

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة مولود معمري-تيزي وزو-
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم العلوم السياسية



العنوان

دور سياسة التشغيل في مكافحة البطالة في الجزائر 1990 – 2016

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم السياسية
تخصص: سياسة عامة وإدارة محلية

إشراف الأستاذة:

إعداد الطالبتين:

بلهاري كريمة.

- مغراني مسيكة .

- سوكان ليندة.

لجنة المناقشة

أ.كحلي فلة.....رئيسة
أ. بلهاري كريمةمشرفة ومقررة
أ.أبركان فؤاد.....ممتحنًا

الموسم الجامعي: 2015 / 2016

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة مولود معمري-تيزي وزو-
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم العلوم السياسية



العنوان

دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر
1990 – 2016
عقود ما قبل التشغيل نموذجًا

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم السياسية .
تخصص: سياسة عامة وإدارة محلية

إشراف الأستاذة:

بلهوارى كريمة

إعداد الطالبتين:

- مغراني مسيكة

- سوكان ليندة

الموسم الجامعي: 2015 / 2016

شكر و تقدير

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم و المعرفة
لأداء هذا الواجب و وفّقنا في إنجاز هذا العمل.
نتقدّم بجزيل الشكر والامتنان إلى كلّ من ساعدنا من قريب أو من بعيد

على إنجاز هذا العمل و في تذليل ما واجهناه من صعوبات

فنتقدم بجزيل الشكر والثناء إلى الأستاذة المشرفة: بلهوا ري

كريمة لقبولها الإشراف على هذه المذكرة، وعلى دعمها ونصائحها وإرشاداتها التي كانت لنا عوناً في
إنجاز هذه العمل

جزاها الله خيراً و منحها دوام الصحة و العافية.

كما نتقدم بالشكر الجزيل للأستاذة أعضاء لجنة التحكيم الذين وافقوا على تقييم هذا البحث العلمي.

شكراً جزيلاً لكم

الإهداء

أهدي ثمرة جهدي، إلى من يسعدون لسعادتي ويشقون لشقائي،

أحلي والذي أطال الله في عمرها

وإلى جدتي الحبيبة الغالية الجواهر حفظها الله و أطال في عمرها

إلى كل إخوتي و أخواتي نادية و الجواهر، رحمة، سيدعلي والعربي.

وإلى الصغير حمزة الذي أدعو الله أن يصونه و يحميه.

إلى زوجي الغالي الذي دعمني وشجعني، وساعدني في إتمام هذا البحث المتواضع.

وكما أهديه للأستاذة المشرفة بلهوا ري كريمة التي أتضرع إلى الله أنهلغ يمنحها الصحة والعافية وأن يحميها ويصونها.

وإلى صديقتي حميدة التي ساعدتني في انجاز هذا العمل ، و التي أدعو لها بالتوفيق.

كما أهديه كذلك إلى رفيقاتي في السكن الجامعي

كاتية، سميرة، صورية، ويزة، إيمان، نجاة، هجيرة، ليندة، ليزة، ليلية

مغرايبي مسيكة

الإهداء

أهدي عمل تخرجي إلى والدي العزيزين
اللذان كبران وعلمان لأكون على ما أنا عليه اليوم
فلهما مني أسمى التقدير وطول العمر إنشاء الله.

ثم أتوجه بإهدائي إلى زوجي العزيز "مجيد"، الذي ساندني وكان معي صبورًا وعونًا

إلى كل إخواني كبيرهم وصغيرهم

وإلى كل عائلة سوكان

وإلى كل الأحباب والأصدقاء.

ليندة سوكان

المقدمة

لقد اعتمدت الجزائر بعد استقلالها على الصناعات الثقيلة في سبيل النهوض بالاقتصاد الوطني، وتطويره، لأجل تعويض الشعب عن سنوات الحرمان التي عاشها خلال الفترة الاستعمارية، وهذا عن طريق سعي الدولة لتوفير مناصب عمل حقيقية تتكفل بإدماج الجزائريين في عالم الشغل، لتتمكن من رفع مستويات المعيشة، للقضاء على كل مظاهر الفقر والمجاعة التي ذاق الشعب مرارتها مدة طويلة من الزمن، لكن هذا البرنامج لم ينجح في تحقيق أفاقه وأهدافه المسطرة، نتيجة للأزمة الاقتصادية التي اجتاحت الاقتصاد الوطني نهاية الثمانينات من القرن الماضي، نتيجة انهيار أسعار البترول في الأسواق العالمية سنة 1986 .

لقد أفرز هذا الوضع الذي آلت إليه الجزائر، تطورات وتغيّرات خطيرة زعزعت الاستقرار الاجتماعي، والذي كانت إحدى تجلياته ظهور مشكلة البطالة، كنتيجة لغياب إنتاج وطني محلي، يخلق مناصب ومراكز التشغيل، ولقد تأزمت المشكلة بطريقة خطيرة أدت إلى تفاقم المشاكل الاجتماعية، كالفقر والحرمان والتهميش، والجريمة، وهذا لتزايد الطلب على العمل بوتيرة كبيرة تفوق العرض. ما زاد من حدة الأزمة خاصة لدى الشباب وخريجي الجامعات وحاملي الشهادات. كل هذه الأوضاع أدت إلى هدر للطاقات وهجرة للكفاءات، وتدني المستويات المعيشية، التي كانت إحدى المتغيرات التي ساهمت في تدهور الأمن والسلم الاجتماعي في البلاد، وخلق فوضى عارمة في أرجاء الوطن، وأبرز مثال على هذا الوضع أحداث أكتوبر 1988 والتي كانت مترجمة للأوضاع الاجتماعية المتأزمة، التي خلفتها البطالة التي امتدت وتيرتها خصوصا في تلك الفترة، والتي كانت إحدى المتغيرات الهامة التي ساهمت في ظهور هذه الأحداث.

لإصلاح الأوضاع، وحل أزمة البطالة والحد من تفاقمها، عمدت الجزائر إلى انتهاج سياسة تشغيلية، تحمل في طياتها جملة من البرامج والآليات لدعم التشغيل، وترقيته. نظرا لمساهمة الفعالة في

تتمية الاقتصاد الوطني المحلي، ودوره الكبير في تخفيض نسبة الفقر والبطالة، وتحقيق الإدماج الاجتماعي للأفراد في الحياة العملية، الأمر الذي يساعد على معالجة مختلف مخلفات وآثار البطالة، وكذا الحفاظ على الأمن والسلم الاجتماعيين في البلاد.

نظرا لتزايد نسبة خريجي الجامعات، والمعاهد التكوينية، تطورت معدلات البطالة، ما جعل الدولة تسلط جانب من اهتماماتها على هذه الفئة، باعتبارها المحرك الأساسي للنهوض بالاقتصاد وتحقيق التنمية الشاملة في مختلف المجالات، فسعت لإدماجهم في عالم الشغل من خلال انتهاجها لما يسمى ببرنامج عقود ما قبل التشغيل، كأحد الآليات للتقليل من مشكلة البطالة.

1- أهمية و أهداف الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة في كونها تعطي فكرة شاملة عن أهم الأسباب والأحداث التي أدت إلى خلق مشكلة البطالة ، وتظهر أهمية الدراسة أيضا في كونها سلطت الضوء على أهمية عنصر العمل، والتشغيل في زيادة الإنتاج، وكذا في تطرقها إلى أهم السياسات والبرامج المسطرة من طرف الدولة للتخفيف من مشكلة البطالة، وإلى أهم التدابير المنتهجة لامتصاصها، خصوصا في أوساط الشباب وخريجي الجامعات، والمعاهد التكوينية.

- تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أهم الأسباب التي أدت إلى بروز معضلة البطالة في الجزائر .
- تهدف الدراسة إلى معرفة أهم السياسات، والبرامج التي اعتمدتها الجزائر لدعم سياسة التشغيل، ومعالجة أزمة البطالة، بمختلف أنواعها، خصوصا بطالة الشباب وحاملي الشهادات.
- معرفة مدى تحقيق سياسة التشغيل التي عمدتها الجزائر، لقضية السلم الاجتماعي.
- تهدف إلى معرفة دور التشغيل في دعم وترقية الاقتصاد الوطني.

- تهدف إلى معرفة مدى نجاعة برنامج عقود ما قبل التشغيل في معالجة بطالة خرجي الجامعات وحاملي الشهادات.

2-مبررات اختيار الموضوع:

أ- مبررات ذاتية:

- الاهتمام الشخصي بمشكلة البطالة التي عقدت حياة الأفراد خصوصا خرجي الجامعات، وحاملي الشهادات.

- الرغبة في معرفة أهم الأسباب التي خلقت مشكلة البطالة.

- الاهتمام والرغبة في معرفة أبرز الحلول التي من شأنها معالجة الأزمة.

ب-مبررات موضوعية:

- إبراز أهمية دعم التشغيل لرفع مستويات المعيشة، وإنعاش الاقتصاد الوطني.
- معرفة ورصد مدى نجاح البرامج المنتهجة من طرف الدولة لمكافحة البطالة، ومدى وضعها حد للمشاكل الاجتماعية، وإرساءها للسلم الاجتماعي.
- معرفة مدى نجاح الدولة في امتصاص بطالة الشباب، وحاملي الشهادات، من خلال برنامج عقود ما قبل التشغيل المنتهج في إطار سياسات معالجة معضلة البطالة.
- إضافة علمية لمكتبة العلوم السياسية بدراسة حول برامج وسياسات التشغيل المسطرة لامتصاص بطالة الشباب وخريجي الجامعات.

3-إشكالية الدراسة:

- تعد سياسة التشغيل الشغل الشاغل للحكومة الجزائرية منذ عشرية، ونصف ويرجع ذلك بالأساس إلى تزايد مستوى الطلب على العمل بوتيرة كبيرة تفوق نمو العرض وهذا ما يعني ارتفاع مستويات

البطالة، خاصة بطالة الشباب وخرجي الجامعات وحاملي الشهادات، مع ما يرافق ذلك من أفات وضغوطات اجتماعية تهدد الاستقرار والسلم الاجتماعي، ولمواجهة هذا الوضع، تمّ انتهاج جملة من الإجراءات وإرساء عدد من الآليات تشكل في مجملها سياسات لدعم التشغيل وترقيته، خاصة تشغيل حاملي الشهادات عبر التسطير لما يسمى ببرنامج عقود ما قبل التشغيل.

ومنه سنطرح الإشكال التالي:

إلى أي مدى ساهمت سياسة التشغيل المعتمدة من طرف الدولة في معالجة البطالة عامة، وبطالة حاملي الشهادات خاصة؟

للإجابة على الإشكالية المطروحة، لابدّ من طرح مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

- ماهية أبرز الأسباب التي أدت إلى ظهور معضلة البطالة في الجزائر؟
- ما هي الأطر القانونية المنظمة للتشغيل في الجزائر؟
- هل تمكنت الدولة من تحقيق أهداف سياسة التشغيل التي انتهجتها، لامتناس البطالة؟
- هل ساهمت سياسة التشغيل في تحقيق السلم الاجتماعي في الجزائر خاصة بعد مرورها بأزمة أمنية خطيرة؟

- هل ساهم برنامج عقود ما قبل التشغيل في امتناس بطالة الشباب و حاملي الشهادات؟

4- صياغة الفرضيات:

- كلما تعددت الأسباب المؤدية إلى تقشي ظاهرة البطالة كلما زاد تقاقمها.
- كلما تعددت القوانين والتشريعات المنظمة لعالم الشغل، كلما ساعد الأمر على ترقية برامج سياسية التشغيل، وبالتالي امتناس معدلات البطالة.
- كلما كانت سياسة التشغيل التي انتهجتها الدولة فعالة كلما خففت من أزمة البطالة.

- كلما زاد الاهتمام بالتشغيل وخلق مناصب عمل جديدة، كلما تمكنت الحكومة من إرساء السلم الاجتماعي.

- كلما كانت البرامج، والآليات المنتهجة ضمن برنامج عقود ما قبل التشغيل المنتهج في إطار سياسات دعم التشغيل، ومكافحة البطالة غير فعالة، كلما تعمّر عليها تقليص بطالة الشباب وحاملي الشهادات.

5- الدراسات السابقة:

- **الدراسة الأولى:** رسالة ماجستير، تتمحور الدراسة حول إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال فترة 1995-2005، دراسة حالة الوكالة الوطنية للتشغيل، وتم إعدادها من طرف الطالبة بن فايز نوال من جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، فقد حاولت الدراسة الإجابة على إشكالية التالية: ما هي أبعاد ظاهرة البطالة في الجزائر وما دور مؤسسات سوق العمل في ضبطه، وتعديله خلال فترة 2005 - 1995؟ وتوصلت إلى أن مؤسسات سوق العمل لم تتحكم في محددات سوق العمل.

كما استنتجت أنّ الوكالة الوطنية للتشغيل تعاني من عدة نقائص، خاصة المعلومات، التي شأنها تحد يد وضعية سوق العمل في الجزائر.

توصلت الدراسة أيضا إلى أن الوكالة الوطنية لم تحقق أهدافها المسطرة إلا بنسبة قليلة، وهو الذي يفسر ضعف تدخلها في سوق العمل.

- **الدراسة الثانية:** رسالة ماجستير، من إعداد الطالبة، بوكروس أعمار، ناصف محمد، من جامعة أكلي محند ولحاج البويرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والعلوم التسيير، لسنة الجامعية 2014-2015.

- تحت عنوان: آليات دعم التشغيل في الجزائر، فقد سعت هذه الدراسة إلى الإجابة على الإشكالية الرئيسية التالية: فيما تتمثل الأجهزة التي تضمنتها سياسة التشغيل في الجزائر؟ وما دور وكالة الوطنية لتشغيل الشباب، فرع ولاية البويرة في تمويل المؤسسات المصغرة؟

وقد توصلت الدراسة إلى أن واقع التشغيل في الجزائر عرف اجتهدا من أجل بناء قاعدة اقتصادية متينة، وهذا من خلال سنّ مجموعة من البرامج والقواعد لتخطيط مستويات التشغيل في الجزائر وجعله يتماشى مع التحديات الراهنة وذلك في شكل مجموعة من البرامج والآليات، وإنشاء هيئات لتنظيمها.

- الدراسة الثالث: رسالة ماجستير، من إعداد الطالب صوالح بلخير من جامعة قاصدي مرباح من قسم العلوم السياسية لسنة الجامعية 2013-2014

- تحت عنوان سياسة التشغيل في الجزائر ودورها في تقليص البطالة، دراسة الحالة الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب فرع ورقلة. حاولت الدراسة الإجابة على الإشكالية التالية: ما هي السياسات و البرامج التي سطرته الدولة الجزائرية لتقليص البطالة ؟

فقد توصلت الدراسة إلى أن مشكلة البطالة تعود إلى عدّة أسباب، فقد واجهت سياسة التشغيل عدة انتقادات تتعلق بتنفيذ البرامج التي من شأنها التخفيف من آثار هذه الأزمة.

6- حدود الدراسة:

أ-الحدود الزمنية:

تظهر حدود الدراسة، من ناحية الزمنية من خلال التطرق إلى السيرورة التاريخية لمعالجة معضلة البطالة في الجزائر خلال الفترة الممتدة 1990 - 2016، فسنة 1990 تمثل سنة بروز معظم

آليات وبرامج سياسة التشغيل، وكذا التطرق لدراسة نموذج لهذه السياسة التشغيلية، والمتمثل في برنامج عقود ما قبل التشغيل من الفترة الممتدة بين 1998 إلى 2016، وتستمر الدراسة إلى غاية سنة 2016، كون أن هذه الآليات والبرامج لا تزال معتمدة من طرف الحكومة لمعالجة مشكلة البطالة. وهذه الفترة التي تمثل 26 سنة تعد كفيلا لتحديد مدى نجاعة السياسات المنتهجة لمعالجة البطالة.

ب-الحدود المكانية: تتمثل في دراسة حالة الجزائر عامة، ودراسة حالة، حول برنامج عقود ما قبل التشغيل في إطار الوكالة الوطنية للتشغيل، بفرع الوكالة المحلية للتشغيل الأربعاء ناث يران.

جاء اختيار وكالة الأربعاء ناث يران لسهولة الحصول على بعض المعلومات المتعلقة بالنموذج التطبيقي، بالأخص على المستوى المحلي للدائرة.

7- منهجية الدراسة:

إنّ الدراسة التحليلية لدور سياسة التشغيل في معالجة أزمة البطالة في الجزائر لاسيما بطالة حاملي الشهادات خلال 1996 - 2016 تقتضي الارتكاز على مجموعة من المناهج، حيث اعتمدنا على:

أ- المنهج الوصفي:

إنّ أول خطوة يقوم بها الباحث عند دراسته لظاهرة ما، هي وصف هذه الأخيرة وجمع مختلف المعلومات حولها ⁽¹⁾، ولقد تمّ استخدام هذا المنهج في إبراز مختلف المفاهيم الخاصة، البطالة، وسياسة التشغيل وعقود ما قبل التشغيل وغيرها من المفاهيم الواردة.

(1) عمار بجوش، **مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث**، (بن عكنون: ديوان المطبوعات الجامعية، ط6، 2011)، ص. 138.

ب- المنهج التاريخي:

يمثل المنهج التاريخي ذلك «الطريق الذي يتبعه الباحث في جمع معلومات عن الأحداث والحقائق الماضية». (1) وقد تمّ اعتماده من خلال سرد أحداث تاريخية كمراحل تطور سياسة التشغيل في الجزائر. وكذا البحث في أسباب ظاهرة البطالة باعتبار المنهج التاريخي، يتعدى سرد الأحداث إلى البحث في سبب وقوعها

ج- المنهج الإحصائي:

يستخدم هذا المنهج في الدراسات التطبيقية التي تدرس ظاهرة من الظواهر، ويسمح بدراسة كافة العوامل والمتغيرات بنفس الوقت مما يزيد من إمكانية تعميم النتائج والتوصيات. (2)

تتطلب دراسة سياسات التشغيل الوقوف على الأرقام والإحصائيات الدورية التي تصدر عن الجهات المختصة المتمثلة في (وزارة العمل والتشغيل، والديوان الوطني للإحصاء... و غيرها)، إضافة إلى نتائج البحوث التي تخص سياسات التشغيل وتأثيراتها. وكذا الإحصائيات المتعلقة بالبطالة.

8- الاقتربات:

^{أ-} **الاقترب القانوني:** وهو اقتراب يغلب عليه الوصف، يصف الظواهر من خلال معيار المشروعية القانونية، الحقوق، الصلاحيات، الواجبات، الإلزام، المسؤولية، ووصف الإجراءات القانونية المتبعة. (3)

(1) المرجع نفسه، ص. 138.

(2) مصطفى عبد الله خشيم، موسوعة علم السياسة، (طرابلس: الدار الجماهيرية ، 1994) ص. 34.

(3) عبد القادر عبد العالي، محاضرات في نظم السياسية المقارنة، (قسم العلوم والسياسة، جامعة مولاي الطاهر -سعيدة -، 2007-

2008) ص 19.

وقد اعتمدنا هذا الاقتراب في دراستنا، وذلك بالإسناد إلى بعض الوثائق والرجوع إلى المعايير القانونية المنظمة لسياسات التشغيل.

ب- اقتراب علاقة الدولة بالمجتمع: الذي يعني دراسة كل الفواعل الرسمية والغير الرسمية، الموجودة داخل الدولة والتي تتولى مهام ممارسة الضبط الاجتماعيين، ومن خلالها يمارس الأفراد سلوكا تكون سواء في الأسرة أو القبيلة أو الأحزاب والنقابات، وحتى حركات التمرد.⁽¹⁾ وقد وظفته هذه الدراسة لمعرفة كيف توزع الدولة ثروتها على المجتمع، ونصيب المجتمع منها فيما يخص جانب التشغيل.

9- أدوات الدراسة

- **المسح المكتبي:** بالاطلاع على مختلف المراجع بالعربية والأجنبية، وعلى مختلف الدراسات والأبحاث السابقة، ومواقع الانترنت، المجالات، المقالات، الملتقيات، الجرائد الرسمية، وكل ما له علاقة بموضوع البحث.

المقابلة: تعني ذلك النمط أو الأسلوب المتخصص للاتصال الشخصي والتفاعل اللفظي الذي يجري لتحقيق غرض خاص، ويستبعد ما عداها من المعلومات الغريبة أو الدخيلة غير الجوهرية في الموضوع وعلى نوع من التفاعل يكون فيه دور كل من المتحدث أو المجيب وهذا الدور يتوقف في خصائصه الخاصة على عرض المقابلة أو الطابع الغالب عليها.⁽²⁾

وقد اعتمدنا هذا الأسلوب المنهجي لأجل الحصول على المعلومات لتدعيم الفصل التطبيقي، وهذا من خلال المقابلة التي تم إجراءها مع مدير وكالة التشغيل بولاية تيزي وزو (فرع الأربعاء ناث يرانث).

⁽¹⁾ علي مدوني، قصور متطلبات بناء الدولة في إفريقيا وانعكاسها على الأمن والاستقرار فيها، رسالة دكتورا، (جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، السنة الجامعية 2013-2014)، ص 01.

⁽²⁾ عبد الله محمد الشريف، **مناهج البحث العلمي**، (الإسكندرية: المكتب العربي الحديث، ب س ن) ص 118.

10- صعوبات الدراسة

صعوبة الحصول على المراجع والدراسات التي تناولت موضوع عقود ما قبل التشغيل، ودورها في دعم سياسات التشغيل، ومعالجة بطالة حاملي الشهادات، الأمر الذي كلفنا وقتًا كبيرًا لتوفير بعض المعلومات النظرية حول هذا الجزء من الموضوع.

11- تقسيم الدراسة:

فقصد الإلمام بأهم الجوانب الرئيسية للدراسة، وقصد الإجابة على الإشكالية المطروحة واختبار الفرضيات قمنا بتقسيم البحث إلى ثلاثة فصول:

- الفصل الأول يتناول أهم الجوانب النظرية لكل من البطالة، وسياسة التشغيل من حيث التعريف، وتبسيط الضوء على المفاهيم الأساسية للبطالة وأبعاد سياسة التشغيل، وأهدافها، وكذا الاطلاع على أبرز القوانين المنظمة للتشغيل في نصوص الميثاق، والاتفاقيات الدولية.
- الفصل الثاني، يتم التطرق من خلاله إلى واقع البطالة والتشغيل في الجزائر من خلال إبراز أسباب البطالة في الجزائر والمراحل التاريخية لتطور سياسة التشغيل في الجزائر. وكذا الإطار القانوني للتشغيل في الجزائر.
- كما سنتطرق أيضا إلى إبراز برامج، وآليات معالجة أزمة البطالة في الجزائر لاسيما بطالة الشباب وحاملي الشهادات، من خلال دراسة دور برنامج عقود ما قبل التشغيل، وكذا دور سياسة التشغيل في تحقيق قضية السلم الاجتماعي في الجزائر.

- أما الفصل الثالث، والذي يمثل الإطار التطبيقي للدراسة، إذ يتمحور حول برنامج عقود ما قبل التشغيل في إطار الوكالة الوطنية للتشغيل، وكالة ولاية تيزي وزو، (فرع الوكالة المحلية دائرة الأربعاء ناث إراثن)، كنموذج تطبيقي.

الفصل الأول

الإطار النظري للبطالة وسياسة التشغيل

تعاني مختلف دول العالم، لاسيما المتخلفة منها، من مشاكل ومعوقات تقف دون تقدمها وازدهارها في مختلف المجالات، ومن أبرز هذه المشاكل نجد مشكلة البطالة التي عوّدت حياة الأفراد والمجتمعات، وذلك بالنظر لآثارها السلبية في مختلف جوانبها الاقتصادية، الاجتماعية حتى السياسية ما جعلها محط اهتمام الدول التي تسعى جاهدة لإيجاد حلول فعالة لامتناس هذه الظاهرة وعلاجها، والحد من تفشيها خاصة في أوساط الشباب، وذلك عبر لجوئها إلى انتهاج سياسات وبرامج لدعم التشغيل وترقيته عن طريق خلق مناصب عمل حقيقة بإدماج البطالين في عالم الشغل، وكذا السعي لتحقيق التوازن بين عروض وطلبات العمل.

لهذا ستتطرق الدراسة، من خلال هذا الفصل إلى الإطار النظري لكل البطالة وسياسة التشغيل عبر رصد أهم التعاريف المتعلقة بالمفهومين، وكذا إبراز أهم القوانين المتحكمة والمنظمة للتشغيل والعمل على المستوى الدولي من خلال ما يلي:

- المبحث الأول: مفهوم البطالة.
- المبحث الثاني: مفهوم سياسة التشغيل.
- المبحث الثالث: البيئة المنظمة للعمل و التشغيل دوليًا.

المبحث الأول: الإطار النظري للبطالة:

لقد أصبحت البطالة مشكلة تأخذ حيزاً كبيراً من الدراسات الاقتصادية والاجتماعية باعتبارها ظاهرة اجتماعية خطيرة تمس مختلف الدول سواء كانت متقدمة أو متخلفة. وتستهدف مختلف شرائح المجتمع، و منها فئة الشباب وخريجي الجامعات، فمن خلال المبحث سنحاول التعريف بالمصطلح، وكذا إبراز أهم أبعاده وأنواعه وخصائصه، وكذا الوقوف عند إبراز الأسباب التي ساهمت في نشوء هذه الظاهرة وتغلغلها لدى شرائح المجتمع.

المطلب الأول: مفهوم البطالة

من بين الأسئلة التي تراودنا عند الحديث عن البطالة هي: من هو العاطل أو البطال؟ فيقدر بساطة هذا السؤال يسارع الأغلبية للإجابة عنه بالقول: «إنّ العاطل هو من لا يعمل»، وهذا الجواب نجده غير كافي وغير دقيق، لهذا وجدت عدّة تعاريف للبطالة، سنقوم بتحديد بعضها من خلال هذا المطلب.

أولاً: تعريف البطالة

1- لغة:

تعني: بطل بطالة، والبطال هو العاطل عن العمل.⁽¹⁾

- بطل بطالة أي تعطل وتفرغ عن العمل، فهي بطالة⁽²⁾

⁽¹⁾ معجم منجد الطلاب، فوائد إبرام البستاني، (لبنان: دار المشرق، 1990)، ص 36.

⁽²⁾ قاموس المنجد في اللغة، (بيروت: دار المشرق للنشر والتوزيع، ب س ن)، ص 285.

- بطل الشيء، بطل بطلان، وبطولا وبطلانًا، ذهب ضياعا وخسرا، فهو باطل، والتبطل، فعل البطالة، وهو إتباع اللهو والجهالة، وبطل الأجير، بالفتح، يبطل بطالة أي تعطل، فهو بطل، والبطال هو الذي لا يجد عملاً.⁽¹⁾

2- اصطلاحًا:

- حسب قاموس علم الاجتماع، يقصد بالبطالة، حالة عدم الاستخدام التي تشير إلى الأشخاص القادرين على العمل، والذين لم تسن لهم فرصة العمل.⁽²⁾

- أما موسوعة المصطلحات الاقتصادية، فتعرفها بأنها مصطلح يدل على تعطل العامل عن العمل.⁽³⁾

- تعريف المكتب الدولي للعمل: بالنسبة للمكتب الدولي للعمل، البطال لابد أن تتوفر فيه ثلاث شروط أساسية:

- أن يكون جاهزًا للعمل ما عدا في حالة العمل.
- أن يكون بدون شغل: لم يقوم بعمل مأجور، ولو لساعة واحدة خلال الأسبوع السابق للتحقيق.
- أن يبحث عن الشغل.⁽⁴⁾

- تعريف منظمة العمل الدولية: عرفت البطال أو العاطل عن العمل بأنه كل من هو قادر عن العمل، وراغب فيه، ويبحث عنه، ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن بدون جدوى.⁽⁵⁾

⁽¹⁾ إبراهيم محمد عبد الرضى، حلول فعالة لمشكلة البطالة، مع نموذج لبعض المشروعات الصغيرة والمتوسطة للشباب، (مصر: 200، ب س ن)، ص. 39.

⁽²⁾ قاموس علم الاجتماع، محمد عاطف غيث، (الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 2006)، ص. 494.

⁽³⁾ حسين عم، موسوعة المصطلحات الاقتصادية، (القاهرة: ملزم الطبع والنشر، مكتبة القاهرة الحديثة، 1975)، ص. 55.

⁽⁴⁾ نور الدين راضي، التشغيل والبطالة في الجزائر، (الجزائر: دار الغرب للنشر والتوزيع، 2009)، ص. 74.

⁽⁵⁾ رمزي زكي، الاقتصاد السياسي البطالة، (الكويت: مطابع الرسالة، 1975)، ص. 17.

- البطالة من المنظور السيسولوجي: يتناولها باعتبارها ظاهرة من الظواهر السلبية التي يترتب عنها الكثير من المشكلات الاجتماعية التي تحدث في المجتمع كمحصلة وجودها، ومن آثارها الجرائم والانحرافات التي يقترن ظهورها وانتشارها بالبطالة.⁽¹⁾

البطالة وصمة اجتماعية، وخلل اقتصادي واسع الانتشار في جميع بلدان العالم، لكن بنسب متفاوتة، وأسباب مختلفة ونتائج متباينة وتكاليف باهضة، وهي تمس كل شرائح المجتمع.⁽²⁾

- تعريف آدم سميث:

يرى أنّ ظاهرة البطالة هي ظاهرة مؤقتة سرعان ما تختفي، وذلك بسبب وجود اليد الخفية أو جهاز الثمن، وميكانيكية السعر، فمع ظهور البطالة سوف تنخفض الأجور، وبالتالي يقبل أصحاب العمل على امتصاص البطالة، ومع اختفاء البطالة سوف ترتفع أجور العمال.⁽³⁾

- تعريف كارل ماركس:

يرى أنّ الرأسماليين هم السبب في ظهور البطالة عندما يقومون بزيادة أرباحهم، وتخفيض النفقات من خلال تسريح العمال، أو تخفيض الأجور لأجل الحصول على ما يسمى فائض القيمة.

حيث يرى أنّ البطالة تختفي خلال تطبيق التخطيط الدوري، حيث سيتم إيجاد فرص عمل للجميع.⁽¹⁾

⁽¹⁾ محمد علاء الدين عبد القادر، البطالة، (الإسكندرية: منشأة المعارف، 2003)، ص. 11.

⁽²⁾ مصطفى العيالي، مجتمع العمل، (بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 2007)، ص. 301.

⁽³⁾ جميل أحمد محمود خضر، البطالة، الأسباب والآثار وتقييم السياسات الحالية وآليات العلاج المقترحة في ضوء المستجدات، (مصر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، 2013)، ص. 17.

- تعريف "محمد حسين منصور":

حيث عرّف البطالة بأنها: «التوقف عن العمل بصفة مستمرة بسبب لا دخل ولا إرادة العالم فيه ألا وهو صعوبة الحصول على العمل».⁽²⁾

أمّا المفكر الفرنسي "دوبيرو" فقد عرّفها بأنها: «التوقف اللاإرادي عن العمل بسبب صعوبة الحصول على العمل، فنقطة الخطر حسب المفكر لا تكمن في العجز البدني، وإنما في عدم تمكّن الشخص من الحصول على عمل، الأمر الذي يؤدي إلى فقدان مورده الوحيد والأساسي لدخله».⁽³⁾

- المفهوم الرسمي للبطالة

ونعني هنا بالبطالة أنها الفرق بين حجم العمل المستخدم في مجتمع ما خلال فترة زمنية معيّنة عند مستوى أجر معيّن، ويمكن تمثيله بيانياً.⁽⁴⁾

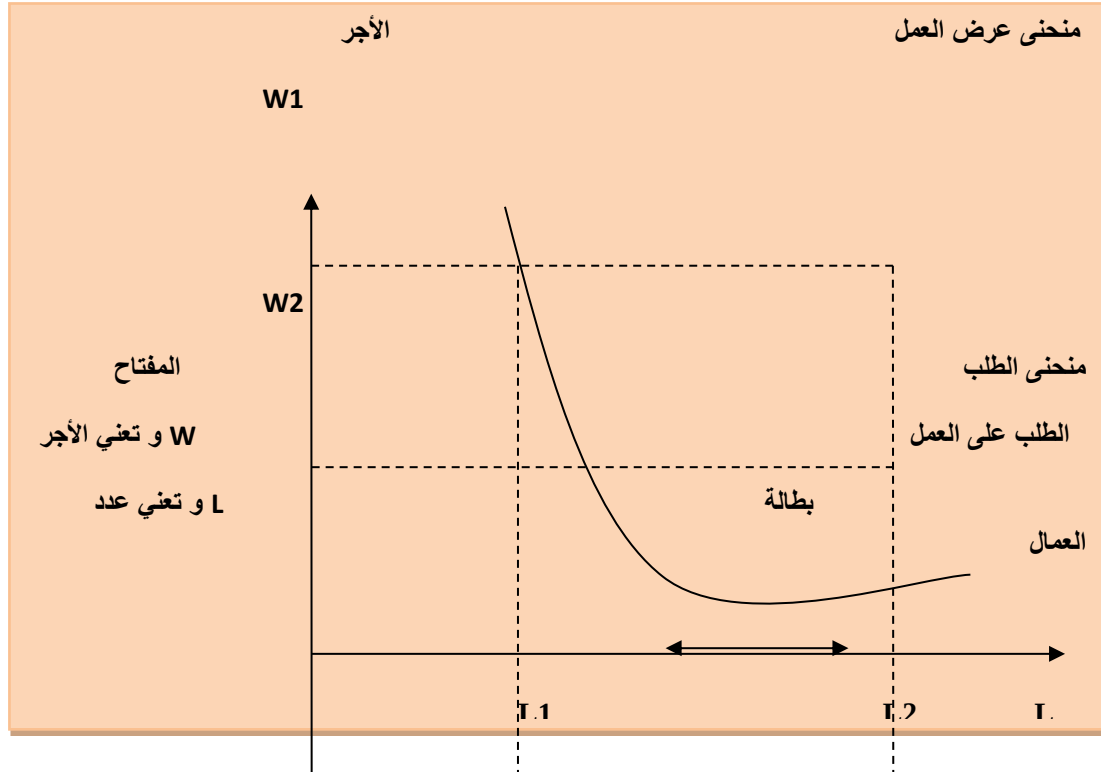
⁽¹⁾المرجع نفسه، ص.18.

⁽²⁾علي موزاوي، النظام القانوني للتأمين عن البطالة، رسالة ماجستير، (جامعة مولود معمري تيزي وزو: كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية 2007 - 2008)، ص.06.

⁽³⁾المرجع نفسه، ص 07.

⁽⁴⁾علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة وأثر برامج التعديل الهيكلي عليها، (مصر: الدار الجامعية، 2005)، ص.03.

شكل رقم (01) المفهوم الرسمي للبطالة



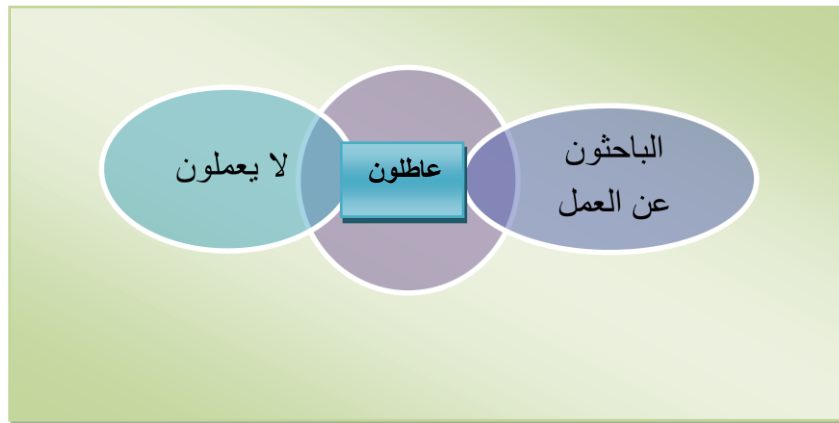
المصدر: علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة وأثر برامج التعديل الهيكلي عليها (مصر: الدار الجامعية، 2005)، ص.03.

تم الملاحظة من خلال هذا المنحنى أنّ عرض العمل مرّن عند مستويات منخفضة من الأجور، ثم يصبح عديم المرونة عند التوظيف الفعلي الكامل، وعند الأجر السائد في سوق العمل $W1$ في منحنى العمل. يكون في مستوى التوظيف الكامل ومحدود بالكمية المطلوبة $L1$ ، بينما التوظيف الكامل محدود بالكمية $L2$ ، ومنه فإنّ البطالة تمثل الفرق بين مستوى التوظيف الفعلي ومستوى التوظيف الكامل أي أنها تشمل المسافة بين $L1$ و $L2$.

3- المفهوم العلمي للبطالة

تعرف بأنها الحالة التي لا يستخدم فيها المجتمع قوّة العمل فيه استخدامًا كاملاً أو أمثل ومن ثم يكون الناتج الفعلي في هذا المجتمع أقل من الناتج المحتمل مما يؤدي إلى تدني مستوى رفاهية أفراد المجتمع عما يمكن الوصول إليه.⁽¹⁾

شكل رقم 02: يوضح من هم عاطلون عن العمل.⁽²⁾



المصدر: رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، (الكويت: مطابع الرسالة، 1998)، ص

15.

هذا الشكل يوضح لنا الأفراد والفئات التي يتم إدراجها ضمن خانة البطالين، وهذه العناصر تتمثل

في:

⁽¹⁾ علي عبد الوهاب نجا، مرجع سابق، ص. 8.

⁽²⁾ رمزي زكي، مرجع سابق، ص. 15.

- الباحثون عن العمل: وهم الأفراد الذين يبحثون عن العمل والمسجلين في مكاتب البحث عن العمل.

- العاطلون: ويندرج ضمنهم الأفراد المسرحين عن العمل لمدة زمنية معينة.

- لا يعملون: هم الأفراد الذين لا يمارسون أية وظيفة، ولا يبحثون عنه، وأسماؤهم غير مسجلة في مكاتب العمل.

من خلال ما سبق نستنتج أن:

البطالة ظاهرة اجتماعية واقتصادية تعاني منها كل دول العالم، لكن بدرجات مختلفة، وهذه الظاهرة يتسبب في وجودها تداخل عدة عوامل اجتماعية، اقتصادية، وسياسية، وهي تعني وجود مجموعة من الأشخاص العاطلين عن العمل رغم قدرتهم وكفاءتهم، ورغبتهم فيه، ويبحثون عنه في مختلف مراكز ومكاتب العمل، بطريقة مستمرة وملحة، لكن بدون نتيجة، وهذه الأخيرة ينجر عنها آثار ونتائج وخيمة على الفرد والمجتمع فهي تتسبب في ظهور وميلاد عدة مشاكل وأزمات اقتصادية واجتماعية، وانحرافات مختلفة.

المطلب الثاني: أسباب البطالة وأنواعها:

تتعدد وتتوَّع أسباب وأنواع مشكلة البطالة باعتبارها ظاهرة معقدة و متعددة الجوانب، فمن خلال هذا المطلب ستحاول الدراسة، رصد أهم الأسباب التي أدت إلى بروزها وتفاشيها، في أوساط الدول والمجتمعات، ثم بعد ذلك سنتنقل الدراسة إلى التطرق إلى أبرز أنواع البطالة، وهذا من خلال ما يلي :

أولاً: أسباب البطالة:

تتنوع وتتعدّد أسباب البطالة نظراً لتشابك هذه الظاهرة وتعدّدها وخطورتها، وهذه الأسباب يمكن اختصارها فيما يلي:

1- الأسباب الاجتماعية:

- النمو الديمغرافي⁽¹⁾: إنّ تزايد عدد السكان يلعب دوراً مهماً في تزايد وتفاقم أزمة البطالة، فتزايد السكان يعني تزايد الطلب على العمل في سوق العمل، الذي لا يستطيع استيعاب هذه النسبة من السكان خاصة في الدول النامية التي تعتبر معظمها دول ريعية تعتمد على منتج واحد في إنعاش الاقتصاد الوطني، الذي يقابله غياب إنتاج محلي فعال يخلق مناصب عمل حقيقية تستوعب هذه الزيادة السكانية.
- تعاطي المخدرات والمنشطات تعدّ طريقاً ممهداً للبطالة وانتشارها، حيث يعد الشخص الذي يتعاطاها شخصاً لا يستطيع العمل فبالآلي يصبح بطالاً.⁽²⁾
- عزوف بعض الشباب عن العمل نتيجة الثراء الفاحش الذي تعيشه عائلاتهم.⁽³⁾

2- الأسباب الاقتصادية:

- التحول في النظام الاقتصادي: يعدّ سبباً مهماً في تزايد نسب البطالة، فمثلاً في الجزائر نسبة البطالة ارتفعت بنسب مخيفة في فترة التحول الاقتصادي، إثر تسريح العمال في تلك الفترة.

⁽¹⁾ عيسى أيت عيسى ، سياسات التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية، رسالة دكتوراه (جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، السنة الجامعية 2009-2010)، ص. 60.

⁽²⁾ أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية الإسلامية، (مصر: دار الفكر الجامعي، 2008)، ص. 32.

⁽³⁾ المكان نفسه.

- عدم قدرة سوق العمل على استيعاب العدد الهائل لحاملي الشهادات وخارجي الجامعات الذين يتدفقون سنويًا نحو الحياة العملية.⁽¹⁾

- قلة الكفاءات والخبرات:

يمكن الوقوف على مدى مصداقية هذا العامل كأحد المسببات الأساسية للبطالة بالاستشهاد بالدول التي تتميز بحجم سكاني قليل، وتعرف نشاطات استثمارية واسعة وعالية في مجال السياحة أو المحروقات مثلاً، كما هو الحال في (تونس، ليبيا، الإمارات العربية المتحدة... إلخ)، البطالة فيها ترجع لضعف الكفاءة والتخصص، فقد نجد السكان النشطين لا يساهمون إلا في تلك الأعمال البسيطة، ويتزاحم عليها طالبوا العمل وتتسبّع بذلك الوظائف التي لا تحتاج إلى تأهيل عالي، ويبقى فائض من هذه الشريحة يُعاني البطالة، والسبب في ذلك يعود إلى عدم تمتّعهم بالكفاءة والخبرة التي تسمح لهم بشغل الوظائف الأخرى، وتلجأ الحكومات هنا إلى جلب اليد العاملة الأجنبية المتخصصة.⁽²⁾

- تغيرات هيكل المؤسسة:

إنّ اعتبار المؤسسات الاقتصادية، وخاصة العمومية منها كأداة سياسية اجتماعية في يد الدولة يمكن أن يحول دون تحقيق مردوديتها الإنتاجية، فتوظف حجماً زائداً من العمالة دون الحاجة إليه ما يؤدي إلى ظهور ما يسمى بالبطالة المقنعة، كما أنّ تبني سياسة تصحيحية هيكلية في التشغيل، وتخصيص الموارد على أساس عقلاني من شأنه أن يؤدي إلى تسريح إجباري للعمالة الفائضة.⁽³⁾

- المنافسة:

(1) خالد الزاوي، البطالة في الوطن العربي، المشكلة والحل، (مصر: مجموعة النيل العربية، 2004)، ص. 16.

(2) عيسى أيت عيسى، مرجع سابق، ص. 61.

(3) المكان نفسه

إنّ ظاهرة العولمة ترفع من حدّة المنافسة بين المؤسسات المنتجة لنوع معيّن، فالمؤسسة المتفوقة يكون منتوجها في حالة رواج، وتتوسع أكثر وتزداد فرص العمل بها، في حين المؤسسات الفاشلة يقل الطلب على منتوجاتها، وتكون بذلك في حالة كساد، فالبطالة في هذه الحالة يمكن أن تعود إلى المؤسسة الفاشلة التي ليس بمقدورها إدخال تحديثات في مستوى المنافس، أو تعود إلى بحث هذه المؤسسات على ذوي مهارات وكفاءات عالية، والتي تعتبرها ضرورية لمواجهة المنافسة، في حين هي غير متوفرة لدى عمالها، مما يستدعي الاستغناء عنهم، كما قد تعود إلى إفلاس هذه المؤسسات.

