الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

المركز الجامعي أحمد بن يحي الونشريسي - تيسمسيلت –

معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

# شهادة مشاركة

يشهد رئيس الملتقى الوطني الثاني حول: **آليات وبرامج التشغيل بالجزائر– الواقع والآفاق -**

المنظم بمعهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المركز الجامعي بتسمسيلت، يوم 27 جوان 2019؛؛؛

**بأن الدكتور (ة) / الأستاذ (ة): الطاهر ميمون ، من جامعة المسيلة**

قد شارك (ت) في فعاليات الملتقى الوطني بورقة بحثية بعنوان:

آليات تفعيل برامج التشغيل في الدول النامية في ضوء التجارب الدولية

مدير المعهد

رئيس الملتقى

محمودي أحمد

أستاذ محاضر

المركز الجامعي تيسمسيلت

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

المركز الجامعي تيسمسيلت

معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

بالتعاون مع

**مخبر الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة**

ينظم

## الملتقى الوطني الثاني:

# آليات وبرامج التشغيل في الجزائر – الواقع والآفاق -

## يوم 13 مارس 2019

### بقاعة المحاضرات شتوحي محمد

| | |
|---|---|
| الرئيس الشرفي للملتقى | البروفيسور دحدوح عبد القادر |
| المشرف العام للملتقى | الدكتور بوساحة محمد لخضر |
| رئيس الملتقى الوطني | الدكتور محمودي أحمد |
| رئيس اللجنة العلمية | الدكتور ألعيداني إلياس |
| رئيس اللجنة التنظيمية | الدكتور زيان موسى مسعود |

## البرنامج

| التوقيت | مراسيم الجلسة الاقتتاحية |
|---|---|
| 9:30 – 9:00 | تلاوة آيات بينات من القرآن الكريم<br>الاستماع إلى النشيد الوطني<br>كلمة السيد رئيس الملتقى<br>كلمة السيد مدير المعهد<br>كلمة السيد مدير المركز والإعلان عن افتتاح فعاليات الملتقى |
| الجلسة الافتتاحية من تقديم:<br>09:45–09:30 | - مداخلة من إلقاء الأستاذ: البروفيسور زريق كمال<br>- مداخلة من إلقاء مدير مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت |
| 10:00 –09:45 | جلسة استراحة |

# برنامج الجلسات الصباحية

| | قاعة المحاضرات | | الجلسة الأولى | |
|---|---|---|---|---|
| | رئيس الجلسة : الدكتور بن صفطة كمال | | مقرر الجلسة: الدكتور مداح لخضر | |
| الرقم | الاسم واللقب | الجامعة | عنوان المداخلة | التوقيت |
| 01 | أ.د البشير عبد الكريم | جامعة الشلف | تحليل نظري وميداني للبطالة باستخدام التدفقات والمخزونات-حالة الجزائر 2018 | 10:10 – 10:00 |
| 02 | د طويطي مصطفى<br>د مجدوب خيرة | جامعة غرداية<br>جامعة تيارت | قنوات التشغيل في الجزائر بين الواقع والمأمول | 10:20 – 10:10 |
| 03 | بن عزين يمينة | وكالة الدعم وتشغيل الشباب | الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ ودورها في توفير مناصب الشغل- دراسة حالة فرع تيسمسيلت- | |
| 04 | د.العكروف علي<br>د. بغزه عادل | جامعة باتنة | توقعات الشغل وفق التغيرات الديموغرافية والاقتصادية في الجزائر لآفاق 2030 | 10:45 – 10:30 |
| 05 | أ د عدوكة لخضر<br>صحراوي جمال الدين | جامعة معسكر | العمالة والنمو الاقتصادي: دراسة تطبيقية على الاقتصاد الجزائري. | 11:00 – 10:45 |
| 06 | د. البزكلتوم / أ حمرينجود | جامعة البويرة | واقع سياسة التشغيل بالجزائر وسبل تفعيلها | 11:15 – 11:00 |
| | مناقشة عامة | | | 11:30 – 11:15 |
| | الأساتذة المناقشون | | | |
| 01 | أ. عادل بن عطاء الله/ د. مريم زايدي | ج سطيف | دراسة لآليات وبرامج التشغيل في الجزائر | |
| 02 | د. بن سكران البودالي<br>د. بومدين محمد أمين | جامعة سعيدة | دراسة تحليلية لواقع سوق العمل في الجزائر على ضوء سياسات التحرير التجاري | |
| 03 | طيبي خديجة / مسعوين إيمان | ج بلعباس/ ج البليدة | أثر البرامج التنموية على التشغيل والبطالة في الجزائر دراسة تحليلية للفترة 2001-2019 | |
| 04 | د.مولاي على هواري<br>د.تسابت عبد الرحمان | جامعة معسكر | تقييم السياسة العمومية التشغيلية في الجزائر خلال الفترة 2000-2014 | |
| 05 | د مداح لخضر<br>د تومي حسينة قديرة | جامعة الجلفة | الآليات والبرامج المنتهجة في إطار التوفيق بين توليفة البطالة والشغل | |
| 06 | د إسحاق حسيني<br>ط محمد الأمين مشرور | جامعة معسكر | سياسات التكوين المهني والتأهيل الحرفي كآليات لخلق العمل في الجزائر | |
| 07 | د محمودي مليك<br>د زروخي صباح | جامعة المسيلة | دراسة تحليلية لأثر استراتيجيات التشغيل المتبعة في الجزائر على معدلات البطالة خلال الفترة 1986/2017 | |
| 08 | د. القينعي عزالدين<br>د.القينعي عبد الحق | جامعة البليدة | قراءة اقتصادية للتشغيل وسوق العمل. | |
| 09 | د. بشرول فيصل<br>د بن نعمان محمد | جامعة معسكر | محددات الطلب على العمالة في الجزائر دراسة قياسية خلال الفترة (1990-2016) | |
| 10 | د. حداب محي الدين<br>د.خاشعي محمد | ج معسكر/ ج تيارت | الامتصاص القطاعي لليد العاملة في الجزائر دراسة قياسية للفترة (1990-2016) | |

# الجلسة الثانية

| | قاعة المحاضرات | | الجلسة الثانية | |
|---|---|---|---|---|
| | رئيس الجلسة : الدكتور العيداني الياس | | مقرر الجلسة: الدكتور بسبع عبد القادر | |
| الرقم | الاسم واللقب | الجامعة | عنوان المداخلة | التوقيت |
| 01 | NardjesFrioua<br>MidoumSissaoui | جامعة البليدة 2 | Le chômage, Formes, Causes et Conséquences, Cas du l'Algérie. | 11:25 – 11:15 |
| 02 | د.الطاهر ميمون/ د.فاتح غلاب | جامعة المسيلة | آليات تفعيل برامج التشغيل في الدول النامية في ضوء التجارب الدولية | 11:35 – 11:25 |
| 03 | د. يعقوب محمد<br>ط د بن كعكع ليلى | جامعة معسكر | دراسة مشكلة البطالة وانعكاساتها على تحديد التطلعات المهنية لدى الطالب الجزائري- الواقع والطموحات- | 11:45 – 11:35 |
| 04 | | CNAC تيسمسيلت | مداخلة ممثل مديرية الصندوق الوطني للتأمين على البطالة( CNAC ) | 11:55 – 11:45 |
| 05 | د.لعلى نورية<br>د. صفيح الصادق | جامعة معسكر | المواءمة في سوق العمل بين التأهيل ومتطلبات التشغيل دراسة ميدانية لعينة من خريجي جامعة معسكر | 12:15 – 11:55 |
| 06 | | ANGEM تيسمسيلت | ممثل مديرية الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ( ANGEM ) | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 07 | د بن مريم محمد / د. ترقو محمد | جامعة الشلف | استخدام سلاسل ماركوف"Chaînes de Markov"في التنبؤ بحجمعرض العمل فيالجز ائر | |
| | مناقشة عامة | | | 12:30 – 12:15 |
| | الأساتذة المناقشون | | | |
| 01 | د. العبسي علي<br>د. لبزة هشام | جامعة الوادي | استر اتيجية التنويع الإقتصادي في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية الإقتصادية في الجز ائر | |
| 02 | BenhaddouKhedidjaSoumeya | جامعة الجز ائر3 | L'emploi touristique : Une clé pour le développement | |
| 03 | د عبد الحميد قطوش | جامعة المسيلة | دور البرامج التنموية المطبقة في الجز ائر خلال الفترة 2001 – 2014في معالجة ظاهرة البطالة. | |
| 04 | د. ميدونسيساني<br>د. فريوة نرجس | جامعة تيارت<br>جامعة البليدة | البطالة في الجز ائرو دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الحد منها : دراسة بين 2010 – 2016 | |
| 05 | د غزازي عماد | جامعة المدية | ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات في الجز ائروسبل الحد منها عن طريق برامج التشغيل | |
| 06 | د طرشاني سهام<br>د عائشة بوثلجة | جامعة الشلف | الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ ودورها في توفير مناصب الشغل- دراسة حالة فرع الشلف- | |
| 07 | د.بوعقل مصطفى<br>أبن عواليجيلالي | م ج غليزان | تحليل الاتجاه العام للشغل في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة ولاية غليزان | |
| 08 | د جمال دقيش<br>أ مزوري الطيب | جتمعة معسكر<br>جتمعة تيارت | دراسة قياسية لمحددات البطالة في الجز ائر خلال الفترة 1988-2018 | |
| 09 | ا د عمر جنينة / أمينة بلغيث | جامعة تبسة | حلول وتدابير تفعيل سياسة التشغيل وأجهزته في الجز ائر | |
| 10 | حمربط عبد اللطيف<br>دحماني محمد ادريوش | ج سيدي بلعباس | محددات التشغيل الكمية : مقاربة تحليلية وقياسية للفترة 1980-2017 | |
| 11 | Djamila MENDIL | جامعة بجاية | Le chômage et les politiques de l'emploi en Algérie dans une perspective de développement durable | |

