جـامعة مـولـود مـعمري – تيـزي وزو–

كـلية الـحقـوق والـعلـوم السيـاسية

قـــسم العلــوم السيـــاسيــة

سياسة التشغيل وإشكالية مكافحة البطالة في الجزائر(2010– 2016)

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم السياسية

تخصص سياسات عامة وإدارة الجماعات المحلية

من إعداد الطالـبتين:

– بـعزيز ليلية

– دحمـاني طـاوس

تحت إشـراف الأستـــاذة:

بـوعـزة سـعيـدة

لـجنـة المنـاقشــة:

– أ. فؤاد أبركان.....**رئيسا.**

– أ. سعيدة بوعزة.....**مشرفة ومقررة.**

– أ. حسين زاوش.....**ممتحنا ومناقشا.**

السنة الجامعية: 2015– 2016

كلمة شكر

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين.

الحمد لله الذي لا ينتهي فضله ولا عطاؤه الذي أهدانا الصحة والعافية وأنار دربنا بالصبر والعزيمة لإتمام هذا العمل المتواضع.

كما نتقدم بشكرنا الخالص والكبير إلى أستاذتنا المحترمة بوعزة سعيدة،عرفانا وتقديرا على توجيهاتها وملاحظاتها القيمة التي أنارت لنا طريق البحث والتقصي.

والى كل من قدم لنا يد المساعدة من قريب أو من بعيد.

إهــداء

أهدي عملي هذا إلى الوالدين الكريمين أطال اللّه في عمرهما وحفظهما من كلّ سوء ووفقني لأكون في مستوى تضحياتهما

كما أهديه أيضا إلى جميع أفراد عائلتي وإلى أعزّ الناس خاصة أخي سمير

كلّ المعلمين و الأساتذة الذين أشرفوا على تعليمي عبر مختلف الأطوار التعليمية.

إلى كلّ من شجعني في إنجاز هذه المذكرة وإلى كل طالب علم.

د. طــاوس

إهــداء

أهدي عملي هذا إلى الوالدين العزيزين لهما الفضل الكبير بعد فضل الله في إكمال مشواري الدراسي أطال الله في عمرهما، وإلى إخوتي وأخواتي وجميع أفراد عائلتي خاصة أخي مراد وإلى أعزّ الناس نعيم.

جميع المعلمين والأساتذة الذين أشرفوا على تعليمي

وكل زملائي وزميلاتي.

ب. ليليـة

مـــقدمـــة

تُمثِّل ظاهرة البطالة إحدى المشكلات التي تواجه معظم دول العالم باختلاف مستوياتها، وأنظمتها الاقتصادية، السياسية والاجتماعية، فلم تعد هذه المشكلة حكرا على الدول النامية فقط، بل تعدتها إلى الدول المتقدمة التي تعرف هي الأخرى تفاقما لهذه الظاهرة التي تعني ازدياد نسبة الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه، والباحثين عنه دون أن يعثروا عليه.

من هذا المنطلق، حظي موضوع البطالة باهتمام على الصعيدين، النظري والتطبيقي، حيث تعددت النظريات المفسرة لها، كما اختلفت مؤشرات قياسها، وتنوعت أشكالها باختلاف أسبابها، لكن أضرارها وآثارها تبقى واحدة تمس الفرد، المجتمع والدولة.

وتعتبر الجزائر واحدة من الدول النامية التي مستها هذه الأزمة، وهي من أهم المشاكل والعوائق التي يعاني منها الاقتصاد الجزائري، إذ أصبحت من القضايا المهمة التي يجب مكافحتها وذلك لآثارها السلبية وانعكاساتها الخطيرة على الفرد والمجتمع، لذلك انتهجت الدولة سياسات تشغيلية عديدة للتقليل من البطالة وتوفير أكبر عدد ممكن من مناصب الشغل خاصة لفئة الشباب.

وقد سعت الجزائر من وراء هذه السياسات الحفاظ على النظام العام في المجتمع ورفع مستوى المعيشة عن طريق زيادة دخل الأفراد، وتكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني واكتساب مهارة في الأداء ذلك بتنظيم علاقات العمل ووضعها في الإطار القانوني الذي تحدده تشريعات العمل.

أهمية الدراسة:

يعتبر موضوع سياسة التشغيل ومكافحة البطالة من المواضيع ذات الأهمية باعتبار هذه الأخيرة(البطالة) ظاهرة اجتماعية خطيرة تمس غالبية المجتمعات، باختلاف مستوياتها سواء كانت متقدمة أو نامية، وتتولد عنها العديد من الآثار والانعكاسات في جميع الميادين، وبالتالي تكمن أهمية هذه الدراسة فيما يلي:

– يعد هذا الموضوع من المواضيع الأكثر إثارة للنقاش نظرا لاحتوائه على متغيرين لكل منهما انعكاساته، وتربطهما علاقة جدلية كانت وستظل قائمة، فوجود أحدهما يقتضي بالضرورة وجود الآخر.

– تمثل سياسة التشغيل عنصرا أساسيا لتحقيق الاستقرار والتنمية الاقتصادية والسلم الاجتماعي.

– التنويه بضرورة العمل على توفير عدة وسائل وطرق تؤدي إلى إحداث التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل من خلال الاعتماد على آليات وبرامج تساهم في خلق فرص العمل وبالتالي التخفيف من حدة البطالة.

أهداف الدراسة:

تحاول هذه الدراسة الوصول إلى الأهداف التالية:

– تحليل واقع سياسة التشغيل وظاهرة البطالة على الاقتصاد الجزائري من خلال معرفة أثر أهم الإصلاحات الاقتصادية على مستوى التشغيل والبطالة.

– التعرف على آفاق سياسات التشغيل في الجزائر من خلال إبراز دور آليات وهياكل التشغيل المعتمدة لمكافحة البطالة والتقليص من حدتها.

مبررات اختيار الموضوع:

يتشكل أي موضوع في ذهن الباحث من خلال جملة من الأسباب تقوده إلى اختيار موضوع للدراسة، يعبر عن ميولاته الشخصية واهتماماته كما تحكمه اعتبارات أخرى موضوعية، ويمكن تلخيص أهم مبررات تناول هذا الموضوع فيما يلي:

أ- المبررات الذاتية:

والتي تنطلق من الاهتمامات الشخصية بموضوع سياسة التشغيل وطرق معالجة البطالة في الجزائر نظرا لارتباطه بالواقع المعيشي، حيث يعاني أفراد المجتمع من مشكلة البطالة بسبب عدم توفر مناصب الشغل الكافية.

- الرغبة في معرفة مدى نجاح سياسة التشغيل التي اتخذتها الحكومة كمحاولة للتقليص من حدة البطالة من خلال استحداث مناصب شغل جديدة تلبي حاجيات أفراد المجتمع.

ب- المبررات الموضوعية:

فيما يخص الأسباب الموضوعية التي دفعتنا لدراسة هذا الموضوع هو الدور الذي تلعبه الدولة كوسيط يضمن اندماج الأفراد في سوق العمل، من خلال انتهاج جملة من البرامج التنموية بداية ببرنامج الإنعاش الاقتصادي وانتهاء ببرنامج توطيد دعم النمو الاقتصادي، حيث أنتجت هذه البرامج مجموعة من السياسات موجهة للتشغيل وبالتالي لتخفيض معدلات البطالة ومن ثمة التعرف على مدى نجاح هذه السياسات.

أدبيات الدراسة:

تكتسي الدراسات السابقة أهمية بالغة في تدعيم أي بحث علمي، لأنها توفر له الكثير من المعلومات التي تمكن الباحث من الاستفادة منها في جميع مراحل بحثه، كما أن الهدف من إدراج الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع هو الاستفادة منها سواء من ناحية المضمون أو من ناحية المنهجية المتبعة، ومن بين هذه الدراسات نذكر:

– دراسة مدني بن شهرة بعنوان: "الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل(التجربة الجزائرية)"، تعرض فيها إلى أنواع البطالة ومختلف النظريات المفسرة لها وأسبابها في الجزائر، وقدم بعض الآليات المساهمة في مواجهة البطالة، والهدف من ذلك هو وضع نمط تنموي جديد لتحقيق مستوى مرتفع من التوظيف والحد من مشكلة البطالة، وتوصل إلى تقييم سياسة الإصلاح الاقتصادي المطبقة في الجزائر وآثارها على سياسة التشغيل[1].

– دراسة حسين رحيم بعنوان: " سياسات التشغيل في الجزائر: تحليل و تقييم"، تعرض فيها إلى ركائز سياسة التشغيل في الجزائر (ترقية الشغل عن طريق المبادرات المقاولاتية، وترقية دعم الشغل المأجور)، والهدف من ذلك دعم التشغيل وإبراز أهم الهيئات والآليات المعتمدة في مجال مكافحة البطالة وترقية التشغيل، وتوصل إلى أن الدولة تلعب دور الداعم والمرافق لاندماج الشباب في سوق العمل[2].

– دراسة عبد الرزاق مولاي لخضر بعنوان:" تقييم أداء سياسة التشغيل في الجزائر 2000–2011"، تعرض فيه إلى مفهوم وأنواع سياسة التشغيل ومختلف معاييرها وأهدافها وتطرق إلى بعض آليات سياسة التشغيل بغية تخفيف الضغط على سوق الشغل من خلال تطبيق أجهزة و برامج ترقية الشغل، وتوصل إلى أن ما يميز سوق العمل في الجزائر هو نمط التشغيل المرتكز على النمو الاقتصادي وكذلك اعتماده على القطاع العام في خلق فرص العمل و محدودية القطاع الخاص[3].

---

[1] – مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل(التجربة الجزائرية)، ط1، عمان: دار الحامد، 2009.

[2] – حسين رحيم، "سياسات التشغيل في الجزائر: تحليل وتقييم"، مجلة بحوث اقتصادية عربية، لبنان، العددان(61–62)، 2013.

[3] – عبد الرزاق مولاي لخضر، "تقييم أداء سياسة التشغيل في الجزائر 2000– 2011"، مجلة الباحث، العدد (10)، 2012.

– دراسة رشيد شباح بعنوان: " ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر، دراسة حالة ولاية تيارت"، تعرض فيها إلى مختلف الآليات والبرامج التي اعتمدت عليها الحكومة الجزائرية لمكافحة البطالة، والهدف من ذلك استحداث مناصب شغل للشباب والتخفيف من حدة البطالة، و توصل إلى أن الدولة هي المسؤولة في حفظ التوازنات الاقتصادية والاجتماعية والعمل على تحقيق العدالة والمساواة في التوزيع[1].

– دراسة تفاحة هرقون: " سياسات دعم المؤسسات المصغرة وأثارها على التشغيل دراسة حالة ولاية تيارت"، تعرض فيه إلى مختلف مراحل الإصلاحات الاقتصادية بهدف زيادة معدلات النمو الاقتصادي ومعالجة الاختلالات الموجودة في توازناتها الداخلية والخارجية وخلق فرص العمل، وتوصل إلى أن إنشاء المؤسسات المصغرة تعزز في تشجيع المبادرات الفردية واستحداث مناصب الشغل[2].

–دراسة صفية بوزار بعنوان: " فعالية وانعكاسات سياسة التشغيل على البطالة والفقر خلال فترة 1990– 2011 "، حيث حاولت هذه المداخلة ذكر أبعاد سياسة التشغيل في الجزائر، وتفسير مختلف السياسات التي اعتمدت عليها الحكومة لتلبية حاجيات الأفراد وتجنب إقصاء الشباب البطال من عالم الشغل وبالتالي التخفيف من معدلات البطالة، وتوصلت إلى إيجابيات ومعوقات سياسة التشغيل[3].

---

[1] – رشيد شباح، "ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر، دراسة حالة لولاية تيارت"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أبو بلقايد تلمسان، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، تخصص تسيير المالية العامة، 2012.

[2] – تفاحة هرقون، "سياسات دعم المؤسسات المصغرة وآثارها على التشغيل دراسة حالة ولاية تيارت"، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة وهران، كلية العلوم الاقتصادية، قسم علوم التسيير والعلوم التجارية، تخصص اقتصاد التنمية، 2011– 2012.

[3] – صفية بوزار، "فعالية وانعكاسات سياسة التشغيل على البطالة والفقر خلال الفترة 1990– 2011"، الملتقى الدولي حول تقييم سياسة الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة، المركز الجامعي تيبازة، الجزائر، 08– 09 ديسمبر 2014.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

لقد تمت الاستفادة من الدراسات السابقة من حيث تحديد مفهومي التشغيل، البطالة، وكذا أهمية سياسة التشغيل في مكافحة البطالة، كذا أهدافها وأبعادها.

وما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:

أن هذه الدراسة تحاول تحليل دور سياسة التشغيل في مكافحة البطالة من خلال أهم الآليات والهياكل التي اعتمدتها الجزائر لذلك، مع محاولة التعرف على أهم الأسباب التي تكمن وراء ارتفاع معدلات البطالة على الرغم من السياسات المنتهجة والبرامج المعتمدة، كما أنها ستقوم بتقييم أداء سياسات التشغيل، وبناء على سلبيات هذه الأخيرة، تقترح مجموعة من الحلول التي تراها فعالة لتجاوز تلك السلبيات.

إشكالية الدراسة مع التساؤلات الفرعية:

تعد مشكلة البطالة من أخطر المشكلات التي تواجه معظم المجتمعات وهذا راجع لعدة أسباب اقتصادية، اجتماعية، سياسية...، ساهمت في تفاقم هذه الظاهرة وتفاقم تأثيرها على الاقتصاديات خاصة، والاقتصاد الجزائري لا يستثنى من هذا التأثير وهو ما أثر بدوره على المجتمع ببروز عدة مشاكل جعلت الدولة الجزائرية تقوم باتخاذ عدة سياسات للتشغيل.

انطلاقا ممّا تقدم نطرح الإشكالية التالية:

هل نجحت سياسات التشغيل المعتمدة من طرف الدولة الجزائرية في معالجة مشكلة البطالة؟

لتوضيح الإشكالية نطرح التساؤلات الفرعية الآتية:

- ما المقصود بكل من سياسة التشغيل والبطالة؟
- ما هي الآثار الناجمة عن مشكلة البطالة؟
- فيما تتمثل آليات سياسة التشغيل المطبقة وما هي انعكاساتها على أرض الواقع؟
- هل هناك تحديات تقف عائقا أمام نجاح سياسة التشغيل في الجزائر؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

لم تساهم سياسة التشغيل في الجزائر في معالجة مشكل البطالة.

الفرضيات الفرعية:

- **الفرضية الأولى:** آليات التشغيل التي اعتمدت عليها الحكومة لم تساهم في التخفيض من معدلات البطالة.

- **الفرضية الثانية:** لم يساهم برنامج توطيد دعم النمو في التقليل من حدة البطالة في الجزائر.

حدود المشكلة:

تتمثل حدود المشكلة في الإطارين الزماني والمكاني للدراسة على النحو التالي:

- **الإطار الزماني:** تتم إجراء الدراسة في الفترة الممتدة من 2010 إلى غاية سنة 2016 التي عرفت تجسيد برنامج توطيد النمو الاقتصادي، مع تبني الحكومة خلال هذه الفترة العديد من الآليات لسياسة التشغيل.

- **الإطار المكاني:** تناولت هذه الدراسة موضوع سياسة التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر.

منهجية الدراسة:

نذكر فيها:

أ- المناهج:

1- المنهج التاريخي :

حيث يقوم على تتبع الظاهرة أو المشكلة في الدراسة منذ نشأتها وتحديد مراحل تطورها والعوامل التي تأثرت بها ووضعها القائم بهدف تفسير الظاهرة أو المشكلة في سياقها التاريخي، واستخلاص النتائج المرتبطة بها لتساهم في الفهم المتعمق لماضي الظواهر والمشكلات والتعرف الموضوعي لاتجاهاتها في المستقبل[1].

لقد تم استخدامه من خلال عرض نظري للنظريات المفسرة لظاهرة البطالة وأهم التطورات التي مرت بها الإصلاحات الاقتصادية وبرامج سياسة التشغيل في الجزائر.

2- المنهج الوصفي:

يعتبر المنهج الوصفي أول خطوة يقوم بها الباحث عند دراسته لظاهرة ما، هي وصف هذه الأخيرة وجمع مختلف المعلومات حولها[2].

لقد اعتمدنا في البحث على هذا المنهج في محاولة وصف كل من متغيري البطالة وسياسة التشغيل، حيث عرضنا فيه وصفا تحليليا لواقع اليد العاملة الجزائرية المشغلة وغير المشغلة(البطالين).

3- المنهج الإحصائي:

يعتبر المنهج الإحصائي من بين المناهج التي أضافت الصيغة العلمية على الأبحاث السياسية والاجتماعية[1].

---

[1] – مصطفى محمود أبو بكر، أحمد عبد الله اللحلح، مناهج البحث العلمي، مصر: الدار الجامعية، 2007، ص 54.

[2] – عمار بوحوش، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ط 06، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2011، ص 138.

لقد تطرقنا إليه من خلال الوقوف على مختلف النسب والأرقام والإحصائيات الصادرة من طرف الجهات المختصة لمكافحة البطالة.

ب- الاقترابات:

1- اقتراب النظم:

حسب منطق دافيد استون فأيّ سياسة عامة تعتمدها الدولة هي نتائج للمدخلات ولمشكلات عامة، ولأن النظام السياسي يعمل في إطار بيئية كلية فإن مخرجاته ما هي إلا استجابة لمعطيات الأنساق البيئية المختلفة[2].

بالرغم من ارتفاع نسب البطالة في الجزائر التي أثرت سلبا على النظام السياسي، إلاّ أنه (النظام السياسي)، تبنى عدة آليات وسياسات وبرامج كحلول لجميع المشاكل سواء في الجانب الاقتصادي، الاجتماعي والسياسي...، المتعلقة بالعمل(الشغل) بهدف استحداث مناصب شغل والتخفيف من معدّل البطالة.

2- اقتراب صنع القرار:

هو إحدى الإقترابات الهامة في صنع السياسة العامة، حيث يتم بموجبه الاختيار بين البدائل بفعل مجموعة من المتغيرات التي تفسر كيف ولماذا يتصرف الفاعلون؟ وبالتالي فإن عملية صنع القرار تشكل بذاتها أحد المتغيرات الأساسية لفهم القرار الناجم عنها[3].

فهذا الاقتراب، تظهر أهميته باعتبار ظاهرة البطالة مشكلة اجتماعية واقتصادية وهي من بين أبرز الأسباب التي تؤدي إلى ظهور العديد من التوترات داخل المجتمع، وهذا ما يؤدي

---

[1] – ربحي مصطفى عليان، مناهج وأساليب البحث العلمي (النظرية والتطبيق)، عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع، 2000، ص 50.

[2] – نصر محمد عارف، ابستيمولوجيا السياسة المقارنة، لبنان: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، 2002، ص 275.

[3] – نفس المرجع الآنف الذكر، ص 277.

إلى خلق وظهور أزمة تتطلب اتخاذ قرار سياسي لإصلاح الإختلالات وإحداث التوازن في سوق العمل.

- تقسيم الدراسة:

لانجاز هذه الدراسة، ارتأينا تقسيمها إلى ثلاثة فصول، وذلك على النحو التالي:

- **الفصل الأول:** خصصناه لمقاربة مفاهيمية ونظرية لكل من سياسة التشغيل والبطالة، حيث تطرقنا في المبحث الأول على مفهوم سياسة التشغيل وأنواعها، وبالتالي المبحث الثاني ذكرنا فيه إلى معايير وأهداف سياسة التشغيل أما المبحث الثالث تطرقنا فيه إلى مفهوم البطالة وأنواعها وأخيرا في المبحث الرابع تناولنا فيه النظريات المفسرة للبطالة ومؤشرات قياسها.

- **الفصل الثاني:** فقد خصصناه لدراسة واقع البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر، حيث تطرقنا في المبحث الأول على أسباب وخصائص البطالة في الجزائر، والمبحث الثاني ذكرنا فيه آثار البطالة على الاقتصاد والمجتمع الجزائري، أما المبحث الثالث تطرقنا فيه إلى الأطر القانونية والتنظيمية لسياسة التشغيل في الجزائر وأهدافها، وأخيرا في المبحث الرابع تناولنا فيه أبعاد وأسس سياسة التشغيل في الجزائر.

- **الفصل الثالث:** تطرقنا فيه إلى ذكر أهم هياكل وآليات سياسة التشغيل لمكافحة البطالة في الجزائر، تطرقنا في المبحث الأول إلى آليات سياسة التشغيل لمكافحة البطالة في الجزائر، أما المبحث الثاني ذكرنا فيه برنامج توطيد دعم النمو الاقتصادي في الجزائر(2010- 2014)، وأخيرا في المبحث الثالث قمنا بتقييم سياسات التشغيل في الجزائر والحلول المقترحة لتفعيلها.

- تحديد المصطلحات:

- **التنمية:** هي عملية إحداث مجموعة من التغيرات الجذرية في مجتمع معين، بشكل يجعله قادرا على الاستجابة للحاجات الأساسية المتزايدة لإفراده عن طريق الترشيد المستمر لاستغلال الموارد الاقتصادية المتاحة وحسن توزيعها.

- **برامج التنمية:** مجموعة المشاريع المسطرة والمخطط لها خلال مدة زمنية محددة وتتضمن تحقيق مجموعة من الأهداف التنموية التي تمس مختلف الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لأفراد المجتمع.

- **سياسة التشغيل:** هي إستراتيجية العمل السائدة في بلد معين والأفكار الاقتصادية والاجتماعية التي تنبعث منها والمبادئ التي تستند إليها، والأهداف التي ترمي إلى تحقيقها والتي تركز في الأساس على تشغيل السكان القادرين على العمل بإحداث مناصب العمل على نطاق واسع، بحيث يمكن القضاء على البطالة مع الأخذ بعين الاعتبار التوسع باتجاه قطاع التكوين، أي البحث عن التطابق بين سياسة التشغيل وعملية التكوين.

- **البطالة:** هي حالة وجود أشخاص راغبين في العمل وقادرين عليه وباحثين عنه ولكن لم يجدوه.

الفـــصـل الأول

مقاربـة مفاهميـة

ونظريـة لكلّ من

سياسـة التشغيل

والبطالـة

كانت البطالة ولا تزال من بين أبرز التحديات والمشكلات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تؤثر على مختلف دول العالم خاصة الدول النامية، إذ تعاني هذه الأخيرة من نقص في النمو والاستثمار ما يُضعف قدرتها على استيعاب الأعداد الهائلة لطالبي العمل، وعلى هذا الأساس فمُواجهة ظاهرة البطالة تتطلب بشكل رئيسي القيام بالإجراءات وبالإصلاحات اللازمة، على مستوى التشغيل وتكييف اليد العاملة مع احتياجات السوق وتحقيق التنمية في جميع المجالات وتعتبر سياسة التشغيل من المقومات الرئيسية لتحقيق هذه الأخيرة وكذلك المدخل الرئيسي لمكافحة البطالة وتحقيق السلم الاجتماعي مما يؤدي ذلك إلى رفاه المجتمع والقضاء على الفقر وتحقيق التنمية المُستدامة.

ومن هذا المنطلق، تناولنا في هذا الفصل العناصر التالية:

- مفهوم سياسة التشغيل وأنواعها.
- معايير وأهداف سياسة التشغيل.
- مفهوم البطالة وأنواعها.
- النظريات المُفسّرة للبطالة ومؤشرات قياسها.

المبحث الأول: مفهوم سياسة التشغيل وأنواعها.

تُواجه غالبية الدول النامية تحديات كثيرة عرقلت مسارها التنموي وأدت إلى ظهور عدة مشاكل اقتصادية واجتماعية وسياسية، خاصة أنّ أغلبية هذه البلدان تعتمد على سياسات غير مُناسبة لأوضاعها الداخلية، هذا ما أدّى إلى ضعف جهازها الإنتاجي حيث لا تتم تغطية الاحتياجات من السلع والخدمات، الأمر الذي دفع بها بالنهوض لمُواجهة هذه الإختلالات وذلك بتغيير وتنظيم هياكلها، من خلال تبني عدة سياسات جديدة في إطار التشغيل بُغية ضمان لأفراد المُجتمع القدر الكافي، من مناصب الشغل وإدماجهم في سوق العمل.

وقد يكون من الضروري في هذا السياق أن نتطرق إلى كل من مفهوم سياسة التشغيل، وأنواعها.

المطلب الأول: مفهوم سياسة التشغيل.

قبل التطرق إلى مفهوم سياسة التشغيل لا بُدّ من التطرق إلى بعض المفاهيم المُرتبطة بها والمُتمثلة فيما يلي:

– **العمل:** عُرِّفَ العمل بأنّه:" النشاط الإنساني الشاق المُلزم الذي يُقدَّم من قِبَلِ الفرد خلال فترة زمنية معينة، ويُعدّ المصدر الأساسي لإنتاجية المُجتمع وتطويره، ويعتبره الاقتصاديون(آدم سميث ودافيد هيوم...) أنّه أساس ثروة الأمم وخلق كلّ ما هو ضروري لحياة الأمم ورفاهيتها، ويهدف العمل إلى تحديد نوع المهارات والمعلومات المطلوبة لإتمام العمل والمعايير التي تُقاس بها درجة تحصيل الفرد لهذه المتطلبات"[1].

---

[1] – مصطفى طويطي، "إستراتيجية قطاع التشغيل في دعم المبادرات المقاولاتية(التجربة الجزائرية نموذجا)"، مجلة أداء المؤسسة الجزائرية، العدد(07)، 2015، ص 15.

- **التشغيل:** عُرِّفَتْ عملية التشغيل على أنّها:" مجموعة من الفعاليات التي تستخدمها المنظمة لاستقطاب مرشحين للعمل والذين لديهم الكفاءة والتميز والقدرة على المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة."

