصادي إلى أوجه أو ذروته، ليتجه بعد ذلك حجم النشاط نحو الهبوط وبالتالي يتناقص مستوى الإنتاج والدخل والتشغيل، مما يؤدي

[33] - البشير عبد الكريم، مرجع سابق، ص 152ص153.

[34]- رمزي زكي، مرجع سابق، ص 32.

[35]-نجيب إبراهيم،نعمة الله، مرجع سابق، ص82.

[36]- زكي رمزي، مرجع سابق، ص26.

إلى بطالة دورية لعدد كبير من العمال، إلى أن يبلغ منحنى النشاط إلى أدنى مستوى له، ليتجه من جديد نحو الصعود وفترة جديدة من الانتعاش الاقتصادي وبالتالي التشغيل.

إن من بين السياسات الملائمة لعلاج هذا النوع من البطالة هو إتباع سياسات مالية ونقدية لزيادة الطلب الكلي، وتشمل زيادة الإنفاق الحكومي، خفض الضرائب، زيادة عرض النقود. ومنها ما هو موجه مباشرة إلى سوق العمل، وتشمل الإعفاء الضريبي المرتبط بحجم التوظيف في المنشآت، وزيادة برامج التوظيف في القطاع العام[37].

د- البطالة الإحلالية[38]: هذا النوع من البطالة تعاني منه بعض الدول المتقدمة والنفطية، بسبب إحلال العمالة الوافدة محل العمالة المحلية، فمع انتشار وسائل المواصلات الحديثة، وسهولة الانتقال والسفر بين الدول، وتسهيلات الهجرة والإقامة، أصبحت اليد العاملة الرخيصة تنتقل من الدول ذات الكثافة السكانية العالية، خاصة دول جنوب شرق آسيا كالصين، الهند، الفلبين، باكستان، وغيرها إلى الدول التي تشهد نموا اقتصاديا مرتفعا، وفرص عمل متاحة. ففي مثل هذه الأحوال تنتشر البطالة في الدول المضيفة ليس بسبب عدم رغبة أفرادها في العمل أو عدم البحث عنه، وليس بسبب عدم وجود فرص للعمل، وإنما بسبب قبول العمالة الوافدة بأجور زهيدة تعزف عنها العمالة المحلية.

وقد تظهر البطالة الإحلالية نتيجة إحلال السلع المستوردة محل الإنتاج المحلي. فعندما تفتح أبواب الاستيراد، وتكون السلع المستوردة أكثر تنافسية مع السلع المحلية فإنها بالضرورة ستحل محلها، وبالتالي ستفلس المؤسسات المحلية وسيحال عمالها على البطالة.

هـ- البطالة المحبطة[39]: وتمس الأفراد الذين هم فعلا في حالة بطالة ويرغبون في العمل، لكنهم يأسوا من البحث عنه، وقد تخلوا عن عملية البحث.

إن الإحصائيات الرسمية لا تعير هؤلاء البطالين اهتماما كبيرا لأنهم ليسوا باحثين عن العمل، وكلما كان معدل البطالة مرتفعا كلما كانت نسبة البطالة المحبطة في البطالة الكلية كبيرا.

و- البطالة الجزئية: وتمس بعض الأفراد الذين يعملون لبعض الوقت فقط، في حين أنهم متعطلون في باقي الأوقات، حيث يضطرون للقبول بهذا العمل الجزئي عند انعدام فرص العمل الدائم. ورغم اعتبار العمل لبعض الوقت بطالة جزئية بالنسبة لبعض الأفراد، فإن له مزايا بالنسبة لأفراد آخرين. فهو يسهل اندماج الشباب في الحياة المهنية، كما يسهل لبعض الأفراد القيام بعدة أعمال خاصة النساء، بحيث يجمعن بين عمل البيت والعمل في الخارج. ويكفي أنه وسيلة لتمكين الشباب المتخرج حديثا من العمل، أي أنه حل جزئي لمشكل البطالة[40].

---

[37]- البشير عبد الكريم، مرجع سابق، ص ص155- 156.

[38] - حردان طاهر حيدر، مبادئ الاقتصاد، دار المستقبل للنشر والتوزيع،عمان، 1997، ص ص183-184.

[39]- البشير عبد الكريم، مرجع سابق، ص168.

[40] - البشير، عبد الكريم، مرجع سابق، ص166ص167.

ي- البطالة الموسمية: تتطلب بعض القطاعات الاقتصادية في مواسم معينة أعدادا كبيرة من العمال مثل الزراعة، السياحة ، البناء وغيرهـــا، وعند نهاية الموسم ينخفض النشاط فيها مما يستدعي إحالة عدد كبير من العاملين بهذه القطاعات على البطالة التي تدوم إلى غاية الموسم المقبل، و يشبه هذا النوع من البطالة إلى حد كبير البطالة الدورية، والفرق الوحيد بينهما هو أن البطالة الموسمية تكون في فترة قصيرة نوعا ما لا تتجاوز السنة، بينما البطالة الدورية غالبا ما تتجاوز السنة[41].

2- البطالة الاختيارية: وتطلق على الأفراد الذين لا يبحثون عن عمل حتى في أوقات الرخاء الاقتصادي رغم أنهم قادرون على العمل، وهذا النوع من البطالة ينطبق على كثير من الأغنياء الذين يعتمدون بشكل أساسي على فائض الأموال لديهم، فهم ليسوا بحاجة إلى المال، وبالتالي فهم ليسوا بحاجة إلى العمل لكسب المال[42].

كما يمكن أن ندرج في هذا النوع بعض المتعطلين الذين يتحصلون على إعانات أو منح بطالة مرتفعة نسبيا، خاصة في البلدان المتقدمة التي يكون فيها مستوى هذه المنح قريبا من الأجر القاعدي، مما يجعل هؤلاء العاطلين يختارون البقاء كعاطلين على أن يتحملوا عناء البحث عن العمل.

ثانيا- البطالة المقنعة:

سميت بالبطالة المقنعة لأنها مستترة وغير ظاهرة، والبطالة المقنعة هي تلك الحالة التي يكون فيها عدد العمال يفوق الحاجة الفعلية للعمل، مما يعني وجود عمالة زائدة أو فائضة، بحيث إذا ما سحبت من أماكن عملها فإن حجم الإنتاج لن ينخفض، وهذا الأمر الذي يرفع من التكلفة المتوسطة للمنتجات[43]. إذ نجد هذا النوع من البطالة في البلدان النامية حيث توجد عمالة فائضة في القطاع الزراعي، وكذلك في المؤسسات التابعة للدولة وفي المرافق والمصالح الحكومية.

المبحث الثاني: النظريات الاقتصادية المفسرة لسوق العمل والبطالة:

لقد لقيت ظاهرة البطالة اهتماما متميزا في تاريخ الفكر الاقتصادي باختلاف مذاهبه واتجاهاته, حيث تعددت النظريات والاجتهادات الفكرية التي تعرضت للظاهرة بالبحث والتحليل, فأصبحت محل جدل فكري كبير, غير أن أغلب هذه الاتجاهات تنحصر في اتجاهين اثنين: الأول يستند على الفكرة القائلة بأن البطالة هي نتاج اختلالات وظيفية متواجدة في سوق العمل, بينما يردها الثاني إلى الكيفية التي يتم من خلالها سير عمل الدائرة الاقتصادية في مجملها.

---

[41]- البشير عبد الكريم، نفس المرجع السابق، ص167.

[42]- إسماعيل عبد الرحمن و آخرون، مفاهيم أساسية في علم الاقتصاد، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الطبعة الأولى، 1999، ص136.

[43]- زكي رمزي، مرجع سابق، ص33.

المطلب الأول:سوق العمل والبطالة في الفكر الاقتصادي التقليدي:

أولا: النظرية الكلاسيكية [44]:

تقوم النظرية الكلاسيكية على عدد من الافتراضات الأساسية أهمها: سيادة ظروف المنافسة الكاملة في كافة الأسواق, ومرونة الأجور والأسعار, ويؤمن الفكر الكلاسيكي بسيادة ظروف التوظيف الكامل لعناصر الإنتاج بما فيها عنصر العمل, و لم يهتم الكلاسيك بدراسة موضوع البطالة وإنما انصب اهتمامهم الأساسي على كيفية تحقيق التراكم الرأسمالي في الأجل الطويل بوصفه المحدد الأساسي لمستوى أداء النشاط الاقتصادي والنمو فيه.

وأوضح الفكر الكلاسيكي أنه إذا ترك سوق العمل حر دون تدخل خارجي, فإن مرونة كل من الأجور والأسعار تضمن التوازن في سوق العمل عند مستوى التوظيف الكامل, بحسبان أن كل فرد قادر على العمل ويرغب فيه عند أجر التوازن يجد عملا, وبالتالي فإن البطالة تمثل حالة استثنائية مؤقتة تحدث إذا ارتفعت الأجور الحقيقية[45] للعمال عن مستوى أجر التوازن، مما يقلل من أرباح أرباب الأعمال, ومن ثم فإن هذا الوضع يمثل حالة مؤقتة, حيث يترتب عن انتشار البطالة انخفاض في الأجور الحقيقية حتى تعود إلى مستوى التوازن المستقر, الذي يضمن التوظيف الكامل. وبالتالي فإن مرونة الأجور الحقيقية تضمن دائما القضاء على البطالة.

وعليه فإن المدرسة الكلاسيكية لا تعترف بوجود بطالة إجبارية, وإن وجدت البطالة فإنها إما أن تكون بطالة اختيارية نظرا لرفض المتعطلين العمل بالأجر السائد في السوق, أو بطالة احتكاكية نتيجة لانتقال العمال من وظيفة إلى أخرى.

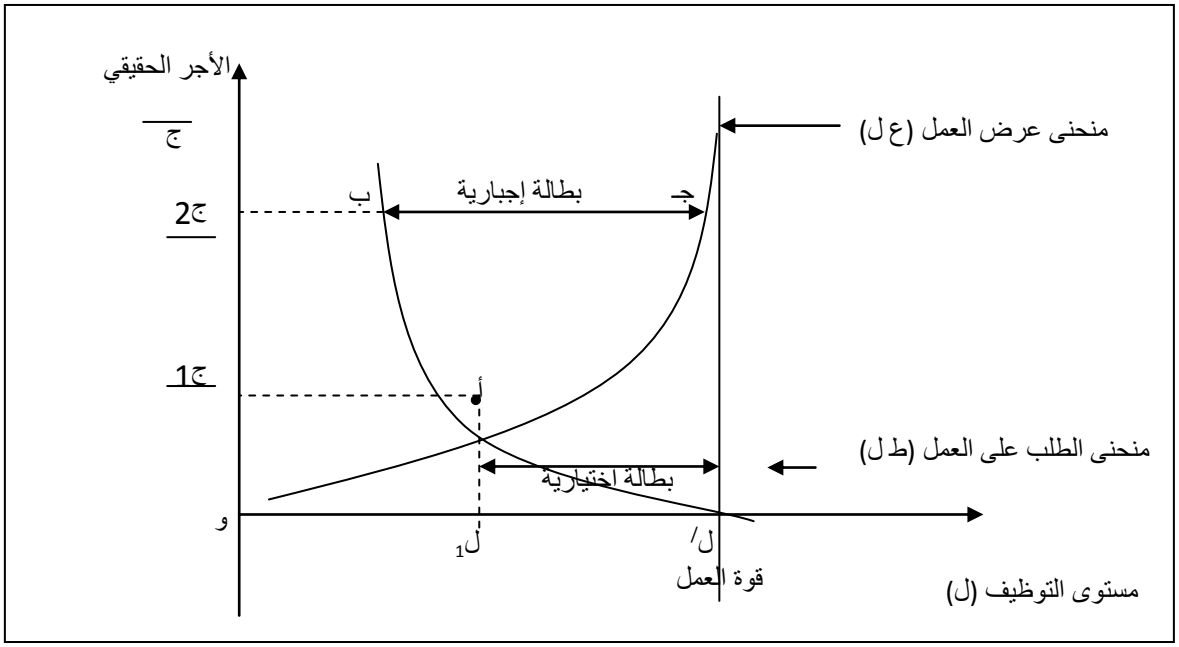
ويمكن توضيح البطالة من وجهة نظر الكلاسيك في الشكل رقم (2).

---

[44] – علي عبد الوهاب نجا، مرجع سابق، ص ص33–37 .

[45] – ويحدث هذا إذا ارتفعت الأجور النقدية بمعدل يفوق ارتفاع المستوى العام للأسعار، أو انخفضت بعدل أقل من انخفاض المستوى العام للأسعار

الشكل رقم 2-2: البطالة الكلاسيكية:



المصدر: علي عبد الوهاب نجا، مرجع سابق، ص35.

ويتضح من هذا الشكل أن سوق العمل يتوازن عند النقطة (أ)، حيث تتعادل الكمية المطلوبة من العمل مع الكمية المعروضة منه، وبالتالي فإن التوظيف الكامل يتحقق عند مستوى التوظيف (ل1)، حيث يمثل هذا العدد كل القادرين على العمل والراغبين فيه عند أجر التوازن (ج1/ث)، أما المسافة (ل1ل/) فهي تمثل القادرين على العمل وغير الراغبين فيه عند أجر التوازن (ج1/ث)، وبالتالي فإنها تعبر عن البطالة الاختيارية.

وارتفاع الأجر الحقيقي عن أجر التوازن يؤدي إلى ظهور فائض عرض في سوق العمل، أي بطالة إجبارية، ففي حالة الأجر (ج2/ث) تقدر البطالة الإجبارية بالمسافة (ب ج)، غير أن وجود هذه البطالة يؤدي إلى التنافس بين العمال على تخفيض أجورهم، مما يؤدي إلى زيادة الكمية المطلوبة من العمل ونقص الكمية المعروضة منه إلى أن يتحقق التوازن مرة أخرى عند النقطة (أ)، وفي هذه الحالة تختفي البطالة الإجبارية تماما، ويحدث العكس عند أي مستوى للأجر أقل من أجر التوازن (ج1/ث)، وبالتالي فإن مرونة الأجور والأسعار تتكفلان بالقضاء على ظاهرة البطالة الإجبارية في سوق العمل.

ويقرر الكلاسيك أن السبب الأساسي لاستمرار البطالة في سوق العمل هو تدخل الحكومة أو النقابات العمالية بفرض حد أدنى للأجور يفوق أجر التوازن، مما يقلص من الطلب على العمل وهذا بدوره يؤدي إلى ظهور بطالة إجبارية. وعليه فالتوظيف الكامل لدى الكلاسيك يتفق مع وجود بطالة اختيارية، ويسمح بحجم

معين من البطالة الاحتكاكية نتيجة لانتقال العمال من وظيفة إلى أخرى، غير أنه لا يتفق مع وجود بطالة إجبارية.

وعليه فإنه وفقا للفكر الكلاسيكي، ليست هناك ضرورة لتدخل الحكومة باتخاذ سياسات لمعالجة البطالة، إذ أن وجود البطالة الإجبارية هو وجود مؤقت سرعان ما يترتب عنه تخفيض الأجور الحقيقية، مما يترتب عنه حدوث التوازن تلقائيا عند مستوى العمالة الكاملة، وبذلك يلقي الكلاسيك بمسؤولية وجود البطالة لفترات طويلة على عاتق النقابات العمالية.

ثانيا: النظرية النيوكلاسيكية :

التيار النيوكلاسيكي هو امتداد للتيار الليبيرالي الكلاسيكي، فهو تحليل سلوكي يعطي الأهمية لعنصر الطلب ورغبات الأفراد أكثر مما يعطيها لجانب العرض وتكاليف الإنتاج.

وكان التركيز العلمي الأساسي عند الحديين يتمثل في البحث عن أوضاع البحث الستاتيكي، سواءا فيما يتعلق بتوازن المستهلك أو توازن المنتج أو التوازن الاقتصادي بأكمله، وهي أوضاع يتعين على الجميع البحث عنها والوصول إليها إذا أرادوا أن يحققوا لأنفسهم أوضاعا مثلى[46].

تحصر المدرسة النيوكلاسيكية أربع فرضيات أساسية يتعين توفرها جميعا في سوق العمل وهي:

1- تعدد العارضين والطالبين للعمل:بحيث لا يمكن لأي طالب منفرد ولا أي عارض منفرد للعمل أن يؤثر في مستوى الأجر السائد لضآلة نصيب كلا منهما في سوق العمل، كما أن السعر السائد في السوق معطى لا يعتريه التغيير، وعليه أن يكيف سلوكه بناءا على هذا الأجر[47].

2- التجانس:ويعني تجانس وحدات العمل, لأن مؤشر الكفاءة والمهارة يسمح بالتفرقة بين الأجراء, ولأن كل منصب عمل يتوقف على متطلبات محددة وضرورية لانجاز عمل معين فيه, هذا ما يجعل تحقيق التناسق في عنصر العمل أمرا ضروريا.

3- **حرية دخول وخروج عنصر العمل**: أي أنه لا توجد عقبات من أي نوع تحول دون الحركية الحرة من وإلى سوق العمل, والمفاوضة الحرة فيما يخص عقود العمل في ظل ظروف دائمة المرونة بهدف الصد السريع لأي طارئ.

4- **وجود الشفافية**:ومقتضاها المعرفة التامة بظروف سوق العمل حتى يكون كافة العاملون والمنتجون على علم بكل الظروف والأوضاع السائدة في سوق العمل وإمكانية الالتقاء على مستواه لتحديد شروط العمل, ويستلزم ذلك وجود إعلام حر في هذا الميدان. فكل من عارضي وطالبي العمل يجب أن يكونوا على دراية تامة

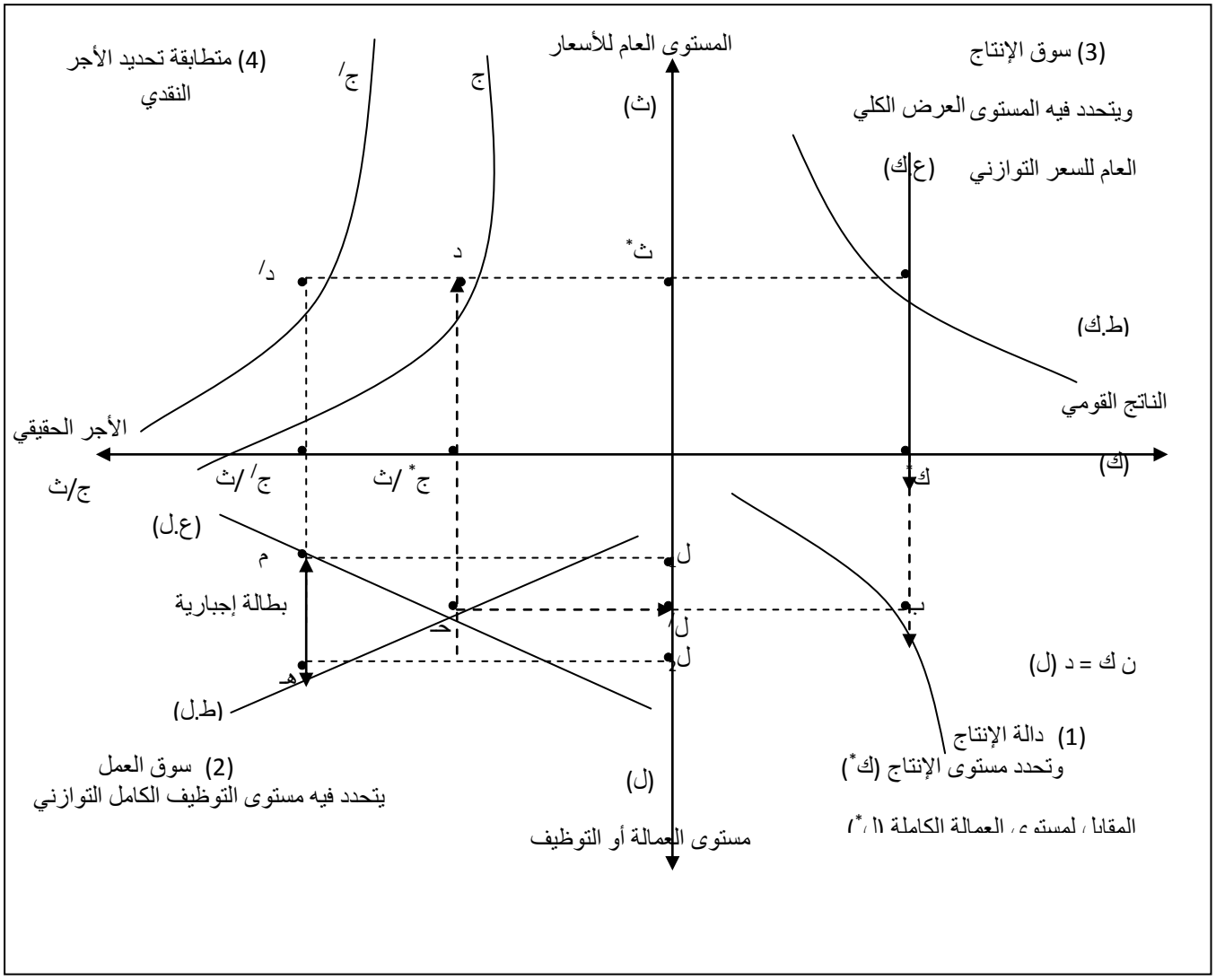
1- زكي رمزي،مرجع سابق، ص 292.

2 - Jacques Généreux, Economie politique Macroéconomique, Edition Hachette (Supérieur), 3eme.édition. 2000. p 11.

بأسعار المبادلة السائدة وهذا يتطلب أنه عند بيع أو شراء العمل عند أجر نقدي معين فإن أرباب العمل يعلمون ما يعادل قيمة هذا الأجر النقدي مقوما بالسلع والخدمات, أي أنهم على علم تام بالأجر الحقيقي.

إن الفرضيات السالفة الذكر صعبة التحقيق، ولهذا فهي تعجز عن إعطاء تفسير قوي لظاهرة البطالة وآلية سير سوق العمل، ففرضية التجانس مثلا لا يمكن أن تكون صحيحة في كل الأحوال, وبالتالي يتعذر تعميمها والأخذ بها لأنه يشترط في تعدد الكفاءات والمهارات داخل الحلقة الإنتاجية عدم تجانس وحدات العمل[48].

الشكل رقم 2-3: نموذج التوازن العام وفقا للنظرية النيوكلاسيكية:



المصدر: علي عبد الوهاب نجا، مرجع سابق، ص 39.

من الشكل رقم (4) نجد أنه يمكن حدوث بطالة في حالة انحراف الاقتصاد عن المسار التوازني أ ب ج د وذلك بسبب زيادة الأجر النقدي من (ج) إلى (ج′) مع ثبات العوامل الأخرى، مما يترتب عليه زيادة الأجر

[48]- Gérard Dutuit, Economie de l'emploi et du chômage, Edition Ellipses. Paris.1994. p 14.

الحقيقي من (ج/ث) إلى (ج′/ث), ومن ثم توجد بطالة إجبارية تقدر بالمسافة (هـــ م), غير أن مرونة الأجور تؤدي إلى انخفاض الأجر تدريجيا إلى أن يعود سوق العمل إلى توازنه الأصلي عند النقطة (ح) مرة أخرى وتختفي البطالة الإجبارية في الأجل الطويل, وذلك بسبب مرونة الأجور والأسعار, ومن ثم لا يترتب على التغيرات النقدية في الأجور والأسعار تغيرات حقيقية في الاقتصاد حتى في الأجل الطويل, ذلك أن البطالة الإجبارية تختفي في الأجل الطويل إذا ما تحققت الفرضيات الخاصة بسوق العمل, وما يعنيه ذلك من سيادة ظروف المنافسة الكاملة في سوق العمل والمعرفة التامة به، وتجانس عنصر العمل وقدرته على التنقل, ومرونة الأجور والأسعار, وعدم التدخل الخارجي في سوق العمل.

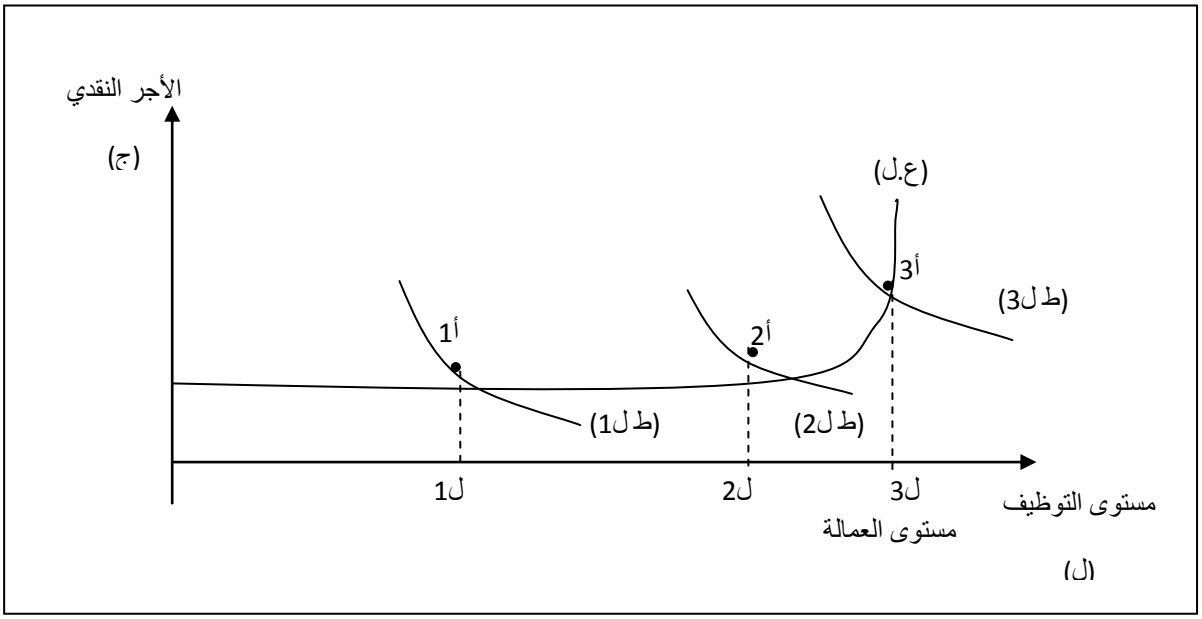
وعليه فإنه وفقا للفكر النيوكلاسيكي, فإن مرونة الأجور والأسعار تضمن العمالة الكاملة دائما في سوق العمل, وأي اختلال يصحح تلقائيا من خلال تغير الأجور, وسريعا ما تختفي البطالة الإجبارية إن وجدت, ووفقا لهذا الفكر, فإن وجود البطالة واستمرارها ينطبق فقط على البطالة الاختيارية, وبمعنى آخر, يمكن لكل الأفراد الراغبين في العمل عند مستويات الأجور التوازنية أن يجدوا عملا.

وقد ظل هذا الفكر مسيطرا على الفكر الاقتصادي لفترة طويلة من الزمن, ولكنه انهار في ظل أزمة الكساد العالمي سنة 1929م, مما مهد لظهور فكر جديد يؤمن بوجود البطالة الإجبارية متمثلا في النظرية الكيترية.

ثالثا:النظرية الكيترية :

نتج عن أزمة الكساد العالمي انتشار البطالة على نطاق كبير, وصار من غير المتصور أن يكون معدل البطالة المرتفع جدا خلال تلك الفترة اختياريا, ومن ثم كيف يمكن لأعضاء المدرسة الكلاسيكية أو النيوكلاسيكية أن يوفقوا بين إنكارهم للبطالة الإجبارية وبين الحقيقة التي لا يمكن إنكارها التي تتمثل في وجود أعداد كبيرة جدا من العاطلين يرغبون في العمل وقادرين عليه ولا يجدون إليه سبيلا, وقد ارجع كيتر ذلك إلى أن سوق العمل قد تعرض أساسا لبعض التشوهات بسبب وجود النقابات العمالية التي حالت دون حرية انخفاض الأجور إلى مستوى التوازن.

الشكل رقم2-4: سوق العمل وفقا للنظرية الكيترية:



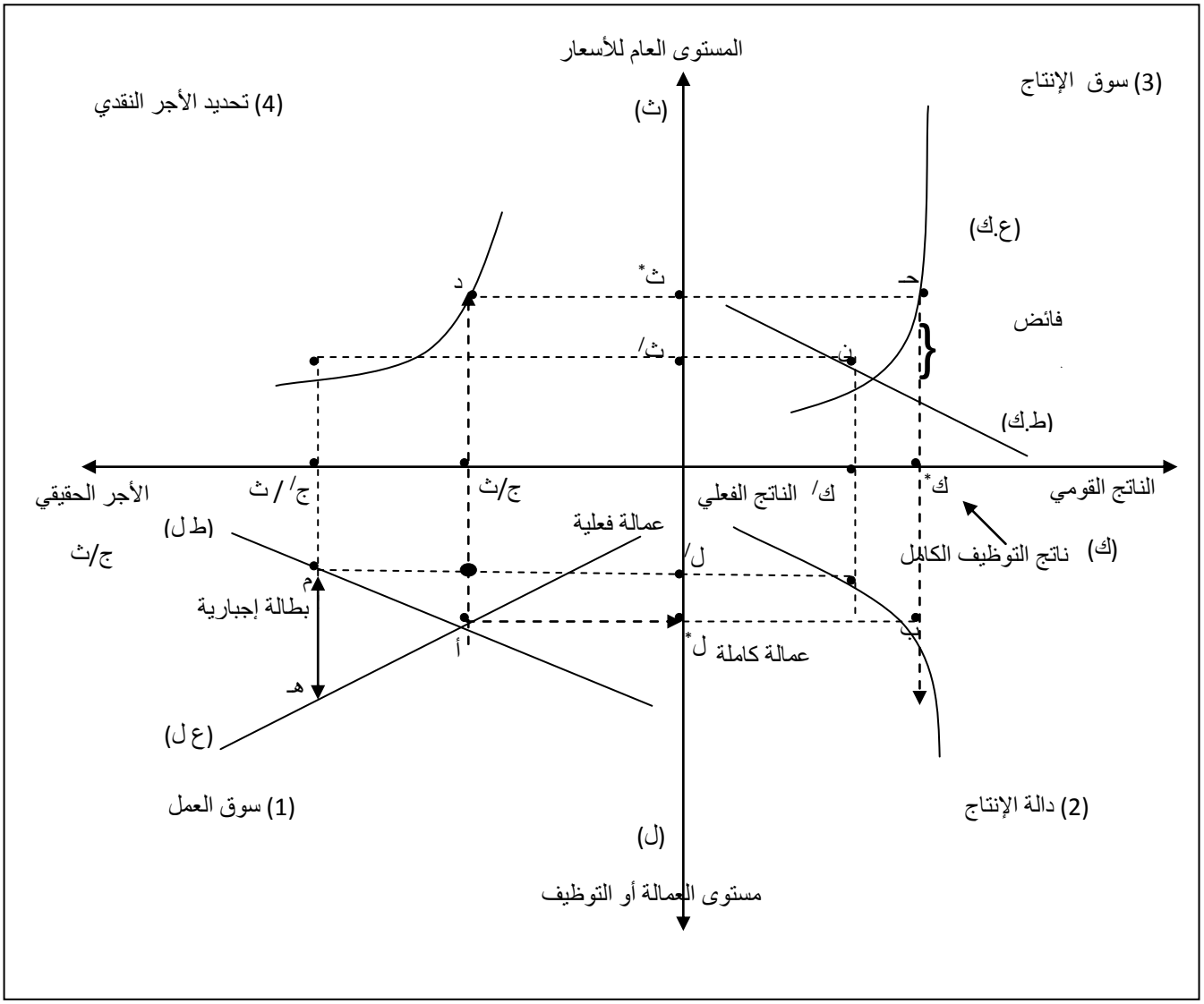
المصدر: على عبد الوهاب نجا، مرجع سابق، ص 42.

من الشكل رقم (4), يظهر أن زيادة الطلب الكلي تؤدي إلى زيادة الطلب على العمل مثلا من (ط ل1) إلى (ط ل2), مما يترتب عليه الارتفاع في مستوى التوظيف, ومن ثم تقليل حجم البطالة تدريجيا إلى أن يتحقق التوظيف الكامل عند النقطة (أ3) فقط, حيث يكون منحنى الطلب على العمل ممثلا بالمنحنى (ط ل3), ويكون ذلك مناظرا لمستوى الطلب الكلي الفعال.

ووفقا لكيتز فإن الأسعار والأجور لا تتسمان بالمرونة الكافية - كما اعتقد كل من الكلاسيك والنيوكلاسيك - وذلك بسبب عدم كمال الأسواق وعدم التأكد، والتعاقدات فيما بين رجال الأعمال والعمال بالنسبة للأجور[49], هذا ما يؤدي إلى ظهور البطالة الإجبارية واستمرارها, وهذا ما سنبينه في الشكل رقم (5).

[49] - عبد الوهاب نجا, مرجع سابق, ص 1.42

الشكل رقم 2-5: نموذج التوازن العام وفقا للنظرية الكيترية:



المصدر: علي عبد الوهاب نجا، مرجع سابق، ص 44.

يتضح من الشكل (5) أنه عندما يكون الأجر السائد أعلى من أجر التوازن (ج/ث) فإن ذلك يؤدي إلى وجود بطالة إجبارية تقدر بالمسافة (هـــ م), ويكون مستوى التوظيف أقل من مستوى التوظيف الكامل, وفي هذه الحالة لا يترتب على انخفاض الأجور زيادة مستوى التوظيف بالدرجة الكافية بسبب وجود فائض العرض، أي نقص في الطلب الكلي عند مستوى التوظيف الكامل, وعندها يتطلب الأمر زيادة الطلب الكلي من خلال انتهاج سياسات مالية توسعية كي يتحقق مستوى التوظيف الكامل.

غير أنه – وفقا لكيتر – توجد بعض العوامل المعقدة لحل مشكلة البطالة الإجبارية ومنها زيادة تفضيل السيولة، التقدم الفني وزيادة رصيد رأس المال في المجتمع, لأن هذا من شأنه أن يؤدي إلى زيادة الإنتاج عند نفس مستوى التوظيف أو تقليل المطلوب من العمالة عند مستوى الناتج نفسه.

كما يرى كينز أن وجود البطالة ذاتها يعد سببا من أسباب قصور الطلب الكلي, حيث يترتب عليه انخفاض الدخول لدى الأفراد, ومن ثم انخفاض إنفاقهم الاستهلاكي, وبالتالي انخفاض الطلب الكلي, ومنه فإن سياسة تخفيض الأجور بوصفها علاجا لمشكلة البطالة، يمكن أن يزيد من حدتها.

لذا فإن العلاج الأساسي للبطالة عند كينز يتمثل في زيادة الطلب الكلي من خلال إتباع سياسات مالية توسعية[50], وعليه فلابد من تدخل الحكومة في النشاط الاقتصادي, وهذا ما يتنافى وفكرة تحقق التوازن التلقائي عند مستوى التوظيف الكامل, وهو الموقف السائد من قبل عند كل من الكلاسيك والنيوكلاسيك.

نستنتج أن كينز له الفضل في توضيح مفهوم البطالة الإجبارية الناتجة عن قصور الطلب الكلي الفعال, ولذا تسمى البطالة الإجبارية وفقا لهذا التحليل أحيانا "بطالة قصور الطلب", فضلا عن أن النظام الرأسمالي لا يملك الآليات الذاتية التي تضمن تحقيق التوازن عند مستوى التوظيف الكامل, ومن ثم يصبح التوازن المقترن بمستوى أقل من التوظيف الكامل هو حالة أكثر واقعية, ولا يتحقق التوازن عند مستوى التوظيف الكامل إلا بمحض الصدفة, ولذا فقد نادى كينز بضرورة تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي بهدف علاج القصور في الطلب الكلي لعلاج البطالة الإجبارية وذلك باستخدام السياسات المالية.

المطلب الثاني: سوق العمل والبطالة في الفكر الاقتصادي الحديث:

تناولت النظريات السابقة مشكلة البطالة من المنظور التقليدي لسوق العمل, حيث يوجد إما سوق تنافسي كامل للعمل – كما هو الحال عند الكلاسيك والنيوكلاسيك – أو سوق تنافسي غير كامل للعمل – كما هو الوضع عند كينز – غير أن هذا الإطار التحليلي لم يستطيع تفسير وصول البطالة إلى معدلات مرتفعة غير مسبوقة منذ أوائل سبعينيات القرن الماضي, ولذا فقد ظهرت عددا من النظريات الحديثة تناولت النظريات السابقة بالتطوير والتعديل من خلال إدخال فرضيات أكثر واقعية حتى تصير أكثر قدرة على تفسير هذه المشكلة, ولعل أهم هذه النظريات نجد:

أولا: نظرية البحث عن العمل :

ترجع صياغتها إلى مجموعة من الاقتصاديين من أمثال:Hall, Gordon, Phelps , Pevry, وقد استطاعت هذه النظرية في السبعينيات أن توفر إضاءة مهمة لمختلف مظاهر سوق العمل, حيث قامت بإدخال بعض الحقائق في النموذج النظري لسوق الشغل كالتخلي عن فرضية أساسية من فرضيات النموذج الكلاسيكي لسوق العمل وهي المعرفة التامة بأحوال السوق وتوفر المعلومات الكافية المتعلقة بمناصب العمل والأجور, فهي تبين صعوبة توفير المعلومات الكافية, مما يدفع بالأفراد للسعي من أجل الحصول عليها ولو نسبيا, كذلك محاولة اكتشافهم للمؤسسات التي تعرض مناصب عمل مع تحديد مستوى الأجر الملائم لنوعية العمل المقترح.

[50] – علي عبد الوهاب نجا, مرجع سابق, ص 45.

من بين فرضيات هذه النظرية نجد[51]:

- التفرغ الكامل للأفراد لجمع المعلومات اللازمة.
- الباحثون على علم بالتوزيع الاحتمالي للأجور المختلفة.
- هناك حد أدنى للأجر ولن يقبل الباحث الحصول على أقل منه ويقبل أجر أعلى منه.

وطبقا لهذه النظرية ترجع معدلات البطالة المشاهدة في المجتمع محل الدراسة إلى رغبة الأفراد في ترك وظائفهم والتفرغ من أجل البحث وجمع المعلومات المتعلقة بأفضل فرص العمل الملائمة لقدراتهم وهيكل الأجور المقترن بها, ومن ثم فإنه وفقا لهذه النظرية البطالة السائدة في الاقتصاد تعد سلوكا اختياريا ينتج عن سعي العمال إلى الحصول على أجور أعلى وفرص عمل أكثر ملائمة, كما أنها ضرورية من أجل الوصول إلى التوزيع الأمثل لقوة العمل فيما بين الأنشطة والاستخدامات المختلفة, ومن ناحية أخرى فإن رجال الأعمال يفضلون الاحتفاظ بالوظائف الشاغرة لبعض الوقت بدلا من شغلها, وذلك بهدف التأكد من العثور على أفضل العناصر الملائمة لشغل الوظائف الشاغرة لديهم.

وبالتالي, فإن الباحث عن العمل يستفيد من عملية البحث هذه,حيث أنها تمكنه من الحصول على الوظيفة والأجر المناسبين, وترتبط عملية البحث بنوعين من التكاليف[52],الأولى منها تتمثل في التكاليف المباشرة مثل تكاليف إعلانات البحث عن الوظيفة، رسوم مكاتب التشغيل وتكاليف الانتقالات, أما الثانية فهي التكاليف غير المباشرة التي تتمثل في تكلفة الفرصة البديلة, أي الأجور المضحى بها خلال فترة التفرغ للبحث عن الوظيفة الملائمة.

وتتوقف فترة البطالة – فترة البحث عن العمل – وفقا لهذا التحليل على الأجر الذي يتوقع الفرد أن يحصل عليه نتيجة لتحسين معلوماته بأحوال سوق العمل, وعلى قدرة الإعانة التي يحصل عليها البطال, وكذلك الظروف الاقتصادية في المجتمع, حيث تزداد فترة البطالة هذه كلما زاد الأجر المتوقع الحصول عليه, وزاد مقدار الإعانة التي يحصل عليها الفرد العاطل, وكذلك في فترات الرواج الاقتصادي, وهذا نظرا لثقة الأفراد في وجود عدد كاف من فرص العمل المتاحة, والعكس صحيح.

وقد أسهمت هذه النظرية في تفسير فترات البطالة, والسبب في إطالتها بين فئات معينة مقارنة بفئات أخرى من قوة العمل, وينطبق ذلك بصفة خاصة على الشباب الوافدين الجدد إلى سوق العمل, حيث أنه نظرا لانعدام خبراتهم بسوق العمل, يزداد معدل تنقلهم بين الوظائف المختلفة من أجل الحصول على قدر أكبر من

---

[51] – ليلى لعيش, ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات, رسالة ماجستير,غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير, جامعة الجزائر، 2000،ص 04.

[52] – ياسمين محمود فؤاد, أثر برنامج الإصلاح الاقتصادي على التضخم والبطالة في مصر, رسالة ماجستير, كلية الاقتصاد والعلوم السياسية, جامعة القاهرة, مصر، 1996، ص 21.

المعلومات, وبالتالي يتسم هؤلاء الأفراد بقدر أكبر من الحركة مقارنة بالفئات الأخرى, مما يرفع معدل البطالة بينهم أثناء فترة التنقل بين الوظائف المختلفة.

وخلاصة ذلك أن هذه النظرية تفسر سبب البطالة بقصور المعلومات وعدم توفرها بدرجة كافية في سوق العمل, ولذا فإنها تمثل خطوة متقدمة على النظريات التقليدية, وبالرغم مما أضافته هذه النظرية عن تحليل سبب البطالة وتركزها بين فئات معينة دون الأخرى إلا أن ذلك يظل مشوبا بكثير من أوجه القصور, ويوجه إلى هذه النظرية العديد من الانتقادات أهمها[53]:

- من الصعب إرجاع الارتفاع المستمر للبطالة في أي مجتمع لمجرد رغبة الأفراد في جمع المعلومات عن سوق العمل.

- تعجز عن تفسير المحددات الأساسية للبطالة واستمرارها في الأجل الطويل.

- أوضحت العديد من الدراسات التطبيقية - خاصة في الدول المتقدمة - أن الفرد يكون لديه قدر أكبر في البحث عن فرصة عمل أفضل حينما يكون موظفا وليس عاطلا, كما توجد حالات انتقال بين الوظائف بدون مرور الفرد بحالة بطالة.

- عدم اتفاق هذه النظرية في تفسيرها للبطالة مع الواقع المشاهد, حيث أنها ترجع سبب البطالة إلى رغبة الأفراد في البحث عن عمل أفضل, ومن ثم فإن هذه النظرية ترى أن البطالة اختيارية, ولكن أن الواقع العملي يبين أن الجانب الأكبر من البطالة يرجع بالدرجة الأولى إلى الاستغناء عن العمال من قبل رجال الأعمال, ومن ثم فإن غالبية البطالة تكون إجبارية وليست اختيارية.

ثانيا: نظرية الاختلال :

ظهرت هذه النظرية على يد الفرنسي (Malinvaud) عندما حاول تفسير ارتفاع معدل البطالة في الدول الصناعية خلال فترة السبعينات من القرن العشرين, وتعتمد هذه النظرية على استحالة تحقيق التوازن في سوق السلع وسوق العمل[54], حيث قد يتعرض سوق العمل للاختلال عن طريق تغير الأسعار, إذ يكون العرض أكبر من الطلب, وتظهر بذلك بطالة إجبارية, إلا أنه يمكن أن ينطبق نفس التحليل على سوق السلع والخدمات, حيث لا يكون عن طريق الأسعار والأجور, بل عن طريق الكميات, لذلك فإن هذه النظرية تعبر عن آلية من آليات توازن الكمية بين عرض العمل والطلب عليه, وهي تدرس العلاقات القائمة بين سوقي السلع والعمل لتحليل البطالة, وبتفاعل هذين السوقين ينتج حسب هذه النظرية نوعين من البطالة:

أ) النوع الأول: يصف حالة وجود فائض عرض في سوق السلع مع نقص الطلب في سوق العمل, حيث أن أصحاب العمل لا يقومون بتشغيل عمالة إضافية نظرا لوجود فائض في الإنتاج لا يمكن تصريفه, ويلاحظ أن هذا النوع يشبه تحليل البطالة عند كينز, لهذا يعرف بالبطالة الكينزية.

---

[53] - علي عبد الوهاب نجا, مرجع سابق, ص 49.

[54] - E.Malinvaud, Théorie macroéconomique, Edition.Conjoncturelles bondas, Paris,1982,p 60.

ب) النوع الثاني:يسمى بالبطالة الكلاسيكية نظرا لوجود تشابه بين هذا النوع من البطالة مع البطالة عند الكلاسيك التي ترجع إلى زيادة الأجور عن أجر التوازن, ويقترن هذا النوع من البطالة بوجود فائض طلب في سوق السلع مع وجود فائض عرض في سوق العمل, ويرجع سبب البطالة هنا إلى ارتفاع الأجور الحقيقية للعمال, مما يدفع رجال الأعمال إلى عدم زيادة مستوى التشغيل, وبالتالي عدم زيادة عرض السلع, وذلك بسبب انخفاض ربحية الاستثمارات الإضافية وانخفاض أرباح رجال الأعمال.

والجديد في هذه النظرية استخدامها لنفس إطار التحليل في تفسير كل من البطالة الكلاسيكية والبطالة الكيترية, وهذا يعني أن نوع البطالة وأسبابها ليست من الثوابت في أي نظام اقتصادي, وإنما يتوقف على طبيعة الاختلالات التي تعاني منها الأسواق المختلفة.