## برنامج الجلسة المسائية الختامية

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | قاعة المحاضرات | | الجلسة الختامية | |
| | رئيس الجلسة : الدكتور البشيرعبد الكريم | | مقرر الجلسة: الدكتور محي الدين محمود عمر | |
| الرقم | الاسم واللقب | الجامعة | عنوان المداخلة | التوقيت |
| 01 | د. بن دحمان آمنة<br>د. بولحبال سميرة | CREAD | دور الشمول المالي في خلق فرص العمل في الجز ائر: دراسة حالة أجهزة التشغيل | 13:10 – 13:00 |
| 02 | د بوعمامة نصر الدين<br>د . بن قراب صفية | جامعة الجز ائر3 | فعالية سياسة اعتماد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كخيار استر اتيجي لحل مشكلة البطالة في الجز ائر | 13:20 – 13:10 |
| 03 | د.طرشي محمد<br>د.عبو عمر | جامعة الشلف | المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في امتصاص البطالة في الجز ائر | 13:30 – 13:20 |
| 04 | د.تباني آمال | جامعة الجز ائر3 | تقييم مقارن ومحين لفعالية أجهزة دعم التشغيل ومدى تأثرها بالوضعية المالية والاقتصادية الحالية | 13:45 – 13:30 |
| 05 | د. مجاهدي خالد<br>د. قارة عشيرة نصر الدين | جامعة الشلف | انعكاسات البرامج التنموية في الجز ائرعلى معدلات التشغيل | 14:00 – 13:45 |
| | مناقشة عامة | | | 14:15 – 14:00 |
| 01 | أ د بوخاري عبد الحميد<br>أ مركان محمد البشير | ج غرداية<br>م ج تيسمسيلت | نظام معلومات سوق العمل أحد أهم محددات التشغيل<br>- دراسة حالة الجز ائر- | |
| 02 | د وهيبة مربعي | جامعة باتنة | ريادة الأعمال النسوية بالجز ائر، ودور وكالة دعم وتشغيل الشباب لولاية باتنة في ترقيتها. | |
| 03 | د فلاق صليحة | جامعة الشلف | سياسة التشغيل في الجز ائربين التحديات و آفاق التفعيل | |
| 04 | د. عبد الوهاب جباري<br>د عبد الرزاق جباري | جامعة المسيلة | البطالة وسياسات التشغيل في الجز ائر خلال الفترة (2001-2012) مع الإشارة الى القطاع غير الرسمي بالجز ائر | |
| 05 | د.العقاب محمد<br>د.كيحل عبد الباقي | جامعة الجلفة | دراسة تحليلية قياسية لأثربعض المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة في الجز ائر للفترة ما بين (1991-2017م) | |
| 06 | د ناصف محمد / د قادة | جامعة الشلف | مساهمة القطاع في التشغيل بالجز ائر | |
| 07 | د بوعرار احمد شمس الدين<br>د حمزة جيلالي تومي | جامعة المدية<br>ج خميس مليانة | و اقع و افاق التشغيل في الجز ائر في ظل البرامج التنموية | |
| 08 | د. بن عياش سمير | جامعة بومرداس | تقييم التشغيل العمومي الهش في الجز ائروفق معايير سياسة التشغيل لمنظمة العمل الدولية | |
| | قراءة التوصيات | | | 14:30 – 14:15 |

| | | |
|---|---|---|
| 15:00 – 14:30 | الاختتام وتوزيع الشهادات | |

| | الورشة 01 | | الورشة الأولى | |
|---|---|---|---|---|
| | رئيس الجلسة : الدكتور بوزكري الجيلالي | | مقرر الجلسة: الدكتور سماعيل عيسى | |
| الرقم | الاسم واللقب | الجامعة | عنوان المداخلة | التوقيت |
| 01 | د خبيزي سامية / أ بودالي بلقاسم | جامعة الجزائر3 | سياسات التشغيل المنتهجة في الجزائرلدعم المبادرة المقاولاتية | |
| 02 | ط د صفراوي فاطمة<br>ط د بوديسة أحمد | جامعة البليدة | سياسة التشغيل والحد من البطالة في الجزائر: التحديات والآفاق | |
| 03 | د روشو عبد القادر | م ج تيسمسيلت | البطالة و أثارها الاجتماعية والاقتصادية دراسة حالة المجتمع الجزائري خلال الفترة(2001-2018). | |
| 04 | أ نصاحسليمان<br>أ سهليعبدالحميد | م ج تيسمسيلت<br>جامعة الجزائر3 | و اقع البطالة في الجزائروسبل التخفيف من حدتها بين الو اقع والمأمول | |
| 05 | د. شامي يسين<br>ط د سريدي أحمد | م ج تيسمسيلت | آليات التشغيل في الجزائر | |
| 06 | ط د فيصل بوزيان | م ج تيسمسيلت | الاطار النظري للبطالة | |
| 07 | د .جيلالي بوزكري<br>أ محمد ميمون | م ج تيسمسيلت | البطالة ودواعيها والمشاريع الريادية كتوجه للحد منها الصندوق الوطني للتامين عن البطالة CNAC كأنموذج لولاية تيسمسيلت | |
| 08 | د. بوسهوة نذير | جامعة المدية | تحليل خصائص سوق العمل في اقتصاد المعرفة | |
| 09 | تقرورت محمد / مقاتل جلول | جامعة الشلف | أثر برامج و آليات التشغيل على السياسة العامة لسوق العمل في الجزائر"2001-2017 | |
| 10 | د. قداري أحمد/ طيب سعيدة | م ج غليزان | مساهمة القطاع السياحي في خلق فرص التشغيل بالجزائر | |
| 11 | حموزروقي أمال/ سي علي أسماء | م ج تيسمسيلت | الإطار النظري لظاهرة البطالة | |
| 12 | ط د بن تركي أمينة<br>ط د معمري فاطمة | م العليا للاحصاء<br>جامعة الجزائر3 | معالجة نظرية لإشكالية التشغيل والبطالة | |
| 13 | د. قوادري رشيد<br>أ عتيق الشيخ | جامعة تيارت | دراسة تحليلية لدور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمؤسسات المر افقة لها في دعم سياسة التشغيل في الجزائر | |
| 14 | ط د طرفة فاطمة الزهراء | جامعة الشلف | تحليل محددات عرض القوى العاملة في الجزائر | |
| 15 | أ.د / نبيلبوفليح<br>ط .د / سعيدة آيت جيدة | جامعة الشلف | سياسات التشغيل في الجزائر ضمن برامج الإنفاق العام دراسة تحليلية للفترة 2001-2019 | |
| 16 | ط. ر اقم نورة /ط.عبد الغني محلق | جامعة البليدة | البطالة في الجزائر: الو اقع والحلول المقترحة | |
| 17 | BENILLES Billel<br>AIT CHIKH Lila | المدرسة العليا للتجارة | Les dispositifs de création et de promotion de l'emploi en Algérie | |
| 18 | د. قادري محمد/ د. بلغالي ريمة | م ج غليزان | تأثير برامج الإنفاق العمومي على سياسة التشغيل في الجزائرخلال الفترة 2001-2014 | |
| 19 | ط.موساوي أمال /ط يوسف لزرق | م ج غليزان/ ج الاغواط | البطالة في الجزائر والآليات والبرامج المقترحة في إطار سياسات التشغيل للحد منها | |
| 20 | عبد الحميد فضيلة / ضبيان كريمة | م ج تيسمسيلت | آليات والبرامج التشغيلية الحالية في الجزائر (قنوات التشغيل) | |
| 21 | د. عطاالله لحسن<br>ط جيلالي مصطفى | جامعة سعيدة | دور المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة في زيادة معدل التشغيل في الجزائر دراسة حالة | |
| 22 | د جمعي سميرة / أوجامع ابراهيم | ج تلمسان/م ج ع تموشنت | دراسة قياسية لو اقع سياسة التشغيل في الجزائر. | |
| 23 | د.بطاهر بختة<br>د. زيان موسى مسعود | م ج غليزان<br>م ج تيسمسيلت | آليات سياسة التشغيل ودورها في مكافحة البطالة في الجزائر | |
| 24 | طالب عبد العزيز/ بلمداني محمد | جامعة البليدة 2 | دور آليات الدعم و التحفيز على الاستثمار في تطوير سياسة التشغيل في الجزائر | |
| 25 | ط سي جيلالي هاشمي<br>ط رندي يمينة | ج معسكر/ م ج تيسمسيلت | أثر البطالة على النمو الاقتصادي في الجزائر | |
| 26 | د بن صالح عبد الله<br>أ قندزبن توتة | م ج تيسمسيلت | دور الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار في توفير مناصب الشغل منطقة الهضاب والجنوب نموذجا | |
| 27 | د معسكري سمرة / ولد علي لطيفة | ج تيارت / ج مستغانم | دور سياسة التشغيل في ترقية العمالة وتقليص البطالة | |
| 28 | أ رصاع حياة / أ بوحركات بوعلام | جامعة تيارت | رؤيا اقتصادية للبطالة | |
| 29 | ط لامية مشوك | م ع للعلوم السياسية | انعكاسات برامج الانعاش الاقتصادي على الشغل والبطالة في الجزائر(2001-2014): دراسة في الأهداف و النتائج | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 30 | صادق جميلة/عدة بركاهم | م ج تيسمسيلت | سياسة التشغيل في تونس والجزائر | |
| | | مناقشة | | |
| | | | | |

