

تدقيق الفعالية لسياسة التشغيل في الجزائر

للفترة مابين 2000 - 2014

د. داود فتيحة

أستاذ محاضر ب، المدرسة العليا للاقتصاد، وهران

د. المبارك محمد

أستاذ محاضر أ، جامعة الجيلالي الياصب، سيدي بلعباس

ملخص:

تزامن الانتقال إلى اقتصاد السوق في الجزائر مع أزمة اقتصادية واجتماعية عميقة، نتجت عن المسارات الطويلة للتنمية لسنوات الستينات والسبعينات، ولم تزدها برامج التعديل الهيكلي التي اتخذت كعلاج، إلا عمقا وصعوبة، بفعل انعكاساتها الاقتصادية والاجتماعية، التي كان من أهم معالمها ارتفاع معدلات البطالة وديمومتها. اتخذت الجزائر من أجل ذلك عدة برامج واجراءات من أجل التصدي للبطالة. سنحاول من خلال هذا البحث عرض أهم معالم سياسة التشغيل التي اتخذتها الحكومة الجزائرية للفترة (2000 - 2014) وتدقيقها من أجل الوقوف على فعاليتها فيما يخص ترقية الشغل واحترام مبدأ العمل اللائق.

الكلمات المفتاحية: اقتصاد السوق، التنمية الاقتصادية، البطالة، الإصلاحات الاقتصادية، سياسة التشغيل، العمل اللائق.

Abstract:

The transition to a market economy in Algeria coincided with a profound economic and social crisis resulting from the long paths of development of the 1960s and 1970s. The structural adjustment programs that were taken as a treatment were not exacerbated by their economic and social repercussions. And its permanence. Algeria has taken a number of measures and measures to combat unemployment. In this paper, we will attempt to present the most important features of the Algerian government's employment policy for the period 2000-2014 and to examine its effectiveness in terms of promotion of employment and respect for the principle of decent work .

Keywords: market economy, economic development, unemployment, economic reforms, employment policy, decent work.

مقدمة:

إشكالية التشغيل في الجزائر بحداتها وحساسيتها الفائقة، لا تُفصل عن خلفيتها، المتمثلة في مسار التصحيح الهيكلي وقواعده النظرية، التي تُستبدل في آخر المطاف، السوق عن كل نشاط طبيعي للدولة.

في المرحلة الانتقالية، وخصوصا بالنسبة إلى دولة من دول العالم الثالث، تصبح الدولة الممثل الرئيسي لسياسة التنمية، فالسوق غير قادر على ضمان تخصيص الموارد وتأمين نمو متوازن، فالإعلان عن مشروع الإنعاش الاقتصادي مع الاعتماد على إنفاق عمومي قوي كمورد أساسي لذلك، هو دليل على عدم القدرة من طرف السوق.

لقد اعتبر اللجوء إلى صندوق النقد الدولي في الجزائر، خلال 1993، العلاج الوحيد للأزمة الاقتصادية والاختلالات في التوازن العام، إلى غاية الحصول على الاستقرار الاقتصادي الكلي مع اتخاذ إجراءات مصاحبة لإمتصاص نتائج السيئة على الشغل، المداخيل والاستهلاك. هذه الفترة بما تحمله من انعكاسات، لا يمكن أن تفتح المجال نحو إنعاش دائم للنمو والشغل لا يمكن أن يكون إلا متغيرا ناتجا للنمو وليس عاملا حيويا يساهم في النمو. العجز الاجتماعي للتصحيح الهيكلي يظهر خصوصا في مجال الشغل، وتحقيق الاستقرار يعطل كل الفضاء الاقتصادي ونتائجه تظهر جلية في : حدة الاستثمار، الموت البطيء لصناعة غير منافسة واقتصاد موجه نحو إعادة توزيع الربح البترولي.

الاهتمام بتدهور وضعية الشغل، ليس حديثا، فهناك برامج خصصت من طرف السلطات العمومية، حتى قبل عقد الاتفاق مع صندوق النقد الدولي. إجراءات التشغيل المصاحبة لبرنامج التعديل الهيكلي والمرتبطة أساسا بمنطق البرنامج في حد ذاته وبغض النظر عن طابعها الانتقالي

والمؤقت، وجهت إليها عدة انتقادات، من أهمها: تعدد الميكانيزمات والمنظمات المتدخلة، فعالية ضعيفة، عقلانية في مجموعها غير كافية، تكاليف مرتفعة وعدم تلاؤمها مع طبيعة البطالة فيما يتعلق بجوانب هذه الأخيرة الديموغرافية والجهوية.

ارتفاع البطالة الدائم في الجزائر، وما ترتب عليه من اثار اقتصادية واجتماعية فرض على الحكومة الجزائرية اتخاذ عدة تدابير واجراءات، خصوصا وأن الجزائر في مرحلة انتقالية إلى اقتصاد السوق. إذن السؤال الذي يطرح:

ما هي السياسات التشغيلية التي تتبناها الحكومة الجزائرية؟ وما مدى فاعليتها كتدابير لمكافحة البطالة؟

ومن أجل البحث عن إجابة هذه الإشكالية، فقد تم التطرق إلى النقاط التالية:

1. ظهور مشكلة البطالة في الجزائر
 2. تعريف سياسات التشغيل وأهدافها
 3. سياسة التشغيل في الجزائر
 4. نتائج سياسات التشغيل في الجزائر وتقييمها.
1. تعريف سياسات التشغيل وأهدافها:

لقد اختلفت سياسات التشغيل الهادفة للحد من البطالة والتمييز على مستوى سوق العمل بحسب الدول وبحسب درجة ارتفاع البطالة وطبيعتها من بطالة دورية، احتكاكية أو هيكلية. بصفة عامة تقسم مجموع التدخلات الحكومية على مستوى سوق العمل إلى نوعين: نشيطة وغير نشيطة، فالأولى تخص التدخلات المباشرة على سوق العمل بالتأثير على عرض

العمل أو طلبه، أما الثانية، فهي عبارة عن تغطية اجتماعية من أجل التخفيف من الآثار الاجتماعية للبطالة وحتى لا يتحول نموذج البطالة إلى نموذج فقر.

تؤدي سياسات سوق العمل دور الوسيط بين العرض (الباحثين عن الوظائف) والطلب (الوظائف المعروضة) في سوق العمل، ويمكن أن يتخذ تدخلها أشكالاً عديدة. هناك سياسات تسهم بصورة مباشرة في المواءمة بين العمال والوظائف، والعكس بالعكس (إدارات الاستخدام العامة والخاصة، والمساعدة في البحث عن الوظائف واستكشاف الشواغر وتسجيلها، واعداد النبذات الشخصية، وتوفير المعلومات عن سوق العمل)، أو في تحسين مهارات العمال وقدراتهم (مثل التدريب وإعادة التدريب)، أو الحد من عرض اليد العاملة (مثل التقاعد المبكر ودعم التعليم)، أو خلق الوظائف (الأشغال العامة، إقامة المنشآت، والعمل للحساب الخاص)، أو تغيير هيكل العمالة لصالح الفئات المحرومة من المزايا (مثل توفير إعانات العمل لفئات مستهدفة).

1.1 **تعريف سياسات التشغيل:** سياسات التشغيل، هي عبارة عن "مجموع التدخلات الحكومية في سوق العمل، الرامية إلى تحسين سيره وتخفيض الاختلالات التي يمكن أن تظهر على مستواه"⁽¹⁾

يمكن أن نقول أيضاً بأنها السياسات التي توفر الدخل البديل وتدبير الاندماج في سوق العمل للباحثين عن الوظائف، والذين يتكونون عادة من العاطلين، ولكنها تعنى أيضاً بالبطالة الجزئية بل وبالعاملين الذين يبحثون عن وظائف أفضل.

1.2 **أنواع سياسات التشغيل:** جرت العادة على تقسيم هذه التدخلات المباشرة إلى نوعين، تبعاً للهدف المنتظر من كل منها:

فالسياسات "غير النشطة" هي التي تعنى بتوفير الدخل البديل أثناء فترات البطالة أو البحث عن وظيفة؛ أما السياسات النشطة فهي تعنى بالاندماج في سوق العمل. في واقع الأمر، فإن مجال التركيز الرئيسي لسياسات سوق العمل النشطة ينصب على تقديم الدعم الفعال من أجل الاندماج في سوق العمل.

1. 2. 1 سياسات سوق العمل غير النشطة: أو أيضا ضمانات الموارد، التي تهدف إلى التخفيف من آثار التخصيص على مستوى سوق العمل، بالامداد بمساعدة إجتماعية، تتمثل غالبا في "التعويض على البطالة" ومحاولة التحديد أو حصر المجتمع النشط مثلا: بالجوء إلى التقاعد المسبق.

السياسات غير النشطة تقابلها التحولات الاجتماعية غير المرهونة بالانضمام الى برنامج للتدريب أو العمل، وان كانت تنطوي عادة على أحكام تتعلق بالبحث عن الوظائف ويتم انفاذها بصورة متزايدة وتعد بمثابة العنصر النشط في السياسات غير النشطة⁽²⁾.

1. 2. 2 سياسات سوق العمل النشطة: تهدف إلى تصحيح اختلالات سوق العمل التي ينجر عنها معدل مرتفع للبطالة، وهذا بالتركيز على المشاكل المرتبطة بعرض اليد العاملة (مثل العجز في الكفاءات) واستمالة الطلب الكلي. هي مستعملة كثيرا، في مختلف أنحاء العالم في فترات الأزمة الاقتصادية وفترات الانتقال من أجل معالجة وترميم آثار الضغوطات على مستوى سوق العمل مثل البطالة ومعدلات الانتقال الضعيفة من التعليم إلى الحياة النشيطة. في بلاد المغرب، تعتبر البرامج النشيطة الموجهة إلى سوق العمل من أهم الوسائل لمواجهة مشكل البطالة. حيث تعتبر الحكومة هي المحرك الرئيسي لهذا النوع من البرامج، رغم

هذا فإن الأجهزة غير الحكومية تتدخل أكثر فأكثر في تمويل ووضع هذه البرامج.