- الشركات المتعددة الجنسيات:

إذا كانت الشركات العملاقة تساهم في امتصاص البطالة لما توفره من فرص عمل لمختلف مستويات العمالة، إلّا أنّ عدم استقرارها وانتقالها عبر الحدود بحثاً عن أسواق في مواطن أخرى سيؤدي إلى تسريح من كانوا يعملون بها سابقاً، ليصبحوا في بطالة هيكلية، فهذا النوع من المؤسسات يستهدف البلدان التي تمنحها حوافز للاستثمار بها، فضلاً عن الأيدي العاملة الرخيصة كما هو الحال في البلدان النامية، فهي تخلق فرص عمل أينما وجدت لتعظيم ربحها، وفي المقابل ترفع من نسب البطالة في بلدانها الأصلية.⁽¹⁾

- الأسباب العلمية والتكنولوجية

• لقد عرفت فترة التسعينات تطوراً مذهلاً في مجال التكنولوجيا، فلا نكاد نتعلّم ضبط آلة معيّنة ومعرفة مواصفاتها وتركيبها إلّا وتظهر تكنولوجيا جديدة، أصبحت التكنولوجيا إحدى مسببات البطالة لما تتوفر عليه من مواصفات تسمح القيام بأعمال متعدّدة، وبدقّة متناهية، وفي زمن قياسي، بحيث لا يصبح العامل البشري سوى ملاحظاً سواء لاكتشاف العيوب أو لتصليح الأعطال والأعطاب،

⁽¹⁾ المرجع السابق، ص. 61.

وهكذا يتقلص دوره في المؤسسة الإنتاجية خاصة وأنّ نجاعة المؤسسة تقتضي التخلص من التكاليف الإضافية بتسريح العمّال والاحتفاظ بأدنى قدر ممكن. وما يساهم في ارتفاع البطالة هو اعتماد التكنولوجيا العالية، التي أدت إلى اختزال العديد من المراحل والخطوات الإنتاجية التي كانت تنفذ يدويًا.⁽¹⁾

• عدم تكافؤ البرامج التعليمية على متطلبات العمل والتوظيف.⁽²⁾

فالتغير التكنولوجي يعدّ العامل الأساسي في إزاحة العمال، فبالتالي ظهور البطالة بمختلف أنواعها، وبحيث يمكن القول أنّ هناك تناسبًا طرديا بين استخدام التكنولوجيا المتطورة وارتفاع نسب معدلات البطالة أي أنّه كلما زاد التقدم التكنولوجي، كلما زادت نسبة البطالة، فمع هذا التزايد الهائل في التقدم التكنولوجي أصبحت الآلة تحل مكانة اليد العاملة مما يفرز أرقام خطيرة للبطالة.⁽³⁾

إنّ الأسباب التي أدت إلى تفشي ظاهرة البطالة متعدّدة وكثيرة الجوانب، وتختلف من دولة إلى أخرى، ففي الدول المتخلفة نجدها لأسباب اجتماعية وعلمية واقتصادية، راجعة إلى التزايد السكاني السريع الذي تعيشه هذه الدول، إضافة إلى ضعف البرامج التعليمية، ونقص الكفاءات والخبرات، واختلال التوازن بين سوق العمل ومتطلباته، وكذا الاقتصاد المشلول الذي تتميز به هذه الدول، فمعظمها دول ريعية تقتقر إلى الإنتاج المحلي الذي يدعم وينعش الاقتصاد المحلي، ويساهم في خلق مناصب العمل، أما بالنسبة للدول المتقدمة، فمعظم أسباب انتشار البطالة فيها ترجع أساسا إلى التقدم التكنولوجي الذي تشهده، والذي أصبح يقلص من مناصب العمل، كون الآلة السريعة في الإنتاج أصبحت تستبعد اليد العاملة، فآلة واحدة يمكن أن تتوب عن عشرة عمال.

(1) المكان نفسه.

(2) أسامة السيد عبد السميع، مرجع سابق، ص. 32.

(3) الرشيد شباح، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر، رسالة ماجستير، (جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان: كلية العلوم الاقتصادية، وعلوم التسيير والعلوم التجارية، السنة الجامعية 2011 - 2012)، ص. 59.

ثانيًا: أنواع البطالة

للبطالة أنواع وأقسام عديدة معقدة ومتعددة الجوانب، وهذه الأنواع سنذكرها في ما يلي:

1- البطالة الموسمية⁽¹⁾: (Chômage saisonnier)

وهذا النوع من البطالة مرتبط بالظروف الاجتماعية والمناخية، حيث بعض المشاريع تسرح عددًا من العمال بسبب عدم تلاءم الإنتاج مع عادات وتقاليده الأفراد والمستهلكين، مثل صناعة الملابس والمنتجات الأخرى الموسمية. أمّا بعض العمال يتعطّلون عن العمل موسميًا من السنة وأحسن مثال على ذلك العمال الذين يشتغلون في قطاع البناء ففي غالب أيام الشتاء يتوقفون عن العمل.⁽²⁾

نستنتج أن البطالة الموسمية هي التي تحدث بسبب التغيرات الموسمية التي تؤثر على بعض الصناعات، فتعمل في بعض الفصول دون البعض الآخر، أو يزيد عملها في جانب من السنة ويقل في جانب آخر.⁽³⁾

2- البطالة الهيكلية⁽⁴⁾: (Structural Unemployment)

وهي نوع من التعطل يصيب جانب من قوّة العمل بسبب تغيرات تحدث في الاقتصاد الوطني، ترجع إلى تغيرات شكلية تصيب الاقتصاد الوطني، وتؤدي إلى حدوث نوع من عدم التكافؤ بين فرص العمل المتاحة والقدرات والمؤهلات البشرية الموجودة في سوق العمل، وهذه التغيرات قد تكون راجعة إلى تغيير موجود في هيكل الطلب على المنتجات، أو تغيير النمط الإنتاجي المستخدم في الإنتاج، أو تغيرات

(1) أحمد زكي بدوي، معجم المصطلحات الاقتصادية، إنجليزي، عربي، فرنسي، (مصر: دار الكتاب المصري، ب س ن)، ص. 262.

(2) طارق الحاج، علم الاقتصاد ونظرياته، (الأردن: دار الصفاء للنشر والتوزيع، ب س ن)، ص. 152.

(3) المرجع نفسه، ص. 262.

(4) علي عبد الوهاب نجا، مرجع سابق، ص. 21.

في سوق العمل نفسه، أو بسبب انتقال الصناعات إلى مناطق جديدة، ويعتبر هذا النوع من البطالة أخطر، حيث أنّ المتعطل لأسباب هيكلية يجد صعوبة في الحصول على عمل جديد أو أنّ فترة البحث قد تطول، كون العوامل التي أدت إلى صعوبة حصوله على فرصة عمل جديدة يصعب التغلب عليها وحلّها في آجال قصيرة.⁽¹⁾

3- البطالة الاختيارية: (Voluntary Unemployment)⁽²⁾

تظهر في حالة تأكيد وجود أو عدم وجود عدد من الأفراد قادرين على العمل، ولكنهم لا يرغبون في العمل المعروض عليهم عند مستوى الأجر السائد. يرجع السبب لوجود هذه البطالة إلى وجود نقابات عمالية قويّة تعمل على تحديد أجر العامل الحقيقي عند مستوى أعلى من الأجر التوازني.⁽³⁾

4- البطالة المقنّعة: (Disguised Unemployment)

وهي تلك البطالة التي تعاني منها الكثير من الدّول، وهي تعني التشغيل غير الكامل (أي العمل جزئيًا وليس كاملاً) للنشاط الاقتصادي⁽⁴⁾، بمعنى أنّه يمكن الاستغناء عن حجم معيّن من العمالة دون التأثير على العملية الإنتاجية، حيث يوجد هناك نوع من تكّس القوة العاملة في قطاع معيّن وغالبًا ما تتقاضى هذه العمالة أجورًا أعلى من حجم مساهماتها في العملية الإنتاجية.⁽⁵⁾

أي أنها تعني بأنّه في حالة وجود تكّس في العمالة (أي وجود عدد كبير من العمّال في مصنع) يتمّ الاستغناء عن بعضهم في حالة وجود إنتاج لا يتطلب ذلك الكم الهائل من اليد العاملة، فتلك الفئة

(1) صلاح محمد عبد الحميد، أزمة البطالة، (مصر: النيل العربية للنشر والتوزيع، ط1، سنة 2012)، ص ص. 12 - 13.

(2) علي عبد الوهاب نجا، مرجع سابق، ص. 30.

(3) جميل أحمد محمود خضر، مرجع سابق، ص. 20.

(4) طارق الحاج، مرجع سابق، ص. 151.

(5) وليد ناجي الجبالي، دراسة بحثية حول البطالة، (لبنان: كلية الإدارة والاقتصاد، ب س ن)، ص. 31.

ستصبح عاطلة عن العمل، ولكن ليس حقيقية، كونهم يتلقون أجورًا رغم عدم قيامهم بالعمل. ولهذا سميت بطالة مقننة، أي أنها لا تظهر بالمقابل تؤثر على مستوى الدخل بطريقة كبيرة.

إضافة إلى ذلك فإن هذه الفئة في الظاهر تبرز وكأنها مشاركة في العملية الإنتاجية.

وبمعنى آخر هي تكّس مجموعة من اليد العاملة في عمل واحد، وتقريبًا معظم العمال في ذلك

المصنع لا ينتجون شيئًا.

5- البطالة الإجبارية:

ونعني بها تواجد مجموعة من الأفراد يرغبون في العمل وبالأجر السائد في السوق، ولكنهم لا

يجدونه، وتحدث عادة لتدني الطلب الفعال⁽¹⁾

6- البطالة الاحتكاكية: (Fractional Unemployment)

وتعني أنّ مجموعة من الموارد البشرية القادرة على العمل تتزاحم مع قوّة أخرى على عمل محدّد،

أي أنّ القوى البشرية تفوق العمل المطلوب أدائه، ومن ثم فإنّ البطالة الاحتكاكية تعني أنّ حجمًا كبيرًا لا

يستثمر، وأنّ وقتًا ثمينًا يهدر بكثرة العاملين، وتزاحمهم على عمل لا يحتاج لكلّ عددهم، وهذه الأخيرة

تنشأ من التغيّرات اليومية في الطلب والعرض التي تحدث في سوق العمل، وكما تنشأ كذلك بسبب

احتلال الآلات محل العمال في بعض الصناعات، وصعوبة تدريب هؤلاء العمال عليها ما يؤدي إلى

تسريح معظمهم⁽²⁾

7- البطالة الدورية: (Chômage cyclique)

(1) أسامة السيد عبد السميع، مرجع سابق، ص. 17.

(2) جمال حسن أحمد عيسى المراجنة، البطالة وعلاجها، (لبنان: اليمامة للطباعة والنشر والتوزيع، 2000)، ص. 100.

هي البطالة التي تنتج عن المراحل التي يمرّ بها الاقتصاد، والتي تتمثل في التقدم والازدهار، ثم ركود وانكماش، ثم الانتعاش من جديد (الدورة الاقتصادية)⁽¹⁾.

بمعنى أنها تحدث في فترات الكساد، عندما يكون الطلب الكلي أقل بكثير من مستوى الاستخدام الكامل للإنتاج أو الدخل الكلي، وأنّ التقليل من هذه البطالة يكون بمعالجة الدورات الاقتصادية، وذلك بالقضاء على فترات الكساد الاقتصادي، والتقليل من حدّة فترات الانكماش في الفعاليات الاقتصادية⁽²⁾.

8- البطالة الجزئية:

يوجد هذا النوع من البطالة عندما يقل عمل الأفراد أو إنتاجهم، ممّا يمكن أن يؤديه أو ينتجه فعلاً، مما يؤدي إلى تسريح جزء منهم لمدة زمنية معيّنة⁽³⁾.

9- البطالة الصريحة: (Open Unemployment)

يقصد بالبطالة الصريحة حالة التعلّل الذي يعاني منها جزء من قوّة العمل المتاحة، أي وجود عدد من الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه، والباحثين عنه، لكن بدون جدوى⁽⁴⁾.

10- البطالة الشاملة (Large Social Unemployment)

ويقصد بها البطالة التي تعمّ جميع قطاعات النشاط الاقتصادي، وتكون نتيجة لتغيّر بعض الظروف مثل الحروب أو حالة الكساد الاقتصادي في العالم⁽¹⁾.

(1) بوعلام بوشاوي، المنير في الاقتصاد، (الجزائر: دار هومة للنشر والتوزيع، ب س ن)، ص. 132.

(2) المكان نفسه

(3) زيد محمد الرماني، البطالة - العمالة - العمارة، (مصر: دار طويق للنشر والتوزيع، ط1، 2001)، ص. 16.

(4) نوال بن فايزة، إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر 1990 - 2005، رسالة ماجستير، (جامعة الجزائر:

كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، السنة الجامعية 2008 - 2009)، ص. 17.

11- البطالة التكنولوجية

هي البطالة الناتجة عن التقدم التكنولوجي، وتطور آلات الإنتاج، وظهرت هذه البطالة بقوة مع التطورات في مجال التكنولوجيا في عالم اليوم، نتيجة لتزويد المصالح بهذه الآلات الإنتاجية ما ترتب عنه تسريح عددًا كبيرًا من العمالة، باعتبار أن الآلة أصبحت تحل محل اليد العاملة.

مما سبق نستنتج أن البطالة أنواع و أقسام صنفنا ضمن جملة من الأسباب و الظروف، فهناك بطالة تحدث بسبب ظروف موسمية، وأخرى أفرزها التقدم التكنولوجي الذي يشهده عالم اليوم، بالإضافة إلى بطالة أخرى، تعود إلى أسباب سياسية وأمنية، مثلاً حالة الحروب، وبطالة أخرى تحدث لنقص مناصب العمل نتيجة لغياب الاستثمار والأنشطة الاقتصادية الفعالة على المستوى المحلي.

المطلب الثالث: آثار البطالة وقياسها:

ستتناول الدراسة في هذا المطلب مختلف الآثار، التي تتجم عن البطالة وكذا سنتعرف من خلاله على كيفية قياس معدل البطالة ، وكذا تحديد من هم الأشخاص العاطلين والعاملين والناشطين، عند التطرق إلى كيفية قياس معدل البطالة.

أولاً: آثار البطالة:

تترتب عن البطالة جملة من الآثار يمكن حصرها في ما يلي:

(1) عبد العزيز جميل مخير، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب، (مصر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2000)، ص. 16.

1- الآثار الاقتصادية

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⁾

إن البطالة يتحقق معها ارتفاع نسب الإعاقة بسبب انخفاض المنتجين وارتفاع المستهلكين، الذين من ضمنهم عاطلين عن العمل، وهو الأمر الذي يخفض مستويات المعيشة، ويؤدي إلى انخفاض الإنتاج والدخل الوطني، وكذا الاستخدام، وتمتد آثار البطالة بامتداد فتراتها، والتي تكون في الغالب بطالة هيكلية خاصة في الدول النامية.⁽²⁾

البطالة تؤدي إلى استبعاد إطارات وخبرات لها دور فعال بالنهوض بالاقتصاد وتطويره.

2- الآثار الاجتماعية والنفسية:

⁽¹⁾ سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة، رسالة ماجستير، (جامعة فرحات عباس، سطيف: كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، السنة الجامعية 2009 - 2010)، ص.13.

⁽²⁾ المكان نفسه.

- شعور الفرد بعدم أهميته في المجتمع مما يدفع به إلى الانعزال عنه، والانتقال إلى حياة العزلة، مما يولد لديه سلوكيات عدوانية ، والأمراض العصبية، والقلق، والحزن والكآبة.⁽¹⁾
- نقشي الآفات الاجتماعية، كالجرائم المتعلقة بالقتل والسرقة ككتاعي الممنوعات والمخدرات خاصة في أوساط الشباب.
- التأخر في الزواج إلى سن ما فوق الثلاثين.
- انتشار كل مظاهر الفقر والحرمان، والتهميش.
- ارتفاع في حالات الأمراض النفسية بين العمال العاطلين التي تؤدي إلى نقشي العنف العائلي، وحالات الانتحار، والطلاق وما يتبع ذلك من ظواهر اجتماعية سلبية كالتفكك الأسري في المجتمع وتشرّد الأطفال أو انحرافهم الأخلاقي.⁽²⁾

1-2 الآثار السياسية للبطالة

- البطالة تساعد على انتشار التطرف والإرهاب والأزمات الأمنية.⁽³⁾
- الهجرة الخارجية والنزوح الريفي.⁽⁴⁾
- اضطراب الأوضاع مما قد يعصف بالاستقرار السياسي للدولة وتغيير الحكومات فيها.⁽⁵⁾
- للبطالة آثارًا وخيمة تعود على الفرد والمجتمع، فهي وصمة سياسية، اقتصادية واجتماعية تؤدي إلى زعزعة الأوضاع، ونشر اللااستقرار، فهي تؤثر سلبيًا خصوصًا على الحياة الاجتماعية. لما

⁽¹⁾ عبد الحق خالد وليد، دور الإتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، في معالجة آثار البطالة في ظل انتفاضة الأقصى في شمال الضفة الغربية، رسالة ماجستير، (جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، كلية الدراسات العليا، السنة الجامعية 2006 - 2005)، ص. 35.

⁽²⁾ نزار سعد الدين العيسى، إبراهيم سلمان قطف، الاقتصاد الكلي مبادئ وتطبيقات، (عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، 2006)، ص. 249.

⁽³⁾ أسامة السيد عبد السميع، مرجع سابق، ص. 55.

⁽⁴⁾ المرجع نفسه، ص. 56.

⁽⁵⁾ سليم عقون، مرجع سابق، ص. 15.

تقرّزه من أزمات سياسية متنوعة كونها تؤدي إلى خلل في الأمن الاجتماعي لكونها تحفز على قيام الإضرابات والاحتجاجات والحروب الأهلية نتيجة لتدني الأوضاع المعيشية، وبروز الطبقة و الفقر والحرمان لدى شرائح المجتمع.

ثانيًا: قياس معدّل البطالة

عادة ما يقاس معدّل البطالة، لدى الجهات الرسمية كنسبة من القوة العاملة، أي الفئة النشطة في المجتمع عند زمن معيّن، وهو ما يعطينا نسبة العاطلين عن العمل من الفئة النشطة.

يحسب معدّل البطالة وفق المعادلة التالية:

$$\text{معدل البطالة} = 100 \times \frac{\text{عدد العاطلين}}{\text{مجموع الناشطين}}$$

الفئة النشطة: تحتوي على الأفراد القادرين على العمل، والراغبين فيه سواء كانوا يعملون أو لا

يعملون، وهذه الفئة تحتوي على العناصر التالية:

- **العاملون (Population occupée):** هم الأفراد الذين يعملون مقابل أجر في القطاع العام،

أو في مؤسسة خاصة، أو الذين يعملون طول الوقت أو لبعض الوقت.

- **العاطلون (Chômeurs):** هم الأفراد القادرون على العمل، ويبحثون عنه، ولكن ليس لديهم

وظيفة.

أمّا العناصر المستبعدة من الفئة النشطة، وهي الأفراد دون سن معيّنة، تختلف هذه السن من

دولة إلى أخرى مثلاً الجزائر تستبعد الأطفال دون 15 سنة.

- **الأفراد من فئات معيّنة:** وهي الفئات الغير قادرة على العمل، ولأسباب مختلفة كالمرضى، وطلبة

المدارس.

- الأفراد فوق سن معينة: وهي تمثل سنّ التقاعد، فمثلاً في الجزائر تتراوح هذه السن بين 60 و65 سنة، طبقاً لقانون العمل 90 - 11.

- الأفراد الذين لا يتنافسون مع غيرهم في مجال العمل، كربات البيوت، كونهنّ لا يطالبن المجتمع بوظائف.⁽¹⁾

وتختلف الطرق والأسس والمعايير المعتمدة لتحديد العاطلين عن العمل من دولة لأخرى، وهذه المعايير تتمثل في:

- الفئة العمرية المستخدمة في التعريف، وذلك لتباين السن المحددة لقياس السكان الناشطين اقتصادياً.

- الفترة الزمنية للبحث عن العمل (أسابيع، أشهر).

- كيفية التعامل مع الخريجين الجدد، والأفراد الذين لا يعملون بصفة منتظمة أو ما يعرف بالعمالة الموسمية أو المؤقتة.

- التباين في ممارسة وقياس البطالة، وطرق جمعها.⁽²⁾

فمثلاً يتم قياس معدّل البطالة في البلدان المتقدمة عن طريق المعلومات التي تقوم بها مختلف مكاتب إحصائيات العمل، ونظراً لصعوبة سؤال كل فرد، يتمّ القيام بأخذ عيّنة من العائلات وتحليلها.

فيقوم مكتب الإحصائيات في الولايات المتحدة الأمريكية باستبيان عيّنة من العائلات تتوزع على

مختلف المناطق، حيث توجه أسئلة مباشرة لكل فرد يزيد سنه عن 16 سنة.

⁽¹⁾ عبد الماجد قرى، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية، دراسة تحليلية وتقييمية، (الجزائر: ديوان، المطبوعات الجامعية، 2008)، ص.38.

⁽²⁾ عبد الرحمان العايب، عبد الناصر دادي عدوان، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، من خلال حالة الجزائر، (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2010)، ص.49.

عند الإجابة يصنف المجيب في إحدى الفئات التالية.⁽¹⁾

- فئة **تعمل**: تضم كل من لهم عمل خلال الأسبوع في الوقت الذي يتم فيه الاستبيان، ويتم تسجيل

أيضا من يعملون جزئياً حتى لو عملوا ساعة واحدة في الأسبوع.⁽²⁾

- فئة **لا يعملون**: تضم كل الذين يبحثون عن العمل ومستعدون في أي وقت، وكذلك الذين سرحوا

من عملهم بشكل مؤقت وينتظرون العودة إلى العمل والذين ينتظرون إلحاقهم في وظيفة جديدة

خلال 4 أسابيع.⁽³⁾

- أما في الدول النامية نجد أنّ عملية القياس أكثر صعوبة لعدم توفر البيانات لدى الجهات

الرسمية، وهذا راجع لعدم توفر إمكانات تساعد البطالين على تسجيل أنفسهم من ناحية، أو لعدم

توفر وسائل ملائمة لجمع المعلومات على نحو يسمح بتكوين قواعد سياسية يمكن الاعتماد عليها

من ناحية أخرى.⁽⁴⁾

المبحث الثاني: ماهية سياسة التشغيل

تعدّ سياسة التشغيل من أهم الحلول التي تلجأ إليها الدول لأجل النهوض بقطاع التشغيل، ودعمه

بوضع برامج وآليات لامتناهات البطالة عبر خلق مناصب عمل حقيقية.

ونظراً لأهمية هذه السياسة سنقوم بتناولها من خلال هذا المبحث، عبر التطرق لمفهومها

وأبعادها، وكذا أبرز الأهداف التي سطرت في إطارها.

⁽¹⁾ فارس شلالي، دور سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004، رسالة ماجستير (جامعة

الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، السنة الجامعية، 2004 - 2005)، ص.09.

⁽²⁾ المكان نفسه

⁽³⁾ فارس شلالي، مرجع سابق، ص. 09.

⁽⁴⁾ عبد الرحمان العايب، مرجع سابق، ص.50.

وقبل التطرق إلى مفهوم سياسة التشغيل لابدّ من الوقوف أولاً عند مفهوم التشغيل الذي تعددت تعاريفه نظراً لأهميته.

المطلب الأول: مفهوم التشغيل وقياسه

نظراً لأهمية عنصر التشغيل، ودور الفعال في تطوير اقتصاديات الأمم، كان محط اهتمام ودراسة أشهر المفكرين في مختلف الميادين، وكذا دراسة أشهر المدارس الاقتصادية، والإدارية فمن خلال هذا المطلب ستقوم الدراسة بتسليط الضوء على أهم التعاريف التي قدمت للمصطلح.

أولاً: مفهوم التشغيل

1- لغة:

مصدر التشغيل

قرر تشغيله في المعمل، استخدمه فيه.

تشغيل الآلات: إدارتها.

تشغل (اسم) - تشغيل: مصدر شَغَلَ، وشَغَّلَ (فعل).

شَغَّلَ: يشغل، تشغيلاً، فهو مُشَغَّلٌ، والمفهوم مشغَّل.

شغلت الشركة عمالاً، وظفتهم، أسندت إليهم عملاً.⁽¹⁾

2- اصطلاحاً:

نأخذ بعين الاعتبار التعاريف المقدمة من طرف الأخصائيين الاقتصاديين، والمنظمات والهيئات الدولية للعمل.

1-2 من المنظور الاقتصادي: يعرفه الاقتصاديون بأنه: «استخدام قوة العمل في مختلف

الأنشطة الاقتصادية، حيث يشترط أن يشارك الشخص في العمل، وأن يكون له رفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين، وكذا حقه في الامتيازات المترتبة خلال مساره المهني».⁽²⁾

2-2 تعريف المنظمة الدولية للعمل: يكون الشخص قابلاً للتشغيل عندما:

- يمكنه الحصول على منصب شغل.
 - يحافظ عليه ويتطور في عمله ويتكيف مع التغيير.
- يتحصل على منصب عمل آخر، إذا كان يرغب في ذلك أو تم تسريحه.⁽³⁾

3-2 تعريف لجنة الاتحاد الأوروبي: فترى بأنّ التشغيل هو ما يسمح لكل شخص

بالمساهمة في عالم الشغل والخروج منه بكفاءات عالية تمكّنه من اكتساب سلوك يتكيف وسوق العمل.⁽⁴⁾

(1) محمد سليمان عبد الله الأشقر، معجم اللغة العربية، (بيروت: مؤسسة الرسالة، 1990)، ص. 78.

(2) عبد الرحمان العايب، مرجع سابق، ص. 46.

(3) عمار رواب، صباح غربي، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، (مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 5، بسكرة، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2011)، ص. 68.

(4) المكان نفسه.

4-2 التعريف التقليدي للتشغيل: ينظر إلى التشغيل بمفهومه التقليدي على أنه:

«تمكين الشخص من الحصول على العمل والاشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية، بعد حصوله على قدر من التدريب والتأهيل، والتكوين».

غير أنّ هذا التعريف يتميز بنوع من القصور، وعدم الدقة من حيث كونه لا يحدّد الشروط أو الاختصاصات الواجب توفرها في العامل ولا الجوانب الأخرى التي تخصّ المؤسسات المستخدمة المكوّنة للعامل المؤهل.⁽¹⁾

5-2 تعريف التشغيل عند المدرسة الكلاسيكية: لقد حظي التشغيل باعتباره عنصراً مهماً في حياة

الأمم بدراسة أشهر المدارس الاقتصادية، وتعود جذور هذه المدرسة إلى القرن 18، وقد تزامن انتشار أفكارها مع مبادئ الثورة الصناعية، ما ميّزها من توجهات رأسمالية وإنتاج واسع، ومن أبرز ما تضمنته مسألة التقسيم العميق للعمل. تستند هذه المدرسة إلى مجموعة من الأفكار أسسها "آدم سميث"، ويرجع الفضل في تطور أفكاره إلى "دافيد ريكاردو"، و"مارشال"، و"مالتوس"، ومن أهم إنتاجاتهم الفكرية "ثروة الأمم" ومحاولة في قانون السكان، وترتبط معظم أفكار هذه المدرسة حول التشغيل بشكل خاص بمجموع من المفاهيم الأخرى، فمفهوم الثروة التي ينظر إليها "آدم سميث" على أنّها ذلك الدخل المادي الذي يصلح لإشباع الحاجيات البشرية التي يحصل عليها الإنسان من عمله بشكل مباشر أو من خلال المبادلة. فالعمل هو المصدر الرئيسي للثروة، ومصدر الربح يتمثل في العمل، أو قوة العامل المبذولة.⁽²⁾

كما أشار "آدم سميث" إلى الأجور وقال أنّ ارتفاعها يفضي إلى الرخاء الاقتصادي والاجتماعي، مما ينتج عنه ارتفاع الطلب على العمل، فتوصل إلى أنّ نقطة انطلاق التنمية هي التشغيل الكامل، وقد

⁽¹⁾ الطاهر روتر، إشكالية التشغيل في الزراعة، دراسة حالة الجزائر، رسالة ماجستير، (جامعة الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية، وعلوم التسيير، السنة الجامعية، 1996 - 1997)، ص 25.

⁽²⁾ رفعت المحجوب، الطلب الفعلي، (القاهرة، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، 1971)، ص 36.

يتّضح ذلك في زيادة الاستثمار، فينبثق عن ذلك تقسيم أعمق للعمل، أي أنّه كلّما زاد معدّل الاستثمار ارتفع الطلب على اليد العاملة أو رأس المال، مما يؤدي إلى زيادة فرص الاستثمار، وارتفاع الطلب على اليد العاملة، وكما تركز آراء وأفكار المدرسة الكلاسيكية على نقطتين أساسيتين، وهما:

- العرض يخلق الطلب المساوي له.

- العرض يتجه نحو التشغيل الكامل.⁽¹⁾

يفترض رواد نظرية التشغيل الكامل، أنّ هنا البطالة لا تساوي الصفر، إذ عادة ما يعاني سوق العمل من وجود بعض العاطلين عن العمل، وإلى جانب البطالة توجد بعض ثغرات العمل، لذلك ليس من قبيل التناقض القول بوجود توازن في سوق العمل رغم وجود طلبات العمل، وإلى جانبها فراغاً في سوق العمل، طالما يتطلب من العمال العاطلين عن العمل البحث عن فرص عمل، كما يتطلب وقتاً من أصحاب العمل للتمكن من توظيف عمال جدد.

على ضوء ما سبق نلاحظ أنّ أفكار المدرسة الكلاسيكية تركز في تحليلها على المدى البعيد، حيث تربط المشكلة السكانية بتراكم رأس المال، والنمو الاقتصادي، ولعلّ أبرز نقد وجه لهذه المدرسة يتمثل في إغفالها للجانب الإنساني في عملية الإنتاج، فمجمال أفكارها تمحورت حول طرق الإنتاج والاستهلاك، وتحقيق الثروة، فهي بذلك تدعوا إلى استغلال الطاقات المادية والبشرية في سبيل تحقيق الثروة، مما ينتج عنه فروقات اجتماعية تزول معها كل الاعتبارات والقيم، والأخلاق أمام مبدأ الربح والعائد المادي.

2-6 التعريف الحديث للتشغيل: التشغيل يشمل الاستمرارية في العمل، وضمان التعيين والمرتب

للعامل تبعاً لاختصاصاته ومؤهلاته والتي يتوجب على المؤسسة الاعتراف بها، كما أنّ التشغيل يعطي

(1) عمار رواب، صباح غربي، مرجع سابق، ص 68.

الحق للعامل في المشاركة والتمثيل في التنظيمات الجماعية، وحقه في الخدمات الاجتماعية، وعلى هذا الأساس فإنّ للمفهوم أهمية بالغة في العمل لكونه أساس تطوير وترقية التشغيل.⁽¹⁾

2-7 التشغيل عند المدارس الإدارية

تعد المدرسة الكلاسيكية للإدارة من أوائل المدارس التي تعرضت للتنظيم الإداري، حيث يركز النموذج البيروقراطي على أهمية تقسيم العمل ومركزية السلطة، وإتباع سياسات رشيدة فيما يخص شؤون الأفراد، إذ يتم توضيح المعايير الموضوعية للعمل، بحيث يتم اختيار من تنطبق عليهم هذه المعايير، وفي ذلك يجب استبعاد التحيز على أي أساس كان دينياً أو طبقياً في عملية الاختيار.

أما حركة الإدارة العلمية باعتبارها النموذج الثاني للمدرسة الكلاسيكية فيرجع الغرض من ظهورها إلى زيادة الإنتاجية، ففي بداية القرن 19، كان هناك عجز العمالة الماهرة في الولايات المتحدة الأمريكية، ولكي تزداد الإنتاجية كان لابد من البحث عن طريق للرفع من كفاءة العمال، وكمحاوله لإيجاد حل لهذه المعادلة قام تايلور (1856-1915) بوضع مجموعة نماذج تكون جوهر ما يعرف بالإدارة العلمية، وارتكزت أفكاره على الاختيار العلمي للعمال، تدريب وتنمية العمال بطريقة علمية، الإخلاص والدقة والتعاون بين الإدارة والعمال.

فبالرغم من أنّ تايلور ركز على إحداث ثورة فكرية كاملة من حيث الإدارة والعمال لزيادة الإنتاج والأرباح، اصطدم بردة فعل سلبية من العمال وأرباب العمل لأنّ طريقته تؤدي إلى التخلي عن عدد من العمال.⁽²⁾

⁽¹⁾ المرجع السابق، ص 68.

⁽²⁾ هدى سيد لطيف، الأسس العلمية للإدارة، (القاهرة: الشركة العربية للنشر والتوزيع، 1996)، ص 38.

مما سبق نستنتج أن التشغيل هو عملية استغلال الأفراد لمناصب العمل المتوفرة والمطلوبة، وكما يعني أيضا استخدام القوى العاملة، وتعيينهم في مناصب عمل مؤقتة أو دائمة، بغية نشر الاستقرار في سوق الشغل، والحد من مشكلة البطالة.

ثانياً: قياس معدل التشغيل:

يعبر عنه بالنسبة بين الأفراد العاملين، وعدد أفراد الفئة النشيطة، أي يقيس نسبة العاملين من الفئة النشيطة، حيث:

$$\text{معدل التشغيل} = \frac{\text{العاملون Population occupée}}{\text{الفئة النشيطة Po active}} \times \text{نسبة التشغيل (taux d'emploi)}$$

تطبيقاً يمكن حساب معدل التشغيل كأنه مكمل لمعدل البطالة، بالنسبة للفئة النشطة، أي معدل التشغيل % = 1 - معدل البطالة %.

- **الفئة النشطة:** السكان الناشطين، والذين يمثلون الأفراد القادرين على العمل، وهؤلاء الأفراد

يمكن أن يكونوا عاملين أو غير عاملين (بطالين)

- **الفئة العاملة:** وتشمل معظم الأفراد الذين يمارسون نشاط معين سواء كان إداري أو

اقتصادي.⁽¹⁾

- **العاملون:** الذين يشغلون مناصب عمل.

- **نسبة التشغيل:** معدل العمال الناشطون.

المطلب الثاني: سياسة التشغيل

⁽¹⁾ فارس شلالي، مرجع سابق، ص. 11.

للتقليص من ظاهرة البطالة تسعى الأمم إلى إتباع طرق وأساليب فعالة ، وهذا في إطار رسم سياسة تشغيلية تتكفل بذلك، فمن خلال هذا المطلب سنتطرق إلى أبرز التعاريف و الدراسات التي تناولت المصطلح، من خلال ما يلي:

أولاً: تعريف سياسة التشغيل:

تتكون من كلمتين أساسيتين، وهما سياسة والتي تعني مجموعة من الإجراءات والتدابير لتنظيم مسائل مختلفة، وكلمة تشغيل المعرفة فيما سبق.

أما سياسة التشغيل فتعني: حسب تعريف مدني بن شهرة، صاحب كتاب تحت عنوان "الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي في ظل التجربة الجزائرية"، بحيث ينظر إليها كما يلي: «إنّ سياسة التشغيل لا تعتبر من سياسات الاقتصاد الكلي، كما أنّها ليست سياسة قطاعية مثل السياسة الصناعية أو التعليمية أو الفلاحية، وكذلك ليست سياسة لسوق العمل، وإنّما هي مجموعة من الإجراءات تصمّم وتطبق على مستوى السياسات السابقة الذكر، أي أنّها تندرج ضمن كل سياسة من سياسة الاقتصاد الكلي، والسياسات القطاعية فضلاً عن سياسة اقتصاد السوق، ويكون الهدف من هذه الإجراءات أن تشترك كل سياسة من السياسات المذكورة في النهوض بالتشغيل وتحقيق التشغيل الكامل^(*)». (1)

(*) التشغيل الكامل يقصد به أن كل أفراد المجتمع البالغين سن العمل يشغلون ووظيفة معينة، بمعنى أنهم مدمجين جميعاً في عالم الشغل، أي أن معدلات البطالة تساوي الصفر.

(1) مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، (دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2009)، ص. 164.

كما تعرفها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية: تجمل سياسة التشغيل في مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج.⁽¹⁾

من خلال ما سبق نستنتج أن سياسة التشغيل تعني مجموعة من الإجراءات والتدابير التنظيمية التي تتخذها الدولة قصد النهوض بقطاع التشغيل امتصاصاً لمعدلات البطالة، وهذا عن طريق خلق مناصب شغل حقيقية لدعم الاقتصاد الوطني، وتحقيق التنمية في مختلف المجالات.

المطلب الثالث: أبعاد وأهداف سياسة التشغيل

لسياسة التشغيل أبعاد متعددة منها الاجتماعية والاقتصادية، مجملها تسعى لإيجاد الحلول الناجعة لمشكلة البطالة عبر إشراك مختلف الفئات في المجتمع، كما تنصب في إطارها مجموعة من الأهداف والأفاق المسطرة لأجل ذلك.

أولاً أبعاد سياسة التشغيل

هي سياسة متعددة الجوانب والأبعاد، والتي يمكن اختصارها فيما يلي:

1- البعد الاجتماعي: يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة

عن ظاهرة البطالة لاسيما بالنسبة للشباب، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، عن طريق إبعادهم عن كلّ ما يجعلهم عرضة للتمييز والإقصاء.⁽²⁾

2- البعد الاقتصادي: يركّز على ضرورة استثمار القدرات البشرية، أي رأس المال البشري

الذي يقصد به القدرات الإنتاجية للأفراد سواء الموروثة أو المكتسبة، لاسيما المؤهلة منها لخلق الثروة

⁽¹⁾ لخضر عبد الرزاق مولاي، تقييم أداء سياسة التشغيل في الجزائر، مقال صحفي، (مجلة الباحث، العدد 10، 2012)، ص 191.

⁽²⁾ سليمان أحمية، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، ملتقى علمي حول السياسة العامة ودورها في بناء الدولة (جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، يومي 26 - 27 أفريل 2009)، ص. 03.

الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات، وقطاعات النشاط سواء منها العامة أو الخاصة، بما يسمح بإحداث تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة للبلاد، وتطوير أنماط الإنتاج، وتحسين النوعية والمردودية ومنافسة المنتج الأجنبي وريح المعركة التكنولوجية السريعة التطور. (1)

3- البعد التنظيمي والهيكل: يقصد به مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة في اتخاذ قرارات جماعية خصوصاً في مجال التخطيط للتنمية المستدامة، ووضع السياسات الخاصة بالتشغيل وتنفيذها، والتي تبدأ من المستوى المكاني المحلي أو التجمعات السكانية سواء كانت مدن أو قرى. (2)

مما سبق نستنتج أن أبعاد سياسة التشغيل تتجلى أساسها في التركيز على معالجة الآثار الناتجة عن مشكلة البطالة بمختلف أنواعها، وكذا استثمار مختلف القدرات البشرية لأجل تطوير القطاع الاقتصادي، وبالإضافة فإنها تعمل على إشراك مختلف الهيئات المعنية في مجال تخطيط والتنمية المستدامة عن طريق إشراكها في تقرير وتنفيذ سياسات التشغيل، مثل الفئات التي تتمثل في رؤساء الدوائر والبلديات على مستوى القرى، والولايات على مستوى المدن.

ثانيًا: أهداف سياسة التشغيل

إن لكل سياسة منهجية أهداف سطرت لأجلها، تهدف لتحقيقها على أرض الواقع، فإنّ لسياسة التشغيل كذلك أهدافًا تسعى لتجسيدها، وهي كما يلي:

- توفير فرص العمل لكل مواطن أو فرد في القوة العاملة الراغب في العمل من أجل كفاية حرية اختيار العمل.

- الرفع من مستوى الفعالية الاقتصادية وزيادة الناتج القومي.

(1) عبد القادر زباني، الشركات المتعددة الجنسيات وأثرها على التشغيل، على الموقع

<http://algerranespet.maktooblog.com/date/2010/12>، تاريخ الاطلاع 2016/09/28.

(2) ماجد أبوزنط، التنمية المستدامة، دراسة المفهوم والمحتوى، (مجلة المنارة، المجلد 12، العدد 01، 2006)، ص. 166.

- الرفع من المستوى المعيشي عبر زيادة دخل الفرد.
- تحقيق استقرار العمل والذي يعني دوام استخدام العامل في عمله، وتقليص التغيرات على الحد الأدنى عن طريق حماية العامل من التعسف بكل أنواعه.
- تكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني، واكتساب مهارة في الأداء. ⁽¹⁾
- تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده مراسيم وتشريعات العمل ⁽²⁾

ومما سبق نستنتج أنّ الهدف الرئيسي لسياسة التشغيل يتمثل في معالجة أزمة البطالة بالعمل على توفير مناصب عمل حقيقية كفيلة بإدماج البطالين في عالم الشغل.

المبحث الثالث: التشغيل في النصوص القانونية الدولية:

يعدّ الشغل من أهم الضروريات التي لا يمكن الاستغناء عنها باعتباره الوسيلة الوحيدة لضمان الاستمرارية والبقاء، وتحقيق الرفاهية والعيش الرغيد، إضافة إلى أنّه الطريق الوحيد نحو التحضر والتقدم، لذلك نجد أنّ كلّ دول العالم تسعى لأجل تطويره وتنظيمه، باعتباره حق مقدّس لكل الشعوب في العالم، مهما كانت جنسيتهم، فبهذا الصدد صُدرت عدّة قوانين ومواثيق على المستوى الدولي تتادي بهذا الحق فضلا عن القوانين التي تسعى لضمان حقوق العمال وحمايتهم. وتوفير البيئة المثالية للعمل.

فلهذا ستقوم الدراسة من خلال هذا المبحث بتسليط الضوء، على أهم الجهود والمواثيق والاتفاقيات الدولية، التي تناولت قضية التشغيل في إطار نصوصها.

⁽¹⁾ عبد اللطيف بن أشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980، (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1992)، ص. 125.

⁽²⁾ عمار رواب، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، المجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، (جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2011)، ص. 15.

المطلب الأول: التشغيل في العهود المواثيق الدولية:

لقد تعددت العهود والمواثيق الدولية التي تناولت وتحدثت عن التشغيل والعمل، بحيث أنها اعتبرت حق مقدس لكل الشعوب، وأنه على كل الدول أن تسعى لأجل ضمانه، وتوفير البيئة المثالية للعمل، فمن خلال هذا المطلب، سنتناول الدراسة أبرز هذه المواثيق والعهود، والتي تتمثل فيما يلي:

- الإعلام العالمي لحقوق الإنسان:

لقد تناول الإعلام العالمي لحقوق الإنسان الذي تمّ اعتماده من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10 ديسمبر 1948 العديد من الحقوق، منها الحق في العمل، والحماية الاجتماعية، فهذا الإعلان يعتبر الحماية ضد البطالة جزء من الحماية الاجتماعية، المقررة للأفراد، وعلى الدول والحكومات العمل على توفير برامج وتدابير لخلق مناصب الشغل.⁽¹⁾

كما أكد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان أنه يحق للعامل اختيار العمل الذي يناسبه ويلائمه، في ظل ظروف عادية مرضية تحميه من البطالة والأخطار الاجتماعية، فتتص المادة 22 منه على: «لكل شخص بوصف عضواً في المجتمع حق في الضمان الاجتماعي، ومن حقه أن توفر له من خلال المجهود القومي والتعاون الدولي، وما يتفق مع هيكل الدولة، ومواردها الحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية التي لا غنى عنها لكرامته، ولتنامي شخصيته في حرية». وهذا الحق يترتب عنه الحماية الشاملة من كل المخاطر بما فيها خطر البطالة.⁽²⁾

(1) علي موزاوي، مرجع سابق، ص. 17.

