

تخطيط القوى العاملة الجزائرية بين النظرية والتطبيق

أ/شلاللي فارس¹

الملخص

إن ضرورة التخطيط في الجزائر تبدو واضحة من أجل تجنب سلبيات الاقتصاد المعتمد على التطور التلقائي لآليات السوق مثل عجز جهاز السوق عن تحقيق الاستخدام الأمثل لجميع الموارد البشرية والمادية في المجتمع لصالح تطور جميع أفرادها . فالطبيعة التنافسية لهذا الاقتصاد تدفع المشروعات إلى اتخاذ آلاف القرارات الفردية المنعزلة بتوسيع الطاقات الإنتاجية، ثم نصطدم بالطاقة الاستيعابية للسوق وهذا يعني بقاء قسم من طاقتها الإنتاجية معطلا عن العمل أي بقاء جزء من الموارد الإنتاجية مجمدا بدون استغلال . هذا الوضع يقود إلى الأزمات الاقتصادية وما يرافقها من كساد وتعطيل الجزء من القوى المنتجة وبشكل خاص لقوة العمل البشرية (البطالة المعلنة والمقنعة).

يمثل الحديث عن تخطيط القوى العاملة الجزائرية تحديا كبيرا ، حيث تواجه الجزائر الآن إحدى أكبر التحديات التنموية إلحاحا والتي تتمثل في مكافحة البطالة نتيجة الإمكانيات المتعلقة بأنماط خلق فرص العمل الأساسية في الماضي. أي هجرة اليد العاملة والتوظيف في القطاع العام من جهة وتزايد اليد العاملة المتسارع من جهة أخرى.

تأتي أهمية هذه الورقة البحثية من خلال محاولتها التعرف على واقع القوى العاملة الجزائرية وإلقاء الضوء على أهم المشكلات التي تعيق عملية التخطيط. بالإضافة إلى أنّ عملية تخطيط القوى العاملة في حد ذاتها ذات أهمية عالية ، حيث أنها تعني إحداث توازن ديناميكي مستقر بين الاحتياجات التنظيمية من العمالة وبين سوق العمل ، كما أنها تمكن من الاستغلال الأمثل للموارد البشرية والمادية مما يساعد على تطبيق مبادئ التنظيم الحديثة وخاصة مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، مما يساعد على الاستقرار عموما والتقليل من دوران العمل وما يتبعه من مشكلات.

¹ أستاذ محاضر بـ، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة البويرة.

Abstract

The need for planning in Algeria seems so clear in order to avoid the negative aspects of the economy which is based on a spontaneous development of the market mechanisms such as market device's inability to achieve the optimal use of all human and material resources in the community for the benefit of the development of all its members. The competitive nature of the economy leads entrepreneurs to take isolated individual decisions to expand production capacities; but they face a huge market absorptive power, which means economic crisis and unemployment.

Nowadays, Algeria faces an important economic challenge which is manpower planning, in order to limit unemployment. The present paper tries to recognize and determine the real Algerian labor force and to shed light on the planning barriers that the Algerian economy suffers from.

مقدمة

يعتبر تخطيط القوى العاملة من المواضيع الهامة التي اهتم بها العديد من الباحثين وهو فرع من فروع التخطيط. حيث أنه يلتزم بقواعد و متطلبات عامة و يختلف عن غيره من أنواع التخطيط بتخصصه و ضرورة ذلك التخصص.

أولا : واقع القوى العاملة الجزائرية

أدت التطورات الاقتصادية والسياسية التي شهدتها سوق العمل الجزائري خلال مراحل تطوره المختلفة إلى إحداث العديد من التحولات الهيكلية في القوى العاملة، في بنيتها القطاعية والتعليمية والمهنية.

1-التحولات الهيكلية في القوى العاملة الجزائرية:

القوى العاملة أو النشطون، هم ذلك القسم من السكان الذين يمكن الاستفادة منهم في النشاط الاقتصادي، و هم عبارة عن جميع السكان الذين تتراوح أعمارهم بين "15 و 64 سنة" سواء كانوا مشغولين فعلا أم عاطلين عن الشغل. إن حجم و بنية السكان النشطين (القوى العاملة للفئة المتراوحة بين 15 و 64 سنة) في الجزائر، و التي تنطبق نظريا على الأشخاص الذين هم في سن العمل، تعطي أول دليل على ضالة حجم القوى العاملة. خاصة و أن عدد القادرين عن العمل و غير الراغبين في العمل لسبب أو لآخر كبير في الجزائر هذا من جهة. و من جهة أخرى تعتبر منخفضة مقارنة بالمستويات الدولية.والجدول الموالي يبرز لنا مدى

تطور حجم و بنية القوى العاملة في الجزائر خلال الفترة 1986-2010.

جدول رقم (1): تطور حجم السكان الإجمالي وحجم السكان النشطين في الجزائر خلال الفترة 1986 - 2010.

السنة	حجم السكان الإجمالي	حجم السكان النشطين	معدل النشاط (%)
1986	22542000	4749000	21,0
1987	23074000	5164000	22,4
1988	23446000	5360000	22,8
1989	24800000	5588000	22,5
1990	25022000	5851000	23,3
1991	25643000	6085000	23,7
1992	26271000	6318000	24,0
1993	26894000	6561000	24,4
1994	27496000	6814000	24,7
1995	28060000	7561000	26,9
1996	28566000	7811000	27,3
1997	29045000	8072000	27,7
1998	29507000	8326000	28,2
1999	29965000	8589000	28,6
2000	30416000	8153000	26,8
2001	30879000	8568000	27,7
2003	31600000	8762326	27,7
2004	32080000	9469946	29,5
2005	32906000	9492508	28,8
2006	33400000	10109645	30,2
2007	34090000	9968906	29,2
2008	34710000	10315000	29,7
2009	35665000	10544000	29,5
2010	36371000	10812000	29,7

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات

تعتبر دراسة معدلات مشاركة السكان النشطين اقتصاديا، أو ما يصطلح على تسميته بمعدل النشاط من الأمور الهامة باعتباره يعكس مستوى التطور الاقتصادي والاجتماعي الذي يبلغه البلد. فبهذا الصياغ و من خلال دراسة معدلات النشاط الاقتصادي في الجزائر نلاحظ أنها تبدو إجمالا منخفضة مقارنة بالبلدان الصناعية المتقدمة، حيث كون أن حوالي ربع السكان يقوم بنشاط اقتصادي. و يرجع هذا الانخفاض في رأينا إلى العديد من الأسباب من أهمها:

- فتوة التركيب العمري للسكان في الجزائر.

- ارتفاع معدلات الالتحاق بالتعليم للجنسين معا.

- الانخفاض الملحوظ في توفير مناصب شغل جديدة دائمة مما يؤثر على معنويات بعض الشباب من القيام بالبحث عن العمل و عدم تسجيل أسمائهم لدى مكاتب اليد العاملة المتواجدة في البلاد.

- كما ذكرنا سابقا أن السكان النشطين (القوى العاملة) تنقسم بدورها إلى قسمين بارزين و هما الأفراد المشتغلين فعلا (العمالة) و الباحثين عن العمل (المتعطلين أو البطالين). سوف نتناولها في النقطتين الموالتين.

1-1 - القوى العاملة المشتغلة(العمالة):

إن الفهم الشامل للعمالة حجما و نسبة و هيكلها أيضا يعتبر مطلبا أساسيا لتحديد مستويات العمالة و التعرف على القطاعات التي تعاني من نقص في بعض المهارات. كذلك التي تواجه زيادة في العمالة ، لكي نستخلص الخصائص الحقيقية للعمالة في الجزائر نوجد التصنيفات التالية:

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

أ/ العمالة حسب القطاعات الاقتصادية:

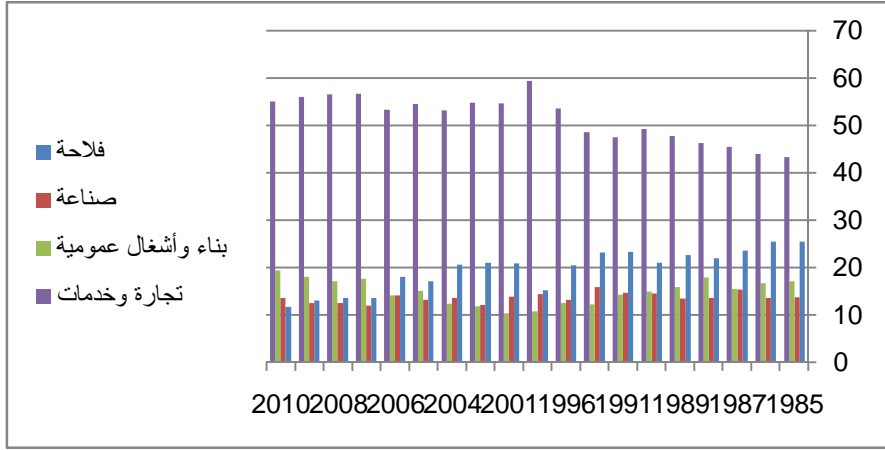
إن دراسة التوزيع القطاعي للعمالة يعد من الأمور الهامة في دراسة مسار و توجيهات التنمية الاقتصادية و انعكاساتها على مساهمة القطاعات الاقتصادية في عملية التنمية. إذ غالبا ما تواكبها تحولات جوهرية قبي هياكل التشغيل، لذا سنحاول التعرف فيما يلي على توزيع العمالة بين القطاعات على النحو التالي:

جدول رقم (2): تطور حجم ونسبة العمالة حسب القطاعات الاقتصادية في الجزائر خلال الفترة (1985-2010).