إن نظرية الاختلال قدمت تحليلا نظريا لأسباب البطالة المعاصرة, وأوضحت أن البطالة الإجبارية ترجع في الدول الصناعية المتقدمة – خاصة – إلى سبب أساسي واحد هو انخفاض مستوى الإنتاج, الذي يرجع بدوره إلى انخفاض ربحية الاستثمارات بسبب زيادة الأجور(وفقا للنظرية الكلاسيكية) أو لعدم وجود الطلب الكافي (وفقا للنظرية الكيترية).

على الرغم من القبول المنطقي لهذه النظرية في تفسير البطالة إلا أنه يوجه إليها عديدا من الانتقادات أهمها[55]:

- أنها تقتصر على تحليل البطالة في الفترة القصيرة فقط, ولا توضح أسبابها واستمرارها في الأجل الطويل.
- افتراض تجانس عنصر العمل, الأمر الذي يعني إما أن تكون البطالة كيترية أو كلاسيكية, وهذا لا يعكس الواقع, حيث توجد أنواع مختلفة من عنصر العمل, ومن ثم يمكن أن يتزامن نوعي البطالة معا, الأمر الذي يؤدي إلى تعارض الحل المقترح لعلاج البطالة الكيترية مع الحل المقترح لعلاج البطالة الكلاسيكية,حيث أن السياسة الملائمة لعلاج البطالة الكيترية هي سياسة مالية توسعية تهدف إلى زيادة الطلب الكلي من خلال زيادة الإنفاق الحكومي أو الأجور بهدف زيادة الاستهلاك, ولكن ذلك سوف يؤدي إلى زيادة حجم البطالة الكلاسيكية نظرا لتناقص معدل ربحية الاستثمارات بدلا من زيادتها.

كما أن علاج البطالة الكلاسيكية يتم من خلال خفض الأجور,الأمر الذي يترتب عليه انخفاض الدخول ومن ثم الاستهلاك, وبالتالي خفض الطلب الكلي, مما يزيد من حدة البطالة الكيترية, وبالتالي فإن هذه النظرية لا تقدم السياسات الاقتصادية الواجب إتباعها لعلاج مشكلة البطالة نظرا لوجود النوعين من البطالة آنيا.

ثالثا: نظرية تجزئة سوق العمل[56]:

---

[55] – ياسمين محمود فؤاد، مرجع سابق، ص.28.

2 – Eicher.J.E et Levy.Garboua, Economique de l'éducation, Edition.Economica, Paris, 1979, P.60.

ظهرت هذه النظرية على يد الاقتصاديين:"P.B.Doeringer" و "M.Piore" , وذلك بعد الدراسات العديدة التي قاما بها على الاقتصاد الأمريكي, وهما من الأوائل الذين قاموا بتطوير معنى السوق الداخلي, وتفترض هذه النظرية وجود نوعين من الأسواق وفقا لمعيار درجة الاستقرار التي يتمتع بها سوق العمل:

1- **السوق الرئيسي:**هو سوق المنشآت الكبيرة الحجم التي تستخدم فنونا إنتاجية كثيفة رأس المال بجانب عمالة على درجة عالية من المهارة, وتعمل هذه المنشآت على الاحتفاظ بهم لما اكتسبوه من مهارات أثناء عملهم, ومن ثم يتميز هذا السوق بفرص عمل أفضل وأجور أعلى, وتتسم ظروف العمل فيه بدرجة عالية من الاستقرار.

2- **السوق الثانوي:**هو سوق المنشآت صغيرة الحجم التي تستخدم أساليب إنتاجية بسيطة وكثيفة العمالة, ويتسم هذا السوق بانخفاض الأجور ووجود ظروف غير مواتية للعمل, فضلا لتعرضه لدرجة أكبر من التقلبات وفقا لظروف النشاط الاقتصادي, ومن ثم يكون العمال في هذا السوق أكثر عرضة للبطالة، خاصة في ظل الافتقار إلى التشريعات التي تنظم هذا السوق.

وترجع أسباب هذه التجزئة إلى أسباب تاريخية تعزى إلى تطور النظام الرأسمالي من التنافس إلى الاحتكار أو إلى التغيرات التقنية, حيث يتمتع السوق الرئيسي باستخدام فنون إنتاجية كثيفة استخدام رأس المال والعمالة الماهرة, بينما يستخدم السوق الثانوي أساليب إنتاجية كثيفة استخدام العمل, وأكثر عرضة للتقلبات في مستوى النشاط الاقتصادي.

ونشير هنا إلى أن الوزن النسبي لقوة العمل الداخلة في السوق الرئيسي يكون أكثر ارتفاعا في الدول المتقدمة عنها في الدول النامية, ومن ثم فإن معدل البطالة وطول فتراتها عادة ما تكون أقل في الدول المتقدمة وأكبر في الدول النامية، ذلك لأنه في الدول النامية يكون الوزن النسبي لقوة العمل الداخلة في السوق الثانوي أكبر مقارنة بالدول المتقدمة.

رابعا: نظرية رأس المال البشري:

طور "J. Gary. Becker" **سنة** 1964 نظريته المتعلقة بقرار الاستثمار في رأس المال البشري, وهي تعتبر بالنسبة لعدة اقتصاديين كفرع جديد في النظرية النيوكلاسيكية, بما أنها ترتكز على نفس فرضيات وبديهيات هذه الأخيرة.

الفرضية الأساسية التي تقوم عليها هذه النظرية هي أن كل فرد يبحث عن تعظيم المزايا التي يمكن له الحصول عليها من نشاط ما, فمثلما يسعى صاحب رأس المال إلى اكتساب الخبرات اللازمة للتسيير والرفع من الإنتاجية, فإن الأجير أيضا يسعى إلى تراكم معارفه لغرض تحسين راتبه المستقبلي, وقد أثبتت بعض التجارب أن الاستثمار في رأس المال البشري يرفع من القدرات الإنتاجية للفرد على الأمدين المتوسط والطويل, وكل

استثمار في هذا المجال يتطلب نفقات ينفقها صاحب العمل[57], حيث قارن"Becker" بين كلفة الاستثمار و المردودية المحصلة, على أن تكون الأولى أقل من الثانية, أي لصالح صاحب العمل لضمان استمرار المشروع ومن ثم مناصب العمل.

إن أسلوب العائد على الاستثمار في القوى العاملة يعتبر أحسن مؤشر على مدى جدوى عملية الاستثمار، كما يمثل سعر الخصم الذي تصبح بموجبه القيمة المتوقعة لصافي الدخل المتأتي للفرد خلال حياته تساوي الصفر، كما توضحه المعادلة التالية[58]:

$$\sum_{i=n_1}^{n_2} \frac{Ri-Ci}{(1+r)^n} = 0$$

حيث:

R_i: الدخل المتأتي للفرد في الفترة (i).

Ci: تكاليف التعليم أو أية تكاليف أخرى مصاحبة لها كتكاليف الفرص البديلة في الفترة (i).

n_1: السن القانونية المسموح فيها للفرد أن يترك المدرسة ويلتحق بالتكوين أو سوق العمل (السن الأدنى للعمل).

n_2: سن التقاعد القانوني والتي يخرج الفرد بعدها من سوق العمل، أي السن الأقصى للعمل.

n: عدد السنوات التي يقضيها الفرد في العمل وتساوي "$n_2 - n_1$ ".

r: معدل العائد أو معدل المردود على الاستثمار.

بعد حساب معدل العائد على الاستثمار في القوى العاملة لفئة معينة مثلا بموجب المعادلة السابقة، تجري مقارنة ذلك العائد مع العائد لفئة أخرى من القوى العاملة تسمى" فئة المقارنة "، فإذا كان العائد للفئة الأولى أكبر من عائد فئة المقارنة فإن ذلك يشير إلى أن الاستثمار في تلك الفئة من القوى العاملة مربح ومرغوب فيه والعكس صحيح، فمثلا إذا كان العائد المتأتي من الإداريين أو المحاسبين أكثر منه في الأطباء يجب التوسع في الاستثمار في كليات العلوم الإدارية بدلا من الاستثمار في كليات الطب وهكذا.

انتقد هذا النموذج من طرف"J.C.Ficher"، إذ يرى أنها نظرية تمنح للأجر دورا مميزا لكونه يتحدد بنوع العمل، كما أن طلب المستخدمين لليد العاملة لا يتحدد بمستوى الأجر، إنما بالخصائص التقنية للعمل،

---

57 – Michel Burda, Charles Wyplosy, Macroéconomie.Une perspective européenne, Ouvertures économiques, De boeck, Bruxelles,1993, p 123.

58 بوبكر بن العايب, دراسة تحليلية لتطور التشغيل في الجزائر، منهجية التنبؤ باستعمال نماذج أشعة الانحدار الذاتي VAR، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية, جامعة الجزائر, 2003، ص 56.

غير أن هذه النظرية لم تعطي تفسيرا لغياب الدور الذي يمكن أن يلعبه عرض العمل في تحديد مستوى الأجور، ضف إلى ذلك مجموعة المآخذ التالية[59]:

- التصرفات التمييزية الصادرة عن أصحاب العمل، حيث تبين الدراسات الأمريكية المتعلقة بتوزيع الأجور أن هناك فروقات شاسعة بين مستويات أجور النساء والرجال حتى ولو حظي كل منهما بنفس المستوى التأهيلي والتكويني.

- ظاهرة انقسام سوق العمل، إذ نجد أن هناك انقساما مرتبطا بفئة العمر على سبيل المثال، فنلاحظ أن فئة الشباب هي الأوفر حظا للاستثمار في مجال التعليم والتكوين مقارنة بالفئة الأكبر سنا، بحيث لا يمكن للتكوين أن يحقق مردودا لهم إلا في فترة قصيرة على عكس الشباب.

- الخصائص الفردية للأشخاص والتي تلعب دورا هاما في الحصول على العمل، مثلا تلاؤم العامل مع منصب العمل أو اندماجه في مجموعة من العمال، بحيث أنه كلما كان الاتصال سهلا كانت العمليات الإنتاجية الجماعية جيدة[60].

يكفي أن نشير إلى أن نظرية رأس المال البشري هي النظرية الجزئية الكلاسيكية الأولى التي حاولت إيجاد تفسيرا لظاهرة البطالة واختلال سوق العمل خلال عشرية كاملة (1960 – 1970).

59 – مليكة يحيات، مرجع سابق، ص ص 37- 38.

60- Michel Verniéres, D.Gambier, Le marche du travail, Edition, Economica, 1982, PP 77-78.

خلاصة الفصل:

نستنتج أن كل من النظريات التقليدية والحديثة حاولت إعطاء تفسير علمي لظاهرة البطالة مع تقديم الحلول المناسب لها، إلا أن النظريات الحديثة كانت أكثر دقة وواقعية وهذا راجع للتراكم العلمي والمعرفي الذي وضعت له النظريات التقليدية حجر الأساس وأكملت بناءه النظريات الحديثة.

الفصل الثالث :

تطور التشغيل والبطالة في الجزائر:

تمهيد:

مرت سياسة التشغيل في الجزائر بعدة مراحل و هذا بهدف التقليل من البطالة ، و هذا ما نحاول رايته في هدا الفصل من خلال المباحث التالية :

- سوق العمل في الجزائر
- الدراسة الإحصائية و الوصفية للبطالة في الجزائر
- سياسة التشغيل و تطور مضامينها و دورها في ترقية الشغل

المبحث الأول: سوق العمل في الجزائر

لقد مر سوق العمل في الجزائر بعدة تطورات منذ استقلالها إلى يومنا هذا ،حيث شهد هذا السوق تغيرات هيكلية حاولت من خلاله الدولة تحقيق أهداف محددة كالتخفيف من مستويات البطالة المرتفعة و النهوض بالتنمية الاقتصادية في شتى القطاعات ومختلف المناطق الجغرافية للوطن ، وعليه سنحاول التركيز في المبحث هذا على التطور التاريخي لسوق العمل في الجزائر غداة الاستقلال وإلى السنوات الأخيرة مستدلين ببعض المعلومات والأرقام .

المطلب الأول: مراحل تطور التشغيل في الجزائر

كان هدف السياسة التنموية في الجزائر في بداية الستينيات ترمي إلى تحقيق:

- الاستجابة إلى احتياجات السكان فيما يخص التشغيل والأجور والاستهلاك.

- تلبية الطلبات الاجتماعية المتعددة لشرائح المجتمع الذي عانى ويلات حرب التحرير و132 سنة من الاستدمار.

وعموما فقد مر سوق الشغل في الجزائر بالمراحل التالية:

أولا: المرحلة الأولى (1967 –1978):[61]

شهدت هذه المرحلة عدة إنجازات قاعدية ذات أهمية بالغة، كالمركب الصناعي للحجّار، مركب الأسمدة الكيماوية لأرزيو، مركب البيتروكيمياء لسكيكدة...الخ، وهذا مقابل الاستثمارات التي حصلت عليها الجزائر من خلال تصديرها للمحروقات، كما شهدت هذه المرحلة انتقال الشغل العام من(1,78 مليون منصب) في 1966 إلى (1,9 مليون منصب) عام 1969 أي بنسبة زيادة تقدر ب3,37 %.

انعكس المستوى الجد مرتفع للاستثمارات العمومية المحققة بين الثلث الأخير لعشرية الستينات ونهاية عشرية السبعينات بالإيجاب على عدد مناصب الشغل قدرت ب(4,4%) حيث ساهم قطاعي البناء والأشغال العمومية ب(30%) في الإنشاء الصافي لمناصب الشغل أي (328000 منصب شغل جديد)، قطاع الصناعة ب(28%) أي (306000 منصب)، الإدارة ب(23%) والخدمات (19%) ، وأهم ما ميز هذه المرحلة هو انخفاض عدد العمال في القطاع الفلاحي وهذا نتيجة انتقال التشغيل نحو القطاعات الحديثة للاقتصاد على حساب الفلاحة والصناعة التقليدية أي من الوسط الريفي نحو الوسط الحضري .

ثانيا:المرحلة الثانية (1980–1989):

[61] – لموتي محمد " **البطالة والنمو الإقتصادي في الجزائر : دراسة قياسية و إقتصادية للفترة 1970 – 2007** " مذكرة ماجستير في العلوم الإقتصادية – تخصص الإقتصاد الكمي – جامعة الجزائر ، 2009 ،ص 59 .

يعد التطور الملاحظ في فترة المخططات الخماسية مختلفا كثيرا عن التطور الملاحظ في الفترة السابقة ولو أنه في هذه المرحلة يمكن التمييز بين فترتين ثانويتين:

1- الفترة (1980-1984):

شهد عقد الثمانينات من القرن الماضي توجها اقتصاديا جديدا، اعتمد على إعادة هيكلة المؤسسات الكبيرة، فترتب عن هذا التوجه إنشاء (720000 منصب شغل إضافي) خلال هذه الفترة بالنسبة ل(1175000منصب منتظر) أي ما يعادل (61%) من الإنشاء الفعلي، تتزامن هذه الفترة مع المخطط الخماسي الأول الذي كان من بين أهدافه العمل على استقرار اليد العاملة المستخدمة ، حيث لوحظ في هذه الفترة تحسن في معدلات التشغيل ولكن بوتيرة متباطئة من (81,1%) عام 1980 إلى (82,6%) عام 1984 ، وهذا نتيجة لتباطؤ وتيرة الاستثمارات التي ميّزت هذه الفترة .

2- الفترة (1985-1989):

تميز تطور الشغل خلال النصف الثاني من الثمانينات الذي تزامن مع المخطط الخماسي الثاني بجملة من العوامل تضافرت مع عناصر الظرف الخارجي، نقصد هنا الصدمة البترولية عام 1986 التي أدت إلى انخفاض كبير في الموارد الخارجية للبلاد نتيجة انخفاض أسعار النفط، وبالتالي تفاقمت المشاكل، وتناقصت الاستثمارات وتأثرت مستويات التشغيل، وكان من الضروري على السلطات المعنية إعادة النظر في نمط التسيير والسياسة المتبعة في السابق، حيث شرعت في عملية كبيرة من الإصلاحات الاقتصادية كإقامة إطار مؤسساتي لتنمية الاستثمار الوطني الخاص، إصدار قوانين تكرس استقلالية المؤسسة العمومية.

أدى تراجع الاستثمارات في نهاية الثمانينات إلى انخفاض معدلات التشغيل حيث انتقلت من(84,5%) عام 1985 إلى(78,3%) عام 1990 ، بالإضافة إلى الصعوبات التي عرفتها ميزانية الدولة وانخفاض التموين الصناعي، وبالتالي ظهرت أولى بوادر النقاش حول فائض العمال في المؤسسات، لتبدأ أولى إجراءات تسريح العمال في مطلع التسعينات.

ثالثا: المرحلة الثالثة (1990-2009):

مثلت بداية التسعينات فترة حاسمة في الاقتصاد الجزائري، حيث شهد فيها سوق العمل تحولات كبيرة وسريعة تمحورت في مختلف التشريعات الجديدة لعلاقات العمل والمتضمنة لقانون (90-11) الصادر عام 1990م، إن الإجراءات الجديدة لعلاقات العمل في الجزائر نسردها في ثلاثة نقاط أساسية شكلت السند القانوني

للإصلاحات والتي تسمح بإرساء قواعد اقتصاد السوق ابتداءا من 1990م في قانونها (**90-11**) والمتعلقة [62]:

- رفع الحماية على الشغل بإعطاء نوع من الحرية للمستخدم.

- اعتماد الاتفاقيات الجماعية في المؤسسات الاقتصادية لمناقشة العلاقة الأجرية.

- الاعتراف القانوني بممارسة الحق النقابي والحرية في التعبير.

شرعت الجزائر في تطبيق هذه القوانين ميدانيا منذ عام 1990م إلى يومينا هذا، فوجد المستخدم نوعا من الحرية في تسيير موارده البشرية تكيفا مع التغيرات التي تصيب جهاز الإنتاج، فانعكس ذلك مباشرة على سوق العمل من خلال المؤشرات التالية:

- عرفت سوق العمل في هذه الفترة الانتقالية وضعية غير مستقرة نتيجة لطبيعة مناصب الشغل المنشأة في هذه المرحلة والتي تعتمد على توظيف اليد العاملة المؤقتة، أين يفقد فيها العامل المؤقت الاستقرار الوظيفي والكثير من الامتيازات التي يتمتع بها العامل الدائم، فأشارت إحصائيات 2006 أن(81,64%) من مناصب الشغل المنشأة كانت مؤقتة و (18,36%)كانت مناصب دائمة، وهو ما ينعكس على الوضيعة الاجتماعية للطبقة العاملة.

- تراجع نصيب القطاع العمومي في التشغيل حيث كان يشغل حوالي (3,6 مليون عامل) عام ليصبح2001
(3 مليون عامل) عام 2005، وهو ما يدل على ضياع أو تسريح (600 ألف عامل) خلال هذه الفترة في القطاع العمومي.

- غلق أكثر من (1200 مؤسسة اقتصادية) منها (815 مؤسسة عمومية) بين 1994و2001.

- تطور نصيب مساهمة القطاع الخاص في التشغيل، حيث تمكن من خلق ما يعادل (2,5 مليون منصب عمل) في الفترة (2001-2005) منهم (2,1 مليون) خارج الزراعة، ويشغل أكثر من (5 ملايين عامل).

- تطور القطاع الغير رسمي ليستحوذ على (40%) من اليد العاملة عام 2003، وليتطور إلى (49%) عام 2005 استجابة لاحتياجات السوق.

[62] – محمد لموتي ، مرجع سبق ذكره ، ص 60 .

– ارتبطت مناصب الشغل المنشأة في هذه الفترة بالنفقات العمومية للدولة، سواء في إطار برنامج الإنعاش الاقتصادي أو في إطار المعالجة الاجتماعية لمشكلة البطالة، حيث تمكنت الحكومة من إنشاء حوالي (300ألف منصب سنويا) لامتصاص المخزون السنوي للبطالين.

لقد عبر خبراء اقتصاد العمل على وضعية التشغيل في عقد التسعينات بالآثار التي خلفتها الإصلاحات الاقتصادية نتيجة تبني سياسة المرونة في الفترة التي يعيش فيها الاقتصاد الجزائري مرحلة الإصلاحات بالإضافة إلى الأزمة المالية التي أثقلت كاهل الخزينة العمومية نتيجة ارتباطها بقطاع المحروقات الذي عرف تدهورا كبيرا منذ منتصف الثمانينات إلى منتصف التسعينات وهي الفترة التي اتفقت فيها الجزائر مع صندوق النقد الدولي (انضمام الجزائر إلى صندوق النقد الدولي كان عام 1963) على إصلاحات مالية اقتصادية كانت نتائجها:

– غلق أكثر من 1200مؤسسة اقتصادية (عمومية وخاصة) بين 1995 و2000م نتج عنها تسريحات جماعية وفردية لأسباب اقتصادية.

– قدوم أكثر من 600 ألف طالب جديد للشغل (في المتوسط) سنويا يعرضون عملهم لأول مرة مما زاد من حدة بطالة الإدماج في النسيج الإنتاجي

أما المرحلة الثانية التي أعقبت برنامج التعديل الهيكلي والذي توصل إلى نتائج مرضية من الناحية المالية صادفت تحسن في أسعار المحروقات، فواصلت الجزائر إصلاحاتها فظهر دورها منذ سنة 2000 من خلال تحسن مؤشرات التشغيل، إلى جانب برنامج الإنعاش الاقتصادي الذي انجر عنه خلق حوالي مليون منصب شغل جديد ضمن الاستثمارات المخصصة لبناء مليون سكن من جهة وطريق شرق غرب من جهة أخرى.

حيث شهدت سوق الشغل تحسنا كميا في المرحلة 2001-2005 لأن معدل التشغيل انتقل من (72,2%) في المرحلة (1997-2001) إلى (86,6%) في الفترة (2001-2005) مما أدى إلى خلق (1,2 مليون منصب).

هذا وقد أعلنت رئاسة الحكومة بتاريخ 07 افريل 2005 عن برنامج تكميلي خماسي ضخم يمتد على مدار خمسة سنوات(2005- 2009) وهو مشروع يهدف إلى تدعيم النمو و رصد له 4200 مليار دينار ، بهدف استحداث مليوني منصب عمل بمختلف أنواعها لامتصاص العرض الزائد من قوة العمل في السوق ما أدى إلى إخفاض ملموس في معدلات البطالة وصل سنة 2008 إلى نسبة 11,30٪ .[63]

[63]– بن طجين محمد عبد الرحمان " **دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر 1970 – 2008** " مذكرة ماجستير في العلوم الإقتصادية تخصص – نمذجة إقتصادية – جامعة ورقلة ، 2011 ، ص 56 .

المطلب الثاني: القوى العاملة المشتغلة (العمالة) في الجزائر

إن الفهم الشامل للعمالة حجما ونسبة وهيكلا يعتبر أيضا مطلبا أساسيا لتحديد مستويات العمالة والتعرف على القطاعات التي تعاني من نقص في بعض المهارات وكذلك التي تواجه زيادة في العمالة، لكي نستخلص الخصائص الحقيقية للعمالة في الجزائر و إزالة بعض الغموض حول النقائص التي تواجه التشغيل في الجزائر.

وعموما توجد عدة تصنيفات للعمالة لمعرفة عددها وتطورها،حيث سنحاول التركيز على التصنيفات التالية:

- توزيع العمالة حسب القطاعات الاقتصادية.
- توزيع العمالة حسب فئات العمر.
- توزيع العمالة حسب الجنس.
- توزيع العمالة حسب المناطق الجغرافية .

أولا: توزيع العمالة حسب القطاعات الاقتصادية

يعتبر هذا التصنيف من بين أهم تصنيفات القوى العاملة المشتغلة، ذلك أنه يعطي فكرة حول توجهات العمال إلى قطاع ما مقارنة بقطاع أخر و مدى السياسة الاقتصادية المتبعة من طرف الدولة لتنشيط القطاعات المختلفة والنهوض بعالم الشغل في البلاد وتحسين مستوياته، والجدول التالي يوضح تطور العمالة في القطاعات الاقتصادية في الجزائر خلال فترة زمنية معينة:

الجدول رقم (3-1): تطور حجم ونسبة العمالة حسب القطاعات الاقتصادية في الجزائر خلال الفترة (2003 -2010)

القطاعات	الفلاحة		الصناعة		بناء وأشغال عمومية		تجارة وخدمات		المجموع	
السنوات	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
2003	1412340	21.1	804152	12.1	799914	11.9	3667650	54.9	6684056	100
2004	1617125	20.7	1060785	13.6	967568	12.4	4152934	53.3	7798412	100
2005	1381000	17.2	1059000	13.2	1212000	15.1	4393000	54.5	8045000	100
2006	1609633	18.1	1263591	14.2	1257703	14.2	4737877	53.4	8868804	100
2007	1170897	13.6	1027817	12.0	1523610	17.7	4871918	56.7	8594243	100
2008	1 252000	13.7	1 141000	12.5	1 575000	17.2	5178 000	56.6	9146000	100
2009	1 242000	13.1	1 194000	12.6	1 718000	18.1	5 318000	56.1	9 472000	100
2010	1 136000	11.7	1 337000	13.7	1 886000	19.4	5 377000	55.2	9 735000	100

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات www.ons.dz

من خلال الجدول نلاحظ التطور المتواصل لعدد العمالة في القطاعات الاقتصادية في الجزائر خلال الفترة من 2003 إلى 2010 حيث أنتقل العدد من 6684056 منصب شغل إلى 9735000 منصب ، كما شهد قطاع البناء و الأشغال العمومية تحسن ملموس ومستمر في نسبة العمالة خلال هذه الفترة حيث انتقلت من 11.9 % عام 2003 إلى 19.4% عام 2010 و هذا نظرا للمشاريع المختلفة التي أطلقتها الدولة في هذا المجال مثل: برامج السكن المختلفة ومشروع الطريق السيّار شرق – غرب, بالإضافة إلى إعادة تهيئة الطرق القديمة ،والتي حاولت الدولة من خلالها تحقيق الرفاهية الاجتماعية للمجتمع بالإضافة إلى الطابع التجاري و الاقتصادي المستهدف من هذه المشاريع .أما قطاع الصناعة و التجارة والخدمات فقد شهدت تطورات متباطئة ومتقاربة وهذا رغم وجود قواعد صناعية في البلاد وما عانته من إعادة الهيكلة في التسعينيات من القرن الماضي مما أثر على التشغيل وعلى طلب العمالة ذات الكفاءة المهنية،وبالعكس من ذلك يعتبر قطاع التجارة والخدمات أول قطاع مستقطب للعمالة في الجزائر وهذا نتيجة للانفتاح الاقتصادي التي تعيشه السوق الوطنية ودخول الشركات الأجنبية و اشتداد المنافسة مما أدى إلى زيادة الطلب على العمالة وخاصة المؤهلة.أما قطاع الزراعة فقد شهد تراجع رهيب للعمالة من 21.1% عام 2003 إلى 11.7% عام 2010 وهذا رغم المشاريع التي قامت بها الدولة لتنشيط هذا القطاع كمسح ديون الفلاحين و منح القروض الميسرة ، إلا أن النزوح الريفي و الهجرة نحو المدن وتقلص المساحات الفلاحية نتيجة زحف الإسمنت أدى إلى تراجع نسبة العمالة في القطاع .

ثانيا: توزيع العمالة حسب فئات العمر

من خلال هذا التوزيع يمكن الوصول إلى الفئة العمرية المسيطرة على الشغل في الجزائر حيث بين الجدول التالي حركيتها خلال سنوات محددة .

الجدول رقم (3-2): توزيع العمالة حسب فئات العمر في الجزائر خلال الفترة (2003-2009)

السنوات / العمر		أقل من 20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 فما فوق
2003	العدد	341537	851363	1036461	1041010	977556	807590	651461	495958	243577	237543
	النسبة ٪	5.2	12.7	15.6	15.5	14.6	12.1	9.7	7.5	3.6	3.5
2004	العدد	469538	1123794	1275676	1157632	1054982	880621	704841	562296	315166	253866
	النسبة ٪	6	14.5	16.2	14.8	13.5	11.3	9.1	7.3	4	3.3
2005	العدد	393147	1129925	1357067	217917	1055709	950859	743339	615927	337505	242826
	النسبة ٪	4.8	14	16.91	15.1	13.1	11.8	9.2	7.7	4.2	3.1
2006	العدد	469379	1201696	1360371	1305236	1253100	1205074	825347	622754	346483	279363
	النسبة ٪	5.3	13.5	15.3	14.7	14.1	13.6	9.3	7.0	3.9	3.1
2007	العدد	385352	1194515	1477470	1292775	1086317	1080505	804121	630888	389470	252831
	النسبة ٪	4.5	13.9	17.2	15.0	12.6	12.6	9.4	7.3	4.5	2.9
2008	العدد	415000	1276000	1591000	1337000	1178000	1082000	916000	662000	429000	260000
2009	العدد	414000	1317000	1673000	1355000	1169000	1116000	995000	709000	473000	25100

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات www.ons.dz

من خلال الجدول نلاحظ بأن الفئة العمرية مابين 25إلى29 سنة هي الفئة المسيطرة على الشغل في الجزائر وهذا نتيجة الجهود المتبعة من طرف الدولة لتشجيع تشغيل الشباب والجامعيين المتحرجين ، ثم تأتي الفئة العمرية مابين 30 إلى 50 سنة وهي الفئة التي تكون في أوج العطاء وهذا نتيجة الخبرة المكتسبة في عالم الشغل ، كما تشكل الفئة العمرية مابين 20 إلى 24 سنة فئة معتبرة من العمالة الوطنية إلا أنها يعاب عليها نقص التعلم والكفاءة .

ثالثا: توزيع العمالة حسب الجنس

يسمح هذا التوزيع بالكشف عن مدى سيطرة إحدى الجنسين(ذكور أو إناث) عل سوق العمل في الجزائر ، وهذا ما يوضحه الجدول التالي خلال فترة زمنية محددة .

الجدول رقم (3-3): توزيع العمالة في الجزائر حسب الجنس خلال الفترة: 2003-2010

الجنس / السنوات	ذكور	إناث
2003	5751032	933024
2004	6439158	1359254
2005	6870348	1173873
2006	7371939	1496864
2007	7247367	1346876
2008	7718000	1428000
2009	8025000	1447000
2010	8261000	1474000

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات www.ons.dz

ما يمكن ملاحظته من خلال الجدول هو سيطرة الذكور على عالم الشغل في الجزائر نتيجة الطلب المتزايد له من هذه الفئة مقارنة بالإناث ، حيث شهدت هذه الأخيرة كذلك تطورا ملحوظا في عالم الشغل و هذا نتيجة تحسن المستوى التعليمي لهذه الفئة ومساهمتها في تحمل أعباء الأسرة ،بالإضافة إلى القوانين و البرامج المتبعة من طرف الدولة و المشجعة على إدماج العنصر النسوي في عالم الشغل .

رابعا: توزيع العمالة حسب المناطق الجغرافية

يسمح توزيع العمالة حسب المناطق الجغرافية من معرفة مدى تشتت أو تكتل اليد العاملة بين الريف أو الحضر وعن كشف الأسباب التي تؤدي إلى ذلك ، حيث بين الجدول التالي توزيع العمالة في الجزائر حسب المناطق الجغرافية خلال فترة معينة:

الجدول رقم (3-4): توزيع العمالة في الجزائر حسب المناطق الجغرافية خلال السنوات الممتدة من 2003 إلى 2010

المنطقة / السنوات	الحضر	الريف
2003	3886288	2797768
2004	4548045	3250367
2005	4826063	3218157
2006	5290595	3578209
2007	5288588	3305654
2010	6360000	3375000

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات www.ons.dz

انطلاقا من الجدول يمكن القول بأن العمالة في الجزائر مرتكزة بعدد كبير في الحضر و هذا مايبينه التطور الحاصل في السنوات من 2003 إلى 2010 و هذا نتيجة عدة عوامل منها : تمركز المصانع الكبرى و المصالح الإدارية في الحضر بالإضافة إلى توفر الظروف المعيشية المساعدة كالنقل و الصحة ،...إلخ .

أما على مستوى الأرياف فنلاحظ تراجع العمالة فيها نتيجة الهجرة نحو الحضر وتراجع النشاط الفلاحي كما لاحظنا سابقا بالإضافة إلى غلاء المعيشة ونقص العوامل المساعدة على العيش الهنيء ، حيث تتميز الجزائر بأغلبية نسبية للسكن نحو المدن بحوالي 60٪ من المناطق الحضرية [64] .

المطلب الثالث: مصادر المعلومات الخاصة بسوق العمل في الجزائر

إن المعلومة هي عنصر ضروري لكل دراسة عن سوق العمل، فمصادر المعلومات حول هذا الأخير هي متعددة ومختلفة في الجزائر ولا تستعمل بالضرورة نفس المفاهيم والتصنيف، إذ نجد ثلاثة أنواع لها:[65]

-الاستقصاءات الخاصة بالعائلات

-الاستقصاءات الخاصة بالمؤسسات والشركات

-المصادر الإدارية

---

[64]- منظمة العمل العربي " **الكتاب الإحصائي**" العدد الثامن،2009، ص 19 .

2 – أحمد خير " **تطور التشغيل وإشكالية البطالة بالجزائر في ظل الإصلاحات الإقتصادية** " مذكرة ماجستير في العلوم الإقتصادية فرع – التحليل الإقتصادي – جامعة الجزائر ، 2006 ، ص 49 .

أولا :الاستقصاءات الخاصة بالعائلات

هذه المصادر تهتم بجرد المعلومات الخاصة بعرض العمل انطلاقا من مفهوم السكان النشطين التي تحوي:المشتغلين، العاملين بالبيت أو جزئيا مشتغلين، المدعوين للخدمة الوطنية وغيرها، وكذا البطالين.

وهنا نفرق بين ثلاثة أنواع من الاستقصاء:

- التعداد العام للسكان والسكن .

- الاستقصاءات المتعلقة باليد العاملة .

- استقصاءات أخرى خاصة بالعائلات .

1- التعداد العام للسكان والسكن :

وهذا التعداد يمدنا بمعلومات حول حالة اليد العاملة، الشغل والبطالة على مستويات جيوغرافية دقيقة، وهذا عبر ملاحظة متغيرات مختلفة وهي:

- الجنس
- السن
- اللغة "مقروءة ومكتوبة"
- أعلى شهادة متحصل عليها
- الحالة المدنية
- المهنة الرئيسية
- فرع النشاط الاقتصادي
- القطاع القانوني

ما يعاب على هذا التعداد أنه يعطي نتائج ساكنة والتي لا تعنى سوى بوقت الاستقصاء، بالإضافة إلى أن هذه النتائج لا تنشر إلا بعد فترة زمنية طويلة تتعدى الأشهر أو حتى السنوات، وهذا ما يجعل من هذه النتائج غير فعالة ولا تستعمل سوى كقاعدة معلوماتية للتعدادات الأخرى.

2- الاستقصاءات المتعلقة باليد العاملة

هذه الاستقصاءات تقام على مستوى عينات من المجتمع، وتهتم خاصة بالجرد وبصفة مفصلة لكل الخصائص المتعلقة بالسكان النشطين،وتحديد نسب العمالة حسب المناطق و القطاعات والجنس وكذلك معدلات البطالة ،الخ...

3 – استقصاءات أخرى خاصة بالعائلات :

وهي استقصاءات لا تهتم فقط بجرد المعلومات الخاصة باليد العاملة وإنما بهدف ثانوي مثل:مصاريف الاستهلاك، ونشير إلى أن النشاطات الدورية هي أفضل جردا وهذا من منطلق أن العائلات تستقصى خلال الفترة المحددة عدة مرات.

ثانيا :الاستقصاءات الخاصة بالمؤسسات والشركات

في هذه النوع يهتم فقط بمحددات عرض الشغل في الميادين و المناطق المختلفة؛ والتي لا تعني سوى الأجراء بصفة عامة وانطلاقا من حجم معين للمؤسسات بصفة خاصة.

لكن هذه الاستقصاءات تتلقى مشاكل عدة مثل:[66]

*عدم ملائمة وموافقة قاعدة سبر الآراء المشكلة من الملف العام للمؤسسات المقيد لدى الديوان الوطني للإحصائيات "***ONS**" وهذا راجع إلى عدم كفاية الملف الابتدائي وكذا التأخير في تحديثه .

*النسبة الضعيفة للإجابة والرد، رغم إرسال برقيتين للتذكير.(هذا النوع من الاستقصاء يكون عن طريق البريد) .

ثالثا: المصادر الإدارية

وهي عبارة عن هيئات أو وكالات وطنية مهتمة بواقع التشغيل و البطالة في الجزائر وهذا من خلال التحكم في نسبة معينة من التشغيل ،كما تعمل عل تزويد الهيئات العليا في البلاد حول التطور الحاصل على العرض و الطلب في البلاد وكذا نسب الأجراء و المؤمنين اجتماعيا ، و هذا انطلاقا من الملفات الإدارية التي تتلقاها ومن مختلف قواعد البيانات التي عليها ، ومن أمثلة هذه الوكالات : الوكالة الوطنية للشغل و صناديق الحماية الاجتماعية ، الخ...

المبحث الثاني : الدراسة الإحصائية و الوصفية للبطالة في الجزائر

[66] – أحمد خير ، مرجع سبق ذكره ، ص 51 .

لقد شكل دراسة موضوع البطالة في الجزائر أهمية كبيرة لدى السلطات العليا في البلاد وهذا نظرا للتأثيرات المختلفة التي يُلقي بظلالها على الاقتصاد الوطني و تحسن المستوى المعيشي للأفراد ، وعلى هذا الأساس تحاول الدولة دراسة جميع المتغيرات التي تحكم هذه الظاهرة الاقتصادية في المجتمع وتحليلها وإعطاء الحلول الممكنة للتقليل منها.وعليه سنحاول من خلال هذا المبحث التطرق إلى الجوانب الهامة التي ميزت ظاهرة البطالة في الجزائر.

المطلب الأول: تحليل ظاهرة البطالة في الجزائر

لقد مرت البطالة في الجزائر بعدة مراحل مختلفة شهدت خلالها زيادة وتراجع في معدلاتها نتيجة لأسباب عدة وظروف مختلفة شكلت حجرة عثرة للتطور الاقتصادي في البلاد، وعل العموم يمكن إجمال تطور البطالة في الجزائر عبر المراحل التالية:[67]

أولا: مرحلة ازدهار التشغيل

حيث يمكن تقسيم هذه المرحلة إلى الفترات التاريخية التالية :

1- فترة (1967-1978):

حرصت الجزائر خلال هذه الفترة على الارتقاء بمستوى المعيشة وتحسين أوضاع العمالة وذلك بالعمل على تهيئة الظروف الملائمة لتوفير مناصب العمل في مختلف القطاعات والفروع الاقتصادية، ومن الأهداف الأساسية لهذه الفترة تحقيق التشغيل الكامل، حيث ركزت الدولة على سياسة التصنيع وذلك على أساس الإستثمار العمومي المكثف المخصص لتهيئة وتنفيذ المشروعات الصناعية بنحو (51.95%) من إجمالي الإستثمارات، باعتبار الصناعة هي وحدها الكفيلة بضمان الإندماج الإقتصادي فيما بين القطاعات وتوفير فرص العمل بالقدر الكافي، مما أدى إلى تطوير هذا القطاع على حساب القطاع الزراعي الذي تدهورت مكانته في التشغيل بغلبة اليد العاملة الموسمية على الدائمة، حيث وفي عام 1967حوالي نصف العاطلين عن العمل (49.99%) كانوا يشتغلون في القطاع الزراعي ليتراجع هذا المعدل بشكل حاد سنة 1977 ليصبح (30.19%) ، وأصبحت برامج التصنيع مخرجا جديدا للنزوح الريفي نتيجة التفاوت في الدخل بين الصناعة والزراعة وبين الريف والمدينة إلى جانب تركز المشاريع الصناعية في المدن الساحلية.

وعموما كان الغرض من وضع الإستراتيجية الجزائرية للتنمية الشاملة هو المساهمة في توفير فرص متزايدة من العمالة خارج القطاع الزراعي لغرض إمتصاص الفائض السنوي الفعلي منها، وهو ما تم بالفعل وأصبح هو المهيمن من حيث الإتساع الكمي لاستخدامه اليد العاملة الدائمة لكنها غير مؤهلة، إذ لم تبلغ سوى (34%) من إجمالي القوى العاملة في نهاية السبعينات، ومكنت سياسة التصنيع المنجزة من تحويل الإتجاه فيما يتعلق

[67] – محمد لموتي ، مرجع سبق ذكره ، ص 67 .

بالبطالة، إذ أصبح مخزون العاطلين (337ألف نسمة) سنة 1979 مقارنة بعام 1973 بتعداد (526ألف نسمة)، وتراجع معدل البطالة ب 11درجة من (33%) عام 1967 إلى (22%) عام 1977.

2- فترة (1979-1984):

مع حلول عقد الثمانينات، شهد الإقتصاد توجها جديدا إعتمد على إعادة هيكلة المؤسسات الكبيرة وإعطاء الأولوية لإنجاز ما تبقى من المشاريع التنموية المقررة، فترتب عن هذا التوجه تنامي في فرص العمل بتوفير 140ألف منصب عمل جديد، أي بزيادة (4.2٪ سنويا)، حتى وإن سجل هذا المعدل تراجعا بالمقارنة مع المعدل لما قبل سنة 1980، فإن مرد هذا الإنخفاض يعود أساسا لتباطؤ وتيرة الإستثمارات (37٪) من الناتج الوطني الخام، وأهم ما ميز هذه الفترة هو بروز قطاع الإدارة في توفير مناصب الشغل بمتوسط سنوي قدره (33٪)، أما الصناعة فأصبحت تمثل (13.56٪) من القوى العاملة مقارنة بالفترة السابقة، أما القطاع الزراعي فقد عرف ركودا في ظل غياب الحوافز التي تمنحها له الدولة من أجل إنعاشه وترقيته، كل هذا جعل البطالة تبلغ (08.70٪)عام 1984 بعدما كانت (16.30٪) عام 1982.[68]

والملفت للإنتباه خلال هذه الفترة (1967-1984) - التي عرفت بعصر النفط - أن السياسة المحددة للتشغيل بالجزائر لم يكن الغرض منها هو توزيع قوة العمل الجزائرية المختلفة لتوفير متطلبات التنمية، ولكن الغرض منها هو توزيع عائدات الثروة النفطية بين المواطنين، حيث تبنت الحكومة سياسة الضمان الوظيفي للأفراد، أي لكل مواطن الحق في العمل بغض النظر عن مؤهلاته وقدراته العلمية والعملية.

ثانيا : مرحلة ظهور البطالة كظاهرة اجتماعية (1985-2000)

نتج عن ارتفاع مستوى أسعار البترول بين نهاية السبعينات وبداية الثمانينات زيادة في عوائد صادرات النفط لأكثر من الضعف مما أدى إلى زيادة في واردات الجزائر وخاصة من السلع الإستهلاكية، و الذي عاد بدوره بالإيجاب على النمو الديمغرافي الذي شهد تطوراً كبيراً ، ومع حدوث الصدمة الإقتصادية التي تلقتها الجزائر جراء إنخفاض أسعار البترول سنة 1986 ، تبين فشل وهشاشة السياسة المتبعة من طرف الحكومة، حيث أنه بمجرد سقوط سعر البترول إنخفضت إيرادات الجزائر للنصف تقريبا، ذلك أن صادرات الجزائر كانت تعتمد على أكثر من90٪ على المحروقات ،وهذا ما نتج عنه تدهور في معدلات البطالة حيث كان معدل البطالة 19.7 ٪سنة 1990 لينتقل إلى ما يقارب 24 ٪سنة 1994 ليصل إلى حوالي 29 ٪سنة 1999 . إنه الإتجاه العام الذي برز بشدة و الذي يعود إلى المركبة الجديدة التي أضيفت إلى مركبات البطالة في هذه السنوات و المتمثلة في تسريح العمال، حيث صرحت وزارة العمل في 11ماي 1998 أن عدد مناصب الشغل

[68] - نفس المرجع السابق ، ص 80 .

المفقودة قدر بحوالي 637188 منصب شغل ، هذا و إن الإقتصاد الوطني لم يعد قادر اً على خلق ربع الطلب الإضافي المتزايد، فقد استقر معدل خلق مناصب الشغل في معدل 40 ألف منصب جديد في الفترة الممتدة بين 1994 و 1997 ، أما بعدها فلقد إستمر التدهور بشدة ليصل إلى 27 ألف منصب جديد فقط سنويا .[69]

ثالثا: البطالة في ظل إنتعاش الإقتصاد الجزائري 2001-2010

لقد قطعت التنمية الإقتصادية أشواطا جديدة مع مطلع الألفية الثالثة كان لها إنعكاسها الإيجابي أولا على مستوى التشغيل والبطالة ثم على مستوى الإقتصاد الكلي.

