

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
المركز الجامعي نور البشير -البيض-  
كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير  
قسم العلوم الاقتصادية



مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية  
تخصص اقتصاد كمي

## سياسات التشغيل في الجزائر ودورها في خلق مناصب شغل

حالة الوكالة الولائية للتشغيل بالبيض

تحت إشراف:

د. خديجة بومدين

من إعداد الطلبة:

- ريغي الجيلالي

- عميري حسين

لجنة المناقشة:

|             |                                   |                     |
|-------------|-----------------------------------|---------------------|
| رئيس اللجنة | المركز الجامعي نور البشير -البيض- | د. أمينة عبد الحاكم |
| مشرف        | المركز الجامعي نور البشير -البيض- | د. خديجة بومدين     |
| مناقش       | المركز الجامعي نور البشير -البيض- | د. عزوز أمينة       |

# الفهرس

|                                                                                                         |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| قائمة الجداول.....                                                                                      |    |
| قائمة الأشكال.....                                                                                      |    |
| مقدمة..... أ                                                                                            |    |
| الفصل الأول: الإطار النظري لسياسات التشغيل.....                                                         | 1  |
| تمهيد.....                                                                                              | 2  |
| المبحث الأول: المدخل المفاهيمي لسياسة التشغيل.....                                                      | 2  |
| المطلب الأول: مفهوم سياسة التشغيل.....                                                                  | 2  |
| المطلب الثاني: أبعاد وأهداف سياسة التشغيل.....                                                          | 3  |
| المطلب الثالث: أنواع سياسة التشغيل.....                                                                 | 3  |
| المبحث الثاني: الطرح النظري لسوق العمل.....                                                             | 4  |
| المطلب الأول: مفهوم سوق العمل.....                                                                      | 5  |
| المطلب الثاني: مفهوم القوة العاملة (السكان الناشطون اقتصاديا):.....                                     | 6  |
| المطلب الثالث: مؤشرات سوق العمل.....                                                                    | 11 |
| خلاصة.....                                                                                              | 23 |
| الفصل الثاني: الآليات والبرامج المعتمدة في سياسة التشغيل في الجزائر.....                                | 24 |
| تمهيد.....                                                                                              | 25 |
| المبحث الأول: برامج وأجهزة سياسة التشغيل في الجزائر.....                                                | 25 |
| المطلب الأول: استراتيجية التشغيل في الجزائر.....                                                        | 25 |
| المطلب الثاني: الآليات والبرامج المعتمدة على دعم العمل المأجور.....                                     | 25 |
| المطلب الثالث: الآليات والأجهزة المعتمدة على ترقية المبادرات المقاولاتية.....                           | 26 |
| المبحث الثاني : تقييم أداء بعض برامج وأجهزة سياسة التشغيل المعتمدة على ترقية المبادرات المقاولاتية..... | 30 |
| المطلب الأول : تقييم أداء برامج التشغيل في الجزائر.....                                                 | 30 |
| المطلب الثاني : تقييم أداء أجهزة التشغيل في الجزائر.....                                                | 31 |
| المطلب الثالث: تحديات وصعوبات سياسة التشغيل في الجزائر.....                                             | 34 |
| خلاصة.....                                                                                              | 36 |
| الفصل الثالث: دراسة ميدانية لتقييم سياسة التشغيل في الجزائر.....                                        | 37 |

# الفهرس

---

|         |                                                                                |
|---------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 38..... | تمهيد:                                                                         |
| 38..... | المبحث الأول: تقديم عام للوكالة الولائية للتشغيل                               |
| 38..... | المطلب الأول : نشأة وتطور الوكالة الولائية للتشغيل                             |
| 39..... | المطلب الثاني: مهام الوكالة الولائية للتشغيل                                   |
| 41..... | المبحث الثاني: تقييم حسيطة الوكالة الولائية للتشغيل (فرع البيض)                |
| 42..... | المطلب الأول: تطور النشاط للفرع الولائي للتشغيل البيض من سنة 2013 إلى سنة 2023 |
| 48..... | خلاصة                                                                          |
| 49..... | الخاتمة العامة                                                                 |
| 49..... | قائمة المراجع                                                                  |

## قائمة الجداول

## قائمة الجداول

| الرقم | عنوان الجدول                                                               | الصفحة |
|-------|----------------------------------------------------------------------------|--------|
| 01    | مستويات الإعانة الممنوحة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب         | 27     |
| 02    | مستويات الإعانة المالية الممنوحة في إطار الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة | 28     |
| 03    | الوظائف التي تم استحداثها في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)  | 30     |
| 04    | الوظائف التي تم استحداثها في إطار برامج وكالة التنمية الاجتماعية (ADS)     | 31     |
| 05    | الوظائف المستحدثة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ          | 31     |
| 06    | الوظائف المستحدثة في إطار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM        | 32     |
| 07    | مناصب الشغل المستحدثة في إطار الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI        | 33     |
| 08    | حصيلة سوق الشغل للوكالة الولائية                                           | 42     |

## قائمة الأشكال

## قائمة الأشكال

---

| الرقم | عنوان الشكل                                | الصفحة |
|-------|--------------------------------------------|--------|
| 01    | الهيكل التنظيمي للوكالة الولائية للتشغيل   | 41     |
| 02    | توزيع طلبات العمل عند الذكور               | 43     |
| 03    | توزيع طلبات العمل عند الإناث               | 43     |
| 04    | تطور عروض العمل حسب القطاع القانوني.       | 44     |
| 05    | التنسيبات المحققة في الولاية حسب الجنس     | 45     |
| 06    | التنسيبات المحققة في الولاية حسب نوع العقد | 46     |

# مقدمة



## مقدمة

تعتبر الجزائر من بين الدول النامية التي سعت جاهدة منذ الاستقلال إلى إحداث نقلة نوعية في مجال التنمية الشاملة والنهوض بالاقتصاد والمجتمع، ومحو آثار التخلف الذي خلفه الاستعمار والقضاء على العديد من المشكلات التي تتفاقم يوم بعد يوم وتأتي في مقدمة هذه المشاكل البطالة التي مست مختلف شرائح المجتمع حتى الشباب الجامعي، وذلك لضعف وهشاشة اقتصادها من جهة وهيمنة القطاع العام على القطاع الخاص ومرور الجزائر بالعشرية السوداء.

وفي هذا الصدد اعتمدت الجزائر عدة سياسات وعلى جميع المستويات المالي، النقدي، والتشغيل حيث تعتبر هذه السياسة الأخيرة اجتماعية اقتصادية في آن واحد حيث تعمل على توفير مناصب شغل للأفراد خاصة في المناطق الحضرية التي أصبحت قطاعاتها عاجزة عن استيعاب القادمين الجدد إلى سوق العمل، وتحسين مستوى معيشتهم... الخ، ومن جهة أخرى وضعت الحكومة الجزائرية عدة تدابير من الآليات والتي تتشكل في مجملها سياسات لدعم التشغيل لفك شبح البطالة.

### إشكالية الدراسة:

ورثت الدولة الجزائرية غداة الاستقلال مهام جسيمة على جميع المستويات (الاقتصادية والاجتماعية ..... الخ ) بالنظر إلى الإمكانات الضعيفة في تلك الفترة لرأس المال مما أدى إلى استفحال ظاهرة البطالة حيث بلغت سنة 1999 نسبة 29% مما توجب على الحكومة وضع سياسات تشغيلية للحد من ظاهرة البطالة وتزيد من معدلات التشغيل ، وعليه بنيت الدراسة على الإشكالية المتمثلة في مايلي :

**مامدى نجاعة سياسات التشغيل في الرفع من معدل التوظيف في الجزائر خلال الفترة 2013-**

**2023**

ولقد أمكن تقسيم الإشكالية الرئيسية الأسئلة الفرعية الموالية :

- ماهي الأسس المفاهيمية التي تركز عليها سياسة التشغيل ؟
- ماهي السياسات المتبعة من طرف الدولة في ميدان التشغيل ؟
- ماهي أهم تطورات الطلب والعرض في الجزائر خلال الفترة 2013-2023؟

### فرضيات البحث:

- سياسة التشغيل هو نشاط يستدعي تجديد يد عاملة مؤهلة
- السياسات المنتهجة من طرف الدولة في ميدان التشغيل تقوم أساسا على إنشاء وتمويل أجهزة التشغيل.

## مقدمة

- تميز سوق العمل بالجزائر بمعدلات مختلفة بين تطورات الطلب والعرض والتنصيب خلال الفترة 2013-2023.

### أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف :

- إلقاء الضوء على سياسات التشغيل في الجزائر وبيان أثرها في معدل التوظيف.
- فهم كيفية تأثير السياسات المنتهجة من الدولة ومدى استجابتها لتطورات العرض والطلب في سوق العمل.
- معرفة دور سياسة التشغيل في التقليل من معدل البطالة خلال الفترة 2013-2023.
- العمل على تحسين وإصلاح سياسات التشغيل التي تستجيب لمختلف التغيرات والازمات.

### أهمية الدراسة :

يكتسي موضوع التشغيل في الجزائر أهمية كبيرة في كونه يعطينا فكرة شاملة عن أهم المشاكل الاجتماعية ألا وهي البطالة هذا من جهة والتعريح على مدى سعي الدولة الجزائرية في إتباع بعض السياسات لحل معضلة البطالة من خلال البرامج والأجهزة المعتمدة، وتأثيرها على سوق الشغل.

### أسباب اختيار الموضوع:

الأسباب الذاتية: الاهتمام الشخصي بالمواضيع الإدارية والسياسية، وكذا معرفة أوضاع سوق التشغيل بالإضافة إلى إن موضوع التشغيل أضحي هاجس لحاملي الشهادات خاصة الطلبة الجامعيين وإدراكنا لخطورة ظاهرة البطالة وكذلك الصعوبات التي تواجه الشباب البطال على أرض الواقع.

الأسباب الموضوعية تعود أساسا إلى أهمية سياسات التشغيل باعتبارها جزء مهم من السياسات العامة لأي دولة متقدمة كانت أو نامية وهو ما يدفعنا إلى التساؤل حول مدى استجابة سياسة التشغيل في الجزائر للحد من البطالة.

### حدود الدراسة :

- الحدود العلمية: انحصرت الدراسة في فهم سوق العمل وسياسات التشغيل.
- الإطار الزمني: يتجلى في فترة الدراسة التي حددت ما بين سنتي 2013-2023.
- الإطار المكاني: فقد اخترنا الوكالة الولائية للتشغيل بالبيض نموذجا.

# مقدمة

## منهجية الدراسة:

تقوم هذه الدراسة على تحليل وتقييم سياسات التشغيل في الجزائر ومعرفة خصائص سوق العمل واختيار الوكالة الوطنية للتشغيل نموذجاً، ومن منطلق هذا فان البحث يعتمد على:

- **المنهج الوصفي:** إذ يعتبر أحد المناهج المستخدمة في البحوث الاجتماعية، حيث يحاول جمع بيانات دقيقة عن الظاهرة التي هو بصدد دراستها وان كان يحاول أحياناً تحديد العلاقات بين هذه الظاهرة والظواهر التي يبدو أنها في طريقها للتطور، وتم الاستعانة به في الفصل الأول والمتضمن الإطار النظري للدراسة في وصف ظاهرة سياسة التشغيل إذ يعد مناسِب المناهج التي تقدم صورة وصفية لمتغيرات الدراسة.

- **المنهج التاريخي:** الذي يعتمد على عملية استرداد واسترجاع الماضي وتحليلاً للظاهرة، وتفسيرها علمياً وذلك في ضوء الزمان والمكان الذي حدثت فيه وتم الاستعانة به في دراستنا من خلال عرض نظري للنظريات المفسرة للتشغيل وتطور سياسات التشغيل.

- **المنهج الإحصائي:** والذي يعتمد على دراسة إحصائية من خلال دراسة تطور البيانات وتمثيلها على شكل منحنيات، وتم الاستعانة به في الفصل الثالث من الدراسة

## صعوبات دراسة:

- ندرة المصادر والمراجع ذات الصلة بالموضوع، وصعوبة إيجاد كتب متخصصة إذ أن أغلبها مذكرات ومقالات.

## تقسيم الدراسة:

طبقاً للإشكالية العامة للبحث، ومع الأخذ بالفرضيات التي ينطلق منها البحث وتطبيقاً للمنهج الذي تم تحديده تم تقسيم الدراسة إلى ثلاثة فصول:

خصصنا الفصل الأول لدراسة التأصيل النظري حول سياسة التشغيل في مبحثين حيث تناول المبحث الأول المدخل المفاهيمي لسياسة التشغيل من حيث مفهومها ومختلف أنواعها وأهدافها، أما المبحث الثاني خصص لسوق العمل من حيث مفهوم القوة العاملة ومؤشرات سوق العمل.

أما الفصل الثاني فقد جاء بعنوان الآليات والبرامج المعتمدة في إطار ترقية سياسة التشغيل في الجزائر الذي احتوى على مبحثين، تناول الأول الآليات والبرامج المعتمدة في سياسة التشغيل، أما الثاني تناول تقييم أداء برامج وأجهزة سياسة التشغيل.

## مقدمة

---

أما الفصل الثالث تناولنا دراسة ميدانية لتقييم سياسة التشغيل في الجزائر بالوكالة الولائية للتشغيل بالبيض من خلال تحليل وتقييم نتائج تطورات العرض والطلب 2013-2023.

### تحديد عناصر الدراسة:

- **التقييم:** هو عملية جمع الأدلة أو البيانات للحكم على مدى تحقيق مستوى الأداء أو الهدف.
- **سياسة التشغيل:** هي مجموعة من الأساليب والبرامج الموضوعية والمسطرة من قبل الدولة وإدخالها حيز التنفيذ بهدف تشغيل الشباب والحد أو التقليل من أزمة البطالة.
- **سوق العمل:** هي سوق افتراضية تمثل عرض القوى العاملة البشرية القادرة على العمل والمستعدة مقابل الطلبات التي تصرح بها مؤسسات القطاعات الاقتصادية والاجتماعية المختلفة والخاصة بالمناصب الشاغرة وتشير إلى الطلب والعرض الخاص بالموارد البشرية.

# الفصل الأول: الإطار النظري لسياسات التشغيل

# الفصل الأول: الإطار النظري لسياسات التشغيل

## تمهيد

إن الحديث عن مسألة التشغيل بمختلف تجلياته أمر ضروري نظرا لكونه يعبر عن واقع أي مجتمع ، ومحور اهتمام شرائح المجتمع .فسياسة التشغيل وضعتها الحكومات نتيجة لانتشار ظاهرة البطالة في مختلف دول العالم بمختلف مستويات تقدمها التي أدت الى ضعف الأداء الاقتصادي الوطني، وقصور الجهاز الإنتاجي مما جعل هذه الظاهرة تهدد المسار التنموي واضعاف للقدرات البشرية نتيجة انعدام التخصص في ميدان العمل والاستقرار فيه، ولكن بالمقابل لا يمكن ادراك الدور والابعاد العميقة لموضوع سياسة التشغيل والبطالة الا في ظل طرح متكامل يشمل مختلف جوانب الموضوع.

ومن هنا ومن منطلق كون بحثنا يصب في قالب سييسولوجي سوف نحاول في هذا الفصل دراسة الإطار النظري لسياسة التشغيل.

## المبحث الأول: المدخل المفاهيمي لسياسة التشغيل

ان البحث في موضوع سياسات التشغيل اخذ أهمية بالغة في مختلف المجتمعات حتى أصبح موضوع يفرض نفسه بشكل دائم وملح امام صانعي القرار والمؤسسات والهيئات الدولية والمفكرين والباحثين، ويرجع هذا الاهتمام لما للشغل من أهمية بالغة بالنسبة لتطور المجتمعات سواء من الناحية الاجتماعية او السياسية.

## المطلب الأول: مفهوم سياسة التشغيل

سياسة التشغيل هي مجموعة من التدخلات المتعددة الأبعاد والمتوخاة من أجل تحقيق أهداف وأغراض محددة كمية ونوعية وهي تشمل على خطة لما يجب القيام به تم اختيارها من بين البدائل في ظل ظروف معينة تم اعتمادها على أساس اتفاق مشترك توصلت اليه جميع الأطراف المهمة بذلك وتقوم بالحكومة بمتابعتها من أجل التصدي للتحديات.

وقد عرفها Marc Olivier بانها استخدام قوة العمل في مختلف الأنشطة الاقتصادية، حيث يشترط ان يشارك الشخص المشتغل في العمل وان يكون له حق رفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين والتدريب وكذا حقه في الامتيازات التي ترتب عن مساره الوظيفي، بما في ذلك الترقية وحق الاستفادة من الخدمات الاجتماعية والتأمين والتقاعد حسب الشروط التي يحددها القانون<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>سياسات التشغيل الوطنية دليل استرشادي، منشورات منظمة العمل الدولية، 2014، ص15

## الفصل الأول: الإطار النظري لسياسات التشغيل

ومن هذا المنطلق يمكن لنا تعريف سياسة التشغيل بأنها هي جزء من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد على اعتبار انه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المالية دون الجوانب البشرية، بحكم ان هدف التنمية هو توفير القدر الكافي من سبل العيش الكريم للمواطن<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: أبعاد وأهداف سياسة التشغيل

توجد عدة أبعاد لسياسة التشغيل منها ما هو اجتماعي ومنها ما هو اقتصادي وما يتعلق بالجانب الهيكلي والتنظيمي ومن الجوانب الأخرى :

**البعد الاجتماعي:** يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة لاسيما بالنسبة للشباب وذوي المؤهلات الجامعية والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع وابعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة للتهميش والاقصاء، وما يترتب على ذلك من تصرفات تضر بالشباب أولاً، وبالبلاد ثانياً مثل الهجرة غير الشرعية، والادمان على المخدرات وما ينتج عنه من مظاهر إجرامية متعددة الأوجه.

**البعد الاقتصادي:** يركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية، لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط سواء العامة او الخاصة بما يسمح بإحداث تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة للبلاد، وتطوير أنماط الإنتاج، وتحسين النوعية والمردودية ومنافسة المنتج الأجنبي، وربح المعركة التكنولوجية سريعة التطور<sup>2</sup>.

### المطلب الثالث: أنواع سياسة التشغيل

تنقسم سياسة التشغيل الى نوعين هما<sup>3</sup>:

**سياسة التشغيل المحفزة أو النشطة :** تعمل للحفاظ على مناصب الشغل وخلق فرص جديدة، إضافة الى السعي لتطوير مهارات وقدرات القوى العاملة. ويمكن ان تتضمن هذه السياسات حسب منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OCDE) المصالح العمومية للتشغيل، مصالح التكوين المهني، الإجراءات الخاصة بتشجيع الشباب، الإجراءات الخاصة باليد العاملة غير المؤهلة والإعانات على التوظيف، إضافة الى تحفيز المؤسسات على التوظيف مقابل إعانات أو إعفاءات معينة.