| الرقم | الاسم واللقب | الجامعة | عنوان المداخلة | التوقيت |
|---|---|---|---|---|
| | ورشة 02 | | الورشة الثانية | |
| | رئيس الجلسة : الدكتور زيان بروجة علي | | مقرر الجلسة: الدكتور زيان موسى مسعود | |
| 01 | ط.د سعيداني أمحمد | م ج تيسمسيلت | البطالة و سياسة التشغيل | |
| 02 | ط د العكازي فاطمة الزهراء<br>ط د بشير فاطمة زهرة | جامعة الشلف | هيئات التشغيل كآلية لترقية العمل المقاولاتي للتقليل من ظاهرة البطالة في ولاية الشلف – دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ | |
| 03 | فارلو مجمد الأمين/ صوم مصطفى | م ج تيسمسيلت | الإطار المفاهيمي للبطالة وعلاقتها بسياسات التشغيل في الجزائر | |
| 04 | قيجي سمير/ الغربي مليكة | جامعة معسكر | أثر العمل على نوعية الحياة في الجزائر | |
| 05 | ط.دالعبادي فاطمة<br>ط.دخنوس سميحة | جامعة المدية | البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر | |
| 06 | د.سهلي رقية<br>أ.بلغوثي نصيرة | م ج تيسمسيلت<br>جامعة وهران | تشخيص لو اقع أزمة البطالة في الاقتصاد الجزائري - دراسة تحليلية من 2000-2017 | |
| 07 | ط/د.بوكريكب معمر | جامعة الشلف | و اقع سياسة التشغيل في الجزائر و دورها في الحد من البطالة خلال الفترة 2005 – 2016 | |
| 08 | د سماعيل عيسى / شنة جمال | م ج تيسمسيلت | الآليات والبرامج التشغيلية المتبعة في الجزائر لتخفيض معدلات البطالة (تيسمسيلت) | |
| 09 | زبار محمد / زغدي سعيد | م ج تيسمسيلت | مفهوم البطالة، قياسها، أنواعها، التفسير الفكري لها. | |
| 10 | ط د . لعجال محمد/ هبول جمال | م ج تيسمسيلت | دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مواجهة مشكل البطالة في الجزائر | |
| 11 | أ بن غالية فؤاد /<br>أ حدو محمد | م ج تيسمسيلت<br>جامعة الجزائر3 | دراسة تحليلية لبعض مؤشرات سوق العمل في الجزائر | |
| 12 | ط حميدي عيسى<br>ط يوسفي الحسين | جامعة المسيلة<br>جامعة الجزائر3 | العنوان: تقييم فعالية برامج التنمية الاقتصادية في الجزائر ودورها في احتواء ظاهرة البطالة | |
| 13 | د. بودية فاطمة<br>د. زيان بروجة علي | جامعة الشلف<br>م ج تيسمسيلت | أهمية القطاع السياحي في الحد من ظاهرة البطالة ورفع معدل التشغيل في الدول العربية- دراسة تحليلية قياسية - | |
| 14 | د عون الله سعاد / أ بحوص نسيمة | جامعة تيارت | القرض المصغر كآلية تمويل ضمن البرامج الوطنية المساعدة على تنمية المقاولاتية النسوية | |
| 15 | طهراوي دومة علي<br>بسبع عبد القادر | جامعة غليزان<br>ج سيدي بلعباس | تقييم اداء سوق الشغل في الجزائر في ظل البرامج التنموية المطبقة خلال الفترة 2000-2014دراسة تحليلية تقييمية | |
| 16 | ط أحمد شامي/ط فيروزبن شنوف | م ج تيسمسيلت | عقود الإدماج كآلية قانونية لإعادة توازن سوق العمل في الجزائر | |
| 17 | ط قاسميمحمدميلود<br>ط جاريفاتح | م ج تيسمسيلت<br>جامعة بومرداس | تحليل وصفي لاتجاهات التشغيل والبطالة في الجزائر للفترة 2010-2017. | |
| 18 | د.قاسيياسين<br>ط مداسوهيبة | جامعة البليدة<br>جامعة سيدي بلعباس | المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كآلية للتشغيل : ولاية سيدي بلعباس نموذجًا. | |
| 19 | ط معيوف كمال<br>ط قدوري عبد القادر | جامعة الشلف | تقييم سياسات التشغيل في الجزائر ومقترحات لتحديث وتنظيم سوق الشغل | |
| 20 | د. العيداني الياس / تيشوداد كريمة | م ج تيسمسيلت | سوق العمل والعوامل المؤثرة فيه | |
| 21 | د .حمزة مزيان<br>بن سالم نادية | جامعة الشلف<br>م ج تيسمسيلت | سياسة التشغيل في تونس والجزائر | |
| 22 | ط سمرود زبيدة<br>ط مروان جميلة | م ج تيسمسيلت | الآليات و البرامج التشغيلية الحالية في الجزائر | |
| 23 | د عبد الرحمان عبد القادر<br>ط حساني بن عودة | جامعة أدرار<br>جامعة وهران | انعكاسات البرامج التنموية على معدل البطالة في الجزائر خلال المدة (2001-2018) | |
| 24 | د. قنوني حبيب / مشري محمد | جامعة معسكر | محددات الطلب على العمل في الجزائر: دراسة قياسية (2000-2017) | |
| 25 | د. عبد الغاني عليوان | ج سطيف | تقييم سياسات الدولة لتنظيم سوق العمل - دراسة قياسية - | |
| 26 | ط د ندعبودي<br>ط د فطيمة سايح | ج قسنطينة<br>م ج غليزان | La politique sociale pour la création d'emploi et leur rôle sur le développement économique -cas de la wilaya de Guelma- | |
| 27 | ط عبد الرحمان غالم | جامعةبومراس | دور البرامج التنموية المطبقة في الجزائر خلال الفترة 2001 –2014 في معالجة ظاهرة البطالة. | |
| | | | مناقشة عامة | |

| | ورشة 03 | | الورشة الثالثة | |
|---|---|---|---|---|
| | رئيس الجلسة : الدكتور بن شيخ عبد الرحمان | | مقرر الجلسة: الدكتور سوداني نادية | |
| | الاسم واللقب | الجامعة | عنوان المداخلة | التوقيت |
| 01 | د منصوري هواري<br>د بن عياد محمد سمير | جامعة أدرار<br>ج سيدي بلعباس | دار المقاولاتية كآلية لتشغيل خريجي الجامعات أصحاب المشاريع –دراسة ميدانية جامعة أدرار- | |
| 02 | د. بن منصور الهام | جامعة تلمسان | اعتماد التأهيل الداخلي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة و أهميتها في الحد من ظاهرة | |
| 03 | أ على دحمان محمد | م ج عين تموشنت | الآليات المدعمة والمرافقة لبرامج التشغيل في الجزائرودورها في الحد من البطالة-دراسة حالةا لجزائر- | |
| 04 | د بلعربي مريم / ط تشيكو فوزي | جامعة معسكر | تفعيل برامج التشغيل من خلال تطوير مناهج التكوين دراسة تجارب عربية | |
| 05 | د سنوسي بن عومر<br>ط بوزاغو أسماء | جامعة معسكر | القطاع الخاص كآلية لتحقيق لتنمية المحلية (حالة الجزائر) | |
| 06 | د محمد تقرورت / ط سامية لزعر | جامعة الشلف | دور آليات ترقية التشغيل في الحد من البطالة. | |
| 07 | ط د أحمد خالد فريد | البليدة | التكاملبين برامج الوكالة الوطنية للتشغيل في سوق الشغل | |
| 08 | ط بوعزيز إبراهيم<br>ط عايب فاطمة الزهراء | م ج بريكة<br>جامعة سطيف | مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية في توفير مناصب شغل وتقليص البطالة خلال الفترة الزمنية 2008-2018 | |
| 09 | سارة برحومة<br>فطيمة مشتر | جامعة المسيلة<br>جامعة البويرة | دور البرامج الحكومية في تحقيق هدف التشغيل وتخفيض معدلات البطالة في الجزائرخلال الفترة (2001-2014) | |
| 10 | فراج الطيب | ج مستغانم | سياسة التشغيل بالجزائر | |
| 11 | د. علي بلحاج ياسين<br>ط د. نسيب احمد | جامعة تلمسان | اثر السياسات التشغيلية على سوق العمل في الجزائر عرض حال(2001 – 2017) | |
| 12 | د أحمد هدروق<br>ط وسام حسيني | جامعة المدية | نمذجة قياسية لمحددات سوق العمل في الجزائرخلال الفترة: 1990-2017 | |
| 13 | ط معمري فاطمة<br>ط بن تركي أمينة | م ع للاحصاء<br>جامعة الجزائر3 | معالجة نظرية لإشكالية التشغيل و البطالة | |
| 14 | أ. زرادنة محمد<br>أ. نواري خيرة | تيسمسيلت | دور حاضنات الأعمال في دعم السياسة التشغيلية في الجزائردراسة حالة مشتله المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لولاية البيض. | |
| 15 | د.بوادوفاطيمة<br>د.كلاخي لطيفة | م ج تيسمسيلت<br>جامعة تيارت | دور أجهزة التشغيل في الحد من مشكلة البطالة في الجزائر | |
| 16 | د زرقين عبد القادر<br>ط حجاج خديجة | م ج تيسمسيلت | البطالة وإشكالات التشغيل في الجزائر | |
| 17 | د دهيمي عمر/ بلقاسمي خالد | ج البويرة/ ج تيزي وزو | دراسة تحليلية وصفية لظاهرة البطالة في الجزائرخلال الفترة 2000-2017. | |
| 18 | بن خليفة حمزة / رو ابة محمد | جامعة تيارت | أهمية المزايا الجبائية للنظام الجبائي الجزائري في سبيل استدامة مؤسسات تشغيل الشباب | |
| 19 | ط.د. بلحضري عبد الرزاق<br>ط.د. عبد الهادي مداح | جامعة الشلف | تأثير النمو الاقتصادي في ظل البرامج التنموية على سوق العمل في الجزائر | |
| 20 | د قوريش نصيرة<br>ط براهيمي كريمة | جامعة الشلف | دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع الشلف في امتصاص البطالة | |
| 21 | د فلة غيدة / ط بن فريحة نجاة | م ج خميس مليانة | العوامل المؤثرة في سوق العمل الجزائرية دراسة تحليلية (2010-2016)- | |
| 22 | بن دومة صفية /نقاز مختار | م ج تيسمسيلت | مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التقليص من معدلات البطالة (تجارب دولية) | |
| 23 | د زدون جمال /أ علي دحمان محمد | م ج عين تموشنت | العلاقة بين الأجور والبطالة في الجزائردراسة تحليلية قياسية للفترة( 1980-2016) | |
| 24 | ط د بوعتلي محمد | المدرسة العليا للتجارة | تأثير النفقات العمومية على مستوى التشغيل في الجزائر | |
| 25 | ط سحوان علي<br>ط شعشوع لحسن | ج تونس/ م ج تيسمسيلت | تقييم سياسة التشغيل في الجزائر في ظل البرامج التنموية | |
| 26 | زلاطو نعيمة / سداوي نورة | جامعة وهران | المقاولاتية كحل لمشكلة البطالة لخريجي الجامعة بالجزائر. | |
| 28 | بروبة فتيحة / عدة أسماء | ج وهران/ ج مستغانم | أثر برامج الإنفاق العام في دعم سياسة التشغيل في الجزائرخلال الفترة 2001-2017 | |
| 29 | د.بن علي احسان<br>د.يحياوي عبد الحفيظ | جامعة الجلفة | البرامج الاقتصادية والتنموية وأثرها على سياسة التشغيل والبطالة في الجزائر خلال الفترة 2000-2018 | |