بمعنى أنّ التشغيل يُعتبر مجموعة من الآليات التي تعتمد عليها المنظمة لجذب شباب قادرين على العمل ولهم كفاءة وقدرة على أداء ذلك العمل وتحقيق أهداف المنظمة.

ويُعرف التشغيل أيضا على أنّه ذلك النشاط الذي يستدعي إيجاد يَدْ عاملة مؤهلة وكفوءة ودعوة الأفراد المُترشحين لوضع طلباتهم لملء تلك المناصب الشاغرة[1].

تُعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية(OCDE) سياسة التشغيل بأنّها:" مُجمل الوسائل المُعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكلّ إنسان وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج"[2].

فسياسة التشغيل هي مختلف البرامج والطرق التي تنتهجها الدولة لفتح فرص العمل لفئة الشباب الراغبين في العمل من خلال استحداث مناصب الشغل وتلبية حاجيات ومتطلبات أفراد المجتمع.

- **سياسة التشغيل:** تُعرف بأنها:" الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص عمل للقوى العاملة المتاحة، وفي إعداد وتكوين أفرادها وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين"[3].

---

(1) – سميرة عبد الصمد، لويزة فرحاني،" سياسة التشغيل ودورها في تحسين الأداء وتعزيز الميزة التنافسية للمؤسسات"، الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، يومي 13- 14 أفريل 2011، ص9.

(2)– عبد الرزاق مولاي لخضر،" تقييم أداء سياسة التشغيل في الجزائر 2000- 2011"، مجلة الباحث العدد 10، 2012، ص 191.

(3)– إيناس بوسحلة، نسيمة بندار، " دور سياسة التشغيل في الحدّ من البطالة الفكرية وتحقيق التنمية المستدامة- دراسة ميدانية على عينة من العاملين في برنامج عقود ما قبل التشغيل- تبسة"، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المُستدامة، جامعة مسيلة، يومي 15- 16 نوفمبر 2011، ص 6.

كما تدل سياسة التشغيل على مختلف التدابير والآليات التي تعتمد عليها الحكومة في سبيل استحداث مناصب شُغل بشتى أنماطها خلال فترة محددة، إذ تُمثل هذه السياسة في الواقع الوجه المُقابل لسياسة مُكافحة البطالة[1].

المطلب الثاني: أنواع سياسة التشغيل.

تتمثل أنواع سياسة التشغيل فيما يلي:

1- سياسة تنشيط جانب الطلب في سوق العمل: وتهدف هذه السياسة إلى زيادة فرص العمل في إطار تحسين المناخ الاستثماري ورفع معدلات النمو الاقتصادي والتشجيع على إنشاء المشروعات الصغيرة والمتوسطة، ومن بين أهم السياسات لتنشيط جانب الطلب في سوق العمل نذكر ما يلي[2]:

1-أ- **سياسة تحسين مناخ الاستثمار:** وذلك من خلال تنويع الإنتاج في جميع القطاعات ومنح الحوافز المالية والضريبية للمستثمرين قصد تحقيق النمو الاقتصادي، وتشجيع القطاع الخاص بالقيام بعدة مشاريع تنموية مما يضمن ذلك توفير فرص العمل لفئة الشباب وتلبية حاجياتهم.

1-ب- **سياسة التشغيل من خلال تنمية المشروعات الصغيرة:** تعتبر المشروعات الصغيرة والمتوسطة إحدى آليات توفير المزيد من فرص العمل، مما يضمن للأفراد الشعور بالمسؤولية والتمتع بروح المبادرة الشخصية بإنشاء مؤسسات خاصة بهم تُلبي مُستلزماتهم.

2- سياسة تحسين كفاءة جانب العرض: وتُستخدم هذه السياسة عند حدوث اختلالات في سوق العمل وذلك بعدم توافق القوى العاملة مع احتياجات سوق الشغل من خلال سياسات التدريب والتعليم والتي تتفرع إلى:

---

[1] - حسين رحيم، "سياسات التشغيل في الجزائر: تحليل وتقييم"، بحوث اقتصادية عربية، بيروت، العددان(61- 62)، 2013، ص 20-30.

[2] - مولاي، مرجع سابق الذكر، ص 193.

2-أ- **سياسة التدريب:** أي تأهيل قوة العمل وتحسين كفاءتهم من أجل الاندماج في سوق العمل.

2-ب- سياسة التعليم: يعتبر عنصر التعليم من أهم عوامل إكتساب المهارات والحصول على المعلومات والتكيف مع الحياة المهنية.

3- سياسة تحسين نظم معلومات سوق العمل: وتهدف هذه السياسة إلى إحداث التوازن بين الوظائف المعروضة للباحثين عن العمل وذلك من خلال تكوين هيئات مؤسسية مسؤولة عن توظيف خدمات التوظيف وتوفير شبكات ربط مكاتب التوظيف.

4- سياسة تقديم إعانات مالية للمتعطلين: وتقوم على تقديم منح وإعانات للعاطلين عن العمل ومساعدتهم للالتحاق بسوق العمل.

5- سياسة الاستقرار الوظيفي: وذلك بتشجيع التشغيل الكامل والعمل الدائم وتحقيق الإستقرار [1].

[1] - نفس المرجع الآنف الذكر، ص 193.

المبحث الثاني: معايير وأهداف سياسة التشغيل.

تتميز سياسة التشغيل بالعديد من المعايير التي تحدد تصنيف مستويات اليد العاملة، حيث تَحظى(سياسة التشغيل) في معظم الدول بالأولوية باعتبارها تلعب دورا مهمًّا في تحقيق جملة من الأهداف في مُختلف القطاعات.

بناء على هذا، سنتطرق إلى معايير سياسة التشغيل وأهدافها.

المطلب الأول: معايير سياسة التشغيل.

تقوم سياسة التشغيل على مجموعة من المعايير التي تعتمد عليها في تصنيف اليد العاملة وتقويمها ونذكر منها ما يلي:

1- معيار العمر: حيث تواجه سياسة التشغيل نمو فئة الشباب الأقل من 18 سنة وذلك بإعادتها إلى ميادين التدريب، والتكوين من أجل إكتساب المعارف والخبرات وقد تطول مدة التعليم لفترات معينة.

2- معيار النشاط الاقتصادي: الذي يعتبر العنصر الأساسي والمهم لتحقيق مختلف الاستثمارات وتنويع الإنتاج مما يحقق ذلك التطور في جميع القطاعات والذي يزيد في فتح المجال لمضاعفة فرص العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة المتاحة الراغبة في العمل ورفع المستوى المعيشي عن طريق زيادة الدخل.

3- معيار التأهيل: يتمثل في التعليم والتدريب وتكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني ومهارات عالية أثناء قيامه بالعمل، مما يسمح ذلك بتحقيق الكفاءة وزياد دخل العمال وتطوير تنمية قدراتهم وبالتالي مضاعفة مناصب الشغل[1].

---

[1] – عمار رواب، صباح غربي، "التكوين المهني والتشغيل في الجزائر"، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد (05)، 2011، ص 69.

المطلب الثاني: أهداف سياسة التشغيل.

يمكن حصر أهداف سياسة التشغيل فيما يلي[1]:

– توفير فرص العمل لكل مواطن أو فرد راغب في العمل وضمان حرية اختيار العمل حسب القدرات المكتسبة لتأدية العمل بالشكل اللازم والمطلوب.

– زيادة الناتج القومي والرفع من معدلات النمو الإقتصادي عبر تشجيع الاستثمار في مختلف المجالات مما يحقق ذلك زيادة الناتج القومي، وتحقيق التنمية الاقتصادية وضمان استحداث مناصب شغل جديدة للتخفيف من حدة البطالة.

– تكوين وإعادة القوى العاملة لتحقيق التوافق بين مناصب الشغل المتوفرة وطالبي العمل.

– تحقيق استقرار العمل والذي يعني دوام استخدام العامل في عمله وحمايته من كل أنواع التعسف والشعور بالانتماء والاندماج بالمجتمع.

– تحسن القدرات المعيشية لأفراد المجتمع بتلبية الحاجيات الضرورية مما يزيد ذلك من دخل الفرد والقضاء على مختلف المشاكل الاجتماعية(الفقر، الأمية، الاضطرابات النفسية...).

– تنظيم الجهاز الإداري للعمل ومراقبة أدائه وفقا لما تحدده مختلف الأطر القانونية وتشريعات العمل لكل دولة، مما يضمن ذلك تحسين التسيير وتحقيق العمل المنظم[2].

---

[1] – عبد اللطيف بن آشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962– 1980، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1982، ص 125.

[2] – نفس المرجع الآنف الذكر، ص 125.

المبحث الثالث: تعريف البطالة وأنواعها.

البطالة من أهم القضايا الاجتماعية التي تقف عائقا أمام حياة الفرد وهي معضلة إقتصادية خطيرة تتعدد أسبابها وتتنوع أشكالها، إذ تُعتبر أزمة عالمية شاملة لمجتمعات العالم ما أدى إلى إرهاق اقتصاديات معظم الدول، خاصة الدول النامية إذ تتعدد أنواعها وتختلف باختلاف طبيعة النظر إليها.

المطلب الأول: تعريف البطالة.

سنتطرق أولا إلى التعريف اللغوي للبطالة، ثم إلى التعاريف الاصطلاحية وذلك على النحو التالي:

1- التعريف اللغوي: بَطَلَ الشيء يَبْطُلُ بَطْلاً وبُطُولا، ذهب ضَيَاعًا وخسرا، فهو باطلٌ، والتبطل: فعل البطالة وهو إتباع اللهو والجهالة.

ولذلك فمصدر البطالة بَطَلَ وبَطُلَ، يعني عدم توافر العمل للراغبين فيه، القادرين عليه.

2- التعاريف الاصطلاحية: تعددت التعاريف المقدمة للبطالة والتي سنذكر أهمها اعتمادا على التصنيف التالي:

2-أ- البطالة عند علماء المسلمين:

2-أ-1- أبو حامد الغزالي: يذكر أبو حامد الغزالي أنّ الأنشطة الاقتصادية والصناعات تحتاج إلى تعليم ضروري منذ الصغر، وإذا غفل بعض الناس عن القيام بذلك في بداية عمرهم أو منعهم من ذلك مانع، فالنتيجة أن يصبحوا عاجزين عن العمل فيأكلون من عمل غيرهم فيكونون بذلك عالة على الغير، فإذن هم عاطلون[1].

---

[1] – إبراهيم محمود عبد الراضي، حلول إسلامية فعالة لمشكلة البطالة مع نماذج لبعض المشروعات الصغيرة والمتوسطة الناجحة للشباب، ب. ذ. ب. ن، المكتب الجامعي الحديث، 2005، ص 43.

بمعنى ضرورة الاعتماد على النفس منذ الصغر والشعور بالمسؤولية حتى لا يصبحوا عاجزين عن العمل.

2-أ-2- البطالة عند ابن سيناء: يعتبر ابن سيناء من أوائل رواد علم الاقتصاد الذين بحثوا عن موضوع العمالة الكاملة وطالبوا الدولة بأن تبذل جهدها لتشغيل أكبر عدد من أفرادها حتى لا يبقى الناس من دون عمل. ولذلك يقول في كتابه" الشفاء": "من واجب الحاكم أن يُحرّم البطالة والتعطل، فلا يكون في المدينة إنسان معطل ليس له مقام محدود، بل يكون لكل واحد منهم منفعة في المدينة"، ويرى أيضا أنّ إيجاد عمل لكل شخص يقف في سبيل تحقيقه بعض الموانع.

بمعنى أنّ لكل إنسان مقام في المجتمع وإيجاد عمل لكل شخص لتحقيق الأهداف.

2-ب- التعريف الرسمي للبطالة(المفهوم المُتفق عليه دوليا):

لقد تعددت الآراء حول التعريف الرسمي للبطالة، فالبطالة وفقا للتعريف الرسمي تتمثل في الفرق بين حجم العمل المعروض وحجم العمل المُستخدم في المجتمع خلال فترة زمنية معينة عند مستويات الأجور السائدة، ومن ثم فإنّ حجم البطالة يتمثل في حجم الفجوة بين كلّ من الكمية المعروضة من العمل والكمية المطلوبة منه في سوق العمل عند مستوى معين من الأجور[1].

ومن خلال هذا يمكن القول بصفة عامة أنّ البطالة تتمثل في وجود أشخاص في مجتمع معين قادرين عن العمل ومؤهلين له بالنوع والمستوى المطلوب، وراغبين فيه وباحثين عنه وموافقين على الدخول فيه في ظل الأجور السائدة ولا يجدونه خلال فترة زمنية معينة.

---

[1] -.- علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة و أثر برنامج الإصلاح الاقتصادية عليها دراسة تحليلية – تطبيقية، مصر: الدار الجامعية، 2005، ص 3- 5.

وهذا التعريف هو المتفق عليه دوليا ويجب أن تتوافر المعايير الثلاثة الآتية كي يُعد الفرد عاطلا خلال فترة البحث:

– **أن يكون الفرد بدون عمل:** ويدخل تحت هذا المعيار الأفراد اللذين تجاوزت أعمارهم السن المحددة لقياس السكان الناشطين اقتصاديا، ولا يعملون سواء أكان ذلك بمقابل أجر أو لحسابهم الخاص.

– **أن يكون الفرد مُتاحا للعمل:** ويتضمن هذا المعيار الأفراد الذين يرغبون في العمل ومستعدون له بأجر أو لحسابهم الخاص خلال فترة البحث، وبالتالي فإنّه وفقا لهذا المعيار يكون الفرد قادرا ومستعدا للعمل إذا أُتيحت له الفرصة عند مستوى الأجر أو الدخل السائد خلال فترة البحث[1].

– **أن يكون الفرد باحثا عن العمل:** ويقوم هذا المعيار على أن يكون الفرد قد اتخذ خطوات جادة للبحث عن العمل بأجرٍ أو لحسابه الخاص، وبالتالي وفقا لهذا المعيار يجب أن يتخذ العاطلون خطوات جادة للحصول على العمل خلال فترة البحث عن وظيفة، والرد عن الإعلانات مثل التسجيل في مكاتب العمل سواء الخاصة أو الحكومية، ونشر إعلانات البحث عن وظيفة والردّ على الإعلانات.

والغرض من تحديد هذه المعايير الثلاثة هو محاولة تقديم تعريف محدد أو أكثر شمولا للبطالة قد يصلح للتطبيق في مختلف دول العالم، وبالتالي يمكن من خلاله قياس معدل البطالة في الدول المختلفة بنفس الطريقة حتى يمكن المقارنة بين تلك المعدلات، ويظهر في ذلك وجود بعض الاختلافات فيما بين الدول، عند قياس تلك المعدلات بسبب اختلاف تحديد الفئة العمرية(سنّ العمل) وكذلك الفترة التي تُقاس خلالها البطالة.

---

[1]. نفس المرجع الآنف الذكر، ص6-8

2-ج- التعريف العلمي للبطالة:

البطالة وفقا لهذا التعريف هي الحالة التي يستخدم المجتمع فيها قوة العمل فيه استخداما كاملا ومن ثم يكون الناتج الفعلي في هذا المجتمع، أقل من الناتج المُحتمل مما يؤدي إلى تدني مُستوى رفاهية أفراد المجتمع[1].

تعرف البطالة كذلك بأنها: "عدد من الأشخاص القادرين على العمل ولا يعملون بالرغم من أنهم يبحثون عن العمل بشكل جدّي"[2].

بمعنى وجود مجموعة من الأشخاص لهم القدرة والرغبة في العمل ولكنهم لا يجدون عمل مضمون ومستقر.

2-د- البطالة حسب المكتب الدولي للعمل(BIT):

ترتكز البطالة حسب المكتب الدولي للعمل على ثلاثة معايير[3]:

- انعدام العمل: فالفرد لا يملك عملا مأجورا عليه فحسب المكتب الدولي للعمل فإنّ أي شخص يمارس عملا معينا حتى ولو لفترة قصيرة يُعتبر غير بطال.
- مستعد للعمل وقادر له.
- كلّ من يبحث عن العمل: ويتطلب من الأشخاص العاطلين عن العمل تحديد طبيعة العمل أو الوظيفة التي يبحثون عنها.

والبطالة تعني توقف العامل عن العمل لأمد طويل بسبب عدم حصوله على فرصة عمل رغم امتلاكه القدرة عليه ورغبة فيه وسعيه إليه.

---

(1) - نفس المرجع الآنف الذكر، ص6-8.

(2) - محمد جابر حسن، وآخرون، النظرية الاقتصادية الكلية، ب. ذ. ب. ن، الدار الجامعية، 2007، ص225.

(3) - Jean- YNES CAPUL, Olivier GARNIER, dictionnaire d'économie et de science sociale, Paris, Avril 1999.

2- تعريف منظمة العمل للبطّال:" البطال هو كل شخص قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد، ولكن دون جدوى وينطبق هذا التعريف على الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة وعلى العاطلين الذين سبق لهم العمل واضطروا لتركه لأي سبب من الأسباب"[1].

البطال هو كل فرد يبحث عن عمل له القدرة والرغبة في أداء العمل مهما كان مستوى الأجر، وكل فرد أو عاطل يدخل سوق العمل لأول مرة واضطروا لتركه لسبب ما.

المطلب الثاني: أنواع البطالة.

تتعدد أنواع البطالة، تبعا لأسبابها، وذلك كما يلي:

أ)- البطالة الهيكلية: تتمثل في ارتفاع نسبة البطالة نتيجة تغيرات هيكلية حدثت في الاقتصاد الوطني والتي أدت إلى حدوث تغيرات في هيكل الطلب على المنتجات، أو ظهور تغير في الفن التكنولوجي المُستخدم أو إلى تغيرات سوق العمل نفسه أو راجع إلى انتقال الصناعات إلى أماكن توظيف جديدة[2].

وكذلك البطالة الهيكلية تنتج عن المنافسة العالمية التي تتطلب مهارات عالية وذلك للقيام بالأعمال الجديدة، وكذلك لإحداث تغيرات في مواقع العمل[3].

ب)- البطالة الاحتكاكية: هي بطالة الأشخاص خلال الوقت الذي ينقضي في البحث عن وظيفة جديدة، سواء كان الشخص يتمتع بوظيفة سابقة أو يبحث عن وظيفة لأول مرة ولذلك تعتبر البطالة الاحتكاكية عادية من حيث أنّها تنشأ أولا عن الرغبة الطبيعية لبعض الأشخاص العاملين في تغير وظائفهم الحالية وذلك لعدم رضاهم واقتناعهم بهذه الوظائف،

---

(1) – موسى أبو دهيم، التأمينات الاجتماعية(الهيئة الفلسطينية لحقوق المواطن)، فلسطين: ب.ذ.ب.ن، 2001، ص 39.

(2) – بن شهرة، مرجع سابق الذكر، ص 234.

(3) – محمد نبيل جامع، البطالة قنبلة موقوتة، فك شفراتها، وحديث مع الشباب، مصر: المكتب الجامعي الحديث، 2008، ص 6.

أو بسبب شروط العمل (الأجر أو معاملة الرؤساء...)، وثانيا تنشأ عن رغبة الشباب الذي يدخل سوق العمل لأول مرة للبحث عن الوظيفة المناسبة وقد تكون متاحة بالرغم من أنّها ليست الوظيفة التي يبحث عنها[1].

فالبطالة الاحتكاكية تحدث بسبب التنقلات المستمرة للعاملين بين المناطق والمهن المختلفة وتنشأ نتيجة لنقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل ولدى أصحاب الأعمال، الذين تُتاح لديهم فرص العمل، حيث أشارت الأمم المتحدة لهذا النوع من البطالة، وهي الخاصة بعجز الطلب الكلي للعمل عن الاستفادة من العرض المتوفر وذلك يظهر سواء في الدول المتقدمة أو المتخلفة اقتصاديا[2].

ج)- البطالة الموسمية: تنشأ نتيجة لتذبذب الطلب عن العمل غير أنّ في هذه الحالة تكون التقنيات أكثر انتظاما وبالتالي يمكن توقعها خلال أوقات معينة من السنة، فعادة ما تزداد البطالة نسبيا في الشتاء مقارنة بالصيف، إذ تتأثر بصورة خاصة في مجال الفلاحة والسياحة والبناء، حيث يتوقف الانتاج خلال فترات معينة مما يؤدي إلى تسريح العمال في فترات توقف الإنتاج.

د)- البطالة الإجبارية: هي الحالة التي يتعطل الفرد فيها بشكل جبري وتحدث عن طريق تسريح العمال وبذلك لا يجد الداخلون الجدد فرصا للتوظيف رغم بحثهم وقدرتهم عليه وقبولهم عند مستوى الأجر السائد.

هـ)- البطالة الاختيارية: الوضع الذي يتعطل فيه الفرد عند الاستقالة أو عدم رغبته عن العمل(عزوفه) لوجود مصدر دخل آخر للبحث عن منصب عمل، نظرا لوجود امتيازات أفضل من حيث الأجور وشروط العمل.

---

[1] – جابر حسن وآخرون، مرجع سابق الذكر، ص229.

[2]– بن شهرة، مرجع سابق الذكر، ص 235.

و)- البطالة السافرة(الصريحة): وهي أكثر أشكال البطالة انتشارا وذلك باعتبارها صورة واضحة للبطالة الإجبارية، حيث تتمثل في وجود أفراد قادرين عن العمل، ولكنهم لا يجدون وظائف يعملون بها نظرا لعدة أسباب كالنمو السكاني المتزايد، وعدم التوسع في الأنشطة الاقتصادية الخ...[1].

ي)- البطالة المقنعة: يوجد هذا النوع من البطالة أين يعمل الأفراد بطاقة إنتاجية قليلة ولهذه البطالة مفهومين:

- **المفهوم الأول:** يتمثل في الأفراد الذين يعملون ولكن ليس بكامل طاقتهم، أو يعملون في أعمال إنتاجيتهم فيها بأقل مجهود مما يمكن أن تكون في أعمال أخرى.

- **المفهوم الثاني:** ويتمثل في الأفراد الذين يعملون في أعمال تكون فيها الإنتاجية المحددة للعمل قليلة أو منعدمة.

فالبطالة المقنعة تظهر بشكل كبير في البلدان النامية حيث تكون فرص العمل فيها محدودة وذلك راجع إلى قلة مجالات الإنتاج وهذا ما يجعل الأفراد يقومون بتأدية أي عمل من الأعمال.

فظاهرة البطالة المقنعة يصعب التعامل معها أو حلّها، ولذلك لا يمكن علاجها إلا بتوفر فرص جديدة للإنتاج[2].

---

[1] - ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص 53.

[2]- نجا، مرجع سابق الذكر، ص 31- 32.

المبحث الرابع: النظريات المفسرة للبطالة ومؤشرات قياسها.

تعد مشكلة البطالة من أهم المشاكل التي تواجه الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، وقد حَظي هذا الموضوع باهتمام المفكرين الاقتصاديين على اختلاف مذاهبهم وأفكارهم من فترة زمنية لأخرى، وهذا ما أدّى إلى وجود العديد من النظريات التي حاولت تفسير ظاهرة البطالة، كما يُمثل مؤشر قياس البطالة أحد العناصر الضرورية لمعرفة معدل حجم القوة العاملة، الذي يُشير إلى جميع الأفراد العاملين والعاطلين الذين يرغبون في العمل.

المطلب الأول: النظريات المُفسّرة للبطالة.

نذكر من بين هذه النظريات ما يلي:

I- النظرية التقليدية: في النصف الثاني من القرن الثامن عشر ظهر الاقتصاد السياسي وكانت البرجوازية مهيمنة على الاقتصاد، وكانت الصناعة هي القطاع الأساسي لكسب مختلف الأرباح مما ترتب عن ذلك صراع اجتماعي وظهور عدة مشاكل(بطالة، فقر...)، ما جعل الفكر التقليدي يقوم بدراسة أسباب البطالة حيث يرى أنّ التقلبات والتغيرات تعود في مستوى النشاط الاقتصادي تعود إلى درجات التوسع والانكماش في المعروض من النقود، والأجور فهذه الأخيرة هي المحدد الوحيد(الأجور) برفع الكمية المعروضة من العمل مقارنة بتلك المطلوبة لتحقيق التشغيل الكامل، وهذه النظرية تتفرع إلى[1]:

1-أ- النظرية الكلاسيكية: يربط الاقتصاديون الكلاسيك في تحليلهم البطالة بالمشكلة السكانية وبتراكم رأس المال والنمو الاقتصادي والطاقات الإنتاجية للاقتصاد، وكما يرتكز اهتمامهم على البعد الاجتماعي والسياسي للظاهرة الاقتصادية، ولقد جسد الاقتصادي الفرنسي"جان باتيست ساي" موقف المدرسة الكلاسيكية من ظاهرة البطالة، عبر قانونه المعروف باسم قانون "ساي" والذي يقول فيه "أنّ العرض يخلق الطلب المساوي له، وبالتالي فإنّ عرض قوة العمل لا بد أن يقابله بطلب مُساوي وفقا للتوازن في سوق تنافسية"، كما

---

1) - http://www.kantakji.com

تعتبر البطالة في نظرية الكلاسيك على أنها العمل غير المنظم لسوق العمل إذ يُعد عنصر الأجور العنصر الأساسي لارتفاع مستوى الأرباح وزيادة الاستثمار وبالتالي ارتفاع مستوى التشغيل[1].

1-ب- النظرية الكينزية:

رفض جون مينارد كينز شقا مهما من النظرية الكلاسيكية في التشغيل، وهو أنّ الأجور الحقيقية هي المتغير الوحيد الذي يتحدد به عرض العمل، كما رفض بوضوح فكرة أنّ مرونة الأجور يمكن أن تمنع حدوث البطالة الإجبارية، وأشار إلى ضرورة تدخل الدولة في النشاط الإقتصادي لتحقيق التوازن بين العرض والطلب وذلك لمنع حدوث الكساد الإقتصادي.

