



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم الاقتصادية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الشعبة: العلوم الاقتصادية

التخصص: اقتصاد وتسيير المؤسسات

سياسات التشغيل في الجزائر ودورها في الحد من أزمة البطالة

دراسة حالة مديرية التشغيل لولاية الوادي

تحت إشراف: الدكتور

حمزة بالي

إعداد الطلبة:

- عزالدين لعويني

- سليمان قاسمي

- توفيق حمادي

لجنة المناقشة

رئيسا

مشرفا ومقررا

ممتحننا

أستاذ محاضر أ بجامعة الوادي

أستاذ محاضر أ بجامعة الوادي

أستاذ محاضر أ بجامعة الوادي

د. لطفي مخزومي

د. حمزة بالي

د. زكرياء مسعودي

السنة الجامعية: 2020/2019



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم الاقتصادية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الشعبة: العلوم الاقتصادية

التخصص: اقتصاد وتسيير المؤسسات

سياسات التشغيل في الجزائر ودورها في الحد من أزمة البطالة

دراسة حالة مديرية التشغيل لولاية الوادي

تحت إشراف: الدكتور

حمزة بالي

إعداد الطلبة:

- عزالدين لعويني

- سليمان قاسمي

- توفيق حمادي

لجنة المناقشة

رئيسا

مشرفا ومقررا

ممتحننا

أستاذ محاضر أ بجامعة الوادي

أستاذ محاضر أ بجامعة الوادي

أستاذ محاضر أ بجامعة الوادي

د. لطفي مخزومي

د. حمزة بالي

د. زكرياء مسعودي

السنة الجامعية: 2020/2019

الإهداء

إلى سر نجاحي ونور دربي والدي

إلى نبع المحبة والحنان والوفاء والدتي

إلى الذين هم سندي في الحياة إخوتي

إلى رفيقة دربي وعائلتها الكريمة زوجتي

إلى العينين اللتين أستمداً منهما القوة والاستمرار ولداي

زياد و..... رزان

إلى كل معلم وأستاذ أثار دربي بالعلم والمعرفة

إلى كل طالب علم ومعلم وأستاذ

إلى كل من لم يدخر جهداً في مساعدتنا

إلى زملائي وزميلاتي دفعة ماستر اقتصاد وتسيير المؤسسة 2020

إلى كل من ذكرهم قلبي ولم يذكرهم قلبي

الإهداء

الى من وضع المولى سبحانه وتعالى الجنة تحت قدميها ووقرها في كتابه العزيز الوالدين الكريمين (أمي الحبيبة) وإلى
خالد الذكر الذي وفاته المنية وكان خير مثال لرب الأسرة، والذي لم يتهاون يوم في توفير سبيل الخير والسعادة لي
(أبي الموقر) وإلى ابنتي انتصار و زوجتي الكريمة من اعتمد عليه في كل كبيرة وصغيرة إلى أصدقائي ومعارفي الذين
أحبهم وأحترمهم وإلى الشيخ التجاني عبد الكامل ود/ مسعودي العلمي و إلى أساتذتي في كلية و اخص بذكر
الدكتور المشرف بالي حمزة ، تجاني محمد العيد ود/ الزهوي رضا و د/حمد بن خليفة و د/بشير بن عمر إلى كافة

الزميلات والصديقات إلى كل من نسيهم قلمنا وضمهم قلبنا

إلى زملائي وزميلاتي دفعة ماستر اقتصاد وتسيير المؤسسة 2020

إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد في انجاز هذا العمل.

قاسمي سليمان

الإهداء

إلى سر نجاحي ونور دربي والدي والدي وإخوتي

إلى رفيقة وعائلتي الكريمة

إلى العينين اللتين أستمد منهما القوة والاستمرار و

إلى كل معلم وأستاذ أثار دربي بالعلم والمعرفة

إلى كل طالب علم ومعلم وأستاذ

إلى كل من لم يدخر جهدا في مساعدتنا وخاصتنا مشرفنا الدكتور بالي حمزة

إلى زملائي وزميلاتي دفعة ماستر اقتصاد وتسيير المؤسسة 2020

إلى كل من ذكرهم قلبي ولم يذكرهم قلبي

توفيق حمادي

تشكرات

نحمد الله ونشكره

على فضله علينا وتوفيقه لنا لإتمام إنجاز هذا العمل المتواضع
ووقوفاً عند قوله صلى الله عليه وسلم «من لم يشكر الناس لم يشكر الله»
لا يسعنا إلا أن نتقدم بالشكر الجزيل وخالص التقدير وجميل العرفان إلى

الأستاذ المشرف الدكتور حمزة بالي

الذي تفضل بالإشراف على هذه المذكرة ومتابعته بتوجيهاته ونصائحه طول مدة إعدادها
وتحية شكر وتقدير إلى كل أستاذ اطلع على هذه المذكرة وتكرم بمناقشتها.

وإلى كل أساتذة جامعة حم لخضر بالوادي

كما لا يفوتنا أن نتقدم بالشكر الجزيل لكل من ساهم في إنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد

ونخص بالذكر كل موظفي مديرية التشغيل لولاية الوادي.

إلى كل هؤلاء نقول: شكراً جزيلاً

الملخص:

من خلال الدراسة على توضيح المفاهيم النظرية للسياسات التشغيلية والبطالة، والوقوف على أهم التطورات والاستراتيجيات والبرامج و السياسات التي انتهجتها الجزائر في مسعاها لتخفيض مستوى البطالة، والقيام بدراسة ميدانية لمديرية التشغيل بالولاية الوادي، من خلال الاطلاع على تطورات العرض والطلب والتنسيب خلال الفترة (2010-2019)، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود توازن بين العرض والطلب على مستوى سوق الشغل هذا ما أدى إلى ارتفاع وانخفاض نسبة البطالة، في السنوات الاخيرة كما أوصت الدراسة بضرورة الابتعاد عن سياسات التوظيف المؤقتة وإشراك جميع الأطراف الفاعلين في عملية التشغيل.

الكلمات المفتاحية: التقييم، سياسة التشغيل، البطالة، سوق العمل، اجهز التشغيل

Abstract :

C'est à travers l'étude pour clarifier les concepts théoriques des politiques opérationnelles et du chômage, et pour identifier les développements, stratégies et programmes les plus importants que l'Algérie a poursuivis dans ses efforts pour réduire le niveau du chômage, et pour Une étude de terrain de la Direction de l'emploi dans l'état de la vallée, en examinant l'évolution de l'offre et de la demande et des enquêtes pendant la période (2010-2019), et l'étude a révélé qu'il n'y a pas d'équilibre entre l'offre et la demande au niveau du marché du travail, ce qui a conduit à un taux de chômage élevé et faible, ces dernières années, comme recommandé Étudier la nécessité de s'éloigner des politiques de l'emploi temporaire et d'impliquer tous les acteurs dans le processus d'emploi.

Mots-clés : évaluation, politique de l'emploi, chômage, marché du travail équipement de l'emploi.



فهرس المحتويات

فهرس المحتويات:

I	الإهداء
II	شكر وتقدير
III	الملخص
IV	فهرس المحتويات
VI	قائمة الجداول
VII	قائمة الأشكال
أ-ح	المقدمة العامة
22	الفصل الأول: الإطار النظري حول البطالة وسياسة التشغيل
23	تمهيد
24	المبحث الأول: الإطار النظري للبطالة
24	المطلب الأول: مفهوم البطالة وتفسيرها
30	المطلب الثاني: أنواع البطالة وقياسها
34	المطلب الثالث: مسببات البطالة واثارها
35	المبحث الثاني سياسات التشغيل مدخل مفاهيمي
38	المطلب الأول: مفهوم التشغيل وقياسه
39	المطلب الثاني: تعريف قواعد سياسات التشغيل
41	المطلب الثالث: نوع واهداف سياسات التشغيل
43	المبحث الثالث: الابعاد الرئيسة لسياسة التشغيل
43	المطلب الأول: السياسات الابعاد الرئيسة لسياسة التشغيل
44	المطلب الثاني: الاقتصادية المنتهجة لتحفيز التشغيل
45	المطلب الثالث: المقاربات النظرية لسياسات التشغيل
49	خلاصة الفصل
50	الفصل الثاني: التشغيل كسياسة للحد من ظاهرة البطالة في الجزائر
51	تمهيد
52	المبحث الأول: البطالة في الجزائر
52	المطلب الأول: أسباب انتشار البطالة في الجزائر
53	المطلب الثاني: مراحل تطور معدلات البطالة في الجزائر
56	المطلب الثالث: خصائص البطالة في الجزائر

