



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة مصطفى اسطنبولي معسكر



كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

قسم العلوم الاقتصادية

عنوان المطبوعة :

محاضرات في مقياس تخطيط و تنظيم العمل

موجهة لطلبة السنة اولى ماستر تخصص اقتصاد العمل

من اعداد :د العوفي حكيمة

السنة الجامعية :2022/2023

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان	المحاور
02	تمهيد	
04	مصطلحات	
10	اهمية ودور القوى العاملة في الاقتصاد و المجتمع	المحور الاول
24	مفهوم تخطيط القوى العاملة و ابعاده	المحور الثاني
36	اهمية تخطيط القوى العاملة و علاقته بالتخطيط الاقتصادي	المحور الثالث
46	انواع و اهداف التخطيط الاقتصادي	المحور الرابع
54	مراحل تخطيط القوى العاملة و ابعاده	المحور الخامس
61	العوامل المؤثرة في تخطيط القوى العاملة	المحور السادس
63	مشكلات تخطيط القوى العاملة	المحور السابع
65	معايير نجاح تخطيط القوى العاملة	المحور الثامن
67	طرق و اساليب تخطيط القوى العاملة	المحور التاسع
71	الاهمية الاقتصادية و الاجتماعية للقوى العاملة و تطورها في الجزائر	المحور العاشر
114	قائمة المراجع	المراجع

تمهيد :

هذه المطبوعة عبارة عن مجموعة من المحاضرات الخاصة بمقياس تخطيط و تنظيم العمل، و هي موجهة لطلبة السنة الاولى ماستر في العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، تخصص اقتصاديات العمل، و الى كل باحث و طالب سواء كان في هذا التخصص او لديه الرغبة في فهم و التعرف على الليات تخطيط ، تنظيم و سير سوق العمل و كل السياسات المتعلقة باقتصاديات العمل.

ان مصطلح التخطيط والتنظيم هو مصطلح يمارس استخدامهما في حياتنا اليومية فما يجب تخطيطه نتحدث عن ضرورة تنظيمه والعكس.. فعلى مستوى سوق العمل يجب اولا معرفة نوعية التخطيط و التنظيم من جانب اهدافه الاساسية و إلى تحقيق نتائج معينه بالاستعانة بكافه الموارد والإمكانات المتاحة التي تهدف للقيام بأعمال محددته مروراً بعدة وظائف .

فباعتبار مرحلة التخطيط هي المرحلة الأولى ضمن الليات سوق العمل لتحقيق هدف العمالة و معرفة طريقة تقليص الاختلالات على مستوى سوق العمل من خلال التكفل بالقادمين لسوق العمل و وضع خطط ملائمة للتعامل مع القوى العاملة و هي عملية تقوم على تقرير ما يجب عمله من اجل تحقيق الأهداف المرغوبة، و تهدف هذه المرحلة إلى تحديد الأهداف المستقبلية الخاصة من ناحية العرض و الطلب وطرق تحقيق هذه الأهداف، ويرى ماريون هاينز أن التخطيط يتميز بصفتين هامتين الأولى هي انه يقود المؤسسة إلى حيث تبغي أن تكون، والثانية انه يحدد الموارد والإمكانات اللازمة من اجل تحقيق الأهداف فكل ما ينطبق على المؤسسة يمكن تطبيقه على سوق العمل باعتباره هو ايضا المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها كل من الطلب و العرض من خلال التقاء كل من العارضين و الطالبين على العمل فيها.

وعلى أساس ما سبق فان التخطيط له عدة عناصر تتمثل في تحديد الهدف المراد تحقيقه، وضع السياسات التي ستحكم عملية التنفيذ، تحديد الوقت اللازم لتنفيذ السياسات الموضوعة وأخيرا تحديد الوسائل والأدوات التي سيتم الاستعانة بها لتحقيق كل ما سبق .

وللتخطيط عدة مراحل يجب أن يسير عليها بشكل متتالي وتشمل المرحلة الأولى دراسة كل ما يتعلق بالسوق من ظروف اقتصادية، اجتماعية و حتى سياسية.

كما تظهر أهميه التنظيم في كونه يقوم بتحريك الجهود بالشكل الذي يساعد على تسخير كافة الموارد والإمكانات من اجل تحقيق الأهداف المرجوة.

و بالتالي تهدف هذه المطبوعة الى محاولة المام الباحثين و الطلبة بمجال سوق العمل و كل اليات تخطيطه و تنظيمه و الكيفية التي تتم من خلالها. لفهم هذا الامر تم وضع عدة محاور ، بداية بالمحور الاول التي تناولنا فيه اهمية و دور القوى العاملة في الاقتصاد و المجتمع ،بعدها المحور الثاني حول مفهوم تخطيط القوى العاملة و ابعاده، ثم المحور الثالث حول اهمية تخطيط القوى العاملة و علاقته بالتخطيط الاقتصادي.

اما بالنسبة للمحور الرابع فتناولنا فيه انواع و اهداف التخطيط الاقتصادي ،مروا بالمحور الخامس حول مراحل تخطيط القوى العاملة و ابعادها لتحدث في المحور السادس عن العوامل المؤثرة في تخطيط القوى العاملة.

و فيما يخص مشكلات تخطيط القوى العاملة تم عرضها في المحور السابع لتاتي بعدها معايير نجاح تخطيط القوى العاملة و طرق و اساليب تخطيط القوى العاملة.

للتحدث عن حالة الجزائر و معرفة و تحليل واقع سوق العمل الجزائري و واقع القوى العاملة و تطورها
تم التطرق الى محور اخر حول الاهمية الاقتصادية و الاجتماعية للقوى العاملة و تطورها في الجزائر.

مصطلحات

علم الاقتصاد: هو علمٌ اجتماعيُّ يُعنى بشقين رئيسيين، الأول هو الإنتاج ومُتطلباته، والثاني هو آلية توزيع واستهلاك المنتجات من سلعٍ وخدماتٍ، كما يدرس الاقتصاد كيفية اتخاذ كافة التشكيلات في البلاد، ونعني بالتشكيلات المستهلكين سواءً الأفراد أو المنظمات، أو المنتجين كالشركات والمصانع، أو المنظمين لعملية الإنتاج كحكومات الدول، فيدرس كيفية اتخاذهم خياراتٍ متعددة حول إمكانية تخصيص الموارد المتاحة.

يُقسّم الاقتصاد عمومًا إلى نوعين رئيسيين هما: الاقتصاد الكلي الذي يهتم بدراسة العملية الاقتصادية المتكاملة في البلاد بكافة جوانبها، والاقتصاد الجزئي الذي يهتم بدراسة معايير محددة منها سلوك الفئات المنتجة والمستهلكة.

الموارد الاقتصادية: هي العوامل المستخدمة في إنتاج السلع أو تقديم الخدمات، فهي المدخلات التي تُستخدم لإنشاء الأشياء أو مساعدتك في تقديم الخدمات. يمكن تقسيم الموارد الاقتصادية إلى مواردٍ بشريةٍ، مثل العمل والإدارة، والموارد غير البشرية، مثل الأرض والسلع الرأسمالية والموارد المالية والتكنولوجيا.

تبرز أهمية الموارد من خلال طبيعة الاقتصاد كنظامٍ من المؤسسات والمنظمات التي إما أن تُشارك بشكلٍ مباشرٍ في إنتاج وتوزيع السلع والخدمات، أو أن تُسهل العملية. تختلف النسبة الدقيقة لكل عاملٍ من عوامل الإنتاج، من منتجٍ لآخر ومن خدمةٍ إلى أخرى، والهدف هو تحقيق الاستخدام الأكثر فعاليةً للموارد بما يزيد من الإنتاج وبأقلّ تكلفةٍ ممكنةٍ، قد يؤدي سوء التخصيص أو الاستخدام غير السليم للموارد إلى فشل الشركات، وحتى الاقتصادات بأكملها.

الكفاءة: هي مستوى الذروة للأداء الذي يستخدم أقل كميةٍ من المدخلات لتحقيق أكبر قدرٍ من المخرجات، تتطلب الكفاءة تقليل عدد الموارد غير الضرورية المستخدمة لإنتاج ناتجٍ معينٍ، بما في ذلك

الوقت والطاقة الشخصية. الكفاءة مفهومٌ قابلٌ للقياس، يمكن تحديده باستخدام نسبة المخرجات المفيدة إلى إجمالي المدخلات، يُقلل إدراك مفهوم الكفاءة من إهدار الموارد، مثل المواد المادية والطاقة والوقت أثناء تحقيق الناتج المطلوب

ديناميكيات السوق وفق العرض والطلب: هي القوى التي تؤثر على الأسعار وسلوكيات المنتجين والمستهلكين في السوق، تخلق هذه القوى إشارات تسعيرٍ تنتج عن تذبذب العرض والطلب لمنتجٍ أو خدمةٍ معينة، تؤثر ديناميكيات السوق على أيّ صناعةٍ أو سياسةٍ حكوميةٍ. هناك قوى سوق ديناميكية إلى جانب السعر والطلب والعرض، منها مشاعر المستهلكين، إذ تؤدي بعض المشاعر أيضًا إلى اتخاذ القرارات والتأثير على السوق والسلوكيات وتسعير بعض السلع والخدمات، حيث تُؤثر المشاعر على تصرفات المستثمرين والتجار والمستهلكين.

التضخم: هو مقياسٌ كميٌّ للمعدل الذي يرتفع فيه متوسط مستوى السعر للسلع والخدمات في الاقتصاد، خلال فترةٍ زمنيةٍ معينة، فهو الارتفاع في المستوى العام للأسعار، بحيث تشتري وحدة العملة فعليًا من السلع، أقل مما كانت تشتريه في الفترات السابقة. غالبًا ما يتم التعبير عن التضخم كنسبةٍ مئوية، وبالتالي يشير التضخم إلى انخفاض القوة الشرائية لعملة الدولة.

الركود و الكساد: مصطلحاتٌ اقتصاديةٌ تعبر عن انكماش وتراجع الناتج الإجمالي في البلاد، ولكن في فترات الركود، ينكمش الناتج المحلي الإجمالي لمدة عدة أشهرٍ (ربيعي السنة على الأقل)، حيث يتباطأ نمو الناتج المحلي الإجمالي لعدة أرباعٍ أحيانًا قبل أن يتحول إلى سلبي، أما في الكساد، فالتراجع يكون لفترةٍ أطول وأكثر تدميرًا من الركود، إذ يستمر الكساد سنواتٍ من الانكماش، وليس أرباعًا من السنة.

السوق السوداء: هي أسواق غير رسمية تنشأ لسببين، إما ندرة السلع، أو تحديد أسعارها بواسطة الدولة بما لا يتناسب مع البائع أو المشتري، وتعرف أيضًا بسوق الظل،

الأزمة الاقتصادية: هي عبارة عن اضطراب مفاجئ يطرأ على الاقتصاد بسبب إختلال التوازن بين الإنتاج والإستهلاك.

العاملون: تشمل فئة العاملين أي شخص يعمل ولو لمدة ساعة واحدة في الفترة المرجعية (الأسبوع أو اليوم السابق للزيارة)، كما تشمل الأشخاص الغائبين عن العمل بشكل مؤقت.

نسبة البطالة: مجموع عدد المتعطلين مقسوماً على مجموع عدد الأشخاص ضمن قوة العمل.

نسبة العاملين إلى السكان: نسبة العاملين من إجمالي السكان في سن العمل.

الأجور: سعر العمل المعروض من قبل العامل. أو هي المبالغ النقدية أو العينية المتدفقة من أصحاب العمل إلى العامل لقاء قيام العامل ببذل الجهد العضلي أو الذهني.

معدل المشاركة في قوة العمل الخام: مجموع قوة العمل مقسوماً على مجموع السكان.

معدل المشاركة في قوة العمل المنقح: مجموع قوة العمل مقسوماً على مجموع السكان في سن العمل.

عينة المسح: هي العينة الممثلة من الإطار الإحصائي لإجراء مسح القوى العاملة عليها، وتضم هذه العينة مجموع أفراد الأسر المعيشية المختارة الذين يعيشون في مسكن واحد، بمن فيهم العمالة المنزلية ومن في حكمهم.

المشتغلون في مسح القوى العاملة: هم الأفراد (15 سنة فأكثر) الذين هم خلال فترة الإسناد الزمني (السبعة أيام السابقة) للتواصل مع الأسرة يكونوا اما :

- عملوا لمدة ساعة واحدة على الأقل مقابل راتب أو ربح (نقدي أو عيني) كموظفين منتظمين أو مؤقتين أو أصحاب عمل أو يعملون لحسابهم.
- أو قاموا بمساعدة أحد أفراد الأسرة لمدة ساعة على الأقل بمقابل أو بدون مقابل في أي نوع من الأعمال التجارية أو في مزرعة خاصة بأحد أفراد الأسرة.

• أو تغيبوا مؤقتاً عن عملهم طيلة الأسبوع بسبب إجازة أو مرض أو لأي سبب آخر وسوف يعودون إليه مجدداً.

ويشمل التعريف الطلاب والباحثين عن عمل والمتقاعدين وربات البيوت ... الخ، الذين عمّلوا خلال السبعة أيام السابقة للتواصل مع الأسرة لمدة ساعة واحدة على الأقل ، مع ملاحظة أن ذلك لا يشمل الأعمال المنزلية مثل أعمال الطبخ والغسيل الذي تقوم به ربة المنزل أو أعمال الصيانة المنزلية العادية التي يقوم بها أحد أفراد الأسرة.

المتعطّلون: هم جميع الأفراد من الذكور والإناث الذين يبلغون من العمر (15 سنة فأكثر) الذين كانوا خلال فترة الإسناد الزمني:

* بدون عمل خلال السبعة أيام السابقة للاتصال بالأسرة.

* يبحثون عن عمل بجدية خلال الأسابيع الأربعة السابقة للاتصال بالأسرة ويشمل ذلك الذين لم يقوموا بالبحث عن عمل خلال الأسابيع الأربعة السابقة للاتصال بالأسرة بسبب انتظار الحصول على عمل، أو تأسيس عمل خاص بهم خلال الفترة القادمة، حيث سبق لهم البحث عن عمل قبل فترة الإسناد.

* قادرين على العمل ومستعدين للالتحاق به في حال توفّره (أي متاحون للعمل) خلال الأسبوع السابق للاتصال بالأسرة أو الأسبوعين القادمين

المتعطّلون الذين سبق لهم العمل: هم الأفراد المتعطّلون من الذكور والإناث (15 سنة فأكثر) الذين كانوا يعملون في السابق، وتركوا أعمالهم لأي سبب من الأسباب، وكانوا خلال فترة الإسناد: بدون عمل ويبحثون بجدية عن عمل، ومستعدين للالتحاق بعمل في حال توفره.

السكان (قوة العمل): هم مجموع السكان (15 سنة فأكثر)، وغير المصنّفين على أنهم (كمشغلين أو متعطّلين) عن العمل، يتم تصنيف هؤلاء الأفراد على أنهم خارج قوة العمل، لأنهم لا يعملون أو لا يبحثون عن عمل أو غير قادرين على العمل أو غير مستعدين للالتحاق بالعمل خلال فترة الإسناد

الزمني للمسح، مثل: الطلاب، وربات البيوت، والمتقاعدين الذين لا يعملون، والأفراد غير القادرين على العمل، والأفراد الذين لا يرغبون في العمل ولا يبحثون عنه لأية أسباب أخرى.

السكان (خارج قوة العمل): هم جميع الأفراد من الذكور والإناث الذين يبلغون من العمر (15 سنة فأكثر)، وغير المصنّفين ضمن القوى العاملة على أنهم (غير مشغولين أو متعطلين)، وذلك لكونهم لا يعملون أو لا يبحثون عن عمل، أو غير قادرين على العمل، أو غير مستعدين للالتحاق به خلال فترة الإسناد الزمني للمسح، مثل: الطلاب، وربات البيوت، والمتقاعدين الذين لا يعملون، والأفراد غير القادرين على العمل، والأفراد الذين لا يرغبون في العمل ولا يبحثون عنه لأية أسباب أخرى.

متوسط ساعات العمل الأسبوعية: هو مؤشر يقيس متوسط ساعات العمل الاعتيادية الأسبوعية للمشتغلين (15 سنة فأكثر)، وهو عبارة عن مجموع ساعات العمل إلى إجمالي المشتغلين.

متوسط الأجر الشهري للمشتغلين بأجر: هو مؤشر يقيس متوسط الأجر الشهري للمشتغلين مقابل أجر (15 سنة فأكثر)، وهو عبارة عن مجموع الأجر الشهري إلى إجمالي المشتغلين مقابل أجر أو متدرب مقابل أجر الذين ادلوا بالأجر.

المحور الاول :

أهمية و دور القوى العاملة .

في الاقتصاد و المجتمع

في ظل التغيرات الاقتصادية العالمية الراهنة أكد الباحثون الاقتصاديون على أن التنمية الاقتصادية لا تعتمد على مدى توافر الموارد الطبيعية أو رؤوس الأموال بقدر اعتمادها على مدى توفر الموارد البشرية المدربة والمؤهلة والدليل على ذلك أن هناك بلدان كثيرة تزخر بأراضيها بثروات طبيعية هائلة و تملك رؤوس أموال ضخمة و لكن بقية ضمن الدول المتخلفة و السبب في ذلك يرجع أساسا الى افتقارها هذه الدول عموما الى موارد بشرية مؤهلة في مختلف القطاعات الاقتصادية

الاطار النظري للقوى العاملة

تتطلب أي دراسة للسكان ذوي النشاط الاقتصادي في بادئ الأمر، التمييز بينها وبين الفئات الأخرى من السكان، و من ثم يمكن قياس هذه الفئة و مقارنتها بإجمالي السكان و ذلك من أجل التعرف على العلاقات التي تربط بينهما. في الوهلة الأولى، يبدو أن التمييز بين السكان النشطين اقتصاديا و إجمالي السكان في فترة زمنية معينة و إطار جغرافي معين، أمر سهل و هين، و لتحقيق ذلك يتطلب منا القيام بعملية العد. لكن الواقع العملي يعكس غير ذلك، حيث تعترض العملية الكثير من المشاكل و الصعوبات.

إن عملية التحديد الدقيق لحالة نشاط السكان عملية ضرورية لما لها من أهمية في رسم السياسات الاقتصادية و الاجتماعية المناسبة، و ما يتصل بها من خطط و برامج.

فمن هو الناشط اقتصاديا و من هو غير الناشط اقتصاديا؟

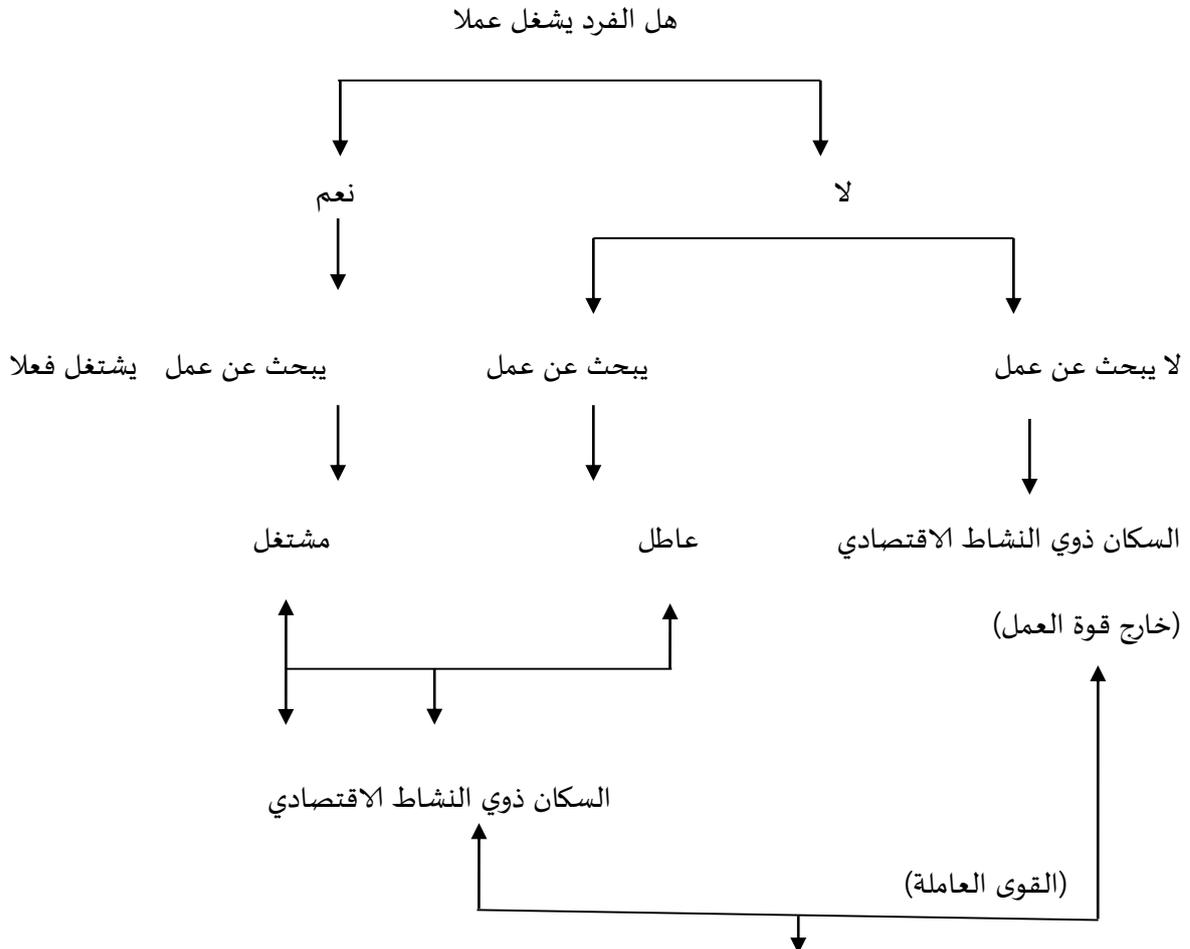
يستمد الأساس المفاهيمي لتمييز الناشط اقتصاديا ضمن السكان، من القرار المتعلق بإحصائيات السكان النشطين اقتصاديا، و العمالة و البطالة و العمالة الناقصة الذي اعتمد في سنة 1982، في المؤتمر الدولي الثالث عشر لخبراء إحصائيات العمالة. هذا الأساس مرتبط و متوافق تماما مع نظام الحسابات القومية.

و يعرف هذا القرار السكان الناشطين اقتصاديا أنهم يشملون "جميع الأشخاص من الجنسين الذين يوفرون الإمداد باليد العاملة لإنتاج السلع و الخدمات الاقتصادية كما عرفتها نظم الأمم المتحدة للحسابات و الموازين القومية خلال فترة زمنية مرجعية محددة

التعريف الأكاديمي للسكان النشطين اقتصاديا:

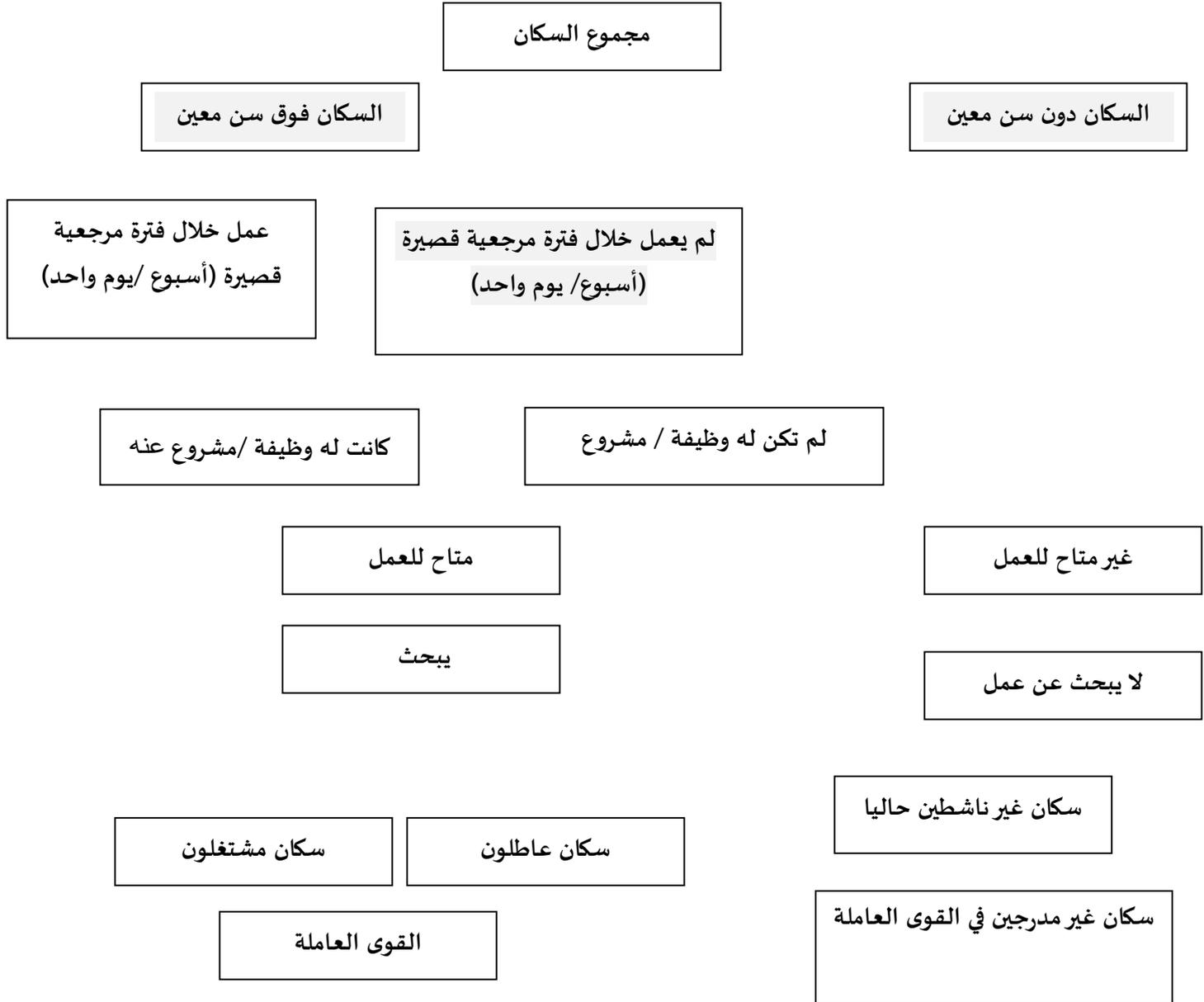
"هم مجموع السكان في توقيت معين من الذين يعملون و الذين لا يعملون (و مصنفين كعاطلين) في هذا التوقيت المحدد. و يتم الحكم على كون الفرد عاملا أو عاطلا من خلال الفترة المرجعية احتسب عاملا و إن لم يكن لديه عمل و يبحث عن عمل اعتبر عاطلا فإذا لم يكن يعمل و لا يبحث عن عمل اعتبر خارج قوة العمل. و يمكن تمثيل هيكل القوة البشرية في الشكلين الاتيين":

هيكل السكان و علاقته بالنشاط الاقتصادي و سوق العمل



المصدر: هاشم الباش، الاستخدام و البطالة، سلسلة الدراسات الاجتماعية و العمالية، مجلس وزراء العمل و الشؤون الاجتماعية للدول العربية الخليجية، العدد 13، شوال، 1409/1989، ص110.

الإطار العام القوى العاملة



المصدر: مكتب العمل الدولي

تعريف السكان النشطين اقتصاديا

1. تعريف السكان النشطين اقتصاديا حسب BIT :

تضم هذه الفئة كل الأشخاص الذين مارسوا نشاطا اقتصاديا تجاريا ساعة على الأقل خلال الأسبوع المرجعي (حتى إذا صرحوا أنهم بدون عمل)، و يبحثون عن عمل، أو يؤدون الخدمة الوطنية. وتشمل القوى العاملة جميع الأشخاص الذين هم خلال فترة مرجعية محددة سواء مشغولين أو عاطلين عن العمل أي ينتمون إلى قوة العمل إذا كانت فترة الاستقصاء قصيرة، و على سبيل المثال خلال يوم أو أسبوع، على نحو أكثر تواتر يتم استخدام عبارة "السكان النشطين في الحين" أو "قوة العمل". و إذا كانت الفترة طويلة، مثل سنة، نستخدم عبارة "السكان عادة النشطين".

2. تعريف السكان النشطين اقتصاديا حسب الديوان الوطني للإحصائيات (ONS):

تتكون هذه الفئة من السكان المشغولين فعلا و كذا الذين يبحثون عن شغل:

أ- الباحثون عن عمل* (STR_1): و هو كل شخص في سن العمل (16-64) سنة، لم يشتغل من قبل و ليشغل خلال فترة الاستقصاء و يبحث عن عمل.

ب- الباحثون عن عمل (STR_1): و هو كل شخص في سن العمل (16-64) سنة اشتغل من قبل و لا يشتغل خلال فترة الاستقصاء و يبحث عن عمل.

يمثل هذا المصطلح (السكان النشطين اقتصاديا) مرتكز الاهتمام في سوق العمل، فهو يشمل كل الأشخاص الذين تجاوزوا حد أدنى من العمر و يستوفون شروط إدراجهم ضمن العاملين أو العاطلين (قوة العمل) حسب منظمة العمل الدولية. أما القوى العاملة الفعلية حسب المنظمة فتشمل الأشخاص الذين قاموا بعمل و لو لمدة ساعة واحدة فقط خلال الفترة المرجعية، و كذا الأشخاص

الغائبين عن العمل مؤقتا بسبب المرض، أو العطل، أو عطل الأمومة أو الإجازة. و تعتبر شريحة السكان النشطين أو قوة العمل في الوقت الراهن أوسع المقاييس انتشارا و هو مقياس يعتمد على فترة مرجعية.