1.2.3 العلاقة بين سياسة التشغيل والسياسات البنوية

والظرفية: الحد من البطالة، ليس الهدف الوحيد لسياسة التشغيل فما حدث في العديد من الدول كان ندرة اليد العاملة مقارنة باحتياجات الاقتصاد. من هذا المنطلق، فإن هدف سياسة التشغيل هو تسهيل التلاؤم الكلي بين العرض والطلب على مستوى سوق العمل، لكن لتزامنا مع مشكل البطالة الكثيفة فإن تركيزنا سيكون على وسائل علاجها. لا تضم سياسة التشغيل جميع المقاييس العمومية، التي لها - بشكل مباشر أو غير مباشر - أثر على طبيعة ومستوى البطالة. فهناك أيضا السياسات البنوية (خاصة الصناعية) التي تؤثر على مستوى النظام الانتاجي، ولها آثار على المدى الطويل على حجم وطبيعة الشغل المعروف.

بالمثل، سياسات التنظيم الاقتصادي الكلي الظرفية، التي تؤثر في الواقع على البطالة، ليس بتدخل مباشر على مستوى سوق العمل، ولكن من خلال التأثير على متغيرات اقتصادية كلية أخرى. فحتى سنوات السبعينات، كانت "السياسات الكنزوية" - المسماة بسياسات "التشغيل الكامل"، الرامية الى حفظ البطالة عند معدلها الغير قابل للضغط - هي السائدة. إلا أن الانفتاح المتنامي للاقتصاديات، والقيود الخارجية التي نتجت، دفعت با العديد من الدول، خاصة الأوروبية إلى التخلي عن هذه السياسات،، كما كان الحال خصوصا في فرنسا، التي، عمدت إلى تبني سياسة صارمة، سميت فيما بعد بسياسة "désinflation compétitive"⁽³⁾، بعد فشل سياسة الإنعاش المطبقة بين (1981-1982).

بصفة عامة، سياسة التشغيل، تشغل فضاءا وسطيا بين مجموع سياسة التنظيم الظرفي والسياسات البنوية التي لا تؤثر مباشرة على سوق العمل. في نفس الوقت، سياسة التشغيل يجب أن ينظر إليها مقارنة بالسياسات الاجتماعية: فالحدود في بعض الأحيان غير واضحة بين تعويض البطالة والإعانات الاجتماعية الأخرى.

2. ظهور مشكلة البطالة في الجزائر:

إن سير سوق العمل في الجزائر وأدائه للفترة 1960-1986 لا يمكن فصلهما عن النموذج الاقتصادي المعتمد بعد الاستقلال. تأمين منصب شغل ودخل لائق للمجتمع، محو الأمية والتعليم المجاني، هي التحديات التي رسمتها وتم التصريح بها من قبل السلطة السياسية بعد الاستقلال. فم منذ الاستقلال وبعد تجربة قصيرة مع التسيير الذاتي، تم تنظيم الاقتصاد من خلال نموذج المؤسسة العمومية التي أصبحت المؤسسة المحورية في التسيير المخطط لليد العاملة، كل مؤسسة هي تعبير وتجسيد للسلطة السياسية المركزية. القطاع الخاص ولو أنه لم يختفي تماما، إلا أنه بقي مهمش ومرتبئ بالدولة، التي أصبحت المشغل الأول، المستثمر الأول والمنتج الأول وبذلك فهي التي تنشئ عدد مهم من مناصب الشغل في اطار المؤسسات العمومية والادارة. علاقات العمل خارج الزراعة والادارة منظمة عن طريق القانون العام للعمال.

ظهرت بوادر فشل هذا النموذج مع أول صدمة بترولية في نهاية الثمانينات، حينها قامت الجزائر بتغيير مهم وجذري من أجل اضاء المرونة على الاقتصاد ووضع حد لظاهرة جديدة تمثلت في "كثافة البطالة". في هذا الاطار، تم تبني اصلاحات مؤسساتية لسوق العمل، وضعت من أجل تحرير النظام الاقتصادي والتطلع إلى انشاء مستمر

لمناصب الشغل. في الواقع، هذه الإصلاحات المؤسساتية لم تكف لتغيير اتجاه التراجع الاقتصادي. هذا النموذج أظهر هشاشته وضعفه منذ الصدمة البترولية الأولى الذي تزامن مع نهاية الثمانينات والتغير الجذري من أجل اضعاف المرونة على الاقتصاد ووضع حد لتكتل البطالة. في هذا الاطار، تم الشروع في الإصلاحات المؤسساتية لسوق العمل من أجل تحرير النظام الاقتصادي والتطلع إلى إنشاء مستمر لمناصب الشغل. في الواقع، هذه الإصلاحات المؤسساتية لم تكن كافية لقلب الاتجاه، فالتراجع الاقتصادي قد استمر، حيث تشير التقارير الرسمية إلى أن مستوى البطالة في الجزائر بدأ في الارتفاع من 17% في عام 1987 إلى 28.1% سنة 1995 ليبلغ 30% سنة 1999.

2.1 تطور البطالة والتشغيل في الجزائر: لقد عرف معدل البطالة في الجزائر تذبذبات كبير ناجمة عن تغير الظروف الاقتصادية التي عرفتها البلاد.

الجدول (01) يوضح ذلك:

الجدول (01): تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة (1980 -

(2014)

20	20	200	200	19	19	19	119	السنوات
14	10	5	0	95	90	85	80	
10	9.	15.	28.	28	19	9.	12	معدل البطالة (%)
.6	96	25	89	.1	.7	7		

المصدر: اعداد خاص ببناء على معطيات الديوان الوطني للإحصاء.

ان تتبع تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1980-2014 يبين أن سوق العمل مر بمرحلتين أساسيتين:

2.1.1. المرحلة الأولى من 1980-1999 : لقد تميزت هذه الفترة في بدايتها بكثافة حجم الاستثمارات العمومية نتيجة ارتفاع أسعار البترول، حيث تم خلق أكثر من 561000 منصب شغل سنويا وهذا أدى الى تخفيض معدل البطالة طيلة الفترة 1980 - 1985. إلا أنه ابتداء من سنة 1986، ارتفعت معدلات البطالة بشكل مستمر حيث انتقلت من 16.14 الى 19.7 سنة 1990 لتصل الى 29.2 سنة 1999 أي بزيادة قدرها 9.5، وهذا راجع إلى الأزمة الاقتصادية التي مر بها الاقتصاد الجزائري نتيجة انخفاض أسعار النفط، وعجز جل المؤسسات العمومية وعدم قدرتها على احداث المزيد من مناصب العمل بالإضافة الى سياسة تسريح العمال التي اعتمدها الدولة تحت مشروطة صندوق النقد الدولي⁽⁴⁾، حيث تم تسريح أكثر من 500 ألف عامل واغلاق ما يزيد عن 1000 مؤسسة في الفترة 1994-1998، مما أدى الى وجود تراكم قوة عمل، زادت حدتها من سنة الى أخرى.

على عكس هذا فقد عرف القطاع الخاص ابتداءً من 1990 تحسناً ملحوظاً، وساهم في خلق عدد معتبر من مناصب العمل نتيجة تطوره السريع.

الجدول (02) عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة 1995-2013:

السنوات	1995	1996	1999	2011	2013
القطاع العام	79	62	14	51	79
القطاع الخاص	621	716	707	571	654

45	37	19	16	34	أخرى
778	659	741	794	734	المجموع

المصدر: مختلف نشریات ONS واعلانات وزارة الصناعة

من خلال الجدول السابق يتضح التوسع الكبير الذي عرفه القطاع الخاص من خلال إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تركزت خاصة في أنشطة مثل الأشغال العمومية والبناء، التجارة، النقل، الاتصالات، الصناعات الغذائية والمؤسسات الصغيرة للخدمات.

إن غياب سياسة واضحة للتشغيل أدى إلى تزايد العمل الموازي غير الرسمي وخاصة في مجال النشاط التجاري، وهذا أدى إلى اكتفاء الحكومة الجزائرية بمحاولات لتوفير مناص عمل مؤقتة واعتماد نظام التكفل والشبكة الوطنية الاجتماعية والتضامن الوطني. كما أن مختلف الدراسات التي قامت بها الهيئات الحكومية وغير الحكومية بينت نتائج تطبيق سياسة التعديل الهيكلي في هذا المجال والتي كانت كما يلي:⁽³⁾

-زيادة البطالة وخاصة لدى فئة الشباب،

- 45% فقدوا مناصب عملهم نتيجة تطبيق هذه السياسة؛ حيث أن 10% تم تسريحهم من العمل، تم التقليل من العمالة بنسبة 11%، 4. 11% نتيجة غلق المؤسسات، 1. 10% نتيجة لحل المؤسسات، والبقية نتيجة الذهاب الإرادي.

- استمرار زيادة نسبة البطالة لدى فئة الإناث،

- صعوبة إدماج طالبي العمل لأول مرة، وهي أكبر نسبة من البطالين.

- التهميش الاجتماعي لدى فئة كبيرة من المجتمع هي الشباب،

-زيادة مناصب العمل التعاقدية والفصلية مقارنة مناصب العمل الدائم، وهذا بدوره يؤثر على السياسة الاقتصادية العامة.

2.1.2 المرحلة الثانية 2000-2014:

في هذه المرحلة عرفت معدلات البطالة انخفاضا محسوسا حيث انتقلت من 28.89% سنة 2000 إلى 11% سنة 2012 لتصل إلى 10.6% سنة 2014 وهو مؤشر ايجابي لم تعرفه الجزائر منذ الاستقلال وهذا راجع بالدرجة الأولى الى ارتفاع أسعار المحروقات التي انعكست على تمويل التنمية الاقتصادية.

