

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

مدرسة الدكتوراه تخصص تسيير المالية العامة

أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في العلوم

الاقتصادية

تخصص تسيير المالية العامة

الموضوع:

دراسة فعالية نفقات التكوين المهني
في تحقيق متطلبات سوق العمل
(حالة الجزائر)

تحت إشراف الأستاذ الدكتور:

بوهنة علي

من اعداد الطالب:

رابحي بوعبدالله

أمام أعضاء لجنة المناقشة:

- | | | | |
|--------|--------------|----------------------|---------------------------------------|
| رئيسا | جامعة تلمسان | أستاذ التعليم العالي | 1. الأستاذ الدكتور: بوتلجة عبد الناصر |
| مشرفا | جامعة تلمسان | أستاذ التعليم العالي | 2. الأستاذ الدكتور: بوهنة علي |
| ممتحنا | جامعة تلمسان | أستاذ التعليم العالي | 3. الأستاذ الدكتور: شعيب بغداد |
| ممتحنا | جامعة وهران | أستاذ التعليم العالي | 4. الأستاذ الدكتور: سالم عبد العزيز |
| ممتحنا | جامعة معسكر | أستاذ محاضر | 5. الدكتور: مختاري فيصل |
| ممتحنا | جامعة معسكر | أستاذ محاضر | 6. الدكتور: سنوسي بن عومر |

السنة الجامعية: 2016/2015

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

آيات من الذكر الحكيم
(قرآن كريم)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال سبحانه تعالى:

"وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا" (سورة طه الآية 114)

وقال تعالى:

"يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ

دَرَجَاتٍ" (سورة المجادلة الآية 11)

وقال عز وجل:

"قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ"

(سورة الزمر الآية 09)

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

الإهداء

إهداء

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله وكفى والصلاة والسلام على المصطفى خاتم الأنبياء والمرسلين وعلى آله وصحبه أجمعين والتابعين له بإحسان إلى يوم الدين.

وبعد: أهدي هذا العمل المتواضع:

1. إلى من قال الله في حقهما: (.....) ولا تقل لهما أف ولا تنهرهما، وقل لهما قولا كريما (.....) الوالدين الكريمين اللذين ذلل لي الكثير من الصعاب بدعواتهما الصالحة، الوالد رحمه الله وأسكنه فسيح جنانه، والوالدة حفظها الله ورعاها وأطال عمرها.
2. إلى التي ساعدتني بكل ما أوتيت من قوة، وقاسمتني هموم إنجاز هذا البحث، ووفرت لي الأجواء المناسبة للقيام بهذا العمل، نصف حياتي، زوجتي الكريمة حفظها الله ورعاها.
3. إلى أولادي الأربعة حفظهم الله ورعاهم وسدد خطاهم ووقفهم إلى خير الدنيا والآخرة:
- عبد الحفيظ حسين صلاح الدين / عبد اللطيف علاء الدين
- عبد الحكيم جمال الدين / محمد عبد الغني
4. إلى الإخوة والأخوات، الأقارب والأصدقاء، وإلى كل من ساهم معنا في إثراء هذا البحث المتواضع وإنجاز هذه الأطروحة سواء من بعيد أو من قريب، ونذكر على وجه الخصوص:
- المشرف على البحث: الأستاذ الدكتور بوهنة علي
- وإلى كل من علمني حرفا على مستوى جميع مراحل التعليم بمختلف أطواره.

أخوكم بومحمدالله



شكر و عرفان

شكر و عرفان

بسم الله الرحمن الرحيم

(... رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل صالحا ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين...) الآية 19 من سورة النمل.

فالفضل والشكر لله سبحانه وتعالى الذي أعاننا ويسر لنا طريق العلم والمعرفة، ومهد لنا السبل ونور لنا الطرقات، لتحقيق الوصول إلى دراسة وتحليل هذا البحث المتواضع.

فما من شك أن الزرع لا يستوي على سوقه إلا إذا وجد الرعاية والعناية، والغر لا يشتد عوده إلا إذا لقي مثل ذلك، وقد جاء في الأثر " لا يشكر الله من لا يشكر الناس ".

يشرفني أن أتقدم بالشكر الجزيل والثناء الخالص والتقدير إلى كل من مَدَّ يد المساعدة وساهم معنا في تذليل الصعوبات وأخص بالذكر:

✚ الوالدين الكريمين على دعواتهما الصالحة (رحم الله الوالد وأدخله جنة الفردوس، حفظ الله الوالدة ورعاها وأطال عمرها).

✚ زوجتي الغالية التي أتقدم لها بخالص شكري وعظيم امتناني لأنها كانت الساعد المعين في جميع مراحل إعداد هذه الأطروحة.

✚ الأستاذ المشرف على هذه الأطروحة الأستاذ الدكتور: بوهنة علي الذي لم يبخل بتوجيهاته ونصائحه وإرشاداته القيمة.

✚ إلى كل من تركوا بصماتهم على صفحات هذا البحث، إليكم جميعا خالص شكري وتقديري.

أخوكم بومجد الله



الفهرس

الفهرس

الصفحة	البيان
	• قرآن كريم
	• إهداء
	• شكر و عرفان
	• الفهرس
	• قائمة الأشكال
	• قائمة الجداول
أ-ح	المقدمة العامة
	• الفصل الأول: مقارنة عامة حول التكوين المهني
02	مقدمة الفصل
03	المبحث الأول: ماهية التكوين المهني
5-3	➤ المطلب الأول: التكوين المهني (المفهوم والأهمية)
05	المبحث الثاني: أنماط التكوين المهني
05	1. النمط المؤسسي
05	2. النمط الميداني
05	3. النمط المزدوج
7-6	➤ المطلب الأول: التكوين التعاوني
07	1. تجربة الولايات المتحدة الأمريكية
07	2. تجربة كندا
08	➤ المطلب الثاني: التكوين المتناوب
9-8	➤ المطلب الثالث: التكوين التجديدي
10-9	➤ المطلب الرابع: إعادة التأهيل
10	المبحث الثالث: نماذج عالمية وعربية للتكوين المهني
10	➤ المطلب الأول: النموذج الإنجليزي
11	1. برنامج التلمذة الصناعية
12-11	2. برنامج الدعم والتعزيز
12	3. برنامج إعادة التكوين
13-12	➤ المطلب الثاني: النموذج الألماني
14-13	➤ المطلب الثالث: النموذج الياباني
14	1. التكوين المهني الأساسي
14	2. التكوين لرفع مستوى المهارة
15	3. برنامج إعادة التكوين
16-15	➤ المطلب الرابع: النموذج التونسي

17-16	➤ المطلب الخامس: النموذج المصري
18	المبحث الرابع: التكوين داخل المؤسسة
19-18	➤ المطلب الأول: أهمية التكوين وأهدافه
19	1. الأهمية بالنسبة للمؤسسة
19	2. الأهمية بالنسبة للعمال
20-19	3. الأهمية بالنسبة لتطوير العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة
20	➤ المطلب الثاني: أسس ومبادئ التكوين في المؤسسة
21-20	1. التكوين نشاط مستمر
21	2. التكوين نظام متكامل
22-21	3. التكوين نشاط متغير ومتجدد
22	4. التكوين عملية إدارية وفنية
23-22	5. للتكوين مقومات إدارية وتنظيمية لضمان نجاحه
23	➤ المطلب الثالث: هندسة وفعالية برامج التكوين
23	1. هندسة التكوين
25-23	2. فعالية برنامج التكوين
26-25	3. العوامل المؤثرة على فعالية برنامج التكوين
26	➤ المطلب الرابع: أنواع وأشكال التكوين في المؤسسة
27-26	1. أنواع التكوين في المؤسسة
27	أ. أنواع البرامج التكوينية حسب المستوى التنظيمي
27	ب. أنواع البرامج التكوينية حسب غايتها
28	2. أشكال التكوين في المؤسسة
28	أ. التكوين أثناء العمل
28	ب. التدريب
28	ت. الكفالة التعليمية
29	ث. تدوير العمل
30-29	ج. التكوين الإلكتروني
30	المبحث الخامس: التكوين المهني والتنمية الاقتصادية
32-30	➤ المطلب الأول: مفاهيم عامة حول التنمية الاقتصادية والتنمية المستدامة
32	➤ المطلب الثاني: أهمية ومستلزمات وأهداف التنمية الاقتصادية
33-32	1. تجميع رأس المال
33	2. الموارد الطبيعية
34-33	3. الموارد البشرية
36-34	4. التكنولوجيا
37-36	➤ المطلب الثالث: التمييز بين النمو الاقتصادي والتنمية
38-37	➤ المطلب الرابع: تمويل التنمية الاقتصادية
38	1. الموارد المحلية
39-38	2. التمويل المصرفي
39	3. التمويل الأجنبي
41-39	➤ المطلب الخامس: التكوين المهني والتنمية
42	خلاصة الفصل
	● الفصل الثاني: التكوين المهني في الجزائر " واقع وأفاق "

45-44	مقدمة الفصل
46	المبحث الأول: التكوين المهني في الجزائر " النشأة والتطور "
52-46	➤ المطلب الأول: تطور منظومة التكوين المهني
53-52	1. المصلحة التقنية والبيداغوجية المكلفة بالتكوين الإقليمي
54-53	2. المصلحة التقنية والبيداغوجية المكلفة بالتكوين عن طريق التمهين
55-54	3. المصلحة التقنية والبيداغوجية المكلفة بالصيانة والإنتاج
56	➤ المطلب الثاني: تنظيم التكوين
56	• أولا: أنماط التكوين المهني
56	1. نمط التكوين الإقليمي
57-56	2. نمط التكوين عن طريق التمهين
57	3. نمط التكوين عن طريق الدروس المسائية
58-57	4. نمط التكوين عن بعد
59-58	5. نمط التكوين المتواصل
60-59	6. نمط التكوين الخاص بإعادة التأهيل
61-60	• ثانيا: مدونة الفروع وتخصصات التكوين المهني
61	➤ المطلب الثالث: هيئات وهياكل التكوين المهني
66-61	• أولا: شبكات التكوين المهني التابعة لوزارة التكوين والتعليم المهنيين
67	• ثانيا: التكوين المهني خارج الوزارة
67	• ثالثا: التكوين المهني داخل المؤسسات
67	• رابعا: المؤسسات المعتمدة الخاصة بالتكوين المهني
67	➤ المطلب الرابع: المبادئ والمهام الأساسية للتكوين المهني
69-67	1. المهام الأساسية للتكوين المهني
69	2. مبادئ التكوين المهني
74-70	➤ المطلب الخامس: التكوين الإنتاجي
75-74	➤ المطلب السادس: نقائص وعراقيل ومشاكل المنظومة التكوينية
75	المبحث الثاني: دراسة علاقة التكوين المهني بالمحيط الاقتصادي في ظل إصلاحات المنظومة التكوينية
77-75	➤ المطلب الأول: علاقة التكوين المهني بالمؤسسات الإنتاجية
80-77	➤ المطلب الثاني: أثر إصلاح المنظومة التكوينية على المحيط الاقتصادي
84-80	➤ المطلب الثالث: رهانات المنظومة التكوينية
86-85	خلاصة الفصل
	• الفصل الثالث: الإطار النظري للنفقات العامة
88	مقدمة الفصل
89	المبحث الأول: الجوانب الفنية للنفقات العامة
89	➤ المطلب الأول: مفهوم النفقات العامة وأركانها
90-89	1. النفقة العامة مبلغ نقدي
91-90	2. النفقة العامة يقوم بها شخص عام
92	3. النفقة العامة يقصد بها تحقيق النفع العام
92	➤ المطلب الثاني: تطور مفهوم النفقات
93-92	1. النفقات العامة في ظل الدولة الحارسة

93	2. النفقات العامة في ظل الدولة المتدخلة
93	3. النفقات العامة في ظل الدولة الاشتراكية
94-93	➤ المطلب الثالث: هدف النفقات العامة
95	المبحث الثاني: هيكل النفقات العامة
95	➤ المطلب الأول: التقسيمات العلمية والاقتصادية للنفقات العامة
96-95	1. تقسيم النفقات العامة حسب أهدافها المباشرة
97-96	2. النفقات الحقيقية والنفقات التحويلية
97	3. النفقات العامة الجارية والنفقات العامة الرأسمالية
98	4. النفقات الوطنية والنفقات المحلية
98	➤ المطلب الثاني: تقسيم النفقات العامة حسب التشريع الجزائري
100-98	1. نفقات التسيير
101	2. نفقات التجهيز أو الاستثمار
102-101	المبحث الثالث: قواعد الإنفاق العام
102	➤ المطلب الأول: ضوابط الإنفاق العام
103-102	1. قاعدة المنفعة القصوى
104-103	2. قاعدة الاقتصاد والتدبير
104	3. قاعدة الترخيص
105-104	➤ المطلب الثاني: حدود الإنفاق العام
106-105	➤ المطلب الثالث: ظاهرة تزايد النفقات العامة
107-106	1. الأسباب الظاهرية للنفقات العامة
110-107	2. الأسباب الحقيقية للنفقات العامة
111-110	3. ترشيد الإنفاق العام
112-111	المبحث الرابع: الآثار الاقتصادية للنفقات العامة
112	➤ المطلب الأول: الآثار المباشرة للنفقات العامة
112	1. أثر النفقات العامة على الإنتاج الوطني
113	2. أثر النفقات العامة على الاستهلاك
114-113	3. أثر النفقات العامة على توزيع الدخل الوطني
114	4. أثر النفقات العامة على الأسعار
115	5. أثر النفقات العامة على الادخار القومي
115	➤ المطلب الثاني: الآثار غير المباشرة للنفقات العامة
118-115	أولاً: أثر المضاعف
120-118	ثانياً: أثر المعجل
121-120	المبحث الخامس: تنفيذ الميزانية العامة للدولة ومسؤولية أعوان التنفيذ
122-121	➤ المطلب الأول: ماهية الميزانية العامة للدولة
122	➤ المطلب الثاني: المبادئ العامة التي تحكم تحضير الميزانية
123-122	1. مبدأ السنوية
123	2. مبدأ العمومية
123	3. مبدأ الوحدة
124	4. مبدأ التوازن
124	5. مبدأ عدم التخصيص
125-124	➤ المطلب الثالث: إجراءات تحضير وإعداد واعتماد الميزانية العامة للدولة

125	➤ المطلب الرابع: تقنيات تقدير النفقات والإيرادات
126	1. تقدير النفقات
127-126	2. تقدير الإيرادات
127	➤ المطلب الخامس: الأجهزة المكلفة بعملية التنفيذ
130-127	1. الأمر بالصرف
134-131	2. المحاسب العمومي
135	3. المراقب المالي
135	➤ المطلب السادس: مسؤولية أعوان التنفيذ
137-136	1. مسؤولية الأمر بالصرف
140-137	2. مسؤولية المحاسب العمومي
141	➤ المطلب السابع: مراحل تنفيذ النفقات العامة
142-141	1. مرحلة الالتزام بالنفقة (عقد النفقة)
142	2. مرحلة التصفية
143-142	3. مرحلة الأمر بالصرف أو تحرير الحوالة
143	4. مرحلة الصرف Paiement
144	المبحث السادس: الرقابة على تنفيذ النفقات العامة
145-144	➤ المطلب الأول: الرقابة الإدارية
146-145	➤ المطلب الثاني: الرقابة التشريعية
146	➤ المطلب الثالث: الرقابة المستقلة أو القضائية
148-147	خلاصة الفصل
	• الفصل الرابع: سوق الشغل في النظرية الاقتصادية
150	مقدمة الفصل
151	المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول العمل والبطالة
151	➤ المطلب الأول: مفاهيم حول العمل
152-151	1. نظرة الفكر الاقتصادي للعمل
153-152	2. تعريف العمل
154-153	3. أنواع العمل
161-154	4. سوق العمل
161	➤ المطلب الثاني: مفاهيم حول البطالة
163-161	1. تعريف البطالة
164-163	2. المفهوم العلمي والرسمي للبطالة
169-164	3. أنواع البطالة
171-169	4. قياس البطالة
175-171	5. أسباب وأثار البطالة
175	المبحث الثاني: النظريات الاقتصادية التقليدية المفسرة لألية سير سوق الشغل
175	➤ المطلب الأول: النظرية التقليدية
176-175	1. منطلقات الفكر التقليدي
179-177	2. دالة الإنتاج وحجم الإنتاج الكلي
181-179	3. عرض العمل
183-181	4. الطلب الكلي للعمل

187-183	5.توازن سوق العمل
188-187	6.أليات إعادة التوازن لسوق العمل
188	7. البطالة
188	➤ المطلب الثاني: النظرية الكينزية
189-188	1.منطلقات الفكر الكينزي
193-189	2.سوق العمل عند كينز
194-193	3.البطالة
194	المطلب الثالث: النظريات الاقتصادية الحديثة المفسرة لسوق الشغل
196-195	نظرية رأس المال البشري
197-196	نظرية البحث عن العمل
200-197	نموذجي التفرقة والتميز العنصري وعلاقة بيفرديج
201-200	نظرية التجزئة في سوق العمل
203-201	نظرية العقود الضمنية
206-203	نظرية الأجور الكفاءة
207-206	نظرية البطالة الهيكلية
207	نظرية اختلال التوازن
209-208	خلاصة الفصل
	● الفصل الخامس: تطور سياسة التشغيل في الجزائر
212-211	مقدمة الفصل
213	المبحث الأول: عموميات حول التشغيل والبطالة في الجزائر
213	➤ المطلب الأول: ماهية سياسة التشغيل وأطرها القانونية والتنظيمية
214-213	1. مفهوم التشغيل
215-214	2. ماهية سياسة التشغيل
217-215	3. الأطر القانونية والتنظيمية لسياسة التشغيل في الجزائر
217	➤ المطلب الثاني: البطالة في الجزائر
221-217	1. أسباب تفاقم مشكلة البطالة في الجزائر
223-221	2. مختلف الآثار الناجمة عن البطالة
226-223	3. إجراءات معالجة البطالة في سياق تطبيق برنامج التعديل الهيكلي
226	المبحث الثاني: سياسة التشغيل في إطار الاقتصاد المخطط
231-227	➤ المطلب الأول: الفترة الممتدة من 1967 إلى 1979
235-231	➤ المطلب الثاني: الفترة الممتدة من 1980 إلى 1984
238-235	➤ المطلب الثالث: الفترة الممتدة من 1985 إلى غاية 1989
239-238	المبحث الثالث: سياسة التشغيل في ظل التوجه نحو اقتصاد السوق
245-239	➤ المطلب الأول: تحليل البطالة والتشغيل للفترة (1985-2002)
248-245	➤ المطلب الثاني: تحليل البطالة والتشغيل في الألفية الثالثة
257-248	1. أليات سياسة التشغيل في الجزائر
257	المبحث الرابع: تطور العمالة في مختلف القطاعات
264-258	➤ المطلب الأول: تطور توزيع العمالة في الجزائر على مختلف القطاعات
268-264	➤ المطلب الثاني: توزيع السكان المشغولون على القطاعات الاقتصادية ودور القطاع الخاص في إحداث مناصب الشغل.
270-269	خلاصة الفصل

	الفصل السادس: فعالية نفقات التكوين المهني ودورها في عملية الادماج الوظيفي
272	مقدمة الفصل
273	المبحث الأول: السياسة الإنفاقية المتبعة لتطوير قطاع التكوين المهني في الجزائر
273	➤ المطلب الأول: السياسة الإنفاقية العامة في الجزائر
274-273	• أولاً: تعريف النفقات العامة
277-274	1. نفقات التسيير
279-277	2. نفقات التجهيز
287-279	• ثانياً: تحليل عام لتطور نفقات الموازنة العامة خلال الفترة 1990-2014
291-287	➤ المطلب الثاني: التطور الكمي لقطاع التكوين المهني
296-292	1. تطور مجمل المتربصين في قطاع التكوين المهني
301-296	➤ المطلب الثالث: تحليل بنية نفقات قطاع التكوين المهني وتطورها
302	➤ المطلب الرابع: مقارنة نفقات قطاع التكوين المهني بالقطاعات التعليمية الأخرى
305-302	1. مقارنة نفقات التسيير بالنسبة للقطاعات الثلاثة
308-305	2. مقارنة نفقات التجهيز بالنسبة للقطاعات الثلاثة
308	المبحث الثاني: علاقة نظام التكوين والتعليم بقطاع الشغل
308	➤ المطلب الأول: مكونات نظام التكوين وشروط فعاليته
312-309	1. مكونات نظام التكوين
314-312	2. شروط فعالية نظام التكوين
317-314	➤ المطلب الثاني: الفرق بين التعليم والتكوين
320-317	➤ المطلب الثالث: الرؤية الاقتصادية لوظيفة التعليم
321-320	➤ المطلب الرابع: علاقة التعليم والتكوين بالتنمية
322-321	1. التعليم والتربية البشرية
323-322	2. التعليم والتنمية الاقتصادية
324-323	3. طرق قياس العلاقة بين التعليم والنمو الاقتصادي
325-324	➤ المطلب الخامس: الاستثمار في التعليم والتكوين
326-325	1. جدوى الاستثمار في التعليم
329-326	2. التعليم، تكاليفه وعوائده
329	المبحث الثالث: فعالية نفقات التكوين المهني في عملية الادماج الوظيفي
330-329	➤ المطلب الأول: فعالية النفقات العامة
332-331	1. علاقة الفعالية بالكفاءة
333-332	2. فعالية النفقات العامة مدخل لترشيد الإنفاق العام
335-333	➤ المطلب الثاني: ماهية الإدماج المهني
336-335	1. هدف الإدماج الوظيفي
336	2. تحقيقات الإدماج الوظيفي وتحقيقات المسار
338-336	3. المتغيرات المستعملة في دراسات الإدماج الوظيفي
339-338	4. مؤشرات الإدماج الوظيفي
339	5. دور التوجيه في الادماج المهني
343-340	➤ المطلب الثالث: بطالة حملة شهادات التكوين المهني (أسبابها ونتائجها)

343	المطلب الرابع: إشكالية إدماج مخرجات قطاع التكوين المهني في سوق العمل
347-343	1. إدماج خريجي التكوين المهني في حياة النشاط في سنوات التسعينات في الجزائر
355-348	2. دراسة تقنيات تصنيف المسارات المهنية النوعية
357-356	خلاصة الفصل
367-359	الخاتمة العامة
388-369	قائمة المراجع
405-390	الملاحق

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
100	مدونة ميزانية التسيير (الجزائر)	1-3
120	آلية عمل أثر المضاعف والمعجل	2-3
156	منحنى الطلب على العمل	1-4
157	منحنى عرض العمل	2-4
158	منحنى التوازن في سوق العمل	3-4
179	دالة الإنتاج والإنتاجية الحدية لليد العاملة	4-4
180	المستوى الأمثل من الإنتاج والتشغيل	5-4
181	منحنى عرض العمل الكلاسيكي	6-4
183	منحنى الطلب على العمل (من وجهة نظر المدرسة التقليدية)	7-4
185	التوازن في سوق العمل الكلاسيكي	8-4
186	توازن سوق العمل	9-4
191	مستوى الدخل المحدد لمستوى التشغيل	10-4
192	عرض العمل من منظور كينز	11-4
193	آلية امتصاص البطالة	12-4
194	التوازن في سوق العمل	13-4
207	العلاقة بين معدل الأجر وكفاءة العمل	14-4
241	تطور البطالة والشغل	1-5
242	تطور مناصب الشغل	2-5
244	تطور معدل البطالة للفترة (1985-2002)	3-5
247	نسبة البطالة في الجزائر للفترة بين [2003-2011]	4-5
265	تطور حصة الصناعة في الشغل مقارنة مع قطاعات أخرى	5-5
267	تطور حصة العمل المنزلي والإدارة والخدمات من الشغل	6-5
281	تطور نفقات الموازنة العامة خلال الفترة 1990-2014	1-6
288	تطور هيكل قطاع التكوين والتعليم المهنيين للفترة 1999-2013	2-6
290	تطور مؤسسات قطاع التكوين المهني من سنة 1997 إلى سنة 2014	3-6
290	تطور القدرات البيداغوجية من سنة 1997 إلى سنة 2014	4-6
291	تطور المدارس الخاصة للتكوين المهني للفترة 2010 / 2014	5-6
293	تعداد المتربصين منذ سنة 1990 إلى غاية 2014	6-6
294	مساهمة أنماط التكوين خلال الفترة 1990-2005	7-6
295	عروض التكوين خلال الفترة 2010/2014	8-6
296	مخرجات التكوين المهني حسب أنماط التكوين خلال الفترة 2010/2014	9-6
298	تطور النفقات العامة لقطاع التكوين المهني من سنة 1990 إلى سنة 2014	10-6

299	تطور نفقات التسيير والتجهيز لقطاع التكوين المهني خلال الفترة الممتدة من 1990-2014	11-6
304	تطور نفقات التسيير للقطاعات التعليمية الثلاثة خلال الفترة 1980-2014	12-6
307	تطور نفقات التجهيز للقطاعات التعليمية الثلاثة خلال الفترة 1980-2008	13-6
308	تطور نفقات التجهيز للقطاعي التربية والتكوين المهني خلال الفترة 2009-2014	14-6
314	الأهداف الداخلية والأهداف الخارجية لنظام التكوين	15-6
353	توزيع المسارات النوعية لمتخرجي دفعة 2003	16-6

قائمة الجداول

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
29	تطور نفقات التكوين في العالم	1-1
66	هياكل التكوين المهني	1-2
130	يبيّن مختلف الأمرين بالصرف الرئيسيين والثانويين	1-3
134	يبيّن مختلف المحاسبون العموميون الرئيسيون والثانويون	2-3
228	المتوسط السنوي لمناصب العمل عبر المخططات التنموية	1-5
233	تطور عدد الوظائف الجديدة للقطاع الخاص 1984-1980	2-5
234	تطور الشغل حسب القطاعات خلال الفترة 1984-1980	3-5
236	تأثر التنمية بالضغط المالي الخارجي الاتجاه الانخفاض للواردات من وسائل الإنتاج بصفة خاصة والواردات من السلع بصفة عامة	4-5
239	تطور البطالة والشغل للفترة (1993-1985)	5-5
240	تطور البطالة والشغل للفترة (2002-1994)	6-5
243	تطور سوق العمل للفترة 1994-1997	7-5
248-247	نسبة البطالة في الجزائر للفترة بين [2003-2011]	8-5
259-258	تطور توزيع العمالة في الجزائر على مختلف القطاعات	9-5
261	تطور الوظائف الجديدة في (BTP) للفترة 1979-1967	10-5
263	تطور عدد الوظائف الجديدة في الإدارة للفترة 1979-1967	11-5
264	حصة مختلف القطاعات من الشغل	12-5
266	تطور الشغل في القطاع الصناعي (1999-1996)	13-5
268-267	مناصب الشغل الموفرة من طرف القطاع الخاص 2001	14-5
277-275	توزيع الاعتمادات بعنوان ميزانية التسيير لسنة 2015 حسب كل دائرة وزارية	1-6
279-278	توزيع النفقات ذات الطابع النهائي لسنة 2015 حسب القطاعات	2-6
280	تطور نفقات الموازنة العامة خلال الفترة 2014/1990	3-6
284-283	توزيع نفقات التسيير حسب الأبواب خلال الفترة 2011-1990	4-6
288	تطور هياكل قطاع التكوين والتعليم المهنيين للفترة 2013-1999	5-6
289-288	تطور هياكل وقدرات قطاع التكوين المهني من الفترة 1997 إلى 2014	6-6
291	تطور المدارس الخاصة بالتكوين المهني للفترة 2014/2010	7-6
293-292	تطور أعداد المترشحين بين سنتي 1990 و 2014 حسب الفروع وأنماط التكوين	8-6
295-294	عروض التكوين حسب أنماط التكوين للفترة 2014/2010	9-6
296-295	مخرجات التكوين المهني حسب أنماط التكوين للفترة 2014/2010	10-6

قائمة الجداول

297	تطور النفقات العامة لقطاع التكوين المهني للفترة 1990-2014	11-6
301	رخص البرامج	12-6
301	قروض التسديد	13-6
303-302	تطور نفقات التسيير للقطاعات التعليمية الثلاثة خلال الفترة 1980-2014	14-6
306-305	تطور نفقات التجهيز للقطاعات التعليمية الثلاثة خلال الفترة 1980-2008	15-6
306	تطور نفقات التجهيز لقطاع التربية والتكوين المهني خلال الفترة 2009-2014	16-6
312-311	مكونات نظام التكوين	17-6
316-315	المقارنة بين التكوين والتعليم	18-6
317	عملية تشكل التأهيل	19-6
353	توزيع المسارات النوعية لمتخرجي دفعة 2003	20-6
390	حالة إيرادات مركز حمداني عدة (تيارت 1) من 2009/01/01 إلى 2009/12/31	م-1
391	حالة نفقات مركز حمداني عدة (تيارت 1) من 2009/01/01 إلى 2009/12/31	م-2
392	حالة الإيرادات مفصلة لمركز حمداني عدة (تيارت 1) من 2009/01/01 إلى 2009/12/31	م-3
393	نفقات المستخدمين (مركز حمداني عدة تيارت 1)	م-4
394	نفقات التسيير (مركز حمداني عدة تيارت 1)	م-5
404-395	نفقات مركز حمداني عدة (تيارت 1) مفصلة حسب الأبواب	م-6
405	حوصلة عامة	م-7

المقدمة العامة

المقدمة العامة:

مما لا شك فيه أن التغيرات الاقتصادية الراهنة أوصلت الخبراء والباحثون في مجال الاقتصاد إلى حقيقة حتمية ومؤكدة، مفادها أن التنمية الاقتصادية لا تقتصر فقط على مدى توفر الموارد الطبيعية أو رؤوس الأموال، بقدر اعتمادها على توفر الموارد البشرية المكونة والمؤهلة القادرة على اتخاذ القرارات وتحمل المسؤوليات على درجة من الوعي والتأهيل، لا لشيء سوى لأن الإنسان هو أساس التنمية والخير والعطاء إذا كان صالحا، وهو سبب الفساد والخراب والخسران إذا كان فاسدا. بالتركيز على هذه الحتمية ، يتوضح لنا جليا أهمية تكوين العنصر البشري لتأدية الوظائف الاقتصادية والاجتماعية على أحسن وجه ، وبالتالي الوصول إلى درجة التقدم والرقى في جميع المجالات ، وبطبيعة الحال لن يتأتى ذلك إلا من خلال عملية هامة تتمثل في التكوين المهني لهذه الموارد البشرية عن طريق مختلف الأنماط والتخصصات والصيغ المتوفرة على مستوى جميع دول العالم رغم الاختلاف المتباين بينها في بعض البلدان ، إلا أن ذلك لا يمنع التكوين المهني بشكل عام من تأدية وظيفته الأساسية ألا وهي تكوين العنصر البشري (الإنسان) وتأهيله وإدماجه داخل المجتمعات على اختلاف توجهاتها وإكسابه المهارات والكفاءات اللازمة للتجاوب مع متطلبات الحياة العصرية والمستجدات التكنولوجية.

انطلاقا من المقولة التالية " إن ثروة الغد تصنعها حرفة اليوم " فإن الاهتمام في الجزائر يبقى مركزا حول مصير الشباب الذين يغادرون أو يطردون من المدارس والثانويات، فإهمال هذه الفئة البشرية يعني إهدار طاقاتها الإنتاجية والتي تحاول تحقيق تكييفها لاختيار خط السير نحو المستقبل للوصول إلى الاستقرار ورضي النفس، حتى لا تصبح عالية على المجتمع بل قوة دافعة له.

على اعتبار أن التكوين المهني في الجزائر يندمج في إطار النظام الشامل التربوية ، التكوين ، الشغل فمن الطبيعي أنه يتأثر بالسلبيات والنقائص التربوية وبطريقة تنظيم الاقتصاد ، فكل تغيير يطرأ على النظام التربوي ، وأي تعديل في قواعد تسيير الاقتصاد تنعكس بالضرورة على نظام التكوين المهني من حيث السياسة والتسيير ، وخصوصا وأن الجزائر إحدى البلدان العربية التي تخوض تجربة الانتقال من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق ، حيث أن إشكالية العلاقة المطروحة ما بين التكوين المهني وسوق العمل تطرح بحددة ، بسبب قلة اليد العاملة المؤهلة اللازمة لتنفيذ مختلف البرامج التي وضعتها السياسات

المقدمة العامة

الحكومية كبرنامج الإنعاش الاقتصادي وبرنامج دعم النمو وغيرها من البرامج التي تحتاج إلى الكفاءات والمهارات الوطنية.

في هذا الإطار تسعى الحكومات المتعاقبة إلى إيجاد السبل الكفيلة لتطوير هذا القطاع الحساس ووضعه على السكة الصحيحة، وهذا على اعتبار أنه يمثل الوجهة الأساسية المتخصصة في مجال تكوين رأس المال البشري، الذي يعتبر عامل مهم في التنمية الاقتصادية، وتعتبر التربية والتكوين العناصر الأساسية لتحضيره وإعداده للدخول إلى سوق العمل وخلق الثروة.

من هذا المنطلق فإن فعالية نظام التكوين المهني في أي دولة لا تقاس بعدد الهياكل والمنشآت القاعدية المنجزة، بل تقاس بمستوى قدرته على تزويد سوق العمل بأيدي عاملة مؤهلة ومتخصصة وفق الاحتياجات المطلوبة.

للوصول إلى تحقيق هذا المبتغى أي تكوين اليد العاملة المؤهلة بالكمية اللازمة والكيفية المناسبة في مختلف المجالات والميادين المؤثرة في الحياة الاقتصادية لابد من توفير الوسائل والإمكانات الضرورية للسير الحسن للعملية التكوينية التي تتطلب نفقات ضخمة تكون على عاتق الدولة على اعتبار أن مؤسسات التكوين المهني هي مؤسسات عمومية ذات طابع إداري.

وعليه فإن هذه المصروفات تمثل جانبا حيويا في الدراسات المالية، وذلك لكون النفقات العامة لها من الأهمية ما يجعلها تمثل الأداة التي تستخدمها الدولة في تحقيق الدور الذي تقوم به في شتى المجالات والميادين، وهي بهذا الشكل المرآة العاكسة لمختلف جوانب النشاطات العامة، بالإضافة إلى أنها توضح لنا البرامج الحكومية في شتى المجالات في صورة أرقام واعتمادات، تلبية للحاجات العامة للأفراد وبالتالي تحقيق أقصى منفعة جماعية لهم.

هذه النفقات التي تخصص لها اعتمادات مالية على مستوى ميزانية الدولة هي بدون شك في تصاعد مستمر نظرا لزيادة الطلب على التكوين من قبل الشباب من مختلف الأعمار والمستويات مما يتطلب إنفاق مصروفات أخرى بقصد تهيئة الظروف والمناخ المناسب لهؤلاء من أجل تلقي التكوينات المختلفة في أحسن الأحوال ، كتوسيع وترميم الهياكل الموجودة ، وبناء هياكل أخرى وتدعيمها بالمواد والمعدات والتجهيزات اللازمة للعملية التكوينية وغيرها من الضروريات الأخرى ، لإخراج يد عاملة تكون فعلا مؤهلة لخوض غمار الحياة العملية والتي تمثل في الأصل فئة الشباب المتكون الحاصل على شهادة تكوين ، وهي الوضعية التي تفرض على الجهاز الوطني للتكوين المهني بصفته عنصر أساسي في عملية التنمية الاقتصادية تكييف نظامه ووسائله لتلبية حاجيات المؤسسات الموظفة ، وهو ما يتطلب إعادة التفكير في العلاقات بين التكوين المهني والتشغيل في إطار استراتيجية معينة تعتمد على

ميكانيزمات وهيئات للتشاور تشمل جميع الشركاء على كل المستويات التي لها بطبيعة الحال صلاحيات القرار والتسيير، لا لشيء سوى لتحقيق مبدأ ترسيخ التكوين المهني في عالم الشغل وبالتالي إدماج أكبر نسبة ممكنة من خريجيه على مستوى حقل العمل الحقيقي، وإظهار المؤهلات والكفاءات والمهارات لهذه اليد العاملة التي من المفروض عليها أن تكون مؤهلة تأهيلا يتلاءم ومتطلبات سوق العمل لحجز المكانة المناسبة على مستواه.

بدون شك فإن سياسة قطاع التكوين المهني تصب في هذا الاتجاه على اعتبار التطور الكبير الذي تشهده نفقاته المختلفة من سنة إلى أخرى بسبب التشديد على إخراج الكمية المناسبة بالنوعية اللازمة لمجابهة تحدي ميدان العمل الحقيقي، ولن يتأتى ذلك إلا من خلال توفير الإمكانيات الضرورية للعملية التكوينية، وهو ما تجسد ويتجسد على أرض الواقع ببناء هياكل دعم جديدة وترميم وتوسيع القديمة منها وتوفير التجهيزات البيداغوجية العصرية لمختلف التخصصات وغيرها من الوسائل التي يعتمد عليها القطاع في تلقين متربصيه كل كبيرة وصغيرة تتعلق بحرفة معينة يستطيعون إتقانها ميدانيا على مستوى سوق العمل بمختلف صيغه وأجهزته سواء على مستوى القطاع العام أو القطاع الخاص وبالتالي المساهمة الفعالة في عملية التنمية الاقتصادية للبلاد.

1. إشكالية البحث:

بناء على المعطيات السابقة ومن خلال الموضوع المقترح للدراسة المعنون بالطريقة التالية "دراسة فعالية نفقات التكوين المهني في تحقيق متطلبات سوق العمل - حالة الجزائر -" سنحاول قدر الإمكان التطرق لعملية تسيير وتنظيم وتطور نفقات التكوين المهني في الجزائر وكذا الوصول إلى تحديد مدى فعاليتها في تحقيق حاجيات المؤسسات الموظفة وبالتالي طرح معالم الإشكالية القائمة بين نظام التكوين المهني وسوق العمل.

لوصول إلى ذلك هناك عدة تساؤلات تبقى مطروحة للدراسة والتحليل والتي تمثل في عمقها إشكالية الموضوع المختار للبحث، والتي نبدأها بسؤال جوهري هام يتمثل في الآتي:

• ما مدى فعالية نفقات التكوين المهني في تحقيق متطلبات سوق العمل؟

وقد ينجر على هذا السؤال الجوهري عدة أسئلة فرعية أخرى نستعرض بعضها بالطريقة التالية:

➤ كيف يمكن لخريجي المنظومة التكوينية الاندماج في سوق العمل في ظل الوضع الاقتصادي الحالي؟

➤ كيف يمكن التنسيق بين مؤسسات التكوين المهني ومتطلبات سوق العمل؟

➤ ما مدى مساهمة النفقات العامة في عملية تكييف نظام التكوين المهني لتلبية حاجيات المؤسسات الموظفة؟

2. صياغة الفرضيات:

للإجابة على الأسئلة الفرعية التي رأيناها سابقا قمنا بصياغة مجموعة الفرضيات التي نراها تمثل الإجابات الأكثر احتمالا وتوقعا لما قد تؤول إليه هذه الدراسة وهي على التوالي:

➤ لنفقات التكوين المهني دور مهم في السير الحسن للعملية التكوينية وبالتالي الوصول إلى تكوين يد عاملة مؤهلة من شأنها المساهمة في تلبية متطلبات سوق العمل.

➤ تدل التوجهات المزروجة للتكوين المهني في الجزائر اجتماعيا واقتصاديا على أنه أحد روافد إمداد سوق العمل باليد العاملة المؤهلة التي تحتاج إليها البرامج التنموية المختلفة، وبالتالي الوصول إلى تنمية اقتصادية هدفها إحداث تغيير إيجابي في الهياكل الاقتصادية ومنه تحقيق زيادة في الدخل أو الناتج الوطني.

➤ عملية تحقيق التكافؤ بين التكوين المهني وسوق العمل تمر عبر بوابة إقامة علاقة وطيدة بين نظام التعليم العام والنظام الاقتصادي، تقاديا لتكوين لا يلبي متطلبات السوق المحلية والوطنية.

3. دواعي اختيار الموضوع وأهميته:

هناك جملة من الدوافع والمبررات التي أثارت لدينا فكرة تبني هذا الموضوع، ليس من باب المفاضلة بين موضوع وآخر وإنما لأسباب موضوعية نذكر منها ما يلي:

➤ قلة الدراسات السابقة في مجال التكوين المهني بشكل عام وفي هذا الموضوع بشكل خاص وكمساهمة منا رأينا أن نكتب في هذا الموضوع للإفادة والاستفادة.

➤ النظر إلى المنظومة التكوينية على أساس الدور الفعال الذي تلعبه داخل الاقتصاد ككل والوزن الثقيل الذي تمثله في السياسة الاقتصادية بشكل عام مثلها مثل باقي المنظومات الأخرى كالمنظومة التربوية ومنظومة التعليم العالي.

➤ ومن دوافع اختيار هذا الموضوع أيضا أننا شغلنا منصب أستاذ في التكوين المهني منذ سنة 1995 إلى غاية سنة 2012، وهي فترة كافية أكسبتنا الخبرة والتجربة اللازمة للتعامل مع ملف قطاع التكوين المهني.

➤ متابعة الدراسة والبحث في نفس الاتجاه الذي تم اختياره من خلال مذكرة الماجستير لكن من زاوية أخرى أكثر شمولاً واتساعاً على اعتبار أننا سندرس مدى فعالية نفقات التكوين المهني لتحقيق متطلبات سوق العمل في الجزائر.

من جهة أخرى فإن التكوين المهني يعتبر نشاط مستمر لتزويد وإكساب الفرد بخبرات ومهارات وكفاءات واتجاهات معينة تجعله صالحاً ومفيداً لمزاولة عمل ما ، وهو إن صح التعبير البوابة التي تكشف عن الطاقات الكامنة للأفراد الذين بطريقة وبأخرى يحتاجون إلى وسائل مادية ومعنوية من شأنها أن تعطيهم الدافع والحافز القوي لمتابعة مسار عملية التكوين في أحسن الظروف والأحوال وهو ما تقوم به الدولة ممثلة في الوزارة الوصية (وزارة التكوين والتعليم المهنيين) عن طريق اعتماد نفقات محددة وصرفها على مستوى المراكز والمعاهد لتسهيل عملية التكوين بشكل عام ، وفي هذا المجال هناك عدة أسئلة تطرح نفسها بشدة ومن بينها ما يلي : هل هذه النفقات كافية ؟ أم غير كافية؟ أم أنها مبالغ فيها وتحتاج إلى ترشيدها؟ هل هي فعالة أم غير فعالة في تحقيق متطلبات سوق العمل؟ وماهي الفائدة التي يجنيها الفرد (المتكون) وبالتالي المجتمع من هذه العملية في جميع هذه الأحوال؟ وما تأثير كل هذا على عملية التنمية الاقتصادية للبلاد؟ وهنا تكمن أهمية الموضوع المختار لهذه الدراسة.

4. أهداف البحث:

- هناك جملة من الأهداف نسعى إلى تحقيقها من خلال هذا البحث نوجز بعضها بالطريقة التالية:
- التعريف بالتكوين أو التدريب المهني بشكل عام وكذا معرفة الأنماط المتوفرة على مستواه، وتوضيح تجربة بعض البلدان العالمية والعربية في مجال التكوين المهني.
 - التعريف بنظام التكوين المهني في الجزائر.
 - الوصول إلى معرفة كل ما يتعلق بالتكوين داخل المؤسسة وأعني بالذكر عرض الأسس والمبادئ، الأنواع والأشكال الخاصة بهذا النوع من التكوين.
 - معرفة الجوانب الفنية للنفقات العامة وكذا التقسيمات المختلفة لها، بالإضافة إلى قواعد وضوابط وحدود الإنفاق العام.
 - توضيح ظاهرة تزايد النفقات العامة وكذا معرفة الآثار الاقتصادية لها.

- معرفة كل ما يتعلق بميزانية الدولة من تحضير وإعداد واعتماد وكذا التنفيذ ومسؤولية أعوان التنفيذ والرقابة على النفقات العامة.
- توضيح طريقة تسيير وتنظيم التكوين المهني في الجزائر وكذا علاقة هذا الأخير بالمحيط الاقتصادي.
- معرفة كل ما يتعلق بطريقة تسيير وتنظيم نفقات التكوين المهني ومدى فعاليتها في تحقيق حاجيات سوق العمل.
- الوصول إلى معرفة كل ما يتعلق بسوق العمل بشكل عام والسوق الجزائري بشكل خاص.
- توضيح علاقة التكوين المهني بسوق العمل من خلال النظريات الاقتصادية المختلفة.

5. الدراسات السابقة:

فيما يخص الدراسات السابقة الخاصة بموضوع البحث المقترح للدراسة والتحليل، المتعلق بدراسة فعالية نفقات التكوين المهني في تحقيق متطلبات سوق العمل -حالة الجزائر- ، فإنها تكاد تنعدم تماما وإن وجدت فقد تناولت الموضوع بشكل عام وأهملت بذلك الجانب المالي والمحاسبي لمؤسسات التكوين المهني ، ومنها الدراسات التي تطرقت إلى التكوين المهني لكن من زاوية علم اجتماع التنمية كمذكرة الماجستير للباحثة غربي صباح من جامعة محمد خيضر ببسكرة التي عنوانتها كما يلي : " العائد التنموي لمؤسسات التكوين المهني - التكوين الإنتاجي في مؤسسات التكوين المهني نموذجا - " والتي حاولت من خلالها الكشف عن مساهمة التكوين المهني في عملية التنمية عن طريق نموذج التكوين الإنتاجي. وفي نفس السياق لكن في تخصص تسيير الموارد البشرية فقد تطرق الباحث بلقوم فريد من جامعة تلمسان من خلال مذكرته " علاقة التعليم والتكوين المهني بسوق العمل - حالة الجزائر - " إلى وضعية نظام منظومتي التعليم والتكوين المهني وعلاقتها بسوق الشغل ، وهناك أيضا دراسة عامة أخرى في تخصص التحليل الاقتصادي للباحثة حياة قويدر من جامعة الجزائر3 موسومة ب" التكوين المهني والتشغيل في الجزائر - دراسة تحليلية للمردودية الخارجية لنظام التكوين المعني -" وقد تناولت من خلالها إشكالية عدم التطابق بين التكوين المقدم باعتباره يغلب الجانب النظري على الجانب العملي وبين عالم الشغل الذي يشترط الكفاءات العلمية.

6. تحديد إطار الدراسة:

من خلال الموضوع المقترح للبحث والتحليل رأينا أن تكون فترة الدراسة الخاصة بعرض إشكالية فعالية نفقات قطاع التكوين المهني في تحقيق متطلبات سوق العمل - حالة الجزائر - للفترة الممتدة من التسعينيات إلى غاية الألفية الثالثة (2011/1990) وذلك لمعرفة التطورات التي عرفتها نفقات المنظومة التكوينية لفترتين مختلفتين ، وأخص بالذكر فترة العشرية السوداء التي تعتبر من أصعب المراحل التي مر بها الاقتصاد الجزائري ، وتقابلها في الاتجاه العكسي تماما فترة البحبوحة المالية (الألفية الثالثة) التي عرف فيها الاقتصاد نوع من التطور والتقدم الناتج بطبيعة الحال عن ارتفاع أسعار النفط في الأسواق العالمية.

7. منهج البحث وأدوات الدراسة:

تمر عملية البحث العلمي بمراحل عديدة، تبدأ بتحديد المشكلة، ثم صياغة الفرضيات وبعدها تجميع البيانات وتحليلها ووصولاً إلى التعميمات. من هذا المنطلق فقد اعتمدنا في بحثنا هذا على المنهج الوصفي التحليلي وذلك لإبراز أهم التطورات الحاصلة في مجال تسيير وتنظيم نفقات التكوين المهني، وتحديد فعاليتها في تحقيق متطلبات سوق العمل وكذلك توضيح الدور الفعال الذي يلعبه هذا القطاع في تحقيق التنمية الاقتصادية. أما بخصوص أدوات الدراسة المستعملة في هذا البحث، فتتمثل في أدوات المسح المكتبي والهدف منه الوقوف على ما تناولته المراجع والمصادر العربية والفرنسية على حد سواء، فيما يخص المحاور الرئيسية لهذه الدراسة، وأخص بالذكر التكوين أو التدريب المهني في الجزائر وخارجها، النفقات العامة بشكل عام وحسب التشريع الجزائري بشكل خاص، وكذا دور نفقات التكوين المهني في توفير يد عاملة مؤهلة تستجيب لمتطلبات سوق الشغل، إضافة إلى استعمال بعض المنشورات الوزارية المطبوعات، الجرائد الرسمية، وبصفة أقل مواقع الانترنت.

8. محتويات الدراسة (خطة البحث):

تتضمن دراسة موضوع أطروحة الدكتوراه المعنون كالاتي " دراسة فعالية نفقات التكوين المهني في تحقيق متطلبات سوق العمل - حالة الجزائر - " مقدمة عامة، يتبعها ستة فصول ثم الخاتمة، فالنتائج والتوصيات.

- أما بخصوص الفصل الأول فقد خصصناه " لمقاربة عامة حول التكوين المهني " وفيه سنتطرق لمفهوم التكوين أو التدريب المهني وذكر أنماطه، مع الإشارة إلى بعض النماذج العالمية والعربية

- في مجال التكوين المهني، ومن جهة أخرى سنستعرض كل ما يتعلق بالتكوين داخل المؤسسة بالإضافة إلى التطرق للتكوين المهني والتنمية الاقتصادية.
- أما الفصل الثاني فقد خصص " لمنظومة التكوين المهني في الجزائر"، وسنعالج من خلاله طريقة تسيير وتنظيم التكوين المهني في الجزائر، وكذا دراسة علاقة هذا الأخير بالمحيط الاقتصادي في ظل إصلاحات المنظومة التكوينية.
- وعن محتويات الفصل الثالث الذي تعلق بدراسة " الإطار النظري للنفقات العامة " فالهدف منه الوصول إلى معرفة الجوانب الفنية لهذه النفقات، مع عرض مختلف التقسيمات الخاصة بها وكذا قواعد الإنفاق العام وظاهرة ازدياد النفقات العامة، بالإضافة إلى الآثار الاقتصادية المترتبة عنها، وسنستعرض أيضا عملية تنفيذ النفقات العامة والرقابة عليها ومسؤولية أعوان التنفيذ.
- أما عن الفصل الرابع المتعلق ب " سوق الشغل في النظرية الاقتصادية " فسنطرق من خلاله إلى مفاهيم أساسية حول العمل والبطالة، وكذا النظريات الاقتصادية التقليدية والحديثة المفسرة لألية سير سوق الشغل.
- فيما يخص محتويات الفصل الخامس المعنون ب " تطور سياسة التشغيل في الجزائر" فسنستعرض من خلاله عموميات حول التشغيل والبطالة في الجزائر، وكذا سياسة التشغيل في إطار الاقتصاد المخطط، وسياسة التشغيل في ظل التوجه نحو اقتصاد السوق بالإضافة لعرض تطور العمالة في مختلف القطاعات.
- بخصوص الفصل السادس الذي خصص " لفعالية نفقات التكوين المهني ودورها في عملية الإدماج الوظيفي " سنعالج من خلاله ماهية فعالية النفقات العامة وكذا التطرق لبطالة حملة شهادات التكوين المهني، إضافة إلى طرح إشكالية إدماج مخرجات قطاع التكوين المهني في سوق العمل والدور الذي تلعبه نفقات التكوين في هذه العملية.
- وأخيرا سنختم هذا البحث بخاتمة عامة سنستعرض فيها بعض النتائج التي سنتوصل إليها من خلال هذه الدراسة والتي ستمكننا وتفسح لنا المجال لطرح بعض التوصيات والاقتراحات التي من شأنها المساهمة في تطوير هذه الدراسة عن طريق الأفق المستقبلية لهذا البحث.

الفصل الأول: مقاربة عامة حول التكوين المهني

- ❖ المبحث الأول: مفهوم التكوين المهني
- ❖ المبحث الثاني: أنماط التكوين المهني
- ❖ المبحث الثالث: نماذج عالمية وعربية للتكوين المهني
- ❖ المبحث الرابع: التكوين داخل المؤسسة
- ❖ المبحث الخامس: التكوين المهني والتنمية الاقتصادية

الفصل الأول: مقارنة عامة حول التكوين المهني

لقد كان لانتشار الثورة الصناعية خلال القرنين الثامن عشر والتاسع عشر في إنجلترا وبقية الدول الأوروبية ودول العالم، الأثر البالغ على الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية لهذه المجتمعات التي عرفت نهضة علمية شاملة، بفعل الأبحاث والتجارب المختلفة لفروع العلم والمعرفة، والتي أدت في نهايتها إلى نتيجة حتمية وهي انتشار وإحلال الماكينات مكان العمل اليدوي.

مع تطور الإنتاج الصناعي وانتشار الآلات المتطورة والضخمة التي تتطلب الكفاءة والمهارة من مستخدميها تبلورت الحاجة إلى الاهتمام بتنمية الموارد البشرية ، باعتبارها العنصر الفعال في عملية الإنتاج ، مما ساعد على ظهور وظائف وتكنولوجيات حديثة نصنفها في خانة التطور التكنولوجي الذي يؤدي إلى حتمية أن يتسلح عامل المستقبل بالمعارف والمهارات والسلوكيات المختلفة والمتناسقة والتي من شأنها أن تتلاءم مع المتغيرات التكنولوجية الإقليمية والعالمية ، ومن ثم فإنه من الضروري إعداد العنصر البشري (الإنسان) وتعليمه وتدريبه على أحدث تكنولوجيا العصر ، وهذا على اعتبار أن اليد العاملة هي وحدها القادرة على التعامل مع عناصر الإنتاج الأخرى ، لتوفير منتج أو خدمة بجودة عالية وتكلفة منخفضة ما من شأنه أن يؤهله لمرحلة المنافسة في الأسواق العالمية.

في هذا الإطار نجد أن هناك جهودا ملحوظة قامت وتقوم بها الدول على اختلاف مستوياتها الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية في مجال تطوير التكوين المهني من كل جوانبه، وهذا مؤشر إيجابي يدل على أن أهمية التكوين المهني ازدادت بشكل ملفت للانتباه، وهذا بزيادة الاحتياجات المهنية لسوق العمل، والتي تختلف من قطاع إلى آخر مما أدى في الأخير إلى تنوع أساليب وأنماط التكوين المهني حسب الأهداف المرجوة منه.

من خلال ما سبق سنحاول في هذا الفصل التطرق إلى التكوين المهني بشكل عام بإتباع المباحث التالية:

المبحث الأول: مفهوم التكوين المهني

المبحث الثاني: أنماط التكوين المهني

المبحث الثالث: نماذج عالمية وعربية للتكوين المهني

المبحث الرابع: التكوين داخل المؤسسة

المبحث الخامس: التكوين المهني والتنمية الاقتصادية.

المبحث الأول: ماهية التكوين المهني

المنتبع لمحطات التكوين المهني عبر التاريخ يلاحظ أنه في تطور مستمر، نظرا للأهمية البالغة التي توليها الدول لهذا القطاع الحساس الذي يساهم بشكل مباشر وبطرق مختلفة في مسار التنمية الاقتصادية لهذه المجتمعات.

المطلب الأول: التكوين المهني (المفهوم والأهمية):

على أساس ما ورد سابقا فقد لقي التكوين المهني اهتماما كبيرا من منظمة العمل الدولية التي أصدرت بشأنه توصيات تخص كيفية تطويره واستغلاله ومنها: (1)

- التوصية رقم 60 لسنة 1939 بشأن التلمذة الصناعية
- التوصية رقم 88 لسنة 1950 بشأن التكوين المهني للبالغين بما فيهم العجزة
- التوصية رقم 101 لسنة 1956 بشأن التكوين المهني في الزراعة
- التوصية رقم 117 لسنة 1962 بشأن التكوين المهني

كما أصدرت في دورتها الستين في جوان من سنة 1975 اتفاقية وتوصية حول التوجيه والتكوين المهني في تنمية الموارد البشرية.

بدورها منظمة العمل العربية خصصت جانبا هاما من مناقشاتها للتكوين المهني في دورتها الخامسة المنعقدة بموريتانيا خلال مارس وأفريل من سنة 1976، حيث أوصت بالاهتمام بهذا الجانب لما يشكله من أهمية اقتصادية واجتماعية للبلدان العربية في هذه المرحلة.

مما لا شك فيه أن العملية التكوينية للعنصر البشري تملئها الظروف المحيطة بالمكون والمتكون على حد سواء، وأعني بالذكر الوسائل المادية والمعنوية التي إذا توفرت تساهم بشكل إيجابي في هذه العملية، والعكس بمثله إذا انعدمت أو نقصت ولو تم ذلك بدرجات ونسب متفاوتة.

ما يفسر هذا الكلام وضعية المجتمعات المعقدة والصعبة قبل تطور وتقدم العلوم والمعارف حيث كانت الحياة بسيطة وسهلة إلى أبعد الحدود ولا تحتاج إلا للقليل من العلم والخبرة لإعداد الأفراد للحياة العملية والتي تأتي في الغالب عن طريق التنشئة الاجتماعية، ضف إلى ذلك أن اكتساب المهن والحرف في هذه الحقبة من الزمن، مصدره الملازمة اليومية للصناع يعني الاستفادة من عملي الخبرة والتجربة، إلا أن التغيير السريع للتكنولوجيا وتطور التكوين المهني فرض على المتكون (العنصر

1 بلقاسم سلاطينية، سوسيولوجية التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، الجزائر، ص 138.

البشري) اكتساب حرفة معينة بمواصفات دقيقة ومتخصصة، وعلى إثر ذلك فقد تطلب هذا التخصص تكويننا ضروريا وبرزت في الواجهة الآراء المختلفة وتعددت وجهات النظر حول مسائل التكوين وأساليبه.

من هذا المنطلق يقصد بالتكوين المهني الذي يسمى في بعض البلدان العربية التدريب المهني ترجمة للعبارة الإنجليزية *vocational training* – إعداد الأفراد إعدادا مهنيا، وتكوينهم على مهن معينة بقصد رفع مستوى إنتاجيتهم وإكسابهم مهارات وسلوكيات جديدة.

"وتحدد منظمة العمل الدولية التكوين المهني على النحو التالي: وسيلة لإعداد العامل المهارة أو متوسط المهارة، أو رفع مستوى مهارة العاملين أو تحويل بعض العمال من مهنة إلى أخرى لضرورة اقتصادية" (1)

من جهة أخرى فإن معجم العمل يعرف التكوين المهني بأنه أنشطة تستهدف توفير المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة للأداء الكفء والفعال لمهنة أو مجموعة مهنية، ويكون إما في شكل تكوين مهني أولي، أو لاحق، أو تجديدي، أو متخصص مرتبط بالعمل وقد يضم عنصر التعليم العام.

"كما يمكن تعريف التكوين المهني بأنه مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء المهمة أو مجموعة من الوظائف مع القدرة أو الفعالية في مجال من النشاطات الاقتصادية المعنية" (2)

بصيغة أخرى "يمكن القول إن التكوين هو مجموعة الخبرات المنظمة التي تستخدم لتنمية أو تعديل المعلومات والمهارات والاتجاهات التي يعتنقها العامل في الوحدة الإنتاجية" (3)

كما يمكن تعريفه على "أنه نشاط يهدف إلى توفير فرص اكتساب الفرد لخبرات جديدة تزيد من قدرته على أداء عمله من خلال تنمية قدراته وشخصيته وذلك بتلقيه أفكار ومهارات ومعلومات يتطلبها الأداء الفعال" (4)

كما يعرف أيضا "بأنه تخطيط نشاط يهدف إلى إحداث تغييرات في المتدربين من ناحية مهاراتهم ومعلوماتهم ومعارفهم وآراءهم وسلوكياتهم واتجاهاتهم بما يجعلهم لائقين لأداء أعمالهم بكفاءة وإنتاجية عالية" (5)

1 موقع منظمة العمل الدولية www.ilo.org.

2 بوفلجة غياث، التربية والتكوين بالجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص 25.

3 عادل جودة، غسان القلعاوي، الكفاية الإنتاجية ووسائل رفعها في الوحدات الاقتصادية، دار الفكر، دمشق، 1972، ص 5.

4 طرطار أحمد، الترشيد الاقتصادي للطاقات الإنتاجية في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993، ص 88.

5 رشاد أحمد عبد اللطيف، إدارة وتنمية المؤسسات الاجتماعية، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص 121.

في حين يعرفه عبد الرحمن محمد عيسوي على " أنه نوع من التعلم واكتساب المهارات والخبرات والمعارف المختلفة المتعلقة بمهنة معينة ، ولا يقتصر التدريب على العمال الجدد ولكنه أيضا يشمل تدريب الملاحظين والمشرفين وقادة العمال حيث يتلقون برامج تدريبية معينة تؤهلهم للوظائف القيادية التي سوف يشغلونها ، فالتدريب المهني لا يستفيد منه العمال فحسب وإنما الرؤساء أيضا وكذلك تدريب العمال الحاليين عندما تريد المؤسسة التي يعملون بها زيادة كفاءتهم الإنتاجية أو إمامهم بنوع جديد من الآلات أو بطريقة جديدة من طرق العمل " (1)

من الملاحظ أن للتدريب (للتكوين) بشكل عام تعاريف اصطلاحية نذكر منها: (2)

- إجمالي النشاطات التي توفر المعارف وتنمي المهارات وتغير الاتجاهات بما يصل بالفرد إلى سلوك ذاتي مطلوب.
- تغيير الاتجاهات النفسية والذهنية للفرد اتجاه عمله تمهيدا لتوفير معارف ورفع مهارات الفرد في أداء العمل.
- توفير فرص اكتساب الفرد لخبرات تزيد من قدراته على أداء العمل.
- نشاط مستمر لتزويد الفرد بالخبرات والمهارات والاتجاهات التي تجعله صالحا لمزاولة عمل ما.

من جهة أخرى يمكن تعريف التكوين أو التدريب بالطرق التالية:

- يعرف التكوين على أنه "عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج أو متابعة مجموعة من التصرفات المحددة مسبقا " (3)
- هناك أيضا تعريف آخر يرى بأن التكوين هو "عملية شاملة ومعقدة تتناول جميع التدابير اللازمة لإيصال الفرد إلى وضع يخوله بالاطلاع بوظيفة معينة وإنجاز المهام التي تتطلبها وجعله قادرا على متابعة عمله " (4)

1 عبد الرحمن محمد عيسوي، علم النفس والإنتاج، الجزء الأول، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص57.
2 بشار يزيد الوليد، الإدارة الحديثة للموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 171.
3 محمد عبد الفتاح الصيرفي، الإدارة الرائدة، دار صفاء للنشر والتوزيع، مصر، 2003، ص 2 / 3.
4 حسن حليبي، تدريب الموظف، منشورات كويدات، الطبعة الثانية، لبنان، 1982، ص25.

المبحث الثاني: أنماط التكوين المهني

توجد العديد من طرق التكوين التي يمكن استخدامها في إكساب الأفراد المعارف والمهارات وأنماط السلوك الجديدة، ولكل طريقة من هذه الطرق مميزاتا وعيوبها وظروف استخدامها. بصفة عامة فإن أساليب وأنماط التكوين تختلف وتتنوع باختلاف المجتمعات والاحتياجات من حيث التسميات فقط، لكن من حيث الأهداف والبرامج تبقى واحدة مع الأخذ في الاعتبار الاختلاف الواضح في البيئة والمحيط محل تطبيق العملية التكوينية، ومن بين هذه الأنماط نجد ما يلي:

1. النمط المؤسسي:

حيث تتركز طرق التعلم والتكوين في المركز التكويني لمدة معينة حسب الاختصاص والمستوى وتنتهي غالبا بتربص تطبيقي محدود الفترة.

2. النمط الميداني:

هو ما يشير إليه اسمه أي أن المتكون في هذا النمط يلتحق مباشرة بموقع العمل لاكتساب المهارات والسلوكات المهنية، سواء كحاصل بأجر أو بدون أجر وهناك يتلقى المؤهلات المهنية الحقيقية خلال الممارسة الفعلية التطبيقية.

3. النمط المزدوج:

يجمع هذا النمط أساليب وطرق النمطين السابقين، حيث يتلقى المتدرب تكويننا نظريا في مركز التكوين ثم يقوم بتطبيق ما تلقاه وتعلمه في موقع التربص التطبيقي، أي أنه خلال هذه الفترة يحاول أن يقارن بما اكتسبه في المركز من معارف وتكوين وسلوكات ومهارات وكفاءات وموقعها على أرض الواقع، أي الجمع بين الجانب النظري والجانب التطبيقي.

وتندرج ضمن هذه الأنماط عدة أنواع من التكوين تختلف من حيث الأهداف وأسلوب التنفيذ كما تختلف تسمياتها من دولة لأخرى ونذكر منها: التكوين التعاوني، التكوين المتناوب، التكوين التجديدي وإعادة التأهيل.

المطلب الأول: التكوين التعاوني

يعد التدريب أو التكوين التعاوني أسلوبا فعالا في مجال الربط بين نظم التعليم والتدريب ومتطلبات عملية التنمية من اليد العاملة المدربة، ويعد الأخذ به من الوسائل الناجحة في تأهيل العمالة الوطنية لتكون عند مستويات أداء أفضل.

يعتبر التكوين التعاوني أسلوبا متقدما من التعليم التطبيقي، إذ أن فكرته تستند إلى نظرية مفادها أن العملية التعليمية تتم على عدة مراحل مصنفة في ترتيب تصاعدي، تبدأ في مرحلتها الأولى والثانية

بالمعرفة والإدراك للمهارات الأساسية، وهي أمور يمكن تعلمها بالتكرار والاستظهار وبالتالي يمكن اكتسابها بنجاح كبير داخل الفصول الدراسية، تأتي بعد ذلك المراحل المتقدمة من العملية التعليمية وهي حسب الترتيب التصاعدي التطبيق والتحليل والتقييم.

من جهة أخرى يعتبر التكوين التعاوني نظاما حديثا إلا أن فكرته قديمة ويمكن للمرء أن يجد أصول بعض جوانبه في عدد من جامعات أوروبا وأمريكا منذ أكثر من مائة عام.

في هذا الإطار "يعتبر هذا النمط من التكوين من الأنماط الشائعة في العديد من الدول المتقدمة حيث توفر برامج هذا التعليم فرص عمل جزئي للمتدربين في المؤسسات خلال مدة التكوين في مهن تتصل بحقل الاختصاص المهني لقاء أجور تشجيعية، حيث يتم التنسيق بين مراكز التكوين والمؤسسات في إعداد الترتيبات اللازمة لتوفير فرص العمل الجزئي، ومن ثم يقوم المعلمون بزيادة المتدربين في موقع العمل." (1)

فيما يلي نستعرض نبذة عن تجربة الولايات المتحدة الأمريكية في هذا النمط على اعتبار أن بداية تطوير فكرة التكوين التعاوني كانت في إحدى جامعاتها (سينسنا تي) منذ عام 1906 وكذا تجربة كندا.

1. تجربة الولايات المتحدة الأمريكية:

تعتبر الولايات المتحدة الأمريكية رائدة في مجال تطبيق التكوين التعاوني، فقد التحق حوالي 450 ألف تلميذ ثانوي في بداية التسعينات بهذا النمط، وأوضحت الدراسات أن هذا البرنامج يقود إلى توضيح أهداف المهنة لدى التلاميذ وتعزيز الثقة في النفس، والتعرف على طبيعة العلاقات بين الأفراد وتحفيز المبادرة الذاتية، مما ينمي لديهم قدرات أعلى مقارنة مع أقرانهم من تلاميذ المرحلة الثانوية وأكثر من ذلك يوفر لهم البرنامج فرص أفضل لتعلم مهارات معقدة.

على الرغم من أن تطبيق التكوين التعاوني بدأ في كندا بعد تاريخ 1906 بفترة طويلة، إلا أن تجربتها أصبحت رائدة في هذا المجال ونموذجا حيا لبرامج التكوين التعاوني الناجحة في العالم، ولا بأس أن نستعرض بصفة موجزة هذه التجربة التي بدأت في جامعة وترلو الكندية عام 1975.

2. تجربة كندا:

يعتبر التكوين المهني التعاوني من الأنماط الأساسية في مختلف المقاطعات الكندية والتي تهدف إلى تزويد تلاميذ المدارس الثانوية والمراكز التكوينية بخبرات سوق العمل، إذ يسمح لتلاميذ المدارس التقنية الملتحقين ببرامج التكوين التعاوني احتساب مواد هذا التكوين ضمن الخطة الدراسية.

7 طارق علي العائلي، نصير أحمد السامرائي وعلي خليل التميمي، الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل، دار الكتب الوطنية، الطبعة الأولى، بنغازي، 2003، ص 92 / 94.

المطلب الثاني: التكوين المتناوب

يختلف هذا النمط من التكوين عن النمط السابق في أسلوب التنفيذ، حيث أنه ليس من الضروري توفير الأجور للمتكونين على اعتبار أن مراكز التكوين هي من تتولى هذه المهمة، إلا أن دور المؤسسات يبقى دورا محوريا في تلقين المهارات المهنية وخصوصا إذا علمنا أن محتويات هذا التكوين تتوفر على جانب تطبيقي يتم في موقع العمل.

هذا الاشتراك والاتفاق بين الطرفين يسمح بتخفيض العبء على مراكز التكوين المهني، خصوصا في الدول النامية التي تحتاج إلى الإمكانيات والوسائل اللازمة لاستيعاب الكم الهائل من الراغبين في التعلم والتكوين.

ومن جهة مدة تنفيذ البرنامج فيما يخص التكوين المتناوب فهي تختلف من دولة إلى أخرى، وغالبا ما يتم تنفيذه لمدة ستة أشهر في مركز التكوين، تليها ستة أشهر أخرى في المؤسسة (موقع العمل التطبيقي)، أو لمدة ثلاثة أيام في الأسبوع بالتعاقب فيما بينهما.

كما تجدر الإشارة هنا إلى أن هذا النوع من التكوين (المتناوب) يطبق في الدول المتقدمة وكذا النامية ومنها الدول العربية تحت تسميات مختلفة.

المطلب الثالث: التكوين التجديدي

يهدف هذا النوع من التكوين إلى تجديد المعارف والمهارات التي تكون قد أغلقت ولو جزئيا بسبب الانقطاع عن العمل لمدة طويلة، ويساهم أيضا في الإلمام بكل جوانب الوظيفة المشغولة بغرض الاستغلال الجيد للقدرات، كما يهدف التكوين التجديدي لتهيئة الفرد لاكتساب المعارف الإضافية وعموما تتمثل مجموعة المزايا على العمال فيما يلي:

- توسيع وتطوير مهاراتهم.
- تأهيلهم لأعمال إضافية.
- تهيئة قدراتهم الأساسية للتماشي مع التكنولوجيا الحديثة.
- تفيدهم في التحرك والانتقال بين أعمال ومهن مختلفة.

"تعتبر تجربة السويد رائدة في هذا المجال، نظرا لاهتمامها الكبير في تأهيل مواردها البشرية من خلال الإنفاق المتزايد على برامج التكوين، والذي تصل نسبته إلى 2.7% من موازنة الدولة أي أربعة أضعاف ما تنفقه الولايات المتحدة الأمريكية، في حين لا تنفق على العاطلين عن العمل إلا 0.84% وذلك لتشجيعهم أكثر للانخراط في دورات التكوين التجديدي بغرض الحصول على مناصب العمل.

في هذا النطاق تم تحقيق نتائج مشجعة بحصول حوالي 70% من البطالين على وظائف في ظرف ستة أشهر بعد تكوينهم الذي تتراوح مدته ما بين أسبوع إلى 28 أسبوعا ببرامج مختلفة كالأعمال المكتبية، الإعلام الآلي، التخصصات الاقتصادية وغيرها " (1)

المطلب الرابع: إعادة التأهيل

هو ذلك النوع من التكوين الذي ينظم ذوي العاهات والمعاقين من الأفراد الذين يراد تأهيلهم للقيام بأعمال تتناسب مع قدراتهم المحددة لعجزهم الجسدي، وينظم أساسا لتأهيلهم للقيام بالأعمال التي تتناسب مع قدراتهم الجديدة التي ترتبت على العجز الذي أصابهم، وذلك بغرض ضمهم إلى صفوف أعضاء المجتمع والاستفادة منهم في الأعمال الإنتاجية.

وقد تعددت تعاريف هذا النمط من التكوين، وفيما يلي سنستعرض مجموعة منها كما يلي:

- "التأهيل المهني هو تدريب الأشخاص المعوقين جسديا وعقليا لاستعادة ثقتهم بأنفسهم وتأهيلهم لأداء عمل معين ومساعدتهم للاعتماد على أنفسهم بدلا من الاتكال على الآخرين " (2)
- أما بيول الود PAUL M.ELLWOOD يرى بأن "التأهيل عملية تجعل الفرد أقرب ما يكون لمستوى الشخص العادي ويجعله قادرا على الاستمرار بوسائل أفضل من الحياة.
- وحسب فرانك كروسن FRANK KRUSEN فإن التأهيل المهني هو مجموعة من الإجراءات التي تشتمل على مجهودات مختلفة تقوم على أساس التعاون بين التخصصات الطبية والاجتماعية المختلفة لتدعيم الخصائص الجسمية والعقلية والنفسية والاجتماعية للفرد المعوق حتى يمكنه أن يعيش في سعادة ويصبح قادرا على الإنتاج " (3)
- "والتأهيل المهني بصفة عامة يستهدف الحد أو السيطرة على درجة العجز أو المرض الذي يعاني منه الفرد وتحقيق الاستخدام الأفضل للقدرات المتوفرة لديه وذلك عن طريق خدمات متنوعة مهنية نفسية واجتماعية تستهدف إعادة توافق الفرد مع البيئة المادية والاجتماعية المحيطة " (4)

1 فائزة عبد الحميد حسن، أفضل المدارس في العالم، مقالة مترجمة عن مجلة نيوزويك الأمريكية، مجلة التواصل، جامعة عدن 2002، ص 156/157.

2 عبد المجيد بن طاش محمد النيازي، مصطلحات ومفاهيم انجليزية في الخدمة الاجتماعية، الطبعة الأولى، مكتبة العبيكان، الرياض 2000، ص 263.

3 السيد عبد الحميد عطية، سلمى محمود جمعة، الخدمة الاجتماعية وذوي الاحتياجات الخاصة - المواجهة والتحدى -، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001، ص 20/21.

4 خليل المعاينة وآخرون، مدخل إلى الخدمة الاجتماعية، الطبعة الأولى، دار الفكر، عمان، 2000، ص 115.

ومن بين أهم أهداف عملية التأهيل التي تصبو المجتمعات لتحقيقها ما يلي:

- " أنها تقيد بناء القدرات الصحية والجسمية المعيشية والتي تعتبر من الضروريات الأساسية.
- زيادة القدرات الوظيفية: ويقصد بها تنمية القدرة الفسيولوجية حتى تتلاءم مع قدرات السلوك الاجتماعي والسيكولوجي، وهذه القدرات تحدد أنواع السلوك.
- زيادة القدرات الانجازية: وتتكون هذه القدرات من أهداف الفرد ومهامه.
- الأهداف النهائية لعملية التأهيل: هي عملية الوقاية والعلاج لاستعادة المعوق لقدراته وإمكانياته المتبقية واستثمارها لصالح المعوق وأسرته. " (1)

يتضح أن الهدف في النهاية من أن عملية التأهيل في أصلها هي العملية التي تساعد الفرد في إعادة تكيفه مع ظروف الحياة الاجتماعية والاقتصادية حسب إمكانياته وقدراته الوظيفية والاجتماعية.

المبحث الثالث: نماذج عالمية وعربية للتكوين المهني

فيما يلي سنحاول ولو بصفة موجزة استعراض بعض النماذج العالمية والعربية للتكوين المهني وذلك بالشكل التالي:

المطلب الأول: النموذج الإنجليزي

المملكة المتحدة من الدول المتقدمة التي لها تاريخ عريق في التصنيع، على اعتبار أنها مبعث انتشار الثورة الصناعية خلال القرنين الثامن عشر والتاسع عشر، وهي من الدول التي دخلت السباق الحضاري بإدراكها ضرورة الاهتمام بإعداد الإنسان القادر على دخول عصر الصناعة الحديثة التي تعتمد أساساً على استخدامات العلم والتكنولوجيا ونظم المعلومات والاتصالات المتقدمة.

للوصول إلى الاستخدام الأمثل لنظريات العلوم والتكنولوجيا المختلفة، قامت المملكة المتحدة باستحداث بعض البرامج التكوينية المتقدمة في الصناعة مثل التكوين وذلك لتنمية المهارات الخاصة بالعامل الصناعي بالإضافة إلى استمرار البرنامج التقليدي السائد وهو برنامج التلمذة الصناعية (المهنية)، وعليه سنقوم بعرض هذه البرامج مع بيان أهدافها للأفراد الملتحقين بها وكذلك مدة كل برنامج: (2)

1 السيد عبد الحميد عطية، سلمى محمود جمعة، مرجع سبق ذكره، ص 199 / 200.

2 أسامة ماهر حسين، التدريب وتنمية الموارد البشرية في مواقع العمل والإنتاج، مجلة العمل العربي، العدد 73، سنة 1999، ص 154 / 155.

1. برنامج التلمذة الصناعية:

تعتبر التلمذة المهنية مسارا رئيسيا لإعداد التكوين المهني في إنجلترا، فهي نظام يرتبط بالمدة بحيث يطلب من المتدرب قضاء عدد محدد من السنوات كمستخدم تحت التكوين، وذلك قبل أن يعتبر مؤهلا كعامل مهني أي صاحب حرفة، ومنذ أواخر السبعينات وحتى منتصف الثمانينات كانت هناك سياسة تستهدف التقليل التدريجي لفترة التلمذة المهنية.

ففي بداية الأمر كانت 07 سنوات، ثم تم تقليصها إلى 05 سنوات، ثم 04 سنوات، وأخيرا 03 سنوات، وكان الهدف الأساسي من تخفيض عدد سنوات التكوين جعل أداء المتدرب المعيار الأساسي لتقويم المهارة المكتسبة، بدلا من معيار الزمن الذي يؤخذ به كأساس لتقويم المهارات، مما يساعد هذا البرنامج " التلمذة المهنية" ويجعله أكثر تجاوبا مع الفروق في القدرات الفردية.

ومن شروط الالتحاق ببرنامج التلمذة المهنية، أن يتم اختيار الأفراد من بين التلاميذ الذين تركوا المدرسة في سن السادسة عشرة، ويتم إلحاقهم ببعض الشركات الصناعية لعمل الاختبارات اللازمة التي تؤكد مدى صلاحيتهم للالتحاق بهذا البرنامج، ومن ثم توزيعهم طبقا لاحتياجات الشركة إذا كان المركز التكويني تابعا لها.

وينقسم برنامج التكوين داخل التلمذة المهنية إلى شقين:

● **الشق الأول:** ويختص بالتكوين العملي للأفراد، ففي السنة الأولى يتلقى المتدرب تكوينه في ورشات المركز على أن يمكث أسبوعا في كل ورشة، وفي نهاية كل فترة يجري له اختبار لقياس مدى كفاءته في المهنة التي يتكون على أدائها، ويرسل في السنتين التاليتين إلى أحد أقسام الشركة لتلقي التكوين بها لفترات طويلة حتى يكتسب المهارات الأساسية بمزاولة المهنة.

● **الشق الثاني:** ويختص بالتكوين النظري الذي يتكفل به أساتذة متخصصين، فيما يتولى مجلس التكوين على الصناعات الهندسية المنشأ في 1964 مهمة تخطيط وإدارة ومراجعة برامج التلمذة المهنية سنويا طبقا للتطورات الحادثة في الصناعة، وبما يتوافق مع الحاجات الاقتصادية والتطورات التقنية.

2. برنامج الدعم والتعزيز:

يهدف برنامج الدعم والتعزيز BOOSTER TRAINING إلى تحسين أداء العمال المهرة في مهنتهم لمسايرة التطورات العلمية ، وذلك عن طريق تعريفهم بالعلوم الجديدة ، والمواد المستحدثة في

العلوم القائمة ، وكذا الاختراعات الحديثة في مختلف المجالات بالإضافة إلى ما أدخل من تطوير على الآلات والمعدات ، وينظر إلى هذا النوع من التكوين على أنه تكوين لاحق في العمل يؤدي دوريا لتحسين الأداء ، لذا نجده مطبقا في بعض الدول الأوروبية الأخرى مثل : فنلندا ، فرنسا ، النمسا ولكن تحت مسمى برنامج تكوين إنعاشي ، لأنه ينعش المهارات والمعارف التي تكون قد تلاشت جزئيا في حالة الانقطاع الطويل عن الحياة المهنية .

وتتراوح مدة هذا التكوين ما بين تسعة أشهر إلى عام ونصف، يتلقى فيه العامل تكوينا عمليا بالمصنع وفق عدد ساعات محددة أسبوعيا بالإضافة إلى تكوين نظري لا يتعدى 75 ساعة من الساعات المخصصة للبرنامج.

3. برنامج إعادة التكوين:

يهدف هذا البرنامج إلى إكساب الفرد مهارات، معارف مختلفة عن العمل الأصلي الذي سبق له التكوين عليه، في بعض الأحيان لمهنة جديدة أو لجزء جديد من مهنة. تتراوح مدة برامج إعادة التكوين المطبقة في إنجلترا بين ستة أشهر وعام واحد، ويتولى مجلس التكوين الصناعي مسؤولية الإشراف على البرنامج في القطاعات الصناعية المختلفة، ويتألف هذا المجلس من رجال الأعمال من أصحاب المصانع، ونقابات العمال والغرف الصناعية، ويمثل قوة ضغط فعالة في مجال وضع السياسات لبرامج التكوين المهني وإدارتها مع المشاركة في مجال تعليم الكبار من خلال هيئة تعليم العمال.

المطلب الثاني: النموذج الألماني

يتم التكوين المهني في ألمانيا من خلال برامج متعددة مثل: برامج وفق النظام الثنائي، برامج التكوين المهني، برامج إعادة التكوين، برامج التكوين ذات التأهيل المزدوج. في إطار برامج التكوين وفقا للنظام الثنائي يتم التكوين على مستوى الشركات والمدارس المهنية حيث أن الملتحق بالتكوين المهني في إطار هذا النظام يجمع بين كونه متدربا وطالبا في الوقت نفسه وتحدد الصفة الأولى بموجب عقد الاستخدام (عقد يبرم مع صاحب العمل). لعل فعالية هذا النظام هي التي جعلت ثلث الطلبة الألمان يلتحقون بالمدارس التمهيدية المعروفة باسم الجمنازيوم GYMNASIUM حتى يتسنى لهم دخول الجامعات، بينما ينخرط البقية منهم في المدارس المهنية والتقنية.

تجدر الإشارة هنا إلى أن هذا النمط توسع إلى مختلف دول العالم، بعد ظهوره في ألمانيا وذلك على مستوى المملكة المتحدة الأمريكية، النمسا، فرنسا، كوريا وغيرهم، وكذلك بعض الدول العربية مثل الأردن، مصر ولبنان.

أما فيما يخص برنامج التكوين المهني الإضافي الذي يطلق عليه تسمية التكوين التوفيق، فإنه يهتم بإكساب العمال المهارات الإضافية اللازمة لمواكبة التغيرات.

بخصوص برنامج إعادة التكوين فإنه من الناحية الاقتصادية يساهم في تصحيح الاختلال في سوق العمل على حسب الاحتياطات الواقعية.

وحسب قانون التكوين المهني في ألمانيا فإن الإشراف على هذا البرنامج يتم تحت إشراف ثلاث جهات رئيسية هي: المؤسسات الصناعية، الغرف الصناعية، النقابات العمالية، والتي تأخذ على عاتقها إجراء اختبارات لقياس المعارف والمهارات المكتسبة من طرف العامل خلال برنامج إعادة التكوين وكذلك البرامج الأخرى على غرار برنامج التكوين ذو التأهيل المزدوج، الذي يعني بصفة مختصرة جمع مؤهلين مهنيين في برنامج تكويني واحد.

المطلب الثالث: النموذج الياباني (1)

انفردت اليابان بشكل متميز بالتطور والاختراعات التي جعلتها في مصاف الدول الكبرى، على الرغم من النقص الشديد في الموارد الطبيعية، وهذا يعكس اهتمامها بتأهيل الموارد البشرية عن طريق إقرار المبادئ التالية في التكوين:

- العناية بالتعليم، مع استقبال برامج التكوين المهني على أسس خلفية تعليمية تسمح بالنمو والتقدم.
- عدم قبول الأفراد في التكوين المهني ما لم يكونوا قد أكملوا مرحلة التعليم الإلزامي بما يضمن النمو العقلي والجسماني.
- عدم السماح للأفراد بدخول الصناعة إلا بعد الانتظام في برامج تكوينية تكسبهم المهارات والمعارف اللازمة وتجنب أخطارها.
- تنويع برامج التكوين بما يتوافق مع قدرات وظروف كل فرد، بما في ذلك برامج التكوين بالمراسلة التي ترعاها الدولة لمن تضطرم الظروف لإنماء معارفهم ومهاراتهم في المنزل.
- العناية ببرامج التوجيه المهني للداخلين الجدد إلى عالم الشغل، ويبدأ التوجيه منذ المرحلة الابتدائية حيث ينشأ لكل تلميذ سجل مهني خاص، يدون فيه المعلم ما يكتشفه من قدرات وميولات لدى الطالب، وينتقل هذا السجل مع الطالب من فصل لآخر إلى غاية استقراره في مكتب العمل الذي يستعين بالسجل عند عملية التوجيه.

1/ أسامة ماهر حسين، مرجع سبق ذكره، ص 158 / 161.

- تشجيع الدولة للمؤسسات والأفراد للانتظام في برامج التكوين من خلال تقديم الامتيازات المادية والمالية.
- وجود تنسيق بين مراكز التكوين المهني والمؤسسات، مما يسمح بتلبية الاحتياجات الضرورية من اليد العاملة المطلوبة.

ويمكن تقسيم أنواع التكوين المهني في اليابان إلى:

1. التكوين المهني الأساسي: وينقسم إلى نوعين هما:

أ. التكوين المهني الأساسي العام:

يلتحق به الحاصلون على شهادة إتمام التعليم الأساسي من سن أربعة عشر عاماً، ويعطي مهارات ومعارف أساسية لازمة للعمل في المهنة، ويدوم سنة واحدة.

ب. التكوين المهني الأساسي المتقدم:

يلتحق به الحاصلون على الشهادة الثانوية ويعطي مهارات ومعارف متقدمة للعمال المهرة، وتتراوح مدته ما بين سنتين إلى ثلاث سنين ولكل من النوعين مراكزه الخاصة به، سواء المنشأة من طرف الحكومة أو من المؤسسات، وقد بلغ عدد مراكز التكوين المهني الأساسي عام 1995، 1895 مركزاً تضم 99890 متكوناً.

2. التكوين لرفع مستوى المهارة:

يستفيد من هذا البرنامج العمال الذين أتموا برنامج التكوين المهني الأساسي، أو لمن لديهم مهارات مهنية كافية للحصول على مهارات أعلى، وينقسم إلى أربعة أقسام:

- برامج مخصصة للحصول على شهادة المهارة المهنية من الدرجة الثانية ومدة هذا البرنامج شهر واحد.

- برامج مخصصة للعمالة الماهرة لتنمية مهاراتهم التقنية، ومدته ستة أيام فقط.

- برامج مخصصة للمكونين تستهدف أساساً المعارف والمهارات اللازمة للقيادة، ومدته تصل إلى 11 يوماً.

- برامج مخصصة لتأهيل الفنيين الحاصلين على شهادة المهارة المهنية من الدرجة الثانية تهدف إلى الارتقاء بمستواهم المهاري، ويدوم هذا البرنامج سنة واحدة.

3. برنامج إعادة التكوين:

يكاد يتكرر هذا البرنامج في كل الدول المتقدمة كما رأينا سابقا في النموذج الإنجليزي والألماني ويلتحق بهذا البرنامج الراغبون في تغيير مهنتهم بغية الحصول على عمل جديد، بسبب تراجع مهنتهم الأصلية أو ارتياحهم أكثر للمهن الجديدة. وقد تحددت مدة هذا البرنامج بستة أشهر إلى عام واحد، ويحصل خلالها المتكونون على إعانات مالية من الحكومة.

المطلب الرابع: النموذج التونسي

يستهدف التكوين المهني في تونس أكثر من أي وقت مضى، أعدادا متزايدة من الشباب باعتبار فرص التشغيل الهامة التي يوفرها، وتطور برامج التكوين وفقا للمعايير الدولية في مختلف المجالات إلى جانب الحوافز التي تم وضعها لتشجيع المقبلين على التكوين في القطاعات ذات الأولوية. تؤكد تجارب البلدان المتقدمة التي وفقت في تطوير نظمها التربوية والتكوينية، وربطها بحاجيات المؤسسات الاقتصادية، أنها تمكنت من السيطرة على البطالة في أوساط الشباب، حيث ترتفع نسبة إدماج خريجي التكوين المهني إلى 70% في سوق الشغل، وتبلغ 100% في بعض الاختصاصات. ويبرز في هذا الإطار صواب مقارنة تونس لتحديث قطاع التكوين المهني، وعصرنة آلياته وتمتين علاقته بالمحيط الاقتصادي، وجاء قانون فيفري 2008 ليدعم هذه المقاربة سيما فيما يتعلق بتفاعل قطاع التكوين المهني مع منظومتي التربية والتعليم العالي ومواصلة الشراكة مع أوساط الإنتاج. تجدر الإشارة هنا إلا أن القائمين على قطاع التكوين المهني في الدولة التونسية يسعون لإدخال إصلاحات نوعية على القطاع " للرفع من مردوبيته وتحسين نوعيته، من خلال تطوير اختصاصاته وتنويعها وإعداد البرامج وفق المقاربة بالكفايات ودعم التكوين بالتداول ومختلف أنماط التكوين التي تجعل من المؤسسة الاقتصادية طرفا في التكوين، ومن جهة أخرى تتواصل العناية بالتكوين المستمر نظرا لدوره في تمكين العاملين داخل المؤسسات من مواكبة الأنماط الجديدة للإنتاج ومختلف المستجدات التكنولوجية.

تجسيما لهذه الأهداف تم وضع هيكلية جديدة للتكوين المهني تتكامل مع قطاعات التربية والتعليم العالي وترتكز على المبادئ التالية:

- تمكين التلميذ من التوجه الاختياري للمسلك التعليمي، أو المهني، بناء على قدراته من خلال تأمين التكامل مع منظومة التربية والتعليم.

• إنشاء آليات ناجحة لاستقطاب التلاميذ من ذوي المؤهلات التي تبشر بإمكانيات ومهارات مهنية واعدة، من التوجه إلى تعليم يضمن لهم المعارف الأساسية التقنية، وتعددهم للالتحاق بمسالك التكوين المهني بعد سن 16 سنة، مع ضمان إمكانية العودة إلى مسلك التعليم العام.

• تمكين المتكويين في مسلك التكوين المهني من تحقيق طموحاتهم والتدرج إلى مستوى البكالوريا المهنية، التي توفر لهم فرصة الالتحاق بالمؤهل التقني السامي، وبمؤسسات التعليم العالي.

على ضوء البرنامج الرئاسي لتونس الغد 2009/2004 يأمل بلوغ مستوى 65 ألف متخرج سنويا من المنظومة الوطنية للتكوين المهني، مع العمل على تعميم نظام الجودة.

كما يتوقع أن يرتفع عدد المنتفعين ببرامج التكوين المستمر إلى 300 ألف منتفع في غضون هذا العام (2009)، مع مشاركة 8 آلاف مؤسسة اقتصادية في هذه البرامج، وتضع الوكالة التونسية للتكوين المهني لفائدة طالبي التكوين 322 اختصاصا موزعة على 135 مركز.

وقد تطور عدد المتكويين خلال السنة التكوينية 2009/2008 ليلبغ أكثر من 99 ألفا مقابل 95619 خلال السنة التكوينية 2008/2007، وفاق عدد الخريجين خلال السنة المذكورة 34 ألف متكون بنسبة إدماج تفوق 82% (1)

المطلب الخامس: النموذج المصري

لقد تبنت الدولة المصرية خطط وبرامج طموحة في مجال التعليم والتدريب ورعاية الموارد البشرية بغرض تحسين معدلات الأداء وزيادة الدخل القومي لرفع مستوى معيشة المواطنين وذلك على اعتبار أن التنمية هي حق أساسي من حقوق الإنسان، وأن هذا الأخير هو صانع التنمية وهدفها، وتعتبر الثروة البشرية أعلى الثروات مما يحتم على الجمهورية المصرية الاستفادة من هذا العامل خصوصا إذا علمنا أنها تتمتع بوفرة الموارد البشرية نظرا لارتفاع معدلات نمو السكان بها.

في هذا الإطار تولي مصر اهتماما كبيرا لإنشاء وتطوير مراكز التدريب المهني، وتحديث المعدات والآلات لمواكبة التطورات التكنولوجية، وكذلك تدريب وتأهيل هيئات التدريب والإدارة وتطوير المناهج والوسائل التدريبية وطرق التقييم وتحفيز المتدربين.

من جهة أخرى فإن الاستراتيجية التي تقوم عليها عملية التدريب المهني وتنمية القوى البشرية في

جمهورية مصر العربية تتركز على المحاور التالية: (2)

1 مفيدة بن إبراهيم، التكوين المهني يساير الاقتصاد الجديد ويعد لمهن المستقبل، جريدة الحرية، تونس، الثلاثاء 22 سبتمبر 2009.

2 محمد صبري الشافعي، التدريب المهني والتعليم الفني في جمهورية مصر العربية، المؤتمر الثاني لتنمية الموارد البشرية والتدريب عمان، 23/22 نوفمبر 2004.

- التنسيق بين الجهود التدريبية وتفعيل دور المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية والمجالس المحلية بالمحافظات، وتمويل وإنشاء وتطوير وتحديث مراكز وبرامج التدريب التي تستهدف الموازنة بين احتياجات سوق العمل المحلي والأجنبي.
- توفير البيانات والمعلومات عن حجم وخصائص وتوزيعات القوى العاملة.
- تحديد الاحتياجات التدريبية في ضوء المستجدات الاقتصادية والاجتماعية.
- إعادة إعداد وتأهيل العمالة المصرية طبقاً لمتطلبات سوق العمل.
- تنفيذ برامج تدريبية في مجال المستثمر الصغير والمشروعات الصغيرة والمشروعات المكثفة للعمالة (مثل المشروعات الزراعية وتربية الماشية والدواجن والسياحة.....).
- قياس مستوى المهارة وترخيص مزاولة الحرفة وبناء مستويات المهارة القومية طبقاً للمستويات الدولية.
- تحديث وتطوير مراكز التدريب المهني طبقاً لاحتياجات سوق العمل وبما يتواءم واحتياجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- تشجيع القطاع الخاص للقيام بدوره في مجال التدريب المهني والتعليم التقني.
- إعداد وتنفيذ برامج لتدريب العمالة المصرية الراغبة في السفر للخارج مع تأهيل الشباب باللغات المهنية ومهارات التعامل مع الحاسب الآلي.
- إعداد وتدريب القوى العاملة اللازمة لفرص العمل المطلوبة للمشروعات الكبرى.
- إنشاء مراكز التدريب المهني بالمدن الجديدة.
- تسويق مخرجات مراكز التدريب المهني والتعليم الفني للعمل بالخارج مع التركيز على الأسواق العربية والإفريقية والأوروبية.
- تشجيع تنفيذ برامج التدريب لتحويل القطاع غير المنظم إلى قطاع منظم.
- مشاركة القطاع الخاص والمجتمع المدني ومنظمات أصحاب الأعمال والاتحاد العام لنقابات عمال مصر في التخطيط والتمويل والتنفيذ والمتابعة لسياسات وبرامج التدريب المهني.

المبحث الرابع: التكوين داخل المؤسسة

تقوم بعض المؤسسات بعقد برامجها التكوينية داخل إطار المؤسسة سواء تعلق الأمر بفئة المكونين من داخل أو خارج المؤسسة، وبالتالي يكون عليها تصميم البرامج، ودعوة المتدربين للمساهمة في تصميمها، والإشراف على تنفيذها.

وهناك نوع آخر من التكوين الداخلي وهو ما يسمى بالتكوين في موقع العمل، بحيث يقوم الرؤساء المباشرون بتزويد العاملين بالمعارف والمهارات اللازمة لأداء العمل، كما يقوم بعض العمال القدامى ذوي الخبرة بهذه المهمة، ويمتاز هذا النوع بتمائل وتشابه ظروف التكوين مع ظروف أداء العمل وبالتالي سهولة نقل ما يمكن تعلمه إلى حيز الواقع والعمل.

وفي ظل التغيرات الطارئة على الاقتصاد المعاصر، وظهور منافسة شديدة بين المؤسسات أصبح عنصر العامل البشري يلعب دورا رياديا في بقاء واستمرار المؤسسة وضمان فعاليتها، ولهذا فقد اهتمت هذه الأخيرة بوضع نظام خاص للتكوين يسمح بتجديد مؤهلات العمال وضمان اكتسابهم للمهارات بعدة أشكال وطرق مختلفة.

وتدل كافة المؤشرات إلى تزايد الاهتمام بوظيفة التكوين، نظرا لارتباطها بمستوى أداء الفرد للوظيفة التي يشغلها، فانخفاض أداء الفرد وكفاءته يعتبران علامة واضحة للتدخل المباشر من قبل إدارة الموارد البشرية، لاتخاذ كافة الإجراءات لمواجهة هذا الانخفاض، بحيث ينتج عن هذا التدخل رفع مستوى أداء الفرد إلى مستوى المقاييس المطلوبة، إذ نجد أن من أهم المشاكل التي تعترض المؤسسات مشكل تكوين الموارد البشرية، التي تعتبر وظيفة حساسة ومهمة في تمكين المؤسسة من مسايرة المتطلبات الدولية والأفاق المستقبلية.

المطلب الأول: أهمية التكوين وأهدافه

يحتل التكوين أهمية بالغة في مجال تحقيق الأهداف المرجوة من قبل المؤسسات، حيث أن أي جهد في هذا الاتجاه يجب أن يبدأ بالنظر إلى أهداف المؤسسة، التي توضح لنا بطريقة مباشرة المسار الذي ستسلكه وبالتالي تسمح لنا بوضع إطار عام يمكننا من تحديد احتياجات التكوين.

في هذا المسعى فإن أهمية التكوين ترجع إلى عدة عوامل نذكر من بينها:

- الحاجة إلى التجديد والاختراع لمواجهة التغيرات في الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية.
- الزيادة الكبيرة في الوظائف التي تقدمها الحكومة وتعتبر مسؤولة عنها.
- القدرة على عرض الأفراد الأكفاء والمهارة.

ويمكن اختصار أهمية التكوين في ثلاثة جوانب أساسية: (1)

1. الأهمية بالنسبة للمؤسسة: تظهر فيما يلي:

- زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي وذلك يتجلى بتعريف الأفراد بما هو مطلوب منهم وتطوير مهاراتهم.
- يساعد في ربط أهداف الأفراد العاملين بأهداف المؤسسة.
- يساعد في انفتاح المؤسسة على العالم الخارجي.
- يؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمؤسسة.
- يؤدي إلى تطوير أساليب القيادة وترشيد القرارات الإدارية.
- يساعد في تجديد وإثراء المعلومات.
- يساعد في فعاليات الاتصالات والاستشارات الداخلية.

2. الأهمية بالنسبة للعمال: تتمثل فيما يلي:

- يساعد الأفراد في تحسين فهمهم للمؤسسة واستيعابهم لدورهم فيها.
- يساعد الأفراد في تحسين قراراتهم وحل مشاكلهم في العمل.
- تطوير الدافعية (التحفيز) للأداء.
- يساعد على تطوير مهارات الاتصالات بين الأفراد.
- رضا كل فرد عامل بما يقوم به من أعمال.
- يقلل من الأخطار المهنية على الأفراد العاملين.

3. الأهمية بالنسبة لتطوير العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة: تتمثل فيما يلي:

- تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين أفراد العمال.

- تطوير إمكانيات الأفراد لقبول التكيف مع التغييرات الحاصلة.
- توثيق العلاقة بين الإدارة والأفراد العاملين بها.
- تساهم في تنمية وتطوير عملية التوجه الذاتي لخدمة المؤسسة.

بخصوص أهداف التكوين داخل المؤسسة فالملاحظ أنه عندما يكون التكوين قائما على أساس تكوين العمال فقط دون تحديد أهداف معينة، تجعل من الصعب تقييم نقاط القوة لبرنامج التكوين، وعليه يمكن إدراج بعض الأهداف الأساسية التي يمكن أخذها بعين الاعتبار عند إعداد البرنامج التكويني ومن بينها نجد الأهداف التوجيهية والإرشادية المتضمنة للمبادئ التي يجب أن تكتسب من خلال برنامج التكوين كالتكوين المهني مثلا الذي يختص بتعليم العمال المهارات والسلوكات المهنية المطلوبة لأداء عمل معين.

كما نجد أيضا الأهداف التنظيمية والإدارية التي تتجلى في مدى التأثير الذي سيحدثه التكوين على النواتج التنظيمية والإدارية المتمثلة في رفع الكفاءة الإنتاجية للفرد العامل عن طريق إتاحة الفرصة أمامه خاصة عند تغيير وتطوير أساليب العمل، ضف إلى ذلك أهداف النمو الفكري التي تتجلى في ترغيب الفرد العامل في عملية توفير الدافع الذاتي لزيادة كفاءته وتحسين إنتاجه، وأخيرا نجد أهداف ذات بعد تكتيكي والتي من بينها التكوين من أجل الترقية، التكوين من أجل تنويع اليد العاملة.

المطلب الثاني: أسس ومبادئ التكوين في المؤسسة

للتكوين مبادئ وأسس أساسية لضمان فاعليته ونذكر بعضها فيما يلي:

1. التكوين نشاط مستمر:

إن التكوين حلقة حيوية من سلسلة الحلقات تبدأ من تحديد مواصفات الوظيفة وتعيين متطلبات شغلها، ثم تتجه إلى اختيار الفرد الذي تفصح الاختبارات المختلفة عن توفر تلك المتطلبات لديه، ومن وجود احتمال قوي لنجاحه في تنفيذ واجبات وظيفية، وبعد ذلك تأتي عمليات الإعداد والتهيئة للعمل كمرحلة تكوينية أولية لمساعدة الموظف الجديد على استكشاف طبيعة العمل وإدراك موقع وظيفته بالنسبة للوظائف الأخرى وشروط وأساليب الأداء.

وهناك حلقة أخرى وهي القيادة، الإشراف والتوجيه للفرد في ممارسة عمله، ثم تأتي حلقة تخص تقييم الأداء والحكم على مدى كفاءة الفرد في عمله، وبالتالي يبرز التكوين مرة أخرى كأداة لتعديل السلوك الوظيفي واكتساب الفرد المهارات والقدرات التي يحتاجها لتحسين أدائه في وظيفته الحالية أو لإعداده وتهيئته للتقدم إلى وظيفة أعلى أو الانتقال إلى موقع تنظيمي جديد، لذا فإن التكوين يمثل

نشاطا رئيسيا مستمرا من منطلق شموله للمستويات الوظيفية المختلفة بدءا من شاغلي وظائف القاعدة التنفيذية ، مرورا بالأفراد و شاغلي الوظائف المعاونة والوظائف الإدارية الوسطى ، وإنهاءا بشاغلي وظائف القمة والإدارة العليا " (1)

دائما وبخصوص التكوين المستمر للعمال ذلك BERNARD GILLET أن التكوين ارتكز على مفهومين: (2)

يتعلق الأول بعملية تكيف العامل مع منصب عمله لأداء المهام الموكلة إليه بأسرع مدة ممكنة بطريقة محددة حتى يتمكن من تحقيق أكبر إنتاج ممكن، وعليه فإن هذا التكوين سوف ينتهي عندما يستطيع العامل الوصول إلى هذا الهدف، وهذا وفقا للمبدأ التاييلوري الذي يحصر علاقة الفرد بعمله. فيما يراعي المفهوم الثاني حاجة الفرد العامل إلى التعلم باستمرار ليجعل الفرد مستقلا وقادرا على تبني تصرف منطقي وفعال مع مختلف الأدوار داخل المؤسسة، وتسيير علاقاته مع الزملاء والمشرفين بكفاءة.

في نفس الاتجاه سار P. Goguelin "الذي اعتبر التكوين عملية شاملة في تطوير العامل في الميادين الفكرية والمادية، مثلما هو أيضا وسيلة لتغيير هياكل هذه الميادين." (3) فالتكوين داخل المؤسسة مثلما قال Jean DIVERREZ: "أداة تطوير وتجديد أكثر منها أداة تعليم" (4) ونجد أيضا: (5)

2. التكوين نظام متكامل:

إن هذا المبدأ يؤكد أن للتكوين صفة التكامل والترابط، فالتكوين ليس نشاطا عشوائيا بل له أهداف محددة، وينظر إليه باعتباره نظاما متكاملا يتكون من أجزاء وعناصر متداخلة تقوم بينهما علاقات تبادلية من أجل أداء وظائف تكون محصلتها النهائية بمثابة الناتج الذي يحققه النظام كله.

3. التكوين نشاط متغير ومتجدد:

يشير هذا المبدأ إلى أن التكوين يتفاعل مع متغيرات، مما يستدعي أن يتصف بالتغيير والتجديد سواء في الأساليب أو الاستراتيجيات والوسائل... فالمتكون يتغير سلوكه وعاداته وكذا مهاراته ورغباته،

1 علي السلمي، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، مكتبة غريب، القاهرة، 1985، ص 355.

2 Bernard GILLET ، améliorer la formation professionnelle par l'étude de travail ، ed، organisation Paris ، 1973 ، P : 16.

3 Bernard GILLET، Ibid، P: 17.

4 Jean DIVERREZ، Politique et techniques de direction du personnel، ed، entreprise، 6^{eme} édition paris، 1977، p: 127.

5 علي السلمي، مرجع سبق ذكره، ص 355 / 366.

بالإضافة إلى أن الوظائف التي سوف يشغلها المتكويين تتغير هي الأخرى لمواجهة المتغيرات الاقتصادية والتكنولوجية، كما تتغير سياسات واستراتيجيات المؤسسة وأهدافها وحصيلة كل ذلك أن تصبح إدارة الموارد البشرية مسؤولة عن تكييف نظام التكوين مع هذه المتغيرات وذلك من خلال:

- التعرف المستمر على الأوضاع الإدارية والفنية في المؤسسة والتغير في أوجه نشاطها وأساليب العمل فيها.
- التجديد المستمر في أنماط البرامج التكوينية وأساليب ومعدات التكوين المستخدمة.

4. التكوين عملية إدارية وفنية:

يعتبر التكوين عملاً إدارياً ينبغي أن يتوفر على مقومات العمل الإداري الكفاء وهي:

- وضوح الأهداف وتناسقها.
- وضوح السياسات والأساليب.
- توازن الخطط والبرامج.
- توفر الموارد المالية والبشرية.
- توفر الرقابة والتوجيه.

كذلك فإن التكوين عملاً فنياً يحتاج إلى خبرات وتخصصات محددة ينبغي توافرها وأهمها:

- خبرة تخصصية في تحديد الاحتياجات التكوينية.
- خبرة تخصصية في تصميم البرامج التكوينية وإعداد المناهج والمواد العلمية.
- خبرة تخصصية في اختيار الأساليب التكوينية المساعدة من وسائل الإيضاح وغيرها.
- خبرة تخصصية في متابعة وتقييم فعالية التكوين.

5. للتكوين مقومات إدارية وتنظيمية لضمان نجاحه:

إن التكوين يعد أحد الأنشطة الإدارية ولضمان تحقيق أهدافه يجب توفر مقومات أساسية تجعل للتكوين عائد إيجابي ومن أهمها ما يلي:

- ضرورة مراعاة الاختيار الدقيق للمتكويين.

- ضرورة مراعاة التفاوت بين الأفراد والمرشحون إلى نفس البرنامج التكويني.
- ضرورة متابعة المتكون بعد التكوين.
- ضرورة ربط التكوين بحوافز معينة للمتكون.
- ضرورة احتواء البرامج التكوينية على الممارسات العلمية.
- ضرورة تدرج العملية التكوينية وتوزيعها على مراحل.

المطلب الثالث: هندسة وفعالية برامج التكوين

1. هندسة التكوين:

يعرف Michel parlier⁽¹⁾ هندسة التكوين على أنها الترجمة العملية لمبدأ التكوين – استثمار، وهي تهدف إلى عقلنة ممارسات العامل وتحسين فعالياته.

واعتبر phillipe Eray⁽²⁾ أن هدف هندسة التكوين هو جعل التكوين أكثر فعالية، وهو ما يعني الانتقال من منطق استهلاك التكوين إلى منطق الاستثمار في التكوين، هذا الأخير لا يعتبر مصدر تكاليف، بل مصدر أرباح على المدى الطويل، حتى وإن كانت هذه الأرباح من الصعب قياسها، إلا أنه يمكننا معرفة إذا كان العامل ذو كفاءة أم لا.

في نفس السياق بين Jacques Soyer أن "الهندسة الجيدة لا تتوقف على تعليم العامل كيفية العمل بل تتعدى إلى تدعيم قدرته على التكيف مع المحيط، ونقل مكتسباته لميدان عمله " (3)

2. فعالية برنامج التكوين:

يقصد بفعالية البرنامج كفاءته في تحقيق الأهداف التي صمم من أجلها سواء كان الهدف إضافة معلومات، أو تلقين وإكساب خبرات ومهارات جديدة أو تغيير اتجاهات الأفراد العاملين نحو العمل والمؤسسة، أو كل هذه العوامل مجتمعة معا.

إذن واعتبارا لما سبق فإن الفعالية تحصل من ثلاثة عناصر أساسية في العملية التكوينية، وهي المكون، المحتوى التكويني، المتكون.

1- Dimitri WEISS، LES RESSOURCES HUMAINES، ed، organisation، paris، 2001.

2-Jacques SOYER، Fonction Formation، ed، Organisation، Paris، 2003، P :575.

3-Phillipe ERAY، Précis de Développement des Compétences، ed، liaison، Paris، 1999، P :27.

ومن شروط فعالية برنامج التكوين الذي يجب أن يكون فعالا، لا بد من توفر خمسة خصائص كفيلة أن تجعل هذا النظام يحقق أهدافه وهي كما يلي: (1)

أ. **البساطة:** ليس من الضروري أن يكون البرنامج معقدا حتى يكون ناجحا وفعالاً، بل على العكس من ذلك فقد ثبت أن هناك علاقة بين البساطة وفعالية النتائج، ويكون البرنامج التكويني بسيطا إذا كان معرفا تعريفيا واضحا، وإذا كانت العلاقات بين الأجزاء وبعضها وبين الأجزاء والكل وبين النظام نفسه والبيئة التي يعمل فيها إيجابية.

كما يساعد على نجاح نظام التكوين وفعالته مثلا وضوح الهدف منه وتعريف نوع العلاقة بين النظام التكويني ووظيفة المتكون واختصاصاته والبيئة التي سيعمل فيها بعد تكوينه وتحديد أدوار المتكون والمتكونين وطرق تقييم أداء المتكونين.

ب. **المرونة:** وهي قدرة البرنامج على التكيف ومواجهة التغيرات، ويجب أن يكون البرنامج مصمما بحيث يستوعب التغيرات التي تحدث إما في المداخلات أو في الظروف البيئية أو غيرها وأن يكون لديه الوسائل التي تمكنه من التكيف مع هذه التغيرات.

ت. **الثقة:** تتوفر الثقة عندما يكون هناك تماثل في العمليات واتساق في النتائج، فبرنامج اتخاذ القرارات مثلا يعطي منهجا أو مناهج محددة في هذا الموضوع، ويستخدم طرقا ووسائل تكوينية معينة حتى يتخرج المتكونون منه بمهارات في اتخاذ القرارات، ويتحقق تماثل العمليات واتساق النتائج إذا كان هناك اختيار دقيق لمكونات برنامج المدخلات والعمليات والترتيب المنظم لها، وتحديد واضح للعلاقات بينهما وبين مراحلها.

ث. **الاقتصاد:** يمكن للبرنامج التكويني أن يكون فعالا إذا اقتصر الإنفاق على الأوجه الضرورية فقط – حسب الاحتياجات التكوينية – وإذا استبعدت نواحي الإسراف أو الإنفاق الذي لا تقتضيه مهام البرنامج، فمثلا ليس هناك داع أن يقرر مسؤول التكوين شراء عدد كبير من الأجهزة السمعية البصرية إذا لم تكن هناك برامج تستخدمها أو إذا لم تكن هذه البرامج بالعدد والانتشار الذي يستدعي تشغيل هذه الأجهزة بأقصى طاقاتها، إذا لم يكن المتكونين ممهدين ذهنيا أو نفسيا لتلقي المعلومات والمهارات عن طريقها، أو إذا كانت الإضافة التي ستضيفها هذه الأجهزة – أي الفائدة الجديدة- قليلة، أو إذا كانت هذه الأجهزة سريعة التلف أو التقادم أو إذا لم يكن هناك متخصصون يحسنون استخدامها.

1 فاطمة ظريف، التكوين كأداة لتأهيل العنصر البشري المسير في المؤسسة الاقتصادية، رسالة ماجستير تخصص تسيير واقتصاد المؤسسة، جامعة ابن خلدون تيارت، السنة الجامعية 2006/2007، ص 78/77.

ج. الاقتناع والقبول: ربما كانت هذه الخاصية أهم خصائص البرنامج التكويني الفعال، وذلك لأنها تتعلق بقبول العاملين لأهداف البرنامج واقتناعهم بأساليبه وسياسته وحبهم للوظيفة أو الخدمة التي يمارسها النظام، فكلما ارتفعت درجة قبول الأفراد للنظم التي يعملون فيها فإن احتمال النجاح يرتفع إلى حد كبير وأما إذا لم يقبلوا الأهداف أو لم يقتنعوا بأهمية العمل أو مارست الإدارة عليهم ضغطا بقبول أهدافها وقيمتها فإن البرنامج مصيره الفشل.

فكيف نتوقع أن يستفيد المتكون من الموضوع الذي يتكون فيه إذا لم يقتنع بأهمية هذا الموضوع أو إذا كان رئيسه قد أرسله للتكوين دون رغبة داخلية أو ذاتية عنده.

3. العوامل المؤثرة على فعالية برنامج التكوين: (1)

أ. زيادة فعالية برنامج التكوين من خلال خلق الرغبة لدى الأفراد:

إن خلق الرغبة لدى الأفراد العاملين لتغيير سلوكهم من خلال برنامج التكوين معدا ومصمما وفقا لحاجة الأفراد الفعلية في العمل من أجل حل مشاكلهم، وهذا من خلال زيادة قدراتهم في العمل وتحقيق حاجاتهم ورغباتهم، كما أنه من الضروري تهيئة نظام للمكافآت والحوافز باعتبارها عوامل مشجعة لتعلم المهارات الجديدة، ومن الضروري أيضا إتاحة الفرصة للمتكونين في المناقشة والمشاركة في البرنامج، حيث أن هذه المشاركة تساعد على ترسيخ ما يتعلمه الفرد.

ب. المكون ودوره في زيادة فعالية برنامج التكوين:

للمكون دور كبير في نجاح أو فشل برنامج التكوين ، ولزيادة فعالية المكونين لابد من توفر عدة شروط حيث أنه من الضروري توفر الخبرة اللازمة والمعرفة بالعمل والإحاطة الشاملة بموضوع التكوين ، كما يجب توفر الإدراك والتحسس لدى المكون لاحتياجات المتكون ورغباته أثناء عمليات التكوين وتوفير المكافآت والحوافز المادية المناسبة للمكونين ، ومن الواجب أيضا تهيئة كافة المستلزمات والتسهيلات اللازمة للقيام بمهمتهم التكوينية على أكمل وجه ، ويجب أن يكون المكون ماهرا في قيادة الجميع عن طريق تخطيط وتنظيم وتوجيه وتقويم كل من البرنامج والمتكونين وأن يكون قادرا على التفكير الإبداعي في مجال تخصصه ، ومحاولة تطبيق الأفكار بطريقة عملية لتغيير السلوك في الاتجاه الهادف .

¹ سهيلة محمد عباس، علي حسين علي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، مصر، 1999، ص 119.

ت. محتوى برنامج التكوين ودوره في زيادة الفعالية:

من أجل زيادة فعالية برنامج التكوين لابد من التركيز على محتوى البرنامج من عدة جوانب ندرجها فيما يلي:

- التأكيد على ضرورة توفر حد أدنى من المعلومات والخبرات التي يتحتم تزويد المتكويين بها في محتوى برنامج التكوين.
- ضرورة تحديد الأهداف وفقا لنوع الأداء المطلوب حيث أن تدقيق حاجيات الأفراد مع المتطلبات التشغيلية تساعد في تحديد مستوى الأداء.
- توافق محتوى برنامج التكوين مع تعيين العناصر الأساسية المساعدة على التعلم كالنضج الفكري.
- تخطيط وتصميم برنامج التكوين بشكل يتناسب مع الخبرات وخلفيات الأفراد العاملين.
- التخطيط لبرنامج التكوين وفقا لأساس التدرج في عملية التقدم والتطوير وبذلك يتم التقليل من الهدر في الوقت والتكلفة.
- اختيار طرق التكوين المتنوعة قدر الإمكان حيث أن تنوع الطرق يساهم في تقليل سلبيات كل طريقة وتدعيم إيجابياتها.
- توفير المساعدات والتسهيلات الخاصة بالمتكويين الذين يعانون من بعض الصعوبات في التعلم أثناء البرنامج التكويني.

بالإضافة إلى ما تقدم وما سبق ذكره من عناصر أساسية ومؤثرة على فعالية برنامج التكوين فإن عملية تقويمه تمد إدارة الموارد البشرية بمعلومات حول مستوى هذه الفعالية ولذلك فمن الضروري الاعتماد على طرق معينة في تقويم البرنامج لغرض الكشف عن أي خلل في برنامج التكوين.

المطلب الرابع: أنواع وأشكال التكوين في المؤسسة

1. أنواع التكوين في المؤسسة:

تعتمد المؤسسات عموما على عدة أنواع وأشكال من التكوين حيث تصنف حسب عدة أسس، منها مدة البرنامج التكويني التي تقسم إلى برامج تكوينية طويلة الأجل وأخرى قصيرة الأجل أو حسب عدد المتكويين، حيث تقسم هذه البرامج التكوينية إلى برامج جماعية وأخرى فردية.

والملاحظ أن هذه التصنيفات عامة لا تمس جوهر البرنامج التكويني، لذلك فقد اعتمدنا على أسلوبين آخرين لتحديد أنواع التكوين وهما:

أ. أنواع البرامج التكوينية حسب المستوى التنظيمي: حيث يتم تقسيم البرامج وفق هذا التصنيف حسب الفئة الوظيفية للأفراد الخاضعين للتكوين، ومثال ذلك التكوين المهني والتكوين الإداري، والتكوين الإشرافي، وتكوين المكونين.

"أما التكوين المهني فيتعلق بالأفراد العاملين الذين يمارسون الأعمال المباشرة على خطوط الإنتاج أو في مراكز أخرى، ويهدف إلى اكتساب الأفراد المهارة والمعرفة لأداء مهنة معينة ويطلق عليه البعض التكوين المتخصص لكونه يهدف إلى تخصص الفرد المتكون في أداء مهنة معينة، أما التكوين الإداري فإنه ينصب على الأفراد العاملين بالوظائف الإدارية.

وبخصوص التكوين الإشرافي فإنه يشمل المشرفين ويكون الغرض الرئيسي منه زيادة قدرات الفرد على الإشراف والتعامل مع الأفراد الذين يشرفون عليه، ويشتمل هذا التكوين على معلومات عن التنظيم الرسمي وغير الرسمي والصراعات العمالية وأنماط القيادة وغيرها من الجوانب التي تؤهل المشرف بشكل كافي للقيام بواجبه الإشرافي بأفضل صورة ممكنة.

وفيما يتعلق بتكوين المكونين فإنه يتعلق بالأفراد المكونين لتهيئتهم للقيام بدورهم ضمن البرامج التكوينية المختلفة" (1)

ب. أنواع البرامج التكوينية حسب غايتها: حيث يتم تقسيم البرامج وفق هذا التصنيف حسب الغرض من تنفيذه وبموجبه يمكن عرض الأنواع التالية: التكوين التوجيهي، التكوين العلاجي، والتكوين للترقية.

"أما التكوين التوجيهي فيقدم للموظفين الجدد، وهو عبارة عن التزود بمعلومات أساسية تخص أهداف المؤسسة وبيئتها وهيكلها التنظيمي، ومعلومات أخرى حول سياسة الأفراد في المؤسسة وطبيعة عملهم وكيفية أدائهم.

وبخصوص التكوين العلاجي فإنه يخص الأفراد الذين سبق لهم وأن اجتازوا برامج تكوينية معينة وقد يحتاجون إلى هذا النوع من التكوين بسبب فشلهم في تحقيق مستويات الأداء المطلوبة منهم نظرا لنسيانهم الطرق والأساليب التي تعلموها في البرامج التكوينية السابقة.

أما التكوين للترقية فيستخدم كوسيلة لترقية الأفراد العاملين إلى وظائف أعلى في الهيكل التنظيمي فيتم تزويد بعض الأفراد بالمعارف والمهارات الجديدة قصد تمكينهم من شغل مناصب أعلى." (2)

1 مولاي لخضر عبد الرزاق، إدارة الموارد البشرية ودورها في تحسين الإنتاجية للمؤسسات الاقتصادية، دراسة حالة المؤسسة العامة لصناعة الأنابيب الناقلة للغاز بغرداية، رسالة ماجستير، جامعة تلمسان، السنة الجامعية 2002/2003، ص 110 / 111.

2 صالح عودة سعيد، إدارة الأفراد، الجامعة المفتوحة، 1994، ص 239 / 247.

2. أشكال التكوين في المؤسسة:

هناك عدة أشكال للتكوين في المؤسسة نستعرضها بالطريقة التالية:

أ. **التكوين أثناء العمل** : (1) يعتبر هذا النوع من التكوين من أقدم الطرق على الإطلاق لارتباطه بظهور مفهوم العمل لدى المجتمعات القديمة ، أين كانت أشكال التعلم مقتصرة على الاحتكاك المباشر ببيئة العمل ، نظرا لبساطة الحرف الممارسة آنذاك ، وحتى مع ظهور الثورة الصناعية ، وتطور متطلبات المهن ، بقي التكوين أثناء العمل من الأساليب المتبعة في تكوين العمال من خلال زيادة عدد ساعات العمل لضمان التعلم السريع لتقنيات ومتطلبات العملية الإنتاجية ، ومع تطور المؤسسة ، وتحسن وضعية العمل والعمال من كل الجوانب عرفت هذه الطريقة أشكال أكثر تنظيما وفعالية ، على غرار التدريب والكفالة .

ب. **التدريب: Le coaching** : ظهر هذا المصطلح في الوسط الرياضي ومنه انتقل إلى مجال الإدارة في الخمسينيات على أيدي Mace & Malher الذي أصدر سنة 1978 كتابه "التدريب لتحسين نجاعة العمل" ((coaching for improved work performance) وقد تعاضم الاهتمام في الآونة الأخيرة لاسيما لدى المؤلفين الأنجلوساكسون بموضوع التدريب، ونتج عن ذلك تعدد التعاريف المتعلقة به والتي نورد بعضها فيما يلي: (2)

- يعرف Belanger التدريب على أنه المساعدة التي يقدمها المسؤول التدريجي لمعاونيه المباشرين لفهم ومعالجة المشاكل التي تعترضهم في إنجاز مهامهم.
- ويعتبره Lenhardt وسيلة تكوين فردي تسمح للمسير بتحسين مستواه باستمرار وبتدريب موافقة عملية في الوقت الفعلي مع مسار تطويري ملائم تماما للاحتياجات.

ت. **الكفالة التعليمية (الرعاية): Lementoring** : يمكن تعريف الكفالة التعليمية بأنها علاقة مهنية يقوم بموجبها شخص (الكافل) Le mentor ذو مستوى تدريجي عالي وخبرة مهنية كبيرة ، بتطوير مؤهلات شخص آخر (المكفول) Le protégé يعمل في نفس الحقل المهني مع الأول ، وخلافا للتدريب تتبع علاقة الكفالة عن قرار شخصي من الكافل والمكفول لأنها تتطلب إحساسا متبادلا بالثقة والاحترام يدفع الكافل إلى تقاسم معارفه وخبراته مع المكفول لذلك غالبا ما تتطور علاقة الكفالة بعيدا عن الإطار الكلاسيكي الذي يجمع الرئيس والمرؤوس.

I-Alain MEIGNANT، **Manager la Formation**، ed Liaison، Paris، 2003، P: 219.

2 بلقوم فريد، علاقة التعليم والتكوين المهني بسوق العمل - حالة الجزائر -، رسالة ماجستير تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة تلمسان، 2006/2005،

ث. تدوير العمل: (1) وفقا لهذا الأسلوب تتم عملية نقل الأفراد العاملين داخل المؤسسة من قسم إلى آخر، وعملية النقل هذه يصحبها تكوين وتوجيه من قبل المكون، لتعريف الفرد العامل بالعمل الجديد المنقول إليه، كما يعطي هذا الأسلوب للأفراد مجالاً للتنوع بالأعمال المختلفة في المؤسسة، ويساعدها في الحالات الاستثنائية لغياب الأفراد العاملين أو إجازتهم أو فصلهم، وغير ذلك من الأسباب التي تؤدي إلى احتمال تعطل العمل لأسباب تتعلق بنقص العمال.

ج. التكوين الإلكتروني: التكوين الإلكتروني هو الشكل الحديث للتكوين، وهو يمثل مجموعة التصورات للطرق والأساليب والأدوات التي تستعمل تكنولوجيا حديثة ومتطورة، تهدف إلى تحسين وترقية نوعية التكوين مع سهولة الوصول إلى مصدر المعلومات، وإمكانية التبادل والتعاون باستعمال التقنية الحديثة "الانترنت"، ومما لا شك فيه أن هذا النوع من التكوين لا يشترط الالتقاء بين المكون والمتكون، بل بإمكانهما عرض التكوين و تبادل المعلومات والمناقشات أينما كان كل واحد منهما، كما أن التكوين الإلكتروني لا يستلزم من الوسائل المادية والبشرية ما يستلزمه التكوين التقليدي أو الحضوري. وقد عرف استعمال التكوين الإلكتروني تطوراً كبيراً على المستوى العالمي مثلما يبينه الجدول التالي:

• **الجدول (1-1): تطور نفقات التكوين في العالم (الوحدة مليار دولار):**

السنوات	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
نوع التكوين الإلكتروني	1	1	1	1	2	3.6	6.3	11	19	36	
التقليدي	52	56	58	60	62	64	65	65	63	58	45
المجموع	52	56	59	61	63	66	71.3	86.6	74	77	79

المصدر: بلقوم فريد، مرجع سابق، ص 48

1 سهيلة محمد عباس، علي حسين علي، مرجع سبق ذكره، ص 116.

هذه الإحصائيات تبين مدى الاهتمام المتزايد بالتكوين الإلكتروني خصوصا مع الاستعمال المتزايد للإنترنت.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن التكنولوجيات المتطورة والراقية قد فتحت أفقا جديدة في مجال الإعلام الألي ، وبالتالي الوصول إلى أنماط تكوينية أخرى غير تلك التقليدية التي تتطلب إمكانيات ووسائل ضخمة ومكلفة نذكر منها : الأقراص المضغوطة ، المحاضرات عن بعد ، التكوين عبر الشبكات المعلوماتية ، الجامعة الافتراضية وغيرها من الوسائل التي تشكل مظاهر ما يسمى التكوين عن بعد وعموما فالتكوين يجب أن يتوازن مع موقع العمل وخارجه ، "ذلك أن الممارسة العملية لا تستطيع أن تلبى وحدها كل الاحتياجات ، فبعض المعارف والمهارات والاتجاهات يكون تكوينها أفضل من خلال البرامج الرسمية للتكوين التي تقدمها جهات متخصصة خارج المؤسسة." (1)

المبحث الخامس: التكوين المهني والتنمية الاقتصادية

يشكل التكوين المهني رأس مال لا يمكن هدره، فإلى جانب ما يتضمنه من معارف وتجديد المهارات والقدرات، فإنه مكون من مكونات الحضارة الصناعية المعاصرة التي تقوم على التخصيص الدقيق المتجدد، وعليه فإن عملية تخطيط القوى العاملة وسياسة التشغيل ترتبط بمسألة الاستثمار الأمثل للموارد البشرية، ومنه فقد أصبح العمل على كسر حدة التخلف من خلال التنمية الشاملة من أولويات حكومات العالم الثالث على وجه التحديد.

المطلب الأول: مفاهيم عامة حول التنمية الاقتصادية ومفهوم التنمية المستدامة

الملاحظ أن هناك تداخل بين التنمية المحلية والتنمية الاجتماعية والتنمية الاقتصادية والتنمية السياسية فهناك من يصنف كل واحدة على حدي، وهناك من يرى أن كل واحدة مكملة للأخرى وتعمل ضمن إطار التنمية الشاملة، ولما كانت التنمية عملية نسبية تختلف سماتها ومظاهرها من بلد إلى آخر، فقد تعددت التعاريف التي تناولت مفهوم التنمية بالشرح والتوضيح.

يرى بعض العلماء الاقتصاديين أن التنمية الاقتصادية هي إحداث تغيير في الهياكل الاقتصادية والبعض الآخر يحاولون تعريفها انطلاقا مما تحققه من زيادة في الدخل أو الناتج الوطني، وهناك فريق ثالث يرى أن التنمية تحسن في الرفاه الاقتصادي للشعوب.

انطلاقا من هذا التعريف يتضح أن التنمية هي الزيادة في الناتج القومي أو الدخل القومي بفعل قوى معينة تؤدي إلى تغيير جذري في البنية الاقتصادية والاجتماعية والفكرية والسياسية القديمة، للتخلص من التخلف واللاحق بالدول المتقدمة.

1 صلاح عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص 279.

من جهة أخرى " يعرفها البعض بأنها العملية التي يتم بمقتضاها الانتقال من حالة التخلف إلى حالة التقدم، هذا الانتقال يقتضي إحداث العديد من التغيرات الجذرية والجوهرية في البنيان والهيكل الاقتصادي.

ويعرفها آخرون بأنها العملية التي يتم بمقتضاها دخول الاقتصاد القومي مرحلة الانطلاق نحو النمو الذاتي، وعلى العموم فإن التنمية الاقتصادية هي العملية التي من خلالها تتحقق زيادة في متوسط نصيب الفرد من الدخل الحقيقي على مدار الزمن، وتحدث من خلال تغييرات في كل من هيكل الإنتاج ونوعية السلع والخدمات المنتجة، إضافة إلى إحداث تغيير في هيكل توزيع الدخل لصالح الفقراء " (1)

وعرفت التنمية الاقتصادية بأنها " العملية التي يرتفع بموجبها الدخل القومي الحقيقي خلال فترة من الزمن، وقد عرفها البروفيسور " آرثر لويس" بأنها عملية نمو معدل إنتاج الفرد خلال سنة واحدة.

وعرفها "مايرز " بأنها عملية تجميع رأس المال البشري واستثماره بصورة فعالة في تطوير النظام الاقتصادي، وعرفها البروفيسور " كينكروز" بأنها عملية تغيير الهياكل المادية للمجتمع بطريقة تؤدي إلى رفاهيته الاقتصادية وتحسين الأوضاع الاقتصادية لأبنائه.

وقد عرفها البروفيسور " تيهام " بأنها عملية إنتاجية مخططة وهادفة تزيد فيها المخرجات الاقتصادية على نسبة المدخلات " (2)

أما فيما يخص التنمية المستدامة فقد تعددت تعاريفها هي أيضا " فثم ما يزيد على ستين تعريفا لهذا النوع من التنمية، ولكن الملفت للنظر أنها لم تستخدم استخداما صحيحا في جميع الأحوال، وعموما ورد مفهوم التنمية المستدامة لأول مرة في تقرير اللجنة العالمية للبيئة والتنمية عام 1987، وعرفت التنمية في هذا التقرير على أنها " تلك التنمية التي تلبي حاجات الحاضر دون المساومة على قدرة الأجيال المقبلة في تلبية حاجياتهم.

وعرف قاموس ويبستر webster هذه التنمية على أنها تلك التنمية التي تستخدم الموارد الطبيعية دون أن تسمح باستنزافها أو تدميرها جزئيا أو كليا.

وعرفها " وليم رولكزهاوس" مدير حماية البيئة الأمريكية على أنها: تلك العملية التي تقر بضرورة تحقيق نمو اقتصادي يتلاءم مع قدرات البيئة، وذلك من منطلق أن التنمية الاقتصادية والمحافظة على البيئة هما عمليات متكاملة وليست متناقضة، وبالتالي يمكن القول إن التنمية المستدامة تسعى لتحسين

1 محمد عبد العزيز عجمية، إيمان عطية ناصف، علي عبد الوهاب نجح، التنمية الاقتصادية - دراسات نظرية وتطبيقية -، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2006، ص 77.

2 إحصان محمد حسن، موسوعة علم الاجتماع، الدار العربية للموسوعات، الطبعة الأولى، القاهرة، 1999، ص 175.

نوعية حياة الإنسان، ولكن ليس على حساب البيئة، وهي في معناها العام لا تخرج عن كونها عملية استخدام الموارد الطبيعية بطريقة عقلانية " (1)

المطلب الثاني: أهمية ومستلزمات وأهداف التنمية الاقتصادية

تتطلب التنمية الاقتصادية توفر عدة مستلزمات من أبرزها ما يأتي: (2)

1. تجميع رأس المال:

يشير معظم الاقتصاديين إلى أهمية عملية التجميع الرأسمالي في تحقيق التنمية، ويتطلب وجود هذه العملية توفر حجم مناسب من الادخارات الحقيقية بحيث يتم من خلاله توفير الموارد لأغراض الاستثمار بدلا من توجيهها نحو مجالات الاستهلاك، وكذلك وجود قدر من الادخارات النقدية اللازمة لتمويل هذه الاستثمارات، وأن يرافق ذلك وجود أجهزة تمويل قادرة على تعبئة المدخرات لدى الأفراد والجهات المختلفة وتوفيرها للمستثمرين ، إضافة إلى ضرورة القيام بعملية الاستثمار ذاتها بحيث يتم استخدام الادخارات الحقيقية والنقدية من أجل إقامة الاستثمارات، ذلك أن عملية توفر الموارد المالية ووجود ادخارات، وتوفير أجهزة ومؤسسات تمويلية تتولى ذلك لا تكفي حتى إذا توفر عرض نقد تام المرونة لإقامة الاستثمارات، ما لم تتوفر الموارد الحقيقية المتمثلة بالموارد الخام، والقدرات البشرية والمستلزمات المادية الأخرى اللازمة لإقامة الاستثمارات، وفي حالة عدم توفر ذلك فإن نتيجة التوسع النقدي ستكون خلق حالة التضخم بدلا من الإسهام في توليد استثمارات في الاقتصاد، إذ من المهم أن تقاس وتعبّر عن الموارد التي ينبغي استخدامها في إطار برامج التنمية، أي الخدمات المحلية والأجنبية والموارد والمعدات الضرورية المباشرة لتنفيذ البرامج، أو المزيد من السلع والخدمات التي سيزداد الطلب عليها بصورة غير مباشرة بفعل الإنفاق الإنمائي.

إضافة إلى ما سبق، فإن ما يلاحظ في البلدان النامية هو ارتفاع معدلات نمو السكان واقتارها إلى الموارد الحقيقية الكافية واللازمة لإقامة المشروعات الاستثمارية، الأمر الذي يجعل قدرتها على تكوين رؤوس المال ضعيفة، ويجعل ما يتحقق من تكوين رأس المال لديها لا يكفي للحصول على زيادة واضحة في حصة الفرد الواحد فيها من رأس المال، إن لم تنعدم هذه الزيادة، بحيث تبقى هذه الحصة ثابتة، وإذا ازدادت بمقادير منخفضة، كما أن هذه البلدان تتسع حاجتها لتكوين رأس المال نظرا لسعة حاجتها إلى إقامة المشاريع الجديدة في القطاعات المختلفة، وخاصة في المشاريع الصناعية، كذلك

1 عثمان محمد غنيم، ماجدة أحمد أبو زيط، التنمية المستدامة، فلسفتها وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها، دار صفاء للنشر والتوزيع عمان، الطبعة الأولى، 2007، ص 25.

2 فليح حسن خلف، التنمية والتخطيط الاقتصادي، عالم الكتب الحديثة، طبعة 2006، ص 183.

الحاجة إلى تكوين رأس المال لتوفير البناء التحتي اللازم، وتوسيع استخدام رأس المال في المشروعات القائمة لتطويرها وتوسيعها وزيادة كفاءتها الإنتاجية.

2. الموارد الطبيعية:

اختلف الكتاب حول أهمية الموارد الطبيعية في إطار عملية التنمية فهناك من يرى بأن الموارد الطبيعية تلعب دورا أساسيا وحاسما في عملية التنمية ويربطون بين تحقيق النمو في بعض الأقطار المتقدمة مثل بريطانيا وفرنسا وألمانيا، وأمريكا ووفرة الموارد الطبيعية في هذه الأقطار، في حين يرى آخرون أن الموارد الطبيعية لا تلعب دورا حاسما في تحقيق عملية التنمية رغم أنها يمكن أن تساعد على ذلك وتيسره، ويدللون على ذلك أن هناك بعض الأقطار استطاعت أن تحقق حالة التقدم رغم افتقارها النسبي للموارد الطبيعية في الوقت الذي تمتلك فيه العديد من الدول المتخلفة موارد طبيعية وفيرة، إلا أنها لم تستطع أن تحقق التنمية حتى الوقت الحاضر، أو أن خطوتها في سعيها إلى تحقيق التنمية لازالت دون المستوى المطلوب.

إلا أن الملاحظ هو أن ارتباط الموارد الطبيعية يتصل بالزراعة بشكل أكبر من ارتباطها بالصناعة ونظرا لأن الموارد الطبيعية التي تحتاجها الصناعة يمكن توفير بدائل صناعية لها تعوض عن الطبيعية منها، كما تتوفر الإمكانيات لاستيرادها من الخارج، وخاصة بعد توفر وتحسن وسائل النقل وانخفاض تكاليفه، في حين أن الموارد الطبيعية في الزراعة من الصعب التعويض عنها ببدائل صناعية أو استيرادها كما هو الحال في الأراضي الصالحة للزراعة، رغم أن إنتاجه يمكن استيراده، ومن المعروف أن التنمية الاقتصادية ترتبط بالصناعة بشكل أكبر من الزراعة، رغم أهمية الزراعة في هذه العملية، وبالتالي فإن ذلك يساعد على التخفيض من حدة أهمية الموارد الطبيعية كعامل حاسم في تحقيق التنمية.

