

آليات معالجة مشكلة البطالة في الجزائر والأردن خلال الفترة 2000-2020

Mechanisms for addressing the problem of unemployment in Algeria and Jordan during the period 2000-2020

ط.د. حيمر صارة^{1*}، أ.د. بن لوكيل رمضان²، أ.د. عيسى نجا³

¹ مخبر العولمة والسياسات الاقتصادية ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3(الجزائر)،

himeur.sarra@univ-alger3.dz

² كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3(الجزائر)،

benloukilchouhab@hotmail.com

³ كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3(الجزائر)، himrinadjjet@gmail.com

تاريخ النشر: 2024/12/31

تاريخ القبول: 2024/12/30

تاريخ الاستلام: 2024/04/02

ملخص:

تعالج هذه الدراسة خصائص البطالة في الجزائر والأردن و أداء سياسات التشغيل المعتمدة للتحكم في معدلاتها في الفترة الممتدة بين 2000 إلى 2020، ونهدف من خلال هذا البحث للتعرف على الحلول التي وضعتها الجزائر لمعالجة الظاهرة وكذا الاستفادة من ايجابيات التجربة الأردنية. وتوصلنا إلى أن معدلات البطالة في البلدين مرتفعة خاصة بين الشباب والجامعيين، رغم تنوع واختلاف الآليات المعتمدة لمعالجتها، فالتجربة الجزائرية اعتمدت على التوظيف فيما ارتكزت التجربة الأردنية على التدريب والتأهيل ، إلا أنه كلا التجريبتين أظهرت عدم المرونة في مواجهة التغيرات الحاصلة ، فلم تتجح في معالجة المشكلة على المستوى الاستراتيجي .

الكلمات المفتاحية: بطالة.. تشغيل.. برامج التشغيل..، قوة العاملة..تدريب.

ترميز JEL : J45، J21، J64

Abstract:

This study deals with the characteristics of unemployment in Algeria and Jordan and the performance of the employment policy in reducing unemployment through government programs that were created to reduce its rates during the period from 2000 to 2020, and we aim through this research to identify the solutions developed by Algeria to address the phenomenon as well as to take advantage of the positives The Jordanian experience. We concluded that unemployment rates in the two countries are high, especially among young people and university graduates, despite the diversity and difference in the mechanisms adopted to address it. The Algerian experience relied on employment, while the Jordanian experience relied on training and rehabilitation. However, both experiences showed inflexibility in the face of the changes taking place, and did not succeed in combating Unemployment at the strategic level.

Keywords: unemployment; employment; force labor; programs of employment; training.

JEL Classification Codes J45,J21 , J64

1. مقدمة:

شهد الوطن العربي في العقد الأخير عدة تحديات على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي أثرت على أداءه الاقتصادي وتأتي في صدارة هذه التحديات معدلات البطالة المرتفعة والمتعددة الجوانب والتي لها أبعاد سلبية مختلفة ،و لأجل ذلك عملت جل الدول العربية على تخفيف معدلاتها من خلال برامج لتنشيط سوق العمل، كما هو الحال بالنسبة للجزائر و الأردن والتي سعت كل منهما لتغطية اكبر عدد من طلبات التشغيل من خلال استحداث أجهزة وبرامج لتنشيط سوق العمل وتلبية الطلب المتزايد على العمل، ومن هذا المنطلق نتعرف على واقع مشكلة البطالة في الجزائر و الأردن، مختلف البرامج المطبقة فيهما لمعالجتها، ونطرح إشكالية بحثنا على النحو الآتي:

ما هي الآليات التي اتخذتها الجزائر في الإطار الاستراتيجي للحد من البطالة مقارنة بالأردن ؟

1.1 أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحديد اتجاه البطالة في الجزائر و الأردن خلال الفترة 2000-2020 إحصائيا وكذا الآليات المعتمدة فيهما لتخفيف معدلات البطالة مع محاولة الاستفادة من ايجابيات التجربة الأردنية في الجزائر لإيجاد حلول لمشكلة البطالة في الجزائر بالنظر إلى العقبات و المشاكل الاقتصادية وكذا صعوبة هذا المرحلة التي تحتم علينا تغيير النمط الاقتصادي والتخلي عن الاعتماد على الإيرادات الريعية.

2.1 فرضيات الدراسة:

باعتبار آليات التشغيل تهدف لزيادة معدلات التشغيل والتخفيف من معدلات البطالة يمكن وضع الفرضيات الآتية :

-تعتبر آليات التشغيل في الجزائر غير ناجعة في التخفيف من معدلات البطالة على المدى الطويل.

-استطاعت الأردن وضع آليات تشغيل فعالة للتحكم في معدلات البطالة على المدى الطويل.

3.1 الدراسات السابقة:

حتى نصل لتحديد دور آليات التشغيل ومدى فعاليتها في التخفيف من ظاهرة البطالة في كل من الجزائر والأردن، سنحاول إلقاء الضوء على أهداف ونتائج دراسة وقع الاختيار عليها بالنظر لعلاقتها بموضوع الورقة البحثية، وعددها اثنان:

-طالب عوض، مشكلة البطالة في الأردن ، مداخلة في الملتقى الدولي للتخفيف من حدة البطالة وتحقيق التنمية المستدامة - جامعة المسيلة- ، 15-16 نوفمبر 2011 الجزائر ،حاول الباحث الإجابة على الإشكالية التي تبحث مشكلة البطالة في الأردن وتوصلت الدراسة إلى أن الأزمات المالية والاقتصادية التي مر بها الأردن في أواخر عقد الثمانينات من القرن الماضي وعدم الاستقرار السياسي في المنطقة ساهم في رفع معدلات البطالة من مستواها الطبيعي (بحدود 4%) إلى مستويات فوق طبيعية (أكثر من 15%) خلال الفترة 1977 إلى 2010 حيث توصلت الدراسة القياسية إلى إثبات عدم فاعلية الاستثمار الأجنبي المباشر في الأردن في تقليل من معدلات البطالة كما توصلت الدراسة لعدم فعالية سياسات معالجة البطالة في المدى القصير، وهذا

أمر منطقي كون البرامج المسطرة لمعالجة الظاهرة غير محددة بشكل واضح مع عدم توفرها و كل شرائح المجتمع من حيث الجنس ومستويات التعليم و التخصص، وكذا صعوبة الوصول للحلول السريعة لتوفير مناصب شغل تتماشى مع متطلبات البطالين.

-صالح ربيعة ، بن جدو سامي، سياسات سوق العمل النشطة في الجزائر-عرض وتقييم للفترة 2008-2014، تهدف هذه الورقة البحثية إلى تقييم فعالية سياسات سوق العمل النشطة في ظل البطالة المتنامية في الجزائر، وقد خلص البحث إلى انه رغم الكم الهائل من برامج السوق النشطة التي وضعتها الحكومة لتوفير فرص العمل، تبقى نسب مساهمة هذه البرامج في التشغيل ضعيفة، كما تعمل برامج سوق العمل في بيئة غير ملائمة وصعبة للغاية يقل فيها الطلب على العمل في أسواق العمل الرسمية وترتفع معدلات التوظيف في القطاع الغير رسمي، و هذا ما يضعف فعالية آليات التشغيل المعتمدة في الجزائر ويجعلها غير مجدية في التخفيف من مشكل البطالة مما يحتم ضرورة تغيير الأساليب المستعملة في التوظيف بالجزائر واستبدالها بأخرى.

4.1 هيكل الدراسة: قسمنا هذه الدراسة إلى ثلاث محاور، كما يلي :

- واقع البطالة في الجزائر و الأردن خلال الفترة 2000-2020 ،.
- ابرز آليات التشغيل الموجهة لمعالجة مشكلة البطالة في الجزائر و الأردن خلال الفترة 2000-2020
- تحليل اثر مساهمة آليات التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر و الأردن خلال الفترة 2000-2020

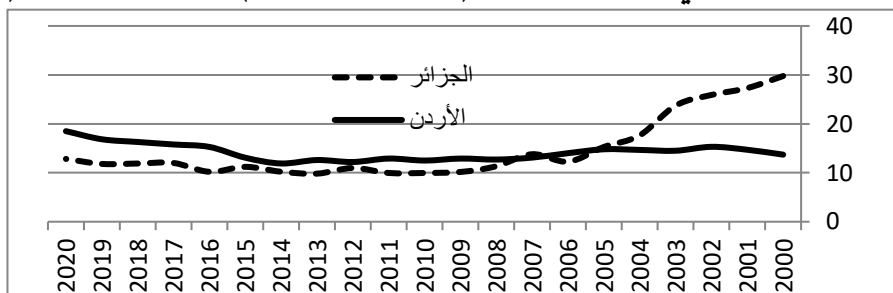
2. واقع البطالة في الجزائر و الأردن خلال الفترة 2000-2020

تعد البطالة من المشكلات الاقتصادية التي تؤدي إلى اختلال اقتصادي واجتماعي ذا تأثير سلبي والذي يمس مختلف الفئات الاجتماعية وخاصة في البلدان النامية، وفي الجزء التالي نلقي الضوء على بعض خصائص هذه المشكلة بما يساهم في توضيح أبعادها المختلفة و يساعد على إيجاد السياسات المناسبة لتسريع علاجها.