أغلب الجهود المبذولة كانت تنطلق من سياسة كينزية محضى، فقد وضعت الجزائر منذ سنة 2000، ثلاث مخططات للانعاش الاقتصادي الكلي⁽⁵⁾ من أجل التخفيف من الآثار السلبية لبرنامج التعديل الهيكلي: مخطط دعم الانعاش الاقتصادي من أجل الرباعية (2000-2004)، ثم المخطط التكميلي لدعم النمو للفترة (2005-2009)، ثم في الأخير مخطط التنمية الرباعي (2010-2014)، والذي قدر غلافه المالي بـ 286 مليار دولار خصص 5 مليار منها لانشاء 3 ملايين منصب شغل و 200.000 مؤسسة صغيرة ومتوسطة. حيث تم انشاء أكثر من 728000 منصب شغل خلال الفترة (2000-2004) فترة برنامج الانعاش الاقتصادي)، كما ارتفع حجم العمالة خلال الفترة 2005-2010 (فترة برنامج دعم النمو الاقتصادي) بحوالي 12.5%.

3. سياسة التشغيل في الجزائر:

تعتبر آليات وبرامج التشغيل التي اعتمدها الدولة في إطار تنفيذ سياستها متعددة ومتنوعة، ومختلفة المناهج والطرق، منها ما يتعلق بالتشغيل المباشر، ومنها ما يتعلق بتشجيع خلق المؤسسات التي توفر

المزيد من فرص العمل، ومنها ما يتعلق بتنظيم بعض أنماط التوظيف الخاص ببعض الفئات العمالية، مثل حاملي الشهادات الجامعية، والتكوين المهني، والباحثين عن العمل القادمين من مختلف مؤسسات التعليم والتكوين العالي والمتوسط، وحتى بالنسبة لمن هم دون تأهيل. الأمر الذي شكل ما يمكن وصفه بالتجربة الوطنية في مجال التشغيل بصفة عامة، وتشغيل الشباب بصفة خاصة، على أساس أن هذه الشريحة تشكل الإشكالية المعقدة لسياسة التشغيل في الجزائر.

3.1 الأجهزة الخاصة بإدماج الشباب مهنيا وأجهزة دعم

العمال المسرحين من عملهم: ان اهتمام الدولة بقضايا التشغيل وتكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة استلزم توفير الشروط اللازمة لضمان تحقيق الأهداف المرجوة وذلك بوضع هياكل قوية ومتخصصة قادرة على تحمل المهام الموكلة اليها. لذلك تم انشاء وزارة خاصة بالتشغيل والتضامن الوطني مهيكلة أساسا على المستوى المركزي في مديريتين عامتين واحدة للتشغيل والثانية للنشاط الاجتماعي، اضافة الى الوكالات المتخصصة القديمة والجديدة التي وضعت تحت الوصاية المباشرة للوزارة وهي:

- الوكالة الوطنية للتشغيل؛
- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب؛
- وكالة التنمية الاجتماعية؛
- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر؛
- كما تم انشاء المرصد الوطني للتشغيل ومكافحة الفقر.

تتمحور الأهداف الاستراتيجية لقطاع التشغيل بمختلف هياكله حول تخفيف الضغط على سوق العمل من خلال تطبيق أجهزة وبرامج ترقية الشغل المشار إليها المقدمة التي تمولها الدولة والتي تعتبر إحدى ركائز المساعي الرامية إلى محاربة البطالة والتشجيع على الإدماج المهني. بالموازاة مع البرامج التي وضعت للتطبيق في مجال التشغيل فإن الفترة من 1999 إلى 2004 عرفت انتعاشا اقتصاديا معتبرا حيث تم تجنيد امكانيات مالية كبيرة سواء عن طريق الاستثمار المباشر للدولة أو بمساهمة الاستثمار الخاص الوطني والأجنبي وهذه الجهود استثمرت في إطار البرنامج الخماسي 2005-2009 الخاص بالبرنامج الإضافي لدعم النمو الاقتصادي بتخصيص امكانيات مالية أخرى أكثر أهمية (55 مليار دولار).

يرتبط نجاح البرامج والهياكل المتعددة التي وضعتها الدولة للإدماج والتشغيل أو ما نسميها بالهيئات الوسيطة، بدرجة كبيرة بمدى فعالية دور التوجيه والمصاحبة الذي تلعبه الهيئات وذلك لتحقيق التوافق بين الالتحاق بالبرنامج والقدرات، الاستعدادات والتخصص للفئات المعنية.

3.2 أنماط التشغيل في الجزائر: البرامج النشيطة الخاصة

بسوق العمل والموجهة إلى الشباب تنقسم إلى ثلاث أنواع :

- أولا، هناك برامج شغل مدعمة تمنح للمشغلين مزايا وتشجيعات من أجل إنشاء مناصب الشغل. فيتحصل المشغلون على تدعيمات تغطي أجور الشباب المؤهل المشغل ومزايا مالية أخرى (كالإعفاء مثلا من الاشتراك في الضمان الاجتماعي) لمدة غير محددة، هذه المزايا يمكن تمديدتها إذا قبل المشغل أن يمنح منصب شغل دائم للمتربص (برامج ما قبل التشغيل)؛

- ثانيا، برامج التكوين/اعادة التأهيل والإدماج المهني للشباب التي تهدف إلى تصحيح الاختلالات التي تشوب الكفاءات بمنح تكوين من أجل اعادة التأهيل المهني للأشخاص الذين هم في بحث عن أول شغل أو الشباب بين مناصبي شغل (برنامج DAIP).

- ثالثا، برامج التشغيل الذاتي التي تمنح للشباب المستثمر اعانة تقنية ومالية من اجل انشاء مؤسسات مصغرة وهذا بتدخل في أغلب الأحوال لمقاولين غير حكوميين.

- رابعا، يمكن للحكومات أن تخفض البطالة لدى الشباب بشكل مباشر بفعل الأشغال العمومية، مثلا بانشاء مناصب شغل مباشرة أو منح تعويض للشباب بسبب مشاركتهم في النشاطات ذات المنفعة الاجتماعية.

- خامسا، خدمات الاعلام على مستوى سوق العمل والتوظيف التي تساعد على التوفيق بين كفاءات المترشحين والمناصب المتوفرة.

قامت الجزائر حديثا باعادة تركيب وهيكله برامجهما النشيطة فيما يخص سوق العمل. ففي سنة 2008، أعلنت الجزائر عن مخطط حركة من أجل النهوض بالشغل والتصدي للبطالة. بالمقابل، كل من تونس والمغرب قد ذهبتا أبعد من الجزائر في تصميم عروضهم فيما يخص البرامج النشيطة الموجهة الى سوق العمل لفائدة الشباب. كلتا الدولتين تستطيع اليوم النهوض بالشغل في الخارج بنشاط بمساعدة اتفاقات الهجرة الشرعية مع البلدان المستقبلية. سياسة الهجرة، وخاصة خدمات الوساطة من أجل الشغل وتسهيل عمليات الرجوع، هو مجال من مجالات البرامج النشيطة لسوق العمل التي هي في تطور مستمر. كما قامت تونس بالمثل بالاعلان عن الدعم للأشخاص المشغلين من خلال مركز وطني للتكوين المستمر، الذي

يمنح مساعدة للمؤسسات من أجل تكوين مستخدميها من أجل تحسين إنتاجية ومهارات العمال.

الاستثمار المخصص في بلاد المغرب من أجل البرامج النشيطة لسوق العمل مهمة : فتونس تخصص 1.5% من ناتجها الداخلي الخام لهذه البرامج، بينما المغرب والجزائر فتخصصان كليهما على الترتيب 0.7% و 0.6% من ناتجيهما الخام.

ان مستويات المساهمة هذه متوافقة مع تلك المسجلة الدول المنافسة والمتوسط الخاص بدول منظمة دول التعاون الاقتصادي، اللتي يمثل كل منها ما يقارب 0.6% من الناتج المحلي الخام. المستويات الملاحظة في تونس هي أكثر ارتفاعا، وبالخصوص هي أعلى من تلك الخاصة بكل دول منظمة التعاون الاقتصادي، باستثناء الدنمارك، السويد والدول المنخفضة. فتونس تركز على البرامج الخاصة بإنشاء الشغل الذاتي (الذي يمثل 42%) من النفقات الكلية (والاعانات الاجرية (37%). المغرب بالمثل ركزت على نظام المقاوله والشغل المدعوم بينما الجزائر فقد استثمرت بالخصوص في برامج الاشغال العمومية والتدعيمات الأجرية. مع هذا، فقد استفاد من هذه البرامج نسبة ضعيفة من الشباب بدون شغل، خاصة الشباب الحامل للشهادات والذين يعيشون في الأرياف، وقد التكاليف بالنسبة لكل مستفيد جد مرتفعة. البرامج النشيطة لسوق الشغل في المغرب كانت موجهة أساسا للتكوين المهني وحاملي الشهادات الجامعية. في الجزائر، كل البرامج النشيطة ماعدا واحد اختارت الشباب المتعلم. في تونس، فقط أربعة من ست برامج نشيطة تستهدف الشباب، الاثنان الباقية تخص فقط حاملي الشهادات الجامعية.

3.2.1 برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية: وهو بمثابة تدعيم للجماعات المحلية في اطار مجهوداتها لمواجهة البطالة، موجه لإدماج الشباب البطال بدون مؤهلات أو بمؤهلات بسيطة الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19 الى 30 سنة في ورشات تكلف بانجاز نشاطات تعود بالمنفعة العامة على المواطنين في كل بلدية، مع الاشارة الى برنامج اخر يشبهه الى حد كبير هو: برنامج النشاطات ذات المنفعة العامة في نظام الشبكة الاجتماعية الذي تشرف عليه مديرية النشاط الاجتماعي لحساب وكالة التنمية الاجتماعية التابعة لنفس الوزارة.