إن التحسن الذي عرفته الوضعية الإقتصادية خلال السنوات القليلة الماضية كان نتيجة للحجم الغير مسبوق للإستثمار الذي تم رصده في سنة 2004، وللرخاء المالي الناتج عن إرتفاع الجباية البترولية المرتبطة هي الأخرى بإرتفاع أسعار البترول، وللنمو الإيجابي لميزان المدفوعات والذي قدر ب12 مليار دولار، وبمديونية تقلصت بأكثر من مليارين دولار لا سيما الديون المتوسطة والبعيدة المدى، كل هذه المؤشرات الطموحة سمحت بوضع برنامج لدعم الإنعاش الإقتصادي للفترة الممتدة بين (2001-2004)، والذي بفضله عرف الإقتصاد الوطني نموا مستقرا في المتوسط قدر بنحو (4.7%) خلال الفترة (2000-2004)، ودعم هذا البرنامج ببرامج أخرى مثل برنامج التنمية الفلاحية والتنمية الريفية الذي شرع في تنفيذه عام 2000، وبرامج تدعيم وتمويل مختلف برامج دعم الشباب، والحصيلة هي تراجع متزايد في البطالة التي إنخفضت معدلاتها بست نقاط خلال عامين لتنتقل من (23.72%) عام 2003 إلى (17.65%) عام 2004، وكان هذا التراجع بسبب الزيادة الهامة في فرص التشغيل بإستحداث حوالي (720 ألف منصب شغل جديد منها 230 ألف منصب مؤقت) ،وحتى تطغى على هذه البرامج الفاعلية و الإستمرارية، ولغرض حشد الموارد والوسائل في خدمة التنمية أطلق برنامج تكميلي خماسي ضخم كما ذكرنا سابقا يمتد على مدار خمس سنوات (2005-2009)لغرض إستحداث مليوني منصب شغل والتقليل من البطالة [70] ، حيث بلغ معدل البطالة سنة 2009 نسبة 10.20٪ وهو معدل جيد بالمقارنة مع بداية سنوات الألفية الثالثة. والجدول التالي يبين تطور معدل البطالة في الجزائر خلال العشر سنوات الأخيرة.

[69]- بن طجين محمد عبد الرحمان ، مرجع سبق ذكره ، ص 54 .

[70] - محمد لموتي ، مرجع سبق ذكره ، ص 69 .

الجدول رقم (3-5): تطور معدل البطالة في الجزائر خلال السنوات من: (2000-2010).

السنوات	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
معدل البطالة ٪	28.89	27.30	25.66	23.72	17.65	15.30	12.30	13.80	11.30	10.20	10

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات www.ons.dz

ومن خلال الجدول يمكن ملاحظة الإنخفاض المحسوس في معدلات البطالة في الجزائر حيث مرّ من 28.89٪ سنة 2000 إلى 12.30٪ سنة 2006 ، ليعود إلى الإرتفاع من جديد ولكن بزيادة طفيفة بنسبة 13.80٪ سنة 2007 وهذا نتيجة الطلب المتزايد على الشغل وخاصة من خريجي الجامعات ،ليشهد إنخفاضا بعد ذلك وصل إلى غاية 10٪ سنة 2010 وهذا نتيجة زيادة العرض على العمل وزيادة الإستثمارات الصناعية و تحسن قطاع الخدمات والذي أصبح يولّد مناصب شغل كبيرة .

المطلب الثاني:توزيع البطالة في الجزائر

تعد البطالة ظاهرة إقتصادية تعرقل تطور ونمو الإقتصاد ومستوى المعيشة فيه ، حيث تسعى الدولة إلى معرفة الأسباب المؤدية إليه ومحاولة إيجاد الحلول لها، كما تحاول كذلك التعرف على طبيعة توزيع البطالة حسب عدة عوامل كالعمر ، الجنس والمناطق الجغرافية وكشف مختلف التأثيرات المحيطة بها، وعليه سنتطرق في هذا المطلب إلى معرفة كيفية توزيع البطالة في الجزائر حسب الخصائص السالفة الذكر.

أولا: توزيع البطالة حسب فئات العمر

إن دراسة توزيع البطالة حسب الفئات العمرية يسمح باكتشاف الفئة التي تعاني من نقص التشغيل و تشخيص الأسباب المؤدية إلى ذلك ، مع محاولة إيجاد الآليات والحلول للتخفيف من ذلك ، والجدول التالي يوضح توزيع البطالة لمختلف الفئات العمرية في الجزائر خلال فترة معينة:

الجدول رقم (3–6) :توزيع البطالة في الجزائر حسب الفئات العمرية خلال الفترة الممتدة (2003 –2010)

السنوات / العمر		أقل من 20	24-20	29-25	34-30	39-35	44-40	49-45	54-50	59-55
2003	العدد	329136	666872	509289	245568	133532	75108	62516	40295	15954
	النسبة٪	15.9	32.1	24.5	11.8	6.4	3.6	3.0	1.9	0.8
2004	العدد	256907	505378	462633	206447	104297	58291	41583	24577	11422
	النسبة٪	15.4	30.2	27.7	12.3	6.2	3.5	2.5	1.5	0.7
2005	العدد	205417	481169	398779	176666	84257	43096	31613	19498	7791
	النسبة٪	14.2	33.2	27.5	12.2	5.8	3.0	2.2	1.3	0.5
2006	العدد	166414	369982	333483	170394	91115	48942	28415	25544	6533
	النسبة٪	13.4	29.8	26.9	13.7	7.4	4	2.3	2	0.5
2007	العدد	175245	421404	393024	187488	93151	48364	22192	24182	9613
	النسبة٪	12.7	30.7	28.6	13.6	6.8	3.5	1.6	1.8	0.7
2008	العدد	140000	388000	348000	149000	69000	34000	19000	15000	7000
	النسبة٪	12.0	33.2	29.8	12.7	5.9	2.9	1.6	1.3	0.6
2010	العدد	116000	349000	336000	140000	58000	33000	22000	13000	10000
	النسبة٪	10.8	32.4	31.2	13.0	5.4	3.0	2.0	1.2	0.9

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات www.ons.dz

من خلال الجدول يمكن القول أن الفئة العمرية مابين 20 سنة و 35 سنة تقريبا هي الفئة التي تعاني من مشكلة البطالة في الجزائر،فنجد أن الفئة العمرية مابين 20–24 سنة حافظت على نفس معدل البطالة تقريبا في المتوسط 30٪ وهذا راجع لكون هذه الفئة تعاني من مشكلة التكوين ،و أغلبها متوقف عن الدراسة خاصة في المستوى الثانوي وتشهد عزوف عن التكوين المهني ، أما الفئة مابين 25–34 سنة فهي مكونة أساسا من الشباب ذوي الشهادات الجامعية أو المتخرجين حديثا وهي فئة كبيرة نسبيا في الجزائر تتعارض مع مناصب الشغل المفتوحة في التخصصات ومعايير الإنتقاء للتوظيف التي تشترط عادة الخبرة المهنية و الأقدمية في بعض المناصب .

ثانيا: توزيع البطالة حسب الجنس

البطالة ظاهرة إقتصادية تمس مختلف الفئات العمرية في الدولة بما فيها عنصر الذكور و الإناث ومالها من تأثير على تحسن المستوى المعيشي للأسرة الجزائرية و المحافظة على العادات و القيم الإجتماعية لها ،و الجدول التالي يبين توزيع البطالة في الجزائر حسب الجنس خلال فترة زمنية محددة:

الجدول رقم (3–7) :توزيع البطالة في الجزائر حسب الجنس خلال الفترة: 2003–2010

الجنس / السنوات	ذكور	النسبة ٪	إناث	النسبة ٪
2003	1759933	84.7	318336	15.3
2004	1370415	82.0	301119	18.0
2005	1199074	82.8	249213	17.2
2006	988288	79.6	252553	20.4
2007	1071975	78.0	302659	22.0
2008	868000	74.2	301000	25.8
2009	752000	8.6	320000	18.1
2010	729000	8.1	348000	19.1

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات www.ons.dz

ما يمكن ملاحظته من الجدول هو تحسن معدلات البطالة بالنسبة للذكور فبعدما كان 84.7٪ سنة 2003 إنتقل أدنى مستوياته سنة 2010 بنسبة 8.1٪ وهذا ناتج عن انتقال الرجال إلى المشاريع الخاصة في إطار البرامج المختلفة التي أطلقتها الدولة مثل :إنشاء المؤسسات الصغيرة وترقية الإستثمار المحلي و إعادة بعث النشاط الفلاحي.أما العنصر النسوي فمعدل البطالة عموما إستقر خلال هذه السنوات مع تحسن طفيف خلالها، إلا أن الإرتفاع المقارن مع عنصر الذكور راجع إلى الحاجة القصوى لهذه الفئة للشغل والطلبات المتزايدة لها في السوق و استفادتها من المشاريع المختلفة التي تتطلب عنصر الرجال والتي تساير الطبيعة الإجتماعية للمجتمع .

ثالثا: توزيع البطالة حسب المنطقة الجغرافية

إن تحديد توزيع البطالة حسب المناطق الجغرافية يسمح بمعرفة مكان تمركز اليد العاطلة عن العمل ، ومحاولة معرفة العراقيل التي تقف أمام ذلك مع إيجاد الحلول الممكنة لها، و الجدول التالي يوضح توزيع البطالة في الجزائر حسب المناطق الجغرافية خلا فترة زمنية معينة :

الجدول رقم (3-8): توزيع البطالة في الجزائر حسب المناطق الجغرافية خلال السنوات الممتدة من 2003 إلى 2008

المنطقة / السنوات	الحضر	الريف
2003	1223119	855151
2004	943371	677163
2005	835056	613232
2006	777366	463475
2007	878309	496354
2008	754000	322000

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات www.ons.dz

انطلاقا من الجدول يمكن القول بأن البطالة متمركزة بعدد كبير في الحضر مقارنة بالريف وهذا رغم التحسن المسجل من 2003 إلى 2008 ،و هذا راجع إلى تمركز الكثافة السكانية في الحضر وزيادة الطلبات على العمل نتيجة لتموقع المصانع و المصالح الإدارية فيها ، بالإضافة إلى النزوح الريفي الذي أدى إلى هجرة كبيرة نحو الحضر وزيادة الضغط على سوق العمل فيه .

المطلب الثالث:متغيرات مختلفة حول البطالة في الجزائر

إن البطالة ظاهرة إقتصادية لها تأثيرها الخاص على الإقتصاد الوطني ، حيث يظهر ذلك من مدى التطور الإقتصادي وتحسن المستوى المعيشي في المجتمع وفي ظل ظروف مختلفة يمكن أو لا يمكن التحكم فيها ، وهذا في سبيل تحقيق مستويات أعلى من التشغيل و التقليل من البطالة .

أولا : أسباب البطالة في الجزائر

تتعدد الأسباب التي تؤدي إلى ظهور نقص التشغيل في اليد العاملة، فتعدد أبعاد تفشي البطالة له الأثر الكبير في ذلك ، وتكمن الأسباب الهيكلية للبطالة في الجزائر في عنصرين أساسين هما :[71]

- العوامل الخارجة عن سيطرة الحكومة .

- العوامل التي تدخل في نطاق سيطرة الحكومة بصفة مباشرة أو غير مباشرة.

1 – العوامل الخارجة عن سيطرة الحكومة :

من أهم العوامل الخارجة عن نطاق سيطرة الحكومة ولها الأثر الواضح على زيادة نسب البطالة في الجزائر ما يلي:

- اعتماد الاقتصاد الجزائري على المحروقات كمصدر أولي لتمويل إيرادات الدولة، ما أدى إلى ارتباط إيراداتها من العملة الصعبة بشكل كبير بعائدات هذه الصادرات التي تتميز بعدم استقرارية أسعارها ما من شأنه يؤدي إلى :

انكماش اقتصادي (خاصة في النصف الثاني من الثمانينات)←إنخفاض النمو الإقتصادي←ظهور آثار انكماشية←إنخفاض مستويات الدخل والعمالة.

- النمو الديمغرافي خاصة وأن الزيادة السكانية في الجزائر لا تتناسب والزيادة في عدد الوظائف المطروحة في سوق العمل.

- نقص مصادر التمويل لإنعاش وتمويل المشاريع الإقتصادية، وهذا راجع لضعف أداء الجهاز الإنتاجي وضآلة الإدخار لمختلف الأعوان الاقتصاديين بسبب انخفاض القدرة الشرائية للعائلات.

- أزمة المدفوعات الخارجية التي عرفتها الجزائر والتي تأزمت بعد سنة 1986 ما أدى إلى زيادة الضغوط التي تفرضها المؤسسات المالية الدولية وما صحبها من تسريح جزئي وجماعي للعمال نتيجة لهيكلة الاقتصاد الوطني.

1- .براق محمد ، بوسبعين تسعديت مداخلة بعنوان:" **أسباب إنتشار البطالة وإجراءات مواجهتها في الجزائر**" ملتقى دولي تحت عنوان **إستراتجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة** ص3 .

2 – العوامل الداخلة في نطاق سيطرة الحكومة :

تتعلق مجمل هذه العوامل بالإختلالات الهيكلية للوحدات الإقتصادية، التوزيع السكاني وكذا ما تعلق بدرجة تأهيل اليد العاملة، وعليه، فيمكن حصر هذه العوامل في ما يلي :

– عدم التوافق بين مخرجات التكوين و احتياجات التشغيل، سواء كان هذا التكوين جامعيا أو مهنيا نظرا لضعف الوساطة في سوق العمل ووجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل.

– نقص في اليد العاملة المؤهلة وضعف تطورها في الحِرَف، إذ بالرغم من توفر مناصب شغل ذات امتيازات عالية خاصة بالمؤسسات الأجنبية الناشطة في الجزائر إلا أنها تجد صعوبات في إيجاد أشخاص يتوفرون على الكفاءات المطلوبة.

– إنعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي الذي يشكل عائقا أمام الإستثمار، إذ يواجه الشباب البطّال صعوبات جمة في الحصول على قروض بنكية أو مساعدات مالية من طرف الدولة ما أدى بالشباب إلى ترجيح النشاط التجاري الذي لا ينشئ مناصب شغل كثيرة على حساب الإستثمار المولّد لمناصب الشغل والذي من شأنه دفع عجلة التنمية.

– العامل الإجتماعي الثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور مما أدى إلى إضعاف روح المبادرة المقاولاتية، لاسيما لدى الشباب وما يؤدي إلى ظهور ما يعرف بالبطالة الفكرية.

– العامل الجغرافي فضعف الحركية الجغرافية والمهنية لليد العاملة نتج عنها عدم تلبية بعض عروض العمل، لاسيما في المناطق المحرومة في الجنوب والهضاب العليا.

– الإختلالات الهيكلية والتي يمكن تصنيفها إلى ما يلي: نقص إنتاجية القطاع الصناعي والزراعي، إنخفاض دعم الإستثمارات الإنتاجية، عدم وجود تكامل بين التكوين والتشغيل.

ولعل من أهم أسباب البطالة حاليا في الجزائر هو ميل سياسة التشغيل إلى الصيغة التعاقدية مما يعني إنخفاض مناصب العمل الدائمة، كما أن تباطؤ نمو المشاريع الإقتصادية ضاعف من تكاليف إنجازها ما أدى إلى إفلاس المؤسسات الاقتصادية القائمة بها وبالتالي تسريحها للعمال بشكل جزئي أو كلي.

ثانيا: خصائص البطالة في الجزائر

انطلاقا من العناصر التي تطرقنا إليها في المطلب الأول والتي أحاطت بظاهرة البطالة في الجزائر،يمكن القول بأن هذه الظاهرة تتميز بمجموعة من الخصائص المختلفة و المتمثلة في :

– **بطالة خاصة بالشباب:** إن أغلبية البطالين هم من فئة الشباب حيث تعدى عدد العاطلين الأقل من 25 سنة 2010 معدل 32.4٪ سنة بفارق شاسع عن عدد الأشخاص العاطلين البالغين الذي يتعدى سنهم 30 و 40 سنة.

– **بطالة خاصة بالذكور**:إن البطالة لدى الرجال أكبر من بطالة النساء وهذا رغم التحسن المستمر لها ، حيث بلغ عدد الرجال البطالين سنة 2010 مايقارب 729000 عاطل عن العمل .

– **بطالة طويلة المدة** : عموما كانت مدة البطالة تعد بالأشهر و أصبحت الآن تعد بالسنوات وهذا راجع لنقص العمل وكذلك لعدم ملائمة بعض الوظائف المقترحة على البطالين.

حيث نجد أن حوالي 38.87 ٪من مجموع البطالين يتواجدون في حالة بطالة منذ سنة حسب تعداد 2003 ، وحوالي 18.71 ٪ يتواجدون في حالة بطالة منذ 5 سنوات فأكثر،كل هذه المؤشرات ما هي إلا دلالة على صعوبة الحصول على مناصب شغل من طرف الأفراد العاطلين، و على إمتداد المدة الزمنية المستغرقة في الحصول على عمل.

– **بطالة خاصة بفئة ضعيفة التأهيل**:إن أغلبية البطالين في الجزائر ليسوا متعلمين و ليسوا مؤهلين حيث وصلت نسبة البطالين في المستوى التعليمي الذي لا يتجاوز المستوى الثالث من طور التعليم الأساسي75٪ سنة 1998 ،و فيما يخص المستوى الثانوي فنسبته تفوق 20 ٪سنة 1999 ، و مع الوقت بدأت تظهر بطالة الحاملين على شهادات التعليم العالي و حصيلتهم فاقت 100 ألف بطال سنة 1999.

– **بطالة المتعلمين**: تجاوزت نسبة البطالة لذوي المستوى الثانوي 36 ٪ سنة 1995 و نسبة العاطلين الذين ليس لديهم مستوى تعليمي7.3 ٪.

و تزداد نسب البطالة من فئة إلى أخرى،فعلى الرغم من أنها في الجزائر مرتفعة لدى الفئات ما دون التعليم الثانوي و تنخفض بالنسبة لحاملي الشهادات العليا فهي تبقى مرتفعة نسبيا ، ويرجع ذلك إلى عدة أسباب يمكن حصرها في:

– عدم توافق مؤهلات المتخرجين مع المناصب الشاغرة.

– طول مدة البحث على العمل للفئات المتعلمة يتزايد مع مستواها التعليمي بسبب عدم قبولها كل الأعمال المعروضة.

– التعليم العام يعتبر تدريبا عموميا، و مناصب الشغل ذات التأهيل تتطلب على العموم تدريبا خاص.

–البطالة لدى المرأة الجزائرية:

تتميز المرأة الجزائرية بشبابها، بمؤهل مهني، ونجدها تقيم في المدن و هي ترفض الشغل البعيد عن مسكنها في الوقت الذي تبحث عن منصب شغل و لم تجده في المحيط الذي تسكن فيه، و من جهة نجد 34.17 ٪ من النساء يرفضن أجور زهيدة و مدة بطالتهن تتراوح ما بين سنة و سنتين، لكن في السنوات الأخيرة و نظرا لتوفر وسائل النقل وزيادة المتطلبات الإجتماعية و تغير أنماط الإستهلاك شهد زيادة في إقبالهن على مكاتب الشغل لطلب العمل.

– **بطالة إعادة الإدماج:** هذا النوع من البطالة خاص بالعمال المسرحين لأسباب إقتصادية، بينما كانت تمثل هذه الشريحة من العمال ثلث العاطلين عن العمل سنة 1997 ، استقرت على نحو 260000 عامل مسرح لأسباب إقتصادية إلى غاية جوان 2000 و 105000 عامل وصلوا إلى نهاية الخدمة و لم يعلن عن أي إجراء خاص للتكفل بهم في إطار تكوين جديد.[72]

ثالثا : أشكال البطالة في الجزائر

لا تختلف أشكال البطالة في الجزائر عن غيرها من أشكال البطالة المتواجدة عند مختلف الدول والمتمثلة في:[73]

– **بطالة ظرفية (دورية):** تتعلق بإنخفاض النشاط الإقتصادي في فترة ما، بحيث يتم معالجتها بتعافي الإقتصاد، وهي تتعلق خاصة بالأزمات ،حال الجزائر في إطار الإصلاحات الإقتصادية و الإنتقال إلى الإقتصاد المفتوح.

– **بطالة هيكلية (تقنية):** تتعلق بتغير المسار التقني للإنتاج كما تعرّف على أنها التعطل في القوة العاملة نتيجة تغير الهيكل الإقتصادي أو بمعنى أدق تغير الهيكل الإنتاجي كالتغير في هيكل الطلب على المنتجات أو تغير تقنيات الإنتاج بسبب إستعمال تكنولوجيا جديدة.

– **بطالة موسمية:** تتعلق ببعض النشاطات التي تتميز بإرتباطها بتغيرات زمنية معينة، مثل القطاع الزراعي.

– **بطالة إرادية:** يظهر هذا الشكل من البطالة عندما تكون مناصب الشغل متوفرة في حين أن الأفراد لا يريدون العمل، وهذا النوع موجود في المجتمع الجزائري وبخاصة لدى الشباب ذوو العائلات الغنية لأن العمل بالنسبة إليهم يتعلق بالمال فقط وهم لديهم ما يكفل لهم ذلك.

– **بطالة غير إرادية:** تنتج عند تسريح العمال رغم رغبتهم في العمل ومقدرتهم عليه وقبولهم له عند مستوى الأجر السائد، كما حدث في الجزائر في سنوات التسعينيات أين إضطرت بعض المؤسسات العمومية إلى تسريح جزئي ثم كلي لمعظم عمّالها، ما أحدث اختلالات واضحة على مستوى السياسة الإقتصادية، وكذا الوافدين الجدد إلى سوق العمل بحثا عن العمل و لم يحصلوا عليه بعد.

– **بطالة غير منسقة:** ناتجة عن عدم توافق متطلبات عارضي العمل ومؤهلات طالبي العمل، وهذا راجع لنقص الكفاءات فقد تجد العديد من خريجي الجامعات الجزائرية في جميع التخصصات، لكن بُعد الرصيد المتحصل عليه من الجامعة عن الواقع العملي يصعب من إمكانية إدماج هؤلاء الشباب في التخصصات والمراكز التي تناسبهم.

---

1 – شلالي فارس،" **دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001–2004 مع إقتراح نموذج للتشغيل للفترة 2005– 2009** " مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر2005 ، ص60 .

[73]. – براق محمد ، بوسبعين تسعديت ، مرجع سبق ذكره ، ص 5 .

المبحث الثالث: سياسات التشغيل و تطور مضامينها و دورها في ترقية الشغل .

تتمثل هذه السياسات في ما يلي:

المطلب الأول:هيئات ومصالح التشغيل في الجزائر

لقد قامت الدولة الجزائرية بعدة إجراءات للحد من ظاهرة البطالة وهذا خلال فترات زمنية سابقة كانت لها خصوصيتها،ومن بين هذه الإجراءات إنشاء هيئات مختلفة تعنى بتطوير التشغيل و التقليل من البطالة في مختلف المناطق الجغرافية ولدى جميع الفئات الإجتماعية . وعليه سنحاول من خلال هذا المطلب التطرق إلى مختلف هذه الهيئات ومدى مساهمتها في ترقية التشغيل في الجزائر.

أولا: الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي259 / 90 المؤرخ في:1990/9/8 المعدل والمكمل للأمر 71/42 المؤرخ في: 1971/6/17، وبذلك فإن الوكالة تعتبر من بين أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر، وتتكون من المديرية العامة، 11 مديرية جهوية وحوالي 165 وكالة محلية . تكمن مهامها الأساسية في تنظيم سوق الشغل وتسيير العرض والطلب من خلال التقريب بين:

– أصحاب العمل وهم كل المؤسسات الإقتصادية التابعة للقطاعين العمومي والخاص.

– طالبي العمل وهم البطالين من كل الفئات .

فتقوم باستقبال طالبي العمل من الجنسين وتسجيلهم حسب مؤهلاتهم ورغباتهم ومن جهة أخرى تستقبل عروض العمل أو تقوم بزيارات إلى أصحاب العمل قصد الحصول على مناصب جديدة . باستثناء الإدارة العمومية التي يخضع التشغيل فيها لإجراءات أخرى تحت إشراف المديرية العامة للوظيف العمومي.

وقد جاء القانون رقم : 90/04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة الشغل ليعزز مكانة و دور الوكالة بصفتها الهيئة العمومية التي تضمن تنصيب العمال وتشغيلهم باستثناء الأماكن التي لا توجد بها هياكل الوكالة أين رخص للبلديات إستثناءا أن تقوم بهذا الدور في حدود إختصاصاتها الإقليمية ، حيث إستفادت الوكالة من مخطط تأهيل وإعادة الإعتبار يهدف أساسا إلى تحقيق ما يلي:

– تدعيمها بالإمكانيات لتصفية كل المشاكل التي تعيق سيرها مع توحيد دعائم التسيير والتدخل في سوق الشغل.

– إتخاذ إجراءات عصرنة طرق تسييرها وتدخلها تماشيا مع التطورات التكنولوجية الراهنة.

–تطوير وتحسين الخدمات التي تقدمها للمتعاملين معها سواءا طالبي العمل أو أصحاب العمل.

وقد تم تسجيل تطور اً ملحوظا في التنصيبات المحققة لدى المتعاملين الإقتصاديين للقطاعين العام والخاص،حيث إنتقل عدد التنصيبات من 64092 سنة 2005 إلى 125645 سنة 2007 و إلى 162290 سنة 2008 ليصل إلى170858 سنة2009. [74]

ثانيا: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)

أنشأت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في سنة 1996 و هي مؤسسة عمومية مكلفة بتشجيع و تدعيم و مرافقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة. ويستفيد الشاب صاحب المشروع، من خلال مراحل إنشاء مؤسسته و توسيعها، من:[75]

- مساعدة مجانية (إستقبال- إعلام- مرافقة- تكوين).
- إمتيازات جبائية (الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة و تخفيض الحقوق الجمركية في مرحلة الإنجاز و الإعفاء من الضرائب في مرحة الإستغلال).
- الإعانات المالية (قرض بدون فائدة – تخفيض نسب الفوائد البنكية).

و وضعت الوكالة تحت وصاية الوزارة المكلفة بالعمل و التشغيل و تضطلع بالإتصال مع المؤسسات و الهيئات المعنية، بالمهام الرئيسية الآتية:

- تدعم و تقدم الإستشارة و ترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الإستثمارية.

- تسير، وفقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما، تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، لاسيما منها الإعانات و تخفيض نسب الفوائد، في حدود الغلافات التي يضعها الوزير المكلف بالعمل و التشغيل تحت تصرفها.
- تبلغ الشباب ذوي المشاريع بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب و بالإمتيازات الأخرى التي يحصلون عليها.
- تقوم بمتابعة الإستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع مع الحرص على إحترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة و مساعدتهم، عند الحاجة، لدى المؤسسات و الهيئات المعنية بإنجاز الإستثمارات.
- تقيم علاقات متواصلة مع البنوك و المؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع و تطبيق خطة التمويل و متابعة إنجاز المشاريع و إستغلالها.

---

[74] – بن طجين محمد عبد الرحمان ، مرجع سبق ذكره ، ص 73 .

[75] – الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب www.ansej.org.dz

ثالثا: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)

تتكفل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بتقديم هذا النوع من الخدمات، والتي أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14المؤرخ في 22 جانفي 2004 ، وهي تمثل إحدى أدوات تجسيد سياسة الحكومة فيما يخص محاربة البطالة وعدم الإستقرار،وتتمثل مهامها الأساسية في[76]:

- تسيير جهاز القرض المصغر وفق التشريع والتنظيم المعمول.
- تدعيم المستفيدين وتقديم لهم الإستشارة ومرافقتهم في تنفيذ أنشطتهم.
-تبلغ المستفيدين أصحاب المشاريع المؤهلة بمختلف الإعانات التي تمنح لهم.
-تضمن متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على إحترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم مع الوكالة.
-تساعد المستفيدين، عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بتنفيذ مشاريعهم .

ومن أجل ضمان المهام المسندة إليها، تبنت الوكالة نموذج تنظيمي لا مركزي يتكون من 49 تنسيقية ولائية (منها 2 بالجزائر العاصمة) ومدعمة بخلايا المرافقة على مستوى الدوائر، وهذا النموذج يمكن من تنفيذ العمل الجواري وتقصير الآجال لإتخاذ القرارات السريعة المناسبة.

تقدم الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر قروضا تتراوح كلفتها من 30000 دج لخلق نشاط عن طريق شراء المواد الأولية،وبين 40000 إلى 500000 دج لخلق نشاط عن طريق إقتناء عتاد صغير أو مواد أولية، يتم تسديده على مدى 12 إلى60 شهر (من سنة إلى خمسة سنوات)، ومن أجل تعزيز النشاط الاجتماعي للوكالة، قامت الدولة بإنشاء صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة عن طريق المرسومين التنفيذيين 04-16 و 05 -02 المؤرخين في :2004/01/22 و 2005/01/03 ، و هذا الصندوق يضمن للبنوك تعويض 85 ٪من القروض التي تمنحها للمستفيدين الذين يقدمون مشاريع تتراوح كلفتها بين 100000 و 400000 دج .أما بالنسبة لمعدلات الفائدة المفروضة، فتمنح قروض بنكية مخفضة للمستفيدين من 10 إلى 20 ٪ من المعدل التجاري المطبق من طرف البنوك والمؤسسات المالية، والفارق مع معدل الفائدة الحقيقي تتحمله الوكالة، كما يمكن أن تمنح كذلك سلفة بدون فائدة قدرها 25 ٪ من الكلفة الإجمالية للمشروع إذا كانت هذه الأخيرة تتراوح ما بين 100000 دج و 400000 دج وقد ترتفع هذه النسبة إلى 27 ٪من الكلفة الإجمالية للمشروع، إذا كان المستفيد حاملا لشهادة أو وثيقة معادلة معترف بها أو إذا أنجز النشاط في منطقة خاصة في الجنوب أو الهضاب العليا، كما يمكن كذلك أن تمنح سلفة بدون فائدة لشراء المواد الأولية،مقدرة ب 90 ٪ من الكلفة الإجمالية والتي لا يمكن أن تفوق 30000 دج [77].

---

[76] – الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر www.angem-dz.com

[77] – بن طجين محمد عبد الرحمان ، مرجع سبق ذكره ، ص 74 .

رابعا: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC)

حيث تم إنشاء هذا الصندوق سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الإجتماعي(تحت وصاية وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي) تعمل على "تخفيف" الآثار الإجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الإقتصادي وفقا لمخطط التعديل الهيكلي ، عرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في مساره عّدة مراحل مخصصّة للتكفل بالمهام الجديدة المخوّلة من طرف السلطات العمومية، و إبتداءا من سنة تأسيسه ، قام بتطبيق نظام تعويض البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين فقدوا مناصب شغلهم بصفة لا إرادية ولأسباب إقتصادية مختلفة. كما قام هذا الصندوق بدفع مبلغ تعويض البطالة الذي إستفاد منه لغاية أواخر سنة 2006 : حوالي 189830عاملا مسرحًا من مجموع 201505 مسجّلاً، أي بنسبة إستيفاء 94 ٪ ، كما ناهز عدد المستفيدين الذين تّم توقيف تعويضاتهم جراء عودتهم إلى العمل بعقود محدّدة المدّة أو بقاءهم بالمؤسّسات المؤهلة للتصفية بـــ 275 5 مستفيدًا.

و إنطلاقا من سنة 1998 إلى غاية سنة 2004، قام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتنفيذ إجراءات إحتياطية بإعادة إدماج البطالين المستفيدين عن طريق المرافقة في البحث عن الشغل و المساعدة على العمل الحرّ تحت رعاية مستخدمين تّم توظيفهم و تكوينهم خصيصا ليصبحوا مستشاريين- منشطين على مستوى مراكز مزودة بتجهيزات و معّدات مخصصّة لهذا الشأن ، و بهذا تمّ تسجيل النتائج الآتية :

- 11583 بطّالا تّم تكوينهم من طرف المستشاريين – المنشطين في مجال تقنيات البحث عن الشغل .
- 2311 بطالا تمت مرافقتهم في إحداث مؤسّساتهم المصّغرة .
- 12780 بطّالا تابعوا منذ سنة 1998 تكوينات لإكتساب معارف جديدة تؤهلهم لإعادة الإدماج في حياتهم المهنية.

منذ سنة 2004 ، و بتقلّص عدد المسجّلين في نظام التأمين عن البطالة ، تّم تسطير التكوين بإعادة التأهيل لصالح البطالين ذوي المشاريع و المؤسّسات المدمجة في إجراءات ترقية التشغيل، و في إطار مخطط دعم التنمية الإقتصادية و تطبيق برنامج رئيس الجمهورية الخاص بمحاربة البطالة و عدم الإستقرار، عكف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة إنطلاقا من سنة 2004 أولويا، على تنفيذ جهاز دعم إحداث النشاط لفائدة البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة و ثلاثين (35) و خمسين(50) سنة، لغاية شهر جوان 2010 ، وسمحت هذه الإجراءات الجديدة المتخذة الإلتحاق بالجهاز بمزايا متعددة ،منها مبلغ الإستثمار الإجمالي الذي أصبح في حدود

عشرة (10) ملايين دج بعدما كان لا يتعدى خمسة (05) ملايين دج و كذا إمكانية توسيع إمكانات إنتاج السلع و الخدمات لذوي المشاريع الناشطين .[78]

خامسا : الوكالة الوطنية لدعم ومتابعة الإستثمار (APSI)

أنشئت هذه الوكالة كهيئة حكومية تحت إشراف رئيس الحكومة بموجب المرسوم 12 – 93 المتعلق بترقية الإستثمار الصادر سنة 1993 ، مكلفة بمساعدة أصحاب المشاريع لإكمال المنظومة الإجرائية المتعلقة بإنشاء إستثماراتهم من خلال إنشاء شباك موحد يضم الإدارات والمصالح المعنية بالإستثمارات وإقامة المشروعات، وذلك بغية تقليص آجال الإجراءات الإدارية والقانونية لإقامة المشروعات بحيث لا تتجاوز 60 يوما،وتتمثل مهام الوكالة فيما يلي:

- متابعة الإستثمارات وترقيتها.
- تقييم الإستثمارات وتقديم القرارات المتعلقة بمنح أو رفض الإمتيازات .
- التكفل بكل أو بعض النفقات المتعلقة بإنجاز الإستثمارات .
- تقديم التسهيلات الجمركية الخاصة بوسائل الإنتاج والمواد الأولية .
- مراقبة ومتابعة الإستثمارات في إطار الشروط والمواصفات المحددة.

والجدير بالذكر أن حجم المشاريع الإستثمارية التي تمت في إطار هذا القانون و التي تم التصريح بها من طرف الوكالة خلال الفترة 1993 -2001 قد بلغ 283278 مليون دج لـــ 440 مشروع و إستحداث ما يعادل 51909منصب شغل[79] .

سادسا: الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار

بمقتضى الأمر الرئاسي رقم 01- 03 والمتعلق بتطوير الإستثمار أنشئت الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار لتحل محل الوكالة الوطنية لدعم ومتابعة الإستثمار سابقا APSI في 20 أوت 2002 ، وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تعنى بخدمة المستثمرين الوطنيين والأجانب على حد سواء، وتعتبر هذه الوكالة (خصوصا أن الجزائر تشهد تحولا اقتصاديا عميقا بإتجاه إقتصاد السوق و الإنفتاح على رأس المال الخاص ضمن إطار إعادة الهيكلة)

الأداة الأساسية للتعريف بفرص الإستثمار القائمة و الترويج لها و إستقطاب رؤوس الأموال و الإستثمارات الأجنبية المباشرة [80].

---

[78] – الصندوق الوطني للتأمين على البطالة www.cnac.dz

[79] – بن طجين محمد عبد الرحمان ، مرجع سبق ذكره ، ص 79 .

لقد تجسد الإنتقال من وكالة ترقية و دعم ومتابعة الإستثمار إلى الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار في تعديلات على مستوى الإطارات المؤسساتية و التنظيمية و المتمثلة في :

- إنشاء المجلس الوطني للإستثمار، هيئة يترأسها رئيس الحكومة مكلفة بإستراتجيات و أولويات التطوير.
- إنشاء هياكل جهوية للوكالة التي تساهم بالتشاور مع الفاعلين المحليين في التنمية الجهوية، تتمثل هذه المساهمة خاصة في توفير وسائل بشرية و مادية من أجل تسهيل و تبسيط عمل الإستثمار.
- إرساء لجنة طعن ما بين وزارية مكلفة باستقبال شكاوي المستثمرين و الفصل فيها.
- توضيح أدوار مختلف المتدخلين في مجال الإستثمار.
- مراجعة نظام التحفيز على الإستثمار.
- تخفيض آجال الرّد للمستثمرين من 60 يوما إلى 72 ساعة.
- إلغاء حد التمويل الذاتي المطلوب من أجل الحصول على المزايا.
- تبسيط إجراءات الحصول على المزايا.
- تخفيف ملفات طلب المزايا.

و تملك الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار سمعة جيدة لدى المستثمرين الوطنيين و الأجانب فيما يخص الخدمات التي تقدمها لهم مجانا، حيث:

-تستقبل و تنصح و تصطحب المستثمرين على مستوى هياكلها المركزية و الجهوية.

-تطلع المستثمرين من خلال خاصة موقعها على الانترنيت و ركائزها الدعائية و مختلف نقاط الإستعلامات بمناسبة ظواهر إقتصادية منظمة في الجزائر و في الخارج.

-تضفي الطابع الرسمي على المزايا التي ينص عليها نظام التشجيع و ذلك بإنصاف و في آجال قصيرة.

-تحرص على التنفيذ المتفق عليه مع مختلف المؤسسات المعنية (الجمارك، الضرائب...الخ) لقرارات التشجيع على الإستثمار.

-تساهم في تنفيذ سياسات و استراتجيات التنمية بالتآزر مع القطاعات الاقتصادية المعنية [81].

سابعا : صندوق الزكاة الجزائري

هو هيئة تعمل تحت إشراف وزارة الشؤون الدينية و الأوقاف ، بدأ نشاطه سنة 2003، يعمل على تنظيم جمع أموال الزكاة و توزيعها على مستحقيها، و تتم عملية الجمع على مستوى المساجد و أيضا عبر حسابات بريدية جارية ولائية، و يستعين بثلاثة أنواع من اللجان و على مستويات مختلفة و هي اللجنة الوطنية ، اللجنة الولائية و اللجان القاعدية على مستوى الدوائر التي تنفذ عمليات الجمع و البحث و التوزيع على المستحقين و

---

[80] – نفس المرجع السابق، ص 80 .

[81] – الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار www.andi.dz

يرأسها الإمام المعتمد في الدائرة و يخصص الصندوق نسبة من المبالغ المجمعة تقدم كقروض حسنة بدون فوائد تتراوح قيمة هذه القروض ما بين 50000 دج و 300000 دج تسدد خلال 4 سنوات.

و ساهم صندوق الزكاة الجزائري في إنشاء أنشطة متعددة في العديد من المجالات من خلالها تم توظيف شخصين في المدى المتوسط لكل مشروع و تم توزيع حوالي 4726 قرضا حسنا منذ سنة 2004 إلى غاية سنة 2009.[82]

المطلب الثاني:سياسات التشغيل في الجزائر

مع إشتداد البطالة في الجزائر و ظهور الأزمة الإقتصادية نهاية الثمانينات إلى غاية نهاية التسعينيات ، و ما كان له من تأثير مباشر على سوق العمل ، أدى بالدولة إلى إتخاذ عدة إجراءات ساهمت في ظهور سياسات عملت على ترقية التشغيل في الجزائر من خلال إستحداث مناصب شغل متنوعة تتماشى مع التطور الحاصل في السوق وتقلل من معدلات البطالة المرتفعة.

أولا:عقود ما قبل التشغيل (CPE)

هذا البرنامج أطلق في شهر جويلية 1998 و الموجه للشباب ذوي الشهادات العاطلين عن العمل الجامعيين و التقنيين و الذين تتراوح أعمارهم ما بين (19 و 35 سنة)، كما يدمج هذا البرنامج ضمن مستفديه فئة البطالين الذين سبق لهم أن إشتغلوا في إطار برامج العمل المؤقت، و تستغرق مدة التوظيف سنة، و تموله وكالة التنمية الإجتماعية كليا من صندوق الخزينة، و يمكن تجديد هذا العقد مرة واحدة و لمدة ستة أشهر، و بعد إنقضاء سنة يتحصل المستفيد من عقد ما قبل التشغيل على شهادة عمل، يمكن تقديمها لاحقا عند أي توظيف، و تنقسم الأهداف التي سطرها برنامج ما قبل التشغيل إلى:

1- بالنسبة للشباب:

- معالجة مشكلة بطالة الشباب الحائزين على شهادات وتهيئتهم للـــتأقلم مع عالم الشغل .
- السماح للحائزين على شهادات من الإستفادة من خبرة و مهارة توافق إختصاصهم.
- الرفع من الإمكانية للإدماج المهني الدائم بعد فترة ما قبل التشغيل من خلال تحسين تشغيل الشباب الذين يتوفر لديهم تكوين أولي.

2- بالنسبة للمستخدمين:

- تحسين نسبة التأهيل بإدخال التقنية من خلال توظيف يد عاملة مؤهلة.

---

[82] - غالم عبد الله ، حمزة فيشوش،" **إجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر (- المساهمات وأوجه القصور -)** " مداخلة بملتقى دولي حول" **إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة** " ،جامعة المسيلة ، 2011 ، ص 10.

– دعم تكلفة الأجور عن طريق منح مزايا جبائية، و نسبة جبائية (خفض التعويض الجزافي في تسديد الدولة لأعباء إجتماعية....) المرتبطة بالتوظيف.

و خلال فترة التعاقد ما قبل التشغيل، يمنح أجر قيمته 6000 دج شهريا للجامعيين (بالنسبة إلى 12شهر الأولى و 4500 دج عند تمديد الفترة التي لا تتجاوز 6 أشهر)، و يتقاضى التقنيون السامون 4500 دج خلال 12 شهر الأولى و 3000 دج شهريا عند تمديد الفترة التي لا تتجاوز (6 أشهر).

و في السداسي الثاني من سنة 1998، تم تقديم 7025 عرض في مجال التشغيل، ثم توفير منها 6025 منصب، صادر عن الإدارة و 1000 عن القطاع الإقتصادي من بينها 300 صادر عن القطاع الخاص.أما المستفيدون فيمثلون 57٪ من الجامعيين، 43٪ من التقنيين السامين، و قد وصل عدد الجامعيين و التقنيين الذين تم توظيفهم منذ سنة 1998 إلى سنة 2001 حوالي 31085 موظف. [83]

ثانيا:تشغيل الأجراء عن طريق المبادرات المحلية (ESILS)

أنشأت هذه الصيغة منذ بداية تطبيق الإجراءات الخاصة بإدماج الشباب في سنة 1990 ، حيث كانت تتضمن تشغيل الشباب بشكل مؤقت وتسمح لهم بإكتساب خبرة مهنية لمدة 3 إلى 12 شهرا . وكان يتم التوظيف وفق هذه الآلية من خلال الهيئات المحلية لدى أرباب الأعمال مختلفي الصيغ القانونية (هيئات عمومية، مؤسسات إقتصادية ، ...إلخ)، مقابل منح مقدمة من صندوق تشغيل الشباب ، وبشرط أن يقوم رب العمل بإدماج نهائي لنسبة من مجموع العاملين بهذه الصيغة .[84]

كما تهدف هذه السياسة إلى إنشأ عدد كبير من مناصب الشغل المؤقتة من خلال تنظيم ورشات عمل تخص العناية بشبكات الطرقات و الري و المحافظة على البيئة و الغابات،حيث تكون هذه المناصب عبارة عن نشاطات بسيطة لا تستدعي مستوى عال من التقنية ولا معدات ضخمة، حيث يشترط أن تمثل كتلة الأجور 60 ٪ من تكلفة المشروع، وتتم هذه النشاطات من خلال الإتفاق بين الوزارات المعنية وهي:

- الوزارة المكلفة بالعمل.
- الوزارة المكلفة بالتنمية العمرانية.
- وزارة الداخلية و الجماعات المحلية.

---

[83] – ريمي رياض ، ريمي عقبة،"**أثر برامج سياسة التشغيل على مواجهة البطالة في الجزائر (دراسة مقارنة بين الفترتين 1990– 1998 و 1999– 2010)**"، مداخلة بملتقى دولي بعنوان:"**إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة**"، جامعة المسيلة 2011 ، ص 12 .

[84] – نور الدين حامد، فلة عاشور، " **تقييم أداء ساسة التشغيل بالجزائر**" مداخلة في ملتقى وطني بعنوان : " **سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية** "جامعة بسكرة ، كلية العلوم السياسية، 2011، ص 234 .

وشهدت الفترة مابين 1997 – 2000 تشغيل 140000 شخص من بينهم 42000 منصب شغل دائم .[85]

ثالثا:الأشغال ذات المنفعة العامة و ذات الإستعمال المكثف لليد العاملة (TUPHIMO)

دخل هذا البرنامج حيز التنفيذ سنة 1997، و يهدف إلى المعالجة الإقتصادية للبطالة خاصة بطالة الشباب و المساعدات الإجتماعية لفئات المجتمع المحرومة و الضعيفة، و في هذا الإطار يهدف برنامج الأشغال ذات المنفعة العامة و ذات الإستعمال المكثف لليد العاملة إلى إنشاء عدد كبير من مناصب شغل مؤقتة و كذلك من خلال تنظيم ورشات عمل تخص العناية بشبكات الطرق و الري و المحافظة على البيئة و الغابات ، و تتميز هذه الأشغال بنشاطات بسيطة لا تستدعي مستوى عالي من التقنية و لا معدلات ضخمة و قد تم تطبيق هذا البرنامج على مرحلتين و هما:[86]

1 – المرحلة الأولى: و هي المرحلة النموذجية التي تم الشروع فيها سنة 1997 و انتهت سنة 2000 و قام البنك الدولي للإنشاء و التعمير بتمويل هذا البرنامج من خلال قرض خارجي قيمته 50 مليون دولار أي ما يعادل 4.13 ٪ مليار د.ج لـــ 3846 ورشة، و تخص مشاريع الميادين الكبرى المستعملة لليد العاملة و الأشغال العمومية (الطرقات) بـــ 42 ٪، الزراعة و الري بـــ 30 ٪، منشآت الري الصغرى 24.3 ٪، العمران و أشغال التهيئة 3.5 ٪. و خلال هذه الفترة الممتدة من 1997 إلى 2001، أدى هذا البرنامج إلى تشغيل 140000 شخص، حيث تم إنشاء 42000 منصب شغل دائم.