قد يحمل تعريف السكان ذوي النشاط الاقتصادي في طياته بعض الغموض. فبعض الدراسات القائمة على المقارنات الدولية يمكن أن تثير الشك في التفسير لاحتوائها على أخطاء، نظرا لاختلاف التعارف و المقاييس بين مختلف البلدان. ناهيك عن تباين درجة التقدم الاجتماعي و الاقتصادي يؤثر بشكل كبير على حجم الأفراد الداخليين في مجموعة السكان النشطين اقتصاديا، حيث يتصور البعض أن هذا القسم من السكان يكون كبيرا في المجتمعات المتخلفة لأن أفرادها يعملون في سن مبكرة إلى سن متأخرة طلبا للرزق و العيش". لاسيما وأن تعبير السكان ذوي النشاط الاقتصادي يشتمل عادة على كل الأشخاص الذين يمارسون النشاط الاقتصادي دون الاهتمام بالفئات العمرية.

إن هناك حدود غير واضحة للتفريق بين الفرد النشط اقتصاديا و غير الناشط و هذا ما يجعل فئة من الأفراد تقع في منطقة الوسط بين هاتين الفئتين، و يكون وضع أفرادها متذبذبا و يطلق عليها في بعض الكتابات الفئة الهامشية لعدم تمكنها ففي كثير من الأحيان، من تحديد انتمائها إلى أية مجموعة من المجموعتين، مما قد يترك كثير من الشك حول المقارنات المحلية لفترات زمنية مختلفة أو في المقارنات الدولية، كما أن هذه الفئة غير موزعة بشكل متماثل أو نمطي داخل مجمل السكان النشطين اقتصاديا، إنما تقع بشكل مختلف و خاصة للأفراد الذين يعملون في الزراعة و التجارة ضمن الإطار العائلي.

مادام حجم هذه الفئة الهامشية يختلف و يتغير بين وقت و آخر، و حسب المناطق فإن تطور حجم السكان النشطين اقتصاديا سيتبع تغير هذه الفئة، و كلما زادت الفئة الهامشية أصبح قياس فئة السكان الناشطين اقتصاديا غاية في الصعوبة.

لقد ذهب الكثير من الاقتصاديون إلى الاستعانة بمعيار جديد للتفريق بين الأفراد النشطين اقتصاديا و غير النشطين اقتصاديا ووقع الاختيار على "عدد ساعات العمل", و قد يحل هذا المعيار جزءا من الإشكال لبعض الأفراد الذين يعملون بصفة منتظمة و لكن سيزيد من الصعوبة عند حساب وقت الأفراد الذين يعملون بصفة متقطعة و غير منتظمة.

اهم المعدلات المعتمدة في القوى العاملة:

1. معدلات المشاركة في النشاط الاقتصادي:

يمكن تحديد معدل المشاركة في النشاط الاقتصادي بقسمة عدد السكان النشطين على حجم السكان الإجمالي و يطلق عليه بمعدل المشاركة. و قد يحسب هذا المعدل حسب الجنس أو العمر أو الجنسية أو الحالة المدنية, و هذا ما قد يساعدنا في دراسة و تحليل و فهم التركيبة الوظيفية للسكان بصورة أكثر تفصيلا بسبب تداخل عوامل كثيرة في تحديده. و يمكن حساب نوعين من معدلات المشاركة في قوة العمل:

1-1 معدل النشاط الاقتصادي الخام: يستخدم هذا المعدل لقياس حجم قوة العمل كنسبة من مجموع السكان. و يؤثر في هذه النسبة عاملان:

• الاستعداد التام للإسهام في قوة العمل.

• العوامل الديموغرافية, و لاسيما التركيب العمري و الجنسي للسكان.

تقدم هذه الطريقة فكرة عن حجم السكان الذين يقومون بالعمل الذي تعتمد عليه الحياة الاقتصادية في المجتمع.

لمعدل النشاط الاقتصادي الخام أهمية اقتصادية واضحة، فكلما ازداد هذا المعدل ازداد نصيب الفرد من الدخل الذي يمكن الحصول عليه عند مستوى معين من الإنتاجية، ودرجة الاستخدام لقوة العمل.

2-1 معدل النشاط الاقتصادي الصافي أو المنقح: أوجد الخبراء الديموغرافيون مقياسا آخر لمعدل النشاط الاقتصادي يدعى معدل النشاط الاقتصادي الصافي أو المنقح، وهو يقيس مجموع القوة العاملة إلى السكان عند سن معينة (عدد السكان في سن العمل) و يحسب على النحو الآتي.

أعداد العاملين + أعداد المتعطلين

معدل المشاركة في قوة العمل المنقح = $\frac{\text{أعداد العاملين + أعداد المتعطلين}}{\text{عدد السكان في سن العمل}} * 100$

عدد السكان في سن العمل

3-1 معدل النشاط المنقح العمري:

النسبة المئوية لعدد السكان الناشطين اقتصاديا في فئة عمرية، في بلد ما، و خلال فترة زمنية معينة بالنسبة لإجمالي السكان عند سن العمل في نفس الفئة العمرية في المنطقة، خلال نفس الفترة الزمنية.

4-1 معدل النشاط المنقح النوعي:

النسبة المئوية لعدد السكان الناشطين اقتصاديا في نوع معين من السكان (ذكور وإناث) في بلد ما خلال فترة زمنية معينة بالنسبة لإجمالي السكان عند سن العمل من نفس النوع (ذكور وإناث) في المنطقة خلال نفس الفترة الزمنية.

نظرا لاختلاف التعارف المستخدمة وطريقة القياس المطلقة على السكان الناشطين اقتصاديا، فإن جانبا كبيرا من الفروقات يظهر بين معدلات المشاركة في النشاط الاقتصادي بين بلد و آخر و قد ينبع من اختلاف التعارف و المقاييس. و يتوقف معدل النشاط الاقتصادي على كثير من العوامل نذكر منها:

-القوانين التي تحكم سن العمل المسموح به و المدة الإجبارية للتعليم (سن التعليم الإلزامي).

- القوانين التي تحكم ظروف التوقف عن العمل(سن التقاعد العادي و المسبق).

- مدى مشاركة النساء في اليد العاملة.

- الظروف الاقتصادية و ما يتميز به من ركود و انتعاش.

- نظام التأمين على البطالة.

- معدل الزيادة الطبيعية للسكان و تطور مؤشر الأمل في الحياة.

- معدلات الهجرة

يلاحظ بصورة واضحة و جلية أن المعدل يتغير بشكل كبير حسب العمر والجنس,و يمكن تفسير ذلك باختلاف تركيب البنية العمرية للسكان.كما تلعب الحالة المدنية للسكان دورا لا بأس به في اختلافات المشاركة في النشاط الاقتصادي.فإذا كان معدل الزواج مرتفعا,فإن ذلك قد يؤدي إلى ارتفاع معدل المشاركة و خاصة بالنسبة للذكور لأنه يعني تحمل عبء اقتصادي,وقد يكون هذا الوضع معاكسا لوضع المرأة المتزوجة.

فيما يخص البلدان التي تعتمد على القطاع الزراعي كمورد أساسي في تمويل عملية التنمية,نجد أن الأفراد قد يبدؤون العمل في سن مبكرة و ينتهون عند ين متقدم,مما يجعل أن سن التقاعد لن يكون له تأثير على معدلات المشاركة.

في بعض البلدان قد تضاف إلى معدلات المشاركة,أفراد القوات المسلحة,غير أنه إذا أريد للمقارنات أن تكون أكثر مصداقية و موضوعية و تتجنب الشكوك التي تشوب معدل المساهمة,فلا بد من أخذ فئة الأفراد من المدنيين فقط.

1-5- عيوب مقياس معدل النشاط الخام:

- يوجد عدد كبير من العمال لا يدخل في مفهوم قوة العمل لأن ما ينتجونه لا يعبر عن دخل مادي, مع أنه يساهم مساهمة محسوسة في رفاهية السكان مثل ربات البيوت, وإذا تم إدراجهم في قوة العمل فإن الميزة الظاهرة لمعدل النشاط تكون وهمية.

- فترة الإسناد لقوة العمل قد تستبعد عددا ضخما من الأطفال المشتغلين إلى حد ما بأنشطة اقتصادية.

- عدم مراعاة مساهمة كل نوع في النشاط الاقتصادي

السكان خارج القوى العاملة

السكان غير ذوي النشاط الاقتصادي:

السكان غير ذوي النشاط الاقتصادي (خارج قوة العمل) فهم الأفراد القادرون على العمل, ولكنهم لا يعملون, ولا يبحثون عن العمل, سواء بسبب عدم رغبتهم فيه أو لاستغنائهم عن التكسب عن طريق العمل أو بسبب عدم إمكانهم الدخول في سوق العمل, وتظم هذه الفئة ما يلي:

- ربات البيوت وغيرهن من النساء المتفرغات للأعمال المنزلية.

- الطلبة المتفرغون للتعليم من الجنسين.

- أرباب المعاشات وهم الأفراد (أقل من 65 سنة) الذين تركوا أعمالهم, وأصبحوا يعتمدون بصفة أساسية على معاشات أو تعويضات عن المدة التي قضوه في عملهم السابق.

- الأفراد الذين لا يزاولون عملا ولا يبحثون عنه رغم قدرتهم عليه, وذلك بسبب اكتفائهم بما يحصلون عليه من دخول خاصة أو إعانات دورية.

- نزلاء السجون.

فالغير النشيطين اقتصاديا نجد منهم "الطلبة المنتظمون في الدراسة بقصد الحصول على مؤهل تعليمي, و ربة المنزل, و هي: الأثني التي يبلغ عمرها 15 سنة فأكثر, و غير المشتغلة, و لا تبحث عن عمل, و غير منتظمة في الدراسة, و تقوم بالأعمال المنزلية للأسرة, كما تشمل هذه الفئة كل شخص يبلغ من العمر 15 سنة فأكثر, و قادر على العمل و لا يزاوله و لا يبحث عنه و غير منتظم بالدراسة و غير متفرغ لأعمال المنزل و له دخل من عائدات الأسهم أو السندات أو يملك عقارات أو يتقاضى راتباً تقاعدياً أو إعانات من مؤسسات عامة أو خاصة, و العجزة غير القادرين على العمل بسبب كبر السن أو أية إعاقة جسمية أو عقلية أو المرض, و نزلاء السجون و المصححات العقلية و المستشفيات"

أما السكان خارج القوة البشرية (الأشخاص الذين ليسوا ضمن قوة العمل), هم عبارة عن فئة تشمل جميع الأشخاص غير المصنفين ضمن العمالة أو البطالة أثناء الفترة المرجعية, و بالتالي ليس لهم أي نشاط في الوقت الراهن. و هذه الفئة تشمل الأطفال و صغار السن الذين تقل أعمارهم عن السن المحددة لقياس السكان النشطين في الوقت الراهن, تشمل أيضا العجزة, المرضى...

لذا نجد أن الأفراد خارج القوة البشرية و كذا الأفراد خارج قوة العمل ينظر إليهم على أساس أنهم أفراد معولون, لأنهم يستهلكون دون مشاركة في الإنتاج, و يقع عبء الإعالة الاقتصادية على عاتق أفراد قوة العمل, و نجد أن هذه الفئة من السكان تمثل نسبة كبيرة من المجتمع العربي بالخصوص, مقارنة بالدول الأخرى.

الإعالة الاقتصادية:

يمكن حساب معيار مهم في الاقتصاد, ألا و هو معدل الإعالة و يمثل نسبة عدد الأشخاص غير النشطين اقتصادياً إلى عدد الأشخاص الذين هم في سن العمل, و عادة ما يوضح كنسبة مئوية.

"فمعدل الإعالة في اقتصاد ما، يقدم دلالة على التوزيع العمري للسكان في الاقتصاد. وللتعبير عن هذا المقياس بدقة فإننا ننسب السكان الذين يمارسون نشاطا اقتصاديا، إلى السكان الذين لا يمارسون نشاطا، حتى و لو كانوا في سن العمل. و لكن نظرا لصعوبة الحصول على البيانات بهذا القدر من التفصيل فإننا عادة ما نستخدم بيانات السكان حسب التوزيع العمري لحساب معدل الإعالة. وطبقا لذلك التعريف، فإن معدل الإعالة يساوي عدد السكان الذين لم يبلغوا بعد سن العمل، مضافا إليه عدد السكان الذين بلغوا سن المعاش لنحصل على أعداد الأشخاص المعالين. ثم نقسم أعداد المعالين على أعداد السكان في سن العمل. و منه فإن معدل الإعالة يساوي:

$$\text{عدد الأفراد في سن (0-14)} + \text{عدد الأفراد (64 سنة فأكثر)}$$

عدد الأفراد في سن (15-64)

معدل الإعالة الاقتصادية في الحقيقة ما هو إلا مقلوب معدل النشاط الاقتصادي الخام. كلما زاد معدل الإعالة، كلما يعني ذلك أن هناك عدد أكبر من السكان يجب أن يعالوا بواسطة كل شخص في سن العمل، والعكس كلما قل معدل الإعالة كلما يعني ذلك انخفاض عبء الإعالة الواقع على كل شخص في سن العمل. ومن الواضح أن معدل الإعالة يعبر عن مدى العبء الذي يلقيه السكان في فئات عمرية معينة على باقي الفئات في المجتمع. فبالنسبة للأفراد ذوي الأسر الكبيرة يكون العبء واضحا على الأفراد في سن العمل في الأسرة، وبهذا الشكل فإن الهيكل العمري الذي يتضمن الكثير من الأفراد المعالين يعني أن الأفراد العاملين سيدخرون بقدر أقل، لحاجتهم إلى الإنفاق على الأسرة، وكذلك فإن إيرادات الحكومة لأبد و أن تذهب نحو الإنفاق على مشاريع توفير الغذاء، والتعليم، ولأبد من الإنفاق على مشروعات البنية الأساسية.

الأهمية الاقتصادية والاجتماعية للقوى العاملة

الأهمية الاقتصادية للقوى العاملة :

- تحقيق الاستقرار الاقتصادي بالعمل على إنتاج أكبر قدر من الإنتاج المادي و تحقيق أعلى مستويات الاستغلال للموارد المتاحة من اليد العاملة
- زيادة الدخل الإجمالي مما يسمح برفع نصيب الأفراد من الدخل الحقيقي
- المساهمة في ترقية الصادرات و الحد من الواردات من خلال زيادة في الإنتاجية في القطاعات للنهوض بالاقتصاد المحلي
- القضاء على البطالة و التخفيف من حدة الفقر عن طريق التوظيف المستمر و المجدد لأفراد المجتمع و بالتالي تحسين مستوى معيشتهم خاصة بالمناطق الريفية
- تسمح القوى العاملة إلى الزيادة في إجمالي التكوين الرأسمالي و الناتج المحلي وهذا ما يؤدي بمرور الزمن إلى زيادة نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي.
- تؤدّي القوى العاملة إلى تئمين قيمة العمل البشري ورفاهية البلد للناتج الوطني.
- كلما ارتفعت كتلة القوى العاملة كلما نقص العجز في الموازنة العامة بسبب تدني مدفوعات الحكومة للعاطلين (صندوق دعم البطالة).
- تؤدّي القوى العاملة إلى الحد الهجرة الخارجية من الكفاءات العلمية و شريحة واسعة من المتعلمين و ذلك بسبب توفر و تنوع مصادر دخل جديدة لتحسين قدرتهم المعيشية و لتلبية طموحاتهم الشخصية التي وفرتها و حققتها مجتمعاتهم
- تلعب القوى العاملة إلى حيوية القطاعات الإنتاجية و ذلك للظروف العمل اللائقة
- تسمح القوى العاملة الى حد كبير في ترسيخ مفهوم المواطنة و الارتباط بالوطن و القضاء على الجهوية .

الأهمية الاجتماعية للقوى العاملة :

- محاربة الأمراض الاجتماعية التي تتمثل في أمراض وشرور اجتماعية ومشاكل عائلية قد تؤدي إلى تفكك المجتمع الذي تنشر فيه وتستفحل ويؤدي إلى انقسام هذا المجتمع وتشوه القيم الأخلاقية والاجتماع.
- تؤدي إلى الإحساس بزيادة قيمتهم وأهميتهم الاجتماعية وأنهم عنصر هام في المجتمع من خلال مزاولة أعمال وأنشطة إنتاجية.
- يساهم تشغيل القوى العاملة إلى الارتياح و النمو النفسي الجيد و عدم الاكتئاب بالنسبة للشباب الذين ما زالوا في مرحلة النمو والنضوج العقلي.
- تقليص الأمراض الاجتماعية الخطيرة كالرذيلة والسرقه والنصب والاحتيال.

المحور الثاني :

مفهوم تخطيط القوى

العاملة و ابعاده

إن إدارة المؤسسة الحديثة التي تسعى باستمرار إلى البقاء و النمو و النجاح يجب أن تركز إهتمامها على تخطيط القوى العاملة فيها و أن تنظر إلى المستقبل و ترى إحتتمالاته و تستعد لهذه الإحتتمالات و باعتبار أن المؤسسة أصبحت تعمل اليوم في إقتصاد ديناميكي للغاية ، حيث التغيير هو القاعدة وليس الإستثناء، وقد يكون هذا التغيير فجائيا و شاملا ، أو قد يكون بطيئا و يحدث بالتدريج.

ولكن المهم أن الأشياء لا تبقى أبدا على حالها ساكنة بل تتغير باستمرار، و قد يؤدي هذا التغيير إلى ظهور مشكلات حالات عدم التوازن في القوى العاملة و التي يواجهها كل الأفراد القائمين بعملية تخطيط القوة العاملة على مستوى المؤسسة. و هنا نجد أن المخطط الناجح يتعامل مع مشكلات منظورة، بينما يناظر المخطط غير الناجح مع مشكلات غير منظورة ، و الفرق بين الموفقين يرجع بلا شك إلى نوعية البيانات المعتمدة و الأساليب المستعملة و خبرة المخطط.

نقصد بهذه الأساليب مجموعة الوسائل الفنية التي يمكن إستخدامها في تحديد إحتياجات المؤسسة من القوى العاملة المستقبلية في مختلف المهن و درجات المهارة بكل منها، لإنجاز حجم النشاط المخطط و مواجهة بعض التغيرات التي تحدث كإعادة تنظيم أو إدخال تكنولوجيا جديدة .. الخ و على ما سبق تطرح الإشكالية في مجموعة من الأسئلة و هي كالاتي:

- ماهية تخطيط القوى العاملة؟ و ما أهدافها؟

- كيف يتم تحليل مطلوب التنبؤ بالعمالة؟ و ماهي أساليب تخطيط القوى العاملة؟

1- مفهوم القوى العاملة:

مفهوم القوى العاملة يشير إلى قطاعين من السكان ، قطاع المشتغلين، و قطاع المتعطلين، أي كل من يقوم بعمل فعلي و كل من يمكن ان يمارس عملا عندما يتوافر هذا العمل ، عادة ما يتم التمييز بين

الفرد المشتغل و الفرد المتعطل بأن الاخير تتوافر لديه القدرة و الإستعداد و الرغبة في العمل ولكنه لا يجد عملا يمارسه

- فالقوى العاملة تنحصر في تلك النسبة من الموارد البشرية (السكان بصفة عامة) و التي هي في سن العمل و تعمل في قطاعات الإنتاج أو الخدمات وذلك بأجر أو بدون أجر بإضافة إلى الفئة المتعطلة التي لديها القدرة و الرغبة و الإستعداد للعمل و يبحثون عنه.

يعتبر الفرد جزءا من القوى العاملة إذا بلغ سنا معينة و غالبا ما يحدد القانون في بلد ما الحد الأدنى والأعلى لعمر الفرد لكي يعتبر عضوا من ضمن القوى العاملة في ذلك البلد. و يحدد قانون العمل الجزائري الحد الأدنى للعمل بست عشرة سنة 16 لا يمكن ، في أي حال من الاحوال ، أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ست عشرة 16 إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهيين، التي تعد وفقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما.

* مفهوم تخطيط القوى العاملة:

تعددت مفاهيم التي أطلقت على تخطيط القوى العاملة إلا أنها في مجملها تصب في مفهوم واحد، حيث لا تخرج هذه العملية في جوهرها عن تحديد الطلب المستقبلي لقوى العمل و مقارنة بالمستوى المعروض منها خلال نفس الفترة ، و عمل إستراتيجية للتوفيق بين تلك المستويات المقدرة للعرض و الطلب.

- عرفه نوري منير أنه التنبؤات النظامية للطلب أو الحاجة للموارد البشرية و عرض هذه الموارد في المنظمة خلال فترة مستقبلية.
- يقول محمد إسماعيل بلال عن تخطيط القوى العاملة توفير العمالة التي تستطيع أداء المهام المطلوبة بطريقة صحيحة و في الوقت المناسب و بالتكلفة المناسبة

- تخطيط القوى العاملة حسب مفهوم كاظم حمود و كاسب الخرشة يتضمن تحديد الإحتياجات المطلوبة من القوى العاملة من حيث الكم والنوع.
- أحمد ماهر يعرف تخطيط القوى العاملة يعني أساسا تحديد أعداد و نوعيات العمالة المطلوبة خلال فترة الخطة.
- يعرف جاري ديسلر تخطيط القوى العاملة : هو عملية إعداد الخطط اللازمة لشغل أو لتجنب الفراغات الوظيفية المتوقعة ، إنطلاقا من تحليل الوظائف الجديدة ، أو المتوقع أن تكون شاغرة ، و ما إذا كان سيتم شغلها بمرشحين من داخل المنظمة أو خارجها.لذلكفإن تخطيط القوى العاملة يشير إلى التخطيط المرتبطة بجميع الوظائف داخل المنظمة خلال فترة مستقبلية.
- يعرف shimonrandall تخطيط القوى العاملة هو صيرورة إعداد و تطبيق مخططات و برامج تهدف إلى ضمان تنظيم عدد العمال و نوعية اليد العاملة اللازمة و هذا في الوقت الذي تحتاج إليهم .
- يعرف كل من joseph moisset ,plante toussaintتخطيط القوى العاملة على انه : إجراء نظامي مكون من مجموعة من العمليات الممنهجة بطريقة متناسقة و فعالة تحت رعاية مسيري المؤسسة ، يهدف تزويدها بالقوى العاملة التي تحتاجها من أجل إنجاز مهامها و تحقيق أهدافها على إحسن وجه.
- يعرف sekiou و آخرون تخطيط القوى العاملة : هو النشاط القاعدي الذي يحوي مجموعة من النشاطات التي تسمح لمسيري مؤسسة معينة،بالإتفاق مع جميع المستويات الإدارية بتحديد تحليل تقديم و التنبؤ بإحتياجات القوى العاملة التي تتعلق باهداف المؤسسة و الاهداف الخاصة بالإجراء من خلال إستراتيجيات قصيرة ،متوسطة و طويلة المدى.

يمكن تحديد الإطار الاساسي لمفهوم و وظيفة تخطيط تاموارد البشرية من خلال تحديد الهداف من عملية تخطيط و الذي يتحدد بالآتي:

- تقديم إحتياجات المؤسسة من الموارد البشرية ذات المهارات و التخصصات ، المحددة خلال فترة زمنية مقبلة و إختبار أفضل الطرق لتوفر هذه الإحتياجات.

*أهداف وفوائد القوى العاملة

لضمان أداء المؤسسة لواجباتها ومهامها المناطة بها بكفاءة وفعالية وتأديتها لدورها الاجتماعي و الاقتصادي ضمن المحيط التي تشكل هي نظاما فرعيا منه و بما يؤدي الى خلق حالة توازن بين عرض القوى العاملة والطلب عليها .

أ- الأهداف: يمكن من خلال تعريف تخطيط القوى العاملة كما يأتي :

- التعرف على الوضع القائم للقوى العاملة بصورة تفصيلية تمكن من تحديد المعالم الواقعية لقوى العمل المتاحة.
- التعرف على مصادر القوى العاملة و دراستها و تقييمها بهدف تحديد أسلوب الإستفادة المثلى منها في تنفيذ خطة القوى العاملة من حيث العدد و النوع.
- و من خلال البيانات و المعلومات المشار إليها يتم التوصل إلى تحديد المشاكل التي تحد من الإستخدام الرشيد لقوة العمل الحالية و المستقبلية.
- محاولة وضع مجموعة من الحلول العملية لكل أو معظم هذه المشاكل في الوقت الحاضر مع مراعاة الحل التدريجي لما تبقى منها في المستقبل وضمان عدم تكرارها مع عدم ضرورة التركيز بصفة خاصة على إيجاد الحلول المناسبة لمشكلكي البطالة المقنعة والعجز في بعض فئات العاملين .

- التديبر والحصول على حاجة المؤسسة من العاملة ذات الكفاءة والصلاحية لشغل وظائفها المستقبل .
- وضع الأسس لتطوير أنشطة و برامج القوى العاملة ،كالإختيار و التعيين والترقية والتدريب و تقارير تقويم الكفاءة ووصف الوظائف لضمان الوصول إلى مستوى التشغيل الإقتصادي السليم و المستقر داخل المؤسسة .
- تقليل تكلفة الإنتاج عن طريق ترشيد بند الرواتب و الأجور بالإستخدام الأمثل للقوى العاملة.
- ب- الفوائد: من فوائد تخطيط القوى العاملة والتي تعود على المؤسسات القائمة به فيما يلي:
 - يوفر أسس جديدة للإستخدام الأمثل للقوى العاملة ،وبما يضمن التخلص أو الحد من ظاهرتي البطالة المقنعة والعجز في بعض فئات العاملين وبالتالي فإنه يؤدي الكلف غير المبررة في أجور الأفراد غير المنتجين بسبب فيضهم على الحاجة .
 - إتاحة الفرصة أمام المؤسسة للتأكد من مدى الإستفادة من المصادر البشرية المتاحة لها ، وخاصة هؤلاء الذين يؤدون أعمالا لا تتوافق مع قدراتهم .
 - المحافظة على القوى العاملة وتخفيض معدل دوران العمل ،مما يؤدي الى ضمان إحفاظ المؤسسة بالإطارات الفنية الجديدة وعدم إفساح المجال أمام تسرب هذا النوع من القوى العاملة الى مؤسسات منافسة .
 - إتاحة الفرصة أمام المؤسسة لمراجعة ملائمة هيكلها التنظيمي وهيكل الوظائف فيها .
 - يجعل المؤسسة تتمتع بدرجة عالية من المرونة لغرض إستعاب التطورات التكنولوجية والتنظيمية الجديدة ،ولمواجهة التغييرات الطارئة في هيكل القوى العاملة فيها .

- يساهم مساهمة فاعلة في وضع الفرد المناسب في المكان المناسب بما يضمن تحسين مستويات الأداء .

التحليل المطلوب من العمالة

يتضمن التحليل المطلوب من العمالة التنبؤ بالموارد البشرية المطلوبة من حيث العدد والنوعية والكفاءة.

• العوامل المؤثرة في التنبؤ بالعمالة :

أ- تحديد الوظائف المطلوبة : على المديرين التنفيذيين أن يسألوا أنفسهم ما إذا كانت الوظائف المقررة مثلا في الخطة الحالية مطلوب القيام بها وهل يمكن الإستغناء عن بعض الوظائف ؟ وهل يمكن إختصار العمل ؟ وهل يمكن الإستغناء عن بعض الإجراءات والنماذج ؟ وعلى المديرين أن يضعوا نصب أعينهم مدى الوفرة والجهد والتكاليف التي يمكن تحقيقها جراء ذلك.

ب- التأكد من أن تحديد المقررات الوظيفية تم بطريقة سليمة: وذلك من خلال بعض

الدراسات والأساليب في هذا المجال ،ومن أمثلتها مايلي:

- دراسات العمل والأساليب.

- المقارنة مع أقسام أو مصانع أو إدارات أخرى متشابهة.

- دراسة مدى التطور في إنتاجية العمال وأثرها في عددهم المطلوب.

- دراسة مدى كفاءات الآلات والأساليب الفنية على عدد العاملين المطلوب.

ت- التأكد من أن من يشغل الوظائف قادر على أدائها: يؤدي عدم إمتلاك العاملين للمهارات

والقدرات اللازمة لأداء وظائفهم إلى إنخفاض الانتاجية ، الأمر الذي يلزم تعويضه من خلال

تعيين مزيد من العاملين في نفس الوظيفة ،ويؤدي الأمر تكديس أعداد من العاملين لا لزوم لهم لأداء عمل معين.

وتؤدي عمليات الترقية إلى الوظيفة أ، النقل لها إلى نفس الأثر أحيانا إذا لم يكن الموظف الذي تم ترقيته أو نقله غير مكتسب للمهارات والقدرات المطلوبة.

ث- تحديد تأثير الموقع في حجم الإنتاج: يجب أن تدرس خطة الإنتاج أن مشروعات التنفيذ المدرجة في خطة العام الجديد ،أو الميزانية لمعرفة مدى التطور الواجب في هيكل العمالة من حيث نوعيتهم وأعدادهم.

ج- تحديد تأثير التغيير المتوقع في تكنولوجيا الإنتاج: هناك مستوى تكنولوجي عالي يمكنه أن يحل محل العاملين ،وعلى الشركة أن تأخذ قراراتها بناء على العائد والتكلفة .

ح- تحديد تأثير التغيير في الهيكل الوظيفي: يأتي على المنظمات فترات لتغيير التنظيم فيها، كأن يتم دمج أقسام أو تصفية أقسام بكاملها أو صنع وظائف جديدة و الإستغناء عن أخرى .