3. الموارد البشرية:

إن الموارد البشرية تلعب دورا حاسما في عملية التنمية، ويأتي ذلك من أن الإنسان غاية التنمية ووسيلتها، وكون الإنسان غاية التنمية، فإنه يتأتى من أن الهدف النهائي لعملية التنمية يتمثل في رفع مستوى معيشة الإنسان عن طريق الارتفاع بمستوى دخله الحقيقي، ورفع مستوى نواحي حياته الأخرى وذلك من خلال زيادة الإنتاج وتطويره، وضمان توزيعه بصورة عادلة، أما كون الإنسان وسيلة للتنمية فيتأتى من أن عملية التنمية توضع وتنفذ وتعطي ثمارها من خلال النشاط الإنساني، وأنه من المستحيل تصور حصول التنمية بدون الاعتماد على الإنسان كمصمم ومنفذ لها، وبالتالي كمنتفع منها، ولما كانت عملية التنمية تهدف فيما تهدف إلى الارتفاع بمستوى الإنتاج الحقيقي، وضمان زيادته بشكل مستمر، وبما أن نظريات التنمية الاقتصادية تربط الزيادة في الدخل الحقيقي بأربعة عوامل، هي التراكم

الرأسمالي، والنمو السكاني واكتشاف موارد جديدة والتقدم التكنولوجي، لذا فإن دور الموارد البشرية يظهر واضحا في كل ذلك، إذ أن التراكم الرأسمالي هو نتيجة لجهود سبق وأن بذلها الإنسان في الماضي، كما أن الموارد الطبيعية تكتشف وتستخدم من قبل الإنسان، وأن نمو السكان هو الأساس في نمو الموارد البشرية وكذلك التقدم التكنولوجي فإنه نتيجة لزيادة معارف الإنسان وقدراته ومهاراته، ونتيجة للتقدم العلمي والفني الذي يلعب فيه الإنسان دورا هاما ومن ذلك تتبين بوضوح أهمية الموارد البشرية في التنمية الاقتصادية.

4. التكنولوجيا:

يجري تعريف التكنولوجيا على أساس أنها الجهد المنظم الرامي لاستخدام نتائج البحث العلمي في تطوير أساليب أداء العمليات الإنتاجية بالمعنى الواسع الذي يشمل الخدمات والأنشطة الإدارية وذلك بهدف التوصل إلى أساليب جديدة يفترض فيها أنها أجدى للمجتمع.

وقد تزايد الاهتمام بالتكنولوجيا في الوقت الراهن بسبب عوامل عديدة من بينها:

- الرأي القائل بأن معدل النمو الاقتصادي يعتمد بشكل كبير على معدل التطور التكنولوجي خاصة وأن العديد من الدراسات حاولت أن تثبت مثل هذه العلاقة كما هو الحال في دراسة "سولو" التي توصلت إلى أن نسبة مهمة من النمو في الدخل القومي يمكن أن تعزى إلى التقدم التكنولوجي.
- الاهتمام بتطوير الأسلحة والمعدات والأجهزة الحربية والمجالات الأخرى أدى إلى الاهتمام بأحداث التطور التكنولوجي، نظرا لعلاقة هذا التطور الوثيقة بهذه المجالات.
- اعتماد التطور التكنولوجي كأداة مهمة للمنافسة بين المشروعات التي تعتمد على الفروقات في الأسعار كأساس لذلك فحسب، بل على القدرة على إنتاج سلع جديدة أو ابتكار وسائل إنتاج جديدة تحدث تطور في نوعية السلع حتى وإن كانت غير جوهرية في حالات ليست بالقليلة.
- لأن التطور التكنولوجي الواسع الذي تشهده الدول المتقدمة يمكن أن يثير الكثير من المخاوف حول ظهور البطالة والحاجة للبحث عن أعمال جديدة والتدريب عليها.

ورغم أهمية التكنولوجيا في إطار عملية التطوير، إلى أن هناك تفاوتا واضحا في مستويات التطور التكنولوجي بين الدول حيث تستحوذ الدول المتقدمة على معظم مضامين هذا التطور ومعطياته، في حين لا تمتلك الدول النامية مثل ذلك، وسبب هذا التفاوت واضح إذ انه ناجم عن كون الدول المتقدمة قد استطاعت من خلال تقدمها أن تحقق تطورا واسعا في المجالات المختلفة، الاقتصادية والاجتماعية و الثقافية، وفي إطار ذلك، تم توفير البيئة المناسبة للتطور التكنولوجي، والمرتبطة بتوفر الإمكانيات المتصلة بالعلم والمعرفة، من معاهد ومؤسسات عملية ومراكز للبحث والتطوير تضم أجهزة ومعدات وقدرات بشرية تمكنها من تحقيق تكنولوجية واسعة وبشكل مستمر، في الوقت الذي أضفت حالة التخلف

في الميادين المختلفة طبعها على الحالة التكنولوجية، بالشكل الذي لم يؤدي إلى توفير بيئة مناسبة للتطور التكنولوجي وذلك لعدم توفر القدرات الفنية والبشرية الكافية المنظمة من خلال مؤسسات تهتم بهذا التطور، وتعمل من أجله ولذلك استمرت حالة الضعف التكنولوجي فيها، إضافة إلى القيود التي تفرضها الدول المتقدمة على انتشار العلم والمعرفة والخبرات المتصلة بالتكنولوجيا وبقاء معظم ما يتصل بذلك حكرا للدول المتقدمة دون غيرها.

دائما وفي نفس السياق فإن للتنمية الاقتصادية أهمية بالغة نوجزها في النقاط التالية:

- زيادة الدخل الحقيقي وبالتالي تحسين معيشة المواطنين.
- توفير فرص عمل للمواطنين.
- توفير السلع والخدمات المطلوبة لإشباع حاجات المواطنين وتحسين المستوى الصحي والتعليمي والثقافي.
- تقليل الفوارق الاجتماعية والاقتصادية بين طبقات المجتمع.
- تسديد الديون وتحقيق الأمن القومي للدولة.

ومن جهة أخرى نجد أن أكثر المؤشرات استخداما لقياس مستوى التنمية الاقتصادية التي تحققت في دولة ما مقارنة بدولة أخرى نجد دليل التنمية البشرية وكذا متوسط دخل الفرد. أما فيما يخص أهداف التنمية الاقتصادية فهي تختلف باختلاف ظروف كل دولة، وباختلاف أوضاعها الاجتماعية والسياسية والاقتصادية، إلا انه يمكن استعراض بعض الأهداف الأساسية التي نوردها فيما يلي:

✓ زيادة الدخل القومي:

تعتبر زيادة الدخل القومي من أول أهداف التنمية الاقتصادية في الدول المتخلفة، بل هي من أهم الأهداف على وجه الإطلاق، ولذلك يصبح الغرض الأساسي الذي يدفع هذه البلاد إلى القيام بالتنمية الاقتصادية، انخفاض مستوى المعيشة بها وكذا الازدياد المستمر لعدد سكانها. ولا سبيل لتخفيف هذه المشاكل إلا بزيادة الدخل القومي لا النقدي أي ذلك الذي يتمثل في السلع والخدمات التي تنتجها الموارد الاقتصادية المختلفة خلال فترة زمنية معينة.

✓ رفع مستوى المعيشة:

لعل أقرب مقياس للدلالة على مستوى معيشة الفرد هو ما يحصل عليه من دخل، فكلما كان هذا المتوسط مرتفعا كلما دل ذلك على ارتفاع مستوى المعيشة، والعكس بالعكس فمستوى المعيشة يقاس بما يستهلكه الفرد من سلع وخدمات، لذلك من المتعذر تحقيق الضروريات المادية للحياة من مأكّل ومسكن، ما لم يرتفع مستوى المعيشة للسكان.

✓ بناء الأساس المادي للتقدم:

يتم ذلك بإنشاء البنى التحتية (مثلا السدود، الموانئ،الخ) والتي تعتبر كخطوة أولى ثم يأتي دور المصانع (الكبيرة، المتوسطة، والصغيرة) التي تمد الاقتصاد القومي باحتياجاته اللازمة لعملية إعادة الإنتاج.

المطلب الثالث: التمييز بين النمو الاقتصادي والتنمية

يتفق أغلب خبراء الاقتصاد على أن النمو هو زيادة في السكان أوفي الثروات المتاحة أوفي أي مؤشر آخر وبشكل طبيعي ودون فعل أو تأثيرات مسبقة.

الملاحظ عبر التاريخ أن المدارس الاقتصادية على اختلاف مبادئها وتصوراتها، قد أعطت أهمية بالغة لمسألة النمو الاقتصادي، فالمدرسة الكلاسيكية مثلا " اعتبرت أن النمو الاقتصادي هو مسألة تلقائية تحدث في الاقتصاد دونما حاجة لتدخل الدولة في ذلك " (1)

أما المدارس الحديثة للنمو الاقتصادي في منتصف الثمانينات والتي أصبحت تتحدث عن أشكال جديدة لرأس المال إلى جانب رأس المال المادي، اعتبرت أن السياسة الاقتصادية التي تنتهجها الدولة قادرة على خلق تأثير معين على معدل النمو الاقتصادي.

من جهة أخرى فالمقصود بالنمو الاقتصادي حدوث زيادة في إجمالي الناتج المحلي أو إجمالي الدخل القومي، بما يحقق زيادة في متوسط نصيب الفرد من الدخل الحقيقي، بينما التنمية وعند جميع الاقتصاديين فتشمل النمو وتتضمنه وتمس الهياكل الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات والعادات وغيرها.

وكخلاصة لهذا المطلب نستطيع أن نقول إنه " عند الحديث عن التخلف والتنمية تثار قضية التفرقة بين النمو الاقتصادي والتنمية الاقتصادية، فكلاهما يعني زيادة الطاقة الإنتاجية للاقتصاد، أي زيادة الاستثمار المنتج في تنمية الإمكانيات المادية والبشرية لإنتاج الدخل الحقيقي في المجتمع، ويميل البعض

1 صالح تومي، راضية بخناش، أثر الجباية على النمو الاقتصادي في الجزائر، مجلة دراسات اقتصادية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع مركز البصيرة، الجزائر، العدد 7، 2004، ص 13/ 12.

إلى المساواة بين التنمية الاقتصادية والنمو الاقتصادي أي استخدامهما كمرادفين، حيث أن كلاهما يعني التغيير إلى الأحسن، ويميل عدد من الكتاب إلى استخدام مصطلح التنمية الاقتصادية على الدول الأقل تقدماً " (1)

على هذا الأساس فإن كل من التنمية والنمو الاقتصادي تتضمن الزيادة في الناتج القومي أو زيادة العناصر المستخدمة وزيادة كفاءتها الإنتاجية، وعليه فإن التنمية زيادة لكنها ليست تلقائية بل بفعل قوى معينة، كما أنها تؤدي إلى تغيير في الهياكل الاقتصادية والاجتماعية أي أنها تتضمن من حيث المفهوم أوسع من ذلك المتعلق بالنمو لأنها تتضمن بالإضافة إلى ذكر إجراء تغييرات جذرية في تنظيمات وفنون الإنتاج، وغالبا ما يكون أيضا في هيكل الناتج وفي توزيع عناصر الإنتاج بين قطاعات الاقتصاد المختلفة.

وما تجدر الإشارة إليه هنا هو أن الدول المتخلفة تكون بحاجة إلى تنمية وليس نمو فقط لأنها ليست بحاجة إلى زيادة في إنتاجها وكفاءتها الإنتاجية المستخدمة وإنما إلى تغيير جذري في بنيتها هياكلها الاقتصادية والاجتماعية القديمة.

المطلب الرابع: تمويل التنمية الاقتصادية

مما لا شك فيه أن الاعتقاد السائد لدى العديد من الاقتصاديين والسياسيين فيما يخص عملية التنمية في الدول النامية، قصور الموارد الحقيقية اللازمة لتكوين رؤوس الأموال بهذه الدول، ومرجع ذلك أن الطلب على رأس المال يحكمه الميل إلى الاستثمار، ويتوقف هذا بدوره على سعة السوق، ومن جهة أخرى فإن عرض رأس المال تحكمه الرغبة والمقدرة على الادخار، وتتوقف هذه العملية على مستويات الدخل، ونظرا لأن هذه الأخيرة تكون منخفضة على مستوى الدول النامية نتيجة لانخفاض القدرة على الإنتاج، وبالتالي فإن القدرة على الادخار تكون منخفضة هي الأخرى.

وبطريقة أخرى فإن المشكلة الاقتصادية التي تواجه غالبية الدول النامية، هي مشكلة انخفاض حجم الاستثمارات بها، لذا فإن نجاح هذه الدول في تحقيق التنمية يتوقف على مدى قدرتها في زيادة معدلات الاستثمار وبالمستوى الملائم لمعدل نمو السكان فيها، وهنا تبرز مشكلة ضآلة ونقص معدلات الادخار بهذه الدول كعقبة أساسية أمام زيادة معدلات الاستثمار، الأمر الذي يدعوها إلى الاعتماد على الدول المتقدمة للحصول على القروض اللازمة لتحقيق التنمية الاقتصادية المتزايدة والمستمرة.

" وإذا كان الافتراض من الدول المتقدمة هو إجراء تقتضيه سرعة التنمية ومتطلباتها في مراحلها الأولى، إلا أنه يتعين على الدول النامية أن تعتمد على نفسها اعتمادا كاملا، بتعبئة مدخراتها القومية لتوفير الموارد اللازمة للاستثمارات المطلوبة.

1 محمد عبد العزيز عجمية وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 73/72.

ولا شك أن الاستعداد لذلك يتطلب سن التشريعات اللازمة وإقرار السياسات الملائمة ومتابعة التنفيذ المستمر حتى يمكن الارتفاع بمعدل الادخار القومي ليصل إلى المستوى المرغوب، كما أنه يتطلب ضرورة الفهم الكامل والواعي للبيئة الاجتماعية ومكوناتها الدينية والحضارية والثقافية..... الخ هذا بالإضافة إلى ضرورة الاستفادة من أشكال وصور التمويل الدولي حتى يصبح هذا المصدر دافعا للنمو الاقتصادي وليس عبئا عليه بما يشكله من أعباء على الدولة في صورة خدمة الديون الخارجية من فوائد وأقساط " (1)

ومن بين المصادر المختلفة لتمويل التنمية الاقتصادية نجد ما يلي: (2)

1. الموارد المحلية:

تتكون مصادر التمويل المحلي من شقين رئيسيين أولهما الادخار الاختياري وهو ما يقوم به الأفراد والهيئات والمؤسسات طوعية واختيارا وبمحض رغبتهم، وثانيهما الادخار الإجباري وهو ما يفرض على الأفراد من قبل قوة خارجية عن إرادتهم، ولا يوجد فرق بين النوعين من وجهة نظر تكوين رأس المال، وكل الخلاف ينحصر في مدى التأثير في كل منهما بإتباع سياسة معينة.

وتتمثل المدخرات المحلية في مدخرات القطاع العائلي التي يمكن استثمارها مباشرة في مجالات الزراعة والصناعة والتجارة والخدمات، وكما يمكن إقراضها إلى قطاع الأعمال العام والخاص وإلى الحكومة، إما بطريق مباشر أو بطريق وسيط مثل المصارف. ومن مدخرات قطاع الأعمال الاحتياطات والأرباح غير الموزعة، ومن مدخرات الحكومة والتي تنشأ نتيجة لزيادة إيراداتها عن نفقاتها الجارية، ونتيجة لما يتسنى لها للحصول عليه عن طريق التضخم حيث تقوم البنوك المركزية بإصدار نقود جديدة تستخدم الحكومة بعضها في مجالات الاستثمار.

2. التمويل المصرفي:

تعتبر البنوك بأشكالها المختلفة أهم المنشآت المالية في تزويد قطاع الأعمال بالاحتياجات التمويلية المتنوعة، نظرا لعدم كفاية مواردها الذاتية، وتتمثل احتياجات قطاع الأعمال سواء كان عاما أو خاصا وسواء كان يعمل في مجال الصناعة أو الزراعة أو التجارة أو الخدمات الأخرى في تمويل كل من رأس المال الثابت ورأس المال العامل، أي تتمثل في احتياجاتها إلى كل من القروض الطويلة والمتوسطة والقصيرة الأجل.

1 سمير محمد عبد العزيز، المدخل الحديث في تمويل التنمية الاقتصادية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1988، ص 8/7.

2 محمد عبد العزيز عجمية وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 250/249/235/198.

وبخصوص عملية تمويل الأصول الثابتة، فعادة تقوم بها البنوك المتخصصة " العقارية الزراعية والصناعية وكذلك بنوك الاستثمار، وفي بعض الحالات تقوم بها البنوك التجارية في ظل معايير معينة ووفقا للتشريعات والتنظيمات المصرفية وضوابط البنوك المركزية.

وفيما يتعلق بتمويل رأس المال العامل، وذلك لمقابلة المخزون السلعي واحتياجات التشغيل النقدية ومن أهمها المرتبات والأجور، ومقابلة احتياجات التمويل الإضافية التي تفرضها طبيعة عملية التشغيل والتي تختلف من صناعة إلى أخرى، فتقوم بها البنوك التجارية وكذلك البنوك المتخصصة.

3. التمويل الأجنبي:

نظرا لعدم كفاية المصادر المحلية بشقيها الاختياري والإجباري عن الوفاء بحاجات الاستثمار في الدولة النامية، أي نظرا لوجود فجوة ادخار واسعة، فإنها تلجأ إلى الحصول على التمويل المطلوب من المصادر الخارجية، ففي عام 1988 بلغ مجمل الاستثمار في الدول النامية الأقل دخلا 18% من إجمالي الناتج المحلي، في حين بلغت مدخراتها 14% فقط، وذلك خارج الهند والصين ومجموعة الدول النامية متوسطة الدخل، ولذا تم تحصيل الفرق من مصادر التمويل الخارجية. فإذا علمنا أن مثل تلك الدول تخطط للتوسع في استثماراتها، فإن لم تتمكن من تنمية مواردها المحلية فإن حاجتها إلى التمويل الخارجي ستزداد، ولا توجد مشكلة في الدول النامية ذات الدخل المتوسط حيث بلغت استثماراتها 25% في نفس العام من إجمالي الناتج المحلي، بينما كانت مدخراتها 27% من إجمالي الناتج المحلي. ولما كانت المؤشرات السابقة إجمالية، فإن هذا لا يحول دون معاناة بعض الدول النامية من عدم كفاية مدخراتها لمقابلة حاجاتها إلى الاستثمار.

ويأخذ التدفق الأجنبي من الخارج الأشكال الرئيسية التالية:

- التدفقات والتحويلات من المؤسسات والمنظمات الدولية.
- المنح والمعونات من الدول الأجنبية.
- الاستثمار الأجنبي المباشر وغير المباشر من الأفراد والشركات والهيئات الأجنبية.

المطلب الخامس: التكوين المهني والتنمية

يجمع الدارسون في علم الاجتماع المهني على أن تحديد الأدوار وتقسيم العمل من خلال عملية التكوين وإعادة التكوين، يعطي للبناء المهني أهمية كبيرة في خضم عملية التنمية التي تتطلب التوزيع الرشيد والعقلاني للأفراد على الوظائف وفق الخبرة أو المعرفة أو الشهادات، وهذا يشكل إحدى

المرتكزات الأساسية في الاقتصاديات المتطورة، على اعتبار أن هناك علاقة جدلية بين الجماعات المهنية وتحديد مسارات التنمية.

وهذا ما تؤكدته الدراسات التي أجريت في عدد من البلدان النامية والصناعية على حد سواء، ولعل أهم ما طرحته هذه الدراسات هو: (1)

- يشكل التكوين المهني رأس مال لا يمكن هدره، فإلى جانب ما يتضمنه من معارف وتجديد المهارات والقدرات، فإنه مكون من مكونات الحضارة الصناعية المعاصرة التي تقوم على التخصيص الدقيق المتجدد.
- يرتبط تخطيط القوى العاملة وسياسة التشغيل بمسألة الاستثمار الأمثل للموارد البشرية.
- يشكل هذا التخطيط قاعدة الارتكاز في أي تغيير مخطط.
- ترتبط تنمية المجتمعات المحلية بالتوزيع المتوازن لمختلف المهن في ضوء متغيرات الكفاءة والمقدرة والرغبة الذاتية للفرد.
- هناك علاقة ارتباطية بين البناء المهني والنسق التربوي السائد.
- تتغير الأدوار الاجتماعية للمهنة بالتغير المعيشي.
- هناك علاقة وظيفية متبادلة بين المهنة والمجتمع.

ولا نستطيع أن نغفل في هذا المجال التحليل الذي قدمه باحثون آخرون لطبيعة التكوين المهني وارتباطه بالنسق الاقتصادي، حيث كشفوا عن العلاقة بين التكوين وسوق العمل، ومشكلات البطالة وعلاقات العمل، وما يرتبط بها من ظواهر صراعية متنوعة، وهذا بطبيعة الحال لأنهم يعتقدون أن تخطيط وتنظيم الدولة الصناعية الجديدة يقوم على المتابعة المنظمة للموارد البشرية وتكييفها للظروف والمستجدات في البيئة، كما أن تغير عوامل وأساليب الإنتاج يعتمد على التكوين الجيد، فالتكوين الدائم يتطلب تغيير إجراءات التكوين التي تسمح بخلق ظروف عمل جديدة وتقسيم مختلف للعمل "وهو ما دعا "كلود ديبار" Claude dubar إلى إقرار حقيقة واقعية، وهي أن المشكلات التي تطرحها التكنولوجيا الجديدة والعلاقة بين المدرسة والمؤسسة والتكوين والعمل يمكن أن يكون أعمق إذا لم ننظر

1 بلقاسم سلاطية، التكوين المهني والتنمية، مجلة العلوم الإنسانية، الجزائر، 2001، ص 130/131.

إلى تطور هذه العمليات في تقاطعها مع الإنتاج الاجتماعي للتأهيل باعتباره من الأولويات الوطنية " (7) وعلى هذا الأساس يصبح التكوين المهني أحد المتطلبات الأساسية لأي سياسة تنموية ، باعتباره إنتاجا اجتماعيا يلعب الدور الحاسم في تحديد معالم التنمية الوطنية ، وهذا الإنتاج يقوم على المعرفة الحديثة والرغبة الذاتية والإثراء الوظيفي من ناحية ، ويرتبط بالبناء الاجتماعي الذي يشكله من ناحية أخرى . على ضوء ما سبق يمكن القول ان هناك علاقة تبادلية بين التكوين المهني والفعالية الاجتماعية والاقتصادية، والتي تدفعنا إلى ضرورة فهم عملية التكوين في إطارها الاجتماعي والاقتصادي آخذين بعين الاعتبار التراكمات التاريخية والمعرفية ومستوى تحضر المجتمع المعني.

I Dubar. C, La Formation Professionnelle Continue, ed, La Découverte, Paris, 1985, P : 114.

خلاصة الفصل:

مما لا شك فيه أن التغيرات الاقتصادية الراهنة أوصلت الخبراء والباحثون في مجال الاقتصاد إلى حقيقة حتمية ومؤكدة، مفادها أن التنمية الاقتصادية لا تقتصر فقط على مدى توفر الموارد الطبيعية أو رؤوس الأموال، بقدر اعتمادها على توفر الموارد البشرية المكونة والمؤهلة، القدرة على اتخاذ القرارات وتحمل المسؤوليات على درجة من الوعي والتأهيل، لا لشيء سوى لأن الإنسان هو أساس التنمية والخير والعطاء إذا كان صالحا، وهو سبب الفساد والخراب والخسران إذا كان فاسدا.

وانطلاقا من هذه الحتمية، يتوضح لنا جليا أهمية تكوين العنصر البشري لتأدية الوظائف الاقتصادية والاجتماعية على أحسن وجه، وبالتالي الوصول إلى درجة التقدم والرفي في جميع المجالات وبطبيعة الحال لن يتأتى ذلك إلا من خلال عملية هامة تتمثل في التكوين المهني لهذه الموارد البشرية عن طريق مختلف الأنماط والتخصصات والصيغ المتوفرة على مستوى جميع دول العالم، رغم الاختلاف المتباين بينها في بعض البلدان، إلا أن ذلك لا يمنع التكوين المهني بشكل عام من تأدية وظيفته الأساسية ألا وهي " تكوين العنصر البشري " (الإنسان) وتأهيله وإدماجه داخل المجتمعات على اختلاف توجهاتها وإكسابه المهارات والكفاءات اللازمة للتجاوب مع متطلبات الحياة العصرية والمستجدات التكنولوجية .

دائما وفي نفس السياق بودي أن أشير إلى أن التكوين المهني ليس حكرا على مؤسسة تكوينية متخصصة ولكن يمكن وجوده على مستوى مؤسسات أخرى قد تكون اقتصادية أو غيرها وهو ما رأيناه في جزء هام من هذا الفصل الذي وضحنا من خلاله أهمية وأشكال وفعالية التكوين داخل المؤسسة ودوره في التنمية الاقتصادية، وعليه نجد أن مجال التكوين والتعليم المهني استثمار جيد ومناسب للموارد البشرية، التي تحتاج في فترة تكوينها إلى نفقات كبيرة، هي في شكلها العام على عاتق الدولة وتصنف في إطار النفقات العامة التي تخضع من خلال عملية تنفيذها إلى مختلف أنواع الرقابة التي تمارس على الأعدان المكلفون بعملية التنفيذ، ولن يتأتى كل هذا إلا إذا توفرت لهذه الموارد البشرية منهجيات واستراتيجيات الربط مع سوق العمل .

الفصل الثاني:
التكوين المهني في الجزائر "
واقع وأفاق"

- ❖ المبحث الأول: التكوين المهني في الجزائر " النشأة والتطور "
- ❖ المبحث الثاني: دراسة علاقة التكوين المهني بالمحيط الاقتصادي في ظل إصلاحات المنظومة التكوينية

الفصل الثاني: التكوين المهني في الجزائر " واقع وأفاق "

لقي قطاع التكوين المهني اهتماما وعناية كبيرة في كل دول العالم، خاصة في العشرية الأخيرة وهذا على اعتبار أنه الركيزة الأساسية التي يبنى عليها ازدهار وتقدم المجتمعات المختلفة. في هذا الاتجاه نجد أن التاريخ الاقتصادي للجزائر يرسم لنا سبلا كثيرة لعدة تجارب خاضتها الحكومة في مراحل زمنية مختلفة للنهوض بالاقتصاد الوطني ، والقضاء على المشاكل والعراقيل التي ظلت محور الاهتمام الأكبر بصددها عن إعاقة عملية التنمية الاقتصادية ، فكانت الركيزة الأساسية موجهة نحو الصناعات الثقيلة والمحروقات عبر الاستثمارات العمومية ، وحققت بذلك نسبة أرباح معتبرة وتطورا ملحوظا ، إلا أن ذلك لم يكن في المستوى المطلوب بسبب الاعتماد على تصدير المنتج الواحد والتأخر عن الميكانيزمات الجديدة للتكنولوجيا الحديثة ، إضافة إلى النمو الديموغرافي وانتشار البطالة خاصة في فئة الشباب ، وعلى إثر ذلك قامت الجزائر بسلسلة إصلاحات اقتصادية جديدة تضمنت إصلاح المنظومة التكوينية ، والاهتمام بتكوين الشباب مهنيا في مجالات مختلفة ومنحهم المهارة والخبرة الكافية لتمكينهم من الوقوف أمام متطلبات العصر الحديث ، ودمجهم في الشغل والإنتاج بواسطة الاستثمارات الصناعية والتجارية والحرف التقليدية ، وعدم الاعتماد على القطاع الفلاحي فقط ، ومن هنا يرى الاقتصاديون أن استغلال الموارد البشرية بشكل أحسن هو أفضل قرار لإنعاش الاقتصاد وازدهاره مثلما تسير عليه الدول المتطورة الآن.

في هذا السياق بودي أن أشير إلى أن التكوين ليس غاية في حد ذاته، وإنما وسيلة لتحقيق غاية فالغاية أو الهدف هو الوصول إلى الكفاية الإنتاجية، ويعتبر التكوين الجيد أحد الوسائل التي تساهم في تحقيق هذه الغاية عن طريق زيادة كفاءة أداء العاملين.

انطلاقا من المقولة التالية " إن ثروة الغد تصنعها حرفة اليوم " فإن الاهتمام في الجزائر يبقى مركزا حول مصير الشباب الذين يغادرون أو يطردون من المدارس والثانويات، فإهمال هذه الفئة البشرية يعني إهدار طاقاتها الإنتاجية والتي تحاول تحقيق تكيفها لاختيار خط السير نحو المستقبل للوصول إلى الاستقرار ورضي النفس، حتى لاتصبح عالة على المجتمع بل قوة دافعة له.

لكن في ظل المشاكل التي يتخبط فيها الشباب وعلى رأسها مشكلة البطالة الخائفة التي أصبحت هاجس كبير يؤرق الشباب من مختلف الأعمار والمستويات ، فكرت الدولة الجزائرية في إيجاد السبل والحلول المناسبة لاحتضان الوضع والتقليل على الأقل من تأثير هذه الأزمة ، وذلك بإدماج خريجي المنظومة التكوينية وغيرهم في صيغ مختلفة للتشغيل ، كصيغة الإدماج المهني مثلا ، وإتاحة الفرصة

الفصل الثاني: التكوين المهني في الجزائر " واقع وأفاق "

لمن لم يسعفهم الحظ لمتابعة دراساتهم على مستوى أطوار المنظومة التربوية للالتحاق بقطاع التكوين والتعليم المهنيين من أجل اكتساب الكفاءة والمهارة المهنية في التخصصات الموضوعة تحت تصرف الفئات الشبابية المختلفة.

على هذا الأساس ومن خلال هذا الفصل سنحاول أن نتطرق للمباحث التالية:

- المبحث الأول: التكوين المهني في الجزائر " النشأة والتطور".
- المبحث الثاني: دراسة علاقة التكوين المهني بالمحيط الاقتصادي في ظل إصلاحات المنظومة التكوينية.

المبحث الأول: التكوين المهني في الجزائر " النشأة والتطور "

المطلب الأول: تطور منظومة التكوين المهني

لقد عرف قطاع التكوين المهني في الجزائر تغييرات متعددة ومتتالية من حيث أساليب التنظيم والجهات الوصية، وتحديد الأهداف، وغيرها من الجوانب الهامة الأخرى التي سايرت مراحل تطوره من منتصف الأربعينيات إلى يومنا هذا، وعليه فالمتمصفح لمسيرة التكوين المهني في الجزائر عبر التاريخ يجد أنها قد مرت بعدة مراحل وفترات نستعرضها بالطريقة التالية:

لقد عرفت سنة 1946 ظهور أول المؤسسات التكوينية على المستوى الوطني وذلك بإنشاء مركز الدار البيضاء بالعاصمة ، مركز عنابة ، مركز تيزي وزو، وكذا الأصنام المعروفة حاليا باسم الشلف بالإضافة إلى مركز مستغانم ، كل هذه المراكز كانت متصلة مباشرة مع الديوان الجهوي للعمل واليد العاملة ، وكان الهدف من هذه العملية تكوين يد عاملة مؤهلة تساهم بطريقة وبأخرى في إعادة بناء أوروبا التي كانت قد خرجت قريبا من الحرب العالمية الثانية في حالة متأزمة جدا جراء الدمار الذي لحق بها من الحرب الدامية التي أتت على الأخضر واليابس.

وقد كان اختيار المكونين الذين كانوا يطلقون عليهم اسم المدربين آنذاك من بين أحسن العمال المهنيين حسب التخصصات المدرجة في ذلك الوقت ، مع العلم أنهم كانوا يفتقرون إلى المبادئ التقنية الخاصة بالتكوين والبيداغوجية ، غير انه وبالمقابل فقد قام المشرفون على القطاع في تلك الفترة بإعطاء الاعتبار التام للجانب التقني والبيداغوجي وذلك تحديدا فيما يخص تحضير البرنامج الخاص بالتكوين الذي يركز أساسا على الجانب الإرشادي والتطبيقي بالنظر إلى المستوى المنخفض للمتربصين المؤهلين للتكوين ، وتجدر الإشارة هنا إلى أن هذه المؤسسات الأولى كانت تفتقر إلى مصالح تقنية وبيداغوجية ، وعلى هذا الأساس فقد أوكلت مهمة متابعة ومراقبة التكوين لمدراء هذه المؤسسات وكذا إلى المصالح المركزية التي أنشئت سنة 1948 على مستوى الجزائر العاصمة ، قسنطينة وهران .

وقد تم اعتماد هذه المنهجية البيداغوجية في التسيير إلى غاية نهاية سنوات الخمسينيات التي تدعم فيها هذا القطاع بعدة مراكز أخرى ومن بينها مركز حمداني عدة - تيارت 1 - الذي أنشئ وأسس سنة 1958 وبدأ فيه التكوين بشعبة البناء سنة 1959.

مع بداية سنوات الاستقلال فإن جهاز التكوين المهني لم يبقى يعتمد على الحرف الخاصة بالعمارات ولكنه أدرج في المدونة الخاصة بالتكوين عدة فروع أخرى ومن بينها فرع الميكانيك ، فرع الخشب فرع الكهرباء بالإضافة إلى فرع الاستعلامات المكتبية ، ولقد أرجعت مهمة تغطية هذه الفروع من المواد الخاصة بالتكوين إلى المجمعات الخاصة بالتكوين التقني ، ومع إدراج هذه الفروع الجديدة أصبح التسيير التقني والبيداغوجي للمراكز التكوينية يحتاج إلى متابعة ومراقبة مستمرة ومعقدة قريبة من

المكون والمتكون على حد سواء ، مما استدعى القائمين على هذا القطاع التفكير في هذا الأمر مليا وقد توصلوا إلى نتيجة حتمية ونهائية مفادها ولادة أول المصالح التقنية والبيداغوجية ، وكان ذلك يوم 10 جوان من سنة 1974 وهو تاريخ المرسوم الوزاري الذي يحمل في طياته عمليات الإنشاء وكذا القانون الأساسي لمراكز التكوين المهني.

وعلى اعتبار أن الوصاية في تلك الفترة كانت تدعم وتطور التكوين الإقامي فقط، لهذا فقد نسمع على مصلحة واحدة ووحيدة آنذاك ويتعلق الأمر بالمصلحة التقنية والبيداغوجية.

وتجدر الإشارة هنا إلى أنه وفي نفس التاريخ قد شهد القانون الخاص بالأستاذ تغيير حول الترقية فيما يخص أستاذ التكوين المهني، وذلك وفقا للمرسوم الوزاري الصادر بالتاريخ المذكور سابقا.

ولو تحدثنا عن التكوين المهني في بداية الثمانينات سيقودنا بدون شك هذا الحديث إلى ذكر السياسة المطروحة من خلال المخطط الخماسي الذي أقرته اللجنة المركزية للحزب الواحد آنذاك ، والذي شمل كافة المشاريع المزمع تنفيذها خلال هذه الخماسية ، وقد أتاحت هذه الخطة الطموحة حصر الاحتياجات المادية والبشرية التي تتطلبها عملية التنفيذ ، ولما كانت هذه الاحتياجات البشرية تتمثل في إعداد أعداد ضخمة ذات كفاءة عالية بدأت الدولة تولي جل اهتمامها لقضية التكوين المهني ، وكانت أولى خطواتها في هذا المجال تخصيص كتابة للدولة والتكوين المهني تختص بالسهل على توفير الظروف الملائمة لإنجاح هذه الخطة ولضمان التنسيق بين برامج التكوين المهني والسياسة الوطنية للعمل.

وقد بادرت كتابة الدولة بإعداد برنامج جديد للتكوين المهني يقوم على اعتبارات أساسية أهمها: (1)

- تخطيط سياسة للتكوين تتماشى مع الحاجيات المبرمجة في الخطة الخماسية ويكون فيها التكوين استجابة للاحتياجات الوطنية، وبذلك نتفادى نقاط الاختلاف أو تكوين خريجين بدون عمل في الوقت الذي تعاني فيه بعض القطاعات الوطنية من نقص ملحوظ في المكونين.
- مراعاة الواقع الجزائري في التكوين وذلك بأن يكون التكوين موافقا لبرامج العمل الوطنية دون أن يكون غريبا عنها أو دخيلا عليها.
- إعادة النظر في دور المعهد الوطني للتكوين المهني، فلم يعد دور المعهد قاصرا على إعداد المدربين بل أضيفت له مهام جديدة أهمها:

✓ القيام بإعداد البرامج والمناهج في مختلف التخصصات وعلى مستوى جميع المراكز.

✓ القيام بتنظيم دورات لترقية مستوى التكوين المهني للأساتذة.

1 بوروية نوار، التكوين المهني والمخطط الخماسي، مجلة الكرايس البيداغوجية، الجزائر، العدد 1، 1981، ص 25.

- ✓ القيام بعمليات المتابعة والتفتيش الفني والبيداغوجي والترقية لمعلمي التكوين المهني.
 - ✓ القيام بإعداد امتحانات التخرج لكافة التخصصات.
 - ✓ عمليات المساعدة التقنية للمؤسسات الإنتاجية.
 - ✓ الاستمرار في تكوين الأساتذة مع إتباع نظام اللامركزية في التكوين.
 - ✓ التعريب وهو القضية التي أضحت في طليعة اهتمامات كتابة الدولة للتكوين المهني التي اتخذت الإجراءات الكفيلة لتطبيق برنامج التعريب الذي مس جميع هياكل التكوين المهني تدريجيا أثناء المخطط الخماسي ابتداء من شهر سبتمبر 1980 "
 - دائما وفي نفس السياق فإن المرسوم رقم 82-25 المؤرخ في 04-01-1982 يبين بوضوح السياسة المتبعة خلال هذه الفترة حيث توضح المادة الأولى أن السياسة الوطنية للتكوين المهني سياسة موحدة في صورها، متناسقة في هياكل الإنجاز، منقنة في محتواها وبرامجها.
 - وتحدد المادة الثانية المحاور الأساسية لتطبيق هذه السياسة وهي على التوالي: "(1)
 - تسيير وتطوير مراكز ومؤسسات التكوين الموضوعة تحت وصايته.
 - الاستعمال الأمثل والتطوير المنسق لجميع هياكل ووسائل التكوين الوطنية طبقا لاحتياجات اليد العاملة المؤهلة المخططة في الاقتصاد الوطني.
 - تنظيم وتطوير التكوين المهني في المؤسسات.
 - إقامة منظومة وطنية للتكوين المهني وتنظيمه ومراقبته وتنشيطه في إطار لامركزية واسعة النطاق ومتطلبات التوازن الجهوي.
 - جعل حدود اللجوء إلى التكوين في الخارج.
- وتجدر الإشارة هنا إلى أن جهاز التكوين المهني الذي لم يلبي تطلعات الشباب المتكاثري في تلك الفترة بحث عن المساهمة النشيطة في الترقية والتطوير باستيعاب أكبر نسبة ممكنة من الشباب الراغب في تنمية البلاد ، وعلى هذا الأساس فقد وضع مخطط وطني صارم للتكوين المهني انطلاقا من الأهداف المرسومة لمواجهة مقتضيات التنمية والاحتياجات المتزايدة إلى اليد العاملة المؤهلة كما وكيفا في جميع

1 التحري، الهيكل التنظيمي لوزارة التكوين المهني، جريدة الوحدة (أخبار التكوين)، الجزائر، العدد 1، 1982، ص 4.

الفصل الثاني: التكوين المهني في الجزائر " واقع وأفاق "

التخصصات ، وعليه فإن البرنامج الذي بدأت فيه الحكومة آنذاك "يرمي إلى إنجاز ما يقارب من 120000 منصب للتكوين لكل القطاعات مجتمعة، منها 77000 منصب موزعة على 276 مشروعا للوزارة المكلفة بالتكوين المهني ، وقد سمحت الجهود المبذولة بالحصول على جهاز وطني للتكوين المهني يضم كل القطاعات ويشتمل على 697 هيكلًا للتكوين الداخلي يستقبل 173000 متدرب ، بينما لم تكن في سنة 1979 سوى 300 مؤسسة و 90000 منصب ، ثم إن تنفيذ الطرق البديلة للتكوين قد سمح بتزويد البلاد بطاقة إضافية عبر :

- المنظومة الوطنية للتكوين عن طريق التمهين بقدرة استقبال تستوعب 80000 شاب متمهن.
- نظام التكوين عن طريق المراسلة الذي بلغ تعداده في نهاية سنة 1986 (7200).
- وبإدراج التمهين (71000) أصبح جهاز التكوين التابع لوزارة التكوين المهني يعد أكثر من 150000 منصب للتكوين " (1)
- وبالإعلان رسميا عن القانون الصادر بتاريخ 27-06-1981 والمتعلق بالتمهين ومجموع النصوص المتخذة لتطبيقه والذي ينص في مادته العاشرة على " عقد التمهين هو العقد الذي تلتزم بموجبه المؤسسة المستخدمة بضمان تكوين مهني منهجي وتام للتمهين، يلتزم مقابل ذلك بالعمل لديها طيلة مدة العقد، ويتقاضى عن ذلك أجرا مسبقا يحدد سلفا، كما يخضع عقد التمهين لأحكام القانون والتنظيم وكذا للقوانين الأساسية النموذجية وللقوانين الأساسية الخاصة والاتفاقيات الجماعية المطبقة على علاقات العمل في مجال النشاط المهني " (2)
- فعدة "إجراءات اتخذت في جميع الميادين من أجل وضع هيكل تطبيقي، وبدأت في الأعمال منذ شهر نوفمبر 1981 والتي نصت على ما يلي:
- الميدان التنظيمي بالإعداد والمصادقة والتوقيع على النصوص التنظيمية الضرورية لتطبيق القانون الخاص بالتمهين.
- ميدان التنظيم الإداري وذلك بإنشاء هيكل للتمهين على مستوى كل مديريات العمل والتكوين المهني الكائنة ب 31 ولاية.
- إنشاء هيكل للتمهين على مستوى كل بلدية يكون بمثابة جهاز دائم.
- اللجنة البلدية للتمهين وهيكل آخر للتمهين على مستوى كل مركز للتكوين المهني.

1 المؤسسة الوطنية للنشر والإشهار، الجزائر الدليل الاقتصادي والاجتماعي، الجزائر، 1987، ص 261.

2 - 07-81: الجريدة الرسمية، الجزائر، العدد 26، 1981، ص 18.

• لقد حددت بوضوح صلاحيات ودور ومهام كل هيكل.

• الميدان التربوي وذلك من خلال إنشاء هيكل مكلف بإعداد البرامج والوسائل التربوية للتمهين خاص بكل مهنة " (1)

على هذا الأساس فقد أصبحت عملية تسيير التكوين على مستوى المراكز ثقيلة جدا، وأضحى من الصعب تحمل المصلحة الوحيدة آنذاك أي المصلحة التقنية والبيداغوجية لكل من النمطين الإقليمي والتمهين.

وانطلاقا من إيجاد الحل المناسب لهذه الوضعية تم الاعتراف رسميا بنمط التمهين وفقا للقانون رقم 07-81 المذكور سالفًا، والذي تم على إثره تدعيم المراكز التكوينية بمصلحة جديدة خاصة بالتمهين هذه الأخيرة التي أخذت وقتًا طويلا في البحث عن طرق وآليات التسيير البيداغوجي الخاصة بها على اعتبار الفارق الموجود بينها وبين المصلحة التقنية المكلفة بالإقليمي والمتمثل في عملية التناوب الموجودة بين الدروس النظرية والدروس التطبيقية وكذا على مستوى حقل تطبيقها.

ومع إنشاء المخطط الرباعي بلغت قيمة الاستثمارات المخصصة للتكوين 387 مليون دينار وتعززت هياكل وأحجام الاستقبال، وهكذا شهد التكوين المهني تطورا في إمكانياته وخاصة مراكز التكوين المهني الفلاحي " (2)

من جهة أخرى فإن التجهيزات التقنية والبيداغوجية عرفت هي الأخرى تطورا كبيرا ، وهذا راجع إلى زيادة ومضاعفة التخصصات المدرسة " وحتى تكون هذه التجهيزات في حالة جيدة وتحت تصرف الأساتذة حسب المشرفين على القطاع في تلك الفترة ، يجب أن تكون هناك صيانة كاملة ومستمرة محليا لتفادي الخسائر وهذا باستعمال الوسائل المكلفة ، لا لشيء سوى لأن هذه التجهيزات تستطيع أن تعطينا مردودا مرتفعا لو استعملت استعمالا مدروسا من شأنه إعطاء نتائج مرضية للغاية عن طريق العمليات الإنتاجية التي أدخلت رويدا رويدا إلى مسار التكوين في البرامج التعليمية (التكوينية) ، هذه الحاجة التي رأت أنه من الضروري إنشاء مصلحة تقنية ثالثة تتكفل بالإنتاج والصيانة " (3)

على هذا الأساس فقد أعطى المرسوم التنفيذي الصادر بتاريخ 21-04-1990 الذي يتضمن القانون الأساسي الخاص بعمال التكوين المهني والذي يخصص أهمية بالغة للجانب التقني والبيداغوجي وهذا فيما يتعلق بإنشاء ثلاثة فروع خاصة بسلك النواب التقنيون وهم على التوالي:

1 التحرير، حصيلة أولية لإنجاز برنامج التمهين، جريدة الوحدة، مرجع سبق ذكره، ص 6.

2 عزيز تيدادني، التوظيفات المالية، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، رقم النشر 248، 1971، ص 36.

3 بربري الطاهر، تظيم وتسيير المصالح.....، مطبوعات الورشات الصيفية، معهد التكوين المهني - سيدي بلعباس -، الجزائر 2002، ص 02.

• فرع التكوين الإقليمي.

• فرع التكوين عن طريق التمهين.

• فرع الإنتاج والصيانة الذي يدمج بدوره على مستوى المراكز التكوينية.

ويبقى أن نشير إلى أن هذه المصالح الثلاث لها مهمة مشتركة تتمثل في احترام المقاييس التقنية وهذا بتطبيق المنهجية، ضف إلى ذلك أنه من البديهي أن كلا العلمين يطبقان في حقل مشترك بتنسيق في المستوى من أجل إظهار الأفعال المتباينة بين المصالح الثلاث التي تمثل السبب الرئيسي في إنشاء مركز التكوين المهني.

وهكذا فمنذ أن ظهرت إلى الوجود هذه المصالح الثلاث في أوقات مختلفة كما أشرنا إليها سابقا وبعد أن تم إحصاء الطرق والمناهج الخاصة بالتسيير البيداغوجي والتقني لكل مصلحة رغم العوامل المشتركة التي تجمع بينهم، وبفضل التطور الملحوظ الذي خص أكثر من جهة داخل هذا القطاع كتطور التجهيزات التقنية والبيداغوجية وخصوصا رفع مستوى المكونين عن طريق التربصات التقنية والبيداغوجية وما شابه إلى ذلك، وخاصة وأن هذه الفئة أضحت تمثل حاليا نسبة كبيرة من خريجي الجامعات الجزائرية في مختلف التخصصات.

كل هذه العوامل مجتمعة أدت بقطاع التكوين المهني في الجزائر بأن يلعب دوره الفعال داخل المجتمع وهذا على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي، وخير دليل على ذلك هو التوجه أو الاستراتيجية الجديدة المنتهجة من قبل الحكومة التي توصي بفتح المحيط الاقتصادي أمام متربصي مراكز التكوين المهني التي بدأت بخمسة مراكز كما ذكرنا سابقا، وأصبحت الآن ونظرا لأهميتها ودورها البارز تتجاوز 1135 مؤسسة تكوينية على مستوى 48 ولاية بطاقة استيعابية خصت دخول 2009-2010 قدرت بحوالي 350 ألف منصب للتكوين.

وتبقى إذن الهياكل التقنية والبيداغوجية مهمة على مستوى كل الهيئات والمعاهد التكوينية والتعليمية غير أن كل الهياكل الأخرى المعتمدة والمهمة بدورها تعتبر إلى حد بعيد كهياكل تغطية فقط. وعلى هذا الأساس فإن مراكز التكوين المهني والتمهين تحتوي على ثلاثة هياكل تقنية وبيداغوجية مهمة ويتعلق الأمر ب:

• المصلحة التقنية والبيداغوجية المكلفة بالتكوين الإقليمي.

• المصلحة التقنية والبيداغوجية المكلفة بالتكوين عن طريق التمهين.

• المصلحة التقنية والبيداغوجية المكلفة بالإنتاج والصيانة.

وفي إطار نوعية التسيير الجيد تعتمد هذه المصالح الثلاث بالضرورة على التكوين المقدم من طرف المركز أو المؤسسة، مما يستدعي اختيار المشرفين على هذه المصالح أو المسيرين اختيارا صائبا وفي مكانه، ويسمى هؤلاء بالنواب التقنيون والديماغوجيون الذين يؤهلون لقيادة هذه الهياكل قادمون من سلك أساتذة التكوين المهني، وكذا المراقبون العامون للمراكز وهذا بطبيعة الحال حسب استعداد وصلاحيات كل مسير في مكان تواجد.

وقد يتحدد نشاط النائب التقني والبيداغوجي حسب المصلحة التقنية التي يقوم بتأطيرها، وفي هذا الاتجاه نجد على مستوى المؤسسات التكوينية المؤطرة جيدا ثلاثة نواب تقنيون وبيداغوجيون وهم على التوالي:

- النائب التقني والبيداغوجي المكلف بالتكوين الإقليمي.
- النائب التقني والبيداغوجي المكلف بالتكوين عن طريق التمهين.
- النائب التقني والبيداغوجي المكلف بالإنتاج والصيانة.

ويعمل جميع هؤلاء في فضاء واحد تحت سلطة مدير المؤسسة التكوينية ، ويبقى عامل التنسيق والوفاق فيما بينهم من العوامل الرئيسية التي تدفع إلى تحقيق نتائج قياسية ، هذه الأطارات التي تقوم على رعاية المصالح الثلاث تشارك وتنشط مختلف اللجان والأقسام كمجلس الأساتذة ، لجنة التوجيه التقنية والبيداغوجية ، مجلس الفروع ، وأيضا اللجنة الخاصة بالمداورات ، هذه الأخيرة التي تنتمي إلى محور التقييمات حسب المرسوم الصادر بتاريخ 14 أفريل 1999 الذي " يتضمن تنظيم التكوين والامتحانات المهنية وتنويع ذلك" (1) وفي حالات استثنائية وظرفية يمثل هؤلاء الأطارات مؤسساتهم أمام السلطات المحلية والوطنية .

وانطلاقا مما سبق فإن لكل مصلحة من المصالح الثلاثة السابقة الذكر طرق وآليات تسيير خاصة بها غير أنها تشترك مع بعضها البعض في أغلبية النقاط المتعلقة بالتكوين، وفيما يلي عرض مبسط لكل مصلحة على حدي:

1. المصلحة التقنية والبيداغوجية المكلفة بالتكوين الإقليمي:

تعتبر هذه المصلحة من أقدم المصالح على مستوى مؤسسات التكوين المهني ، تسييرها معروف لدى النواب التقنيون والبيداغوجيون ، لا لشيء سوى لأن التكوين القاعدي لمجمل الفروع الثلاثة المتعلقة بهذا السلك يولي أهمية كبيرة للتكوين الإقليمي ، وعليه نقول أن تسيير هذه المصلحة يتم بواسطة عدة أجهزة

1 - 99-77: الجريدة الرسمية، الجزائر، العدد 26، 1999، ص 07.

الفصل الثاني: التكوين المهني في الجزائر " واقع وأفاق "

والتي يجب على النائب التقني والبيداغوجي حسن استعمالها ويتعلق الأمر بالمخططات اللوحات ، مجموعة أو خزانة الملفات ، الدفاتر أو السجلات ، الوثائق الثانوية أو الإضافية (استعمال الزمن ، دعاوي ، قضايا نسخ طبق الأصل للبرامج التكوينية ، الملفات التقنية الخاصة بالأساتذة والفروع ، كشف المراقبة الخاص بالأساتذة ، الكراس اليومية).

ومن أجل تنظيم جيد وعقلاني يجب أن تكون هذه الأجهزة تحت المراقبة المستمرة والمتابعة المنتظمة من طرف النائب التقني والبيداغوجي الذي يقوم في بداية كل سداسي بتحضير برنامج النشاطات الذي يمثل الوجه الحقيقي لمصلحته ويحتوي على المخططات التي تقسم بدورها إلى ما يلي: مخطط الترتيبات، الزيارات الدورية المعمقة للمكونين، التجمعات البيداغوجية، حضور المكونين، تشغيل المحلات البيداغوجية، لوحة تعداد المتربصين

ضف إلى ذلك الجهاز الثاني الذي يمثل الدفاتر أو السجلات التي تخص سجل تسلسل الأفكار والحوادث الخاص بالمتربصين، دفتر خاص بمنح بطاقات المتربصين، سجل خاص برقم التسجيل على مستوى الضمان الاجتماعي وآخر خاص بمداومات مجلس الأساتذة ومجلس الفروع المهنية وسجل لجنة المداومات حسب الفروع المهنية، بالإضافة إلى دفتر خاص بالأجهزة المنجزة من قبل المتربصين وكذا سجل إعاراة الكتب من المكتبة.

أما فيما يخص الوثائق الإضافية أو الثانوية فنجد ما يلي: محاضر فتح فروع جديدة، محاضر نهاية الترتيب، استعمال الزمن الأسبوعي والعام، نسخ طبق الأصل من برنامج التكوين الخاص بجميع الفروع، وكذا الملفات التقنية الخاصة بالفروع والأساتذة، والتقارير السداسي للنشاطات، كشف الزيارة الخاصة بالأساتذ أو المكون، وأخيرا الكراس اليومية للفوج.

2. المصلحة التقنية والبيداغوجية المكلفة بالتكوين عن طريق التمهين:

تعتبر هذه المصلحة ثاني مصلحة تقنية وبيداغوجية التي رأت النور في المراكز التكوينية، وقد كان تسييرها غير محكم تماما على اعتبار أن المستخدم من القطاعين العام والخاص، صاحب المؤسسة المستخدمة التي تستقبل المتمهين حسب الفروع والاختصاصات المختلفة لا ينتمي إلى قطاع التكوين المهني، وعليه فإن تسيير هذه المصلحة يعتمد على وسائل وأجهزة عديدة كتلك التي رأيناها سابقا فيما يتعلق بالمصلحة التقنية الخاصة بالتكوين الإقامي والتي تخص ما يلي: المخططات، لوحات الدفاتر أو السجلات، الوثائق الثانوية أو الإضافية.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن هذه الأجهزة تحتوي على نفس ما رأيناه فيما يخص الأجهزة الخاصة بمصلحة التكوين الإقامي باستثناء بعض الفروقات البسيطة كتلك الموجودة على مستوى جهاز الدفاتر

فهنا أضيف سجل آخر وهو سجل التوقعات، هذا من جهة، ومن جهة أخرى تظهر لنا هذه الفروقات أيضا في الطريقة العملية المطبقة على مستوى كل مصلحة من هذه المصالح.

3. المصلحة التقنية والبيداغوجية المكلفة بالصيانة والإنتاج:

تعتبر هذه المصلحة من أحدث المصالح على مستوى المؤسسات التكوينية ولا أثر لوجود قاعدة متبعة لتسييرها، مما اضطر النواب التقنيين المكلفون بالصيانة والإنتاج إلى الدخول في عالم التجربة والبحث والمحاولة، وفي هذا الصدد " فقد باشر المعهد الوطني لتطوير وترقية التكوين المتواصل تجربة تكوينية خاصة بالنواب التقنيين المكلفون بالصيانة والإنتاج، ولكنها لم تعطي نتائج كبيرة وبالمثل فإن تجربة تكوين فوج خاص بالموارد بمشاركة الفوج الفرنسي من "سانت دونيس" قد باءت بالفشل هي الأخرى ولم تكلل بالنجاح " (1)

وهكذا ومثل نظيراتها من المصالح التقنية التي رأيناها سابقا، فإن تشغيل وتسيير هذه المصلحة يمر عن طريق ثلاثة أجهزة رئيسية: المخططات، لوحات الدفاتر أو السجلات، الوثائق الإضافية أو الثانوية. تتمثل المخططات فيما يلي: مخططات خاصة بالإنتاج والصيانة، المادة الأولية، الأسواق والاتفاقيات ملفات الكفاءة، لوحة تعداد المتربصين والمتمهين الذين باستطاعتهم المشاركة في عملية التكوين الإنتاجي، التجهيزات.

أما فيما يخص الدفاتر والسجلات نجد دفتر التكوين الإنتاجي، دفتر تسليم الأجهزة المنجزة إلى المخازن، سجل التجهيزات غير المشغلة، أي المعطلة التي لا تصلح للعمل، وكذا دفتر الدليل الخاص بعملية الإشهار.

وفيما يخص الوثائق الإضافية أو الثانوية فعندنا: اتفاقية التكوين الإنتاجي، نظام الإنجاز، كشف الإنجاز، مخطط المراكز والملحقات، التقرير السداسي للنشاطات.

المطلب الثاني: تنظيم التكوين

يستقطب سنويا قطاع التكوين المهني والتمهين مختلف الشرائح الشبانية القادمة من فضاء التربية الوطنية وهو بذلك يعتبر مكملا لهذه الأخيرة وفتاحا بذلك المجال أمام الآلاف من الشبان والشابات ممن لم يسعفهم الحظ في مواصلة دراستهم لعدة أسباب تختلف باختلاف الألوان والأشكال ، وهذا من أجل وضعهم على الطريق الصحيح مانحا إياهم الكفاءة والمهارة المهنية كما وكيفا "حيث أن من أهداف المنظومة التكوينية تكوين الشباب لتكوين تأهيلي ، وتكوين لنيل شهادات دولة كما هو حاصل حاليا وهذه الشهادة هي تأهيلية من جهة ، وتعليمية من جهة أخرى ، تأهيلية لأنها توفر لهم حظوظ الحصول على

1 بربري الطاهر، مرجع سبق ذكره، ص 12.

الفصل الثاني: التكوين المهني في الجزائر " واقع وأفاق "

مناصب العمل ، وتعليمية لأنها تمكن حاملي الشهادات من رفع مستوى معرفتهم المهنية " (7) ويتجلى ذلك من خلال التشكيلة المتنوعة من التخصصات القديمة والحديثة التي يعرضها وفقا لمتطلبات حاجيات سوق العمل ، وهذا عن طريق أنماط التكوين المختلفة المتخصصة لتلقين هذه التخصصات والتي يضمنها سلك تعليمي أو ما يعرف بأساتذة التكوين المهني بناء على ما تنص عليه المادة الثامنة من المرسوم التنفيذي رقم 90-117 المؤرخ في 21-04-1990 المتضمن القانون الخاص بعمال التكوين المهني.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن أنماط التكوين تتبادل فيما بينها من حيث الشكل والتنظيم المعمول به لتحقيق الغرض المستهدف وتتمثل هذه الأنماط فيما يلي:

• نمط التكوين الإقليمي.

• نمط التكوين عن طريق التمهين.

• نمط التكوين عن طريق الدروس المسائية.

• نمط التكوين عن بعد.

• نمط التكوين للتكيف المهني.

• نمط التكوين المستمر.

ومن الأنماط الأكثر انتشارا في المؤسسة التكوينية: التكوين الإقليمي والتكوين عن طريق التمهين، أما التكوين عن بعد فيتواجد عبر الوكالات الموجودة على مستوى كافة التراب الوطني، وهو يستجيب بذلك للطلب العام المتزايد في مجال التكوين.

أما فيما يخص نمطي الدروس المسائية والتكوين المستمر فعلى الرغم من فعاليتها إلا أنهما لا يمسان كل المؤسسات التابعة لقطاع التكوين المهني، وفيما يتعلق بنمط التكوين للتكيف المهني فتتكفل به مؤسسة واحدة ونعني بالذكر مركز التكوين المهني والتمهين بالأربعاء – القبة -التي استجابت للاحتياجات المعبر عنها على مستوى القطر الجزائري وذلك فيما يتعلق بتكوين المعاقين جسديا.

1 توفيق يوسف، القطاع سيتكفل لأول مرة بالشباب، جريدة الشعب، الجزائر، العدد 22334، 2000، ص 08.

المطلب الثاني: تنظيم التكوين

أولاً: أنماط التكوين المهني

1. نمط التكوين الإقامي:

يعد هذا النمط تكويناً يتم تقديمه بصفة كلية بمؤسسة التكوين المهني وتشرف عليه المصلحة التقنية والبيداغوجية المكلفة بالتكوين الإقامي، كما أنه يدعم بتربص تطبيقي في نهاية مسار التكوين لفترات مختلفة، تختلف باختلاف مستويات التأهيل الخاصة بالتخصصات المدرجة على مستوى كل مؤسسة، ويطلق عليه أيضاً اسم التكوين الحضوري حيث أنه "هو التكوين الأولي المنظم في شكل فروع عادية أو مزدوجة تتداول بانتظام على نفس القاعة أو الورشة" (1)

كما أن التكوين يهدف إلى اكتساب تأهيلات مهنية بالمؤسسة التكوينية ويتميز بما يلي:

* برنامج أو محتوى بيداغوجي للتكوين.

* تجهيز تقني أو بيداغوجي كدعم للتكوين.

* ورشة التكوين.

* المكون لديه تأهيلات تقنيا وبيداغوجيا.

وتتراوح مدة التكوين الإقامي من 12 إلى 30 شهراً حسب التخصصات المستهدفة.

2. نمط التكوين عن طريق التمهين:

يعد التكوين عن طريق نمط التمهين تكويناً متناوباً وتطبيقياً وذلك على مستوى وحدات الإنتاج بالمؤسسات التابعة للقطاعين العام والخاص، ويدعم بتكوين نظري بالمؤسسة التكوينية بناءً على المادة 10 من القانون رقم 80-07 المؤرخ في 07-06-1981.

وبعبارة أخرى " هو التكوين التناوبي الذي يجب أن يخضع فيه الجانب المتعلق بالدروس النظرية والتكنولوجية إلى تنظيم يسمح بالضمان لأفواج متجانسة بقضاء حجم ساعي أسبوعي من 08 إلى 16 ساعة، وذلك حسب مستوى التأهيل المرغوب فيه ووفق ما ينص عليه القانون " (2)

ويهدف هذا النمط من التكوين إلى اكتساب تأهيلي مهني خلال المسار التكويني يسمح بممارسة حرفة أو مهنة ومن خصائصه:

• محتوى بيداغوجي.

• المكون لديه تأهيلات تقنيا وبيداغوجيا لأداء مهمة ورشة التمهين.

1 منشور وزارتي، تحضير وتنظيم دخول سبتمبر 2004 في، رقم 381 / وتات م / 2004، الجزائر، ص 04.

2 منشور وزارتي رقم 381 / وتات م / 2004، مرجع سبق ذكره، ص 04.

• تجهيز تقني كدعامة للتكوين التطبيقي.

• رئيس أو مشرف على التمهين لديه تأهيلا يسمح له بأداء مهمته المتمثلة في نقل المعارف والمهارات.

وتتراوح مدة هذا التكوين من 18 إلى 36 شهرا حسب التخصصات المستهدفة.

3. نمط التكوين عن طريق الدروس المسائية:

يعد هذا النمط تكوينا خاصا ونوعيا يقدم على مستوى مؤسسة التكوين المهني ويستجيب بذلك لمتطلبات واحتياجات كل الفئات بغض النظر عن السن والمستوى، غير أنه مع بداية السنة التكوينية 2005/2004 تغيرت هذه النظرة وأصبح هذا النمط " هو التكوين الذي يوجه فقط للعمال الراغبين في اكتساب مهارات مهنية لتحسين وضعيتهم الاجتماعية والمهنية، ويمكن أن يكون الطلب على هذا النمط من التكوين فرديا أو اجتماعيا بالنسبة للمتدربين من قبل الهيئة المستخدمة " (1)

كما أن هذا النمط يهدف إلى اكتساب تأهيلات معترف بها تماما مثل: التأهيلات المتحصل عليها بمؤسسات التكوين المهني العادية التي تعطي إمكانية الترقية في الحياة العملية.

ومن خصائص هذا النمط ما يلي: تتمحور خصائص التكوين عن طريق الدروس المسائية حول محورين رئيسيين هما:

• محتوى بيداغوجي للتكوين.

• تجهيز تقني وبيداغوجي كدعامة للتكوين.

• المكون لديه تأهيلا تقنيا وبيداغوجيا يساعده على أداء مهمته.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن مدة التكوين عن طريق الدروس المسائية تتراوح من 08 إلى 15 شهرا حسب التخصصات المستهدفة.

4. نمط التكوين عن بعد:

يعد نمط التكوين عن بعد نمطا تكوينيا يتم فيه إيصال الدعائم البيداغوجية إلى المعنيين عن طريق المراسلة، ويتم ذلك عن طريق تنظيم تجمعات دورية للمتلقين بواسطة الملتقيات والتربصات التطبيقية، وبعبارة أخرى " فهو التكوين الموجه لكل الفئات بغض النظر عن مكان تواجدها سواء داخل أو خارج

1 منشور وزاري رقم 381 / وت م / 2004، مرجع سبق ذكره، ص 05.

الفصل الثاني: التكوين المهني في الجزائر " واقع وأفاق "

البلاد، من خلال إرسال الدروس، تنظيم التجمعات التقنية استعمال شبكة الانترنت، كما يمكن أن ينظم التكوين في أشكال أخرى مكيفة حسب ظروف كل فئة أو بما يتوافق مع احتياجات المؤسسات" (1)

كما أن هذا النمط من التكوين يهدف أيضا إلى اكتساب المعارف والتأهيلات على الرغم من عدم الحضور الدائم إلى المؤسسة، ويتميز بثلاث أشكال أساسية تتمثل فيما يلي:

• التكوين المهني عن بعد خلال دعامتين بيداغوجيتين وذلك بإيصال بطاقة بيداغوجية تتبع بتجمعات دولية على شكل ملتقيات أو تربية تطبيقات.

• التكوين المهني عن بعد بواسطة دعامتين بيداغوجيتين مدعمة بأشرطة سمعية بصرية.

• التكوين المهني عن بعد أو بالمراسلة على إيصال دعامة واحدة والمتمثلة في البطاقة البيداغوجية.

ومن خصائصه أنه يتميز عن غيره من الأنماط فيما يلي:

• المحتوى البيداغوجي على شكل دعامات بيداغوجية ترسل عن طريق البريد للمتلقي.

• المكون لديه التأهيل التقني والبيداغوجي يمكنه من أداء مهمته.

• المؤسسة البيداغوجية التي تضمن هذا النمط البيداغوجي هي المركز الوطني لتعليم التكوين المهني عن بعد.

5. نمط التكوين المتواصل:

يعد هذا النمط من التكوين نمطا تكوينيا مخصصا للأشخاص الذين يشتغلون في مؤسسة ما أي

العاملين، أي بمعنى أن هذا النمط هو " التكوين المنظم فقط لفائدة العمال والموظفين، ويهدف أساسا إلى تحسين كفاءتهم ومردوديتهم اكتساب المعارف والتقنيات والتكنولوجيات الجديدة التي يتطلبها منصب

العمال، بحيث لا يمكن أن ينظم هذا الشكل من التكوين إلا بالاتصال مع الوسط المهني " (2)

كما أن هذا النمط يهدف أيضا إلى إثراء وتحسين المكتسبات وترقية التأهيلات المهنية بالنظر إلى

متطلبات تطور السوق، ويتميز بشكلين يتمثل الأول في التكوين التحويلي أو الرسكلة، وهو تكوين من

نفس مستوى التأهيل وله مهام تختلف عن مثيلاتها في التكوين الأولي، أما الثاني فيتعلق الأمر بتحسين

1 منشور وزاري رقم 381 /وت ت م/ 2004، مرجع سبق ذكره، ص 05.

2 منشور وزاري رقم 381 /وت ت م/ 2004، مرجع سبق ذكره، ص 05.

الفصل الثاني: التكوين المهني في الجزائر " واقع وأفاق "

المستوى وهو تكوين يهدف إلى إثراء وتحسين المكتسبات بالنظر إلى التحولات التقنية والبيداغوجية ومن خصائصه:

- برنامج أو محتوى بيداغوجي تكويني.
- المكون لديه تأهيلا تقنيا وبيداغوجيا لأداء مهمة التكوين ومتابعة العمال المتربصين في المؤسسة.
- الهيئة البيداغوجية التي تضم هذا النوع من التكوين (معهد أو مركز للتكوين المهني) وتتراوح مدة هذا التكوين من 06 إلى 12 شهرا حسب التخصص المستهدف.

6. نمط التكوين الخاص بإعادة التأهيل:

يخص هذا النمط من التكوين فئة المعاقين ويقدم على مستوى مؤسسة التكوين المهني المتخصصة باستقبال هذه الفئة، حيث أنه يهدف إلى تحفيز هذه الأخيرة لخوض غمار الحياة العملية من خلال منهج تكويني ملائم.

كما يتميز هذا النمط من التكوين بأشكال تنظيمية حسب نوع الإعاقة، ومن خصائصه:

- محتوى بيداغوجي للتكوين.
 - ورشة التقنية والبيداغوجية.
 - المكون له تأهيلا يمكنه من التدريس لهذه الفئة عامة لتكوين المعنيين.
 - هيئة التكوين للمعاقين (مركز التكوين المهني الأربعة - القبة -).
- وتتراوح مدة التكوين من 06 إلى 24 شهرا حسب التخصصات المستهدفة.
- بالإضافة إلى الأنماط السالفة الذكر لدينا نوعان من التكوين: التكوين الأولي أو المتواصل المتوج بشهادة، والتكوين المؤهل.
- بالنسبة للتكوين الأول وفي نهاية مساره يجاز متربصيه بشهادات دولة وهي خمسة:
- شهادة التكوين المهني المتخصصة وهي شهادة تعطي لصاحبها الحق في الحصول على تأهيل مهني من المستوى الأول يناسب درجة عامل متخصص.
 - شهادة الكفاءة المهنية وهي شهادة تعطي الحق للمتخصص عليها لتأهيل مهني من المستوى الثاني يناسب درجة عامل مؤهل.

الفصل الثاني: التكوين المهني في الجزائر " واقع وأفاق "

● شهادة المهارة المهنية والتي تعطي أحقية التأهيل المهني من المستوى الثالث والذي يناسب درجة عامل ذا تأهيل عال.

● شهادة تقني والتي تعطي أحقية الحصول على تأهيل مهني من المستوى الرابع يناسب درجة تقني.

● شهادة تقني سامي والتي تعطي أحقية الحصول على تأهيل مهني من المستوى الخامس يناسب درجة تقني سامي.

بالنسبة للفروع الخاصة بالبنوك، التأمينات، الاقتصاد والحقوق، فالشهادات الممنوحة في نهاية مسار التكوين هي كالتالي:

● شهادة المهارة لتقنيات المحاسبة.

● شهادة الاقتصاد والحقوق.

● الشهادة المهنية للتأمين.

● الشهادة المهنية للبنوك.

أما بالنسبة للنوع الثاني أي التكوين المؤهل فيتم تنظيم مسار تكوينه على شكل دورات للرسكلة أو الإلتقان في إطار التعاقد بين المستخدمين العاملين والخواص ومؤسسات التكوين المهني، ويجاز هذا النوع من التكوين بشهادة تأهيلية التي توضح النوعية والأغراض من التكوين المتابع.

ثانيا: مدونة الفروع وتخصصات التكوين المهني

الطلب على التكوين يتم على أساس مدونة التخصصات والفروع المهنية، وهذه الأخيرة التي شهدت دراسة وتفحص كامل على مدار السنوات الماضية أخذت في الاعتبار الخاص فتح تخصصات جديدة وغلق تخصصات أخرى التي لا تساير العصر الحالي وكذا متطلبات سوق الشغل.

هذه الدراسة التي تمت عن طريق لجان مكونة من أساتذة ومفتشين من كل فرع مهني أثمرت بتحضير مدونة تتكون من 22 فرع مهني، وكل فرع يتكون من عدة تخصصات وفي المجموع 369 اختصاص تخص كل أنماط التكوين شاملة، ومن الممكن لهذا العدد أن يتغير وفقا للاحتياجات المعبر عنها من طرف ممثلي المحيط الاقتصادي والاجتماعي، وتتمثل هذه الفروع فيما يلي:

الزراعة -الصناعة التقليدية - الصناعة الخدمائية - البنوك والتأمينات - العمارات والأشغال العمومية والري - الأثاث والخشب - كيمياء المطاط والمواد البلاستيكية - الصناعة الميكانيكية الصناعة

الفصل الثاني: التكوين المهني في الجزائر " واقع وأفاق "

المعدنية – الجلود – الكهرباء والإلكترونيك – صناعة الملابس الجاهزة – فندقية وسياحة -الصناعة الزراعية الغذائية – صناعة الزجاج والمرايا – الفنون والصناعة التخطيطية – إعلام ألي -آلات صنع النسيج – ميكانيك محركات الآلات – الصيد – تقنيات الإدارة والتسيير – تقنية السمعى البصري.

ويبقى ما بين 369 اختصاص منصوص عليه في المدونة الجديدة هناك 57 تخصصا جديدا أدخل لأول مرة، وقد أدخلت هذه التخصصات للإجابة على ما يلي:

• الاحتياجات المطلوبة حسب النظام الذي يخص التكنولوجيات الجديدة للمعلومة والاتصال.

• لطلب القطاع الاقتصادي.

• الاحتياجات الخاصة بإنشاء مناصب العمل الجديدة.

ضف إلى ذلك أنه قد تم حذف 131 اختصاص نظرا لعدم تماشيها مع متطلبات العصرنة من جهة وعدم مردوديتها اقتصاديا من جهة أخرى.

المطلب الثالث: هيئات وهيكل التكوين المهني

أولا: شبكات التكوين المهني التابعة لوزارة التكوين والتعليم المهنيين

تتكون الشبكة الوطنية للتكوين المهني من مؤسسات التكوين وهيكل الدراسات والدعم والتي نستعرضها بصفة موجزة كما يلي:

1. مراكز التكوين المهني والتمهين: CFPA

يبلغ عدد مراكز التكوين المهني بملحقاتها حسب إحصائيات سنة 2013 المقدمة من طرف الوزارة الوصية 1207 مركز على المستوى الوطني، وهي تمثل الشبكة القاعدية لنظام التكوين المهني ذات طابع محلي، تعطي تكويننا من المستوى 1 إلى 4 حسب ما ينص عليه المرسوم التنفيذي رقم 82-27 المؤرخ في 20 جانفي 1992 المتعلق بالقانون الخاص لمراكز التكوين المهني والذي يبين المهام الأساسية لهذه المراكز والتي من بينها تكوين الشباب في مختلف الأنماط والتخصصات حسب المستويات. ومن جهة أخرى فإن هذه المراكز هي مؤسسات عمومية ذات طابع إداري، تتمتع بالذاتية المالية.

2. المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني: INSFP

تضمن المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني والبالغ عددها 119، التكوين الأولي والمستمر للتقنيين والتقنيين السامين (المستوى الرابع والخامس)، وهي مؤسسات عمومية ذات طابع إداري لها خاصية الذاتية المالية، وللمعهد المتخصص مجلس إداري ومجلس تقني وبيداغوجي.

الفصل الثاني: التكوين المهني في الجزائر " واقع وأفاق "

وقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 90-235 المؤرخ في 28 جويلية 1990 المتضمن القانون الأساسي للمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني، عرض المهام والأهداف والصلاحيات الخاصة بهذه الأخيرة.

3. معاهد التكوين المهني: IFP

يبلغ عدد معاهد التكوين المهني على المستوى الوطني 06 (ستة) معاهد، ويتعلق الأمر بالمعاهد المتواجدة عبر إقليم الولايات التالية: الجزائر - بئر خادم -، سطيف، المدية، سيدي بلعباس، عنابة ورقلة، بناء على ما جاء به المرسوم التنفيذي رقم 90-237 المؤرخ في 28 جويلية 1990 المتضمن القانون الأساسي لمعاهد التكوين المهني.

وتتكفل هذه المعاهد بصفة خاصة بما يلي:

- يعطي تكوينات في المستويات الرابع والخامس أي تقني وتقني سامي.
- يشارك في تهيئة البرامج البيداغوجية الراهنة.

4. المعهد الوطني للتكوين المهني: INFP

بناء على المرسوم التنفيذي رقم 90-54 المؤرخ في 23 فيفري 1991 الذي يحدد إعادة تنظيم وسير المعهد الوطني للتكوين المهني، فإن هذا الأخير يتكفل بما يلي:

- يقوم بتهيئة وإعداد برامج التكوين الملائمة لتطوير المهن.
- طرح المعايير المرتبطة بالسير التقني والبيداغوجي للمؤسسات.
- الإعداد والمصادقة على البرامج ومخططات التجهيز.
- إنجاز الدراسات والبحوث المرتبطة بتطور جهاز التكوين المهني.
- إخضاع الدراسات إلى نظام التعليم المهني.

ومن جهة أخرى فإن هذا المعهد (INFP) هو مؤسسة إدارية، لها خاصية الذاتية المالية ولها مجلس إداري، تسهر على تطور البحث في المجال التعليمي، إعداد مراكز التوثيق والطباعة وهياكل استقبال النتائج، مع العلم أن هذا المعهد يتواجد في الأبيار بالجزائر العاصمة.

5. المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد: CNEPD

يقدم هذا المركز تكوينا عن بعد في مختلف التخصصات، ويقوم بتحضير الامتحانات والمسابقات المنظمة من طرف المؤسسات العمومية للتكوين، كما أنه يقوم أيضا بأنشطة التكوين، التحسين التدريبي، وأيضا بالدراسات والأبحاث في المجال البيداغوجي عن طريق المراسلة. وحسب " المرسوم التنفيذي رقم 90-298 المؤرخ في 6 أكتوبر 1990، فقد أعيد تنظيم المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد إلى مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري، وقد خصص بمجلس إداري ومجلس بيداغوجي، كما أنه يطور العلاقات التجارية مع شركائه ويجمع العديد من التخصصات وأنواع التكوين الذي يتكفل به المركز.

➤ **التكوين التحضيري:** يتحصل من خلاله المتربص على شهادة دولة، وتدوم مدة التكوين من 06 أشهر كأقل مدة إلى 12 شهرا كأقصى مدة، ويوجد به 26 تخصص.

➤ **التكوين التأهيلي:** ويتحصل المتربص من خلاله على شهادة تربص، تتراوح مدة التكوين به من شهرين إلى ستة أشهر ويوجد به 4 تخصصات.

➤ **تكوين المعاقين:** يعطي المركز الوطني للتكوين المهني عن بعد فرصة التكوين للمعوقين حركيا.

ومن مميزات هذا المركز:

- * التسجيلات تكون طوال السنة وبدون تحديد وقت معين.
 - * من حق كل فئات المجتمع الالتحاق بالمركز بدون تحديد عامل السن.
 - * الالتحاق لا يتطلب من المتربص إجراء امتحان الدخول.
- وتجدر الإشارة في الأخير إلى أن مقر المركز الوطني للتكوين المهني عن بعد يتواجد في حيبرة بالجزائر العاصمة.

6. المعهد الوطني لتنمية وترقية التكوين المستمر:

بناء على المرسوم التنفيذي رقم 90-288 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المعدل والمتمم لمهام المعهد الوطني لتنمية وترقية التكوين المستمر نجد أنه يقوم بالمهام التالية:

- يقوم بتزويد المؤسسات والهيكل والمنظمات، وكذا المساعدة البيداغوجية والتقنية مع الأخذ بعين الاعتبار ترقية وتطوير التكوين المستمر.

• ضمان تحسين وتدريب المكونين وأساتذة التمهين تماشيا مع المؤسسات والإدارات العمومية أو الخواص المعنيين.

• يبين وينظم العلاقات مع المؤسسات والمركز الوطني ومراكز التكوين المهني عن طريق التشاور فيما يخص مواد التكوين وملاءمتها في مجال العمل على المستويات المحلية، الجهوية والوطنية.

وللعلم فإن هذا المعهد يعتبر مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري مخصصة بمجلس إداري.

7. مركز الدراسة والبحث على المؤهلات والكفاءة: CERPEQ

حسب المرسوم التنفيذي رقم 90-138 المؤرخ في 15 ماي 1990 والذي يتضمن إنشاء مراكز الدراسة والبحث عن الكفاءات نجد ما يلي:

أن هذا المركز (CERPEQ) Centre d'étude et de recherche sur la qualification يقوم بالمهام التالية:

- إعداد الملاحظة وتقسيم الإدراج المهني.
- تحليل أثار نشاط اليد العاملة وكفاءتها.
- تهيئة وتحديث مدونة الكفاءات والمهن.
- إنشاء شبكة العلاقات بين مصالح التشغيل وهيئات التكوين.

وللملاحظة فإن هذا المركز عبارة عن مؤسسة عمومية تجارية وصناعية تضم مجلس إداري ومجلس علمي، مقرها الحوضيين - بن عكنون - الجزائر العاصمة.

8. الوكالة الوطنية للتجهيزات التقنية والبيداغوجية لمؤسسات التكوين المهني: (ANFP)

L'agence nationale des équipements techniques pédagogiques de la formation professionnelle

أنشئت الوكالة بمرسوم رقم 86-32 المؤرخ في 18 فيفري 1986 وله مجلس إدارة واستفادة مالية كما أن هذه الوكالة تقوم بشراء وتركيب وصيانة التجهيزات التقنية والبيداغوجية لمؤسسات التكوين المهني.

9. الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل: FNAC

يعد الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل، المنشأ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 355-98 المؤرخ في 10 نوفمبر 1998، هيئة عمومية تحت وصاية الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين.

"الصندوق مكلف أساسا بتسيير الموارد المالية للرسوم المطبقة على المؤسسات في ميدان التكوين والتمهين، وذلك قصد:

- دراسة مشاريع برامج التكوين المقترحة للصندوق بغرض التمويل.
- دراسة مدى تطابق هذه المشاريع مع القوانين والإجراءات المسيرة لهذا القطاع.
- تحديد كفاءات وشروط تنفيذ مشاريع التكوين.
- تمويل عمليات الإعلام والتوجيه والمساهمة في تطوير التكوين المهني المتواصل والتمهين.
- تمويل عمليات التكوين عن طريق التمهين والتكوين المتواصل بالمشاركة مع القطاعات الأخرى.
- القيام بكل عملية تهدف إلى ترقية وتهيئة التمهين والتكوين المتواصل " (1)

وللملاحظة فإن هذا الصندوق يحصل على 1% من كتلة أجور المنشآت والشركات الاقتصادية، ثم يعيد استثمارها في تدريب وتحسين مستوى العمال حسب طلب هذه المنشآت.

10. المجلس الوطني الاستشاري للتكوين المهني: le conseil national consultatif de la formation professionnelle

لقد تم إنشاء هذا المجلس بناء على المرسوم رقم 135-78 المؤرخ في 3 جوان 1978، وكانت تركيبته تضم ممثلي القطاعات الاقتصادية، الحرفيين، الجمعيات والغرف الوطنية للمهن والتجارة وقد خصص بأمانة دائمة ولجان متخصصة مكلفة بالتفكير بمختلف المحاور السياسية والتكوين المهني.

ومن جهة أخرى فإن المجلس يجتمع في دورة عادية مرة في السنة بدعوة موجهة من رئيس المجلس وله حالة استثنائية بطلب من الرئيس أو معظم الأعضاء.

وكخلاصة لما قيل في هذا المبحث عن شبكات وهيكل التكوين المهني، فإن الوزارة الوصية تشرف على شبكة من المؤسسات تنقسم إلى قسمين: هيكل للتكوين وأخرى للدعم.

1 التحرير، تقديم الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل (FNAC)، دليل التكوين، الجزائر، 2007، ص 04.

الفصل الثاني: التكوين المهني في الجزائر " واقع وأفاق "

فيما يخص هياكل التكوين تتمثل في الآتي:

➤ مراكز التكوين المهني CFPA

➤ المعاهد المتخصصة في التكوين المهني INSFP

➤ معاهد التكوين المهني IFP

➤ المعهد الوطني للتكوين المهني INFP

وللإشارة فإن مراكز التكوين المهني تستحوذ على النسبة الأكبر من الهياكل، ثم تليها المعاهد المتخصصة مثلما يبين الجدول التالي:

الجدول (1-2): هياكل التكوين المهني

2009	2008	2007	2006	2005	السنوات المؤسسات التكوينية
662	590	530	490	450	مراكز التكوين المهني والتمهين
319	290	250	220	206	الملاحق
99	91	77	64	54	المعاهد الوطنية المتخصصة في ت/م
20	19	18	17	14	الملاحق
6	6	6	6	6	معاهد التكوين المهني
767	687	613	560	510	مجموع المعاهد والمراكز
339	309	268	237	220	مجموع الملاحق
12	/	/	/	/	هياكل دعم أخرى تقنية وبيداغوجية
1112	/	/	/	/	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات المطلب الثالث من الفصل الثاني.

أما بخصوص هياكل الدعم فتتمثل في المؤسسات التالية:

➤ المعهد الوطني للتكوين المهني.

➤ مركز الدراسات للبحث في المهن والمؤهلات.

➤ المعهد الوطني لتطوير وترقية التمهين والتكوين المستمر.

➤ المركز المهني للتعليم المهني عن بعد.

➤ الوكالة الوطنية لعناد التكوين المهني.

ثانياً: التكوين المهني خارج الوزارة

تتكون هذه الشبكة من المئات من المؤسسات تحت إشراف مختلف الدوائر الوزارية وتمثل طاقة استيعاب عامة لاستقبال 16000 منصب تكوين.

هذه المؤسسات تضمن التكوين الأولي المبدئي لمستوى نائب تقني بالموازاة مع تقني سامي، وتقوم أيضاً بالتكوين المتواصل لفائدة عمالها.

ثالثاً: التكوين المهني داخل المؤسسات

تتكون هذه الشبكة من هيئات تكوين خاصة على مستوى المؤسسات الاقتصادية والتي تطرقنا لها من خلال الفصل الأول في مطلب التكوين داخل المؤسسة.

رابعاً: المؤسسات المعتمدة الخاصة بالتكوين المهني

شبكة المؤسسات الخاصة والتي تسمى بالمؤسسات المعتمدة ظهرت وتطورت من أجل التكفل بالطلب الوطني على التكوين، وهذا بالموازاة بطبيعة الحال مع القطاع العمومي (التكوين المهني). تتكون هذه الشبكة إلى غاية 31 ديسمبر 2009 من 600 مؤسسة تكوين تمثل طاقة استيعاب عامة لاستقبال حوالي 44000 منصب تكوين.

والملاحظ أن قطاع التكوين المهني قد مر بعدة هيئات، وتداولت عليه وزارات مختلفة منذ عام 1974 إلى غاية 2002 والتي يمكن ترتيبها كما يلي:

- من 1974 إلى 1987: وزارة العمل والمجاهدين.
- من 1987 إلى 1989: وزارة العمل والتكوين المهني.
- من 1989 إلى 1991: وزارة التربية والتكوين.
- من 1991 إلى 1993: وزارة التشغيل والتكوين المهني
- من 1993 إلى 2002: وزارة التكوين المهني
- من 2002 إلى غاية اليوم: وزارة التكوين والتعليم المهنيين.

المطلب الرابع: المبادئ والمهام الأساسية للتكوين المهني

الفرع الأول: المهام الأساسية للتكوين المهني

تهدف مهام التكوين المهني إلى: " (1)

1 بوفلحة غياث، مرجع سبق ذكره، ص 57.

1. بالنسبة للوطن:

- المشاركة في الاقتصاد الوطني عن طريق المميزات والتكنولوجيات التي يتلقاها المتمهن في المراكز التكوينية.
- وضع تحت تصرف المتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين اليد العاملة المؤهلة كما وكيفا في أوجه النشاط الاجتماعي والاقتصادي.
- استغلال الإطارات الجزائرية دون اللجوء إلى الإطارات الأجنبية وبالتالي الاستغناء عن استغلال العملة الصعبة.
- تطوير التكوين في حد ذاته وهذا من خلال:
 - ✓ مستلزمات المحيط الاجتماعي والاقتصادي.
 - ✓ الاطلاع على التخصصات المنسجمة مع التحول الاقتصادي.
 - ✓ خلق جو من التكافؤ الاجتماعي.

2. بالنسبة للمجتمع:

- إنقاذه من الآفات الاجتماعية الخطيرة.
- الرفع من المستوى المعيشي.
- خلق جو من التكافؤ الاجتماعي بين كل الفئات.

3. بالنسبة للفرد:

- إعطاء لكل فرد تكوين تأهيلي يساعده في الحصول على عمل كأجير أو عمل مستقل.
- إعطاء الشباب المندمجين في الحياة الاجتماعية والمهنية تكوينا يمكنهم من صيانة مؤهلاتهم وتحسينها تبعا لمتطلبات سوق الشغل.
- يساعد الشاب على تكوين شخصيته وهذا عن طريق الإبداع والخلق وكذلك عن طريق المعارف والخبرات التي يكتسبها من خلال الفترة التكوينية.

- يساعده على خلق روح المسؤولية والاعتماد على الذات.
- يساعده على تفادي آفة الانحراف.

الفرع الثاني: مبادئ التكوين المهني (1)

إن المبادئ المخولة لقطاع التكوين المهني يمكن تلخيصها في نقطتين أساسيتين:

1. على المدى القصير:

اتخاذ تدابير من شأنها أن تستجيب للطلب المتزايد على التكوين، سواء من الشباب القادم من المنظومة التربوية أو من العمال الذين فقدوا مناصب شغلهم.

2. على المدى المتوسط:

- مواصلة تنويع عروض التكوين وتكثيف عملية تحديث المنظومة التكوينية وتحسين نوعية التكوين، وهذا بالتفتح على القطاع المنتج والتقنيات البيداغوجية والعلمية.
- الاستعمال الأمثل لإمكانيات التكوين المتاحة وتدعيمها بقدرات إضافية تابعة للقطاعات الأخرى سواء كانت عمومية أو خاصة، وهذا بالاستعمال الجيد للإمكانيات الحالية بصورة تسمح بامتصاص الطلب المتزايد على التكوين.
- البحث عن الطرق التي تسمح باستعمال هياكل التكوين التابعة للقطاعات الأخرى.
- توسيع وتنويع عروض التكوين، وتحسين مستوى التكوين حسب الطلب.
- تطوير أنماط التكوين الأخرى، مثل: التمهين، التكوين عن بعد، الدروس المسائية.
- توسيع مجالات التخصصات لتشمل الشعب المكونة لقطاعات التشغيل، الصناعات التقليدية، الخدمات، الفلاحة، الصيد البحري.
- تحضير وتنفيذ الظروف المساعدة على إدماج الشباب المتخرج وهذا بواسطة الإعلام.
- تحسين الهياكل المستخدمة وتأسيس نظام تكوين في المؤسسات الخاصة بالتكوين المهني.

1 بوفلحة غياث، مرجع سبق ذكره، ص 58.

المطلب الخامس: التكوين الإنتاجي

يعرف التكوين الإنتاجي من يوم لأخر تقدما وتطورا ملحوظا يمس نشاطات المؤسسات التكوينية وهذا بالنظر إلى الإيجابيات الكثيرة التي تأتي من ورائه والتي نستطيع حصرها في ثلاثة نقاط أساسية تستحق الذكر والتنويه ويتعلق الأمر ب:

• تطوير وترقية نوعية التكوين لا لشيء سوى لأن منفذي هذه العمليات الإنتاجية هم في الأصل متربصي مراكز التكوين المهني، هذا الأخير الذي وضعهم في وضعية الإنتاج الحقيقية.

• المساهمة الفعالة بنسبة معينة في ميزانية المؤسسات عن طريق الإيرادات الناتجة عن بيع الأجهزة المنتجة، وفي هذا الصدد " تحرص الحكومة على أهمية التكوين الإنتاجي الذي توفره مؤسسات التكوين حيث بلغت مداخيله 240 مليون دينار خلال سنة 2000 مما سمح بتخفيض الأعباء على الميزانية العمومية بالنسبة للحصص المخصصة للتكوين المهني " (1)

• تسهيل مهمة إدماج الشباب المكون (المتربصين) الذين يعرفون عز المعرفة حالات العمل الموجودة في الميدان المهني وبالتالي حسن التصرف في الميدان التطبيقي.

وانطلاقا مما سبق نستطيع أن نقول إن التكوين الإنتاجي هو نشاط المتربصين خلال مسار التكوين والذين من خلاله يستطيعون إنجاز أشياء عديدة منتجة ذات قيمة عالية ومتقنة وتكون مستعملة وتجارية وعلى هذا الأساس فإن التكوين الإنتاجي يهدف إلى:

• "ضمان التطور الثابت لنوعية التكوين.

• تحفيز المتربصين والمتمهين الذين يريدون بأي شكل من الأشكال إنهاء مسارهم التكويني بإعطاء صبغة خاصة وملاحظات متميزة تخص تكوينهم وذلك بإنجاز أعمال وخدمات مستعملة.

• تسيير الموارد المكتملة بمحاولة استغلال الطاقات الإنتاجية الهائلة المتوفرة على مستوى المؤسسات التكوينية وذلك بجعلها تخضع لعامل المردودية.

• فتح مجال الإبداع داخل ميدان التكوين المهني وتسهيل مهمة إدماج المتربصين داخل الوسط الصناعي " (2)

1 كالي كرم، 159 ألف متربص جديد, جريدة الفجر، الجزائر، العدد 112، 2001، ص 04.

2 التحرير، تطور النصوص المسيرة للتكوين الإنتاجي، مجلة التكوين المهني، الجزائر، العدد 10، 2000، ص 29.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن التكوين الإنتاجي قد مر بمرحلتين، تبدأ الأولى منذ تاريخ ظهوره وكان ذلك في سنة 1992 إلى غاية سنة 1998، أما الثانية فتبدأ بنهاية المرحلة الأولى أي ما بعد سنة 1998.

➤ **المرحلة الأولى:** في سنة 1992 تم نشر أول نص يسيّر وينظم التكوين الإنتاجي على مستوى المؤسسات التكوينية، وموازية مع ذلك فإن المرسوم التنفيذي رقم " 05-92 " الصادر بتاريخ 04 جانفي 1992 يقتضي النشاطات المنجزة تحت غطاء التكوين الإنتاجي من طرف المؤسسات العامة تحت سلطة وزارة التكوين المهني والتمهين، وقد أعطى هذا المرسوم إلى المؤسسات التكوينية إمكانية تسويق المنتجات المنجزة في إطار النشاطات التطورية.

وفي نفس السنة تم التصديق على قراراتين وزاريتين اتبعا هذا المرسوم، وكان ذلك يوم 22 جوان 1992، وبعد سنتين من تطبيق هذه الصيغة جاء قرار 23 جوان 1994 وكذا المنشور رقم 06 ليكملا هذه المجموعة من النصوص.

ومع مرور الوقت تبين للإدارة المركزية أن سياسة التغيير لابد منها على اعتبار أن تطبيق هذا المرسوم ومجموعة النصوص المرفقة له قد طبقت على أرض الواقع بأشكال وطرق مختلفة من مؤسسة إلى أخرى، هذا من جهة، ومن جهة أخرى تعقيد طرق الحساب الموضوعة التي أوصلت إلى أسعار متجاوزة وليست تنافسية على مستوى السوق، وبالتالي فقد وجدت المؤسسات نفسها في وضعية لا تحسد عليها ألا وهي صعوبة تسويق منتجاتها، وعلى الميدان فقد وجدت هذه الصيغة عدة صعوبات وعراقيل وسلبيات كثيرة ومن بينها ما يلي:

- "منحة الاستفادة والانتفاع الموجهة إلى المكونين والمتربصين وإلى الأعوان المشاركين في أعمال التكوين الإنتاجي لم تكن مقنعة وقليلة.
- إدماج الإيرادات والنفقات إلى ميزانية تسيير وتشغيل المؤسسة.
- حجم الرسم على القيمة المضافة كان متساويا مع الحجم المطبق على المنتوجات التجارية.
- فترة إنجاز الأعمال والمنتجات من طرف المتربصين تعدت المعايير الصناعية مما نجم عنه زيادة في كلفة التصنيع.

الفصل الثاني: التكوين المهني في الجزائر " واقع وأفاق "

ومن أجل إزاحة هذه العراقيل عمدت الإدارة المركزية إلى تنظيم يوم دراسي سنة 1998 وكان الهدف منه مناقشة الجوانب المتعددة المتعلقة بتسيير التكوين الإنتاجي وبالتالي إعطاء اقتراحات من شأنها تطوير هذه الصيغة من التكوين، وقد كان لهذا اليوم عدة توصيات أهمها:

- زيادة منحة الاستفادة والانتفاع الموجهة إلى الأساتذة والمتربصين.
- مراجعة طريقة حساب أسعار البيع للمنتجات المنجزة.
- فصل التسيير المحاسبي للإيرادات والنفقات الخاصة بالتكوين الإنتاجي عن طريق الميزانية التسييرية للمؤسسات.
- حذف حجم الرسم على القيمة المضافة " (1) "

➤ **المرحلة الثانية:** كل الخطوات التي قامت بها الإدارة المركزية من أجل تطوير وترقية صيغة التكوين الإنتاجي قد تجسدت بفعل المصادقة على نصوص جديدة، وكان ذلك في سنة 1998 حيث أعلن عن المرسوم رقم " 412-98 " الصادر بتاريخ 1998-12-07 الذي يحدد طرق تعيين الإيرادات الآتية من الأعمال المنجزة من قبل المؤسسات العامة في إطار الوظيفة الأساسية لكل منها.

في سنة 1999 تم نشر النصوص الموافقة بتطبيق هذا المرسوم ، كالقرار رقم 13 و 14 الصادران بتاريخ 1999-03-21 ، والمنشور رقم 24 المؤرخ في 06 أبريل 1999 ومن أجل نزع العراقيل والمشاكل المطروحة بفعل تطبيق النصوص القديمة وجعل التوصيات الأخيرة التي خرج بها اليوم الدراسي الذي تحدثنا عنه سابقا أمرا ملموسا ومحسوسا ، فإن الإدارة المركزية قد دعمت هذه المجموعة من النصوص بالأمر الوزاري رقم 2009 الصادر بتاريخ 29 سبتمبر 1999 الذي يحدد الكيفيات والطرق الخاصة بالتسيير المحاسبي والميزانية للإيرادات والنفقات الناتجة عن التكوين الإنتاجي . ومن خلال ما سبق نستطيع أن نقول إن هذه النصوص هي عبارة عن ثمار لعمل واضح أقيم بالتشاور والتنسيق مع مدراء المؤسسات، المقتصدين، والمفتشين، وقد أدخلت بالمناسبة عدة تعديلات على هذه النصوص تمثلت في الآتي:

- "تقسيم الإيرادات بطريقة منظمة أي بمعنى أن توزيع الإيرادات لا يتم كما كان سابقا بطريقة تعسفية وعشوائية، ولكن عن طريق لجنة خاصة على مستوى المؤسسات التكوينية.

1 التحرير، مجلة التكوين المهني، مرجع سبق ذكره، ص 30.

• زيادة في منح الاستفادة والانتفاع الموجهة إلى الأساتذة والمتربصين بنسبة 15% أي أنها قد تعدلت من 35 % إلى 50% من الإيرادات.

• مجال واسع من الصيغة القانونية للتكوين الإنتاجي خصص لنشاطات أخرى كصيانة هياكل القطاع التقنية والبيداغوجية، البحث ... الخ، وهذا بالنسبة إلى جميع أنماط التكوين.

• تعديل طريقة حساب سعر البيع للأعمال المنجزة آخذين في الاعتبار ثمن المواد الأولية فقط والمصاريف الإلزامية عندما يتعلق الأمر بصنع أشياء ملموسة.

• هامش الربح الذي يمثل 30 % المنصوص عليه في المنشور رقم 24 قد أعطي على أساس المؤشر الأقصى، ضف إلى ذلك التعلية أو الأمر رقم 2009 الذي ينص على فصل التسيير المحاسبي للإيرادات والنفقات عن ميزانية المؤسسات التكوينية " (1)

وبما أننا قد تطرقنا في بداية هذا المطلب إلى الإيجابيات الكثيرة التي تميز التكوين الإنتاجي وتعود بالفائدة على المكون والمتكون، وبالتالي على المؤسسة التكوينية وعلى الميزانية العامة للدولة بشكل عام، إلا أن هذه الصيغة من التكوين تشوبها عدة مشاكل وعراقيل بفعل عدم التطبيق الصارم والحرفي لنصوص المراسيم المصادق عليها في هذا الإطار أو باستعمالها بطرق وكيفيات مختلفة تختلف من مؤسسة إلى أخرى.

وقد تختلف وتتعدد هذه المشاكل والعراقيل التي يمكن إيجازها وحصرها في عدة جوانب تتعلق بالجانب المادي (جانب الميزانية).

أما عن الجانب الذي يخص الميزانية فنجد أن المشكل المطروح هنا يتعلق بثلاثة نقاط أساسية، تخص الأولى فترة تشغيل وتسيير المؤسسات التكوينية أي بمعنى فترة الميزانية السنوية للمؤسسة لا يناسب التكوين الإنتاجي إطلاقاً.

أما الثانية فتخص ثمن شراء المواد الأولية، والنقطة الثالثة تتعلق بكيفية استعمال الإيرادات الناجمة عن الإنجازات المقدمة من طرف المتربصين.

وعن الجانب المتعلق بتوفير الوسائل فيبقى مشكل النقل يطرح نفسه على أكثر من صعيد على اعتبار أن إنجاز الأعمال في الحقل المهني يستدعي وسائل خاصة لنقل المكونين والمتربصين إلى مكان تواجدهم.

1 التحرير، مجلة التكوين المهني، مرجع سبق ذكره، ص 30.

الفصل الثاني: التكوين المهني في الجزائر " واقع وأفاق "

أما عن الجانب التنظيمي ونعني بالذكر وظيفة النائب التقني والبيداغوجي المكلف بالصيانة والإنتاج ضف إلى ذلك وظيفة التسويق المعدومة تماما على مستوى مراكز التكوين المهني. ويبقى أن نشير في الأخير إلى الجانب البيداغوجي الذي يخص تأثير التكوين الإنتاجي على مسار التكوين المخصص للمتربصين.

المطلب السادس: نقائص وعراقيل ومشاكل المنظومة التكوينية

قضايا كثيرة نجدها داخل منظومة التكوين المهني وخارجه، تحتاج إلى نظرة واستراتيجية شاملة مسلحة بمناهج وتقنيات عديدة للدراسة المعمقة، يشترك فيها المئات، وقد تستمر لسنين تبحث عن موقع التكوين.

فليس من المعقول تناول أساليب التكوين بدون فحص لفسفته، وبدون تحليل اقتصاديات الدولة وأيضا بدون تحليل مطالب المجتمع واحتياجاته، وليس من الممكن تقدير هذه المطالب دون التطلع إلى المستقبل ومطالب العصر.

وفي هذا الإطار فقد مرت الجزائر في هذا المجال بمرحلة المحاولة والخطأ في موضوع تنظيم التكوين المهني، وما ساهم في ذلك وخصوصا في استفحال الصعوبات المالية، عدم الاستقرار السياسي والاقتصادي، وهذا بدوره أثر على تنظيم القطاعات التربوية والإدارية والتكوينية، حيث اتسمت هذه الأخيرة بالبطء والجمود والبيروقراطية وما شابه إلى ذلك من النقائص التي شكلت النقطة السوداء في النظام الوطني بشكل عام والتي نوجزها في النقاط التالية:

- انحطاط سمعة وصورة التكوين المهني.
- تهميش التكوين المهني.
- انعدام الارتباط والتنسيق بين منظومتي التربية الوطنية والتكوين المهني.
- بطء عملية التكوين لمسايرة التغيرات رغم الجهود المبذولة من قبل الوصاية.

وما تجدر الإشارة إليه هنا هو أن قطاع التكوين المهني والتمهين في الجزائر قد واجه العديد من الصعوبات والعراقيل والمشاكل والتي حالت دون بلوغه الأهداف المسطرة للعملية التكوينية كسوء توزيع هياكل الاستقبال ، عدم الاستغلال الكامل للتجهيزات التقنية والبيداغوجية ، مشكل مستوى التأطير البيداغوجي وكذا التأطير الإداري ، وأيضا تنظيم التكوين ومحتوى البرامج ، ضف إلى ذلك سرعة التطور التكنولوجي ، ودرجة اعتبار الشهادات ، وعائق لغة الدراسة وكذا التمويل وتكلفة التكوين ، بالإضافة إلى قلة الاحتكاك بعالم الشغل

ومن السلبيات التي لوحظت داخل المنظومة التكوينية في الفترات السابقة نجد ما يلي:

- نقص الإقبال على مراكز التكوين المهني للأسباب المطروحة سابقا وغيرها وهذا مقارنة بعدد الشباب المتسرب من المنظومة التربوية.
- أغلب التخصصات المقترحة للتكوين على مستوى المراكز والمعاهد لا علاقة لها باحتياجات سوق العمل، وهو ما تسعى الوزارة الوصية لتحقيقه مستقبلا عن طريق الوزارات الفاعلة في السوق الوطنية وذلك بالتعبير عن احتياجاتها من اليد العاملة.
- نقص التأطير أدى بطريقة وبأخرى إلى الاختلال في توزيع الأعباء البيداغوجية.

المبحث الثاني: دراسة علاقة التكوين المهني بالمحيط الاقتصادي في ظل إصلاحات المنظومة التكوينية

المطلب الأول: علاقة التكوين المهني بالمؤسسات الإنتاجية

إن نظام التكوين المهني والتمهين من خلال توجهاته المزدوجة اجتماعيا واقتصاديا مرتبط أساسا بالقطاع المنتج، وذلك من خلال علاقة واضحة المعالم وهي في الغالب انعكاسية، بحيث أنها تتبنى سياسة معينة مفادها أن يكون للمؤسسة الإنتاجية ما تريده كما وكيفا، ويعتبر هذا النظام على هذا الأساس ممون لليد العاملة المؤهلة التي لا تجد سبيلها إلى النجاح النهائي دون مساهمة القطاع المنتج عن طريق فتح المجال أمام متربصي مراكز التكوين المهني وذلك بالإدماج الفعلي في سوق العمل.

وحتى تكون هذه العلاقة بين القطاع المكون أي التكوين المهني والقطاع الاقتصادي قوية ومنسقة ومتكاملة ومترابطة ومتماسكة تماسكا وثيقا والتي يجب أن تكون كذلك، فعلى المؤسسة الإنتاجية على اعتبار وصفها كيان اقتصادي بالدرجة الأولى ألا يقتصر دورها الإنتاجي في تسويق منتجاتها وبالتالي التوزيع وتحقيق الأرباح فقط بل يتعداه إلى أبعد من ذلك، وهذا بلعب دورها كاملا والذي يعتبر مكملا لكي يكون تكوين الشباب تكوينا نوعيا مستندا على الإتقان والمهارة.

وخصوصا إذا علمنا أن التكوين النظري لوحده غير كاف لجعل الشاب المتربص عاملا ذا تأهيل عالي أي أنه يكون مستعدا لممارسة مهنته في مؤسسة إنتاج بنجاعة ومهارة عالية، وحتى يكون جديرا بالشهادة الممنوحة له في هذا الإطار، أي الكفاءة والمهارة المهنية وما شابه إلى ذلك كل حسب مستواه وتخصصه.

ويجب أن تكون علاقة التكوين المهني بالمحيط الاقتصادي علاقة متينة ووطيدة كما أشرنا إليه سابقا لا لشيء سوى لوجود منفعة بين الطرفين ، ومن صالحها أن يكون المحيط الاجتماعي والاقتصادي

الفصل الثاني: التكوين المهني في الجزائر " واقع وأفاق "

نظيما نشطا ، صالحا لانبعاث حقيقي ، ومساعدة على عملية التواصل والتكامل ، لأنه يعتبر في حد ذاته قاعدة انطلاق لنمو اقتصادي وبشري لأي مجتمع غير منحرف أخلاقيا ، خال من الآفات الاجتماعية نسبيا والتي تفسد النظام الاجتماعي وتخلخل العلاقات بين الأفراد ، ويؤثر انتشارها بشكل مباشر على نفسية الفرد وتهبط من إرادته في النجاح وتقلل من اهتماماته واتقانه في العمل ويكثر الخداع والغش وبذلك يتأثر الاقتصاد .

دائما وفي نفس السياق فإذا نظرنا إلى هذه العلاقة من جانب المحيط الاقتصادي بشكله الواسع ، فهي علاقة مبنية على الأحادية في التشاور أي أنها تمثل علاقة المحيط بالقطاع ، لكن وبالمقابل فإن العلاقة بشكلها العكسي بين التكوين المهني والم المحيط الاقتصادي فهي متشعبة ومتعددة الجهات ، حيث أننا نجد مثلا علاقة التكوين المهني بالم المحيط الاقتصادي بواسطة التكوين الإقليمي ، ويتجسد ذلك في التربصات التطبيقية على مستوى المؤسسات العمومية والخاصة لفترات مختلفة حسب التخصصات المستهدفة وأيضا عن طريق التكوين الإنتاجي (طالع المطلب الخامس للمبحث الأول من الفصل الثاني) وقد نجد علاقة أخرى بواسطة التكوين عن طريق التمهين والتي تتجسد على مستوى المؤسسات الإنتاجية على اعتبار أن المتمهن يقضي جل وقته المحدد لمسار تكوينه (الأعمال التطبيقية) في ورشات هذه المؤسسات والباقي يمثل الجانب النظري ، وذلك يكون على مستوى المؤسسات التكوينية .

والغرض من هذا التوجه هو منح الشباب تكوينا يوفق بين الدروس النظرية في المؤسسة التكوينية والأعمال التطبيقية ووضعهم في حالة عمل حقيقية تسمح بتحقيق تأهيل يتكيف مع حاجيات المؤسسات الإنتاجية.

وفي هذا الاتجاه فإن وزارة التكوين والتعليم المهنيين تسعى إلى تطوير وترقية هذا النمط من التكوين (التمهين) ، أي التكوين التناوبي الذي لا يحظى بالاهتمام اللازم رغم أهميته في امتصاص بطالة الشباب والسماح للمؤسسات الإنتاجية بإيجاد عمال مؤهلين قادرين على التأقلم والاندماج في سوق العمل ، وذلك عن طريق " ثلاثة محاور رئيسية تتمثل في- تحسين صورة التمهين - تنظيم تربصات في الوسط الصناعي لصالح المكونين - التكفل الناجح والفعال بالمتربصين في المؤسسات الإنتاجية ومعنى ذلك أن آمال قطاع التكوين والتعليم المهنيين كبيرة في إطار التمفصل الأحسن بين احتياجات الشباب المتعلم واحتياجات العالم الاقتصادي قصد ضمان القيام بالدور الفعال للاستجابة لانشغالات الطرفين بالوصول إلى حل المعادلة المتمثلة في :

التكوين ← القابلية للتشغيل ← الشغل " (7)

1 منشور وزاري رقم 255-04، بخصوص إعادة الاعتبار لنظام التكوين المهني عن طريق التمهين، الجزائر، 2004، ص 03.

الفصل الثاني: التكوين المهني في الجزائر " واقع وأفاق "

ومن جهة أخرى وتطبيقا لبرنامج الحكومة في ميدان التكوين والتعليم المهنيين ، فقد تم اقتراح وتبني إعداد مخطط جماعي للإدماج المهني المحلي للتكفل الفعلي بالاحتياجات التربوية ، والإدماج المهني على المستوى المحلي والولائي ، ويقصد بالمخطط الجماعي للإدماج المهني تلك المجموعة المنسجمة والمندمجة من عمليات التكوين والإدماج بمشاركة كافة الشركاء المعنيين (ممثلي المحيط الاقتصادي) قصد تدعيم تلبية الاحتياجات التربوية والاجتماعية المهنية لتزويد القطاعات المستعملة لليد العاملة المؤهلة ، ويعتمد هذا المخطط الجماعي على نظام تمويل جديد يستند على الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل كأداة للتنفيذ بفضل المصادر المالية الناجمة عن مساعدات الدولة ، وفي إطار المخطط الجماعي للإدماج المهني يستوجب أن توجه العمليات الواجب التكفل بها إلى تلبية احتياجات التكوين المسجلة بالتكامل مع الأجهزة الموجودة (ممثلي المؤسسات الاقتصادية) ، وقد خصت هذه العملية بعض الميادين الاستراتيجية مثل : الفلاحة ، الخدمات المتعلقة بالموارد المائية الصناعة التقليدية ، البيئة ، التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال ، البناء والأشغال العمومية .

وترمي الأهداف المتوخاة من خلال هذا المسعى الجديد ومن اختيار التمهين إلى ما يلي:

- تحسين نوعية التكوين المهني عن طريق التمهين بتوفير الوسائل الملائمة.
- إحياء وتحسين الحرف والتأهيلات وكذا المدونة الوطنية للفروع وتخصصات التكوين المهني.
- رد الاعتبار للحرف والصناعة التقليدية التي يعتبر فيها التمهين من أنجع أنماط التكوين.

المطلب الثاني: أثر إصلاح المنظومة التكوينية على المحيط الاقتصادي

إن للتكوين المهني دور أساسي وفعال في ترقية وتطوير المجتمع على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي ، وخير دليل على ذلك الأعداد الهائلة من مختلف الشرائح الشبانية التي تتوافد سنويا على المؤسسات التكوينية وهي تحمل الحجة القاطعة على مستوى الوعي بأهمية التكوين المهني في المجتمع هذه الأهمية التي أصبحت تزداد من يوم لآخر لم تأتي من قبيل الصدف ، بل أثمرها عمل دؤوب بفعل الإصلاحات الهيكلية التي أدخلت على قطاع التكوين المهني والتمهين والذي كان يسير وفقا لتنظيم هيكلي مر عليه أكثر من ربع قرن ، والذي أصبح بفعل التحديات الجديدة الناتجة عن النظام الاقتصادي الجديد غير ملائم تماما، " فالعولمة أفرزت نظام دولي جديد لتقسيم العمل مما يفرض علينا تجديد النصوص والتفكير في مهن الغد والتنظيم الهيكلي الملائم لهذه التغيرات الكبرى حتى نتمكن من تجديد الجهاز والآليات الكفيلة بتحسين وترقية دور التكوين " (1)

1 توفيق يوسف، مرجع سبق ذكره، ص 08.

الفصل الثاني: التكوين المهني في الجزائر " واقع وأفاق "

وهو ما كان بالفعل فنظرا لهذه التحديات الكبيرة التي وجدها قطاع التكوين المهني والتمهين أمامه حيث واجه عدة صعوبات كانت ناجمة أساسا عن الاختلالات في النظام التربوي لا سيما بعد نهاية مرحلة التعليم القاعدي أو الإلزامي والتي تميزت بما يلي:

- عدم ارتباط منطقي ومنظم بين نظام التكوين المهني ونظام التعليم العام.
 - نظرة المجتمع إلى التكوين المهني نظرة دونية حيث تعتبر الأسر التحاق أبنائها بالتكوين فشل في متابعة دراسات أكاديمية تؤهلهم ليكونوا ضمن النخبة في البلاد.
 - أصبح التكوين المهني وعاء يستقبل المتسربين من نظام التعليم العام.
 - أنصبت كل مجهودات التكوين على الجانب الكمي من خلال التكفل بالأعداد الهائلة من المتسربين على حساب الجانب النوعي، حيث بلغ سنويا عدد التلاميذ الذين يتسربون من مراحل النظام التربوي العام حسب تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي 500.000 تلميذ، يستقبل قطاع التكوين المهني سنويا حوالي 200.000 منهم، كما أن نسبة التسرب من مرحلة التعليم الأساسي إلى غاية مرحلة التعليم العالي هي 95% ، وهذا يعني أن 5% فقط من الأطفال الذين دخلوا إلى المدرسة يصلون إلى مرحلة التعليم العالي.
 - سجل قطاع التكوين المهني كذلك نسبة عالية من التخلي عن التكوين والفشل في متابعته خاصة في نمط التكوين الإقليمي.
 - التكوينات المتوفرة لا تستجيب بالضرورة للاحتياجات الحقيقية لسوق العمل.
- وقد كان لهذه الوضعية تأثيرات اجتماعية واقتصادية تمثلت في:
- تزايد البطالة نتيجة لعدم تطابق مخرجات التكوين المهني مع احتياجات سوق العمل.
 - غياب العلاقة مع عالم الشغل كون أن التكوين لا يلبي رغبات أصحاب العمل.
 - تدني صورة التكوين المهني لدى الأسر وأصحاب العمل.
 - عدم تماشي برامج التكوين مع التطور التكنولوجي وتطور المهن.
 - قلة نسبة إدماج خريجي التكوين المهني.
 - أصبح التكوين المهني يشكل حلقة مفرغة باعتباره حلا للفشل المدرسي من جهة ومن جهة أخرى لا يستقطب الطلب عليه.
 - أصحاب المؤسسات لا يعتبرون التكوين استثمارا منتج بل تكلفة.
- وقد نتج عن هذه الوضعية تأثيرات اجتماعية واقتصادية تتمثل فيما يلي:
- صعوبة إدماج الخريجين أدت إلى عدم جلب العناصر الجيدة إلى التكوين.

• عدم القدرة على توفير يد عاملة مؤهلة تستجيب للمتطلبات الجديدة الناتجة عن التطور التكنولوجي والانفتاح على الاقتصاد العالمي.

• عدم توفير الكفاءات أصبح يساهم في عرقلة الإنعاش الاقتصادي.

وعليه فقد أضحت من الضروري تغيير السياسات المنتهجة والاستراتيجيات المطبقة وفقا لمبدأ عصرنة القطاع وتماثيا مع متطلبات العولمة الاقتصادية، وقد تجسدت هذه النظرة على أرض الواقع بجملة من التدابير والإجراءات اللازمة التي من شأنها تطوير وترقية القطاع وذلك بتكوين يد عاملة مؤهلة تستطيع بدورها خوض غمار الحياة المهنية على مستوى المؤسسات الاقتصادية بصورة لائقة وبالتالي دفع عجلة الاقتصاد الوطني.

ومن بين الإجراءات الرامية إلى تحقيق هذا المسعى ما تضمنه برنامج الخماسية السابقة (2004-2009) بالمشاركة الأساسية للأطراف الممثلة للمحيط الاقتصادي والتي من بينها ما يلي:

• إعادة هيكلة عروض التكوين بالتركيز على مهن الصناعة التقليدية، المهن اليدوية، المهن التي تركز على التكنولوجيات الحديثة.

• رفع طاقة استقبال الفروع.

• رفع عروض التكوين في المستوى الخامس (تقني سامي).

ضف إلى ذلك أن فتح الفروع والتخصصات بالمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني يجب أن يندرج ضمن رؤية وطنية شاملة تعتمد على الاعتبارات التالية:

البعد الوطني ، التخصص في شعبة محددة ، الابتعاد عن الازدواجية مع التعليم العالي ، تجنيد الوسائل والإمكانيات المتوفرة على مستوى المؤسسات التكوينية التي يملكها قطاع التكوين والتعليم المهنيين التي تشتغل بحد أدنى من المردودية ، ومنها ما لا ينتج حتى الحد الأدنى المطلوب ، هذه الإمكانيات التي يجب أن تستغل استغلالا حسنا وبصفة تكاملية فيما بينها ، كالداخليات ، التأطير البيداغوجي واستعمال التجهيزات ، الاهتمام أكثر فأكثر بالنشاط الإعلامي ومن خلاله عملية التسجيل والتوجيه ، المتابعة الدائمة للمهمات التفتيشية وذلك عن طريق التقييم ، الترشيح والمتابعة والاستخلاص ، اقتراح المخطط الجماعي للإدماج المهني بمشاركة ممثلي القطاع الاقتصادي .

دائما وفي نفس السياق سعت وزارة التكوين والتعليم المهنيين إلى إبرام اتفاقيات شراكة مع دول أجنبية وعربية وهذا في إطار التعاون الدولي، وقد تعددت الاتفاقيات ففيها ما كان ثنائيا بين الجزائر وبعض الدول الأوروبية مثل: فرنسا، ألمانيا، بلجيكا، إيطاليا، وبعض الدول العربية مثل: اليمن، جيبوتي

الفصل الثاني: التكوين المهني في الجزائر " واقع وأفاق "

والأردن، ودول إفريقية مثل: جنوب إفريقيا، ومنها ما كان مجمعا بين الجزائر والاتحاد الأوروبي مثلا، بالإضافة إلى إبرام اتفاقيات أخرى مع شركات أجنبية ضخمة ممثلة في شركتي ميكروسوفت وسيسكو وغيرها.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن جميع هذه الاتفاقيات رغم اختلاف عناصرها ومحتوياتها، إلا أنها تهدف إلى هدف واحد ووحيد يتمثل في النهوض بقطاع التكوين المهني وجعله يساير تحولات العصر وفقا لما يسمى بنظام التكنولوجيات الجديدة للمعلومات والاتصالات، وذلك بتكوين يد عاملة مؤهلة يعتمد عليها لخوض غمار الحياة العملية، وبالتالي التأثير الإيجابي في التنمية الاقتصادية.

وبناء على ما ورد سابقا ووفقا للتوجه الجديد والنظرة المستقبلية لقطاع التكوين والتعليم المهنيين التي تقوم على توفير جميع الوسائل الضرورية العصرية اللازمة من أجل تكوين يد عاملة مؤهلة تستطيع الدخول إلى عالم الشغل عن طريق المؤسسات الإنتاجية، التي ستساهم في جعل متربصي مراكز التكوين المهني في وضعية العمل الحقيقية، وإذا حققنا المعادلة التالية:

التكوين ← المؤسسات الإنتاجية ← اقتصاد فعال

سنصل بدون شك إلى قناعة مفادها دفع الاقتصاد الوطني والحقا بركب الأمم المتقدمة.

المطلب الثالث: رهانات المنظومة التكوينية

لقد شهدت الجزائر منذ الإصلاحات الاقتصادية لسنة 1988 والتي تمثل بداية التحول أو الانتقال من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق، سلسلة من التغيرات في مختلف المجالات وبالتالي تعدد الاحتياجات بمرور السنوات، ومن أبرز هذه الاحتياجات ضرورة وجود منظومة تكوينية فعالة تساير هذه التغيرات والمستجدات والتحولات في سير مختلف القطاعات، ومن هذا المنطلق أصبحت مهام التكوين المهني أكبر وتمثلت في الآتي:

- تأهيل اليد العاملة الوطنية خصوصا مع فتح المجال أمام القطاع الخاص، وتشجيع الاستثمارات وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مما أدى إلى توسع الاقتصاد الوطني.
- تقليل الحاجة لليد العاملة الأجنبية وإعطاء الفرصة لليد العاملة الوطنية المؤهلة، وهو ما سعت وتسعى إليه الحكومات المتعاقبة مرارا وتكرارا وخصوصا مع دخول اتفاق الشراكة مع الاتحاد الأوروبي حيز التنفيذ، وقرب الانضمام للمنظمة العالمية للتجارة، لهذا برزت الحاجة لتوفير يد عاملة وطنية مؤهلة تكون في مستوى اليد العاملة الأجنبية.
- رغبة الكثير من الأفراد في الحصول على عدة شهادات وحتى خريجي منظومة التعليم العالي منهم وبالتالي ضرورة توفير التكوين المهني لهذه الرغبة التي أصبحت ضرورة للاندماج في

سوق العمل وهو ما جسده الوزارة الوصية مع مطلع الدخول التكويني 2010/2009 وذلك بفتح نمط جديد يراعي هذه الرغبات والذي يتمثل في نمط التكوين المكثف.

- بداية ظهور الكثير من التخصصات المهنية الجديدة التي تجعل من قطاع التكوين المهني يلعب دورا مهما في تكوين إطارات ذات مستوى عالي لها القدرة على التحكم في التكنولوجيات الحديثة والتقنيات الجديدة.

فالتكوين المهني المعاصر أصبح يتميز بالآتي: (1)

- الحاجة لقاعدة علمية وتكنولوجية متينة تتيح للعامل القدرة على التعامل مع المعارف الجديدة لأن التقنيات الجديدة أصبحت تحتاج إلى قاعدة علمية تبنى عليها.
 - استراتيجية عامة للتكوين المستمر للعمال وعدم الاكتفاء بالشهادة والمهارة المكتسبة من قبل فالعامل اليوم أصبح مطالبا بالعودة إلى الدراسة والتكوين كلما اقتضت الحاجة إلى ذلك، وإلا فإنه سيجد صعوبات للاندماج أو المحافظة على منصب عمله.
 - تثمين الخبرات المهنية حيث توجد على مستوى الدول المتقدمة هيئات متخصصة في تثمين الخبرة، نظرا لدرجة التأهيل الذي توفره، كما أن تطويرها لا يجب أن يبقى في نطاق تطبيقي فقط، بل وجبت المزاجية بينها وبين النظري لضمان تحكم في المهنة مبني على أسس علمية وتطبيقية.
 - ربط التكوين المهني بالتعليم العالي من خلال إيجاد أساليب تسمح للناجحين في الدراسات المهنية بمتابعة دراساتهم العليا في الجامعات، كما هو معمول به في الدول المتقدمة، وهذا يؤدي إلى استغلال جميع القدرات سواء العلمية أو المهنية.
- ومن هذا المنطلق أبرمت الجزائر اتفاقية مع الاتحاد الأوروبي بهدف تأهيل قطاع التكوين المهني بدأ تطبيقها منذ شهر جانفي 2003 وامتدت إلى غاية 2009، بتمويل مشترك من الاتحاد الأوروبي ب 60 مليون أورو، ووزارة التكوين المهني ب 49 مليون أورو، وتتمثل أهداف هذا المشروع في: (2)
- زيادة قدرات نظام التكوين المهني في الاستجابة لحاجات الأفراد والمؤسسات لضمان تكيف أحسن لعرض التكوين أمام الطلب الاجتماعي والاقتصادي.

1 بوفلحة غياث، مرجع سبق ذكره، ص 104/103.

- زيادة القدرات التنافسية للمؤسسات من خلال توفير اليد العاملة المؤهلة.
- تكييف نظام التكوين المهني مع اقتصاد السوق.
- منح فرص أفضل للأفراد فيما يخص الاندماج والرسكلة في سوق العمل.

أما النتائج المنتظرة على المدى المتوسط فهي:

- دعم القيادة الاستراتيجية لنظام التكوين المهني من خلال توفير المعطيات والمعلومات المتعلقة بهذا النظام، وكذلك بدعم أدوات التسيير لوزارة التكوين والتعليم المهني.
- دعم أسس الاستجابة للطلب في عرض التكوين.
- تشجيع الطلب على التكوين في مختلف القطاعات الاقتصادية.

والملاحظ من خلال المجهودات الجبارة التي بذلتها الدولة الجزائرية لكي يتمكن قطاع التكوين المهني من تحقيق أشواط معتبرة في نواحي متعددة، التطلعات والأفاق الواعدة لهذا القطاع والتي تترجمها السياسة الحكومية الواضحة من خلال الاتي: رفع منح المتربصين، تأسيس أولمبياد المهن، فتح فضاءات للمطالعة وللتعبير الثقافي بكل أشكاله، تطوير النشاطات الرياضية وإنشاء فيدراليات الرياضة للتكوين والتعليم المهنيين.

"وضمن هذا المنظور يعمل القطاع على تحسين ظروف التكوين ورفع مستوى أداء المكونين معتمدين في ذلك على توسيع مجال الاستشارة والاستعانة بأهل الاختصاص والخبرة من خلال مراجعة وتحسين البرامج البيداغوجية وتكييفها مع التغيرات الحاصلة في مجالات التكنولوجيا والتطورات التي تعرفها المهن وشعب النشاطات المهنية.

وبالقدر ذاته يسعى القطاع إلى تعزيز صلات التعاون والتشاور والتنسيق مع بقية القطاعات الاقتصادية لتحقيق التقارب بين التكوين وعالم الشغل من جهة، والعمل على تيسير عملية الإدماج المهني من جهة أخرى " (1)

وفي هذا الصدد سيتم مواصلة سياسة الإصلاح كما ونوعا من أجل تكوين مكثف وقصير المدى لصالح مختلف فئات المجتمع، وكذا العمل على تعزيز نمط التكوين المفتوح وعن بعد، خدمة لحاملي الشهادات الجامعية وخريجي معاهد ومراكز التكوين المهني وكذا المسرحيين والراغبين في الحصول

1 الهادي خالدي، إلى أسرة التكوين بمناسبة افتتاح السنة التكوينية 2009-2010، رسالة الوزير، الجزائر، 2009، ص 04.

الفصل الثاني: التكوين المهني في الجزائر " واقع وأفاق "

على تأهيل مهني يسمح لهم بالتعبير عن نشاطهم الخاص من خلال الاستفادة من مختلف الأجهزة التي وضعتها الدولة وتسهر على نجاعتها.

وتجدر الإشارة هنا أنه في غضون الخماسي الماضي (2010-2014) ومن خلال البرامج التنموية المسجلة على مستواه فإن قطاع التكوين المهني والتمهين قد ساهم أيما إسهام في تجسيد هذه البرامج على اعتباره أحد روافد إمداد عالم الشغل باليد العاملة المؤهلة تأهيلا مطابقا للمعايير الدولية في هذا الشأن. ومن بين الإجراءات الرامية إلى تحقيق هذا المسعى ما جاء به برنامج الإصلاحات للفترة (2010-2014) والتي من بينها ما يلي:

- إعادة المصادقية للتكوين المهني كونه مسارا تربويا يؤمن تأهيلا لممارسة حرفة.
- إعادة الاعتبار للحرف اليدوية، والصناعات التقليدية.
- ترقية تكوين المرأة من خلال فتح أقسام بالوسط الريفي لفائدة النساء الماكثات بالبيوت.
- إدراج التخصصات التي لها علاقة بتكنولوجيات الإعلام والاتصال.
- تنويع مسارات وبرامج التكوين المهني.
- مطابقة برامج التكوين مع تطور المهن والعمالة.
- التحسين من أداء مؤسسات التكوين المهني، من حيث التسيير الإداري، المالي والبيداغوجي.
- تنويع مصادر تمويل التكوين.
- تطوير التكوين المتواصل.
- تطوير التكوين عن طريق التمهين.
- التكتيف من مؤسسات التكوين المهني للرفع من قدرات التكوين.
- إنشاء مجال للتشاور والتنسيق بين مختلف الفاعلين في التكوين المهني.
- تنمية شبكة مؤسسات التكوين التابعة للقطاع الخاص.
- تحسين نظام الإعلام والتوجيه.
- تنويع مؤسسات التكوين، المسارات ودورات التكوين.
- إعادة النظر في دور وصلاحيات إدارة التكوين المهني.
- انتهاج سياسة واضحة تمكن من منح الأولوية للأهداف المتعلقة بتحسين النوعية.
- ضرورة اعتبار دور التكوين المهني على أنه أساسي في التحكم في الإنتاج وفي تحسين تسييره من خلال تثمين الموارد البشرية.
- اتسام مهام التكوين المهني بصفة المنفعة العامة.

الفصل الثاني: التكوين المهني في الجزائر " واقع وأفاق "

- ضرورة أن تتميز منظومة التكوين المهني بالمرونة وقابلية التكيف.
- ضرورة تكريس الحق في التكوين المستمر ضمانا للتكيف مع منصب العمل وحركية العامل أو انتقاله إلى قطاع نشاط آخر.
- انفتاح نظام التكوين المهني على محيطه الداخلي والخارجي.
- وبعد الإقرار بهذه المبادئ، فإن إشكالية التكوين المهني لا تطرح من حيث توضيح دوره بالنسبة للطلب الاقتصادي والاجتماعي بل تطرح بحدة أكثر من حيث شروط ووسائل تحقيقه وبالتالي تنصب الجهود على البحث عن الطرق والوسائل الواجب تجنيدها على الصعيدين الداخلي والخارجي لتحسين أدائه وأداء دوره في الميدان الاقتصادي والاجتماعي.
- فعلى الصعيد الداخلي، يتعلق الأمر بالقيام بما يلي:
 - ضمان إصلاح نوعي للتكوين المهني.
 - الإدراج التدريجي لمسار التعليم المهني.
- أما على الصعيد الخارجي فينبغي إعادة التفكير في علاقته وتمفصله مع المنظومة التربوية ومع محيطه.
- إدخال تغييرات نوعية تمكن القطاع من التجاوب مع أهداف التكيف الدائم لبرامج التكوين مع ملامح الحرف وفقا لبنية التشغيل والمتطلبات الدولية وكذا التكفل خاصة بالشباب لا سيما فتيات الوسط الريفي والمناطق المحرومة والمرأة الماكثة بالبيت.
- تفعيل برامج التكوين عن بعد وعن طريق الانترنت وإنشاء 05 مراكز تكوين متنقلة لفائدة المناطق النائية.
- توسيع الشبكة الهيكلية ببناء مؤسسات جديدة (حوالي 400 معهد متخصص و27 معهد للتعليم المهني و80 مركزا للتكوين و21 مطعما و48 ملعب رياضي و40 مكتبة)
- توسيع وتهيئة وترميم المرافق القديمة.
- اقتناء 120 تجهيز معلوماتي وانجاز مركز الكتروني للأرشيف وكذا مركز معلوماتي خاص بتطوير الموارد البشرية.
- تهيئة 05 مقنات تم تسليمها من طرف وزارة التربية الوطنية في إطار تطبيق مسار التعليم المهني.
- إنجاز استود يوهين رقميين بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين في مجال السمع البصري.
- إنجاز مخزنين جهويين للتجهيزات التقنية والبيداغوجية.

خلاصة الفصل:

مما لا يختلف عليه اثنان أن التكوين المهني في الجزائر يندمج في إطار النظام الشامل " التربوية، التكوين، الشغل " وبالتالي يتأثر بالسلبيات والنقائص التربوية وبطريقة تنظيم الاقتصاد ، فكل تغيير يطرأ على النظام التربوي ، وأي تعديل في قواعد تسيير الاقتصاد ينعكس بالضرورة على نظام التكوين المهني من حيث السياسة والتسيير ، خصوصا وأن الجزائر إحدى البلدان العربية حديثة التجربة في مجال الانتقال من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق ، حيث أن إشكالية العلاقة المطروحة ما بين التكوين المهني وسوق العمل تطرح بحدة ، بسبب قلة اليد العاملة المؤهلة اللازمة لتنفيذ مختلف البرامج التي وضعتها السياسات الحكومية كبرنامج الإنعاش الاقتصادي وغيرها من البرامج التي تحتاج إلى الكفاءات والمهارات الوطنية.

في هذا الإطار تسعى الحكومات المتعاقبة إلى إيجاد السبل الكفيلة لتطوير هذا القطاع الحساس ووضعه على السكة الصحيحة ، وهذا على اعتبار أنه يمثل الوجهة الأساسية المتخصصة في مجال تكوين رأس المال البشري الذي يعتبر عامل مهم في التنمية الاقتصادية ، وتعتبر التربية والتكوين العناصر الأساسية لتحضيره وإعداده للدخول إلى سوق العمل وخلق الثروة ، ومن جهة أخرى بالإضافة إلى العوائد المادية التي يساهم فيها ، للعنصر البشري نتائج غير مادية كالانسجام الاجتماعي ، التقليل من الانحراف وتحسين مستوى الصحة ، حيث بينت العديد من الدراسات فيما يخص فوائد التربية والتكوين على الأفراد أن نسبة مردودية الاستثمار في العنصر البشري أكبر من نسبة الاستثمار في رأس المال المادي .

على هذا الأساس وإذا أرادت الدولة أن تصل إلى تحقيق مختلف سياساتها خصوصا فيما يتعلق بالتنمية الاقتصادية، عليها بانتهاج سياسة التكوين للموارد البشرية، لكن بشرط توفير الهياكل القاعدية ومختلف الإمكانيات الضرورية من أجل ضمان اكتساب المعارف والمهارات لأكثر عدد ممكن من الأفراد كل في مجال تخصصه، إدراكا منها لدوره الريادي في تحقيق التنمية الاقتصادية من خلال تحسين الإنتاجية والنوعية وتوسيع نطاق التشغيل.

من هذا المنطلق فإن فعالية نظام التكوين المهني في أي دولة لا تقاس بعدد الهياكل والمنشآت القاعدية المنجزة، بل تقاس بمستوى قدرته على تزويد سوق العمل بأيدي عاملة مؤهلة ومتخصصة وفق الاحتياجات المطلوبة، والتي تحتاج في فترة تكوينها إلى نفقات كبيرة قصد تأهيلها وبالتالي وضعها في حقل العمل الميداني.

الفصل الثاني: التكوين المهني في الجزائر " واقع وأفاق "

ويبقى السؤال الذي يطرح نفسه في هذا المجال هو: هل تؤدي هذه النفقات وتحديدًا نفقات التكوين المهني دورها الحقيقي لتعبيد الطريق أمام المتربصين والمتمهين من خلال مسارهم التكويني ووصولًا بهم إلى فضاءات سوق الشغل الحقيقي وبالتالي مساهمتهم في عملية التنمية الاقتصادية؟ كل هذه الأمور وغيرها سنعالجها في الفصول اللاحقة والبدائية ستكون من الفصل الموالي أي الفصل الثالث الذي خصصناه لدراسة الإطار النظري للنفقات العامة.

الفصل الثالث: الإطار النظري للنفقات العامة

- ❖ المبحث الأول: الجوانب الفنية للنفقات العامة
- ❖ المبحث الثاني: هيكل النفقات العامة
- ❖ المبحث الثالث: قواعد الانفاق العام
- ❖ المبحث الرابع: الآثار الاقتصادية للنفقات العامة
- ❖ المبحث الخامس: تنفيذ الميزانية العامة للدولة ومسؤولية
- ❖ المبحث السادس: الرقابة على تنفيذ النفقات العامة

الفصل الثالث: الإطار النظري للنفقات العامة

من أجل ضمان سير الدولة وقيامها بأداء وظائفها لا بد من وجود نفقات عامة، كأن نقول مثلا دفع رواتب الموظفين، تسيير المرافق العمومية، توزيع المساعدات، تجهيز الجيش والشرطة الخ، فكيف ستقوم الدولة إذن بتغطية هذه النفقات؟ إن الإجابة على هذا السؤال يشكل علم المالية العامة الذي يعني دراسة المشاكل المتعلقة بالحاجات العامة، وبتخصيص المال اللازم لإشباعها، لذلك فإن تعريف وتحديد نطاق الحاجات العامة من الأهمية بمكان لتحديد نطاق النشاط المالي للدولة في سبيل إشباع هذه الحاجات هكذا فإن إصلاح المالية العامة يعبر عن النشاط المالي للدولة، الذي يتمثل في إنفاقها لما تحصل عليه من إيرادات بقصد إشباع الحاجات العامة بحسب إيديولوجية المجتمع ومستوى تقدمه الاقتصادي والاجتماعي، ولذلك فإن الدولة في سبيل مواجهة إشباع الحاجات العامة تقوم بقدر من النفقات العامة سواء كان ذلك لإنتاج سلع وخدمات، أو من خلال توزيع دخول تحويلية داخلية وخارجية لتحقيق أهداف اجتماعية واقتصادية.