1.2 تطور الإجمالي لمعدلات البطالة في الجزائر و الأردن خلال الفترة 2000-2020

حسب المؤشرات الإحصائية لتطور معدلات البطالة في الجزائر و الأردن خلال الفترة 2000-2020 يظهر بوضوح ارتفاع معدلات البطالة في الأردن مقارنة بالجزائر، وبلغ متوسطها في الأردن 14.1% و هو أعلى من المتوسط المحقق في الجزائر خلال نفس الفترة والذي قدر بـ 11.8%، كما أن معدلاتها غير مستقرة وتجاوزت حدود المعدل الطبيعي 4% .

الشكل رقم (01): نسب البطالة في الجزائر و الأردن (2000-2020) الوحدة(%)



آليات معالجة مشكلة البطالة في الجزائر والأردن خلال الفترة 2000-2020

المصدر: من إعداد الباحثين استنادا لإحصائيات البنك الدولي على الموقع <https://data.albankaldawli.org>، والتقارير السنوية لوزارة العمل الأردنية للسنوات 2000-2020، و النشرات الإحصائية للديوان الوطني للإحصاء الجزائر خلال الفترة 2004-2019

من خلال الأرقام نلاحظ أن معدل البطالة عرف تراجعاً ملحوظاً سنة 2000، حيث كانت معدلاتها تعادل 29.8 بالمائة والتي كانت مرتفعة نتيجة للتغيرات الهيكلية في الاقتصاد الوطني ونجحت الدولة في تخفيض معدلاتها لتبلغ سنة 2009، (10%) نتيجة لأثار تطبيق الدولة البرنامج دعم النمو الاقتصادي للفترة 2001-2004 وكذا البرنامج الخماسي الخاص بالبرنامج الإضافي لدعم النمو الاقتصادي 2005-2009، والذي كانت له نتائج ايجابية على معدلات البطالة خلال فترة تطبيق البرنامج، وهي برامج موجهة بالأساس للهياكل القاعدية و التي نجمت عنها برامج مناصب عمل ليست دائمة (عيسى، 2016) كما استمر مؤشر البطالة الانخفاض إلى 9.8 بالمائة سنة 2014، وشهدت سنة 2015 ارتفاع هذا المعدل إلى 11.21 بالمائة نتيجة لتجميد مخططات التوظيف لسنة 2015 في كل الإدارات إلا أن المؤشر عاد للانخفاض بـ 1 نقطة مئوية سنة 2016 نتيجة لفتح العديد من مسابقات التوظيف خاصة في إطار التعليم سنة 2016 (مهديد عمرة، 2018، ص 17)، و ابتداء من سنة 2017 بدأ هذا المعدل في الارتفاع و وصل إلى 12.83 بالمائة سنة 2020 نتيجة لتأثر سوق العمل بتذبذب أسعار النفط في السوق العالمي . إضافة إلى تأثير الأزمة الصحية كوفيد 19 وكذا التغيرات السياسية في الجزائر سنة 2019 والتي أدت لإغلاق العديد من المصانع .

كما أن معدلات البطالة في الأردن خلال فترة الدراسة كانت متذبذبة بين ارتفاع وانخفاض، حيث بلغت عند بداية الفترة 13.7 بالمائة وارتفع إلى 15.3 سنة 2002 إلا انه تراجع سنة 2003 بـ 0.8 نقطة مئوية و تراجعت إلى 12.7 بالمائة سنة 2008، نتيجة لتحقيق الأردن نسبة نمو مقدارها 3.2 بالمائة خلال الفترة نتيجة تضاعف استثمارات الأسواق المالية في الخليج العربي و ارتفاع أسعار النفط إلى أكثر من 100 دولار مع تدفق رؤوس الأموال الخليجية نحو الأردن مما ساهم في رفع معدل النشاط الاقتصادي استقرت معدلات البطالة نسبياً بين 2009-2014 عند معدل 12 بالمائة ثم عادت للارتفاع سنة 2015 بـ (13.08 بالمائة) إلى أن وصل إلى 18.5 بالمائة سنة 2020 نتيجة لانعكاسات الأزمة السياسية في سوريا و زيادة تدفق العمالة الأجنبية في سوق العمل الأردني، الأمر الذي جعلهم ينافسون الأردنيين على فرص العمل المتاحة لكون اليد العاملة الوافدة رخيصة ومتعددة المجالات حيث قدرت بـ 279 ألف عامل سنة 2012 و 318 ألف عامل سنة 2016. (وزارة العمل الأردنية، 2016، صفحة 26).

كما أن اليد العاملة الأردنية تعزف عن العمل في بعض المهن المعروضة وهو ما جعل البطالة في الأردن بطلاة سلوكية كذلك وجود فجوة في الموارد المحلية، مما أدى إلى عجز في الموازنة العامة، وتراجع معدل الإنفاق بين 2016 و 2017 بالنظر لحجم الاقتصاد الأردني وشح الموارد الطبيعية واعتماده على الموارد البشرية بشكل كبير (غالب و الفندي، 2014، صفحة 14) وصولاً إلى بداية تأثير الأزمة الصحية كوفيد 19

على الاقتصاد العالمي مما جعل الدول تسارع للإغلاق الجزئي والشامل وهذا أثر على مناصب عمل العمالة الأجنبية في هذه الدول ومنها العمال الأردنيون في الخارج الذين فقدوا وظائفهم و عادوا للأردن.

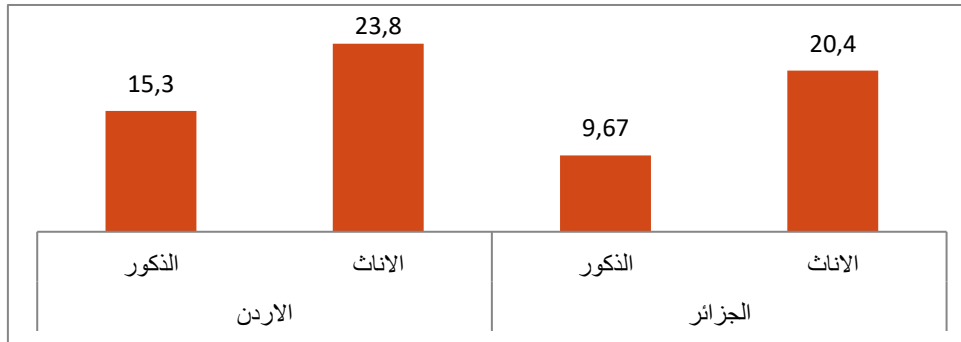
2.2 خصائص البطالة في الجزائر و الأردن خلال الفترة 2000-2020

ارتفاع معدلات البطالة في الجزائر الأردن رافقه اختلال في توزيعها بين الشباب و كذا الجامعيين و الإناث كما سنراه في النقاط التالية :

1.2.2 وضع مؤشر بطالة الإناث خلال الفترة 2000-2020

تعد الفوارق بين الجنسين من أكثر التحديات المهمة في العالم اليوم، حيث أن فجوة البطالة بين الإناث والذكور لا تزال كبيرة في الدول العربية، و حسب إحصائيات الشكل أدناه لمعدلات البطالة بين الإناث والذكور في الجزائر والأردن سنة 2019، تبين أن فجوة البطالة بين الذكور و الإناث في الجزائر تقدر بـ 10.7% وهي أعلى من النسبة المسجلة في الأردن التي بلغت 8.5% .