• طرق التنبؤ بالعمالة المطلوبة

أ- تقدير الخبراء والمديرين: تعتبر هذه الطريقة أبسط الطرق، حيث يطلب من المديرين أن ينظرو إلى ماضي المنظمة ويدرسون تطور حجم العمالة عبر السنوات، ثم ينظرون إلى أفاق المستقبل في محاولة التعرف على شكل المشروع لتحديد حجم العمالة في المنظمة ككل.

ب- نسبة العمالة إلى الإنتاج والمبيعات: هنا تقوم الإدارة العليا بربط حجم العمالة بأحد العناصر ذات العلاقة القديمة بها، ومن أمثلة العناصر المرتبطة بحجم المبيعات وحجم الإنتاج.

ت- التقدير بواسطة وحدات العمل والإنتاج: يقوم مديرو الأقسام ووحدات العمل ،بداية من أدنى المستويات التنظيمية بتقدير إحتياجاتهم من العمالة من خلال الخطة المقبلة.

ث- تحليل عبء العمل في المستقبل : يقوم المديرون بإجراء التحليل لكل وظيفة ، وعبء العمل

الذي يستطيع ان يقوم به الفرد العادي داخل الوظيفة وفق المعادلة التالية:

عدد العاملين بالوظيفة = عبء العمل الإجمالي في الوظيفة + عبء العمل الذي يقوم به الفر

*أساليب القوى العاملة

من الملائم التفكير في تنمية القوى العاملة في شكل أربع فئات متداخلة:

• تقييم الإحتياجات القوى العاملة وكفاءتها.

• تحسين نوعية القوى العاملة.

• تعزيز كمية القوى العاملة .

• تحسين الطريقة التي تتم بها مضاهاة العاملين بالوظائف.

ولتحقيق هذه المساعي كان من الواجب إتباع مجموعة من الأساليب المساعدة في التخطيط لهذه

القوى البعامة ، وهناك العديد من الأساليب المتبعة وتنقسم إلى أساليب كمية وأساليب غير

كمية .

1- الأساليب الكمية

يعرف المنهج الكمي أنه مجموعة من الأدوات أو الطرق التي تستخدم من قبل متخذ القرار بهدف

معالجة مشكلة ما، أو لترشيد القرار الإداري المطلوب إتخاذه بشأن حالة معينة ، ولتحقيق ذلك

لابد من توفير القدر الكافي من البيانات المتعلقة بالمشكلة ، وذلك تحديد صياغة الفرضيات

المطلوبة ، وتحديد العوامل المطلوبة ، وتحديد العوامل المؤثرة بشكل مباشر أو غير مباشر .

وتنقسم الأساليب الكمية إلى عدة أنواع:

1-1 الأسلوب الإحصائي : ويتم هذا الأسلوب عن طريق التنبؤ بحجم قوة العمل وذلك بالمسح

الميداني الشامل والتعداد السكاني بإستخدام إحدى الطرق التالية :

أ- طريقة السلاسل الزمنية : تتم هذه الطريقة بدراسة علاقة الزمن بالمشاهدات المختلفة لظاهرة معينة لقرات منتظمة ، وتسجيل قيمتها لمتابعة ما يطرأ من زيادة أو نقصان.

ب- طريقة الإنحدار المستقيم : وتتم هذه الطريقة باستخدام العلاقة الوجودية بين متغيرين خلال فترات زمنية معينة كأساس للتنبؤ بقيم إحدى الظاهرتين في فترات زمنية مستقبلية ، وذلك على أساس أن الظروف التي ستسود في المستقبل تشابه الظروف التي كانت سائدة في خلال الفترة المدروسة.

2-1 – أسلوب الميزانية : تقوم كل وحدة إدارية بإعداد ميزانيتها ، ومن خلال تلك الميزانيات تتضح الحاجة الفعلية من القوى العاملة على مستوى المنظمة ، ويلاحظ على هذا الأسلوب المبالغة في تقدير ميزانيات الوظائف ، مما لا يعكس واقع الحال الفعلي من الإحتياج من الوظائف وبالتالي الإحتياج من القوى العاملة.

3-1 – أسلوب الموازنة : ويتم هذا الأسلوب عن طريق جمع المعلومات عن العرض و الطلب من القوى العاملة ومحاولة الموازنة بينهما ، تفاديا لحدوث فائض أو نقص في القوى العاملة .

4-1 – أسلوب البرمجة الخطية : يتم ببناء نموذج رياضي يمكن من خلال حله لبيان البرنامج أو الأسلوب الأمثل لتخصيص عدد محدود من موارد المنظمة (المادية والبشرية) على أفضل الإستخدامات المتنافسة عليهما بما يحقق أقصى عائد أو أقل عبء ممكن للمنظمة.

5-1 – أسلوب البطاقات : تقوم المنظمة بجمع البيانات عن القوى العاملة في الجهاز، وذلك عن طريق بطاقات معدة لهذا الغرض بهدف حصر القوى العاملة فيها ، وتحتوي هذه البطاقات على بيانات عن :- السن- الجنس- المستوى التعليمي- المستوى الوظيفي- الوصف الوظيفيإلخ

6-1 – أسلوب الدراسات التحليلية (تحليل عبء العمل) : يهدف هذا الأسلوب إلى تقدير الأعداد اللازمة من القوى العاملة خلال فترة إعداد الخطة ، ويعتمد على تحليل عبء العمل عن طريق تحديد حجم الإنتاج اللازم في كل وحدة من وحدات السلع والخدمات ، وبناءا عليه يتم تحديد

العدد اللازم من القوى العاملة لتلك الوحدات، ويعاب على هذا الأسلوب عدم مناسبته لجميع فئات الوظائف التي يصعب قياس كمية المنتج بها ، وكذلك مرونة بعض الأعمال بفترات ركود أو نشاط مما يؤثر على دقة قياس عبء العمل ، وبالتالي على تحديد الأعداد اللازمة من القوى العاملة .

2- الأساليب غير المكتملة :

1-2- أسلوب طريقة الإسقاط : ويمارس هذا الأسلوب عن طريق إيجاد هياكل وظيفية لكل من مشاريع المختلفة بحيث تعكس الواقع الفعلي من الإحتياجات من القوى العاملة ، أو عن طريق إسقاط إتجاهات الماضي لتقدير الإحتياجات من القوى العاملة في المستقبل مع إستبعاد العوامل الخارجية غير ذات التأثير.

2-2- أسلوب المقارنة : ويمارس هذا الأسلوب عن طريق مقارنة الإحتياجات من القوى العاملة لمؤسسة ما بمؤسسة أخرى مشابهة لها في نموها الإقتصادي خلال فترة زمنية معينة، ويعيب هذا الألوب إغفاله للجوانب الأخرى المؤثرة كالجوانب الثقافية والمالية والتقنية والإجتماعية ونحوها.

2-3- أسلوب الطرق المعيارية (طريقة تحديد الأهداف) : يمارس هذا الأسلوب عن طريق تحديد الأهداف التفصيلية للوحدات الإدارية وفقا للأهداف العامة لخطة المؤسسة الشاملة ، ومن ثم تقدير الإحتياجات من القوى العاملة على ضوءها ، وينبغي أن تكون الأهداف محددة بشكل واضح ودقيق ، حتى لا يؤدي ذلك إلى سوء التقدير للإحتياجات الفعلية من القوى العاملة .

يعد العنصر البشري من أهم الموارد في المنظمات المختلفة حيث تعتمد الموارد الأخرى للمنظمة على كفاءة العنصر البشري في إدارتها ، فهو مفتاح النجاح في تحقيق فاعلية استخدام العناصر الأخرى (مواد خام ، إدارة ، تسويق وأموال) ومن ثم الأهداف المطلوبة ، إذ ما يحدث في

المجتمعات من تطورات يزيد من أهمية تنمية الثروة البشرية كمدخل للتقدم وزيادة الإهتمام بتطوير قدرات وكفاءة المجتمع ، وبدون ذلك لا يمكن إستثمار الموارد الأخرى وسيبقى هناك عجز واضح في الحصول على مستويات عالية من الأداء والجودة.

فإذا كانت الموارد البشرية الموارد الحية بمقارنتها بالموارد الأخرى المالية والمادية وجب إعطاؤها القدر الكافي من الإهتمام في المنظمة من أجل تقديم أداء أفضل من كل المستويات والمحافظة عليه لفترات زمنية طويلة نسبيا ، لذلك يعمل مدير الموارد البشرية داخل المنظمة بالإعتماد على المعلومات المتوفرة ليه عن الموظفين كمًا ونوعًا وعن الوظائف الموجودة فيها ، ليرسم خطته للقوى العاملة التي يجب أن تكون ناجعة إلى أبعد الحدود من خلال سد إحتياجات المنظمة من اليد العاملة لضمان نجاح الخطط الموضوعة على مستوى الإدارة العليا.

المحور الثالث :

اهمية تخطيط القوى

العاملة و علاقته

بالتخطيط الاقتصادي

يعد عنصر العمل من أهم عناصر الإنتاج لكونه العنصر الأساسي والرئيسي المتحكم في عملية الإنتاج السلعي والخدمي فهو العنصر الذي يخلق القيمة والمنفعة في الأشياء ومصدر لتراكم الثروات، ومن هنا تكتسب القوى العاملة أهمية خاصة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية في أي بلد لكون الإنسان غاية التنمية وأداتها، كما أن تحقيق التنمية ال يتوقف على ما هو متوفر من عناصر الإنتاج فحسب، بل بما يتوفر من مستوى علمي ومهارات وكفاءة للقوى العاملة لغرض استيعاب التطورات العلمية والتقدم التقني والتكنولوجي.

إن مهمة توفير القوى العاملة البشرية المتعلمة والماهرة والمتخصصة التي تخدم الخطط التنموية المستقبلية تقع ضمن مهام جهاز التعليم العالي فهو يسعى دائماً لتحقيق تزايد مستمر في أعداد الخريجين ليشتغلوا في المستقبل في القطاعات الإنتاجية والخدمية العامة والخاصة. وتقع مسؤولية توفير فرص العمل والقوى العاملة المتعلمة والمتدربة اليت تتلاءم مع خطط التنمية ضمن اطار عمل التخطيط، في ذات الوقت تعتبر مشكلة البطالة والتوظيف من اهم القضايا ذات الانعكاسات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وخطورة المشكلة لا تتمثل بتزايد عدد العاطلين عن العمل فحسب بل تكمن في النتائج المختلفة التي ترافق ذلك وهنا تصبح مهمة التخطيط ضرورية وواضحة لحل مثل هذه المشاكل.

تواجه أي دولة من دول العالم تحديات كبيرة لمواجهة ظاهرة البطالة بشكل عام وبطالة خريجي الجامعات و المعاهد بشكل خاص وعدم ملاءمتها مع متطلبات سوق العمل فضلاً عن عدم قدرة جهاز التعليم العالي من التحكم باحتياجات السوق ومسايرة التغيرات الدائمة في هذه الاحتياجات في ظل ظروف توسع الطلب على التعليم وتضخم عدد المتخرجين منه.

مفاهيم أساسية.

هناك مجموعة من المفاهيم الأساسية التي يتطلب الأمر التطرق إليها والإلمام بها قبل الخوض في تفاصيل عملية تخطيط القوى العاملة من هذه المفاهيم :

➤ **التخطيط:** ونعني به معرفة الحاضر بدقة ، و التنبؤ و الاستعداد للمستقبل. وتتم عملية التخطيط من خلال تحديد الأهداف ووضع الخطط، ورسم السياسات وتقرير الإجراءات والقواعد والميزانيات التقديرية التي يجب أن تتبع.

➤ **التنظيم :** بعد رسم الخطة لابد من تحويلها إلى واقع عملي ، وذلك من خلال تحديد الهيكل وتوضيح السلطات والمسؤوليات والعلاقات بين الأفراد وإدارات المؤسسة ككل بالإضافة إلى توفير متطلبات العمل ومستلزماته.

➤ **التوجيه :** يستمد المدير قوته من خلال الأفراد العاملين معه، ولهذا لا بد من تحفيز ودفع العاملين في الاتجاه المرغوب للمؤسسة ، وذلك من خلال التوجيه السليم والاتصالات الفعالة والقدوة الحسنة.

➤ **الرقابة :** إن المحافظة على فعالية المؤسسة يتطلب قياس مستوى الأداء الفعلي ومقارنته بالأهداف المنشودة ومن ثم تصحيح الانحرافات في الوقت المناسب وقبل وقوعها.

➤ **القوى العاملة:** يشير مفهوم القوى العاملة " بأنه المجموع الكلي الكمي والنوعي من القوى العاملة البشرية المتاحة في المجتمع. فالجانب النوعي يمثل الكفاءات الذهنية والعلمية، ومن خلال المستوى التعليمي تحدد النوعية وترتبط بالخبرة والمعرفة، أما الجانب الكمي فيحسب من خلال حجم السكان.

➤ **تخطيط القوى العاملة :** يمكن تعريف تخطيط القوى العاملة على مستوى المؤسسة بأنه مجموعة الأعمال والأنشطة التي تمكن المديرين على مستوى أي مؤسسة ، وبالتعاون منسق

مع مختلف المستويات التنظيمية, في تحديد و تحليل و تقييم و تقدير احتياجات المؤسسة من القوى العاملة التي تستجيب لأهداف التنظيم و الأهداف الخاصة بالعاملين في المؤسسة وذلك على المدى القصير, المتوسط و الطويل. وبمعنى آخر فإنه هو عملية الحصول على العدد المناسب من الأفراد المؤهلين لشغل الوظائف المناسبة في الوقت المناسب, لضمان أداء المؤسسة لواجباتها و مهامها المناطة بها بكفاءة وفعالية و تأديتها لدورها الاقتصادي و الاجتماعي وبما يؤدي إلى خلق حالة توازن بين عرض القوى العاملة و الطلب عليها.

العوامل الأساسية التي تدعو الى تخطيط القوى العاملة.

إن تخطيط القوى العاملة يتم عن طريق عدة عوامل أساسية والتي يمكن حصرها في النقاط التالية :

➤ عدد السكان :

الزيادة المستمرة و الكبيرة في عدد السكان و ما يتبعه من زيادة في حجم القوى الباحثة عن العمل.

➤ التعليم :

انتشار التعليم و ما انتجه من خريجين في مختلف التخصصات الفنية و الإدارية و المهنية و بأعداد كبيرة و مهارات متنوعة مما شكل ضغط على سوق العمل.

➤ زيادة حجم المؤسسات :

يكنم في القطاعين الخاص و العام و تنوع الوظائف فيها و التنافس الكبير بين كافة المؤسسات الانتاجية و الخدماتية و خاصة الصناعية في استقطاب الكفاءات النادرة.

➤ التقدم التكنولوجي :

يؤدي لاستخدام أجهزة و معدات حديثة و دخول الحاسوب في كافة الأعمال وهذا ما يستوجب الحصول على عاملين متخصصين لتشغيل الآلات و الأجهزة و المعدات الحديثة.

➤ المتغيرات في الهياكل التنظيمية و الوظيفية:

وهذا نتيجة للتقدم التكنولوجي و ما استتبعه من وظائف جديدة و اعباء و مهام تضاف للوظائف القائمة.

أهداف و فوائد تخطيط القوة العاملة.

1 - أهداف تخطيط القوة العاملة:

➤ توفير فرص العمل المناسبة لكل فرد من افراد القوى العاملة و تحقيق الأمن و الاستقرار

الاقتصادي و الاجتماعي و النفسي لدى العامل

➤ تدريب القوى العاملة و استثمارها و تجنب الهدر فيها.

➤ توزيع القوى العاملة حسب الأنشطة الاقتصادية وفقاً لمقتضيات و متطلبات خطط التنمية

الاقتصادية و الاجتماعية و خفض من ظاهرة البطالة المقنعة و من العجز في القوى العاملة.

➤ تنظيم القوى العاملة بشكل عام و التأثير على التغيرات التي تحدث في سوق العمل بسبب

مدخلات و مخرجات التعليم العالي و الملاءمة ما بينهما من خلال العدد و المهارات.

2 - فوائد و مزايا تخطيط القوى العاملة:

- يساعد في تحديد احتياجات المؤسسات المستقبلية من القوى البشرية و تخفيض تكلفة

الانتاج التي تحدث عن النقص أو الزيادة في القوى العاملة.

- يعين المؤسسة في تحديد القوى البشرية التي تتطلب تدريباً عالياً لرفع قدراتها الأدائية و حسن

استخدامها.

- يساعد المؤسسة في مواجهة أي تغيرات قد تحدث في بيئتها الداخلية و الخارجية كزيادة الهجرة

الى للداخل أو للخارج.

- المحافظة على القوى العاملة و تخفيض معدل دوران العمل , مما يؤدي إلى ضمان إحتفاظ المؤسسة بالإطارات الفنية الجيدة وعدم إفساح المجال أمام تسرب هذا النوع من القوى العاملة إلى مؤسسات منافسة.
- إتاحة الفرصة أمام المؤسسة لمراجعة ملائمة هيكلها التنظيمي و هيكل الوظائف فيها.
- يساهم مساهمة فاعلة في وضع الفرد المناسب في المكان المناسب بما يضمن تحسين مستويات الأداء وزيادة العناية بالعنصر البشري داخل المؤسسة.

منهجية ومراحل تخطيط القوى العاملة

1-منهجية تخطيط القوى العاملة:

ان تخطيط القوى العاملة لا يمكن ان يكون معزولاً عن التخطيط الشامل بل هو جزءاً منه كما ان تخطيط القوى العاملة يتطلب التعرف على موازين السكان والقوى العاملة ومستوى المهارات والكفاءات لمختلف الاختصاصات ونمط توزيعها على القطاعات الإنتاجية المختلفة وفروع الاقتصاد والمناطق والأقاليم الجغرافية المختلفة ولتحقيق ذلك يستلزم وجود بعض المؤشرات الاقتصادية كتحديد معدلات نمو الإنتاج ومستوى الإنتاجية ,لذلك فإن عملية التخطيط تتضمن تقديراً لإجمالي العرض من القوى العاملة وكيفية مواجهة الطلب عليها واستخدام بعض المؤشرات الكلية مثل تطور معدل انتاجية العمل في القطاعات الرئيسية وتوزيع القوى العاملة حسب املمن ومعرفة مدى الخلل في التوزيع وربطها بمخرجات التعليم.وتتضمن منهجية التخطيط التقديرات والتنبؤات من خلال معرفة

- أ- الجانب الكمي ويتضمن معرفة أعداد القوى العاملة وتوزيعها حسب الجنس والفئة العمرية وخاصة الفئة (16- 60 سنة) وتوزيع هذه القوى حسب المهن والنشاطات الاقتصادية
- ب- الجانب النوعي اي تصنيف القوى العاملة حسب المهارات والخبرات والمؤهلات العلمية

وبالتالي يتم حساب الكم والنوع من خلال اجراء الدراسات والتنبؤات لغرض تحديد المعروض منفئات العمل المختلفة.

2- مراحل تخطيط القوى العاملة :

المرحلة الأولى: مرحلة تقدير عرض القوى العاملة

ان الخطوة الرئيسية لتقدير العرض من القوى العاملة تبدأ بالتنبؤ بما ينتظر من مخرجات التعليم من خلال معرفة اعداد الخريجين لكافة المراحل المنتهية ثم تبدأ الخطوة الثانية وهي تقدير اعداد الداخلون لسوق العرض بعد استبعاد اعداد الطالب المتوقع عدم دخولهم لسوق العمل لسبب التحاقهم بالدراسات العليا او حصولهم على وظائف خارج البلد وداخله وبالتالي يمكن وضع هذه التقديرات للدخلين في سوق العمل من الخريجين بعد اضافة الموجود من القوى العاملة ضمن الفئات الوظيفية المختلفة وطرح التسرب منهم نتيجة الوفاة والتقاعد.

المرحلة الثانية: تقدير الاحتياجات من القوى العاملة

في هذه المرحلة يتم تقدير الاحتياجات وفقاً للطلب على القوى العاملة حسب الأنشطة الاقتصادية المختلفة وحسب المهن ومستوى المهارة وفقاً لما يلي :

1 - اهداف الإنتاج المخططة ويتم من خلالها تقدير الإنتاج لكل قطاع انتاجي او على مستوى الاقتصاد الكلي ,و تقدير انتاجية العمل على مستوى القطاع او الاقتصاد الكلي .

2 - التنبؤ بالتغيرات الحاصلة في اعداد الموظفين :ويتم ذلك من خلال

أ. طريقة التوظيف من خلال معرفة الدخل الكلي المتوقع لكل قطاع انتاجي وانتاجية العامل في ذلك القطاع.

ب. معرفة الفئة المهنية لكل قطاع ويتم احتسابها بعد معرفة نسبة المهنة الى القطاع الإنتاجي

بشكل عام مضروباً بعدد العاملين الكلي في القطاع الإنتاجي خلال السنة ولغرض ذلك

فقد اعتمد (تمبرجن) اسلوباً يعتمد على سلسلة من المعادلات الخطية لربط معدلات

محددة من النمو الاقتصادي والاحتياجات من الخرجين في المؤسسات التعليمية والتي تعتمد بالدرجة الأساس على تقدير حجم الإنتاج وعدد الطالب الذين اكملوا مرحلة معينة من مراحل الدراسة.

المرحلة الثالثة: الموازنة ما بين العرض والطلب

ان اجراء الموازنة ما بين عرض القوى العاملة والطلب عليها يتم في ضوء مقابلة الاحتياجات من القوى العاملة حسب مستوياتها التعليمية والوظيفية والمعروض منها حدود النمو المرتقب في مخرجات التعليم والتدريب وتحتسب نسبة الزيادة او النقصان

مفهوم التخطيط الاقتصادي

هناك تعاريف كثيرة للتخطيط الاقتصادي ، فهناك من يعرفه أنه " العملية التي تقوم الدولة بمقتضاها بوضع قطاعات الاقتصاد الوطني في صورة متكاملة لفترة زمنية مقبلة " ، ويعرفه البعض الأخر بأنه " التوجيه الواعي لموارد المجتمع كافة لتحقيق الأهداف الاجتماعية والاقتصادية ، وعرفه آخرون بأنه " تحديد أهداف معينة مع وضع الأساليب و التنظيمات و الإجراءات لتحقيق تلك الأهداف بأقل تكلفة اجتماعية ممكنة " فنلاحظ أن هناك اختلاف في وجهات النظر حول المقصود بالتخطيط فشارلز بتلهايم Bettelheim Sharles يقول " إن التخطيط عملية يمكن لها أن تنظم جميع مجالات التنمية الاقتصادية والاجتماعية ،

و تستلزم ترابطا و تنسيقا بين قطاعات الاقتصاد الوطني ، مما يستدعي دراسة على نطاق عام و شامل للتأكد من أن جميع المجتمع سوف ينمو بصورة منتظمة و منسقة ، و بأقصى سرعة ممكنة ، وذلك مع التبصير بالموارد الموجودة و بالأحوال و الظروف الاجتماعية و الاقتصادية السائدة ، بحيث يمكن السيطرة عليها، وذلك ضمانا للنتائج المستهدفة.

المقومات الأساسية للتخطيط الاقتصادي

إن نجاح أية عملية تخطيطية ، يستلزم توافر بعض المقومات و المبادئ التي يجب توفرها في الخطة الشاملة و التي يقوم عليها بناؤها، و هذا حتى يمكن تحقيق كافة الأهداف التي تتضمنها ، ويمكن إجمال هذه المقومات و المبادئ في الآتي

- **الواقعية :** لا بد أن يكون وضع الخطة، على أساس المعرفة الواقعية لصورة المجتمع و الحقائق الاقتصادية و الاجتماعية القائمة فيه، وبالتالي اختيار الوسائل الواقعية، وأول هذه الوسائل البيانات الإحصائية وواقعية التنبؤات الكمية و الكيفية .
- **الشمول:** ويعني مبدأ شمول الخطة، أن يكون للخطة السيطرة و التوجيه على كافة موارد المجتمع المتاحة، فلا تقتصر الخطة على نشاط دون نشاط ولا تؤثر في متغير دون متغير آخر. فالتخطيط هو التوجيه الواعي لموارد المجتمع ولا بد أن يكون للخطة السيطرة و التوجيه على كافة موارد المجتمع وكافة المتغيرات المؤثرة في الحياة الاقتصادية و الاجتماعية .
- **المركزية الديمقراطية :** و تعني مركزية التخطيط ولا مركزية التنفيذ، فالوحدات الإنتاجية هي الأساس في البيانات و المعلومات التي تصل إلى السلطات الأعلى، و يقتصر دور هذه الأخيرة في صياغة الأهداف العامة التي تحدد مسار الاقتصاد الوطني، مع ترك تفصيلات هذا المسار للوحدات الإنتاجية.
- **التناسق :** سواء على مستوى الأهداف مع بعضها كاملا و يقصد به أن تكون أجزاء الخطة متناسقة تناسقا البعض، أو مستوى الوسائل مع بعضها البعض، أو مستوى الأهداف ووسائل تحقيقها معا
- **التكامل :** و الخطة المتكاملة هي الخطة التي تترابط و تتكامل فيها الأنشطة و المتغيرات، سواء أكان ذلك على المستوى التنظيمي أو المستوى المكاني أو مستوى الإعداد أو التنفيذ

- المرونة : ويعني قابلية الخطة للتعديل المستمر على ضوء الظروف المتغيرة، وعلى ضوء ما تظهره نتائج تنفيذ الخطة، فالخطة توضع في فترة زمنية معينة، وتصاغ بافتراضات معينة، ويمكن لأحد تلك الافتراضات أو بعضها أن تسقط، ولا بد في هذه الحالة من مراجعات مستمرة، ولذلك فالخطة يجب أن توضع بحيث تترك مجالاً للتعديل أثناء التنفيذ .
- الإلزام : تصبح الخطة بعد إقرارها برنامجاً ملزماً للمؤسسات و الهيئات المسؤولة عن تنفيذها ومتابعتها، وبدون هذا النوع من الإلزام قد يصبح من المتعذر تحقيق أهداف الخطة .
- الاستمرارية : ترتبط استمرارية الخطة باستمرارية عملية التخطيط، التي أصبحت سمة أساسية لتوجيه النشاط، وليس مجرد وسيلة مؤقتة لمعالجة ظروف طارئة تنتهي بانتهاء تلك الظروف، وهذا معناه أن هناك استمرارية في وضع الخطط طالما أن التخطيط هو الموجه الدائم للنشاط.

المحور الرابع :

أنواع و أهداف التخطيط

الإقتصادي

1-أنواع التخطيط الإقتصادي

يختلف أنواع التخطيط باختلاف طبيعة النظام الإقتصادي ، و الإختلاف في نوع التخطيط لا ينعكس فقط في طبيعة الأهداف التي ترمي الخطط الإقتصادية لتحقيقها ، ولكن أيضا في الوسائل التي يعتمد عليها في تحقيق هذه الأهداف .وهذا الإختلاف في الأهداف و الوسائل يمارس تأثيرا جوهريا على أساليب صياغة الخطط الإقتصادية، وفيما يلي عرض لأهم أنواع التخطيط

➤ التخطيط الجزئي و التخطيط الشامل : قد تأخذ الدولة بأسلوب التخطيط الجزئي، أي

على أساس تخطيط قطاعات معينة تكون لها أهمية خاصة على المستوى الوطني دون بقية القطاعات كالتخطيط لقطاع الزراعة أو الصناعة، و أن تقوم الدولة مثلا بتخطيط القطاع الزراعي قد يشمل التخطيط الجزئي بعض أوجه النشاط فقط في قطاع معين، فبدلا بأكمله، فإلّا تقوم بتخطيط زراعة لمحصول واحد أو مجموعة من المحاصيل كالحبوب. أما التخطيط الشامل فينصب على كافة قطاعات الإقتصاد الوطني، أي وضع خطة تشتمل على كل القطاعات الإقتصادية، وتغطي كل جوانب الإقتصاد الوطني، ويلعب القطاع العام دورا كبيرا في تنفيذ الأهداف المرسومة في الخطة الشاملة، فالتخطيط الشامل يساعد المخططين في مهمة إختيار أفضل الإستعمالات البديلة للموارد المتاحة للمجتمع على عكس التخطيط الجزئي

➤ التخطيط المركزي و التخطيط اللامركزي : يقصد بالتخطيط المركزي، أن تتولى السلطة

العامة ممثلة في جهاز التخطيط كل القرارات الخاصة بالخطة و بمشاركة أجهزة التخطيط الأخرى، أي تصدر القرارات بعد إستطلاع رأي الوحدات الإنتاجية المختلفة داخل الأنشطة و القطاعات الإقتصادية. أما في التخطيط اللامركزي، فإن جهاز التخطيط يقوم بإتخاذ بعض القرارات تاركا للمشروعات القائمة إتخاذ البعض الأخر و يحدد دعاء هذا النوع من التخطيط، تلك القرارات التي تكون من إختصاص جهاز التخطيط في جوانب ثلاث: تحديد

الحجم الكلي للإستثمار، و تحديد الأثمان التي تتم على أساسها جميع المعاملات بين المشروعات، و تحديد سعر الفائدة، و باختصار تقتصر الخطة الإقتصادية هنا، على تحديد عدد معين من الأهداف الكلية و التي يتسنى بتحقيقها بلوغ الغايات و الأهداف العادية للخطة و يعتمد التخطيط اللامركزي غالبا، على الحوافز أكثر من إعماده على الأوامر و التعليمات، و هذا لحمل الأفراد و المشروعات على بلوغ الغايات التي تستهدفها الخطة الإقتصادية.