58	المبحث الثاني: سياسة التشغيل في الجزائر
58	المطلب الأول: التأطير القانوني لسياسة التشغيل في الجزائر
59	المطلب الثاني: مراحل تطور سياسة التشغيل في الجزائر
62	المطلب الثالث: ركائز سياسة التشغيل في الجزائر
63	المبحث الثالث: آليات أجهزة سياسة التشغيل في الجزائر
63	المطلب الأول: آليات وإجراءات مسيرة من طرف وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي
64	المطلب الثاني: آليات وإجراءات مسيرة من طرف وزارة التضامن والأسرة
65	المطلب الثالث: أجهزة ترقية الاستثمار
67	المطلب الرابع: تحديات ومعوقات سياسة التشغيل في الجزائر
69	خلاصة الفصل
70	الفصل الثالث: دراسة حالة مديرية التشغيل ولاية الوادي
71	تمهيد
72	المبحث الأول: بطاقة فنية عن مديرية التشغيل
72	المطلب الأول: تقديم مديرية التشغيل وهيكلها التنظيمي
75	المطلب الثاني: استراتيجية عمل مديرية التشغيل
76	المطلب الثالث: برامج التشغيل التي ساهمت مديرية التشغيل في تقديمها
78	المبحث الثاني: عرض تحليل البيانات الإحصائية لأجهزة التشغيل
78	المطلب الأول: عرض تحليل البيانات الإحصائية لوكالات التشغيل
87	المطلب الثاني: عرض تحليل البيانات الإحصائية لوكالات دعم الشباب
93	المطلب الثالث: عرض تحليل البيانات الإحصائية مديرية التشغيل
98	المبحث الثالث: تقييم سياسات التشغيل
98	المطلب الأول: نتائج سياسات التشغيل في الحد من أزمة البطالة بالولاية
99	المطلب الثاني: تحديات ومعوقات سياسات التشغيل
101	المطلب الثالث: آليات تفعيل نجاح سياسات التشغيل
103	خلاصة الفصل
105	الخاتمة
110	قائمة المصادر والمراجع
120	الملاحق

قائمة الجداول والاشكال البيانية

أولا: قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم الجدول
54	تطور معدلات البطالة خلال الفترة 1980-1984	01.2
54	تطور معدلات البطالة خلال الفترة 1985-1989	02.2
54	تطور معدلات البطالة خلال الفترة 1990-2000	03.2
55	تطور معدلات البطالة خلال الفترة: 2001-2004	04.2
55	تطور معدلات البطالة خلال الفترة: 2005-2009	05.2
55	تطور معدلات البطالة خلال الفترة: 2010-2014	06.2
56	تطور معدلات البطالة خلال الفترة: 2015-2019	07.2
59	وضعية التشغيل أثناء فترة 1967-1969	08.2
59	وضعية التشغيل أثناء الفترة 1970-1973	09.2
60	وضعية التشغيل أثناء فترة 1974-1977	10.2
60	وضعية التشغيل أثناء فترة 1980-1984.	11.2
60	وضعية التشغيل أثناء فترة 1985-1989	12.2
60	وضعية التشغيل أثناء فترة 1990-1994	13.2
61	وضعية التشغيل أثناء فترة 1995-1999	14.2
61	وضعية التشغيل أثناء فترة 2001-2004	15.2
61	وضعية التشغيل أثناء فترة 2005-2009	16.2
62	وضعية التشغيل أثناء فترة 2010-2014	17.2
62	وضعية التشغيل أثناء فترة 2015-2019	18.2
62	صبيغ الاستثمار المعتمد من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب	19.2
63	جدول مختصر لنمطي التمويل . ANGEM	20.2
65	خصائص مختلف أجهزة التشغيل في الجزائر	21.2
78	تطور التنسيب حسب قطاع النشاط	1.3
80	تطور التنسيب حسب طبيعة عقد العمل	2.3
81	تطور التنسيب حسب المؤهلات	3.3
82	تطور التنسيب حسب الجنس	4.3
83	تطور التنسيب حسب طبيعة القطاع	5.3
85	تطور التنسيب حسب طبيعة عقد العمل	6.3
86	تطور التنسيب حسب نوع العقد	7.3
88	حصيلة المشاريع الممولة حسب قطاع النشاط	8.3

9.3	حصيلة مناصب العمل المستحدثة من خلال المشاريع الممولة حسب قطاع النشاط	89
10.3	تحليل حصيلة المشاريع الممولة حسب قطاع النشاط	91
11.3	تحليل حصيلة مناصب العمل المستحدثة من خلال المشاريع الممولة حسب قطاع	92
12.3	تطور نسب التشغيل حسب قطاع النشاط الاقتصادي	94
13.3	تطور مؤشر البطالة بالنسبة المئوية	95
14.3	تطور مؤشر التشغيل بالنسبة المئوية	96

ثانيا: قائمة الاشكال البيانية

رقم لشكل	عنوان الاشكال	الصفحة
1.3	لمديرية التشغيل لولاية الوادي التنظيمي الهيكل	74
2.3	تحليل تطور التنسيبات حسب قطاع النشاط	79
3.3	تحليل تطور التنسيبات حسب طبيعة عقد العمل	80
4.3	تحليل تطور التنسيبات حسب المؤهلات	81
5.3	تحليل تطور التنسيبات حسب الجنس	83
06.3	تحليل تطور التنسيبات حسب طبيعة القطاع	84
07.3	تحليل تطور التنسيبات حسب نوع العقد	85
08.3	تحليل تطور التنسيبات حسب نوع العقد	87
09.3	تحليل حصيلة المشاريع الممولة حسب قطاع النشاط	88
10.3	تحليل حصيلة مناصب العمل المستحدثة من خلال المشاريع الممولة حسب قطاع لنشاط	89
11.3	تحليل تطور التنسيبات حسب الجنس	89
12.3	تحليل تطور التنسيبات حسب طبيعة القطاع	93
13.3	تحليل حصيلة مناصب العمل المستحدثة من خلال المشاريع الممولة حسب قطاع النشاط	94
14.3	تطور نسب التشغيل حسب قطاع النشاط الاقتصادي	95
15.3	تطور مؤشر البطالة بالنسبة المئوية	97

قائمة المختصرات

قائمة المختصرات:

الرقم المختصر	اسم المختصرات
ANEM	Agence national de l'emploi الوكالة الوطنية لدعم الشباب
ANSEJ	Agence national pour le soutien à l'emploi des jeunes الوكالة الوطنية لدعم الشباب
ANGEM	agence national pour la gestation du microcrédit الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
CNAC	Caisse nationale d'A assurance chômage الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
ANDI	Agence nationale de soutien à l'investissement الوكالة الوطنية لدعم الاستثمار
CIF	contrat formation insertion عقد عمل للأشخاص دون مستوى الثانوي
DAIP	dispositif d'aide a l'insertion professionnelle جهاز المساعدة على الإدماج المهني
CEP	contrats pré-emploi عقود ما قبل التشغيل
CIP	contrat d'insertion professionnelle عقد عمل لخريجي التكوين المهني
CID	contrat d'insertion des diplômés عقد عمل لخريجي الجامعات والتقنيين السامين
CTA	contrat de travail aide عقد عمل مدعم
ONS	Office national des statistiques الديون الوطني للإحصائيات

المقدمة

العامّة

مقدمة:

عرف الاقتصاد الجزائري منذ الاستقلال تغيرات وتحولات عدة أملت لها الظروف، فقد تبني بعد الاستقلال استراتيجية وفق نظرة اشتراكية قائمة على أساس التخطيط المركزي وهيمنة القطاع العام على الاقتصاد لكن سرعات ما بدأت هاته الاستراتيجية تكشف عن بوادر الضعف والاحتلال بدءا من الأزمة النفطية، وتأثيرها السلبي على الاقتصاد، والذي دخل في أزمة حادة أدت بالجزائر إلى تبني خيار اقتصاد السوق كبديل للاقتصاد الموجه. إلا أن الإصلاحات التي أحدثتها الجزائر قد نجم عنها مشكلات اجتماعية أهمها مشكلة البطالة، والتي مست فئة الشباب وأصحاب الشهادات الجامعية.

فرغم الإصلاحات الاقتصادية إلا أن الأزمة أثرت سلبا على الأوضاع الداخلية مما جعل الجزائر غير قادرة على تمويل الاستثمارات واستيراد التجهيزات مما أدى إلى تسريح العمال، وهذا راجع لسياسات التشغيل السابقة التي طغى عليها الجانب الاجتماعي مما طرح مشكلا كبيرا حول مصير هؤلاء العمال المسرحين وطريقة إدماجهم مرة أخرى في عالم الشغل.

لذا أصبح من الضروري إعادة النظر في السياسات القائمة والشروع في انتهاج سياسات أكثر نجاعة للتقليل من حدة البطالة.