<sup>1</sup>ناصر دادي، عدون عبد الرحمان العايب البطالة واشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر: 2010، ص 37

<sup>2</sup>بخوش هشام الآليات القانونية والتنظيمية والبرامج المختلفة التي وضعت لتجسيد وتنفيذ سياسات التشغيل، ورقة مداخلة قدمت في الملتقى الوطني: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية يومي 13-14 افريل 2011 كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة بسكرة: 2011

<sup>3</sup>محمد طاقة، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 31.

## الفصل الأول: الإطار النظري لسياسات التشغيل

**سياسة التشغيل السلبية :** تعمل هذه السياسة حسب حالة سوق العمل، من خلال العمل على الحد من اثار البطالة والتخفيف منها التي تولدها اختلالات سوق العمل كالتعديل الهيكلي (الجزائر)، كما تعمل على تكييف التكوين المهني مع حاجيات سوق العمل، وتتجلى هذه السياسة بتقديم إعانات اجتماعية مقابل تقليص العمالة. وتتلخص هذه السياسة حسب (OCDE) في إجراءين هما: منح تعويضات البطالة والتقاعد.

### المبحث الثاني: الطرح النظري لسوق العمل

يعتبر سوق العمل من أهم الأسواق التي حظيت باهتمام بالغ من طرف مختلف المدارس الاقتصادية ومفكرها بالدراسة عبر مختلف المراحل التاريخية، ويمثل نقطة التبادل بين الافراد الذين يطمحون إلى الوظائف والعارضين لمناصب الشغل، ويحمل مواصفات معينة تميزه على غيره من أسواق السلع والخدمات الأخرى.

كما لم تكن النظريات الاقتصادية التقليدية ملمة بجميع الوقائع والأوضاع التي كان لها تأثير مباشر أو غير مباشر على نوعية اليد العاملة وبالتالي سوق العمل، وهذا لتناولها لعنصر العمل من الناحية الكمية ، كما استطاعت ان تؤثر الثورة الصناعية على الحياة الاقتصادية والاجتماعية نتيجة التقدم والتطور المنبثق عنها مما أدى حتما الى تغيير النمط المعيشي، ولمواكبة هذه التطورات وجب على الافراد الاهتمام بالمستوى التعليمي وتكوين راس المال البشري والمادي بغية الحصول على مناصب عمل أفضل وأرقى في ظل المنافسة، مما ساهم في توطيد وفسح المجال لظهور نظريات جديدة لتفسير سوق العمل الذي عرف عدة تغيرات كان نتاجها ظهور مؤشرات ومحددات رئيسية تؤثر وتتأثر في سوق العمل<sup>1</sup>.

في غضون هذا الفصل سنهدف إلى ابراز أهم الآليات التي تسمح بتحليل وفهم سوق العمل كالمفاهيم والمؤشرات الرئيسة المعمول بها تبعا للمنظمات الدولية المتخصصة في هذا الشأن وعلى رأسها منظمة العمل الدولية، والتي تقوم من خلالها بالمقارنة والتوجيه للدول من خلال تقارير دورية، مع الرجوع الى اهم ما جاءت به النظريات الاقتصادية في مجال سوق العمل. وعليه سنحاول تقديم هذا الفصل من خلال مبحثين الأول يتعلق بالمفاهيم والمؤشرات الأساسية ذات الصلة بسوق العمل والثاني يتمثل في التحليل الاقتصادي لسوق العمل عند مختلف مدارس الفكر الاقتصادي.

<sup>1</sup>مدحت القرشي اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر ، الأردن، 2007، ص 21



## الفصل الأول: الإطار النظري لسياسات التشغيل

### المطلب الأول: مفهوم سوق العمل

سوق العمل Labour Market هو ذلك السوق المسؤول عن توزيع العمال على الوظائف والمهن والتنسيق بين قرارات التوظيف المتاحة، ومن خلال السوق يمكن التنبؤ بحجم الطلب المتوقع على الأيدي العاملة من قبل أصحاب الأعمال والمنشآت، وكذلك يمكن تقدير العرض المتاح عن عمالة حسب المهن والاختصاصات المختلفة.

ويعرف سوق العمل بأنه المكان الذي يجتمع فيه كل من المشتريين والبائعين لخدمات العمل والبائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته، والمشتري هو الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل، وبعد حصول التطور في وسائل الاتصال المختلفة أصبح سوق العمل هو الإطار الذي تتم فيه عملية التبادل الاقتصادي، سواء كان هذا الإطار مكان أو أجهزة إلكترونية كالإنترنت أو الهاتف أو الفاكس<sup>1</sup>.

أيضا يعرف على أنه الآلية التي تتحدد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف، وذلك من خلال تفاعل قوى الطلب والعرض على خدمات العمل<sup>2</sup>.

يتكون سوق العمل من جميع المشتريين والبائعين لعنصر العمل، وبعض هؤلاء المتعاملون قد لا يكونوا نشطين في أي لحظة معينة بمعنى أنهم لا يبحثون عن العمل أو لا يرغبون في تأجير عمال. ولكن في أي يوم سيكون هناك آلاف من المنشآت والعمال في سوق العمل يحاولون التعاقد فإذا كان الحال كذلك بالنسبة للأطباء والمهندسين مثلا، حيث يبحث المشترون والبائعون عن بعضهم البعض على مستوى الدولة كلها، فإننا نصف السوق بأنه سوق العمل القومي. وإذا كان المشترون والبائعون يبحثون محليا فقط كما هو الحال بالنسبة للسكرتاريين وعمال إصلاح السيارات، يكون سوق محليا<sup>3</sup>.

كما يعرف على أنه الوسط الذي يسعى فيه العاملون لبيع خدماتهم، كما يسعى أصحاب العمل لاستئجارها مقابل شروط وظروف متفق عليها، بينما يعرفه المكتب الدولي للعمل (B.IT) على أنه الميدان الذي يوائم بين العاملين والوظائف، حيث يجري تبادل العمل مقابل أجر، كما تشكل القوى العاملة الزاد الحيوي الذي يمد هذا السوق بالعاملين<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>نعمة الله نجيب إبراهيم نظرية اقتصاد العمل الدار الجمعية للطباعة والنشر، مصر، 1997، ص 11.  
<sup>2</sup>رونالد إيرنبرج وروبرت، سميث تعريب فريدشير طاهر، اقتصاديات العمل، دار المريخ للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1993، ص 36-37.

<sup>3</sup>ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص 11.  
<sup>4</sup> International Labour Organization, Regional Office for Arab States, Center of Arab Women for Training and Research, employment and the informal economy, ILO Publication, Geneva, 2009, P 49.

## الفصل الأول: الإطار النظري لسياسات التشغيل

### المطلب الثاني: مفهوم القوة العاملة (السكان الناشطون اقتصاديا):

تشمل عدد السكان القادرين على العمل والراغبين فيه، وينتمون لفئات عمرية معينة\*، تختلف قوانين العمل المعمول بها في الدول، وتنقسم القوة العاملة إلى قسمين بارزين هما<sup>1</sup>:

\* العاملون

\* البطالون

#### 1- العاملون (المشتغلون):

أو القوة العاملة المستخدمة وهي التي يمارس أفرادها العمل فعلا للحصول على الكسب الذي يكون بشكل أجر أو راتب أو ربح أو حصة في الانتاج، وهذا يعني أنها تشمل الأفراد الذين يعملون لدى الغير والذين يعملون مشاركة والذين يعملون لحسابهم الخاص وهم اصحاب الحرف والمهن المستقلة مع تمييز الحالات التالية حسب الديوان الوطني للإحصائيات<sup>2</sup>:

- **مستخدم:** هو الشخص الذي يشتغل لحسابه الخاص عيادة مهنية مستثمرة فلاحية من أجل الحصول على ربح والذي يشتغل عنده على الأقل أجير واحد.

- **مهنة حرة:** هو شخص يشتغل يمارس نشاطه في مؤسسته (مؤسسة، عيادة مهنية مستثمرة فلاحية) من أجل تحقيق ربح ولا يشتغل عنده أي أجير. يدخل في هذه الحالة أيضا التعاونيات الفلاحية الجماعية، التعاونيات الفلاحية الفردية وتعاونيات الشباب التي لا تستخدم أي أجير.

- **أجير دائم:** هو شخص يشتغل بصفة دائمة عند مستخدم عام أو خاص مقابل أجر (نقدية أو عينية) منتظمة. تكون مدفوعة حسب الساعة، حسب اليوم، حسب الأسبوع أو حسب الشهر. يدخل في هذه الحالة أفراد وحدات الجيش الذين لا يؤدون الخدمة الوطنية الإجبارية هم أيضا معنيون.

- **أجير غير دائم:** هو شخص يشتغل لفترة محددة يمكن اعتبار منصب الشغل محدد الفترة في حالة وجود اتفاق بين الأجير والمستخدم بأن نهاية العمل محددة بشروط موضوعية كتاريخ محدد مثلا أو نهاية المهمة أو عودة أجير آخر الذي تم تعويضه مؤقتا ، أو في حالة عقد عمل لفترة محددة فإن شروط نهاية التعاقد عامة تكون مكتوبة في العقد، ويندرج في هذه الفئة<sup>3</sup>:

<sup>1</sup>ناصر دادي عدون عبد الرحمان العايب ، البطالة واشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون - الجزائر 2010 ص 57

<sup>2</sup>البشير عبد الكريم دلالات معدل البطالة والعمالة ومصادقيتها في تفسير فعالية سوق العمل مجلة اقتصاديات شمال افريقيا العدد السادس 06 ص 177

<sup>3</sup>الديوان الوطني للإحصائيات، مسح حول الشغل لدى الأسر، تعليمات للباحثين، سبتمبر 2015، ص10.

\*حسب الديوان الوطني للإحصائيات هم الفئة العمرية ذوي 15 سنة فما فوق، أما حسب المكتب الدولي للعمل فهذه الفئة تتراوح بين 16-65 سنة ومن المهم الإشارة إلى أن هذا الاختلاف بنجر عنه تضارب في المعلومة الإحصائية.

## الفصل الأول: الإطار النظري لسياسات التشغيل

- الأشخاص الذين لديهم عمل موسمي.

- الأشخاص المنخرطين مع وكالة أو مكاتب اليد العاملة والذين بدورهم يقومون باستئجار خدماتهم إلى طرف ثالث من أجل تنفيذ مهمة "عمل" (ما عدا إذا كان هناك عقد عمل مكتوب لمدة غير محددة مع الوكالة أو مكتب التشغيل).

- الأشخاص الذين لديهم عقود تكوين خاصة (تشغيل الشباب، عقد ما قبل التشغيل...). وفي حالة عدم وجود ظروف موضوعية تؤدي إلى نهاية العمل أو عقد العمل، يمكن اعتبار هذا الأخير أجير دائم.

- **متمرن** : هو شخص عادة في مقتبل العمر يتعلم المهنة بالملاحظة أو عن طريق المشاركة في بعض الأعمال.

- **مساعد عائلي** : هو شخص يعمل كمساعد لأحد أفراد أسرته في نشاطه الخاص (مستثمرة فلاحية أو أعمال أخرى) وذلك بدون أجر.

### 2- البطالون :

يعرف البطال أو العاطل عن العمل بأنه: كل شخص راغب في العمل وقادر عليه وباحث عنه ولم يجده، وعليه فإن من لا يرغب في الحصول على عمل لا يعتبر ضمن أعداد العاطلين عن العمل. ومن المعلوم ان البطالة تؤدي الى خسارة للعاطلين عن العمل من كسب الدخل، كما أنها تمثل فقداناً للإنتاج وهدرًا في استغلال الموارد الاقتصادية وهما قسمان، عاطلون سبق لهم العمل وعاطلون لم يسبق لهم العمل<sup>1</sup>.

### \* البطالة حسب المكتب الدولي للعمل (ILO):

يتكون فئة الأفراد العاطلين عن العمل بحسب المكتب الدولي للعمل من كل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 60 سنة، وكانوا في اليوم أو الأسبوع المرجعي ضمن فئات قوة العمل التالية<sup>2</sup>:

- **غير المستخدمين**: أي أنهم لم يقوموا بأي عمل خلال الفترة المرجعية (بدون عمل). وقد حددت بالأسبوع السابق للمقابلة.

- **مستعدين وقادرين**: متاح للعمل وهم مستعدين للقيام به في حالة توفره.

- **يبحثون عن العمل**: من خلاله القيام بخطوات وإجراءات البحث عن عمل مأجور خلال فترة معينة.

<sup>1</sup>مدحت القريشي ، مرجع سابق، ص25.

<sup>2</sup>BIT, Rapport de la conférence internationale des statistiques du travail. Genève, Décembre 1982, p69. 2 ONS, collection statistique Emploi, Algérie, 2014, p.263.

## الفصل الأول: الإطار النظري لسياسات التشغيل

**المعيار الأول "غير المستخدمين"** : إن الهدف من هذا المعيار هو التمييز بين التشغيل والبطالة، فيعتبر الشخص بدون عمل، إذا لم يعمل على الإطلاق خلال فترة الاستبيان (ولو بساعة واحدة).

**المعيار الثاني "مستعدين وقادرين"** : يعني هذا المعيار أنه إذا ما عرض عمل على فرد، فإنه سيكون مستعداً وقادراً على العمل فوراً خلال فترة البحث، حيث يستبعد كل الأفراد الذين يبحثون عن العمل لمباشرة في فترة لاحقة أي بعد انتهاء الاستبيان مثل الطالب الذي يبحث عن عمل مؤقت بالموازاة مع دراسته، فخلال فترة بحثه هاته هو غير مستعد للعمل وبالتالي غير متاح للعمل، وكذلك يستبعد الأفراد غير القادرين على العمل بسبب بعض المعوقات (المرض، مسؤوليات عائلية وغيرها) خلال فترة الاستبيان (المسح)، لأنهم من الناحية العملية لا يكونون مستعدين لأي عمل يعرض عليهم مباشرة ، بل يقومون بترتيب أمورهم أولاً.

**المعيار الثالث يبحثون عن عمل:** ينطبق على الأشخاص الذين اتخذوا خطوات محددة للحصول على عمل خلال فترة معينة، وهذا للدلالة على جدية البحث، مثل: التسجيل في مكاتب التشغيل، نشر إعلانات، البحث عن العمل يطلب مساعدة الأهل والأصدقاء .

**\* البطالة حسب الديوان الوطني للإحصائيات (ONS)<sup>1</sup>:** يعتبر الشخص بطالاً إذا توفرت فيه المواصفات التالية:

- أن يكون في سن يسمح له بالعمل بين 16 سنة و 59 سنة.
- لا يملك عملاً عند إجراء التحقيق الإحصائي، ونشير إلى أن الشخص الذي لا يملك عملاً هو الشخص الذي لم يزاوّل عملاً ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق.
- أن يكون على استعداد تام للعمل ومؤهلاً لذلك.
- أن يكون في حالة بحث عن عمل، حيث أن يكون قد قام بأحد الإجراءات التالية اللازمة للعثور على منصب شغل :

**\* التسجيل لدى وكالة تشغيل أو البلدية.**

**\* مساعي لدى المؤسسات مسابقات توظيف مقابلات إعلان في الجرائد إعلان في شبكة الانترنت.**

**\* عن طريق تدخلات علاقات شخصية أي كاستعمال معارفه الشخصية أو أفراد عائلته للبحث عن عمل أثناء الشهر الأخير.**

<sup>1</sup>تعليمات للباحثين المسح الوطني حول التشغيل على مستوى الاسر 2014، ص19.

## الفصل الأول: الإطار النظري لسياسات التشغيل

\* البحث على تمويل أو موافقات إدارية للعمل لحسابه الخاص : أي بحث الشخص عن وسائل تمويل من طرف الخواص على سبيل المثال: الأبوبين، الأصدقاء أو عن طريق القروض المصغرة أو قروض من طرف L'ANSEJ, ANDI, ANGEM...، القيام بإجراءات للحصول على قطعة أرض أو عقار، القيام بدراسات تقنية للشروع في العمل لحسابه الخاص.

\* إجراءات أخرى : البحث عن العمل من خلال الأنترنت و منصات التوظيف التي يلتقي بها العارضون للعمل و الطالبون مثل تطبيق linkedin

التعريف السابق للبطالة وضع حيز الاستخدام في الدول الصناعية وفي أمريكا الشمالية ودول أوروبا، وهو يستخدم اليوم كطريقة معيارية لقياس البطالة في معظم بلدان العالم. ولقد وجهت لهذا المفهوم الرسمي بعض الانتقادات أهمها<sup>1</sup>:

لا يأخذ التعريف السابق في حسابه كلا من البطالة المقنعة والبطالة الجزئية. ويحسب الفرد في تعداد العاملين ما دام يعمل ولو لساعة واحدة، فهو في ذلك مثل الفرد الذي يعمل سبع أو ثمان ساعات يوميا. صحيح أن المكتب الدولي للعمل وضع إرشادات صارمة في حساب عاطلين عن العمل، لكنه يضيف بأن هناك أشخاص بحاجة للعمل وهم غير عاطلين عن العمل ويمكن أن تتضمن هذه الفئة الأفراد الذين عملوا لأكثر من ساعة واحدة.

- هذا التعريف لا يربط بين العمل والإنتاجية.

- عدم قدرته على تمييز بين الأفراد الذين يعملون في وظائف هامشية أو يقومون بأنشطة غير رسمية.

- لا يأخذ بعين الاعتبار الأفراد الذين يعملون فعلا ويحصلون على أجر ومع ذلك فهم يبحثون عن عمل أفضل، وقد سجلوا أنفسهم في مكاتب العمل كعاطلين.

- عدم دقة المعلومات التي ترد من قبل الشخص في حالة المسوحات التي تخص إدراجه في فئة الناشطين أو العاطلين، والتي تعتمد على ما يقرره هو عن نفسه وما يترتب على ذلك من تصنيفه ضمن العاملين، أو المتعطلين، أو من هم خارج قوة عمل.

فمن الشائع، مثلا، أنه إذا سئل شخص عما إذا كان يعمل أو لا، فإنه يجيب بالنفي غالبا، وذلك بسبب الصيغة المتحيزة لمثل هذه الأسئلة.

<sup>1</sup>سوط الشيخ حسين البطالة في الجمهورية العربية السورية لفترة 1994، 2004، رئاسة مجلس الوزراء، المكتب المركز للإحصاء، 2005، الجمهورية العربية السورية، ص 8.