3.1.2 برنامج الاشغال ذات المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة: وهو برنامج تشارك فيه عدة قطاعات يرمي الى خلق مناصب شغل مؤقتة بصورة كثيفة وفي وقت سريع موجه ايضا للشباب البطال بدون مؤهلات وبالخصوص في المناطق النائية والمحرومة التي مستها البطالة أكثر.

3.1.3 برنامج عقود ما قبل التشغيل : يعتبر من أهم البرامج المطبقة حالياً، هو موجه أساسا لإدماج الشباب المتحصلين على شهادات جامعية الذين يدخلون سوق الشغل لأول مرة. وضع البرنامج حيز التنفيذ بموجب المرسوم رقم : 402/98 المؤرخ في : 1998/12/02 ويهدف الى زيادة العروض وتشجيع وتسهيل ادماج المتحصلين على شهادات علمية في سوق الشغل من خلال الفرصة التي يمنحها إياهم عقد ما قبل التشغيل في اكتساب تجربة تساعد على الاندماج النهائي في وظيفة معينة لدى كل الهيئات والمؤسسات العمومية والخاصة. تتكفل الدولة بالأجور الأساسية للمدمجين مع تكاليف التغطية الاجتماعية طيلة

مدة عقد ما قبل التشغيل الذي يمكن أن يصل الى سنتين، كما يستفيد المدمج من نظام العلاوات يدفع من طرف صاحب العمل.

3.1.4 عقود منحة الإدماج لحاملي الشهادات: تخضع الاستفادة من

الاجراء الى تسجيل الشاب لدى مصالح مديرية النشاط الاجتماعي للولاية على اساس ايداع ملف مقابل وصل استلام. تحدد مدة الادماج بسنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة فقط ويتقاضى المستفيدون من الجهاز منحة الادماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، بحيث يستفيد حامل شهادة التعليم العالي من 10.000 دينار شهريا. كما يستفيد التقنيون السامون من 8000 دج شهريا، ويمكن منح الشباب حاملي الشهادات قبل فترة الادماج او بعدها تعويضا شهريا مبلغه 2500 دج عندما يكونون مسجلين لمتابعة تكوين تأهيلي في مؤسسات تكوين معتمدة يسمح بادماجهم الاجتماعي لمدة اقصاها ستة أشهر وتدفع هذه المنحة مرة واحدة للشباب الحاصل على الشهادة.

3.1.5 برنامج القرض المصغر: يعتبر برنامج القرض المصغر

جزءا من سياسات التشغيل للدولة للتصدي للبطالة والتهميش والإقصاء الاجتماعي، ويمس شريحة لا بأس بها من السكان ويمثل أداة فعالة للمعالجة الاجتماعية للإقصاء الاقتصادي، وبروز نشاطات اقتصادية صغيرة (تشغيل ذاتي، عمل بالمنزل، نشاطات حرفية وخدماتية وغيرها من مختلف النشاطات). هدفه الأساسي هو ترقية النمو الاجتماعي عن طريق النشاط الاقتصادي ومحاربة التهميش بفضل نوع من الدعم لا يكرس فكرة الاتكال المحض بل يركز أساسا على "الاعتماد على النفس"، "المبادرة الذاتية" و"على روح المقاومة". لهذا الغرض فإن القرض المصغر يوفر خدمات مالية متماشية مع احتياجات المواطنين غير

المؤهلين للاستفادة من القرض البنكي والمشكلين أساسا من فئة الأشخاص بدون دخل أو ذوي الدخل غير المستقر أو البطالين.

3.1.6 برنامج ترقية الاستثمارات: رفعت سياسة التحرير الاقتصادي المعانة منذ السنوات الأولى للتسعينيات السلطات العمومية إلى إصدار نصوص قانونية وتنظيمية تترك للمؤسسة العمومية مبادرة كبيرة في الإبداع. حيث تعطي حرية أكبر للمبادرة الخاصة وذلك عن طريق السياسات النشيطة لمكافحة البطالة بفضل دعم الاستثمار والمساعدة على إنشاء المؤسسات، حيث تم اتخاذ عدة إجراءات في هذا الاتجاه تهدف إلى تحسين المحيط الإداري والقانوني للمؤسسة عامة وترقية الاستثمار خاصة، ومن بين هذه الإجراءات نذكر:

✓ إنشاء مجلس وطني للاستثمار تحت سلطة رئيس الحكومة.

✓ إنشاء صندوق دعم الاستثمار للتكفل بمساهمة الدولة في المشاريع الموافقة عليها.

✓ إنشاء وكالة وطنية لتنمية الاستثمار.

3.1.7 جهاز الصندوق الوطني للتأمين من البطالة: تم إنشاؤه منذ سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي تعمل على تخفيف الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي. وأكبر موجة تسجيل في نظام التأمين عن البطالة تمت في الفترة الممتدة بين سنتي 1996 و1999 التي سايرت تنفيذ إجراءات مخطط التعديل الهيكلي، بعد ذلك بدأ منحى الانتساب في التقلص، انطلاقا من سنة 1998

إلى غاية سنة 2004، قام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتنفيذ إجراءات احتياطية بإعادة إدماج البطالين المستفيدين عن طريق المرافقة في البحث عن الشغل والمساعدة على العمل الحرّ تحت رعاية مستخدمين

توظيفهم وتكوينهم خصيصا ليصبحوا مستشارين منسطين على مستوى مراكز مزودة بتجهيزات ومعدات مخصصة لهذا الشأن. منذ سنة 2004 وبتقلص عدد المسجلين في نظام التأمين عن البطالة، تمّ تسطير التكوين بإعادة التأهيل لصالح البطالين ذوي المشاريع والمؤسسات المدمجة في إجراءات ترقية التشغيل.

4-تقييم اجراءات ترقية الشغل:

سنحاول من خلال هذه الفقرة استعراض أهم النتائج التي أسفرت عنها برامج التشغيل في الجزائر من أجل التصدي للبطالة والنهوض بالشغل وترقيته، بعد ذلك سنحاول التركيز على تدقيق هذه البرامج من خلال تقييم فعاليتها بالتركيز على مجموعة من المقاييس.

3.1 نتائج برامج التشغيل: سياسة انعاش الشغل والتصدي للبطالة المعلن عنها في الجزائر سمحت بإنشاء 695 . 528 . 2 منصب شغل بين 1999 و 2007 بتكلفة مالية قدرت بـ 150 مليار دينار. وقد لعبت الوكالة الوطنية للتشغيل دورا مركزيا في هذه الاستراتيجية بإنشاء 617 . 858 . 1 منصب شغل من خلال برنامج DAIP بثلاث أشكال للبرامج سارية المفعول (CID, CIP, CFI) وهذا للفترة 2008-2012.

جزء هام من هذه التوظيفات كان من خلال القطاع الخاص، بنسبة 71% منها 60% في القطاع الخاص الوطني. حيث يشكل المنشئ

الرئيسي لمناصب الشغل في الجزائر بنسبة 60% من المجتمع المشغل الكلي⁽⁶⁾. سنقوم الآن، باستعراض نتائج البرامج المذكورة أعلاه بحسب أهمية مساهمتها في التشغيل للفترة من 2000 - 2014.

4.1.1 الإجراء الخاص بالإدماج المهني للشباب (DAIP): يركز بشكل كبير على تحسين تأهيل الشباب الطالبيين للشغل لأول مرة، حيث أن 11.013 شاب استفادوا من تكوين في مختلف ميادين النشاط، ولكن ما يقارب فقط 21% منهم تم تثبيتهم. وهنا من الضروري الإشارة الى أن البرامج الخاصة بالتكوين لهذه البرامج لم تسمح بعد لكل الشباب للالتحاق بتأهيلات مهنية ذات مستوى، ومع ذلك فهناك جهود مبذولة فيما يخص هذا الاجراء لاحتواء الشباب حاملي الشهادات الذين تمسهم البطالة بالدرجة الأولى في الجزائر حيث يمثلون 15.2% (المستوى العالي) منهم 22.4% نساء مقابل 8.9% رجال⁽⁷⁾. خلال سنة 2012، سمح اجراء الخاص بالادماج المهني للشباب بادمج 31.3% شباب جامعي و 39.4% شباب حامل لشهادة التكوين المهني والمستوى الثانوي. وهنا يجب التذكير بأنه رغم الانجازات وتحقق أهداف المخطط الرباعي (2010-2014) بنسبة 78%، فان مجموع المناصب المنشأة تبقى مؤقتة، مدة العقد لا تتجاوز سنتين، كحد أقصى (يمكن تجديده لمدة سنة ولمرة واحدة)، مما يستدعي مستويات متأخرة من الشباب على مستوى سوق العمل.

4.1.2 برامج الشبكة الاجتماعية: فيما يخص برامج انشاء مناصب الشغل في اطار الشبكة الاجتماعية، فإنه قد جمع 3.270.433 منصب شغل خلال الفترة (2001-2011). الجدول الموالي يوضح التفاصيل الخاصة بالتدابير الأربعة، ومن خلال ذلك تظهر الحصة الغالبة لاجراء (IAIG) بما يقارب 58% ثم (ESIL) في المرتبة الثانية بنسبة 26.6%. وهنا يمكن الإشارة بأنها في مجموعها ليست بمناصب شغل

حقيقية ولكن مناصب شغل "انتظارية" موجهة من أجل التخفيف من الصعوبات التي تعيشها الطبقات الاجتماعية المحرومة.

الجدول (03): محصلة انشاء مناصب الشغل للبرامج الخاصة بالشبكة الاجتماعية (2001-2011)

المجموع	PID (CPE)	(انطلاقا من سنة 2008)	DAIS	ABC (TUP- HIMO)
3.270.4 33	371.5 98	ESIL سابقا	IAIG سابقا	124.5 40
		869.5 81	1.904.7 14	

Source :portail Premier Ministre (2008 et 2012) et rapport du gouvernement algérien pour OMD (2010).