(2) المكان نفسه

وكما نصت المادة 23 منه: «لكل شخص الحق في العمل وحرية اختيار أعماله في شروط عمل عادية ومرضية والحماية من البطالة».⁽¹⁾

- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية:

العهد صادق عليه الجمعية العامة للأمم المتحدة في 16 ديسمبر 1966، والذي دخل حيز التنفيذ في 3 جانفي 1967، والذي تضمن في نص مواده العديد من الحقوق، أبرزها الحق في العمل، والحماية الاجتماعية، وفي هذا الصدد نصت المادة 6 منه على أن كل الدول المشاركة في إبرام العهد، والتي صدقت عليه أن تعترف بالحق في العمل، والحق لكل شخص في إمكانية الحصول على رزقه بواسطة عمل يختاره بنفسه.⁽²⁾

وكما أن الجزائر قد كانت من الدول الأعضاء المشاركة في إبرام العهد الذي قامت بالمصادقة عليه بتاريخ 16 ماي 1989.⁽³⁾

بالإضافة إلى ذلك، فقد تم المصادقة عليه أيضا من قبل المجلس الشعبي الوطني، وكما تم نشر نصه في الجريدة الرسمية الصادرة في 1997.⁽⁴⁾

- الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب 1981:

⁽¹⁾ المادة 23، نقلا عن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

⁽²⁾ Droit de l'homme, recueil d'instruments internationaux, Nations Unies, centre pour les droits de l'homme, Genève, 1998, p.p. 09.

⁽³⁾ ج.د.ش، المرسوم الرئاسي رقم 89 - 67، المؤرخ في 16 ماي 1989، المتضمن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية السياسية والاجتماعية، الصادر في الجريدة الرسمية، العدد 20، المؤرخة في أوت 1989.

⁽⁴⁾ ج.د.ش، القانون رقم 89 - 90، المتضمن نص العهد الدولي، الصادر في الجريدة الرسمية، العدد 11، 1997، ص. 78.

تمّ إقراره من قبل مجلس الرؤساء الأفارقة بدورته العادية رقم 18 في نيروبي بكينيا، في 28 جويلية 1981، والذي جاء حاملاً مجموعة من الحقوق فقد نصّ على أن العمل مضمون لكلّ الأفراد ويلزم الدّول التي صادقت عليه بتجسيده، وكذا حماية العمال ومحاربة البطالة.⁽¹⁾

المطلب الثاني: التشغيل في الاتفاقيات الدولية:

قامت منظمة العمل الدولية بالمصادقة على عدّة اتفاقيات والتي تتكفل بضمان حقوق العامل، ومكافحة البطالة، وتطوير برامج التشغيل وترقيتها، ومن بين هذه الاتفاقيات نذكر:

- الاتفاقية رقم 02 حول البطالة:

أُبرمت خلال المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الأولى بتاريخ 29 أكتوبر 1919، إذ تُقرّر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بمكافحة البطالة، ومعالج آثارها عن طريق إنشاء مكاتب استخدام وإقامة أنظمة للتأمين عن البطالة عن طريق إنشاء مكاتب وتأسيس هيئات لتتكفل بتسييرها.⁽²⁾

- الاتفاقية (44) بشأن ضمان تعويضات للعاطلين عن العمل رغم إراداتهم:

أُبرمت الاتفاقية رقم (44) في 4 جوان 1934 خلال الدور الثامنة عشر من الجمعية العامة لمنظمة العمل الدولية، حيث تلزم الدول الأعضاء بتقديم إعانات وتعويضات ومساعدات للعاطلين عن العمل رغم إراداتهم، وكما تلزمها كذلك بوضع أنظمة فعالة للحماية ضد البطالة، وتحديد الشروط الواجب

⁽¹⁾ المادة 15 نقلاً عن الميثاق الإفريقي لحقوق الشعوب،

التي تنص على أنّ حق العمل مكفول في ظل ظروف متكافئة ومرضية مقابل أجر متكافئ مع عامل متكافئ.

⁽²⁾ Gerard Lyon, Pelissier Jean, Supoit Alanne, **Droits de travail**, , Paris: Dalloz, 17^{ème} édition 1994, p.308

مراعاتها في أيّ نظام تأميني ضدها⁽¹⁾، والمتضمنة في المادة 09 من الاتفاقية، وهذه الشروط تقررها القوانين واللوائح القانونية⁽²⁾

الاتفاقية رقم 122 بشأن سياسة التشغيل 1964:

اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 09 جويلية 1964، في دورته الثامنة، وهذه الاتفاقية تلزم المنظمة والدول الأعضاء بضمان حق العمل، وكذا تحقيق برامج، شأنها أن تحقق العمالة الكاملة والمنتجة، لرفع مستويات المعيشة، ودفع عجلة النمو الاقتصادي، إضافة إلى وضع برامج تتكفل بمحاربة البطالة.⁽³⁾

- الاتفاقية رقم 168 بشأن النهوض بالعمالة والحماية ضد البطالة 1988:

أبرمت في أول جوان 1988 في الدورة الـ 75 للجمعية العامة لمنظمة العمل الدولية، وقد كانت بمثابة مراجعة للاتفاقية رقم 44 سابقة الذكر، و ذلك بسبب تزايد البطالة الجزئية، حيث أكدت الاتفاقية على أهمية العمل والعمالة المنتجة، وقد أتت بآليات جديدة لمكافحة هذه البطالة التي ولا زالت قائمة، وتهدد اقتصاديات دول العالم.⁽⁴⁾

⁽¹⁾ المادة 01 نقلاً عن الاتفاقية بشأن ضمان تعويضات وإعانات للعاطلين رغم إرادتهم، 1934، (تتعهد كل دولة عضوة في المنظمة العمل الدولية أن تصدق على هذه الاتفاقية بإقامة برامج تكفل العاطلين رغم إرادتهم ممن تنطبق عليهم الاتفاقية تعويضاً، ويقصد به مبلغاً يدفع بنسبة أقساط الاشتراك المدفوعة أو إعانة يقصد بها مبلغاً يمثل تعويضاً أو منحة حسب الترتيبات العامة لمساعدة المعوزين أو شكلاً يجمع بين الإعانات والتعويضات).

⁽²⁾ المادة 09 نقلاً عن الاتفاقية بشأن التعويضات للعاطلين، 1934، (يجوز أن يكون الحق في التعويض أو الإعانة مشروطاً بقبول الاستخدام في أعمال المساعدة التي تنظمها السلطة العامة، والتي تقرها القوانين واللوائح الوطنية).

⁽³⁾ المادة 1 من الاتفاقية رقم 122 الخاصة بسياسة التشغيل (على كل عضو فيها وراء حفز النمو الاقتصادي، ورفع مستوى المعيشة، وتلبية المتطلبات من اليد العاملة، والتغلب على البطالة وعلى العمالة الناقصة، أن يعلن سياسة تشييطية ترمي إلى تخفيض العمالة الكاملة، والمنتجة والمختارة بحرية، وأن يجتهد بوصفها هدفاً أساسياً).

⁽⁴⁾ علي موزاوي، مرجع سابق، ص. 22.

إنّ هذه القوانين والمراسيم واللوائح والشعارات الدّولية التي اهتمت بمجال التشغيل والعمل، قد استهدفت إبراز وإثبات أهمية العمل، وهذا لأجل التحفيز والاهتمام بالتشغيل وتنظيمه لكونه الوسيلة الوحيدة التي من شأنها دفع عجلة النمو الاقتصادي، وتحقيق العيش الكريم للمواطن في كنف وطنه، بالإضافة أيضا إلى الدفع إلى خلق سياسات وبرامج تنموية لحماية المواطن من شبح البطالة الذي دهور حياته النفسية.

خلاصة

تعتبر سياسة التشغيل عن مجمل السياسات والبرامج التي تنتهجها الحكومات لأجل خلق مناصب شغل مختلفة، خلال فترات زمنية محدّدة، وكما تمثل هذه السياسة الحل المعالج لمعضلة البطالة، ولقد كان هذا الفصل كمحاولة لتقديم أهم المفاهيم المرتبطة بالمفهومين، إذُ تطرقنا إلى مفهوم البطالة التي تعدّدت تعاريفها، ولكن هذه التعاريف كلّها تعتمد أساسًا على المعايير التي حدّدها المكتب الدولي للعمل، والتي بنيت على أساسها معظم التعاريف. وكما سلطنا الضوء أيضا من خلال هذا الفصل إلى أنواع البطالة التي تختلف وتتغيّر إمّا بسبب طبيعة البطالة أو حسب نمط التشغيل أو طبيعة النظام الاقتصادي السائد، بالإضافة إلى أسبابها المختلفة سواء كانت اجتماعية أو اقتصادية، والتي ساهمت في تفشي وتغلغل هذه الظاهرة في أوساط المجتمع، وهذا فضلاً لآثارها والنتائج المترتبة عنها، والتي تؤدي إلى خلق مشاكل تؤثر على الفرد والمجتمع.

كما قامت الدراسة أيضا بالتطرق إلى أبرز التعاريف والدراسات التي حضي بها التشغيل سواء في الجانب الاقتصادي أو الإداري، وكما ضمن الفصل أبرز التعاريف التي حضي بها سياسة التشغيل، قتم ذكر أهم أبعادها وأهدافها التي سطرت لأجلها، والمتمثلة أساسًا في خلق مناصب شغل حقيقية لإدماج البطالين في عالم الشغل، وبالإضافة إلى ما سبق، ومن خلال هذا الفصل دائما، قمنا بدراسة أهم القوانين المنظمة للتشغيل على المستوى الدولي من خلال الاطلاع على أهم المواثيق و الاتفاقيات الدولية، التي تدعوا إلى تقديس حق العمل و الاعتراف به لكل شعوب العالم، وكذا العمل على خلق الإجراءات اللازمة لمكافحة البطالة ، وانتهاج ابرز الآليات والتدابير لدعم التشغيل وترقيته.

الفصل الثاني

واقع البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر

مقدمة

تعاين الجزائر من أزمة البطالة، التي ساهم في تفشيها مجموعة من الأسباب تنوعت واختلفت، فمنها ما كان من الجانب الاقتصادي ومنها ما كان من الجانب الاجتماعي والسياسي. إذ عرفت هذه الأزمة تزايداً مستمراً على طول الأزمات الاقتصادية التي عاشتها البلاد، والتي كانت نتيجة لانخفاض أسعار النفط في الأسواق العالمية سنة 1986، ما أدى إلى تراجع البرامج والمشاريع التنموية، التي من شأنها خلق مناصب التشغيل، ما أدى إلى تفاقم الأزمة، ولأجل معالجتها عمدت الجزائر إلى التأسيس لسياسة تشغيلية تطورت عبر فترات ومراحل، إذ سنتطرق من خلال هذا الفصل إلى أهم الأسباب التي أدت إلى بروز الأزمة وتفاقمها، وكذا أبرز الإحصائيات المتعلقة بها، وإلى أبرز المحطات التاريخية لتطور سياسة التشغيل في الجزائر. وكما سلطت الدراسة على أبرز القوانين المنظمة لعالم الشغل، من خلال الوقوف عند أبرز القوانين المسطرة لأجل النهوض بقطاع التشغيل وترقيته التشغيل. ولامتصاص نسب البطالة التي تدق ناقوس الخطر عمدت الدولة الجزائرية، إلى انتهاج سياسة تشغيلية، تضم مجموعة من البرامج والآليات لإصلاح مخرجات البطالة، وآثارها التي خلقت عدّة مشاكل اجتماعية كال فقر والحرمان، والتي ترتب عنها نتائج وخيمة، تتمثل في نشر العنف والفوضى في المجتمع، نتيجة لردة فعل المواطنين الذين ضاقوا ذرعاً بقسوة البطالة، فبالتالي نشر للاسلم والاستقرار في المجتمع، لهذا سنتطرق الدراسة من خلال هذا الفصل أيضاً، إلى أهم البرامج والآليات التي انتهجتها الدولة من أجل امتصاص نسب البطالة وإيجاد حلول فعالة، للمشاكل والآثار التي خلفتها الأزمة، من خلال إبراز دور هذه البرامج والسياسات في تدعيم وإرساء السلم الاجتماعي، الذي أدت البطالة إلى تهديده، من خلال آثارها ومخلفاتها التي عملت على نشر العنف والفوضى في المجتمع. وكما تحدثت الدراسة كذلك عن برنامج عقود ما قبل التشغيل، الذي يعد من الآليات المسطرة لامتصاص البطالة في أوساط الشباب و حاملي الشهادات، وهذا من خلال:

- المبحث الأول: البطالة في الجزائر.
- المبحث الثاني: سياسة التشغيل في الجزائر.
- المبحث الثالث: البرامج والوكالات المؤسسة لدعم سياسة التشغيل، ودورها في تحقيق السلم الاجتماعي في الجزائر.

المبحث الأول: البطالة في الجزائر

تعد البطالة أحد المشاكل العويصة التي تعاني منها الدولة منذ الاستقلال، والتي ساهمت مجموعة من الأسباب والأزمات في تفاقمها تفشيها في المجتمع، فمن خلال هذا المبحث سنتطرق الدراسة إلى أهم الأسباب التي أدت إلى بروز هذه المعضلة في الجزائر، وكذا وضعيتها وأهم الإحصائيات المتعلقة بها خلال الفترة الممتدة بين 1990 و 2016.

المطلب الأول: أسباب البطالة في الجزائر:

تتمثل أسباب البطالة فيما يلي:

- نهاية التشغيل وعقد العمل.
- تسريحات العمل الشخصية والجماعية.
- نهاية النشاط والاستقالات.⁽¹⁾
- ضعف ديناميكية القطاع الإنتاجي سواء زراعي أو صناعي، إضافة إلى نقص الاستثمارات التي من شأنها التقليل من حدة البطالة، وخلق مناصب الشغل جديدة.
- غياب التوازن بين التكوين والشغل.⁽²⁾

تدهور الأوضاع الاقتصادية نتيجة إفلاس العديد من الشركات والمؤسسات، التي قامت الدولة بحلها، إذ بلغ عددها 985 مؤسسة سنة 1997، الأمر الذي خلق تسريح العديد من العمال، إذ بلغ

⁽¹⁾ عبد الرحمن العايب، مرجع سابق، ص 257.

⁽²⁾ راضي نور الدين، مرجع سابق، ص. 92 .

عدد العمال المسرحين من 1994 إلى 1997، 519881⁽¹⁾، عامل ما ساهم بشكل كبير في ارتفاع معدلات البطالة في البلاد.⁽²⁾

- الأزمة الأمنية التي عصفت بالبلاد، وأدت إلى تراجع الاستثمار الداخلي أو القادم من الخارج، والذي يعتبر من أهم الأسباب لتفشي ظاهرة البطالة في البلاد.

إنّ ظهور مشكلة البطالة في الجزائر يرجع أسبابها إلى الأزمة الاقتصادية التي اجتاحت الاقتصاد الجزائري خلال الثمانينات، والتي جعلت من الاقتصاد الوطني يتدهور ويدق ناقوس الخطر، ولقد أحرز هذا الوضع تطورات خطيرة من خلال إفلاس معظم المؤسسات والشركات، (كالشركة الوطنية لصناعة الحديد والصلب (مركب الحجار بعنابة) ما جعلها تغلق أبوابها، وتسرح عمالها، خلال هذه الفترة ما زاد من ظهور وتفاقم مشكلة البطالة. ولإنقاذ الاقتصاد المحلي، وإعادة بنائه وهيكلته لجأت الجزائر إلى المديونية الخارجية من البنك الدولي الذي فرض عليها الدخول في نظام اقتصاد السوق، فلجأت الجزائر وعمدت إلى خوصصة معظم مؤسسات الدولة، فبالتالي لم تعدّ مسؤولية تنظيم سوق العمل، وتوفير مناصب الشغل من مسؤوليات الدولة لوحدها، بل أصبحت كذلك من مسؤوليات القطاع الخاص، الذي كان في تلك الفترة يعاني عجزاً كبيراً، فلم يتمكن من تحقيق المسؤولية التي أُلقيت على عاتقه، ما ساهم وبنسب عالية وخطيرة في تفاقم وتزايد ظاهرة البطالة، خاصة في أوساط الشباب، وخارجي الجامعات، وبالإضافة إلى هذه الأسباب الاقتصادية، تبرز مجموعة من الأسباب الاجتماعية التي تتمثل في التزايد السكاني الهائل الذي عرفته الجزائر خصوصاً بعد الاستقلال، كما توجد هناك أيضاً أسباب سياسية

⁽¹⁾ حيزية قاسم، عامر هوارى، السياسات الاقتصادية في الجزائر بين خلق البطالة ومكافحتها، (مداخلة حول برامج الإنعاش الاقتصادي، جامعة ألكلي محند ولحاج، البويرة)، ص . 05.

⁽²⁾ راضي نور الدين، مرجع سابق، ص. 92.

تتمثل في الأزمة الأمنية التي عاشتها الجزائر خلال فترة التسعينات، والتي كانت عائقًا كبيرًا أمام الاستثمارات التي تعدّ وسيلة مهمة في تقليص معدلات البطالة، وخلق مناصب الشغل حقيقية.

المطلب الثاني: وضعية البطالة في الجزائر 1990 - 2016 وأهم الإحصائيات المتعلقة بها:

من خلال هذا المطلب سيتم دراسة وضعية البطالة في الجزائر، وكذا تحديد أبرز الإحصائيات والمؤشرات المتعلقة بها، خلال الفترة الممتدة بين 1990 و 2016.

أولاً: البطالة في الجزائر 1990 / 1995

والجدول الآتي سيوضح تطور معدلات البطالة من 1990 إلى 1995.

جدول رقم (01): يمثل تطور معدلات البطالة والنشاط خلال 1990-1995

المؤشرات	1966	1977		1991	1992	1993	1994	1995
العدد الكلي للسكان	12.1	16.9	23.0	-	26.6	-	-	28.2
اليد العاملة	2.56	3.05	5.34	6.08	6.22	6.56	6.81	7.49
عدد البطالين(%)	0.84	0.67	1.23	1.23	1.50	1.51	1.66	2.10
معدل النشاط(%)	21.2	17.5	22.9	-	23.4	-	-	26.5
معدل البطالة(%)	33.0	22.0	21.4	20.3	23.8	23.2	24.4	28.1

المصدر: حيزية قاسم، عامر هواري، مرجع سابق، ص. 04

ثانيا: وضعية البطالة في الجزائر 1996-2016

عرف الاقتصاد الجزائري اختلالات كبيرة في التوازنات الداخلية والخارجية، وأيضا ضغط المديونية الخارجية على وجه الخصوص، واستمرار إجراء التسريح الجماعي، وغلق المؤسسات فواصلت معدلات البطالة الارتفاع خلال فترة التسعينات والعشرينيات، حيث بلغت حوالي 28% سنة 1996، ثم قاربت 30% سنة 2000.⁽¹⁾ وهذه النسبة تقارب النسبة التي تم تسجيلها في فترة الستينيات والسبعينيات والثمانينيات وبداية التسعينيات التي بلغت 33%.

كما كشفت دراسات لصندوق النقد العربي عن أرقام مخيفة عن واقع البطالة في الجزائر خصوصا لدى فئة الشباب، كما أثبتت الدراسة أنّ الجزائر مصنفة في المراتب الأولى في ارتفاع نسبة البطالة في الوطن العربي، وقد أكدت هذه الدراسة التي قام بها صندوق النقد العربي في سنة 2015 أنّ نسبة البطالة في الجزائر خلال 2013 قدرت بـ 9 %، وهذه النسبة تقترب من النسبة التي قدّمها الديوان الوطني للإحصاء بالجزائر، لكن هذا التقارب يقتصر فقط على نسبة البطالة الإجمالية، لكن بالنسبة للبطالة وسط الشباب التي قدمها الصندوق تستدعي دق نقوس الخطر، يلاحظ في إحصائيات الدراسة التي اعتمدت في مصادرها على قاعدة بيانات إحصائية لمنظمة العمل الدولية والبنك العالمي، إلى أنّ الجزائر لم تقم بالحد من البطالة بالصورة المطلوبة.⁽²⁾

بحيث في سنة 2010 و 2011 لم تنخفض نسبة البطالة، وبقيت مستقرة عند 10%، بل بالعكس

⁽¹⁾ رابح كشاد، البطالة، أسبابها وأثرها على المجتمع، (بحوث وأوراق عمل وندوة عربية، يومي 26 - 28 أفريل 2006)، ص 304.

⁽²⁾ خالد بوديبة، نسبة البطالة وسط الشباب مخيفة، مقال صحفي، (يومية الخبر، ع. 5062، 17 أوت 2015)، ص. 05.

إذن من خلال هذه الإحصائيات نستنتج أنّ الأرقام التي وصلت إليها البطالة في الجزائر حرجة ومخيفة، فهي عرفت ارتفاعاً محسوساً خلال سنوات 2010، 2011، 2012، مما وجب على الدولة دق نقوس الخطر واتخاذ التدابير اللازمة، وخلق مناصب عمل حقيقية، وانتهاج سياسات وبرامج فعالة لدعم الشغل وترقيته.

من خلال الجداول الآتية ستقوم الدراسة بكشف نسب البطالة و بالتفصيل خلال الفترة 1996-

2016.

البطالة في الجزائر 1996 – 2016

• جدول رقم (02): تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1996 – 2004⁽¹⁾

البطالة %	عدد العاطلين	السنوات معدل
27,98	2186000	1996
27,96	2257000	1997
28,02	2333000	1998
29,2	2516000	1999
29,8	2427726	2000
27,3	2339449	2001
23,7	2078270	2003
17,7	1671534	2004

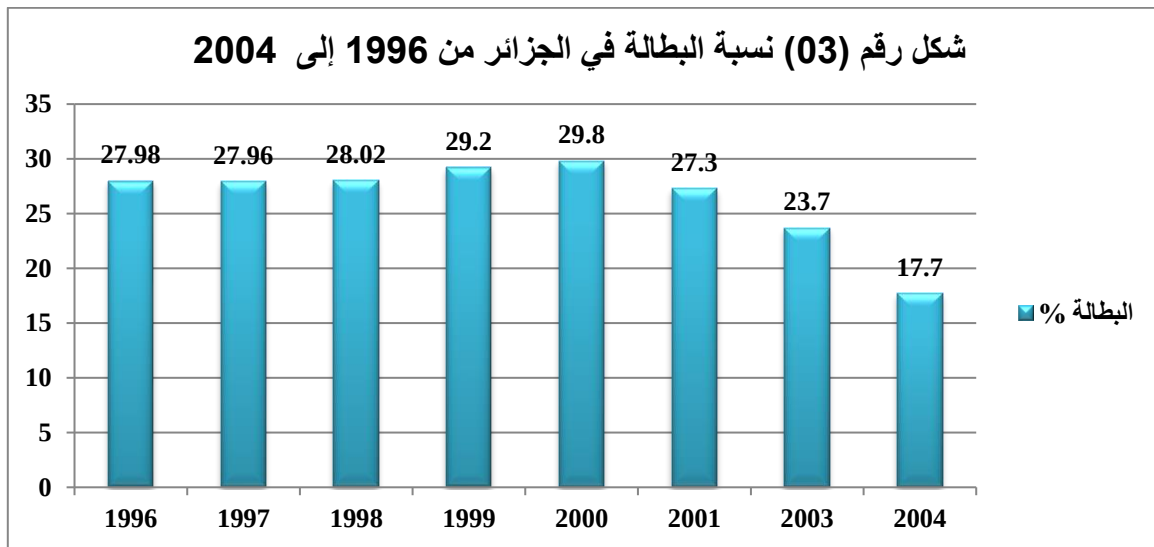
المصدر: نوال بن فايزة ، إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1990 -

2005، حالة الوكالة الوطنية للتشغيل، مذكرة ماجستير (جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير،

2008 - 2009 ، ص 56).

⁽¹⁾ نوال بن فايزة ، مرجع سابق، ص. 56.

من خلال الجدول نلاحظ أنّ نسبة البطالة في الجزائر شهدت تطوراً كبيراً وتزايداً ملحوظاً خصوصاً في فترة التسعينات، ومن سنة 1996 إلى 2001، أين وصلت 29,8 % في 2000، وهذه نتيجة للازمة الاقتصادية التي عرفت البلاد خلال الفترة لتعرف تراجعاً ملحوظاً في سنتي 2004/2003، بحيث انخفض في 2004 إلى 17,7% بعدما كانت تتجاوز 28% في فترة التسعينات، وهذا انخفاض كان إثر ارتفاع أسعار البترول في تلك الفترة، وانتعاش الاقتصاد من جديد، والذي صاحب قيام عدّة مشاريع تنموية التي كان من شأنها خلق مناصب الشغل عملت على امتصاص نسبة مهمة من البطالة، وهذا من خلال برنامج الإنعاش الاقتصادي 2001- 2004 .



المصدر: إحصاء الطالبين اعتماداً على معطيات الجدول السابق.

جدول رقم (03): جدول يمثل نسبة البطالة في الجزائر 2005 - 2009⁽¹⁾

السنوات	2005	2006	2007	2008	2009
معدل البطالة %	15,3	12 ,3	13,85	11 ,3	10,2

⁽¹⁾ لخضر عبد الرزاق مولاي، مرجع سابق، ص 200.

المصدر: لخضر عبد الرزاق مولاي، تقييم أداء سياسات التشغيل في الجزائر، مقال صحفي (مجلة الباحث، العدد 10، 2012)، ص 200.

من خلال الجدول نستنتج أنّ معدلات البطالة في الجزائر شهدت انخفاضا كبيرا، خلال الفترة الممتدة بين 2005 إلى غاية 2009، وهذا نتيجة لتحسن الأوضاع الاقتصادية والسياسية بالبلاد، فعودة ارتفاع أسعار البترول من جديد ساهم في انطلاق عدّة مشاريع ما ساعد على توفير عدّة مناصب شغل وامتصاص البطالة، وكذا عودة الأمن والسلام إلى البلاد بعد حل الأزمة الأمنية التي عاشتها الجزائر لفترة طويلة. بالتالي ظهور الاستثمارات الداخلية والخارجية، وبروز القطاع الخاص الذي ساهم في امتصاص عدد من البطالين والباحثين عن العمل.

ولكن بالرغم من التحس وعودة الاستثمارات وانتعاش الاقتصاد إلّا أنّ الجزائر لم تتمكن من معالجة الأزمة، و كما أنه وبالرغم من الانخفاض المحسوس الذي شهدته الأزمة إلّا أنّها لم تحقق النتائج التي كان من المفروض أن تحقّق.

جدول رقم (04) يمثل بعض مؤشرات البطالة في الجزائر لسنة 2009⁽¹⁾

السنوات	معدل البطالة	عدد العاطلين عن العمل بالآلاف	عدد العاطلين بين الذكور	عدد العاطلين بين الإناث	نسبة الشباب بين العاطلين	نسبة الجامعيين العاطلين	نسبة العاطلين طالب العمل لأول مرّة	نسبة العاطلين لأكثر من سنة
2009	% 10,2	%10,72	% 18,1	% 29,9	%43,6	%20	% 38	%66,4

المصدر: لخضر عبد الرزاق مولاي، مرجع سابق، ص 200.

⁽¹⁾ المرجع السابق، ص 200.

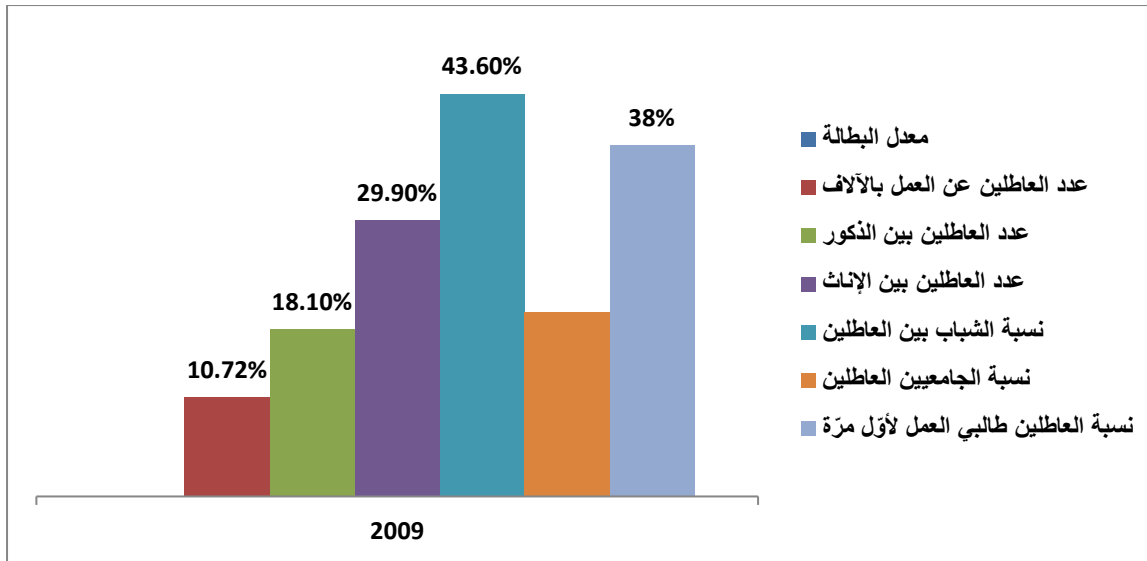
من خلال الجدول نلاحظ أنّ مؤشرات البطالة لسنة 2009 تستدعي القلق، فلقد بلغ معدل البطالة 10,2%، وإجمالي عدد العاطلين عن العمل وصل إلى 1072 عاطل عن العمل، بينما بلغت نسبة الشباب العاطل عن العمل 43,6 %، وهذا راجع إلى ضعف البرامج الخاصة بدعم تشغيل الشباب، وترقيتها، أمّا نسبة البطالة بين الذكور فقد وصلت إلى 86% مقارنة بـ 18,1 % بين الإناث، وهذا الفارق الكبير يرجع إلى ممارسة الإناث لحرف مختلفة كالخياطة والحلاقة، إضافة إلى قبولهن لأي منصب عمل مهما كانت أجرته، بعكس فئة الذكور، التي بلغت نسبة البطالة بين أوساطها أوجها، وهذا نتيجة لرفضهم تولي مناصب ذات أجور منخفضة، وغياب برامج وإجراءات لدعم تشغيلهم، أمّا نسبة الجامعيين العاطلين عن العمل والمتخرجين من دفعات 2009 فلقد بلغت 20%، بينما نسبة العاطلين +طالبي العمل لأول مرة والمسجلين في مكاتب البحث عن العمل، فلقد بلغت نسبة البطالة في أوساطهم 38%، أمّا إجمالي العاطلين عن العمل لأكثر من سنة، فقدت النسبة 66,4 %.

من خلال هذه الإحصائيات نستنتج أنّ البطالة بلغت ذروتها، وحصدت نسب خطيرة جدًا لاسيما

بين الذكور والشباب، وهذا راجع أساسًا إلى ضعف البرامج والسياسات المعتمدة لتشغيل الشباب. (1)

الشكل رقم (04): يمثل مؤشرات البطالة لسنة 2009

(1) لخضر عبد الرزاق مولاي، مرجع سابق، ص 200.



المصدر: من إعداد الطالبتين بعد الاطلاع على الإحصائيات السابقة.

الجدول رقم (05): توزيع معدل البطالة حسب المستوى التعليمي 2005 – 2009⁽¹⁾

2009		2008		2007		2006		2005		المستوى التعليمي
3,35%	36	2,13%	25	3,41%	47	3,30%	41	2,27%	33	بدون مستوى
13,05%	140	13,93%	163	17,45%	240	19,09%	237	17,33%	251	الابتدائي

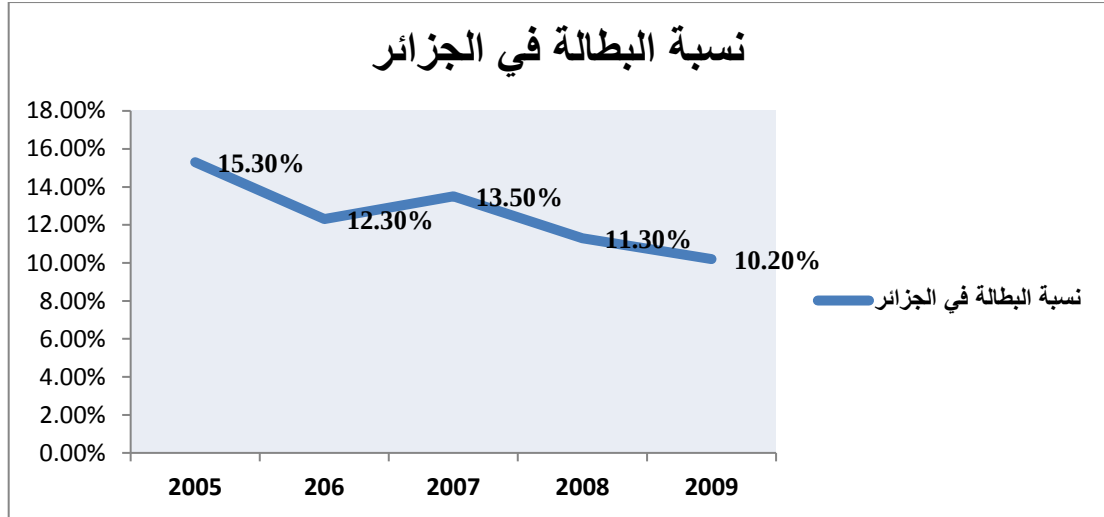
⁽¹⁾ المرجع نفسه، ص 202.

المتوسط	624	43,09 %	522	%2,06	553	%40,21	503	%4,99	415	%38,71
الثانوي	365	%15,20	575	%22,15	316	%22,28	247	%21,11	225	%21
الجامعي	175	%12,08	166	%13,37	219	%15,92	232	%19,82	255	%23,78
المجموع	1448	%15,3	1241	%12,3	1375	%13,5	1170	%11,3	1072	%10,02

المصدر: مولاي لخضر عبد الرزاق، مرجع سابق، ص 202.

من خلال الجدول لاحظنا أنّ نسبة البطالة حسب المستوى التعليمي وصلت في 2005 إلى %15,3 ما يعادل 1448 بطال، لتتخفّض في 2008 بنسبة %12,3 بـ 1241 عاطل، لترتفع من جديد لتصل إلى %13,5، لتستمر في الانخفاض حتى %10,02 بـ 1072 عاطل لسنة 2009، ولكن رغم هذا الانخفاض الذي تمّ تسجيله إلا أنّ البطالة لازالت مرتفعة رغم البرامج المسطرة لمكافحتها، لم تصل بعد إلى تحقيق أهدافها المسطرة، وكما لاحظنا أنّ نسبة البطالة للمستوى الابتدائي مرتفعة مقارنة بالمستويات الأخرى، وهذا نظراً لنقص الكفاءة، وعدم امتلاك الشهادات التي تؤهلهم لممارسة الوظائف، وتولي المناصب في مختلف القطاعات.

الشكل رقم (05): يمثل منحني بياني لنسبة البطالة في الجزائر حسب المستويات من 2005 - 2009



المصدر: من إعداد الطالبتين بعد الاطلاع على الإحصائيات السابقة

وكما سجلت معدلات البطالة انخفاضا محسوسا في السنوات الأخيرة، وصل حتى 9,8 % سنة

2013، وهذا ما سيوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (06): يمثل تطور البطالة في السنوات 2010 – 2014⁽¹⁾

السنوات	2010	2011	2012	2013	2014
النسبة %	10,00	10,00	11,00	9,8	9,8

المصدر: CNES, commission « perspectives de développement économique et

sociale... », rapport regard sur la politique monétaire en Algérie, 2005, p. 152.

من خلال الجدول لاحظنا أن معدلات البطالة انخفضت خلال سنتي 2010 و 2011 إلى

10 %، مقارنة ب 15 % سنة 2005، لكنها سرعان ما عادت لترتفع من جديد في سنة 2012 إلى

11 %، وهذا نتيجة الأزمة الاقتصادية التي اجتاحت البلاد، كون أن أسعار البترول عرفت تراجعا كبيرا،

في هذه الفترة، لكن البلاد تمكنت من السيطرة على الأزمة، إذ تمكنت من امتصاص نسبة البطالة

⁽¹⁾ CNES, commission « perspectives de développement économique et sociale... », Rapport regard sur la politique monétaire en Algérie, 2005, p. 152.

المرتفعة خلال سنتي 2013 و 2014، بحيث أنّ النسبة انخفضت إلى 9,8 % و هذا في إطار برامج الإنعاش الاقتصادي التي انتهجتها الدولة.

الشكل رقم (06): يمثل تطور البطالة خلال السنوات 2010-2014.



المصدر: من إعداد الطالبتين بعد الاطلاع على الإحصائيات السابقة

* بعض مؤشرات البطالة لسنة 2014:

استقر معدل البطالة في الجزائر خلال 2014 في حدود 9,8 %، خاصة في أوساط الحاملين لشهادات عليا الذي انتقل من 14,3 % في سبتمبر 2013 إلى 13,0 % في 2014، حسب معلومات من الديوان الوطني للإحصائيات، وبلغ عدد البطالين 2014 نحو 1 151 000 شخص أي معدل بطالة قدر ب 9,8 % على المستوى الوطني، وهو مماثل للمعدل المسجل خلال سبتمبر 2013. وأشار الديوان الوطني للإحصائيات إلى أنه تم تسجيل تباينات هامة حسب السن، الجنس والمستوى الدراسي في وسط فئات البطالين خلال 2014 موضحا أن معدل البطالة حدد بنسبة 8,8 % عند الرجال بارتفاع قدر ب 0,5 نقطة مقارنة بسبتمبر 2013 استنادا إلى تحقيق عن طريق سبر الآراء حول التشغيل أنجز في وسط العائلات خلال 2014، وبالمقابل سجلت نسبة البطالة في وسط الفتيات حسب ذات المصدر تراجعاً ملموساً من 16,3 % إلى 14,2 % خلال نفس الفترة. كما انتقل معدل البطالة لدى حاملي الشهادات

العليا، من 21,4% إلى 14,3% بين سبتمبر 2010 وسبتمبر 2013 ليبلغ 13% في 2014 أما مستوى معدل البطالة لدى الشباب (16-24) فشهد استقرارا ما بين سبتمبر 2013 و 2014 بحيث بلغ 24,8%.

وأشار التحقيق إلى تزايد انتشار البطالة الطويلة الأمد لاسيما لدى الأشخاص غير الحاملين لشهادات (67,8%)، مقارنة بالجامعيين (58,6%). ويقدر عدد البطالين الذين سبق لهم وأن عملوا من قبل بـ 478 000 شخص أي 41,5% من السكان البطالين. ويتعلق الأمر بأجراء لا يشغلون مناصب دائمة (75,6%) كانوا يمارسون نشاطات في القطاع الخاص (70%). واستنادا إلى التحقيق فقد بلغ عدد السكان النشطين خلال 2014 نحو 11 716 000 شخص استنادا لمعايير المكتب الدولي للعمل بحيث أكد الديوان الوطني للإحصائيات أن نسبة المساهمة في القوة العاملة للسكان البالغين أكثر من 15 سنة انتقلت إلى 41,5%، وتميزت وضعية سوق العمل في 2014 بانخفاض حجم السكان العاملين لدى الرجال مقارنة بسبتمبر 2013، وبارتفاع حجم السكان النشطين لدى النساء. ويبلغ عدد السكان النشطين حاليا 10 566 000 شخص خلال نفس الفترة المرجعية أي نسبة تشغيل تقدر بـ 27,1%. ويبلغ عدد النساء العاملات 1 962 000 أي نسبة 18,6% من مجموع السكان النشطين مما يمثل ارتفاعا بنقطة مقارنة بسبتمبر 2013. كما أبرز التحقيق أن نسبة التشغيل التي تمثل العلاقة بين السكان النشطين والسكان البالغين أكثر من 15 سنة تقدر بـ 37,5% على المستوى الوطني (60,5%) لدى الرجال و 14% لدى النساء). وقد أصبح التشغيل حسب قطاع النشاط قطاع الخدمات (تجارة وخدمات) في نمو متواصل بحيث يمتص هذا الأخير 61,4% من اليد العاملة الإجمالية متبوعا بقطاع البناء والأشغال العمومية (16,5%)، والصناعة (12,6%) والفلاحة (5,9%) أيضا أظهر التحقيق التوظيف حسب القطاع القانوني يفوق القطاع الخاص أو المختلط بنسبة 9,58% من التوظيف الإجمالي، إلى جانب

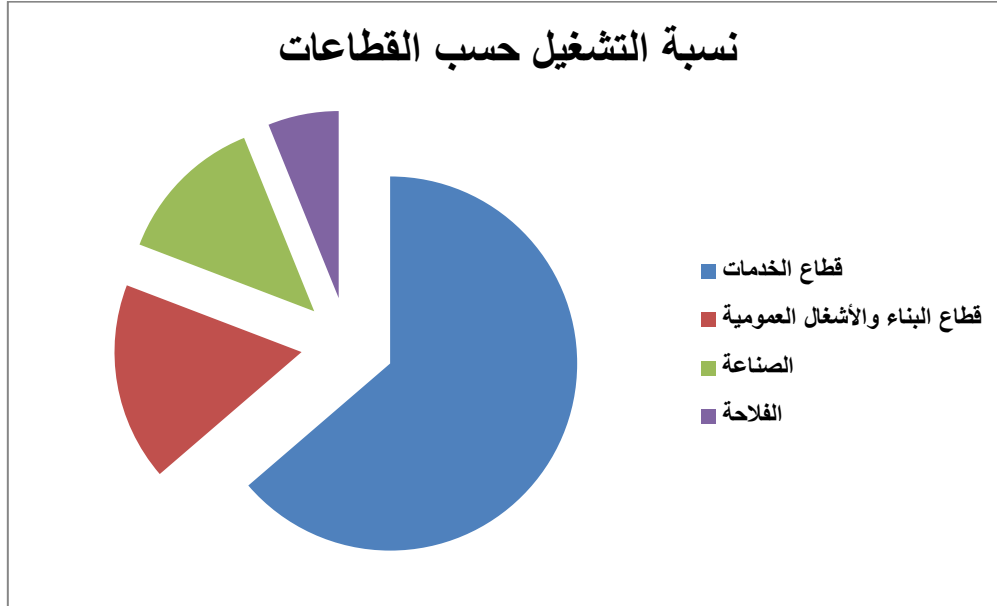
تسجيل تباينات هامة حسب الجنس. وبهذا يتميز التشغيل النسوي بحضور قوي لهذه الفئة في القطاع العام (61,9%) من بين التشغيل النسوي الإجمالي المتمركز أساسا في القطاع العام غير التجاري.⁽¹⁾

جدول رقم (07): نسبة التشغيل حسب القطاعات سنة 2014

النسبة %	القطاعات
61,4	قطاع الخدمات
16,5	قطاع البناء والأشغال العمومية
12,6	الصناعة
5,9	الفلاحة

المصدر: إعداد الطالبتين بعد الاطلاع على الإحصائيات السابقة.

شكل رقم (07): نسبة التشغيل حسب القطاعات لسنة 2014.



المصدر: إعداد الطالبتين بعد الاطلاع على الإحصائيات السابقة

⁽¹⁾ الديوان الوطني للإحصائيات (2014-09-19)

جدول رقم (08): تطور معدلات البطالة سنة 2014

المؤشرات	%
عند حاملي الشهادات	14,3
عند الرجال	8,8
عند النساء	14,2
عند الشباب	24,2
عدد البطالين الغير الحاملين للشهادات	67,8
الجامعيين	58,6
البطالين العاملين من قبل	51,5
معدل البطالة الإجمالي	9,9

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات.

نسبة البطالة في الجزائر 2015 - 2016

لقد كشفت إحصائيات للديوان الوطني للإحصاء المنقولة عن وكالة الأنباء الجزائرية، أنّ معدلات البطالة سنة 2015، أصبحت تدق ناقوس الخطر كونها عرفت ارتفاعا مخيفاً بلغ 11,2%، حيث بلغ عدد البطالين حوالي مليون شخص، وهذا كنتيجة لتدني أسعار البترول سنة 2015 إلى 60 دولار للبرميل مقارنة بسعر 90 دولار 2014.⁽¹⁾

(1) حفيظ صوايلي، سيناريوهات أسعار البترول خلال السداسي الثاني من 2015، على الموقع www.elkhabar.com/press/article/836444K، تاريخ الزيارة 2016/10/7، على الساعة 17:40

ما دفع بالبلاد إلى إعلان حالة التقشف التي أدت إلى إيقاف معظم البرامج التنموية الذي، الأمر الذي أدى بدوره إلى تسريح عدد كبير من العمال، وتراجع نسب التوظيف لاسيما في قطاع البناء والأشغال العمومية.