وإن انتهاج نمط خصوصية المؤسسات في الجزائر أدى إلى تفكيك وتدهور اقتصادها، حيث عرفت البطالة انتشارا واسعا وكان نتيجته تسريح العمال وأمام هذه المشاكل التي تتخبط فيها المؤسسات عملت الدولة على إعادة تنظيم المؤسسات وفتح المجال للاستثمار لإنشاء مناصب شغل جديدة، وذلك من خلال انتهاج سياسات تشغيلية جديدة من خلال التركيز على العاطلين عن العمل من أجل تسهيل عملية إدماجهم في عالم الشغل، وتركز أيضا على إنشاء النشاطات المهنية ورفع الحواجز البيروقراطية لتمويل مشاريع الشباب من قبل البنوك.

لكن بالرغم من الجهود المبذولة من طرف الدولة ورغم كل السياسات التي اعتمدتها الدولة للتخفيف من حدة البطالة وإدماج الشباب في ميدان الشغل، إلا أنه كان لها انعكاسات سلبية على العمال إذ سادت حالة من الخوف وعدم الأمن لدى العمال على مستقبلهم الوظيفي واللايقين في الاستمرار في مناصب عملهم، وهذا نتيجة تحويل عقود العمل من عقود دائمة إلى عقود تعاقدية.

لذا عملت الجزائر على إتباع سياسة إصلاحية من أجل تصحيح هاته الاختلالات وقد اشتملت هذه البرامج على إجراءات عديدة تمثلت في سياسة التشغيل من خلال إنشاء مجموعة من الأجهزة والبرامج للخروج من هذه المشكلة والتي باتت تهدد استقرار الشباب، ويرجع ذلك بالأساس إلى تزايد مستوى الطلب على العمل بوتيرة تفوق

نمو العرض وهو ما يعني ارتفاع مستويات البطالة وما يرافقه من آفات وضغوطات اجتماعية قد تهدد الاستقرار الاجتماعي فضلاً عما ينتج من هدر للطاقات وهروب للكفاءات وتراجع في النمو الاقتصادي ومواجهة لهذا الوضع تم اعتماد جملة من الإجراءات والآليات لسياسات التشغيل.

وفي خضم ذلك نطرح

الإشكالية الآتية:

كيف ساهمت سياسات التشغيل المنتهجة من طرف الدولة الجزائرية في معالجة مشكلة البطالة؟
قصد الإحاطة بهذه الإشكالية وتوضيح معالمها أكثر يمكن طرح التساؤلات الفرعية الآتية:

الأسئلة الفرعية:

- ما المقصود بكل من البطالة وسياسة التشغيل؟
- فيما تكمن الأجهزة والإجراءات التي اعتمدت عليها الجزائر في الحد من انتشار البطالة؟
- إلى أي مدى ساهمت سياسات التشغيل في الحد من البطالة في ولاية الوادي؟

فرضيات الدراسة:

- من أجل تسهيل معالجة الموضوع نقوم باعتماد الفرضيات التالية:
- لا يوجد تعريف محدد لكل من البطالة وسياسة التشغيل.
- السياسات المعتمدة من طرف الدولة للحد من انتشار البطالة تقوم أساساً على إنشاء وتمويل أجهزة التشغيل.
- تتعدد أجهزة مكافحة البطالة في ولاية الوادي ولها الدور الفعال والكبير في التخفيف من حدة البطالة.

مبررات اختيار الموضوع:

- * يندرج هذا الموضوع ضمن اهتماماتنا الشخصية من منطلق أن كل نشاط علمي هو فعل إنساني
- * نظراً لأهمية هذا الموضوع وخاصة لفئة الشباب.
- * اهتمامنا بدراسة المشكلات الواقعية وخاصة نحن فينا موظفين في مديرية التشغيل لولاية الوادي.
- * رغبة شخصية للبحث والتقلبات التي مر بها الاقتصاد الجزائري بسبب تأثير معدلات البطالة. أصبح موضوع البطالة من أهم وأكثر المواضيع المطروحة في الوقت الراهن.

أهداف الدراسة وأهميتها:

تهدف من خلال هذه الدراسة إلى:

- * محاولة شرح ظاهرة البطالة في الجزائر ومعرفة أثر سياسات التشغيل عليها.
- * محاولة الإلمام بكل من موضوع البطالة والتشغيل في أسع معانيهم وابرار آثارهم على الجزائر.
- * التعريف بأهم الأجهزة المسؤولة عن تطبيق برامج التشغيل في الجزائر.
- * توضيح طريقة عمل مديرية التشغيل بالوادي من خلال محاولاتها لتقليص نسب البطالة على المستوى المحلي.
- * محاولة التعرف على أهم العراقيل التي تقف أمام تحقيق سياسة تشغيلية تتفاعل معها مختلف المؤسسات الفاعلة.
- إن لهذا الموضوع أهمية بالغة نذكر منها ما يلي:
- * إعطاء فكرة شاملة عن المشاكل الاجتماعية والاقتصادية كالبطالة.
- * يعتبر التشغيل موضوع الساعة بالنسبة لمختلف الأوساط في الجزائر سواء الاقتصادي والاجتماعي وحتى السياسي.

الدراسات السابقة:

بالرغم من استحالة الاطلاع على جميع المراجع والمصادر ذات العلاقة بالموضوع سواء في الجزائر أو خارجها.

1- فقد تناول الباحث شلالي فارس، في مذكرة ماجستير تحت عنوان " دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة (2001-2004) مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة ما بين (2005-2009) متطوقا إلى تحليل وضعية سوق العمل في الجزائر مركزا على سياسات التشغيل المتبعة في ميدان الشغل، هادفا إلى إبراز فعالية هذه السياسات في خلق مناصب الشغل من عدمها خلال الفترة (2001-2004)، ومن ثمة نموذج خاص- بالتشغيل للفترة ما بين (2005-2009)، توصل الباحث إلى أن أجهزة الشغل ساهمت بشكل كبير في الحد من معدل البطالة، وذلك بفعل الإنشاء المكثف لمناصب الشغل في ظل مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي، الذي استند أساسا على الرجوع إلى النفقة العمومية بهدف الإنعاش. تمحورت دراسة الباحث على إمكانية سياسات التشغيل في تخفيض من حدة البطالة اما دراستنا تهدف إلى تقييم أداء السياسات التشغيلية وأثر ذلك على انخفاض من نسبة البطالة.

2- (دراسة سليم عقون) سنة 2010 بعنوان: قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة ، دراسة قياسية تحليلية، حالة الجزائر. هدفت الدراسة إلى قياس أثر المتغيرات على معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة من 1985-2007. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة النتائج أبرزها: وجود جدل واختلاف بين الاقتصاديين على اختلاف مدارسهم فيما يتعلق بظاهرة البطالة، وذلك بسبب الديناميكية المتسارعة، والتغيرات العشوائية التي تحدث في سوق

العمل باستمرار، لكون تحاليل هذه النظريات محدودة، وتتم في فترة زمنية، وظروف معينة، لا تطبعها الاستمرارية ولا الشمولية، إضافة إلى أن عدم انطباق العديد من هذه النظريات على أوضاع الدول النامية، قلل من إمكانية الاستفادة منها بشكل كبير.

3- تقييم سياسات التشغيل في الجزائر دراسة حالة ولاية ادرار الفترة ما بين (2012-2018) مذكرة ماستر تهدف الدراسة الى لقاء الضوء على سياسات التشغيل في الجزائر وبيان أثرها على مكافحة البطالة.

4-دراسة بوبكر بن العائب (بعنوان: دراسة تحليلية لتطور التشغيل في الجزائر " منهجية التنبؤ باستعمال نتائج الانحدار الذاتي " VAR للفترة 2000-2003) رسالة ماجستير وقد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

-أن السياسة الاقتصادية المتبناة لا تعكس الجهد الكبير والرغبة الحقيقية في امتصاص البطالة إلا انها تقوم على أسس مدروسة تسمح بالتطلع إلى النتائج المستقبلية لهذه السلسلة. توجد عدة عوامل تؤثر سلبا وإيجابا حسب استغلالها في تحديد مستوى التشغيل والبطالة والتضخم بشتى أنواعه عن طريق الطلب، الأسعار، التكاليف

الإطار الزمني والمكاني:

بالنسبة للإطار المكاني تم حصر الدراسة في مديرية التشغيل لولاية الوادي بحيث ارتأينا أن تكون الدراسة داخل المؤسسة للتعرف أكثر على الواقع المحيط الذي نعيش فيه، أما عن الإطار الزمني فاخترنا العشرية الأخيرة لما فيها من تطورات 2010-2019 وهذا للوقوف على مدى فاعلية هاته الأجهزة.

