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

# مكافحة البطالة من خلال عقود العمل المدعمة في الجزائر
# ( 2008 -2025 )

**مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم السياسية**

**تخصص: إدارة الموارد البشرية**

**من اعداد الطالبتين:**

قصراوي لمية

هروس باية

**تحت اشراف الأستاذة:**

كحلي فلة

**لجنة المناقشة :**

ا . لعرابي كريمة ..... رئيسا

ا. كحلي فلة ..... ..... مشرفة و مقررة

ا.د. عكاش فضيلة .....مناقشا

**السنة الجامعية: 2024-2025**

## شكر وتقدير

الحمد لله على عظيم فضله وعطائه، له نسجد سجود الحامدين الشاكرين، لتوفيقنا لإتمام هذا العمل المتواضع.

نتقدم بجزيل الشكر والامتنان الخالص الى كل من مدي يد العون والمساعدة وفي مقدمتهم الأستاذة المشرفة **فلة كحلي** بقبول اشرافها على مذكرتنا والتي رافقتنا طيلة انجاز هذا البحث خطوة خطوة والتي كانت لنا سندا وعونا في انجاز هذا العمل برغم من كل الصعوبات، وللأستاذة **فضيلة عكاش** لتعاونها وحرصها الشديد على اتقان العمل.

جزاهما الله خيرا ومنحهما دوام الصحة والعافية.

كما لا يفوتني ان نتقدم بالشكر لأعضاء لجنة المناقشة الموقرة لقبولهم مناقشة مذكرتنا وعلى ما سوف يقدمونه من توجيهات وتصويبات واخذها بعين الاعتبار.

كما نتقدم بالشكر والامتنان لكل من الأستاذة **فايزة خلفوني و استاذة سعيدة بوعزة** وللأستاذ **فؤاد ابركان** على ما قدموه من نصائح ودعم مفيد.

كما نتقدم بجزيل الشكر والثناء الى كل أساتذة العلوم السياسية والطاقم الإداري، ولكل من امد يد العون والتأييد ولكل من ساعدنا عن قريب او بعيد، فهؤلاء جميعا يضيق المقام عن تعدادهم ويعجز اللسان عن مكافئتهم مهما اتيت من عبارات الشكر والثناء والتقدير وما عند الله خير وابقي وانه لا يضيع اجر المحسنين.

باية–لمية

**اهداء**

الى من زرعت في قلبي بذور الامل، وسقتني بحنانها دون ملل، الى امي، نبع الحب والرحمة، منبع العطاء الذي ينضب ... كل النجاح من بعد الله هو ثمرة دعائك.

الى من علمني ان لا مستحيل مع الإرادة، وسار بي بخطى الثبات نحو القمم، الى ابي، السند والمثل الأعلى، لك كل الامتنان والعرفان.

الى رفيقات الطفولة، وشقائق الروح، الى اخواتي العزيزات، ضوء دربي ونبض سعادتي ... وجودكن زاد ايامي دفئا وجمالا.

الى من كانت خير رفيقات مساري الجامعي، الى صديقاتي الوفيات بأسمائهن ، لمية، حنان، يوسيفا، اللواتي شاركتني اللحظات الصعبة والجميلة ... شكرا لصدقكن ووقوفكن بجانبي.

الى من كانوا مشاعل علم ونور، الى اساتذتي الكرام، الذين لم يبخلوا بعملهم وتوجيهاتهم ... جزاكم الله عني خير الجزاء.

اليكم جميعا، اهدي هذا العمل المتواضع، عرفانا وتقديرا لجميلكم.

هروس باية

# اهداء

قال الله تعالى: «وقضى ربك الا تعبدوا الا إياه وبالوالدين احسانا اما يبلغن عندك الكبر أحدهما اوكلاهما فلا تقل لهما اف ولا تنهر هما وقل لهما قولا كريما واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا ربك اعلم بما في نفسكم ان تكونوا صالحين فانه كان للاوابين غفورا». سورة الاسراء 23-25.

الى من كانت لي سندا عظيما، كتفا شامخا امي الغالية، حبيبة قلبي الأولى، تاج راسي من كانت دعواتها النور الذي انار دربي لكي كل الحب وتقدير (امي الغالية شبالة صليحة).

الى من حملت شرفا لقبه باعتزاز، الى من ضحى وغامر لأصل اليوم ابي العزيز للك مني كل الامتنان (والدي العزيز قصراوي عاشور).

الى من كان وسيكون مصدر فخري واعتزازي، وسندي بعد الله وابي، اخي العزيز (قصراوي سالم) لك كل المحبة بك اعتز وافتخر.

الى فراشات وقطرات سعادتي، من زينا حياتي بابتسامتهن من ارتعش القلب لذكرهن اخواتي امينة، ندى.

الى من كان حضورها طمأنينة، الى رفيقة الأيام الصعبة شريكة الطموح التي اعتز بمكاتفتها نحو النجاح رفيقة هروس باية.

الى من كانوا لي سند او عونا سواء بحضورهم القريب او بدعمهم من بعيد، من لمسوا قلبي بكلمة، وراهنوا بنجاحي وامنوا بوصولي ووقفوا بجانبي، الى خالتي الغالية وهيبة، لوناس،... لكم جميعا اسمى عبارات الشكر والعرفان .

قصراوي لمية

# مقدمة

تعتبر مشكلة البطالة من أخطر المشكلات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجه دول العالم المتقدم والنامي على حد السواء، لما لها من أثار سلبية على الاستقرار الاجتماعي والسياسي والتنمية الاقتصادية.

لقد اولت الجزائر، كغيرها من الدول اهتماما بالغا بمعالجة مشكلة البطالة، وذلك اعتمادا على عدة اليات وبرامج تهدف الى ترقية التشغيل ومكافحة البطالة بإدماج الشباب في سوق العمل.

ومن بين الاليات التي تم تبنيها تبرز عقود العمل المدعمة كألية لترقية العمل المأجور وتحفيز المؤسسات الاقتصادية على توظيف الباحثين عن العمل، لاسيما فئة الشباب وحاملي الشهادات، وذلك من خلال تقديم حوافز وتسهيلات مادية وإدارية لها.

***أهمية الدراسة:***

تكمن أهمية الدراسة في طبيعة الموضوع بحد ذاته، فموضوع عقود العمل المدعمة من المواضيع المهمة لأنها تمس فئات الشباب وخريجي الجامعات، الذين يعانون من البطالة التي أضحت من أكبر التحديات التي تواجه المجتمع الجزائري، إضافة الى كونها احدى الاليات الأساسية التي اعتمدتها الدولة الجزائرية في إطار سياسة التشغيل ومكافحة البطالة وتحقيق الادماج المهني خصوصا لفئة الشباب وحاملي الشهادات.

فقد اعتمدت الجزائر، على هذه العقود كألية لتسهيل ولوج طالبي العمل الى عالم الشغل مقابل تقديم اسهامات ودعم مالي للمؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة لتشجيعها على توظيف هؤلاء الشباب، مما يستدعي الوقوف على مدى فعالية هذه العقود في الواقع العملي.

كما تبرز أهمية هذه الدراسة في تقييمها لأثار هذه العقود على سوق العمل في الجزائر، مما يساهم في تقديم تصورات عملية لإعادة النظر في بعض الأطر القانونية او التنظيمية واقتراح بدائل او تحسينات تعزز من فعاليتها.

***أهداف الدراسة:***

يهدف موضوع الدراسة الى تسليط الضوء على عقود العمل المدعمة باعتبارها احدى الاليات المعتمدة لمكافحة البطالة في الجزائر، إضافة الى:

- التعرف على أسباب البطالة في الجزائر وأليات مكافحتها.
- تسليط الضوء على مختلف أنواع عقود العمل، بما فيها المدعمة المعتمدة في الجزائر في إطار مكافحة البطالة.
- تناول الإطار القانوني والتنظيمي الذي يؤطر عقود العمل المدعمة في الجزائر، والجهات المكلفة بتسييرها وتطبيقها.
- تقييم فعالية هذه العقود في التقليل من نسب البطالة، ومدى تحقيقها لأهدافها المعلنة.
- رصد اهم العراقيل والصعوبات التي تواجه تنفيذ هذه العقود على ارض الواقع، سواء من جانب المستفيدين او المؤسسات المستخدمة.
- تقديم توصيات عملية من شأنها تحسين أداء عقود العمل المدعمة وتعزيز أثرها الاجتماعي والاقتصادي، بما يساهم في تطوير سياسة التشغيل في الجزائر.

***مبررات اختيار الموضوع:***

تعود الأسباب الجوهرية لاختيارنا لهذا الموضوع الى جملة من الدوافع والمبررات التي تنقسم الى ذاتية وموضوعية كالتالي:

- المبررات الذاتية:

• ان اختيار موضوع الدراسة لم يكن اعتباطيا بل جاء انطلاقا من اهتمام شخصي وذاتي بهذا المجال، لماله من ارتباط وثيق بواقع الشباب الجزائري، لاسيما فئة خريجي الجامعات الذين يواجهون صعوبات كبيرة في ولوج سوق العمل.

• الرغبة في دراسة هذه الالية (عقود العمل المدعمة) بشكل أعمق، من اجل فهم واقعها واثارها ومدى قدرتها على تحقيق ادماج فعلي في سوق العمل، خاصة وان هذا الموضوع يعتبر مجالا غنيا للبحث والتحليل لأنه يجمع بين الجوانب القانونية والاجتماعية والاقتصادية، وهو ما يتماشى مع الاهتمامات العلمية.

- المبررات الموضوعية:

• تنبع مبررات اختيار موضوع الدراسة من أهمية هذه العقود وكإحدى اليات التي اعتمدتها الدولة لمواجهة البطالة وتسهيل الادماج المهني، خاصة في ظل التحديات الاقتصادية التي تمر بها البلاد، وقد أصبحت هذه العقود تمثل واقعا ملموسا في سوق الشغل، حيث استفاد منها عدد معتبر من طالبي العمل، ما يستدعي الوقوف على مدى فعاليتها وتقييم أثرها الاجتماعي والاقتصادي.

• تنامي الجدل حول هذه العقود، سواء من حيث هشاشتها او ضعف فرص الادماج الدائم التي توفرها، ويجعل دراستها ذات بعد واقعي مهم، لأنها تلامس قضية حساسة تمس شريحة واسعة من المجتمع، خاصة فئة الشباب الجامعيين

• اثراء الدراسات الاكاديمية المتعلقة بالموضوع، وابراز الحاجة الى تناولها بالبحث والتحليل، واقتراح بدائل او تعديلات قد تحسن من أدائها وتوجهها مستقبلا.

***ادبيات الدراسة:***

تشكل الدراسات السابقة مصدرا مهما ونقطة انطلاق لجميع الدارسين والباحثين، اذ تساهم في تكوين خلفيات علمية حول مختلف الأبحاث العلمية التي ستدرس. ومن بين الدراسات التي استندت اليها هذه الدراسة نجد:

-الدراسة الأولى: كتاب بعنوان :"**مشكلة البطالة واثر برامج التعديل الهيكلي عليها** "[1] للكاتب "علي عبد الوهاب نجا "، تناول الكاتب مشكلة البطالة واثر برامج التعديل الهيكلي عليها وبرامج الإصلاح الاقتصادي مستعرضا مراحل تطبيق تلك البرامج منذ التسعينات القرن الماضي وتداعياتها على معدلات التشغيل والبطالة .

استنتج ان تلك البرامج رغم أهدافها المعلنة بتحقيق الاستقرار والنمو كانت في كثير من الحالات سببا في تفاقم البطالة نتيجة لتقليص دور الدولة في تشغيل.

ويكمن الفرق بين موضوع الكتاب وهذه الدراسة في التركيز على عقود العمل المدعمة بشكل خاص ومباشر ودراسة اهم الأسباب والظروف التي دفعت بالجزائر لانتهاجها والاهداف التي سطرت لأجلها.

- الدراسة الثانية :أطروحة دكتوراه في العلوم السياسية للباحثة سعاد شلغيم تحت عنوان " **ازمة البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر** " [2].عالجت هذه الدراسة موضوع البطالة و التشغيل من منظور شامل من ناحية تحليل سياسات التشغيل واليات تدخل الدولة كما توصلت الباحثة الى ان البرامج المطبقة لم تكن فعالة في الحد من البطالة بسبب غياب الرؤية المتكاملة وضعف التنسيق بين مختلف الجهات ، كما لحت على ضرورة اصلاح عميق في

[1] علي عبد الوهاب نجا، **مشكلة البطالة وأثر برامج التعديل الهيكلي عليها**، (القاهرة :الدار الجامعية، 2005).

[2] سعاد شليغم، **ازمة البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر**، أطروحة دكتوراه غير منشورة، (جامعة الجزائر 3، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، قسم العلوم السياسية، 2015-2016).

السياسة الاقتصادية الشاملة وذلك باعتماد سياسة التشغيل والتركيز على تنويع الاقتصاد وتحفيز الاستثمار المنتج.

يكمن اختلاف موضوع الاطروحة عن موضوع الدراسة المتمثل في عقود العمل المدعمة كإحدى الاليات التى اعتمدتها الدولة ضمن سياسة التشغيل لمواجهة البطالة وخاصة لدى فئات الشباب، وقد سعت هذه العقود الى تسهيل الادماج المهني من خلال توفير مناصب عمل مؤقتة بدعم من الدولة.

– الدراسة الثالثة: أطروحة دكتوراه للباحث زكرياء مسعودي تحت عنوان " **تقييم فعالية برامج الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر وانعكاساتها على سياسة التشغيل** ". [1] تناول الباحث العلاقة بين السياسات الاقتصادية و التشغيل، ركزت الدراسة على تحليل مدى نجاح برامج الإصلاح الاقتصادي منذ التسعينات وخاصة برامج التكيف الهيكلي في تحقيق أهدافها المرتبطة بنمو وخلق فرص العمل. وتوصل الى ان الإصلاحات رغم مساهمتها في تحليل الاقتصاد الا انها لم ترافق بسياسات اجتماعية فعالة مما قلل من تأثيرها الإيجابي على التشغيل، واستمرت مشكلة البطالة نتيجة ضعف التنسيق وغياب رؤية شاملة لربط بين الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل.

يكمن الفرق بين موضوع الاطروحة ودراسة عقود العمل المدعمة في الجزائر بانها الية من اليات التشغيل ومكافحة البطالة اعتمدتها الدولة في فترة الإنعاش الاقتصادي اين عرفت خزينة الدولة بحبوحة مالية ساهمت في وضع هذه الالية التي تعتمد على دعم الدولة.

– الدراسة الرابعة: رسالة ماجستير للباحث قميحة رابح بعنوان " **سياسات التشغيل في الجزائر في ظل برامج التنمية 2001–2012** "[2]. كان الهدف من دراسته تسليط الضوء على فعالية

[1] زكرياء مسعودي، **تقييم فعالية برامج الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر وانعكاساتها على سياسة التشغيل**، أطروحة دكتوراه غير منشورة، (جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية،2018–2019).

[2] رابح قميحة، **سياسات التشغيل في الجزائر في ظل برامج التنمية 2001–2012**، رسالة الماجستير، (جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، 2013 – 2014).

سياسات التشغيل والمكانة التي اولتها الدولة لها، كما تطرق الى اهم تأثيرات الإصلاحات الاقتصادية عليها، كما استعرض اهم متغيرات سوق العمل في الجزائر وركز على اسهامات الدولة في امتصاص البطالة من خلال سياسة التشغيل بالتطرق الى البرامج الخاصة التي وضعتها الدولة من اجل تشغيل الشباب واهم الأجهزة التي أنشئت من اجل ذلك.

كما تطرق الى اليات سياسة التشغيل في الجزائر مستهدفا اهم النتائج التي حققتها، ويكمن الفرق بين هذه الدراسة وموضوع الدراسة الحالية في تركيز هذه الاخيرة على عقود العمل المدعمة باعتبارها من اليات سياسة التشغيل التي استحدثت في 2008، وذلك بالتطرق الى أسباب التي أدت الى ظهورها كما ركزت على اهم التشريعات القانونية التي تخضع لها عقود العمل المدعمة، كما حاولت توضيح فعالية عقود العمل المدعمة والاهداف التي وضعت لأجلها.

– الدراسة الخامسة: رسالة ماجستير للباحثة ياسمين لغواطي الموسومة بـ " **سياسة عقود ما قبل التشغيل وتأثيرها على نوعية الخدمة العمومية في الجماعات المحلية** ".[1] تناولت هذه الباحثة واقع توظيف الشباب ضمن اليات الادماج المؤقت، خاصة عقود ما قبل التشغيل ومدى تأثيرها على أداء المرافق العمومية المحلية.

واستخلصت من هذه الدراسة ان سياسة عقود ما قبل التشغيل رغم مساهمتها في امتصاص جزء من البطالة، الا ان طابعها المؤقت وضعف التأهيل وغياب التحفيز أثر سلبا على جودة الخدمات العمومية، كما اوصت الباحثة بضرورة إعادة النظر في سياسة التشغيل المؤقتة وربطها باستراتيجية وطنية شاملة تضمن استقرار وظيفيا وتحسنا في الإدارة المحلية.

---

[1] ياسمين لغواطي، **سياسة عقود ما قبل التشغيل وتا ثيرها على نوعية الخدمة العمومية في الجماعات المحلية دراسة حالة بلدية البليدة 2008-2014**، رسالة ماجستير، (جامعة الجزائر 3، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، قسم التنظيم السياسي والإداري، 2015، -2016).

ان الفرق بين موضوع رسالة الماجستير وموضوع الدراسة المتمثل في عقود العمل المدعمة باعتباره كأحد اشكال التشغيل المؤقت المعتمد في الجماعات المحلية حيث يتبين لنا ان هذه العقود ساهمت في سد بعض احتياجات الإدارات من اليد العاملة.

***الإشكالية:***

في إطار ترقية التشغيل ومكافحة البطالة، قامت الحكومة الجزائرية بوضع جملة من السياسات الهادفة لتخفيض معدلات البطالة التي عرفت مع نهاية التسعينيات ارتفاعا رهيبا، وذلك بالاستناد الى مجموعة من الأجهزة والبرامج الاستراتيجية الموجهة لمختلف شرائح المجتمع، ومن بينها عقود العمل المدعمة التي تهدف الى ادماج العاطلين عن العمل ، لاسيما فئة الشباب.

وعلى ضوء ما سبق يطرح البحث الإشكالية التالية:

**ما مدى مساهمة عقود العمل المدعمة في تحقيق الادماج المهني الفعلي لشباب الباحثين عن العمل في الجزائر؟**

الأسئلة الفرعية:

- ماهي أسباب البطالة في الجزائر، وفيما تتمثل اليات مكافحتها؟
- ماهي الاليات التي تعتمدها الجزائر في تجسيد سياسة التشغيل؟
- ما المقصود بعقود العمل المدعمة؟
- من هي الفئات المستهدفة من عقود العمل المدعمة؟
- كيف يمكن تحسين فعالية عقود العمل المدعمة في مكافحة البطالة؟

حدود الدراسة:

*الحدود المكانية: اختصت الدراسة بتناول موضوع يدخل في إطار مكافحة البطالة، ويتمثل في عقود العمل المدعمة في إطار مكاني واحد وهو الجزائر.

*الحدود الزمنية: ان الإطار الزماني الذي تتمحور حوله دراسة البحث هو الفترة الممتدة من 2008 وهو تاريخ انشاء الية عقود المدعمة الى غاية سنة 2025.

***الفرضيات:***

من اجل معالجة الإشكالية المطروحة والإجابة عن التساؤلات لابد من صياغة مجموعة من الفرضيات كالتالي:

الفرضية الأولى: تساهم عقود العمل المدعمة في مكافحة البطالة، وخصوصا بين الشباب.

الفرضية الثانية: ضعف المتابعة والمراقبة من طرف الهيئات المسؤولة، يؤثر سلبا على فعالية عقود العمل المدعمة في تحقيق أهدافها.

الفرضية الثالثة: غياب الادماج المهني للمستفيدين بصفة دائمة يفقد عقود العمل المدعمة نجاعتها في مكافحة البطالة.

***منهجية الدراسة:***

من اجل الاحاطة بالجوانب المختلفة لموضوع الدراسة تم الاعتماد على:

**أ-المناهج:**

يعرف المنهج على انه " *مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول الى الحقيقة في العلم وانه الطريقة يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة*" .[1]

-المنهج الوصفي :

يعرف بأنه" *المنهج الذي يعمل على دراسة وتحليل الظاهرة وتحديد مكونتها وخصائصها وظروف نشأتها أي يصف الظاهرة من حيث كيفية وطريقة تكونها وبنائها وعملها، كما يعمل*

[1] عمار بوحوش،محمد محمود الذنيبات ،**مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث** ،(الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ،الطبعة الرابعة ،2007)،ص 99

*على وصف طبيعة العلاقات المكونة لها وتلك التي تربطها بظواهر أخرى، حيث انه يدرس الظاهرة وهي في حالة سكون دون تغيير وتطور وتفسير الوضع القائم لها وتحليل ابعادها وعلاقاتها ومكونتها "*.[1]

ولقد تم استخدام هذا المنهج في ابراز مختلف المفاهيم الأساسية لدراسة عقود العمل المدعمة، البطالة ووصف اهم الأسباب والمشاكل التي دفعت بالجزائر لتبني عقود العمل المدعمة وكيفية تشجيعها.

-المنهج الاحصائي:

يعرف بانه" أحد *أساليب وصف الظواهر ومقارنتها واثبات الحقائق العلمية المتصلة، شانه شان أساليب الاستنتاج المنطقي، الا انه يختلف في كونه يعتمد التعبير الرقمي عن الظواهر التي تناولها بالبحث عن طريق القياس المباشر كالطول والوزن والعمر والثمن وغيرها بدلالة وحدات أخرى كرتب ونسب وظواهر الأخرى التي قد تبدو عصية "*.[2]

يتطلب موضوع الدراسة الوقوف على احصائيات الدورية والأرقام التي تصدر عن الجهات المختصة المتمثلة في وزارة العمل والتشغيل والديوان الوطني للإحصاء ... وغيرها إضافة الى احصائيات متعلقة بالبطالة، ونتائج الدراسات المتعلقة بسياسة التشغيل وانعكاساتها.

**ب-الاقترابات:**

[1] عبد الله قلش،منهجية البحث العلمي ، مطبوعة بيدغوجية موجهة لطالبة السنة الأولى ،(جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،2016-2017)،ص71.

[2] وهيبة دالع ،مطبوعة جامعية منهجية البحث في العلوم السياسية ،(قسم الدراسات الدولية ،جامعة الجزائر3،2020-2021 )،ص84.

ونقصد بالاقتراب " *طريقة من الظاهرة او حالة بغية تفسيرها بعد اكتشافها وتحديدها، بالاستناد الى مفاهيم ومتغيرات رئيسية يرى الاقتراب بانها الأنسب في تفسير* " .[1]

-الاقتراب القانوني :

يعرف بانه " *اقتراب غلب عليه الوصف يصف الظواهر من خلال معيار المشروعية القانونية، التطابق، الخرق، الانتهاك من خلال المفاهيم الأخرى مثل الحقوق والصلاحيات، الوجبات، الالزام، المسؤولية ووصف الإجراءات القانونية المتبعة* " . [2]

ويتم توظيفه بحكم أن موضوع الدراسة يسير طبقا للقوانين وتشريعات تنظيمية وقواعد قانونية.

الاقتراب المؤسسي:

يقصد بالتوجه المؤسسي او الاقتراب المؤسسي " *مجمل النظريات في حقل السياسة المقارنة والعلوم السياسية بصفة عامة والتي تعطي أهمية للمؤسسات في تحديد السلوكيات و المخرجات السياسية على اعتبار ان المؤسسات تمثل تغييرا مستقلا يؤثر على تحديد من هم الفاعلون الذين يسمح لهم بالمشاركة في الساحة السياسية، تحدد نمط الاستراتيجيات التي ينتجونها، تؤثر على الخيارات والمعتقدات التي يتبنونها حول الممكن والمرغوب فيه* " [3].

---

[1] عبد القادر عبد العالي،محاضرات في النظم السياسة المقارنة ،(قسم العلوم والسياسة ،جامعة مولاي طاهر-سعيدة ،2007-2008)،ص18

[2] **نفس المرجع** ،ص19

[3] صباح بالة،الاقتراب المؤسسي ، **الموسوعة السياسية** ،نقلاعن الموقع الالكتروني :
https://political.encyclopedia.org/diclionary تم الاطلاع عليه :24جوان2025على ساعة العاشرة

لقد تم اعتماد هذا الاقتراب لفهم كيف تسهم المؤسسات والأجهزة المسؤولة على مكافحة البطالة مثل الوكالة الوطنية لتشغيل، جهاز المساعدة على الادماج المهني، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي في سيرورة هذه العقود ومرافقتها ومتابعتها.

***أدوات الدراسة:***

-المقابلة :

وهي حوار لفظي مباشر هادف وواعي يتم بين شخصين (باحث ومبحوث) او بين شخص (باحث ) ومجموعة من الأشخاص بغرض الحصول على معلومات دقيقة يتعذر الحصول عليها بالأدوات او التقنيات الأخرى ويتم تقيده بالكتابة او التسجيل الصوتي او المرئي .[1]

يعتمد موضوع الدراسة على المقابلة لغرض جمع المعلومات والبيانات بهدف الوصول الى حقائق التي تقربنا من ظاهرة ونيل رؤية واضحة عليها وذلك من خلال طرح أسئلة والاجابة بشكل واضح يخدم الموضوع .

***صعوبات الدراسة:***

لقد واجه البحث جملة من العراقيل والصعوبات نذكر منها:

-العراقيل التي ترجع الى قلة المراجع والدراسات المتخصصة في دراسة عقود العمل المدعمة.

- صعوبة الحصول على معطيات إحصائية كاملة او شاملة لهذا الموضوع.

***هيكلة الدراسة:***

لإنجاز هذه الدراسة، وللإجابة عن الإشكالية المطروحة، ارتأينا تقسيمها الى فصلين وذلك على النحو التالي:

[1] احمد نقي ،المقابلة : الماهية ،الأهمية ،الأهداف ،الأنواع ،افانين الخطاب ،(المجلد 1،العدد2،ديسمبر 2021)،ص86

الفصل الأول خصص للاطار النظري والقراءة المفاهيمية وتشخيص لواقع البطالة والتشغيل في الجزائر، بحيث تم تقسيمه الى ثلاثة مباحث تم التطرق في المبحث الأول الى تشخيص واقع البطالة في الجزائر واهم أسبابها وانواعها والاثار التي تنجر عنها. اما المبحث الثاني تم فيه تعريف سياسة التشغيل وأهم مراحلها وانواعها والياتها. اما في المبحث الثالث فتم تناول عقود العمل المدعمة كألية لترقية العمل المأجور في الجزائر من خلال استعراض دور الوكالة الوطنية لتشغيل في دعمه واهم عقود العمل البارزة تحت اطارها، وفي الأخير تم تسليط الضوء على عقود العمل المدعمة بدراستها مفاهميا.

الفصل الثاني خصص لدراسة لواقع العقود العمل المدعمة في الجزائر بحيث تناولنا فيه اهم القوانين وتشريعات التي تخضع لها هذه العقود ومدى نجاعتها على ارض الواقع بحيث تم تقسيمه الى مبحثين، تناولنا في المبحث الأول اهم القوانين والتشريعات التي تضمن سيرورة هذه العقود منها نذكر القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والمرسوم التنفيذي 08-126 المتعلق بجهاز المساعدة على الادماج المهني بحيث حاولنا من خلاله تحديد اهم الشروط التي يتطلبها عقد العمل المدعم واهم التزامات اطراف العقد، واهم التحفيزات التي تميزه عن غيره من العقود. وفي المبحث الثاني ألقينا الضوء على تقييم العقود العمل المدعمة في الجزائر وذلك من خلال التطرق الى فعاليتها وإبراز دور جهاز المساعدة على الادماج المهني في تحقيق ذلك كما اشرنا الى اهم الإيجابيات وسلبيات هذه العقود وفي الأخير ركزنا على قياس أثر عقود العمل المدعمة على التشغيل من خلال ابراز اهم الثغرات والنواقص التي تعاني منها هذه العقود .

# الفصل الأول:

# البطالة والتشغيل في الجزائر:

# قراءة مفاهيمية وتشخيص للواقع

على غرار ما تعود به البطالة من اضرار على اقتصاديات دول العالم، باختلاف درجة تقدمها، وبالأخص الدول النامية، من تدهور واختلالات في شتى القطاعات بما فيها سوق العمل الذي أصبح يعاني من ارتفاع طلبات العمل مقابل العروض عليها.

وبسبب ذلك سعت هذه الدول بما فيها الجزائر إلى تبني سياسات تشغيل فعالة من خلال وضع استراتيجيات وبرامج لتحقيق توازن سوق العمل والحد من ارتفاع معدلات البطالة.

وضمن هذا الإطار سنسلط الضوء على دراسة المفاهيم الأساسية للموضوع محل الدراسة، حيث سنحاول ضبط مفاهيم الدراسة كالبطالة والتشغيل، إضافة الي تشخيص واقع البطالة والتشغيل من خلال المباحث التالية:

المبحث الأول: تشخيص واقع البطالة في الجزائر.