الشكل رقم (02): معدلات بطالة الإناث والذكور في الجزائر و الأردن 2019 الوحدة(%)



المصدر: من إعداد الباحثين استنادا لإحصائيات البنك الدولي على الموقع

<https://data.albankaldawli.org/>، التقارير السنوية لوزارة العمل الأردنية للسنوات 2019، 2004 ، النشریات

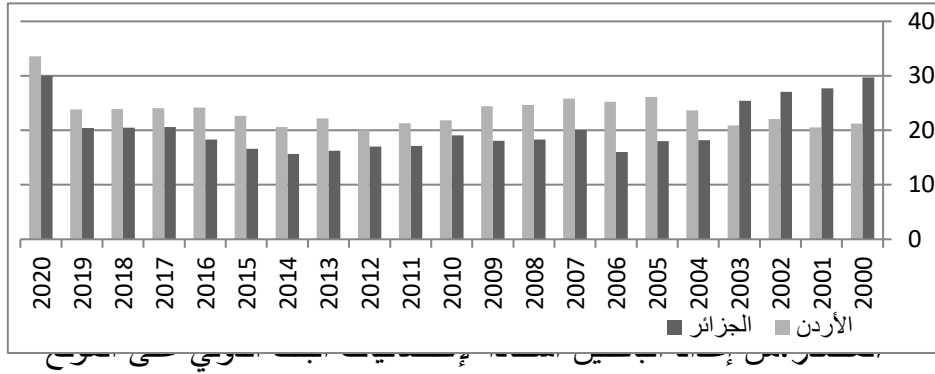
الإحصائية للديوان الوطني للإحصاء الجزائر خلال 2019-2004 على الموقع <https://www.ons.dz>

تبين البيانات الإحصائية في الشكل رقم 3، أن متوسط معدل بطالة الإناث المسجل في الجزائر خلال فترة الدراسة بلغ 19.02% و هو أقل مقارنة بالأردن الذي قدر متوسط معدل البطالة بين الإناث فيها 24% خلال نفس الفترة.

كما أن معدلات البطالة بين الإناث مرتفعة في الأردن مقارنة بالجزائر خاصة خلال سنة 2020 والتي عرفت ارتفاعا شديدا في البلدين حيث تجاوزت في الجزائر معدل 30% بارتفاع 12.6 نقطة مئوية عن المعدل المحقق سنة 2019، كما ارتفعت في الأردن بمقدار 9.79 نقطة مئوية.

آليات معالجة مشكلة البطالة في الجزائر والأردن خلال الفترة 2000-2020

الشكل رقم (03): معدلات بطالة الإناث في الجزائر و الأردن خلال الفترة 2000-2020
الوحدة(%)



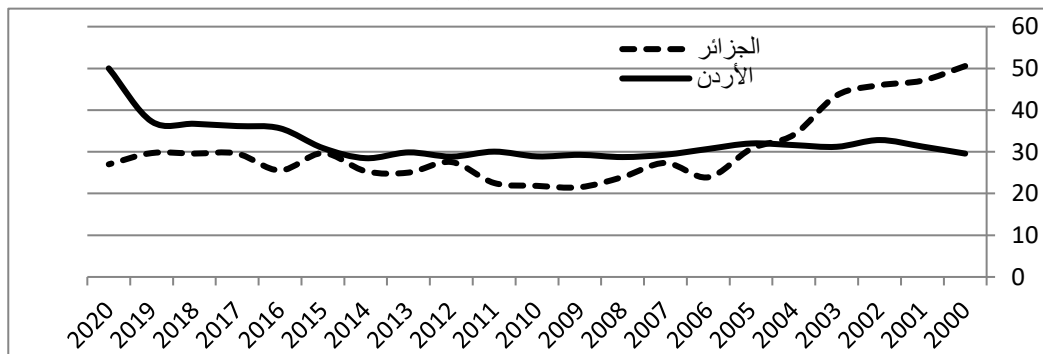
الإحصائية للديوان الوطني للإحصاء الجزائر خلال 2004-2019 على الموقع <https://www.ons.dz> ، التقارير السنوية لوزارة العمل الأردنية للسنوات 2004، 2020 ، النشريات <https://data.albankaldawli.org> /

ويعود ارتفاع معدلات البطالة بين الإناث نتيجة لانحصار مجالات عمل المرأة في مهن معينة تتلاءم والعادات والتقاليد المحيطة، إضافة إلى الالتزامات الاجتماعية للمرأة والتي تحول دون تمكنها من العمل في مجالات متنوعة، و من جانب آخر تعزف شريحة واسعة من أرباب العمل على توظيف المرأة ويتعلق الأمر بمستوى إنتاجيتها و التكاليف غير المباشرة الناشئة عن ضعف قدرتها على الاستمرار في العمل لفترات طويلة و تلك المترتبة عن تمتعها بمزايا إضافية لتلك التي يتمتع بها الذكور مثل إجازات الأمومة (حازم ، 2012). كما أثرت الأزمة الصحية العالمية على معدلات البطالة بين الإناث بشكل ملحوظ خاصة وانه يزيد توظيفهن في قطاعات اشد تضررا بالإغلاق العام والجزئي المفروضة لتجاوز أزمة كوفيد 19 مثل السياحة والتجارة.

2.2.2 وضع مؤشر بطالة الشباب خلال الفترة 2000-2020

يعتبر هذا المؤشر احد المؤشرات الهامة كون الشباب هم الأكثر قدرة للدخول إلى مجالات عديدة من الأعمال و هم الأكثر عرضة للإحباط بسبب ارتفاع معدل البطالة بينهم، ويبين الشكل أدناه (الشكل رقم 4) ، أن معدل بطالة الشباب كنسبة من قوة العمل مرتفعة في الجزائر و الأردن.

الشكل رقم (04): معدلات بطالة الشباب في الجزائر و الأردن خلال الفترة 2000-2020
الوحدة(%)



المصدر: من إعداد الباحثين استنادا لإحصائيات النشريات التشغيل والبطالة 2004-2019 للديوان الوطني الجزائري للإحصاء الجزائر، و التقرير السنوي لسوق العمل الأردني 2004-2019. وقاعدة بيانات منظمة العمل الدولية على الموقع ilo.org

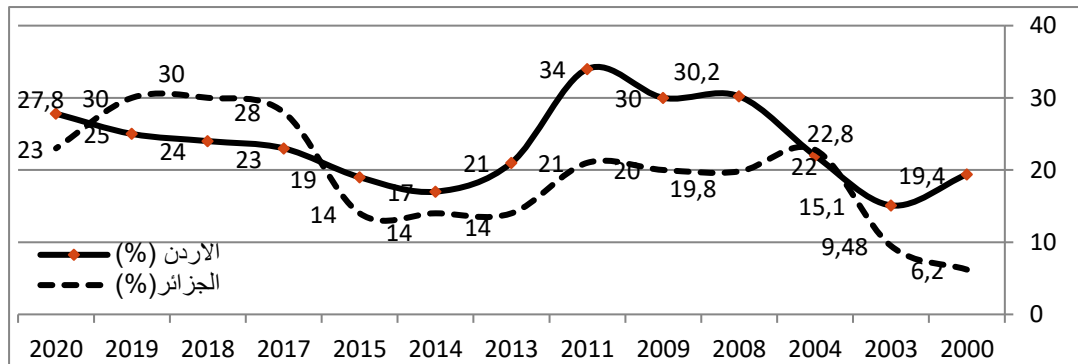
يرتفع متوسط معدل بطالة الشباب في الأردن (32.6%) مقارنة بالجزائر (26.8%)، و بالرجوع للشكل السابق نلاحظ أن معدل بطالة الشباب في الجزائر خلال الفترة كان عاليا جدا في نتيجة لأثار التصحيح الهيكلي كما ذكرنا سافا، حيث تجاوز معدل بطالة الشباب معدل 50%، إلا انه انخفض خلال الفترة حيث وصل إلى 23.89% سنة 2011 نتيجة لاعتماد برامج عديدة لتشغيل الشباب، وعرفت الفترة 2012-2020 تذبذبات طفيفة في معدلات بطالة الشباب بين ارتفاع وانخفاض حيث بلغت أعلى نسبة في السنوات 2017، 2018، 2019 والتي استقرت عند معدل 30 بالمائة نتيجة لأثار عدم استقرار أسعار المحروقات و تأثيرها على تمويل برامج التشغيل .

عرفت معدلات البطالة بين الشباب في الأردن استقرار نسبي عند معدل 30 بالمائة عند بداية الفترة، فوصلت إلى 29 بالمائة سنة 2015، ثم ارتفعت ابتداء من سنة 2016 إلى 35.6 بالمائة وواصلت الارتفاع إلى 50 بالمائة سنة 2020 ، نتيجة للأوضاع الاقتصادية المضطربة للأردن خلال الفترة وكذا نتيجة لأثار الأزمة الصحية كوفيد 19 كلها أسباب أثرت على قدرة الاقتصاد الأردني على خلق مناصب عمل جديدة تمتص اليد العاملة الشابة .