## الفصل الأول: الإطار النظري لسياسات التشغيل

- إن هذا المعدل الرسمي للبطالة يمكن أن ينتقد بسبب المبالغة في العدد الحقيقي للمتطلين أو التقليل من هذا العدد، فنجد بعض الأفراد الذين يمكنهم بسهولة أن يجدوا عملاً، ولكنهم يفضلون البقاء بدون عمل بحثاً عن العمل الذي يرغبون فيه، ومثل أولئك يصفون رسمياً ضمن المتطلين عن العمل، وهي حالة تنطبق على المجتمعات في دول الخليج<sup>1</sup>.

### 3-1- عرض العمل والطلب عليه :

**1-3-1- عرض العمل:** يقصد بعرض العمل عدد الأيدي العاملة المتمثلة بالجهد المعروض فعلاً أو المستعد للعمل، خلال فترة زمنية معينة، وهو يمثل ذلك الجزء من المجموع الكلي للسكان الذي تقع أعمارهم ما بين 15 و 65 سنة بالسكان الفاعلين أو القوة البشرية بعد استبعاد العاجزين عن العمل بسبب العاهات أو الإصابات التي تعوق القيام به وكذلك الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 15 سنة أو تزيد أعمارهم على 65 سنة ولا يقومون بأي نشاط اقتصادي ويسمى هذا القسم بالسكان غير الفاعلين<sup>2</sup>.

أو هو مجموع ساعات العمل التي يرغب العاملون في تقديمها لأغراض الإنتاج لقاء أجر معين وخلال فترة زمنية معينة<sup>3</sup>.

يتأثر عرض العمل بمجموعة من العوامل منها متغيرات اقتصادية وأخرى اجتماعية أهمها<sup>4</sup>:

\* **حجم السكان:** حيث كلما ازداد معدل نمو السكان ازداد عدد الأشخاص القادرين على العمل والعكس صحيح.

\* **ساعات العمل:** يزداد عرض العمل بزيادة عدد الساعات المخصصة له.

\* **نسبة السكان في سن العمل:** يتأثر هذا المعدل بالسن والعادات والتقاليد، فكلما زادت هذه النسبة كلما ازداد عرض العمل والعكس صحيح.

\* **الأجر:** ويمثل أجرة الوحدة الواحدة من العمل، ومن خلاله يقرر العامل العمل أو عدمه.

\* **حرية اختيار العمل:** يحدد الشخص رغبته في العمل من خلال عدة عوامل منها ظروف وطبيعة العمل، كفاءة العمل والعوامل المؤثرة فيه، التعليم والتكوين، تقسيم العمل وظروف المعيشة.

\* **التركيب النوعي للسكان من حيث العمر والجنس.**

<sup>1</sup> أسامة بشير الدباغ، البطالة والتضخم الأهلية للنشر والتوزيع والطباعة، لبنان، 2007. ص 29.

<sup>2</sup> محمد طاقة، مرجع سابق، ص 47.

<sup>3</sup> ممدحت القرشي، مرجع سابق، ص 77.

<sup>4</sup> فاروق عبد الخالق، البطالة بين الحلول الجزئية والمخاطر المحتملة مركز المحروسة للنشر، القاهرة، 2004. ص 11-14.

## الفصل الأول: الإطار النظري لسياسات التشغيل

\* الهجرة: يؤثر انتقال الأشخاص والعاملين من بلد الى بلد اخر في عرض القوة العاملة كما يؤثر أيضا في نوع الخبرات بمختلف تخصصاتها.

### المطلب الثالث: مؤشرات سوق العمل

يمكن تعريف مؤشرات سوق العمل على انها أدوات كمية أو نوعية تستعمل لرصد التغيرات أو التقدم في ظاهرة تنتمي لمنظومة سوق العمل، وقد ترتبط بمنظومات أخرى ؛ فهي أدوات لتلخيص حالة سوق العمل وهي وسيلة انذار مبكر. وتستخدم هذه المؤشرات لتقييم مدى كفاءة منظومة سوق العمل، وقد تستخدم للحكم على مدى كفاءة منظومات أخرى كمنظومة التعليم والتدريب كما تستخدم هذه المؤشرات المقارنة الظواهر على المستوى الوطني، او بين مختلف المناطق الجغرافية للقطر الواحد، او بالمقارنة على المستوى الإقليمي والدولي. فمؤشر البطالة يستخدم للحكم - جزئيا - على أداء منظومة سوق العمل، فالبطالة المرتفعة تعني ان هناك خللا في منظومة سوق العمل قد يكون سببه الخلل في منظومة التعليم.

وبعد المؤشر وسيلة تستخدم للحكم على أداء جزء من المنظومة، اما الحكم على الأداء الكلي للمنظومة فيحتاج الى مجموعة من المؤشرات التي لها علاقة بهذه المنظومة. ولكي تؤدي مؤشرات سوق العمل مهمتها يجب ان تتوفر المعلومات الكافية عن سوق العمل، ولكي تتوفر هذه المعلومات يجب تبني استراتيجية واضحة لجمع البيانات تتبناها الجهات ذات العلاقة.<sup>1</sup> وذلك حسب نوعين أساسيين من المؤشرات أ- مؤشرات كمية : وهي عبارة عن مقاييس إحصائية ومثال ذلك الرقم التكرار النسبة، وغيرها؛ او انها تمثل المقياس الكمي للتغيير في مستويات النتائج المتحققة خلال فترة زمنية معينة، وهذا النوع من المؤشرات يركز على النتائج الملموسة (المادية). ولكل مؤشر كمي أهمية في تحديد وحدة القياس المرجعية التي تستخدم لمقارنة الأهداف مع الإنجازات.<sup>2</sup>

ب - المؤشرات النوعية: تعد هذه المؤشرات من المقاييس غير الإحصائية التي يعبر عنها بواسطة قياس اتجاهات السكان المستفيدين أو المعنيين من خدمة معينة عن طريق ابداء آرائهم وملاحظاتهم في الحكم على مستوى الرضا او النجاح، وبالتالي يحكمون عليها في تقييم الإنجاز المتحقق عن المؤشر النوعي ذات العلاقة.

في الطبعة التاسعة للمؤشرات الرئيسية لسوق العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية والتي تعتبر كأكبر مستودع للعمالة في العالم وذلك بالتعاون مع إدارة البحوث التابعة لها احتوت هذه الطبعة على 17 مؤشرا تستحوذ فيه على أهم جوانب أسواق العمل في العالم، ومصنفة حسب المؤشرات في قاعدة البيانات

<sup>1</sup> محمد طاقة ، مرجع سابق، ص 49.

<sup>2</sup> نادر مريانممدوح ،السلامات حنين رداد ، دليل مؤشرات سوق العمل المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية (مشروع المنار)، المملكة الأردنية الهاشمية، 2006، ص07

## الفصل الأول: الإطار النظري لسياسات التشغيل

حيثما كان ذلك ممكناً، وذلك بهدف التعرف على الاتجاهات الرئيسية والفئات ذات الأولوية للتدخلات في سوق العمل حيث تم تبويبها إلى ستة مجموعات رئيسية متمثلة في : المؤشرات العامة، مؤشرات التشغيل، مؤشرات البطالة، مؤشرات الأجور والدخل والتعويضات، ومؤشرات الإنتاجية<sup>1</sup>.

### 1- المؤشرات العامة: وتتمثل في<sup>2</sup>:

#### 1-1- المشاركة في قوة العمل (معدل النشاط) :

تشمل قوة العمل جميع السكان الناشطين اقتصادياً ، ويعرف السكان الناشطون اقتصادياً بأنهم جميع الأشخاص الذين تخرج منهم القوى العاملة اللازمة لإنتاج السلع والخدمات. ويقسم الإطار السكاني الأفراد الذين تتجاوز أعمارهم الحد الأدنى اللازم لقياس السكان الناشطين اقتصادياً إلى ثلاث فئات مستقلة عن بعضها: سكاناً يعملون، سكاناً متعطّلون ، سكاناً ليسوا ضمن قوة العمل.

ومن فئتي السكان الذين يعملون والمتعطّلون معا تتألف قوة العمل أو السكان الناشطون في الوقت الراهن. وحددت المعايير الدولية قواعد أولية تستخدم لتصنيف السكان في سن العمل بحسب علاقتهم بالنشاط الإنتاجي، وتعطي هذه القواعد الأسبقية للعمالة على البطالة، وللبطالة على عدم القيام بنشاط اقتصادي. وبالتالي فإن الشخص الذي يعمل وفي نفس الوقت يبحث عن عمل يصنف على أنه يعمل، بينما الطالب الذي يزاول دراسته ويبحث عن عمل يصنف على أنه لا يعمل (في حالة بطالة). والفرد الذي يعمل ولو لساعة واحدة أثناء الفترة المرجعية يصنف على أنه يعمل رغم أنه كان يبحث عن عمل إضافي في نفس الفترة أو يذهب إلى المدرسة. وتقدم القواعد الأولية معايير لا بأس بها للتعامل مع الحالات التي تتعدد فيها الأنشطة. وهي تضمن أن تنسب لكل شخص حالة واحدة من حالات قوة العمل فهو إما يعمل وإما متعطّل، وإما خارج قوة العمل.

يمكن حساب نوعين من معدلات المشاركة في قوة العمل بحسب الجنس: معدل المشاركة في قوة العمل الخام، ومعدل المشاركة في قوة العمل الصافي<sup>3</sup>.

● معدل المشاركة الاجمالي في قوة العمل = (اجمالي عدد القوى العاملة/ اجمالي عدد السكان) \* 100

● معدل المشاركة الصافي في قوة العمل = (اجمالي عدد القوى العاملة/ اجمالي عدد السكان في سن

العمل) \* 100

<sup>1</sup> عادل لطفي، مؤشرات سوق العمل، مكتب العمل العربي، القاهرة، مصر، ص 06. 2007.

<sup>2</sup> INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, Key Indicators of the Labor Market (KILM), Ninth edition, GENEVA, 2015, pp 01- 169.

<sup>3</sup> عادل لطفي، مرجع سابق، ص 14.



## الفصل الأول: الإطار النظري لسياسات التشغيل

**2-1- معدل غير النشطين :** يشمل هذا المعدل السكان خارج قوة العمل، وهم جميع الأشخاص في سن العمل وغير المصنفين ضمن العمالة أو البطالة أثناء الفترة المرجعية وتشمل هذه الفئة التلاميذ والطلبة وربات البيوت والمرضى والمعاقين والمسنين وغير النشطين الآخرين ، ويركز هذا المؤشر على الأعمار (25- 54 سنة)، وتمتاز هذه الأعمار بأن لديها الرغبة بالعمل، أو أنها أكملت تعليمها، أو أنها لا تنتظر التقاعد. وينبغي أن يكون حاصل جمع الأشخاص النشطين اقتصاديا والأشخاص غير النشطين اقتصاديا مساويا لإجمالي عدد السكان.<sup>1</sup>

• معدل غير النشطين = (اجمالي عدد الأشخاص الذين لا يعملون/ اجمالي عدد السكان) \* 100

**3-1- المؤهل التعليمي والامية:** يبين هذا المؤشر مستوى وتوزيع المعرفة والمهارات لدى قوة العمل في الأعمار 15 سنة فأكثر، ويغطي الحالة التعليمية لإجمالي قوة العمل ذكورا وإناثا. ويغطي هذا المؤشر المؤهل التعليمي لكل من الذكور والإناث الداخلين لسوق العمل، ويركز بالذات على نسبة العاملين صغار السن (25-29 سنة) الذين أتموا المستوى الثالث من التعليم. يستخدم هذا المؤشر التصنيف المعياري الدولي للتعليم (ISCED) الصادر عن اليونسكو ويقسم المستويات التعليمية إلى ثلاث مستويات هي التعليم الابتدائي، التعليم الأساسي والتعليم الثانوي. ويحسب هذا المؤشر بالعلاقة التالية<sup>2</sup>:

• نسبة قوة العمل من مستوى تعليمي = (اجمالي قوة العمل من مستوى تعليمي/ اجمالي قوة العمل) \* 100

بالنسبة لمعدل الأمية فيعرف على أنه عدم قدرة الشخص على كتابة وقراءة جملة بسيطة في حياته اليومية. ويحسب هذا المؤشر بالعلاقة التالية:

• معدل الأمية في سنة معينة =(عدد الأشخاص غير القادرين على الكتابة والقراءة/ اجمالي السكان في سن التعليم) \* 100

<sup>1</sup>ILO, Key Indicators of the Labor Market (KILM), op.cit, p.55.

<sup>2</sup>Ibid, p.114- 118.

## الفصل الأول: الإطار النظري لسياسات التشغيل

### 2- مؤشرات التشغيل.

#### 1-2 نسبة العاملين إلى السكان (معدل العمالة)

يعني هذا المؤشر نسبة الأشخاص في سن العمل والذين يعملون فعلياً. ويوضح المعدل المرتفع أن نسبة كبيرة من السكان يعملون في حين أن المعدل المنخفض يعني أن جزءاً كبيراً من السكان لا يشاركون مباشرة في الأنشطة المتصلة بالسوق.

بحسب منظمة العمل الدولية، يشمل هذا المؤشر أي شخص يعمل ولو لمدة ساعة واحدة في الأسبوع (أو اليوم السابق لزيارة الباحث الإحصائي الخاص بجمع البيانات، كما يشمل الأشخاص الغائبين عن العمل بشكل مؤقت. وتحسب قيمة هذا المؤشر من خلال العلاقة التالية<sup>1</sup>:

$$\bullet \text{ نسبة العاملين الى السكان} = (\text{عدد العاملين} / \text{عدد السكان من عمر 15 سنة فأكثر}) * 100$$

ويتطلب في حساب هذا المؤشر توفر بيانات تفصيلية عن أعداد العاملين وأعداد السكان في سن 15 سنة فأكثر وخصائصهم في فترة معينة، موزعة بحسب السن والجنس والنشاط الاقتصادي والمهنة.

#### 2-2 العمالة بحسب النشاط الاقتصادي

يقسم هذا المؤشر المشتغلين إلى ثلاث مجموعات من الأنشطة الاقتصادية هي: الزراعة، الصناعة والخدمات. وتحسب قيمة هذا المؤشر من خلال العلاقة التالية<sup>2</sup>:

$$\bullet \text{ النسبة المئوية للعاملين في نشاط اقتصادي معين} = (\text{عدد العاملين في هذا النشاط} / \text{عدد العاملين}) * 100$$

#### 3-2 الحالة العملية

توجد أربع تصنيفات لقياس الحالة العملية للفرد وهي مستخدم بأجر ، وصاحب عمل، ويعمل لحسابه، ويعمل لدى الأسرة بدون أجر. ولحساب قيمة هذا المؤشر في كل تصنيف يستلزم توفر بيانات تفصيلية عن كل تصنيف. فمثلاً<sup>3</sup>:

$$\bullet \text{ النسبة المئوية للعاملين بأجر} = (\text{عدد العاملين / إجمالي عدد العاملين}) * 100$$

<sup>1</sup>Ibid, pp55-60

<sup>2</sup>Ibid, pp65-68

<sup>3</sup>Ibid, pp61-64

## الفصل الأول: الإطار النظري لسياسات التشغيل

**4-2- العمالة حسب المهنة :** يشمل مؤشر العمالة حسب المهنة إحصاءات عن الوظائف المصنفة وفقا للمجموعات الرئيسية المحددة في نسخته واحد أو أكثر من التصنيف الدولي الموحد للمهن. إذ يعتبر أداة للحكومات لتطوير برامجها ومواكبة مستجدات سوق العمل. يوفر أيضا هذا التصنيف مؤشرات حول سوق العمل تساعد في مجال التعرف على اتجاهات العرض والطلب على المهن الحالية والمستقبلية، كما أنه يتيح إمكانية مقارنة المؤشرات المحلية مع المؤشرات الدولية<sup>1</sup>، ويميز أحدث إصدار للتصنيف الدولي الموحد للمهن لعام 2008 (CITP 2008) بين 10 مجموعات رئيسية\*:

(1) المديرين والمديرين التنفيذيين (2) المهن الفكرية والعلمية (3) المهن الوسيطة، (4) الموظفين الإداريين (5) موظفي الخدمة المباشرة للأفراد والتجار والباعة (6) المزارعين والعمال المهرة في الزراعة والغابات وصيد الأسماك، (7) الحرفيين المهرة في الصناعة والحرف اليدوية، (8) مشغلي الآلات وسائقيها وعمال التجميع (9) المهن الأساسية، (10) المهن العسكرية.

### 5-2- العاملين بدوام جزئي (التشغيل الناقص)

يسمح مفهوم وقت العمل الناقص بتقدير عدد العاملين الذين لا يملكون ساعات عمل كافية مقارنة بـ 35 ساعة في أسبوع واحد. وهي تسمح بقياس العمالة الناقصة الظاهرة<sup>2</sup>. ويعكس هذا المفهوم النقص في استخدام القدرة الإنتاجية للقوة العاملة. كما أنه يساعد على تسليط الضوء على العجز في العمل اللائق، بالاشتراك مع المؤشرات الأخرى المتعلقة بسوق العمل.

وعرف في المؤتمر الدولي السادس عشر لخبراء إحصاءات العمل الذي عقد في أكتوبر 1998، اعتمد التعريف الدولي لوقت العمل الناقص على أنه الموظف الذي تكون ساعات عمله العادية أقصر من ساعات عمل العاملين بدوام كامل في وضع مماثل. ونظرا لعدم وجود تعريف متفق عليه دوليا للحد الأدنى لعدد الساعات الأسبوعية التي تشكل عملا بدوام كامل، يحدد هذا الحد كل بلد، أو باستخدام تقديرات محددة (حدده منظمة OCDE في عام 1997 بـ 30 ساعة عمل أسبوعيا).

يعرف أيضا التشغيل الناقص العمل لبعض الوقت بأنه جميع الأفراد الذين يعملون بأجر أو للحساب الخاص، ممن يعملون بصورة غير تطوعية إلزامية) لساعات أقل من الساعات المقررة للعمل، وكانوا يبحثون عن عمل إضافي أو متاحين له خلال الفترة المرجعية.

ولكي يكون الشخص في حالة تشغيل ناقص، ينبغي أن تنطبق عليه ثلاثة معايير هي:

<sup>1</sup>Ibid, pp 77-81.

\*اعتمدت منظمة العمل الدولية التصنيف الدولي للمهن عام 1968، حيث يعني هذا التصنيف حصر مسميات المهن ومواصفاتها وفقا لخصائص موحدة، وكان آخر تحديث له في المؤتمر الدولي الثامن عشر لعام 2008 ، وهو يضم 10 مجموعات رئيسية . وبحسب منظمة العمل الدولية فإن الدول التي لم يتكيف نظامها الوطني بعد هذا التطور في التصنيف (CITP-2008)، تبقى تستخدم الإصدارات السابقة.