قد جاء كينز بمفهوم مغاير للنظرية الكلاسيكية، حيث ذكر أن الطلب على العمل لا يتأثر بتغير الأجور نحو الارتفاع أو الانخفاض، فالطلب على العمل لا يعتمد بصورة مباشرة على مستوى الأجور، من ناحية أخرى يرفض كينز آلية الأجور كسبب للبطالة، فانخفاض الأجور يؤدي إلى انخفاض دخل العمال، وبالتالي انخفاض الطلب على السلع مما يخلق ذلك مشكلة تصريف السلع في الأسواق، كما لاحظ كينز أن حالة التوظيف الكامل ما هي إلاّ حالة خاصة فلزيادة تشغيل العمال يجب رفع حجم الطلب على السلع.

1-ج- النظرية الماركسية:

يرى كارل ماركس والمنتمين إلى مدرسته الفكرية أنّه لتحقيق أقصى ربح في ظل النظام الرأسمالي يتطلب زيادة الاستثمارات، وتطوير التكنولوجيات المُستخدمة في الإنتاج وهذا ما يؤدي إلى زيادته(الإنتاج)، وفي نفس الوقت الأجور لا تزيد بنفس النسبة ما يؤدي ذلك إلى حدوث قصور في الطلب الذي ينجم عنه وجود فائض في عرض السلع وانخفاض نسبة المبيعات وكذلك عجز المصانع في تصريف إنتاجها، وكما ترى المدرسة الماركسية أن

---

[1]- عدون، العايب، مرجع سابق الذكر، ص 20.

التحولات الاجتماعية التي تترافق مع تطور النظام الرأسمالي، تؤدي إلى هجرة السكان من الريف إلى المدينة مما يؤدي ذلك إلى ارتفاع نسبة العاطلين وانتشار البطالة[1].

II – النظرية الحديثة:

وتشمل عدد من النظريات والاتجاهات التي سعت لتغيير الاختلال في سوق العمل ومن أبرزها نذكر ما يلي:

1)– نظرية تجزئة سوق العمل:

ظهرت هذه النظرية على يد(D.B Doernberg. M. Piore) في دراسة ميدانية لسوق العمل الأمريكية خلال الستينات، وهي ترى أنّ قوة العمل الأمريكية تتعرض لنوع من التجربة على أساس العرق، النوع والسن والمستوى التعليمي، حيث تهدف هذه النظرية إلى تفسير ارتفاع البطالة والكشف عن أسباب ارتفاعها في قطاعات معينة ووجود ندرة في عنصر العمل في قطاعات أخرى، وعلى هذا الأساس تُميز النظرية بين خمسة أنواع من أسواق العمل:

أ)– السوق الداخلية: تتضمن الموارد البشرية داخل المؤسسة في ظل علاقة وثيقة بالأجور.

ب)– السوق الخارجية: يتم فيها البحث عن اليد العاملة من خارج محيط المؤسسة نظرا لعدم توفر الحاجيات الأساسية لدى عمال تلك المؤسسة، وهذا ما أدى إلى ضرورة جذب العمال من خارج المؤسسة.

ج)– السوق الأولية: تضم الوظائف الأكثر أجرا والأكثر استقرارا والتي توفر أحسن الشروط.

---

[1] – بن شهرة، مرجع سابق الذكر ، ص 244.

د)- السوق الثانوية: تهتم بالوظائف الأقل أجرا واستقرارا والتي تشمل المرأة وعنصر الشباب وكبار السن والعمالة المنخفضة المهارة، أي أنّ هذا السوق ميّز بين العمال من حيث فئات الأعمار ومن حيث الجنس.

هـ)- السوق الرئيسية: تتضمن المؤسسات الكبيرة الحجم التي تستخدم فنون إنتاجية كثيفة رأس المال العمالة الماهرة، ونظرا لسيطرة هذه المؤسسات على أسواق السلع والخدمات فإنها تتمتع بدرجة عالية من استقرار الطلب على منتجاتها، وبالتالي ينعكس ذلك على العمالة بشكلٍ إيجابي[1].

2)- نظريةاختلال التوازن:

ظهرت على يد الإقتصادي الفرنسي(E. Malinvand) كمحاولة لتفسير معدلات البطالة المُرتفعة في الدول الصناعية خلال فترة السبعينات، ويرتكز تحليله للبطالة على سوقين اثنين هما: سوق السلع وسوق العمل، وبَيَّنَتْ هذه النظرية على ثبات الأسعار والأجور في الأجل القصير، ويرجع ذلك إلى عجزها عن التغير بالسرعة الكافية لتحقيق التوازن المُراد.

ونتيجة لذلك يتعرض سوق العمل لحالة اختلال متمثلة في وجود فائض في عرض العمل عن الطلب، وكما تسعى أيضا لتحليلها من خلال دراسة العلاقة بين سوق العمل وسوق السلع والذي ينتج عنه نوعان من البطالة:

- **النوع الأول:** يتميز بوجود فائض في عرض العمل عن الطلب عليه ويترتب على ذلك عدم قيام أصحاب العمل، أو رجال الأعمال بتشغيل عمالة إضافية لوجود فائض في الإنتاج.

- **النوع الثاني:** في هذه الحالة تقترن البطالة في سوق العمل بوجود نقص في إنتاج السلع وبالتالي انخفاض الطلب عليها، وتكون أسباب البطالة هي ارتفاع معدل الأجور الحقيقية

---

[1] - عدون، العايب، مرجع سابق الذكر، ص 32- 33.

للعمال مما يدفع المستخدمين إلى عدم زيادة كلّ من عرض السلع ومستوى التشغيل بسبب انخفاض أرباح الاستثمارات.

3)- نظرية البحث عن العمل:

ترى هذه النظرية أن معدلات البطالة راجع إلى رغبة الأفراد في ترك وظائفهم الحالية من أجل البحث وجمع المعلومات عن أفضل فرص للعمل، حسب قدراتهم وهيكل الأجور المُقترن بها ولقد تناولت هذه النظرية فرضيتين هما[1]:

- أنّ الباحث عن العمل على علمٍ تام بالتوزيع الاحتمالي للأجور المختلفة.
- وجود حدّ أدنى للأجور بمعنى أنّ العامل سوف يقبل أي أجرٍ أعلى منه ويرفض أيّ أجرٍ أقل منه.

المطلب الثاني: مؤشرات قياس البطالة.

هناك في بعض الدول التي ينمو فيها عدد المتعطلين بمعدل أسرع مقارنة من معدل نمو العمالة، ولإدراك هذا التفاوت يتم حساب ما يسمى"معدل البطالة"، ومثلما تمت التفرقة بين مفهومي البطالة الرسمي والعلمي، فإنّه يتطلب التفرقة بين مقياسين للبطالة المتمثلة في المقياس الرسمي والمقياس العلمي كما يلي:

1- المقياس الرسمي للبطالة:

وفقا لهذا المقياس يعرّف معدل البطالة كنسبة بين عدد العمال العاطلين على العدد الكلي للعمال المشاركين في القوة العاملة في فترة زمنية معينة أي:

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العاطلين}}{\text{على قوة العمل}} \times 100$$

---

[1] - نفس المرجع الآنف الذكر، ص 33- 35.

وقوة العمل تشير إلى جميع الأفراد العاملين والعاطلين الذين يرغبون في العمل في ظل الأجور السائدة أي:

قوة العمل= حجم العمالة + حجم البطالة

توجد بعض الفئات لا تدخل ضمن القوة العاملة المتمثلة في[1]:

أ)- الأفراد خارج الفئة العمرية المحددة بـ(15 إلى 16 سنة فما دون) وهو الأمر الذي يختلف من دولة لأخرى، ومن خلال ذلك يُستبعد من قوة العمل الأفراد دون سنٍّ معينة وكذلك الأفراد فوق سنّ معينة أي سن التقاعد أو المعاش(65 سنة فما فوق).
ب)- الأفراد غير القادرين عن العمل مثل المرضى والعجزة وكذلك غير المتاحين للعمل لأسباب مختلفة مثل الطلبة.

ج)- الأفراد الذين يُطالبون المجتمع بوظائف رغم قدرتهم على العمل مثلا ربات البيوت، أو الأفراد الذين لا يبحثون عن العمل ولا يرغبون فيه.

2- المقياس العلمي للبطالة:

من خلال هذا المقياس فإن العمالة الكاملة تتحقق في المجتمع عندما يكون الناتج الفعلي في الاقتصاد معادلا للناتج المحتمل وبالتالي يكون معدل البطالة الفعلي مُساوياَ لمعدل البطالة الطبيعي غير التضخمي، بينما إذا كان الناتج الفعلي في الاقتصاد أقل من الناتج المحتمل يكون معدل البطالة الفعلي أكبر من معدل البطالة الطبيعي، وهذا ما يؤدي إلى معاناة المجتمع من وجود بطالة بالمفهوم العلمي، وذلك يحدث إما بسبب عدم الاستخدام الكامل لقوة العمل أو بسبب عدم الاستخدام الأمثل لها[2].

---

[1] – نفس المرجع الآنف الذكر، ص 11- 12.

[2] – نجا، مرجع سابق الذكر، ص 14.

وقد تختلف طريقة قياس معدل البطالة باختلاف المعايير المعتمدة في ذلك من دولة إلى أخرى فيما يلي:

– الفترة العمرية المحددة في التعريف السابق وذلك لوجود تباين في السن المحدّدة لقياس السكان الناشطين.

– كيفية التعامل إحصائيا مع الخريجين الجدد وكذلك مع الأفراد الذين لا يعملون بصفة منتظمة أو ما يُعرف بالعمالة المؤقتة.

– اختلاف وتباين مصادر البيانات المستخدمة في قياس معدل البطالة، حيث تعتمد بعض الدول على تعداد السكان فيها أي(عدد السكان) ودول أخرى تلجأ إلى إحصائيات مكاتب العمل.

ولقياس معدل البطالة يكون أكثر صعوبة في الدول النامية مقارنة بالدول المتقدمة وذلك نظرا للأسباب الآتية[1]:

– عدم توافر بيانات سليمة لدى الجهات الرسمية التي يستدل منها على حجم البطالة، وذلك بسبب عدم وجود إعلانات للبطالين تحفز الأفراد المتعطلين على تسجيل أنفسهم من ناحية ولعدم توافر الوسائل الملائمة لجميع المعلومات على نحوٍ يسمح بتكوين بيانات يُمكن الإعتماد عليها من ناحية آخرى.

وبناء على ذلك يعتبر المقياس الرسمي للبطالة الأكثر انتشارا في سوق العمل إذ هو المقياس الذي يتم الاعتماد عليه وهو المقياس الذي تأخذ به جميع الدول، وكذلك منظمة العمل الدولية عند المقارنة بين معدلات البطالة فيما بين الدول المختلفة[2].

---

[1] – عدون، العايب، مرجع سابق الذكر، ص 13.

[2] – نفس المرجع الآنف الذكر، ص 32– 33.

خلاصة:

تعتبر سياسة التشغيل من أهم الآليات والإجراءات التي تعتمد عليها مختلف الدول سواء النامية أو المتقدمة الهادفة إلى توفير مناصب الشغل للشباب، وإعطاء لكل فرد فرصة في العمل، مما يُحقق ذلك مُضاعفة معدلات النمو الاقتصادي والتنويع في الإنتاج وزيادة الاستثمارات، إضافة إلى ذلك تحدد سياسة التشغيل حسب مستويات اليد العاملة المؤهلة وتظهر قيمتها انطلاقا من الأهداف، التي يمكن أن تحققها على أرض الواقع للقضاء والتخفيف من حدة البطالة التي تعاني منها مختلف المجتمعات، إذ تتعدد أنواعها باختلاف أسبابها كما تنوعت النظريات المُفسرة لهذه الظاهرة واختلاف الآراء حولها، دون أن نُهْمِلَ مؤشرات قياسها التي تلعب دورا كبيرا في تحديد معدلات هذه الظاهرة حتى يتم التعامل معها بطريقة إيجابية باتخاذ إجراءات وتدابير فعالة لمواجهتها والتقليل من انتشارها.

الفـــــصل الـــثانـي

واقع البطالة وسياسة

التشغيل في الجزائر

تعد مشكلة البطالة من أهم المشاكل التي تُواجه الدول المتقدمة والنامية على حدّ سواء، وإن كانت بنسب متفاوتة، إلاّ أنّها ظاهرة عالمية تشهدها كل الدول، ويكمن الاختلاف بين هذه الأخيرة(دول العالم) فيما يتعلق بمشكل البطالة في طريقة التعامل معها، التي غالبا ما تتميز بالعجز والقصور في الدول النامية للعديد من الأسباب، وتعد الجزائر واحدة من الدول النامية التي شهدت ولا تزال تشهد هذه الظاهرة، وذلك نتيجة لعدة عوامل جعلتها تظهر وتتفاقم في المجتمع الجزائري، فأسبابها تتراوح بين ما هو اقتصادي وما هو اجتماعي وما هو إداري أيضا، مما أدّى إلى عدم قدرة الاقتصاد الجزائري على تحقيق وتوفير فرص العمل الكافية وهذا نتيجة ضعف الأداء الاقتصادي الوطني، وقصور الجهاز الإنتاجي وهذا ما أجبر الحكومة على محاولة معالجة مشكلة البطالة، بتبنيها عدّة سياسات خاصة في مجال التشغيل والسهر على تحقيق الاستقرار في جميع الميادين(السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية...) وذلك بتوفير فرص العمل المناسبة لفئة الشباب، ومن خلال ذلك تناولنا في هذا الفصل العناصر التالية:

- أسباب وخصائص البطالة في الجزائر.
- آثار البطالة على الاقتصاد والمجتمع الجزائري.
- الأطر القانونية لسياسة التشغيل في الجزائر وأهدافها.
- أبعاد وأسس سياسة التشغيل في الجزائر.

المبحث الأول: أسباب وخصائص البطالة في الجزائر.

إنّ الأسباب الاقتصادية ليست المحدد الوحيد لظهور وانتشار البطالة وإنما هناك أسبابا وعوامل غير إقتصادية تؤدي إلى ذلك، ففي بعض الأحيان تكون الأسباب مؤقتة والبعض الأخر تمتد لفترات طويلة، وبالتالي فإنّ البطالة في الجزائر تمتد جذورها إلى سنوات طويلة نتيجة لأسباب متعددة أدت إلى ظهورها وتفاقمها في الاقتصاد الجزائري، ولذلك أصبحت هذه المشكلة الأكثر تعقيدا نتيجة انعدام وجود سياسات واضحة للتشغيل، إضافة إلى ذلك لا تزال البطالة تشكل تحديا كبيرا للحكومة الجزائرية، باعتبارها أحد مساوئ سياسة الإصلاح الإقتصادي التي شرعت الجزائر فيها منذ سنوات عديدة وهذا ما أدى إلى زيادة معدل البطالة وجعلها أكثر تعقيدا.

وقد يكون من الضروري في هذا السياق أن نتطرق إلى أسباب البطالة في الجزائر، ثم نتطرق إلى خصائصها.

المطلب الأول: أسباب البطالة في الجزائر.

من بين أسباب ظهور البطالة في الجزائر نذكر ما يلي:

أ)- أسباب خارجة عن إرادة الدولة: حيث أدت إلى انخفاض معدلات الاستثمار المحلي مما نتج عن ذلك انعدام فرص العمل والتي كانت خارجة وبعيدة عن مسؤوليات الحكومة وتصرفاتها، سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة ومن بين هذه الأسباب نذكر ما يلي[1]:

أ-1- انخفاض أسعار المحروقات باعتبار الجزائر دولة ريعية وطاقوية تعتمد على المحروقات كمصدر أولي لتمويل إيراداتها، إذ يحتل الأولوية الكبيرة فهي تنتج وتُصدّر المحروقات بنسبة 96%إلاّ أنّه في فترة الثمانينات تميزت بعدم إستقرارية أسعار البترول، حيث عرفت انخفاضا مستمرا بنسبة 35 دولار للبرميل في سنة 1980 إلى 15 دولار

---

[1] – بن شهرة، مرجع سابق الذكر، ص 252.

للبرميل في سنة 1986، وهذا ما أدى إلى انكماش الإقتصاد وانخفاض النمو الإقتصادي الذي نتج عنه تدني وتقلص حجم الاستثمارات المحلية وكذلك عدم توفر مناصب عمل جديدة.

أ-2- أزمة المدفوعات الخارجية التي شهدتها الجزائر خاصة بعد سنة 1996 والتي أدت بالمؤسسات المالية الدولية إلى زيادة الضغوط عليها مما نتج عن ذلك التسريح الجزئي والجماعي للعمال بسبب تدهور الاقتصاد الوطني.

أ-3- انخفاض معدلات النمو الاقتصادي في الدول الصناعية الكبرى حيث أثّر ركود الاقتصاد العالمي على مستوى الدخل وقطاع التشغيل وكذلك قطاعات التصدير بالجزائر وذلك بسبب معاناة الدول المتقدمة من السياسة الانكماشية فترة الثمانينات، حيث انخفض نمو الناتج المحلي في تلك الدول من 9,4% سنة 1980 إلى 5,3% سنة 1983، و3,3% سنة 1986.

أ-4- تدهور شروط التبادل التجاري الدولي، حيث شهدت الجزائر سنة 1980 ضعفا لوارداتها من السلع نتيجة تصدير وإنتاج محروقاتها بالدولار الأمريكي، وهذا راجع إلى انخفاض سعر صرف الدولار في بداية الثمانينات، وهذا ما أثر على حجم المبادلات التجارية الذي أثّر أيضا بدوره على مستوى الدخل الوطني وعدم القدرة على خلق فرص عمل جديدة[1].

أ-5- الزيادة السكانية في الجزائر أدت إلى تدهور المستوى المعيشي وعدم التناسق مع عدد الوظائف الممنوحة في سوق العمل مما أدى إلى تفاقم البطالة.

---

[1] – بلقاسم ماضي، أمال خدادمية، " أسباب مشكلة البطالة في الجزائر وتقييم سياسات علاجها"، ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، يومي 15-16 نوفمبر 2011، ص 4- 5.

ب)- الأسباب الناتجة عن اتجاهات الدولة:

يعتبر النمو الاقتصادي هدفا أساسيا ومهما لكل السياسات الاقتصادية إلاّ أنّ القرارات والسياسات التي قامت بها الحكومات الجزائرية أدت إلى زيادة حجم البطالة سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة وتكمن هذه السياسات فيما يلي:

1- التوقف على تعيين الخريجين حيث اهتمت الحكومة الجزائرية بسياسة التعيين المباشر لحاملي الشهادات العليا الجامعية، وكذلك خريجي المعاهد والمدارس المتخصصة إذ تقوم الدولة بتعيينهم في مختلف القطاعات والمؤسسات الإقتصادية العمومية، إلاّ أنّ السياسة الخاصة بإنشاء عدد كبير من مناصب العمل في القطاع العمومي نتج عنها ارتفاع في نسبة العمال الأجراء الدائمين في معظم الوظائف، مما أدى إلى ظهور البطالة(المُقنعة)، حيث ارتفعت نسبة الأجراء من 35% سنة 1966 إلى 66,5% سنة 1982، بينما خلال الفصل الثاني ووفقا للمخطط الخماسي الثاني (1985 إلى 1989) شهدت هذه الفترة صدمة نفطية وانهيار اقتصاد الجزائر، هذا ما أدى إلى إجبار الدولة على تغيير سياساتها تجاه تعيين الخريجين وبروز عدة مشاكل في مختلف القطاعات.

2- عدم ملاءمة المنظومة التعليمية والتكوينية لمتطلبات سوق العمل مما أدى إلى تراجع مستوى التعليم نتيجة الحصول على مناصب عمل من دون مراعاة التخصصات التعليمية[1].

3- تطور إمكانيات وأساليب الإنتاج والابتكارات التي تتمتع بها المؤسسات يؤدي إلى ظهور ثورة تكنولوجية يخلق سلعا تتلاءم مع منتجات الأسواق الدولية، لكن الإعتماد على الطرق التقليدية في الإنتاج أدى إلى ضعف القدرة التصديرية للإقتصاد الوطني إضافة إلى قلة المخابر والمؤسسات البحثية، وعدم تخصيص مبالغ مالية لتطوير البحث أدى إلى ضآلة الاستثمارات الخارجية إلى الجزائر ما نتج عن ذلك زيادة البطالة.

---

[1]- نفس المرجع الآنف الذكر، ص 8.

4- تزايد ظاهرة تسريح العمال نتيجة سياسة إعادة هيكلة القطاع الإقتصادي العام أثناء تطبيق برنامج التعديل الهيكلي الذي فرضه كلّ من الصندوق النقد الدولي والبنك العالمي، حيث تم غلق العديد من المؤسسات وتسريح حوالي 450000 عامل خلال الفترة الممتدة بين(1995- 1998)، وما لحقه من سياسات إقتصادية من أهمها خوصصة المؤسسات الإقتصادية العمومية، إذ ارتفعت نسبة البطالة بشكلٍ كبير وذلك بعدما أن كانت في سنة 1987 في حدود 17%، في حين تزايدت إلى 28% في سنة 1995 حيث ارتفعت في سنة 1999 إلى حدود 30%.

5- الاختلال في التوزيع الجغرافي للسكان في سنة 2006 حيث تُقدر الكثافة العامة للسكان في هذه السنة بـ 13,9% نسمة/كلم^2، وبالتالي تشهد هذه الفترة تضاعفا في عدد سكان المدن مما أدى إلى ظهور البطالة، وهذا راجع إلى الطلب المُتزايد على الخدمات الاجتماعية وخلق ضغوطات على المنشآت الإنتاجية، وبالتالي ظهور خلل في سوق العمل[1].

6- عدم قدرة القطاع الصناعي على خلق مناصب شغل وذلك نتيجة التدني الشديد في معدلات نموه، حيث انخفض معدل الصناعة بنسبة 4% مما انعكس سلبا على القدرة في خلق مناصب شغل، حيث تم فقدان 23 ألف(23000) منصب عمل في الفترة الممتدة بين سنتي 1992 و1995، وفقدان خمسين ألف(50000) منصب عمل في سنة 1996[2].

المطلب الثاني: خصائص البطالة في الجزائر.

تتميز البطالة في الجزائر بعدة خصائص نذكر منها:

- تمس البطالة بصفة أساسية فئة الشباب حيث أنّ غالبية البطالين تقل أعمارهم عن 30 سنة وهم طالبوا العمل لأول مرة.

---

[1]- نفس المرجع الآنف الذكر، ص 9.

[2]- شريف دبقة، عبد الرحمن العايب، "العمل والبطالة كمؤشرين لقياس التنمية المُستدامة- حالة الجزائر-"، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد (04)، 2008، ص 108- 109.

– انتشار البطالة المقنعة في الجزائر باعتبارها الحالة التي يتعطل فيها جزء من القوى العاملة نتيجة تقاضيهم أجورا من دون بذل الجهد الكافي مما أدى إلى زيادة تكاليف المؤسسات وعدم قدرتها على المنافسة في السوق المحلية.

– تميز سوق العمل في الجزائر بعدم المرونة مما يؤدي إلى عدم تفصيل الأشخاص أو العمال المتواجدين في أماكن عملهم عوضا عن تحفيز دخول عمال جدد نظرا لاكتسابهم الخبرات والمهارات[1].

– حوالي 68% من البطالين تمسّ فئة الشباب المُقْصِيِّين من النظام المدرسي(التسرب المدرسي) وهم الذين ليس لديهم مؤهل دراسي كافي يسمح لهم بالالتحاق بمناصب الشغل.

– تمس البطالة الرجال أكثر من النساء وهذا راجع لتزايد نسبة مشاركتها في سوق العمل وارتفاع مستوى التعليم لدى الإناث.

– البطالة موجودة في المناطق الحضرية كما هي موجودة في المناطق الريفية حيث بلغت نسبة البطالين في الأرياف سنة 2006 حوالي 37,4% بعدما أن كانت 42,4% نهاية سنة 2005.

– عدد العمال الدائمين لا يمثل إلاّ 32,1% وأن عدد العمال المتقاعدين يمثل 28،15% من مجموع اليد العاملة الناشطة، حيث أنّ ما يميز هذه الفئة أنهم يشغلون مناصب عمل غير مُستقرة وذات مداخيل غير ثابتة[2].

---

[1]– وردة عويسي، "البطالة واتجاهات النمو الاقتصادي والاستثمار العمومي وأسعار النفط(حالة الجزائر)"، مجلة التواصل في الاقتصاد والإدارة والقانون، العدد(39)، سبتمبر 2014، ص 17– 18.

[2]– دبقة، عايب، مرجع سابق الذكر، ص 110– 111.

المبحث الثاني: أثار البطالة على الاقتصاد والمجتمع الجزائري.

تعتبر البطالة من المظاهر العالمية الخطيرة والمعقدة والتي تعاني منها كل الشعوب على اختلاف أجناسهم، فهي ذات الآثار السلبية التي تؤدي إلى ظهور العديد من الإختلالات في جميع الجوانب سواء السياسية أو الاقتصادية أو الاجتماعية، إذ تعد من بين المشكلات التي عرقلت مسيرة التنمية والتطور، مما أثر ذلك على فئات الشباب خاصة، حيث نجد تزايداً في عدد الأفراد القادرين عن العمل والراغبين فيه والباحثين عنه دون أن يعثروا على مناصب العمل، مما ينجم عن ذلك تدهور المستوى المعيشي للسكان وعدم إيجاد فرص عمل تُوفر لهم متطلبات الحياة الأساسية وتُحقق لهم حاجياتهم.

المطلب الأول: آثار البطالة على الاقتصاد في الجزائر.