القطاعات	الفلاحة	الصناعة	بناو و اشغال عمومية	تجارة و خدمات	المجموع	السنوات
العدد	%	العدد	%	العدد	%	
990000	25.6	536000	13.8	661000	17.2	1985
1002000	25.6	537000	13.6	657000	16.7	1986
1003000	23.6	654000	15.4	658000	15.5	1987
1003000	22	621000	13.6	820000	18	1988
1010000	22.7	602000	13.5	717000	16	1989
970000	21.1	670000	14.6	683000	15	1990
1140000	23.4	715000	14.7	681000	14.3	1991
1150000	23.2	789000	15.9	613000	12.3	1992
1154000	20.6	748000	13.2	705000	12.6	1996
872880	15.3	826060	14.4	617357	10.8	2000
1311641	21	861119	13.9	650012	10.4	2001
1412340	21.1	804152	12.1	799914	11.9	2003
1617125	20.7	1060785	13.6	967568	12.4	2004
1380520	17,2	1058853	13,2	1212022	15,1	2005
1609633	18,1	1263591	14,2	1257703	14,2	2006
1170897	13,6	1027817	12	1523610	17,7	2007
1252000	13,7	1141000	12,5	1575000	17,2	2008
1242000	13,1	1194000	12,6	1718000	18,1	2009
1136000	11,7	1337000	13,7	1886000	19,4	2010

المصدر: المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والديوان الوطني للإحصائيات

الشكل رقم: 1 تطور نسب العمالة في القطاعات الاقتصادية خلال الفترة 1985-2010



من خلال التوزيع القطاعي للعمالة إن أول ملاحظة نسجلها هو أن اليد العاملة المشغلة (العمالة) الكلية تزداد شيئاً فشيئاً من سنة لأخرى، حيث وصلت إلى 9735000 عامل مشغول عام 2010.

1-1-1 العمالة في القطاع الأول (القطاع الفلاحي):

العمالة في القطاع الفلاحي من المعطيات غير المحصورة في الجزائر. لأننا لا نستطيع بصورة كافية عد الأشخاص المعنيين بالنشاط الفلاحي (هذا العدد يتغير حسب السنة و الظروف المناخية).

انطلاقاً من معطيات الديوان الوطني للإحصائيات، من الممكن إعطاء فكرة شاملة حول تطور العمالة في القطاع الفلاحي و المعنيون بالأمر هنا كل من يمارس الشغل الفلاحي بصفة أساسية. لن يؤخذ بعين الاعتبار كل الذين يمارسون نشاطاً زراعياً بصفة ثانوية، أي الذين سجلوا أنفسهم كعمال، موظفون و بناءون و تجار

من خلال الجدول المذكور أعلاه نلاحظ أن القطاع الفلاحي في مطلع النصف الثاني من الثمانينات كان يستحوذ على ربع العمالة. إلا أن هذه النسبة بدأت في التذبذب و الانخفاض تدريجياً من سنة إلى أخرى حيث كان يمثل السكان العاملون اقتصادياً في حقل الفلاحة 25.6% من مجموع العمالة عام 1985، ثم هبط إلى 21,1% عام 1990، إلى أن وصلت النسبة إلى 11,7% عام 2010. هذا الانخفاض كان نتيجة التحول الاقتصادي الذي عرفته البلاد و انتهاج سياسة التصنيع التي ساهمت في ترقية النشاطات غير الفلاحية. بالإضافة إلى الفوارق الموجودة في مستوى المداخل ما بين القطاع الفلاحي و القطاعات الأخرى التي تعمل على

إغراء المداخيل و جلب العمالة إليها، و كذلك عدم توفر الإمكانيات المادية للفلاح مما ساعد على الهجرة الريفية نحو المدن بحثا عن العمل في نشاطات أخرى.

1- 1- 2- العمالة في القطاع الثاني (الصناعة والبناء والأشغال العمومية) :

أولا : العمالة في القطاع الصناعي :

لقد كان من أولويات الاستراتيجية التنموية الجزائرية الاهتمام بالقطاع الصناعي قصد تكوين اقتصاد متكامل يعتمد على الصناعة. إلا أن العمالة الصناعية في الجزائر تحتل المركز الرابع بعد كل من الفلاحة و الإدارة و التجارة و خدمات أخرى، حيث بقيت نسبة السكان العاملين في قطاع الصناعة يتراوح بين 13 % و 16 % خلال الفترة 1985 و 2010 (انظر الجدول)، إلى أن وصلت النسبة عام 2010 إلى 13,7% . جاء هذا الترتيب نتيجة الإصلاحات الاقتصادية التي باشرتها الدولة بعد الصدمة البترولية عام 1986، التي أدت إلى انخفاض الموارد المالية الخارجية وتمثلت هذه الإصلاحات في إعادة الهيكلة المالية و العضوية للمؤسسات مما ترتب عنها تسريح عدد هائل من العمال خلال التسعينات، إلا أن البرامج التي باشرتها الدولة في مطلع الألفية الثالثة لامتنعاص البطالة ساعدت بشكل كبير في استحداث مناصب شغل معتبرة حيث وصل معدّل البطالة في نهاية 2010 إلى 10%. هذا يوصلنا إلى نتيجة ألا وهي أن مناصب العمل الجديدة تم إنشاؤها على مستوى القطاعات الأخرى (قطاع البناء و قطاع الخدمات) .

ثانيا : العمالة في قطاع البناء و الأشغال العمومية :

يشهد هذا القطاع انخفاضا محسوسا في عدد العاملين، إلا أنه بدأ يعرف استقطابا تدريجيا لليد العاملة. فبعدها كانت نسبة العاملين في هذا القطاع 18% عام 1988، بلغت عام 1996 حوالي 12.6 %، ثم وصلت إلى 10,8% عام 2000، هذا التراجع راجع إلى تأثيرات تحول المسار الاقتصادي الذي عرفته الجزائر، وكذلك ارتفاع أسعار المواد الأولية التي أثرت على ميزانية القطاع و لاسيما في نهاية التسعينات . بعد ذلك بدأت نسبة العاملين في القطاع تتحسن شيئا فشيئا إلى أن وصلت إلى 19,4 % . هذا التحسن المسجل راجع إلى تأثير سياسة التشغيل المنتهجة في بداية الألفية الثالثة.

1- 1- 3- العمالة في القطاع الثالث (الخدمات) :

إن قطاع الخدمات على عكس القطاع الصناعي يستقطب أكبر عدد ممكن من العمالة في الجزائر. إن هذا القطاع الذي يحتوي بدوره على قطاعات أخرى

كالتجارة، الإدارة، النقل و خدمات أخرى ما فتئت تتزايد فيه العمالة منذ 1985 إلى أن وصلت 53.3% عام 2004، ثم إلى 55,2% عام 2010 وهذا ناتج عن عوامل يرجع أسبابها إلى الديناميكية الاقتصادية لأن الاستثمار في القطاع الصناعي يؤثر بالضرورة على قطاع الخدمات مما يؤدي إلى تطور نشاط الخدمات .

ملاحظة :

في اعتقادنا إن استحواذ القطاع غير الإنتاجي (قطاع الخدمات) على نسبة معتبرة من مناصب العمل غير مرغوب فيه. لأنه كان من المفروض و من المنطقي استحواذ القطاع الإنتاجي على النسبة المعتبرة (الكبرى) من مناصب الشغل ، وذلك لكون القطاعات المنتجة هي التي تحقق المزيد من الثروة .

يشير واقع توزيع العمالة على القطاعات الاقتصادية الرئيسية إلى أن القطاع الفلاحي كان و ما يزال من بين القطاعات الهامة (بعد قطاع الخدمات) التي تحتضن نسبة معتبرة من القوى العاملة بالرغم من الانخفاض (التراجع المستمر). أما قطاع الصناعة فرغم حداتها و فتوتها أصبحت تشكل مصدرا هاما للتشغيل. وبطبيعة الحال فإن قطاع الخدمات يحتل المرتبة الأولى فيما يتعلق باستقطاب اليد العاملة الجديدة على الرغم من أنه قطاع غير منتج، و هكذا فقد انتقلت العمالة منقطاع الزراعة (نشاطات إنتاجية سلعية) إلى قطاع الخدمات (نشاطات هامشية خدمية). بالتالي تضخم نشاط قطاع الخدمات و بروز السمسة والمضاربة و عمليات استيراد على حساب قطاعات الإنتاج السلعي (الزراعة والصناعة). مما أدى إلى وجود اختلال بين القطاعات الاقتصادية الكبرى و إلا كيف يفسر وجود عمالة في المكاتب الإدارية، يقضون معظم الوقت في مكاتبتهم يقرؤون الجرائد و المجالات (إن كانوا من المحوظين في استغلال الوقت الضائع من أوقات العمل الحقيقية ...) و يتناقشون في أمور تافهة أو يتساءلون عن دخول الأجر الشهري في وقته المحدد و على الزيادات (إن وجدت) و بهذا لو كانوا يقضون هذا الوقت في النقاش البناء المتعلق باقتراح بعض الأمور الهامة و التي تعود بالنفع عليهم و على الاقتصاد الوطني الأمر الذي يجعل جانبا كبيرا من الأجور و المرتبات المدفوعة لهم دون مقابل مادي من الإنتاج الحقيقي .