لكن هذه المعدلات سرعان ما تراجعت، في سنة 2016، بحيث انخفضت حتى 9,9 %، حسب إحصائيات أبريل 2016، وهذا الانخفاض راجع إلى السياسة التي انتهجتها الدولة، والمتمثلة في توزيع مداخيل النفط في مختلف القطاعات، لتتمكن من امتصاص معدلات البطالة المخيفة، وخلق مناصب شغل حقيقية، إذ بلغ عدد السكان الناشطين في أبريل 2016، 12,092 مليون شخص، مقارنة بـ 11,932 مليون شخص في سبتمبر 2015.

أما عدد الأشخاص العاملين، فقد بلغ مليون شخص في أبريل 2016، فمنهم 8,2 % رجال و 18,9 % نساء.

أما نسبة البطالة عند الرجال فقدرت بـ 8,2 % في 2016 مقارنة بـ 9,9 % في سنة 2015.

أما عند النساء فبقيت مستقرة عند حدود 16,5 % في كلا السنتين (2015 - 2016).⁽¹⁾

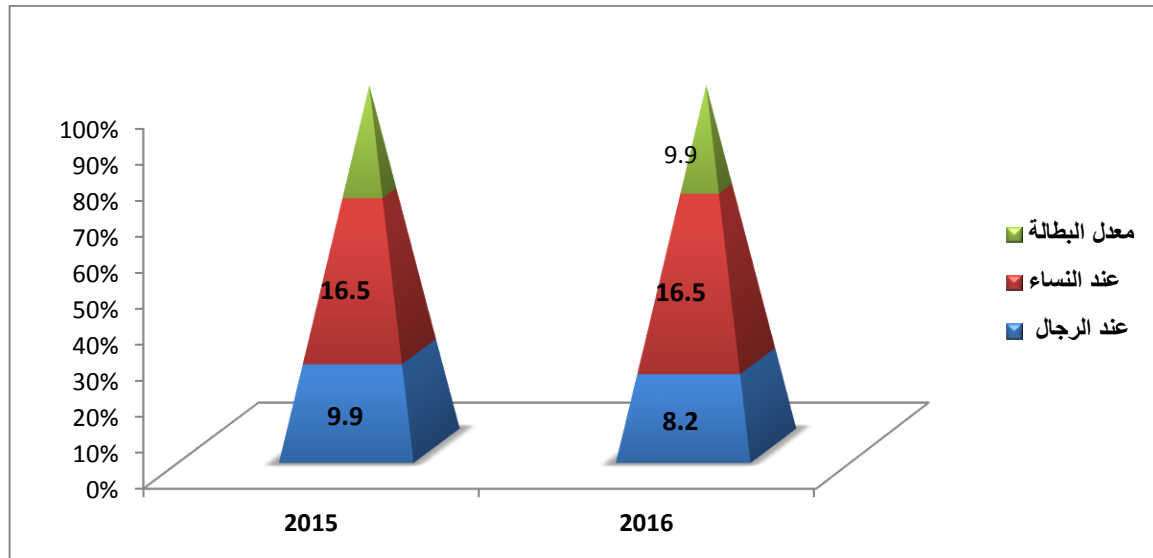
جدول رقم (09): يمثل مؤشرات البطالة خلال 2015-2016

مؤشرات البطالة	2015	2016
عند الرجال	9,9 %	8,2 %
عند النساء	16,5 %	16,5 %
معدل البطالة	11,2 %	9,9 %

المصدر: إعداد الطالبتين بعد الاطلاع على المعطيات السابقة

⁽¹⁾ وكالة الأنباء الجزائرية، نشرة الأخبار الرئيسية، القناة الجزائرية الثالثة، بتاريخ 2016/08/8. على الساعة 20h10

الشكل رقم: (08): يمثل مؤشرات البطالة عند فئة الرجال وفئة النساء



المصدر: إعداد الطالبتين اعتمادا على معطيات الجدول السابق.

جدول رقم (10): يمثل عدد السكان النشطين 2016-2014

السنوات	2014	2015	2016
عدد السكان النشطين	11 716 000 شخص	11,932 مليون شخص	12,092 مليون شخص

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات

المبحث الثاني: سياسة التشغيل في الجزائر:

ستقوم الدراسة من خلال هذا المبحث بالتطرق إلى أهم القوانين التي قام المشرع الجزائري بوضعها لأجل تنظيم وتطوير عالم الشغل، وهذا من خلال تكريسه لحق العمل في مختلف الدساتير التي توالى، وكذا إصداره لجملة من المراسيم الرئاسية والأوامر التنفيذية، التي قامت بالمصادقة على مخلف الاتفاقيات الدولية التي دعت إلى العمل من أجل وضع برامج وآليات لتطوير التشغيل وترقيته، إضافة إلى قوانين أخرى تضمنت جملة من الآليات والبرامج التي من شأنها معالجة معضلة البطالة، وخلق مناصب

عمل حقيقية، كافية لاستيعاب كل البطالين ، أما في ختام المبحث فستقوم الدراسة بالحديث عن أهم مرتكزات السياسة التشغيلية في الجزائر.

المطلب الأول: التأطير القانوني لسياسة التشغيل في الجزائر

بعد الاستقلال عمدت الجزائر إلى إعادة تشريع قوانين جديدة تخالف تماما تلك التي عرفت أثناء الفترة الاستعمارية، إذ دعت القوانين الجديدة إلى تكريس المساواة وحقوق العمل في أوساط الشعب، وكما عملت على وضع قوانين أخرى داعية إلى تطوير التشغيل وترقيته، وهذا عبر التأسيس لسياسة تشغيلية تحمل في طياتها جملة من الآليات والبرامج، تسعى للنهوض بقطاع التشغيل، ودفع عجلة التنمية الاقتصادية.

لقد مرت تشريعات العمل في الجزائر، في هذه المرحلة بعدة مراحل متميزة، تبعاً لما لها من معطيات وعوامل سياسية واقتصادية التي يعرفها المجتمع.

- المرحلة الأولى: التسيير الاشتراكي للمؤسسات (1971 - 1978)

في ظل تطور عدد العمال، وطالبي العمل في الجزائر عمدت الدولة إلى ضرورة الاهتمام بالعمال، عن طريق سنّ القوانين والتشريعات، والأنظمة التي تضمن لهم الحق في العمل، والمساواة في ظله، وكما تكفل لهم الرعاية والحماية اللازمة باعتبار أنّ العمال هم العامل الوحيد الذي سيساعد في دفع عجلة التنمية الاقتصادية.⁽¹⁾

وهذه المستجدات جاءت تزامناً مع التزام الجزائر كان مصدره المصادقة على اتفاقية العمل الدولية رقم 88 لسنة 1947، المتعلقة بمصلحة التشغيل، وذلك بتاريخ 19/10/1973، والتي تنص مادتها

⁽¹⁾ محمد صغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، (الجزائر: دار العلوم، 2000)، ص. 35.

الثانية بوجود تكوين جهاز وطني لمكاتب التشغيل تحت رقابة سلطة وطنية، وعليه فإنه قد تم إنشاء جهاز خاص باليد العاملة، الذي يعكس اهتمام الدولة باتفاقية منظمة العمل الدولية، إلى جانب الاهتمام بالتشغيل.⁽¹⁾

كما ركزت الجزائر اهتمامها على البطالة والباحثين عن العمل، باعتبار أن العمل حقًا يضمنه دستور الجمهورية الجزائرية المستقلة⁽²⁾، بالإضافة إلى ذلك فإنه قد تم إنشاء الديوان الوطني لليد العاملة بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 72 - 99، الصادر في 29 نوفمبر 1972.⁽³⁾

الذي يعد مؤسسة عمومية ذات طبيعة إدارية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وكما أنه تم وضعه تحت وصاية السلطة المباشرة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية.⁽⁴⁾

وهذا الإجراء الذي قامت به الدولة كان مطابقًا لما قضت به المادة 3 من الاتفاقية 111 لمنظمة العمل الدولية الناصّة على إتباع سياسة في العمالة تخضع لإشراف مباشر لسلطة قومية.⁽⁵⁾

- المرحلة الثانية: القانون الأساسي للعامل 1978 - 1990

يهدف هذا القانون إلى وضع الأسس والقواعد العامة التي يقوم عليها عالم الشغل، وذلك في محاولة لتوحيد أهم معالم، وأبعاد النظام القانوني الذي يحكم جميع العمال في جميع القطاعات سواء كانت اقتصادية أو إدارية، عامة أو خاصة، وكل القطاعات ينبغي أن تقوم على أسس ومبادئ هذا القانون.⁽¹⁾

(1) بلقاسم دايم، مرجع سابق، ص. 68.

(2) ج.د.ش، دستور 1974، المادة 17، المتضمنة حق كل فرد في العمل (تعترف الجمهورية بحق كل فرد في العمل).

(3) بلقاسم دايم، مرجع سابق، ص. 68.

(4) المكان نفسه.

⁽⁵⁾ La liste des conventions, p.112, CIT, 77° session, 1990.

والذي تزامن مع الأزمة الاقتصادية التي عرفت الجزائر نهاية الثمانينات، والتي أفرزتها تدهور أسعار البترول في الأسواق العالمية، ما أدى إلى تراجع برامج التشغيل الذي أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة.

فبعد نهاية الأزمة عمدت إصلاحات جديدة، والتي دعا إليها القانون الأساسي العام⁽²⁾، فقامت الحكومة بسن سياسة تشريعية للإدماج الشباب في عالم الشغل، ولقد تمّ الوضع في إطارها عدّة هياكل رصد لها أموال هامة وبرامج قيمة⁽³⁾.

لقد تمّ إنشاء عدّة لجان لتشغيل الشباب يرأس كلّ منها مندوبين في مناطق مختلفة، وهذا على حسب الكفاءة السكانية نظرًا لاشتداد البطالة، وكذا سوء التشغيل⁽⁴⁾.

إضافة إلى هذه التشريعات، تمّ إصدار تشريعات أخرى جديدة لدعم التشغيل ومن بينها نذكر:

* القانون العضوي المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، حيث نص في مادته الثالثة على:

«تضمن الدولة صلاحية التنظيم في ميدان التشغيل، لاسيما في مجال:

- المحافظة على التشغيل وترقيته.
- الدراسات الاستشرافية المتعلقة بالتشغيل.
- المقاييس القانونية والتقنية لتأطير سياسة التشغيل، ومراقبتها.
- أدوات تحليل وتقييم سياسة التشغيل»⁽¹⁾.

(1) محمد صغير بعلی، مرجع سابق، ص. 36.

(2) بلقاسم دايم، مرجع سابق، ص. 78.

(3) ج.د.ش، المرسوم التنفيذي رقم 90-143، المؤرخ في 22 مايو 1990، المتضمن الهياكل والأموال التي تمّ رصدها في سياسة التشغيل، الصادر في الجريدة الرسمية، العدد 43، المؤرخة في 1990، ص. 27.

(4) ج.د.ش، المرسوم التنفيذي المعدّل للمرسوم الأول، والمتضمن ترتيبات الإدماج المهني للشباب، والمحدّد للقانون الأساسي المندوب لتشغيل الشباب.

* القانون المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم التشغيل وترقيته، والذي حدّد أهدافه في المادة الأولى منه، والتي تتمثل في وضع تدابير تشجيعية لدعم ترقية التشغيل عن طريق تخفيف الأعباء الاجتماعية لفائدة المستخدمين، وتحديد طبيعة وأشكال المساعدة.⁽²⁾

* المرسوم التنفيذي المتعلق بجهاز المساعدة الذي يهدف إلى تشجيع الإدماج للشباب طلبى العمل المبتدئين إلى جانب تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب.⁽³⁾

وتماشياً مع مستجدات عالم الشغل، وتطبيقاً لما ورد في الاتفاقية الدولية رقم 88 السالفة الذكر، أدخلت الجزائر عدّة إصلاحات في مجال التشغيل، فلقد تمّ تغيير تسمية المكتب الوطني لليد العاملة، بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90 - 209، المؤرخ في 9 ديسمبر 1990، فأصبحت تدعى الوكالة الوطنية للتشغيل، التي تفرعت منها عدّة مصالح جهوية إقليمية لأجل دعم التشغيل وترقيته.⁽⁴⁾

وكما أنّه تمّ إنشاء مكاتب عمل وتشغيل محلية لأجل توفير الخدمة لكل المناطق الجغرافية على مستوى التراب الوطني، وللتسهيل كذلك، على أصحاب الأعمال والعمال الاتصال بها، وهذا تطبيقاً لنص المادة 18/16، الواردة ضمن اتفاقية العمل العربية.⁽⁵⁾

⁽¹⁾ ج.د.ش، القانون 19/04، المؤرخ في 1 ديسمبر 2004، المتعلق بتنصيب العمال، ومراقبة التشغيل، الصادر في الجريدة الرسمية، المؤرخة في 26 ديسمبر 2004، عدد 83، ص 1348.

⁽²⁾ ج.د.ش، القانون 21/06، المؤرخ في 11 ديسمبر 2006، المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم التشغيل وترقيته، الصادر في الجريدة الرسمية، المؤرخة في 11 ديسمبر 2006، عدد 80، ص 180.

⁽³⁾ ج.د.ش، المرسوم التنفيذي رقم 77/06، المؤرخ في 18 فيفري 2006، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الصادر في الجريدة الرسمية، المؤرخة في 19 أبريل 2006، عدد 9، ص 1285.

⁽⁴⁾ ج.د.ش، المرسوم التنفيذي رقم 90 - 209، المتعلق ب تغيير تسمية المكتب الوطني لليد العاملة الصادر في الجريدة الرسمية المؤرخة في سبتمبر 1990، العدد 39، ص. 1334.

⁽⁵⁾ بلقاسم دايم، مرجع سابق، ص. 77.

إضافة إلى هذه المنجزات، فإنه قد تمّ إعداد إحصائيات خاصة بالبطالة والتشغيل، إذ استوجب الأمر بالعمل باستمرار على رفع مستوى هذا النوع من الإحصائيات كمًّا ونوعًا، وهذا ما تضمنته اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 88 في مجال تكوين مكاتب وطنية لليد العاملة.⁽¹⁾

- المرحلة الثالثة: بعد 1990

ففي هذه المرحلة أصدر المشرع الجزائري عدّة قوانين ومراسيم تشريعية لأجل دعم التشغيل وترقيته ففي سنة 1996، عاد المشرع الجزائري ليؤكد من جديد حق المواطن في ممارسة العمل، وكما يضمن هذا القانون، أيضا الحق في الحماية والأمن، والنظافة أثناء العمل، وكما قام أيضا بضمان الحق في الراحة.⁽²⁾

وفي هذه المرحلة دائما قام المشرع الجزائري ذلك بإصدار القانون العضوي المتعلق بتتصيب العمال ومراقبة التشغيل، الذي نص في مادته الثالثة:

تضمن الدولة صلاحيات التنظيم في ميدان التشغيل لا سيما في مجال:

- المحافظة على التشغيل وترقيته.
- الدراسات الاستشرافية المتعلقة بالتشغيل ومراقبته.⁽³⁾
- أدوات تحليل وتقييم سياسة التشغيل.⁽⁴⁾

⁽¹⁾المكان نفسه

⁽²⁾ج.د.ش، المادة 55 من التعديل الدستوري 1996.

⁽³⁾ج.د.ش، القانون رقم 19/04، المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، الصادر في الجريدة الرسمية، العدد 83، المؤرخة في 26 ديسمبر 2004، ص. 1372.

⁽⁴⁾المكان نفسه.

القانون العضوي المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم التشغيل وترقيته، الذي حدّد أهدافه في مادته الأولى منه، والتي تتمثل في وضع التدابير التشجيعية لدعم التشغيل عن طريق تخفيف الأعباء الاجتماعية لفائدة المستخدمين، وتحديد طبيعة وأشكال المساعدة.⁽¹⁾

المرسوم التنفيذي المتعلق بجهاز المساعدة والإدماج المهني الذي يهدف إلى تشجيع الإدماج للشباب طالبي العمل لأول مرّة والمبتدئين إلى جانب تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الرامية إلى ترقية الشباب.⁽²⁾

كما أنّه تمّ إصدار القانون الأساسي للتوظيف العمومي، الذي تضمنت مواده، وشروط وآليات العمل والتشغيل والتوظيف ضمن مؤسسات وإدارات ومديريات السلوك العمومي.⁽³⁾

لقد تمّ إصدار قانون يتضمن التدابير والإجراءات التي من شأنها تنظيم المفتشية العامة للعمل وتسييرها.⁽⁴⁾

- إضافة إلى هذه القوانين والتشريعات، فإنّه تمّ إصدار قانون آخر يتضمن اعتماد ميزانية مالية لتسيير وتنظيم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لهدف تشجيع الاستثمار وترقية التشغيل.⁽⁵⁾

⁽¹⁾ ج.ج.د.ش، المرسوم التنفيذي 21/06، المؤرخ في 11 ديسمبر 2006، الصادر في الجريدة الرسمية، العدد 80، المؤرخة في 11 ديسمبر 2006، ص. 1235

⁽²⁾ ج.ج.د.ش، المرسوم التنفيذي 77/06، المؤرخ في 18 فيفري 2006، الصادر في الجريدة الرسمية، العدد 09، المؤرخة في 19 أفريل 2006، ص. 1242.

⁽³⁾ ج.ج.د.ش، أمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، الصادر في الجريدة الرسمية، العدد 46، المؤرخة في 16 جويلية 2006، ص. 03.

⁽⁴⁾ ج.ج.د.ش، المرسوم التنفيذي رقم 05 - 05 المؤرخ في 6 جانفي 2005، الصادر في الجريدة الرسمية، العدد 43، المؤرخة في 3 أوت 2001، ص. 4.

⁽⁵⁾ ج.ج.د.ش، المرسوم التنفيذي رقم 13 - 442، المؤرخ في 30 ديسمبر 2013، الصادر في الجريدة الرسمية، العدد 1، المؤرخة في 8 جانفي 2014، ص. 07.

- من خلال ما سبق نستنتج أن السياسة التشريعية التي انتهجتها الجزائر سعت إلى تكريس حق العمل، و ضمانه لكل أفراد المجتمع لأجل تعويضه عن مرارة القسوة التي ذاقها إثر الفترة الاستعمارية، وكما تضمنت أيضا مجموعة من القوانين والمراسيم التي صادقت من خلال نصوصها، على أهم الاتفاقيات الدولية التي انبثقت عن منظمة العمل الدولية بشأن التشغيل، وإضافة إلى قوانين أخرى سعت لأجل تطويره وترقيته، فضلا عن الآليات والبرامج والهياكل المؤسسة ضمن السياسة التشغيلية المنتهجة، وكذا البرامج التشجيعية والمبادرات التي من شأنها دعم تشغيل الشباب.

المطلب الثاني: مراحل تطور سياسة التشغيل في الجزائر 1962 - 2015

بعد استقلالها عمدت الدولة الجزائرية إلى التأسيس لخطط تنموية ،لدعم الاقتصاد الوطني، إذ أعطت أهمية بالغة لعنصر التشغيل كونه يلعب دورا أساسيا في ذلك، لذا نجد أنّ الدولة سعت لأجل تطوير سياسات لدعم التشغيل وتفعيله، وهذه السياسة لكي تتطور مرت بمراحل ومحطات تاريخية مهمة سعت الدولة من خلالها إلى تطوير عالم الشغل، لهذا سلطت الدراسة الضوء من خلال هذا المطلب على أهم المراحل التاريخية التي مرّ بها التشغيل، وهذا من فترة الاستقلال إلى غاية دخول الجزائر في نظام اقتصاد السوق والانفتاح الاقتصادي.

أولاً: المرحلة التحضيرية:

في هذا الجزء ستقف الدراسة لدى نقطة مهمة لتطور سياسة التشغيل في الجزائر، والمتمثلة في المرحلة التحضيرية لتطور سياسة التشغيل التي عقت مباشرة فترة استرجاع السيادة الوطنية، والتي سنقوم بدراستها من خلال ما يلي:

مرحلة التحضير والتحليل (1966 - 1962)

نتيجة الاستقلال ، الذي تحصلت عليه الجزائر سنة 1962، والأوضاع المتدهورة التي ورثتها عن الاستعمار، من اقتصاد مفكك، بطالة، جهل، فقر، أمية، حاولت في هذه الفترة أن تلم بمختلف جوانب الاقتصاد. (1)

• وضعية التشغيل أثناء الاستقلال:

بعد استقلال الجزائر غادر حوالي 900 ألف فرنسي من الجزائر، ما ترك فراغاً في مناصب الشغل شاغرة آنذاك، والجزائر لم تكن تتحكم في 300000 إطار مؤهل، فالشيء الملفت للانتباه هو ليلة الاستقلال، حيث كان معدل البطالة 30% من السكان الناشطين، إلى جانب مغادرة العديد من العمال الجزائريين الوطن متجهين نحو فرنسا، والهيئة المتخصصة للهجرة سجلت حوالي 222631 شخص، وفي سنة 1964 قامت الهيئة بتسجيل حوالي 256000 عامل، ما أدى إلى القيام بعملية التشغيل بإتباع سياسة خاصة، وذلك بمراعاة الحالة الاجتماعية للمواطنين فاستطاعت الجزائر تشغيل حوالي 17000 شخص في نفس السنة. (2)

ولكن سرعان ما تراجعت عمليات التوظيف، الأمر الذي أدى إلى ظهور عدد كبير من العاطلين عن الشغل، وخاصة في قطاع البناء، والنتيجة كانت بقاء 103000 عامل بدون شغل. ثم أقيمت دراسة حول مستوى الاستثمارات المحققة سنة 1964، فنجدها منعدمة تماماً مما أدى انعدام مناصب الشغل، ثم ظهر حوالي 9 000 000 عامل عاطل يبحثون عن الشغل الدائم في سنة 1964، وهذه الوضعية لم

(1) نور الدين راضي، مرجع سابق، ص 44.

(2) نور الدين راضي، مرجع سابق، ص 45.

تسمح للجزائر للاهتمام بالتشغيل، ويعود الفضل في توظيف 2 000 000 عامل في القطاع الزراعي، أما القطاع الصناعي فوظف 9 800 000 عامل.⁽¹⁾

• مرحلة التحضير والتقرير:

انطلاقاً من 1965، دخلت الجزائر مرحلة حاسمة، فقد عرف المجال الاقتصاد معنًا جديدًا لاستقلال السياسي، مما سمح لها بتسطير أهداف في اتخاذ قرارات تخص البنوك، حيث أصبح قطاعًا تابعًا للعدالة، إضافة إلى تأمين الثروات الباطنية باستثناء المحروقات، مما أعطى دفعةً جديدًا للاقتصاد الوطني، فلقد قدر عدد العمال الناشطين بـ 2 932 200 عامل من بين 11,8 مليون ساكن، هيئت المرحلة التحليلية لوضعية ظروفًا ملائمة لانتهاج أسلوب التخطيط، حيث مثل المخطط الثلاثي بداية أساسية للاقتصاد الوطني، وكانت عملية التصنيع أول انطلاقة له.⁽²⁾

من خلال ما سبق نستنتج أن الجزائر، اكتفت في هذه المرحلة بتحليل الوضعية الاجتماعية والاقتصادية للبلاد، إذ عملت مثلاً على تحديد عدد العاطلين، وكذا عدد الإطارات التي تتوفر عليها، ثم عمدت إلى التسطير لسياسة جديدة موجهة لتطوير الاقتصاد الوطني ودعمه، بعد تمكنها من تأمين ثرواتها الباطنية، وقامت بعد ذلك بالتأسيس لسياسة تشغيلية في ظل انتهاجها لأسلوب التخطيط، الذي اعتمدت عليه لتنمية الاقتصاد الوطني، وتحسين المستوى الاجتماعي للسكان، وذلك من خلال العمل على توفير مناصب الشغل.

ثانياً: المرحلة التطبيقية

⁽¹⁾ المكان نفسه.

⁽²⁾ les travailleurs en Algérie, ENAP, p. 33. Mustapha Boutafnouchet,

في هذا الجزء من الدراسة سنقوم بالتطرق إلى المرحلة التطبيقية لسياسة التشغيل، عبر دراسة تطورها من خلال المخططات التخطيطية التي اعتنقتها الدولة خلال فترة الاقتصاد الموجه في ظل النظام الاشتراكي الذي انتهجته الدولة بعد الاستقلال مباشرة، والتي كانت من أولوياتها معالجة ظاهرة البطالة، ثم سننتقل إلى دراسة تطور سياسة التشغيل في مرحلة الانتقال إلى اقتصاد السوق، وبعد ذلك سيتم التطرق لتطورها من خلال البرامج التنموية التي انتهجتها الدولة بعد ارتفاع أسعار البترول بداية من سنة 2001 إلى غاية 2015، والمتمثلة في (برنامج الإنعاش الاقتصادي، برنامج تعزيز النمو، والبرنامج التكميلي لدعم النمو).

المرحلة الأولى: المرحلة التخطيطية الأولى 1967 – 1979

من المهام الأساسية التي شغلت الجزائر هي التفكير في وضع برنامج طويل الأجل، بحيث بدأت بوضع خطة تمثلت في المخطط الثلاث، ومن الأهداف الأساسية المسطرة لهذا البرنامج هو القضاء على نقشي البطالة، بحيث تعمل على خلق الظروف المواتية لتغيير الماضي التعيس عن طريق سياسة أنجع تخلق مناصب شغل جديدة لشباب بلغوا سن العمل، وأهداف المرحلة التخطيطية تتمثل فيما يلي:⁽¹⁾

- خلق مناصب شغل للقضاء على البطالة نهائياً بإتباع سياسة صناعية تلعب دوراً في التشغيل يكون عند مستوى تحدى البطالة.
- الرفع من الإنتاجية في كل القطاعات، كوضع زراعة محكمة منتجة قادرة على تشغيل جزء من اليد العاملة لمجتمع متزايد من حيث السكان.

⁽¹⁾ سعديّة قصاب، تحليل برامج التشغيل بين النظرية والتطبيق، رسالة ماجستير، (جامعة الجزائر: معهد العلوم الاقتصادية، السنة الجامعية 1994 – 1995)، ص. 42

إنّ الأهداف الأساسية الخاصة بمحور التشغيل هو إنشاء مناصب عمل منتجة ودائمة عبر المخططات الثلاثة الأولى، والمخطط الثلاثي والرابعي، فإذا أخذنا على سبيل المثال المخطط الثلاثي فتميّز بأوضاع سيّئة كالبطالة بسبب غلق المؤسسات، وتقليص مناصب الشغل بسبب تجميد بعض القطاعات، ولكن رغم ذلك، نجد أنّ هذه المخططات تمكّنت من توفير مناصب الشغل، ولكنّها لم تلبي احتياجات الاقتصاد، فنتج عن ذلك تطور المناصب الخاصة بالإدارة والجماعات المحلية.⁽¹⁾

وإذا أردنا أن نتعمق أكثر في حالة التشغيل والبطالة في الجزائر في هذه المرحلة لابدّ علينا من دراسة سوق العمل، أي المحددات التي تحدّد العرض والطلب على العمل في الجزائر

أ- دراسة سوق العمل

قبل دراسة سوق العمل والتغلغل في أعماقها، يجدر بنا معرفة بعض المعلومات الخاصة، بعدد السكان النشطين، من العدد الكلي من السكان، وكذا الفئة العاملة من بين الفئة النشيطة من أجل الوصول إلى نتائج حقيقية إلى حد ما، ما يمكن تلخيصه من معلومات في الجدول التالي:

جدول رقم (11): هيكل السكان في الجزائر (1967 - 1997)⁽²⁾

السكان	1967	1979
عدد السكان المهنيين	12 557 000	17 567 000
عدد السكان الناشطين	230 000	3 500 000
عدد السكان العاطلين	1 720 000	2 930 000

المصدر: نور الدين راضي، مرجع سابق، ص 74.

(1) المكان نفسه.

(2) نور الدين راضي، مرجع سابق، ص. 74.

من خلال الجدول نلاحظ تطور عدد السكان الناشطين، حيث بلغت 3 500 000 عامل في 1979، وتقيد الإحصائيات أنّ عدد السكان الناشطين سيصل إلى 90 000 ناشط خلال المخطط الثلاثي، ولكن عدد السكان العاطلين قد تضاعف عن عدد السكان الناشطين، وبالرغم من تطور النقل في هذه المرحلة، إلا أنّ البطالة قد مسّت أوساط الشباب نظراً لارتفاع معدل نمو السكان، وانخفضت فئة الناشطين، وقد بلغت نسبة الباحثين عن العمل من الفئة الناشطة 76%.

سوق تشغيل الشباب

لا يمكن فصل سوق تشغيل الشباب عن سوق العمل، حيث يتمتع سوق تشغيل الشباب بجملة من المتغيرات، وهي:

الطلب على العمل: لمعرفة وضعية طلب في سوق تشغيل الشباب لابدّ من الاستعانة ببعض الهيئات الخاصة في مكاتب اليد العاملة، ونبدأ بدراسة التقرير الخاص بطلبات اليد العاملة، وذلك يتميّز بارتفاع وتطور سريع من سنة إلى أخرى نظراً للتزايد السريع لليد العاملة بسبب تزايد السكان، وكذلك فئة الناشطين الذين بلغوا سن العمل، وزيادة إقبالهم على هذه المكاتب وتسجيل أنفسهم وإذا أردنا أن نتعمق أكثر في حالة التشغيل والبطالة في الجزائر في هذه المرحلة لابدّ علينا من دراسة سوق العمل، أي المحددات التي تحدّد العرض والطلب على العمل في الجزائر. (1)

عروض العمل: يمثل هذا العنصر أحد محددات سوق الشباب، والذي يمثل هدفاً من أهم الأهداف الاقتصادية، حيث قدر المتوسط السنوي ب 28776 منصب في المخطط الثلاثي في سنتي 1978-

(1) سعدية قصاب، مرجع سابق، ص 49.

1979، ثم في سنة 1981 ارتفع إلى 98102 عرض عمل، ويرجع هذا الارتفاع إلى التزايد السكاني السريع.⁽¹⁾

الاختلالات بين العرض والطلب:

كانت الجزائر خلال مسيرتها التنموية تهدف إلى إقامة قاعدة صناعية قادرة على خلق مناصب شغل جديدة، من أجل إرجاع التوازن إلى سوق العمل، ومن أهم مميزات هذه السوق هو الارتفاع الكبير للطلب، مما حال دون تغطيتها رغم المناصب التي أنشأت في تلك الفترة.⁽²⁾

وإذا اتبعنا حالة السوق العمل منذ بداية المرحلة التخطيطية تظهر لنا بعض الفجوات في كل من العرض والطلب، وهذا ما يوضحه الجدول الآتي:

جدول رقم (12): يمثل تطور سوق العمل (1970 - 1978)

السنة	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978
عروض العمل	236216	207655	216969	257033	164974	166046	10334	114465	103882
طلبات العمل	80170	70032	69236	80048	68826	65587	8744220	92310	79909
التوظيف	74556	67567	60080	72727	52672	67253	70728	67900	62359

المصدر: مجلة الأحداث الاقتصادية، ديسمبر، 1978، ص 26.

⁽¹⁾ المرجع نفسه، ص. 50.

⁽²⁾ المرجع نفسه، ص. 51.

من خلال الجدول لاحظنا أبرز الفجوات في كل من عرض العمل وطلبه، فلا يوجد توازن عروض العمل وطلبه، في سوق العمل، بالرغم من العدد الكبير، من المناصب التي أنشأت في هذه الفترة.

1- المرحلة التخطيطية الثانية 1980 - 1990

تنقسم هذه المرحلة إلى فترتين خماسيتين يمثلهما، المخطط الخماسي الأول، 1980-1984، والمخطط الخماسي الثاني 1985 - 1989.

لقد تبنت الجزائر سياسة تشغيل بنيت على ضوء مناصب الشغل المتوقعة إحداثها في مختلف القطاعات، وعلى دور الأهداف التي ترمي إليها لاسيما تقدم النشاط الاقتصادي ونمو اليد العاملة.⁽¹⁾

أ- سياسة التشغيل بين 1980 - 1984 المخطط الخماسي الأول:

من خلال برنامج المخطط الخماسي الأول، الذي وضع أهداف تطور مستوى إنتاجية العمل ومواصلة خلق فرص العمل، وذلك من أجل تلبية الطلب المتزايد، واتضح ذلك من خلال دور الدولة في تنظيم سوق العمل من خلال تقليص ظواهر عدم استقرار اليد العاملة، وذلك بتوحيد الممارسات الأجرية عن طريق استخدام نسق لترقيم مناصب العمل في إطار القانون الأساسي للعامل، وتوحيد الامتيازات

⁽¹⁾ محسن عبد مخايرة، تخطيط القوى العاملة على المستويين الكلي والجزئي، (الأردن: المنظمة العربية للعلوم الإدارية، 1986)، ص. 18.

الاجتماعية الممنوحة بالإضافة إلى تطوير مفهوم التكوين وإعطائه أكثر أهمية مما سبق، والعمل على عقلانية استخدام اليد العاملة كضبط الهياكل التنظيمية.⁽¹⁾

تتميز هذه الفترة بارتفاع عدد السكان الناشطين إلى 3186600 نشيط، أغلبهم من فئة الشباب الذين تتجاوز أعمارهم 18 سنة، وذلك في 1994.

أما بالنسبة للمناصب المتوقعة لهذه المرحلة فهي حوالي 1175000 منصب، وهذا التخصيص من المفروض أن يغطي العرض الإضافي، وكذا الحفاظ على فائض لتغطية امتصاص جزء من العارضين للعمل للفترة القادمة، إلى جانب برمجة 650 000 منصب مؤهل للقطاع الإنتاجي من بين 1175000 منصب، وكما أنه لا بدّ ن تكوين هذه المناصب المقترحة من أجل تلبية متطلبات الاقتصاد الوطني الذي يستعمل وسائل تكنولوجية حديثة، من أجل تحسين من مستوى الإنتاجية.⁽²⁾

1-1 دراسة سوق العمل: لمعرفة الوضعية الحقيقية للتشغيل في الجزائر عبر عدد الفترة لابد من دراسة محددات العرض والطلب، واعتمادا على مكتب اليد العاملة يمكن أن نصل إلى الجدول التالي:

الجدول رقم (13): يمثل وضعية التشغيل في الجزائر 1980-1984

تدفقات التشغيل	1980	1981	1982	1983	1984	1980-1984
عروض العمل	17325	167741	150756	135694	105100	742536
طلبات العمل	157627	157629	113346	97577	76677	595733
التوظيف	59147	73900	74589	93375	105948	406659

المصدر: نور الدين راضي، مرجع سابق، ص 55.

⁽¹⁾ مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص. 167.

⁽²⁾ Revue algérienne du travail, Ministre de la formation professionnelle et de travail, (N° 17, janvier, (Mars 1987), p. 47.

إنّ الإحصائيات المقدّمة من طرف مكاتب اليد العاملة، ليست فعّالة وغير كافية لأنّ البطالين لا يسجلون أنفسهم كلّهم لمعرفة المعدّل الحقيقي للبطالة فنلاحظ أنّ هذه المكاتب ساهمت في عملية التّشغيل بدمج حول 406659 عامل من العرض المسجّل في هذه الفترة التي وصل العرض فيها إلى 742536 عرض أي ما يعادل 54.%(1)

2-1 عرض العمل الخاص بالأفراد:

عرض العمل المسجّل من قبل القوى العاملة تطوّر متواصلا، سنة 1980 - 1984 حيث وصلت نسبته 73% في ظرف خمس سنوات، وهذا راجع إلى الإقبال الكبير للبنات نحو طلب العمل، حيث يترجم هذا الإقبال على سوق العمل بما يلي:

- أي أنّ أغلبية العارضين من فئة الشّباب (لم يعملوا أبدا) أي حوالي 44,2% عمرهم أقل من 25 سنة أي أولئك الذين انقطعوا عن الدّراسة.
- أغلبية العارضين غير مؤهلين.
- ارتفاع نسبة اليد العاملة النسوية إلى 12,7% مقارنة بالعرض الكلي ويرتكز هذا العرض على الخياطة، النّسيج أو المهن ذات الطّابع الإداري.(2)

3-1 الطلب على العمل الخاص بالمؤسسات:

عرف هذا المخطط ارتفاعا محسوسا في طلب العمل (مناصب شغل جديدة) خاصة في سنة 1983 الذي بلغ أقصى حدّ وقدرت هذه النّسبة 26,5 % خلال السنوات الثلاثة الأولى من المخطط ولكن انخفض الرّقم سنة 1984 وظهر ذلك جليا في مكاتب اليد العاملة، فسجّل انخفاضاً قدره 4,5%

(1) نور الدين راضي مرجع، سابق، ص. 55.

(2) المكان نفسه.

مقارنة بسنة 1983، ثم ارتفع إلى 8% سنة 1985، إنَّ أهم القطاعات التي ساهمت في خلق طلبات العمل خلال هذه الفترة هو قطاع البناء والأشغال العمومية بنسبة 3,4% من الطلب الكلي 1983.⁽¹⁾

4-1 اختلالات سوق العمل في هذه الفترة:

عرف المخطط الخماسي الأول ارتفاع سريع في طلبات العمل و الذي تقدّر بنسبة 79%، أمّا إذا فصلنا في كلّ سنة على حدى نجد أنّ نسبة الارتفاع سنة 1981 تمثل 25% ثم قلت النسبة بـ 09% سنة 1982، في حين ترتفع قليلا سنتي 1983-1984، لتصل إلى 25,2% أما بين سنتي 1984-1985 فنجدتها تتحدر لتصل إلى 13,5%، وترجع كلّ هذه التذبذبات والتدفقات إلى التغيرات الموسمية للعرض والطلب على العمل، فأغلبية الطلبات من مصدر البناء والأشغال العمومية، وكذا غياب التأهيل لأغلبية عارضي العمل خاصة الشباب، مما أدى إلى عدم تلبية طلباتهم وعدم التوفيق بين عروض العمل وطلباته المقدّمة.⁽²⁾

ب- سياسة التشغيل من 1985 - 1989 المخطط الخماسي الثاني

إنّ الشيء الملفت للانتباه في هذه الفترة هو انخفاض معدلات خلق مناصب الشغل نظراً لامتداد الأزمة الاقتصادية وتأثيرها على محور التشغيل وسوق العمل عموماً، حيث بدأ هذا الانخفاض سنة 1985، ولو قمنا بالمقارنة بين هذا المخطط والمخطط السابق، لوجدنا فرق كبير في العدل السنوي لخلق مناصب الشغل، حيث نجده في المخطط الخماسي الأول وصل إلى حوالي 140 000 منصب، أما في

⁽¹⁾ Revue Algérienne du travail, n°17, Mars 1978, n°11, p. 51.

⁽²⁾ راضي نور الدين، مرجع سابق، ص 55.

المخطط الثاني فقد تقلّص إلى حوالي 125 000 منصب سنة 1985، لتزداد حدّة تقلصه سنة 1986 ليصبح حوالي 1 160 000 منصب.⁽¹⁾

تعدّ تفاقم هذا الانخفاض خاصة مع ارتفاع السكان الناشطين الذي أدى إلى تدهور التشغيل الإجمالي، حيث قدر بحوالي 384 000 منصب سنة 1985، ثم 3 941 000 منصب سنة 1986 إلى زيادة قدرها 74000 منصب فقط، ووصل إلى 39 785 منصب سنة 1987، وقدرت الزيادة بـ 64500 منصب، وهذه الأرقام تبين أنّ هناك تقليص وضياح مناصب شغل من سنة لأخرى، مع العلم أنّ فئة الشباب في تزايد مستمر خاصة ما بين 15 و 25 سنة، فخلال ثلاث سنوات وصل معدّل المناصب الضائعة حوالي 85 000 منصب.⁽²⁾

1-2 تكاليف خلق مناصب الشغل: لو تفحصنا عملية خلق مناصب الشغل في بعض القطاعات لوجدناها مكلفة جدّا، وهذه التكاليف تختلف من قطاع إلى آخر، حيث تصل تكاليف المنصب الواحد في قطاع الصناعة إلى 772 000 دج، وفي قطاع الإدارة و البناء والأشغال العمومية إلى 66 700 دج، وفي الزراعة 538 000 دج، والخدمات 176 000 دج، فهذه العملية تكلف الكثير من الأموال، وتكمن أهمية هذه التكاليف في أنّها متغيّرة، كما تلعب دورا أساسيا في الاقتصاد الوطني، وقدراته على خلق مناصب الشغل، وفيما يخصّ تطوّر الشغل فإنّ هناك اختلاف بين المرحلة الأولى والمرحلة الثانية، ويتمثّل هذا الاختلاف في نقص مناصب الشغل المعروضة لامتنصاص اليد العاملة القادمة إلى سوق العمل، ويظهر هذا الاختلاف خاصة، في كلّ من القطاع العام و الخاص.⁽³⁾

⁽¹⁾ سميحة يونس، اتجاهات خرجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، رسالة ماجستير، (جامعة محمد خيضر، بسكرة، السنة الجامعية، 2006 - 2007)، ص.97.

⁽²⁾ المكان نفسه.

⁽³⁾ Rapport d'exécution du plan annuel 1983, Revue Statistique ONS n°15, Juin 1987.

2-2 اختلالات العرض والطلب: حتى نهاية سنة 1983، عرف المخطط الخماسي الأول، حركية

نشيطة في عملية إنشاء مناصب الشغل، لكن سرعان ما عرفت هذه الحركية انحرافا نوعا ما عما كانت عليه، إذ أصبحت قوى العرض أكبر بكثير من قوى الطلب، هذا ما أدى إلى عدم تلبية الكثير من العروض لأسباب كثيرة.⁽¹⁾

أ- برنامج تشغيل الشباب لسنة 1989: تعتبر الإصلاحات السياسية لسنة 1988 السبب الأول في انبثاق برنامج خاص وذو أهمية كبيرة بالنسبة لمحور التشغيل (تشغيل الشباب)، وهذا سنة 1989، فهذه الأخيرة تمثل آخر مرحلة من المخطط الخماسي الثاني، فلو قارناه مع الفترات السابقة لوجدناه ذو خصوصيات مهمة، وأهداف بعيدة المدى، حيث أولت الحكومة اهتماما خاصا وكبيراً بموضوع تشغيل الشباب، إذ خطّطت له برنامجا خاصا من أجل الوصول إلى السبل الكفيلة لاستثمار هذه الطاقات الحية العاطلة عن العمل.⁽²⁾

ب- تدفقات التشغيل لسنة 1989: تتكفل تدفقات التشغيل في محددات هذه السوق والتمثلة في العرض و الطلب.

ب-1 العرض: لقد بينت مكان اليد العاملة، ارتفاع و تزايد العرض على العمل في العام، حيث مثل 87 782 عرض في الفصل الأول ثم انخفض إلى 382 503 عرض في الفصل الثاني، و 48 424 عرض في الفصل الثالث، ثم ارتفع مجددا إلى 61 812 عرض في نهاية الفصل الأخير، وما يميز هذا العرض هو أنّ أغلبية العروض من فئة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 25 سنة.

ب-2 الطلب: هناك تباعد شاسع بين العرض والطلب في هذه السنة، إذ تبين مكان اليد العاملة أنّ مجمل الطلبات المقدّمة تمثل 25 053 منصب في الفصل الأول، 23 034 منصب في الفصل الثاني،

⁽¹⁾ نور الدين راضي، مرجع سابق، ص. 64.

⁽²⁾ المرجع نفسه، ص. 65.