الملاحظ أن تطور الدولة عبر العصور وانتقالها من الدولة الحارسة ذات المهام التقليدية (توفير الأمن والعدالة.....) إلى الدولة المتدخلة في الحياة الاقتصادية، ووصولاً إلى الدولة المنتجة أدى إلى ارتفاع مستوى وحجم النفقات العامة، وهي الظاهرة التي تحدث عنها **فاجنر** وأرجعها إلى عدة أسباب ظاهرية وحقيقية، مما استدعى ضرورة التفكير فيما يقابل هذا الازدياد للنفقات باللجوء إلى استعمال مصادر التمويل المتاحة لديها سواء كانت خارجية كالقروض أو داخلية كالضرائب.

وما تجدر الإشارة إليه هنا هو أنه مع تعاضد دور الدولة وتوسع نشاطها في الحياة الاقتصادية ازدادت أهمية دراسة نظرية النفقات العامة، وذلك لكونها الأداة التي تستخدمها الدولة من خلال سياستها الاقتصادية لتحقيق الأهداف المسطرة.

انطلاقاً مما سبق سنحاول في هذا الفصل استعراض كل ما يتعلق بنظرية النفقات العامة بشكل عام وما يتعلق بها من وجهة نظر التشريع الجزائري بشكل خاص، وإلى عملية تنفيذها والرقابة عليها ومسؤولية أعوان تنفيذها وذلك بإتباع الخطوات التالية:

- في المبحث الأول والثاني سنقوم بدراسة الجوانب الفنية للنفقات العامة والتقسيمات المختلفة لها.
- في المبحث الثالث والرابع سنتطرق لقواعد الإنفاق العام وكذا للآثار الاقتصادية للنفقات العامة.
- في المبحث الخامس والسادس سنستعرض عملية تنفيذ النفقات العامة والرقابة عليها ومسؤولية أعوان التنفيذ.

المبحث الأول: الجوانب الفنية للنفقات العامة

مما لا شك فيه أن أهمية النفقات العامة في تزايد مستمر وذلك لتعاظم دور الدولة وتوسع نشاطها في الحياة الاقتصادية، والملاحظ في هذا السياق أن هذه الأهمية ترجع إلى كونها الأداة أو الوسيلة التي تستخدمها الدول لوضع مختلف السياسات الاقتصادية من أجل تحقيق الأهداف المبرمجة التي ترغب في الوصول إليها، ولن يكون بوسعها تحقيق ما أرادت إلا إذا تم الإلمام بمختلف الجوانب والقواعد الفنية للنفقات العامة والتي نستعرضها بالطريقة التالية:

المطلب الأول: مفهوم النفقات العامة وأركانها

على الرغم من اختلاف وتعدد التعاريف التي أعطيت للنفقة العامة في ظل الدولة الحارسة والدولة المتدخلية والدولة الاشتراكية والتي تطورت من خلال تطور دور الدولة في المجتمع، فقد جرى كتاب المالية العامة على تعريفها " بأنها مبلغ نقدي، يقوم بإنفاقه شخص عام، بقصد تحقيق نفع عام " (1) ويتضح من هذا التعريف ضرورة توافر ثلاثة أركان أو عناصر لكي نكون أمام نفقة عامة، ويتعلق الأمر بالعناصر التالية:

- النفقة العامة مبلغ نقدي.
- النفقة العامة يقوم بها شخص عام.
- النفقة العامة يقصد بها تحقيق النفع العام.

وفيما يلي عرض موجز لهذه الأركان الثلاثة وذلك لفهم أكبر للنفقات العامة:

1. النفقة العامة مبلغ نقدي:

في إطار قيام الدولة بواجباتها في الإنفاق العام تستخدم مبلغ من النقود مقابل ما تحتاجه من منتجات قد تكون سلعا ، وقد تكون خدمات متنوعة ، وأيضا من أجل تسيير المرافق العامة أو شراء السلع الرأسمالية اللازمة للعمليات الإنتاجية التي تتولاها أو منح المساعدات والإعانات المختلفة (الاقتصادية ، الاجتماعية وغيرها) ، وهي بهذا تقوم بالإنفاق من أجل إشباع الحاجات العامة ، بشرط أن تتخذ هذه النفقات الشكل النقدي حتى يمكننا الإقرار بوجود نفقة عامة ، والعكس بمثله فإن حصول الدولة على موارد إنتاجية وخدمات دون أن تدفع لها ثمنا مقابل لا يصنف في إطار النفقة العامة ، وخير مثال على ذلك ما يحدث في حالات السخرة أو الاستيلاء على بعض الممتلكات دون تعويض

1 منصور ميلاد يونس، مبادئ المالية العامة منشورات الجامعة المفتوحة، طرابلس، 1994، ص 20.

ولا يعد من قبيل النفقات العامة ما تمنحه الدولة من مساعدات غير نقدية لبعض العاملين مثل السكن المجاني، أو الإعفاء الضريبي، وكذا ما تقدمه من مزايا شرفية كمنح الألقاب والأوسمة. إن اشتراط أن تتخذ النفقة العامة شكلا نقديا قد جاء نتيجة تفاعل مجموعة من العوامل عبر التطور الاقتصادي أهمها ما يلي: (1)

- الانتقال من الاقتصاد العيني أين أصبحت النقود هي الوسيلة الوحيدة لكل المعاملات، وقد اندثر نظام المقايضة.
- انتشار الأفكار الديمقراطية وتخلي الدولة عن عنصر القوة (عمل السخرة والاستيلاء الجبري).
- محاولة تحقيق العدالة الاجتماعية بين أفراد المجتمع (إعادة توزيع الدخل).
- تيسير عملية الرقابة على تنفيذ النفقات بهدف تحقيقها الأهداف التي خصصت لها، ومن الواضح أن هذه الرقابة تكون صعبة في حالة النفقات غير النقدية.

2. النفقة العامة يقوم بها شخص عام:

يتحدد الطابع العام للنفقة إذا صدرت عن شخص معنوي عام ويعتبر شخصا معنويا عاما الشخص القانوني الذي تحكمه قواعد القانون الإداري (الدولة، الولاية البلدية، المؤسسات العامة)، ويترتب عن ذلك أن النفقات التي تصدر عن شخص يخضع للقانون الخاص (الأفراد، الشركات التجارية) لا تعد نفقات عامة حتى ولو كان الغرض منها تحقيق المصلحة العامة (بناء مدرسة وتعبيد طريق مثلا). ولتوضيح وتحديد هذه الفكرة فقد اعتمد الفكر المالي للتفريق بين النفقة العامة والنفقة الخاصة على معيارين أحدهما قانوني والثاني وظيفي.

أ. المعيار القانوني (المعنوي): critère organique

" وهو المعيار التقليدي، ويستند على الطبيعة القانونية لشخص القائم بالإنفاق أيا كانت طبيعة هذا الإنفاق، فإذا كان من أشخاص القانون العام فإن النفقة تعد عامة أيا كان الغرض منها، أما إذا كان من أشخاص القانون الخاص فإن النفقة تعد خاصة بغض النظر عما تهدف إليه من مقاصد. ويستند أيضا هذا المعيار إلى اختلاف طبيعة النشاط الذي يقوم به أشخاص القانون العام عن ذلك الذي يباشره أشخاص القانون الخاص، إذ أن نشاط أشخاص القانون العام يهدف أساسا إلى تحقيق النفع العام

1 درواسي مسعود، السياسة المالية ودورها في تحقيق التوازن الاقتصادي، -حالة الجزائر 1990-2004، أطروحة دكتوراه دولة، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2005-2006، ص 161.

والمصلحة العامة، ويعتمد في ذلك على سلطته الأمرة والسيادية التي تتمثل في إمكانية إصدار القوانين أو القرارات الإدارية، بينما يهدف أشخاص القانون الخاص إلى تحقيق مصلحة خاصة في المرتبة الأولى، ويعتمد في سبيل تحقيق ذلك على التعاقد والتبادل " (1)

ويعود الاختلاف بين نشاط الأشخاص العامة ونشاط الأشخاص الخاصة إلى طبيعة الدولة الحارسة التي كان يقتصر نشاطها على القيام بالخدمات الأساسية (الأمن، الدفاع، العدالة، وبعض المرافق العامة) والذي تلائم معها هذا المعيار (القانوني).

ومع تطور دور الدولة وانتقالها من الدولة الحارسة إلى المتدخلة فالمنتجة، فإن المعيار القانوني لم يعد يتناسب وحده في تحديد طبيعة النفقة العامة، ولذلك خالص بعض علماء الاقتصاد إلى اقتراح معيار آخر يتناسب مع توسع نشاط الدولة باعتبارها دولة منتجة، ويتمثل في المعيار الوظيفي.

ب. المعيار الوظيفي: critère fonctionnel

المعيار الوظيفي يعتمد كأساس للترقية بين النفقة العامة والنفقة الخاصة على طبيعة الوظيفة التي تدفع من أجلها النفقة، وليس على أساس الطبيعة القانونية لمن يقوم بعملية الإنفاق.

وبناء على ذلك " لا تعتبر جميع النفقات التي تصدر عن الأشخاص العامة نفقات عامة، بل يعد كذلك فقط تلك التي تقوم بها الدولة بموجب سلطتها الأمرة وسيادتها على إقليمها، أما النفقات التي تقوم بها الدولة أو الأشخاص العامة وتمثل نفقات الأفراد فإنها تعتبر نفقة خاصة، وعلى العكس من ذلك تعتبر النفقات التي يقوم بها الأشخاص الخاصة التي فوضتهم الدولة في استخدام سلطاتها الأمرة نفقات عامة بشرط أن تكون هذه النفقات العامة نتيجة استخدام سلطتها السيادية.

فإذا قاموا بهذه النفقات باعتبارهم سلطة عامة أي مزودة بالوسائل التي يعطيها القانون الإداري لأشخاص القانون العام، فإن النفقات تعد في هذه الحالة نفقات عامة بلا جدال، أما إذا قاموا بالتصرف أو بالعمل شأنهم في ذلك شأن الأفراد العاديين، فإن النفقة تعد نفقة خاصة " (2)

وبناء على ما تقدم واستنادا للمعيار الوظيفي فإن ما يعتبر من النفقات العامة قد لا يصدر من أشخاص القانون العام بل قد يصدر عن أشخاص القانون الخاص، ولهذا فمن الواجب التوسع في تعريف النفقة العامة بحيث تشمل كافة النفقات التي تقوم بها الدولة أو مشروعاتها العامة، الوطنية والمحلية بغض النظر عن الصفة السيادية أو السلطة الأمرة، أو طبيعة الوظيفة التي يصدر عنها الإنفاق لما في ذلك من مواكبة لتطور دور الدولة وتوسعه.

1 سوزي عدلي ناشد، الوجيز في المالية العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر الإسكندرية، مصر، 2000، ص 30.

2 سوزي عدلي ناشد، مرجع سابق، ص 32.

3. النفقة العامة يقصد بها تحقيق النفع العام:

يجب أن يكون الهدف من النفقات العامة إشباع الحاجات العامة لغرض تحقيق منفعة أو مصلحة عامة يستفيد منها المجتمع (مجموع المواطنين) وليس شخصا معينا بحد ذاته أو فئة معينة، وبالتالي لا تعتبر من قبيل النفقات العامة قيام الدولة أو إحدى هيئاتها العامة بإنفاق مبالغ نقدية لإشباع حاجات فردية تحقق منافع ومصالح شخصية.

وعلى هذا الأساس فإن هذا الركن يقوم على فكرتين أساسيتين:

- أن المبرر الوحيد للنفقات العامة هو وجود حاجة عامة تتولى الدولة أو غيرها من الأشخاص العامة إشباعها نيابة عن الأفراد، ومن ثم يلزم أن يكون الغرض من النفقة العامة هو تحقيق نفع عام يتمثل في إشباع حاجة عامة.
- أن مصروفات الأشخاص العامة يتم تمويلها عادة من الضرائب والرسوم التي تحصل من المواطنين وفقا لمبادئ معينة، يفترض مراعاتها للعدالة في توزيع الأعباء العامة (مبدأ المساواة بين المواطنين في تحمل الأعباء العامة، المساواة في تحمل عبء الضريبة).

المطلب الثاني: تطور مفهوم النفقات العامة

الملاحظ عبر العصور والأزمنة أن النفقات العامة في تطور مستمر ومتزايد نظرا لتطور دور الدولة الذي يحدد حجم هذه النفقات، وأن قيام الدولة بوظائفها الكاملة يستلزم هذه النفقات العامة وبالتالي يمكن فهم عملية تطورها من خلال التطرق إلى دور الدولة اقتصاديا في مجال الإنفاق العام.

1. النفقات العامة في ظل الدولة الحارسة:

لقد كان اهتمام الاقتصاديين التقليديين منصبا على تحديد المبلغ الواجب إنفاقه وكيفية توزيعه بين الوظائف الأساسية للدولة، وكانوا يقولون بأن أقل مبلغ ممكن هو الذي يحدد حجم الإنفاق العام، وبالتالي تخفيف العبء المالي على أفراد المجتمع، وعلى الدولة أن تحافظ على وجود أكبر قدر ممكن من الموارد الاقتصادية بين أيدي هؤلاء، وكانت في هذه الفترة الأولوية للنفقات العامة وتأتي بعدها تحصيل الضرائب اللازمة لتغطيتها.

ويتضح مما سبق أن النفقات العامة في ظل الدولة الحارسة كانت: (1)

1 مصطفى الفار الإدارة - المالية العامة، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 25.

• تقتصر على تمويل الوظائف التقليدية للدولة وبالتالي قلة أنواع النفقات العامة بالقياس إلى ما هي عليه الآن، ولم تكن النفقات أداة من أدوات إعادة توزيع الدخل القومي بين الطبقات واعتبرت هذه النفقات استهلاكية وغير منتجة.

• انخفاض حجم النفقات العامة لاقتصارها على المجالات الاستهلاكية، فخير الميزانيات أقلها حجما والضرائب اعتبرت شرا كونها تضر بتكوين رأس المال.

2. النفقات العامة في ظل الدولة المتدخلة:

باننتقال الدولة من الحارس إلى المتدخلة في النشاطات الاقتصادية، أصبحت بحكم تواجدها الجديد مسؤولة عن التوازن الاقتصادي والاجتماعي، وكان لهذا التموقع أثره البالغ على مفهوم النفقة العامة من حيث تنوع النفقات العامة وذلك لتنوع وظائف الدولة بانتقالها من ممارسة الوظائف التقليدية (الأمن، العدالة،) إلى مسؤولية تحقيقها للتوازن الاقتصادي والاجتماعي وذلك لمحاربة أزمة البطالة، دعم بعض فروع الإنتاج، إعادة البناء والتعمير، إعادة توزيع الدخل الوطني بين الفئات المختلفة للمجتمع، وكذا تحقيق التنمية الاقتصادية، وهو ما جعل النفقة العامة وسيلة أو أداة من الأدوات التي تستعملها الدولة لوضع سياساتها الاقتصادية والاجتماعية ضف إلى ذلك وجود ظاهرة ازدياد حجم النفقات العامة وارتفاع نسبتها إلى الدخل الوطني.

3. النفقات العامة في ظل الدولة الاشتراكية:

بظهور الثورة الشيوعية التي قامت في روسيا (سنة 1917) ظهرت الدولة الاشتراكية ثم بدأ انتشارها في أوروبا الشرقية وبعض دول العالم خلال الفترة بعد الحرب العالمية الثانية وفي هذا الاتجاه أصبحت الدولة بعد انتقالها من الدولة الحارس إلى المتدخلة فالمنتجة بأتم معنى الكلمة تملك جزءا كبيرا من وسائل الإنتاج وبالتالي فهي تقوم بتحقيق جزء كبير من الإنتاج الوطني. وقد اعتمدت الدول التي اتبعت هذا النظام في نشاطها الاقتصادي على التخطيط وبذلك فقد اتسع نطاق النفقات العامة على مستواها.

المطلب الثالث: هدف النفقات العامة

مما لا يختلف عليه اثنان هو أن الهدف من النفقات العامة هو إشباع الحاجات العامة وبالتالي تحقيق المنفعة العامة أو المصلحة العامة، وعليه لا يمكننا بأي حال من الأحوال اعتبار مبلغ نقدي معين كنفقة عامة تم صرفه بهدف إشباع حاجة خاصة أو تحقيق منفعة شخصية تعود على الأفراد دون المجتمع والسبب في ذلك يعود بالدرجة الأولى إلى ضرورة سيادة مبدأ العدالة والمساواة داخل المجتمع، إذ أن

الجميع متساوون في تحمل الأعباء والتكاليف العامة كالضرائب مثلا وبالتالي ومن المنصف جدا أن يكونوا على قدم المساواة كذلك في مجال الاستفادة من النفقات العامة للدولة ، إذ أن تحمل الأعباء العامة والنفقات العامة هما في الأصل وجهان لعملة واحدة ، ومنه من غير المعقول أن نجعل النفقة العامة تؤدي لغرض منفعة أو مصلحة خاصة بفئة معينة دون غيرها ، وبالتالي الاستفادة تكون شخصية وليست عامة ، وهذا حتى لا يتم تهميش مبدأ العدالة والمساواة في تحمل الأعباء العامة.

وإذا كنا بصدد التحدث عن إعطاء الهدف من النفقات العامة بطريقة بسيطة جدا فإنه من الصعب تحديد الحاجات العامة بصورة موضوعية،" وفي الحقيقة إن عملية التحديد ترتكز أساسا على معيار سياسي أكثر منه اقتصادي أو اجتماعي، إذ أن السلطات السياسية في الدولة هي التي تتولى عادة تقرير ما إذ كانت حاجة ما تعتبر عامة أم لا تعتبر كذلك، وهي تستند في ذلك إلى قواعد ومحددات معينة، وهي في طريقها لتحديد نوعية الحاجة تخضع لرقابة تشريعية وتنفيذية وأحيانا قضائية لضمان عدم إساءة استعمال هذا الحق.

وتتمثل الرقابة التشريعية في حق البرلمان إعطاء الحكومة رخصة الحصول على الاعتماد المالي الذي تطلبه، وتتمثل الرقابة من جانب الهيئة التنفيذية في حق إلغاء الاعتمادات المالية التي تقرها الهيئات التشريعية المحلية في بعض البلدان إذا رأت أنها تتضمن خروجاً على قاعدة تحقيق النفقات العامة لمنفعة عامة.

وأخيراً تتمثل الرقابة القضائية في حق المحاكم في رقابة دستورية قانون الميزانية (الولايات المتحدة الأمريكية) أو حقها في رقابة حسابات الحكومة (فرنسا)، كما يحق للسلطة التشريعية أن تراقب عمليات إنفاق الاعتمادات المالية التي أقرتها للحكومة، وهذا من خلال طلبها لهذه الأخيرة تقديم وثيقة تسمى " بقانون ضبط الميزانية " الذي يتم بمقتضاه ملاحظة تنفيذ قانون المالية السنوي " (1)

ومن جهة أخرى فقد جرى علماء المالية العامة على تقسيم الحاجات العامة إلى حاجات اجتماعية وحاجات مستحقة أو جديرة الإشباع، ومنه تعتبر حاجات اجتماعية تلك التي يتم إشباعها عن طريق السلع والخدمات وبالتالي تكون في متناول الجميع سواء تم دفع المقابل أم لم يتم الدفع، وكمثال على ذلك توفير الأمن، العدالة، تعبيد الطرقات بناء المدارس والمستشفيات الخ.....

أما بخصوص الحاجات المستحقة أو الجديرة بالإشباع فهي التي تشبع عن طريق سلع وخدمات يكون من الضروري على المستفيد دفع ثمنها، ومن بينها خدمات النقل والسكن والماء والكهرباء وغيرها.....، ومن زاوية أخرى فإن الحاجات العامة هي مسألة سياسية أيضا يخضع تقديرها لنظام الحكم السائد في المجتمع.

1 محمد عباس محرز اقتصاديات المالية العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص 74/73.

المبحث الثاني: هيكل النفقات العامة

أدى تطور دور الدولة المعاصرة التي انتقلت من الدولة الحارسة إلى الدولة المتدخلة والتي تخلت عن سياستها الحيادية التقليدية واتبعت سياسة أخرى من شأنها التدخل في كل النشاطات للتأثير على جميع مظاهر الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية إلى تعدد أوجه نشاطها بما يتطلبه هذا التحول من ازدياد لحجم نفقاتها وتنوعها، ولذلك فقد اهتمت الدراسات المالية الحديثة بتحليل طبيعة هذه النفقات وتقسيمها بحسب موضع كل منها وأثاره.

على هذا الأساس ظهرت الحاجة إلى تقسيم وتبويب هذه النفقات إلى أقسام متميزة، مع ضرورة أن يكون معيار التقسيم قائماً على مبادئ واضحة ومنطقية.

المطلب الأول: التقسيمات العلمية والاقتصادية للنفقات العامة

"يقصد بالتقسيمات العلمية والاقتصادية للنفقات العامة تلك التقسيمات التي تستند إلى معايير علمية تظهر فيها الطبيعة الاقتصادية بوضوح شديد" (1)

ومن الواضح جداً أن هذه التقسيمات تمثل أداة أساسية في تحديد نوعية النفقة العامة وأثارها وأهدافها وبالتالي تسهيل عملية تسيير الأموال العامة، والملاحظ في هذا السياق أن لهذا التقسيم أهمية كبيرة لدى السلطة التشريعية والرأي العام لتمكينها من إجراء رقابة فعالة على الجانب المالي لنشاط الدولة. ومن أهم التقسيمات العلمية والاقتصادية نجد ما يلي:

1. تقسيم النفقات العامة حسب أهدافها المباشرة:

تنقسم النفقات العامة حسب أهدافها المباشرة إلى ثلاث نفقات أساسية وهي:

أ. النفقات الإدارية: (2)

هي النفقات الضرورية لقيام أجهزة الدولة بمهامها المختلفة دون أن تدر أية ثروة للاقتصاد القومي مثل أجور الموظفين، ونفقات الصيانة واقتناء لوازم الإدارة وتطلق على هذه النفقات أيضاً تسمية النفقات الجارية.

ب. النفقات الاجتماعية:

هي النفقات التي تتعلق بالأهداف والأغراض الاجتماعية للدولة والمتمثلة في الحاجات العامة التي تشبع الجانب الاجتماعي للمواطنين، وهذا عن طريق توفير أسباب وإمكانيات التعليم والصحة لهم، أو إسناد الفئات التي توجد في ظروف صعبة (إعانة الفئات المحرومة محدودة الدخل، منح

1 سوزي عدلي ناشد، مرجع سبق ذكره، ص 37.

2 أعمار بجاوي، مساهمة في دراسة المالية العامة - النظرية العامة وفقاً للتطورات الراهنة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2005، ص 42.

للبطالين.....)، وتكون وجهة هذه النفقات على وجه التحديد قطاعات التعليم، الصحة والنقل، السكن، وكذا التأمينات الاجتماعية.

ج. النفقات الاقتصادية:

هي النفقات التي تقوم الدولة بصرفها لتحقيق أهداف اقتصادية بحتة ويسمى هذا النوع بالنفقات الاستثمارية نظرا لما تساهم به في زيادة الإنتاج الوطني والتوسع الاقتصادي، وكأمثلة على هذه النفقات نجد نفقات إنشاء المستشفيات والمدارس وتجهيز المؤسسات العامة ذات الطابع الصناعي والتجاري، وكذا نفقات إنشاء السدود والجسور بالإضافة إلى نفقات دعم الاستثمارات مثل التكفل الكلي أو الجزئي لمصاريف إقامة المنشآت الأساسية الضرورية للاستثمار وكذا مصاريف إيصال شبكة المياه والكهرباء.

2. النفقات الحقيقية والنفقات التحويلية:

أ. النفقات الحقيقية: "

تمثل المشتريات الحكومية من سلع وخدمات إنتاجية (الأرض ، العمل ، رأس المال) وهي ضرورية لقيام الحكومة بوظائفها التقليدية من أمن ودفاع وعدالة وكذا المرافق العامة ، بالإضافة إلى القيام بالدور الحديث للدولة في النشاط الاقتصادي ، فكافة المشتريات الحكومية من سلع وخدمات لازمة لإعداد وتجهيز جيش قوي ، المحافظة على الأمن وإقامة الطرق ، إقامة المستشفيات وتشغيلها ، إقامة وتسيير وتشغيل المدارس والجامعات .. الخ جميعها تعد نفقات حكومية حقيقية كما أنها تعد دخولا لأصحابها في مقابل ما قدموه للدولة من سلع وخدمات إنتاجية " (1)

وتنقسم النفقات الحكومية الحقيقية إلى مجموعتين من النفقات، وأخص بالذكر النفقات الاستهلاكية والنفقات الحكومية الرأسمالية.

- أما عن النفقات الاستهلاكية فهي نفقات جارية أي كل ما يتم إنفاقه من أجل العملية التسييرية للأعمال الحكومية، وبالتالي إشباع الحاجات الجارية مثل أجور موظفي الدولة، وجميع ما ينفق على تشغيل المرافق العامة من مستلزمات الإنتاج وغيرها، بالإضافة إلى نفقات الصيانة العادية.
- وبخصوص النفقات الرأسمالية فهي تمثل كل ما يتم إنفاقه على رأس المال الاجتماعي أو كما تسمى في الغالب مشروعات البنية التحتية مثل الطرق، والجسور، والسدود وغيرها.

1 سعيد عبد العزيز عثمان، المالية العامة -مدخل تحليلي معاصر-، الدار الجامعية، بيروت، 2008، ص 471/470.

ب. النفقات التحويلية:

" تتمثل هذه المجموعة من النفقات في النفقات الحكومية التي تتم في اتجاه واحد فقط، حيث تكون من جانب الحكومة إلى بقية قطاعات الاقتصاد القومي، القطاع المنزلي، القطاع الإنتاجي، وقطاع العالم الخارجي، وذلك دون حصول الدولة على أي مقابل نقدي أو عيني، وبناء على ذلك فإنها لا تمثل عنصرا من عناصر الدخل القومي بالرغم من أنها تمثل دخلا إضافيا لمن يحصل عليها دون مطالبة مستلمي تلك الدخول بتقديم أي نوع من الخدمات أو السلع في المقابل" (1)

ومن جهة أخرى فإن النفقات التحويلية هي على نوعين ويتعلق الأمر بالآتي:

- نفقات تحويلية في صورة دخول وتشمل الإعانات الاجتماعية ومعاشات المسنين.
- نفقات تحويلية رأسمالية أو استثمارية غير مباشرة وتشمل الإعانات الاقتصادية للمنتجين ودعم المشروعات الخاصة بالأجهزة والمعدات.

3. النفقات العامة الجارية والنفقات العامة الرأسمالية:

" تتمثل النفقات الجارية فيما تقوم به الدولة من إنفاق عام يستهدف تسيير إداراتها والحصول على ما تحتاجه من سلع، وذلك لإشباع الحاجات الجارية، وهي بذلك من **النفقات العادية** أو الدورية المنتظمة التي تتكرر سنويا، بحيث تنتج أثارها عادة خلال المدة المالية التي أنفقت فيها، دون تفرقة بشأنها بين النفقات المنتجة وغير المنتجة التي يصعب في ظل الأفكار الحديثة التمييز بينهما " (2)

وبشكل عام فإن النفقات العامة الجارية والتي تسمى أيضا النفقات التسييرية هي تلك اللازمة لتسيير المصالح العامة وإشباع الحاجات العامة.

أما بخصوص النفقات الرأسمالية فتتمثل في النفقات الاستثمارية التي تخصصها الدولة للحصول على المعدات الرأسمالية اللازمة لزيادة الإنتاج السلعي (مشروعات إنتاجية)، أو لزيادة الخدمات العامة (إقامة مشروعات الخدمات العامة كالمدارس والمستشفيات).

وتتعلق النفقات الرأسمالية بالثروة الوطنية مثل نفقات البناء والأشغال العمومية للطرق والسكك الحديدية الخ فهي تخصص بشكل آخر لتشكيل رؤوس الأموال العينية في المجتمع، ومن ثم فهي نفقات تماثل النفقات غير العادية.

1 سعيد عبد العزيز عثمان، مرجع سابق، ص 472.

2 عبد الكريم صادق بركات، يونس أحمد البطريق، حامد عبد المجيد دراز المالية العامة، الدار الجامعية بيروت، 1986، ص 78.

4. النفقات الوطنية والنفقات المحلية:

يعتمد في تقسيم النفقات العامة إلى وطنية ومحلية على معيار أساسي يتمثل في مجال شمولية النفقة العامة ودرجة استفادة أفراد المجتمع منها، فالنفقات الوطنية والتي نستطيع تسميتها بالنفقات المركزية هي التي نجدها على مستوى ميزانية الدولة وتتولى الحكومة المركزية القيام بها، ومثال ذلك نفقة الدفاع الوطني، القضاء، الأمن، الخ فهي إذن بهذه الصورة تمثل نفقات ذات طابع وطني.

أما عن النفقات المحلية والتي تسمى أيضا بالنفقات الإقليمية فهي التي نجدها على مستوى ميزانية الجماعات المحلية (الولاية والبلدية)، وتقوم بها هذه الهيئات ومثال ذلك توزيع الماء والكهرباء والمواصلات في حدود الإقليم والمدينة.

المطلب الثاني: تقسيم النفقات العامة حسب التشريع الجزائري

بناء على ما جاء به القانون رقم 17/84 المؤرخ في 07 جويلية 1984 في مواد من 24 إلى 42 والخاص بقوانين المالية المعدل والمتمم، يمكن تقسيم النفقات العامة إلى نوعين، يتعلق النوع الأول بمصاريف أو نفقات التسيير، أما النوع الثاني فيخص مصاريف أو نفقات التجهيز أو الاستثمار.

1. نفقات التسيير:

وهي الاعتمادات المالية المخصصة لكل الدوائر الوزارية دون استثناء، كل واحدة على انفراد وفقا لقانون المالية للسنة المعنية، حيث تختص كل وزارة باعتماد مالي معين ثم يأتي بعد ذلك دور السلطة التنظيمية لتوزيع هذه الاعتمادات داخل كل وزارة معنية.

والجدير بالذكر هنا هو أن نفقات التسيير هي النفقات الضرورية لتسيير أجهزة الدولة الإدارية والتي تتكون أساسا من أجور الموظفين ومصاريف الصيانة الخاصة بالبنائيات الحكومية ومعدات المكاتب وغيرها، فهذا النوع من النفقات موجه أساسا لإمداد هياكل الدولة بما تحتاجه من أموال للتمكين الجيد من تسيير شؤون المجتمع على اختلاف أوجهه.

على هذا الأساس فإن الاعتمادات المالية المخصصة للدوائر الوزارية توزع بناء على مدونة نفقات التسيير التالية:

أ. العنوان: وهو تقسيم حسب الطبيعة الاقتصادية للنفقة، وفي الميزانية العامة للدولة نميز بين

أربع عناوين ويتعلق الأمر بالآتي: (1)

- أعباء الدين العمومي والنفقات المحسومة من الإيرادات.

1 المادة 24 من قانون 17/ 84 المؤرخ في 07 جويلية 1984 المتعلق بقوانين المالية (الجريدة الرسمية رقم 28).

• تخصيصات السلطات العمومية.

• النفقات الخاصة بوسائل المصالح.

• التدخلات العمومية.

يتعلق العنوان الأول بأعباء الدين العمومي والنفقات المحسومة من الإيرادات وهي أعباء ممنوحة لتغطية أعباء الدين المالي والمعاشات وكذلك مختلف الأعباء المحسومة من الإيرادات. أما العنوان الثاني فيتعلق بتخصيصات السلطات العمومية التي هي عبارة عن الاعتمادات الضرورية اللازمة لتسيير مصالح الوزارات من ناحية المستخدمين والأجهزة والمعدات والعتاد. وبصفة عامة فإن العنوان الأول والثاني يتعلقا بالأعباء المشتركة في الميزانية العامة، يتم تفصيلهما وتوزيعهما بمقتضى مرسوم رئاسي.

أما العنوان الثالث الذي يخص النفقات الخاصة بوسائل المصالح، والعنوان الرابع المتعلق بالتدخلات العمومية، فيهما الوزارات ويتم توزيعهما عن طريق مراسيم التوزيع.

والملاحظ على مستوى الميزانية العامة حسب التشريع الجزائري أن كل عنوان يقسم إلى أقسام ويتفرع كل قسم إلى فصول، ويمثل الفصل الوحدة الأساسية في توزيع الاعتمادات الميزانية وعنصر مهم في الرقابة المالية، ثم يلي الفصول المواد والفقرات.

ب. القسم: يوزع العنوان إلى أقسام تتناسب مع معايير متنوعة: إدارية، وظيفية، اقتصادية أو قطاعية، ويساعد التوزيع إلى أقسام على سهولة التمييز بين مختلف أصناف النفقات، لكنه يسمح أيضا بمتابعة أهداف محددة تتغير حسب طبيعة النفقات.

ج. الفصل: (1) يمثل الفصل الوحدة الأولية لتخصيص الاعتمادات وهو يبوب النفقات حسب طبيعتها أو أغراض استعمالها.

إن فكرة تخصيص الفصل تعبر عن التصور الذي يتم بموجبه تجميع كل الاعتمادات التي تسمح بتسوية النفقات التي لها طبيعة واحدة في عمود واحد لوزارة معينة.

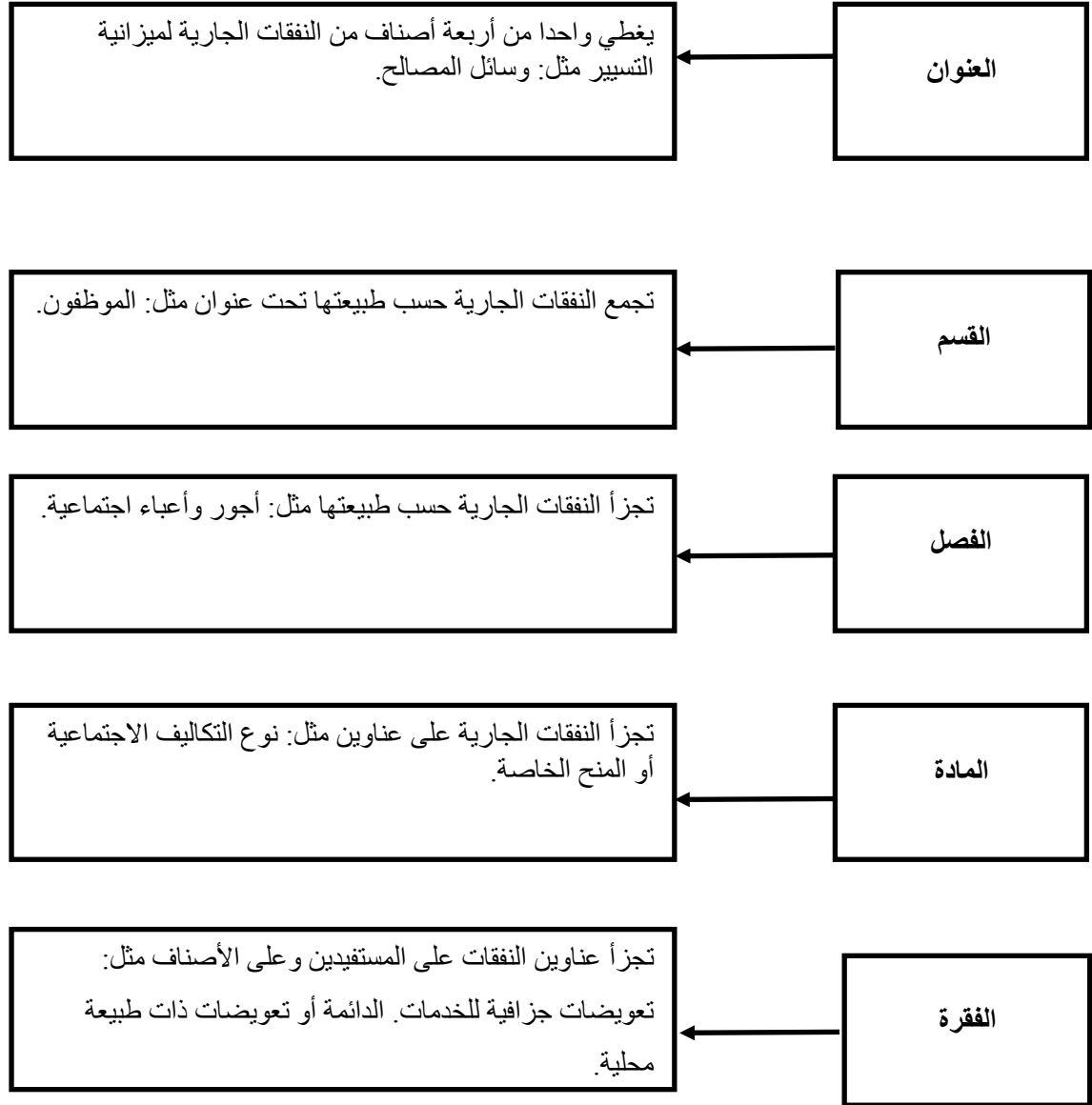
د. المواد والفقرات: تقسم الفصول بدورها إلى مواد و فقرات، ويعتبر المشرع الجزائري المادة كمستوى تنفذ بحسبه نفقات التسيير، ويستخدم هذا التقديم على مواد و فقرات من قبل الوزارات من التسيير الحسن لرخصة الموازنة، وللإشارة فإن التزامات الدفع تتم حسب المواد وتخضع للرقابة المسبقة للنفقات

1 المادة 20 من قانون 17/84 المؤرخ في 07 جويلية 1984 المتعلق بقوانين المالية العامة.

الفصل الثالث: الإطار النظري للنفقات العامة

المخصصة من طرف المراقب، بينما تعطى الأولوية للفصل عندما يتعلق الأمر بالدفع والرقابة من طرف المحاسبين العموميين.

للإشارة فإن نفقات التسيير لميزانية الجوائز تصدر في قانون المالية بالجريدة الرسمية والمخطط التالي (الشكل 3-1) يبين لنا مدونة ميزانية التسيير: (1)



1/ لعمارة جمال، منهجية الميزانية العامة للدولة في الجزائر، دار الفجر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص 58.

2. نفقات التجهيز أو الاستثمار:

إذا كانت نفقات التسيير توزع على الدوائر الوزارية، فإن طريقة توزيع نفقات التجهيز أو الاستثمار تتم بواسطة الخطة الإنمائية السنوية للدولة حسب القطاعات وفروع النشاط الاقتصادي مثل الزراعة والصناعة، الأشغال والبناء الخ... وتظهر في الجدول (ج) الملحق بقانون المالية السنوي حسب القطاعات وتتفرع إلى ثلاثة عناوين (أبواب) هي: (1)

- الاستثمارات المنفذة من طرف الدولة.
- إعانات الاستثمار الممنوحة من قبل الدولة.
- النفقات الأخرى برأس المال.

للإشارة فإن نفقات الاستثمار تجمع في عناوين بحسب القطاعات وهي عشرة قطاعات تتمثل في: المحروقات، الصناعة التحويلية، الطاقة والمناجم، الفلاحة والري، الخدمات، قاعدة هيكلية اقتصادية واجتماعية، التربية والتكوين، قاعدة هيكلية اجتماعية وثقافية، المباني ووسائل التجهيز وقطاعات أخرى مختلفة.

إذا وعتبارا لتقسيم النفقات حسب التشريع الجزائري فإن ميزانية الدولة في الشق الخاص بالنفقات تظهر في نوعين من النفقات بالنسبة لكل سنة مالية، نفقات تسيير ونفقات تجهيز أو استثمار، وهكذا يكون المشرع الجزائري قد أخذ بتقسيم النفقات العامة إلى نفقات إدارية ونفقات استثمارية.

الملاحظ " أن تقسيم ميزانية النفقات يخضع لقاعدة معروفة وهي قاعدة تخصيص الاعتمادات ومعناها أن اعتماد البرلمان للنفقات لا يجوز أن يكون إجماليا ، بل يجب أن يخصص مبلغ معين لكل وجه من أوجه الإنفاق العام ، أي أنه لا يجوز أن يوافق البرلمان مثلا على تخصيص 30 مليون دينار لنفقات وزارة الإسكان تاركا للحكومة أمر توزيع هذا المبلغ على أوجه إنفاق الوزارات المختلفة من مرتبات الموظفين ونفقات إدارة وصيانة مباني الوزارة ، واستثمارات في المشروعات التي تقوم بها وغير ذلك بل يتعين أن يوافق البرلمان على تخصيص مبلغ معين لكل وجه من أوجه إنفاق الوزارة وبمقتضى هذه القاعدة لا يجوز للحكومة أن تنقل مبلغا اعتمده البرلمان للنفقات الواردة في باب معين للإنفاق على وجوه أخرى في باب آخر، إلا بعد الرجوع إلى البرلمان والحصول على موافقته " (2)

المبحث الثالث: قواعد الإنفاق العام

للوصول إلى تحقيق الهدف من الإنفاق العام المتمثل في إشباع الحاجات العامة، يجب أن يتم تحديد هذا الإنفاق وفقا لأسس وضوابط معينة دون تجاوزها.

1 المادة 35 من القانون رقم 17/84 المؤرخ في 07 جويلية 1984 المتعلق بقوانين المالية العامة.

2 على زغدود، المالية العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 35.

وما تجدر الإشارة إليه هنا هو أن هذه القواعد الخاصة بالإنفاق العام تتأثر بشكل كبير بالفلسفة السياسية والاقتصادية والاجتماعية للدولة، أي أنه كلما تقلص دور الدولة بشأن التدخل في الأنشطة الاقتصادية المختلفة وبالتالي اقترابها من دور الدولة الحارسة، فإن الإنفاق العام يتحدد بالقدر اللازم فقط للقيام بدورها الأساسي المتعلق بسير المرافق العامة وبعض الأنشطة الأخرى، وهو ما اتفق على تسميته بـحياد المالية العامة أو حياد النفقة العامة، وقد ترتب على هذا الوضع أن قل حجم الإنفاق العام. ويتدخل الدولة في الحياة الاقتصادية بشكل كبير لوحظ زيادة وتنوع النفقات العامة على نحو استتبع وجود ضوابط ومحددات للإنفاق العام وذلك من أجل تمكينه من تحقيق الغرض منه.

مما سبق سنحاول التطرق إلى دراسة ضوابط الإنفاق العام وحدوده وظاهرة تزايد النفقات العامة بالطريقة التالية:

المطلب الأول: ضوابط الإنفاق العام

إن التعريف بالنفقات العامة لا يقف عند حد بيان أركانها أو عناصرها بل يتعدى ذلك إلى ضرورة بيان أو توضيح القواعد التي تخضع لها، أي بيان الضوابط التي تحكم الإنفاق العام والتي تتمثل في الآتي:

1. قاعدة المنفعة القصوى:

" تعني قاعدة المنفعة القصوى أن تهدف النفقات العامة إلى تحقيق أكبر قدر من المنفعة بأقل تكلفة ممكنة، أو تحقيق أكبر رفاهية لأكبر عدد ممكن من أفراد المجتمع وخاصة أن أحد أركان النفقات العامة هو تحقيق المنفعة العامة.

ويتطلب تحقيق هذه القاعدة أن توجه الدولة نفقاتها إلى إشباع الحاجات العامة ، الأمر الذي يقتضي دراسة متطلبات الاقتصاد والمجتمع ومقدار الحاجة إلى مختلف المشاريع ، وأن تفاضل بينهما وفق جدول للأولويات يعتمد على طبيعة المشكلات التي يواجهها الاقتصاد القومي وتوجه نفقاتها إلى كل من هذه المشاريع وفق ما يحققه كل منها من منافع جماعية بالحجم والنوع والكم والتوقيت المناسبين مراعين في ذلك ما يضيفه المشروع إلى كل من الدخل القومي والتشغيل والطاقة الإنتاجية ، ومدى حاجة واستخدام المشروع للموارد الاقتصادية المحلية والعملات الأجنبية والمدة اللازمة للإنشاء والإنتاج ومعدل ما يحققه المشروع من ربح ، و تراعي الدولة في ذلك حاجة المناطق الجغرافية والأقاليم المختلفة وكذلك المنفعة التي تعود على الطبقات الاجتماعية المختلفة " (1)

1 خالد شحادة الخطيب، أحمد زهير شامية، أسس المالية العامة، دار وائل للنشر، الطبعة 2، عمان، 2005، ص 62/61.

وتبقى قاعدة المنفعة أمر بديهي على اعتبار أنه لا يمكن تبرير النفقة العامة إلا بحجم الفوائد المترتبة عليها، وبذلك فإن الدولة إذا أنفقت في ميدان معين دون الحصول على منفعة تعود على الأفراد منها فمعناه أن هذه المصاريف أو النفقات لا مبرر لها.

على هذا الأساس فالمقصود بتحقيق الفائدة أو المصلحة العامة أو المنفعة العامة ألا يتم تخصيص النفقات العامة للمصالح الشخصية لبعض الأفراد على حساب شرائح أخرى في المجتمع، وكذا أن يتم الإلمام بالاحتياجات الإجمالية الحقيقية للمصالح العمومية لتقدير احتياجات كل مصلحة أو مرفق على ضوء احتياجات كل المصالح ومجالات الإنفاق الأخرى.

وتحديد فكرة المنفعة العامة تثير إشكالية كبيرة من حيث تحديد مقدارها، خاصة إذا علمنا ما للنفقات العامة من آثار متعددة اقتصادية وغير اقتصادية، مباشرة وغير مباشرة وغيرها من الآثار التي يتعذر معها قياس هذه المنفعة على وجه الدقة، وإن كان من الممكن الارتكاز على عاملين أساسيين (1) العامل الأول: حجم الدخل النسبي أي نصيب كل فرد من الدخل الوطني.

العامل الثاني: طريقة توزيع الدخل الوطني على الأفراد.

2. قاعدة الاقتصاد والتدبير:

المقصود بها الابتعاد عن جميع أشكال التبذير والإسراف التي تؤدي بطريقة وبأخرى إلى ضياع الأموال العامة الممكن توجيهها إلى مجالات أخرى أكثر منفعة، بالإضافة إلى أن هذه الحالة تضعف الثقة العامة في مالية الدولة وتعطي للمكلفين بالضريبة مبررا للتهرب منها.

في سياق آخر فإنه "من الطبيعي أن هذه القاعدة ملازمة للقاعدة الأولى، فتحقيق أقصى منفعة ممكنة يجب أن يتم بأقل كلفة ممكنة، أي تحقيق أكبر عائد بأقل تكلفة ممكنة.

ومن مظاهر التبذير في كثير من الدول ولا سيما النامية منها زيادة عدد الموظفين في الأجهزة الإدارية والإسراف في شراء الأجهزة غير الضرورية لمجرد التقليد والمحاكاة وعدم الاستغلال العقلاني لها والاهتمام بالمظاهر الخارجية، وبذلك فإن قاعدة الاقتصاد تعني الالتزام بسياسة ترشيد الإنفاق.

ويتطلب تحقيق هذه القاعدة في الإنفاق العام تعاون وتضافر جهود كافة الأجهزة التنفيذية والتشريعية وأحكام الرقابة " (2)

لهذا فإن الحاجة تدعو إلى ضبط النفقات العامة في شتى القطاعات على أسس معينة تتمثل في مراعاة الحاجات الحقيقية الفعلية، بحيث لا تتحمل الدولة نفقات عامة إلا إذا كانت ضرورية وبالقدر اللازم فقط، وهذا لتحقيق المنافع الجماعية والمصالح العامة، هذا فضلا عما يمكن أن تؤديه في الجهة المقابلة أجهزة

1 محمد عباس محرز، مرجع سبق ذكره، ص 96.

2 محمد طاقة، هدى العزاوي، اقتصاديات المالية العامة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الأولى، عمان، 2007، ص 35.

الإعلام والرقابة المختلفة، الإدارية، السياسية والمحاسبية المستقلة من أدوار هامة في إيجاد رقابة فعالة وصارمة على عمليات الإنفاق الحكومي لما يضمن توجيه النفقات العامة إلى تحقيق المنافع العامة.

3. قاعدة الترخيص:

قاعدة الترخيص أو ما يعرف بقاعدة الموافقة المسبقة من السلطة التشريعية تعني عدم إمكانية صرف أي مبلغ من الأموال العامة إلا إذا سبقت هذه العملية موافقة الجهة المختصة بالتشريع ضمن حدودها المكانية والزماني، وخصوصا إذا علمنا أن النفقات العامة تمثل مبالغ ضخمة مخصصة لإشباع الحاجات العامة دون غيرها وبالتالي تحقيق المصلحة أو المنفعة العامة وهذا ما يميز النفقة العامة عن النفقة الخاصة.

المطلب الثاني: حدود الإنفاق العام

يثير موضوع حدود الإنفاق العام مشكلة ذات أهمية كبيرة تتمثل في تحديد النسبة التي تستقطع من الدخل القومي بغرض توجيهها إلى الإنفاق العام بحيث لا يحق للدولة أن تتجاوزها أو تتخطاها. في هذا المجال فقد استقر الفكر التقليدي لفترة من الزمن على تحديد نسبة معينة (10% أو 15%) من الدخل القومي توجه للإنفاق العام لا يجوز تجاوزها ، ومن جهة أخرى " فقد ذهب بعض علماء المالية العامة إلى وضع حد أقصى يجب عدم تخطيه من السلطات المالية ، وقد حدده شيراس G.F.shirras بنسبة 20% من الدخل القومي " (1) ، غير أن هذا التحديد التعسفي لا يمكن أن يكون بمثابة المعلم الموحد ، لأن الإنفاق العام يتوقف على مدى قدرة الدولة على تحصيل الإيرادات المختلفة التي تتحدد بدرجة التوسع الاقتصادي واستغلال الموارد الوطنية ، فكلما كان مجال التحصيل واسعا ازداد الإنفاق العام والعكس بمثله في الحالة المضادة .

وفي حقيقة الأمر أن هذا الفكر الذي يقر بإمكانية وجود حدود للإنفاق العام لا يجب تجاوزها أصبح غير مهما في الوقت الحالي نظرا لجمود هذا الرأي من جهة، وتجاهله للعديد من الظروف الاقتصادية والمالية التي تميز الاقتصاد الوطني لدولة معينة والتي قد تختلف من فترة لأخرى في الدولة ذاتها. " والواقع أن تحديد حجم الإنفاق العام أو حدوده في مكان وزمان معينين، إنما يتوقف على مجموعة من العوامل لعل أهمها ما اتصل بنوعية المذاهب التي تصدر عنها النظم الاقتصادية وطبيعة البنين الاقتصادي القائم، وبمستوى النشاط الاقتصادي السائد من ناحية التقلبات الاقتصادية المختلفة التي

1 أعرم بجايوي، مرجع سبق ذكره، ص 64.

يشهدها الوضع الاقتصادي في الدولة من حيث الرخاء أو الكساد، وأخيرا بالنظر إلى المقدرة المالية القومية " (1)

في هذا السياق فالعوامل الإيديولوجية السائدة في دولة معينة تبرر حجم الإنفاق العام، فمثلا إذا كنا في دولة ما كان السائد فيها الإيديولوجية الفردية فمعنى هذا أن حجم النفقات العامة وتنوعها يقل بالنسبة إلى الدخل الوطني، ويرجع ذلك إلى أن اقتصار وظائف الدولة في ظل هذه الإيديولوجية يبني على أدائها لوظائفها التقليدية البحتة.

أما في ظل الإيديولوجية التدخلية فمعنى ذلك أن الدولة تقوم بالتدخل في الشؤون الاقتصادية بصفة كاملة، ما يترتب عنه ارتفاع حجم النفقات العامة لمواجهة الزيادة في الأنشطة التي تقوم بها الدولة بالإضافة إلى زيادة تنوعها.

وأخيرا وفي ظل الإيديولوجية الجماعية حيث تركز الدولة في قيامها بالنفقات العامة على معظم النشاطات الاقتصادية بالإضافة إلى قيامها بدورها التقليدي، فإن حجم النفقات في هذه الحالة يزيد بشكل كبير وترتفع نسبتها إلى الحد الذي تكاد تتطابق فيه مع الدخل الوطني ذاته.

المطلب الثالث: ظاهرة تزايد النفقات العامة

أدى مبدأ تدخل الدول لإقامة التوازنات الاقتصادية والاجتماعية وبالتالي دفع عجلة النمو الاقتصادي إلى زيادة الإنفاق العام بشكل ملفت للانتباه خاصة بعد الحرب العالمية الأولى، وهو ما أوصلنا إلى حد اعتبار أن ظاهرة تزايد النفقات العامة من الظواهر التي تسود وتنتشر عبر مختلف دول العالم على اختلاف نظمها السياسية والاقتصادية.

الجدير بالذكر في هذا المقام أن أول من لفت النظر إلى هذه الظاهرة العامة الاقتصادي الألماني "أدولف فاجنر" A.Wagner الذي قام بدراسة تطور نفقات الدول الأوروبية خلال القرن التاسع عشر ووصل إلى حد الإقرار بوجود اتجاه عام نحو ازدياد أوجه نشاط الدولة مع التطور الاقتصادي للجماعة وقد عمل على أن تكون هذه الاستنتاجات في صيغة قانون اقتصادي يعرف الآن باسم قانون فاجنر وملخص ما جاء به هذا القانون هو أنه كلما حقق مجتمع من المجتمعات معدلا معيناً من النمو الاقتصادي فإن ذلك يستتبع اتساع نشاط الدولة ، وبالتالي زيادة الإنفاق العام بمعدل أكبر من الزيادة الحاصلة في نصيب الفرد من الناتج القومي " الوطني " ، وبصورة أخرى فإن معدل الزيادة في النفقات العامة تكون أكبر من معدل الزيادة في الناتج القومي .

1 عادل أحمد حشيش، أساسيات المالية العامة، دار النهضة العربية، بيروت، 1992، ص 86.

وقد أرجع صاحب هذا الاستنتاج هذه الزيادة لعامل التوسع في الإنفاق على الوظائف الأساسية للدولة والعناية بأدائها بصورة أفضل من جهة، وإلى حرص الدولة على القيام بوظائف جديدة وتقديم خدمات عامة لمواطنيها من جهة أخرى.

كما تابع أهل الاختصاص دراسة هذه الظاهرة وقدموا العديد من التفسيرات والتي سنتطرق لها من خلال عرض الأسباب الظاهرية والأسباب الحقيقية لتزايد الإنفاق العام.

1. الأسباب الظاهرية للنفقات العامة:

"تعتبر الزيادة في النفقات العامة زيادة ظاهرية أو صورية إذا لم يكن يقابلها زيادة في نصيب الفرد من الخدمات التي تؤديها الدولة أو الهيئات العامة، فالزيادة الظاهرية في النفقات العامة هي مجرد زيادة في أرقام النفقات العامة دون أن يكون هناك زيادة مقابلة في كمية السلع أو الخدمات أو تحسين أنواعها" (1) مما سبق نستطيع أن نقول إن الأسباب الظاهرية لتزايد النفقات العامة هي تلك التي تؤدي بشكل أوبأخر لتضخم أرقام الإنفاق العام دون أن يقابلها زيادة في حجم الخدمات العامة المقدمة للمواطنين وتحسين مستوياتها، وهناك عدة أسباب ظاهرية نوردتها بالطريقة التالية:

أ. انخفاض قيمة النقود:

يقصد بانخفاض قيمة النقود أو تدهورها انخفاض قوتها الشرائية مما يؤدي حتما إلى نقص مقدار السلع والخدمات التي يمكن الحصول عليها بذات العدد من الوحدات النقدية عن المقدار الذي كان من الممكن الحصول عليه من قبل، وهي الظاهرة التي يمكن أن تشرح ارتفاع أسعار السلع والخدمات. وفي هذا المجال يمكننا إبداء ملاحظة في غاية الأهمية تتعلق عموما في أن قيمة النقود أخذت في الانخفاض بصورة مستمرة وذلك بحسب اختلاف الخصائص الاقتصادية للدول، وهو ما ترتب عنه زيادة النفقات العامة لمواجهة هذا التدهور، فالدولة إذن في هذه الحالة تقوم بدفع عدد معين من وحدات النقد يكون بطبيعة الحال أكبر مما كانت تدفعه من قبل وذلك من أجل الحصول على نفس المقدار من السلع والخدمات، فالزيادة هنا في رقم النفقات العامة هي زيادة ظاهرية، إذ لا يترتب عليها أي زيادة في المنفعة الحقيقية أو زيادة في أعباء التكاليف العامة على الأفراد. والملاحظ من خلال الأوضاع الاقتصادية العالمية خصوصا في العصر الحديث أن تدهور قيمة النقود يعد السبب الرئيسي للزيادة الظاهرية في النفقات العامة.

1 على زغدود، مرجع سبق ذكره، ص 42/41.

ب. اختلاف طرق المحاسبة المالية (اختلاف طرق إعداد الميزانية العامة):

لتغطية نفقاتها بطريقة مباشرة، كانت في الماضي بعض الإدارات والمصالح تقوم بتخصيص الإيرادات المحصلة للقيام بهذه العملية، ومن ثم لم تكن تظهر نفقاتها أو إيراداتها في الميزانية العامة للدولة مما كان يجعل من هذه النفقات الظاهرة أقل من حقيقتها.

ومع إتباع مبدأ وحدة أو عمومية الميزانية العامة الذي يقر بضرورة ظهور كافة نفقات الدولة وإيراداتها دون تخصيص ظهرت نفقات عامة كانت تصرف فيما قبل ولم تكن تظهر في الميزانية ومن ثم فإن الزيادة الملاحظة لهذه النفقات تعد زيادة ظاهرية اقتضتها عملية التغيير لطرق المحاسبة المالية في الميزانية الحديثة.

وبصورة أخرى " فقد ترتب على الانتقال من طريقة الميزانية الصافية إلى طريقة الميزانية الإجمالية زيادة كبيرة في حجم النفقات العامة، ذلك أن طريقة الميزانية الصافية كانت تعطي للإدارات أو الهيئات التي تحصل في نفس الوقت على إيرادات عامة، الحق في خصم نفقات التحصيل وبذلك لا تورد إلى الميزانية العامة إلا المبالغ الصافية، مما يؤدي إلى ظهور النفقات العامة بأقل من حقيقتها" (1)

ج. زيادة مساحة إقليم الدولة وعدد سكانها:

لا شك أن ضم مناطق جديدة لدولة من الدول والذي يعبر عن اتساع إقليم هذه الدولة من شأنه أن يؤدي إلى زيادة ظاهرية في مصروفاتها، ذلك أنه لا يترتب على هذا الانضمام أية زيادة في الخدمات بالنسبة لسكان الإقليم الأصلي، وبطريقة أخرى فهي ظاهرية فقط نظرا لعدم حدوث زيادة في النفع العام أو زيادة في الأعباء العامة الملقاة على السكان دون مقابل فعلي.

ومن الواضح جدا في مثل هذه الحالات أنه إذا تم تأثر متوسط نصيب الفرد من النفقات العامة فإنها تكون حقيقية، أما إذا تزايد الإنفاق تحت تأثير التوسع في إقليم الدولة أو زيادة عدد سكانها دون المماس بالسكان الأصليين فإننا أمام زيادة ظاهرية للإنفاق العام.

2. الأسباب الحقيقية للنفقات العامة:

تتنوع الأسباب الحقيقية الدافعة إلى زيادة النفقات العامة إلى أسباب اقتصادية، اجتماعية، مالية، إدارية وسياسية.

أ. الأسباب الاقتصادية:

يمكننا حصر الأسباب الاقتصادية لتزايد النفقات العامة في عاملين اثنين يتمثل الأول في زيادة الدخل القومي، أما الثاني فيخص مجال اتساع تدخل الدولة.

1 منصور ميلاد يونس، مرجع سبق ذكره، ص 40.

أما عن الدخل الوطني أو القومي فتعتبر زيادته عامل مهم في الزيادة الحقيقية للنفقات العامة، وذلك على اعتبار أن نمو الدخل الوطني يترتب عنه زيادة في دخول الأفراد وارتفاع في مستوى المعيشة وبالتالي الوصول إلى حتمية هامة مفادها أنه كلما زادت دخول الأفراد قلت مقاومتهم لما يفرض من ضرائب ورسوم من طرف الدولة، مما يسهل على هذه الأخيرة اقتطاع مبالغ كبيرة من هذه الدخول وتخصيصها لتحسين خدماتها القائمة، وأيضا تقديم خدمات جديدة لهم.

بخصوص العامل الثاني المتعلق بتزايد تدخل الدولة في المجال الاقتصادي وبالتالي التوسع في المشروعات العامة والدورة الاقتصادية والمنافسة الاقتصادية، فقد ترتب عنه زيادة النفقات العامة بشكل كبير عكس ما كانت عليه الدولة في ظل النظام الرأسمالي الحر الذي ساد خلال النصف الثاني من القرن الثامن عشر وطوال القرن التاسع عشر على اعتبارها دولة حارسة لا تتدخل في النشاط الاقتصادي وتكتفي بتسيير المرافق العامة الرئيسية كالدفاع، والأمن والعدالة.

ب. الأسباب الاجتماعية:

تظهر الأسباب الاجتماعية على وجه التحديد في نمو الوعي الاجتماعي وزيادة عدد السكان. أما عن نمو الوعي الاجتماعي فتعتبر الدولة في هذا المجال مسؤولة عن تحقيق التوازن الاجتماعي عن طريق إعادة توزيع الدخل الوطني للحد من الفروق القائمة بين الفئات الفقيرة والفئات الغنية ولتحقيق هذا الهدف ترتب على الحكومة زيادة النفقات العامة لتوفير السلع والخدمات العامة، ومثال ذلك الإنفاق العام على قطاعات الصحة والتعليم من أجل رفع المستوى الصحي والثقافي لمختلف أفراد المجتمع، وكذلك تقديم الإعانات المالية وإعانات السكن وإعانات السلع والخدمات الأساسية لذوي الدخل الضعيفة أو المنخفضة.

من جانب آخر فإن زيادة السكان تؤدي لزيادة الإنفاق العام نتيجة توسع الدولة في خدماتها لمواجهة مطالب السكان الجدد، ونظرا لأن نسبة الزيادة في السكان تكون عادة أعلى على مستوى الطبقات الفقيرة بالنسبة إلى الطبقات الغنية، لذلك فإن هذه الزيادة تتطلب من الدولة تنمية خدماتها بصورة واسعة مما يؤدي حتما إلى تزايد كبير في النفقات العامة.

ج. الأسباب المالية:

تتمثل الأسباب المالية أساسا في سهولة الاقتراض من جهة، وفي وجود فائض في الإيرادات العامة من جهة أخرى.

فسهولة الاقتراض في الوقت الحالي (العصر الحديث) بسبب تقدم الأساليب الفنية لإصدار القروض العامة جعل الدول تلجأ بسهولة تامة إلى هذه القروض.

ومن الطبيعي جدا أن تؤدي سهولة الاقتراض وتوسع الدولة في اللجوء إليه إلى زيادة كبيرة في حجم النفقات العامة سواء في البداية عند صرف مبالغ القرض للأغراض المخصصة لها، ومن زاوية أخرى فقد يحدث نتيجة لسوء تقدير النفقات الواجب تغطيتها أن تحصل الدولة على إيرادات أكثر مما يتطلبه تغطية إنفاقها، مما يؤدي بصورة مباشرة إلى ظهور فائض في الإيرادات قد يتسبب في إغراء الدولة للتوسع في نفقاتها وذلك قصد تحسين مستوى خدماتها وتقديم خدمات جديدة مع ما يتضمنه ذلك من إسراف وتبذير.

د. الأسباب الإدارية:

إن التوسع الذي حصل في دور الدولة على إثر تدخلها في الحياة الاقتصادية والاجتماعية للأفراد والمسؤوليات الكبيرة الملقاة على عاتقها أدى إلى اتساع الجهاز الإداري الذي لم يبقى يؤدي الوظائف الأساسية للدولة بل اتسعت مهامه ، وكان من نتائج ذلك ارتفاع عدد الموظفين وكذلك ارتفاع حجم الملحقات الضرورية لتسيير هذه الإدارات ، كما صاحب ذلك زيادة حجم المستلزمات السلعية والخدمية التي يحتاجها الجهاز الإداري المتوسع في أداء مهامه ، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن حجم الإنفاق العام يتطلب زيادة كبيرة على الرواتب والأجور والمستلزمات وهذا يعني أن حجم النفقات العامة يعتمد على حجم الجهاز الإداري ويتناسب معه طرديا .

و. الأسباب السياسية:

من أهم الأسباب السياسية لتزايد الإنفاق العام نجد ما قد يترتب على عدة عوامل سياسية داخلية للدولة المعنية، أو لعلاقتها مع دول العالم الأخرى أي لأسباب خارجية. أما الأسباب السياسية الداخلية فتتمثل على وجه الخصوص في انتشار المبادئ والنظم الديمقراطية وكذا انتشار الأفكار الاشتراكية، وعلى هذا الأساس فقد يترتب على انتشار مبادئ الديمقراطية والعدالة الاجتماعية ، زيادة اهتمام الدولة بالطبقات محدودة الدخل (الطبقات الضعيفة) وتحمل الكثير من خدماتها ، ضف إلى ذلك أن النظام السائد يدفع بالحاكم إلى التوسع في المشروعات الاجتماعية وتوسيع مجال الخدمات التي تقدمها الدولة لأفراد الشعب رغبة في الوصول إلى تحديد فترات الحكم وبالتالي فإن الدولة ملزمة بالتوسع في النفقات العامة .

ومن جهة أخرى فقد أدى انتشار الأفكار الاشتراكية إلى قيام الكثير من الدول بالتدخل في الحياة الاقتصادية والمشاركة في العمليات الإنتاجية، وبذلك فقد أصبحت الدولة منتجة للأموال إضافة إلى كونها مستهلكة وموزعة لها، وقد أدى هذا الانتقال إلى نشأة ما يسمى بالقطاع العام واتساعه مما نتج عنه زيادة كبيرة في الإنفاق العام.

أما الأسباب السياسية الخارجية فتتعلق بالسياسة الخارجية للدولة أي لوضع علاقاتها مع غيرها من الدول أو المنظمات الدولية والتي يمكن أن نذكر منها ما يلي:

- ازدياد النفقات الحربية التي تشغل بندا هاما في التزايد المطرد للنفقات العامة، ومرجع ذلك إلى التقدم التكنولوجي السريع في هذا المجال، مما يدفع الدولة لإنفاق مبالغ ضخمة لتدعيم ترسانتها العسكرية بأحدث الأساليب والمخترعات الميدانية بهدف حماية منشأتها ومواطنيها وأراضيها من خطر الغزو الخارجي، ضف إلى ذلك ما تستلزمه الحروب من تمويلات مالية ضخمة قبل، أثناء، وبعد الحرب.

- ازدياد نفقات التمثيل الخارجي بصورة كبيرة بسبب اتساع حجم التمثيل الدبلوماسي لازدياد عدد الدول المستقلة وظهور منظمات دولية متخصصة وغير متخصصة ومنظمات إقليمية متعددة، وكذا بسبب ما تقتضيه العلاقات الدولية من واجبات مختلفة يتحتم على الدول القيام بها كتقديم المساعدات والمنح المادية للدولة الأجنبية أو لرعاياها.

- ومن جهة أخرى فإن الحياة في الجماعة الدولية المعاصرة تقتضي حدا أدنى من واجب التعاون الدولي الذي تمليه الحاجة ليس فقط لضرورة التعاون والتبادل الاقتصادي والتجاري، ولكن على الدول الالتزام بتقديم المساعدات المختلفة لمن يحتاج إليها في أوقات الأزمات الطبيعية كالزلازل والفيضانات وغيرها، وكل ذلك من شأنه المساهمة في زيادة الإنفاق العام.

3. ترشيد الإنفاق العام:

المقصود بترشيد الدولة لنفقاتها تحقيقها للأهداف المحددة باستخدامها لمواردها على أحسن وجه ممكن والحيلولة دون إسرافها أو تبذيرها أو إساءة استعمالها في غير أغراض المنفعة العامة.

ونشير هنا إلى بعض صور التبذير التي تقوم بها الإدارة العمومية خاصة في الدول النامية والتي يمكن أن نتجنبها أو على الأقل تقدير العمل على الحد منها بإجراءات بسيطة ومن بينها:

- ارتفاع تكاليف تأدية الخدمات العامة بسبب غياب الضوابط القانونية المنظمة أو عدم احترامها وكذلك كثرة اللجوء إلى الرشاوى والطرق غير الشرعية دون تعرض المخالفين لأدنى العقوبات.

- غياب التنسيق بين الإدارات العامة المختلفة والتي تقوم بتأدية الخدمات على وجه التحديد ومثال ذلك ما يحدث بعد إتمام تعبيد الطرق حيث تقوم شركات توزيع شبكات المياه، الكهرباء والغاز والهاتف بأعمال حفر لمد شبكاتها، وهو ما يحمل الخزينة العمومية مصاريف إضافية ويعطل السير العادي للمرفق العمومي.

- تشغيل الإدارات العامة لعدد معتبر من الموظفين دون الحاجة إليهم أحيانا مما يتسبب في ضياع المال العام على شكل مرتبات وأجور ومستلزمات التشغيل وغيرها
- المبالغة في نفقات التمثيل الدبلوماسي ونفقات سفر الوفود الرسمية للخارج في مهام وهمية أو قليلة الفائدة، مما يعني خروج عملة صعبة في الاتجاه الآخر يكون المجتمع في حاجة ماسة إليها.
- في هذا السياق يجب وضع بعض الضوابط العامة التي يجب على الأجهزة العامة إتباعها والتقيد بها حتى يمكن تحقيق أكبر منفعة اجتماعية بأقل قدر من الإنفاق العام، والتي نستعرضها كما يلي:
- أن تكون الغاية من النفقات العامة تحقيق النفع العام وذلك بعدم صرفها لتحقيق المصالح الخاصة لبعض الأفراد والمجموعات، ولكن بتحقيق الصالح العام بواسطة الإنفاق العام لأكبر قدر من الرفاهية وذلك لأكبر قدر من المواطنين.
- ضرورة اقتصاد الدولة في مصاريفها تجنباً لصور ومظاهر الإسراف والتبذير المختلفة.
- تحديد أولويات الإنفاق العام على حسب الأهمية النسبية للخدمات المراد تقديمها، فتوفير مياه الشرب أولى من بناء مركبات رياضية ضخمة، وبناء مستشفى أفضل من بناء ملعب الخ ...
- الابتعاد ما أمكن عن النفقات غير المنتجة أو التي تكون إنتاجيتها ضعيفة كالمشاريع المظهيرية مثلا والاحتفالات الضخمة المكلفة.
- ضرورة توزيع النفقات العامة توزيعاً عادلاً بين مختلف مناطق الدولة حتى تتحقق التنمية المتكاملة التي يستفيد منها جميع السكان وليس فئة خاصة أو منطقة محدودة بعينها.
- ضرورة فرض رقابة فعالة (1) على كل عمليات الإنفاق العام وذلك بالتأكد من صرفه في المجالات المخصص لها وفي حدود القوانين واللوائح، وفي غياب كل إسراف وتبذير واختلاس وما يتبع ذلك من ضرورة معاقبة المخالفين.

المبحث الرابع: الآثار الاقتصادية للنفقات العامة

إن دراسة آثار النفقات العامة من الناحية الاقتصادية لها أهمية كبيرة لكونها تحقق أغراضاً معينة وبالتالي إمكانية استخدامها كأداة أو وسيلة لتحقيق أهداف اقتصادية محددة، حيث نستنتج من هذا كله أنه

1/ سنرجع إلى مسألة الرقابة عند دراستنا للرقابة على تنفيذ النفقات العامة ود ذلك في المبحث السادس من هذا الفصل.

متى عرف الأثر الذي يحققه إنفاق معين في ظل ظروف معينة، أمكن اعتماد أو اتخاذ هذا الإنفاق بشكل واع يسمح لنا بتحقيق أهداف السياسة الاقتصادية.

وخلاصة القول إن أهم أثر للنفقات العامة هو إشباعها للحاجات العامة، ومن هذا المنطلق يمكن دراسة أثار النفقات العامة المباشرة على مستويات الإنتاج، الاستهلاك، الدخل، الأسعار، والادخار القومي.... وكذا الأثار غير المباشرة من خلال أثري المضاعف والمعجل.

المطلب الأول: الأثار المباشرة للنفقات العامة

1. أثر النفقات العامة على الإنتاج الوطني:

" تؤثر النفقات العامة على حجم الإنتاج والعمالة من خلال تأثيرها على حجم الطلب الكلي الفعلي حيث تمثل النفقات العامة جزءا هاما من هذا الطلب، وتزداد أهميته بازدياد مظاهر تدخل الدولة في حياة الأفراد.

والعلاقة بين النفقات العامة وحجم الطلب الكلي تتوقف على حجم النفقة ونوعها، وبصورة أدق فالنفقات الحقيقية تتعلق بالطلب على السلع والخدمات، بينما تتعلق النفقات التحويلية بطريقة تصرف المستفيدين منها.

ومن جهة أخرى يرتبط أثر النفقة العامة على الإنتاج بمدى تأثير الطلب الكلي الفعلي في حجم الإنتاج والعمالة، وهذا بدوره يتوقف على مدى مرونة الجهاز الإنتاجي، أو مستوى العمالة والتشغيل في الدول المتقدمة، وعلى درجة النمو في البلاد النامية " (1)

ولتوضيح هذه الفكرة ، فالمقصود بالإنتاج القومي مجموع السلع والخدمات المنتجة في دولة معينة في فترة زمنية محددة غالبا ما تكون سنة واحدة ، ولزيادة هذا الإنتاج يتخذ الإنفاق العام عدة أشكال مثل نفقات التعليم والصحة ومساعدة المستثمرين بمنحهم امتيازات مختلفة ، فإذا كان هذا الإنفاق الاستثماري يرفع من الإنتاج القومي فهذا لا يعني أن النفقات الجارية عديمة الجدوى ولا تؤثر اقتصاديا لأنه دون هذه النفقات لا يمكن النهوض بالاقتصاد ، وكمثال على ذلك نستطيع أن نقر بأن نفقات الدفاع يمكن أن تكون منتجة من خلال استخدام التكنولوجيا العسكرية في الأغراض السلمية .

والواقع أن النفقات العامة تؤثر على المقدرة الإنتاجية للاقتصاد القومي وهذا برفعها بصورة مباشرة أو غير مباشرة، ومن ثم يرتفع الناتج القومي والدخل القومي وذلك على حسب أنواع النفقات محل التطبيق، وأعني بالذكر النفقات الإنتاجية أو الاستثمارية، النفقات الاجتماعية، والنفقات الحربية ...

1 سوزي عدلي ناشد، مرجع سبق ذكره، ص 71.

2. أثر النفقات العامة على الاستهلاك:

" يقصد بالآثار المباشرة للنفقات العامة في الاستهلاك القومي تلك الزيادة في الطلب الاستهلاكي التي تترتب مباشرة عن النفقات العامة، أي التي لا تتم خلال دورة الدخل، وتباشر النفقات العامة أثارها في الاستهلاك القومي عن طريقين:

أولهما شراء الدول لبعض السلع أو الخدمات الاستهلاكية، وثانيهما قيام الدولة بتوزيع دخول تخصص جزئيا أو كليا للاستهلاك الذي يتوقف على طبيعة هذه النفقات، أي على الغرض الذي تخصص له تلك النفقات " (1)

وبصورة موازية فإن أثر النفقات العامة على الاستهلاك يظهر من خلال شراء الدولة للسلع والخدمات وتوزيع المداخل على أفراد المجتمع ، فهي من جهة تقوم بشراء السلع والخدمات وتقدمها للمجتمع مثل وجبات الطلبة والتوسع في الخدمات الصحية والتعليمية ، ومن جهة أخرى فإن حجم الاستهلاك يتحدد من خلال دفع الدولة للأجور والمرتبات الخاصة بالعمال ، لكن الاستهلاك يبقى منخفضا إذا اقتصرنا على الفئات المنتجة ، وهوما يفسر لجوء الدولة لعملية الإنفاق بصورة كبيرة في إطار النفقات الاجتماعية ، وذلك لزيادة الطلب الكلي الفعال على السلع والخدمات من قبل الطبقات الفقيرة مما يزيد في حجم الاستهلاك .

والملاحظ في هذا المجال أن طريقة توزيع النفقات العامة على مختلف القطاعات لها أثر مهم على الاستهلاك، وهذا بتخصيص مبالغ ضخمة لمرفق الدفاع مثلا أو الإنفاق في المجالات الخارجية الذي يقلل من حجم الاستهلاك لأن هذا الإنفاق لا يؤدي إلى خلق مناصب شغل وزيادة الإنتاج بشكل عام مما يؤثر سلبا على مداخل الأفراد وبالتالي على إقبالهم على السلع والخدمات.

3. أثر النفقات العامة على توزيع الدخل الوطني:

يقصد بتوزيع الدخل الوطني الطريقة أو الكيفية التي يوزع بها بين مختلف شرائح وفئات المجتمع وبالتالي تحديد نصيب كل شريحة أو فئة منه، وعموما يتحدد نمط توزيع الدخل الوطني بطبيعة طريقة الإنتاج.

وفي هذا المجال فإن الدولة في تدخلها لإعادة توزيع الدخل الوطني تستعمل العديد من الوسائل والطرق فهي تمارس عن طريق إصدار القرارات الإدارية المباشرة التي تحدد الأثمان لعوامل الإنتاج أو أثمان المنتجات، وأيضا يمكنها استعمال الأدوات المالية لتحقيق هذا الهدف عن طريق الإيرادات العامة وأيضا عن طريق النفقات العامة لما يترتب على إنفاقها من آثار.

1 خالد شحادة الخطيب، أحمد زهير سامية، مرجع سبق ذكره، ص 97.

والملاحظ هنا هو أن هذه الأدوات المالية بما فيها النفقات العامة تؤثر على الدخل حتى في ظل السياسة المحلية حيث يتم اقتطاع الإيرادات العامة كالضرائب من هذه الدخول نسبا معينة ثم تحول الحصيلة إلى منافع يحصل عليها المكلف بالضريبة عن طريق الإنفاق العام.

وتتمثل عملية إعادة توزيع الدخل الوطني عن طريق النفقات العامة " في الفرق بين ما يدفعه الفرد للدولة من ضرائب ورسوم وأعباء عامة ، وبين ما يعود عليه من منفعة نتيجة إنفاق الدولة العام ، فإذا انتهى الفرق لصالح طبقة أو فئة بأن كان ما تحصل عليه من منافع يتجاوز في قيمته ما تتحمله من الأعباء العامة ، فإن هذا يعني أن الدخل الوطني قد أعيد توزيعه بواسطة النفقات العامة لصالح هذه الطبقة أو الفئة ، أما إذا كانت المنفعة التي تعود على هذه الطبقة أو الفئة من النفقات العامة تقل عن ما تتحمله من الأعباء العامة ، فإن هذا يعني أن النفقات العامة قد ترتب عليها إعادة توزيع الدخل الوطني على حساب هذه الطبقة أو الفئة لصالح فئة أو طبقة أخرى " (1)

ومن جهة أخرى وفي إطار تحقيق مبدأ العدالة الاجتماعية تقوم الدولة باستخدام النفقات العامة لتوزيع المداخل على كافة الأفراد سواء في إطار النفقات الحقيقية أو التحويلية، غير أن هذه العملية (توزيع المداخل) تتوقف على مدى الثراء القومي، فإذا كان اقتصاد الدولة قويا تزداد الضريبة ومداخل الأملاك الوطنية، وفي حالة الركود الاقتصادي والافتقار إلى الموارد الطبيعية تقل إيرادات الدولة مما ينعكس سلبا على مداخل الأفراد.

4. أثر النفقات العامة على الأسعار:

نستطيع تحديد أثر النفقات العامة على مستوى الأسعار من خلال عدة أوجه مختلفة كأن نقول مثلا أن الدولة قد تدعم أسعار بعض السلع لتكون في متناول أغلبية السكان باختلاف مستوياتهم، وقد تقدم أيضا إعانات للمنتجين للحد من تكلفة الإنتاج، أو أن تمنح امتيازات ضريبية لتفادي ارتفاع الأسعار. كذلك تستطيع الدولة أن تساهم في حماية القدرة الشرائية للمستهلكين، وأيضا باستطاعتها أن تحمي بعض المنتجات الاستراتيجية من انهيار أسعارها وخير مثال على ذلك ما قامت به الدولة المصرية خلال الأزمة العالمية لسنة 1929 حيث قامت بشراء كامل المخزون القطني لتجنيب المنتجين والمصدرين آثار هذه الأزمة وهو ما كان بالفعل، وبانتهاء الأزمة السالفة الذكر باعت الدولة هذا المخزون وعوضت النفقات التي تكبدتها في البداية.

1 على زغودو، مرجع سبق ذكره، ص 61.

5. أثر النفقات العامة على الادخار القومي: (1)

تؤدي النفقات العامة بصفة عامة إلى زيادة الادخار القومي، بالنسبة للنفقات العامة الإنتاجية فإنها تؤدي إلى زيادة الدخل القومي لما تنطوي عليه من زيادة في الادخار القومي (بفرض ثبات الميل للادخار) نتيجة لاتجاه الكثيرين من المستفيدين بهذه النفقات العامة بتوجيه جانب من دخولهم المحققة إلى الادخار.

أما بالنسبة للنفقات العامة الاستهلاكية أو الإعانات الحكومية (النفقات العامة التحويلية) فإنها تؤدي إلى ارتفاع ميل المستفيدين إلى الادخار سواء اتخذت هذه النفقات صورة خدمات مجانية أو إعانات اقتصادية أو اجتماعية.

المطلب الثاني: الآثار غير المباشرة للنفقات العامة

بالإضافة للآثار المباشرة للنفقات العامة على كل من الإنتاج الوطني والاستهلاك الوطني والتشغيل ومستوى الأسعار فإن لهذه النفقات آثار غير مباشرة تحدثها على الاستهلاك وعلى الإنتاج ، ولما كان مستوى الدخل الوطني يتحدد وفقا للتحليل الكينزي بمستوى الطلب الفعلي وهذا الأخير يتكون من الإنفاق الاستهلاكي الشخصي، والإنفاق الاستثماري الخاص، والإنفاق الحكومي، وصافي الصادرات (2) وأن أية زيادة في المكونات الأربعة السابقة للطلب الفعلي تؤدي إلى زيادة الدخل الوطني، كما تنتج الآثار الاقتصادية غير المباشرة للنفقات العامة من خلال دورة الدخل وهي ما تعرف من الناحية الاقتصادية بأثر المضاعف والمعدل (3).

ويطلق على أثر المضاعف " الاستهلاك المولد "، كما يطلق على أثر المعدل " الاستثمار المولد ". إذن النفقات لا تؤثر على الاستهلاك بتأثير عامل المضاعف فقط، ولكنها تعود فتؤثر أيضا على الإنتاج كنتيجة غير مباشرة لعمل المضاعف نفسه وكذلك الأمر بالنسبة لأثر عامل المعدل الذي لا يؤثر على الإنتاج فحسب بل يعود ويترتب عنه أيضا أثر غير مباشر على الاستهلاك. وسنتعرض للآثار الاقتصادية غير المباشرة للنفقات العامة من خلال أثري المضاعف والمعدل على النحو التالي:

أولا: أثر المضاعف

يؤدي التوسع في النفقات العامة إلى توزيع دخول جديدة في صورة أجور عمال أو مرتبات موظفين، وأرباح وفوائد، وأسعار المواد الأولية، أو ريع على الأفراد، وهؤلاء يخصصون جزء من هذه الدخل

¹ عبد الكريم صادق بركات وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 150.

² نزار سعد الدين العيسى، إبراهيم سليمان القطف، الاقتصاد الكلي مبادئ وتطبيقات، الطبعة الأولى، 2007، ص 122

³ عبد الهادي النجار، مبادئ الاقتصاد المالي، دار النهضة العربية، مصر، 1988، ص 122

لإنفاقه في بنود الاستهلاك المختلفة، ويقومون بادخار الباقي وفقا للميل الحدي للاستهلاك والادخار، فالميل الحدي للاستهلاك هو عبارة عن نسبة الزيادة في الاستهلاك إلى الزيادة في الدخل وتسمى بدالة الاستهلاك، أما الميل الحدي للادخار هو عبارة عن نسبة الزيادة في الادخار إلى الزيادة في الدخل وهو ما يسمى بدالة الادخار.

كما أن الدخول التي تنفق على الاستهلاك تؤدي إلى خلق دخول جديدة لفئات أخرى وتقسّم ما بين الاستهلاك والادخار والدخل الذي يوجه للادخار وينفق جزء منه في الاستثمار وبذلك ستمر حلقة توزيع الدخول من خلال ما يعرف بدورة الدخل التي تتمثل في الإنتاج - الدخل - الاستهلاك، مع الملاحظة أن الزيادة في الإنتاج والدخل لا تتم بنفس مقدار الزيادة في الإنفاق ولكن بنسب مضاعفة، ولذلك يسمى بالمضاعف.

فالمضاعف في التحليل الاقتصادي هو المعامل العددي الذي يشير إلى الزيادة في الدخل الوطني المتولدة من الزيادة في الإنفاق وأثر زيادة الإنفاق الوطني على الاستهلاك، ولما كان أثر المضاعف ذا علاقة بالميل الحدي للاستهلاك، فهو يزيد بزيادة الميل الحدي للاستهلاك وينخفض بانخفاضه.

1. الصيغة الجبرية للمضاعف: (1)

تشير عملية المضاعف في الاقتصاد الكلي إلى التغيير الحاصل في الناتج الكلي والدخل الكلي نتيجة لتغيير أحد عناصر الإنفاق الكلي، وبشكل عام نستطيع أن نعرف المضاعف بأنه نسبة بين تغييرين هما التغيير في الناتج الكلي أو الدخل الكلي إلى التغيير في الإنفاق الكلي كما يلي:

المضاعف (m) = التغيير في الناتج الكلي (dy) / التغيير في الإنفاق الكلي (dAE)

مع العلم أن عناصر الإنفاق الكلي هي: الإنفاق الاستهلاكي (C)، الإنفاق الاستثماري (I)، الإنفاق الحكومي (G)، الإنفاق الخارجي أو صافي الصادرات (X-M)، لذا فإن التغيير في الإنفاق الكلي يمكن أن يحصل نتيجة تغيير أي عنصر من هذه العناصر الأربعة، وبالتالي فإن عملية المضاعف يمكن أن تنطبق على التغيير في أي منها، إلا أن كينز اهتم بشكل خاص بالإنفاق الاستثماري في تفسير حدوث التقلبات الاقتصادية لأن الإنفاق الاستثماري يختلف عن الإنفاق الاستهلاكي بأنه أكثر تقلبا مع تقلبات الحالة الاقتصادية.

ولكن في التطبيق العملي تصعب معرفة التغيير الكامل في الدخل الكلي والناتج الكلي لأن عملية المضاعف هي ليست عملية فورية وإنما تستغرق فترة قد لا تقل على ثلاث سنوات أو أكثر من ذلك، ولكن باستخدام الصيغة الجبرية للمضاعف نستطيع أن نتوصل إلى تقدير مسبق لتأثير أي تغيير في الإنفاق الكلي، وفيما يلي نبين الصيغة الجبرية للمضاعف:

¹ نزار سعد الدين العيسى، إبراهيم سليمان قطف، مرجع سبق ذكره ص 221، 226، 227، 228

فإذا افترضنا دالة الاستهلاك:

$$C = a + by \dots(1)$$

فان الميل الحدي للاستهلاك $MPC = dc / dy = b$

وفي حالة التوازن الكلي يتساوى الإنفاق الكلي $(C+I+G)$ مع الناتج الكلي (Y) أي أن:

$$Y = C+I+G \dots (2)$$

وبالتعويض عن (C) بما يساويها في المعادلة (2) نحصل على ما يلي:

$$y = a+by +I+G \dots(3)$$

وبتحويل (by) إلى الجانب الأيسر من المعادلة (3) نحصل على ما يلي:

$$y-by = a+I+G$$

$$y (1-b) = a+I+G$$

وبقسمة الطرفين على $(1-b)$ نحصل على:

$$y = a/1-b + (1/1-b)I + (1/1-b)G$$

و: $dy = a/1-b + (1/1-b)dI + (1/1-b)dG$

ومنه نستنتج أن قيمة المضاعف:

$$m = dy/ dI = 1/1-b = 1/1-MPC = 1/1-MPS$$

و كذلك: $Dy/dG = 1/1-b = 1/1-MPC = 1/1-MPS$

فإذا استطعنا تقدير الميل الحدي للاستهلاك من دالة الاستهلاك يمكننا بسهولة التوصل إلى قيمة المضاعف وبالتالي احتساب تأثير أي تغيير في الإنفاق الاستثماري أو الحكومي.

2. العوامل المؤثرة في نتائج المضاعف:

إن الاقتصاد في الواقع ليس بالبساطة بحيث تؤدي زيادة الإنفاق الكلي إلى زيادة فورية في الإنتاج والدخل ومضاعفهما بالدرجة التي احتسبناها في قيمة المضاعف البسيط، وإنما الواقع الاقتصادي هو أكثر تعقيدا وتشابكا من ذلك، وفيما يلي نبين أهم العوامل المؤثرة في نتائج مضاعف الاستثمار ومضاعف الإنفاق الحكومي:

1-2. درجة استجابة المستهلك للتغيرات في الدخل الحقيقي:

إن الإنفاق الاستهلاكي يعتمد على جملة عوامل اجتماعية فيزيولوجية واقتصادية وأن ليس من السهل تغير العادات الاستهلاكية بمجرد زيادة أو انخفاض الدخل الحقيقي، وقد استطاع الاقتصاديون نظريا وعمليا تحديد بعض المتغيرات التي تؤثر على القرارات الاستهلاكية للفرد والمجتمع وهي:

✓ عامل التكيف

✓ التوقعات المستقبلية للدخل

✓ عامل الثروة.

2-2. التغيرات السعرية:

افترضنا عند تحليلنا لتأثير زيادة الإنفاق الاستثماري ومضاعف الاستثمار البسيط أن الأسعار تبقى ثابتة وهذا يعني أن كل زيادة في الإنفاق تقابلها زيادة مماثلة في الإنتاج والدخل، ولكن في الواقع يمكن أن تبقى الأسعار ثابتة أو أن تتغير تبعا لحالة استخدام الطاقات والموارد الإنتاجية، فإذا كانت هناك طاقات وموارد فائضة كما يحصل في فترات الركود أو الكساد الاقتصادي فإن افتراض ثبات الأسعار يقارب الواقع أي يمكن زيادة الإنتاج بدون زيادة في الأسعار، ولكن مع استمرار زيادة الإنتاج وانخفاض البطالة والتقرب أكثر فأكثر من مستوى الاستخدام الكامل للإنتاج يصبح افتراض ثبات الأسعار أمرا غير واقعي وبذلك يتحول جزء من سلسلة الزيادات في الطلب الاستهلاكي الناتجة عن زيادة الإنفاق الاستثماري إلى ارتفاع المستوى العام للأسعار بدلا من أن يتحول إلى زيادة حقيقية في الإنتاج والدخل مما يقلل من قيمة مضاعف الاستثمار، وكلما كان ارتفاع الأسعار أكبر انخفضت قيمة المضاعف أكثر حتى تصل في حالة الاستخدام الكامل للموارد الإنتاجية إلى الصفر أي أن الزيادة في الإنفاق الكلي تتحول بالكامل إلى ارتفاعات سعريه بدون أية زيادة حقيقية في الإنتاج.

2-3. الضرائب والاستيراد:

في بداية بحثنا للمضاعف افترضنا لأغراض التبسيط (اقتصاد مغلق) أي أن الإنفاق الكلي يتكون من ثلاثة أجزاء فقط هي: الإنفاق الاستهلاكي، الإنفاق الاستثماري، والإنفاق الحكومي، واستبعدنا بذلك جزأين مهمين من الاقتصاد الكلي هما النشاط الضريبي والقطاع الخارجي، كما يجب ألا ننسى أن قيمة المضاعف الاستثماري هي عبارة عن مجموع قيم الزيادات في الإنتاج والدخل الناتجة عن الزيادة في الإنفاق الاستثماري لذا فإن أي مؤثر على قيمة المضاعف يجب أن يأتي تأثيره من خلال ما يحصل لهذه الزيادات في الإنتاج والدخل المتولدة عنه.

ثانيا: أثر المعجل

بالإضافة إلى الآثار غير المباشرة التي تترتب على الإنفاق العام في الدخل الوطني وفي التشغيل خلال الحلقات المتتالفة من الاستهلاك المتولد من الإنفاق الأول، فإن آثارا غير مباشرة أخرى تترتب على النفقات العامة من خلال الزيادة التي تحدثها في الطلب على أموال الاستثمار وهي ما تعرف بالاستثمار المولد، وهذا كذلك ما يعرف بأثر المعجل، وينصرف اصطلاح المعجل في التحليل الاقتصادي إلى أثر زيادة الإنفاق العام أو نقصه على حجم الاستثمار، حيث أن الزيادات المتتالية في

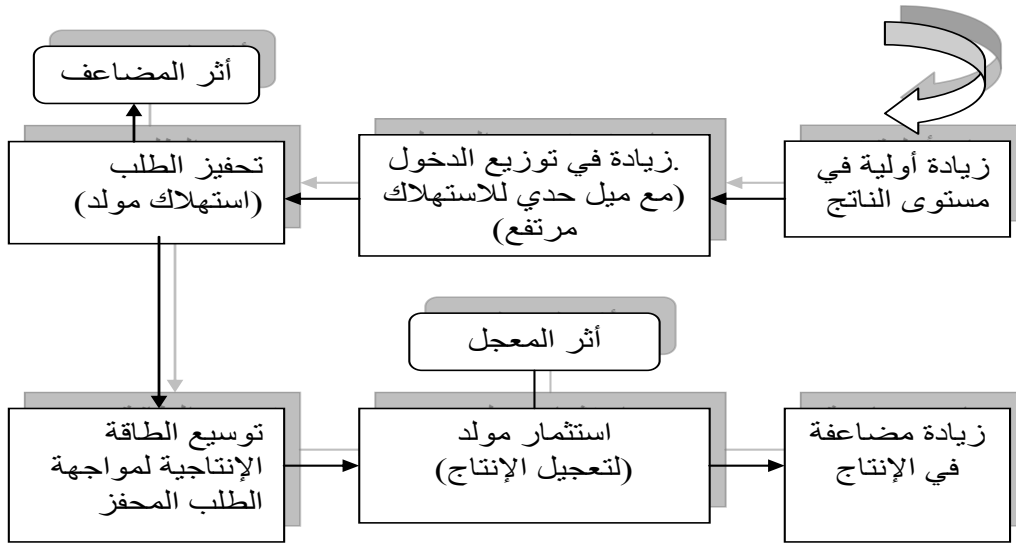
الطلب على السلع الاستهلاكية يتبعها على نحو حتمي زيادات في الاستثمار، والعلاقة بين هاتين الزيادةتين يعبر عنها بمبدأ المعجل.

فالمعجل يبين أن العلاقة بين تغير الطلب على المنتجات سواء في نطاق الاستهلاك أو الاستثمار، وتغير النشاط الاستثماري، وفي هذا النطاق نجد أيضا أثرا مضاعفا آخر يسمى بالمعجل تميزا له عن اثر المضاعف الذي تكلمنا عنه، ولأنه يعجل من آثار هذا الأثر الأخير فزيادة الإنفاق العام تسمح بما تحدثه من زيادة أولية في الإنتاج الوطني بإحداث زيادة في الاستثمار بنسبة أكبر، والمعجل هو النسبة بين قيمة الاستثمار وقيمة الزيادة في الإنتاج، ولما كان معامل رأس المال أي العلاقة الفنية بين رأس المال والإنتاج تختلف من قطاع إلى آخر ومن صناعة إلى أخرى، وهكذا يختلف أثر المعجل باختلاف الإنفاق الأولي، فإذا وجه الإنفاق الأولي إلى منتجات الفروع الأولى كان المعجل كبيرا، إما إذا وجه إلى فروع المنتجات الثانية فإنه يكون أقل، ولا يقتصر أثر الإنفاق الأولي على زيادة الدخل عن طرق الإنفاق على الاستهلاك فقط وفقا لمبدأ المضاعف وإنما يتعداه كذلك إلى الزيادة في الاستثمار المشتق وفقا لمبدأ المعجل، فإذا أريد أن نأخذ في الاعتبار الآثار الكلية للإنفاق الأولي (الاستثمار الذاتي) سواء فيما يتعلق بالإنفاق على الاستهلاك أو فيما يتعلق بالطلب على الاستثمار يلزم التفاعل المتبادل بين مبدأي المضاعف والمعجل، وهذا التفاعل المتبادل هو الذي يحدث آثار تراكمية في النواحي الاقتصادية في كل من الدخل والإنتاج والاستهلاك والاستثمار (أي في الكميات الاقتصادية الكلية)، كما أنه يحدث آثار انكماشية تترتب على إنقاص الاستثمار الأولي (الاستثمار الذاتي) عن معدله الطبيعي تحدث نقصانا في كل الكميات الكلية السابق ذكرها.

ويمكن تحديد آلية عمل أثر المضاعف والمعجل من خلال الشكل الموالي:

الشكل (2-3): آلية عمل أثر المضاعف والمعجل

زيادة أولية في الإنفاق العام



المصدر: نواز عبد الرحمن الهيتي، منجد عبد اللطيف الخشالي، المدخل الحديث في المالية العامة، الطبعة الأولى، دار المناهج، عمان، 2005

المبحث الخامس: تنفيذ الميزانية العامة للدولة ومسؤولية أعوان التنفيذ

تعتبر عملية المصادقة على مشروع الميزانية العامة للدولة من قبل السلطة التشريعية إضافة الصفة القانونية عليها وترخيصا بالبدء في تنفيذها وهو ما يجعلها قابلة للتنفيذ من قبل السلطة التنفيذية اعتباراً من التاريخ الذي يحدده قانون الموازنة أي تاريخ البدء لعملية التنفيذ التي تعتبر من بين المراحل الأساسية للميزانية، والملاحظ أنه بعد صدور قانون الموازنة تنتقل إلى مرحلة التطبيق العملي المتمثلة في صرف الاعتمادات وتحصيل الإيرادات وفق ما تحتويه الميزانية العامة للدولة التي تخضع في تنفيذها لقواعد أساسية تميز بين الإذن بالصرف من جهة وبين مجموعة القواعد الخاصة بالحسابات العامة وإجراء اللازم عند الصرف من جهة أخرى، وعلى هذا الأساس لا بد من تحديد الصرف الذي يخضع لعمليات إدارية وحسابية دقيقة ومنظمة وفقاً لقواعد وأوامر إدارية خاصة تصب جميعها بضرورة الالتزام بالإنفاق لأن وقوع أي خطأ يولد مسؤولية كبيرة اتجاه مرتكبه تترتب عليها عقوبات تأديبية إدارية ومدنية

ولهذا فإن صرف أي مبلغ يجب أن يكون واضحاً ومحدداً بشكل دقيق ما من شأنه تبيين نوع النفقة وحجمها والجهة المصدرة لها والمستفيدة منها، ومن جهة أخرى فإن تنفيذ الموازنة يخضع إلى تعليمات

سنوية خاصة بعملية التنفيذ والتي يصدرها وزير المالية والسلطة المختصة بتنفيذ اعتمادات الميزانية العامة للدولة كالوزارات وإدارة الميزانية العامة، " وتشير هذه التعليمات إلى توضيح ضوابط التنفيذ ومتطلباته وحدود الصلاحيات المخولة للرؤساء الإداريين (الأمرين بالصرف) والمحاسبون العموميون للتصرف بموجبها في عملية التنفيذ مع بيان جهات التدقيق والرقابة المفروضة على التنفيذ قبل أو بعد وقوعه وذلك في إطار أنظمة الرقابة المالية والمحاسبة الحكومية " (1)

على هذا الأساس سنحاول أن نتطرق في هذا المبحث للأجهزة المكلفة بعملية تنفيذ الميزانية العامة للدولة "أعوان التنفيذ" وكذا إلى مسؤوليات هؤلاء الأعوان وإلى مراحل تنفيذ النفقات العامة، وقبل ذلك ومن أجل الإلمام بالموضوع سنتطرق بصفة مختصرة إلى كل ما يتعلق بالميزانية العامة للدول.

المطلب الأول: ماهية الميزانية العامة للدولة

لقد تعددت تعاريف الميزانية العامة واختلفت باختلاف الدول من حيث التشريعات والتوجهات والنظرة العامة، إلا أن هذا كله لم يمنع هذه التعاريف التي تعددت بتعدد الكتاب أيضا من أن تتقارب وتتشابه فيما بينها، لا لشيء سوى لأنها تحاول إيضاح مفهوم واحد هو المقابلة بين نفقات الدولة وإيراداتها.

فالميزانية على هذا الأساس هي تقدير تفصيلي احتمالي لنفقات الدولة وإيراداتها لمدة زمنية مقبلة تكون عادة سنة، يتم إعدادها من قبل السلطة التنفيذية ويتم اعتمادها من قبل السلطة التشريعية. وهناك تعريف آخر يقر بان " الميزانيات مؤلفة من مجموعة الحسابات التي ترسم لسنة ميلادية واحدة جميع الموارد وجميع الأعباء الدائمة " (2)

فالميزانية إذن " تتشكل من الإيرادات والنفقات النهائية للدولة المحددة سنويا بموجب قانون المالية والموزعة وفق الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها " (3) ويتضح من خلال التعاريف السابقة أن الميزانية العامة تقوم على عنصرين أساسيين هما التقدير والاعتماد: (4)

• التقدير والمقصود به أن الميزانية العامة تقوم على أساس وضع تقديرات احتمالية لنفقات الدولة وإيراداتها، ويشترط في هذا التقدير أمران:

1 بوبقرة الشيخ، مراقبة تنفيذ النفقات العامة في ظل الإصلاحات المالية - حالة الجزائر -، رسالة ماجستير تخصص تحليل اقتصادي، جامعة تلمسان، السنة الجامعية 2006/2007، ص 49.

2 صالح الرويلي، اقتصاديات المالية العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 1988، ص 17.

3 المادة 06 من القانون رقم 17/84 المتعلق بقوانين المالية.

4 منصور ميلاد يونس، مرجع سبق ذكره، ص 191/192.

الأول: ينبغي أن تكون التقديرات تفصيلية وموضوعية بقدر المستطاع، إذ أن نجاح الميزانية يتوقف على دقة التقدير واقترابه من الواقع، كما أن التقدير التفصيلي يساعد على التعرف على أهداف الميزانية وبالتالي على إمكانية اعتمادها من عدمه، فميزانية الدولة يمثل برنامج عمل الحكومة الذي يوضح سياستها.

الثاني: أن تكون هذه التقديرات مستقبلة، أي أن توضع لفترة مقبلة من الزمن تكون عادة سنة.

- الاعتماد ويقصد به حق واختصاص السلطة التشريعية بالموافقة على توقعات السلطة التنفيذية من إيرادات عامة ونفقات عامة، ولذلك لا يمكن اعتبار التقديرات ميزانية قبل اعتمادها من السلطة التشريعية، وإنما تعتبر مجرد مشروع ميزانية.

المطلب الثاني: المبادئ العامة التي تحكم تحضير الميزانية

تعتمد صياغة الموازنة العامة على احترام جملة من المبادئ العامة هي كالتالي: مبدأ السنوية، مبدأ العمومية، مبدأ الوحدة، مبدأ التوازن، مبدأ عدم التخصيص.

1. مبدأ السنوية:

وهذا يعني أن جميع ما جاء في الميزانية العامة يجب أن ينفذ خلال سنة واحدة كما هو الحال في الجزائر من أول جانفي إلى غاية 31 ديسمبر.

وفيما يتعلق ببداية ونهاية السنة المالية فإنه لا يشترط أن ترتبط ببداية السنة الميلادية وإنما يتحدد ذلك بحسب مقتضيات النشاط المالي للدولة، ومن هنا فإن الدول تختلف في بداية ونهاية السنة المالية الخاصة بكل منها.

ومن مبررات حصر الفترة المقدره للنفقات والإيرادات العامة المتوقعة لسنة واحدة هو " أن تحديد فترة زمنية أقل من سنة واحدة سوف لا يعطي الوقت الكافي للسلطة التنفيذية لإنجاز الإنفاق العام أو جباية الإيراد العام، أما إذا تم منح فترة تتجاوز السنة فإن هذا من شأنه أن يضعف عملية الرقابة على السلطة التنفيذية ويعطيها شعور بالاسترخاء، لذلك كان الإجماع أن تكون مدة السنة مدة قياسية لتنفيذ الموازنة العامة " (1)

وهناك بعض الاستثناءات لهذه القاعدة، فقد نجد بعض التأخير من قبل السلطة التنفيذية في تقديم مشروع الميزانية وبالتالي التأخير في اعتماد الموازنة من قبل السلطة التشريعية وتكون السنة المالية قد انتهت و قد دخلنا في سنة جديدة، فالدولة في هذه الحالة لا تستطيع أن تتوقف عن الإنفاق أو الحصول

1 نوارد عبد الرحمن الهيتي، منجد عبد اللطيف الحشالي، مرجع سبق ذكره، ص 149.

على المال، ومن هنا أصبح تطبيق ما يسمى بالميزانية الإثنى عشرية أمر ضروري والتي تعني موافقة السلطة التشريعية للسلطة التنفيذية على فتح اعتمادات شهرية مؤقتة لما يتناسب مع آخر ميزانية عامة على حساب الميزانية الجديدة إلى حين إقرار مشروع الميزانية العامة .

ومن جهة أخرى فالاستثناء الأخر قد يحدث في حالة اعتماد الميزانية العامة والشروع في تنفيذها وأثناء هذه المرحلة قد يحصل طارئ معين لم يكن في الحسبان، كأن نقول مثلا حدوث كوارث طبيعية أو الحاجة إلى نفقات إضافية وغيرها، وهذا يتطلب تقدم السلطة التنفيذية بطلب إلى السلطة التشريعية للموافقة على اعتماد مخصصات إنفاق إضافية لمواجهة النقص الظاهر في الاعتمادات الباقية من السنة المالية، وهذه الاعتمادات تسمى الاعتمادات الإضافية.

2. مبدأ العمومية:

" وهو أن تدرج في الموازنة العامة جميع الإيرادات وجميع المصروفات ولا يجوز إجراء المقاصة حيث تتضح جليا جميع عناصر الإيرادات وجميع عناصر المصروفات ودون أن تتم مقاصة بين المصروفات والإيرادات وإظهار الرصيد المعبر عن زيادة المصروفات عن الإيرادات أو زيادة الإيرادات عن المصروفات " (1)

وبشكل عام فإن مبدأ العمومية يعتمد على شيء مهم وهو أن تدرج في الميزانية العامة جميع الإيرادات والنفقات دون إجراء مقاصة بينهما وبهذا الشكل لا يجوز تخصيص إيرادات لنفقة.

3. مبدأ الوحدة: (2)

وهو أن تدرج جميع الإيرادات العامة والنفقات العامة في وثيقة واحدة حتى يتسنى للسلطة التشريعية ولكل من يطلع على موازنة الدولة التعرف وبسرعة على أهداف الدولة المستقبلية، وعلى بنود الإيرادات والنفقات في وقت واحد، وفي نهاية الأمر يظهر إن كانت الموازنة متوازنة أم بها عجز أم فائض، وما هو المركز المالي الحقيقي للدولة.

إن هذا المبدأ يساعد أيضا في عملية الرقابة على المال العام، وبالتالي سهولة اكتشاف الانحرافات والاختلاسات والمحاسبة عليها.

1 حياة بن إسماعيل، تطوير إيرادات الموازنة العامة، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، مصر، 2009، ص 8.

2 طارق الحاج، المالية العامة، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2009، ص 166.

4. مبدأ التوازن: (1)

يعني هذا المبدأ أن تتساوى جملة الإيرادات العامة مع جملة النفقات العامة وتأسيساً على ذلك فلا تعتبر الموازنة محققة لمبدأ التوازن إذا زاد إجمالي النفقات العامة عن إجمالي الإيرادات العامة فهذا يعبر عن عجز في الموازنة، وكذلك في حالة زيادة الإيرادات العامة عن النفقات العامة فهي تعبر عن وجود فائض بالموازنة العامة.

5. مبدأ عدم التخصيص:

المقصود بمبدأ عدم التخصيص هو ألا يخصص نوع معين من الإيراد لإنفاق حصيلته على نوع معين من الإنفاق العام، وهذا يعني أن تقوم الدولة بمواجهة جميع نفقاتها بواسطة جميع إيراداتها وبالتالي لا يجب تخصيص بعض الإيرادات لأنواع معينة من النفقات.

وبشكل عام فإن قاعدة عدم التخصيص تقضي " ألا يتم تحديد إيرادات معينة في الموازنة لأوجه إنفاق محددة، بل تجمع كافة الإيرادات في جانب واحد ويقابلها في الجانب الآخر قائمة بالنفقات تدرج فيها كافة المصروفات المتعلقة بالسنة المالية " (2)

المطلب الثالث: إجراءات تحضير وإعداد واعتماد الميزانية العامة للدولة

من المتفق عليه أن السلطة التنفيذية تتولى مهام تحضير الميزانية وذلك لأنها مسؤولة عن إدارة وحدات القطاع العام، ومن ثم فهي وحدها التي تعلم ما تتطلبه هذه الإدارة من نفقات، وتعد أيضاً السلطة الأدرى لمعرفة المقدرة المالية للاقتصاد الوطني، ومن جهة أخرى فإن السلطة التشريعية هي التي تتكفل باعتماد هذه الميزانية.

على هذا الأساس فإن الإجراءات التقنية المتبعة لتحضير الميزانية تكون على الشكل التالي:

على اعتبار أن وزير المالية بصفته ممثلاً للسلطة التنفيذية يقوم بمطالبة كافة الوزارات والمصالح بإرسال تقديراتهم من الإيرادات والنفقات عن السنة المالية المقبلة في موعد يحدده، لكي يتسنى له إعداد مشروع ميزانية الدولة في الوقت المناسب.

وبشكل آخر فإن هذه العملية تتم على مستوى الوحدات الحكومية الصغيرة، حيث تتولى كل مصلحة أو هيئة أو مؤسسة عامة إعداد تقديراتها بشأن ما تحتاج إليه من نفقات وما تتوقع الحصول عليه من إيرادات خلال السنة المالية الجديدة المطلوب إعداد ميزانيتها، وتقوم بإرسالها إلى الوزارة التابعة لها

1 حسين مصطفى حسين، المالية العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، الجزائر، 1992، ص 80.
2 محمود حسين الوادي، زكريا أحمد عزام، مبادئ المالية العامة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2007، ص 163.

والتي لها صلاحية المراجعة والتنقيح وحتى القيام بالتعديلات الجوهرية التي تراها مناسبة، ثم تقوم بإدراجها في مشروع متكامل لميزانية الدولة على مستوى وزارة المالية.

وبوصول كافة تقديرات الوزارات المختلفة والهيئات التابعة لها إلى وزارة المالية وبعد إضافة تقديرات وزارة المالية نفسها، تتولى المديرية العامة للميزانية بالوزارة جمع كافة التقديرات المحضرة وتنسيقها مع الوزارات المختلفة وبالتالي يكون مشروع الميزانية الذي يرسل إلى المديرية العامة للميزانية بالنسبة للنفقات العامة والمديرية العامة للضرائب بالنسبة للإيرادات العامة وهي حالة الجزائر مرفقا بطبيعة الحال بمذكرة تفسيرية وعرض للأسباب.

وحتى يكون مشروع الميزانية العامة ميزانية تلتزم الحكومة بتنفيذها، يجب أن يعتمد من قبل السلطة المختصة طبقا للنظام السياسي لكل دولة وهي السلطة التشريعية بالنسبة للجزائر، فهذا الاعتماد شرط أساسي لا غنى عنه لوضع الميزانية موضع التنفيذ.

ويعر اعتماد الميزانية العامة داخل المجلس التشريعي بثلاث مراحل تتمثل في مرحلة المناقشة العامة تليها مرحلة المناقشة التفصيلية المتخصصة وبعدها مرحلة المناقشة النهائية.

أما بخصوص مرحلة المناقشة العامة فمن خلالها يعرض مشروع الميزانية في البرلمان وتنصب المناقشة غالبا على كليات الميزانية العامة وارتباطها بالأهداف القومية من وجهة نظر أعضاء المجلس. أما عن مرحلة المناقشة التفصيلية المتخصصة فتضطلع بها لجنة متخصصة متفرعة عن المجلس (لجنة الشؤون الاقتصادية والمالية)، وتقوم اللجنة بمناقشة مشروع الميزانية في جوانب تفصيلية ثم ترفع بعد ذلك تقريرها إلى المجلس.

وفي مرحلة المناقشة النهائية يتم مناقشة تقرير اللجنة بصفة جماعية ثم يتم التصويت على الميزانية العامة بأبوابها وفروعها وفقا للدستور والقوانين المعمول بها في هذا الشأن.

وفي هذا الاتجاه فإذا وافق البرلمان على مشروع الميزانية العامة فإنه يقوم بإصدارها بمقتضى قانون المالية الذي يحدد الرقم الإجمالي لكل من النفقات العامة والإيرادات العامة ويرفق به جدولان يتضمن الأول بيانا تفصيليا للنفقات أما الثاني فيتضمن بيانا تفصيليا للإيرادات.

المطلب الرابع: تقنيات تقدير النفقات والإيرادات

تختلف الطرق والأساليب المتبعة لتقدير كل من النفقات والإيرادات العامة الظاهرة على مستوى الميزانية، والهدف من وراء ذلك حسب السلطة التنفيذية المختصة بإعداد وتحضير الميزانية هي أن تكون تقديراتها مطابقة للواقع، حتى يتم تنفيذ السياسة المالية للدولة بالقدر اللازم دون حدوث أي اضطرابات متعلقة بزيادة النفقات ونقص الإيرادات عما هو متوقع، ولهذا فقد لجأت التشريعات المختلفة لتقدير نفقاتها وإيراداتها في الميزانية إلى استعمال عدة طرق نستعرضها بالطريقة التالية:

1. تقدير النفقات:

الملاحظ أن عملية إعادة تقدير النفقات تتم دون صعوبات تقنية كثيرة حيث أن كل مرفق يحدد نفقاته المستقبلية على أساس حجم نفقاته السابقة مضافا إليها ما سيقوم به المرفق من نفقات خاصة بالاستثمارات أو الإنشاءات خلال السنة المالية المقبلة.

ويتم تقدير النفقات أو ما يعرف بالاعتمادات باستخدام عدة طرق كأن نقول مثلا استعمال طريقة الاعتمادات المحددة الاعتمادات التقديرية، فالأولى أي الاعتمادات المحددة تعني " تلك التي يمثل الرقم الوارد بها الحد الأقصى لما تستطيع الحكومة إنفاقه دون الرجوع إلى البرلمان، أما الاعتمادات التقديرية فيمثل الرقم الوارد بها موافقة البرلمان على إنفاقه وتجاوزه إذا اقتضى الحال قبل الرجوع إليه وأخذ موافقته، وإلى جانب هذين النوعين فإنه يوجد نوع آخر من الاعتمادات يعرف " باعتمادات البرامج" وهو خاص بمشروعات يستغرق تنفيذها عدة سنوات تتوزع عليها، وقد جرى العمل على استخدام طريقتين لتنفيذ هذه البرامج، الأولى و تعرف بطريقة "اعتمادات الارتباط" وتتخلص في أن يدرج المبلغ كله في ميزانية السنة الأولى ولكن في شكل اعتمادات تقديرية وهو ما يسمح بتقدير النفقات من الوجهة القانونية والارتباط بها من الوجهة الفنية دون دفعها فعلا، ويدرج في ميزانية كل سنة من السنوات اللاحقة الجزء الذي ينتظر دفعه فعلا من النفقات .

أما الطريقة الثانية فتعرف بطريقة "اعتمادات البرامج" وتتخلص في أن توافق السلطة التشريعية على قانون خاص مستقل عن الميزانية يطلق عليه قانون البرامج، وهو يقرر تنفيذ برنامج مالي على عدة سنوات ويوافق على الاعتمادات اللازمة له، ويقسم هذا القانون ذاته البرامج على عدة سنوات ويقرر لكل جزء منها الاعتمادات الخاصة بها " (1)

2. تقدير الإيرادات:

إن عملية تقدير الإيرادات العامة تثير عدة صعوبات تقنية حيث أن هذا التقدير يرتبط أساسا فيما يتعلق بالظروف والمتغيرات الاقتصادية التي قد تطرأ على الاقتصاد الوطني من أجل تحديد مصادر الإيرادات المختلفة وخاصة الضرائب في السنة المالية المقبلة.

وفيما يخص عملية تقدير الإيرادات يمكن إتباع العديد من الطرق ومنها ما يلي:

- أن يترك للقائمين على الموازنة حرية تقدير الإيرادات العامة للدولة ومن الضروري أن يؤخذ بعين الاعتبار حجم الإيرادات المحصلة في السنة السابقة.

1 زينب حسين عوض الله، مبادئ المالية العامة، الدار الجامعية، مطابع الأمل، بيروت، ص 288.

● اعتماد الأرقام الفعلية الخاصة بالسنة قبل الأخيرة كأساس لتقدير الإيرادات في الموازنة الجديدة حيث تنقل كما هي إلا إذا كان هناك ما يدعو إلى تغيير ذلك.

● اعتماد نسبة زيادة محددة على أرقام الإيرادات الفعلية للسنة قبل الأخيرة.

وما تجدر الإشارة إليه هنا هو أننا وبعد أن تطرقنا إلى ماهية الميزانية العامة للدولة وإلى طرق وتقنيات تقديرها وإجراءات تحضيرها وإعدادها واعتمدها، وإلى المبادئ العامة التي تحكمها سنحاول الآن التطرق إلى الأجهزة المكلفة بعملية تنفيذ هذه الميزانية وإلى مسؤولية الأعوان المكلفون بعملية التنفيذ وكذا إلى مراحل صرف النفقات العامة وذلك بالطريقة التالية:

المطلب الخامس: الأجهزة المكلفة بعملية التنفيذ

يتطلب تنفيذ الميزانية وجود عونين منفصلين أحدهما عن الآخر على اعتبار أنهما يشتركان في تحريك سيولة الأموال العامة سواء بالإنفاق أو التحصيل، وهذان العمليتان أي الإنفاق والتحصيل تمران بمرحلة إدارية يتولاها الأمرون بالصرف ومرحلة محاسبية يقوم بها المحاسبون العموميون وفقا على ما نصت عليه المادة 14 من قانون 21/90 المتعلق بالمحاسبة العمومية والتي مفادها أن " يتولى الأمرون بالصرف والمحاسبون العموميون تنفيذ الميزانيات والعمليات المالية " (1)

وقد حدد التشريع المالي الجزائري دور لكل عون من هذين العونين كل حسب اختصاصه وفي مجاله وأن عمل الأمر بالصرف يتعارض مع عمل المحاسب العمومي أي هناك فصل بين صلاحيات كل منهما مما يؤدي إلى تنفيذ الميزانية على أساس المراقبة المتبادلة قصد كشف الأخطاء وتحديد المسؤوليات وبالتالي تقادي وقوع اختلاسات وتبديد للمال العام.

وهناك عون ثالث يدخل بطريقة غير مباشرة في تنفيذ النفقات العامة ويتعلق الأمر بالمراقب المالي.

1. الأمر بالصرف:

تعرف المادة 23 من قانون 21/90 المتعلق بالمحاسبة العمومية الأمر بالصرف بالطريقة التالية:
" يعد أمر بالصرف في مفهوم هذا القانون كل شخص يؤهل لتنفيذ العمليات المشار إليها في المواد من 16-17-19-20-21 " (2)

وهناك تعريف آخر مفاده أن الأمر بالصرف هو " الشخص الذي يعمل باسم الدولة والجماعات المحلية أو المؤسسات العمومية، ويقوم بعملية التعاقد وبتصفية دين الغير أو قيمته أو بتحصيل الإيرادات العامة ويأمر بصرف النفقات العامة، وفي هذا الإطار يتحقق من حقوق الهيئات العمومية " (1)

1 المادة 14 من قانون 21/90 المؤرخ في 15 أوت 1990 المتعلق بالمحاسبة العمومية.

2 المادة 23 من قانون 21/90 المتعلق بالمحاسبة العمومية.

ويقسم الأمرين بالصرف إلى قسمين أو صنفين فالأول يخص الأمرين بالصرف الرئيسيين والثاني يتعلق بالأمرين بالصرف الثانويين.

أما عن الأمرين بالصرف الرئيسيين وحسب المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 313/91 المؤرخ في 07 سبتمبر 1991 المحدد لإجراءات المحاسبة التي يمسكها الأمرين بالصرف فهم " الذين يصدرون أوامر بالدفع لفائدة الدائنين وأوامر الإيرادات ضد المدينين وأوامر تفويض الاعتمادات لفائدة الأمرين بالصرف الثانويين " (2)

على هذا الأساس فهم يختلفون حسب النطاق الذي يمارسون في إطاره اختصاصاتهم سواء كان ذلك على مستوى الدولة أو على مستوى الجماعات المحلية أو المؤسسات العامة الوطنية:

✓ على مستوى الدولة: الأمرين بالصرف الرئيسيين هم الوزراء، رئيس المجلس الشعبي الوطني ورئيس مجلس المحاسبة، ورئيس المجلس الدستوري.

✓ على مستوى الجماعات المحلية: نميز بين الولاية والبلدية وعليه فإنه على مستوى ميزانية الولاية يعتبر الوالي أمرا بالصرف أولي حسب المادة 88 من قانون الولاية 09/90 المؤرخ في 07 أبريل 1990، ومن جهة أخرى فإنه على مستوى ميزانية البلدية يعتبر رئيس المجلس الشعبي البلدي أمرا بالصرف أولي حسب المادة 60 من قانون البلدية 08/90 المؤرخ في 07 أبريل 1990.

✓ على مستوى الهيئات العمومية: فالأمر بالصرف الرئيسي لهذه الهيئات هو مدير الهيئة نفسها.

وبخصوص الأمرين بالصرف الثانويين فقد جاء في نص المادة 27 من قانون 21/90 على أن "الأمرين بالصرف الثانويين مسؤولون بصفقتهم رؤساء المصالح غير الممركزة على الوظائف المحددة في المادة 23 أعلاه " (3)

وبهذا الشكل فهم الذين يصدرون حوالات الدفع لفائدة الدائنين في حدود الاعتمادات المفوضة، وأوامر الإيرادات ضد المدينين وهم الذين يتواجدون على مستوى الدولة والإدارات المحلية، ومن حيث المبدأ فإن كل أمر بالصرف رئيسي يجوز أن يكون له أمر بالصرف ثانوي لأن توزيع الاختصاص بين هذا الصنف من الموظفين يقتضي أن يكون إلى جانب الأمر بالصرف الرئيسي أمر بالصرف ثانوي وعلى هذا الأساس فإن الأمر بالصرف الثانوي يتلقى ميزانية مؤسسته عن طريق الأمر بالصرف الرئيسي كأن

1 على زغلود، مرجع سبق ذكره، ص 131.

2 المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 313/91 المؤرخ في 07 سبتمبر 1991 المحدد لإجراءات المحاسبة التي يمسكها الأمرين بالصرف.

3 المادة 27 من قانون 21/90 المؤرخ في 15 أوت 1990 المتعلق بالمحاسبة العمومية.

نقول مثلا مدير المستشفى عن طريق وزير الصحة، رئيس الجامعة عن طريق وزير التعليم العالي والبحث العلمي الخ.....

أما المديرية الأخرى المتواجدة على تراب الولاية والممثلة لمختلف الوزارات فإن مدراءها يعتبرون أمرين بالصرف ثانويين في كل الحالات، هذا على مستوى الدولة، أما على مستوى الجماعات المحلية وكقاعدة عامة لا وجود لأمرين بالصرف ثانويين على هذا المستوى.

وبخصوص الهيئات العمومية فبشكل عام لا وجود لأمرين بالصرف ثانويين، غير أن هناك استثناء في حالة ما إذا كانت لهذه الهيئات العمومية مصالح مهمة وبعيدة عن المقر المركزي للهيئة فإنه يمكن تفويض مستخدم للقيام بمهام الأمر بالصرف الثانوي.

• الجدول (3-1): يبين مختلف الأمرين بالصرف الرئيسي والثانويين

المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري "EPA"		البلدية		الولاية		الدولة		المستوى
ثانوي	رئيسي	ثانوي	رئيسي	ثانوي	رئيسي	ثانوي	رئيسي	نوع الأمرين بالصرف
أمر بالصرف ثانوي في حالة بعد المصالح التابعة لها عن مقر المؤسسة	مدير المؤسسة	/	رئيس المجلس الشعبي البلدي بالنسبة لميزانية البلدية	/	الوالي بالنسبة لميزانية الولاية	مدير المصالح اللامركزية لكل ولاية مثال: المدير الولائي للتكوين والتعليم المهنيين	الوزير بالنسبة لميزانية الدولة مثال: وزير التكوين والتعليم المهنيين	طبيعة الموظفين

المصدر:

- ✓ قانون رقم 17/84 المؤرخ في 07 جويلية 1984 المتعلق بقوانين المالية
- ✓ مرسوم تنفيذي رقم 313/91 المؤرخ في 07 سبتمبر 1991 المحدد لإجراءات المحاسبة التي يمسكها الأمر بالصرف
- ✓ قانون 21/90 المؤرخ في 15 أوت 1990 المتعلق بالمحاسبة العمومية
- ✓ قانون 08/90 المؤرخ في 07 أبريل 1990 المتعلق بالبلدية
- ✓ قانون 09/90 المؤرخ في 07 أبريل 1990 المتعلق بالولاية

2. المحاسب العمومي:

لقد عرف مرسوم 14 أكتوبر 1965 المحاسب على أنه يعد محاسبا عموميا كل موظف أو عون أسند إليه إنجاز العمليات المشار إليها في المادة الأولى من هذا المرسوم وذلك باسم:

• الدولة فيما يتعلق بعمليات ميزانية التسيير والتجهيز وعمليات الميزانية الإضافية.

• الجماعات العمومية.

• المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

ومن جهة أخرى يمكننا تعريف المحاسب العمومي بناء على نص المادة 33 من قانون 21/90 المؤرخ في 15 أوت 1990 كما يلي: " يعد محاسبا عموميا في مفهوم هذه المادة كل شخص يعين قانونا للقيام فضلا عن العمليات المشار إليها في المادة 18 و22 بالعمليات التالية:

❖ تحصيل الإيرادات ودفع النفقات.

❖ ضمان حراسة الأموال والسندات أو القيم أو الأشياء أو المواد المكلف بها وحفظها.

❖ تداول الأموال والسندات والقيم والممتلكات والعائدات والمواد.

❖ حركة حسابات الموجودات.

أما عن العمليات التي ذكرت في المادتين 18 و22 من نفس القانون فقد جاءت كالتالي:

المادة 18: يعد التحصيل الإجراء الذي يتم بموجبه إبراء الدين العمومي

المادة 22: يعد الدفع الإجراء الذي يتم بموجبه إبراء الدين العمومي

وبالعودة إلى مرسوم 14 أكتوبر 1965 يتضح لنا من خلاله أنه لكي يعتبر محاسبا عموميا وجب توفر شروط معينة من بينها:

❖ أن يعين المحاسب حسب أحكام القانون لتسهيل عملية المراقبة من جهة ولمعرفة المهام التي يقوم

بها من جهة أخرى والتي يحددها القانون.

❖ أن يعمل في إحدى المؤسسات التابعة للدولة وليس لصالحه الخاص.

الفصل الثالث: الإطار النظري للنفقات العامة

وفي هذا المجال نستطيع أن نفرق بين صنفين أو فئتين من المحاسبين ويتعلق الأمر بالمحاسبين العموميين الرئيسيين والمحاسبين العموميين الثانويين، وفي هذا السياق فقد نصت المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 313/91 المتعلق بإجراءات المحاسبة التي يمسكها الأمور بالصرف على أن " المحاسبون الرئيسيون هم المكلفون بتنفيذ العمليات المالية التي بدأ بها الأمور بالصرف الرئيسيون" (1) وحسب المادة 09 من نفس المرسوم " يكون المحاسبون العموميون إما رئيسيون أو ثانويون ويتصرفون بصفة مخصص "Assignataire" أو مفوض "Mandataire" (2)

وتنص المادة 11 من نفس المرسوم على أن " المحاسبون الثانويون هم من يتولى تجميع عملياتهم محاسب رئيسي " (3) وذلك بقصد تسهيل عملية رقابة مجلس المحاسبة على عمليات الإيرادات والنفقات بالنسبة للدولة.

على هذا الأساس يمكن تحديد أصناف المحاسبين العموميين سواء كانوا رئيسيين أو ثانويين على عدة مستويات:

✓ على مستوى الدولة: نستطيع اكتشاف من له صفة المحاسب العمومي الرئيسي حسب نص المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 313/91 سالف الذكر وذلك كالتالي:

• العون المحاسب المركزي للخزينة (ACCT) L'agent comptable centrale du trésor

- أمين الخزينة المركزي (TCA)
- أمين الخزينة الرئيسي (TPA)

• أمين الخزينة في الولاية Le trésorier de wilaya

ومن جهة أخرى يمكننا التعرف على من له صفة المحاسب العمومي الثانوي حسب المادة 32 من نفس المرسوم السابق كما يلي:

• قابضو الضرائب Les receveurs des impôts

• قابضو أملاك الدولة Les receveurs des domaines

1 المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 313/91 المؤرخ في 07 سبتمبر 1991 المتعلق بإجراءات المحاسبة التي يمسكها الأمور بالصرف.

2 المادة 09 من نفس المرسوم السابق.

3 المادة 11 من المرسوم السابق.

• قابضو الجمارك Les receveurs des douanes

• محافظو الرهون Les conservateurs des hypothèques

كما يتصف بصفة المحاسبين الثانويين للبريد والمواصلات السلوكية واللاسلكية رؤساء مراكز البريد والمواصلات السلوكية واللاسلكية وذلك بناء على ما جاءت به المادة 335 من المرسوم السالف الذكر.

✓ على مستوى الولاية: بناء على ما جاءت به المادة 10 من قانون الولاية فإن أمين الخزينة هو المحاسب الرئيسي لميزانية الولاية حيث يكلف بتحصيل موارد الولاية ودفع نفقاتها تحت مسؤوليته الشخصية وعليه أيضا أن يقدم حسابات عن تسييره للمحاسب المركزي.

✓ على مستوى البلدية: حسب المادة 54 من المرسوم رقم 313/91 السالف الذكر فإن المحاسب الرئيسي للبلدية هو قابض الضرائب وتحت مسؤوليته يقوم بتنفيذ ميزانية البلدية، ويأخذ صفة محاسب رئيسي على مستواها وصفة محاسب ثانوي على مستوى ميزانية الدولة.

✓ على مستوى المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري: حسب نص المادة 67 من المرسوم رقم 313/91 السالف الذكر والتي مفادها "يسند مسك حسابات المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري وتداول أموالها إلى عون محاسب يعينه أو يعتمده الوزير المكلف بالمالية"⁽¹⁾ وبالتالي فإن العون المحاسب الذي يرأس مصالح المحاسبة للمؤسسة يعتبر محاسبا رئيسيا لها.

¹ المادة 67 من المرسوم التنفيذي رقم 313/91 السابق الذكر.

• الجدول (2-3): يبين مختلف المحاسبين العموميين الرئيسيين والثانويين

المستوى		الدولة		الولاية		البلدية		المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري "EPA"	
نوع المحاسب العمومي	رئيسي	ثانوي	رئيسي	ثانوي	رئيسي	ثانوي	رئيسي	ثانوي	ثانوي
طبيعة الموظفين	*محاسب مركزي للخبزينة (ACCT) *أمناء خزائن الولايات (TWO) *أمين الخبزينة المركزي (TCA) *أمين الخبزينة الرئيسي (TPA)		*محصلي الأنظمة المالية Les receveurs *المحاسب المكلف بالميزانية الملحقه		أمين خبزينة الولاية	قابطض الضرائب ما بين البلديات TRESORIER COMMUNAL		عون محاسب AGENT COMPTA-BLE DE TRESOR	

المصدر:

- ✓ قانون رقم 17/84 المؤرخ في 07 جويلية 1984 المتعلق بقوانين المالية
- ✓ مرسوم تنفيذي رقم 313/91 المؤرخ في 07 سبتمبر 1991 المحدد لإجراءات المحاسبة التي يمسكها الأمر بالصراف
- ✓ قانون 21/90 المؤرخ في 15 أوت 1990 المتعلق بالمحاسبة العمومية
- ✓ قانون 08/90 المؤرخ في 07 أبريل 1990 المتعلق بالبلدية
- ✓ قانون 09/90 المؤرخ في 07 أبريل 1990 المتعلق بالولاية

3. المراقب المالي:

هو أحد الأفراد التي توكل إليه مهمة تمثيل وزارة المالية على مستوى الولايات، ويتم اختياره من بين موظفي الوزارة السالفة الذكر، ويعين بواسطة قرار وزاري يمضيه وزير المالية شخصياً، ويستقر مكان عمله بمديرية المالية لدى الولاية المعين بها، وإذا اقتضت الضرورة المهنية يتم السماح له بالتنقل إلى المؤسسات المعنية بعملية المراقبة.

وتتمثل مهمة المراقب المالي الرئيسية في مراقبة النفقات قبل صرفها أي ما يسمى بالرقابة السابقة للنفقات التي يلتزم بها ومتابعة الوضعية المالية للمؤسسات الموضوعه تحت إشرافه وذلك حسب الطريقة التالية: (1)

- السهر على صحة توظيف النفقات بالنظر إلى التشريع المعمول به وهذا بالتأكد من توافق موضوع النفقة مع الباب والمادة والفقرة المسجلة فيها.
- توفر الاعتمادات أو المناصب المالية.
- صفة الأمر بالصرف مثلما هو محدد في القانون.
- مطابقة مبلغ الالتزام للعناصر المبينة في الوثيقة المرفقة.

وعليه ومن خلال النقاط السابقة الذكر يمكن للمراقب المالي تأكيد صحة النفقة وذلك بوضع التأشير على استمارة الالتزام وإذا اقتضت الحاجة على الوثائق الثبوتية كقرارات التعيين والتثبيت وغيرها. وبالمقابل يمكن له رفض وضع التأشير عند ملاحظته لأي مخالفة، وفي هذه الحالة عليه تبرير هذا الرفض وذلك في الآجال المحددة قانوناً بحسب طبيعة النفقة.

ومن جهة أخرى فإن المراقب المالي مطالب بتقديم تقرير شهري إلى وزير المالية يؤكد فيه صحة توظيف نفقات الإدارات المختلفة أو العكس، كما أنه يقدم التفاصيل المتعلقة بوضعية الاعتمادات المفتوحة والنفقات الموظفة لهذه المؤسسات المكلف بمتابعة ومراقبة ميزانيتها.

المطلب السادس: مسؤولية أعوان التنفيذ

الجدير بالذكر أن لكل عون من أعوان تنفيذ الميزانية العامة للدولة وأخص بالذكر الأمر بالصرف والمحاسب العمومي مسؤولية محددة قد تكون شخصية أو على الغير أي الأعوان العاملين تحت سلطتهم أو إشرافهم.

1 المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 414/92 المؤرخ في 14 نوفمبر 1992 المتعلق بالرقابة السابقة للنفقات التي يلتزم بها

1. مسؤولية الأمر بالصرف:

نستطيع تحديد مسؤولية الأمر بالصرف من خلال نص المادة 31 من قانون 21/90 المؤرخ في 15 أوت 1990 المتعلق بالمحاسبة العمومية ومفادها أن " الأمرون بالصرف مسؤولون على الإثباتات الكتابية التي يسلمونها، كما أنهم مسؤولون على الأفعال اللاشرعية والأخطاء التي يرتكبونها والتي لا يمكن أن تكشفها المراقبة الحسابية للوثائق وذلك في حدود الأحكام القانونية المقررة في هذا المجال " (1) وعليه يعتبر الأمر بالصرف مسؤولاً مدنياً وجزائياً على صيانة واستعمال الممتلكات المكتسبة وبالتالي فهو ملزم قانوناً بمسك جرد الممتلكات المنقولة العقارية المكتسبة أو المخصصة لهم. ويبقى أن نشير إلى أن الأخطاء التي من الممكن للأمر بالصرف الوقوع فيها لها نتائج وخيمة على مالية الدولة حتى وإن علمنا أنه في مجال الملاءمة فإن تحديد مسؤولية الأمر بالصرف بقواعد قانونية قد يعيق من أدائه لدوره وسلطته، لكن هذا لا يعني إعفاءه من المسؤولية ومتابعته ومعاقبته عند حدوث تجاوزات خارقة للقانون.

وعلى هذا الأساس فإن للأمر بالصرف عدة مسؤوليات تتمثل في المسؤولية السياسية، المدنية، الجنائية والتأديبية.

أما عن المسؤولية السياسية فهي صعبة التطبيق بالنسبة للجزائر مثلاً لأن التبريرات والحجج عادة ما تكون قوية فيما يخص الأسباب المالية خاصة عند تنفيذ النفقات العامة مما يجعل المسؤول قادر على تبرير حسن نيته بكل سهولة على أساس السير الحسن والفعال لمصالحه القائمة تحت إشرافه. وفي حالات نادرة الوقوع جداً فإذا افترضنا قيام مسؤولية أحد أعضاء الحكومة، يرفع المجلس الشعبي الوطني على اعتبار أن له حق إقامة المسؤولية السياسية لأعضاء الحكومة تقريره لرئيس الجمهورية الذي ينظر في شأنه إما بالإعفاء عنه أو بعزله على اعتبار أن العقوبات ذات الطابع السياسي تتمثل في عزل الأمر بالصرف الرئيسي من وظيفته السياسية وإجباره على الاستقالة.

وبخصوص المسؤولية المدنية فهي ممكنة قانوناً حيث أن مجلس المحاسبة يستطيع أن يفرض غرامات مختلفة على أعوان الإدارات والهيئات الواقعة في نطاق اختصاصه كلما تم اكتشاف خطأ معين كالخطأ الوارد في استعمال الممتلكات المكتسبة من الأموال العمومية وهو ما يضر بالمصالح العمومية، هذه المسؤولية التي تقع على عاتق الأمر بالصرف إثر ارتكابه لأفعال خارجة عن نطاق القانون وبالتالي فهي غير شرعية في الواقع تبقى صعبة التطبيق لعدة أسباب أهمها أن القرارات الصادرة من طرف الأمرين بالصرف تكون في غالب الأحيان ذات طابع تقديري، وعليه وجود إمكانية تبرير الأخطاء على

1 المادة 31 من قانون 21/90 المؤرخ في 15 أوت 1990 المتعلق بالمحاسبة العمومية.