3.1.4 برامج انشاء مؤسسات صغيرة: من ناحية تمويل المشروع، فالجدول (36) يضم تدابير انشاء المؤسسات الصغيرة منذ تنفيذ كل برنامج. حيث تم تمويل 696.888 مشروع، أنشئ من خلالها 1.301.273 منصب شغل، أي بمعدل مناصبي شغل لكل مشروع بالنسبة للتدابير الثلاث مجتمعة.

الجدول (04): تدابير انشاء المؤسسات الصغيرة منذ تنفيذ كل برنامج

متوسط مناصب الشغل بالنسبة لكل	مناصب الشغل المنشأة	عدد المشاريع الممولة
-------------------------------	---------------------	----------------------

مشروع		
	ANSEJ (1998-2011)	
2.6	534.435	203.691
	CNAC (2004-2011)	
2.2	89.426	41.589
	ANGEM (2005-2012)	
1.5	677.412	451.608
	المجموع	
2	1.301.273	696.888

Source :MTESS, rapport du gouvernement algérien sur les OMD et ANGEM (2013).

حسب معطيات وزارة العمل، الشغل والضمان الاجتماعي، فإن عدد المشاريع المحققة من طرف النساء مثلت 25.803 مشروع خلال الفترة 2012/1997، أي 10% من مجموع المؤسسات المصغرة المنشأة، أما حسب الصندوق الوطني للتعويض على البطالة فإن نسبة المشاريع المحققة من طرف النساء فقد بلغت 8.5%، بالنسبة لسنة 2012. تميزت هذه السنة بارتفاع بنسبة 64% من الانجازات (الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتعويض على البطالة) مقارنة بسابقتها. بحيث تم انشاء 100.613 مؤسسة مصغرة لسنة 2012 من طرف الهيئتين السابق ذكرهما، حيث حصة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تمثلت بـ 65.812، أما الصندوق فبلغت حصته

34.801، وهو ما يمثل طاقة انشاء 393.00 منصب مباشر، متوقع وليس بالضرورة محقق.

من خلال التدابير الثلاثة، فإن الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب تستحوذ على حصة مهمة من عملية تمويل المشاريع لفائدة النساء اللواتي تمثل حصتهم 60.5% من مجموع القروض بدون فائدة. هذا يمكن شرحه من خلال طبيعة الإجراء الذي هو موجه أساسا لتمويل النشاطات الصغيرة المنزلية، وهذا بالنسبة لعدد من قطاعات النشاط، نذكر بالخصوص الصناعة بنسبة 34.81% من مجموع القروض غير المكافأة، الخدمات تجمع 21.9%، تأتي بعد ذلك الحرف بنسبة 19.08% ثم الزراعة بـ 16.89% وفي المرتبة الأخيرة كل من البناء والتجارة بنسبتي 8.12% و 0.1% على الترتيب (ANGEM 2013)، في حين يأتي قطاع البناء والأشغال العمومية في المرتبة الثانية (6.16%) من حيث القطاعات الأكثر اثراءا للشغل بعد قطاع الخدمات، الذي يمتص أكثر من 58% من مناصب الشغل على المستوى الوطني.

تقييم عام لنتائج البرامج: ان تقييم الفعالية لتدابير التشغيل لا يمكن أن تتوقف عند عدد مناصب الشغل المنشأة أو عدد المشاريع الممولة بل تتعدى ذلك المستوى من التحليل لتفرض دراسة مصداقية وتوافق التدابير المختلفة المطبقة وكذلك قياس الأثر مقارنة مع الأهداف المسطرة (مرحلة البرمجة). اذا أخذنا بعين الاعتبار، غياب أي عملية تقييم، لذلك سنكتفي في هذه الفقرة بمقارنة المنجزات لبعض التدابير مع الأهداف الابتدائية. من خلال بعض المعلومات المتوفرة، استطعنا اعداد الجدول (05):

الجدول (05): الأهداف والانجازات لبرامج ANSEJ و CNAC من 2008

إلى 2010

الفروقات		الإنجازات 2011-2008				المبرمجة	
		ANSEJ					
مناصب الشغل	المشاريع	%	مناصب الشغل	%	المشاريع	مناصب الشغل	مع
54-	17.172	%98	254636	%122	96472	260.700	7
				CNAC			
مناصب الشغل	المشاريع	%	مناصب الشغل	%	المشاريع	مناصب الشغل	مع
201	11.403	%118	67.094	%154	32.605	56.893	21
				المجموع			
مناصب الشغل	المشاريع	%	مناصب الشغل	%	المشاريع	مناصب الشغل	مع
37	28.575	%101	321.730	%128	129.077	317.593	100

Sources : MTESS, rapport du gouvernement algérien sur les OMD et portail du Premier Ministre, 2012.

الذي يضم مجموع انشاء الشغل من طرف المؤسسة المصغرة. نلاحظ من خلال الجدول تحقيق شبه كلي للأهداف المحددة فيما يخص تمويل المشاريع وانشاء مناصب الشغل للفترة من 2008-2013، بينما الانجازات فقد تم تحديدها في ديسمبر 2011. الهدف الذي سطر للفترة 2008-2011، هو تمويل 79.300 مشروع، لكن الوكالة الوطنية لتدعيم تشغيل الشباب مولت 96.472 مؤسسة مصغرة، أي 122% من الهدف المسطر. نفس الشيء بالنسبة للصندوق الوطني لتعويض البطالة بنسبة 154% من الانجازات حتى شهر ديسمبر 2011 فقط.

حسب وزارة العمل، الشغل والضمان الاجتماعي، قدر عدد مناصب الشغل المنشأة للسنوات العشر الأخيرة ما بين 500.000 الى 550.000 منصب سنويا (مقارنة مع 40.000 منصب في السنة خلال سنوات التسعينات)، مقابل طلب سنوي قدره 300.000 منصب سنويا حسب نفس المصدر. وهو ما يجب ان يحقق التوازن على مستوى سوق العمل.

السؤال الذي يطرح كيف يمكن شرح الفارق بين عرض وطلب الشغل في الجزائر؟

لحد الآن لا توجد أي معلومة تخص استمرارية النشاطات الممولة، نوعية ومدة مناصب الشغل المنشأة، وهو ما يمكن أن يسهم ولو بجزء، في تفسير وشرح الفارق الاضافي في مخزون البطالة الموجود قبل تبني سياسة وطنية للشغل.

من خلال النتائج المحققة، هل يمكننا أن نستخلص بأن هذه التدابير فعالة؟ هل سمحت بارساء مبدأ مناصب الشغل الدائمة؟⁽⁸⁾

4.2 **تقييم فعالية سياسة التشغيل في الجزائر: إن الهدف الأساسي لسياسات التشغيل هو مضاعفة فرص العمل كما ونوعا، ما يحقق تقليص حجم البطالة والقضاء على الفقر، على أن يستوفي المنصب المستحدث شروط العمل اللائق والأجر العادل وعدالة الفرص للجميع، وأن تساهم هذه المناصب في زيادة القيمة المضافة الكلية. ولذلك فإن تقييم الفعالية يتم على الأقل من خلال اعتبار هذه المقاييس⁽⁹⁾. وسوف نكتفي في تدقيقنا لسياسات التشغيل بالتركيز على خمس مقاييس أساسية.**

4.2.1 **مقياس عدد المناصب المستحدثة: يدل هذا المقياس، على عدد المناصب المستحدثة جراء تنفيذ سياسة التشغيل خلال فترة محددة.**

الجدول (06): مناصب الشغل المستحدثة في الجزائر للفترة 1999-

2014

الفترة	1999-	2009	2010	2011	2012	2013
المناصب المستحدثة	6.658 044	758. 691	531. 000	1.935 .031	571. 000	618. 000

المصدر: مصالح الوزير الأول، حصيلة الانجازات الاقتصادية والاجتماعية لسنة 2011، 15 مارس 2012، ص 06. سنتي 2012، 2013، معطيات الديوان الوطني للإحصائيات.

وفقا للبيانات الرسمية، فقد تم ما بين 1999 الى 2008، ارتفاع خلق مناصب الشغل بمتوسط 626 الف منصب سنويا، منها ما هو مناصب دائمة، ومنها ما هو مؤقت انشئ في اطار عقود الادمج المهني وتراتبية التشغيل المختلفة⁽¹⁰⁾، وفي سنة 2009، وبحسب مصادر رئاسة الحكومة ايضا، فان مناصب الشغل المستحدثة (سبتمبر 2009) كانت ضمن مختلف الأطر، منها 277.918 منصبا استحدثت في اطار الجهاز الجديد للمساعدة الادمج المهني DAIP. أما في سنة 2010، فان 181.839 منصبا انشئ في اطار الوكالة الوطنية للتشغيل، كما أن جهاز المساعدة على الادمج المهني ساهم في انشاء 99.691 منصبا لفائدة ذوي الشهادات العليا، وساهم جهاز دعم انشاء المؤسسات في خلق 75.937 منصبا مباشرا. أما حصيلة سنة 2011 فهي تخص النصف الأول من السنة، وهو رقم أذهل فكر الاقتصاديين والخبراء، وأثار جدلا في الصحافة. غير أنه يمكن فهم حقيقة هذا الرقم عند تفكيكه، إذ أن

45.36% من المناصب، انشئ في اطار تدبير المساعدة على الادمج المهني، في حين 33.68%، في اطار الورشات عالية كثافة اليد العاملة) الطرقات والبناء وغيرها)، وانشئ 92.280 شغلا في اطار تدبير القرض المصغر، و41.215 منصبا من طرف الوظيفة العمومية، في حين وظفت المؤسسات العمومية 61.831 عاملا، والاستثمارات الفلاحية 34.196 عاملا. أما بالنسبة لسنتي 2012 و2014 هناك انخفاض في عدد المناصب المستحدثة على عكس الأهداف المسطرة في البرنامج الخماسي (2010-2014).