ب- توزيع العمالة حسب نوع المهنة:

إن التركيب المهني للعمالة، هو توزيع هذه الأخيرة حسب نوع العمل الذي يؤديه العامل بغض النظر عن النشاط الاقتصادي للمؤسسة التي يعمل

بها. لذلك يعبر مثل هذا النوع (التصنيف) في أي مجتمع عن أهمية الوظائف (المهن) التي تؤديها العمالة ، و في نفس الوقت يعكس الأنشطة السائدة في المجتمع و درجة التطور التي بلغها ، و الجدول الموالي يبين لنا توزيع العمالة حسب نوع المهنة .

جدول رقم (3): توزيع العمالة حسب نوع المهنة

المهنة/السنوات	1997	2000	2001	2003	2004	2007	2010
أرباب عمل ومستقلون	1597000 (27.5) %	1673670 (29.2) %	1826020 (29.3) %	1855361 (27.8) %	2471805 (31.7) %	2515977 (29.2) %	2874000 (29,5) %
دائمون	2793000 (48) %	2668802 (46.7) %	2570793 (41.3) %	2829197 (42.4) %	2902365 (37.2) %	2908861 (33,8) %	3208000 (32,9) %
غير دائمين	1079000 (18.5) %	1115062 (19.5) %	1306407 (20.9) %	1515442 (22.6) %	1784641 (22.9) %	2679977 (31,3) %	3250000 (33,4) %
مساعدوا الأسر	346000 (6) %	268385 (4.6) %	525552 (8.5) %	484057 (7.2) %	639602 (8.2) %	489428 (5,7) %	403000 (4,2) %
الاجموع	5815000	5725919	6228772	6684056	7798412	8594243	9735000

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات

إن الشيء الذي يمكننا ملاحظته من خلال تصفحنا لهذه الأرقام و النسب هو أن نسبة العمال الأجراء الدائمين هي في انخفاض تدريجي مقارنة بسنة 1997، فبعدما كانت تمثل 48 ٪ من اليد العاملة المشغلة أصبحت تمثل سوى 37.2 ٪ عام 2004، إلى أن وصلت إلى 32,9 ٪ عام 2010 أما عدد الأجراء غير الدائمين فهو في ارتفاع حيث انتقلت النسبة من 18.5 ٪ (1997) إلى 22.9 ٪ عام 2004، ثم إلى 33,4 ٪ عام 2010 .

في رأينا أن التفسير الوحيد لهذه التغيرات هو أن الزيادة التي حصلت في كمية اليد العاملة المشغلة (العمالة) خلال الفترة 1997-2010 و التي قدرت بـ 3920000 عامل، كان فيها عدد مناصب الشغل المؤقتة أكبر من الدائمة (حوالي 2171000 عامل أجير غير دائم مقابل 415000 عامل أجير دائم). إلا أن عدد أرباب العمل و المستقلون استحوذوا على جزء هام من هذه الزيادة، حوالي 1277000 رب عمل مستقل خلال الفترة 1997-2010.

النتيجة التي يمكن التوصل إليها هي أن المناصب المستحدثة إلى غاية 2010 لمواجهة مشكل البطالة أغلبها مناصب غير دائمة ، الأمر الذي يجعلنا نتساءل عن ديمومة هذه المناصب في المستقبل وهل هناك رؤية مستقبلية للسلطات المعنية لمواجهة التحديات والتطورات التي ستطرأ على القوى العاملة الجزائرية.

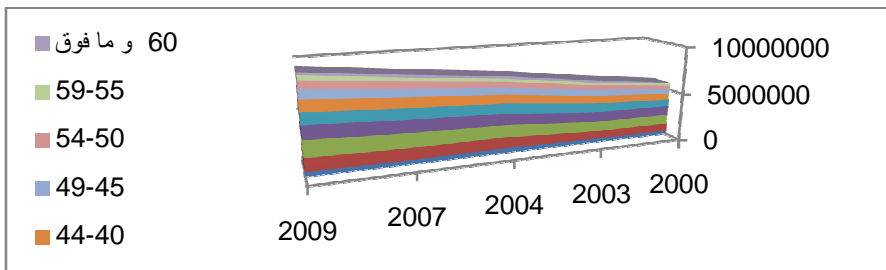
ج- توزيع العمالة حسب فئات العمر:

لقد تطرقنا في الفقرات السابقة إلى تطور العمالة في الجزائر حسب

كل من النشاط الاقتصادي و حسب نوع المهنة، فوجدنا في الحالة الأولى اختلالا فيما يخص توزيع هذه الأخيرة على كافة القطاعات الاقتصادية المنتجة، و في الحالة الثانية برز فيها تزايد عدد مناصب العمل المؤقتة مقارنة بالدائمة. أما في الحالة الثالثة سوف نحاول التعرف على الفئات (أو الفئة) التي تملك النسبة الكبيرة، و من ثم نتعرف على نوعية العمالة، هل هي شابة أو غير ذلك؟ .
الجدول الموالي يوضح توزيع العمالة حسب فئات العمر:
جدول رقم (4): توزيع العمالة حسب فئات العمر

2009	2007	2004	2003	2000	فئة السن/السنوات
414000	385352	469538	341537	315797	20 - سنة
4,4	4,4	6	5,2	5,6	%
1317000	1194515	1123794	851363	822500	24-20
13,9	13,9	14,5	12,7	14,4	%
1673000	1477470	1275676	1036461	996217	29-25
17,6	17,1	16,2	15,6	17,4	%
1355000	1292775	1157632	1041010	973100	34-30
14,3	15,1	14,8	15,5	16,9	%
1169000	1086317	1054982	977556	741846	39-35
12,3	12,6	13,5	14,6	12,9	%
1116000	1080505	880621	807590	662844	44-40
11,9	12,5	11,3	12,1	11,6	%
995000	804121	704841	651461	581368	49-45
10,5	9,4	9,1	9,7	10,2	%
709000	630888	562296	495958	323948	54-50
7,5	7,4	7,3	7,5	5,6	%
473000	389470	315166	243577	281757	59-55
5	4,6	4	3,6	4,9	%
251000	252831	253866	237543	26542	60+ سنة
2,6	3	3,3	3,5	0,5	%
9472000	7798412	7798412	6684056	5725919	المجموع

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات
الشكل رقم: 2 تطور حجم العمالة في الجزائر حسب فئات العمر خلال الفترة 2009-2000



المصدر: من إعداد الباحث

يتبين من خلال توزيع العمالة حسب فئة العمر، أن أعلى مستوى يوجد بين (25-29 سنة) بنسبة تقارب 17,6% (2009). ثم تأتي بعد ذلك الفئة العمرية (30-34 سنة)، بحيث أن نسبتها تقارب 14,3% و تليها الفئة العمرية 20-25 سنة بنسبة 13,9%. هذا ما يؤكد على مدى اعتماد العمالة الجزائرية على الفئات الشابة التي لا تتعدى الخامسة و الثلاثون من العمر على الخصوص، حيث نسبة هذه الفئة أي الذين يتراوح أعمارهم بين 20 و 35 سنة هي في حدود 50% من مجموع القوى العاملة المشغلة. أما نسبة الفئات الصغرى أي تحت السن 20 سنة فقد بلغت 2,6% من العمالة الكلية خلال سنة 2009.

د- توزيع العمالة حسب المناطق الجغرافية و حسب نوع الجنس:

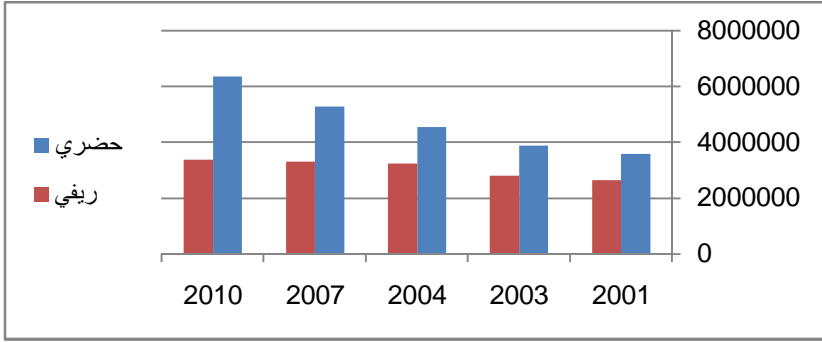
إن النظر إلى العمالة الوطنية من هذه الزاوية يكشف لنا بلا شك عن مجموعة من التوترات و الإختلالات في التوازن، إذ أن التوزيع الجغرافي للسكان له الأثر الكبير في توزيع العمالة. كونها لا يمكن أن تنفصل عن هؤلاء السكان باعتبارها جزءا لا يتجزأ منهم. بالإضافة إلى المشاريع الاقتصادية و الخدمات الاجتماعية التي لها دورا بارزا في تركيز العمالة. بناء على هذا الأساس يمكن تقسيم العمالة الوطنية إلى تجمعين كبيرين، إحداهما مدني (حضري) و الآخر ريفي، و سوف نرى من خلال هذا التقسيم كيف يتوزع الإناث و الذكور على هذه المناطق و ذلك من خلال الجدول الموالي :