أساس المصلحة العامة، ونجد أيضا أن المبالغ المنفقة من طرف الأمرين بالصرف بطريقة غير شرعية وغير مبررة تكون في غالب الأحيان أضعاف ما يملك، وفي هذه الحالة فإن الذمة المالية له تكون غير كافية للتسديد والتعويض وبالتالي تعتبر العقوبة المدنية ساحقة له ودون معنى بالنسبة للخزينة العمومية ومن جهة أخرى فإن المراقبة القبلية للأمر بالدفع عند صرفه والتي يقوم بها المراقب المالي تمثل الغطاء المخفف لمسؤولية الأمر بالصرف التي تنتج عن أخطائه .

وفيما يتعلق بالمسؤولية التأديبية على إثر الأفعال والأخطاء المرتكبة للأمرين بالصرف أثناء تأدية المهام الموكلة إليهم تعرضهم إلى العقوبة التأديبية التي تنفذ من المسؤول السلمي وتكون عبارة عن توبيخات وإنذارات وغيرها.

وبخصوص المسؤولية الجنائية فإن المتابعات في هذا المجال لا تعني الإعفاء من التسديد للأضرار التي لحقت بالخزينة العمومية، ولكن ما نلمسه في واقعنا المعاش هو غياب الصرامة في تطبيق وتنفيذ المسؤولية الجنائية على الأمرين بالصرف والاكتفاء على أقصى تقدير بتطبيق المسؤولية المدنية.

2. مسؤولية المحاسب العمومي:

حسب المادة 38 من القانون 21/90 المؤرخ في 15 أوت 1990 المتعلق بالمحاسبة العمومية فإن المحاسب العمومي يتحمل المسؤولية الشخصية والمالية على العمليات الموكلة إليه والمتمثلة فيما يلي⁽¹⁾

- تسديده للنفقات العمومية في ظروف غير شرعية.
 - حراسته وحفظه لأرصدة وقيم الهيئات العمومية.
 - تحريكه للأرصدة والقيم وقيامه بالحركات الحسابية.
 - محافظته على الوثائق والمستندات المثبتة للعمليات المحاسبية.
 - قيامه بمهمة المحاسب للمنصب الذي يشغله.
- وبناء عليه فإن مسؤولية المحاسب العمومي تتحدد عن أفعاله الشخصية وكذا عن تصرفات الغير. أما عن مسؤولية المحاسب العمومي عن أفعاله الشخصية فتتمثل في الآتي:
- تسديده للنفقات العمومية في ظروف غير شرعية حيث أنه في هذا المجال يجب على المحاسب العمومي التحقق مما يلي: " (1)

1 المادة 38 من قانون 21/90 المؤرخ في 15 أوت 1990 المتعلق بالمحاسبة العمومية.

- ✓ مطابقة العملية مع القوانين والأنظمة المعمول بها.
- ✓ صيغة الأمر بالصرف أو المفوض له.
- ✓ شرعية عمليات تصفية النفقات.
- ✓ توفر الاعتمادات.
- ✓ تأشيرة عمليات المراقبة.
- ✓ حراسته وحفظه لأرصدة وقيم الهيئات العمومية حيث أنه وبناء على المادة 42 من القانون 21/90 المؤرخ في 15 أوت 1990 المتعلق بالمحاسبة العمومية تكون مسؤوليته المالية قائمة عند ثبوت نقص في الأموال والقيم، وعليه فإن المحاسب العمومي هو المسؤول على الدقة المالية لحركة الأموال العامة.
- ✓ محافظته على الوثائق والمستندات المثبتة للعمليات المحاسبية وهذا بناء على ما نص عليه التنظيم المتعلق بمجلس المحاسبة حيث " يتعين على كل محاسب عمومي أن يودع حسابه عن التسيير لدى كتابة ضبط مجلس المحاسبة، يحفظ المحاسبون العموميون مستندات الثبوتية لحسابات التسيير ويضعونها تحت تصرف مجلس المحاسبة، يمكن لمجلس المحاسبة إلزام المحاسبين العموميين بإرسال مستندات الثبوتية لهذه الحسابات عن طريق التنظيم " (2)
- ✓ القيام بمهمة المحاسبة بناء على ما نصت عليه المادة 45 من قانون 21/90 المتعلق بالمحاسبة العمومية والتي مفادها " أن يكون المحاسب العمومي مسؤولاً شخصياً ومالياً عن مسك المحافظة على سندات الإثبات ووثائق المحاسبة وعن جميع العمليات (تحصيل الإيرادات وصرف النفقات)" (3)
- أي بمعنى أنه يقوم بمسك المحاسبة بصفة منتظمة ودقيقة وبالتالي تقييد عمليات الدخول والخروج للأموال العامة، وإذا حدث وتم اكتشاف أي خطأ أو تأخير غير مبرر فإن المحاسب العمومي يتحمل المسؤولية الكاملة وقد يجبر لتعويض النقص أو العجز الملاحظ.

1 المادة 36 من قانون 21/90 السالف الذكر.

2 المادة 60 من الأمر رقم 20/95 المؤرخ في 17 جويلية 1995 المتعلق بالمحاسبة العمومية.

3 المادة 45 من قانون 21/90 السالف الذكر.

وبخصوص مسؤولية المحاسب العمومي اتجاه تصرفات الغير الذين يعملون تحت إشرافه ومسؤوليته فمن الممكن أن تكون كلية أو جزئية وهذا حسب صفة العون أو الموظف الذي قد يكون وكيل أو عون مصلحة، أو مفوض، أو شبه محاسب، أو محاسب سابق.

أما عن مسؤولية المحاسب العمومي اتجاه أعيان المصلحة فتمتد لمجمل العمليات التي تقام على مستوى المصلحة المعنية من طرف هؤلاء الأعيان على اعتبار أنه "تطبق مسؤولية المحاسب العمومي الشخصية والمالية على جميع العمليات التي يديرها منذ تاريخ تنصيبه إلى تاريخ انتهاء مهامه" (1) وفيما يخص مسؤولية المحاسب العمومي اتجاه الوكلاء فقد أشارت إليها المادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم 108/93 الذي يحدد كميّات إحداث وكالات الإيرادات والنفقات وتنظيمها وسيرها والتي مفادها ما يلي " يخضع الوكلاء لمراقبة المحاسب العمومي المعين المختص وللأمر بالصرف الذين يعملون لديه..... الخ " (2) وبالتالي فمسؤولية المحاسب العمومي تكون قائمة إذا انعدمت مهمة المراقبة على الوكلاء، وإن حدث وإن مورست عملية المراقبة بشكل مستمر ودائم وحدثت أخطاء معينة من طرف الوكلاء ففي هذه الحالة تسقط مسؤولية المحاسب العمومي المالية والشخصية، وعلى النقيض من ذلك يتحمل الوكيل المسؤولية الكاملة .

أما بالنسبة إلى مسؤولية المحاسب العمومي اتجاه المحاسب المفوض فإن المحاسب العمومي يأخذ المسؤولية الكاملة عن تصرفات المفوض وأفعاله في مجال التسيير المالي والمحاسبي، وهذا بناء على ما أشارت إليه المادتين 12 و13 من المرسوم التنفيذي رقم 313/91 حيث نصت المادة 12 على أن "المحاسبون المخصصون (Assignataires) هم المخولون بأن يقيّدوا نهائياً في كتاباتهم الحسابية العمليات المأمور بها من صندوقهم والتي يحاسبون عليها أمام مجلس المحاسبة" (3)

أما المادة 13 فقد نصت على أن " المحاسبون المفوضون (Mandataires) هم الذين ينفذون العمليات لحساب المحاسبين المخصصين " (4)

أما عن مسؤولية المحاسب العمومي اتجاه شبه المحاسب الذي يقوم بعملية تداول الأموال العمومية والقيم دون أن تكون له صفة المحاسب العمومي فهي ليست قائمة على اعتبار أن التسيير الفعلي لشبه المحاسب تدخل غير شرعي ، وعليه وفي حالة اكتشاف أخطاء وتجاوزات من طرفه يجب على المحاسب العمومي التبليغ عن ذلك للمسؤول السلمي، وإن لم يفعل ذلك يصبح مسؤولاً عن تصرفات شبه

1 المادة 41 من قانون المحاسبة العمومية.

2 المادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم 108/93 الذي يحدد كميّات إحداث وكالات الإيرادات والنفقات وتنظيمها وسيرها.

3 المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 313/91 المتعلق بإجراءات المحاسبة التي يمسكها الأمر بالصرف.

4 المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 313/91 السالف الذكر.

المحاسب الذي تحدثت المادة 52 من قانون المحاسبة العمومية بشأنه حيث أنه يخضع لنفس الالتزامات والمسؤوليات التي يضطلع بها المحاسب العمومي، ولنفس المراقبة وأيضا لنفس العقوبة المطبقة على المحاسب العمومي فضلا عن العقوبات الخاصة باغتصاب الوظيفة .

أما عن مسؤولية المحاسب العمومي اتجاه المحاسب السابق فقد نصت المادة 41 من قانون المحاسبة العمومية على أنه لا يمكن إقحام مسؤولية المحاسب العمومي الشخصية والمالية بسبب تسيير أسلافه إلا في العمليات التي يتكفل بها دون تحفظ أو اعتراض عند تسليم المصلحة والذي يتم وفق كفيات تحدد عن طريق التنظيم، أي بمعنى أنه وفي حالة تعيين محاسب عمومي جديد في مكان المحاسب العمومي السابق فإن هذه الحالة تستدعي من المحاسب العمومي الجديد تقديم تحفظاته في فترة لا تتجاوز ثلاثة أشهر بشأن تسيير سلفه، وإن لم يفعل ذلك خلال الفترة المحددة فإن مسؤوليته الشخصية والمالية تحل محل مسؤولية المحاسب العمومي السابق .

وما تجدر الإشارة إليه هنا هو أن الجهات التي لها صلاحيات البث والحكم في مسؤولية المحاسب العمومي قد حددتها المادة 46 من قانون 21/90 المتعلق بالمحاسبة العمومية كما يلي " في جميع الحالات لا يمكن أن تقحم المسؤولية الشخصية والمالية للمحاسب إلا من طرف الوزير المكلف بالمالية أو مجلس المحاسبة " (1)

وفي هذا الإطار يبقى أن نشير إلى أنه وبعد ثبوت قيام المسؤولية الشخصية والمالية للمحاسب العمومي والبث فيها والحكم عليها من قبل الوزير المكلف بالمالية أو مجلس المحاسبة ، و رغم ذلك يستطيع المحاسب العمومي تبرئة نفسه من المسؤولية عن طريق إجراءات الإعفاء المتمثلة في الإبراء من المسؤولية نتيجة القوة القاهرة وهي القوة الخارجية غير المتوقعة والتي لا يستطيع مقاومتها، وفي هذه الحالة يمكن لمجلس المحاسبة بعد أن يتأكد من تقدير هذه القوة الخارجية وأنها فعلا قوة القاهرة أن يرفع عبء المسؤولية بصفة كلية على المحاسب العمومي، وإذا اكتشف عكس ذلك تتم إدانته أو تبرئته بصفة جزئية .

وهناك أيضا إجراء آخر يتمثل في طلب العفو وهو عبارة عن إرجاء يستعمله المحاسب العمومي بعد فشله في مرحلة الإبراء من المسؤولية لإعفائه منها بصفة كلية أو جزئية وذلك بتقديم الطلب إلى جهتين رئيسيتين تتمثل الأولى في الوزير المكلف بالمالية وهذا في حالة صدور قرار الإدانة من طرف السلطات الإدارية، أما الثانية فتخص رئيس الجمهورية وهي الحالة التي يتم فيها صدور قرار الإدانة من مجلس المحاسبة.

1 المادة 46 من قانون 21/90 المتعلق بالمحاسبة العمومية.

المطلب السابع: مراحل تنفيذ النفقات العامة

من المتعارف عليه أن عملية صرف النفقات العامة تحدد بمقدار الاعتمادات المقررة في الميزانية العامة التي تمت الموافقة عليها من قبل السلطة التشريعية، هذه الاعتمادات بطبيعتها الحال تمثل الحد الأقصى المسموح به للإنفاق لأغراض وأهداف محددة، ويتم الاعتماد على صرف النفقات العامة على القاعدة المالية المتبعة ألا وهي " قاعدة تخصيص الاعتمادات " التي تعني " أن تلتزم السلطة التنفيذية بعدم تحويل اعتماد ما من الغرض المخصص له في الموازنة العامة إلى إنفاق يهدف غرضاً آخر غير المخصص له " (1)

في نفس الاتجاه فإن إجازة السلطة التشريعية لأصرف النفقات لا يعني التزام الدولة بإنفاق كافة مبالغ الاعتمادات ولكن عليها أن تقوم بصرف نفقاتها في حدود هذه المبالغ دون أن تتعداها أو تتجاوزها وهذا بناء على نص التنظيم التالي " لا يجوز صرف أي نفقة بما يتجاوز مبلغ الاعتمادات المفتوحة ضمن الشروط المحددة في هذا القانون ما لم تنص أحكام تشريعية على خلاف ذلك " (2)

وتستهدف عمليات النفقات العامة منع أية إساءة من شأنها إلحاق الضرر بأموال الدولة ووضع رقابة على تنفيذ الميزانية العامة، ويتحقق هذا الهدف من خلال تعدد الخطوات التي لا بد من إجرائها حتى يتم إخراج مبلغ ما من خزانة الدولة والتي تتمثل في المراحل الأربع التي نص عليها قانون المحاسبة العمومية المؤرخ في 15 أوت 1990 في مواد من 19 إلى 22.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن المراحل الثلاث الأولى يختص بها الآمرون بالصرف وتتمثل في الالتزام بالنفقة، التصفية، الأمر بالدفع (الصرف)، كما أن المرحلة الرابعة يقوم بها المحاسبون العموميون وتتعلق بمرحلة الصرف أو الدفع.

1. مرحلة الالتزام بالنفقة (عقد النفقة): " Engagement "

يطلق عليه أيضاً الارتباط بالنفقة ، وهو الواقعة التي تنشئ الالتزام في ذمة الدولة ، وبمعنى آخر ينشأ الارتباط بالنفقة نتيجة اتخاذ السلطة التنفيذية لقرار معين يترتب عنه دين في ذمة الحكومة الذي يتطلب سداده إنفاقاً من جانبها، ومثال ذلك تعيين وتوظيف العاملين في الدولة، شراء الحكومة للسلع أو القيام بإعمال ذات منفعة عامة كإنشاء طرق وجسور وغيرها، وهذا القرار بطبيعته الحال يترتب عنه ضرورة حدوث واقعة الإنفاق لتحقيق المنفعة العامة وبالتالي فالالتزام هنا يعتبر إرادي ، كما قد ينشأ الالتزام

1 خالد شحادة الخطيب، أحمد زهير شامية، مرجع سبق ذكره، ص 313.

2 المادة 75 من قانون 17/84 المؤرخ في 07 جويلية 1984 المتعلق بقوانين المالية.

نتيجة واقعة معينة يترتب عليها التزام الدولة بإنفاق مبلغ معين بطريقة غير إرادية كأن تتسبب سيارة حكومية في إصابة مواطن تضطر الدولة على إثره لدفع مبلغ التعويض نضير الأضرار الناجمة عنه .
وتجدر الإشارة هنا إلى الملاحظات التالية: " (1)

- لا يترتب الدين على الحكومة بمجرد إدراج الاعتماد في الموازنة العامة لغرض من الأغراض وإنما يتعين على السلطة التنفيذية أن تصدر القرار أي الالتزام أي حدوث الواقعة المنشئة للنفقة.
- يجب على الوزارات والهيئات والمصالح والأجهزة الحكومية عدم الارتباط بنفقة ما إلا إذا كان هناك اعتماد مخصص لها في الموازنة العامة.
- لا يجوز للوزارات والمصالح والأجهزة الحكومية أن ترتبط بنفقة تزيد عن مبلغ الاعتماد المخصص لها في الموازنة العامة.

2. مرحلة التصفية: "Liquidation"

وتسمى أيضا مرحلة تحديد النفقة والمقصود بهذه العملية تحديد المبلغ الذي تلتزم الدولة بدفعه نتيجة النفقة التي تم الارتباط بها سابقا حيث يتم تقدير المبلغ المستحق للدائن وخصمه من الاعتماد المقرر في الميزانية مع التأكد على أن شخص الدائن غير مدين للدولة بشيء حتى يمكن إجراء المقاصة بين الدينين. وما تجدر الإشارة إليه هنا أن القواعد المالية المقررة تنص على أن يكون الدفع بعد انتهاء الأعمال أي على دائن الدولة أن ينهي أعماله التي تسببت في دائنيته قبل أن تقوم الدولة بدفع المبالغ المدينة بها إليه نظير هذه الأعمال، وتتم عملية التصفية من طرف الأمرين بالصرف وبالتالي يتحملون المسؤولية الكاملة بناء على ما نصت عليه المادة 20 من قانون 21/90 المتعلق بالمحاسبة العمومية والتي مفادها ما يلي:
" تسمح التصفية بالتحقيق على أساس الوثائق المحاسبية وتحديد المبلغ الصحيح للنفقات العمومية " (2)

3. مرحلة الأمر بالصرف أو تحرير الحوالة: Ordonnancement de paiement

تتمثل هذه المرحلة في الإذن بالصرف وهو القرار أو الأمر الذي يصدر عن الجهة الإدارية المختصة (الأمر بالصرف) كالوزير أو من ينيب عنه أو من يحدده القانون والنظام الأساسي للجهة صاحبة العلاقة بناء على ما نصت عليه المادة 21 من قانون المحاسبة العمومية والتي مفادها " يعد الأمر بالصرف أو تحرير الحوالة الإجراء الذي يأمر بموجبه دفع النفقات العمومية "

1 خالد شحادة الخطيب، أحمد زهير شامية، مرجع سبق ذكره، ص 315/314.

2 المادة 20 من قانون 21/90 المتعلق بالمحاسبة العمومية.

ويتضمن هذا القرار أمرا بدفع مبلغ النفقة التي ارتبطت بها الإدارة والتي سبق تحديدها في مرحلة التصفية أي أن الأمر بالصرف هو أمر يوجهه أمر الصرف إلى المحاسب العمومي (أمين الصندوق) لدفع مبلغ معين من المال إلى شخص معين.

4. مرحلة الصرف (الدفع): " Paiement "

يقصد بالصرف الدفع الفعلي للمبلغ الصادر به أمر الدفع إلى صاحب الحق فيه أي دائن الدولة ويتم الصرف إما من صندوق أو خزينة الجهة صاحبة العلاقة، أو من إحدى خزائن وزارة المالية بشيك مسحوب على البنك المركزي باعتباره بنك الحكومة ومستشاره المالي، وتسمى هذه المرحلة بالمرحلة المحاسبية.

وفي نفس الإطار فإن المحاسب العمومي المختص بعملية الدفع وبعد أن يتلقى حوالات الدفع والأوراق الثبوتية للعملية التي يوقعها الأمر بالصرف، عليه أن يتحقق من أشياء كثيرة قبل قبوله صرف النفقات المعنية وهذا بناء على ما جاء في نص المادة 36 من القانون 21/90 المتعلق بالمحاسبة العمومية والتي مفادها " يجب على المحاسب العمومي قبل قبوله لأية نفقة أن يتحقق مما يلي:

- مطابقة العملية مع القوانين والأنظمة المعمول بها.
- صفة الأمر بالصرف أو المفوض له.
- شرعية عملية تصفية النفقات.
- توفر الاعتمادات.
- أن الديون لم تسقط أجالها أو لها محل معارضة.
- الطابع الإبرائي للدفع.
- تأشيرات عملية المراقبة التي نصت عليها القوانين والأنظمة المعمول بها.

والملاحظ أنه وبعد التحقق من أن مختلف العمليات من التزام وتصفية وصرف قد تمت طبقا للقوانين المعمول بها، وعلى المحاسب العمومي في هذه الحالة أن يقوم بوضع تأشيرته على الحوالة التي تصبح وقتها صالحة للدفع، ويستطيع رفض وضع التأشيرة في الحالة العكسية.

المبحث السادس: الرقابة على تنفيذ النفقات العامة

لقد أجمع علماء الاقتصاد والمالية العامة وحتى علماء الإدارة على أن أي نظام إداري أو مالي لا تتوفر فيه عملية الرقابة الصحيحة والفعالة والمنظمة يعتبر نظاما ناقصا يفتقر إلى المقومات المتكاملة. وعلى هذا الأساس فإن الرقابة على تنفيذ الميزانية تستمد أهميتها من وجوب تنفيذ الميزانية على الوجه الصادر به إجازة السلطة التشريعية من جهة، ومن وجوب تنفيذها على نحو خال من كل إسراف أو تبذير لأموال الدولة من جهة أخرى، لهذا فإن الفائدة الأساسية المرجوة من وراء هذه الرقابة هي التأكد من حسن إدارة الأموال العامة.

وفي هذا المجال فإن الرقابة على تنفيذ النفقات العامة هي المرحلة الأخيرة التي تمر بها الميزانية العامة للدولة.

في الجزائر مثلا فإن الهيئات التالية (وزارة المالية، المجلس الشعبي الوطني، مجلس المحاسبة) تمارس مهام واختصاصات معينة في إطار قوانين المالية " وتهدف إلى تحقيق هدفين أساسيين، هدف سياسي وهدف مالي ، فالهدف السياسي يرمي إلى تحقيق شرعية الاعتمادات وعدم تجاوزها، وضمان تحصيل الإيرادات، وهدف مالي يرمي إلى حماية الأموال العامة وإنفاقها في إطار شرعية القوانين" (1) وعليه فإن عملية الرقابة على تنفيذ الميزانية تأخذ عدة صور مختلفة ومتعددة تختلف باختلاف التوقيت، قبل، أثناء، أو بعد تنفيذ الميزانية، وباختلاف الشخص الخاضع لها إداري أو محاسب، وباختلاف طبيعة ونوع الرقابة ذاتها وقد تكون إدارية ، سياسية ، ومستقلة.

على هذا الأساس سنحاول في هذا المقام التطرق لأنواع الرقابة التالية: الرقابة الإدارية، الرقابة التشريعية والرقابة المستقلة.

المطلب الأول: الرقابة الإدارية

تتكفل وزارة المالية بهذا النوع من الرقابة حيث يقوم الرؤساء من موظفي الحكومة بمراقبة رؤوسهم وكذلك مراقبة موظفي وزارة المالية عن طريق المراقبين الماليين ومديري الحسابات على عمليات النفقات التي يأمر بدفعها المختصون أو من ينوبون عنهم، وعليه فإن الرقابة الإدارية تتم من الناحية العملية بالطريقة التالية:

فقد تكون رقابة موضوعية وهو ما يفسر انتقال الرئيس إلى مكان عمل المرووس للتأكد من مباشرته لعمله على نحو منتظم ودقيق، وقد تكون هذه الرقابة على أساس الوثائق أي أن الرئيس لا ينتقل إلى محل عمل المرووس ولكن يقوم بفحص الأعمال من خلال التقارير والوثائق والملفات المرسلة إليه.

1 على زغلود، مرجع سبق ذكره، ص 129.

في نفس السياق فإن الرقابة الإدارية قد تكون أيضا رقابة سابقة أو لاحقة، فبالنسبة للرقابة السابقة والتي يطلق عليها اسم الرقابة الوقائية فإنها تتمثل في إجراء عمليات المراجعة والرقابة قبل الصرف إذ لا يجوز وفقا لهذا الأسلوب عدم صرف أي مبلغ إلا إذا كان مطابقا لقواعد المالية المعمول بها سواء كانت قواعد الميزانية أو القواعد المقررة في اللوائح الإدارية المختلفة، وبمعنى آخر لا يجوز الالتزام أو القيام بدفع أي مبلغ قبل الحصول على موافقة الجهة المختصة في الدولة بالرقابة على الإنفاق.

أما عن الرقابة اللاحقة فإنها تبدأ بعد انتهاء السنة المالية واستخراج الحساب الختامي للدولة وتتلخص في إعداد حسابات شهرية وربع سنوية وسنوية حيث يقوم المراقب المالي على مستوى كل وزارة أو مصلحة بمراجعة دفاتر الحسابات المختلفة والتي تنتهي بوضع تقرير يرسله مع الحسابات إلى المديرية العامة للميزانية في وزارة المالية، وتشمل أيضا الرقابة على الحسابات، الرقابة على الخزينة وعلى المخازن للتأكد من عدم حدوث اختلاسات أو مخالفات مالية.

أما فيما يخص الرقابة أثناء تنفيذ الميزانية فإنها تتمثل في مختلف عمليات المتابعة التي تجريها الجهات المختصة بذلك في الدولة على ما تقوم به السلطة التنفيذية من نشاط مالي يتعلق بالنفقات والإيرادات العامة الواردة بميزانية الدولة، وعادة ما تمارس الرقابة فترة تنفيذ المجالس النيابية المنبثقة من السلطة التشريعية، إذ أن رقابة تنفيذ الميزانية هي في الأصل من اختصاص هذه السلطة بحكم كونها تمارس الرقابة على السلطة التنفيذية وأن من واجباتها التأكد من مدى تقيد هذه الأخيرة بإجازة الجباية والإنفاق.

المطلب الثاني: الرقابة التشريعية

يتولى البرلمان في الدول الديمقراطية مباشرة الرقابة التشريعية أو ما يسمى بالرقابة السياسية على تنفيذ الميزانية على اعتبار أنه قد أقر اعتمادها، وعليه فمن البديهي جدا أن تمنح له مهمة هذه الرقابة وذلك للتأكد من أن تنفيذ الميزانية العامة يتم، وقد تم وفقا لما أجازه هذا البرلمان ممثلا في السلطة التشريعية. وقد تكون رقابة البرلمان على تنفيذ الميزانية معاصرة لهذا التنفيذ أو لاحقة عليه¹، أما الرقابة المعاصرة للتنفيذ فيمارسها البرلمان عن طريق حق أعضائه في تقديم أسئلة واستجابات إلى الوزراء عن كيفية تنفيذ الميزانية، كذلك تتاح للبرلمان فرصة للوقوف على حالة الميزانية وتنفيذها عندما تلجأ الحكومة إليه طالبة فتح اعتمادات إضافية إذ تقوم هذه بالضرورة بتقديم معلومات كافية إليه عن حالة تنفيذ الميزانية وتبرير طلبها لفتح هذه الاعتمادات " (7)

¹ زينب حسين عوض، مرجع سبق ذكره، ص 302.

أما عن الرقابة التشريعية اللاحقة فتتعلق بعرض الحساب الختامي عن السنة المالية المنتهية لمناقشته واعتماده ثم إصداره إما في شكل قانون أو في شكل قرار من رئيس الدولة بناء على ما أقرت به التشريعات في هذا المجال والتي نصت على ما يلي " تختتم السنة المالية فيما يخص البرلمان بالتصويت على قانون يتضمن تسوية ميزانية السنة المالية المعنية من قبل كل غرفة من البرلمان. كما نصت التشريعات أيضا على أن " تضطلع المجالس المنتخبة بوظيفة الرقابة في مدلولها الشعبي " (1)، " ويشمل اعتماد البرلمان للحساب الختامي اعتماد المبالغ التي أنفقت والتي حصلت بالفعل، واعتماده لإضافة ما قد يتحقق من فائض الإيرادات عن النفقات للاحتياطي العام أو تغطية مقدار العجز الناتج عن تجاوز النفقات للإيرادات عن طريق السحب من هذا الاحتياطي واعتماده. فإذا تبين للسلطة التشريعية سلامة الموقف المالي للحكومة فإنها تقوم باعتماد هذا الحساب، أما إذا تبين لها حدوث أي مخالفات مالية جسيمة في تنفيذ الميزانية فيحق لها تحريك المسؤولية السياسية ضد الوزراء المخالفين وذلك عن طريق سحب الثقة من الوزير، وقد يصل الأمر إلى سحب الثقة من الحكومة بأكملها " (2)

المطلب الثالث: الرقابة المستقلة أو القضائية

من المتعارف عليه أن الرقابة المستقلة أو القضائية يعهد بها إلى جهة قضائية مستقلة لا تخضع لإشراف السلطة التنفيذية وتكون مستقلة عنها حيث تختص هذه الجهة بصفة عامة بمهمة أو عدد من المهام وذلك طبقا للقوانين الوضعية السائدة في كل دولة من الدول، وبمعنى آخر تتولى هذه الرقابة هيئة خاصة تقوم بفحص تفاصيل تنفيذ الميزانية ومراجعة حسابات الحكومة ومستندات التحصيل والصرف ومحاولة كشف ما تتضمنه من أخطاء ومخالفات ووضع تقرير مفصل عن ذلك. من جهة أخرى فإن هذه الجهة التي تقوم بعملية الرقابة المستقلة تختلف من دولة لأخرى، ففي فرنسا مثلا تتولى هذه المهمة محكمة الحسابات وهي محكمة إدارية منظمة تنظيميا قضائيا، أما في الجزائر فمهمة عملية الرقابة المستقلة تسند إلى مجلس المحاسبة الذي يمارس رقابة بعدية بناء على ما جاءت به المادة 190 من دستور 1976 والتي نصت على " إنشاء مجلس المحاسبة مختص بالرقابة البعدية". في نفس السياق فإن عملية رقابة مجلس المحاسبة تتولى مهمة الحكم على كافة الحسابات العامة ما عدا الحسابات التي يعطى المشرع اختصاص النظر فيها إلى جهات أخرى.

1 المادة 99 من دستور 1996.

2 محمد عباس محزري، مرجع سبق ذكره، ص 456.

خلاصة الفصل:

مع تطور الفكر المالي والسياسة المالية تطور البحث في دراسة النفقات العامة التي تمثل جانبا حيويا في الدراسات المالية، وذلك لكون النفقات العامة لها من الأهمية ما يجعلها تمثل الأداة التي تستخدمها الدولة في تحقيق الدور الذي تقوم به في شتى المجالات والميادين، وهي بهذا الشكل المرآة العاكسة لمختلف جوانب النشاطات العامة، بالإضافة إلى أنها توضح لنا البرامج الحكومية في شتى المجالات في صورة أرقام واعتمادات، تلبية للحاجات العامة للأفراد وبالتالي تحقيق أقصى منفعة جماعية لهم. والملاحظ عبر العصور والأزمنة أن نظرية النفقات العامة في تطور دائم ومستمر وذلك يتناسب طرديا مع تزايد دور الدولة في الحياة الاقتصادية وبالتالي تطورها وانتقالها من الدولة الحارسة إلى المتدخلة فالمنتجة.

ففي ظل الدولة الحارسة كان دورها يقتصر على القيام بواجبات الأمن الداخلي والخارجي والقضاء وتسيير المرافق الأساسية ، وبالتالي فإن دور النفقات العامة في هذه المرحلة اقتصر على تحقيق هذه الأغراض فقط ، ولذا فقد كان حجم هذه النفقات يتحدد بالقدر اللازم للوفاء بالحاجات العامة ، وكان تحصيل الإيرادات العامة بالقدر الذي يمكن من تغطية حجم النفقات اللازمة ، وعليه فإن الدولة على هذا الأساس كانت تقدر مبدأ توازن الميزانية فلا يتم السماح بتحصيل إيرادات أو بتكليف الأفراد بأعباء مالية إلا في حدود ما يلزمها من نفقات لتسيير المرافق العامة الأساسية ، ومن ثم فإن النفقات العامة في ذلك الوقت كانت ذات طابع حيادي لا يمس الهيكل الاقتصادي والاجتماعي داخل الدولة وهذا على اعتبار أن النفقة المحايدة هي التي لا تؤثر في الحياة الاقتصادية وحياة المجتمع عموما .

وقد اختلف الوضع في ظل الدولة الحديثة لتدخلها بصورة كبيرة ومتزايدة في النشاط الاقتصادي مما أدى إلى زيادة أهمية الإنفاق العام من أجل مواجهة زيادة تدخل الدولة، وذلك باستخدام مختلف أدوات المالية العامة، وبذلك فقد أصبحت النفقات العامة أداة فعالة في التأثير على الهيكل الاقتصادي والاجتماعي وتحقيق التوازن المطلوب بين الأفراد.

وقد ترتب على هذا التطور الخروج عن قاعدة تقديس توازن الميزانية والانتقال إلى إمكانية زيادة الإنفاق العام لتحقيق الأهداف المتعددة للدولة، وبذلك فإن الفكر المالي الحديث أصبح ينظر للنفقة العامة على أنها نفقة ايجابية الهدف منها تحقيق آثار اقتصادية واجتماعية وسياسية إلى جانب آثارها المالية.

مما سبق ونظرا للأهمية البالغة التي حظيت بها نظرية النفقات العامة من طرف علماء الاقتصاد فقد حاولنا في هذا الفصل التطرق إلى الجوانب الفنية للنفقات العامة وإلى التقسيمات المختلفة لها بشكل عام وحسب التشريع الجزائري بشكل خاص ، وكذا إلى قواعد الإنفاق العام وحدوده وظاهرة تزايد النفقات

العامة وعرض الأسباب الظاهرية والحقيقية لها ، مع التطرق أيضا إلى عملية ترشيده الإنفاق العام وإلى الآثار الاقتصادية للنفقات العامة ، ومن جهة أخرى فقد تطرقنا من خلال المبحثين الخامس والسادس من هذا الفصل لماهية الميزانية العامة للدولة وطرق تنفيذها ومسؤولية أعوان التنفيذ ، وكذا للرقابة على تنفيذ النفقات العامة .

وعلى اعتبار أننا بصدد دراسة فعالية نفقات التكوين المهني في تحقيق متطلبات سوق العمل، وهذه النفقات هي جزء لا يتجزأ من الميزانية العامة للدولة، فقد ارتأينا أن يتضمن الفصل الموالي أي الفصل الرابع سوق الشغل في النظرية الاقتصادية.

الفصل الرابع: سوق الشغل في النظرية الاقتصادية

- ❖ المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول العمل والبطالة
- ❖ المبحث الثاني: النظريات الاقتصادية التقليدية المفسرة
لآلية سير سوق الشغل

الفصل الرابع: سوق الشغل في النظرية الاقتصادية

لا يمكن على الإطلاق تجاهل الأفكار الاقتصادية لمختلف المدارس والتيارات، فمشكل البطالة أصبح يهدد الاقتصاديات بقوة كبيرة نتيجة التحولات والتغيرات السريعة التي أصابت الاقتصاد السياسي في هذه الفترة، والتي كتب فيها الكثير خاصة مع إلغاء الحواجز الجغرافية والجمركية للتجارة الخارجية وما ينجر عنها من تحرير الاقتصاديات، الأسواق، والمبادلات التجارية... إلخ، والذي أحدث هزات عنيفة في الاقتصاد العالمي، فاستطاع أن يعطي معاني كثيرة للتوظيف الكامل الذي تبنته المدرسة الكلاسيكية منذ القرن التاسع عشر.

وعليه تعتبر البطالة من أكبر التحديات التي تواجه اقتصاديات العالم، لكونها مشكلة ذات أبعاد اقتصادية واجتماعية وحتى سياسية، وقد شغلت الكثير من المفكرين الاقتصاديين الذين نظروا على اختلاف مذاهبهم وأفكارهم من فترة زمنية إلى أخرى، محاولين توضيح أسبابها ووسائل علاجها، فكانت مجالاً لصراع فكري كبير أغنى كثيراً النظرية الاقتصادية.

وعليه سنحاول في هذا الفصل الوقوف على أهم الأفكار التي تناولت سوق الشغل في النظرية الاقتصادية وذلك بالتطرق للنقاط التالية:

✓ مفاهيم أساسية حول العمل والبطالة

✓ النظريات الاقتصادية التقليدية المفسرة لألية سير سوق الشغل

✓ النظريات الاقتصادية الحديثة المفسرة لسوق الشغل

المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول العمل والبطالة

يرتبط مفهوم التشغيل ارتباطا وثيقا بعنصر العمل، والذي بدوره يشكل القاسم المشترك بين كافة الأنشطة الاقتصادية، أما البطالة فهي عدم القدرة على تشغيل وتوظيف الطاقات البشرية المتاحة، في إطار نظام متكامل يراعي البعد الاقتصادي والاجتماعي على حد سواء، ومما لا شك فيه أن العمل بغض النظر عن الأجر والحوافر المادية الأخرى يعطي للمرء الإحساس بأنه نافع لنفسه ولأهله ولمجتمعه ومن ثم تمثل البطالة مشكلة نفسية اجتماعية كبيرة تحتاج إلى البحث الدقيق والتأمل في نتائجها وتحليل آثارها وفق منظور المنهج العلمي لمعرفة حجمها وتحديد أسبابها وآثارها في المجتمع، والعمل على تقليص حجم الضرر إلى أقل ما يمكن عن طريق البحث المستمر عن الطرق الناجحة والملائمة اجتماعيا واقتصاديا وتربويا من أجل تطويق تلك المشاكل ومعالجتها في مهدها قبل أن تصل إلى مرحلة الاستفحال التي يصعب بعدها الخروج من دوامة الأزمة دون خسائر جسيمة تلقي بظلالها على المجتمع بأسره.

المطلب الأول: مفاهيم حول العمل

1. نظرة الفكر الاقتصادي للعمل:

لقد تعددت الأفكار الاقتصادية في تناولها لموضوع العمل والهدف منه، فقد كان ينظر إلى أن مصدر الثروة هو الذهب والفضة لدى التجاريين، ويرى أنصار المذهب الطبيعي أن منبع القيمة الوحيد هو الأرض، لكن آدم سميث الكلاسيكي أحدث ثورة على ما روج له الاقتصاديون قبله، " حيث اعتبر أن ثروة الأمم ناتجة عن العمل، وقد برهن على أن نمو الثروة يصبح ممكنا فقط على أساس تعميق تقسيم العمل." (1)

وارتبط مفهوم العمل بالمنفعة التي تتولد عنه وهي نظرة تبناها معظم الاقتصاديين الليبراليين مثل: كولسون 1924 حيث أعلن على أن: " العمل هو الوظيفة التي يقوم بها الانسان بقواه الجسدية والخلقية لإنتاج الثروات والخدمات"، ويرى هنري برغسون أن العمل الإنساني يتركز على " خلق المنفعة " (2) "وقد أوغلت الليبرالية في هذا الاتجاه حيث أصبحت الإنتاجية هي المعيار الوحيد لكل مجتمع، وأصبح تقسيم العمل أمرا مستقرا مما أدى إلى التمييز بين العمل اليدوي والعمل الذهني، وأصبحت ملكية وسائل الإنتاج خاصة، نتج عن ذلك ظهور الاتجاه الاشتراكي، الذي استبعد أن يكون العمل سلعة خاضعة

1 عارف دليلا، إسماعيل سفر، تاريخ الأفكار الاقتصادية، مطبعة جامعة حلب، الطبعة الأولى، سوريا، 1977، ص 170.

2 ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد - من خلال حالة الجزائر -،

ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 15.

لقوانين السوق، بل اعتبره نشاطا إنسانيا ساميا مهمته الأساسية خلق المنافع الاقتصادية، في حين يمكن بيع قوة العمل مثل غيرها من السلع وفقا لقانون القيمة." (1)

على هذا الأساس فقد احتل العمل الاقتصادي وما يزال مكانة مهمة في الحياة الإنسانية منذ أن هبط آدم عليه السلام من الجنة الى يومنا هذا، فكان العمل شرطا ضروريا لوجود الانسان وضرورة فرضتها طبيعته البشرية وفطرته التي فطرها الله سبحانه وتعالى عليها.

و شاء الله سبحانه وتعالى أن يخلق الموارد الطبيعية في الكون بصورة تحتاج الى جهد ونشاط يبذله الانسان الذي خلقه الله بأحسن تقويم لكي تصبح صالحة للاستعمال البشري، فلكي يحافظ الانسان على وجوده الطبيعي واستمرار حياته المعاشية كان عليه تحويل هذه الموارد التي وهبها الخالق العظيم إلى سلع تلبى حاجته المادية من مأكّل ومشرب وملبس ومسكن، فكان العمل بأنواعه المتعددة هو الشرط الضروري والرئيس لأداء هذه العملية وهو أحد مهمات الانسان الإستخلافية في الأرض.

والعمل كأى ظاهرة إنسانية قد خضع للتطور والتغير نوعيا وكيفيا وذلك من خلال تطور المجتمعات عبر العصور والأزمنة، إلا أن أهم حدث أثر في مسيرة العمل الاقتصادية هو اكتشاف الآلة ودخولها النشاط الاقتصادي والثورة الصناعية التي قامت في أوروبا، اذ ظهرت وسائل جديدة للإنتاج فتعددت الأنشطة الاقتصادية وتتنوع الأعمال بشكل مذهل وزادت كميات الإنتاج وكذا نسبة العاملين في النشاط الصناعي بكميات هائلة، ولا تزال الاكتشافات العلمية مستمرة في إمداد البشرية بوسائل جديدة للإنتاج والعمل حتى أصبح العمل أكثر دقة وتقنية.

2. تعريف العمل:

لقد اهتم الفكر الاقتصادي بمدارسه الاقتصادية المختلفة بالعمل وبدرجات متفاوتة ومواقف متباينة ذلك أن العمل هو جوهر النشاط الإنساني الرامي إلى بناء الحضارة وتوفير مستلزمات الحياة. وقد ورد للعمل عدة تعريفات نوجز بعضها فيما يلي:

يقول برودون العمل هو " الفعل الذكي الذي يتناول به الانسان المادة، والعمل هو ما يميز الانسان عن الحيوانات في نظر الاقتصاديين " (2)

" العمل هو نشاط خاص بالإنسان وحده ولا يتعدى غيره من الكائنات الحية، لأنه جهد اختياري " (3)
فالعمل " حركة بقصد ولا تسمى الحركة بدون قصد عملا " (1)

1 عارف دليّة، إسماعيل سفر، تاريخ الأفكار الاقتصادية، مرجع سبق ذكره، ص 425.

2 هنري أرفون، ترجمة: عادل العوا، فلسفة العمل، منشورات عويدات، بيروت - باريس الطبعة الأولى، 1977، ص 53.

3 كامل المصري، الاقتصاد السياسي، مطبعة الرحمانية، القاهرة، 1928، ص 38.

" كل جهد عقلي أو بدني يبذل في مجال النشاط الاقتصادي لغرض الكسب على وجه العموم " (2)
ويعرف في علم الاقتصاد الحديث بأنه " سلوك ظاهري يجد جذوته المتقدمة في حرص الانسان على الحياة ولهذا كان دافع العمل هو من أقوى الدوافع النفسية وأولهاها بالرعاية لأنه من الفطرة " (3)
أما الاقتصاديون المسلمون فقد زادوا وصفا جديدا لما ذكره الاقتصاديون في الاقتصاد الوضعي في تعريف العمل وهو أن يكون العمل مقبولا شرعا، وهو وصف تابع من روح الشريعة الإسلامية ونصوصها فالعمل هو " كل جهد بدني أو ذهني يقصد به الانسان إيجاد أو زيادة منفعة اقتصادية مقبولة شرعا. " (4)

وعموما فإن العمل هو ذلك الجهد الفكري والجسدي الذي يبذله الانسان لإضافة قيمة وخلق منفعة بواسطة تغيير موضوع العمل، لتقريبه أكثر نحو المستعمل في سلسلة النشاط الإنتاجي، مقابل دخل يتلاءم والجهد المبذول، ينفق بدوره لتلبية حاجاته المتنامية باستمرار، وهنا يأخذ النشاط الإنتاجي شكله في إحدى العمليات الاقتصادية ضمن دورة الإنتاج، شراء وتحويل، نقل وبيع، سواء للإنتاج المادي أو الخدمات.

3. أنواع العمل:

أ- نظام الرق: (5)

يعني امتلاك واستخدام شخص ما لشخص آخر كما يشاء، ونميز بين نوعين من الرق: الرق قصد إنتاج الخيرات، يتم فيه استخدام المملوك في الزراعة والصناعة كما كان ذلك في أمريكا بعد استعمارها من طرف الأوروبيين، وانتهى بالحرب الأهلية الأمريكية سنة 1865، وهناك الرق المتعلق بالخدمات المنزلية الذي هو منتشر في جميع أنحاء العالم، وهو يزول تدريجيا.

ب- نظام العمل المضطر (العبودية): (6)

يصف حالة وجود أسياد يهيمنون على رجال لديهم قيود معينة لكنهم أحرار في المبدأ، يسمون بالعبيد ويخضعون لنظام العبودية.

1 كارل ماكس، ترجمة محمد عيتاني، رأس المال نقد الاقتصاد السياسي، مكتبة المعارف، الجزء الثاني، بيروت، 1981، ص 243.

2 صادق مهدي السعيد، اقتصاد وتشريع العمل، مطبعة المعارف، بغداد، 1969، ص 11.

3 عبد السميع المصري، مقومات الاقتصاد الإسلامي، مكتبة وهبة، الطبعة الأولى، 1975، ص 22.

4 د. باسم علاوي عبد الجبيلي، العمل في الاقتصاد الإسلامي، دار الكتب العلمية - بيروت -، الطبعة الأولى، لبنان، 2006، ص 17.

5 بن طحين محمد عبد الرحمان، دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1970-2008، مذكرة ماجستير تخصص نمذجة اقتصادية، جامعة ورقلة، السنة الجامعية 2010/2011، ص 3.

6 بن طحين محمد عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 4.

ظهر هذا النظام في أوروبا بعد انهيار نظام الرق بسقوط الإمبراطورية الرومانية، حيث أدى إلى ظهور الرأسمالية والعمل بالأجرة في المصانع.

من مميزات هذا النظام نجد:

- أن العبد يقوم بأعمال مجانية لسيده لاسيما خدمة الأرض؛

- الالتزام بالبقاء على قطعة أرضه ولا يغادرها؛

- في حالة زراعة العبد لقطعة أرضه الشخصية، يدفع قسط معين من الثمار لسيده.

ت- العمل بالأجرة: (1)

هو العمل الذي يسود اليوم جميع أنحاء المعمورة، والذي يميزه عن العمل المضطر هو أن العامل حر في نفسه، صف إلى ذلك أنه يتقاضى أجره نقدياً مقابل عمله لصاحب الورشة أو المصنع، ويقوم العامل بإبرام عقد العمل مع صاحب العمل بنص فيه مدة العمل وطبيعته وعمولته.

ث- أنواع أخرى للعمل:

هناك أنواع أخرى للعمل، حيث نجد نظام الخمس الذي مبدؤه هو أداء عمل مقابل خمُس ثماره (2)، كذلك نجد العمل بالمكافئة والذي يصف حالة العامل الذي يقوم بمهمة معينة مقابل مكافئة على انجاز العمل مهما كان الوقت الذي تتطلبه المهمة. (3)

4. سوق العمل:

" يعطي كودمان تعريفاً عملياً لسوق العمل المحلي، فيعرفه بأنه المنطقة التي تفتش فيها المؤسسات عن العمال والتي فيها يشتغل معظم القاطنين." (4)

من جهة أخرى "يرى اقتصاديو المدرسة الكلاسيكية الحديثة أمثال هيكرز أن أسواق العمل تشبه تماماً أسواق المنافسة التامة التي تناولتها بالشرح معظم كتب مبادئ الاقتصاد، وأمثلة هذه الأسواق كثيرة، منها سوق التحويل الخارجي، سوق التمويل الدولي وسوق السلعة، ويفترض الاقتصاديون تجانس العمل وانعدام تكاليف النقل، وكذلك تكاليف الإعلان عن العمل، وتوفر المنافسة التامة بين عدد كبير من البائعين والمشتريين في سوق العمل." (5)

1 بن طجين محمد عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 4.

2 أحمد هني، دروس في التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993، ص 56-57.

3 شلالى فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج للتشغيل للفترة 2005-2009، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2005، ص 10.

4 ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص 11.

5 ضياء مجيد الموسوي، مرجع سابق، ص 11.

" سوق العمل هو ذلك السوق المسؤول عن توزيع العمال على الوظائف والمهن والتنسيق بين قرارات التوظيف المتاحة، ومن خلال السوق يمكن التنبؤ بحجم الطلب المتوقع على الأيدي العاملة من قبل أصحاب الأعمال والمنشآت، وكذلك يمكن تقدير العرض المتاح من العمالة حسب المهن والاختصاصات المختلفة." (1)

" يتكون سوق العمل من جميع المشتريين والبائعين لعنصر العمل، وبعض هؤلاء المتعاملون قد لا يكونوا نشطين في أي لحظة بمعنى أنهم لا يبحثون عن العمل أو لا يرغبون في تأجير عمال ولكن في أي يوم سيكون هناك آلاف من المنشآت والعمال في سوق العمل يحاولون التعاقد فإذا كان الحال كذلك بالنسبة للأطباء والمهندسين مثلاً، حيث يبحث المشترون والبائعون عن بعضهم البعض على مستوى الدولة كلها، فإننا نصف السوق بأنه سوق العمل القومي وإذا كان المشترون و البائعون يبحثون محلياً فقط كما هو الحال بالنسبة للسكرتاريين وعمال إصلاح السيارات، يكون سوق العمل محلياً." (2)

يمكن تعريف سوق العمل اقتصادياً بأنه الآلية- أي تفاعل قوى الطلب والعرض على خدمات العمل (السلعة محل التبادل في سوق العمل) - التي تتحدد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف، من أهم ما يميز سوق العمل عن غيره من الأسواق ما يلي: (3)

- ✓ غياب المنافسة الكاملة: تعني عدم وجود أجر واحد للسوق مقابل الأعمال المتشابهة؛
- ✓ سهولة التمييز بين خدمات العمل، حتى ولو تشابهت سواء لأسباب عنصرية كالجنس واللون والدين، أو لأسباب اختلاف السن والثقافة...؛
- ✓ تأثر عرض العمل بسلوك العمال وتفضيلاتهم المختلفة (ساعات وقت الفراغ، مستوى الدخل، نوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة)؛
- ✓ تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم التكنولوجي حيث تنعكس آثار التقدم التكنولوجي على البطالة في سوق العمل في أحد المظهرين التاليين: عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة، يتم إلغاء بعض الوظائف وبالتالي تظهر البطالة؛

1 محمد طاقة وآخرون، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 31.

2 رونالد إيرنجر، روبرت سميث، تعريب فريد بشير طاهر، اقتصاديات العمل، دار المريح للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1993، ص 36-37.

3 بن طحين محمد عبد الرحمان، مرجع سبق ذكره، ص 5.

✓ تغيير بعض الوظائف أو إلغاء بعضها نتيجة ظهور خبرات جديدة ومستوى تعليمي أعلى، ويمكن التقليل من البطالة الناتجة بإعادة تدريب وتأهيل العمال.

ويشترك سوق العمل مع باقي الأسواق الأخرى في كونه يتكون من جانبيين جانب الطلب وجانب العرض، وفيما يلي سنستعرض الجانبين وكيفية التوازن بينهما:

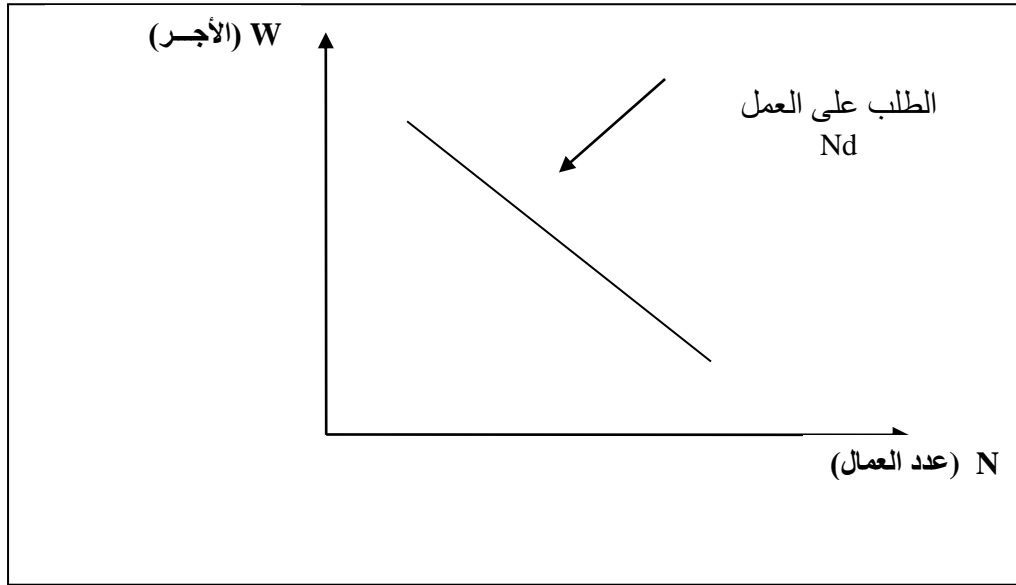
➤ الطلب على العمل:

"إن الطلب على العمل يتمثل في طلب المنتج لخدمات العمل، كما أن طلب المنتج لخدمة العمل يعتمد على طلب السوق للسلعة التي يساهم العامل في إنتاجها، لذلك يعرف الطلب على خدمات العمل بأنه طلب مشتق، بمعنى أنه مشتق من الطلب على السلعة النهائية التي يساهم العامل في إنتاجها." (1)

"الطلب على العمل هو عبارة عن كمية الجهود البشرية المطلوبة من قبل أصحاب (ارباب) العمل مقابل اجر معين، وعليه يمكن القول بأن الطلب على العمل يتحدد وفقا لأهداف الإنتاج المقررة في الخطة إذا كانت الدولة تتبع أسلوب الإنتاج المخطط، وبناءا على الطلب المستقبلي على السلع والخدمات" (2)

وتأخذ دالة الطلب على العمل الشكل التالي:

الشكل (4-1): منحنى الطلب على العمل



المصدر: رونالد إيرنيرج، روبرت سميث، تعريب فريد بشير طاهر، اقتصاديات العمل، دار المريخ للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية، 1993، ص 48.

1 نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 1997، ص 11-13.

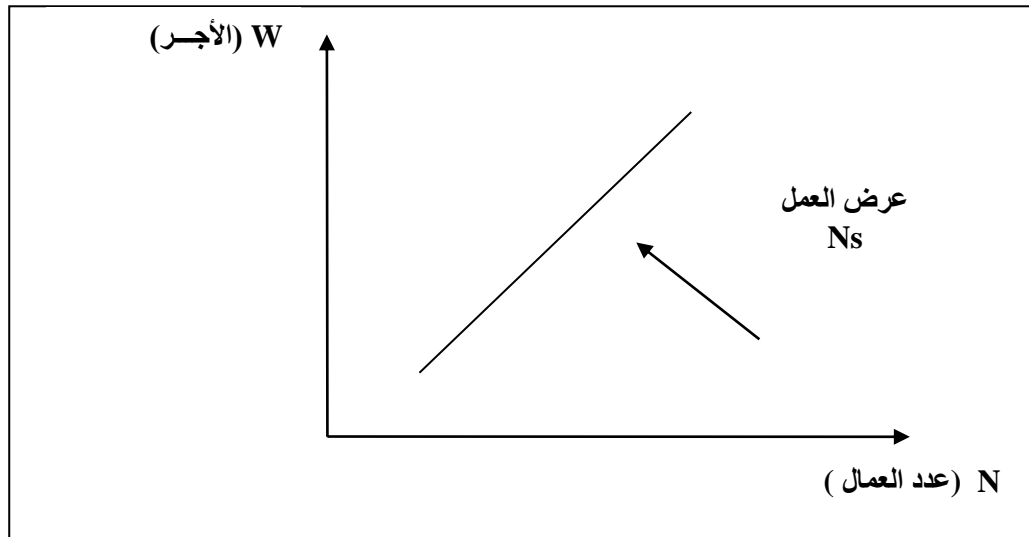
2 محمد طاقة وآخرون، اقتصاديات العمل، مرجع سبق ذكره، ص 49.

➤ عرض العمل:

" بالنسبة لعرض العمل فإنه يصدر عن العمال (أو العائلات) حيث انه لا يمكننا الفصل بين خدمة العمل والعامل الذي يقدمها ذاته، فظروف العمل وطبيعته وعدد الساعات الأسبوعية للعمل وطلب العامل نفسه لوقت الفراغ، كلها عوامل إلى جانب عامل الأجور والتكاليف تدخل في تحديد ظروف عرض العمل." (1)

" يقصد بعرض العمل عدد الأيدي العاملة المتمثلة بالجهد المعروض فعلا أو المستعد للعمل خلال فترة زمنية معينة، وهو يمثل ذلك الجزء من المجموع الكلي للسكان الذين تقع أعمارهم ما بين 15- 65 سنة، ويسمى بالسكان الفعال أو القوة البشرية." (2)
وتكون دالة عرض العمل وفقا للشكل التالي:

الشكل(4-2): منحنى عرض العمل



المصدر: رونالد إيرنبرج، روبرت سميث، تعريب فريد بشير طاهر، اقتصاديات العمل، مرجع سبق ذكره، ص 54.

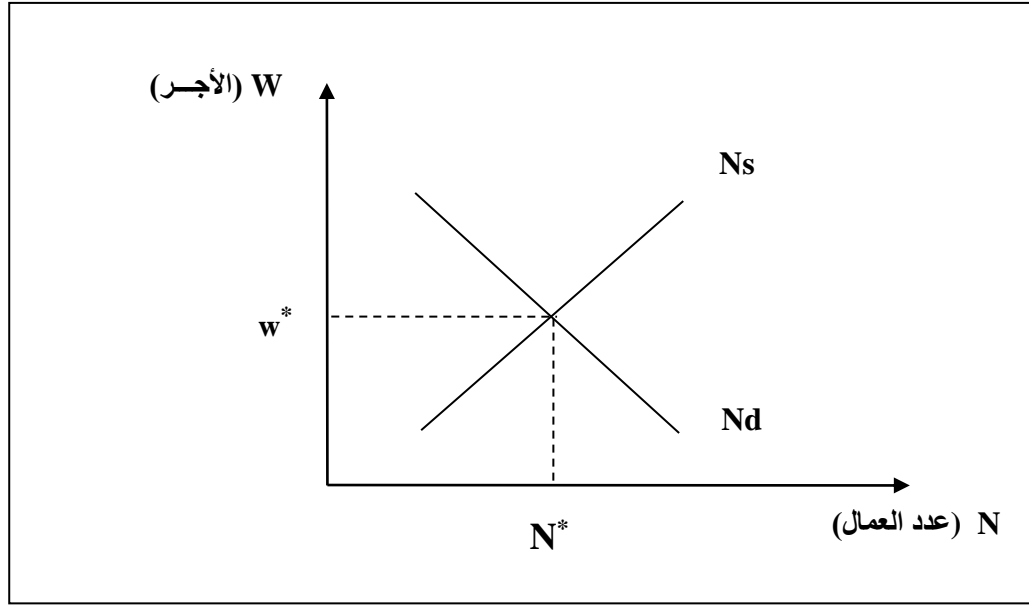
➤ التوازن:

يتحدد التوازن في سوق العمل عند تقاطع منحنى العرض مع منحنى الطلب على العمل، وهكذا يتحدد حجم العمل المستخدم في السوق، ويكون ذلك وفقا للشكل التالي:

1 نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، مرجع سبق ذكره، ص 13.

2 محمد طاقة وآخرون، اقتصاديات العمل، مرجع سبق ذكره، ص 47.

الشكل (3-4): منحنى التوازن في سوق العمل



المصدر: من إعداد الباحث بناء على معطيات المنحنيين السابقين

ويلاحظ من الشكل السابق أن نقطة تقاطع منحنىي طلب وعرض العمل تقابل النقطة n^* على المحور الأفقي، حيث تمثل النقطة n^* مستوى العمال عند التوازن، كما يقابلها على المحور العمودي النقطة (w^*) والتي تمثل بدورها مستوى الأجر عند التوازن.

➤ القوى العاملة:

يشير اصطلاح القوى العاملة إلى قطاعين من السكان، قطاع المشتغلين – أولئك الذين يعملون لقاء أجر – وقطاع المتعطلين – القادرين والراغبين والمستعدين للعمل في الحال لكنهم لا يجدون عملاً. تأسيساً على ما تقدم فإن مفهوم القوى العاملة يتضمن مقومات ثلاثة هي (1):

1- قدرة الفرد على العمل.

2- رغبة الفرد في العمل.

3- إتاحة الفرد للعمل (توافر الفرد واستعداده للعمل).

وهي شروط أو مقومات يرتكز عليها تعريف الإنسان المشتغل والتفرقة بينه وبين الإنسان المتعطل يمكن تعريفه بالإنسان الذي يملك القدرة والاستعداد والرغبة في العمل، بالبحث عنه بأي وسيلة من

1 منصور أحمد منصور "تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق"، وكالة المطبوعات، الكويت، 1975، ص: 32 – 33.

الوسائل المادية المتاحة، كتسجيل اسمه في مكاتب العمل ووكالات التشغيل أو إذا كان يقوم بتقديم طلبات عمل في الشركات أو المؤسسات مباشرة لكن لا يجد عمل.

كما تجدر الإشارة هنا أن مفهوم الفرد المشتغل أو المتعطّل لم يصل إلى هذا التعريف المحدد إلا بعد تطور تاريخي طويل امتزج فيه الصراع السياسي والاجتماعي في الدول المختلفة، وكان هذا الصراع يركز أساساً على المفهوم للإنسان المتعطّل (1).

يتضح مما سبق، بأن مفهوم القوى العاملة يتمثل في تلك النسبة من السكان الذين يبلغون سناً معينة، ويعملون في قطاعات الإنتاج أو الخدمات مقابل أجر، أو متعطّلين يبحثون عن عمل وهذا يعني ما يلي:

■ إن القوى العاملة تمثل جزءاً معيناً من الموارد البشرية في بلد ما، ويتمثل هذا الجزء في ما يدعى نسبة مشاركة القوى العاملة بالنسبة للسكان، وهذه النسبة قد تختلف من دولة إلى أخرى نتيجة لعوامل اقتصادية واجتماعية مختلفة.

■ يستثني هذا التعريف فئات القوات المسلحة التي تدخل في مفهوم الموارد البشرية، باعتبار أن هذه الفئات لديها القدرة والاستعداد والرغبة في العمل، لكنها تؤدي دوراً روحياً وطنياً في حين تعد فئة الأجانب الذين تستقطبهم الدولة استكمالاً للعناصر البشرية المتاحة لها، لوقت محدد أو لزمّن غير محدد عنصراً أساسياً من القوى العاملة.

■ إن مفهوم القوى العاملة لا يفرق بين الأفراد من حيث الجنس واللون والعرق.

■ يعتبر الفرد جزءاً من القوى العاملة إذا بلغ سناً معينة وغالباً ما يحدد القانون في بلد ما الحد الأدنى والأعلى لعمر الفرد لكي يعتبر عضواً من ضمن القوى العاملة في ذلك البلد.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن الأفكار المتعلقة بتحديد معنى القوى العاملة قد تعددت وتم استخدام مفاهيم اقتصادية وإحصائية مختلفة للدلالة على المعنى المقصود بالقوى العاملة وهذه بعض المفاهيم

1 منصور أحمد منصور، "تطور مفهوم تخطيط القوى العاملة في الدول المتقدمة"، الجزء الأول، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، القاهرة، 1972، ص: 25-48.

والمصطلحات التي يستعملها الديوان الوطني للإحصاءات (O.N.S) فيما يتعلق بالقوى العاملة (1):
أ- **السكان المشتغلون**: هم مجموع الأشخاص الذين سبق لهم العمل (أو كان لهم نشاطا مدرا لجزء نقدي أو عيني) ستة أيام متتالية على الأقل خلال الشهر السابق لليوم الأول من التعداد أو البحث بما في ذلك الأشخاص الحائزون على إجازة مرضية أو راحة والأشخاص المتوقعين عن العمل منذ أقل من شهر والمعنيين لعائلتهم والمتمهين.

ب- **السكان النشيطون العاطلون (STR)**: متعطلون في سن العمل وهم غير مشتغلين ويصرحون أنهم يبحثون عن عمل، ويوزعون إلى فئتين:

✓ الفئة الأولى (STR1): وهم الأشخاص الذين سبق لهم أن اشتغلوا.

✓ الفئة الثانية (STR2): وهم الأشخاص الذين لم يسبق لهم أن اشتغلوا ويبحثون عن أول شغل لهم.

ج- **إجمالي السكان النشيطون**: ويتمثل في مجموع الأشخاص الذين يصرحون أنهم يشتغلون مهما كان سنهم، ومجمل الأشخاص غير المشتغلين، البالغين سن العمل، القادرين على العمل ويبحثون عنه، ويشمل إجمالي السكان النشيطون: (السكان المشتغلون + النشيطون العاطلون)، أما السكان النشيطون المقيمون فهم إجمالي النشيطون باستثناء النشيطون المقيمون في الخارج.

وحسب مكتب العمل الدولي (B.I.T) يعتبر كل شخص عاطلا عن العمل، إذا توافرت فيه الشروط التالية: (4)

✓ أن يكون بدون عمل، بمعنى أنه لم يزاوَل أي نشاط مقابل أجر نقدي أو عيني، ولو ساعة واحدة خلال الأسبوع السابق لليوم الأول من التعداد أو البحث.

✓ كما يجب أن يكون متاح، إلا إذا كان به داء هين.

1 أنظر في هذا الصدد:

- Mohamed Kelkoul et autres, « **Situation de l'emploi 1990** », Collection Statistiques, N° 36 Mars 1992, Alger, ONS, PP : 30 – 31.

- Henri Baroti, « **Population, Travail, Chômage, le plan emploi en question** », PARIS, Ed, Economica, 1982, PP : 80 – 100

- المركز الوطني للدراسات والتحليل الخاصة بالتخطيط، "عرض العمل الواقع والأفاق" في المجلة الجزائرية للعمل، العدد 19، 1987 المعهد الوطني للعمل، الجزائر، ص: 61.

⁴ Gazier, Bernard, « Economie du Travail et de l'emploi », Edition Dalloz, PARIS, 1991, P : 44

✓ يبحث عن عمل، بمعنى أنه قام بالبحث عن العمل مرة أو عدة مرات، بتقديم طلبات عمل خلال الأسبوع السابق لليوم الأول من التعداد أو البحث.

إذاً يمكن تعريف القوى العاملة على أنها تلك النسبة من السكان الذين يبلغون سنا معينة (أربعة عشرة سنة "للمتمهن" أو ستة عشرة سنة حسب الأحوال) ويعملون في قطاعات الإنتاج أو الخدمات مقابل أجر، أو كانوا متعطلين يبحثون عن عمل ولديهم القدرة والرغبة والاستعداد للعمل.

القوى العاملة = المشتغلين + المتعطلين.

(STR1) المتعطلين الذين اشتغلوا من قبل ويبحثون عن عمل.

+

(STR2) المتعطلين الذين لم يشتغلوا من قبل ويبحثون عن عمل.

= (S.T.R) المتعطلين

المطلب الثاني: مفاهيم حول البطالة

تعد البطالة من أخطر وأكبر المشاكل التي تهدد استقرار الأمم والدول، وتختلف حدتها من دولة لأخرى ومن مجتمع لآخر، فالبطالة تشكل السبب الرئيسي لمعظم الأمراض الاجتماعية وتمثل تهديدا واضحا على الاستقرار السياسي

1. تعريف البطالة:

تتفق مجموع التعاريف على خاصية واحدة للبطالة وهي عدم العمل " ويُعرف رمزي زكي البطال كل مَنْ هو قادر على العمل، راغب فيه، يبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكنه بدون جدوى. (1) كما تعني البطالة بشكل عام "حالة توقف لإرادي عن العمل لاستحالة وجوده، وأنها حالة تعطل الشخص عن العمل في حالة عدم توفره"، وهي بأشكالها المتعددة ذات دلالة متماثلة تقريبا في تأثيراتها السلبية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع. (2)

ووفق تعريف منظمة العمل الدولية فإن العاطل عن العمل هو كل إنسان قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند الأجر السائد ولكن دون جدوى، كما أن معدل البطالة هو عبارة عن نسبة الأفراد العاطلين، وهو معدل يصعب حسابه بدقة وذلك لاختلاف نسبة العاطلين حسب متغيرات الوسط (حضري، ريفي) والجنس والسن ونوع التعليم والمستوى الدراسي (3)

1 زكي رمزي، الاقتصاد السياسي للبطالة، مطابع الرسالة، الكويت، 1997.

2 توفيق سلوم وآخرون، معجم العلوم الاجتماعية، دار التقدم موسكو، ط1، 1992.

3 عن: الغريب مصطفى، البطالة أكبر تحدي تواجه الدول، موقع العربية الاختباري، 2005/05/25.

"يمكن أن تعرف البطالة أيضا على أنها الفرق بين كمية العمل المعروضة (بموجب مستويات الأجور الجارية وظروف العمل السائدة) وكمية العمل المأجورة." (1)

"البطالة هي الفرق بين عروض العمل من القوى العاملة وطلب الشركات والمؤسسات من العمالة وتكون البطالة عندما تفوق عروض العمل الطلبات، ووفقا لمكتب العمل الدولي فإن البطالين هم اشخاص يفوق سنهم قدرا معيناً وتتوفر فيهم شروط محددة." (2)

"تعرف البطالة على أنها عدم وجود عمل في مجتمع ما للراغبين فيه والقادرين عليه، أي أنها تعني صفة العاطل عن العمل، بشكل عام يمكن القول عن الشخص أنه عاطل عن العمل إذا توفر فيه الشرطين: القدرة على العمل والبحث عنه." (3)

وطبقاً للتعريف الذي اعتمده المكتب الدولي للعمل (BIT) في الملتقى الدولي الثامن عشر (18) له سنة 1982 حول إحصاءات العمل، والذي اعتبر الشخص الذي في سن العمل بطالا كل من توفرت فيه ثلاث معايير أو شروط أساسية وهي: (4)

➤ المعيار الأول "بدون عمل": ويعني انعدام تام للعمل أثناء فترة الاستبيان فيعتبر الشخص بدون عمل إذ لم يعمل على الإطلاق خلال تلك الفترة، هذا المعيار يضمن الفصل بين حالة العمالة والبطالة، حيث لا يمكن تصنيف الشخص الذي يقوم بعمل عارض في نفس الوقت الذي يكون يبحث فيه عن عمل بأنه بطال.

➤ المعيار الثاني "متاح للعمل": لكي يصف الشخص كعاطل يجب أن يكون متاحاً للعمل يعني أن يكون قادراً ومستعداً للعمل إذا توفرت له الفرصة خلال فترة البحث، ويستبعد كل الأفراد الذين يبحثون عن العمل لمباشرته في فترة لاحقة (أي بعد انتهاء الاستبيان) كالتالب الذي يبحث عن العمل المؤقت بالموازاة مع دراسته على سبيل المثال، كذلك الأفراد غير القادرين على العمل بسبب بعض المعوقات (المرض، مسؤوليات عائلية... الخ)، لأنهم من الناحية العملية لا يكونون مستعدين له بسبب إعاقتهم التي تمنعهم من الموافقة على أي عمل يعرض عليهم مباشرة.

➤ المعيار الثالث "يبحث عن العمل": ينطبق على الأفراد الذين اتخذوا خطوات محددة للحصول على العمل خلال فترة معينة، وهذا للدلالة على جدية البحث مثل: التسجيل في مكاتب التشغيل، نشر إعلانات البحث عن العمل، طلب مساعدة الأهل والأصدقاء....

1 محمد طاقة وآخرون، اقتصاديات العمل، مرجع سبق ذكره، ص 141.

2 بن طجين محمد عبد الرحمان، دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1970-2008، مذكرة ماجستير تخصص نمذجة اقتصادية، مرجع سبق ذكره، ص 9.

3 مصطفى سلمان وآخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار الميسرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2000، ص 237.

1Muller. J et autres, " Manuel et applications: Économie", Dunod, 4 eme édition, Paris, 2004. p 71.

وأدق تعريف للبطالة هو أن العاطلين عن العمل هم القادرون والمؤهلون على العمل، ومستعدون للقيام به ولكنهم عاجزون عن العثور على العمل المناسب، أما الاقتصاديون فيعتبرون العاطلين عن العمل هم أولئك الأشخاص الذين يرغبون في العمل ولا يستطيعون أن يجدوا أي فرصة عمل تتناسب مع طبيعة مؤهلاتهم العلمية وخبرتهم المهنية.

وعلى العموم يمكن التفريق بين مفهومين للبطالة، المفهوم العلمي والمفهوم الرسمي للبطالة:

2. المفهوم العلمي والرسمي للبطالة:

يجد الاقتصاديون صعوبة في تعريف البطالة ووضع مفهوم شامل وعام لها، إذ نجد البعض منهم يعرفها بكونها الأشخاص المؤهلون أو القادرون على العمل والذين يبحثون عنه ولا يجدونه، كما نجد البعض الآخر يمثلها كاختلال بين قوة العمل المتاحة في مجتمع معين وبين فرص العمل المتاحة، تلك التي يتمخض عنها عدم اشتغال جزء من قوة العمل بصورة كلية أو جزئية رغم قدرتها على العمل ورغبتها فيه وفي هذا الصدد يمكن التفريق بين مفهومين للبطالة هما المفهوم الرسمي والمفهوم العلمي.

أ- **المفهوم الرسمي:** من بين أبرز التعريفات الرسمية للبطالة ذلك الذي تبنته منظمة العمل الدولية (OIT) الذي يعتبر أن "البطالة تشمل كافة الأشخاص الذين هم في سن العمل ورغبون فيه وباحثون عنه ولكنهم لا يجدونه، وذلك خلال فترة الإسناد (فترة مرجعية)" (1) إذن يعتبر شخصا ما عاطلا إذا توفرت فيه الشروط التالية: (2)

✓ أن يكون السن الأدنى المحدد لدخول سوق العمل مساويا أو يفوق 16 سنة، وذلك بعد مرحلة التعليم والتأهيل والتدريب.

✓ أن يكون الفرد بدون عمل، أي أنه لا يشغل أي منصب عمل خلال الفترة المرجعية.

✓ أن يكون راغبا في العمل وقادرا عليه، ومستعدا للقيام به في غضون فترة لا تتجاوز 15 يوما.

✓ أن يقوم الفرد بالبحث الجدي عن العمل، ويكون قد اتخذ من الخطوات ما يدل على ذلك، بحيث

تعلم الجهات المختصة به، مثل التسجيل أو تقديم طلب لدى ديوان الخدمة المدنية، أو الإعلان في

الصحف، أو تقديم طلبات عمل لدى مكاتب الشركات الخاصة، أو تقديم طلب للحصول على

مساعدة مالية لدى الجهات المعنية كإعانة البطالة.

وإذا أردنا التفصيل أكثر وإعطاء الصبغة الاقتصادية التحليلية لهذا المفهوم نجده يتمثل في الفرق بين حجم العمل المعروض وحجم العمل المستخدم في المجتمع خلال فترة زمنية معينة، عند مستويات

1 صالح خصناوة، مبادئ الاقتصاد الكلي، المطبعة الوطنية، عمان، 1995، ص 106.

2 عبد القادر محمد عبد القادر، نحو مفهوم علمي للبطالة مع التطبيق على مصر، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، العدد الأول، مارس 1990، ص 205.

الأجور السائدة، ومن ثم فإن حجم البطالة يتمثل في حجم الفجوة بين كل من الكمية المعروضة من العمل والكمية المطلوبة منه في سوق العمل.

وقد تعرض هذا المفهوم لجملة من الانتقادات نستعرض أهمها في النقاط التالية:

- ✓ يساوي هذا المفهوم بين العامل الذي يعمل مثلا 8 ساعات بإنتاجية ضعيفة، والعامل الذي يعمل نفس المدة أي 8 ساعات بإنتاجية أكبر، إذن فهذا التعريف لا يربط بين العمل والإنتاجية .
- ✓ يندرج في إطار هذا المفهوم كل الأشخاص العاطلون والباحثون عن عمل مهملا بذلك جانبا كبيرا من الأشخاص العاطلون الذين بحثوا في وقت مضى عن فرصة عمل، ونظرا لطول فترة البحث يصابون بفقدان الأمل وهؤلاء يسمون بـ "العمال اليائسين" (1)

ب- المفهوم العلمي (2): تعرف البطالة وفقا للمفهوم العلمي بأنها الحالة التي لا يستخدم فيها المجتمع قوة العمل استخداما كاملا وأمثلا، مما يؤدي إلى تدني مستوى رفاهية أفراد المجتمع عما كان يمكن الوصول إليه، وانطلاقا من هذا التعريف يمكن الإشارة إلى وجود بعدين للبطالة.

- ✓ **البعد الأول:** يتمثل في حالة عدم الاستخدام الكامل للقوة العاملة ويندرج ضمن هذا البعد كل من البطالة السافرة أو الصريحة والبطالة الجزئية.

- ✓ **البعد الثاني:** يتمثل في الاستخدام غير الأمثل للقوة العاملة ويندرج ضمن هذا البعد حالة البطالة المقنعة.

3. أنواع البطالة:

إن التمييز بين أنواع البطالة له أهمية بالغة بحيث يساعد على الكشف عن أسباب وجودها وكذلك تحديد الآليات الكفيلة لمعالجتها، وهناك العديد من أنواع البطالة تبعا لطبيعة الاقتصاد ودرجة تطوره والحالة التي يتواجد فيها، مخلفة بذلك آثار سلبية عديدة اقتصادية، اجتماعية وسياسية. وعليه يمكن حصر أنواع البطالة في نوعين رئيسيين يندرج تحتها أنواع فرعية أخرى، وهما البطالة السافرة (الصريحة)، والبطالة المقنعة (المستترة).

1 عبد القادر محمد عبد القادر عطية، رمضان أحمد مقلد، النظرية الاقتصادية الكلية، قسم الاقتصاد، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، 2005/2004، ص 225.

2 بن عاشور ليلي، محددات نجاح المؤسسة الصغيرة والمتوسطة المقامة من طرف البطالين والمدعمة بالصندوق الوطني للتأمين على البطالة -دراسة ميدانية على مستوى الجزائر العاصمة- مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2008-2009، ص 5.

✓ البطالة السافرة (الصريحة): (1)

تتمثل بالشكل الواضح لفائض العرض في سوق العمل مقارنة بالطلب عليه، يرجع تزايد هذا النوع إلى عدم ملاحقة الزيادات في فرص العمل للتدفقات المستمرة إلى سوق العمل نتيجة للنمو السكاني السريع، والبطالة السافرة يمكن أن تكون احتكاكية ودورية وهيكلية (2)، ومدتها الزمنية قد تطول أو تقصر حسب طبيعة نوع البطالة وظروف الاقتصاد الوطني، وفي البلدان الصناعية يتزايد حجم ومعدل البطالة السافرة في مرحلة الكساد الدوري.

✓ البطالة الإجبارية:

هي الحالة التي يتعطل فيها العامل بشكل جبري أي من غير إرادته أو اختياره، وهي تحدث عن طريق تسريح العمال، أي الطرد من العمل بشكل قسري، رغم أن العامل راغب في العمل وقادر عليه وقابل لمستوى الأجر السائد وقد تحدث البطالة الإجبارية عندما لا يجد الداخلون الجدد لسوق العمل فرصا للتوظيف رغم بحثهم الجدي عنه وقدرتهم عليه وقبولهم لمستوى الأجر السائد، وقد تكون البطالة الإجبارية احتكاكية وهيكلية على نحو ما رأينا سابقا. (3)

✓ البطالة الدورية:

يمر اقتصاد أي دولة بمرحلة رخاء و انتعاش أو ما يعرف بالرواج الاقتصادي ، حيث تنشط عمليات الإنتاج – البيع – التبادل و يزيد حجم كل من الدخل ، الناتج و التوظيف ، إلى أن يصل إلى حد معين يعرف بقمة الرواج، عنده تنخفض معدلات البطالة حتى تقترب من مرحلة التوظيف الكامل ، أما في أوقات الكساد أو المرحلة التي يدخل فيها الاقتصاد مرحلة الانكماش فإن حجم النشاط الاقتصادي سينخفض بسبب انخفاض حجم الإنفاق الاستثماري مما يؤدي إلى الانخفاض في العمالة في شكل تقليص مدة العمل أو تسريح العمالة و بالتالي ترتفع معدلات البطالة أي أن فرص العمل تتقلص في الاقتصاد الوطني بعد رواج كبير تصل فيه العمالة إلى الذروة. (4)

1 د. سلوى سليمان، البطالة في مصر، مؤسسة الرضا للطباعة، القاهرة، مصر، 1989، ص 2.

2 د. أسامة محمد الغولي، د. مجدي محمود سقاب، أساسيات الاقتصاد السياسي، دار الجامعة الجديدة للنشر، جامعة الإسكندرية، مصر، 1998، ص 98.

3 د. أسامة محمد الغولي، د. مجدي محمود سقاب، أساسيات الاقتصاد السياسي، المرجع السابق، ص 34.

2-Jean Marie Le Page, Genevière Grangeas, Les politiques de l'emploi, (France, édition Eska, 1993), p16.

وهذه الدورات يتعرض لها خصوصاً الاقتصاد الرأسمالي بصفة دورية، وقد تعرض لها في عام 1930 وكذلك في عام 1962 و1983، والبطالة الدورية في تعريف الأمم المتحدة هي نتيجة من نتائج فشل الطلب الاقتصادي نتيجة تغيرات في مستويات النشاط خلال فترة معينة. وبالتالي فالبطالة الناتجة عن التقلبات الاقتصادية تسمى بطالة دورية وهي إجبارية وليس اختيارية. (1)

✓ البطالة الاحتكاكية:

هي البطالة التي تحدث بسبب التنقلات المختلفة للعمال بين المناطق والمهن المختلفة، أي تحدث عندما يترك شخص ما عمله ليجتهد عن عمل أفضل بسبب الرغبة في زيادة أجره أو الحصول على وضع وظيفي أفضل أو رغبة الانتقال من مكان لآخر.

وينشأ هذا النوع من البطالة بسبب نقص المعلومات لدى العمال من جهة، ولدى أصحاب العمل من جهة أخرى، وكلما توفرت المعلومات كلما قصرت مدة هذا النوع من البطالة (2)

وقد عرف هذا النوع من البطالة في الجزائر في الأماكن الصناعية بالجنوب خاصة عندما كان العامل الجزائري يفضل العمل في المؤسسات الأجنبية التي تمنحه أجر أكبر من الذي يتحصل عليه في المؤسسات الوطنية، أو عند انتقال العمال الجزائريين إلى خارج الوطن لتحسين ظروفهم المادية. (3)

✓ البطالة الهيكلية:

تعرف البطالة الهيكلية على أنها " ذلك النوع من التعطل ، في القوة العاملة نتيجة لتغيير الهيكل الاقتصادي أو بمعنى أدق تغيير الهيكل الإنتاجي كالتغيير في هيكل الطلب على المنتجات أو تغيير الفن الإنتاجي أو انتقال الصناعات للتوطن في أماكن أخرى فنتيجة للتطور التكنولوجي والتقدم العلمي فإن استخدام التكنولوجيا الحديثة أمر ضروري ، حتى تصبح السلع والخدمات مستجيبة للمعايير الدولية ، إلا أن ذلك يتطلب يد عاملة متخصصة، الشيء الذي يجبر أرباب العمل والمؤسسات على الاستغناء عن العمالة البسيطة و تعويضها بأخرى مؤهلة ، وهكذا كلما زاد التقدم التكنولوجي كلما زادت معدلات البطالة الهيكلية. (4)

3-Abdelmadjid Bouzidi, Comprendre la mutation de l'économie algérienne, (Alger, les mots clés, 1992), p20.

4-Bruno Marcel, Jacques Taieb, Le chômage aujourd'hui, un phénomène pluriel, (France, édition Nathan, 1991), p 34.

3 عبد المجيد قدي، "المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية"، دراسة تحليلية تقييمية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2003، ص 39.

4 خالد الزواوي، "البطالة في الوطن العربي"، المشكلة والحل، الطبعة 1، (القاهرة، مجموعة النيل العربية، 2004)، ص 20.

ويرى الاقتصاديون أنه يجب إدخال الاحتياطات الكفيلة عند إدخال التحسينات على الصناعات المختلفة، بحيث يحول العمال الذين يزيدون عن الحاجة إلى أعمال أخرى تحتاج إلى مزيد من العمالة، سواء كانت الأعمال التي ستسند لهم في الصناعات نفسها أو في صناعات أخرى جديدة، أو صناعات مقبلة على الازدهار، ويجب إدخال برامج إعادة التدريب، و التدريب التحويلي للعمال الزائدين عن الحاجة توطئة لدرء مساوئ هذا النوع من البطالة، كما يمكن للمؤسسة استبقاء العمالة الزائدة من خلال منحهم إجازات مؤقتة بدون أجر، لمواجهة أي توسعات متوقعة، أو مساعدتهم على عمل مشروعات خاصة بهم.(1)

إضافة إلى الأنواع السابقة الذكر للبطالة، يستعمل كذلك الباحثون في مجال الاقتصاد الكلي تصنيفات أخرى لا تقل أهمية عن سابقتها ونذكر أهمها:

✓ البطالة الموسمية وبطالة الفقر:

البطالة الموسمية "وهي بطالة ذات طابع موسمي، تعرفها بعض النشاطات كالسياحة، أو الأنشطة الفلاحية كجني المحاصيل الزراعية مثلا، فعند انتهاء المهام المسندة للعمال يتم تسريحهم باعتبارهم عمالة مؤقتة." (2)

في نفس السياق تتطلب بعض القطاعات الاقتصادية في مواسم معينة أعدادا كبيرة من العمال مثل الزراعة والسياحة، البناء وغيرها. عند نهاية الموسم يتوقف النشاط فيها، مما يستدعي إحالة العاملين بهذه القطاعات وهنا تظهر ما يسمى بالبطالة الموسمية، ويمكن تفادي مثل هذا النوع من البطالة بانخراط العاملين أو تدريبهم على أعمال أخرى يمكن مزاولتها بعد انتهاء الموسم الإنتاجي للسلعة التي يشتغلون فيها أساسا." (3)

يشبه هذا النوع إلى حد كبير البطالة الدورية والفرق الوحيد بينهما يتمثل في أن البطالة الموسمية تكون في فترة قصيرة المدى.

أما بطالة الفقر فهي تلك الناتجة بسبب النقص في التنمية، والغالب في هذه البطالة أن أفرادها لا يجدون في محيطهم فرصة للعمل الدائم والمستمر، وتسود هذه البطالة في الدول القليلة النمو والتي

1 الشيخ لابي، "الاقتصاد والمؤسسة"، الجزائر، الصفحات الزرقاء للنشر، 2003، ص 165.

2 مهدي كولو، "الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة"، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2001-2002، ص 70.

3 خالد وصفي الوزني وأحمد حسين الرفاعي، "مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق"، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الخامسة، عمان، الأردن، 2002، ص 270.

يسودها الركود وضعف التنمية (المنهكة اقتصادياً) كما ينشأ لدى أفرادها الميل إلى الهجرة الخارجية ولهذا تسمى هذه الدول "دول الإرسال" و"الدول الموظفة لهذه العمالة" دول الاستقبال" (1) ✓ البطالة الاختيارية:

هي الحالة التي يتعطل فيها العامل بمحض إرادته واختياره، حينما يقدم استقالته عن العمل الذي كان يعمل فيه، إما بعزوفه عن العمل أو تفضيله لوقت الفراغ (مع وجود مصدر آخر للدخل والإعاشة)، أو لأنه يبحث عن عمل أفضل يوفر له أجراً أعلى، وظروف عمل أحسن، فقرار التوقف عن العمل هنا اختياري لم يجبره عليه صاحب العمل فسياسات تخفيض العمالة هنا لا تؤثر عليهم، باعتبار أن هذا تم بمحض إرادتهم. (2)

✓ البطالة المقنعة: (3)

هي تلك الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل، مما يعني وجود عمالة زائدة أو فائضة لا تنتج شيئاً تقريباً، بحيث إذا ما سحبت من أماكن عملها، فإن حجم الإنتاج لن ينخفض، ونحن هنا إزاء فئة من العمالة تبدو من الناحية الظاهرية أنها في حالة عمل، أي أنها تشغل وظيفة وتتقاضى عنها أجراً، لكنها من الناحية الفعلية لا تعمل ولا تضيف شيئاً إلى الإنتاج وهو الأمر الذي يرفع من التكلفة المتوسطة للمنتجات.

وتظهر البطالة المقنعة خاصة في الدول النامية في الإنتاج الزراعي، ومؤسسات القطاع الحكومي، حيث تتكدس المكاتب الحكومية بما يزيد عن الحاجة ولكن يمكن لهذا النوع من البطالة أن ينتهي إذا ما قامت المؤسسة بعمل توسعات جديدة، أو فتح فروع أخرى تستوعب هذا الفائض من العمالة، أو القيام بأعمال أخرى تساعد على رفع إنتاجية المؤسسة.

✓ البطالة الطبيعية:

حصة من البطالة غير قابلة للتخفيض بواسطة إجراءات السياسة الاقتصادية سببها خلل في سوق الشغل (4)

1 البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحيط منها خلال عقد التسعينات، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد الأول السداسي الثاني، جامعة شلف، 2005، ص 147.

2 ضياء مجيد الموسوي، "النظرية الاقتصادية"، (ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة الثالثة، 2005)، ص 87.

3 رمزي زكي، "الاقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة"، (الكويت، عالم المعرفة، 1997)، ص 33.

¹P GUITTO et ALL, Dictionnaire, Droit, Economie, Gestion, édition L'HERMES, 1ère édition, FRANCE, 1999, P394.

تشمل البطالة الطبيعية كلا من البطالة الهيكلية والبطالة الاحتكاكية وعند مستوى العمالة الكاملة، ويكون الطلب على العمل مساويا لعرضه، أي أن عدد الباحثين عن العمل مساو لعدد المهن الشاغرة أو المتوفرة، أما الذين هم في حالة بطالة هيكلية أو احتكاكية فيحتاجون لوقت حتى يتم إيجاد العمل المناسب وعليه فإن مستوى البطالة الطبيعي يسود فقط عندما يكون التشغيل الكامل. عندما يبتعد الاقتصاد الوطني عن التوظيف الكامل فإن معدل البطالة السائد يكون أكبر أو أقل من معدل البطالة الطبيعي، أي أنه عندما تسود حالة الانتعاش يكون معدل البطالة السائد أقل من معدل البطالة الطبيعي، أما في حالة الانكماش فإن معدل البطالة السائد يكون أكبر من معدل البطالة الطبيعي وبذلك تعم البطالة الدورية.

✓ البطالة الكينزية:

بطالة سببها نقص في الطلب الفعلي على السلع والخدمات (1)

✓ البطالة الفصلية:

خسارة دورية لمناصب الشغل ناتجة عن التغيرات الفصلية في إنتاج بعض القطاعات (2)

✓ البطالة التقنية:

حالة تتميز بعدم إمكانية متابعة نشاط ما لأسباب تقنية (عطب وإضرابات) (3)

✓ البطالة التكنولوجية:

بطالة ناتجة عن التحولات التي تطرأ على طرق الإنتاج، وفي بعض الأحيان إعادة الهيكلة التي تمس

المؤسسات الصناعية (4)

4. قياس البطالة:

أ. طرق قياس البطالة:

إن تحديد حجم وعدد البطالين في بلد ما لا يعطي صورة واضحة حول مدى خطورة مشكلة البطالة فيه، ومن هنا وجد ما يسمى بمعدل البطالة، والذي يقيس نسبة العاطلين الموجودين ضمن قوة العمل، هذا المعدل الذي يمكننا من تسهيل مراقبة هذه الظاهرة زمنيا ومكانيا. وتجدر الإشارة إلى أن الطريقة التي

² IBID, P 394.

² IBID, P 394.

³ IBID P 395.

⁵ IBID, P 394.

تقاس بها البطالة تختلف من دولة إلى أخرى وذلك لاختلاف المعايير المستخدمة في ذلك، ويمكن حصر أوجه الاختلاف في النقاط التالية:

- اختلاف الفئة العمرية المتبناة في التعريف وذلك لتباين السن المحددة لقياس الفئة النشيطة.
 - الفترة الزمانية للبحث عن العمل .
 - كيفية التعامل مع الأفراد الذين لا يعملون بصفة منتظمة أو ما يعرف بالعمالة الموسمية أو المؤقتة.
 - التباين في مصادر البيانات المستخدمة في قياس البطالة وطرق جمعها .
- لكن ومع ذلك نجد مفهومين أساسيين لقياس البطالة وهما:

أ-1. **المقياس الرسمي:** يقاس معدل البطالة من قبل الجهات الرسمية كنسبة من الفئة النشيطة بالمجتمع والفئة البطالة فيه وذلك عند فترة زمنية مرجعية، وعليه فإن معدل البطالة يعطى بالعلاقة: (1)

$$\text{معدل البطالة} = \text{عدد الأفراد العاطلين} \times 100 / \text{الفئة النشيطة}$$

- **تعريف الفئة النشيطة:** تشمل هذه الفئة جميع الأفراد البالغين القادرين والباحثين عن العمل، وفق شروط تتدرج ضمن ما يسمى بالمهارات والخبرات الضرورية لكل عمل والواجب توفرها في الفئة النشيطة، وتستبعد من هذه الفئة كل من: (2)
 - ✓ الأفراد الواقعة سنهم خارج مجال الفئة النشيطة، أي منهم دون أو فوق سن العمل والتي تختلف من بلد إلى آخر.
 - ✓ الأفراد الغير قادرين على العمل لأسباب مختلفة مثل: المساجين، الأفراد ذوي الأمراض المزمنة... الخ.
 - ✓ الأفراد الذين لا يتنافسون مع غيرهم في مجال العمل ولا يطالبون المجتمع بوظائف مثل ربات البيوت، الطلبة... الخ.
- وتتنقسم هذه الفئة (الفئة النشيطة) إلى نوعين آخرين من الفئات وهي:
- ✚ **الفئة العاملة:** ويتدرج ضمن هذه الفئة كل الأفراد الذين يشغلون منصب عمل سواء كان ذلك لحسابهم الخاص أو يعملون لدى غيرهم بأجر أو بغير أجر.

²Gregory. N. M, "Macroéconomie ", De Boeck, 3-eme edition, Paris, (2006), p 42

2 معوشي بوعلام، محاولة تحليل فائض العمالة في الجزائر من 1966-1992، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التنسيير، جامعة الجزائر (1994/1995)، ص 13.

✚ **الفئة العاطلة:** تضم كل فرد قادر وباحث وراغب في الحصول على العمل في ظل الأجور السائدة من السوق ولكن لا يجده وهي تنقسم إلى قسمين:

✓ الأفراد السابق لهم أن اشتغلوا، ثم أحيلوا على البطالة بسبب التسريح أو الاستقالة أو انتهاء مدة العقد... الخ.

✓ الأفراد الداخلون لسوق العمل لأول مرة، أو الأفراد المواجهون لصعوبات في إيجاد مناصب العمل.

أ-2. المقياس العلمي: وفقا لهذا المقياس فإن التشغيل الكامل يتحقق في المجتمع عندما يكون الناتج المحتمل معادلا للناتج الفعلي في الاقتصاد، فإذا كان الناتج المحتمل في المجتمع أكبر من الناتج الفعلي فإننا في هذه الحالة نتكلم عن وجود بطالة راجعة أساسا لسببين، أحدهما هو عدم الاستخدام الكامل للعمالة، والآخر هو عدم الاستخدام الأمثل لها، فالاستخدام الأمثل لقوة العمل يتطلب أن لا تقل إنتاجية العامل عن حد أدنى معين يطلق عليه الإنتاجية المتوسطة المحتملة والتي تعرف بأنها أعلى متوسط للإنتاجية فيما بين القطاعات المتواجدة في المجتمع، وعليه فإن معدل البطالة يقاس بالعلاقة التالية: (1)

$$\text{معدل البطالة} = 1 - \text{PMR/PMP}$$

PMR: يمثل الإنتاجية المتوسطة الفعلية.

PMP: يمثل الإنتاجية المتوسطة المحتملة.

ويعتبر هذا المعدل، معدلا شاملا وكاملا تدرج ضمن حساباته جميع أنواع البطالة سواء كانت ظاهرة أو كامنة.

5. أسباب وآثار البطالة:

تعد مشكلة البطالة من أخطر المشاكل التي تهدد استقرار وتماسك المجتمع ولكن نجد أن أسباب البطالة تختلف من مجتمع إلى آخر حتى أنها تختلف داخل المجتمع الواحد من منطقة إلى أخرى فهناك أسباب اقتصادية، اجتماعية وأخرى سياسية ولكن كلاً منها يؤثر على المجتمع ويزيد من تفاقم المشكلة، ومن بين الأسباب نذكر:

✚ **تفاقم آثار الثورة العلمية والتكنولوجية على العمالة** حيث حلت الفنون الإنتاجية المكثفة لرأس المال محل العمل الإنساني في كثير من قطاعات الاقتصاد القومي ومن ثم انخفاض الطلب على عنصر العمل البشري؛

1 علي عبد الوهاب نجما، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص 15-16.

- ✚ انتقال عدد من الصناعات الموجودة بالبلاد الرأسمالية المتقدمة إلى الدول النامية، من خلال الشركات الدولية للاستفادة من العمالة الرخيصة في البلاد مما أثر على أوضاع العمالة المحلية في هذه الصناعات في البلاد الرأسمالية المتقدمة؛
- ✚ لجوء الكثير من الحكومات الرأسمالية إلى انتهاج سياسات انكماشية، فكان طبيعياً أن يتم تحجيم الإنفاق العام الجاري الاستثماري في مختلف الحالات.
- ✚ ارتفاع معدلات النمو السكاني: إن ارتفاع عدد السكان دون القدرة على استثمارهم في عملية الإنتاج يؤدي إلى تفاقم مشكلة البطالة .
- ✚ عجز سوق العمل عن استيعاب الخريجين الجدد.
- ✚ النزوح الريفي.
- ✚ ضعف السياسات الاقتصادية التنموية.
- ✚ الركود الاقتصادي.
- ✚ الإصلاحات الاقتصادية المدعومة من الصندوق والبنك الدوليين.
- ✚ ظروف وأليات السوق.

كما يمكن التفرقة بين نوعين من آثار البطالة؛ آثار اقتصادية، اجتماعية وسياسية:

أ. **الآثار الاقتصادية:** إن الآثار الاقتصادية التي تترتب على البطالة كثيرة ومهمة، إذ هي خسارة للاقتصاد الوطني حيث تتمثل في انخفاض قيمة الإنتاج الذي كان بالإمكان تحقيقه والدخل الذي كان يمكن للمتطلين الحصول عليه، وفي هذه الحالة يلجأ المتطلون عن العمل إلى إنفاق ما سبق وأن ادخروه، وانخفاض الدخل أو عدم وجود دخل يترتب عليه انخفاض مستوى الإنفاق ومن ثم يؤثر كذلك على صحة الأفراد مما يترتب عليه انخفاض إنتاجيتهم في حالة عودتهم إلى العمل مرة أخرى.

وعليه يمكن حصر هذه الآثار الاقتصادية على العموم في النقاط التالية:

- ✚ إن البطالة يتحقق معها ارتفاع عبء الإعاقة بسبب انخفاض المنتجين وارتفاع المستهلكين، من ضمنهم العاطلين عن العمل، وهو الأمر الذي يخفض مستويات المعيشة ويؤدي إلى انخفاض الادخار والقدرة على الاستثمار وبالتالي انخفاض القدرة الإنتاجية ومن ثم انخفاض الإنتاج والدخل القومي وانخفاض الاستخدام، يمتد أثر البطالة بامتداد فترتها والتي تكون في الغالب بطالة هيكلية، خاصة في الدول النامية؛

✚ إن البطالة تثير العديد من المشكلات التي ترتبط بها وتتجم عنها، ومنها التأثير على الأجور ما يؤدي إلى انخفاضها، لأن البطالة تمثل عرض للعمل يفوق الطلب عليه، وبالتالي تدني مستويات المعيشة بسبب انخفاض الأجور. (1)

✚ هناك خسارة تترتب على بطالة العمال المهرة ومتوسطي المهرة حينما تطول فترة بطالتهم فهذه الخسارة تتمثل في فقدانهم التدريجي لمهاراتهم أو خبرتهم، فمن المعروف أن المهارة والخبرة تحفظ بالاستخدام وتنمو مع الزمن بعد ذلك خصوصاً، كما يتعرض العامل لمواجهة وسائل تكنولوجية متاحة أحدث خلال عمله. (2)

✚ تخلف البطالة أيضاً التراجع أو التآكل في قيمة رأس المال البشري، فمن المعروف أن الخبرات والمهارات العلمية المتراكمة التي يكتسبها الإنسان خلال العمل تعتبر في حد ذاتها أصلاً قيماً وذات قيمة إنتاجية عالية، إلا أن تعطل الإنسان وتوقفه عن العمل ولفترات طويلة، لا يؤدي إلى وقف عملية اكتساب هذه الخبرات وتراكمها فحسب، بل وإلى تآكلها وإصابتها بالاضمحلال وحتى لو عاد إلى العمل لاحقاً فإنه يصبح أقل إنتاجية وعطاء؛

✚ "الهدر في الموارد الإنتاجية: ويقصد بذلك أن البطالة تمثل موارد إنتاجية غير مستغلة استغلالاً كاملاً وهذه الحالة متى ما حصلت لا يمكن تعويضها بإرجاع عجلة الزمن إلى الوراء ولذلك فهي تمثل خسارة مادية وهدر في الموارد الإنتاجية غير مستغلة؛" (3)

✚ إن العمل يعتبر عنصراً إنتاجياً وبالتالي فإن تعطله يعني عدم إسهامه في العملية الإنتاجية ومن ثم تكون مقدرته على الإنفاق ضئيلة أو معدومة، وبالتالي فإن حجم الإنفاق الوطني سينخفض مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الطلب الكلي مما ينتج عنه انخفاض الإنتاج وزيادة تفاقم البطالة.

✚ اضعاف قيمة الفرد كمورد اقتصادي.

✚ صعوبة عملية التخطيط الاقتصادية.

✚ انتشار العمل غير الرسمي.

أيضا في حالة وجود ركود اقتصادي والذي يعني وجود بطالة وركود حركة الإنتاج والبيع والشراء ينخفض معدل الاستثمار الذي يعتبر بمثابة المحرك الأساسي للنشاط الاقتصادي ومنه يمكن استخلاص أن الآثار السلبية على الاقتصاد هي انخفاض معدل نمو الناتج الإجمالي والتنمية الاقتصادية.

1 فليح حسن خلف، "الاقتصاد الكلي"، جدارة للكتاب العالمي للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2007، ص 335.

2 عبد الرحمان يسرى أحمد، "النظرية الاقتصادية الكلية والجزئية"، الطبعة الثانية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص 221.

3 سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة-دراسة قياسية تحليلية-حالة الجزائر-، مذكره ماجستير، جامعة سطيف، السنة الجامعية 2009-2010، ص 14.

ب. الأثار الاجتماعية والسياسية: للبطالة أثار سلبية على الأوضاع الاجتماعية والسياسية يمكن تلخيصها فيما يلي:

✚ يترتب على ارتفاع نسبة البطالة في المجتمع ضياع جزء كبير من الإنتاج وهو ذلك الجزء الذي كان يمكن أن يتحقق في حالة استخدام هؤلاء المتعطلين ولا شك أن هذا يقلل من رفاهية المجتمع ككل.

✚ لا تؤثر البطالة على جميع أفراد المجتمع بالتساوي وإنما عادة ما تتأثر الطبقات الفقيرة من العمال بدرجة أكبر، وهذا يعني أن البطالة تعيد توزيع الدخل في غير صالح الطبقات الفقيرة؛ ✚ تترك البطالة أثرا سيئا عند العاطلين فهي توتر أعصابهم وتزيد من سوء حالتهم النفسية، فيؤثر هذا على نفسية أسرهم وأولادهم وبهذا يزداد عدد المنحرفين، وكذلك ترتفع معدلات الانتحار والإجرام.

✚ ارتفاع معدلات الجريمة بين العاطلين عن العمل، حيث أثبتت الدراسات الإحصائية أن البطالة ارتباط وتأثير مباشر على معدلات الجريمة في المجتمع، كما هو معروف أن الجرائم لها تكلفة اجتماعية يتحملها المجتمع إما بسبب معالجتها أو نتائجها، فعلاجها يتطلب رصد أو تخصيص موارد اقتصادية أكبر للإنفاق على الأجهزة الأمنية التي تقوم بمكافحة الجرائم ونتائجها تتضمن حدوث خسائر في الأرواح والأموال. (1)

✚ لوحظ خاصة في فترات البطالة التي تستغرق مدة طويلة أن لها تأثير على ارتفاع تناول المخدرات والمسكرات والتدخين بين العاطلين عن العمل والتي تكون عبئاً على الموارد الاقتصادية من جهة وسبباً من أسباب ارتكاب الجرائم من قبل العاطلين لتمويل عاداتهم السيئة من جهة أخرى؛

✚ ارتفاع في حالات الأمراض النفسية بين العمال العاطلين التي تؤدي إلى تقشي العنف العائلي وحالات الانتحار والطلاق وما يتبع ذلك من ظواهر اجتماعية سلبية كالتفكك العائلي في المجتمع وتشرد الأطفال أو انحرافهم الأخلاقي؛

✚ تأخير سن الزواج إلى ما بعد الثلاثين حيث لا يملك الشاب عوامل توفير السكن وغير ذلك وهو يترك أثار سيئة متنوعة ومتعددة على الإناث والذكور؛

1 نزار سعد الدين عيسى وإبراهيم سليمان قطف، مرجع سبق ذكره، ص 249.

اضطراب الأوضاع مما قد يعصف بالاستقرار السياسي للدولة وتغيير الحكومات فيها (7) كذلك ضعف درجة المشاركة السياسية؛

ضعف الوحدة الوطنية وضعف الشعور الوطني والانتماء واللامبالاة المدمرة اتجاه الوطن وأفراد المجتمع.

تخلف النظام التعليمي.

الاخلال بالعدالة في توزيع جهود التنمية.

توسيع نطاق الاستبداد السياسي : يظهر التأثير السياسي للبطالة من خلال ظهور ما يسمى بالاستبداد السياسي، والمواطن في حالة عدم تحمله على العمل الذي يعد المصدر الأساسي والوحيد للاستزاق والذي يمكنه من مواصلة حياته، ينتج لديه غياب الوعي السياسي والذي يمكنه ممارسة حقوقه السياسية بفعالية، ومن ثم تتحول السلطة إلى الاستبداد بسبب عدم فعالية المواطنين الذين يشتغلون بالبحث عن مصدر للعيش بدلا من مراقبة السلطات الحاكمة (2) بما أن هذه التأثيرات في مجملها تمثل تكلفة اجتماعية يتحملها المجتمع بشكل مباشر أو غير مباشر وبما أن معدلات البطالة ترتفع عادة في فترات الركود أو الانكماش الاقتصادي، فيمكننا القول أن التكلفة الاجتماعية للانكماش الاقتصادي تتكون بشكل رئيسي من تكلفة التأثيرات السلبية الناجمة عن ارتفاع معدلات البطالة ولهذا السبب تسعى الحكومات دائما لتقليص فترات الركود الاقتصادي والتخفيف من حدته أو السعي لتحقيق الاستخدام الكامل من خلال سياستها المالية والنقدية، هذا بالإضافة إلى التأثيرات الإيجابية للاستخدام الكامل للموارد الاقتصادية والمتمثلة بارتفاع معدلات النمو الاقتصادي وتحقيق مستويات أعلى في مستوى معيشة المجتمعات.

لا شك أن التنمية الاقتصادية تحتاج إلى مناخ يتسم بالاستقرار الاجتماعي والسياسي ولذلك فإن الآثار الخطيرة للبطالة تؤدي أيضاً إلى عرقلة عملية نمو النشاط الإنتاجي في أي بلد من بلدان العالم.

1 حسام داود ومصطفى سلمان وآخرون، "مبادئ الاقتصاد الكلي"، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، الطبعة الثالثة، 2005، ص 261.

2 محمد عبد الله مغازي، البطالة ودور الوقف والزكاة في مواجهتها، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2005، ص 66-67.

المبحث الثاني: النظريات الاقتصادية التقليدية المفسرة لألية سير سوق الشغل

سنحاول من خلال معطيات هذا المبحث الوقوف على أهم طروحات النظريات الاقتصادية التقليدية المفسرة لألية سير سوق الشغل وأخص بالذكر كل من النظرية الكلاسيكية والنظرية الكينزية.

المطلب الأول: النظرية التقليدية

1. منطلقات الفكر التقليدي:

تقوم النظرية الكلاسيكية على عدد من الفرضيات والدعائم الأساسية:

- أمن الكلاسيك بفكرة الحرية بوصفها دعامة أساسية للنشاط الاقتصادي، وإطار ضروري لتحقيق التقدم والتكنولوجية والحرية هنا تشمل: حرية التجارة الداخلية والخارجية، حرية العمل، حرية التعاقد، وحرية مزاوله أي نشاط اقتصادي؛
- النتيجة المنطقية التي وصلوا إليها من وراء الإيمان المطلق بالحرية الاقتصادية والمنافسة الكاملة، هي انه لا تعارض بين مصلحة الفرد ومصلحة الجماعة إذ أن الفرد حينما يسعى إلى تحقيق مصلحته الخاصة منطلقا في ذلك من تعظيم منفعته الخاصة فإنه يحقق مصلحة الجماعة؛
- وفيما يتعلق بالأجور؛ اعتقد الكلاسيك ما يسمى "بقانون الأجر الحديدي"، بمعنى أن أجور العمال تتحدد وتستقر في الأجل الطويل عند مستوى اجر الكفاف، أي ذلك الأجر الذي يكاد يكفي لإعاشة العمال وأسرهم وبما يمكنهم تجديد جنسهم على حد تعبير دافيد ريكاردو، واجر الكفاف يتحدد بدوره أساسا بمستوى أسعار السلع الغذائية؛
- يستبعد تماما حدوث فائض في العرض الكلي أو عجز في الطلب الكلي للسلع والخدمات وهذا حسب قانون "ساي" في اقتصاد يتصف بالمقايضة، حيث تشكل كل وحدة طلب وبطريقة تلقائية وحدة للعرض أيضا، فحجم الإنتاج يكون دائما في مستوى الاستخدام التام، لكن الأمور تزداد تعقيدا في اقتصاد نقدي حينما ينخفض الطلب الكلي بفعل الادخار.
- اخذ الكلاسيك عن روبرت مالتس نظرتة المتشائمة للسكان التي تقول بأن هناك سياق غير متكافئ بين نمو السكان ونمو الموارد الغذائية، حيث يتزايد السكان بنسبة متوالية هندسية في حين أن الموارد الغذائية تتزايد بنسبة متوالية حسابية؛

- النقود في المفهوم الكلاسيكي هي مجرد وسيلة للمبادلة ومقياس للقيمة وليس لها من وظيفة أخرى في الاقتصاد، وكلما ارتفعت كمية النقود المتداولة يرتفع الإنفاق الكلي، كذلك الزيادة في عرض النقود يرافقه مباشرة ارتفاع في المستوى العام للأسعار (1)
- سيادة ظروف المنافسة الكاملة في كافة الأسواق، ومرونة الأجور والأسعار؛.
- كما يؤمن بسيادة التوظيف الكامل لعناصر الإنتاج كافة؛ بما فيها عنصر العمل.
- كما اعتقد الكلاسيك أن حجم التشغيل لا بد أن يتحدد عند مستوى التشغيل الكامل، وأن كل بطالة بين العمال لا يمكن أن تكون إلا ظاهرة عابرة وحجتهم في ذلك انه اذا وجدت لأي سبب فسوف يتنافس العمال فيما بينهم للاشتغال لدى المنظمين، فيترتب على ذلك انخفاض أجر العمال مما يدفع المنظمين إلى تشغيل العمال العاطلين وتنتهي البطالة، وقد ترتب على هذه الفكرة أن اعتبر الكلاسيك أن حجم الإنتاج الكلي يبقى دائما ثابتا عند مستوى واحد وهو مستوى التشغيل الكامل (2) وقد أوضح الفكر الكلاسيكي أنه إذا ترك سوق العمل حر دون تدخل خارجي، فإن مرونة كل من الأجور والأسعار تضمن التوازن في سوق العمل عند مستوى العمالة الكاملة، بحسبان أن كل فرد قادر على العمل ويرغب فيه عند أجر التوازن يجد وظيفة، وبالتالي فإن البطالة تمثل حالة استثنائية مؤقتة.

2. دالة الإنتاج وحجم الإنتاج الكلي:

عمليا ينطلق التحليل التقليدي للتوازن الكلي من دالة الإنتاج باختصار، فإن حجم الإنتاج المستقبلي مرتبط بقياس حجم العمل (الإنتاج) في السوق الوطني للعمل الذي يعتمد على عوامل الإنتاج المتاحة لإنتاج السلع والخدمات هي مجتمعة في المعادلة التالية:

$$y = f(N, H, R, K, T) \dots \dots \dots (1)$$

حيث:

Y: حجم الناتج الحقيقي للاقتصاد

N: قوة العمل الكلية

H: ساعات العمل العادية خلال السنة

R: مخزون الموارد الطبيعية المعروفة و الضرورية على مستوى الاقتصاد.

K: مخزون رأس المال أو وسائل الإنتاج المستخدمة.

1 ضياء مجيد المرسوي، النظرية الاقتصادية، التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية - الجزائر - 1992 ص 58

2 د. مدحت القرشي، تطور الفكر الاقتصادي، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الأردن - عمان، 2011، ص 126

T: مستوى التكنولوجيا المستعملة في هذا الاقتصاد.

وباعتبار أننا نعالج الموضوع في إطار فترة قصيرة الأجل، وبناء على الفرضيات المترتبة على ذلك يمكن اعتبار كل من (K, H, R, T) كمخزون ثابت، وعليه يمكن صياغة دالة الإنتاج كالتالي:

$$Y = f(N, \bar{H}, \bar{R}, \bar{K}, \bar{T}) \dots \dots \dots (2)$$

هذا يعني أن حجم الإنتاج الكلي يتحدد بعنصر اليد العاملة المستخدمة فحسب:

$$Y = f(N) \dots \dots \dots (3)$$

ويفترض فيها أن تستجيب للفرضيات المعمول بها وهي: تناقص الغلة، الاستمرارية، قابلية الاشتقاق حيث:

$$f(0) = 0$$

الإنتاجية الحدية للعامل موجبة ولكنها متناقصة

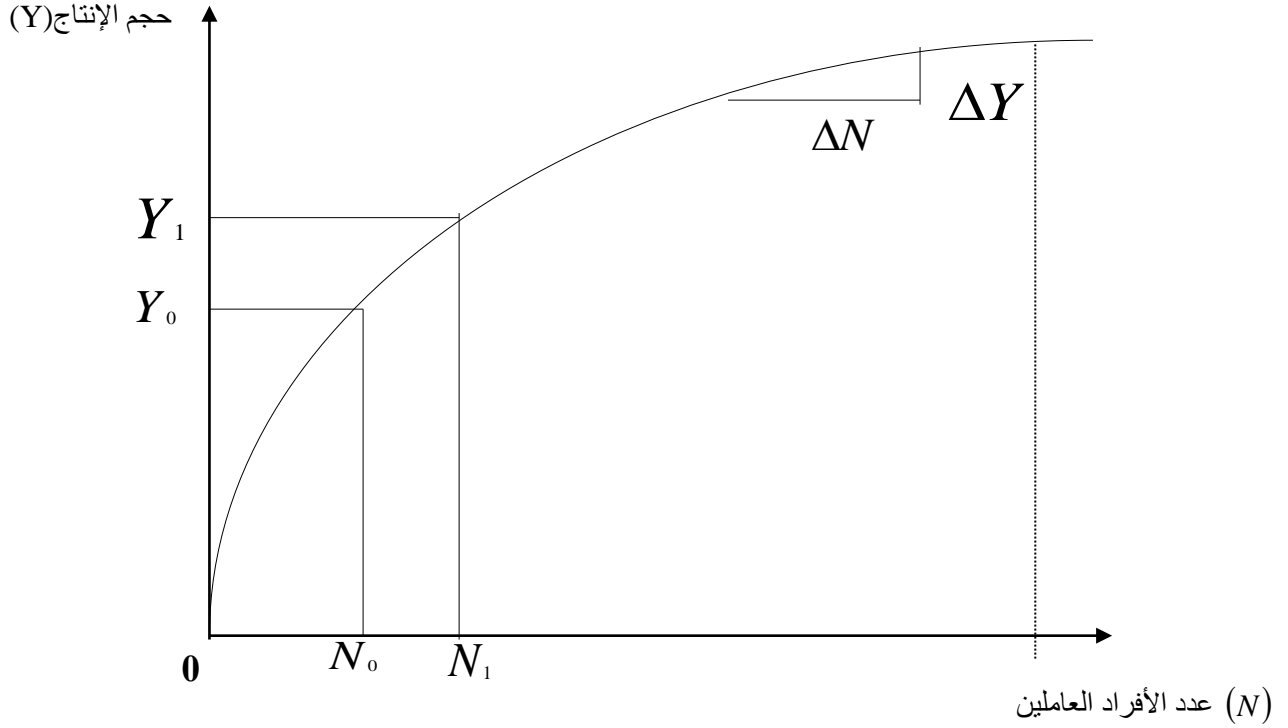
$$Y' N = d_Y / d_N > 0$$

$$Y'' N = \frac{d^2 y}{d N^2} < 0$$

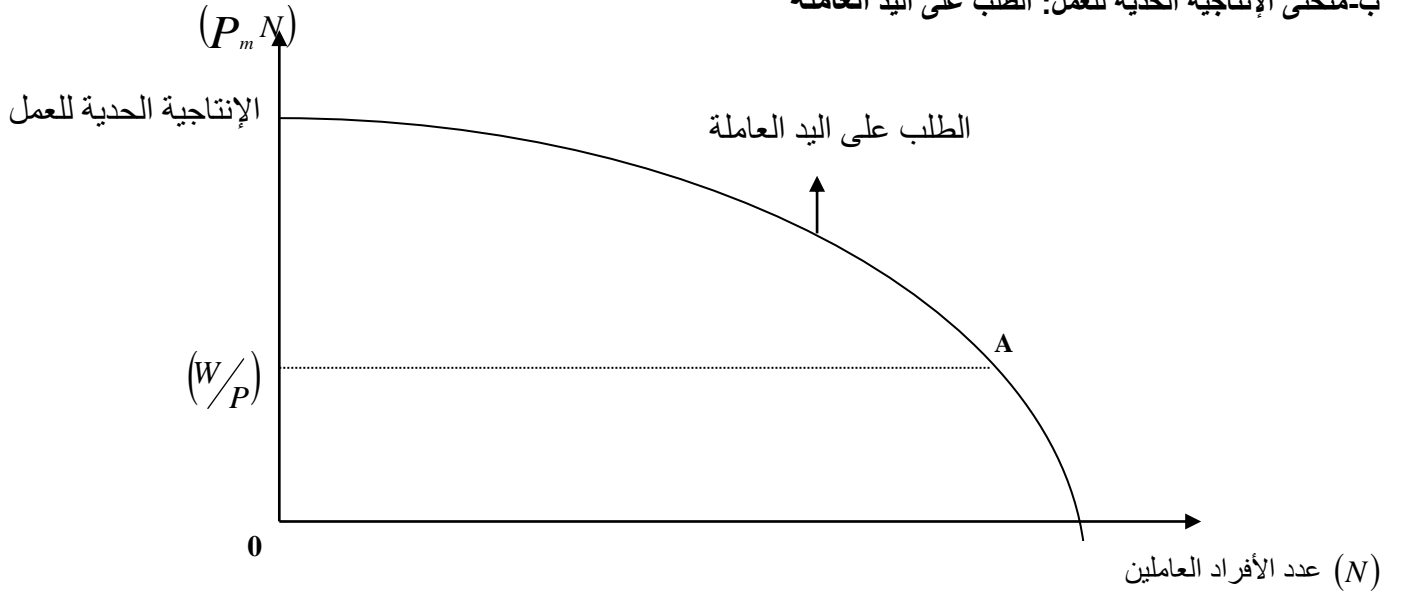
وفي الجزء (أ) من الشكل (4-4) رسم للناتج الذي يمكن إنتاجه من الاستخدام الكفؤ لكل من مستوى اليد العاملة المستخدمة، أما الجزء (ب) من نفس الشكل يوضح منحنى الإنتاجية الحدية للعمل $(P_H N)$.

الشكل (4-4): دالة الإنتاج والإنتاجية الحدية لليد العاملة

أ- منحنى دالة الإنتاج الكلي



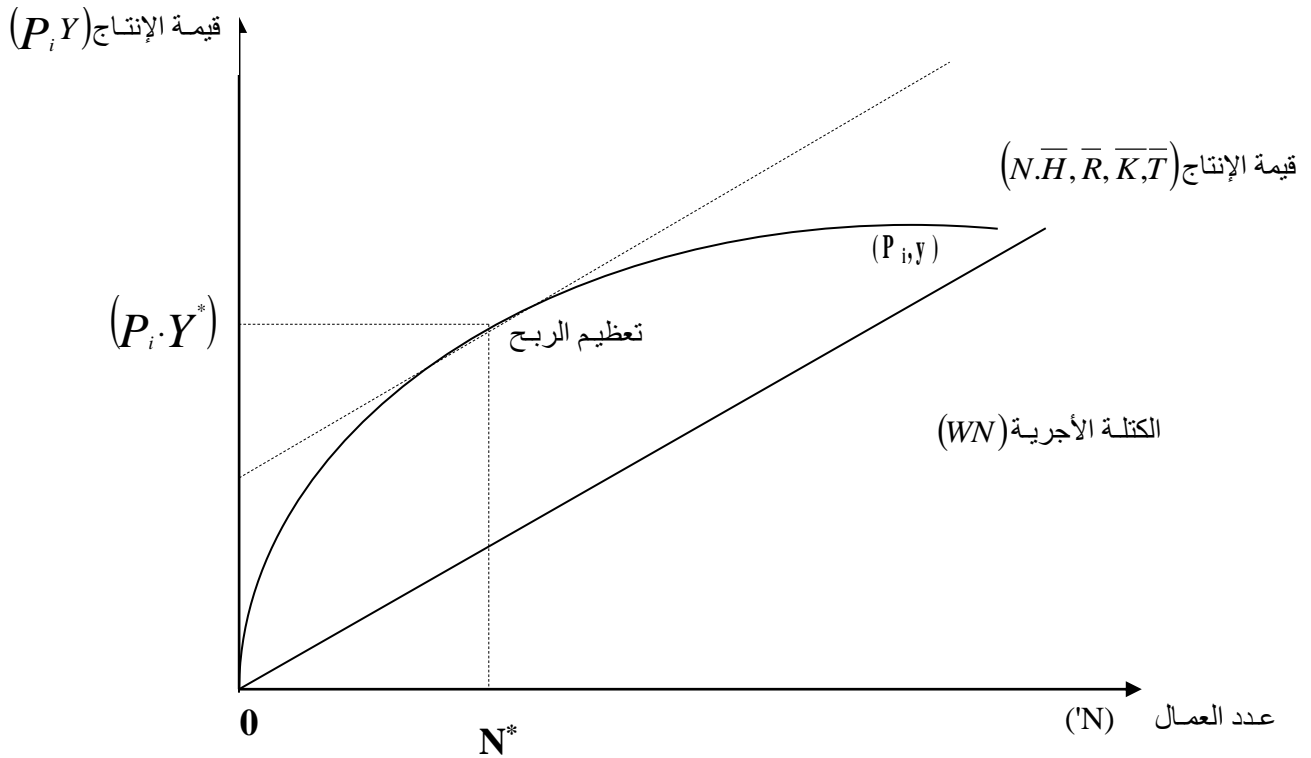
ب- منحنى الإنتاجية الحدية للعمل: الطلب على اليد العاملة



ويحدد هذا الشكل العلاقة بين دالة الإنتاجية الحدية لليد العاملة ودالة الإنتاج الكلية ويشير المنحنى (أ) المقعر إلى الأسفل إلى قانون النسب المتغيرة، فكل زيادة بوحدة إضافية من عنصر العمل يؤدي إلى تزايد ثم ثبات وأخيرا تناقص الناتج الحدي لعنصر العمل كما هو مبين في المنحنى (ب) وقد اعترف الاقتصاديون الكلاسيكيون أن كمية العمل الموظفة تحدد بقوى عرض وطلب العمالة في سوق العمل (1)

3. عرض العمل:

للتبسيط نفترض أن كل العمال يتلقون نفس الأجر (W) ، وبالتالي فإن تحديد الكتلة الأجرية للمؤسسة هو من الشكل (WN) .



الشكل (4-5): المستوى الأمثل من الإنتاج والتشغيل

واضح من الشكل (4-5) أن هناك علاقة موجبة بين الكتلة الأجرية وعدد العمال الموظفين كذلك تتحدد قيمة الإنتاج بضرب الكميات المنتجة (Y^*) في أسعارها (P_i) وهكذا، فإن المستوى الأمثل من الإنتاج (Y) والتشغيل (N^*) هو ذلك المستوى الذي يحقق أعلى ربح، أو عندما تتساوى قيمة الناتج

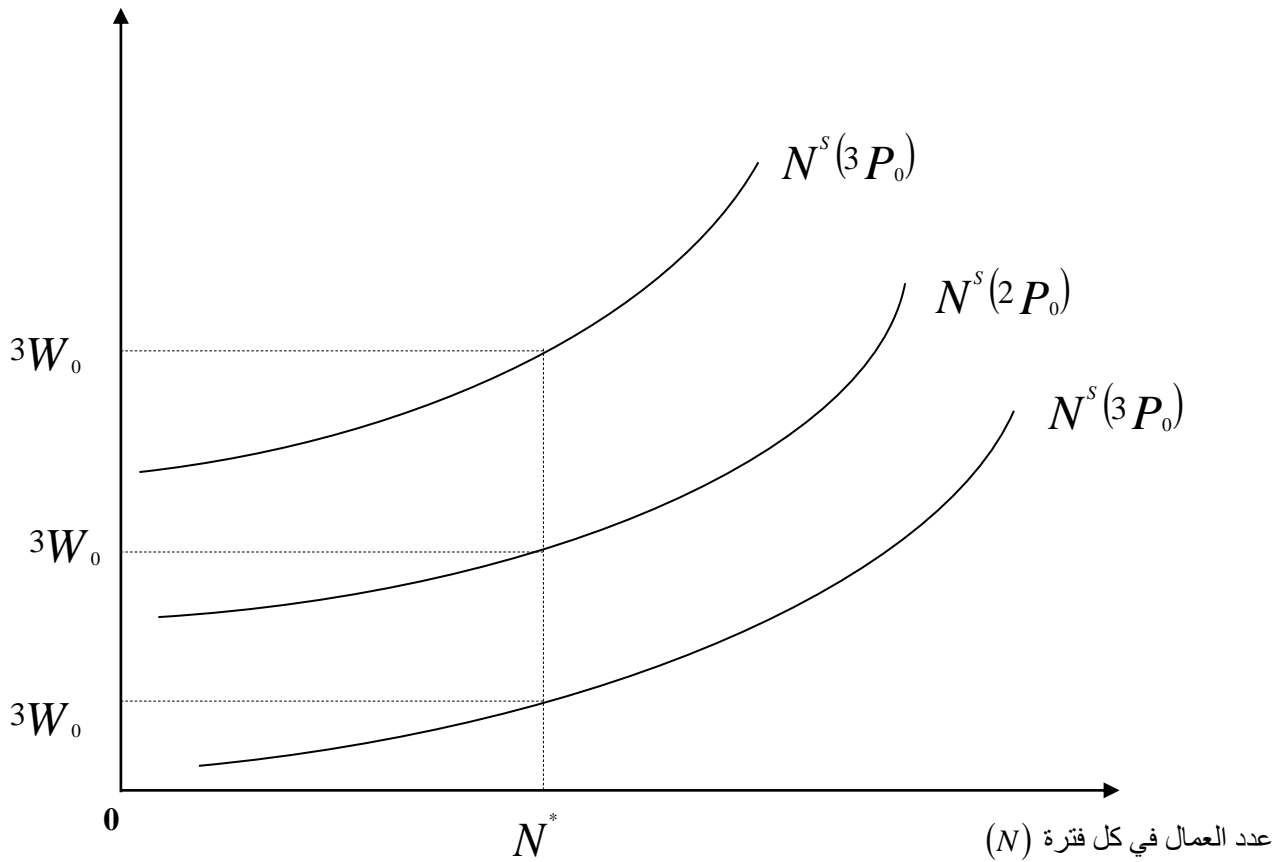
1 د. سامي خليل، نظرية الاقتصاد الكلي: المفاهيم والنظريات الأساسية، الكتاب الأول، الكويت، 1994، ص151.

الحدى للعمل (P_i, P_m, N_i) المجسدة في منحنى دالة قيمة الإنتاج في الشكل (4-5) مع الأجر النقدي للعمل والمتمثل في منحنى دالة الكتلة الأجرية.

في إطار الاقتصاد المدروس، وبالتحديد في سوق العمل، يصدر عرض للعمل من طرق العمال عندما ترتفع الأجور الحقيقية، وبالتالي فإن عرض العمل الكلي مرتبط إيجابيا بمعدل الأجر الحقيقي. ويمكن التعبير عن دالة العرض الكلية بالمعادلة:

$$N^S = Q \left(\frac{W}{P} \right) \dots \dots \dots (4)$$

(W) الأجر الإسمي



الشكل (4-6): منحنى عرض العمل الكلاسيكي

نلاحظ أن هذا المنحنى يشبه منحنى عرض أية سلعة، معبرا عن العلاقة الطردية بين الكمية المعروضة من هذه السلعة وسعرها، أي فيما يخصنا هنا بين كمية العمل (عدد العمال، عدد الساعات)، ومعدل الأجر الحقيقي (للعمل أو ساعات العمل) تتركز هذه العلاقة على فرضيتين أساسيتين. تفيدنا الفرضية الأولى، بأن العمال غير معرضين لظاهرة الخداع النقدي، وهي فرضية تنبثق عن فرضية أخرى تتمثل فيكون النقد، حسب تصور الكلاسيك حياديا.

يفهم من هذا أن تغير معدل الأجر الإسمي لا يؤثر إطلاقاً في سلوك عارضي العمل إذا تغير مستوى الأسعار العام بنفس النسبة وفي نفس الاتجاه وذلك لأن القوة الشرائية للدخل الجديد تظل ثابتة. وتفيدنا الفرضية الثانية، بأن العمال يعرضون خدماتهم باحثين عن تعظيم دخلهم وذلك في سوق تسودها المنافسة الحرة الكاملة وتنبثق هذه الفرضية من قاعدة تعظيم المنفعة أو الخيار بين الراحة والتسريح وبذل الجهد للحصول على دخل، والتالي على مواد الاستهلاك (حاضراً أو مستقبلاً نتيجة الادخار).

وبعبارة أخرى، عندما يعرض العمال خدماتهم، فإنهم ينقصون من استهلاكهم للراحة من أجل زيادة في الدخل، وتطبيقاً لمبدأ تناقص المنفعة الحدية سواء بالنسبة للدخل أو استهلاك الراحة من جهة، ولتزايد التعب الحدي للعمل أو عدم الرغبة في العمل من جهة أخرى.

فإن زيادة عرض العمل لا يمكن أن تحصل إلا إذا ارتفع معدل الأجر الحقيقي. هكذا، فكلما أريد الحصول على مقدار عرض أكبر لعنصر العمل، كلما تطلب ذلك معدل أجر حقيقي أعلى وذلك لتعويض انخفاض رغبة العمال في العمل، وانخفاض المنفعة الحدية لدخولهم، في نفس الوقت الذي ترتفع فيه المنفعة الحدية للراحة.

4. الطلب الكلي للعمل:

تنبثق دالة الطلب على العمل من المنتجين، كما يفترض أنها تتحدد انطلاقاً من السوق التنافسي للمؤسسات الإنتاجية والشروط النقدية المفروضة على العملية الإنتاجية وفي هذا الصدد يتحدد الحجم الأمثل من الإنتاج والتشغيل عند تساوي سعر المنتج (P_i) مع التكلفة الحدية لليد العاملة اللازمة لإنتاج وحدة إضافية والتي يعبر عنها بحاصل قسمة الأجر الإسمي (W_i) على الناتج الحدي للعمال ($P_m \cdot N_i$) وعليه، فإن شرط تعظيم الربح في الأجل القصير هو:

السعر = التكلفة الحدية لليد العاملة أي:

$$P_i = \frac{W_i}{P_m N_i} \dots \dots \dots (5) \text{ أي:}$$

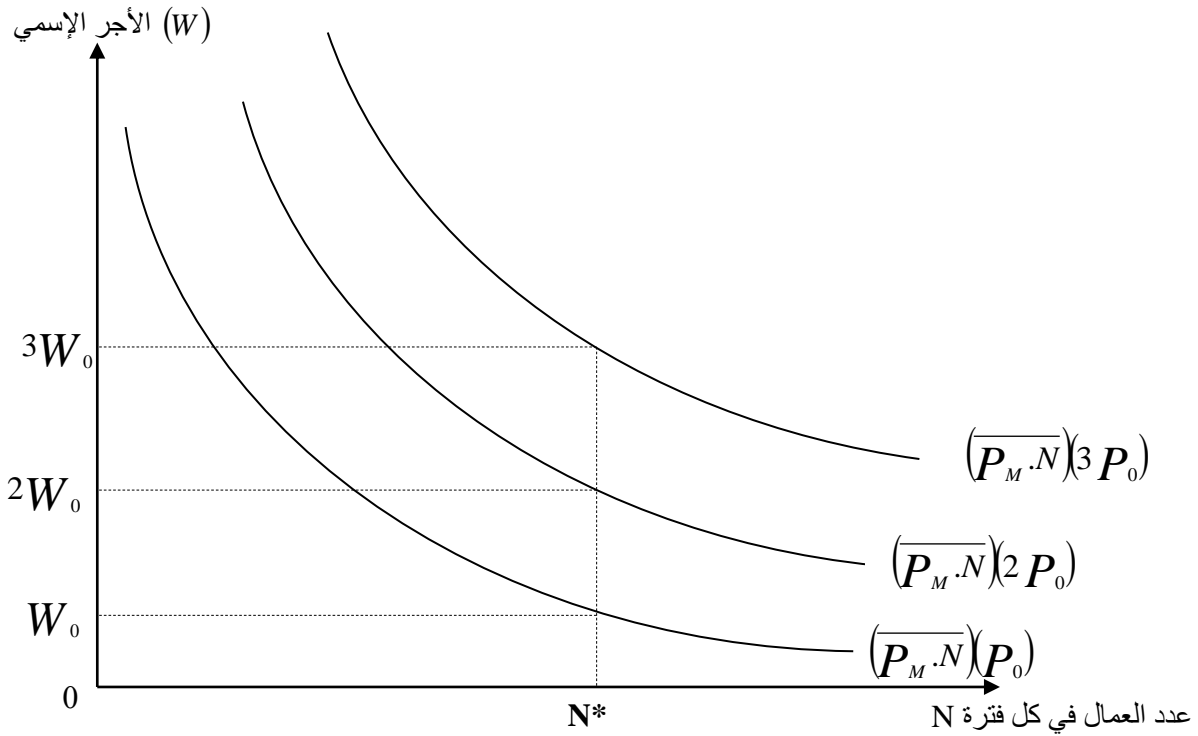
بعبارة أخرى، تلجأ المؤسسات إلى اختيار حجم معين من الإنتاج والتشغيل الذي يسمح لها بتحسين المساواة بين الأجر الحقيقي (W_i/P_i) والناتج الحدي للعمال ($P_m \cdot P_i$)

$$N_i = (P_m N_i) = \frac{W_i}{P_i} \dots \dots \dots (6)$$

وعلى المستوى الكلي من الإنتاج والتوظيف، فإن الأجر الحقيقي ما هو إلا حاصل قسمة متوسط الأجر الإسمي على المستوى العام للأسعار، أي (W/P) ، ويمكن كتابة دالة الطلب الكلي للعمل على الوجه التالي:

$$N^d = P_m N = F\left(\frac{W}{P}\right) \dots \dots \dots (7)$$

ويمكن أن نرى أن طلب المؤسسة على العمل ما هو في الواقع إلا منحنى الإنتاجية الحدية للعمل رسوماً مقابل الأجر الحقيقي وهذا موضح في الشكل (7-4) الموالي:



الشكل (7-4): منحنى الطلب على العمل (من وجهة نظر المدرسة التقليدية)

ولتفصيل مستوى معين من التوظيف لتحقيق أعظم ربح، يتخذ المنتجون أحد الموقفين التاليين:

✓ إما الحد من توظيف العمال عندما يكون الأجر الحقيقي (W/P) أعلى من الناتج الفيزيائي الحدي $(P_m N)$.

✓ أو الاستمرار في توظيف عمال جدد عندما تكون تكلفتهم الحدية تفوق الأجر الحقيقي.

وواضح من الشكل (4-7) أن العلاقة عكسية بين طلب المؤسسة لعدد العمال ومستوى الأجر السائد وهي عكسية أيضا عندما يكون الأجر حقيقيا.

وعليه فإن الطلب الكلي للعمل دالة عكسية في الأجر الحقيقي للعمل، ويمكن التعبير عن هذه الدالة بالمعادلة التالية:

$$N^d = F\left(\frac{\bar{W}}{P}\right) \dots \dots \dots (8)$$

وتصل النظرية الكلاسيكية إلى الآن الطلب الكلي للتوظيف يتوقف أيضا على أسعار المنتوجات عن حد اعتبارهم، وهذا عند ثبات الإنتاجية الحدية للعمل في الفترة القصيرة الأجل، وذلك ما يفسر اتجاه منحنى الطلب نحو اليمين بسبب ارتفاع الأسعار كما هو مبين في الشكل السابق.