المبحث الثاني: سياسة التشغيل في الجزائر: البحث في المفهوم والآليات.

المبحث الثالث: عقود العمل المدعمة كألية لترقية العمل المأجور في الجزائر.

## المبحث الأول: تشخيص واقع البطالة في الجزائر

تعد البطالة من أبرز المشكلات الاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر بشكل مباشر على الفرد والمجتمع، نظرا لما تخلفه من تداعيات متعددة الجوانب تمس الاستقرار الاقتصادي والتماسك الاجتماعي.

### المطلب الأول: البطالـة: دراسة مفاهيميـة

*أولا . مفهوم البطالة:*

تعني البطالة من الناحية اللغوية التعطل والضياع، وبطل، بطالة البطال هو العطل عن العمل[1] والبطالة في اللغة مأخوذة من الجذر " بطل "، ويقال "بطل الرجل " إذا تعطل عن العمل أو ترك دون شغل، و "بطل العمل "أي توقف ولم ينجز و" رجل بطال " أي لا عمل له[2].

أما اصطلاحا فالبطالة تعنى " بقاء العامل المنتج بلا عمل رغم قدرته عليه "، وهي أيضا " ندرة توافر العمل المناسب لشخص ما راغب فيه وقادر عليه، نظرا لزيادة القوى البشرية المؤهلة عن حجم فرص العمل التي يتيحها المجتمع، سواء أكانت إنتاجية ام خدمية "[3].

فالبطالة حسب هدا التعريف هي حالة تحدث عندما لا يتمكن شخص لديه الرغبة والقدرة الجسدية والعقلية على العمل من الحصول على وظيفة، أي ان البطالة ليست فقط غياب العمل، بل تشمل الأشخاص الذين يسعون فعلا للعمل ولا يجدونه.

كما تعرف البطالة بانها " عدم توافر العمل لشخص راغب فيه مع قدرته عليه في مهنة تتناسب مع استعداداته وخبراته وذلك لحالة سوق العمل ".

---

[1] فوائد ابراهيم البستاني، **معجم منجد الطلاب**، (بيروت : دار المشرق ،1990)، ص36

[2] ابن منظور، **لسان العرب**، (بيروت: دار صادر، الجزء 11، الطبعة الثالثة، 1994)، ص41

[3] طارق عبد الرؤوف، **أسباب وابعاد ظاهرة البطالة وانعكاساتها السلبية على الفرد والاسرة والمجتمع ودور الدولة في مواجهتها**. ( عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، ط2 ،2015 )، ص11.

يركز هذا التعريف على ضرورة تطابق نوع العمل مع مهارات وخبرات البطال، فحتى ان وجد هدا الأخير عملا ولكنه لا يتناسب مع مؤهلاته، لدا يعتبر الشخص هنا عاطلا عن العمل لأنه لم يجد عملا يتناسب وقدراته.

كما يعرفها الاخرون بأنها " عدم تمكن أفراد المجتمع من الحصول على عمل ثابت يكون مصدرا رئيسا للدخل، بالنسبة لهم وذلك في حال بحثهم وسعيهم للحصول على العمل". فالبطالة هنا تعني عدم قدرة الفرد على الحصول على عمل مستقر يعتبر مصدر دخل رئيسي رغم رغبته وسعيه للعمل، وهذا ما يؤثر عليه وعلى المجتمع ككل[1].

ومنه، يتبين أن للبطالة ثلاثة معاني:

1-عدم تناسب فرص العمل المتاحة مع عدد طالبيه، أو قلة فرص العمل المعروضة مع كثرة الطلب عليها.

2-عدم اسناد أي عمل إلى الفرد العاطل.

3-عدم ممارسة الفرد لأي عمل سواء كان عملا ذهنيا أو عضليا، وسواء كانت عدم الممارسة هده ناتجة عن أسباب ارادية أو غير ارادية.[2]

- مفهوم البطالة من وجهة نظر المفكرين:

يتفق اغلب المفكرين والباحثين الأكاديميين، على ان البطالة تعنى حالة المتعطلين عن العمل، والباحثين عنه والقادرين عليه ولكن لا يجدونه لأسباب مختلفة، هذا ما سوف نستخلصه في التعاريف الاتية:

يرى **ادم سميث (Adam Smith)** الدي فسر البطالة وفق قانون العرض و الطلب، حيث توصل الى أنها " ظاهرة مؤقتة تحدث عندما يكون هناك زيادة كبيرة في عرض اليد العاملة بشكل يتجاوز الطلب عليها، و هو ما ينتج عنه تدني في أجور العمال " .[1]

[1] **نفس المرجع**، ص ص12-13

[2] عبد الحفيظ عباس، خيرة سنتوف، فروانة حازم، هيكلة ووضعية البطالة في الجزائر خلال الفترة (1970-2015)، دراسة تحليلية، ص 158-159. المقال متوفر في أرضية المجلات الوطنية بدون أي معلومات أخرى.

فالبطالة حسب ادام سميث ظاهرة مؤقتة تحدث بفعل غياب التوازن بين مناصب العمل المعروضة والطلبات عليها، فكلما ازداد عدد المناصب المعروضة في سوق العمل مقارنه بالطلبات عليها تتخلص الدولة من البطالة والعكس صحيح.

اما **كارل ماركس (Karl Marx)** فيقول أن الرأسمالية هي السبب الرئيسي لظهور البطالة التي تعرف " وجود فائض من السكان القادرين على العمل يزيد عن حاجة رأس المال الى التوظيف "[2].

فحسب هدا التعريف، يؤكد **ماركس** ان البطالة هي أحد النتائج الضرورية لعملية التراكم الرسمالي.

اما المفكر **فالنتينو بيانا ( V Piana)** قد عرف البطالة بانها تضم " الناس الدين يرغبون في العمل و لا يجدونه حاليا "[3]، فتعريف هذا المفكر الاقتصادي للبطالة مرتبط بالبحث عن العمل من طرف الافراد العاطلين عن العمل و الباحثين عنه ، ولكن لا يجدونه لعدم توفره لأسباب مختلفة .

ومن المفكرين الذين اهتموا بمشكلة البطالة أيضا، نجد **أبو حامد الغزالي** الذي اكد على أن " الأنشطة الاقتصادية والصناعات تحتاج إلى تعليم ضروري منذ الصغر، واذا غفل بعض الناس عن القيام بذلك في بداية عمرهم أو منعهم من ذلك مانع، فالنتيجة ان يصبحوا عاجزين عن العمل فيأكلون من عمل غيرهم فيصبحون بذلك عالة على الغير، فإذن هم عاطلون[4].

---

[1] الطاهر شبي، ايناس بوسحلة، " إشكالية البطالة و المقاربات النظرية المفسرة لها " ، **مجلة دفاتر المخبر**،( المجلد 19، العدد 01 ، 2024) ، ص104.

[2] مها يوسف،"البطالة و الرأسمالية في مصر " ، **مجلة الشرارة** ، 01 يونيو 1998 ، نشر في الموقع الالكتروني : https://revsoc.me/economy/lbtl-wlrsmly-fy-msr

[3] محمد ياسر خواجة، **علم اجتماع البطالة: تحليل لأخطر مشكلات الاقتصاد الحر**، (القاهرة: العربية للنشر والتوزيع، ط1، 2011)، ص13

[4] ليلية بعزيز، طاوس دحماني، **سياسة التشغيل واشكالية مكافحة البطالة في الجزائر (2010-2015)**، مذكرة ماستر، (جامعة مولود معمري تيزي وزو: كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، 2015-2016)، ص 21.

يقصد من هذا التعريف ضرورة الربط بين التعليم والبطالة، فالشخص الملازم للتعليم منذ الصغر يكبر وهو محب للعمل غير عاجز عنه.

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 " أن " من واجب الحاكم ان يحرم البطالة والتعطل، فلا يكون في المدينة انسان معطل ليس له مقام محدود بل يكون لكل واحد منهم منفعة في المدينة" ويرى أيضا أن " إيجاد عمل لكل شخص يقف في سبيل تحقيقه بعض الموانع ".[1]

وما يقصد به من خلال هذا التعريف ان لكل شخص مقام ودور مهم في المجتمع، على الدولة ان تحرص على تشغيل أكبر عدد ممكن من أفرادها مما يعود ذلك بالمنفعة على الفرد والمجتمع ويدفع بالدولة التحقيق أهدافها.

– مفهوم البطالة من وجهة نظر المؤسسات الرسمية:

1. **منظمة العمل الدولية:** عرفت العاطل عن العمل بأنه " الفرد الذي يكون فوق سن معينة بلا عمل، وهو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه عند مستوى اجر سائد لكنه لا يجده " .[2]

وبالتالي فان تعريف العاطل عن العمل حسب هذه الأخيرة هو ذلك الفرد أو شخص القادر على العمل والباحث عنه لكنه لا يجده مع العلم انه في السن المناسب لذلك.

2. **الديوان الوطني للإحصائيات:** من اهم مصادر البيانات والاحصاءات في الجزائر، يعتبر الشخص عاطلا عن العمل او بطالا ادا توفرت فيه المواصفات التالية [3]:

-أن يكون في سن يسمح له بالعمل (بين 16-60 سنة)

[1] **نفس المرجع**، ص22.

[2] صارة شريفي، " دراسة تحليلية لظاهرة البطالة في الجزائر الفترة 1966-2017 "، مجلة **دراسات اقتصادية**، (المجلد 5، العدد 2، ديسمبر 2018)، ص 187

[3] نقلا عن الموقع الرسمي للديوان الوطني للإحصائيات..www.ons.dz ، تم الاطلاع بتاريخ : 12 فيفري 2025.

-لا يملك عملا اثناء اجراء التحقيق الاحصائي، مع العلم ان الشخص الدي لا يملك عملا هو الدي لم يزاول عملا ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة اجراء التحقيق.

- ان يكون في بحث عن عمل: أي انه اتخذ كل الإجراءات الكفيلة للعثور على منصب عمل (كالتسجيل في الوكالة الوطنية للتشغيل، الإعلان في الجرائد، وغيرها).

-ان يكون على استعداد تام للعمل ومؤهلا لذلك.

من كل ما سبق يتضح أن البطالة هي حالة الشخص أو الفرد الذي يجد نفسه دون عمل برغم من انه قادر عليه وباحث عنه، ويمكن ان يكون هذا بعد فقدانه لمنصب عمله وبحثه عن آخر أو بحثه عنه لأول مرة.

*ثانيا: انواع البطالة وابعادها*

بالنسبة **لأنواع** البطالة صنفتها الدراسات الاكاديمية الى عدة تصنيفات يركز كل واحد منها على عنصر معين، منها ما هو قائم على أساس الشكل والسبب، ومنها على الطبيعة سواء عامة او خاصة.

سنحاول فيما يلي التطرق الى بعض منها على سبيل المثال وليس الحصر:

1-البطالة الموسمية: وهذا النوع من البطالة مرتبط بالظروف الاجتماعية والمناخية، تحدث بسبب التغييرات الموسمية، التي تؤثر على بعض القطاعات كالفلاحة مثلا التي تحتاج لليد العاملة في فصل دون اخر أو يزيد عملها فير فترة ن السنة ويقل في فترات أخرى [1]

2-البطالة الاجبارية : يحدث هذا النوع من البطالة عند تسريح العمال رغم رغبتهم في العمل وقدرتهم عليه، وقبولهم له عند مستوى الاجر السائد، كما حدث في الجزائر في سنوات التسعينات من القرن العشرين اين اضطرت بعض المؤسسات العمومية إلى تسريح جزئي ثم كلي لمعظم عمالها، ما احدث اختلالات واضحة على مستوى السياسة الاقتصادية، وكذا الوافدين الجدد إلى سوق العمل باحيثين عن العمل ولم يحصلوا عليه بعد.

[1] مسيكة مغراني، ليندة سوكان، **دور سياسة التشغيل في مكافحة البطالة في الجزائر**، مذكرة ة ماستر، (جامعة مولود معمري، تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، 2015-2016)، ص25.

لا يرجع وجود هذا النوع من البطالة إلى قرارات الاختيارية للأفراد[1]، وانما هو وضع فرض عليهم نتيجة للظروف الاقتصادية السائدة ويعرف هذا النوع من البطالة بوجود جزء من القوة العاملة في حالة بحث عن عمل وترغب فيه عند مستوى الاجر السائد في المجتمع ولكن لا تجده.

3-البطالة الاختيارية: وتعني وجود عدد من الافراد لديهم القدرة على العمل وليس لهم الرغبة فيه عند مستوى الاجر السائد.

4-البطالة الهيكلية: هي نوع من التعطل يصيب جانب من قوة العمل بسبب تغيرات تحدث في الاقتصاد الوطني، ترجع إلى تغيرات شكلية تصيب الاقتصاد الوطني وتؤدي إلى حدوث نوع من عدم التكافؤ بين فرص العمل المتاحة والقدرات والمؤهلات البشرية الموجودة في سوق العمل، وهذه التغيرات قد تكون راجعة إلى تغير موجود في هيكل الطلب على المنتوجات أو تغير النمط الإنتاجي المستخدم في الإنتاج، أو تغيرات في سوق العمل نفسه أو بسبب انتقال الصناعات إلى مناطق جديدة.

ويعتبر هذا النوع أخطر نوع من البطالة، حيث ان المتعطل لأسباب هيكلية يجد صعوبة في الحصول على عمل جديد او أن فترة البحث عنه قد تطول[2].

5-البطالة المقنعة: يوجد هذا النوع من البطالة اين يعمل الأفراد بطاقة إنتاجية قليلة، ولهذه البطالة مفهومين:

-المفهوم الأول: يتمثل في الأفراد الذين يعملون ولكن ليس بكامل طاقتهم أو يعملون في اعمال انتاجيتهم فيها بأقل مجهود مما يمكن ان تكون في اعمال أخرى.

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

[1] زكرياء مسعودي، **مرجع سابق** ،ص9.

[2] علي عبد الوهاب نجا، **مرجع سابق** ،ص30.

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 الاعمال.

فظاهرة البطالة المقنعة يصعب التعامل معها اوحلها ولذلك لا يمكن علاجها الا بتوفر فرص جديدة للإنتاج.[1]

كما للبطالة **أبعاد** متعددة حيث أنها ظاهرة مركبة تؤثر وتتأثر بغيرها ومن أهم هذه الأبعاد ما يلي:

1-البعد السياسي: تؤثر البطالة على المجتمع من الناحية السياسية ودلك من خلال ظهور تيارات مختلفة، يستغل زعماءها تلك وجود مشكلة البطالة بالمجتمع، ويقومون بتشكيل تنظيمات مناهضة لنظام الحكم القائم مما سيهدد الأمن السياسي للوطن ككل.

2-البعد الاجتماعي: تعد التغيرات الاجتماعية التي طرأت على المجتمع من اهم العوامل التي ادت إلى ظهور مشكلة البطالة ومن هذه التغيرات هجرت السكان من الأرياف الى المدن للبحث عن حياه افضل

مما أدى إلى ظهور تجمعات عمرانية عشوائية بضواحي تلك المدن، يقطنها عدد كبير من السكان المختلفين في المستوى الاجتماعي مما جعلها بؤرا إجرامية وبيئة جيدة لانتشار الانحراف والاجرام، فزيادة عدد السكان في هذه التجمعات كان يرافقه زيادة طالبي العمل مما أدي الى ظهور مشكلة البطالة نتيجة لذلك انتشرت بعض الجرائم التي تتنافى مع العادات والتقاليد مثل جرائم الآداب العامة، التعدي على الآخرين والسرقة وحتى التعدي على أملاك الدولة بهدف الحصول على المال وانتشار الإرهاب والتطرف بين شباب هذه المناطق[2].

[1] ليلية بعزيز، طاوس دحماني، **مرجع سابق**، ص 27.

[2] طارق عبد الرؤوف عامر، **أسباب وابعاد ظاهرة البطالة وانعكاساتها السلبية على الفرد والاسرة والمجتمع ودور الدولة في مواجهتها**، (عمان: مكتبة اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، 2024 )، ص16.

3-البعد الاقتصادي: يجب أن يساهم كل فرد في العمل، فإذا لم يجد جزء من الأفراد المجتمع فرصة للعمل فمعنى ذلك إهدار وخسارة لإمكانات وطاقات كان يمكن أن تساهم في عملية الإنتاج، ان البعد الاقتصادي لمشكلة البطالة يمثل الجذور الحقيقة للمشكلة، ويظهر ذلك من خلال الآتي:

أولا: توجيه جزء كبير من الاستثمارات إلى مشروعات قليلة الاستخدام للعمالة مما يقلل من توليد فرص عمل جيدة.

ثانيا: الخلل في توزيع الاستثمارات والتركيز على الاستثمارات في مشروعات البنية الأساسية مما قلل من خلق فرص عمل جديدة.

ثالثا: معدل تشغيل الحرفيين فتح الباب للاستيراد العمالة الأجنبية وخاصة في قطاع البناء والخدمات المنزلية.

رابعا: ارتفاع معدلات التضخم فأوجدت العديد من الدراسات علاقة موجبة بين التضخم والبطالة

خامسا: المناخ السيء للاستثمارات التي تناقض القوة الادخارية للمجتمع بدرجة كبيرة والذي ساعد على ذلك ظهور كثير من الانماط الاستهلاكية[1].

*ثالثا: قياس معدل البطالة*

حتى نتمكن من معرفة حجم وابعاد مشكلة البطالة، وجب علينا حساب معدلاتها، فمثلا في الجزائر يقوم الديوان الوطني للإحصائيات بهذه العملية وفق العملية الحسابية التالية: [2]

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العاطلين عن العمل}}{\text{اجمالي القوة العاملة}} \times 100$$

$$(\text{السكان الناشيطين})$$

[1] **نفس المرجع**، ص18

[2] صاره شريفي، محمد حداد، دراسة تحليلية لظاهرة البطالة في الجزائر خلال الفترة (1960-2017)، **مجلة دراسات اقتصادية**، (المجلد 5، العدد 2، ديسمبر 2018)، ص 189.

وتتكون الفئة النشطة من الأفراد الذين هم في سن العمل القادرين عليه والراغبين فيه سواء كانوا يعملون ولا يعملون أي: [1]

$$\text{السكان النشيطين} = \text{العاطلون} + \text{العاملون} \left( \text{المشتغلون} \right)$$

بعد تناول طريقة قياس معدل البطالة، ارتئينا التوقف عند بعض المصطلحات ذات العلاقة بقياس معدل البطالة، ومنها نجد:

تعريف السكان النشيطين: من أهم المؤسسات الرسمية التي أعطت لهذا المصطلح تعريفا دقيقا نجد الديوان الوطني للإحصائيات، لما يحمله من أهمية ودور يقاس على أساسه معدل البطالة.

حيث عرفهم بأنهم " مجموع السكان المشتغلين الذين يشغلون مناصب عمل والأفراد الذين لا يعملون ولكنهم يبحثون عن عمل ومستعدون للعمل العاطلون ".

أ-السكان المشتغلون: تضم فئتين تتمثل:

- الفئة الأولى تضم جميع الأشخاص الذين يمارسون عملا بأجر او لهم نشاطا مدرا لجزاء نقدي أو عيني خلال فترة التحقيق (الفترة المرجعية).
- الفئة الثانية فتشمل الأشخاص الذين لهم عملا ولكن لا يزالونه خلال فترة التحقيق:

وهم جميع الأشخاص الذين سبق لهم العمل في مناصبهم الحالية وتربطهم علاقة رسمية بها ولكنهم كانوا غائبين خلال الفترة المرجعية.

وعموما يضم السكان المشتغلون الفئات التالية:

-الذين يمارسون عملا خلال الفترة المرجعية.

-غائبون عن العمل خلال هذه الفترة.

-الذين يزاولون دراستهم مع القيام بنشاط ذو عائد مادي.

-أولئك الذين هم في عطلة مرضية لمدة قصيرة الاجل (اقل من 3 أشهر).

[1] امحمد ميلودي، إسماعيل نواري، " **السياسة العامة للتشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر**"، مذكرة ماستر، (جامعة احمد دراية ادرار، كلية الحقوق والعلوم السياسة، قسم العلوم السياسية، 2021 -2022)، ص19.

-الشباب الذين يقومون بأداء الخدمة الوطنية.[1]

ب-العاطلون: يتوزعون على فئتين:

- الفئة الأولى: وتضم الأشخاص العاطلون الذين سبق لهم العمل.
- الفئة الثانية: وهم الأشخاص الذين لم يسبق لهم ان اشتغلوا وهم يبحثون عن اول شغل لهم، ويفسر التصميم الثاني أكثر كمفهوم السكان النشيطين.[2]

المطلب الثاني: أسباب البطالة في الجزائر

البطالة من المشكلات ذات الابعاد المتشعبة في أسبابها، ويرجع كثير من الباحثين أسبابها إلى عوامل متعددة ومختلفة، فمنهم من يرجعها إلى الأسباب الاقتصادية ومنهم من يرجعها إلى الأسباب اجتماعية وهناك أسباب تتداخل بين الأسباب السياسية والاقتصادية كما ان هناك بعض الاختلاف في أسباب البطالة بين الدول المتقدمة والدول النامية، ويمكن ان ترجع بعض الأسباب البطالة الى[3]:

-فشل سياسة الحكومات التشغيلية لأسباب اقتصادية أو تخطيطية وتخلي الدولة عن الالتزام بتعيين الخرجين وتقليص التوظيف الحكومي الذي كان سائدا.

-تقليص الدولة في النشاط الاقتصادي وقلة بناء المصانع، مما أدى إلى خفض الاستثمار الحكومي في إيجاد طاقات إنتاجية جديدة تستوعب الايدي العاطلة.

-عدم توفر فرص العمل للمتخرجين من الجامعات والمعاهد بسبب التضخم في اعدادهم وتركزهم في اختصاصات معينة، تفوق الحاجة لهم بعد التخرج ورفض المتخرجين للعمل خارج اختصاصاتهم، أو في مناصب عمل ذات مستوى متدني على مستوياتهم كونها لا تلائم مستوياتهم كخرجين جامعين ولا تخدم اختصاصهم وهذا راجع إلى عدم التنسيق بين

[1] سعاد شليغم، **مرجع سابق**، ص22.

[2] **نفس المرجع**، ص23.

[3] طاهري لخضر بن العيد، " ظاهرة البطالة في الجزائر واثارها الاجتماعية على المجتمع "، **مجلة الحوار الفكري**، (مجلد 16، عدد1، 2023)، ص9.

قنوات التعليم والجهات المسؤولة عنها وما يحتاجه سوق العمل كما ان التكوين التعليمي لا يتجاوب مع التطورات التكنولوجية السريعة.

-الهجرة الداخلية من الريف إلى المدينة والتي زادت من تراكم الطاقات التشغيلية في المدن بعد تخليهم عن أعمالهم الزراعية والرعوية مما أدى إلى اهمال الأرياف.

-فشل العديد من الشركات والمؤسسات الصناعية ومشروعات القطاع العام مما أدى إلى خصخصتها الامر الذي أدى إلى تسريح الفائض من العمال مما ينتج عنه اعداد كبيرة من البطالين.

-إحلال الآلات مكان العامل في بعض النشاطات الاقتصادية مما أدى ذلك إلى تقليص فرص العمل للموارد البشرية والاتجاه المتزايد إلى تخفيض القوى العاملة في منظمات الإنتاج ونتج عنه فقدان الملايين من البشر وظائفهم بشكل دائم كما هناك من الوظائف ما اختفت من الوجود.

-تكدس السوق ببعض السلع وانحراف السوق المحلي بالبضائع المستوردة وبسعر اقل من المنتج المحلي مما يؤدي إلى التراجع والتقليل من الإنتاج المحلي في بعض النشاطات والصناعات الامر الذي يستدعي الاستغناء عن خدمات بعض العمال أو كلهم في صناعات ونشاطات كانت مصدر رزق للكثير من العائلات.[1]

أولا: أسباب البطالة في الجزائر.

اما بالنسبة لأسباب البطالة في الجزائر فقد تعددت ومن أهمها:

1. عدم التنسيق بين التعليم والتكوين وسوق للعمل: ان عدم التناسق بين التعليم وسوق العمل ساهم في خلق فجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل. [2]

وعليه فان السياسة التعليمية المطبقة في الجزائر عاجزة عن تلبية حاجات سوق العمل ويظهر ذلك في نقص المهارات وأيضا في الزيادات عدد المتخرجين سنويا من الجامعات

[1] **نفس المرجع**، ص10.

[2] ياسمين لغواطي، **مرجع سابق** ، ص117.

والمعاهد والمدارس دون ان يكون ذلك مطلب حقيقي لسوق العمل، ويرجع ذلك إلى غياب التخطيط والتنسيق السليم بين الوزرات المعنية والتقيد في النظام المتبعة من خلال:

أ- افتقار عناصر التكامل والترابط والتناسق في سياسة التعليم حيث تتم دراسة كل مرحلة على حدى.

ب- عدم الربط بين التعليم ومعدلات النمو السكاني.

ج- غياب المهارات للمكونين بحكم ضعف المنظومة التربوية.

د-تطبيق أنماط تعليم مختلفة (عام، مهني، حرفي) دون دراسة سوق العمل.

هـ- غياب المنهج المتطور وذلك راجع إلى عدم توفر متخصصين في تخطيط المناهج المتطورة وضعف الإدارة التعليمية.

حيث أدى هذا إلى تضاعف العدد عند الانتقال من الثانوية إلى الجامعة ومن الجامعة إلى سوق العمل وبالتالي زيادة نسبة البطالة عما هي عليه، وأصبح المتعلم اليوم غائبا على المجتمع نظرا لأنه لا يشارك بعمل مثمر لا لنفسه ولا لمجتمعه وعليه لا بد من تخطيط سليم للقوى العاملة حيث يتم من خلاله تحديد الاعداد المقبولة بالمدارس والجامعات والتي يمكن لسوق العمل استيعابها بعد ذلك والا سوف تزداد المشكلة.

2. قوانين العمل وتشريعاته: ان محتوى التشريعات الخاصة بقانون العمل قد أسهمت بطريقة مباشرة في ارتفاع معدلات البطالة في التشريع الصادر في سنة 1990 بحيث ان محتواه له علاقة بالتزامات الجزائر اتجاه الهيئات والمنظمات الدولية كمنظمة العمل الدولية و نفس الامر كذلك بالنسبة إلى المبادئ الأساسية المتعلقة بالمفاوضات الجماعية (اتفاقية 98) والحرية النقابية للعمال وارباب العمل (اتفاقية 1987) وحق الاضراب (اتفاقية 87) ودور مفتشية العمل والإدارة الشغل (اتفاقية 81)، فمن المسلم به ان الانتقال من نظام القانون الأساسي والتنظيمي إلى قانون اتفاقية العقود الجماعية لتسيير علاقات العمل امر يدل على تغيير سياسة التوظيف بحيث صار انتقال العامل من درجة إلى أخرى يرتبط بعوامل شكلية

بعيدة عن حسابات المهارة والكفاءة،[1] يضاف إلى ذلك ان الأجور تتحدد وفقا لهذه تشريعات بصرف النظر عن حسابات الكفاءة الإنتاجية الامر الذي أدى إلى انخفاض إنتاجية العامل في القطاع الحكومي وقطاع المؤسسات الاقتصادية العمومية كما ان نظام الأجور في القطاع الخاص اتسم بالجمود مما جعله مسؤولا عن تزايد البطالة وبروز ظاهرة البحث عن اعمال إضافية خاصة في القطاع الخاص والقطاع غير الرسمي بالتالي حجب فرص عمل إضافية عن الدخلاء الجدد لسوق العمل وتزايد معدلات البطالة.

3. التوازن الجغرافي للسكان: تعاني الجزائر من اختلال في توزيع السكان وكثافتهم في المناطق المختلفة حيث تقدر الكثافة العامة لسكان الجزائر لسنة 2006 ب13.6 نسمة /كم$^2$ الا اننا كلما اتجهنا من الساحل إلى الجنوب ومن الشرق إلى الغرب تناقضت الكثافة الفعلية والملاحظ ان عدد سكان المدن تضاعف 3 مرات كما تضاعف عدد المدن التي يزيد عدد سكانها عن 100الف نسمة، ان هذا التباين في التوزيع الجغرافي أدى إلى ظهور نسبة البطالة في التجمعات السكانية الكثيفة مما أدى إلى الطلب المتزايد على الخدمات الاجتماعية كما خلق ضغوطا على النشأت الإنتاجية ومن ثم خلل في سوق العمل الجزائري[2].

4. برنامج الخوصصة: انطلقت فكرة الخوصصة في الجزائر في أواخر الثمانينات وجاءت مع فكرة التحول إلى اقتصاد السوق التي تعتبر بمثابة الحل الوحيد بسبب الوضعية المتدنية التي وصل اليها الاقتصاد الجزائري في مختلف الميادين وتندرج فكرة الخوصصة ضمن الإصلاحات الاقتصادية التي قامت بها الجزائر خاصة برنامجي الاستقرار (افريل 94- مارس 95) وبرنامج التصحيح الهيكلي (ماي 1995-افريل 1998) والذي يؤكد على ضرورة الخوصصة كحل مقدم من قبل صندوق النقد الدولي والبنك العالمي من اجل تحقيق التنمية الاقتصادية مع العلم

[1] **نفس المرجع**، ص118

[2] **نفس المرجع**، ص119.