جدول رقم (5): توزيع العمالة حسب المناطق الجغرافية و حسب نوع الجنس

2010	2007	2004	2003	2001	السنوات	نوع المنطقة/
5234000	4244247	3606996	3131440	2934016	ذكور	حضري
1126000	1044342	941048	754848	656350	إناث	
6360000	5288588	4548044	3886288	3590366	المجموع	
65,3	61,5	58,32	58,14	57,6		
3027000	3003120	2832162	2619591	2411207	ذكور	ريفي
348000	302534	418206	178176	227199	إناث	
3375000	3305645	3250368	2797768	2638406	المجموع	
34,7	38,5	41,68	41,86	42,4		
8261000	7247361	6439158	5751032	5345223	ذكور	المجموع
84,9	84,3	82,5	86	85,8		
1474000	1346876	1359254	933024	883549	إناث	
15,1	15,7	17,5	14	14,2		
9735000	7798412	7798412	6684056	6228772	المجموع	

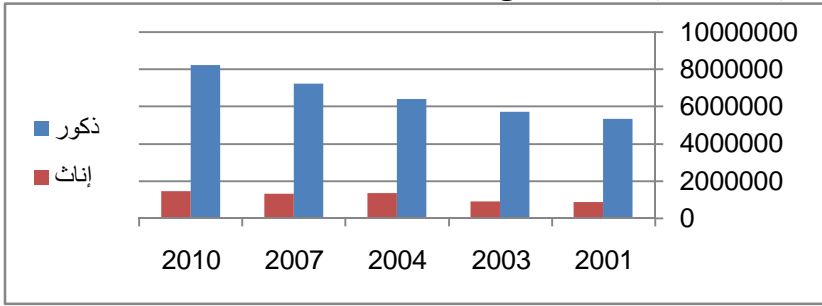
المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات

الشكل رقم: 3 تطور حجم العمالة حسب نوع المنطقة خلال الفترة 2010-2001



المصدر: من إعداد الباحث

الشكل رقم: 4 تطور حجم العمالة حسب نوع الجنس خلال الفترة 2010-2001



نلاحظ من خلال هذه الأرقام و النسب أن العمالة تتركز بشكل كبير في المناطق الحضرية حيث أن النسبة لم تنزل عن مستوى 57% خلال الفترة 2001-2010، إذ بلغت في سنة 2010 حوالي 65,3%. في حين بلغت 34,7% في المناطق الريفية، إلا أن الذكور بدورهم يستحوذون على الجزء الأكبر من اليد العاملة المشغلة، حيث بلغت النسبة عام 2010 حوالي 84,9%. أما نسبة الإناث فهي تمثل سوى 15,1% من اليد العاملة المشغلة .

في رأينا و من خلال تتبعنا لهذه النسب خلال الفترة 2010-2001 نلاحظ أن هناك اختلالا في توزيع العمالة بين المناطق الحضرية و الريفية، حيث أن العمالة الحضرية في توسع كبير مقارنة بالريفية. هذا ما ينعكس في الأخير بالتأثير السلبي على التنمية الاقتصادية و الاجتماعية في المناطق الريفية على الخصوص، حيث يعتبر حصول الفرد الريفي على مستويات عالية من التعليم و التكوين دافعا له للهجرة الداخلية نحو المدن و ذلك إما لعدم حصوله على عمل ملائم في الريف أو لسعيه وراء المكاسب المادية و الدخول المرتفعة. زد على ذلك التوسع الصناعي على حساب المناطق الزراعية الخصبة. كل هذه العوامل و غيرها أثرت

على توزيع العمالة.

1- 2 - القوى العاملة غير المشتغلة (البطالون):

تنال مشكلة البطالة في بلادنا اهتماما كبيرا، و إن تحديد حدة هذه المشكلة يقتضي تمييز السكان الذين تمسهم البطالة على أساس عدد من التصنيفات، و من أهمها:

- السن (فئات العمر).

- المناطق الجغرافية و الجنس.

- المدة الزمنية.

- المستوى التعليمي.

أ - توزيع البطالين حسب فئات العمر:

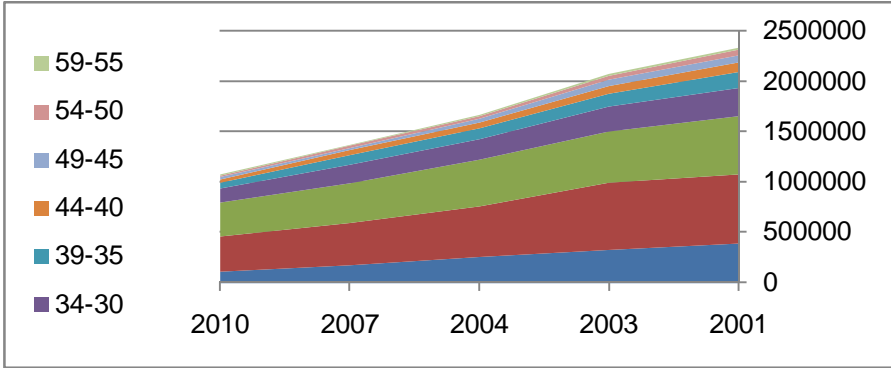
إن ظاهرة البطالة تمس بالدرجة الأولى مختلف فئات الشباب كما يوضحه الجدول الموالي:

جدول رقم (6): توزيع البطالين حسب فئات العمر

2010	2007	2004	2003	2001	فئة السن/السنوات
116000	175245	256907	329136	393441	أقل من 20
(10,7)	(12,7)	(15.37)	(15.84)	(16.82)	%
349000	421404	505378	666872	687958	20-24%
(32,4)	(30,6)	(30.23)	(32.09)	(29.41)	
336000	393024	462633	509289	578984	25-29
(31,2)	(28,7)	(27.68)	(24.51)	(24.75)	%
140000	187488	206447	245568	280890	30-34%
(13,1)	(13,6)	(12.35)	(11.81)	(12.01)	
58000	93151	104297	133532	155896	35-39%
(5,3)	(6,7)	(6.24)	(6.43)	(6.66)	
33000	48364	58291	75108	93287	40-44%
(3,1)	(3,5)	(3.49)	(3.61)	(3.99)	
22000	22192	41583	62516	72662	45-49
(2,1)	(1,7)	(2.49)	(3.01)	(3.11)	%
13000	24182	24577	40295	58163	50-54
(1,2)	(1,7)	(1.47)	(1.94)	(2.49)	%
10000	9613	11422	15954	18169	55-59
(0,9)	(0,8)	(0.68)	(0.77)	(0.78)	%
-	-	-	-	-	60+ سنة
1076000	1374663	1671534	2078270	2339449	المجموع

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات

الشكل رقم: 5 تطور حجم البطالين حسب فئات العمر في الجزائر خلال الفترة 2001-2010



من خلال الجدول نلاحظ أن العاطلين عن العمل (البطالين) هم معظمهم من الشباب الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة، حيث أن نسبة البطالة في هذه الفئة بلغت عام 2001 حوالي 70.98% و انتقلت إلى 74,3% عام 2010. ضمن هذه الفئة يلاحظ أن فئة (20-24 سنة) هي التي تعاني أكثر من غيرها من البطالة حيث سجلت 30.23% عام 2004 عندما كانت 29.41% عام 2001 ثم ارتفعت إلى 32,4% عام 2010. كذلك بالنسبة للفئة 25-29 حيث انتقل عدد بطالي هذه الفئة من 27,68% عام 2004 إلى 31,2% عام 2010.

في رأينا يرجع هذا الارتفاع إلى إحالة الشباب من طرف المنظومة التعليمية التي أصبحت لا تتلاءم مع احتياجات سوق العمل بصورة عامة، لأن هذه الفئة تتوافق مع السنوات التي يتخرج خلالها معظم الطلبة الجامعيين و المكونين في المعاهد. كذلك المؤدون لواجب الخدمة الوطنية و الذين معظمهم يتقدمون لأول مرة لسوق العمل، و هم بدون تجربة أو خبرة ميدانية، حيث أن أغلب المؤسسات الاقتصادية تعطي أولوية التوظيف للأفراد المؤهلين و ذوي الخبرة المهنية، مما جعل البطالة تمس بالدرجة الأولى الشباب الذين يشكلون الجزء الأكبر من فئة السكان. نفهم من هذا أن البطالة تتركز بشكل خاص بين الشباب الداخلين إلى سوق العمل.