تتمثل هذه الآثار فيما يلي:

– انتشار العمل غير الرسمي الذي أدى إلى عجز وظهور اختلالات في الخزينة المالية للدولة نظرا لعدم دفع الضرائب واللجوء إلى الاستدانة من البنوك الأجنبية.

– ضعف القطاع الصناعي ما نتج عن ذلك قلة الاستثمارات وضعف القدرة الإنتاجية التي أثّرت سلبًا على مستوى التشغيل.

– سوء تسيير القطاع العام وافتقاره إلى مهارات إدارية وقلة الاهتمام بتخصص وكفاءة الأفراد مع منصب العمل وأهدافه[1].

– فقدان اليد العاملة المؤهلة وعدم توافق خريجي المؤسسات التعليمية والمهنية مع متطلبات سوق العمل نتيجة لعدم التواصل فيما بين المؤسسات الإقتصادية والتعليمية والمهنية.

[1]– عدون، العايب، مرجع سابق الذكر، ص 92– 95.

– فشل وعجز الدولة عن توفير الإمكانيات والاحتياجات الضرورية لأفراد المجتمع مما يؤدي إلى الإلحاح عليها من أجل التديّن وطلب المساعدة من البنوك الأجنبية[1].

– تباطؤ وتراجع النمو الإقتصادي مع ضعف الأداء الإنتاجي للشركات أو المؤسسات الإقتصادية، كلّ ذلك أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة وعدم قدرتها(المؤسسات الإقتصادية) على منافسة المنتجات الأجنبية.

المطلب الثاني: آثار البطالة على المجتمع الجزائري.

من آثار البطالة على المجتمع الجزائري نذكر ما يلي:

– هجرة عدد كبير من العاطلين عن العمل إلى دول أخرى لعدم توفر الظروف المادية والاجتماعية التي تؤمن مستوى لائق من العيش، وإيجاد فرص العمل وتلبية الحاجيات الضرورية.

– قلة الروابط والعلاقات بين أفراد المجتمع والمؤسسات الرسمية والأنظمة والقيم الاجتماعية السائدة في المجتمع، مما يؤدي ذلك إلى العجز وانعدام الرضا وعدم الشعور بالمسؤولية.

– فقدان العامل البطال بشكل تدريجي لمهارته وخبراته حيث تُحفظ كل من هذه الأخيرة (المهارة والخبرة) بالاستخدام وتنمو مع الزمن.

– تُعاني العديد من فئات الشباب من عدة مشاكل اجتماعية نظرا لانعدام فرص العمل وتزايد النمو السكاني الذي فرض ضغوطا على سوق العمل.

– تؤدي حالة البطالة عند الفرد إلى التعرض لكثير من الاضطرابات النفسية وتقلل روابط الانتماء الاجتماعي وعدم الرضا والكفاءة والشعور بالفراغ، وعجز الأسر عن تلبية حاجياتهم ما ينتج عن ذلك تهديد الإستقرار الاجتماعي[2].

---

[1]– نفس المرجع الآنف الذكر، ص 92– 95.

[2] - http://www.mawdou3.com

المبحث الثالث: الأطر القانونية لسياسة التشغيل في الجزائر وأهدافها.

لقد سعت الدولة الجزائرية في كل مرة إلى التقليص من مشكلة البطالة خاصة في أوساط الشباب، وذلك بالبحث عن السبل الكفيلة لمعالجتها والعمل على توفير مناصب شغل جديدة، وذلك بوضع أجهزة وبرامج تهدف في مجملها إلى ترقية الشغل، وتحقيق التوازن بين العرض والطلب في سوق العمل، وبتعدد أهداف سياسة التشغيل في الجزائر اقتضى الأمر حتمية تأطيرها بمجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية التي تضبط تجسيدها ميدانيا.

المطلب الأول: الأطر القانونية لسياسة التشغيل في الجزائر.

من الصعب حصر مجموع النصوص القانونية والتنظيمية التي تم وضعها وإصدارها بهدف وضع لسياسات التي تضعها السلطات السياسية في مجال التشغيل، ومحاربة البطالة نذكر منها:

1- نصت المادة 03 من القانون رقم 19/04 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل على:" تضمن الدولة صلاحيات التنظيم في ميدان التشغيل خاصة في مجال:

- المحافظة عل التشغيل وترقيته.
- المقاييس القانونية والتقنية لتأطير التشغيل ومراقبته.
- أدوات تحليل وتقييم سياسة التشغيل.
- أنظمة الإعلام التي تسمح بمعرفة سوق العمل وتطوره[1].

[1]-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، رئاسة الحكومة، القانون رقم 04 – 19 المؤرخ في 29شوال 1425هـ الموافق لـ 25 ديسمبر 2004، المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، الجريدة الرسمية، العدد(83)، الصادرة بتاريخ 26 ديسمبر 2004، ص 9.

2- كما نصت المادة الأولى(01) من القانون رقم 21/06 المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، على وضع التدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل عن طريق تخفيف الأعباء الاجتماعية لفائدة المُستخدمين، وتحديد طبيعة ومختلف أشكال المساعدة[1].

3- المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها نص بموجب المادة الخامسة(05) منه، على ضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتنصيبهم، والقيام بكل خبرة وتحليل في مجال التشغيل واليد العاملة مع تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها مع ضمان ذلك[2].

كما تقوم بتشجيع الحركية الجغرافية والمهنية لطالبي العمل بتنظيم وتسيير المساعدات الخاصة الموجهة لتنظيم حركات اليد العاملة طبقا للتنظيم المعمول به، والمشاركة مع المؤسسات والهيئات المعنية في تطبيق عمليات التحويل المهني أو التكوين التكميلي الخاص بتكييف مؤهلات طالبي العمل مع متطلبات عروض العمل المتوفرة، مع إبرام الاتفاقيات مع الهيئات المعتمدة والبلديات المكلفة بنشاطات التنصيب، والمشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل المقررة من طرف الدولة والجماعات المحلية وكل مؤسسة معنية مع إعلامها بتسيير البرامج وانجازها، مع تطوير أدوات وآليات تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق التشغيل.

4- المرسوم التنفيذي رقم 126/08 الذي يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني نص في المادة الثانية(02) منه على تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل لأول مرة، في

---

[1]- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، رئاسة الحكومة، القانون رقم 06 – 21 المؤرخ في 20 ذو القعدة 1427 هـ الموافق لـ 11 ديسمبر 2006 المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية الشغل، الجريدة الرسمية، العدد(80)، الصادرة بتاريخ 11 ديسمبر 2006، ص 5.

[2] – الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، رئاسة الحكومة، القانون رقم 06- 77 المؤرخ في 20 محرم 1427 هـ الموافق لـ 18 فيفري 2006، المتعلق بمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها، الجريدة الرسمية، العدد(09)، الصادرة بتاريخ 14 فيفري 2006، ص23.

مختلف الأنشطة والتدابير الهادفة إلى ترقية تشغيل الشباب لا سيما برامج التشغيل والتوظيف[1].

5- المرسوم الرئاسي رقم 11- 133 الذي يتعلق بجهاز القرض المُصغر حيث نص بموجب المادتين الثانية(02) والثالثة(03) منه على أنّ القرض المصغر يُمنح لفئات المواطنين بدون دخل أو ذوي الدخل الضعيف الغير المستقر وغير المنتظم، إذ يهدف إلى الإدماج الإقتصادي والاجتماعي للمواطنين المُستهدفين عبر إحداث الأنشطة المُنتجة للسلع والخدمات وكذا الأنشطة التجارية، كما يُوَجَّهْ القرض المصغر إلى إحداث الأنشطة بما في ذلك الأنشطة في المنزل من خلال اقتناء العتاد الصغير والمواد الأولية اللازمة للشروع في النشاط، ويُغطي كذلك النفقات الضرورية لانطلاق النشاطات[2].

المطلب الثاني: أهداف سياسة التشغيل في الجزائر.

يمكن حصر أهداف سياسة التشغيل في الجزائر فيما يلي:

- الرفع من المستوى المعيشي عبر زيادة دخل الفرد من خلال مُضاعفة فرص العمل مما يُحقق ذلك تلبية حاجياته الأساسية والتقليص من حجم البطالة والقضاء على الفقر.
- زيادة الناتج القومي من خلال مضاعفة الحجم الاستثماري في جميع القطاعات الصناعية والتجارية وتحقيق الجودة في الإنتاج، مما يُزيد ذلك في توفير مناصب الشغل للعديد من فئات الشباب وتحقيق الاستقرار في العمل بدوام استخدام العامل في عمله.

---

(1) – الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، رئاسة الحكومة، المرسوم التنفيذي رقم 08 – 126 المؤرخ في 24 ربيع الثاني 1426هـ الموافق لـ 19 أفريل 2008، يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية، العدد(22)، الصادرة بتاريخ 30 أفريل 2008، ص 20.

(2) – الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، رئاسة الحكومة، المرسوم الرئاسي رقم 11- 133 المؤرخ في 17 ربيع الثاني 1432هـ الموافق لـ 22 مارس 2011، يتعلق بجهاز القرض المصغر، الجريدة الرسمية، العدد(19)، الصادرة بتاريخ 3027 مارس 2011، ص 07.

– تنظيم علاقات العمل من خلال تحديد مختلف الإعانات التي تقدمها الدولة للشباب الراغبين في العمل مع ضرورة التقيد بالشروط اللازمة بموجب الإطار القانوني، مع التجسيد الفعلي لحرية اختيار العمل لكل مواطن راغب في البحث عنه(العمل).

– تكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق التأهيل المهني ومهارة عالية واكتساب الخبرات لتأدية العمل بالشكل المطلوب.

– إنشاء مؤسسات إقتصادية تهدف إلى استحداث مناصب شغل جديدة مع تحقيق التوازن بين طالبي العمل والعروض المقترحة[1].

– تشجيع إمكانية إنشاء مشاريع فردية أو جماعية خاصة في إطار المبادرات المقاولاتية، حيث تعمل الدولة على تحفيز الشباب للدخول في سوق العمل وهذا ما يساعد على تحقيق النمو الإقتصادي وفتح فرص عدة للعمل على نحو يؤدي إلى التخفيف من حدة البطالة.

[1] – نفس المرجع الآنف الذكر، ص 70– 71.

المبحث الرابع: أبعاد وأسس سياسة التشغيل في الجزائر.

تعتبر سياسة التشغيل جزء لا يتجزأ من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، والهدف من التنمية توفير القدر الكافي من سُبل العيش الكريم للمواطن، وذلك بخلق فرص العمل للباحثين عنه، إذ تتعدد جوانب أبعاد سياسة التشغيل فمنها ما يتعلق بكلّ من الجانب الإقتصادي والاجتماعي، ومنها ما هو مرتبط بالجانب التنظيمي والهيكلي، وتقوم كذلك سياسة التشغيل على أسس مختلفة ومتنوعة وهذا ما سوف نقوم بشرحه على النحو التالي:

المطلب الأول: أبعاد سياسة التشغيل في الجزائر.

أ)- البعد الاقتصادي: ويركز على ضرورة الاستثمار بالقدرات البشرية خاصة الذين يمتلكون مؤهلات كبيرة في خلق الثروة الإقتصادية، وذلك بتوظيفهم في مختلف المجالات والقطاعات بما يسمح ذلك بتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية وكذا تحسين نوعية ومردودية الإنتاج من خلال استحداث مشاريع إقتصادية، لتوفير المزيد من فرص العمل وكذلك بإحياء أنشطة إقتصادية تم التخلي عنها، كإعادة تنشيط الصناعات التقليدية الموجودة في قطاعات الصناعة والبناء والأشغال العمومية[1].

ب)- البعد الاجتماعي: الذي يرتكز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن آفة البطالة، خاصة فئة الشباب والعمل على خلق وتوفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع وإبعادهم عن كلّ ما يضرهم ويعرضهم للتهميش واليأس والإقصاء، والتمرد على قيم وتقاليد وقوانين البلاد، كذلك كل الآثار السلبية الناتجة عن ظاهرة البطالة، وذلك من خلال إحداث علاقة تشاورية بين الحكومة والمواطنين والتدخل لمعالجة المشاكل التي يُعاني منها المجتمع وتطوير ظروف العمل المناسبة.

---

[1]- صفية بوزار، "فعالية وانعكاسات سياسة التشغيل على البطالة والفقر خلال الفترة 1990- 2011"، الملتقى الدولي حول تقييم سياسة الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة، المركز الجامعي تيبازة بالجزائر، 08- 09 ديسمبر 2014، ص 11.

ج)- البعد التنظيمي والهيكلي: يتمثل في مشاركة مختلف الجهات ذات العلاقة في اتخاذ قرارات جماعية خاصة في مجال تخطيط التنمية المستدامة، ووضع السياسات المتعلقة بالتشغيل وتنفيذها والتي تبدأ من مستوى التجمعات السكانية سواء كانت مدن أو قرى، وهذا من خلال[1]:

- تكييف الشباب مع تخصصات التكوين وفقا لاحتياجات سوق العمل من خلال توفير مناصب شغل لخريجي الجامعات، ومراكز التكوين حسب مؤهلاتهم وخبراتهم لتسهيل إدماجهم في الحياة المهنية.
- العمل على تصحيح الاختلالات والنقائص الموجودة في سوق العمل، من خلال توفير الشروط المناسبة بين حجم عرض العمل وحجم الطلب عليه الذي يتحقق بتوفير مختلف المنتوجات في جميع الميادين وإرساء التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل.
- تنمية ودعم روح المبادرة المقاولاتية من خلال مساعدة الشباب الراغبين في إنشاء مؤسسات لتشجيع التشغيل الذاتي، وتعزيز عملية مرافقة المبادرين وتجسيد أكبر قدر ممكن من المشاريع القابلة للتمويل تسمح باستحداث عدد كبير من مناصب الشغل.

المطلب الثاني: أسس سياسة التشغيل في الجزائر.

تتعدد الأسس التي تعتمد عليها سياسة التشغيل في الجزائر إلاّ أنه يمكن إجمالها فيما يلي:

1- التشغيل الكامل: يتمثل في توفير فرص العمل لجميع الأفراد والأشخاص في العمل الإنتاجي والقادرين عن العمل والراغبين فيه والذين لا عمل لهم، وانتهاج سياسة متواصلة لإحداث مناصب العمل وتكوين العمال وكذا استخدام اليد العاملة المتوفرة بأكملها، والقضاء على البطالة وتوفير مناصب عمل وفق ما تحتاجه عملية التنمية الاقتصادية، وقد تم تبني التشغيل الكامل في الجزائر بموجب التوصية 122 التي اتخذها المؤتمر العام لمنظمة العمل

[1] - نفس المرجع الآنف الذكر، ص 11.

الدولية في 17 جوان 1964 الذي اعتبرته هدفا أساسيا، حيث نصت التوصية على توفير العمل لكل العمال المُتاحين الذين هم بصدد البحث عن العمل.

2- التشغيل الإنتاجي: حيث قرّر الميثاق الوطني لعام 1986 على أنّ الهدف من تلك السياسة (التشغيل الإنتاجي) هو توفير مناصب عمل منتجة، تُفيد التنمية الاقتصادية والاجتماعية مع تحقيق فائدة ملموسة، حيث لا يتعلق الأمر بإحداث مناصب عمل لمجرد التشغيل، وبالتالي فالعمل المُنتج هو أساس عملية التنمية الاقتصادية في حين يؤدي إلى زيادة الثروة المادية للمجتمع وكذا رفع المستوى المعيشي لديه، ولقد جاء التركيز على ضرورة توجه التشغيل نحو الأعمال المنتجة وهذا ما جسده مؤتمر منظمة العمل الدولية في 17 جوان 1964 على أن تكون الأعمال منتجة بقدر الإمكان.

3- التشغيل المستند على حرية الاختيار: يتعلق بتمتع الإنسان بحرية اختيار العمل الذي يريد تأديته من دون أي إرغام.

4- كفالة الاستقرار: ينص مؤتمر العمل الدولي على أنّ سياسة التشغيل ينبغي أن تولي ضمان الإستقرار في حجم الاستخدام لكل عامل بقدر الإمكان، وهذا ما تُحاول الجزائر تطبيقه[1].

[1]- رواب، غربي، مرجع سابق الذكر، ص 5.

خلاصة:

تعرض الاقتصاد الجزائري لاختلالات هيكلية عديدة أدّت إلى ضعف درجة معدّل النّمو الإقتصادي خاصة في الثمانينات والتسعينات، ما أدى إلى زيادة انتشار البطالة بسبب ضعف معدلات النمو الاقتصادي وتقليص حجم الاستثمارات المحلية وبالتالي قلّة توفير مناصب الشغل وتدهور الأوضاع الاجتماعية للمجتمع الجزائري، الأمر الذي دفع بالحكومة إلى تبني عدة برامج وصياغة العديد من سياسات التشغيل التي تميزت بتنوع أطرها القانونية والتنظيمية، وكذا تنوع أهدافها، مع ارتكازها على جملة من الأسس، ومحاولة تجسيدها لجملة من الأبعاد، إلاّ أنّه وبالرغم من ذلك فالبطالة في الجزائر كان لها تأثيرا سلبيا على كلّ من الإقتصاد والمجتمع الجزائري.

الفـــصـــل الـثالـــث

هياكل وآليات سياســـــة التشغيل لمكافحة البطالة في الـجـزائــر

تعاني الجزائر على غرار العديد من الدول من أزمة البطالة التي تعتبر أزمة معقدة ومتعددة الآثار، حيث أنّها تمس جميع الجوانب الحياتية للمواطن وهي تُلخص في أزمة الشُّح في فرص العمل، والتي تعرف تزايدا كبيرا من سنة لأخرى نظرا للنمو الديمغرافي الكبير في الجزائر، وكثرة خريجي الجامعات، وغيرها من الأسباب التي أدت إلى ظهور العديد من المشاكل في مختلف المجالات(الاقتصادية، الاجتماعية...)، فسياسة التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر لا تزال تعتبر جزءا من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية إذ لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية وترك الجوانب البشرية، والهدف من ذلك توفير المستوى المعيشي الجيد للمواطنين ولن يتحقق ذلك إلاّ بخلق فرص عمل لكل القادرين عليه والباحثين عنه.

فمشكلة البطالة كانت ولا زالت من بين الانشغالات التي اهتمت بها الدولة الجزائرية في برامجها التنموية، حيث بذلت جهوداً كبيرة في كلّ مرة للتقليص منها بانتهاجها لعدة إصلاحات وسياسات تشغيل جديدة، كمحاولة للتخفيف من حجمها ومعدلاتها ذلك بالاعتماد على آليات وأجهزة متعددة للتشغيل من أجل تطوير الاقتصاد الوطني وتحقيق التنمية وانطلاقا من هذا قُمنا بتقسيم هذا الفصل إلى العناصر التالية:

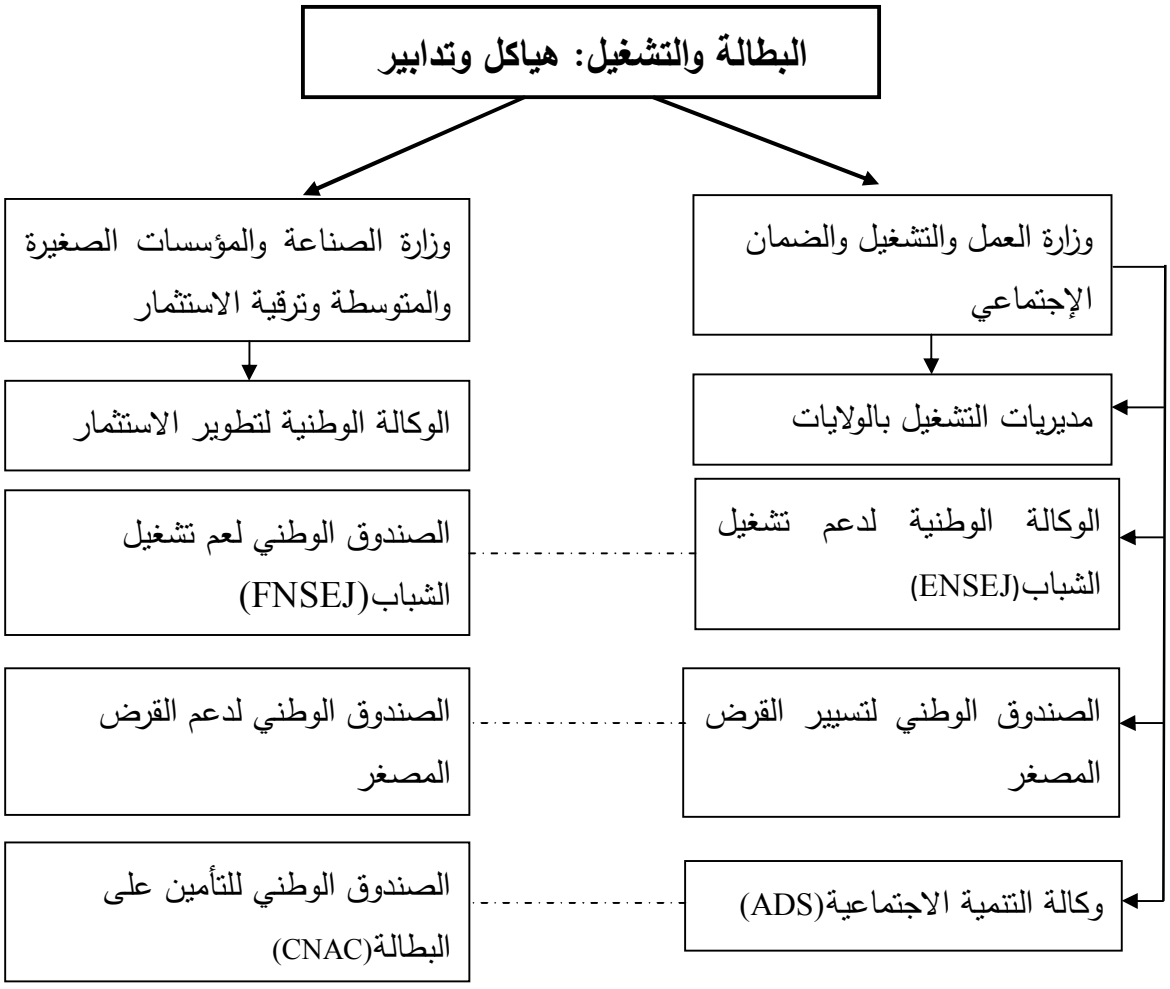
- آليات سياسة التشغيل لمكافحة البطالة في الجزائر.
- برنامج توطيد دعم النمو الاقتصادي في الجزائر(2010- 2014).
- تقييم سياسة التشغيل في الجزائر والحلول المُقترحة لتفعيلها.

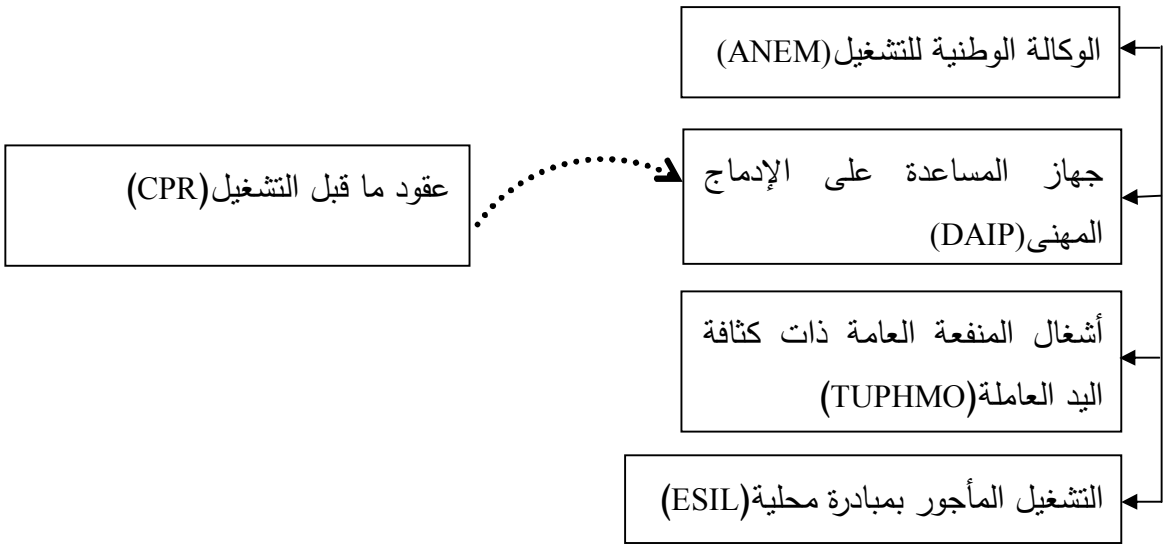
المبحث الأول: آليات سياسة التشغيل لمكافحة البطالة في الجزائر.

اعتمدت الجزائر لمكافحة البطالة على عدة إجراءات قامت من خلالها بإرساء عدد من الآليات التي تُشكل في مُجملها سياسات لدعم التشغيل، وذلك لتشجيع روح المبادرة الفردية والجماعية للشباب الجزائري وكذا إنشاء عدة وكالات وطنية متخصصة في دعم وترقية الشباب، بهدف تحقيق التوازن في سوق العمل وخلق مناصب الشغل.

فسياسة التشغيل في الجزائر تقوم على ركيزتين هما: ترقية الشغل عن طريق المبادرات المقاولاتية وترقية دعم الشغل المأجور، كما أنها تعتمد على هياكل مركزية ومحلية أُنشئت لغرض دعم التشغيل، إذ تم إنشاء وزارة للشغل تحت اسم"وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي" التي أُسندت إليها مهام التشغيل منذ سنة 2001، ويُوضح الشكل التالي أبرز الهيئات والآليات المعتمدة عليها في مجال ترقية التشغيل ومكافحة البطالة.