2– المرحلة الثانية: وتدخل ضمن المخطط الثلاثي لدعم الإنعاش الإقتصادي الممتد على المرحلة 2001-2004 ،حيث إستفادت وكالة التنمية الإجتماعية من غلاف مالي قدره 9 مليار د.ج لإنشاء حوالي 22000 منصب شغل ثابت سنويا و تم في هذه المرحلة رفع أجر الأشغال ذات المنفعة العامة و ذات الإستعمال المكثف لليد العاملة إلى 3.000 د.ج، و قد سمح هذا البرنامج بعد أربع سنوات من بداية تطبيقه بتحقيق ما يلي:

– توفير مناصب شغل مؤقتة و تكلفة زهيدة نتيجة عامل التنافس.

– توسيع مفهوم تقبل العمل إلى العديد من الحائزين على شهادات التعليم العالي، رغم إختلاف هذا العمل مع الشهادة المتحصل عليها.

– إشتراك مكاتب الدراسة التي فتحت مؤخرا بمنحها مهمة متابعة الورشات.

---

[85] – بن طجين محمد عبد الرحمان ، مرجع سبق ذكره ، ص 83 .

[86] – ريمي رياض ، ريمي عقبة ، مرجع سبق ذكره ، ص 11 .

رابعا : برنامج المساعدة على الإدماج المهني للشباب (DAIP)

انطلق هذا الجهاز الخاص بإدماج الشباب مهنيا عند مطلع التسعينات و هو يركز على توظيف الشباب مؤقتا، و يهدف هذا البرنامج كذلك إلى تمكين الشباب من إكتساب خبرة مهنية داخل وحدة إنتاجية أو إدارة خلال فترة تتراوح بين ثلاثة أشهر و 12 شهرا، و تتولى الجماعات المحلية عملية توظيف الشباب، أما مناصب العمل فتوفرها المؤسسات المحلية أو الإدارات مقابل إعانة مالية يمنحها صندوق مساعدة تشغيل الشباب، الذي حل محل الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب سنة 1996، و الذي أصبحت صلاحياته أوسع [87]. ولقد تم إستحداث هذا البرنامج للمساعدة على الإدماج من خلال الصيغ الثلاث التالية و الموضحة في الجدول التالي:

[87] – نفس المرج السابق، ص 6 .

الجدول رقم (3-09) : الصيغ المساعدة على الإدماج المهني للشباب

الصيغة	عقود إدماج حاملي الشهادات (CID)	الإدماج المهني (CIP)	عقود تكوين/إدماج (CFI)
طبيعة المستخدم	– الإدارة العامة والهيئات المحلية. – المؤسسات الإقتصادية.		– تكوين لدى الحرفيين المؤطرين. – مختلف ورشات العمل التابعة للجماعات المحلية أو في مختلف قطاعات النشاط
الفئة المستفيدة	– حاملي الشهادات العليا. – التقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.	– خريجي الطور الثاني لمنظومة التربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تكوينا مهنيا.	طالبي الشغل بدون تكوين ولا تأهيل.
الأجر	– الجامعيين: 55 ٪ من الأجر القاعدي للإطار المبتدئ في الوظيف العمومي بالصنف 11 الرقم الإستدلالي 489 أي 12300 دج . – التقنيين الساميين: 50٪ من الأجر القاعدي للصنف 10 الرقم الإستدلالي 435 أي 10100 دج .	– الإدارة العامة : يقدر بـــ 36٪ من الأجر القاعدي للصنف 8 الرقم الإستدلالي 389 أي 6100 دج . – المؤسسات الإقتصادية: 47 ٪ أي 8000 دج .	منحة شهرية تقدر بـــ: 4000 دج
المدة	– الهيئات و الإدارة العامة : سنة واحدة قابلة للتجديد بطلب من المستخدم . – القطاع الإقتصادي : سنة واحدة غير قابلة للتجديد .		لدى الحرفيين المؤطرين :سنة غير قابلة للتجديد. – مختلف الأشغال الأخرى (صيانة المباني، التهيئة ، الغابات):فترة الورشة .
الضمان الإجتماعي	تتكفل الدولة بحصة أرباب العمل في الإشتراك في الضمان الإجتماعي .		

المصدر: نور الدين حامد، فلة عاشور، مرجع سبق ذكره ، ص 236 .

لقد حقق جهاز الإدماج المهني للشباب نتائج ضعيفة نسبيا ويبقى دون المستوى المطلوب منه وذلك؛ لأن حجم الوظائف يخضع لمستوى التمويل المخصص لهذا البرنامج في إطار الغلاف المالي الموجه إلى تمويل مختلف أجهزة تشغيل الشباب، وهذا المستوى بعيد كل البعد عن تلبية حاجيات الجماعات الإقليمية، وأبرز إحصاء لعدد

الوظائف المرغوب فيها على الصعيد الوطني كان سنة 1997 ، حيث قدر ب 300000 منصب شغل، إلا أن الإعتمادات الممنوحة لهذا البرنامج في إنخفاض مستمر منذ تلك السنة مما نجم عنه إنخفاضا محسوسا لمناصب الشغل في خاصة الفترة مابين 1997 – 2000 [88] .

خامسا: التعويض مقابل النشاطات ذات المنفعة العامة (IAIG)

وهو شبيه إلى حد كبير ببرنامج TUPHIMO من حيث طبيعة الأنشطة والفئة المستفيدة منه،لكنه يختلف عنه في كونه أوسع نطاقا ويضم فئة كبيرة من العاطلين عن العمل وذوي المستوى التعليمي المتوسط ،حيث تم إنشائه كبديل عن المدفوعات النقدية بدون مقابل التي كانت تمنح لضعيفي ومعدومي الدخل [89] .

و يتم تشغيل الأشخاص وفق هذا البرنامج في نشاطات ذات منفعة عامة أي ورشات البلديات(التنظيف ، التشجير،إلخ...) ضمن نفس شروط التشغيل العادي فيما يخص المدة القانونية للشغل و الإستفادة من الحماية الإجتماعية ،و لا يشكل هذا النوع علاقة عمل بل هو حل مؤقت و شكل من أشكال التضامن، و تتحدد الإستفادة من البرنامج لشخص واحد من كل عائلة و تعطي حق الإستفادة من أجر تبلغ قيمته 3000 د.ج شهريا ، و يحق للمستفيدين من التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة و ذوي الحقوق من الإستفادة من خدمات الضمان الإجتماعي.[90]

سادسا: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (PME)

تعرف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على أنها مجموعة من المشروعات التي تقوم بالإنتاج على نطاق صغير أو متوسط وتستخدم رؤوس أموال صغيرة أو متوسطة، وتوظف عدد محدود من الأيدي العاملة، وتتبع أسلوب الإنتاج الحديث أي يغلب على نشاطها الآلية وتطبيق مبدأ تقسيم العمل.

وبموجب القانون 11/82المؤرخ في: 1982/08/21 والمعدل بالقانون المؤرخ في:1989/06/12 وضع إطار مؤسساتي يهدف إلى تشجيع تنمية قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة سمح بخلق عدد مقبول من المؤسسات توظف عدد هائل من الأيدي العاملة ،و التي إنبثق عنها إنشاء إعداد كبيرة من مناصب الشغل، حيث إنتقل عدد العمالة المنشأة من 634375 سنة 2000 الى 1252707 سنة 2006.[91]

---

[88] – بن طجين محمد عبد الرحمان ، مرجع سبق ذكره ، ص 88 .

[89] – نور الدين حامد، فلة عاشور، مرجع سبق ذكره ، ص 235 .

[90] – ريمي رياض ، ريمي عقبة ، مرجع سبق ذكره ، ص 10.

[91] – بن طجين محمد عبد الرحمان ، مرجع سبق ذكره ، ص 89.

المطلب الثالث: تفعيل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ترقية الشغل

أولا: الإجراءات المتخذة في الجزائر لتفعيل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة :[92]

تأكد صانعو القرار في الجزائر من أن للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة دور هام و أساسي في إقامة نسيج اقتصادي قادر على حل الكثير من المشاكل الاقتصادية و الإجتماعية و على توفير مناصب شغل ، و ظهر هذا جليا عند إصدار قانون توجيهي لترقية م ص م بتاريخ 2002/12/12، يحدد الإطار القانوني والتنظيمي الذي يحكم نشاط هذه الأخيرة؛ ويحدد برامج وآليات دعمها و دعم و تحسين قدرتها التنافسية.

و تم التجسيد الفعلي لهذا التوجه ببرامج وآليات تمويل و دعم وطنية و دولية.

1- برامج وآليات التمويل و الدعم الوطنية :

خصصت اعتمادات هامة في إطار دعم النمو الاقتصادي للمخطط الخماسي2005 – 2009 واستفاد قطاع م ص م من 4 ملايير دينار من المخصصات الإجمالية ،و لتطوير و ترقية القطاع أنشأت الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في 2004/03/08 ، ومن مهامها تنفيذ السياسة القطاعية عبر العمليات الأساسية التالية :

- تنفيذ ومتابعة البرنامج الوطني لتأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الذي سيستمر إلى سنة 2013 ، و من خلاله تم تأهيل قرابة 400 مؤسسة.

-تطوير و استعمال وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تسيير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

-إنجاز دراسات و تحقيقات اقتصادية تخص : الصناعات الغذائية، و الصناعات الكيماوية و الصيدلانية و غيرها لهدف جمع المعلومات و البيانات الإحصائية ذات الصلة بنشاط المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

- تحسين و تسهيل عمليات التمويل و الإقراض عبر خلق صناديق جديدة ممثلة في :

- صندوق ضمان القرض الاستثماري لـــلمؤسسات الصغيرة و المتوسطة برأسمال قدره 30 مليار دينار.
- صندوق لضمان القروض البنكية الموجهة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
- زيادة نشاط و رفع أداء البنوك العمومية في التمويل حيث تخطت نسبة 40 ٪ من إجمالي التمويل سنة 2003.

- إنشاء مراكز لتسهيل إجراءات التأسيس والإعلام والتوجيه ودعم إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة عن طريق مرافقة أصحاب المشاريع.

---

92 **المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كميزة تنافسية بين الواقع والمأمول** - مديوني جميلة، www.pmeart-dz.org

- إنشاء حاضنات للمؤسسات تلعب دورا هاما في مجال استقبال واحتضان وتدريب حاملي أفكار المشاريع وتمكينهم من تنفيذها على أرض الواقع.

- إنشاء 48 مديرية ولائية لتنشيط ومتابعة نشاطات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

2 - برامج وآليات التمويل و الدعم الدولية:[93]

*** برنامج "ميدا" الأورو-متوسطي لتنمية م ص م في الجزائر**

يهدف هذا البرنامج الذي هو في إطار التعاون الأورو -متوسطي إلى تحسين القدرة التنافسية لـــلمؤسسات الصغيرة و المتوسطة من خلال التأهيل، والتشخيص والتكوين في إطار الدعم المباشر كما تم تخصيص€ 20 مليون سنة 2004 لتقديم الضمانات المالية و تحسين الإقراض للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

***برنامج البنك الإسلامي للتنمية لتمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .**

قدم البنك الإسلامي اعتمادات مالية لتمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، و مساعدات فنية لدعم وخلق و تطوير أنظمة المعلومات و الإتصال ، ودراسة طرق و كيفيات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لمواكبة متطلبات العولمة والمنافسة وإحداث حاضنات نموذجية لرعاية وتطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، وتطوير التعاون مع الدول الأعضاء ذات التجارب الناجحة كماليزيا، أندونيسيا وتركيا.

*** برنامج شمال إفريقيا لتنمية المؤسسات**

في إطار التعاون فيما بين البنك الدولي و الجزائر تم إعداد خطة تعاون تقني مستوحاة من برنامج شمال إفريقيا لتنمية المؤسسات تهدف إلى متابعة و مرافقة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لمعرفة وضعيتها و تغيراتها ، وذلك من خلال دراسات اقتصادية و مسح شامل.

*** برنامج الأمم المتحدة للتنمية الصناعية**

قدم برنامج الأمم المتحدة للتنمية الصناعية مساعدات تقنية لتأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في مجال الصناعات الغذائية، حيث أنشأت هيئة لتسيير هذا البرنامج و تم اختيار مكتب دراسات لتشخيص مجال الصناعات الغذائية.

607 برامج التعاون الثنائي

ركزت برامج التعاون الثنائي بين الجزائر و بعض الدول المتقدمة على مجال التكوين والاستشارة، و تمكنت بعض البرامج من تكوين مجموعة من الخبراء في هذا الميدان بالإضافة إلى مهام التكوين والاستشارة المتوفرة للمؤسسات والهيئات، قامت هذه البرامج بتوسيع شبكات الدعم المتواجدة على المستوى الوطني.

[93] نفس المرجع السابق

ثانيا: آليات تفعيل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق فرص عمل بالجزائر

لتلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا إيجابيا وفعالا في توفير مناصب الشغل و التخفيف من حدة البطالة و كذا تقوية تنافسيتها وتحسين أدائها وجب اتخاذ العديد من الإجراءات والتدابير إن على المستوى الداخلي للمؤسسة أو على مستوى البيئة الخارجية ومن أهم هذه التدابير و الإجراءات نتناول :

1- إصلاح النظام المالي والمصرفي: [94]

وإصلاح النظام المالي ككل، لأن البنوك والمؤسسات المالية يعتبران الشريك الفاعل للمؤسسة الاقتصادية بشكل عام والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل خاص؛ لأن هذه الأخيرة مجبرة على طلب التمويل لنقص مواردها المالية ولطبيعة نشاطاتها، إلا أن البنوك بنسب فوائدها المرتفعة وتصرفاتها المتقلبة، وتدخلاتها البطيئة، وقراراتها المترددة؛ تبتعد عن زبائنها في الكثير من الأحيان، وبالتالي فهي بهذه الصورة معيقة لانطلاق وتنمية وتأهيل وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وغير مساعدة في عملية التكيف مع متغيرات المحيط الجديد الذي يمتاز بالسرعة والمبادرة، ويتحتم فيما نعتقد السعي الجاد والسريع من أجل تكييف المنظومة البنكية مع متطلبات الواقع الاقتصادي الجديد ولهذا يتطلب " تحديث الجهاز المصرفي بمساعدة المشاركة الأجنبية أو من خلال الخصخصة لدعم المؤسسات والقطاع الخاص النامي وتعميق الوساطة المالية- إصـــدار قانون النقد و القرض في 14 أفريل 1990، يهدف إلى توجيه عمـــل البنوك و إعادة تحديد دور البنك المركزي؛

- إنشـــاء بورصة الجزائر لتبادل الأوراق المالية سنة 1993؛

- إنشاء بنوك متخصصة الهدف منها تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل تراجع أداء البنوك التجارية في توفير التمويل بسبب:

زيادة الكلفة الإدارية المرتبطة بتنفيذ هذه القروض.

ارتفاع المخاطر المصرفية ،فعادةً ما يؤدي ذلك بالبنوك التجارية إلى الإبتعاد عن عمليات تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

2- إصلاح النظام القانوني والتشريعي:بدا الاهتمام بتطوير وترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل واضح بصدور القوانين التالية:- القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمتضمن تعريف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة وطرق إنشائها وسبل دعم وتأهيلها. وعرفت المؤسسة الصغيرة والمتوسطة حسب هذا القانون بأنها مؤسسات إنتاج السلع والخدمات و تستوفي معايير الاستقلالية وتشغل من 1 إلى

---

[94] رحيم حسين، مناصرية رشيد، **الصيرفة المتخصصة كمدخل لإصلاح النظام المصرفي في الجزائر**، المؤتمر العلمي الدولي: إصلاح النظام المصرفي الجزائري **(ورقلة: جامعة قاصدي مرباح، 11و12 مارس 2008) ص 6-7.**

250 عامل- إصـــدار قانون مستقل لتوجيه الاستثمار و هو قانون عام 1993و على إثره تم تأسيس وكالة وطنية تهدف إلى تسهيل عمليـــات الاستثمـــار حيث تم تجميع كل المصـــالح في شباك واحد سمي بوكالة ترقية و متابعة الاستثمارات

- إصدار القانون التوجيهي لترقية المؤسســـات الصغيرة و المتوسطة في 12 ديسمبر 2001، الذي يهدف إلى تحسين المحيط الخاص بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

3: إصلاح النظام الضريبي و الجبائي:[95]

شرعت السلطات بوضع تشريعات ضريبية و جمركية محفزة ؛ و ظهر هذا جليا في قانون الاستثمار لسنة 2001 بحيث منحت للمستثمر المزايا التالية:

- تطبيق نسبة مخفضة في مجال الحقوق الجمركية فيما يخص التجهيزات المستوردة ، والتي لها علاقة مباشرة بالاستثمار .
- الإعفاء من الضريبة على القيمة المضافة فيما يخص السلع والخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار .
- تكفل الدولة جزئيا أو كليا بالمصاريف المتعلقة بالمنشات الأساسية الضرورية وبعد تقييمها من طرف الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار
- تطبيق حق ثابت في مجال التسجيل بنسبة مخفضة قدرها 2 % فيما يخص العقود التأسيسية والزيادات في رأس المال.

4- الإصلاح الإداري: [96]

تطوير وتأهيل الإدارات ذات العلاقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أجل أن تتقبل و تعمل على تطوير فكرة تنمية الاستثمار الخاص في شكل مؤسسات صغيرة ومتوسطة لتحقيق الأهداف الوطنية المسطرة في هذا المجال، ومن أهمها الإدارة الجمركية، و الجبائية، ومركز السجل التجاري.

5- تبني برنامج رعاية و تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:[97]

تعاني المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من محدودية التجربة في النشاط الإقتصادي الحر وفي مجال التسيير ومستوى استعمال التكنولوجيا وضعف قدرتها التنافسية وغياب روح الابتكار وانعدام ثقافة اللجوء إلى خدمات الاستشارة أو التكوين و التأهيل بالإضافة إلى ضعف الموارد ؛ زيادة على ضغوطات العولمة والاتفاقيات؛ لذلك فهي تحتاج

---

[95] قوريش نصيرة، **آليات وإجراءات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر**، *الملتقى الدولي: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية* (**الشلف:جامعة حسيبة بن بوعلي**، *17و18 أفريل 2006*)ص1052

[96] ميلود تومي، **مستلزمات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر** ، *الملتقى الدولي : متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية* (**الشلف:جامعة حسيبة بن بوعلي**، *17و18 أفريل 2006*) ص1000

[97] نفس المرجع السابق، ص 1000

إلى الرعاية والاهتمام من قبل السلطات العمومية من خلال برنامج شامل لاحتضان وتأهيل وتطوير وتحضير المؤسسات لقواعد الإقتصاد الحر وتكييف إستراتيجيتها في مجال الإنتاج، والتسيير، والموارد، والتسويق...بما يتماشى مع المعايير الاقتصادية والدولية.

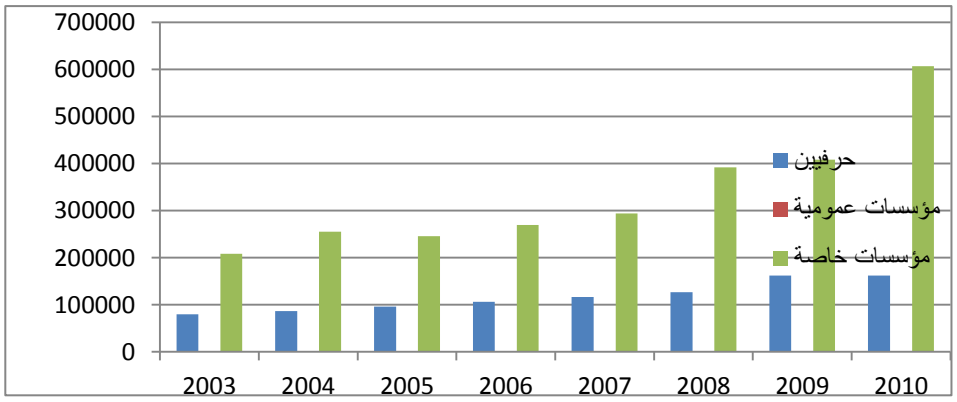
ومن خلال اتخاذ السلطات العمومية مجوعة الإجراءات و التدابير هذه إرتفع عـــدد المؤسســـات الصغيرة و المتوسطـــة، فالإحصائيات الموجودة تبين أن نصف عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة أنشأت ما بين 2001-2007، وفي نهاية سنة 2010 عرف عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة تطورا ملحوظا، حيث تم إحصـــاء أكثـــر من 606 737 مؤسســـة، و الجدول التالي يوضح لنا تطور عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر للفترة ما بين 2003 -2010 :

جدول رقم (3-10):تطور عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة والتشغيل في الجزائر خلال الفترة 2003 – 2010.

مؤسســـات	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
خاصـــــة	207 949	225 449	245 842	269 806	293 946	392 013	408 155	606 737
عموميـــة	788	778	874	739	666	626	598	560
حـــــرفية	79 850	86 732	96 072	106 222	116 347	126 887	162 085	-
المجمـــوع	288 587	312 959	342 788	376 767	410 959	519 526	570 838	607 297

Source: Samia Gharbi, Les PME-PMI En Algérie : Etat Des Lieux, Laboratoire de Recherche sur l'Industrie et l'Innovation, U L C O, France, 2011.

شكل3-1 :تطور عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر خلال الفترة 2003 – 2010.



من خلال هذا الشكل نلاحظ أن هناك ارتفاع ملحـــوظ في زيادة عدد مناصب العمل في الجزائر من خلال زيادة عدد المؤسســـات الصغيرة و المتوسطة في القطاع الخـــاص وقطاع الحرفيين، بخلاف القطاع العام الذي سجل تناقص في عدد مناصب الشغـــل على طول الفترة الممتدة من سنة 2004 إلى 2010، كنتيجة لخوصصة العديد من المؤسسات العمومية. و فيما يخص معدل البطالة في الجزائر فانه يبقى يسجـــل انخفاضا في السنوات الأخيرة، فقد بلغ 12.2 % و 11.3 % خلال سنتي 2007 و2008 على التوالي .

خلاصة الفصل:

من خلال ما عرض من قبل يمكن القول بان الجزائر ، استطاعت أن تحقق أرقام مقبولة و أن تخفض البطالة ، لكن هذا فقط بمجهود عمومي في غياب شبه تام للقطاع الخاص الذي كان دوره ضعيف جدا.

الفصل الرابع:

واقع التشغيل في ولاية تيسمسيلت

تمهيد:

تسمسيلت منطقة هي في أدراج الهضاب الغربية العليا تقع ... منطقة فاتنة وساحرة ، صامدة ... منطقة ببساطة تجمع كل التناقضات ... منطقة ثلثي جسدها غابات كثيفة ومرتفعات وقمم جبال شامخة تكسوها الثلوج على مدار الشتاء وتتناثر من على أوراق شجرها مع قدوم فصل الربيع ... منطقة تباهت بسلسلة جبال الونشريس، فلقبت بعاصمة الونشريس ... هي تيسمسيلت ، منبر ومقام إلهام الشمس ، أشعتها تخترق برقة وتفاني أغصان شجر الأرز ، والبلوط والصنوبر ، وتضيء أفواه معارات وقلاع وأبراج تيسمسيلت طبيعة كلها أناقة وجمال...

فهي تتميز بجملة من الخصائص نذكر البعض منها و هي :

- تعداد سكاني في سن العمل 347 311 نسمة.
- مساحتها 3.125كم^2
- ولاية ذات طابع فلاحي ورعوي.
- كثافة سكانية تقدر بـــ 100 نسمة/كلم^2 .
- شبكة طرقات تقدر بـــ 2629 كلم منها 1259 كلم عبارة عن مسالك.
- مخزون مائي يقدر بـــ38 مليون م^3.
- خمس سدود بطاقة إجمالية تقدر بـــ 95 مليون م^3.
- نسبة تغطية بالطاقة الكهربائية تقدر بـــ93.94% ونسبة تغطية بالطاقة الغازية تقدر بـــ61%.
- أراضي فلاحيه خصبة تقدر مساحتها بـــ189.749هكتار.
- مركز جامعي زائد معهد للتكوين المهني زائد 09 مراكز للتكوين المهني زائد 02 ملحقات للتكوين المهني.
- مناطق وأثار سياحية من أحسن المناطق في الوطن.

– نسيج اقتصادي مشكل من ثلاث مناطق نشاط بمساحة 21 هكتار وأكثر 10.000 مؤسسة ومقاولة صغيرة تنشط في مختلف القطاعات.

المبحث الأول : تقديم ولاية تسمسيلت :

ولاية تيسمسيلت

تيسمسيلت ولاية، تحت الرقم 38 في التقسيم الولائي الجزائري. كانت تنتمي إلى ولاية تيارت قبل عام 1985، تتكون من 08 دوائر و 22 بلدية ، و عاصمة الولاية هي مدينة تيسمسيلت.

قُسمت ولاية تيسمسيلت إداريا إلى 22 بلدية بموجب القانون 84-09 المؤرخ في 04 فيفري عام 1984 :

تيسمسيلت	بوقايد	سيدي بوتشنت	برج الأمير عبد القادر
ثنية الحد	سيدي سليمان	الملعب	سيدي العنتري
برج بونعامة	بني شعيب	سيدي عابد	تملاحت
لرجام	بني لحسن	أولاد بسام	المعاصم
الأزهرية	عماري	خميستي	
الأربعاء	اليوسفية	العيون	

المطلب الأول: أصل تسميتها:

تيسمسيلت، الجزء الأول من التسمية "تيسم" يقصد به : غروب و القسم الثاني "سيلت" يقصد به : الشمس ، بمعنى غروب الشمس، أو هنا تغرب الشمس المصطلح يرجع إلى اللهجة المستعملة من طرف سكان المنطقة قديما (الأمازيغ) و منذ ذلك العهد تداولت التسمية على المنطقة بتيسمسيلت و للمتأمل متعة في ظاهرة غروب الشمس حقا.

أما اسم **فيالار** (**VIALAR**) : فهو اسم أطلقه المستعمر الفرنسي على المنطقة نسبة إلى الفيلسوف الفرنسي VIALAR ANTOINE ETIENNE ANGUSTIN كنيسة فيالار في عهد الاستعمار (مسجد بلال بن رباح حاليا).

المطلب الثاني : موقعها الجغرافي :

فهي تتوسط الجزء الشمالي الغربي من الجزائر ، توجد بين خطي عرض 30 ° و 32 ° و طول 03° درجة محاذيا لخط غرينيش شرقا ، و متقدمة بحوالي 12 دقيقة عن التوقيت العالمي الموحد ، و تقع بقلب الهضاب العليا الغربية ، حيث تشكل انتقالا طبيعيا بين هضبة السرسو و وادي الشلف.كما يحدها شمالا ولايتي الشلف وعين الدفلة ومن الجنوب ولايتي تيارت والجلفة ومن الشرق ولاية المدية ومن الغرب ولاية غليزان.

المطلب الثالث : تاريخ الولاية :

كانت تيسمسيلت آهلة بالسكان منذ العصر الحجري القديم المتأخر، استمرت الحياة في المنطقة إلى غاية العهد الروماني حيث تمت السيطرة على الجهة الشرقية و الجنوب الغربي من المنطقة، و في سنوات 62-64 للهجرة دخل الإسلام إلى المنطقة خلال الحملة الثانية لعقبة بن نافع الفهري إذ استقبل السكان الدين الحنيف بترحاب شديد، و لقد حكمت المنطقة دول تاريخية عدة وهي الرستمية، ثم خضعت المنطقة للفاطميين بدءًا من سنة 298للهجرة، و بعدهم الزيانيين في سنة 312للهجرة، وبعدهم الموحدون في سنة 539للهجرة، و بعدهم الحفصيون سنة 632للهجرة ، و في مطلع القرن الثامن للهجرة الزيانيون، و بعدهم العثمانيون و لما دخل الاستعمار الفرنسي أرض الوطن تصدى له سكان الونشريس ضمن المقاومة الشعبية للأمير عبد القادر، غير أن قلعة الأمير بتازا لم تصمد طويلا كباقي قلاع الأمير حيث سقطت في يد العدو يوم 25 ماي 1841م الأمير عبد القادر استمر النضال السياسي و العسكري خلال مرحلة الحركة الوطنية وثورة أول نوفمبر إذ قدم الونشريس ما يفوق ثلاثة آلاف شهيد و على رأسهم البطل الجيلالي بونعامة.

فالبطل الجيلالي بونعامة سي محمد بونعامة المعروف باسم الجيلالي من مواليد 6 أفريل 1926 بقلب الونشريس قضى سي محمد طفولته في هذه المنطقة الجبلية بين أحضان أسرة متواضعة ، التحق بالمدرسة الابتدائية و طرد منها في سن مبكر ثم التحق بمنجم ليعمل به نظرا للحالة الاجتماعية الصعبة لعائلته.انخرط كعضو في حركة انتصار الحريات الديمقراطية حيث تقلد منصب مسؤولية قسم، وانخرط في المنظمة الخاصة وظل ينشط في المجال

السياسي ، تمكّن من حضور مؤتمر هونرو ببلجيكا، نظم إضراب عام لعمال المناجم عام 1951 والذي دام حوالي 5 أشهر.

عند اندلاع الثورة تمكّن سي محمد بفضل حيويته وصلابته من جعل منطقة الونشريس قلعة قوية لجبهة التحرير الوطني وجيش التحرير الوطني منذ 1955.في سنة 1956 حسب التنظيم الذي أقرّه مؤتمر الصومام أصبح سي محمد بونعامة يحمل رتبة ضابط أول عسكري وبدأ يكوّن وحدات تنطلق لمهاجمة مراكز العدو وضرب تجمعاته في كل حدود الولائية الرابعة في سنة 1957 ارتقى إلى رتبة رائد قائد المنطقة الثالثة حيث قام بالتنظيم السياسي والإداري والاجتماعي وجعل هذه المنطقة محرمة على المستعمر.في سنة 1958 عين بمجلس الولاية الرابعة كرائد عسكري إلى جانب سي محمد بوقرة وبعد استشهاد هذا الأخير واصل سي محمد وسي صالح تسيير إدارة الولاية وبعد ما قاد الولاية الرابعة.اختار مدينة البليدة قلب متيجة مركزا لقيادة الولاية ومنها أصبح القائد يعدّ وينظّم العمليات العسكرية ، و كان له الضلع الأكبر في تنظيم مظاهرات 11 ديسمبر 1960 اغتيال والديه، و توقيف أخيه الأكبر وتهديم منزلهم لم يقلص من عزيمة الشهيد الذي سقط في ميدان الشرف في معركة وسط مدينة البليدة بتاريخ 08 أوت 1961

المطلب الرابع : اقتصاد المنطقة :

تشتهر تيسمسيلت بطابعها الفلاحي لوجودها في منطقه الهضاب العليا أو التل كما تشتهر بطاقات سياحية لوجود مناظر طبيعيه خلابة نذكر منها جبال الونشريس وغابات المداد المحمية عالميا المصنفة حضيرة وطنية شهيرة بغابات الأرز إضافة إلى الأثار الرومانيه في مدينة خميستي كوليم ناتا و قلعة الأمير عبد القادر الأثرية في مدينة تازه، كما تجدر الإشارة إلى وجود منابع حموية بمنطقة سيدي سليمان بأعالي جبال الونشريس.

المطلب الخامس: أهم المواقع الأثرية بتيسمسيلت

تعتبر ولاية تيسمسيلت من بين الولايات التي تزخر بمواقع أثرية جد هامة، تجسد مراحل تاريخية مختلفة، بدءا بما قبل التاريخ مرورا بالعصر القديم، انتهاء بالعصر الإسلامي نقتصر على ذكر أهم المواقع الأثرية الموجودة على تراب الولاية تلك المقترحة للتصنيف و ذلك لأهميتها الأثرية البالغة وهي:

– **موقع عين الصفا:** يقع شرق بلدية تيسمسيلت على بعد 7 كلم على الطريق الوطني رقم 14، الرابط بين بلدية تيسمسيلت و ثنية الحد يرجع تاريخ هذا الموقع إلى فترة ما قبل التاريخ و بالتحديد إلى العصر الحجري الحديث (النيوليتيك) و هو عبارة عن مغارة بها نقوش و زخارف مختلفة الأشكال، و كتابات ليبية بربرية.

– **موقع عين تكرية:** يقع بمنطقة خميستي، على مقربة من الطريق الوطني رقم 14، و هو من بين التحصينات العسكرية التي شيدها الرومان ضمن منظومة خط الدفاع (الليمس)، وقد كانت تعرف أثناء العهد الروماني باسم "كوليمناتة"،و هي تعود إلى القرن الثاني ميلادي و بالتالي، تعتبر أقدم منشأة عسكرية على تراب الولاية.

- **موقع تازا:** يقع ببلدية الأمير عبد القادر، و يعود إلى الفترة الإسلامية، و هون عبارة عن قلعة من قلاع الأمير،و قد أنشأها سنة 1838 م و نتيجة لأهمية هذا الموقع تجرى حفرية من قبل بحث جامعية، و قد أسفرت عن نتائج مهمة

المبحث الثاني: واقع التشغيل و البطالة و المناصب المستحدثة:

لقد تميز سوق الشغل بالجزائر منذ النصف الثاني للثمانينيات إلى يومنا هذا بمرحلتين متباينتين، اتسمت المرحلة الأولى التي امتدت إلى غاية سنة 1999م بارتفاع تدريجي في نسب البطالة، التي وصلت سنة 1999م إلى أكثر من 30% نتيجة الأزمة الاقتصادية الحادة التي عاشتها الجزائر خلال هذه الفترة، والتي تميزت بتراجع كبير في حجم الاستثمار وانخفاض أسعار النفط. واتسمت المرحلة الثانية التي امتدت من سنة 2000م إلى يومنا هذا بانخفاض تدريجي ومستمر لمعدلات البطالة حتى وصلت 10% سنة 2011م، وهذا نتيجة اتخاذ الحكومة إجراءات وتدابير كانت في بداية هذه المرحلة استثنائية للتخفيف من حدة البطالة، حيث تمثلت في وضع برامج عديدة لترقية الشغل وإنشاء هياكل متخصصة لتنفيذها، وبالموازاة مع هذه البرامج عرفت هذه المرحلة انتعاشا اقتصاديا ملحوظا، حيث تم تجنيد إمكانيات مالية كبيرة، سواء عن طريق الاستثمار المباشر للدولة أو بمساهمة الاستثمار الخاص الوطني والأجنبي، إضافة إلى دعم النمو الاقتصادي ورسم إستراتيجية وطنية لترقية الشغل قصيرة ومتوسطة المدى، كانت قاعدتها الأساسية التوصيات المنبثقة عن لقاء الحكومة مع الولاة التي خصصّت لموضوع الشباب، وقرارات المجلس الوزاري المشترك المخصص لظاهرة الهجرة السرية ومشاكل الشباب.

وتطبيقا لهذه الإستراتيجية اعتمدت الدولة مجموعة من الآليات المباشرة وغير المباشرة لترقية التشغيل، جاءت على شكل مجموعة من القوانين والإجراءات تناولها قانون المالية التكميلي لسنة 2011 والتي عكست التدابير التي أقرها مجلس الوزراء في 22 فيفري 2011 والتي تمثلت في:

- خفض الفوائد على القروض.
- رفع سقف القروض بدون فوائد.
- التنازل عن العقار الزراعي بصورة أكثر مرونة لفائدة الامتياز.
- إطلاق مشروع 36 منطقة صناعية.
- تمديد فترة الإعفاء من الأداء الجبائي لفائدة حملة المشاريع.

أما على مستوى ولاية تيسمسيلت فإن برنامج العمل المسطر من طرف مديرية التشغيل باعتبارها المشرفة على قطاع التشغيل بالولاية، فقد سطرت محاوره الأساسية على أساس الانشغالات المحلية والوطنية للشباب العاطل عن العمل تماشيا مع الإستراتيجية الوطنية لترقية التشغيل ومكافحة البطالة، وتم تنفيذه بكل جدية في المكان والزمان المحددين من طرف أجهزة التشغيل على المستوى المحلي، وساعدها في ذلك الإجراءات

والتدابير التي أقرها فخامة رئيس الجمهورية في 22 فيفري 2011م، بالإضافة إلى قرارات وتوجيهات السلطات المحلية الولائية.

وسنحاول هنا إعطاء صورة مفصلة عن واقع البطالة والتشغيل في ولاية تيسمسيلت، وهذا من خلال الإحصائيات التي تم الحصول عليها من مديرية التشغيل بالولاية لسنتي2011- 2012م في مختلف القطاعات.

جدول رقم (4-1): التعداد السكاني:

السنة	مجموع السكان (نسمة)	مجموع السكان في سن العمل (نسمة)	نسبة السكان في سن العمل
2008	288.902	200.127	%69.27
2009	294.476	201.248	%68.34
2010	300.121	210.548	%70.15
2011	305.924	220.256	%71.99
2012	311.347	229.548	%73.72

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

من خلال الجدول نلاحظ أن هناك ارتفاع تدريجي ومستمر لعدد سكان ولاية تيسمسيلت من سنة 2008 إلى سنة 2012 وهذا بما يقارب 5000 نسمة في السنة، ويقابل هذا ارتفاع في عدد الأفراد البالغين سن العمل وهذا بما يقارب 10 000 فرد في كل سنة من السنوات الثلاثة الأخيرة، وهذا يعود أساسا إلى ارتفاع نسبة المراهقين والشباب، وهذا ما جعل نسبة السكان في سن العمل مرتفعة وتزيد باستمرار حيث بلغت نسبة 73.72% سنة 2012م.

جدول رقم (4-2): توزيع الفئات السكانية عبر السنوات:

السنة	السكان في سن العمل	الفئة العاملة	الفئة البطالة	الفئة النشطة
2008	200.127	80591	11.122	91.713
2009	201.248	87633	10.781	98.414

2010	210.548	108903	12.698	121.601
2011	220.256	135951	15.231	151.182
2012	229.548	140756	15.476	156.232

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

جدول رقم (4-3): توزيع نسب الفئات السكانية حسب السنوات:

السنة	نسبة النشاط	نسبة التشغيل	نسبة البطالة	نسبة عمل حاملي الشهادات	نسبة بطالة حاملي الشهادات
2008	%45.83	%27.89	%12.12	%82.77	%17.23
2009	%46.58	%29.75	%11.95	%89.91	%10.09
2010	%46.85	%34.12	%10.93	%92.91	%07.12
2011	%68.65	%61.72	%10.10	%95.00	%05.03
2012	%69.06	%62.31	%09.90	%94.00	%06.00

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة الفئة النشطة في ولاية تيسمسيلت كانت 45.83% سنة 2008م أي أقل من نصف عدد السكان البالغين سن العمل، وهذا ربما راجع إلى أن هناك نسبة كبيرة من البالغين سن العمل لم تكن لهم رغبة في العمل و لم يكونوا يبحثون عنه، لكن هذا تغير مع مرور السنوات وخاصة بين سنتي 2010 و2011م حيث انتقلت هذه النسبة من 46.85% إلى 68.65% وهي زيادة بأكثر من 20%، وهذا يعود إلى زيادة في نسبة البالغين سن العمل من جهة، وزيادة الراغبين في العمل والباحثين عنه من جهة أخرى بسبب غلاء المعيشة ودخول المرأة بقوة عالم الشغل.

ومن خلال الجدول أيضا نلاحظ أن نسبة التشغيل تطورت خلال هذه الفترة بنسب متزايدة خاصة بين سنتي 2010 و2011م حيث انتقلت من 34.12% إلى 61.72% لتصل سنة 2012م إلى 62.31% وهذه الزيادة المعتبرة في نسب التشغيل تعود أساسا إلى مناصب الشغل التي وفرتها مختلف هيئات التشغيل التابعة للدولة في مختلف المشاريع التي منحت للولاية وهذا في إطار برنامج الاستثمار العمومي للخماسي 2009-2014م. وفي مقابل هذا فقد انخفضت نسبة البطالة في الولاية بشكل تدريجي من نسبة 12.12% سنة 2008% إلى 09.90% سنة 2012م وهي من أحسن النسب وطنيا.

ومن خلال الجدول نلاحظ أيضا أن نسبة البطالة وسط حاملي الشهادات انخفضت بشكل سريع من سنة 2008 إلى سنة 2010م حيث انتقلت من 17.23% إلى 07.12% لتبلغ 06% سنة 2012م وهي نسبة جد منخفضة.

وفيما يلي سنعرض الحصيلة المسجلة حسب الأجهزة والقطاعات في ولاية تيسمسيلت بالتفصيل:

المطلب الأول: طلبات العمل المسجلة:

تقوم الوكالة الولائية للتشغيل التي أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم90-259 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990م المعدل والمتمم للأمر رقم 71-42 المؤرخ في 17 جوان 1971م المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة المنشأ بالمرسوم رقم 62-99 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962، بتسجيل كل طالبي العمل المبتدئين أو الذين سبق لهم العمل أياً كان مستواهم التأهيلي والدراسي. إضافة إلى تسجيل طالبي العمل المبتدئين للاستفادة من جهاز المساعدة على الإدماج المهني في حالة استفاءهم الشروط المنصوص عليها في القانون. ووفقا لهذا تم تسجيل الإحصائيات التالية:

جدول رقم (4-4): طلبات العمل في إطار الجهاز الكلاسيكي:

السنة	ذكر	انثى	المجموع
2011	5545	1272	6817
2012	4064	713	4777

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

من خلال الجدول نلاحظ أن عدد طالبي العمل من الذكور في إطار الجهاز الكلاسيكي أكبر بكثير من عدد الإناث وهذا في كلتا السنتين، وهذا يعود أساسا إلى أن الجهاز الكلاسيكي مفضل من قبل المؤسسات الاقتصادية للقطاع العام والخاص والتي تفضل توظيف الذكور أكثر من الإناث، وبالتالي يعزف الإناث عن وضع طلبات العمل في إطار هذا الجهاز. إضافة إلى أن ولاية تيسمسيلت ولاية داخلية وكثير من الأسر بها تمنع عمل بناتها.

جدول رقم (4-5): طلبات العمل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP:

السنة	CID	CIP	CFI	المجموع
2011	4104	3872	3180	11156
2012	2791	5774	2134	10699

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

جدول رقم (4-6): مجموع طلبات العمل:

السنة	الجهاز الكلاسيكي	جهاز DAIP	المجموع
2011	6817	11156	17973
2012	4777	10699	15476

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

من خلال الجدول نلاحظ أن هناك انخفاض محسوس في عدد طالبي العمل بين سنتي 2011 و 2012م وهذا يعود إلى ارتفاع نسبة التشغيل بين هاتين السنتين كما هو مبين في الجدول الثالث من هذا الفصل.

المطلب الثاني: عروض العمل:

تمكنت الوكالة الولائية للتشغيل من جمع مجموعة من عروض العمل من مختلف المؤسسات التي تنشط عبر تراب الولاية. وعليه تم إحصاء ما يلي:

جدول رقم (4-7):عروض العمل في إطار الجاهز الكلاسيكي:

السنة	عروض العمل الخاصة	عروض العمل العامة	عروض العمل الأجنبية	المجموع
2011	253	576	133	962
2012	547	671	187	1405

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

من خلال الجدول نلاحظ ارتفاع معتبر في عروض العمل بين سنتي 2011 و2012م وهذا راجع لزيادة المشاريع الاستثمارية في الولاية، خاصة تلك التي تقوم بها الدولة للصالح العام.

جدول رقم (4-8): عروض العمل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP:

السنة	عروض عمل CID (موفقات)	عروض عمل CIP (موفقات)	عروض عمل CFI (بطاقات تقنية)	المجموع
2011	4104	3872	3180	11156
2012	2675	5430	2028	10133

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن هناك انخفاض معتبر في عروض العمل في إطار CID وCFI، وفي المقابل نلاحظ ارتفاع في عروض العمل في إطار CIP. وفي المجموع فإن عروض العمل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP بين سنتي 2011 و2012م عرفت انخفاض قليل.

جدول رقم (4-9): مجموع العروض:

السنة	الجهاز الكلاسيكي	جهاز DAIP	المجموع
2011	962	11156	12118
2012	1405	10133	11538

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

من خلال الجدول نلاحظ وجود انخفاض طفيف في مجموع عروض العمل بين سنتي 2011 و 2012م.

المطلب الثالث: مناصب الشغل المستحدثة:

أولا: مناصب الشغل المستحدثة بواسطة جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

يهدف جهاز المساعدة على الإدماج المهني، الذي انشأ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008 الذي عُدل بالمرسوم التنفيذي رقم 10-277 المؤرخ في 2010/11/04 والذي عدل بالمرسوم التنفيذي رقم 11-105 المؤرخ في 2011/03/06 إلى:

- التكفل بأغلبية طالبي الشغل لأول مرة أيا كان مستواهم التأهيلي والدراسي.
- تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لاسيما عبر برامج (تشغيل- تكوين- توظيف).