ب - توزيع البطالين حسب المناطق الجغرافية وحسب الجنس:

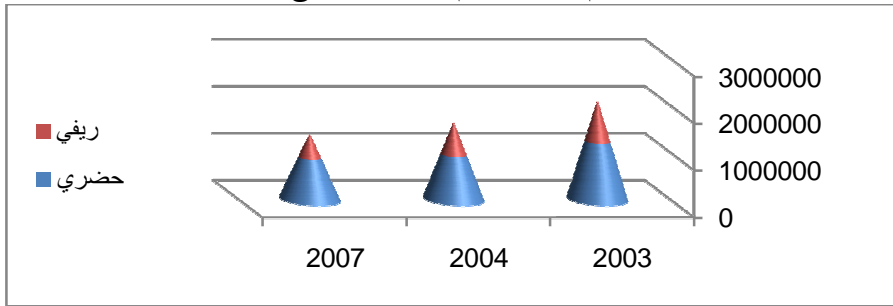
إن الشيء الذي يمكن ملاحظته أن البطالة في المنطقة الحضرية تفوق نظيرتها في المنطقة الريفية. لكن كيف تنتشر البطالة بين الرجال والنساء في هذه المناطق، هذا ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (7): توزيع البطالين حسب المناطق الجغرافية و حسب نوع الجنس

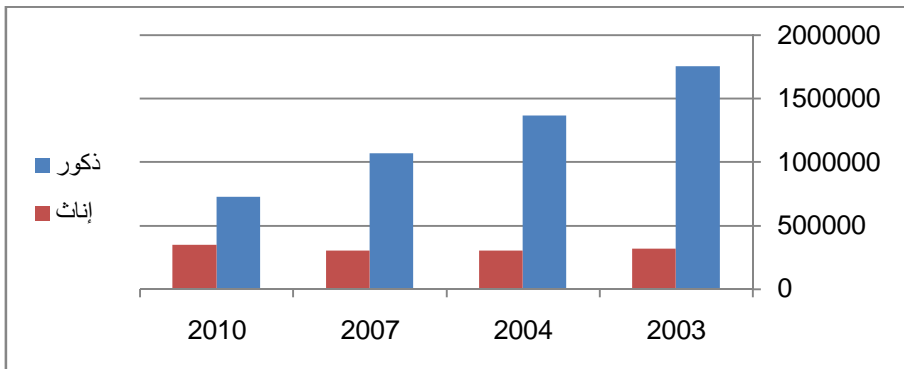
2010	2007	2004	2003	السنوات	نوع المنطقة /
-	653238	790726	995969	ذكور	حضري
-	225071	203644	227150	إناث	
-	878309	943371	1223119	المجموع	
-	(%63,9)	(% 59.5)	(% 58.85)		
-	418737	579688	763964	ذكور	ريفي
-	77588	97475	91187	إناث	
-	496325	677163	855151	المجموع	
-	(%36,1)	(% 40.5)	(% 41.15)		
729000 (%67,7)	1071975 302659 (%78)	(%82)1370415 (%18) 301119	(%84.68)1759933 (%15.32) 318336	ذكور	المجموع
348000 (%32,3)	(%22)			إناث	
1671534	1374633	1671534	2078270	المجموع	

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات

الشكل رقم: 6 تطور حجم البطالين حسب نوع المنطقة



الشكل رقم: 7 تطور حجم البطالين حسب نوع الجنس



يتضح لنا من الجدول أن البطالة لدى الرجال أكبر من بطالة النساء حيث إن نسبة البطالة عند الرجال بلغت عام 2010 حوالي 67,7% أي 729000 عاطل عن العمل. بينما نجد البطالة عند الإناث تمثل سوى 32,3% من فئة البطالين الكلية حيث وصل عدد النساء العاطلات عن العمل عام 2010 حوالي 348000 عاطلة. في الوقت الذي نجد فيه أن نسبة البطالة لدى الرجال تتجه نحو الانخفاض مقارنة بسنة 2003، (حيث انتقلت من 84.68% إلى 67,7%)، وبالنسبة للنساء فهي تتجه نحو الارتفاع (حيث انتقت من 15.32% إلى 32,3% عام 2010).

إن التفسير الوحيد لهذه النسب هو أن كلا من الريف و المدينة عانيا من شبح البطالة [63,9% مدينة، 36,1% ريف (عام 2007)]. حيث حدث نوع من الهجرة المعاكسة نحو المناطق الداخلية (المدن) في البلاد، فالتعطّل الذي يسود سواء الرجل أو المرأة في الريف يمكن تقسيمه إلى ثلاثة أقسام:

- قسم متعطّل تعطلا موسميا، نظرا لاعتماد الفلاحة الجزائرية على الأمطار المتساقطة مع قلة الاعتماد على الري (السقي).

- قسم متعطّل تعطلا سافرا و كاملا (ظاهرا و بارزا).

- قسم متعطّل تعطلا مقنعا (خفيا)، كان من المفروض تشغيله خارج القطاع الفلاحي.

أما التعطّل الذي يسود القوى العاملة في المدن الجزائرية يمكن تقسيمه إلى أقسام عدة أهمها:

- قسم متعطّل تعطلا سافرا و كاملا (بطالة سافرة و بارزة).

- قسم متعطّل تعطلا مقنعا (خفيا)، (بطالة مقنعة).

- قسم متعطّل تعطلا هيكليا (بطالة هيكلية).

ج - توزيع البطالين حسب المدة الزمنية:

إن تحليل مدة البطالة (المدة اللازمة و الكافية للظفر بمنصب شغل، مهما كان نوعه...) يساعدنا في إلقاء الضوء بصورة أفضل على وضع فئة البطالين وعلاقتها بسوق العمل بشكل عام. عموما إن مدة البطالة كانت تعد بالأشهر، أصبحت الآن تعد بالسنوات و هذا راجع لنقص العمل و كذلك لعدم ملائمة بعض الوظائف المقترحة على البطالين. الجدول الموالي يبين لنا توزيع البطالين في الجزائر حسب المدة الزمنية لسنة 2010.

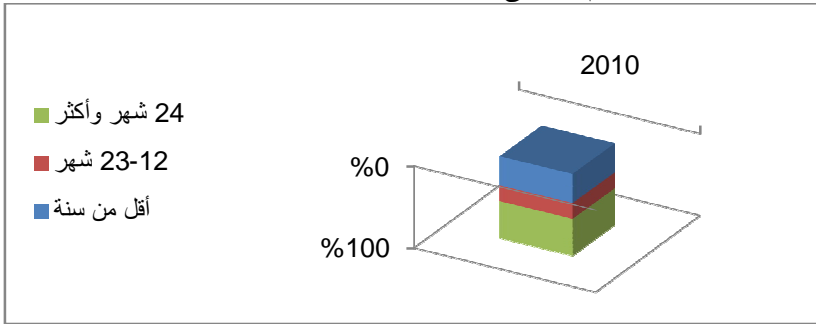
جدول رقم (8): توزيع البطالين حسب المدة الزمنية

2010		السنة
النسبة	العدد	مدة البحث
35,6	383000	أقل من سنة
19,3	207000	12-23 شهر
45,1	485000	24 شهر وأكثر
100	2078270	المجموع

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات.

من خلال الجدول يتضح لنا أن حوالي 35,6% من مجموع البطالين يتواجدون في حالة بطالة سنة على الأكثر، حسب تعداد 2010، و حوالي 19,3% يتواجدون في حالة بطالة سنتين على الأكثر. كذلك نجد عدد البطالين الذين هم عاطلون لمدة سنتين وأكثر حوالي 485000 شخص أي 45,1% من مجموع البطالين وهي نسبة معتبرة. كل هذه المؤشرات ما هي إلا دلالة على صعوبة الحصول على مناصب الشغل من طرف الأفراد العاطلين، و على امتداد المدة الزمنية المستغرقة في الحصول على الشغل.

الشكل رقم: 8 توزيع البطالين حسب المدة الزمنية لسنة 2010



المصدر: من إعداد الباحث

من خلال عرضنا لأهم توزيعات البطالة حسب التصنيفات السابقة فإنه من الأصعب فهم البطالة بكل أبعادها في بلادنا على الخصوص لأن أرقام و إحصاءات البطالة غير منتظمة و غير دقيقة (إن وجدت أصلا).بالإضافة إلى إظهارها بأحجام أقل من أحجامها الحقيقية (الأصلية) و هذا في اعتقادنا يكون عملا مقصودا من جانب السلطات الحاكمة أو غير مقصود (التهاون و التستر وراء أن هذا العمل من أسرار الدولة). الدليل على ذلك هو النقص الكبير في البيانات الإحصائية المتعلقة بهذه الظاهرة بصورة عامة. على سبيل المثال لم تبرز لنا الإحصاءات الرسمية عن هيكلية هذه البطالة و لم تكشف لنا عن البطالة الخفية أو المقنعة أو الأنماط الأخرى (الإجبارية، أو الاختيارية....الخ....) في الوقت الذي

يتبين لنا في كل عام و بكامل الوضوح و الدقة، أحجام و معدلات البطالة بمختلف أنواعها و مظاهرها في الدول المتقدمة.

ثانيا: أهمية التخطيط للقوى العاملة الجزائرية

أ- مفهوم تخطيط القوى العاملة:

تخطيط القوى العاملة ، يعتبر كوسيلة لضمان الحصول على الأفراد العاملين اللازمين لسير العمليات الإنتاجية و التوثيقية و الإدارية المختلفة خلال فترة زمنية مستقبلية من كفاءات محددة و بأعداد معينة¹ . وهو يتضمن² مسار علمي واضح و محدد يساعد في اختيار السياسات الضرورية للتدخل في سوق العمل لخلق نوع من التوازن بين العرض و الطلب في ذلك السوق . لأن عدم التوازن المذكور بين العرض و الطلب على القوى العاملة قد يؤدي إلى تقييد النمو الاقتصادي و الاجتماعي و زيادة البطالة وخلق نوع من عدم المساواة في التعبئة الاقتصادية و الاجتماعية الشاملة . وقد عرف الباحث ستينر Stainer " تخطيط القوى العاملة على انه إستراتيجية الحصول على موارد المنظمة البشرية واستخدامها و تطويرها و عرضها³ . كما عرّف تخطيط القوى العاملة بأنه الموازنة بين عرض القوى العاملة و الطلب عليها⁴ .