ان عمليات الخوصصة المنجزة بين سنة 2003وديسمبر 2007 شملت 417 مؤسسة[1].

ثانيا: أسباب بطالة خريجي الجامعات في الجزائر

يوجد عدد كبير من حاملي الشهادات بالجزائر أما عاطلين عن العمل أو مهددين بالبطالة في المستقبل القريب، يعود هذا إلى مجموعة من أسباب التي أسهمت في تفاقم المشكلة نذكر منها:

1-أسباب تتعلق بطبيعة التعليم الجامعي:

وتتمثل أساسا في كون مخرجات التعليم العالي المتزايدة لا تتوافق مع عروض سوق الوطن واحتياجاته الفعلية، هذا إضافة إلى ضعف مستوى بعض المهارات والقدرات التي يحوز عليها الخريجون ومحدوديتها بالنسبة إلى بعض شروط سوق العمل ومتطلباته النوعية، والى تدني بعض عروض سوق الشغل.

هذا إضافة إلى ضعف العلاقات بين هذه المؤسسات وتنسيق بينها وبين المؤسسات الدولية والإقليمية، والعربية منها أيضا، من اجل تبادل المعارف والخبرات المختلفة، التي توفر أكبر الفرص لدارسين الجزائريين، ومن هذا المنطلق نذكر اهم هذه الأسباب:

-التوسع السريع والغير المخطط في تعليم الجامعي.

-انخفاض درجة المواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي وحاجات سوق العمل، كما وكيفا.

- اعتماد بعض الفروع التعليم الجامعي أساليب قديمة غير متطورة، في اختيار المدخلات من طلاب، على أساليب تقليدية في تدريس والتدريب، والتقويم[2].

-عدم اعتماد مخططي التعليم الجامعي على رؤية واضحة لاحتياجات المستقلة في سوق العمل من القوى البشرية.

[1] **المكان نفسه.**

[2] صبرينة بن شيبان، **تقييم سياسة التشغيل في الجزائر من 2000الى2019**، أطروحة دكتوراه غير منشورة، (جامعة الجزائر 3، كلية السياسية والعلاقات الدولية، 2021/2020)، ص138.

-سوء التوزيع الخريجين أو توزيعهم عشوائيا على قنوات ليس لها علاقة بتخصصاتهم، أو بمحتوى ما درسوه وهذا أمر لا يلخصه الشعار التقليدي المعروف " الرجل المناسب في مكان المناسب "، بل هو في الحقيقة ناتج عن سوء فهم أو سوء تخطيط أو عدم توفر المشاريع التي توظفهم.

2-أسباب تتعلق بظروف وضعية العمل المحلي:

أفرزت في مجملها تشوهات كثيرة، أحدثت هي بدورها خللا واضحا في أداء العمالة، وقد تجلى ذلك:

-عدم توازن في آليات العرض والطلب، على مستوى اليد العاملة المؤهلة في سوق المحلية

-المهارات المتوفرة لدى خريجي الجامعات لا تتوافق في كثير حالات مع طبيعة الأعمال التي تقدمها جهات التوظيف، في القطاعين العام والخاص على السواء.

-نقص الفعالية اللازمة في عملية الاتصال بين الجامعات وبين جهات التوظيف.

-ضعف الطلب الخارجي على اليد العاملة الجزائرية المؤهلة، ويعود ذلك إلى قلة الترويج لليد العاملة الجزائرية المؤهلة في بعض التخصصات العلمية والمهن المطلوبة، او انعدامه كليا من جهة، والى ضعف التكوين في تخصصات ومهن أخرى من جهة ثانية[1].

جدول رقم (01): تطور عدد الطلبة المسجلين والمتخرجين من الجامعة من 2000 إلى 2010[2]

| **الموسم الجامعي** | عدد الطلبة المسجلين في مستوى التدرج | معدل الزيادة السنوي % | عدد الطلبة المتخرجين | نسبة المتخرجين من اجمالي المسجلين % |
|---|---|---|---|---|
| **2001-2000** | 466 084 | 14.23 | 65 192 | 13.90 |
| **2005-2004** | 721 833 | 15.87 | 107 517 | 14.89 |
| **2007-2006** | 820 664 | 10.45 | 121 905 | 14.85 |
| **2010-2009** | 1034 313 | 1.39 | 199 767 | 18.27 |

[1] **نفس المرجع**، ص ص139-140

[2] محمود سمايلي، **دور برامج التشغيل الوطنية في الإدماج المهني لخرجي التعليم العالي في سوق العمل**، أطروحة دكتوراه غير منشورة، (جامعة: محمد لمين دباغين سطيف 2، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2015-2016)، ص282

يتضح لنا من خلال بيانات الجدول ان عدد الطلبة المسجلين في التعليم العالي بالجزائر قد عرف تطورا ملحوظا خلال الفترة الممتدة من الموسم الجامعي 2000-2001 إلى 2009-2010، حيث ارتفع العدد من 466084 طالبا الى 1034313 طالبا، أي ما يقارب الضعف مما يعكس جهود الدولة في توسيع قاعدة الولوج إلى التعليم العالي.

كما نلاحظ أيضا ارتفاع عدد الطلبة المعاد تسجيلهم من 62192 طالبا سنة 2000-2001الى 190767 طالبا سنة 2009-2010، ما يدل على وجود نسبة معتبرة من الطلبة الذين لم يتمكنوا من إنهاء دراستهم في الآجال المحددة، وهو ما تؤكده النسبة المتزايدة لإعادة التسجيل التي انتقلت من 13.90%الى 18.47% خلال نفس الفترة، من جهة أخرى، فان عدد الزائرين عرق استقرارا نسبيا في بداية الفترة، ثم انخفض بشكل طفيف في السنوات الأخيرة، وما يشير إلى تراجع في جاذبية المؤسسات الجامعية أو إلى تغييرات في السياسات المتعلقة بالطلبة الأجانب، ويظهر من كل ذلك ان قطاع التعليم العالي في الجزائر قد شهد توسعا كميا، الا انه لايزال يواجه تحديات نوعية تتطلب تحسين الأداء البيداغوجي ومرافقة الطلبة بشكل فعال.

ثالثا-وضعية البطالة في الجزائر:

وفقا للبيانات المتوفرة من الديوان الوطني للإحصائيات، شهدت معدلات البطالة في الجزائر تغيرات ملحوظة بين عامي 2008و2024، فيما يلي الجدول يوضح تطور هذه المعدلات خلال هذه الفترة.

جدول رقم( 02): تطور معدلات البطالة في الجزائر 2008/2024.

| السنة | معدل البطالة % |
|---|---|
| 2008 | 11.3 |
| 2009 | 10.2 |
| 2010 | 10.0 |
| 2011 | 9.8 |
| 2012 | 9.7 |
| 2013 | 9.8 |
| 2014 | 10.6 |
| 2015 | 11.2 |
| 2016 | 10.5 |
| 2017 | 11.7 |
| 2018 | 11.1 |
| 2019 | 11.5 |
| 2020 | 12.3 |

| | |
|---|---|
| 2021 | 12.7 |
| 2022 | 12.1 |
| 2023 | 11.9 |
| 2024 | 9.7 |

المصدر: معطيات الديوان الوطني للإحصائيات.

يظهر في الجدول أعلاه ان معدلات البطالة انخفضت تدريجيا من 11.3% في عام 2008 إلى 9.7% في عام 2012 بسبب التسهيلات التي اعتمدتها الدولة الجزائرية في إطار خطتها الاستراتيجية لترقية التشغيل ومكافحة البطالة، والتي تضمنت حوالي 07 محاور أساسية ركزت على خلق مناصب عمل جديدة اما في إطار العمل المأجور والمبادرات الفردية.

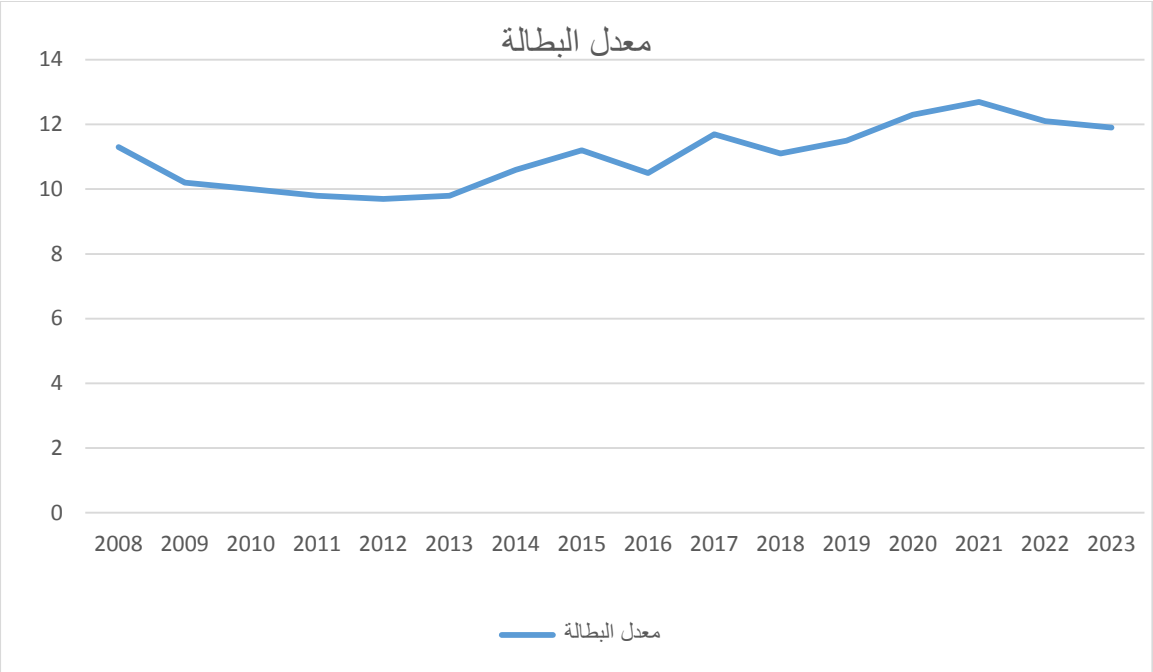
ولكن عاودت المعدلات الارتفاع مرة اخرى سنة 2014 لتبلغ 10.6%، ويعود هذا لجملة من الأسباب منها الازمة المالية التي واجهتها الجزائر نتيجة انهيار أسعار النفط في الأسواق العالمية، حيث تراجع سعر برميل النفط الجزائري من 112 دولار للبرميل سنة 2011 الى 54 دولار للبرميل سنة 2017 والذي نتج عنه إتباع الحكومة الجزائرية لسياسة تقشفية فيما يخص التشغيل.

لكن بعد سنة 2019 ارتفعت معدلات البطالة الي اعلي معدل لها لم تشهده الجزائر منذ 2006 حيث بلغت 2022 حوالي 12.7% ويعود ذلك لتداعيات جائحة كرونا، لكن الملاحظ معدل البطالة في سنة 2024 بلغ أدني مستوى له حيث قدر بـ 9.7%، يعود هذا الى الإصلاحات التي اعتمدتها الدولة الجزائرية و ساهمت في توفير 450 الف منصب عمل[1] خلال هده السنة فقط.

والمنحنى البياني التالي يوضح لنا التغييرات التي عرفتها معدلات البطالة في الجزائر:

الشكل رقم (01): معدلات البطالة في الجزائر في الفترة 2008-2024

[1] مقال " الديوان الوطني للإحصائيات يجري تعديلا بخصوص نسبة البطالة في الجزائر "، صدر بتاريخ 11مارس 2025 ، نقلا عن الموقع الالكتروني :.**https://www.eldjazaireldjadida** /، تم الاطلاع بتاريخ 24ماي 2025.




## المطلب الثالث: اثار البطالة

### أ-الاثـــار العامة:

تمثل البطالة تهديدا اجتماعيا واقتصاديا وسياسيا وامينا للمجتمعات المعاصرة، وذلك من خلال انعكاس اثارها السلبية المهددة للهياكل والابنية الاجتماعية، فهذه الاثار تمثل احدى المعضلات التي تشغل بال الكثير من المواطنين والدارسين باعتبارها مشكلة مرتبطة بالموارد البشرية وعنصرا مهما من عناصر الإنتاج، وهدفها هاما من اهداف التنمية، كما ان البطالة وانعكاساتها السلبية لا تقتصر في الجانب الاقتصادي فقط بل في جوانب عدة وهو ما سنعرضه في النقاط التالية:

1-الاثار الاقتصادية:

ترتبط البطالة بالجانب الاقتصادي أكثر منه بالجوانب الاخرى، كما تعد من اسبابه الاساسية كما تنعكس بالسلب عليه، ومن اهم هذه الآثار:

-اهدار الموارد البشرية: حيث يعتبر وجود اعداد من الأفراد المتعطلين عن العمل وهم قادرون عن ادائه اهدار لاهم عناصر الانتاج.

- التأثير على الناتج المحلي الاجمالي: تؤثر البطالة في مستوى الطلب الكلي في الاقتصاد ويؤدي ذلك إلى انخفاض الاستيراد والعجز في الميزان التجاري[1].

- نقص الدخل وضعف القوة الشرائية: يؤدي ذلك إلى تدهور في استهلاك السلع والخدمات والمستويات المعيشية والصحية والتعليمة والنوعية.

- تؤثر البطالة في معدلات الادخار والتي يؤدي بذلك الى:
- نقص معدلات الاستثمار وايجاد فرص عمل جديدة
- الانفاق على قطاع التعليم، دون تن يعود ذلك بفائدة على مخرجاتها التي تزداد سنة بعد سنة.
- تكلفة اعالة المتعطلين[2].

-البطالة تؤدي إلى التأثير على الأجور ما يؤدي إلى انخفاضها لان البطالة تمثل عرض للعمل يفوق الطلب عليه بالتالي تدني مستويات المعيشة بسبب انخفاض الأجور.

2-الاثار السياسية:

تعد البطالة مصدرا للتوتر الاجتماعي وعاملا كبير من العوامل تأزم العلاقة بين السلطة والمجتمع، فهي تهدد الروابط والبنى والمؤسسات داخل المجتمع وتنذر بتفكيكها، فتصبح العلاقة تتسم بالتذبذب وغالبا ما تضطر السلطة بدواعي تأمين مستلزمات الأمن الاجتماعي إلى اجراءات قضائية أو امنية لا تخلو من العنف.

قد تؤدي البطالة في مجالات كثيرة إلى ايجاد بؤر صراع تترك اثارها السلبية على الطرفين، هذا فضلا على ما تكبده السلطة من خسائر يتحمل اعباؤها الاقتصاد الوطني، كما

[1] بن بوبكر رضوان، **ازمة البطالة في ولاية ورقلة 2004-2016(حالة الوكالة التشغيل الولائية بورقلة)**، مذكرة شهادة ماستر أكاديمي، (الجامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية الحقوق، قسم العلوم السياسية، 2016-2017)، ص31

[2] **المكان نفسه.**

ان البطالة مازالت تؤثر بشكل كبير على سياسات الدول، حيث كانت سببا في القيام بعمليات سياسة، حيث ادت إلى التي اسقاط انظمة وحكومات والثورات الاخيرة التي حصلت في بعض الدول العربية والتي ادت إلى تغيير حكومات وحكام كخير دليل على تأثير البطالة، تفاقم الظاهرة ادى إلى تفجير الوضع ومن ثم إلى التغيير[1].

كما تؤدي البطالة أيضا الى:

– ضعف درجة المشاركة السياسية

– ضعف الوحدة الوطنية وضعف الشعور الوطني والانتماء التي يؤثر سلبا اتجاه الوطن وأفراد المجتمع

– امكانية غرس الفكر التطرفي في وسط أفراد.

**ب**–اثار البطالة على المجتمع الجزائري:

من اثار البطالة على المجتمع الجزائري نذكر:

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

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

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

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

[1] **نفس المرجع**، ص 32

-تؤدي حالة البطالة عند الفرد إلى التعرض لكثير من الاضطرابات النفسية وتقلل روابط الانتماء الاجتماعي وعدم الرضا والكفاءة والشعور بالفراغ وعجز الاسر عن تلبية حاجياتهم ما ينتج عن ذلك تهديد الاستقرار الاجتماعي.[1]

**المبحث الثاني: سياسة التشغيل في الجزائر: البحث في المفهوم والآليات.**

ترتبط سياسة التشغيل بمختلف الاستراتيجيات والبرامج التي تعتمدها الدولة والهادفة الي خلق مناصب عمل لائقة للشباب البطال بغر تحقيق التنمية الشاملة للبلاد وتحسين المستوى المعيشي للأفراد والارتقاء به إلى مستوى الرفاه.

المطلب الأول-التشغيل، سياسة التشغيل: البحث في المفهوم.

قبل التطرق الى تعريف السياسة التشغيلية وعرض أبعادها ومختلف أهدافها، ارتأينا التطرق أولا التي تعريف مصطلح التشغيل عند مختلف المفكرين والمنظمات الرسمية، و ثانيا الى مفهوم سياسة التشغيل.

أولا: تعريف التشغيل

التشغيل **لغتا** من فعل شغل يشغل تشغيلا فهو مشغل والمفعول مشغل، وشغلت الشركة عمالا أي وظفتهم واسندت إليهم عملا[2].

اما التشغيل **اصطلاحا**، ينظر إليه من الناحية التقليدية على انه " تمكين الشخص من الحصول على عمل والانشغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد حصوله على قدر معين من التأهيل والتكوين " .[3]

يتميز هذا التعريف بكونه ربط التشغيل بالمؤهلات التي يكتسبها الفرد حتى يكون قادرا على شغل منصب عمل خاصة في القطاعات الاقتصادية.

---

[1] بعزيز ليلية، دحماني طاوس، **مرجع سابق**، ص 152

[2] محمد سليمان، عبد الله الأشقر **معجم علوم اللغة العربية**، (بيروت: مؤسسة الرسالة،1990)، ص78.

[3] فاطمة الزهراء بوكابوس، **سياسة التشغيل وتوجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير الرسمي**، مذكرة ماستر، (جامعة العقيد اكلي محند اولحاج البويرة، كلية علم الاجتماع 2012.2011 )، ص 40.

كما يقصد بتشغيل بمعناه الحديث " استخدام القوى العاملة في احدى القطاعات الاقتصادية سواء صناعية إدارية أو تجارية أو خدماتية، فهذه العملية ترتبط بعنصر تخطيط القوى العاملة من خلال تلبية احتياجات مختلف القطاعات الاقتصادية من اليد العاملة ".

فتعرف عملية التشغيل اذن على انها "مجموعة من الاليات التي تستخدمها المنظمة لاستقطاب مرشحين للعمل، لديهم الكفاءة والتميز والقدرة على المساهمة في تحقيق اهداف المنظمة "[1].

من خلال التعريف السابق يتبين لنا ان التشغيل عملية إدارية ترتكز عليها المنظمات في صدد توظيف العامل المؤهل والكفوء في المنصب المناسب في سبيل تحقيق اهداف المنظمة مما يجعل هذا التعريف أكثر شمولية مقارنة بالأول الذي تناول جانبا من هذه العملية وأهمل جوانبا أخرى.

اما **باتريك بولرو** فعرف التشغيل بانه " يمثل القدرة النسبية لأي شخص في الحصول على شغل نظرا للتداخل بين مميزاته الفردية والظروف المتغيرة لسوق العمل. [2]

كما ربطت **المنظمة الدولية للعمل** التشغيل بقابلية الفرد له حيث اقرت ما يلي:[3]

- يمكنه الحصول على منصب شغل.
- يحافظ عليه ويتطور في عمله ويتكيف مع التغير الذي يحدث.
- يتحصل على منصب عمل آخر اذ كان يرغب في ذلك أو تم تسريحه.

أما **لجنة الاتحاد الأوروبي** ترى ان "التشغيل هو ما يسمح لكل شخص بالمساهمة في عالم الشغل والخروج منه بكفاءات عالية تمكنه من اكتساب سلوك يتكيف مع سوق العمل" [1].

---

[1] محمد ميلودي، إسماعيل نواري، **السياسة العامة ومكافحة البطالة في الجزائر**، مذكرة لنيل شهادة ماستر، (جامعة احمد دراية ادرار: كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، 2022 )، ص 40.

[2] احمد دردیش، فاروق کویحل، " فعالية برنامج عقود ما قبل التشغيل في ادماج خريجي الجامعة الجزائرية مهنيا "، **مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية –بحوث ودراسات** – (المجلد 09، عدد02، 2022)، ص 05.

[3] **المكان نفسه.**

وما يمكن استنتاجه من تعريف لجنة الاتحاد الأوروبي ان التشغيل يعود إلى حجم الكفاءات والمؤهلات التي يكتسبها الشخص بناءا على يعود به من نشاطات ومجهودات في سوق العمل.

من كل ما سبق يمكننا القول ان التشغيل هو القدرة على توفير وخلق مناصب الشغل، وحسن استغلال اليد العاملة وتكوينها وتعينها في مناصب العمل المناسبة في سبيل الحد من البطالة وتحقيق التنمية الاقتصادية.

ثانيا: تعريف سياسة التشغيل

تتكون سياسة التشغيل من كلمتين هما "سياسة" وهي تعني مجموعة من الإجراءات الادارية وكذا التدابير التنظيمية، و"التشغيل" والذي يعني كافة المجهودات الفكرية والجسدية التي يبذلها الانسان لقاء اجر معين.[2]

تعرف سياسة التشغيل انها مجمل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية الأطراف (الحكومة، أصحاب الاعمال، العمال) الهادفة إلى التنظيم ووضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل.[3]

عرف كل من **J.Gaitie** و **J.Barbier** على انها: " تشمل جميع التدخلات الحكومية في سوق العمل التي تستهدف تصحيح الاختلالات الممكنة و / او الحد من الاثار الغير مرغوبة فيها و المترتبة." [4]

---

[1] عمار رواب، صباح غربي، " التكوين المهني والتشغيل في الجزائر"، **المجلة الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية**، (عدد05، 2011) ص69.

[2] نضال يدروج، " سياسة التشغيل في الجزائر بين الأهداف المسطرة والنتائج المحققة "، **مجلة البحوث والدراسات التجارية** (العدد الثاني سبتمبر2017)، ص10.

[3] سميرة معاشو، **اليات التشغيل في الجزائر**، مذكرة ماستر، (جامعة مولاي الطاهر سعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية 2017.2018) ، ص32.

[4] أحمد دردیش، كويحل فاروق، **مرجع سابق**، ص05.

ما يمكن استخلاصه من هذا التعريف ان سياسات التشغيل ترتكز على مجمل الأدوات والاليات التي تطرحها الحكومة في سبيل تحقيق التوازن بين العرض والطلب كمحاولة منها لمعالجة الخلل وسد الثغرات التي يعاني منها سوق العمل.

في حين عرفتها **منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية** بأنها " مجموع الوسائل المعتمدة من اجل إعطاء الحق في العمل لكل انسان وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج "[1].

عموما يمكن القول أن سياسة التشغيل حسب المنظمة تتمثل في مجموع الطرق والتشريعات والقرارات الحكومية التي ترمي إلى تنظيم وضبط الأداء وادماج الشخص في سوق العمل وتمكينه من مواكبة مختلف التغيرات ومتطلبات سوق العمل.

وأخيرا، يمكن القول ان سياسة التشغيل هي السياسة التي تنتهجها الدولة ضمن مجموعة من البرامج والإجراءات والتدابير القانونية والتنظيمية لضبط سوق العمل، وخلق مناصب عمل جديدة في سبيل دمج طالبي العمل مع عروض العمل المتاحة، من خلال خلق ثروة اقتصادية وتلبية احتياجات أفراد المجتمع وتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة.

وبسياق آخر يمكننا القول ان سياسة التشغيل تتمثل في مختلف الإجراءات والتدابير القانونية والإدارية التي تتخذها الحكومة من اجل خلق مناصب شغل جديدة بشتى انماطها من اجل الوصول إلى ساسة تشغيل فعالة وصارمة تعود بالمنفعة على الفرد والمجتمع.

ثالثا: ابعاد سياسة التشغيل

تعتبر سياسة التشغيل من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر كونها لا تهتم بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية بهدف امتصاص البطالة وخلق مناصب عمل جديدة. وعليه تعتمد سياسة التشغيل على مجموعة من الابعاد المتمثلة فيما يلي:

1-البعد الاجتماعي:

[1] Jérôme Gautie, Le chômage .Paris :Editions La Découverte, 2009, P89

وتهدف سياسة الحكومة العامة من خلاله إلى التخلص قدر الإمكان من مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة، ولاسيما بالنسبة لفئات الشباب العاطلين عن العمل عامة وذوى المؤهلات الجامعية والمتوسطة وذوى الشهادات العلمية، والعمل على توفير مناصب عمل لإدماج هؤلاء الشباب في عالم الشغل وحمايته من التهميش والاقصاء واستغلال مؤهلاتهم وكفاءاتهم وتطويرها واستثمارها بشكل الصحيح بحيث يعود ذلك لصالح الدولة والفرد بدل من هدرها وتهميشها وحرمانهم من فرصة تطوير انفسهم كونها من دافع النهوض لدي الدول باعتبارهم عوامل انتاج هامة على الدولة تطويرها وحسن استغلالها.

2-البعد الاقتصادي:

وتسعي سياسة الحكومة به إلى استثمار القدرات البشرية بكل عقلانية وتثمين الراس المال البشري، أي اعتبار القدرات الاجتماعية للأفراد الموروثة والمكتسبة وتقديرها والعمل على تطويرها وتنميتها وسقيها بمعارف اكثر لتمكينها اكثر لاسيما منها المؤهلة علميا ومهنيا لخلق الثروة عن طريق توظيف خبراتهم وقدراتهم المعرفية في مختلف مجالات النشاط الاقتصادي العام كان أو الخاص على حد السواء الامر الذي يسمح بإحداث تنمية اقتصادية واجتماعية، وكذا تطوير أنماط الإنتاج وتحسين مردوديته ونوعيته بما يتيح له القدرة على التخلي عن المنتوج الأجنبي ومنافسته.

3-البعد التنظيمي والهيكلي:

وغايته بلوغ مجموعة من الأهداف ترسم في مخطط النشاط لترقية التشغيل ومكافحة البطالة وتوفير فرص عمل ومناصب عمل وتتحقق من خلاله الأهداف التالية[1]:

- مخطط عملي لمحاربة البطالة والحد منها مبني على أسس اقتصادية.
- ترقية اليد العاملة على المدى القصير والمتوسط
- تشجيع روح المبادرة المقاولاتية وتطويرها.

[1] صبرينة بن شيبان، **مرجع سابق**، ص112.

-انشاء هيئات تنسيقية ما بين القطاعات.

-تدعيم دور الوساطة في سوق العمل وتطويره.

-تكييف الشعب مع التخصصات وتطوير التكوين حسب احتياجات سوق العمل.

-دعم الاستثمار الإنتاجي المولد للثروة ولمناصب الشغل المشجعة للمنتوج المحلى والمحفزة على استغناء على المنتوج الأجنبي لدى الدولة ومنافسته.

-الوصول إلى تنظيم امن لسوق العمل وبالتالي رفع مستوى عروض العمل وتحسين المؤهلات المهنية بغرض إيجاد التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل.

-دعم الاستثمار بشتى مجالاته لاسيما في القطاع الاقتصادي لخلق مناصب شغل دائمة.

-محاربة البطالة والحد منها ومحاولة تخفيضها إلى أدني مستوى ممكن عن طريق المقاربة الاقتصادية والموازنة بين العرض والطلب في مجال التشغيل.

-تنمية روح المقاولة لاسيما لدى الشباب.[1]

ومن المفيد في هذا السياق الإشارة إلى الأهداف التي تحققها سياسة التشغيل وذلك من خلال تحكيمها الدائم ما بين سعيها لتحقيق الفعالية الاقتصادية من جهة وتحقيق المساواة الاجتماعية من جهة أخرى، اذ يكشف الجدل القائم حول سياسات التشغيل الاهتمام الوحيد بحجم العمالة أو الاهتمام بتحقيق غايات أخرى كجودة التشغيل فعموما يمكن تلخيص هذه الأهداف في النقاط التالية:

-توفير فرص العمل.

-تكوين واعداد القوى العاملة.

-خلق مناصب أكثر إنتاجية.

-حرية اختيار العمل للقوى العاملة الراغبة في العمل.

[1] **نفس المرجع**، ص113.

-تامين الاستقرار في العمل.[1]

-تنظيم علاقات العمل بشكل يتناسب مع قوانين وتشريعات العمل الخاصة بكل دولة.[2]

-زيادة حجم الناتج القومي ورفع مستوى الفعالية الصناعية والاقتصادية.

-رفع مستوى معيشة الشعب عن طريق زيادة دخل الأفراد.

-توفير فرص العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة المتاحة الراغبة في العمل من اجل الكسب.

-توفير حرية اختيار العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة الراغبة في العمل والباحثة عنه.