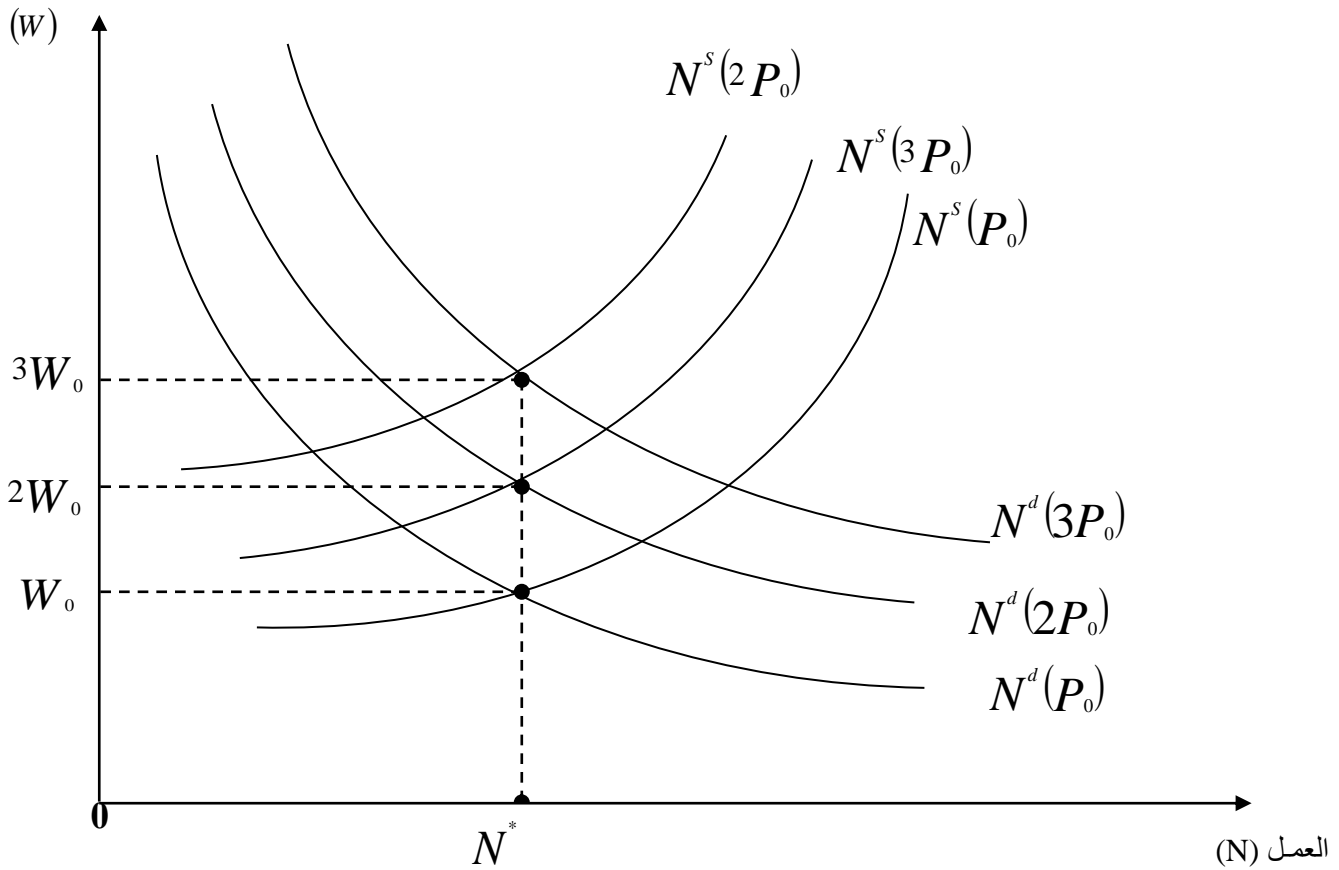
5. توازن سوق العمل:

بإمكاننا الآن دراسة توازن سوق العمل مستعملين بذلك المعلومات السابقة المتعلقة بدالة الإنتاج وبدالتي عرض العمل والطلب عليه.

يجب أن نلاحظ أولا بأن الفرضيات المشار إليها سابقا، المنافسة الحرة والسعي وراء تحقيق أكبر ربح أو دخل تقتضي بأن لا يكون هناك إلا حل واحد لتوازن سوق العمل، يتم التوازن عندما يتساوى عرض العمل مع الطلب عليه، أي:

$$N^s = N^d \dots \dots \dots (9)$$

ويتحدد في ذات الوقت معدل الأجر الحقيقي (W^*) الذي يقبله كل من العمال والمنتجين ويمكن توضيح ذلك بيانيا في الشكل رقم (4-8) الموالي.



الشكل (4-8): التوازن في سوق العمل الكلاسيكي

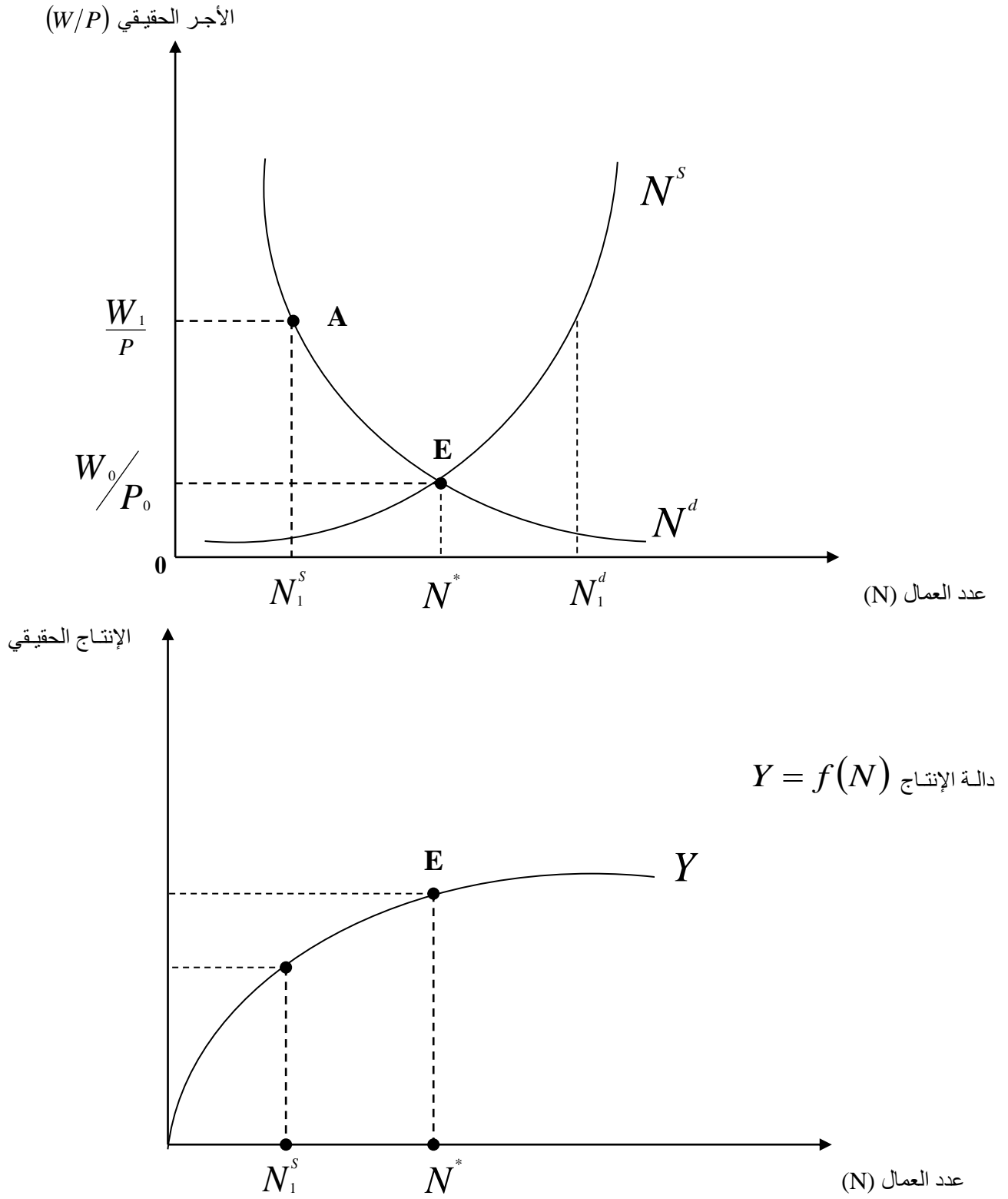
يتحدد توازن سوق العمل عندما يتقاطع المنحنيان الممثلان لدالتي عرض العمل والطلب عليه، أي عند النقطة (E) بالإضافة إلى ذلك، يكون هذا التوازن توازن الاستخدام الكامل.

كيف تتم عملية التوازن؟

الجواب الكلاسيكي بسيط جدا:

إن آلية السوق المبنية على قابلية معدل الأجر الحقيقي للتغيير نحو الارتفاع، إذا كان الطلب على العمل أكبر من عرضه ($N^d > N^s$) أو نحو الانخفاض في الحالة المعاكسة ($N^d < N^s$) تضمن ذلك وبكل سرعة.

نلاحظ أولا أنه إذا تم تحديد حجم العمل، فإن دالة الإنتاج تعطينا تلقائيا حجم الإنتاج الموافق لذلك، كما هو مبين في الشكل (4-9):



الشكل (9-4): توازن سوق العمل

ويرتكز الاستدلال الكلاسيكي في هذا المجال على السلوك العقلاني للمنتج الفردي في سوق تسوده المنافسة الكاملة، والمرتكز على قاعدة تعظيم الربح، يتم الاستدلال بالمقارنة بين الإنتاجية الحدية للعمل وتكلفة وحدة العمل الأخير (معدل الأجر الإسمي)، فإذا افترضنا بأن (P) هو سعر الإنتاج فإن قيمة الإنتاجية الحدية للعمل تكون:

$$P \cdot \frac{dY}{dl} \dots\dots\dots (10)$$

يتحقق شرط توازن المنتج في سوق العمل عندما يتساوى مردود الوحدة الأخير من العمل أو الإنتاجية الحدية للعمل، بتكلفتها أو بمعدل الأجر.

$$P = \frac{dy}{dl} = W \dots\dots\dots (11)$$

وطالما بقيت الإنتاجية الحدية أكبر من معدل الأجر

$$P \cdot \frac{dy}{dl} > W \dots\dots\dots (12)$$

فإنه يمكن للمنتجين زيادة طلبهم على العمل لأنهم يحققون ربحا إضافيا "موجب" مقداره:

$$P \cdot \frac{dy}{dl} = W > 0 \dots\dots\dots (13)$$

وإذا طبقنا هذا الاستدلال الجزئي على الاقتصاد ككل حين يكون (P) مستوى الأسعار العام و (Y) حجم الدخل الحقيقي الكلي، فإن شرط التوازن يكون كالتالي:

$$W = P \cdot \frac{dy}{dN} \dots\dots\dots (14)$$

معبرا عنه القيمة الاسمية أو

$$W = \frac{W}{P} = \frac{dy}{dN} \dots\dots\dots (15)$$

معبرا عنه بالقيمة الحقيقية.

ونظرا لكون الإنتاجية الحدية الحقيقية للعمل (وهو العنصر المتغير الوحيد في ظل فرضية الفترة القصيرة الأجل) متناقصة:

$$Y''_L = \frac{d^2 y}{dN^2} \dots\dots\dots (16)$$

فإن أية زيادة في الطلب على العمل يستلزم انخفاضا في معدل الأجر الحقيقي، وهذا حتى نحافظ على التوازن، وهو الدفع الوحيد الذي تحترم فيه قاعدة تعظيم الربح.

هكذا يمكن اشتقاق دالة الطلب على العمل من الإنتاجية الحدية العينية للعمل، وبالضبط فإن منحنى الطلب على العمل ما هو إلا منحنى هذه الإنتاجية

$$N^d = dy/dN \dots\dots\dots (17)$$

إذا انطلقا من وضع توازن سوق العمل وكان حجم العمل المستخدم هو (N^*) ومعدل الأجر الحقيقي (W_0/P_0) فإن حجم الإنتاج الحقيقي المقابل هو (Y^*) ونظرا للفرضيات السابقة، يكون التوازن هو نفسه توازن الاستخدام الكامل.

وبالتالي يكون حجم العمل المستخدم هو (N^*) معدل الأجر الحقيقي (W_0/P_0) فإن حجم الإنتاج الحقيقي المقابل هو (Y^*) وهو حجم إنتاج الاستخدام الكامل.

لنفرض أنه لسبب أم لآخر ارتفع معدل الأجر النقدي من (W^*) إلى (W_1) فيرتفع بذلك معدل الأجر الحقيقي من (W_0) إلى (W_0) يؤدي هذا الوضع بالمنتجين إلى إنقاص من الطلب على العمل الذي ينتقل حجمه من (N^{d*}) إلى (N^{d1}) فينخفض الإنتاج الحقيقي بالتبعية من (Y^*) إلى (Y^1) .

هكذا يدخل الاقتصاد في حالة بطالة في اليد العاملة وانكماش في الإنتاج فكيف يعود الوضع إلى توازن الاستخدام الكامل؟

6. آليات إعادة التوازن لسوق العمل:

هناك عدة آليات إذا ما تركت على حالها تعيد الاقتصاد بشكل تلقائي وسريع إلى ذلك الوضع، (وضع التوازن).

◆ أولها احترام المنافسة الكاملة أي عدم معارضة العمال لانخفاض معدل الأجر الإسمي مما يؤدي إلى انخفاض معدل الأجر الحقيقي.

◆ وثانيها تقضي بأن انخفاض العرض (الإنتاج) يؤدي إلى ارتفاع الأسعار، وبالتالي إلى انخفاض معدل الأجر الحقيقي.

◆ وثالثها ترتبط بالنظرية الكمية النقدية التي تقضي بأن انخفاض الدخل الحقيقي، مع بقاء كمية النقد المتداولة (M) وسرعة تداولها (V) ثابتتين يؤدي إلى انخفاض مستوى الأسعار العام مما يؤدي كذلك إلى انخفاض معدل الأجر الحقيقي، وانخفاض معدل الأجر الحقيقي يدفع بالمنتجين إلى زيادة طلبهم على العمل فيزداد الإنتاج.

وهذا من شأنه أن يخفض مستوى الأسعار العام، فيرتفع معدل الأجر الحقيقي ويرتفع بذلك عرض العمل في الوقت الذي تنقص فيه حدة الطلب عليه وشيئا فشيئا يتجه كل من حجم العمل وحجم الإنتاج الحقيقي إلى مستوى توازن الاستخدام الكامل حيث تمتص كل البطالة العضوية السابقة.

7. البطالة:

تري النظرية التقليدية أن آليات سوق العمل كفيلة بامتصاص كل فائض في عرض العمل، حيث تتوفر فرص الشغل لكل الراغبين فيه، ولا وجود للبطالة عند قيم $(W^*.L^*)$ ، ما عدا تلك التي لا تعبر عن اختلال التوازن وإنما هي بطالة "إرادية" أو طبيعية تسمى "احتكاكية".

أ- البطالة الإرادية:

عبارة عن بطالة ناجمة من إرادة العمال عندما يرفض الأجر المقابل لإنتاجيته الحدية وهو رفض قد يكون حرا أو إجباريا ويمكن له أن ينشأ إما عن التشريع أو عن العادات والتقاليد الاجتماعية أو عن اعتصاب خلال مفاوضة جماعية حول الأجور، أو عن بطء في التكيف مع التبدلات أو عن مجرد الطبيعة الإنسانية (1)

ب- البطالة الاحتكاكية:

عادة ما تفرزها ظروف مرتبطة بالحياة المعاشية الاقتصادية، يمكن لمثل هذه البطالة أن تنجم مثلا عن خطأ في الحساب أو تقطع في الطلب، أو عن التأخر الناشئ عن تبدلات مفاجئة، أو لأن الانتقال من عمل لآخر لا يمكن أن يحدث دون انقضاء مهلة معينة بحيث توجد دائما في مجتمع غير سكوني، فنسبة معينة من المواد المستخدمة بحاجة إلى إعادة التنظيم (2)

ومن غير هذين النوعين من البطالة لا ترى المدرسة الكلاسيكية نوعا آخر من البطالة.

المطلب الثاني: النظرية الكينزية

1. منطلقات الفكر الكينزي:

بصفة عامة يمكن تلخيص أفكار المدرسة الكينزية في مجال تحليل وتفسير مشكل البطالة في

العناصر التالية:

- ضرورة الاهتمام بجانب الطلب الكلي أو الفعلي عكس قانون ساي للمنافذ، الذي يؤكد على أن المشكلة هي مشكلة عرض وليست مشكلة طلب، أي أن العرض يخلق الطلب عليه؛

1 جون مينارد كينز، النظرية العامة في الاقتصاد، ترجمة رضا نعاد-منشورات مكتبة دار الحياة، بيروت 1962، ص29

2 جون مينارد كينز، النظرية العامة في الاقتصاد، ترجمة رضا نعاد، المرجع نفسه، ص28.

● المناداة بتدخل الدولة في الحياة الاقتصادية لضمان تسوية وتصحيح الاختلال الموجود في سوق العمل وسوق السلع والخدمات، وسوق رؤوس الأموال، وقد توصل كينز إلى أن حالة الاقتصاد الرأسمالي هو اقتصاد الكساد والبطالة وتعجز آليات السوق عن استرجاع التوازن تلقائياً فيه، كما كان الكلاسيكيون يتوقعون في فترة الأزمة التي دامت طويلاً والتي تعدت الأجل القصير الذي تبناه الفكر الكلاسيكي؛

● معالجة وتسيير المشاكل التي يتعرض إليها الاقتصاد إنما يتم انطلاقاً من الاهتمام بالنظرة الكلية للاقتصاد بدلاً من الاهتمام بالاقتصاد الجزئي كما كان يعتقد الكلاسيكي، والذين يبررون ذلك بأن السعي نحو تحقيق المصلحة الفردية يقود بالضرورة والتلقائية إلى تحقيق المصلحة الجماعية؛

● يمكن أن يتحقق التوازن الاقتصادي عند مستويات مختلفة قد تكون تحت مستوى التشغيل الكامل، وليس بالضرورة عند التشغيل الكامل كما يري الكلاسيكيون؛

● رأى كينز أنه يمكن التخلص من البطالة والأزمات الاقتصادية في الرأسمالية عن طريق تنظيم التداول النقدي والقروض، وأن انتشار البطالة يعود إلى عدم استخدام الطاقات الإنتاجية بكامل قدراتها. (1)

● حسب الكلاسيكي فإن الأسعار تتمتع بالمرونة أي قابلية للتغير أما بالنسبة لكينز افترض أن كثيراً من الأسعار تخضع للجمود.

بناءً على ذلك نستنتج أن الفكر الكينزي أسهم بإضافة لبنة جديدة للفكر الاقتصادي تتمثل في تفسير جديد لمفهوم التوازن الاقتصادي من حيث مختلف الحالات التي يمكن أن يتحقق عندها.

2. سوق العمل عند كينز:

لقد رفض كينز في نظريته العامة، فكرة البطالة الإرادية، وإمكانية الوصول إلى حالة التوازن في كل الأسواق، منها سوق العمل، حيث يرى أن مرونة الأجور والأسعار لا تسمح بالعودة إلى التوازن عن طريق آليات السوق (2) وأن التوازن يمكن أن يتحقق عند مستويات مختلفة تقل عن مستوى التشغيل الكامل.

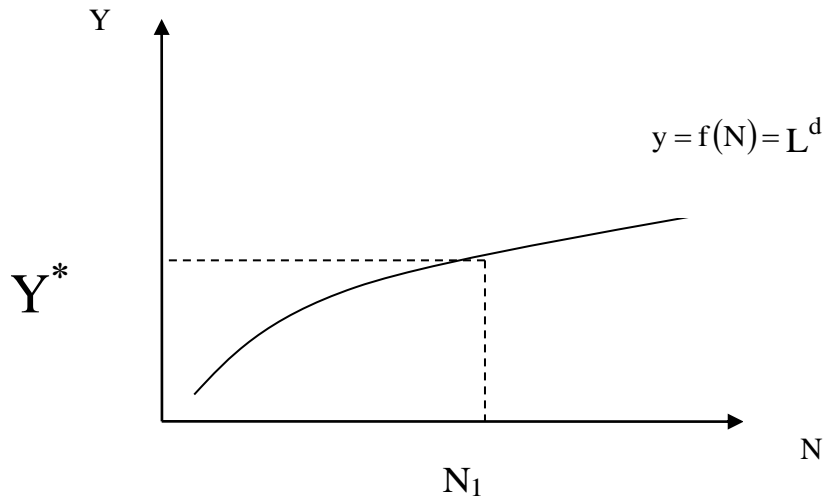
وقد حدد كينز الطلب والعرض على العمل وفق الشروط التالية:

1 خالد أبو القمصان، موجز تاريخ الأفكار الاقتصادية عبر العصور، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص 82/81.

2-Sobry. C et Verez J. C, **Éléments de macroéconomie: une approche empirique et, dynamique**", Editions Ellipses, Paris, 1996, p190

• الطلب على العمل:

في النظرية الكينزية الطلب على العمل يتوقف على الطلب الفعال أي على الدخل التوازني، بمعنى أن أسباب البطالة يجب البحث عنها في سوق السلع وليس في سوق العمل (1)، البطالة من منظور كينز غير إرادية وحدثها تتوقف على مستوى الطلب الفعال وحجم الإنتاج الناتج عنه. يتبين من الشكل (10-4) (2)، أنه عندما يتحدد الطلب الفعال (الدخل التوازني) Y^* في سوق السلع، يتحدد بعد ذلك مستوى الطلب على العمل L^d .



الشكل (10-4): مستوى الدخل المحدد لمستوى التشغيل

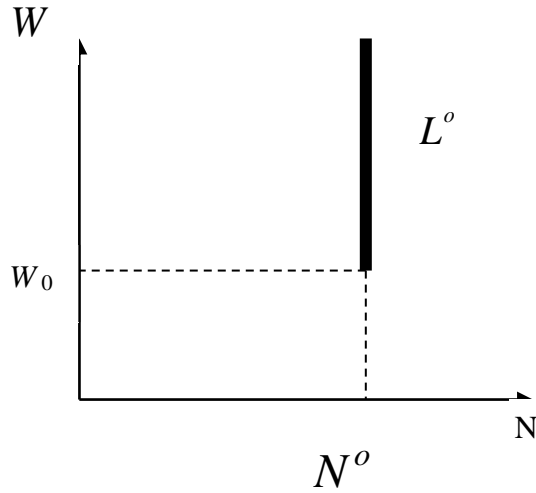
• عرض العمل:

يتوقف عرض العمل عند كينز على الأجر الاسمي (3)، لأن الأسر تكون ضحية الخدعة النقدية في سلوكها الإنفاقي، أي بالنسبة للأسر إذا لم تتغير الأجور الاسمية لا تتغير القدرة الشرائية. باعتبار في مرحلة النشاط يزيد الطلب على العمل فترتفع الأجور، سيقدم العمال على عرض العمل عند مستوى من الأجور الاسمية W يكون أكبر من المستوى الضروري W_0 ، نظرا لمحدودية عرض العمل L^o على الأمد القصير (يتغير على الأمد الطويل إذا تغيرت نسبة السكان).

1 Gueguen Chantal., « **Déterminants du chômage : une analyses sur données françaises en long terme** » Thèse de doctorat, Sciences économiques. Université Rennes I , 1994. p. 2

2 Ménéndian Claude., « **Fiches de macroéconomie** » Edition Ellipses, Paris, 1997.p.132.

3 Arthuis Patrick Muet Pierre Alain., « **Théories du chômage** », Economica, Paris, 1995, p.20



الشكل (4-11): عرض العمل من منظور كينز

يبين الشكل (4-11) أن عرض العمل في سوق العمل غير مرّن مقارنة بالأجور الاسمية ، وعند مقارنة الشكل (4-13) مع الشكل (4-11) ⁽¹⁾ ، يظهر لنا مستوى البطالة اللاإرادية والتي تساوي $(N_1 - N_2)$.

يفسر كينز المرفق [↑] في شكل دالة العرض إلى (2):

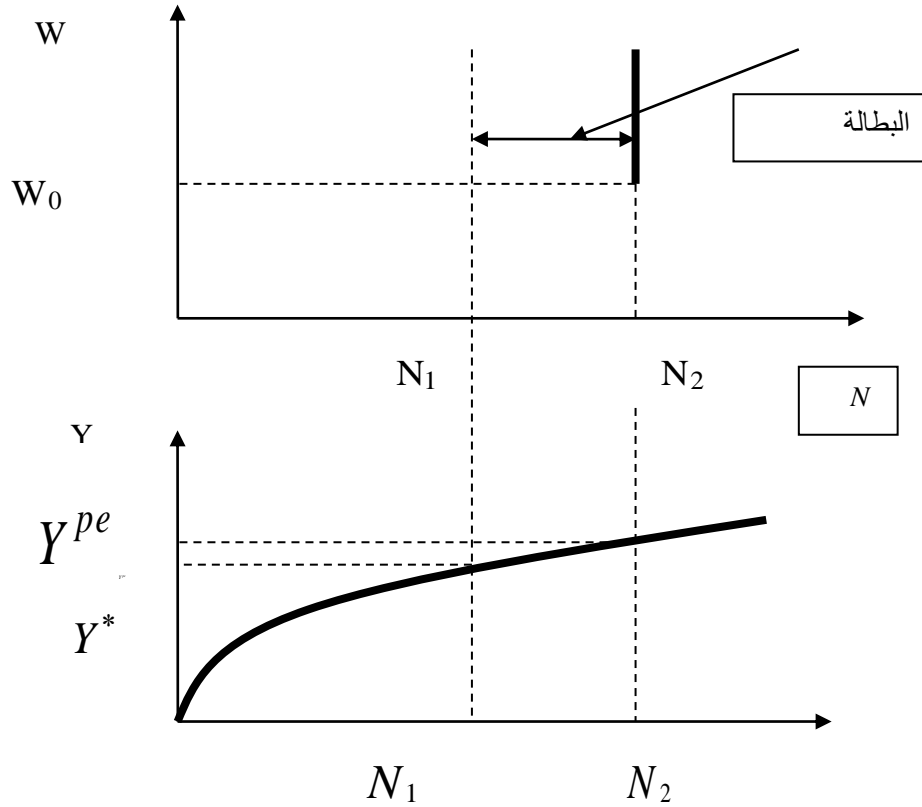
- ❖ أن النقص في المعلومة أو النقص في الرشادة، تجعل الأجراء يصابون بالخدعة النقدية، فيهتمون أكثر بتطور الأجور الاسمية أكثر من اهتمامهم بتطور المستوى العام للأسعار؛
- ❖ الفرض المؤسساتاتي للأجر الأدنى من خلال التشريعات والقوانين سواء كان ذلك على مستوى الاقتصاد ككل أو على مستوى الفروع (اتفاقيات الجماعية...)،
- ❖ وجود نقابة قوية تحول دون تخفيض الأجور

يظهر من الشكل (4-12) ⁽³⁾ ، أنه لامتناص البطالة، يجب أن ينتقل الدخل من الدخل التوازني (الطلب الفعال) Y^* إلى Y^{pe} (دخل التشغيل الكامل)، لأن عند مستوى بالفعل Y^{pe} ، يكون عرض العمل يساوي الطلب على العمل $(N_1 = N_2)$.

1 Ménéndian Claude., « Fiches de macroéconomie », op, cit, p132

2 Arthuis Patrick Muet Pierre Alain, op, cit, p. 21

3 Ménéndian Claude., « Fiches de macroéconomie », op., cit., p.133



الشكل (4-12): آلية امتصاص البطالة

لقد وصل التحليل الكينزي كما بين ذلك بول باران (1) إلى حدود التفكير النظري الكلاسيكي وفجر هيكله بالكامل إلا أن كينز وهو يهدم هذا الهيكل، لم يستطع أن يقيم هيكلًا (تعبير رمزي زكي) أكثر قوة من الهيكل الكلاسيكي، بسبب العيوب الكثيرة التي شابت نظريته (2).

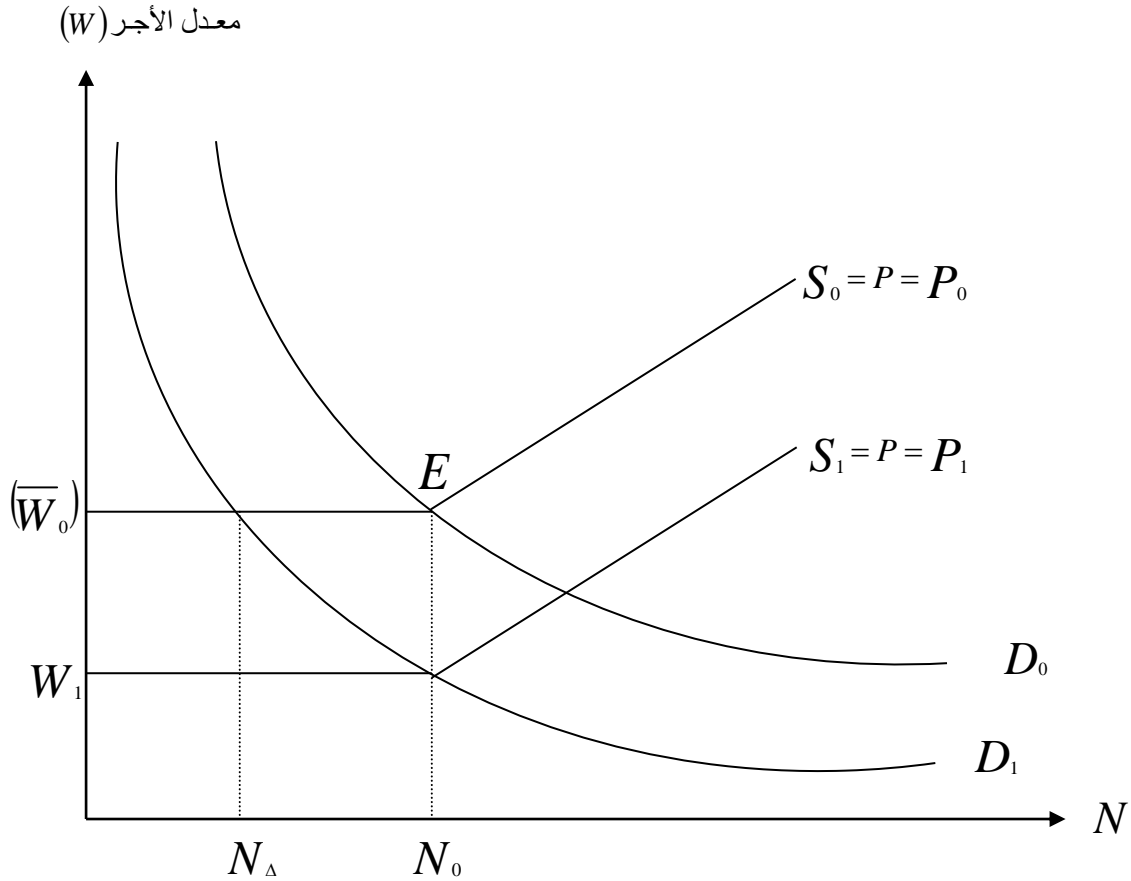
• التوازن في سوق العمل:

يوضح الشكل (4-13) أن التوازن بين عرض العمل (S_0) و طلبه D_0 يتحقق عند النقطة (E)، وهذا لا يعني التشغيل الكامل لأن هناك فائضا في عرض العمالة المقاس بالفرق بين ($N_0 - N_1$) مستعد لقبول معدل الأجر السائد (\bar{W}_0) وهذا يعبر عن وجود بطالة غير إرادية أو إجبارية.

1 بول باران " الاقتصاد السياسي والنمو، ترجمة أحمد فؤاد بلبع، دار الكتاب العربي، القاهرة، 1967 ص. 65

2 رمزي زكي، الأزمة الراهنة في علم الاقتصاد السياسي البورجوازي، مجلة الطلبة، القاهرة، 1972، ص. 339

ونظرا لهذا الوضع يتعذر على الاقتصاد تحقيق مستوى الاستخدام الكامل، وحتى يتحقق توازن الاستخدام الكامل عند "كينز" يجب أن يتقاطع منحنى عرض العمل مع طلبه في النقطة (E) عندها لا يوجد أي فائض في عرض العمل عند الحد الأدنى من الأجر النقدي (\bar{W}_0).



الشكل (4-13): التوازن في سوق العمل

3. البطالة:

من المعلوم أن كل زيادة في الإنتاج تؤدي إلى رفع التكاليف وهذا يعني زيادة مؤشر الأسعار من (P_0) إلى (P_1) في الشكل، وحتى لو قبلنا فرضية وجود حد أدنى لمعدل الأجر الإسمي فإنه من الممكن التخفيض من حدة البطالة عند انتقال منحنى عرض العمل نحو اليسار مما يترتب عنه انخفاض في الأجور الحقيقية نتيجة لارتفاع الأسعار.

ويستنتج مؤلف النظرية العامة أنه (1) ليست هناك أية ضرورة في تغيير الأجور الحقيقية والأجور الاسمية بشكل متناسب، لكن من الضروري تخفيض الأجر الاسمي ما دام ثابتا كما جاء في موقف التحليل الكلاسيكي بمعنى أدق، التركيز على حتمية ارتفاع الطلب الكلي أو "الطلب الفعال" عند حدوث بطالة إجبارية لأن الضغط الممارس من طرفه يدفع الأسعار أن تميل للارتفاع.

إن العيب الواضح الذي اكتشفه "كينز" في النظام الرأسمالي كونه يتضمن كما جاء في التحليل الكلاسيكي ميكانيكية ذاتية تعمل على عدم حدوث فترات الانكماش الطويلة الأجل وتجعل النظام قريبا من مستوى التشغيل الكامل لو حدث أن ابتعد عنه، دفعته إلى وضع نظرية بديلة معارضة تماما للنظرية الكلاسيكية أوضح فيها كيف يتحدد مستوى التشغيل كما شرح بوضوح لماذا قوى السوق لا تستطيع أن تؤكد لنا أن الطلب الفعال يتحدد تلقائيا عند مستوى التشغيل الكامل.

وقد أشار "كينز" إلى أن مستوى التشغيل الكامل ما هو سوى إحدى المستويات الممكنة، وأن من المستويات ما يكون عند أقل من مستوى التشغيل الكامل، وكان مقتنعا أنه من الضروري للحكومة أن تأخذ المسؤولية من خلال سياستها الاقتصادية للوصول بالاقتصاد القومي إلى مستوى التشغيل الكامل أي من خلال تغيير مستوى اتفاتها ومن خلال إحداث تغييرات في التشريعات الضريبية.

والأهمية (2) العلمية للاختلاف بين الاقتصاد الكلي الكلاسيكي والاقتصاد الكلي الكينزي يجب أن نكون مدركين لأثرها، فبمجرد أن تقبل وجهة نظر "كينز" بأن الاقتصاد لو ترك لقوى الطبيعة فقد لا يتجه للوصول إلى وضع التشغيل الكامل، فإن الطريق مفتوح لاستخدام السياسات التي تحقق هذا الغرض والتي استبعدتها وجهة النظر الكلاسيكية.

المطلب الثالث: النظريات الاقتصادية الحديثة المفسرة لسوق الشغل

تختلف تحاليل النظريات الحديثة حول تفسير البطالة تبعا لسوق العمل، حيث تناولت المدارس السابقة (الكلاسيكية، النيوكلاسيكية، والكينزية) مشكلة البطالة من خلال وجود سوق تنافسية للعمل تتقاطع فيها منحنيات الطلب والعرض بطريقة تتيح تحديد مستوى الأجر التوازني ومستوى التشغيل التقريبي، إلا أن هذا الإطار لم يستطع تفسير زيادة البطالة إلى معدلات غير مسبوقه (فترة بداية السبعينات من القرن الماضي)، لذلك ظهرت عدة نظريات حديثة تقوم بالتطوير والتعديل وتكون أكثر قدرة على تفسير الظواهر الحديثة، والتي نوجز بعضها بالطريقة التالية:

¹JOELL JALLADEAU, **Introduction à la Macroéconomie Modélisation de base et redéploiement théoriques cas temporaires** édition "Ouverture caromique" Blarique 93 P312-313

2. د. سامي خليل، نظرية الاقتصاد الكلي المفاهيم والنظريات الأساسية، مرجع سبق ذكره، ص 89

1. نظرية رأس المال البشري: (1)

"من مؤسسيتها Beher, Shult خلال الستينات وبالتحديد في 1964 إذ يفسر اختيار الوظيفة على أساس الفوائد التي يجنيها العامل من وراءها قصد تحسين إنتاجيته والاستفادة من أكبر دخل ممكن وبالتالي سيضحي الأفراد بالوقت الضروري للتكوين من أجل رفع قدراتهم ومؤهلاتهم، باعتبار أن سوق العمل يبحث عن اليد العاملة المؤهلة وبالتالي فإن الاهتمام يتركز على الوظيفة وليس على من يشرفون عليها." (2)

تقوم هذه النظرية وفقا للمثل (Parading) والمقصود بالمثل هنا هو تعدد سلوكيات التعظيم والأخذ بالفرضيتين المنافسة التامة والإحلال بين عوامل الإنتاج.

فكل فرد يقوم بتعظيم العائد المادي المتأتي من نشاط معين وبالتالي فهو يقوم باختيار تكوينه بدلالة التكاليف والأرباح مقارنة بمختلف الدراسات الممكنة.

فالأفراد يستثمرون في التعليم بتحمل تكلفة مرتفعة في تكوين رأس المال البشري كما أن هذا الاستثمار لا يتم إلا إذا كانت النفقات تسمح برفع أجرهم المستقبلي بما أن الأجر مرتبط بالإنتاجية الحدية والتكوين يحسن الإنتاجية.

كما يمكن عرض هذه النظرية في اتجاهين:

✓ نظرية طلب التعليم من طرف الأفراد، وهذا النوع من التحليل يفترض مجتمع متجانس بحيث الفرد لديه حرية الاستثمار في أي شكل من أشكال التعليم.

✓ نظرية التكوين من طرف المؤسسات.

وبالتالي فإن هذه المعارف مكلفة إلا أنها تأتي بفائض في الخدمات الإنتاجية المستقبلية وبالتالي فهي

تظهر كاستثمار وهذا المخزون من المعارف يعد راس مال حقيقي بمعنى (Fisher).

عدم إمكانية شرح مختلف الأرباح بواسطة التعليم لبعض الوضعيات المتعلقة بالفرد أدى ذلك إلى تحسينات ومتغيرات إضافية في النماذج كالجس، المنطقة المهنة، وقت العمل الأصل الاجتماعي من بين هذه النماذج لدينا:

✓ نماذج المؤشرات: بحيث المستخدم يكون في وضعية عدم التأكد من الخدمة التي يقدمها

له العامل عند تعيينه وبالتالي فهو يقدر إنتاجيته انطلاقا من تجاربه وإشارات معينة

(مستوى التكوين، الشهادة).

1 للمزيد من المعلومات حول هذه النظرية أنظر الفصل السادس، المبحث الأول، المطلب الثاني، من هذه الأطروحة.

2 ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد - من خلال حالة الجزائر -، مرجع سبق ذكره، ص 32.

✓ نماذج المنافسة للعمل: بالتمديد في مدة الدراسات والرفع من مستوى العام للشهادات.

2. نظرية البحث عن العمل: (1)

قامت أسس هذه النظرية خصوصا مع أعمال Alchain و Stiger ، وقد تجاوزت مبدأ المعلومات التامة التي يحوزها العون الاقتصادي، حيث تفترض أن جمع المعلومات مكلف وأنها غير تامة، أي عدم المعرفة الكاملة لمناصب العمل والأجور المعروضة من كل متعامل. وإشكالية هذه النظرية هي إعداد نموذج بحث يحقق أقصى منفعة في ظل قيد كلفة البحث، وتضم هذه الأخيرة:

✓ تكاليف مباشرة: تكاليف البحث عن المعلومات حول المؤسسة، تكاليف النقل،

✓ تكاليف غير مباشرة: تعادل عدم الحصول على مدا خيل نتيجة تكريس الوقت للبحث عن عمل آخر كان من الممكن الاستفادة منه في عمل مأجور، بالإضافة إلى تكلفة نفسية بسبب الضغط والقلق المفروض على الباحث عن العمل في إيجاد العمل الذي يناسبه، ومنه فإن:

الكلفة الحديثة للحصول على عرض عمل إضافي = الإيراد الحدي لعرض عمل إضافي.

وكلما كانت كلفة البحث منخفضة، ارتفع الأجر، وطالت مدة البحث، لأن انخفاض كلفة البحث عن عمل يشجع الفرد على مواصلة البحث عن عرض عمل أعلى، وهذا ما يرفع مدة البحث.

وفي إطار هذه النظرية بحث Fallon (1983) عن سبب طول مدة البحث عن عمل لدى الأفراد ذو المستوى التعليمي العالي مقارنة بزملائهم ذو المستوى التعليمي الأقل، وتوصل إلى نتيجة وهي أن طول مدة بحث الفئة الأولى راجع لرغبتها في الحصول على أجور أعلى، ولا يخفى تأثير بعض الصفات الشخصية والعائلية المصاحبة لمستوى التعليم على هذه الرغبة.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن هذه النظرية " ترجع معدلات البطالة إلى رغبة الأفراد في ترك وظائفهم الحالية من أجل البحث وجمع المعلومات عن أفضل فرص العمل الملائمة لقدراتهم وهيكل الأجور المقترن بها وتنطلق هذه النظريات من الفرضيتين التاليتين:

✓ أن الباحث عن العمل على علم تام بالتوزيع الاحتمالي للأجور المختلفة.

✓ وجود حد أدنى للأجور، بمعنى أن العامل سوف يقبل أي أجر أعلى منه ويرفض أي أجر أقل منه.

1- Jean JACQUES PAUL ، La Relation Formation Emploi –Un Defi Pour L'economie ، ed Economica paris. p : 63.

وقد حاولت النظرية الكشف عن أسباب زيادة البطالة بين فئات معينة من قوى العمل، خصوصا الشباب الوافدين الجدد لسوق العمل، نتيجة لعدم درايتهم بأحوال السوق، كما أن الانتقال من وظيفة لأخرى من شأنه أن يرفع من معدل البطالة أثناء فترة التنقل بين الوظائف المختلفة وبالتالي تخلص النظرية إلى أن البطالة السائدة في الاقتصاد هي بطالة اختيارية.⁽¹⁾ و خلاصة القول، تهدف هذه النظرية إلى تطوير مفهوم تناظر علاقة صاحب العمل بالأجير، بالشكل الذي يخدم إطار تحليل علاقة التكوين - العمل.

3. نموذجي التفرقة والتمييز العنصري وعلاقة بيفريدج (Bévrige)

أول هذه الأفكار ظهرت في نهاية الستينات، وهي لنفس صاحب الفكرة السابقة الأولى ج.س. بيكر G.S.Becker، الذي انطلق من فكرة التفرقة التي يحدثها رب العمل في عملية التوظيف، ينطلق التفسير الثاني من فكرة التمييز العنصري التي يمكن أن تأتي من رب العمل، وهو ل.ك.ج. أروو (K.J.Arrow)، أما التفسير الثالث فهو ل. و. بيفريدج (W.Bévrige) الذي جاء بفكرة مفادها أن هناك علاقة بين عدد مناصب الشغل المؤقت ومعدل البطالة.

أ. نموذجي التفرقة والتمييز العنصري:

يعرّف التمييز على أنه التفريق بين فوجين اجتماعيين مع تفضيل فوج على حساب الآخر، ويرتكز التمييز على معايير اقتصادية مثل: المستوى التأهيلي، الإنتاجية الفردية، أما التمييز العنصري فله مدلول قانونيا لأكثر منه اقتصاديا لأنه يُفرق فيه عادةً حسب معايير ليست اقتصادية.

ب. نموذج التفرقة ج. س. بيكر (G.S.Becker):

يرتكز هذا النموذج على ظواهر التمييز العرقي، ولكن يمكن تطبيقه على حالات التمييز في سوق الشغل إذا انطلقنا في التفكير من حالة المنافسة الكاملة على مستوى سوق الشغل أو سوق السلع والخدمات، فإن النموذج يعمل على تفسير البطالة انطلاقا من الفروقات الأجرية الموجودة بين الأفراد الذين لهم نفس الإنتاجية⁽¹⁾

يمثل ج.س. بيكر (G.S.Becker) أذواق المستثمر بدالة منفعة U من الشكل:

$$U=U (\Pi.L.F.LD)$$

مع U: مستوى المنفعة.

1 ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد - من خلال حالة الجزائر -،

مرجع سبق ذكره، ص 33-34.

² G.DUTHIL, Economie de l'emploi et du chômage, Ellipses : PARIS, 1994, P 91.

Π : الربح.

L_D : مستوى التشغيل للفوج المميز.

L_F : مستوى التشغيل للفوج غير المميز.

ويعرّف الربح في المدى القصير كما يلي: $\Pi = F(L_D + L_F) - W_D L_D - W_F L_F$ (2)

مع F : دالة الإنتاج.

W_F : معدل أجر الفوج غير المميز.

W_D : معدل أجر الفوج المميز.

ينتج $U = F(L_D + L_F) - W_D L_D - W_F L_F$

يمثل d معامل التمييز ويساوي التكلفة الإضافية التي يدفعها رب العمل مقابل تمييزه، ومن هنا تنتج ظاهرة البطالة حيث أن أرباب العمل يفضلون فوجا على فوج آخر نظرا لعدة معطيات، فالفوج المميز يبقى دائما في دائرة البطالة ويمكن أن يمكث لمدة طويلة لهذا يعتبر نموذج التمييز نموذجا ذا تفسير جزئي لسوق الشغل لأنه يوافق تقريبا نظرية تقسيم سوق الشغل التي سنراها لاحقا.

النتيجة التي يستخلصها ج. بيكر (G.Becker) هي أنه: كلما كان مستوى التشغيل ضعيفا، كلما

أصبح التمييز في اقتصاد ما كبيرا. (1)

ج. نموذج التمييز العنصري: (K.J.Arrow) 1973

يعتبر نموذج ك.ج.أروو (K.J.Arrow) امتدادا لنموذج ج.س.بيكر، حيث انطلقا من نفس فرضيات نموذج بيكر (G.Becker) يوضح أروو أن التمييز يمكن أن يصدر من مصدرين مختلفين: من أرباب العمل كنموذج بيكر، أو من العمال أنفسهم فالتمييز لا يرتبط بالمعامل الذاتي للتفضيل "d"، ولكن يحسب بدلالة النسبة بين العمال المميزين والعمال غير المميزين داخل المؤسسة. (2)

بإعادة النظر في تحدد دالة التفضيل لرب العمل، يوضح أروو (Arrow) أنه من الأحسن للمؤسسة أن توظف عمالاً من نفس الفوج (المميز أو غير المميز) وأن أي مزج بين الفوجين سيحدث خسارة للمؤسسة لأن معدلات الأجر لكلا الفوجين متساوية، مع العلم أن هؤلاء العمال موزعين على مؤسسات مختلفة، من هنا يحول أروو (Arrow) نظرية التمييز إلى نظرية التمييز العنصري بإشراكها ليس بالتشتت في الأجور، ولكن بتشتت في نوع العمل المشغول.

2 G.DUTHIL, Economie de l'emploi et du chômage, IBID, P 94.

1 G.DUTHIL, Economie de l'emploi et du chômage, IBID, P 94.

2 G.DUTHIL, Economie de l'emploi et du chômage, IBID, P 96.

اعتمد النموذجين سالفين الذكر-على استعمال وسائل تحليلية نيو كلاسيكية مثل مفاهيم خاصة بتفضيلات أرباب العمل، عدم دقة سوق الشغل والإنتاجية، استعمال هذه الوسائل سمح بظهور عدة ثغرات استعملها كتاب الاقتصاد لتوجيه انتقاداتهم، فكانت أهمها:

د. اختلافات نموذجي التفرقة والتمييز العنصري:

✓ حسب د.ل. هيستاند (D.L.Hiestand) (1973): إذا كانت الفروقات في الأجور سهلة الملاحظة فإنه من الصعب جدا تقييم الفروقات في الإنتاجية في قطاع الصناعة، حتى أنه مستحيل في قطاع التجارة والخدمات، أين تصبح عمليات الإنتاج جماعية (1)

✓ الانتقاد الثاني يدفع إلى توسيع تعريف التمييز أين يظهر المحتوى ناقصا لتحليل ظاهرة عدم المساواة في سوق الشغل، حيث يضيف ج.ف. مادن (G.F.Madden) أن هناك التمييز في الأجور والتمييز في مناصب وفئات الشغل حسب العمال (2).

و. علاقة بيفريدج (W.Bévrige):

رغم أن هذه الفكرة قديمة مقارنة بنظرية البحث عن الشغل، إلا أنها تقدم فائدة خاصة مقارنة بالنتائج السابقة، حيث ينطلق بيفريج (Bévrige) من فكرة أنه يمكن تعريف (تحديد) التشغيل الكامل إحصائيا، عندما تتحقق المساواة بين عدد البطالين وعدد مناصب الشغل المؤقت.

وكما هو معلوم فإن البطالة تنتج داخل أي اقتصاد من مدة الحصول على المعلومات الخاصة بسوق الشغل، وكذا تلاقي الطالبين والعارضين للعمل، أو بعدم تناسق ظرفي ونوعي بين الخبرات المطلوبة والمعروضة في سوق الشغل، ومنه يوجد حتما وفي آن واحد عروض وطلبات غير محققة، حيث تطور هذه الأخيرة خلق علاقة عكسية بين معدل مناصب الشغل المؤقتة V ومعدل البطالة U .

هذا التحليل لظاهرة البطالة محدود لأنه مبني على فكرة إحصائية، بالإضافة إلى أنه ينطلق من فرضية صعبة التحقيق اعتمدت عليها النظرية النيوكلاسيكية وانتقدت فيها، من هنا أظهرت هذه الفكرة بعض الثغرات التي ركز عليها كتاب الاقتصاد لانتقاد هذا التحليل، أهمها:

✚ اختلافات علاقة بيفريدج (Bévrige):

حسب إ. مالينفو (E.Malinvaud) "تفترض علاقة (Bévrige) ضمنا أن سوق الشغل متجانس ويسمح بتحقيق تلاقي عروض وطلبات العمل بدون تكلفة ولا مدة زمنية" (1) وهذه هي الفرضية الأساسية التي اعتمدها النظرية النيوكلاسيكية (تجانس العمل) لهذا فإنه رغم كون علاقة

1 مهدي كلو، "الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة"، مرجع سبق ذكره، ص 15.

2 مهدي كلو، "الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة"، مرجع سبق ذكره، ص 15.

(Bévridge) ذات تفسير جزئي فان الانتقادات الموجهة إليها هي تقريبا نفس الانتقادات الموجهة للنظرية النيوكلاسيكية فيما يخص هذه الفرضية لأنه نرى وحسب الدراسات التجريبية أن سوق الشغل غير متجانس ولهذا فهذه الفرضية ضعيفة وتضعف علاقة (Bévridge).

قمنا في هذا الفرع بإعطاء ثلاثة أفكار التي حاولت تفسير اختلال سوق الشغل المتمثل في ظاهرة البطالة حسب معايير مختلفة، هذه المعايير كانت محدودة إلى درجة كبيرة في محاولة إعطاء تحليل شامل لهذه الظاهرة، حيث تلقت عدة انتقادات كما رأينا هذا ما سمح أو ترك المجال لظهور أفكار أخرى بعدها في سنوات السبعينات، تمثلت في نظريات تقسيم سوق الشغل.

4. نظرية التجزئة في سوق العمل: (2)

ظهرت هذه النظرية في نهاية الستينات في الولايات المتحدة الأمريكية انطلاقا من أعمال Doeringer و على الخصوص، والتي تؤكد عدم وجود سوق وحيد للعمل يلتقي فيه العرض والطلب بل يوجد سوقين ينحدران من سوق العمل، هما السوق الأولي والسوق الثانوي.

فالسوق الأولي له مميزات راقية: الأجور العالية، ظروف أفضل للعمل، فرص للترقية والتكوين وقوانين داخلية مكتوبة، وحرية النشاط النقابي.

وعلى العكس من ذلك فإن السوق الثانوي يتميز ب: أجور منخفضة، ظروف عمل متدنية، مراقبة تعسفية، معدل عالي لدورات العمال، حرية أقل للنشاط النقابي، فرص أقل للترقية والتكوين والسمة الرئيسية لهذا السوق هي البطالة وعدم الاستقرار.

والفئات الموجودة في السوق الثانوي هي الفئات غير المرتبطة بشكل كامل بالعمل على غرار فئة الشباب (احتياجات مالية غير كبيرة) والفئات المحرومة اجتماعيا.

وقد ميز poire التكوين العام المتعلق بأداء المهام العامة، والتكوين الخاص الذي ينمي قدرات التحكم في مهن لها خصوصيات، وبالتالي حسب Harrison و Vietorisez فالاستثمار في كلا النوعين مشجع أكثر في السوق الأولي نظرا لارتفاع الأجور وضرورة مسايرة التكنولوجيا.

أما في السوق الثانوي، فالأجور المتدنية والتكنولوجيا غير الموجودة أوجد عدم الحاجة لاستعمال القدرات العالية.

وقد أضاف poire على أن هناك تفرقة داخل السوق الابتدائي بين: (7)

I E MALINVAUD, **La courbe de Bévridge**, pris de : G GRANGEAS, J M LEPAGE, Économie de l'emploi, Puf : France, 1993. 104.

² Jean JACQUES PAUL ، **La Relation Formation Emploi –Un Defi Pour L'économie**. Op .cit° P : 83.

🚩 سوق ابتدائي عالي: يتميز بمناصب شغل تتطلب تكوين أساسي مرتفع ذو طابع عام، حركته قوية من عمل لآخر ومن مؤسسة لأخرى وبالتالي نظام ترقية داخلي أقل قيمة.

🚩 سوق ابتدائي متدني: (مشكل من هيكل أجور تقليدي): نظام ترقية داخلي متطور، استقرار قوي للشغل، تكوين أساسي وتقني ناقص مقارنة بالتكوين أثناء العمل.

- وفيما يخص العلاقة بين التكوين والأجر فهي تختلف من مستوى لآخر.

● سوق ابتدائي عالي، مستوى تكويني عال مطلوب مقابل الحصول على مكافأة في شكل أجر مرتفع وهذا التكوين عام يسمح بالحركة بين الشركات.

● في السوق الابتدائي المتدني: التكوين الأساسي ضعيف، المكافأة والتكوين خلال العمل يسمح بترقية داخلية مستوى التعليم في السوق الثانوي لا يلعب أي دور كما فرق (PEICH, GARDOM, EDWARDS PM3) سنة 1973 بين:

✓ السوق الابتدائي المستقل الذي يطلب عمال مبدعين مبادرين، حركية كبيرة في البداية للعمال وأي إنجاز لديه مكافأة.

✓ سوق ابتدائي تابع بحيث الأعمال فيه روتينية وطلب الكفاءة فيه خاضعة لرتب معينة.

✓ سوق ثانوي يعرض مناصب شكل بأجر منخفض دون إمكانية ترقية حقيقية: (عدم تشجيع الاستقرار، مع حركية كبيرة وهو يشمل الشبان، النساء.....)، وحسب (R.G.E) فإن الانقسام يكون خلال مرحلة الانتقال من رأس مال تنافسي إلى رأس مال احتكاري، فالهدف هو وضع حد لرفع قوة الطبقة العاملة المتجانسة وتأمين مراقبة الإنتاج للطبقة المسيطرة وبالتالي فإن دور التعلم حسب هؤلاء هو السماح لأبناء الطبقة المفضلة شغل مناصب مهمة والإيراد المتأتي من التعليم يختلف حسب السوق.

5. نظرية العقود الضمنية: (Les Contrats Implicites)

تنطلق نظرية العقود الضمنية من مبدأ أن إبرام العقد يكون بين العارض والطالب للعمل، مقابل خدمة متبادلة (أو مدة التبادل) بهدف تسيير مخاطر عدم التأكد الموجودة في الأسواق، هذه الرغبة

المتبادلة تمكّن كل من رب العمل والعامل من التقليل من مخاطر التدفقات العشوائية سواء بالنسبة للأجر الذي يتحصل عليه العاملون أو الربح الذي تتحصل عليه المؤسسات جراء استثماراتها.⁽¹⁾ وعندما تقرر المؤسسة وضع استراتيجية أو سياسة للعمل -أجر، فإنها ستقدم للعامل سلعة مضمونة ، منصب عمل وتأمين ضد الخطر حيث يصبح من الأمل لأرباب العمل أن يؤمنوا عمّالهم ضد مخاطر التدفقات الأجرية لأنه بالنسبة لهم الوسيلة الوحيدة غير المكلفة لاستقطاب اليد العاملة التي يحتاجونها، من هنا تختار المؤسسة أو رب العمل عقد العمل الذي يعظّم أرباحها تحت قيد تأمين منفعة دنيا للعامل⁽²⁾ وبالتالي فإن الرابطة التي تعقد بين رب العمل و عماله عبارة عن عقد ضمني ، حيث يقترح رب العمل أجرا مستقرا لأجرائه (مع وجود خطر الإقالة) ، ولكن هذا الأجر أقل -نوعا ما- من الذي يجب دفعه في عدم وجود هذا الضمان في حالة ظروف اقتصادية رديئة، تتعهد المؤسسة بعدم اللجوء إلى تخفيض الأجر⁽¹⁾ هذه الوضعية تسمح للأجراء التمتع بصفة معينة من تعويض التأمين أما في حالة ظروف اقتصادية جيدة، فإن المؤسسة هي التي تستفيد من علاوات التأمين ، هذه الاستراتيجية المتبادلة بين العمال و أرباب العمل تؤدي إلى صلابة الأجر لأنه من منظور هذه النظرية صلابة الأجر استراتيجية مثلى لمحاربة عدم التأكد، و منه عدم معرفة الجو الاقتصادي مسبقا هو المؤسس الأول لنماذج العقود الضمنية⁽²⁾

بسبب تجاهلها لبعض الحقائق الخاصة أساسا بسلوك طالب العمل ورب العمل، أظهرت هذه النظرية رغم حداتها بعض النقائص، التي قدّم بناءا عليها بعض الكتاب انتقاداتهم المتمثلة في:
أ. خلل نظرية العقود الضمنية:

ظهرت في هذه النظرية مشكلة مزدوجة:

✓ مشكلة منطقية: في هذه النماذج لا شيء يفسر جيدا لماذا الأجراء يفضلون المحافظة على أجرهم تحاشيا للإقالة.

¹ B LAVAL, Théories récentes de l'emploi et du chômage, in : revue française des affaires sociales, juillet 1979, P 84.

²M LALLEMENT, Les nouvelles théories de la relation d'emploi, in : les cahiers français, documentation française N°246, Mai-Juin 1990, P 27.

I G GRANGEAS, J M LEPAGE, Économie de l'emploi, OP.CIT, P 56.

2 M LALLEMENT, Les nouvelles théories de la relation d'emploi, OP.CIT,P 27.

✓ حاجز ثاني يحدد منظور البرهان: الغياب شبه التام لتحقيق تجريبي لهذه النماذج، هذا ما ينجم عنه غياب تشريع إيستمولوجي يمكن إعطائه لنظرية التهرب من تنفيذ الأفعال التي يقوم بها طالب العمل ورب العمل (1)

هذه هي النظرية الجزئية الحديثة الأولى التي ارتكزت على نظرية التأمين لمحاولة تفسير البطالة، والتي لقيت بعض الانتقادات التي أضعفتها، وسمحت ظهور نظرية ثانية في نفس الفترة، التي اعتمدت كذلك على نظرية التأمين لتفسير ظاهرة البطالة، انطلاقاً من تحليل سلوكيات أرباب العمل الذين يسعون جاهدين للحفاظ على اليد العاملة الموجودة في مؤسساتهم، أو استقطاب يد عاملة ماهرة من خارج مؤسساتهم، إنها نظرية الأجور الفعّالة.

6. نظرية الأجور الكفاءة:

تعتبر هذه النظرية ثورة، فيما يخص نظريات وتحاليل تفسير اختلالات سوق الشغل، حيث لا تعتبر كالنظرية التي سبقتها المتمثلة في النظرية النيوكلاسيكية، أن الإنتاجية هي التي تحدد الأجر، لكن العكس الأجر هو الذي يحدد الإنتاجية (2)

تركز هذه النظرية على اهتمامات أرباب العمل (المستثمرين) ، الذين يحاولون الحصول على أحسن مستوى للعمل بأقل تكلفة وتأتي هذه النظرية بجواب على السؤال المطروح سابقاً، من المستحيل تخفيض الأجور لا لأن العمال الحاليين للمؤسسة (insiders) معارضين لهذا ، لكن لأنّ المؤسسات لا تحصل على فائدة من هذا التخفيض حيث أن أجور أكبر من "الأجر التوازني" تدفع بالعمال الأكثر مهارة وذوي الإنتاجية العالية لوضع ترشيحاتهم لدى مؤسسات أخرى وتغري العمال الذين لهم مناصب عمل في مؤسسات أخرى، السعي قصد الحصول على مناصب عمل لديها(المؤسسة) (3)، هذا ما أثار اهتمام اقتصاديي الأجر الفعّال و دفعهم للتفكير في مفهوم "الصدفة المعنوية" (4): الأجور المرتفعة من مستوى التوازن تحرض عمال المؤسسة على العمل بطريقة نظامية و فعّالة و قد انطلقت نماذج الأجر الفعّال في تحليلها من فكرة أن المؤسسة تواجه مشكلة مركبة بعد توظيف العمال : من الأحسن للعامل أن يذني من مجهوده مع العلم أن رب العمل يريد أكبر إنتاجية ممكنة، والوسيلة الوحيدة للمؤسسات لإيجاد حل لهذا التناقض هي تنشيط أو إنعاش إنتاجية العمال بمنحهم أجوراً مرتفعة عن أجور المؤسسات المنافسة إذن الأجر المدفوع هو أجر فعّال لأنه يقنع العمال للرفع من مجهوداتهم بعد التوظيف ليصبح خطر فقدان

1 C SHAPIRO , J STIGLITZ, Equilibrium unemployment as worker discipline device, pris de :G DUTHIL, Economie de l'emploi et du chômage OP.CIT, P 191.

2 M LALLEMENT, Les nouvelles théories de la relation d'emploi .OP.CIT,P 28.

3 G GRANGEAS, J MLEPAGE, Économie de l'emploi. OP.CIT, P 78

4 G GRANGEAS, J MLEPAGE, Économie de l'emploi IBID,P 78.

الأجر منشطا مستمرا (1) هذا الاهتمام يفرض على أرباب العمل إقامة سياسة أجور محكّمة تربط بين الفعالية الفردية للعامل الأجير التي يقابلها الأجر الفعّال (المرتفع) (2) و لتجنب إنتاجية ضعيفة من جانب العمال في عملهم تقترح كل مؤسسة مستوى من الأجور تعتقد أنه أكبر من أجر السوق، و بما أن كل المؤسسات لديها تقريبا نفس الاستراتيجية في التفكير يصبح الأجر الحقيقي لسوق الشغل أكبر من الأجر الفالراسي* (3) ومن هنا تظهر البطالة (3)

انطلاقا من فكرة الأجر الفعّال نجد في الأدبيات الأنجلوساكسونية على الأقل ثلاثة اتجاهات لتفسيرها:

• بالنسبة للنوع الأول من التحليل، من مصلحة المؤسسة أن تدفع لعمالها أجر أكبر من الأجر المتوسط الموجود في سوق العمل وهذا لإقناع العمال بعدم مغادرة المؤسسة، أما فيما يخص الأجير من المكلف له ترك عمله لأن هذا المنصب ذو أجر أفضل من مناصب العمل الأخرى التي يمكن للأجير أن يشغلها ومنه تكلفة الفرصة ترتفع كلما انخفض التشغيل الإجمالي بارتفاع الأجر المتوسط في سوق الشغل وبالتالي تفسر وجود بطالة دائمة من النوع الإرادي.

• عندما يكون العامل في حالة البحث عن العمل ويقترح مستوى ضعيف من الأجر فإن رب العمل (المؤسسة) يشبه الأجر الضعيف بالإنتاجية الضعيفة، هذا ما يمكن أن ينتج سلوكات تؤدي إلى بطالة طويلة المدة.

• تبحث المؤسسات عن تجنب هروب يدها العاملة عندما تكون هذه الأخيرة قد تحصلت على تكوين داخل المؤسسة، هذا من أجل اهتلاك تكلفة التكوين وإغراء الأجراء بعدم منح خبرتهم لمؤسسات أخرى وفي هذه الحالة على المؤسسات تطبيق سياسة الأجور المرتفعة، التي تمكنها من الحصول على معدل ضعيف من دوران اليد العاملة أو حتى خلق سوق داخلي بداخلها (4)

هذه النظرية تقوم أساسا على فكرة أساسية وهي أن إنتاجية العامل تتوقف على مستوى الأجر الحقيقي كما أن أصحاب العمل يقومون بدفع أجور أعلى مقارنة بالأجور المدفوعة من طرف المؤسسات الأخرى وبالتالي تتوصل إلى إنتاجية عالية لعمالها.

1 G GRANGEAS, J MLEPAGE, Économie de l'emploi IBID, P 78.

2 G DUTHIL, Economie de l'emploi et du chômage. OP.CIT, P 203.

* التوازن الفالراسي: يسمى كذلك التوازن العام يخص اقتصاد نظري مكون فقط من أسواق المنافسة التامة والبحث، في هذا الإطار كل دالة عرض أو طلب خاصة بسلعة ما هي بدلالة سعر كل السلع الأخرى، يوجد شعاع أسعار يحقق التوازن على مستوى جميع الأسواق مرة واحدة.

3 G GRANGEAS, J MLEPAGE, Économie de l'emploi. OP.CIT, P 82.

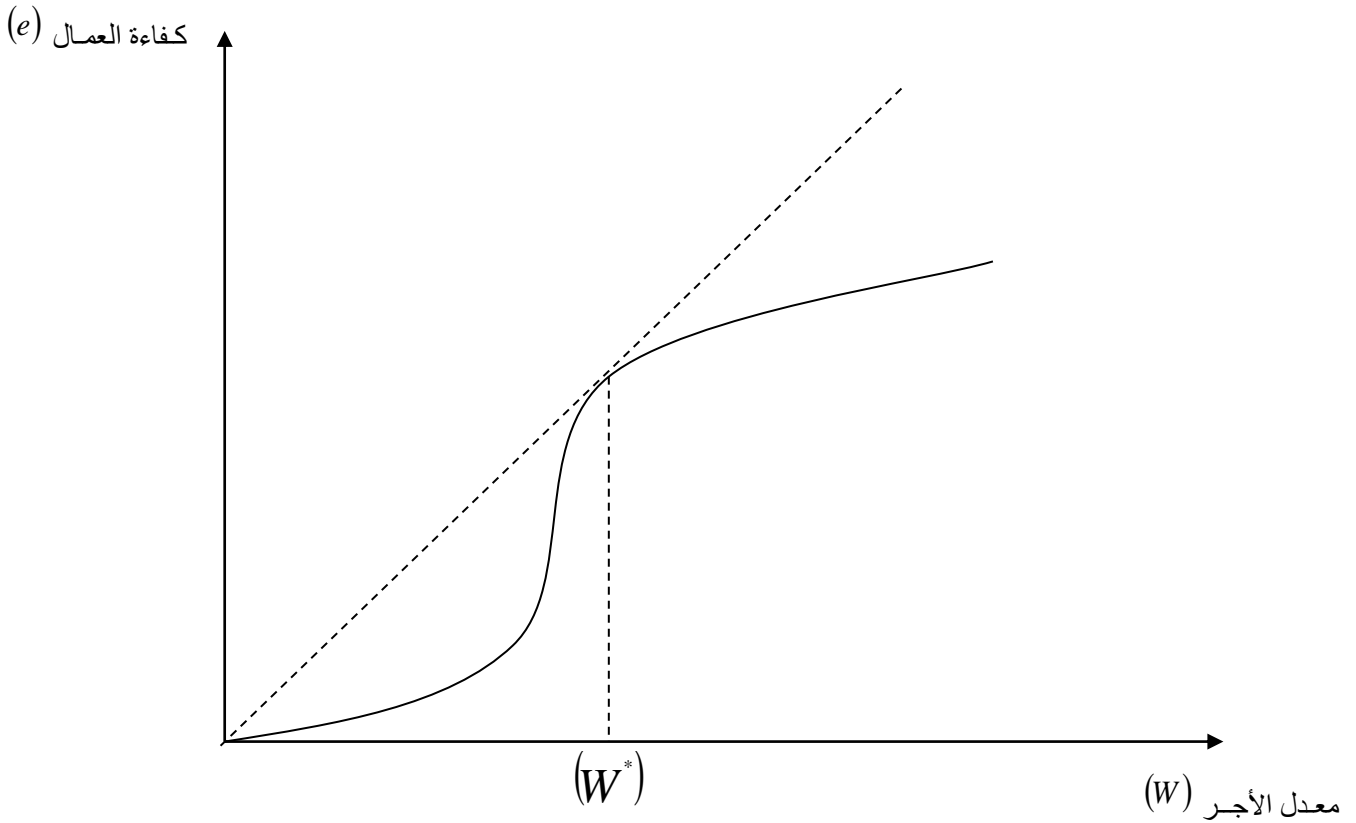
4 M .LALLEMENT, Les nouvelles théories de la relation d'emploi .OP.CIT, P 28.

ويمكن حصر أهم أسباب ارتفاع الأجور بالنسبة لأجور المؤسسات الأخرى فيما يلي:

- ✓ إن العمال يبذلون جهودا كبيرة.
- ✓ الرغبة في اجتذاب العمال ذوي المهارات.
- ✓ عدم تضييع وقت العمل والتغيب من أجل زيادة إنتاجية العمل وهذا باعتبار أن الأجر المرتفع وسيلة فعالة لزيادة إنتاجهم.
- ✓ المستوى الحسن للعمل وإخلاصهم.

لدى كل مؤسسة إنتاجية دالة إنتاج التي توضح أن مدخلات العمل إنما تضرب بمعامل الكفاءة (e) الذي يتوقف على معدل الأجر الحقيقي المدفوع بالنسبة لمعدل الأجور في المؤسسات الأخرى. المنحنى البياني في الشكل (4-14) الموالي يوضح لنا علاقة معدل الأجر بكفاءة العمال في ظل المنافسة التامة ويظهر لنا المنحنى أن كل زيادة أولية في الأجور تؤدي إلى زيادة في كفاءة العمال (e) بمقدار أكبر وقد تستمر المؤسسات في رفع الأجور (W) حتى تصل إلى أجر التوازن (W^*) وعند هذا الحد تكون الزيادة المسجلة في الكفاءة.

عند مستوى أجر التوازن (W^*) سوف تتوقف المؤسسات الصناعية من رفع الأجور لأن ذلك سيؤدي إلى زيادة ما تدفعه المؤسسة للعمال بمقدار أكبر من مقدار زيادة كفاءتهم، وتسمى (W^*) بأجر الكفاءة. في حالة انخفاض الطلب على منتجات المؤسسة يكون رد فعل هذه الأخيرة في تخفيض العمال الموظفين مع الإبقاء على معدل الأجر.



الشكل(4-14): العلاقة بين معدل الأجر وكفاءة العمل

لقد استطاعت نظرية الأجور الكفاءة تفسير بعض جوانب سلوكيات أسواق العمل في الاقتصاد الجزئي خصوصا تلك المتعلقة بحركة العمال وسعيهم إلى الوظائف التي تدفع أجور مرتفعة وهذه الظاهرة منتشرة كثيرا، لكن المؤسسات الاقتصادية لا توظف سوى العدد القليل منهم مع الاحتفاظ بالأجر المرتفع وذلك حتى تتمكن من اختيار العناصر الكفاءة منهم بدلا من تخفيض الأجر في حالة وجود عرض زائد من العمال، كما تتنبأ النظرية أن العمال الأقل إنتاجية معرضون لبطالة حادة إذا ما قورنوا بالعمال ذوي المؤهلات العالية (1)

7. نظرية البطالة الهيكلية: (2)

ظهرت هذه النظرية لتفسير معدلات البطالة المرتفعة في السبعينيات وزيادة التطور التقني الذي طرأ على الصناعة، فقد تعرضت بعض الفئات من العمال لظاهرة التعطل بسبب عدم قدرتها على التوافق مع

1 يحيات مليكة، علاقة جامعة الجزائر بسوق العمل، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية الجزائر 1998، ص80.

2 ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، مرجع سبق ذكره، ص34.

النظريات الحديثة في الفنون الإنتاجية، في حين ظهر فائض في فرص العمل في أعمال ومهن أخرى وفسرت النظرية عدم التوافق بين فرص العمل المتاحة والمتعطلين بمجموعة من الأسباب أهمها:

- عدم القدرة على الانتقال بمرونة من مكان لآخر.
- الاعتبارات الشخصية في تفضيل العمال على بعضهم.
- عدم توفير فرص تدريب مناسبة للعمال حتى يتمكنوا من القيام بأعمال جديدة.

8. نظرية اختلال التوازن : (1)

ظهرت على يد الاقتصادي الفرنسي E.Malinvad، كمحاولة لتفسير معدلات البطالة المرتفعة في الدول الصناعية خلال فترة السبعينات من القرن الماضي و يركز تحليله للبطالة على سوقين اثنين هما: سوق السلع وسوق العمل، و تبني هذه النظرية فرض جمود الأسعار و الأجور في الأجل القصير، ويرجع ذلك إلى عجزها عن التغير بالسرعة الكافية لتحقيق التوازن المنشود ونتيجة إلى ذلك يتغير سوق العمل لحالة اختلال متمثلة في وجود فائض في عرض العمل عن الطلب، مما يقود إلى البطالة الإجبارية و لا تقتصر النظرية على البحث عن أسباب البطالة في إطار دراسة سوق العمل، و إنما تسعى أيضا لتحليلها من خلال دراسة العلاقة بين سوق العمل وسوق السلع، إذ يمكن أن ينتج عنه نوعان من البطالة هما:

- النوع الأول: يتميز بوجود فائض في عرض العمل عن الطلب عليه، و يترتب على ذلك عدم قيام أصحاب العمل أو رجال الأعمال بتشغيل عمالة إضافية لوجود فائض في الإنتاج وهو ما يتطابق مع التحليل الكينزي.
- النوع الثاني: في هذه الحالة تقترن البطالة في سوق العمل بوجود نقص في المعرضون من السلع عن الطلب عليها، وتكون أسباب البطالة في ارتفاع معدل الأجور الحقيقية للعمال، مما يدفع المستخدمين إلى عدم زيادة كل من عرض السلع ومستوى التشغيل بسبب انخفاض ربحية الاستثمارات، وهو ما يتطابق والتحليل الكلاسيكي.

1 ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، مرجع سبق ذكره، ص 35-36.

خلاصة الفصل:

يرتبط مفهوم التشغيل ارتباطاً وثيقاً بعنصر العمل، والذي بدوره يشكل القاسم المشترك بين كافة الأنشطة الاقتصادية، أما البطالة فهي عدم القدرة على تشغيل وتوظيف الطاقات البشرية المتاحة، في إطار نظام متكامل يراعي البعد الاقتصادي والاجتماعي على حد سواء، وعليه فإن الوقوف على الإطار النظري للبطالة يعتبر من الأمور الضرورية أمام كل مهتم بالتنمية الاقتصادية، نظراً لأهميتها الكبيرة في اقتصاديات الدول ولما لها من وزن في برامج التنمية نظراً لنتائجها وانعكاساتها السلبية في جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، حيث أن الفهم الحقيقي لهذه الظاهرة يؤدي بنا إلى التشخيص السليم لها ومعرفة أسباب ظهورها، ولهذا جاء هذا الفصل كمحاولة منا لتقديم أهم المفاهيم المتعلقة بهذه المشكلة

وذلك من خلال التطرق لمختلف المفاهيم الأساسية المتعلقة بالعمل والبطالة، وبعدها تمت عملية عرض وتحليل النظريات الاقتصادية المفسرة لسوق العمل، والتي تبين لنا من خلالها أن هناك جدلاً قوياً بين الاقتصاديين فيما يخص هذا الموضوع، فالكلاسيك ينظرون إلى سوق العمل على أنه في حالة توازن باستمرار والنتائج هو دائم عند مستوى التشغيل الكامل، وهذه الفكرة غير مقبولة، فلو أن الناتج كان عند مستوى أقل من مستوى التشغيل الكامل فإن هناك بعض العمال الذين يرغبون في العمل ولكن لا يجدون مناصب عمل.

إلا أن الحقائق تكون أكثر تأييداً للتحليل الكينزي حيث من العبث الاعتقاد بأن سوق العمل لا يعرف إلا حالة الاستخدام الكامل الذي يعتبر في نظر كينز حالة عرضية وغير دائمة كما يمكن أن يعرف حالة توازن الاستخدام الزائد، ومن الضروري تدخل الدولة بشكل فعال وذلك بواسطة سياسة اقتصادية نشيطة لإرجاع حالة التوازن من أجل تشغيل العاطلين، وبالتالي توزيع دخول إضافية، وفي النهاية زيادة الطلب الكلي، وتعتبر البطالة في النظرية الكينزية بطالة غير إرادية عكس ما تراه النظرية الكلاسيكية.

ومن خلال عرضنا لعناصر هذا الفصل وجدنا أن هذه النظريات ليست الوحيدة في تفسير سوق العمل بل هناك نظريات حديثة تعتبر امتداداً وتطويراً للمقاربات السالفة، وقد اختلفت تحاليلها حول تفسير البطالة تبعاً لسوق العمل، حيث تناولت المدارس السابقة (الكلاسيكية، النيوكلاسيكية، والكينزية) مشكلة البطالة من خلال وجود سوق تنافسية للعمل تتقاطع فيها منحنيات الطلب والعرض بطريقة تتيح تحديد مستوى الأجر التوازني ومستوى التشغيل التقريبي، إلا أن هذا الإطار لم يستطع تفسير زيادة البطالة إلى معدلات غير مسبوقة (فترة بداية السبعينات من القرن الماضي)، لذلك ظهرت عدة نظريات حديثة تقوم بالتطوير والتعديل وتكون أكثر قدرة على تفسير الظواهر الحديثة، ومن بينها نظرية البحث عن العمل، نظرية العقود الضمنية، نظرية رأس المال البشري، نظرية الأجور الكفاءة

،نظرية التجزئة في سوق العمل ، نموذجي التفرقة والتميز العنصري ، نظرية البطالة الهيكلية وكذا نظرية اختلال التوازن.

ويبقى التساؤل الذي يطرح نفسه في هذا المقام حول موقع سوق الشغل الجزائري من هذه التطورات؟ وهو ما سنحاول الوصول إليه في الفصل الموالي من خلال تحليل تطور سياسة التشغيل في الجزائر.

الفصل الخامس: تطور سياسة التشغيل في الجزائر

- ❖ المبحث الأول: عموميات حول التشغيل والبطالة في الجزائر
- ❖ المبحث الثاني: سياسة التشغيل في إطار الاقتصاد المخطط
- ❖ المبحث الثالث: سياسة التشغيل في ظل التوجه نحو اقتصاد السوق
- ❖ المبحث الرابع: تطور العمالة في مختلف القطاعات

الفصل الخامس: تطور سياسة التشغيل في الجزائر

تعاني جل اقتصاديات العالم من مشكلة البطالة التي باتت تهدد تماسك واستقرار المجتمعات خاصة في الدول النامية، لما ينتج عنها من آثار سلبية تنعكس على الجانب الاجتماعي بالدرجة الأولى ثم الجانب الاقتصادي الذي سيحرم من طاقات بشرية بتصنيفها بعدم النشاط ضمن الطاقات المعطلة وبالتالي استغلال هذه الطاقات المعطلة من شأنه أن يدفع عجلة التنمية إلى الأمام وتحقيق التنمية المستدامة. والجزائر إحدى الدول التي عانت ولا تزال تعاني نسب مرتفعة للبطالة، حيث شهدت في الفترة السابقة لحدوث أزمة النفط 1986 موجة استثمارات كبرى، ساعدت على امتصاص قدر كبير من الأيدي العاملة، وبالتالي انخفاض نسب البطالة لمستويات مقبولة، ولكن مع حلول سنة 1986 شهدت نسب البطالة نمواً متزايداً حيث أصبحت الحكومة عاجزة عن خلق مناصب شغل، وذلك نتيجة لتقلص إيرادات الدولة وبالتالي تقلص الاستثمارات التي كانت في وقت سابق تمتص أعداد كبيرة من البطالين، كما انعكس عن الإصلاحات الهيكلية التي تبنتها الحكومة الجزائرية خلال التسعينيات، مستويات جد مرتفعة لنسب البطالة نتيجة التسريجات الجماعية لعمال المؤسسات العمومية قصد تقليص نفقات الدولة. ومع حلول عشرية الألفية الثالثة عرف الاقتصاد الجزائري انتعاشاً انعكس إيجاباً على بعض المؤشرات الاقتصادية ومن بينها سوق العمل، والتي تؤكد مدى اهتمام واعتماد الحكومة على سياسة مؤسسات التشغيل في معالجة مشكلة البطالة التي تراجعت بالفعل من 29% سنة 2000 إلى 17,7% سنة 2004 إلى حوالي 10% سنة 2010.

على هذا الأساس فقد أضحى سياسة التشغيل في الجزائر منذ عشرية ونصف تشكل الانشغال الأول لدى السلطات العمومية، ويرجع ذلك بالأساس إلى تزايد مستوى الطلب على العمل بوتيرة تفوق نمو العرض، وهو ما يعني ارتفاع مستويات البطالة، خاصة منها البطالة ما بين الشباب من حاملي الشهادات، مع ما يرافق ذلك من آفات وضغوط اجتماعية قد تهدد الاستقرار الاجتماعي، فضلاً عما ينتج من البطالة من هدر للطاقات وهروب للكفاءات وتراجع في النمو الاقتصادي. ومواجهة لهذا الوضع تم اعتماد حزمة من الإجراءات وإرساء عدد من الآليات التي تشكل في مجملها سياسات لدعم التشغيل وذلك في سبيل استحداث مناصب شغل بشتى أنماطها خلال فترة محددة، وتمثل هذه السياسة في الواقع الوجه المقابل لسياسة مكافحة البطالة، إذ أن التشغيل والبطالة وجهان لعملة واحدة ولذلك فإن معالجة قضية التشغيل تقتضي من جهة، تحليل مشكلة البطالة وأسبابها وبنيتها، وهو ما يمثل جانب الطلب، ومن جهة ثانية تحليل احتياجات سوق العمل حجماً ونوعاً، أي تحليل جانب العرض

وتنبثق أهمية هذا التحليل الثنائي من ضرورة تحقيق التوافق المستمر ما بين عرض العمل والطلب عليه من حيث الحجم والطبيعة.

على هذا الأساس ومن خلال ما سبق سنحاول أن نتطرق في هذا الفصل إلى أهم مراحل تطور سياسة التشغيل في الجزائر وذلك من خلال العناصر التالية:

✓ عموميات حول التشغيل والبطالة في الجزائر

✓ سياسة التشغيل في إطار الاقتصاد المخطط

✓ سياسة التشغيل في ظل التوجه نحو اقتصاد السوق

✓ تطور العمالة في مختلف القطاعات

المبحث الأول: عموميات حول التشغيل والبطالة في الجزائر

تعاني بلدان العالم عامة أزمة خطيرة تمس الفرد والمجتمع وهي البطالة، حيث نجد أن الجزائر من بين بلدان العالم النامي التي مستها هذه المشكلة، بل وازدادت تزايدا كبيرا، حيث أحدثت ضجة كبيرة في المجتمع، فتفتشي هذه الظاهرة وتزايد وتيرتها يشير إلى انه لا يمكن إغفالها لما لها من أضرار في المجال الاجتماعي والاقتصادي والسياسي والأمني وغيرها من المجالات، فهي من بين الانشغالات التي توليها الدولة اهتماما خاصا في برامجها التنموية، حيث سعت جاهدة للحد من البطالة بانتهاجها عدة إصلاحات اتخذتها منذ الاستقلال كإعادة الهيكلة العضوية والمالية واستقلالية المؤسسات إلا أنها لم تستطع تحقيق جميع أهدافها، فبعد هذه الإصلاحات انتهجت سياسة تشغيل جديدة لمحاولة تقليص حجم البطالة فكان اعتماد آليات وأجهزة التشغيل المتعددة أفضل الوسائل لإنعاش الاقتصاد الوطني نظرا لسهولة تكييفها ومرونتها التي تجعلها قادرة على تحقيق التنمية الاقتصادية.

المطلب الأول: ماهية سياسة التشغيل وأطرها القانونية والتنظيمية

1. مفهوم التشغيل:

يرتبط مفهوم التشغيل ارتباطا وثيقا بعنصر العمل، والذي بدوره يشكل القاسم المشترك بين كافة الأنشطة الاقتصادية، أما البطالة فهي عدم القدرة على تشغيل وتوظيف الطاقات البشرية المتاحة، في إطار نظام متكامل يراعي البعد الاقتصادي والاجتماعي على حد سواء، وقد انتقل الاهتمام لمجال التشغيل في الجزائر في ضوء الاختلالات التي عرفها وما زال يعرفها سوق العمل في مختلف القطاعات الاقتصادية.

وعليه فإن للتشغيل عدة تعاريف نذكر منها ما يلي:

- يقصد بالتشغيل توفير عدد من مناصب العمل في شتى ميادين النشاط الاقتصادي ومختلف مستويات العمل بالشكل الذي يلبي أكبر عدد من طلبات العمل واليد العاملة⁽¹⁾
- جميع الموظفين، بمن فيهم أشخاص فوق سن محددة كانوا خلال فترة الإحصاء في وظيفة مدفوعة الأجر أو يعملون لحسابهم الخاص⁽²⁾
- يقصد بالتشغيل الأفراد الذين هم في سن العمل ولديهم وظائف⁽³⁾
- العمل اللائق هو العمل المنتج الذي يدر دخلا كافيا، مع توفر حماية اجتماعية كافية وهو يعني أيضا العمل الكافي، بمعنى أن تتوافر للجميع الإمكانية التامة للوصول إلى فرص كسب الدخل.

1 شبوطي حكيم، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق الشغل، رسالة ماجستير، الجزائر: معهد العلوم الاقتصادية، غير منشورة، 2002، ص43.

2 منظمة الأمم المتحدة، تقرير التنمية البشرية لسنة 2004، ص273

3 الليثي محمد علي وآخرون، مقدمة في الاقتصاد الكلي، الإسكندرية: الدار الجامعية، 1997، ص21.

وهو يمهّد الطريق للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، أو الطريق الذي يمكن فيه تحقيق العمالة والدخل والحماية الاجتماعية دون النيل من حقوق العمال ومن المعايير الاجتماعية. (1)

- التشغيل يمنح للجميع إمكانية الوصول إلى الوظائف والدخول، وذلك من أجل الحد من الفقر ومن أجل الاستفادة التامة من القدرات البشرية في مجال خلق فرص الدخل والثروة. (2)

2. ماهية سياسة التشغيل:

تعتبر سياسة التشغيل جزء من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد، على اعتبار انه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، بحكم أن الهدف من التنمية هو توفير القدر الكافي من سبل العيش الكريم للمواطن، وهو ما يتأتى بتوفير فرص عمل وذلك بوضع البرامج الناجعة للتكفل بالقادمين إلى سوق العمل.

1-2 تعريف سياسة التشغيل: تتكون سياسة التشغيل من كلمتين: (3)

أ. **سياسة:** وهي مجموعة من الإجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية بالتشغيل: وهي كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر.

ب. **سياسة التشغيل:** الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة، وفي إعداد وتكوين أفرادها وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل، عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين، وتعكس سياسة التشغيل إيديولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظراته للعمل وحقوق المواطن فيه.

ج. **كما تعرف سياسة التشغيل على أنها:** السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نموا متناسقا في مختلف الصناعات والمناطق. (4)

د. **سياسة التشغيل في الجزائر:** تعني جميع البرامج أو الأجهزة التي أنشئت بغرض إدماج البطالين في سوق الشغل، من خلال نشاط منظم للشخص البطال يكسبه وضعاً اجتماعياً ومالياً تحت مظلة الأجهزة والبرامج التالية:

✓ الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

✓ جهاز الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC

1 www.ilo.org/public/arabic/region/beirut/rights/right12.htm

2 www.ilo.org/public/arabic/region/arpro/beirut/employment.htm

3 سميحة يونس، اتجاهات خرجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، مذكر لنيل شهادة ماجستير، تحت إشراف بلقاسم سلطاني، قسم علم الاجتماع، كلية الأداب والعلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2007، ص 76.

4 أحمد زكي بدوي، معجم المصطلحات الاقتصادية، دار الكتاب المصرية، القاهرة، بيروت، 1985، ص 178.

- ✓ البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية PNDA
- ✓ الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM
- ✓ الشغل المأجور بمبادرة محلية (تشغيل الشباب) ESIL
- ✓ برنامج الأشغال ذات المنفعة العامة للاستعمال المكثف لليد العاملة TUP.HIMO
- ✓ برنامج الشبكة الاجتماعية IAIG
- ✓ برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE
- ✓ جهاز الإدماج المهني DAIS.

ولما كانت لسياسة التشغيل انعكاسا واضحا لإيديولوجية النظام السائد، يمكن التمييز بين سياستين للتشغيل هما: (1)

- سياسة التشغيل في إطار الاقتصاد الاشتراكي حيث يعتبر العمل مصدرا لكل القيم وحقا لكل مواطن، بل إنه واجب عليه، ويجب على الدولة التدخل في توفير فرص عمل لأفراد القوى العاملة الراغبين فيه، مع ضمان حرية الاختيار والاستقرار.
- سياسة التشغيل في إطار الاقتصاد الرأسمالي التي تركز على اعتبار قوة العمل سلعة يتحدد ثمنها انطلاقا من قانون العرض والطلب في سوق العمل، وبهذا فهي تعارض فكرة التدخل المباشر للدولة في توفير فرص العمل لأفراد القوى العاملة.

3. الأطر القانونية والتنظيمية لسياسة التشغيل في الجزائر:

إن تعدد أبعاد وأهداف سياسة التشغيل في الجزائر، اقتضى حتمية تأطيرها بمجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية، التي تضبط عمليات تجسيدها ميدانياً، إلى جانب مجموعة من الآليات والبرامج والمخططات العملية لتطبيقها وتنفيذها.

بالنسبة للإطار القانوني والتنظيمي يصعب حصر مجموع النصوص القانونية والتنظيمية التي تم وضعها وإصدارها بهدف وضع السياسات التي تضعها السلطات السياسية في مجال التشغيل ومحاربة البطالة، إلا أنه يمكن أن نذكر منها:

- القانون المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل الذي نص في مادته الثالثة على أن: "تضمن

الدولة صلاحيات تنظيم في ميدان التشغيل"، لاسيما في مجال: (2)

✓ المحافظة على التشغيل وترقيته؛

1 سميحة يونس، اتجاهات خرجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، مرجع سبق ذكره، ص 77.

2 القانون 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004. ج. ر. عدد 83 الصادرة في 26 ديسمبر 2004.

- ✓ الدراسات الاستشرافية المتعلقة بالتشغيل؛
 - ✓ المقاييس القانونية والتقنية لتأطير التشغيل ومراقبته؛
 - ✓ أدوات تحليل وتقييم سياسة التشغيل؛
 - ✓ أنظمة الإعلام التي تسمح بمعرفة سوق العمل وتطوره.
- القانون المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل (1) الذي حدد أهدافه في مادته الأولى منه، والتي تتمثل في وضع التدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل عن طريق تخفيف الأعباء الاجتماعية لفائدة المستخدمين، وتحديد طبيعة ومختلف أشكال المساعدة.
- المرسوم التنفيذي المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها (2) التي كلفتها السلطات العمومية بمجموعة من المهام الأساسية في مجال التشغيل ورصد تفاعلات سوق العمل، يمكن أن نذكر:
- ✓ تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان ذلك.
 - ✓ تطوير الأدوات والآليات التي تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق العمل وتقييمها.
 - ✓ تشجيع الحركية الجغرافية والمهنية لطالبي العمل والمشاركة مع المؤسسات والهيئات المعنية في تطبيق عمليات التحويل المهني، أو التكوين التكميلي الخاص بتكييف مؤهلات طالبي العمل مع متطلبات عروض العمل المتوفرة.
 - ✓ المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقرها الدولة والجماعات المحلية، وكل مؤسسة معنية وإعلامها بتسيير البرامج المذكورة وإنجازها.
 - ✓ البحث عن كل الفرص التي تسمح بتنصيب العمال الجزائريين في الخارج.
 - ✓ تطوير مناهج تسيير سوق العمل، وأدوات التدخل على عرض وطلب العمل وتقييمها.
 - ✓ متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب، وتنظيم البطاقة الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها.
- المرسوم التنفيذي المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني (3) الذي يهدف إلى تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين إلى جانب تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما عبر برامج التكوين، والتشغيل والتوظيف.

1 القانون 06-21 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006. ج. ر. عدد 80 الصادرة في 11 ديسمبر 2006.
2 المرسوم التنفيذي 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006. ج. ر. عدد 09 الصادرة في 19 أبريل 2006
3 المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008. ج. ر. عدد 22 الصادرة في 30 أبريل 2008

• إلى جانب العديد من النصوص القانونية الأخرى المتعلقة بتشجيع خلق المقاولات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتلك المتعلقة ببعض الهيئات والأجهزة الأخرى الناشطة في مجال التشغيل إما بصفة مباشرة أو غير مباشرة، كالصندوق الوطني للتأمين على البطالة، وهيئات التنصيب الخاصة.⁽¹⁾

المطلب الثاني: البطالة في الجزائر

لا شك أن ظاهرة البطالة تكاد تكون عامة بين مجتمعات العالم المتقدم أو النامي، وقد تزايدت حدتها في هذه الأخيرة وبالتالي فإن البطالة في الجزائر قائمة وتمتد جذورها إلى سنوات طويلة مضت نتيجة أسباب متعددة أدت إلى ظهورها وتفاقمها في الاقتصاد الجزائري، ومن أسبابها ما هو اقتصادي ومنها ما هو سياسي وكذلك سكاني ومنها التقني والتنظيمي والإداري، قد ترك ذلك كله عدم قدرة الاقتصاد الجزائري على توفير فرص العمل الكافية أمام الداخلين الجدد في سوق العمل وبالتالي تصبح مشكلة البطالة أكثر تعقيدا نظرا لعدم وجود سياسات واضحة للتشغيل تعمل على زيادة فرص العمل.

1. أسباب تفاقم مشكلة البطالة في الجزائر:

إن للبطالة أسباب كثيرة منها القضية السكانية والسياسة التعليمية والظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، والشؤون التنظيمية، وأن كل منهم يؤثر في جانب عرض العمل أو في جانب الطلب عليه أو في كل منهما.

أ. الأسباب الخارجة عن إرادة الدولة: (2)

هي التي أضعفت معدلات الاستثمار المحلي ومنها عدم توفر فرص العمل والتي كانت خارج نطاق الحكومة في تصرفاتها من خلال إبعاد مسؤوليتها سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة ومن بين هذه الأسباب ما يلي:

✓ **انخفاض أسعار المحروقات:** بما أن الجزائر بلد طاقوي يحتل فيه قطاع المحروقات أهمية كبيرة بحيث يعتمد الاقتصاد بالدرجة الأولى على إنتاج وتصدير المحروقات بنسبة 96% إلا أن انخفاض أسعار البترول بصورة مستمرة خلال فترة الثمانينات من حوالي 35 دولار للبرميل في سنة 1980 إلى 15 دولار في عام 1986 م أدى إلى انكماش اقتصادي في الجزائر نتيجة إتباع سياسة تقديده بسبب تدهور الربح البترولي وهذا ما أدى إلى تقلص حجم الاستثمارات المحلية ومن ثم تقلص إيجاد مناصب عمل جديدة.

1 المنظمة بمقتضى المرسوم التنفيذي 07-123 المؤرخ في 24 أبريل 2007. الذي يضبط شروط وكفيات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال وسحبه منها ... ج. ر. عدد 28 الصادرة في 02 ماي 2007.

2 مدني بن شهرة، "الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)"، دار الحامد، الأردن، 2008، ص52-54.

✓ انخفاض معدلات النمو الاقتصادي في الدول الصناعية الكبرى: وترتب عن ذلك إتباع سياسة انكماشية في فترة الثمانينات من قبل الدول المتقدمة لان نمو الناتج المحلي الإجمالي في تلك الدول قد انخفض من 94% في سنة 1980 إلى 5.3% في سنة 1983 ثم إلى 3.3% في سنة 1986 مما أدى إلى تناقص واردات هذه الدول من الدول النامية ومنها الجزائر، وبالتالي فإن ظاهرة الركود الاقتصادي العالمي كان له الأثر على مستوى الدخل ومن ثم على مستوى قطاع التشغيل خاصة في قطاعات التصدير.

✓ تدهور شروط التبادل التجاري الدولي: إن انخفاض أسعار الصرف لعملية التبادل الدولي أي الدولار من 124.3% في عام (1984-1985) إلى 101.9% في عام (1986-1987) (حسب سنة 1980 التي هي سنة الأساس)، أدى إلى إضعاف الجزائر لقوتها الشرائية لأن الجزائر تتعامل في بيع محروقاتها بالدولار الأمريكي و بالتالي تأثرت استيراداتها من السلع التامة الصنع حيث انخفض سعر صرف الدولار نحو 30% و 20% أمام كلا من الين الياباني و المارك الألماني على التوالي في بداية الثمانينات، كل ذلك أثر على حجم المبادلات التجارية وأي انكماش في أطراف التبادل التجاري يؤثر على مستوى الدخل الوطني و قدرة الجزائر على خلق فرص عمل جديدة.

✓ القضية السكانية : يلعب السكان في أي مجتمع دورا أساسيا في تحديد حجم المعروض من القوى العاملة حيث تؤدي الزيادة الكبيرة في عدد السكان مع زيادة الإنتاج بغرض ثبات العوامل الأخرى على ما هي عليه إلى انخفاض مستوى المعيشة وانتشار البطالة بصورها المختلفة، و لقد عرفت الجزائر في الفترة 1962م إلى 1985م تضاعف عدد السكان بثلاث مرات أي بنسبة سنوية للنمو الديمغرافي تجاوز 3% ، و منذ نهاية الثمانينات و تبعا للأثر المزدوج للتنمية والانتشار الواسع لوسائل منع الحمل في المجتمع، سجل تباطؤا محسوسا لوتيرة نمو السكان حيث بلغت نسبة النمو الديمغرافي سنة 1998م 1.52% أي ما يعادل انخفاضا بالنصف خلال عقد واحد و قدرت هذه النسبة ب 1.46% سنة 1999م و 1.43% سنة 2000م، و أن زيادة السكان حتى نهاية الثمانينات أدت إلى تزايد نسبة السكان النشطاء اقتصاديا من 3049952 شخصا في سنة 1977م على 8326000 شخص سنة 1998م، وهكذا أصبحت مشكلة تزايد السكان مع عدم وجود سياسة واضحة لامتصاص نسبة التزايد مما أدى إلى تفاقم البطالة.

ب. الأسباب النابعة من اتجاهات الدولة الجزائرية: (1)

تشمل العوامل التي يمكن للدولة أن تتدخل فيها، وتؤثر عليها بشكل أو بآخر، وتتعلق في مجملها بالاختلالات الهيكلية للوحدات الاقتصادية وللتنوع السكاني الذي يتركز في مناطق الشمال، مما أحدث اختلالاً في التوازنات الجهوية، وما ينتج عنه من ضرورة توفير مناصب شغل بهذه المناطق ومن بين هذه العوامل كذلك الجانب المتعلق بدرجة تأهيل اليد العاملة، ومن بين هذه الأسباب نذكر:

✓ **عدم ملاءمة الهيكل التعليمي لمتطلبات السوق:** هناك زيادة كبيرة في عرض خريجي المدارس ومراكز التكوين، المعاهد والجامعات دون أن يقابلها طلب على هذه الفئة مما يعني فقدان همزة الوصل بين المؤسسات الاقتصادية والمؤسسات التعليمية في جل الدول النامية وهكذا ابتعدت عن عدم الملاءمة، مما يحول دون توافق العرض مع الطلب ويرجع ذلك إلى عدم مواكبة السياسة التعليمية لمتطلبات السوق خاصة التخصصات النادرة، و قد سعت الجزائر خلال الخمس السنوات الأخيرة إلى تطبيق استراتيجية جديدة من خلال البرامج الوطنية للبحث العلمي وإصلاح الجامعة، و التوجه إلى نظام ليسانس- ماستر-دكتوراه، في التكوين بجانبه الأكاديمي و التطبيقي وهو ما يوفر ارتباطاً وانسجاماً أكثر مع النشاط الاقتصادي الوطني ومتطلباته من جهة، ومع التطورات على المستوى الجهوي والدولي في الموضوع من جهة أخرى لإحداث تكامل أكبر بين المؤسسات التعليمية والاقتصادية للوصول إلى أداء أفضل من حيث المردودية، خاصة المرتبطة بالعنصر البشري.

✓ **البعد المكاني للسياسة السكانية:** مما لا شك فيه أن البعد المكاني للسياسة السكانية يؤثر على مستوى استخدام الموارد البشرية، إذ أن التركيز السكاني في المناطق الشمالية يؤدي إلى ارتفاع الكثافة السكانية على المساحات المأهولة بسبب النزوح من الريف إلى المدينة، وما لا شك فيه أيضاً أن هذا الخلل التوزيعي يخلق ضغطاً على المؤسسات، بحيث يصعب عليها امتصاص العمالة المتاحة وهو ما يستوجب ضرورة إنشاء مشاريع اقتصادية كالمجمعات الصناعية والزراعية القادرة على خلق القيمة المضافة من جهة، و على توفير مناصب شغل جديدة تستوعب فائض العمالة من جهة أخرى، وهكذا ساهم قصور التوازن في التنمية الإقليمية

1 ناصر دادي عدون، العايب عبد الرحمان، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد - من خلال حالة الجزائر، مرجع سابق، ص255،254.

والتوازنات الجهوية في خلق المزيد من الاختلال في سوق العمل و سوء استخدام الموارد البشرية المتاحة.

✓ **الاختلالات الهيكلية:** تعود مشكلة التشغيل والبطالة إلى تشابك الاختلالات الهيكلية في فترة الثمانينات من القرن الماضي وما قبلها، وخاصة التشابك غير المتوازن بين القطاعات الإنتاجية في الاقتصاد الوطني، مما أدى إلى تراجع معدلات نمو الناتج مقارنة بالزيادة السكانية الشيء الذي حال دون توفير فرص التوظيف القادرة على احتواء اليد العاملة، فالأسباب الهيكلية للبطالة في الجزائر يمكن تصنيفها إلى ثلاث عناصر أساسية وهي:

- نقص ديناميكية القطاع الإنتاجي صناعيا كان أو زراعيا، إذ لم يستطع القطاعين إظهار المرونة الواجب توفرها في سوق العمل من خلال الجهاز الإنتاجي، الذي لم يتمكن من تحقيق التمويل الذاتي الموجه للاستثمار لتوسيع طاقاته الإنتاجية الحالية من جهة، ولم يتمكن حتى من ضمان نشاطات الصيانة وخدمات ما بعد البيع والتي كان بإمكانها أن تمتص جزءا من البطالة الحالية من جهة أخرى.
- انخفاض دعم الاستثمارات الإنتاجية وتوقفها في بعض الحالات منذ سنوات، خصوصا أن حجم الإعانات يشكل إحدى السبل الناجعة لضمان استمراريتها لما يعنيه ذلك من مناصب عمل جديدة يمكن التخلص من حالة البطالة والعطل ونتيجة لسوء تسيير الموارد المالية لهذه المشاريع فقد ظلت الجزائر تعاني من أزمة التمويل، إذ كانت رؤوس الأموال إحدى العقبات التي حالت دون توجيه بعض النشاطات الاقتصادية إلى مسارها الصحيح.
- عدم وجود تكامل بين التكوين والتشغيل باعتبار أن الأول أصبح مجرد مصنع بشري يقوم بالتكوين الكمي أكثر منه النوعي، وبدون التكفل بمصير المتخرجين، في إطار التكامل بين مختلف القطاعات الاقتصادية والمؤسسات المكونة.

ج. العوامل المباشرة للبطالة:

تتمثل هذه العوامل في ميل سياسة التشغيل إلى الصيغة التعاقدية، مما يعني انخفاض مناصب العمل الدائمة إن لم نقل انعدامها في بعض الأنشطة الاقتصادية بسبب تجميد آلية التوظيف الدائم، خاصة في قطاع الإدارة والخدمات، وتؤكد ظهورها بشكل أكثر وضوح ببلادنا مع الإصلاحات الهيكلية في شكل عقود محدودة أو مفتوحة المدة، تشغيل الشباب في إطار الشبكة الاجتماعية والعقود السابقة للتشغيل.

كما أن تباطؤ نمو المشاريع الاقتصادية وتأخر آجال تسليمها يشكل أيضا أهم هذه العوامل الشيء الذي يؤدي إلى زيادة التكاليف التي يصعب تحملها مما يؤدي في النهاية إلى حل أو غلق المؤسسات المعنية، وما سينتج عنه من حالات التسريح الفردي أو الجماعي للعمال.

وفي نفس السياق فإن سوء تخطيط القوى العاملة يعتبر سببا جوهريا في زيادة حدة البطالة حيث أن هدف تخطيط القوى العاملة هو خلق الوظائف والأعمال التي تحقق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية وربما تحقيق فائضا وتراكما رأسماليا يعاد استثماره، ومن ثم يؤدي إلى خلق فرص عمل جديدة، ولا شك أن وجود التخطيط السليم للقوى العاملة يحد من البطالة، كما يؤدي إلى توجيه العمالة نحو القطاعات المحتاجة إليها.

1. مختلف الآثار الناجمة عن البطالة:

تعد مشكلة البطالة من المشكلات التي تحتل الصدارة في المجتمع، فالعمل يدر على صاحبه الأجر أو الدخل، ومن ثم يستطيع أن يلبي حاجاته الاقتصادية بسهولة، أما اختفاء هذا الأخير فهو مواجهة للفقر، وليس هذا الناتج الوحيد فقط، فهناك انتشار للعمل غير الرسمي، انتشار للآفات الاجتماعية، ناهيك عن تضييع المواهب وغيرها من الآثار التي سوف نتطرق إليها فيما يلي:

✓ **الاستعمال الضعيف للمورد البشري:** للعنصر البشري أثرا فعالا على اقتصاديات الدول في

جميع مراحل نموها، فهو العقل المفكر والموجه والمحرك لكل عناصر الإنتاج الأخرى، فهو المخزون الحقيقي لثروة أي مجتمع، وعليه فمن المفروض أن كل أفراد المجتمع مطالبون بالمساهمة في العمل لصالح هذا المجتمع، وإذا لم ينجح فريق من العمال في أداء واجبهم الإنتاجي الموجه لإشباع حاجات و رغبات أفراد المجتمع، فهو ناتج عن عدم الاستعمال

والتوجيه الصحيح للموارد البشرية، في وظائف قادرين على العمل بها، وهذا هدر للموارد البشرية ومدمر لها.(1)

✓ **تضييع المواهب المكتسبة:** معروف أن الإنسان معرض للنسيان ، وبالتالي فهو معرض للخطأ، ويقول المثل الشعبي من لا يخطأ لا يتعلم، فحتى الشخص الذي لا يعمل فهو يضيع ما تعلمه ، وهذا التضييع يصيب مواهب الإنسان العقلية ، الفكرية ، الفنية ، حيث أثبتت الدراسات السيكولوجية أن الإنسان العادي إذا لم يطبق ما تعلمه خلال مدة زمنية معينة تختلف حسب خصائص الأشخاص ، فإنه يفقد ما تعلمه ، وبالتالي تصبح خسارة مزدوجة ، من جهة تضييع سنوات من التعليم و التكوين، ومن جهة أخرى تضييع الأموال العامة التي أنفقت على المدارس و مراكز التكوين المهني و الجامعات ، حتى و إن حدث و اشتغل هذا الشخص بعد فترة زمنية طويلة نوعا ما تكون مردوديته ضعيفة وتلزمه نفقات أخرى لإعادة تكوينه.(2)

✓ **انتشار العمل غير الرسمي:** ظاهرة نجدها بكثرة في الجزائر متمثلة أساسا في السوق الموازية، هذه الأسواق التي أخذت أبعاداً كثيرة في المجتمع، فالشباب الذين يتاجرون في الطرقات دون ترخيص فما هم إلا نتيجة من نتائج البطالة، حيث يلجأ معظمهم إلى التجارة الخفيفة هروبا من الضرائب، فهذه التجارة تعودهم على العمل الفردي ، وتجعلهم في المستقبل غير قادرين على الاندماج في مؤسسة أو مجموعة إن وجدوا عملا، ضف إلى هذا فرغم أن العمل بهذا القطاع قد يضمن دخلا ماديا إلا أنه لا يساعد على اكتساب مكانة اجتماعية محترمة التي يسعى لها الإنسان كلما تقدم في السن.

أما على المستوى العام فهناك انتشار القطاع غير الرسمي الذي يشغل عشرات الآلاف من العمال، هذا الأخير الذي نتج عن التدهور المستمر للقطاع الرسمي بعد خسارة للخزينة العامة للدولة لأنه لا يدفع الضرائب التي يمكن أن تخلق مناصب شغل للقطاع الرسمي والذي بدوره سمح للقطاع غير الرسمي في الظهور.

✓ **ظاهرة الفقر:** يعد الفقر من أبرز المشاكل الكبيرة والمزمنة التي تواجه كثيرا الدول النامية، فقد انتشرت ظاهرة الفقر بشكل كبير في الدول الإفريقية، بل طالت بعض الدول الآسيوية والعربية نتيجة للعديد من الأحداث التي تسلسلت، لتكون عمليات التسريح والبطالة هما آخر المطاف،

1 مهدي كلو، " الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة، مرجع سابق، ص 97.

2 حمدي باشا رابح، لغة الفقر وتحدياته، مداخلة في الملتقى العلمي حول الشفافية وبمراجعة الأداء للاندماج الفعلي في الاقتصاد الجزائري، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 31 ماي - 2 جوان 2003.

إن فالفقر ناتج من المستوى المنخفض للتنمية الاقتصادية والبطالة المنتشرة، فهو وليد اختلال النظام الاقتصادي العالمي، ومحصلة حقب طويلة من استنزاف مقدرات الدول المتخلفة وثرواتها على يد الغرب.

ويمكن تلخيص الآثار الضارة والانعكاسات السلبية للفقر على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية فيما يلي: (1)

- تفشي الأمراض الاجتماعية.
- انخفاض المستوى التعليمي والثقافي.
- انخفاض المستوى الصحي.
- التهميش وضعف المشاركة في الحياة العامة.

✓ **تفشي الآفات الاجتماعية:** إن عدم شغل الفرد لعمل، يخلق فراغا كبيرا لديه، إذ يحاول ملء وقت فراغه بأي طريقة عقلانية، وبالتالي تبدأ سيرورة الحلقة المفرغة في المجتمع، هذه الحلقة التي خلقتها الدولة جراء سياساتها الاقتصادية والاجتماعية وتحاول القضاء عليها بشتى الوسائل والطرق، لم يفلح المجتمع الجزائري في القضاء على الآفات الاجتماعية إلى يومنا هذا بل ازدادت انتشاراً (السرقه، الإجرام، الإرهاب، تعاطي المخدرات...الخ).

2. إجراءات معالجة البطالة في سياق تطبيق برنامج التعديل الهيكلي:

تعتبر مسألة مكافحة البطالة بمثابة رهان حقيقي أمام الدولة، إذ تشكل المحور الرئيسي لكل استراتيجية تنموية تهدف إلى حماية ودعم التماسك الاجتماعي، الشيء الذي جعلها تحتل المكانة البارزة ضمن الأولويات الوطنية، باعتبارها ضريبة اجتماعية ناتجة عن لا مبالاة الماضي بالدرجة الأولى وعن تطبيق برامج التعديل الهيكلي بدرجة أقل، ولعل من بين أهم الإجراءات المتبعة لتحسين وضعية الشغل والتخفيف من حدة البطالة، تلك التي تتعلق بالمخطط الوطني لمكافحة البطالة إضافة إلى المراهنة على القطاع الخاص لتحقيق ذلك.

1 محمد عبد الله البكر، أثر البطالة في البناء الاجتماعي، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، المجلد 32، العدد 2، 2004.

ومن أجل تدارك هذا التدهور في القدرة الشرائية نتيجة لانخفاض مستويات الدخل الحقيقي، وانعدامه بالنسبة للبطالين، تبنت الحكومة مجموعة من البرامج والاجراءات يمكن عرض أهمها في النقاط التالية:

أ. الشبكة الاجتماعية:

لقد تم الشروع في برنامج الشبكة الاجتماعية منذ سنة 1992 ليتدعم أكثر خلال مرحلة تطبيق برنامج التعديل الهيكلي، وذلك من خلال تخصيص اعانات وتعويضات مالية تهدف في مجملها الى حماية وتدعيم الأقات الأكثر فقرا والأكثر تضررا نتيجة للقيود التي فرضتها طبيعة التوجه الانكماشى للاقتصاد الوطني.

ويتكون برنامج الشبكة الاجتماعية المعتمد بالجزائر من مجموعة من الاجراءات الهادفة الى توفير مداخيل لفائدة الفئة التي تأثرت ببرنامج التعديل الهيكلي، من حيث اشتغالها وتعطلها، ذلك أن انخفاض حجم ومستويات التشغيل كان نتيجة لتراكمات في اختلال سوق العمالة من جهة، ونتيجة لموجة التسريحات التي عرفتها اليد العاملة الوطنية نتيجة لبرنامج الخوصصة.

نتيجة لهذا الاختلال ظهرت مفارقة كبيرة من حيث الأجور والمداخيل المتاحة، الشيء الذي أدى الى تدهور القدرة الشرائية واتساع جيوب الفقر، الذي أصبح يمس أكثر من 25 % من الجزائريين، فبعد ما كان نصيب الفرد من الانتاج الوطني الخام (PNB) 2880 دولار أمريكي سنويا لسنة 1987، انخفض بحوالي 50 % خلال عشرة سنوات، ليصبح 1556 دولار سنة 1997.

ب. الأنشطة ذات المنفعة العامة "AIG":

يهدف هذا الإجراء إلى تقديم منح مالية لفئة البطالين مقابل القيام بأنشطة للمصالح العام، وذلك بموافقة البنك العالمي، وقد قدر الغلاف المالي لهذا البرنامج 22.000 مليار دج استفاد منها 1.515.000 شخص للفترة 1995-1998⁽¹⁾

ت. المنحة الجزائرية للتضامن "AFS":

يتم تقديم منح مالية تتراوح من 600 إلى 1200 دج شهريا للفئات عديمة الدخل بسبب عدم القدرة على العمل، وقد استفاد من هذا الإيراد 933.351 شخص، يرتفع هذا العدد إلى 1000.000 شخص سنة 1998⁽²⁾

¹ Rapport CNES : Evolution General des dispositifs d'emploi, Alger, 2001, p21.

BAYA ARABE : les effets sociologie P.A.S., cread, n°46, 47, p.48-49 2

ث. برامج عقود ما قبل التشغيل: "CPF"

يوجه هذا البرنامج لخريجي الجامعات والمعاهد قصد إدماجهم في سوق العمل بشكل يتلاءم مع مؤهلاتهم وقدراتهم التعليمية، وذلك لمدة أقصاها سنة ونصف مقابل تعويض مالي يتراوح بين 4500 إلى 8000 دج، على الرغم من أهمية هذا البرنامج في امتصاص البطالة ولو بشكل مؤقت إلا أن بعض الشباب يفضل التعطل على العمل بسبب انخفاض قيمة التعويضات مقارنة بالمستوى المعيشي.

ج. جهاز الإدماج المهني "ESIL":

يهدف هذا البرنامج إلى إدماج الشباب في الحياة المهنية، إذ تم تطبيقه منذ 1990 حيث استفاد منه قرابة 332.000 شاب، للفترة 94-95 لمدة 06 أشهر في المتوسط موزعون على مختلف القطاعات الاقتصادية خاصة الإدارة والبناء والأشغال العمومية (1) أما بالنسبة للفترة 95-1998 فقد انتقل عدد المدمجين من 141586 شاب بنسبة 80% سنة 1995 إلى 152.900 شاب سنة 1998.

ح. أشغال المنفعة العامة ذات الاستخدام المكثف لليد العاملة: "TUP.HIMO"

تم العمل به سنة 1998 قصد معالجة البطالة الشبانية، وكذلك من أجل مساعدة الفئات المتضررة من برنامج التعديل والتصحيح الاقتصادي، وقد تم بموجب هذا الإجراء فتح 3846 ورشة عمل وفرت 140.000 وظيفة منها 42000 شبه دائمة بمتوسط 36 وظيفة لكل مشروع. أما المرحلة الثانية من هذا الإجراء فقد تزامنت مع برنامج الانعاش الاقتصادي (PSER) والذي سيساهم في إنشاء 22.000 وظيفة شبه دائمة سنويا. (2)

خ. المؤسسات المتوسطة والصغيرة "PME/PMI":

تشكل المؤسسات المتوسطة والصغيرة قاطرة حقيقية للنمو الاقتصادي من حيث الإنتاج الداخلي ومن حيث مناصب الشغل التي يمكن توفيرها، فالجزائر تراهن كثيرا على هذه المؤسسات حيث أنها وفرت 65.25% من مناصب الشغل خلال سنة 2001.

1 شلالى فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص105.

2 ADS : Etat d'exécution du programme de développement communautaire, Février 2002, p67.

د. برنامج القرض المصغر والمؤسسات المصغرة:

يسمح هذا البرنامج بتنمية التشغيل الذاتي نتيجة لتراجع دور الدولة في توفير مناصب الشغل، وقد قدر عدد الملفات المودعة سنة 2001 بـ 145.600 ملف، تحصلت 89.5 % على الموافقة " أي ما يعادل 364.685 وظيفة بمعدل ثلاثة وظائف لكل مشروع.

المبحث الثاني: سياسة التشغيل في إطار الاقتصاد المخطط

تعتبر سنة 1967 بداية جديدة في تنظيم الاقتصاد الوطني بعد الاستقلال، أين تبنت الجزائر نظام التخطيط كوسيلة لتحقيق التنمية، ولم يكن بإمكان الجزائر تطبيقه من قبل نظرا لحدائث استقلالها من جهة وعدم توفر الشروط الموضوعية التي تعطي للدولة قدرة التحكم في القوى الاقتصادية الوطنية. وقد عرفت الجزائر خلال هذه الفترة مخططات تنموية وهي المخطط الثلاثي، الرباعي الأول، والرباعي الثاني، هذا بالإضافة إلى المرحلة التكميلية 1978-1979 وكذا المخطط الخماسي الأول والمخطط الخماسي الثاني.

وعليه فقد ارتبط موضوع الشغل ارتباطا وثيقا بتحسين المؤشرات الاقتصادية لاسيما معدل نمو الإنتاج مقارنة بحجم الاستثمارات، وقد ركزت بلادنا كثيرا على هذين الجانبين بحيث أعطيت الأولوية لقطاع الصناعة، واحتلت المحروقات فيها النصيب الأكبر، ولم تولي الدولة اهتماما كبيرا بالتسيير من حيث أساليبه وتقنياته، الشيء الذي كان له الأثر السلبي على مستوى وحدات القطاع العام التي تلاشت مردوديتها وفعاليتها مع نهاية الثمانينات.

وعلى ضوء هذه المعطيات هناك أساليب عديدة لتخطيط القوى العاملة على المستوى الكلي لتحقيق معدل نمو النشاط الاقتصادي المرغوب فيه، منها أسلوب التنبؤ بالقوى العاملة (1) الذي اعتمده سياسة التشغيل في الجزائر التي بنيت أثناء هذه المرحلة، على ضوء مناصب الشغل المتوقع إحداثها في مختلف القطاعات وعلى ضوء الأهداف التي ترمي إليها، أي معدل نمو النشاط الاقتصادي السنوي وعلى ضوء تقديم النشاط الاقتصادي ونمو اليد العاملة عند نهاية المرحلة السابقة، وقد مرت السياسة التشغيلية في الجزائر أثناء هذه المرحلة بالفترات التالية:

✓ الفترة الممتدة من 1967 إلى 1979

✓ الفترة الممتدة من 1980 إلى 1984

✓ الفترة الممتدة من 1985 إلى غاية 1989

1 أحمد حافظ الجعوبي، التحليل الاقتصادي الكلي، مكتبة عين شمس، القاهرة-1997، ص136

المطلب الأول: الفترة الممتدة من 1967 إلى 1979

منحت سياسة التشغيل لهذه الفترة المزيد من الاعتبارات لطاقة اليد العاملة الجزائرية وذلك بالعمل على تهيئة الظروف الملائمة لتوفير مناصب عمل في مختلف القطاعات والفروع الاقتصادية، كذلك البحث عن الأسباب الهيكلية للبطالة والتشغيل غير الكامل والتقليل من حدتها مع الإشارة أن كل هذه الاعتبارات تندرج في إطار استراتيجية النمو الشامل التي ركزت على مبدأ التطبيع بين الإنتاج وتعبئة العمال وربطهم بمشروعات وخطط التنمية.

وعليه فقد عرف موضوع التشغيل والبطالة خلال هذه المرحلة تحسنا في هذا المجال، إذ انخفضت معدلات البطالة من 33% إلى حدود 20% خلال الفترة، وزادت الوظائف الجديدة بمتوسط 43000 وظيفة خلال المخطط الثلاثي (67-69) إلى أن تجاوزت مليون وظيفة سنة 1979، أي أنها ارتفعت بأكثر من 2,3 مرة وهذا على الرغم من النمو الديمغرافي المتزايد والذي وصل معدله إلى 3,4% سنة 1978.⁽¹⁾

ولقد مكنت الحركة المكثفة للاستثمارات التي ميزت هذه الفترة من توفير فرص العمل والنهوض بمستوى التشغيل وتوجز النسب الواردة أدناه تطور وتيرة تزايد معدلات الاستثمارات خلال المرحلة السالفة الذكر كالتالي⁽²⁾.

- 26.4% خلال المخطط التمهيدي الأول (1967-1969)
- 33.5% خلال المخطط الرباعي الأول (1970-1973)
- 46.8% خلال المخطط الرباعي الثاني (1974-1977)

ليبلغ هذا المعدل ذروته عند النسبة 55% سنة 1978

ولقد ترتب عن هذه الاستثمارات العمومية الضخمة انعكاسات عديدة على تطور التشغيل، تحديث وتوسيع فرص العمل التي أدت إلى تغطية 90% من الطلب الإضافي على العمل لاستيعاب عدد الداخلين إلى سوق العمل، فكان المتوسط السنوي لخلق مناصب الشغل خلال المخططات التنموية الثلاث الأولى موزعة كما هو مبين في الجدول (5-1):

1 ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، مرجع سبق ذكره، ص168.

2 La question de l'emploi et chômage, situation actuelle et perspective "FORUM International sur l'emploi des jeunes" page-4-

الجدول(5-1): المتوسط السنوي لمناصب العمل عبر المخططات التنموية

المرحلة	متوسط مناصب الشغل/السنة
1969-1967	43.000
1973-1970	88.000
1977-1974	135.000
1979-1978	99.000

المصدر: RABEA KHARFI Emploi et Chômage dans les pays du Maghreb .C.E.N.E.A.P ,1991, P62

وتتوزع إحصائيات مناصب العمل التي تم خلقها على أربعة أنشطة اقتصادية هي البناء والأشغال العمومية بنسبة 30% من إجمالي مناصب العمل المقررة، الصناعة بنسبة 28% والخدمات استقطبت 19% من المجموع الكلي.

في هذه المرحلة بدأت السلطات في تطبيق سياسة الاستثمار المكثف و الصناعة الثقيلة إلى الحد الذي أهملت فيه القطاعات الاقتصادية الأخرى، وذلك بهدف بناء مجتمع و تمكين المواطنين من الاستفادة من ثمار التنمية الاجتماعية و الاقتصادية ، فوضعت الأسس القانونية و الفنية لتطبيق الاستراتيجية طويلة المدى و المتمثلة في القضاء النهائي على مشكل البطالة و من أجل تحقيق ذلك انتهجت البلاد سياسة التصنيع فمنحت لها الأولوية التي تبرز في بنية الاستثمارات المخصصة (الممنوحة لها)، إذ استحوذت لوحدها على (5,4مليار دج) من أصل (11,08 مليار دج) المخصصة للمخطط الثلاثي (67-69)، أي بمعدل نسبة تعادل (48,73%) من إجمالي استثمارات هذا المخطط⁽¹⁾ وفي ظل هذه الأهمية المعطاة للصناعة عموما فقد تم توفير حوالي (173000) منصب شغل في مختلف القطاعات خلال المخطط الثلاثي بمعدل نمو سنوي يعادل (+3,2%)، في الوقت الذي نجد فيه القطاع الصناعي لم يتمكن من توفير سوى 48000 منصب شغل، أي ما يعادل (27,7%) من إجمالي مناصب الشغل المحققة.

وهكذا نجد، أن بنية وطبيعة استثماراته أثرت على بنية التشغيل إذ توسع مجاله في قطاعات أخرى مثل البناء والأشغال العمومية، الذي عمل على توفير ما يقارب (11000) منصب عمل، لأن الطبيعة الاقتصادية والتقنية لهذا القطاع تتطلب يد عاملة غير ماهرة في مجملها، وزيادة على هذا فإن فترة هذا

1 جمال الدين لعويصات، التنمية الصناعية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1986، ص:24.

المخطط كانت عبارة عن عمليات بناء وتشبيد المشاريع الصناعية خاصة، فلم تستوعب نسبة كبيرة من اليد العاملة وذلك لكونها تتطلب يد عاملة ماهرة وقليلة.

عموما فإن الصناعة في هذه الفترة حققت معدل نمو سنوي يفوق 15 % مما ترتب عنها خفض حدة البطالة نوعا ما، وبالرغم من ذلك، فلم يوفر ميزان التشغيل أماكن عمل له (461.000) شخص إذ قدر الطلب على العمل ب (629.000) وفر منها (168.000) منصب شغل فقط أي توفير الشغل بحوالي (26,7 %) فقط.

تعتبر هذه الفترة جينية لإعادة ترتيب الاقتصاد الوطني، من أجل الانطلاقة السليمة والحقيقية في المخططات اللاحقة.

أما المخطط الرباعي الأول (1973-70) كانت أهدافه تتطابق واستراتيجية التنمية الاجتماعية والاقتصادية التي ركزت اهتمامها حول مسألة القضاء على البطالة نهائيا أيضا، وكذلك سوء التشغيل، وبالتالي تحقيق الاستغلال الأمثل والعقلاني لمواردنا البشرية في إطار عملية تصنيع البلاد (1) ويتميز هذا المخطط بتطور حجم الاستثمارات مقارنة بالمخطط السابق، بحيث استحوذ القطاع الصناعي على 12,4 مليار دينار من أصل (27,74 مليار دينار)، أي ما يعادل (44,7) من إجمالي الاستثمارات المخططة المخصصة للمخطط الرباعي الأول.

لقد شهدت هذه الفترة كثيرا من التنفيذات الصناعية الضخمة ذات التكنولوجيا الحديثة والمكلفة جدا خاصة في مجال المحروقات والحديد والصلب، التي اعتبرت أساسا للتنمية السريعة.

إن المخطط الرباعي الأول، قد عمل على توفير ما يعادل (1200) منصب شغل جديد، مسجلا بذلك نسبة نمو سنوية تقارب (+3,6 %)، وفي نفس الوقت نجد ان القطاع الصناعي سجل تطورا ملحوظا مقارنة بالمخطط السابق أين وفر ما يزيد عن (84.000) منصب شغل جديد ما يعادل نسبة، (21,6 %) من إجمالي مناصب الشغل المحققة في الاقتصاد الوطني خلال فترة هذا المخطط محتلة بذلك المرتبة الثالثة بعد كل من الإدارة (118.000) والبناء والأشغال العمومية ب (108.000) منصب عمل جديد.

إن اعتماد الصناعة على التكنولوجيا، التي تتطلب أيدي عاملة قليلة جدا وماهرة في نفس الوقت أدى إلى تسجيل عجز في العمالة المؤهلة وبالموازاة نجد أعدادا كثيرة في حالة بطالة، برغم من انخفاضها خلال فترة المخطط الرباعي الأول بنسبة كبيرة وهنا تظهر لنا مشكلة أو الإشكالية، المتعلقة باختيار

1 جمال الدين العويسات، التنمية الصناعية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، مرجع سابق، ص33

التكنولوجيا الملائمة (تكنولوجيا متطورة تتطلب أيدي عاملة قليلة ومؤهلة أو بجانبها أيدي عاملة كثيفة وغير مؤهلة).

هذا من جهة و من جهة أخرى فإن مساهمة القطاع الصناعي لم تصل إلى تحقيق ما كان ينتظر تحقيقه و المتمثل في مضاعفة توفير مناصب الشغل بخمس مرات و تحقيق مليون منصب شغل خارج القطاع الفلاحي (بما فيها الصناعة و القطاعات الأخرى، غير الفلاحية) و نجد هذا الحجم الأخير قد تم تحقيقه و ربما تضاعف التشغيل حتى بمرتين على الأقل، وهذا ما يدل على أن هذا القطاع عمل على تنشيط و تحفيز القطاعات الأخرى سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة لتحقيق المزيد من مناصب الشغل الجديدة، والتي كان من المفروض أن يوفرها هذا القطاع بنفسه نظرا لحجم الاستثمارات التي استولى عليها، و التي كانت ضخمة جدا، و التي لم يحصل عليها أي قطاع آخر.

تعتبر الأهداف العامة للمخطط الرباعي الثاني (1974-1977) مماثلة لأهداف المخططات السابقة مع التركيز أكثر على رفع الإنتاج وتوزيع التنمية عبر مختلف أنحاء البلاد، وهناك ميزة اتصف بها هذا المخطط والمتمثلة في التصحيحات النسبية للاستراتيجية التصنيعية التي ظلت تدعم اللاتوازن القطاعي. فقد دعمت الاستراتيجية التنموية، واعتمدت استثمارات ضخمة استحوذت فيها الصناعة على حصة الأسد، وهذا راجع بطبيعة الحال لكون الأولوية دائما مازالت من نصيب التصنيع (القطاع الصناعي) الذي سيسمح إنجاز الهدف الأسمى وهو التكامل الصناعي على نطاق أوسع بغية التوصل في أقرب الآجال إلى توفير مناصب الشغل المطلوبة، بحيث استحوذت الصناعة على ما يزيد عن (48 مليون دج) من أصل (116,67 مليار دج أي ما يعادل نسبة 41,14 %).

لقد كان أثر هذه الاستراتيجية التنموية (التصنيع)، واضحا على التشغيل الإجمالي عموما والتشغيل الصناعي خصوصا، إذ يعتبر هذا المخطط أفضل المخططات الاقتصادية الجزائرية فيما يخص إحداث المزيد من مناصب الشغل الجديدة، إذ حقق ما يزيد عن (677.000) منصب شغل جديد أي بمعدل زيادة سنوية تعادل في المتوسط (5,6 %)، في الوقت الذي نجد فيه أن القطاع الصناعي قد وفر حوالي (130.000) منصب شغل أي ما يعادل مساهمة مقدارها (19,2 %) من إجمالي الوظائف المحققة في هذه الفترة المذكورة.

ولقد اعتبر هذا المخطط الفترة الذهبية في تاريخ الجزائر الصناعي، إذ نفذت فيه أضخم وأحدث المشاريع خاصة المتعلقة بصناعة (المحروقات والبتر وكيمياء والحديد والصلب والميكانيك ولإلكترونيك إلخ)، كما امتازت هذه الفترة بإنشاء بعض المصانع ذات الصناعات الحقيقية التي استوعبت أيدي عاملة كثيفة وذات تقنية بسيطة ومن المؤكد على أن الاستثمارات الضخمة التي رافقها التصحيح الثوري وسعت مجال التشغيل في هذا المخطط.

وبناء على تشغيل المشاريع الاستثمارية التي لم يتم تنفيذها خلال المخططات السابقة والتي أنجزت خلال ما يسمى بالفترة الانتقالية (1978-1979)، فقد تم توفير عدد لا يستهان به من مناصب الشغل، يعادل ربع ما تم تحقيقه خلال المخططات الثلاثة السابقة، في الوقت الذي نجد فيه نسبة الاستثمارات الصناعية من إجمالي الاستثمارات الوطنية، قد انخفضت إلى حدود (38%).

وعلى هذا الأساس فإن المشاريع التي لم تنجز ستزداد تكلفتها، فبدلاً من وضعها حيز الإنتاج تدرج ضمن مخططات المستقبل وهذا ما دفع الجهات (السلطات) المعنية إلى أن تبقى السنتين 78 و1979 بلا تخطيط، بهدف إنجاز ما يمكن إنجازه أو حذف وإلغاء المشاريع التي أصبح إنجازها غير ضروري، وتقييم وحوصلة كل النتائج الإيجابية والسلبية، من أجل القضاء على الانحرافات السلبية لكي تعمل على تقاديتها مستقبلاً أو التقليل منها، إلا أنها عملت على توفير (198.000) منصب شغل أي ما يعادل (99.000) وظيفة في السنة.

المطلب الثاني: الفترة الممتدة من 1980 إلى 1984

شهد عقد الثمانينات توجهها اقتصادياً جديداً استهدف تحسين الإنتاجية من خلال المخطط الخماسي الأول الذي جاء بهدف رئيسي هو تعبئة الطاقات الوطنية وكفاءتها، ووضع أهداف تطور مستوى إنتاجية العمل ومواصلة خلق فرص للعمل وذلك من أجل تلبية الطلب المتزايد، واتضح ذلك من خلال الدور المتزايد للدولة في تنظيم سوق العمل من خلال الإجراءات التي ترمي إلى: (1)

• تقليص ظواهر عدم استقرار اليد العاملة وذلك بتوحيد الممارسات الأجرية عن طريق استخدام نسق لترقيم مناصب العمل في إطار القانون الأساسي للعمل، وتوحيد الامتيازات الاجتماعية الممنوحة للعمال بالإضافة إلى تطوير مفهوم التكوين وإعطائه أكثر أهمية مما سبق.

• العمل على عقلانية استخدام اليد العاملة كضبط الهياكل التنظيمية.

وعليه نجد أن مصالح التشغيل سجلت خلال الفترة (1981-1984 م) معدلاً سنوياً لطلبات العمل قدره 157.943 طلباً، ومعدلاً سنوياً لعروض العمل قدره 149.064 عرضاً.

وعلى هذا الأساس فقد كان مضمون هذا الهدف هو تحسين مستوى استغلال الموارد البشرية والمادية للبلاد، لأنها مجهود إنمائي لسنوات طويلة من الاستثمار خاصة منذ بدء التخطيط عام 1967 مجهود يعاني نقصاً كبيراً في الاستخدام سواء كان السبب هو ضعف التنظيم أو قلة التجربة والخبرة

1 مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان - الأردن، 2009، ص 167.

بالطرق الإنتاجية الحديثة التي يجسدها على الخصوص نمو القطاع الصناعي وفنون التكنولوجيا الرفيعة التي يستخدمها، أو ظاهرة التركيز التي أفرزتها عملية النمو السريع لبعض المؤسسات فصعب عليها التحكم في التسيير.

وفي سياق توجيه العناية إلى تعبئة الطاقات والكفاءات الوطنية كان هدف المخطط الخماسي الأول هو (1)

1- إعادة هيكلة المؤسسات التابعة لقطاع الدولة.

2- تحسين مستوى تسيير الوحدات الاقتصادية.

3- تهيئة الطاقات الإنتاجية المتاحة.

لقد أسفر هذا المخطط على خلق مناصب شغل جديدة قدرت بحوالي 710.000 عامل، وتدل مقارنة هذا الرقم بالهدف التقديري الذي هو 1,175 مليون منصب عمل جديد، أي نسبة الإنجاز كانت في حدود 60%.

كان معدل النمو السنوي للتشغيل هو 4,3% وبطبيعة الحال كان معدلا أقل من الهدف الرقمي التقديري الذي هو 9,7% ورغم ذلك كان رقم التوسع المسجل في التشغيل من طرف قطاع الدولة على الخصوص الذي كانت حصته من هذه الزيادة 88% نتيجة إيجابية.

1- لأن الجزائر كانت في مقدمة الدول العالمية التي حققت هذا المستوى من نمو التشغيل، خلال الفترة 1980-1984، بينما عرفت كثيرا من الدول الأخرى حالات عكسية هي انتشار البطالة التي بلغ حجمها في البلدان الصناعية الرأسمالية المنطوية تحت مظلة التعاون والتنمية الاقتصادية 35 مليون متعطّل.

2- لأن متوسط نمو 4,3% في العام يغطي كامل معدل النمو السنوي للسكان المقيمين الذي هو 3,2% ويضمن ذلك أمنا اجتماعيا هو الحيلولة دون ظهور البطالة.

وأهم التحولات التي ميزت هذه الفترة هو تطور حجم التشغيل من حيث زيادة عدد الوظائف الجديدة ومدى مساهمة كل قطاع فيه إذ أن حوالي 59% منها مصدرها قطاعي البناء والأشغال العمومية وقطاع الإدارة هذا الأخير الذي تم اعتباره أهم موفر لمناصب العمل بمتوسط معدل سنوي قدره 33% أما الصناعة فأصبحت لا تشغل سوى 12% من القوى العاملة مقارنة بالفترة السابقة.

خلال هذه الفترة كانت مساهمة القطاع العام ب 80% من مجموع الوظائف للفترة 67-78، لتتخف إلى 71% سنة 1980، ثم إلى 74% سنة 1984، أما بالنسبة للقطاع الخاص فقد ظلت

1 محمد بلقاسم حسن مبلول، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1999، ص 11/1.

مساهمته منخفضة في إنشاء الوظائف الجديدة، والتي كانت بمعدل سنوي 2,95 % في المتوسط بما مقداره 97000 وظيفة جديدة موزعة على القطاعات الاقتصادية كما هو مبين في الجدول (2-5):

الجدول(2-5): تطور عدد الوظائف الجديدة للقطاع الخاص 1984-1980 الوحدة: وظيفة واحدة

البيان	صناعة	ب وأ عمومية	نقل ومواصلات	تجارة وخ أخرى
عدد الوظائف الجديدة	9000	32000	20000	36000
مساهمة كل قطاع	% 9,28	% 32,98	% 20,61	% 37,11

المصدر: ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، مرجع سبق ذكره، ص 181.

أما التشغيل في القطاع الزراعي فقد عرف ركودا في ظل غياب الحوافز التي تمنحها له الدولة من أجل إنعاشه وترقيته، والملاحظ في هذا الصدد أن ما يميز هذا النشاط هو هيمنة القطاع الخاص الذي يمثل أكثر من الثلثين ويتواجد قوة عاملة غير مؤجرة، إذ لا يمثل العمال الأجراء إلا نسبة 15% من إجمالي القوة العاملة، وكذا تقدم العاملين في هذا القطاع في السن نتيجة إحصاء الشباب عن العمل في هذا القطاع.