أما من الجانب النظري، فيدل عدد مناصب الشغل المنشأة ضمنا على درجة النمو الاقتصادي، ولا يعقل اقتصاديا الحديث عن مستويات عالية من التشغيل في ظل اقتصاد يعاني من قلة الاستثمار، وبالتالي من معدلات نمو متدنية. غير انه لو ركزنا التحليل على حجم التشغيل المتولد من الاستثمارات المعنية نجد انه لا يمثل، بالنسبة الى النصف الأول من سنة 2011 سوى نسبة 5.33% من إجمالي التشغيل المصرح به من طرف السلطات العمومية لذات الفترة (1.090435 منصب شغل)، في حين ان عدد المناصب المستحدثة في اطار إجراء المساعدة على الادمج المهني بلغ نسبة 45.36%، وهي مناصب تخضع لنظام العقود، وتعد استجابة للضغوط الاجتماعية أكثر منه لحاجة الاقتصاد، وهو ما يشكل مفارقة في عالم الشغل.

ولو راجعنا في السياق ذاته بيانات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، لوجدنا أن قطاع النقل استحوذ على نسبة 57.35% من اجمالي عدد المشاريع المعتمدة من طرف الوكالة خلال الفترة 2002-2010، في حين لم تحظ الزراعة سوى بنسبة 6.36% من عدد المشاريع والصناعة

بنسبة 63.10%، والسياحة بنسبة 72.0%. مع العلم ان هذه القطاعات الثلاثة الاخيرة هي الأكثر توليدا لفرص العمل. وتتم هذه الأرقام في الحقيقة عن نقص في الفعالية، ولكنها ترشدنا في الوقت نفسه الى ضرورة مراجعة السياسة المعتمدة.

4.2.2 مقياس التوافق ما بين طلب وعرض العمل: يدلنا هذا المقياس على نمطين من مستوى التوافق: توافق عددي وتوافق نوعي. و اذا كان وبالإمكان ولو نسبيا، ادراك مستوى التوافق العددي من خلال متابعة تطور كل من اليد العاملة النشطة واليد العاملة المشغلة، فان مستوى التوافق النوعي، والذي يتعلق بمدى التوافق بين المتطلبات النوعية للوظيفة ومؤهلات شاغليها، لا يمكن ادراكه الا بتحقيقات ميدانية خاصة. ويجدر التأكيد هنا ان التوافق العددي لا معنى له اقتصاديا، ما لم يكن مدعما بهدف التوافق النوعي.

و في هذا الصدد نشير الى ان سياسات تشغيل الشباب المعتمدة في الجزائر كرسست هذا الشرح، اذ ان المعالجة الاجتماعية لمشكل البطالة، والمبنية على أساس العدد، وضعت الاعتبار النوعية والفعالية الاقتصادية على الهامش. غير أن المشكلة أعمق من ذلك، فاصل التوافق النوعي في مجال الوظائف انما يستمد من مستوى التوافق ما بين سياسات الاستثمار وسياسات التشغيل من جهة، وما بين التكوين والتشغيل من جهة ثانية، ذلك ان طبيعة الاستثمارات هي المحدد الحاسم لطبيعة مناصب الشغل المطلوبة، ومن اجل الاستجابة للمتطلبات الوظيفية، الفنية منها والادارية، لا بد من تطوير مستمر لمنظومة التكوين.

4.2.3 مقياس العمل اللائق: إن العمل اللائق، كما عرفته منظمة العمل الدولية وأيده المجتمع الدولي، هو عمل منتج للنساء والرجال في

ظروف تسودها الحرية والانصاف والأمن وكرامة الانسان. وينطوي العمل اللائق على توفر فرص عمل منتجة وتقديم دخل عادل وتوفير الأمن في مكان العمل والحماية الاجتماعية للعمال ولأسرهم وتقديم أفاق أفضل للتطور الشخصي وتشجيع الاندماج الاجتماعي، وهو يمنح الناس حرية التعبير عن شواغلهم وحرية التنظيم والمشاركة في القرارات التي تؤثر على حياتهم، كما يضمن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع. يدل العمل اللائق⁽¹¹⁾، الذي شدد عليه مؤتمر العمل الدولي (الدورة السابعة والثمانون، 1999)، والذي يعتبر بمثابة الغرض الاول للمنظمة.

غير ان واقع سياسات التشغيل المنتهجة في الجزائر يشير إلى ابتعاد متزايد من مضامين "العمل اللائق"، خاصة في ما يتعلق بالموظفين المؤقتين والمتعاقدين، ومنهم الشباب الموظفون في اطار عقود الادمج المهني، ذلك ان هذه العقود، فضلا عن تدميرها للكفاءات، تمس بالكرامة الانسانية للمعنيين. فهي في نظر البعض شكل اخر من الاستعباد.

تعتمد سياسات سوق العمل في الجزائر على توفير فرص العمل من خلال برامج الاشغال العامة واعانات الاجور وتستهدف هذه البرامج كلا من الشباب ذوي المؤهلات الضعيفة الباحثين عن وظائف، وشرائح اخرى من السكان البالغين الذين يعانون من الاقصاء الاجتماعي، ومع ذلك فإن هذه السياسات تنطوي على ثلاثة عيوب رئيسية هي: التكلفة العالية، والتغطية المنخفضة، والتاثير المحدود، كما ان معظم الوظائف التي انشئت في اطار برامج الاشغال العامة مؤقتة، وفي مهن متدنية الأجر، وينظر إليها على أنها خطط مساعدة اجتماعية ولا تعالج القضايا البنوية للبطالة حيث تشير الاحصائيات أن 32.9% أي ما يقارب

203000. 3 من مناصب الشغل غير دائمة وهشة يمكن أن تضاعف حجم البطالة في أي وقت.

مناخ الاستثمار غير المضمون، التكاليف المرتفعة للنشاط التجاري، عدم المرونة للتنظيمات ومراسيم سوق العمل والبطء في التقدم نحو اقتصاد منفتح كلياً، كانت عراقيل جدية في وجه النمو والاستثمار للقطاع الخاص ولكنه قد كانت في صالح القطاع غير الرسمي، الذي ساهم في أحداث عجز في مناصب الشغل. لذلك فنسبة كبيرة من العمال، مركبة أساساً من نساء شابات وشباب يعيشون في مناطق ريفية، يشتغلون في القطاع "غير الرسمي" غير المنظم من الاقتصاد، يمارسون اشغال مؤقتة غير متفق عليها وبدون عقود ولا أي مقياس من مقاييس الحماية الاجتماعية. حيث، مثل الشغل غير الرسمي من 43 الى 50% من الشغل الزراعي الكلي في بلاد المغرب⁽¹²⁾. فالعمل في هذه الحالة لا يعرض أي ضمانات حماية وهو غير مأجور كما ينبغي، وفي بعض الاحيان غير مأجور. بما أن الشباب يمكن تسجيلهم "كمشغلين"⁽¹³⁾ حتى وان عملوا خلال فترات زمنية غير معتبرة، فنسجل بذلك انعكاس كبير على العمال الفقراء: حيث أن ثلث الشباب الذين لديهم شغل في افريقيا الشمالية يعيشون مع عائلاتهم، بدخل أسري أقل من 2 دولار في اليوم لكل فرد من العائلة⁽¹⁴⁾.

أغلب مناصب الشغل، خاصة في القطاع غير الرسمي وفي الزراعة، تقدم أو تعرض مردوداً ضعيفاً فيما يخص الانتاجية والمهارات، وتعطي أيضاً احتمالات ضعيفة لارتفاع المرتبات والاجور⁽¹⁵⁾. وهي بذلك لا تحدث ابداً نمواً فعلياً للقيمة المضافة دائمة تسمح لأي دولة بتعزيز تنافسيتها على السوق العالمية.

يضم القطاع غير الرسمي أيضا، العمل المستقل الذي يمثل 45% من مناصب الشغل الجديدة المنشأة في الجزائر بين 2000 و2007. عدم الاستفادة من التمويل والتكلفة المرتفعة لاجراءات الانشاء الرسمي للمؤسسات انجر عنه تكاثر وظهور لمؤسسات صغيرة غير مسجلة تعرض القليل من مناصب الشغل ولها حظ قليل في التطور.

يعتبر القطاع العمومي وبدون منازع المشغل الرئيسي والعارض لمناصب شغل لائقة تتناسب وقدرات وكفاءات حاملي الشهادات الجامعية. الا ان هذا القطاع قد تراجع وتقلص منذ بداية الثمانينات بسبب تقلصات في الميزانية، الخصخصة والتخلي التدريجي للدولة.

4.2.4 مقياس الأجر العادل: المقصود بالسعر العادل أو الأجر العادل، كما جاء في كتاب طريق العبودية للاقتصادي ف.هايك⁽¹⁶⁾، هو اما السعر أو الأجر المعتاد الذي نعرفه، أو ذلك الذي نحصل عليه في حالة عدم وجود احتكار.

و في الواقع اذا أردنا ان يعمل الافراد بكامل طاقاتهم، فيجب ان يجدوا حسابهم، واذا أردنا أن نترك لهم حرية الاختيار، فسيحكمون بأنفسهم على الاهمية الاجتماعية لعمالهم وسيقيسونها بسلم واقعي⁽¹⁷⁾.

على المستوى القانوني أكدت الاتفاقية رقم 100 لمنظمة العمل الدولية تشجيع دفع أجور متساوية عن عمل ذي قيمة متساوية لجميع العمال بصرف النظر عن الجنس. غير أنه في الواقع نجد أن الأجور الممنوحة للموظفين في اطار عقود الادماج المهني بمختلف مؤهلاتهم غير مكافئ لجهدهم، على الرغم من عملهم طوال الوقت وادائهم لمهام تكافئ مهمات الموظفين الدائمين.