أمّا الفصل الثالث فقد عرف ارتفاعا طفيفا قدر بـ 25 034 منصب، كما زاد وارتفع في الفصل الرابع ليصل إلى 26 222 منصب، لكنّ الملفت للانتباه أو الجدير بالذكر هو أنّ هذه الطلبات المقدّمة من طرف القطاعين الخاص والعام لم تستطع تلبية حتى نصف هذه العروض المقدّمة.⁽¹⁾

ج- سياسة التشغيل في مرحلة التّحول إلى اقتصاد السّوق (1996-1999):

رغم الإصلاحات الاقتصادية المتعددة في نهاية الثمانينات إلا أنّ انتقال الأزمة أثّرت سلبا على الأوضاع الداخلية في انخفاض أسعار المواد الخام المصدرة وشح مصادر التّمول الخارجي، وتضخّم الديون وارتفاع خدمة الدّيون ونشوب أزمة المديونية، هذه الوضعية جعلت الجزائر غير قادرة على تمويل الاستثمارات الجديدة واستيراد التّجهيزات، والمواد الأولية، والمواد النّصف مصنّعة وقطع الغيار مما أدّى إلى تراجع في معدلات النّمو والاختلال في التّوازنات الدّاخلية والخارجية، وتسجيل معدّل عالي من البطالة، حيث بات من الصّورّي إعادة النّظر في السياسات الاقتصادية القائمة، والشروع في إنتاج سياسة اقتصادية أكثر نجاعة وصرامة، وأكثر انفتاحا على الاقتصاد العالمي، وذلك بتطبيق برامج استعجالية للتخفيف من حدّة البطالة، والتّقليل من حدّة الفقر، فكان ذلك بتطبيق برنامج الاستقرار والتّصحيح الهيكلي المدعوم من طرف المؤسسات المالية العالمية، والاستعداد التّقني للدّخول في نظام اقتصاد السّوق من خلال تعميق الإصلاحات، حيث تعزّزت التّشريعات الاقتصادية بمجموعة من القوانين والمراسيم، الهدف منها تعبيد الطّريق للاتّجاه نحو اقتصاد السّوق، ومن بين هذه الإجراءات نلخصها فيما يلي:⁽²⁾

- تنظيم السوق المالي من خلال إصدار قانون النّقد والقرض، حيث أعطى للأجهزة المصرفية، ديناميكية جديدة، تختلف عن النّظام السّابق حيث تمكّن التّرخيص بإنشاء بنوك ومؤسسات مالية جزائرية

(1) نور الدين راضي، مرجع سابق، ص. 64.

(2) مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص. 174.

أجنبية، كما يرخص بفتح مكاتب تمثيل للبنوك والمؤسسات المالية الأجنبية كما يمكن تنظيم الأسواق النقدية، وتحديد كفاءات المعاملة فيها، وكذلك من أجل خلق مناصب للعمل، وخاصة للطبقة المعلمة ومنها خريجي الجامعات.⁽¹⁾

- تعميق إجراءات الاستثمار، وإعطاء ضمانات قانونية وخاصة للاستثمارات الخاصة، سواء كانت محلية أو أجنبية، وهذا لدفع الاستثمار الخاص نحو المشاركة الفعلية في التنمية الاجتماعية والاقتصادية.⁽²⁾

مما سبق نستنتج أنّ برامج التشغيل في هذه الفترة ضعيفة جدًا، نظرًا لضرورة الاقتصادية التي تعيشها البلاد، كون الدولة لا تملك ما يكفيها من الأموال لتمويل هذه البرامج، مما أدى إلى تفاقم أزمة البطالة التي ارتفعت بنسب مخيفة جدًا.

كما أنّ الانتقال من نمط اقتصادي إلى آخر صعب على الدولة عملية استكمال برامجها التخطيطية، كون النظام الاقتصادي الجديد لا يقوم على أساس مخططات، بل هو نظام اقتصادي قائم على أساس جلب الاستثمارات، ودعم المشاريع التنموية، وإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة لأجل توفير مناصب شغل حقيقية، وخلق توازن بين عرض العمل وطلبه في سوق العمل.

د- تطوّر سياسة التشغيل في الجزائر 2000-2015:

بعد الأوضاع المزرية التي عانت منها الجزائر منذ 1986 من أزمة أمنية، عشرية سوداء، أزمة اقتصادية، الذي انعكس على الحالة الاجتماعية للشعب الجزائري، لكن سرعان ما تحسّنت الأوضاع بداية من سنة 2000 نتيجة لارتفاع أسعار النفط في الأسواق العالمية شرعت الدولة بانتهاج سياسة اقتصادية جديدة لم تعرفها من قبل والمتمثلة في وضع البرامج الآتية:

(1) مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص. 175.

(2) المكان نفسه.

1-4 برنامج الإنعاش الاقتصادي 2001-2004:

نتيجة تحسّن لبعض المتغيّرات الاقتصادية أعلنت الحكومة سنة 2001 الشّروع في تنفيذ برنامج الإنعاش الاقتصادي خلال الفترة الممتّدة من 2001 إلى 2004 نظرا للظروف والأزمات التي عان منها الشّعب، والتي جاءت أيضا تلبية لتنمية الاستثمارات.⁽¹⁾

ويتمحور هذا البرنامج أساسا حول تدعيم الأنشطة الخاصة من إنتاج فلاحي، الصيد البحر والبناء، الأشغال العمومية، ودعم الإصلاحات في مختلف المجالات.⁽²⁾

وتبلغ تكلفة هذا البرنامج بـ 525 مليار دينار أي حوالي 7 ملايين دولار أمريكي قبل أن يصبح غلافه المالي النهائي مقدار حوالي 1,216 مليار دينار ما يعادل 16 مليار دولار، وهذا بعد إضافة مشاريع جديدة وإجراءات لمعظم المشاريع المبرمج سابقا.⁽³⁾ بحيث انتقل معدل التشغيل من % 72, 2 عام 2001، 3، 82% عام 2004.⁽⁴⁾

2-4 البرنامج التكميلي لدعم النّمو 2005-2009:

هي أكبر آلية مكّمة لسياسة الإنعاش الاقتصادي، وقد كان الهدف منها هو استقطاب أكبر قدر ممكن من الاستثمارات المحلية والأجنبية لتسريح وتيرة النّمو، وبالتالي التّقليص من ظاهرة البطالة وتضييق فجوة الفقر عن طريق إنشاء مناصب الشغل بمختلف القطاعات.⁽⁵⁾

(1) زكريا مسعودي، سياسة التشغيل وفعالية برامج الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر منذ 2001، مؤتمر دولي حول تقييم آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل (جامعة سطيف، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية 11 مارس 2013)، ص. 01.

(2) المكان نفسه.

(3) محمد مسعي، سياسة الإنعاش الاقتصادي في الجزائر و أثرها على النّمو، (مجلة الباحث، العدد 10، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، سنة 2012)، ص 147.

(4) فارس شلالي، مرجع سابق، ص. 95.

(5) زكريا مسعودي، مرجع سابق، ص. 11.

أضيف لهذا البرنامج برنامجين تكميليين هما:

أ- **برنامج تنمية الجنوب:** الذي يخصّ الولايات التالية: أدرار، الأغواط، بسكرة، بشار، تمنراست، ورقلة، إليزي، الوادي، غرداية ويهدف إلى تحسين المستوى المعيشي من خلال تسطير مشروع 000 600 مسكن، وربط البيوت بالغاز الطبيعي، بناء مستشفيات وتنمية البلديات، وتعزيز منظومات الشغل وكذا تحقيق التنمية الاقتصادية من خلال تعزيز، وتطوير شبكة الطرقات وقطاع النقل والفلاحة وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتشجيع الصناعات التقليدية، وكذا تخفيض نسبة القروض المصرفية للاستثمارات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ب- **البرنامج التكميلي لتنمية الهضاب العليا:** وهذا البرنامج موجّه لتنمية ولايات الهضاب العليا، وشأنه شأن برنامج المقرر لولايات الجنوب فيهدف إلى إعداد مناطق فسيحة من التراب الوطني لكي يتم استقطاب الاستثمارات وتعزيز القدرات الاقتصادية للبلاد، وتبلغ قيمته المالية الإجمالية عند اختتام البرنامج في نهاية 2009، 9,680 مليار دينار أي حوالي 130 مليار دولار.⁽¹⁾ كما أنه أعطيت الأولوية لمكافحة البطالة من خلال هذا البرنامج حيث ساهم في إنشاء 12200 منصب شغل إلى غاية سنة 2007 منها 75600 منصب شغل دائم أي ما يقارب 62% من المناصب المستحدثة، بمعدل 400000 منصب عمل سنوياً.⁽²⁾ وكذا تحسن، الأوضاع الأمنية للبلاد التي ساعدت على الاستقرار السياسي وتحسين المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية، وكما تمكن من استحداث المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إذ تم خلق أزيد من 274 000 مؤسسة سنة 2008. وكما تم خلق 92 516 منصب عمل في قطاع التجارة والخدمات الإدارية، و 50597 منصب شغل في قطاع البناء والأشغال العمومية.⁽³⁾

(1) محمد مسعي، مرجع سابق، ص 147.

(2) سليمة غرزي، دراسة قياسية لمشكلة البطالة في الجزائر، رسالة ماجستير، (جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، السنة الجامعية 2007-2008)، ص. 129.

(3) حيزية قاسم، مرجع سابق، ص. 11 - 12.

* برنامج توظيف النمو الاقتصادي 2010-2014: جاء هذا البرنامج كتكملة للبرامج السابقة إذ يعمل

لأجل تحديث الاقتصاد وتلبية الاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية للمواطنين.⁽¹⁾

وفي هذا الإطار سخرت السلطات 350 مليار دينار من القيمة المالية الإجمالية لبرنامج لأجل تأطير سوق العمل، ومرافقة الإدماج المهني لخُرْجي الجامعات ومراكز التكوين المهني، وكذا دعم إنشاء المؤسسات الصّغيرة و المتوسطة، إذ تمّ خلق 3 ملايين منصب شغل خلال هذه الخمس سنوات.⁽²⁾ ما يعني ضمّنيا توفير 600.000 منصب سنويا ما ساعد على تقليص معدلات البطالة إلى 9% سنة 2014.⁽³⁾

أمّا بالنسبة إلى المبلغ المخصّص لمكافحة البطالة، وخلق مناصب الشغل فقدّر ب 360 مليار دينار الذي ورّع على برامج مدّعمة للتشغيل، واستحداث مناصب شغل منها:

- 150 مليار دينار موجّه لدعم إدماج لحاملي الشهادات والتّعليم العالي، والتّكوين المهني في إطار برنامج التّكوين والتّأهيل.

- 130 مليار دينار موجّه لترتيب التشغيل المؤقت.⁽⁴⁾

في الأخير توصّلت الدّراسة إلى أنّ هذه البرامج عملت على دعم وتيرة التّشغيل في الجزائر، وكذا تدارك التّأخر في التّنمية الاقتصادية الموروثة في ظلّ الأزمة الاقتصادية، المالية والأمنية التي مرّت بها الجزائر بحيث عرفت حركة الاستثمار والنّمو آفاقا جديدة من خلال هذه البرامج، وفي ظلّها حظي التّشغيل باهتمام كبير إذ تمّ تسخير 350 مليار دينار من القيمة الإجمالية لبرنامج لتأطير سوق العمل لمرافقة الإدماج المهني لخُرْجي الجامعات، إضافة إلى دعم إنشاء المؤسسات الصّغيرة والمتوسطة والمقاولات

(1) زكريا مسعودي، مرجع سابق، ص 14.

(2) المرجع نفسه، ص 15.

(3) حيزية قاسم، مرجع سابق، ص 12.

(4) حيزية قاسم، مرجع سابق، ص 16.

الشّبابية، وكذا تمويل مختلف الآليات التي من شأنها خلق مناصب الشّغل، ولكن بالرّغم من مساهمتها في تقليص نسب البطالة، إلا أنّها جاءت في غالبيتها بصفة سريعة، وغير مدروسة بصفة علمية مما جعلها قليلة الفعالية من الحدّ من تنامي ظاهرة البطالة التي عرّفت تطوّرا في ظلّها، ففي سنة 2011 بلغت 11% أي أنّها ارتفعت مقارنة بسنة 2009 التي قدّرت نسبة البطالة خلالها 10 %.

المطلب الثالث: مرتكزات سياسة التشغيل في الجزائر:

تقوم سياسة التشغيل في الجزائر على ركيزتين أساسيتين هما: ترقية التشغيل عن طريق ترقية المبادرات المقاولاتية، ودعم الشغل المأجور.

1- ترقية التشغيل عن طريق المبادرات المقاولاتية:

يستند هذا الاتجاه إلى التشغيل الذاتي، أي أن الشباب هم من يخلق فرص عمل لأنفسهم، ودور الدولة هو الداعم والمرافق، وتم تجسيد ذلك في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغّر، والصندوق الوطني لتشغيل الشباب، والصندوق الوطني لدعم القرض المصغر، والصندوق الوطني للتأمين على البطالة.⁽¹⁾

وبغرض تفعيل ودعم أهداف هذه الهياكل، وكذا تشجيع إنشاء المؤسسات، تم اعتماد تدابير مالية وتحفيزات للشباب المقاول، متضمنة في قوانين المالية السنوية، ونكتفي هنا بالإشارة إلى قانون المالية التكميلي لسنة 2011، والذي نص على عدة إعفاءات وتخفيضات للشباب المقاول المستفيد من الصناديق والمذكورة أعلاه، ويتعلق الأمر بالإعفاء والتخفيف لمدة ثلاث سنوات من أباح الشركات والرسم العقاري

(1) رحيب حسين، سياسات التشغيل في الجزائر: تحليل وتقييم، (مجلة بحوث اقتصادية عربية، العددان 72/71 شتاء ربيع 2012، جامعة البشير الإبراهيمي - برج بوعرارج كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير) ص 129.

ورسوم التسجيل، وهذا في إطار برنامج التنمية الخماسي 2010/2014 الذي يستهدف إنشاء 3 ملايين منصب عمل.⁽¹⁾

ومما نستنتج أن الجزائر ولأجل ترقية سياستها التشغيلية ودعم خلق مناصب العمل عمدت إلى تشجيع المبادرات المقاولاتية بمساعدة الشباب على إنشاء مشاريع ومؤسسات عمل خاصة بهم، ليتمكنوا من تأسيس مناصب العمل بأنفسهم، عن طريق مساعدات وتحفيزات تقدمها الدولة.

2- دعم الشغل المأجور:

بمقابل الشباب الذين لديهم رغبة و استعداد لإنشاء مؤسسات، هناك شباب آخر يبحثون عن عمل مأجور، فتم الاهتمام بانشغالات هؤلاء الشباب باعتماد مجموعة من التدابير تتمثل في، الوكالة الوطنية للتشغيل، مديريات التشغيل بالولاية، أشغال المنفعة العامة ذات كثافة اليد العاملة، عقود ما قبل التشغيل.⁽²⁾

وتجدر الإشارة إلى انه ابتداء من سنة 2008 تم إعداد مخطط عمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة، ويركز هذا المخطط أساسا على الاستثمار المنتج والخالق لمناصب الشغل، بامتصاص بطالة الشباب، وإدماجهم في عالم الشغل.

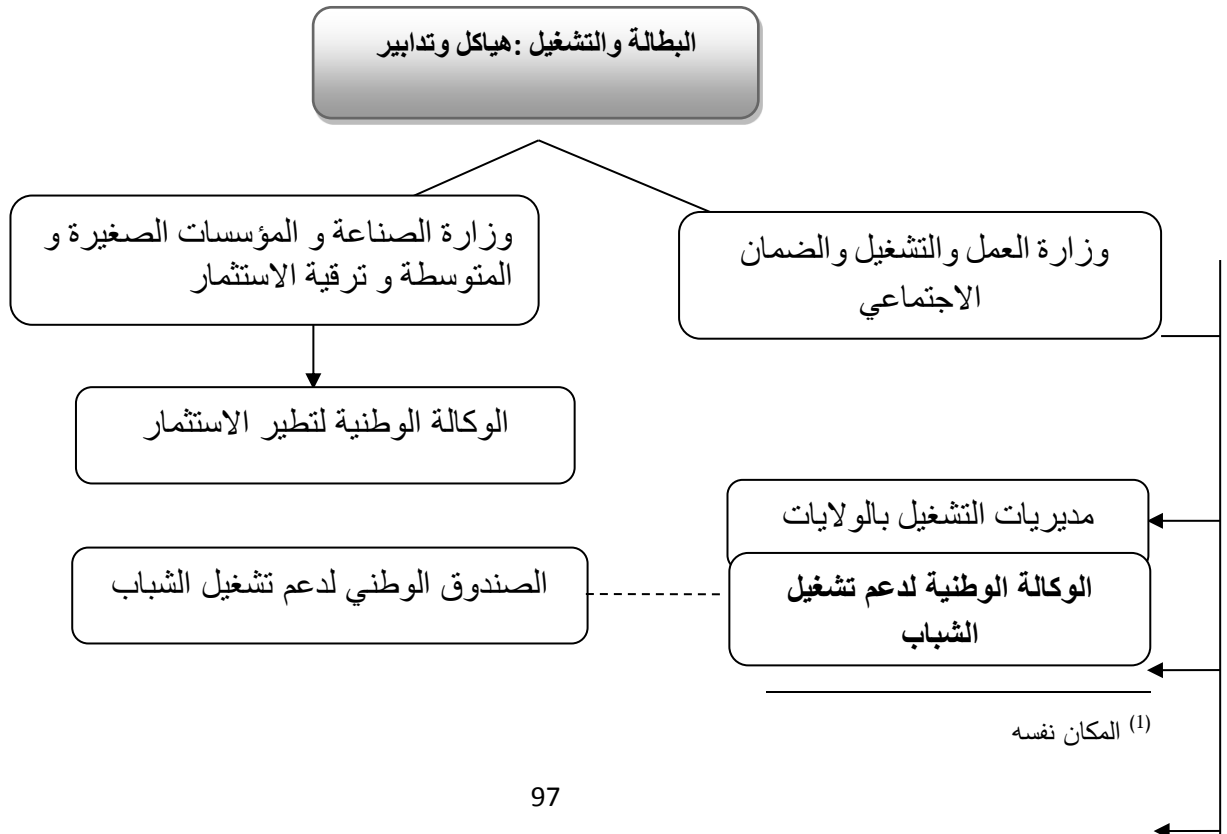
وذلك عن طريق تسهيل الاستقادة من منصب عمل دائم للشباب طالبي العمل لأول مرة والمسجلين لدى الوكالة الوطنية للتشغيل والقطاع العمومي والخاص. في القطاعات الاقتصادية.

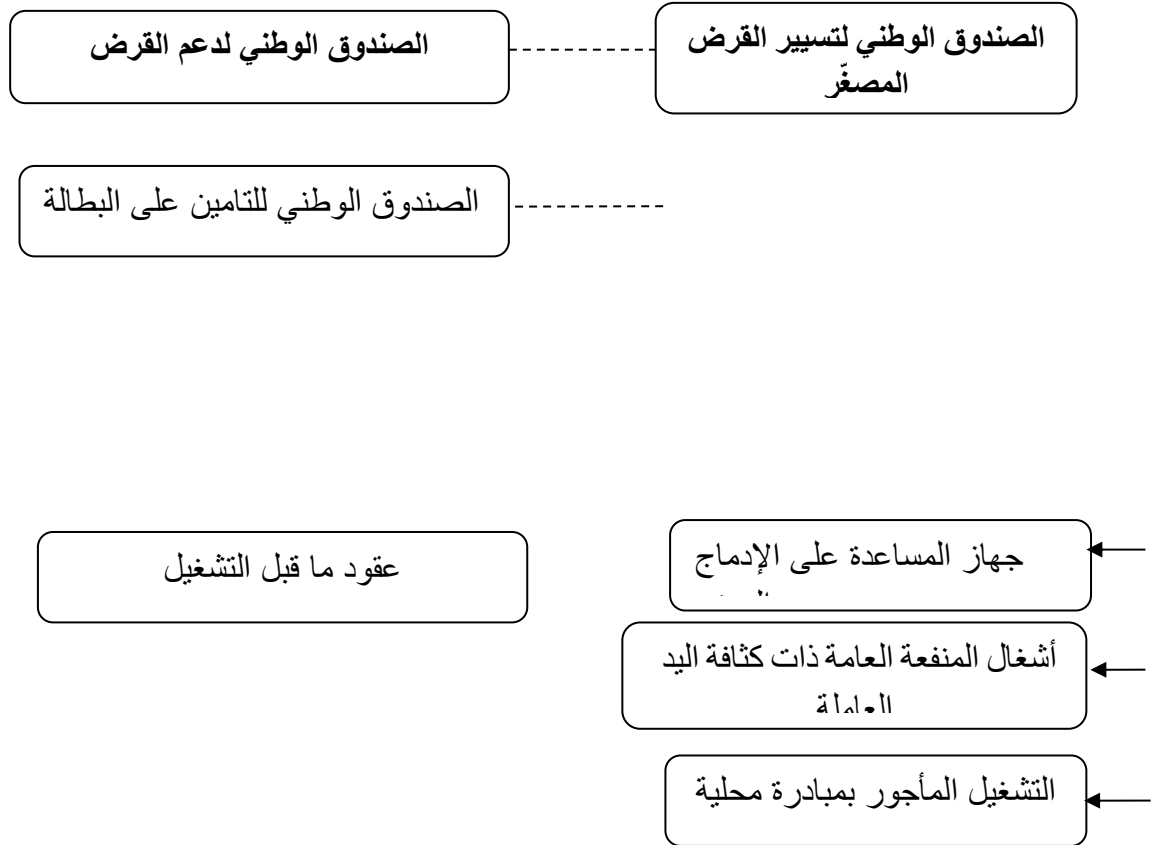
⁽¹⁾المكان نفسه.

⁽²⁾رجيم حسين، مرجع سابق، ص 130.

وبغرض تفعيل التشغيل، تم إنشاء وزارة للشغل باسم وزارة العمل والضمان الاجتماعي، والتي أُسند إليها مهام التشغيل سنة 2001، والشكل الآتي يوضح أبرز الهيئات المعتمدة في مجال مكافحة البطالة وترقية التشغيل.⁽¹⁾

شكل رقم (09): هياكل وآليات مكافحة البطالة ودعم التشغيل في الجزائر.





المصدر: رحيم حسين، مرجع سابق، ص.140

المبحث الثالث: البرامج والآليات والوكالات المنشأة من طرف الدولة لدعم التشغيل وترقيته، ودورها في تحقيق السلم الاجتماعي

المطلب الأول: البرامج المنتهجة لدعم وترقية التشغيل

لأجل تدعيم التشغيل وترقيته عمدت الدولة إلى انتهاج مجموعة من البرامج، وتأسيس عدّة

وكالات وصناديق من شأنها خلق مناصب الشغل، والتي سنستعرضها في ما يلي:

1- الأنشطة ذات المنفعة العامة:

يتمثل هذا البرنامج في المنح الجزافية^(*)، للتضامن ومجل الأنشطة ذات المنفعة العامة لصالح الفئات عديمة الدخل، وهذا في نهاية سنة 1994، وتقوم وكالة التنمية الاجتماعية بتسييره منذ 1997، بحيث يتم القبول في المنحة على أساس مبادرة شخصية من المعني نفسه، الذي يطلب إدماجه في ورشات الأشغال الخاصة بالأنشطة ذات المنفعة العامة، ويتم تسجيل الطلبات على مستوى المكتب البلدي للنشاط الاجتماعي عن طريق طلب المعني، وتكوينه لملف يتكون من وثائق إدارية متكاملة أو بمبادرة من هذا المكتب، ويتم دفع المنحة بمكاتب البريد المتواجدة على مستوى مقر إقامة المستفيدين، ويحدّد النظام المستفيدين من المنحة كما يلي: (1)

- أعضاء العائلات بدون دخل الذين يلتزمون لأنفسهم الإدماج للمشاركة في النشاطات ذات المنفعة العامة، والذين يشاركون فيها فعليًا.

- الأشخاص الذين يعيشون بمفردهم بدون دخل، ويطلبون الإدماج (2)

- يتقاضى المستفيدين شهريًا تعويضًا قيمته 300 دج ومبلغ 2400 دج لعمال ورشات البلدية، وتكون الاستفادة دون أي شرط مسبق، ويكون التوظيف وفقًا لشروطه في الحالات العادية للتشغيل العادية، ولقد ساهم البرنامج بالتخفيف من حدة البطالة، ومكّن بعض العائلات، وطالبي

(*) المنحة الجزافية: عبارة عن مبلغ مالي تضامني، موجه لدعم ومساعدة الفئات العديمة الدخل، في إطار مساعي الدولة في التقليل من نسب البطالة.

(1) نوال بن فايزة ، مرجع سابق، ص 144.

(2) نوال بن فايزة ، مرجع سابق، ص 145.

العمل من الاستفادة من منصب عمل يوفر لهم لقمة العيش، وبالمقابل يساعد الجماعات المحلية في التعويض عن نقص العمال في نشاطات الصيانة.⁽¹⁾

ولقد بلغ عدد المستفيدين من هذا البرنامج 133,943 مستفيد سنة 1997، بتكلفة إجمالية تقدر ب 4,615 مليار دينار جزائري، ووصل إلى 134,715 مستفيد سنة 1998 بتكلفة إجمالية تقر ب 504 مليار دينار، أي ارتفع عدد المستفيدين ب 0,57 %، ووصل عددهم إلى ألف سنة 1999، حيث ارتفع بنسبة 0,21 %، وذلك بتكلفة تقدر ب 504 مليار دج.⁽²⁾

2- أشغال المنفعة العامة ذات الاستخدام المكثف لليد العاملة:

يهدف هذا الإجراء المطبق سنة 1997، إلى المعالجة الاقتصادية للبطالة خاصة بطالة الشباب، والذين لا يتوفرون على أيّ تأهيل خاص، وكذا المساعد الاجتماعية للفئات المحرومة، ويهدف أيضا إلى تحقيق إدماج اجتماعي من خلال توفير مناصب شغل مؤقتة على مستوى ورشات صيانة المنشآت القاعدية المحلية، وإنشاء عدد كبير من مناصب الشغل المؤقتة من خلال تنظيم ورشات العمل تخصص العناية بشبكات الطرقات والري، المحافظة على الغابات والبيئة...⁽³⁾

⁽¹⁾ CNES, *Rapport sur l'évolution des dispositifs d'emploi*, Algérie, 2002, p 113.

⁽²⁾ سميرة العابد، ظاهرة البطالة في الجزائر، الواقع والطموحات، (مجلة الباحث، عدد 11، جامعة باتنة، 2012)، ص.80

⁽³⁾ الطاهر بن يعقوب، تقييم آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة 2001، 2014، ملتقى دولي، (جامعة سطيف، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 11 و 12، مارس 2013)، ص.

3- الشغل المأجور بمبادرة محلية (تشغيل الشباب):

وهو بمثابة تدعيم للجماعات المحلية في إطار مجهوداتها لمواجهة البطالة موجّه لإدماج الشباب البطال بدون مؤهلات أو بمؤهلات بسيطة عن طريق مناصب مؤقتة تشغل أساسًا على مستوى البلديات، وتمنح هذه المناصب للولايات من طرف الوزارة الوصية قفي شكل حصص، بناء على برنامج تقدمه مديرية التشغيل واعتمادًا على اقتراحات البلديات، وقد أنشئ هذا الجهاز سنة 1990 كإجراءات بديلة لامتصاص البطالة.⁽¹⁾

4- برنامج الإدماج المهني:

انتهج منذ مطلع التسعينات بهدف التشغيل المؤقت للشباب بإنشاء مناصب عمل مأجورة بمبادرة محلية، والإعانة على إنشاء نشاطات على أساس مشاريع يقترحها الشباب في شكل تعاونيات فردية أو جماعية، وكان الهدف من هذا البرنامج تشجيع المبادرة المحلية، وتعزيزها وتدعيمها، وكذلك جعل الشباب يكتسبون خبرة مهنية داخل وحدة إنتاجية أو إدارية خلال فترة تتراوح بين 03 أشهر أو 12 شهرًا.⁽²⁾

ثانيًا: الصناديق والوكالات المؤسسة لدعم التشغيل

1- صندوق تشغيل دعم الشباب:

⁽¹⁾ أحمد خيضر، تطور إشكالية البطالة في ظل الإصلاحات الاقتصادية، رسالة ماجستير، (جامعة الجزائر: قسم العلوم الاقتصادية، السنة الجامعية 2005 - 2006)، ص. 58.

⁽²⁾ مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص 275.

تم إنشاء هذا الصندوق سنة 1989، والهدف منه تمكن الشباب من الحصول على عمل من مبادرة محلية أو بإنشاء ما يسمى بتعاونيات، حيث يساهم فيه الشباب ب 30%، والباقي تساهم فيه البنوك.⁽¹⁾

2- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار:

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتكون من مجموعة من الإدارات والهيئات التي تعمل على مساعدة المستثمرين في تحقيق استثماراتهم، وإنجاز مشاريعهم، كما تركز على تقييم ودراسة هذه المشاريع، ومن ثم اتخاذ القرارات بشأنها، سواء بالقبول أو الرفض، وتهدف الوكالة إلى تشجيع الاستثمارات واستقطاب رؤوس الأموال الأجنبية، والمحلية بهدف إحداث وخلق مناصب عمل حقيقية.⁽²⁾

3- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر:

أنشأت الوكالة الوطنية للتسيير المصغر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 03-13 المتعلق بجهاز القرض المصغر، والمرسوم التنفيذي رقم 04-14، المتعلق بإنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونه الأساسي المؤرخان في 22 جانفي 2004. يوجه القرض المصغر للفئات من دون دخل كالنساء الماكثات بالبيت أو التي لديها مداخيل غير مستقرة أو غير منتظمة بإحداث أنشطة منتجة للسلع و الخدمات، يسمح باقتناء قرض صغير ومواد أولية

⁽¹⁾ أمار علوني، دور هيئات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة البطالة، ملتقى حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، (جامعة مسيلة، 15 - 16 نوفمبر 2001)، ص. 05

⁽²⁾ CNES, Rapport sur la conjoncture économique et sociale de premier semestre, Algérie, 2004, p.p. 118.

للانطلاق في ممارسة نشاط أو حرفة ما، ويحدد مبلغ هذا القرض ب 50 000 دج كحد أدنى، ولا يمكنه أن يكون يفوق 400 000 دج.⁽¹⁾

4- تجربة صندوق الزكاة:

تم إنشاء صندوق الزكاة الجزائري سنة 2003 حيث كان ينشط عن طريق اللجان (المركزية والولائية القاعدية)، بعد ذلك تم إنشاء المديرية الفرعية للزكاة سنة 2005 بموجب مرسوم تنفيذي، والمتضمن تنظيم الإدارة المركزية لوزارة الشؤون الدينية والأوقاف، حيث تنص المادة الثالثة منه على إنشاء مديرية الزكاة، التي تكلف بالإشراف على جميع موارد الزكاة، وتوزيعها وتحديد طرق صرفها، من أهم الصيغ التي يمنحها هذا الصندوق أنه يتكفل بتقديم قرض مصغر يمنح للقادرين على العمل من الجنسين، ويسدد في أجل لا يتعدى 04 سنوات.⁽²⁾

5- الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب:

هي مؤسسة جديدة للتشغيل في الجزائر استحدثت لتشغيل الشباب العاطل عن العمل لأجل التقليل من معدلات البطالة، حيث يعطي هذا الجهاز نوعين من الأنشطة هما: المساعدة على إنشاء مؤسسات مصغرة، والتكوين لتدعيم إنشاء النشاطات.⁽³⁾

كما يهتم بثلاث نقاط أساسية:

- إدماج نشاطات الشباب في آليات السوق.

⁽¹⁾ عمار علوني، مرجع سابق، ص.06.

⁽²⁾ سميرة درني، صندوق الزكاة بين الواقع والآفاق، رسالة ماجستير (جامعة الجزائر، كلية الحقوق السنة الجامعية 2009 - 2010)، ص 114.

⁽³⁾ صافية بوزار، فعالية وانعكاسات سياسة التشغيل على البطالة في الجزائر، ملتقى دولي، (المركز الجامعي، تيبازة، 08 - 09، ديسمبر 2014)، ص. 560.

- تدخلات البنوك حسب المنطق الاقتصادي والمالي فيما يخص تقييم الأخطاء، واتخاذ الآراء في تمويل المشاريع.

- إعادة تركيز تدخل المؤسسات العمومية في مهام المساعدة والاستشارة.⁽¹⁾

6- وكالة التنمية الاجتماعية:

أنشأت هذه الوكالة سنة 1996 بموجب مرسوم تنفيذي رقم 26 - 223، وكان الهدف من إنشائها القضاء على التهميش، والفقر ومحاربة البطالة، وهذا بإدماج طالبي العمل وفقا لما يتوفر من المناصب، وحسب وزارة العمل تم إدماج 35 344 خارجي الجامعة في إطار الوكالة إلى غاية سنة 2000.⁽²⁾

7- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

ظهرت في الجزائر وتنامت أكثر في الفترة التي عرفت فيها الدولة انفتاح اقتصادي وكان الهدف منها مكافحة الفقر، وامتصاص البطالة، وكذا المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وكما أنه يختلف تعريف وتصنيف هذه المؤسسات، فحسب البنك الدولي هي المؤسسات التي يعمل فيها أقل من 10 عمال في المؤسسة المصغرة، والتي يعمل بها ما بين 10 إلى 50 عامل في المؤسسات الصغيرة، والتي يعمل بها من 50 إلى 100 عامل في المؤسسات المتوسطة.⁽³⁾

⁽¹⁾ سليمة غرزي، مرجع سابق، ص. 111

⁽²⁾ CNES, Rapport national sur le développement humain, Pnud, 2006, p. 55.

⁽³⁾ الطاهر بن يعقوب، تقييم نتائج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ، ملتقى دولي، (جامعة سطيف، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 111 - 12 مارس 2013)، ص. 14.

أما حسب المشرع الجزائري، فهي تعني تلك المؤسسات الصغيرة التي تقوم بإنتاج السلع والخدمات التي تتشكل من 1 إلى 250 عامل ورقم أعمالها السنوي لا يتجاوز 1 مليار دينار جزائري، أو الميزانية السنوية تتراوح بين 100 و 500 مليون دينار.⁽¹⁾

8- الوكالة الوطنية للتشغيل:

هي مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تسيّر بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 66 - 77، المؤرخ في 18 فيفري 2006، بحيث تتمتع الوكالة بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية، هي موضوعة تحت وصاية وزارة التشغيل والضمان الاجتماعي.⁽²⁾

وكما زودت الوكالة من أجل أداء مهامها بما يلي:

- مديريات جهوية للتشغيل، يمتد اختصاصها على حدود الولاية.
- وكالات محلية للتشغيل، يمتد اختصاصها الإقليمي إلى عدة بلديات.⁽³⁾
- كما تتولى الوكالة مجموعة من المهام تتمثل:
- وضع منظومة إعلامية تسمح للاطلاع بكيفية دقيقة ومنظمة وحقيقية على تقلبات سوق التشغيل، واليد العاملة.
- تطوير أدوات وآليات تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق التشغيل وتقييمها.
- جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها.

⁽¹⁾ ج.د.ش، القانون رقم 01 - 20، المتعلق بترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الصادر في الجريدة الرسمية، المؤرخة في 15 ديسمبر 2001، ص. 05.

⁽²⁾ محمد قوجيل، تقييم أداء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في إنشاء ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رسالة ماجستير، (جامعة ورقلة، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، السنة الجامعية 2007 - 2008)، ص. 130.

⁽³⁾ نوال بن فايزة، مرجع سابق، ص. 88.

- ضمان الاستقبال لطالبي العمل، وإعلامهم وتوجيههم وتنصيبهم.
- القيام بالبحث عن طلبات العمل لدى الهيئات المستخدمة، وجمعها.
- تنظيم المناقصة بين عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني، والجهوي والمحلي.
- تشجيع الحركة الجغرافية والمهنية لعارضي العمل بتنظيم وتسيير المساعدات الخاصة الموجهة بتنظيم حركة اليد العاملة طبقاً للتنظيم المعمول به.
- المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقرّها الدولة والجماعات المحلية، وكل مؤسسة معنية.
- تطوير مناهج تسيير سوق العمل، وأدوات التدخل على العرض والطلب في سوق العمل.
- ضمان عمليات التكوين في مجال الاستشارة في التشغيل وتسيير سوق العمل.
- إبرام الاتفاقيات مع الهيئات المعتمدة، والبلديات المكلفة بنشاطات تنصيب.
- متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التنظيم والتشريع المتعلقين بتشغيل الأجانب، وتنظيم البطاقة الوطنية للعمال الأجانب، وتسييرها.
- ضمان تطبيق تدابير ناجمة عن الاتفاقيات الدولية في مجال التشغيل.⁽¹⁾

9- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

تم إنشاء الصندوق بموجب المادة 30 من الرسوم التشريعي رقم 94 - 11، المؤرخ في 26 ماي 1994، والتي تقتضي التعهد على إدارة النظام للتأمين عن البطالة وتسييره، في صندوق وطني مستقل يحدّد القانون الأساسي للصندوق ومهامه، وسيره بالمرسوم التنفيذي، وطبقاً لهذا النص أصدرت السلطة التنفيذية المرسوم التنفيذي رقم 188/94، المؤرخ في 06 جويلية 1994، والمتعلق بالقانون الأساسي

(1) نوال بن فايزة، مرجع سابق، ص. 89.

للمندوق الوطني للتأمين عن البطالة حيث يتمتع الصندوق بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وهو موضوع تحت وصاية وزارة العمل والحماية الاجتماعية، وتتمثل صلاحية الصندوق حسب المرسوم فيما يلي:

- مسك فهرس المنخرطين، ومتابعة تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداء التمويل عن البطالة.⁽¹⁾
- دعم السياسات الوطنية المتعلقة بالتشغيل.
- العمل على إعادة إدماج العمال البطالين المقيدين بالصندوق في الحياة العملية.
- المساهمة في إنشاء نشاطات لصالح البطالين، وتتم هذه المساهمة عبر ما يلي:⁽²⁾
 - تمويل جزئي للدراسات المتعلقة بتحديد الشغل والنشاطات الممكنة.
 - التكفل بأعباء الدراسات التقنية والاقتصادية التي تساهم في خلق مناصب عمل جديدة لفائدة البطالين.
- تقديم يد المساعدة للمؤسسات التي تعاني من عجز بغرض مساعدتها للانخراط في مناصب شغل بواسطة صندوق خاص بالتشغيل⁽³⁾

(1) الجيلالي عجة، الوجيز في قانون العمل، والحماية الاجتماعية، (الجزائر: دار الخلدونية للنشر والتوزيع، 1998)، ص. 285.

(2) المرجع نفسه، ص. 256.

(3) المكان نفسه.

جدول رقم (14): خصائص مختلف أجهزة الشغل

الهيئات	الوصاية	المهام	الفئات والأشخاص المعنيين	الأجهزة
الوكالة الوطنية للتشغيل ENEM التي أنشئت عام 1990	وزارة التشغيل والتضامن الوطني	- ضبط سوق العمل. - تنفيذ برامج خاصة بالتشغيل	كل طالبي العمل	
وكالة التنمية الاجتماعية أنشأت عام 1990 ADS	وزارة التشغيل والتضامن الوطني، مصالح رئاسة الحكومة	- إعانة السكان المحرومين. - ترقية وتطوير التشغيل.	- الأشخاص ذو سن 60 سنة فما فوق بدون مداخيل. - الأشخاص القادرين على العمل بدون مداخيل الجامعيين و التقنيين الساميين الباحثين عن أول منصب عمل.	المنحة الجزافية للتضامن 1000 دج. تعويض النشاط ذو المنفعة العامة 300 دج. - قرض ما قبل التشغيل 45000 دج. - القروض المصغرة: أشغال المنفعة العامة ذات الكثافة العالية من اليد العاملة. - برنامج التنمية الجهوية. - الخلايا الاجتماعية الجوارية.
الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ أنشأت عام 1996	مصالح رئاسة الحكومة + التشغيل والتضامن الاجتماعي	الإعانة على إنشاء النشاط بالنسبة للشباب العاطل عن العمل	طالبي مناصب التشغيل سنهم ما بين 19 - 35 سنة مع إمكانية التوظيف لذوي 40 سنة.	المؤسسة المصغرة التي نقل تكلفتها عن 10 ملايين دج.
الصندوق الوطني	وزارة العمل		- عاطلون من 35	- مركز البحث حول

للتأمين عن البطالة	والضمان الاجتماعي		- 50 سنة المسجلين حتى 6 أشهر على الأقل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل. - المستفيدين من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة	التشغيل. - مركز إعادة العمل المستقل. - التكوين. - تغيير النشاط. - تحويل إنشاء النشاطات بـ 5 ملايين دج كحد أقصى.
الوكالة الوطنية لتسيير التشغيل جانفي 2004	وزارة التشغيل والتضامن الوطني	تسيير القروض المصغرة	- النساء بالمنازل. - الحرفيين الصغار المستفيدين من الشبكة الاجتماعية. - الشباب عاطلين عن العمل.	القروض المصغرة التي تتراوح قيمتها ما بين 500000 دج أو 4000000 دج

المصدر: الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، وتحقيق تنمية المستدامة، يومي 15-16 نوفمبر 2011، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

المطلب الثاني: برنامج عقود ما قبل التشغيل، ودوره في مكافحة البطالة ودعم سياسة التشغيل في الجزائر:

لقد تعددت برامج وآليات الدولة في معالجة أزمة البطالة التي مست مختلف شرائح المجتمع، وبالأخص الشباب، وخارجي الجامعات و حاملي الشهادات. فالدولة تسعى من خلال هذه البرامج إلى خلق تنمية اقتصادية واجتماعية شاملة، وإنعاش الاقتصاد الوطني، وكذا دعم التشغيل وترقيته، ومن خلال هذا المبحث سنحاول دراسة أحد هذه البرامج والآليات، والمتمثل في عقود ما قبل التشغيل، باعتباره البرنامج الذي يهتم بخارجي الجامعات، وحاملي الشهادات، لكونهم طاقة المجتمع الكامنة التي بواسطتها سيتم إحداث ثورة تنموية في مختلف الجوانب، ورسم غد مشرق، بتحقيق الازدهار والرفي في البلاد.

أولاً: التعريف ببرنامج عقود ما قبل التشغيل :

لقد عرف سوق العمل في الفترات الأخيرة تدفقات كبيرة من طالبي العمل خاصة من طرف المتخرجين من الجامعات ومعاهد التكوين، ما أثقل نوعاً ما على برامج سياسات التشغيل القائمة، واضطرار الدولة للتسرع إلى إيجاد حلول فورية وبديلة لامتناس العدد الهائل من البطالين سنوياً، فلجأت إثر ذلك إلى إنشاء ما يسمى بعقود ما قبل التشغيل.

عقود ما قبل التشغيل هو برنامج أنشئ سنة 1998، بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 402/98، والذي يتضمن إدماج الشباب في سوق العمل، مستهدفاً البطالين، الحائزين على شهادات جامعية، وكذا البطالين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين.⁽¹⁾

هو برنامج أنشئ خصيصاً لخريجي الجامعات والتقنيين الساميين، والمتربصين من مراكز التكوين المهني والتمهين، الذين بلغ عددهم حوالي 120.000 متخرج سنوياً⁽²⁾، بحيث تدوم فترة التشغيل ضمن هذه العقود، طبقاً للمادة 6 من الرسوم التنفيذية رقم 105/11، المؤرخ في 06 مارس 2011، التي تقول: «تحدد مدة عقد الإدماج كما يأتي:

- سنة واحدة قابلة للتجديد في قطاع الاقتصاد.

- ثلاث سنوات قابلة للتجديد في قطاع المؤسسات العمومية والمؤسسات العمومية ذات التسيير

الخاص».⁽³⁾

(1) عبد الرحمن العايب، مرجع سابق، ص. 128.

(2) عيسى أيت عيسى، مرجع سابق، ص. 301.

(3) ليلي بن صويلح، سياسة التشغيل في الجزائر المؤسسة الاقتصادية بعناية نموذجاً، رسالة دكتوراه، (جامعة قسنطينة، كلية علم الاجتماع والتنمية، السنة الجامعية، 2010 - 2012)، ص 128.

ثانيا: شروط وحقوق الاستفادة من برنامج عقود ما قبل التشغيل

بموجب المرسوم التنفيذي رقم 402 - 98، المؤرخ في 02 ديسمبر 1998، يستفيد من هذا البرنامج:

- ذوي شهادات التعليم العالي، والتقنيين السامين المتخرجين من المعاهد الوطنية.

- الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 18 - 35 سنة.

- أن يكونوا معفيين من التزامات الخدمة الوطنية.

- أن يكونوا من طالبي العمل لأول مرة.

فالأفراد المستوفون للشروط السالفة الذكر ملزمون بتسجيل أنفسهم لدى الوكالة المحلية للتشغيل، إذ تنص المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 402-28 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998 على أن: «الشباب ذوي الشهادات المرشحو للبرنامج الوطني لتشغيل الشباب عليهم التسجيل لدى وكالات التشغيل، وفي بعض المناطق التي لا تتوفر على هذه الأخيرة بإمكان التسجيل في هياكل أخرى بتعليمه عن الوزارة المكلفة بالتشغيل».