3.2.2 وضع مؤشر بطالة الجامعيين في الجزائر و الأردن خلال الفترة 2000-2020

يبين هذا المؤشر مدى عمق ألفتوة بين مخرجات النظام التعليمي الكمية والنوعية و احتياجات سوق العمل لتوجيه البرامج الحكومية نحو مشاريع توظيف حاملي الشهادات العليا، فتظهر الأرقام أدناه ارتفاع معدلات البطالة بين الخريجين الجامعيين في الجزائر الأردن خلال الفترة المدروسة .

الشكل رقم (05): بطالة الجامعيين في الجزائر و الأردن (2000-2020) الوحدة(%)



المرجع: من إعداد الباحثين استنادا لإحصائيات التقارير السنوية لوزارة العمل الأردنية للسنوات

2004، 2019، و النشريات الإحصائية للديوان الوطني للإحصاء الجزائر خلال الفترة 2004-2019 ،

والمعطيات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية على الموقع ilo.org

آليات معالجة مشكلة البطالة في الجزائر والأردن خلال الفترة 2000-2020

يلاحظ من المنحنى أعلاه أن معدلات البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية في تزايد مستمر من سنة إلى أخرى حيث كانت النسبة سنة (2000) 6.2 بالمائة لتصل إلى 22 بالمائة سنة 2004 وهو ما تزامن مع آثار فترة التعديل الهيكلي في الجزائر وتراجعت في الفترة 2008-2015 من 19.8 بالمائة إلى 14 بالمائة ما تزامن و إنشاء أجهزة جديدة لإدماج الشباب، بعد 2016 تزايدت معدلات البطالة بين الجامعيين لتصل إلى 30 بالمائة سنة 2019 وهو ما يدل على أن هناك فائض يد عاملة لا يسد احتياجات سوق العمل.

فيما نلاحظ أن معدلات البطالة بين الجامعيين في الأردن مرتفعة وخصوصا خلال الفترة 2003-2012 حيث كانت تعادل 15 بالمائة في بداية الفترة ووصلت إلى 34 بالمائة سنة 2012 (بمعدل الضعف)، وتراجعت معدلاتها و بلغت 17 بالمائة سنة 2014 وواصل المؤشر الارتفاع إلى 27.8 بالمائة سنة 2020.

و عموما عدم الاستقرار في معدلات البطالة بين الجامعيين في الجزائر و الأردن راجع لعجز الدول توفير مناصب عمل حسب حاجات سوق العمل فسياسات وبرامج التعليم والتشغيل والبرامج الاقتصادية المنتهجة تفتقر للترابط والتكامل (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، 2016، صفحة 9).

و تؤدي سياسات سوق العمل دورا هاما في زيادة فرص العمل و جودتها والحد من الفقر و تستهدف مجموعات محددة لمعالجة المشاكل الخاصة، بما في ذلك الشباب والنساء والخريجين الجامعيين من خلال توفير فرص عمل جديدة على المدى المتوسط والطويل (مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية والاجتماعية والتدريب للدول الإسلامية ، 2018، صفحة 66) ، وهذا ما سنراه في المحور التالي.

1. برامج التشغيل الموجهة لمعالجة ظاهرة البطالة في الجزائر و الأردن

في إطار مواكبة التوجهات القائمة في العالم لمحاربة ظاهرة البطالة من خلال برامج متعددة لتنشيط سوق العمل والتي تظهر أهمها ضمن المجالات الأساسية التالية:

- خدمات التوظيف العامة: والتي تتضمن خدمات إدارة البحث عن العمل إضافة إلى دعم ميزانية المؤسسات التي تدير إعانات البطالة و تشكل المساعدة في البحث عن العمل وسيلة متدنية التكلفة للقضاء على فجوة المعلومات في سوق العمل.

- التدريب: ويضم برامج التلمذة الصناعية إضافة إلى برامج التدريب في مكان العمل. حوافز التوظيف : وهو ما يتم تقديمه لمؤسسات الأعمال في شكل إعانات أو امتيازات ضريبية وتعد الإعانات المالية للأجور من الآليات التي يتم اللجوء إليها لتخفيف كلفة الأجور والتشغيل على أرباب العمل (التقرير الاقتصادي العربي الموحد ، 2010، ص202).

- برامج تعزيز ريادة الأعمال: وذلك من خلال التشجيع على خلق العمل الخاص من خلال المرافقة والدعم لتأسيس وبداية الاستثمار الذاتي.

نعالج في هذا المحور ابرز برامج المعتمدة في البلدين محل الدراسة لمواجهة مشكلة البطالة.

1.3 آليات مكافحة البطالة في الجزائر

ارتكزت الإستراتيجية الجزائرية للتشغيل حول دعم الشباب للدخول إلى سوق العمل لأول مرة وكذا تشجيع المبادرة الفردية لإنشاء المقاولات وتم تجسيد هذه الأهداف من خلال برامج نذكرها كالتالي:

1.1.3 برامج التوظيف المدعمة: لتعزيز قابلية توظيف البطالين دون خبرة قامت الدولة بإطلاق برامج توظيف تمنح من خلالها الدعم المالي من خلال المساهمة في الأجور و المرافقة لطالبي العمل على اختلاف مستوياتهم التعليمية و نذكرها فيما يلي:

أ- **جهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب DAIP:** أنشأ للإدماج المهني للخريجين الجامعيين طالبي الشغل لأول مرة، تم اعتماده سنة 2008 و فيه:

- عقود إدماج لحاملي شهادات التعليم العالي والتقني السامي CID.
- عقود إدماج وتكوين خريجي التعليم الثانوي ومراكز التكوين المهني CPI.
- عقود تكوين وإدماج للفئات غير مؤهلة CFI.

ب- **برامج التشغيل الاجتماعي لمكافحة البطالة:** وتنفذها وكالة التنمية الوطنية الاجتماعية والتي تهدف أساسا للتقليل من حدة الفقر، من خلال برنامج لتوظيف الفئات المحرومة. و برنامج للإدماج المهني للشباب طالبي الشغل من حاملي شهادات التعليم العالي لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة، للأشخاص بين 19 و 35 سنة، ليكتسبوا خبرة مهنية.

ج- **عقد العمل المدعم CTA:** أطلقته الدولة سنة 2009، يمكن لأي شخص استفاد من عقود التشغيل السابقة الاستفادة من عقد عمل محدد لثلاث سنوات.

2.1.3 تشجيع المبادرات الفردية للمقاولة:

اتخذت الجزائر العديد من السياسات في مجال ترقية التشغيل، من خلال تشجيعها للاستثمار الخاص، بإنشاء هيئات خاصة تعمل على تشجيع إنشاء المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة في إطار تدعيم مخطط العمل لترقية التشغيل (قريب، 2015، صفحة 160)، نذكرها كما يلي:

- **الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ:** وهي موجهة للشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و 35 سنة ويمتلكون مؤهلات ومهارات و تهدف إلى تدعيم تشغيل الشباب وتشجع إنشاء وتوسيع نشاطات إنتاج السلع والخدمات من خلال برامج المؤسسة المصغرة كما تتكفل بمرافقي الشباب البطال ذو المبادرات لإنشاء المؤسسات المصغرة وتمويلها (بن عمار و موساوي، 2019، صفحة 193) وقد تم تغيير اسمها إلى الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولات سنة 2020.

- **الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC:** أنشأ الجهاز في إطار البرامج المختلفة التي بادرت بها السلطات العمومية من أجل محاربة البطالة و يعمل على دعم إحداث النشاطات لفائدة البطالين أصحاب المشاريع الصغيرة التي لا تتجاوز تكاليف إنشائها 10 ملايين دينار، البالغين من العمر بين 30 و 50 سنة الذين فقدوا مناصبهم لأسباب اقتصادية (عايد، 2020).

آليات معالجة مشكلة البطالة في الجزائر والأردن خلال الفترة 2000-2020

- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM : وهي هيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني مهمتها تدعيم أصحاب المبادرة الفردية من أجل مساعدتهم على إنشاء نشاطات لحسابهم الخاص وتقديم الوكالة استشارات ومرافقة لإنجاح المشاريع وتمنح قروض صغيرة (زايدي، 2017، صفحة 198).