المنهج والأدوات المستخدمة، قصد الإجابة عن الإشكالية المطروحة في هذه الدراسة وكذا التساؤلات الفرعية، فقد اعتمدنا بشكل أساسي في دراسة الفصل الأول على المنهج الوصفي وذلك بهدف الدراسة والإحاطة بمختلف ما ذكر في موضوع البطالة والتشغيل ثم اعتمدنا على المنهج التحليلي والتاريخي في الفصلين الثاني والثالث.

أما فيما يخص الأدوات المستخدمة فقد تم استخدام مجموعة من المراجع الممكنة باللغتين الوطنية والاستعمارية وشملت كتب ومذكرات، مقالات، مجلات ملتقيات، مواقع انترنت وتم التطرق إليها في محتوى الذكر.

صعوبات البحث:

يمكن حصر الصعوبات التي واجهت البحث أثناء إعداد هذا العمل فيما يلي:

- * تباين الإحصائيات المقدمة من مختلف الجهات فيما يخص معدلات البطالة والتشغيل في الجزائر.
- * صعوبة اقتناء المراجع خاصة الكتب الورقية نظرا للظروف الصعبة التي تمر بها البلاد والعالم أجمع (فيروس كورونا)
- * صعوبة التنقل إلى المؤسسة محل الدراسة وأيضا بسبب الإجراءات الوقائية المتخذة.

محتوى البحث:

قصد الإلمام بأهم الجوانب الرئيسة في الدراسة، وقصد الإجابة عن الإشكالية المطروحة واختيار الفرضيات الموضوعية وللتعرف أكثر على السياسات التشغيلية المنتهجة للتقليل من انتشار ظاهرة البطالة، تم تقسيم هاته الدراسة إلى ثلاثة فصول على النحو الآتي:

الفصل الأول: ويتمحور حول أهم الجوانب النظرية لكل من البطالة والتشغيل، من حيث التعريف والقياس والآثار وإعطاء أهم التحاليل المفسرة لها من مختلف المدارس، كما عمدنا إلى تقديم ظاهرة البطالة من منظور الشريعة الإسلامية.

الفصل الثاني: وفي هذا الفصل تم التطرق إلى تطور مستويات كل من البطالة والتشغيل في الجزائر من غداة الاستقلال إلى غاية 2019، وكذلك تقدم أهم الآليات وبرامج التشغيل في الجزائر مع التعرف على آفاقها.

الفصل الثالث: وقد خصص هذا الفصل لدراسة مديرية التشغيل بالوادي من حيث التعريف بالمهام وكذلك عرض وتحليل البيانات الإحصائية لأجهزة التشغيل خلال الفترة بين 2010 و 2019 وأيضا تقييم نتائج أجهزة التشغيل والتحديات والحلول المقترحة للتقليل من البطالة.

الفصل الأول

الإطار النظري

حول البطالة

وسياسة التشغيل

تمهيد:

تعاني معظم الدول من ظاهرة البطالة ،وهي من أهم المشاكل والعقبات التي يعاني منها جل اقتصاديات العالم وهي تعبر عن الخلل بين عرض العمل والطلب عليه فعندما يفوق العرض على طلب العمل فهذا حتما يؤدي إلى ظهور أزمة للفارق الموجود بين عرض العمل والطلب عليه وتكمن الخطورة في زيادة كل من حجم البطالة ومعدلاتها وآثارها الاجتماعية والسياسية السلبية أما التشغيل حيث تعتبر هذه السياسة الأخيرة اجتماعية اقتصادية في آن واحد حيث تعمل على توفير مناصب شغل ومنه تحسين مستوى المعيشة .وعليه سنتطرق في هذا الفصل إلى بعض المفاهيم والتعاريف الأساسية للبطالة وسياسة التشغيل كما سنحاول التعرف أكثر على الطابع النظري لتحليل البطالة وسياسة التشغيل.

هذه الآراء وغيرها نعالجها في هذا الفصل من خلال المباحث التالية:

- المبحث الأول: مدخل نظري للبطالة
- المبحث الثاني: سياسات التشغيل مدخل مفاهيمي
- المبحث الثالث: المحاور الأساسية لسياسة التشغيل

المبحث الأول: الإطار النظري للبطالة

من بين المشكلات الاقتصادية التي تؤدي إلى اختلالات اقتصادية عالمية ظاهرة البطالة التي كانت محل الدراسة والاهتمام لدى الكثير من الاقتصاديين والمفكرين، وتعد البطالة من المشكلات الأساسية التي عرقلت مسيرة التقدم والتنمية.

المطلب الأول: مفهوم البطالة وتفسيرها

أولاً: مفهوم البطالة:

1-تعريف البطالة في الشريعة الإسلامية:

يرى الفقهاء أن البطالة هي العجز عن الكسب وهذا العجز إما أن يكون ذاتياً كالصغر والأنوثة والعتة* والشيخوخة والمرض أو غير ذاتي كالاكتغال بتحصيل العلم وكذا العامل القوي الذي لا يستطيع تدبير أمور معيشته بالوسائل المشروعة المعتادة أو الغني الذي يملك مالاً ولا يستطيع تشغيله بينما لا يعتبر التفرغ للعبادة من العجز. أما غير ذلك فلا يتم إدراجهم تحت بند البطالة ولا يتم احتسابهم ضمن المستحقين للمساعدة الخاصة بالعاطلين عن العمل، ولقد ورد في القرآن الكريم لفظ بطل وباطل ومبطلون وكلها تحمل معاني عظيمة، تنفر عن العجز والكسل والعجز مبغوض من الله، وإن الله ليلوم على العجز والقعود عن العمل؛ لأن الدين ليس عزلة عن الحياة وإنما هو صميم الحياة والعمل في الأرض إنها دفعة عجيبة للعمل والاستمرار فيه، والإصرار عليه وهذا الحديث حربٌ على العجز والكسل (البطالة). وكذلك لقوله تعالى { وَلَوْ أَرَادُوا الْخُرُوجَ لَأَعَدُّوا لَهُ عُدَّةً وَلَكِنْ كَرِهَ اللَّهُ انْبِعَاثَهُمْ فَثَبَّطَهُمْ وَقِيلَ اقْعُدُوا مَعَ الْقَاعِدِينَ } "سورة التوبة، الآية 46".

وهنا ذمٌ لهم وتعجيز وإحاقهم بالنساء والصبيان الذين شأهم القعود في البيوت.¹

لقوله صلى الله عليه وسلم: (إن قامت الساعة وبيد أحكم فسيلةً فاستطاع ألا تقوم حتى يغرسها فليغرسها فله بذلك أجر)).

2 -تعريف البطالة حسب منظمة العمل الدولية:

بأنها "كل من هو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى"². وتعرفها أيضاً "بأنها تشمل كافة الأشخاص الذين هم في سن العمل، وراغبين في العمل وباحثين عن عمل ولكنهم لا يجدون عملاً".

1 جمال حسن أحمد عيسى الراحنة، مشكلة البطالة وعلاجها، دراسة مقارنة بين الفقه والقانون، الإمامة للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت

2 رجاء الربيعي، دور السياسة المالية والنقدية في معالجة التضخم الركودي، دار أمانة للنشر والتوزيع، الأردن عمان 2013، ص: 26.

*العتة: المعتود، نقص العقل.

3-تعريف البطالة حسب الديوان الوطني للإحصاء:

يعتبر الشخص بطالا إذا توفرت فيه المواصفات التالية:¹

- ❖ أن يكون في سن يسمح له العمل (ب ين 15 سنة و 64 سنة).
- ❖ لا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي ونشير إلى أن الشخص الذي لا يملك عملا هو الشخص الذي لم يزاوّل عملا ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق.
- ❖ أن يكون في حالة بحث عن عمل، حيث أنه يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب شغل
- ❖ أن يكون على استعداد تام للعمل ومؤهلا لذلك.

4-تعريفات أخرى للبطالة:

- *تعرف على أنها عدم ممارسة الفرد لأي عمل ما سواء كان عملا ذهنيا أو عقليا أو غير ذلك من الأعمال وسواء كانت عدم الممارسة ناتجة عن أسباب شخصية أو إرادية أو غير إرادية.¹
- *وتعرف أيضا بمقدار حجم العمل المعروض وحجم العمل المستخدم عند مستويات الأجور السائدة في سوق العمل وذلك خلال فترة زمنية معينة.
- * من وجهة نظر اقتصادية، البطالة تعني أن عرض العمل هو أكبر من طلب العمل من المستخدمين فهو بسبب انفصالا لسوق العمل.²

ثانيا: تفسير البطالة

1 -تفسير الكلاسيك للبطالة:³

لعل من أهم الأفكار التي سادت التاريخ الاقتصادي المعاصر تلك التي تقول بأن الاقتصاد إذا ترك حراً دون تدخل من الحكومة من شأنه أن يسير بتلقائية ذاتية نحو التوازن عند مستوى الإنتاج الذي يحقق التشغيل الكامل، هذه الفكرة التي نادى بها وتبناها الاقتصاديون الكلاسيك منذ النصف الثاني من القرن الماضي وكانت محور للنقد الذي جاء به جون مينارد كينز فيما بعد وصاغ منه نظرية مخالفة قوامها إمكانية التوازن عند مستويات مختلفة من البطالة الإجبارية.