الشكل رقم(01): يوضح هياكل وآليات مكافحة البطالة ودعم التشغيل في الجزائر.





المصدر: حسين رحيم، "سياسات التشغيل في الجزائر: تحليل وتقييم"، مجلة بحوث اقتصادية عربية، بيروت، العددان(61-62)، 2013، ص 114.

المطلب الأول: ترقية الشغل عن طريق المبادرات المقاولاتية.

يقوم هذا الاتجاه على فكرة التشغيل الذاتي بمعنى أنّ الشباب هم من يخلقون فرص[1] العمل لأنفسهم، وهنا تلعب الدولة دور الداعم والمُرافِق وبناء على ذلك تم إنشاء وكالات وصناديق تتمثل في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة والصندوق الوطني لدعم القرض المصغر، ويهدف دعم هذه الهياكل إلى تشجيع إنشاء المؤسسات ثم الاعتماد على تدابير مالية تحفيزية للشباب المقاول متضمنة في قوانين المالية السنوية، كقانون المالية التكميلي لسنة 2011 الذي نص على عدة إعفاءات وتخفيضات للسباب المقاول المستفيد من(الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني لعم القرض المصغر والصندوق الوطني للتأمين على البطالة)، وذلك بالإعفاء أو التخفيض لمدة ثلاث سنوات من أرباح الشركات والرسم على الدخل الإجمالي والرسم العقاري.

[1]- رحيم، مرجع سابق الذكر، ص 139.

وقد نصت المادة 13 من قانون المالية التكميلي لسنة 2014 على:" تستفيد النشاطات التي يمارسها الشباب ذوي المشاريع المؤهلون للاستفادة من إعانة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتامين على البطالة، والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر من التخفيض من الضريبة على الدخل الإجمالي أو الضريبة على أرباح الشركات حسب الحالة، وكذا من الرسم على النشاط المهني المستحق عند نهاية فترة الإعفاءات المنصوص علبها في التشريع الجبائي المعمول به، وذلك من خلال الثلاث(03) سنوات الأولى من الإخضاع الضريبي."

ويكون هذا التخفيض كما يلي:

- السنة الاولى من الإخضاع الضريبي: تخفيض قدره 70%.
- السنة الثانية من الإخضاع الضريبي: تخفيض قدره 5%.
- السنة الثالثة من الإخضاع الضريبي: تخفيض قدره 25%[1].

أولا- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب(ENSEJ).

أ)- تعريف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

تم إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 296/96 المؤرخ في 1996/09/08، حيث جاءت خلفا لصندوق مساعدة تشغيل الشباب حيث باشرت نشاطها في سنة 1997، إذ تعتبر إحدى الهياكل التي أنشأتها الدولة لهدف تطوير المؤسسات المصغرة وتحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية المرجوة منها، وذلك من أجل تخفيض معدلات البطالة فهذه المؤسسات المصغرة وُضعت خصيصا لفئة الراغبين في إنشاء مؤسسات ذات طابع إنتاجي أو خدماتي من أجل إيجاد مناصب شغل من جهة، واعتبار

[1]- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، رئاسة الحكومة، القانون رقم 11-11 المؤرخ في 16 شعبان 1432 هـ الموافق لـ 20 يوليو 2011، المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2011، الجريدة الرسمية، العدد(40)، الصادرة بتاريخ 20 يوليو 2011، ص 6- 7.

هؤلاء الشباب كأفراد ذات أهمية في المجتمع في تحقيق مشاريع معتبرة والقضاء على التهميش الاجتماعي وامتصاص البطالة، فهي إحدى الآليات الهامة لترقية التشغيل الذاتي[1].

وتعرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بأنها هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، حيث حُدد مقر الوكالة بمدينة الجزائر العاصمة ويمكن نقلها إلى أي مكان أخر من التراب الوطني بمرسوم تنفيذي يُتخذ بناء على تقرير من الوزير المكلف بالتشغيل، كما يمكن للوكالة أن تُحدث أي فرع جهوي أو محلي بناء على تقرير من مجلسها التوجيهي[2].

فهي مؤسسة عمومية مكلفة بتشجيع وتدعيم ومرافقة الشباب البطال الذين ليهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة، إذ يستفيد الشباب صاحب المشروع من خلال مراحل إنشاء مؤسسة وتوسيعها من[3]:

- مساعدات مجانية(استقبال، إعلان، موافقة وتكوين).

- امتيازات جبائية كالإعفاء من الضرائب والرسم على القيمة المضافة.

- الإعانات المالية(فرض بدون فوائد، تخفيض نسبة الفوائد البنكية).

---

[1]– بن شهرة، مرجع سابق الذكر، ص 289.

[2]- http://www.thesis.univ.biskra.dz

[3]– هلال درحمون، علي نرير، "استراتيجي التشغيل في الجزائر ودورها في معالجة البطالة"، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، يومي 15– 16 نوفمبر 2011، ص 10.

ب)- تمويل المؤسسة المصغرة المنشأة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

يُمَوَّلُ هذا الجهاز من قِبَلِ الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، وتُسيره الوكالة لدعم تشغيل الشباب، وتكون التركيبة المالية لتمويل المؤسسة المصغرة حسب الأشكال التالية[1]:

1- **التمويل الذاتي:** يتشكل الاستثمار من المبادرة الشخصية للشباب أصحاب المشاريع مع إعطاء امتيازات استثنائية من الإعفاءات الجبائية.

2- **التمويل الثنائي:** بالإضافة إلى المبادرة الشخصية(75%- 80%)تمنح الوكالة قرضا بدون فائدة(20%- 25%) ويكون الاستثمار والإنشاء بتمويل ثنائي(أي يكون التمويل من طرف الشخص من جهة ومساعدة الوكالة بمنحه قرضا بدون فائدة لمساعدته).

3- **التمويل الثلاثي:** وفي هذه الحالة يتدخل البنك(بنسبة 70%) كطرف ثالث في تمويل المشاريع المصغرة المتفاوتة حسب مناطق إنشاء المشروع وأهمية القطاع بالنسبة لإنشاء مناصب شغل دائمة، والتركيبة المالية للاستثمار الثلاثي تكون حسب قيمة الاستثمار حسب المستويين، فالمستوى الأول تكون قيمة الاستثمار تساوي أو أقل من 2.000.00 دج، أما المستوى الثاني فقيمة الاستثمار فيه تساوي ما بين 2.000.00 دج و10.000.000 دج.

ومن بين أهم الشروط الواجب توافرها لإمكانية استفادة الشباب أصحاب المشاريع الاستثمارية من الإعانة التي تمنحها هذه الوكالة نذكر ما يلي[2]:

- أن يتراوح عمر الشاب ما بين 19 و40 سنة.
- أن يكون ذو تأهيل مهني.
- أن لا يكون شاغلا لوظيفة مأجورة وقت تقديم طلب الإعانة.

---

[1]- بن شهرة، مرجع سابق الذكر، ص 289- 290.

[2]- مصطفى بن مقدم، مصطفى طويطي،" المؤسسة الصغيرة والمتوسطة كإستراتيجية حكومية لامتصاص البطالة في الجزائر"، الملتقى العلمي الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، يومي 15- 16 نوفمبر 2011، ص 16.

– أن يكون مسجل لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل كطالب عمل وذلك حسب المادة02 من المرسوم التنفيذي رقم 290/03.

– أن يقدم مساهمة شخصية في شكل أموال خاصة لمستوى يطابق الحد الأدنى المحدد من طرف الوكالة وذلك وفقا لتكلفة المشروع.

فحسب المادة 03 من نفس المرسوم التنفيذي يتوقف الحد الأدنى للأموال الخاصة على مبلغ الاستثمار المُراد إحداثه أو توسيعه ويُحدد حسب المستويين الآتيين[1]:

- المستوى الأول: 1% من المبلغ الإجمالي للاستثمار عندما يقل هذا الاستثمار عن خمسة(05) ملايين دج أو يساويها.
- المستوى الثاني: 02% من المبلغ الإجمالي للاستثمار عندما يفوق هذا الاستثمار (05) ملايين دينار ويقل عن(10) ملايين دج أو يساويها.

ج)– مهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

جاء في المادة السادسة(06) من المرسوم التنفيذي رقم 296/96 مختلف الأهداف والمهام الممنوحة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وقد عُدلت هذه المهام بموجب المرسوم التنفيذي رقم 288/03 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003، فهذا الأخير جاء لتعديل وتتميم المرسوم التنفيذي السابق(رقم 296/96)، فمن بين المهام المخولة للوكالة نذكر ما يلي:

– تدعم وتقدم الاستشارة وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية.

[1]– الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، رئاسة الحكومة، القانون رقم 290/03 المؤرخ في 09 رجب 1420 هـ الموافق لـ 06 سبتمبر 2003، المتضمن شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها، الجريدة الرسمية، العدد (14)، الصادرة بتاريخ 06 مارس 2011، ص 19.

– تسير وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، لا سيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد في حدود العلاقات التي يضعها الوزير المكلف بالتشغيل تحت تصرفها.

– تبلغ الشباب ذوي المشاريع بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وبالامتيازات الآخرى التي يحصلون عليها.

– تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع مع الحرص على احترام بنود دفاتير الشروط التي تربطهم بالوكالة، ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بإنجاز الاستثمارات[1].

– تشجيع كلّ شكل أخر من الأعمال والتدابير الرامية إلى ترقية إحداث الأنشطة وتوسيعها.

– تقدّم الاستشارة ويد المساعدة للشباب ذوي المشاريع في مسار التركيب المالي ورصد القروض.

– تقديم علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع وتطبيق خطة التمويل ومتابعة إنجاز المشاريع واستقلالها.

– تبرم إتفاقيات مع كلّ هيئة أو مقاولة أو مؤسسة إدارية عمومية يتمثل هدفها في أن تطلب إنجاز برامج تكوين الشباب ذوي المشاريع لحساب الوكالة.

– الإستعانة بخبراء مكلفين بدراسة المشاريع ومعالجتها.

– وضع كل المعلومات ذات الطابع الإقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي لفائدة الشباب لممارسة نشاطاتهم.

– تنظم تدريبات لتعليم الشباب ذوي المشاريع وتجديد معارفهم وتكوينهم في تقنيات التسيير على أساس برامج خاصة يتم إعدادها مع الهياكل التكوينية.

---

[1]– الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، رئاسة الحكومة، القانون رقم 296/96 المؤرخ في 13 رجب 1424 هـ الموافق لـ 10 سبتمبر 2003، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية، العدد(54)، الصادرة في 10 سبتمبر 2003، ص 06.

– تطبيق كل تدبير من شأنه أن يسمح برصد الموارد الخارجية المخصصة لتمويل إحداث نشاطات لصالح الشباب واستعمالها في الآجال المحددة وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما[1].

وفيما يخص التعديلات التي طرأت على مهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والتي نص عليها المرسوم التنفيذي رقم 288/03 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003، يتمثل في تعديل الفقرة التي نصت على "تشجيع كل مبادرة من شأنها أن تؤدي إلى خلق كل منصب عمل دائم"، حيث غُيرت بـ" تشجيع كل شكل أخر من الأعمال والتدابير الرامية إلى إحداث الأنشطة وتوسيعها"، إذ يتمتع أصحاب المؤسسات المصغرة بمجموعة من المزايا والإعانات التي تُخولها الوكالة في حالة واحدة وهي أثناء إنشاء المؤسسة المصغرة، ولكن بصدور بالمرسوم التنفيذي الجديد(رقم 288/03) فيستفيد أصحاب المؤسسات من المزايا والإعانات التي تمنحها الوكالة إمّا عند إنشاءها(المؤسسات المصغرة)، وفي حالة زيادة توسيع القدرات الإنتاجية لها[2].

ثانيا– الصندوق الوطني للتأمين على البطالة(CNAC).

أ)– تعريف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة:

تم إنشاؤه طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 188/94 المؤرخ في 06 جويلية 1994 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، حيث يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، كما يوضع الصندوق تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، ويضمن هذا الصندوق كل البطالين الذي فقدوا أعمالهم سواء بصفة لا إرادية أو

---

[1]– نفس المصدر الآنف الذكر، ص 07.

[2] - http://www.thesis.univ.biskra.dz (Mai 2012)

لأسباب إقتصادية لتسهيل إعادة إدماجهم، وذلك عبر طرق البحث الفعلي عن مناصب العمل والمساعدة في الإجراءات لإنشاء مؤسسة أو عن طريق التكوين[1].

والشروط الواجب توافرها لإمكانية استفادة الشباب من مزايا الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة نذكر ما يلي:

- أن يتراوح عمر البطال ما بين 35- 50 سنة.
- أن يكون مقيما بالجزائر.
- أن لا يكون شاغلا لمنصب عمل مأجور عند إيداعه لطلب الإعانة.
- أن يكون مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل منذ 06 أشهر على الأقل بصفة طالب شغل أو يكون مستفيدا من تعويض الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.
- أن يتمتع بمؤهل مهني أو يمتلك قدرات معرفية ذات صلة بالنشاط المراد القيام به.
- أن يكون قادرا على رصد إمكانية مالية كافية للمساهمة في تمويل مشروعه.
- أن لا يكون قد مارس نشاطا لحسابه الخاص منذ 12 شهرا على الأقل.

ب)- كيفية التمويل:

كُلف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بمهمة جديدة وفقا للمرسوم الرئاسي رقم 514/03 المؤرخ في 6 ديسمبر 2003 وهي دعم ومرافقة خلق النشاط من طرف العاطلين والمسرحين، وتقدر القيمة الإجمالية للاستثمار بـ 5 ملايين دينار جزائري كحد أقصى، بينما الحد الأدنى للأموال الخاصة بالاستثمار للمشروع المقرر يحدد حسب المستويين الآتيين[2]:

- المستوى الأول: 5% من المبلغ الإجمالي للإستثمار عندما يقل هذا الأخير عن مليوني دينار جزائري أو يساويه.

---

[1]- بوزار، مرجع سابق الذكر، ص 09.

[2]- بن مقدم، طويطي، مرجع سابق الذكر، ص 15.

- المستوى الثاني: 10% من المبلغ الإجمالي للإستثمار عندما يزيد هذا الاستثمار عن ملوني دينار جزائري ويقل عن خمسة ملايين دينار جزائري أو يساويها.

عرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في مساره عدة مراحل مخصصة للتكفل بالمهام الجديدة الممنوحة له من طرف السلطات العمومي، وتتمثل في:

- تعويض البطالة:

شرع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ابتداء من سنة 1994 في تطبيق نظام تعويض البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين فقدوا مناصب أعمالهم لأسباب لا إرادية أو إقتصادي، وبين مهامه دفع تعويض البطالة الذي استفاد منه لغاية أواخر سنة 2006.

أكثر من 189.830 عاملا مسرحا من مجموع 201.505 عاملا مسجلا أي بنسبة 94%، ويتحصل عدد المستفيدين الذين تم تعويضاتهم جراء عودتهم إلى العمل بعقود محددة المدة[1].

- الإجراءات الاحتياطية:

قام الصندوق الوطني للتأمين على البطالة ابتداء من سنة 1998 إلى غاية 2004 تطبيق إجراءات احتياطية وذلك بإدماج البطالين المستفيدين عن طريق الموافقة على البحث عن الشغل والمساعدة على العمل الحر تحت رعاية المستفيدين، ثم توظيفهم وتكوينهم ليصبحوا مستشارين ومنشطين على مستوى مراكز مزودة بتجهيزات، ومعدات مخصصة لذلك والنتائج التالية توضح ذلك:

- ❖ أكثر من 11.583 بطال تم تكوينهم من طرف مستشارين.
- ❖ أكثر من 2.311 بطال تم مرافقتهم في إحداث مؤسساتهم المصغرة.

---

[1]- http://www.cnac.dz

❖ أكثر من 12.780 بطالا تابعوا تكوينات لاكتساب معارف جديدة تؤهلهم لإعادة الإدماج في حياتهم المهنية.

وفي سنة 2004 انخفض عدد المسجلين في نظام التأمين عن البطالة وتم تسطير التكوين وذلك بإعادة التأهيل لصالح البطالين ذوي المشاريع، ودعم إحداث النشاطات من طرف البطالين دوي المشاريع البالغين مابين 35 و50 سنة في إطار تطبيق برنامج دعم النمو ومخطط دعم التنمية الإقتصادية الخاص بمحاربة البطالة، حيث قام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ابتداء من سنة 2004 تنفيذ جهاز دعم إحداث النشاط لفائدة البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 35 و50 سنة لغاية جوان 2010، وكذلك إنشاء جهاز دعم إحداث وتوسيع النشاطات لصالح البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 30 و50 سنة[1].

انطلاقا من سنة 2010 سمحت الإجراءات الجديدة المتخذة لفائدة الفئة الاجتماعية التي يتراوح عمرها ما بين 30 و35 سنة الالتحاق بهذا الجهاز بمساعدات متعددة، ومبلغ الاستثمار الإجمالي الذي كان لا يتعدى خمسة ملايين دينار جزائري أصبح عشرة ملايين دينار جزائري، إضافة إلى توسيع إمكانيات إنتاج السلع والخدمات.

3)- دور كلّ من الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين على البطالة في التخفيف من حدّة البطالة:

لقد اهتمت الجزائر بالأجهزة المساعدة على إنشاء المؤسسة المصغرة التي تؤدي إلى خلق مناصب شغل وبالتالي التقليل من حدة البطالة، ولذلك اعتمدت على مخطط عمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة، حيث بلغ عدد المشاريع التي يتم تمويلها من طرف الوكالة والصندوق الوطني للتأمين على البطالة 28.836 مشروعا سنة 2009 وانتقلت إلى 35.141 سنة 2010، أما عدد مناصب الشغل التي تم استحداثها فقدر بـ 75.572 منصب شغل سنة 2009، وفي سنة 2010 بلغ 75.937 منصب شغل وإلى جانب ذلك فلقد بلغ عدد المشاريع الممولة من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في سنة 2009

1)- http://www.cnac.dz

(20.848 مشروعا) وفي سنة 2010 بلغ 22.641 مشروع، أما من حيث متوسط القروض فقدر بـ 234.215 دج سنة 2009[1].

فيما يخص الحصيلة الإجمالية منذ الانطلاق الفعلي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من خلال السداسي الثاني في سنة 1997 إلى غاية نهاية السداسي الأول سنة 2011، تم إنشاء298.151 مؤسسة مصغرة وذلك خاصة في إطار التمويل الثلاثي التي سمحت بخلق 923.418 منصب شغل، ومن خلال السداسي الأول سنة 2011 تمت الموافقة على مجموع 108.573 ملف مشروع نشاطات ذوي المشاريع من بين 333.705 مشروع، حيث بلغت حصة الوكالة في منح القروض للشباب المقاول في هذه الفترة بـ 79 مليار دينار جزائري، وبالنسبة للبنوك فلقد تم منح 242.8 مليار دج، وفي إطار المساهمة الشخصية قُدر بـ 53.5 مليار دج.

وعلاوة على هذا فإن مناصب الشغل المُستحدثة من قِبَلِ 64.451 مؤسسة مصغرة كانت ممولة خلال 2013 من طرف الوكالة الوطنية، لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين على البطالة فقدر بـ 138.019 منصب شغل[2].

ثالثا- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

أ)- نشأة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتعريفها:

يُعدّ القرض المصغر عنصرا لا يتجزأ من السياسات العمومية للدولة لمكافحة البطالة والتهميش الاجتماعي، فهو جزء فعال لمعالجة مختلف المشاكل الاجتماعية والعمل على خلق نشاطات اقتصادية(تشغيل ذاتي، عمل بالمنزل، نشاطات خدماتية وحرفية...)، وذلك

---

[1]- الطاهر بن يعقوب، أمال مهري، "تقييم نتائج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب(ENSEJ) من حيث التمويل والإنجازات المحققة في إطار النهوض بالمؤسسة المصغرة- دراسة حول ولاية سطيف"، أبحاث المؤتمر الدولي حول تقييم آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة 2001- 2014، جامعة سطيف1، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، يومي 11- 12 مارس 2013، ص 19.

[2]- نفس المرجع الآنف الذكر، ص 19.

لهدف تطوير النمو الاقتصادي والاجتماعي واعتماد الفرد على ذاته وتحقيق المبادرة الشخصية، ويوفر هذا القرض خدمات مالية حسب احتياجات الأفراد والتي تشمل الأشخاص بدون دخل أو ذوي الدخل الغير المستقر والبطالين[1].

ظهر القرض المصغر في الجزائر لأول مرة سنة 1999، غير أنه لم ينجح بسبب ضعف عملية المرافقة أثناء إنجاز المشاريع ومتابعتها، ولقد اتضح ذلك من خلال الملتقى الدولي في سنة ديسمبر 2002 حول "تجربة القرض المصغر في الجزائر"، وبناء على ذلك تم انشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10/08 المؤرخ في 27 جانفي 2008 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 14/04 المؤرخ في 22 جانفي 2004 حيث كانت تابعة للوزارة المكلفة بالشغل وفيما بعد أصبحت تابعة للوزير المكلف بالتضامن الوطني حسب المرسوم الرئاسي رقم 10/08 المذكور أعلاه، إذ تقوم هذه الوكالة بمساعد الأفراد الذين يرغبون في خلق عمل خاص بهم وذلك من خلال المشاريع المصغرة، إضافة إلى منح مساعدات معنوية كالتوجيه والمرافقة، التكوين لتسيير المؤسسة مع إعطاء القرض للمستفيدين لاكتساب المعارف والخبرات المختلفة وذلك لخلق نشاطات جديدة.

فالوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر تعتبر كأداة فعالة لخلق مناصب للعديد من الأفراد كالنساء الماكثات في البيوت، يتحصلن على شغل في تخصصات مختلفة ومتنوعة كالصناعة الغذائية(صناعة العجائن، الكسكس...)، ومجالات الصناعة الخشبية(الأثاث، الألبسة...) والفلاحة(تربية المواشي، الزراعة...)، والصناعة التقليدية(النسيج، الفخار...) وفي قطاع الصحة(طبيب الأسنان...) والمباني والأشغال العمومية...

تُسير الوكالة من طرف صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة حيث يضمن القروض الممنوحة من طرف البنوك والمالية لفائدة المقاولين ولذلك تبنت الوكالة 49 فرعا

---

[1]– رشيد شباح، "ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر، دراسة حالة ولاية تيارت"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، تخصص تسيير المالية العامة، 2012، ص 179.

ولائيا يشمل كافة أرجاء الوطن مدعمة بخلايا المرافقة على مستوى الدوائر ويضمن الفرع الجهوي العلاقة الوظيفية بين المديرية المركزية والفروع الولائية، إذ يقوم هذا الصندوق بالتنسيق مع هذه المديريات بمتابعة الأنشطة[1].

ب)- شروط التأهيل للاستفادة من القرض المصغر:

من بين الشروط الواجب توافرها نذكر ما يلي:

- بلوغ سن 18 سنة فأكثر، وأما من كان فوق السن القانوني للتقاعد فيجب أن تدرس ملفات طالبي القرض آخذين بعين الاعتبار حالة المترشحين(قدرتهم على خلق نشاط استثماري ومدى التسديد).
- أن يكون بدون دخل أو ذوي دخل غير مستقر(ضعيف).
- التوفر على إقامة مستقرة.
- أن يكون ذو مهارات.
- أن لا يكون قد استفاد من مساعدة آخرى لإحداث الأنشطة.
- أن يقدم مساهمة شخصية يحددها القانون من طرف المستفيدين.
- الالتزام بتسديد القروض ونسبة الفوائد للبنك.
- الالتزام بتسديد مبلغ سلفية بدون فوائد للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر[2].

ج)- مهام الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر:

تتمثل مهامها فيما يلي:

- منح سلف بدون فوائد.
- متابعة الأنشطة المنجزة من طرف المستفيدين مع الحرص على إحترام بنود دفاتير الشروط التي تربطهم بالوكالة(المستفيدون)، ومساعدتهم أثناء تنفيذ مشاريعهم لدى المؤسسات والهيئات المعنية.

---

[1]- http://www.msn.fcf.gov.dz

[2]- نفس المرجع الآنف الذكر، ص 180.

– تسيير جهاز القرض المصغر وفقا للتشريع والقانون المعمول بهما.
– إبلاغ المستفيدين ذوي المشاريع بمختلف المساعدات التي ستُمنح لهم.
– تقديم الدعم والنصائح ومرافقة المستفدين من القرض المصغر عند إنجاز أنشطتهم.
– القيام بعلاقات مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار تنفيذ خطة التمويل والتركيب المالي للمشاريع وانجازها واستغلالها.

ويعمل على إدارة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر:

- ❖ مجلس التوجيه: يشمل مجموعة من الممثلين عن الهيئات والوزارات التي لها صلة مع الوكالة.
- ❖ المدير العام: يُعين بمرسوم بناء على إقتراح الوزير المكلف بالتشغيل.
- ❖ لجنة المراقبة: تتكون من أعضاء يعينهم مجلس التوجيه[1].

د)– أنماط التمويل التي تمنحها الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر:

تُدير الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر صنفين من التمويل:

– **التمويل الثنائي:** عبارة عن سلعة بدون فوائد تُمنح لشراء المواد الأولية والتي لا تتجاوز تكلفتها 100.000 دج، وتصل إلى 250.000 دج على مستوى ولايات الجنوب حيث تصل تسديد هذه السلعة من سنتين إلى ثلاث سنوات.

– **التمويل الثلاثي:** قرض موجه للمشاريع التي لا تتعدى قيمتها 100.000 دج لاقتناء عتاد صغير ومواد أولية لإنشاء مؤسسة، ويتم تسديده على مدى 12 إلى 60 شهر (سنة(01) إلى خمسة(05) سنوات).