و بشكل عام يعاني النشاط من انعدام اليد العاملة المؤهلة و الشابة، إلا أنه يمكن التعرض إلى أهم الإجراءات التي تبنتها السياسة الاقتصادية على أساس أنها تتعلق بتثبيت العمال الأصغر سنا في الزراعة عن طريق برامج تكوين الاختصاصات للرفع من مستويات التأهيل التي تشهد نقسا فادحا وتوزيع الأجور الثابتة عند مستوى أجور العمال في النشاطات غير الزراعية و هذا ما أكده المخطط الخماسي الأول من خلال التفكير في استقرار اليد العاملة المستخدمة في الزراعة ، و إنه بتأثير الحوافز الاجتماعية و التكوين و خصوصا بتبديل شرائط السير الحالية لهذا القطاع فإن الهدف الأساسي يكمن في قلب النزعة الراهنة في اتجاه الهرم(1)

لقد سجلت المرحلة السابقة نقسا كبيرا في اليد العاملة المؤهلة في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي، إلا أن سياسة التعليم والتكوين استطاعت ان تجيب على الكثير من الاحتياجات مما مهد لسياسة التشغيل أثناء هذه المرحلة، إذ تضع مبادئ نوعية لتوجيهاتها لأن سياسة التشغيل إذا تراهن في

1 وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية، وتقرير عام للمخطط الخماسي الأول 1980، 984-الجزائر ص 80

توفيرها مناصب الشغل لمواجهة نمو اليد العاملة على ترشيد اليد العاملة نفسها وتثبيتها وتحسين إنتاجيتها، إنما تراهن على اليد العاملة المؤهلة لتحقيق ذلك مصنفة إياها في ثلاثة أصناف كبرى:

1- تخصيص حوالي 80.000 إطار على المستوى العالي، أي ما يقارب 40 % لتأطير قطاع التربية والتكوين.

2- ما يقارب 180.000 شخصا، يتم تأطير 30 % منهم كتقنيين علميين من أجل احتياجات الإنتاج

3- الاحتياجات الجديدة من العمال والأعوان المؤهلين تتجاوز 400.000 شخصا منهم حوالي 40 % في الفروع التقنية وما يقارب من عددهم لحاجات التسيير (1)

إلا أن نظام التكوين لا يستجيب لتلبية التقديرات السابقة من الاحتياجات، حيث سجل ميزان اليد العاملة المؤهلة عجزا قدر ب 209.000 عامل مؤهل عند نهاية الفترة.

الجدول(5-3): تطور الشغل حسب القطاعات خلال الفترة 1984-1980

سنوات	1980	1981	1982	1983	1984
قطاعات					
الزراعة	968.702	962.848	960.000	960.000	960.000
الصناعة	431.438	458.145	468.346	474.661	495.107
البناء والأشغال العمومية	468.498	503.864	552.441	616.735	654.889
نقل	141.564	148.022	152.284	159.702	116.171
تجارة خدمات	186.823	506.584	541.180	568.332	594.342
مجموعة خارج الفلاحة	1.520.323	1.616.615	1.714.231	1.819.430	1.910.509
إدارة	660.000	705.000	---	---	---
المجموع	3.157.025	3.204.263	3.426.231	3.576.430	3.715.509

المصدر: Bilan du plan quinquennal 1980-1984

Ministère de la planification et de l'aménagement du territoire

وعموما فقد كان التشغيل الكامل من الأهداف الرئيسية لهذه المرحلة ، حيث ركزت الحكومة على استراتيجية التصنيع وذلك على أساس الاستثمار العمومي المكثف المخصص لتهيئة وتنفيذ المشاريع الصناعية بنحو 51,5% من إجمالي الاستثمارات، باعتبار أن الصناعة هي وحدها كفيلا بضمان الاندماج الاقتصادي فيما بين القطاعات وتوفير فرص العمل بالقدر الكافي مما أدى إلى تطور هذا القطاع، وارتفاع معدلات نمو قطاع المحروقات على حساب القطاع الزراعي، والذي تميز بغلبة اليد العاملة الموسمية على الدائمة (1)، وبالرجوع إلى الإحصائيات فقد كان هذا القطاع يشغل نصف العاطلين عن العمل (49,9%) سنة 1967، وانخفض هذا المعدل إلى 30,19% سنة 1977 (2)، وأصبحت برامج التصنيع محفزا للنزوح الريفي نتيجة للتفاوت في الدخل بين الصناعة والزراعة إلى جانب تركيز المشاريع الصناعية في المدن الساحلية، وقد مكنت سياسة التصنيع المتبعة من تحويل اتجاه معدلات البطالة إذ أصبح عدد العاطلين 380000 نسمة عام 1984 مقارنة بـ 526000 نسمة عام 1973، أما معدل البطالة فانقل من 18,6% إلى 8,7% في نفس الفترة .

المطلب الثالث: الفترة الممتدة من 1985 إلى غاية 1989

على الرغم من الانتعاش الاقتصادي الذي شهدته مختلف القطاعات الاقتصادية والذي كان له الأثر الإيجابي على مستويات التشغيل ، إلا أن تردي الأوضاع الاقتصادية خلال هذه الفترة قد انعكس سلبا على وضعية التشغيل ، مما أدى إلى تقلص الواردات النفطية و هو ما أدى إلى تناقص الاستثمارات فتأثرت مستويات التشغيل بهذه العوامل المعيقة وتراجع دخل الفرد وبدأت معدلات البطالة في الارتفاع ، وأصبحت جل وحدات القطاع العام تشكو من العجز ، والاستدانة اللذان باتا يهددان استمرارهما ، بالرغم من إجراءات التصحيح والإصلاح مثل الاستقلالية ، التطهير المالي وإعادة الهيكلة إلخ .

ومن خلال ملاحظة الوضع العام خلال هذه الفترة نجد أن وضع التشغيل حسب القطاعات لم يتغير وبقي نسبيا عند نهاية المخطط باستثناء قطاع الإدارة الذي تغير نصيبه من مجموع التشغيل الإجمالي من 22,8% إلى 25,2% وبذلك تبقى الإدارة في المرتبة الأولى من حيث زيادة مناصب العمل الجديدة، كل ذلك نتيجة استفحال الأزمة الاقتصادية من جراء الانخفاض الشديد في أسعار المحروقات (3) بالإضافة إلى الأزمة الاقتصادية العالمية التي أثرت في الاقتصاد الجزائري خاصة من خلال انخفاض قيمة الدولار باعتباره العملة الرئيسية في المعاملات التجارية مع الخارج مما انعكس على

1 بجات مليكة، إشكالية البطالة والتضخم في الجزائر خلال الفترة 1970/2005، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2007، ص165.

2 احمد الأخضر العمراني، "التشغيل في الجزائر" سلسلة دراسات التشغيل، منظمة العمل العربي، مصر، 1993، ص55.

3 Abdelkader Sid Ahmed, **Développement sans croissance d'expérience des économies pétrolières du tiers monde**, opu, 1983, page 11.

مختلف القطاعات والأنشطة الاقتصادية والاجتماعية رغم الإصلاحات الاقتصادية لسنة 1988 من أجل إعادة المؤسسة الجزائرية إلى وضعها الطبيعي بخلق الثروات.

وفي نفس السياق فقد أثر الانخفاض من الموارد الخارجية، المتأتية من الصادرات، على وتيرة التشغيل بصفة عامة سواء كان ذلك عبر إنجاز برامج المخطط الاستثماري، لأن هناك علاقة عضوية بين التمويل والتمويل.

ومن بين المعالم التي يمكن الاستدلال بها لتشخيص تأثير التنمية بالضغط المالي الخارجي الاتجاه الانخفاض للواردات من وسائل الإنتاج بصفة خاصة والواردات من السلع بصفة عامة، ويبين الجدول الإحصائي التالي هذه الظاهرة بكل وضوح وذلك بوحدة قياس هي مليار دج.

الجدول(4-5): تأثير التنمية بالضغط المالي الخارجي الاتجاه الانخفاض للواردات من وسائل

الإنتاج بصفة خاصة والواردات من السلع بصفة عامة

السنوات	المواد الوسيطة	مواد التجهيز	وسائل الإنتاج	مجموع السلع المستورد
1984	27,9	11,7	29,6	51,2
1985	18,5	12,5	31,0	43,3
1986	16,8	10,9	27,7	49,5
1987	14,4	10,8	25,2	34,1
1988	17,7	10,8	28,5	40,0
1989	23	13,6	36,6	53,0

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات

كان الانخفاض حسب الجدول عاما بالنسبة لمجموع قيمة الواردات من السلع، حيث بلغت النسبة 34% سنة 1987 و هو انخفاض مس بشكل أقوى تمويل الجهاز الإنتاجي القائم بالمواد الأولية ونصف المصنعة، وقد تمثل في انخفاض قيمتها المستوردة ما يزيد عن 48% عام 1978 بالنسبة لعام 1984 ونسبة انخفاض أعلى من حيث الحجم نظرا لارتفاع الأسعار الدولية و كان من شأن هذا الانخفاض و الانخفاضات التي سبقته، و التي لحقته أيضا إن انخفضت نسبة استغلال الطاقات الإنتاجية الصناعية القائمة سنة 1988 إلى ما يقدر بحوالي 40% و هي نسبة ضعيفة كان لها تأثير سلبي على تشغيل اليد العاملة في هذا الجهاز مما اضطر بعض المؤسسات إلى تقليص عدد عمالها تحت إشكال إحداث البطالة التقنية أو التسريح.

وتأثرت الاستثمارات بدورها في مواد التجهيز التي هبطت قيمتها بين عامي 1984 و1988 بنسبة 8% وبنسبة مضاعفة من حيث الحجم. وترتب عن ذلك هبوط وتيرة التوسع في التشغيل من 139.000 منصب شغل جديد عام 1984 إلى 59.500 منصب عام 1988 رغم تقدير رفعه عام 1989 إلى 90.000 منصب. الهدف الذي رسمه المخطط الخماسي الثاني للتشغيل هو خلق 946.000 منصب عمل جديد ولكنه بسبب الضائقة المالية التي شهدت انخفاض قيمة صادرات السلع الجزائرية من 63,7 مليار دج سنة 1984 إلى 44,2 مليار دج سنة 1988، و بسبب تدهور حالة تمويل التنمية بوسائل الإنتاج، اللازمة مستوردة بنسبة عالية تزيد في المتوسط عن 66 % من قيمة مجموع الواردات السلعية، وبسبب ظروف الأزمة الاقتصادية الدولية التي كانت وراء صعوبات التمويل و التمويل، فقد تآزمت حالة التشغيل و لم تتمكن جهود التنمية المبذولة خلال السنوات 1985 إلى 1989 من خلق العدد 377.000 منصب عمل مقابل هدف كلي من مناصب الشغل هو 946000 منصب عمل جديد أي أقل من 40% موزعا كما يلي⁽¹⁾

◆	1985	بعدد	122.000
◆	1986	بعدد	74.000
◆	1987	بعدد	64.000
◆	1988	بعدد	61.000
◆	1989	بعدد	59.000

على أنه يلاحظ عن مجموع مناصب الشغل المحددة في الخماسي الثاني ان اغلبها وهو 52,2 كانت قد أنشئت في القطاع الإداري، بينما قطاع الصناعة لم يساهم إلا بنسبة 10,6 %، ونفس الشيء أيضا بالنسبة لقطاع الأشغال العمومية التي كانت مساهمته أضعف وهي 6,1 % كما يوضح ذلك التوزيع الرقمي التالي:

-	الصناعة	10,6 %
-	الأشغال العمومية	6,1 %
-	الإدارة	52,5 %
-	الزراعة	13,3 %

1. محمد بلقاسم حسن بملول، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، مرجع سابق ص 210-211

لعل التفسير المنطقي لهياكل هذا التشغيل هو أنه يعبر بكل وضوح عن ظاهرة اختلال توازن التنمية التي انخرقت عن الاستثمار في القطاعات المنتجة.

إن سياسة التشغيل المتبعة أثناء المخطط الخماسي الثاني لا تختلف عنه في المخطط الخماسي الأول من حيث المنطلقات، أي تقويم المرحلة السابقة و التوقعات المستقبلية، أو من حيث المبادئ أي ترشيد اليد العاملة و تحسين إنتاجيتها و تثبيتها، أو من حيث معايير تقويمها و تصنيفها بحسب العمر والنشاط الاقتصادي و التأهيل ، أو من حيث الهدف أي استيعاب معدل نمو اليد العاملة لبلوغ الهدف العام الذي هو تحقيق أقصى ما يمكن من نمو النشاط الاقتصادي ، لكنها تختلف من الناحية الكمية، إذ أن هناك تراجعاً في معدلات نمو اليد العاملة في مختلف القطاعات كما أن هناك تعميقاً أكثر لليد العاملة المؤهلة في المرحلة الثانية، و لهذا يمكن القول إن سياسة التشغيل في المخطط الخماسي الثاني امتداد طبيعي لسياسة التشغيل في المخطط الخماسي الأول، لكن بتراجع كمي و تعميق نوعي.

المبحث الثالث: سياسة التشغيل في ظل التوجه نحو اقتصاد السوق

منذ بداية الإصلاحات الاقتصادية في عقد الثمانينات تغيرت زاوية النظر لموضوع البطالة والتشغيل، فاستراتيجية التشغيل في ظل التوجه نحو اقتصاد السوق تبني على أرباح إنتاجية العمل المحققة والمردودية المالية للمؤسسات الاقتصادية، عكس ما كان عليه الحال في ظل التسيير الإداري للاقتصاد وحق المواطن في الشغل كهدف اجتماعي تضمنه الدولة وما تولد عن ذلك من بطالة مقنعة لا تصيف شيئاً للإنتاج ، كما أنه ليس بالضرورة أن يرتبط التشغيل بالاستثمارات الإنتاجية الصناعية على الخصوص، بل يمكن تنمية قطاعات أخرى، تكون مولدة للشغل كالحرف، التجارة، السياحة والإدارة والزراعة، حيث يلاحظ أن هذه القطاعات مجتمعة أصبحت توظف أكثر من القطاع الصناعي، كما يمكن الاعتماد على الصناعات المحلية، الصغيرة والمتوسطة ودور القطاع الخاص، وإحلال ذلك محل القطاع العام الصناعي لخلق مناصب شغل، وهي السياسة المتبعة منذ أزمة 1986.

وتتركز سياسة التشغيل في ظل التوجه نحو اقتصاد السوق على المحاور التالية:

- توفير المعلومات الكافية حول الشغل (إجبارية التصريح بالمناصب الشاغرة لدى الوكالة الوطنية للشغل).
- ترقية الشغل بإجراءات المساعدة على إنشاء المؤسسات، الإعفاءات الضريبية، تخفيض التكاليف الاجتماعية، دعم المشروعات في القطاعات أو المناطق ذات الأولوية.
- تكيف تشريعات العمل بحيث تكون أكثر مرونة.

• تفعيل إجراءات الدعم للحصول على شغل، من حيث تعويضات التسريح لأسباب اقتصادية، التقاعد المسبق، الإدماج في القطاع الخاص، إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة، إنشاء المؤسسات المصغرة.

• تحفيز شروط الإنعاش الاقتصادي الذي يضع الشغل كأحد أولوياته في ظل اقتصاد السوق وسياسات إعادة الهيكلة للاقتصاد الوطني.

وعليه سنحاول في هذا المبحث عرض أهم التطورات في مجال الشغل في ظل التحولات والإصلاحات الاقتصادية (التوجه نحو اقتصاد السوق) وذلك من خلال الآتي:

✓ تحليل البطالة والتشغيل للفترة (1985-2002)

✓ تحليل البطالة والتشغيل في الألفية الثالثة

المطلب الأول: تحليل البطالة والتشغيل للفترة (1985-2002)

الجدولين (5-5) و(6-5) يعطيان فكرة حول توزيع البطالة على السنوات وكذلك حصة القطاعات الاقتصادية في الشغل الإجمالي والعاطلون عن العمل بالقيمة المطلقة وكنسبة مئوية من إجمالي القوة العاملة النشطة خلال الفترة (1985-2002)، حيث نسجل ما يلي (أنظر الجدولين):

الجدول(5-5): تطور البطالة والشغل للفترة (1985-1993) بالآلاف

البيان	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
عدد السكان* 10 ⁶	21.9	22.5	23.1	23.7	24.3	25	25.6	26.3	26.9
القوة العاملة النشطة/ مجموع السكان (%)	20.36	20.53	20.75	21.81	22.12	23.40	23.70	24.02	24.40
القوة العاملة النشطة	4459	4621	4794	5169	5373	5851	6085	6318	6561
السكان المشغولون	3840	3914	3941	4039	4095	4695	4852	4974	5042
الزراعة	990	1002	1007	1003	1010	1000	1040	1055	1035
الصناعة	510	518	531	621	602	550	547	541	532
البناء والأشغال العمومية	658	659	659	820	717	672	674	669	659
النقل والاتصالات(*)	170	170	215	256	230	---	---	---	---
التجارة والخدمات	612	620	534	651	600	822	870	886	876
الإدارة	900	945	995	1207	1309	1073	1105	1135	1171
العمل بالمنزل	---	---	---	---	---	578	616	688	769
العاطلون عن العمل	619	707	853	1130	1278	1156	1233	1344	1519
معدل البطالة (%)	13.9	15.3	17.8	21.9	23.8	19.8	20.3	21.3	23.2

(*) : ابتداء من سنة 1990 قطاع النقل والاتصالات أصبح ضمن قطاع التجارة والخدمات
المصدر: الديوان الوطني للإحصاء + التقارير السنوية لبنك الجزائر

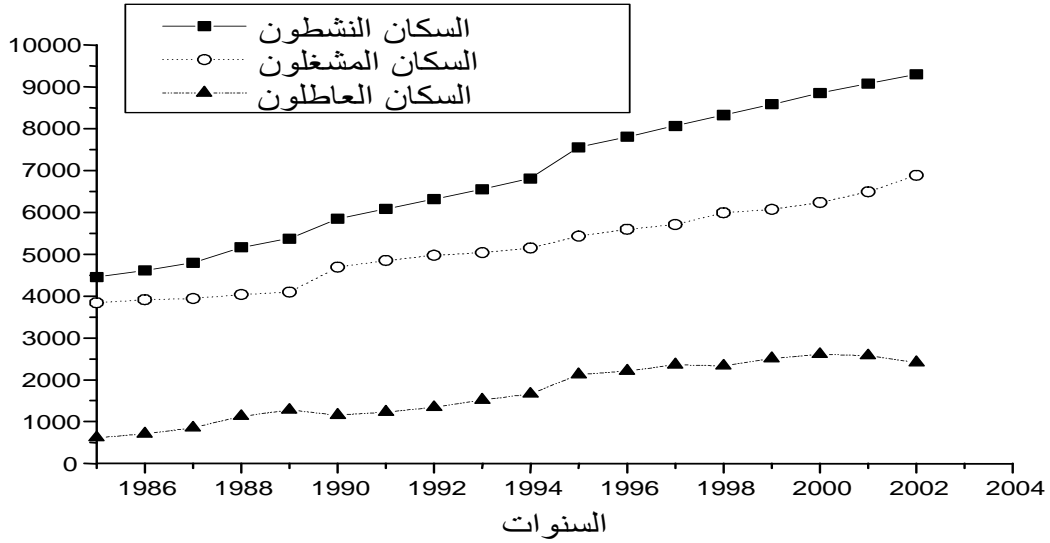
الجدول (5-6): تطور البطالة والشغل للفترة (1994-2002) بالآلاف

البيان	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
عدد السكان* 610	27.5	28.1	28.6	28.8	29.2	30.2	30.6	30.9	31.4
القوة العاملة النشطة/ مجموع السكان (%)	24.77	26.90	27.31	28.01	28.5	28.42	29.30	29.36	29.62
القوة العاملة النشطة	6814	7561	7811	8069	8326	8583	8850	9074	9303
السكان المشغولون	5154	5436	5602	5710	5993	6073	6240	6493	6890
الزراعة	1023	1084	1154	1200	1180	1185	1185	1328	1438
الصناعة	528	519	507	500	493	493	497	502	504
البناء والأشغال العمومية	667	678	705	700	740	743	781	803	860
التجارة والخدمات	896	932	957	1016	1030	1057	1074	1109	1157
الإدارة	1211	1292	1312	1327	1415	1420	1440	1456	1476
العمل بالمنزل	829	931	967	967	1135	1175	1263	1296	1455
العاطلون عن العمل	1660	2125	2209	2359	2333	2510	2610	2580	2413
معدل البطالة (%)	24.4	28.1	28.3	29.2	28.02	29.25	29.50	28.44	26

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء + التقارير السنوية لبنك الجزائر

- يلاحظ التطور في القوة العاملة النشطة (السكان النشطون) من 2.56 مليون سنة 1966 إلى 4.46 مليون سنة 1985، أي بزيادة قدرها 75%، ثم انتقلت إلى 7.56 بزيادة قدرها 70% ما بين (85-95) ثم بلغت 9.30 مليون سنة 2002 بزيادة قدرها 29%، وهو ما يبين الحجم المتزايد للسكان النشطون على محور الزمن، ويمثل أحد تحديات سياسة التشغيل في الجزائر.
- تطور السكان المشغولون كذلك على محور الزمن حيث الانتقال من 1.70 مليون شخص سنة 1967 إلى 3.840 مليون سنة 1985 بمعدل تطور قدره 125%، ليصل عدد المشغلين إلى 5.60 مليون شخص بمعدل تطور قدره 46% خلال الفترة (85-95)، ثم إلى 6.90 مليون شخص سنة 2002، بمعدل تطور قدره 23% ما بين (1995-2002) ليعكس الجهود المبذولة لتوفير مناصب الشغل، والشكل البياني (5-1) يوضح تطور القوة العاملة النشطة، المشغولون والعاطلون.

الشكل البياني(5-1): تطور البطالة والشغل



المصدر: معطيات الجدولين (5-5) و(6-5)

● مشكلة التشغيل بدأت تطرح منذ سنة 1980، وبالأخص سنة 1985، ويعود ذلك إلى تراجع الاستثمارات العمومية (إعادة هيكلة الاستثمارات) والتي أدت إلى الانخفاض في مناصب الشغل الموفرة سنويا، ولكن السلطات العمومية حاولت تغطية ذلك بإنشاء مناصب شغل في قطاعات أخرى كالتجارة، السياحة والإدارة، الحرف والزراعة.

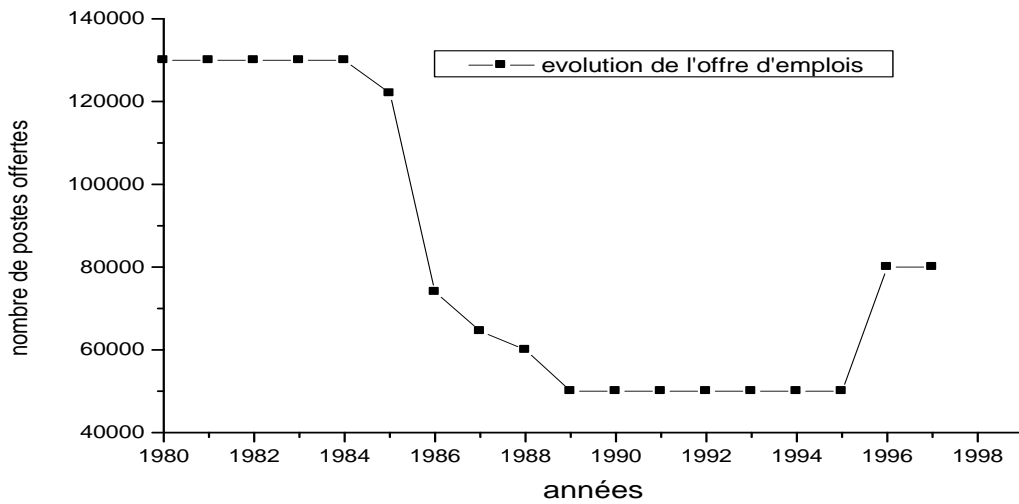
● منذ أزمة النفط العكسية سنة 1986 بدأت معدلات البطالة في الارتفاع خلال مرحلة الثمانينات وعشرية التسعينات وهي المرحلة التي عرف فيها الاقتصاد الجزائري اختلالا كبيرا في التوازنات الداخلية والخارجية وضغط المديونية الخارجية على الخصوص، بالإضافة إلى عمليات إعادة هيكلة القطاع الصناعي وما تبعه من تسريح كبير للعمال.

● لقد أدى انخفاض عوائد النفط إلى عجز في الميزانية العامة للدولة، وبعد فشل سياسة تمويل العجز بالاستدانة (ديون خارجية وديون داخلية)، كان طبيعيا البدء في إتباع سياسة انكماشية في الإنفاق لغرض التحكم في هذا العجز، وكان من ضمنها الحد من إنشاء مناصب العمل في الأجهزة الحكومية والمرافق العامة، مما أدى إلى تقلص مناصب العمل المعروضة، فقد تم إنشاء حوالي 75000 منصب عمل سنويا كمعدل للفترة الممتدة من 1985-1989، لينخفض إلى 50000 منصب عمل كمعدل سنوي للفترة من 1990-1994، ثم إلى 40000 منصب عمل سنويا

كمعدل للفترة من 1994-1998، وهذا ما يظهر التراجع الكبير في عدد مناصب العمل المعروضة في سوق الشغل.⁽¹⁾

والشكل البياني أسفله يوضح تطور إنشاء مناصب الشغل التي انخفضت بشكل محسوس في الفترة (89-95)، لتعبر عن الاختلال الكبير الذي عرفه الاقتصاد الجزائري خلال هذه الفترة وعدم قدرة الاقتصاد على توليد مناصب شغل إضافية، زيادة على الأزمة الأمنية التي شهدتها الجزائر والتي بلغت أوجها ما بين 93/95.

الشكل البياني(5-2): تطور مناصب الشغل



المصدر: معطيات الديوان الوطني للإحصاء

● إضافة إلى هذا دخلت الجزائر في عمليات التعديل الهيكلي تحت وصاية صندوق النقد الدولي والبنك العالمي للإنشاء والتعمير سنة 1994، والتي تقوم أساسا على الانكماش في الإنفاق الحكومي وذلك بخصوصية المؤسسات العمومية وتسريح أعداد كبيرة من العمال، حيث سرح أكثر من 500000 عامل وأغلقت أكثر من 1000 مؤسسة عمومية بين سنتي 1994-1998. وعليه فقد شهد سوق العمل اختلالا كبيرا خلال فترة بداية الإصلاح، والواقع أن ذلك كان نتاجا لتراكمات سابقة ساهمت سياسة التعديل الهيكلي في تفاقمها وتعقيدها وتشابكها أكثر فأكثر، إذ زاد الطلب على العمل وانخفضت مناصب العمل المعروضة وتضاءل عدد الوظائف الفعلية، وإن كان جليا مؤقتا كما هو مبين في الجدول (5-7) من خلال مسح قامت به الوكالة الوطنية للتشغيل مع نهاية 1998.

1 العايب عبد الرحمان، البطالة وإشكالية التشغيل في إطار برنامج التعديل الهيكلي، رسالة ماجستير، 2004، جامعة الجزائر.

الجدول(5-7): تطور سوق العمل للفترة 1994 -1997 الوحدة: وحدة واحدة

1997	1996	1995	1994	البيان
163.800	134.858	168.387	142.808	طلبات العمل المسجلة:
28.142	45.698	56.343	59.592	-ذكور تتراوح أعمارهم 16-25 سنة
21.944	22.488	25.155	20.635	-إناث
27.934	36.768	48.695	44.149	عروض العمل المسجلة:
22.053	28.823	37.974	33.737	-القطاع العام
5.028	6.460	8.175	8.305	-القطاع الخاص
853	1.485	2.546	2.107	-القطاع الأجنبي
24.830	32.090	41.463	36.985	الوظائف الفعلية:
5.090	6.114	11.578	12.806	-وظائف دائمة
19.740	25.976	29.885	24.179	-وظائف مؤقتة

المصدر: ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، مرجع سبق ذكره، ص 204.

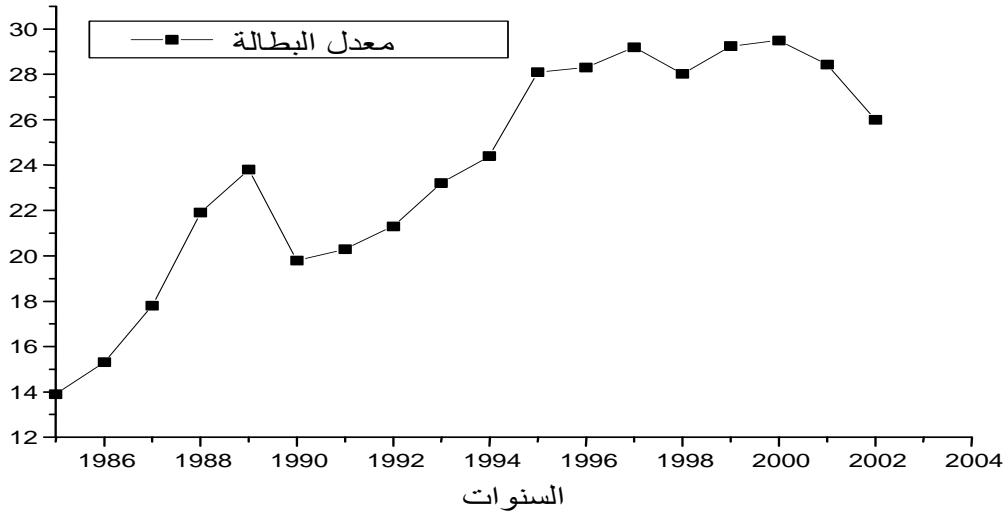
ما يمكن ملاحظته من خلال معطيات الجدول ما يلي:

- زيادة عدد طالبي العمل المسجلين لدى مصالح الوكالة بواقع 16 % في المتوسط لسنتي 95-97 مقارنة بعام 1994، وتشكل نسبة الشباب الذين تقل أعمارهم عن 25 سنة أكثر من الثلث.
- انخفاض في عرض العمل بأكثر من 50 % للفترة، ويبقى القطاع العام هو الموفر الأكبر لهذه الوظائف بمتوسط سنوي 78 %، في حين أن مساهمة القطاع الخاص بلغت 17,8 % فقط في المتوسط.
- أما مساهمة القطاع الأجنبي فقد كانت 4,2 % فقط، وهو ما لا يتلاءم مع الأهداف والطموحات المتعلقة عليه.

● يمثل متوسط الوظائف الفعلية المؤقتة 74,5 % سنويا وهو ما يشكل نقطة تحول كبيرة في نوعية الوظائف اذ أصبحت تميل إلى صيغة التعاقد ذات المدة المحدودة أو المفتوحة منذ ظهور بؤادر الأزمة الاقتصادية، مع بقاء ربع الوظائف (25 %) تقريبا في شكلها الدائم، ولعل التفسير المنطقي لهذا التوجه هو العبء المالي الذي قد ينتج عن هذا النوع من التوظيف، ويقصد بذلك كتلة الأجور.

● وقد شهدت هذه الفترة أيضا تطور معدل البطالة من 14% من القوة العاملة النشطة إلى 28% ما بين (1985-1995) ثم قارب 30% سنة 2000، لينخفض قليلا سنة 2002 وهو ما يفيد بأن الأولوية خلال هذه الفترة من الإصلاحات (إلى غاية 2000) لم تعطي لحل مشكل البطالة، وإنما البحث عن الاستقرار الاقتصادي من خلال سياسات خفض الطلب الكلي وتدنية التضخم. إلا أنه ابتداء من سنة 2001 وما بعدها يبدو أن السلطات العمومية سلكت منحى آخر من خلال مخططات الإنعاش الاقتصادي (المخطط الأول للفترة 2001/2004 والمخطط الثاني للفترة 2005/2009) وإعطاء الأولوية لخفض معدل البطالة وهو ما يعني القبول بمعدل تضخم مرتفعا قليلا (انظر الشكل البياني 3-5).

الشكل البياني(3-5): تطور معدل البطالة للفترة (1985-2002)



المصدر: معطيات الجدولين (5) و(6)

• نمو القوة العاملة النشطة بمعدل 3,4% خلال سنوات 1990 جعل متوسط الوافدين الجدد إلى سوق العمل يقارب 250000 طالب عمل سنويا، وإذا أضفنا إلى ذلك عمليات حذف مناصب الشغل في مؤسسات القطاع العام والنمو البطيء للشغل في القطاع الخاص، ندرك تماما لماذا ظل معدل البطالة جد مرتفع خلال كل هذه الفترة.

• تولد عن البطالة وتدهور مستوى المعيشة الناتجين عن تراجع معدل النمو السنوي بـ 1,6% سنويا منذ 1986 وزيادة معدل النمو السكاني بـ 2,2% ما بين (86-90) ارتفاع نسبة السكان الذين يعيشون تحت خط الفقر إلى 14% سنة 1995 (حوالي 04 مليون فرد) بعد أن كانوا في حدود 8% سنة 1988 (حوالي 1 مليون فرد) (1) كما أن 70% منهم سكان ريفيين، وأن 50% من سكان الريف فقراء، وتشير بعض المصادر إلى أن 07 مليون من أصل 31 مليون شخص يعيشون تحت خط الفقر سنة 2003 (2)

المطلب الثاني: تحليل البطالة والتشغيل في الألفية الثالثة

تميز سوق الشغل بالجزائر منذ النصف الثاني للثمانينيات إلى غاية عام 1999 بارتفاع كبير في نسبة البطالة وصلت في بعض الأحيان إلى أكثر من 30%، بسبب الأزمة الاقتصادية الحادة التي عاشتها البلاد خلال هذه الفترة و التي اتسمت بتراجع كبير في حجم الاستثمارات وانخفاض أسعار النفط مما أدى إلى تقليص فرص العمل المتاحة بدرجة كبيرة في نفس الوقت الذي سجل فيه تزايد أكبر لطالبي العمل، إضافة لما ترتب عن الإصلاحات الاقتصادية التي باشرتها الجزائر وشروعها في تطبيق مخطط إعادة الهيكلة الذي كانت أولى نتائجه غلق مئات المؤسسات وتسريح آلاف العمال.

تفاقم ظاهرة البطالة مس كل الفئات الاجتماعية لاسيما الشباب وأصحاب الشهادات العلمية، وارتفعت نسبة البطالة بشكل كبير حيث كانت:

✓ سنة 1987 في حدود 17. %

✓ سنة 1995 في حدود 28. %

✓ سنة 1999 في حدود 30. %

دفعت معدلات البطالة المرتفعة الحكومة للشروع في إجراءات استثنائية للتخفيف من حدتها وذلك من خلال وضع برامج عديدة لترقية الشغل وإنشاء هياكل متخصصة لتنفيذها، وقد ساعد على ذلك عودة الهدوء والأمن والاستقرار إلى كامل التراب الوطني.

¹ BIRD et SFI « **Stratégie de coopération avec l'Algérie** » document, Juin 2003, p.6.

² Sandra Moatti, « **Algérie : l'économie confisquée** », revue alternatives économiques, NO 224, avril 2004, P.61

وبالموازاة مع البرامج التي وضعت للتطبيق في مجال التشغيل فإن الفترة من 1999 إلى 2004 عرفت انتعاشا اقتصاديا معتبرا حيث تم تجنيد إمكانيات مالية كبيرة سواء عن طريق الاستثمار المباشر للدولة أو بمساهمة الاستثمار الخاص الوطني والأجنبي، وكانت لكل هذه الجهود نتائج إيجابية في مجال التشغيل كما كانت البداية لإعادة التوازن بين العرض والطلب في سوق الشغل، ويظهر ذلك جليا من خلال نسبة البطالة التي تراجعت كثيرا حيث:

✓ سنة 1999 في حدود 30%.

✓ سنة 2004 في حدود 17.7% حسب معايير المكتب الدولي للعمل. (1)

✓ سنة 2007 في حدود 21.3%

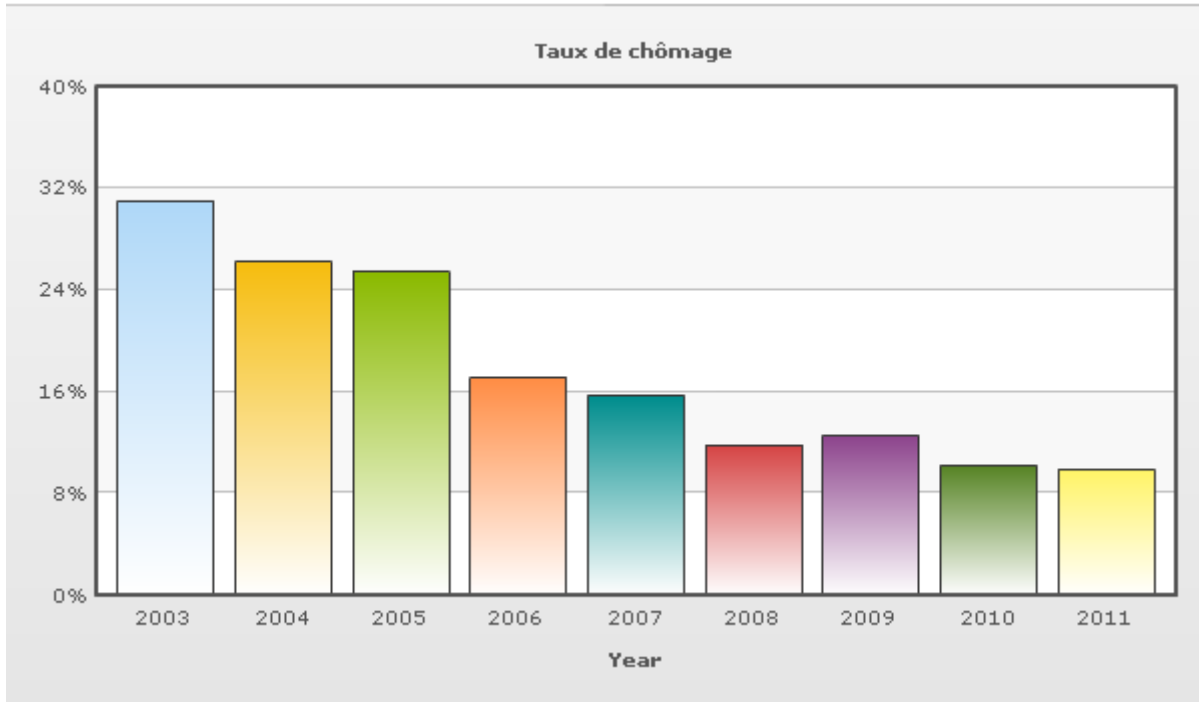
✓ سنة 2008 في حدود 11.3%

✓ سنة 2009 في حدود 10.2% وخلال نفس هذه السنة تم تسجيل 300.000 طلب إضافي سنويا من بينهم 120.000 طلب من طرف خريجي التعليم العالي.

وعلى ضوء هذه المعطيات فقد شهد سوق التشغيل خلال الفترة الممتدة بين 2003-2011 تحسنا ملحوظا وما تبعه من نتائج عن تراجع معدلات البطالة في الجزائر والجدول والشكل التاليين يوضحان ذلك:

1 محمد قرقب، منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، الندوة الإقليمية عن دور الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب، طرابلس 11-13/7/2005.

الشكل(4-5): نسبة البطالة في الجزائر للفترة بين [2011-2003] ⁽¹⁾



الجدول(8-5): نسبة البطالة في الجزائر للفترة بين [2011-2003] ⁽²⁾

Année	Taux de chômage	Rang	Changement	Date de l'information
2003	31,00 %	23		2002 est.
2004	26,20 %	32	-15,48 %	2003 est.
2005	25,40 %	160	-3,05 %	2004 est.
2006	17,10 %	147	-32,68 %	2005 est.
2007	15,70 %	150	-8,19 %	2006 est.
2008	11,80 %	132	-24,84 %	2007 est.
2009	12,50 %	137	5,93 %	2008 est.

1 http://www.indexmundi.com/fr/algerie/taux_de_chomage.html

2 http://www.indexmundi.com/fr/algerie/taux_de_chomage.html

2010	10,20 %	116	-18,40 %	2009 est.
2011	9,90 %	108	-2,94 %	2010 est

ما يمكن ملاحظته من خلال معطيات الجدول ما يلي:

- 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.
- استقرار معدل البطالة بين 12% و 10% للفترة الثانية كنتيجة حتمية لتثبيح سوق العمل وعدم القدرة على خلق فرص جديدة للشغل وهذا راجع بالأساس لكثرة خريجي الجامعات والمعاهد مقارنة بالقرن الماضي.

إن حرص الحكومة على تصحيح الآثار السلبية لبرنامج التعديل الهيكلي على سوق العمل وإدماج الشباب جعلها تركز اهتمامها ودعمها الكامل لأجهزة الشغل التي أنشئت خصيصا لتحسين وتنظيم سوق العمل وامتصاص البطالة التي تفاقمت في التسعينيات، وذلك من خلال برنامج إنعاش الاستثمار الذي توجه أساسا إلى دعم إنشاء مناصب عمل للشباب، بما في ذلك مساعدة الشباب على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة خاصة بهم والحصيلة انخفاض معدل البطالة بـ6 نقاط خلال سنتين (2003-2004)، وهذا باستحداث حوالي 720000 منصب شغل جديد منها 230000 منصب مؤقت⁽¹⁾ ولكي تطغى على هذه البرامج الفعالية ولغرض حشد الموارد في خدمة التنمية، أعلنت رئاسة الحكومة بتاريخ 2005/4/17 عن برنامج تكميلي خماسي ضخم يمتد إلى غاية 2009 يهدف إلى تدعيم النمو، رصد له مبلغ 4200 مليار دينار جزائري سيتمكن من استحداث 2 مليون منصب عمل بمختلف أنواعه لامتناس العرض الزائد من القوة العاملة، وهذا ما يتجلى لنا بعد هذه المدة الزمنية فقد سجل معدل البطالة انخفاضا كبيرا حيث وصل إلى حدود 10% في سنة 2010.

1. آليات سياسة التشغيل في الجزائر:

لمواجهة تدهور سوق الشغل نتيجة الإصلاحات الهيكلية، أنشأت الحكومة الجزائرية أجهزة جديدة لإدماج الشباب مهنيا (أهمها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب)، وأجهزة لدعم العمال الذين فقدوا مناصبهم الاقتصادية (وعلى رأسها الصندوق الوطنية للتأمين عن البطالة)، وقد تقرر إنشاء هذه الأجهزة

1 المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع التقرير التمهيدي حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الأول من سنة 2004، الدورة العامة العادية 25، ديسمبر 2004، ص 120.

منذ سنة 1987، وقد خصصت لمرافقة الشباب البطالين في مشاريعهم الخاصة الذين تتراوح أعمارهم بين 19- 30 سنة بالنسبة للأولى و بين 30-50 سنة بالنسبة للثانية حيث تم إدراج مسألة تشغيل الشباب كإحدى الانشغالات الأولية للحكومة الجزائرية، وهذا من أجل امتصاص البطالة التي عرفت في نهاية الثمانينات وبداية التسعينات معدلات مرتفعة.

وعلى هذا الأساس فإن آليات وبرامج التشغيل التي اعتمدها الدولة في إطار تنفيذ سياستها متعددة ومتنوعة، ومختلفة المناهج والطرق، منها ما يتعلق بالتشغيل المباشر، ومنها ما يتعلق بتشجيع خلق المؤسسات التي توفر المزيد من فرص العمل، ومنها ما يتعلق بتنظيم بعض أنماط التوظيف الخاص ببعض الفئات العمالية، مثل حاملي الشهادات الجامعية، والتكوين المهني، والباحثين عن العمل القادمين من مختلف مؤسسات التعليم والتكوين العالي والمتوسط، وحتى بالنسبة لمن هم دون تأهيل، الأمر الذي شكل ما يمكن وصفه بالتجربة الوطنية في مجال التشغيل بصفة عامة، وتشغيل الشباب بصفة خاصة، على أساس أن هذه الشريحة تشكل الإشكالية المعقدة لسياسة التشغيل في الجزائر.

هناك العديد من أجهزة الشغل (1) (الأجهزة المسيرة من طرف الوزارة المكلفة بالعمل ومن أهمها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الوكالة الوطنية للتشغيل وكذا الأجهزة المسيرة من طرف وزارة التضامن وغيرها من الوزارات التي تهتم في الغالب بالمساعدة الاجتماعية للعاطلين عن العمل والمعوزين).

يعتبر محور استحداث النشاطات وتنمية روح المبادرة المقاولاتية عند الشباب المحور الأول للتجربة الجزائرية في مجال التشغيل ومحاربة البطالة الذي يحتوي على برامج عديدة، كما يعتبر محور التشغيل المأجور للشباب المحور الثاني للتجربة الجزائرية والذي يحتوي بدوره على مجموعة أجهزة. وعليه سنحاول في هذا المقام التطرق لأهم هذه الأجهزة المصنفة تحت المحورين السابقين للذكر والتي يمكننا من خلالها معرفة مدى فعالية سياسة التشغيل المتبعة في الجزائر.

أ. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: ANSEJ

هي هيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني أنشئت عام 1997، ويشكل جهاز دعم تشغيل الشباب أحد الحلول الملائمة ضمن سلسلة الإجراءات المتخذة لمعالجة مشكل البطالة في ظل المرحلة الانتقالية للاقتصاد الجزائري. ومن الأهداف الأساسية لهذا الجهاز:

1 شلالى فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004، جامعة الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير مذكرة ماجستير غير منشورة، 2005، ص:

- تشجيع خلق النشاطات من طرف الشباب أصحاب المبادرات.
 - تشجيع كل الأشكال والإجراءات الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب.
- وبذلك يمكن باختصار تقديم المهام الأساسية للوكالة على النحو التالي:
- تقديم الدعم والاستشارة لأصحاب المبادرات لإنشاء مؤسسات مصغرة في مختلف مراحل المشروع.
 - إعلام المستثمر الشاب بالقوانين المتعلقة بممارسة نشاطه.
 - إبلاغ أصحاب المبادرات المقبولة بالدعم الممنوح لهم والامتيازات المقررة في جهاز المؤسسات المصغرة.
 - ضمان متابعة ومراقبة المؤسسات المصغرة سواء خلال فترة الإنجاز أو بعد الاستغلال وحتى في حالة توسيع النشاط.
- ومن جهة أخرى فإن الجهاز موجه للشباب البطل من:
- أصحاب المبادرات للاستثمار في مؤسسة مصغرة الذين يظهرون استعدادا وميولا وتتراوح أعمارهم ما بين 19 إلى 35 سنة.
 - يمتلكون مؤهلات مهنية أو مهارات فنية في النشاط الذي يقترحوه.
 - كذلك الاستعداد للمشاركة بمساهمة شخصية في تمويل المشروع.
- وباستثناء النشاطات التجارية البحتة، فإن الجهاز يمول كل نشاطات الإنتاج والخدمات مع مراعاة عامل المردودية في المشروع بحجم استثماري قد يصل إلى 10 مليون دينار جزائري، أما صيغة التمويل فإنها موزعة على:
- قرض بدون فوائد من الوكالة.
 - قرض بفوائد مخفضة من البنك
 - مساهمة شخصية من صاحب المبادرة تحدد وفقا للمبلغ الإجمالي للمشروع.

ب. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر: ANGEM

أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 14/04 المؤرخ في 22 جانفي 2004 كهيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني، وتتمثل مهمتها في تطبيق سياسة الدولة وذلك من أجل محاربة البطالة والفقر عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية من أجل مساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم الخاص، ويتضمن دور الوكالة:

• تقديم الدعم والاستشارة والمرافقة للمبادرين وضمان المتابعة لإنجاح المشاريع المجسدة.

ومن جهة أخرى فإن القرض المصغر عبارة عن قروض صغيرة قد تصل إلى 400.000 دج موجه تحديدا:

• لفئة البطالين والمحتاجين الذين بلغوا سن 18 سنة فما فوق ويمتلكون تأهيلا أو معارف في نشاط معين.

وبذلك فإن القرض المصغر موجه إلى فئات اجتماعية واسعة خصوصا أصحاب الدخل المحدود ليتمكنهم من الاستفادة من تمويل لمبادراتهم، ومن بين الفئات الاجتماعية التي يقصدها البرنامج نجد المرأة الماكثة بالبيت وذلك بمساعدتها على تطوير نشاط بيئتها يعود عليها وعلى عائلتها بالمنفعة. أما صيغة التمويل فإنها موزعة إلى قرض من الوكالة بدون فوائد وقرض بنكي بفوائد مخفضة ومساهمة مالية شخصية من المبادر، أو بطريقة أخرى فإن صيغة هذا التمويل تعرف بما يسمى بالتمويل الثنائي والتمويل الثلاثي.

ومن المساعدات والخدمات التي يوفرها الجهاز:

- ✓ سلفة بدون فائدة لا تتعدى 30.000 دج موجهة لشراء المواد الأولية.
- ✓ قرض بنكي صغير للمشاريع التي تتراوح قيمتها ما بين 50000 دج أي 05 مليون سنتيم و400.000 دج أي 40 مليون سنتيم بفوائد مخفضة بنسبة 80 % إلى 90 %.

وبالإمكان الاستفادة من هذه الخدمات إذا ما توفرت الشروط الضرورية وهي:

- ✓ أن يكون سن طالب القرض أو السلفة عمره 18 سنة فما فوق.
- ✓ ألا يمتلك أي مدخول أو يمتلك مدا خيل غير ثابتة أو ضعيفة.
- ✓ التمتع بالكفاءات التي تتلاءم مع المشروع المرغوب إنجازه.
- ✓ عدم الاستفادة من مساعدات أخرى لإنشاء نشاطات من أي جهاز آخر.

✓ القدرة على دفع المساهمة الشخصية التي تساوي 03 % أو 05 % من الكلفة الإجمالية للمشروع.

✓ دفع الاشتراكات لدى صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة.

✓ الالتزام بتسديد مبلغ القروض والفوائد إلى البنك والالتزام بتسديد مبلغ القرض بدون فوائد للوكالة حسب الجدول الزمني.

ويلتزم المستفيد بعد تمويله بتسديد مبلغ القرض والفوائد إلى البنك في مدة تصل إلى الخمس سنوات، حسب الجدول الزمني الذي يحدده البنك، ويسدد بعد ذلك السلفة بدون فائدة الخاصة بالوكالة في مدة أقصاها ثلاث سنوات. أما بالنسبة للسلفة بدون فائدة الموجهة لشراء المواد الأولية فتسدد في مدة أقصاها 15 شهرا على أربعة مراحل ولا تمنح الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر للمستفيد من المساعدات المالية فقط، بل يتعدى ذلك إلى مساعدات غير مالية كالتوجيه والمرافقة، الدراسة التقنية والاقتصادية للمشروع، والتكوين في التريبة المالية وتسيير المؤسسة، وكذا إعطاء الفرصة لهؤلاء المستفيدين من المشاركة في المعارض والصالونات أين يتم التعارف بينهم واكتساب خبرات مختلفة وكذا خلق فضاءات جديدة لتسويق منتجاتهم. (1)

ت. جهاز الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة: (2)

تم إنشاؤه منذ سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي تعمل على تخفيف الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي وأكبر موجة تسجيل في نظام التأمين عن البطالة تمت في الفترة الممتدة بين سنتي 1996 و1999 التي سايرت تنفيذ إجراءات مخطط التعديل الهيكلي، بعد ذلك بدأ منحى الانتساب في التقلص، انطلاقا من سنة 1998 إلى غاية سنة 2004، قام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتنفيذ إجراءات احتياطية بإعادة إدماج البطالين المستفيدين عن طريق المرافقة في البحث عن الشغل والمساعدة على العمل الحرّ تحت رعاية مستخدمين تمّ توظيفهم و تكوينهم خصيصا ليصبحوا مستشارين منشطين على مستوى مراكز مزودة بتجهيزات ومعدات مخصصة لهذا الشأن منذ سنة 2004 وبتقلص عدد المسجلين في نظام التأمين عن البطالة ، تمّ تسطير التكوين بإعادة التأهيل لصالح البطالين ذوي المشاريع و المؤسسات المدمجة في إجراءات ترقية التشغيل.

1 / WWW.ANGEM.DZ-14

2 المرسوم التنفيذي رقم 04-02 المؤرخ في 03 جانفي 2004، المعدل والمتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10-158 المؤرخ في 20 جوان 2010 المحدد لمستويات وشروط منح المساعدات للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين (30) و (50) سنة.

ومن جهة أخرى، يسمح نظام التأمين عن البطالة للمستخدمين العموميين والخواص بحيازة آلية لمواجهة الصعوبات الاقتصادية، المالية والتقنية التي تعرّض مصير مؤسساتهم للخطر بتقليص تعدادها واطمحلال وظائفها المأجورة.

كما أولى الجهاز اهتماما بفتة البطالين البالغين ما بين 30 و35 سنة، على هذا الأساس القانوني، باشر الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في إرساء ميكانيزمات داخلية وبناء شراكة وطيدة مع وزارات ومؤسسات تعمل على تجسيد صلاحياته الجديدة. تكمن الخدمات الموجهة لذوي المشاريع عبر المراكز المتخصصة في المرافقة الشخصية طيلة مراحل إنشاء النشاط والتصديق على الخبرات المهنية والمساعدة على دراسة المشاريع المعروضة على لجان الانتقاء والاعتماد.

وترتكز الاستثمارات المنجزة في الميدان على أساس نمط تمويلي ثلاثي يشترك فيه كل من صاحب المشروع والبنك والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتكلفة استثمارية لا تتعدى عشرة (10) ملايين ديناراً جزائرياً.

فضلا عن ذلك، تمّ تقرير مساعدات وامتيازات مالية وجبائيه لصالح كلّ شخص يستوفي شروط الالتحاق بالجهاز بما في ذلك: السن وفترة البطالة والتأهيل أو المهارة المكتسبة في النشاط المراد إنجازه والقدرة على المساهمة في تمويل المشروع. بخصوص عملية تقييم خبرات أصحاب المشاريع المهنية، فإنها تتمّ بتمويل من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وإسهام من وزارة التكوين والتعليم المهنيين وباقي القطاعات المعنية، علاوة على ذلك، خصّص لصالح ذوي المشاريع المؤهلين امتيازات متمثلة في:

- ✓ تخفيض نسب فوائد القروض البنكية.
- ✓ تخفيض نسب الرسوم الجمركية.
- ✓ الإعفاء الضريبي وشبه الضريبي.
- ✓ الاستفادة من قرض بدون فائدة ممنوح من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

فيما يتعلّق بمخاطر قروض الاستثمارات، تمّ إنشاء صندوق الضمان لمرافقة البنوك الشريكة واستيفاء الديون والفوائد المترتبة في حدود سبعين (70) بالمائة.

ث. برنامج ترقية الاستثمارات: (1)

دفعت سياسة التحرير الاقتصادي المعلنة منذ السنوات الأولى للتسعينيات السلطات العمومية إلى إصدار نصوص قانونية وتنظيمية تترك للمؤسسة العمومية مبادرة كبيرة في الإبداع، حيث تعطي حرية

1 شلاي فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص 89.

أكبر للمبادرة الخاصة وذلك عن طريق السياسات النشيطة لمكافحة البطالة بفضل دعم الاستثمار والمساعدة على إنشاء المؤسسات، حيث تم اتخاذ عدة إجراءات في هذا الاتجاه تهدف إلى تحسين المحيط الإداري والقانوني للمؤسسة عامة وترقية الاستثمار خاصة، ومن بين هذه الإجراءات نذكر:

- ✓ إنشاء مجلس وطني للاستثمار تحت سلطة رئيس الحكومة.
- ✓ إنشاء صندوق دعم الاستثمار للتكفل بمساهمة الدولة في المشاريع الموافق عليها.
- ✓ إنشاء وكالة وطنية لتنمية الاستثمار.

ج. برنامج الشبكة الاجتماعية: (1)

لقد تم الشروع في برنامج الشبكة الاجتماعية منذ سنة 1992، وذلك من خلال تخصيص إعانات وتعويضات مالية تهدف في مجملها إلى حماية وتدعيم الفئات الأكثر فقرا والأكثر تضررا نتيجة للقيود التي فرضتها طبيعة التوجه الانكماشى للاقتصاد الوطني.

ويتكون برنامج الشبكة الاجتماعية المعتمد بالجزائر، من مجموعة من الإجراءات الهادفة إلى توفير مداخل لفائدة الفئة التي تأثرت ببرامج التعديل الهيكلي، من حيث اشتغالها وتعطلها. ذلك أن انخفاض حجم ومستويات التشغيل كان نتيجة لتراكمات في اختلال سوق العمالة من جهة، ونتيجة لموجة التسريحات التي عرفتها اليد العاملة الوطنية نتيجة لبرنامج الخصخصة كما تمت الإشارة إلى ذلك سابقا من جهة أخرى.

نتيجة لهذا الاختلال ظهرت مفارقة كبيرة من حيث الأجور والمداخيل المتاحة، وهو ما أدى إلى تدهور القدرة الشرائية واتساع الفقر.

ح. الوكالة الوطنية للتشغيل:

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أنشئت في 08 سبتمبر 1990 مهمتها الأساسية تكمن في تنظيم سوق الشغل وتسيير العرض والطلب، وتلعب في هذا الشأن دورا أساسيا في التقريب بين طالبي العمل وأصحاب العمل، وتتكون هيكلها من: المديرية العامة/ 10 وكالات جهوية / أكثر من 157 وكالة محلية.

خ. وكالة التنمية الاجتماعية:

أنشئت عام 1996، وتكمن مهامها في ترقية واختيار وتمويل كل العمليات الموجهة للفئات الاجتماعية المحتاجة أو الذين مستهم البطالة أكثر، وهي ممولة من طرف الدولة.

1 ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص 281.

د. برنامج عقود ما قبل التشغيل: (1)

على اعتبار أن جل البرامج المعتمدة لرفع مستويات التشغيل تمس بشكل عام الفئة البطالة بغض النظر عن مستوياتها التعليمية، وعلى اعتبار أن أغلبها موجهة للشباب الذين هم دون المستويات الجامعية، فقد تم تبني هذا البرنامج للفئة الجامعية بالدرجة الأولى، خصوصا وأن المؤسسات العارضة لمناصب العمل النادرة أصلا تفرض بعض القيود التي يصعب أن يكتسبها خريجو الجامعات مثل الخبرة المهنية لعدة سنوات (خمسة سنوات في المتوسط).

على هذا الأساس تم العمل على توسيع برامج ترقية الشغل من خلال تعميم عقود ما قبل التشغيل بالنسبة للمؤسسات العمومية والخاصة، وتؤكد هذا التوجه من خلال المرسوم الرئاسي 96-234 المؤرخ في 1996/07/02 والمتضمن دعم تشغيل الشباب من خلال برامج التكوين، التشغيل والتوظيف، إضافة إلى المرسوم التنفيذي رقم 96-295 الذي يحدد وظيفة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب (FNSEJ)، من خلال تقديمه للتسهيلات الضرورية لتمويل مشاريع الشباب العاطل.

أما بالنسبة للأهداف المنتظرة من البرنامج فيمكن تلخيص أهمها فيما يلي:

❖ بالنسبة للشباب البطال:

- ✓ محاولة إدماج خريجي الجامعات للتكوين القصير (ثلاثة سنوات للتقني السامي)، أو طویل المدى (أربعة أو خمسة سنوات لليسانس أو المهندس)، في سوق العمل بشكل يتلاءم مع مؤهلاتهم ومستوياتهم التعليمية.
- ✓ تمكين هذه الفئة من اكتساب الخبرة المهنية الكافية لإدماجهم.
- ✓ زيادة إمكانية توفير فرص العمل الدائمة بعد انقضاء المدة القانونية لبرنامج (CPE).

❖ بالنسبة للمؤسسات المستخدمة:

- ✓ تحسين معدل التأطير بالنظر إلى طبيعة اليد العاملة المؤهلة نسبيا.
- ✓ خفض حجم التكاليف من خلال مجموعة امتيازات مثل تخفيض قيمة الضرائب والأعباء الاجتماعية.
- ✓ توطيد العلاقة المفقودة بين التكوين، التعليم والشغل.

1 ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، مرجع سبق ذكره، ص 282.

ذ. جهاز الإدماج المهني: (1)

يهدف هذا الجهاز إلى تشجيع الشباب وتفعيل دور الشركاء المحليين من خلال إنشاء وظائف ومشاريع، ومراكز تكوين لفائدة الشباب العاطل عن العمل كما يهدف إلى استغلال كل الطاقات البشرية المتاحة بما يتلاءم والأنشطة الممكن توفيرها عن طريق عملية الإدماج في الوظائف المأجورة بمبادرة محلية وهي عبارة عن مناصب مؤقتة أنشأتها الجماعات المحلية يستفيد منها الشباب العاطل عن العمل الذي لا يتمتع بمؤهلات كبيرة.

كما تهدف هذه الصيغة الجديدة إلى استغلال كل الطاقات البشرية المتاحة بما يتلاءم والأنشطة الممكن توفيرها أو إنشائها عن طريق عملية الإدماج في الوظائف المأجورة بمبادرات محلية.

ر. عقود إدماج حاملي الشهادات:

استفاد حاملو الشهادات الجامعية ابتداء من سنة 1998 من عقود ما قبل التشغيل في سبيل ادماجهم مهنيا، غير انه بعد 10 سنوات ظهرت صيغة تشغيل أخرى أكثر أهمية وهي عقود إدماج حاملي الشهادات في سنة 2008 في إطار جهاز دعم الإدماج المهني.

هذا الجهاز القائم على مقاربة اقتصادية في محاربة البطالة يهدف إلى الإدماج المهني للشباب طالبي العمل لأول مرة، أي الذين يبحثون عن أول عمل لهم وهم موزعون على ثلاث فئات:

- الشباب خريجو التعليم العالي والتقنيين السامين المتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين المهني.

- الشباب القادمين من التعليم الثانوي لمؤسسات التربية الوطنية، ومراكز التكوين المهني، أو الذين زاولوا تربصا تمهينيا.

- الشباب بدون تكوين ولا تأهيل.

لكل من هذه الفئات الثلاث نوع من عقود الإدماج:

- فئة حاملي الشهادات الجامعية والتقنيين السامين يتم إدماجهم في إطار عقد إدماج حاملي الشهادات.

- الفئة الثانية يتم إدماجها بواسطة عقد الإدماج المهني.

- والفئة الثالثة بواسطة عقد تكوين/إدماج.

1 شلاي فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004، مرجع سابق، ص 105.

علاوة على هذه العقود ينص الجهاز كذلك على عقد التكوين للتشغيل مدته 6 أشهر كحد أقصى، كما ينص على تنصيب الشباب للتكوين لدى حرفيين مؤطرين، إلى جانب تدابير للحث على البحث عن التكوين المؤهل. (1)

❖ خصائص عقود إدماج حاملي الشهادات:

- ربط مسألة تسيير بطالة حاملي الشهادات بالقطاع الاقتصادي.
- مرافقة أحسن لحامل الشهادة الجامعية من خلال نشاطات تكوين وإعادة تأهيل وتحسين المعارف خلال فترة الإدماج (فترة العقد).
- تكتسي هذه النشاطات صيغتين:
- التكوين وإعادة التأهيل في الموقع، مع تأطير إجباري لحامل الشهادة، قصد تمكينه من تحسين معارفه.
- تكوين قصير المدى بالمؤسسة المستخدمة في إطار عقد تكوين/تشغيل ينتهي بتوظيف المستفيدين.
- يستفيد الشاب حامل الشهادة الجامعية من منحة شهرية سيتم تميمها على أساس تلك الممنوحة حالياً، هذه الامتيازات تقع كلها على عاتق الدولة ويمكن استكمالها بدعم لفائدة المستخدمين على الشكل التالي:
- عقد عمل مدعم لتشجيع توظيف حاملي الشهادات، ويضمن هذا العقد للمستخدم مساهمة من الدولة في أجر الشاب الجامعي وفق صيغة تناقصية تدريجية.
- إشراك الوكالة الوطنية للتشغيل حيث تكلف إلى جانب تسجيل الجامعيين، باستغلال كل فرص توظيف هذه الفئة، كما يمكنها التفاوض مع المستخدم بشأن عقود العمل المدعمة لفائدة حاملي الشهادات، وهي الصيغة التي تمكن المرور من منصب عمل بعقد إدماج على نفقة الدولة، إلى عقد عمل مدعم على نفقة المستخدم بمساهمة من الدولة.
- منح المستخدمين امتيازات جبائية وشبه جبائية، في إطار هذه الاستراتيجية الجديدة، وامتيازات تشجيعية على خلق مناصب الشغل في إطار التشريع الخاص بالاستثمار.

المبحث الرابع: تطور العمالة في مختلف القطاعات

سنحاول في هذا المبحث دراسة تطور العمالة في مختلف القطاعات الموجودة في الاقتصاد الوطني (القطاع الفلاحي، الصناعي، قطاع البناء والأشغال العمومية والخدمات بمفهومه الواسع والإدارة) بالإضافة إلى التطرق لتوزيع السكان المشغولون على القطاعات الاقتصادية وكذا دور القطاع الخاص في إحداث مناصب الشغل.

1 وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، تقييم مدى تنفيذ جهاز دعم الإدماج المهني (DAIP)، التجمع الجهوي لولايات الوسط، جويلية، 2008.

المطلب الأول: تطور توزيع العمالة في الجزائر على مختلف القطاعات
إليك الجدول التالي:

الجدول (5-9): تطور توزيع العمالة في الجزائر على مختلف القطاعات. (*) الوحدة: 1000 فرد

السنة	حجم السكان النشطين	حجم السكان المشتغلين
1966	2567	1746
1970	2555	1983
1974	2966	2293
1977	3340	2650
1983	4039	3577
1984	4256	3715
1986	4794	3914
1987	5164	4003
1988	5360	4118
1990	5854	4289
1991	5958	4344
1992	6222	4404
1993	6561	4273
1994	6818	4325
1995	7561	4505
1996	7811	5078
1997	7984	5708

(*)Sources :

- 1-Office National des Statistiques, rétrospective statistique 1962-1991 : Algérie, 1993.
- 2-Office National des Statistiques, rétrospective statistique 1970-1996 : Algérie, 1999.
- 3-Office National des Statistiques, données statistiques, activité, emploi et chômage, N°263 : Alger ,1997.

4- بوعلام معوشي، محاولة تحديد فائض العمالة في الجزائر 1962-1992، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، معهد العلوم الاقتصادية، 1994-1995.

2000	8568	5726
2001	8690	6229

1. العمالة في القطاع الفلاحي:

من الجدول رقم (5-9) نلاحظ أن حصة الفلاحة في إجمالي العمالة المشتغلة بلغت ذروتها سنة 1966، و يعود هذا أساسا لسهولة احترافها و ما تتطلبه من وسائل بسيطة، و كون أن القطاع الفلاحي هو الوحيد الذي نجى من الدمار الذي أحدثه المستعمر، لكن مع مرور الزمن بدأت تتناقص مكانة هذا القطاع في إجمالي العمالة المشتغلة سنة بعد سنة "بسبب فقدان مناصب العمل به نتيجة تناقص حصته من الاستثمارات والتي بدورها من مخطط لآخر خلال هذه الفترة من 13,7 % التي فقدت فيها 1000 وظيفة تقريبا ، إلى 7,4% حينها سجل فقدان 9.170 وظيفة ، كما ساهمت عوامل أخرى في هذا التناقص مثل الهجرة من الريف إلى المدن ، فقد قدر حجم التشغيل الإجمالي خلال سنة 1966 ب 1.724.900 منصب شغل يمثل هذا القطاع فيه نسبة 94,4 % أي 85.230 وظيفة ، لينخفض هذا المعدل إلى 29,6 % سنة 1977 واستقر تقريبا إلى غاية منتصف الثمانينات .

أما من حيث عدد المناصب التي وفرها القطاع، والتي قدرت ب 60.000 وظيفة جديدة للفترة الممتدة بين 1967 و 1969، ثم 61.000 وظيفة للفترة 70-1973، لتصل إلى 70.000 وظيفة للفترة 74-1977، وقد عرفت استقرارا نسبيا للفترة 79-84 كما دلت على ذلك النسب السابقة " (1) وفي ظل التدهور المستمر للعمالة في القطاع الزراعي يبقى التساؤل المطروح هل هذا التدهور راجع إلى أن المخطّط الجزائري كان يريد الخروج من التخلف عن طريق تضيق الخناق على القطاع الفلاحي أخذا برأي بعض كتاب الاقتصاد الذين يرون أن مميزات البلدان المتخلفة هي سيطرة القطاع الفلاحي على باقي القطاعات أم راجع إلى رغبة المخطّط التي ظهرت بصفة غير مباشرة ممثلة في عدة أسباب منها:

- التحوّل الاقتصادي الذي عرفه الاقتصاد الجزائري انطلاقا من سنة 1967 أين تبنت الجزائر استراتيجية الصناعات المصنعة.

1 ناصر دادي عدون، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، مرجع سبق ذكره، ص 172

- إعطاء الأولوية للقطاعات الأخرى خاصة في توزيع الاستثمارات حيث كان حجم الاستثمارات المخصصة لقطاع الفلاحة يقدر ب 1605 مليون دينار مقابل 4750 مليون دينار لقطاع الصناعة وهذا خلال المخطط الثلاثي الأول (1).
- الفارق الشاسع في الأجور بين مختلف القطاعات، وعلى سبيل المثال كان متوسط الأجور السنوية سنة 1978 كما يلي:
 - الفلاحة 6972 دج
 - الصناعة + أشغال عمومية 19848 دج
 - الخدمات 22884 دج
 - الإدارة 17580 دج (2)
- إهمال الدولة لهذا القطاع وارتكازها على القطاع الصناعي.
- معظم عمالة القطاع الفلاحي غير مؤهلين، وبالتالي لا يستطيعون خدمة الأرض بصفة جيدة وهذا ما يجعلها غير مربحة وكذلك ضرورة هجرها.
- التمدن السريع ورغبة الريفيين في الالتحاق بركب الحضارة، وهذا السبب ناتج عن الاختلالات الموجودة بين المدن والأرياف والذي نتج بدوره عن سياسة التقطيب (3).

2. العمالة في القطاع الصناعي:

"عرف معدل نمو التشغيل بالقطاع الصناعي تحسنا محسوسا من فترة زمنية لأخرى، إذ قدر ب 7% مما مكن من انشاء ما يقارب 415.000 وظيفة جديدة في مدة 12 سنة، أما نسبة التشغيل به فتمثل 7,04 % مقارنة بالحجم الإجمالي للتشغيل سنة 1967 و 13,14 % لسنة 1989، مما يوضح مدى قدرة الطاقات الإنتاجية لهذا القطاع على استيعاب اليد العاملة.

أما عدد الوظائف الجديدة فقد زادت بأربعة مرات لقطاع المحروقات سنة 1977 مقارنة بسنة 1967، وبأكثر من 2,8 مرة لباقي الصناعات (صناعات غذائية، ميكانيكية، صناعة النسيج الخ) (4)

1 Abdelhamid BRAHIMI, *l'économie Algérienne*, OPU : Alger, 1991, P 308.

2 IBID, P 308.

3 IBID, P 309.

4 ناصر دادي عدون، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، مرجع سبق ذكره، ص 172

وعموما فقد تميزت حصة العمالة في القطاع الصناعي بالزيادة الطفيفة وبتباطئ وتيرتها، حيث منذ تبني الجزائر سياسة التصنيع ارتفعت حصة هذا القطاع في إجمالي العمالة مقارنة بالماضي أين كانت ضعيفة جدا، واستمر هذا الارتفاع بخطى بطيئة وغير معتبرة مقارنة بباقي القطاعات، مع بعض التذبذبات خصوصا في السنوات الأخيرة، و يعود هذا الارتفاع في حجم العمالة الشغيلة إلى رغبة المخطّط الذي كان يسعى لإقامة جهاز صناعي قوي هو ركيزة القطاعات الأخرى يسمح للجزائر من تحقيق استقلالها الوطني بصفة كاملة و استرجاع الوقت الضائع ، لهذا استهلك أكبر حصة من الاستثمارات ، التي وصلت في هذا القطاع خلال المخطط الثلاثي الأول نسبة 70% من مجمل الاستثمارات (1)، لكن مع بداية المخطط الخماسي الأول 1984 تغير الوضع و أصبح هذا القطاع لا يحظى بالأهمية الكبرى نظرا للنتائج التي قدمها ، و هذا موازاة مع إعادة هيكلة المؤسسات العمومية التي انطلقت سنة 1980 و كذا ثقل ديون هذا القطاع و ضعف جهازه الإنتاجي.

إذن رغم الاستثمارات الهائلة التي استفاد منها هذا القطاع فإنه لم يكن دوما في المستوى والبرهان على ذلك هو أن أعلى حصة وصل إليها القطاع الصناعي من العمالة في مجمل العمالة هي سنة 1992، والتي لم تتعدّ أضعف نسبة وصل إليها القطاع الفلاحي الذي تدهور بصفة مستمرة، ويمكن إرجاع ضعف هذا القطاع إلى أنه اكتسب أهمية سياسية أكثر منها اقتصادية.

3. العمالة في قطاع البناء والأشغال العمومية:

" لم يكن يصنف هذا القطاع ضمن القطاعات المنشأة لمناصب الشغل للفترة 1967-1969، إذ كان معدل النمو السنوي المتوسط للتشغيل به 7,2 % أي 10.500 وظيفة جديدة، وقد عرف أعلى مستوياته خلال الفترة الممتدة بين 1970 و 1973 بمعدل نمو 23,5 % بما يعادل 69.600 وظيفة مستحدثة، ثم انخفض المعدل إلى 9,5 % للفترة 1978-1979، وقد قدر عدد الوظائف التي تم استحداثها خلال هذه الفترة 264.500 وظيفة جديدة موزعة كما في الجدول (5-10)(2)

جدول(5-10): تطور الوظائف الجديدة في (BTP) للفترة 1967-1979 (الوحدة 100 وظيفة)

القطرات	69-67	73-70	77-74	79-78
عدد الوظائف الجديدة	105	696	1464	380

المصدر: ناصر دادي عدون، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، مرجع سبق ذكره، ص 173.

وعلى ضوء المعطيات السابقة فقد تميز هذا القطاع بالزيادة المستمرة في حصة عمالته بالنسبة للحجم الإجمالي للعمالة وهذا منذ 1966 إلى غاية بداية التسعينات ويرجع هذا التطور الملحوظ إلى عدة عوامل أهمها:

- ✓ الدمار الشبه كامل الذي خلفه الاستعمار والذي أوجب إعادة بناء الجزائر.
- ✓ سهولة الاندماج فيه بسبب عدم احتياجه إلى نسبة كبيرة من اليد العاملة المؤهلة.
- ✓ تحسّن مستوى مداخيل الأفراد من جراء عملية التصنيع والذي ترتب عنه زيادة الطلب على السكنات وبالتالي زيادة مناصب الشغل.
- ✓ رغبة المخطط في تشييد دولة جديدة عصرية وقوية.
- ✓ بناء وحدات الإنتاج والمركبات الصناعية التي تحتاج إلى يد عاملة كثيفة.

هذه أغلب الأسباب الإيجابية التي جعلت قطاع البناء والأشغال العمومية يحتل مكانة معتبرة في حجم العمالة، لكن و منذ أواخر الثمانينات و بداية التسعينات انقلبت الأوضاع بصفة-نوعا ما-ملحوظة، حيث انخفضت حصة هذا القطاع من العمالة في إجمالي العمالة بشكل محسوس، ويعود هذا الضعف البسيط إلى أن المؤسسات العمومية أصبحت عاجزة و تركت مكانها للقطاع الخاص الذي كان في المستوى من حيث امتصاص العمالة؛ لهذا لا نلاحظ تغيراً كبيراً في حجم العمالة لهذا القطاع و يرجع هذا الانخفاض البسيط إلى الأزمة الاقتصادية التي شهدتها الجزائر و كذا ارتفاع أسعار المواد الأولية، و أزمة السكن في الجزائر خصوصا في السنوات الأخيرة .

وحسب برنامج الاستقرار الاقتصادي للحكومة يعتبر هذا القطاع من القطاعات الحيوية التي يعتمد عليها في عملية إعادة انطلاق الاقتصاد الوطني ولكنه لم يحظى بالاهتمام اللازم إلى غاية اليوم .

4. العمالة في قطاع الخدمات:

لقد ساهم القطاع الخدمي في خلق ما يقارب 180.000 وظيفة جديدة ، ويفسر هذا الانخفاض النسبي مقارنة بباقي القطاعات خارج الزراعة إلى الإجراءات التي اتخذتها الدولة في الفترة 67-79 مثل تأميم تجارة الجملة وبناء المساحات الكبرى كالفنادق ، المركبات السياحية الخ ، مع الإشارة إلى أن مساهمته كانت في حدود 20 % في المتوسط من إجمالي التشغيل المنجز خلال الفترة ، وعليه يعتبر هذا القطاع حسب بعض الاقتصاديين غير منتج، لأنه لا يدخل مباشرة في عملية الإنتاج وهو دالة للتقدم و الرفاه الاقتصادي و الاجتماعي، حيث كلما زاد التطور و الرفاه صاحبه زيادة في الطلب على

الخدمات من المواطنين ، و ما نلاحظه من الجدول رقم (9) هو أن هذا القطاع تميز بثبات حصته من العمالة في إجمالي العمالة منذ سنة 1966 إلى 2001 مع بعض التذبذبات الطفيفة إذ أن الزيادة الطفيفة، التي ظهرت في هذا القطاع تعود إلى زيادة طلب المواطنين على الخدمات وكذلك ضعف هذا القطاع في تلبيتها خصوصا في مجال النقل و المواصلات و إلى وقت قريب التجارة .

هذا ما تغير في السنوات الأخيرة، حيث تطور هذا القطاع خصوصا في مجال النقل والمواصلات والتجارة، بعد القوانين التي أصدرتها الحكومة والتي ترفع احتكارها، مما جعل حصته من العمالة ترتفع ولكن بصفة غير منتظمة.

5. العمالة في قطاع الإدارة:

"يلاحظ أن معدل نمو التشغيل في هذا القطاع قد عرف نموا متزايدا من مخطط لأخر، ففي الوقت الذي كان معدل تزايد التشغيل به 2 % للفترة 1967-1969 وصل إلى 6.5 % في ظرف سنة واحدة 1978-1979 وهو أعلى معدل محقق مقارنة بالقطاعات السابقة، فقد قدر متوسط عدد الوظائف الجديدة به بما يقارب 33.000 وظيفة سنويا، لتصل إلى 306.500 وظيفة للفترة 1967-1979 موزعة حسب المخططات التنموية وفقا للجدول (5-11)"⁽¹⁾

الجدول(5-11): تطور عدد الوظائف الجديدة في الإدارة للفترة 1967-1979 (الوحدة 100 وظيفة)

المخططات التنموية	69-67	73-70	77-74	79-78
عدد الوظائف الجديدة	120	1160	1078	707

المصدر: ناصر دادي عدون، البطالة واشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، مرجع سبق ذكره، ص 174.

بعض التذبذبات الطفيفة ويرجع هذا التطور أساسا إلى ضعف القطاعات الأخرى، والتي تركت مكانها لهذا القطاع، حيث لم تعد هذه الأخيرة قادرة على خلق مناصب الشغل بالقدر الكافي خصوصا في العشرية الأخيرة وهذا راجع إلى عدة عوامل أهمها:

✚ ضعف الجهاز الإنتاجي.

✚ كثرة الإدارات في الجزائر.

1 ناصر دادي عدون، البطالة واشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، مرجع سبق ذكره، ص 174.

البيروقراطية الكبيرة.

تدهور الوضع الأمني.

تحول البطالة المقنعة من القطاع الصناعي إلى الإدارة.

إمكانية الحصول على منصب عمل بسهولة خصوصا في الإدارة المحلية.

تفضيل بعض الأفراد العمل في الإدارة نظرا لعدم وجود المراقبة الشديدة مقارنة بباقي

القطاعات وكذلك تمكن هؤلاء الأشخاص من قضاء حوائجهم وإقامة علاقات.

كل هذا جعل قطاع الإدارة يتصدر الريادة بحصة تفوق 50% من إجمالي العمالة.

المطلب الثاني: توزيع السكان المشغولون على القطاعات الاقتصادية ودور القطاع الخاص في

إحداث مناصب الشغل.

1. توزيع السكان المشغولون على القطاعات الاقتصادية:

لنرى الآن توزيع السكان المشغولين على القطاعات الاقتصادية المختلفة مثلما يبينها الجدول (5-12) وقد فضلت تناول ذلك على شكل فترات مع أخذ المتوسط الحسابي للفترة، وتمكننا قراءة سريعة للجدول من تسجيل الملاحظات التالية:

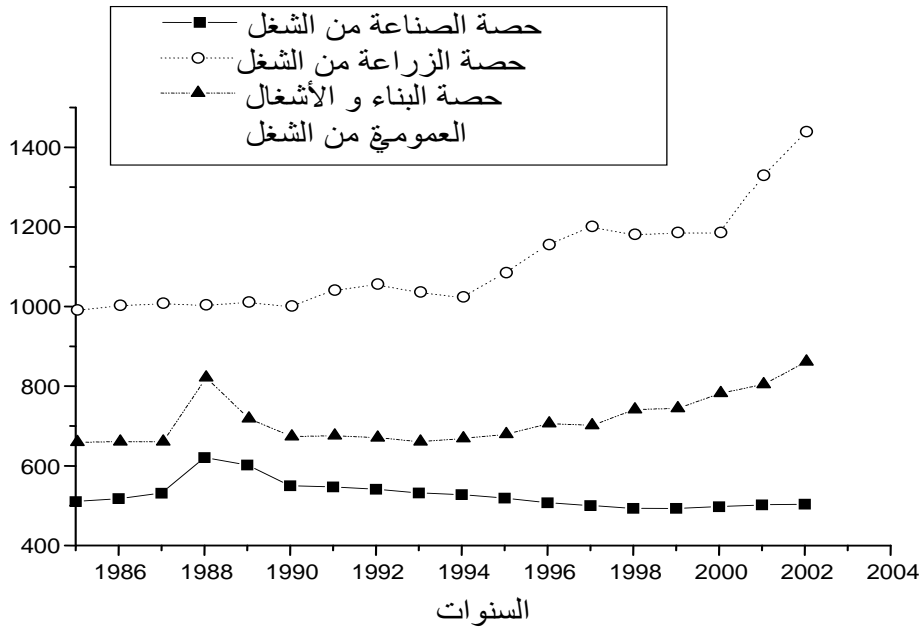
الجدول (5-12): حصة مختلف القطاعات من الشغل الوحدة (%)

قطاع النشاطات	1985/1980	90/86	95/91	00/96	02/01
الصناعة	13,56	16,60	10,47	8,40	7,50
الزراعة	27,62	29,54	20,57	20,00	20,66
البناء والأشغال العمومية	45,16	20,75	13,15	12,38	12,42
الإدارة	22,20	32,52	23,23	33,25	22,00
التجارة والخدمات النقل والاتصالات	20,22	24,10	17,5	17,33	17
العمل بالمنزل	---	---	15	18,6	20,55

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على معطيات الجدولين (05) و (06).

- إلى غاية سنة 1989 نسجل استقرار نسبي إجمالي في القطاع الصناعي، رغم إجراءات الإصلاحات للقطاع: إعادة الهيكلة العضوية، إعادة الهيكلة الصناعية...
- منذ سنة 1996 أدت إجراءات التصحيح في القطاع الصناعي إلى خفض عدد العمال بمختلف الصيغ: التقاعد المسبق، البطالة التقنية، التسريح لأسباب اقتصادية، ولذلك سجل القطاع تراجعاً بخصوص مناصب الشغل التي يوفرها من 16.5% للفترة (86-90) إلى 7.5% للفترة (2001-2002) من مجموع متوسط مناصب الشغل الموفرة، أي أن القطاع الصناعي يوظف أقل مقارنة مع القطاع الزراعي أو البناء والأشغال العمومية والإدارة.

الشكل البياني(5-5): تطور حصة الصناعة في الشغل مقارنة مع قطاعات أخرى



المصدر: معطيات الجدولين (1) / (2)

ويجد ذلك تفسيره في معدلات النمو السالبة التي عرفها القطاع خلال عشرية التسعينات، بالإضافة إلى عملية إعادة هيكلة القطاع الصناعي وتصفية الوحدات المفلسة والتسريح القسري للعمال (خاصة في قطاع البناء والأشغال العمومية، الصناعة والخدمات) والجدول (5-13) الموالي يوضح تطور الشغل في القطاع الصناعي العمومي (1996-1999) بقيم سالبة تعبيراً عن خفض العمالة في هذا القطاع.

الجدول (5-13): تطور الشغل في القطاع الصناعي (1996-1999)

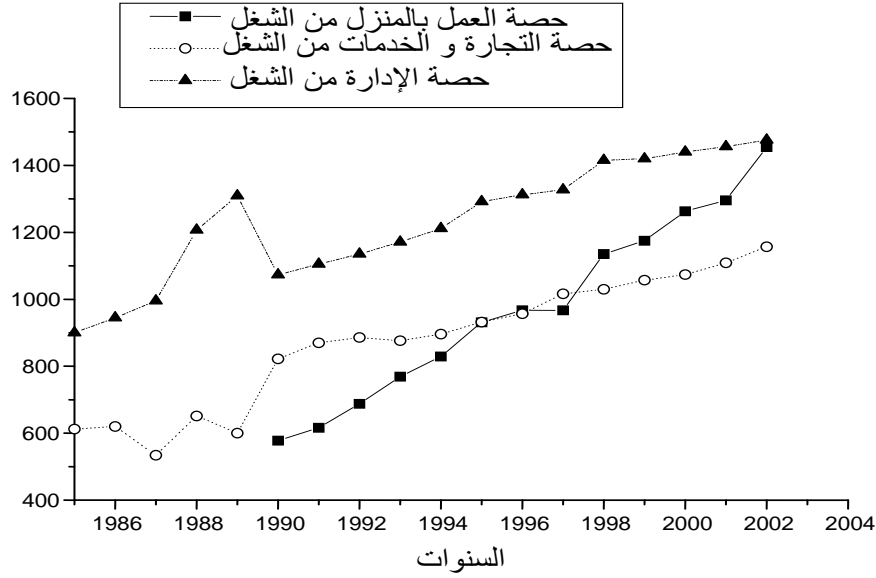
السنوات	الشغل الإجمالي	التطور العددي	التطور (%)
1996	289222		
1997	229035	-60187	-21
1998	212247	-16788	-7
1999	209391	-2856	-1
(1999-1996)		-79831	-28

المصدر: Revue conjoncture، N0 62, janvier 2000, P.12

المصدر:

- توظف الصناعة والبناء والأشغال العمومية والخدمات مجتمعة أكثر من 2 مليون فرد منها أقل من مليون منصب في القطاع العام، أي أن القطاع الخاص يوظف أكثر من 50% في هذه القطاعات مجتمعة، وبالنسبة للقطاع العمومي فإن هذا الرقم في تراجع بسبب عدم تجديد العقود بالنسبة للعمال المؤقتين خاصة في قطاع البناء والأشغال العمومية، وعدم تعويض المتقاعدين والانسحاب الإرادي وكذلك غلق المؤسسات المحلية وتخفيض العمال.
- هناك اتجاه عام لزيادة مناصب الشغل في الإدارة، إذا بلغ عدد العمال المشغلون ما بين (1996-2000) أكثر من 33 % من مجموع السكان النشيطون، فالإدارة تساهم بثلاث (1/3) من مناصب الشغل الموفرة خلال عشرية تقريبا (شكل بياني 5-6)
- الإحصائيات الرسمية تتحدث عن صنف جديد من المشغلين وهم العمال بمنزلهم واغلبهم إناث وعددهم في تزايد بسبب زيادة اقتناء العائلات لبعض السلع التجهيز وآلات الخياطة، آلات النسيج، هذه القوة العاملة النشطة تمثل شبكة مهمة للمقاولة من الباطن بالنسبة للقطاع الخاص الصناعي وصناعات الخياطة والصناعات الزراعية الغذائية حيث انتقل عددهم من 578 شخص سنة 1990 إلى 931 شخص سنة 1995 ثم 1,455 شخص 2002 وهو ما يمثل 21,4% من مجموع السكان المشغلون لنفس السنة (شكل بياني 5-6).

الشكل البياني(5-6): تطور حصة العمل المنزلي والإدارة والخدمات من الشغل



المصدر: معطيات الجدولين (5) و (6)

2. دور القطاع الخاص في إحداث مناصب الشغل:

تشير بعض المصادر أن القطاع الخاص يشغل ما بين (1,2-1,3) مليون شخص في النشاطات الصناعية، البناء والأشغال العمومية والخدمات، وهو ما يجعله من القطاعات النادرة المولدة للشغل في السنوات الأخيرة بالإضافة إلى الإدارة، رغم أن الإحصائيات قد لا تكون دقيقة تماما⁽¹⁾ إذ يوجد اختلاف حول عدد المؤسسات الخاصة الموجودة في النشاط، فحسب الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية (CNAS) توجد 179893 مؤسسة مسجلة إلى غاية 31 أكتوبر 2001، أما المركز الوطني للسجل التجاري (CNRC) فسجل 667200 مؤسسة بتاريخ 31 ديسمبر 2000، فإذا أخذنا بالإحصائيات الأولى فإن القطاع الخاص يوظف حوالي 737062 شخص موزعين على القطاعات المختلفة مثلما يبين الجدول (5-14):

الجدول(5-14): مناصب الشغل الموفرة من طرف القطاع الخاص -2001-

قطاعات النشاط	العدد		النسبة المئوية	
	المؤسسات	العمال المشغولون	المؤسسات	العمال المشغولون
الزراعة والصيد	5258	38830	2.9	5.3

¹ Reveu conjuncture, N° 22, Algérie, Novembre 1995, P (17-18).

1.1	0.2	7797	338	الماء، الطاقة، البترول، الغاز والخدمات المرتبطة به
0.7	0.3	4860	485	منجم ومقالع
28.4	28.8	209621	51873	البناء والأشغال العمومية
25.7	22.6	189507	40744	الصناعة
5.2	8.9	38680	16015	النقل والاتصالات
15.9	16.2	116982	29070	التجارة
17.7	20.1	130783	36110	الخدمات
100	100	737062	179893	المجموع
			4	متوسط عدد المشغلون

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات (ONS)

يحتل قطاع البناء المرتبة الأولى في توفير مناصب الشغل تليه الصناعة ثم الخدمات فالتجارة وهي القطاعات المولدة أكثر للشغل لدى القطاع الخاص الوطني، وتمتاز المؤسسات الخاصة عموما بكونها مؤسسات صغيرة الحجم حيث 95 % منها توظف أقل من 10 عمال، ويتركز معظمها في الولايات الساحلية.

خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل إلى سوق الشغل في الجزائر مما سمح لنا التعرف على واقع سياسة التشغيل ومشكلة البطالة وأسبابها وتأثيرها بصورة مباشرة وغير مباشرة في جانبي العرض وطلب القوى العاملة.

وقد أدت سياسة التشغيل في إطار الاقتصاد المخطط إلى عدة نتائج سيئة نذكر في مقدمتها استحواد القطاع العام على اليد العاملة منخفضة التأهيل وبالتالي انخفاض الإنتاجية، إذ أن الأجر أكبر من الإنتاجية بكثير، وعادت هذه الوضعية بالآثار السلبية على الاقتصاد.

إن دولة السبعينات لم تعد تتوفر على الوسائل لمواصلة سياسة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في شكلها المتسم بالنزعة الاشتراكية، حيث عرف الاقتصاد اختلالا هيكليا بين العرض والطلب إلى الحد الذي لا بد فيه من التوقف في تطبيق خطة التنمية السائدة واللجوء إلى برنامج التصحيح الاقتصادي من أجل استرجاع التوازنات الكبرى بكيفية تسمح بتوفير شروط الإنعاش.

وعليه فالمطلع على سوق العمل في الجزائر يلاحظ أنه شهد اضطرابات كبيرة بداية من سنة 1986 بسبب أزمة انخفاض أسعار البترول في الأسواق العالمية، فقد كانت عائدات النفط تشكل المصدر الأساسي لتمويل مخططات التنمية والتي كانت توفر عدد لا بأس به من مناصب العمل، ولم تخرج البلاد من هذه الأزمة حتى دخلت في عمليات التعديل الهيكلي تحت وصاية صندوق النقد الدولي والبنك العالمي للإنشاء والتعمير سنة 1994، والتي تقوم أساسا على الانكماش في الإنفاق الحكومي وذلك بخصوصية المؤسسات العمومية وتسريح أعداد كبيرة من العمال، حيث سرح أكثر من 500000 عامل وأغلقت أكثر من 1000 مؤسسة عمومية بين سنتي 1994-1998.⁽¹⁾

هذا من جانب عرض مناصب العمل أما من جانب طالبي مناصب العمل ففي الفترة من سنة 1966 إلى سنة 1997، نجد أن الفئة النشطة سجلت نموا كبيرا، فقد انتقل العدد الإجمالي من 2,5 مليون إلى 7,9 مليون، كما انتقل عدد المشتغلين من 1,7 مليون إلى 5,5 مليون، أما عدد البطالين فقد انتقل من 0,8 مليون إلى 2,4 مليون أي أربع أضعاف، ونتيجة لهذا الاختلال بين العرض والطلب على العمل انتقل معدل البطالة من 20% سنة 1989 إلى 29,8% سنة 2000.⁽²⁾

1 شلال فارس، دور السياسة التشغيلية في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001/2004، مرجع سبق ذكره، ص أ.

2 بجات مليكة، إشكالية البطالة والتضخم في الجزائر خلال الفترة 1970/2005، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2007، ص 172.

على هذا الأساس فقد وجدنا أن أهم الإجراءات التي مست ميدان الشغل كانت سياسية أكثر منها اقتصادية، خصوصا في سنوات السبعينات والثمانينات وبداية التسعينات، أين ظهر المعيار الاقتصادي الذي أهمل في الماضي بدل السياسي تحت تأثير عوامل عديدة ومعقدة. إلا انه مع مطلع الألفية الجديدة سجل معدل البطالة انخفاضا ملحوظا، فقد انتقل من 29,8% سنة 2000 إلى 23.5% سنة 2003، (1) إلى أن وصل إلى حدود 10% سنة 2010، ومن هنا يظهر لنا دور السياسة التشغيلية المتبعة من طرف الحكومة، ومن أهم مؤسساتها الوكالة الوطنية للتشغيل، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ووكالة التنمية الاجتماعية..... حيث تقوم هذه المؤسسات بدور الوسيط بين عارضي العمل وطالبيه ودور مساعدة الشباب على إنشاء مشاريع إنتاجية جديدة. وعلى اعتبار أننا بصدد دراسة فعالية نفقات التكوين المهني في تحقيق متطلبات سوق العمل في الجزائر، وعلى ضوء تحليلنا لسياسة التشغيل لفترات مختلفة ومتباينة بشكل عام، وهو ما يستدعي في الفصل الأخير من هذه الأطروحة الوقوف على حقيقة فعالية نفقات قطاع التكوين المهني بشكل خاص ومساهمتها في تحقيق متطلبات سوق الشغل.

1/ قصاب سعدية، اختلالات سوق العمل وفعاليات سياسات التشغيل في الجزائر 2004/1990، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2007، ص أ.

الفصل السادس:
فعالية نفقات التكوين المهني
ودورها في عملية الادمج
الوظيفي

- ❖ المبحث الأول: السياسة الإنفاقية المتبعة لتطوير قطاع التكوين المهني في الجزائر
- ❖ المبحث الثاني: علاقة نظام التكوين والتعليم بقطاع الشغل
- ❖ المبحث الثالث: فعالية نفقات التكوين المهني في عملية الادمج الوظيفي

الفصل السادس: فعالية نفقات التكوين المهني ودورها في عملية الإدماج

الوظيفي

لقد ارتبط قطاع التكوين المهني في الجزائر في كل مراحل تطوره بسياسات معينة غيبتة مرات وفرضته في أخرى ليس من منطلق دوره الاستراتيجي في تحقيق التنمية، ولكن من منطلق استخدامه كميرر لحل اختناقات ما أو ضغوطات في زوايا معينة.

ومنه استطاع قطاع التكوين المهني في الجزائر أن يقطع أشواطاً جد مهمة من أجل تطوير إمكانياته التقنية والبشرية، حيث تمكن منذ الاستقلال من توسيع طاقاته، كبناء وإنشاء المراكز والمعاهد للاستجابة للطلب الاجتماعي المتزايد على التكوين، بالإضافة إلى تنويع أشكال التكوين وإدراج عدة تخصصات.... إلخ ، ليتم هذا العمل الجبار بشكل تدريجي في شكل نفقات معتبرة تخص مختلف الجوانب التقنية والبيداغوجية للقطاع والتي تعبر بطريقة مباشرة عن الجهود التي تقوم بها الدولة فيما يخص الاستثمار أو الإنفاق على التعليم والتكوين، لتحقيق هدف الوصول إلى تكوين يد عاملة مؤهلة تستجيب لمتطلبات سوق الشغل.

على هذا الأساس فقد اعتمدت منظومة التكوين المهني في الجزائر على منطق العرض انطلاقاً من الجهود التي بذلتها الدولة في هذا المجال، حسبما يظهره تطور عدد المسجلين في التكوين المهني بمختلف أنماطه في السنوات الأخيرة، وإن كانت كل الدلائل اليوم تدفع باتجاه تغير هذا المنطق والاعتماد أكثر على حاجة سوق العمل من التكوين المهني.

ومنه سنحاول من خلال هذا الفصل البحث عن حقيقة الدور الذي تلعبه نفقات التكوين المهني في عملية الإدماج الوظيفي لمخرجات المنظومة التكوينية، وذلك بالتطرق للعناصر التالية:

- السياسة الإنفاقية المتبعة لتطوير قطاع التكوين المهني في الجزائر.
- علاقة نظام التكوين والتعليم بقطاع الشغل.
- فعالية نفقات التكوين المهني في عملية الإدماج الوظيفي.

المبحث الأول: السياسة الإنفاقية المتبعة لتطوير قطاع التكوين المهني في الجزائر

تعتبر سياسة النفقات العامة من أهم أدوات السياسة المالية المتبعة بالخصوص في الدول النامية، والتي يستهدف من خلالها تدعيم حركية النشاط الاقتصادي من خلال تحقيق معدلات نمو اقتصادي مرتفعة وتزايد في حجم العمالة، وفي ذلك سير على منهج التحليل المالي للفكر الكينزي الذي يعتبر أهم من أشار إلى فعالية السياسة المالية وبالخصوص من خلال النفقات العامة في دعم الانتعاش الاقتصادي، نظرا للدور الهام الذي وجب أن تضطلع به الدولة في النشاط الاقتصادي باعتبارها عونا رئيسيا من الأعران الاقتصاديين.

في هذا الاتجاه سنحاول من خلال هذا المبحث التطرق للسياسة الإنفاقية العامة في الجزائر عموما، وكذا لسياسة الانفاق العام على مستوى قطاع التكوين المهني خصوصا.

المطلب الأول: السياسة الإنفاقية العامة في الجزائر

تعتبر النفقات العامة باعتبارها أداة من أدوات السياسة المالية عن تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي وتفاعلها فيه إلى جانب القطاع الخاص، حيث شهدت عديد التطورات التي مست طبيعتها وأشكالها بشكل زاد من أهميتها في السياسات الاقتصادية للدول سواء النامية منها أو المتقدمة.

ومنه سنحاول في هذا المقام تسليط الضوء على السياسة الإنفاقية العامة في الجزائر ومعرفة إسهاماتها في التنمية الاقتصادية، وكذلك معرفة مظاهر الفشل ليتسنى لنا وضع السبل الكفيلة والمناسبة للعلاج، وذلك من خلال النقاط التالية:

أولاً: تعريف النفقات العامة وتصنيفها في الجزائر

تمثل النفقات العامة الصورة التي تعكس نشاط الدولة وأداة تحقيق أهدافها وتوجيه اقتصادها وضمان الاستقرار الاقتصادي في البلاد، ويمكن تعريف النفقات بأنها المبالغ المالية التي تصرفها الدولة إشباعا للحاجات العامة وتحقيقا لتدخلها الاقتصادي والاجتماعي في إدارة مجتمعها الإنساني.

إنّ المعايير التي نراها ضرورة موضوعية في الإنفاق العام من الوجهة الاقتصادية يتعلق الأمر بمعيار الشفافية، أو ما يقابله من الوجهة الحقوقية صدق التعامل في النفقة العامة مع السلطة التشريعية، وكذلك الأخذ بعين الاعتبار أنّ المجتمع الذي نتعامل معه هو مجتمع إنساني يفرض الانتباه إلى نظريات العلوم السلوكية والأخلاقية عند مخاطبته باتخاذ القرارات حتى نستطيع الوصول إلى أهدافنا من خلال وجدان الشعب، وهذا ما قصدناه بعبارة المجتمع الإنساني التي تضمنها التعريف المذكور أعلاه.

وعليه يمكن تقسيم النفقات العامة في ميزانية الجزائر إلى قسمين: نفقات التسيير، ونفقات التجهيز، وهذا طبقا للفرقة بين طبيعة النفقات حيث تجمع النفقات المتشابهة والمتجانسة من حيث طبيعتها والدور

الذي تقوم به والأثر الذي تحدثه والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها الدولة حسب كل نوع من أنواع النفقات.

1. نفقات التسيير

1-1- تعريفها:

هي تلك النفقات التي تخصص للنشاط العادي والطبيعي للدولة، والتي تسمح بتسيير نشاطات الدولة والتطبيق اللائق للمهام الجارية، وبصفة عامة هي تلك النفقات التي تدفع من أجل المصالح العمومية والإدارية، أي أنّ مهمتها ضمان استمرارية سير مصالح الدولة من الناحية الإدارية، حيث أنّ نفقات التسيير تشمل على نفقات المستخدمين ونفقات المعدات.

1-2- تقسيم نفقات التسيير

حسب المادة 24 من القانون 84-17 تنقسم نفقات التسيير إلى أربعة أبواب هي(1):

أ. أعباء الدين العمومي والنفقات المحسومة من الإيرادات:

يشمل هذا الباب على الاعتمادات الضرورية للتكفل بأعباء الدين العمومي بالإضافة إلى الأعباء المختلفة المحسومة من الإيرادات ويشمل هذا النوع خمسة أجزاء هي:

- دين قابل للاستهلاك (اقتراض الدولة)؛

- الدين الداخلي-ديون عائمة (فوائد سندات الخزينة)؛

- الدين الخارجي؛

- ضمانات (من أجل القروض والتسبيقات المبرمة من طرف الجماعات والمؤسسات العمومية)؛

- نفقات محسومة من الإيرادات (تعويض على منتوجات مختلفة).

ب. تخصيصات السلطة العمومية:

تمثل نفقات تسيير المؤسسات العمومية السياسية وغيرها، المجلس الشعبي الوطني، مجلس الأمة، المجلس الدستوري... الخ، وهذه النفقات مشتركة بين الوزارات.

ت. النفقات الخاصة بوسائل المصالح:

تشمل كل الاعتمادات التي توفر لجميع المصالح وسائل التسيير المتعلقة بالموظفين والمعدات وتضم

ما يلي:

✓ المستخدمين-مرتبات العمل؛

✓ المستخدمين-المنح والمعاشات؛

1 أنظر قانون 84-17 المؤرخ في 07/07/1984 المتعلق بقوانين المالية.

✓ المستخدمين-النفقات الاجتماعية؛

✓ معدّات تسيير المصالح؛

✓ أشغال الصيانة؛

✓ إعانات التسيير؛

✓ نفقات مختلفة؛

ث. التدخلات العمومية:

تتعلق بنفقات التحويل التي بدورها تقسم بين مختلف أصناف التحويلات حسب الأهداف المختلفة لعملياتها كالنشاط الثقافي، الاجتماعي والاقتصادي وعمليات التضامن وتضم:

✓ التدخلات العمومية والإدارية (إعانات للجماعات المحلية)؛

✓ النشاط الدولي (مساهمات في الهيئات الدولية)؛

✓ النشاط الثقافي والتربوي (منح دراسية)؛

✓ النشاط الاقتصادي (إعانات اقتصادية).

✓ إسهامات اقتصادية (إعانات للمصالح العمومية والاقتصادية)؛

✓ النشاط الاجتماعي (المساعدات والتضامن)؛

✓ إسهامات اجتماعية (مساهمة الدولة في مختلف صناديق المعاشات... الخ).

إنّ نفقات التسيير المحصورة في الأبواب الأربعة تقسم في قانون المالية في الجدول ب-الملحق بقانون المالية بالشكل التالي:

■ النفقات الخاصة بالباب الثالث والرابع حسب الوزارات، حيث يحدّد قانون المالية المبلغ الإجمالي للاعتمادات الموجهة لكل دائرة وزارية ثم يتكفل المرسوم بتوزيع هذه الاعتمادات الإجمالية لكل جزء، وفصل حسب طبيعة كل نفقة.

■ النفقات الخاصة بالباب الأول والثاني المشتركة بين كل الوزارات أو التي لا ترتبط بوزارة معينة في ميزانية النفقات المشتركة في أسفل الجدول (ب) (6-1) بعد تخصيص الاعتمادات الموجهة لكل وزارة كما هو مبيّن في الجدول ب-الموالي الذي أخذناه كنموذج يمثل توزيع اعتمادات ميزانية التسيير لسنة 2015.

الجدول (ب)(6-1): توزيع الاعتمادات بعنوان ميزانية التسيير لسنة 2015 حسب كل دائرة وزارية

المبالغ (دج)	الدوائر الوزارية
8.387.854.000	رئاسة الجمهورية
3.618.099.000	مصالح الوزير الأول

الفصل السادس: فعالية نفقات التكوين المصني ودورها في عملية ادمج الوظيفي

1.047.926.000.000	الدفاع الوطني
549.809.342.000	الداخلية والجماعات المحلية
31.196.709.000	الشؤون الخارجية
74.707.836.000	العدل
92.615.093.000	المالية
44.010.067.000	الطاقة
5.314.058.000	الصناعة والمناجم
255.101.097.000	الفلاحة والتنمية الريفية
252.333.450.000	المجاهدين
26.500.459.000	الشؤون الدينية والأوقاف
24.276.345.000	التجارة
12.549.139.000	النقل
21.144.492.000	الموارد المائية
19.930.760.000	الأشغال العمومية
22.600.480.000	السكن والعمران والمدينة
746.643.907.000	التربية الوطنية
300.333.642.000	التعليم العالي والبحث العلمي
50.803.924.000	التكوين والتعليم المهنيين
234.882.131.000	العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي
2.550.261.000	التهيئة العمرانية والبيئة
25.789.795.000	الثقافة
131.653.688.000	التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة
276.609.000	العلاقات مع البرلمان
381.972.062.000	الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات
14.158.870.000	الشباب
26.282.691.000	الرياضة
18.871.461.000	الاتصال
3.985.130.000	البريد وتكنولوجيات الاعلام والاتصال
3.429.022.000	السياحة والصناعة التقليدية
2.404.748.000	الصيد البحري والموارد الصيدية
4.436.059.221.000	المجموع الفرعي

536.219.273.000	التكاليف المشتركة
4.972.278.494.000	المجموع العام

المصدر: قانون رقم 10/14 مؤرخ في 08 ربيع الأول عام 1436 هجري الموافق ل 30 ديسمبر سنة 2014 م يتضمن قانون المالية لسنة 2015

2. نفقات التجهيز

1-2- تعريفها:

تمثل تلك النفقات التي لها طابع الاستثمار الذي يتولد عنه ازدياد الناتج الوطني الإجمالي PNB وبالتالي ازدياد ثروة البلاد ويطلق على نفقات التجهيز اسم ميزانية التجهيز أو ميزانية الاستثمار وتكون هذه النفقات من الاستثمارات الهيكلية الاقتصادية الاجتماعية والإدارية، والتي تعتبر مباشرة باستثمارات منتجة ويضيف لهذه الاستثمارات إعانات التجهيز المقدمة لبعض المؤسسات العمومية.

بصفة عامة تخصص نفقات التجهيز للقطاعات الاقتصادية للدولة (القطاع الصناعي، الفلاحي.... الخ) من أجل تجهيزها بوسائل للوصول إلى تحقيق تنمية شاملة في الوطن.

إنّ نفقات الاستثمار تمثل المخطط الوطني السنوي الذي يتم إعداده في قانون كوسيلة تنفيذية لميزانية البرامج الاقتصادية، حيث أنّ هذه النفقات توزع على شكل مشاريع اقتصادية توزع على كافة القطاعات. إنّ تمويل نفقات التجهيز يتم من قبل الخزينة العمومية للدولة بنفقات نهائية كما قد يتم تمويلها بنفقات مؤقتة في شكل قروض وتسبيقات الخزينة أو من البنك أي من خلال رخص التمويل.

2-2- تقسيم نفقات التجهيز:

يتم تقسيم نفقات التجهيز حسب المخطط الإنمائي السنوي وتظهر في الجدول-ج-الملحق بقانون المالية حسب القطاعات، وحسب المادة 35 من القانون 84-17 فإن نفقات التجهيز توزع على ثلاثة أبواب: استثمارات منفذة من طرف الحكومة، دعم استثماري، نفقات رأسمالية أخرى، والتصنيف الذي تعتمد عليه هو التصنيف الوظيفي الذي يسمح لها بإعطاء وضوح أكثر تأثير لنشاط الدولة الاستثماري، وعليه تدون نفقات التجهيز كما يلي: (1)

أ. العناوين:

تقسم نفقات التجهيز إلى ثلاثة عناوين (أبواب) وهي:

- الاستثمارات التي تنفذ من طرف الدولة وتتمثل في النفقات التي تستند إما إلى أملاك الدولة أو إلى المنظمات العمومية؛

- إعانات الاستثمار الممنوحة من قبل الدولة؛

1 المادة 35 من القانون 17/84 المتعلق بقوانين المالية

- النفقات الأخرى برأسمال.

ب. القطاعات:

تجمع نفقات التجهيز في عناوين حسب القطاعات (عشرة قطاعات) هي: المحروقات، الصناعة التحويلية، الطاقة والمناجم، الفلاحة والري، الخدمات المنتجة، المنشآت الأساسية الاقتصادية والإدارية، التربية والتكوين، المنشآت الأساسية الاجتماعية والثقافية، المباني ووسائل التجهيز، المخططات البلدية للتنمية مع الإشارة إلى أن القطاع قد يضم عدد معين من الوزارات.

ت. الفصول والمواد:

تقسم القطاعات إلى قطاعات فرعية وفصول ومواد حيث نتصور بطريقة أكثر وضوح ودقة وذلك حسب مختلف النشاطات الاقتصادية التي تمثل هدف برنامج الاستثمار، حيث أن كل عملية تكون مركبة من قطاع، وقطاع فرعي، وفصل ومادة. كأن نقول مثلا العملية رقم 2423 فهي تشمل على ما يلي:

- القطاع 2.....الصناعات التحويلية؛

- القطاع الفرعي 24.....التجهيزات؛

- الفصل 242.....الصلب؛

- المادة 2423.....التحويلات الأولية للمواد.

ويمكن توضيح تصنيف نفقات التجهيز في الجدول (ج)(6-2) الموالى (مثال عن نفقات التجهيز لسنة 2015).

الجدول (ج)(6-2): توزيع النفقات ذات الطابع النهائي لسنة 2015 حسب القطاعات (بالآلاف دج)

القطاعات	رخص البرامج	اعتمادات الدفع
الصناعة.....	5.195.000	5.541.000
الفلاحة والري.....	209.437.700	315.957.500
دعم الخدمات المنتجة.....	32.657.500	49.802.200
المنشآت القاعدية الاقتصادية والإدارية.....	1.854.278.110	1.078.715.730
التربية	227.829.040	250.809.500
والتكوين.....	151.366.500	207.589.800
المنشآت القاعدية الاجتماعية والثقافية.....	234.307.880	293.678.000
دعم الحصول على السكن.....	800.000.000	500.000.000
مواضيع مختلفة.....	100.000.000	100.000.000
المخططات البلدية للتنمية.....		
المجموع الفرعي للاستثمار	3.615.071.730	2.802.093.730

الفصل السادس: فعالية نفقات التكوين الممبني ودورها في عملية الإدماج الوظيفي

741.891.200	-	دعم النشاط الاقتصادي) تخصيصات لحساب التخصيص الخاص والفوائد)..... ونقص نسب
70.000.000	100.000.000	البرنامج التكميلي لفائدة الولايات.....
271.800.000	364.600.000	احتياطي لنفقات غير متوقعة
1.083.691.200	464.600.000	المجموع الفرعي للعمليات برأس المال
3.885.784.930	4.079.671.730	مجموع ميزانية التجهيز

المصدر: قانون رقم 10/14 مؤرخ في 08 ربيع الأول عام 1436 هجري الموافق ل 30 ديسمبر سنة 2014 م يتضمن قانون المالية لسنة 2015

ثانيا: تحليل عام لتطور نفقات الموازنة العامة خلال الفترة 1990-2014

يعكس تطور الانفاق العام بمختلف بنوده تطور مسؤولية الدولة عن تحقيق الاستقرار الاقتصادي وما توفره من شروط صحية للتنمية الاقتصادية والعدالة الاجتماعية في كافة دول العالم عامة وفي الجزائر خاصة والتي تنازعها التوجهات ما بين تبني سياسة الانفتاح الاقتصادي وإعطاء دور للقطاع الخاص وتشجيع انسياب رؤوس الأموال الأجنبية لتمويل مشروعات التنمية وما يتضمنه من الخفض التدريجي لدور الدولة وترشيده، والسير قدما نحو تبني آلية السوق والوفاء بمتطلبات إبرام اتفاقيات التثبيت (الاستقرار) والتصحيح الهيكلي مع المؤسسات المالية الدولية، وبين تحقيق الرفاهية للمواطن الجزائري وما يترتب عليه من زيادة النفقات التي ترفع مستوى المعيشة وتحقيق مستويات التوظيف لشريحة عريضة من أبناء المجتمع، هذا فضلا عن النهوض بأعباء الأمن والدفاع التي تكفل الأمن والحماية للمجتمع بما يتلاءم مع التطورات الداخلية والخارجية.

في هذا الإطار تميزت السياسة الإنفاقية في الجزائر خلال مرحلتي التسعينيات و الألفية الثالثة بنمو الإنفاق العام وارتفاع معدلاته سواء نفقات التسيير أو نفقات التجهيز، وهو ما يمكن أن نطلق عليه (السياسة الإنفاقية التوسعية)، ويرتبط نمو الإنفاق العام وتصاعد معدلاته ارتباطا وثيقا بالتطورات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي شهدتها الجزائر إبان تلك الفترة، وبالتوسع الظاهر في الخدمات الاجتماعية والتعليمية والصحية... الخ، بالإضافة إلى النفقات العسكرية ، إلى جانب التوسع في الإنفاق الاستثماري لتمويل المشاريع الاقتصادية ذات المنفعة العامة (مشاريع خطط التنمية) ، وهذا مثلما تشير إليه معطيات الجدول والشكل التاليين:

الجدول (3-6): تطوّر نفقات الموازنة العامة خلال الفترة 1990-2014 (الوحدة: مليون دج)

السنوات	نفقات التسيير	نسبة نفقات التسيير إلى النفقات الاجمالية	نفقات التجهيز	نسبة نفقات التجهيز إلى النفقات الاجمالية	مجموع النفقات العامة	الناتج المحلي الإجمالي PIB	نسبة النفقات العامة من PIB
1990	88800	65.05	47 700	34.95	136 500	554388	24.62
1991	153 800	72.52	58300	27.48	212 100	862133	24.6
1992	276131	65.72	144000	34.28	420131	1074700	39.09
1993	291417	61.14	185210	38.86	476 627	1189720	32.82
1994	330403	58.34	235 926	41.66	566329	1487400	32.8
1995	473694	62.35	285 923	37.65	759 617	1966500	31
1996	550 596	75.98	174013	24.02	724609	2494800	29.4
1997	643 555	76.14	201641	23.86	845196	2780170	28.2
1998	663855	75.81	211884	24.19	875 739	2830490	30.4
1999	774 695	80.55	186987	19.45	961 682	3238200	31.2
2000	856193	72.67	321929	27.33	1178122	4098820	28.69
2001	963633	72.94	357395	27.06	1 321 028	4241800	31.14
2002	1 097 716	70.79	452 930	29.21	1 550 646	4454800	34.80
2003	1 122 761	68.41	516504	31.59	1 639 265	5247500	32.23
2004	1250894	65.15	638 036	34.85	1888930	6135900	30.83
2005	1245132	60.67	806905	39.32	2 052 037	7544000	27.2
2006	1 437 870	58.61	1015144	41.38	2453014	8460500	29
2007	1 674 031	53.85	1434638	46.14	3 108 669	9306200	33.40
2008	2 217 775	52.91	1973278	47.08	4 191 053	11069025	37.43
2009	2 300 023	54.16	1 946 311	45.83	4246334	10017515	42.17
2010	2 659 078	59.52	1807862	40.47	4466940	12050000	39.24
2011	3 797 252	66.25	1934500	33.75	5731407	14418600	55.27
2012	4 608 250	62.03	2 820 416	37.96	7 428 666	14502249	45.93
2013	4 335 614	63.01	2 544 206	36.98	6 879 820	15959790	42.21
2014	4 714 452	61.57	2 941714	38.42	7 656 166	/	/

المصدر: -الديوان الوطني للإحصاء (ONS) (حوصلة إحصائية 2011/1962 فصل 12 المالية العمومية) ص 211.

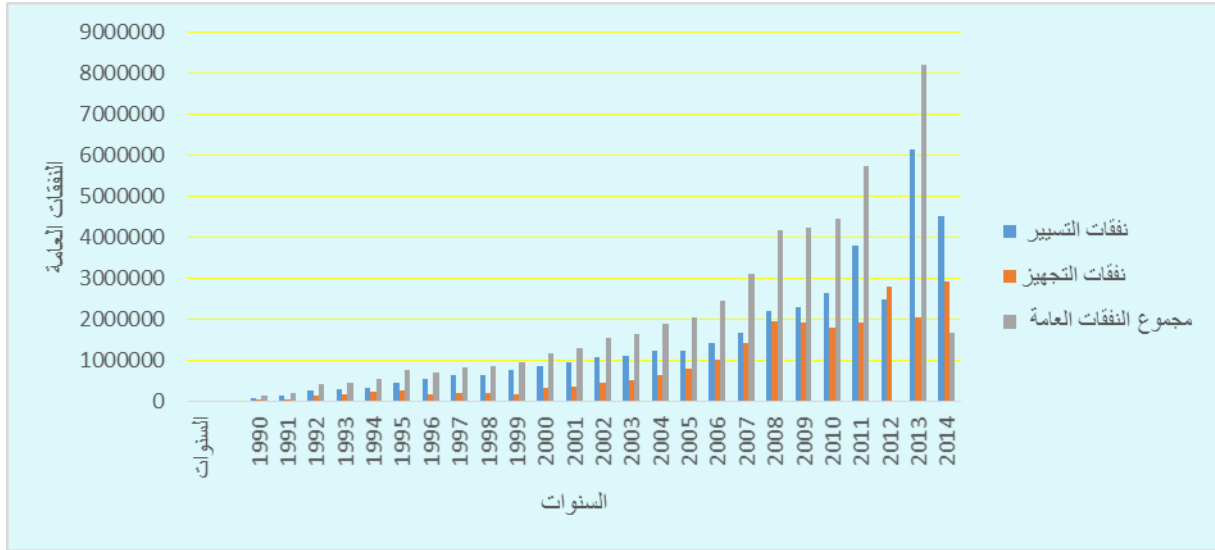
-قوانين المالية لسنوات 2012/2013/2014 حسب الجرائد الرسمية.

-حساب نسب نفقات التسيير والتجهيز إلى النفقات الاجمالية من طرف الباحث بالاعتماد على معطيات الجدول.

-<http://www.mf.gov.dz>

ONS, LES COMPTES ECONOMIQUES de 2000 à 2008 N°528, P17

الشكل (6-1): تطور نفقات الموازنة العامة خلال الفترة 1990-2014



المصدر: من إعداد الباحث بناء على معطيات الجدول السابق(6-3).

لقد شهدت النفقات العامة تزايدا كبيرا خلال الفترة 1990-2014 حيث انتقلت من 24.62 % من الناتج الداخلي الخام سنة 1990 إلى 42.21 % سنة 2013 ، وهو ما يمكن ملاحظته من خلال معطيات الجدول السابق حيث أنّ حجم النفقات العامة في سنة 1990 كان متواضعا إذ بلغ 136500 مليون دج وقد ارتفع إلى 420131 مليون دج سنة 1992 وتزايدت هذه النفقات بمعدلات مرتفعة لتصل في منتصف عشرية التسعينات نهاية سنة 1995 إلى 759617 مليون دج ، أي أنّ نسبة الزيادة بلغت 80.8% وقد استمرت هذه الزيادة في النفقات العامة إذ بلغت في نهاية الألفية الثانية سنة 1999 ما قيمته 961682 مليون دج أي بزيادة قدرها 26.6% ، وقد ارتفعت هذه النسبة مرة ثانية خلال سنة 2004 حيث بلغ حجم النفقات العامة 1888930 مليون دج بنسبة زيادة قدرها 82.25% ، كما تكشف لنا أرقام النفقات العامة أنّ السياسة الإنفاقية خلال النصف الثاني من التسعينات ليست أكثر توسعية من سابقتها وذلك أنّ نسبة الزيادة في النفقات العامة في عام 1999 لم تبلغ سوى 26.6% بالمقارنة بسنة 1995، والجدير بالذكر أنّ السياسة الإنفاقية للأربع سنوات الأولى من الألفية الثالثة شهدت تطورات هامة حيث عاودت الزيادة مرة ثانية إذ بلغ حجم النفقات سنة 2004 ما قيمته 1888930 مليون دج أي أنّ نسبة الزيادة بلغت 82.25% بالمقارنة مع سنة 1999.

وما تجدر الإشارة إليه هنا هو أنّ النفقات العامة خلال الفترة الممتدة بين سنتي 2000 و2008 قد عرفت زيادة حادة وخاصة بين سنتي 2005 و2008 والتي نجمت عن الزيادة القوية في نفقات التجهيز التي انتقلت نسبتها مقارنة بالنفقات الجارية من 65.4 % في سنة 2001 إلى 89 % سنة 2008.

في نفس الاتجاه فقد شهدت السنوات التي تلت سنة 2004 زيادات معتبرة في النفقات العامة من سنة إلى أخرى، فمثلا قد سجل حجم الانفاق العام لسني 2011 و2014 ما مقداره 5731407 مليون دج، و7656166 مليون دج على التوالي، ومرد ذلك الوفرة المالية الناتجة عن عائدات المحروقات بسبب ارتفاع أسعار النفط على مستوى الأسواق العالمية، ومنه التوسع في المشاريع الانمائية من خلال البرامج التنموية للألفية الثالثة.

وإذا نظرنا إلى النفقات العامة من ناحية تقسيمها إلى نفقات التسيير(الجارية) ونفقات التجهيز(استثمارية) يمكن الخروج بملاحظتين هامتين:

-الأولى: فيما يتعلق بنفقات التسيير يكشف الجدول أنّ هناك اختلافا هيكليا بينها وبين النفقات الاستثمارية(التجهيز)، فقد بلغت نفقات التسيير نسبة متوسطة خلال الفترة كلها حوالي 69.55% من إجمالي النفقات العامة وقد بلغت أقصاها خلال سنة 1999 حيث مثلت حوالي 80.55% من إجمالي النفقات العامة، ووصلت إلى أدنى نسبة لها عام 2008 حيث بلغت 52.91% وهي ما يمكن أن نطلق عليها نقطة توازن نسبي، وبالتالي لكي تتجه السياسة الإنفاقية اتجاها صحيحا ينبغي خفض النفقات التسييرية وزيادة نفقات التجهيز.

أما إذا نظرنا إلى نفقات التسيير كقيمة مطلقة نجد هناك تضخما كبيرا حيث ارتفعت من 88800 مليون دج سنة 1990 إلى 4 714 452 مليون دج سنة 2014 أي أنها تضاعفت عدة مرات.

-أما الثانية: فتتعلق بنفقات التجهيز التي على الرغم من محدودية حجمها في سنة 1990 الذي قدر ب 47700 مليون دج أي بنسبة 34.95% من إجمالي النفقات العامة، وهي نسبة متدنية إذا ما قورنت بنفقات التسيير إلا أنها خلال النصف الأول من التسعينات أخذت في التزايد في شكل إنفاق على المشاريع الانمائية وبعدها أخذت في التناقص إلى غاية نهاية فترة التسعينات، وما يتضح من الجدول السابق أنّ نفقات التسيير خلال السنوات الأولى من الألفية الثالثة أخذت في تزايد متتابع شأنها في ذلك شأن نفقات التسيير لكن نسبة نفقات التجهيز كانت بنسب منخفضة ، هذه النتيجة تعكس ضعف الاستثمار خلال هذه الفترة في المشاريع الاقتصادية والاجتماعية العمومية.

1. تحليل تطوّر نفقات التسيير:

خلال بداية مرحلة التسعينيات كان الاقتصاد الوطني يخترق من جراء تسديد المديونية التي كانت تستحوذ على حوالي 67% من المداخل الخارجية، وكانت الموارد المتبقية تتوزع على واردات غير قابلة للتقليص كالأدوية مثلا.

لقد سمح لنا فحص نفقات التسيير خلال هذه الفترة بملاحظة أنّ هذه النفقات عرفت تفاقما حادا وكان لها الدور الرئيسي في زيادة النفقات العامة إذ استحوذت على نسبة تتراوح ما بين 52.91% كحدّ أدنى

الفصل السادس: فعالية نفقات التكوين المهني ودورها في عملية الإدماج الوظيفي

سنة 2008 و80.55% كحد أقصى من إجمالي النفقات وهذا سنة 1999، ويرجع التزايد في نفقات التسيير إلى اعتبارات سياسية واجتماعية بالإضافة إلى اعتبارات اقتصادية. يعود الارتفاع المتتالي لهذا النوع من النفقات لسيطرة الدولة من خلال تحملها للمهام الأساسية المنوط بها كالتسيير المنتظم للإدارة العمومية المركزية منها والمحلية، والتعلم والصحة... الخ. حسب الجدول الموالي (توزيع نفقات التسيير حسب الأبواب) يتضح أن باب وسائل المصالح العامة يحتل الصدارة يليه باب التدخلات العمومية ثم باب الدين العام الذي أخذ حصة لا يستهان بها وفي الأخير باب السلطات العمومية.

الجدول(4-6): توزيع نفقات التسيير حسب الأبواب خلال الفترة 1990-2011 (الوحدة: مليون دج)

المجموع العام	التدخلات العمومية	وسائل الخدمات	السلطات العمومية	الديون العامة	المواضيع
					السنوات
88800	19400	55200	*	14200	1990
153 800	55 300	79100	*	19400	1991
276 131	106 320	108 008	291	61512	1992
291417	115 646	131 585	241	43 945	1993
330 403	128 549	154 740	661	46453	1994
473 694	148 857	217914	1 054	105 869	1995
550596	213628	248009	*	88959	1996
643 555	253 710	278578	1896	109381	1997
633855	242 550	305 682	4 830	110793	1998
774695	311456	331 708	5099	126432	1999
856193	358193	335 749	*	162251	2000
963 633	454 359	361 738	*	147536	2001
1 097 716	552 046	408470	*	137 200	2002
1 122 761	608 391	400 399	*	113 971	2003
1 250 894	686 033	479 617	*	85 244	2004
1 245 132	612 074	559 826	*	73 232	2005
1437870	756 358	612 960	*	68 552	2006
1 674 031	883 434	710 100	*	80 497	2007
2 217 775	1 205 933	950405	*	61 437	2008

الفصل السادس: فعالية نفقات التكوين المصني ودورها في عملية الإدماج الوظيفي

2 300 023	1 239 165	1 023 426	*	37 432	2009
2 659 078	1 291 538	1 334 334	*	33206	2010
3 797 252	1 911 739	1 847 949	*	37 564	2011

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء (ONS) (حوصلة إحصائية 2011/1962 فصل 12 المالية العمومية) ص 215

*السلطات العمومية مدرجة في التدخلات العمومية

وينطوي الاتجاه التصاعدي لنفقات التسيير على ثلاث أنماط من الإنفاق نوردتها كما يلي:

- ففي النمط الأول خلال الفترة 1990-1995 بلغت نفقات التسيير 88800 مليون دج وهو ما يمثل نسبة 65% من النفقات العامة، وقد ارتفعت إلى 276131 مليون دج سنة 1992 وقفزت إلى 473644 مليون دج سنة 1995 غير أنّ نسبتها انخفضت إلى 62% من النفقات الإجمالية؛

- أما في النمط الثاني والسائد خلال الفترة 1995-1999 والذي انعكس فيه أثر الإصلاحات الهيكلية مع الإنفاق عليها بين الحكومة الجزائرية وصندوق النقد الدولي والبنك العالمي، حيث استهدف ترشيد الإنفاق العام، وقد بلغت نفقات التسيير سنة 1996، 550596 مليون دج أي بنسبة 76% من إجمالي النفقات وارتفعت هذه النفقات إلى حدّها الأقصى من إجمالي النفقات بما يمثل ما نسبته 80.5% سنة 1999 أي 774695 مليون دج.

هنا نجد أنّ نفقات التسيير تضاعفت أربع مرات مقارنة مع نفقات التجهيز، وتعكس هذه الوضعية كلفة تسيير الخدمات العمومية ومستوى نفقات كبيرة غير قابلة للتقليص زيادة على أنّ هذه المرحلة شهدت نقصا في الاستثمارات.

- أما في النمط الثالث للإنفاق والسائد خلال الألفية الثالثة (الفترة 2000-2014) فإنّ نفقات التسيير بقيت دائما تلعب الدور الرئيسي في زيادة الإنفاق العام ولكن عند مستوى أقل من المستوى السائد في النمط السابق إذ انخفضت نسبة نفقات التسيير إلى إجمالي النفقات العامة من 80.55% سنة 1999 إلى 65.15% سنة 2004 ثم عاودت الزيادة سنة 2011 بنسبة 66.25% ، وانخفضت مرة أخرى سنة 2014 لتصل إلى ما نسبته 61.57% ، أما إذا نظرنا إلى نفقات التسيير كقيمة مطلقة نجد هناك تزايد مستمر حيث ارتفعت من 174.695 مليون دج سنة 1999 إلى 1156.635 مليون دج سنة 2004، إلى 4 714 452 مليون دج سنة 2014 ، وهكذا بقيت و لا تزال نفقات التسيير من حيث الحجم مرتفعة أكثر من نفقات التجهيز، وقد نتج هذا النمو في نفقات التسيير أساسا عن عدة عوامل:

- الارتفاع الشديد في قيمة التمويلات الخارجية +40%؛

- ارتفاع الإعانات المقدمة للهيئات سيما فونال FONAL +100.6% (1) وقد تراجعت الفروع الأخرى لنفقات التسيير بشكل متباين بالمقارنة مع سنة 2002 مثلا فقد سجل بالفعل تراجع في الديون العمومية -13.8% والقيمة العقارية -17.1% وأخيرا المعدات والتموينات (-14.2%).

من المفروض أنّ هذه الزيادة في نفقات التسيير تؤدي إلى نتائج معتبرة في الجهاز الاقتصادي وهذا يطرح مشكل نجاعة النفقات العمومية وبهذا الصدد يمكن الإشارة إلى بعض النقائص:

- تسيير عشوائي في نفقات التسيير، تضخم أجور موظفي الدولة؛

- إنّ النفقات الاجتماعية لا تصل إلى مستحقها، ويترتب على ذلك ضرورة التعجيل في إعادة تنظيم الاقتصاد بصفة عامة والمصالح العمومية بصفة خاصة.

2. تحليل تطوّر نفقات التجهيز:

لنفقات التجهيز أهمية كبيرة وخاصة في ظروف الدول النامية ومنها الجزائر التي تفتقر إلى الهياكل الأساسية والبنية التحتية والخدمات التعليمية والصحية والاجتماعية والتي تعتبر المقومات الأساسية لأحداث تنمية اقتصادية جادة وهو ما يكسب خطط التنمية الاقتصادية أهمية خاصة في توسيع الطاقة الإنتاجية للاقتصاد، وعلى هذا الأساس وضعت الحكومة الجزائرية على عاتقها مسؤولية تحقيق التوازن الاقتصادي والاجتماعي عن طريق السياسة المالية والنقدية التي تلعب دورا هاما في مجال التكوين الرأسمالي، ونستطيع بشيء من الإيجاز معرفة مراحل تطوّر نفقات التجهيز خلال فترة 90- 2014 وإلى أي مدى أسهمت في خدمة أهداف التنمية الاقتصادية .

بداية سعت خطط التنمية المتلاحقة إلى زيادة الإنفاق الاستثماري حيث بلغت عام 1990، 47.700 مليون دج، وتمثل 34.95% من إجمالي النفقات، كما أنّ نفقات التجهيز هذه تضاعفت عام 1995 إلى أكثر من 06 مرات بالمقارنة مع السنة الأولى من مرحلة التسعينيات حيث بلغت 285.923 مليون دج، واستمرت نفقات التجهيز في التزايد إذ وصلت عام 2000 إلى 321.929 مليون دج أي بنسبة 27.33% من إجمالي النفقات، ومما سبق يمكن تقسيم تطوّر نفقات التجهيز حسب الفترات التالية:

- خلال الفترة 1990-1995 عرفت تزايد مستمر نتيجة تنشيط النمو الاقتصادي وتشجيع الاستثمار الذي يتطلب توفير تجهيزات البنية التحتية مع إعطاء الأولوية إلى إتمام البرامج الجارية والمقدرة في نهاية سنة 1994 ب 330مليار دج.

1 درواصي مسعود، السياسة المالية ودورها في تحقيق التوازن الاقتصادي حالة الجزائر 1990/2004، أطروحة دكتوراه دولة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2005/2006، ص 358.

- أما خلال الفترة 1996-1999 فقد عرفت نفقات التجهيز تذبذبا حيث انخفضت سنة 1996 نتيجة التدابير السياسية التي اتخذت لخفض الانفاق وترشيده، غير أنها عادت للارتفاع مرة ثانية سنة 1997/1998 وذلك نتيجة تشجيع الاستثمار وبالأخص في القطاعات الحساسة مثل الري، التريية... الخ بالإضافة إلى الاستمرار في البرامج الجارية والمقدرة نهاية سنة 1997 بـ: 449.4 مليار دج⁽¹⁾، ارتفاع تكاليف الاستثمار الذي تسبب فيه خفض قيمة الدينار الجزائري والانفاق اللازم لإعادة إصلاح البنية التحتية التي لحق بها الضرر نتيجة للصراع المدني.

خلال سنة 1999 انخفضت نفقات التجهيز مرة أخرى مقارنة بسنتي 1997-1998، ويمكن تفسير هذا التراجع بالإجراءات الحذرة التي اتخذت بعد تقلبات سوق النفط خلال سنة 1998 وخلال الثلاثي الأول من سنة 1999، بالإضافة إلى الإجراءات المتخذة لوقف الأشغال الكبرى التي شرع في إنجازها ميدانيا، غير أنّ هذه الإجراءات لم تكن ملائمة وبالفعل إذا استأنفت أشغال مشروع متوقف مثلا فإنّ تكلفته الأولية تتضاعف مرتين وأحسن دليل على ذلك مترو الجزائر ومطار الجزائر.

مع بدايات الألفية الثالثة وتحديدًا خلال الفترة 2000-2014 عاودت نفقات التجهيز في التزايد من سنة لأخرى حيث بلغت سنة 2000 ما مقداره 321.929 مليون دج ثم انتقلت إلى 618.665 مليون دج سنة 2004 أي بنسبة 34.85% من إجمالي النفقات العامة، وانتقلت إلى 1934500 مليون دج سنة 2011 أي بنسبة 33.75% من إجمالي النفقات العامة، لتصل إلى 2 941714 مليون دج سنة 2014، كما سجلت نفقات التجهيز معدل نمو أسرع بالمقارنة مع نفقات التسيير، طبقا لبرنامج تنفيذ مشاريع المنشآت القاعدية والمشاريع الأخرى التي تمت مباشرتها في إطار برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي وبرنامج دعم النمو الذي تبنتهما الحكومة ابتداء من سنة 2001 ضمن أفق حماية المكتسبات المحققة في مجال التوازنات الاقتصادية المالية الكلية، حيث خصصت الموارد للإبقاء على الأولويات القطاعية التي حدّتها الحكومة كقطاع الفلاحة والريّ والسكن والتعليم والكهرباء الريفية، الغاز... الخ. وذلك للاستجابة أكثر إلى متطلبات الشعب المتعددة وخاصة الشغل والسكن مع إعطاء الأولوية إلى إنهاء البرامج الجارية قبل الانطلاق في مشاريع جديدة كإنهاء مترو الجزائر، مطار الجزائر، الطريق السريع شرق-غرب.....

يجدر التذكير في هذا المقام أن الارتفاع في نفقات التجهيز منذ بداية سنوات الألفية الثالثة كان أهم عنصر في ارتفاع مستوى النشاط الاقتصادي في قطاعات البناء والأشغال العمومية وكذا قطاع الخدمات المسوقة التي جرت النمو الاقتصادي خارج المحروقات والطلب على العمل من طرف المؤسسات.

¹ Rapport Sur La Situation Economique Et Sociale En 1997(ONS), Edition Septembre, 1998, P 39.

من خلال تحليلنا لتطور النفقات العامة يظهر الانشغال بانعكاسات الزيادة السريعة لها والقدرة على تحمل توازنات الميزانية على المدى المتوسط وتتعلق المسألة بالنفقات المتكررة للدولة، وكذلك بقدرة السلطات العمومية على تمديد الجهود على مستوى الميزانية من أجل دعم إنشاء مناصب الشغل هذا من جهة، ومن جهة أخرى ما زال الاقتصاد الوطني يعاني من العديد من النقائص ومنها ضعف الاستثمارات المنتجة والمنشأة للثروات وضعف وسائل الإنجاز، وتندرج إشكالية التشغيل بصفة خاصة ضمن هذه الضغوط التي تحول دون إنشاء الثروات مما يتطلب الضغط على آليات أخرى على مستوى السياسات.