-استقرار العمل، ويقصد به دوام استخدام العامل في عمله وتقليص التغيرات التي تحدث إلى أدني حد ممكن عن طريق حماية العامل من الفعل التعسفي.

-تنظيم أساليب ومواعيد ادخال التحسينات التقنية بحيث لا تؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها.

-تكوين واعداد القوى العاملة لتحقيق وتأهيل مهني ومهارة عالية لأداء أفضل

-تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده مراسيم وتشريعات العمل لكل دولة.[1]

وبالحديث عن الجزائر ترمي سياسة التشغيل فيها إلى العديد من الأهداف نذكر منها:

-مكافحة البطالة.

-تحسين مؤهلات اليد العاملة الوطنية لاسيما في التخصصات الغير متوفرة في السوق.

-توفير منحة نقدية تعين العاطلين عن العمل.

-تساعد ارباب العمل على الحصول على العمالة لمدة معينة دون تحمل تكاليفها، إذا استمر توظيفهم على حساب ارباب العمل فهي تمثل توفير فرصة لرب العمل الحصول على عمالة وتدريبها على حساب الدولة التي تدفع الاجر وتخصم من فاتورة الضرائب...

---

[1] محي الدين عبد القادر مغراوي، خالد مختاري، حنان لقمان،" التشغيل في الجزائر: قراءة تحليلية للسياسات التشجيعية "، **مجلة التنظيم والعمل**،( المجلد 07، العدد01، 2008 )، ص13

[2] عمار رواب، صباح غربي، **مرجع سابق**، ص70.

-تنمية ثقافة المقاولة.

-تكييف مخرجات التعليم والتكوين مع متطلبات سوق العمل.

-تحسين وتعزيز اليات الوساطة في سوق العمل.[1]

-تدعيم الاستثمار المولد لمناصب الشغل.

-ترقية التكوين التأهيلي بغرض تسير الادماج في عالم الشغل.

-ترقية سياسة محفزة على انشاء مناصب الشغل باتجاه المؤسسات.

-تحسين وعصرنة تسير سوق العمل.

-ترقية تشغيل الشباب.[2]

المطلب الثاني: أنواع سياسة التشغيل

تتعدد أنواع سياسات التشغيل باختلاف المعايير المعتمدة للتميز، ونميز بين مجموعة من سياسات التشغيل من خلال معيارين اساسيين:

المعيار الاول: سياسات التشغيل بحسب وسائل تدخل الدولة.

المعيار الثاني: سياسات التشغيل بحسب النمط الاقتصادي السائد.

أولا-سياسات التشغيل بحسب وسائل تدخل الدولة:

ومن خلال هذا المعيار يتم التميز بين نوعين من السياسات:

**1-سياسات التشغيل الإيجابية أو النشطة ( Active Employment Services ) :**

وتعرف هذه السياسات على انها مجموع الإجراءات الهادفة للحفاظ على مستوى العمالة الموجودة، وتهدف إلى خلق مناصب شغل جديدة وكذا تكييف اليد العاملة حسب حاجة الاقتصاد.

وتدخل ضمن هذه الاجراءات:

[1] سعيدية زايدي، " سياسات التشغيل في الجزائر"، **مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية**، (عدد13، ديسمبر 2017)، ص 189.

[2] **المكان نفسه.**

-سياسات المصالح العمومية، وكذا سياسات التكوين المهني.

-الإجراءات الخاصة بتشجيع تشغيل الشباب.

-الإجراءات الخاصة بالإعانات على التوظيف.

**2-سياسات التشغيل السالبة أو غير النشطة (Passive employment services) :**

وتعمل هذه السياسات من خلال توفير الإعانات الاجتماعية مثل والجزائر لجأت إلى هذا النوع من السياسات على اثر الازمة الاقتصادية وما نتج عن سياسة الخوصصة من تسريح العمال وغلق المؤسسات العمومية.[1]

وتتضمن هذه السياسات:

- إجراءات التقاعد المسبق: هو اجراء خاص بالأفراد الذين سبق لهم العمل لفترة طويلة نسيا تؤهلهم للحصول على معاش الشيخوخة صفة منتظمة، وتمول من صناديق التقاعد.
- منح التعويض عن البطالة: تكون في شكل إعانات مؤقتة تقدم للعاطلين عن العمل والمسجلين كباحثين عنه، في غالب الأحيان تقدم شهريا، وتساهم في الحد من اثار فقدان الدخل والتقليل من حدة البطالة. وتعتبر منحة البطالة التي اقرتها الدولة الجزائرية في شهر مارس2020 كمثال عن هذه المنح.

الجدول رقم (03): الفرق بين سياسات التشغيل النشطة وسياسات التشغيل الخاملة

| نوع السياسة | الميزة | الهدف |
|---|---|---|
| **سياسات التشغيل النشطة** | -ذات طابع هيكلي<br>-سياسة طويلة المدى<br>-سياسة نشطة تسمح للاقتصاد بخلق مناصب عمل جديدة. | -نزع العراقيل التي تحول دون تحقيق مستوى التشغيل المأمول.<br>-زيادة ديناميكية السوق من خلال التدابير ذات الطابع الاقتصادي أو المؤسسي. |
| **سياسات التشغيل الخاملة** | -سياسة قصيرة المدى<br>-تعتمد على المحفزات المباشرة وغير المباشرة التي تقدمها السلطات العمومية. | -امتصاص البطالة الموجودة والرجوع بها إلى مستويات أدني.<br>-توظيف أكبر عدد من العمالة دون مراعاة ظروف المؤسسات. |

المصدر: من اعداد الطالبتين

[1] رابح قميحة، **مرجع سابق** ،ص17.

ثانيا: سياسات التشغيل بحسب النمط الاقتصادي السائد:

**1-سياسة التشغيل في ظل الاقتصاد الاشتراكي:**

اذ لا تخرج هذه السياسات عن نطاق الدولة وتعتبر القطاع العام هو المشغل، وتقوم بعملية تخطيط السياسة التشغيلية وتحدد البرامج والاليات قصد تنفيذها، فالدولة تقع ضمن مسؤوليتها مهمة التكفل بخلق فرص عمل جديدة ودائمة.

**2-سياسة التشغيل في ظل الاقتصاد الحر:**

في هذا النوع من الأنظمة تقوم الدولة برسم الخطوط العريضة لسياسة التشغيل الا ان عملية التنفيذ لا تتم الا باشراك القطاع الخاص، وهنا تلجا الدولة إلى تشجيع الأفراد على خلق فرص عمل لذواتهم وللآخرين. ففي ظل هذا الاقتصاد لا تتحمل الدولة تكلفة التوظيف في أغلب القطاعات ما عدا بعض المجالات ولفئات اجتماعية معينة.[1]

ومن المفيد في هذا السياق الإشارة لأهم السياسات الاقتصادية المطبقة لتحفيز التشغيل والمتمثلة فيما يلي:

**1-سياسة تنشيط الطلب الكلي في سوق العمل:**

تهدف هذه السياسة إلى زيادة عدد مناصب العمل وذلك من خلال تحسين مناخ الاستثمار، والتحفيز على انشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وفيما يلي اهم السياسات المنتهجة لتنشيط جانب الطلب في سوق العمل:

أ-سياسة تحسين مناخ الاستثمار: وذلك من خلال استخدام أدوات السياسة النقدية قصد تحقيق استقرار في سعر الصرف، خفض سعر الفائدة وكذا التحكم في الانفاق الحكومي ومعدلات التضخم، كل ذلك من شانه ان يوفر مناخا مناسبا للاستثمار كما تعتمد أيضا هذه السياسة على منح الحوافز المالية والضريبية للمستثمرين وكذا تشجيع دور القطاع الخاص من خلال عمليات الخوصصة.

[1] **نفس المرجع**، ص18.

ب-سياسة التشغيل من خلال تنمية المشروعات الصغيرة: والتي تعتمد على تقديم المساعدات المالية والفنية، وكذا الاهتمام بتسويق منتجات الصناعات الصغيرة والمتوسطة باعتبارها مؤسسات ناشئة غير قادرة على المنافسة، وذلك انطلاقا من كون هذه المؤسسات تعد الية من اليات المساهمة وبقدر كبير في خلق مناصب شغل وبالتالي امتصاص البطالة.

ج-برنامج التشغيل في قطاع الخدمات: يتمثل في تصميم وإقامة برامج للبطالة في قطاع الخدمات، وذلك في إطار ما يسمي ببرامج العمل الجماعي.

**2-سياسة تحسين كفاءة وجانب العرض:**

تستخدم هذه السياسة في الحالة التي لا تتوافق فيها خصوصيات القوى العاملة مع احتياجات سوق العمل، وتعتمد هذه السياسة على:

أ-سياسة التدريب: والتي تعتبر كسياسات للتأهيل اليد العاملة، وبالتالي تحسين كفاءة العرض في سوق العمل ويتوقف نجاحها على الوصف الدقيق لخصائص العاطلين عن العمل، وكذا التتبع المستمر لتطورات سوق العمل.[1]

ب-سياسة التعليم: تعد العملية التعليمية من اهم عوامل تحسين وتطوير مهارات وقدرات اليد العاملة، ومن ثم فان تكييف وتطوير سياسات التعليم يعد عاملا أساسيا في تقليص البطالة الهيكلية.

**3-سياسة تحسين خدمات التشغيل وتطوير نظم معلومات سوق العمل:**

تهدف هذه السياسة إلى خلق توافق بين جانبي العرض والطلب في سوق العمل أي بين الوظائف الشاغرة والباحثين عن العمل، وذلك من خلال إقامة هيئات مسؤولة على القيام بدور الوسيط في عملية التوظيف، مع إقامة معارض تساعد على التقاء وتقريب الباحثين والعارضين للعمل.

[1] فاطمة بو سالم، نضال يدروج،" سياسة التشغيل في الجزائر بين الأهداف المسطرة والنتائج المحققة "، **مجلة البحوث والدراسات التجارية**، (العدد الثاني، سبتمبر 2017)، ص11.

في الجزائر تتوسط الوكالة الوطنية للتشغيل بين الباحثين عن الوظائف وبين ارباب العمل، وتوفق بين المعروض من الوظائف والمطلوب منها.

**4-سياسة تقديم اعانات مالية للعاطلين عن العمل ولأصحاب العمل والشركات:**

تقوم هذه السياسة المالية على تقديم منح للبطالين اثناء فترة تعطلهم عن العمل، وذلك لغاية إدماجهم في سوق العمل، بالإضافة إلى تقديم اعانات مالية لشركات لتحفيزهم وتشجيعهم على تدريب العمال وتشغيل البطالين.

**5-سياسة سوق العمل النشطة:**

تهدف برامج سياسة سوق العمل النشطة إلى زيادة كفاءة العمالة المعروضة في سوق العمل، وكذا تحقيق المواءمة بين العمالة المعروضة والوظائف الشاغرة .

**6-سياسة زيادة مرونة سوق العمل:**

تهدف ال تقليص حجم القيود في سوق العمل، كتخفيض القيود المفروضة على عدد ساعات العمل وكذا تخفيض الحد الدني للأجور وذلك حتى لا يكون ذلك عائقا امام تشغيل اليد العاملة غير الماهرة.

**7-سياسة الاستقرار الوظيفي:**

من اهم أسباب عدم الاستقرار الوظيفي التوسع في الاعتماد على عقود العمل المؤقتة، ومن ثم فان تحقيق الاستقرار في عقود العمل يتطلب تقديم مساعدات وتحفيزات تدفع أصحاب العمل إلى الاقلال من استخدم العقود المؤقتة هذه، كمنح تخفيض في نسبة مساهمة أصحاب العمل في التأمينات الاجتماعية.[1]

[1] **نفس المرجع**، ص13

المطلب الثالث: مراحل تطور سياسة التشغيل في الجزائر

يمكن ان نميز في مسيرة تطور التشغيل في الجزائر، المراحل الأساسية التالية:

1-مرحلة ما قبل الاستقلال:

تميزت هذه المرحلة بوجود فجوة كبيرة بين طائفتين من السكان " المسلمون" (كما كانت كل الاحصائيات تعبر عنهم حينها) و" الاوروبيون "، حيث مثلت الفئة الأولى اهل البلاد الاصلين والذين كانوا لا يملكون شيئا، وعبرت الثانية عن المستعمرين الوافدين بعد سنة 1830 وابناؤهم.

ما ميز اقتصاد هذه الفترة هو الاقصاء الكامل لـ "المسلمين" من الحق في العمل المستقر والاقصاء كذلك من الرعاية الاجتماعية، مما أدى الى نزوح بعضهم من الأرياف والهجرة إلى فرنسا للعمل في المناجم وغيرها من الاعمال نظرا لان المسلمين كانوا في الغالب الاعمال يشتغلون في الزراعة عند المعمرين وكان هذا العمل مرتبطا بالتغيرات المناخية وغير مستقر.

2-مرحلة 1962-1966:

بقيت الوضعية التي اتصفت بها فترة الاستعمار مستمرة نوعا ما خلال السنوات الأولى لما بعد الاستقلال نظرا الاندثار الكثير من الوظائف (على قلتها) بعد خروج المستعمرين الذين كانوا يوفرونها في منشاتهم المختلفة التي غادروها تزامن هذا مع توقف فرنسا بعد الاستقلال عن استقبال المهاجرين اليها للعمل بل قامت بطرد 4000عامل منها بين 1963و 1964.

امام هذه الوضعية المرتبكة بدا العمال في تشكيل خلايا ومجموعات تعتمد على نفسها في تسير المؤسسات المتوقفة فيما عرف حينها بالتسيير الذاتي رغم كل ما رافقه من

صعوبات وأخطاء أدت في نهاية الفترة إلى تفاقم البطالة خاصة مع ضعف القطاع العام بسبب ضعف مداخيل الدولة.[1]

3-مرحلة 1967-1977:

اخذ الوضع يتحسن شيئا فشيئا وكان للنهج الاشتراكي الذي تبناه النظام السياسي الجزائري بعد الاستقرار أثر على سياساته الاجتماعية والاقتصادية وامتد اثره بذلك إلى برامج التشغيل المختلفة وخاصة من خلال ميثاق طرابلس 1962 مع اشتراك العمال في القرار والعمل على تحسين المستوى المعيشي للمواطن بتلبية حاجاته الاستهلاكية وتشغيل اقصى عدد من العمال من خلال التركيز على التشغيل في قطاع الصناعات الثقيلة والاستراتيجية.

تميزت هذه الفترة بتشغيل مكثف بلغ حوالي00 1500 منصب عمل جديد سنويا (خاصة منذ 1973وامتدت حتى 1985 بنفس الوتيرة) في إطار مشاريع الثورة الزراعية حيث عرف قطاع الفلاحة نموا ملحوظا في التشغيل إضافة إلى قطاع الصناعة وقطاع البناء والاشغال العمومية والإدارة التي كانت تحوز أكبر نسبة في التشغيل خلال هذه الفترة.

وقد وجهت انتقادات كثيرة لسياسة التشغيل في هذه الفترة التي اعتمدت على فكرة الصناعات المصنعة وتبنت الاشتراكية كنهج اقتصادي من حيث ان التشغيل كان مصطنعا نتيجة ضعف الإنتاجية وتحمل ميزانية الدولة لتكاليف عجز المؤسسات والإدارات التي كانت بكثير من طاقتها الإنتاجية إضافية إلى ان الإحصائيات الرسمية التي تتحدث عن معدلات البطالة كانت تغفل عنصر المرأة والشباب الذين راحت اعدادهم تتزايد مع نمو عدد السكان الناتج عن تحسن أوضاع المعيشة.

[1] محي الدين عبد القادر مغراوي، خالد مختاري ، حنان لقمان ، **مرجع سابق**، ص18.

4-مرحلة 1978-1989:

نتيجة بعض الاختلال والتأخر في المخطط الرباعي الثاني تم تمديد العمل به لسنتي 1978- 1979لتبدا مرحلة المخططات الخماسية الأولى والثانية ابتداء من سنة 1980، كانت هناك استمرارية في وتيرة التشغيل على العموم خاصة في المخطط الخماسي الأول الذي كان يهدف إلى تحقيق مجموعة اهداف من بينها محاولة التقليل من التبعية إلى الخارج طرح فكرة العمل لفترة "ما بعد البترول"، تشجيع الاستهلاك وتشجيع الاستثمار البديل عن الاستيراد.

5-مرحلة 1990-2000:

في بداية التسعينات وبتعاون مع المؤسسات المالية الدولية، تبنت الجزائر برامج التعديل الهيكلي التي شملت تحرير الاقتصاد وخصخصة بعض المؤسسات العمومية وأدت هذه السياسات إلى زيادة معدلات البطالة التي ارتفعت من 24.4% سنة 1994 الي 29.7% سنة1979 [1]نتيجة لتقليص حجم القطاع العام وتسريح العمال، حيث اثرت سياسة التعديل الهيكلي على وضعية عدة مؤسسات حيث:[2]

- استفادت 339 مؤسسة من تحويل جزء من عجزها الى قروض متوسطة الاجل، وكذا دعم قدمته الخزينة العمومية في شكل شراء جزء من ديونها.
- 38 مؤسسة تمت معالجة وضعيتها من طرف البنوك.
- 138 مؤسسة تدخلت الخزينة العمومية للتخفيف عنها من الجانب الاجتماعي.
- 193 مؤسسة لم يتم معالجة ديونها لأنها تقدم نتائج استغلال سلبية.

في هذه الفترة تم انشاء الاجهزة الاتية:

[1] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المجلس الوطني الاجتماعي والاقتصادي، **تقرير حول الاثار الاقتصادية والاجتماعية لبرنامج التعديل الهيكلي**، (الدورة العامة الثانية عشر، نوفمبر 1998)، ص 127.

[2] رابح قميحة،**مرجع سابق** ،ص 99.

أولا/ الصندوق الوطني للتامين عن البطالة: أنشأ بموجب المرسوم التشريعي رقم 94_11 المؤرخ في 26 ماي 1994 بهدف تخفيف الأثار الاجتماعية الناتجة عن سياسة التعديل الهيكلي[1]، يعمل على تخفيف الاثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الاجراء في القطاع الاقتصادي،[2] من خلال تعويضهم العمال بسبب فقدهم لمناصب عملهم بصفة لا ارادية ولأسباب اقتصادية، الملاحظ ان صلاحياته عرفت تطورا بمرور الزمن حيث أصبح مكلف بخلق النشاطات.

ان أكبر موجة تسجيل في نظام التامين على البطالة تمت في الفترة الممتدة بين سنتي 1996-1999 التي سايرت تنفيذ الإجراءات مخطط التعديل الهيكلي بعد ذلك بدا منحنى الانتساب في التقلص انطلاقا من سنة 1998 إلى غاية سنة 2004 قام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتنفيذ إجراءات احتياطية بإعادة ادماج البطالين المستفيدين عن طريق المرافقة في البحث عن الشغل والمساعدة على العمل الحر تحت رعاية مستخدمين تم توظيفهم وتكوينهم خصيصا ليصبحوا مستشارين منشطين على مستوى مراكز مزودة بتجهيزات ومعدات مخصصة لهذا الشأن.[3]

منذ سنة 2004 وبتقلص عدد المسجلين في نظام التأمين عن البطالة تم تسطيرا التكوين بإعادة التأهيل لصالح البطالين ذوي المشاريع والمؤسسات المدمجة في إجراءات ترقية التشغيل ومن جهة أخرى يسمح نظام التامين عن البطالة للمستخدمين العموميين

[1] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التشريعي رقم 94_ 11 المؤرخ في 26 ماي 1994، و المتضمن استحداث التامين عن البطالة لفائدة الاجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا ارادية لأسباب اقتصادية" ، **الجريدة الرسمية** ، عدد 34، الصادر بتاريخ 1جوان 1994.

[2] تعريف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، **https://www.cnac.dz/site_cnac_new**، تم الاطلاع على الموقع بتاريخ 30 ماي 2025. على الساعة الثامنة مساءا.

[3] سهام عجاس، " واقع سياسة التشغيل في الجزائر ومحاربة البطالة دراسة لبرامج واليات سياسة التشغيل "، **مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية**، (المجلد 2، العدد 6، 2016)، ص 243.

والخواص بحيازة الية لمواجهة الصعوبات الاقتصادية والمالية والتقنية التي تعرض مصير مؤسساتهم للخطر بتقليص تعدادها واضمحلال وظائفها المأجورة.

باشر الصندوق الوطني للتامين عن البطالة في إرساء ميكانزمات داخلية وبناء شراكة وطيدة مع وزارات ومؤسسات تعمل على تجسيد صلاحياته الجديدة وتكمن الخدمات الموجهة لذوي المشاريع عبر المراكز المتخصصة في المرافقة الشخصية طيلة مراحل انشاء النشاط والتصديق على الخبرات المهنية والمساعدة على دراسة المشاريع المعروضة على لجان الانتقاء والاعتماد[1].

وترتكز الاستثمارات المنجزة في الميدان على أساس نمط تمويلي ثلاثي يشترك فيه كل من صاحب المشروع والبنك والصندوق الوطني للتامين عن البطالة بتكلفة استثمارية لا تتعدى عشرة ملايين دينار جزائري.

فضلا عن ذلك تم تقرير مساعدات وامتيازات مالية و جبائيه لصاح كل شخص يستوفي شروط الالتحاق بالجهاز بما في ذلك السن وفترة البطالة والتأهيل أو المهارة المكتسبة في النشاط المراد إنجازه والقدرة على المساهمة في تمويل المشروع وبخصوص عملية تقويم خبرات أصحاب المشاريع المهنية فإنها تتم تمويل من الصندوق الوطني للتامين عن البطالة واسهام من وزارة التكوين والتعليم المهنيين وباقي القطاعات المعينة وقد خصص لصالح ذوي المشاريع المهنية، فإنها تتم تمويل من الصندوق الوطني للتامين عن البطالة واسهام من وزارة التكوين والتعليم المهنيين وباقي القطاعات المعنية وقد خصص لصالح ذوي المشاريع المؤهلين امتيازات متمثلة:

-تخفيض نسب فوائد القروض البنكية

-تخفيض نسب الرسوم الجمركية

[1] **https://www.cnac.dz/site_cnac_new**، تم الاطلاع على الموقع بتاريخ 30 ماي 2025. على الساعة الثامنة مساءا.

-الاعفاء الضريبي وشبه الضريبي

-الاستفادة من قرض بدون فائدة ممنوح من طرف الصندوق الوطني للتامين عن البطالة[1].

ثانيا/ الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: انشأت سنة 1996 بموجب المرسوم التنفيذي 296/96 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996[2]، والتي تهدف الى تشجيع الصيغ التمويلية لدعم تشغيل الشباب عن طريق انشاء مشاريع مصغرة للشباب ذوي المشاريع قصد استحداث أنشطة إنتاجية وخدماتية او توسيعها وفق مقاربة اقتصادية بهدف خلق الثروة من جهة ومناصب عمل من جهة ثانية.

لكن في 22 نوفمبر 2020 تحولت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب الي الوكالة الوطنية لدعم وتنمية وتطوير المقاولاتية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20/ 329 الدي اعتبرها هيئة حكومية ذات طابع خاص، موضوعة تحت وصاية وزارة اقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة والمؤسسات المُصغّرة. تتكفل الوكالة بتسيير جهاز ذو مقاربة اقتصادية، يهدف الى مرافقة حاملي المشاريع لإنشاء وتوسيع مؤسسات مصغرة في مجال انتاج الخدمات والسلع، قصد خلق الثروة ومناصب عمل. وتغطي الولايات جميع ولايات الوطن بإجمالي 51 وكالة ولائية مع ازيد من 171 فرع محلي متواجد عبر الدوائر الكبرى[3].

6-مرحلة تعزيز اليات التشغيل 2000-2010:

[1] عجاس سهام، **مرجع سابق**، ص 244.

2 الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،" مرسوم تنفيذي رقم 296/96 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، المتضمن انشاء الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي "، **الجريدة الرسمية**، عدد 52، صادرة بتاريخ 1996/09/11.

[3] تم الاطلاع عليه بتاريخ 27جوان 2025 ، علي الساعة 17 https://www.nesda.dz/ar/ar-about-us/

مع بداية الالفية الثالثة وضعت الجزائر اليات وسطرت برامج تنموية لتعزيز التشغيل وتقليل البطالة ومثال على دلك تم تأسيس الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر عام 2004 لدعم المشاريع الصغيرة، بالإضافة إلى ذلك تم تفعيل برامج الإنعاش الاقتصادي 2001-2004 وبرامج دعم النمو الاقتصادي 2005 -2009التي ساهمت في خلق فرص عمل جديدة.

ومن بين الاليات التي تم انشاؤها في هذه الفترة بغرض خلق مناصب عمل نجد:

أولا / الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار:

هي عبارة عن مؤسسة عمومية ذات طابع اداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، أنشئت بموجب القانون 01-03المؤرخ في 20 اوت 2001 في شكل شباك وحيد غير ممركز موزع عبر 48 ولاية على مستوى الوطن يخول للوكالة القيام بجميع الإجراءات التأسيسية للمؤسسات وتسهيل تنفيذ مشاريع، حيث تقوم بالمهام التالية:

-ضمان ترقية الاستثمارات وتطويرها ومتابعتها بحيث يقع عبء الضمان على الوكالة دون غيرها من المؤسسات الأخرى.

-استقبال المستثمرين المقيمين والغير المقيمين واعلامهم ومساعدتهم وهذه المهمة تحل مشكلة الاتصال التي عانت منه الوكالة السابقة بحيث أصبحت الوكالة الجديدة ملزمة قانونيا باستقبال المستثمرين واعلامهم ومساعدتهم في المجالات المتصلة بمشاريعهم الاستثمارية[1].

-تسهيل القيام بالشكليات التأسيسية للمؤسسات وتجسيد المشاريع بواسطة الشباك الوحيد اللامركزية.

-منح المزايا المرتبطة بالاستثمار في إطار الترتيبات المعمول بها.

[1] توفيق بن عيشي، " **اليات التشغيل في خلق المؤسسات المصغرة في الجزائر: دراسة حالة الصندوق الوطني للتامين على البطالة** "، مذكرة ماستر، (جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، 2019، -2020)، ص19.

كما تكلف الوكالة أيضا بمتابعة الاستثمارات من خلال التحقق من مستوى التقدم في إنجازها والتأكد أيضا من مدى احترام المستثمر لقواعد والالتزامات المتفق عليها مقابل المزايا التي منحت له إضافة إلى إمكانية قيام الوكالة بإجراء أي تحقيق ضروري قصد التدقيق في مدى انجاز الاستثمار التي استفاد من مزايا الممنوحة[1].

ثانيا/ جهاز تسيير القرض المصغر: يعتبر القرض المصغر الية تشغيل داتي تلعب دورا محوريا في مقاومة البطالة والتهميش والاقصاء الاجتماعي، الدي يمس شريحة لابأس بها من السكان ويمثل أداة فعالة في المعالجة الاجتماعية للإقصاء الاقتصادي وبروز نشاطات اقتصادية صغيرة (تشغيل ذاتي، عمل بالمنزل، نشاطات حرفية وخدماتية، وغيرها)، هدفه الأساسي هو ترقية النمو الاجتماعي عن طريق النشاط الاقتصادي، ومحاربة التهميش بفضل نوع من الدعم لا يكرس فكرة الاتكال المحض، بل يرتكز أساسا على الاعتماد على النفس والمبادرة الذاتية و روح المقاولة.

لهذا الغرض فان القرض المصغر يوفر خدمات مالية تماشيا مع احتياجات الأفراد الغير المؤهلين للاستفادة من القرض البنكي والتي تشمل فئة الأشخاص بدون دخل أو ذوي الدخل الغير مستقر والبطالين والذين ينشطون عموما في قطاع غير الرسمي.

وعقب التوصيات المقدمة خلال الملتقى الدولي المنعقد في ديسمبر 2002م حول موضوع "تجربة القرض المصغر في الجزائر" والذي ضم عددا معتبرا من الخبراء في مجال التمويل المصغر تم انشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 م المعدل وكانت تبعيتها للوزارة المكلفة بالتشغيل لتصبح فيما بعد تابعة للوزير المكلف بالتضامن الوطني بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 08-10 مؤرخ في 22 جانفي 2004 الذي سبق ذكره وان اشرنا اليه وتعمل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر كجهاز مسيرة لهذا البرنامج على تطبيقه وتجسيده ميدانيا بتمكين

[1] **المرجع نفسه**، ص 20.

الأفراد الذين يسعون لخلق نشاط خاص بهم والانطلاق في مشاريع مصغرة منتجة للسلع والخدمات مع استثناء النشاطات التجارية من الإعانات والخدمات التي يوفرها الجهاز بالإضافة انها تتميز هذه الوكالة عن غيرها من الأجهزة الأخرى بكونها تتوفر على خلايا مرافقة متواجدة على مستوى الدوائر حيث يحصل المواطنون على التوجيه والمرافقة مما يجنبهم عناء التنقل إلى عاصمة الولاية للاستعلام وايداع ومتابعة ملفاته[1].

كل هذا سمح للوكالة ان تكون ذات فعالية كبيرة في خلق مناصب عمل كثيرة وحتى من فئة النساء الماكثات في البيوت اللاتي شققن طريقهن بثبات في عالم الشغل في تخصصات الفلاحة، الحرف والصناعات التقليدية والخدمات وأصبح نشاطهن يساهم بشكل كبير في تدعيم ميزانية الاسرة.