ويخص هذا الجهاز ثلاثة فئات من الشباب هي:

1-الفئة الأولى(CID): خاصة بحاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين المهني، الذين يستفيدون من عقود إدماج لمدة 03 سنوات قابلة للتجديد في القطاع الإداري وسنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي، وبأجرة شهرية تقدر بـــ 15000دج صافية لحاملي شهادة ليسانس فما فوق، و10000 دج صافية لحاملي شهادة تقني سامي.

2- الفئة الثانية(CIP): خاصة بخريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني، أو المتابعين لتربص التمهين الذين يستفيدون من عقود إدماج لمدة 03 سنوات في القطاع الإداري قابلة للتجديد، وسنة واحدة في القطاع الاقتصادي قابلة للتجديد مرة واحدة وبأجرة شهرية تقدر بـــ8000 دج صافية.

3- الفئة الثالثة(CFI): خاصة بالشباب الذين ليس لديهم أي تأهيل أو تكوين، يستفيدون من عقود إدماج في ورشات أشغال مختلفة لمدة توافق مدة الورشة، وبأجرة شهرية تقدر بـــ12000 دج صافية ولسنة واحدة غير قابلة للتجديد. ولدى الحرفيين المعلمين بمنحة شهرية تقدر بـــ4000 دج صافية.

ويستفيد من هذا الجهاز كل شاب استوفى الشروط التالية:

- أن يكون طالب للعمل لأول مرة.
- ذو جنسية جزائرية.
- يتراوح عمره بين 18 و 35 سنة.
- حاصل على شهادة جامعية، مستوى دراسي أو تأهيل مهني.
- مسجل لدى الوكالة المحلية للتشغيل كطالب عمل مبتدئ.
- عدم الاستفادة من برامج التشغيل المدعمة من طرف الدولة.

وفي حالة التوظيف بعد انتهاء مدة عقد جهاز المساعدة على الإدماج المهني يمكن الاستفادة من مساهمة الدولة في إطار عقود العمل المدعمة.

كما يمكن للمستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني من تكوين تكميلي، الرسكلة أو إعادة التكوين لغرض التكيف مع منصب العمل وتحسين الأداء.

تجرى هذه الدورات التكوينية على مستوى مؤسسات التكوين العمومية والخاصة، أو على مستوى المؤسسة أو الحرفيين.

يمكن مساهمة الدولة إلى غاية 60% من تكاليف التكوين في حالة الاستفادة من عقد تكوين أو عمل خلال مدة أقصاها 06 أشهر مع التزام المستخدم بتوظيف المستفيد على الأقل لمدة سنة.

كما تمنح منحة تحفيزية مالية تقدر بـــ3000 دج لتشجيع البحث عن تكوين للمستفيدين من الجهاز الذين استطاعوا التسجيل في تكوين ضمن التخصصات المفقودة بسوق الشغل شريطة أن لا تتعدى مدة التكوين ستة أشهر.

ومن خلال هذا الجهاز سجلنا الإحصائيات التالية:

جدول رقم (4-10): مجموع العقود الممضاة:

السنة 2011	السنة 2012
11355	10133

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

من خلال الجدول نلاحظ أن عدد العقود الممضاة انخفض قليلا من سنة 2011 إلى 2012م وهذا يعود أساسا إلى انخفاض عدد عروض العمل حسب ما عرضناه سابقا.

جدول رقم (4-11): توزيع العقود حسب القطاعات:

السنة	قطاع اقتصادي	قطاع اداري	المجموع
2011	2511	8844	11355
2012	5145	4988	10133

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

من خلال الجدول نلاحظ أن القطاع الإداري قدم أكبر عدد من عروض العمل مقارنة مع القطاع الاقتصادي وهذا سنة 2011م، أما في سنة 2012م فإن عدد عروض العمل التي قدمها القطاع الاقتصادي فكانت أكبر بقليل من القطاع الإداري إلا أنها ارتفعت بأكثر من الضعف، في حين انخفضت بالنسبة للقطاع الإداري بعدد معتبر.

جدول رقم (4-12): توزيع العقود حسب نوعيتها:

السنة	عقود CID	عقود CIP	عقود CFI	المجموع
2011	4303	3872	3180	11355
2012	2675	5430	2028	10133

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

من خلال الجدول نلاحظ أن في سنة 2011م كانت عدد عقود CID الممضاة هي الأعلى ثم تلتها عقود CIP وأخيرا جاءت عقود CFI وهذا يدل على الأهمية التي أولتها الدولة لتشغيل حاملي شهادات التعليم العالي والتكوين المهني، كما يعود هذا لسهولة إدماجهم في عالم الشغل. كما لم تتخلى عن الشباب البطال بدون تكوين، بل وضعت لهم صيغ لتكوينهم وتشغيلهم. وأما في سنة 2012م فإن عدد عقود CID انخفض بشكل كبير وهذا لتقلص البطالة بنسبة كبيرة لدى الشباب البطال المعني بهذه العقود. في حين أن عدد عقود **CIP** زاد بعدد معتبر وهذا لحاجة سوق العمل وخاصة القطاع الاقتصادي لفئة الشباب المعني بهذه العقود. وأما عدد عقود CFI فقد تراجع بشكل ملحوظ.

ومن الجدول نلاحظ أيضا أن العدد الإجمالي للعقود الممضاة انخفض قليلا بين سنتي 2011 و2012م وهذا لانخفاض عدد عروض هذه العقود.

وفيما يلي سنقوم بدراسة تفصيلية لهذه العقود:

* **القطاع الاقتصادي:**

جدول رقم (4-13): توزيع عقود عمل القطاع الاقتصادي حسب طبيعة العقد:

السنة	2011	2012
القطاع الاقتصادي العام	182	2011
القطاع الاقتصادي الخاص	2329	3134
المجموع	**2511**	**5145**

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

من خلال الجدول نلاحظ أن القطاع الاقتصادي العام وفر عدد قليل من عقود العمل سنة 2011م مقارنة بالقطاع الاقتصادي الخاص، إلا أنه في سنة 2012م ارتفع هذا العدد بشكل كبير إلا أنه بقي أقل من العدد الذي وفره القطاع الخاص وهذا رجع لكون أن مؤسسات القطاع العام قليلة في ولاية تيسمسيلت مقارنة مع مؤسسات القطاع الخاص.

وإجمالا نلاحظ أن عدد عقود العمل في القطاع الاقتصادي تضاعف من سنة 2011 إلى سنة 2012م وهذا نظر لزيادة النشاط الاقتصادي في الولاية من سنة لأخرى.

جدول رقم (4-14): توزيع عقود عمل القطاع الاقتصادي حسب طبيعة العقد وحسب نوعه:

نوع العقد / القطاع الاقتصادي	CID		CIP		CFI		المجموع	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
القطاع الاقتصادي العام	101	196	81	193	00	1622	182	2011
القطاع الاقتصادي الخاص	505	452	1514	2276	310	406	2329	3134
المجموع	**606**	**648**	**1595**	**2469**	**310**	**2028**	**2511**	**5145**

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

من خلال الدول نلاحظ أن القطاع الاقتصادي العام أمضى أكبر عدد من عقود العمل في سنة 2012م من نوع الموجهة لخريجي التعليم العالي والتقنيين السامين CFI، وفي نفس السنة أمضى القطاع الاقتصادي الخاص أكبر عدد من العقود ولكن من نوع CIP الموجهة لخريجي قطاع التكوين المهني.

جدول رقم (4-15): توزيع عقود عمل القطاع الاقتصادي العام حسب المستخدم وحسب نوع العقد:

نوع العقد / المستخدم	CID		CIP		CFI		المجموع	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
صندوق التعاون الفلاحي	02	02	/	/	/	/	02	02
اتصالات الجزائر	05	07	/	02	/	/	05	09
الإذاعة المحلية	01	/	/	/	/	/	01	/
الجزائية للتأمينات	03	04	/	/	/	/	03	04
الجزائرية للمياه	20	19	35	27	/	/	55	46
الديوان الوطني للتطهير	01	11	01	37	/	/	02	48
بريد الجزائر	19	07	02	07	/	/	21	14
ديوان الترقية والتسيير العقاري	13	14	14	03	/	/	27	17
الوكالة الولائية للتشغيل	07	/	02	02	/	/	09	02
الشركة الوطنية صوفاكت	01	11	05	06	/	/	06	17
الردم القني	/	39	12	19	/	/	12	58
ورشات الأشغال العمومية والبناء والري	/	/	/	/	/	1622	00	1622
شركة الباريت	/	13	/	07	/	/	/	20
المحاجر	/	18	/	28	/	/	/	46
قطاعات أخرى	/	51	/	55	/	/	/	106
المجموع	**101**	**196**	**81**	**193**	**00**	**1622**	**182**	**2011**

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

من خلال الجدول نلاحظ العروض الممضاة من قبل مؤسسات القطاع العام كانت قليلة سنتي 2011 و2012م باستثناء قطاع الأشغال العمومية والبناء والري الذي أمضى على 1622 عقدا من نوع CFI سنة 2012م.

جدول رقم (4-16): توزيع عقود عمل القطاع الاقتصادي الخاص حسب المستخدم وحسب نوع العقد:

نوع العقد / المستخدم	CID		CIP		CFI		المجموع	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
مؤسسات أشغال البناء	352	213	827	1513	/	/	1179	1726
مكاتب الدراسات	38	42	31	122	/	/	69	164
مكاتب المحاماة	50	57	135	107	/	/	185	164
العيادات الطبية	12	11	47	53	/	/	59	64
الكتاب العموميون	03	07	08	22	/	/	11	29
الأطباء البيطريون	07	12	16	18	/	/	23	30
الصيدليات	18	10	24	38	/	/	42	48
أستوديو التصوير	/	04	41	11	29	18	70	33
الحلاقة	/	/	54	48	21	48	75	96
التلحيم والترصيص	/	/	16	27	20	42	36	69
الحلويات	/	/	/	19	10	27	10	46
أنشطة أخرى	25	96	315	298	230	271	570	665
المجموع	**505**	**452**	**1514**	**2276**	**310**	**406**	**2329**	**3134**

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

من خلال الجدول نلاحظ أن قطاع أشغال البناء هو القطاع الاقتصادي الخاص الذي أمضى أكبر عدد من عقود العمل قدر بـــ 1513 عقدا من نوع CIP وهذا سنة 212م، أما باقي القطاعات فكانت العقود الممضاة من طرفها متفاوتة لكنها كلها قليلة.

* القطاع الإداري:

جدول رقم (4-17): توزيع عقود عمل القطاع الإداري حسب نوع العقد:

نوع العقد / السنة	CID	CIP	CFI	المجموع
2011	3727	2247	2870	8844
2012	2105	2883	/	4988

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

من خلال الجدول نلاحظ أن عدد عقود العمل في القطاع الإداري الممضاة سنة 2011م كانت أكبر بكثير من عددها سنة 2012م، وعموما عدد هذه العقود كان معتبرا بالنسبة لأنواعها الثلاثة في السنتين، باستثناء العقود من نوع CFI التي لم يتم إمضاء أي عقد منها سنة 2012م.

جدول رقم (4-18): توزيع عقود عمل القطاع الإداري حسب نوع العقد وحسب المستخدم:

نوع العقد / المستخدم	CID		CIP		CFI		المجموع	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
مديرية التربية	1723	1301	448	676	/	/	2171	1977
مديرية الصحة	207	212	65	382	/	/	272	594
مديرية الأشغال العمومية	14	37	06	82	211	/	231	119
مديرية الري	28	19	02	31	95	/	125	50
محافظة الغابات	55	15	56	357	629	/	740	372
البلديات والدوائر	787	84	1207	614	1502	/	3496	698
التكوين المهني	113	78	70	46	/	/	183	124
مديرية البيئة	14	06	11	03	366	/	391	09
مديرية السياحة	04	/	04	13	16	/	24	13
الإدارة المحلية	31	28	11	56	/	/	42	84
الشباب والرياضة	237	68	139	98	/	/	376	166
المركز الجامعي	74	37	46	29	/	/	120	66
مركز محو الأمية	06	11	11	13	/	/	17	24
مديرية الثقافة	49	17	29	26	51	/	129	43
مديرية الفلاحة	62	23	08	31	/	/	70	54
قطاعات أخرى	323	169	134	426	/	/	457	595
المجموع	**3727**	**2105**	**2247**	**2883**	**2870**	**00**	**8844**	**4988**

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

من خلال الجدول نلاحظ أن هناك تفاوت في مساهمة هيئات القطاع الإداري في إمضاء عقود العمل بمختلف أنواعها بين سنتي 2011 و2012م، إلا أن أكبر عدد من هذه العقود تم إمضاؤها من قبل مديرية التربية والبلديات والدوائر خلال السنتين وهذا لاحتياجاتهم الكبيرة من اليد العاملة وخاصة حاملة الشهادات العليا.

جدول رقم (4-19):توزيع عقود جهاز المساعدة على الإدماج المهني حسب طبيعة العقد و البلديات:

نوع العقد / البلديات	CID		CIP		CFI		المجموع	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
تيسمسيلت	3495	1735	2683	3544	854	621	6833	5900
ثنية الحد	214	321	337	427	409	353	960	1101
خميستي	38	49	39	98	51	68	128	215
الاربعاء	04	12	12	27	61	/	77	39
الازهرية	49	53	89	111	81	84	219	248
العيون	41	27	36	73	151	21	228	121
الملعب	16	13	21	16	118	93	155	122
اليوسفية	14	06	32	18	112	52	158	76
أولاد بسام	12	08	20	22	29	/	61	30
برج الامير ع/ق	56	98	24	221	202	216	282	535
برج بونعامة	117	123	230	317	131	111	478	551
بني شعيب	02	06	09	22	176	37	187	65
بني لحسن	26	18	20	43	30	/	76	61
بوقايد	54	76	60	78	01	58	115	212
تملاحت	34	08	97	61	97	/	228	69
سيدي العنتري	03	04	00	17	00	/	03	21
سيدي بوتشنت	18	06	27	29	214	121	259	156
سيدي سليمان	14	07	24	32	49	/	87	39
سيدي عابد	11	08	10	42	106	/	127	50
عماري	16	18	48	93	214	120	278	231
لرجام	66	73	54	121	55	73	175	267
العاصم	03	06	00	18	39	/	42	24
المجموع	**4303**	**2675**	**3872**	**5430**	**3180**	**2028**	**11355**	**10133**

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

من خلال الجدول نلاحظ أن بلدية تيسمسيلت هي التي حصلت على أكبر حصة من عقود العمل وهذا خلال سنتي 2011 و2012م، ثم تلتها بلدية ثنية الحد ولكن بحصة أقل بكثير من سابقتها، أما باقي البلديات فتحصلت على حصص متواضعة ومتفاوتة فيما بينها، ويعود هذا التفاوت أساسا للاختلاف في عدد السكان بين هذه البلديات.

ثانيا– عقود العمل المدعمة CTA:

جدول رقم (4–20): توزيع عقود العمل المدعمة حسب نوع العقد:

نوع العقد / السنة	CID	CIP	CFI	المجموع
2011	43	39	03	85
2012	22	26	57	105

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

من خلال الجدول نلاحظ أن عدد عقود العمل المدعمة قليل جدا بالنسبة لمختلف أنواع العقود رغم أنه ارتفع من سنة 2011 إلى سنة 2012م.

ثالثا– عقود تكوين الشباب في سن 16– 20 سنة:

جدول رقم (4–21): توزيع عقود تكوين الشباب 16– 20 سنة حسب مراكز التكوين المهني:

مراكز التكوين المهني	2011	2012
مركز التكوين المهني تيسمسيلت 01	21	09
مركز التكوين المهني تيسمسيلت 02	31	/
مركز التكوين المهني ثنية الحد	37	50
مركز التكوين المهني برج بونعامة	25	/
المجموع	**114**	**59**

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

من خلال الجدول نلاحظ **أن** عدد عقود التكوين سنة 2011م كان متقاربا في مختلف مراكز التكوين وهو عدد قليل عموما وقد انخفض هذا العدد إلى قرابة النصف في سنة 2012م.

رابعا : التمديدات:

جدول رقم (4-22): مجموع التمديدات:

سنة 2011	سنة 2012
701	2931

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

من خلال الجدول نلاحظ أن هناك ارتفاع كبير في عدد عقود العمل التي تم تمديدها وهذا بين سنتي 2011 و2012م.

جدول رقم (4-23): التمديدات حسب القطاع:

السنة / القطاع	سنة 2011	سنة 2012
القطاع الإداري	225	487
القطاع الاقتصادي العام	37	178
القطاع الاقتصادي الخاص	439	2266
المجموع	**701**	**2931**

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

من خلال الجدول نلاحظ أن هناك زيادة معتبرة في عدد تمديدات عقود العمل في مختلف القطاعات وهذا من سنة 2011م إلى سنة 2012م، غير أن هذه الزيادة بأكثر من خمسة أضعاف في القطاع الاقتصادي الخاص.

جدول رقم (4-24): توزيع عقود التمديدات حسب القطاع وحسب فترة التمديد:

العقد / القطاع	العقد الثاني		العقد الثالث		المجموع	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
القطاع الإداري	89	326	136	161	225	487
القطاع الاقتصادي العام	37	178	/	/	37	178
القطاع الاقتصادي الخاص	439	2266	/	/	439	2266
المجموع	**565**	**2770**	**136**	**161**	**701**	**2931**

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

من خلال الجدول نلاحظ أن القطاع الإداري هو القطاع الوحيد الذي مدد للمرة الثانية عقود العمل التي أمضى عليها، فيما لم يمدد القطاعين الاقتصاديين العام والخاص على عقود العمل إلا لمرة واحدة.

خامسا : مناصب الشغل المستحدثة:

1- مناصب الشغل المستحدثة على مستوى الوكالة الولائية للتشغيلANEM (التنصيب الكلاسيكي):

تقوم الوكالة الولائية للتشغيل في إطار الجهاز الكلاسيكي أو ما يسمى بالتنصيب العادي، بتسجيل طالبي العمل من جميع الفئات والمستويات، كما تقوم بجمع عروض العمل من مختلف المؤسسات، وبعدها تقوم بمقابلة عروض العمل بالطلبات لتلبيتها.

جدول رقم (4-25):التنصيبات في القطاع العام والخاص والأجنبي:

السنة	التنصيبات في القطاع العام	التنصيبات في القطاع الخاص	التنصيبات في القطاع الأجنبي	المجموع
2011	548	223	131	902
2012	575	440	104	1119

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

من خلال الجدول نلاحظ أن عدد التنصيبات في مناصب العمل ارتفعت بشكل ملحوظ من سنة 2011 إلى سنة 2012م، غير أن عددها يعتبر قليلا مقارنة مع عدد العاطلين عن العمل. والملاحظ أيضا القطاع العام هو من قام بأكبر عدد من التنصيبات يليه القطاع الخاص وأخيرا القطاع الأجنبي.

ملاحظة: بالإضافة إلى هذا الجهاز تقوم الوكالة الولائية للتشغيل بالتسيير الإداري لجهاز المساعدة على الإدماج المهني ويتمثل دورها في:

- البحث عن عروض العمل.
- تسجيل الشباب طالبي الشغل لأول مرة.
- استدعاء الشباب المستوفين للشروط المطلوبة للالتحاق بمنصب العمل المتوفر.
- الاستقبال الشخصي للشباب وتوجيههم إلى الهيئات المستخدمة قصد الانتقاء.
- إعداد عقد التوظيف والاتفاقية في حالة القبول.
- التأكد وإثبات قبول الشاب الموجه إلى الهيئات المستخدمة.
- فتح ملف إداري للمعني لدى الوكالة المحلية للتشغيل.
- إرسال نسخة من عقد التوظيف ومحضر التنصيب إلى مديرية التشغيل.

- الإرسال الدوري للمعطيات الخاصة بالجهاز إلى مديرية التشغيل.
- إرسال أوراق الحضور اليومي للمستخدمين من الجهاز إلى مديرية التشغيل.

2- مناصب الشغل المحدثة على مستوى فرع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

أنشأت الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-234 المؤرخ في 02 جويلية 1996 الذي عدل المرسوم التنفيذي رقم 11-100 المؤرخ في 06 مارس 2011 **وتهدف إلى :**

- دعم وترقية تشغيل الشباب.
- تشجيع خلق النشاطات من طرف الشباب أصحاب المبادرات.
- تشجيع كل الأشكال والإجراءات الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب.
- تقديم الدعم والاستشارات لأصحاب المبادرات.
- إعلام المستثمر الشاب بالقوانين المتعلقة بممارسة نشاطه.
- إعلام أصحاب المبادرات المقبولة بالدعم الممنوح لهم.
- ضمان متابعة ومرافقة المؤسسات المصغرة خلال فترة الإنشاء وخلال الاستغلال.

ومن خلال هذا الجهاز سجلنا الإحصائيات التالية:

جدول رقم (4-26): حصيلة اللجنة الولائية لدراسة تمويل مشاريع الشباب:

السنة	عدد الملفات المقدمة	عدد الملفات المقبولة	عدد الملفات المؤجلة	عدد الملفات المرفوضة	نسبة الملفات المقبولة
2011	3923	3886	30	07	%99
2012	1084	776	930	08	%71.5

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

من خلال الجدول نلاحظ أن عدد الملفات المقدمة سنة 2011م كان معتبرا، في حين انخفض هذا العدد كثيرا سنة 2012م، كما نلاحظ أن نسبة قبول الملفات كانت شبه كلية سنة 2011م وقدرت بـــ 99%، في حين انخفضت هذه النسبة إلى 71.5% سنة 2011م، كما يلاحظ أن عدد الملفات المرفوضة كان قليلا جدا في كلتا السنتين، وهذا يدل على حرص الوكالة الولائية لتشغيل الشباب على قبول أكبر قدر من ملفات الشباب بعد التعليمات الصارمة التي تلقتها من الجهات الوصية بعد شكوى الشباب من ارتفاع عدد الملفات المرفوضة.

جدول رقم (4-27): توزيع ملفات الشباب حسب قطاع النشاط:

الملفات	الصناعة		البناء والأشغال العمومية والري		الفلاحة		الخدمات		الحرف		المجموع	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
الملفات المودعة	160	21	262	178	522	107	2460	380	519	398	3923	1084
الملفات المقبولة	217	23	515	128	505	98	1924	387	725	122	2480	767
الموافقات البنكية	59	27	70	291	69	129	592	373	62	212	852	1032
المشاريع الممولة	33	29	46	317	51	131	251	411	39	262	420	1150
مناصب الشغل المستحدثة	45	73	455	792	10	327	340	1028	105	655	955	2875

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية الملفات المودعة سنة 2011م كانت في قطاع الخدمات يليه قطاع الفلاحة وبعدها القطاع الحرفي ثم بقية القطاعات، ونفس الشيء يقال على الملفات المقبولة والملفات التي وافقت عليها البنوك وكذا المشاريع الممولة، أما بالنسبة لعدد مناصب الشغل المستحدثة فجاء قطاع البناء والأشغال العمومية والري في المرتبة الأولى ثم يليه قطاع الخدمات وبعدها القطاع الحرفي فبقية القطاعات. أما في سنة 2012م فأكبر عدد من الملفات المودعة كانت في القطاع الحرفي ثم قطاع الخدمات يليهما قطاع البناء والأشغال العمومية ثم بقية القطاعات، أما فيما يخص عدد مناصب الشغل المستحدثة فكان أكبر عدد منها في قطاع الخدمات ثم يليه قطاع البناء والأشغال العمومية والري ومن بعدهما قطاع الحرف فباقي القطاعات. وعموما يلاحظ هناك ارتفاع معتبر في عدد الملفات التي وافقت عليها البنوك ومولتها، وهذا ما أدى إلى زيادة هامة في عدد مناصب الشغل المستحدثة.

جدول رقم (4-28): توزيع ملفات الشباب حسب البلديات:

البلدية	عدد الملفات المودعة		عدد المشاريع الممولة		مناصب الشغل المحدثة	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
تيسمسيلت	1267	364	211	443	468	1200
برج بونعامة	238	107	15	54	37	125
ثنية الحد	295	123	22	67	50	164
الازهرية	33	22	06	06	15	15
بني شعيب	132	01	08	16	20	40
لرجام	272	60	19	80	89	194
الملعب	24	02	03	02	07	06
سيدي العنتري	62	10	07	20	16	43
برج الأمير ع/القادر	36	43	03	07	07	16
العيون	316	75	17	113	34	269
خميستي	351	73	35	109	80	261
أولاد بسام	181	55	19	58	47	151
عماري	77	58	12	26	30	58
اليوسفية	07	01	03	01	07	02
سيدي بوتشنت	135	12	05	19	12	39
الأربعاء	39	10	00	07	00	15
المعاصم	34	11	00	14	00	33
سيدي عابد	92	10	09	24	22	57
تملاحت	70	05	08	19	20	45

سيدي سليمان	96	14	09	24	22	53
بوقايد	87	22	05	19	12	40
بني لحسن	79	06	04	22	10	49
المجموع	**3923**	**1084**	**420**	**1150**	**955**	**2875**

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

من خلال الجدول نلاحظ أن وكالة بلدية تيسمسيلت هي التي تلقت أكبر عدد من الملفات المودعة، وتم تمويل أكبر عدد من المشاريع، وعليه فكانت البلدية التي استحدث بها أكبر عدد من مناصب الشغل وهذا بحكم أنها أكبر بلدية في الولاية. وفي المجموع نلاحظ أن عدد الملفات المودعة انخفض بشكل كبير من سنة 2011 إلى سنة 2012م حيث تجاوز الربع بقليل وهذا بسبب أن عدد المشاريع الممولة سنة 2011م كان جد قليل، هذا ما خلق عزوف لدى الشباب من إيداع ملفاتهم لدى وكالة تشغيل الشباب، غير أن عدد الملفات الممولة سنة 2012م كان كبيرا حيث فاق عدد الملفات المودعة في هذه السنة، وهذا يعود لتراكم ملفات السنوات السابقة والتي تم تمويل جزء منها. أما فيما عدد مناصب الشغل المستحدثة فقد ارتفع بشكل معتبر وهذا نتيجة ارتفاع عدد المشاريع الممولة من سنة 2011 إلى سنة 2012م.

3- مناصب الشغل المحدثة على مستوى فرع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

أنشئ الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94 – 188 المؤرخ في 06 جويلية 1994م، وعدل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 11 – 101 المؤرخ في 06 مارس 2011 الذي يتمم المرسوم الرئاسي رقم 03 -514 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003.

ويهدف هذا الصندوق إلى:

- دعم وترقية التشغيل.
- دعم المبادرة المقاولاتية.
- تقديم سلفة بدون فائدة.
- المرافقة الشخصية للشاب الحامل لمشروع ما من طرف مستشار تابع للصندوق قبل وأثناء وبعد تجسيد هذا المشروع.
- إعلام المستثمر بالقوانين المتعلقة بممارسة نشاطه.
- إبلاغ أصحاب المبادرات المقبولة بالدعم والامتيازات الممنوحة لهم.

ومن خلال هذا الجهاز سجلنا الإحصائيات التالية:

جدول رقم (4-29): حصيلة اللجنة الولائية لدراسة تمويل المشاريع:

الملفات / السنة	عدد الملفات المقدمة	عدد الملفات المقبولة	عدد الملفات المؤجلة	عدد الملفات المرفوضة
2011	1422	1393	21	08
2012	518	903	112	16

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

من خلال الجدول نلاحظ أن عدد الملفات المقدمة انخفض كثيرا من سنة 2011 إلى سنة 2012م، في حين أن عدد الملفات المقبولة كان معتبرا حيث قارب عدد الملفات المقدمة سنة 2011م، في حين فاق عددها في سنة 2012م وهذا بسبب وجود ملفات متراكمة من السنوات السابقة، والملاحظ من الجدول أيضا وجود عدد جد قليل من الملفات المرفوضة وهذا يدل على حرص القائمين على الصندوق على قبول أكبر عدد من الملفات سواء كانت حديثة أو مؤجلة لسبب من الأسباب الموضوعية.

جدول رقم (4-30): توزيع ملفات الشباب حسب قطاع النشاط:

الملفات / الملفات	الصناعة		النقل		BTPH		الفلاحة		الخدمات		الحرف		المجموع	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
الملفات المودعة	105	13	634	22	190	160	127	79	328	126	38	118	**1422**	**518**
الملفات المقبولة	157	27	552	36	146	111	143	71	357	98	38	77	**1393**	**390**
الموافقات البنكية	24	25	275	33	74	92	35	94	66	93	21	42	**495**	**379**
المشاريع الممولة	14	23	273	42	57	113	24	71	102	94	22	52	**492**	**395**
مناصب الشغل المحدثة	58	60	216	120	146	331	48	275	307	235	18	156	**793**	**1177**

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

من خلال الجدول نلاحظ أن أكبر عدد من الملفات المودعة سنة 2011م كانت في قطاع النقل بـــ 634 ملفا يليه قطاع الخدمات وبعدهما قطاع البناء والأشغال العمومية والري ثم تأتي باقي القطاعات، أما فيما

يخص الملفات المقبولة فجاء قطاع النقل أولا فيليه قطاع الخدمات ثم قطاع الصناعة فباقي القطاعات، وأما بالنسبة لعدد الملفات التي تلقت الموافقة البنكية فجاء قطاع النقل أولا ويليه قطاع البناء والأشغال العمومية وبعدهما يأتي قطاع الخدمات فباقي القطاعات، وبالنسبة لعدد المشاريع الممولة فيأتي قطاع النقل في المقدمة ويليه قطاع الخدمات ثم قطاع البناء والأشغال العمومية فباقي القطاعات، وأما بالنسبة لعدد مناصب الشغل المستحدثة فجاء قطاع الخدمات بأكبر عدد يليه قطاع النقل ثم قطاع الأشغال العمومية فباقي القطاعات. وأما سنة 2012م فقد عرفت انخفاضا في عدد الملفات المودعة في كل القطاعات ماعدا القطاع الحرفي الذي عرف زيادة، ونفس الشيء يقال على الملفات المقبولة، وأما الموافقات البنكية فقد زاد عددها في هذه السنة مقارنة مع السنة الماضية وهذا في كل القطاعات باستثناء قطاع النقل الذي عرف انخفاضا كبيرا في عدد الموافقات حيث انتقل من 275 إلى 33 موافقة فقط ، وفيما يخص عدد الملفات الممولة فقد عرفت ارتفاعا في كل القطاعات ما عدا قطاعي النقل والخدمات فقد عرفا انخفاضا وهذا يعود لتشبع هذين القطاعين، وأما فيما يخص عدد مناصب الشغل المستحدثة فإن قطاع الفلاحة هو من عرف أكبر زيادة ثم يليه قطاع البناء والأشغال العمومية وبعدهما قطاع الحرف، أما قطاعي النقل والخدمات فقد عرفا انخفاضا في عدد مناصب الشغل المستحدثة.

جدول رقم (4-31): توزيع ملفات الشباب حسب البلديات:

الحالة / البلدية	عدد الملفات المودعة		عدد المشاريع الممولة		مناصب الشغل المحدثة	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
عماري	93	35	37	12	35	35
بني شعيب	17	05	03	07	06	22
بني لحسن	33	02	06	07	10	22
برج بونعامة	98	31	16	12	18	36
برج الامير ع/القادر	116	36	19	05	27	17
بوقايد	97	13	19	06	22	18
خميستي	133	38	36	35	62	118

الأربعاء	39	02	23	02	42	09
لرجام	173	28	27	26	43	83
العيون	98	33	22	33	36	100
المعاصم	25	02	09	07	15	21
اولاد بسام	53	22	13	23	22	64
الازهرية	38	15	13	05	26	20
الملعب	17	05	12	01	20	03
سيدي عابد	22	14	19	12	32	34
سيدي العنتري	37	02	13	03	21	09
سيدي بوتشنت	19	03	06	05	10	18
سيدي سليمان	23	14	06	08	10	29
تملاحت	17	03	04	07	06	22
ثنية الحد	83	41	78	24	125	78
تيسمسيلت	178	164	109	155	201	419
اليوسفية	13	00	02	0	04	0
المجموع	**1422**	**518**	**492**	**395**	**793**	**1177**

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

من خلال الجدول يتضح أن بلدية تيسمسيلت عرفت أكبر عدد من الملفات المودعة، وأكبر عدد من المشاريع الممولة، وعليه فكانت البلدية التي استحدث بها أكبر عدد من مناصب الشغل بـــ 419 منصبا سنة 2012ثم تليها بلدية خميستي فبلدية العيون ثم لرجام وبعدها ثنية الحد وباقي البلديات بأعداد متقاربة وقليلة.

4- مناصب الشغل المحدثة على مستوى وكالة تسيير القرض المصغر:

أنشئ هذا الجهاز بموجب المرسوم التنفيذي رقم05-02 بتاريخ 2005/01/03 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 04-16 بتاريخ 2004/01/22 الذي يهدف إلى ترقية قدرات الأفراد والفئات السكانية للتكفل بذواتهم. والذي يخص جميع الفئات بدون دخل أو تلك التي لها مداخيل غير ثابتة أو غير منتظمة، كالنساء الماكثات في البيوت بتقديم مساعدات تتمثل في:

- سلفة بدون فائدة قدرها 29% من كلفة المشروع.
- الدعم والنصائح والمساعدة التقنية ومرافقة أصحاب المشاريع.
- سلفة بدون فائدة ممنوحة من الوكالة لشراء المواد الأولية.

ومن خلال هذا الجهاز سجلنا الإحصائيات التالية:

جدول رقم (4-32): حصيلة اللجنة الولائية لدراسة الملفات الخاصة بمشاريع شراء المواد الأولية (ما بين 40.000 و 100.000 دج) ومشاريع شراء العتاد (1.000.000 دج):

نوع المشروع	عدد الملفات المودعة		عدد الملفات المقبولة		عدد المشاريع الممولة	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
شراء المواد الأولية	5720	3305	1532	3226	/	79
شراء العتاد	1761	789	864	760	07	29

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

من خلال الجدول نلاحظ أن عدد الملفات المودعة كان كبيرا فيما يخص شراء المواد الأولية خاصة سنة 2011م لينخفض بشكل كبير سنة 2012م، أما فيما يخص شراء العتاد فالعدد كان أقل نوعا ما، لكن عدد الملفات المقبولة سنة 2011م كان قليلا مقارنة مع عدد الملفات المودعة، إلا أن في سنة 2012م كان العدد جد مقبولا حيث قارب عدد الملفات المودعة، أما عدد المشاريع الممولة فقد كان ضئيلا جدا حيث كان منعدما سنة 2011م بالنسبة لشراء المواد الأولية، وهذا يدل على أن هناك خلل في تمويل المشاريع في إطار هذا الجهاز.

جدول رقم (4-33): توزيع الملفات حسب القطاعات(شراء العتاد):

الملفات	الملفات المودعة		الملفات المقبولة		الموافقات البنكية		المشاريع الممولة		مناصب الشغل المحدثة	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
الصناعة	142	13	116	10	16	06	02	03	02	03
BTPH	217	120	159	118	06	115	02	115	04	115
الفلاحة	383	93	126	91	13	80	03	79	06	79

الحرف	582	320	302	317	23	287	05	286	10	286
الخدمات	437	243	161	224	30	202	25	193	30	193
المجموع	**1761**	**789**	**864**	**760**	**88**	**690**	**37**	**676**	**52**	**676**

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

من خلال الجدول نلاحظ أن مشروع شراء العتاد في إطار هذا الجهاز يتناسب كثيرا مع القطاع الحرفي، قطاع الخدمات وقطاع البناء والأشغال العمومية، بحكم عدد الملفات المودعة والمقبولة وكذا الممولة وعدد مناصب الشغل المستحدثة في كل من هذه القطاعات.

جدول رقم (4-34): توزيع الملفات حسب القطاعات (شراء المواد الأولية):

الملفات / القطاعات	الملفات المودعة		الملفات المقبولة		المشاريع الممولة		مناصب الشغل المحدثة	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
الصناعة	59	08	10	07	27	/	13	/
BTPH	188	106	25	93	49	57	30	57
الفلاحة	978	873	201	863	252	212	120	212
الحرف	3734	1112	1181	1100	1272	470	552	470
الخدمات	761	1206	115	1163	131	344	97	344
المجموع	**5720**	**3305**	**1532**	**3226**	**1731**	**1083**	**812**	**1083**

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

من خلال الجدول نلاحظ أن مشروع شراء المواد الأولية في إطار جهاز القرض المصغر يتناسب كثيرا مع وقطاع الخدمات، القطاع الحرفي والقطاع الفلاحي وهذا بحكم بحكم عدد الملفات المودعة في القطاعات وكذا عدد الملفات المقبولة والممولة، وعدد مناصب الشغل المستحدثة.

جدول رقم (4-35): توزيع ملفات الشباب حسب البلديات(شراء العتاد):

البلدية	عدد الملفات المودعة		عدد المشاريع الممولة		مناصب الشغل المحدثة	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
تيسمسيلت	932	206	13	157	27	157
أولاد بسام	66	26	00	23	00	23

خميستي	58	42	04	40	04	40
العيون	66	43	04	42	03	42
ثنية الحد	129	50	08	48	08	48
سيدي بوتشنت	10	20	00	16	00	16
عماري	61	24	00	23	00	23
المعاصم	43	70	00	67	00	67
سيدي عابد	13	35	00	33	00	33
برج بونعامة	37	10	00	7	01	7
سيدي سليمان	20	25	00	22	00	22
بني شعيب	12	28	00	21	00	21
بني لحسن	12	23	00	21	00	21
برج الامير ع/القادر	25	40	01	37	01	37
اليوسفية	25	12	00	10	00	10
لرجام	141	30	06	25	06	25
تملاحت	18	18	00	15	00	15
الملعب	19	20	00	16	00	16
سيدي العنتري	14	15	00	13	00	13
الأزهرية	40	10	01	10	01	10
بوقايد	13	15	00	12	00	12
الاربعاء	07	27	01	18	01	18
المجموع	**1761**	**789**	**37**	**676**	**52**	**676**

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

من خلال الجدول نلاحظ أن هناك تقارب في الأرقام بالنسبة لمعظم البلديات وهذا بحكم تقاربها في عدد السكان وتشابهها من حيث الامكانيات والتضاريس وحتى مستوى التمدن، باستثناء عدد قليل من البلديات كبلدية تيسمسيلت، ثنية الحد، خميستي، العيون ولرجام التي نالت نصيب أكبر من البلديات الأخرى بحكم ارتفاع عدد سكانها بالأساس.

جدول رقم (4-36): توزيع ملفات الشباب حسب البلديات(شراء المواد الأولية):

البلدية	عدد الملفات المودعة		عدد المشاريع الممولة		مناصب الشغل المحدثة	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012

تيسمسيلت	1311	677	351	195	150	195
اولاد بسام	247	213	33	54	15	54
خميستي	308	206	254	103	56	56
العيون	175	107	102	56	37	56
ثنية الحد	193	186	91	78	45	78
سيدي بوتشنت	61	54	08	25	08	25
عماري	173	166	115	67	78	67
المعاصم	182	156	56	44	23	44
سيدي عابد	151	143	49	32	18	32
برج بونعامة	324	123	61	45	04	45
سيدي سليمان	44	33	05	17	01	17
بني شعيب	95	56	31	23	00	23
بني لحسن	142	123	10	65	03	65
برج الامير ع/القادر	00	54	309	27	191	27
اليوسفية	84	76	06	38	02	38
لرجام	541	413	40	70	19	70
تملاحت	53	44	04	23	04	23
الملعب	16	23	04	13	03	13
سيدي العنتري	76	54	03	25	01	25
الأزهرية	199	180	116	65	62	65
بوقايد	233	198	70	55	22	55
الاربعاء	24	20	13	10	11	10
المجموع	**5720**	**3305**	**1737**	**1083**	**812**	**1083**

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

نفس التعليق الذي قلناه في تحليل الجدول السابق والذي يخص مشاريع شراء العتاد ينطبق على مشاريع شراء المواد الأولية في إطار تسيير القرض المصغر بالنسبة لمختلف بلديات ولاية تيسمسيلت.

5- مناصب الشغل المستحدثة على مستوى قطاع النشاط الاجتماعي:

تمكنـــــا من خلال برامج وكالة التنمية الاجتماعية المسيرة محليا من طرف مديرية النشاط الاجتماعي من تسجيل الإحصائيات التالية:

جدول رقم (4–37): مناصب الشغل المستحدثة على مستوى قطاع النشاط الاجتماعي:

الجهـــــــــــاز	مناصب الشغل المخصصة		مناصب الشغل المحققة	
	2011	2012	2011	2012
جهاز ادماج حاملي الشهادات	158	698	158	698
منحة ادماج النشاط الاجتماعي DAIS	138	1000	138	1000
منحة ذات المنفعة العامة IAIG	7928	8345	7928	8345
الجزائر البيضاء	112	332	112	332
اشغال المنفعة العامة ABC	1507	542	1507	542
تنمية الجماعات المحلية DEC.COM	/	40	/	40
المجمـــــــــوع	**9843**	**10977**	**9843**	**10977**

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

من خلال الجدول نلاحظ أن مناصب الشغل المستحدثة من طرف وكالة التنمية الاجتماعية على مستوى قطاع النشاط الاجتماعي كان جد معتبرا وهذا بزيادة ملحوظة من سنة 2011 إلى سنة 2012م، وهذا يدل على حرص الدولة على فتح أكبر عدد من مناصب الشغل للتقليص من نسبة البطالة، كما يظهر من خلال التساوي بين عدد المناصب المخصصة وتلك المحققة الطلب الكبير من طرف الشباب البطال على مناصب الشغل التي توفرها هذه الوكالة.

جدول رقم (4–38): مناصب الشغل المحدثة على مستوى المشاريع المسندة إلى الشركات الأجنبية:

تمكنا بخصوص هذه المشاريع من تسجيل الإحصائيات التالية:

الشركة	الجنسية	اليد العاملة المشغلة	
		2011	2012
SARL AMINE CHINE	صينية	12	30
SARL AMINE CHINE	صينية	00	29
SARL CVDC	صينية	00	12
SARL KEC.	هندية	03	03

INTERNATIONAL			
SARL U.C.M.A.C	صينية	00	28
SARL PSB.PLATERIE	تركية	17	18
EURL TBA	تركية	00	18
SARL TMF	تركية	12	12
SARL MINE DEBRAZE	تركية	03	00
SARL CHINE ZHONGHOA	صينية	29	00
SARL DUNYALAR	تركية	42	00
BET ABOUZAID KHALILE	فلسطينية	03	03
SARL LE SEDRE	تركية	17	00
SARL EFACEC	برتغالية	03	00
المجموع		**141**	**153**

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

من خلال الجدول يظهر أن عدد مناصب الشغل التي توفرها الشركات الأجنبية العاملة في ولاية تيسمسيلت قليل رغم ارتفاعه من سنة 2011 إلى سنة 2012م بـــ 12 منصبا.

تمكنت مصالح مديرية التشغيل بهذا الخصوص من تسجيل الإحصائيات التالية:

جدول رقم (4–39): مناصب الشغل المستحدثة على مستوى المشاريع التنموية والقطاعات الاقتصادية العامة والخاصة:

القطـــــــــــاع	مناصب الشغل المستحدثة	
	التراكم إلى غاية نهاية 2011	التراكم إلى غاية 2012
الغابات	7617	8653
الفلاحة	22913	23413
التجارة	10676	10976

المشاريع التنموية	22040	24540
والقطاع الاقتصادي العام والخاص	6509	7027
الصناعات والحرف والخدمات	3112	3322
المجموع	**72867**	**77931**

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

من خلال الجدول يتضح أن العدد المتراكم لمناصب الشغل المستحدثة إلى غاية سنة 2012م كان جد هاما حيث قارب 80 ألف منصبا، حيث نال قطاعي المشاريع التنموية والفلاحة النصيب الأكبر، فيما جاء قطاع التجارة في المرتبة الثالثة، ثم قطاع الغابات فالقطاع الاقتصادي، وأخيرا قطاع الصناعات والحرف والخدمات.

تطبيقـــــا لقرارات فخامة رئيس الجمهورية القاضية بإنشاء 100 محل مهني، حرفي أو تجاري بكل بلدية، استفادت ولاية تيسمسيلت على غرار باقي الولايات من هذا البرنامج الذي سجلنا من خلال انجازه الإحصائيات التالية:

جدول رقم (4-40): مناصب الشغل المستحدثة في إطار مشروع 100 محل في كل بلدية:

التعريفات	العدد و النسب
المحلات المقترحة	2200
المحلات المسجلة	1460
المحلات المنجزة	951
نسبة المحلات المنجزة بالنسبة إلى المسجلة	%65.13

المحلات قيد الانجاز	162
نسبة الانجاز	%76
المحلات التي لم تنجز	347
نسبة المحلات التي لم تنجز بالنسبة للمحلات المنجزة	%23.76

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

من خلال الجدول نلاحظ أن عدد المحلات المسجلة أقل بكثير من عدد المحلات المقترحة، أما نسبة المحلات المنجزة فقد فاقت المتوسط وبلغت 65.13%، وعموما يظهر إن هذا المشروع لم ينجز كما ينبغي، وقد واجهته عدة مشاكل من أهما مشكل العقار المخصص لانجاز هذه المحلات.