## الفصل الأول: الإطار النظري لسياسات التشغيل

- عدم كفاية العمل الحالي من حيث الراتب والحوافز.

- أداء العمل بصورة غير تطوعية (الزامية).

- قصر ساعات العمل التي تقضى في العمل الحالي.

ولحساب قيمة هذا المؤشر يتم تطبيق العلاقة التالية<sup>1</sup>:

• النسبة المئوية للعاملين بدوام جزئي = (عدد العاملين بدوام جزئي / إجمالي عدد العاملين) \* 100

### 2-6- ساعات العمل

إن مقياس ساعات العمل هو مقياس للوقت المستغرق في العمل، ولا يعكس الكفاءة أو الكثافة التي يؤدي بها العمل وترتبط ساعات العمل بمفهوم التشغيل حيث يمكن تصنيف العاملين بحسب عدد ساعات العمل إلى فئات، ويساعد هذا على تحديد العمل لفترات قصيرة، والتمييز بين العمل بدوام كامل والعمل بدوام جزئي، ومقياس التشغيل الناقص وساعات العمل نوعان : أولها ساعات العمل الفعلية (ساعات العمل المستغرقة فعلياً في العمل أثناء فترات العمل العادية مضافاً إليها الزمن المستغرق في العمل الإضافي في مكان العمل لإجراء بعض الإصلاحات وتجهيز الأدوات وتنظيفها، وثانيها ساعات العمل المعتادة (الساعات المستغرقة بالعمل أثناء أسبوع نمطي أو يوم نمطي في هذا النشاط. وقد تختلف عن ساعات العمل الفعلية)<sup>2</sup>. وهناك ثلاثة مقاييس لساعات العمل وهي<sup>3</sup>:

1- عدد أقل من ساعات العمل أسبوعياً، وهي للذين يعملون لأقل من نصف ساعات العمل المعتاد أسبوعياً.

2- عدد كبير من ساعات العمل، وهي للذين يعملون عمالة مكثفة تتجاوز ساعات العمل المعتاد في الأسبوع.

3- العدد المعتاد من ساعات العمل، وهي للذين يعملون لساعات عمل ضمن المعدل المعتاد لساعات العمل أسبوعياً.

أما الصيغة الرياضية لهذا المؤشر فتكون على حسب نوع ساعات العمل المطلوبة، فإذا كان المطلوب حساب النسبة المئوية للذين يعملون ساعات تتجاوز معدل ساعات العمل المعتادة فيكون ذلك عن طريق نسبة عدد العاملين لساعات عمل أكثر من المعتاد في الأسبوع إلى إجمالي عدد العاملين. أما معدل عدد ساعات

<sup>1</sup> ILO, Key Indicators of the Labor Market (KILM- 2015), Op. cit, pp. 73- 76.

<sup>2</sup> عادل لطفي، مرجع سابق، ص 24.

<sup>3</sup> خافيير ماثيو، موسى شنتوي تقييم نظام معلومات الموارد البشرية: دراسة حالة البطالة، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية مشروع المنار الأردن، 2005، ص 22.

## الفصل الأول: الإطار النظري لسياسات التشغيل

العمل السنوية للفرد العامل فيكون عن طريق مجموع ساعات العمل السنوية منسوبا إلى إجمالي عدد العاملين<sup>1</sup>.

ويتطلب في حساب هذا المؤشر توفر بيانات عن إجمالي عدد المشتغلين وعدد ساعات العمل المعتادة، وأيضا بيانات عن عدد الأشخاص الذين يتم تشغيلهم ساعات عمل أقل أو أكثر من الساعات المعتادة.

### 7-2- التشغيل في القطاع غير المنظم (غير الرسمي)

العاملون في هذا القطاع (القطاع الموازي) هم بشكل عام الذين لا يرتبطون بعقود عمل واضحة ومسجلة في المؤسسات الرسمية و / أو الذين لا يحصلون على ضمانات اجتماعية أو تسهيلات اجتماعية.

إن أهم ما يميز هذا القطاع ارتفاع نسبة العاملين دون أجر، وانخفاض مستوى الأجور للعاملين بأجر، والاعتماد على العمل اليدوي إلى حد كبير، واستخدام أدوات بسيطة في العمل، والاعتماد على الأسواق المحلية القريبة من أماكن الإنتاج لتسويق السلع والخدمات.

يقيس هذا المؤشر حجم التشغيل للأنشطة الاقتصادية غير المنظمة، ويمثل النسبة المئوية للعاملين في القطاع غير المنظم من إجمالي العاملين في الفترة المرجعية نفسها<sup>2</sup>.

• النسبة المئوية للعاملين في القطاع غير المنظم = (عدد العاملين في القطاع غير المنظم / إجمالي عدد العاملين) \* 100

### 8-2- التشغيل الناقص المرتبط بوقت العمل

يسمى أيضا بالتشغيل المرئي أو الظاهر، تم تعريفه في المؤتمر الدولي التاسع عشر لإحصائيي العمل عام 2013 الخاص بإحصاءات القوى العاملة والتشغيل والبطالة والتشغيل الناقص، وقد نص التعريف على أن «التشغيل الناقص المرتبط بوقت العمل يشمل كل الأشخاص الذين لديهم دوام جزئي ويشغلون تلقائيا أقل من الفترة الاعتيادية للعمل المحددة للنشاط، والذين هم باحثون عن عمل، أو مستعدون لعمل إضافي خلال الفترة المرجعية.

ويحسب هذا المؤشر بطريقتين: الأولى عن طريق نسبة عدد العاملين الذين يعد التشغيل لديهم ناقصا ومرئيا إلى إجمالي عدد العاملين، أما الطريقة الثانية فتحسب من خلال حساب إجمالي الوقت المتوافر لتشغيل إضافي خلال الفترة المرجعية بالنسبة لكل شخص يتصف عمله بالتشغيل الناقص المرئي<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>ILO, Key Indicators of the Labor Market (KILM- 2015), Op.cit, pp. 77- 82.

<sup>2</sup>Ibid, pp83-88

<sup>3</sup>Ibid, pp105-110

## الفصل الأول: الإطار النظري لسياسات التشغيل

● نسبة التشغيل الناقص المرئي = (عدد العاملين الذين يعد تشغيلهم ناقص/ إجمالي عدد العاملين)

100\*

ويتطلب في حساب هذا المؤشر توفر بيانات تفصيلية عن أعداد العاملين وتوزيعهم إلى عاملين في القطاع غير المنظم وعاملين في القطاع المنظم، واستخدام المعادلة السابقة وقسمة عدد العاملين في القطاع غير المنظم على المجموع الكلي للعاملين.

### -3- مؤشرات البطالة:

#### 3-1- معدل البطالة

تم تعريفها في المؤتمر 19 لإحصائيي العمل على أنها جميع الأفراد العاطلين عن العمل من فئة الأعمار 15-64 سنة أو من الفئة العمرية 15 سنة فأكثر، مقسوما على عدد القوى العاملة (العاملين فعلا والعاطلين عن العمل من نفس الفئة العمرية. هذا وهناك شروطا يجب أن تتوفر في الشخص الذي يصنف عاطلا عن العمل. أولها أن يكون من الفئة العمرية المذكورة، وثانيها أن يكون مستمرا في البحث عن العمل، وثالثها أن يكون قادرا عليه. أما الأفراد الذين لم يبحثوا بشكل جدي ومستمر عن عمل بسبب قناعتهم بعدم جدوى البحث عن عمل ليأسهم في الحصول على فرصة عمل فأنهم يصنفوا في مجموعة المحبطين، والذين هم جزءا من الأفراد خارج قوة العمل».

أما الصيغة الرياضية التي يحسب بها هذا المؤشر فهي كالآتي<sup>1</sup>:

● معدل البطالة = (عدد المتعطلين/ إجمالي عدد الأفراد العاملين والمتعطلين) \* 100

حيث كلما كان معدل البطالة مرتفع كلما دل على اختلال وسوء الوضع الاقتصادي للبلد، وكلما كان منخفض كلما كان الوضع أحسن في سوق العمل واقترب إلى ما يعرف بالتشغيل الكامل

#### 3-2- بطالة الشباب

تشمل فئة الشباب حسب مختلف الهيئات الرسمية الدولية في مجال العمل فئة السكان في السن (15-24 سنة) ، أما فئة الناضجين فهم الأفراد في سن 25 سنة وأكثر . ويعد هذا المؤشر أحد المؤشرات الهامة لكثير من الاقتصاديات، بغض النظر عن درجة تقدمها، لأن الشباب هم الأكثر عرضة لدواعي الإحباط بسبب ارتفاع معدلات البطالة بينهم، وهم الأكثر قبولا لمجال واسع من العمل بسبب قدراتهم الجسدية ووضعهم الصحي وحدثة دخولهم إلى سوق العمل. ومن الملاحظ أن معدل البطالة بين الشباب هو دائما

<sup>1</sup>Ibid, p89

## الفصل الأول: الإطار النظري لسياسات التشغيل

قريب من ضعف معدل البطالة الإجمالي للقوى العاملة على مستوى الدولة. ويندرج تحت هذا المؤشر أربعة مقاييس رئيسية وهي<sup>1</sup>:

● معدل بطالة الشباب كنسبة مئوية من قوة عمل الشباب = (عدد الشباب المتعطلين / إجمالي الشباب ضمن قوة العمل) \* 100

● معدل بطالة الشباب الى معدل البطالة عند الناضجين = (معدل البطالة عند الشباب / معدل البطالة عند الناضجين) \* 100

● نسبة بطالة الشباب من اجمالي البطالة = (عدد البطالة عند الشباب / معدل البطالة الإجمالي) \* 100

### 3-3- البطالة طويلة المدة

تشمل البطالة طويلة المدة كل الأشخاص العاطلين عن العمل والباحثون عنه بصفة مستمرة لمدة عام فأكثر حددتها منظمة العمل الدولية بـ 52 أسبوع فأكثر\*، وتعد الفترات القصيرة للتعطيل عن العمل أقل أهمية لأن المشاكل الاجتماعية المتعلقة بها تكون أقل، أما التعطل لمدة طويلة فله آثار سلبية عميقة، من أهمها فقدان مصدر الدخل، وتناقص قابلية العمل لدى الباحثين عن عمل بالمقابل قد يكون التعطل لمدة قصيرة مرغوباً فيه لأنه يعطي المتعطل الوقت الكافي لإيجاد فرصة عمل أفضل.

ويندرج تحت هذا المؤشر مقياسين هما<sup>2</sup>:

● نسبة المتعطلين لأكثر من سنة الى قوة العمل = (عدد المتعطلين لأكثر من سنة / إجمالي قوة العمل) \* 100

● نسبة المتعطلين لأكثر من سنة الى إجمالي المتعطلين = (عدد المتعطلين لأكثر من سنة / إجمالي المتعطلين) \* 100

### 4- الأجور وتكاليف التعويض

تشمل مؤشران منفصلان عن بعضهما البعض ولكنهما مكملان لبعضهما البعض، وهما مؤشر الأجور ومؤشر تكاليف التعويض (تكلفة العمل) للعاملين بالساعة.

<sup>1</sup>Ibid, p97.

\*التشغيل الكامل هو توافر عمل جيد لكل من يطلب عملاً حيث يوظف الفرد فيه قدرته وامكانياته، ويحقق فيه ذاته، وتتوافر فيه فرص النمو والتطور، تحت ظروف تتصف بالكرامة الإنسانية ويكسب منه ما يكفي لتفادي الفقر.

<sup>2</sup>ILO, Key Indicators of the Labor Market (KILM-2015). Op. cit., p.101

## الفصل الأول: الإطار النظري لسياسات التشغيل

**4-1- معدل الأجر :** يعرف بأنه تكلفة سلعة العمل لوحدة من الزمن (ساعة ، يوم، أسبوع، شهر...الخ)، وعادة هناك حد أدنى للأجر يتمثل في حد الكفاف الذي يحتاجه العامل ليبقى على قيد الحياة. وهناك نوعان من الأجور : أجور اسمية وأجور حقيقية<sup>1</sup>.

الأجور الاسمية: ويقصد بها معدلات الأجور لكل عامل لسنة معينة بقسمة مجموع الأجور السنوية على معدل حجم المشتغلين السنوي.

الأجور الحقيقية: عبارة عن الأجور الاسمية مقسوما على أحد مقاييس الأسعار مثل الرقم القياسي لتكاليف المعيشة.

ويندرج تحت هذا المؤشر مقياسين هما<sup>2</sup>:

● الرقم القياسي للأجر الاسمي =(متوسط أجر الساعة في فترة المقارنة/ متوسط أجر الساعة في فترة الأساس)\*100

● الرقم القياسي للأجر الحقيقي =(الرقم القياسي للأجر الاسمي/ الرقم القياسي لتكاليف المعيشة)\*100  
ويتطلب في حساب هذا المؤشر توفر بيانات عن متوسط أجر الساعة في فترات زمنية مختلفة، إضافة إلى توفر بيانات عن الرقم القياسي لتكاليف المعيشة للفترات الزمنية نفسها.

**4-2- تكاليف التعويض المالي للعاملين بالساعة :** تم تعريفه في المؤتمر الدولي الحادي عشر لإحصائي العمل سنة 1996 حول القرار الخاص بإحصاءات تكلفة القوى العاملة على أنه يشمل كل من الأجر المباشر للعامل عن الوقت المشتغل ، والأجور عن الوقت غير المشتغل كالإجازات، والمنح والعلاوات، والغذاء والمشروبات والوقود وغيرها من المزايا العينية، ونفقات الضمان الاجتماعي التي يتحملها صاحب العمل، ونفقات التدريب المهني والتكاليف الخاصة بالخدمات الاجتماعية كالتعليم، والضرائب ذات العلاقة بتكلفة العاملين.

ويتم حساب قيمة هذا المؤشر باستخدام العلاقة التالية<sup>3</sup>:

● تكلفة التعويض المالي للعاملين بالساعة=(اجمالي تكاليف التعويضات التي يدفعها صاحب العمل في الفترة المرجعية / اجمالي عدد ساعات العمل الفعلية لنفس الفترة المرجعية)\*100

## 5- مؤشرات الإنتاجية

<sup>1</sup>نادر مريان ممدوح، السلامات، حنين رداد، مرجع سابق، ص30

<sup>2</sup>ILO, Key Indicators of the Labor Market (KILM- 2015), Op. cit. p.143- 155.

<sup>3</sup>Ibid, pp131-134.



## الفصل الأول: الإطار النظري لسياسات التشغيل

### 5-1- إنتاجية العمل

تقيس إنتاجية العمل كفاءة حجم العمل المستخدم في الاقتصاد لإنتاج السلع والخدمات، وهي تسمح أيضاً بقياس النمو الاقتصادي ومستوى تنافسية الاقتصاد للبلد. وتتأثر الإنتاجية بمجموعة من العوامل مثل التكنولوجيا والتعليم والتدريب والصحة والتغذية وغيرها. ويندرج تحت مؤشر إنتاجية العمل مقياسين هما<sup>1</sup>:

• إنتاجية العامل على مستوى الاقتصاد الكلي = (الناتج المحلي الإجمالي / إجمالي عدد العاملين)  $100^*$

• إنتاجية العامل على مستوى النشاط الاقتصادي = (الناتج المحلي الإجمالي لنشاط ما / إجمالي عدد العاملين في ذلك النشاط)  $100^*$

ويتطلب في حساب هذا المؤشر توفر بيانات تفصيلية عن أعداد العاملين بحسب الأنشطة الاقتصادية، وأيضاً بيانات تفصيلية عن الناتج المحلي الإجمالي بحسب الأنشطة الاقتصادية.

### 6- الفقر وتوزيع الدخل والفقراء العاملين

يعرف الفقر بأنه عدم القدرة على الحفاظ على المستوى الأدنى من المعيشة، كما يعرف بغياب الحد الأدنى من الدخل أو الموارد لتلبية الحاجات الأساسية، ويشير الفقر بشكل عام إلى مستوى غير مقبول من الأوضاع المعيشية إلى وضع يتسم بالحرمان من موارد أو قدرات تعتبر ضرورية لحياة بشر كريمة. ويتم قياس هذا المؤشر بإحدى الطرق الثلاث التالية<sup>2</sup>:

1- إما باستخدام المقياس الدولي وهو نسبة الأفراد الذين يقل استهلاكهم اليومي عن دولارين أمريكي.  
2- إما باستخدام خط الفقر الوطني على مستوى كل دولة، بحيث يتم حساب نسبة عدد الأفراد تحت خط الفقر لإجمالي عدد السكان؛

3- إما باستخدام فجوة الفقر، حيث يتم قياس حجم الفجوة الموجودة بين دخول الفقراء والذي يساوي إجمالي المبلغ المطلوب لرفع مستوى استهلاك الفقراء كافة ليصل إلى مستوى خط الفقر .

بالنسبة لقياس عدالة توزيع الدخل، تستخدم في ذلك منظمة العمل الدولية مؤشر جيني ( Gini coefficient ) الذي تعتمد فكرته على منحني لورنز Lorenz Curve حيث تنحصر قيمته بين 0 و 1، وتدل القيمة 0 على أن توزيع الدخل يكون مساوياً بين جميع أفراد المجتمع، بينما تدل القيمة 1 لمؤشر جيني

<sup>1</sup>Ibid, pp135-139

<sup>2</sup>عبد المنعم السيد علي، "مدخل في علم الاقتصاد: دراسة مبادئ الاقتصاد الرأسمالي والاشتراكي كلية الإدارة والاقتصاد الجامعة المستنصرية بغداد، 1984، ص38

## الفصل الأول: الإطار النظري لسياسات التشغيل

---

على أن توزيع الدخل في أسوأ أحواله، أي أنه كلما كانت قيمة معامل جيني صغيرة كلما كانت عدالة توزيع الدخل أفضل.

## الفصل الأول: الإطار النظري لسياسات التشغيل

---

### خلاصة

تطرقنا في هذا الفصل الى كل من سياسة التشغيل والبطالة، كما قمنا بإبراز مفهوم كل منهما، حيث توصلنا الى ان معظم التعاريف المقدمة لسياسة التشغيل تضم في محتواها خصائص مشتركة تبين على انها عبارة عن إجراءات إدارية تضعها الحكومة تسعى من خلالها الى الاستعمال الأمثل للموارد البشرية، من اجل تحقيق اهداف تنموية، كما قمنا بإبراز الابعاد والمبادئ التي تقوم عليها هذه السياسات، ثم أشرنا إلى الأنواع والنظريات والجدل القائم بينها حول تفسير مفهوم التشغيل.