➤ **التخطيط الوطني و التخطيط الإقليمي :** يشمل التخطيط الوطني جميع الأقاليم و المناطق التي تضمها الدولة، أما التخطيط الإقليمي فمن أهدافه تحقيق درجة من التوازن في نمو أقاليم الدولة، لأنها غالبا ما تختلف فيما بينها من حيث درجة النمو الإقتصادي، وعليه فإنه يتم وضع خطة لإقليم أو أقاليم معينة بقصد تحقيق هذا الهدف، و الجدير بالملاحظة أن التخطيط الإقليمي قد يكون جزء من التخطيط الوطنية إذا ما كانت الخطة الإقليمية جزء من الخطة الوطنية،

و لكي يكون التخطيط ناجحا يجب أن تسبقه دراسة جزئية على مستوى المناطق المختلفة و الأنشطة النوعية المتعددة، و هذا حسب طبيعة كل إقليم و إمكانية نجاح الخطة على مستواه.

➤ **التخطيط الطويل و المتوسط و القصير الأجل:** وهي تنقسم إلى ثلاثة أنواع رئيسية:

- **التخطيط الطويل الأجل :** وتتراوح مدته الزمنية من 10 إلى 20 سنة، و غالبا ما يكون من طبيعته التنبؤ العام بالإتجاهات الرئيسية في الإقتصاد الوطني، بمعنى تحديد الأهداف الأساسية لعملية التنمية الإقتصادية.

- **التخطيط المتوسط الأجل :** وتتراوح مدته الزمنية من 5 إلى 7 سنوات، و ترتبط بالخطة طويلة الأجل عن طريق الإطار العام الذي ترسمه الخطة طويلة الأجل، وهي تحتوي على درجة أكبر من التفاصيل مقارنة بالخطة طويلة

الأجل، فهي تتعرض لهيكل القطاعات، و إختبار المشروعات الإستثمارية المحددة وتفصيل هيكل العمالة...و غير ذلك.وبعدها الزمني عام واحد،

-التخطيط القصير الأجل : و يطلق عليها عادة الخطة التنفيذية،و غالبا ما ترتبط بالميزانية العامة للدولة، وهي تعد الوسيلة التنفيذية للخطة متوسطة الأجل، فهي تتميز بتفصيل الأهداف و الوسائل المزمع استخدامها لتحقيق هذه الأهداف، ومثال ذلك تحديد دقائق السياسات النقدية و الضريبية و سياسات الأسعار والأجور و ما إلى غير ذلك من السياسات الأخرى.

➤ التخطيط المادي و التخطيط المالي : التخطيط المادي يعني التخطيط على أساس الموارد

الحقيقية اللازمة لعمليات الإنتاج كالآلات و المعدات و الإنشاءات و القوى العاملة، و يتطلب كل مشروع من مشروعات التنمية، قدرا معينا من الموارد الحقيقية.

أما التخطيط المالي، فهو تنظيم الموارد المالية الضرورية لسد احتياجات التنمية، أي بتدبير الأموال المحلية و الأجنبية اللازمة لتمويل كمية السلع والخدمات المقرر إنتاجها في ظل التخطيط المادي.

➤ التخطيط الإقتصادي و التخطيط الإجتماعي : قد يكون التخطيط الإقتصادي من أجل

تحقيق أهداف إقتصادية،كزيادة الإنتاج السلعي أو الخدمات، وأما التخطيط الإجتماعي فهو يهدف إلى تحقيق أهداف إجتماعية كالتعليم المجاني، و الصحة و الخدمات الإجتماعية و الثقافية و السياحية و التنظيمية...إلخ، و يكون التخطيط الإقتصادي و الإجتماعي متلازمان فالخطة الشاملة لها أهداف إقتصادية و إجتماعية.

2-أهداف التخطيط إقتصادي:

من الطبيعي أن تبدأ أي خطة عامة بتحديد الأهداف التي ينبغي الوصول إليها ، فالخطة تعبر عن بعض الرغبات الكامنة التي يود القائمون على تنفيذ الخطة تحقيقها ، وعادة ما تتبلور هذه الرغبات في رغبة عامة واحدة وهي رفع مستوى المعيشة للأفراد ، ولتحقيق ذلك فإنه يتطلب لتنفيذها تحديد السبل المختلفة التي يمكن عن طريقها الوصول إليه ، فقد يكون السبيل إلى ذلك هو القضاء على

البطالة الموجودة في المجتمع ، وعندئذ يصبح حجم التوظيف هدفا من أهداف الخطة ، وقد يكون رفع مستوى الاستهلاك هدف آخر تتجه إليه الخطة مباشرة عن طريق زيادة الإنتاج من السلع التي يرغب الأفراد في طلبها ، وقد يكون الاستثمار هدف آخر أو وسيلة أخرى تصلها الخطة إلى مأربها ، إذا اعتبر القائمون على وضع الخطة أن ضعف السبل إلى الادخار من ناحية وعدم إقبال الأفراد على الاستثمار في قطاعات معينة من ناحية أخرى هي السبب في تخلف المجتمع ، وقد تكون الرغبة في الوصول إلى درجة معينة من الاكتفاء الذاتي بتقليل الاعتماد على الخارج إلى حد كبير للحصول على بعض السلع ذات الأهمية الاستراتيجية هو الهدف من وضع الخطة ، وقد يكون الهدف زيادة الدخل الوطني بالنسبة لكل فرد من أفراد المجتمع . و من الطبيعي أن أي خطة اقتصادية ترمي إلى تحقيق واحد أو أكثر من هذه الأهداف يجب عليها أن تحدد للوصول إلى أي منها فترة معينة من الزمن قد تكون خمس سنوات أو عشر سنوات . يتضح لنا مما سبق أن اختيار هدف معين من بين الأهداف السابقة أو محاولة تنفيذه لا يعني إهمال الأهداف الأخرى ، أو أن تحقيق هدف منها ينفصل عن تحقيق بقية الأهداف ، فجميعها متصل بعضها ببعض ، والعمل على تحقيق واحد منها يؤدي بطريقة أو بأخرى إلى تحقيق بعض الأهداف الأخرى كلية أو جزئية ، فاختيار هدف زيادة الاستهلاك مثلا يتطلب العمل على زيادة الإنتاج مما يعني زيادة الادخار والاستثمار في المجتمع في حدود معينة ، كما أنه قد يعني استثمارات في قطاعات معينة بذاتها في الصناعة مثلا ، إذا ثبت لنا أن عائد الاستثمار فيها أعلى من غيرها ، وكل ذلك يؤدي إلى امتصاص قدر من البطالة الموجودة بسوق العمل . قد تتجه هذه الصناعة إلى محاولة إنشاء الصناعات وأخيرا التي يحل إنتاجها محل الواردات من الخارج إما بغرض تحقيق الاكتفاء الذاتي مما يوفر ظروف النجاح لهذه الصناعة الجديدة.

الأساليب الفنية للتخطيط الاقتصادي

إن عملية التأكد من أن الأهداف والوسائل، تتناسب مع بعضها البعض، وأنها متناسقة وتتفق مع إمكانيات المجتمع وتعبير عن أولوياته، تتطلب استخدام بعض الأساليب الفنية، ومن بين هذه

الأساليب الفنية هناك الموازين التخطيطية، وتحليل المدخلات والمخرجات، والبرمجة الخطية وغير الخطية، وبعض النماذج الرياضية الأخرى. وسوف يقتصر التعرض لبعض الأساليب الفنية اللازمة لإعداد الخطة، دون أن يعني ذلك الإقلال من أهمية الأساليب الفنية اللازمة للتحضير للخطة أو لوضعها موضع التنفيذ، وهي الموازين التخطيطية ثم يليها تحليل المدخلات والمخرجات

الموازين التخطيطية:

إعتمد التخطيط على أسلوب الموازين، التي تضمن التعادل بين المتاح من منتج ما أو مورد ما مع جميع الإستخدامات ، وحيث يتحقق التوازن فيكل الموازين، فإن ذلك يضمن في النهاية تحقيق التوازن العام في الإقتصاد الوطني. والصورة العامة للميزان في أبسط أشكاله هي:

مجموع الموارد = مجموع الإستخدامات

و بصفة عامة، فإنه يمكن تقسيم الموازين التخطيطية إلى مجموعتين رئيسيتين هما : الموازين التركيبية والموازين السلعية، وفيما يلي لمحة موجزة عن كل مجموعة.

➤ الموازين التركيبية :

وهي الموازين التي تبين توازن المتغيرات الوطنية الكلية أو أجزاء منها، وفيما يلي بعض صور هذه الموازين:

1- ميزان الدخل الوطني (ميزان تكوين و إستخدام الدخل الوطني) : ذلك أن الدخل المحلي + الواردات، يجب أن يتساوى مع إستخدامات الموارد، في صورة الإستهلاك الخاص والعام و الإستثمار والصادرات

2- ميزان الإستثمار: وفيه يتم توزيع الإستثمارات على الفروع والأنشطة المختلفة، وقد تكون أكثر تفصيلا ، إذ توضح توزيع الإستثمار في داخل كل نشاط على المشروعات المختلفة .

3- ميزان القوى العاملة : وهو يهدف بصفة عامة لـ

- تحقيق التوازن العام بين العرض والطلب على العمل

- ضمان تحقيق إحتياجات كافة قطاعات الإقتصاد الوطني، من القوى العاملة على إختلاف أشكالها

- إتاحة فرص العمل للذين بلغوا سن العمل

- الربط بين تخطيط إستخدام القوى العاملة وتخطيط زيادة إنتاجية العمل

- الربط بين تطور الفن الإنتاجي وأثره على حجم القوى العاملة المطلوبة وإنتاجيتها

- الربط بين سياسة الأجور و سياسة العمالة والإنتاجية

4- موازنة الكلية النقدية لمشروعات الدولة، وهي تمثل مجموع إيرادات المشروعات التابعة للدولة

ومصادر هذا الإيراد المختلفة، وكذلك مدفوعات هذه المشروعات المختلفة

➤ الموازين السلعية : يتم بناء هذه الموازين بالنسبة للسلع الرئيسية الإستراتيجية، بهدف

تحقيق التوازن بين المتاح والمستخدم منها، أيهدف تحقيق توازن العرض والطلب لهذه الموارد، ثم

العمل على تحقيق التوازن العام على مستوى الإقتصاد الوطني.

والميزان السلعي على مستوى الإقتصاد الوطني ليس إلا تجميعا لمجموعة من الموازين التي يتم

إعدادها بواسطة المستويات التخطيطية المختلفة، يتضمن كل منها الوحدات المتاحة من السلعة و

إستخداماتها المختلفة، ولذا فإن السلعة التي يعد لها الميزان يجب أن تكون وحداتها متجانسة إذا

كان الميزان يعد في صورة كمية، أما إذا لم تكن وحدات السلعة متجانسة فإن الميزان يعد في صورة

قيمة.

ومن الضروري أن يتساوى إجمالي الموارد و إجمالي الإستخدامات، وأن يتحقق توازن الميزان على

مستوى كل من المشروع والقطاع والمستوى الوطني. وعند إعداد الميزان الخاص بسلعة معينة، فإنه

يتم تقدير كل بند من بنود الموارد و الإستخدامات إستنادا إلى تجارب الماضي و إعتقادا على بعض

المعاملات الفنية. و إذا ما أسفرت النتيجة عن عدم توازن الميزان، فذلك يعني وجود إختناقات يتعين

التغلب عليها، وحتى يمكن تحقيق ذلك فإن الأمر قد يتطلب:

- مراجعة التقديرات الإحصائية لكافة بنود الميزان السلعي.

- محاولة تخفيض معاملات بعض البنود مثل بنود الإستهلاك النهائي.
 - محاولة البحث عن موارد إضافية، و الإرتفاع بمستوى الإستفادة من الطاقات القائمة.
 - تحريك بعض الموارد سواء بتشغيلها في مناطق جغرافية أكثر ملاءمة ، أو إستخدامها في إنتاج سلع أخرى لم تكن تستخدم فيها من قبل.
- هذه هي أهم الموازين التخطيطية، وبطبيعة الحال فهناك موازين أخرى مثل ميزان التجارة الخارجية والميزان الخاص بتكلفة الإنتاج والربحية وميزان توزيع مخصص الإستثمار وميزان المدفوعات الدولية وميزان نفقات الدولة و إيراداتها...وغير ذلك من الموازين الأخرى.
- إنه لمن الواضح أن تخطيط القوى العاملة هو فن بقدر ما هو علم, و أنه يجب أن يعتمد على مدى واسع من التمحيص المبني على المعرفة الذي يجب أن يتمتع به المخططون ذوي العلاقة ,وعلاوة على ذلك فإن معظم الإحصاءات و المعلومات اللازمة هي بعيدة جدا عن الكمال و جزء كبير منها غير متوفر في كثير من مؤسساتنا الإنتاجية .
- وهذا يعني أن هناك إحتمالا كبيرا للوقوع في الخطأ عند وضع التنبؤات ,وأن درجة الخطأ تزداد كلما كانت التنبؤات لفترة مستقبلية طويلة المدى,
- وهذا ليس معناه أنه يجب عدم القيام بالتنبؤات أو إستخدامها كدليل لتخطيط و تنمية القوى العاملة في مؤسساتنا إذ ليس هناك بديل لذلك.
- ومن خلال تطرقنا في هذا البحث إلى عدة نقاط هامة لتخطيط القوى العاملة تجلت لنا العلاقة الترابطية ما بينه و بين التخطيط الاقتصادي ,إذ يعتبر ذلك التخطيط الخاص من العام و بالتالي له تأثير مباشر و هام على الإقتصاد بشكل عام ومن ثم الوصول إلى الأهداف الخاصة و العامة في نفس الوقت و هذا ما له أهمية كبيرة في تطور و تنمية المجتمع من جميع النواحي ,

المحور الخامس:

مراحل تخطيط القوى

العامة و ابعادها

ان جوهر ادارة الافراد هو الانسان ' بكل ما يحمله من قيم فهو قيمة انتاجية و اقتصادية و قيمة استهلاكية اذ يستهلك ما ينتج وهو ايضا قيمة روحية و انسانية , وقد مر الانسان بمراحل عدة هي قصة ادارة الافراد و تاريخها و لذا المفهوم الحديث لادارة الافراد لم يستقر الا بعد سلسلة طويلة من التطورات التي مرت على الجنس البشري و هو يمارس العمل , تمثلت في الحقبة ما قبل الثورة الصناعية ثم تلتها مرحلة الثورة الصناعية , ثم مرحلة القرن العشرين و التي برزت من خلالها الادارة العلمية و المدارس الادارية و على اثر هذا سنتطرق في هذا البحث المتواضع الى مفهوم القوى العاملة و اهدافها و فوائدها كما سنناقش متطلبات و اساليب و البيانات الازمة لتخطيطها ثم يتم تعداد مراحل و خطوات تخطيطها ثم نعرض على مشكلات تخطيطها في الدول النامية و المتقدمة

متطلبات تخطيط القوى العاملة

- بيانات خاصة بالموقف الراهن تعطي معلومات كافية عن العاملين في المؤسسة كالسن 27 سنة والنوع ذكر-انثى و الحالة الاسرية :عدد الأولاد و المآهلات العلمية ' و الخبرات العملية و القدرات و المهارات الخاصة
- معدلات الاداء لمختلف مجموعات الوظائف في المنشأة
- مقياس موضوعي و عادل لقياس الانتاجية الكلية و الانتاجية الجزئية لعناصر الانتاج
- نظام حركي لتصنيف الوظائف على اساس موضوعي ' و عند هذا المتطلب ينبغي التوقف قليلا فالوظيفة قد تكون خاصة كما قد تكون عامة

أهداف تخطيط القوى العاملة

1. التعرف الى الوضع القائم للقوى العاملة بصورة تفصيلية تمكن من تحديد المعالم

الواقعية للقوى العاملة

2. التعرف الى مصادر القوى العاملة و دراستها وتقييمها بهدف تحديد اسلوب للاستفادة المثلى منها في تنفيذ خطة القوى العاملة من حيث العدد و النوع
3. التعرف من واقع البيانات و المعلومات الى المشاكل التي تحد من الاستخدام الرشيد لقوة العمل الحالية و الممكنة في الحاضر و المستقبل
4. التنبؤ بأعداد و نوعيات القوى العاملة الازمة لمختلف الانشطة خلال فترة زمنية مناسبة في المستقبل
5. تحديد معالم سياسات و خطط التعيين و التدريب الازمة لضمان الوصول الى مستوى التشغيل الاقتصادي و المستقر داخل المؤسسة

1. اهمية تخطيط القوى العاملة:

- يسهم التخطيط بشكل ملموس في الخطة الاستراتيجية الشاملة للمؤسسة من خلال العمل على توفير الوسيلة لتحقيق الغايات المرجوة لتلك الخطة
- تمكين المؤسسات من وضع تقديرات قيمة لاحتياجاتها من القوى العاملة و مقابلة النقص و معالجة الفائض حسب ضرورة العمل في المؤسسة و تحقيق التوازن و تفادي المفاجآت المركبة للعمل
- تمكين السلطات من التخطيط المالي و تأمين الموال اللازمة لدفع الرواتب و المكافآت التي تصل في بعض الاحيان الى مستويات مرتفعة مقارنة بالتكاليف التشغيلية
- تمكين السلطات من توزيع عبء العمل في المؤسسة بشكل متوازن على الايرادات العاملة و الافادة و الاستغلال الامثل للعمالة المتوفرة في سائر النشاطات ' عن طريق نقل العمالة من قسم الى قسم اخر و الحد من الازدواجية و تبذير الموال في التوظيف.

2. فوائد تخطيط القوى العاملة : (2)

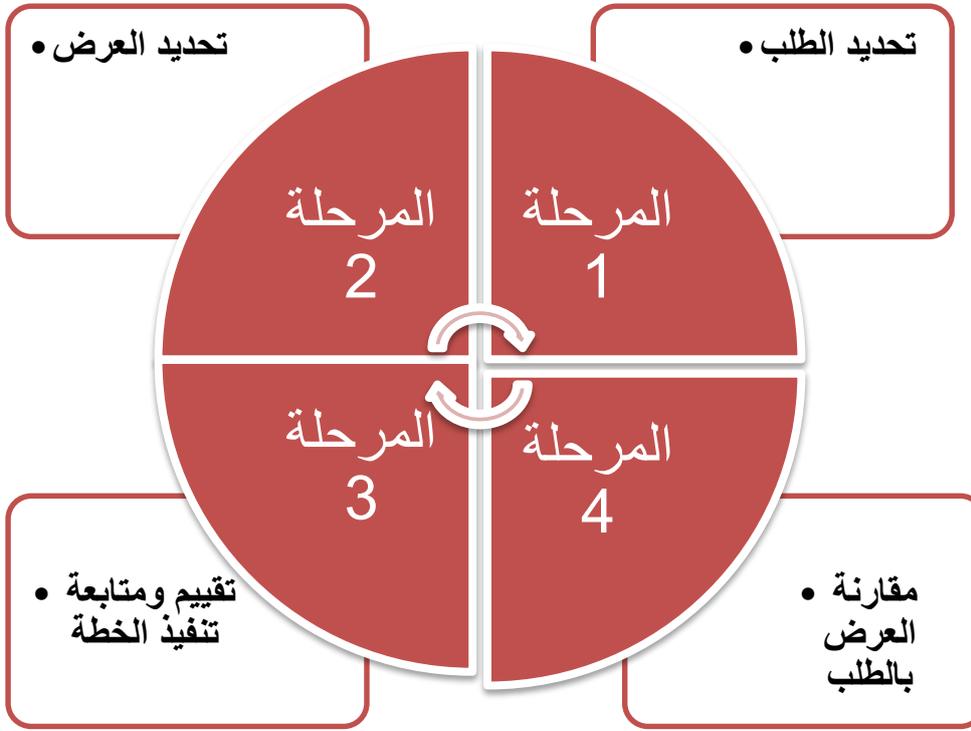
- ❖ زيادة قدرة السلطات على تحديد اهداف متعددة . و التعرف على نقاط القوة و الضعف و الفرص و التهديدات و تحديد البرامج التنفيذية لتعامل معها
- ❖ خلق وسيلة للربط بين سياسات و انظمة القوى العاملة المتضمنة سياسة التدريب و تنمية الافراد باستراتيجيات العمل ككل
- ❖ زيادة الاتساق و التوافق بين خطط القوى العاملة و العمليات التنفيذية
- ❖ زيادة الفعالية لاستخدام القوى العاملة و تحسين انتاجيتها و خفض معدل الحوادث و معدل دوران العمل و معدل الغياب
- ❖ مواجهة التغيرات البيئية الداخلية و الخارجية المحيطة بالمؤسسة مثل: صعوبات سوق العمل و المنافسة
- ❖ التخلص من ظاهرة البطالة المقنعة و العجز في بعض فئات العاملين بما يضمن تحقيق خطة الانتاج المرجوة بأقل التكاليف

مراحل تخطيط القوى العاملة و اهم العوامل المؤثرة فيه

1/مراحل التخطيط القوى العاملة

مراحل تخطيط القوى العاملة :

مخطط يوضح مراحل تخطيط القوى العاملة



تتمثل المراحل فيما يلي:

1. المرحلة الاولى: تحديد الطلب على القوى العاملة: تقوم بتحليل دقيق لاحتياجاتها

من القوى العاملة و تأخذ بعين الاعتبار التنمية و التطوير لهذه القوى حيث تحدد فيه:

. الوظائف التي تحتاج اليها

.المهارات التي تحتاج اليها شاغلو هذه المناصب

. الامكانيات الواجب توفرها الى الموظفين الجدد من اجل ترقيةهم في المستقبل الى وظائف أعلى ,

فالطلب على العمل يتأثر بالعوامل التالية:

دوران العمل / طبيعة وتركيز القوى العاملة / معدل النمو والتطور

المرحلة الثانية: تحديد العرض من القوى العاملة: تشمل هذه العملية على ثلاثة عناصر رئيسية:

. تحديد عدد العاملين الحاليين و ما لديهم من قدرات و مهارات و خبرات

. تحديد طبيعة الأعمال داخل المؤسسة للتأكد من المهارات و القدرات المطلوبة للقيام بالعمل

. التأكد من توافق العاملين على ما يقومون به من أعمال

ويتم الحصول على هذه المعلومات من طلبات الاستخدام أو تقارير الأداء

المرحلة الثالثة: مقارنة الطلب بالعرض: ويتم المقارنة المؤسسة على القوى العاملة مع العرض المتوقع

لهذه القوى العاملة ويتم على اثر هذا عدة قرارات

_ فاذا كان الطلب أكبر من العرض يتم سد النقص من:

➤ توظيف عاملين جدد

➤ تشغيل العاملين وقت اضافي

➤ احلال الآلات بدل الايدي العاملة

_ واذا كان الطلب أقل من العرض : تتخذ الاجراءات التالية :

➤ تخفيض ساعات العمل

➤ الغاء العمل الاضافي

➤ اعادة تدريب العاملين

➤ منح إجازات طويلة نسبيا

المرحلة الرابعة: تقييم و متابعة تنفيذ خطة القوى العامل

يتم التقييم و المراقبة و المتابعة و يكون التقييم حسب الأسئلة التالية :

1 . مامدى كفاءة الخطة حتى الآن في تحقيق اهداف المؤسسة ؟

1 . ما الذي يجب تغييره في الخطة ؟

3 . هل الخطة فعالة من حيث التكلفة و العائد؟

4 . ماهي انعكاسات الخطة على كل من المؤسسة و العاملين ؟

المحور السادس :

العوامل المؤثرة في تخطيط

القوى العاملة

العوامل المؤثرة في تخطيط القوى العاملة

1./ المؤثرات الداخلية : تتمثل في :

1. أهداف المؤسسة : احتياج القوى العاملة مثل : تخصص اقتصاد

2. الوضع المالي : تحفيز الرواتب , التدريب

3. التغيرات التنظيمية : مثل احداث تغيير في الهيكل التنظيمي

4. حجم العمل :مثل كبر المؤسسة و حجم الوظائف

5. عوامل تقنية : اي حجم التقدم التقني المستخدم في المؤسسة في عملية الانتاج

2./ المؤثرات الخارجية :تتمثل في :

1. عوامل اقتصادية :يقصد به العوامل الاقتصادية من التضخم و معدل البطالة . اذ ارتفع معدل

البطالة وجود فائض في سوق العمل

2. سياسة العمالة في الدولة :وهي التشريعات و القوانين التي تضعها الدولة لتنظيم العمل و الأجور

3. اوضاع سوق العمل : هي التغيرات التي تطرح على سوق العمل من عجز و فائض في القوى

العامة

4. عوامل تنافسية : اذ وجدت المنافسة فالمؤسسة تبحث عن قوؤ عاملة مؤهلة و مدربة

5. العوامل الاجتماعية السكانية : اي الهرم الكاني و توزيع السكاني , العادات و التقاليد

المحور السابع :

مشكلات تخطيط القوى

العاملة

1 . مشكلة تخطيط القوى العاملة في الدول النامية :تتمثل مشاكل تخطيط اليد العاملة بالنسبة للدول النامية فيما يلي :

- ✓ ضعف الوعي التخطيطي لدى العاملين بالأجهزة الادارية
- ✓ ضعف الامكانيات الثقافية التخطيطية المطلوبة نتيجة لقلة اعداد الخبراء في هذا المجال
- ✓ قلة النوع والكم من المعلومات المطلوبة للعملية التخطيطية و تقادمها و افتقارها لنظم المعلومات الخاصة بإدارة القوى العاملة
- ✓ صعوبة التوصل الى معايير محددة و دقيقة لمعرفة المهام الملقاة على عاتق ادارة الموارد البشرية

2 . مشكلة تخطيط القوى العاملة في الدول المتقدمة : تتمثل مشاكل تخطيط اليد العاملة بالنسبة للدول المتقدمة فيما يلي :

- من الصعب التوقع ما يقوم به الاشخاص فمن الممكن تعطيل سير الخطة بسهولة عن طريق الاستقالة او الاصابة بالمرض او رفض القيام ببعض الامور
- هناك اختلافات بين كل شخص واخر و من ثمة فان من الصعب وضع سياسات و مناهج تتناسب مع جميع الاشخاص بشكل متساوي.

المحور الثامن :

معايير نجاح تخطيط القوى

العاملة

معايير نجاح تخطيط القوى العاملة :

- أن تكون خطة القوى العاملة مستوحاة و جزء من الخطة الاستراتيجية الشاملة
- اعتماد الخطة من الادارة العليا و متابعة تنفيذها و ادخال التعديلات عليها حسب المتطلبات الظروف مستقبلا (مرونة الخطة)
- زيادة الاتساق و التوافق بين خطط القوى العاملة و العمليات التنفيذية
- زيادة فعالية استخدام القوى العاملة و تحسين انتاجيتها و خفض رؤساء و المسؤولين (الشمولية للخطة)
- أن تغطي الخطة الفترات الثلاث ' قصيرة ' متوسطة و البعيدة '
- أن تاخذ الخطة بعين الاعتبار كالتالي :

- المتغيرات الاقتصادية و السياسية و القانونية و التكنولوجية لبيئة المنظمة

-مرحلة حياة المؤسسة و المتغيرات الداخلية التي تحديدها أو التنبؤ بها من دورات وظيفي و توسع أو

انكماش لنشاط المؤسسة

-أن ينسجم حجم القوى العاملة لدى المنظمة في كافة الاوقات مع الاحتياجات الفعلية لسير العمل في

المنظمة دون أن يظهر نقص أو فائض قد يؤثر على انتاجية المنظمة أو زيادة التكاليف أو تعطيل أو

ارباك العمل لأسباب تعود لسوء التقديرات و الفرضيات التي يتم التنبؤ بها عند اعداد الخطة

و في الأخير يعتبر تخطيط القوى العاملة من المهام الرئيسية التي يجب أن تقوم بها ادارة أي مؤسسة

بغض النظر عن الادارة التي تتولى التخطيط (ادارة الأفراد) و ذلك بهدف تحديد احتياجات العمل

للفترة اللاحقة فالتقدير الدقيق لحاجات المنظمة من القوى العاملة يساهم بشكل فعال في دعم

النشاطات اللاحقة للإدارة , كالتوظيف و التطوير , و صيانة القوى العاملة

المحور التاسع :

طرق و اساليب تخطيط .

القوى العاملة

يعتبر التخطيط مرحلة أساسية ومهمة من المراحل العامة الإدارية كونه يشمل التفكير والمفاضلة بين أساليب وطرق العمل لاختيار أفضل البدائل الملائمة مع الإمكانيات المتاحة وطبيعة الأهداف المرغوب تحقيقها، وبحكم انتهاج سياسة الانفتاح التي تؤمن بها الحكومات و تقوم كافة القطاعات المختلفة على تطبيقها والتي تلعب دورا حيويا في عملية خلق نوع من التوازن بين العرض والطلب في أسواق العمل.

طرق تخطيط القوى العاملة:

غالبا ما تؤثر احتياجات سوق العمل على طرق التخطيط الاستراتيجي واتجاهه وفي هذا الصدد يمكن التمييز بين ثلاثة أنماط للتخطيط على النحو التالي.

1. التخطيط الدفاعي: يغلب على هذا النوع من التخطيط الاتجاه التكييفي مع معطيات و متغيرات البيئة الخارجية، و بالتالي يركز التخطيط الدفاعي على التوصل للحلول الملائمة لمواجهة المشاكل القائمة، ويميل هذا النمط الى ان يكون مركزا أكثر من كونه شاملا.

2. التخطيط الريادي: يغلب على هذا النوع من التخطيط الاتجاه نحو كشف المستقبل و محاولة التعرف على المشكلات الكامنة قبل وقوعها و البحث عن الفرص الجديدة، ويميل هذا النمط على ان يكون عاما أكثر من كونه مركزا.

3. التخطيط التحليلي: يغلب على هذا النوع من التخطيط على المسح البيئي الموضوعي و ما يفسر عنه هذا المسح من معلومات و مؤشرات، و يتضمن هذا النوع البحث من الفرص الجديدة و كذلك مزاحمة المشكلات القائمة بالحلول الملائمة ، ويميل هذا النمط الى ان يكون مركزا و شاملا في نفس الوقت.