*اهداف والمهام الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر:

- تشجيع روح المقاولة والعمل الذاتي.
- تمويل الأنشطة المدرة للدخل.
- مرافقة حاملي المشاريع الصغيرة تقنيا وتكوينيا.
- الادماج الاجتماعي والاقتصادي للفئات الفقيرة وذوي الدخل المحدود.

نلاحظ من الجدول السابق ان الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر تتبع صيغتين هما:

أولا: يتكون من قرض بدون فوائد (التمويل الثلاثي) أي مبلغ أقصاه موجه للفئات التي تمتلك دخلا ثابتا بالإضافة انه مخصصا لشراء المواد الأولية أو تجهيزات بسيطة.

[1] رشيد شباح، "**ميزانية الدولة واشكالية التشغيل في الجزائر، "دراسة حالة لولاية تيارت** " ، رسالة ماجستير (جامعة أبوبكر بلقايد تلمسان، كلية العلوم اقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، قسم علوم التسيير، 2011، -2012)، ص 184.

ثانيا: قرض بنكي مصغر (التمويل الرباعي) أي يصل إلى 1.00.000دج بالتعاون مع بنوك عمومية مثل بنك الفلاحة والتنمية الريفية، ويسدد على شكل أقساط بفائدة رمزية تتحمل الوكالة جزءا منها.

*شروط الاستفادة:

- ان يكون المستفيد جزائري الجنسية .
- يتراوح العمر ما بين 18 إلى 60 سنة .
- ان يمتلك مشروعا صغيرا مدرا للدخل.
- ان يكون بدون دخل أو بدخل محدود .
- الالتزام بالمرافقة والتكوين المسبق في بعض الحالات[1].

مع العلم انه تم انشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر سنة 2011، ومن بين أهدافها المساهمة في مكافحة البطالة والفقر في المناطق الحضرية والريفية عن طريق تشجيع العمل الذاتي والعمل في البيت، إضافة الى الصناعات التقليدية والحرف خاصة لدى فئة النسوة.[2]

## 7-مرحلة التوجه نحو العمل اللائق والتنمية المستدامة 2010-2016:

في هذه الفترة ركزت الجزائر على تحسين نوعية فرص العمل وتعزيز مفهوم العمل اللائق الدي يعرف بانه " العمل المنتج الدي يوفر دخلا مجزيا ويضمن الحقوق والحماية الاجتماعية للعمال ويكون متوفرا بفرص متكافئة للجميع رجلا ونساء"، ومن شروطه احترام المبادئ والحقوق الأساسية للعمل إضافة الي خلق المزيد من فرص العمل والدخل للأفراد وكدا تعزيز الحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي وتعزيز الحوار الاجتماعي. [3]

[1] **المكان نفسه.**

[2] https://promoteur.angem.dz/.

[3] Abdessalam Naciri, Relations Professionnelles et Travail Décent, Opinions Syndicales. Tunis : Département des Etudes et de la Documentation, 2015, p15-16

إضافة الى مراعاة المتطلبات العالمية في مجال التشغيل تم تعزيز دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كألية أساسية للتشغيل مع التركيز على تنويع الاقتصاد وتقليل الاعتماد على قطاع المحروقات، كما تم تطوير برامج تدريب وتأهيل لرفع كفاءة اليد العاملة وتلبية احتياجات سوق العمل.

8-مرحلة التحديات الاقتصادية وتراجع اسعار النفط 2016-2025:

شهدت الجزائر خلال الفترة الممتدة من 2016الى 2025 مرحلة صعبة اتسمت بتحديات اقتصادية كبيرة، أبرزها التراجع الحاد في أسعار النفط، المورد الرئيسي للعملة الصعبة في البلاد.

فقد أدى هذا الانخفاض إلى تقليص العائدات الطاقوية وتزايد العجز في الميزانية العامة، مما فرض على الحكومة اعتماد سياسات تقشفية واللجوء إلى احتياطي الصرف لتمويل الإنفاق العمومي كما انعكست هذه الأزمة على الاستثمارات، سوق الشغل، ونسبة التضخم.[1]

فضلا عن تزايد الضغوط الاجتماعية وعلى رغم من بعض المحاولات لتنويع الاقتصاد وتشجيع الإنتاج المحلي، إلا ان الاقتصاد الوطني ظل مرتبط بشكل كبير بعائدات المحروقات، مما جعل الجزائر عرضة لتقلبات في الأسواق العالمية[2].

في سبيل التغلب على تقلبات أسعار النفط ركزت الجزائر على تنويع الاقتصاد واستخدامه كأداة لتغلب على ذلك من خلا ل ما يلي:

- إصلاح الإطار العام لإدارة الاقتصاد الكلي لتعزيز الاستقرار الاقتصادي.

-تنمية راس المال البشري وتراكمه ليصل إلى إطلاق عملية تنويع ناجحة.

[1] عبد رحمان زهرة، تداعيات تراجع أسعار النفط على الاقتصاد الجزائري 2014-2020، **مجلة الاقتصاد وتنمية**، جامعة ورقلة، (العدد15، 2021)، ص89

[2] **المكان نفسه.**

– إصلاح القطاع العام لرفع كفاءته وإنتاجياته لتحفيز تنمية راس المال البشري وبناء القدرات الوطنية فيه.

– إصلاح القطاع الخاص والعمل على خلق جو تنافسي متنوع ليساهم في تنويع الصادرات بصورة عامة.

–بناء قاعدة صناعية بعيدة عن القطاع النفطي والصناعات المصاحبة له مع تركيز على مبدئ التصنيع من اجل التنويع بخلق قطاع صناعات موجهة لتصدير ومحفزة لنمو على المدى البعيد.[1]

**المبحث الثالث: عقود العمل المدعمة كألية لترقية العمل المأجور في الجزائر**

سعت الدولة الجزائرية في إطار سياسة التشغيل ومكافحة البطالة الى تبني جملة من البرامج والاليات لخلق مناصب عمل جديدة لفئة البطالين خاصة في أوساط الشباب وخريجي الجامعات.

برزت عقود العمل المدعمة كوسيلة لتشجيع الشباب على الالتحاق بمناصب عمل في مختلف المؤسسات العمومية الاقتصادية العامة والخاصة على حد السواء.

المطلب الأول: دور الوكالة الوطنية للتشغيل في دعم العمل المأجور

تقوم سياسة التشغيل في الجزائر على ركيزتين أساسيتين تساهمان في خلق مناصب عمل جديدة للشباب البطال، تتمثل الاولى في المبادرات المقاولة او الفردية والتي أشرنا الي مختلف صيغها المبحث السابق، أما الثانية فتعرف بسياسة دعم الشغل المأجور.

بمقابل الشباب الذين لديهم رغبة واستعداد لإنشاء مؤسساتهم هناك شباب يبحثون عن عمل مأجور، اين يتم تنصيبهم في مناصب عمل لمدة معينة سواء في الإدارات العمومية او القطاع الاقتصادي بشقيه العام والخاص، حيث يتم ابرام عقد بين هذه الأخيرة والجهاز المشرف على التشغيل سواء كان عام او خاص. مما يسمح للأفراد بتقاضي راتب شهري

[1] عبد الرزاق سلام، هدى بصاشي، " أثر تقلبات أسعار النفط على الاقتصاد الجزائري "، **مجلة التنمية والاقتصاد التطبيقي**، جامعة المسيلة، (المجلد 04، العدد 02، 2020)، ص153.

واكتساب خبرة مهنية تمكنهم من الادماج في مؤسستهم او مؤسسات أخرى.

وحتى تواجه الجزائر مشكلة البطالة، خاصة بين الشباب الباحث عن مناصب عمل مأجورة انشات الوكالة الوطنية للتشغيل كوسيط لذلك:

1-الوكالة الوطنية للتشغيل(ANEM ):

أنشأت الوكالة الوطنية للتشغيل سنة1990بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 259-90 المؤرخ في المؤرخ في 8سبتمبر 1990، وفي 2006 تم تغيير طابعها القانوني من مؤسسة عمومية ذات طابع اداري إلى مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تعمل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

وفي نهاية سنة 2006 استفادت هذه الوكالة من مخطط اعادة التأهيل المخصص لتطوير شبكتها اي مختلف وكالات التشغيل التابعة لها سواء كانت ولائية أو محلية بإضافة إلى تقوية المهارات الادارية لإطاراتها لاسيما تطوير وسائل التسيير وتقديم الخدمات بإضافة انها تتكون من 162وكالة في 2005باتعداد الموظفين فيها يبلغ 805، اما في السنة 2006 بلغت ملحقاتها 278 ملحقة محلية للتشغيل و58 فرع ولائي للتشغيل.[1]

ومن اهم مهام ونشاط الوكالة نجد:

-تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها.

-جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها (الوساطة).

-ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات والاتفاقات الدولية في مجال التشغيل

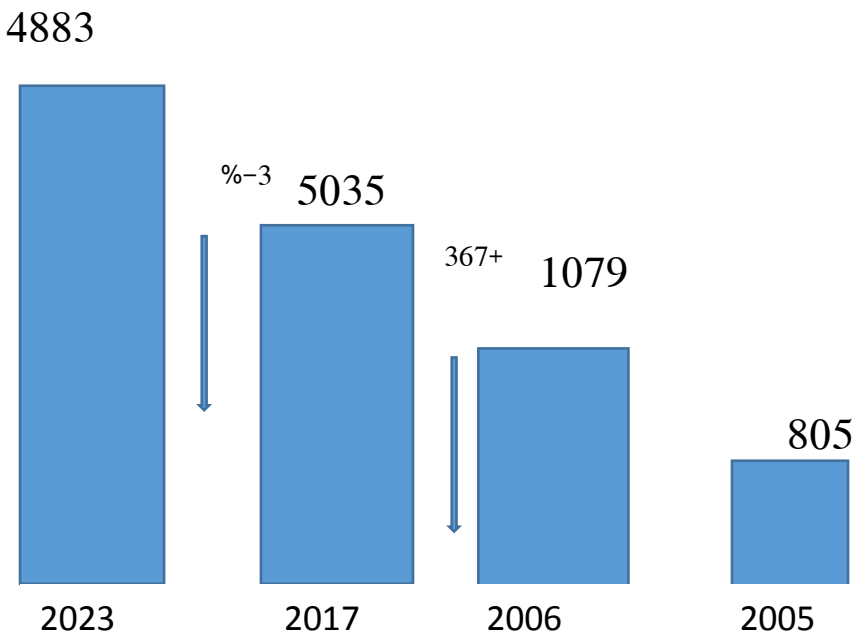
-المساهمة في اعداد وتحيين المدونة الجزائرية للمهن والوظائف بالاتصال مع جميع قطاعات النشاط.

-تطوير الشراكة مع الهيئات الخاصة المعتمدة للتنصيب.

-المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقرها الدولة.

[1] نقلا عن الموقع الإلكتروني للوكالة تاريخ دخول 1 ماي 2025 على ساعة 19:32 www .amen/dz .

الشكل (02 ): تعداد مستخدمين الوكالة الوطنية للتشغيل.




المصدر: حسب المعلومات المتوفرة علي الموقع الالكتروني للوكالة الوطنية للتشغيل.

بالنسبة لمناصب العمل المستحدثة من طرف الوسيط الرسمي لتسيير سوق العمل ممثلا في الوكالة الوطنية للتشغيل و الوسطاء الغير رسميين ممثلين في الوكالات الخاصة نجد:

الجدول رقم (04 ): تطور مناصب العمل حسب الهيئة المستخدمة OPAP-ANEM للفترة 2008-2020.

| السنة | ANEM | OPAP |
|---|---|---|
| 2008 | 1555272 | |
| 2009 | 170858 | |
| 2010 | 179821 | 4283 |
| 2011 | 181589 | 6245 |
| 2012 | 214812 | 6426 |
| 2013 | 260154 | 9267 |
| 2014 | 304383 | 10822 |
| 2015 | 338121 | 12859 |
| 2016 | 370144 | 14046 |
| 2017 | 350867 | 15182 |
| 2018 | 375420 | 15465 |
| 2019 | 335311 | 16559 |
| 2020 | 230621 | 10900 |

المصدر: وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الوكالة الوطنية للتشغيل، المديرية الفرعية للإحصائيات

نلاحظ من خلال البيانات الجدول اعلاه ان هناك فارق كبير في عدد مناصب العمل المستحدثة بين الوكالة الوطنية للتشغيل والهيئات الخاصة المعتمدة وهذا راجع إلى الصلاحيات الموكلة للوكالة الوطنية للتشغيل من اجل تنظيم وتعديل وتسيير العرض والطلب على العمل في سوق العمل الوطني فهي ومنذ سنة 2008 اضيفت لها مهمة تسيير برنامج التشغيل الموجه للشباب في اطار السياسة الوطنية للتشغيل من خلال الجهاز الجديد للمساعد على الادماج المهني للشباب تحت وصاية وزارة العمل التشغيل والضمان الاجتماعي بالإضافة إلى ما سبق نلاحظ ان عدد مناصب العمل في الوكالة الوطنية للتشغيل في تزايد مستمر من خلال الفترة (2008-2018) حيث سجل 155172 منصب عمل سنة 2008 لتصل سنة 2018 إلى 375420 منصب وهي اكبر عدد مناصب عمل مستحدثة خلال فترة دراسة في حين سجل خلال سنتين الاخيرتين 2019-2020 تراجع في عدد المناصب على التوالي 311335 منصب عمل و621230 منصب عمل وذلك راجع إلى الحراك الوطني الذي عاشته البلاد من جهة وكذا تأثير جائحة كورونا من جهة اخرى.

اما عدد المناصب العمل المستحدثة في الهيئات المعتمدة شهد زيادة مستمرة خلال الفترة 2010-2019 حيث انتقل عدد المناصب 4293 منصب عمل سنة 2010 لتصل إلى 16559 سنة 2019 زيادة تقدر ب 285% لتنخفض سنة 2020 لتصل إلى 10900 منصب عمل.

وفي اخير نستنتج ان عدد مناصب العمل المتاحة في كل من الوكالة الوطنية للتشغيل والهيئات الخاصة المعتمدة لم ترقى إلى المستوى المطلوب لتنظيم سوق العمل في الجزائر مقارنة بعدد طلبات العمل المتزايدة سنويا.

المطلب الثاني: أنماط عقود العمل في إطار الوكالة الوطنية للتشغيل.

أولا / عقود العمل المنبثقة عن جهاز المساعدة على الادماج المهني (DAIP):

يهدف هذا الجهاز المحدث بموجب المرسوم التنفيذي رقم 8-126 المؤرخ في 19افريل 2008، المعدل والمتمم والمسير من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل بالتنسيق مع

المديريات الولائية للتشغيل، المتعلق بجهاز المساعدة على الادماج المهني الى:

- تشجيع الادماج المهني لطالبي الشغل المبدئين

- تشجيع كافة اشكال النشاطات والتدابير الرامية إلى ترقية الشباب لاسيما عبر برامج تكوين-تشغيل وتوظيف

يوجه الجهاز إلى ثلاث فئات من طالبي العمل المبتدئين:

الفئة الاولى: الشباب خريجي التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني

الفئة الثانية: الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا مهنيا.

الفئة الثالثة: الشباب بدون تكوين ولا تأهيل

ويحتوي هذا الجهاز على ثلاث انواع من العقود تبرم بين المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل (المديرية الولائية للتشغيل) والمستخدم أو الهيئة المكونة والمستفيدين ومن الهيئات المستخدمة المعينة.

-المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة

-المؤسسات والادارة العمومية الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط من خلال ورشات الاشغال المختلفة ذات المنفعة العمومية

- الحرفين المعلمين[1]

[1]- السياسة الوطنية للتشغيل، على الموقع: mtess.gov .dz/ar دخول يوم 2ماي 2025 على ساعة 23:40

- عدد المستفيدين الممكن تخصيصه لكل مستخدم:

- من تعداد العمال المشتغلين في الولايات الشمال والهضاب العليا 15%
- من تعداد العمال المشتغلين في الولايات الجنوب25%
- يمكن للمؤسسات المصغرة المنشاة في اطار اجهزة دعم احداث نشاطات الاستفادة اثناء مرحلة الانطلاق في نشاطاتها من تخصيص طالبي عمل مبتدئين الاثنين (02) بعقود حاملي الشهادات أو بعقود الادماج المهني أو بعقود تكوين ادماج.
- لا يمكن للمستخدمين الذين لم يشغلوا 25% على الاقل من المستفيدين من عقود الادماج المخصصة لهم الاستفادة من تخصيصات جديدة من الشباب طالبي العمل المبتدئين في إطار هذا الجهاز.
- يمكن للمستخدمين الذين حققوا نسبة تشغيل تعادل أو تفوق الاستفادة من تخصيص اضافي في حدود 30%من مجموع تعداد عمالهم.

شروط التأهيل لطالبي العمل:

- ان يكون طالب شغل مبتدئ .
- ان يكون ذوي جنسية جزائرية .
- ان يتراوح سنه بين 18 و35سنة .
- ان يكون حائزا على الشهادات ومثبت لمستواه التعليمي والتأهيلي ومؤهلاته المهنية .
- ان يكون مسجلا كطالب عمل مبتدئ لدى الوكالة الوطنية للتشغيل الموجودة في مكان اقامته .
- يمكن استثناء الشباب الذين يتراوح سنهم 16سنة شريطة ان يوافقوا على متابعة تكوين في الفروع التي تعرف عجز في سوق التشغيل.[1]

[1] عرض السياسة الوطنية للتشغيل عن الموقع الالكتروني دخول يوم 2ماي 2025على 12:00صباحا Mtess.gov

أنواع العقود المبرمة:

عقد ادماج حاملي الشهادات:(CID)

- وهو موجه إلى خريجي التعليم العالي وكذا التقنين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين حيث ركزت الدولة على هذين الفئتين وهما: فئة المتخرجين من الجامعة وهم الفئة الاكثر تضررا من البطالة حيث يمثلون فئة الجامعين وتليها فئة المتخرجين من المؤسسات الوطنية للتكوين المهني والتي تتضمن التقنين السامين

عقود الادماج المهني:(CIP)

- وهو يخص طالبي العمل الموجهين إلى الحياة العملية وهم خريجي التعليم الثانوي والذين
- انقطعوا عن التعليم بالمنظومة التربوية، وخريجي مراكز التكوين المهني من التقنين وغيرهم، وكذلك يخص طالبي العمل الذين يمتلكون مؤهلات مهنية..
- تعتبر هذه الفئة أقل اهتماما من الفئة الاولى بحيث تقل الامتيازات مقارنة بعقد حاملي الشهادات من حيث الاجر الممنوح...الخ.[1].

عقود ادماج وتكوين:(CFI)

- يخص الشباب بدون تأهيل ولا تكوين حيث يسمح لهم هذا العقد بإدماجهم مهنيا كذلك امكانية حصولهم على تكوين مؤهل ساعدهم على اكتساب مهارات تساعدهم على دخولهم إلى عالم الشغل.

في سنة 2021 أطلقت الوكالة الوطنية للتشغيل ارضية رقمية مخصصة لإيداع عروض العمل ومعالجتها مخصصة للمؤسسات ذات الحسابات الكبرى والتي من خلالها أصبح

---

.dz/ar

[1] منير وزين، عماد الدين غالم، **الادماج المهني لعقود ما قبل التشغيل والرضا المهني**، مذكرة ماستر، (جامعة يحي فارس المدية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية،2022-2023)، ص14.

توجيه المترشحين اليا من النظام المعلوماتي الوسيط وهذا من اجل اضفاء شفافية أكثر في عملية معالجة العروض حيث كانت سوناطراك سباقة في اعتماد ها بعد تجريبية وهذا حرصا على تعزيز مبدا الشفافية وتكافؤ الفرص[1].

اهداف جهاز المساعدة على الادماج المهنيDAIP :

- تشجيع ادماج مهني للشباب
- محاربة البطالة بمنهجية اقتصادية
- تحسين معارف ومؤهلات يد العاملة خلال فترة الادماج خاصة ما يتعلق بالمهن التي تعاني عجزا في سوق الشغل.
- تكييف فروع التكوين وتخصيصات المطلوبة في سوق الشغل
- تكييف تشغيل الشباب عن طريق برامج تكوين تشغيل وتوظيف[2].

*ثانيا-تعريف عقود ما قبل التشغيل:*

يعتبر من أهم البرامج المطبقة حاليا موجه لإدماج الشباب المتحصلين على شهادات جامعية والذين يدخلون سوق العمل لأول مرة. وضع البرنامج حيز التنفيذ بموجب المرسوم رقم:98-402 المؤرخ في 1998/12/02 ويهدف إلى زيادة العروض وتشجيع وتسهيل ادماج المتحصلين على شهادات علمية في سوق الشغل من خلال الفرصة التي يمنحها اياهم عقد ما قبل التشغيل في اكتساب تجربة تساعدهم على الإدماج النهائي لدى اصحاب العمل وهم كل الهيئات والمؤسسات العمومية والخاصة.

تتكفل الدولة بالأجور الاساسية للمدمجين مع تكاليف التغطية الاجتماعية طيبة مدة عقد ما قبل التشغيل الذي يمكن أن يصل إلى ثلاثة سنوات كما يستفيد المدمج من نظام العلاوات يدفع من طرف صاحب العمل.

[1] مداخلة السيد علاطو، المدير التنفيذي للموارد البشرية ليوم الاثنين 06 ماي 2024 بالمجلس الشعبي الوطني تجسيد سياسة التشغيل الوطنية في مؤسسة سوناطراك، ص4

[2] نقلا عن الموقع الالكتروني تاريخ دخول2 ماي 2025 على ساعة 13:00صباحا www.Anem. Dz

ويعتبر عقد ما قبل التشغيل الالتزام الثلاثي الاطراف بين: صاحب العمل والمترشح ومديرية التشغيل؛ وحتى يكون المترشح مؤهلات للاستفادة من عقد ما قبل التشغيل لأنه يتقدم التسجيل لدى مكاتب الوكالات المحلية التشغيل التي تقوم بإرسال قوائم المسجلين حسب الاختصاص إلى مديريات التشغيل [1]

**المطلب الثالث: ماهية عقود العمل المدعمة.**

*أولا /التعريف العقد العمل:*

يعرف العقد بأنه " اتفاق بين ارادتين او الأكثر لإحداث أثر قانوني سواء كان هذا الأثر من انشاء التزام ونقله او تعديله ومن ثم انهائه "،[2] اما عقد العمل فيعرف بانه ":"اتفاق يلتزم بمقتضاه شخص وضع نشاطه في خدمة شخص اخر وتحت اشرافه مقابر اجر ".[3]

اذن يتضح لنا ان عقد العمل يتمثل في ذلك التعهد او الاتفاق الذي يكون بين طرفين حول مجموع الخدمات او النشاط الذي يقدمه أحد الطرفين للأخر مقابل اجر معين.

أما المادة 07 من القانون 90-11 فعرفته " تنشا علاقة العمل بعقد كتابي او غير كتابي وتقوم هذه العلاقة على اية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما، تنشا عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات الجماعية وعقد العمل".[4]

يتضح لنا من هذا التعريف أن العلاقة التي تجمع بين مستخدم ما والعامل لحسابه حول نشاط او خدمة يقدمها هدا الأخير من خلال عقد كتابي او غير كتابي في إطار مجموعة من التشريعات والتنظيمات التي تضبط هذه العلاقة وتنظمها.

---

[1] عبد الكريم مسعودي، **سياسة التشغيل في الجزائر –التحديات والمعوقات ، مجلة التكامل الاقتصادي ،(المجلد 2،العدد4، 2014)** ، ص ص126 ،127.

[2] مبارك مزاز، ناصر مزياني، مرجع **سابق**، ص17

[3] سامية بوزفزي، دليلة شريك، **نظام العمل بالعقود ودافعية الإنجاز "دراسة مقارنة بين عمال ذوي عقود غيرمحددة المدة والعمال ذوي عقود محددة المدة في مؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية "، مذكرة** الماستر (جامعة مولود معمري تيزي وزو ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،2014-2015)،ص13

[4] **المرجع نفسه**، ص14

يعرف الأستاذ **مصطفى جلال القريشي** عقد العمل بأنه " اتفاق يلتزم بمقتضاه أحد الأطراف بإنجاز اعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العمل لصالح الطرف الاخر وتحت اشرافه مقابل عوض ".

بينما عرفه الأستاذ **جمال الدين زاكي** " أنه اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الطرفين بأداء عمل مادي تحت إدارة طرف اخر مقابل اجر يحصل عليه "[1].

اما التعريف المتفق عليه بين أغلب الفقهاء لعقد العمل هو " عقد يلتزم العامل بموجبه بالعمل لحساب صاحب العمل تحت سلطته واشرافه مقابل اجر لمدة محددة او غير محددة".

من خلال التعاريف السابقة نستخلص أن عقد العمل هو ذلك الاتفاق بين الطرفين حول أداء مهمة او وظيفة معينة تحت اشراف أحد الطرفين مقابل اجر معين، الا انها اهملت جانب من جوانبه وهو المدة باعتبارها من العناصر الأساسية في العقد العمل كونها تحدد مواقيت العامل وساعاته اثناء أداءه والتزاماته المهنية.

*ثانيا/عقد العمل المدعم:*

عقد العمل المدعم يمثل بنفس ما جاء به عقد عمل بمفهوم القانون 90-11 المؤرخ في افريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، ويدخل في اطار تشجيع توظيف الشباب المدمج لدى المؤسسات العمومية و الخاصة، وهو عبارة عن تشغيل طالبي العمل المبتدئين سواء مباشرة او بعد انقضاء فترة الادماج ، حيث يمكن تسديد عقودهم بالتفاهم مع المستخدمين CID، CIPالذين انتهت عقود عملهم ومديرية التشغيل.

وتبرم عقود الادماج بين:

-المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل.

-المستخدم او الهيئة المكونة.

[1] راشد واضح، " انهاء عقود العمل غير محددة المدة بين المشروعية والتعسف"، **المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية** (عدد2،2011)، ص170.

– المستفيدين [1] و هم الشباب البطالين طالبي العمل للمرة الأولى.

عقد العمل المدعم هو عقد عمل اقرته الدولة ضمن مجموعة من التدابير التي تدعم من خلالها سياسة التشغيل وادماج الشباب في المؤسسات الاقتصادية ،حيث انه عقد كامل الأركان بمفهوم قانون العمل الجزائري رقم 90-11 المؤرخ في 11 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل لمدة ثلاث سنوات غير قابلة للتجديد في المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة وهو مشترك بين الهيئة العمومية والمستخدم وذلك بمساهمة مالية من طرف الهيئة العمومية (المديريات الولائية للتشغيل ) لكل راتب شهري خلال 3 سنوات غير قابلة للتجديد والمتبقي من الرتب يكون عائق المستخدم حسب سلم أجور المؤسسة .

وبتلخيص بسيط يمكننا توضيح رتبة المدمج ضمن عقد العمل المدعم كتالي:

| |
|---|
| اضافة في الاجر = نسبة مساهمة ثابتة من الدولة + نسبة مساهمة رب العمل |

المصدر: من إعداد الطالبتين.

[1] حورية رحماني ، " **دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تفعيل سياسة التشغيل في الجزائر 2004-2005 "دراسة حالة الجهوية للتشغيل في ولاية تيزي وزو** "، مذكرة الماستر ( جامعة مولود معمري تيزي وزو ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،2015-2016)،ص70

**خلاصة:**

تعتبر العقود العمل المدعمة الية من الاليات سياسة التشغيل التي انتهجتها الدولة من الاجل مكافحة البطالة ودعم التشغيل ،ولقد كان هذا الفصل دراسة لاهم المفاهيم البطالة التي تعددت تعاريفها التي تعتمد على المعايير التي حددها الديوان الوطني للإحصاء والمنظمات العمل الدولية ،كما تطرقنا الى أنواع البطالة واهم الأسباب التي ساهمت في انتشارها .

كما سلطنا الضوء من خلال هذا الفصل على سياسة التشغيل بتطرق الى ابراز التعاريف التي حظا بها التشغيل وسياسة التشغيل ،والى اهم المراحل التي مرت بها هذه السياسة في الجزائر كما قامت الدراسة أيضا بتطرق لاهم الاليات سياسة التشغيل التي انتهجتها الدولة وبدراسة اهم الوكالات والأجهزة المندرجة تحت اطارها من خلال ابراز الاليات التي قدمتها من اجل دعم التشغيل .

بالإضافة لما سبق القت الدراسة الضوء على عقود العمل المدعمة باعتبارها الية سياسة التشغيل وذلك بإبراز التعاريف هذه العقود والتي عرفت على أساس القانون المتعلق بعلاقات العمل 90-11 باعتبارها كغيرها من العقود والتي غالبا ما تعرف على أساس الغايات والاهداف التي سطرت لأجلها ، المتمثلة أساسا في تشجيع تشغيل طالبي العمل المبتدئين في مؤسسات العمومية والخاصة وخلق مناصب عمل وتحقيق المرونة في سوق العمل .