2.3 آليات مكافحة البطالة في الأردن

ركزت إستراتيجية تنشيط سوق العمل الأردني على التشغيل أكثر من التوظيف، من خلال دعم قطاع التدريب المهني وتمويل المشاريع الذاتية والتأكيد على أولوية توفير فرص العمل اللائق والتوظيف من خلال برامج دعم الأجور، و تقوم الحكومة الأردنية بتنفيذ سياسات تشغيلية في إطار صندوق التنمية والتشغيل وديوان الخدمة المدنية، ومشروع المنار وصندوق دعم التعليم والتدريب، كما تبذل مجهودات كبيرة في مجال تطوير منظومة التعليم التقني والمهني والتدريب لربطها بالطلب الاقتصادي. (منظمة العمل العربية، 2014، صفحة 31).

1.2.3 برامج التدريب المرتبطة بدعم التشغيل:

تتعدد برامج التدريب التي لدعم التشغيل في الأردن، تقدم من خلالها الدولة امتيازات للجهات المستقبلية لليد العاملة لتشجيع توظيفهم نذكر كما يلي:

- برامج التدريب في سوق العمل : تهدف الأردن من خلال هذه البرامج إلى رفع المهارات للدخول إلى سوق العمل والحصول على فرصة عمل مناسبة و قد طبقت برامج تدريب مختلفة لدخول سوق العمل نذكر منها:

- برامج تدريب الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب: عملت هذه المؤسسة الحكومية الغير ربحية والتي تأسست سنة 2007 على تدريب البطالين في مختلف التخصصات لرفع مهاراتهم، إضافة إلى إيجاد فرص عمل لجميع المتدربين خلال مرحلة التدريب و إيجاد فرص عمل لجميع الخريجين، و عملت على تطوير العمالة المحلية، وقامت بإدماج الشباب بسوق العمل في مرحلة التدريب الميداني.

- برنامج درب: و يعد أحد مشاريع صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية الذي يعمل على توفير فرص التدريب العملي لطلبة الجامعات الأردنية في مؤسسات القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع والذي ينفذ بالشراكة مع مؤسسة لويك حيث يستمر التدريب على مدار شهرين لإكساب الطلبة المهارات والخبرات العملية اللازمة لرفع قابليتهم للتشغيل والمنافسة لدخول سوق العمل الأردني (وزارة العمل الأردنية، 2021).

2.2.3 برامج التشغيل بأجر: يهدف إلى تدريب وتشغيل البطالين في القطاع الخاص و يستهدف ألفة بين 18-50 سنة، وتقدم وزارة العمل الأردنية حوافز للعمال و لأصحاب العمل خلال مدة التدريب، و تشمل تحمل تكاليف التدريب إضافة إلى المساهمة بنسبة من الراتب خلال فترة التدريب تصل إلى 50% حسب التخصص خلال 4 أشهر كما تتحمل الدولة كلفة الاشتراك في الضمان الاجتماعي ب 6,5% من الحد الأدنى للأجور

ويستهدف البرنامج القطاعات ذات الكثافة العالية والتي تزداد بها العمالة الوافدة، ومن بين أهم برامج التشغيل بأجر برنامج الفروع الإنتاجية.

- **مناطق التنمية QIZ:** بدأ العمل بمناطق الصناعة المؤهلة بموجب اتفاقية بين الكونغرس الأمريكي والأردن سنة 1996 وتوصلت الأردن إلى بروتوكول لتطبيق القرار لغرض تشجيع الاستثمار الداخلي والتصدير للسوق الأمريكي سنة 1999 وفقا لاتفاقية التجارة الحرة ولغرض توسيع البرنامج والاستفادة منه أكثر تم تشجيع المستثمرين في هذه المناطق لإقامة عدد من الفروع الإنتاجية لمصانعهم وشركاتهم الكبيرة في المناطق التي ترتفع فيها معدلات البطالة .

- **برنامج الفروع الإنتاجية:** هو مشروع يستهدف إنشاء فروع و وحدات إنتاجية في المناطق ذات معدلات الفقر والبطالة المرتفعة و تم العمل بها سنة 2008، من خلال تقديم الدعم المالي والتسهيلات اللازمة لتدريب و تشغيل الأردنيين البطالين من خلال منح المبنى للمستثمر مجانا لمدة ثلاث سنوات و المساهمة في دعم رواتب العاملين بنسبة 30% من الحد الأدنى للأجور لمدة بين 18 إلى 24 شهرا إضافة إلى المساهمة في دفع اشتراك الضمان الاجتماعي للعاملين لمدة 12 إلى 18 شهرا. (وزارة العمل الأردنية، 2021) ، وتعتبر مبادرة الفروع الإنتاجية من المبادرات المهمة في إطار دعم التشغيل وتنويع مصادر التشغيل في الأردن.

3.2.3 برامج التنمية الاجتماعية: تهدف إلى تقديم المساعدات والمنح المالية للبطالين ويتم ذلك عن طريق صندوق المعونة الوطنية وهو مؤسسة وطنية مستقلة ماليا و إداريا يهدف إلى تخفيض مستويات الفقر والبطالة على المستوى الوطني وبناء نظام حماية اجتماعية فعال .

4.2.3 برامج دعم التشغيل الذاتي: دعمت الأردن إنشاء المشاريع الاستثمارية والتي يدعمها صندوق التنمية لدعم التشغيل الذي انشأ سنة 1989، والذي يقوم بالتمويل المباشر والغير المباشر للمشاريع الاستثمارية الصغيرة و استثمار قدرات آلاف راد المستهدفين، بتطوير مهاراتهم التي تمكنهم من الحصول على فرصة عمل أو البدء باستحداث مشاريعهم الخاصة والمساهمة في الحد من الفقر والبطالة ، و يقدم الصندوق الإقراض المباشر من خلال مجموعة من البرامج التمويلية التي تلبي احتياجات الفئات المستهدفة وتحفز الشباب للانخراط بالعمل الحر وهي:

- برنامج إنشاء المشاريع الجديدة: يتم تمويل آلاف راد المؤهلين بحرفة من حملة الشهادات الجامعية من خلال قروض تسدد خلال 7 سنوات.
- برنامج تطوير المشاريع القائمة: صمم هذا البرنامج ليقدم تمويل المشاريع القائمة بهدف زيادة حجم أو نوع أو نشاط المشروع والحفاظ على فرص العمل وتوفير فرص عمل أخرى ، تسدد خلال 6 سنوات (صندوق التنمية والتشغيل، 2015، صفحة 13) .
- برنامج إقراض المشاريع الريادية: انشأ البرنامج بموجب اتفاقية بين الصندوق التنمية والتشغيل ووزارة التخطيط والتعاون الدولي سنة 2002، لتمويل المشاريع التي تتميز من حيث نوع المنتج والخدمة وعدد فرص العمل التي توفرها والموقع الجغرافي .

آليات معالجة مشكلة البطالة في الجزائر والأردن خلال الفترة 2000-2020

- برنامج تمويل سكان مناطق جيوب الفقر: انشأ المشروع سنة 2010 بهدف تمكين الأسر والفقراء الباحثين عن العمل في مناطق جيوب الفقر من إنشاء مشاريع إنتاجية خاصة وتمويلها (صندوق التنمية والتشغيل، 2009، صفحة 20).
 - برنامج تمويل المناطق التنموية: تقدم تمويلا لفئة الشباب يسدد خلال 7 سنوات لتمكينهم من إنشاء مشاريعهم الإنتاجية و الانخراط في سوق العمل.
 - برنامج التشغيل الذاتي الجماعي: هو برنامج موجه للشباب العاطلين عن العمل يشترط أن يكون المشروع إنتاجي أو خدماتي وله بعد اقتصادي واجتماعي على المجتمعات المحلية بقروض فردية أو جماعية تسدد في مدة 10 سنوات (صندوق التنمية والتشغيل، 2016، صفحة 14).
- 3.3 مقارنة بين تجربة الجزائر و الأردن في برامج مكافحة البطالة:** من خلال النموذجين السابقين نستخلص الجدول رقم 1:

الجدول رقم (1):مقارنة بين أهداف برامج مكافحة البطالة في الجزائر و الأردن

التجربة الجزائرية	التجربة الأردنية
يحتاج للتدريب والتأهيل والتمكن في المهن و إشراك القطاع الخاص والعمومي في البرنامج.	أعطى أهمية كبيرة و خاصة في مجال التدريب والتأهيل من خلال مؤسسات عمومية وخاصة.
برامج اغلبها موجهة لفئة الشباب و خاصة الحاصلون على شهادات جامعية شريطة أن تكون لم يسبق لها العمل.	برامج موجهة خصوصا لمحاربة الفقر و البطالة في المناطق النائية ذات معدلات فقر عالية .
يستفيد آلاف حاملي الشهادات الجامعية من عقد عمل مدته 3 سنوات غير قابلة للتجديد و لا تستهدف قطاعات محددة.	يستهدف القطاعات ذات الكثافة العالية والتي تزداد فيها العمالة الوافدة ويستفيد آلاف راد من عقود عمل لفترة تصل إلى 24 شهر.
شجع العمل الخاص، من خلال هيئات مرافقة ومتابعة وتقديم دعم مالي دون المرافقة المستمرة والتدريب المستمر.	شجع الاستثمار الخاص من خلال المرافقة والتكوين مع توفير المرافقة المالية و الفنية و تطوير المشاريع القائمة.