كما تعرضت دراسة أجراها (TCI) (18) حول المجتمع الجزائري (19)، إلا أن المؤسسات الخارجية تمنح أجورا جيدة وتطلعات مرموقة الى المستقبل بالنسبة للجزائريين. فقد قامت هذه الهيئة بفحص وصفي دقيق عن الوضعيات المهنية وتطلعات عارضي العمل في سوق الشغل الجزائري، وقد خلصت الى النتائج التالية:

- تطلع طالبي الشغل الى أحسن الأجور

- تفضيل للمؤسسات المتعددة الجنسيات، وكذلك المؤسسات التي تعرض تطور مرضي في الدرجات والسلم المهني (التكوين المتواصل).

فتوصلت الى أن ثلثي المستجوبين (69%) صرحوا بغير الراضين عن أجورهم، مقابل 31% راضين. فيما يعتبر الأجر المتوسط الشهري الصافي المصرح به 76.600 دج، فكانت نسبة المستجوبين حسب شرائح الأجر كما يلي:

الجدول (07): نسب المستجوبين حسب شرائح الأجر

نسبة المستجوبين	شريحة الأجور (دج)
7	-15.000 25.000
16	-26.000 35.000
16	45000-36000
9	-46.000 50000
22	-51.000 80.000
12	-81.000 100.000

14	- 110.000 200.000
4	-210.000 400.000

المصدر: إعداد خاص انطلاقا من معطيات الدراسة.

أما عن الأفضلية للمؤسسات المتعددة الجنسيات، فحسب ذات التحقيق، 77% من المستجوبين يؤكدون انهم في بحث عن منصب شغل في مؤسسة متعددة الجنسيات، 19% في مؤسسة اجنبية. حيث لا يتبقى الا 4% للاحتمالات الاخرى، 2% للمؤسسة العمومية، 1% للقطاع الخاص، 1% للادارة. بالنسبة لسمير تومي، الرئيس العام لهذه الهيئة، هذه الافضلية "للمؤسسات الدولية" معبر جدا. لان ما يجذب لهذه المؤسسات ليس فقط الاجر، بل ايضا نظام التسيير، طرق العمل، التكوين والعلاقة مع المخطط الهرمي للمؤسسة واحتمالات التقدم في المنصب. من جهة اخرى، عناصر الدراسة تبين ان المؤسسة الخاصة الوطنية لا تصور صورة مؤسسة امنة. حيث يوضح، انها ليست خصوصية جزائرية، بل هو ميل نجده في الاقتصاديات الظاهرة.

4.2.5 مقياس التوزيع المتكافئ لفرص العمل: يمكن ربط ثنائية أسواق العمل في البلدان النامية بقطاع التشغيل أو الانتاج (زراعة وصناعة، قطاع حديث وتقليدي) أو الموضع الجغرافي (حضر وريف) أو الطابع القانوني (رسمي وغير رسمي) أو مكونات قوة العمل (مؤهل وغير مؤهل)، هذه التقسيمات التي تنتج عنها تجزؤ سوق العمل يؤدي الى وضعية تواجد أشخاص بنفس المواصفات يتقاضون أجورا مختلفة ويحصلون على مزايا مختلفة نظرا لوجود قيود على انتقال الأشخاص بين هذه القطاعات، حتى في حالة مرونة الأجور.

وفي حالة غياب هذه القيود فان العمال في القطاعات ذات الأجور المتدنية يقومون بطلب العمل في القطاعات ذات الأجور المرتفعة، مما يؤدي الى ضغوطات على نظام الأجور يؤدي به الى التعادل في القطاعات المختلفة.

ان أفضل نموذج لدراسة تجزئة سوق العمل يرجع الى (Harris-Todarro)⁽²⁰⁾، الذي طور أساسا لدراسة تدفقات الهجرة (الريفية) بالرغم من وجود بطالة حضرية. ان أحد الخصائص الأساسية للنموذج هو تعادل معدل الاجر الريفي مع معدل الاجر المتوقع في الحضر، الذي يعتبر شرط توازن ما بين أجزاء سوق العمل. عند انتقال الأفراد ما بين القطاعات فانهم يقارنون أجرهم الحالي مع الأجر المتوقع في القطاع الأخر (21).

تمثل عدالة توزيع الفرص ما بين مختلف الفئات الاجتماعية من دون محسوبية، وكذا ما بين الجنسين، وما بين الاقاليم مؤشرا مهما للحكم على جدية وفعالية سياسات التشغيل. ومن أجل ذلك يتعين وضع اليات لبسط الشفافية واخرى لتعزيز مبدأ العمل للجميع. ومن هذا المنظور نجد في الواقع تمييزا في توزيع فرص العمل. فالفئات الأكثر فقرا والأقل جاها هي عادة الأبعد من الحصول على منصب شغل. كما ان منح عقود التشغيل كثيرا ما يتم على اساس الوساطات والمنافع المكتسبة. اما اقليميا فيلاحظ تركيز مفرط في توطين المشاريع الاستثمارية بمناطق الشمال الجزائري. فعلى سبيل المثال استحوذت هذه المناطق خلال سنة 2010 على 69% من المشاريع، في حين لم تحظى مناطق الهضاب العليا الا بنسبة 17.5% ومنطقة الجنوب بنسبة 13.7%. في المقابل ظلت المناطق

الريفية والناائية تشكو من لا مبالاة السلطات العمومية بها، وتفضيل مناطق على حساب مناطق.

خاتمة:

البرامج النشيطة الموجهة الى سوق العمل، تهدف إلى تصحيح اختلالات سوق العمل التي ينجر عنها معدل مرتفع للبطالة، وهذا بالتركيز على المشاكل المرتبطة بعرض اليد العاملة (مثل العجز في الكفاءات) واستمالة الطلب الكلي. هي مستعملة كثيرا، في مختلف أنحاء العالم في فترات الأزمة الاقتصادية وفترات الانتقال من أجل معالجة وترميم آثار الضغوطات على مستوى سوق العمل مثل البطالة ومعدلات الانتقال الضعيفة من التعليم إلى الحياة النشيطة. في الجزائر، تعتبر البرامج النشيطة الموجهة إلى سوق العمل من أهم الوسائل لمواجهة مشكل البطالة. حيث تعتبر الحكومة هي المحرك الرئيسي لهذا النوع من البرامج، رغم هذا فإن الأجهزة غير الحكومية تتدخل أكثر فأكثر في تمويل ووضع هذه البرامج. في بعض الأحيان، النقائص الهامة في إعداد البرامج تحدد بشكل كبير فعاليتها، وفي البعض الآخر، فإن غياب تقييم صارم يسمح بصعوبة تجميع نتائج هذه البرامج.

في الواقع حتى وان كانت هناك بعض النتائج الايجابية قد سجلت، فيما يخص خلق مناصب الشغل، يمكن وبكل بساطة أن نستنتج أن هذه الإجراءات لا تستجيب في كل الأحوال للاحتياجات العاجلة؛ هذا هو واقع المؤسسة المصغرة والقرض المصغر، التي تجذب إليها مجتمع غير نشيط أو غير مشغل من أجل إحداث توسيع في الطلب، غير آخذة في الاعتبار، الأثر الحقيقي على البطالة، بحيث أنها تساهم في تراكم المداخل داخل

الأسر الأكثر دراية بالمعلومات وتزيد من حدة الشعور بعدم العدالة في وسط الفئات الدنيا.

يبدو أن التعريف بسياسة تشغيل، في المرحلة الانتقالية، لها نهاية واحدة، وهي الحد من الآثار الاجتماعية التي يمكن أن تنجر عن إجراءات التعديل المعلن عنها، لتأمين الاستقرار الاقتصادي الكلي أو العمل على تكيف قواعد العمل للمؤسسات مع تلك السارية المفعول في المؤسسات المنافسة، الأكثر تصدي لغزو اقتصاد السوق. الإجراءات الحالية للحد من البطالة، المطبقة في الجزائر منذ نهاية التسعينيات، موجهة بشكل أساسي للقضاء على التكاليف الاجتماعية المترتبة عن تطبيق برامج الإصلاح والتعديل الهيكلي، ولتسيير النتائج المتردية على المستوى الاجتماعي، فلا يمكن لها في أي حال من الأحوال، أن تعوض أو يطلق عليها اسم سياسة تشغيل مرتكزة على الإنعاش الدائم للاستثمار والنمو الاقتصادي، بعيدة أو منحرفة عن الإطار العام لسياسة تشغيل حقيقية.

فضلا عن ذلك، بتوقيع الجزائر لاتفاق الشراكة مع الاتحاد الأوروبي، وتحضيراً للاندماج في المنظمة العالمية للتجارة؛ يبدو من الضروري وضع الاستفهام عن درجة تأقلم القواعد والميكانيزمات الحالية في مجال الشغل وعلاقات العمل مع الطرف الاقتصادي الجديد، وكذا اختبار قدرتها على التأقلم مع القيود المتولدة عن الوضع الاقتصادي والاجتماعي المتميز خصوصاً بحركة دولية متزايدة لرؤوس الأموال. لذلك يتحتم، التدخل بشكل فعال من أجل إنجاح ظهور سوق عمل حقيقي وكل الوسائل التي تسمح بتنظيمه، كما يجب معرفة عوامل التطور المحددة لاقتصادنا مربوطة بهذين الطرفين، وتحسس أو استباق آثار ذلك على الشغل إذا كنا نريد الوقوف في وجه البطالة وليس تحملها.