# الفصل الثاني

# واقع عقود العمل المدعمة في الجزائر

## الفصل الثاني: واقع عقود العمل المدعمة في الجزائر

نظرا لما تمثله عقود العمل المدعمة من أهمية بالغة في تحقيق مرونة في سوق العمل باستحداث مناصب شغل خاصة لشباب الباحثين عن العمل، تسعى الدولة في هذا الصدد لضبطها وفق إطار قانوني، يتضمن هذا الأخير شروط والتزامات طرافا العقد من اجل تحقيق فعالية ونجاعة هذه الأخيرة.

وضمن هذا الإطار سنلقي الضوء على دراسة الإطار القانوني لعقود العمل المدعمة إضافة الى تقييم فعالية هذه العقود من خلال المباحث التالية:

المبحث الأول: الإطار القانوني لعقود العمل المدعمة في الجزائر

المبحث الثاني: تقييم عقود العمل المدعمة في الجزائر

## المبحث الأول: الإطار القانوني لعقود العمل المدعمة في الجزائر

في إطار مكافحة البطالة وترقية التشغيل اتخذت السلطات الجزائرية جملة من التدابير من بينها عقود العمل المدعمة، باعتبار هذه الأخيرة كغيرها من العقود تبرم بين الأطراف المتمثلة في المستخدم، الشاب البطال، الوكالة الوطنية للتشغيل كوسيط، نصت عليها عدة اطر قانونية.

سنحاول في هذا المبحث التطرق الى اهم شروط ابرام هذه العقود إضافة الى التدابير التي استخدمتها الدولة في تحفيز المؤسسات للتقليل من نسب البطالة لدى فئة الشباب.

### المطلب الأول: شروط ابرام عقد العمل المدعم

تستلزم عملية ابرام عقد العمل المدعم مجموعة من الشروط، المتمثلة في:

*أولا-شروط الاستفادة بالنسبة لشاب البطال:*

1-السن القانوني:

من شروط عقد العمل المدعم ان يكون سن المستفيدين بين 18 سنة ولم يتجاوز 35 سنة، لكن المشرع الجزائري الذي استثنى دون 16 سنة والذين يزاولون تكوينا يعرف ندرة في سوق العمل.[1]

اي ان في إطار عقود العمل المدعمة يستفيد البطالين الذين في عمرهم 18 الى 35 سنة من هذه العقود، وبما ان هذه العقود يحكمها القانون 90-11 اذن هنا المشرع الجزائري

[1] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 126-08 مؤرخ في ربيع الثاني 1429 الموافق 19 افريل المتعلق بجهاز المساعدة على الادماج المهني، **الجريدة الرسمية**، االعدد22 الصادر في 30 افريل 2008.

اعطى الاحقية للذين في عمرهم 16 سنة من استفادة من هذه الصيغة اذ كان تخصصهم او تكوينهم يعرف ندرة في سوق العمل.[1]

2-يشترط على المستفيدين ان يكونوا مسجلين كطالبي عمل مبتدئين لدى الوكالة المحلية لتشغيل الموجودة في أماكن اقامتهم.

3-الخدمة الوطنية بالنسبة لشباب، يجب ان تكون وضعية الشاب البطال تجاه الخدمة الوطنية وضعية قانونية.

4-ان يكونوا طالبي العمل لأول مرة أي غير مستفيدين من اي صيغة من صيغ مكافحة البطالة وترقية التشغيل (معناه لم يستفد لا في إطار المبادرات الفردية ولا العمل المأجور).

5-ان يكون المستفيدين ذو جنسية جزائرية.[2]

*ثانيا-شروط الواجب توفرها في المؤسسات:*

يتوجب على المستخدم الراغب في الاستفادة من هذا النوع من العقود احترام هذه الشروط والتي تتمثل فيما يلي:

-ان تكون المؤسسة نشطة وفعلية.

- ان تكون وضعيتها اتجاه صندوق الضمان الاجتماعي منتظمة، وذلك بدفع الاشتراكات عند حلول الاجل القانونية[3].

[1] الجمهورية الجزائري الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410، الموافق ل 21 افريل سنة 1990 المتضمن علاقات العمل، **الجريدة الرسمية**، العدد 17، الصادر في 25 افريل 1990.

[2] المادة 13 من المرسوم التنفيذي 08-126 المتعلق بجهاز المساعدة على الادماج المهني، **مرجع سابق**، ص21.

[3] نصيرة بوعزة، **النظام القانوني لعقد العمل المدعم**، مذكرة ماستر، (جامعة الدكتور الطاهر مولاي-سعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق ،2017-2018)، ص 27.

*ثالثا-مدة عقد العمل المدعم:*

كما أكدت التعليمة رقم 3361 المؤرخة في 14 جويلية 2013 الواردة من المديرية العامة للتشغيل والادماج على إمكانية تجديد العقد لمدة 03 سنوات قبل انتهاء العقد الاول لتاريخ 23 ابريل 2013، أما بعد هذا التاريخ فلا يحق لهمالاستفادة، وبالتالي مدة عقد العمل المدعم 03 سنوات غير قابلة للتجديد.

تجدر الإشارة الى أن مدة عقد العمل المدعم غير محددة المدة بصفة صريحة، فقد تم تحديد مدة مساهمة الدولة لمدة ثلاثة سنوات بمفهوم المخالف فان مدة العقد 3سنوات كمساهمة الدولة باجر لحساب المستخدم، على اعتبار ان العامل في هذه الحالة يعتبر بمثابة مستفيد وهو ما أكدته احكام التعليمة رقم 1347 الواردة بتاريخ 12-04-2017من المديرية العامة للتشغيل والادماج والتعليمة رقم 08 الواردة بتاريخ 21-02-2018

ومن المفيد في هذا السياق الإشارة الى وجود بعض التجاوزات من طرف بعض المؤسسات الاقتصادية في مجال التشغيل خاصة منها عقود العمل المدعمة، فإنها تلجا الى تسريح المستفيدين فور انتهاء مدة مساهمة الدولة في اجر المناصب المحددة لثلاثة سنوات.

بالمقابل قد حثت هاتين التعليمتين بتظافر الجهود بين مصالح مديرية التشغيل ومكتب مفتشية العمل الولائية يتم اخطار المؤسسات الاقتصادية المعنية بهذه التجاوزات على ان يتم وضعها في القائمة السوداء. [1]

*رابعا – ملفات الاستفادة من عقد العمل المدعم:*

للاستفادة من هذه العقود يقدم ملف سواء بالنسبة للشباب المستفيد او المستخدم كالتالي:

[1] **نفس المرجع**، ص ص 38،39.

1-الملف المطلوب من المستفيد:

- شهادة ميلاد اصلية.
- شهادة الحالة المدنية.
- صورتان شمسيتان.
- نسخة من الشهادة او المؤهل العلمي أو التكويني أو المستوى الدراسي مصادق عليها.
- صك بريدي او شيك بنكي مشطوب.
- طلب خطي موجه الى رئيس الوكالة الولائية للتشغيل.
- وثيقة اثبات الوضعية تجاه الخدمة.

2-الملف المطلوب من المستخدم:

-بطاقة تقنية للمؤسسة (يسحب النموذج من الوكالة)

-نسخة من السجل التجاري او وثيقة الاعتماد، ونسخة من بطاقة التعريف الجبائي.

- صك بنكي خاص بالمؤسسة RIB[1]

[1] جميلة رسيوي، عبد القادر بن بونيف، **النظام القانوني لعقود الادماج المهني في ظل المرسوم التنفيذي 08-126**، مذكرة ماستر (جامعة غرداية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق ،2018-2019)، ص33.

المطلب الثاني: التدابير المحفزة على الاستفادة في إطار عقد العمل المدعم

من اجل ترقية التشغيل ومكافحة البطالة، سعت الدولة الى تشجيع الية عقود العمل المدعمة من خلال مجموعة من الاسهامات لتحفيز المؤسسات على التوظيف وذلك بتقليل أعباء اجرة المستفيدين من هذه الصيغ وتخفيف الأعباء الجبائية على المؤسسات المشغلة.

*اولا: مساهمة الدولة في اجور الفئات التي تم توظيفها في عقد العمل المدعم وذلك على النحو التالي:*

بموجب المرسوم التنفيذي 08-126 المتعلق بجهاز المساعدة على الادماج المهني، يترتب على توظيف الشباب المستفيدين من عقود العمل المدعمة مساهمة الدولة في تغطية جزء من الأجور الممنوحة للمستفيدين من اجل تشجيع وتحفيز المؤسسات على ادماجهم.[1]

تكون مساهمة الدولة في أجور المستفيدين حسب المادة 06 من المرسوم التنفيذي 11-105 المعدل والمتمم لأحكام المرسوم التنفيذي 08-126 المتعلق بجهاز المساعدة على الادماج المهني، (المعدلة لمادة 27) كما يلي:

12.000دج للشهر بالنسبة لحامل الشهادات التعليم العالي.

10.000دج للشهر بالنسبة للتقنيين السامين.

8000دج للشهر بالنسبة لعقود الادماج المهني.[2]

[1] المادة 26من المرسوم التنفيذي رقم 08-126، **مرجع سابق**، ص22.

[2] الجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية، مرسوم التنفيذي رقم 11-105 مؤرخ في اول ربيع الثاني عام1432 الموافق 6 مارس سنة 2011، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19 افريل سنة 2008 والمتعلق بجهاز المساعدة على الادماج المهني، **جريدة الرسمية**، العدد14 الصادرة في 6 مارس 2011.

وبحلول سنة 2013 جاء الامر 13-142 المعدل والمتمم لأحكام المرسوم التنفيذي 08-126 المتعلق بجهاز المساعدة على الادماج المهني وحسب المادة 08من القانون 13-142 التي تنص على ان المساهمة المذكورة في المادة 26 من المرسوم 08-126 لمدة 3سنوات غير قابلة للتجديد بالنسبة الى:

- ادماج حاملي الشهادات وعقود الادماج المهني (بدون تغيير)
- كما تحدد مساهمة بالنسبة لعقود تكوين بـ 6000دج وتدفع سنة واحدة غير قابلة للتجديد [1]

اما عن كيفية تسديد الاجر فيقوم المستخدم بدفع اجرة الشهرية للعامل في حسابه البنكي او البريدي مع تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي، وتحرير كشف الحضور الشهري للعامل، وبعد تسديد هذه المستحقات لمدة 3 أشهر يودع المستخدم الوثائق اللازمة لدى مديرية التشغيل والتي بدورها تدفع مساهمة الدولة في الأجرة العامل الى حساب البنكي او البريدي للمستخدم الى غاية انتهاء مدة العقد. [2]

إضافة الى اسهامات الدولة في الأجور يستفيد المستخدمون الذين يوظفون الشباب المستفيدين من عقود العمل المدعمة من التدابير المحفزة ذات الطابع الجبائي (طبقا لأحكام المادة 29 من القانون 08-126).[3]

المطلب الثالث: التزامات المستخدم والمستفيد من عقود العمل المدعمة

باعتبار عقود العمل المدعمة كغيرها من العقود تستدعي التزام وتقيد أطراف العقد بمجموعة من الالتزامات المبنية على جدية أطراف العقد في العمل.

[1] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 13 -142 مؤرخ في جمادي الأول عام 1434 الموافق 10افريل سنة 2013، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق ل 19 افريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الادماج المهني، **الجريدة الرسمية**، العدد 21، الصادرة في 23 افريل 2013.

[2] جميلة رسيوي، عبد القادر بن بونيف، **مرجع سابق**، ص ص30،31.

[3] المادة 29 من القانون 08-126، **مرجع سابق**، ص 23.

*اولا: التزامات المستخدم*

يتوجب على المستخدمين المستفيدين من عقود العمل المدعمة التقيد بمجموعة من الالتزامات التي يتوجب عليه تطبيقها وليس من صالحه مخالفتها، والمتمثلة في:

- الا يتعدى عدد المستفيدين من عقود ادماج حاملي الشهادات وعقود الادماج المهني 15% عاملا من تعداد العمال المشتغلين في المؤسسة، (حسب المادة 07 من المرسوم 08-126).
- كما لا يمكن للمستخدمين الذين يشغلون 25% على الأقل من المستفيدين من عقود الادماج [1]المخصصة لهم الاستفادة من تخصصات جديدة من طالبي العمل المبتدئين (حسب مادة08 من نفس المرسوم).

كما يلزم المستخدمين بإخطار كتابيا المستفيدين ومصالح الوكالة الوطنية للتشغيل المختصة إقليميا عن نيتهم في فسخ عقد الادماج بـ 7 ايام على الأقل قبل تاريخ فسخه وتوضيح أسباب المبررة لذلك كما يترتب عن فسخ العقد توقيف دفع الأجرة او المنحة المنصوص عليها قانونا[2]

*ثانيا: التزامات المستفيد*

- يتوجب على المستفيدين من هذه الصيغة انهاء مدة ادماجهم المحددة بحيث لا يمكنهم الاستفادة من عقد ادماج جديد الا في حالة فسخ العقد لأسباب خارجة عن ارادتهم (المادة 09 من المرسوم 08-126).

- يلزم على المستفيدين في إطار عقود العمل المدعمة باحترام النظام الداخلي للهيئة المستقبلة (المادة 10من نفس القانون).

[1] المادة 7،8،12 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126، **مرجع سابق**، ص 21.

[2] **المكان نفسه.**

-لا يمكن للمستفيدين من هذه الالية التعرض الى فسخ العقد دون أسباب مبررة قانونا (مادة 11 من نفس القانون).

- كما يؤطر المدمجون في إطار عقود الادماج حاملي الشهادات خلال فترة الادماج، بحيث تكلف الهيئة المستخدمة مؤطرا مؤهلا لمتابعة الشاب حامل الشهادة خلال فترة الادماج (المادة 05و24 من المرسوم 08-126).

-يجب على المدمجون تحت إطار هذه العقود أي عقود التشغيل الأولية خاضعة للأحكام مسبقة عليهم ويستمرون من الاستفادة من البرنامج الى غاية انقضاء العقد (حسب المادة 38 من المرسوم 08-126).[1]

-كما اكدت المادة 30 من نفس المرسوم على انه في حالة اقتراح عقد عمل مدعم بالمؤسسة على الشاب حامل الشهادة ان يكون مطابقا لمؤهلاته خلال فترة العقد فهو ملزم بقبوله تحت طائلة فقدان الحق.[2]

## المبحث الثاني: تقييم عقود العمل المدعمة في الجزائر

تعد عقود العمل المدعمة احدى الاليات التي تم اعتمادها من طرف الدولة الجزائرية في إطار سياسات التشغيل النشطة لمواجهة البطالة، خصوصا في أوساط الشباب والجامعيين، وعلى الرغم من النتائج الإيجابية الظاهرة لهذا النوع من العقود، الا ان العديد من الدراسات الميدانية والتقارير الرسمية اشارت الى وجود تحديات وعراقيل متعددة تتعلق بفعاليتها واستمراريتها.

[1] المادة 38،24،05،11،10،9 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126، **مرجع سابق**، ص ص 20-23.

[2] المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126، **مرجع سابق**، ص23 .

المطلب الأول: التشغيل الفعلي في إطار العقود العمل المدعمة

تعتبر العقود العمل المدعمة الية تعاقدية لحث المستخدمين على تشغيل العمال الذين يفتقدون للخبرة المهنية او المؤهلات العلمية مرافقة الدولة وتدخلها بالمساهمة في الدعم المالي في اجر العامل وتخفيف من الأعباء الاجتماعية والجبائية ،وتستهدف الية عقود العمل المدعمة الفئات نفسها ببرامج المساعدة على الادماج المهني في اطار عقد حاملي الشهادات التعليم العالي وتقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية لتكوين المهني وعقد الادماج المهني بالنسبة لخريجي التعليم الثانوي لتربية الوطنية ومراكز التكوين او الذين تابعوا تربصا تمهنيا وعقد بصيغة تكوين ادماج بالنسبة لفئة التي لا تملك اية مؤهلات.

ونشير ان العقد العمل المدعم لا يكون حكرا على الفئات المذكورة فيجوز ان يستفيد طالبي الشغل المبتدئين من العقد العمل المدعم بشرط الموافقة من المستخدم طبقا للمادة 26 من المرسوم التنفيذي 08-126.[1]

يمكن اعتبار عقد العمل المدعم تطور لعقد الادماج المهني، بحيث يتم المرور من عقود الادماج المهني سابقة الذكر الى عقود توظيف مؤقت تسمى عقود العمل المدعم، بحيث تعتبر علاقة عمل محددة المدة تخضع لقانون العمل باستثناء ما تعلق بدفع الأجور وذلك بغرض إمكانية مضاعفة حظوظ الشباب بتحويل العقد نهائيا الى عقد عمل دائم.

تتميز عقود العمل المدعمة بانها غير قابلة للتجديد، فيما يتعلق بعقود ادماج حاملي الشهادات وعقود الادماج المهني، فقد وسع من المشرع من مدة العقد وأصبح قابلا للتجديد

[1] دليلة راشدي حدهوم، "حقيقة الادماج في سوق الشغل من خلال جهاز المساعدة على الادماج المهني "،**مجلة الحقوق والحريات** ، (المجلد 11،العدد1، 2013)،ص ص 774،773.

حيث تدفع الدولة مساهمة لمدة 3 سنوات غير قابلة للتجديد بالنسبة لعقود ادماج حاملي الشهادات، وعقود الادماج المهني وسنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة تكوين –ادماج.[1]

وتتمثل أوجه الدعم المقصود في مساهمة الدولة بصفة معتبرة في التكفل بأجور المستفيدين من عقود العمل المدعم، من الفئات المذكورة، كما يستفيد المستخدمون والحرفيون من تخفيض بنسب متفاوتة في حقه من اشتراك المستخدم في الضمان الاجتماعي والضرائب.

ان عقود العمل المدعمة تكون موجهة خصيصا لمؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة دون سواها، حيث تقصي الإدارات من الاستفادة منها ويعبر هذا في نظرنا على حرص المشرع على تشجيع النشاط الاقتصادي وتحفيزه للمؤسسات المنتجة.[2]

[1] **المكان نفسه.**

[2] **نفس المرجع**، ص775.

**جدول رقم (05): تطور عدد المستفيدين من عقود العمل المدعمة في الجزائر (2008-2024)[1]**

| السنة | عدد المستفيدين تقريبي (ألف) | الملاحظات |
|---|---|---|
| 2008 | 120.000 | بداية تعميم العقود المدعمة |
| 2009 | 150.000 | ارتفاع عدد العقود بقرار سياسي |
| 2010 | 170.000 | تحسين نسب الادماج |
| 2011 | 200.000 | توسيع الفئات المستفيدة |
| 2012 | 220.000 | زيادة التوظيف بالقطاع العمومي |
| 2013 | 250.000 | CTA ادراج الجامعيين ضمن |
| 2014 | 270.000 | رفع سقف الأجور المدعومة |
| 2015 | 290.000 | استقرار نسبي في التوظيف |
| 2016 | 310.000 | إطلاق مشاريع تنموية محلية |
| 2017 | 330.000 | توظيف واسع في الإدارات العمومية |
| 2018 | 360.000 | بداية ضبط صارم للملفات |
| 2019 | 380.000 | تشديد الرقابة على العقود |
| 2020 | 400.000 | بداية تقليص العقود غير المنتجة |
| 2021 | 420.000 | توجيه العقود نحو المؤسسات الاقتصادية |
| 2022 | 450.000 | الادماج التدريجي للمستفدين |
| 2023 | 470.000 | ارتفاع عدد المؤسسات المستفيدة |
| 2024 | 500.000 | تعزيز التوظيف ضمن منحة البطالة |

يظهر الجدول الخاص بتطور عدد المستفيدين من عقود العمل المدعمة في الجزائر خلال الفترة الممتدة من سنة 2008الى سنة 2024 بتطور واضح في اعداد المستفيدين، ما يعكس اعتماد الدولة المتزايدة على هذه الالية كوسيلة لمواجهة البطالة، خصوصا في أوساط الشباب وخريجي الجامعات، حيث ارتفع عدد المستفيدين من حوالي 120.000 مستفيد سنة

[1] نقلا عن: *وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي «التقرير السنوي حول سياسة التشغيل، الجزائر،2018

*وكالة الانباء الجزائرية،"ادماج أكثر من 2.4مليون شاب في إطار عقود العمل المدعمة www.aps.dz، افريل2018

*جريدة الخبر، عقود العمل المدعمة: دعم للتشغيل ام توظيف هش؟، عدد14، جانفي 2020

*وزارة العمل «بيان رسمي حول منحة البطالة والادماج المهني «، سبتمبر 2024

2008 الى ما يقارب 500.000 مستفيد في سنة 2024، وهو ما يعادل زيادة بنسبة ملحوظة خلال 16 سنة.

وقد شهدت الفترة الممتدة من سنة 2011 الى سنة 2016 ما يمكن اعتباره "المرحلة الذهبية "لعقود العمل المدعمة، حيث عرف عدد المستفيدين خلالها ارتفاعا ملحوظا، ويعود ذلك الى قرارات سياسية هامة، منها توسيع قاعدة الفئات المعنية بهذه العقود، ورفع سقف الدعم المالي، وادماج فئة الجامعيين والتقنيين بشكل مباشر ضمن جهاز الادماج المهني، كما ساهمت البرامج التنموية المحلية في خلق عدد معتبر من المناصب المؤقتة التي تم شغلها عبر هذه الصيغة من العقود.

اما خلال الفترة الممتدة من سنة 2017 الى سنة 2021 ،فقد عرفت وتيرة النمو نوعا من الاستقرار النسبي ،حيث تتراوح عدد المستفيدين بين 330.000 و420.000 وقد تزامن ذلك مع بدء تطبيق إجراءات ضبط وتنظيم اكثر صرامة ،من بينها تشديد الرقابة على الملفات الإدارية ،وتقليص العقود التي لا تؤدي الى ادماج حقيقي ،إضافة الى التوجه نحو تخصيص هذه العقود للمؤسسات الاقتصادية بدلا من الاعتماد الكلي على القطاع العمومي في السنوات الأخيرة وتحديدا ما بين 2022 و2024 ،عرفت عقود العمل المدعمة دفعة جديدة ،حيث ارتفع عدد المستفيدين بشكل لافت ليصل الى نصف مليون مستفيد في سنة 2024 ويرتبط هذا الارتفاع بقرارات سياسية حديثة مثل ادماج المستفيدين تدريجيا ضمن مناصب دائمة وربط منحة البطالة بضرورة قبول عروض العمل المدعمة ،إضافة الى رقمنة اليات توظيف من اجل الحد من التلاعبات .

**جدول (06): التنصيبات في إطار عقود العمل المدعمة حسب نوع العقد من خلال الفترة 2009-2014**

| العقود | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| CTA / CID | 4.174 | 10.126 | 13.595 | 21.613 | 26.176 | 25.482 |
| CTA /CIP | 3.390 | 6.258 | 8.855 | 16.156 | 19.474 | 18.107 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **CTA/CFI** | 463 | 553 | 1.738 | 3.984 | 3426 | 3.673 |
| **المجموع** | 8.027 | 16.937 | 24.188 | 41.753 | 49.076 | 47.262 |

**المصدر**: ليندة كحل الراس، بوعلام معوشي،"التجربة الجزائرية في تشغيل الشباب"، مجلة الأبحاث الاقتصادية لجامعة بليدة 2، (العدد2، ديسمبر 2018)، ص51

يظهر الجدول تطور عدد المستفيدين من عقود العمل المدعمة في الجزائر خلال الفترة 2009-2014 ،موزعين حسب نوع العقد ،يتبين من المعطيات ان عدد المستفيدين شهد زيادة تدريجية ملحوظة ،حيث ارتفع مجموع العقود من حوالي 47الف عقد سنة 2009 الى اكثر من 90الف عقد سنة 2014.

كما نلاحظ ان عقود CID/CTA سجلت اعلى الاعداد مقارنة ببقية الصيغ مايدل على الاقبال الكبير على هذا النوع من العقود في المقابل ،تبقى عقود CFI/CTA الاقل من حيث العدد طوال الفترة المدروسة .

*أولا /فعالية عقود العمل المدعمة في الجزائر:*

تعد عقود العمل المدعمة في الجزائر احدى الركائز الأساسية لسياسة التشغيل النشطة ، التي تهدف الى ادماج البطالين الباحثين عن العمل، خاصة فئة الشباب خريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني ، وقد أنشئت هذه العقود كأداة للحد من البطالة المزمنة ولتعزيز فرص الحصول على خبرة مهنية أولية لتمكين المستفيد من الاندماج المستقبلي في سوق العمل، وتتمثل فعالية هذه العقود في عدة جوانب ابرزها توفير فرص مؤقتة للتشغيل وتخفيف الضغط على سوق العمل ،الى جانب تمكين المؤسسات من توظيف يد عاملة باقل تكلفة بفضل الدعم المادي الذي تقدمه الدولة.[1]

[1] عادل زوقي، فعالية جهاز المساعدة على الادماج المهني في تخفيف من البطالة في الجزائر، **مجلة اقتصادية والتنمية البشرية**، جامعة بسكرة (المجلد10، العدد1، 2021)، ص212.

غير ان فعالية هذه العقود تبقى محل نقاش واسع، اذ تشير عدة دراسات الى ان الأثر الإيجابي لهذه العقود يظل مؤقتا وغير مستدام في اغلب الأحيان، حيث لا تتحول غالبية العقود الى مناصب دائمة بعد انتهاء فترة الدعم، ما يطرح التساؤلات حول نجاعة هذ الالية في محاربة البطالة على المدى الطويل.[1]

كما ان بعض المؤسسات تلجا الى الاستفادة من النمط التعاقدي لتخفيض تكاليف التشغيل الى الاستفادة من هذا النمط التعاقدي لتخفيض تكاليف التشغيل دون نية حقيقة في التثبيت ما يجعل الكثير من المستفيدين يعيشون في حالة من اللاستقرار المهني.[2]

ومن جهة أخرى تظهر تقارير الوكالة الوطنية للتشغيل ان هناك تحسنا نسبيا في نسب الادماج بفضل التحسينات التشريعية التي أدخلت للبرامج الا ان ذلك يبقى محدودا في بعض القطاعات دون غيرها وخاصة في القطاع الخاص الذي يظل مترددا في تثبيت العمال بعد انتهاء فترة الدعم.[3]

ومن هذا المنطلق فان فعالية عقود العمل المدعمة يجب ان تقاس ليس فقط بعدد العقود المبرمة، بل بنسبة الادماج الفعلي بعد انتهاء العقد ومدى اكتساب المستفيد لمهارات قابلة للتسويق في سوق العمل.

*ثانيا: دور جهاز الادماج المهني في المرافقة والتحفيز على الادماج الفعلي:*

يتم التركيز حاليا على التكوين كأداة مرافقة للتدابير النشطة لمكافحة البطالة في سياسة التشغيل الحديثة، من خلال عقود التشغيل الأولى كما هو الحال في عقود الادماج المهني،

[1] فوزي بن ناصر، سياسات **التشغيل في الجزائر** "**دراسة تحليلية لأجهزة دعم الادماج المهني**، مذكرة ماجستير (جامعة البليدة 2، 2016)، ص45.

[2] سميرة بوشارب، تقييم برامج دعم التشغيل في الجزائر "دراسة حالة جهاز المساعدة على الادماج المهني "، **مجلة البحوث الاقتصادية والمالية** (العدد8، 2020)، ص126.

[3] الوكالة الوطنية للتشغيل، تقرير النشاط السنوي لسنة 2023، الجزائر ،32.

بهدف اكتساب الشباب لخبرة مهنية خلال هذه المدة تجعله يتكيف مع مؤهلات منصب عمله، كما تم تدعيم الادماج الفعلي من خلال اعتماد صيغة عقد العمل المدعم ليكون معبرا لمبادرة الهيئة المستخدمة بالتوظيف النهائي.

-التكوين لأجل التشغيل :

يعتبر التكوين المهني من الأدوات المرافقة للتدابير النشيطة لمكافحة البطالة في سياسة التشغيل الحديثة من خلال عقود التشغيل الأولى، ومن اهم الابعاد التي اعتمدها جهاز الادماج المهني بالمقارنة مع برامج التشغيل السابقة، حرص المشرع على التكوين لأجل[1] التشغيل، ويعتبر التكوين من اهم التدابير المحفزة على الادماج الفعلي للشباب المبتدئين في سوق الشغل ،بحيث يتم ربط احتياجات سوق الشغل بمنظومة التكوين من خلال تكفل لجنة تنصب عمليا على تحديد النشاطات التي تشهد نقصا في اليد العاملة المؤهلة لتوجيه الشباب لتكوين، كما ان الاهتمام بما تنتجه منظومة التعليم والتكوين من كفاءات.

وقد أولى له المشرع الجزائري عناية خاصة له حيث يعتبر التكوين المهني الأساسي جزءا جوهريا من عملية الادماج بالنسبة للفئة غير المؤهلة، لذلك سعى الى اعتماد عقود الادماج المهني بعقد تكوين –ادماج، وهو خاص بالشباب بدون تكوين او تأهيل ويتم ذلك بتمكينهم من متابعة تكوين في ورشات الاشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية، او مختلف قطاعات النشاط او لدى حرفيين معلمين، طبقا لنص المادة05 من المرسوم التنفيذي 08-126 وقد سبقت الإشارة الى ذلك.[2]

ومن جهة أخرى خصص الفصل الرابع من المرسوم التنفيذي 08-126 بعنوان التكوين بعد التكييف مع مناصب العمل في المواد 20 الى 25 باعتبار ان عقود الادماج تخص

[1] دليلة راشدي حدهوم، **مرجع سابق**، ص771.