المصدر: من إعداد الباحثين استنادا لمعطيات السابقة

4. تحليل أثر مساهمة أجهزة وبرامج معالجة مشكلة البطالة في التشغيل في الجزائر و الأردن

1.4 أثر مساهمة أجهزة وبرامج معالجة البطالة في التشغيل في الجزائر

كما ذكرنا سابقا تعددت برامج معالجة البطالة في الجزائر و الأردن، و يشير الجدول رقم 2 إلى حجم مناصب العمل المستحدثة في الجزائر من خلال هذه البرامج خلال الفترة الممتدة من 2000 الى 2020.

الجدول رقم (02): مساهمة برامج مكافحة البطالة في التشغيل في الجزائر 2000-2020

السنوات	2000	2002	2004	2006	2007
الشبكة الاجتماعية	220013	251355	320580	434658	468043
برامج دعم وتشغيل الشباب	28735	19631	40226	63909	55480
مناصب العمل المستحدثة	250748	272988	360806	498567	523523
القوة العاملة	6179992	6482000	7798412	8869000	8594000
نسبة التشغيل	%4,06	%4,21	%4,63	%6	%6
السنوات	2008	2010	2012	2013	2014
الشبكة الاجتماعية	499932	467411	544698	585332	605762
برامج تشغيل الشباب	419916	623769	898217	753316	719818
المناصب المستحدثة	919848	1091180	1442915	1338648	1325580
القوة العاملة	9145000	9735000	9599000	10170000	10788000
المساهمة في التشغيل	%10	%11	%15	%13	%12
السنوات	2015	2016	2017	2018	2020
الشبكة الاجتماعية	523348	527581	530097	601404	791425
برامج تشغيل الشباب	866890	540960	418518	478151	286836
المناصب المستحدثة	1205011	1068541	948615	1079555	1078261
القوة العاملة	10239000	10845000	10769000	11048000	10731916
المساهمة في التشغيل	%12	%10	%9	%9,8	%10

المصدر: من إعداد الباحثين استنادا للتقارير الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية خلال الفترة 2000-2020 على الموقع <https://www.mdipi.gov.dz>، وتقارير الوكالة الوطنية الجزائرية للتشغيل

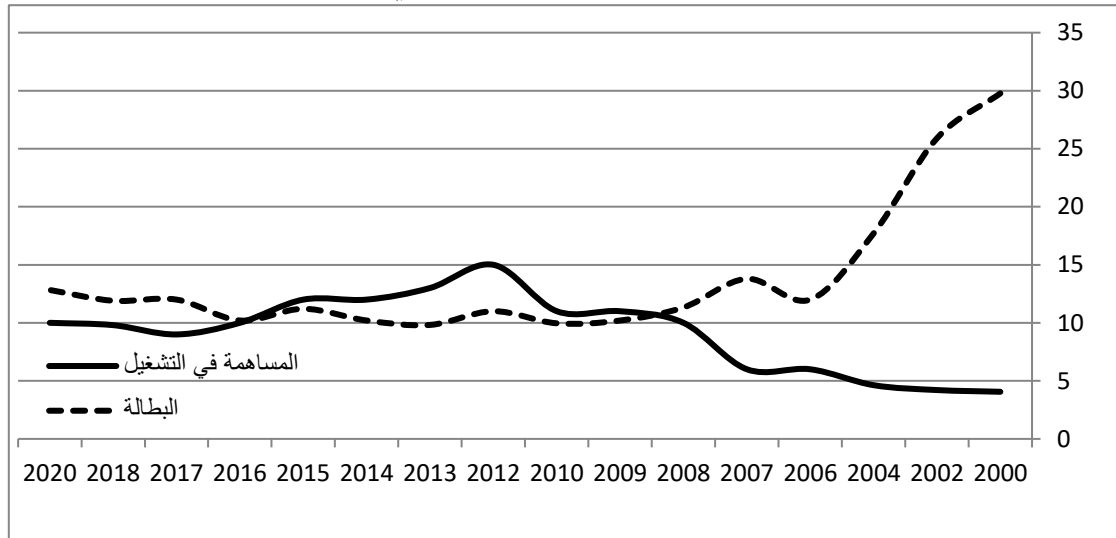
خلال الفترة 2000-2020 على الموقع <http://www.anem.dz>

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن عدد المناصب التي تم استحداثها عن طريق أجهزة مكافحة البطالة تتناقص سنويا حيث بلغت مساهمة هذه الأجهزة في التشغيل بين 4.06 بالمائة (2000) و15 بالمائة (2012) إلا أن مساهمتها تراجعت بعد 2016 إلى 13 بالمائة واستمرت في التراجع إلى أن وصلت إلى 10 بالمائة سنة 2020، كما نلاحظ أن مساهمة برامج سوق العمل الخاملة (الشبكة الاجتماعية) كبير وفي تزايد حيث بلغ 791 ألف منصب عمل سنة 2020، فيما تراجعت مساهمة مختلف برامج التشغيل النشطة الأخرى سنة

آليات معالجة مشكلة البطالة في الجزائر والأردن خلال الفترة 2000-2020

2020(انظر الملحق رقم1)، حيث بلغ عدد العقود **CTA** المبرمة 312 عقد عمل و 243 عقد عمل بالنسبة لعقود **DAIP**، وكذلك الأمر بالنسبة لبرامج دعم التشغيل الذاتي والتي وصل عدد المناصب التي وفرتها 9 آلاف منصب سنة 2020 بعد أن كان 12 ألف منصب سنة 2017، فرغم مساهمة هذه البرامج في توفير مناصب العمل إلا أنها تتأثر بالوضع الاقتصادي المرتبط بإيرادات الدولة من المحروقات لأن تمويلها من الخزينة، إضافة إلى ضعف أجهزة المتابعة والمراقبة لبرامج دعم المقاولاتية (الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة **CNAC** والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر **ANGEM** والوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب **ANSEJ**) كانت نتيجته تحويل القروض الممنوحة لغير وجهتها وكذلك إفلاس عدد من المؤسسات المدعمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب **ANSEJ** مما أدى لحدوث عجز مالي لتمويل مشاريع جديدة. وكذا غياب روح المقاولاتية وتفضيل العمل المأجور كلها أسباب حالت دون قيام هذه البرامج بهدفها المسطر، ويظهر الشكل التالي التغير العكسي بين مناصب العمل المستحدثة ومعدلات البطالة خلال الفترة حيث نلاحظ أن هذه البرامج المطبقة لدعم وتنشيط سوق العمل لها تأثير على معدلات البطالة وكلما ارتفع عدد مناصب العمل المستحدثة كلما انخفضت معدلات البطالة.

الشكل رقم (06): برامج التشغيل المستحدثة و معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 2000-2020



1.4 أثر مساهمة برامج معالجة البطالة في الأردن على معدلات التشغيل 2000-2020

يبقى غياب الإحصائيات الخاصة بالدول العربية وخاصة الإحصائيات التفصيلية حول برامج التشغيل في الأردن قيدا في عملية التحليل، وقد أظهرت البيانات المتاحة التي حصلنا عليها أن مساهمة برامج التشغيل النشطة والخاملة في الأردن خلال الفترة مستقر نسبيا وتراوح بين 8.2 بالمائة إلى 11 بالمائة كما تظهره بيانات الجدول رقم 3:

الجدول رقم (03) :مساهمة برامج التشغيل في الأردن في التشغيل خلال الفترة 2000-2020

السنوات	2000	2002	2004	2009	2012	2014	2015
مديريات التشغيل	7184	6753	8041	8775	12597	24289	15186
الشبكة الاجتماعية	53400	53000	72212	91477	86703	88445	87691
برامج التنمية ¹	21979	25064	19075	25470	19641	26466	24404
المناصب المستحدثة	32248	25828	10236 81	117357	118941	139200	127281
القوة العاملة	90831	95161	10236 81	1220521	126810	128668 8	1398030
المساهمة في التشغيل	%9.43	%8.22	10.33 %	%9.62	%9	%11	%9
السنوات	2016	2017	2018	2019	2020		
الشبكة الاجتماعية	88833	91591	98362	102108	105071		
مديريات التشغيل	11147	9845	10520	17817	10300		
برامج التنمية	28431	25160	25465	25415	24872		
المناصب المستحدثة	12841 1	12659 6	13434 7	149340	140243		
القوة العاملة	14066 40	14844 73	14112 65	1377905	1338308		
المساهمة في التشغيل	%9	%8,5	%9,5	%10,8	%10,5		

المصدر: من إعداد الباحثين استنادا لإحصائيات تقرير صندوق التنمية والتشغيل الأردني للسنوات

2015،2016،2017،2019

- The World Bank,(2004), operation evaluation, Jordan an evaluation assistance for poverty reduction, health and education, Washington.