اما فيما يخص البطالة التي تناولناها في الجزء الثاني من هذا الفصل حيث اختلفت المدارس الاقتصادية في إعطاء مفهوم موحد لظاهرة البطالة، الا انها اتفقت جميعها في كونها ظاهرة اجتماعية ذات خطورة كبيرة وأثار مدمرة لخطط التنمية واقتصاد الدولة والحالة النفسية والاجتماعية للأفراد العاطلين، نتيجة لارتباطها بمجموعة من العوامل والأسباب أهمها النمو الديمغرافي ومستويات النمو الاقتصادي، وصولا لضرورة معرفة أنواعها والتمييز بينها الامر الذي يساهم بشكل كبير في قياسها وتقدير حجمها المستقبلي.

:

## الفصل الثاني: الآليات والبرامج المعتمدة في سياسة التشغيل في الجزائر

## الفصل الثاني: الآليات والبرامج المعتمدة في سياسة التشغيل في الجزائر

### تمهيد

ترتكز سياسة التشغيل في الجزائر على جملة من البرامج والأجهزة والتي تسعى إلى استحداث مناصب شغل، سواء عن طريق العمل المأجور أو عن طريق تشجيع روح المبادرة الفردية لخلق مؤسسات مصغرة.

### المبحث الأول: برامج وأجهزة سياسة التشغيل في الجزائر

#### المطلب الأول: استراتيجية التشغيل في الجزائر

قامت الحكومة الجزائرية من خلال وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، على وضع استراتيجية لترقية التشغيل ومحاربة البطالة وذلك منذ سنة 2008، والتي صيغت بناء على جملة من الوقائع وكذا التحديات التي واجهت سوق وعالم الشغل. هذا وترمي هذه الاستراتيجية إلى تحقيق الأهداف التالية<sup>1</sup>:

- محاربة البطالة في مقاربة اقتصادية من خلال ترقية اليد العاملة المؤهلة .
- تدعيم ترقية تشغيل الشباب وتحسين نسبة التوظيف بعد فترة الإدماج .
- تنمية روح المبادرة المقاولاتية وكذا دعم الاستثمار الإنتاجي المولد لمناصب عمل.
- العمل على خلق مليوني منصب شغل من خلال برامج التنمية الاقتصادية .
- خفض معدلات البطالة إلى أقل من 10% خلال سنة 2010، وأقل من 09% خلال الفترة الممتدة من 2011 إلى 2013.

#### المطلب الثاني: الآليات والبرامج المعتمدة على دعم العمل المأجور

وتتضمن كل من برامج وكالة التنمية الاجتماعية جهاز المساعدة على الإدماج المهني وكذا عقد العمل المدعم<sup>2</sup>.

- 1 - برامج وكالة التنمية الاجتماعية (ADS): هي مؤسسة عمومية تتمتع بالاستقلالية المالية، أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 232/96 المؤرخ في 29 جويلية 1996، وقد حدد قانونها الأساسي محاربة الفقر والتهميش كأحد أهم أهدافها الرئيسية، تشرف هذه الوكالة على مجموعة من البرامج منها ما هو موجه للأفراد ومنها ما هو موجه في شكل مشاريع تنموية.

<sup>1</sup>مجلة البحوث والدراسات التجارية – العدد الثاني – سبتمبر 2017

<sup>2</sup>نفس المرجع

## الفصل الثاني: الآليات والبرامج المعتمدة في سياسة التشغيل في الجزائر

وتتضمن هذه الوكالة برنامجين هما:

أ - برامج الدعم والمساعدة الاجتماعية: وهي تضم جهاز الشبكة الاجتماعية الذي يحتوي على المنحة الجزافية للتضامن (AFS) ، وكذا منحة التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العامة (IAIG)، بالإضافة إلى برنامج الخلايا الجوارية .

ب - برنامج التشغيل والإدماج: وهي تشمل على برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE)، برنامج مناصب الشغل المأجورة ذات المبادرة المحلية (ESIL) وبرنامج أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP-HIMO)، حيث تشرف المديريات الولائية للتشغيل التي أنشأت بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 50/02 المؤرخ في 22 جانفي 2002 على تسيير هذه البرامج

**2- جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP):** أنشأ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 19 أفريل 2008 ، وهو يسير من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) ، بالتنسيق مع مديريات التشغيل الولائية أهم أهداف هذا الجهاز هو التشجيع على الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين، وتشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لاسيما عبر برامج التكوين، التشغيل والإدماج حيث تستفيد المؤسسات التي تقوم بتوظيف الشباب في إطار هذا الجهاز من التكفل التام بالأجرة الشهرية وكذا اشتراكات الضمان الاجتماعي، وهذا لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي وثلاث سنوات قابلة للتجديد في القطاع الإداري ويتضمن هذا الجهاز ثلاثة عقود إدماج، تبرم بين المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل والمستخدم، أو بين الهيئة المكونة والمستفيد وهي: عقود إدماج حاملي الشهادات (CID)، عقود الإدماج المهني (CIP) ، عقود تكوين/إدماج (CFI).

**3 - عقد العمل المدعم (CTA) :** وهو إجراء جديد يضاف إلى جهاز المساعدة على الإدماج المهني، يقوم على أساس تشغيل الشباب طالبي عمل مبتدئين، سواء بصفة مباشرة أو بعد انقضاء فترة الإدماج، أين تستفيد المؤسسات التي تقوم بتشغيل الشباب في إطار هذا العقد من مساهمة الدولة في أجرة المنصب، كمستفيد من إعانات جبائية وتخفيضات على حصة اشتراك المستخدم في صندوق الضمان الاجتماعي من 25 إلى 05% وقد تصل إلى نسبة 02.5 بالنسبة لولايات الهضاب العليا والجنوب، وهذا لمدة 03 سنوات

### المطلب الثالث: الآليات والأجهزة المعتمدة على ترقية المبادرات المقاولاتية

تضم كل من:

1 - الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ : أنشأت هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي

رقم 296 96 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 ، تضم 53 فرعا على المستوى الوطني، و من مهامها :

## الفصل الثاني: الآليات والبرامج المعتمدة في سياسة التشغيل في الجزائر

- التحسيس ونشر ثقافة المقاولاتية و تقديم النصح والدعم المالي لحاملي المشاريع.
- مرافقة الشباب حاملي فكرة إنشاء مؤسسة إلى غاية التجسيد الفعلي لمشاريعهم.
- ضمان المتابعة الفورية للمؤسسات المصغرة من أجل ضمان ديمومتها.
- تقديم تكوين لأصحاب المشاريع وفق منهجية المكتب الدولي للعمل.

توفر هذه الوكالة صيغتين للتمويل وهما صيغة التمويل الثنائي والذي يساهم فيه الشاب المقاول والوكالة فقط في تمويل المشروع، أو التمويل الثلاثي الذي يساهم فيها كل من الشاب، الوكالة والبنك في عملية التمويل، وذلك كما هو موضح في الجدول التالي:

**الجدول رقم (01) مستويات الإعانة الممنوحة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب**

| التمويل الثنائي (الشاب، الوكالة)                                       |                |                |
|------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|
| مساهمة الشباب                                                          |                | مساهمة الوكالة |
| مستوى الاستثمار يقل أو يساوي خمس (05) ملايين دج                        |                |                |
| 29 %                                                                   |                | 71 %           |
| مستوى الاستثمار يزيد عن خمس (05) ملايين دج ويقل عن عشرة (10) ملايين دج |                |                |
| 28 %                                                                   |                | 72 %           |
| التمويل الثلاثي (الشاب، الوكالة، البنك)                                |                |                |
| مساهمة الشباب                                                          | مساهمة الوكالة | مساهمة البنك   |
| مستوى الاستثمار يقل أو يساوي خمس (05) ملايين دج                        |                |                |
| 01 %                                                                   | 29 %           | 70 %           |
| مستوى الاستثمار يزيد عن خمس (05) ملايين دج ويقل عن عشرة (10) ملايين دج |                |                |
| 02 %                                                                   | 28 %           | 70 %           |

المصدر : المرسوم التنفيذي رقم 103/11، المؤرخ في 06 مارس 2011، المادتين رقم: 03 و 04 ، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 14، الصادرة بتاريخ 06/03/2011، ص:18.

## الفصل الثاني: الآليات والبرامج المعتمدة في سياسة التشغيل في الجزائر

**2- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC:** تأسس الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بموجب المرسوم التنفيذي 94-188 المؤرخ في جويلية 1994، تطبيقا للمرسوم التشريعي رقم 94/01 المؤرخ في 11 ماي 1994 وهو يعمل على الحفاظ على الشغل وحماية العمال الأجراء من خلال استحداث نظام للتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية، يشمل هذا الصندوق على 03 مديريات جهوية وكل مديرية جهوية تضم عددا من الوكالات الولائية (17). يعمل الصندوق على أداء مجموعة من المهام، وهي عبارة عن مساعدات مالية وذلك من أجل التقليل من آثار البطالة الاقتصادية، ومن ضمنها: توفير المساعدة قصد إنشاء المؤسسات للأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين 30 و 50 سنة والعاطلين عن العمل، وذلك بالشراكة مع الوزارات ومؤسسات الدولة الأخرى؛ ضمان وتوفير جميع الظروف للتمكن من إنجاز المزيد من المشاريع، مع توفير المرافقة في جميع مراحل المشروع .

توفير خدمات أو مساعدات مالية (قرض ثلاثي بين المقاول، CNAC والبنك) وذلك وفق التركيبة المالية الذي يوضحها الجدول التالي:

**الجدول رقم (02) مستويات الإعانة المالية الممنوحة في إطار الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة**

| مبلغ الاستثمارات     | يقل أو يساوي خمس (05) ملايين دج | يزيد عن خمس (05) ملايين دج ويقل عن عشرة (10) ملايين دج |
|----------------------|---------------------------------|--------------------------------------------------------|
| المساهمة الشخصية     | 01%                             | 02%                                                    |
| قروض بدون فائدة CNAC | 29%                             | 28%                                                    |
| القرض البنكي         | 70%                             | 70%                                                    |

المصدر : الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، شوهذ يوم 15/02/2017 على الموقع الرسمي : <http://www.cnac.dz>

**3 -الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI:** أنشأت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار بموجب الأمر التشريعي رقم 03-01 المؤرخ في 30 أوت 2001 ، وهي تمارس مهامها تحت إشراف المجلس الوطني للاستثمار وتتكون من مديريتين: مديرية الاستثمارات الأجنبية ومديرية اتفاقات الاستثمارات، ومن جملة المهام التي تقوم بها (18):

✓ تحديد فرص الاستثمار من خلال توفير المعطيات الضرورية حول مناخ الاستثمار .



## الفصل الثاني: الآليات والبرامج المعتمدة في سياسة التشغيل في الجزائر

✓ المساعدة على توجيه المستثمرين ومنح المزايا المرتبطة بالاستثمار في إطار التشريع المعمول به.

✓ رصد العراقيل التي تقف في وجه المستثمرين.

✓ تمكين المشاريع الاستثمارية من الاستفادة من الإعفاء والتخفيض من الرسوم والضرائب، وذلك وفق ثلاثة أنظمة للمزايا وهي: النظام العام، النظام الاستثنائي موجه للمناطق التي تستدعي تنميتها مساهمة خاصة من الدولة ونظام القانون العام (مخصص للاستثمارات المنجزة في الجنوب والهضاب العليا).

**4 - الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM:** أنشأت سنة 2004 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14/04 المؤرخ في 22 جانفي 2004، تتمثل مهمتها في تعزيز إنشاء المشاريع المصغرة في المناطق الحضرية والريفية، بالإضافة إلى دعم التشغيل الذاتي قصد تشجيع روح المبادرة الفردية للمرأة الماكثة في البيت، وكذا المواطنين غير المؤهلين للاستفادة من قروض بنكية والمشكلين أساسا من فئة الأشخاص بدون دخل أو ذوي الدخل غير المستقر والبطالين، والذين ينشطون عموما ضمن القطاع غير الرسمي.

## الفصل الثاني: الآليات والبرامج المعتمدة في سياسة التشغيل في الجزائر

### المبحث الثاني : تقييم أداء بعض برامج وأجهزة سياسة التشغيل المعتمدة على ترقية المبادرات المقاولاتية :

#### المطلب الأول: تقييم أداء برامج التشغيل في الجزائر

أ - تقييم جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP): لقد عرف أداء هذا الجهاز نمواً متسارعاً من حيث عدد مناصب الشغل التي وفرها، وفيما يلي جدول يوضح تطور عدد الوظائف المستحدثة في إطار هذا الجهاز خلال سنتي 2010-2011.

الجدول رقم (03) الوظائف التي تم استحداثها في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)

| إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) | 2010   | 2011   |
|----------------------------------------------|--------|--------|
| عقود إدماج حاملي الشهادات (CID)              | 99696  | 269746 |
| عقود الإدماج المهني (CIP)                    | 85220  | 226284 |
| عقود تكوين/إدماج (CFI)                       | 88225  | 164780 |
| المجموع                                      | 273141 | 660810 |
| نسبة مساهمة الجهاز في التشغيل الكلي (%)      | 2.81%  | 6.88%  |

المصدر: وزارة الاستشراق والإحصائيات تقرير حول تطور الاقتصاد الوطني لسنة 2011 أبريل 2012، ص:61.

من خلال الجدول أعلاه يتضح بأن عدد المناصب المستحدثة في إطار هذا الجهاز قد عرفت تطوراً ملحوظاً سنتي 2010-2011، أين انتقل عدد مناصب العمل المستحدثة من 273141 منصب إلى 660810 منصب، هذا وقد عرفت نسبة مساهمة هذا الجهاز في التشغيل الكلي نقلة نوعية بانتقالها من 2.81% إلى 6.88%، إلا أنها وبالرغم من ذلك تبقى نسبة ضعيفة مقارنة بحجم الأغلفة المالية المخصصة لهذا الجهاز. ومما تجدر الإشارة إليه أن هذه المناصب المستحدثة تبقى مؤقتة وغالبيتها في قطاع الإدارة، وهي تدخل في إطار سياسة شراء السلم الاجتماعي.

ب- تقييم أداء برامج وكالة التنمية الاجتماعية (ADS): عرفت مختلف البرامج المسيرة من طرف هذه الوكالة تطوراً ملحوظاً، وذلك بالرغم من أنها تساهم فقط في خلق مناصب شغل مؤقتة وهشة، كون الأجر الذي يتقاضاه العامل في إطار مختلف برامج هذا الجهاز لا ترقى إلى تلبية أبسط الاحتياجات اليومية

## الفصل الثاني: الآليات والبرامج المعتمدة في سياسة التشغيل في الجزائر

للفرد. ويمكن معرفة نتائج مختلف البرامج المسيرة من طرف هذه الوكالة من حيث عدد مناصب الشغل المستحدثة وكذا مدى مساهمتها في نسبة الشغل الكلي، من خلال الجدول التالي:

**الجدول رقم (04) الوظائف التي تم إستحداثها في إطار برامج وكالة التنمية الاجتماعية (ADS)**

| السنوات                      | 2003   | 2004   | 2005   | 2006   | 2007   | 2008   | 2009   | 2010   | 2011   |
|------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| مناصب الشغل                  | 274050 | 316569 | 313076 | 383309 | 460759 | 463121 | 436670 | 375624 | 445580 |
| نسبة مساهمة في التشغيل الكلي | %4.10  | %4.06  | %3.89  | %4.30  | %5.36  | %5.06  | %4.61  | %3.86  | %4.64  |

المصدر : محمد أدرويش دحماني، إشكالية التشغيل في الجزائر ، أطروحة دكتوراه، تخصص اقتصاد التنمية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر 2012/2013 ،مجلة البحوث والدراسات التجارية - العدد الثاني - سبتمبر 2017، ص225.

### المطلب الثاني : تقييم أداء أجهزة التشغيل في الجزائر

سنحاول تقييم أداء بعض الأجهزة التي تعتمد على تشجيع المبادرات الفردية لخلق مناصب الشغل وذلك من خلال إنشاء مؤسسات مصغرة، أو صغيرة ومتوسطة.

أ - تقييم أداء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب **ANSEJ**: تعتبر هذه الوكالة من أهم الأجهزة المساهمة في خلق واستحداث مناصب الشغل لفئة الشباب، وذلك من خلال غرس روح المبادرة الفردية لإنشاء مؤسسات مصغرة وفيما يلي عرض لتطور عدد المشاريع ومناصب الشغل المستحدثة.

**الجدول رقم (05) : الوظائف المستحدثة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ**

| السنوات                          | 2007  | 2008  | 2009  | 2010  | 2011  | 2012   |
|----------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| مناصب الشغل المستحدثة            | 22685 | 31418 | 57812 | 60132 | 92682 | 129203 |
| نسبة المساهمة في التشغيل الكلي % | %0.26 | %0.34 | %0.61 | %0.62 | %0.96 | %1.27  |

المصدر : الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب على الموقع الرسمي : [www.ansej.org.dz](http://www.ansej.org.dz)

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه زيادة في عدد مناصب العمل المستحدثة من خلال هذا الجهاز خصوصا خلال الفترة الممتدة من سنة 2008 إلى سنة 2012، حيث بلغت مجموع 371247 منصب شغل وهي أكبر من عدد المناصب التي تم استحداثها

## الفصل الثاني: الآليات والبرامج المعتمدة في سياسة التشغيل في الجزائر

منذ نشأة هذا الجهاز وإلى غاية سنة 2007، وذلك بسبب الامتيازات والإعانات الممنوحة خصوصا فيما يتعلق بالإعفاء والتحفيزات الضريبية والجبائية.

غير أنه وبالرغم من ذلك تبقى مساهمة هذا الجهاز في استحداث مناصب الشغل ضعيفة ولا ترقى إلى حجم الجهود المبذولة، وكذا مقدار الأغلفة المالية المخصصة لهذا الجهاز أين تم تسجيل نسبة (1.27%) سنة 2012.

ب - تقييم أداء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر **ANGEM**: منذ انطلاقة هذه الوكالة سنة 2004 سجلت تطورا ملحوظا من حيث عدد المناصب المستحدثة، وذلك حسب ما يبينه الجدول التالي:

**الجدول رقم (06): الوظائف المستحدثة في إطار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر **ANGEM****

| السنوات                          | 2005  | 2006  | 2007  | 2008   | 2009   | 2010   | 2011   | 2012   |
|----------------------------------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| عدد المناصب المستحدثة            | 4994  | 38325 | 64171 | 127320 | 218421 | 295587 | 456917 | 677412 |
| نسبة المساهمة في التشغيل الكلي % | 0.06% | 0.43% | 0.75% | 1.39%  | 2.31%  | 3.04%  | 4.76%  | 6.66%  |

المصدر: محمد أدرويش دحماني، إشكالية التشغيل في الجزائر ، أطروحة دكتوراه، تخصص اقتصاد التنمية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان الجزائر 2012/2013 ، ص: 228.