- المساهمة الشخصية 1%[1].

---

[1]– نفس المرجع الآنف الذكر، ص 181.

- قرض بدون فوائد 29%.
- قرض بنكي 70%.
- تخفيض على الفوائد من 5% إلى 20% من نسبة الفائدة التجارية للبنوك.

هـ)- أهم التعديلات التي طرأت على جهاز القرض المصغر.

تضمن المرسوم الرئاسي رقم 133/11 المؤرخ في 22 مارس 2011 مجموعة من التعديلات الجديدة المقترحة على جهاز القرض المصغر، وشملت هذه التعديلات بالخصوص ما يلي:

- رفع قيمة القروض بدون فوائد لاقتناء المواد الأولية من 30.000 دج إلى 100.000 دج وفيما يخص نمط تمويل شراء المواد الأولية فقد رفعت نسبة السلعة بدون فوائد إلى 100%.
- إلغاء المساهمة الفردية التي فُرضت على طالبي القرض بالنسبة لنمط تمويل شراء المواد الأولية.
- تخفيض المساهمة الشخصية المفروضة على طالب القرض إلى 1% بالنسبة لنمط التمويل الثلاثي.
- رفع نسبة تخفيض الفوائد التجارية التي تُطبقها البنوك على القرض البنكي إلى نسبة 95% في المناطق الخاصة والجنوب والهضاب العليا.
- رفع قيمة القرض الموجه لاقتناء أدوات صغيرة وكذلك المادة الأولية الضرورية لمباشرة النشاط من 400.000 دج إلى 1.000.000 دج في إطار التمويل الثلاثي.
- إحداث الأنشطة على غرار الأنشطة في المنزل باقتناء العتاد الصغير والمواد الأولية لانطلاق النشاط.

---

[1]- ملحة لوكادير، "دور البنوك في تمويل المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في الجزائر"، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة مولود معمري- تيزي وزو- كلية الحقوق والعلوم السياسية، قانون التنمية الوطنية، 2011- 2012، ص ص 48، 49.

– رفع السلعة بدون فوائد الموجهة إلى تكملة القرض البنكي في حالة اقتناء الأدوات البسيطة والمواد الأولية إلى 29% من كلفة النشاط[1].

قررت الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر رفع قيمة القرض الذي تمنحه لاقتناء المواد الأولية من 100.000 دج إلى 250.000 دج من دون فوائد سنة 2013 لصالح الشباب المقاولين في الجنوب.

و)– إحصائيات حول أنشطة الوكالة الوطنية للقرض المصغر:

– جدول رقم (01): يوضح توزيع طلب القروض حسب القطاعات منذ إنشاء الوكالة إلى غاية ديسمبر 2012.

قطاعات الأنشطة	فلاحة	صناعة	بناء وأشغال عمومية	خدمات	صناعة تقليدية	تجارة
عدد القروض الممنوحة	76209	157191	36661	95250	86155	61
النسبة المئوية%	16,89	34,81	8,12	21,09	19,08	0,01

المصدر: ناصر سليمان، محسن عواطف" القرض الحسن المصغر لتمويل الأسر المنتجة"، بحث مقدم إلى ملتقى صفاقس الثاني حول دراسة تقييمية لأنشطة الوكالة لتسيير القرض المصغر(ANGEM)، الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتصرف، جامعة صفاقس، تونس، يومي 27– 29 جوان 2013، ص 09.

يتضح من خلال الجدول أنّ قطاع الصناعة استحوذ على المرتبة الأولى بنسبة 34.81%من القروض وذلك للأهمية الكبيرة للقطاع والاهتمام به من طرف الدولة باعتباره عنصر مهم لتلبية الحاجيات الأساسية للفرد،وفي المرتبة الثانية يأتي قطاع الخدمات بـ 21.09% (كالإعلام الآلي، الحلاقة والتجميل، تصليح السيارات...)، وبعدها نجد الصناعات التقليدية بنسبة 19.08%(الفخّار، النقش على الخشب...).

[1]– شباح، مرجع سابق الذكر، ص 188.

جدول رقم(02): يوضح توزيع طلب القروض حسب الجنس منذ إنشاء الوكالة إلى غاية سبتمبر 2012.

تعيين المستفيد	النساء	الرجال
عدد القروض الممنوحة	273504	178104
النسبة المئوية%	60.56	39.44

المصدر: ناصر سليمان، محسن عواطف،" القرض الحسن المصغر لتمويل الأسر المنتجة"، بحث مقدم إلى ملتقى صفاقس الثاني حول دراسة تقييمية لأنشطة الوكالة لتسيير القرض المصغر(ANGEM)، الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتصرف، جامعة صفاقس، تونس، يومي 27- 29 جوان 2013، ص 09.

من خلال هذا الجدول يتضح أنّ الرجال أقل نسبة من حيث الاستفادة من عدد القروض الممنوحة بنسبة 39,44% بالمقارنة مع النساء اللواتي، تحصلن على أكبر حصة تُقدّر بـ 60.56% وهذا نظرا لاهتمامهن بقروض شراء المواد الأولية(مواد النسيج والخياطة...) وصناعات تقليدية للحصول على الدخل[1].

المطلب الثاني: دعم الشغل المأجور.

بالرغم من وجود شباب لديهم رغبة واستعداد لإنشاء مؤسسات خاصة بهم إلاّ أنّ هناك آخرون يبحثون عن عمل مأجور لتلبية رغباتهم وطموحاتهم، ومن أجل مرافقة هؤلاء قامت الحكومة بالاعتماد على مجموعة من التدابير والآليات لتسهيل الحصول على مناصب عمل للشباب طلبي العمل لأول مرة، ونذكر البعض منها كالوكالة الوطنية للتشغيل، والوكالة التنمية الاجتماعية، وعقود ما قبل التشغيل بالإضافة إلى جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

---

[1]- ناصر سليمان، محسن عواطف" القرض الحسن المصغر لتمويل الأسر المنتجة"، بحث مقدم إلى ملتقى صفاقس الثاني حول دراسة تقييمية لأنشطة الوكالة لتسيير القرض المصغر(ANGEM)، الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتصرف، جامعة صفاقس بتونس، يومي 27- 29 جوان 2013، ص 09- 10.

1- الوكالة الوطنية للتشغيل(ANEM):

أ)- تعريف الوكالة الوطنية للتشغيل:

منذ بداية عشرية الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر سنة 1990 تأسست الوكالة[1] الوطنية للتشغيل كهيئة مؤسساتية لسوق العمل، حيث تلعب دور الوسيط بين عارضي العمل والطالبين له، فهي مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المؤرخ في 18 فيفري 2006 تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتعمل تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل في حين تسعى إلى تفعيل دورها كوسيط بين طالبي العمل والمؤسسات الاقتصادية، ولها دور استثنائي من حيث التشغيل والتأهيل حيث تقوم بالمشاركة في عملية خلق الوظائف، ولقد تم إنشاء وكالات جهوية من أجل إحداث التكامل والاتصال بين مختلف الولايات وبين المديرية العامة، بهدف تسهيل إيصال المعلومات لتخطيط وتنفيذ الأهداف المسطرة، وتتصل الوكالة في أداء مهامها مع[2]:

- مديريات جهوية للتشغيل يمتد اختصاصها الإقليمي إلى حدود الولاية.
- وكالات محلية للتشغيل يمتد اختصاصها الإقليمي إلى عدة بلديات.

تجدر الإشارة في هذا السياق إلى أنّ الوزير المكلف بالعمل هو الذي يقوم بإصدار قرار تحديد والتنظيم الداخلي للوكالة كذا عدد المديريات الجهوية والوكالات الولائية والمحلية.

ب)- مهام الوكالة الوطنية للتشغيل:

تقوم الوكالة بتحقيق المهام الآتية:

---

[1]- نوال بن فايزة، " إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال فترة 1990- 2005- حالة الوكالة الوطنية للتشغيل(ANEM)، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، 2008- 2009، ص 88.

[2]- عدون، العايب، مرجع سابق الذكر، ص 274.

– وضع معلومات إعلامية تساعد على الاطلاع بكيفية دقيقة ومنتظمة على تغيرات سوق التشغيل واليد العاملة.
– الحرص على ضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم.
– المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج المتعلقة بالتشغيل والتي تقررها الدولة والجماعات المحلية وكل مؤسسة معينة.
– تنظيم العلاقات بين عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني والجهوي والمحلي.
– البحث عن طلبات العمل لدى الهيئات المُستخدمة.
– ضمان التكوين في مجال الاستشارة في التشغيل وتسيير سوق العمل.
– عقد الاتفاقيات مع الهيئات المعنية والبلديات المكلفة بنشاطات التنصيب[1].

ج)– دور الوكالة الوطنية للتشغيل في التخفيف من حدة البطالة.

حسب حصيلة التشغيل لسنة 2013 فقد سجل سوق العمل بالجزائر ارتفاع عروض الشغل في القطاعين العمومي والخاص وتحسن التنصيبات المحققة من قِبَلِ الوكالة الوطنية للتشغيل لدى المؤسسات، كما شهدت هذه الفترة ارتفاعا في عروض الشغل على مستوى مختلف الوكالات التابعة للوكالة الوطنية التشغيل حيث يفوق 21% بالمقارنة مع سنة2012 وزيادة تفوق 37% مقارنة بسنة2011.

ويُشكّل القطاع الخاص المصدر الأساسي لعروض الشغل بنسبة 71,5% من إجمالي العروض المقدمة في سنة 2013، حيث ساعد هذا القطاع في التخفيف من حدّة البطالة وذلك بزيادة توفير مناصب الشغل للعديد من فئات الشباب، إضافة إلى مساهمة المؤسسات المصغرة في زيادة عروض العمل والمقدرة بـ 3.110 عرضًا خلال هذه السنة، فقد بلغ إجمالي مناصب الشغل المُستحدثة خارج قطاع الفلاحة في نفس السنة أزيد من 675000 منصب، ومن جهة أخرى ارتفع عدد فئة السكان المشغلين بـ 1.189.000 مشغل في نهاية سبتمبر سنة 2013، وسُجلت بذلك زيادة قدرها6,1% مقارنة بسنة 2012 و12,4%في

[1]– بن فايزة، مرجع سابق الذكر، ص 89.

سنة 2011، وهذا راجع إلى ارتفاع عدد المستخدمين والعمال المستقلين(أكثر من 235.000) وإلى عدد الأجراء الدائمين(أكثر من 203.000).

فحسب الديوان الوطني للإحصائيات بلغت الفئة العاطلة عن العمل في سبتمبر سنة 2013 بـ 1.175 مليون طالب شغل بانخفاض يعادل 78.000 بطال مقارنة بسنة 2012، فإلى جانب ذلك قُدرت طلبات الشغل الغير المقبولة من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل بـ 1.169 مليون طلب إلى نهاية 2013 نظرا لغياب بعض المؤهلات عند طالبي العمل، وعلاوة على ذلك تراجعت نسبة بطالة حاملي الشهادات في سنة 2013 إلى 14,3%[1].

2- وكالة التنمية الاجتماعية(ADS)

أ)- تعريف وكالة التنمية الاجتماعية:

في إطار الإصلاحات الهيكلية الاقتصادية والسياسية للتوجه نحو اقتصاد السوق ونظرا للصعوبات التي عرفتها السلطات العمومية من الآثار الناجمة عن البطالة، وجدت نفسها ملزمة في خلق مؤسسات وهيئات جدية للتخفيف من هذه الآثار، ومت بين هذه الهيئات نجد وكالة التنمية الاجتماعية التي تعتبر مؤسسة عمومية تتميز بقانون خاص تهدف إلى حماية ودعم التماسك الاجتماعي ومحاربة الفقر والتهميش والإقصاء وضمان الاستقرار، وتخضع مختلف نشاطاتها من طرف وزير التشغيل والتضامن الوطني والجالية الجزائرية في الخارج ولقد تم إنشاء هذه الوكالة، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 232/96 المؤرخ في 29 جويلية 1996 يتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية من قِبل الصندوق الاجتماعي للتنمية الموجه خصيصا للإعانات والدعم للفئات المحرومة[2].

---

(1) - http://www.enharonline.com

(2)- ليلى مكاك، "دور وكالة التنمية الاجتماعية في تحسين ظروف الأسرة الجزائرية"، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة الحاج لخضر بباتنة، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، قسم علم الاجتماع والديمغرافية، 2010- 2011، ص 55- 56.

وإلى جانب ذلك يوجد مقر المديرية العامة لوكالة التنمية الاجتماعية بالجزائر العاصمة إضافة إلى وجود فروع جهوية منتشرة عبر التراب الوطني، وفي مجال تسيير برامج وكالة التنمية الاجتماعية فقد تعتمد على هيئتين"المجلس التوجيهي" و"لجنة المراقبة" حيث تسير من طرف مديرها العام، ويتكون هذا المجلس التوجيهي من عشرة أعضاء(أربعة منهم ينتمون للحركة الجمعوية وستة أعضاء آخرون ممثلون للقطاعات الوزارية المعنية بنشاطات الوكالة)، وتتواجد لجنة المراقبة المتكونة من ثلاثة أعضاء من المجلس التوجيهي المكلف بعقد الجلسات.

ب)- مهام وكالة التنمية الاجتماعية:

تتمثل وكالة التنمية الاجتماعية فيما يلي:

- العمل على ترقية وتمويل كل المساعدات الموجهة للفئات الاجتماعية المحرومة.

- السهر على قيام علاقات مع الجمعيات وإشراك المجتمع المدني في الميدان الاجتماعي.

- جمع المساعدات المالية المتمثلة في مختلف التبرعات والهبات في جميع الجوانب لتجسيد الاستقرار الاجتماعي.

- الاستعمال المكثف لليد العاملة وتمويلها، وذلك بترقية المشاريع والخدمات وذلك بـ:

- تنفيذ البرامج ومتابعتها الإشراف عليها من خلال اتخاذ مجموعة من الإجراءات اللازمة لضمانها.
- السهر على تطبيق مختلف التدابير التنظيمية لتنفيذ المشروع تنفيذا لائقا.
- حل المشاكل التي تقف كعائق أثناء تنفيذ وإنجاز المشروع.
- الحرص على تنفيذ الأعمال المنصوص عليها في المشروع.

- ضمان الشراكة مع هيئات التمويل[1].

ج)- برامج وكالة التنمية الاجتماعية:

تُسير وكالة التنمية الاجتماعية العديد من البرامج وتقوم بإنشاء شراكة مع المجتمع المدني والحركة الجمعوية التي تُجسد التضامن وذلك لمساعدة الفئات والمعوزة خاصة أثناء إنجاز مشاريع التنمية الجماعية، ومن بين هذه البرامج نذكر بعض منها:

ج-1- المنحة الجزافية للتضامن:

قامت السلطات العمومية مع نهاية سنة 1994 بوضع هذه المنحة والتي تسيرها وكالة التنمية الاجتماعية منذ سنة 1997، حيث تعتبر عن إعانة خاصة تُدفع للفئات المعوزة بدون دخل والغير القادرة على العمل أو لأسباب صحية، ومن بين هذه الفئات نذكر:

- ❖ النساء ربات العائلات دون دخل أقل من 60 سنة.
- ❖ الأشخاص المكفوفين ذو الدخل القليل.
- ❖ المعاقون والأشخاص المصابين بالأمراض المزمنة، الذين تتجاوز أعمارهم 18 سنة والحائزين على بطاقة معوق.
- ❖ العائلات ذو الدخل الضعيف التي تتكفل بشخص معوق أو أكثر ويبلغ ستهم أكثر من 18 سنة بدون دخل.
- ❖ أرباب العائلات أو الأشخاص الذين يعيشون بمُفردهم دون دخل غي قادرين على العمل ومعاقون حركيا وذهنيا.
- ❖ أرباب العائلات أو الأشخاص الذين يعيشون بمفردهم دون دخل والبالغين أكثر من 60 سنة.

---

[1]- نفس المرجع الآنف الذكر، ص 55.

ويقوم برنامج وكالة التنمية الاجتماعية بحماية الفئات الاجتماعية والحرص على منح إعانات حيث يقدر مبلغ المنحة الجزافية للتضامن بثلاثة آلاف دينار جزائري(3.000 دج)، مع مبلغ إضافي يُقدر بـ 120 دج لكل شخص تحت كفالة المستفيد شرط أن لا يتجاوز عددهم ثلاثة مكفولين ويتم ذلك بتسجيل الطلبات على مستوى مكتب النشاط الاجتماعي البلدي، وللجنة البلدية هي التي تتولى بمهمة القبول[1].

ج-2- منحة التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العامة.

هي عملية تشغيل ضمن الشبكة الاجتماعية حيث يتقاضى المستفيدون تعويضا شهريا محدد بـ 3.000 دج كل شهر، تكون الاستفادة منه شخص واحد لكل عائلة دون أي شرط محدد ما عدا الأشخاص البالغين السن القانونية للعمل والعاطلين، إذ تتم طريقة تشغيلهم وفقا للقوانين الخاصة بالتشغيل العادي، ولذلك فقد سمح الجهاز بالتخفيف من حدة البطالة والعمل على تحسين المستوى المعيشي لبعض العائلات[2].

ج-3- أشغال المنفعة العامة ذات كثافة اليد العاملة:

تم إنشاء هذا الجهاز سنة 1997 القائم على أساس القرض الممنوح للجزائر من قِبل البنك الدولي للإنشاء والتعمير، حيث يهدف هذا البرنامج إلى المعالجة الاقتصادية للبطالة خاصة في أوساط الشباب وتقديم مساعدات اجتماعية للفئات المتضررة من الوضعية الاقتصادية والعمل على تطوير المجتمعات السكانية الأقل نموا، ويهدف إلى إنشاء عدد كبير من مناصب الشغل المؤقتة وذلك بتطبيق الأشغال ذات المنفعة الاقتصادية والاجتماعية، من خلال فتح ورشات وأشغال كبرى مرتبطة بتنمية وتحديث الهياكل القاعدية عبر مختلف البلديات مثل صيانة شبكة الطرقات وشبكة صرف وتوزيع المياه، حماية وتجميل المحيط...

---

[1]- نفس المرجع الآنف الذكر، ص 57- 58.

[2]- بن شهرة، مرجع سابق الذكر، ص 281.

وتتميز طبيعة هذه الأشغال باستخدامها للعامل البشري دون الاعتماد على تقنيات معقدة ومكلفة، ومن أجل تحقيق ذلك تم الاعتماد على مرحلتين هما:

أ)- المرحلة الأولى(1977- 2000):

تُمول من طرف البنك العالمي الذي قدّم قرضا بقيمة 50 مليون دولار أمريكي أي ما يعادل 4.13 مليار دينار جزائري وذلك لإنشاء 3.846 ورشة عمل موزعة كما يلي:

- 42,4% موجهة للأشغال العمومية(24.3% لصيانة وانجاز الطرقات).
- 24,3% موجهة للموارد المائية المصغرة.
- 30% موجهة لقطاع الفلاحة والري.
- 3,5% مخصصة للعمران وأشغال التهيئة.

وبالتالي تم توفير 140.000 وظيفة ومنها تم إنشاء 42.000 منصب شغل دائم بمتوسط 36 وظيفة لكل مشروع خلال هذه المرحلة[1].

ب)-المرحلة الثانية(2001- 2004):

تخص هذه المرحلة برنامج الإنعاش الاقتصادي الممتد من(2001- 2004) يهدف إلى إنشاء 22000 منصب شغل بغلاف مالي قُدر بـ 9 مليار دج، إذ يسمح جهاز الأشغال ذات كثافة اليد العاملة بتوفير مناصب عمل مؤقتة بتكلفة 108.406 دج سنويا أو 9.034 شهريا وذلك نتيجة لكثافة اليد العاملة.

رغم توفير هذا الجهاز عدد كبير من مناصب عمل مؤقتة بتكلفة كبيرة إلاّ أنّه يتميز بالنقائص المتمثلة في:

- عدم تشجيع البلدات في اختيار القطاعات للمشاريع المؤثرة في الحياة اليومية للمواطن.
- اقتصر فقط هذا البرنامج على المستوى المحلي دون الجهوي والوطني.

---

[1]- عدون، العايب، مرجع سابق الذكر، ص 287- 288.

– المساهمة الضعيفة في ترقية القطاع الخاص والمؤسسات المصغرة وذلك بسبب قلة الاهتمام به.

3– عقود ما قبل التشغيل.

نظرا لتزايد عدد خريجي الجامعات والمعاهد المتخصصة وقلة مناصب العمل المؤقتة أو الدائمة في مختلف الأنشطة الإدارية والاقتصادية، وللتخفيف من حدة البطالة لدى الشباب الحائزين على الشهادات قامت الجزائر بوضع برنامج عقود ما قبل التشغيل في جويلية 1998، باعتباره جهاز الإدماج المهني للشباب المُمَوَّل من طرف الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب الذي يقوم بتمويل ودفع أجور المستفيدين كما يلي:

– الحائزون على شهادة جامعية يتحصلون على 6.000 دج شهريا بالنسبة للسنة الأولى و 4.500 دج عند تمديد الفترة والتي لا تتجاوز ستة أشهر.

– التقنيون الساميون يتقاضون 4.500 دج خلال السنة الأولى و3.000 دج شهريا عند تمديد الفترة التي لا تتجاوز ستة أشهر[1].

ومن الأهداف المسطرة من طرف برنامج عقود ما قبل التشغيل نذكر ما يلي:

أ)– بالنسبة للشباب البطال:

– تمكين الشباب الحائزين على شهادات من الاستفادة واكتساب الخبرات المهنية والمهارات الكافية لإدماجهم.
– زيادة إمكانية توفير فرص العمل الدائمة بعد انقضاء المدة القانونية لهذا البرنامج.
– إدماج خريجي الجامعات للتكوين(ثلاثة سنوات للتقني السامي وأربعة أو خمسة سنوات للسانس أو المهندس) في سوق العمل الذي يتلاءم مع مؤهلاتهم ومستوياتهم التعليمية.
– محاربة الفقر والإقصاء والتهميش والإضرابات...

---

[1]– بن شهرة، مرجع سابق الذكر، ص 284– 285.

ب)- بالنسبة للمؤسسات المستخدمة:

- نقص حجم التكاليف من خلال منح مجموعة من الامتيازات كتخفيض قيمة الضرائب.
- تحسين نسبة التأطير وذلك من خلال توظيف اليد العاملة المؤهلة[1].

ومن بين شروط المستفيدين من برنامج عقود ما قبل التشغيل نذكر ما يلي:

- الجنسية الجزائرية.
- أن يكون السن بين 19 و35 سنة.
- انعدام مصادر الدخل.
- إثبات الوضعية تجاه الخدمة الوطنية.
- تقديم شهادات التعليم والكفاءة المهنية.

4)- جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

أ)- تعريف جهز المساعدة على الإدماج المهني:

نتيجة لارتفاع وتزايد بطالة الشباب اعتمدت الحكومة الجزائرية على برنامج خاص في إطار تفعيل استراتيجياتها في ترقية الشغل، للتخفيف من حدتها وآثارها الاقتصادية والاجتماعية منذ سنة 1990 من خلال إنشاء صيغة جديدة لإدماج الشباب في الحياة المهنية، وذلك بمنح الأولوية للتكييف خريجي التعليم والتكوين مع متطلبات سوق العمل وذلك لتصحيح النقائص التي سجلها برنامج تشغيل الشباب[2].

ولذلك أنشئ جهاز المساعدة على الإدماج المهني بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008 الذي يحدد الإطار العام لجهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب وكيفيات تطبيقه، حيث يهدف إلى تشجيع كافة أشكال النشاطات والتدابير

---

[1]- عدون، العايب، مرجع سابق الذكر، ص 281- 282.

[2]- نفس المرجع الآنف الذكر، ص 284.

الهادفة إلى ترقية تشغيل الشباب خاصة عبر برنامج تكوين، تشغيل وتوظيف، التشجيع على الإدماج المهني للشباب طالبي العمل لأول مرة، فهو موجه كذلك إلى ثلاثة فئات من طالبي العمل التي تُبرم بين المصالح التابعة للإدارة المُكلفة بالتشغيل والمُستخدم، أو الهيئة المكونة والمستفيد المتمثلة في:

– **الفئة الأولى:** تخص عقود إدماج حاملي الشهادات موجهة لخريجي التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني، ومن حيث الأجر فقد يستفيد الشاب حامل الشهادة الجامعية من أجرة شهرية والدولة هي المسؤولة في تحمل أعباءها وذلك حسب مستوى المستفيد(جامعي أو تقني سامي)، ولقد حُددت هذه الأجرة بالنسبة لحاملي الشهادات الجامعية بـ 12.300 دج و10.100 دج بالنسبة للتقنيين الساميين، ويحتفظ بهذا المبلغ عند تمديد عقد الإدماج وذلك في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، والدولة هي التي تتكفل بحصة أرباب العمل بالنسبة للإشتركات في الضمان الاجتماعي.

أما بالنسبة لعقد العمل المدعم لتشجيع توظيف حاملي شهادة المستفيدين من عقود الإدماج لدى المؤسسات العمومية والخاصة، فالدولة هي المساهمة في تحديد الأجر وفقا لصيغة تناقصية تُدفع لمدة ثلاثة(03) سنوات، فالسنة الأولى تُقدر بـ 12.300 دج وفي السنة الثانية بـ 10.000 دج أما بالنسبة للسنة الثالثة تقدر بـ 7.800 دج.