المراجع:

المراجع باللغة العربية:

- عبد الرحمن، اسماعيل، ومحمد موسى عريقات، حربي. (1999). مفاهيم أساسية في علم الاقتصاد الكلي (ط.1). عمان: دار وائل للنشر.
- قدي، عبد المجيد. (2005). المدخل الى السياسات الاقتصادية الكلية، دراسة تحليلية تقييمية (ط.2). الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- القرشي، مدحت. (2007). التنمية الاقتصادية نظريات وسياسات وموضوعات (ط.1). عمان: دار وائل للنشر.
- رحيم حسين، " سياسات التشغيل في الجزائر، تحليل وتقييم، مجلة بحوث عربية اقتصادية، العدد 61-62 شتاء- ربيع 2013، ص 143.
- رمزي، زكي. (1997، أكتوبر). الاقتصاد السياسي للبطالة. مجلة عالم المعرفة، (226)، الكويت.
- طلافحة، حسن. (2012، يناير). حول معضلة بطالة المتعلمين في البلدان العربية. سلسلة جسر التنمية، (45)، المعهد العربي للتخطيط بالكويت.
- عاشي، الحسن. (2010، حزيران/ يوليو). مقايضة البطالة بالعمل غير اللائق. أوراق كارنيغي، (23)، مركز كارنيغي للشرق الأوسط.
- العباس، بلقاسم (2006، ديسمبر). تحليل البطالة. مجلة جسر التنمية، (58)، المعهد العربي للتخطيط، الكويت.

- عبد الحميد بوخاري، عبلة. التنمية والتخطيط الاقتصادي: خصائص الدول الأقل نمواً، استرجعت في تاريخ 15 فيفري، 2013 من <http://www.kau.edu.sa/Files/0002132/Subjects/ED2.pdf>

- محمد، عبد الفضيل. (2005، ديسمبر، 19-21). العولمة والفقير وعدم المساواة في المنطقة العربية. قدم الى اجتماع خبراء اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، بيروت.

- عبد الجواد محمد. (2013، إبريل، 21). التوتر السياسي والأزمات الاقتصادية تعمق أزمة البطالة في العالم العربي. صدى البلد، منظمة العمل العربية، متوفر على الموقع http://www.alolabor.org/final/index.php?option=com_content&view=article&id=519%3A-----6---&catid=210%3A2012-05-24-10-31-37&Itemid=165&lang=ar

- البنك الدولي. (2009، سبتمبر). احصائيات حول الاقتصاد التونسي، البنك الدولي، تاريخ الاطلاع 2010/04/28 www.worldbank.org

- الموقع الرسمي لوزارة التشغيل والتضامن الجزائرية، تاريخ الاطلاع 2011/01/04، متوفر على الموقع www.massn.gov.dz

- وزارة الاقتصاد والمالية، المغرب. (2010). مشروع قانون المالية لسنة 2011، التقرير المالي والاقتصادي متوفر على الموقع <http://www.finances.gov.ma/arma/Pages>

-وزارة المالية والخصوصية.(2005، أكتوبر). مشروع قانون المالية لسنة 2006، التقرير الاقتصادي والمالي، المغرب.

<http://www.finances.gov.ma/ArMa/Pages/DAPS-Textes->

-وزارة الخوصصة المغربية.(2005، أكتوبر). مشروع قانون المالية 2006، التقرير الاقتصادي والمالي،، ص 52-53.

-وزارة التنمية والتعاون الدولي. (2006، 04، سبتمبر). المخطط الحادي عشر للتنمية 2007-2011، 3(3)، تونس.

-وكالة النهوض بالاستثمار الخارجي، (FIPA). الاستثمار الأجنبي المباشر. تاريخ الاطلاع: 2010/04/27

www.investintunisia.tn

المراجع باللغات الأجنبية:

-Angel-Urdinola, D.F, Semlali et Brodmann, S. Non-public Provision of Active Labor Market Programs in Arab-Mediterranean Countries : An Inventory of youth programs (Washington : Banque mondiale).

-Assaad, R. et Roudi-Fahimi, F. (2007). Youth in the Middle East and North Africa: Demographic Opportunity or Challenge?, (Washington : Population Research Bureau).

-Betcherman, G., Godfrey, M., Puerto, S., Rother, F. et Stavreska, A. (2007). A Review of

Interventions to Support Young Workers: Findings of the Youth Employment Inventory, (Washington : Banque mondiale).

-Bloom, D. et Williamson, J. (1998). Demographic Transitions and Economic Miracles. Emerging Asia', World Bank Economic Review, vol. 12, n° 3, pages 419 à 455.

-Bloom, D. et Canning, D. (2008). Global Demographic Change: Dimensions and Economic Significance. Population and Development Review, vol. 34, pages 17 à 51.

-Boudarbat, B, et Ajbilou. (2007). Youth Exclusion in Morocco :Context, Consequences and Policies (Dubai :document de travail de Midle East Youth Initiative), p 17.

-Dyer, P, « Labour Supply, Unemployment and challenge of job Creation in the Maghreb (projet de rapport, Washington : Banque mondiale), 2005, p 08.

-Jelili, R,B, (2010).The Arab Region's Unemployment Problem Revisited. Koweit :Arab Planning institute, p 2.

-J.Gautie. (1993). Les politiques de l' emploi : les marges étroites de lutte contre le chômage. Paris : Edition dyninfo économie.

-Gilles Ferréol et Phillippe Deubel. (1990). Economie du travail. Paris : édition Armand Colin.

-Martin, I. (2009). Labour Market Performance and Migration Flows in Arab Mediterranean Countries: A Regional Perspective (Florence : Institut universitaire européen), 35.

-Stampini, M et Verdier-Chouchane, A. (2011). Labour Market Dynamic in Tunisia : The Issue of Youth Uneemployment . séries de documents de travail de la Banque africaine de développement, n°123, (Tunis : Banque africaine de développement), p9.

- Paciello, M.C. (2010). The Impact of the Economic Crisis on Euro-Mediterranean Relations. The International Spectator, vol. 45, n° 3, pages 51 à 69.

-ANSEJ,2004, vu le 15/02/2013 sur le site www.ansej.dz

-Banque mondiale. (2008). The Road Not Travelled: Education Reform in the Middle East and North Africa (Washington : Banque mondiale) :14-15

-Banque mondiale . (2007). Enquête des entreprises.

-OECD, African economic outlook, 2008,p598.

-OIT. (2010b). Global Employment Trends 2010, (Genève : BIT).

-OIT. (2009). Trends in the Labour Force . (Genève : BIT).

-OIT. (2011b). Global Employment Trends 2011: The challenge of a jobs recovery, (Genève : BIT).

-Le rêve des demandeurs d'emploi algériens : un bon salaire chez une étrangère

mardi 10 mai 2011 / par notre partenaire Le Quotidien d'Oran

-The Harris-Todaro Model, consulté le 28/08/10

www.augustana.edu/.../harris-Todaro%20chapter%20

الهوامش:

J.Gautie, « les politiques de l'emploi : (1) les marges étroites de lutte contre le chômage, édition dyninfo économie, Paris, 1993. P12

(2) على العكس من ذلك، فإن السياسات النشطة مرهونة بالمشاركة في مثل هذه البرامج من أجل تحسين عملية إعادة الاندماج في سوق العمل.

. J.Gautie, *ibid*, P12⁽³⁾

(4) وليد عبد الحميد عايب، الأثار الاقتصادية الكلية لسياسة الانفاق الحكومي: دراسة تطبيقية قياسية لنماذج التنمية الاقتصادية، أطروحة دكتوراه دولة منشورة، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، سوريا، 2009، ص 240.

(5) **Source** :Services du premier ministre, Annexe a la Déclaration de Politique Générale, 16 octobre 2010, P1.

(6) معطيات الديوان الوطني للإحصائيات، 2012

(7) معطيات الديوان الوطني للإحصائيات، 2011

(8) يبدو من الصعب تثمين فعالية هذه التدابير بغياب عمليات تقييم "رسمية من الإدارات المعنية. تحقيقات المتابعة، حتى ون انجزت لم يتم الاعلان عنها.

(9) نظرا الى أن هذه المؤشرات منها الكمي ومنها النوعي، فان التقدير يستند الى نوعين من المرجعيات: البيانات الاحصائية المتعلقة بالتشغيل وتوزيعاته من ناحية والاستنتاجات حول ظروف العمل والعدالة في الفرص من ناحية ثانية. وهذه الاستنتاجات مبنية على التحقيقات والملاحظات، وبالتالي فان تقديرها نسبي، ولكنه يعكس الحقيقة الى حد كبير.

(10) حصيلة المنجزات الاقتصادية والاجتماعية، 1999-2008

(11) Travail décent

(12) Dyer, P, « Labour Supply, Unemployment and challenge of job Creation in the Maghreb (projet de rapport, Washington : Banque mondiale), 2005, p 08.

(13) التحقيقات الوطنية حول الشغل تختلف عن بعضها من ناحية العتبة الدنيا المطلوبة من اجل وصف شخص "كمشغل". ففي تونس، يجب العمل فقط ساعة واحدة خلال الاسبوع الذي يسبق التحقيق حتى يتم اعتبار الشخص "كمشغل". في الجزائر، يجب ان يكون الشخص قد عمل 6 ايام خلال السابق للتحقيق في المغرب، المدة الدنيا محددة بساعة خلال 24 ساعة السابقة للتحقيق.

(14) المكتب الدولي للعمل، 2010.

(15) المكتب الدولي للعمل، 2011.

(16) رحيم حسين، " سياسات التشغيل في الجزائر، تحليل وتقييم، مجلة بحوث عربية اقتصادية، العدد 61-62 شتا ربيع 2013، ص 143.

(17)

(18) Team Consulting International, spécialisée dans le conseil en ressources humaines

(19) Le rêve des demandeurs d'emploi algériens : un bon salaire chez une étrangère
[mardi 10 mai 2011](#) / par [notre partenaire Le Quotidien d'Oran](#)

(20) The Harris-Todaro Model, consulté le 28/08/10

www.augustana.edu/.../harris-Todaro%20chapter%20...

(21) بلقاسم العباس، "تحليل البطالة"، سلسلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، العدد 58، ديسمبر/ كانون الأول 2006، ص 17.