من خلال الجدول أعلاه يظهر أن المناصب المستحدثة قد عرفت ارتفاعا وبوتيرة متسارعة وذلك خلال الفترة الممتدة من سنة 2005 إلى غاية سنة 2012، حيث انتقل من 4994 منصب شغل إلى 677412 منصب ونسبة المساهمة في التشغيل الكلي من 0.06% إلى 6.66% وذلك دائما خلال نفس الفترة.

ولكن يبقى التساؤل الرئيسي في هذا الإطار يدور حول مصداقية هذه الأرقام من جهة وما إذا كان المستفيدون من قروض هذه الوكالة يعتبرون فعلا أشخاصا قادرين على استحداث مناصب شغل من جهة أخرى؟

ج-تقييم أداء الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار **ANDI**: تقوم هذه الوكالة بمراقبة وتشجيع المستثمرين سواء كانوا محليين أو أجانب، من أجل إنشاء مشاريع استثمارية تعمل على استحداث مناصب شغل وتسمح بترقية وتطوير الاقتصاد الوطني، وفيما يلي جدول يبين تطور مناصب الشغل المستحدثة من طرف هذه الوكالة خلال الفترة 2005-2012.

## الفصل الثاني: الآليات والبرامج المعتمدة في سياسة التشغيل في الجزائر

الجدول رقم (07) : مناصب الشغل المستحدثة في إطار الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI

| السنوات         | 2005  | 2006  | 2007  | 2008  | 2009  | 2010  | 2011  | 2012 |
|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| مناصب المستحدثة | 17581 | 30463 | 51345 | 51812 | 30425 | 23462 | 24806 | 8150 |

المصدر: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، على الموقع:

<http://www.andi.dz/index.php/ar/bilon-des-investissements>

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أنه هناك تذبذب في عدد مناصب الشغل المستحدثة في إطار هذه الوكالة وذلك من خلال الفترة الممتدة من 2005-2012 وهذا ما يعكس ضعف أداء هذه الوكالة، وحتى إذا بلغ عدد مناصب الشغل المستحدثة طيلة الفترة السابقة 238044 منصب فلا يوجد ما يضمن فرصة استدامتها خصوصا في ظل غياب عمليات المرافقة والمتابعة بعد إنشاء المشاريع الاستثمارية من قبل هيئات الدعم، وهذا ما يجعل الأرقام بلا معنى.

ما يؤخذ أيضا على المشاريع الاستثمارية الممولة والمجسدة في إطار هذه الوكالة، أنها عرفت تباينا واختلالا في توزيعها الجغرافي، مما انعكس على مناصب الشغل المستحدثة في كل منطقة، حيث استحوذت المناطق الشمالية للوطن على ما نسبته 67% من عدد المشاريع الاستثمارية المنجزة والمقدرة عددها 32004 مشروع، تليها منطقة الهضاب العليا بنسبة 18% وأخيرا منطقة الجنوب بنسبة 15%. وهذا ما أدى إلى خلق عدم توازن في مناصب الشغل المستحدثة عبر مناطق الوطن، حيث أن 76% منها تركزت في الشمال، 14% في الهضاب العليا، في حين لم تتجاوز نسبة 10% في الجنوب.

وعليه وانطلاقا مما سبق نستخلص أن مناصب الشغل المستحدثة من قبل مختلف أجهزة التشغيل تبقى مرتبطة بالنفقات العامة للدولة، وتتميز أغلبها بكونها مؤقتة، كما يلاحظ أيضا انخفاض أو ضعف مساهمتها في خلق قيمة مضافة كونها تتواجد في قطاعات غير إنتاجية، وهذا ما يؤكد لنا أن هذه البرامج والأجهزة لا تقدم حولا جذرية لظاهرة البطالة، وإنما هي حلول مؤقتة فبمجرد انتهاء مدة عقد العمل يجد المستفيد نفسه مجددا في حالة بطالة.

وبذلك فمن الواضح أن الجزائر قد أخذت بالمقاربة الاجتماعية في مسعاها لمعالجة مشكلة البطالة والتي تقوم على أساس مساعدة الطبقات الاجتماعية الهشة وذلك على حساب المقاربة الاقتصادية المرتكزة بالأساس على توفير على مناصب شغل دائمة ، قارة وذات إنتاجية، وبذلك فقد كان لهذا التوجه وقع إيجابيوسلبي في آن واحد على تعديل سوق العمل، ذلك أنه استطاع توفير مناصب شغل وساهم بطريقة أو بأخرى في تقليص معدلات البطالة مقارنة عما كانت عليه من قبل (بلغت) في المتوسط خلال الفترة 1995-2000 ما يقارب 28% وهي نسبة مرتفعة كان لها الأثر البالغ على الصعيدين الاقتصادي

## الفصل الثاني: الآليات والبرامج المعتمدة في سياسة التشغيل في الجزائر

والاجتماعي)، ولكن من جهة أخرى خلق مناصب عمل هشة ظرفية وبأجور لا تكفي لتلبية أبسط الحاجيات اليومية للعامل.

### المطلب الثالث: تحديات وصعوبات سياسة التشغيل في الجزائر

تواجه سياسة التشغيل في الجزائر العديد من التحديات والمعوقات لاسيما فيما يخص جانب تشغيل الشباب، وذلك باعتبار أن هذه الشريحة تشكل أكثر من ثلثي المجتمع، الأمر الذي يصعب من مهمة الهيآت المكلفة بمعالجة هذه القضية. وعموما يمكن حصر أهم التحديات والمعوقات التي تقف أمام سياسة التشغيل في الجزائر في النقاط التالية:

✓ ضعف إنتاجية العمل وذلك بسبب الاعتماد الكبير والمفرط على القطاع العام في عمليتي الإنتاج والتوظيف، مما قد يسبب البطالة المقنعة.

✓ ضعف وعدم تكيف برامج وآليات التكوين والتعليم في الجزائر مع سوق العمل ومتطلباته، وهذا ما يجعل المتخرجين من الجامعات ومراكز التكوين المهني عرضة للبطالة الحتمية.

✓ اعتماد سياسة التشغيل في الجزائر اعتماد شبه كلي على القطاع العام، وذلك بسبب ضعف مساهمة القطاع الخاص والذي يعتبر المستوعب الأكبر للعمالة في اقتصاد أي بلد، وهذا ما ترتب عنه خلق البطالة المقنعة في القطاع العمومي.

✓ رغم أن معدلات البطالة استقرت في حدود 10% سنة 2016، غير أنها لا تزال منتشرة في أوساط الشباب، وللاقلال منها يتعين على الحكومة تركيز جهودها لرفع معدلات النمو الاقتصادي وذلك من خلال وضع استراتيجية لتحسين مناخ الأعمال، تخفيض القيود على الاستثمار الأجنبي، وكذا تشجيع القطاع الخاص.

✓ عدم الانسجام والتناسق بين مختلف الأجهزة القائمة على مكافحة البطالة ودعم التشغيل، مما أدى إلى ضعف أدائها وبالتالي فشلها في الإقلال من البطالة وذلك بالرغم من حجم الجهود المبذولة وكذا مقدار الأغلفة المالية التي تم رصدتها في إطار هذا المسعى.

وعليه ولتفعيل مختلف التدابير والآليات المعتمدة في إطار دعم وترقية سياسة التشغيل وكذا لتحسين أدائها، يجب :

✓ التخلي عن الحلول الظرفية الترفيعية وذلك من خلال الاعتماد على سياسات للتشغيل مدروسة على المدى البعيد.

## الفصل الثاني: الآليات والبرامج المعتمدة في سياسة التشغيل في الجزائر

- ✓ لا يمكن اعتبار أن سياسة التشغيل بما تظمه من برامج وأجهزة تعد الحل الأوحـد لمشكلة البطالة في الجزائر، صحيح أن هذه الأخيرة تدخل في إطار السياسة الاقتصادية الكلية للبلد، لكن يجب أن يرافق ذلك نظرة شاملة لإعطاء حركية وديناميكية للاقتصاد الوطني، وذلك من خلال العمل على خلق نمو اقتصادي حقيقي يضمن معالجة نهائية وحقيقية لمشكلة البطالة بما يتوافق ومضمون قانون أوكن.
- ✓ تشجيع المستثمرين الخواص المحليين أو الأجانب على إقامة مؤسسات صغيرة ومتوسطة، وذلك من خلال منحهم المزيد من الحوافز التشجيعية في مجال تسوية مشكل العقار، منح القروض بدون فوائد وكذا الإعفاءات الجبائية والضريبية، وهو ما يجعل هذه المؤسسات قادرة على البقاء والمنافسة المحلية والدولية مما ساهم في إيجاد مناصب عمل دائمة ومستقرة.
- ✓ العمل على منح مزايا للشباب البطال لإقامة نشاطات فلاحية، خاصة في الهضاب العليا والجنوب وكذا توجيههم للاستثمار في ميدان السياحة، بما يساهم في الإقلال من البطالة لما لهذه القطاعات من قدرات استيعابية لاستقطاب القوى العاملة.
- ✓ تحديد الأهداف بدقة من وراء إقامة برامج وأجهزة دعم سياسة التشغيل هل من أجل المعالجة الاجتماعية لمشكلة البطالة، أم من أجل المساهمة في إيجاد مشاريع استثمارية لها مقومات الاستدامة والتي تساهم لا محالة في معالجة فعلية وحقيقية لمشكلة البطالة.
- ✓ إعادة النظر في سياسات التمويل المصرفي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنشأة حديثاً، وفتح شبابيك للتمويل الإسلامي والذي يعتبر غيابها السبب الرئيسي في عدم إقبال الشباب البطال على إنشاء مشاريعهم الخاصة، والاعتماد على القطاع العمومي في عمليات التوظيف.
- ✓ إعادة النظر في سياسات برامج وأجهزة سياسة التشغيل، وذلك من حيث حجم الأموال المخصصة وكذا القطاعات المستهدفة.

## الفصل الثاني: الآليات والبرامج المعتمدة في سياسة التشغيل في الجزائر

---

### خلاصة

اعتمدت الجزائر في إطار مسعاها للإقلال من البطالة على عدة إجراءات وتدابير، ترمي من ورائها إلى حث الشباب البطال على البحث على فرص للعمل، وكذا تسهيل إجراءات الحصول على التمويل اللازم للنشاطات التجارية والصناعية، إلا أن كل هذه المساعي لم ترقى لأن تكون بمثابة آلية أو أداة فعالة لإيجاد حلول جذرية لمشكلة البطالة. فبالرغم من حجم الجهود المبذولة ومقدار الأموال المسخرة، تبقى سياسة التشغيل المنتهجة في الجزائر ظرفية وقليلة الفعالية، وبالتالي فهي تركز للبطالة المقنعة وذلك نظرا لغياب سياسة هادفة وواضحة المعالم.



الفصل الثالث: دراسة ميدانية  
لتقييم سياسة التشغيل في الجزائر  
(حالة الوكالة الولائية للتشغيل بالبيض)

## الفصل الثالث: دراسة ميدانية لتقييم سياسة التشغيل في الجزائر

### تمهيد:

باعتبار مشكلة البطالة من أكبر التحديات التي يواجهها العالم العربي بصفة عامة والجزائر بصفة خاصة، لكون معدل البطالة في الجزائر عالي جداً، مما استدعى الحكومة الجزائرية إلى تبني سياسات التشغيل قصد معالجة هذه الظاهرة، وذلك من خلال إنشاء عدة مكاتب للتشغيل التي من بينها الوكالة الوطنية للتشغيل التي تعتبر أهم وجهة يتجه لها الشباب العاطل بحثاً عن عمل يناسبهم ويلبي متطلباتهم، باعتبارها تنظم وتأطر سوق العمل بحيث أنها تنتشر عبر كامل التراب الوطني وذلك بـ 58 فرعاً ولانئياً و275 ملحقة محلية للتشغيل.

ولهذا الغرض تم إجراء البحث الميداني بإحدى وكالات التشغيل (الوكالة الولائية للتشغيل بالبيض) باعتبارها تقوم بدور الوسيط بين عروض وطلبات العمل وجهاز يساعد على تنظيم معرفة وضعية سوق العمل وتطوره.

### المبحث الأول: تقديم عام للوكالة الولائية للتشغيل

تعتبر الوكالة الولائية للتشغيل هيئة قديمة النشأة ومؤسسة حكومية تابعة لوزارة العمل تقوم على تحقيق التوازن بين عروض العمل من طرف المؤسسات التي تبحث عن عمال وبين طلبات العمل من الباحثين وطالبي العمل كما تسعى إلى فهم وضعية سوق الشغل والتقلبات الحاصلة فيه واليد العاملة المطلوبة، وبناء على هذا سوف نحاول التطرق لنشأة الوكالة وتطورها ومختلف المهام التي تقوم بها من خلال المطالب التالية:

#### المطلب الأول : نشأة وتطور الوكالة الولائية للتشغيل

بموجب المرسوم التنفيذي 90/259 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 المعدل والمكمل للأمر رقم 71 /42/ المؤرخ في : 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة المنشأ بالمرسوم رقم : 62/99 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962 أنشئت الوكالة الولائية للتشغيل فرع البيض سنة 1962 ، حيث كانت تسمى آنذاك بالديوان الوطني للتشغيل ، وفي التسعينيات أطلق عليها اسم الوكالة الولائية للتشغيل . هذا وتضم الوكالة الوطنية للتشغيل شبكة من الوكالات تشمل 58 فرعاً ولانئياً و275 ملحقة محلية للتشغيل عبر كامل التراب الوطني يؤطرها 4676 مستخدماً أغلبهم من الإطارات.

## الفصل الثالث: دراسة ميدانية لتقييم سياسة التشغيل في الجزائر

يضم الفرع الولائي للتشغيل البيض خمس ملحقات محلية للتشغيل وهي:

- ملحقة البيض: يشمل اختصاصها بلديات البيض والرقاصة والشقيق والكاف الأحمر.
- ملحقة الأبيض سيد الشيخ: يشمل اختصاصها بلديات الأبيض سيد الشيخ، أربوات، البنود، عين العراك الشلالة، المحرة، بوسمغون.
- ملحقة بوقطب: وتشمل بلديات بوقطب، الخيثر، توسمولين.
- ملحقة بريزينة: وتشمل بلديات بريزينة، الغاسول، الكراكة.
- ملحقة بوعلام: وتشمل بلديات بوعلام، سيدي أعمر، سيدي سليمان، سيدي طيفور، أستيتن.

### المطلب الثاني: مهام الوكالة الولائية للتشغيل

حسب الجريدة الرسمية، تعنى الوكالة الوطنية للتشغيل بتنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان خدمة فعالة وفردية للتوظيف لكل طالب عمل ولكل مؤسسة، وذلك من خلال (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 09 قانون رقم 199-04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 والمتعلق بتحديد مهام الوكالة الوطنية):

- وضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع، بكيفية دقيقة ومنظمة وحقيقية، على تقلبات سوق التشغيل واليد العاملة.
- القيام بكل تحليل وخبرة في مجال التشغيل واليد العاملة.
- القيام بكل دراسة وتحقيق لما له صلة بأداء مهمتها.
- تطوير أدوات وآليات تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق التشغيل وتقييمها.
- جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها، وتكلف بهذه الصفة، بما يأتي:
- ضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتنصيبهم.
- القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها.
- تنظيم المقاصة بين عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني والجهوي والمحلي (التعويض الجهوي والوطني).
- تشجيع الحركية الجغرافية والمهنية لطالبي العمل بتنظيم وتسيير المساعدات الخاصة الموجهة لتنظيم حركة اليد العاملة طبقا للتنظيم المعمول به بالمشاركة مع المؤسسات والهيئات المعنية في تطبيق عمليات التحويل المهني أو التكوين التكميلي الخاص بتكليف مؤهلات طالبي العمل مع متطلبات عروض العمل المتوفرة.

## الفصل الثالث: دراسة ميدانية لتقييم سياسة التشغيل في الجزائر

- المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج المتعلقة بالتشغيل التي تقرها الدولة والجماعات المحلية وكل مؤسسة معنية وإعلامها بتسيير البرامج المذكورة أعلاه وإنجازها.
- البحث عن كل الفرص التي تسمح بتنصيب العمال الجزائريين في الخارج.
- تطوير مناهج تسيير سوق التشغيل وأدوات التدخل على عرض وطلب التشغيل وتقييمها.
- ضمان عمليات التكوين في مجال الاستشارة في التشغيل وسوق الشغل.
- إبرام اتفاقيات مع الهيئات المعتمدة والبلديات المكلفة بنشاطات التنصيب.
- متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب وتنظيم البطاقة الوطنية للعمال الأجانب بالجزائر وتسييرها .
- ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات والاتفاقات الدولية المتعلقة بالتشغيل فيما يخصها.
- ضمان تطبيق تدابير الرقابة المنبثقة عن القانون رقم 04-19 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل فيما يخصها.

على الخصوص بما يأتي وضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع بكيفية دقيقة ومنتظمة وحقيقية على تقلبات سوق التشغيل.

- 1- ضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتنصيبهم.
- 2- القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها.
- 3- القيام بكل تحليل في مجال التشغيل واليد العاملة.
- 4- إعانة المؤسسات في مجال التنصيب والإرشاد والتكوين وإعادة التأهيل.
- 5- ضمان عمليات التكوين في مجال الاستشارة في التشغيل وتسيير سوق العمل.
- 6- إبرام الاتفاقيات مع الهيئات المعتمدة والبلديات المكلفة بنشاطات التنصيب.
- 7- متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب وتنظيم البطاقة الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها.
- 8- السهر في إطار ترقية الشغل على رفع نسبة التنصيب بالعمل على تلبية العرض والطلب.
- 9- البحث عن كل الفرص التي تسمح بتنصيب العمال الجزائريين في الخارج.
- 10- المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقرها الدولة والجماعات المحلية وكل مؤسسة معنية وإعلامها بتسيير البرامج وإنجازها.

## الفصل الثالث: دراسة ميدانية لتقييم سياسة التشغيل في الجزائر

11- تطوير مناهج تسيير سوق التشغيل وأدوات التدخل على عرض وطلب التشغيل.

12- وضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع بكيفية دقيقة ومنتظمة وحقيقية على تقلبات سوق التشغيل واليد العاملة.

13- جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها.

14- التنصيب من خلال مساعدة طالبي العمل على الحصول على العروض التي تتناسب مع مؤهلاتهم، من خلال بحثهم الشخص عن مناصب العمل لدى المؤسسات المستخدمة.