من خلال المرسوم التنفيذي رقم 105/11 المؤرخ في 06 مارس 2011 تم تعديل الأجر ليصبح 12.000 دج بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي وأصبحت تُدفع هذه المساهمة بشكل ثابت غير تناقصي طيلة مدة ثلاثة(03) سنوات قابلة للتجديد بالنسبة لحاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني، كما أصبحت المدة سنة قابلة للتجديد بالنسبة للقطاع الاقتصادي وثلاثة(03) سنوات قابلة للتجديد في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية وفي الهيئات والمؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص.

– **الفئة الثانية:** تخص عقود الإدماج المهني المُوجهة للشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني، ومن حيث أجرة هذا الإدماج فيتقاضى المستفيدون أجرة شهرية وتُحدد بـ 6.100 دج، بالنسبة للإدارات والهيئات العمومية وفي مجال القطاع

الإقتصادي العام والخاص تُقدر 8.000 دج فالدولة هي التي تتكفل بحصة اشتراك المُستخدم في الضمان الاجتماعي[1].

وإلى جانب ذلك لتشجيع الدولة توظيف الشباب من خلال تدعيم المستخدمين تمنح ما يلي:

– عقد عمل مُدعم لمدة سنتين(02) حيث تساهم الدولة في تحديد الأجر في صيغة تناقصية تدريجية كما يلي:

- بالنسبة للسنة الأولى تُقدر بـ 8.000 دج.
- وتُقدر في السنة الثانية 6.000 دج.

إلاّ أنّ المنحة الخاصة بفئة عقود الإدماج المهني من خلال المرسوم رقم 11– 105 المؤرخ في 06 مارس 2011 أصبحت بقيمة 8.000 دج حيث تبقى ثابتة في حالة تمديد العقد.

– **الفئة الثالثة:** تتمثل في عقود التكوين والإدماج التي تشمل الشباب الذين ليس لديهم تكوين أو تأهيل، وإلى جانب ذلك فقد تضمن هذا الجهاز عقد تكوين للتشغيل مدته ستة(06) أشهر كحدّ أدنى وتكوين الشباب لدى الحرفيين، ومن حيث الأجر فقد يستفيد الشباب من منحة شهرية تتمثل فيما يلي:

- ❖ منحة شهرية مقدرة بـ 4.000 دج جزائري أثناء أدائهم لتربص تكويني لدى حرفيين.
- ❖ يستفيد الحرفيون عند توظيف الشباب بعد انتهاء مدة الإدماج المؤقت بهدف تشجيع التوظيف بعقد عمل مُدعم لمدة سنة على نفقة الدولة تُقدر بـ 6.000 دج[2].

---

[1]– شباح، مرجع سابق الذكر، ص 153.

[2]– نفس المرجع الآنف الذكر، ص 154.

المبحث الثاني: برنامج توطيد دعم النمو الاقتصادي في الجزائر(2010- 2014).

يكمن نجاح سياسة التشغيل في التخفيف من مشكلة البطالة التي تعد من بين أهم المشاكل والمعوقات التي يعاني منها الاقتصاد الجزائري، فهذه المشكلة أصبحت من القضايا الملحة نظرا لانعكاساتها السلبية على أفراد المجتمع، ولذلك قامت الحكومة الجزائرية بالعديد من الإصلاحات الاقتصادية لا سيما الإصلاحات التي تبنتها خلال الفترة الممتدة من(2001- 2014)، والتي ساهمت في تراجع معدلات البطالة وزيادة فرص التشغيل، ويرجع ذلك إلى زيادة الاستثمارات والمشاريع المبرمجة من طرف الدولة في إطار البرامج التنموية منها البرنامج الأخير المُسمى بـ" برنامج توطيد النمو" الذي نتج عنه زيادة فرص التشغيل سواء الدائمة أو المؤقتة.

المطلب الأول: مضمون برنامج توطيد دعم النمو الاقتصادي(2010- 2014).

يعتبر برنامج توطيد دعم النمو الاقتصادي إستراتيجية تكاملية مع البرامج السابقة، يهدف إلى تحديث الاقتصاد وخلق توازن بخصوص التجهيزات العمومية والاستجابة للاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية للمواطن وهو يدخل في إطار ديناميكية التنمية الوطنية المباشرة فيها بداية من سنة 2000، فلقد جاء هذا البرنامج لاستكمال المشاريع الجاري انجازها ضمن إطار البرنامج التكميلي لدعم النمو مثل الطرق والسكك الحديدية والسدود بمبلغ إجمالي قُدر بـ9700 مليار دج وهو ما يُعادل 130 مليار دولار، إضافة إلى إطلاق مشاريع جديدة بمبلغ إجمالي قُدر بـ 11،534 مليار دج أي ما يقارب 156 مليار دولار[1].

ضمن هذا البرنامج الذي رُصدت له مبالغ مالية ضخمة بلغت 286 مليار دولار وهو ما يُمثل 2،214 مليار دج حيث نجد البرامج التالية:

---

[1]- زكرياء مسعودي، " سياسة التشغيل وفعالية برامج الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر منذ 2010"، أبحاث المؤتمر الدولي حول تقييم آثار برامج الإستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة 2011- 2014، جامعة سطيف 1، يومي 11- 12 مارس 2013، ص 14- 15.

1- برنامج بداية سنة 2010 بمبلغ 9680 مليار دج(يعادل 130 مليار دولار).

2- برنامج جديد بمبلغ 11534 مليار دج(أي 158 مليار دولار).

تستهلك مشروعات التنمية البشرية(كتنصيب 50 ألف معلّم جديد في الجامعات وكذلك تنصيب حوالي 28 ألف باحث في المجال الصحي، حوالي 110 آلاف تقني وشبه طبي...)، أما الاستثمارات المسخرة للفترة 2010- 2014 فتُقدر بحوالي 50% من مشروعات التنمية البشرية، وهذا ما يظهر من خلال الأهمية التي توليها السلطات لرفاهية السكان في ظل إحترام قواعد العدالة الاجتماعية لهدف تحقيق الخدمات وتكوين موارد بشرية مؤهلة.

في إطار هذا البرنامج خصصت السلطات مبلغ 350 مليار دج من القيمة المالية الإجمالية لتحديد سوق العمل ودعم إنشاء المؤسسات المُصغرة، وتمويل آليات إنشاء مناصب تشغيل ومرافقة الإدماج المهني لخريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني، مما يسمح بتحقيق إنشاء ثلاثة ملايين منصب شغل خلال الخمس السنوات التي امتد فيها البرنامج الخماسي أي من سنتي(2010- 2014).

كما خُصِّصَ في مجال مكافحة البطالة وزيادة فرص التشغيل مبلغ مالي يُقدر بـ 360 مليار دج موزع على برامج مُدعمة للتشغيل واستحداث مناصب شغل منه[1]:

- مبلغ 150 مليا دج موجه لدعم إدماج حاملي شهادات التعليم العالي والتكوين المهني في إطار برامج التكوين والتأهيل.
- مبلغ 80 مليار دج لدعم استحداث مؤسسات ونشاطات مصغرة.
- مبلغ 130 مليار دج موجه لتراتيب التشغيل المؤقت.

لقد طُرحت عدة تساؤلات في إطار هذا البرنامج من حيث عبئه المالي على الخزينة العمومية ويتضح ذلك من خلال ثلاثة أسباب والمتمثلة في:

---

[1] – نفس المرجع الآنف الذكر، ص 15- 16.

– **السبب الأول:** أي برنامج للتنمية يُعتبر امتدادا للبرنامج السابق حيث أنّ برنامج دعم النمو في حدّ ذاته كان يتضمن 55 مليار دج.

– **السبب الثاني:** أنّ البرنامج الخماسي لدعم النمو(2005– 2009) منذ انطلاقه في 08 أفريل 2005 إلى غاية اختتامه في 31 ديسمبر 2009، شهد عمليات واسعة وجوهرية من خلال الإيرادات الكبيرة للخزينة.

– **السبب الثالث:** يتمثل في أنّ برنامج دعم النمو حتى نهاية سنة 2009 خلق العديد من المشاريع التي تأخر تسليمها وهذا راجع إلى ارتفاع أسعار المواد الأساسية، كمواد البناء خاصة الإسمنت وهذا ما أدى إلى زيادة منح 815 مليار دج سنة 2010، كل هذا أثر على الخزينة العمومية[1].

المطلب الثاني: انعكاسات برنامج توطيد دعم النمو على مستوى التشغيل والبطالة.

من بين انعكاسات برنامج توطيد دعم النمو نذكر ما يلي:

أ)– الآثار المتوقعة من البرنامج الخماسي على مستوى التشغيل والبطالة:

أقرت الحكومة الجزائرية البرنامج الخماسي(2010– 2014) الذي يخصص 40% من موارده لتحسين التنمية البشرية في مجال التشغيل واستحداث ثلاثة ملايين منصب شغل جديد لأفاق 2014، منها خمسة عشرة ألف(15000) منصب في إطار البرامج العمومية لدعم التشغيل، ولهذا فإنّ برامج دعم استحداث مناصب شغل ستستفيد من غلاف مالي قدره 350 مليار دج لمرافقة الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي والتكوين المهني إضافة إلى دعم استحداث المنشآت المصغرة وبرامج التشغيل، وبما أنّ الحكومة الجزائرية تسعى لتقليص معدلات البطالة فإنّها قررت الاستمرار في هذه السياسات والتدابير، فالبرنامج قد يشمل كل القطاعات قريبا حيث يتوقع من قطاع الأشغال العمومية خلق 90 ألف منصب شغل في الفترة الممتدة من سنة2010 إلى سنة 2014، وكما يعتبر قطاع السياحة قطاع إقتصادي رئيسي أوكلت له مهمة خلق مناصب شغل وذلك لتوفير أعداد كبيرة من فرص عمل جديدة.

---

[1] – نفس المرجع الآنف الذكر، ص 22.

– متوسط استحداث سنوي قدره 100.000 منصب شغل في إطار أجهزة دعم استحداث المنشآت المُسيرة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

– تنصيب 300.000 طالب عمل سنويا في إطار جهاز دعم الإدماج المهني.

ب)– تقييم انعكاسات البرنامج الخماسي(2010–2014) على مستوى التشغيل والبطالة:

يمكن تقييم انعكاسات هذا البرنامج من خلال العدد الهائل لمناصب الشغل التي استحدثتها مختلف القطاعات الاقتصادية سنويا، وقد تم استحداث بين سنة 2010 إلى غاية جوان 2012 أكثر من مليون و248 ألف و819 منصب شغل بالقطاعين الإقتصادي والوظيف العمومي، وفي إطار أجهزة الإدماج المهني تم استحداث مليون وأربعة وتسعون ألف منصب شغل، وفيما يخص الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين على البطالة تم إنشاء 279 ألف مؤسسة مصغرة من قِبَلِ الشباب في سنة 2010 والسداسي الأول 2012، وهذا الاستحداث لمناصب الشغل هو حركية ستتواصل بنفس الوتيرة وتزداد أكثر فأكثر مع إنعاش الاستثمار والبيانات الإحصائية الموجودة في الجدول التالي[1]:

– الجدول رقم(03): يُوضح مناصب الشغل المُستحدثة خلال سنة 2011.

التعيين	مناصب الشغل المُستحدثة خلال 2011
أ)– مناصب الشغل التي استحدثتها الإدارات العمومية والمؤسسات وفي إطار الاستثمارات.	–
1– مناصب الشغل التي استحدثتها المؤسسات والهيئات العمومية(المؤسسات العمومية الاقتصادية، المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري، مؤسسات آخرى...)	135.248
2– من الشغل التي استحدثت من طرف الإدارات	162.764

[1] – نفس المرجع الآنف الذكر، ص 23.

العمومية(الوظيف العمومي خارج جهاز الإدماج المهني).	
3- مناصب الشغل التي استحدثت في إطار الاستثمارات المنجزة في القطاع الفلاحي.	213.848
4- مناصب الشغل التي استحدثت في إطار الاستثمارات الممولة من قِبل البنوك(خارج إطار الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب وخارج إطار الفلاحة).	25.666
5- مناصب الشغل التي استحدثت في إطار ترتيب عقود ما قبل التشغيل.	48.748
6- ترتيب المساعدة على الإدماج المهني.	660.810
7- مناصب الشغل التي استحدثت في الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.	128.357
8- مناصب الشغل المُستحدثة في إطار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المُصغر.	162.648
المجموع (أ)	1.538.235
ب)- معدل مناصب الشغل الدائمة سنويا التي استحدثت في إطار الورشات التي تستعمل اليد العاملة الكثيفة.	-
1- منصب الشغل التي استحدثت في إطار تراتيب التعويضات عن النشاطات ذات المنفعة العامة، الأشغال ذات المنفعة العامة ذات اليد العاملة الكثيفة. - مناصب الشغل المأجورة ذات المبادرة المحلية	396.796
المجموع (ب)	396.796
المجموع (أ) + (ب)	1935.031

المصدر: زكرياء مسعودي،"سياسة التشغيل وفعالية برامج الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر منذ 2010"، أبحاث المؤتمر الدولي حول تقييم آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة 2011- 2014، جامعة سطيف1، يومي 11-12 مارس 2012، ص 23- 24.

هذه النتائج الموضحة في الجدول تؤكد على مدى حركية التشغيل التي طُبقت سنة[1] 2005 بخلق ثلاثة ملايين منصب عمل في آفاق سنة 2014، وهذا مع استحداث 1.935.031 منصب شغل منها 1.538.235 منصب شغل عن طريق التوظيف في الإدارات وفي مختلف القطاعات الاقتصادية، و396.796 منصب شغل في إطار أشغال المنفعة العامة ذات اليد العاملة الكثيفة.

وقد نتج عن الأزمة الاقتصادي المالية العالمية تقليص عدد المناصب المالية لسنة 2010 بأزيد من 31 ألف منصب شغل، فقد تقرر فتح 53626 منصبا ماليا جديدا لسنة 2010 وهذا ما أدي إلى تراجع في مناصب الشغل بالمقارنة مع سنة 2009، حيث قدر عد المناصب المالية التي فتحتها الحكومة بـ 84779 منصب مالي، في حين بلغ عدد مناصب الشغل لسنة 2008 بـ 88512 منصب مالي بعد أن كان العدد في سنة 2007 في حدود 65000 منصب شغل، وبذلك تكون الحكومة قد قررت تقليص عدد المناصب المالية بمقدار 31143 منصب مقارنة بسنة 2009[2].

كشف وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي(الطيب لوح) أن سياسة التشغيل ضمن المخطط الخماسي 2010- 2014 حققت 78% من أهدافها، وكما تم استحداث بين سنة 2010 إلى غاية جوان 2014 حوالي (1.248.819) منصب شغل، كما أكّد الوزير أنّ أهداف مخطط الحكومة تقوم على تشجيع الشراكة بين القطاعين العمومي والخاص التي تهدف إلى ترقية المؤسسة الاقتصادية وتشجيع المنافسة لتحقيق نمّو وثروة إقتصادية، وأنّ

---

[1] – نفس المرجع الآنف الذكر، ص، 24.

[2] – ضياء مجيد الموسوي، دراسة في الخروج من أزمة البطالة والسكن والعنوسة، الجزائر، ب. ذ. ب. ن، 2014، ص 30.

مجال ترقية التشغيل ومكافحة البطالة سيرتكز على تنشيط القطاعات المنشئة لمناصب الشغل، مثل الفلاحة والسياحة، البناء والأشغال العمومية والخدمات، وكذلك تشجيع التشغيل لتحريك آلة النمو الاقتصادي خارج المحروقات وتحقيق الاستثمار.

وفيما يتعلق بنسبة البطالة فقد وضح وزير التشغيل والضمان الاجتماعي أنّها بلغت 09% سنة 2012، حيث أكّد أنّ هذه النسبة يجب أن تنخفض لأنّها شهدت تراجعا في السنوات السابقة بفضل الاستثمارات التي تحقق في هذا الإطار[1].

[1] – الطيب لوح، "سياسة التشغيل في إطار المخطط الخماسي 2010– 2014"، جريدة النهار، 06 أكتوبر 2012.

المبحث الثالث: تقييم سياسة التشغيل في الجزائر.

تعرضت سياسة التشغيل في الجزائر لعدة تحديات ومعوقات خاصة في مجال تشغيل الشباب، باعتبار هذا الأخير فئة كبرى ومهمة في المجتمع الأمر الذي صعب على الهيئات المكلفة بمعالجة هذه القضية حلّها بصفة نهائية ومن ثمة فمن الصعب الحكم على نجاعة سياسة التشغيل أو عدمها في الجزائر الآخر، بالنظر إلى جملة من الأسباب إذ بعضها موضوعي والبعض الأخر كان من الممكن تفاديه أو التقليل من آثاره السلبية على مستويات التشغيل، وبالرغم من هذه المشاكل والمعوقات إلاّ أنّ هناك حلولا يجب على الدولة انتهاجها وتطبيقها على أرض الواقع.

المطلب الأول: إيجابيات سياسة التشغيل في الجزائر.

من بين الجهود التي بذلتها الدولة لتحقيق أهداف مخططاتها وبرامجها من أجل التخفيف من حدة البطالة نذكر ما يلي:

– دعم الاستثمار في القطاع الإقتصادي الذي ساهم في توفير مناصب شغل من خلال تنمية القطاعات الصناعية وتشجيع التكوين من خلال دعم الدولة للمؤسسات التي تُشارك في نشاطات التكوين خاصة في مجال التخصصات التي تعرف عجزا في سوق العمل[1].

– ترقية تشغيل الشباب من خلال انتهاج سياسات جديدة تعمل على تحقيق النمو الإقتصادي والعمل على تحسين مستوى التوظيف الدائم، الذي ارتفع بنسبة 28% سنة 2009 إلى 33% في سنة 2010 وهذا ما سمح بتوفير حوالي مئتي ألف(200.000) منصب دائم سنويا، إضافة إلى دعم المستخدمين للقيام بالاستثمارات حيث سمح بتوفير حوالي مئتين وستة وسبعون ألف(276000) منصب عمل كمعدل سنوي خلال سنتي 2009– 2013، كما قامت الحكومة الجزائرية بتوفير على الأقل أربعمائة واثنان وخمسون ألفا وخمسمائة

---

[1]– محمد براق، تسعديت بوسبعين، "أسباب انتشار البطالة وإجراءات مواجهتها في الجزائر"، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة البويرة، يومي 15– 16 نوفمبر 2011، ص 11.

وخمسة وثمانون(452585) منصب عمل كمعدل سنوي، وهذا ما سمح بتحقيق الأهداف المسطرة بتوفير أكثر من مليوني منصب عمل مع بداية سنة 2011، لتخفيض نسبة البطالة إلى أقل من 10% في بداية هذه السنة[1].

– تطبيق برنامج توطيد النمو(2010– 2014) الذي ساعد في تخفيض معدلات البطالة من خلال استحداث ثلاثة ملايين منصب شغل وإنشاء العديد من المؤسسات.

– كما تسعى السياسة الجديدة لترقية تشغيل الشباب في الجزائر تدعيم تنمية المبادرات المقاولاتية عند الشباب وذلك من خلال مخطط عمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة، ويكمن دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في محاربة البطالة وفقا لنتائج نشاطاتها لسنة 2010 إلى جانب التدابير الجديدة التي تم إقرارها سنة 2011، ومن بين هذه النتائج نذكر ما يلي:

– تحقيق عدد هائل من مناصب الشغل من خلال البرامج المختلفة التي اعتمدت عليها الحكومة مما أدى ذلك إلى تقليص نسبة البطالة، وكذا توجيه أصحاب المشاريع تجاه نشاطات الفلاحة، البناء والأشغال العمومية مما يستجيب ذلك لطلب الاقتصاد الوطني بهدف تحقيق المداخيل ودفع الديون في الآجال المحددة.

– تهدف مختلف الامتيازات والمساعدات التي تمنحها الوكالة إلى تشجيع إنشاء المؤسسات المصغرة واستمراريتها لخلق المزيد من مناصب شغل دائمة ومستقرة، كما تم استحداث مجالات واسعة لإنتاج السلع وتقديم الخدمات، حيث قامت الحكومة بإنشاء بنوك متخصصة لتمويل المؤسسات المصغرة تستجيب لحاجياتها ومتطلباتها.

– تراجع معدل النمو الديمغرافي الذي من خلاله انخفض معدل النمو السكاني من 3,1% سنة 1985 إلى 1,9% سنة 1995 ثم انخفضت إلى 1,5% سنة 2008، حيث أدى هذا

[1]– نفس المرجع الآنف الذكر، ص 12.

النمو البطيء لعدد السكان إلى تقليص الضغط على سوق العمل وساهم في الحدّ من البطالة[1].

– انخفاض معدلات البطالة سنة 2014 للشباب المتحصلين على الشهادات الجامعية والجدول التالي يُوضح ذلك[2]:

– الجدول رقم(04): يوضح معدلات البطالة ومعدلات بطالة حاملي الشهادات الجامعية في الجزائر في الفترة(2008– 2014).

السنوات	معدلات البطالة	معدلات بطالة حاملي الشهادات
2008	%11,3	%19,8
2009	%10,2	–
2010	%10	%21,4
2011	%10	%16,1
2012	%11	%15,2
2013	%9,8	%14,3
2014	%9,8	%13,01

المصدر: دلال بوعتروس، محمد بوكرب،" إشكالية التنسيق بين سياسة التعليم العالي وسياسة التشغيل في الجزائر"، مجلة ميلاد للبحوث والدراسات، العدد(01)، جوان 2015، ص 08.

يبين هذا الجدول أنّ معدلات البطالة عرفت انخفاض ملحوظ انطلاقا من سنة 2008 حتى سنة 2014 وهذا راجع لمختلف السياسات والإستراتيجيات التي خصصتها الحكومات الجزائرية في سبيل خلق مناصب الشغل لفئة الشباب البطالين، كذلك معدلات حاملي الشهادات هي الأخرى عرفت انخفاضا حيث تراجعت معدلات البطالة من 21.4% سنة

---

(1) - http://www.iefpedia.com

(2)– دلال بوعتروس، محمد بوكرب،" إشكالية التنسيق بين سياسة التعليم العالي وسياسة التشغيل في الجزائر"، مجلة ميلاد للبحوث والدراسات، العدد(01)، جوان 2015، ص 08.

2010 إلى 13.01%سنة 2014، كل ذلك يدل على مساهمة الدولة في تقليص حدة البطالة في هذه السنوات من خلال توفير مناصب الشغل[1].

– تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر حيث أعطت الدولة مجالا واسعا لتطور نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال إنشاء وزارة خاصة بها(وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار)، حيث تساعد هذه الأخيرة في التخفيف من حدة المشاكل الاجتماعية ويظهر ذلك من خلال جذب الفئات التي تُعاني ون البطالة وتُتيح لهم فرص عمل مما ينعكس عليهم بمنافع عديدة، حيث ساهمت هذه المؤسسات(الصغيرة والمتوسطة) في توفير مليون وثمانمئة وثمانية وأربعون ألفا ومئة وسبعة عشرة(1.848.117) منصب شغل إلى غاية سنة 2012 مع تخفيض من حدّة البطالة[2].

المطلب الثاني: سلبيات سياسة التشغيل في الجزائر.

رغم الجهود المبذولة من طرف الحكومة ومختلف السياسات والبرامج التي اعتمدت عليها إلاّ أنها تعاني من عدة نقائص وسلبيات، التي نذكر منها[3]:

– تراجع القطاع العمومي عن تمويل الاستثمارات وتحويل المؤسسة العمومية إلى مؤسسات خاصة والتقليص من عدد العمال وذلك بسبب مواجهة هذه المؤسسات لأزمات اقتصادية أو مالية ما أدى إلى غلقها نظرا للتنافس الحادّ بين الشركات الوطنية والأجنبية، وعدم الاستغلال الأمثل للإمكانيات المتوفرة لدى المؤسسة إلى جانب تزايد الطلب على العمل مما أدّى إلى زيادة حجم السكان الناشطين بنسب مرتفعة، غير أنّ معظم المؤسسات تعاني من ندرة فرص العمل، إضافة إلى سوء الظروف الاقتصادية والاجتماعية للمواطنين.

---

[1]– نفس المرجع الآنف الذكر، ص 08.

[2]– ساسة عناني،" دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية المحلية– دراسة حالة ولاية قالمة"، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد(16)، 2014، ص 98.

[3]- http://www.iefpedia.com

– رغم مختلف البرامج التي اعتمدتها الحكومة في التشغيل خصوصا لدى الشباب وفق الطريقة التعاقدية تعتبر حلولا مؤقتة يجب إعادة دراستها للوصول إلى نتائج مستقبلية مرضية.

– وجود مناصب شغل هشّة حيث تشير إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات في سنة 2010 إلى أنّ ثلثي الناشطين من الأجراء و29,5% من المقاولين، والأعمال الحرة والعمل المستقل والنصف الآخر من الأجراء أي 32,9% من مناصب الشغل غير دائمة مما أدى إلى تضاعف عدد البطالين.

– عدم التحكّم في الآليات القانونية والاجتماعية والاقتصادية التي شرعت الدولة في تطبيقها أثناء معالجتها لظاهرة البطالة، إلى جانب عدم تكيف وتأقلم أنظمة وبرامج التعليم والتكوين العالي والمتوسط مع احتياجات سوق العمل، حيث يشير الديوان الوطني للإحصائيات على أنّ نسبة العاطلين عن العمل من جانب المتحصلين على الشهادات الجامعية، كانت تُقدر في سنة 1992 بـ 3,7% حيث ارتفعت في سنة 2010 إلى 21,4%، وهذا ما أدى إلى عدم التوافق بين العرض والطلب في سوق العمل[1].

المطلب الثالث: الحلول المقترحة لمكافحة البطالة في الجزائر.