إذن ما تركز عليه عملية تخطيط القوى العاملة هو التنبؤ باحتياجات القوى العاملة على مختلف المستويات و ذلك لضمان الحصول عليها وفق خطة زمنية محددة.

ب- أهمية تخطيط القوى العاملة:

إن ازدياد حاجة الدول إلى توفير القوى العاملة المطلوبة جعلها تولي أهمية خاصة لتخطيط القوى العاملة على جميع المستويات خاصة في الدول النامية و من بينها الجزائر، و يعود هذا الاهتمام إلى عدم قدرة سوق العمل على توفير بشكل تلقائي الحجم المطلوب من القوى العاملة اللازمة لتحقيق هدف اقتصادي واجتماعي محدد و مرغوب فيه .

تكمن أهمية⁵ تخطيط القوى العاملة بالأهداف المتعددة التي يهدف إليها :

- 1 حسين عمر ، التخطيط الاقتصادي، دارالمعارف، مصر 1967 ، ص 94 .
- 2 فايز الزعبي، أساسيات الإدارة الحديثة، دار المستقبل للنشر والتوزيع، عمان، الاردن 1997 ، ص 29.
- 3 فايز الزعبي، أساسيات الإدارة الحديثة، دار المستقبل للنشر والتوزيع، عمان، الاردن 1997 ، ص 29.
- 4 حسين عمر، المرجع السابق، ص 87.
- 5 مهدي حسن زويلف، تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق، مكتبة الرسالة الحديثة، عمان 1983، ص 18

-العناية بالإنسان: يعتبر الإنسان العنصر البشري الأعلى والفريد من نوعه الذي يصنع الحياة ويطورها ويضيف المزيد من الرفاهية والتقدم عليها، لذا فإن تخطيط القوى العاملة يمثل وسيلة للعناية بالإنسان الذي يملك القدرة على المساهمة بطاقاته في تحقيق أهداف أمتة.

-تقرير المهارات و القدرات للنمو الاقتصادي: إن تخطيط القوى العاملة يتضمن دراسة ما يمكن أن يقدمه سوق العمل و ما يمكن أن تستوعبه القطاعات الاقتصادية من القوى العاملة المتاحة حيث يشكل الوسيلة للموازنة بين عرض القوى العاملة و الطلب عليها. وذلك بتقدير الاحتياجات الضرورية من القوى العاملة المؤهلة التي تتطلبها تلك القطاعات من مهارات ومؤهلات.

-تحقيق التشغيل الكامل : إن من أهداف تخطيط القوى العاملة هو تحقيق التشغيل الكامل أي إخضاع خطة التنمية الاقتصادية إلى متطلبات خطة التنمية البشرية ، وهذا يتم على أساس تقدير اتجاهات القوى العاملة داخل النشاطات الاقتصادية الرئيسية، ودراسة معدلات الاستثمار اللازمة لتوظيف حجم قوة العمل في كل نشاط.

-رفع نصيب الفرد من الناتج القومي: إن تخطيط القوى العاملة لا يقف عند حد البحث عن فرص التشغيل للأيدي العاملة المتزايدة بل يحاول رفع نصيب الفرد من الناتج القومي ويتطلب ذلك في الأساس زيادة إنتاجية الفرد في مختلف القطاعات الاقتصادية. و ما تخطيط القوى العاملة إلا الركيزة الفعالة لاستخدام الإنسان استخداماً أمثلاً.

- التخطيط للتعليم و التدريب: يرتبط تخطيط القوة العاملة بعملية تخطيط التدريب والتعليم باعتبارها عوامل تؤثر على جانب عرض العمل التي يتضمنها تخطيط القوى العاملة وذلك بربط النظم التعليمية باحتياجات التنمية سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية في شكل خطط مترابطة و متناسقة للتعليم في كل مرحلة من مراحلها.

-الاستقرار السياسي والاجتماعي : إن تخطيط القوى العاملة كذلك يساهم في رسم السياقة التي تؤدي إلى الاستخدام الأمثل للقوى العاملة و زيادة تشغيل العاطلين و المساعدة في اختيار و تنفيذ البرامج الاقتصادية و من ثم اختيار المشروعات التي تزيد من استخدام الأيدي العاملة لذا فهو يؤدي إلى استقرار البلد

سياسياً و اجتماعياً¹.

- كفاءة العمليات الإنتاجية: إنَّ أبعاد تخطيط القوى العاملة و أهدافه على مستوى القطاعات الاقتصادية لها أثر كبير على كفاءة العمليات الإنتاجية كحديد تكلفة العمل، تقدير التكلفة الكلية للإنتاج تجنب دفع أجور إضافية دون أن يقابلها عمل مماثل.

و هو يمي كذلك إلى تحديد أو تطبيق حدّة المشاكل التي تنبثق من وراء ذلك، فهو مصدر أساسي لرفع معنويات العاملين وزيادة كفاءتهم فهو يزيد من استقرار العمل و إنتاجيته.

- إتباع الأسلوب العلمي في إيجاد سياسة الأفراد: إن مختلف البحوث الخاصة بتخطيط القوى العاملة ستؤدي حتماً إلى تزويد سياسات قرارات الأفراد بأساليب و طرق البحث العلمي و بالتالي زيادة كفاءة فعالية هذه السياسات والقرارات.

ج- متطلبات تخطيط القوى العاملة :

إن من أهم المشاكل والصعوبات التي تواجه عملية التخطيط القوى العاملة خاصة في الدول النامية هي :

-إنعدام المصادر الإحصائية أو قلتها: حقيقة إن المصادر الإحصائية تشكل الحجر الأساسي في كل عملية تخطيطية ، و لذا قلة أو عدم دقة المعلومات الإحصائية أو عدم شفافية المنومة الإحصائية يشكل مظهر من مظاهر التخلف الاقتصادي و يمثل عائقاً في استحضار و احتساب ميزانية القوى العاملة.

-وضوح الأهداف العامة لسياسة التنمية القومية: بما أن تخطيطي القوى العاملة يعتبر جزءاً مكماً للتخطيط الاقتصادي فهو يتطلب فهماً للأهداف العامة لسياسة التنمية الوطنية و هذا يعني عدم فصله عن التخطيط الاستثمار و الإنتاج خصوصاً أنه يهتم بالعنصر البشري الذي يمثل الأساس في أي عملية إنتاجية.

-تهيئة الظروف: بما أن التخطيط بصورة عامة يتصف بالاستمرارية لذا لا بد من تهيئة الظروف التي من شأنها تحقيق هذه الاستمرارية و ذلك بوضع منهاج علمي يساعد على متابعة كيفية وضع الخطط و تنفيذها وصولاً إلى نتائج التنفيذ وسد الثغرات التي تظهر من حين لآخر.

-توفير الأسس الفنية: في بعض الأحيان يسود غموض على نشاط التخطيط

1 - محمد جمال برعي، التخطيط للتدريب في مجال التنمية، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة 1968، ص6.

مما يعرقل بلوغ الأهداف المرجوة و لهذا لا بد من الاعتماد على الأسس الفنية الضرورية لتعداد السكان والدراسات الاجتماعية التي تخصص الاستخدام...

إضافة لمستلزمات التي يتطلبها كل نوع من أنواع التخطيط و هي : وضوح الأهداف ، التنبؤ بالمستقلو وجود فترة زمنية ، اتخاذ وسائل تحقيق الخطة و من ثم متابعتها.

د- أهداف و مستويات تخطيط القوى العاملة

-أهداف تخطيط القوى العاملة :

إن هدف تخطيط القوى العاملة هو رسم استراتيجية واضحة و محددة لتطوير القوى العاملة تكون قادرة على تحقيق الأهداف الاجتماعية و الاقتصادية في بلد ما¹. بمعنى أنه يهدف إلى تحقيق التوازن بين الاحتياجات المتعلقة بالقوى العاملة و من خلال ما يسعى إليه القائمون على هذه العملية يمكن تحديد أهم الأهداف المرجوة من تخطيط القوى العاملة نوردتها فيما يلي :

التعرف على الوضع القائم للقوى العاملة بصورة تفصيلية للتمكن من تحديد المعالم الواقعية لقوى العمل المتاحة.

التعرف على مصادر القوى العاملة و دراستها و تقييمها بهدف تحديد أسلوب الإستفادة المثلى منها في تمثيل خطة القوى العاملة الحالية الممكنة في الحاضر و المستقبل².

-مستويات تخطيط القوى العاملة :

لتخطيط القوى العاملة مستويات عدّة تتكامل و تتسجم مع بعضها البعض ابتداءً من المستوى الوطني إلى المستوى الإقليمي فالقطاعي و إنتهاءً على مستوى المؤسسة و يعتبر التخطيط عند كل مستوى مرحلة مكاملة و متوازنة إحياناً مع المستويات الأخرى .