وعليه يمكننا القول أن الوكالة الولائية للتشغيل متعددة ومختلفة المهام، فهي تعمل على التنقيب من أجل معرفة تطورات العرض والطلب والتنسيق بينهما من أجل توفير أكبر مناصب شغل للسكان بهدف تطوير وتحسين المجتمع والتقليل من حدة البطالة.

أما من حيث التنظيم والتسيير نلاحظ الشكل التالي:

الشكل 01: الهيكل التنظيمي للوكالة الولائية للتشغيل



المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على معلومات الوكالة الولائية للتشغيل بالبيضاء

## الفصل الثالث: دراسة ميدانية لتقييم سياسة التشغيل في الجزائر

### المبحث الثاني: تقييم حصيلة الوكالة الولائية للتشغيل (فرع البيض)

باعتبار أن وكالة التشغيل تقوم بتلقي عروض وتسجيل طلبات العمل من أجل ترقية الشغل ورفع نسبة التتبعيات، قمنا بالاطلاع على تطورات العرض والطلب للوكالة الولائية للتشغيل بالبيض خلال الفترة 2013-2023 من أجل تحليلها وتقييمها ومعرفة مدى مساهمتها ونجاعتها في توفير مناصب الشغل لتطوير

**المطلب الأول: تطور النشاط للفرع الولائي للتشغيل البيض من سنة 2013 إلى سنة**

**2023**

#### الجدول رقم 08: حصيلة سوق الشغل للوكالة الولائية

| السنة | طلبات العمل المسجلة |       |         | عروض العمل المسجلة |      |       |         | التتبعيات المحققة |      |         | التتبعيات المحققة |          |         |
|-------|---------------------|-------|---------|--------------------|------|-------|---------|-------------------|------|---------|-------------------|----------|---------|
|       | ذكور                | إناث  | المجموع | عام                | خاص  | أجنبي | المجموع | ذكور              | إناث | المجموع | عقد دائم          | عقد مؤقت | المجموع |
| 2013  | 14206               | 5583  | 19789   | 1148               | 530  | 24    | 1702    | 1448              | 45   | 1493    | 1129              | 364      | 1493    |
| 2014  | 14941               | 5118  | 20059   | 1143               | 1018 | 4     | 2165    | 2014              | 33   | 2047    | 1861              | 186      | 2047    |
| 2015  | 13699               | 4884  | 18583   | 1161               | 1031 | 13    | 2205    | 1916              | 102  | 2018    | 1881              | 137      | 2018    |
| 2016  | 16112               | 4480  | 20592   | 983                | 918  | 3     | 1904    | 1118              | 67   | 1185    | 1167              | 18       | 1185    |
| 2017  | 16675               | 4998  | 21673   | 940                | 1566 | 67    | 2573    | 1591              | 102  | 1693    | 1659              | 34       | 1693    |
| 2018  | 16990               | 6012  | 23002   | 1303               | 912  | 77    | 2292    | 1376              | 108  | 1484    | 1417              | 67       | 1484    |
| 2019  | 15636               | 9167  | 24803   | 1262               | 769  | 35    | 2066    | 1122              | 76   | 1198    | 1135              | 63       | 1198    |
| 2020  | 9037                | 3766  | 12803   | 209                | 79   | 0     | 288     | 543               | 43   | 586     | 572               | 14       | 586     |
| 2021  | 27218               | 20806 | 48024   | 1439               | 573  | 2     | 2014    | 1275              | 48   | 1323    | 1281              | 42       | 1323    |
| 2022  | 20010               | 19419 | 39429   | 760                | 759  | 36    | 1555    | 641               | 135  | 776     | 756               | 20       | 776     |
| 2023  | 17127               | 13745 | 30872   | 1201               | 760  | 5     | 1966    | 785               | 128  | 913     | 886               | 27       | 913     |

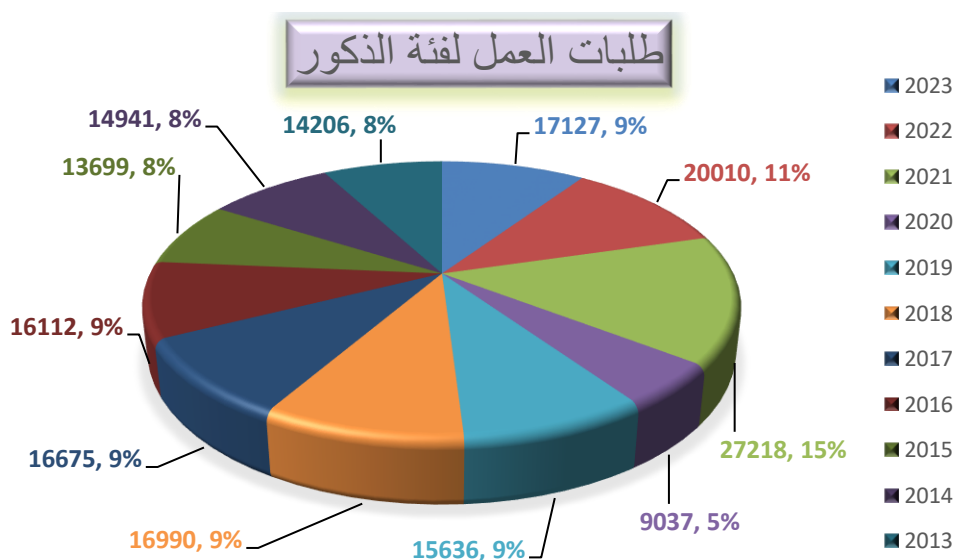
المصدر : الوكالة الولائية للتشغيل بالبيض

## الفصل الثالث: دراسة ميدانية لتقييم سياسة التشغيل في الجزائر

أولاً : طلبات العمل المسجلة في الولاية ما بين ( 2013 – 2023 )

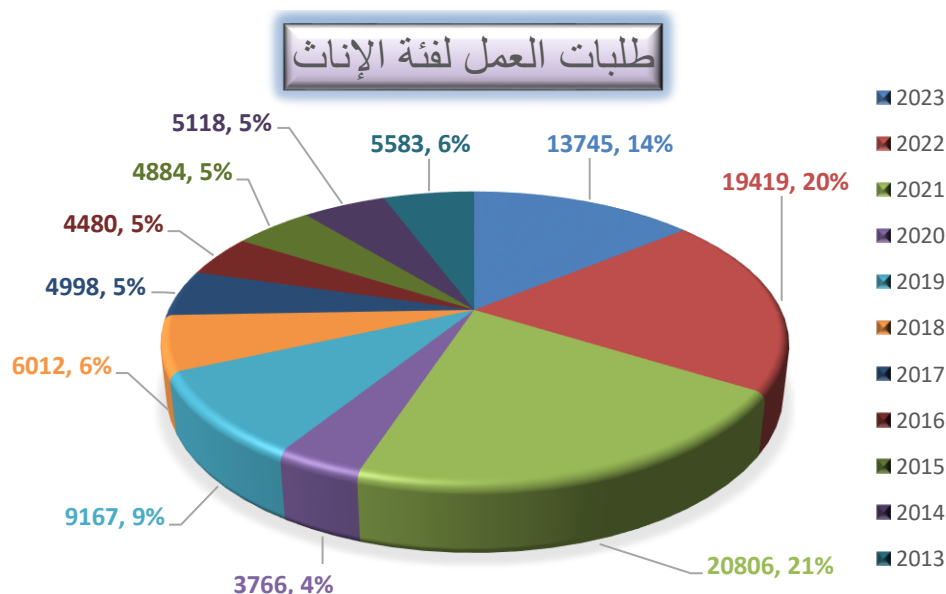
- توزيع طلبات العمل :

الشكل رقم 02 : توزيع طلبات العمل عند الذكور



المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على معطيات الوكالة الولائية للتشغيل بالبيض

الشكل رقم 03 : توزيع طلبات العمل عند الإناث



المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على معطيات الوكالة الولائية للتشغيل بالبيض

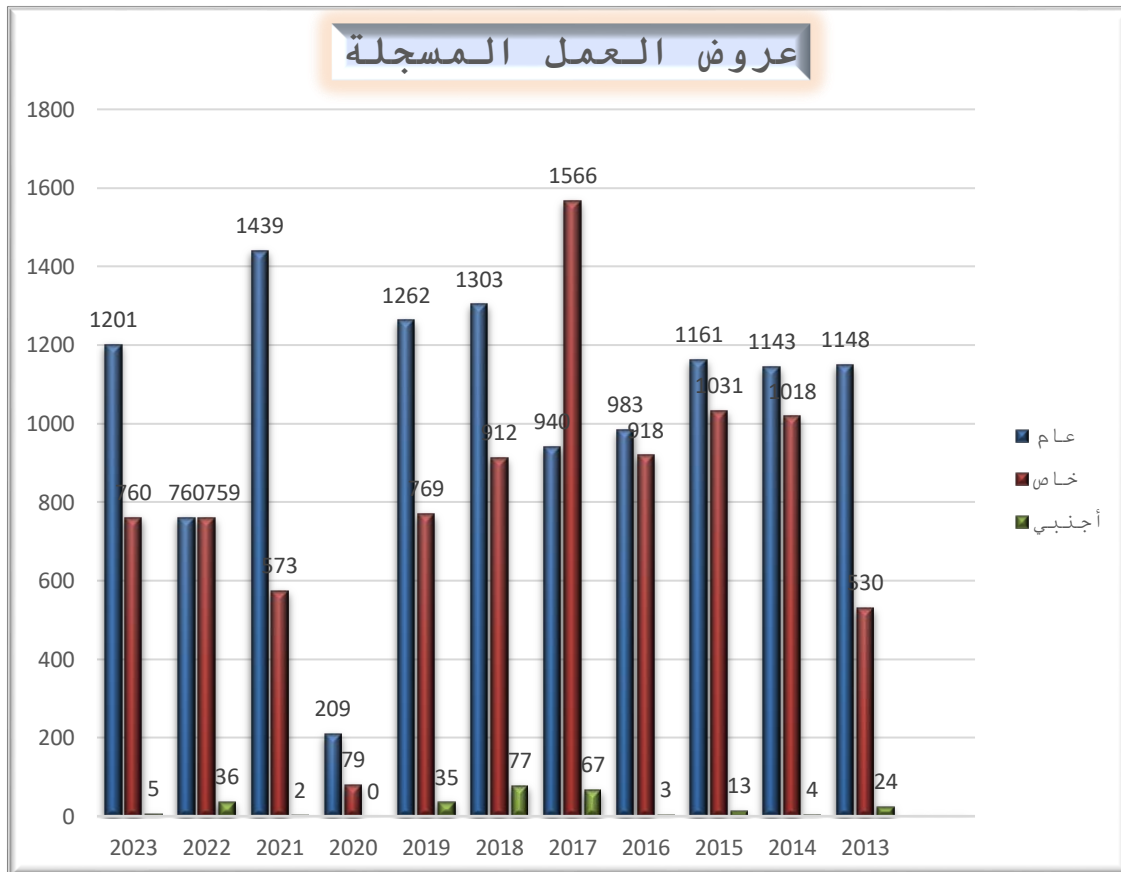
## الفصل الثالث: دراسة ميدانية لتقييم سياسة التشغيل في الجزائر

نلاحظ أعلاه أن طلبات العمل عند الذكور قدرت سنة 2013 ب(14206) طلب من عمل، لترتفع سنة 2014 ب(14941) طلب، ثم تعود للانخفاض قليلا لتصل سنة 2015 ب(13699) طلب لترتفع سنتي 2016 و 2017 و 2017 اتصل إلى (16990) سنة 2018 ، أما عند الإناث فنلاحظ انخفاض في طلبات العمل حيث قدرت سنة 2013 ب(5583) طلب، لتبقى في انخفاض مستمر حتى تصل (4480) طلب عمل سنة 2016 ، لترتفع في سنوات 2017 ، 2018 حتى تصل إلى (9167) طلب سنة 2019 .

ونلاحظ أن طلبات العمل من طرف الذكور كانت أكبر من الإناث خلال الفترة 2013 إلى 2023 ، وهذا راجع لعامل الدين والتقاليد الذي يزيد من عزوف أغلبية العنصر النسوي عن العمل وتفضيلهن فكرة بناء أسرة على العمل.

### ثانيا : عروض العمل في الولاية (2013-2023)

الشكل رقم 04: تطور عروض العمل حسب القطاع القانوني.



المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على معطيات الوكالة الولائية للتشغيل بالبيض



## الفصل الثالث: دراسة ميدانية لتقييم سياسة التشغيل في الجزائر

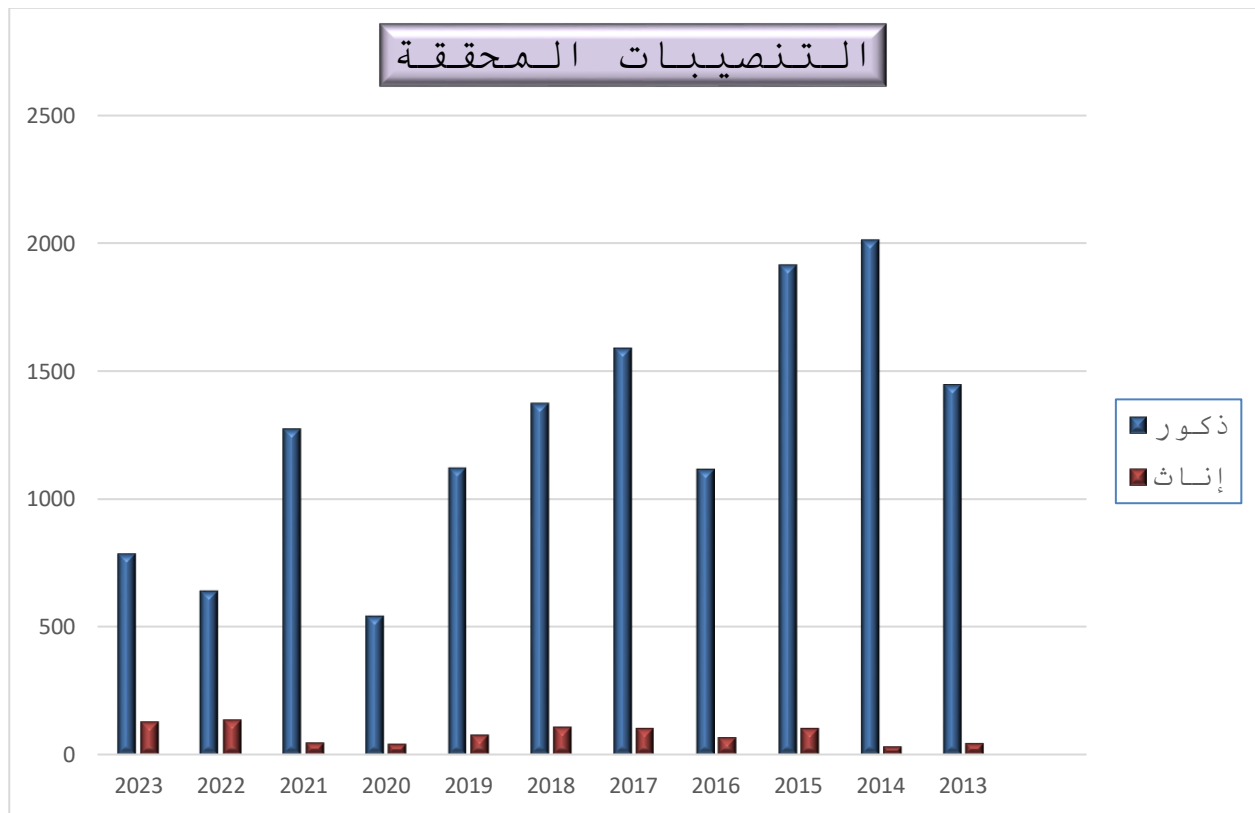
نلاحظ أعلاه أن عروض العمل بالنسبة للقطاع العام في انخفاض مستمر حيث بلغت سنة 2013 ب (1148) عرض عمل، لترتفع سنة 2018 إلى (1303) عرض، لتعود للانخفاض سنة 2020 ب (209) عرض عمل، بينما القطاع الخاص قدرت عروض العمل فيه سنة 2013 ب (530) عرض عمل، لترتفع سنة 2017 ب (1566) عرض بعدها تعود للانخفاض لتصل سنة 2020 ب (79) عرض.

أما بالنسبة للقطاع الأجنبي قدرت العروض فيه سنة 2013 ب (24) عرض عمل، وتبقى في انخفاض مستمر، لترتفع سنة 2018 إلى (77) عرض، لتتخفض بعد ذلك حيث قدرت ب (0) عرض عمل سنة 2020.

يبدو أن القطاع العام هو أكثر القطاعات القانونية التي قدمت عروض العمل، ليأتي في المرتبة الثانية القطاع الخاص، ويأتي في المرتبة الثالثة القطاع الأجنبي، الذي أصبح يلعب دورا فعالا في تنشيط عروض العمل وهذا بسبب الاتفاقيات والعقود المبرمة بين الدولة والمؤسسات الاقتصادية.

### ثالثا: التنسيبات في الولاية (2013-2023)

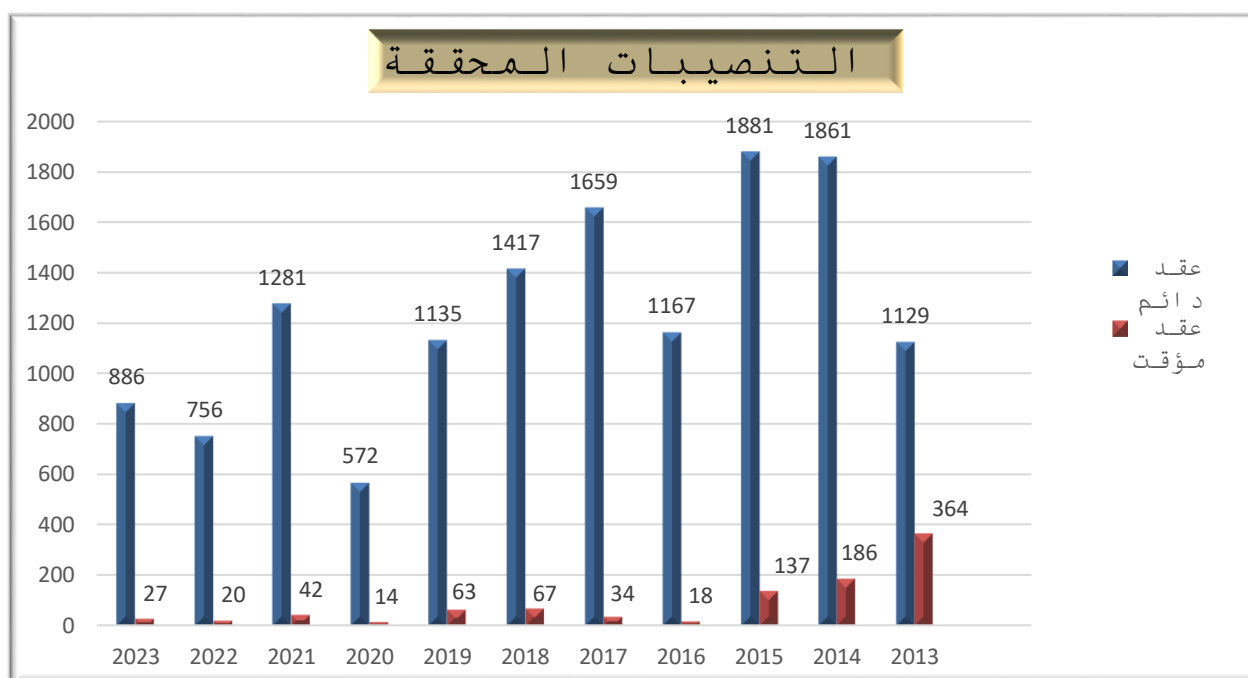
الشكل رقم 05: التنسيبات المحققة في الولاية حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على معطيات الوكالة الولائية للتشغيل بالبيض

## الفصل الثالث: دراسة ميدانية لتقييم سياسة التشغيل في الجزائر

الشكل رقم 06: التنسيبات المحققة في الولاية حسب نوع العقد



المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على معطيات الوكالة الولائية للتشغيل بالبيض

خلال الشكل أعلاه أن التنسيبات المحققة الدائمة سنة 2013 قدرت ب(1129) من منصب، لتتصاعد حتى تصل سنة 2015 ب (1881) منصب شغل دائم، ثم تعود للانخفاض في السنوات الموالية حتى تصل (572) منصب سنة 2020 .