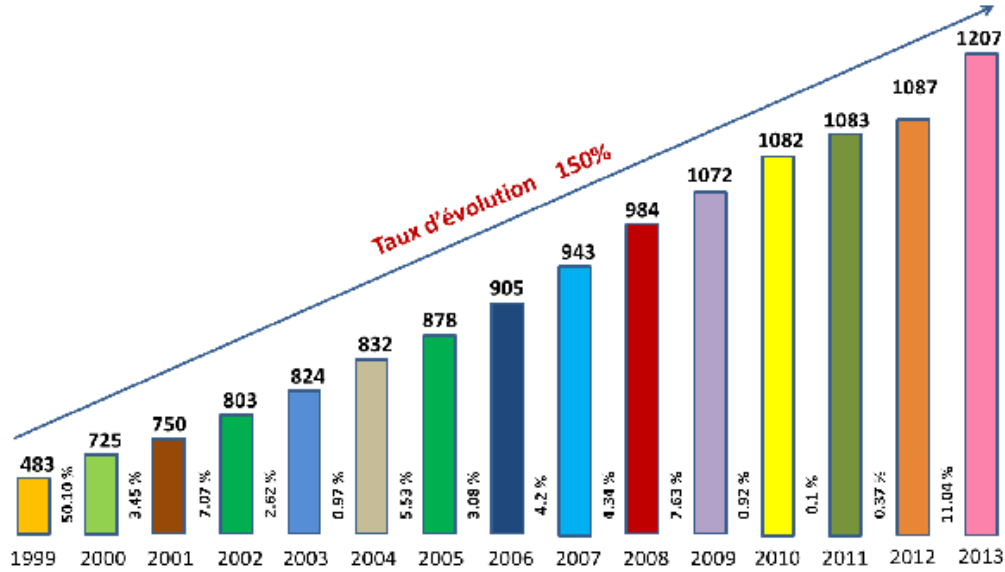
المطلب الثاني: التطور الكمي لقطاع التكوين المهني

لقد شهد قطاع التكوين المهني تطورات وتحولات كبيرة خاصة ما تعلق بالإنجازات والمشاريع الكبرى في إرساء منظومة هيكلية كبيرة تواكب الاحتياجات المتزايدة في هذا القطاع من خلال توجهات الشباب لهذه المراكز، وقد انتهجت الدولة لتحقيق هذا الغرض سياسة إنفاقيه موسعة(كما رأينا في المطلب السابق) في إنشاء مراكز تكوين مهني ومعاهد تلبي التزايد المستمر لعدد الطلبة الملتحقين بالمراكز التكوينية، وهو ما يوضحه الجدول والشكل التاليين اللذان يظهران تطور هيكل قطاع التكوين والتعليم المهنيين للفترة الممتدة من سنة 1999 إلى غاية سنة 2013.

الجدول (5-6) والشكل (6-2): تطور هياكل قطاع التكوين والتعليم المهنيين للفترة 1999-2013

Evolution des infrastructures du secteur de la Formation et de l'Enseignement Professionnels
Période 1999 - 2013

Année	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Nombre d'établissements	483	725	750	803	824	832	878	905	943	984	1072	1082	1083	1087	1207



المصدر: موقع وزارة التكوين والتعليم المهنيين (نظام الاعلام الجغرافي للقطاع SIG)

في نفس السياق فإن الجدول الموالي يظهر لنا تطور مؤسسات التكوين المهني باختلاف أنواعها مع قدراتها البيداغوجية، وكذا تطور عدد المكونين في المجال الممتد من سنة 1997 إلى سنة 2014:

الجدول (6-6): تطور هياكل وقدرات قطاع التكوين المهني من الفترة 1997 إلى 2014

السنوات	CFPA*	القدرات البيداغوجية	INSFP*	القدرات البيداغوجية	IFP*	القدرات البيداغوجية	مجموع مؤسسات التكوين	مجموع القدرات البيداغوجية	تطور عدد المكونين*
1997	403	128508	28	13175	06	2070	437	143753	9442
1998	418	135091	28	12835	06	2070	452	150896	8594
1999	434	138863	37	18585	06	2070	477	159518	9563
2000	457	154285	54	27835	06	2070	517	184190	9332
2001	462	158940	54	27085	06	2070	522	188095	9146

الفصل السادس: فعالية نفقات التكوين المهني ودورها في عملية الإدماج الوظيفي

9396	201215	581	2220	06	31015	67	167980	508	2002
10584	139915	600	2220	06	30920	71	180775	523	2003
11082	196360	601	2120	06	31380	71	162860	524	2004
/	229295	635	2120	06	33375	74	174800	555	2005
/	238355	658	2150	06	34875	78	182330	574	2006
11729	228455	697	2150	06	36225	83	190080	608	2007
12140	264975	743	2150	06	46125	98	197680	639	2008
13320	290845	823	2150	06	46125	100	222580	717	2009
13925	274255	1082	2150	06	46925	118	225180	958	2010
15025	276455	1081	2150	06	45825	114	228480	961	2011
15788	279475	1080	2150	06	47325	109	230000	965	2012
16468	283655	1090	2150	06	50425	114	231080	970	2013
17824	302165	1157	2150	06	58225	128	241790	1023	2014

المصدر: موقع www.ons.dz

موقع وزارة التكوين والتعليم المهنيين (MFEP)

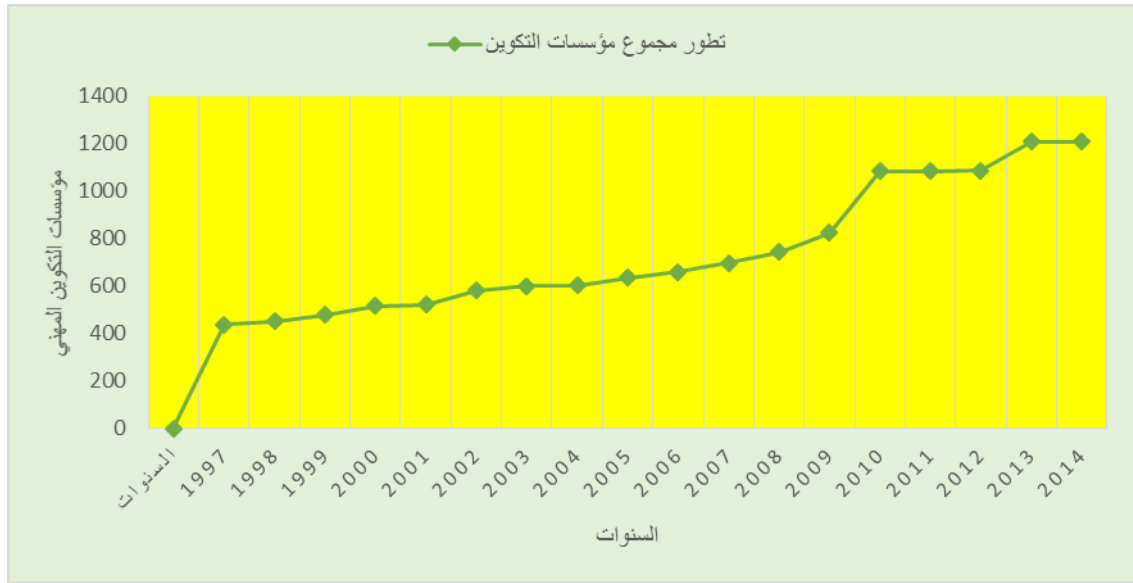
*بالنسبة لإحصائيات المراكز والمعاهد فهي تشمل عدد الملاحق أيضا.

*تطور العدد الاجمالي للمكونين (MONITEURS ، PSEP ، PEP)

MFEP, Annuaire statistique 2010-2011-2012-2013-2014

من خلال الجدول نرى التطور الواضح الذي شهده القطاع في زيادة المنشآت من الفترة الممتدة من سنة 1997 إلى 2014 في جميع الأشكال أو الأنماط التي يحتويها القطاع. ففي سنة 1997 كان مجموع المؤسسات التي يحتويها القطاع 437 مؤسسة (وتظم عدد المراكز والملاحق والمعاهد المتخصصة والمعاهد الوطنية...)، ليتضاعف سنة 2009 إلى 767 مؤسسة أي بزيادة قدرها 175%، وتضاعف أكثر فأكثر ليصل إلى حدود 1207 مؤسسة سنة 2013، وبالموازاة مع ذلك فقد تضاعف أيضا عدد المكونين في هذه الفترة، ويرجع هذا التطور إلى السياسة الإنفاقية الاستثمارية المتبعة من طرف الدولة كما لاحظنا في الجدول السابق، والشكلين التاليين يوضحان هذا التطور بالصورة التالية:

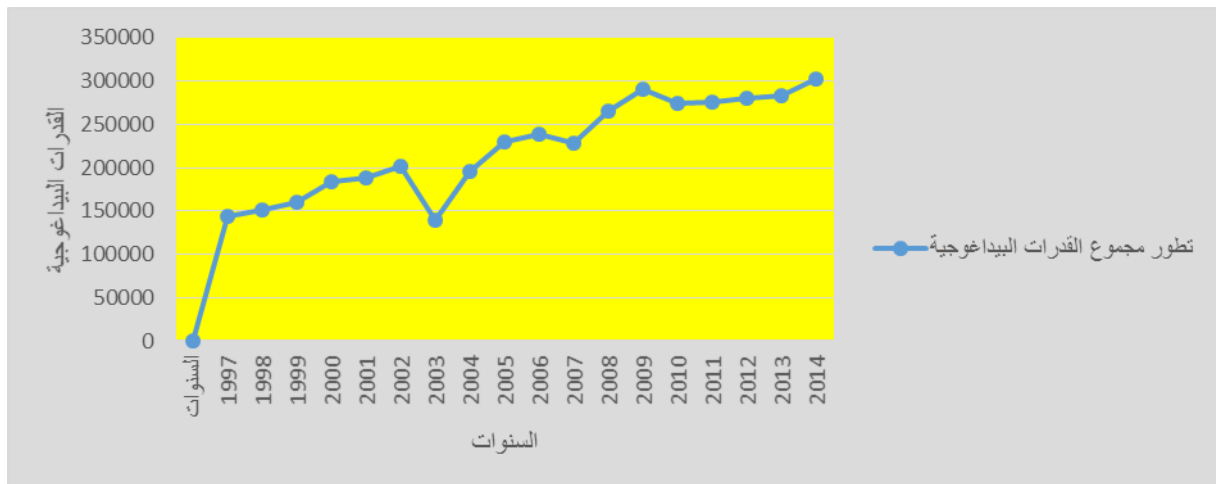
الشكل(6-3): تطور مؤسسات قطاع التكوين المهني من سنة 1997 إلى سنة 2014



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على معطيات الجدول السابق(6-6).

تزامن هذا التطور لمجموع مراكز التكوين المهني مع تطور وتضاعف القدرات البيداغوجية ليصل سنة 2009 مثلا إلى ما نسبته 200% مقارنة بسنة 1997، وهو ما نلاحظه من خلال الشكل الموالي:

الشكل(6-4): تطور القدرات البيداغوجية من سنة 1997 إلى سنة 2014



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على معطيات الجدول السابق(6-6).

الفصل السادس: فعالية نفقات التكوين المهني ودورها في عملية الإدماج الوظيفي

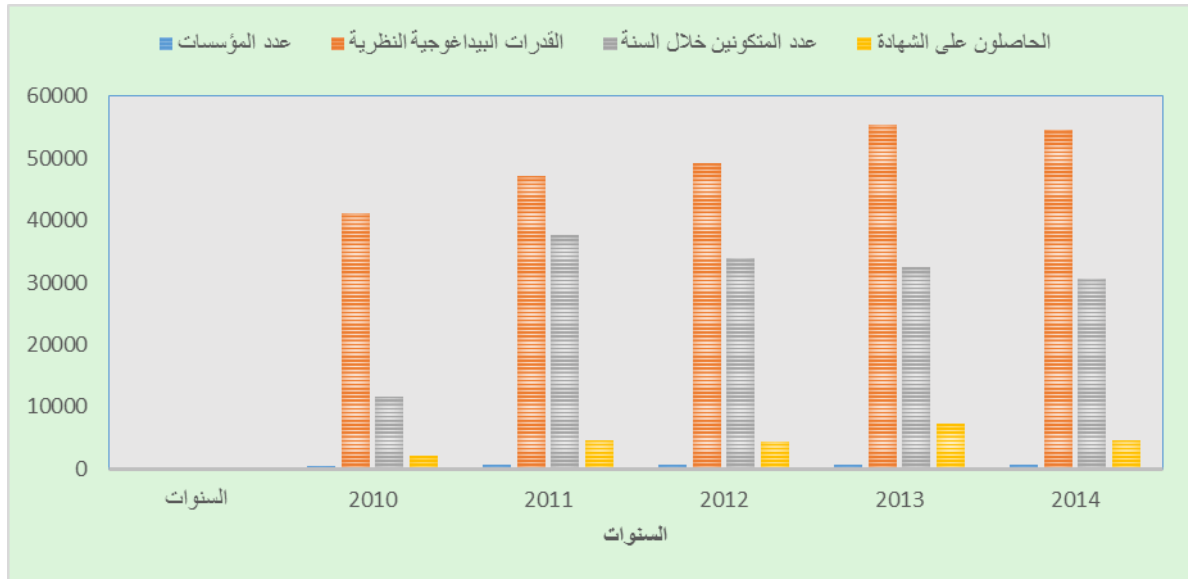
في نفس السياق فقد شهدت المدارس الخاصة بالتكوين المهني والمعتمدة من قبل الوزارة الوصية تطورا ملحوظا وذلك من حيث عدد المؤسسات والقدرات البيداغوجية وعدد المتربصين والمتحصلين على الشهادات، وذلك كما توضحه معطيات الجدول والشكل التاليين:

الجدول(6-7): تطور المدارس الخاصة بالتكوين المهني للفترة 2010/2014

السنوات	عدد المؤسسات	القدرات البيداغوجية النظرية	عدد المتكويين خلال السنة	الحاصلون على الشهادة
2010	475	41090	11655	2175
2011	623	47154	37680	4603
2012	636	49093	33887	4373
2013	657	55465	32393	7399
2014	665	54476	30625	4527

المصدر: MFEP , Annuaire statistique 2010-2011-2012-2013-2014

الشكل(5-6): تطور المدارس الخاصة للتكوين المهني للفترة 2010 / 2014



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على معطيات الجدول السابق(6-7).

1. تطور مجمل المتربصين في قطاع التكوين المهني:

بما أن الدولة قد اهتمت بزيادة المنشآت وقدراتها البيداغوجية، فقد انعكس ذلك على زيادة المتربصين والمتحقين بهذه المراكز، وخاصة مراكز التكوين المهني والتمهين لاكتساب المهارة المهنية وبالتالي مهنة مستقبلية، وقد برز هذا التطور من خلال مجالين:

من 1990-1999 نرى أن التطور الذي مس المتربصين كان بنسبة صغيرة تقدر ب 125% أما من الفترة 2000-2014 فكانت نسبة الزيادة ب 190%، يعني هذا أن هناك زيادة كبيرة مست عدد المتحقين في هذه الفترة الأخيرة، وهو ما تظهره لنا معطيات الجدول والشكل التاليين اللذان يوضحان تطور أعداد المتربصين بين سنتي 1999/2014 حسب الفروع وأنماط التكوين:

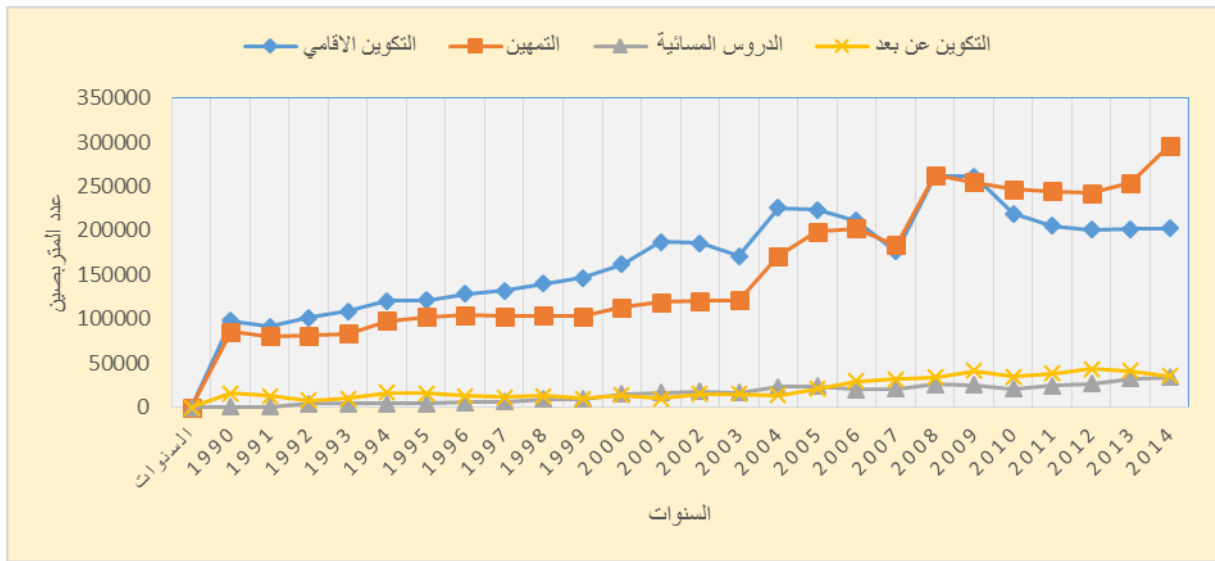
الجدول(6-8): تطور أعداد المتربصين بين سنتي 1990 و 2014 حسب الفروع وأنماط التكوين

السنوات	التكوين الإقامي	التمهين	الدروس المسائية	التكوين عن بعد	المجموع
1990	97619	85283	400	16072	199374
1991	91298	80136	412	13185	185031
1992	101364	81266	4284	7981	194895
1993	108841	83092	4488	10288	206709
1994	120552	97939	4414	16431	239336
1995	121448	102051	3944	16064	243507
1996	128338	104223	5465	13321	251347
1997	132372	102983	6657	11862	253874
1998	139783	103828	9482	13118	266211
1999	146844	103053	9539	10189	269625
2000	162025	113141	14897	13501	303564
2001	187413	119144	16610	10334	333501
2002	185980	120165	17714	14938	338797
2003	171043	120900	16636	14853	323432
2004	225723	170968	22922	13771	433384
2005	223758	198883	23874	20938	467453
2006	210943	202579	20136	29866	463524
2007	176052	183899	21179	31505	412635
2008	261365	262460	25923	34204	583952
2009	261117	254416	25112	41065	581710

521513	34897	20997	246570	219049	2010
512355	38125	24879	244167	205184	2011
513915	43404	27031	242667	200813	2012
529391	41409	32229	254093	201660	2013
568537	35778	33796	296232	202731	2014

المصدر: MFEP , Annuaire statistique 2014

الشكل(6-6): تعداد المتربصين منذ سنة 1990 إلى غاية 2014



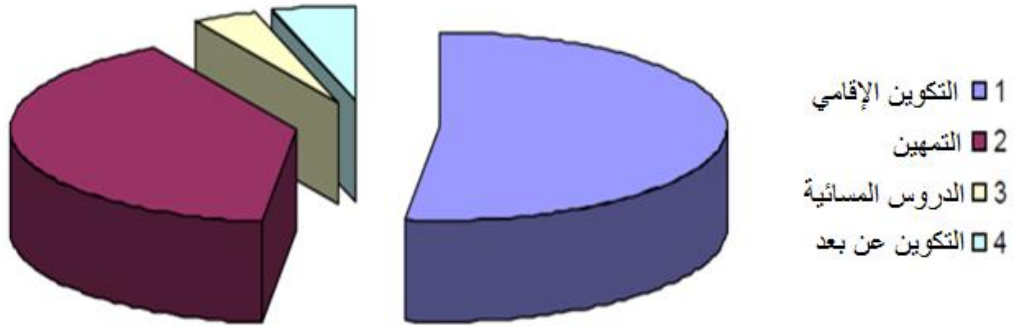
المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على معطيات الجدول السابق(6-8).

يبين لنا الجدول والشكل أعلاه التطور الملحوظ في نمط التمهين ابتداء من سنة 2007 حيث اعتلى الصدارة من حيث عدد المتكويين ليتقدم بوتيرة ملفتة للانتباه ويتجاوز بشكل واضح النمط الإقليمي، إن هذا التقدم يعكس الدعم المقدم لهذا النمط باعتباره يتمتع بارتباطه بالشغل حيث يتم تكوين المتربص عن طريق المشاركة في عملية إنتاجية فعلية، بيد أن نمطي التكوين عن طريق الدروس المسائية والتكوين عن بعد يبقيان محدودين الإقبال.

في نفس الاتجاه فإن الشكل المبين أدناه يوضح تطور عدد المتكويين حسب أنماط التكوين حتى سنة 2005 ومن خلاله نلاحظ التقدم الواضح للتكوين الإقليمي، حيث بلغ مجموع الخريجين من كل الأنماط 467453 بلغت حصة التكوين الإقليمي منها 223758 خريجا من مختلف المستويات سنة 2005 وهو ما يعادل نسبة (51.98%) من مجموع الخريجين، أما نمط التكوين الثاني وهو التمهين فقد كان عدد الخريجين من مختلف المستويات 198883 خريجا و هو ما يعادل نسبة (39.62%) للسنة نفسها، أما

نمط التكوين الثالث وهو الدروس المسائية فقد بلغ مجموع خريجه من مختلف المستويات 23874 وهو ما يعادل نسبة (3.60%) للفترة نفسها، أما نمط التكوين الرابع وهو التكوين عن بعد فقد بلغ مجموع خريجه من مختلف المستويات 20938 وهو ما يعادل نسبة (4.80%) للسنة نفسها 2005. يمكن تمثيل مساهمة أنماط التكوين الأربعة في تخريج أعداد المتربصين للفترة 2005-1990 بالشكل التالي:

الشكل(6-7): مساهمة أنماط التكوين المهني خلال الفترة 2005-1990



المصدر: Indicateurs 2005 MFEP

وبنفس الوتيرة وحتى سنة 2014 فقد شهد القطاع قفزة نوعية في استقبال الأعداد الهائلة للمتربصين وبنفس الترتيب والأهمية السابقة تقريبا لأنماط التكوين المعتمدة، فمثلا وفي سنة 2014 شهد نمط التمهين تطورا في عدد المتمهين وصل إلى حدود 296232 متمهين، ليأتي بعده نمط التكوين الإقامي بما قيمته 202731 متربص، ثم نمط التكوين عن بعد بما يمثل 35778 متكون، وأخيرا نمط التكوين عن طريق الدروس المسائية الذي بلغ حدود 33796 متربص. وفي نفس الاتجاه فقد شهدت عروض التكوين تطورا وتنوعا من سنة إلى أخرى بفعل التزايد المستمر للطلب على التكوين من جهة، وقصد تكييف هذه العروض مع متطلبات سوق الشغل من جهة أخرى، وذلك وفق ما تشير إليه معطيات الجدول والشكل المواليين:

الجدول(6-9): عروض التكوين حسب أنماط التكوين للفترة 2010/2014

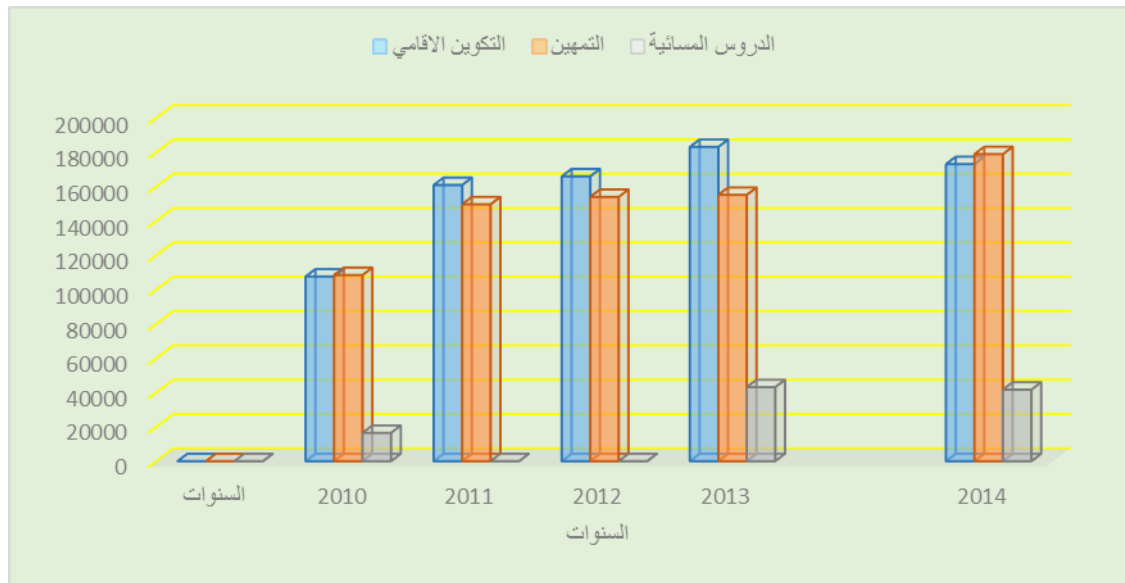
السنوات	التكوين الإقامي	التكوين عن طريق التمهين	التكوين عن طريق الدروس المسائية
2010	107630	108500	16500

الفصل السادس: فعالية نفقات التكوين المهني ودورها في عملية الإدماج الوظيفي

/	149714	160956	2011
/	154024	165995	2012
43140	155199	183148	2013
41692	178943	173121	2014

المصدر: MFEP , Annuaire statistique 2010-2011-2012-2013-2014

الشكل (6-8): عروض التكوين خلال الفترة 2014/2010



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على معطيات الجدول السابق (6-9).

مما سبق ونظرا للطلب المتزايد على التكوين وبالتالي زيادة مدخلات قطاع التكوين المهني أدى بطريقة وبأخرى إلى زيادة وتطور مخرجات القطاع من سنة إلى أخرى كما تدل عليه مؤشرات الجدول والشكل التاليين:

الجدول (6-10): مخرجات التكوين المهني حسب أنماط التكوين للفترة 2014/2010

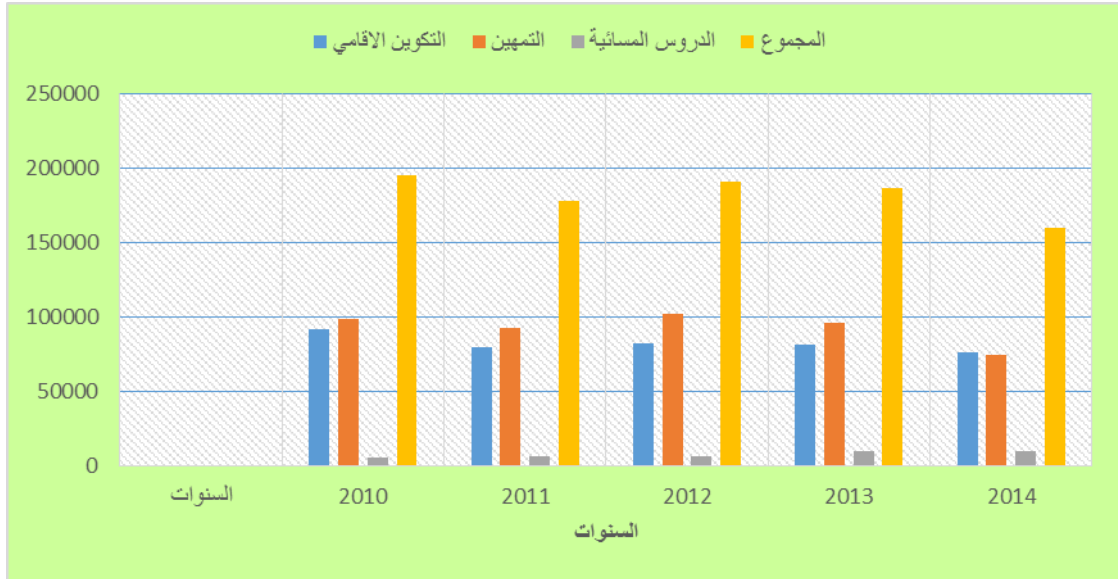
السنوات	التكوين الإقليمي	التمهين	التكوين عن طريق الدروس المسائية	المجموع
2010	91631	98563	4963	195157
2011	79832	92284	5980	178096
2012	82250	102325	6268	190843

الفصل السادس: فعالية نفقات التكوين المهني ودورها في عملية الإدماج الوظيفي

186858	9362	95879	81617	2013
159661	9268	74142	76251	2014

المصدر: MFEP , Annuaire statistique 2010-2011-2012-2013-2014

الشكل (6-9): مخرجات التكوين المهني حسب أنماط التكوين خلال الفترة 2014/2010



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على معطيات الجدول السابق (6-10).

المطلب الثالث: تحليل بنية نفقات قطاع التكوين المهني وتطورها

مع دخول الجزائر مرحلة التسعينيات سجلت نفقات قطاع التكوين المهني قفزة نوعية كباقي القطاعات التعليمية الأخرى، حيث أصبح قطاعا فعالا وأحد المكونات الهامة للقطاع الاقتصادي الجزائري الذي يقوم بتكوين العنصر البشري ومنحه الكفاءة المهنية التي يفرزها في تلبية الحاجيات الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع، لذا أولت الدولة أهمية كبيرة لهذا القطاع من خلال سياسة إنفاقه تصاعدي كما هو مبين في الجدول والشكل التاليين:

الفصل السادس: فعالية نفقات التكوين المهني ودورها في عملية الإدماج الوظيفي

الجدول(6-11): تطور النفقات العامة لقطاع التكوين المهني للفترة 1990-2014 (الوحدة: مليار دج)

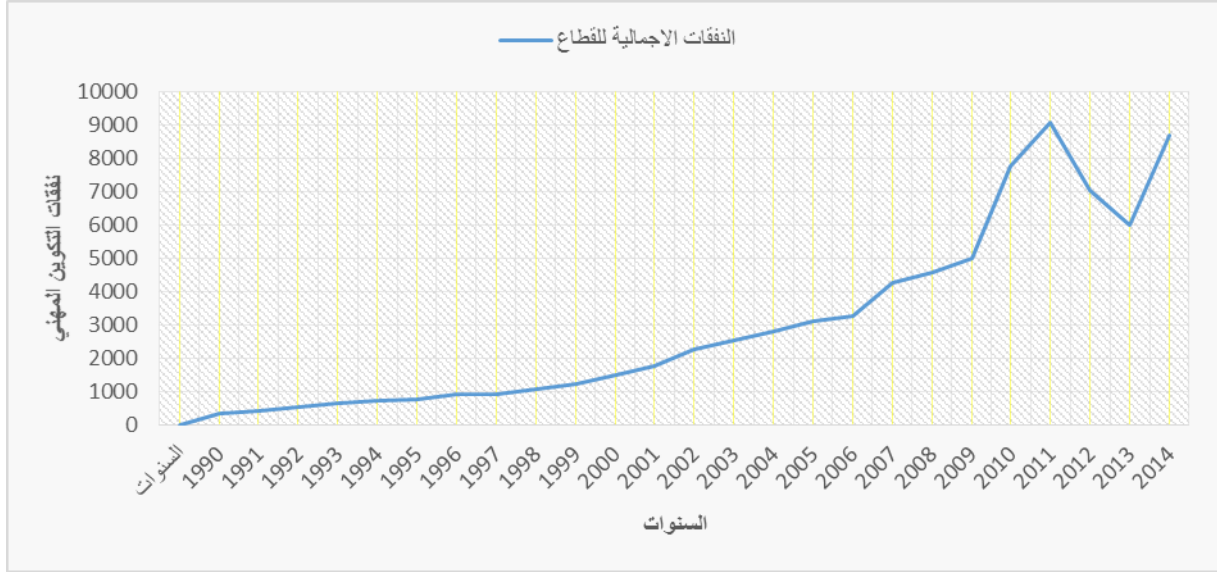
السنوات	نفقات التسيير	نفقات التجهيز	النفقات العامة الإجمالية لقطاع التكوين المهني
1990	1.94	1.33	3.27
1991	2.00	1.92	3.92
1992	3.13	2.12	5.25
1993	3.49	2.85	6.34
1994	4.23	2.96	7.19
1995	4.55	2.97	7.52
1996	5.72	3.33	9.05
1997	5.33	3.92	9.25
1998	6.68	3.78	10.46
1999	7.44	4.73	12.17
2000	8.04	6.64	14.68
2001	8.07	9.61	17.68
2002	12.50	10.24	22.74
2003	14.18	11.00	25.18
2004	14.80	13.11	27.91
2005	16.40	14.58	30.98
2006	16.99	15.77	32.76
2007	17.05	25.38	42.43
2008	19.87	25.87	45.74
2009	25.93	/	/
2010	39.16	38.32	77.48
2011	50.33	40.39	90.72
2012	58.94	11.56	70.5
2013	48.05	12.13	60.13
2014	50.23	36.88	87.11

المصدر: بن نوار بومدين، النفقات العامة على التعليم دراسة حالة قطاع التربية الوطنية بالجزائر 2008/1980، رسالة ماجستير

في العلوم الاقتصادية، جامعة تلمسان، السنة الجامعية 2010/2011، ص 242/240/239.

MFEP, Annuaire statistique 2014

الشكل(6-10): تطور النفقات العامة لقطاع التكوين المهني من سنة 1990 إلى 2014



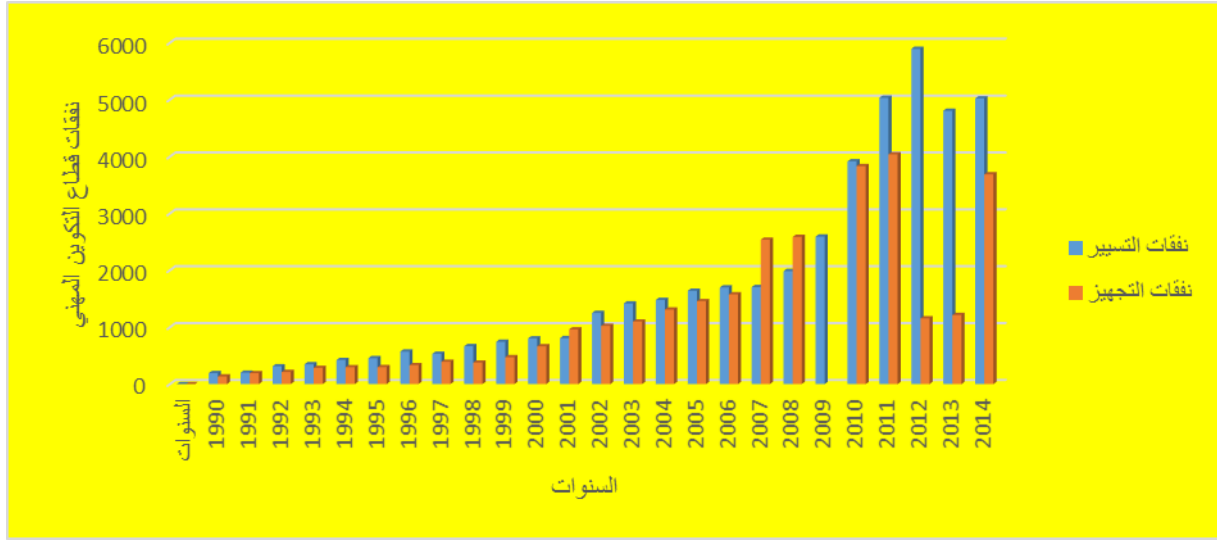
المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الجدول السابق(6-11).

نلاحظ من خلال الجدول والشكل السابقين التطور الواضح والهائل للنفقات العامة المقدمة لقطاع التكوين المهني للفترة الممتدة من سنة 1990 إلى غاية سنة 2014 حيث قدرت حصة النفقات العامة سنة 1990 بقيمة 3.27 مليار دج لتتطور وتبلغ سنة 2008 ما مقداره 45.74 مليار دج، لتتطور أكثر فأكثر سنة 2014 حيث وصلت حدود 87.11 مليار دج، وهذا يوضح السياسة الإيجابية المنتهجة من طرف الدولة نحو القطاع، أي من خلال السياسة الإنفاقية العامة المتبعة من طرف الدولة نحو الرفع والرقي بالقطاع، ولا سيما مع بداية الألفية الجديدة حيث شهدت سنة 2000 تسجيل حجم انفاق يساوي 14.68 مليار دج لتنتقل سنة 2008 إلى حوالي 45.74 مليار دج، وتصل إلى 87.11 مليار دج سنة 2014.

وفيما يلي سيوضح الشكل التالي تقسيمات النفقات العامة من حيث تطور نفقات التسيير و نفقات التجهيز المقدمة للقطاع خلال نفس المدة.

الشكل (6-11): تطور نفقات التسيير والتجهيز للقطاع خلال الفترة الممتدة من سنة 1990 إلى سنة

2014



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الجدول السابق (6-11)

من خلال الشكل أعلاه نلاحظ التطور الذي لحق بنفقات التسيير ونفقات التجهيز لقطاع التكوين المهني منذ سنة 1990، فمن خلال 10 سنوات الأولى نرى تطورا ولكن بوتيرة بطيئة عكس بداية الألفية الثالثة التي تسارعت فيها قيم النفقات المقدمة للقطاع، وعليه فقد حققت سنة 2001 مثالا في مجال نفقات التسيير ما قيمته 8.07 مليار دج و 9.61 مليار دج كنفقات تجهيز، وبالمقابل فقد شهدت سنة 2014 تطورا ملحوظا لنفقات القطاع، ووصلت نفقات التسيير إلى ما قيمته 50.23 مليار دج، بينما حققت نفقات التجهيز قيمة 36.88 مليار دج، وهو ما يظهر خاصة التطور الكبير الحاصل في نفقات التجهيز وهذا دليل على أن السياسة العامة للدولة اتجهت في انجاز مشاريع عملاقة تمثلت في زيادة هياكل قطاع التكوين المهني لتلبية الاحتياجات وزيادة تطوير هذا القطاع الحساس.

ولمعرفة مكونات النفقات العامة لقطاع التكوين المهني فقد أخذنا عينة من أحد المراكز التكوينية، ويتعلق الأمر بنفقات مركز حمداني عدة (تيارات 1) (1) للفترة الممتدة من 2009/01/01 إلى 2009/12/31 وذلك على اعتبار أن نفقات مجموع المؤسسات التكوينية على المستوى الوطني واحدة، غير أن لهذه الأخيرة الاستقلالية في تسيير هذه النفقات.

وفي نفس الاتجاه فقد استعرضنا مجمل إيرادات مركز التكوين السالف للذكر لنفس الفترة كعينة لباقي المؤسسات التكوينية الأخرى. (2)

1 أنظر الملاحق التالية (الجدول م-2/م-4/م-5/م-6)، ص 401/403-415.

2 أنظر الملحقين التاليين (الجدولين م-1/م-3)، ص 400/402.

وبخصوص مصادر تمويل التكوين المهني تبين المعطيات السابقة أهمية جهود الاستثمار التي قامت بها الدولة ومع ذلك توجد إرادة حقيقية لتنويع مصادر التمويل العمومي بإحداث تدابير قانونية (الجباية وغيرها) تسمح على الخصوص بتحقيق إيرادات عن طريق: (1)

- التكوين الإنتاجي: يتمثل في تسويق منتجات النشاطات البيداغوجية؛
- التكوين حسب الطلب: لصالح المؤسسات أو هيئات أخرى أو الزبائن؛
- الأموال التي تجمع عن طريق تحصيل الرسم المهني.

أما فيما يتعلق بالتجهيز فإن القطاع يستفيد من تمويلات تكميلية مسجلة في برامج خاصة أهمها: (2)

- البرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي للفترة 2005-2009 الذي تضمن تمويلا لإنجاز مناصب جديدة للتكوين، ولاقتناء التجهيزات التقنية البيداغوجية، وتجديد بنايات مؤسسات التكوين وترميمها.
- البرنامج الخاص بالهضاب العليا الذي سمح بتحقيق 10050 منصب تكوين؛
- البرنامج الخاص بولايات الجنوب الذي سمح بتجهيز مؤسسات التكوين وإعادة تجديدها وبتحقيق 4200 منصب تكوين؛
- البرامج الخاصة بالولايات (مثل البلدية، الجزائر إلخ).

يمكن عرض التوزيع السنوي للاستثمارات ورخص البرامج وقروض التسديد كما يلي:

1 حياة قويدر، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر دراسة تحليلية للمردودية الخارجية لنظام التكوين المهني، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، السنة الجامعية 2011/2012، ص 73.

2 حياة قويدر، مرجع سابق، ص 73/74.

الجدول(6-12): رخص البرامج

المجموع	2007	2006	2005	البرامج
47.712.000	4.690.000	28.272.000	14.750.000	البرنامج التكميلي لدعم النمو
6.244.000	3.056.000	3.188.000	-	البرنامج الخاص بالهضاب العليا
3.085.000	1.428.000	1.657.000	-	البرنامج الخاص بولايات الجنوب
310.000	310.000	-	-	البرنامج الخاص بولاية الجزائر
60.000	-	60.000	-	البرنامج الخاص بولاية البليدة
57.411.000	9.484.000	33.177.000	14.750.000	المجموع

المصدر: وزارة التكوين والتعليم المهنيين، تقرير 8 أكتوبر 2006، ص 11.

الجدول(6-13): قروض التسديد

المجموع	2007	2006	2005	البرامج
57.698.000	14.716.000	28.882.000	14.100.000	البرنامج التكميلي لدعم النمو
4.839.000	2.732.000	2.107.000	-	البرنامج الخاص بالهضاب العليا
2.460.000	1.468.000	992.000	-	البرنامج الخاص بولايات الجنوب
200.000	200.000	-	-	البرنامج الخاص بولاية الجزائر
30.000	-	30.000	-	البرنامج الخاص بولاية البليدة
65.227.000	19.116.000	32.011.000	14.100.000	المجموع

المصدر: وزارة التكوين والتعليم المهنيين، تقرير 8 أكتوبر 2006، ص 11.

المطلب الرابع: مقارنة نفقات قطاع التكوين المهني بالقطاعات التعليمية الأخرى

نظرا لزيادة الطلب على التكوين وفرت الدولة أموال ضخمة لقطاع التكوين المهني وذلك من أجل السير الحسن للعملية التكوينية على خلاف القطاعات التعليمية الأخرى والتمثلة في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي وقطاع التربية الوطنية، لذا عمدنا لتبيان مكانة قطاع التكوين مقارنة بالقطاعات الأخرى من خلال عرض شامل لنفقات التسيير والتجهيز لكل قطاع.

1. مقارنة نفقات التسيير بالنسبة للقطاعات التعليمية الثلاثة:

تمثل نفقات التسيير لقطاع التكوين المهني أهمية بالغة، وذلك من أجل تسيير مؤسسات التكوين والسير الحسن لعملية تكوين المتربصين وتلقي المعلومة في أحسن الظروف والأحوال، لكن تبقى هذه النفقات جد متواضعة إذا ما قورنت بالقطاعات التعليمية الأخرى حيث تخصص الدولة مبالغ لكل قطاع تعليمي.

والجدول الموالي يقدم تفصيلا مقارنة للنفقات التي ترصدها الدولة على القطاعات التعليمية الثلاثة.

الجدول (6-14): تطور نفقات التسيير للقطاعات التعليمية الثلاثة خلال الفترة 1980-2014 (الوحدة: مليار دج)

السنوات	قطاع التربية الوطنية	التكوين المهني	التعليم العالي	المجموع
1980	4.96	0.37	1.47	6.80
1981	6.72	0.36	1.88	8.97
1982	7.88	0.50	2.06	10.44
1983	8.74	0.67	2.29	11.70
1984	10.13	0.89	2.49	13.52
1985	11.03	1.40	2.94	15.37
1986	12.63	1.47	3.10	17.20
1987	15.89	1.56	3.62	21.07
1988	17.08	1.71	3.86	22.65
1989	17.85	1.67	4.68	24.20
1990	24.95	1.94	5.64	32.53
1991	30.50	2.00	7.05	39.56
1992	44.00	3.13	10.68	57.81
1993	57.88	3.49	13.04	74.42
1994	69.69	4.23	15.33	89.24

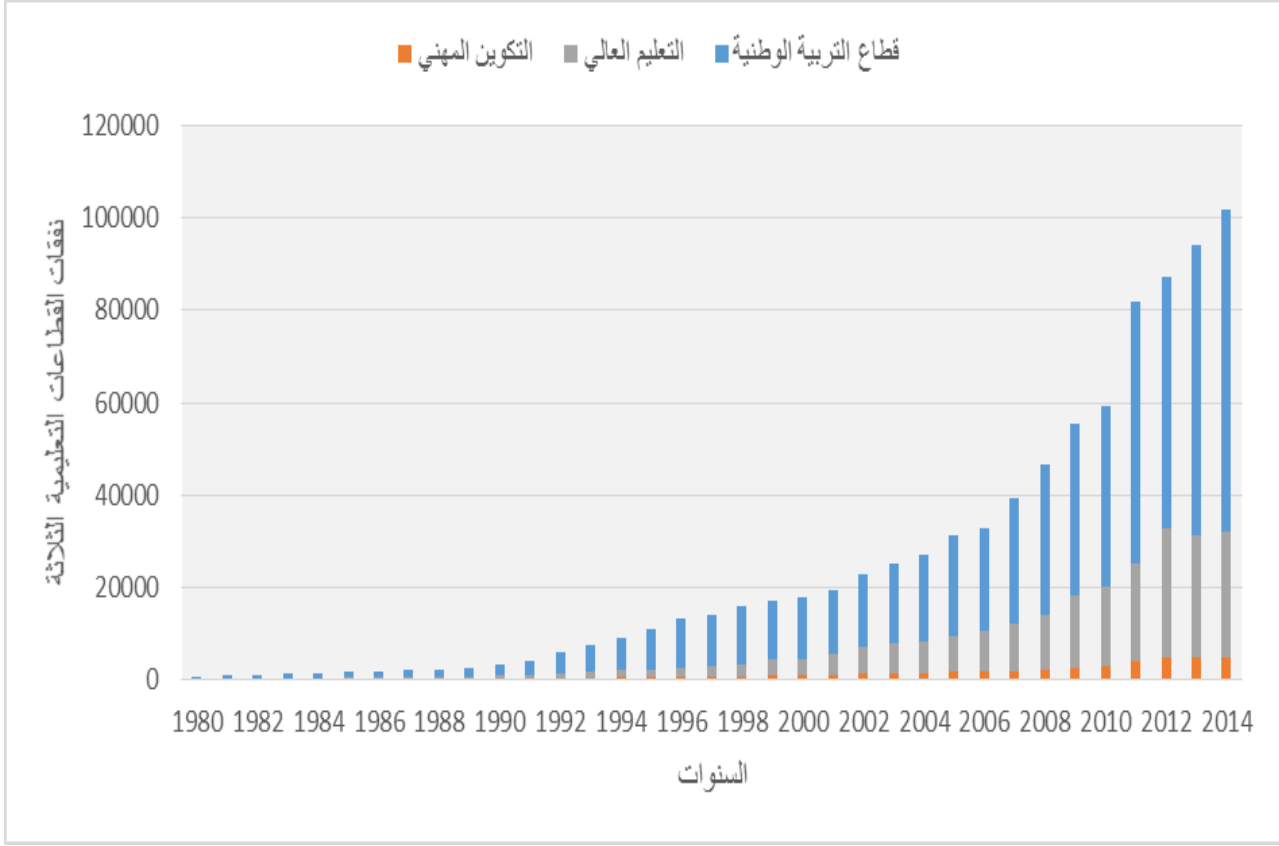
الفصل السادس: فعالية نفقات التكوين المهني ودورها في عملية الإدماج الوظيفي

109.36	17.94	4.55	86.88	1995
131.88	19.60	5.72	106.56	1996
139.19	22.46	5.33	111.39	1997
157.12	25.77	6.68	124.67	1998
170.55	35.07	7.44	128.05	1999
178.50	37.71	8.04	132.75	2000
192.59	47.10	8.07	137.41	2001
229.32	58.72	12.50	158.11	2002
249.66	64.38	14.18	171.11	2003
270.33	68.91	14.80	186.62	2004
312.07	78.76	16.40	216.91	2005
329.36	89.92	16.99	222.46	2006
391.37	105.34	17.05	268.97	2007
465.47	118.31	19.87	327.29	2008
554.83	154.63	25.93	374.27	2009
592.53	173.48	28.49	390.56	2010
820.46	212.83	38.32	569.31	2011
870.68	277.17	49.13	544.38	2012
940.87	264.58	47.63	628.66	2013
1017.09	270.79	49.49	696.81	2014

المصدر: بن نوار بومدين، النفقات العامة على التعليم، مرجع سبق ذكره، ص 240/239.

- قوانين المالية لسنوات 2009-2010-2011-2012-2013-2014 حسب الجرائد الرسمية.

الشكل(6-12): تطور نفقات التسيير للقطاعات التعليمية الثلاثة خلال الفترة 1980-2014



المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على معطيات الجدول السابق (6-14).

الملاحظ من خلال الجدول والشكل السابقين أن نفقات التسيير في المراحل الثلاثة من التعليم قد شهدت زيادة معتبرة، فقد ازداد الإنفاق في قطاع التربية الوطنية من 4.96 مليار دج سنة 1980 إلى 327.29 مليار دج سنة 2008، إلى 696.81 مليار دج سنة 2014، محققا نسبة نمو سنوي في المتوسط بلغت 16.66%، أما بالنسبة للإنفاق في قطاع التعليم العالي فقد زاد هو الآخر وانتقل من 1.47 مليار دج سنة 1980 إلى 118.31 مليار دج سنة 2008، ووصل إلى حدود 270.79 مليار دج سنة 2014، محققا نسبة نمو سنوي في المتوسط قدرت بـ 17.34%، وفيما يخص قطاع التكوين المهني فقد عرف زيادة في الإنفاق أقل من القطاعات الأخرى حيث انتقل من 0.37 مليار دج سنة 1980 إلى 19.87 مليار دج سنة 2008، ليصل إلى ما مقداره 49.49 مليار دج سنة 2014، وذلك بمعدل نمو سنوي قدر بـ 16.53%.

في نفس السياق بالنسبة للقطاعات التعليمية الثلاثة فقد حظي قطاع التربية الوطنية بالنصيب الأكبر من الإنفاق على التعليم مقارنة بالتعليم العالي والتكوين المهني، فقد بلغت نسبة الإنفاق على التعليم في

قطاع التربية الوطنية بالنسبة إلى مجمل نفقات التسيير المخصصة للتعليم في المتوسط 74.19%، كما شكل كل قطاع من القطاعين (التعليم العالي والتكوين المهني) النسب التالية: 20.38% و 5.42% على التوالي، وهوما يبين بوضوح الأهمية التي يحتلها قطاع التربية الوطنية بالنسبة للقطاعات التعليمية الأخرى.

2. مقارنة نفقات التجهيز بالنسبة للقطاعات الثلاثة:

تمثل نفقات التجهيز الموجهة لقطاع التكوين المهني قيمة متواضعة جدا مقارنة بقيم القطاعات التعليمية الأخرى، لكن يبقى الهدف من وراء هذا الإنفاق سعي الدولة إلى توفير هياكل الاستقبال لطالبي التعليم والتكوين على مستوى القطاعات الثلاثة، وذلك من أجل السير الحسن للتمدرس والتربص فهي تنفق بذلك مبالغ ضخمة للقطاعات التعليمية الثلاثة، وعليه يمكن مقارنة نفقات التجهيز للقطاعات الثلاثة للفترة 2014/1980 من خلال الجدولين التاليين:

الجدول (6-15): تطور نفقات التجهيز للقطاعات التعليمية الثلاثة خلال الفترة 1980-2008 (الوحدة: مليار دج)

السنوات	نفقات التربية الوطنية	نفقات التعليم العالي	نفقات التكوين المهني	المجموع
1980	2.32	1.05	0.60	3.97
1981	2.85	1.56	0.50	4.91
1982	2.13	2.30	0.59	5.02
1983	2.53	2.92	1.00	6.45
1984	4.70	2.50	1.51	8.70
1985	4.80	2.15	1.82	8.77
1986	4.47	2.00	1.69	8.17
1987	4.17	1.87	1.58	7.62
1988	4.08	1.88	1.35	7.31
1989	4.04	1.68	1.30	7.02
1990	4.29	1.74	1.33	7.35
1991	5.13	2.16	1.92	9.20
1992	6.60	2.48	2.12	11.21
1993	10.29	3.13	2.85	16.26
1994	11.27	2.48	2.96	16.71

الفصل السادس: فعالية نفقات التكوين المهني ودورها في عملية الإدماج الوظيفي

19.93	2.97	2.48	14.48	1995
24.20	3.33	4.13	16.74	1996
28.70	3.92	4.78	20.00	1997
36.60	3.78	10.97	21.85	1998
37.20	4.73	11.28	21.18	1999
42.92	6.64	10.86	25.42	2000
62.99	9.61	18.53	34.85	2001
68.83	10.24	20.97	37.62	2002
69.13	11.00	23.72	34.41	2003
85.54	13.11	30.31	42.12	2004
91.39	14.58	31.76	45.05	2005
225.54	15.77	62.06	147.70	2006
159.07	25.38	46.11	87.58	2007
162.17	25.87	74.84	61.46	2008

المصدر: بن نوار بومدين، النفقات العامة على التعليم، مرجع سبق ذكره، ص 243/242.

الجدول(6-16): تطور نفقات التجهيز لقطاع التربية والتكوين المهني خلال الفترة 2009-2014 (الوحدة: مليار دج)

السنوات	نفقات التجهيز (قطاع التكوين المهني)	نفقات التجهيز (التربية والتكوين)
2009	/	241.93
2010	38.32	283.46
2011	40.39	540.75
2012	11.56	133.62
2013	12.13	273.13
2014	36.88	243.86

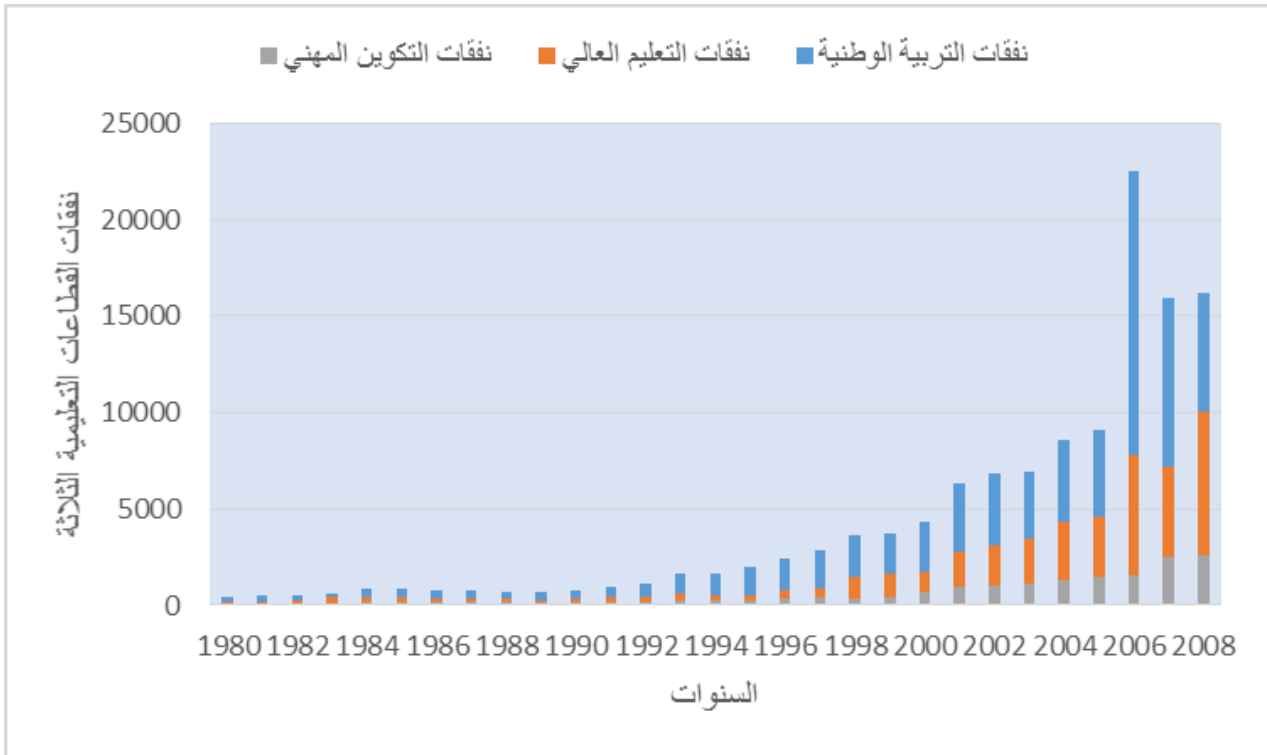
المصدر: قوانين المالية لسنوات 2009-2010-2011-2012-2013-2014 حسب الجرائد الرسمية.

MFEP, Annuaire statistique 2014

من خلال الجدولين السابقين نلاحظ أن نفقات التجهيز عرفت بدورها زيادات متفاوتة، وذلك نتيجة زيادة الطلب المتزايد على التكوين مما أدى إلى إنشاء هياكل لمواكبة زيادة هذا الطلب، حيث عرفت نفقات التجهيز لقطاع التربية الوطنية معدل نمو سنوي متوسط وصل إلى 18.58%، كما سجلت نفقات كل من قطاع التعليم العالي والتكوين المهني معدل نمو سنوي متوسط قدر بـ 21.12% و 16.36% على التوالي.

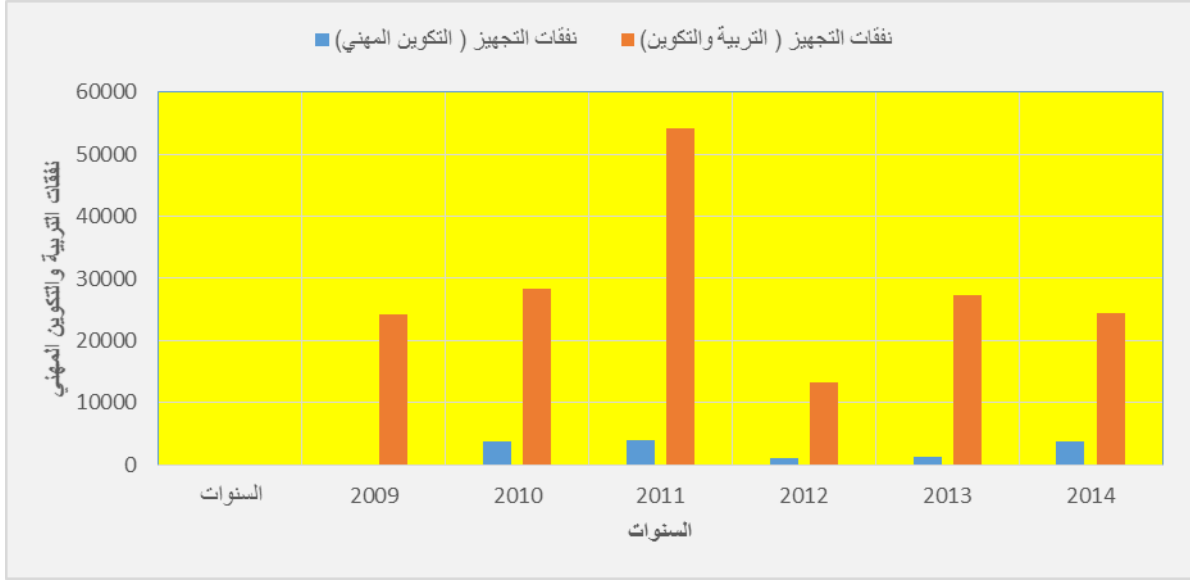
وبالرجوع إلى نسبة نفقات التجهيز لكل قطاع فقد سجلت في كل من قطاع التربية الوطنية، التعليم العالي وقطاع التكوين المهني النسب التالية: 56.47%، 27.70%، 15.84% على التوالي. والشكلين التاليين يعطيان توضيحا أكثر لتطور نفقات التجهيز المخصصة للتكوين المهني.

الشكل(6-13): تطور نفقات التجهيز للقطاعات التعليمية الثلاثة خلال الفترة 1980 – 2008



المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على معطيات الجدول السابق(6-15).

الشكل (6-14): تطور نفقات التجهيز لقطاعي التربية والتكوين المهني خلال الفترة 2009-2014



المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على معطيات الجدول السابق(6-16).

من خلال الشكلين السابقين نستنتج أن قطاع التربية الوطنية يمثل القيمة الكبرى من النفقات المخصصة للتعليم ككل، ثم يأتي بعده قطاع التعليم العالي، وفي الأخير قطاع التكوين المهني الذي يمثل نسبة ضئيلة من نفقات الدولة ككل.

المبحث الثاني: علاقة نظام التكوين والتعليم بقطاع الشغل

إن أطوار التعليم والتكوين بتدرجها وتنظيمها تخلق تطورا متصاعدا ومتناسقا حسب قدرات الاستيعاب لدى الإنسان عبر مختلف مراحل العمرية والإدراكية، وعليه فإن واضعو ومخططو هذه السياسة التعليمية والتكوينية هم أشخاص أدركوا الحاجة الملحة لوجود مؤسسات يكون إنتاجها هو العامل البشري الحامل لمؤهلات تجعله يجيب لمتطلبات سوق قد يكون الطلب فيها أكبر من العرض، تسمى هذه السوق بسوق العمل.

وعليه سنتناول في هذا المبحث مكونات نظام التكوين وشروط فعاليته وأيضا الفرق بين التعليم والتكوين وعلاقتها بالتنمية والاستثمار فيهما وكذا التطرق إلى الرؤية الاقتصادية لوظيفة التعليم والتكوين.

المطلب الأول: مكونات نظام التكوين وشروط فعاليته

سنستعرض من خلال هذا المطلب مكونات نظام التكوين وشروط فعاليته وذلك بالطريقة التالية:

1. مكونات نظام التكوين:

يتكون نظام التكوين من العناصر التالية:

1-1: المدخلات:

هي مختلف الطاقات والموارد والمعلومات التي يتم اخضاعها لعمليات معينة من اجل تغيير طبيعتها وادخال خصائص اخرى عليها من اجل تحقيق اهداف نظام التكوين.

وتقسم مدخلات نظام التكوين الى ثلاثة انواع وهي:

❖ **مدخلات انسانية:** يقصد بها كافة الموارد البشرية التي تشارك في عملية التكوين ومن اهمها:

✓ المكونين والمتكونين

✓ المستشارين التكوينيين (1).

✓ المديرين.

✓ رؤساء الاقسام.

✓ الفنيين والمساعدين.

وغيرهم من الافراد باختلاف البرامج التكوينية.

❖ **مدخلات مادية:** يقصد بها كافة الموارد الملموسة والغير انسانية التي تستخدم في عمليات نظام

التكوين ومن اهمها:

✓ المباني والقاعات.

✓ الاجهزة والمعدات التكوينية.

✓ المخازن لحفظ الآلات والمعدات.

✓ الاموال.

✓ السجلات والتقارير حول الاداء الوظيفي (2)

❖ **مدخلات معنوية:** ويقصد بها كل الموارد الغير ملموسة التي تدخل ضمن عملية التكوين ومن

بين هذه المدخلات ما يلي:

✓ المعلومات والبيانات حول نظام التكوين والافراد التي تنتمي اليه.

✓ النظريات والبحوث في مجال التكوين.

✓ القيم والمعتقدات السائدة في نظام التكوين.

1 مالكوم بيل، التدريب الناجح للموظفين، الدار العربية للعلوم، بيروت، 1997، ص 49.

2 رداح الخطيب، التدريب: من خلال مدخلات، عمليات، مخرجات، مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية والنشر والتوزيع، الأردن، 2001، ص 321.

✓ الافكار والمفاهيم.

✓ السياسات والاجراءات.

2-1: العمليات:

وتمثل الانشطة الاساسية لنظام التكوين وتهدف الى تحويل المدخلات الى مخرجات في ضوء الاهداف المسطرة.

وتشمل العمليات ما يلي:

1-2-1: تحديد الاحتياجات التكوينية: تعد الاحتياجات التكوينية هي نقطة البداية في اول عملية تكوينية منظمة، ويعبر عنها بانها نواحي القصور او الضعف في الاداء الحالي والمتوقع الاحتياجات التكوينية بالمعادلة التالية:

الفجوة الادائية = الاداء المستهدف - الاداء الفعلي.

2-2-1: تصميم البرنامج التكويني: بعد تحديد الاحتياجات التكوينية بدقة تبدأ عملية بناء وتصميم البرنامج التكويني بطريقة تحقق الاهداف المطلوبة من سياسة التكوين وتتضمن عملية تصميم البرامج التكوينية مجموعة من الإجراءات أهمها (1) تحديد الاهداف-تحديد المحتوى-تحديد الموضوعات المطلوب التكوين عليها-تحديد درجة العمق والشمول في عرض الموضوعات-تقدير واعداد ميزانية البرنامج التكويني.

3-2-1: تنفيذ البرنامج التكويني:

وتشمل هذه المرحلة على (2)

✓ اعداد الجدول الزمني للبرنامج.

✓ اختيار اسلوب التكوين المناسب.

✓ تجهيز واعداد مكان التكوين.

✓ اختيار واعداد المكونين والمتكونين.

4-2-1: تقييم ومتابعة البرنامج التكويني: وذلك من خلال اجراءات منظمة تحدد جدوى البرنامج التكويني في جميع مراحلها ومتابعة ما تم تحقيقه بعد نهاية البرنامج.

3-1: المخرجات:

تمثل المخرجات النتائج المحققة بفضل العمليات فهي نتيجة النظام ويمكن تصنيف مخرجات نظام التكوين على اسس متوافقة مع تصنيف المدخلات وهي (1)

1 كامل بربر، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 1997، ص 167/166.

2 صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، طبع ونشر وتوزيع الاسكندرية، 2000، ص 231.

❖ **المخرجات الانسانية:**

وهم المتكونون بعد ان مروا بالعملية التكوينية ويفترض الان انهم اكتسبوا خصائص جديدة كتغير في بعض خصائص الشخصية او زيادة في معرفهم او اضافة لمهاراتهم او تجديد لقدراتهم.

❖ **المخرجات المادية:**

اي النتائج الملموسة التي سوف يحققها المتكونون بعد ان اكتسبوا الخصائص الجديدة ويمكن ان تظهر هذه النتائج في صور متنوعة مثل: زيادة الكفاية الانتاجية-تخفيض التكاليف-تحقيق الوفورات في الوقت والجهد-ارتفاع مستويات الاداء...الخ.

❖ **المخرجات المعنوية(المعلومات):**

تتمثل في الجانب الفكري والنفسي للعاملين-والذي ينعكس بدوره على الجانب المادي، وتظهر المخرجات في شكل تطوير معلومات المتكونين وارتفاع مستوى وعيهم فيها وتحسين وجهات نظرهم نحو العمل وتعميق الانسجام في علاقاتهم. واستنادا لما سبق وتلخيصا لمكونات نظام التكوين يمكن وضع الشكل الاتي:

الجدول(6-17): مكونات نظام التكوين

المخرجات	العمليات	المدخلات
أ/ مخرجات إنسانية: زيادة في المعارف، إضافة للمهارات، تجديد للقدرات.... إلخ. ب/ مخرجات مادية: زيادة الكفاية الإنتاجية، تخفيض التكاليف، تحقيق الوفورات في الجهد والوقت، ارتفاع مستوى الأداء. ج/ مخرجات معنوية:	أ/ تحديد الاحتياجات التكوينية. ب/ تصميم البرنامج التكويني. ج/ تنفيذ البرنامج التكويني. د/ تقييم ومتابعة البرنامج التكويني.	أ/ مدخلات إنسانية: مكونين، متكونين، المديرين، المستشارين، رؤساء الأقسام، الفنيين، الخبراء.....إلخ. ب/ مدخلات مادية: مباني، قاعات، أجهزة ومعدات، مخازن، أموال، سجلات، تقارير.....إلخ. ج/ مدخلات معنوية: معلومات، أفكار، إجراءات،

1 حسين يرقى، أسس نظام التدريب وتقييم فعاليته في المؤسسات الصناعية، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، الجزائر، 2001، ص 47.

سياسات، نظريات، قيم، بحوث.....إلخ.	تطوير المعلومات، ارتفاع مستوى الوعي، زيادة الولاء للمؤسسة، تحسين وجهة النظر نحو العمل، تعميق التكامل والانسجام.....إلخ.
------------------------------------	---

المصدر: جغري بلال، فعالية التكوين في تطوير الكفاءات دراسة حالة مركب المحركات والجرارات قسنطينة، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة قسنطينة، السنة الجامعية 2009/2008، ص 58.

2. شروط فعالية نظام التكوين: (1)

ان دراسة سياسة التكوين في اطار اسلوب النظم يجعل من هذه السياسة نظاما متكاملًا ، و ذلك لان اسلوب النظم يبحث عن اطار متكامل لمختلف ميادين المعرفة العلمية بغية الوصول الى تحقيق النظرة الشمولية و دراسة اي ظاهرة مع الاخذ بعين الاعتبار اطارها الكلي، و دراسة التفاعل بين الانظمة الفرعية و بعضها و بين الانظمة الفرعية و النظام الكلي الذي تنتمي اليه، و بالتالي فان دراسة سياسة التكوين في هذا السياق يعمق في فهم هذه السياسة كنظام كلي و من ثم يساعد على اتخاذ القرارات السليمة و من اجل ان يكون نظام التكوين فعالا يجب توفر مجموعة من الخصائص هي:

✓ البساطة:

ليس من الضروري ان يكون النظام معقدا حتى يكون ناجحا وفعالًا بل على العكس من ذلك فقد ثبت ان هناك علاقة بين البساطة وفعالية النتائج فانه ما يساعد على نجاح نظام التكوين وفعاليتة، مثلا: وضوح الهدف منه-وتعريف نوع العلاقة بين البرنامج التكويني ووظيفة المتكون واختصاصاته والبيئة التي سيعمل فيها بعد تكوينه وتحديد ادوار المكون والمتكونين وطرق تقييم اداء المتكونين.

✓ المرونة:

هي قدرة النظام على التكيف ومواجهة التغيرات و يجب ان يكون النظام مصمما بحيث يستوعب التغيرات التي تحدث اما في المدخلات او في الظروف البيئية او غيرها، وان يكون لديه الوسائل التي تمكنه من التكيف مع هذه التغيرات فمثلا انواع الوظائف التي يؤديها المتكونين تتغير وكذلك طرق ادائها وتتغير الى جانب تلك التكنولوجيا المتاحة ونواحي استخدامها، وكل ذلك يتطلب من نظام التكوين جهود جديدة تصمم خصيصا لمواجهة هذه التغيرات.

1 جغري بلال، فعالية التكوين في تطوير الكفاءات دراسة حالة مركب المحركات والجرارات قسنطينة، مرجع سابق، ص 61.

✓ الاقتصاد:

يمكن للنظام ان يكون فعالا إذا اقتصر الانفاق على الواجهة الضرورية فقط-حسب الاحتياجات التكوينية-وإذا استبعدت نواحي الاسراف او الانفاق الذي لا تقتضيه مهام النظام. فمثلا ليس هناك داع ان يقرر مسؤول التكوين شراء عدد كبير من الأجهزة السمعية البصرية إذا لم تكن هناك برامج تستخدمها او إذا لم يكن المتكونين م مهدين ذهنيا او نفسيا لتلقي المعلومات والمهارات عن طريقها.

✓ الاقتناع والقبول:

ربما هذه الخاصية اهم خصائص النظام الفعال جميعا، وذلك لأنها تتعلق بقبول العاملين لأهداف النظام واقناعهم بأساليبه فكما ارتفعت درجة قبول الافراد للنظم التي يعملون فيها فان احتمال النجاح يرتفع الى حد كبير، واما إذا لم يقبلوا الاهداف او لم يقتنعوا بأهمية العمل او مارست الادارة ضغطا لقبول اهدافها وقيمها فان النظام مصيره الفشل.

من جهة أخرى لا يكون التكوين فعالا الا اذا كانت الشروط اللازمة لاستخدام المؤهلات المكتسبة متوفرة، حيث ان اهم صعوبة تواجه التكوين المهني هي عدم المطابقة بين التكوين و التشغيل فعندما لا يعثر المستفيدون من التكوين المهني على وظيفة تسمح لهم بممارسة قدراتهم فيكون التكوين في هذه الحالة استثمارا لا مردود له وهي وضعية مضرة بالفرد و المجموعة مادامت تكلفة التكوين المهني اضعاف تكلفة التعليم العام ففي دراسة اجراها فريق من خبراء البنك الدولي (1) تبين ان تكلفة هذا النوع من التعليم تمثل بالنسبة لمجموعة من البلدان النامية اكثر من 153 بالمئة مقارنة مع تكلفة التعليم العام. ان قرار الاستثمار في التكوين ينبغي ان يأخذ في الاعتبار الفعالية الداخلية والفعالية الخارجية علما بان مفهوم الفعالية يصف العلاقات بين العوامل والمنتوج، تهتم الفعالية الداخلية بالعلاقات بين الموارد التربوية والنتائج المدرسية داخل نظام التكوين في مجموعة او ضمن مؤسسة معينة (2) وتستعمل عدة مؤشرات لتقدير الفعالية الداخلية: عدد المتخيلين عن الدراسة-عدد المعيدين-العلاقة بين العدد الفعلي للسنوات الضرورية لإنتاج الشهادة والمدة العادية للتكوين.

نسجل ان الاهداف الداخلية للتكوين وانماطه يمكن ان تتطابق مع الاحتياجات من المستخدمين المؤهلين و منافذ التشغيل.

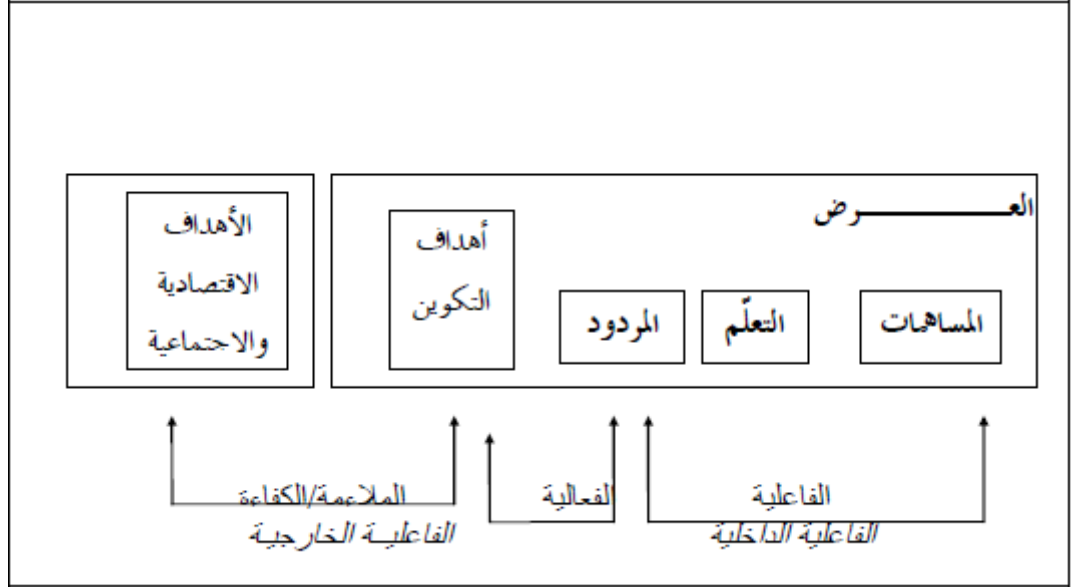
1 حياة قويدر، مرجع سبق ذكره، ص 14.

2 Psacharopoulos, Woodhall, L'éducation pour le développement, Economica, Paris, 1988, p 221.

اما الفعالية الخارجية للنظام فتتمثل -هي الاخرى- في تقدير اهلية المكونين اجمالا لان يكونوا منتجين اقتصاديا.

ان أحد المؤشرات الرئيسية المستعملة في هذا الإطار هو معدل ادماج المكونين في دائرة الانتاج ويتعلق الاهتمام بالأهداف الخارجية لنظام التكوين بتقدير أثر الاستثمار في التكوين على الطلب، لتوضيح هذين الصنفين من الاهداف يبين الشكل ادناه تقدير الفاعلية الخارجية لنظام التكوين.

الشكل(6-15): الأهداف الداخلية والأهداف الخارجية لنظام التكوين



المصدر: Fluitman, la raison d'être et la nature des réformes dans l'enseignement et la formation Professionnelle, Perspectives, N° 1, Bureau International du travail, Genève, P66

ولأغراض منهجية سنولي اهتماما خاصا لأداء نظام التكوين من حيث:

✓ **الملاءمة او الكفاءة.**

هل خريجوا نظام التكوين مزودون بالمعارف والكفاءات المناسبة والمفيدة التي تسمح لهم بالعثور على منصب شغل او تمكنهم من انشاء اعمال خاصة بهم؟

✓ **المردودية او الفاعلية الخارجية.**

ماهي نتائج النظام حين يقيم من زاوية ادماج الخريجين في سوق العمل؟

ولا يخفي ان هذا التحليل يبقى محدودا لان للتكوين مثل التعليم اثارا بعيدة المدى افي المجال الاقتصادي او على المستوى الاجتماعي.

المطلب الثاني: الفرق بين التعليم والتكوين

قد يرى البعض ان التمييز بين التكوين والتعليم امر قليل الاهمية ولكن هناك فرق بينهما. فالتكوين هو عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج. او بمعنى اخر تعلم مجموعة متتابعة من التصرفات المحددة

مسبقا (1)، فنقوم مثلا بتكوين عمال الآلات الكاتبة. موظفي الاستقبال... الخ. وتعتبر هذه الوظائف من الانواع التي يمكن التحديد الدقيق لمكوناتها وانشطتها. ويمكن تقسيم العمل فيها وتجزئته بسهولة ويمكن تحليلها ايضا ببسر وبالتالي تحديد أفضل طريقة للقيام بها. فالتكوين هو تطبيق المعرفة وهو يمكن الافراد بالإلمام والوعي بالقواعد والاجراءات الموجهة والمرشدة لسلوكهم.

اما التعليم فهو على العكس. يعمل على ارساء عمليات او اساليب للتفكير المنطقي السليم وليس بمجرد تعلم مجموعة من الحركات او الخطوات المتتابعة. فالتعليم هو فهم المعرفة وتفسيرها. فهو لا يعطي اجابات قاطعة ولكنه يعمل على تنمية ذهن منطقي رشيد يستطيع ان يحدد العلاقات بين متغيرات ترتبط ببعضهما البعض.

ويفهم التعليم الذي يطلق عادة على الدراسة التي يتلقاها الفرد في المدارس والجامعات الى تزويد الفرد بحصيلة معينة من العلم والمعرفة في إطار ومجال معين. فهو يهتم بالمعارف كوسيلة لتأهيل الفرد للدخول في الحياة العلمية ولذلك فهو يركز على الموضوع وليس على الفرد. بينما يهدف التكوين الى تغيير سلوكهم واتجاههم في المؤسسة او علاقاتهم في العمل. حيث ان محور العملية التكوينية هو الفرد نفسه وليس موضوع التكوين لذلك فان اسلوب التكوين اهم من موضوع التكوين ذاته والجدول التالي يوضح الفرق بين التكوين والتعليم.

الجدول(6-18): المقارنة بين التكوين والتعليم

بيان	التكوين	التعليم
المعنى اللفظي	دراسة متخصصة	دراسة عامة
التعريف	عملية تزويد بالمعرفة والمهارات وتغيير السلوك والاتجاهات	عملية تزويد حصيلة معينة من العلم والمعرفة
الهدف	زيادة الكفاءة، تعديل السلوك، تغيير العلاقات	الاعداد الذهني للفرد للدخول للحياة العملية
محور الاهتمام	الفرد نفسه	موضوع التعليم
الأسلوب	تفاعل المتكون	تعليم الفرد المتفاعل مع الموضوع
الجهة المتخصصة	إدارة التكوين	إدارة المدرسة، الجامعة

1 محمد سعيد أنور سلطان، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2003، ص 29.

النتائج	أداة أرقى، اتجاهات جديدة، معلومات أوسع، استعداد أكثر
	علاقات عمل أفضل

المصدر: حسين يرقى، مرجع سبق ذكره، ص 30

في نفس السياق تعتبر معظم المساهمات النظرية في اقتصاد التربية انه من الصعب الفصل بين التربية والتكوين الذين يحضران الفرد معا لممارسة وظيفة او مهنة، ففعالية التكوين تتوقف الى حد بعيد عن المعارف المكتسبة في الاطوار الاساسية: القراءة-الكتابة-الحساب-الاتصال.

وفي الواقع فان التربية والتكوين مرحلتان مختلفتان من مسار واحد، تجريان ضمن نظام شامل: المنظومة التربوية التي تشمل نظاما فرعية وهي النظام الفرعي للتربية والنظام الفرعي للتكوين المهني والنظام الفرعي للتعليم العالي، فالتحليل بمصطلح النظام يسمح بإضفاء بنية متماسكة لمجموعة الأنشطة ذات العناصر المتفاعلة فيما بينهما كما يسمح بإظهار ان اداء نظام فرعي (التكوين هنا) يتحدد الى حد بعيد بفعالية نظام فرعي يقع في عاليته(التربية).

وبغرض توخي الدقة نقترح تعريف التكوين، وكذا التربية، وتحديد المجال الخاص لكل منهما.

تهدف التربية الى تنمية القدرات الذهنية والى تعليم طرق استعمالها (اللغة-الحساب-التعبير الكتابي) (1) وتشمل مجموعة من المعارف المنفصلة عن استعمالاتها العملية وتهدف اخيرا الى اكتساب قدرات التصور والابتكار والتحليل، وللتربية اثار حاسمة على المستويين الاقتصادي والاجتماعي وهي تساهم بصفة فعالة في التنمية والتربية:

✓ تسمح بتحسين مستوى معيشة الأفراد اساسا عبر رفع مستوى مداخلهم.

✓ تيسر تلبية الحاجات الاجتماعية الاخرى-الصحة-الاستهلاك.

✓ تساهم في تحسين احوال المجتمع بأثارها الايجابية على الصحة-والامل في الحياة والخصوبة.

اما بالنسبة للتكوين المهني فان المكتب الدولي للعمل يعرفه باعتباره مجموعة الأنشطة الرامية الى ضمان اكتساب المعارف والتأهيلات والمواقف اللازمة لممارسة مهنة معينة بكفاءة وفعالية.

ومن منظور شامل يهدف التكوين المهني الى تزويد الافراد بالكفاءات على شكل معارف ومهارات وسلوكات قصد ممارسة مهنة معينة وكذلك قصد صيانتها وتكييفها مع الاخذ في الاعتبار التحولات التكنولوجية وتطور خصائص التشغيل وكل ذلك في انسجام تام مع احتياجات الاقتصاد.

يقع التكوين المهني في منزلة بين التكوين الاساسي وعالم الشغل تتفرغ نشاطاته الى تكوين قاعدي موجه للخارجين من النظام التربوي وتكوين مستمر لفائدة العمال المشتغلين.

ويشمل التكوين المستمر خاصة دورات تحسين المستوى ودورات التكييف ويشمل تحسين المستوى بدوره أنشطة التكوين الرامية الى تحسين مستوى كفاءات العمال لتمكينهم من ممارسة نشاطهم المهني بشكل أفضل وينبغي ان يواكب تحسين المستوى تطور التقنيات وتغيرات النشاط. اما التكييف فيشمل دورات تكوين ترمي الى تحضير العمال الى تحويل ذي طبيعة تقنية او تنظيمية.

ان تنوع أنشطة التكوين والهيئات التي تضطلع به تجعل من نظم التكوين المهني نظاما معقدة يصعب فهمها وتحليلها في شموليتها. ان التأهيل الذي يتحقق جزء كبير منه ضمن نظام التكوين المهني. انما يترجم قدرة الفرد على اداء نشاط بفعالية وكفاءة وقدرته على تحمل مسؤوليات مهنية بناء على قدراته وتكوينه وخبرته والتأهيل الذي هو محور انتاجية عنصر العمل هو خلاصة مسلك معقد تتداخل فيه التربية والتكوين المهني والنشاط المهني ويبين الجدول ادناه عملية تشكل التأهيل:

الجدول(6-19): عملية تشكل التأهيل

القدرات	صيغ الاكتساب	صنف التأهيل
تأهيل قاعدي	المدرسة الابتدائية-الأساسية	القراءة والكتابة والحساب
تربية قاعدية	التعليم الثانوي	التحليل-التركيب-الملاحظة-الاتصال (المعرفة والمعرفة العملية)
مؤهلات متخصصة	تعلم-تكوين-تكوين اثناء الخدمة-التجربة المهنية	المهارة-الاتقان-المعارف التطبيقية
مؤهلات مهنية	التعليم المدرسي-التكوين-النشاط المهني-الخبرة	المبادرة-المسؤولية-الاستقلالية الإبداعية

المصدر: حياة قويدر، مرجع سبق ذكره، ص 12

ولئن كان هذا الشكل يوضح عموما حدود مجال التربية ومجال التكوين المهني فانه يوضح بنفس القدر ايضا تكاملهما.

المطلب الثالث: الرؤية الاقتصادية لوظيفة التعليم

كان التعليم في عرف الناس مساويا للتدريس (schooling)، وهو الانتماء لنظام التعليم الرسمي المؤلف الذي يبدأ بالصف الأول الابتدائي، وينتهي بأعلى مراحل الدراسة الجامعية. طبقا لهذا التعريف

فان تعلم الإنسان يقاس بعدد سنوات دراسته في الفصول وبنوعية ومستوى المؤهلات الدراسية التي يحصل عليها (1)

يعتبر هذا المفهوم ناقصا لأنه إذا قسمنا المجتمع إلى قسمين فهناك المتعلم و الأمي والمتعلم الذي زاول دراسته في المدرسة الرسمية (النظام الرسمي)، أما الباقيون فهم أميين، و بالتالي الأفراد الذين يتعلمون داخل المؤسسات و المصانع وفي مراكز محو الأمية لا يعتبرون متعلمين، رغم ما يكلفه تعليمهم من مصاريف. هذا ما يقودنا إلى إظهار مفهوم آخر ظهر في أوائل السبعينات، حيث يعتبر التعليم هو نفسه التعلم بصرف النظر عن المكان والكيفية و السن الذي يحدث فيه التعلم، كما أنها تعتبر عملية تستغرق العمر كله فتستوعب كل الحياة من المهد إلى اللحد(2)، فالتعليم إذن هو كل ما يزيد في المخزون الفكري للإنسان. هذا ما سنحاول توضيحه من خلال تقديم بعض آراء كتاب الاقتصاد وغيرهم.

يقول وليام بيتي (W.petty): "إن عظمة ومجد الأمير لا ترتبط بتوسع ممتلكاته وأراضيه، وإنما بعدد صناعات وفن رعيته" (3)، ويقصد بالفن التعليم. من هنا يمكن القول إن الموارد البشرية أهم من الموارد الطبيعية، لأنه عن طريق إدماج قدرات الموارد يمكن للأمة أن تصدر شيئا غير فان ومتجدد عوض أشياء تمتاز بالفناء والندرة (4).

يجب الإشارة أن وليام بيتي ينتمي إلى التيار التجاري، وحسب هذا الأخير، فإن الثروة هي أكبر كمية من الذهب والفضة، لهذا ذكر وليام بيتي التصدير للحصول على الذهب والفضة أي المعادن النفيسة. فحسب رأيه يسمح التعليم بـ:

- الحصول على معرفة أدق وأوسع للظواهر الطبيعية الاقتصادية منها والسياسية وكذا إمكانية تطبيقها في الواقع.
- الرفع من إنتاجية ومهارة العمال وكذا قدراتهم الفكرية.
- إعداد أعمال صالحة ومهمة للمجتمع (5).

أما أدام سميث (A.Smith): فقد أكد على أهمية التعليم في إكساب الأفراد المهارات والقدرات اللازمة للإنتاج واستثمار الموارد الطبيعية التي تتحول إلى رأس مال يصبح سلعا وخدمات بواسطة الجهد البشري. كتب في مؤلفه ثروة الأمم يقول: "...فاكتساب مثل هذه القدرات عن طريق رعاية

1 فليب كومبز، أزمة العالم في التعليم من منظور الثمانيات، ترجمة (محمد خيرى، شكري عباس حلمي، حسان محمد حسان)، دار المريخ للنشر: الرياض، 1987، ص38.

2 فليب كومبز، مرجع سابق، ص38.

3 X GREFFE, Cours d'économie publique et des services sociaux : l'économie de l'éducation, polycopie : université d'Alger, institut des sciences économiques, sans date, P06.

4 IBID, P 06.

5 IBID, p 07.

صاحبها في أثناء تعليمه ودراسته وتدريبه يكأف دائما نفقات حقيقية تعتبر رأس مال ثابت ومتحقق في الواقع في شخصيته. وكما أن المواهب تعتبر جزءا من ثروة الشخص، فإنها تشكل جزءا من ثروة المجتمع الذي ينتمي إليه" (1).

فيما يخص ت.ر. مالتوس (T.R.Malthus) صاحب النظرية المعروفة في العلاقة بين الموارد الطبيعية والسكان، يرى أن التعليم عامل من عوامل تحديد النسل، كما يرى فيه طريقا لتنمية الحرص والتدبير والادخار وكذا وسيلة فعالة للقضاء على الفقر، حيث يقول: " لقد خصصنا أموالا طائلة للفقراء التي نستطيع القول إنها زادت من فقرهم، لكننا كنا مقصّرين جدا فيما يخص تعليمهم والذي يعتبر الوسيلة الوحيدة بحوزتنا كي نحسن من مستوى هؤلاء الفقراء ويصبحوا أناسا ومواطنين سعداء ذوي أهمية لمجتمعهم " (2).

تميزت نظرة مالتوس للتعليم بالضيق رغم ما أنت به من إيجابيات عكس النظرات الأخرى السابقة، لأن هذا الأخير كان يركّز أساسا على ندرة الموارد الطبيعية ومشكلة النمو السريع للسكان. لهذا كان تدخله في هذا المجال بالذات. إذن بالنسبة لمالتوس يجب تعليم الشعب كي يتمكن من:

1- التفرقة بين الأسباب الحقيقية والوهمية للفقير.

2- التأقلم مع الأسباب الحقيقية أي القيام بمراقبة داخلية لتطور المواليد (3).

يدعو كوندرسييه (Condresset) بدوره إلى تربية تمنح أفراد الجنس البشري وسائل إشباع حاجاتهم وتأكيد رفاهيتهم ومعرفة حقوقهم وتحقيقها وفهم واجباتهم وتنفيذها وتنمية قدراتهم الطبيعية وصقل مهاراتهم وإنضاجها حتى يصبحوا قادرين على تنفيذ التزاماتهم الاجتماعية فتسود المساواة بينهم (4).

أما ألفرد مارشال (A.Marshall)، فقد أوضح أن التعليم له أثر غير ظاهر (مباشر) في العادة، لأنه لا يظهر بسرعة، لكن يعترف ويؤكد أن للتعليم آثارا في معظم الجوانب، كان مارشال من الأوائل الذين أبرزوا القيمة الاقتصادية للتعليم، حيث أكد أن أكثر أنواع الاستثمارات الرأسمالية قيمة ما يستثمر في البشر (5).

1 عابدية إسماعيل خياط، دور التعليم العالي في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المملكة العربية السعودية، نقلا عن: عبد الله جمعة الكبيسي، محمود قمبر، دور مؤسسات التعليم العالي في التنمية الاقتصادية، وقائع المؤتمر العلمي المصاحب للدورة الرابعة والعشرين لمجلس اتحاد الجامعات العربية: قطر 26-30 أكتوبر 1991، ص 190.

2 X GREFFE, OP.CIT, P8.

3 IBID, P7.

4 مرسي سعيد أحمد، تطور الفكر التربوي، نقلا عن: أنطوان حبيب رحمة، طبيعة العلاقة بين التربية والتنمية الشاملة، وقائع المؤتمر العام الخامس لاتحاد الجامعات العربية، جامعة عدن: عمان، 1985، ص 240-241.

4، A MARSHAL، principles of economics، نقلا عن: حامد عمار، في اقتصاديات التعليم، دار المعرفة، ط2: الكويت، 1968، ص 71.

ومع بداية الخمسينات بدء في استعمال مفهوم رأس المال البشري في اقتصاديات التعليم التي تطورت بفعل عدة عوامل، وكان هذا على يد كل من شولتز وبيكر (Shultz & Becker) اللذان أخرجوا للوجود نظرية رأس المال البشري. ترى هذه النظرية أن التعليم هو استثمار في الإنسان، لأنه يمكنه من تسخير الموارد الأخرى لصالحه ويجعله العنصر الفعّال في النشاط الإنتاجي مقارنة بباقي العناصر، بالتالي تعود حصيلة النمو إلى العوامل النوعية في الإنسان كنوعية العمل ومستوى التعليم وغير ذلك.

من هنا بدأت قياسات الربح تؤكد أن الاستثمار في الإنسان يعطي ربحاً أعلى من الاستثمار في العناصر المالية وفي مقدمتها رأس المال النقدي والعيني (1).

هذا ما أكده بدورهما هارسون ومايير (Harrison & Mayer)، حيث يقَدِّمان العنصر البشري على العنصر المادي في التنمية الاقتصادية، ويرى أن العنصر البشري يقف وراء اكتشاف الموارد الطبيعية واستغلالها على الوجه الأمثل، كما أنه وراء التطور التكنولوجي، ويؤمنان أن الاستثمار في الموارد البشرية يؤدي إلى ارتفاع العائد الاقتصادي وأن التعليم من أهم مجالات الاستثمار البشري (2). وقد سبقهما ستروملين (Stromline) السوفييتي منذ بداية الربع الثاني من هذا القرن. وتتابع بعده الكثيرين ليرفعوا جميعاً لواء "الاستثمار في رأس المال البشري" وأهمية هذا الاستثمار، حيث يرتفع مستوى عائده بعد ارتفاع المستوى التعليمي وتعمُّ الفائدة الأفراد والمجتمعات (3).

كل هؤلاء الباحثين والكتّاب أصرّوا على دور التعليم في كل الميادين. هذا الإصرار يدفعنا إلى تحليل العلاقة الموجودة بين التعليم في شكله الإجمالي والنمو أو التنمية، أي بين التعليم والرفاه الاجتماعي للفرد والمجتمع.

المطلب الرابع: علاقة التعليم والتكوين بالتنمية

بعدما أبرزنا مختلف وجهات نظر كتاب الاقتصاد وغيرهم حول التعليم والتكوين في المطلب السابق نحاول في هذا المطلب إبراز أهم الآثار الإيجابية التي يمكن أن يخلقها التعليم في الفرد والمجتمع، لهذا سنقوم بدراسة علاقة التعليم بالتنمية البشرية وعلاقة التعليم بالتنمية الاقتصادية، رغم أن للتعليم تأثيراً متداخلاً على كلا التمتين يصعب التفريق بينهما، وهذا راجع أساساً إلى أن التنمية الاقتصادية تسعى

1 المعهد العربي للتخطيط، اجتماع خبراء حول العلاقة بين العمل والتعليم في البلاد العربية، نقلاً عن: عبد الله الكبيسي، محمود قمبر، مرجع سبق ذكره، ص 154.

2 أحمد طلعت البشيشي، الاقتصاد والمجتمع، نقلاً عن: عبد الله الكبيسي، محمود قمبر، مرجع سبق ذكره، ص 152.

3 أدمز، التعليم والتنمية، نقلاً عن: عبد الله الكبيسي، محمود قمبر، مرجع سبق ذكره، ص 142.

إلى تحقيق التنمية البشرية، هذه الأخيرة تسعى إلى تحقيق التنمية الاقتصادية، وبالتالي الحلقة المغلقة وكيف يمكننا أن نقيس هذه العلاقة.

1. التعليم والتربية البشرية:

تقوم التربية بزيادة "القيمة المضافة" لرأس المال البشري من حيث هو مخزون المعارف العلمية التي تتم ترجمتها إلى مهارات بارعة تحقق الاكتشافات والاختراعات وتحولها إلى تطبيقات تكنولوجية جديدة ، أو تقوم بالإدارة الكفأة للقوة العاملة والمواد على حد سواء (1) ، كذلك يقوم التعليم بتسليح الناس بالمعرفة التي تشكل الوقود المحرك للتنمية بأبعادها المختلفة، لاسيما زيادة الإنتاج والدخل وإزالة الفقر، كما توفر القدرات القيادية اللازمة لعملية اتخاذ القرار، في الوقت ذاته تساعد التربية في سرعة ظهور أصحاب المبادرة ورواد الأعمال في تحويل المجتمع إلى مجتمع معلومات قادر على خلق ديموقراطيات حديثة مسلحة بالفكر الحر والإبداع وحرية التعبير، ذلك أن التسليح بالتعليم يطلق العنان للطاقات البشرية للولوج إلى الآفاق الجديدة سواء على المستوى الاقتصادي الكلي أو الجزئي لتحريك الأعمال إلى مستويات جديدة من التنمية (2).

هكذا فالتعليم لا يخص الجانب الاقتصادي فقط بل يتعداه إلى الجانب الاجتماعي والثقافي والسياسي إلى غير ذلك. يمكننا القول إن التعليم يتناول تنمية الإنسان من مختلف جوانب شخصيته، فهو يقوم (التعليم) بتحويل هذا الأخير من عضوية خام إلى كيان بشري مجهز ومدعم بالكفاءات التي تخدم التنمية من جميع جوانبها وميادينها.

ومن أهم أهداف التعليم نجد:

- ✓ تنمية صفات شخصية تساعد المتعلم على التكيف مع مجتمعه والتجاوب مع فرص العمل المتاحة والمرونة في الانتقال من عمل إلى آخر.
- ✓ تكوين مهارات، حيث أصبحت هذه العملية من المهام الرئيسية للأنظمة التربوية في العصر الحاضر خصوصا التعليم العالي، حيث تقوم مؤسساته بتكوين الأطر العليا من القدرات والمهارات التي تحتاجها الصناعة والتجارة والزراعة والتعليم والصحة وسواها من الأعمال والخدمات التي يحتاجها المجتمع، وتهتم مؤسسات التعليم المتوسط بإعداد العمال المهرة.
- ✓ إعداد الباحثين الذين يقومون بأبحاث في شتى الميادين التي تعود بالفائدة على المجتمع (3).

1 فيليب كومبز، مرجع سبق ذكره، ص 81.

2 فيليب كومبز، مرجع سابق، ص 83.

3 أنطوان حبيب رحمه، طبيعة العلاقة بين التربية والتنمية الشاملة، وقائع المؤتمر العلمي الخامس لاتحاد الجامعات العربية، جامعة عدن: عمان، 1985. ص 246/243.

✓ اكتشاف مواهب الأفراد وتنميتها حيث يقول ايكاوس (Eckaus) في كتابه (Education and economic growth) " ليس صحيحا أن الموهبة الإنسانية تفتح وتنمو مهما كانت البيئة غير مشجعة ومهما كانت التربية غير سليمة وغير كافية، لأنه على النظام التربوي العمل وكأنه جهاز للبحث عن المواهب الكامنة عند الأفراد واختيارها، بالتالي تصبح وظيفة التعليم هنا تماثل ما يصرف على أي اكتشاف آخر" (1).

هذه العوامل تسعى إلى تطوير الإنسان في محيطه، لذا لا نستطيع عزلها عن التنمية الاقتصادية.

2. التعليم والتنمية الاقتصادية:

تعتبر العلاقة بين التعليم والتنمية الاقتصادية قديمة نوعا ما لأنه من قبل كانت يعتبر التعليم سلعة قابلة للاستهلاك، وقطاع التعليم كان قطاعا استهلاكيا خصوصا للأموال وغير منتج كذلك، ويرجع كل هذا إلى قلة الدراسات حول العلاقة الموجودة بين التعليم والتنمية، كذلك يعود أصلا إلى التعليم في حد ذاته، لأن آثاره لا تظهر وهي غير مباشرة. استمر هكذا الحال إلى غاية القرن الثامن عشر، أين بدء في إعطاء التعليم مكانته ولم يعد قطاعا استهلاكيا كما كان في السابق، بل أصبح يساعد بطريقة غير مباشرة في النمو الاقتصادي. هذه الأفكار كانت ناجمة عن ملاحظات وتجارب واقعية أظهرت مثلا أن التعليم يخفف من الفقر (مالتوس) وأن العامل الماهر له إنتاجية أكبر من غيره (آدام سميث)، ولكن يبقى هذا مجرد ملاحظة واقعية، لأن هذه الملاحظات كانت تتميز بالسطحية ولم تستطع فصل عائد التعليم في التنمية الاقتصادية (2).

في سنة 1929 قام السوفيياتي ستروملين (Stromline) بدراسة مسحية حول تأثير التعليم على زيادة إنتاجية العمال، فوجد أن العوامل الأساسية التي تؤثر في إنتاجية العمل هي السن، مدة الخدمة والتعليم فقال إنه ينبغي التمييز بين العمل الجسدي والعمل الفكري. وتوصل ستروملين إلى أن العائد الاقتصادي من التعليم يعادل 37 مرة قيمة الإنفاق، وأن الدولة تحصل على رأس المال المستثمر في التعليم وفوائده خلال السنة والنصف الأولى من ممارسة العامل لعمله (3)، بهذا أضحي ستروملين هو أول شخص يوضح علميا العلاقة بين التنمية والتعليم. وفي الولايات المتحدة الأمريكية التي تفرّدت في هذا العصر كأعظم قوة، تُثبت الدراسات أن أكثر من 50% من الارتفاع الذي طرأ على الدخل القومي فيها خلال العقد الخامس من هذا القرن إنما يرجع إلى ما طرأ على التعليم والثقافة من تقدّم أدى بدوره

1 أنطوان حبيب رحمه، مرجع سابق، ص 245.

2 أنطوان حبيب رحمه، مرجع سابق، ص 244.

3 أنطوان حبيب رحمه، مرجع سابق، ص 246/247.

إلى تقدم مناظر في إنتاجية العامل واستثمار الموارد واستحداث الجديد (1)، كما تؤكد نتائج دراسة أمريكية أخرى زيادة دخل الفرد مدى الحياة من سن 18 حتى الوفاة تبعاً لمستوى تعليمه (2). في السنوات الأخيرة هذه دعمت بعض الدراسات ما توصل إليه ستروملين، حيث توصل كل من بارو و سالامارتين (Barro & sala.I.Martin) إلى نتيجة أساسية وهي وجود العلاقة الإيجابية المتوقعة بين معدل نمو نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي وبين المتغيرات ذات الصلة بالجهود التعليمية (3)، كما أثبتت دراسات أخرى وجود علاقة غير ذي قيمة أو سلبية بين نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي و عدد سنوات الدراسة، أهمها دراسة كل من بن حبيب و سبيقل (Benhabib & Spiegel) ، ولكن المشكل يعود هنا إلى نوعية التعليم ومدى مواكبته للتطور الذي يحدث في العالم، لأنه كي يكون التعليم مصدراً من مصادر التنمية الاقتصادية يجب عليه أن يواكب التغيرات التقنية والتكنولوجية التي تحدث في مختلف أنحاء العالم وإلا فسيصح التعليم عائقاً في وجه التنمية الاقتصادية. لهذا يقول الأستاذ عدنان بدران: "يعتبر التعليم طريقة مستمرة في بناء المعرفة البناءة والمهارات، لكنها أيضاً عملية تطويرية. يجب أن يكون التعليم ذو كفاءة ومرونة وقدرة على إحداث الطفرة في التغيير حتى يتمكن من التجاوب مع الحاجيات الناشئة لأول مرة في الاقتصاد والمجتمع" (4)، من هنا نورد سؤالاً أساسياً: هل التعليم أحدث التنمية أم التنمية هي التي أحدثت التعليم؟

يجيبنا عن هذا السؤال الأستاذ فيليب كومبز (P.Combs) قائلاً: " بحسب كل الاحتمالات، فإنّ التنمية هي التي أخرجت للوجود الحاجات التعليمية الإنسانية الجديدة في جميع أنحاء العالم منذ الحرب العالمية الثانية" (5).

يقصد بالتنمية هنا كل أنواع التغيرات والتطورات التكنولوجية الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية التي تحدث في المجتمع. إذن هناك فعلاً علاقة بين التعليم والتنمية، لكن كيف يمكن قياسها؟

3. طرق قياس العلاقة بين التعليم والنمو الاقتصادي:

هناك طريقتين لقياس مثل هذه العلاقة:

1 محمد عبد العليم مرسي، التعليم ومسؤولياته في تنمية دول الخليج العربي، نقلاً عن: عبد الله جمعة الكبيسي، محمود قمبر، مرجع سبق ذكره، ص 152.

2 محمد عبد العليم مرسي، مرجع سابق، ص 153.

3 محمد عبد العليم مرسي، مرجع سابق، ص 154.

4 طاهر حمدي كنعان، تنمية الموارد البشرية والنمو الاقتصادي في البلدان العربية، الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي، صندوق النقد العربي، وقائع الندوة المنعقدة في الإمارات العربية المتحدة 17-18 مايو 1998، ص 3738-.

5 طاهر حمدي كنعان، مرجع سابق، ص 41.

أ. دالة الإنتاج الاقتصادي (Economic production function)

يفترض فيها وجود علاقة بين الإنتاج الكلي (Y) من ناحية وبين كل من رأس المال المادي (K) ورأس المال البشري (L) من ناحية ثانية، وهي دالة خطية ومتجانسة ويعبر عنها بهذه المعادلة

$$Y=F(K,L)$$

لكن مع التطور التكنولوجي أضيف لهذه الدالة متغيرة أخرى وهي التقنية التكنولوجية وهذا بفضل النمو الاقتصادي الهائل وما أحدثه في ميادين العلوم كلها من تغيرات (1).

ب. قياس العائد الاقتصادي لرأس المال البشري (human capital) ومقارنته بالعائد الاقتصادي لرأس المال المادي (physical capital):

عند مقارنة التعليم بالصحة والتغذية وعلاقة كل منهما بالنمو الاقتصادي وجد أن التأثير القوي كان للتعليم، وأكد ويلر (Wheeler) 1980، ولاو وجامسون (Law and Jamson) أن الاستثمار في تحسين أنظمة البذور والري والتسميد جاء بإنتاجية أعلى عندما اقترن بمستوى تعليمي معين للفلاحين (أربع سنوات من الدراسة الابتدائية بالمقارنة بمن لم تتح لهم فرص الدراسة على الإطلاق) (2)، وفي دراسة شملت 66 دولة نامية (ماريس 1982 Marris) وُجد أن التعليم لا يؤثر في النمو الاقتصادي فحسب، بل أن الاستثمار العام يكون أثره على النمو الاقتصادي ضعيفا إذا لم يرتبط باستثمارات في قطاع التعليم (3).

المطلب الخامس: الاستثمار في التعليم والتكوين

ظهرت هذه الفكرة في منتصف القرن العشرين، حيث كان ينظر لقطاع التعليم من قبل نظرة المستهلك الذي يستهلك أموال دافعوا الضرائب دون الحصول على مقابل (4)، يعود هذا كما ذكرنا سابقا إلى عدم الاهتمام بقطاع التعليم خصوصا قبل الحرب العالمية الثانية، لكن بعدها توجهت معظم الدول إلى هذا القطاع لسببين أساسيين:

➤ حيوية هذا القطاع وأهميته في النمو الاقتصادي.

➤ رغبة الدول في النهوض بالاقتصاديات المدمرة جراء الحرب.

تمت مراجعة دور قطاع التعليم في مختلف جوانب الحياة وما يمكن أن يحدثه من نمو في جميع هذه الجوانب، فانطلقت هذه الدول في التركيز على هذا القطاع وخصصت له موارد مالية مهمة لتتمكن من

1 محمد عزت عبد الموجود، بعض منهجيات التعليم العالي، وقائع المؤتمر العلمي المصاحب للدورة الرابعة والعشرين لمجلس اتحاد الجامعات العربية: قطر، 26-30 أكتوبر 1991، ص 311.

2 محمد عزت عبد الموجود مرجع سابق، ص 311.

3 محمد عزت عبد الموجود مرجع سابق، ص 311.

4 محمد عزت عبد الموجود مرجع سابق، ص 311.

تكوين يد عاملة مؤهلة وقوة بشرية كُفأة. ولتوضيح فكرة الاستثمار في التعليم نقوم بتقسيم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع: الفرع الأول يخص جدوى الاستثمار في التعليم، الفرع الثاني تكاليف التعليم وعوائده، الفرع الثالث مؤشرات زيادة الإنفاق على الاستثمار في التعليم.

1. جدوى الاستثمار في التعليم:

يعتبر التطور التقني والعلمي من الأسباب الأساسية التي أدت إلى اعتبار قطاع التعليم قطاعا منتجا، خصوصا إذا علمنا أن معظم التكنولوجيات الجديدة وكذا التقنيات الحديثة مخترعوها هم مخرجات التعليم، ولكي نطبّق هذه التكنولوجيات والتقنيات يلزمنا أناس مهرة أو أناس قادرين فكريا وعقليا على استيعابها. ولهذا تلجأ معظم الدول كي تواكب الحضارة التكنولوجية إلى تكوين باحثين وطلبة قادرين على القيام بهذه المهمة وهذا عن طريق الاستثمار في قطاع التعليم، حيث تزايد الاهتمام باقتصاديات التعليم عامة والتعليم العالي خاصة منذ بداية النصف الثاني من القرن العشرين. لقد بدأ الاقتصاديون في إيجاد علاقات بين الإنفاق على الاستثمار في التعليم ومعدلات النمو الاقتصادي، ويعتبرون أن الإنفاق على التعليم هو نوع من الإنفاق الاستثماري خصوصا في هذه الفترة أين أوضح التعليم قدرته على تلبية- تقريبا- كل رغبات المجتمع. ويترتب على هذا الإنفاق ارتفاع في مهارات وقدرات الأفراد ومن ثم زيادة مردودية هؤلاء الأفراد وكذا إنتاجيتهم وهذا ما يدفع بعجلة النمو إلى الأمام (1).

أكد علماء المستقبليات أن القرن ال 21 سيكون العنصر الحاكم والفعال فيه هو الإنسان المتعلم والقادر على أن يستمر متعلما ومتعدد المهارات وأن المعرفة قوة، من ثم فالأمة القوية هي الأمة العارفة. أما الأمة التي ستخلف عن استثمار مواردها البشرية فستبقى في خطر خصوصا إذا علمنا أن السرعة التي تتغير بها التكنولوجيا تكاد تكون تقريبا يومية. وإذا علمنا أن حوالي 1200 مجلة علمية تصدر كل شهر بمعدل 20 % من الاختراعات الجديدة ، فهذا يجعل من الأمم البطيئة جاهلة لأنها لن تستطيع مواكبة التطورات العلمية (2)، إذن أساس الاستثمار في التعليم هو أن هذا القطاع يعتبر نقطة تقاطع القطاعات الأخرى، لأنّ فعاليته ستؤدي إلى زيادة فعاليات القطاعات الأخرى، حيث أكدت عشرات الدراسات والبحوث على الوظيفة الاقتصادية للتعليم ودوره في التنمية الشاملة والنمو الاقتصادي أن حجم الاستثمار في هذا القطاع الحيوي يؤثر بصفة مباشرة وغير مباشرة على فعالية الاستثمارات في القطاعات الأخرى، ومن هنا يجب اعتبار الاستثمارات التعليمية استثمارات إنتاجية وليست استهلاكية

1 محمد عزت عبد الموجود، مرجع سابق، ص 312.

2 حمد عزت عبد الموجود، مرجع سابق، ص 312.

(1)، في هذا الصدد يقول ب.س. سانيل (P .S.Sanniel) : "إن جرارا زراعيًا أنتج لكي يعمل لمدة 20 عامًا يضيف إلى رأس المال أكثر من نظيره الذي صمم ليعيش 5 سنوات فقط، و مزيد من رأس المال يضاف إلى استثمارات التعليم يتيح الفرصة لتقديم مزيد من الخدمات لعدة سنوات، و لما كانت الجامعات و الكليات تخدم الطلاب خلال حياتهم، فإن الإنفاق على المباني والمنشآت يعد استثمارًا طويل الأجل"

(2)، ويمكن ملاحظة ذلك بتحليل تكاليف وعوائد التعليم.

2. التعليم، تكاليفه وعوائده:

من المنهجيات التي أصلها علم اقتصاديات التعليم: منهجية تحليل التكلفة والعائد، أي قياس تكاليف التعليم ومدى فوائده وعائدات المرادوية منه، سواء كان دافع التكاليف هو الفرد أو المجتمع وسواء كانت العائدات والفوائد التي نجنيها تعود على الفرد أو المجتمع (3).

تعتبر هذه المنهجية من الأدوات العلمية التي تستخدم في تقويم أداء النظم التعليمية والحكم على مدى كفاءة مدخلاتها وكفاية مخرجاتها وفعاليتها واستراتيجيتها وأساليبها، فهي تقدم معلومات وبيانات لصانع السياسة عن تكافؤ الفرص التعليمية والقدرة الاستيعابية للنظام التعليمي، والطاقات العطائية له، ودلائل الجودة والنوعية ومدى تأثير مخرجات التعليم وأنشطة التنمية في معدلات النمو الاقتصادي، كما يستخدم هذا الأسلوب للكشف عن مظاهر الضعف والخلل على مستوى التخطيط الكلي وتستخدم منهجية تحليل الكلفة والعائد لاختبار الجدوى الاقتصادية للخطط التربوية على المستوى الوطني (4).

2-1/ أنواع الكلفة:

هناك نوعان من الكلفة:

أ- الكلفة الخاصة:

يتحملها المستفيد من الخدمة التعليمية (الطالب أو أسرته)، يدخل في ذلك ما يدفعه الطالب من رسوم ومصروفات دراسية وقيمة الكتب والأدوات ومصاريف التنقل وكذلك كلفة الدروس الخصوصية والكتب والمراجع الخارجية التي يشتريها الطالب بقصد الدراسة، يضاف إلى ذلك قيمة ما كان يمكن أن يحققه من دخل لو ترك الجامعة والتحق بعمل في سن مبكرة. ويعرف ذلك بكلفة الفرصة الضائعة (l'ost

1 حمد عزت عبد الموجود، مرجع سابق، ص 311.

2 بيكاس س سانيل، التعليم العالي والنظام الدولي الجديد، ترجمة (محمد الأحمد الرشيد)، مكتب التربية العربي لدول الخليج: المملكة العربية السعودية، ص 95، 1987.

3 بيكاس س سانيل، مرجع سابق، ص 323.

4 فيليب كوميز، مرجع سبق ذكره، ص 85.

(opportunity)، أو كلفة الفرصة المضحى بها (sacrifice opportunity)، ويخصم من ذلك المنح أو المكافآت التي يحصل عليها الطالب نظير تفوقه.

ب- التكلفة الاجتماعية أو العامة:

هي التكلفة التي يقدمها المجتمع كمساهمات في نفقات التعليم ومنها التكلفة الجارية (recurrent cost) ، كالأجور والرواتب والحوافز والمعاشات التي تمنح للعاملين في قطاع التعليم من معلمين وعمال أو للطلاب كمنح أو مكافآت أو التغذية أو إعانة أو إعاشة، ومنها التكلفة الرأس مالية (capital cost)، وتشمل تكلفة الأبنية والتجهيزات والأثاث والمعدات والخدمات والمعاونة مثل مستشفيات الطلبة والمنشآت الثقافية... كان بإمكان المجتمع أن ينفق هذه المساهمات في مواضع أخرى تخصه للتحسين من مستواه المعيشي، كأن تنفق في بناء مستشفى للجميع أو حديقة عمومية... الخ ، لكن هذا الأخير فضل أن يساهم في تكوين الطلبة ، هؤلاء الطلبة الذين سيعيدون هذه التكاليف الاجتماعية(في شكل فوائد عامة مثل الطبيب الذي يدرس كي يعالج أفراد مجتمعه أو الطيار المحارب الذي يحمي وطنه... (1).

2-2/ أنواع العائد أو المنفعة:

هناك نوعان من العائد تجلب من الاستثمار في التعليم:

أ-العائدات الخاصة:

هي الفائدة التي يحصل عليها الفرد في صورة كسب نتيجة حصوله على تعليم عال معين ونتيجة قدراته على انتاج سلع جديدة، هذا العائد مبني على فرضية ترتبط بمستوى التمدرس، ومن ثم فإن المجتمع يقوم بتسعير الشهادات (certificate pricing). وهناك عوائد خاصة غير منظورة مثل الشعور بالمكانة الاجتماعية والحراك الاجتماعي والوظيفي، والشعور بالقدرة على تحقيق الذات وإشباع الميول من خلال التعليم والدراسات العليا.

ب-العائدات العامة أو الاجتماعية:

يقصد بها ما يحققه المجتمع من فوائد نتيجة لتعليم أبنائه، حيث أن قطاع التعليم يقوم بإعداد وتدريب القوى العاملة في جميع القطاعات وعلى جميع المستويات ومن ثم نمو قطاع حيوي يؤثر على حركة التنمية في المجتمع، بل وعلى حركة المجتمع نفسه (2)، هناك أيضا عائدات اجتماعية غير منظورة للتعليم مثل ممارسة السلوك الحضاري واحترام القانون والملكية العامة وأداء الحقوق والواجبات

1 محمد عزت عبد الموجود، مرجع سبق ذكره، ص 324.

2 محمد عزت عبد الموجود، مرجع سابق، ص 326.

والالتزام بالقيم المجتمعية وارتفاع المستوى الصحي، والحد من الإنجاب. كل هذه الفوائد مهمة لاستمرار المجتمع حضاريا (1).

ثمة نقطة يجب ذكرها وهي أن منهجية التكلفة والعائد يجب استخدامها ليس فقط في دراسة المستويات التعليمية ولكن في التخصصات داخل المستوى الواحد، فقد يكون هناك تخصصات يحتاج المجتمع إلى التوسع فيها لارتفاع عائداتها الاجتماعي وأهميتها لأنشطة التنمية وهنا يكون التوسع فيها عن طريق إلغاء أو تقليص تخصصات أخرى ذات عائد اجتماعي منخفض (2).

2-3/ مؤشرات زيادة الإنفاق على الاستثمار في التعليم:

هناك ثلاثة مؤشرات أساسية تمكننا من معرفة مدى الجهود التي تقوم بها الدولة فيما يخص الاستثمار أو الإنفاق على التعليم وستتناولها بصفة دقيقة نوعا ما:

أ-نسبة الإنفاق العام على التعليم إلى الناتج الوطني الكلي:

تعتبر هذه النسبة المؤشر الأول العام، لأنه يخص الإنفاق الكلي في الناتج الوطني، أي على مستوى الدولة، وهو مؤشر يوضح جهود الدولة فيما يخص الإنفاق على التعليم، لكنه في واقع الأمر قد لا يتجاوز هذا المؤشر مجرد المحافظة على مستوى الجهد التعليمي الذي سبق أن مارسته الدولة في السنة السابقة (3).

هذا المؤشر قد يخدع أحيانا وبصفة خاصة في الفترات التي تواجه انكماشاً اقتصادياً، حيث من الممكن أن ينخفض أو يزداد الناتج الوطني وبسرعة من سنة إلى أخرى وما يصاحبه من استقرار في ميزانية التعليم الذي يعود أصلاً إلى النفقات الثابتة التي تمثل حوالي 90% من الميزانية بشكل عام، والتي لا نستطيع تغييرها خصوصاً إذا علمنا أن الميزانية تعد سنة قبل تنفيذها (4)، هذه العملية تظهر أن نفقات التعليم ضخمة وهذا غير صحيح، وبالتالي يمكن القول إن هذا المؤشر ضعيف الثقة والصحة.

ب-نسبة ما يُخصَّص للتعليم من إجمالي الميزانية العامة:

يعتبر هذا المعيار أكثر صدقاً من الأول وله دلالة خاصة، لأنه يكشف اتجاه الإنفاق في أية دولة وكيف تتنافس نفقات التعليم مع سائر النفقات والخدمات العامة كل سنة، وبالتالي يصبح هذا المعيار مؤشراً مهماً يعبر عن الأولوية النسبية للتعليم، تعرف معظم الدول الزيادة في نفقات التعليم خصوصاً

1 محروس إسماعيل، معايير الاستثمار في التعليم العالي، نقلاً عن: محمد عزت عبد الموجود، مرجع سابق، ص 324.

2 محروس إسماعيل، مرجع سابق، ص 327.

3 فيليب كومبز، مرجع سبق ذكره، ص 184.

4 فيليب كومبز، مرجع سابق ص 184.

تلك التي تعتبر التعليم حقا لكل فرد أو ما يسمى ديموقراطية التعليم أو إتاحة الفرصة لجميع الناس بالمساواة (1).

ج- نصيب كل فرد من سكان الدولة من الموارد المالية المنفقة على التعليم:

يقيس هذا المؤشر بصفة عامة قدر التضحية التي يخصصها المجتمع للتعليم (2)، تخص هذه التضحية المواطنين الذين يدرسون أو لديهم أبناء يدرسون وغيرهم، أي دون استثناء، لأن التعليم يعتبر صالحا عاما يجب على كل المواطنين المساهمة في تغطية نفقاته، هنا يتجلى -وكما ذكرنا سابقا- أن تعليم الفرد يعود بالفائدة على المجتمع كله، لكن الشيء الذي يجب ذكره هو أن هذه المؤشرات ترتبط بعوامل عديدة تجعلها تتحسن أو تتدهور، منها ما هو اقتصادي، اجتماعي، ثقافي أو حتى سياسي، وهذا في جميع الدول سواء كانت متقدمة أو متخلفة.

المبحث الثالث: فعالية نفقات التكوين المهني في عملية الإدماج الوظيفي

تعد مخرجات التكوين المهني من المرتكزات المحورية لاتخاذ أي قرار على مستوى المؤسسة الاقتصادية، لاسيما في ظل خصوصية العرض الموجود ومنطق الطلب الذي تفرضه متطلبات المرحلة، إذ تبقى مسألة اليد العاملة المؤهلة من أبرز التحديات الاستراتيجية التنموية في الجزائر، خاصة فيما يرتبط بأبعادها الصناعية والتكنولوجية، إن تحليل معطيات الجهاز الوطني للتكوين يوحى بإصلاحات وإجراءات التحسين التي ينبغي القيام بها في قطاع التكوين والتعليم المهنيين، ولتحقيق ذلك يستوجب صرف نفقات عامة معتبرة للرفع من المستوى العام للمنظومة التكوينية كما وكيفا ، وبالتالي الوصول إلى تغطية احتياجات سوق الشغل .

على هذا الأساس سنتطرق في هذا المبحث لفعالية النفقات العامة وكذا إلى ماهية الإدماج المهني وبطالة حملة شهادات خريجي المنظومة التكوينية بالإضافة إلى طرح إشكالية إدماج مخرجات قطاع التكوين المهني في سوق العمل.

المطلب الأول: فعالية النفقات العامة

ينظر الباحثون في علم التسيير إلى مصطلح الفعالية (Efficacité)، بشكل عام على أنه أداة من أدوات مراقبة التسيير في المنظمة وهذا من منطلق أن الفعالية هي معيار يعكس درجة تحقيق الأهداف المسطرة إلى أنه توجد إسهامات كثيرة مختلفة حاولت تحديد ماهية هذا المصطلح، وسنتناول تحليل هذا المصطلح من خلال التعاريف التالية:

1 فيليب كوميز، مرجع سابق ص 184.

2 فيليب كوميز، مرجع سابق ص 185.

➤ تعريف الفعالية حسب (Vincent plauchet) ينظر هذا الكاتب إلى الفعالية على أنها " القدرة على تحقيق النشاط المرتقب والوصول إلى النتائج المرتقبة ".

➤ تعريف الفعالية حسب (Jresiat): ينظر هذا الكاتب إلى الفعالية على أنها " إلى أي مدى قد تم أداء الأعمال بشكل صحيح ".

إذا نستنتج مما سبق أن الفعالية تعني عمل الأشياء الصحيحة، كما يمكن ربط الفعالية بمخرجات المنظمة، حيث يمكن التعبير عنها بنسبة قيمة المخرجات الفعلية إلى المخرجات المتوقعة أو المخططة وعليه فإن:

الفعالية (نسبة) = قيمة المخرجات الفعلية / قيمة المخرجات المتوقعة

أما فعالية النفقة العامة يمكن تعريفها حسب (محمد عبد الفتاح العشماوي): ينظر هذا الكاتب إلى فعالية النفقة العامة على أنها " قدرة الوحدة الإدارية في تحقيق أهدافها في إطار مجموعة الأعمال داخل نشاط حكومي معين.

وتقاس الفعالية عادة باستخدام طريقتين هما:

➤ الطريقة الأولى: تعتمد في القياس على عنصري النتائج المحققة والنتائج المتوقعة، ومن ثم:

الفعالية (نسبة) = Rp/Rm

حيث:

Rm : النتائج المحققة.

Rp : النتائج المتوقعة.

وهي تسمح بالحكم على درجة تحقيق الأهداف.

➤ الطريقة الثانية: تعتمد هذه الطريقة في القياس على عاملي الإمكانيات المستخدمة والإمكانات

المتوقعة لتحقيق النتائج المتوقعة، ومن ثم:

الفعالية (نسبة) = Mp/Mm

حيث:

Mm : الإمكانيات المستخدمة.

Mp : الإمكانيات المتوقعة لتحقيق النتائج المتوقعة.

1. علاقة الفعالية بالكفاءة:

1.1 مفهوم الكفاءة:

✓ تعريف الكفاءة حسب (Vincent plauchet): الكفاءة هي: " القدرة على القيام بالعمل المطلوب بقليل من الإمكانيات، والنشاط الكفاء هو النشاط الأقل تكلفة ". نستنتج من هذا التعريف أن الكفاءة ترتبط بتحقيق ما هو مطلوب بشرط تدنية التكاليف، أي استعمال مدخلات أقل.

✓ تعريف الكفاءة حسب (Malo J-L et Mathe J-C): الكفاءة " تتمثل في العلاقة الاقتصادية بين الموارد المتاحة والنتائج المحققة من خلال تعظيم المخرجات على أساس كمية معينة من المدخلات، أو تخفيض الكمية المستخدمة من المدخلات للوصول إلى حجم معين من المخرجات ".

وبالتالي يفهم من الكفاءة غياب الإسراف في توظيف الموارد المادية والمالية والبشرية المتاحة.

✓ تعريف الكفاءة حسب (محمد سعيد أحمد): الكفاءة هي: القدرة على تحقيق النتائج المنشودة بأقل قدر ممكن من المجهود أو النفقة.

إذا نستنتج مما سبق من تعاريف أن الكفاءة تعني عمل الأشياء بعمل صحيح، كما أن جوهر الكفاءة يتمثل في تعظيم الناتج، وتدنية التكاليف بمعنى آخر يمكن تمثيل الكفاءة بمعادلة يحتوي أحد طرفيها على بلوغ أقصى ناتج بتكاليف محدودة ومعينة بينما يحتوي الطرف الآخر على بلوغ الحد المقرر من الناتج بأقل تكلفة.

قياس الكفاءة: تقاس الكفاءة عادة كما يلي:

$$\text{الكفاءة (نسبة)} = \text{Mr/Rm} = \text{المخرجات} / \text{المدخلات}$$

حيث:

RM : النتائج المحققة (الأهداف المحققة).

Mr : الموارد المستخدمة (الوسائل المستعملة).

هذه النسبة تقيس لنا الكفاءة المتحصل عليها.

كما يمكن أن تقاس الكفاءة (نسبة) وفقاً لما يلي:

$$\text{الكفاءة (نسبة)} = \text{Mp/Rp}$$

حيث:

Rp : هي النتائج المتنبأ بها.

Mp : الموارد المتنبأ استخدامها لتحقيق النتائج المتنبأ بها.

إن إظهار الفرق بين الكفاءة والفعالية يتم من خلال إبراز المعنى الذي تأخذه هذه الأخيرة، وعليه نقول انه عادة ما ينظر إلى مصطلح الفعالية من زاوية النتائج، أي استغلال الموارد المتاحة في تحقيق الأهداف المحددة، التي تختص ببلوغ النتائج، بينما ترتبط الكفاءة بالوسيلة التي اتبعت في الوصول إلى هذه النتائج، ونشير هنا إلى العلاقة الموجودة بين الكفاءة والفعالية ليست بالضرورة إيجابية، بل قد تأخذ اتجاهين متعاكسين.

بمعنى أن الوحدة الحكومية التي تتميز بالفعالية في تحقيق الأهداف لا يعني بالضرورة أنها تتسم بالكفاءة في استخدام مواردها، والعكس صحيح، مثالا على ذلك في إطار برنامج نظافة الشوارع قد نجد هناك الكثير من أطنان النفايات التي تجمع يوميا ولكن لا تزال الشوارع غير نظيفة، فهدف دائرة جمع النفايات هو نظافة الشوارع بالدرجة الأولى وليس زيادة عدد الأطنان من النفايات المنقولة، وهكذا فإن فعالية الدائرة تقاس بمدى تحقيق الهدف، وهو نظافة الشوارع، فإذا زادت الكفاءة وظهرت الشوارع أقل نظافة تكون هذه الدائرة قد ربحت معركة الكفاءة وخسرت الحرب من أجل النظافة، لذا يجب الاهتمام بتحسين الكفاءة والفعالية في وقت واحد، حيث إن أحسن ظروف الإدارة الناجحة تتمثل في أن تسير مؤشرات الفعالية ومؤشرات الكفاءة في اتجاهات متوازنة ومتنامية.

وأثبتت الدراسات أيضا أن الفعالية يمكن النظر إليها باعتبارها متغيرا تابعا يتحدد بفعل عدد من المتغيرات المستقلة، وإحدى هذه المتغيرات هي كفاءة استخدام الموارد لتحقيق الأهداف المحددة، وعليه نستطيع القول إن الفعالية أوسع من الكفاءة، بل إنها تتضمن الكفاءة.

2. فعالية النفقات العامة مدخل لترشيد الإنفاق العام:

1.2 مفهوم ترشيد الإنفاق العام:

حسب (محمد أبو دوح): ترشيد الإنفاق العام: "هو الالتزام (الفعالية) في تخصيص الموارد (والكفاءة) في استخدامها بما يعظم رفاهية المجتمع.

ومفهوم ترشيد الإنفاق العام حسب (منصور ميلاد يونس): ترشيد الإنفاق العام: " هو أن تحقق النفقات العامة الأهداف المحددة للدولة، وذلك باستخدامها على أحسن وجه ممكن والحيلولة دون إساءة استعمالها أو تبذيرها في غير أغراض المنفعة العامة"، وبذلك تتحقق فعالية وكفاءة الإنفاق للوصول إلى ترشيد الإنفاق العام.

من خلال التعريفين ومن خلال ما سبق نستنتج أنه عندما تتحقق فعالية النفقة العامة بالقطاع الحكومي فنحن بصدد ترشيد هذه النفقة.

خلاصة للقول يمكن أن نقول إن فعالية النفقة العامة هي مدى قدرة النفقة العامة على تحقيق الأهداف المسطرة للوحدة الحكومية، طبقا لمعايير يتم تحديدها مسبقا، ويمكن وصف الوحدة الحكومية التي

تستطيع تحقيق أهدافها بأنها وحدة فعالة، وبأنها أقل فعالية إذا لم تحققها بالشكل المطلوب، أو حققت جزءا منها فقط، بينما توصف بأنها غير فعالة بالمرة، إذا لم تستطع تحقيقها أبدا.

المطلب الثاني: ماهية الإدماج المهني

يعتبر العنصر البشري العامل أو المحور الذي تدور حوله محركات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، حيث يعتبر الفرد العامل الذي يعطي لعملية النشاط الاقتصادي الحرارة أو الطاقة اللازمة لها، فهو المنتج والمستهلك، أي هو الذي يؤثر في مستويات عرض السلع والخدمات والطلب عليها، وإذا تحققت الشروط الملائمة لتعبئته بإمكانه أن يثمن الموارد الطبيعية.

وفي هذا الصدد يقول الاقتصادي " فريدريك ه. هارسون" في كتابه "الموارد البشرية في ثروة الأمم" (1)

إن الموارد البشرية وليس رأس المال ولا الدخل ولا الموارد المادية، هي التي تشكل القاعدة الأساسية لرفاهية وغنى الشعوب، فالموارد الطبيعية والرأسمالية تعتبر عوامل إنتاج سلبية، أما الموارد البشرية فهي وسائل إيجابية من شأنها تجميع الأموال واستغلال الموارد الطبيعية وإنشاء هيئات سياسية واقتصادية واجتماعية لدفع عجلة التنمية إلى الأمام.

على هذا الأساس يتميز مصطلح الإدماج المهني بأنه جد مستعمل دون ان يكون له تعريف موحد ومتفق عليه، فقد عرفه ميشال فارنياز: بأنه "عملية تفقد شخصا بدون خبرة مهنية ليشغل وضعية مستقرة في نظام التشغيل" (2) أي ان الإدماج المهني هو الفترة التي تأتي بعد الخروج من نسق التعليم والتكوين حيث يسعى فيها الفرد الى الاستقرار في منصب عمل دائم وتوظيف المعارف النظرية المكتسبة ومنه التأقلم مع الحياة المهنية.

كما يستخدم مصطلح الإدماج المهني ليعني تلك الفترة او المرحلة التي تلي مباشرة عملية التوظيف والتي تحدد مدى الملاءمة بين الموظف الجديد والمنصب الشاغر، وعليها يتقرر بقاؤه او مغادرته او التحاقه بمنصب اخر أكثر تلاؤما ومؤهلاته ومهاراته (3)، إذا فالإدماج المهني وفقا لهذا التعريف يتحقق للفرد العامل بعد حصوله على منصب عمل حيث يشير الى مدى انسجام الموظف الجديد مع متطلبات الوظيفة التي يشغلها ومن خلاله يتحدد مستقبله المهني من حيث استمراره في عمله من عدمه.

1 د. عاصم بن طاهر عرب، اقتصاديات العمل، نظرية عامة، عمادة شؤون المكتبات، جامعة الملك سعود، الرياض 1994. ص 79

2 أبو بكر دهيلمى، الإدماج الوظيفي لحاملي شهادات التعليم العالي في سوق العمل، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، غير منشورة، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1994، ص 35

3 بوزيد نجوى، وضعية الخريج الجامعي في المؤسسة الصناعية، دراسة ميدانية بمؤسسة صيدال - الدار البيضاء - الجزائر، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل، غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة العقيد الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2010، ص 07.

من جهة أخرى يشير تعريف آخر للإدماج المهني بأنه فترة للتمرن والاعتياد على مجموع النشاطات المسندة والتي تتعلق بالجانب التقني لمنصب العمل، وكذا مجموع العلاقات مع باقي العاملين والزملاء وهو الجانب العلاقتي (1).

على نفس المنوال قد عرف "MICHEL VERMIERS" الإدماج المهني على أنه " عملية تقود شخصا بدون خبرة مهنية ليشغل وضعية مستقرة في نظام الشغل" (2).

انطلاقا من هذا التعريف فإن الإدماج المهني يبدأ عند نهاية التكوين وينتهي عندما يجد الشخص نفسه في وضعية مستقرة في نظام الشغل.

لكن نسجل تحفظا حول كلمة "مستقرة" لأن الاستقرار في نظام الشغل مسألة نسبية مرتبطة باستقرار هذا الأخير في النظام الاقتصادي والاجتماعي والذي قل ما يكون في البلدان النامية.

كما يعرف الإدماج الوظيفي أيضا على أنه "سيرورة (عملية) أين يمكن لأفراد لم ينتموا أبدا إلى الفئة النشيطة الحصول على موضع مستقر داخل نظام الشغل" (3).

وعليه لم يظهر الاهتمام بالإدماج الوظيفي لخريجي الجهاز التربوي أو التكويني على مستوى البحث كموضوع للدراسة والتحليل إلا بعد مطلع السبعينات وهذا راجع إلى أن اقتصادي العمل كانوا يعتبرون الإدماج ظاهرة آنية، ومنه فإن هذا الاعتقاد يعود إلى الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي كانت سائدة قبل السبعينات، حيث اهتمت معظم الدول الخارجة من الحرب العالمية الثانية بإعادة بناء مجتمعاتها، هذا ما جعل الطلب على اليد العاملة يزداد بسرعة كبيرة وبالتالي التحكم السهل والشبه كلي في البطالة (4).

في نهاية السبعينات وعلى إثر الصدمتين البتروليتين المتتاليتين والتطور السريع للعلوم والتكنولوجيا، انقلب نظام العمل المتمثل في تنظيمه (Organisation du travail) ونتج عنه ارتفاع رهيب للبطالة. كان المتضرر الرئيسي هو الشباب، هنا أعطيت الأولوية للاهتمام بظاهرة أساسية تتمثل في انتقال الشباب الخارج أو المتخرج من النظام التعليمي والتكويني إلى الحياة العملية، وأصبحت هذه

1 بوزيد نجوى، مرجع سابق، ص: 74

²J.F LOCHET, l'installation professionnelle à partir de l'observatoire dans la vie active, communication aux Journées d'études sur l'insertion des sortants du système d'éducation et de formation, Alger, 23 et 24 novembre 1992

³ Michelle VERNIERS, L'insertion professionnelle : Analyse et débats, pris de : D FERROUKHI FRAIHAT, de l'université à l'emploi, rapport, INPS : Alger, 1998, P10.

⁴ IBID, P11.

الظاهرة تستقطب اهتمام كل من اقتصاديي العمل الذين أعادوا النظر في هذه الظاهرة وواضعي السياسات والبرامج الخاصة بالتكوين والتشغيل (1).

هذا الاهتمام المتزايد بهذه الظاهرة جعلها أحد الانشغالات الاجتماعية والسياسية الهامة بالنسبة للسلطات العمومية والمجتمع ككل خصوصا في سنوات الثمانينات والتسعينات. من هنا أصبح الإدماج الوظيفي عبارة عن أداة فعالة لتقييم البرامج والسياسات العمومية في مجال التكوين والشغل، هذه البرامج التي تقيم بصفة عامة حسب ثلاثة وظائف أساسية ذكرها بلانت (plant) في مقاله وهي:

1-الإجابة على أسئلة، انشغالات، تخمينات الهيئات والأشخاص المعنيين بالبرامج.
2-وضع إطار واقعي لقيمة البرامج تحت زوايا: الحالة، الفعالية، الملائمة، التنافس وكذا مردودها وأثرها.

3-تأمين ضبط البرامج، أي توجيه القرار الذي يمكن من تعديل البرامج أو بعض عناصرها التكوينية بطريقة تمكن من الحصول على مطابقة كبيرة للبرامج مع الحاجات الواجب إشباعها (2).

وعلى سبيل المثال: تقوم وزارة التعليم العالي الكندية بتحقيقات دورية تدعى (Relance) على المستوى الجهوي حول إدماج حاملي الشهادات العليا عامين بعد إنهاء دراستهم، بالموازاة تلجأ بعض الجامعات والكليات المهمة بتلاؤم وتطابق برامجها مع متطلبات سوق الشغل إلى القيام بتحقيقات بصفة منتظمة لدى طلبتها القدامى (3).