- Redwan ashahin,dina el ghaida ,addel salam al naimat (2001),poverty alleviation in Jordan lesson for the future, The world bank,Washington.

نلاحظ أن مساهمة الشبكة الاجتماعية (صندوق المعونة الاجتماعية) في تزايد حيث كانت 53 ألف منصب عمل سنة 2000 وتزايدت إلى 105 ألف منصب عمل سنة 2020. و ارتفعت معدلات التوظيف عبر مديريات التشغيل والتي كانت في البداية 7 آلاف منصب عمل و وصلت إلى 17 ألف منصب عمل سنة 2019 إلا أنها تراجعت إلى 10 آلاف منصب عمل سنة 2020 ، كما تراجعت مساهمة برامج التشغيل

آليات معالجة مشكلة البطالة في الجزائر والأردن خلال الفترة 2000-2020

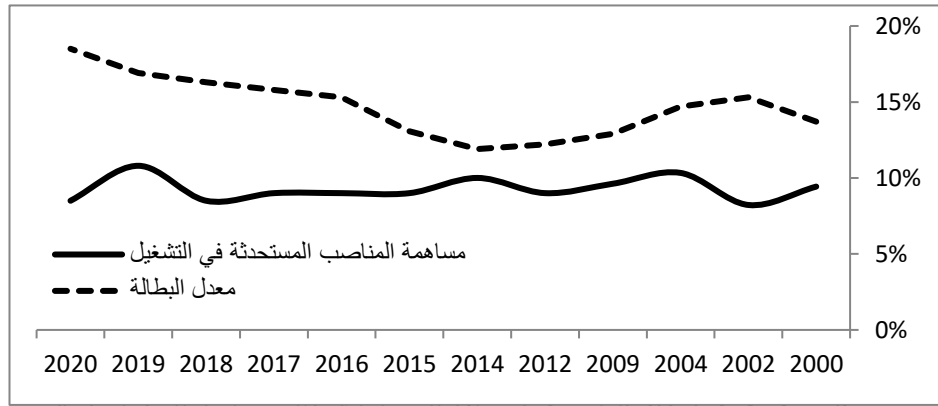
في المناطق التنموية في التوظيف حيث انتقلت من 21 ألف منصب (2000) إلى 6 آلاف منصب عمل سنة (2020)، وارتفعت مساهمة برنامج الفروع الإنتاجية في خلق مناصب عمل و انتقلت من 8 آلاف سنة 2012 إلى 18 ألف منصب عمل سنة 2019 وتناقصت إلى 16 ألف سنة 2020 نتيجة لتأثير الأزمة الصحية على سوق العمل.

و عن مساهمة صندوق التنمية ولتشغيل في التوظيف فقد عرفت في بداية الفترة إلى غاية 2016 ارتفاعا من 3 آلاف منصب الفترة إلى 13 ألف منصب، ثم تراجعت إلى 14 ألف منصب سنة 2020.

ورغم جهود وزارة العمل بتوسيع فرص الحصول على وظيفة أو إنشاء استثمار ذاتي يوفر مناصب عمل عديدة مستديمة من خلال منح القروض للمشاريع الصغرى إلا أن بعض المشاريع تعثرت نتيجة لتراجع النشاط الاقتصادي إضافة لضعف تأهيل المقترضين لإدارة مشاريعهم، وضعف إجراءات المتابعة والرقابة المستمرة للتأكد من توفير السبل الكفيلة بنجاح تلك المشاريع جعل المقترضين يعجزون عن تسديد التزاماتهم من الديون لصندوق التنمية والذي يجعله غير قادر على تمويل مشاريع جديدة وخلق فرص عمل جديدة .

و يظهر المنحنى رقم(7) التناسب العكسي بين معدلات البطالة وحجم البرامج المستحدثة للتشغيل في الأردن خلال فترة الدراسة فكلما تزايدت عدد برامج التشغيل المستحدثة كلما ساهم ذلك في تخفيض معدلات البطالة.

الشكل رقم (07): برامج التشغيل المستحدثة و معدلات البطالة في الأردن خلال الفترة 2000-2020



المصدر: من إعداد الباحثين استنادا للمعطيات الإحصائية للجدول اعلاه

إضافة إلى برامج التشغيل لزيادة توظيف البطالين فقد دعمت الدولة سوق العمل بالعديد من برامج التدريب لزيادة تشغيل الشباب منها مشروع درب وبرامج الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب الذي ساهم في تدريب الطلبة الجامعيين والبطالين لزيادة فرصهم وقابلية تشغيلهم (الجدول 4):

الجدول رقم (04): مساهمة برامج دعم التشغيل في التدريب خلال الفترة 2011-2020

السنوات	2011	2012	2013	2015	2016	2017	2019	2020
المتدربون	388	824	861	787	705	772	864	438
المشتغلون	974							
معدل التشغيل	%14.31							
السنوات	2011	2012	2013	2015	2016	2017	2019	
برامج المتدرب	-	3078	1277	1553	2648	3437	3593	
الشركة الخريجون	-	2931	797	855	1673	1992	2120	
الوطنية للتشغيل	-	%95	%62	%58	%63	%57	%59	
و التدريب	-	1	1	0	0	1	0	
حاملو الشهادات الجامعية	-	0.03	0.03	0	0	0.03	0	
نسبة الخريجون الجامعيين	-	0.03	0.03	0	0	0.03	0	

المصدر: من إعداد الباحثين استنادا لإحصائيات مشروع درب على الموقع

[http://www.loyacjordan.org/arabic/ program](http://www.loyacjordan.org/arabic/program)

حسب البيانات الإحصائية أعلاه يظهر أن أعداد الطلبة المستفيدين من برنامج التدريب درب في ارتفاع حيث كان منذ بدأ البرنامج 388 طالب متدرب ووصل إلى 864 طالب متدرب سنة 2019 وتراجعت إلى 438 سنة 2020، وبلغ مجموع المستفيدين من التدريب منذ بداية المشروع 9606 متدرب تحصل 974 منهم على مناصب عمل دائمة أي بمعدل 14.3% من إجمالي المتدربين وهو قليل مقارنة بإجمالي المشاركين في التدريب، كذلك الأمر بالنسبة لعدد الملتحقين ببرامج الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب حيث نلاحظ أن أعداد الملتحقين بالبرنامج كبيرة إلا أن عدد المتخرجين منها تراجع مقارنة بعدد الملتحقين بالتدريب حيث بلغ عدد المتخرجين سنة 2012 معدل 95 بالمائة و تراجعاً إلى 59 بالمائة سنة 2019 ، كما أن البرنامج لم يستقطب حاملي الشهادات الجامعية حيث كانت نسبة المتخرجين ضعيفة جداً وبلغت أعلاها سنة 2018 بمعدل 0.05 بالمائة .

4. خاتمة:

تناولت هذه الورقة البحثية تحليل وضع مؤشر البطالة بين الشباب و الإناث و كذا حاملي الشهادات الجامعية في الجزائر و الأردن خلال الفترة 2000-2020، وكذا تعرفنا على مختلف آليات التشغيل المعتمدة لتخفيف معدلات البطالة في البلدين.

بعد عملية تحليل نتائج الدراسة توصلنا لتأكيد الفرضية الأولى والتي تؤكد عدم فعالية البرامج والآليات المسطرة من طرف السلطات الجزائرية في تخفيف معدلات البطالة على المدى الطويل، حيث عرفت المعدلات انخفاض مصاحب للبرامج التي تم تبنيها على المدى القصير، فيما ترتفع على المدى الطويل.