أساليب تخطيط القوى العاملة:

يتضمن تخطيط القوى العاملة على مستوى الكلي أساليب مختلفة تتناول اتخاذ القرارات و رسم الخطط على المستوى العام للدولة، و يعتبر ذلك عادة جزءاً من مسؤولية الهيئة المركزية المسئولة عن التخطيط الاقتصادي والاجتماعي و التعليمي في تلك الدولة.

و من أهم الأساليب المستخدمة في تخطيط القوى العاملة على المستوى الكلي ما يلي:

1. أسلوب التنبؤ بالقوى العاملة:

يقوم هذا الأسلوب على أساس التنبؤ باحتياجات الاقتصاد الوطني من القوى العاملة لتحقيق هدف اقتصادي و خلال فترة زمنية معينة، وعلى أساس هذه التنبؤات يتم تخطيط القطاع التعليمي و التدريبي بحيث يستطيع تزويد الاقتصاد الوطني بما يحتاجه من القوى العاملة.

ويمكن للدولة تقدير احتياجاتنا من القوى العاملة من خلال العرض و الطلب، أما إذا زاد الطلب من القوى العاملة في السنوات الخطة على العرض بها، فإن هذه المشكلة تواجه اتخاذ القرارات المتعلقة بما يلي:

-زيادة الاستثمار في القوى العاملة عن طريق زيادة مخصصات ميزانية التعليم .

-القيام بخطة وطنية للتوجيه المبني تبعا لخطة التنمية طويلة الاجل.

- الاعتماد على العمالة الوافدة و خاصة في الأجل القصير.

2- أسلوب العائد على الاستثمار في القوى العاملة:

يستخدم هذا في تخطيط القوى العاملة كمؤشر على مدى جدوى الاستثمار في القوى العاملة او عدم جدوى ذلك الاستثمار.

3. أسلوب الطلب الاجتماعي:

يتضمن هذا الأسلوب في تخطيط القوى العاملة الى ميول الفرد أو الأسر نحو التعليم و تنوعه وهو العامل الذي يوجه الاستثمارات .

4. أساليب أخرى في تخطيط القوى العاملة:

هناك أساليب أخرى تساعد في القيام بالتخطيط للقوى العاملة و خاصة في الدول النامية

. أسلوب المقارنة بين الدول: ويشترط أن يكون تشابه أو تماثل بين هذه الدول.

ومثال على ذلك المقارنة بين دول المغرب العربي

* أسلوب المسح الإحصائي للمؤسسات : ويعتمد على أساس المعلومات التي يمكن الحصول عليها .

إن تخطيط القوى العاملة و بناء قدراتها و رفع كفاءتها لتتحمل مسؤولية البناء و لم تدخل ، لم تجد العناية الكافية من أجهزة الخدمة العامة ، و التنمية القومية بالرغم من أن القوى العاملة تعتبر ضمن التخطيط الشامل لتنمية موارد الدولة الدعامة الرئيسية التي يمكن ان يستند عليها أي تطور اقتصادي أو اجتماعي . مما كان عقبة عقبة لانطلاقاتها التنموية و الصناعية و الاقتصادية . فضلا عن أن تخطيط القوى العاملة أداة من أدوات الرقابة على تكلفة العمالة و مشاكلها .

إن تخطيط القوى العاملة يرتبط ارتباطا وثيقا بالتخطيط الشامل للتنمية ، يؤثر فيه و يتأثر به من اجل تحقيق الاهداف الاقتصادية و الاجتماعية للمجتمع .

فمهما توفرت الموارد و الامكانيات المادية تبقى خامات التي لا بد من العنصر البشري استثمارها ، لذا فان الاهتمام بتخطيط القوى العاملة امر ضروري يؤدي الى تنمية شاملة .

المحور العاشر :

الأهمية الاقتصادية

والاجتماعية للقوى العاملة .

و تطورها في الجزائر

الأهمية الاقتصادية والاجتماعية للقوى العاملة

1/الأهمية الاقتصادية للقوى العاملة :

- تحقيق الاستقرار الاقتصادي بالعمل على إنتاج أكبر قدر من الإنتاج المادي و تحقيق أعلى مستويات الاستغلال للموارد المتاحة من اليد العاملة
- زيادة الدخل الإجمالي مما يسمح برفع نصيب الأفراد من الدخل الحقيقي
- المساهمة في ترقية الصادرات و الحد من الواردات من خلال زيادة في الإنتاجية في القطاعات للنهوض بالاقتصاد المحلي
- القضاء على البطالة و التخفيف من حدة الفقر عن طريق التوظيف المستمر و المجدد لأفراد المجتمع و بالتالي تحسين مستوى معيشتهم خاصة بالمناطق الريفية
- تسمح القوى العاملة إلى الزيادة في إجمالي التكوين الرأسمالي و الناتج المحلي وهذا ما يؤدي بمرور الزمن إلى زيادة نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي.
- تؤدّي القوى العاملة إلى تئمين قيمة العمل البشري ورفاهية البلد للناتج الوطني.
- كلما ارتفعت كتلة القوى العاملة كلما نقص العجز في الموازنة العامة بسبب تدني مدفوعات الحكومة للعاطلين (صندوق دعم البطالة).
- تؤدّي القوى العاملة إلى الحد الهجرة الخارجية من الكفاءات العلمية و شريحة واسعة من المتعلمين و ذلك بسبب توفر و تنوع مصادر دخل جديدة لتحسين قدرتهم المعيشية و لتلبية طموحاتهم الشخصية التي وفرتها و حققتها مجتمعاتهم
- تلعب القوى العاملة إلى حيوية القطاعات الإنتاجية و ذلك للظروف العمل اللائقة
- تسمح القوى العاملة الى حد كبير في ترسيخ مفهوم المواطنة و الارتباط بالوطن و القضاء على الجهوية .

2/ الأهمية الاجتماعية للقوى العاملة :

• محاربة الأمراض الاجتماعية التي تتمثل في أمراض وشرور اجتماعية ومشاكل عائلية قد تؤدي إلى تفكك المجتمع الذي تنشر فيه وتستفحل ويؤدي إلى انقسام هذا المجتمع وتشوه القيم الأخلاقية والاجتماع.

• تؤدي إلى الإحساس بزيادة قيمتهم وأهميتهم الاجتماعية وأنهم عنصر هام في المجتمع من خلال مزاولة أعمال وأنشطة إنتاجية.

• يساهم تشغيل القوى العاملة إلى الارتياح و النمو النفسي الجيد و عدم الاكتئاب بالنسبة للشباب الذين ما زالوا في مرحلة النمو والنضوج العقلي.

• تقليص الأمراض الاجتماعية الخطيرة كالزذيلة والسرقه والنصب والاحتيال.

تطور سياسة التشغيل في الجزائر : تحظى قضايا التشغيل ومحاربة البطالة بأهمية كبرى وتعد إحدى أكبر الأولويات للسياسات الاقتصادية المتبعة من طرف الحكومات عبر العالم، إذ أصبح نجاح أي حكومة مرتبط على مدى تحقيق الأهداف المسطرة والمرجوة من سياسات التشغيل والتي هي جزء من اقتصاد أي دولة، من خلال وضع وطرح الحلول والبدائل للحد من البطالة، فالاهتمام بهذه القضية اتخذ مجالا واسعا يرتبط بمفهوم التنمية الاقتصادية، لذلك فمحاربة البطالة تعد اليوم أحد الأهداف الأساسية والرهانات السياسية الكبرى للحكومات في مختلف دول العالم. فسياسة التشغيل تتمثل في مجموعة الإجراءات والتدابير المتخذة من طرف الحكومة لتخفيض معدلات البطالة والزيادة في نسبة الشغل.

هناك نوعان من سياسات التشغيل، السياسات الفاعلة التي تعمل على رفع مستوى التشغيل في الاقتصاد، والسياسات السلبية التي تكتفي بالمعالجة الاجتماعية للبطالة بواسطة مختلف التحويلات

الاجتماعية المخصصة للبطالين أي تخفيض معدل البطالة الرسمي، وعليه فمفهوم سياسات التشغيل هي الطريقة التي تتبناها كل حكومة في محاربة البطالة، أي الكيفيات العملية المستعملة لخلق أكبر عدد ممكن من مناصب الشغل المناسبة للبطالين.

وتعد محاربة البطالة في الجزائر ضمن التحديات التي تواجهها السلطات العمومية و أحد الأولويات الكبرى لبرنامج عمل الحكومة، وجعل محاربتها أحد الأهداف الرئيسية لسياسة الإنفاق المنتهجة من طرف الدولة والمتمثلة في مختلف برامج الاستثمار العمومي المنفذة أو الجاري تنفيذها على طول الفترة من 2001 إلى 2014.

1-1-1-تقييم سياسات التشغيل في الفترة ما قبل اقتصاد السوق 1990: سنحاول تشخيص مسألة التشغيل في الجزائر من خلال التجربة التخطيطية التي مرت بها الجزائر في العهد الاشتراكي فقد قسمنا هذه المرحلة إلى مرحلتين بارزتين أولها تمتد من 1967 إلى غاية 1979¹ أما المرحلة الثانية فتمتد من 1980 إلى غاية 1989.

1-1-1-1 تقييم سياسات التشغيل في المرحلة الأولى 1967-1979: من القضايا الأساسية التي شغلت السلطات الوطنية في هذه المرحلة هو التفكير في وضع برنامج طويل الأجل اتجاه قضية التشغيل، والتي بدأت بوضع خطة تمثلت في المخطط الثلاثي والذي كان من بين أهدافه الأساسية هو القضاء على مشكل البطالة وتحقيق معدلات عالية للتشغيل، من خلال العمل على خلق مناصب شغل دائمة للقضاء على البطالة نهائيا، وكذا الرفع من الإنتاج في كل القطاعات. حيث عرفت الفئة النشيطة في الجزائر خلال الفترة 1967-1979 تطور سريعا بسبب النمو الديمغرافي المتزايد والذي وصل معدله إلى 3.4% سنة 1978،

¹ هناك مرحلة سابقة عرفت بمرحلة التحضير والتحليل والتي امتدت من 1962-1966، وهي مرحلة ركزت فيها الجزائر على ترتيب وضعها السياسي على اثر استرجاع السيادة الوطنية.

كما بلغت سنة 1966 ما مقداره 2567 ألف فرد وصلت في سنة 1974 إلى 2966 ألف فرد ووصلت ما مقداره 3340 ألف فرد. كما أن عد المشغلين سنة 1966 كان 1720 ألف شخص أصبح 2880 ألف شخص سنة 1978 و حسب المخططات الواردة في هذه المرحلة نلخص بعض الأرقام عن التشغيل في الجدول التالي:

الجدول يبين تطور بعض معدلات التشغيل

المرحلة	1969-1967	1970-1973	1977-1974	1979-1978
معدل التشغيل المتوسط تزايد	%9.8	%15.3	% 21.4	-
متوسط مناصب الشغل في السنة	43000 منصب	88000 منصب	135000 منصب	99000 منصب
المعدل المتوسط للبطالة	% 23.3	% 23.7	% 21.5	% 17.1

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات

كما عرف موضوع التشغيل والبطالة في ذات المرحلة تحسنا وانخفاض معدلات البطالة من 30 % سنة 1967 إلى حدود 18.6 % في سنة 1977، وهذا راجع إلى معدل التشغيل و الذي تزايد من مخطط إلى آخر فانتقل من 9.8 % في المتوسط خلال المخطط الثلاثي إلى 21.4 % في المتوسط خلال المخطط الرباعي الثاني، هذا الذي انعكس على التطور في مناصب الشغل المستحدثة من خلال ما يظهر في الجدول السابق والذي وصل إلى حدود مليون منصب شغل منصب شغل في سنة 1979.

هذا التحسن في مستوى التشغيل كان بالرغم من تزايد معدل النمو الديمغرافي، الأمر الذي انجر عنه ارتفاع في الفئة الناشطة خلال هذه المرحلة والتي شهدت معدل نمو للفئة الشغيلة وصل الى 3 % كمعدل سنوي (حيث انتقل من 2327 الف عن العمل سنة 1963 الى 3395 الف سنة 1979) ، أي ان معدلات النشاط ترتبط مع معدلات النمو الديمغرافي في الوقت الذي انجر عنه ارتفاع حجم السكان النشطين. ومن المعلوم أن ارتفاع عد السكان النشطين لا يعود بأكمله إلى نمو السكان في سن العمل بل تلعب التغييرات الاجتماعية و الثقافية في ذلك دورا كبيرا مثل تطور تعليم المرأة و تغيير نظرة المجتمع للمرأة و لدورها في المجتمع ما يعني أن جزء معين من تطور عد النشطين يرجع الى تطوير هذه العوامل. ما يعني تباطؤ نمو النشطين في الفترة 1967-1973 يمكن أن يعود إلى ضعف مشاركة المرأة في النشاط، فقد كان معدل نشاط المرأة في سنة 1966 ضعيفا جدا (1.8 % من النساء في سن العمل) بالرغم من ارتفاعه في سنة 1977 الى (2.08 %).

كما أن توزيع التشغيل خلال هذه الفترة على مستوى القطاعات الاقتصادي كان حسب ما يلي في الجدول:

جدول يبين تطور نسبة مساهمة القطاعات في حجم التشغيل للفترة 1967-1979

الإدارة	الخدمات	بناء و أشغال عمومية	الفلاحة	الصناعة	
17.21%	21.35%	4.26%	49.52%	7.82%	67-69
18.15%	20.38%	7.12%	44.04%	10.27%	70-73
20.18%	20.77%	11.38%	34.2%	13.48%	74-77
20.44%	19.92%	14.48%	31.68%	13.44%	78-79

المصدر: تم اعداه بالاعتماد على إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن القطاع الفلاحي أكثر استيعابا لليد العاملة بالرغم من أن الاستثمارات في قطاع الصناعة أكبر من الفلاحة و نأخذ على سبيل المثال ومن خلال المخطط الثلاثي كان نصيب الصناعة 4.91 مليار دج و نصيب الفلاحة 1.88 مليار دج و استمر هذا الفرق خلال نفس الفترة مع تزايد الاهتمام بالقطاعات الأخرى مع المخططات القادمة، وفي المرتبة الثانية قطاع الخدمات و حل قطاع الإدارة ثالثا وكان هذا في خلال فترة المخطط الثلاثي الأول.

كما أن القطاع الفلاحي شهدت تراجع في نسبة اليد العاملة المشغلة إجماليا من 49.52% خلال المخطط الثلاثي إلى 31.68% خلال المرحلة التكميلية 1978-1979، وهذا لا يعني انخفاض عدد العمال في هذا القطاع و إنما يعود إلى ضخامة الاستثمارات في قطاع الصناعات و الاستثمار أيضا في قطاع الفلاحة من خلال تبني مشروع الثورة الزراعية في سنة 1971، حيث وصل عدد العمال الدائمون في القطاع الفلاحي إلى 750.000 في سنة 1972، كما مكنت الثورة الزراعية من خلق العديد من فرص التشغيل ولكن بعد سنوات قليلة انتشرت هذه المجهودات و غيرت وجهة الاقتصاد الجزائري من الفلاحة إلى الصناعة.

أما التشغيل خارج القطاع الفلاحي فكانت في قطاع الخدمات و كانت طيلة الفترة في معدلات مستقرة و المرتبة الثانية كانت في قطاع الإدارة و التشغيل خارج القطاع الفلاحي كان لدوافع اجتماعية و ليس اقتصادية فمثلا كان هدف الرباعي الثاني هو تشغيل 458000 في حين انه تم تشغيل 521330 فرد، كما عرف قطاع البناء و الأشغال العمومية مستمر و خاصة خلال فترة الرباعي الثاني و ذلك راجع للأولوية هذا المخطط الاهتمام بالبنية التحتية و هذه مهمة قطاع البناء و الأشغال العمومية و خاصة هذا القطاع انه يتطلب يد عاملة غير مؤهلة.

من خلال تتبع سياسات التشغيل عبر المخططات السابقة نلاحظ ما يلي:

*وجود ارتفاع محسوس في حجم التشغيل في قطاع البناء و الشغال العمومية و تزايد هذه النسبة في

قطاع الصناعة كما اعتبرت حصة الإدارة العمومية حصة معتبرة و هذه الخاصية التي ميزت الفترة؛

*بالنسبة لفئة الفلاحين بالرغم من الأنخفاض في نسبة اليد العاملة لقطاع الفلاحي من النسبة

الإجمالية، إلا أن اليد العاملة بقيت مستقرة من حيث العدد خلال الفترة (1966-1978) حيث انتقلت

من 1.278.000 عامل إلى 1.300.000 مع الميل إلى الانخفاض بالرغم من التوسع في الاستثمار و تبني

مشروع الثورة الزراعية؛

*ظهور نشاطات أخرى منافسة للقطاع الفلاحي و ارتباط هذا القطاع بالتشغيل الموسمي و الظروف

المناخية؛

*اختلال سياسة التشغيل في هذه الفترة؛

*طيلة هذه الفترة ظل القطاع كانت مساهمة القطاع العمومي هي الكبيرة و وصلت في حدود 85% من

مناصب الشغل خارج القطاع الفلاحي؛

*الوتيرة السريعة في انجاز الاستثمارات كان لها اثر مباشر على الشغل؛

*تكثيف البرامج المتعلقة بالتعليم و الصحة كان لها أثر على التوظيف في قطاع الخدمات و الشغل؛

*كما أدت الهجرة الجماعية إلى أوروبا المساهمة في تخفيض حدة البطالة (نحو 250 ألف) مهاجر.

رغم النتائج الايجابية بخصوص الاستثمارات في الجزائر فإن ذلك لم تكن له الآثار الايجابية المرجوة في

سوق الشغل ، فمعظم الاستثمارات هي في قطاع المحروقات و الذي لم يخلق عدد المناصب الكافية

لامتصاص الأيدي العاملة بالرغم من تسجيل انخفاض لعدد العاطلين بالنظر إلى النمو الكبير لعدد

السكان في سن العمل.

1-1-2 تقييم سياسات التشغيل في المرحلة 1980-1989: لقد كان من بين أهداف التخطيط في هذه

المرحلة في إطار المخططين الخماسيين الأول و الثاني، مواصلة خلق مناصب العمل من أجل تلبية الطلب

المتزايد و تطوير مستوى إنتاجية العمل. و اتضح ذلك من خلال دور الدولة المتزايد في تنظيم سوق الشغل من خلال إجراءات ترمي إلى عقلانية استخدام اليد العاملة و تقليص مظاهر عدم استقرارها.

حيث شهدت هذه الفترة ارتفاع كبير للنشطين بين 1986 و 1987 بمتوسط نمو سنوي وصل الى 5,8 % سنويا ، و هو أكبر من معدل الفترة الماضية (3,0 %) يعود ذلك إلى وصول مواليد فترات النمو الديمغرافي السريع التي كانت بداية من منتصف الستينيات حيث وصلت 4 % في 1964 مقارنة بسنة 1963 ليتواصل النمو بمعدلات تفوق ال 3 % في بداية السبعينيات، كما يمكن أن نفسر ذلك بدخول عدد كبير من النساء إلى سوق الشغل بعد ما زادت بالنسبة لهن فرص التعليم و التكوين و الشغل. كما كان هناك ارتفاع متواصل لمعدلات النشاط من 38 % من السكان في سن العمل إلى 45,2 % في 1989 يكمن سبب ذلك في تسارع عدد النشطين بمعدلات نمو سنوية تفوق ال 4,5 % في أغلب سنوات هذه الفترة باستثناء السنة الأخيرة.

- تواصل نمو مستوى التشغيل في بداية الثمانينيات بنسب تفوق 4 % سنويا و وصلت إلى أقصاها في سنة 1984 حيث بلغت نسبة النمو 11,77 % مقارنة بسنة 1983 ثم تقلصت إلى 2,2 % في 1987 متوسط معدل نمو المشتغلين في هذه الفترة كان 4,3 % سنويا ، و هو أقل من معدل الفترة الماضية (6,2 %) يعود ذلك إلى ضعف فرص التوظيف الناتجة عن تقلص الاستثمارات بسبب الأزمة الاقتصادية لسنة 1986 و هو ما أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة بداية من سنة 1986 من 11,4 % إلى حوالي 21,9 % في 1989 ، هذه المعدلات بعد أن عرف ارتفاعا في بداية الثمانينيات (انتقل من 11 % في 1979 إلى 15 % في 1983) تقلص إلى 8,7 % في 1984 (أقل مستوى لمعدل البطالة عرفته الجزائر في تاريخها) بسبب نمو التشغيل بنسبته القياسية 11,77 % بين 1983 و 1984 ،

ثم شهد بعد ذلك اتجاها نحو الزيادة المستمرة في باقي سنوات هذه الفترة ابتداء من 9,5 % في 1985 (سنة قبل الأزمة) إلى 21,0 % في 1987 (سنة بعد الأزمة) ، أي بنسبة 120 % بين 1985 و 1987 ، حيث ارتفع عدد العاطلين بحجم كبير بين 1986 و 1987 من 547 ألف عاطل إلى أكثر من مليون و ألف عاطل بسبب

زيادة عدد النشطين بين هاتين السنتين بالنسبة المرتفعة 14,7 % كما ارتفع عدد العاطلين أيضا إلى حوالي مليون و 200 عاطل في 1988 و إلى ما يقارب مليون و 300 ألف عاطل في 1989 و هو ما يفسر زيادة معدلات البطالة بالنظر على عدم نمو مستوى التشغيل بالدرجة الكافية من أجل استيعاب اليد العاملة المتزايدة .

نذكر أن عدد المناصب التي تم إنشاؤها قدر ب 75 ألف في 1986 مقابل 140 ألف في 1985 ، مما يبرز حدة الأزمة و تأثيرها على سوق الشغل. كما شهد تطور مناصب الشغل اتجاهين متعاكسين تماما في النصف الأول و الثاني من عقد الثمانينيات. لقد كانت مساهمة القطاعات الاقتصادية في إنشاء مناصب الشغل موضحة كما يلي:

مساهمة القطاعات الاقتصادية في إنشاء مناصب الشغل خلال الثمانينيات

القطاعات	1984-1980	1986	1988	1989-1985
الصناعة	105700	8000	5000	28000
البناء و الأشغال العمومية	221000	1000	11000	20000
الخدمات	183000	8000	13000	44000
الأدارة	285000	45000	32000	143000
الزراعة	30000	12000	7000	20000
المجموع	824700	74000	61000	255000

Source :Abdelhamid.B.(1991).l'économie Algérienne défis et enjeux.02 Edition.

Dahleb..Alger.p322.

يتضح من الجدول ان قطاعات البناء والأشغال العمومية والخدمات والإدارة قد ساهمت باستحداث 689000 منصب شغل من المناصب الجديدة اي بنسبة تقدر بـ 83.55% في حين ساهمت الصناعة 105700 منصب شغل من المناصب الجديدة. بما يعادل نسبة 12.81 % لتأتي الزراعة في المقام الأخير باستحداث 30000 منصب شغل ما يعادل نسبة 3.64 % .

ترتبط النتائج المسجلة في خلق مناصب الشغل من طرف كل قطاع بالتوجه الاقتصادي والذي أعطت فيه الدولة الأهمية لقطاع الصناعي باعتباره وسيلة لتنمية القطاعات الأخرى كالأشغال العمومية و البناء والري. فبنسبة لتقديرات المخطط في رفع وتيرة التشغيل نجد ومن خلال تفحص المعطيات المتعلقة بالفترة،

ان حجم التشغيل بالقطاع الغير فلاحي كان يرجي الوصول به في سنة 1984 إلى 3.8 مليون عامل لكنه لم يبلغ سوى 1.910 مليون عامل، حيث انه لم يتم استحداث ما بين 1980-1984 سوى 827700 منصب شغل، كما تميزت هذه الفترة بتضخم العمالة في القطاعات الغير إنتاجية كالإدارات وذلك بسبب سياسة التشغيل السابقة التي كانت قائمة على أهداف اجتماعية وليست اقتصادية، كما ان تخفيض الاستثمار في القطاع الفلاحي كان سببا في عدم خلق فرص عمل جديدة إذا بلغ عد المشغلين سنة 1984 بـ 960000 عامل وهو ما يمثل 33.4 % من مجموع المشغلين وبالرغم من ذلك بقي القطاع الفلاحي هو الأكثر استيعابا لليد العاملة بالرغم من ميله نحو الانخفاض.

أما خلال فترة الخماسي الثاني شهد التشغيل انخفاضا في عدد المناصب المستحدثة، إذ انخفضت من 824700 منصب خلال المخطط الخماسي الأول إلى 255000 منصب خلال المخطط الخماسي الثاني بالرغم من أن هدف هذا الأخير هو استحداث 946000 منصب عمل جديد إلا أن الجهود المبذولة خلال المخطط الخماسي لم تتمكن سوى من خلق عدد محدود وهو 255000 منصب عمل جديد، حيث لم تسجل أعلى نسبة في التوظيف إلا في سنة 1985 و الذي وصلت الى حدود 84.5 % .

اما عن هيكل الشغل فحسب ما توضحه في الجدول أعلاه نلاحظ تراجع في مناصب الشغل المستحدثة مقارنة بالخماسي الأول، هذا ما يفسر عودة معدل البطالة المتوسط إلى الصعود و الذي انتقل من 11.6 % في المخطط الخماسي الأول إلى 16.86% خلال الخماسي الثاني.

على العموم فإن أسباب هذا التدهور في توفير فرص العمل وتفاقم البطالة ترجع ، بالإضافة إلى التحولات الهيكلية التي عرفتها الجزائر منذ 1986 و غلق المؤسسات وتسريح العمال لأسباب اقتصادية بفعل الإصلاح الاقتصادي و ضعف التسيير وفشل السياسات الاقتصادية السابقة ، إلى عدم ملائمة نظام التربية والتعليم مع احتياجات سوق العمل و قد أدى ذلك إلى انتشار القطاع غير الرسمي الذي يعتبر قطاعا مستوعبا لكثير من العاطلين و يزداد اتساعا كلما سمح القطاع الرسمي بذلك حيث أن انخفاض البطالة منذ 1977 من نسبة 22 % إلى ما دون 10% في 1984 و 1985 تزامن مع انتقال نسبة العمل غير الرسمي خلال نفس الفترة من 19,5 % إلى 25.4% كما بدأت حركية التشغيل تتدهور بتدهور ثم انهيار القطاع الصناعي في الجزائر الذي كان المصدر الأساسي في خلق مناصب العمل. فالصناعة أحد القطاعات المحركة للنمو في سنوات 1970 فقدت دورها الريادي في خلق الوظائف ، فقد كانت لوحدها تخلق 20 % من مجموع الوظائف خارج القطاع الزراعي بين 1967 و 1978 بمعدل نمو لمستوى التوظيف يقارب 11 %، بينما لم يرتفع مستوى التوظيف فيها في الفترة 1978- 1986 إلا ب 4,5 % لم تستطع خلق إلا 18,9 من حجم المناصب خارج القطاع الزراعي، أما الزراعة التي كانت سجلت تدهورا في مستوى التوظيف بين 1966 و 1977 بانخفاض 170 ألف منصب عمل حيث كانت مساهمة هذا القطاع في خلق الوظائف في حدود 58% في 1966 و 30,9 % في 1977 ، و كانت نسبة نمو التوظيف فيها سالبة في الفترة – 1966 1977 ، لم تستطع خلق إلا 18% من حجم المناصب في 1987 بسبب النزوح الريفي الكبير. و كان هذا الانهيار يتم لصالح تطور كل من قطاع البناء و الأشغال العمومية ، التجارة و الخدمات و قطاع الإدارة حيث كانت نسبة المناصب التي خلقتها هذه القطاعات من مجموع المناصب المنشأة خارج القطاع

الزراعي في الفترة هي 1978 - 1986 على التوالي 22% (14,4% في الفترة 1967 - 1978)، 21,9% (28,6% في الفترة 1967 - 1978)، 30,7% (32,3% في الفترة 1967 - 1978)، نمو مستوى التشغيل في مجمل القطاعات خارج الزراعة كان بنسبة 5,7% في الفترة 1967 - 1978، و ما يبرز تقهقر مستوى التوظيف في هذه الفترة أن فرص العمل الجديدة التي قدرت خلال 1986 بـ 74 ألف فرصة عمل تقلصت إلى 64 ألف فرصة سنة 1987 ثم إلى 54 ألف سنة 1989 كما أن الفرق بين عروض العمل و طلباته وصل إلى 46 % منذ سنة 1988 مقابل 51,8% سنة 1987 كما ان معدل البطالة هو أكبر عند السكان من فئة العمر أقل من 20 سنة ، بينما السكان في الفئة 30 سنة و أكثر يتميزون بمعدل بطالة ضعيف نسبيا. يتجه معدل البطالة إذن إلى الانخفاض من الفئات الدنيا إلى الفئات الأكبر.

2-1 تقييم سياسات التشغيل في الفترة ما بعد مرحلة اقتصاد السوق 1990

1-2-1 تقييم سياسات التشغيل في المرحلة 1990-1999: خلال هذه الفترة شهدت إصلاحات عديدة مع المؤسسات المالية الدولية - كما تطرقنا إليه في الفصل السابق- وخاصة برنامج التعديل الهيكلي و الذي كان من بين أهم أهدافها تقليص تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي والتحكم في التضخم عن طريق تثبيت الأجور وخفض النفقات العامة، و كذلك خوصصة المؤسسات العمومية التي لا تحقق مردودية.