1. هدف الإدماج الوظيفي:

تتمثل دراسة الإدماج الوظيفي في تحليل مسار (Cheminement) الخارجين بشهادة أو بدون شهادة من النظام التربوي أو التكويني نحو الحياة العملية، خلال فترة الإدماج يمكن للخارجين أن يكونوا قد اتبعوا دراسات، أدوا خدمتهم الوطنية، شغلوا عدة مناصب متتالية، قاموا بتربصات تحسين (Perfectionnement)، عرفوا فترات كانوا فيها غير طالبين للشغل (inactif) أو بطالة.

تهتم دراسات الإدماج الوظيفي بهذه الوضعيات المختلفة في سوق الشغل وكذا تسلسلها، حيث أن الإدماج في الحياة العملية يظهر خاصية الأبعاد المتعددة بتسجيله عبر الزمن، تنوع الحالات الممكنة بعد

¹ IBID, P11.

² Jacques PLANTE, *évaluation de programme*, pris de : IBID, P3.

³ : IBID, P13.

الخروج من التكوين، مختلف الطرق للأخذ بعين الاعتبار مناصب الشغل المشغولة (شغل مؤقت، شغل نهائي مثلا) وكذا مختلف التحركات التي يقوم بها أو تصيب الأفراد (1).

2.تحقيقات الإدماج الوظيفي وتحقيقات المسار: (Cheminement)

في البداية كانت تحقيقات الإدماج الوظيفي تقام في فترات ضيقة جدا لا تتعدى السنة من خروج الشباب من مراكز تكوينهم أو تعليمهم فكانت النتائج المتوصل إليها مرعبة: بطالة قوية وطول مدة إيجاد العمل خصوصا في فترات الانكماش الاقتصادي، لهذا السبب لجأ الباحثون إلى تحقيقات ذات فترات أكبر من السنة لملاحظة عملية الإدماج بصفة جيدة ونوعا ما دقيقة، هذه التحقيقات تلخص مسار الخريج من مراكز التكوين أو التعليم وتنقله في سوق الشغل، هذا ما سمح بظهور نوعين من التحقيقات:

أ. تحقيقات الإدماج:

تعد هذه التحقيقات أشهر قليلة بعد الخروج أو التخرج من المدرسة أو الجامعة (6 إلى 9 أشهر) (2)، حيث نتحصل من خلال معلومات قليلة حول الاستراتيجيات المستعملة من طرف الخريجين نظرا لقصر الوقت الذي يفصل بين الخروج بصفة عامة من مؤسسة التكوين وتاريخ انطلاق التحقيق، لكن تسمح هذه التحقيقات من جهة أخرى بمقارنة المعلومات المحصلة لاحقا من طرف تحقيقات المسار مع المعطيات الفردية للإدماج.

ب. تحقيقات المسار (enquêtes longitudinales):

تقام هذه التحقيقات خلال مدة تتراوح بين 2 و5 سنوات بعد التخرج أو الخروج من نظام التعليم أو التكوين بغرض إعطاء الوقت الكافي للشباب كي يستقر في الحياة العملية. تسطر هذه التحقيقات مجمل الحالات التي شغلها التلميذ أو الطالب منذ أن غادر آخر مؤسسة تكوينية (3)، في كلا التحقيقين (إدماج، مسار) تستعمل ما يسمى بمعطيات المدة، وهي تخص عادة المدة التي قضاها الفرد في كل وضعية من الوضعيات المختلفة لسوق الشغل.

3.المتغيرات المستعملة في دراسات الإدماج الوظيفي:

هناك عدة عوامل تأخذ في الدراسات الخاصة بالإدماج الوظيفي منها ما هو شخصي ومنها ما هو اجتماعي ومنها ما هو قانوني... الخ.

1 La documentation Française, l'introuvable relation formation -emploi : un état des recherches en France, pris de : IBID, P13.

2 IBID, P14.

3 IBID, P14.

أ. العوامل الفردية (معطيات اجتماعية-ديموغرافية):

- يمكن اعتبار العوامل الفردية كأداة تمكّن من تقييم (تقدير) تباين الأفراد كمؤشرات نستطيع من خلالها اختيار أدوات التدخل، ونقصد هنا خاصة التأثيرات الناجمة عن: السن، الجنس، الحالة العائلية، المستوى التكويني، عدد الأطفال...إلخ.
- ✓ **السن:** تظهر الدراسات القياسية (transversale) وجود علاقة موجبة بين السن والبطالة خلال جزء كبير من الحياة المهنية، حيث كلما كان الفرد كبيرا في السن كان احتمال بقائه في البطالة كبيرا مقارنة بفرد شاب.
- ✓ **الجنس، الحالة العائلية، عدد الأطفال:** هي متغيرات ديموغرافية مهمة لها آثار واضحة على المسار المهني للفرد، حيث أثبتت أغلب الدراسات أن المرأة توجد دوما في حالة ضعف مقارنة بالرجل عند البحث عن العمل، ونجد هذا واضحا في سلوك أرباب العمل الأمريكيين مثلا، حيث يفضلون (في حالة فائض في العرض) عامل ذكر، مستقر يبلغ من العمر 30 سنة، متزوج، له علاقات جيدة مع أصدقائه في العمل وله ماض دراسي جيد (1).
- ب. المتغيرات الدراسية:

يعد المستوى الأولي، الحيازة أو عدم الحيازة على شهادة، التخصص (Filière ou spécialité) المتبع من بين المتغيرات المهمة التي تأخذ بعين الاعتبار في الدراسات التي تخص الإدماج الوظيفي للشباب.

ت. المتغيرات القانونية (النظامية):

يتمج في هذه الفئة كل من قانون الشغل، النظام التربوي وطرق تطوره، معايير الاختيار والتوجيه فيه، حيث يمكن للقوانين وتنظيمات الشغل السارية أن تضيق أو تخفف من احتمال الحصول على شغل (مثلا السن الأدنى للعمل، واجب الخدمة الوطنية بالنسبة للذكور...) كذلك يمكن لطرق التوجيه والاختيار داخل النظام المدرسي أن تؤثر على شروط الإدماج الوظيفي وهذا من باب أن أرباب العمل لديهم معلومات حول هذه الطرق الخاصة بالدخول إلى نوع معين من التكوين لذا يستعملونها كمصفاة للتوظيف.

ث. عوامل مرتبطة بالطلب:

تبرز نظرية البحث عن العمل (job search) والنماذج المستمدة منها جانب العرض في سوق الشغل وماذا يمكن أن يحدثه من اختلال في هذا الأخير، لهذا حاول بعض الكتاب معالجة

¹ IBID, P15.

هذا النقص بإدخال متغيرات موجهة للأخذ بعين الاعتبار الآثار الممارسة من طرف عوامل الطلب على مسار الفرد في سوق الشغل وتستعمل في غالب الأحيان مؤشرات جهوية أو محلية مثل معدل البطالة الجهوي (المحلي)، النشاطات الأساسية المحلية... (1).

4. مؤشرات الإدماج الوظيفي:

هناك أربعة مؤشرات تأخذ في الحسبان في الدراسات والبحوث الخاصة بعملية الإدماج الوظيفي. هذه المؤشرات (المتغيرات) تؤثر في تفسير سيرورة الفرد وهي:

أ. المنافسة للحصول على منصب شغل:

تعتمد التحقيقات حول الإدماج الوظيفي على مؤشر المنافسة الموجودة في سوق الشغل للحصول على منصب شغل وكذا التدفقات المستمرة التي تدخل كل لحظة سوق الشغل كونها تشكل ضغطا مستمرا في هذا الأخير وإذا لم تلبى طلبات الأفراد في السنة T فإن المنافسة ستزداد حداثها في السنة T+1 وبالتالي يحدث الاختلال في سوق الشغل (2).

ب. شروط الإدماج:

يختص هذا العنصر بالشروط الموجودة أو التي تظهر أثناء الانتقال إلى الحياة المهنية، وتقرض هذه الشروط من طرف أرباب العمل (طالبي العمل) وتتغير حسب وضعية سوق الشغل فإذا كان عرض العمل ضعيفا فإن شروط الإدماج تكون خفيفة والعكس بالعكس، وتتمثل هذه الشروط أساسا في الخبرة، نوع الشهادة، الخدمة الوطنية، المدة اللازمة للانتقال من البطالة إلى الحياة المهنية أي مدة البطالة وكذا الوسائل المستعملة في البحث عن العمل.

ت. مستوى البطالة السائد:

يعتبر هذا المؤشر نتيجة لمجموعة من المعطيات أهمها: الحالة الاقتصادية السائدة، استراتيجية البحث عن الشغل المستعملة من طرف الفرد، شروط أرباب العمل، آلية سير سوق الشغل وميكانيزمات تعديله... الخ.

وفيما يخص البطالة التي تأخذ في تحقيقات الإدماج الوظيفي نجد:

✓ **بطالة الإدماج:** وهي عبارة عن المدة الزمنية اللازمة لإيجاد أول منصب شغل.

¹ IBID, P18.

² Rabah ARRACHE, Etude de la relation formation-emploi en Algérie, cas de l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur, prévision à l'horizon 2005, mémoire de magister : université d'Alger, institut des sciences économiques, 1994-1995, P120.

✓ البطالة الدورانية: وهي ناجمة عن تغيير مناصب الشغل ويقصد بها عدد المرات التي عرف فيها الفرد البطالة خلال مدة التحقيق.

5. دور التوجيه في الإدماج المهني:

ان اول ما بدا به التوجيه المهني. وكان ذلك على يد فرانك بارسونز سنة 1909 بأمریکا الذي يعتبر كتابه اختيار مهنة انجيلا للتوجيه يجب على كل متخصص في الميدان في راي دونالد باترسون قراءته من وقت لآخر (1).

ويمكن ان نلخص الدور الذي يمكن ان يلعب التوجيه في الإدماج المهني في النقاط التالية:

ان مساعدة ومرافقة المتكون اثناء مرحلة تكوينه يساعده بشكل فعال على حسن تكوينه وبالتالي على حسن ادماجه في عالم الشغل.

✓ ان التوجيه الذي هو عبارة عن اقتراح أحسن الحلول للمشاكل التي تعترض المتكون في عمليته التكوينية. معناه صرف طاقته وجهده فيما يخدم حسن تكوينه.

✓ ان التوجيه الذي هو عبارة عن فهم للذات وفهم للبيئة المحيطة والتكيف معها، هذا معناه ان هذا الفهم ينسحب اليها اثناء عملية الإدماج المهني.

✓ كانت عملية التوجيه المهني التي بدأت خلال فترة الكساد الاقتصادي في الثلاثينيات (من القرن الماضي) هي مهد حركة الارشاد والتوجيه وكان (التوجيه المهني) يدور حول ايجاد وسائل يمكن بها وضع الشخص المناسب في المهنة المناسبة، وخلال تلك الفترة كان الارشاد يعتبر اسلوبا معاونيا في جميع المعلومات عن الفرد وعن المهنة والتوفيق بينهما (2).

✓ ان حسن الاداء في العمل من حسن اختيار المهنة التكوينية. وذلك باحترام مبدئي (بترسن) في التوجيه المهني وهما: دراسة الفرد ومعرفة قدراته واستعداداته وميوله من جهة، ومد الفرد بالمعلومات الكافية عن المهن المختلفة والحرف وما تتطلبه من قدرات واستعدادات وميول من جهة ثانية، حتى يتمكن من اختيار المهنة او الحرفة التي تتلاءم مع قدراته ورغباته.

✓ التوجيه يسعى دائما لتقليص الهوة بين ما يتلقاه المتكون بصفة خاصة والتلميذ بصفة عامة، وبين ما يواجهه في الحياة العلمية.

1 سعد جلال، التوجيه النفسي والتربوي والمهني، دار الفكر العربي، ط 1، القاهرة، -1992، ص 78.

2 يوسف مصطفى القاضي ومحمود عطا حسين، الارشاد النفسي والتوجيه التربوي، دار المريخ، ط1، الرياض، 1981، ص 32.

المطلب الثالث: بطالة حملة شهادات التكوين المهني (أسبابها ونتائجها)

من البديهي أن شباب المنظومة التكوينية الذين يتم تكوينهم وتأهيلهم في الحرف والتقنيات والمهن الحالية، سيكونون متكيفين بصفة جيدة مع متطلبات أسواق العمل، التي لا تتوقف عن إظهار حاجاتها من اليد العاملة المؤهلة التي تضاهي الكفاءات العالمية.

هذا التكوين المهني يسمح للشباب البطالين بإيجاد عمل ومن ثم ضمان وجودهم كما يساهم في العمل، على أننا نبقى نسير مع وتيرة التحولات الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية والتكنولوجية.

فأوروبا الشريك الملائم لإفريقيا بصفة عامة ودول إفريقيا الشمالية بصفة خاصة، أبرمت اتفاقياتها من أجل حرية التبادل مع بلدان المنطقة، من هنا لا بد ولزاما علينا أن نقوم بتأهيل وتطوير التكوين المهني من أجل مساهمته في ترقية الاقتصاد الوطني ومشاركته في التنمية المستدامة.

ومن أجل تنمية التكوين، حتى يساهم فيما سطر له من غايات، يستوجب استثمارات في المدى القصير والمتوسط، من أجل تأسيس سياسة مستدامة لهذا الاتجاه.

إن مساهمة التكوين المهني في تأهيل اليد العاملة وتحضيرها للدخول إلى حياة النشاط يعتبر غير كافي، لأن العالم، يطرأ عليه تحولات وتغيرات مستمرة وفي شتى الميادين، خصوصا التطورات التكنولوجية التي تغير من وسائل وطرق الإنتاج، إذ لا بد من التفكير في إعادة تكوين العمال الذين تم تكوينهم من قبل حتى يتأقلموا مع التحولات الجديدة.

هنا تبرز أهمية التكوين المتواصل وكونه ركيزة أساسية تساهم في تحسين معارف المستخدمين، وبدونه التنمية ستكون معرضة للخطر.

هكذا لا بد على العمال في المؤسسات خاصة المبتكرة، أن لا ينقطعوا عن التكوين لكي يتمكنوا من التأقلم مع كل معطى جديد.

من جانب آخر، ومن أجل مجابهة المنافسة من الضروري على التكوين المهني بشقيه الابتدائي والمتواصل أن يراعي انتباه كل الممثلين الاستراتيجيين لهذا الاقتصاد المؤسس على المعرفة والابتكار، كما يجب العمل على إعادة تدريب كل المتحصلين على الشهادات العليا الذين هم بدون تأهيل وهذا من أجل إدماجهم في العمل.

لن تتأتى هذه الغايات إلا من خلال مساهمة أصحاب رؤوس الأموال في خلق المؤسسات والاستثمار في الصناعة من أجل إعطاء نفس للاقتصاد والعمل على خلق مناصب الشغل.

بدون هذه السياسة لتأهيل التكوين المهني واتصاله بسوق العمل، سيبقى المجتمع يتخبط في البطالة خاصة الشباب والتي قد تنجر عنها ظاهرة الفقر وظواهر أخرى خطيرة يكون المجتمع والاقتصاد في غنى عنها.

مما سبق يمكن أن نشير إلى بعض أسباب ظاهرة البطالة عموما وبطالة حملة شهادات التكوين المهني خصوصا منذ نهاية الثمانينات وبداية التسعينيات إلى اليوم وكذا التطرق إلى النتائج والآثار المترتبة عنها بالإضافة إلى إعطاء بعض الحلول لمعالجتها، وذلك حسب النقاط التالية: (1)

من بين الأسباب نجد:

- نمو ديمغرافي سريع (+3.2%).
- عدم استغلال طاقات المصانع كليا.
- صعوبة تسيير المؤسسات.
- المنظومة التربوية لا تتماشى والمطالب والأهداف الحقيقية للبلاد.
- استغلال غير عقلاني للطاقة البشرية القادرة على الشغل.
- تسرب عدد كبير من التلاميذ من المدارس سنويا.
- تكوين الجامعة ليس له علاقة وظيفية وترابطية واحتياجات سوق العمل.
- مؤسسات عمومية وخاصة أصبحت عاجزة عن تحقيق برامجها.
- انخفاض صادرات البترول.
- انخفاض الإيرادات.
- سوق التشغيل غير منظمة.

ومن نتائج البطالة وأثرها ما يلي:

- بعد القيام بواجبه نحو الخدمة الوطنية يصبح الشاب عائقا ومتطفلا على عائلته.
- عند حدوث أي جريمة في الحي توجه الاتهامات أولا نحو البطال.
- إن البطالة عند الشباب ظاهرة جد خطيرة لأنها أصبحت تهدد الاستقرار الوطني.
- كافة الشباب الباحثين عن العمل، تراهم مرفوضين من طرف مسيري مراكز الأيدي العاملة، ويستقبلون بطرق غير لائقة وغير إنسانية.

1 نجاح ياسين، البطالة عند متخرجي مراكز التكوين (أسبابها ونتائجها) دراسة ميدانية بولاية عنابة، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، معهد علم الاجتماع، جامعة باجي مختار، السنة الجامعية 1994/1995، ص 15/15.

- العنف، التشرد، التدخين، الشمة، السرقة.
- اللجوء إلى بيع الملابس المستوردة من الخارج.
- ومن الحلول المقترحة ما يلي:**
- إعادة النظر في كل الميكانيزمات الاقتصادية والاجتماعية المعمول بها.
- خلق ديناميكية جديدة للشباب.
- تشجيع المحيط.
- خلق مناصب عمل وهذا اعتمادا على الاستثمارات.
- لاستثمار الأراضي الزراعية التي أعطيت إلى الشباب وخاصة الموجودة بالجنوب، لابد من توفير لهؤلاء الشباب كل الميكانيزمات والأموال لخدمة هذه الأرض، ومنه تشجيع الشاب على إصلاح الأراضي بالمناطق الجنوبية.
- إعادة النظر في كيفية تسيير المؤسسات.
- لحل ظاهرة البطالة عند الشباب، لابد من فصلها عن المشاكل الأخرى ومحاولة إعطائها صبغة خاصة.
- خلق وتنمية الاستثمارات.
- تخصيص مراكز التكوين حسب طبيعة منتوجات المؤسسات الموجودة في المنطقة.
- لابد من خلق علاقات وظيفية بين مسؤولي مراكز التكوين ورؤساء المؤسسات والخدمات الوطنية.
- لابد من تدعيم المؤسسات من حيث الاستثمارات.
- محاولة تسهيل تسريح العمال الذين يقترب سنهم إلى سن التقاعد، حتى يتم فسح المجال للمؤسسات بتعويضهم عن طريق تشغيل الشباب.
- استرجاع الثقة بين الشباب والحكومة.
- خلق حوار صريح ودائم بين الشباب والسلطة.

بناء على ما ورد سابقا يمكن القول أن تصاعد ظاهرة البطالة عند شبابنا ومنهم متخرجي مراكز التكوين والمدارس والمعاهد والجامعات، أصبحت حقيقة، كما يمكن الإشارة إلى أحد العوامل الأساسية في تضخم هذه الظاهرة ألا وهو العجز وضعف الهيئات الحكومية المختصة بالتخطيط والتنمية والعجز على كيفية تسيير هذه الظاهرة.

المطلب الرابع: إشكالية إدماج مخرجات قطاع التكوين المهني في سوق العمل

في السنوات الأخيرة أصبحت السلطات العمومية تهتم كثيرا بالتكوين المهني وتعمل جاهدة على ربطه بعالم الشغل، وهذا من أجل مساهمته في تأهيل الشباب وتحضيرهم للدخول إلى سوق العمل، خاصة في الوضع الراهن الذي يميز العالم اليوم.

إن مستوى إدماج أو توظيف أصحاب الشهادات، المتخرجين من قطاع التكوين المهني في العمل، هو واحد من الأدوات الأساسية لقياس المردود الخارجي لجهاز التكوين المهني في الجزائر، كما يسمح هذا العمل بتقييم نوعية العلاقة المتفاعلة ومحدداتها (إعلام / توجيه / فائدة التكوين / منصب عمل) بين التكوين والعمل.

1. إدماج خريجي التكوين المهني في حياة النشاط في سنوات التسعينات في الجزائر:

أثناء عشرية الثمانينات، كان الاقتصاد يمر بحالة نمو جيدة ومرتفعة، وكانت المؤسسات العمومية تمتص شبه مجموع المتخرجين من نظام التكوين المهني، لأنها كانت بحاجة إلى اليد العاملة المؤهلة نظرا لارتفاع وتيرة التصنيع وكانت في المقابل مؤسسات ومراكز التكوين المهني تغطي طلبها بصفة نسبية.

حتى هنا كان إدماج هؤلاء المكونين والمتمهين يتم بصفة عادية، لكن مع بداية سنوات التسعينات، أصبح الإدماج يعاني من مشاكل نظرا لتدهور أوضاع الاقتصاد الوطني، وما زاد الطين بلة، قيام العديد من المؤسسات بعملية التقليل من العمالة بسبب عملية إعادة هيكلتها، وهذا في العديد من قطاعات النشاط (الصناعة، البناء والأشغال العمومية...).

من أجل تقييم اتساع مشكل الإدماج، قام مركز الدراسات والبحث حول المهن والمؤهلات (CERPEQ) التابع لهيكل قطاع التكوين المهني بالعديد من البحوث المحققة والخاصة بالمتخرجين من التكوين المهني وهذا خلال سنوات العشرية السوداء (سنوات التسعينات) (1)، وتعلق الأمر بخمسة بحوث، خصت كما ذكرنا أعلاه المتخرجين من نظام التكوين المهني وهذا خلال سنوات: 1992، 1995، 1996، 1997، 1998.

¹ CNES, rapport sur la formation professionnelle, 13^{eme} session, Mai 1999, p 283/ 284/ 285/ 286

وبسبب عدم توفر المعطيات الكافية، تم الاستناد على متغيرات إحصائية متجانسة، التحليل المقارن للنتائج المتعلقة بثلاثة تحقيقات لسنوات 1995، 1996 و 1997.

أما نتائج تحقيقات سنتي 1992 و 1998 عولجت منفصلة، ومن النتائج المتوصل إليها ما يلي:

أ- نتائج بحث سنة 1992:

هذا البحث تعلق بعينة تكونت من 1451 متخرج من التكوين المهني لسنتي 1989 و 1990 وكانت نتائج التحقيق على الشكل التالي:

- ضعف معدل إدماج المتخرجين بـ 10.5% حيث كان المعدل بالنسبة للنمط الإقامي 11.5% مقابل 9.3% في نمط التكوين من خلال التمهين.
- أما إدماج المتخرجين حسب مستويات التكوين فأظهرته النتائج التالية:
- المتخرجين من المستوى الأول: 0% أي لم يتم إدماجهم.
- المتخرجين من المستوى الثاني: 5.9%
- المتخرجين من المستوى الثالث: 7.5%
- المتخرجين من المستوى الرابع: 22.4%
- المتخرجين من المستوى الخامس: 42.4%

ب- التحليل المقارن لنتائج بحوث سنوات 1995 و 1996 و 1997:

هذه البحوث البريدية، أنجزت عبر كامل التراب الوطني، وخصت المتخرجين من التكوين المهني لسنوات 1994، 1995، و 1996 وكانت نتائجها على النحو التالي:

ب-1: المتخرجين المشغلين:

عدد المتخرجين الذين تم تشغيلهم، انخفض خلال السنوات الثلاثة من 4720 في سنة 1995 إلى 4404 في سنة 1996 و فقط 4109 خلال سنة 1997.

فيما يخص مستوى الإدماج، فنسبته عرفت تطورا غير منظما حيث مرت من 14.1% في سنة 1995 إلى 16.6% في سنة 1996، لتتنزل إلى 14.5% خلال سنة 1997.

بالنسبة لأنماط التكوين المهني، النتائج أظهرت أن المتخرجين من نمط التكوين من خلال التمهين عرفوا إدماجاً نسبياً أكثر سهولة مقارنة مع المتخرجين من النمط الإقامي، وكانت نسبتهم خلال السنوات الثلاثة كالتالي:

- 1995: 21.6% نمط التمهين مقابل 9.5% نمط إقامي.

- 1996: 23% نمط التمهين مقابل 12.6% نمط إقامي.

- 1997: 22.6% نمط التمهين مقابل 9.2% نمط إقامي.

كما أن المدة المتوسطة للدخول إلى منصب العمل الأول هي قصيرة بالنسبة لمتربصي التمهين، لكنها عرفت انخفاضاً خلال السنوات الثلاثة بالنسبة للنمطين الإثنيين (التمهين والتكوين الإقامي) وكانت على الشكل التالي:

● بالنسبة للمتمهين:

- 9.4 شهر في سنة 1995.

- 4.2 شهر في سنة 1996.

- 2.55 شهر في سنة 1997.

● أما بالنسبة للمتخرجين من النمط الإقامي فهي:

- 11 شهر في سنة 1995.

- 5.42 شهر في سنة 1996.

- 4.15 شهر في سنة 1997.

انخفاض في المدة المتوسطة للدخول إلى المنصب الأول للعمل تفسر من خلال تكييف جيد وكبير لمؤهلات المتمهين والمكونين خاصة المتمهين مع مناصب العمل المعروضة من قبل المشغلين. من جهة أخرى، كشفت التحقيقات أن المتمهين يدمجون في مناصب العمل الدائمة بصفة كبيرة مقارنة مع المتخرجين من النمط الإقامي وهكذا خلال السنوات الثلاثة:

- 1995: 40.8% نمط التمهين مقابل 34.4% النمط الإقامي.

- 1996: 43.8% نمط التمهين مقابل 25.5% النمط الإقامي.

- 1997: 44.2% نمط التمهين مقابل 32% النمط الإقامي.

كما ارتفعت وتيرة الأعمال التعاقدية والموسمية وفتحت للمتخرجين من النمطين وهذا كذلك خلال السنوات الثلاثة:

• الممتهين:

- 9.5% في سنة 1995.

- 29.6% في سنة 1996.

- 32.66% في سنة 1997.

• المتخرجين من النمط الإقامي:

- 10.2% في سنة 1995.

- 38.1% في سنة 1996.

- 37.3% في سنة 1997.

أما من خلال القطاعات فالنتائج أشارت أن القطاع العمومي عرف انخفاض في عدد مناصب العمل المتاحة للمتخرجين من قطاع التكوين المهني مقارنة مع القطاع الخاص، ففعلا، القطاع العام وظف نسبة 35% في سنة 1995، 38.9% في سنة 1996 و فقط 26.3% خلال سنة 1997.

أما بالنسبة للقطاع الخاص فوظف خلال سنة 1995 نسبة 39.2%، 35.6% في سنة 1996، ليلغ مستوى التوظيف نسبة معتبرة في سنة 1997 قدرت بـ 50.6% حيث يوظف هذا القطاع المتخرجين بصفة كبيرة في مناصب العمل الدائمة، كما يوظف حسب تخصص التكوين المكون فيه المتخرج مع 81.7% في سنة 1995، 72.37% في سنة 1996 و 75.4% خلال سنة 1997.

إضافة إلى كل هذا، تم إدماج المتخرجين بصفة كبيرة في القطاع الفلاحي والقطاع السمعي البصري، لتعرف نسب الإدماج في القطاع الفلاحي تطورا حيث مرت من 5.3% سنة 1995 إلى 47.7% خلال سنة 1997.

ب-2: المتخرجين البطالين:

النتائج المتوصل لها، أظهرت أن عدد المتخرجين الذين هم في حالة بطالة انخفض بين سنة 1995 وسنة 1997 بـ 7.78% في السنة، وكان تطور هذا الصنف من البطالين خلال السنوات الثلاثة كالتالي:

- 1995: 43.223 متخرج بطل.

- 1996: 16.771 متخرج بطل.

- 1997: 19.852 متخرج بطل.

من خلال نمط التكوين، فإن عدد المتخرجين من النمط الإقليمي وهم في حالة بطالة كانوا أكثر عدداً أما من خلال مستويات التكوين المهني، فكان معدل بطالة المتخرجين من المستوى الخامس أكثر ارتفاعاً مقارنة مع المستوى الأول.

كما أن التوزيع الجهوي لمعدل التشغيل، أظهر أن منطقة الشمال الغربي ومنطقة الهضاب العليا الغربية سجلت نسبة تشغيل جيدة بالنسبة لبقية الجهات الأخرى.

ج- نتائج بحث سنة 1998:

البحث البريدي المنجز في سنة 1998، خص 27.481 متخرج، وقد انطلق في سنة 1997، فمثلت نسبة المتخرجين الذين وجدوا العمل فقط 10.5% مقابل نسبة 76.5% مثلت المتخرجين الموجودين في حالة بطالة.

الإدماج في سوق العمل كان جيداً بالنسبة للمتمهين بـ 18.6% مقابل 5.6% بالنسبة للمتخرجين من النمط الإقليمي.

أما فيما يخص مستوى التكوين المهني، توظيف المتخرجين لكل الأنماط مختلطة كان كالتالي:

• المتخرجين من المستوى الأول: 6%

• المتخرجين من المستوى الثاني: 12.1%

• المتخرجين من المستوى الثالث: 6.4%

• المتخرجين من المستوى الرابع: 8.7%

• المتخرجين من المستوى الخامس: 8.8%

كما أن معدل إدماج الذكور كان مرتفعاً عن معدل إدماج الفتيات بـ 13.4% مقابل 7.2% (أي تقريباً الضعف).

وعليه لا بد على عروض التكوين والتأهيلات المفتوحة لتحضير الشباب أن تكون ملائمة مع طلبات سوق الشغل حتى يتم من جهة إدماج المتخرجين من التكوين المهني مباشرة في العمل، ومن جهة أخرى مساهمة هذا القطاع الحيوي في وقاية الشباب من البطالة.

2. دراسة تقنيات تصنيف المسارات المهنية النوعية:

تتميز مرحلة الإدماج المهني بتتابع للعديد من الحالات: البطالة، تربص، تكوين، شغل مؤقت، شغل دائم... إلخ، هذه الحالات تكون المسار المميز للشباب المتخرج وهي نتيجة ظاهرة تفاعل معقد بين سلوكه واستراتيجيته الشخصية وبين محيطه (تقنين سوق العمل)، (أنواع عقود العمل المعروفة، الأجهزة العامة المساعدة على الإدماج المهني)، إن جمع كل هذه المعلومات بأي شكل من الأشكال حول عملية انتقال الأفراد في مختلف الحالات وتحديد مدة هذه المراحل تسمح وتساعد على وصف نتيجة هذه التفاعلات بطريقة واقعية وحمية (1).

إن اختيار دراسة جميع المسارات المهنية للمتخرجين تطرح عدة تساؤلات، ما هي نهاية وبداية هذه المسارات؟ كيف نختار المسارات الممثلة تمثيلاً كافياً مع العلم أن كل فرد له مسار مهني مختلف عن بقية زملائه؟ وهل يمكن أن نتكلم عن مسارات مهنية للشباب الذين هم مستقرين في البطالة أو وضعية الامتناع عن الشغل؟

الهدف من تحليل مجموع المسارات الفردية من أجل مقارنة مجموعة طرق الإدماج تتميز بمجموعة متشابهة من الحالات المرتبطة والمعقدة، فهي صعبة التحليل، تنقلات حتمية، تنقلات مرغوبة، شغل مؤقت، بطالة، شغل دائم، بطالة ابتدائية متبوعة بتكوين... إلخ. إذا كيف يمكن لنا مقارنة هذه المسارات؟ هذا ما يؤدي إلى التفكير في طريقة لوصف المسارات الشخصية عند كل مجموعة وذلك بالبحث لتمييز مخطط (Un chronogramme) عن طريق مؤشر وحيد (Un indicateur unique) حيث أن هذا المؤشر يقوم باختيار استراتيجية شاملة للمعلومات المتوفرة والمتاحة، فكان مؤشر القيمة المتوسطة الاستراتيجية البسيطة والوحيدة التي كانت تستعمل في بداية هذه الدراسات للمسارات المهنية، إلا أن استعمال هذه الاستراتيجية أدى إلى إهمال الكثير من البيانات والمعلومات الموجودة في المخطط الأولي (chronogramme Initiale)، هذا ما أدى إلى التفكير والبحث عن طريقة تجمع أكبر عدد ممكن من المعلومات وتؤدي إلى خلق متغيرة فعالة (Une Variable polytomique) في التحليل الإحصائي الذي يؤدي إلى تغيير في الاستراتيجية والذي يمكن أن يؤدي إلى مفهوم المسار النوعي (Trajectoires Types).

وهذا يتم بجمع وتصنيف مجمل المسارات الشخصية إلى عدد معين من المسارات التي تكون أكثر مشاهدة.

¹ Jean François Giret, **pour une économie de l'insertion professionnelle des jeunes**, CNRS éditions, Paris 2000, P 188

كل مسار من هذه المسارات يمثل السلوك المتوسط للإدماج الذي سلكه مجموعة من الأشخاص الذين ينتمون إلى العينة المدروسة، عدة أعمال وبحوث أجريت انطلاقاً من تحقيقات المسار التي قام بها مركز الدراسات والأبحاث حول التأهيلات (CEREQ) بفرنسا من أجل إيجاد طريقة تسمح بتحديد المسارات النوعية نذكر منها دراسة: (1)

(Abatt et hryak 1990 ; haenster et merimanis 1991 ; éspinasse 1994 la laudin et moreau 1995 : tahar 1998).

و مع تنوع التقنيات المستعملة، الهدف الرئيسي لمختلف الطرق المستعملة والمطروحة هو الأخذ بعين الاعتبار المعلومة الكاملة الموجودة في المخطط وتمثيلها في متغيرة وهي الانتماء إلى فئة معينة تكون سهلة الاستغلال، هناك دراسة تبين أن أكثر من 20 عينة مدروسة ومحللة بالطرق المذكورة سابقاً لم تصل إلى إيجاد مخطط وحيد للإدماج مهما كانت العينة المدروسة، بكل وضوح فإن دراسة المسارات النوعية تظهر وجود مجموعة تندمج بطريقة فورية ولهم منصب شغل طول فترة الاندماج ومجموعة أخرى لم تستقر بعد في الوضعية قبل نهاية فترة الملاحظة (2)، ومن الطرق المستعملة في هذا المجال ما يلي:

أ. طريقة Espinasse J.M (3) (1994):

قدمت لأول مرة في ملتقى " الأيام الدراسية للمسارات المهنية الطويلة " بجامعة تولوز سنة 1994، حيث تعبر هذه الطريقة للمسارات النوعية خاصة ب (4) LIHRE أصبحت منذ ذلك الحين موضوع عدة بحوث ودراسات ، نميز نوعين من هذه الدراسات، الأولى ذات طابع منهجي ونذكر منها دراسة (Espinasse 1993, Giret 1996) لوصف عملية الإدماج المهني للشباب المتحصّلين على الباكالوريا لمنطقة جنوب فرنسا (Midi-Pyrénées) وكذا الدراسة التي قامت بها الباحثة (Catherine Bédouvé) سنة 2001 حول المسارات المعنية بدفعة المتخرجين الجامعيين لسنة 1992، فالنوع الأول يهدف إلى تطوير أداة لتحليل عملية الإدماج المهني والنوع الثاني باستخدام أداة لتقييم عملية الإدماج المهني لمجموعة من الأشخاص (Cohorte) .

¹ Jean François Giret, OPCIT, P 189

² Espinasse j- M. Giret J. F, **chronogrammes et trajectoires un premier bilan, typologie des Marchés du travail, suivi et par cours**, documents séminaires du CEREQ, N° 115, 1996, PP 333- 334.

³ Catherine Bédouvé, **trajectoires type, une méthode pour l'étude des modalités Professionnelles**, 8ème journées d'études CEREQ- Lasmas IDL. Marseille, 17 et 18 mai 2001, PP 1-2.

⁴ Laboratoire interdisciplinaire de recherche sur les ressources humaines et l'emploi Université de Toulouse

أ-1) مؤشر المسافة: Indice de dissimilarité

الطريقة المقترحة من طرف Espinasse سنة 1994 تسمح بتكوين مسارات نوعية « Trajectoires Types » من مخطط « Chronogramme » الواردة في التحقيقات الطويلة الأمد « Longitudinales » مع حد أدنى من الفرضيات المسبقة. و هي تقوم على فكرة بسيطة، هي أن الشباب الباحثين عن عمل سوف يعيشون مسارات شخصية تكون أحيانا متقاربة ومتشابهة إذ يمكن تصنيفهم في مجموعة واحدة أي مسار نوعي يضم كل الأفراد الذين وجدوا في نفس الوضعية(الحالة) وفي نفس الوقت وذلك على طول فترة الملاحظة وللقيام بذلك يقترح (Espinasse) حساب المسافة بين شخصين (i-j) أي بين مخططين الذي لا يتطلب أي قطع أو إعادة ترميز المعلومات الأساسية الواردة في المخطط و تسمح بتحديد الوضعية الشهرية للفرد اتجاه سوق العمل، هذه الوضعية تعطى من خلال تصنيف الحالات لكل تحقيق ، المسافة تأخذ بعين الاعتبار تسلسل الوضعيات التي مر بها الفرد و المدة التي قضاها في كل وضعية، حتى نتحصل على مصفوفة المسافة (Matrice de dissimilarité) نقول أن شخصين (i,j) متماثلين أو متقاربين إذا كانت المسافة بينهما ضعيفة أي أن مخططاتهم قريبة، وأنهم عاشوا نفس الوضعيات المهنية وفي نفس الوقت بمعنى أن وضعياتهم متماثلة خلال فترة الملاحظة، يحسب مؤشر المسافة كما يلي:

$$D_{ij} = \sum_t \chi_t$$

$$X_t = 1 \quad \text{Si } S_{it} \neq S_{jt}$$

$$X_t = 0 \quad \text{Si } S_{it} = S_{jt}$$

S_{it}: تمثل وضعية الفرد ه في اللحظة t

أ-2) بناء المسارات النوعية: Construction des trajectoires Types

بعد تحديد المسافة، نختار طريقة تصنيف أوتوماتيكية لأجل توزيع المسارات المتجانسة في مجموعات (clusters) يتم اختبار هذه المجموعات بشكل نقل فيه من التشتت الداخلي لمجموعة واحدة تضم المسارات المتقاربة جدا، كما فسرنا المسافة سابقا ويرفع من التشتت الخارجي أي أن كل مسار ينتمي إلى مجموعة معينة مختلف وبعيد عن المسار في المجموعة الثانية⁽¹⁾، وفي مرحلة أخيرة يمكننا

¹ François Gret, OP.CIT, P 191

تحديد طريقة خارجية للذي نريده من المجموعات، وذلك بدلالة تلاءم المسارات النوعية المتحصل عليها بالنسبة للعينة الابتدائية (1).

هذه الطريقة تقوم باستبدال المعلومات الموجودة في المخطط بمتغيرات كيفية متعددة الصفات والتي تحدد الانتماء إلى المسار النوعي فهي تسمح فقط باستعمال المعلومات المتاحة داخل المخطط، هذه الطريقة تسمح بالاستغلال الإحصائي عن طريق تقنيات تحليل المعطيات أو استغلالها في نموذج Logit Multinomiale (2) الذي يسمح باختصار تأثير مختلف عوامل الانتماء إلى ذلك أو ذلك المسار.

ب. تحليل المسارات النوعية المهنية لدفعة 2003 (3)

اخترنا طريقة Espinasse لتشخيص المسارات النوعية على متخرجي قطاع التكوين والتعليم المهنيين دفعة 1998 والتي تقوم على حساب المسافة وبالتالي حددنا مختلف المسارات الموجودة في العينة انطلاقاً من برنامج معلوماتي «Fastclus de sas».

طريقة التصنيف المستعملة تسمى بـ «centraid heirchical»، تقوم هذه الطريقة على اختبار مسار (Cluster analyse) لفرد ما صدفة، الذي سيعتبر كمسار رجعي، بعد ذلك نقوم باختبار المسافة فرد بعد فرد وذلك بالنسبة لذلك المسار الرجعي، فإذا تبين أن هذه المسافة أقل من قيمة معينة، فيكون ذلك الفرد مصنف في المجموعة الأولى، في الحالة العكسية نتطرق إلى اختبار ثاني، تتكرر العملية حتى يتم تصنيف كل أفراد العينة.

وهذا اعتماداً على الرزنامة المهنية «calendrier professionnelle»، حيث تحدد لنا شهر بعد شهر وضعية كل فرد: شغل، بطالة، غير نشيط، تكوين، خدمة وطنية وهي تظهر لنا تسلسل مختلف الوضعيات التي مر بها الفرد.

ب-1) تقديم العينة محل الدراسة:

قبل البدء في عملية التحليل أو المعالجة وجب أولاً تقديم عينة البحث التي تكون قاعدة الدراسة، وعليه فالمعطيات محل الدراسة هي نتيجة التحقيق الذي قام به مركز الدراسات والبحث حول المهن والتأهيل (CERPEQ) شهر جويلية سنة 2006، والذي يخص متخرجي وحاملي الشهادات لقطاع التعليم والتكوين المهني دفعة 2003 أي 37 شهراً بعد التخرج، ويعتبر هذا التحقيق للمسارات المهنية

¹ Espinasse J.M., Enquet de cheminement chronogrammes et classification P 346

² Bédoué, Espinasse J.M. Dauty, trajectoires type d'insertion professionnelle, Note LIRHE, N° 190

³ Centre d'étude et de recherche sur les qualifications (CERPEQ). Enquête de cheminement génération2003, P09.

(Enquête de Cheminement) ثاني تحقيق من نوعه الذي يقوم به المركز عن طريق استبيان يرسل إلى المتخرج، حيث كان عدد حاملي الشهادات دفعة 2004، يقدر بـ 17550. من بين 17550 استبيان مرسل إلى حاملي الشهادات وإلى غاية نهاية التحقيق لم يتحصل المركز (CERPEQ) إلا على 5587 إجابة، أي بنسبة 32% من مجموع المتخرجين على مستوى الوطن.

(ب-2) الاستبيان:

الاستبيان المرسل إلى المتخرجين يحتوي على 39 سؤال، وهو مقسم إلى ستة (06) أجزاء.

الجزء الأول: يخص الوضعية الاجتماعية لحامل الشهادة.

الجزء الثاني: يخص البيانات حول التكوين، نوع الشهادة، المستوى الدراسي لحامل الشهادة.

الجزء الثالث: يخص البيانات لحاملي الشهادات المشتغلين فقط خلال التحقيق.

الجزء الرابع: يخص البيانات الخاصة بالعاطلين عن العمل خلال التحقيق.

الجزء الخامس: مخصص لوصف أنواع الشغل التي عرفها حامل الشهادة منذ تخرجه سنة 2003 إلى غاية

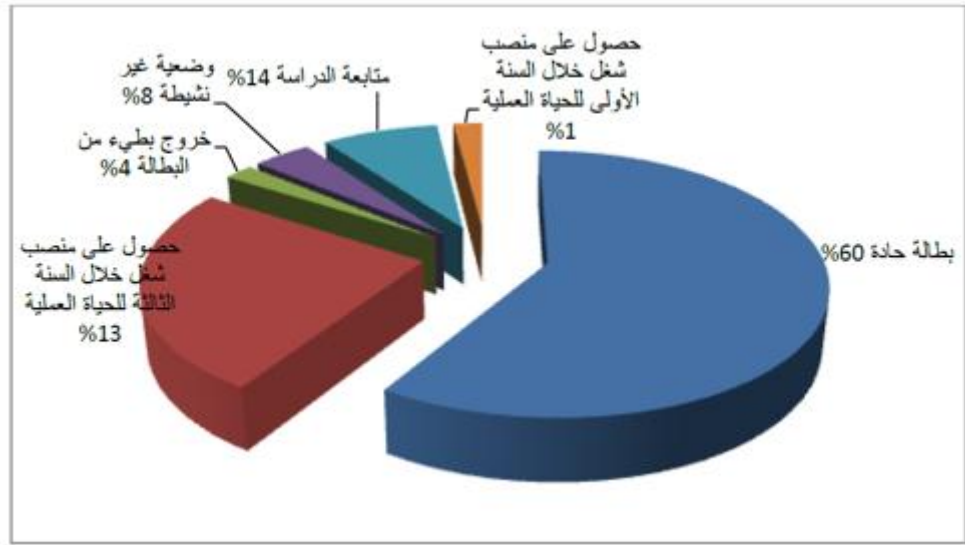
إجراء التحقيق (مدة الملاحظة).

الجزء السادس: مخصص لتطور الوضعية المهنية لحامل الشهادة منذ تخرجه إلى غاية نهاية التحقيق، وهي عبارة عن رزنامة شخصية (Calendrier) خاصة بالمتخرج خلال 30 شهرا.

(ب-3) نتائج الدراسة

ستة مسارات نوعية تم الحصول عليها من تطبيق هذه الطريقة وهي موزعة كالتالي:

الشكل (6-16): توزيع المسارات النوعية لمتخرجي دفعة 2003.



المصدر: بلحاج فتيحة، الإدماج المهني لحاملي شهادات التكوين المهني وتصنيف مساراتهم المهنية النوعية، المجلة الجزائرية للعلوم والسياسات الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، العدد الأول، 2010، ص 159.

الجدول (6-20): توزيع المسارات النوعية لمتخرجي دفعة 2003

النسبة	المسار النوعي	المجموعات
60%	CCCCSS S S S S SS S S S SSS SS S S CCCCCCCCCCCCCC	01
01%	CC AA	02
13%	CCCCCCCCCCCCCCCC BBBB AAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAA	03
08%	B B B B B BB B B B I I I I I I I I I I I I I I I I I I I CCCC	04
14%	BBBBBBBBBBBB S S S S S S S S S S S S S S S S S S FFFFFFFF F FF	05
04%	BBBBBB CCCCCCCCCCCCCCCCCCCCCC AAAAAAAAAAAAAA	06

حيث أن:

- C: وضعية بطالة التكوين
 A: وضعية غير نشيطة (غير طالب للشغل)
 B: شغل مؤقت (CDD)
 F: وضعية متابعة الدراسة بعد
 S: خدمة وطنية
 A: شغل دائم في التخصص (CDI)

المصدر: بلحاج فتيحة، مرجع سابق، ص 159.

المجموعة الأولى: مسار نوعي يتميز ببطالة حادة

60% من متخرجي هذه الدفعة والذين ينتمون إلى هذه المجموعة هم في وضعية بطالة حادة، وذلك منذ تخرجهم 3/1 من هؤلاء الخريجين تابعوا الخدمة الوطنية لمدة 18 شهرا، ثم يستقرون في الوضعية الأولى وهي البطالة.

المجموعة الثانية: حصول على منصب شغل خلال السنة الأولى للحياة العملية

01% فقط من حاملي الشهادات تمكنوا من الحصول على منصب شغل دائم (CDI) خلال السنة الأولى بعد التخرج في التخصص وهذا خلال 35 شهرا، حيث عاشوا مرحلة بطالة قصيرة جدا تقدر بـ شهرين (02) فقط وذلك بعد التخرج مباشرة، 3/2 من هؤلاء المشتغلين لم يعرفوا ولا مرحلة بطالة خلال فترة الملاحظة، حيث 99% منهم كانوا في وضعية نشيطة وحوالي 98% اشتغلوا بعقود دائمة في التخصص (CDI).

المجموعة الثالثة: حصول على منصب شغل خلال السنة الثالثة للحياة العملية

13% من المتخرجين بدأوا حياتهم المهنية بمرحلة بطالة دامت 15 شهرا ليستقروا بعد ذلك خلال السنة الثالثة إلى وضعية شغل مؤقت (CDD) لم تدم طويلا (05 أشهر)، ليستقروا بعد ذلك في مناصب شغل دائمة (CDI) وذلك خلال طول مدة التحقيق.

المجموعة الرابعة: وضعية غير نشيطة (غير طالب للشغل)

08% من هؤلاء المتخرجين تميز مسارهم المهني بوضعية غير نشيطة (Inactivité)، 1/4 منهم لم يعرفوا سوى هذه الوضعية، نصف هؤلاء لم يشتغلوا، فقط 10% اشتغلوا لمدة سنة (12 شهرا). وفي كل الحالات فإن مناصب الشغل التي عرفوها كانت مدتها قصيرة لا تتعدى 03 أشهر لنصف هؤلاء المتخرجين، قرابة 2/3 منهم عاشوا مرحلة غير نشيطة لمدة طويلة لم تتخللها ولا وضعية البحث عن الشغل، هذا يستلزم أنه عند انتهاء التحقيق فإن المتخرجين المنتمين لهذا المسار كانوا بطالين.

المجموعة الخامسة: متابعة الدراسة

14% من المتخرجين تتميز مساراتهم المهنية بمتابعة الدراسة دامت لفترة أكثر من (10 أشهر)، هؤلاء الشباب اشتغلوا لمدة 11 شهرا خلال المرحلة الأولى بعد الحصول على الشهادة، 3/1 منهم لم يشتغلوا 06 أشهر بعد تخرجهم من النظام الدراسي، 45% تحصلوا على منصب شغل منهم 20% ذوي عقود مؤقتة (CDD) نسبة قليلة أدت الخدمة الوطنية، أكثر من نصف هؤلاء لم يعرفوا ولا مرحلة بطالة قبل العودة إلى الدراسة.

المجموعة السادسة: خروج بطيء من البطالة

المتخرجون المنتمون لهذا المسار احتكوا في أول الأمر بالشغل المؤقت (CDD) لمدة 06 أشهر ليدخلوا بعد ذلك في مرحلة بطالة دامت 20 شهرا، ليستقروا أخيرا في مناصب شغل دائمة خلال الفترة المتبقية من الملاحظة (11 أشهر)، حيث يمثلون 2% من إجمالي متخرجي هذه الدفعة.

خلاصة الفصل:

يعتبر قطاع التكوين والتعليم المهنيين أحد روافد إمداد عالم الشغل باليد العاملة المؤهلة ، على اعتبار أنه يسهر على تكوين مختلف الشرائح الشبانية من مختلف المستويات والأعمار، وفي مختلف التخصصات والأنماط ، هذا إن دل على شيء إنما يدل على أن للقطاع وزنه في السياسة الاقتصادية والتنمية للبلاد ، وهو مكمل بطبيعة الحال لقطاعي التربية والتعليم العالي ، مما يحتم على الدولة تخصيص اعتمادات مهمة على مستوى الميزانية العامة لفائدة هذا القطاع الحساس ، من أجل النهوض به وبالتالي تقديم الدور الأساسي له في عملية التنمية الاقتصادية التي تحدث حسب بعض العلماء الاقتصاديين تغييرات في الهياكل الاقتصادية ، نظرا لما تحققه من زيادة في الدخل أو الناتج الوطني ، وبالتالي الوصول إلى عتبة التحسن في الرفاه الاقتصادي للشعوب .

هذا الدور الذي لن يتحقق إلا إذا تم التخطيط له مسبقا وتحديدًا على المدى المتوسط والبعيد، ولن يتأتى ذلك إلا من خلال تسيير وتنظيم وترشيد وتفعيل نفقات هذا القطاع بشكل يسمح له بالمساهمة في التطورات الاقتصادية للبلاد، وذلك بتحقيق الأهداف المحددة والتي لن تخرج عن الإطار العام المتمثل نظريا في تكوين يد عاملة مؤهلة تكون قادرة على الاندماج في عالم الشغل.

على هذا الأساس فقد تطرقنا في هذا الفصل إلى السياسة الإنفاقية في الجزائر بشكل عام وسياسة الانفاق العام على مستوى قطاع التكوين المهني بشكل خاص وكذا إلى علاقة نظام التكوين والتعليم بقطاع الشغل ومنه مكونات وشروط فعالية نظام التكوين وأيضا لإشكالية إدماج مخرجاته في سوق العمل وهذا لتوضيح الرؤية العامة بشأن الدور الهام الذي يميز نفقات قطاع التكوين المهني بشقيها تسيير وتجهيز في تنظيم العملية التكوينية، وبالتالي تجهيز الأرضية اللازمة لمنح مخرجات المنظومة التكوينية الضوء الأخضر للاندماج في سوق العمل.

في هذا الإطار وعلى الرغم من المصاريف المعتبرة التي تنفق سنويا على قطاع التكوين المهني والتي ساعدت بشكل مباشر وبدرجات عالية جدا تسيير الأمور لفائدة متربصي قطاع التكوين المهني وتقديم مخرجات ذات كفاءة ومردودية بنسب متفاوتة طبعًا، فقد تحولت عملية الإدماج المهني لهذه المخرجات التي تعتبر إحدى الوسائل الهامة لقياس مدى فعالية منظومة التكوين، و تسمح بتقدير نوعية العلاقة وعواملها المحددة (الإعلام /التوجيه جانب التكوين/ مناصب الشغل) والتي تربط التكوين بالشغل، إلى مشكلة اجتماعية حقيقية، حيث أن سوق العمل لم يعد يحقق رغبات هؤلاء المتخرجين دون قيد أو

شرط أو حتى تمييز، وتبين البحوث والاستقصاءات الميدانية واقع العلاقة بين المخرجات وسوق العمل في الجزائر، أن هناك بطالة خريجين في كل التخصصات وإن كانت بدرجات متفاوتة.

الخاتمة العامة

الخاتمة العامة:

إن تنمية أي بلد يمر من خلال إقامة نظام للتكوين المهني منسجم وملائم، وينبغي أن يكون أداة تقي الشباب من آفة البطالة، هذا يعني أن يكون هذا التكوين متكيفا مع ما يتطلبه سوق الشغل. التكوين المهني الذي نلقنه لشبابنا، يجب أن يحول ويصدر، لأننا نواجه اليوم تحولات سريعة وحرية للمبادلات تسمح بالعبور السهل لكل شيء، بما في ذلك الموارد البشرية، التي يمكنها عبور الحدود إذا كانت ذات كفاءة ومؤهلة من أجل العمل في أي مكان أرادت، لكن هذه الأخيرة قد تصطدم في أغلب الأحيان بواقع شبخ البطالة الذي يحول دون ولوجها الحياة العملية وبالتالي حرمانها من المساهمة في التنمية الاقتصادية للبلاد.

ولأن غايات قطاع التكوين المهني في ظل الوضعية الاقتصادية التي تغطي عليها المنافسة أصبحت تتمثل في إنتاج الكفاءات التي تعتبر عامل أساسي في التنمية، وفي خضم الصراعات القائمة المتعلقة بعولمة الاقتصاد الذي يتطلب مستويات تأهيل عالية فإن التكوين المهني مرغم على مواكبة هذه التغيرات لأنه من أهم القطاعات التي يجب أن تستجيب لمشاكل الشباب المتعددة من جهة ، وتلبية احتياجات سوق العمل من جهة أخرى، وهو ما أضحي يتحقق من سنة إلى أخرى بفعل الإصلاحات الشاملة المطبقة على مستوى القطاع ، وما عزز هذا الطرح المجهودات الجبارة التي بذلتها وتبذلها الدولة في سبيل تحقيق تكييف شامل بين قطاع التكوين المهني وسوق الشغل الوطني، وذلك للوصول إلى هدف أكبر وأعم وهو مشاركة ومساهمة المنظومة التكوينية في دفع عجلة الاقتصاد الوطني لأن الوضعية الاقتصادية الحالية تغطي عليها المنافسة العالمية ويعود البقاء فيها للأكثر كفاءة وأحسن منافسة ، وعليه فإن نظام التكوين المهني يكتسي أهمية أكبر مما كان عليه من قبل حيث واجه عدة صعوبات كانت ناجمة أساسا عن الاختلالات في النظام التربوي لا سيما بعد نهاية مرحلة التعليم القاعدي أو الإلزامي .

في نفس السياق فإن القانون التوجيهي للتكوين المهني يعتبر أساس الإصلاحات لأنه حدد السياسة الوطنية للتكوين، وحدد أيضا الآليات والميكانيزمات التي سيتم فيها رسم الأهداف والهدف من تحقيقها ، ولأجل ذلك تم رصد مبالغ كبيرة على مستوى ميزانية الدولة (من خلال البرامج التنموية للألفية الثالثة) من أجل التكفل التام بمشاريع الإصلاح على مستوى جميع المراكز والمعاهد التكوينية المتواجدة عبر التراب الوطني وذلك مساهمة وبطرق مختلفة في تحقيق الأهداف المسطرة لقطاع التكوين المهني بالسرير على تكوين يد عاملة مؤهلة وإدماجها في سوق الشغل وبالتالي المساهمة ولو بنسب قليلة في تحقيق التنمية الاقتصادية .

وعليه فقد مكننا موضوع البحث المتعلق بدراسة فعالية نفقات التكوين المهني في تحقيق متطلبات سوق العمل -حالة الجزائر- من الوقوف على واقع القطاع سواء من الجانب التقني والبيداغوجي أو الجانب المالي والمحاسبي وتحديدًا تطور مسار نفقاته العامة ودورها في عملية الإدماج المهني لخريجي المنظومة التكوينية في سوق الشغل، ومن أجل وصولنا لتحقيق هذا الهدف فقد وضعنا جانبين للدراسة والتحليل تعلق الأول بالجانب النظري، أما الثاني فخص الجانب التطبيقي أو الميداني.

أما عن الجانب النظري فقد تطرقنا من خلاله إلى مقارنة عامة حول التكوين المهني، وكذا إلى واقع التكوين المهني في الجزائر، وأيضًا إلى الإطار النظري للنفقات العامة، بالإضافة إلى عرض خصائص ومميزات سوق الشغل في النظرية الاقتصادية وكذا تطور سياسة التشغيل في الجزائر.

بخصوص المقاربة العامة للتكوين المهني فقد استعرضنا نظريًا مفهوم التكوين المهني وأنماطه وبعض النماذج العالمية والعربية في مجال التكوين، بالإضافة إلى عرض أسس التكوين داخل المؤسسة وهندسة وفعالية التكوين وكذا النظريات الاقتصادية لسوق العمل وعلاقة التكوين بالعمل، هذه الأخيرة التي لا بد لها أن تتطور أكثر فأكثر وهذا وفق احتياجات ومتطلبات الاقتصاد الوطني وبالتالي إدماج أكبر شريحة ممكنة من المتكويين على مستوى سوق الشغل الوطني، ولن نصل إلى تحقيق ذلك إلا من خلال توفير الإمكانيات اللازمة والضرورية للعملية التكوينية على مستوى مراكز ومعاهد التكوين المهني لإخراج يد عاملة مؤهلة تحقق المبتغى، وهذه العملية بطبيعتها الحال تعبر بصورة واضحة عن أهمية المصروفات المنفقة في هذا الاتجاه، وهو ما تم التطرق إليه من خلال التعرف على الإطار النظري للنفقات العامة و من خلاله عملية تنفيذ هذه النفقات والرقابة عليها وكذا مسؤولية أعوان تنفيذها.

دائمًا وفي الجانب النظري فقد استعرضنا الواقع والأفاق المستقبلية لقطاع التكوين المهني في الجزائر مكتشفين من خلاله عملية التنظيم والتسيير الخاصة به، وقد تطرقنا إلى دراسة علاقة التكوين بالمحيط الاقتصادي، بالإضافة إلى علاقة التكوين المهني بالتنمية الاقتصادية.

في نفس السياق فقد تم تقديم عرض شامل لأهم النظريات الاقتصادية التقليدية والحديثة التي تناولت سوق الشغل من جوانبه المختلفة، ووصولًا إلى تحديد بعض المفاهيم حول التشغيل والبطالة في الجزائر وتطور العمالة في مختلف القطاعات وكذا التطرق لأهم المحطات التي مرت بها سياسة التشغيل منذ الاستقلال إلى اليوم وذلك من خلال عرضها في إطار الاقتصاد الموجه وأيضًا في ظل التوجه نحو اقتصاد السوق وكذا إلى الإجراءات والتدابير التي اتخذت في هذا المجال سعياً لتخفيض معدل البطالة وبالتالي المساهمة في عملية التنمية.

أما عن الجانب الميداني فقد خصصناه لدراسة فعالية نفقات التكوين المهني ودورها في عملية الإدماج الوظيفي وذلك لعشريتين متتاليتين ، وتعلق الأمر بفترة التسعينيات وكذا فترة الألفية الثالثة ، وقد عرضنا من خلاله السياسة الإنفاقية العامة في الجزائر عموما (تطور نفقات الموازنة العامة للفترة المعنية بالأرقام والتحليل وتحديد تحليل تطور كل من نفقات التسيير والتجهيز للميزانية العامة للدولة الجزائرية) ، ومن جانب آخر عرض وتحليل بنية نفقات قطاع التكوين المهني وتطورها موازاة مع التطور الكمي لهذا القطاع وبالتالي تحديد المعالم الكبرى لأوجه الإنفاق العام للمنظومة التكوينية ، الذي يبقى ضرورة ملحة للنهوض بهذا القطاع ودفعه للمساهمة في التطورات الإيجابية للاقتصاد الوطني ، شأنه في ذلك شأن الإنفاق العام على القطاعات التعليمية الأخرى.

دائما وفي نفس الاتجاه فقد تطرقنا في هذا الجانب إلى علاقة نظام التكوين والتعليم بقطاع الشغل، موضحين مكونات نظام التكوين وشروط فعاليته وكذا الفرق بين مصطلحي التعليم والتكوين وعلاقتها بالتنمية والاستثمار فيهما، إضافة إلى إبراز الرؤية الاقتصادية لوظيفتهما.

من جهة أخرى فقد تناولنا في آخر معطيات الجانب التطبيقي فعالية نفقات التكوين المهني ودورها في عملية الإدماج الوظيفي وذلك من خلال تحديد فعالية النفقات العامة، وكذا عرض ماهية الإدماج المهني إضافة إلى التطرق لبطالة حملة شهادات التكوين المهني (أسبابها ونتائجها)، ووصولاً إلى طرح معالم إشكالية إدماج مخرجات قطاع التكوين المهني في سوق العمل من خلال عرض وتحليل لنتائج البحوث المحققة التي قام بها مركز الدراسات و البحث حول المهن و المؤهلات (CERPEQ) التابع لهياكل قطاع التكوين المهني من أجل تقييم اتساع مشكل الإدماج وهذا خلال العشرية السوداء وتعلق الأمر بخمسة بحوث، خصت المتخرجين من نظام التكوين المهني وهذا خلال سنوات: 1992، 1995، 1996، 1997، 1998.

على نفس المنوال فقد قام مركز البحوث بدراسة أخرى شهر جويلية سنة 2006 وخصت متخرجي وحاملي الشهادات لقطاع التعليم والتكوين المهني دفعة 2003 عن طريق الاستبيان.

بناء على ما ورد سابقا من خلال عرض وتحليل لفصول أطروحة الدكتوراه الموسومة بـ " دراسة فعالية نفقات التكوين المهني في تحقيق متطلبات سوق العمل - حالة الجزائر- فقد توصلنا إلى بعض النتائج ومن خلالها حاولنا إعطاء مجموعة من الاقتراحات والتوصيات التي نراها تخدم العملية التكوينية سواء من الجانب التقني والبيداغوجي أو الجانب الإداري والجانب المالي والمحاسبي، وذلك كما يلي:

1. نتائج البحث:

❖ تدل التوجهات المزدوجة للتكوين المهني في الجزائر اجتماعيا واقتصاديا على أنه أحد روافد إمداد سوق العمل باليد العاملة المؤهلة التي تحتاج إليها البرامج التنموية المختلفة، وبالتالي الوصول إلى تنمية اقتصادية هدفها إحداث تغيير إيجابي في الهياكل الاقتصادية ومنه تحقيق زيادة في الدخل أو الناتج الوطني.

❖ تمثل مراكز التكوين المهني ومعاهده الأرضية الصلبة والمحرك الأساسي للآلة الاقتصادية مادامت هذه الأخيرة تهيئ وتكون أحد عوامل الإنتاج الذي بدأ يستغني عنه العالم تدريجيا بدخول الاقتصاد عصر المعلوماتية، إذا لم يردّ الاعتبار لهذا العنصر الحساس في الجهاز الإنتاجي عن طريق إعادة تأهيله حسب المتغيرات العلمية السريعة بواسطة التنسيق بين التكوين والتشغيل حسب متطلبات المؤسسة، وعليه تصل المؤسسة الاقتصادية حتما إلى بلوغ أهدافها المسطرة.

❖ إن التكوين المهني في الجزائر يندمج في إطار النظام الشامل " التربية، التكوين، الشغل " وبالتالي يتأثر بالسلبات والنقائص التربوية وبطريقة تنظيم الاقتصاد، فكل تغيير يطرأ على النظام التربوي، وأي تعديل في قواعد تسيير الاقتصاد ينعكس بالضرورة على نظام التكوين المهني من حيث السياسة والتسيير، حيث أن إشكالية العلاقة المطروحة ما بين التكوين المهني وسوق العمل تطرح بحدّة، بسبب قلة اليد العاملة المؤهلة اللازمة لتنفيذ مختلف البرامج التي وضعتها السياسات الحكومية كبرنامج الإنعاش الاقتصادي وغيرها من البرامج التي تحتاج إلى الكفاءات والمهارات الوطنية.

❖ إن فعالية نظام التكوين المهني في أي دولة لا تقاس بعدد الهياكل والمنشآت القاعدية المنجزة، بل تقاس بمستوى قدرته على تزويد سوق العمل بأيدي عاملة مؤهلة ومتخصصة وفق الاحتياجات المطلوبة.

❖ تمثل النفقات العامة الأداة التي تستخدمها الدولة في تحقيق الدور الذي تقوم به في شتى المجالات واليادين، وهي بهذا الشكل المرآة العاكسة لمختلف جوانب النشاطات العامة، بالإضافة إلى أنها توضح لنا البرامج الحكومية في شتى المجالات في صورة أرقام واعتمادات، تلبية للحاجات العامة للأفراد وبالتالي تحقيق أقصى منفعة جماعية لهم.

❖ من خلال عرض وتحليل للنظريات الاقتصادية المفسرة لسوق العمل تبين لنا أن هناك جدلاً قويا بين الاقتصاديين فيما يخص هذا الموضوع، فالكلاسيك ينظرون إلى سوق العمل على أنه في حالة توازن باستمرار والناتج هو دائم عند مستوى التشغيل الكامل، وهذه الفكرة غير مقبولة، فلو أن الناتج كان عند مستوى اقل من مستوى التشغيل الكامل فإن هناك بعض العمال الذين يرغبون في العمل ولكن لا يجدون مناصب عمل.

إلا أن الحقائق تكون أكثر تأييدا للتحليل الكينزي حيث من العبث الاعتقاد بأن سوق العمل لا يعرف إلا حالة الاستخدام الكامل الذي يعتبر في نظر كينز حالة عرضية وغير دائمة كما يمكن أن يعرف حالة توازن الاستخدام الزائد، ومن الضروري تدخل الدولة بشكل فعال وذلك بواسطة سياسة اقتصادية نشيطة لإرجاع حالة التوازن من أجل تشغيل العاطلين، وبالتالي توزيع دخول إضافية، وفي النهاية زيادة الطلب الكلي، وتعتبر البطالة في النظرية الكينزية بطالة غير إرادية عكس ما تراه النظرية الكلاسيكية.

❖ لقد أضحت سياسة التشغيل في الجزائر منذ عشرية ونصف تشكل الانشغال الأول لدى السلطات العمومية، ويرجع ذلك بالأساس إلى تزايد مستوى الطلب على العمل بوتيرة تفوق نمو العرض، وهو ما يعني ارتفاع مستويات البطالة، خاصة منها البطالة ما بين الشباب من حاملي الشهادات، مع ما يرافق ذلك من آفات وضغوط اجتماعية قد تهدد الاستقرار الاجتماعي، فضلا عما ينتج من البطالة من هدر للطاقات وهروب للكفاءات وتراجع في النمو الاقتصادي.

❖ لقد أثبتت الدراسة أن عدد خريجي التكوين المهني في تزايد مستمر نظرا لزيادة الطلب على التكوين بفعل التوافد الكبير لمختلف الشرائح الشبانية القادمة من المنظومة التربوية وذلك لتنويع مسارات وبرامج التكوين وإدخال تخصصات وأنماط جديدة من شأنها تلبية طلبات هؤلاء للظفر بمنصب تكوين وبالتالي اكتساب المهارة والكفاءة اللازمة للدخول في عالم الشغل.

❖ إن عملية الزيادة لعدد خريجي المنظومة التكوينية قد اصطدمت بواقع سوق الشغل حيث أن هذا الأخير لم يلبي رغبات جميع المتخرجين على الرغم من وجود الصيغ والأجهزة المختلفة التي وضعتها الدولة تحت تصرف هؤلاء مثل صيغة الإدماج المهني، وعقود ما قبل التشغيل وعقود إدماج ذوي الشهادات وغيرها من الصيغ العديدة الأخرى، ناهيك عن أجهزة أخرى تعمل من أجل تحقيق نفس الهدف وهو إدماج أكبر عدد ممكن من الخريجين في سوق الشغل ومنها الوكالة الوطنية للقرض المصغر وكذا الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وغيرها من الوكالات الأخرى.

- ❖ في نفس السياق فإن كثافة وحجم الإصلاحات لمختلف جوانب المنظومة التكوينية الرامية إلى تحقيق التكيف المناسب لهذه المنظومة مع قطاع الشغل وبالتالي حتمية تكوين يد عاملة مؤهلة تتوافق ومتطلبات سوق العمل، أدى بطريقة وبأخرى إلى الزيادة الدائمة لنفقات القطاع وهذا ما يبين بوضوح مدى اهتمام الدولة بقطاع التكوين المهني والاعتماد عليه بنسبة هامة جدا للمشاركة والمساهمة في عملية التنمية الاقتصادية.
- ❖ يعتبر التكوين والتعليم المهني استثمار جيد ومناسب للموارد البشرية، التي تحتاج في فترة تكوينها إلى نفقات كبيرة، هي في شكلها العام على عاتق الدولة وتصنف في إطار النفقات العامة التي تخضع من خلال عملية تنفيذها إلى مختلف أنواع الرقابة التي تمارس على الأعوان المكلفون بعملية التنفيذ، ولن يتأتى كل هذا إلا إذا توفرت لهذه الموارد البشرية منهجيات واستراتيجيات الربط مع سوق العمل.
- ❖ بالرجوع إلى سياسات التكوين المهني واستراتيجياته نجد أن النفقات المخصصة للقطاع تعتبر استثمارا مرافقا، فهي بهذا المعنى مشروطة بشكل حصري بحاجات الاقتصاد (الاقتصاد في مرحلة توسع وتكون وتيرة النمو عالية مثل حالة الجزائر في سنوات السبعينيات وبداية الثمانينات)، وبهذا الخصوص نقترح اعتبار الاستثمار في التكوين المهني استثمارا في البنية القاعدية، وهذا ما يعني اعتباره شرطا من شروط التنمية لا مجرد وسيلة من وسائلها (يمكن أن يكون لنظام التكوين المهني قوة جذب للتنمية).
- ❖ لقد ساهمت نفقات قطاع التكوين المهني بشكل مباشر وبدرجات متفاوتة في عملية تيسير الأمور لفائدة متربصي قطاع التكوين المهني وتقديم مخرجات ذات كفاءة ومردودية، و التي تعتبر إحدى الوسائل الهامة لقياس مدى فعالية منظومة التكوين، و تسمح بتقدير نوعية العلاقة وعواملها المحددة (الإعلام /التوجيه جانب التكوين/ مناصب الشغل) والتي تربط التكوين بالشغل وهذا لإعطاء صورة أكثر فعالية لعلاقة التكوين المهني بسوق الشغل التي بينت البحوث والدراسات الميدانية بشأنها أن هناك بطالة خريجين في كل التخصصات وإن كانت بدرجات متفاوتة، هذا إن دل على شيء فإنما يدل على أن نفقات قطاع التكوين المهني وإن تزايدت فذلك تيسيرا وتسهيلا لتلقي مدخلات المنظومة التكوينية التكوين الملائم وفقا لاحتياجات سوق العمل وتبقى هذه المهمة من المهام الأساسية لقطاع التكوين المهني (العملية التكوينية للمدخلات) بينما تبقى مهمة وضع المخرجات على مستوى سوق الشغل من اختصاص قطاعات أخرى.

2. الاقتراحات والتوصيات:

- يجب وضع خطط وصيغ أخرى للتشغيل تكون كفيلة بإدماج أكبر عدد ممكن من خريجي مختلف المنظومات بما فيها المنظومة التكوينية، وكذا مراقبة تنفيذ الصيغ والأجهزة الخاصة بالتشغيل المعمول بها حاليا وتفعيلها نظرا لعدم تلبيتها لرغبات المتخرجين لعوامل عديدة لعل أهمها عاملي المحسوبية وبيروقراطية الإدارة.
- يجب وضع نظام موحد ومشارك بين جميع القطاعات الفاعلة في الاقتصاد الوطني وقطاع التكوين المهني من أجل التعبير عن احتياجات المؤسسات الاقتصادية والخدمات وغيرها، من اليد العاملة وبالتالي ضرورة توفيرها من طرف قطاع التكوين المهني بالكمية المطلوبة والنوعية اللازمة (يد عاملة مؤهلة) لمجابهة تحديات المنافسة الاقتصادية في مختلف المجالات.
- إنشاء خلية خاصة بالمالية والمحاسبة يكون مقرها المديرية الولائية للتكوين والتعليم المهنيين وبدورها تخضع للوزارة الوصية وتهدف إلى تسيير وتنظيم الأمور المالية والمحاسبية على مستوى المراكز والمعاهد التكوينية بطريقة تساهم قدر الإمكان في الحد من التبذير والإسراف للمال العام على اعتبار أن التسيير المالي والمحاسبي المعمول به حاليا يقر بالاستقلالية المالية لكل مؤسسات التكوين المهني ، أي بمعنى أن كل مركز أو معهد للتكوين له اعتمادات مالية معينة على مستوى ميزانية الدولة ، وبالتالي فإن من مهامه تسيير وتنظيم وتوزيع النفقات والإيرادات بطريقته الخاصة وفقا لمدونة ميزانية التسيير لمراكز ومعاهد التكوين المهني .
- ضرورة توطيد علاقة التكوين المهني بنظام التعليم العام والنظام الاقتصادي من خلال دعم وتوحيد وتطوير مسار التعليم التقني المهني من جهة ، وتحقيق التكافؤ بين التكوين والتشغيل تفاديا لتكوين غير مجدي لا يلبي احتياجات السوق المحلية والوطنية من جهة أخرى وهو ما تسهر عليه الوزارة الوصية من خلال إدراج ثلاثة أجهزة لتحقيق هذا التكافؤ ويتعلق الأمر بالمجلس الوطني للشراكة الذي من مهامه المقررة اقتراح تخصصات جديدة أو تجميد وإلغاء تخصصات موجودة ، إلى جانب إعداد تقارير حول نوعية التكوين من خلال تقييم أداء المتربصين خريجي القطاع بعد التحاقهم بمناصب الشغل ، صف إلى ذلك جهاز آخر يسمى المرصد الوطني للتكوين والتعليم المهني الذي يمثل أداة ضبط ومتابعة وتقييم للسياسة التكوينية للقطاع ، ويهدف إلى هندسة التخصصات والفروع والإشراف على تصميم البرامج بحيث

سيكون بمثابة " مخبر للبحث " و " أداة ضبط " من خلال إضفاء الجودة على نوعية التكوين البيداغوجي ، بالإضافة إلى جهاز ثالث يمثل الندوات الوطنية والجهوية الخاصة بالقطاع .

➤ تفعيل دور الرقابة على صرف المال العام وخصوصا فيما يتعلق بشق النفقات وتحديد على مستوى الفرع الثاني الخاص بنفقات تسيير المصالح للحد من التجاوزات التي من الممكن أن تحدث على هذا المستوى من شراء للأدوات والأثاث والألبسة وتغذية المتربصين والمستخدمين وأشغال الصيانة وغيرها

➤ التقييم الدوري لمتطلبات سوق الشغل، وتكييف عروض التكوين حسب ذلك (انشاء موقع الكتروني في كل ولاية يهتم بالتكوين والتشغيل للقضاء على البيروقراطية الادارية الموجودة).

➤ تكييف محتويات وعروض التكوين حسب متطلبات عالم الشغل.

➤ اعادة تفعيل وتطوير استراتيجية التكوين حسب الطلب ويدخل هذا في إطار التكوين اثناء الخدمة.

➤ خلق فضاءات تواصل مع المتخرجين (ندوات-حلقات نقاش) من اجل مساعدتهم في عملية الادمج وكذا لإفادة المتربصين الذين مازالوا يزاولون تكوينهم من اراء وأفكار من سبقهم في العملية التكوينية.

➤ إعادة استعمال وتوظيف أسلوب التكوين الإنتاجي كمصدر من مصادر تمويل نفقات التكوين المهني لكن بصيغة أخرى تضمن حق المتربصين الذين سيقومون بعملية تنفيذ المشاريع في مختلف التخصصات، والأستاذ كمشرف على عملية التنفيذ، والمركز بصفته الهيئة الرسمية التي تصادق على العملية.

➤ البحث عن مصادر تمويل جديدة لنفقات التكوين المهني.

➤ يجب على قطاع التكوين المهني أن يبادر إلى عقد اتفاقيات أكثر مما هو عليه الآن مع جميع القوى الفاعلة في الاقتصاد الوطني والتي لها علاقة سواء من بعيد أو من قريب بالتخصصات المتوفرة على مستوى القطاع، وهذا للعمل بأسلوب التكوين حسب الطلب أي تكوين يد عاملة مؤهلة للاندمج مباشرة في سوق الشغل داخل المؤسسات المعنية بالاحتياجات المقررة سلفا.

➤ مواكبة التكوين لمختلف التطورات الاجتماعية والاقتصادية على الرغم من أن هناك صعوبة في ذلك إلا انه يمكن الوصول لتحقيق هذا الغرض باستحداث فرق للتخطيط والاستشراف في مختلف المؤسسات التكوينية والانتاجية.

➤ تفعيل وتطوير فلسفة معابر التكوين وهذا للتكيف أكثر مع التطورات الحاصلة في السوق بشرط أن تكون هذه الأخيرة من شهادة الى شهادة اعلى في نفس التخصص، ومن شهادة الى شهادة اخرى في تخصص اخر من نفس الفرع المهني.

➤ وضع التدابير اللازمة من اجل إعطاء شفافية أكبر في توزيع مناصب الشغل، وكذا القروض المختلفة للشباب لأن هناك فرق كبير بين حجم الانفاق والمردودية الاجتماعية والاقتصادية.

➤ تسهيل اجراءات تأسيس المؤسسات المصغرة لخريجي مؤسسات التكوين المهني ومرافقتهم.

➤ على قطاع التكوين المهني أن يقوم بترشيد نفقاته وذلك باستعمال موارده المتاحة والحيلولة دون إسرافها أو تبذيرها هذا من جهة، وتفعيل دور هذه النفقات لتحقيق السير الحسن للعملية التكوينية من أجل تكوين كفاءات في مختلف التخصصات من شأنها الاندماج بصورة سريعة في عالم الشغل وبالتالي المساهمة في عملية التنمية.

وفي الأخير بودي أن أشير في نهاية هذه المذكرة إلى أنّ كل عمل بشري لابد أن يوجد فيه من النقص والهفوات التي يسبق القلم إليها أو يذهل الفكر عنها، فإن أحسنت فمن الله فله الحمد والشكر وإن أسأت فمن نفسي، وسبحان من أبى أن يكون الكمال إلا لكتابه، ولكن حسبي أن الله يعلم ما في الصدور، فيا رب هذه يدي وخلفها قلب يدعوك ويقيني في رحمتك إنك مجيب الدعاء، وما توفيقني إلا بالله عليه توكلت وإليه أنيب.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

➤ الكتب

1. القرآن الكريم
2. أ.عمر يحيوي، مساهمة في دراسة المالية العامة – النظرية العامة وفقاً للتطورات الراهنة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
3. إحسان محمد حسن، موسوعة علم الاجتماع، الدار العربية للموسوعات، الطبعة الأولى القاهرة، 1999.
4. أحمد هني، دروس في التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993.
5. أسامة محمد الغولي، مجدي محمود سقاب، أساسيات الاقتصاد السياسي، دار الجامعة الجديدة للنشر، جامعة الإسكندرية، مصر، 1998.
6. أحمد حافظ الجعوبي، التحليل الاقتصادي الكلي، مكتبة عين شمس، القاهرة – 1997.
7. أحمد زكي بدوي، معجم المصطلحات الاقتصادية، دار الكتاب المصرية، القاهرة، بيروت، 1985.
8. الشيخ لابي، الاقتصاد والمؤسسة، الجزائر، الصفحات الزرقاء للنشر، 2003.
9. الليثي محمد علي وآخرون، مقدمة في الاقتصاد الكلي، الإسكندرية: الدار الجامعية، 1997.
10. السيد عبد الحميد عطية، سلمى محمود جمعة، الخدمة الاجتماعية وذوي الاحتياجات الخاصة – المواجهة والتحدي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001.
11. بوفلجة غياث، التربية والتكوين بالجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.
12. بول باران، الاقتصاد السياسي والنمو، ترجمة أحمد فؤاد بلبع، دار الكتاب العربي، القاهرة، 1967.
13. بيكاس س سانيل، التعليم العالي والنظام الدولي الجديد، ترجمة (محمد الأحمد الرشيد)، مكتب التربية العربي لدول الخليج: المملكة العربية السعودية، 1987.

14. **بشار يزيد الوليد**، الإدارة الحديثة للموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار الراجحة للنشر والتوزيع عمان، الأردن، 2008.
15. **باسم علاوي عبد الجبيلي**، العمل في الاقتصاد الإسلامي، دار الكتب العلمية - بيروت، الطبعة الأولى، لبنان، 2006.
16. **توفيق سلوم وآخرون**، معجم العلوم الاجتماعية، دار التقدم موسكو، ط1، 1992.
17. **جون مينارد كينز**، النظرية العامة في الاقتصاد، ترجمة رضا نعاد-منشورات مكتبة دار الحياة، بيروت 1962.
18. **جمال الدين لعويسات**، التنمية الصناعية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1986.
19. **حسن حليبي**، تدريب الموظف، منشورات كويبات، الطبعة الثانية، لبنان، 1982.
20. **حسين مصطفى حسين**، المالية العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، الجزائر 1992.
21. **حياة بن إسماعيل**، تطوير إيرادات الموازنة العامة، ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، مصر، 2009.
22. **حسام داود ومصطفى سلمان وآخرون**، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، الطبعة الثالثة، 2005.
23. **خليل المعاينة وآخرون**، مدخل إلى الخدمة الاجتماعية، الطبعة الأولى، دار الفكر، عمان 2000.
24. **خالد شحادة الخطيب**، أحمد زهير شامية، أسس المالية العامة، دار وائل للنشر، الطبعة الثانية عمان، 2005.
25. **خالد الزواوي**، البطالة في الوطن العربي، المشكلة والحل، الطبعة 1، (القاهرة، مجموعة النيل العربية، 2004).
26. **خالد وصفي الوزني وأحمد حسين الرفاعي**، مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الخامسة، عمان، الأردن، 2002.
27. **خالد أبو القمصان**، موجز تاريخ الأفكار الاقتصادية عبر العصور، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.

28. رمزي زكي، الأزمة الراهنة في علم الاقتصاد السياسي البورجوازي، مجلة الطليعة، القاهرة، 1972.
29. رداح الخطيب، التدريب: من خلال مدخلات، عمليات، مخرجات، مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية والنشر والتوزيع، الأردن، 2001.
30. رونالد إيرنبرج، روبرت سميث، تعريب فريد بشير طاهر، اقتصاديات العمل، دار المريخ للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1993.
31. رشاد أحمد عبد اللطيف، إدارة وتنمية المؤسسات الاجتماعية، المكتبة الجامعية، الإسكندرية 2000.
32. رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، (الكويت، عالم المعرفة، 1997).
33. زكي رمزي، الاقتصاد السياسي للبطالة، مطابع الرسالة، الكويت، 1997.
34. زينب حسين عوض الله، مبادئ المالية العامة، الدار الجامعية، مطابع الأمل، بيروت.
35. سهيلة محمد عباس، علي حسين علي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، مصر، 1999.
36. سوزي عدلي ناشد، الوجيز في المالية العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر 2000.
37. سعيد عبد العزيز عثمان، المالية العامة - مدخل تحليلي معاصر -، الدار الجامعية، بيروت 2008.
38. سمير محمد عبد العزيز، المداخل الحديثة في تمويل التنمية الاقتصادية، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية، 1988.
39. سلوى سليمان، البطالة في مصر، مؤسسة الرضا للطباعة، القاهرة، مصر، 1989.
40. سامي خليل، نظرية الاقتصاد الكلي: المفاهيم والنظريات الأساسية، الكتاب الأول، الكويت، 1994.
41. سعد جلال، التوجيه النفسي والتربوي والمهني، دار الفكر العربي، ط 1، القاهرة، -1992.
42. صالح عودة سعيد، إدارة الأفراد، الجامعة المفتوحة، طرابلس، 1994.
43. صلاح عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000.

44. صالح الرويلي، اقتصاديات المالية العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية الجزائر، 1988.
45. صادق مهدي السعيد، اقتصاد وتشريع العمل، مطبعة المعارف، بغداد، 1969.
46. صالح خصناوة، مبادئ الاقتصاد الكلي، المطبعة الوطنية، عمان، 1995.
47. ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
48. ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية، (ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة الثالثة، 2005).
49. ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية، التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية - الجزائر - 1992.
50. طرطار أحمد، الترشيد الاقتصادي للطاقت الإنتاجية في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1993.
51. طارق علي العاني، نصير أحمد السامرائي وعلي خليل التميمي، الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل، دار الكتب الوطنية، الطبعة الأولى، بنغازي، 2003.
52. طارق الحاج، المالية العامة، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2009.
53. عادل جودة، غسان القلعاوي، الكفاية الإنتاجية ووسائل رفعها في الوحدات الاقتصادية، دار الفكر، دمشق، 1972.
54. عبد الرحمن محمد عيسوي، علم النفس والإنتاج، الجزء الأول، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، 2003.
55. عبد المجيد بن طاش محمد النيازي، مصطلحات ومفاهيم انجليزية في الخدمة الاجتماعية الطبعة الأولى، مكتبة العبيكان، الرياض، 2000.
56. علي السلمي، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، مكتبة غريب، القاهرة، 1985.
57. علي زغدود، المالية العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
58. عادل أحمد حشيش، أساسيات المالية العامة، دار النهضة العربية، بيروت، 1992.
59. عزيز تيدادني، التوظيفات المالية، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، رقم النشر 248، 1971.

60. عثمان محمد غنيم، ماجدة أحمد أبو زيط، التنمية المستدامة، فلسفتها وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2007.
61. عارف دليلة، إسماعيل سفر، تاريخ الأفكار الاقتصادية، مطبعة جامعة حلب، الطبعة الأولى، سوريا، 1977.
62. عبد القادر محمد عبد القادر عطية، رمضان أحمد مقلد، النظرية الاقتصادية الكلية، قسم الاقتصاد، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، 2004./2005.
63. عبد المجيد قدي، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية، دراسة تحليلية تقييمية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2003.
64. علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005.
65. عبد الرحمان يسرى أحمد، النظرية الاقتصادية الكلية والجزئية، الطبعة الثانية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004.
66. عاصم بن طاهر عرب، اقتصاديات العمل، نظرية عامة، عمادة شؤون المكتبات، جامعة الملك سعود، الرياض، 1994.
67. عبد الكريم صادق بركات، يونس أحمد البطريق، حامد عبد المجيد دراز، المالية العامة، الدار الجامعية، بيروت، 1986.
68. عبد السميع المصري، مقومات الاقتصاد الإسلامي، مكتبة وهبة، الطبعة الأولى، 1975.
69. عبد الهادي النجار، مبادئ الاقتصاد المالي، دار النهضة العربية، مصر، 1988، ص. 122.
70. فليح حسن خلف، التنمية والتخطيط الاقتصادي، عالم الكتب الحديثة، طبعة 2006.
71. فليح حسن خلف، الاقتصاد الكلي، جدارة للكتاب العالمي للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2007.
72. فليب كوميز، أزمة العالم في التعليم من منظور الثمانينات، ترجمة (محمد خيرى، شكري عباس حلمي، حسان محمد حسان)، دار المريخ للنشر، الرياض، 1987.
73. كامل المصري، الاقتصاد السياسي، مطبعة الرحمانية، القاهرة، 1928.
74. كارل ماكس، ترجمة محمد عيتاني، رأس المال نقد الاقتصاد السياسي، مكتبة المعارف، الجزء الثاني، بيروت، 1981.

75. كامل بربر، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 1997.
76. لعمارة جمال، منهجية الميزانية العامة للدولة في الجزائر، دار الفجر للنشر والتوزيع، الجزائر 2004.
77. محمد عبد الفتاح الصيرفي، الإدارة الرائدة، دار صفاء للنشر والتوزيع، مصر، 2003.
78. منصور ميلاد يونس، مبادئ المالية العامة، منشورات الجامعة المفتوحة، طرابلس، 1994.
79. مصطفى الفار، الإدارة - المالية العامة، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن 2008.
80. محمد عباس محرز، اقتصاديات المالية العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2003.
81. محمد طاقة، هدى العزاوي، اقتصاديات المالية العامة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة الطبعة الأولى، عمان، 2007.
82. محمود حسين الوادي، زكريا أحمد عزام، مبادئ المالية العامة، دار المسيرة للنشر والتوزيع الطبعة الأولى، عمان، 2007.
83. محمد عبد العزيز عجمية، إيمان عطية ناصف، علي عبد الوهاب نجا، التنمية الاقتصادية - دراسات نظرية وتطبيقية -، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2006.
84. محمد طاقة وآخرون، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
85. منصور أحمد منصور، تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق، وكالة المطبوعات، الكويت، 1975.
86. منصور أحمد منصور، تطور مفهوم تخطيط القوى العاملة في الدول المتقدمة، الجزء الأول، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، القاهرة، 1972.
87. مصطفى سلمان وآخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2000، ص 237.
88. محمد عبد الله مغازي، البطالة ودور الوقف والزكاة في مواجهتها، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2005، ص 66-67.
89. مدحت القرشي، تطور الفكر الاقتصادي، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الأردن - عمان، 2011.

- 90. مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)**، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان -الأردن، 2009.
- 91. محمد بلقاسم حسن بهلول، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر،** ديوان المطبوعات الجامعية، 1999.
- 92. مالكوم بيل، التدريب الناجح للموظفين،** الدار العربية للعلوم، بيروت، 1997.
- 93. محمد حافظ حجازي، إدارة الموارد البشرية،** دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الاسكندرية، 2005.
- 94. محمد سعيد أنور سلطان، إدارة الموارد البشرية،** دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2003.
- 95. نظمي شحادة وآخرون، إدارة الموارد البشرية،** دار الصفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى عمان، 2000.
- 96. نوزارد عبد الرحمن الهيتي، منجد عبد اللطيف الخشالي،** المدخل الحديث في اقتصاديات المالية العامة، دار المناهج للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2005.
- 97. ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد - من خلال حالة الجزائر -،** ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 98. نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل،** الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 1997.
- 99. نزار سعد الدين عيسى وإبراهيم سليمان قطف،** الاقتصاد الكلي: مبادئ وتطبيقات، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2007.
- 100. هنري أرفون، ترجمة: عادل العوا،** فلسفة العمل، منشورات عويدات، بيروت -باريس الطبعة الأولى، 1977.
- 101. يوسف مصطفى القاضي ومحمود عطا حسين،** الارشاد النفسي والتوجيه التربوي، دار المريخ، ط1، الرياض، 1981.
- 102. principles of economics, A MARSHAL** نقلًا عن: **حامد عمار،** في اقتصاديات التعليم، دار المعرفة، ط2: الكويت، 1968.
- الأطروحات والرسائل الجامعية

1. العايب عبد الرحمان، البطالة وإشكالية التشغيل في إطار برنامج التعديل الهيكلي، رسالة ماجستير، 2004، جامعة الجزائر.
2. أبو بكر دهيلمى، الإدماج الوظيفي لحاملي شهادات التعليم العالي في سوق العمل، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، غير منشورة، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1994
3. بلقوم فريد، علاقة التعليم والتكوين المهني بسوق العمل – حالة الجزائر – رسالة ماجستير تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة تلمسان، 2006/2005.
4. بوبقرة الشيخ، مراقبة تنفيذ النفقات العامة في ظل الإصلاحات المالية – حالة الجزائر -، رسالة ماجستير تخصص تحليل اقتصادي، جامعة تلمسان، السنة الجامعية 2007./2006
5. بن عاشور ليلي، محددات نجاح المؤسسة الصغيرة والمتوسطة المقامة من طرف البطالين والمدعمة بالصندوق الوطني للتأمين على البطالة -دراسة ميدانية على مستوى الجزائر العاصمة- مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2009-2008.
6. بن طجين محمد عبد الرحمان، دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1970-2008، مذكرة ماجستير تخصص نمذجة اقتصادية، جامعة ورقلة، السنة الجامعية 2011/2010.
7. بن نوار بومدين، النفقات العامة على التعليم دراسة حالة قطاع التربية الوطنية بالجزائر 2008/1980، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة تلمسان، السنة الجامعية 2011/2010.
8. بوزيد نجوى، وضعية الخريج الجامعي في المؤسسة الصناعية، دراسة ميدانية بمؤسسة صيدال –الدار البيضاء – الجزائر، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل، غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الاسلامية، جامعة العقيد الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2010.
9. جفري بلال، فعالية التكوين في تطوير الكفاءات دراسة حالة مركب المحركات والجرارات قسنطينة، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة قسنطينة، السنة الجامعية 2009/2008.
10. حياة قويدر، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر دراسة تحليلية للمردودية الخارجية لنظام التكوين المهني، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، السنة الجامعية 2012/2011.

- 11. درواسي مسعود،** السياسة المالية ودورها في تحقيق التوازن الاقتصادي، -حالة الجزائر 1990-2004، أطروحة دكتوراه دولة، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2005-2006.
- 12. سليم عقون،** قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة-دراسة قياسية تحليلية-حالة الجزائر-، مذكرة ماجستير، جامعة سطيف، السنة ال جامعية 2009-2010.
- 13. سميحة يونس،** اتجاهات خرجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، مذكر لنيل شهادة ماجستير، تحت إشراف بلقاسم سلطاني، قسم علم الاجتماع، كلية الأداب والعلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2007.
- 14. شلالى فارس،** دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال ال فترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج للتشغيل للفترة 2005-2009، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر ، 2005.
- 15. شبوطي حكيم،** دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق الشغل، رسالة ماجستير، الجزائر: معهد العلوم الاقتصادية، غير منشورة، 2002.
- 16. فاطمة ظريف،** التكوين كأداة لتأهيل العنصر البشري المسير في المؤسسة الاقتصادية، رسالة ماجستير تخصص تسيير واقتصاد المؤسسة، جامعة ابن خلدون تيارت، السنة الجامعية 2006/2007.
- 17. مولاي لخضر عبد الرزاق،** إدارة الموارد البشرية ودورها في تحسين الإنتاجية للمؤسسات الاقتصادية، دراسة حالة المؤسسة العامة لصناعة الأنابيب الناقلة للغاز بغرداية، رسالة ماجستير جامعة تلمسان، السنة الجامعية 2002/2003.
- 18. معوشي بوعلام،** محاولة تحليل فائض العمالة في الجزائر من 1966-1992، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر (1994/1995).
- 19. مهدي كلو،** الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2001-2002.
- 20. نجاح ياسين،** البطالة عند متخرجي مراكز التكوين (أسبابها ونتائجها) دراسة ميدانية بولاية عنابة، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، معهد علم الاجتماع، جامعة باجي مختار، السنة الجامعية 1994./1995

21. **يحيات مليكة**، علاقة جامعة الجزائر بسوق العمل، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية الجزائرية 1998.

➤ **المجلات والجرائد**

1. **أسامة ماهر حسين**، التدريب وتنمية الموارد البشرية في مواقع العمل والإنتاج، مجلة العمل العربي، 1999.
2. **التحرير**، الهيكل التنظيمي لوزارة التكوين المهني، جريدة الوحدة (أخبار التكوين)، الجزائر 1982.
3. **التحرير**، حصيلة أولية لإنجاز برنامج التمهين، جريدة الوحدة (أخبار التكوين)، الجزائر 1982.
4. **أمال لكال**، وزارة التكوين المهني توظف 2600 أستاذ للموسم القادم، جريدة النهار الجديد الجزائر، 2000.
5. **التحرير**، تطور النصوص المسيرة للتكوين الإنتاجي، مجلة التكوين المهني، الجزائر، 2000.
6. **البشير عبد الكريم**، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحبطة منها خلال عقد التسعينات، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد الأول السداسي الثاني، جامعة شلف، 2005.
7. **المركز الوطني للدراسات والتحليل الخاصة بالتخطيط**، عرض العمل الواقع والأفاق، في المجلة الجزائرية للعمل، العدد 19، 1987 المعهد الوطني للعمل، الجزائر.
8. **بلقاسم سلاطونية**، سوسيولوجية التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، الجزائر.
9. **بلقاسم سلاطونية**، التكوين المهني والتنمية، مجلة العلوم الإنسانية، الجزائر، 2001.
10. **بلحاج فتيحة**، الإدماج المهني لحاملي شهادات التكوين المهني وتصنيف مساراتهم المهنية النوعية، المجلة الجزائرية للعولمة والسياسات الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، العدد الأول، 2010.
11. **بوروبة نوار**، التكوين المهني والمخطط الخماسي، مجلة الكراريس البيداغوجية، الجزائر 1981.
12. **توفيق يوسف**، القطاع سيتكفل لأول مرة بالشباب، جريدة الشعب، الجزائر 2000.
13. **صالح تومي**، راضية بختاش، أثر الجباية على النمو الاقتصادي في الجزائر، مجلة دراسات اقتصادية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، مركز البصيرة، 2004.

14. **عبد القادر محمد عبد القادر**، نحو مفهوم علمي للبطالة مع التطبيق على مصر، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، العدد الأول، مارس 1990.
15. **فائزة عبد الحميد حسن**، أفضل المدارس في العالم، مقالة مترجمة عن مجلة نيوزويك الأمريكية مجلة التواصل، جامعة عدن، 2002.
16. **كالي كريم**، 159 ألف متربص جديد، جريدة الفجر، الجزائر، 2001.
17. **محمد عبد الله البكر**، أثر البطالة في البناء الاجتماعي، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، المجلد 32، العدد 2، 2004.
18. **مفيدة بن إبراهيم**، التكوين المهني يساير الاقتصاد الجديد ويعد لمهن المستقبل، جريدة الحرية تونس، 2009.
- **المطبوعات، المؤتمرات والدراسات**
1. **المؤسسة الوطنية للنشر والإشهار**، الجزائر الدليل الاقتصادي والاجتماعي، الجزائر، 1987.
2. **التحرير**، تقديم الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل (FNAC)، دليل التكوين الجزائر، 2007.
3. **احمد الأخضر العمراني**، "التشغيل في الجزائر" سلسلة دراسات التشغيل، منظمة العمل العربي، مصر، 1993.
4. **المعهد العربي للتخطيط**، اجتماع خبراء حول العلاقة بين العمل والتعليم في البلاد العربية، نقلا عن: **عبد الله جمعة الكبيسي**، **محمود قمبر**، دور مؤسسات التعليم العالي في التنمية الاقتصادية، وقائع المؤتمر العلمي المصاحب للدورة الرابعة والعشرين لمجلس اتحاد الجامعات العربية: قطر 26-30 أكتوبر 1991.
5. **احمد طلعت البشيشي**، الاقتصاد والمجتمع، نقلا عن: **عبد الله الكبيسي**، **محمود قمبر**، دور مؤسسات التعليم العالي في التنمية الاقتصادية، وقائع المؤتمر العلمي المصاحب للدورة الرابعة والعشرين لمجلس اتحاد الجامعات العربية: قطر 26-30 أكتوبر 1991.
6. **أدمز**، التعليم والتنمية، نقلا عن: **عبد الله الكبيسي**، **محمود قمبر**، نقلا عن: **عبد الله جمعة الكبيسي**، **محمود قمبر**، دور مؤسسات التعليم العالي في التنمية الاقتصادية، وقائع المؤتمر العلمي المصاحب للدورة الرابعة والعشرين لمجلس اتحاد الجامعات العربية: قطر 26-30 أكتوبر 1991.
7. **أنطوان حبيب رحمه**، رحمة، طبيعة العلاقة بين التربية والتنمية الشاملة، وقائع المؤتمر العلمي الخامس لاتحاد الجامعات العربية، جامعة عدن: عمان، 1985.

8. الديوان الوطني للإحصاء (ONS) (حوصلة إحصائية 2011/1962 فصل 12 المالية العمومية)
9. بربري الطاهر، تنظيم وتسيير المصالح، مطبوعات الورشات الصيفية، معهد التكوين المهني -سيدي بلعباس -، الجزائر، 2002.
10. دليل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية، مزايا ومؤهلات الاستثمار بتيارات الجزائر، 2009.
11. على الحوات، العلاقة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، " دراسة في المجتمع الليبي" الهيئة الوطنية للمعلومات والاتصالات، طرابلس، ليبيا، 2007.
12. عايدية إسماعيل خياط، دور التعليم العالي في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المملكة العربية السعودية، نقلا عن: عبد الله جمعة الكبيسي، محمود قمبر، دور مؤسسات التعليم العالي في التنمية الاقتصادية، وقائع المؤتمر العلمي المصاحب للدورة الرابعة والعشرين لمجلس اتحاد الجامعات العربية: قطر 26-30 أكتوبر 1991.
13. محمد صبري الشافعي، التدريب المهني والتعليم الفني في جمهورية مصر العربية، المؤتمر الثاني لتنمية الموارد البشرية والتدريب، عمان، 2004.
14. مرسي سعيد أحمد، تطور الفكر التربوي، نقلا عن: أنطوان حبيب رحمة، طبيعة العلاقة بين التربية والتنمية الشاملة، وقائع المؤتمر العام الخامس لاتحاد الجامعات العربية، جامعة عدن، عمان، 1985.
15. محمد عبد العليم مرسي، التعليم ومسؤولياته في تنمية دول الخليج العربي، نقلا عن: عبد الله جمعة الكبيسي، محمود قمبر، دور مؤسسات التعليم العالي في التنمية الاقتصادية، وقائع المؤتمر العلمي المصاحب للدورة الرابعة والعشرين لمجلس اتحاد الجامعات العربية: قطر 26-30 أكتوبر 1991.
16. محمد عزت عبد الموجود، بعض منهجيات التعليم العالي، وقائع المؤتمر العلمي المصاحب للدورة الرابعة والعشرين لمجلس اتحاد الجامعات العربية: قطر، 26-30 أكتوبر 1991.

➤ الملتقيات، التقارير والندوات

1. إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء + التقارير السنوية لبنك الجزائر
 2. المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع التقرير التمهيدي حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الأول من سنة 2004، الدورة العامة العادية 25، ديسمبر 2004.
 3. حمدي باشا رابح، لغة الفقر وتحدياته، مداخلة في الملتقى العلمي حول الشفافية ونجاعة الأداء للاندماج الفعلي في الاقتصاد الجزائري، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 31 ماي - 2 جوان 2003.
 4. طاهر حمدي كنعان، تنمية الموارد البشرية والنمو الاقتصادي في البلدان العربية، الصندوق العربي الإنماء الاقتصادي، صندوق النقد العربي، وقائع الندوة المنعقدة في الإمارات العربية المتحدة 17-18 مايو 1998.
 5. منظمة الأمم المتحدة، تقرير التنمية البشرية لسنة 2004.
 6. محمد قرقب، منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، الندوة الإقليمية عن دور الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب، طرابلس 11-13/7/2005.
 7. وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية، تقرير عام للمخطط الخماسي الأول 1980-1984، الجزائر.
 8. وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، تقييم مدى تنفيذ جهاز دعم الإدماج المهني (DAIP)، التجمع الجهوي لولايات الوسط، جويلية، 2008.
 9. وزارة التكوين والتعليم المهنيين، تقرير 8 أكتوبر 2006.
- القوانين، المراسيم والأوامر

1. المرسوم التنفيذي 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006. ج. ر. عدد 09 الصادرة في 19 أفريل 2006.
2. المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008. ج. ر. عدد 22 الصادرة في 30 أفريل 2008.
3. المرسوم التنفيذي 07-123 المؤرخ في 24 أفريل 2007. الذي يضبط شروط وكفيات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال وسحبه منها ... ج. ر. عدد 28 الصادرة في 02 ماي 2007.

4. المرسوم التنفيذي رقم 02-04 المؤرخ في 03 جانفي 2004، المعدل والمتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 158-10 المؤرخ في 20 جوان 2010 المحدد لمستويات وشروط منح المساعدات للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين (30) و (50) سنة.
 5. المرسوم التنفيذي رقم 313/91 المؤرخ في 07 سبتمبر 1991 المتعلق بإجراءات المحاسبة التي يمسكها الأمرون بالصرف.
 6. المرسوم التنفيذي رقم 414/92 المؤرخ في 14 نوفمبر 1992 المتعلق بالرقابة السابقة للنفقات التي يلتزم بها.
 7. المرسوم التنفيذي رقم 108/93 الذي يحدد كميّات إحداث وكالات الإيرادات والنفقات وتنظيمها وسيرها.
 8. الأمر رقم 20/95 المؤرخ في 17 جويلية 1995 المتعلق بالمحاسبة العمومية.
 9. دستور 28 نوفمبر 1996.
 10. قانون 19-04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004. ج. ر. عدد 83 الصادرة في 26 ديسمبر 2004.
 11. قانون 21-06 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006. ج. ر. عدد 80 الصادرة في 11 ديسمبر 2006.
 12. قانون 17/ 84 المؤرخ في 07 جويلية 1984 المتعلق بقوانين المالية (الجريدة الرسمية رقم 28)
 13. قانون 21/90 المؤرخ في 15 أوت 1990 المتعلق بالمحاسبة العمومية.
 14. قانون 08/90 المؤرخ في 07 أبريل 1990 المتعلق بالبلدية.
 15. قانون 09/90 المؤرخ في 07 أبريل 1990 المتعلق بالولاية.
 16. قانون رقم 10/14 مؤرخ في 08 ربيع الأول عام 1436 هجري الموافق ل 30 ديسمبر سنة 2014 م يتضمن قانون المالية لسنة 2015.
 17. قوانين المالية لسنوات 2009-2010-2011-2012-2013-2014 حسب الجرائد الرسمية.
- الجرائد الرسمية والمنشورات الوزارية

1. الجريدة الرسمية (07-81)، الجزائر، العدد 26، 1981.
2. الجريدة الرسمية (99-77)، الجزائر، العدد 26، 1999.

3. الهادي خالدي، إلى أسرة التكوين بمناسبة افتتاح السنة التكوينية 2009-2010، رسالة الوزير، 2009.

4. منشور وزاري، تحضير وتنظيم دخول سبتمبر 2004 في، رقم 381 / وت ت م 2004، الجزائر.

5. منشور وزاري، بخصوص إعادة الاعتبار لنظام التكوين المهني عن طريق التمهين، الجزائر رقم 04-255، 2004.

➤ المواقع الإلكترونية

1. عن: الغريب مصطفى، البطالة أكبر تحدي تواجه الدول، موقع العربية الاختباري، 2005/05/25.

2. موقع وزارة التكوين والتعليم المهنيين (نظام الاعلام الجغرافي للقطاع SIG)

3. موقع منظمة العمل الدولية www.ilo.org

4. منصور فرغل، http://www.alhejaz.net/vb/show_thread.php.p 2009 350017 p:

5. موقع وزارة التكوين والتعليم المهنيين. www.mfep.gov.dz

6. http://www.indexmundi.com/fr/algerie/taux_de_chomage.html

7. WWW.ANGEM.DZ-14

8. www.ilo.org/public/arabic/region/beirut/rights/right12.htm

9. www.ilo.org/public/arabic/region/arpro/beirut/employment.htm

10. www.ons.dz

11. <http://www.mf.gov.dz>

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية

1. Alain MEIGNANT, Manager la Formation, ed, Liaison, Paris 2003.

2. Abdelmadjid Bouzidi, Comprendre la mutation de l'économie algérienne, (Alger, les mots clés, 1992).

3. Abdelhamid BRAHIMI, l'économie Algérienne, OPU : Alger, 1991.

4. **Arthuis Patrick Muet Pierre Alain.**, « Théories du chômage », Economica, Paris, 1995.
5. **Abdelkader Sid Ahmed**, Développement sans croissance d'expérience des économies pétrolières du tiers monde, opu.
6. **ADS** : Etat d'exécution du programme de développement communautaire, Février 2002.
7. **Bernard GILLET**, Améliorer la Formation Professionnelle Par L'étude de travail ,ed ,Organisation, Paris, 1973.
8. **BIRD et SFI** « Stratégie de coopération avec l'Algérie » document, Juin 2003.
9. **BAYA ARABE** : les effets sociologie P.A.S., cread, n°46, 47.
10. **Bruno Marcel, Jacques Taieb**, Le chômage aujourd'hui, un phénomène pluriel, (France, édition Nathan, 1991).
11. **Béduwé, Espinasse J.M.** Dauty, trajectoires type d'insertion professionnelle, Note LIRHE, N° 190
12. **B LAVAL, Théories récentes de l'emploi et du chômage**, in : revue française des affaires sociales, juillet 1979, P 84.
13. **CNES**, rapport sur la formation professionnelle ,13^{eme} session, Mai 1999.
14. **Catherine Béduwé**, trajectoires type, une méthode pour l'étude des modalités professionnelles, 8ème journées d'études CEREQ- Lasmas IDL. Marseille, 17 et 18 mai 2001.
15. Centre d'étude et de recherche sur les qualifications (**CERPEQ**), Enquête de cheminement génération2003.
16. **Dubar . c**, La Formation Professionnelle Continue, ed, La Découverte Paris, 1985.

-
- 17.Dimitri WEISS, LES RESSOURCES HUMAINES**, ed ,Organisation Paris, 2001.
- 18.EICHER J-C LEVY : GARBOUA**, Economique de l'éducation, édition Economica, Paris.
- 19.E MALINVAUD**, La courbe de Bévrige, pris de : G GRANGEAS, J M LEPAGE, **Économie de l'emploi**, Puf : France, 1993.
- 20.Espinasse j- M. Giret J. F**, chronogrammes et trajectoires un premier bilan, typologie des marchés du travail, suivi et par cours, documents séminaires du CEREQ, N° 115, 1996.
- 21.Fluitman**, la raison d'être et la nature des réformes dans l'enseignement et la formation professionnelle, Perspectives, N° 1, Bureau International du travail, Genève
- 22.Gazier, Bernard**, « Economie du Travail et de l'emploi », Edition Dalloz, PARIS, 1991.
- 23.G.DUTHIL**, Economie de l'emploi et du chômage, Ellipses : PARIS, 1994.
- 24.Gueguen Chantal.**, « Déterminants du chômage : une analyses sur données.
- 25.Henri Baroti**, « Population, Travail, Chômage, le plan emploi en question », PARIS, Ed, Economica, 1982.
- 26.Indicateurs 2005 MFEP.**
- 27.Jean DIVERREZ**, Politique et Techniques de Direction du Personnel, ed Entreprise,6 eme édition Paris,1977 .
- 28.Jacques SOYER** ,Fonction Formation, ed ,Organisation, Paris 2003.

- 29. Jean JACQUES PAUL, La Relation Formation Emploi –Un Défi Pour L'économie, ed, Economica, Paris.**
- 30. Jean Marie Le Page, Genevière Grangeas, Les politiques de l'emploi, (France, édition ESKA, 1993)**
- 31. JOELL JALLADEAU, Introduction à la Macroéconomique Modélisation de base et redéploiement théoriques cas temporaires édition "Ouverture économique" Blayac 93.**
- 32. Jean JACQUES PAUL, La Relation Formation Emploi –Un défi Pour L'économie, ed, Economica Paris.**
- 33. Jean François Giret, pour une économie de l'insertion professionnelle des jeunes, CNRS éditions, Paris 2000.**
- 34. J.F LOCHET, l'insertion professionnelle à partir de l'observatoire dans la vie active, communication aux Journées d'études sur l'insertion des sortants du système d'éducation et de formation, Alger, 23 et 24 novembre 1992.**
- 35. Jacques PLANTE, évaluation de programme.**
- 36. La question de l'emploi et chômage, situation actuelle et perspective "FORUM International sur l'emploi des jeunes".**
- 37. La documentation Française, l'introuvable relation formation -emploi : un état des recherches en France.**
- 38. Muller. J et autres, " Manuel et applications : Économie", Dunod, 4^{eme} édition, Paris, 2004.**
- 39. Ménéndian Claude., « Fiches de macroéconomie » Edition Ellipses, Paris, 1997.**

-
- 40.Michele VERNIERS**, L'insertion professionnelle : Analyse et débats, pris de : D FERROUKHI S FRAIHAT, de l'université à l'emploi, rapport, INPS : Alger, 1998.
- 41.Mohamed Kelkoul et autres**, « Situation de l'emploi 1990 », Collection Statistiques, N° 36 Mars 1992, Alger, ONS.
- 42.M LALLEMENT**, Les nouvelles théories de la relation d'emploi, in : les cahiers français, documentation française N°246, Mai-Juin 1990.
- 43.MFEP**, Annuaire statistique 2010.
- 44.Office National des Statistiques**, rétrospective statistique 1962-1991 : Algérie, 1993.
- 45.Office National des Statistiques**, rétrospective statistique 1970-1996 : Algérie, 1999.
- 46.Office National des Statistiques**, données statistiques, activité, emploi et chômage, N°263 : Alger ,1997.
- 47.ONS**, LES COMPTES ECONOMIQUES de 2000 à 2008 N°528.
- 48.Phillipe ERAY**, Précis de Développement des Compétences, ed Liaison, Paris,.1999
- 49.Pierre CALUIC , André ZYLBERBERZ**, Microéconomie du Marché du Travail, ed, La Découverte, Paris, 2003.
- 50.Psacharopoulos, Woodhall**, L'éducation pour ledéveloppement, Economica, Paris, 1988, p 221.
- 51.Page A**, L'économie de l'éducation, Paris, PUF, 1973.
- 52.P GUITTO et ALL**, Dictionnaire, Droit, Economie, Gestion, édition L'HERMES, 1ére édition, FRANCE, 1999.
- 53.RABEA KHARFI**, Emploi et Chômage dans les pays du Maghreb .C.E.N.E.A.P ,1991.

-
- 54.**Rapport Sur La Situation Economique Et Sociale En 1997(ONS), Edition Septembre, 1998.
- 55.Rabah ARRACHE**, Etude de la relation formation-emploi en Algerie, cas de l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur, prévision à l'horizon 2005, mémoire de magister : université d'Alger, institut des sciences économiques, 1994-1995.
- 56.Rapport CNES:** Evolution General des dispositifs d'emploi, Alger, 2001
- 57.Gueguen Chantal.**, « Déterminants du chômage : une analyses sur données françaises en long terme » **Thèse de doctorat, Sciences économiques. Université Rennes I, 1994.**
- 58..Revue conjoncture**· N0 62, Algérie, janvier 2000.
- 59.Revue conjoncture**, N° 22, Algérie, Novembre 1995.
- 60.Sobry. C et Verez J. C**, Éléments de macroéconomie : une approche empirique et, dynamique", Editions Ellipses, Paris, 1996.
- 61.Sandra Moatti**, « Algérie : l'économie confisquée », revue alternatives économiques, N0 224, avril.
- 62.X GREFFE**, Cours d'économie publique et des services sociaux : l'économie de l'éducation, polycopie : université d'Alger, institut des sciences économiques, sans date.

الملاحق

الجدول 01: حالة إيرادات مركز حمداني عدة (تيارات 1) من 2009/01/01 إلى غاية 2009/12/31

الباب	العنوان	الاعتمادات المخصصة (دج)
01	* إعانة الدولة	310.103.000,00
02	* مساهمة المجموعات المحلية	/
03	* هبات و تركات	/
04	* إيرادات صادرة عن تسيير المطعم المادة 1: وجبات مقدمة للمتربصين فقرة 1: داخليين: عدد المتربصين X المدة X النسبة فقرة 2: نصف داخليين: عدد المتربصين X المدة X النسبة المادة 2: وجبات مقدمة للمستخدمين العدد X المدة X النسبة	3.304.000,00
	مجموع الباب الرابع (04)	3.304.000,00
05	* إيرادات صادرة عن التوثيق التقني والبيداغوجي	600.000,00
06	* إيرادات صادرة عن الدروس المسائية	3.170.000,06
07	* إيرادات صادرة عن نشاطات التكوين بالبطاقة	/
08	* إيرادات صادرة عن الامتحانات والمسابقات	680.000,00
09	* إيرادات أخرى	4.259.034,83
10	* إيرادات ناتجة عن التكوين الإنتاجي بعد التحصيل (35 %) من الإيرادات تصب في ميزانية المؤسسة. (مرسوم تنفيذي رقم 98-412 مؤرخ في 1998/12/07)	/
11	* باقي الاعتمادات عن السنوات المالية السابقة (الرصيد)	20.333.96517
	*مجموع الإيرادات (العنوان 1)	342.450.000,00

المصدر: القرار الوزاري المشترك رقم 1016 المؤرخ في 25 نوفمبر 2009 المتضمن توزيع الإيرادات والنفقات للمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

الملاحق

الجدول 02: حالة نفقات مركز حمداني عدة (تيارت 1) من 2009/01/01 إلى 2009/12/31

معدل التنفيذ %	الرصيد الباقي	القرض المنفق	مبلغ القرض المعدل	الحركات		القرض المفتوح	العناوين	الفصل	الفرع
				بالزيادة (+)	بالنقصان (-)				
							الفرع I: نفقات المستخدمين		
90	12553299,91	114880647,09	127433947,00	-	-	127433947,00	أجور المستخدمين المرسمين، المتعاقدين والأجانب	1	I
81	12158460,13	53370089,87	65528550,00	-	-	65528550,00	العلاوات المختلفة	2	
90	1607178,39	13910821,61	15518000,00	-	-	15518000,00	أجور العمال المؤقتين واليوميين، أجور وملحقات الأجور	3	
73	4828860,00	12771140,00	17600000,00	-	-	17600000,00	المنح وشبه الرواتب	4	
106	3003680,29-	55003680,29	52000000,00	-	-	52000000,00	التكاليف الاجتماعية	5	
75	330736,82	996263,18	1327000,00	-	-	1327000,00	معاش الخدمة والأضرار الجسدية	6	
100	/	6060503,00	6060503,00	-	-	6060503,00	المساهمة في الخدمات الاجتماعية	7	
90	28474854,96	256993145,04	285468000,00	-	-	285468000,00	مجموع الفرع I		
							الفرع 2: نفقات التسيير		
81	353913,50	1528086,50	1882000,00	-	-	1882000,00	تسديد النفقات	1	II
93	828206,59	10591993,41	11420200,00	-	-	11420200,00	الأدوات والأثاث	2	
92	348380,56	4204979,44	4553360,00	-	-	4553360,00	اللوازم	3	
87	20300,00	140800,00	161100,00	-	-	161100,00	الألبسة	4	
92	1505661,85	16467608,15	17973270,00	-	-	17973270,00	وجبات مقدمة للمتربصين	5	
46	395602,30	343727,70	739330,00	-	-	739330,00	وجبات مقدمة للمستخدمين	6	
92	1110879,29	11995360,71	13106240,00	-	-	13106240,00	التكاليف الملحقة	7	
87	267200,44	1758799,56	2026000,00	-	-	2026000,00	حظيرة السيارات	8	
98	9691,96	484808,04	494500,00	-	-	494500,00	النشاطات الثقافية والرياضية	9	
89,81	837534,46	3788464,60	4626000,00	-	-	4626000,00	أشغال الصيانة	10	
90	5677370,95	51304629,05	56982000,00	-	-	56982000,00	مجموع الفرع II		
03,90	34152225,91	308297774,09	342450000,00	-	-	342450000,00	مجموع الفرع I + II		

المصدر: مديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية تيارت

- حالة الإيرادات والنفقات لمركز حمداني عدة (تيارت 1) من 2009/01/01 إلى غاية 2009/12/31
- العنوان الأول: الإيرادات (الجدول 03)

الباب	العناوين	الاعتمادات المخصصة (دج)
I	إعانات الدولة	45.639.000.00
II	مساهمة المجموعات المحلية	
III	هبات وتركات	
IV	إيرادات صادرة عن تسيير المطعم	
	<u>المادة 01 : وجبات مقدمة للمتربصين</u>	
	فقرة 01: الداخليين عدد المتربصين 68 X المدة 300 ي X النسبة 14.32 دج	290.080.00
	فقرة 02: نصف الداخليين عدد المتربصين 40 X المدة 300 النسبة X 5.16 دج	61.920.00
	<u>المادة 02 : وجبات مقدمة للمستخدمين</u>	
	العدد 10 X المدة 204 ي X النسبة 25.00 دج	50.000.00
	مجموع الباب IV	402.000.00
V	إيرادات صادرة عن التوثيق التقني والبيداغوجي	90.000.00
VI	إيرادات صادرة عن الدروس المسائية	420.000.00
VII	إيرادات صادرة عن نشاطات التكوين بالبطاقة	
VIII	إيرادات صادرة عن الامتحانات والمسابقات	70.000.00
IX	إيرادات أخرى	414561.12
X	إيرادات ناتجة عن التكوين الإنتاجي بعد التحصيل (35%) من الإيرادات تصب في ميزانية المؤسسة (مرسوم تنفيذي رقم 98-412 مؤرخ في 1998/12/07)	
XI	باقي الاعتمادات عن السنوات المالية السابقة (الرصيد)	436.438.88
	مجموع العنوان 01	47.472.000.00

- العنوان الثاني: النفقات (مفصلة حسب الأبواب)
- الفرع الأول: نفقات المستخدمين (الجدول 04)

الاعتمادات المخصصة (دج)	العناوين	الباب
18.750.000.00	أجور المستخدمين المرسمين المتعاقدين والأجانب	I
8.229.000.00	العلاوات المختلفة	II
2.000.000.00	أجور العمال المتعاقدين	III
1.700.000.00	المنح وشبه الرواتب	IV
8.990.000.00	التكاليف الاجتماعية	V
	معاش الخدمة والأضرار الجسدية	VI
1.031.000.00	المساهمة في الخدمات الاجتماعية	VII
40.700.000.00	مجموع الفرع 01	

• الفرع الثاني: نفقات التسيير (الجدول 05)

الاعتمادات المخصصة (دج)	العناوين	الباب
200.000.00	تسديد النفقات	I
1.400.000.00	الأدوات والأثاث	II
400.000.00	اللوازم	III
40.000.00	الألبسة	IV
2.000.000.00	تغذية المتربصين	V
235.000.00	تغذية المستخدمين	VI
1.560.000.00	التكاليف الملحقة	VII
408.000.00	حظيرة السيارات	VIII
100.000.00	النشاطات الثقافية والرياضية	IX
142.000.00	صيانة التجهيزات البيداغوجية	X
287.000.00	أشغال الصيانة	XI
6.772.000.00	مجموع الفرع II	
47.472.000.00	مجموع العنوان II	

● النفقات مفصلة حسب الأبواب (الجدول 06)

الباب	المادة	العناوين	الاعتمادات المخصصة (دج)
I		أجور المستخدمين المرسمين، المتعاقدين والأجانب	
	01	أجور المستخدمين المرسمين والمتعاقدين	18.750.000.00
	02	أجور المستخدمين الأجانب	
		مجموع الباب 1	18.750.000.00
II		العلاوة المختلفة	
	01	علاوة الأعمال الإضافية (قرار وزاري مشترك مؤرخ في 89/02/22)	
	02	منحة المردودية مرسوم تنفيذي رقم 91-94 مؤرخ في 91/04/13 (مرسوم تنفيذي رقم 336-03 مؤرخ في 2003/10/15)	860.000.00
	03	تعويض عن تحسين الأداء للأسلاك التقنية للفلاحة (مرسوم تنفيذي رقم 93-59 مؤرخ في 93/02/27)	
	04	التدريس الإضافي تصحيح النسخ ولجان المسابقات والامتحانات	562.000.00
	05	علاوة الضرر مرسوم تنفيذي رقم 88-219 مؤرخ في 88/11/02 (قرار وزاري مشترك مؤرخ في 90/01/24)	33.312.00
	06	علاوة جزافية للخدمة الدائمة مرسوم تنفيذي رقم 81-57 مؤرخ في 81/03/28 (قرار وزاري مشترك 1194 مؤرخ في 92/05/16)	50.136.00
	07	علاوة على منصب العمل (مرسوم تنفيذي رقم 81-14 مؤرخ في 81/01/31)	
	08	التدريس المتعلق بالتكوين عن طريق التمهين	513.425.00
	09	علاوة المقاطعة (مرسوم تنفيذي رقم 82-183 مؤرخ في 82/05/15) (مرسوم تنفيذي رقم 93-130 مؤرخ في 93/06/14) (مرسوم تنفيذي رقم 95-90 مؤرخ في 95/03/25)	

	(مرسوم تنفيذي رقم 96-62 مؤرخ في 96/01/27) (مرسوم تنفيذي رقم 97-426 مؤرخ في 97/07/08) (مقرر رقم 1425 مؤرخ في 83/06/13)		
1.380.000.00	علاوة تحسين الأداء البيداغوجي (سلك الأساتذة) (مرسوم تنفيذي رقم 93-112 مؤرخ في 93/05/12) (مرسوم رئاسي رقم 02-327 مؤرخ في 2002/10/16)	10	
118.000.00	علاوة تحسين الأداء والتسيير لمستخدمي المصالح الاقتصادية (مرسوم تنفيذي رقم 93-113 مؤرخ في 93/05/12) (مرسوم رئاسي رقم 02-329 مؤرخ في 2002/10/16)	11	
	علاوة المخاطر والاعانات الخاصة للأعوان الأمن (مرسوم تنفيذي رقم 93-222 مؤرخ في 93/10/02) قرار وزاري مشترك رقم 974 مؤرخ في 93/11/24	12	
	علاوة منطقة لأوراس (مرسوم تنفيذي رقم 69-42 مؤرخ في 69/04/11)	13	
	علاوة منطقة الجنوب	14	
	علاوة خاصة بالمنصب (مرسوم تنفيذي رقم 95-28 مؤرخ في 95/01/12) (مرسوم تنفيذي رقم 95-300 مؤرخ في 95/10/04)	15	
	علاوة السكن مرسوم تنفيذي رقم 95-28 مؤرخ في 95/01/12 (مرسوم تنفيذي رقم 95-300 مؤرخ في 95/10/04)	16	
	منحة أول تنصيب (مرسوم تنفيذي رقم 95-28 مؤرخ في 95/01/12)	17	
595.000.00	منحة التوثيق التربوي (مرسوم رئاسي رقم 02-330 مؤرخ في 2002/10/16)	18	
	تعويض لإتقان الخدمات وتحسينها لصالح أعوان الصحة الموضوعين في حالة خدمة بمؤسسات التكوين المهني	19	

	(مرسوم رئاسي رقم 337-02 المؤرخ في 2002/10/16 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 415/90 مؤرخ في 1990/12/22)		
1.820.000.00	تعويض للتأهيل لفائدة موظفي التعليم التابعين لقطاع التكوين والتعليم المهني I. (مرسوم التنفيذي رقم 495-03 مؤرخ في 2003/12/21)	20	
154.800.00	تعويض للتأهيل لفائدة موظفي المصالح الاقتصادية التابعين لقطاع التكوين والتعليم المهني (مرسوم التنفيذي رقم 496-03 المؤرخ في 2003/12/21)	21	
7.327.00	II. تعويض عن المسؤولية الشخصية لفائدة الأعوان المحاسبين والوكلاء (مرسوم تنفيذي رقم 308/04 مؤرخ في 2004/09/22)	22	
2.135.000.00	منحة جزافية تعويضية لفائدة بعض الموظفين والأعوان العموميين (المرسوم التنفيذي رقم 70-08 المؤرخ في 2008/02/26).	23	
8.229.000.00	مجموع الباب II		

الباب III: أجور العمال المتعاقدين

المادة 01: أجور العمال المتعاقدين (المناوبون سابقا) العاملين بالتوقيت الكامل

النفقات السنوية المتوسطة	الأجر السنوي المتوسط	الرقم الاستدلالي الأدنى	التصنيف	المناصب المالية		الرتب	الأسلاك
				2009	2008		
							مجموع 1
		تعويض الخبرة (مرسوم تنفيذي رقم 308-07 المؤرخ في 2007/09/29 1.40 % من الأجر القاعدي.....)					

	تخفيض في الأجر المتوسط والتوظيف التدريجي وشغور مناصب العمل.....
	مجموع المادة 1.....

المادة 02: أجور العمال المتعاقدين العاملين بالتوقيت الجزئي:

النفقات السنوية المتوسطة	الأجر السنوي المتوسط	الرقم الاستدلالي الأدنى	التصنيف	المناصب المالية		الرتب	الأسلاك
				2009	2008		
1.448.883.36	1.448.883.36	200	01	12	12	عامل منتهي من المستوى الأول	العمال المهنيين
				12	12		المجموع
		تعويض الخبرة (مرسوم تنفيذي رقم 308-07 المؤرخ في 2007/09/29 1.40 % من الأجر القاعدي.....					
248.883.36		تخفيض في الأجر المتوسط والتوظيف التدريجي وشغور مناصب العمل.....					
1.200.000.00		مجموع المادة 2.....					

الاعتمادات المخصصة (دج)	العناوين	المادة	الباب
	منحة المردودية	03	
132.000.00	المنح العائلية	04	
	علاوة الضرر	05	
	علاوة جزافية عن الخدمة الدائمة	06	

	علاوة المقاطعة الجغرافية	07	
380.000.00	الضمان الاجتماعي 25 %	08	
	علاوة عن الأجر الوحيد	09	
288.000.00	منحة جزافية تعويضية لفائدة بعض الموظفين والأعوان العموميين (المرسوم التنفيذي 08-70 المؤرخ في 2008/02/26).	10	
2.000.000.00	مجموع الباب III		

	المنح وشبه الرواتب		IV
	01: منح مقدمة للمتربصين X		
116.640.00	فقرة 1: المستوى 1-2-3 العدد 80 X المدة 10 أشهر X النسبة 129.60 العدد 90 X المدة 10 أشهر X النسبة 64.80	01	
	فقرة 2: المستوى 4. العدد X المدة / شهر X النسبة /	01	
120.000.00	فقرة 3: منحة التجهيز 300.00 دج خلال فترة التكوين	01	
1.463.360.00	شبه الرواتب المقدمة للمتمهين فقرة 1: شبه الرواتب المقدمة للمتمهين باعتبار مؤسسات القطاع مؤسسات تكوينية العدد 135 X المدة 06 أشهر X النسبة 1.800.00 دج فقرة 2: شبه الرواتب المقدمة للمتمهين باعتبار مؤسسات التكوين مؤسسات مستخدمة. العدد X المدة / شهر X النسبة	02	
	منحة مقدمة للمتربصين الأجانب العدد X المدة / شهر X النسبة /	03	
	منحة أول تنصيب للمتربصين الأجانب	04	

1.700.000.00	مجموع الباب IV		
	التكاليف الاجتماعية	V	
1.390.000.00	المنح العائلية	01	
	الضمان الاجتماعي 25 %	02	
6.000.000.00	الفقرة 01: النظام العام (23.75 %)		
250.000.00	الفقرة 02: ضمان البطالة (1 %)		
65.000.00	الفقرة 03: التقاعد (0.25 %)		
	الضمان الاجتماعي للمتربصين والمتمهين	03	
635.000.00	الفقرة 01: للمتربصين (1 %)		
650.000.00	الفقرة 02: المتمهين (2 %)		
	ربوع حوادث العمل	04	
	علاوة عن الأجر الوحيد	05	
8.990.000.00	مجموع الباب V		
	معاش الخدمة والأضرار الجسدية	VI	
	معاش الخدمة	01	
	معاش الأضرار الجسدية	02	
	مجموع الباب VI		
	مساهمة في الخدمات الاجتماعية 3 %	VII	
687.333.34	مساهمة في صندوق الخدمات الاجتماعية 2 %	01	
171.833.33	مساهمة لصالح ترقية السكن الاجتماعية 0.5 %	02	
171.833.33	مساهمة لتمويل نظام التقاعد 0.5 %	03	
1.031.000.00	مجموع الباب VII		

40.700.000.00

مجموع الفرع 1

الفرع II: تسير المصالح

الاعتمادات المخصصة (دج)	العناوين	المادة	الباب
	تسديد النفقات		I
150.000.00	نفقات المهام والتنقلات	01	
48.000.00	نفقات الاستقبال	02	
	نفقات النقل الحضري (نصف التسعيرة)	03	
	نفقات نقل المتربصين الأجانب في إطار اتفاقية خلال العطل السنوية (مرسوم تنفي رقم 86-61 مؤرخ في 1986/03/25)	04	
	نفقات كراء الحافلات للتربص التطبيقي	05	
	النفقات القضائية نفقات الخبرة (المحاميين المحضرين القضائيين الموثقين ومختلف النفقات المترتبة عن الخبرة)	06	
	نفقات المراقبة الطبية	07	
	نفقات نقل العمال وعائلاتهم العاملين بولايات الجنوب خلال العطل السنوية (مرسوم تنفي رقم 66-28 مؤرخ في 1966/02/26)	08	
	نفقات الاستهلاك المنزلي للغاز والكهرباء (مرسوم تنفي رقم 95-28 مؤرخ في 1995/01/12)	09	
1.000.00	نفقات التكوين ما قبل الترقية والتكوين التحضيري أثناء الترقية (التعليميين رقم 45 مؤرخة في 2008/12/01 ورقم 02 مؤرخة في 2009/01/03 الصادرتين عن مصالح المديرية العمدة للوظيفة العمومية)	10	
1.000.00	نفقات الامتحانات ومسابقات التوظيف	11	
200.000.00	مجموع الباب I		

		II	
65.000.00	الأدوات والأثاث	01	
	اقتناء وصيانة العتاد والأثاث المكتبي		
215.000.00	اقتناء وصيانة عتاد الإعلام الآلي والبرمجيات	02	
80.000.00	اقتناء وصيانة عتاد وأثاث الداخلية والمطعم	03	
100.000.00	اقتناء وصيانة العتاد التقني البيداغوجي والأجهزة الصغيرة الوقائية لأمن المتربصين	04	
850.000.00	اقتناء مواد التدريب الوقود والزيوت	05	
60.000.00	اقتناء وصيانة عتاد الأمن ومحاربة الحرائق	06	
30.000.00	اقتناء، تركيب وصيانة أجهزة الهاتف	07	
1.400.000.00	مجموع الباب II		
		III	
140.000.00	اللوازم	01	
	الأوراق واللوازم المكتبية ومستهلكات الإعلام الآلي		
	بياضه أفرشة وأغطية	02	
80.000.00	مواد الصيانة والتنظيف	03	
160.000.00	نفقات الطبع وإعداد المطبوعات المختلفة	04	
10.000.00	المواد الصيدلانية والمعدات الطبية الصغيرة	05	
10.000.00	شراء الرايات	06	
400.000.00	مجموع الباب III		
		IV	
15.000.00	الألبسة	01	
	ألبسة أعوان الاستقبال والسائقين		
25.000.00	مآزر العمل لمستخدمي المصالح والمطبخ	02	
40.000.00	مجموع الباب IV		
		V	
1.400.000.00	تغذية المتربصين		
	داخليين العدد 93 x المدة 300 النسبة 50.00 دج	وحيدة	
600.000.00	نصف الداخليين العدد 80 x المدة 300 النسبة 25.00 دج		

2.000.000.00	مجموع الباب V	
	وجبات مقدمة للمستخدمين	VI
235.000.00	وجبات مقدمة للمستخدمين العدد 47 x المدة 200 النسبة X 25.00 دج	وحيدة
235.000.00	مجموع الباب VI	
	التكاليف الملحقة	VII
1.140.000.00	الماء الغاز الكهرباء والوقود	01
80.000.00	إتاوة البريد والمواصلات والرسوم	02
	النشر الإشهاري	03
250.000.00	تأمين الممتلكات ذات الاستعمال الإداري والبيداغوجي	04
	كراء مباني للاستعمال الإداري	05
60.000.00	نفقات الاشتراك في شبكة إنترنت INTERNET	06
30.000.00	التوثيق وشراء الكتب المتخصصة	07
	نفقات كراء آلات حساب البريد والإعفاء من التخليص	08
1.560.000.00	مجموع الباب VII	

	حظيرة السيارات	VIII
	اقتناء لتجديد حظيرة السيارات	01
120.000.00	شراء الوقود والزيوت	02
15.000.00	شراء العجلات	03
187.000.00	الصيانة إصلاح وشراء قطع الغيار المختلفة	04
80.000.00	تأمين السيارات، نفقات الترقيم والمراقبة التقنية	05
6.000.00	شراء قسيمة السيارات	06
408.000.00	مجموع الباب VIII	

	النشاطات الثقافية والرياضية	IX	
100.000.00	النشاطات الثقافية والرياضية	وحيدة	
100.000.00	مجموع الباب IX		
	صيانة التجهيزات البيداغوجية	X	
142.000.00	صيانة التجهيزات البيداغوجية	وحيدة	
142.000.00	مجموع الباب X		
	أشغال الصيانة	XI	
250.000.00	صيانة المباني ذات الاستعمال الإداري والبيداغوجي	01	
	تهيئة المباني ذات الاستعمال الإداري والبيداغوجي	02	
37.000.00	صيانة المساحات الخضراء	03	
287.000.00	مجموع الباب XI		
6.772.000.00	مجموع الفرع II		
47.472.000.00	مجموع العنوان II		

المصدر: مركز حمداني عدة تيارت 1/14

الحوصلة العامة (الجدول 7)

العنوان I: الإيرادات	
47.472.000.00	<u>مجموع العنوان I</u>

العنوان II: النفقات	
40.700.000.00	الفرع I: نفقات المستخدمين.
6.772.000.00	الفرع II: نفقات تسيير المصالح.
47.472.000.00	<u>مجموع العنوان II</u>

لوحظ وصدق على ميزانية التسيير المعدلة لمركز التكوين المهني
والتمهين حمداني عدة تيارات 01/14 بعنوان السنة المالية 2009

حددت بمبلغ:

- في الإيرادات بقيمة تقدر بـ: 47.472.000.00

سبعة وأربعون مليون وأربعمائة واثنان وسبعون ألف دينار جزائري.

- في النفقات بقيمة تقدر بـ: 47.472.000.00

سبعة وأربعون مليون وأربعمائة واثنان وسبعون ألف دينار جزائري.

- أي بفائض في الإيرادات بمبلغ قدره: لا شيء

الوالي

مدير المركز