• تخطيط القوى العاملة على المستوى الوطني³:

يمثل التخطيط على المستوى الوطني المصب النهائي و الإطار العام الذي يضم كافة مستويات التخطيطية الأخرى و يعمل على تحقيق التوازن بين

¹ مهدي حسن زويلف، المرجع السابق، ص20.

² مجيد مسعود، التخطيط للتقدم الاقتصادي والاجتماعي، عالم المعرفة، الكويت، 1984، ص11.

³ مهدي حسن زويلف ، نفس المرجع السابق، ص ص 24-27.

الطلب على القوى العاملة و المعروض منها .إن هذا النوع من التخطيط يقوم على التقدير العام للقوى العاملة الموجودة في الدول كذلك من خلال سعيها المستمر إلى تحقيق ازدهار مجتمع كما يقوم على توفير القوى العاملة الضرورية لتحقيق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية ، حيث أنه يرتبط مباشرة مع تحقيق الأهداف العامة للدولة .

• تخطيط القوى العاملة على المستوى الإقليمي:

يقسم البلد عادة إلى أقاليم عدّة كل إقليم له صفاته و مميزاته الخاصة و يتم التخطيط عند هذا المستوى من خلال الإطار الذي يقع ضمنه الإقليم و ما يتوفر عليه من إمكانيات و موارد طبيعية و بشرية .تظهر أهمية هذا التخطيط في الدول ذات المساحة الشاسعة كالهند و الصين و روسيا الفيدرالية فإذا كانت الاختلافات بين أقاليمها كبيرة من حيث النظم الاجتماعية و طبيعة الموارد الاقتصادية فإنه من الضروري أنه سيكون لكل إقليم خطته كما يجب أن يتم التخطيط الإقليم ضمن إطار التخطيط الوطني الشامل و أن يتحقق التنسيق الكامل بينهما¹.

• تخطيط القوى العاملة على مستوى القطاع:

يعرف القطاع بأنه مجموعة من المنظمات الإنتاجية تجمع بينهما على المستوى الاقتصادي الوطني روابط عضوية تتعلق بعوامل تطور الإنتاج و هي التقدم التكنولوجي و الاستثمارات و القوى البشرية و مستلزمات الإنتاج الأخرى و يمثل التخطيط عند هذا المستوى حلقة وصل بين التخطيط على المستوى الوطنيمن جهة و التخطيط على مستوى المؤسسة من جهة أخرى و يتم تخطيط القوى الفعالية على مستوى القطاع بتنسيق القطاعات عادة على أساس التخطيط النوعي كقطاع الصناعة، الفلاحة ، الخدمات ... إلخ .التخطيط القطاعي يرمي إلى تحديد الأهداف الأساسية لكل قطاع و مستلزمات كل منها من استثمارات و عمالها و غيرها و انطلاقاً من مجموعة هذه الأهداف الأساسية توضع الخيارات المتعلقة بتحقيق التنمية القومية و معدلات النمو التي تستهدفها².

1 محمد جمال برعي، نفس المرجع السابق، ص144

2 د علي السلمي، إدارة الأفراد لرفع الكفاءة الانتاجية، دار المعارف، القاهرة، 1970، ص53.

• تخطيط القوى العاملة على مستوى المؤسسة (المنظمة):

يعتبر التخطيط القوى العاملة على مستوى المؤسسة الحجر الأساسي أو الركيزة الأولى لتخطيط القطاعي و الإقليمي و الوطني و هو وسيلة حصول المؤسسة على الأفراد اللازمين لتسيير العمليات الإدارية و الإنتاجية و الخدمة خلال فترة زمنية مقبلة بغية الوصول إلى أهداف محددة يقوم القائمون على تخطيط هنا بتحديد الاحتياجات من القوى العاملة اللازمة للمنظمة بناءً على حجم التوسعات الخدمية أو السلعية لها في المستقبل و من ثم يتم احتساب العدد والنوع المطلوب للمناصب الشاغرة.

ه- نماذج وأساليب تخطيط القوى العاملة

حسب ما تقتضيه دراستنا هذه، سوف نركز فقط على أهمّ النماذج والأساليب الخاصة بتخطيط القوى العاملة على المستوى الكلي. تخطيط القوى العاملة على المستوى الكلي يتضمن أساليب مختلفة، والتي تتضمن بدورها اتخاذ القرارات ورسم الخطط على المستوى العام للدولة. من أهمّ هذه الأساليب نجد

- أسلوب التنبؤ بالقوى العاملة¹ Manpower Forecasting Approach

يقوم هذا الأسلوب على أساس التنبؤ باحتياجات الاقتصاد الوطني من القوى العاملة لتحقيق هدف اقتصادي معين وخلال فترة زمنية معينة. يعتبر من أشهر الأساليب المستخدمة في تخطيط القوى العاملة في معظم دول العالم وأكثرها تطوراً كما ونوعاً.

لقد طور هذا الأسلوب من خلال المشروع الذي تبنته منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD: Organisation for Economic Cooperation and Development) لتطوير الاحتياجات التعليمية القادرة على مواجهة متطلبات التنمية من القوى البشرية في ست دول من دول البحر الأبيض المتوسط وهي: اسبانيا، إيطاليا، اليونان، يوغسلافيا، تركيا، والبرتغال، وذلك للأعوام 1960-1975. يتضمن هذا المشروع المراحل التالية لتحديد الاحتياجات من القوى العاملة أي جانب الطلب.

¹ محسن عبد الله مخامرة، تخطيط القوى العاملة على المستويين الكلي والجزئي، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، الاردن 1986، ص 17

- تحديد معدل النمو المراد تحقيقه في الناتج المحلي الإجمالي خلال سنوات الخطة القادمة.

- توزيع معدل النمو في الناتج القومي الإجمالي حسب القطاعات المختلفة.

- تحديد معدل إنتاجية الفرد الواحد من القوى العاملة في كل قطاع اقتصادي.

- تقسيم الناتج المحلي الإجمالي المراد الوصول إليه في سنوات الخطة على معدل إنتاجية الفرد المتوقعة وهذا يعطينا حجم القوى العاملة المطلوبة في كل قطاع من القطاعات والتي تعتبر ضرورية لتحقيق معدل النمو المطلوب في الناتج المحلي الإجمالي في ذلك القطاع وخلال سنوات الخطة.

- توزيع حجم القوى العاملة المطلوبة لتحقيق معدل النمو المطلوب في كل قطاع على عدد الفئات المهنية (الوظيفية) اللازمة لتشغيل الأعمال في ذلك القطاع.

- توضّح المراحل السابقة الخطوات العملية في تقدير احتياجات الدولة من القوى العاملة لتحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية معينة وهذا يبين جانب الطلب على القوى العاملة. أمّا تقدير جانب العرض من القوى العاملة فيتضمّن المراحل التالية :

- تقدير حجم القوى البشرية المتوقعة ، ويتم ذلك عن طريق تقدير الزيادة السنوية لعدد السكان على أساس احتساب معدل النمو السكاني كل سنة من تاريخ سنة الأساس. ويتحدّد النمو السكاني عن طريق الفرق بين معدل الولادة ومعدل الوفيات في كلّ سنة مع أخذ الهجرة السكانية من الدولة وإليها كل سنة بعين الاعتبار.

- تقدير حجم القوى العاملة المعروضة عن طريق تحديد نسبة مساهمة السكان بالقوى العاملة.

- توزيع القوى العاملة المتوقعة على الفئات المهنية المختلفة المطلوبة والتي ستوفر في الاقتصاد الوطني خلال سنوات الخطة.

المرحلة الأخيرة في تخطيط القوى العاملة تتضمّن مقارنة الاحتياجات من القوى العاملة (الطلب) مع (العرض) من القوى العاملة المتوفرة خلال سنوات الخطة. على ضوء هذه المقارنات تتحدّد القرارات الواجب اتخاذها لمعالجة

الموقف.

إن أسلوب التنبؤ بالقوى العاملة يعتبر من الأساليب المهمة في رسم السياسات المختلفة لتحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية لبلد ما. لكن من جانب آخر تجد هذا الأسلوب يحتاج إلى توفر معلومات متنوعة وكافية عن القوى العاملة من حيث تصنيفها مهنيا وقطاعيا وعمريا... الخ. وهذه قد لا تكون متوفرة أو تكون تكلفة الحصول عليها عالية. كما أن هذا الأسلوب يتجاهل عامل التكلفة في الوصول إلى الأهداف الاقتصادية والاجتماعية المرغوبة.

- أسلوب العائد على الاستثمار في القوى العاملة¹ The Rate of Return

Approach

يستخدم هذا الأسلوب في تخطيط القوى العاملة كمؤشر على مدى جدوى الاستثمار في القوى العاملة (بكل الفئات منها أو بفئة معينة) أو عدم جدوى ذلك الاستثمار. ومعدل العائد على الاستثمار في القوى العاملة هو سعر الخصم، الذي تصبح بموجبه القيمة المتوقعة لصافي الدخل المتأتي للفرد خلال حياته تساوي الصفر كما يتضح في المعادلة التالية:

حيث: Y :الدخل المتأتي للفرد قبل الضريبة وبعدها.

C : تكاليف التعليم أو أية تكاليف أخرى مصاحبة لها.

n=16 : السن القانونية المسموح بها للفرد أن يترك المدرسة ويلتحق بسوق

العمل.

n=60 : سن التقاعد القانوني والتي يخرج الفرد بعدها من سوق العمل.

n : عدد السنوات التي يقضيها الفرد في سوق العمل وهي تساوي 44

عاما (60-16).

r : معدل العائد على الاستثمار.