أما بخصوص المحلات الموزعة فسجلنا الإحصائيات التالية:

جدول رقم (4-41):عدد المحلات الموزعة:

السنة	العدد
2010	365
2011	188
2012	150

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

من خلال الجدول يتضح أن عدد المحلات الموزعة يتناقص من سنة لأخرى حيث وزع أغلبها سنة 2010م، وهذا بحكم أنه برنامج تم إطلاقه منذ سنوات وواجهته عدة عراقيل كما تطرقنا له سابقا، حيث عرف وتيرة انجاز مرتفعة في البداية ثم بدأت تتباطأ هذه الوتيرة شيئا فشيئا مع السنوات. وقد تم توزيع هذه المحلات حسب البلديات على الشكل التالي:

جدول رقم (4-42):عدد المحلات الموزعة حسب الأجهزة وحسب البلديات:

البلديات	المحلات الموزعة								مناصب الشغل المحدثة	
	ANSEJ		CNAC		ANGEM		تجارة			
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
تيسمسيلت	/	/	/	/	13	/	02	/	15	/
اولاد بسام	/	/	/	/	26	/	02	/	28	/
خميستي	06	11	03	/	08	13	/	07	14	34
العيون	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/

ثنية الحد	/	/	/	/	07	/	06	/	13	/
سيدي بوتوشنت	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
عماري	/	/	/	/	39	/	/	/	39	/
المعاصم	02	/	/	/	02	/	/	/	04	/
سيدي عابد	01	02	/	/	01	/	05	/	02	20
برج بونعامة	/	/	/	06	/	23	/	11	/	40
سيدي سليمان	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
بني شعيب	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
بني لحسن	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
برج الأمير ع	01	07	01	02	41	13	04	06	47	28
اليوسفية	/	/	/	/	24	04	/	07	24	11
لرجام	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
تملاحت	01	/	/	/	01	/	/	/	02	/
الملعب	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
سيدي العنتري	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
الأزهرية	/	07	/	/	/	06	/	03	/	16
بوقايد	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
الأربعاء	/	/	/	/	/	/	/	01	/	01
المجموع	**11**	**27**	**01**	**11**	**162**	**64**	**14**	**48**	**188**	**150**

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

من خلال الجدول يتضح أن أكبر عدد من المحلات وزع في إطار مشاريع وكالةANGEM ، يليها المحلات الموزعة لأغراض تجارية، ثم بعدها المحلات الموزعة في إطار مشاريع وكالة ANSEJ. أما فيما يخص عدد المناصب المستحدثة سنة 2012م فقد جاءت بلدية برج بونعامة في المقدمة بـــ 40 منصبا، ثم تليها بلدية خميستي فبلدية برج الأمير عبد القادر، فيما لم تعرف معظم البلديات أي منصب شغل مستحدث، بسبب عدم توزيع أي محل بها في هذه السنة.

جدول رقم (4-43):مناصب الشغل المستحدثة على مستوى القطاعات الإدارية والهيئات العمومية (الوظيفة العمومية):

سجلنا من خلال هذه القطاعات الإحصائيات التالية:

السنة	عدد مناصب الشغل المستحدثة

2011	962
2012	2847

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

من خلال الجدول نلاحظ أن عدد مناصب الشغل المستحدثة في هذا الإطار ارتفع بأكثر من ثلاثة أضعاف بين سنتي 2011 و2012م، وهو عدد معتبر مقارنة مع حجم الولاية ومقارنة مع مساهمة القطاعات الأخرى.

ومن خلال مختلف الإحصائيات التي عرضناها سابقا، فإننا سنقوم بتلخيصها في الجدول التالي:

جدول رقم (4-44):مجموع مناصب الشغل المستحدثة على مستوى الولاية:

السنوات / القطـــــــــاع أو الجهاز	مناصب الشغل المستحدثة	
	2011	2012
جهاز DAIP	11355	10133
ANEM	902	1119
ANSEJ	955	2875
CNAC	793	1177
ANGEM	864	1759
DAS	9843	10977
المؤسسات الأجنبية	140	153
المشاريع التنموية والقطاع الاقتصادي	5745	5046
برنامج 100 محل	188	150
الوظيفة العمومية	962	2847
المجموع	**31747**	**36236**

المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن هناك زيادة معتبرة في مجموع عدد مناصب العمل المستحدثة بين سنتي 2011 و2012م قدرت بـــ 4489 منصب عمل عن طريق مختلف أجهزة التشغيل، ففي سنة 2012م أحدث جهاز DAS أكبر عدد من مناصب الشغل قدر بـــ 10977 منصبا، ثم يليه جهازDAIP الذي أحدث 10133 منصبا، ثم يأتي القطاع الاقتصادي والمشاريع التنموية بإحداث 5046 منصب عمل، وبعده جهازANSEJ الذي أحداث 2875 منصب عمل، وتأتي باقي القطاعات بأعداد أقل.

وعموما يلاحظ أن أجهزة الدولة هي التي أحدثت أكبر عدد من مناصب العمل في الإدارات والمؤسسات العمومية، أما القطاع الخاص الوطني والأجنبي فلم يساهم في إحداث مناصب العمل إلا بعدد قليل، وهذا يدل على أن النشاط الاقتصادي في ولاية تيسمسيلت ضعيف ويجب تطويره حتى يساهم في إحداث مناصب شغل أكثر مما هو عليه.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم عرضه سابقا من إحصائيات نستخلص أن هناك جهود معتبرة بذلت من أجل ترقية التشغيل وتقليص البطالة في ولاية تيسمسيلت وهذا من قبل كل الهيئات والمؤسسات المعنية بالتشغيل وخاصة العمومية منها، وهذا ما جعل نسبة البطالة تتقلص إلى ما دون 10% ، غير أن مساهمة القطاع الاقتصادي العام والخاص تبقى ضعيفة وهذا نتيجة قلة الاستثمار على مستوى الولاية، ما يتطلب من السلطات المحلية بان تضع إستراتيجية لتشجيع الاستثمار بمختلف أنواعه لخلق مناصب شغل جديدة لشباب الولاية وفك العزلة عنها.

الفصل الخامس:

آفاق التشغيل في ولاية تيسمسيلت

تمهيد :

رغم النتائج المحققة من طرف الولاية في تخفيف نسبة البطالة التي يتوقع أن تنخفض فيها نسبة البطالة إلى حدود 08 % في آفاق سنة 2014 ، و هذا راجع لعدة عوامل محفزة على ترقية التشغيل ، خاصة أن لها إمكانيات كبيرة لكي تجعل الولاية رقم واحد بدون بطالة في الجزائر.

المبحث الأول : الإمكانات المتاحة :

تتمتع الولاية بإمكانات متاحة كبيرة ، كما أن لها قطاعات تتميز فيها بميزة يمكن استغلالها للقضاء أو على الأقل التخفيف من نسبة البطالة و بالتالي الرفع من معدل التشغيل لدى الولاية .

المطلب الأول : القطاعات المزدهرة

و تتمثل خاصة في القطاعات التي تتميز بها هذه المنطقة و التي يمكن أن تكون خزان امتصاص البطالة بالولاية و هي : قطاع الزراعة، قطاع السياحة، قطاع الطاقة و المناجم ، قطاع الصناعة خاصة في المؤسسات الصناعة الغذائية.

كما نعتبر السياحة من أهم القطاعات بالولاية ، فمن أهم الفضاءات السياحية في ولاية تيسمسيلت:

- الحظيرة الوطنية للمداد: تعرف بعروس الونشريس – علوها حوالي 1923 متر تقع حوالي 02 كلم من ثنية الحد و 50 كلم من مدينة تيسمسيلت.

- الحظيرة الجهويـــة عين عنتر: تتربع على مساحة تقدر ب 500 هكتار - علوها 1983 ، حيث تغطيها ثلوج شتاء ، توجد بها أنواع عديدة من الأشجار مثل البلوط ، الأرز ، الصنوبر ، الفلين و ثروة حيوانية نادرة مثل الذئب و الثعلب و الخنزير و بعض الطيور الجارحة.

- منطقة سيدي سليمان: موقع استراتيجي على علو 1230 متر ، به محطة معدنية تتدفق مياهه من أعماق الصخور مستغلة منذ 1910 م ، درجة حرارة مياهه 42°، تصلح لعلاج أمراض عديدة.

- الحمامات:حمام سيدي سليمان التسمية فندق سعة 16 غرفة إيواء مرفق الاستقبال ثلاثة أحواض جماعية رجال ثلاثة أحواض جماعية نساء ستة مرشات عصرية السعة أربعون (40) لتر في الثانية التدفق إثنان و أربعون (42) درجة مئوية الخصائص العلاجية درجة الحرارة داء المفاصل المزمن داء الروماتيزم أمراض المعدة أمراض الأمعاء الأمراض الجلدية

المطلب الثاني : البنية التحتية:

الوقع الجغرافي للولاية يجعل منها مهمة جدا ، خاصة أن لها قاعدة كبيرة للبنية التحتية خاصة قطاع الطرقات الذي يمثل : الطرق الوطنية (215كم), مسارات الولاية (500 كم), مسارات البلدية(1038كم)

المطلب الثالث : أهم الهيآت الموجودة في الولاية

و تتمثل في :

- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ
- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM
- الصندوق الوطني للبطالة CNAC
- غرفة الفلاحة
- غرفة التجارة والصناعة
- غرفة الصناعة التقليدية والحرف CAM
- صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة FGAR
- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI

المطلب الرابع : الهياكل والمؤسسات الداعمة للاستثمار:

و تتمثل في :

- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
- صندوق الزكاة
- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار

المبحث الثاني :مجالات الاستثمار في الولاية:

من أهم المجالات التي يمكن الاستثمار فيها ، ما يلي :

المطلب الأول: الاستثمار الفلاحي الغذائي : مثل :

1- صناعة العطور والروائح الموجهة للمواد الغذائية
2- إنتاج عصير الفواكه والمعلبات والمعجون
3- تعليب وتصبير الزيتون والخضر
4- تحويل البطاطا (الرقائق الشيبس) وكذا البطاطاة الخاصة بالطهي
5- صناعة مواد غذائية للحيوانات
6- تحويل الخضر والفواكه
7- تكرير وتصفية زيت الزيتون
8- صناعة التوابل المتنوعة

المطلب الثاني : الاستثمار في صناعة مواد المختلفة : مثل :

1- صناعة مواد للاستعمال المترلي
2- النسيج والجلد
3- صناعة المنتجحات الخاصة بالتنظيف
4- صناعة مواد مختلفة للتغليف من الورق والكرتون
5- صناعة المحبوكات ومواد التزيين
6- تغليف وتعليب المنتجات الغذائية
7- صناعة تجهيزات معدنية

المطلب الثالث : الاستثمار في مجال الطاقة : مثل :

1- توزيع المنتجات البترولية
2- نقل المنتجات البترولية
3- مستودع المحروقات
4- محطات الخدمات

5- مركز لتعبئة الغاز

المطلب الرابع : الاستثمار في المناجم : مثل :

1- استخراج وتحضير مختلف منتجات المقالع

2- استخراج وتحضير احجار الجير

3- استغلال مقالع الصلصال والطين

4- استغلال مقالع الحجارة

المطلب الخامس : الاستثمار السياحي :مثل :

1- انشاء احياء ترفيهية

2- انشاء مركبات سياحية

3- قطب رياضي ترفيهي

4- انشاء اقامات فاخرة (الفنادق)

5- مؤسسة سيارات الاجرة

6- وكالة سفر وسياحة

7- مؤسسة لكراء السيارات

8- استغلال الحمامات المعدمية و السياحية

المطلب السادس : الاستثمار في الصناعات التقليدية : مثل :

1- صناعة الاطارات من الخشب ومواد أخرى

2- تصليح ميكانيكي لوسائل النقل البري والثقيل

3- صناعة المواد والالات الفلاحية

4- حرفي صانع أغذية الانعام

5- تصليح ميكانيكي للسيارات

6- تنصيب لوازم ومواد الري

7- صناعة العجائن التقليدية

8- صناعة خيوط الصوف

9- تحضير خيوط الصوف

10- تحضير الصوف

11- صناعة الاغطية

12- صناعة السجاد

13- متجر للحلي التقليدية

14- مطحنة تقليدية

15- مدبغة تقليدية

المبحث الثالث : أهم التوقعات حول التشغيل:

المطلب الأول : توقـــع انخفاض نسبـــة البطالة إلى 8 بالمائة في آفاق 2014

يتوقع أن تنخفض نسبة البطالة بولاية تيسمسيلت إلى 8 بالمائة في آفاق سنة 2014 بفضل عدة عوامل محفزة على ترقية التشغيل على الصعيد المحلي حسب ما علم لدى مديرية التشغيل.

وأوضح ذات المصدر أن هذه النسبة يمكن أن تتحقق بفضل الاستثمارات المتعددة المنتظرة والمشاريع التنموية التي استفادت منها المنطقة على غرار خط السكة الحديدية العابر لإقليم الولاية والطريقين المزدوجين تيسمسيلت خميس مليانة و تيسمسيلت-الشلف وإنجاز السدود إضافة إلى التدابير المتخذة من طرف السلطات العمومية لتحفيز الشباب على استحداث مؤسسات مصغرة والاستفادة من جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

كما سيساهم استغلال جميع مناطق النشاطات الاقتصادية بالولاية والمتواجدة ببلديات تيسمسيلت و خميستي وثنية الحد خلال الخماسي الجاري من جلب أعداد هامة من المتعاملين الذين أبدوا اهتماما كبيرا بالاستثمار بالمنطقة.

يذكر أن مشروع انجاز خط السكة الحديدية الرابط بين تيسمسيلت وتيارت الذي يتوقع انطلاقه قريبا من شأنه استحداث 10 ألاف منصب شغل مباشر وغير مباشر مع الإشارة أن المؤسسة التي ستشرف على تجسيده قد شرعت مؤخرا في انجاز قاعدة الحياة الخاصة بها بالقرب من عاصمة الولاية.

و للإشارة سجلت الولاية تراجعا في نسبة البطالة لتبلغ 9.5 بالمائة مع نهاية شهر أوت 2013م بعد استحداث أزيد من 11100 منصب شغل منها موزعة على 783 منصبا ضمن الوكالة الوطنية للتأمين عن

البطالة و660 منصبا في إطار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر و470 منصبا عبر الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

كما تم توفير 8394 منصب شغل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني بالإضافة إلى 785 منصبا عن طريق الوكالة الولائية للتشغيل مع العلم أن نسبة البطالة بالمنطقة قد قدرت العام الماضي بـــ 9.90 بالمائة.

وأوضحت نفس المديرية أن نسبة البطالة تتجاوز حاليا تلك المسجلة على المستوى الوطني والمقدرة بـــ 9.5 بالمائة كون المنطقة تواجه نقصا في الهياكل الاقتصادية الكبرى التي بإمكانها الاستجابة للطلبات في ميدان الشغل، مع العلم أن الولاية المتميزة بطابعها الفلاحي والرعوي لا تتوفر سوى على ثلاثة مصانع توفر إجمالا حوالي 500 منصب عمل.

ومن جهة أخرى؛ ستنظم مديرية التشغيل بالتنسيق مع مصالح الولاية قريبا يوما دراسيا من أجل إعلام المتعاملين الاقتصاديين الذين ينشطون بالمنطقة بالحوافز والتسهيلات التي تقدمها الدولة لا سيما من حيث توسيع النشاط والتخفيضات الجبائية.

وتسعى نفس المديرية إلى تحقيق مستقبلا نسب عالية في تشغيل الشباب من خلال تسطير برنامج يمتد حتى سنة 2014 ويشمل على تنمية ثقافة المقاولة لدى الشباب من خلال أجهزة دعم التشغيل والعمل على إبرام اتفاقيات شراكة مع المؤسسات الاقتصادية والمرافق العمومية بهدف استحداث مناصب شغل إضافية مع إنشاء بنك للمعلومات حول سوق العمل المحلية إلى جانب تفعيل عمل اللجنة الولائية لترقية التشغيل.(وأج)

المطلب الثاني : إستحداث قرابة 7 آلاف منصب شغل في ظرف ثلاثة أشهر

مكنت آليات دعم التشغيل والمشاريع التنموية الموجهة لفائدة ولاية تيسمسيلت من إستحداث 6979 منصب شغل خلال الثلاثي الأول من السنة الجارية، حسبما علم لدى مديرية التشغيل .

وقد تم توفير 4134 منصب عمل بفضل مختلف المشاريع الجاري إنجازها ضمن برنامج الخماسي الحالي والتي تخص البرامج السكنية وإنجاز وتهيئة الطرقات وفتح المسالك الريفية إلى جانب مشروع إنجاز خط السكة الحديدية تيسمسيلت-بوغزول وفق نفس المصدر .

كما سجلت الولاية في نفس الفترة فتح 2845 منصبا ضمن مختلف آليات دعم التشغيل منها 1023 منصبا بفضل جهاز المساعدة على الإدماج المهني و497 عبر الوكالة الولائية للتشغيل و1325 منصبا في إطار الوكالتين الوطنيتين لدعم تشغيل الشباب وتسيير القرض المصغر والصندوق الوطني للتأمين على البطالة .

وبغية تشجيع الشباب على الإستثمار في شتى المجالات الاقتصادية، أطلقت مصالح الولاية بالتنسيق مع مديرية التشغيل عملية تحسيسية خاصة بالتنمية المحلية وآليات دعم التشغيل ستستهدف معظم بلديات الجهة، خاصة أنه لوحظ عزوف الشباب الذين يقطنون بالبلديات النائية عن هذه الأجهزة، مما يستدعي تكثيف العمل التوعوي .

كما تسعى مديرية التشغيل إلى تحقيق نسب عالية في تشغيل الشباب وذلك من خلال تسطير برنامج على مدى الخمس سنوات المقبلة بهدف تطوير ثقافة المقاولة لدى هذه الفئة والعمل على إبرام اتفاقيات شراكة مع المؤسسات الاقتصادية والمرافق العمومية لاستحداث مناصب شغل إضافية علاوة على إنشاء بنك للمعلومات حول سوق العمل المحلية وتفعيل عمل اللجنة الولائية لترقية التشغيل .- جريدة الأحداث الجزائرية-

المطلب الثالث: توفير 8156 منصب شغل جديد بتيسمسيلت:

أكدت المديرة الولائية لتشغيل الشباب في ولاية تيسمسيلت أن نسبة البطالة ما فتئت تتراجع من شهر إلى آخر بسبب السياسة المنتهجة في القضاء عليها، والقائمة على تشجيع الاستثمار المحلي بالدرجة الأولى واستغلال كل الإمكانيات المتاحة للحد من إفرازاتها السلبية، خاصة مع الانطلاقة القوية للمشاريع التنموية والتي يمكنها أن تشغل ما بين 2800 و3400 عامل، يضاف إلى كل هذا العدد المعتبر من المناصب التي تم فتحها مع نهاية العام 2007 من خلال المناصب التي تم خلقها في إطار الأشغال ذات المنفعة العامة للاستعمال المكثف لليد

العاملة والتي مكنت من تشغيل 1332 عامل، لكن المشكل حسب المديرة يبقى في عدم استمرارية هذه المناصب التي تتوقف مؤقتا بانتهاء المشاريع قبل العودة للظهور مجددا، حيث تم في هذا الإطار الانتهاء من أشغال 35 حصة من مجموع 46 حصة مبرمجة خصص لها غلاف مالي تجاوز 08 ملايير سنتيم نجاح السلطات المحلية في جلب المؤسسات الأجنبية ساعد هو الآخر على خلق 1015 منصب شغل حتى الآن حيث المؤسسة الصينية (سيرى) المكلفة بإنجاز بعض مرافق الملحق الجامعي (ابن خلدون) 449 عاملا، فيما تشغل شركة الجبس التركية (بي أس بي) 88 عاملا، بدورها تشغل الشركة المختلطة المصرية اليوغسلافية المكلفة بتوصيل مياه سد كدية الرصفة لـــ 14 بلدية أكثر من378 عاملا، فيما ينتظر أن تشغل الشركة الصينية الأخرى (زوتغار) والمكلفة بإنجاز السكنات التساهمية أكثر من 100 عامل وهو ما يساهم بشكل محسوس في تقليص نسبة البطالة التي تبقى معضلة حقيقية بالنسبة للجامعيين، حيث تحصي مديرية تشغيل الشباب أكثر من 1376 طلب لخريجي السنة الفارطة ينتظرون دورهم في التشغيل، خاصة وأن المناصب الممنوحة للولاية لا تتجاوز 3187 منصبا منها 671 منصبا شريحة 2005، إضافة إلى 1183 منصب شريحة 2006، فيما بلغت المناصب الخاصة بالعام الفارط 897 منصبا، لكن الملاحظ على هذه الأرقام هو ضعف حصة الولاية بالنسبة للبرنامج العادي، حيث لم تتجاوز العام الفارط 73 منصبا فقط مقابل 824 تتعلق ببرنامج الهضاب، وهو ما يؤكد أن حصة الولاية لا تزال ضعيفة مقارنة بولايات أخرى، خاصة بالنسبة لمناصب تشغيل الشباب حيث لا تتجاوز حصة الولاية من البرنامج العادي (400) منصب، ومن حسن حظ الولاية إدراج 09 من بلدياتها في برنامج الهضاب، وهو ما يسمح بالاستفادة من 2222 منصب شغل مما يخلق حالة من اللاتوازن بين البلديات للتكفل ببطاليها الذين تفوق طلباتهم 3307 طلبا يضاف إلى كل هذا غياب العدالة في توزيع هذه المناصب التي كثيرا ما تذهب للمحظوظين فقط، والأمر ذاته ينطبق على مناصب الشبكة الاجتماعية التي تشرف عليها مديرية النشاط الاجتماعي، لكن المسؤولية لا تقع على هاتين المديريتين بقدر ما تقع على بعض الانتهازيين

الذين ينشطون في بعض الإدارات والذين يحاولون تسخير هذه المناصب لمعارفهم بغض النظر عن الأهداف التي تم إنشاؤها من أجلها .

المطلب الرابع : إستحداث قرابة 7 آلاف منصب شغل في ظرف ثلاثة أشهر :

مكنت آليات دعم التشغيل والمشاريع التنموية الموجهة لفائدة ولاية تيسمسيلت من إستحداث 6979 منصب شغل خلال الثلاثي الأول من السنة الجارية حسبما علم لدى مديرية التشغيل.

وقد تم توفير 4134 منصب عمل بفضل مختلف المشاريع الجاري إنجازها ضمن برنامج الخماسي الحالي والتي تخص البرامج السكنية وإنجاز وتهيئة الطرقات وفتح المسالك الريفية إلى جانب مشروع إنجاز خط السكة الحديدية تيسمسيلت-بوغزول وفق نفس المصدر.

كما سجلت الولاية في نفس الفترة فتح 2845 منصب ضمن مختلف آليات دعم التشغيل منها 1023 منصب بفضل جهاز المساعدة على الإدماج المهني و497 عبر الوكالة الولائية للتشغيل و1325 منصب في إطار الوكالتين الوطنيتين لدعم تشغيل الشباب وتسيير القرض المصغر والصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

وبغية تشجيع الشباب على الاستثمار في شتى المجالات الاقتصادية أطلقت مصالح الولاية بالتنسيق مع مديرية التشغيل عملية تحسيسية خاصة بالتنمية المحلية وآليات دعم التشغيل ستستهدف معظم بلديات الجهة خاصة أنه لوحظ عزوف الشباب الذين يقطنون بالبلديات النائية على هذه الأجهزة مما يستدعي تكثيف العمل التوعوي.

كما تسعى مديرية التشغيل إلى تحقيق نسب عالية في تشغيل الشباب وذلك من خلال تسطير برنامج على مدى الخمس سنوات المقبلة بهدف تطوير ثقافة المقاولة لدى هذه الفئة والعمل على إبرام اتفاقيات شراكة مع المؤسسات الاقتصادية والمرافق العمومية لاستحداث مناصب شغل إضافية علاوة عن إنشاء بنك للمعلومات حول سوق العمل المحلية وتفعيل عمل اللجنة الولائية لترقية التشغيل.

خلاصة الفصل:

تتوفر الولاية على إمكانات كثيرة و ضخمة في ميادين كثيرة للقضاء نهائيا على مشكلة البطالة لكن المكانة التي هي عليها الولاية الآن في هذا الجانب دليل على أن الأمر يتعلق بسوء التسيير و التخطيط و أيضا عدم وجود روح المقاولاتية عند شباب المنطقة ن و أيضا عزوفهم على العمل في قطاعات تتميز بها هذه الولاية .

الفصل السادس :

الدراسة الميدانية

تمهيد:

ياتي هذا الفصل التطبيقي لتبيان هل حقا الأرقام المذكورة سالفا تعبر على ما يشعر به المواطن في ولاية تسمسيلت ، و أيضا للوقوف على الشغل المطلوب و نوعيته ، و ما هي القطاعات التي يمكن أن تحل مشكلة التشغيل بالولاية ، من وجهة نظر المبحوثين.

المبحث الأول : الجوانب المنهجية للدراسة:

تتمثل جوانب منهجية هذه الدراسة الميدانية فيما يلي :

المطلب الأول : تقديم الدراسة.

أولا : تحديد مشكلة الدراسة: تتعلق الإشكالية الرئيسية لهذه الدراسة بمحاولة معرفة واقع التشغيل و أفاقه في ولاية تيسمسيلت من خلال معالجة مجموعة من المتغيرات و العوامل التي لها صلة بذلك ، وتجدر الإشارة إلى أن دراستنا هذه تمر بعدة مراحل هي:

4- المرحلة الأولى: تقسيم المبحوثين إلى عاملين وبطالين، وتشخيص وضعية كل فئة؛

5- المرحلة الثانية: تحديد موقف المبحوثين في أسباب ارتفاع البطالة وسط شباب الولاية؛

6- المرحلة الثالثة: الاختيار بين عدة إجراءات يراها أفراد العينة مناسبة لتوفير العمل للشباب.

من خلال هذه المراحل سنحاول الإجابة عن إشكالية بحثنا الرئيسية، منطلقين من فرضية مفادها إرتفاع نسبة البطالة في ولاية تيسمسيلت ووجود عراقيل تحول دون إرتفاع مستويات التشغيل فيها .

ثانيا: أهداف الدراسة: تستمد أهداف الدراسة الميدانية من الأهداف الأساسية للبحث والمتمثلة في:

- معرفة واقع التشغيل و أفاقه في ولاية تيسمسيلت .
- إيجاد العوامل و المتغيرات التي لها تأثير مباشر على سياسة التشغيل في الولاية .
- محاولة معرفة العوائق التي تقف في طريق النهوض بقطاع التشغيل في الولاية .
- معرفة الأسباب الرئيسية المؤدية للبطالة في الولاية و القطاعات النشطة في مجال التشغيل .
- الحصول عل بعض الحلول الممكنة من خلال نتائج الدراسة و التي يمكن أن تفعّل قطاع التشغيل في الولاية .

ثالثا: مصادر الحصول على المعلومة: بعد تحديد مشكلة الدراسة، قمنا بتحديد المعلومات الضرورية لمعالجة المشكلة، فلاحظنا أن أغلب المعلومات المطلوبة في هذه الدراسة هي معلومات أولية يجب جمعها ميدانيا من الفرد مباشرة، باعتبارها متعلقة بآرائه ومواقفه حول واقع وأفاق التشغيل بالولاية، للمساهمة في بناء آليات للنهوض بواقع التشغيل بالولاية، وهذا النوع من المعلومات لا يمكن إيجادها في السجلات كمعلومات ثانوية، من أجل ذلك قررنا استعمال أداة الاستقصاء بقائمة الأسئلة (الاستبيان)، والتوجه إلى أفراد المجتمع.

رابعا : مجتمع الدراسة: وهو عبارة عن جميع السكان القاطنين في تراب ولاية تيسمسيلت العاملين (مابين 18 و 60 سنة) أو البطالين (وهو كل شخص سنه مابين 18 و 60 سنة قادر على العمل ويرغب فيه و يبحث عنه لكن لم يجده عندى مستوى الأجر السائد) و الذين بإمكانهم المساهمة بأجوبتهم في معالجة موضوع البحث .

خامسا: تحديد العينة: بإعتبار أن حجم مجتمع الدراسة كبير جدًا، ممّا يُصَعِّبُ إستعمال أسلوب الحصر الشامل في هذه الدراسة، لذلك توجهنا إلى إستعمال أسلوب العينات. حيث إقتضت الضرورة إستعمال أسلوب إختيار العينة ومفرداتها من مجتمع البحث بشكل عشوائي وفق الأسس التالية:

- السن بحيث مست كل الفئات العمرية المؤهلة للعمل قانونا؛
- الجنس: ذكر، أنثى؛
- المنطقة الجغرافية؛ مست بنسبة كبيرة كل بلديات الولاية؛
- المستوى العلمي، بحيث شملت كل المستويات الممكنة، ابتدائي، متوسط، ثانوي وجامعي؛
- الشهادة المتحصل عليها، وهم إما حاملين لشهادة جامعية أو شهادة التعليم والتكوين المهنيين، أو بدون شهادة. الاستعانة ؛

المطلب الثاني : إعداد الاستبيان.

حتى نتمكن من الحصول على النتائج المرجوة قمنا بتحضير استقصاء موجه لسكان ولاية تيسمسيلت، ولكن قبل الوصول إلى صياغته النهائية وتوزيعه مر بعدة مراحل:

أولا: **الدراسة الاستكشافية:** قبل ضبط قائمة الأسئلة النهائية للاستبيان والاقتراحات المتعلقة بكل سؤال، قمنا بإعداد صياغة أولية من أجل تجربتها قبل توظيفها في بحثنا، لذا تم الاستعانة ببعض المراجع المناسبة له ، كما تم الاتصال بالمتخصصين في هذا الميدان لأخذ أرائهم حوله وهذا حتى نتمكن من صياغته بصفة محكمة.

قمنا في البداية بإخضاعه إلى عينة تجريبية مصغرة، ، حيث طرحت على أفراد هذه العينة أسئلة مفتوحة (بدون اقتراحات)، وكانت هذه الخطوة تهدف إلى اختبار الأسئلة من حيث: درجة فهم المستجوب لها، فهم طريقة الإجابة عليها، التأكد من مصداقية الإجابات والحصول على الاقتراحات التي سترفق بالأسئلة في الاستبيان النهائي، وبعدها قمنا بفرز وتحليل البيانات الناتجة عن هذه العملية، ومن خلال الإجابات المختلفة قمنا بصياغة الاقتراحات التي ترافق أسئلة الاستبيان. وتم تعديل بعض الأسئلة التي كانت تبدو مبهمة واستبعاد أخرى كانت تعطي معلومات مكررة أو غير دقيقة.

ثانيا: التصميم النهائي للاستبيان: بعد القيام بالدراسة الاستكشافية وجمع البيانات الأولية من العينة المصغرة، جاءت مرحلة التصميم النهائي لأسئلة الاستبيان، حيث تم إعداده باللّغة العربية، يحتوي على 26 سؤالاً بعضها مغلق وبعضها الآخر نصف مغلق، بإدراج اقتراحات للإجابة تتراوح من اقتراحين إلى ستة اقتراحات، وترك مساحة إضافية في بعض الأسئلة التي تتطلب ذلك لإبداء رأي آخر لم يتم إدراجه ضمن الاقتراحات، مع جعل سؤال مفتوح لاقتراح الإجراءات التي يراها أفراد العينة مناسبة للتقليص من حجم البطالة.

و تم تقسيم الاستبيان إلى أربعة محاور هي:

1-المحور الأول: المعلومات الشخصية: والهدف الرئيسي من هذا المحور التعرف على خصائص مفردات العينة، مثل السن، الجنس، مكان الإقامة، المهنة، المستوى العلمي والشهادة، وهي تسمح بالتعرف على تأثير هذه الخصائص النوعية في نوع الإجابات المقدمة.

2- **المحور الثاني:** أسئلة موجهة للشخص العامل: كان الهدف من هذا المحور التعرف على نوع عمل المبحوثين، قطاع عملهم، طبيعة العمل، طريقة الحصول عليه وقناعتهم به، وذلك من أجل تشخيص ظروف عمل المبحوثين، والذي يسمح بعدها بتقديم الحلول الكفيلة بتحسينها، واستخدمنا في هذا المحور الأسئلة المغلقة بتقديم الاقتراحات المستخرجة من الدراسة الاستكشافية، مع أسئلة نصف مفتوحة لتعليل الإجابات.

3- المحور الثالث: أسئلة موجهة للشخص البطال: كان الهدف من هذا المحور التعرف على العوامل التي جعلتهم في فئة البطالين، و تطلعاتهم حول منصب العمل الذي يرغبون فيه، وذلك من أجل تشخيص أسباب

البطالة، واستخدمنا في هذا المحور الأسئلة المغلقة بتقديم الاقتراحات المستخرجة من الدراسة الاستكشافية، مع أسئلة نصف مفتوحة لتعليل الإجابات.

4-المحور الرابع: رأي المبحوث حول أسباب انتشار البطالة في الولاية وآليات التخفيف من ذلك، والهدف من هذا المحور هو أسباب انتشار البطالة في أوساط الشباب والتعرف على رأيهم حول مستقبل التشغيل بالولاية، واقتراح آليات للنهوض بقطاع التشغيل بالولاية ، و هذا باستخدام أسئلة مغلقة و أخرى مفتوحة أو نصف مفتوحة.

ثالثا: توزيع الاستبيان: بعد إعداد الصياغة النهائية للإستبيان، تم توزيعه على مفردات عينة البحث المنتشرة في أغلب البلديات التابعة للولاية وهذا تحت الظروف الصعبة المصاحبة للقيام بالبحث .

رابعا: حصيلة الاستبيان: و يوضح الجدول التالي الحصيلة العامة للاستبيان

الجدول رقم (6-1): الحصيلة العامة للاستبيان.

	العدد	النسبة المؤوية
الاستبيانات الموزعة	600	100%
الاستبيانات المسترجعة	443	%73.83
الاستبيانات المقبولة	437	%98,65
الاستبيانات الملغاة	6	%01,35

المصدر: من إعداد أعضاء فرقة البحث .

الإستبيانات المستبعدة إما لكونها لفئات لا تعمل ولا ينطبق عليها تعريف البطالة، مثل الطلبة وربات البيوت اللواتي لا يرغبن في العمل ولا يبحثن عليه، أو المتقاعدون، وإما لكونها ناقصة لم تتضمن الإجابات الكافية.

المطلب الثالث: تقديم منهج الدراسة.

إتجاه عملنا الميداني يربط وينسق بين عدة خطوات متكاملة، إذ يكون أحيانًا في وضعية تحليلية وأخرى إحصائية، لذا كان علينا توظيف مختلف الطرق المستعملة عند عامة الباحثين في إطار البحث العلمي، من جمع للبيانات وفرزها وتحليلها، واستخلاص النتائج منها.

أولا: معالجة البيانات: تم تفريغ البيانات في جداول، وتمثيلها بأعمدة بيانية ودوائر نسبية، كما تم التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام برنامج E-views7، ومن أجل إستعمال البرنامج يجب التصريح بكل المتغيرات الموجودة في الإستبيان، وهذا يعني أننا حوّلنا كل الأسئلة والاقتراحات المتعلقة بها إلى متغيرات فتحصلنا على 105 متغيرًا، أي أن جدول البرمجية الإحصائية قد احتوى عند نهاية عملية الفرز على 105 عمودًا تمثل كل المتغيرات الموجودة في الاستبيان الواحد، و437 سطرًا تمثل عدد الاستبيانات المقبولة.

قبل إدخال البيانات إلى البرنامج قمنا بتحويل البيانات الكيفية إلى بيانات كمية، وذلك عن طريق تحويل الاقتراحات إلى قيم عددية؛ ففي الأسئلة الأحادية الإجابة ذات "نعم" أو "لا" رمزنا لـــ"نعم" بـــ (1)، و"لا" بـــ (0)، وفي حالة "ذكر" أو "أنثى"، رمزنا لـــ "الذكر" بـــ (1)، ولـــ "الأنثى" بـــ (0). أما في حالة الأسئلة متعددة الإجابة فرمزنا لكل اقتراح مختار بـــ (1)، وللاقتراحات الأخرى بـــ (0).

ثانيا: تحليل البيانات: من أجل تحليل دقيق لنتائج الدراسة الميدانية التي قمنا بها، ولمزيد من المعلومات التي لا يمكن الحصول عليها من خلال التعامل مع كل سؤال على حدى، أردنا ربط إجابات المبحوثين فيما بينها، لاستخلاص العلاقة بين تلك الإجابات وتأثرها ببعضها البعض، فقد اعتمدنا في دراستنا هذه على الجداول التكرارية والنسب المؤوية ومعاملات الارتباط، بهدف اختبار صحة فروض الدراسة من جهة، وتقديم نماذج العلاقات بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع من جهة أخرى.

ثالثا : تفريغ البيانات.

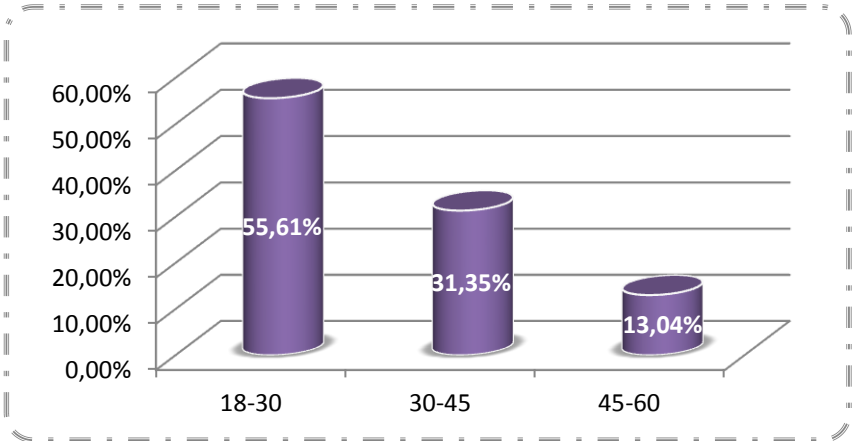
بعد جمع البيانات من مصادرها الأولية عن طريق الاستبيان، قمنا بعرضها باستعمال الأشكال البيانية، والهدف من ذلك هو عرضها بطريقة تسهّل عملية التحليل ، وهذا ما سنتعرف عليه من خلال محاور الاستبيان.

المبحث الثاني : تحليل الاستبيان :

سنتعرف في هذا العنصر على خصائص العينية التي شاركت في هذه الدراسة بالإجابة على الاستبيانات المقدمة لها، وتوزيعها حسب السن، الجنس، مكان الإقامة، المهنة، المستوى العلمي، ونوع الشهادة المتحصل عليها.

المطلب الأول : توزيع عناصر العينة حسب الفئات العمرية: وجاء توزيع مفردات عينة البحث حسب الفئات العمرية موضحا حسب الشكل التالي :

الشكل رقم 6–1): توزيع المبحوثين حسب الفئات العمرية.



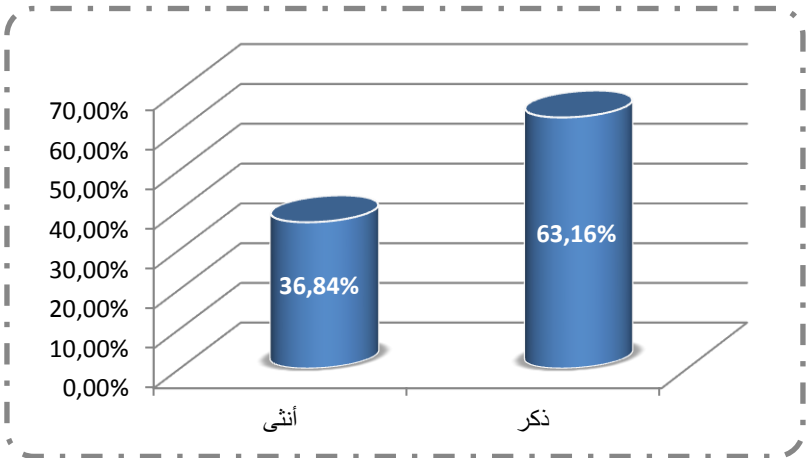
المصدر: من إعداد أعضاء فرقة البحث .

انحصرت عينة الدراسة على المواطنين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 18 و60 سنة ، بحيث قسمنا عينة الدراسة إلى ثلاث فئات، من 18 إلى 30 سنة وهم الذين يمثلون أكبر نسبة من المبحوثين بـــ 55,61%،

وهو ما يقابل 243 فرد ويرجع ذلك إلى أن أكبر نسبة من سكان الولاية أعمارهم تندرج ضمن هذه الفئة. ثم فئة من 30 إلى 45 سنة والذين يمثلون 31,35% من عينة الدراسة أي 137 فرد. ثم فئة 45 إلى 60 سنة بنسبة 13,04% أي 57 فرد.

المطلب الثاني : توزيع عناصر العينة حسب الجنس: وكان توزيع عناصر عينة البحث حسب الجنس وفق الشكل الآتي:

الشكل رقم (6-2): توزيع المبحوثين حسب الجنس.



المصدر: من إعداد أعضاء فرقة البحث .

ومن الشكل نلاحظ أن نسبة المبحوثين كبيرة من جانب الذكور بنسبة 63,16 % مقارنة بالإناث الممثلة بنسبة 36,84 % ، وهذا يمكن إرجاعه إلى طابع وثقافة المجتمع الجزائري الذي يتميز بحركية كبيرة لعنصر الذكور في سوق الشغل بإعتبارهم المعيلون الأساسيون لأسرهم الصغيرة و الكبيرة و الباحثون بقوة عن الشغل مقارنة مع الإناث .

المطلب الثالث: توزيع عناصر العينة حسب مكان الإقامة: وكان توزيع مفردات العينة عبر البلديات وفق الجدول التالي:

الجدول رقم (6-2): توزيع المبحوثين حسب مكان الإقامة

البلديات	عدد الإستبيانات
تيسمسيلت	204
أولاد بسام	31
العيون	25
بوقايد	18
خميستي	46

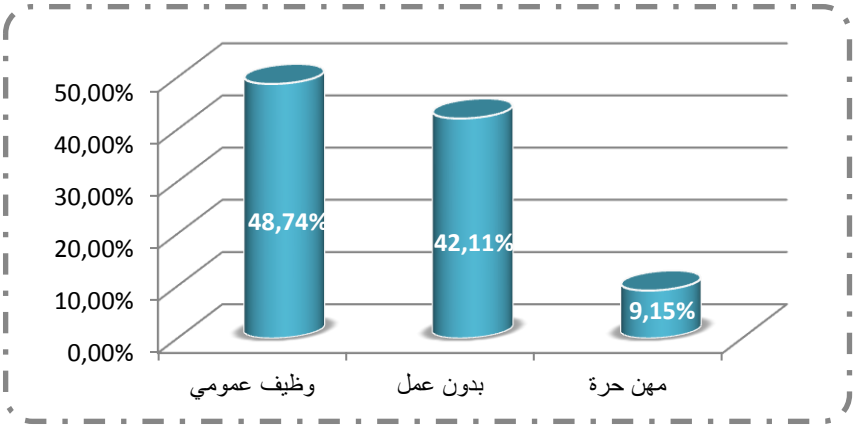
لرجام	25
ثنية الحد	21
برج بونعامة	16
سيدي سليمان	11
بني شعيب	10
المعاصم	4
بني لحسن	6
تملاحت	7
عماري	5
عين الكرمة	6
سيدي عابد	5
سيدي العنتري	1
الأزهرية	1
المجموع	**443**

المصدر: من إعداد أعضاء فرقة البحث .

من خلال إستعمال الأسلوب العشوائي لإختيار العينة من مجتمع البحث قمنا بإختيار المفردات من أغلب البلديات التابعة للولاية ، حيث كانت متمركزة بأعداد كبيرة في بلدية تيسمسيلت التابعة جغرافيا لعاصمة الولاية أو البلديات القريبة منها كالعيون أو خميستي ، و العكس بالنسبة للبلديات البعيدة عن عاصمة الولاية التي تتميز بكثافة سكانية قليلة نتيجة لعوامل إجتماعية و إقتصادية جعلت من عدد المبحوثين قليل ، بالإضافة إلى الظروف الصعبة التي صاحبت توزيع الإستبيان .

المطلب الرابع :توزيع عناصر العينة حسب المهنة:وجاءت نتائج الإستبيان فيما يخص توزيع مفردات العينة حسب المهنة وفق الشكل التالي :

الشكل رقم (6-3): توزيع المبحوثين حسب المهنة.

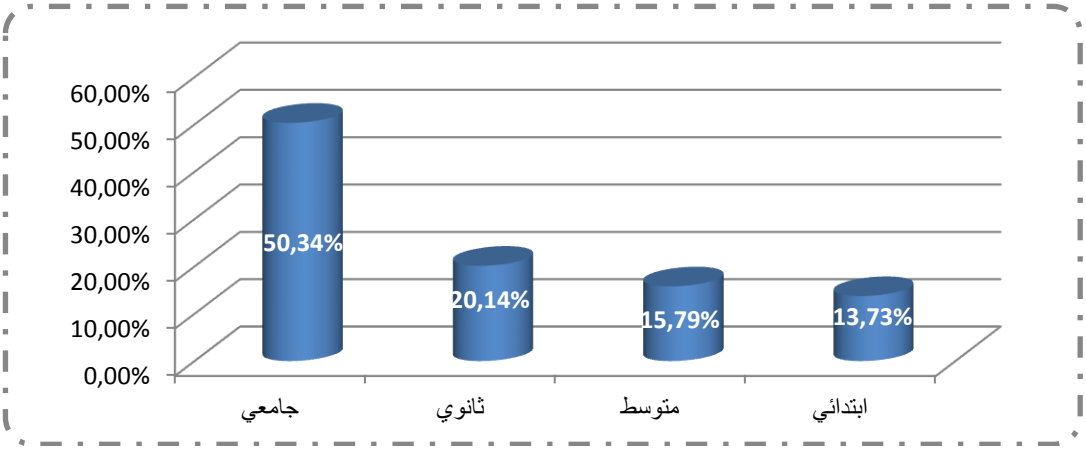


المصدر: من إعداد أعضاء فرقة البحث .