أما بالنسبة لتسجيل العروض، فتتص المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 402-98، المؤرخ في 02 ديسمبر 1998 على ما يلي: «إنّ عروض التشغيل في عقود ما قبل التشغيل، يتمّ تسجيلها لدى مديرية تشغيل الشباب، وهي المكلفة على مستوى الولاية بتنسيق مجموع الطلبات، بالعروض في إطار ما قبل التشغيل»⁽¹⁾.

- أما بالنسبة لمستويات الأجور فقد نصت المادة 07 من نفس المرسوم على:

- الفترة الابتدائية والمحددة سنة واحدة.

⁽¹⁾ عيسى أيت عيسى، مرجع سابق، ص. 301. 302.

- الجامعيون 6000 دج الإجمالي للشهر
- التقنيون الساميون 4500 دج الإجمالي للشهر.

أما بنسبة لفترة التمديد:

- الجامعيون 4000 دج الإجمالي للشهر.
- التقنيون الساميون 3000 دج الإجمالي للشهر.⁽¹⁾

ثالثا: إجراءات تمويل برنامج عقود ما قبل التشغيل وعلاقات العمل:

برنامج عقود ما قبل التشغيل يمول من طرف الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، وتخصص اعتمادات مالية لهذا الصندوق في إطار النشاطات المرتبطة بالبرنامج الوطني للتشغيل الأولي، ولقد تمّ تعزيز الجهاز بالعديد من الإجراءات التنظيمية والقانونية لتسهيل عملية تنفيذ البرنامج الوطني لعقود ما قبل التشغيل، وذلك في إطار اتفاقية تبرم بين الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ووكالة التنمية الاجتماعية.

أما على المستوى المحلي تعتمد وكالة التنمية الاجتماعية على مندوبيات تشغيل الشباب، فيما يخص تمويل عقود ما قبل التشغيل بصفتها إحدى إزمات الدولة.⁽²⁾

- عقد ما قبل التشغيل

إنّ هذا العقد لا يمثل علاقة عمل حسب الأحكام التشريعية والتنظيمية السارية المفعول، هو يمثل عقد ما قبل بين المستفيد والمستخدم، ومندوب تشغيل الشباب، ويمثل عقد ما قبل التشغيل، فهو يقترح

⁽¹⁾ عيسى أيت عيسى، مرجع سابق، ص. 303.

⁽²⁾ المرجع نفسه، ص 302.

علاقة تعاقدية بين التكوين والإدماج ذات الطابع المؤقت، وبعد إبرام العقد فإنّ حامل الشهادة مجبر بالالتزام بالتقييدات التالية:

- المثابرة والمواظبة في متابعة الدروس النظرية أو التطبيقية التي قد تقدّم له عند ورود احتمال الوظيفة.
- احترام النظام الداخلي للمؤسسة.
- الالتحاق بمنصب العمل الذي يعيّن فيه، وفي حالة المخالفة قد يلغى العقد.⁽¹⁾

ربعا: أنواع عقود ما قبل التشغيل:

✗ عقود إدماج حاملي الشهادات.

✗ عقود الإدماج المهني.

✗ عقود التدريب والتوظيف.

إضافة إلى عقود أخرى تتمثل في:

✗ **CDD** : ويعني عقود لمدة محدّدة، وهي العقود المسطرة في إطار الوكالة الوطنية للتشغيل

(ANEM).

✗ **CDI** : وهي عقود لمدة غير محدّدة.

وكما أنّ هناك نوعين آخرين من هذه العقود، واللذان يتمثلان في:

✗ العقود الخاصة بالمؤسسات الخدمية ومؤسسات الدولة.

✗ العقود الخاصة بالقطاع الاقتصادي.

⁽¹⁾ عيسى أيت عيسى، مرجع سابق، ص. 302.

فالنوع الأول يتضمن ما يلي:

✗ Dispositif d'Aide à l'Insertion المهني الإدماج على المساعدة جهاز

Professionnelle.

✗ Contrat d'Insertion des Diplômes السامين والتقنيين الجامعيين عقد عمل يخص

ومنحة الأجرة الشهرية 15.000 دج لخريجي الجامعات، و 10.000 دج للتقنيين السامين.

✗ Contrat Formation التمهين والتكوين المهني مراكز خريجي مراكز التكوين المهني والتمهين

Insertion، ومبلغ المنحة يقدر ب 8.000 دج.

✗ عقد الذين لا يملكون شهادات عليا، مثلاً ذوي مستوى ثانوي، أما منحة الأجر تقدر ب

12.000 دج.⁽¹⁾

أما النوع الثاني من العقود، والمتمثلة في العقود الخاصة بالقطاع الاقتصادي، والمحدد لمدة ثلاث

سنوات قابلة للتجديد، فيتضمن ما يلي:

✗ Contrat de Travail Aidé المدعم العمل عقد

✗ contrat d'Insertion السامين والتقنيين الجامعيين عقد عمل يخص

Professionnelle.

أما أجرة المنحة فهو كالاتي:

✗ 12.000 دج لخريجي الجامعات بشهادات عليا مثل المستخدمين + مساهمة المستخدم

شهرياً.

⁽¹⁾ عيسى، أيت عيسى، مرجع سابق، ص. 302.301.

✗ 10.000 دج للتقنيين السامين + مساهمة المستخدم.

✗ عقد خاص بخرجي مراكز التكوين المهني التمهين، بمنحة تقدر بـ 8.000 دج + مساهمة المستخدم شهريًا.

✗ عقد الذين لا يملكون شهادات أي بدون مستوى تعليمي، وتقدر المنحة الممنوحة بـ 8.000 دج + مساهمة المستخدم شهريًا.

* أنواع أخرى لعقود ما قبل التشغيل المسطرة في إطار الوكالة الوطنية للتشغيل

- عقد العمل المساعد CTA: وهو عقد يبرم بموجب القانون 11-90، الصادر في

21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ويدخل في إطار تشغيل الشباب بالدمج لدى المؤسسات العمومية والخاصة.

وتمنح الدولة مساهمة تقدر بـ:

✗ 12.000 دج شهريًا، وذلك لمدة ثلاثة سنوات قابلة للتجديد موجهة للجامعيين.

✗ 10.000 دج شهريًا للتقنيين السامين، وذلك لعقد مدته ثلاث سنوات قابلة للتجديد.

✗ 8.000 دج شهريًا بالنسبة للحاصلين على عقود العمل المساعد المبرمة في إطار عقد

الإدماج المهني لمدة ثلاثة سنوات قابلة للتجديد.

- عقد تكوين العمل :

هو تكوين موجب للشباب الحاصلين على شهادات ومدمجين في إطار برنامج المساعدة للإدماج

المهني مع تمويل نسبة 60% لمدة أقصاها 6 أشهر ، والمشغل يلتزم المستفيدين لمدة سنة على الأقل.

عقد التكوين العمل، يبرم بين الوكالة الوطنية للتشغيل، والمشغل المستفيد، وبمنحة تقدر بـ 3000

دج يستفيد منها المتربص خلال مدة سنة.⁽¹⁾

- أهداف برنامج عقود العمل ما قبل التشغيل: يهدف هذا البرنامج إلى تخفيض من حدة بطالة الشباب لاسيما حاملي الشهادات بإتاحة لهم المجال للاندماج في عالم الشغل، وهذا لغرض إكسابهم كفاءات وخبرات تساعد على الاندماج في مناصب عمل حقيقية، في الفترات اللاحقة، من جهة، وتخليصهم من شبح البطالة الذي عكر مجرى حياتهم من جهة أخرى، وهذا بالسماح لهم بالاندماج في مختلف العقود التي جاء بها البرنامج.

- ملف الاستفادة من عقود ما قبل التشغيل في الجزائر

يتكون الملف من الوثائق الإدارية الرسمية التالية:

- شهادة عدم الانتساب للضمان الاجتماعي.
- ثلاث صور شمسية.
- بطاقة إقامة.
- بطاقة شخصية الحالة المدنية.
- ثلاث شهادات ميلاد أصلية.
- صك بريدي مشطوب.
- نسخة من الوضعية اتجاه الخدمة العسكرية بالنسبة للذكور.
- نسخة من بطاقة طالب العمل.
- نسخة من بطاقة التعريف الوطنية.

⁽¹⁾ الموقع الإلكتروني <http://www.anem.DZ>، تاريخ الإطلاع 2016/09/25، على الساعة 16:30.

- نسخة من الدبلوم أو الشهادة.⁽¹⁾

خامسا: حصيلة عقود ما قبل التشغيل:

• حصيلة عدد المسجلين

لقد عرف البرنامج تجاوبًا وإقبالًا واسعًا لخارجي الجامعات، وحاملي الشهادات، إذ بلغ عدد المسجلين في الفترة الأولى (1988 - 2001) 143,695 مسجل، إذ نجد أكبر نسبة سجلت في السداسي الثاني لسنة 1998، بحيث قدرت نسبة التسجيل بـ 31,5%، وهذا ما يدل على وجود عدد كبير من البطالين حاملي الشهادات، وعرفت التسجيلات أرقا متقاربة تراوحت ما بين 17,8% و 28,2%، وهذا ما سيتم توضيحه من خلال الجدول الآتي:⁽²⁾

جدول رقم (15): يمثل عدد البطالين المسجلين في عقود ما قبل التشغيل (1998 - 2001)

السنوات	1998	1999	2000	2001	المجموع
عدد المسجلين	45,228	25,606	32,606	40,538	143,695
النسبة المئوية	28,2%	17,8%	22,5%	28,2%	100%

المصدر: عيسى أيت عيسى، مرجع سابق، ص 304.

وكما سنقوم أيضا، ومن خلا الجدول أسفله بتوضيح عدد المسجلين في برامج عقود ما قبل التشغيل من فئة الجامعيين، وفئة التقنيين الساميين المستفيدين الرسميين من عقود ما قبل التشغيل.

⁽¹⁾ عيسى أيت عيسى، مرجع سابق، ص. ص 301. 302.

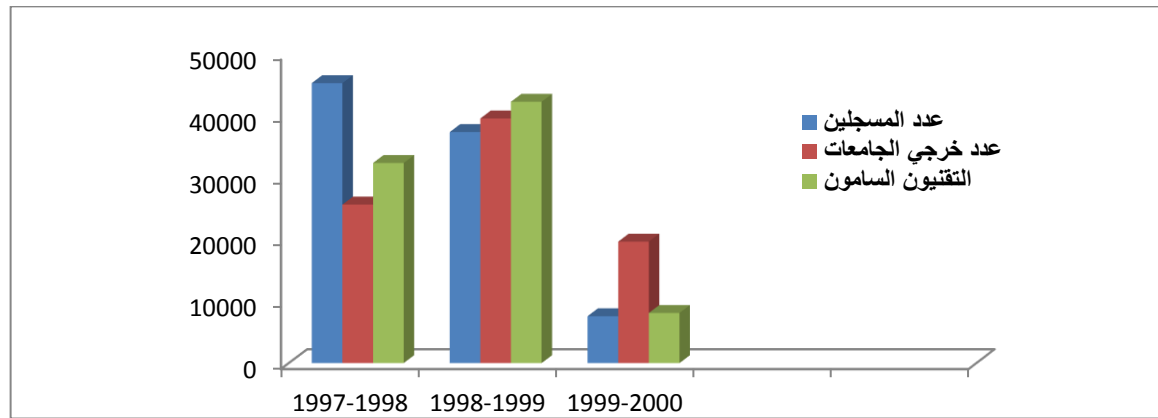
⁽²⁾ المرجع نفسه، ص. 305.

جدول رقم (16): يمثل الجامعيون والتقنيون الساميون المسجلون في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل

السنوات	1998-1997	1999-1998	2000-1999
عدد المسجلين	45228	25608	32323
عدد خرجي الجامعات	37323	39521	42214
التقنيون السامون	7572	19620	8101

المصدر: مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص 287.

الشكل رقم (10): يمثل عدد الجامعيين والتقنيين الساميين المسجلين في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل



المصدر: إعداد الطالبتين بعدد الاطلاع على الجدول السابق

من خلال الجدول نلاحظ أنّ عدد الجامعيين المسجلين في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل أكبر بكثير من عدد التقنيون السامون المتخرجون المعاهد الوطنية للتكوين، إذ قدر عدد الجامعيين المسجلين بـ 42214 مسجل، بينما عدد التقنيون السامون 8101 مسجل فقط.

إنّ العنصر النسوي يسجل 64,5 % من إجمالي عدد المسجلين للسنوات السابقة، ويتوزع مستواهم

الدراسي، كما يلي:

← المتحصلين على شهادة الليسانس.

← 48,7% المتحصلين على شهادة الليسانس.

← 31,20% المتحصلين على شهادة جامعية أخرى.

← 29,50% المتحصلين على شهادة تقني سامي.

وتقدر نسبة الذكور ب 35,5 % من عدد المسجلين والمتحصلين على شهادات مختلفة⁽¹⁾

*الأغلفة المالية المسطرة لدعم برامج عقود ما قبل التشغيل

لقد سطرت لدعم برامج عقود ما قبل التشغيل أغلفة مالية مهمة خلال الفترة 1999 - 2005، إذ قدر الغلاف المالي المسطر في 1999 ب 13 977 930 000,00 مليار، وهذا ما سيتم توضيحه في الجدول المولي.

جدول رقم (17): يمثل الأغلفة المالية المسطرة خلال الفترة 1999-2009 في إطار برامج عقود ما قبل

التشغيل

السنة	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
الغلاف المالي	1397793000	1116010800	646004000	4270033000	436945000	302800000	6418600000

المصدر: الرشيد شباح، مرجع سابق، ص 193.

من خلال الجدول أنّ المبالغ المالية المسطرة خلال هذه الفترة مبالغ معتبرة تتناسب مع عدد مناصب الشغل المستحدثة في إطار عقود قبل التشغيل لدعم حاملي الشهادات للاندماج في عالم الشغل والتخلص من شبح البطالة.

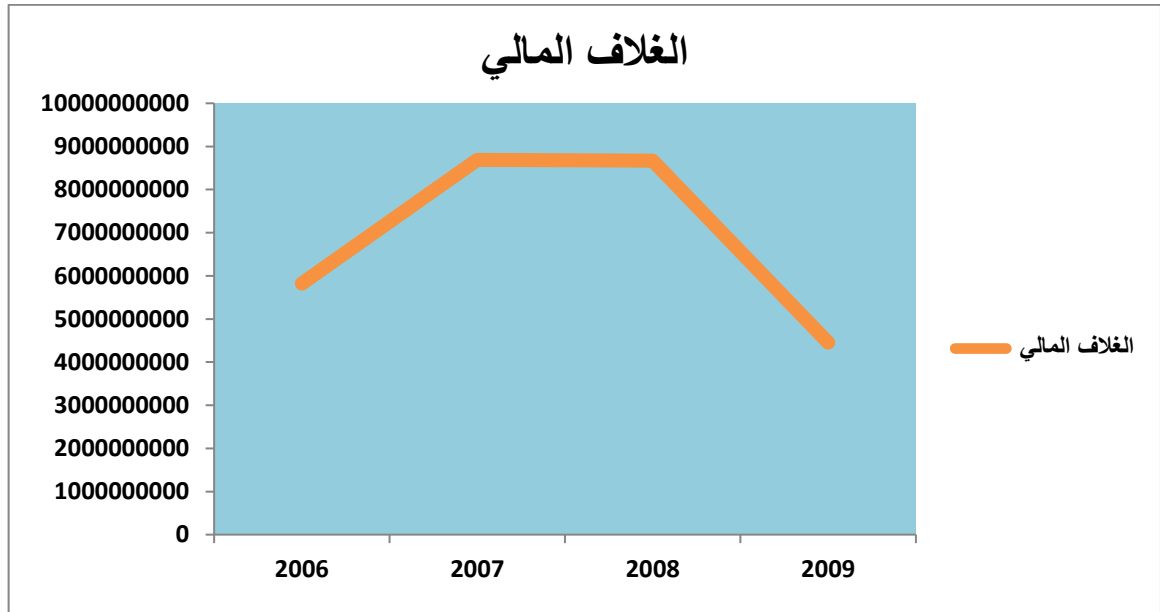
⁽¹⁾ مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص. 287.

جدول رقم (18): يمثل الأغلفة المالية المسطرة لدعم برامج عقود ما قبل لتشغيل 2006 – 2009

السنة	2006	2007	2008	2009
الأغلفة المالية	5822840000	8688130000	8667740000	4452190000

المصدر: الرشيد شباح، مرجع سابق، ص 195

الشكل رقم (11): يمثل الأغلفة المالية المسطرة لدعم برنامج عقود ما قبل التشغيل 2006-2009



المصدر: إعداد الطالبتين بعدد الاطلاع على الجدول السابق.

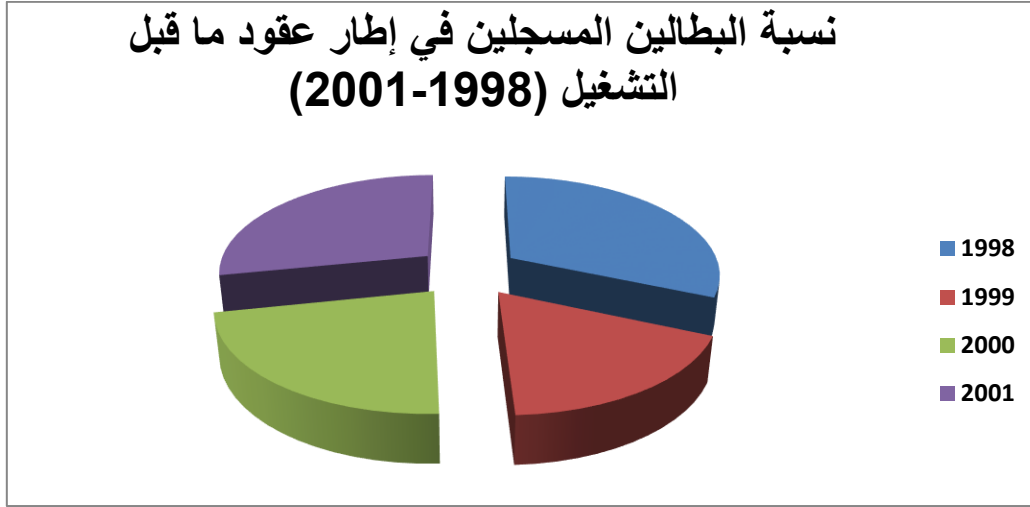
من خلال الجدول نلاحظ أن الأغلفة المالية المسطرة لتمويل التوظيف عن طريق عقود ما قبل

التشغيل عرف تراجعا سنة 2006 مقارنة بسنة 2005، ثم ليعرف قفزة نوعية خلال الفترة 2006 -

2008، لكن الملاحظ أن خلال سنة 2009 القيمة المالية المخصصة لهذا الغرض عرفت انخفاضا

ملحوظا قدر ب 4215550000 دج.

الشكل رقم (12): يمثل نسبة المسجلين في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل 1998-2001.



المصدر: عيسى أيت عيسى ، مرجع سابق، ص 304.

وكما سنقوم أيضا، ومن خلال الجدول أسفله بتوضيح عدد المسجلين في برامج عقود ما قبل التشغيل، من فئة الجامعيين، وفئة التقنيون الساميون، المستفيدون الرسميون في برنامج عقود ما قبل التشغيل. ولقد تزايدت عملية التسجيل خصوصًا، خلال الفترة 2002 – 2003، وكما أنه، تزايد أيضا عدد الإدماج خلال هذه الفترة، إذ وصل عدد المدمجين إلى 78% سنة 2002، وهذا ما سيوضحه الجدول الآتي: (1)

جدول رقم (19): يمثل عدد الجامعيين والتقنيون الساميون المسجلين في إطار برنامج في إطار عقود ما قبل التشغيل 2002 – 2003

السنة	2002	2003
عدد المسجلين	34764	78308
عدد المدمجين	270049	39203
نسبة ال3إدماج	78%	50%

المصدر: عيسى أيت عيسى ، المرجع نفسه، ص 307.

(1) عيسى أيت عيسى ، مرجع سابق، ص. 305.

• حصيلة عدد مناصب الشغل المسجلة خلال تطبيق البرنامج:

تقدر النسبة الإجمالية لإنجاز برنامج عقود ما قبل التشغيل ب 74%، ومنها تم توظيف ما يقدر ب 63% من إجمالي حاملي الشهادات، وهذا ما سيتم توظيفه من خلال الجدول الآتي: ⁽¹⁾

الجدول رقم (20): يمثل حصيلة مناصب الشغل المسجلة خلال تطبيق برامج عقود ما قبل التشغيل لفترة 1998 - 2000 حسب القطاع

قطاع النشاط	1998		1999		2000	
	العرض	التوظيف	العرض	التوظيف	العرض	التوظيف
المجال الإداري	5890	5374	7274	5927	4000	2000
المجال الاقتصادي	991	926	6332	4639	7543	7711
المجموع	6971	6273	13606	10566	11593	9711

المصدر: مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص 286.

من خلال الجدول نلاحظ أنّ عدد عروض العمل في المجال الإداري أكبر من المجال الاقتصادي وكذلك التوظيف خصوصاً خلال سنة 1998 و 1999، ولكن في سنة 2000 أصبح عدد التوظيف والعرض أكبر في المجال الاقتصادي، أما بالنسبة للعدد الإجمالي للتوظيف في كلا المجالين ارتفع في سنة 1999 مقارنة بسنة 1998، ثم يبقى مرتفعاً فيما يخص العروض في سنة 2000، لكنّه عرف انخفاضاً ملحوظاً في نسبة التوظيف خلال هذه السنة.

ومن خلال الجدول الآتي سنقوم بعرض الحصيلة الإجمالية لمناصب الشغل المستحدثة من خلال برنامج عقود ما قبل التشغيل خلال الفترة 1999 - 2005

جدول رقم (21): يمثل عدد مناصب الشغل المستحدثة خلال 1999 - 2005

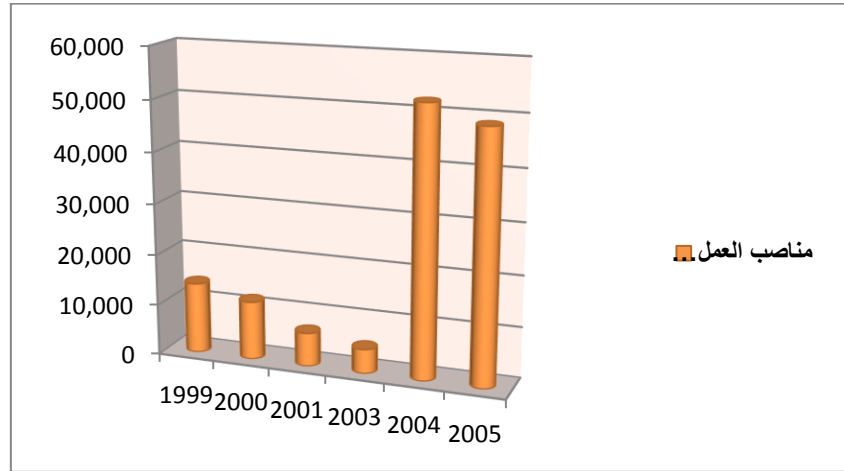
السنوات	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
مناصب العمل المستحدثة	14006	11543	6614	4683	4804	52172	48718

المصدر: الرشيد شباح ، مرجع سابق، ص 193.

⁽¹⁾ مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص. 286.

من خلال الجدول لاحظنا أن مناصب العمل المستحدثة في سنة 1999، بلغت 14006 ثم تنخفض تدريجيا خلال السنوات 2000، 2001 و 2002، لتعود إلى الارتفاع من جديد في سنة 2003 و 2004 بـ 52172، ثم تنخفض مجدداً سنة 2005 بـ 48718 منصب عمل لكنها تبقى مرتفعة مقارنة السنوات الأولى.

الشكل رقم (13): عدد مناصب الشغل المستحدثة خلال 1999 - 2005.



المصدر: إعداد الطالبتين بعدد الاطلاع على الجدول السابق

الجدول رقم (22): يمثل عدد مناصب الشغل المستحدثة في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل 2006 - 2009

السنة	2006	2007	2008	2009
عدد المناصب المستحدثة	41375	62382	55977	21929

المصدر: الرشيد شباح ، مرجع سابق، ص 195.

من خلال الجدول لاحظنا أن عدد مناصب الشغل المستحدثة خلال 2006 بلغت 41375، لترتفع إلى 62382 سنة 2007، ثم لتشهد انخفاضا سنة 2008 و 2009 وهي بالتوالي 55977 و 21929 منصب شغل مستحدث، ويعود هذا الانخفاض لعد تحقيق التوازن بين طلبات العمل وعروضه في سوق العمل لعدم استجابة طلبات.

• حصيلة عقود ما قبل التشغيل في الفترة 2009 - 2016

- حصيلة سنة 2009 - 2012

كشف وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي أنّ الشباب المدمج في إطار عقود ما قبل التشغيل يستفيد من فترة تشغيل لمدة سنوات على خلفية أنّه يوقعون على عقود لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد بالنسبة للحاصلين على الشهادات الجامعية، كما يستفيد خرجوا التربية ومراكز التكوين لمدة تشغيل تقدر ب 4 سنوات.

كما أوضح الوزير أنّ مجلس الوزراء أصدر قرارًا يتعلق بتحسين الإدماج في إطار عقود ما قبل التشغيل الذي يقضي برفع مساهمة الدولة في الأجر من 12000 إلى 51000 دج، لحاملي الشهادات الجامعية، أمّا بالنسبة للتقنيين الساميين فقدر مبلغ المساهمة ب 10000 دج، وكما قدر المبلغ المخصص لفئة الشباب الأخرى المستفيدة من البرنامج ب 8000 دج.

في سنة 2010 تمّ إدماج 240 ألف شاب، أما في سنتي 2011 و 2012 فقد تمّ إدماج 140 ألف شاب.⁽¹⁾

من خلال الإحصائيات السابقة الذكر نلاحظ تراجع المساهمة في تمويل برنامج عقود ما قبل التشغيل، وكذا حصيلة المدمجين مقارنة بالسنوات 2006، 2007، في انخفاض سنتي 2010-2011 وهذا الانخفاض راجع إلى تدهور أسعار البترول، ما أثر على الخزينة العمومية وبرامجها لاسيما برنامج دعم تشغيل الشباب الأمر الذي أثر مباشرة على معدلات البطالة التي عادت للارتفاع لتصل 11% سنة 2012.

- حصيلة 2013 - 2014

⁽¹⁾ المرقع الإلكتروني. www.enahaonline.com/national/74506.html، تاريخ الاطلاع 2016/10/5، على الساعة 13:12.

لقد تمّ استحداث خلال هذه الفترة 3 ملايين منصب شغل لفائدة المسجلين في قائم برنامج عقود ما قبل التشغيل عبر حصة مالية تقدر ب 350 مليار دج من أجل مرافقة خرجي التعليم العالي والتكوين المهني.⁽¹⁾

ففي سنتي 2014 و 2015 قدرت الحصة المالية لدعم التشغيل في إطار برنامج إطار ما قبل التشغيل ب 350 مليار دج، الأمر الذي ساعد على خلق 3 ملايين منصب عمل، وهذا في إطار برنامج الإنعاش الاقتصادي الذي سطرته له الدولة لدعم التشغيل وترقية الاقتصاد الوطني.

مقارنة بسنتي 2011 و 2012، عرفت عملية الإدماج تطورا سوا من خلال الأغلفة المالية المسطرة أو مناصب العمل المحقة التي بلغت 3 ملايين منصب سنة 2013 مقارنة ب 260 ألف منصب سنة 2012. ما أفرز انخفاض معدلات البطالة لتصل 9% مقارنة ب 11% سنة 2012.

- حصة 2015 - 2016

تم خلال سنتي 2015 و 2016 فتح عقود جديدة في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل، إذ حققت في سنة 2015 أزيد من 3366 ألف منصب في القطاع الاقتصادي.

كما أفرزت الإحصائيات أنّ 600 ألف شاب يستفيد من عقود عمل مفتوحة إجباريا سنة 2015، وهذا تطبيقا لتعليمية وزارة العمل والتشغيل المتعلقة بتجديد عقود الإدماج الخاصة بفئة حاملي الشهادات

⁽¹⁾ سمية عبد اللاوي، دراسة تحليلية لسياسة التشغيل في ظل برامج الإنعاش الاقتصادي 2001-2004، مذكرة ماستر (جامعة محمد لخضر - الوادي - كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، السنة الجامعية 2014/2015) ص.52

الجامعية، وشهادات مراكز التكوين المهني. إذ أنه لم يتم تحديد الأجر الذي يتقاضاه المستفيدين، إنما ترك المجال للتفاوض بين العامل وصاحب العمل.⁽¹⁾

يمكن القول أن في سنة 2105 عرف عقود ما قبل التشغيل نوعاً من التغيير، الذي يظهر من خلال تجديد العقود لفائدة المستفيدين ما يسمح لهم بالاحتفاظ بمناصبهم إلى جانب فتح المجال للتفاوض بين المستخدم والمتعاقد على الأجر الذي سيتقاضاه هذا الأخير.

أما خلال السنة الحالية 2016 كشف وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي يوم الخميس 2016/10/06 بالجزائر العاصمة أن أزيد من مليون 870 ألف شاب استفادوا من مناصب شغل في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل (برنامج الإدماج المهني) ، ومنها ما كان مناصب مؤقتة، ومنها ما كان مناصب دائمة. وما قدره 68% من المناصب المستحدثة وجه لفئة حاملي الشهادات الجامعية، بينما استفادت فئة خارجي المعاهد التكوينية بنسبة 32% من مجمل المناصب.

أما حصيلة المدمجين في عالم الشغل بصفة دائمة منذ جانفي 2008 إلى غاية جويلية حسب ما صرح به وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي قدرت بـ 227 ألف شاب، وهذا في قطاع الخدمات.⁽²⁾

لقد اهتم برنامج عقود ما قبل التشغيل الذي أنشأ في أواخر التسعينات بحاملي الشهادات وخارجي الجامعات، وهذا عن طريق إدماجهم في عالم الشغل، إذ في بدايته الأولى سجل البرنامج إقبالا واسعا من طرف هذه الفئة من أجل الاستفادة من عقودهم، إذ أنه تم بالفعل إدماجه في منصب عمل.

⁽¹⁾ المرقع الإلكتروني www.enaharonline.com/national/74506html، تاريخ الإطلاع 2016/10/05، على الساعة 11:45.

⁽²⁾ وكالة الأنباء الجزائرية، نشرة الأخبار الرئيسية، قناة الجزائرية الثالثة، بتاريخ 2016/10/06، على الساعة 20:21.

نظراً للاهتمام الذي أولته الدولة لهذا البرنامج لأجل تقليص نسب البطالة المرتفعة، استطاع البرنامج منذ نشأته إنشاء مناصب عمل قدرت ب 3 ملايين منصب سنة 2013، وكما تمّ تحديث مناصب عمل دائمة من خلال إدماج 227 ألف شاب متعاقد خلال الفترة الممتدة بين جانفي 2008 إلى غاية جويلية 2015.

فالبفعل ساهم هذا البرنامج من تقليص نسب البطالة وخلق مناصب عمل لفائدة الشباب العاطل عن العمل، ولكن ما يميّز طبيعة مناصب الشغل التي يخلقها هذا الجهاز كونها غالباً ما تكون مناصب مؤقتة. فإذن نستطيع أن نستنبط من خلال هذه الدراسة التحليلية للبرنامج أنّه لا يعدّ الحل الفعال للقضاء نهائياً على ظاهرة البطالة، كونه يخلق إدماج مؤقت في عالم الشغل، ما يرجع المدمجين إلى حالة البطالة مرة أخرى، بعد انتهاء مدة التعاقد.

لذا فعلى الدولة أن تولي اهتماماً كبيراً لهذه الفئة وتستمر في دعمها لكونها المحرك الأساسي للاقتصاد الوطني كونهم من يملكون القدرة على النهوض بالاقتصاد ودفع عجلة التنمية المستدامة في مختلف المجالات، وهذه المسألة لن تتحقق إلّا إذا تمّ إدماجهم في عالم الشغل، وتوفير لهم مناصب شغل حقيقية، في مختلف الأنشطة وقطاعات العمل، فعلى الدولة إذن إيجاد حلول حقيقية لمعضلة البطالة التي تمسّ خاصة الشباب، باعتبار أنّ عقود التشغيل حل ترقيعي وأولي.

المطلب الثالث: دور سياسة التشغيل المنتهجة من طرف الدولة في تحقيق وإرساء الأمن والسلم الاجتماعي:

من خلال هذا المطلب، ستقوم الدراسة بتسليط الضوء على مسألة أخرى، تتمثل في السلم الاجتماعي في الجزائر، عن طريق دراسة وضعيتها، عند ارتفاع معدلات البطالة، وانهيار أسعار البترول

في الأسواق العالمية، كون هذين المتغيرين لهما تأثير كبير على هذه المسألة، وكما ستقوم الدراسة أيضا بالحديث عن الدور الفعال لبرامج سياسة التشغيل في دعم السلم الاجتماعي في البلاد. ولكن قبل ذلك سيتم تناول الإطار المفاهيمي للسلم الاجتماعي من خلال التعريف به وإبراز مميزاته وأهم مقوماته.

أولاً: ماهية السلم الاجتماعي:

1- تعريف السلم: السلم من السلام، وأصله السلامة أي البراءة، يشير إلى الصلح ونبذ الصراع، وكما

يشير إلى الأمن والاستقرار.⁽¹⁾

2- السلم الاجتماعي:

نقصد به حالة السلم والوئام داخل المجتمع نفسه، وفي العلاقة بين شرائحه، وقوامه، باعتباره العامل الأساسي لتوفير الأمن والاستقرار بين أركانه، وهو السبل نحو التنمية والإزهار، والنهوض بالمجتمع نحو أفضل وأحسن المستويات.⁽²⁾

ثانياً مقوماته:

إنّ السلم الاجتماعي لكي يقوم ويستمر ينبغي أن يقوم على مجموعة من المقومات والمرتكزات، والتي سنقوم باختصارها فيما يلي:

- الاستقرار السياسي، بنبذ الحروب، بالبحث دائماً عن الوسائل السامية للتفاهم، وحل المشاكل والأزمات بطرق سلمية.

(1) حسن الصفار، السلم الاجتماعي، مقوماته وحمايته، (لبنان، دار الساقي لنشر والتوزيع، 2002)، ص. 05.

(2) المكان نفسه.

- سيادة القانون، فبه تطمئن النفوس، وتهدأ الخواطر، لأنه ينشر الخوف والرهب في النفوس، ما يجعلها تبتعد عن الأذى، وارتكاب الجرائم، ونشر الفوضى في أوساط المجتمع.
- التكامل الاجتماعي والتماسك، وقدرة الأفراد على العيش في سلام.
- انتشار كل مظاهر التسامح والتعاون، والتآزر، ونبذ العنف واستتكار أعمال الشغب والفوضى المهددة للسلم الاجتماعي.
- التمكن من تحقيق الأمن المعيشي، والاجتماعي والاقتصادي خاصة.
- تحقيق القدرة الشرائية عن طريق توفير مناصب الشغل لكل الأفراد، كونه المساعد على تهدئة الأوضاع الاجتماعية، لاعتبار أنّ العيش الكريم والرفاهية الاقتصادية من أبرز العوامل المخففة للسلم في أوساط المجتمع.⁽¹⁾

ثالثا: السلم الاجتماعي في الجزائر:

1- مميزات السلم الاجتماعي في الجزائر:

يتميز بقيامه على أسس هشة، وتعود هذه الهشاشة إلى الأزمة الاقتصادية⁽²⁾، التي لا طالما عانت منها البلاد، والتي كان سببها دائما، انهيار أسعار النفط، باعتبار أنّ الجزائر دولة ريعية، ينشط اقتصادها، وينتعش بارتفاع أسعار البترول، ويتدهور بانخفاضها.

⁽¹⁾ مصطفى العوجي، الأمن الاجتماعي مقوماته وتقنياته، (لبنان، دار نوفل للنشر والتوزيع، ط1، 1983)، ص. 353.

⁽²⁾ الجيلالي عجة، مرجع سابق، ص. 304.

فكلما دخلت البلاد في مثل هذه الأزمات تبدأ التحركات الاجتماعية والاحتجاجات بالظهور، نتيجة لسوء أوضاع المعيشة التي سببها البطالة، والتي كان سبب ظهورها تراجع البرامج التنموية الخالقة لمناصب الشغل، كون أنّ مدا خيل الربيع تراجعت.

وهذه الاحتجاجات والتظاهرات المطالبة بتحسين الأوضاع، وتخفيض نسبة البطالة تؤدي حتمًا إلى زعزعة السلم الاجتماعي، لانتشار مظاهر العنف والفوضى نتيجة للمواجهات العسكرية بين السلطات الأمنية والمحتجين.

ولكن سرعان ما تهدأ الأوضاع، ويرجع الاستقرار للبلاد بفضل التدخل السريع للدولة لحل الأزمة تجنبًا لأوضاع كارثية، فتقوم باستمالة المعارضين لصفها، عن طريق منحهم مناصب شغل.

فطالما قامت الدولة بشراء السلم الاجتماعي، بالتوزيع العشوائي لمناصب الشغل دون مراعاة لا الخبرة، ولا للتخصص، ولا للتكاليف، فالمهم عندها هو الحفاظ على السلم الاجتماعي، وحتى وإن كان ذلك بأبعض الأثمان.

فإذن تلك الهشاشة التي يتميز بها السلم الاجتماعي في الجزائر ترجع أساسًا إلى الأزمة الاقتصادية، كون الأوضاع المعيشية تتأثر مباشرة بانهايار أسعار النفط، والمشكل أنّه لا يوجد مدخول آخر ما سهل زعزعة تهديد الاستقرار الاجتماعي.

من خلال ما سبق نستنتج أنّ برامج وآليات التشغيل المنتهجة من طرف الدولة لعبت دورًا مهمًا في تحقيق مسألة السلم الاجتماعي، وتعزيز كيانه، فبفضل خلق سياسة تشغيل مثمرة لمناصب عمل تمكّنت الدولة على طول أزمتها الاقتصادية من شراء السلم الاجتماعيين والحفاظ عليه. إذ تمكّنت حتى في لحظاتها الحرجة من امتصاص البطالة، بحيث تمكّنت في سنة 2016، من تقليص معدلات البطالة

إلى 9,8%، بالرغم من حالتها المتدهورة، وهذا كله تخوفاً من التأثير بالسلم الاجتماعيين بعد التراجع المخيف لأسعار البترول، الذي يعدّ ركيزة الجزائر في التقدم والاستمرار، في ظل جناح سلم وآمان اجتماعي.

يمكن أن نقول أنّ قيام سياسة تشغيلية ذات برامج فعالة هادفة، سيمكن الدولة من الحفاظ على السلم والسلام الاجتماعي في البلاد، وتجنب حدوث فوضى واحتجاجات، وثورات من شأنها المساس باستقرار السلم الاجتماعي.

رابعاً: دور سياسة التشغيل في تحقيق قضية السلم الاجتماعي في الجزائر:

تعد البطالة من أبرز العوامل التي تؤدي إلى نشر العنف والفوضى والاستقرار في أوساط المجتمع، ما يؤثر على السلم والأمن الاجتماعيين، فارتقاعها وتفشّيها في أوساط الأفراد خاصة الشباب، يؤدي إلى خلق مشاكل وأزمات، والتي تتمثل في انتشار الفقر، والفوضى والأزمات النفسية، كون أن البطالة تشعر الفرد دائماً أنّه غير مفيد في المجتمع، ما يجعله يعيش في كآبة وانعزال عن المجتمع وكما أنّه إن لم يملك منصب عمل أو وظيفة تشغل وقته، سيسيطر عليه الملل والقلق، ما يجعله سهل الانجذاب نحو عالم المخدرات والممنوعات، وهذا الوضع ينجرّف وراءه انتشار جرائم السرقة والقتل، وليس فقط المخدرات من تساهم في تفشي الجريمة، فحتى الفقر والحرمان بصمتهما بارزة في عالم الجريمة.

وكما أن البطالة تدفع كذلك بالبطالين إلى ممارسة العمل الغير المحمي، والغير المصرح به لدى مصالح الضمان الاجتماعي، الذي يؤدي في كثير من الأحيان، في نشر ظاهرة الاستغلال ولاإنسانية، فأرباب العمل في حالة عدم التصريح، لا يقومون بدفع أجرة العامل، ما يؤدي إلى نشوب شجارات ومشاحنات بين الطرفين، فالبتالي انتشار العنف والفوضى ما يعني المساس باستقرار الأمن الاجتماعي.

وكما أن الشعب عندما يضيق ذرعا بحالته التي يحياها، فقر، بطالة تهميش، لا استجابة ولا اكتراث لوضعه، سوف يجد حتما العنف سبيله الوحيد للتعبير عن وضعه المزري، فيتجه إلى ممارسة كل أعمال الشغب والخراب، والعنف إيصالا لمطالبهم ما يؤدي إلى ظهور حروب داخلية، واشتباكات عنيفة بين الشعب والسلطات الأمنية، فالبتالي الأمن والخوف هي جملة المظاهر التي ستتحكم في زمام الأمور. مثلما هو الوضع في دولة مصر العربية، التي ضاق شعبها من مرارة وقسوة البطالة.

فالجزائر، وخلال تراجع برامج التشغيل، خصوصا في سنة 1986، إثر الأزمة الاقتصادية التي عاشتها البلاد والتي كان سببها انخفاض أسعار البترول إلى 13 دولار للبرميل⁽¹⁾، ما أدى إلى القصف بالاقتصاد الوطني وإخلال توازنه، فأصبح اقتصاد معدوم من دون دخل، فأدى الوضع إلى تدني المستويات المعيشية، وتراجع برامج التشغيل، ما ساهم في تفشي ظاهرة البطالة التي تعد من أبرز المتغيرات الهامة التي أدت إلى أحداث أكتوبر 1988.

ونفس الأوضاع استمرت في التسعينيات إذ أن انتهاء الدولة لبرنامج التعديل الهيكلي، المسطر لإصلاح الأوضاع التي خلفتها الأزمة الاقتصادية، لكنه لم يتمكن من تحقيق أهدافه المسطرة، إذ أدى إلى إفلاس معظم الشركات الوطنية والمؤسسات العمومية، التي اضطرت إلى غلق أبوابها، وتسريح عمالها إذ بلغ عدد العمال المسرحين خلال الفترة 1994-1996 حوالي ثلاثون مليون عامل حسب أرقام المجلس الوطني الاقتصادي، فحاولت الجزائر التقليل من هذه الأزمة عبر إنشاء هياكل بتدعيم التشغيل، كالصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني لمكافحة البطالة، الذي منح تعويضات للعمال وعمل على إعادة إدماجهم، ولكن هذا الإجراء لم يساهم في تخفيف نسب البطالة بل العكس، إذ ارتفعت

(1) السعيد رويجج، التطور التاريخي لأسعار البترول، وأثره على الاقتصاد الجزائري 1970 - 2009، رسالة ماجستير، (جامعة قاصدي مرباح: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، السنة الجامعية 2012 - 2013)، ص.10.

معدلاتها من 24,4 % سنة 1994 إلى 30% سنة 2000⁽¹⁾، وأمام هذا الوضع المأساوي، ولتقادي وقوع أزمات داخلية بادرت الحكومة إلى تنفيذ سياسة الإنعاش الاقتصادي من أجل التخفيف من نسبة البطالة، كما تبنت سياسة تشغيل ذات برامج وآليات متنوعة لأجل تثبيت كيان السلم الاجتماعي بالرغم من أوضاعها وأزماتها التي مرّت بها، إلّا أنّها تسعى لخلق مناصب العمل ودعم التشغيل وترقيته، فالجزائر إذن صاحبها طوال فترة بناء نفسها أزمات مختلفة كفترة العشرية السوداء التي تخطبت فيها الجزائر التي أدّت إلى تراجع الاستثمارات التي تعدّ عامل أساسي لخلق مناصب العمل.