# آليات تفعيل برامج التشغيل في الدول النامية في ضوء التجارب الدولية

ميمون الطاهر، جامعة المسيلة، tahar.mimoune@gmail.com
غلاب فاتح، جامعة المسيلة، fatih28dz@yahoo.com

**الملخص:**
تتناول هذه الدراسة مشكلة من أهم المشكلات الاقتصادية، وهي مشكلة البطالة التي تعمل جميع الدول سواء المتقدمة أو النامية في مكافحتها حاليا، وذلك عن طريق تبنيها مجموعة من السياسات والإجراءات التي تهدف إلى زيادة فرص العمل في اقتصاديات جميع الدول، وهذا لمحاولتها التصدي لهذه المشكلة؛ حيث تهدف هذه الدراسة إلى سرد مجموعة من السياسات والبرامج، التي اتخذتها الدول في سبيل التقليل من حدة مشكلة البطالة، مع وضع تصور مستقبلي على ضوء هذه التجارب لعلاج مشكلة البطالة.
**الكلمات المفتاحية:** بطالة؛ برامج تشغيل؛ تجارب دولية.

**Abstract:**
Dealing with this study the problem of the most important economic problems, a problem of unemployment which has been trying all countries whether developed or developing countries in the fight now, and by adopting a set of policies and procedures aimed at increasing employment opportunities in the economies of all countries and this for trying to address this problem; Where the aim of the study to the listed set of policies and programs adopted by countries in order to reduce the severity of the problem of unemployment, with a future vision for the treatment of the problem of unemployment.
**Keywords:** Unemployment; *Employment Programs*; International Experiences.

**مقدمة**

كانت البطالة، ولا تزال، من أبرز المشكلات الاقتصادية والاجتماعية والإنسانية التي رافقت النظام الرأسمالي عبر مساره التاريخي الطويل، ولا تزال، تمثل أحد التحديات الأساسية لهذا النظام. ولهذا لم يكن من قبيل المصادفة أن يحتل البحث في أسبابها وسبل مواجهتها، مكانة مهمة ومتميزة في تاريخ الفكر الاقتصادي على اختلاف مدارسه واتجاهاته.

نظريا، تفسر البطالة بنقص في النمو والاستثمار لاستيعاب الأعداد الهائلة لطالبي العمل. وعلى هذا الأساس، فإن حل مشكلة البطالة يكمن بشكل رئيسي في تحفيز النمو والاستثمار واتخاذ الإجراءات والقيام بالإصلاحات اللازمة لجعل هذا النمو مستداما. كما يتطلب حل مشكلة البطالة إصلاحات أخرى على مستوى السياسات السكانية، وعلى مستوى المنظومة التعليمية لتتماشى والحاجيات العصرية لأسواق العمل ومتطلبات القطاع الخاص في إطار دوره المتنامي في الاقتصاديات النامية.

لكن هذه الحلول تبقى بعيدة المدى وبطيئة الآثار، ويتطلب انتهاج سياسات مكملة في المدى القصير، لا سيما السياسات التي تهدف التدخل المباشر في سوق العمل، والتي تعتمد على تنفيذ ما يسمى ببرامج التشغيل لتعزيز فرص التشغيل، وتخفيض معدلات البطالة العالية، وخاصة ضمن فئة الشباب.

في هذا الإطار، تستعرض هذه الدراسة تجارب بعض الدول مع هذه البرامج، وتبين مساهمتها النسبية في حل مشكلة البطالة؛ حيث تعتبر دراسة تجارب دول العالم في التصدي لمشكلاتها التنموية، و التي تتضمن العديد من الدروس المستفادة، واحدة من المنهجيات الفعالة التي تساعد متخذي القرار وصانعي السياسات، من خلال

التعرف على أفضل السياسات والبرامج التي اتبعتها الدول الأخرى؛ ومن ثم محاولة اقتباس ما يلائم الظروف الاقتصادية والسياسية، وما يتماشى وخصوصية المجتمع المعني لمواجهة مشكلة البطالة.

**أولا- سياسة التشغيل: التعريف، الأنواع والأهداف**

تحظى سياسة التشغيل في معظم الدول بالأولوية، باعتبارها تؤدي دورا مهما في تحقيق جملة من الأهداف، وهي ترتبط بعدة قطاعات، منها الاقتصادي. فسياسة التشغيل تجسد السياسة الاقتصادية التي تسعى إلى تحقيق الرفاهية العامة، فهي لا تخرج عن إطار ما يسمى بالمربع السحري لـ Kaldor؛ حيث يؤكد أن أي سياسة اقتصادية تسعى إلى إنجاز أربع أهداف كبرى، هي[401]:

- النمو الاقتصادي؛
- استقرار الأسعار؛
- التشغيل الكامل؛
- التوازن العام للاقتصاد الوطني.

تندرج سياسة التشغيل ضمن السياسة العامة الكلية التقليدية حسب **H.Schleicher**؛ حيث يحظى هذا النوع من السياسات باهتمام جماهيري واسع، وتجذب إليها شرائح كبيرة من أبناء المجتمع؛ إذ تتصف بالتعقيد والتشبيك، نتيجة اشتراك أقطاب متعددة فيها كالأحزاب السياسية، البرلمان، وسائل الإعلام والجماعات المحلية. فهي تندرج ضمن سياسات الاقتصاد الكلي.

وعرفت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية سياسة التشغيل على أنها سياسة تغطي كامل السياسة الاقتصادية والاجتماعية، وتتمثل في مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان، وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج.

فسياسة التشغيل هي مجموعة التدابير والإجراءات التي تضعها وتنفذها مختلف الأجهزة الحكومية بالتعاون مع مختلف منظمات القطاع الخاص، من أجل زيادة فرص العمل، أي زيادة معدل التشغيل من السكان في سن العمل، وذلك لحل مشكلة البطالة.

وهناك نوعين من سياسات التشغيل:

**الأولى، سياسات التشغيل الفعالة**، فهي سياسات نشيطة تسعى إلى زيادة مناصب الشغل، وإعطاء فرص التكوين و لتدريب؛

أما **الثانية**، فهي **سياسات التشغيل السلبية**، التي تعمل من خلالها الجهة الوصية على التخفيف من حدة البطالة، ويتجلى ذلك من خلال السياسات التي تنتهجها الحكومة؛ فقد تعمل على منح إعانات للعاطلين. هذا النوع من السياسات عقيم، لأنه لا يعمل على خلق مناصب شغل عن طريق الاستثمار، ولا يسعى لتحقيق النمو الاقتصادي.