1-1 مسلمات النظرية الكلاسيكية:

من المسلمات الكلاسيكية والنيوكلاسيكية، في الدخل والعمالة والإنتاج من شأن أي زيادة في المستوى الجاري

1 عبد السميع أسامة، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية: الآليات، الآثار، الحلول، ط1، الإسكندرية دار الفكر الجامعي، 2007 ص 09.

2 راضي نور الدين، التشغيل والبطالة في الجزائر دار الغرب للنشر والتوزيع، الجزائر 2009، ص 75.

3 رمزي زكي الاقتصاد السياسي للبطالة دار النشر والطبع، الكويت 1997، ص 103.

للإنتاج أن يؤدي بالضرورة إلى زيادة مساوية في الدخل القومي، ومن ثم فإن الزيادة في الدخل ستخلق من خلال آليات السوق التنافسية مستويات مطابقة تماما من الإنفاق الكلي ومن الناحية النظرية فإن هذه المسلمات قد وجدت تعبيراً لها خلال ما يعرف بقانون 'ساي' نسبة إلى الاقتصادي الكلاسيكي "جون باتيستساي".

ويذهب هذا القانون إلى أن العرض الكلي من الإنتاج يخلق دائماً مقداراً مساوياً له من الطلب الكلي، وبأن من شأن المنافسة الحرة وغير المقيدة، أن تعمل على تحقيق العمالة الكاملة لكافة موارد الإنتاج ومن بينها العمل.

رغم كون الكلاسيك استبعدوا من تحليلهم إمكانية حدوث أزمات إفراط إنتاج وبالتالي حدوث كساد وبطالة على نطاق واسع فإنهم لم يستبعدوا إمكانية حدوث بطالة اختيارية تنشأ بسبب عدم مرونة جهاز الأسعار أو الجهل بمتطلبات السوق، كما لم يسقطوا في تحليلهم إمكانية حدوث بطالة جزئية التي تنشأ بفعل الأخطاء التي تقع من رجال الأعمال عند تقدير أحجام الطلب والإنتاج كما اعتقدوا أن هذه البطالة سوف تقضي على نفسها بنفسها من خلال توافر مرونة الأسعار والأجور.

وعليه فإن المدرسة الكلاسيكية لا تعترف بوجود بطالة إجبارية، وإن وجدت البطالة فإنها إما أن تكون بطالة اختيارية نظراً لرفض المتعطلين العمل بالأجر السائد في السوق، أو بطالة احتكاكية تلك التي تتواجد نتيجة لانتقال العمال من وظيفة لأخرى.

وينادي الكلاسيك بعدم تدخل الدولة أو النقابات في تحديد الأجر الحقيقي، إذ أن وجود البطالة هو وجود مؤقت سرعان ما يزول بفعل آليات التصحيح التي تكفل بإرجاع التوازن تلقائياً عند مستوى العمالة الكاملة.

2 - النظرية الكينزية:

لقد جاء كينز بمفهوم مغير للنظرية الكلاسيكية، حيث ذكر أن الطلب على العمل لا يتأثر بتغيير الأجور نحو الارتفاع أو الانخفاض، وأن حجم استخدام يعتمد على فعالية العرض الإجمالي والميل للاستهلاك ومقدار الاستثمار إذ أن الميل للاستهلاك ومقدار الاستثمار هما اللذان يحددان حجم الاستخدام، ومن ثم فإن هذا الأخير هو الذي يحدد الأجور الحقيقية وليس العكس، فالطلب على العمل لا يعتمد بصورة مباشرة على مستوى الأجور، إلا أن تغيرات الأجور تؤثر بصورة غير مباشرة على الاستخدام من خلال تأثيرها على الميل للاستهلاك

والميل للاستثمار بالرغم من نقد كينز للنظرية الكلاسيكية إلا أنه أقر من ناحية أخرى صحة التحليل الكلاسيكي في مجال نظريات الأسعار والتوزيع.¹

من ناحية أخرى يرفض كينز آلية الأجور كسبب للبطالة، لأن انخفاضها سيؤدي إلى انخفاض دخل العمال وبالتالي انخفاض الطلب على السلع مما يعقد مشكلة تصريف السلع بالأسواق.

1 مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع 2008، عمان ص241-242.

وعليه لاحظ كينز أن حالة التوظيف الكامل ماهي إلا حالة خاصة جدا، وأن الطلب الكلي الفعال هو المحدد للعرض الكلي، ومن أجل زيادة تشغيل العمال يجب رفع حجم هذا الطلب والذي بدوره ينقسم إلى طلب على السلع الاستهلاكية وطلب على السلع الاستثمارية وعليه نجد أن كينز له الفضل في توضيح مفهوم البطالة الإجبارية وفقا لهذا التحليل، فضلا على أن النظام الرأسمالي لا يملك الآليات الذاتية التي تضمن التوظيف الكامل ومن ثم يصبح التوازن المقترن بمستوى أقل من مستوى التشغيل الكامل وهو حالة أكثر واقعية لذا فقد نادى كينز بضرورة تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي بهدف علاج مشكلة القصور في الطلب الكلي لعلاج البطالة الإجبارية، وذلك باستخدام السياسة المالية التوسعية.¹

3- النظريات الحديثة:

تناولت النظريات السابقة مشكلة البطالة من المنظور التقليدي للسوق، حيث يوجد إما سوق تنافسي كامل للعمل كما هو الحال عند الكلاسيك و النيوكلاسيك، أو سوق تنافسي غير كامل للعمل كما هو الوضع عند كينز غير أن هذا الإطار التحليلي لم يستطع تفسير وصول البطالة إلى معدلات مرتفعة غير مسبقة منذ أوائل سبعينات القرن الماضي. هذا في الوقت الذي ارتفعت فيه معدلات التضخم حيث تعايشت الظاهرتان معاً وهو ما أطلق عليه ظاهرة الركود التضخمي Stagnation Inflation ولذا فقد ظهر عدد من النظريات الحديثة تناولت النظريات السابقة بالتعديل والتطوير من خلال إدخال فروض أكثر واقعية حتى تصير أكثر قدرة على تفسير تلك الظواهر الحديثة ومن أهم هاته النظريات :

3-1- نظرية البحث عن العمل:

ظهرت هذه النظرية في السبعينات وترتكز على صعوبة توفر المعلومات عن سوق العمل، حيث أنها تصف حالة وجود بطالين ومناصب شغل شاغرة في نفس الوقت. إلا أن عملية البحث عن العمل تعد مكلفة وتتطلب وقت لأن البطال عندما يقوم بالبحث فإنه ينفق المال من أجل تنقلاته أو لشراء المجلات ...، تعتمد هذه النظرية على الفرضيات التالية:

- التفرغ الكامل للأفراد لجمع المعلومات اللازمة.
- الباحثون على علم بالتوزيع الاحتمالي للأجور المختلفة.
- هناك حد أدنى للأجر ولن يقبل الباحث الحصول على أقل منه ويقبل أجر أعلى منه.
- البطالة اختيارية حسب هذه النظرية وهي تحدث بسبب ترك الأفراد لوظائفهم الحالية من أجل البحث وجمع المعلومات عن أفضل فرص العمل المناسبة لقدراتهم والأجور

1 رمزي زكي مرجع سبق ذكره، ص 319.

والواقع أن نظرية البحث عن العمل لا تفسر حقيقة البحث على معلومات فرصة العمل وتلاعب معدلات البطالة المرتفعة، وبالتالي فهي عاجزة عن تفسير ظاهرة البطالة وحاجة في الآجال الطويلة.²

وبالرغم مما أضافته هذه النظرية على تحليل سبب البطالة وتركيزها بين فئات معينة دون الأخرى إلا أن ذلك يظل مشوبا بكثير من أوجه القصور ويوجه إلى هذه النظرية عديد من الانتقادات أهمها:³

✓ عدم اتفاق هذه النظرية مع الظواهر المشاهدة في الاقتصاد فبالرغم من رغبة الأفراد في البحث عن العمل يلاحظ أن الجانب الأكبر من البطالة يرجع إلى استغناء أصحاب العمل عنهم.

✓ إن حظوظ الحصول على عمل جديد ترتفع في حالة عملهم وتقل في حالة بقائهم متعطلين.