وبالرغم من هذه الأوضاع الصعبة فإنّ الدولة عملت جاهدة لأجل مكافحة البطالة تقادياً حدوث أيّة متغيرات من شأنها إحداث أيّ مشاكل وأزمات داخلية تأزم الوضع الأمني أكثر، فبالفعل تمكّنت من خلق برامج أثمرت مناصب عمل مكّنت من إدماج مختلف الفئات في عالم الشغل لاسيما الشباب وحاملي الشهادات.

وبعد عودة الأمن والاستقرار وانقضاء العشرية السوداء بعد انتهاج برنامج السلم والمصالحة الوطنية الذي بادر به رئيس الجمهورية، وكذا ارتفاع أسعار البترول إلى 28,8%، قامت الدولة بإنشاء عدّة مشاريع في ظلّ تسطيرها لبرنامج دعم وتوظيف النمو الاقتصادي والمخطط الخماسي الأوّل 2005 – 2010، الذي مكّن من فتح مناصب عمل في مختلف التخصصات، الذي ساهم من امتصاص معدلات البطالة. إذ تمكّن قطاع الخدمات من احتواء حاملي الشهادات وخارجي الجامعات في إطار عقود ما قبل التشغيل، وكما تمكّن قطاع البناء والأشغال العمومية من امتصاص نسبة أخرى معتبرة من اليد العاملة.

(1) نبيل بوفاليج، دراسة تقييمية لسياسة الإنعاش الاقتصادي المطبقة في الجزائر، في الفترة 2001 – 2010، (المجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 09، سنة 2013، (جامعة حسيبة بن بوعلي، شلف، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية)، ص. 53

ولكن بعد انخفاض أسعار البترول سنة 2011 إلى 9 دولار للبرميل عادت البطالة لترتفع من جديد إلى 11% كنتيجة لتوقف المشاريع التنموية لاسيما في قطاع البناء والأشغال العمومية، وكذا تراجع البرامج الخالقة لمناصب العمل ما ولّد احتقان اجتماعي الذي عبّرت عنه الحركات الاحتجاجية التي شاهدها البلاد، خاصة في الجنوب الجزائري وأمثلة ذلك نجد:

احتجاج العاطلين عن العمل في مدينة ورقلة في جنوب الجزائر يوم 14 مارس 2013، والذي دعت إليه "اللجنة الوطنية للدفاع عن حقوق البطّالين" (العاطلون عن العمل) في الجنوب، للمطالبة بإنهاء سياسات التهميش والحصول على حقّهم في العمل في المؤسسات النفطية في جنوب البلاد. ما أدى إلى مواجهات عنيفة بين المتظاهرين وقوّات الأمن في 10 و 11 أبريل، و الذي أسفر عن وفاة شابٍ مختنقًا بالغازات المسيلة للدموع.

واستمرت الاحتجاجات عندما تظاهر الشبان العاطلون عن العمل أمام مقرّ "الوكالة الوطنية للتشغيل"، وأحرق خريجو الجامعات منهم شهاداتهم الجامعية احتجاجًا على أوضاعهم المعيشية والبطالة التي بلغت في أوساطهم 16,1%، وقد جابهت مصالح الأمن هذه التظاهرات بأساليب قمعية، منها استخدام الغازات المسيلة للدموع، وضرب المتظاهرين وتفريقهم بالقوّة، إضافةً إلى أساليب التخويف والمحاورة الأمنيّة من خلال التحقيق مع الداعين إلى التظاهرات واستجوابهم واحتجازهم، وتحويلهم إلى القضاء بتهم التظاهر الغير الشرعي. ما شكل تهديد واضح للسلم الاجتماعي.⁽¹⁾

ولتفادي تفاقم الأزمة تدخلت الدولة فقامت باستمالة الشباب العاطل عن العمل لصفها خلال برامج تشغيل وإعلان قرارات على درجة كبيرة من الأهمية هدفها التخفيف من البطالة عبر ما يعرف بسياسة

⁽¹⁾ www.dohimsitute.org تاريخ الإطلاع 2016/10/14، على الساعة 17:30.

شراء الأمن الاجتماعي، فقامت بتوزيع عشوائي لمناصب الشغل دون أي مراعاة لشروط التوظيف فالمهم كان استمالة العاطلين عن العمل، ودعم السلم الاجتماعي، إذ بلغت نسبة التشغيل 72,2 % ما سمح بعودة السلم والاستقرار إلى البلاد.

تمكنت الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب من تقليص نسبة البطالة إلى 10% أي ما يعادل 1,7 مليون بطل، بعدما كان في 2001 أكثر من 5 ملايين بطل، وهذا كان نتيجة لفتح فروع ونشاطات إضافية، أيضا التركيز على التكوين والتأهيل، وفي إطار سعي الدولة في تكريس السلم الاجتماعي جعلت من النمو الاقتصادي ومحاربة البطالة هدفين استراتيجيين لاسيما بطالة الشباب، وهذا عبر دعم وتشجيع الاستثمار المصغر في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني لمكافحة البطالة، وهذا من خلال مجموعة من القروض والتسهيلات الممنوحة للشباب الراغب في تكوين استثمار خاص، والمتمثلة في:

- توسيع الحد الأقصى لنسب الفوائد الميسرة، وتمديد فترة دفعها.
- منح قروض إضافية.
- تخصيص حصة من العقود المحلية العمومية للمؤسسات المصغرة والإعفاء الجبائي لمدة 3 سنوات، وإدخال هذه التدابير كتحسينات على آليات الإدماج في عالم الشغل أو المناصب المؤقتة.⁽¹⁾

وفي إطار ذلك تمكنت الحكومة من توظيف 130 ألف شاب متحصل على شهادة جامعية من أصل أزيد من 530 ألف منصب وقر للشباب خلال سنة 2012.

⁽¹⁾ البطالة أزمة مستمرة، مقال صحفي على الموقع <http://www.aljazeera.net/news/ebusiness>.

وكما أن سوق العمل يستقبل سنوياً 120 ألف من حاملي الشهادات، وكما تمّ خلق 60133 منصب عمل عن طريق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، و15804 منصب آخر عن طريق الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة 181 839 منصب في إطار الوكالة الوطنية للتشغيل.⁽¹⁾

وفي إطار محافظة الحكومة على السلام الاجتماعي، وضمان تعزيزيه، وبالرغم من تراجع أسعار النفط، إلّا أنّها لا تزال حريها مع البطالة مستمرة، إذ تمكنت في السنوات الأخيرة (2013 - 2016) من تخفيف نسبة البطالة إلى 9%⁽²⁾، مقارنة بنسبة 2011 التي بلغت 11%، إذ تمكنت من خلق 350 ألف منصب عمل سنوياً ، بحث زادت نسبة توظيف الشباب ب 33% مقابل 12,3 % في السنوات الماضية (2009 - 2011)، عن طريق برنامج يقدم ثلاث أنواع من عقود التوظيف، وهي:

- عقود إدماج لحاملي الشهادات الجامعية وخارجي الجامعات.
- عقود إدماج لخارجي مؤسسات التدريب المهني للشباب الذين أكملوا دروساً في التدريب المهني والحرف⁽³⁾
- عقود الإدماج المهني للباحثين عن العمل، ولا تتوفر فيهم مؤهلات مهنية.⁽⁴⁾

بالفعل لقد تمكنت الدولة عن طريق البرامج المستحدثة إلى تقليص نسبة البطالة، وإدماج نسبة كبيرة من البطالين في عالم الشغل، ولكن الملاحظ أن معظم البرامج كانت موجهة لفئة الشباب، وحاملي الشهادات، ومتخرجين من المراكز الوطنية للتكوين المهني، كونها الفئة التي تخوفت الدولة كثيراً من غضبهم وردود أفعالهم التي كانت ستشعل نيران حرب داخلية .

(1) يوسف تازير ، الحكومة الجزائرية تحاول إحباط الثورة و شراء السلم الاجتماعي بحرب على البطالة ، (الجزائر: 2011/03/10)، متاح على الموقع: <http://www.maghress.com/mohammediapress/10329/>

(2) عيسى أيت عيسى ، مرجع سابق، ص. 307.

(3) إحصائيات وزارة العمل والتشغيل الاجتماعي، على الموقع: <http://www.informa@metesss.mhu.gov.dz>

(4) يوسف تازير ، مرجع سابق.

لقد توجهت الدولة عبر هذه البرامج إلى الشباب، وأولتهم كل اهتمامها، وجعلتهم شغلها الشاغل طوال هذه الفترة.

لقد تمكّنت الدولة من احتواء الأزمة وإخماد نيران غضب الشعب خاصة الشباب الذين تمكنت من استمالتهم إلى صفها عبر منصب عمل يهدئهم، ويحقق مطالبهم. مكّنتها هذه السياسة التي انتهجتها من شراء الأمن الاجتماعي، واستبعاد وقوع ثورة بالرغم من تدهور أسعار النفط التي تلعب دورًا مهمًا في إنعاش الاقتصاد الوطني⁽¹⁾

ومن خلا ما سبق نستنتج أنّ برامج وآليات التشغيل المنتهجة من طرف الدولة، لعبت دورًا مهمًا في تحقيق السلم الاجتماعي، وتعزيز كيانه، فبفضل خلق سياسة تشغيل مثمرة لمناصب عمل، تمكنت الدولة على طول أزمتها الاقتصادية من استرجاع السلم الاجتماعي والحفاظ عليه. إذ تمكنت حتى في لحظاتها الحرجة من امتصاص البطالة، بحيث تمكّنت في سنة 2016 من تقليص معدلات البطالة إلى 9.9%، وبالرغم من حالتها الاقتصادية المتدهورة، وهذا كله تخوفا من التأثير بالسلم الاجتماعي، بعد التراجع المخيف لأسعار البترول الذي يعدّ أمل الجزائر في التقدم، في ظل السم والأمن الاجتماعيين.

بالفعل يمكن أن نقول أنّ قيام سياسة تشغيلية ذات برامج فعالة وهادفة، سيمكن الدولة من الحفاظ على السلم والأمن الاجتماعي في البلاد، وتجنب حدوث فوضى واحتجاجات من شأنها المساس بالأمن الاقتصادي والاجتماعي في البلاد.

⁽¹⁾ المكان نفسه.

خلاصة

تعدّ البطالة أحد أبرز المشاكل التي تعاني منها الجزائر، والتي كانت كنتيجة حتمية لمجموعة من الأزمات عاشتها البلاد، بحيث تطرقنا من خلال هذا الفصل إلى إبراز أهم الأسباب التي أدت إلى بروز معضلة البطالة في الجزائر، والتي تتمثل أساساً في الأزمة الاقتصادية التي كان سببها انهيار أسعار البترول، والتي أدت إلى إفلاس معظم المؤسسات والشركات الوطنية التي اضطرت إلى غلق أبوابها، وتسريح عمالها، الأمر الذي أدى إلى تفشي الأزمة.

وكما تناولنا أيضاً من خلال هذا الفصل الإحصائيات المتعلقة بالبطالة في الجزائر خلال الفترة 1990 - 2016، بحيث رصدت الدراسة التغيرات التي عرفت فيها البطالة ارتفاعاً، والفترات التي شهت فيها انخفاضاً، وإلى أهم الأسباب التي أدت إلى ذلك.

وكما سلطت الدراسة الضوء على سياسة التشغيل في الجزائر، عبر ذكر أهم المحطات التاريخية التي مرّت بها السياسة لتصل لتأسيس برامج فعالة لدعم التشغيل وترقيته، وهذا خلال الفترة الممتدة بين 1966 إلى 2015، أين مرّت بمرحلتين أساسيتين، وهما المرحلة التحضيرية، والمرحلة التطبيقية، التي كانت تقوم على أساس مخططات تنموية لخلق مناصب شغل، بالإضافة إلى دراسة حالة سوق العمل وتتبع تطوره، وكما أنه تمّ في المرحلة الأخيرة تبني خطة تشغيلية جديدة تتماشى مع نظام اقتصاد السوق الذي دخلت فيه الدولة في مرحلة التسعينيات، والتي تتمثل في إقامة خطط لإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة ومقاولات شبانية كون نظام اقتصاد السوق يفرض ذلك. وهذا في إطار برامج جديدة تضم برنامج الإنعاش الاقتصادي، برنامج دعم وتعزيز النمو، والمخطط الخماسي الأول 2010 - 2015.

من أجل التخفيف من أزمة البطالة، وخلق مناصب عمل، سعت الدولة إلى رسم سياسة تشغيلية، تتكفل بذلك، إذ تطرقت الدراسة في خلال هذا الفصل إلى جملة البرامج والوكالات والصناديق التي أسستها الدولة لامتناس نسب البطالة الكبيرة التي تجاوزت الـ 20% في فترة الأزمة الاقتصادية، والتي تقلصت في الفترة الأخيرة إلى 9,9%، حسب إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء في أبريل 2016، كون هذا البرنامج تمكن من استيعاب القوى العاملة بكل مستوياتها.

سلطت الدراسة الضوء من خلال هذا الفصل على برنامج عقود ما قبل التشغيل، الذي سطر لأجل إدماج حاملي الشهادات، وخرجي الجامعات في عالم الشغل، وهذا عن طريق عقود مختلفة تبرم بين هذه الفئات والمستخدمين، في مختلف القطاعات.

وكما تناولت الدراسة أيضا سياسة التشغيل التي انتهجتها الدولة في تحقيق السلم الاجتماعي، إذ توصلت الدراسة إلى أنّ الدولة تمكّنت بفضل سياسة التشغيل الحفاظ على السلم الاجتماعي لتجنب انتشار العنف والفوضى والاحتجاجات، وحدث ثورة في المجتمع.

الفصل الثالث

الإطار التطبيقي للدراسة، نموذج عقود ما قبل التشغيل
في إطار الوكالة الوطنية للتشغيل
فرع دائرة الأربعاء نات إيراثن

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة، نموذج عقود ما قبل التشغيل في إطار الوكالة الوطنية للتشغيل فرع دائرة الأربعاء ناث يراثن

بعد الدراسة النظرية لهذا البحث والمتمثلة في الفصلين السابقين، ستقوم الدراسة من خلال هذا الفصل بإسقاط الجانب النظري على الواقع، وذلك بإجراء دراسة ميدانية حول برنامج عقود ما قبل التشغيل في إطار الوكالة الوطنية للتشغيل، وبالتحديد بالوكالة المحلية الأربعاء ناث يراثن بولاية تيزي كنموذج تطبيقي.

ولتحقيق الهدف من هذه الدراسة، قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، بحيث خصصنا المبحث الأول، لتقديم عام للوكالة المحلية للتشغيل مجال الدراسة، أما المبحث الثاني سنسلط الضوء على دراسة عقود ما قبل التشغيل التي قامت الوكالة بعقدها من 2010 إلى غاية 2016، وذلك على المستوى المحلي للدائرة.

- المبحث الأول :تقديم عام للوكالة المحلية للتشغيل الأربعاء ناث يراثن.
- المبحث الثاني: دراسة نموذج عقود ما قبل التشغيل على مستوى الوكالة المحلية للتشغيل الأربعاء ناث يراثن.

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة، نموذج عقود ما قبل التشغيل في إطار الوكالة الوطنية للتشغيل فرع دائرة الأربعاء ناث يراثن

المبحث الأول: تقديم عام للوكالة الوطنية للتشغيل (ولاية تيزي وزو، فرع دائرة الأربعاء ناث يراثن)

في إطار مساعي الدولة لترقية التشغيل وتطويره، قامت الدولة بتأسيس مجموعة من الوكالات والصناديق، أوكلت لها مهمة تحقيق ذلك، ومن بينها نذكر الوكالة الوطنية للتشغيل، التي تعمل على خلق مناصب عمل كفيلة بإدماج البطالين في عالم الشغل، وهذه الوكالة تندرج ضمنها عدة وكالات متواجدة على مستوى الولايات، وهذه الأخيرة تؤسس في إطارها وكالات محلية على مستوى الدوائر والبلديات، فدراستنا التطبيقية هذه تقوم على دراسة برنامج عقود ما قبل التشغيل في إطار وكالة محلية للتشغيل الأربعاء ناث يراثن المدرجة ضمن الوكالة الولائية لولاية تيزي وزو، فمن خلال هذا المبحث سنتطرق الدراسة إلى التعريف بالوكالة الوطنية للتشغيل بصفة عامة، ثم التعريف بالوكالة المحلية للتشغيل الأربعاء ناث يراثن، في إطار ما يلي:

المطلب الأول: التعريف بالوكالة الوطنية للتشغيل: (وكالة ولاية تيزي وزو)

من خلال هذا المطلب سنقوم الدراسة بتقديم بطاقة تعريفية للوكالة الوطنية للتشغيل عامة، والوكالة الولائية بتيزي وزو، ثم للوكالة المحلية الأربعاء ناث يراثن محل الدراسة، من خلال التعريف بها وعرض الهيكل التنظيمي الخاص بها، وكذا تحديد أبرز الأهداف التي تسعى لتحقيقها.

الوكالة الوطنية للتشغيل:

هي وكالة مسطرة في إطار برامج الدولة، المدرجة ضمن سياسة التشغيل المنتهجة لتخفيض مستويات البطالة، وهذه الوكالة تمارس مهامها تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة، نموذج عقود ما قبل التشغيل في إطار الوكالة الوطنية للتشغيل فرع دائرة الأربعاء ناث إيراشن

وكما تتفرع منها وكالات أخرى على مستوى الولايات، التي ينشأ في إطارها فروع أخرى على مستوى الدوائر والبلديات.⁽¹⁾

وحسب إحصائيات 2015 تتفرع الوكالة الوطنية للتشغيل إلى:

- 218 وكالة محلية.
- 84 وكالات موزعة على مستوى الولايات.
- 11 مديريات جهوية.
- وكالة التشغيل بولاية تيزي وزو: هي وكالة ولائية للتشغيل ، تتفرع إلى عشرة فروع محلية، موضحة في الشكل الآتي:

الشكل رقم (14): يمثل الوكالات الفرعية لوكالة التشغيل لولاية تيزي وزو .



المصدر: إعداد الطالبتين اعتماد على معلومات الوكالة

⁽¹⁾مقابلة مع السيدة لامية حداد، رئيسة مصلحة الإعلام والإحصاء يوم 2016/11/06 على الساعة التاسعة و النصف صباحا

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة، نموذج عقود ما قبل التشغيل في إطار الوكالة الوطنية للتشغيل فرع دائرة الأربعاء ناث يراثن

المطلب الثاني: الوكالة المحلية للتشغيل للأربعاء ناث يراثن:

أولاً: التعريف بالوكالة:

الوكالة المحلية للتشغيل الواقعة بدائرة الأربعاء ناث يراثن التي تقع على بعد 20 كلم عن ولاية تيزي وزو وتتموقع بالتحديد في الطابق الأرضي للمركب الثقافي أحسن مزاني، وهي وكالة ذات طابع اجتماعي خدماتي، مكلفة بتسيير شؤون التشغيل على مستوى دائرتي هما: الأربعاء ناث يراثن و تيزي الراشد.

ثانياً: خصائص الوكالة:

للوكالة مجموعة من الخصائص تتمثل:

الجدول رقم (23): يمثل خصائص الوكالة المحلية للتشغيل للأربعاء ناث يراثن .

اسم الوكالة	الطبيعة القانونية	تاريخ التأسيس	القطاع	طبيعة النشاط	المقر الاجتماعي	عدد الموظفين
الوكالة المحلية للتشغيل للأربعاء ناث يراثن	وكالة محلية، للتشغيل	جوان 2002	عام	خدماتي	بولاية تيزي وزو، دائرة الأربعاء ناث يراثن	10

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على معطيات الوكالة.

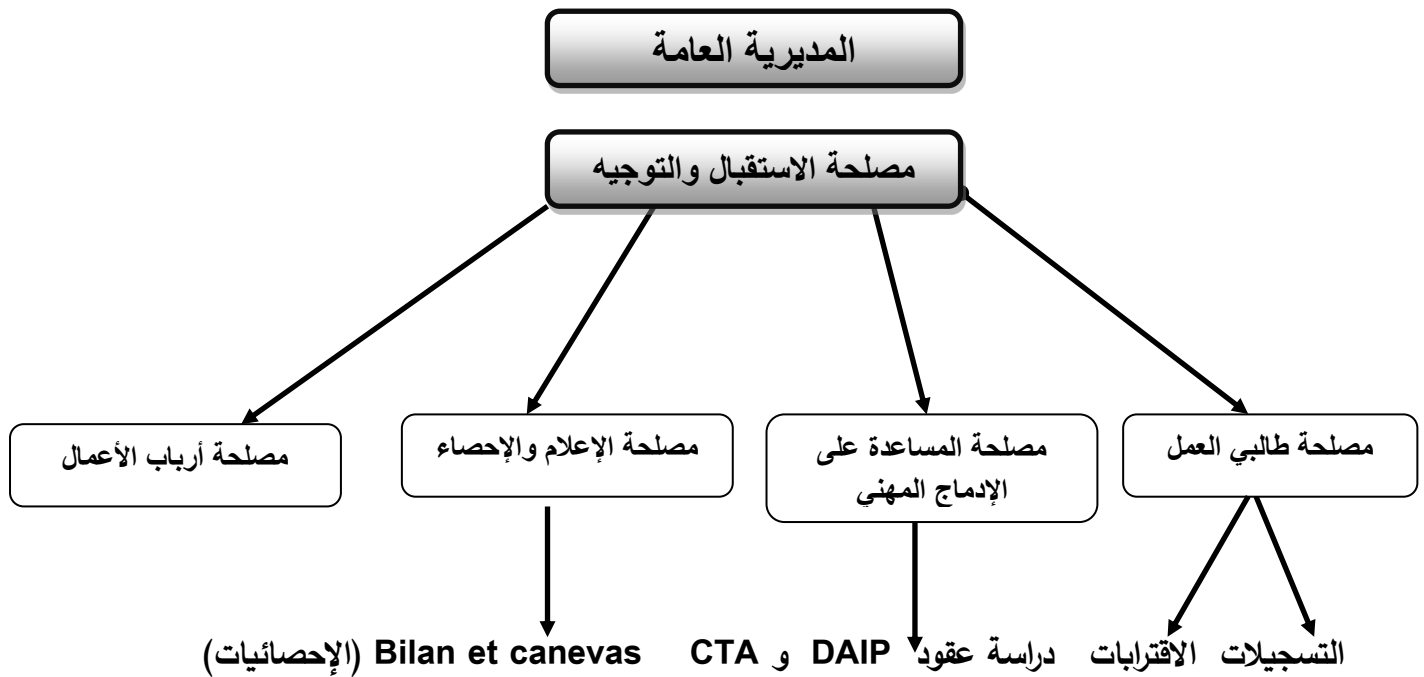
الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة، نموذج عقود ما قبل التشغيل في إطار الوكالة الوطنية للتشغيل فرع دائرة الأربعاء ناث إيراشن

ثالثا: الهيكل التنظيمي للوكالة :

إنّ إنتاج العملية التنظيمية هو إنشاء الهيكل التنظيمي، والذي يعني توزيع السلطات والمسؤوليات على كل الوظائف بالمستويات الإدارية المختلفة، كما يتبين من خلال وسائل الاتصال الرسمية، ومستويات الإشراف فيه، فالهيكل التنظيمي يقسم أعمال المنشأة ويصنّفها حتى تُساهم على أحسن وجه في بلوغ أهدافها.

ويتكون الهيكل التنظيمي للوكالة المحلية من خمسة مصالح تمارس مهام مختلفة ومتنوعة، فضلا عن المديرية العامة التي تمارس مهام الإشراف والتنسيق بين المصالح الأخرى، والشكل التالي يوضح الهيكل التنظيمي المعتمد في الوكالة:

شكل رقم (15): يمثل الهيكل التنظيمي للوكالة المحلية للتشغيل الأربعاء ناث يراشن



المصدر: إعداد الطالبتين اعتمادًا على معلومات الوكالة.

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة، نموذج عقود ما قبل التشغيل في إطار الوكالة الوطنية للتشغيل فرع دائرة الأربعاء ناث إيراثن

رابعاً: مهام مصالح الوكالة المحلية للتشغيل:

1- مصلحة الاستقبال والتوجيه:

- تسجيل الطلبات.
- التوجيه.
- دراسة عروض العمل.

2- مصلحة الدراسات:

- القيام بالإحصائيات الشهرية.
- القيام بالحوصلة.

3- مصلحة المستخدمين:

- الاتصال بأصحاب عروض العمل.
- التقييم والمتابعة.

4- مصلحة الإدماج:

- تحصيل عملية الإدماج وعقود العمل.
- تكوين ملفات عقود العمل.
- دراسة ملفات المتعاقدين. (1)

خامساً: أهداف الوكالة:

- دعم السياسة التشغيلية وترقيتها.
- تنظيم وتسيير مهام التشغيل على المستوى المحلي.

(1) مقابلة مع السيد عمار لوني، رئيس الوكالة، مديرية التشغيل فرع الأربعاء ناث إيراثن، يوم 2016/11/09، على الساعة 11:30.

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة، نموذج عقود ما قبل التشغيل في إطار الوكالة الوطنية للتشغيل فرع دائرة الأربعاء ناث إيراثن

- خلق مناصب العمل للأفراد الساكنين على مستوى الدائرة والبلديات التابعة لها، عن طريق قيام دور الوسيط بين طالبي العمل المسجلين في إطارها والمؤسسات، والشركات الباحثة عن موظفين.
- البحث عن عروض العمل في مختلف المؤسسات.⁽¹⁾

المبحث الثاني: برنامج عقود ما قبل التشغيل في إطار الوكالة المحلية للتشغيل، الأربعاء ناث إيراثن:

في إطار هذا المبحث ستقوم الدراسة بتناول النموذج التطبيقي للموضوع، وذلك في إطار الوكالة المحلية للتشغيل للأربعاء ناث إيراثن، ولغرض معالجة هذا الجزء من الدراسة قامت الدراسة بتقسيم المبحث إلى مطلبين، فالمطلب الأول كان بمثابة مدخل للموضوع ، وهذا من خلال التعريف بعقود ما قبل التشغيل الذي يعد من أبرز آليات مكافحة البطالة في أوساط حاملي الشهادات، وكذا التطرق إلى أنواع العقود التي تتم في إطار الوكالة المحلية للتشغيل، والأجور التي يتقاضاها المتعاقدين في ظلها، إضافة إلى تحديد الفئات المعنية بهذه العقود، أما المطلب الثاني فيتمحور حول الإحصائيات المتعلقة بعقود ما قبل التشغيل وعدد مناصب الشغل المحققة في إطاره، عن طريق الوكالة المحلية على مستوى الدائرة خلال الفترة الممتدة بين 2010 و 2016.

المطلب الأول: تعريف برنامج عقود ما قبل التشغيل وأنواعه حسب الوكالة المحلية للتشغيل للأربعاء ناث إيراثن:

يعد برنامج عقود ما قبل التشغيل أحد الآليات المنتهجة في إطار مساعي الدولة لتقليص بطالة خرجي الجامعات والمعاهد التكوينية، نظرا لتزايد تدفقهم إلى سوق العمل بنسبة 120 ألف متخرج سنويا،

⁽¹⁾مقابلة مع السيد عمار لوني، رئيس الوكالة، مديرية التشغيل فرع الأربعاء ناث إيراثن، يوم 09/11/2016، على الساعة 11:30.

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة، نموذج عقود ما قبل التشغيل في إطار الوكالة الوطنية للتشغيل فرع دائرة الأربعاء ناث إيراشن

فمن خلال هذا المطلب سنحاول التعريف به، وذكر أهم أنواعه في إطار الوكالة المحلية للتشغيل وكذا التعريف بالفئات المستفيدة والأجور التي تتقاضاها كل فئة.

أولا : تعريف عقود ما قبل التشغيل حسب الوكالة المحلية للتشغيل :

1- عقود ما قبل التشغيل: أحد الآليات المنتهجة من طرف الحكومة الجزائرية، لمعالجة مشكلة

البطالة في أوساط حاملي الشهادات الجامعية، وشهادات المعاهد التكوينية، وهو عبارة عن عقود تبرم بين طالبي العمل والمستخدمين الذين تتعامل معهم الوكالة، وهذا لمدة تختلف من قطاع لآخر ومن شهادة لأخرى، قد تكون قابلة، أو غير قابلة للتجديد. ومنصب العمل المحقق في إطار عقود ما قبل التشغيل، يساعد الموظفين على اكتساب الخبرة المهنية التي يتطلبها الاندماج في مناصب الشغل الدائمة.⁽¹⁾ وفي إطار الوكالة المحلية يتم تسمية هذا البرنامج بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، فالتالي تقوم الوكالة بتسيير نوعان من العقود هما، عقد المساعدة على الإدماج المهني DAIP الذي تندرج ضمنه ثلاث أنواع، إضافة إلى عقد العمل المساعد CTA.

ثانيا: أنواع عقود ما قبل التشغيل حسب الوكالة المحلية للتشغيل الأربعاء ناث إيراشن

تقوم الوكالة المحلية للتشغيل الأربعاء ناث إيراشن بتسيير نوعان من العقود هما:

⁽¹⁾ مقابلة مع السيد عمار لوني، رئيس الوكالة، يوم 2016/11/07 على الساعة 14:10 مساء.

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة، نموذج عقود ما قبل التشغيل في إطار الوكالة الوطنية للتشغيل فرع دائرة الأربعاء ناث إيراشن

1- عقد المساعدة على الإدماج المهني:

تم إنشاء جهاز المساعدة على الإدماج المهني في إطار عقود ما قبل التشغيل في جوان 2008، من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل، يتكفل بالشباب ما بين 18-35 سنة ، موجه لحاملي الشهادات الجامعية، خارجي التكوين المهني والشباب بدون مستوى.

يتم إدماجهم في:

القطاع الاقتصادي: يستفيد من عقد لمدة سنة قابلة للتجديد.

في القطاع الإداري: يتم تشغيلهم في مختلف الإدارات العمومية لمدة ثلاث (3) سنوات متجددة.

1-1 عقد إدماج حاملي الشهادات:

يستفيد منه حاملي الشهادات والتقنيين الساميين، بحيث يكون أجر حاملي الشهادات بـ 15 000 دج، أما بالنسبة للتقنيين فيكون أجرهم يساوي 10 000 دج شهريًا.

1-2 عقود الإدماج المهني:

يتحصل عليه الشباب المتخرجين من مراكز التكوين المهني إلى جانب الشباب الذين لديهم مستوى الثانوي وأجرهم محدد بـ 8 000 دج.

1-3 عقد تكوين / إدماج:

يستفيد من هذا العقد الشباب بدون كفاءة، ومنحهم كالتالي:

✗ 12 000 دج للشباب المدمج في الورشات المختلفة.

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة، نموذج عقود ما قبل التشغيل في إطار الوكالة الوطنية للتشغيل فرع دائرة الأربعاء ناث إيراشن

✗ 4 000 دج للشباب المدمج لدى الحرفيين المعلمين.

2- عقد العمل المساعد:

يتم دفع منحة شهرية من طرف المؤسسة المشغلة كمساعدة على الأجر، وذلك حسب منصب

العمل الذي يشغله المستفيدين، ومنحهم كالتالي:

✗ 12000 دج لحاملي شهادة ليسانس.

✗ 10 000 دج للتقنيين السامين.

✗ 8 000 دج لخريجي معاهد التكوين المهني.

ثالثا: الفرق بين عقد المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) و عقد العمل المساعد (CTA)

هناك نقاط اختلاف بين العقدين التي يمكن تبيينها في الجدول التالي:

عقد المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)	عقد العمل المساعد (CTA)
- مناصب العمل المستحدثة مؤقتة في قطاع الاقتصاد والخدمات.	- مناصب العمل في القطاعين الاقتصادي والإداري يمكن أن تكون دائمة بتجديد العقد.
- المستفيدون من مناصب العلم في إطار عقد المساعدة على الإدماج المهني لا يستفيدون من منحة التقاعد.	- المتعاقدين في إطار عقد العمل المدعم يستفيدون من منحة التقاعد.
- مدة العقد: سنة واحدة قابلة، أو غير قابلة للتجديد.	- مدة العقد: سنة إلى 3 سنوات قابلة للتجديد.

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة، نموذج عقود ما قبل التشغيل في إطار الوكالة الوطنية للتشغيل فرع دائرة الأربعاء ناث إيراثن

المطلب الثاني: حصيلة برنامج عقود ما قبل التشغيل على مستوى دائرتي الأربعاء ناث إيراثن و تيزي الراشد 2010/2016:

من خلال المعلومات والإحصائيات المتحصل عليها من طرف الوكالة المحلية للتشغيل، توصلت الدراسة إلى أن المناصب المحققة في إطار برنامج عقود قبل التشغيل عرفت تطورا ملحوظا خلال الفترة الممتدة بين 2010 و 2016 وهذا ما سيتم توضيحه من خلال الجدول الآتي:

الجدول رقم (24): يمثل عدد المناصب المحققة في إطار عقود ما قبل التشغيل على مستوى دائرتي الأربعاء ناث إيراثن، و تيزي الراشد (عقد الإدماج المهني):

العقد السنوات		عقد إدماج / تكوين (CFI)		عقد الإدماج المهني (CIP)		عقد حاملي الشهادات (CID)	
		الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء
2010	1	23	228	159	175	28	
2011	23	72	281	171	329	62	
2012	14	72	225	134	226	54	
2013	21	05	166	45	158	25	
2014	28	79	171	76	205	26	
2015	141	338	329	346	290	254	
2016	06	14	39	30	74	13	

المصدر: الوثائق الداخلية للوكالة المحلية للتشغيل الأربعاء ناث إيراثن.

- من خلال الجدول توصلت الدراسة إلى أن عدد المناصب المحققة على المستوى المحلي لدائرتي الأربعاء ناث إيراثن و تيزي الراشد في إطار عقود ما قبل التشغيل، (عقد الإدماج المهني) في تزايد، فمن خلال عقد المكونين، استفاد المسجلين في إطاره من 24 منصب فقط، سنة 2010، لكن سرعان ما ارتفعت إلى 95 منصب سنة 2011، لتصل في سنة 2015، 479 منصب، أما إحصائيات أكتوبر 2016، فقد سجلت انخفاضا محسوسا في عدد المناصب المحققة، بحيث

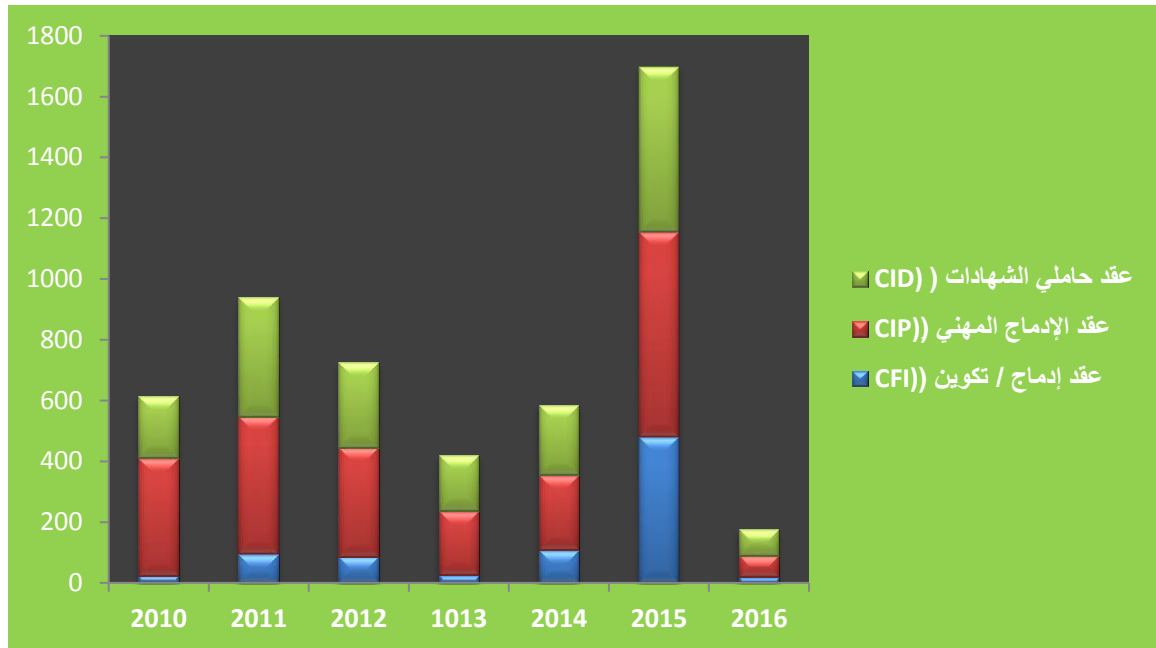
الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة، نموذج عقود ما قبل التشغيل في إطار الوكالة الوطنية للتشغيل فرع دائرة الأربعاء ناث إيراشن

انخفضت إلى 20 منصب فقط بعدما كانت 479 منصب سنة 2015 و 107 سنة 2014، وهذا الانخفاض راجع إلى تراجع طلب أرباب العمل على هذه الفئة .

- أما بالنسبة لفئة المتحصلين على شهادات المعاهد التكوينية فقد استفادوا من عدد معتبر من المناصب في مختلف القطاعات، إذ وصلت عدد المناصب التي استفاد منها المسجلين على مستوى الدائرتين 387 منصب عمل سنة 2010، لتصل إلى 359،247،675، خلال السنوات 2012،2014،2015 على التوالي، وبالرغم من الانخفاضات المسجلة خلال السنوات 2013 و2016 إلا أنها تبقى معتبرة كونها حققت على مستوى محلي لدائرة.
- كما استفادت فئة حاملي الشهادات الجامعية كذلك من عدد مناصب ملحوظ، والتي بلغت 203، 391، 280، 183، 544، 87، من 2010 إلى 2016 على التوالي. إذ سجلت أعلى نسبة سنة 2015 بـ 544 منصب عمل، نظرا لزيادة طلب المستخدمين على هذه الفئة، وكذا زيادة طلبات العمل من طرف هذه الفئة.

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة، نموذج عقود ما قبل التشغيل في إطار الوكالة الوطنية للتشغيل فرع دائرة الأربعاء ناث إيراشن

الشكل رقم (16): يمثل عدد المناصب المحققة في إطار عقود ما قبل التشغيل على مستوى دائرتي الأربعاء ناث إيراشن، و تيزي الراشد(عقد الإدماج المهني):



المصدر: إعداد الطالبتين اعتمادا على معطيات الجدول السابق.

الجدول رقم (25): يمثل عدد المناصب المحققة في إطار عقود ما قبل التشغيل على مستوى دائرتي الأربعاء ناث إيراشن، و تيزي الراشد(عقد العمل المساعد):

العقد / السنوات	عقد إدماج / تكوين (CFI)		عقد الإدماج المهني (CIP)		عقد حاملي الشهادات (CID)	
	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء
2010	62	0	70	0	0	0
2011	00	61	43	33	62	17
2012	01	42	112	134	107	50
2013	01	02	54	46	76	22
2014	09	62	59	17	80	14
2015	04	07	86	88	95	09
2016	01	24	51	14	73	17

المصدر: الوثائق الداخلية للوكالة المحلية للتشغيل الأربعاء ناث إيراشن.

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة، نموذج عقود ما قبل التشغيل في إطار الوكالة الوطنية للتشغيل فرع دائرة الأربعاء ناث يراثن

من خلال الجدول توصلت الدراسة إلى أن عدد مناصب الشغل المحققة في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل (عقد العمل المساعد) على المستوى المحلي لدائرتي الأربعاء ناث يراثن و تيزي الراشد، عرفت تطورا ملحوظا على العموم، إذ بلغ عدد المستفيدين من عقود العمل بالنسبة للمتخرجين من معهد التكوين 246 مستفيد، سنة 2012، أما بالنسبة لحاملي الشهادات فقد بلغ عدد المستفيدين من عقود العمل المدعم 104 مستفيد سنة 2015، وفيما يخص المندرجين ضمن عقود التكوين والذين يتمثلون في الأشخاص من دون مستوى تعليمي، فقد بلغ عدد المستفيدين 71 مستفيد كأعلى نسبة سنة 2014. ويرجع هذا الإدماج المتزايد إلى زيادة عروض العمل خصوصا في المؤسسات الصغيرة الحديثة النشأة، وكذا الحرص المتزايد للوكالة بتوفير مناصب العمل لطالبيها، عن طريق قيامها بالبحث عن عروض العمل في مختلف الشركات وكذا البقاء على اتصال دائم مع أرباب العمل لتتمكن من مواكبة كافة المستجدات المتعلقة بسوق العمل، بحسب إحصائيات أكتوبر 2016 فقد كان عدد المستفيدين من مناصب العمل في إطار عقد العمل المساعد كآلاتي:

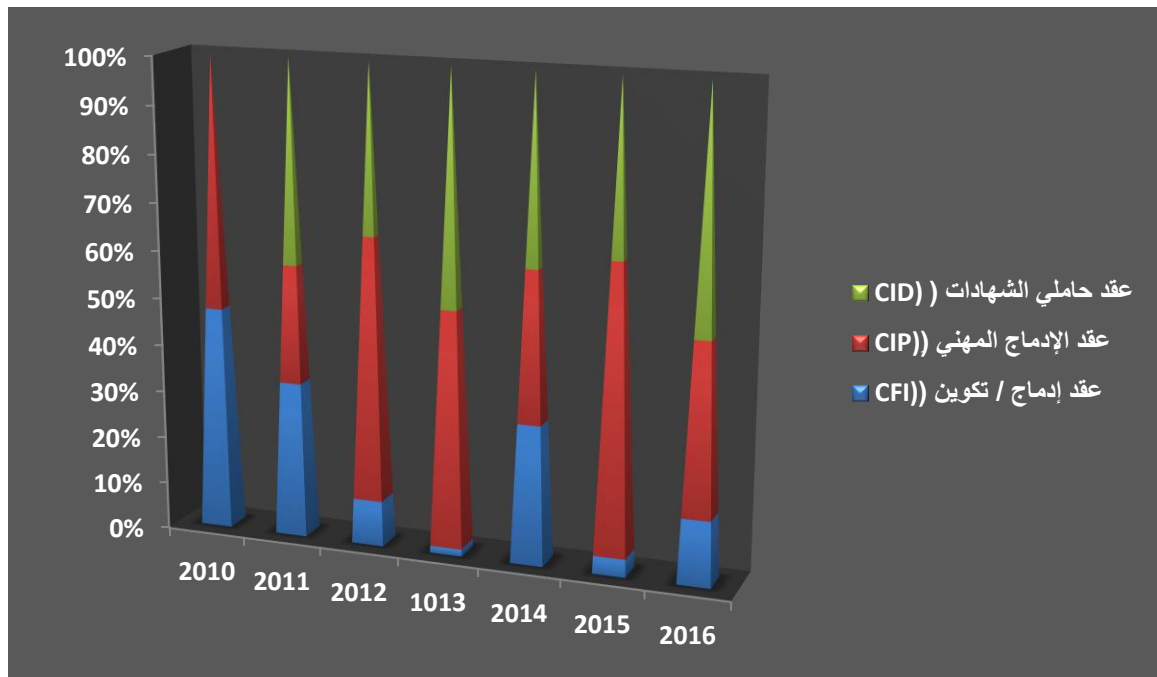
- ✓ بالنسبة لفئة المدمجين (بدون مستوى تعليمي)، فقد تم إدماج 25 شخصا.
- ✓ في إطار عقد الإدماج المهني، فقد تم إدماج 65 شخصا في عالم الشغل.
- ✓ أما بالنسبة لحاملي الشهادات الجامعية فقد استفاد 90 شخصا من مناصب عمل في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل.

وقد توصلت الدراسة بعد الاطلاع على هذه الإحصائيات، إلى أن عدد المستفيدين من عقود العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل، على مستوى دائرتي الأربعاء ناث يراثن وتيزي الراشد، عرف تراجعا في سنة 2016 مقارنة بسنتي 2014 و 2015، وهذا بسبب تراجع عروض

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة، نموذج عقود ما قبل التشغيل في إطار الوكالة الوطنية للتشغيل فرع دائرة الأربعاء ناث إيراشن

العمل في سوق العمل، ورغم هذا التراجع إلا أن عدد المناصب المحققة تبقى معتبرة، لكونها محققة على المستوى المحلي للبلديتين، الأربعاء ناث إيراشن وتيزي الراشد.