وتهدف سياسات التشغيل عموما على تحقيق جملة من الأهداف، تتمثل في[402]:

- توفير فرص العمل، وهذه العملية تخضع للتخطيط من أجل تحديد الاحتياجات الكمية والنوعية لليد العاملة؛
- تكوين وإعداد القوى العاملة، أي تنمية مهاراتها وقدراتها؛
- تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني- التشريعي، والذي تحدده قوانين وتشريعات العمل؛
- خلق مناصب أكثر إنتاجية، مما يحقق زيادة مداخيل المجموعات المحرومة، واستخدام أكفأ لقدرات العمال.

**ثانيا- سياسات وبرامج التشغيل الدولية المتبعة لمواجهة البطالة**

على الرغم من صعوبة نقل أو تقليد أي تجربة ناجحة بحذافيرها من دولة إلى أخرى، إلا أن استعراض أهم الدروس التي أسفرت عنها بعض التجارب الدولية المتوفرة، مفيد لاستخلاص التوجهات الكفيلة بزيادة فاعلية سياسات وبرامج التشغيل في الدول التي تعاني من مشكلة البطالة.

ويمكن تصنيف التجارب الدولية لمواجهة البطالة إلى[403]:

**1- برامج الانتقال من المدرسة إلى العمل**: نظرا إلى أن الانتقال من المدرسة إلى العمل ليس أمرا تلقائيا، بل عملية تعيقها في أغلب الأحيان الكثير من العوامل، ويتخللها فترات طويلة من البطالة؛ لذلك عمدت كثير من الدول إلى وضع برامج من شأنها أن تسهل اندماج الخريجين في سوق العمل. وأفرزت التجارب الدولية استنتاجات متباينة حول نوع التعليم الملائم الذي يرفع من قدرة الخريج على الحصول على وظيفة، ويساهم في زيادة دخله المتوقع.

في هذا الإطار، فإن تحديد أي نظام تعليمي أفضل يتوقف على المفاضلة بين عنصرين رئيسيين:

- **الأول، يدور حول ما إذا كان التعليم المهني أفضل من التعليم العام**؛ ففي إطار المفاضلة بين التعليم المهني والتعليم العام، تشير التجارب المتاحة في دول مثل ألمانيا والنمسا والدنمارك، إلى أن التعليم المهني يميل لرفع مستوى آفاق التشغيل ورواتب الخريجين، مقارنة مع ما تقدمه مدارس التعليم العام. لذا، فإن هناك حاليا توجها متزايدا نحو المزج ما بين التعليم العام والتعليم المهني، في سبيل تزويد الطلاب بالمبادئ النظرية وبالمهارات العملية التي تزيد من احتمالات توظيفهم. غير أن المزج بين النوعين من التعليم قوبل بالكثير من التردد، نظرا إلى أن التعليم المهني يعتبر في الغالب مكلفا، وينظر إليه كالطريق المسدود الذي سيؤول إليه أصحاب المهارات المتدنية والفاشلين في التعليم العام.

- **العنصر الثاني، حول ما إذا كان التمهين خارج أوقات الدراسة (المملكة المتحدة والولايات المتحدة) أفضل من التمهين داخل المدرسة بدوام كامل(فرنسا وإيطاليا)**؛ حيث يتباين نمط تنظيم التعليم المهني بين دولة وأخرى. فنمط التعليم المهني بدوام جزئي في بلد مثل ألمانيا يتعارض كليا مع الممارسات المتبعة في اليابان والعديد من دول أوروبا. وقد أثبتت بعض الدراسات أن امتهان بعض الحرف أو التمهين خارج أوقات المدرسة، يمنح فرص عمل أفضل من التعليم المهني بدوام كامل داخل المدارس، خاصة وأنه يربط الطلاب بصاحب عمل معين أو بمجال معين دون سواه. لكن فيما يتعلق بتوقعات الأجور والترقية الوظيفية، يبدو أن التمهين خارج أوقات المدرسة لا يقدم الكثير، مقارنة بما يحصل عليه من يلتحق بالتعليم المهني بدوام كامل.

وبصفة عامة، تعتبر تجربتي ألمانيا واليابان من أكثر التجارب الناجحة في تعزيز الترابط بين التعليم والتشغيل. ففي كلتا الحالتين، تحاول المدارس أن توجه الطلاب بعد أن تصنفهم وفقا لإنجازاتهم المدرسية، إلى التمهين (ألمانيا) أو إلى فرص عمل (اليابان).

ففي ألمانيا، يختار الطلاب في أولى مراحل دراستهم الثانوية المهنة التي يريدونها ليتم تحويلهم على هذا الأساس إلى صاحب العمل المحتمل والمعّين من قبل مكتب التشغيل الفيدرالي، حتى يتلقوا ساعات من التدريب خارج الدوام المدرسي. وفي معظم الحالات، يؤول مصير هؤلاء إلى العمل مع صاحب العمل الذي أمن لهم التدريب.

أما بالنسبة إلى اليابان، فتقع مسؤولية البحث عن فرص عمل للطلاب على المدارس. وعلى عكس برنامج التمهين الألماني، فإن الطلاب في اليابان لا يملكون خبرة عملية كافية، لذلك تسعى المدارس إلى توفير خدمات توظيف لطلابها بفضل علاقاتها القوية بمجتمع الأعمال.

ويتمثل العامل المشترك بين التجربتين في قدرة النظامين على زيادة قابلية تشغيل الطلاب وتقليص الوقت الذي يحتاجونه للبحث عن عمل، لكنهما في المقابل، يقيدان طالبي العمل بوظائف محددة، وذلك منذ بداية مسيرتهم المهنية، الأمر الذي يحدد حركيتهم الوظيفية وآفاقهم المهنية في المستقبل.

ورغم تحسن الأجور والآفاق الوظيفية بالنسبة لخريجي التعليم المهني، انخفضت معدلات الالتحاق بهذا النوع من التعليم في العديد من دول العالم، وارتفعت أعداد الطلاب الذين يتحولون إلى التعليم العام في المرحلة ما بعد الثانوية. وتعزى هذه النتائج العكسية إلى أن التعليم المهني لا يقدم مسارا ملائما للارتقاء الوظيفي، ولا يسمح بالحصول على مؤهلات عالية، مما يدفع الطلاب في التعليم المهني إلى الخروج المبكر، وإلى زيادة نسب الملتحقين بالتعليم العام.

وتجدر الإشارة، إلى أن نجاح نظام التمهين والتدريب المهني يتطلب خطة تمويل مستدامة، ومرونة ثقافية لا ترى في هذا النظام نظاما دونيا من الناحية الاجتماعية.

ففي ألمانيا مثلا، يعتمد تمويل التكوين المهني بشكل أساسي على منظمات أصحاب العمل، التي تتمتع بنفوذ كبير وتعمل بشكل غير مركزي، يخول لها اختيار العمال الأفضل والأكثر مهارة، الأمر الذي يفسر استمرار أصحاب العمل في دعم التمهين. وفي دول أخرى مثل فرنسا، يتم تمويل التدريب أو التمهين من خلال دعم يمنح إلى أصحاب العمل.

**2- برامج سياسات سوق العمل النشطة**: تشير البيانات الإحصائية لتوزيع الإنفاق على مختلف مكونات سياسات سوق العمل النشطة في بعض دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية وغيرها من الدول الأوروبية للعام **2003**، إلى غياب ترتيب متفق عليه للأولويات بالنسبة إلى هذه المكونات، ويبدو أن كل دولة تحبذ الأداة التي تراها مناسبة من أجل تحقيق أهداف سياسات سوق العمل النشطة.

ويتبين أن النسب الأعلى للنفقات التي تخصص لخدمات التشغيل والتدريب (الذي يمثل جانب العرض من سوق العمل) أن نحو ثمانية من أصل اثنين وعشرين دولة مدرجة، يأخذ تدريب المسرحين والعاطلين عن العمل من الشباب الحصة الأكبر من النفقات المخصصة لسياسات سوق العمل النشطة. وفي سبعة دول أخرى، تعود الحصة الأكبر منها لخدمات التشغيل، في حين أن دولتين وهما جمهورية التشيك ونيوزيلندا، تشجعان اتخاذ إجراءات تهدف بشكل مباشر إلى توفير فرص عمل جديدة، وتبقى أيرلندا الدولة الوحيدة التي تخصص أكبر نسبة من نفقاتها لحوافز التشغيل، أما باقي الدول فتخصص الحصة الأكبر من النفقات لدعم البرامج التي تهتم بالمجموعات ذات الحاجات الخاصة.

و بشكل عام، يبدو أن خدمات التشغيل والتدريب هي في المتوسط أكثر الإجراءات رواجا في معظم الدول المشمولة، وذلك لآثارها الإيجابية على التشغيل مقابل تكلفتها الأقل نسبيا.

ويتبين من خلال نتائج تقييم إستراتيجية التشغيل التي بدأت دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية في تنفيذها منذ **1998**، أنه يمكن تمييز أربع مجموعات من الدول من حيث النتائج التي حققتها من خلال تنفيذ هذه الإستراتيجية، والتي تضمنت التوصيات العشر الآتية:

- تنفيذ سياسات الاقتصاد الكلي المحفزة للنمو؛
- تعزيز نشر المعرفة التكنولوجية؛
- زيادة مرونة توقيت العمل؛
- تحسين بيئة الأعمال ومناخ المشاريع الخاصة؛
- زيادة مرونة الرواتب لدى العمال الشباب؛

- إصلاح شروط الأمن الوظيفي، خاصة في القطاع الخاص؛
- تعزيز التركيز على سياسات سوق العمل النشطة؛
- تحسين مهارات القوى العاملة، خاصة من خلال التعليم والتدريب؛
- إصلاح أنظمة المنح والحوافز ذات الصلة بالبطالة؛
- تحفيز الاقتصاد من خلال تعزيز التنافسية في أسواق السلع والخدمات.