تطور معدلات البطالة بين 1990-1999 الوحدة مليون بطلال

السنوات	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
عدد البطالين	1.16	1.23	1.52	1.66	2.11	2.20	2.31	2.38	2.52	2.43
معدل البطالة %	19.7	20.3	21.3	23.1	24.4	28.3	28.3	28.6	29.3	29.8

المصدر: تم اعدادها بالاعتماد على إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات

نلاحظ من خلال الجدول أن معدلات البطالة كانت كبيرة خلال السنوات (1990-2000)، وهي الفترة التي تميزت بإتباع الجزائر برامج الإصلاح الاقتصادي المدعومة من طرف صندوق النقد الدولي، والتي اهتمت فقط بإعادة الهيكلة التنظيمية للمؤسسات العمومية مصحوب بتطهير مالي لهذه الأخيرة، تدهور مستوى التشغيل يفسر ذلك أيضا تسارع نمو عدد السكان النشطين .

يبين هذا التفاقم لحدة البطالة، الزيادة السنوية لحجم العاطلين التي ، و بعد أن كانت حوالي 100 ألف ، أصبحت في 1995 أكثر من 500 ألف مقارنة بسنة 1994 و هو ما أدى إلى أن يقفز معدل البطالة بحوالي أربع نقاط كاملة من 24,4 % في 1994 إلى 28,1% في 1995 ليستقر عند هذا المستوى في سنوات 1997 ، 1996 و 1998 ، قبل أن يرتفع بعده فقط بنقطة واحدة و نصف إلى % 29,5 في 2000 يلاحظ أن عدد العاطلين من النشطين قدر بأكثر من مليونين و 600 ألف بعد أن كان في 1994 مليون و 600 ألف أي بزيادة قدرها مليون عاطل بين 1994 و 2000. كما كان هناك تزايد مستمر لعدد النشطين بحوالي 4 % في الفترة 1990-1994 ثم تسارعت الزيادة بحوالي 11 % بين 1994 و 1995 .

على العموم كان معدل نمو النشطين قبل 1995 يقترب من 4 % ، بسبب زيادة عدد النشطين من النساء و وصول الأعداد الكبيرة من السكان إلى سن العمل نتيجة للنمو السكاني السريع في فترات السبعينيات و الثمانينيات ، متوسط معدل نمو النشطين كان 4,5 % سنويا. و تزايدت معدلات النشاط من حوالي 43 % في بداية الفترة إلى حدود 44 % في الفترة 1991-1994 ثم إلى حوالي 47 % في الفترة 1995-2000 .

أما معدل نمو التشغيل أقصاه بين سنتي 1993 و 1994 ب 8,2 % ليصبح سالبا بين 1994 و 1995 كدليل على انخفاض مستوى التشغيل بسبب الأوضاع الاقتصادية و الأمنية المتدهورة في تلك الفترة ، قبل أن يعود للنمو بداية من 1996 متوسط معدل نمو التشغيل قدر ب 2,9 % سنويا في الفترة 1996-2000 1990 مقابل 4,3 % في الفترة السابقة 1980-1989 و 6,2 % في الفترة 1963-1977 نشير هنا إلى أن

التشغيل في الفترة 1989-2000 كان ينمو في القطاعين الفلاحي و الصناعي بنسبة 6,2% و 2,9% سنويا على التوالي.

أثناء تطبيق المخططات التنموية الأولى أي في الفترة 1967-1977 كان نمو التشغيل في القطاع الفلاحي سالباً 2,6% مما يشير إلى المكانة الكبيرة التي أصبح يأخذها القطاع الفلاحي في خلق الوظائف. في حين سجل القطاع الصناعي انخفاضا في مستوى التوظيف بمتوسط معدل سنوي 0,6% في الفترة 2000-1993، وكانت النسب التي تمثلها قطاعات الزراعة و الصناعة و البناء و الأشغال العمومية والخدمات من جموع الوظائف المنشأة على التوالي 17,3 و 17,8، 13,9، 51,0% على التوالي.

و بالنسبة لمجموع القطاعات خارج الزراعة فقد ارتفع مستوى التوظيف بنسبة 1,9% مقابل 5,7% في الفترة 1978-1986 وباستثناء تطور التشغيل في قطاعات النقل و الاتصالات و التجارة و الخدمات ، تراجعت حدة نمو التشغيل في باقي القطاعات أي أن تدهور التشغيل مس بالأساس مجمل القطاعات الإنتاجية بسبب الانكماش التي تعرضت له خلال فترة الإصلاحات الاقتصادية و هو ما سمح بظهور القطاع غير الرسمي (السوق الموازية) كمستوعب لهذه الأعداد التي لم يتمكن سوق العمل الرسمي من استيعابها ، حيث قدر عدد العمال في السوق الموازية خلال هذه الفترة و بالضبط في سنة 1992 ب 8 مليون عامل.

مرحلة نموذجية يسمح بانطلاق الأشغال ذات المنفعة العمومية للاستعمال المكثف لليد العاملة بإحداث مناصب عمل مؤقتة في القطاعات الخاصة بالطرق، الغابات والأشغال البسيطة في مجال الري.

الأشغال ذات المنفعة العامة

الوظائف			عدد المشاريع			المكونات
%	الإنجازات	التقديرات	%	الإنجازات	التقديرات	
93,3	56670	70399	99	1622	1638	الطرق
94,2	40037	42517	101,6	1149	1130	الغابات
103	471	457	50	05	10	الفلاحة
103	29581	30097	100	933	931	الري
79	4210	5333	100	137	137	التهيئة
94	139969	148803	100	3846	3846	المجموع

المصدر: مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، (التجربة الجزائرية)، مرجع سابق، ص 283.

في حين تحسن قطاع البناء و الأشغال العمومية في الفترة 1993-2000 (نسبة نمو التوظيف فيه كانت 2.4% مقابل 1.6% في الفترة 1986-1993) تدهور قطاع التوظيف أكثر في القطاع الصناعي (1.2%- مقابل 1.1% في الفترة 1986-1993) بينما نما التوظيف في القطاعات خارج القطاع الزراعي بنسبة 3.1% في تحسن ملحوظ مقارنة بالفترة الماضية

في الحديث عن أسباب البطالة في الجزائر في هذه الفترة فهي تعود لانعكاس نتائج الإصلاح الهيكلي، حيث انه خلال الفترة 1994-1999 تم حل ما مقداره 1224 مؤسسة وتم تسريح ما مقداره 635018 عامل هذا من جهة ومن جهة أخرى أن الوفدين الجدد لسوق الشغل في عشرية التسعينات هم من مواليد سنوات السبعينيات والتي عرفت معدلات نمو متزايدة جعلت من عدد السكان النشطين في تزايد بوتيرة

عالية، فالجزائر عرفت نمو ديمغرافيا، فلقد انتقل من 2.5 % في سنة 1990 إلى 2.1 % في سنة 1995، أي أننا أمام فئة نشيطة كبيرة،

وإذا أخذنا كمثال سنة 1996 فالالاقتصاد الجزائري لم يوفر سوى 158000 منصب شغل و عدد الزيادة في حجم الفئة الشغيلة بلغ في نفس السنة 142000 منصب.

اما عن التوزيع القطاعي للعمال فقد جاءت الإدارات في حصة العمالة الكلية في هذه الفترة فبلغت فما بين 94-90 % 27.96 و ثانيا حلت الفلاحة ب 22.86 في نفس الفترة و أخير الصناعة بنسبة 13.78 % وخلال الفترة 95-99 بقي نفس التركيبة مع زيادة طفيفة في الفلاحة و انخفاض في الصناعة و التي سجلت ما معدله 10.59 % و ارتفاع النسبة في الإدارات و سجلت ما قيمته 28.8 % . كما نجد أن القطاع العام يأتي في المرتبة الأولى فيما يتعلق بتوفير مناصب الشغل، وذلك بنسبة 78 % من الإجمالي، يليه القطاع الخاص بنسبة 17,8 % ثم المساهمة الأجنبية بنسبة 4,2 % هذا في المتوسط خلال الفترة 1999-1990.

2-2-1 تقييم سياسات التشغيل في مرحلة الإنعاش الاقتصادي: 2000-2014: نتيجة لحرص الحكومة على تصحيح الآثار السلبية لبرنامج التعديل الهيكلي على سياسة التشغيل العمل وإدماج الشباب قامت بتطبيق سياسة إنعاش تعتمد على الأنفاق على امتداد عدة سنوات بهدف تفعيل الطلب الكلي وترقية الأنشطة التي بإمكانها توفير مناصب الشغل وتهيئة البنية التحتية للاقتصاد الوطني وفق تحولات التي تميز المسار التنموي وبالتالي الربط بين الجانب الاقتصادي والجانب الاجتماعي.

كما هدفت هذه السياسة في مجال التشغيل والحماية الاجتماعية إلى دعم الجهود الرامية إلى الحد من ارتفاع معدلات البطالة حيث تم تخصيص مبالغ ضخمة خلال هذه الفترة و على مدى ثلاث مخططات التي سبق ذكرها في الفصل السابق موجهة بالأساس إلى تمويل المشاريع ذات المنفعة العمومية وذات الكثافة العمالية، وكذا تأطير سوق العمل، وأهم المؤشرات التي تسمح سياسة التشغيل في هذه الفترة نوردتها في الجدول التالي:

تطور بعض مؤشرات التشغيل في الفترة 2000-2014

السنوات	2000	2003	2005	2007	2009	2011	2014
معدل البطالة (%)	28.9	23.7	15.3	13.8	10.2	10.0	10.6
حجم الفئة النشيطة (الآلاف)	8691	8762	9492	9969	10544	10661	11453
حجم الفئة المشغلة (الآلاف)	6180	6684	8044	8594	9472	9599	10239
معدل الزيادة الطبيعية (%)	1.48	1.58	1.69	1.86	1.96	2.04	2.15

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على إحصائيات ديوان الوطني للإحصائيات

من خلال الجدول السابق مايلي:

خلال مرحلة الإنعاش كان متوسط معدل النمو السنوي للفئة النشيطة هو 1.17% وهو اقل من نصف الفترة السابقة 1990-2000 و الذي وصل فيها 4.5%. وهذا التزايد راجع إلى استقرار معدل الزيادة الطبيعية و الذي يرجع إلى انخفاض عدد الولادات و العمل على تنظيم النسل. و يعد العامل الديموغرافي المتمثل في نمو القوى العاملة من أهم العوامل المنشئة للبطالة، ويرجع سبب ارتفاع معدل نمو القوى العاملة في الجزائر إلى استمرار النمو السكاني و تزايد معدلات المشاركة في سوق العمل خاصة فئة السكان الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 سنة²، و من المتوقع أن يستمر ارتفاع معدل

² كانت الفئة العمرية بين 15 و 65 سنة تمثل 54,4% من مجموع السكان في الجزائر سنة 1990، و بلغت 68,1% سنة 2010، راجع: صندوق النقد العربي، التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2010، الملاحق الإحصائية، مرجع سبق ذكره، ص293.

نمو العمالة و معدل نمو فئة السكان الناشطين لعدة عقود مقبلة نتيجة النمو السكاني السريع في العقود الأخيرة³، و هو ما يشكل تحديا كبيرا على المستويين الاقتصادي و الاجتماعي.

كما أن معدلات البطالة شهدت انخفاضا معتبرا من سنة 2000 إلى غاية سنة 2014 بأكثر من النصف فبعدها شهدت ما معدله 28.9 % في سنة 2000 سجلت ما معدله 10.6 % هذا نتيجة الاستثمارات الضخمة في هذه الفترة ،

حيث و انه و من خلال برنامج الإنعاش الاقتصادي 2001-2004 حيث تم في هذه الفترة تخصيص ما قيمته 07 ملايين دينار جزائري من اجل عرض 70 ألف منصب شغل، و من اجل تمام أهداف سياسة الإنعاش الاقتصادي، تم تسطير برنامج دعم النمو الاقتصادي في الفترة 2005-2009 وكانت الاستثمارات في قطاع الأشغال العمومية كبيرة و التنمية المحلية وهذا ما اثر إيجابا على التشغيل وهذا ما يفسره في زيادة حجم الفئة المشغلة طيلة فترة البرنامج في حدود 400 ألف منصب شغل فكلما ارتفع حجم الاستثمارات المباشرة انخفضت معدلات البطالة، حيث بلغت سنة 2009 حجم الاستثمارات 2.54 مليار دولار مع معدل بطالة قدر ب 10.2%، مقابل معدل 15.3 % سنة 2005 مع حجم استثمار قدر ب 1.9 مليار دولار،

كما أن معظم الاستثمارات سواء محلية أو أجنبية كانت في شكل مؤسسات صغيرة و متوسطة. و مع مطلع 2010 قامت الحكومة بوضع برنامج توطيد النمو الاقتصادي للفترة الممتدة 2010-2014 وهدف هذا البرنامج على استحداث 3 ملايين منصب شغل بواسطة الاستثمار في مختلف القطاعات الاقتصادية و الإدارية، و قد سعى هذا البرنامج إلى استحداث مناصب الشغل وهذا من خلال تحديد هدف الوصول لاستحداث 03 ملايين منصب شغل، لكن و من خلال النتائج في الجدول أعلاه أن معدل البطالة بقي في مستويات ثابتة و تم استحداث ما يقارب المليون منصب -أي عدم تحقيق هدف 3

³ بلغ متوسط معدل النمو السنوي للسكان في الجزائر 1,97% للفترة 1990-2000.

ملايين منصب شغل- انخفاض معدلات البطالة من 2000-2005 راجع الى التناقص في معدل النشاط هذا من جهة، وتسارع نمو التشغيل من جهة اخرى خاصة في سنة 2004 ، ونمو التشغيل راجع إلى برنامج الإنعاش الاقتصادي الذي كان في الفترة 2001-2005،

لقد كان لهذا البرنامج أثرا إيجابيا على سوق الشغل، حيث ساهم في تخفيض معدل البطالة خلال هذه الفترة، واستطاع أن يحقق بعض النتائج الإيجابية على مستوى التشغيل.

فبعد أن كان عدد البطالين سنة 2001 يقدر ب 2339 ألف بطلان بنسبة 27.3%، انخفض إلى 1672 ألف سنة 2004، حيث تم استحداث حوالي 720000 منصب عمل جديد منها 230000 منصب عمل مؤقت. والغالبية العظمى من المناصب كانت في قطاع الفلاحة و الصيد البحري بحوالي 44.22 %، اما نسبة مشاركة باقي القطاعات في الوظائف المستحدثة فأنها تبقى ضعيفة خاصة القطاع الصناعي الذي لم يتجاوب بالشكل الكافي مع البرنامج الإنعاش الاقتصادي.

إن الزيادة في قيمة الاستثمار العمومي التي تم إنفاقها في هذا البرنامج للفترة 2010-2014، رافقته زيادة في حجم التشغيل من خلال تناقص معدل البطالة، حيث ارتفعت من 10% سنة 2010 لتصل 10.6% في سنة 2014، أي بزيادة قدرها 0.6% فقط مقارنة بالغلانف المالي والمقدر ب 21214 مليار دج المخصص لهذه الاستثمارات.

تجدر الإشارة أن هذه المناصب تبقى كحلول مؤقتة للعمل، كون بقاؤها كان مرهون بالاستمرار في سياسة الإنفاق العمومي على تلك القطاعات وبنفس الوتيرة، لأنها ناتجة عن السياسة الإنفاقية للحكومة لأجل تحفيز النمو الاقتصادي. كما ان انخفاض كبير لمعدلات البطالة بشكل كبير بين الفترة الممتدة بين 2003-2007 نظرا لإتباع سياسة تشغيلية تعتمد على امتصاص عدد كبير من البطالين عبر خلق العديد من أجهزة التشغيل. معدلات الشغل في الجزائر من أضعف المعدلات في العالم، مقارنة

بمعدل الشغل العالمي الذي قدر من طرف المنظمة الدولية للعمل سنة 2010 ب 61.1%، وفي بلدان الاتحاد الأوروبي سنة 2008 قدر ب حوالي 66%، وفي بلدان شمال إفريقيا والشرق الأوسط سنة 2008 ب 45%.

إن تدني معدل الشغل في الجزائر تعني عدم قدرة الاقتصاد الوطني على توفير العدد الكافي من مناصب الشغل للقوى العاملة، ولا سيما الوافدين الجدد على سوق العمل من الشباب، إضافة إلى العامل الديمغرافي المتمثل في الزيادة في القوى العاملة في بداية العشرية، إضافة إلى عوامل أخرى أكثر تفسيراً لعجز سوق العمل في الجزائر على توفير العدد الكافي من مناصب العمل.

وفيما يخص نسبة التشغيل حسب القطاعات فقد أبرزت إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء إن قطاع التجارة سيما ما يتعلق بالتجارة والإدارة العمومية وغيرها من الخدمات يحتل المرتبة الأولى، حيث يشغل أكثر من النصف أي 60% من إجمالي السكان النشطين بزيادة قدرها 40.47% بين 2000-2014،

إن هذه الزيادة تفسر بالتأثير الإيجابي لسياسة الإنعاش الاقتصادي على قطاعات: النقل، التجارة والاتصالات. يليه قطاع البناء والأشغال العمومية نتيجة، هذا الأخير الذي استفاد بشكل كبير من تطبيق برنامج الإنعاش الاقتصادي و البرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي، حيث ساهمت المشاريع و العمليات المدرجة ضمن البرنامج في رفع نمو العمالة بين الفترة 2000-2010 بنسبة 67%، حيث انتقل عدد العمال في هذا القطاع من 650 ألف عامل إلى 1885 ألف عامل، أي نسبة زيادة في المتوسط قدرها 6.7%. و قطاع الفلاحة - في سنة 2000 فقط قطاع الفلاحة كان في المرتبة الثانية

-ارتفع حجم العمالة في هذا القطاع انطلاقاً مع برنامج الإنعاش الاقتصادي وذلك راجع البرنامج التجديد الريفي الذي كان مصاحباً لهذا البرنامج، وبداية انخفاضها مع سنة 2006 بسبب عزوف الشباب بصفة عامة عن نشاط الفلاحة و عزوف المستمر عن النشاط الرئيسي للريفيين وهذا ما يدل على عدم فعالية السياسات الفلاحية. ثم قطاع الصناعة، فقد بلغ عد العمال المشغلين في قطاع

الخدمات 4393 ألف منصب و الفلاحة 1381 ألف و البناء و الأشغال العمومية وصلت إلى 1212 ألف منصب و أخير الصناعة وصلت إلى 1059 ألف منصب وهذا كان في سنة 2000 أما في سنة 2014 فوصلت بالآلاف إلى 6224 و 899 و 1826 و أخير الصناعة 1290 .

وهذا ما يبين أن العمالة في الجزائر غير مرنة في القطاع الصناعي، كان لزيادة نسبة العمالة في معظم القطاعات الاقتصادية أثر إيجابي على نسبة البطالة، التي انخفضت من 27.5 % سنة 2001 إلى 10.6 % سنة 2014 أي انخفاض قدره 17.5%.

كما حجم مساهمة القطاع الخاص في إستيعاب القوة المشغلة أكثر نوعا ما عن القطاع العام ، حيث يوفر ما نسبته 58,9 % من إجمالي السكان المشغلين وذلك في سنة 2014 ، أي أن عدد المناصب قدر بـ 6139000 منصب شغل، بينما النسبة المتبقية من القوة الناشطة و المقدر بـ 41,1% تمارس نشاطها على مستوى القطاع العام، كما ان عدد المشغلين بالقطاع الخاص ارتفع بين الفترة 2001-2014 بمعدل 40 %، وسيطرة القطاع الخاص يكون في قطاعات ثانوية وليست سيادية وكما سبق القطاع الخاص يتركز في قطاع الخدمات و التجارة و قطاع البناء و الأشغال العمومية و يتركز القطاع العمومي في قطاع المحروقات و قطاع الإدارة.

عند الأخذ بمعيار مساهمة العنصر النسوي التي تشهد إقبال على سوق الشغل في الآونة الأخيرة بفضل ارتفاع المستوى التعليمي وزيادة الوعي بضرورة تواجدها في العديد من المناصب حتى الوزارية منها ، فالتغيير الحكومي لشهر ماي 2014 منح المرأة سبعة مناصب وزارية بعد أن كانت مقتصرة على منصبين في السابق إلى جانب إقرار نسبة المناصفة في التمثيل البرلماني وغير ذلك من المسائل و الإجراءات التي أتاحت الفرصة أكثر للمرأة في سوق العمل بالجزائر،

حيث شهدت الفئة الشغيلة من النساء بين سنتي 2000-2014 بمعدل 47.85% ، وما يدل على دخول المرأة سوق الشغل هو ارتفاع معدل البطالة بالنسبة للإناث حيث انتقل عدد العاطلات 286 ألف عاطلة في سنة 2000، إلى 355 ألف عاطلة وبمعدل للبطالة في سنة 2014 وصل إلى 17.1% ، وهذا ما

يدل على أن البطالة مرتفعة في فئة النساء مقارنة مع الذكور وذلك يعود إلى استقرار معدل التشغيل و الذي يبقى ضعيفا مقارنة بعنصر الذكور بالرغم من ارتفاع الفئة الشغيلة من النساء نتيجة ارتفاع الكبير للفئة النشيطة في مقابل انخفاض تشغيل المرأة،

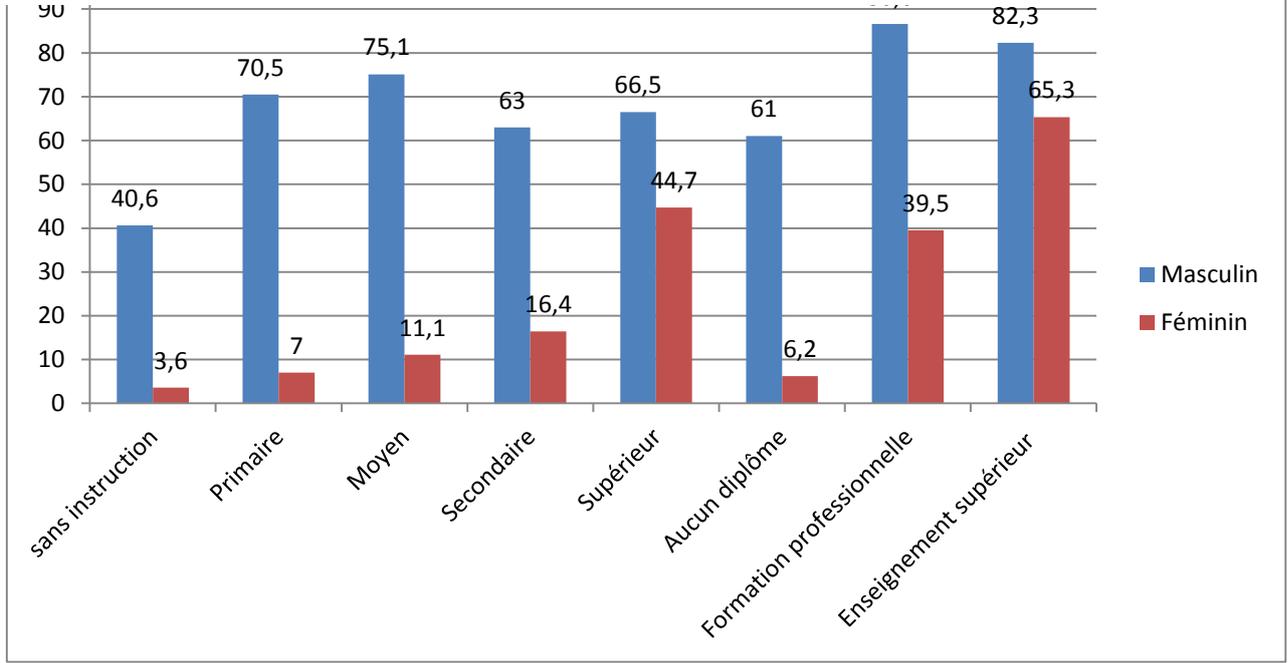
على الرغم من تطور نسبة مشاركة المرأة في عالم الشغل يبقى تشغيل النساء ضعيفا بالمقارنة مع الرجال، و من أسباب ذلك أن هناك العديد من الأعمال التي لا تستطيع المرأة عملها أي من اختصاص الرجال.

تبقى معدلات البطالة في الجزائر مرتفعة خاصة بين فئة الشباب رغم انخفاضها إلى مستويات أقل من 10%، مما يعني أن السياسات الاقتصادية لم تستطيع تحقيق هدف التشغيل، وهذا ما يعقد وضعية الدولة في القضاء على البطالة لأسباب عديدة يمكن تصنيفها في ثلاثة مستويات، يتمثل المستوى الأول في الأسباب الهيكلية الناتجة عن طبيعة النظام الاقتصادي في الجزائر المعتمد على قطاع المحروقات، و يشمل المستوى الثاني الأسباب التنظيمية و المؤسساتية المتعلقة بالبرامج التنموية و كيفية تنفيذها و المؤسسات المنظمة لسوق الشغل و مدى توفر بنك المعطيات و صحة و دقة الإحصائيات حول التشغيل و البطالة،

حيث ان السلطات الوطنية يركز في سياسة التشغيل على الجانب الكمي في تحليلها لبطالة في مقابل ذلك فأنها تهمل العمل بالجوانب النوعية عند تعاملها مع متغيرات سوق العمل ويخص المستوى الثالث الأسباب الموضوعية أو الطبيعية المؤثرة على البطالة والتي تتوافق مع الطرح النظري.

معدل النشاط الاقتصادي (معدل المشاركة في قوة العمل) حسب الجنس و مستوى التعليم و

الشهادة % بالنسبة المئوية لسنة 2014

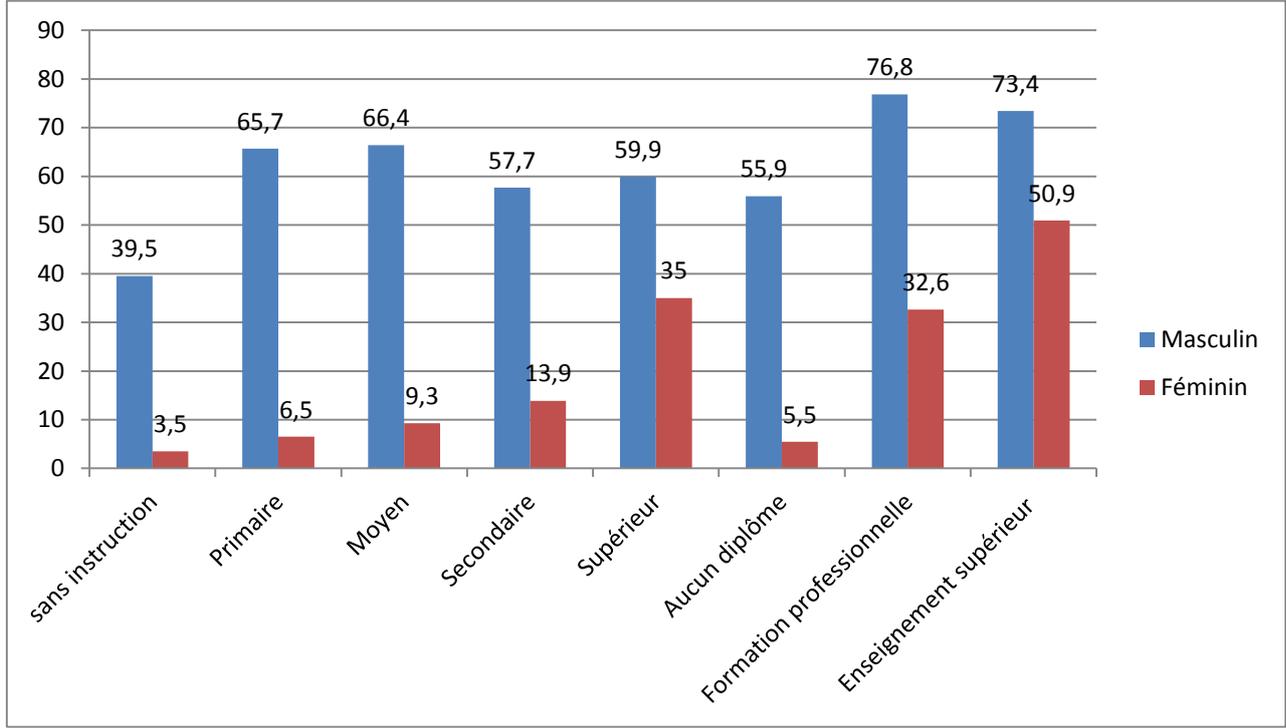


Niveau d'instruction	Diplôme obtenu
----------------------	----------------

Source : Direction Technique Chargée Des Statistiques De La Population et de L'emploi, Enquête Emploi Aupres Des Menages 2014 , ISSN : 1111 – 5114,Collection Statistiques N 198.ONS,fevrier 2016.

من خلال الشكل الذي يوضح معدل النشاط الاقتصادي (معدل المشاركة في قوة العمل) حسب الجنس و مستوى التعليم و الشهادة % بالنسبة المئوية يظهر ان معدل المشاركة في قوة العمل بالنسبة للذكور مرتفعة مقارنة بالاناث ، فمستوى التعليم للذكور سجل معدل 40.6% و للاناث 3.6% اما التعليم الابتدائي نسبة الذكور كانت 70.5% ذكور و 7% اناث كما ان مستوى التعليم الثانوي فسجل 75.1% للذكور و 11.1% للاناث و التعليم العالي 66.5% ذكور و 44.7% اناث اما عن الشهادات فقد سجل الذكور في مؤسسات التكوين المهني 61% و 6.2% للاناث و مؤسسات التعليم العالي سجل الذكور 82% و 65% بالنسبة للاناث.