من خلال هذه التحديات والمعوقات السلبية والمعقدة التي واجهتها الحكومة الجزائرية بصفة عامة والتي أعاقت نجاح سياسة التشغيل بصفة خاصة، وبالرغم من الآليات والبرامج التي اقترحتها(الحكومة) كحلول لمواجهة آثارها(البطالة) الخطيرة، إلاّ أنها تبقى غير كافية وعليه نقترح مجموعة من الحلول والمتمثلة في:

– تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا مهما في تحقيق التكامل الاقتصادي وتوفير فرص العمل وزيادة الإنتاج ولاستمرار هذه البرامج، لا بدّ من بناء سياسة التشغيل وفقا لدراسات ومعطيات موجودة(حقيقية) من خلال مشاركة مختلف الهيئات والمؤسسات المعنية بذلك مع تفادي القرارات العشوائية التي تُهدد هذه السياسات، والعمل على مواصلة التطبيق

---

[1]- http://www.iefpedia.com

الفعلي للسياسات المرسومة وعدم تعديلها أو تغييرها من دون الأخذ بعين الإعتبار الظروف المحيطة بالمجتمع، مع ضرورة تقييم مدى نجاعتها(السياسات)، والعمل على فتح مجال الحوار وتشجيع التشاور بين الخبراء الاقتصاديين في هذا المجال مع الأخذ بتوصياتهم.

– يجب على آليات التشغيل أن تتميز بديمومة واستمرارية ولا تكون مجرد برامج مؤقتة لا تؤدي مهامها بصفة نهائية، وذلك من خلال تطبيق التدابير القانونية والتنظيمية مع تجسيدها على أرض الواقع بغية تحقيق الأهداف المرجوة لا سيما تخفيض معدل البطالة وتحقيق الاستقرار الاجتماعي.

– ينبغي على الدولة أن تقوم بوضع قوانين لتشجيع إنشاء مؤسسات تضمن فيها تسهيل الإجراءات وإزالة العقبات أو العراقيل أمام المستثمرين، مع عصرنة المعاملات البنكية وتشجيع التعامل معها بجدية في مجال منح القروض والتسهيلات والمساعدات المالية عند اقتناء أو توسيع وسائل الإنتاج بطرق سريعة مع السعي على توظيف أكبر عدد ممكن من الشباب من خلال إزالة جميع العراقيل والصعوبات أمام المستثمرين[1].

– السعي على تكييف تكوين خريجي التعليم العالي والتكوين المهني مع متطلبات ومستجدات سوق العمل من خلال توفير فرص العمل حسب مؤهلاتهم وخبراتهم مع إرساء قاعدة بيانات تضم مختلف المعلومات والإحصائيات الفعلية المتعلقة بعدد حاملي الشهادات خلال كل سنة حسب التخصصات وعدد عروض العمل المتاحة من قِبل مختلف المؤسسات والشركات المستخدمة.

– قيام الدولة بشراكة مع القطاع الخاص ومنحه الوسائل الكفيلة لاندماجه في منظومة التشغيل بغية التخفيف من أزمة البطالة، وذلك من خلال إنجاز المشاريع وتطوير وتدعيم

---

[1]– عبد الوهاب بن بريكة، ليلى بن عيسى، "سياسة التشغيل في الجزائر منذ الإصلاحات: عرض وتحليل"، الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر ببسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، يومي 13– 14 أفريل 2011، ص 34– 35.

الاستثمارات في جميع القطاعات بإعتبارها المنتج الخلاق للثروة ومناصب العمل الدائمة، مما يسمح بتنمية ثقافة المقاولة وتعزيز الإيرادات.

– يجب على الدولة الاعتماد على إستراتيجية كاملة للاندماج في الاقتصاد العالمي من خلال تشجيع المنافسة لدى المؤسسات والشركات الوطنية والعمل على تنويع الاقتصاد بغية خلق مناصب شغل جديدة لفئة الشباب مع تحقيق التنمية المستدامة.

– العمل على إنشاء وظائف جديدة عن طريق تكثيف مبادرات الجماعات المحلية في مجال أشغال المنفعة ذات الاستخدام المكثف لليد العاملة لهدف التخفيف من حدّة البطالة وتقليص الضغط على سوق العمل[1].

[1]– نفس المرجع الآنف الذكر، ص 11.

خلاصة:

تعتبر سياسة التشغيل ومكافحة البطالة التي اهتمت بها الحكومة الجزائرية للتقليص من مشكلة البطالة، حيث أصبحت هذه الأخيرة من بين أهم القضايا الكبرى التي تشغل الدولة إذ يمكنها أن تهدد الأمن والاستقرار الوطنيين، وفي إطار تحليل تطور وضعية التشغيل من خلال الإصلاحات الاقتصادية التي قامت بها الجزائر نجد برنامج توطيد النمو (2010- 2014)، قد ساهم في زيادة فرص العمل مع خلق ثلاث آلاف منصب شغل وتحسين معدلات النمو الاقتصادي، وعليه تتجه سياسة الاقتصادية للجزائر نحو تنويع الإنتاج من خلال تبنيها لعدة برامج وسياسات في مجال التشغيل والقيام بعدة مبادرات تهدف إلى تشجيع الشباب للتوجه نحو إنشاء مؤسسات خاصة بهم من خلال ترقية وتوسيع الفكر المقاولاتي واستحداث فرص عمل جديدة مما أدى إلى تراجع نسبة البطالة.

وبناءاً على النتائج المُستخلصة من هذا الفصل بعد تحليل أهم المعطيات والإحصائيات نتوصل إلى نفي الفرضيتين الأولى والثانية.

الخـــــاتمـــــة

الخاتمة:

لقد تبين من خلال دراستنا للمقاربة المفاهمية والنظرية لسياسة التشغيل والبطالة أنّ سياسة التشغيل تُعتبر من بين أهم البرامج والآليات التي تقوم بها مختلف الدول سواء كانت متقدمة أو متخلفة لتحسين المستوى المعيشي لهم وتحقيق التنمية الإقتصادية، إذ تُمثّل سياسة التشغيل الوجه المقابل لسياسة مكافحة البطالة حيث هذه الأخيرة تقف كعائق أمام العديد من الأفراد الراغبين في العمل، والقادرين عليه، أمّا أنواعها متعددة كما تتعدد النظريات التي حاولت تفسيرها نظرا لتأثيرها السلبي والدائم على العديد من مجتمعات العالم.

ومن جهة أخرى توصلنا من خلال دراستنا لواقع البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر أنّ هذه الأخيرة(الجزائر) تُعتبر واحدة من بين الدول التي تُعاني من مشكلة البطالة، وذلك نتيجة لعدة عوامل جعلتها تزداد وتتفاقم حيث واجه الاقتصاد الجزائري عدة اختلالات هيكلية وتحولات اقتصادية أثرت على أفراد المجتمع والاقتصاد الجزائري، من خلال ظهور عدة مشاكل داخلية وتدهور الأوضاع الداخلية إلى جانب تقليل فرص العمل المُتاحة وتراجع النمو الاقتصادي في جميع القطاعات، كلّ ذلك دفع بالحكومة إلى ضرورة معالجة مشكلة البطالة من خلال تبنيها عدة برامج في مجال سياسات التشغيل.

كما توصلنا إلى أنّ هناك العديد من الهياكل والآليات التي اعتمدت عليها الحكومة الجزائرية، من أجل ترقية التشغيل في جميع المجالات والتخفيف من نسب معدلات البطالة وتطوير الاقتصاد الوطني وذلك من خلال تبنيها لعدة برامج وسياسات في مجال التشغيل كبرنامج توطيد النمو(2010- 2014)، الذي يعتبر إستراتيجية تكاملية للبرامج السابقة لهدف خلق التوازن بالخصوص في التجهيزات العمومية والعمل على تلبية حاجيات ومتطلبات أفراد المجتمع مع رفع المستوى المعيشي للأفراد، إلى جانب ذلك اعتمدت الحكومة من أجل مكافحة البطالة على مجموعة من الإجراءات وسياسات التشغيل الجديدة، لتدعيم التشغيل وتعزيز المبادرات الفردية التي تهدف إلى تشجيع الشباب على إنشاء أو استحداث مؤسسات ومشاريع استثمارية في جميع القطاعات وبالخصوص الاقتصادية منها، مع تشجيع المبادرة على خلق أو إنشاء شركات صغيرة ومتوسطة قادرة على منافسة المنتوجات الأجنبية وتساهم في خلق أو إتاحة فرص جديدة في مجال التشغيل.

وفي الأخير، وبناءا على النتائج المُتوصل إليها من خلال دراستنا نجيب عن إشكالية هذه الأخيرة بالقول بأنّه من الصعب الحكم وبصفة نهائية على نجاح أو نجاعة سياسة التشغيل من عدمه في الجزائر، بالنظر إلى جملة من الأسباب ساهمت في وجود سلبيات في هذه السياسة منها ما هو موضوعي ومنها ما يُمكن تفاديه أو التقليل من آثاره السلبية على مستويات التشغيل.

فهرس الجداول والأشكال

فهرس الجداول والأشكال:

أ)- الجداول :

الرقم	العنوان	الصفحة
الجدول رقم (01)	توزيع طلب القروض حسب القطاعات منذ إنشاء الوكالة إلى غاية 2012.	71
الجدول رقم (02)	توزيع طلب القروض حسب الجنس منذ إنشاء الوكالة إلى غاية سبتمبر 2012.	72
الجدول رقم (03)	مناصب الشغل المُستحدثة خلال سنة 2011.	88-87
الجدول رقم (04)	معدلات البطالة ومعدلات بطالة حاملي الشهادات الجامعية في الجزائر في الفترة 2008- 2014	93

ب)- الأشكال:

الرقم	العنوان	الصفحة
الشكل رقم (01)	هياكل وآليات مكافحة البطالة ودعم التشغيل في الجزائر.	56-55

المراجع

أ)- الكتب:

1)- أبو بكر مصطفى محمود، اللحلح أحمد عبد الله، مناهج البحث العلمي، مصر: الدار الجامعية، 2007.

2)- الموسوي ضياء مجيد، دراسة في الخروج من أزمة البطالة والسكن والعنوسة، الجزائر، ب. ذ. ب. ن، 2014.

3)- بن آشنهو عبد اللطيف، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962- 1980، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1982.

4)- بن شهرة مدني، الإصلاح الاقتصادي وسياسية التشغيل(التجربة الجزائرية)، ط1، عمان: دار الحامد، 2009.

5)- بوحوش عمار، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ط 06، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2011.

6)- تومي عبد الرحمان، الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر، الواقع والآفاق، الجزائر: دار الخلدون، 2011.

7)- جامع محمد نبيل، البطالة قنبلة موقوتة، فك شفراتها، وحديث مع الشباب، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، 2008.

8)- عبد الراضي إبراهيم محمود ، حلول إسلامية فعالة لمشكلة البطالة مع نماذج لبعض المشروعات الصغيرة والمتوسطة الناجعة للشباب، ب. ذ. ب. ن، المكتب الجامعي الحديث، 2005.

9)- عدون ناصر دادي، العايب عبد الرحمان، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.

10)- موسى أبو دهيم، التأمينات الاجتماعية(الهيئة الفلسطينية لحقوق المواطن)، فلسطين، 2001.

11)- مصطفى عليان ربحي، مناهج وأساليب البحث العلمي (النظرية والتطبيق)، الأردن: دار الصفاء للنشر والتوزيع، 2000.

12)- نجا علي عبد الوهاب، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها دراسة تحليلية- تطبيقية، الإسكندرية، الدار الجامعية.
13)- نصر محمد عارف، ابستيمولوجيا السياسة المقارنة، لبنان: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، 2002.
14)- يسري عبد الرحمان، أحمد وآخرون، النظرية الاقتصادية الكلية، الاسكندرية: دار الجامعية، 2007.

ب)- القاموس:

- Jean- YNES CAPUL, Olivier GARNIER, Dictionnaire d'économie et de science sociale, Paris, Avril 1999.

ج)-المقالات(المجلات):

1)- بوعتروس دلال، بوكرب محمد،" إشكالية التنسيق بين سياسة التعليم العالي وسياسة التشغيل في الجزائر"، مجلة ميلاد للبحوث والدراسات، العدد(01)، جوان 2015.

2)- بوفليح نبيل، "دراسة تقييمية لسياسة الإنعاش الإقتصادي المُطبقة في الجزائر في الفترة(2000- 2010)"، مجلة الأكاديمية للدراسات الإجتماعية الإنسانية، العدد(09)، 2013.
3)- دبقى شريف، العايب عبد الرحمن،" العمل والبطالة كمؤشرين لقياس التنمية المُستدامة- حالة الجزائر-"، مجلة أبحاث إقتصادية وإدارية، العدد (04)، 2008.
4)- رواب عمار، غربي صباح، "التكوين المهني والتشغيل في الجزائر"، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد(05)، 2011.
5)- رحيم حسين، "سياسات التشغيل في الجزائر: تحليل وتقييم"، مجلة بحوث إقتصادية عربية، بيروت، العددان(61- 62)، 2013.
6)- طويطي مُصطفى، "إستراتيجية قطاع التشغيل في دعم المبادرات المقاولاتية(التجربة الجزائرية نموذجا)"، مجلة أداء المؤسسة الجزائرية، العدد(07)، 2015.

7)- عناني ساسة،" دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية المحلية- دراسة حالة ولاية قالمة"، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد(16)، 2014.
8)- عويسي وردة، "البطالة واتجاهات النمو الاقتصادي والاستثمار العمومي وأسعار النفط(حالة الجزائر)"، مجلة التواصل في الاقتصاد والإدارة والقانون، العدد(39)، سبتمبر 2014.
9)- مولاي لخضر عبد الرزاق،" تقييم أداء سياسة التشغيل في الجزائر 2000- 2011"، مجلة الباحث، العدد 10، 2012.

د)- الوثائق الحكومية:

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، رئاسة الحكومة، المرسوم التنفيذي رقم 296/96 المؤرخ في 13 رجب 1424 هـ الموافق لـ 10 سبتمبر 2003، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية، العدد(54)، الصادرة في 10 سبتمبر 2003.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، رئاسة الحكومة، القانون رقم 290/03 المؤرخ في 09 رجب 1420 هـ الموافق لـ 06 سبتمبر 2003، المتضمن شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها، الجريدة الرسمية، العدد (14)، الصادرة بتاريخ 06 مارس 2011.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، رئاسة الحكومة، القانون رقم 04-19 المؤرخ في 29 شوال 1425 هـ الموافق لـ 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، الجريدة الرسمية، العدد (83)، الصادرة بتاريخ 26 ديسمبر 2004.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، رئاسة الحكومة، القانون رقم 06-21 مؤرخ في 20 ذو القعدة 1427هـ الموافق لـ 11 ديسمبر 2006 المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، الجريدة الرسمية، العدد (80)، الصادرة في 11 ديسمبر 2006.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، رئاسة الحكومة، القانون رقم 11-11 المؤرخ في 16 شعبان 1432 هـ الموافق لـ 20 يوليو 2011 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2011، الجريدة الرسمية، العدد(40)، الصادرة بتاريخ 20 يوليو 2011.

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، رئاسة الحكومة، المرسوم الرئاسي رقم 11-133 المؤرخ في 17 ربيع الثاني 1432هـ الموافق لـ 22 مارس 2011، يتعلق بجهاز القرض المصغر، الجريدة الرسمية، العدد(19)، الصادرة بتاريخ 3027 مارس 2011.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، رئاسة الحكومة، المرسوم تنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 20 محرم 1427 هـ الموافق لـ 18 فيفري 2006 المتعلق بمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها،الجريدة الرسمية، العدد(09)، الصادرة في 14 فيفري 2006.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، رئاسة الحكومة، المرسوم تنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 24 ربيع الثاني 1429 هـ الموافق لـ 19 افريل2008 يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني،الجريدة الرسمية، العدد (22)، الصادرة في 30 افريل 2008.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، رئاسة الحكومة، نظام(البنك المركزي) رقم 91-08 المؤرخ في 24 رمضان 1412 هـ الموافق لـ 14 أوت 1991، يتضمن تنظيم السوق النقدية، الجريدة الرسمية، العدد (24)، الصادرة في 25 مارس 1992، معدل ومتمم.

هـ)- المواد غير المنشورة:

1- الرسائل الجامعية:

1)- بن فايزة نوال، "إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال فترة 1990- 2005- حالة الوكالة الوطنية للتشغيل(ANEM)، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، 2008-2009.
2)- شباح رشيد، "ميزانية الدولة واشكالية التشغيل في الجزائر، دراسة حالة لولاية تيارت"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، تخصص تسيير المالية العامة، 2012.
3)- لوكادير ملحة، "دور البنوك في تمويل المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في الجزائر"، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة مولود معمري- تيزي وزو- كلية الحقوق والعلوم السياسية، قانون التنمية الوطنية، 2011- 2012.

4)- مكاك ليلى، "دور وكالة التنمية الاجتماعية في تحسين ظروف الأسرة الجزائرية"، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة الحاج لخضر، باتنة، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، قسم علم الاجتماع والديموغرافية، 2010- 2011.
5)- هرقون ثُفاحة، "سياسات دعم المؤسسات المصغرة وأثارها على التشغيل دراسة حالة ولاية تيارت"، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة وهران، كلية العلوم الإقتصادية، علوم التسيير والعلوم التجارية، تخصص إقتصاد التنمية، 20011- 2012.

2- الملتقيات العلمية:

1)- براق محمد، بوسبعين تسعديت، "أسباب انتشار البطالة وإجراءات مواجهتها في الجزائر"، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة البويرة، يومي 15- 16 نوفمبر 2011.
2)- بن مقدم مصطفى، طويطي مصطفى،" المؤسسة الصغيرة والمتوسطة كإستراتيجية حكومية لامتصاص البطالة في الجزائر"، الملتقى العلمي الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، يومي 15- 16 نوفمبر 2011.
3)- بوسحلة إيناس، بندار نسيمة، "دور سياسة التشغيل في الحدّ من البطالة الفكرية وتحقيق التنمية المستدامة- دراسة ميدانية على عينة من العاملين في برامج عقود ما قبل التشغيل- تبسة"، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المُستدامة، جامعة مسيلة، يومي 15- 16 نوفمبر 2011.
4)- بن بريكة عبد الوهاب، بن عيسى ليلى، "سياسة التشغيل في الجزائر منذ الإصلاحات: عرض وتحليل"، الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر ببسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، يومي 13- 14 أفريل 2011.
5)- بن يعقوب الطاهر، مهري أمال، "تقييم نتائج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب(ENSEJ) من حيث التمويل والإنجازات المحققة في إطار النهوض بالمؤسسة المصغرة- دراسة حول ولاية سطيف"، أبحاث المؤتمر الدولي حول تقييم آثار برامج

الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة 2001- 2014، جامعة سطيف1، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، يومي 11- 12 مارس 2013.

6)- بوزار صفية، "فعالية وانعكاسات سياسة التشغيل على البطالة والفقر خلال الفترة 1990- 2011"، الملتقى الدولي حول تقييم سياسة الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة، المركز الجامعي تيبازة، الجزائر، 08- 09 ديسمبر 2014.

7)- درحمون هلال، نرير علي، "استراتيجي التشغيل في الجزائر ودورها في معالجة البطالة"، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، يومي 15- 16 نوفمبر 2011.

8)- سليمان ناصر، عواطف محسن،" القرض الحسن المصغر لتمويل الأسر المنتجة"، بحث مقدم إلى ملتقى صفاقس الثاني حول دراسة تقييمية لأنشطة الوكالة لتسيير القرض المصغر (ANGEM)، الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتصرف، جامعة صفاقس، تونس، يومي 27- 29 جوان 2013.

9)- عبد الصمد سميرة، فرحاني لويزة،" سياسة التشغيل ودورها في تحسين الأداء وتعزيز الميزة التنافسية للمؤسسات"، الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، يومي 13- 14 أفريل 2011.

10)- ماضي بلقاسم، خدادمية أمال، " أسباب مشكلة البطالة في الجزائر وتقييم سياسات علاجها"، ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، يومي 15- 16 نوفمبر 2011.

11)- مسعودي زكرياء، "سياسة التشغيل وفعالية برامج الإصلاحات الاقتصادية للجزائر منذ 2010"، أبحاث المؤتمر الدولي حول تقييم آثار برامج الإستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة 2011- 2014، جامعة سطيف 1، يومي 11- 12 مارس 2013.

د)- المواقع الإلكترونية:

-http://www.kantakji.com
- http://www.univbouira.ouloum.org
- http://www.mawdou3.com
- http://www.thesis.univ.biskra.dz
- http://www.cnac.dz
- http://www.msn.fcf.gov.dz
- http://www.enharonline.com

و)- الوثائق الآخرى:

- الطيب لوح، "سياسة التشغيل في إطار المخطط الخماسي 2010- 2014"، جريدة النهار، 06 أكتوبر 2012.

الفــهرس

مقدمة 1

الفصل الأول: مقاربة مفاهيمية ونظرية لكل من سياسة التشغيل والبطالة.

تمهيد 14

المبحث الأول: مفهوم سياسة التشغيل وأنواعها 15

المطلب الأول: مفهوم سياسة التشغيل 15

المطلب الثاني: أنواع سياسة التشغيل..... 17

المبحث الثاني: معايير وأهداف سياسة التشغيل 19

المطلب الأول: معايير سياسة التشغيل 19

المطلب الثاني:أهداف سياسة التشغيل 20

المبحث الثالث: مفهوم البطالة وأنواعها 21

المطلب الأول: مفهوم البطالة 21

المطلب الثاني: أنواع البطالة..... 25

المبحث الرابع: النظريات المفسرة للبطالة مؤشرات قياسها..... 28

المطلب الأول: النظريات المفسرة للبطالة 28

المطلب الثاني: مؤشرات قياس البطالة 32

الفصل الثاني: واقع البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر.

تمهيد 37

المبحث الأول: أسباب وخصائص البطالة في الجزائر 38

المطلب الأول: أسباب البطالة في الجزائر 38

المطلب الثاني: خصائص البطالة في الجزائر 41

المبحث الثاني: آثار البطالة على الإقتصاد والمجتمع الجزائري 43

المطلب الأول: آثار البطالة على الاقتصاد الجزائري 43

المطلب الثاني: آثار البطالة على المجتمع الجزائري 44
المبحث الثالث: الأطر القانونية لسياسة التشغيل في الجزائر وأهدافها 45
المطلب الأول: الأطر القانونية لسياسة التشغيل في الجزائر 45
المطلب الثاني: أهداف سياسة التشغيل في الجزائر 47
المبحث الرابع: أبعاد وأسس سياسة التشغيل في الجزائر 49
المطلب الأول: أبعاد سياسة التشغيل في الجزائر 49
المطلب الثاني: أسس سياسة التشغيل في الجزائر 50

الفصل الثالث: هياكل وآليات سياسة التشغيل لمكافحة البطالة في الجزائر.

تمهيد 54
المبحث الأول: آليات سياسة التشغيل لمكافحة البطالة في الجزائر 55
المطلب الأول: ترقية الشغل عن طريق المبادرات المقاولاتية 56
المطلب الثاني: دعم الشغل المأجور 72
المبحث الثاني: برنامج توطيد دعم النمو الإقتصادي في الجزائر(2010- 2014) ... 84
المطلب الأول: مضمون برنامج توطيد دعم النمو الإقتصادي في الجزائر(2010- 2014) 84
المطلب الثاني: انعكاسات برنامج توطيد دعم النمو على مستوى التشغيل والبطالة في الجزائر 86
المبحث الثالث: تقييم سياسات التشغيل في الجزائر والحلول المقترحة لتفعيلها 91
المطلب الأول: إيجابيات سياسة التشغيل في الجزائر 91
المطلب الثاني: سلبيات سياسة التشغيل في الجزائر 94
المطلب الثالث: الحلول المقترحة لمكافحة البطالة في الجزائر 95
الخاتمة 100

فهرس الجداول 103
قائمة المراجع..... 105
قائمة المحتويات 113

ملخص:

تعاني معظم إقتصاديات دول العالم من مشكلة البطالة التي تُهدد تماسك واستقرار المجتمعات خاصة النامية منها ما أثّر سلبا على الجانب الإقتصادي والاجتماعي بالدرجة الأولى، إذ تُواجه هذه الدول عدة عراقيل في مسارها التنموي ما أدى إلى ظهور عدة مشاكل واختلالات هيكلية، حيث تعتبر الجزائر واحدة من بين البلدان النامية التي مستها هذه الظاهرة والتي تقف عائقا أمام الإقتصاد الجزائري، الأمر الذي دفع بالدولة إلى تبني عدة سياسات وآليات تشغيلية للتخفيف من حدة البطالة والعمل على خلق واستحداث مناصب شغل خاصة لفئة الشباب بغية تلبية حاجياتهم ومتطلباتهم، مع رفع المستوى المعيشي للأفراد من خلال تشجيع الشباب البطال على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة تعود عليهم بالمنفعة، مع المساهمة في خلق فرص عمل جديدة على مستوى التشغيل ودفع عجلة التنمية في الإقتصاد الوطني.

Résumé :

Le problème de chômage constitue aujourd'hui un véritable défi pour l'ensemble des pays du monde, en particulier les pays en voie de développement, car il menace leur stabilité économique, sociale, et la sécurité interne d'une façon générale, néanmoins, l'Algérie est considérée parmi l'un de ces pays (en voie de développement) qui a été frappé à son tour par le phénomène de chômage, qui entrave son développement économique, et empêche l'avancement des autres secteurs.

En effet l'État Algérien avait entamé plusieurs stratégies et politiques d'emploi, afin de baisser le taux du chômage et créer des offres d'emplois pour les jeunes, et renforcer les conditions de vie des citoyens et améliorer leur pouvoir d'achat, en plus encourager l'initiative de création des petites et moyennes entreprises chez les jeunes chômeurs afin de créer des postes du travail, et faire avancer l'économie national.