تضم **المجموعة الأولى** دولا مثل اليابان وكوريا الجنوبية، وسويسرا. وتتسم هذه المجموعة بتقديم حماية محدودة للعاملين، ومنح بطالة غير سخية، ومعدلات ضرائب على الشركات والدخل منخفضة نسبيا. أما **المجموعة الثانية** فتضم دولا من شمال أوروبا، وتتسم بارتفاع الضرائب، وبتقديم منح سخية للعاطلين، وحماية أكبر للعاملين، بالإضافة إلى تقديم خدمات متطورة وتنفيذ برامج جيدة للبحث عن عمل. وتضم **المجموعة الثالثة** دول جنوب أوروبا بالإضافة إلى فرنسا وألمانيا، وتتسم بتقديم منح ومزايا سخية للعاطلين، وحماية جيدة للعاملين، لكن في المقابل، يلاحظ أن أسواق السلع والخدمات فيها ليست تنافسية بالكامل. وتضم **المجموعة الرابعة** دول شرق أوروبا، وتتميز بحماية أكبر للعاملين، ومنح بطالة متدنية، وخدمات توظيف أقل تطورا، وأسواق سلع وخدمات محمية نسبيا.

وتتميز **المجموعة الثانية** عن غيرها من المجموعات بتحقيقها نتائج أفضل من حيث معدلات التوظيف وتدني معدلات البطالة رغم تقديمها منح بطالة سخية، وحماية أفضل للعاملين، وفرضها معدلات ضرائب مرتفعة. وتعزى هذه النتائج الجيدة على مستوى التوظيف، إلى ربط دول هذه المجموعة الحوافز المقدمة للعاطلين بجديتهم في البحث عن عمل، من خلال المشاركة الإلزامية في برامج التشغيل، وإلى كفاءة هذه البرامج، بالإضافة إلى تنافسية أسواق السلع والخدمات لديها.

**ثالثا- التجربة الكورية في مواجهة البطالة**

لقد تم اختيار التجربة الكورية باعتبارها قد مرت بنفس الظروف التي مرت وتمر بها معظم الدول النامية من لجوئها إلى صندوق النقد الدولي، وتطبيق شروطه المتمثلة في الأساس في برنامج الإصلاح الاقتصادي والتكيف الهيكلي، وقد نجحت في ذلك وكانت من الدول الرائدة؛ حيث دفعت الأزمة التي واجهها الاقتصاد الكوري عام **1997** إلى طلب مساعدة صندوق النقد الدولي، وذلك لتوفير التمويل الطارئ. وفي مقابل ذلك اشترط الصندوق مجموعة من الإصلاحات أو التعديلات الهيكلية، والتي تتضمن إعادة هيكلة المؤسسات المالية، بالإضافة إلى تعديلات وإصلاحات في سوق العمل لزيادة مرونته وحماية العاطلين. ولقد أدت تلك الأزمة المصحوبة بمجموعة من الإصلاحات الهيكلية، وبرامج الاستقرار أو التثبيت على المستوى الكلي للاقتصاد إلى تقييد الأنشطة الاقتصادية بصورة كبيرة، ولقد وصل معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي إلى (**% 5.8** -)، والتضخم إلى (**% 7.5**)، وفي نفس الوقت عجلت الأزمة بعملية إعادة هيكلة سوق العمل التي تحتم ضرورة توافر المرونة في سوق العمل. فمنذ سبتمبر **1997** حتى سبتمبر **1998**، انخفض عدد العمال الدائمين بحوالي **100**ألف عامل، وانخفضت الأجور، وارتفع معدل البطالة ليصل إلى (**8.4%**) أي ما يقدر بـ **1.7** مليون عامل، كما تشير الإحصاءات إلى أن **9** من كل **10** عاطلين هم عمال تم تسريحهم، مما يدل على مدى صعوبة التعديلات الهيكلية التي اتبعت. وبالنسبة للفترة من جانفي **1998** حتى أوت **1998**، فإن المتوسط الشهري للعمال الذين تم توظيفهم كان **840** ألف، أما المتوسط الشهري للذين فقدوا وظائفهم كان **766** ألف، وبالرغم من ذلك فلقد ارتفع معدل البطالة بصورة أساسية، وذلك بسبب الأعداد المتزايدة للوافدين الجدد على سوق العمل، كما استمرت نسب العمال الدائمين في الانخفاض، بينما ارتفعت تلك الخاصة

بالعمالة المؤقتة واليومية، وكذلك انخفضت الأجور الحقيقية، كل ذلك يدل على ارتفاع المرونة في سوق العمل الكوري.

وكنتيجة للجهود المؤلمة في مجال الإصلاح الاقتصادي لمدة عام كامل ونصف العام، فلقد أخذ الاقتصاد الكوري في الخروج سريعا من حالة الكساد العميق، ولقد ارتفع متوسط الناتج الإجمالي، وانخفض معدل التضخم، ومع ذلك فقد استمرت معدلات البطالة في الارتفاع (**8.4 %**) في الربع الأول من عام **1999**، ثم بدأت بعد ذلك في الانخفاض في أفريل **1999**، حتى وصلت إلى (**5.7 %**) في أوت **1999**.

بعد هذه الأزمة التي ضربت الاقتصاد الكوري عام **1998**، لجأت الحكومة الكورية لوضع إطار جديد من الإجراءات لمعالجة مشكلة البطالة، والتحكم في معدلها المتنامي وذلك في مارس **1999**، ولقد صنف الإطار الجديد تلك الإجراءات إلى الآتي:

**1- إجراءات للحفاظ على الوظيفة:** فهي محاولة لتخفيض معدلات البطالة عن طريق حماية الشركات الهادفة للربح من الانهيار، ودعم الشركات التي تحاول جاهدة الإبقاء على العمالة التي لديها، ويتم ذلك عن طريق تقديم الدعم أو التمويل المادي أو عن طريق نظام تأمين العمالة؛

**2-إجراءات لخلق فرص العمل**: يهدف إلى خلق فرص عمل جديدة بعيدا عن مشروعات الاستثمارات العامة ومشروعات الأعمال العامة، ومساعدة قيام شركات جديدة. وكانت لسياسة خلق الوظائف الأولوية بين السياسات الأخرى؛

**3- إجراءات خاصة ببرامج التدريب المهني:** يهدف إلى تنمية المهارات لدى العاطلين، وتوسيع شبكات توفيق الوظائف لإعادة التوظيف؛

**4- إجراءات خاصة ببرامج الحماية الاجتماعية:** يهدف إلى تقديم الدعم المالي والحماية الاجتماعية للعاطلين الذي تدوم فترة بطالتهم طويلا، وذلك بتأمين تكاليف الحياة الأساسية والعناية الصحية والتعليم.

وهكذا، تحول اهتمام الحكومة من محاولة مساعدة العاطلين ودعمهم إلى محاولة خلق فرص عمل جديدة. ويتم تحفيز عملية خلق فرص العمل عن طريق دعم الشركات ذات الحجم الصغير والمتوسط والشركات الجديدة. كما تم الاهتمام ببرامج التدريب، ولكي تنفذ الحكومة تلك البرامج والسياسات، رصدت الحكومة الكورية مبالغ طائلة لهذا الشأن. فأنفقت **10** تريليون وون منها **7.7** تريليون وون في إجراءات خاصة بسياسة البطالة في عام **1999** وميزانية إضافية لإنفاق **6.4** تريليون وون لخلق الوظائف، **1.3** بليون وون لمشروعات عامة، و **16** تريليون وون أي **(4%)** من الناتج الوطني الإجمالي وذلك بصفة عامة لتمويل سياسات مكافحة البطالة في عام **1999**.

**5- نظام تأمين العاملين:** لقد تم استحداث ذلك النظام لهدفين أساسيين:

- مساعدة العاطلين عن طريق تقديم إعانات البطالة؛
- تحقيق الاستقرار في العمل وتحسين كفاءة العمال.

وتم وضع هيكل نظام تأمين العاملين، حيث يتضمن ثلاث مكونات أساسية هي:

أ- **استقرار العمل:** حيث يهدف استقرار العمل إلى الحول دون وقوع البطالة الناتجة عن فصل أو طرد العمال بأعداد كبيرة، ومحاولة تشجيع إعادة التوظيف عند حدوث تغيرات مفاجئة في هيكل الصناعة أو التكنولوجيا. وهو يتكون من جزأين أساسيين:

- مساعدة من أجل تنظيم وضبط العمل؛
- مساعدة كمكافأة مقابل توظيف العمالة.