✓ من الصعب إرجاع الارتفاع المستمر للبطالة في أي مجتمع لمجرد رغبة الأفراد في جمع المعلومات عن سوق العمل.

✓ تعجز عن تفسير المحددات الأساسية للبطالة واستمرارها في الأجل الطويل.

3-2- نظرية رأس المال البشري:⁴

من مؤسسي هذه النظرية الاقتصادي 'بيكر' BECKER خلال الستينات وتشكل هذه النظرية بالنسبة للعديد من الاقتصاديين كفرع جديد للتحليل النيوكلاسيكي، إذ تركز على مجمل فرضياته وعلى مجموعة من المؤهلات والمهارات التي يمكن للفرد الحصول عليها عند مزاولته لنشاط ما فصاحب رأس المال يسعى إلى اكتساب الخبرات الأزمنة للتسيير والرفع من الإنتاجية، والأجير أيضاً يسعى إلى تراكم معارفه لغرض تحسين راتبه المستقبلي.

حيث قارن "بيكر" بين العائد على الاستثمار في القوى العاملة، ومن خلال تحسين المعارف والمهارات وبين معدل الفائدة المحصل، أي مقارنة بين تكلفة الاستثمار والمردودية المحصلة على أن تكون الأولى أقل من الثالثة لضمان استمرارية المشروع فعند حساب معدل العائد على الاستثمار في القوى العاملة لفئة معينة تجري مقارنة ذلك العائد مع عائد فئة أخرى من القوى العاملة تسمى فئة المقارنة، فإذا كان عائد الفئة الأولى أكبر من عائد الفئة المقارنة، معناه أن الاستثمار في تلك الفئة من القوى العاملة مربح ومرغوب فيه لهذا يفضل بعض الأفراد مغادرة مناصب عملهم من أجل آفاق مهنية أخرى، غير أن هذه المغادرة الإرادية تشكل خسارة لصاحب العمل أو

1 لعيش ليلي، ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات، رسالة ماجستير كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 2000 ص4.

2 مدني بن شهرة مرجع سبق ذكره، ص245.

3 علي عبد الوهاب نجح، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها دراسة تحليلية تطبيقية الدار الجامعية، مصر، الاسكندرية 2005 ص49-50.

4 بن فايز نوال إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة الممتدة 1990-2005 (رسالة ماجستير)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 2009 ص11.

المشروع الذي أستمثر وساهم ماديا في تأهيلهم مما يرفع من القوى العاملة، وهذا لن يتم إلا عن طريق تخفيف أجور الفئة العمالية المتبقية الشابة عزوف المؤسسة عن الاستثمار في رأس المال البشري تحسبا لأي تسرب آخر وبما أن كل فرد يعتبر مكونا لرأس المال البشري في ميدان التكوين والتعليم، فإن النظرية تفترض وجود صنفين من الأشخاص: فئة قليلة ذات قدرات تدريبية عالية (كفاءة)، والفئة الأخرى الغالبة لا تملك الكفاءة، مما يؤدي إلى نقص في رأس مالها البشري إذ تمارس أعمال تتناسب مع مؤهلاتها وفي أغلب الأحيان تكون في بطالة سافرة، انتقد هذا النموذج من طرف 'J.C.Eicher' إذ يرى بأنها نظرية تمنح للأجر دورا مميزا لكونه يتحدد بنوع العمل كما أن طلب المستخدمين لليد العاملة لا يتحدد بمستوى الأجر، إنما بالخصائص التقنية للعمل. غير أن هذه النظرية لم تعطب تفسيراً لغياب الدور الذي يمكن أن يلعبه عرض العمل في تحديد مستوى الأجور كذلك التصرفات التمييزية الصادرة عن أصحاب العمل.

3-3- نظرية تجزئة سوق العمل:

تُبنى هذه النظرية على أساس إسقاط فرض تجانس وحدات عنصر العمل وهو أحد الفروض الأساسية في النظريات التقليدية، وتهدف هذه النظرية إلى تفسير أسباب ارتفاع معدلات البطالة فضلا عن أسباب تزامن وجود معدلات مرتفعة من البطالة في قطاعات معينة في الوقت الذي يوجد فيه عجز في قطاعات أخرى.¹ وتفترض هذه النظرية وجود نوعين من الأسواق وفقا لمعيار درجة الاستقرار التي يتمتع بها سوق العمل

- سوق رئيس للمنشآت الكبيرة.
- سوق ثانوي للمنشآت الصغيرة.

كما تفترض النظرية أن عنصر العمل لديه القدرة على الانتقال والتحرك داخل كل سوق، ولا يتحقق له ذلك فيما بين السوقين وذلك لاختلاف السوقين من حيث خصائص الأفراد والوظائف لكل منهما. ترجع أسباب هذه التجزئة إلى أساليب تاريخية تعزى إلى تطور النظام الرأسمالي من التنافس إلى الاحتكار أو إلى التغيرات التقنية ونود أن نشير إلى أن الوزن النسبي لقوة العمل الداخلة إلى السوق الرئيس يكون أكثر ارتفاعاً في الدول المتقدمة مقارنة بالدول النامية ومن ثم فإن معدل البطالة وطول فتراتها عادة ما تكون أقل في الدول المتقدمة وأكبر في الدول النامية وذلك لأنه في هاته الأخيرة يكون الوزن النسبي لقوة العمل الداخلة إلى السوق الثانوي فيها أكبر مقارنة بنظيره في الدول المتقدمة.²

1 علي عبد الوهاب نجما، مرجع سبق ذكره، ص 54.

2 سمية عبد المولى القدرة التنافسية للاقتصاد المصري في ضوء خصائص قوة العمل، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والاحصاء والتشريع، مصر، القاهرة 2003 ص 14.

المطلب الثاني: أنواع البطالة وطرق قياسها

أولاً: أنواع البطالة:

يوجد اختلاف وتباين حول تصنيف البطالة، كما ظهرت أنواع مستحدثة نتيجة للتغيرات المعاصرة ويمكن أن نشير إلى عدة أنواع أساسية للبطالة التي تناولتها مختلف الأدبيات الاقتصادية وهي:¹

1- من حيث إرادة العاقل:

1-1- البطالة الاختيارية (Voluntarily Unemployment) أو "البطالة الطوعية":

تشمل هذه البطالة الأفراد القادرين على العمل إلا أنهم لا يرغبون في العمل في ظل الأجور السائدة بالرغم من وجود وظائف شاغرة لهم مثل الأغنياء يعزفون عن قبول العمل في ظل الأجور المتاحة وبعض المتسولين وكذلك الأفراد الذين تركوا وظائف كانوا يحصلون منها على أجور عالية، غير أن هذا النوع من البطالة لا يدخل ضمن حساب قوة العمل في المجتمع.²

1-1- البطالة الإجبارية (Compulsory Unemployment):

وتعتبر البطالة إجبارية عندما لا توجد وظائف للأفراد من القوى العاملة رغم أنهم مؤهلون ويرغبون في العمل بالنوعية السائدة في السوق وبالأجر الممنوح، ويمتد هذا النوع من البطالة ليشمل غالبية القطاعات والأنشطة الاقتصادية في المجتمع، كما أنها لا تنحصر في مهن أو تخصصات علمية معينة، ويظهر هذا النوع من البطالة عقب إخفاق النظام الاقتصادي في تدارك أو في امتصاص كمية العمل المتاحة عند الأجر الجاري حتى ولو كان الأفراد غير العاملين قادرين وراغبين في العمل، وحسب كينز فإنه يكون هناك بطالين لا إراديين إذا حدثت زيادة خفيفة في مستويات أسعار السلع الاستهلاكية أمام الأجر الأسمى³

2- من حيث الظهور والخفاء:

1-2- البطالة السافرة (Explicit Unemployment) أو "البطالة الصريحة":

تمثل البطالة السافرة في وجود أفراد قادرين على العمل ولا يشغلون أية وظائف وبالتالي يكون وقت العمل بالنسبة لهم صفراً وإنتاجهم صفراً. وهو النوع الأكثر شيوعاً والمتعارف عليه.⁴ وتظهر النسبة الحقيقية لهم عند المقارنة بين العرض والطلب في سوق العمل؛ فيفيض المعروض منهم على المطلوب.⁵

1 أحمد الحمل البطالة مشكلة لا يعرفها الاسلام، ط1، دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع والترجمة، مصر القاهرة 2008 ص29.

2 علي عبد الوهاب نجا، مرجع سبق ذكره، ص30.

3 عبد القادر بلعربي، الجزائر بين البطالة والقطاع غير رسمي، دراسة قياسية بمنطقة تلمسان الحضريّة رسالة دكتورا، جامعة أبي بكر بلقايد، الجزائر، تلمسان 2010 ص.