ويلاحظ من الشكل بأن قطاع الوظيف العمومي يعتبر الركيزة الأساسية للتشغيل في ولاية تيسمسيلت بنسبة 48,47 % وهذا نتيجة للدور الذي تلعبه الدولة في التوظيف من خلال مختلف الإدارات العمومية التابعة لعدة قطاعات وبعض المصانع العمومية ،كما يمثل مجال المهن الحرة ما نسبته 9,15 % وهي نسبة قليلة مقارنة بما يغطيه قطاع الوظيف العمومي من التشغيل وهذا راجع إلى الإعتماد الكبير للأفراد في الولاية على الدولة ومناصب الشغل التي تفتحها مع غياب روح المبادرة والمساهمة في إنشاء مؤسسات مصغرة تعمل على تقليص نسبة البطالة التي بلغت نسبة 42,11 % وهي نسبة مرتفعة مقارنة بالدور الذي يؤديه قطاع الوظيف العمومي و المهن الحرة في مجال التشغيل بالولاية .

المطلب الخامس: توزيع عناصر العينة حسب المستوى العلمي: ظهرت نتائج توزيع عناصر العينة حسب المستوى العلمي تبعا للشكل الآتي:

الشكل رقم (6–4): توزيع المبحوثين حسب المستوى العلمي.

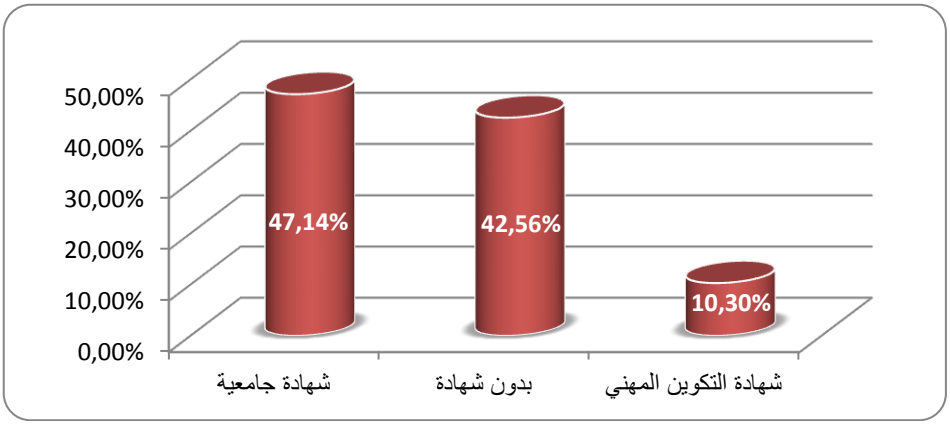


المصدر: من إعداد أعضاء فرقة البحث .

ويمثل المستوى الجامعي ما نسبته 50,34 % من المبحوثين وهي نسبة معتبرة ،و هذا نتيجة لتحسن المستوى التعليمي و إرتفاع نسب النجاح في البكالوريا و المجهودات الكبيرة التي قامت بها الدولة في مجال البحث العلمي خاصة مع إنشاء المركز الجامعي بتيسمسيلت و الذي وفر على الطلبة عناء التنقل إلى الولايات الأخرى ،كما جاءت المستوى الثانوي في المرتبة الثانية بنسبة 20,14 % وهي قيمة مرتفعة نسبيا بالمقارنة مع المستوى المتوسط و الابتدائي والتي كانت نسبها ممثلة بالقيم التالية على التوالي :15,79 % وَ 13,73 % .

المطلب السادس: توزيع عناصر العينة حسب الشهادة:حيث كانت نتائج الإستبيان فيم يخص الشهادة المحصل عليها من طرف مفردة العينة ممثلة في الشكل التالي :

الشكل رقم (6–5): توزيع المبحوثين حسب الشهادة المحصل عليها.

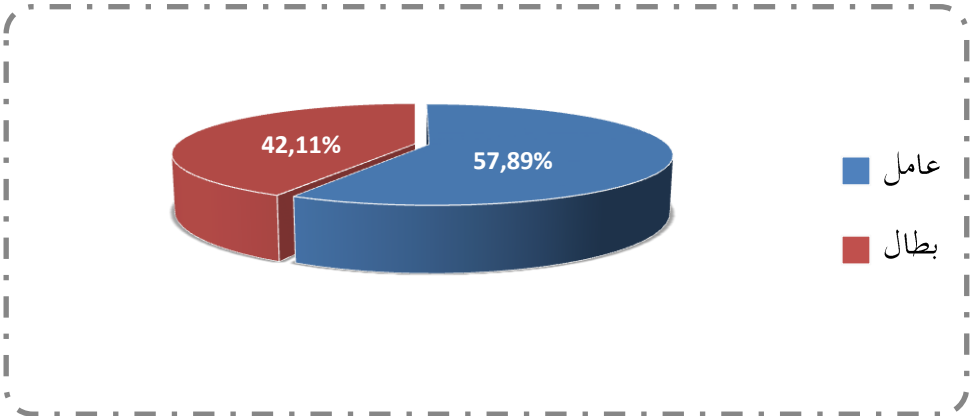


المصدر: من إعداد أعضاء فرقة البحث .

ونلاحظ بأن المبحوثين الحاملين للشهادات الجامعية كان يمثل قيمة أعلى بنسبة 47,14 % و هذا نتيجة للظروف التي تحسنت في مجال التعليم العالي بالولاية كما ذكرنا سابقا،أما المبحوثين بدون شهادة فكانوا ممثلين بنسبة 42,56 % وهم الأفراد الذين توقفوا عن الدراسة في أحد الأطوار الثلاثة الأولى تحت ظروف معينة و الذين فظلوا الدخول في عالم الشغل والبحث عن مناصب فيه . وجاءت الفئة الحاملة لشهادة التكوين المهني ممثلة بنسبة قليلة قيمتها 10,30 % و هذا ما يؤكد الاهتمام القليل للأفراد بقطاع التكون المهني و الذي أصبح في السنوات الأخيرة من القطاعات الهامة المزودة لسوق الشغل باليد العاملة في مختلف القطاعات .

المطلب السابع: توزيع عناصر العينة حسب عامل أو بطال: وكانت عناصر عينة البحث في هذا الجانب ممثلة وفق الشكل التالي :

الشكل رقم (6–6): توزيع المبحوثين حسب حالته (عامل أو بطال).



المصدر: من إعداد أعضاء فرقة البحث .

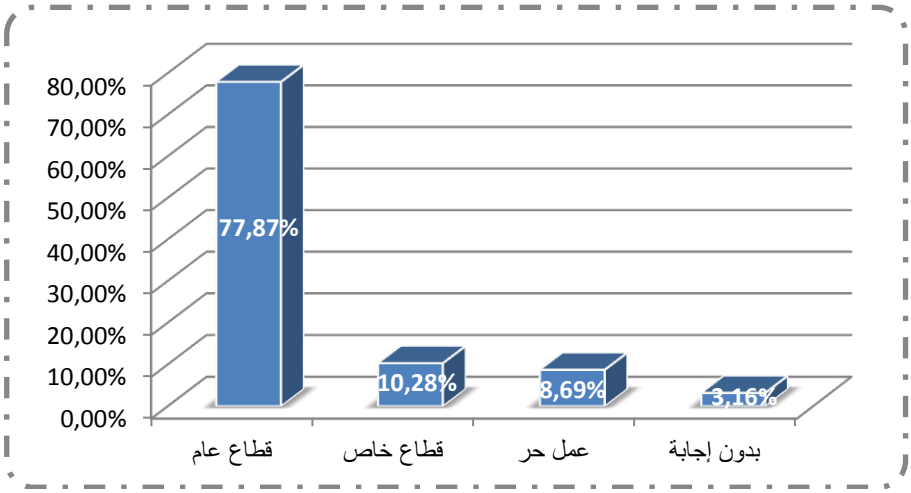
وجاءت نسبة المبحوثين ممثلة عشوائيا بقيمة 57,89% ، أما نسبة البطالين فنسبتها كانت بقيمة 42,11%.

المبحث الثالث : تشخيص ظروف العمل بالولاية.

المحور الثاني من الاستبيان الذي قدم لسكان الولاية يتمحور حول تشخيص ظروف الفئة العاملة، وهم الذين أجابوا بنعم على السؤال الأول من أسئلة الإستبيان.

المطلب الأول : نوع العمل: من خلال عرض نتائج الإستبيان تم التوصل إلى المعلومات الخاصة بطبيعة العمل المؤدى من طرف مفردات العينة و الموضح في الشكل التالي :

الشكل رقم (6-7): توزيع العمال حسب نوع عملهم.

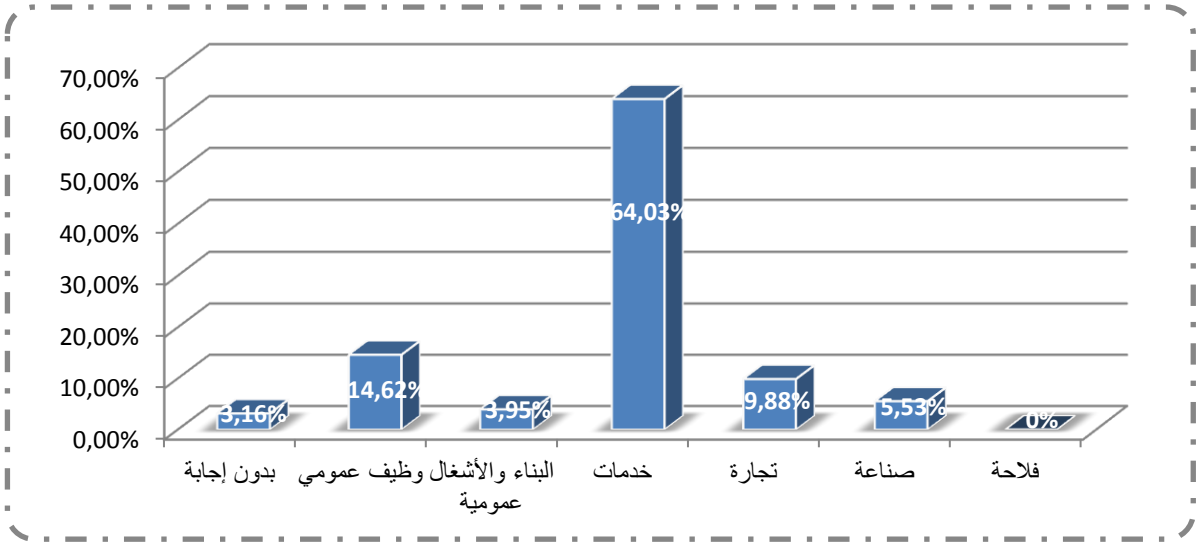


المصدر: من إعداد أعضاء فرقة البحث .

وما نلاحظه هو سيطرة القطاع العام على نوع العمل المؤدى من طرف الأفراد في الولاية بنسبة كبيرة مقدرة بـــ 77,87 % وهذا راجع إلى المناصب الكثيرة المفتوحة من طرف الدولة والدعم الكبير لها في مجال التشغيل ،أما القطاع الخاص وقطاع الأعمال الحرة فكانا ممثلين بما نسبته على التوالي 10,28 % وَ 8,69% و هي نسب ضعيفة في سوق الشغل للولاية وهذا نظرا للغياب الكثير للمستثمرين الخواص بالولاية وغياب روح المبادرة للفرد للقيام بمشاريع يكون في غنىً عن الإنتظار الدائم للدعم المقدم من طرف الدولة .كما كان ما نسبته 3,16% عبارة عن إستبيانات بدون إجابة عن طبيعة العمل وهي من العراقيل التي واجهتنا عند معالجة الإستبيان وهذا ممكن راجع إلى عدم رغبة المستجوبين في تبيان طبيعة عملهم لأسباب خاصة .

المطلب الثاني : قطاع العمل:من خلال معالجة الإستبيان تم التوصل إلى النتائج المتعلقة بالقطاع الذي ينشط في مفردات العينة والموضح في الشكل الآتي :

الشكل رقم (6–8): توزيع العمال حسب طبيعة عملهم .

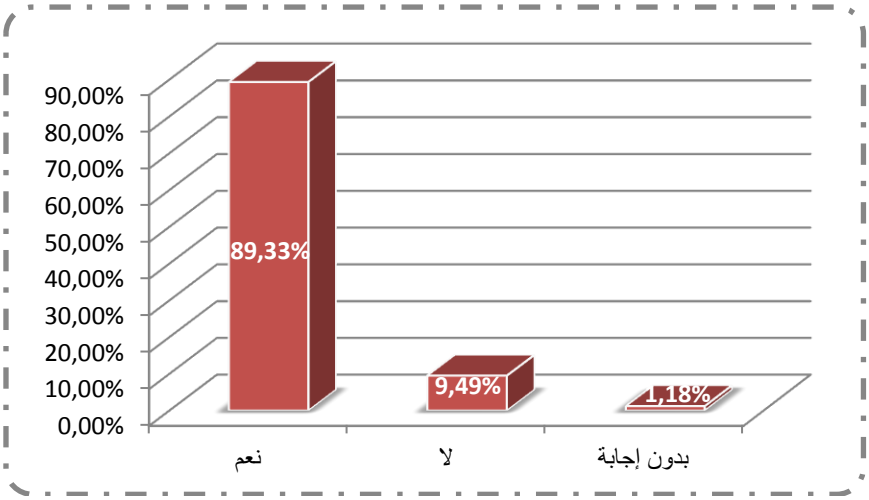


المصدر: من إعداد أعضاء فرقة البحث .

وجاء قطاع الخدمات في الولاية بنسبة كبيرة قدرت قيمته بـــ 60,03% وهذا يمكن إرجاعه إلى الإهتمام المتزايد والتحسن المسجل في بعض الأنشطة الخدمية في الولاية كالنقل، الصحة ،..إلخ ،كما كان لقطاع الوظيف العمومي بمختلف فروعه الفاعلة في قطاع التشغيل ما نسبته 14.62 % من طبيعة العمل الذي يزاوله الأفراد في الولاية ،أما قطاعات التجارة ، الصناعة، البناء و الأشغال العمومية فكانت ممثلة بالنسب الأتية على التوالي :9,88 % ،5,53 % ، 3,95 % وهي نسب ضعيفة نسبيا بالمقارنة مع القطاعات السالفة الذكر وهذا يمكن إرجاعه إلى غياب قاعدة صناعية كبيرة بالولاية بإستثناء بعض المصانع العمومية ، بالإظافة إلى عزوف الأفراد عن قطاع البناء والأشغال العمومية الذي يتطلب عمال ذو كفاءة مهنية ومن خريجي مراكز التكوين المهني وهذا ما لاحظنه سابقا في نسبة المبحوثين الذين ليس لهم شهادة و الذي قارب ما نسبته 42,56 % .أما قطاع الفلاحة لدى المبحوثين فجاء بنسبة مخيبة جدا قدرت بنسبة 0 % و هذ ما يفسر العزوف الكبير للأفراد لهذا القطاع رغم الإمكانيات الكبيرة الطبيعية التي تتوفر عليها الولاية و الإعانات المقدمة من طرف الدولة ،مما جعلهم يتوجهون إلى قطاعات أخرى كالتجارة.أما ما نسبته 3,16 % فكانت إستبيانات بدون إجابة، قد تكون لأسباب خاصة بالمستجوبين .

المطلب الثالث: التصريح لدى مصالح الضمان الاجتماعي: وجاءت النتائج من مدى التصريح لدى مصالح الضمان الإجتماعي مبينة في الشكل التالي :

الشكل رقم (6-09): رأي توزيع العمال حسب تصريحهم لدى الضمان الاجتماعي من عدمه.

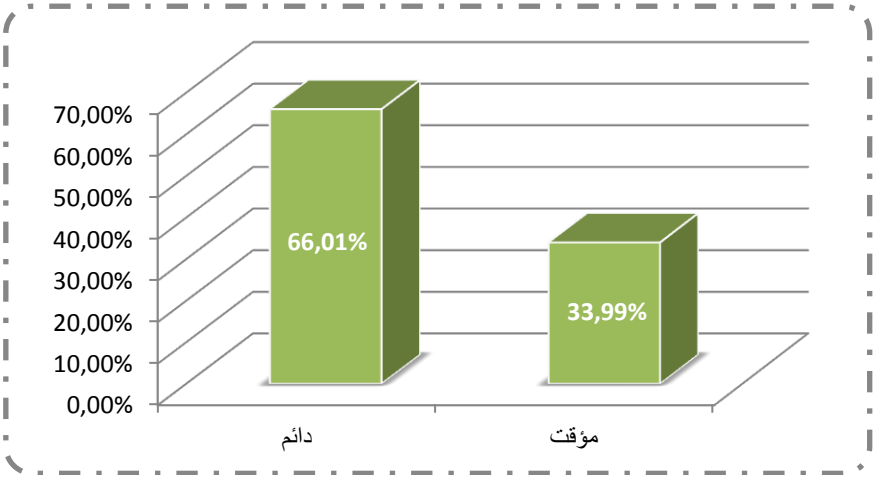


المصدر: من إعداد أعضاء فرقة البحث .

وما نلاحظه هو إرتفاع الأفراد المصرحين لدى الضمان الإجتماعي بنسبة 89,33 % ،و هذا ما يفسر التوجه الكبير للمستجوبين للأعمال التي فيها ضمان إجتماعي و التي توفر له الحماية الإجتماعية و التقاعد مستقبلا ، أما ما نسبته 9,49 % فهم أفراد غير مصرح بهم لدى الضمان الإجتماعي فضلوا النشاط في هذه الأعمال نظرا لغياب الأخرى ولأنهم معيلون لعائلاتهم يستوجب عليهم القيام بأي عمل يضمن لهم العيش .أما ما نسبته 1,18 % فقد كانت إستبيانات بدون أجوبة لأسباب خاصة بالمستجوبين .

المطلب الرابع : طبيعة العمل (دائم /مؤقت): ومن خلال الإستبيان كانت النتائج المحددة لطبيعة العمل موضحة في الشكل التالي :

الشكل رقم (6-10): توزيع العمال حسب طبيعة عملهم (دائم أو مؤقت).



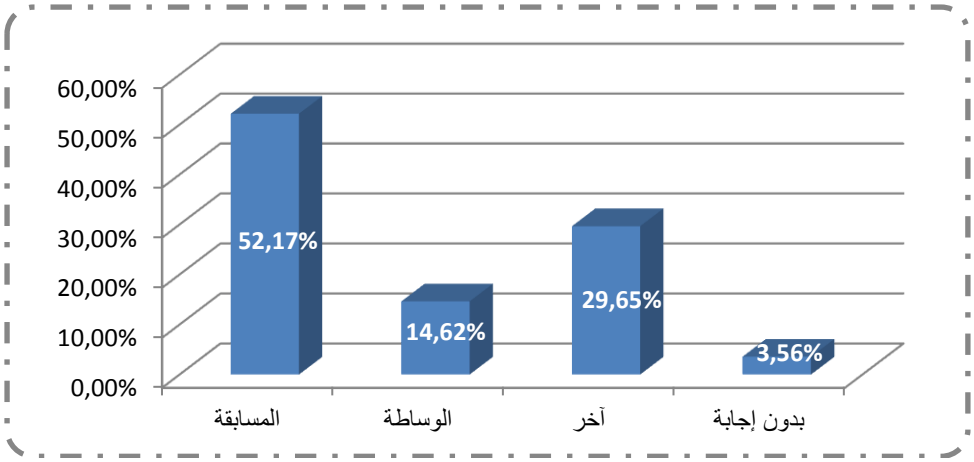
المصدر: من إعداد أعضاء فرقة البحث .

ومن النتائج نلاحظ التطور الكبير للمبحوثين في العمل الدائم و الذي قدر بنسبة 66,01 % وهو الهدف الذي يبحثون عنه للإستقرار في العمل و المواصلة فيه في ظل زيادة الطلب المستمرة عنه ،أما الفئة التي تعمل

بصفة مؤقتة كانت ممثلة بنسبة 33,99 % وهي فئة تبحث عن إكتساب الخبرة في مجال العمل مع وضع هدف تغيير المنصب في حالة إيجاد أفضل منه ، أو انتظار التثبيث الذي قد يطول تحت ظروف مختلفة .

المطلب الخامس : طريقة الحصول على العمل:و جاءت نتيجة طريقة الحصول على العمل وفق الشكل الآتي :

الشكل رقم (6-11): توزيع العمال حسب طريقة حصولهم على العمل.

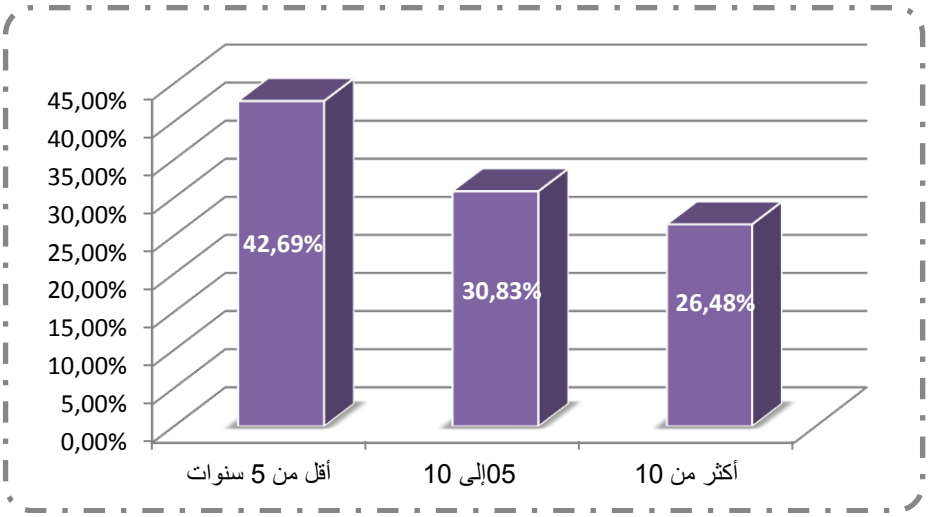


المصدر: من إعداد أعضاء فرقة البحث .

و يلاحظ بأن ما نسبته 52,17 % من المبحوثين تحصلوا على العمل عن طريق المسابقات التي ينظمها الوظيف العمومي بإعتبار الدولة المساهم الأول للتشغيل بالولاية ، أما ما نسبته 14,62 % فقد تحصلوا على الشغل عن طريق الوساطة من خلال الأقارب أو الجيران للعمل عند الخواص في مجال معين تحت شروط ومؤهلات معينة .أما الذين تحصلوا على العمل بطريقة أخرى فهم في أغلب الأحيان الأفراد الذين تحصلوا على العمل بنسبة كبيرة عن طريق عقود التشغيل أو الذين يزاولون أعمال تجارية و أعمال حرة وكانت نسبتهم مقدرة بـــ 29,65% . أما الإستبيانات بدون إجابة بلغت نسبتها 3,56 % و هذا لأسباب خاصة بالمستجوبين .

المطلب السادس : الأقدمية في الوظيفة: وجاءت النتائج المبينة لدرجة الاقدمية في الوظيفة موضحة في الشكل التالي :

الشكل رقم (6-12): توزيع العمال حسب أقدميتهم في الوظيفة.

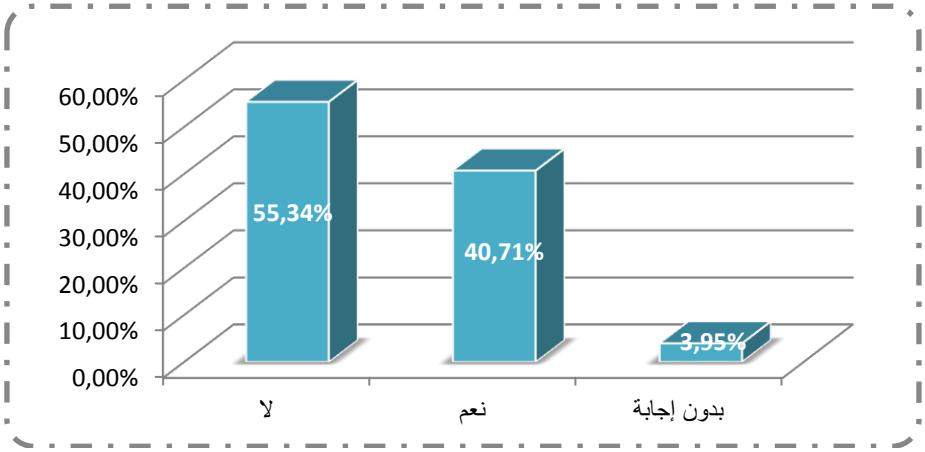


المصدر: من إعداد أعضاء فرقة البحث .

وجاءت الفئة الأقل من 5 سنوات بنسبة مرتفعة نسبيا بمعدل 42,69 % وهذا ما يؤكد الحركية في مجال التشغيل في السنوات الأخيرة بالولاية من خلال قطاعات وصيغ مختلفة للعمل ، أما الفئتان ما بين 5 إلى10 وَ أكثر من 10 سنوات فكانت ممثلة بالنسب التالية على التوالي :30,83 % وَ 26,48 % وهي نسب قليلة بالمقارنة مع الفئة الأولى ولكنها تؤكد أتقدميتها وخبرتها في المجال الذي تنشط فيه .

المطلب السابع : الرغبة في تغيير الوظيفة: وكانت النتائج الموضحة للرغبة في تغيير الوظيفة مبينة وفق الشكل التالي :

الشكل رقم (6-13): توزيع العمال حسب رغبتهم في تغيير الوظيفة من عدمه.



المصدر: من إعداد أعضاء فرقة البحث .

ونلاحظ أن ما نسبته 55,34 % لا يرغبون في تغيير الوظيفة و هذا نظرا لظروف العمل التي تكيفوا معها و الخبرة التي إكتسبوها في مجال العمل وتناسبها مع تخصصهم ، القرب من مكان الإقامة بالإظافة إلى زيادة الطلب في سوق الشغل بالولاية و عدم وجود البدائل لذلك ،أما الذين يرغبون في تغيير عملهم كانت نسبتهم ممثلة بمعدل 40,71 % ويرجعون ذلك إلى العوامل التالية :

- لأنه غير مناسب لتخصصهم؛

- عدم التصريح لدى مصالح الضمان الاجتماعي؛

- إنخفاض الراتب؛

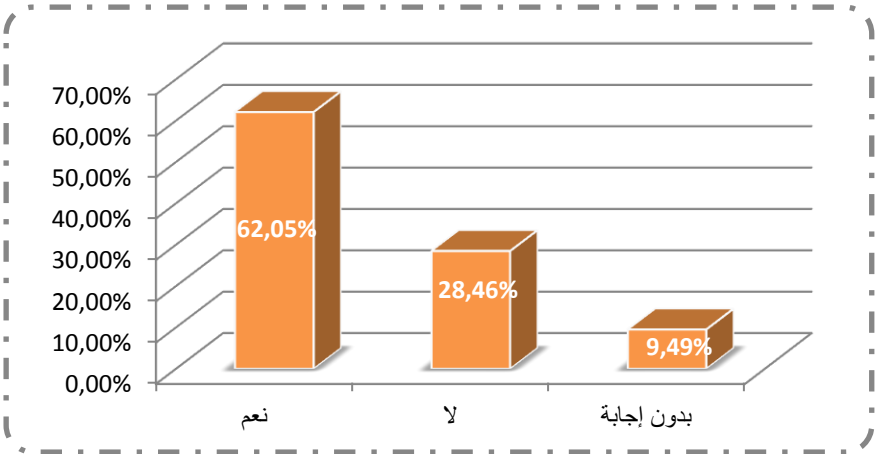
- عدم الترسيم في المنصب؛

- إرتفاع المسؤولية دون ارتفاع المردودية.

المطلب الثامن: العمل في مجال التخصص:

من خلال الإستبيان كانت النتائج المبينة لمدى العمل في مجال التخصص موضحة حسب الشكل التالي :

الشكل رقم (6-14): توزيع العمال حسب التخصص في العمل من عدمه.

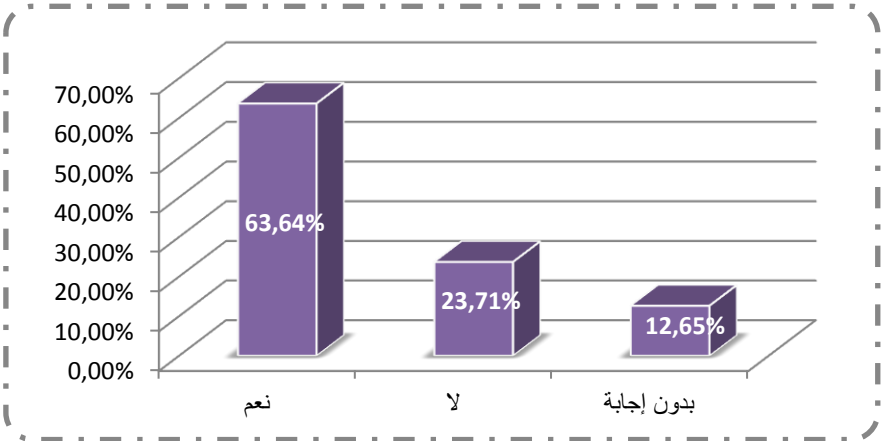


المصدر: من إعداد أعضاء فرقة البحث .

نلاحظ بأن ما نسبته 62,05 % من المبحوثين يعملون في مجال التخصص وهذا نظرا للمناصب التي يشتغلون فيها والتي يسيطر عليها القطاع العام الذي ينظم مسابقات يراعى فيها عموما تخصص ومستوى الشهادة المطلوبة ، أما ما نسبته 28,46 % فيعملون في مجالات دون تخصصهم وهذا راجع إلى إنخفاض فرص العمل وقبول ذلك لإعالة عائلتهم إلى غاية الحصول عل العمل الذي يرغبون فيه .أما الإستبيانات التي كانت بدون إجابة فنسبتها 9,49 % وهذا راجع لأسباب خاصة بالمستجوبين .

المطلب التاسع : التكوين: جاءت النتائج الموضحة لمدى كفاية تكوين العمال في مجال شغلهم موضحة في الشكل التالي :

الشكل رقم (6-15): توزيع العمال حسب كفاية تكوينهم في العمل من عدمه.



المصدر: من إعداد أعضاء فرقة البحث .

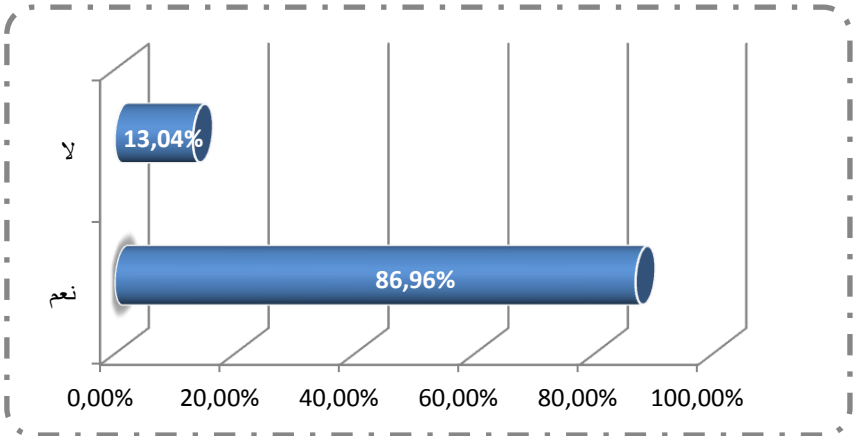
وهنا لدينا ما نسبته 63,64 % من المبحوثين كان تكوينهم كافيا للعمل في الشغل أو النشاط المرغوب وهذا لأنهم من حاملي الشهادات أولهم شهادة تكوين مهني في العمل الذي يزاولونه ،أما ما نسبته 23,78% فهم أفراد ليس لديهم تكوين متخصص في المنصب الذين يشغلونه وهذا محاولة منهم لمواجهة البطالة التي تواجههم، أو تحصلوا على هذه المناصب عن طريق الوساطة أو بوسيلة أخرى .

المبحث الرابع : تشخيص وضعية البطالين.

المحور الثالث من الاستبيان يتضمن أسئلة لتشخيص البطالين، والبحث في الأسباب التي حالت دون حصولهم على وظيفة، بالإضافة إلى التعرف على نوع العمل والقطاع الذي يرغبون في الحصول عليه.

المطلب الأول : البحث عن العمل: من خلال عرض نتائج الإستبيان كانت البيانات المبينة لطبيعة العمل المبحوث عنه من طرف البطالين موضحا حسب الشكل التالي :

الشكل رقم (6-16): توزيع البطالين حسب بحثهم عن العمل من عدمه.

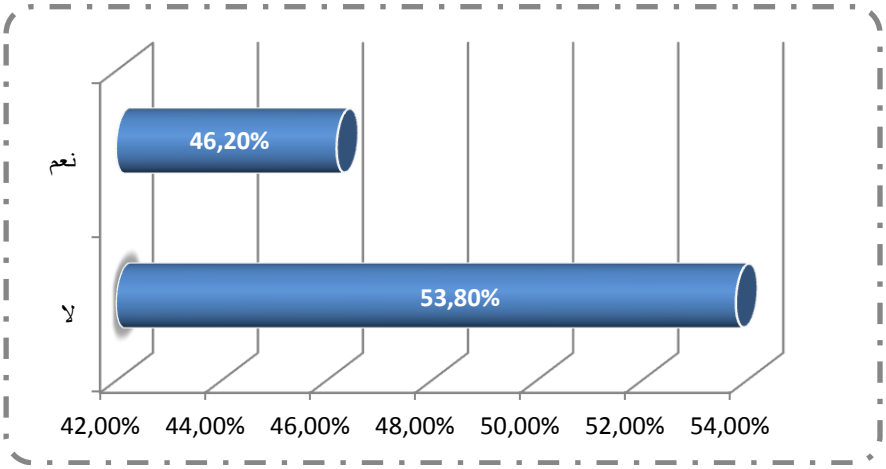


المصدر: من إعداد أعضاء فرقة البحث .

وما يلاحظ هو أن نسبة البطالين الذين يبحثون عن عمل بلغت نسبة 86,96 % وهي نسبة مرتفعة تؤكد الطلبات المتزايدة للعمل في سوق الشغل للولاية ، أما ما نسبته 13,14 % من المبحوثين لا يسعون وراء إيجاد الشغل وهذا تحت ظروف معينة ـــأولهم من يعولهم من أفراد العائلة ،أو لهم مداخيل و تقاعد خاصة بالأبوين يعتمدون عليها .

المطلب الثاني : العمل من قبل: وجاءت النتائج الموضحة لعمل البطالين من قبل أم لا حسب الشكل التالي :

الشكل رقم (6-17): توزيع البطالين حسب عملهم من قبل من عدمه.



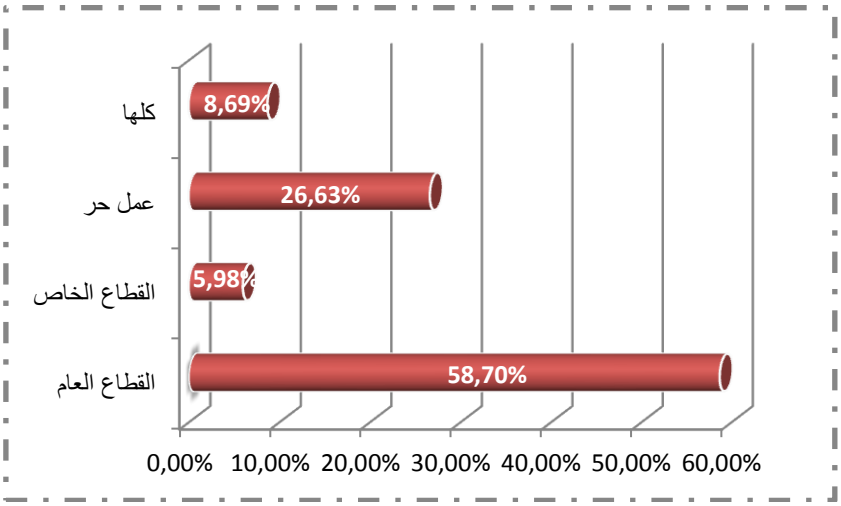
المصدر: من إعداد أعضاء فرقة البحث .

وما تم إستنتاجه من هذا السؤال هو أن الذين سبق لهم وعملوا من قبل 64% عملوا أقل من 3 مرات، في حين عمل ما نسبته 31% منهم أكثر من 5 مرات، ويعود سبب تخليهم عن العمل إلى :

- 44,3% منهم لأسباب شخصية، مثل الزواج والمسؤولية العائلية عند الإناث، مشاكل صحية، مواصلة الدراسة، تراكم الديون وارتفاع الضرائب بالنسبة للأعمال الحرة.
- 52,28% منهم لأسباب متعلقة بصاحب العمل، مثل انتهاء مدة العقد، تغيير مكان العمل، عدم التأمين على العمل، عدم ملائمة ظروف العمل، انخفاض الدخل، غلق الشركة، الطرد.
- في حين لم يجب الباقي عن هذا السؤال، أي بنسبة 3,41%.

المطلب الثالث: طبيعة العمل الذي يبحث عنه البطالون:ومن خلال عرض النتائج حول السؤال المطروح جاءت الأجوبة وفق الشكل التالي :

الشكل رقم (6-18): توزيع البطالين حسب طبيعة العمل الذي يبحثون عنه.



المصدر: من إعداد أعضاء فرقة البحث .

وكانت نسبة الذين يبحثون عن عمل في القطاع العام بقيمة 58,70 % ، و يرجعون ذلك إلى:

- ضمان الاستقرار؛
- انتضام الدخل، والتصريح لدى مصالح الضمان الاجتماعي؛
- حماية الحقوق.

أما الذين يبحثون عن عمل في القطاع الخاص فكانوا بنسبة 5,98 % ، و يرجعون ذلك إلى:

- ارتفاع الأجر؛
- عدم وجود مناصب عمل في القطاع العام في مجال التخصص.

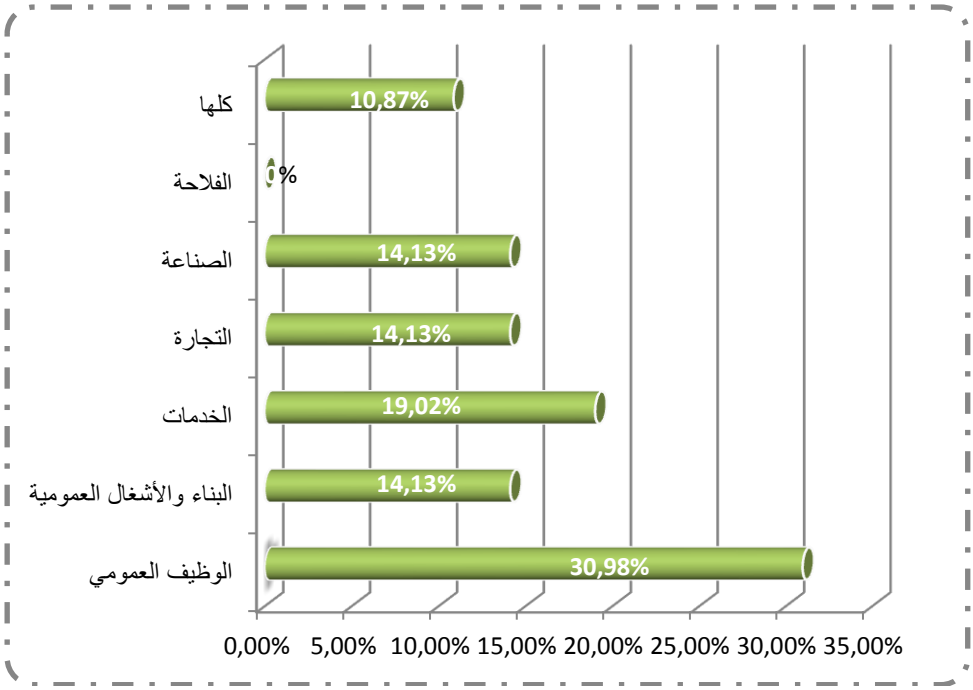
و أما الذين يبحثون عن عمل حر فنسبتهم كانت ممثلة بقيمة 26,63 % , يرجعون ذلك إلى:

- الاستقلالية، واستغلال الأموال الخاصة؛
- ارتفاع العائد، والحصول على الربح السريع.

هذا ويرى الذين اختاروا كل الاقتراحات أو أكثر من اقتراح أن المهم هو الحصول على منصب عمل.

المطلب الرابع : قطاع العمل:وجاءت إجابات السؤال المطروح موضحة حسب الشكل التالي :

الشكل رقم (6–19): توزيع البطالين حسب طبيعة العمل الذي يبحثون عنه.

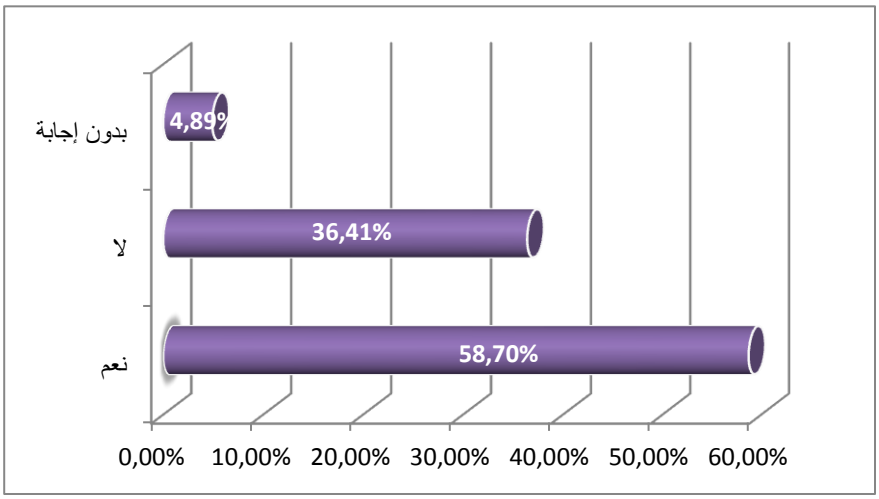


المصدر: من إعداد أعضاء فرقة البحث .

يلاحظ ما نسبته 30,98 % من المستجوبين يفضلون البحث عن العمل لدى الوظيف العمومي و هذا نظرا للإمتيازات التي يقدمها هذا القطاع من إستقرار في المنصب وحماية إجتماعية وتقاعد ،أما ما نسبته 19,02 % يفضلون العمل في قطاع الخدمات و هذا لتوافقها مع شهاداتهم و رغباتهم .أما قطاع البناء و الأشغال العمومية ،الصناعة والتجارة جاءت بنسب متقاربة توضح الرغبة للحصول على العمل في هذه القطاعات تحت ظروف معينة، أم الذين إختاروا كل الإقتراحات فهم يبحثون عن العمل بغض النظر عن القطاع المهم هنالك مدخول مالي .

المطلب الخامس : وضع ملف لدى هيئات التشغيل:و كانت الإجابات حول هذا السؤال المطروح مبينة وفق الشكل التالي :

الشكل رقم (6–20): توزيع البطالين حسب وضعهم لملف طلب العمل لدى هيئات التشغيل من عدمه.



المصدر: من إعداد أعضاء فرقة البحث .

يلاحظ أن ما نسبته 58,70 % هم الذين وضعوا ملفات طلب العمل وكانت كالأتي :

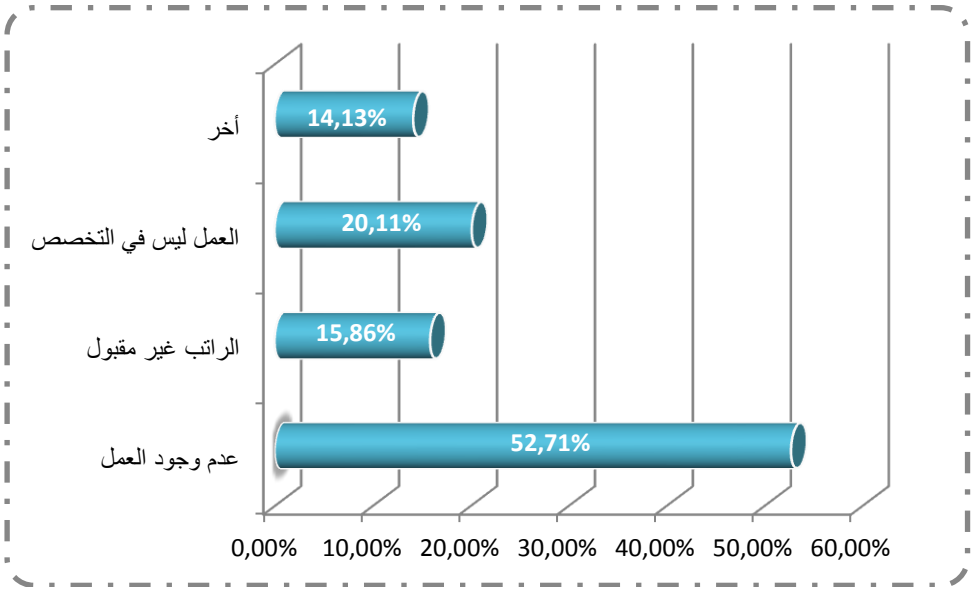
- 55,96% منهم وضعوا ملفات طلب العمل مباشرة لدى الهيئات والمؤسسات؛
- 38,53% منهم وضعوا ملفات طلب العمل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)؛
- 5,51% منهم طلبوا دعم الدولة عن طريق وكالات دعم تشغيل الشباب.