**ب- برنامج تنمية مهارات العمالة:** بينما تهدف برامج تنمية مهارات العمال إلى تنمية وزيادة تلك المهارات؛ فهذا البرنامج يحاول تشجيع وتحفيز العمال، وكذلك أصحاب العمل على المشاركة في برامج التدريبات المهنية والتعليم، من خلال دعم مالي لتلك البرامج التدريبية والتعليمية. هذا بالإضافة إلى أنه يوفر الفرصة لتلقي التعليم والتدريب إلى الداخلين الجدد لسوق العمل وللعاطلين، وذلك لتحسين مهارات قوة العمل. وينقسم البرنامج إلى ثلاث برامج فرعية أخرى هي:

- **مساعدة أصحاب العمل:** وذلك لتشجيعهم لتدريب العمال لديهم، من خلال تقديم الدعم اللازم لتكاليف التدريب؛
- **مساعدة العمالة أنفسهم:** وهو دعم مباشر للعمال المشاركين في برامج التدريب؛
- **مساعدة لتدريب العاطلين:** توفر فرص تدريب مجانية وإعانات للتدريب.

من الملاحظ أن المشاركة في ذلك البرنامج ازدادت مع الوقت، ففي عام **1997** وصل عدد العمال المشاركين **200**ألف ثم تضاعف ذلك الرقم في عام **1998** ليصل إلى **413** ألف عامل.

**ج- إعانات البطالة:** في حين تهدف إعانات البطالة إلى تحقيق المزيد من الاستقرار في ظروف المعيشة وتشجيع إعادة التوظيف بمنح العلاوات والحوافز، فإن إعانات البطالة تتكون من المخصصات التي تمنح للبحث عن العمل أو التي تمنح للتوظيف، إلا أنه بالنسبة للأفراد العاطلين الذين لا يعملون اختياريا أي بدون سبب وجيه، فإن هؤلاء لا يتم إمدادهم بتلك الإعانات، وعلى الراغب في الحصول على تلك الإعانات أن يكون مسجلا كباحث عن العمل في مكاتب العمل المحلية، وأن يكون على استعداد للعمل وقادرا عليه، ويبحث عنه بصورة جدية، ومع حدوث الأزمة في نهاية **1999**، فإن المدفوعات الموجهة لتلك الإعانات قد تزايدت بصورة واضحة، ولكنها بدأت في الانخفاض ولكن ببطء. وفي جوان **1999**، وصلت نسبة الحاصلين على تلك الإعانات من إجمالي عدد العاطلين إلى (**% 12.6**)، وهي نسبة ما تزال منخفضة إذا ما قورنت بتلك المحققة في الدول المتقدمة، وقد كانت الحكومة تسعى إلى أن تصل إلى نسبة (**20%**) بحلول عام **2000** بزيادة الإنفاق على إعانات البطالة[404].

**رابعا- إجراءات تفعيل سياسات و برامج التشغيل في الدول النامية**

هناك حاجة ماسة لاتخاذ العديد من الإجراءات الرامية إلى تحسين الأثر الإجمالي لسياسات وبرامج التشغيل وفعاليتها في الدول النامية. ويمكن تصنيف هذه الإجراءات حسب الجانب الذي تنتمي إليه من سوق العمل، على النحو الآتي[405]:

**1- إجراءات جانب العرض:** وتشتمل على ما يلي:

- ضرورة الارتقاء بنوعية التعليم والتدريب، وإلى تحديثها ومراقبتها، بغية توفير المهارات المطلوبة للاحتياجات المتطورة لسوق العمل. كما ينبغي على النظام التعليمي أن يوفر المهارات العملية المتماشية مع الاستخدام المتنامي لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في العمل. ويتحتم على المدارس كذلك الترويج لقيم عدة، مثل الشخصية وتقدير الذات، وهي مهارات تؤدي دورا هاما في نجاح الباحث عن عمل في الحصول على وظيفة؛
- تحسين معدلات الالتحاق بالمدارس، ورفع الحد الأدنى لسنوات الدراسة اللازمة للعمل من أجل تعزيز إمكانية استكمال الدراسة، والحصول على تأهيل مناسب يحسن من آفاق التشغيل ويخفض من فترة البطالة، من جهة أخرى؛
- العمل على التخفيف من نظرة المجتمع الدونية للتعليم المهني والفني، بإدخال التعليم المهني ضمن التعليم العام، وتشجيع التدريب المهني خارج أوقات المدرسة، لتقوية العلاقة مع أرباب الأعمال، بالإضافة إلى توسيع الآفاق

المهنية للتعليم والتدريب المهني، وتحسين آفاق التشغيل لخريجي هذا التعليم، ووضع معايير وطنية لمستوى المهارات المهنية المقابلة لوظائف محددة، وذلك بالتعاون مع القطاع الخاص؛

- تشجيع التدريب أثناء العمل، كونه أكثر ارتباطا بمكان العمل من التدريب في المدرسة. ويمكن استخدام العديد من الحوافز في شكل إعفاءات ضريبية، وخطط تمويلية مشتركة بشكل مثمر في محاولة تحفيز القطاع الخاص وإعطائه دورا أكثر فعالية في التدريب؛

- حث مشاركة القطاع الخاص في تصميم المناهج وتحديد متطلبات التدريب واحتياجاته، وبخاصة التدريب السابق للتوظيف، والذي تستخدمه الشركات في الدول المتقدمة للتأكد من توفر مواصفات ومتطلبات العمل لدى طالبي التشغيل الجدد. ويعتبر هذا النوع من التدريب محفزا لكلا الطرفين، أي للمتدربين، إذ ثمة عمل بانتظارهم، وللشركات، إذ أنها لن تحتاج إلى استثمار المزيد من الجهود في تدريبهم؛

- مراجعة نظام الأجور والميزات الأخرى المقدمة في القطاع العام وربطها بعوامل مثل الإنتاجية والمزايا المقدمة في القطاع الخاص، لتشجيع الخريجين للعمل لدى القطاع الخاص.

**2- إجراءات جانب الطلب:** وتشتمل على ما يلي:

- إضفاء المزيد من المرونة على تشريعات سوق العمل، وجعل سياسات تحديد الأجور والضمانات المقدمة للعاملين غير مثبطة لتشغيل الملتحقين الجدد، حيث أن ارتفاع تكلفة التوظيف، ومساهمة أرباب العمل في صناديق التقاعد، وتعقيد عمليات التسريح عند الحاجة، لها آثار سلبية على إمكانية توظيف طالبي العمل الجدد؛

- التخفيض في تكلفة توظيف الملتحقين الجدد بسوق العمل من خلال تقديم الحوافز الملائمة، مثل دعم الأجور والمساهمة في تكاليف التدريب أثناء العمل، لزيادة إمكانية تشغيلهم وتدريبهم من قبل القطاع الخاص؛

- أثبتت الدراسات أن تعزيز المنافسة في أسواق المنتجات، وتخفيض تكلفة الاقتراض وتحسين النفاذ إلى التمويل، ومواجهة كافة العوائق التي تقف في وجه تأسيس الشركات، والعوامل التي تؤدي إلى تضخم تكلفة القيام بالأعمال، كلها وسائل مهمة لتحفيز الطلب على العمل؛

- تسهيل عمليات بعث المشاريع وتوسيع ثقافة الابتكار من خلال التدريب الملائم، وإنشاء حاضنات المشاريع للتعويض عن النقص القائم في ثقافة روح المبادرة، وتكثيف عمليات التوجيه المؤسسي للباعثين الجدد من خلال سياسة الشباك الواحد، لتقديم خدمات التدريب والاستشارة بشكل منسق ودون تعقيدات بيروقراطية؛

- توسيع برامج التشغيل لتشمل الشباب العاملين في القطاع غير المنظم؛

- تشجيع المبادرات الإقليمية والدولية لتبادل المعلومات والخبرات، وتنسيق استراتيجيات التشغيل خاصة في مناطق التكامل الاقتصادي، وتوظيف هذا التكامل والاتفاقيات الاقتصادية للنهوض بالتشغيل، لاسيما من خلال توسيع آفاق التجارة والاستثمار.

**3- إجراءات مراقبة البرامج وسير عمل الأسواق:** وتشتمل على الآتي:

- تلافي النقص الكبير في المعلومات حول أسواق العمل واحتياجات التدريب، حيث أن هذا النقص يعيق بشكل كبير الجهود الهادفة إلى فهم أسباب البطالة ومحاولة علاجها. كما تبقى الحاجة ملحة لإقامة نظام معلومات حديث عن سوق العمل، حيث أن غياب المعلومات المتوافرة حول الوظائف الشاغرة ومتطلبات التدريب يساهم في توسيع الفجوة بين العرض والطلب في السوق؛

- تحسين الترويج والإعلان عن برامج التشغيل على نحو يزيد من منافعها، ويجعلها في متناول عدد أكبر من طالبي العمل؛

- ضرورة تطوير خدمات تشغيل أكثر فاعلية من حيث المواءمة بين العرض والطلب، من خلال إيجاد مكاتب تشغيل متخصصة وتكوين قاعدة بيانات عن الوظائف الشاغرة، ومؤهلات الباحثين عن عمل، ونشر المعلومات حول فرص التدريب المتاحة والمطلوبة. وفي هذا الخصوص، من المفيد فتح المجال أمام القطاع الخاص، أسوة بما تم بنجاح في الدول المتقدمة، ليضطلع بدور تقديم خدمات التشغيل بغرض تحسين أداء وفعالية هذه الخدمات؛

- تقليل التداخل في أهداف وأدوار مؤسسات برامج التشغيل، وتعزيز التنسيق فيما بينها، وتحسين فعاليتها وأدائها؛