4 مها محمد نافذ مشهور بملول المحددات الاقتصادية للبطالة في الأراضي الفلسطينية، دراسة قياسية (1995-2012)، رسالة ماجستير كلية التجارة، قسم اقتصاديات التنمية

الجامعة الإسلامية، فلسطين غزة 2015 ص36.

5 أحمد الحمل، مرجع سبق ذكره، ص30.

2-2- البطالة ال مقنعة (Disguised Unemployment):

وهي حالة العمالة الناقصة كمّاً ونوعاً، فالعمالة الناقصة كمّاً هي حالة اشتغال الفرد أسبوعياً عدداً من الساعات أقل من عدد الساعات الاعتيادي كما هو الحال في موظفي عدد من الدوائر الحكومية الذين لا يقضون في العمل الفعلي أكثر من أربع ساعات يومياً والعمالة الناقصة نوعاً هي حالة اشتغال الفرد في عمل دون مستوى مؤهلاته وخبراته، كما هو حال كثير من خريجي الجامعات الذين يقبلون بأعمال متواضعة نسبياً مثل العمل على سيارات الأجرة ونحوه انتظار لعمل أفضل.¹

3- من حيث توقيت البطالة:

3-1- بطالة موسمية (Seasonal Unemployment):

وهي مرتبطة بحالة الطقس، أو بمتغيرات موسمية في العرض وهي صفة لبعض القطاعات الاقتصادية، وقد تختلف من دولة إلى أخرى بسبب العادات والتقاليد والمناسبات، منها ما يحصل في نهاية كل عام دراسي حيث يشكل الطلبة وخصوصاً خريجي الجامعات ضغطاً على سوق العمل فيخفض العرض من الأيدي العاملة من الطلبة بعد بداية العام الدراسي.²

3-2- البطالة الجزئية (Partial Unemployment):

وهي تعني الحالة التي يمارس فيها الشخص عملاً ولكن لوقت أقل من وقت العمل المعتاد أو المرغوب. والمفهوم الواسع يعني وجود مجموعة من الأفراد يعملون لساعات عمل أو أيام أقل مما هو مرغوب، ويعملون من خلال عقود تختلف عما هو مرغوب، ويعملون في أماكن غير مناسبة للتشغيل، كما يكون إنتاجهم عادة أقل من الأعمال الأخرى.³

3-3- البطالة الدورية (Unemployment Cyclical) أو "بطالة نقصان الطلب":

تعرفها الأمم المتحدة بأنه نتيجة من نتائج فشل الطلب الاقتصادي بسبب تغيرات في مستويات النشاط خلال فترة معينة وتحدث حينما تقلص فرص العمل في الاقتصاد الوطني بعد رواج كبير تصل فيه العمالة إلى ذروة في التشغيل فإذا ما دخل الاقتصاد إلى دائرة الانكماش تحدث البطالة وهذه الدورات يتعرض لها الاقتصاد الرأسمالي بصفة دورية. ينشأ هذا النوع من البطالة نتيجة ركود قطاع الأعمال وعدم كفاية الطلب الكلي على العمل كما قد تنشأ نتيجة لتذبذب الدورات، يفسر ظهورها بعدم قدرة الطلب الكلي على استيعاب أو شراء الإنتاج المتاح مما

1 أحمد الأشقر، اقتصاد الكلي، ط1، الدار الدولية العلمية للنشر والتوزيع، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2002 ص302.

2 يونس سالم عبد الغني الطراونة، التحليل الإحصائي للتباين الإقليمي في مستويات البطالة ومعدلاتها في الأردن، دار كنوز المعرفة العلمية، 2009، عمان، ص59.

3 النور إباد، المفاهيم والنظم الاقتصادية الحديثة التحليل الاقتصادي الجزئي والكلي، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن 2013 ص315.

يؤدي إلى ظهور الفجوات الانكماشية في الاقتصاد المعني بالظاهرة.¹

ويهتم الاقتصاديون بهذا النوع من البطالة لخطورته محاولين دائما المحافظة على عدم تدني مستويات الإنتاج مع تحقيق مستويات ملائمة للنشاط الاقتصادي، مما يؤدي إلى عدم ظهور هذا النوع من البطالة أو التقليل من حدته.²

4- من حيث تأثير السوق:

4-1- البطالة الاحتكاكية (Frictional Unemployment):

هناك بعض الناس عاطلين عن العمل لكونهم لم يتمكنوا بصورة مؤقتة من العثور على عمل يلائم كفاءاتهم. ولكن عندهم خبرات عمل تجعلهم يتوقعون الحصول على عمل بسرعة، وربما يكونوا على معرفة بأن هناك عملا معيناً سيتوفر قريباً وهم منتظرون، ويطلق هذا النوع من البطالة اصطلاحاً "البطالة الاحتكاكية" والسبب في ظهور هذا النوع من البطالة، هو أن الفرد أثناء فترة الانتقال يقوم بتسجيل نفسه في مكاتب العمل بوصفه في حالة البطالة.³

وتتميز البطالة الاحتكاكية بتواجدها في الاقتصاديات كافة أي كان مستوى نموها ومهما اختلفت طبيعتها وذلك لأن سوق العمل يتميز بطبيعته الحركية، كما أن تدفق المعلومات لا يتم بالصورة المثلى، ولأن بحث العمال عن الوظائف وبحث أصحاب الأعمال عن العمال عادة ما يأخذ بعض الوقت.⁴

4-2- البطالة الهيكلية (Structural Unemployment):

نسمي هذه البطالة بالهيكلية لأنها بحصول تغيير أساسي في الهيكل الصناعي، أي في البنية الصناعية وتظهر البطالة الهيكلية كنتيجة لبعض التغيرات الهيكلية في الاقتصاد الوطني كالتطور التكنولوجي فيجد العامل أن مهاراته لم تعد تتناسب مع فرص العمل المتاحة، وتنشأ البطالة الهيكلية نتيجة للتحويلات الهيكلية التي تحدث من حين لآخر في بعض قطاعات الإنتاج، وغالباً ما يتسبب بها انخفاض العرض أو انخفاض الطلب على الإنتاج في قطاع صناعة معينة، فعندما يتغير هيكل الطلب على الإنتاج في صناعة معينة يتغير معه طبيعة الطلب على الأيدي العاملة في تلك الصناعة وإلى أن يتكيف العمال بشكل كامل مع هذه التحويلات الهيكلية في الطلب، فإن البطالة الهيكلية تنشأ وتستمر.⁵

¹ خالد محمد الزاوي البطالة في الوطن العربي، ط1، مجموعة النيل العربية للنشر، مصر القاهرة 2004 ص12

² Miler R.L. Economics Today. Harper & Row Publishers. New York. 1998. P163

³ إبراهيم طلعت، البطالة والجريمة، دار الكتاب الحديث، الجزائر 2009 ص119-120.

⁴ نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، الدار الجامعية للطباعة والنشر، مصر، ص167-168

⁵ الدباغ أسامة والجرمود أنيل، المقدمة في الاقتصاد الكلي، ط1، دار البداية للنشر والتوزيع، الأردن، عمان 2010 ص392.

* الأئمة: مصطلح مستحدث يطلق على كل شيء يعمل ذاتياً بدون تدخل بشري

4-3- البطالة التكنولوجية (Technological Unemployment) أو "البطالة التقنية":

هي خسارة العمل بسبب التغيير التكنولوجي، يتضمن مثل هذا التغيير بالإجمال تقديم أجهزة وتوفير "العضلة الميكانيكية" أو بدقة أكثر عمليات الأتمتة*. فالأمثلة التاريخية تشمل الناسجين الحرفيين الذين أصبحوا فقراء بعد ظهور منوالات الميكانيكية.¹

5- من حيث استمرار البطالة:

5-1- البطالة المزمنة (Chronic Unemployment):

هي أحد أشكال البطالة التي تنتشر بإحدى المناطق أو التي يتعرض لها العمال القادرون على العمل والراغبون فيه الذين يصبحون بصفة تدريجية غير صالحين للعمل لطول بطالتهم، وما تتركه من آثار على مهاراتهم وقدراتهم البدنية وروحهم المعنوية.²

5-2- البطالة المستمرة (Continual Unemployment):

هي عمل الأشخاص في مستوى أقل من مؤهلاتهم أو يعملون عمالاً ولكنهم لا يضيفون شيئاً إلى الإنتاج القومي، فهم في حالة عمالة ظاهرية فقط بينما عملهم لا يسفر عن خلق سلع وخدمات، وبهذا فهي تشبه البطالة المقنعة.³

5-3- البطالة العارضة (Accidental Unemployment):

وتسمى البطالة العابرة أو الطارئة أو التصادفية وتمتد عادة لفترة قصيرة من الزمن وتشكل جزءاً من عملية بحث العامل عن عمل مناسب وبحث رب العمل عن العامل المناسب.