معدل العمالة حسب الجنس و مستوى التعليم و الشهادة لسنة 2014

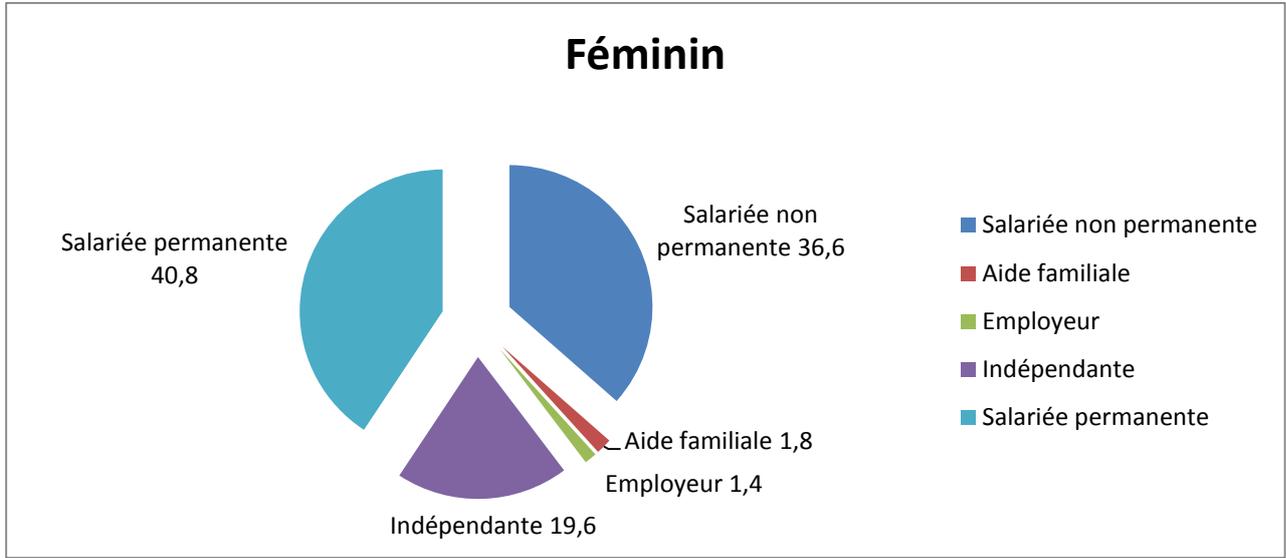


Niveau d'instruction	Diplôme obtenu
----------------------	----------------

Source : Direction Technique Chargée Des Statistiques De La Population et de L'emploi, Enquête Emploi Aupres Des Menages 2014 , ISSN : 1111 – 5114, Collection Statistiques N 198.ONS, fevrier 2016.

من خلال الشكل الذي يوضح معدل العمالة حسب الجنس و مستوى التعليم و الشهادة نلاحظ ان نسبة عمالة الذكور اكبر من الاناث حيث ان عدد الذكور العاملين ذوي المستوى الابتدائي والمتوسط و الثانوي و الجامعي بلغت 39.5% و 59.9% اما للاناث فكانت النسبة تتراوح ما بين 3.5% و 35% ، اما عن حاملي شهادات التكوين المهني و التعليم العالي فقد بلغت عند الذكور 76.8% و 73.4% اما للاناث 32.6% و 50.9% .

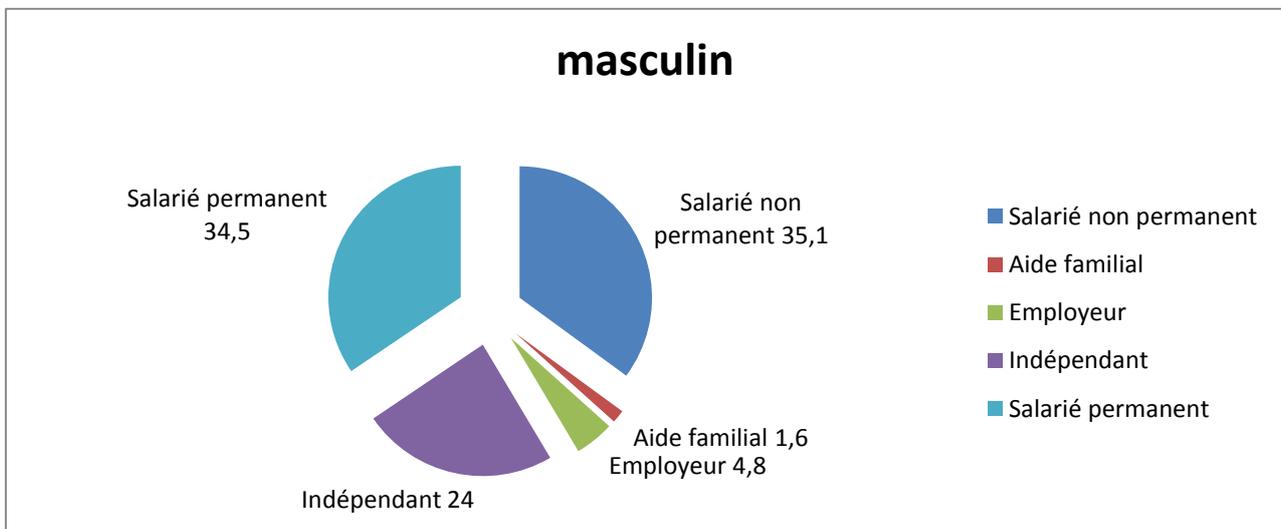
هيكل العنصر النسوي حسب الوضع في المهنة لسنة 2014



Source : Direction Technique Chargée Des Statistiques De La Population et de L'emploi, Enquête Emploi Aupres Des Menages 2014 , ISSN : 1111 – 5114, Collection Statistiques N 198.ONS, fevrier 2016.

من خلال شكل هيكل العنصر النسوي حسب الوضع في المهنة نلاحظ ان نسبة الاناث الموظفات بصفة غير دائمة بلغت 36.3% ، و نسبة الموظفات بصفة دائمة بلغت 40.8% ، و نسبة العاملات 1.4% ، و نسبة المساعدات العائلية 1.8% ، اما نسبة الاناث المستقلات فقد بلغت 19.6%.

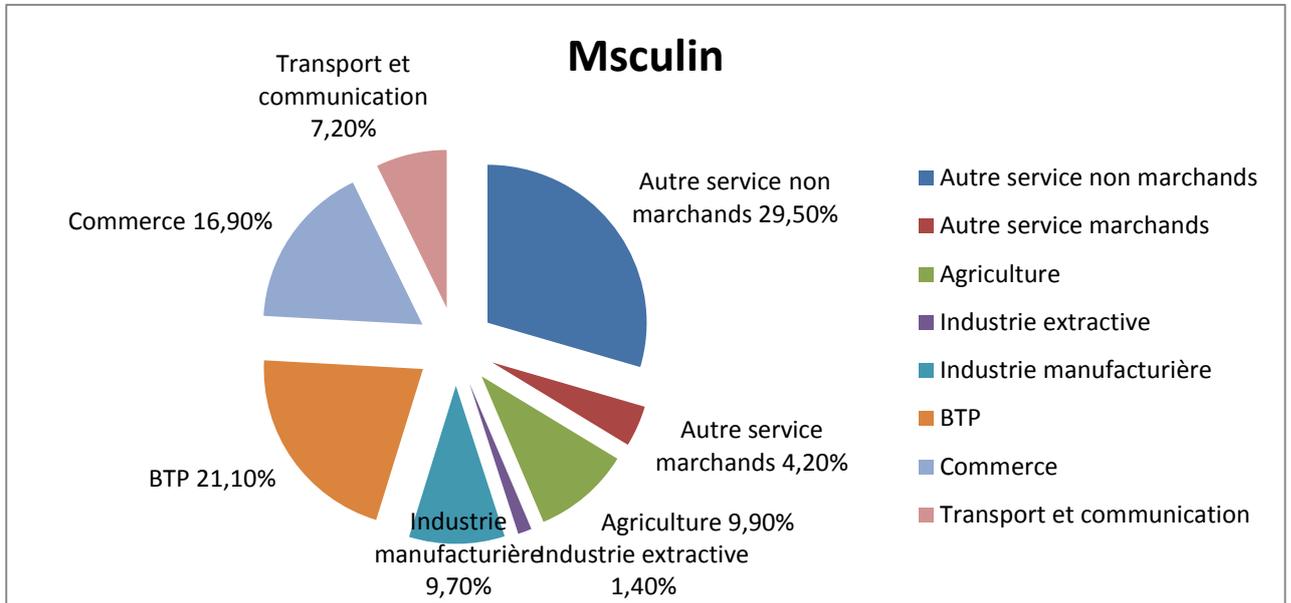
هيكل السكان الذكور حسب الوضع في المهنة لسنة 2014



Source : Direction Technique Chargée Des Statistiques De La Population et de L'emploi, Enquête Emploi Aupres Des Menages 2014 , ISSN : 1111 – 5114,Collection Statistiques N 198.ONS,fevrier 2016.

نلاحظ من خلال شكل هيكل السكان الذكور حسب الوضع في المهنة ان نسبة الذكور الموظفين بصفة غير دائمة بلغت 35.1% ، ونسبة الموظفين بصفة دائمة بلغت 34.5% ، ونسبة العمال بلغت 4.8% ، و نسبة المساعدات العائلية 1.6% ، اما نسبة الذكور المستقلين فقد بلغت 24%.

هيكل السكان الذكور العاملين حسب قطاع النشاط لسنة 2014



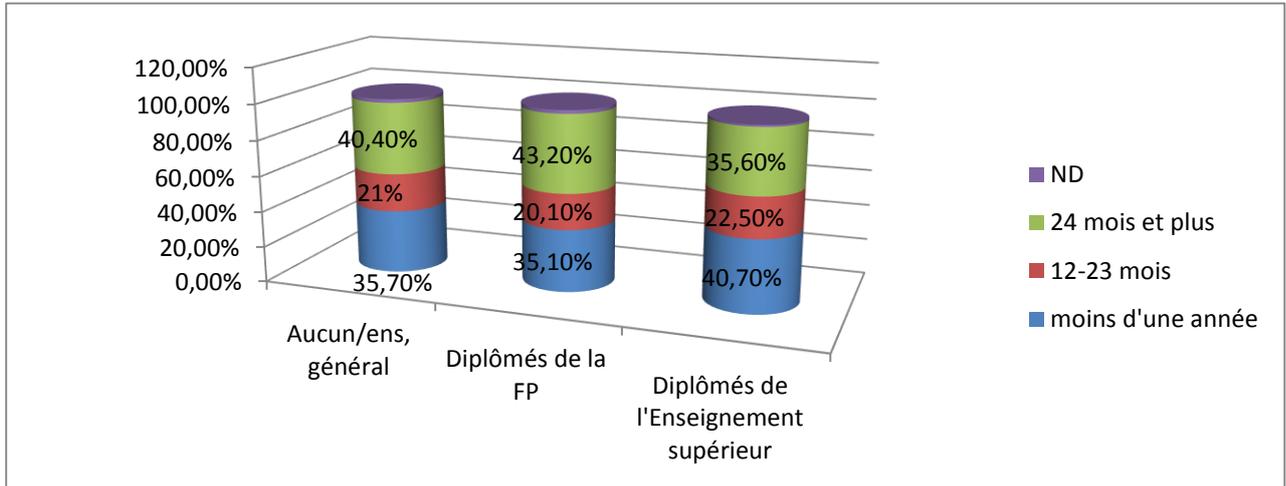
Source : Direction Technique Chargée Des Statistiques De La Population et de L'emploi, Enquête Emploi Aupres Des Menages 2014 , ISSN : 1111 – 5114,Collection Statistiques N 198.ONS,fevrier 2016.

يظهر من خلال شكل هيكل السكان الذكور العاملين حسب قطاع النشاط ان نسبة العاملين في قطاع النقل و المواصلات بلغت 7.20% و في قطاع التجارة بلغ 16.90% و في قطاع الصناعة 9.70% ، اما في قطاع الفلاحة 9.90% اما في قطاع الخدمات التجارية الاخرى 4.20% و في قطاع الخدمات الغير تجارية بلغت 29.50%.

شكل هيكل السكان الاناث العاملين حسب قطاع النشاط ان معدل الاناث العاملات في قطاع النقل و المواصلات بلغ 2.10% و في قطاع التجارة 4.30%، في قطاع الصناعة المصنعة 19.10%، في قطاع الصناعة الاستخراجية 0.60%، في قطاع الزراعة 3.10%، قطاع الخدمات التجارية 5.30% اما في قطاع الخدمات الغير تجارية بلغ 63.90%.

كما ان توزيع العاملين في القطاع الخاص حسب انتماء الضمان الاجتماعي و مكانته في المهنة ان معدل العاملين المنخرطين في الضمان الاجتماعي بلغ 73% و المستقلين المنخرطين بلغ 24.40% و الغير منخرطين 75.60%، و بالنسبة للموظفين بصفة دائمة و المنخرطين بلغ 75.80% و الغير منخرطين 24.40% اما عن العاملين الدائمين و المتدربين منهم المنخرطين ما نسبته 20.40% و نسبة المساعدات العائلية للمنخرطين 6.70% و الغير مشتركين 93.30%.

هيكل العاطلين عن العمل حسب الشهادة و مدة البطالة بالنسبة المئوية لسنة 2014



Source : Direction Technique Chargée Des Statistiques De La Population et de L'emploi, Enquête Emploi Aupres Des Menages 2014 , ISSN : 1111 – 5114, Collection Statistiques N 198.ONS,fevrier 2016.

يبين شكل هيكل العاطلين عن العمل حسب الشهادة و مدة البطالة ان عدد البطالين بصفة عامة لمدة بطالة 24 شهر فما فوق بلف 40.40% و نسبة 21% لمدة بطالة ما بين 12 الى 23 شهر و 35.70%

لمدة بطالة اقل من سنة، اما عن معدل البطالين الحاملين لشهادات التكوين المهني فبالنسبة لمدة بطالة 24 شهر فما فوق بلغت 43.20% و 20.10% لمدة بطالة ما بين 12 الى 23 شهرو 35.10% لمدة بطالة اقل من سنة،

و فيما يخص نسبة البطالين الحائنين لشهادات التعليم العالي فقد سجلت 35.60% لمدة بطالة تتراوح من 24 شهر فما فوق و 12.50% لمدة بطالة تتراوح ما بين 12 الى 23 شهرو 40.70% لمدة بطالة تقل عن السنة.

بعض المؤشرات الرئيسية لسوق العمل لسنة 2014

	Masculi n	Féminin	Total
Taux de participation à la force de travail (taux d'activité économique en %)			
15 ans et +	66,2	14,9	40,7
15-24 ans	42,7	8,5	26,0
25-34 ans	89,0	27,8	59,0
35-54 ans	88,2	16,7	51,6
55-59 ans	61,1	6,6	36,9
25-54 ans	88,6	21,3	54,7
15-59 ans	73,1	16,8	45,1
60 ans & +	15,6	1,4	8,5
65 ans & +	7,1	0,5	3,7
55-64 ans	48,6	5,0	28,3
Ratio emploi population (en %)			
15 ans et +	60,1	12,3	36,4
15-24 ans	33,3	5,0	19,4
25 ans et plus	69,7	14,9	42,4
Structure de l'emploi par statut d'emploi (situation dans la profession) (en %)			
Travailleurs pour leur propre compte (y.c. employeurs)	28,8	21,0	27,5
Emploi salarié	69,6	77,4	70,9
Aides familiaux	1,6	1,6	1,6

Structure de l'emploi par secteur d'activité (en %)			
Agriculture	9,9	3,1	8,8
Industrie (y compris BTP)	32,3	21,4	30,4
Commerce et services	57,8	75,6	60,8
Structure des occupés selon le nombre d'heures habituellement travaillées par semaine (en %)			
Moins de 25 heures	7,0	22,1	9,5
25 à 34 heures	9,3	14,7	10,2
35 à 39 heures	7,8	8,8	8,0
40 à 48 heures	53,6	49,5	52,9
49 à 59 heures	10,4	3,2	9,2
60 heures et plus	10,2	1,6	8,8
50 heures et plus	19,9	4,5	17,3
Taux de chômage			
Ensemble	9,2	17,1	10,6
Jeunes (16-24 ans)	22,1	41,6	25,2
Adultes (25 ans et +)	6,5	12,9	7,7

	Masculin	Féminin	Total
Rapport entre taux de chômage des jeunes et taux de chômage des adultes	3,4	3,2	3,3
Proportion des jeunes chômeurs sur le total des chômeurs	40,9	35,8	39,4
Proportion des jeunes chômeurs sur le total des jeunes de 15 à 24	9,4	3,5	6,6
Proportion des jeunes chômeurs sur le total des jeunes de 16 à 24	10,4	3,9	7,2
Taux de chômage de longue durée	5,5	11,0	6,5
Incidence du chômage de longue durée	60,0	64,4	21,5
Taux de chômage par niveau d'instruction (en %)			
Sans instruction	2,6	3,7	2,7
Primaire	6,9	8,2	7,0
Moyen	11,6	16,1	12,0
Secondaire	8,3	15,0	9,7
Supérieur	9,9	21,8	15,4
% des jeunes 15-24 ans ni dans la force de travail ni scolarisés			
Urbain	10,9	28,6	19,6
Rural	12,3	46,8	29,2
Ensemble (15-24 ans)	11,4	34,7	22,8
Taux d'inactivité (en %)			
15 ans et +	33,8	85,1	59,3
15-24 ans	57,3	91,5	74,0

25-34 ans	11,0	72,2	41,0
35-54 ans	11,8	83,3	48,4
55-59 ans	38,9	93,4	63,1
25-54 ans	11,4	78,7	45,3
15-59 ans	26,9	83,2	54,9
60 ans & +	84,4	98,6	91,5
65 ans & +	92,9	99,5	96,3
Niveau d'instruction de la population active (structure en %)			
Sans instruction	7,7	5,9	7,3
Primaire	17,8	7,0	15,9
Moyen	40,8	17,2	36,5
Secondaire	22,1	25,4	22,7
Supérieur	11,6	44,6	17,6

Source : Direction Technique Chargée Des Statistiques De La Population et de L'emploi, Enquête Emploi Aupres Des Menages 2014 ,

من خلال جدول لبعض المؤشرات الرئيسية لسوق العمل نلاحظ ان نسبة البطالة للاشخاص ذوي 15 سنة فما فوق بلغت 40.7% ، ما بين 15-24 بلغت 26%، ما بين 25-34 بلغت 59% ، ما بين 35-54 بلغت 51.6% و ما بين 55-64 بلغت 28.3% .

اما عن هيكل العاملين حسب عدد ساعات العمل في الاسبوع فقد بلغ 9.5% لاقبل من 25 ساعة عمل ، 10.2% ما بين 25 الى 34 ساعة عمل ، 8% ما بين 35-39 ساعة عمل ، و 52.9% ما بين 40-48 ساعة عمل ، 9.2% ما بين 49-59 ساعة عمل و 17.3% لاكثر من 50 ساعة عمل.

اجمالي معدل البطالة بلغ 10.6% منهم 9.2% للذكور و 17.1% للاناث ، اما عن معدل البطالة الطويل المدى فقد بلغ اجمالي معدل 6.5% منهم 5.5% للذكور و 11% للاناث ،

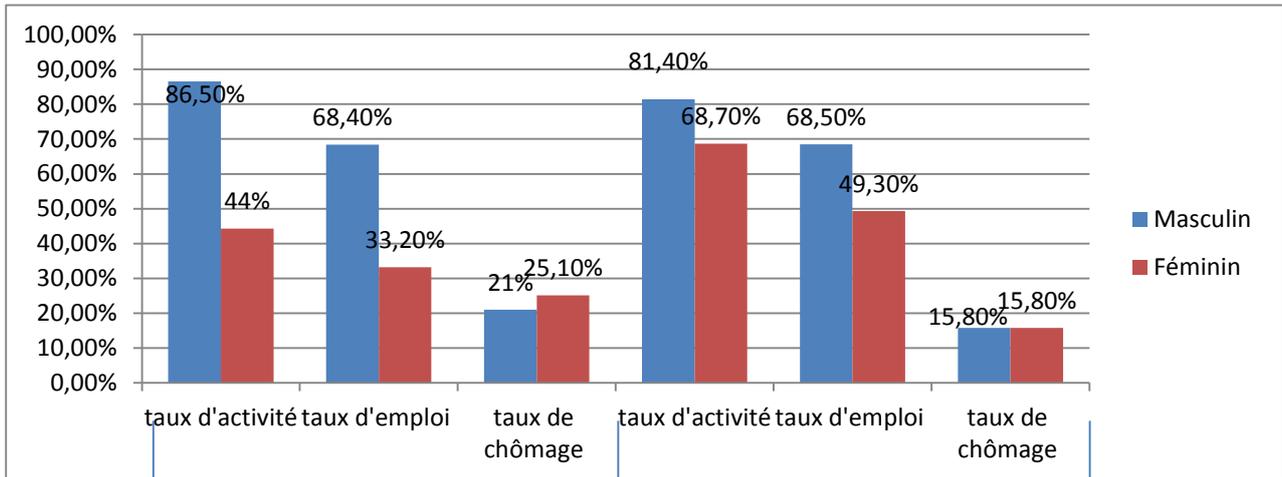
و بالنسبة لمعدل البطالة حسب مستوى التعليم فقد بلغ حوالي 6.9% للذكور و 8.2% للاناث أي بمعدل اجمالي 7% للتعليم الابتدائي، اما عن اصحاب التعليم المتوسط فقد بلغ اجمالي معدل البطالة عند هذه الفئة 12% موزعة بين 11.6% للذكور و 16.1% للاناث، وفيما يخص التعليم الثانوي فقد بلغ معدل البطالة عند هذه الفئة حوالي 9.7% منهم 8.3% للذكور و 15% للاناث اما فئة البطالين من التعليم العالي بلغت 15.4% منهم 9.9% و ما قيمته 21.8% للاناث.

بالنسبة لفئة الشباب البطالين الذين تتراوح اعمارهم ما بين 15-24 سنة و الغير متمدرسين فقد بلغت 19.6% لسكان المدن و 29.2% لسكان الريف.

اما عن المستوى التعليمي للافراد العاملين لسنة 2014 فقد بلغ 7.3% فئة بدون مستوى ،و للمستوى الابتدائي بلغ 15.9 % ، للمستوى المتوسط حوالي 36.5% و بالنسبة للمتوى الثانوي 22.7% اما مستوى التعليم العالي فقد بلغ 17.6%.

ثالث :سياسة التشغيل في فترة 2015-2019

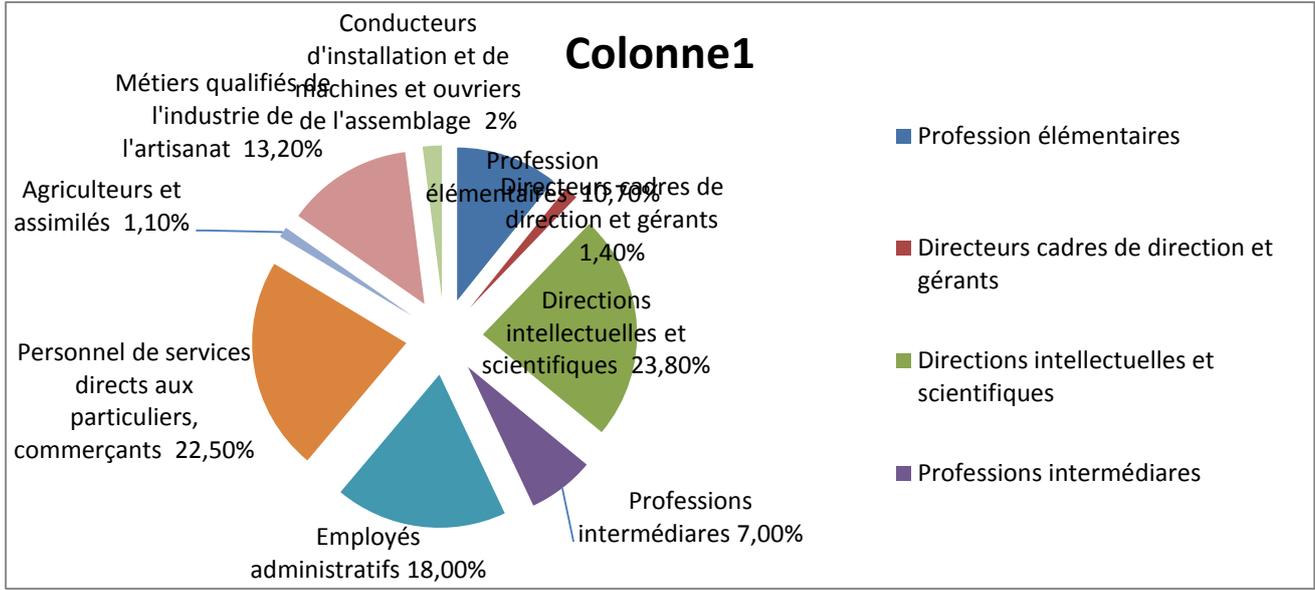
معدل النشاط و معدل العمالة و معدل البطالة حسب الشهادة و الجنس لسنة 2016



Source : Direction Technique Chargée Des Statistiques De La Population et de L'emploi, Enquête Emploi Aupres Des Menages 2014 , ISSN : 1111 – 5114,Collection Statistiques N 198.ONS,fevrier 2016.

يبين شكل معدل النشاط و معدل العمالة و معدل البطالة حسب الشهادة و الجنس ان نسبة النشاط و العمالة للذكور من حاملي شهادات التعليم الابتدائي و المتوسط و الثانوي اكبر من الاناث بنسب 86.50% و 68.40% اما نسبة البطالة اهذه الفئة بلغت 21% للذكور و 25.10% للاناث، اما عن معدل النشاط و معدل العمالة لحاملي شهادات التكوين النهي و شهادات التعليم العالي للذكور فقد بلغت 81.40% و 68.5% على الترتيب للذكور و معدل 68.70% و 49.30% للاناث اما عن معدل البطالة فقد بلغ 15.80% لكلا الجنسين

هيكل الخريجين المتحصلين على وظائف في سنة 2016 حسب نوعية الوظيفة



Source : Direction Technique Chargée Des Statistiques De La Population et de L'emploi, Enquête Emploi Aupres Des Menages 2014 , ISSN : 1111 – 5114, Collection Statistiques N 198.ONS,fevrier 2016.

يبرز هيكل الخريجين العاملين وفقا للمجموعات المهنية حسب الوظائف الى عدة مجموعات بارزة و تتمثل في المدراء و المسيرين ، اصحاب المهن الفكرية و العلمية ، موظفي الخدمات و التجار خاصة و موظفي الخدمات الادارية ، حيث ان حصة المسيرين و المدراء تاخذ حصة 1.40% في حين ان حصة الموظفين الاداريين بلغت 18% ، المهن الوسيطة حوالي 7% ، الموظفين التجار 22.5% ، مديريات الفكرية و العلمية تستوعب 23.80% ، اما حصة المؤهلين في الصناعات و الحرف فقد بلغت 13.20% ، المهن الاولية 10.7% .

تطور العمل الغير رسمي ما عدا القطاع الزراعي ما بين 2001-2016

Année	Emploi formel (en milliers)			Emploi informel (en milliers)			Emploi total (en milliers)			% Emploi Informel		
	Masc	Fém	Total	Masc	Fém	Total	Masc	Fém	Total	Masc	Fém	Total
2001	2765	504	3269	1378	270	1648	4143	773	4917	33,3	34,9	33,5
2003	2814	573	3387	1628	257	1885	4442	830	5272	36,6	31,0	35,8
2004	3005	612	3617	2120	444	2564	5125	1056	6181	41,4	42,1	41,5
2005	3189	723	3912	2379	373	2752	5568	1096	6664	42,7	34,1	41,3
2006	3263	731	3994	2685	580	3265	5948	1311	7259	45,1	44,3	45,0
2007	3321	851	4172	2814	437	3251	6135	1288	7423	45,9	33,9	43,8
2008	3603	809	4412	3010	472	3482	6613	1281	7894	45,5	36,9	44,1
2009	3707	850	4558	3187	485	3673	6895	1335	8230	46,2	36,3	44,6
2010	3885	793	4679	3336	586	3921	7221	1379	8600	46,2	42,5	45,6
2011	4007	1072	5079	3044	443	3487	7051	1515	8566	43,2	29,2	40,7
2012	4512	1252	5764	3047	446	3493	7560	1698	9258	40,3	26,3	37,7
2013	4681	1363	6043	3147	457	3604	7827	1820	9647	40,2	25,1	37,4
Avril 2014	4687	1410	6 097	2986	477	3462	7672	1887	9 558	38,9	25,3	36,2
Sept 2016	4558	1265	5823	3112	404	3517	7670	1669	9340	40,6	24,2	37,7

Source : Direction Technique Chargée Des Statistiques De La Population et de L'emploi, Enquête Emploi Aupres Des Menages , ISSN : 1111 – 5114, Collection Statistiques N 198.ONS, fevrier 2016.