أما بالنسبة للمناصب المؤقتة فقد قدرت سنة 2013 (364) منصب مؤقت، ثم انخفضت بعد ذلك لتصل سنة 2020 إلى (14) منصب مؤقت.

نلاحظ أن هناك انخفاض في التنسيبات المؤقتة، وهو ما يدل على نوعية الوظائف إذ أصبحت لا تميل إلى صيغة التعاقد ذات المدة المحدودة أو المفتوحة .

من الوهلة الأولى يتضح لنا أن المؤشرات الثلاثة لسوق العمل (العرض الطلب التنصيب) بالنسبة لوكالة البيض قد عرفت خلال الفترة 2013-2023 ارتفاع في طلبات العمل المسجلة حيث سجلت أعلى معدل التطور في مجمل سنوات الدراسة

وهذا يعود إلى أن معظم المسجلين من خريجي الجامعات والمكونين في المعاهد وكذلك المؤدون للخدمة الوطنية الذين معظمهم يتقدمون لأول مرة لسوق العمل، وهم بدون خبرة أو تجربة ميدانية، حيث أن أغلبية المؤسسات الاقتصادية تعطي الأولوية لتوظيف الأفراد المؤهلين وذوي الخبرة المهنية مما جعل البطالة تمس بالدرجة الأولى الشباب الذين يشكلون الجزء الأكبر من فئة السكان النشطين، وكل هذه

## الفصل الثالث: دراسة ميدانية لتقييم سياسة التشغيل في الجزائر

---

المؤشرات هيمّا إلا دلالات على صعوبة الحصول على مناصب الشغل من طرف الشباب التي يتم من خلالها توفير العيش الكريم له، وهذه تعد من أهم مستلزمات التنمية المستدامة.

أما فيما يخص التنسيب المحققة في هذه الفترة فنلاحظ أن هذا المؤشر كان منخفض بطريقة مشابهة لعروض العمل وهو ما يفسر ارتفاع معدل البطالة.

وعليه فإن وتيرة التشغيل لازالت تتميز بالبطء وعدم المرونة، وهو ما يمثل شاغلا لدى صانعي القرار والسياسات في الجزائر.

## الفصل الثالث: دراسة ميدانية لتقييم سياسة التشغيل في الجزائر

---

### خلاصة

من خلال الدراسة الميدانية التي أجريت بالوكالة الولائية للتشغيل للبيض ،وعن طريقجمع إحصائيات التشغيل خلال الفترة 2013-2023 بما في ذلك من طلبات العمل والعروض للعمل التنصيبات، تبين لنا أن ولاية البيض شهدت كغيرها من ولايات الوطن حركة سريعة لوتيرة البرامجالتنموية والاستثمارية الاقتصادية التي تهدف في شقها الاجتماعي إلى التقليل من نسبة البطالة التي انخفضت إلى 11 ، حيث عملت الوكالة الولائية عبر مختلف شبكة وكالاتها المحلية على استغلال كل إمكانيتها المادية البشرية في التنقيب عن مناصب الشغل، تحصيل عروض العمل ، وتسهيل الحركة الجغرافية لطالبي الشغل في إطار التنصيبات ،

كما سهرت الوكالة على تنفيذ البرامج التكوينية لفائدة الشباب بغية إتباع احتياجات سوق الشغل.

# الخاتمة العامة

## الخاتمة العامة

عملت الحكومات الجزائرية على وضع سياسات التشغيل للحد من ظاهرة البطالة خلال مجموعة من الإجراءات والتدابير التي تضعها وتنفذها الأجهزة الحكومية بالتنسيق مع مختلف الفواعل في سوق العمل بهدف الوصول إلى أعلى مستويات التشغيل وتنمية فرص العمل مما يخفف من حدة البطالة.

إن سياسة التشغيل في الجزائر تقوم بالأساس على مجموعة من البرامج والأجهزة التي تساعد إما على استحداث مناصب شغل عن طريق ترقية العمل المأجور ، او عن طريق تشجيع المبادرات الفردية على خلق مؤسسات مصغرة صغيرة ومتوسطة والتي ساعدت على ثبات نسبة البطالة عند 11، غير أن هذه النسبة المصرح بها من طرف الهيئات الرسمية يبقى يسودها الكثير من الشك في ظل الواقع الذي تعرفه هذه الظاهرة.

### اختبار الفرضيات:

من خلال الدراسة والتحليل للموضوع يمكن القول بان:

**الفرضية الأولى:** المتمثلة في أن سياسة التشغيل هو نشاط يستدعي تجديد يد عاملة مؤهلة أما البطالة هي تعطل جزء من قوة العمل في مجتمع ما الراغبة والقادرة عليه محققة وذلك كون أن سياسة التشغيل هو الأسلوب الذي تتبناه الحكومة إزاء توفير فرص عمل للقوى العاملة المتاحة في إعداد وتكوين أفرادها وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين، أما البطالة هي وجود قوة بشرية قادرة على العمل وترغب فيه وتبحث عنه ولا تجده.

**الفرضية الثانية:** التي تتمثل في أن السياسات المنتهجة من طرف الدولة في ميدان التشغيل تقوم أساسا على إنشاء وتمويل أجهزة التشغيل، تحققت كليا فسياسة التشغيل المعتمدة في الجزائر تقوم على ركيزتين أساسيتين وهما ترقية العمل المأجور من خلال برامج الوكالة الوطنية للتشغيل وبرامج وكالة التنمية الاجتماعية من جهة، وتشجيع المبادرات الفردية على استحداث مؤسسات مصغرة من خلال أجهزة وصناديق دعم التشغيل والاستثمار.

**الفرضية الثالثة :** المتمثلة في ماهي أهم تطورات العرض والطلب في الجزائر خلال الفترة 2013-2023 فرضية محققة، وذلك من خلال الفجوات الواضحة بين العرض والطلب، ففي نهاية (2023) نجد طلبات العمل المسجلة (30872) طلب وعروض العمل في حدود (1966)، أما ما حقق منها ميدانيا فلم يتجاوز (913) بمعدل 886 منصب دائم و 27 منصب مؤقت .

## الخاتمة العامة

### نتائج البحث:

من خلال بحثنا توصلنا إلى جملة من النتائج المدعمة إلى ما توصلت إليه فرضيات دراستنا من أهمها:

- فشل سياسات التشغيل المعتمدة من طرف الحكومات المتعاقبة على توفير مناصب شغل دائمة مع تنامي ظاهرة العمل المأجور المؤقت.

- سياسة التشغيل في الجزائر لازالت عاجزة على التوفيق بين مخرجات التعليم والتكوين ومتطلبات سوق العمل.

- عدم وجود توازن بين العرض والطلب على مستوى سوق الشغل.

- ضعف نسبة الاستثمار الأجنبي في الجزائر مما يؤدي إلى حرمان فئة الشباب خاصة البطالين المتقنين من إيجاد مناصب عمل تليق بمستواهم الثقافي.

- هناك علاقة عكسية بين معدل التوظيف و معدل البطالة وهو ما يعني إمكانية انخفاض معدلات البطالة مستقبلا إن كان للاقتصاد الوطني قدرة على خلق مناصب شغل.

### التوصيات :

من خلال تتبعنا للجهود المبذولة من طرف الدولة في مجال سياسة التشغيل ومحاربة البطالة فإنه يمكننا اعتماد نقاط أساسية كخطة عمل لتحديد الأفاق المستقبلية، ومن أجل إعطاء المزيد من الفاعلية في وضع وتجسيد سياسات التشغيل وعليه فإننا نقترح ما يلي:

- تسهيل الإجراءات الإدارية والتمويلية أمام الشباب.

- تشجيع الاستثمار الأجنبي المباشر لدوره الكبير في خلق مناصب الشغل.

- الاستمرارية في تطبيق السياسات الحالية المرسومة وعدم تغييرها قبل تقييم مدى نجاعتها من عدمه.

- السهر على تطبيق التدابير القانونية والتنظيمية المتعلقة بتنفيذ سياسات التشغيل.

- تحفيز الشباب خريجي الجامعات والمعاهد على الاستثمار حسب اختصاصهم العلمي الأكاديمي.

- التركيز على التكوين في التخصصات التي تعاني منها الجزائر في عالم الشغل.

- التنسيق وفتح أبواب الحوار بين مختلف القطاعات وضرورة إشراك جميع الفاعلين في عملية

التشغيل (حكومة-أرباب العمل النقابات العمالية) عند رسم أي استراتيجية للتشغيل.

## الخاتمة العامة

---

- العمل على تكييف وتعديل محاور وعناصر هذه السياسات بما يتلاءم والمستجدات التي تفرضها المتغيرات الداخلية والخارجية، والعراقيل الميدانية.

### آفاق البحث:

حاولنا من خلال هذا البحث التطرق الى تقييم سياسات التشغيل المعتمدة في الجزائر ومدى نجاعتها في الحد من ظاهرة البطالة من خلال أبعادها الثلاثة (الاجتماعي الاقتصادي-التنظيمي والهيكلية) خلال الفترة 2013-2023، غير أن كبر حجم هذا الموضوع وتشعبه للترابط الكبير بين العديد من المتغيرات سواءا كانت اقتصادية، اجتماعية .... الخ، حال دون تقييمنا لهذه السياسات بالشكل المطلوب كوننا لم نتناولها أو لم نفيها حقها من الاهتمام خاصة في ظل دراسة ماستر، وعليه فهناك آفاق علمية جديدة في هذا المجال.



## قائمة المراجع

## قائمة المراجع

### النصوص القانونية:

- القانون رقم 19-04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 والمتعلق بتحديد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل، المواد 05-06-07 ، الجريدة الرسمية، العدد 09، الصادرة بتاريخ 19 فبراير 2006.
- القانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر، المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل المواد 06،07،08 الجريدة الرسمية، العدد 83، الصادرة بتاريخ 26 ديسمبر 2004.

### الكتب:

- أسامة بشير الدباغ، البطالة والتضخم الاهلية للنشر والتوزيع والطباعة، لبنان، 2007.
- البشير عبد الكريم دلالات معدل البطالة والعمالة ومصادقيتها في تفسير فعالية سوق العمل مجلة اقتصاديات شمال افريقيا العدد السادس
- بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، ط1، عمان: دار حامد للنشر والتوزيع، 2010
- حسام علي داود مبادئ الاقتصاد الكلي، ط 1 ، عمان: دار المسيرة للنشر ، 2010.
- خافيير ماثيو، موسى شتيوي تقييم نظام معلومات الموارد البشرية: دراسة حالة البطالة، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية مشروع المنار، الأردن، 2005.
- رجب صبري عبد القادر، حمادة محمد حسين، محمد سيد حجاج مرسي، البطالة نظرة واقعية.. وحلول عملية جامعة القاهرة، كلية دار العلوم، 2009.
- رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية ال معاصرة، الكويت: عالم المعرفة، 1998.
- رونالد ايرنبرج روبرت ، سميث تعريب فريد بشير طاهر، اقتصاديات العمل، دار المريخ للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1993.
- سطوف الشيخ حسين البطالة في الجمهورية العربية السورية لفترة 1994 ، 2004، رئاسة مجلس الوزراء، المكتب المركز للإحصاء، 2005، الجمهورية العربية السورية.
- ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
- عادل لطفى، مؤشرات سوق العمل، مكتب العمل العربي، القاهرة، مصر. 2007.

## قائمة المراجع

- عبدالله فادية، الإطار القانوني لدعم التشغيل في الجزائر، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة وهران: 2010-2011
  - عبد المنعم السيد علي، "مدخل في علم الاقتصاد: دراسة مبادئ الاقتصاد الرأسمالي والاشتراكي كلية الإدارة والاقتصاد الجامعة المستنصرية بغداد، 1984
  - فاروق عبد الخالق، البطالة بين الحلول الجزئية والمخاطر المحتملة مركز المحروسة للنشر، القاهرة، 2004. ص 11-14.
  - محمد إبراهيم مقداد، مازن أبو حصيرة، اقتصاد العمل "مساق تدريسي لطلبة الاقتصاد والعلوم السياسية" غزة : الجامعة الإسلامية، ب، س، ط.
  - محمد السريتي، علي عبد الوهاب نجا، النظرية الاقتصادية الكلية، الإسكندرية: الدار الجامعية، 2008.
  - محمد طاقة، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
  - محمود حسين الوادي، إبراهيم محمد خريس، نضال علي عباس مبادئ علم الاقتصاد، ط1، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع 2010
  - محمود حسين الوادي، احمد عارف العساف، الاقتصاد الكلي، ط1، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2009.
  - مدحت القرشي اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، الأردن، 2007.
  - نادر مريانممدوح، السلامة حنين رداد ، دليل مؤشرات سوق العمل المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية (مشروع المنار)، المملكة الأردنية الهاشمية، 2006.
  - ناصر دادي عدون عبد الرحمان العايب البطالة واشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر: 2010.
  - نعمة الله نجيب إبراهيم نظرية اقتصاد العمل الدار الجمعية للطباعة والنشر، مصر، 1997.
- التقارير:**
- تعليمات للباحثين المسح الوطني حول التشغيل على مستوى الاسر 2014
  - الديوان الوطني للإحصائيات، مسح حول الشغل لدى الأسر ، تعليمات للباحثين، سبتمبر 2015.

## قائمة المراجع

- سياسات التشغيل الوطنية دليل استرشادي، منشورات منظمة العمل الدولية، 2014.
- BIT, Rapport de la conférence internationale des statistiques du travail. Genève, Décembre 1982, p69.
- ONS, collection statistique Emploi, Algérie, 2014.
- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, Key Indicators of the Labor Market(KILM), Ninth edition, GENEVA,2015
- International Labour Organization, Regional Office for Arab States, Center of Arab Women for Training and Research, employment and the informal economy, ILO Publication, Geneva, 2009.

### الرسائل والاطروحات

- رماش هاجر، اتفاقية الشراكة الاوروجزائرية وسوق العمل في الجزائر : أطروحة دكتوراه، جامعة قسنطينة 2 : 2012-2013.
- شلالى فارس، دور سياسية التشغيل في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر : 2004-2005.
- عبد الرزاق جباري، أثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001-2012، مذكرة ماجستير، جامعة فرحات عباس سطيف: 2015.
- لزهر قواسمية، بن خلفه محمد، سياسة التشغيل في الجزائر التحديات والأفاق مذكرة ماجستير، جامعة بسكرة : 2012.
- ليندة كحل الرأس، سياسة التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 03، 2013-2014.

## قائمة المراجع

### الملتقيات:

- بخوش هشام، الآليات القانونية والتنظيمية والبرامج المختلفة التي وضعت لتجسيد وتنفيذ سياسات التشغيل، ورقة مداخلية في الملتقى الوطني: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية يومي 13-14 افريل 2011 جامعة بسكرة: 2011.
- بن بريكة عبد الوهاب بن عيسى ،ليليسياسات التشغيل في الجزائر منذ الإصلاحات: مداخلية مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الوطني حول سياسات التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، بسكرة: 2011.
- بوزارصفية، فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل على البطالة و الفقر في الجزائر خلال الفترة 1990-2014، الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة 8-9 ديسمبر 2014.
- بولعباس ،مختار سياسات التشغيل في الجزائر : دراسة تحليلية ،وتقييمية، ورقة مداخلية في الملتقى الوطني حول الإطار القانوني لتشغيل الشباب في الجزائر "اللية المرافقة والتنفيذ" يوم 20 فبراير 2019.
- حاجي فطيمة، متطلبات وأساليب النمو في تشغيل الشباب في اتفاقية الشراكة الاوروجزائرية، ورقة مقدمة للملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة: 2011.
- عحاس سهام واقع التشغيل ومحاربة البطالة - دراسة لبرامج واليات سياسة التشغيل، ورقة مداخلية في الملتقى الوطني لسياسة التشغيل وتنمية الموارد البشرية يومي 13-14 افريل 2011 جامعة بسكرة: 2011

### المجلات:

- عمرة مهديد، تحليل سياسة التشغيل في الجزائر دراسة حالة جهاز المساعدة على الادماج، مقال في المجلة الجزائرية لسياسات العامة العدد 09 فيفري : 2011.
- مصطفى طويطي، استراتيجيات قطاعات التشغيل في دعم المبادرات المقاولاتية "التجربة الجزائرية نموذجا "مجلة أداء المؤسسات الجزائرية العدد 7 سنة 2015.

## قائمة المراجع

---

- معتصم دحو، سياسات التشغيل والوساطة في سوق العمل بالجزائر بين حتمية تنفيذ البرامج ومنطق الاستجابة لاحتياجات سوق العمل، منشورات البحث والحوكمة والاقتصاد الاجتماعي العدد 02 2016.
- مغراوي محي الدين عبد القادر مختاري خالد لقام حنان التشغيل في الجزائر : قراءة تحليلية للسياسات التشجيعية مجلة التنظيم والعمل المجلد 07 ، العدد 01 2018.
- مولاي لخضر عبد الرزاق، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2010: مجلة البحث، العدد 10، سنة 2012.