- يجب أن يرتكز توزيع الإنفاق على مكونات برامج التشغيل على مدى فعالية تلك المكونات، لتحقيق فرص عمل أكبر للمشاركين فيها مع الحفاظ على تكلفة مقبولة. من هنا، تظهر الحاجة إلى القيام بتقييم ومتابعة مستمرة لهذه البرامج، حيث أن البرامج غير الفاعلة رغم نبل أهدافها، تحمل المجتمع أعباء وتكاليف مرتفعة؛

- إيجاد المزيج الملائم بين سياسات تحسين كفاءة أسواق العمل وسياسات العدالة الاجتماعية، حيث أن صياغة سياسات مثل سياسات دعم الأجور ومنح البطالة، يجب أن تأخذ في الاعتبار مدى تأثير هذه السياسات على جدية العاطلين في البحث عن عمل، وعلى التزام أرباب العمل بالتشغيل والتدريب مقابل الدعم المقدم لهم؛

- تنفيذ الإصلاحات الشاملة التي تتجاوز سوق العمل لتشمل إصلاحات في أسواق أخرى، مثل تحرير سوق السلع والخدمات وسوق رأس المال، وتشجيع المنافسة فيهما، حيث أثبتت التجارب الدولية أن لهذه الإصلاحات آثار إيجابية على سوق العمل وعلى التشغيل؛

- توسيع رقعة المنتفعين من برامج التشغيل، وتحسين آليات استهداف المجموعات المهمشة مثل النساء، وغير المتعلمين، والباحثين عن عمل في الريف، والعاملين في القطاع غير المنظم، وكذلك العمل على الاستجابة لمتطلباتهم المهنية المختلفة؛

- إيجاد استراتيجية موحدة تساهم في تحقيق التكامل الاقتصادي، لا سيما من خلال توحيد وتنسيق سياسات وتشريعات العمل والهجرة، وتكوين قواعد بيانات وبنوك معلومات حول فرص التشغيل والتدريب، وتشجيع إطلاق المبادرات الوطنية لتشغيل الشباب.

**الخاتمة**

على الرغم من صعوبة نقل أو تقليد أي تجربة ناجحة بحذافيرها من دولة إلى أخرى، إلا أن استعراض أهم الدروس التي أسفرت عنها بعض التجارب الدولية المتوفرة، مفيد لاستخلاص التوجهات الكفيلة بزيادة فاعلية سياسات و برامج التشغيل في الدول التي تعاني من مشكلة البطالة،

وتفيد التجارب الدولية بشكل عام أنه لا وجود لبرنامج أو مجموعة من البرامج الناجحة أفضل من غيرها في المطلق، ولا يلغي ذلك وجود آثار إيجابية لبعض البرامج، مثل برامج التدريب والمساعدة في التوظيف؛ لكن يتعين أن تقاس هذه الآثار على أساس تكلفتها وتحقيقها للأهداف المرسومة.

و عليه فإن التوصيات التي يمكن اقتراحها في ضوء نتائج هذه المداخلة تتمحور في أربع توصيات رئيسية:

- **التوصية الأولى- السياسات الاقتصادية الكلية السليمة ضرورية من أجل أداء جيد لسوق العمل:** حيث تؤدي الإدارة السليمة للاقتصاد الكلي دورا مهما في توفير نمو مستدام ومحفز للتشغيل من جهة، ويضمن أسعارا مستقرة من جهة أخرى. كما أن اتباع سياسات نقدية مرنة تساعد على الإبقاء على تكلفة الاقتراض منخفضة، له دور أساسي في تحفيز الاستثمارات وتحسين إنتاجية العمل؛

- **التوصية الثانية- القضاء على عوائق التشغيل والمشاركة في سوق العمل:** وذلك من خلال:

- ترشيد المنح والدعم المقدم للعاطلين من خلال تقصير مددها، وتحديد سقوف لهذا الدعم، بالإضافة إلى ربطه بالمساعي الجدية للعاطلين في البحث عن عمل؛

- تحسين إدارة خدمات التشغيل في القطاع العام، والبحث جديا في خيار اللجوء إلى مكاتب التوظيف الخاصة كوسيلة لتعزيز أداء خدمات التشغيل؛

- التخفيف من الآثار السلبية لمنح البطالة وسياسات سوق العمل الأخرى على حوافز العمل، وذلك من خلال المراجعة الدورية لهذه السياسات، وخاصة المتعلق منها بالانسحاب المبكر من العمل بدواعي المرض أو العجز؛

- تجنب التشريعات التي تحدد الأجر الأدنى عند مستويات عالية، وتشجيع اتفاقات عمل مرنة من شأنها أن تحفز الطلب على التشغيل؛

- التخفيف من أثر القوانين الصارمة الساعية لحماية الوظائف، والتي تميل إلى تفضيل العاملين حاليا على حساب طالبي العمل الجدد الذين يجبرون في أغلب الأحيان على القبول باتفاقات عمل مؤقتة، والتي تؤدي إلى أسواق تشغيل مزدوجة وغير فعالة، وإلى تخفيض قابلية تشغيل العمال المؤقتين خاصة أولئك الذين عانوا من البطالة لفترة طويلة؛

- جعل تعويضات الفصل من العمل والتدابير القانونية في حال تسريح العمال معقولة وضمن نطاق التوقعات. وتتمثل أحد الخيارات المطروحة في هذا الإطار في فتح حساب توفير للبطالة يمول من المساهمات المنتظمة لأصحاب العمل، ويمكن للعمال الاستفادة منه في حال توقفهم عن العمل؛

- إدخال المزيد من المنافسة على أسواق السلع والخدمات بغرض تحسين سير سوق العمل، حيث أن إزالة العوائق القائمة في هذه الأسواق قد تولد الديناميكية الضرورية لتحفيز الطلب على التشغيل، علما أن نجاح هذه العملية مرتبط باعتماد تدابير تهدف إلى تسهيل حصول قطاع الأعمال على القروض من جهة، وإلى خفض تكلفة الأعمال وبخاصة تكلفة تأسيس الشركات الجديدة، من جهة أخرى؛

- تحسين النفاذ إلى البرامج التدريبية، والرفع من نوعيتها، وتنويع مصادر تمويل هذه البرامج لا سيما من خلال إجراءات التمويل المشتركة، ومشاركة القطاع الخاص في تمويل وتصميم وتنفيذ هذه البرامج.

- **التوصية الثالثة- زيادة قابلية تشغيل المجموعات المهمشة:** وتتضمن الإجراءات الآتية:

- اتخاذ الإجراءات اللازمة من أجل تحسين ظروف توظيف المجموعات المهمشة، مثل كبار السن والنساء والمتسربين من المدارس؛

- إصلاح أنظمة التقاعد التي تشجع الأفراد على الانسحاب المبكر من سوق العمل، وتعديل التشريعات التي تفرض ضرائب باهظة على الدخل الثاني في الأسرة، أو تضع حدا لاتفاقات العمل المرنة، والتي لا تشجع المرأة على المشاركة في القوى العاملة؛

- تخفيض معدلات البطالة لدى الأقل مهارة، ولدى الأفراد الذين تركوا المدرسة مبكرا، من خلال رفع مستوى التعليم الأدنى المطلوب من أجل العمل، بما في ذلك التعليم والتدريب الفني؛

- توسيع تنفيذ سياسات سوق العمل لتشمل المناطق الريفية والعاملين في القطاع غير النظامي.

- **التوصية الرابعة- ضرورة تكامل وتنسيق السياسات:** ويقصد بذلك زيادة التفاعل ما بين المؤسسات والسياسات، من أجل تحقيق نتائج أفضل على صعيد سوق العمل. فسياسات سوق العمل النشطة مثل خطط التدريب والبحث عن عمل قد لا تكون فعالة، بوجود سياسات غير نشطة مثل المنح السخية للبطالة والتعويضات عن الفصل والأحكام الصارمة في مجال الأمن الوظيفي. كما أن اقتران عدم المرونة في الأجور بمعدلات ضرائب مرتفعة على الشركات قد يؤدي إلى نتائج سلبية على التشغيل. ويدل النجاح النسبي لبعض دول منظمة التعاون

الاقتصادي والتنمية، إلى أنه من غير الضروري التضحية بأهداف التوزيع العادل للدخل من أجل تحقيق نتائج أفضل في سوق العمل، حيث يمكن الدمج ما بين المرونة في الأجور، وتقديم المنح للعاطلين عن عمل، وتوفير الأمن الوظيفي للعاملين، شريطة اتباع برامج وسياسات تشغيل فاعلة، وضمان المنافسة الكاملة في أسواق السلع والخدمات.

**المراجع والهوامش:**

[401]- عبد الرحمن تومي، العولمة الاقتصادية و أثرها على الوطن العربي –الاستثمار الأجنبي المباشر-، **مجلة دراسات اقتصادية**، العدد 6، جويلية 2005، ص 31.

[402]- إلهام نايت سعيدي، آليات تفعيل و نجاح سياسة التشغيل في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة، الجزائر، 13- 14 أفريل 2011، د ص.

[403]- العربي، التقرير الاقتصادي العربي الموحد، أبو ظبي، الإمارات العربية المتحدة، 2007، ص- ص. 211- 217.

[404]- د م، نظرة تحليلية لمشكلة البطالة بدولة الكويت، دراسة استشارية مقدمة إلى قطاع التخطيط و استشراف المستقبل – وزارة التخطيط- دولة الكويت- فيفري 2006، ص- ص. 13- 15.

[405]- صندوق النقد العربي، مرجع سبق ذكره، ص- ص. 217- 220.