يظهر من جدول تطور العمل الغير رسمي ما عدا القطاع الزراعي ما بين 2001-2016 ان معدل تطور

العمل الغير رسمي للذكور بلغ 33.3% سنة 2001 ليرتفع الى 46.2% الى غاية سنة 2010 ثم بعدها

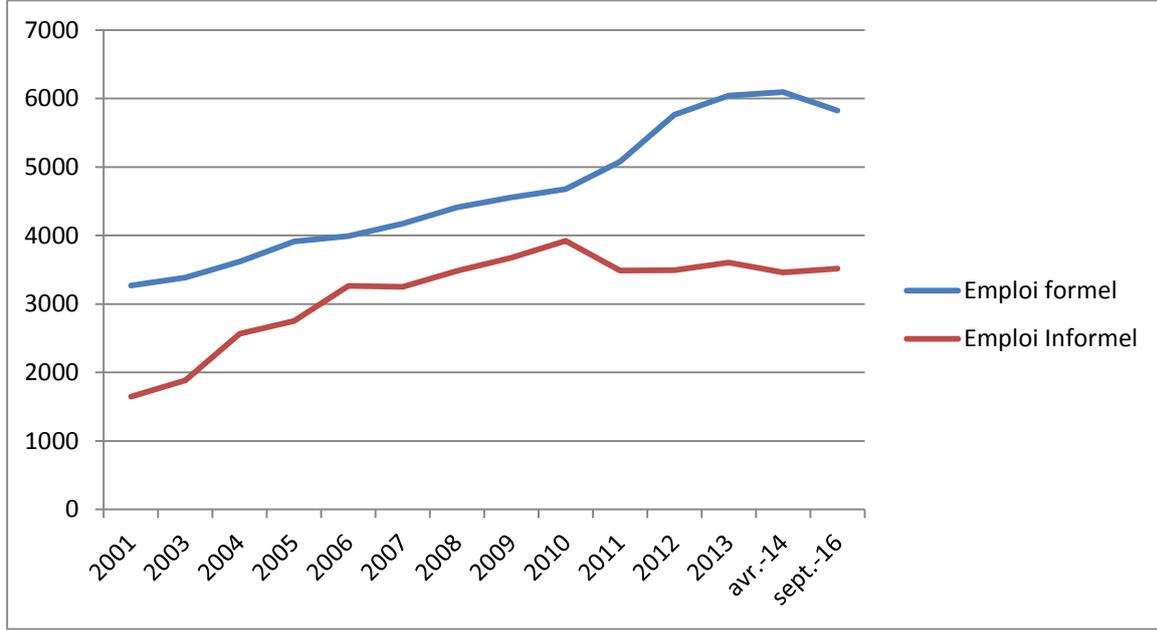
يعود للانخفاض خلال سنوات 2011-2012-2013-2014 ليصل الى 38.9% و بعدها يرتفع مرة اخرى

لمعدل 40.6% سنة 2016، اما عن العمل الغير رسمي للاناث فقد سجل معدل 34.9% سنة 2001

لينخفض ثم يرتفع ما بين سنوات 2002 الى 2010 و بعدها ينخفض مرة اخرى ويسجل 24.2 % سنة

.2016

تطور العمل الغير رسمي ما عدا القطاع الزراعي ما بين 2001-2016



Source : Direction Technique Chargée Des Statistiques De La Population et de L'emploi, Enquête Emploi Aupres Des Menages , ISSN : 1111 – 5114, Collection Statistiques N 198.ONS,fevrier 2016.

بالنسبة للحالة الفردية للسكان الذين تزيد اعمارهم عن 15 سنة حسب الجنس و مكان الاقامة لسنة 2016 ان اجمالي القوى العاملة بلغ 11453 منهم 7748 لسكان المدن و 3705 لسكان الريف موزعة بين العاملين و البطالين حيث بلغ عدد العاملين لسكان المدن 6862 و لسكان الريف 3377 اما عدد البطالين لسكان المدن بلغ 886 و 328 لسكان الريف،

اما عن الفئة الغير نشطة منهم 5305 نساء ماكنات بالبيت في المدن و 3140 لسكان الريف اي بإجمالي 8444 ، و عدد المتدربين البطالين او الطلبة بلغ اجمالي 3944 موزعة بين 1793 ذكور و 2150 للإناث و منهم 2869 لسكان المدن و 1074 لسكان الريف، و فيما يخص فئة المتقاعدين فقد بلغ اجمالي 3002 منهم 2155 لسكان المدن و 847 لسكان الريف، و فيما يخص للفئة التي بلغت 15 سنة فما فوق بلغت اجمالي 28111 موزعة على 14161 للذكور و 13950 للإناث.

توزيع العاملين حسب الجنس و القطاع القانوني لسنة 2016

	Public		Privé/Mixte		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Masculin	3018	73,6	5498	89,6	8517	83,2
Féminin	1081	26,4	641	10,4	1722	16,8
Total	4100	100	6139	100	10239	100

Source : Direction Technique Chargée Des Statistiques De La Population et de L'emploi, Enquête Emploi Aupres Des Menages , ISSN : 1111 – 5114,Collection Statistiques N 198.ONS,fevrier 2016.

يظهر من خلال جدول توزيع العاملين حسب الجنس و القطاع القانوني لسنة 2016 ان عدد العاملين في القطاع العمومي بلغ 73.6% للذكور و 26.4% للاناث ، و نسبة العاملين في القطاع الخاص بلغ 89.6% للذكور و 10.4% للاناث أي بمعدل اجمالي 83.2% للذكور في كلا القطاعين العمومي و الخاص و معدل 16.8% للاناث من العاملات في القطاع العمومي و القطاع الخاص.

توزيع العاملين حسب قطاع النشاط الاقتصادي و الجنس لسنة 2016

Secteur d'activité	Masculin		Féminin		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Agriculture	846	9,9	53	3,1	899	8,8
Industrie extractive	121	1,4	10	0,6	131	1,3
Industrie manufacturière	830	9,7	329	19,1	1159	11,3
Construction	1797	21,1	29	1,7	1826	17,8
Commerce	1442	16,9	73	4,3	1516	14,8
Transport et	609	7,2	37	2,1	646	6,3

communication						
Autres services marchands	359	4,2	91	5,3	450	4,4
Autres services non marchands	2512	29,5	1101	63,9	3612	35,3
Total	8516	100	1722	100	10239	100

Source : Direction Technique Chargée Des Statistiques De La Population et de L'emploi, Enquête Emploi Aupres Des Menages , ISSN : 1111 – 5114,Collection Statistiques N 198.ONS,fevrier 2016.

من خلال جدول توزيع العاملين حسب قطاع النشاط الاقتصادي و الجنس لسنة 2016 يظهر ان اجمالي العاملين في قطاع الزراعة بلغ 8.8% منهم 9.9% للذكور و 3.1% للاناث ، اما في قطاع الصناعة منها 1.3% كاجمالي منهم 1.4% للذكور و 19.1% للاناث ، في قطاع البناء بلغ الاجمالي 17.8% موزعة على 21.1% للذكور و 1.7% للاناث . في قطاع التجارة منهم 16.9% للذكور و 4.3% للاناث أي بمعدل اجمالي 14.8% .

اما في قطاع النقل و المواصلات فقد بلغ المجموع 6.3% منهم 7.2% للذكور و 2.1% للاناث ، و فيما يخص الخدمات التجارية الاخرى بلغ معدل العاملين في هذا القطاع 4.4% و في قطاع الخدمات الغير تجارية بلغ اجمالي العاملين في هذا القطاع 35.5% موزعة بين الذكور 29.5% و 63.9% للاناث.

تطور عروض الشغل والطلب عليها 1990- 2018

السنوات	1990	1992	1995	1997	1999	2000
طلب الشغل	229548	170709	168387	163800	121309	100919
عرض الشغل	78783	44815	48695	27934	24726	24489
السنوات	2001	2003	2006	2008	2009	2011
طلب الشغل	99913	234093	590784	1176156	963016	1062000
عرض الشغل	25662	47057	132117	213194	235606	253605
السنوات	2013	2014	2015	2016	2017	2018
طلب الشغل	1136477	1198088	1005506	1037095	1439001	1412018
عرض الشغل	349179	400734	441812	465901	488325	497410

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات ، من الموقع : <https://www.ons.dz>

نلاحظ من خلال الجدول أن الطلب على الشغل يفوق عرض الشغل، حيث كانت عروض الشغل 78783 سنة 1990 بينما الطلب على الشغل 229548 في نفس السنة ، وفي سنة 2018 بلغت عروض الشغل 497410 بينما الطلب على الشغل وصل إلى 1412018، ما يفسر لنا عدم وجود توازن بين العرض والطلب ، ما يؤدي إلى ارتفاع معدلات البطالة.

تطور الشغل الدائم والمؤقت في الجزائر:

تطور الشغل الدائم والمؤقت في الجزائر 1990 – 2018

السنوات	1990	1994	1998	2001	2004	2007	2009
العمل الدائم	33055	12806	3926	3191	11689	19307	21286
العمل المؤقت	27443	24179	22638	20505	45357	106334	157598
السنوات	2011	2012	2013	2015	2016	2017	2018
العمل الدائم	18580	3657	3873	45420	41760	41880	41840
العمل المؤقت	193442	3390	3562	28550	33820	32250	32230

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات ، من الموقع : <https://www.ons.dz>

تطور معدل بطالة الجامعيين في الجزائر 1990 - 2018

السنوات	1990	1992	1995	2000	2003	2004
المعدل %	3,57	3,87	4,4	6,2	9,48	11,42
السنوات	2005	2006	2007	2008	2009	2010
المعدل %	12,09	13,37	17	22,8	21,9	21,34
السنوات	2011	2012	2013	2014	2015	2016
المعدل %	16,10	15,2	14,3	16,4	14,1	11,2
السنوات	2017	2018				
المعدل %	17,7	18,5				

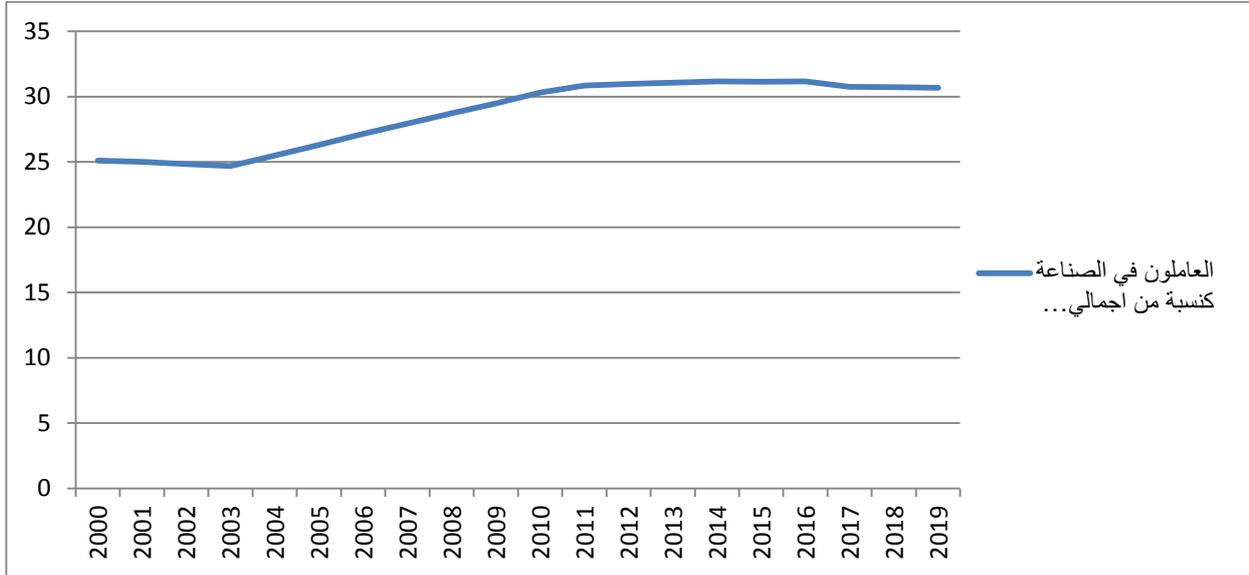
المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات ، من الموقع : <https://www.ons.dz>

نلاحظ من خلال الجدول الارتفاع المستمر لمعدلات البطالة وسط الجامعيين من 3,57% سنة 1990

إلى 18,5% سنة 2018 ، وهذا راجع لعدة عوامل من بينها عدم التوافق بين مخرجات التعليم العالي

ومتطلبات سوق العمل.

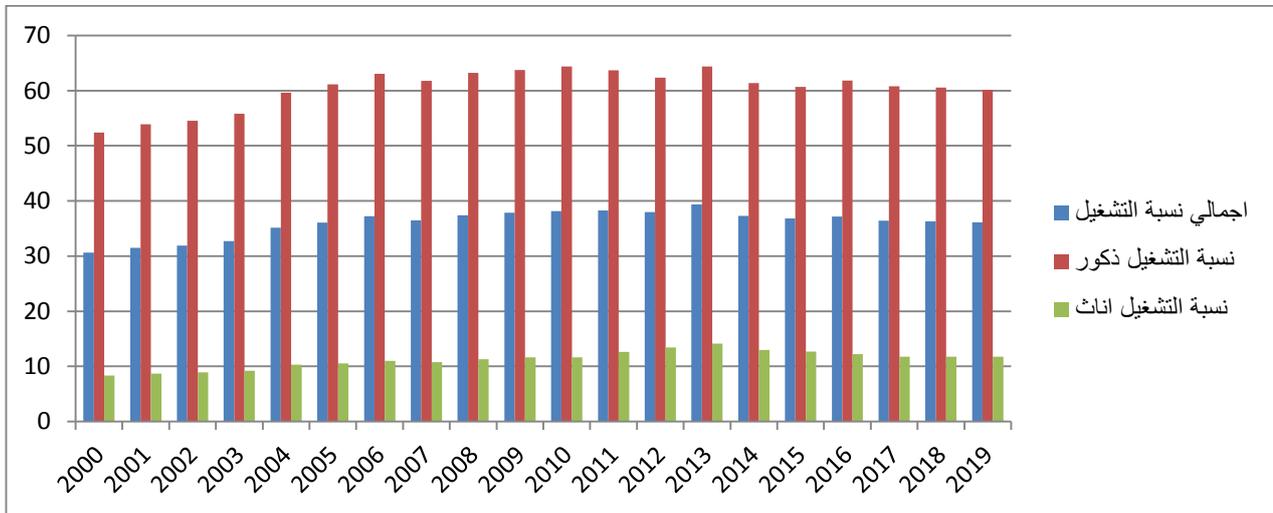
العاملون في الصناعة (% من إجمالي المشتغلين) من 2000-2019



Source :WORLD DATA BANK

نلاحظ من خلال الشكل اعلاه الذي يمثل نسبة العاملون في قطاع الصناعة كنسبة من إجمالي المشتغلين من 2000 الى 2019 ان خلال سنة 2000 بلغت النسبة 25.09 لتتخف خلال سنوات 2001-2002-2003 ثم ترتفع من 2004 بنسبة 25.49 % لتستمر في الارتفاع الى غاية سنة 2016 بمعدل 31.18% لتعيد في الانخفاض خلال سنوات 2017، 2018، و 2019 لتصل الى 30.68%.

إجمالي نسبة التشغيل إلى عدد السكان 15 عاماً فأكثر (%) حسب الجنس من 2000-2019

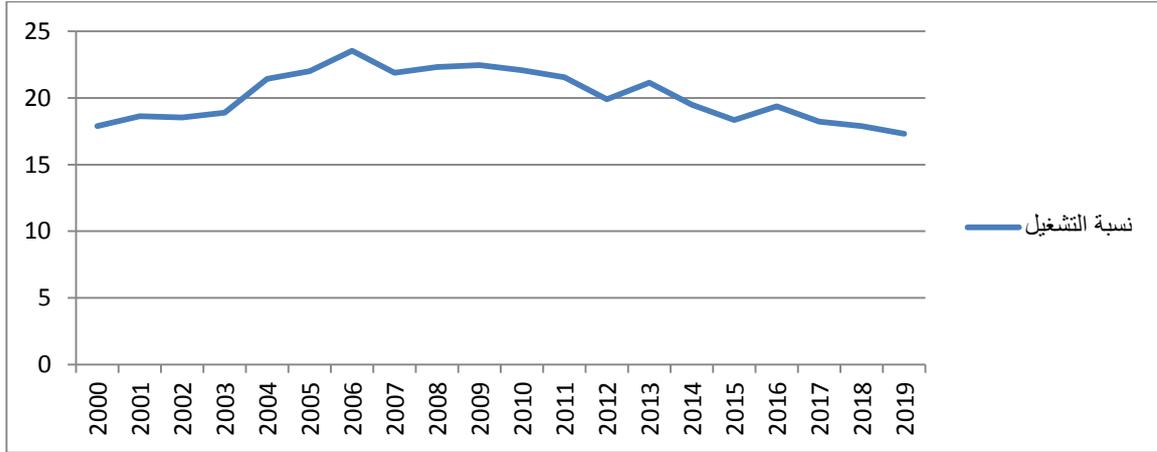


Source :WORLD DATA BANK

يتضح من خلال إجمالي نسبة التشغيل إلى عدد السكان 15 عاماً فأكثر (%) حسب الجنس من 2000 إلى 2019 ان إجمالي التشغيل بلغ 30.60% سنة 2000 ليستمر بمعدل متزايد خلال سنوات 2001 إلى 2013 بنسبة 39.93% ثم ابتداءاً من 2014 بدا في التراجع حيث انتقل إلى نسبة 37.27 سنة 2014 ليصل إلى 36.10 سنة 2019، أما بالنسبة لمعدل التشغيل ذكور فقد سجل معدل 52.41% سنة 2000 ليصل إلى 64.38% سنة 2013 و يليه بعد ذلك انخفاض في المعدلات خلال سنوات 2014 إلى 2019 ليصل خلال سنة 2019 إلى 60.16% ،

و عن معدل التشغيل اناث فقد سجل خلال سنة 2000 معدل 8.35% ليرتفع إلى معدل 14.13 إلى غاية سنة 2013 اما بعد ذلك ينخفض إلى 12% ثم إلى 11.77% سنة 2019.

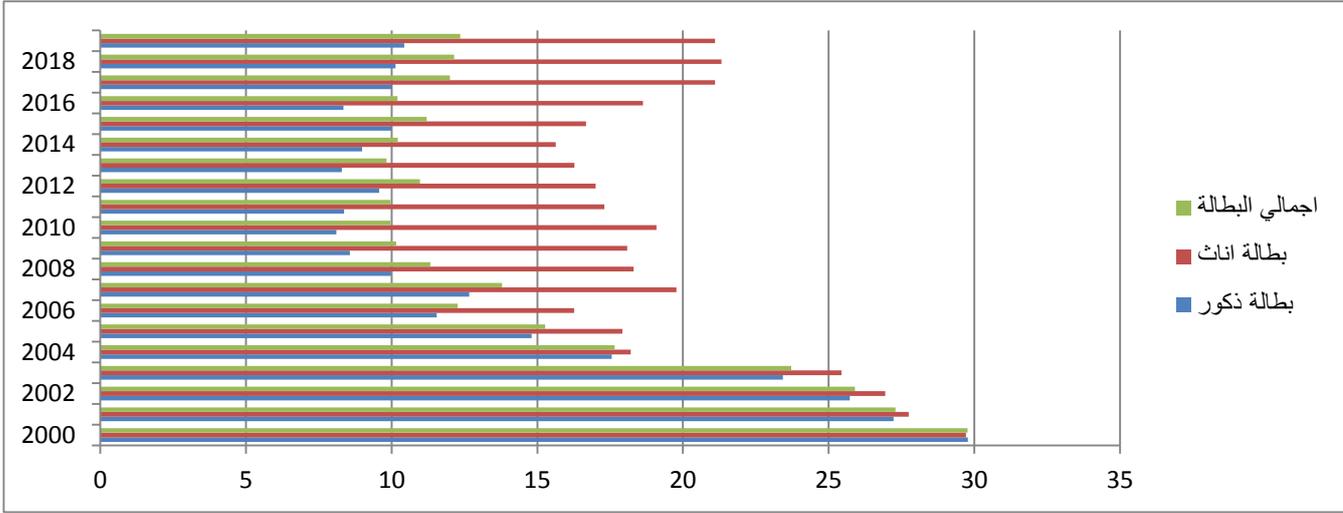
نسبة التشغيل إلى عدد السكان، الشريحة العمرية 15-24، إجمالي (%)



Source :WORLD DATA BANK

من خلال شكل نسبة التشغيل إلى عدد السكان، الشريحة العمرية 15-24، إجمالي (%) يظهر ان نسبة التشغيل خلال سنة 2000 بلغت 17.875% لتصل سنة 2006 إلى 23.54% ثم تنخفض من 2007 إلى 2012 لتصل إلى 19.89% و في 2013 بلغت 21.14% ثم تتراجع من 2014 إلى 2019 حيث انتقلت من 19.49% إلى 17.32% سنة 2019.

اجمالي البطالة، و بطالة ذكور+اناث (% من إجمالي القوى العاملة)



Source :WORLD DATA BANK

يتبين من خلال شكل اجمالي البطالة، و بطالة ذكور+اناث كنسبة من إجمالي القوى العاملة ان نسبة البطالة سنة 2000 سجلت 29.77% لتستمر في الانخفاض الى غاية 2011 و تسجل معدل 9.96% ثم بعد ذلك ترتفع بمعدل 10.97% خلال 2012 لتستمر في الارتفاع خلال سنوات 2014 الى 2019 و تبلغ نسبة 12.39%،

اما عن معدل البطالة ذكور فقد سجل خلال سنة 2000 معدل 29.77% لتتخفض الى نسبة 8.36% سنة 2011 ثم بعدها تعيد الارتفاع الى نسب ما بين 8% و 9% لتصل سنة 2019 الى 10.42%، و بالنسبة لمعدل البطالة اناث فقد بلغ سنة 2000 معدل 29.71% ليتراجع الى نسبة 9.81% سنة 2013 ثم في سنة 2014 يرتفع ليبلغ معدل 10.20% حتى يصل الى معدل 21.10% سنة 2019.

تطور نسبة المشاركة في قوة العمل (الفئة العمرية 15 - 64) 1990 – 2019:

السنوات	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
إجمالي%	46,65	46,87	46,94	47,18	47,37	47,36	47,36	47,02	46,71	46,42
ذكور%	80,22	80,62	80,71	81,14	81,45	81,35	81,25	80,61	79,98	79,36
إناث%	12,31	12,33	12,37	12,41	12,47	12,56	12,64	12,59	12,9	12,63
السنوات	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
إجمالي%	46,16	45,93	45,73	45,56	45,41	45,29	45,20	45,13	45,08	45,06
ذكور%	78,76	78,18	77,63	77,09	76,57	76,06	75,59	75,13	74,68	74,24
إناث%	12,71	12,85	13,02	13,24	13,50	13,79	14,12	14,47	14,87	15,31
السنوات	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
إجمالي%	45,32	45,58	45,88	46,96	44,78	45,32	45,86	46,39	46,41	46,37
ذكور%	74,10	74,18	73,75	75,11	72,37	72,64	72,90	73,12	73,40	73,59
إناث%	15,49	16,45	17,48	18,29	16,68	17,50	18,33	19,19	18,95	18,70

المصدر: بالاعتماد على معطيات البنك الدولي ، من الموقع : <https://donnees.banquemondiale.org>

كما ان اجمالي القوى العاملة و معدل المشاركة ذكور + اناث(كنسبة من عدد السكان) ان مجموع القوى العاملة سنة 2000 بلغ 8878121 منهم 74.64% اناث و ما قيمته 13.51% ذكور ليرتفع مجموع القوى العاملة الى 12009870 الى غاية سنة 2013 و هذا العدد موزع بين نسب 70.19% للإناث و 19.21% للذكور ثم ينخفض سنة 2014 ليعيد الارتفاع من 2015 بقيمة 11743322 الى 12316707 سنة 2019.

المراجع

قائمة المراجع

- زوبيعه علي، إدارة الموارد البشرية، دارالصفاء للنشر و التوزيع ، عمان ،الأردن،2003.
- نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل ،الدار الجامعية للطباعة و النشر،مصر، 1997 .
- محمد طاقة، حسين عجلان حسن، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى ،مكتبة الجامعة ،عمان ،الأردن ، 2008.
- حاكبي بوحفص،البطالة بين التحدي و الاحتواء دراسة حالة الجزائر.مجلة الأقتصاد و المجتمع.العدد 06 ،2010، ص222.
- شبوطي حكيم،دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية.مجلة البحوث و الدراسات العلمية.العدد2008،2.
- محمد طاقة وآخرون ، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، إثراء للنشر و التوزيع،عمان،الأردن، 2008 .
- عمر صخري، التحليل الإقتصادي الكلي ، ديوان المطبوعات الجامعية، 2005 .
- مدحت القريشي، اقتصاديات العمل ، الطبعة الأولى، داروائل للنشر و التوزيع ، 2000 .
- أحمد الأشقر ، الاقتصاد الكلي ، الطبعة الاولى ،الدار الدولية العلمية للنشر و التوزيع ودار الثقافة للنشر و التوزيع عمان ،2002.
- رمزي زكي ،الاقتصاد السياسي للبطالة، دارالنشر مطابع الرسالة، الكويت
- محمد الميمني،سوق العمل والفقر في اليمن،منتدى البحوث الاقتصادية للدول العربية،تركيا وإيران 1997.
- علي عبد الوهاب نجا ، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الإقتصادي عليها ،دراسة تحليلية تطبيقية،الدار الجامعية الإسكندرية،مصر، 2005 .
- عبد الرحمان يسري ،النظرية الاقتصادية الكلية والجزئية، الدار الجامعية للكتاب، 2004.

- رجب وسارونة ،ملخص مقرر مادة اقتصاديات العمل ، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ،المملكة العربية السعودية ،عمادة التعليم عن بعد ،الطبعة الاولى ،المستوى السادس ،1432-1433 .
- مدني بن شهرة،الإصلاح الإقتصادي و سياسة التشغيل(التجربة الجزائرية)،طبعة اولى،دار الحامد للنشر و التوزيع، 9002،عمان
- راضي نور الدين، التشغيل و البطالة في الجزائر،دار الغرب للنشر و التوزيع،الجزائر، 2009.
- عاصم بن طاهر عرب،اقتصاديات العمل،مطابع جامعة الملك سعود،الرياض 1224.
- زروخي صباح، برحومة عبد الحميد، دراسة قياسية للعلاقة بين معدل البطالة و النمو الاقتصادي في الجزائر خلال الفترة1990-2013)،باستخدام التكامل المشترك، مجلة أبحاث اقتصادية و ادارية، العدد الخامس عشر، جامعة المسيلة، جوان2014 .
- الدليل الاسترشادي لنظام التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة في الجهات الاتحادية ص 54
- المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي ،مشروع التقرير التمهيدي حول الظرف الاقتصادي و الاجتماعي للجزائر ،ديسمبر2004.
- أحمد طوايبيبة، القرض المصغر و دورة مكافحة الفقر- دراسة حالة الجزائر، مجلة دراسات اقتصادية، العدد 16، جويلية 2010.
- مصطفى بوضياف،تحديات التشغيل في أسواق العمل،خدمات التشغيل العامة و تعزيز التشغيل على المستوى المحلي، 30 نوفمبر3-ديسمبر، 9002 ،منظمة العمل الدولية،المركز الدولي للتدريب
- يومنجل حسين، تطور سوق العمل في الجزائر ، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية جامعة باجي مختار،عنابة ، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات و الأبحاث ، العدد 03 ، المركز الديمقراطي العربي ، برلين ألمانيا، ، ص 195.
- زكريا جرفي ، بوجمعة سار، بطالة خريجي الجامعات، الأسباب، النتائج والحلول المتوفرة، دراسة حالة ولاية بسكرة، مجلة بحوث الإدارة والاقتصاد المجلد01، العدد 01، بسكرة، مارس 2015.

-شهاب علي جاسم، الأولويات التعليمية واحتياجات سوق العمل في الكويت، آراء من الخبراء والتربويين، المجلة التربوية، العدد 85، مجلة 22، 2007.

-عبد الحليم جلال، إتجاهات سوق العمل في الجزائر، مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد 08، العدد 02، جامعة لمين دباغين، سطيف، ديسمبر 2017.

-محمد مسعي، أثر سياسة الانعاش الاقتصادي على محاربة البطالة في الجزائر (2001-2010)، دراسة تحليلية. مجلة الباحث. عدد 14، 2014، ص 214

-Malgorzata Gwrycka, Justyna Kujawska, Michal T. Tomczak, **Competencies of graduates as futur labour market participants –preliminary study**, Economic Research, 33(122),july 2019

-Mankin Gregory, **les principes de l'économie**, Paris éditions Economica, 1998.

-Marsden David, **marché du travail limites sociales des nouvelles théories**, Paris éd Economica, 2002.

- Carlos Gradin-Coral del Rio-Olga Cantó, **Poverty and Women's Labor Market Activity: the Role of Gender Wage Discrimination in the EU**, Universidade de Vigo, ECINEQ 2006-40 May 2006

- ARTHUIS PATRICK MUET PIERRE ALAIN ,**THEORIES DU CHOMAGE** ,ECONOMICA ,PARIS,1999

- Y. Hsing ,**Unemployment and the GNP gap**,Okun's law revisited. Eastern Economic Journal. Vol.XVII.No.4.1991.p410

- ABRAHAM Frois, **Dynamique économique**, édition Dalloz,1991.

- GhulamYasin, **The Determinants of Gender Wage Discrimination in Pakistan: Econometric Evidencefrom Punjab Province**, Asian Social Science Vol. 6, No. 11; November 2010

- Perrot Anne, **les nouvelles théories du marché du travail**, Paris éditions La Découverte, sans année

- ANNE Perrot, **les nouvelles théories du marché du travail**, édition la découverte, P -Tacheix Thierry, l'essentiel de la macroéconomie, Paris éditions Gualino, 2000.
- DAVID Marsden, **Marche du travail**, édition economica, Paris 1989.
- ImadA.Moosa, **Economic growth and Unemployment in Arab countries** ,Is Okun's low valid, *Journal of Development and Economic Policies*.Vol.10.No.2.2008
- Rafik,B,H, **Marche du travail. Régulation et Croissance économique en Algérie**. Revue Tiers Monde.N 194 ,2008.p420.
- international labour organization , regional office for arab states , centre of arab women for training and research , gender , **employment and the informal economy , glossary of terms** , ilo publication , genevva 2009 .
- OIT, **le marché du travail et emploi en Algérie**, Alger, octobre, 2003.
- Ons, bulletin statistique : **activités emploi et chômage en septembre 2015**, (Edition 2016).