الشكل رقم (17): يمثل عدد المناصب المحققة في إطار عقود ما قبل التشغيل على مستوى دائرتي الأربعاء ناث إيراشن، و تيزي الراشد(عقد العمل المساعد)



المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادًا على معلومات الجدول أعلاه.

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة، نموذج عقود ما قبل التشغيل في إطار الوكالة الوطنية للتشغيل فرع دائرة الأربعاء ناث يراثن

خلاصة:

من خلال هذا الفصل قامت الدراسة، بالتطرق إلى برنامج عقود ما قبل التشغيل، كنموذج تطبيقي للدراسة، وهذا في إطار الوكالة المحلية للتشغيل الكائن مقرها بدائرة الأربعاء ناث يراثن، بولاية تيزي وزو. فالمبحث الأول، كان بمثابة بطاقة تعريف للوكالة الوطنية للتشغيل عامة، والوكالة الولائية للتشغيل بولاية تيزي وزو بصفة خاصة، إذ قامت الدراسة بالتعريف بكافة الوكالات المحلية للتشغيل المندرجة في إطارها، وهذا من خلال المطلب الأول.

أما من خلال المطلب الثاني، فقد دخلت الدراسة في صلب الموضوع الذي يتمحور حول عقود ما قبل التشغيل في إطار الوكالة المحلية للتشغيل الأربعاء ناث يراثن، التي تعد من بين فروع وكالة التشغيل لولاية تيزي وزو. أما البداية كانت للتعريف بالوكالة، من خلال التطرق إلى أبرز أهدافها وخصائصها، وكذا هيكلها التنظيمي الذي يساعدها على ممارسة أعمالها ومهامها بطريقة منتظمة.

وبعد ذلك انتقلت الدراسة من خلال المبحث الثاني، إلى التعريف ببرنامج عقود ما قبل التشغيل، وذكر أهم أنواعه، فضلا عن المستفيدين من هذه العقود والأجرة التي تمنح لهم، وهذا اعتمادا على المعلومات المقدمة من طرف الوكالة، ثم سلطت الدراسة الضوء، على عدد مناصب الشغل المحققة في إطار الوكالة المحلية للتشغيل الأربعاء ناث يراثن، فيما يخص برنامج عقود ما قبل التشغيل، خلال الفترة الممتدة بين 2010 و2016 .

توصلت الدراسة إلى أن الوكالة المحلية للتشغيل الأربعاء ناث يراثن، عملت على تدعيم قضية التشغيل على المستوى المحلي، عبر سعيها لإدماج شباب الدائرة في عالم الشغل، وهذا من خلال

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة، نموذج عقود ما قبل التشغيل في إطار الوكالة الوطنية للتشغيل فرع دائرة الأربعاء ناث إيراشن

مناصب العمل التي وفرتها، فالبتالي يمكن القول أن الوكالة المحلية للتشغيل الأربعاء ناث يراشن عملت على تحقيق الهدف الذي أنشأت لأجله.

الخاتمة

تعد البطالة من أهم التحديات التي تواجه الحكومة الجزائرية، خاصة في عشرية التسعينيات، والأزمة الاقتصادية التي عاشتها البلاد والتي كانت كنتيجة لانخفاض أسعار النفط في الأسواق العالمية سنة 1986. و التي تسببت في تسريح العديد من العمال نظرا للوضع الاقتصادي المتدهور، ما خلق العديد من المشاكل الاجتماعية المتمثلة في الفقر و الحرمان، التهميش والتشرد. فأصبحت هذه الأخيرة الا من الانشغالات التي توليها الحكومة اهتماما وهذا من وخلال برامجها التنموية، بحيث سعت جاهدة للحد منها بانتهاج سياسة تشغيلية حملت في طياتها برامج وآليات تعمل على دعم التشغيل وترقيته، و المتمثلة في (الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب ، الوكالة الوطنية للتشغيل ، الصندوق الوطني لمكافحة البطالة، وكالة التنمية الاجتماعية ، وبرنامج عقود ما قبل التشغيل الموجه لفئة الشباب وحاملي الشهادات....)

و هذه الأخيرة تعمل على خلق مناصب عمل كفيلة بإدماج البطالين في عالم الشغل. إذ سعت كذلك على امتصاص بطالة الشباب وخارجي الجامعات، والمعاهد التكوينية، عبر تسطيرها لما يسمى برنامج عقود ما قبل التشغيل.

كما عرفت البطالة تراجعا من خلال برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي وبرنامج دعم وتوطيد النمو الاقتصادي، في الفترة الممتدة بين 2001 و 2014، وهذا انطلاقا من البرامج والمشاريع التنموية التي تم اعتمادها، والتي بالرغم من مساهمتها في تقليص معدلات البطالة، إلا أنها جاءت في غالبيتها بصفة سريعة وغير مدروسة بطريقة علمية، ما جعلها قليلة الفعالية في الحد من تنامي ظاهرة البطالة .

سعت الدولة أيضا من خلال هذه المؤسسة لمكافحة البطالة، إلى تدعيم السلم الاجتماعي وإرساءه، بمحاربة محلفات الأزمة التي من شأنها التأثير فيه والإخلال به.

يمكن حصر أهم النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة فيما يلي:

- توصلت الدراسة إلى أن تعدد الأسباب التي من شأنها خلق أزمة البطالة، سيؤدي ذلك حتما إلى تفشيها بنسب خطيرة جدا. وهذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى.

- توصلت الدراسة إلى أن الجزائر انتهجت مجموعة من البرامج والآليات، لدعم التشغيل وترقيته، وهي إجراءات لمكافحة البطالة، وخلق مناصب عمل بإدماج البطالين في علم الشغل، والتي حققت نتائج إيجابية بحيث تمكنت من تخفيض معدلات البطالة إلى 9,9 حسب إحصائيات أفريل 2016.

وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثانية

كما توصلت الدراسة كذلك إلى أن الجزائر عملت على الحفاظ على دوام استمرارية الأمن والسلم الاجتماعيين عبر انتهاج برامج لمعالجة أزمة البطالة، بخلق مناصب عمل كفيلة بإدماج البطالين في عالم الشغل، وبالفعل تمكنت الدولة من تحقيق هذه القضية، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثالثة.

كما تم الاستنتاج أيضا إن الحكومة الجزائرية ركزت جانب من اهتماماتها على فئة خرجي الجامعات والمراكز التكوينية، نظرا لتزايد معدلات البطالة في أوساطهم، إذ عملت الدولة على إدماجهم في عالم الشغل عبر انتهاجها لبرنامج عقود ما قبل التشغيل، لكن الدراسة توصلت إلى أن هذه البرنامج غير كاف لإتباع العدد الهائل لحاملي الشهادات، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الرابعة.

قائمة المصادر والمراجع

I- قائمة المصادر

I-1 الوثائق الرسمية:

أ- الدساتير

1- ج.ج.د.ش، دستور 1974، المادة 17، المتضمنة حق كل فرد في العمل (تتعترف الجمهورية بحق كل فرد في العمل).

2- ج.ج.د.ش، دستور 1966، المادة 55 منه المتضمنة حق المواطنين في العمل.

ب- المراسيم:

1- ج.ج.د.ش، المرسوم الرئاسي رقم 89 - 67، المؤرخ في 16 ماي 1998، المتضمن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية السياسية والاجتماعية، الصادر في الجريدة الرسمية، العدد 20، المؤرخة في أوت 1989.

2- ج.ج.د.ش، المرسوم التنفيذي رقم 90-143، المؤرخ في 22 مايو 1990، المتضمن الهياكل والأموال التي تمّ رصدها في سياسة التشغيل، الصادر في الجريدة الرسمية، العدد 43، المؤرخة في 1990.

3- ج.ج.د.ش، المرسوم التنفيذي رقم 90 - 209، المتعلق بـ تغيير تسمية المكتب الوطني لليد العاملة، الصادر في الجريدة الرسمية المؤرخة في سبتمبر 1990، العدد 39.

4- ج.ج.د.ش، المرسوم التنفيذي رقم 05 - 05 المؤرخ في 6 جانفي 2005، الصادر في الجريدة الرسمية، العدد 43، المؤرخة في 3 أوت 2001.

5- ج.ج.د.ش، القانون 19/04، المؤرخ في 1 ديسمبر 2004، المتعلق بتتصيب العمال، ومراقبة التشغيل، الصادر في الجريدة الرسمية، الصادرة في 26 ديسمبر 2004، عدد 83.

6- ج.ج.د.ش، المرسوم التنفيذي 21/06، المؤرخ في 11 ديسمبر 2006، الصادر في الجريدة الرسمية، العدد 80، المؤرخة في 11 ديسمبر 2006.

7- ج.ج.د.ش، المرسوم التنفيذي رقم 77/06، المؤرخ في 18 فيفري 2006، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الصادر في الجريدة الرسمية، المؤرخة في 19 أبريل 2006، عدد 9 المؤرخة في 19 أبريل 2006.

8- ج.ج.د.ش، المرسوم التنفيذي رقم 13 - 442، المؤرخ في 30 ديسمبر 2013، الصادر في الجريدة الرسمية، العدد 1، المؤرخة في 8 جانفي 2014.

9- ج.ج.د.ش، المرسوم التنفيذي المعدل للمرسوم الأول، والمتضمن ترتيبات الإدماج المهني للشباب، والمحدد للقانون الأساسي المندوب لتشغيل الشباب.

10- ج.ج.د.ش، أمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، الصادر في الجريدة الرسمية، العدد 46، المؤرخة في 16 جويلية 2006.

ج- القوانين:

1- ج.ج.د.ش، القانون رقم 89 - 90، المتضمن نص العهد الدولي، الصادر في الجريدة الرسمية، العدد 11 1997، ص. 78.

2- ج.ج.د.ش، القانون رقم 01 - 20، المتعلق بترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الصادر في الجريدة الرسمية، المؤرخة في 15 ديسمبر 2001.

3- ج.ج.د.ش، القانون رقم 19/04، المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، الصادر في الجريدة الرسمية، العدد 83، المؤرخة في 26 ديسمبر 2004.

4- ج.ج.د.ش، القانون 21/06، المؤرخ في 11 ديسمبر 2006، المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم التشغيل وترقيته، الصادر في الجريدة الرسمية، المؤرخة في 11 ديسمبر 2006، عدد 80.

د- المواد:

- 1- المادة 23، نقلاً عن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.
- 2- المادة 15 نقلاً عن الميثاق الإفريقي لحقوق الشعوب.
- 3- المادة 01 نقلاً عن الاتفاقية بشأن ضمان تعويضات وإعانات للعاطلين رغم إرادتهم، 1934.
- 4- المادة 09 نقلاً عن الاتفاقية بشأن التعويضات للعاطلين، 1934.
- 5- المادة 1 من الاتفاقية رقم 122 الخاصة بسياسة التشغيل.
- 6- ج.ج.د.ش، المادة 55 من التعديل الدستوري 1996.

II- قائمة المراجع:

أولاً: اللغة العربية:

أ- الكتب :

- 1- الجبالي وليد ناجي، دراسة بحثية حول البطالة، لبنان: كلية الإدارة والاقتصاد، ب س ن.
- 2- الحاج طارق، علم الاقتصاد ونظرياته، الأردن: دار الصفاء للنشر والتوزيع، ب س ن.
- 3- الرماني زيد محمد، البطالة - العمالة - العمارة، مصر: دار طويف للنشر والتوزيع، 2001.
- 4- الزاوي خالد، البطالة في الوطن العربي، المشكلة والحل، مصر: مجموعة النيل العربية، 2004.
- 5- السيد أسامة عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية الإسلامية، مصر: دار الفكر الجامعي، 2008.
- 6- الصفار حسن، السلم الاجتماعي، مقوماته وحمايته، لبنان: دار الساقى للنشر والتوزيع، 2002.
- 7- العايب عبد الرحمان، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.

- 8- العوجي مصطفى، الأمن الاجتماعي مقوماته وتقنياته، لبنان: دار نوفل للنشر والتوزيع، 1983.
- 9- العيسى سعد الدين ، قطف إبراهيم سلمان ، الاقتصاد الكلي مبادئ وتطبيقات، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2006.
- 10- العيلالي مصطفى ، مجتمع العمل، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 2007.
- 11- المراجعة جمال حسن أحمد عيسى، البطالة وعلاجها، لبنان: اليمامة للطباعة والنشر والتوزيع، 2000.
- 12- المحجوب رفعت، الطلب الفعلي، القاهرة، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، ط1، 1971.
- 13- بحوش عمار، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، بن عكنون: ديوان المطبوعات الجامعية، ط6، 2011.
- 14- بعلي محمد صغير، تشريع العمل في الجزائر، الجزائر: دار العلوم، 2000.
- 15- بن أشنهو عبد اللطيف، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1992.
- 16- بن شهرة مدني، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، التجربة الجزائرية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2009.
- 17- بوشاوي بوعلام، المنير في الاقتصاد، الجزائر: دار هومة للنشر والتوزيع، ب ن س
- 18- خضر جميل أحمد محمود، البطالة، الأسباب والآثار وتقييم السياسات الحالية وآليات العلاج المقترحة في ضوء المستجدات، مصر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، 2013.
- 19- راضي نور الدين، التشغيل والبطالة في الجزائر، الجزائر: دار الغرب للنشر والتوزيع، 2009.
- 20- زكي رمزي، الاقتصاد السياسي البطالة، الكويت: مطابع الرسالة، 1975.

- 21- سيد لطيف هدى، الأسس العلمية للإدارة، القاهرة: الشركة العربية للنشر والتوزيع، 1996.
- 22- عبد الرضى إبراهيم محمد، حلول فعالة لمشكلة البطالة، مع نموذج لبعض المشروعات الصغيرة والمتوسطة للشباب، مصر، 2005.
- 23- عبد مخابرة محسن، تخطيط القوى العاملة على المستويين الكلي والجزئي، الأردن: المنظمة العربية للعلوم الإدارية، 1986.
- 24- صلاح محمد عبد الحميد، أزمة البطالة، مصر: النيل العربية للنشر والتوزيع، ط1، سنة 2012.
- 25- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل، والحماية الاجتماعية، الجزائر: دار الخلدونية للنشر والتوزيع، 1998.
- 26- علاء الدين عبد القادر محمد، البطالة، الإسكندرية: منشأة المعارف، 2003.
- 27- عم حسين، موسوعة المصطلحات الاقتصادية، القاهرة: ملزم الطبع والنشر، مكتبة القاهرة الحديثة، 1975.
- 28- قرى عبد الماجد، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية، دراسة تحليلية وتقييمية، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2008.
- 29- محمد الشريف عبد الله، مناهج البحث العلمي، الإسكندرية، المكتب العربي الحديث، ب س ن.
- 30- مخير عبد العزيز جميل، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب، مصر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ط1، 2000.
- 31- نجا علي عبد الوهاب، مشكلة البطالة وأثر برامج التعديل الهيكلي عليها، مصر: الدار الجامعية، 2005.

ب-القواميس:

- 1- الأشقر، محمد سليمان عبد الله معجم اللغة العربية، بيروت: مؤسسة الرسالة، 1990.
 - 2- البستاني فؤاد إبرام، معجم منجد الطلاب، لبنان، دار المشرق، 1990.
 - 3- بدوي أحمد زكي، معجم المصطلحات الاقتصادية، إنجليزي، عربي، فرنسي، مصر: دار الكتاب المصري.
 - 4- خشيم مصطفى عبد الله، موسوعة علم السياسة، طرابلس، الدار الجماهيرية، 1994.
 - 5- غيث محمد عاطف، قاموس علم الاجتماع، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 2006.
 - 6- قاموس المنجد في اللغة، بيروت، دار المشرق للنشر والتوزيع، ب س ن.
- هـ- الرسائل الجامعية:
- 1- أيت عيسى عيسى، سياسات التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية، رسالة دكتوراه الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، السنة الجامعية 2009 - 2010.
 - 2- بن صويلح ليلي، سياسة التشغيل في الجزائر المؤسسة الاقتصادية بعناية نموذجاً، رسالة دكتوراه، جامعة قسنطينة، علم الاجتماع والتنمية، السنة الجامعية، 2010 - 2012.
 - 3- بن فايز نوال، إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر 1990 - 2005، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، السنة الجامعية 2008 - 2009.
 - 4- دايم بلقاسم، اتفاقيات منظمة العمل الدولية والتشريع، رسالة ماجستير، جامعة الجيلاني إلياس، سيدي بلعباس، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، السنة الجامعية 1994 - 1995.
 - 5- درني سميرة، صندوق الزكاة بين الواقع والآفاق، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، السنة الجامعية 2009 - 2010.

- 6- حنين رابح، **مفتشية العمل في الجزائر**، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، السنة الجامعية 2012/2011.
- 7- خيضر أحمد، **تطور إشكالية البطالة في ظل الإصلاحات الاقتصادية**، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر: قسم العلوم الاقتصادية، السنة الجامعية 2005 - 2006.
- 8- روتر الطاهر، **إشكالية التشغيل في الزراعة، دراسة حالة الجزائر**، رسالة الماجستير، جامعة الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية، وعلوم التسيير، 1996 - 1997.
- 9- رويجح السعيد، **التطور التاريخي لأسعار البترول، وأثره على الاقتصاد الجزائري 1970 - 2009**، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، السنة الجامعية 2012 - 2013.
- 10- شباح الرشيد، **ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر**، رسالة ماجستير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان: كلية العلوم الاقتصادية، علوم التسيير والعلوم التجارية، السنة الجامعية 2011 - 2012.
- 11- شلالي فارس، **دور سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004**، رسالة ماجستير جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، 2004 - 2005.
- 12- عبد الحق خالد وليد، **دور الإتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، معالجة آثار البطالة في ظل انتفاضة الأقصى في شمال الضفة الغربية**، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا، فلسطين، السنة الجامعية 2006 - 2005.
- 13- عقون سليم، **قياس اثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة**، رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس، سطيف: كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، السنة الجامعية 2009 - 2010.

14- قصاب سعدة، تحليل برامج التشغيل بين النظرية والتطبيق، شهادة ماجستير، جامعة

الجزائر: معهد العلوم الاقتصادية، السنة الجامعية 1994 - 1995.

15- قوجيل محمد، تقييم أداء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في إنشاء ومرافقة المؤسسات

الصغيرة والمتوسطة، رسالة ماجستير، جامعة ورقلة، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، السنة

الجامعية 2007 - 2008.

16- مدوني علي، قصور متطلبات بناء الدولة في إفريقيا وانعكاسها على الأمن والاستقرار فيها،

رسالة دكتورا، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية،

السنة الجامعية 2013 - 2014.

17- موزاوي علي، النظام القانوني للتأمين عن البطالة، رسالة ماجستير، جامعة مولود معمري

تيزي وزو: كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية 2007 - 2008.

18- يونس سميحة، اتجاهات خرجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، رسالة ماجستير،

جامعة محمد خيضر، بسكرة، السنة الجامعية، 2006 - 2007.

المجلات والجرائد:

1- أبو زنت ماجدة، التنمية المستدامة، دراسة المفهوم والمحتوى، مجلة المنارة، المجلد 12، العدد

01، 2006.

2- العابد سميرة، ظاهرة البطالة في الجزائر، الواقع والطموحات، مجلة الباحث، عدد 11، جامعة

باتنة، 2012.

3- بوديبة خالد، نسبة البطالة وسط الشباب مخيفة، مقال صحفي، يومية الخبر، ع. 5062، 17

أوت 2015.

4- بوفليح نبيل، دراسة تقييمية لسياسة الإنعاش الاقتصادي المطبقة في الجزائر، في الفترة 2001-2010، المجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 09 2013 جامعة حسيبة بن

بوعلي، شلف، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية.

5- حسين رحيم، سياسات التشغيل في الجزائر: تحليل وتقييم، مجلة بحوث اقتصادية عربية، العددان

72/71 شتاء ربيع 2012، جامعة البشير الإبراهيمي- برج بوعراريج كلية العلوم الاقتصادية

وعلوم التسيير.

6- رواب عمار، غربي صباح ، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، مجلة الأكاديمي للدراسات

الاجتماعية والإنسانية، العدد 5، بسكرة، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الإنسانية

والاجتماعية، 2011.

7- مسعي محمد، سياسة الإنعاش الاقتصادي في الجزائر وأثرها على النمو، جامعة قاصدي مرباح،

ورقلة، مجلة الباحث، العدد 10، سنة 2012.

8- مولاي لخضر عبد الرزاق، تقييم أداء سياسة التشغيل في الجزائر، مقال صحفي، مجلة الباحث،

العدد 10، 2012.

المداخلات والملاحظات:

1- أحمية سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، ملتقى علمي

حول السياسة العامة ودورها في بناء الدولة جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، يومي 26 - 27

أفريل 2009.

- 2- بن يعقوب الطاهر، تقييم آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة 2001، 2014، ملتقى دولي، جامعة سطيف، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 11 و 12، مارس 2013.
- 3- بوزار صافية، فعالية وانعكاسات سياسة التشغيل على البطالة في الجزائر، ملتقى دولي، المركز الجامعي، تيبازة، 08 - 09، ديسمبر 2014.
- 4- قاسم حيزية، هواري عامر، السياسات الاقتصادية في الجزائر بين خلق البطالة مكافحتها، مداخلة حول برامج الإنعاش الاقتصادي، جامعة ألكلي محند ولحاج -البويرة.
- 5- علوني عمار، دور هيئات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة البطالة، ملتقى حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة مسيلة، 15 - 16 نوفمبر 2001.
- 6- مسعودي زكريا، سياسة التشغيل وفعالية برامج الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر منذ 2001، مؤتمر دولي حول تقييم آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل، جامعة سطيف، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية 11 مارس 2013.
- 7- كشاد رابح، البطالة، أسبابها وأثرها على المجتمع، بحوث وأوراق عمل وندوة عربية، يومي 26 - 28 أبريل 2006.

المحاضرات:

- 19- عبد العالي عبد القادر، محاضرات نظم السياسية المقارنة، قسم العلوم والسياسة، جامعة سعيدة مولاي الطاهر، 2007-2008.

- المواقع والبريد الإلكتروني

1-زياني عبد القادر، الشركات المتعددة الجنسيات وأثرها على التشغيل، على الموقع

<http://algerranespet.maktooblog.com/date/2010/12>، تاريخ الاطلاع

2016/09/28.

2-صوايلي حفيظ ، سيناريوهات أسعار البترول خلال السداسي الثاني من 2015، على الموقع

www.elkhabar.com/press/article/836444K، تاريخ الزيارة 2016/10/7، على

الساعة 17:40.

3-تازير يوسف، الحكومة الجزائرية تحاول إحباط الثورة وشراء السلم الاجتماعي بحرب على

البطالة، (الجزائر:2011/03/10)، على الموقع:

[http : //www.maghress.com/mohammediapress/10329/.](http://www.maghress.com/mohammediapress/10329/)

4-الموقع الإلكتروني www.enahaonline.com/national/74506.html، تاريخ الاطلاع

2016/10/5، على الساعة 13:12.

5-الموقع الإلكتروني www.enaharonline.com/national/74506html، تاريخ الاطلاع

2016/10/05، على الساعة 11:45.

6-البطالة أزمة مستمرة، مقال صحفي على الموقع:

<http://www.aljazeera.net/news/ebusiness>

7-إحصائيات وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، على الموقع:

<http://www.informa@metesss.mhu.gov.d>

ثانيًا: باللغة الأجنبية:

A– Livre :

- 1– Gerard Lyon, Pelissier Jean, Supoit Alanne, **Droits de travail**, Paris: Dalloz, 17^{ème} édition 1994.
- 2– Mustapha Boutafnouchet, les travailleurs en Algérie, ENAP.

B– Les articles :

- 1– CNES, **Rapport sur l'évolution des dispositifs d'emploi**, Algérie, 2002.
- 2– CNES, Rapport sur la conjoncture économique et sociale de premier semestre, Algérie, 2004.
- 3– CNES, commission « perspectives de développement économique et sociale... », rapport regard sur la politique monétaire en Algérie, 2005.
- 4– CNES, Rapport national sur le développement humain, Pnud, 2006.
- 5– Droit de l'homme, recueil d'instruments internationaux, Nations Unies, centre pour les droits de l'homme, Genève, 1998.
- 6– La liste des conventions, CIT, 77ème session, 1990.
- 7– Rapport d'exécution du plan annuel 1983, Revue Statistique ONS n°15, Juin 1987.
- 8– Revue Algérienne du travail, n°17, Mars 1978, n°11.

9- Revue algérienne du travail, Ministre de la formation professionnelle
et de travail, N° 17, janvier, Mars 1987.

ثالثاً: مراجع أخرى:

1- وكالة الأنباء الجزائرية، نشرة الأخبار الرئيسية، القناة الجزائرية الثالثة، بتاريخ 2016/10/06،

على الساعة 20:21.

2- وكالة الأنباء الجزائرية، نشرة الأخبار الرئيسية، القناة الجزائرية الثالثة، بتاريخ 2016/08/08،

على الساعة 20:10.

قائمة الجداول

- جدول رقم (01): يمثل تطور معدلات البطالة والنشاط خلال 1990-1995.....56
- جدول رقم (02): تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1996 - 2004.....58
- جدول رقم (03): جدول يمثل نسبة البطالة في الجزائر 2005 - 200959
- جدول رقم (04) يمثل بعض مؤشرات البطالة في الجزائر لسنة 200960
- الجدول رقم (05): توزيع معدل البطالة حسب المستوى التعليمي 2005 - 200962
- جدول رقم (06): يمثل تطور البطالة في السنوات 2010 - 2014.....64
- جدول رقم (07): نسبة التشغيل حسب القطاعات سنة 2014.....67
- جدول رقم (08): تطور معدلات البطالة سنة 2014.....68
- جدول رقم (09): يمثل مؤشرات البطالة خلال 2015-2016.....69
- جدول رقم (10): يمثل عدد السكان النشطين 2014-2016.....70
- جدول رقم (11): هيكلية السكان في الجزائر (1967 - 1997).....81
- جدول رقم (12): يمثل تطور سوق العمل (1970 - 1978).....83
- الجدول رقم (13) :يمثل وضعية التشغيل في الجزائر 1980-1984.....85
- جدول رقم (14): خصائص مختلف أجهزة الشغل109
- جدول رقم (15): يمثل عدد البطالين المسجلين في عقود ما قبل التشغيل (1998 - 2001).....117
- جدول رقم (16): يمثل الجامعيون والتقنيون الساميون المسجلون في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل118

قائمة الجداول والأشكال

- جدول رقم (17):** يمثل عدد الجامعيين والتقنيين الساميين المسجلين في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل 119
- جدول رقم (18):** يمثل الأغلفة المالية المسطرة خلال الفترة 1999-2009 في إطار برامج عقود ما قبل التشغيل 120
- جدول رقم (19):** يمثل الأغلفة المالية المسطرة لدعم برامج عقود ما قبل لتشغيل 2006 - 2009 ... 121
- الجدول رقم (20):** يمثل حصيلة مناصب الشغل المسجلة خلال تطبيق برامج عقود ما قبل التشغيل لفترة 1998 - 2000 حسب القطاع 122
- جدول رقم (21):** يمثل عدد مناصب الشغل المستحدثة خلال 1999 - 2005 122
- الجدول رقم (22):** يمثل عدد مناصب الشغل المستحدثة في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل 2006 - 2009 128
- الجدول رقم (23):** يمثل خصائص الوكالة المحلية للتشغيل الأربعة ناث يراثن 144
- الجدول رقم (24):** يمثل عدد المناصب المحققة في إطار عقود ما قبل التشغيل على مستوى دائرتي الأربعة ناث إيراثن، و تيزي الراشد(عقد الإدماج المهني) 151
- الجدول رقم (25):** يمثل عدد المناصب المحققة في إطار عقود ما قبل التشغيل على مستوى دائرتي الأربعة ناث إيراثن، و تيزي الراشد(عقد العمل المساعد) 153

قائمة الأشكال :

- شكل رقم (01) المفهوم الرسمي للبطالة.** 18
- شكل رقم 02:** يوضح من هم العاطلون عن العمل 19
- شكل رقم 03:** نسبة البطالة في الجزائر 1996 - 2004 59
- الشكل رقم (04):** يمثل مؤشرات البطالة لسنة 2009 62

قائمة الجداول والأشكال

- الشكل رقم (05): يمثل منحني بياني لنسبة البطالة في الجزائر حسب المستويات من 2005 - 2009
64.....
- الشكل رقم (06): يمثل تطور البطالة خلال السنوات 2010-2014.....
65.....
- شكل رقم (07): نسبة التشغيل حسب القطاعات لسنة 2014.....
67.....
- الشكل رقم: (08): يمثل مؤشرات البطالة عند فئة الرجال وفئة النساء
70.....
- شكل رقم (09): هياكل وآليات مكافحة البطالة ودعم التشغيل في الجزائر
98.....
- الشكل رقم (10) : يمثل نسبة المسجلين في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل
118.....
- الشكل رقم (11): يمثل الأغلفة المالية المسطرة لدعم برنامج عقود ما قبل التشغيل 2006-2009..
120.....
- الشكل رقم(12): يمثل نسبة المسجلين في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل 1998-2001
121.....
- الشكل رقم (13): عدد مناصب الشغل المستحدثة خلال 1999 - 2005
123.....
- الشكل رقم (14): يمثل الوكالات الفرعية لوكالة التشغيل لولاية تيزي وزو
143.....
- شكل رقم (15) يمثل الهيكل التنظيمي للوكالة المحلية للتشغيل الأربعة ناث إراثن
145.....
- الشكل رقم (16): يمثل عدد المناصب المحققة في إطار عقود ما قبل التشغيل على مستوى دائرتي
الأربعة ناث إراثن، و تيزي الراشد(عقد الإدماج المهني)
153.....
- الشكل رقم (17): يمثل عدد المناصب المحققة في إطار عقود ما قبل التشغيل على مستوى دائرتي
الأربعة ناث إراثن، و تيزي الراشد(عقد العمل المساعد).....
155.....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي



الوكالة الوطنية للتشغيل
Agence Nationale de l'Emploi

التدابير التشجيعية من أجل ترقية التشغيل

أيها المستخدمون!...

من أجل كلّ تنصباتكم المقترحة لصالح طالبي العمل في إطار مختلف الأجهزة المعتمدة من طرف الدولة، والتي تهدف لتعزيز و تدعيم إدماج و تكوين طالبي العمل، ستستفيدون من الامتيازات التالية:

1- في إطار عقد العمل المدعم: إعانة مالية شهرية تدفعها الدولة في أجر * CTA المنصب خلال ثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد كما يأتي:

* 12.000 دج صافي بالنسبة لحاملي الشهادات الجامعية.

* 10.000 دج صافي بالنسبة للتقنيين الساميين.

* 8.000 دج صافي بالنسبة لخريجي التعليم الثانوي و مراكز

التكوين المهني.

2- تخفيض أعباء صاحب العمل المقررة في إطار التدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل عن كل توظيف لطالب عمل لمدة لا تقل عن 12 شهرا كما يأتي:

عوضا عن 25٪ من حصة صاحب العمل في الاشتراك في الضمان الإجتماعي. لا تدفعون حصتكم إلا بنسبة:

* 15٪ عندما يتعلق الأمر بطالب عمل سبق له العمل.

* 11٪ عندما يتعلق الأمر بطالب عمل مبتدئ؛

* 7٪ عندما يتعلق الأمر بتوظيف طالب عمل في مناطق الهضاب.

العليا والجنوب

Vous pouvez également bénéficier d'une prime d'encouragement mensuelle fixée à **3.000 DA**, Si vous vous inscrivez dans un stage de formation d'une durée maximale de **six (06) mois** dans les filières ou spécialités déficitaires sur le marché du travail.

Votre rémunération mensuelle ainsi que votre couverture sociale relative aux prestations d'assurances sociales en matière de maladie, de maternité, d'accident du travail, et des maladies professionnelles sont complètement prises en charge par l'état pendant la durée du contrat d'insertion.

Agence Nationale de l'Emploi (ANEM)
05, Rue Capitaine MENNANI-Alger
Tél :021 23 64 00
Fax :021 23 81 00
www.anem.dz
www.anem-dz.org
E-mail : anem@anem.dz

République Algérienne Démocratique et Populaire
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale



الوكالة الوطنية للتشغيل
Agence Nationale de l'Emploi



NOUVELLES MESURES
RELATIVES AU DISPOSITIF
D'AIDE À L'INSERTION
PROFESSIONNELLE
DAIP

3- إضافة إلى هذه الإمتيازات، تستفيدون من إعانة مالية شهرية تقدر بـ 1.000 دج عن كل توظيف لمدة غير محددة.

إذا كنتم تنشطون في قطاعات السياحة والصناعة التقليدية والثقافة والفلاحة والبناء والأشغال العمومية والري وكذا مؤسسات الخدمات وتوظفون عمال لمدة مؤقتة لا تقل عن ستة (06) أشهر وتقل عن إثني عشرة (12) شهرا، ستستفيدون من الإمتيازات التالية:

عوضا عن 25٪ من حصة صاحب العمل في الإشتراك في الضمان الإجتماعي، لا تدفعون حصتكم إلا بنسبة:

- * 20٪ عندما يتعلق الأمر بطالب عمل سبق له العمل
- * 18٪ عندما يتعلق الأمر بطالب عمل مبتدئ
- * 16٪ عندما يتعلق الأمر بتوظيف طالب عمل في مناطق الهضاب

العليا والجنوب

تمنح هذه الإمتيازات لمدة أقصاها ثلاث (03) سنوات طالما لا تزال علاقة العمل قائمة.

* المراجع:

- القانون رقم 06-21 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006
- القانون رقم 09-01 المؤرخ في 22 جويلية 2009 والمتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2009 (المادة 106)
- المرسوم التنفيذي رقم 07-386 المؤرخ في 5 ديسمبر 2007 الذي يحدد مستوى وكيفية منح الإمتيازات
- المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 17 أبريل 2008 المعدل والمتمم المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني.
- المرسوم التنفيذي رقم 10-71 المؤرخ في 31 جانفي 2010 الذي يحدد كيفية تطبيق التخفيضات في حصة إشتراك أصحاب العمل

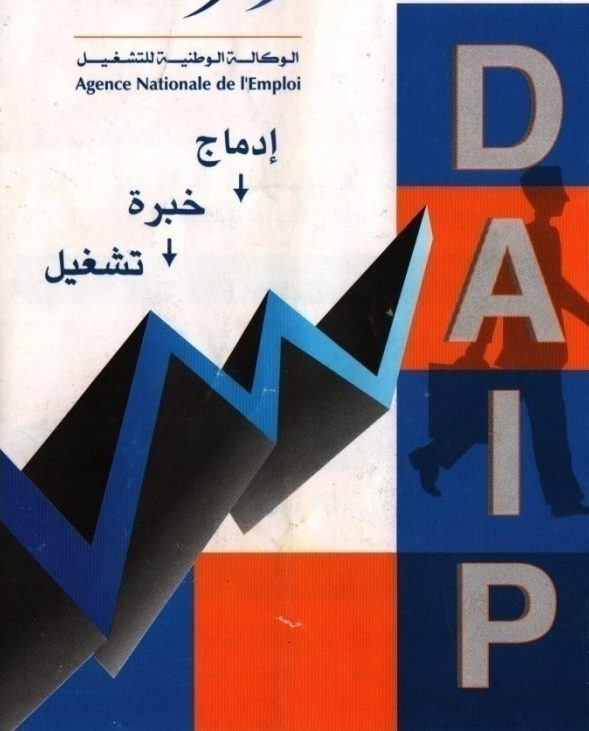
لكل معلومة إضافية، تبقى الوكالات الولائية للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء تحت تصرفكم. فلا تترددوا في إستشارتها.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي



الوكالة الوطنية للتشغيل
Agence Nationale de l'Emploi

إدماج
↓
خبرة
↓
تشغيل



عقد إدماج حاملي الشهادات
عقد الإدماج المهني
عقد تكوين / إدماج

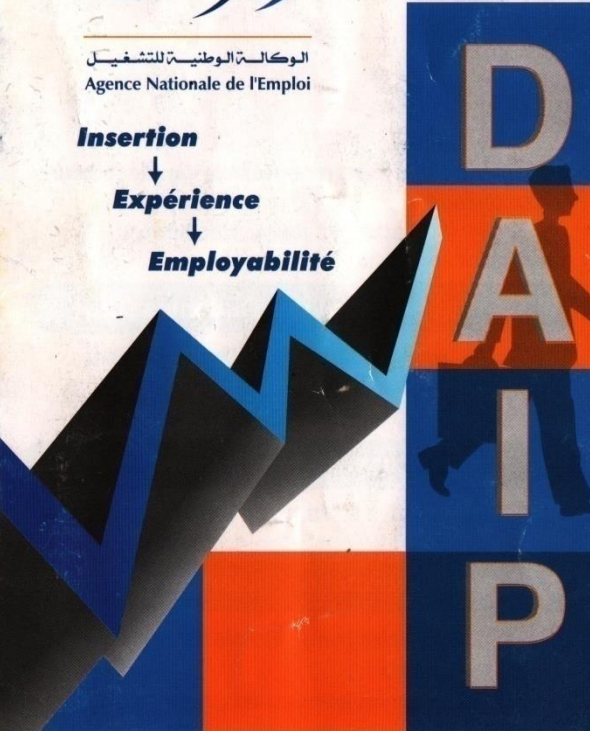
5، شارع النقيب نور الدين مناني - الجزائر
هاتف : 021 23 74 20 / 021 23 73 21 - فاكس : 021 23 74 03
موقع الإنترنت : www.anem.dz بريد إلكتروني : anem@anem.dz

République Algérienne Démocratique et Populaire
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale



الوكالة الوطنية للتشغيل
Agence Nationale de l'Emploi

Insertion
↓
Expérience
↓
Employabilité



Contrat d'insertion des diplômés
Contrat d'insertion professionnelle
Contrat formation / insertion

5, Rue Capitaine Nouredine MENNANI - Alger
Tél : 021 23 73 21 / 021 23 74 20 - Fax : 021 23 74 03
Site Web : www.anem.dz - Email : anem@anem.dz

Du nouveau pour l'insertion professionnelle des jeunes

Le Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (DAIP) vous donne la chance de décrocher un contrat d'insertion au niveau des Entreprises du Secteur Economique et dans les Institutions et Administrations Publiques et Parapubliques .

De nouvelles mesures en matière de promotion de l'emploi, vous sont proposées pour augmenter vos capacités d'insertion professionnelle

Nouvelle durée d'insertion

- TROIS (03) ANNEES renouvelable**
dans les Institutions et Administrations Publiques, ainsi que les Etablissements et organismes publics à gestion spécifique.
- UNE (01) ANNEE renouvelable** dans le *Secteur Economique*

Augmentation des rémunérations

* Les bénéficiaires des Contrats d'Insertion des Diplômés (**CID**) Perçoivent une rémunération mensuelle dont le montant est de :

15.000 DA pour les diplômés de l'enseignement supérieur;

10.000 DA pour les techniciens supérieurs;

* Les bénéficiaires des Contrats d'Insertion Professionnelle (**CIP**) Perçoivent une rémunération mensuelle dont le montant est de : **8.000 DA ;**

* Les bénéficiaires des Contrats formation - insertion (**CFI**) Perçoivent une rémunération mensuelle dont le montant est de : **12.000 DA.**

1	مقدمة
---	-------

الفصل الأول: لإطار النظري للبطالة وسياسة التشغيل

13	مقدمة
14	المبحث الأول: الإطار النظري للبطالة
14	المطلب الأول: مفهوم البطالة
20	المطلب الثاني: أسباب البطالة وأنواعها
29	المطلب الثالث: آثار البطالة وقياسها
34	المبحث الثاني: ماهية سياسة التشغيل
34	المطلب الأول: مفهوم التشغيل وقياسه
40	المطلب الثاني: سياسة التشغيل
21	المطلب الثالث: أبعاد وأهداف سياسة التشغيل
44	المبحث الثالث: البيئة القانونية للتشغيل في النصوص القانونية الدولية
45	المطلب الأول: التشغيل في المواثيق والعهد الدولية
54	المطلب الثاني: التشغيل في نصوص الاتفاقيات الدولية
56	خلاصة

الفصل الثاني: واقع البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر

56	مقدمة
56	المبحث الأول: البطالة في الجزائر

فهرس المحتويات

المطلب الأول: أسباب البطالة في الجزائر	56
المطلب الثاني: وضعية البطالة في الجزائر 1990 – 2016 وأهم الإحصائيات المتعلقة بها	56
المبحث الثاني: سياسة التشغيل في الجزائر	70
المطلب الأول: التأطير القانوني لسياسة التشغيل في الجزائر	71
المطلب الثاني: مراحل تطور سياسة التشغيل في الجزائر 1962 – 2015	77
المطلب الثالث: مرتكزات سياسة التشغيل في الجزائر	95
المبحث الثالث: البرامج والآليات والوكالات المنشأة من طرف الدولة لدعم التشغيل وترقيته، ودورها في تحقيق السلم الاجتماعي	98
المطلب الأول: البرامج المنتهجة لدعم وترقية التشغيل	98
المطلب الثاني: برنامج عقود ما قبل التشغيل، ودوره في مكافحة البطالة ودعم سياسة التشغيل في الجزائر	109
المطلب الثالث: دور سياسة التشغيل المنتهجة من طرف الدولة في تحقيق وإرساء الأمن والسلم الاجتماعي	127
خلاصة	138
الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة، نموذج عقود ما قبل التشغيل في إطار الوكالة الوطنية للتشغيل فرع دائرة الأربعاء ناث إيراشن	
مقدمة	142

فهرس المحتويات

المبحث الأول: تقديم عام للوكالة الوطنية للتشغيل (ولاية تيزي وزو، فرع دائرة الأربعاء ناث
يراشن)

141.....

المطلب الأول: التعريف بالوكالة الوطنية للتشغيل: (وكالة ولاية تيزي وزو) 142.....

المطلب الثاني: الوكالة المحلية للتشغيل للأربعاء ناث يراشن: 144.....

المبحث الثاني: برنامج عقود ما قبل التشغيل في إطار الوكالة المحلية للتشغيل، الأربعاء ناث يراشن
148.....

المطلب الأول: تعريف برنامج عقود ما قبل التشغيل وأنواعه حسب الوكالة المحلية للتشغيل للأربعاء ناث
يراشن 148.....

المطلب الثاني: حصيلة برنامج عقود ما قبل التشغيل على مستوى دائرتي الأربعاء ناث إيراشن و تيزي
الراشد 2016/2010 152.....

خلاصة 157.....

خاتمة 159.....

قائمة المراجع 162.....

قائمة الجداول والأشكال 175.....

الملاحق

الموضوعات

فهرس

الملخص:

تعالج دراستنا موضع الساعة، الذي يعدّ الشغل الشاغل لكل الدول سواء كانت متقدمة أو نامية ألا وهو البطالة، التي تعدّ من أبرز المشاكل التي تعاني منها أفراد المجتمعات بصفة عامة وفئة الشباب بصفة خاصة.

لأجل التصدي لهذه المعضلة، التي تعرقل النمو الاقتصادي الاجتماعي تسعى مختلف الأمم بما فيها الجزائر إلى الإسراع في إيجاد الحلول للتخفيف من حدّتها، وهذا ما تناولته هذه الدراسة، حيث عرجت على السياسة التشغيلية المنتهجة من طرف الجزائر، و التي تتمحور حول إنشاء منصب شغل جديدة مؤقتة أو دائمة في جميع القطاعات، إضافة إلى سياسة دعم تشغيل الشباب لخلق مؤسساتهم الخاصة لأجل مشاركتهم في معالجة أزمة البطالة التي باتت تهدّد الأمن والسلم الاجتماعي في البلد.

Résumé :

Notre étude se porte sur le problème du chômage, qui prend de l'ampleur dans tous les Etats du monde, soit dans les pays développés ou dans les pays en voie de développement.

Cependant, pour faire face à ce phénomène qui freine le développement économique et sociale des pays, l'Algérie comme tous les pays essaie de trouver des solutions et mettre en places des politiques d'emploi qui consistent à la création des postes de travail durables ou à contrat déterminé, ainsi que le soutien et l'encouragement des jeunes pour la création de leur propres entreprises afin de porter leur contribution à la création d'emploi qui va servir à l'annistie et la paix sociale.