وهذا ما يؤكد السعي الكبير لهذه الفئة نحو البحث عن العمل لدى مختلف المؤسسات و الهيئات المهتمة بالتشغيل في الولاية .

أما الذين لم يقوموا بوضع ملفات عمل لدى هيئات التشغيل فكانت نسبتهم مقدرة بـــ 36,41 % وهذا راجع لأسباب عدة منها عدم توفر الشروط فيهم أو غياب المستوى التعليمي المؤهل لديهم أو عادة عدم الثقة في الصيغ المقدمة من هذه الهيئات . أما ما نسبته 4,89 % فهي بدون إجابات لأسباب خاصة بالمستجوبين .

المطلب السادس: أسباب عدم الحصول على العمل: وجاءت نتائج الأسئلة فيما يخص عدم الحصول على العمل موضحة حسب الشكل التالي :

الشكل رقم (6-21): توزيع البطالين حسب أسباب عدم حصولهم على العمل.



المصدر: من إعداد أعضاء فرقة البحث .

وكانت الإجابة بعدم وجود العمل ممثلة بنسبة 52,71 % لدى المستجوبين و هذا قد يكون في بعض القطاعات التي يفضلها طالبي الشغل مثل الوظيف العمومي ،أما ما نسبته 15,86 % فهم الفئة التي ترى بأن الراتب المقدم من طرف صاحب العمل غير مرضي فهي لا تفضل العمل بهذا الأجر الزهيد ،أما الذين يرون بأن العمل ليس في التخصص فهم بنسبة 20,11% وهم لا يحثون عنه حارج هذا المجال .

أما الذين أجابوا لأسباب آخرى ترتكز إجاباتهم على ما يلي :

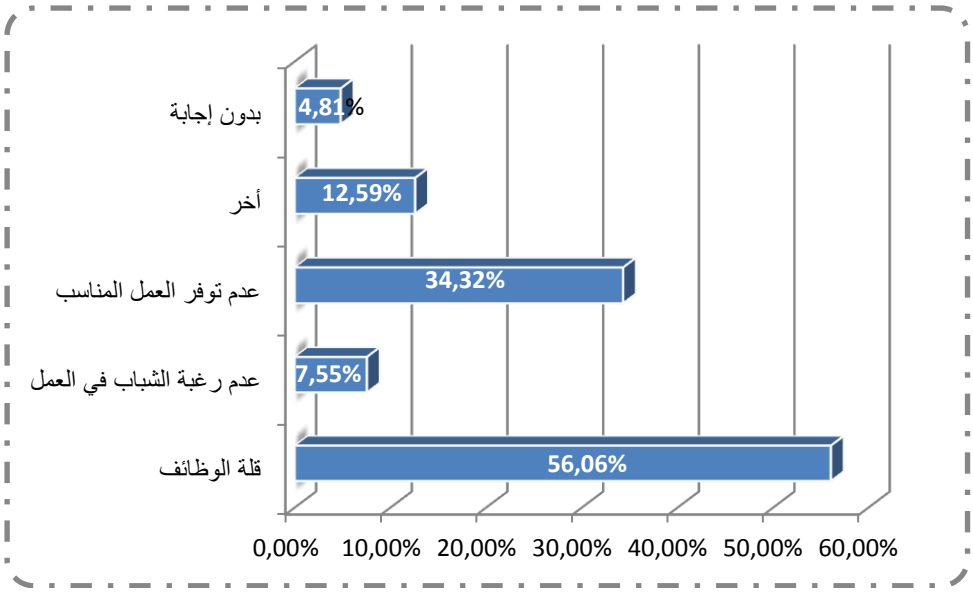
- انتشار الرشوة والمحسوبية والبيروقراطية؛
- عدم التناسب بين عدد المناصب المفتوحة في كل سنة مع الزيادة السكانية؛
- عدم الحصول على الشهادات المؤهلة لشغل المناصب المفتوحة؛
- عدم الحصول على الخبرة اللازمة؛
- عدم تسوية الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية.

المبحث الخامس : أسباب انتشار البطالة بالولاية وآليات الحد من ذلك.

وجاء المحور الرابع من الإستبيان لتسليط الضوء على العوامل المؤدية للبطالة في الولاية ومعرفة القطاعات و الإجراءات التي بإمكانها تفعيل التشغيل و الرفع من مستوياته .

المطلب الأول : أسباب ارتفاع معدل البطالة وسط الشباب: وكانت الإجابة على هذا السؤال موضحة وفق الجدول التالي :

الشكل رقم (6-22): رأي المبحوثين حول أسباب ارتفاع معدل البطالة وسط الشباب.



المصدر: من إعداد أعضاء فرقة البحث .

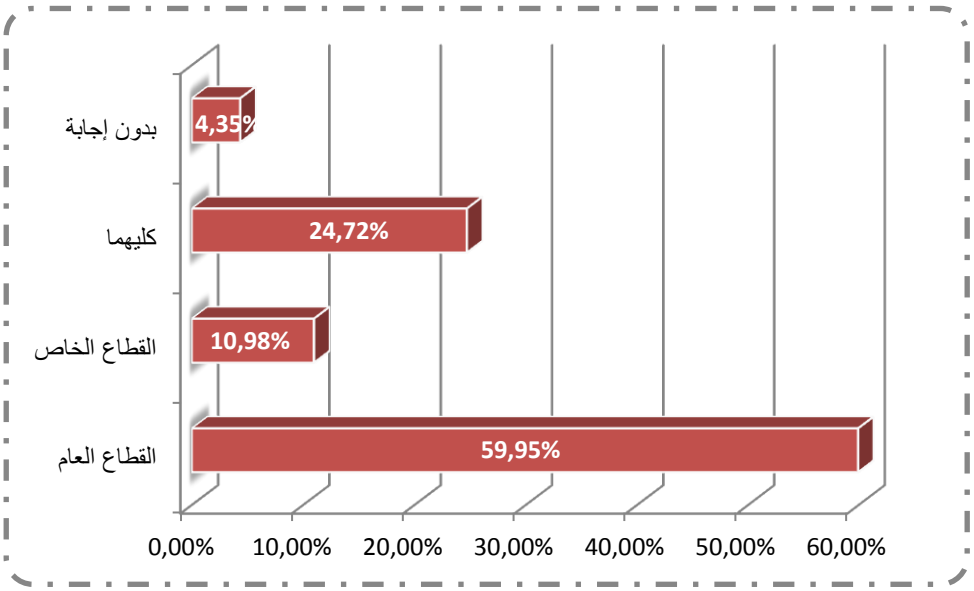
كان نسبة المستجوبين الذين يرون قلة الوظائف ممثلة بقيمة 56,06 % وهذا خاصة في القطاع العام ،أما الذين يرون بعدم توفر العمل المناسب فكان بنسبة 34,32 % وهذا نتيجة عدم توافقها مع تخصصهم أوفي قطاع لا يرغبون العمل فيه ، أما عدم رغبة العمل لدى الشباب فكان بنسبة 7,55 % وهذا نتيجة توفر أحد الأفراد عائل لهم ،أو لهم مداخيل لأحد الأبوين كالتقاعد الأجنبي .

أما الذين أجابوا بسبب آخر عن إرتفاع البطالة ، يرجعون ذلك السبب إلى:

- انتشار الرشوة والمحسوبية والبيروقراطية في التشغيل؛
- احتكار القدامى لمناصب الشغل، وعدم وجود التجديد؛
- قلة الاستثمارات؛
- سوء تسيير الموارد البشرية بالمؤسسات؛
- عدم التناسب بين عدد المناصب المفتوحة في كل سنة مع الزيادة السكانية.

المطلب الثاني– القطاع المسؤول عن توفير مناصب الشغل: ومن خلال نتائج الأسئلة تم تحديد القطاعات المسؤولة عن توفير الشغل بالولاية و المبينة وفق الشكل الآتي :

الشكل رقم (6–23): رأي المبحوثين حول القطاع المسؤول عن توفير مناصب الشغل.



المصدر: من إعداد أعضاء فرقة البحث .

وهنا نرى ما سبته 59,95 % من المستجوبين يحمّلون القطاع العام مسؤولية توفير الشغل في الولاية مقابل 10,98 % للقطاع الخاص ، وهذا ما يبين الإعتماد الكبير و الدائم للأفراد على القطاع العام لما يوفره من إمتيازات لهم ، ومنهم من يرى بأن عاتق التشغيل يقع على القطاعين بنسبة 24,72 % ،أما النسبة المتبقية فكانت بدون إجابة لأسباب خاصة بالمستجوبين .

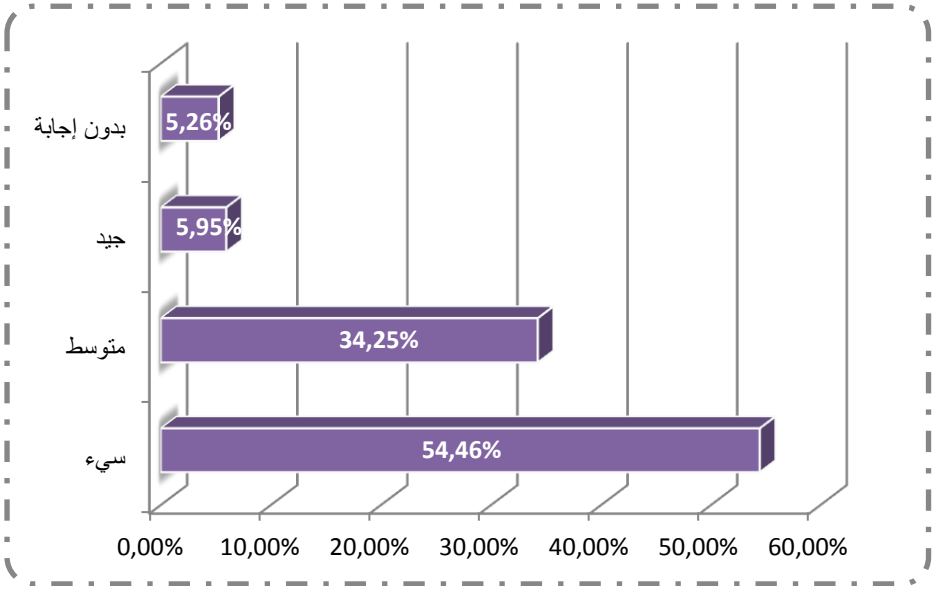
المطلب الثالث : الإجراءات المناسبة للتقليص من معدل البطالة:ومن خلال هذا السؤال المفتوح المطروح كانت أجوبة مفردات العينة تتمحور حول الإجراءات التالية :

- إنشاء مصانع ومؤسسات في البلديات؛
- تقديم القروض لدعم تشغيل الشباب؛
- دعم قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- إعادة النظر في أساليب التوظيف، والسياسة التشغيلية بصفة عامة؛
- تخفيض السن القانوني للتقاعد؛
- تخفيض الحجم الساعي للعمل؛
- استثمار احتياطات الصرف في المجالات التي توفر مناصب الشغل؛
- تشجيع الاستثمار الأجنبي؛
- إعادة فتح المصانع والمؤسسات التي تم غلقها؛
- دعم القطاع الفلاحي والاهتمام به، خاصة الفلاحة الصحراوية؛
- تحفيز الشباب على العمل والبحث عنه وإعطاء الأولوية لشباب الولاية؛
- تقديم الذكور على الإناث في التوظيف؛

- تنمية وتشجيع القطاع الخاص؛
- تأهيل الصناعات التقليدية.

المطلب الرابع : مستقبل التشغيل في الولاية:وكانت الأجوبة الخاصة بهذا السؤال موضحة حسب الشكل التالي :

الشكل رقم (6-24): رأي المبحوثين حول مستقبل التشغيل في الولاية.



المصدر: من إعداد أعضاء فرقة البحث .

السؤال الأخير من هذا الاستبيان أردنا من خلاله استشراف مستقبل التشغيل في الولاية، من خلال التعرف على رأي عينة الدراسة في ذلك، مع تعليل إجاباتهم في كل الحالات. ومن خلال الشكل يتبين أن أكبر نسبة يتوقعون مستقبلا سيء للتشغيل في الولاية بناءا على المعطيات الحالية، بحيث يرى ذلك ما نسبته 54,46% منهم، وهو ما يعادل 238 مبحوث، 129 منهم بطال، بينما يرى ما نسبته 34,25% من المبحوثين أي 150 أن مستقبل التشغيل في الولاية متوسط، ويبني أصحاب الاختيارين السابقين رأيهم على أساس:

- عدم وجود المؤسسات والمصانع التي توفر مناصب الشغل؛
- غياب الرقابة، نقص أهلية المسؤولين؛
- عدم توفير مناصب الشغل بالحجم المطلوب؛
- صغر الولاية وتهميشها والذي يقابله كثر الشباب؛
- عدم وجود دراسات جادة ومسؤولة للوضع على المستوى الوطني والمحلي؛
- عدم وجود منطقة صناعية بالولاية؛
- الاعتماد الكبير على القطاع العام وخاصة الخدمات؛

- عدم رغبة الشباب في العمل وعدم البحث عنه.

في حين يرى ما نسبته 5,95% من حجم العينة أي 26 مفردة أن مستقبل التشغيل في الولاية جيد، ويبعث على الارتياح، ويرجعون ذلك إلى:

- الولاية في طور النمو، وبذلك استفادتها من المشاريع الكبرى التي توفر مناصب الشغل؛
- الاهتمام الملحوظ الذي توليه الدولة لتنمية الولاية في الآونة الأخيرة.

المبحث الخامس : تحليل البيانات.

من أجل تحليل دقيق لنتائج الدراسة الميدانية التي قمنا بها، ولمزيد من المعلومات التي لا يمكن الحصول عليها من خلال التعامل مع كل سؤال على حدى، عمدنا إلى ربط آراء المبحوثين حول واقع وآفاق التشغيل بالولاية بأسئلة أخرى والتي يمكن أن تفسر هذه المواقف.

المطلب الأول: مصفوفة الارتباط.

أولا: ظروف التشغيل بالولاية: لدراسة واقع التشغيل بالولاية، نبحث في رضى المبحوثين بظروف عملهم، والمعبر عنه في هذا الاستبيان بعدم الرغبة في تغيير منصب العمل، من خلال الربط بين ظروف العمل بأخذ أكثر الاقتراحات اختيارا مع رفض تغيير منصب العمل.

الجدول رقم (6-3): مصفوفة الارتباط بين رفض تغيير العمل مع واقع التشغيل بالولاية.

	نوع العمل	قطاع العمل	التصريح في الضمان الاجتماعي	العمل دائم	طريقة الحصول على العمل	العمل في التخصص	التكوين كافي
تغيير العمل	-0,076	0,254	0,256	0,346	0,063	0,313	0,131

المصدر: من إعداد أعضاء فرقة البحث بالاعتماد على Eviews7.

يبين الجدول السابق معاملات الارتباط بين عدم الرغبة في تغيير العمل وهو ما يدل عن الرضى بظروف التشغيل بالولاية وبين تلك الظروف، بحيث نلاحظ وجود علاقة ارتباط طردية وقوية بين الرضى عن العمل والتثبيت في المنصب (العمل دائم) بحيث كان معامل الارتباط 0,346، ونفس العلاقة نجدها مع العمل في التخصص بمعامل ارتباط 0,313، وكذلك مع التصريح في الضمان الاجتماعي وقطاع العمل، بحيث بلغت معاملات الارتباط 0,25، في حين توجد علاقة طردية ولكنها ضعيفة مع كفاية التكوين في المنصب وطريقة الحصول على العمل، بحيث بلغت معاملات الارتباط 0,131 و0,063 على التوالي، بينما كانت العلاقة

عكسية وضعيفة جدا مع نوع العمل، بحيث بلغ معامل الارتباط -0,076 وهذا نظرا إلى أكبر نسبة من المبحوثين 77,87% ينشطون في القطاع العام وبذلك فنسبة معتبرة منهم غير راضون عن ظروف العمل.

ثانيا: واقع البطالة بالولاية: لدراسة واقع التشغيل بالولاية، ندرس العلاقة بين أسباب عدم حصول المبحوثين على عمل ونوع العمل الذي يبحث عنه وقطاعه، ووضع ملف لدى هيئات التشغيل ، وكانت معاملات الارتباط مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (6-4): معاملات الارتباط بين أسباب عدم الحصول على العمل والاختيارات الأخرى.

	العمل لدى القطاع العام	العمل في القطاع الخاص	وضع ملف لدى هيئات التشغيل
عدم وجود العمل	0,2559	0,0387	0,4553
الراتب غير مقبول	0,0725	0,0051	0,2158
العمل ليس في التخصص	0,0779	0,0858	0,0864

المصدر: من إعداد أعضاء فرقة البحث بالاعتماد على Eviews7.

يبين الجدول السابق معاملات الارتباط بين عدد من العوامل متمثلة في مصفوفة تشكل عدة ارتباطات بين عدم وجود العمل والراتب غير المقبول والعمل ليس في التخصص من جانب ومن جانب ثاني دراسة هاته الارتباطات معها ومع المتغيرات الأخرى المتمثلة في العمل لدى القطاع العام والعمل لدى القطاع الخاص ووضع ملفات لدى هيئات التشغيل فنجد أن معامل الارتباط محدد ب 0.2559 إذا ما كان بين عدم وجود العمل والعمل لدى الدولة وهذا ما يفسر أن العلاقة ضعيفة إلى حد ما في حين نجدها تقترب إلى الانعدام بين عدم وجود العمل والعمل في القطاع الخاص حيث وجدناه تقترب من الصفر بقيمة 0.0387 و إذا ما قيس الارتباط بين عدم وجود العمل ووضع الملف لدى هيئات التشغيل فإننا نجد معامل الارتباط يشكل علاقة طردية قوية بقيمة 0.4553 وهذا ما يفسر أن العلاقة طردية ضعيفة وهي الوحيدة في هاته الحالة تكون متمثلة في وضع الملفات لدى هيئات ووكالات التشغيل .

أما بخصوص دراسة الارتباط بين عد قبول الراتب والعمل في القطاع العام فإننا نجد أن العلاقة ضعيفة جدا بقيمة 0.0725 وهذا ما يفسر عن عدم وجود أي سبب لعدم قبول الراتب لدى القطاع العام ونجدها كذلك ضعيفة جدا كذلك في القطاع الخاص بقيمة قدرها 0.0051 وهذا ما يفسر أن سبب الحصول على العمل لدى القطاع الخاص ليس له علاقة بالاجر أو الراتب الغير المقبول ، ونجد في جهة ثالثة أن عدم توجه البطالين لوضع الملفات لدى هيئات التشغيل برابط طردي ضعيف يمثل ما قيمته 0.2158 ولكن هناك علاقة موجبة مما يجعل البطالين لا يرغبون في الذهاب إلى وضع ملفات لدى هيئات التشغيل تشكل عائقا لهم بسبب الراتب الغير المقبول في حين نجد أن ذلك يكاد ينعدم بالنسبة للقطاعات الأخرى سواء أكانت عامة أو خاصة

، ونجد الدراسة الخاصة بان العمل ليس متخصص تكاد تنعدم في كل الحالات بمعدلات شبه متقاربة وهذا ما يفسر أن كل من يتوجه إلى البحث على العمل يحاول دائما الوصول إلى مجال تخصصه وهذا ما تفسره معدلات الارتباط التي تكاد ان تنعدم .

ثالثا: آفاق التشغيل بالولاية: لدراسة آفاق التشغيل بالولاية، ندرس العلاقة بين نظرة المبحوثين إلى مستقبل التشغيل في الولاية وأسباب ارتفاع البطالة والقطاع الذي يقع عليه مسؤولية توفير مناصب الشغل. معاملات الارتباط مبينة في الجدول الموالي:

الجدول رقم (6-5): معاملات الارتباط بين مستقبل التشغيل وأسباب البطالة والمسؤول عن حلها.

	سيء	متوسط	جيد
قلة الوظائف	0,098	0,069	0,086 -
عدم رغبة الشباب في العمل	0,069	0,024 -	0,075 -
عدم توفر العمل المناسب	0,220	0,269 -	0,039
القطاع العام	0,261	0,120	0,026 -
القطاع الخاص	0,096	0,116	0,127 -

المصدر: من إعداد أعضاء فرقة البحث بالاعتماد على Eviews7.

المطلب الثاني: الفروق الجوهرية.

ندرس من خلال هذا العنصر تأثير الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة على نسبة البطالة على الولاية، من خلال دراسة الارتباط الموجود بين هذه الخصائص والبطالة في العينة المدروسة.

الجدول رقم (6-6): مصفوفة الارتباط بين الخصائص الديموغرافية والبطالة.

		أفراد العينة البطالين		
		العدد	النسبة من العينة الكلية	معامل الارتباط
السن	30-18	118	%27	0,1463
	45-30	47	%10,76	0,1067
	60-45	19	4,35%	0,0688
الجنس	ذكر	116	26,54%	0,002
	أنثى	68	15,56%	0,002
المستوى	ابتدائي	38	8,7%	0,1715
	متوسط	31	7,09%	0,0248
	ثانوي	41	9,38%	0,115
	جامعي	68	15,56%	0,2283
الشهادة	جامعية	65	14,87%	0,2018
	التكوين المهني	22	5,03%	0,0466
	بدون شهادة	97	22,2%	0,1751

المصدر: من إعداد أعضاء فرقة البحث بالاعتماد على Eviews7.

يبين الجدول السابق معاملات الارتباط بين الخصائص الديمغرافية والبطالة حيث نجد أن معظم معاملات الارتباط هي عبارة عن ضعيفة جدا بالنسبة للسن المدروس و أفراد العينة البطالين فنجد أن فئة السن المحصورة بين 18-30 تشكل علاقة طردية ضعيفة بقيمة قدرها 0.1463 أم بالنسبة للسن ما بين 30 و45 فنجدها كذلك علاقة طردية ضعيفة بقيمة 0.1067 ، كما نجدها تكاد تنعدم وهذا ما يفسر عن العلاقة الضعيفة جدا والتي تمثل 0.0688 في فئة السن بين 45و 60 وهذا ما يمثل أن العلاقة الموجودة بين السن والبطالة هي كلتا الفئتين المتمثلة بين 18 و 45 سنة .

أم عن العلاقة بين الجنس والبطالة فنجدها شبه معدومة لكلتا الجنسين بنسبة ثابتة متمثلة في 0.002 وهذا ما يفسر أن العلاقة بين هذا العامل والبطالة هي غير موجودة .

أما عن دراسة معامل المستوى فنجد أن العلاقة طردية ضعيفة جدا بالنسبة للثانوي نجد ما قيمته 0.1715 بالنسبة للابتدائي وهو ما يؤكد أن هذا الجانب هو الذي يكون له أثر في زيادة البطالة نظرا للمستوى التعليمي المتحصل عليه ،ونجد كذلك بالنسبة للثانوي تشكل ما قيمته 0.115 وهو ما يمثل علاقة طردية ضعيفة جدا أي أن المستوى الثانوي والبطالة تشكل شبه منعدمة .

أما بالنسبة للمستوى الجامعي فهي شبه مرتفعة مقدرة ب 0.2283 مقارنة بالمستويات الأخرى وهذا ما يفسر وجود بطالين من ذوي الشهادات والتي تعبر عن عدم حصولهم عن العمل المرغوب فيه والذي يناسب مستواهم التعليمي .

وبخصوص العلاقة بين الشهادة والبطالة فنجد أن الشهادة الجامعية لها علاقة موجبة بما قيمته 02018 أي أنها علاقة طردية ولكنها ضعيفة إلا أنها هي الأعلى بالنسبة للحالتين الأخرى التي تقدر ما قيمتهما 0.0466 أي أنها علاقة طردية ضعيفة جدا بالنسبة لشهادة التكوين المهني وهذا ما يفسر أن أصحاب الشهادات المتخرجين من التكوين المهني لا يعانون من مشكل البطالة مقارنة مع أصحاب الشهادة الجامعية ، كما أننا نجد أن الحالة الثالثة كذلك لها علاقة طردية ضعيفة جدا مما يفسر عن وجود القليل من البطالين من الأشخاص الذين لا يمتلكون أي شهادة وهذا مما يجعلهم يبحثون عن أي عمل وفي أي تخصص ، أما بالنسبة للجامعيين فهم يحاولون الحصول على عمل ضمن تخصص شهاداتهم الجامعية عكس ما هو عليه أصحاب الشهادات المتخرجين من التكوين المهني والمتوجهين مباشرة لأماكن عمل كانوا قد قاموا بتربصهم في تلك القطاعات وهذا ما أكدته هاته الدراسة .

خلاصة الفصل:

من خلال معالجة البيانات المجمعة من الإستبيان وتحليلها تم التوصل إلى النتائج التالية :

- سيطرة القطاع العام على سوق العمل في ولاية تيسمسيلت وهذا من خلال الدعم الدائم للدولة له عن طريق برامج مختلفة ساهمت في تخفيف الضغط الكبير على طالبي الشغل في الولاية .

- غياب كبير للإستثمار الخاص في الولاية والذي له دور بارز في تطوير قطاع الشغل و الذي جعل فئة كبيرة من طالبي العمل ينظرون إلى هذا الغياب كأحد أسباب إرتفاع البطالة .

- تفضيل طالبي العمل في الولاية لمناصب الشغل المفتوحة من طرف الوظيف العمومي خاصة و العزوف عن القطاعات الأخرى مثل الأشغال العمومية و البناء والفلاحة التي سجلت تراجع رهيب في نسبة اليد العاملة .

- غياب روح المبادرة لدى الأفراد للقيام بمشاريع خاصة تعمل على تقليص البطالة وتزيل الإتكال الدائم على الدولة .

- نقص التكوين في بعض التخصصات المطلوبة للعمل كالبناء مثلا ، وهذا راجع للاهتمام القليل للأفراد بقطاع التكون المهني و الذي أصبح في الآونة الأخيرة من أهم القطاعات الفاعلة في سوق الشغل في ظل المشاريع الكبيرة الحالية و المبرمجة مستقبلا .

- إرتفاع البطالة في الولاية تحت ظروف مختلفة وخاصة البطالة الاختيارية وهذا ما يفسره وجود قطاعات بحاجة إلى يد عاملة يتحاشى الأفراد العمل فيها

الخاتمـــــــــــة :

من خلال هذه الدراسة التي كانت إيجابية في نظرنا، يتضح أن ولاية تيسمسيلت وفي خضم مبادرات الإنعاش الاقتصادي ودعم النمو التي انتهجتها الدولة، عرفت تطورا كبيرا في مجال التشغيل ومكافحة البطالة وذلك من خلال خلق مناصب شغل جد معتبرة ساهمت في التقليل من معدل البطالة الذي عرف انخفاضا معتبرا، وهذا بفضل المشاريع المختلفة التي عرفتها الولاية خاصة في مجال السكن والبنية التحتية، والتي غيرت من وجه الولاية وخرجت بها من العزلة التي كانت مفروضة عليها، فتحرك بذلك النشاط الاقتصادي وخلق هذا حركية تنموية في الولاية ساهمت كثيرا في ترقية الشغل والتقليص من معدل البطالة.

نتائج الدراسة: إن النتائج التي توصلنا إليها من خلال الدراسة هذه هي:

- معدل التشغيل في الولاية في سنة 2012م وصل إلى قرابة 90.10% ، هذا ما يعني أن نسبة البطالة وصلت إلى معدل 9.90% وهي نسبة تقارب كثيرا المعدل الوطني وهذا يفند الفرضية التي كانت ترى أن معدل البطالة في الولاية أعلى من المعدل الوطني.

- من خلال اللقاءات التي جمعتنا مع المسؤولين المحليين وعلى رأسهم مدير التشغيل لولاية تيسمسيلت اكتشفنا أن سياسة التشغيل المتبعة هي جد طموحة وقد حققت أهدافها وذلك من خلال اعتمادها على مختلف الآليات التي أتاحتها الدولة وهذا بمختلف بلديات الولاية، ولعل النتائج التي تحققت على أرض الواقع والتي تظهر في معدل البطالة المنخفض لخير دليل على ذلك. وعليه فإن الفرضية التي تقول بأن سياسة التشغيل في الولاية لم تتمكن من تحقيق الطموحات هي فرضية غير صحيحة.

- هناك نسبة معتبرة من البطالين اختاروا البطالة طواعية، وهذا ما يسمى بالبطالة الاختيارية، حيث علمنا من مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت بأن هناك أكثر من 3000 عرض عمل في مجال البناء والأشغال العمومية عرضت على شباب الولاية لم يتم تلبيتها، وهذا لرفض البطالين قبولها لأنها عروض مؤقتة، تتطلب مجهود بدني كبير، فيها حوادث عمل كثيرة وأجورها تكون غالبا متدنية.

- تملك ولاية تيسمسيلت إمكانيات كبيرة في مختلف المجالات خاصة في المجالين الفلاحي والسياحي، غير أن هذه الإمكانيات غير مستغلة نهائيا أو مستغلة بصورة جزئية، وهذا ما يضيع على الولاية مداخيل وفرص عمل معتبرة. وعليه فإن الفرضية القائلة بأن ولاية تيسمسيلت تملك إمكانيات كبيرة لترقية التشغيل إلا أنها غير مستغلة هي فرضية صحيحة.

- من خلال المشاريع الضخمة المبرمجة في ولاية تيسمسيلت خاصة في مجال البنية التحتية ومنها الطرقات يتوقع أن تفك العزلة عن هذه الولاية مما يساهم في تحريك عجلة التنمية الاقتصادية في المنطقة، وبالتالي فإن آفاق التشغيل في الولاية توحي بارتفاع معدل التشغيل وتقليص البطالة إلى أدنى مستوى.

– سيطرة القطاع العام على سوق العمل في ولاية تيسمسيلت وهذا من خلال الدعم الدائم للدولة له عن طريق برامج مختلفة ساهمت في تخفيف الضغط الكبير على طالبي الشغل في الولاية .

– غياب كبير للإستثمار الخاص في الولاية والذي له دور بارز في تطوير قطاع الشغل و الذي جعل فئة كبيرة من طالبي العمل ينظرون إلى هذا الغياب كأحد أسباب إرتفاع البطالة .

– تفضيل طالبي العمل في الولاية لمناصب الشغل المفتوحة من طرف الوظيف العمومي خاصة و العزوف عن القطاعات الأخرى مثل الأشغال العمومية و البناء والفلاحة التي سجلت تراجع رهيب في نسبة اليد العاملة .

– غياب روح المبادرة لدى الأفراد للقيام بمشاريع خاصة تعمل على تقليص البطالة وتزيل الاتكال الدائم على الدولة .

– نقص التكوين في بعض التخصصات المطلوبة للعمل كالبناء مثلا ، وهذا راجع للاهتمام القليل للأفراد بقطاع التكون المهني و الذي أصبح في الآونة الأخيرة من أهم القطاعات الفاعلة في سوق الشغل في ظل المشاريع الكبيرة الحالية و المبرمجة مستقبلا .

– إرتفاع البطالة في الولاية تحت ظروف مختلفة وخاصة البطالة الاختيارية وهذا ما يفسره وجود قطاعات بحاجة إلى يد عاملة يتحاشى الأفراد العمل فيها

التوصيات: في ختام هذه الدراسة نقترح مجموعة من الحلول والتوصيات التي يمكن أن تساهم ترقية التشغيل والتقليص من البطالة في الولاية وهذه التوصيات هي:

– تفعيل برامج الإنعاش الاقتصادي والدعم الفلاحي لخدمة التنمية المحلية بفرض الرقابة و النجاعة عند صرف الأموال العمومية وهذا لضمان مردودية أكبر للجهود المبذولة.

– تشجيع وترقية الاستثمارات خاصة في القطاعات الواعدة باستيعاب العمالة، وذلك بإنشاء مناطق صناعة ومناطق نشاطات بمختلف بلديات الولاية، وهذا لجلب المستثمرين خاصة بعد انطلاق مشاريع الطرق السريع وخط السكة الحديدية التي ستفك العزلة عن الولاية. مع العلم أن الولاية تحظى بامتيازات جبائية نتيجة انتمائها لمنطقة الهضاب العليا.

– تطوير القطاع الفلاحي الذي تملك الولاية فيه مؤهلات كبيرة لكنها غير مستغلة، خاصة بإدخال زراعة الأشجار المثمرة كالزيتون مثلا، الذي يعطي مداخيل أكبر بكثير من الحبوب، كما أنه يتلاءم مع طبيعة المنطقة الشبه جافة. واستغلال السدود التي تتوفر عليها الولاية في زراعة الخضر التي تتطلب يد عاملة كثيفة وعائداتها مرتفعة.

– تطوير وترقية قطاع السياحة الذي تملك فيه الولاية مؤهلات كبيرة، بامتلاكها لعدة محميات طبيعية غير مستغلة، وامتلاكها لمناطق جبلية صالحة للاستجمام، كما تمتلك عدة سدود يمن أن تكون مقصدا للعائلات من داخل وخارج الولاية.

– على أجهزة الدولة أن تعمل على ربط مخرجات جهاز التعليم العالي والبحث العلمي مع احتياجات الجهاز الاقتصادي للدولة، بإلزام المؤسسات الخاصة والعامة على إبرام اتفاقيات مع مؤسسات جامعية تمكن الطلاب من العمل على تطوير مكتسباتهم بما يتوافق ومتطلبات الهيئات الاقتصادية من كفاءات بشرية.

– إنشاء هيئة لمتابعة المستفيدين من برامج التشغيل المطروحة في سوق العمل، وذلك بمتابعة مردوديتهم في العمل ومدى سرعة الاستيعاب والإبداع لديهم ما يعطيهم حافزا أكثر للاجتهاد، ومن ثم إعداد جدول تقييم يسمح للمستفيدين بتثمين جهودهم بالحصول على المنصب في نهاية فترة العقد.

– منح المستخدمين امتيازات جبائية وشبه جبائية استثنائية في حال توظيفهم لمتخرجين جدد، وتدعيم هذه المؤسسات من أجل تكوين وإعادة تأهيل في الشباب في موقع العمل.

– ربط التحفيزات الجبائية و الشبة جبائية بعدد مناصب الشغل المحققة ،

– إعطاء فرصة للشباب للقيام بمبادرات فردية تعطى لها الأهمية المطلوبة لدراسة مدى مردوديتها الاقتصادية والاجتماعية خاصة في المجالات النادرة، مع توفير إمكانيات التمويل المناسبة دون التماطل والتشدد في الشروط التي قد تكون تعجيزية.

– تنويع مصادر التمويل للمشاريع الاستثمارية كاستحضار الصيغ الإسلامية.

– الارتكاز على الاستثمار في القطاع الاقتصادي المولد لمناصب الشغل.

– ترقية التكوين المؤهل (لاسيما في الموقع) قصد تسهيل الإدماج في عالم الشغل.

– ترقية سياسة تحفيزية تجاه المؤسسات وذلك قصد تشجيع خلق مناصب الشغل.

– تحسين و عصرنة تسيير سوق العمل.

– متابعة ومراقبة وتقييم آليات تسيير سوق العمل.

– إنشاء وتنصيب أجهزة التنسيق القطاعي المشترك.

– ضرورة دعم قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة وتشجيع الإستثمار الخاص مع تهيئة الظروف المختلفة المساعدة على ذلك .

– تنمية ثقافة المقاولة لدى الشباب من خلال أجهزة دعم التشغيل والعمل على إبرام اتفاقيات شراكة مع المؤسسات الاقتصادية والمرافق العمومية بهدف استحداث مناصب شغل إضافية مع إنشاء بنك للمعلومات حول سوق العمل المحلية .

- تحسيس الأفراد بالدور الكبير الذي يلعبه التكوين المهني في القضاء على البطالة وتفعيل التشغيل من خلال الإهتمام بالفئة المؤهلة له وتهيئة العوامل الخاصة به وفي حدود المناصب التي يطلبها سوق الشغل في الولاية .

- تحفيز الأفراد على دخول عالم الشغل من خلال عدة قطاعات غير القطاع العام وإزالة الإتكال عليه مع ضرورة تفعيل عمل هيئات التشغيل وإجراء تسهيلات على سياساتها .

- الإهتمام بالثروات الطبيعية المختلفة والجذابة والتي يمكن من خلالها إحياء قطاع السياحة في الولاية وجذب اليد العاملة نحوه .

أفاق البحث :

يبقى العمل المقدم مجرد محاولة لفهم ظاهرة البطالة بولاية تيسمسيلت و كيفية معالجتها من خلال تفعيل عملية التشغيل ، لذا تبقى مواضيع أخرى يمكن تناولها بالتفصيل في المستقبل خاصة منها:

- دور القطاع الخاص في معالجة أزمة الشغل بولاية تيسمسيلت
- مستقبل الفلاحة و الصناعة الغذائية في التخفيف من ظاهرة البطالة بولاية تيسمسيلت
- السياحة و دورها في حل معضلة الشغل بولاية تيسمسيلت

قائمة المراجع :

أولا : المراجع باللغة العربية :

*** كتب :**

1. أحمد عبد الرحمان احمد، مدخل إلى إدارة الأعمال الدولية، دار المريخ للنشر، السعودية،2001.

2. البراوي راشد، الموسوعة الاقتصادية، دار النهضة العربية، بيروت، الطبعة الأولى، 1971.

3. إسماعيل عبد الرحمن و آخرون، مفاهيم أساسية في علم الاقتصاد، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الطبعة الأولى، 1999.

4. البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية و المحبطة منها خلال عقد التسعينات، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد الأول، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2004.

5. بشير الدباغ وعبد الجبار الجرمود، مقدمة في الاقتصاد الكلي،دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2003.

6. بول أساموبلسون، توزيع الدخل ومكافأة عوامل الإنتاج، نقله إلى العربية مصطفى توفيق، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر،1993 .

7. بوشنافة احمد، تخطيط القوى العاملة في الجزائر، رسالة ماجيستر،***ISE***، الجزائر،1992.

8. حردان طاهر حيدر، مبادئ الاقتصاد، دار المستقبل للنشر والتوزيع،عمان، 1997.

9. حسني عمر، التطور الاقتصادي، دار الفكر العربي، القاهرة، 1988.

10. جيمس جوارتيني و ريجارد استروب، الاقتصاد الكلي، ترجمة: عبد الفتاح عبد الرحمان و عبد العظيم محمد، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية، 1999.

11. راشد البراوي، للموسوعة الاقتصادية،الطبعة الأولى،دار النهضة العربية ، بيروت 1971.

12. زكي رمزي،الاقتصاد السياسي للبطالة، المجلس الوطني للثقافة و الفنون و الآداب، الكويت، العدد:226، 1997.

13. عبد العزيز فهمي هيكل،أساليب التحليل الاقتصادي،دار النهضة العربية،بيروت 1986.

14. عبد القادر، محمد علاء الدين، البطالة، الإسكندرية، منشأة المعارف، 2003، .

15. علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها(دراسة تحليلية-تطبيقية)، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2005.

16. محمد الشريف المان،التحليل الاقتصادي الكلي،مطبوعة جامعية،معهد العلوم الاقتصادية،الجزائر،1982 .

17. محمد علي اللبيثي وإسماعيل احمد الشناوي،محمد فوزي أبو السعود.مقدمة في الاقتصاد الكلي ،الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 1998.
18. محمد علي الليثي، التنمية الاقتصادية، الناشر قسم الاقتصاد, كلية التجارة, جامعة الاسكندرية,2002
19. نجيب إبراهيم، نعمة الله، نظرية اقتصاد العمل، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2002/2001.

*** التقارير والقوانين :**

1- التقرير الاقتصادي العربي الموحد لسنة 2003.
2- تقرير التنمية البشرية لسنة 2004 ، منظمة الأمم المتحدة .
3- التقرير الاقتصادي العربي الموحد لسنة 2004.
4- تقارير المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي (C.N.E.S).
5- منظمة العمل العربي " **الكتاب الإحصائي**" العدد الثامن،2009.
6- تقارير مديرية التشغيل بولاية تيسمسيلت

*** رسائل الماجستير و أطروحات الدكتوراه :**

1. أحمد خير " تطور التشغيل وإشكالية البطالة بالجزائر في ظل الإصلاحات الإقتصادية " مذكرة ماجستير في العلوم الإقتصادية فرع – التحليل الإقتصادي – جامعة الجزائر ، 2006 .
2. بن طجين محمد عبد الرحمان " دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر 1970 – 2008 " مذكرة ماجستير في العلوم الإقتصادية تخصص – نمذجة إقتصادية – جامعة ورقلة ، 2011 .
3. بوبكر بن العايب, دراسة تحليلية لتطور التشغيل في الجزائر، منهجية التنبؤ باستعمال نماذج أشعة الانحدار الذاتي VAR، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية, جامعة الجزائر, 2003.
4. لموتي محمد " البطالة والنمو الإقتصادي في الجزائر : دراسة قياسية و إقتصادية للفترة 1970 – 2007 " مذكرة ماجستير في العلوم الإقتصادية – تخصص الإقتصاد الكمي – جامعة الجزائر ، 2009 .
5. ليلى لعيش, ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات, رسالة ماجستير,غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير, جامعة الجزائر، 2000.
6. ياسمين محمود فؤاد, أثر برنامج الإصلاح الاقتصادي على التضخم والبطالة في مصر, رسالة ماجستير, كلية الاقتصاد والعلوم السياسية, جامعة القاهرة, مصر، 1996.

7. شلالي فارس،" دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع إقتراح نموذج للتشغيل للفترة 2005- 2009 " مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر2005 .

* **المداخلات والندوات :**

1. .براق محمد ، بوسبعين تسعديت مداخلة بعنوان:" أسباب إنتشار البطالة وإجراءات مواجهتها في الجزائر" ملتقى دولي تحت عنوان إستراتجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة.
2. رحيم حسين، مناصرية رشيد، الصيرفة المتخصصة كمدخل لإصلاح النظام المصرفي في الجزائر، المؤتمر العلمي الدولي: إصلاح النظام المصرفي الجزائري (ورقلة: جامعة قاصدي مرباح، 11و12 مارس 2008

3. **ريمي رياض** ، ريمي عقبة،" (دراسة مقارنة بين الفترتين 1990- 1998 و 1999- 2010)"، مداخلة بملتقى دولي بعنوان:"إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، جامعة المسيلة2011/2010 .
4. غالم عبد الله ، حمزة فيشوش،" إجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر (- المساهمات وأوجه القصور -) " مداخلة بملتقى دولي **حول**" إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة " ،جامعة المسيلة ، 2011 .

5. قوريش نصيرة، آليات وإجراءات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، *الملتقى الدولي: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية* (الشلف:جامعة حسيبة بن بوعلي، *17و18 أفريل 2006*)
6. ميلود تومي، مستلزمات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ، *الملتقى الدولي : متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية*(الشلف:جامعة حسيبة بن بوعلي، *17و18 أفريل 2006*).
7. نور الدين حامد، فلة عاشور، " تقييم أداء ساسة التشغيل بالجزائر" مداخالة في ملتقى وطني بعنوان : " سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية "جامعة بسكرة ، كلية العلوم السياسية، 2011.
8. الندوة القومية حول المواءمة بين سياسات التعليم والتدريب المهني والتقني ومتطلبات سوق العمل، منظمة العمل العربية، القاهرة: 14-16 جوان 2005.

* **مراجع الكترونية :**

1. مديوني جميلة، **المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كميزة تنافسية بين الواقع والمأمول** www.pmeart-dz.org
2. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب www.ansej.org.dz

3. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر www.angem-dz.com
4. الصندوق الوطني للتأمين على البطالة www.cnac.dz
5. الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار www.andi.dz
6. الديوان الوطني للاحصاء .www . ons.dz

ثانيا : المراجع باللغة الأجنبية

1. *Ahmed Zakane, Analyse de L'offre d'emploi, Mémoire de Magister, **ISE**, Alger, 1992.*
2. E.Malinvaud, Théorie macroéconomique, Edition . Conjoncturelles bondas ,Paris,1982.
3. Eicher.J.E et Levy.Garboua, Economique de l'éducation, Edition.Economica, Paris, 1979
4. Gérard Dutuit, Economie de l'emploi et du chômage, Edition Ellipses. Paris.1994.
5. Bureau International du Travail. La normalisation du travail, (Nouvelle série 53. Genève, 1953),
6. Jacques Généreux, Economie politique Macroéconomique, Edition Hachette (Supérieur), 3eme.édition. 2000.
7. *Jean – Michel Cousineau, Economie du Travail, Gaetan,canada.1981.*
8. *Jean-Michel Cousineau, Economie du Travail, Gaetan Morin, Canada, 1981.*
9. Jean-Michel Cousineau, Economie du travail,Gaetan
10. Morin,Canada,1981.
11. Michel Verniéres, D.Gambier, Le marche du travail, Edition, Economica, 1982, PP 77-78.

Michel Burda, Charles Wyplosy, Macroéconomie.Une perspective européenne, Ouvertures économiques, De boeck, Bruxelles,1993,

http://www.wilaya-tissemsilt.dz/site_ar/debut.php13-

14-http://www.wilaya-tissemsilt.dz/site_ar/siyaha.php

http://www.wilaya-tissemsilt.dz/site_ar/travaille.php15-

http://anddpetiss38.ba7r.biz/t57-topic16-17-http://www.elwassat.com/%D8%A