بعد حساب معدل العائد على الاستثمار في القوى العاملة لفئة معينة مثلا

¹ وزارة التخطيط، دراسة تفصيلية حول واقع القوى العاملة في العراق، وزارة التخطيط، بغداد، تموز، 1971، ص

بموجب المعادلة السابقة، نجري مقارنة ذلك العائد مع العائد لفئة أخرى من القوى العاملة تسمى فئة المقارنة. فإذا كان العائد للفئة الأولى أكبر من عائد فئة المقارنة فإن ذلك يشير إلى أن الاستثمار في تلك الفئة من القوى العاملة مربح ومرغوب فيه والعكس صحيح.

إنّ هذا الأسلوب يساعد المخطّط على اتخاذ القرار في توجيه الاستثمار نحو فئات ومهن معينة. فمثلاً إذا كان العائد المتأتي عن الاستثمار في المحاسبين الإداريين أكثر منه في الأطباء، فإنه في مثل هذه الحالة يجب التوسّع في الاستثمار في كليات العلوم الإدارية بدلاً من الاستثمار في كليات الطب وهكذا.

يتضح للوهلة الأولى سهولة حساب معدل العائد على الاستثمار في القوى العاملة باستخدام المعادلة السابقة. وهذا صحيح إذا توفرت المعلومات المطلوبة لعملية الحساب، لأنه في معظم الأحيان هناك صعوبة في الحصول على كل المعلومات المطلوبة لذلك مثل:

- معلومات عن الفئات المهنية المختلفة التي تتكون منها القوى العاملة من حيث العدد والحجم.

- معلومات عن العمر، التعليم، الدخل لفئات القوى العاملة.

التكاليف المختلفة التي تصاحب كل مستوى من مستويات التعليم ونوعه.

بالإضافة إلى صعوبة توفر المعلومات المطلوبة لحساب معدل العائد على الاستثمار في القوى العاملة، فإن هناك انتقادات وجهت إلى هذا الأسلوب وأهمها:

- يفترض هذا الأسلوب أن الطلب على التعليم يحدده بصورة كلية العائد المادي المصاحب لذلك التعليم ولا يبيّن أهمية الجوانب غير المادية كالمستوى الاجتماعي والثقافي والوظيفي الذي يحصل عليه الفرد نتيجة التعليم بالإضافة إلى العائد المادي.

- التنبؤات المستقبلية بالدخل لا تأخذ بعين الاعتبار تأثير التطورات التكنولوجية والاقتصادية على مستويات الدخل وتكاليف التعليم في المستقبل مما يعرض عملية التنبؤ إلى درجة معينة من عدم الدقة.

يتضح مما سبق أن هذا الأسلوب في تخطيط القوى العاملة مفيد في تحديد اتجاه الاستثمار في القوى العاملة نحو الفئات التعليمية والمهنية المربحة، والتي يكون العائد عليها أفضل ما يمكن. لكنه لا يحدد مسار عمل (استراتيجية) لتحقيق

الأهداف الاقتصادية والاجتماعية التي يرغب المجتمع في الوصول إليها.

- أسلوب الطلب الاجتماعي: The Social Demand Approach

يتضمن هذا الأسلوب في تخطيط القوى العاملة فكرة أساسية تشير بمضمونها إلى أن التوسع في النظام التعليمي وزيادة الاستثمار فيه يجب أن يكون موجها بما ينسجم مع الطلب الفردي والأسري على التعليم والتنوع فيه. وهذا يعني أن اتجاهات الأفراد وميولهم نحو التعليم هو العامل الذي يوجه الاستثمارات في النظام التعليمي.

يقوم هذا الأسلوب في التخطيط على أساس التنبؤ الطبيعي لفئات القوى العاملة المختلفة، من خلال المسار العادي الذي تسلكه في ظل اقتصاد غير موجه لا يخضع للسياسات التدخلية. والتي تؤثر في سلوك ذلك المسار وهذا يعني أن التوسع في تعليم الطب مثلا يعتمد على إقبال الطلبة على كليات الطب في المستقبل. فإذا كان هناك زيادة في عدد الطلبات المقدمة إلى كليات الطب في بلد ما مقارنة بعدد المقبولين منها فإنه يجري في مثل هذه الحالة التوسع في بناء كليات طب جديدة لمواجهة الطلب الفردي على هذه المهنة. بغض النظر عن مدى حاجة الدولة إلى كل هؤلاء الأطباء لتلبية الاحتياجات الكلية للأهداف الاقتصادية والاجتماعية المرغوبة.

يتضح مما سبق أن أسلوب الطلب الاجتماعي يركز على نوعية التوسع في التعليم على أساس تلبية إقبال الأفراد على التخصصات العلمية المختلفة. في حين يركز أسلوبا "التنبؤ بالقوى العاملة" و"معدل العائد على الاستثمار في القوى العاملة" على توجيه التوسع في التعليم لتلبية احتياجات أصحاب العمل من التخصصات التعليمية المختلفة.

كما يتضح بأن أساليب تخطيط القوى العاملة السابقة ليس بعضها بديلا لبعض، بل إنما هو مكمل. لأنه لا يمكن استخدام أسلوب التنبؤ بالقوى العاملة والذي يعتمد على تحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية لبلد ما دون أخذ حاجات الأفراد وإقبالهم على فئات معينة من التعليم (أسلوب الطلب الاجتماعي) بعين الاعتبار. وفي نفس الوقت لا نستطيع القيام بالاستثمارات في التخصصات التعليمية المختلفة دون النظر إلى العائد المتوقع من هذه الاستثمارات وتكلفتها على الاقتصاد (أسلوب معدل العائد على الاستثمار في القوى العاملة).

ولهذا نجد أفضل أسلوب هو الأسلوب الذي يجمع بين الأساليب الثلاثة السابقة معا.

خاتمة

إذا كان التخطيط بمفهومه العام عبارة عن تحديد مجموعة من الأهداف المتناسقة التي يراد تحقيقها وفق أولويات معينة وخلال فترة زمنية محددة واعتمادا على وسائل وإجراءات لتحويل هذه الأهداف إلى واقع. فإنّ عملية تخطيط القوى العاملة الجزائرية عملية مهمة للغاية. لأنّ العامل المهمّ الذي من خلاله تحاول الجزائر تحقيق التنمية الاقتصادية هو العامل البشري. حيث أنّ القوى العاملة بحجمها وخصائصها لها دور مهمّ في العملية الإنتاجية.

إنّ الجزائر الحديثة التي تسعى باستمرار إلى البقاء والنمو والنجاح مطالبة بان تركز اهتمامها على تخطيط القوى العاملة وأن تنظر إلى المستقبل وترى احتمالاته (التخطيط) وتستعدّ لهذه الاحتمالات. وباعتبار أن الجزائر أصبحت مؤسساتها تعمل اليوم في اقتصاد ديناميكي للغاية، حيث التغيير هو القاعدة وليس الاستثناء وقد يكون هذا التغيير فجائيا وشاملا أو قد يكون بطيئا ويحدث بالتدريج.

لكن المهم أن الأشياء لا تبقى أبدا على حالها ساكنة بل تتغير باستمرار ، وقد يؤدي هذا التغيير إلى ظهور مشكلات حالات عدم التوازن في القوى العاملة والتي يواجهها كل الأفراد القائمين بعملية تخطيط القوى العاملة. وهنا نجد أن المخطط الناجح يتعامل مع مشكلات منظورة بينما يناضل المخطط غير الناجح مع مشكلات غير منظورة والفرق بين الموقفين يرجع بلا شك إلى نوعية البيانات المعتمدة والأساليب المستعملة وخبرة المخطط.

المراجع

المراجع باللغة العربية:

- 1- مهدي زويلف، نفس المرجع السابق، (ص ص 30-33)
- 2- منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي، التنمية الأمل و التحدي ، دار وجدان للطباعة و النشر، القاهرة ، 1974، ص 14.
- 3- محي الدين عبد الله ، محاضرة ، تخطيط القوى العاملة على المستويين الكلي و الجزئي، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، عمان ، 1986 ، ص 9.
- 4- مصطفى شاوشي: إدارة الأفراد، دار الشروق للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، 1990، ص 132.
- 5- كمال نور الله : إدارة الموارد البشرية ، دار طلاس للترجمة والنشر، دمشق ، سورية ، 1992، ص ص 50-52.
- 6- مهدي حسن زويلف: مرجع سابق، ص ص 40-45
- 7- حسين الدويري، تخطيط القوى البشرية بمنهج تحليل النظم، المنظمة العربية للعلوم الإدارية عمان، الأردن ، 1982، ص ص 59-62.
- 8- محسن عبد الله مخامرة، تخطيط القوى العاملة على المستويين الكلي والجزئي، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، عمان، الأردن، 1986، ص ص 17-34 .

9- نفس المرجع السابق، ص ص 26-30.
10- الديوان الوطني للغحصائيات

المراجع باللغة الأجنبية:

1-W.warrenHayen,Management Analysis and Cases,New Jersey-Prentis-Hall,New York 1969,P337.

2-Q.Stainer, Manpower planning, William Helnemnn London, 1970, p3.