بالنسبة للأردن توصلنا لنفي الفرضية الثانية و التي تفترض أن آليات التشغيل فعالة للتحكم في معدلات البطالة على المدى الطويل و عدم قدرتها على تخفيض معدلات البطالة بسبب طبيعة برامج التشغيل التي اغلبها موجهة للتدريب والتشغيل في قطاعات لا تتطلب مستوى تعليمي عالي بهدف إحلال العمالة الأجنبية محل العمالة المحلية للقضاء على مشكلة البطالة السلوكية السائدة بين الشباب الأردني. ومنه الفرضية الثانية غير محققة.

بعد التطرق لتحليل مؤشر البطالة في الجزائر و الأردن من خلال هذه الدراسة توصلنا إلى النتائج التالية :

- مؤشر البطالة في الجزائر و الأردن غير مستقر ، ويتأثر بالآزمات السياسية، الاقتصادية والصحية العالمية(كوفيد19) كما أن فجوة البطالة بين الجنسين في الجزائر و الأردن لازالت كبيرة .

- ساهمت برامج التشغيل المعتمدة في الجزائر في إيجاد مناصب شغل بشكل مؤقت في إطار رسمي و هذا راجع لضعف المراقبة القبلية و البعدية في دعم هذه البرامج، هذا ما كلف ميزانية الدولة مصاريف كانت من الممكن استغلالها بأسلوب أكثر فاعلية في إنعاش الاقتصاد، كما ارتبطت برامج التشغيل المعتمدة على الوفرة المالية الناجمة عن الاقتصاد الريعي بشكل كبير مما أدى لعدم استقرار الدعم في هذه البرامج.

- وفي الأردن اعتمدت برامج وفرت مناصب عمل على المدى القصير من اجل التخفيف من مشاكل اجتماعية خاصة، ونتيجة لاعتماد الأردن على الاستثمارات الخليجية و الإعانات المقدمة من دول الخليج جعله عرضة لفقدان مناصب الشغل في الفترات التي تشهد فيها الاقتصاديات الخليجية تذبذبات في أسعار النفط وكذا تأثيرات أزمة كوفيد 19.

- عدم وجود تنسيق بين متطلبات سوق العمل وبرامج التشغيل المعتمدة لاستقطاب مناصب شغل جعل هناك تذبذب كبير بين واقع البطالين و الأرقام المعلن عنها من طرف الهيئات الرسمية.

- في الأردن حازت برامج التدريب على التشغيل في قطاعات تعاني من عجز في اليد العاملة في حين سيطرة الأعراف الاجتماعية على عدم قبول وظائف بمستوى اقل.

- برنامج الفروع الإنتاجية في الأردن من التجارب الجيدة لتنشيط سوق العمل و القضاء على أفقر في مختلف المناطق وخاصة النائية.

- معلومات سوق العمل في الجزائر والأردن قليلة وغير محدثة و تعرقل مجال البحث والتحليل حول استراتيجيات سوق العمل وفعاليتها .

وعلى ضوء ما سبق نضع الاقتراحات التالية:

- ضرورة وجود نظام معلوماتي متطور للتنسيق بين مخرجات النظام التعليمي الجامعي والتكوين المهني وبين المؤسسات الناشطة في الميدان الاقتصادي لإحصاء متطلبات سوق العمل والعمل على تكوين مخرجات وفق هذه المتطلبات .

- فتح سوق العمل للشركات الأجنبية من أجل استقطاب رؤوس الأموال و ضمان إنشاء مناصب شغل وفق المعايير الدولية تسمح هذه المناصب بالاستثمار في العنصر البشري وتكوين ثروة تساهم في التنمية الاقتصادية للدول العربية وتبادل الخبرات بين الدول العربية في إطار منظمة العمل العربية.

- تكوين قاعدة معلومات تامة ومحدثة باستمرار لمعلومات سوق العمل في الدول العربية.

- ربط الجامعة بالمؤسسات العمومية والخاصة لتعزيز توظيف الخريجين الجامعيين من خلال تقديم التدريب الجيد.

- الاستفادة من برامج التشغيل المدعومة وعدم ربطها بمدة محدودة. وكذا ترشيد الدعم المقدم وربطه بالمساعي الحثيثة للمؤسسات للاحتفاظ بالعمال، واستمرار نشاط الاستثمار الخاص.

5. المراجع:

1- المقالات:

- حسيبة بن عمار، و عبد النور موساوي، (2019)، سياسات التشغيل في الجزائر بين السياسات الخاملة والسياسات النشيطة في الفترة 1999 2016، مجلة دراسات اقتصادية، المجلد 6(1)، الجزائر، جامعة قسنطينة 2، على الخط : <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/92989> (تاريخ الزيارة 2021/1/15).

- سعدية زايد، (ديسمبر 2017)، سياسات التشغيل في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 7 (13)، الجزائر، جامعة مسيلة، على الخط:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/92989> (تاريخ الزيارة 2021/1/15)

- أمين عايد، (2020)، دور البرامج الإصلاحية في تحسين مستوى التشغيل والحد من البطالة في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 10(1)، الجزائر، جامعة مسيلة، على الخط :

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/125722> (تاريخ الزيارة 2020/12/15).

- ناصر قريبي . (2015). مواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل في الجزائر. مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، المجلد 2 (2)، الجزائر ،جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، على الخط :

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/17785> (تاريخ الزيارة 2020/12/15).

آليات معالجة مشكلة البطالة في الجزائر والأردن خلال الفترة 2000-2020

- نجاة عيسى، (2016)، اثر معدلات النمو الاقتصادي على معدلات البطالة في الجزائر دراسة قياسية خلال الفترة 1970-2014، مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية، المجلد 5 (2)، الجزائر، جامعة الجزائر 3، على الخط: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/21786> (تاريخ الزيارة 2021/9/1)

2- المداخلات

- طالب عوض، (2011)، مشاكل البطالة في الأردن، ملتقى دولي حول استراتيجيات الدولة للتخفيف من معدلات البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، صفحة 13.

3- التقارير السنوية والدراسات :

- الاء البشائرة غالب، وأسامة عدنان ألفندي، (2014)، الشباب الأردني وسوق العمل دراسة تحليلية، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، الأردن .

- حازم رحاحلة، (2012)، تمايز الأجور بين القطاعين العام والخاص دراسة مقارنة لتداعياته على أسواق العمل في الأردن الإمارات وقطر، المركز العربي للأبحاث والدراسات السياسية، قطر .

- محمد مصطفى الخصاونة، و احمد إبراهيم علوان، (2016)، دراسة تقييم مبادرة أفروع الإنتاجية في المحافظات الأردن، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، الأردن .

- يوسف عبد الله عباينة، (2019)، مؤشرات الموارد البشرية في الأردن، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، الأردن.

- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، (2016)، موجز السياسات الاجتماعية بطالة الشباب في المنطقة العربية أسباب وحلول، بيروت.

- مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية والاجتماعية والتدريب للدول الإسلامية، (2018)، دراسة إستراتيجية منظمة التعاون الإسلامي لسوق العمل 2025، تركيا.

- وزارة العمل الأردنية، (2016)، تقرير سوق العمل الأردني بالأرقام، وزارة العمل الأردنية، الأردن .

- صندوق التنمية والتشغيل، (2009)، التقرير السنوي العام 2009، الأردن.

- صندوق التنمية والتشغيل، (2015)، التقرير السنوي العام 2015، الأردن.

- صندوق التنمية والتشغيل، (2016)، التقرير السنوي العام 2016، الأردن.

- منظمة العمل العربية، (2014)، التقرير العربي الخامس حول للتشغيل والبطالة.

4- مواقع الانترنت

- وزارة العمل الأردنية، (2021)، من www.mol.gov.jo، (تاريخ الزيارة 2021/1/13).

- الموقع الالكتروني لمشروع www.loyacjordan.org/arabic/ program، (تاريخ الزيارة 2021/02/24).

- الموقع الالكتروني لوزارة الصناعة www.mdipi.gov.dz، (تاريخ الزيارة 2021/1/5)

- الموقع الالكتروني للوكالة الوطنية الجزائرية للتشغيل <http://www.anem.dz>، (تاريخ الزيارة 2021/1/5).

- الموقع الالكتروني للبنك الدولي <https://data.albankaldawli.org>، (تاريخ الزيارة 2020/12/5).

- الموقع الالكتروني للديوان الوطني للإحصاء الجزائر <https://www.ons.dz>، (تاريخ الزيارة 2020/12/5).

5- المراجع باللغة الأجنبية

- The World Bank,(2004), operation evaluation, Jordan an evaluation assistance for poverty reduction, health and education, Washington.
- Redwan ashahin,dina el ghaida ,addel salam al naimat (2001),poverty alleviation in Jordan lesson for the future, The world bank Washington.