[2] **نفس المرجع**، ص 772.

طالبي العمل المبتدئين حيث يمكن للشباب المدمجين في إطار الجهاز الاستفادة من تكوين تكميلي او تجديد معارفهم او تحسين مستواهم من اجل تكييفهم مع منصب الشغل وتحسين مؤهلاتهم وتتم عملية التكوين في هياكل التكوين العمومية او الخاصة او لدى الحرفيين المعلمين او لدى الهيئات والمنظمات المهنية المتوفرة على هياكل تكوين.[1]

كما يمكن للشباب المستفيدين من عقود ادماج الشهادات او عقود الادماج المهني الاستفادة من عقود تكوين –تشغيل، ويعمل الجهاز على تمويلها بنسبة 60% لمدة أقصاه 06 أشهر في حالة التزام المستخدم بتوظيف المستفيد لمدة لا تقل عن سنة واحدة عند انتهاء التكوين ويتم مرافقة الشباب حاملي الشهادات عن طريق التأطير من طرف الهيئة المستخدمة التي تتكفل بتعيين مؤطر مؤهل من بين مستخدمها يكلف بمتابعة الشاب حامل الشهادة ويتم ابرام عقد تكوين تشغيل بين المستخدم ومصالح الوكالة الوطنية للتشغيل المختصة إقليميا.

ويقصد بتشجيع الشباب تخصيص منحة للتشجيع على البحث للتكوين لصالح الشباب المستفيدين من الجهاز الادماج المهني، الذين نجحوا في تسجيل أنفسهم في تربص تكويني مدته القصوى ستة أشهر في الفروع والتخصصات التي تعرف عجزا في سوق التشغيل وتقدر هذه المنحة ب 3.000دج (ثلاثة الاف دينار جزائري) تدفع شهريا لمدة ستة أشهر لصالح المستفيد وفي اعتقادنا ان برامج التكوين والتأهيل المهني تعزز من عملية الادماج الفعلي في سوق الشغل.[2]

## المطلب الثاني: إيجابيات وسلبيات عقود العمل المدعمة في الجزائر

تعتبر عقود العمل المدعمة من بين اهم الوسائل التي استخدمتها الدولة الجزائرية للتقليل من نسبة البطالة، خاصة في صفوف الشباب وقد ساعدت هذه العقود في توفير

[1] **المكان نفسه.**

[2] **نفس المرجع**، ص773.

فرص عمل مؤقتة ومكنت العديد من طالبي العمل من دخول عالم الشغل، غير ان تطبيقها على ارض الواقع كشف عن بعض الجوانب الإيجابية والسلبية ما يستدعي التطرق اليها كالاتي:

*اولا: إيجابيات عقود العمل المدعمة:*

1-اكتساب الخبرة المهنية اي بتوفر عقود العمل المدعمة فرصة للشباب لاكتساب تجربة مهنية أولية وهو ما يعزز قابلية تشغيلهم في المستقبل ويقوي سيرهم الذاتية.

2-يساهم العقد العمل المدعم في تشجيع توظيف الشباب المبتدئين الباحثين عن العمل وبتالي يقلل من معدلات البطالة بينهم.

3-تقديم الدعم المالي لأرباب العمل بين الموظفين .

4-توفير فرص تدريبية أي ان هذا العقد العمل المدعم يوفر فرص تدريب للموظفين، مما يساعدهم على تطوير مهاراتهم وقدراتهم المهنية.

5-يساهم هذا العقد في تسهيل ادماج الشباب في سوق العمل من خلال توفير فرص عمل مدعومة. [1]

7 -سهلت على المؤسسات توظيف عمال بأقل تكلفة.

8-وفرت هذه العقود فرص لاكتساب الخبرة المهنية، مما يساعد بعض المستفيدين في الحصول على وظائف دائمة

9-يمنح عقد العمل المدعم الفرصة للمتعاقد لتجربة وظائف مختلفة قبل اتخاذ قرار مهني طويل الأمد.

[1] ملاحظة: من اعداد الطالبتين بناء على معلومات وزارة العمل والتشغيل وضمان الاجتماعي من الموقع الالكتروني www.mtess.gov.dz تاريخ الاطلاع 20 جوان 2025 على ساعة الحادية عشر مساءا.

10-عقد العمل المدعم مفيد لأصحاب العمل حيث يساهم في تخفيف الأعباء المالية.

*ثانيا: سلبيات عقود العمل المدعمة:*

1-عدم الاستقرار الوظيفي: غالبا ما تكون عقود محددة المدة، ولا تضمن الترسيم في منصب العمل.

2-أجور اقل: قد تكون الأجور في هذه العقود اقل من الأجور العقود العادية.

3-نقص الامتيازات: قد لا يستفيد العمال هذه العقود من بعض الامتيازات التي يتمتع بها الاخرون.

4-تاثير المسار المهني: قد لا توفر عقود العمل المدعمة فرصا كافية للتطوير الوظيفي والمهني مقارنة بالعقود المدعمة الدائمة.

5-تخفيض حصة صاحب العمل في اشراك في الضمان الاجتماعي لمدة 3 سنوات.

6-تقييد الحريات لان في بعض الحالات قد يضطر الشباب لقبول أي عرض عمل تحت طائلة فقدان حقهم في الادماج.

7-الاضطرابات النفسية أي عدم استقرار الوظيفي قد يؤدي سلبا على المستقبل الموظف وعلى روحه المعنوية وقد يقلل من انتاجيته.

8-ضعف الرواتب وغياب التغطية الاجتماعية الكاملة.

9-تحول هذه العقود الى حل دائم بدل ان تكون الية مؤقتة.

10-عدم تحقيق الاثر المطلوبة في تقليص البطالة بشكل فعال.

المطلب الثالث: قياس أثر عقود العمل المدعمة على التشغيل

تعد عقود العمل المدعمة الية بالغة الأهمية اعتمدتها الحكومة لتشجيع الادماج المهني خاصة لدى فئات الشباب الباحثين عن العمل لأول مرة، بحيث تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل من اهم أطراف العقد بحيث تمثل الوسيط بين المستفيد والمستخدم في إطار هذه العقود.

اعتمادا على ما تم تصريحه من مستشاري الملحقة المحلية للتشغيل بولاية تيزي وزو، انها تعتمد في اطار هذه الصيغة على مجموعة من الشروط ومنها السن القانوني للمستفيد أي ان يكون بالغ 18 سنة ولا يتجاوز 35 سنة ولا يقبل ادماجه في حال عدم بلوغه 18 سنة وتجازوه 35 سنة ، الا ان حسب القانون 08-126 (المادة 14 ) المتعلق بجهاز المساعدة على الادماج المهني و قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل اقر المشرع الجزائري بتخفيض السن الى 16 سنة للمدمجين في اطار هذه العقود بشرط متابعتهم تكوين في تخصصات التي تعرف عجزا في سوق التشغيل ،مما يدل على جهل المسؤول للقانون وان يكون من جنسية جزائرية وان يكون حامل لشهادة جامعية او متخرجين المعاهد وتكوين المهني وعدم ادراج الشباب الغير الحاملين للشهادات ضمن هذه الية الا ان عقود العمل المدعمة تشمل ثلاث فئات نص عليها قانونا اذ تعتبر فئة الشباب بدون تكوين ولا تأهيل من بين الفئات التي اقر عليها المشرع الجزائري (المادة 3 من نفس القانون ) ما يتبين لنا نوع من التهميش والاقصاء للفئات الشباب بدون تكوين ولا تأهيل من الاستفادة من هذه الصيغة [1].

كما تعددت طرق الاستفادة من هذه الصيغة بمعنى انه بإمكان للمستفيد من هذه العقود ان يدمج تحت اطارها مباشرة دون ادماجه ضمن عقود الادماج المهني، كما يفرض

[1] مقابلة مع مستشاري التشغيل السيد : عياد يوسف ، والسيد اكليوات عاشور ، بالملحقة المحلية للتشغيل تيزي وزو ،الأربعاء 2 جويلية 2025 على الثانية زوالا .

عليه في حالة ادماجه ضمن العقود الأولية واقتراح عقد العمل المدعم فيتوجب عليه بقبول الادماج ضمنها وهذا ما يتوافق على ما نصا به قانونا (المادة 30من نفس القانون).

كما تم التصريح أيضا على تقديم المؤسسات الاقتصادية لمصالح الوكالة الوطنية المحلية للتشغيل باقتراحها للمستفيدين في إطار هذه الالية، وهذا ما يتنافى مع دور الوكالة بحيث هي المتوجب عليها باختيار المستفيدين وادراجهم في المؤسسات التي تخدم مؤهلاتهم ما يوضح لنا عدم وجود رقابة حول إجراءات ادماج المستفيدين في المكان المناسب.

نظرا لما تعود به عقود العمل المدعمة من اثار على المستفيد والمستخدم وبناء ما تم تصريحه من قبل مستشاري ملحقة تيزي وزو للتشغيل بخصوص مرافقة ومتابعة المستفيدين خلال فترة هذه الصيغة بعدم تمكنها وعجزها على متابعة هؤلاء المستفيدين اثناء فترة العقود وهذا ما يتنافى مع طبيعة هذه الالية وخاصة انها تستلزم متابعة اثناء سيرنها، كما صرحت بعدم قدرتها على تجسيد رقابة فعالة لهذه الصيغة ما يوضح لنا عدم تجسيد المؤسسة لمسؤوليتها اتجاه هذه الصيغة خاصة وأنها صيغة تستلزم رقابة خلال مدة العقد.

يعتبر المستفيد من هذه العقود الطرف الأضعف واعتمادا على ما صرحت به مصالح الوكالة المحلية للتشغيل على انها تحمي المستفيد من الانتهاكات من خلال العقد المبرم وهذا ما يتنافى مع حقيقة هذه العقود بحيث يعتبر العقد وهو الاتفاق الذي تبنى عليه هذه الصيغة ما يبين لنا عدم حماية الوكالة لطرف الأضعف في هذه الصيغة.[1]

تحت إطار الأهداف المسطرة من خلال هذه الالية تسعى الحكومة الى تقليص حجم البطالة خاصة عند الشباب واستنادا على ما صرحت به الوكالة فقد ساهمت هذه الصيغة في ادماج نسب كبيرة من الشباب البطالين وهذا ما يتنافى مع واقع هذه العقود التي تساهم في

[1] **المكان نفسه.**

ادماج المستفيدين في مناصب مؤقتة وتسريح المؤسسات لهم فورا انتهاء مدة العقد ما يؤدي بها الى الفشل.

بالحديث عن المستفيدين في إطار هذه العقود صرح ممثل الوكالة بتنصيب العديد من المستفيدين في مناصب عمل دائمة وهذا ما يتنافى مع حقيقة هذه العقود فقد شهد ارتفاعا خلال فترة معينة الا انه سرعان ما انتهت بالفشل، إضافة الى عدم توفر نسب محددة من المستفيدين منها في الوكالة ما يكشف لنا بعدم قيام المؤسسة بتقييم دوري لقياس المستفيدين من هذه العقود.

بخصوص فعالية هذه الالية حسب الوكالة تحقق نجاعة كبيرة نظرا للمدمجين في اطارها الا ان ذلك يتعارض مع اثار الفعلية لهذه الصيغة في الواقع بحيث يتبين لنا ذلك من خلال فشلها في الفترات الأخيرة.

باعتبار هذه الالية كغيرها من الاليات التي انتهجتها الدولة في سبيل مكافحة البطالة خاصة عند الشباب حاملي الشهادات فهي تحتوي على جانب إيجابي وجانب سلبي وحسب ما صرحت به الوكالة فان الجانب الإيجابي لهذه الصيغة يغلب الجانب السلبي بحيث [1] يتمثل الجانب الإيجابي لها في انها توفر مناصب عمل للمستفيدين بحيث يعتبر كل مستفيدين من هذه الصيغة منصبين في منصب عمل دائم إضافة الى غيرها في حين تتضمن جانب سلبي ويتمثل في سوء نية المؤسسات في الاستفادة من هذه العقود وبناء على ما تم تقديمه فانه مغاير تماما لطبيعة عقد العمل المدعم وخاصة انه عقد محدد المدة ولا يتسم بالديمومة وخاصة ان المستفيدين من هذه العقود يعانون من عدم تنصيبهم بمناصب عمل دائمة بعد انقضاء فترة العقد.

[1] **المكان نفسه**.

اما بالنسبة لتجاوزات المستخدم في إطار هذه العقود فقد صرح ممثل ملحقة الوكالة بتيزي وزو على عدم التدخل بين أطراف العقد وعلى انه سيتم وضعه في القائمة السوداء وهذا ما يبين لنا عدم امتلاك المؤسسة السلطة القانونية التي تمنحها القدرة على التدخل بين أطراف العقد وحماية الطرف الأضعف خاصة.

وبخصوص تنصيب المستفيدين من هذه الصيغة في مناصب عمل دائمة صرح مستشاري الملحقة اعتبار كل المستفيدين من هذه الالية منصبين في مناصب عمل دائمة، وهذا مالا يتوافق مع النتائج المحققة لهذه العقود في الواقع، بحيث لم تأتي هذه النتائج بفعالية كبيرة في ادماج الشباب المستفيدين منها ضمن مناصب عمل دائمة وذلك يعود الى تسريح المؤسسات للمستفيدين من هذه العقود فور انتهاء مدة العقد ما يؤدي الى فشلها في توفير مناصب عمل دائمة. [1]

ويعود فشل هذه الصيغة وعدم تجسيد أهدافها في الواقع الى سوء نية المؤسسات في الاستفادة من هذه الالية بحيث تستغل فرصة توفير يد عاملة بأقل تكلفة، إضافة الى اسهامات المقدمة من الدولة تحت إطار هذه العقود اذ نجد الوكالة لا تطبق إجراءات صارمة للمكافحة الاستغلالات التي يمكن وقوعها ضمن هذه الالية الى جانب ذلك يعد وضع المستخدم في القائمة السوداء في حالة التجاوزات هي الوسيلة الوحيدة المعتمدة لمواجهة هذه الاستغلالات والحد منها.[2]

صرح الوزير" **مراد زمالي** " وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي في مسالة التشغيل ومحاربة البطالة انها مدرجة في صميم السياسات التنموية وتعد احدى أولويات برنامج رئيس الجمهورية عبد العزيز بوتفليقة لقد تجسد تنفيذ مخطط العمل من خلال ادراج

[1] **المكان نفسه**

[2] **المكان نفسه.**

مجموعة من التدابير الرامية الى تشجيع واحداث المؤسسات المصغرة ومناصب الشغل كما سمحت هذه التدابير بالحفاظ طول هذه العشرية على ديناميكية النمو التي تحققت من خلال احداث عدد هام من مناصب الشغل وانخفاض معدل البطالة في بلادنا حيث انتقل هذا المعدل من 30% الى 11.1% في افريل 2018 ان النتائج المسجلة خلال 9 اشهر الأولى لسنة 2018 في التشغيل شتى البرامج ترقية التشغيل المسجلة بعنوان القطاع العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي تندرج في اطار متابعة ديناميكية التي شرع فيه بعد ادراج تدابير هامة سنة 2011 ومن شانها تشجيع الادماج المهني في اطار الشغل المأجور واحداث النشاطات [1].

رغم أهمية التصريح الوزاري الذي يؤكد على ادراج مسالة التشغيل ومحاربة البطالة ضمن أولويات السياسة التنموية الا ان الملاحظ ان الخطاب يغلب عليه الطابع التبريري والترويجي اكثر من طابع التحليلي وتقييم الواقعي ، فالاعتماد على المؤشرات الكمية مثل انخفاض معدل البطالة ،دون الإشارة الى طبيعة المناصب الشغل المستحدثة ، ومدى استدامتها ونوعيتها يطرح التساؤلات حول فعالية السياسات التشغيلية المتبعة ، كما ان ربط النتائج المحققة يطغى عليه الطابع السياسي ويقلل من طابع المؤسساتي الذي يفترض ان يميز السياسات العمومية ، إضافة الى ذلك فان التركيز على فترة زمنية محددة (9اشهر من سنة 2018 ) دون تقديم معطيات مقارنة او تحليل شامل لمختلف الفئات والجهات، يضعف من مصداقية الادعاءات وفي غياب تقييم موضوعي لتدابير المطبقة منذ سنة 2011 ،

[1] قناة اليوتيوب، مراد زمالي وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي "تراجع نسبة البطالة في الجزائر من 30% الى 11.1% في 2018، مقتطف من كلمة السيد مراد زمالي ، تم الاطلاع عليه في 1 جويلية 2025 على الساعة التاسعة صباحا .

يصعب الحكم على مدى مساهمتها الفعلية في الادماج المهني وفي خلق فرص عمل حقيقية خاصة في ظل تحديات التشغيل الغير الرسمي وضعف المراقبة والمتابعة الميدانية . [1]

صرح وزير التشغيل والضمان الاجتماعي فيصل بن طالب ان العقد العمل المدعم متكامل الأركان وان الدعم الموجه لعقود العمل المدعمة يتم تحديده ضمن مدة زمنية محددة

قد تمتد الى سنتين او ثلاث سنوات مؤكدا بذلك ان هذا الشكل من الدعم ليس مفتوحا او دائما بل يخضع لإطار زمني محدد تلتزم به الجهات المعنية.[2]

يفهم من هذا التصريح ان سياسة العمومية المعتمدة تهدف الى تشجيع الادماج المؤقت لشباب في سوق العمل من خلال اليات مدعمة في انتظار تحقيق ادماج نهائي وفق صيغ التشغيل مستقرة، ورغم تصريح هذا الوزير على ان الدعم الموجه لعقود العمل المدعمة يخضع لفترة زمانية محددة تتراوح بين سنتين وثلاث سنوات الا ان هذا الطرح يطرح جملة من الإشكالات ، فحصر الدعم في مدة قصيرة قد يؤدي الى تهديد الاستقرار المهني للمستفيدين ويحول هذه العقود الى حلول ظرفية بدل ان تكون الية فعالة للإدماج الدائم في سوق الشغل ، غياب رؤية واضحة لما بعد فترة الدعم يجعل الكثير من الشباب عرضة للبطالة مجددا بعد انتهاء هذه المدة ،مما يفرغ هذه الالية من بعدها الهيكلي والاستراتيجي في مكافحة البطالة وبالتالي فان استمرار الاعتماد على هذه الصيغة دون ربطها بإدماج حقيقي ودائم قد يكرس نوعا من هشاشة في سوق العمل بدل معالجتها .[3]

[1] **المكان نفسه.**

[2] قناة اليوتيوب، "شاهدوا ماذا قال السيد فيصل بن طالب على عقد العمل المدعم، تم اطلاع عليه في 2 جويلية 2025 على ساعة الحادية عشر صباحا.

[3] **المكان نفسه.**

خلال الزيارة الميدانية الى ولاية عين تموشنت، صرح وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي "مراد زمالي " لأنه "يمنع على المؤسسات فسخ عقود العمل المدعمة بعد مضي 3 سنوات ومشيرا الى ضرورة تدخل مفتشية العمل لإعداد قائمة سوداء للمؤسسات المخالفة.

ما يعكس هذا التصريح التوجه الرسمي في حماية المستفيدين من عقود العمل المدعمة وضمان استمرارية مناصبهم، كما يسلط الضوء على التجاوزات التي تمارسها بعض المؤسسات في ظل غياب رقابة صارمة، كما انه قام بتجاهل التصريح للواقع الاقتصادي للمؤسسات خاصة المؤسسات الصغيرة التي قد تضطر لتسريح لأسباب مالية حقيقية إضافة الى ذلك لم يتطرق الى تقييم شامل لنتائج المحققة من عقود العمل المدعمة خلال السنوات السابقة ولا الى نسب الادماج الحقيقية او الأسباب الإخفاق. [1]

شجعت الحكومة عقود العمل المدعمة من خلال مجموعة من الاسهامات والتحفيزات التي يستفيد منها المستخدم والمستفيد تحت إطار هذه العقود كما حققت إنجازات وإيجابيات ملحوظة الا انها لا تحظي بالنتائج فعاليتها بالديمومة فهي مؤقتة وهذا ما تبينه لنا الفجوة الواسعة بين الغايات والاهداف التي وضعت لأجلها وسرعان ما تنتهي بالفشل ما يبين لنا وجود عراقيل ونقائص لا بد من تحسينها لاسيما وأنها تمس بفعالية هذه العقود ونجاعتها وخاصة ان نتائجها لا تتوافق مع أهدافها ففي هذا الصدد لا بد من الإشارة الى بعض النقائص التي تعاني منها عقود العمل المدعمة ومنها نذكر:

-باعتبارها من الاليات التي لا تتسم بديمومة وذلك بكونها مؤقتة ونادرا ما تكون دائمة .

-عدم الزامية المشرع الجزائري وتحسيسه لأطراف العقد بالمسؤولية تجاه هذا العقد.

-عدم وجود رقابة فعالة لمتابعة مراحل هذا العقد.

[1] قناة اليوتيوب، تصريح الوزير مراد زمالي "يمنع على المؤسسات تسريح العمال وفسخ عقد العمل المدعم "، تم الاطلاع يوم 1 جويلية 2025 على الساعة التاسعة صباحا.

-عدم وجود إجراءات صارمة تصرح بإلزامية مواصلة العقد بعد انقضاءه

-كونه عقد ذو إيجابيات ملحوظة لكنها مؤقتة وليست مستدامة ولا تتجسد على الواقع.

-ركزت عقود العمل المدعمة على نقطة ادماج المبتدئين واهملت الأهداف التي كانت من المفروض أولوية في الوصول اليها وهي توفير منصب عمل دائم.

-ضعف التكوين والتأهيل المهني في فترة عقد العمل المدعم مما يؤدي الى فصل المستفيدين بدلا من تنصيبهم في مناصب دائمة. [1]

-عجز عقود العمل المدعمة في تجسيد أهدافها.

-تدني مستوى أجور المستفيدين بالرغم من الضغوطات والاستغلالات التي يمكن ان يتلقها اثناء فترة العقد اذ نجد انها الية تشجع المستخدمين أكثر من المستفيدين.

-لا تعتبر اسهامات الدولة المالية وتخفيضاتها الجبائية وسيلة لتثبيته المستفيدين ضمن مناصب عمل دائمة .

-الية تهدف لاكتساب مهارات وخبرات مهنية وليس للحصول على منصب عمل ما يجعلها مناقضة لغاياتها .

-توفر هذه العقود للمؤسسات يد عاملة بأقل تكلفة مما يجعلها عرضة للفصل

-تعود هذه العقود في الحقيقة الى إعطاء المستفيد خبرة مهنية وتعجز عن توفير منصب عمل.

-النظرة الدونية للمستفيدين تحت إطار هذه العقود.

-عدم وجود سلطة قانونية يحمي المستفيد من انتهاكات التي يتلقها اثناء فترة العقد. [1]

[1] ملاحظة : من اعداد الطالبتين استنادا على تجارب و حالات من الواقع الشعب الجزائري .

-عدم اشراف او تدخل الجهاز المسؤول عنها في حماية المستفيد من عقود العمل المدعمة

-ضعف أجور المستفيدين تحت اطار هذه الالية .

اما فيما يخص جهاز المساعدة على الادماج المهني بكونه الجهاز المسؤول عن عقود العمل المدعمة الا ان ذلك لا يعفيه من النقائص والثغرات، فاعتباره طرفا من أطراف هذه العقود استوجب بنا الوقوف والتركيز على مدى مرونة هذا الجهاز فمن خلال ما تطرقنا اليه سابقا من أدوار هذا الجهاز وكيفية اداه لمهامه وتشريعات التي أنشئ الجهاز على أساسها ويمكننا استنباط العديد من الثغرات والنواقص التي يعاني منها ونذكر منها ما يلي:

-بكونه جهاز لا يتمتع باي استقلالية وذلك من الناحية الوظيفية والعضوية وعدم تمتعه بالذمة المالية

-عدم قدرته لاتخاذ القرارات وخاصة منها الهامة المتعلقة بأدواره العملية دون الرجوع الى السلطة الوصية

-خضوعه لرقابة الوكالة الوطنية للتشغيل.

-انتساب كافة مهامه و اداءاته و نشاطاته للوكالة الوطنية للتشغيل

-اشراف الوكالة الوطنية للتشغيل على كافة نشاطات و قرارت جهاز المساعدة على الادماج المهني

-خضوع جهاز المساعدة على الادماج المهني لرقابة ووساطة جهاز اخر يقلل من حريته في العمل واتخاذ القرارات في الوقت المناسب

[1] **المكان نفسه .**

-عدم تمتعه بأهلية التقاضي وعدم اعتباره ركن قانوني [1]

-عدم تمتعه بالشخصية القانونية.

-نقص وضعف فعالية جهاز المساعدة على الادماج المهني.

- تسيير الوكالة الوطنية لكافة الإجراءات باسم الجهاز المساعدة على الادماج المهني مما يدفعنا الى التساؤل عن فائدة الجهازين في جهاز واحد وماهي السلطة الممنوحة لهذا الجهاز الموضوع تحت رقابة جهاز اخر.[2]

[1] **المكان نفسه .**

[2] **المكان نفسه .**

**خلاصة:**

تناول هذا الفصل في جزئه الأول الإطار القانوني لعقود العمل المدعمة في الجزائر، حيث تم التطرق الى الأسس التشريعية والتنظيمية التي تقوم عليها هذه العقود، انطلاقا من الامر رقم 08-126المؤرخ في 13افريل 2008، والمتعلق بجهاز المساعدة على الادماج المهني، وكذا مختلف المراسيم التنفيذية التي حددت شروط الاستفادة شروط الاستفادة من العقود الأطراف المتدخلة، واليات تمويل الأجور، وقد تبين ان هذه العقود جاءت كأداة قانونية لدعم التشغيل ومحاربة البطالة، خصوصا في أوساط الشباب حاملي الشهادات.

اما في الجزء الثاني، فقد تم تقييم فعالية هذه العقود من خلال تحليل اثارها الاجتماعية والاقتصادية، وكذا التحديات التي تواجه تطبيقها ميدانيا، وقد أظهرت الدراسة ان عقود العمل المدعمة أسهمت في تخفيض مؤقت لمعدلات البطالة، وساعدت الكثير من الشباب على اكتساب الخبرة المهنية، غير انها تعاني من عدة نقائص، أبرزها الطابع المؤقت لهذا المناصب، ضعف فرص الادماج الدائم، ومحدودية الالتزام من طرف بعض المستخدمين، كما ان غياب المتابعة والتقييم الدوري قلل من فعالية الجهاز في تحقيق أهدافه التنموية

وبناء على ما سبق يمكن القول ان عقود العمل المدعمة في الجزائر تعد الية مهمة ضمن سياسة التشغيل، لكنها بحاجة الى إصلاحات جوهرية من حيث التسيير، الرقابة وتحفيز الادماج المستدام، لتحقيق نجاعة أكبر واستفادة أوسع للمستفيدين والمجتمع على حد سواء.

# خاتمة

**خاتمة :**

ختاما بعد استعراض موضوع عقود العمل المدعمة في الجزائر كاليه لمكافحة البطالة ، ضمن اطاره العام والخاص، يتضح ان هذه العقود لم تأتي بمعزل عن السياق الاقتصادي والاجتماعي الذي تعيشه الجزائر، بل جاءت كإحدى اهم اليات مواجهة التحديات الكبرى المرتبطة بظاهرة البطالة التي تعد من أكثر الظواهر تعقيدا وتأثيرا على الاستقرار الاجتماعي والنمو الاقتصادي.

لقد تناولت الدراسة في الفصل الأول واقع البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر حيث اتضح ان البطالة ظاهرة تتسم بتعقيد كبير نظرا لارتباطها بعوامل اقتصادية وديمغرافية سياسية وهو مادى الى ارتفاع معدلاتها ، بشكل مقلق خاصة في أوساط الشباب وحاملي الشهادات الجامعية كما بينا اثار البطالة السلبية سواء على مستوى الفردي او المجتمعي ما يستوجب تبني سياسات فعالة للتشغيل.

اما في سياسة التشغيل في الجزائر كإطار رسمي تبنته الدولة الجزائرية من اجل تقليص نسب البطالة وتحسين ظروف الادماج المهني وقد اتضح ان هذه السياسة شهدت تطورا ملحوظا، خصوصا منذ مطلع الالفية من خلال اعتماد برامج واليات متنوعة تهدف الى دعم انشاء المؤسسات المصغرة وتحفيز الاستثمار وتطوير التكوين المهني، فضلا عن دعم الادماج المباشر عبر الأجهزة عقود المدعمة.

اما في الفصل الثاني فقد تطرقت الدراسة بشكل مفصل الى عقود العمل المدعمة باعتبارها أداة تنفيذية ضمن سياسة التشغيل، موجهة خصيصا للفئات التي تعاني من صعوبة الولوج الى سوق العمل وقد أظهرت دراسة ان هذه العقود ساهمت في ادماج الاف الشباب وتمكينهم من اكتساب خبرة مهنية داخل المؤسسات الاقتصادية والإدارية، كما لعبت دورا مهما في تخفيف حدة البطالة وان كان ذلك بشكل نسبي ومؤقت.

بعد دراسة موضوع عقود العمل المدعمة ومحاولة الإحاطة بجوانبه توصلنا الى ما يلي:

توصلت الدراسة الى ان عقود العمل المدعمة تمثل احد التدابير التي اعتمدتها الدولة الجزائرية لمواجهة معضلة البطالة لاسيما في أوساط الشباب الحاملين لشهادات او ذوي المستوى التأهيلي المحدود وعليه تعتبر الفرضية صحيحة حيث سعت هذه الالية الى التخفيف من حدة البطالة عبر توفير مناصب عمل مؤقتة مدعومة من قبل الدولة ، بما يضمن تجربة مهنية أولية للمستفيدين ما يثبت صحة الفرضية الأولى .

كما توصلت الدراسة الى ان ضعف المتابعة والمراقبة من طرف الهيئات المسؤولة يؤثر بشكل واضح على فعالية عقود العمل المدعمة اذ تبين ان غياب الرقابة المستمرة يفتح المجال امام بعض التجاوزات من قبل المؤسسات المستخدمة، كعدم احترام شروط العقد او عدم الالتزام بإدماج المستفيدين بعد نهاية مدة الدعم وبتالي فان هذه الفرضية صحيحة بحيث ينعكس ذلك سلبا على تحقيق الأهداف المرجوة من هذه العقود، ويحد من فعاليتها كأداة لمكافحة البطالة بشكل مستدام وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثانية.

اضافة الى ذلك توصلت الدراسة الى ان غياب الادماج المهني الدائم للمستفيدين من عقود العمل المدعمة يشكل عائق كبيرا امام تحقيق الأهداف الأساسية لهذه الالية ،والمتمثلة في محاربة البطالة بشكل فعال ،فقد تبين ان عددا كبيرا من المستفيدين يغادرون مناصبهم بعد انتهاء فترة الدعم دون انتقالهم الى عقود دائمة ،مما يجعل هذه العقود تفتقر الى الاستمرارية والنجاعة ،مما يثبت صحة الفرضية بحيث يؤكد ذلك على إعادة انتاج البطالة بدل تقليصها ،ويحول هذه الالية الى حل مؤقت لا يرقى الى مستوى الادماج الحقيقي في سوق العمل ما يثبت صحة الفرضية الثالثة .

**النتائج العامة لدراسة:**

توصلنا من خلال هذه الدراسة الى جملة من النتائج:

-فاعلية جزئية في تقليص البطالة: أظهرت البيانات الإحصائية والتقارير الرسمية ان عقود العمل المدعمة ساهمت في ادماج عدد معتبر من الشباب في سوق العمل، خاصة في الفئة العمرية 18-35 سنة، مما يعكس استجابة نسبية لأهداف سياسة التشغيل.

-محدودية الاستدامة: تبين ان نسبة معتبرة من المستفيدين لا يدمجون بصفة دائمة بعد انتهاء مدة العقد، مما يطرح إشكالية استقرار مناصب الشغل ويجعل من هذه الالية حلا ظرفيا أكثر منه استراتيجيا.

-اختلال في مطابقة المناصب للمؤهلات: كشفت الدراسة عن وجود فجوة بين تخصصات المستفيدين ومناصب العمل التي يشغلونها هو ما يؤثر سلبا على جودة التكوين والتجربة المهنية المكتسبة.

-نقص في المتابعة والتقييم: تبين وجود غياب شبه كلي لأليات التقييم الدوري لأثر العقود المدعمة، سواء من حيث الأداء او الاثار الاقتصادية والاجتماعية.

- ضعف في التحفيزات الموجهة للمستخدمين : رغم المزايا التي تمنحها الدولة من حيث تحمل جزء من الأجور والاشتراكات ،الا ان المستخدمين لا يجدون في كثير من الأحيان ما يشجهم على ترسيم المستفيدين بعد نهاية العقد.

**توصيات البحث:**

اعتمادا على ما تطرقنا له سابقا كمحاولة لتشخيص بعض الثغرات التي يعاني منها كل من عقد العمل المدعم وجهاز المساعدة على الادماج المهني بكونه المسؤول والركن الثالث في العقد حاولنا في مجموعة من النقاط التي من خلالها يمكن ان تؤثر بصفة إيجابية صائبة في تحقيق فعالية هذه العقود وضبط الجهاز المسؤول عنها نذكر منها:

ا-بالنسبة لعقود العمل المدعمة:

-رفع من مستوي أجور المستفيدين من هذا العقد

-وضع إجراءات وتشريعات قانونية تحمي المستفيدين من خلال هذا العقد من كافة التضررات التي يمكن ان تمس به اثناء فترة هذا العقد

-وضع هذه العقود تحت إطار جهاز يتمتع بالاستقلالية

-يستحسن دعم المؤسسات التي تستلزم بإدماج المستفيدين بعد انقضاء مدة العقد

-تعزيز الرقابة على المؤسسات المستفيدة

-تشجيع والتجسيد الصائب الأليات التقييم الدورية لقياس الأثر الحقيقي لهذه العقود على سوق العمل

-وضع تشريعات قانونية تلزم المستخدم أكثر من المستفيد

-التقليص من الاسهامات والتحفيزات التي تقدمها الدولة للمستخدم قبل تنصيب المستفيد في منصب عمل دائم

-تحقيق التوازن بين المستخدم والمستفيد من الزامات واسهامات

-عقود في ظاهرها تهدف للإفادة المدمج وفي باطنا يستفيد المستخدم

-وضع المستخدم تحت إجراءات قانونية تلزمه على اخذ هذه العقود بصرامة وليس لمصالح مؤسسته

-تقديم الدولة للإسهامات بعد ادماج المستفيد ضمن منصب عمل دائم مثلا للسنة الأولى بعد الادماج الفعلي ثم بعد سنتين

ب-بالنسبة لجهاز المسؤول عن عقود العمل المدعمة (جهاز المساعدة على الادماج المهني):

-إعطاء الحرية للجهاز المساعدة على الادماج المهني في أداء مهامه .

-منحه الاستقلالية في اتخاذ قراراته من دون الرجوع للسلطة الوصية .

-يجب ان يتمتع بأهلية التقاضي واعتباره ركن من اركان القانون .

-عدم اخضاع جهاز المساعدة على الادماج المهني لأي سلطة اخرى تسلبه وتمنعه من اداء ادواره ومهماته العملية بفعالية .

# ملاحق

جامعة مولود معمري –تيزي وزو

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية

مذكرة لنيل شهادة الماستر تحت عنوان مكافحة البطالة من خلال عقود العمل المدعمة في الجزائر

تشكل هذه المقابلة جزءا من دراسة الماستر تخصص إدارة الموارد البشرية بهدف التعرف على أهمية وفعالية عقود العمل المدعمة ودورها في تقليص نسب البطالة خاصة لدى الشباب ،دون تسجيل أي معلومات شخصية علما ان المعلومات ستعامل بالسرية تامة ولا تستخدم الا من اجل اثراء الدراسة العلمية

مع جزيل الشكر والامتنان لتعاونكم

من اعداد الطالبتين : تحت اشراف الاستاذة:

قصراوي لمية كحلي فلة

هروس باية

السنة الجامعية :2024-2025.

*اولا: إجراءات عقود العمل المدعمة*

-ماهي الشروط الأساسية للاستفادة من عقود العمل المدعمة؟

-ماهي مدة عقود العمل المدعمة؟

-هل يتم اجراء مقابلات او اختبارات قبل التوجه الى عقد العمل المدعمة؟

-ماهي أجور المستفيدين من عود العمل المدعمة؟

-ماهي طرق الاستفادة من هذه العقود؟ وماهي الفئات المستهدفة؟

-كيف يتم تسديد اجرة المستفيدين من عقود العمل المدعمة؟

*ثانيا: تقييم أثر فعالية عقود العمل المدعمة على التشغيل*

-هل توفر الوكالة مرافقة ومتابعة للمستفيدين بعد ادماجهم تحت إطار عقود العمل المدعمة؟

-هل هناك رقابة فعالة على هذه العقود اثناء فترة سيرنها؟

-هل تتدخل الوكالة الوطنية للتشغيل في حماية المستفيد من هذه العقود؟

-هل عقود العمل المدعمة كافية لتقليص حجم البطالة خاصة عند الشباب؟

-ما مدى فعالية هذه الالية على الأرض الواقع؟

-ما هو الجانب الإيجابي والجانب السلبي لهذه الصيغة؟

-في ظل تجاوزات المستخدم تحت إطار هذه العقود ماهي الإجراءات المتخذة لموجهتها؟

-هل ينصب فعليا المستفيدين من عقود العمل المدعمة في مناصب عمل دائمة؟

-برأيك، في حالة عدم تنصيب المستفيدين من عقود العمل المدعمة في منصب عمل دائم بعد انقضاء مدة العقد ماهي الأسباب التي تؤدي الى ذلك؟

-ما هو عدد المستفيدين المدمجين في مناصب عمل دائمة تحت إطار هذه الالية؟

## قائمة الجداول :

### أ-الجداول :

**الجدول 01:** تطور الطلبة المسجلين والمتخرجين من الجامعة2000-2010 ..... 17

**الجدول 02:** تطور معدلات البطالة في الجزائر 2008-2024. ..... 18

**الجدول 03:** الفرق بين سياسات التشغيل النشطة وسياسات التشغيل الخاملة ..... 33

**الجدول 04:** تطور مناصب العمل حسب الهيئة المستخدمةANEM-OPAP الفترة 2008-2020..... 50

**الجدول 05:** تطور عدد المستفيدين من عقود العمل المدعمة في الجزائر 2008-2024 ..... 71

**الجدول 06:** التنصيبات في إطار عقود العمل المدعمة حسب نوع العقد من خلال الفترة 2009-2024 ..... 73

### ب-الاشكال:

الشكل (01): يمثل معدلات البطالة في الجزائر 2008-2024. ..... 20

الشكل (02): تعداد المستخدمين الوكالة الوطنية للتشغيل .....50

# قائمة المراجع

**قائمة المراجع :**

**1-المصادر :**

-القران الكريم :

-سورة الاسراء 23-25

**2-القوانين:**

1-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 126-08 مؤرخ في ربيع الثاني 1429 الموافق 19افريل المتعلق بجهاز المساعدة على الادماج المهني، **الجريدة الرسمية**، العدد 22الصادر في 30 افريل 2008.

2-الجمهورية الجزائري الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410، الموافق ل 21 افريل سنة 1990 المتضمن علاقات العمل، **الجريدة الرسمية**، العدد 17، الصادر في 25 افريل 1990.

3-الجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية، مرسوم التنفيذي رقم 11-105 مؤرخ في اول ربيع الثاني عام1432 الموافق6 مارس سنة 2011، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19 افريل سنة 2008 والمتعلق بجهاز المساعدة على الادماج المهني، **جريدة الرسمية**، العدد14 الصادرة في 6 مارس 2011.

3-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التشريعي رقم 94_ 11 المؤرخ في 26 ماي 1994، و المتضمن استحداث التامين عن البطالة لفائدة الاجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا ارادية لأسباب اقتصادية، **الجريدة الرسمية** ، عدد 34، الصادر بتاريخ 1جوان 1994.

4-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،" مرسوم تنفيذي رقم 296/96 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، المتضمن انشاء الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي "، **الجريدة الرسمية**، عدد 52، صادرة بتاريخ 1996/09/11.

5- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المجلس الوطني الاجتماعي والاقتصادي، **تقرير حول الاثار الاقتصادية والاجتماعية لبرنامج التعديل الهيكلي**، (الدورة العامة الثانية عشر، نوفمبر 1998)، ص .127

6- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 13 -142 مؤرخ في جمادي الأول عام 1434 الموافق 10افريل سنة 2013، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق ل 19 افريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الادماج المهني، **الجريدة الرسمية**، العدد 21، الصادرة في 23 افريل 2013.

**3-المراجع:**

- **المعاجم:**

- ابراهيم البستاني فوائد ، معجم منجد الطلاب، بيروت : دار المشرق ،1990.

- ابن منظور، **لسان العرب**، بيروت: دار صادر، الجزء 11، الطبعة الثالثة، 1994.

- سليمان محمد، الأشقر عبد الله، **معجم علوم اللغة العربية**، بيروت: مؤسسة الرسالة،1990.

- **الموسوعة :**

- بالة صباح، "الاقتراب المؤسسي" ، **الموسوعة السياسية** ،نقلا عن الموقع الالكتروني https://political.encyclopedia.org/diclionary تم الاطلاع عليه:24جوان 2025.

- **الكتب:**

2. بوحوش عمار ، الذنيبات محمد محمود ،**مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث** ،الجزائر : ديوان المطبوعات ،2007.
3. خواجة محمد ياسر، علم اجتماع البطالة: تحليل لأخطر مشكلات الاقتصاد الحر، القاهرة: العربية للنشر والتوزيع ، 2011.
4. عبد الرؤوف طارق ، أسباب وابعاد ظاهرة البطالة وانعكاساتها السلبية على الفرد والاسرة والمجتمع ودور الدولة في مواجهتها، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ،2015.
5. عبد العظيم الجمل احمد محمد، البطالة مشكلة لا يعرفها الاسلام، القاهرة: دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع والترجمة ،2007.
6. عبد الوهاب نجا علي، مشكلة البطالة وأثر برامج التعديل الهيكلي عليها، القاهرة :الدار الجامعية، 2005.

- **المجلات:**

1. – يدروج نضال ، " سياسة التشغيل في الجزائر بين الأهداف المسطرة والنتائج المحققة "، **مجلة البحوث والدراسات التجارية** (العدد الثاني سبتمبر2017)، ص10.
2. بن العيد طاهري لخضر ، " ظاهرة البطالة في الجزائر واثارها الاجتماعية على المجتمع "، **مجلة الحوار الفكري**، مجلد 16، عدد1، (2023)، ص9.
3. بو سالم فاطمة، يدروج نضال،" سياسة التشغيل في الجزائر بين الأهداف المسطرة والنتائج المحققة "، **مجلة البحوث والدراسات التجارية**، العدد الثاني،( سبتمبر2017)، ص11
4. بوشارب سميرة، تقييم برامج دعم التشغيل في الجزائر "دراسة حالة جهاز المساعدة على الادماج المهني "،**مجلة البحوث الاقتصادية والمالية** ،العدد8 ، (2020)، ص126

5. راشدي حدهوم دليلة، "حقيقة الادماج في سوق الشغل من خلال جهاز المساعدة على الادماج المهني "، **مجلة الحقوق والحريات** ، المجلد 11،العدد1، (2013)،ص ص 773،774.

6. زايدي سعيدية، " سياسات التشغيل في الجزائر"، **مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية**، عدد13،( ديسمبر2017) ،ص189

7. زوقي عادل، فعالية جهاز المساعدة على الادماج المهني في تخفيف من البطالة في الجزائر، **مجلة اقتصادية والتنمية البشرية**، جامعة بسكرة المجلد10، العدد 1، (2021) ، ص212

8. سلام عبد الرزاق، بصاشي هدى ، " أثر تقلبات أسعار النفط على الاقتصاد الجزائري "، **مجلة التنمية والاقتصاد التطبيقي**، جامعة المسيلة، المجلد 04، العدد 02،( 2020) ، ص153

9. شبي الطاهر، بوسحلة ايناس، " إشكالية البطالة و المقاربات النظرية المفسرة لها "، **مجلة دفاتر المخبر**، المجلد 19، العدد 01 ، (2024)، ص104

10. شريفي صارة ، " دراسة تحليلية لظاهرة البطالة في الجزائر الفترة 1966-2017 "، مجلة **دراسات اقتصادية**، المجلد 5، العدد 2،( ديسمبر 2018)، ص 187

11. عباس عبد الحفيظ ، شنتوف خيرة ، حازم فروانة ، هيكلة ووضعية البطالة في الجزائر خلال الفترة (1970-2015)، دراسة تحليلية، ص 158-159. المقال متوفر في أرضية المجلات الوطنية بدون أي معلومات أخرى.

12. عبد القادر مغراوي محي الدين، خالد مختاري، حنان لقمان،" التشغيل في الجزائر: قراءة تحليلية للسياسات التشجيعية "، **مجلة التنظيم والعمل**، المجلد 07، العدد01،( 2008) ، ص13

13. عبد رحمان زهرة، تداعيات تراجع أسعار النفط على الاقتصاد الجزائري 2014-2020، **مجلة الاقتصاد وتنمية**، جامعة ورقلة، العدد15، (2021)، ص89.

14. عجاس سهام، " واقع سياسة التشغيل في الجزائر ومحاربة البطالة دراسة لبرامج واليات سياسة التشغيل "، **مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية**، المجلد 2، العدد 6، (2016)، ص243.

15. نقي احمد، المقابلة: الماهية، الأهمية، الأهداف، الأنواع، افانين الخطاب، المجلد 1،العدد2،(ديسمبر 2021)،ص86

16. واضح راشد، " انهاء عقود العمل غير محددة المدة بين المشروعية والتعسف"، **المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية**، عدد2، (2011)، ص170

17. –مها يوسف،"البطالة و الرأسمالية في مصر "، **مجلة الشرارة** ، 01 يونيو 1998 ، نشر في الموقع الالكتروني : https://revsoc.me/economy/lbtl–wlrsmly–fy–ms.

18. مسعودي عبد الكريم ،سياسة التشغيل في الجزائر –التحديات والمعوقات ،**مجلة التكامل الاقتصادي** ،المجلد2،العدد4(2014)،ص ص 126،127

**المدخلات والملتقيات :**

–مداخلة السيد علاطو، المدير التنفيذي للموارد البشرية ليوم الاثنين 06 ماي 2024 بالمجلس الشعبي الوطني تجسيد سياسة التشغيل الوطنية في مؤسسة سوناطراك، ص4

**4–الاطروحات والرسائل الجامعية والمذكرات:**

1. بعزيز ليلية، دحماني طاوس ، سياسة التشغيل واشكالية مكافحة البطالة في الجزائر (2010–2015)، مذكرة ماستر، جامعة مولود معمري تيزي وزو: كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، 2015–2016.

2. بن شيبان صبرينة ، **تقييم سياسة التشغيل في الجزائر من 2000الى2019**، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الجزائر 3، كلية السياسية والعلاقات الدولية، 2021/2020

3. بن عيشي توفيق ، " **اليات التشغيل في خلق المؤسسات المصغرة في الجزائر: دراسة حالة الصندوق الوطني للتامين على البطالة** "، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، 2019، -2020
4. بن ناصر فوزي ، سياسات **التشغيل في الجزائر** "**دراسة تحليلية لأجهزة دعم الادماج المهني**"، مذكرة ماجستير ،جامعة البليدة 2،2016
5. بوزفزي سامية ، شريك دليلة ، **نظام العمل بالعقود ودافعية الإنجاز** "**دراسة مقارنة بين عمال ذوي عقود غير محددة المدة والعمال ذوي عقود محددة المدة في مؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية** "، **مذكرة** الماستر ،جامعة مولود معمري تيزي وزو ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،2014-2015
6. بوعزة نصيرة، **النظام القانوني لعقد العمل المدعم**، مذكرة ماستر، جامعة الدكتور الطاهر مولاي-سعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق ،2017-2018
7. بوكابوس فاطمة الزهراء ، **سياسة التشغيل وتوجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير الرسمي**، مذكرة ماستر، جامعة العقيد اكلي محند اولحاج البويرة، كلية علم الاجتماع،2011،2012
8. خياري رقية ، **السياسة التنموية في الجزائر وانعكاساتها الاجتماعية (الفقر، البطالة)**، اطروحة دكتوراه غير منشورة ،جامعة محمد خيضر بسكرة: كلية الآداب والعلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، 2013-2014
9. رابح قميحة، **سياسات التشغيل في الجزائر في ظل برامج التنمية 2001-2012**، رسالة الماجستير، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، 2013 – 2014
10. رابح قميحة، **سياسات التشغيل في الجزائر في ظل برامج التنمية 2001-2012**، رسالة الماجستير، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، 2013 – 2014

11. رحماني حورية ، " **دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تفعيل سياسة التشغيل في الجزائر 2004-2005** "**دراسة حالة** [1] **الجهوية للتشغيل في ولاية تيزي وزو** "، مذكرة الماستر جامعة مولود معمري تيزي وزو ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،2015-2016

12. رسيوي جميلة ، بن بونيف عبد القادر ، **النظام القانوني لعقود الادماج المهني في ظل المرسوم التنفيذي 08-126**، مذكرة ماستر جامعة غرداية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق ،2018-2019

13. رضوان بن بوبكر ، **ازمة البطالة في ولاية ورقلة 2004-2016(حالة الوكالة التشغيل الولائية بورقلة)**، مذكرة شهادة ماستر أكاديمي، الجامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية الحقوق، قسم العلوم السياسية، 2016-2017

14. زكرياء مسعودي، **تقييم فعالية برامج الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر وانعكاساتها على سياسة التشغيل**، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية،2018-2019

15. سمايلي محمود ، **دور برامج التشغيل الوطنية في الإدماج المهني لخرجي التعليم العالي في سوق العمل**، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة: محمد لمين دباغين سطيف 2، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2015-2016

16. شباح رشيد ، "**ميزانية الدولة واشكالية التشغيل في الجزائر، "دراسة حالة لولاية تيارت** " ، رسالة ماجستير ،جامعة أبوبكر بلقايد تلمسان، كلية العلوم اقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، قسم علوم التسيير، 2011، -2012

17. شليغم سعاد، **ازمة البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر**، أطروحة دكتوراه غير منشورة،جامعة الجزائر 3، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، قسم العلوم السياسية، 2015-2016.

18. لغواطي ياسمين ، **سياسة عقود ما قبل التشغيل وتا ثيرها على نوعية الخدمة العمومية في الجماعات المحلية دراسة حالة بلدية البليدة 2008-2014**، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر 3، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، قسم التنظيم السياسي والإداري، 2015، -2016

19. معاشو سميرة ، **اليات التشغيل في الجزائر**، مذكرة ماستر، جامعة مولاي الطاهر سعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية 2017.2018

20. مغراني،مسيكة، سوكان ليندة، دور سياسة التشغيل في مكافحة البطالة في الجزائر، مذكرة ة ماستر، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، 2015-2016

21. ميلودي امحمد ، نواري إسماعيل ، " **السياسة العامة للتشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر**"، مذكرة ماستر، (جامعة احمد دراية ادرار، كلية الحقوق والعلوم السياسة، قسم العلوم السياسية، 2021 -2022

22. ميلودي محمد ، نواري إسماعيل ، **السياسة العامة ومكافحة البطالة في الجزائر**، مذكرة لنيل شهادة ماستر، جامعة احمد دراية ادرار: كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، 2022

23. وزين منير ،غالم عماد الدين ، **الادماج المهني لعقود ما قبل التشغيل والرضا المهني**، مذكرة ماستر، جامعة يحي فارس المدية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية،2022-2023

**5-المقابلات:**

1. مقابلة مع مستشاري التشغيل مع السيد: عياد يوسف، والسيد :اكليوات عاشور، بالملحقة المحلية للتشغيل تيزي وزو، الأربعاء 2 جويلية 2025 على ثانية بعد الظهر.

2.

**6-المواقع الالكترونية:**

1- https://www.cnac.dz/site_cnac_new

2-Mtess.gov.dz/ar.

3-www .amen/dz

4-https://promoteur.angem.dz

5- www.ons.dz

6-https://www.cnac.dz/site_cnac_new

7- https://www.nesda.dz/ar/ar-about-us/

8- https://www.eldjazaireldjadida

**7-المحاضرات:**

1. عبد العالي عبد القادر، محاضرات في النظم السياسة المقارنة، قسم العلوم والسياسة، جامعة مولاي طاهر-سعيدة، 2007-2008
2. قلش عبد الله، منهجية البحث العلمي، مطبوعة بيداغوجية موجهة لطالبة السنة الأولى، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2016-2017
3. وهيبة دالع، مطبوعة جامعية منهجية البحث في العلوم السياسية، قسم الدراسات الدولية، جامعة الجزائر2020،20213-

**المراجع باللغة الأجنبية :**

1. Abdessalam Naciri , Relations Professionnelles et Travail Décent, Opinions Syndicales. Tunis : Département des Etudes et de la Documentation, 2015, p15-16

2. Jérôme Gautie, Le chômage .Paris :Editions La Découverte, 2009, P89

# الفهرس المحتويات

**مقدمة** .....أ

**الفصل الأول: البطالة والتشغيل في الجزائر :قراءة مفاهيمية وتشخيص للواقع**

تمهيد ..... 2

المبحث الأول :تشخيص واقع البطالة في الجزائر ..... 2

المطلب الأول: البطالة : دراسة مفاهيمية ..... 2

المطلب الثاني : أسباب البطالة في الجزائر..... 11

المطلب الثالث :اثار البطالة ..... 20

المبحث الثاني :سياسة التشغيل في الجزائر :البحث في المفهوم والاليات ..... 25

المطلب الأول :التشغيل ،سياسة التشغيل :البحث في المفهوم ..... 25

المطلب الثاني :أنواع سياسة التشغيل ..... 32

المطلب الثالث : مراحل تطور سياسة التشغيل في الجزائر ..... 37

المبحث الثالث :عقود العمل المدعمة كألية لترقية العمل المأجور في الجزائر ..... 48

المطلب الأول : دور الوكالة الوطنية للتشغيل في دعم العمل المأجور ..... 48

المطلب الثاني :أنماط عقود العمل في اطار الوكالة الوطنية لتشغيل ..... 51

المطلب الثالث: ماهية العقود العمل المدعمة ..... 56

الخلاصة :.....59

**الفصل الثاني :واقع عقود العمل المدعمة في الجزائر**

تمهيد ..... 61

المبحث الأول : الاطار القانوني لعقود العمل المدعمة في الجزائر..... 61

المطلب الأول: شروط ابرام عقد العمل المدعم ..... 62

المطلب الثاني :التدابير المحفزة في اطار عقد العمل المدعم ..... .65

المطلب الثالث: التزامات المستخدم والمستفيد من عقود العمل المدعم ..... 67

المبحث الثاني :تقييم عقود العمل المدعمة في الجزائر ..... ...69

المطلب الأول :التشغيل الفعلي في اطار عقود العمل المدعمة ..... ..69

المطلب الثاني: إيجابيات وسلبيات عقد العمل المدعم ..... 77

المطلب الثالث: قياس أثر عقود العمل المدعمة على التشغيل ..... 79

الخلاصة :.....90

الخاتمة ..... 92

ملاحق ..... 98

قائمة الجداول ..... 100

قائمة المراجع ..... 102

## ملخص الدراسة :

تناولت هذه الدراسة ،جهود الدولة الجزائرية في مكافحة البطالة من خلال تفعيل اليات عقود العمل المدعمة كجزء من سياسة التشغيل الوطنية وتكمن أهمية هذه العقود في كونها وسيلة لإدماج الشباب وحاملي الشهادات في سوق العمل من خلال تقديم دعم مالي جزئي للمؤسسات المستخدمة كما تضمنت هذه الدراسة الاطار القانوني المنظم لهذه العقود خصوصا الامر 08-126 لسنة 2008 والقانون المتعلق بعلاقات العمل 90-11 بالإضافة الى فعالية هذه الالية في الحد من البطالة .

توصلت الدراسة الى ان هذه العقود ساهمت فعليا في تقليص نسب البطالة بشكل مؤقت، لكنها تبقى محدودة الأثر على المدى الطويل بسبب عدة عراقيل ابرزها ضعف المتابعة وقلة فرص الترسيم وعدم توافق التكوين مع متطلبات سوق العمل كما تؤكد الدراسة بضرورة إعادة هيكلة هذه البرامج وتعزيز الرقابة وتوجيه العقود نحو القطاعات المنتجة لتحقيق ادماج دائم وفعال .



الكلمات المفتاحية : البطالة ،عقود العمل المدعمة ،سياسة التشغيل ،الادماج المهني ،سوق العمل ،عقود ما قبل التشغيل .



**Abstract:**

This study examined the efforts of the algerian state in combating unemployement through the implemantation of supported employment contracts as part of the national employment policy.the importtance of these contracts lies in thier role as a tool for youth university graduates –into the labor market by offering partial financial support to employing instittutions the study also covered the legal framework governing these contracts,especially ordinance No .08-126 of 2008 and law No.90-11 related to labor relations ,in addition to evaluating the effectiveness of this machanism in reducing unemployment.

The study concluded that these contracts have indeed contributed to temporarily reducing unemployement rates ,but thier long-term impact remains limited due to several challenges ,most notably weak follow-up,a lack of permanent employment opportunities, and a mismatch btween training and labor market needs ,the study emphasizes the need to restructure these programs,strengthen oversight mechanisms ,and direct contracts toward productive sectors to ensure sustainable and effective integration into the workforce.



*Keywords: Unemployment,Supported employment contracts ,Employment policy ,Professional integration ,Labor market,Pre-employment contracts.*