ثانياً: طرق قياس البطالة:

يعد معدل البطالة أحد المؤشرات الاقتصادية الكلية ذات الدلالة البالغة في رسم السياسات الاقتصادية وتقييم فعاليتها ولا يمكن علاج مشكلة البطالة ما لم يكن هناك تصور حقيقي لها، ولتسهيل المقارنة عبر الزمن أو فيما بين الدول يتم حساب ما يسمى بمعدل البطالة فإنه يتعين التفرقة بين مقياسين للبطالة هما المقياس الرسمي والمقياس العلمي لها.

1- المقياس الرسمي للبطالة:

يعرف معدل البطالة وفقاً لهذا المقياس كنسبة بين عدد العمال العاطلين إلى العدد الكلي للعمال المشكلين في

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

¹www.ar.m.wikipedia.org 23.39..01/04/2020

²Hrdiscussion.com...14.23...2/04/2020

المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية. 2007-2019

³محمد زروق، تقييم واقع بطالة الشباب في السودان: دراسة تحليلية وتطبيقية السودان (1990-2006)، مجلة العلوم الإنسانية مايو 2012 ص12.

ويشير مصطلح قوة العمل هنا إلى جميع الأفراد العاملين والعاطلين الذين يرغبون في العمل بالطبع في ظل الأجور السائدة أي ان قوة العمل تساوي عدد العاملين زائد عدد العاطلين وعلى الرغم من بساطة هذا المقياس واتصافه بعدم الدقة إلا أنه أكثر مقاييس سوق العمل انتشاراً. وهو المقياس الذي سوف يتم الاعتماد عليه لأنه هو المقياس الذي تأخذ به الدول كافة، وكذلك منظمة العمل الدولية عند المقارنة بين معدلات البطالة فيما بين الدول المختلفة وفي داخل الدولة الواحدة على مدى الفترات الزمنية المختلفة.¹

2 - المقياس العلمي للبطالة:

وفقاً لهذا المقياس فإن العمالة الكاملة تتحقق في المجتمع عندما يكون الناتج الفعلي في الاقتصاد معادلاً للناتج المحتمل، وبالتالي يكون معدل البطالة الفعلي مساوياً لمعدل البطالة الطبيعي غي التضخمي بينما إذا كان الناتج الفعلي في الاقتصاد أقل من الناتج المحتمل، يكون معدل البطالة الفعلي أكبر من معدل البطالة الطبيعي وفي هذه الحالة يعاني المجتمع من وجود بطالة بالمفهوم العلمي، ويحدث ذلك إما بسبب عدم الاستخدام الكامل لقوة العمل أو بسبب عدم الاستخدام الأمثل لها، يتم حساب معدل البطالة كما يلي:

$$\text{معدل البطالة} = 1 - \frac{\text{إنتاجية متوسطة فعلية}}{\text{إنتاجية متوسطة محتملة}}$$

وتعرف الإنتاجية المتوسطة المحتملة على أنها أعلى متوسط للإنتاجية فيما بين قطاعات المجتمع متوسط الإنتاجية الذي يتم تحقيقه فعلاً.²

$$\begin{aligned} \text{الناتج المحتمل} &= \text{قوة العمل} \times \text{الإنتاجية المتوسطة المحتملة} \\ \text{الناتج الفعلي} &= \text{قوة العمل} \times \text{الإنتاجية المتوسطة الفعلية} \end{aligned}$$

المطلب الثالث: مسببات البطالة وآثارها

أولاً: مسببات البطالة: إن الأهمية التي يتميز بها موضوع البطالة في جميع المجالات الاقتصادية منها والاجتماعية والسياسية دفعت بالباحثين في هذا الشأن إلى الاهتمام أكثر بالمسببات لهذه الظاهرة، مع الأخذ بعين الاعتبار أنه يمكن تسجيل الاختلاف في هذه الأسباب من بلد لآخر، كما يمكن أن يكون الاختلاف في نفس البلد من منطقة إلى أخرى لكن سنتطرق فيما يلي إلى أهم الأسباب التي تشهدها مختلف البلدان عامة.³

¹ على عبد الوهاب نجما، مرجع سبق ذكره، ص10

² على عبد الوهاب نجما، مرجع سبق ذكره، ص14.

³ هابلي عبد المولى طشطورش، البطالة المسببات والآثار، رؤية اقتصادية إسلامية للعلاج، ملتقى دولي استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة والتنمية المستدامة، المسيلة 15-

16نوفمبر 2011 ص4.

1- الأسباب الاقتصادية:

1-1- في الدول النامية:

- فشل نظم التعليم في إخراج أجيال متعلمة قادرة على تولي الوظائف.
- ازدياد الاعتماد على أسلوب كثافة رأس المال على حساب الأيدي العاملة.
- تفاقم المديونية الخارجية للدول النامية والتي دفعتها إلى سياسات التقشف.
- إحلال العمالة الوافدة محل العمالة المحلية.
- انخفاض معدلات النمو الاقتصادي الناجمة عن فشل السياسات الاقتصادية.
- عدم نجاح القوانين المحفزة للاستثمار في توليد فرص عمل بالقدر الكافي.
- عدم تحديث وتطوير أساليب وطرق العمل، وعدم التوسع في أماكن الإنتاج أو تنفيذ مشروعات جديدة.

1-2- في الدول المتقدمة:

- نشوء ونمو الصناعة والتقدم الصناعي، وقد ازدادت نسب البطالة مع ظهور الثورة العلمية التكنولوجية.
- بنية الاقتصاد الرأسمالي ذاته الباحث عن الربح الكثير بأقل عمالة ممكنة مما دفع كثير من الحكومات الرأسمالية إلى انتهاج سياسات انكماشية فكان طبيعياً أن يتم تحجيم الإنفاق العام الجاري الاستثماري.
- البحث عن العمالة الرخيصة ذات الإنتاجية العالية وهذا تم من قبل الشركات المتعددة الجنسيات التي اتسع نطاق نشاطها حتى عم أرجاء العالم.
- زيادة ساعات العمل الإضافية. والتي بلغت في الولايات المتحدة الأمريكية في القطاع الإنتاجي حيث كان متوسط العمل لكل فرد في حدود 9 ساعات إضافية في الأسبوع للعامل الواحد.

2- الأسباب الاجتماعية:

- ارتفاع معدلات نمو السكان في كثير من الدول مما يحول دون قدرة الاقتصاديات الوطنية على استيعاب الخريجين الجدد سنوياً في سوق العمل.
- الثقافة الاجتماعية السائدة في كثير من الدول والتي تعيب على الفرد العمل في وظائف صعبة مما يخلق كم كبير من العاطلين عن العمل.
- تراجع معدلات هجرة الأيدي العاملة إلى الخارج مما يؤدي إلى تكديسها داخل الدولة وبالتالي عجز الاقتصاد المحلي عن استيعابها.
- عدم التحرك الفعال للبطال في البحث عن العمل، وهذا قد يرجع إلى التهاون أو قلة الشجاعة.

3- الأسباب السياسية:

- تلعب الظروف والأحداث السياسية دورها في خلق البطالة نتيجة لتوقف عجلة النشاط الاقتصادي في كثير من القطاعات.
- عدم العدالة في منح الوظائف لمن يستحقها حيث يتولى الوظائف غير الأكفاء ويتعطل من هم أقدر وأكفاء على تولي الوظائف.
- تمركز العمل في قطاع معين على حساب قطاع آخر.
- تباين التوزيع السكاني فاغلب السكان ينتمون جغرافياً إلى الشمال.
- استثمار الحكومات للأموال العامة في الأسواق المالية الخارجية مما يحرم البلد من مشروعات تخلق فرص عمل لأبناء الوطن.
- إخفاق المسؤولين وقلة كفاءتهم في تسيير شئون الدولة والمجتمع.

ثانياً: آثار البطالة:

تعتبر البطالة من الظواهر غير مرغوب فيها في المجتمع وذلك نظراً لما تخلفه من مخاطر وما تعكسه من آثار سلبية على المجتمع والاقتصاد على حد سواء فتظهر المشاكل الناجمة عنها على أكثر من صعيد، سواء كانت هذه الآثار اقتصادية أو اجتماعية أو سياسية.¹

1- الآثار الاقتصادية:

- تبرز الآثار السلبية أو الخسائر الاقتصادية التي تنجم عن البطالة من خلال:
- تكلفة إعالة العاطلين وتختلف هذه التكلفة باختلاف البلدان واختلاف الإعانات المقدمة للعاطلين عن العمل.
 - ظهور الكساد الاقتصادي للسلع الموجودة في المجتمع لأن الرواج لدى أي مجتمع مرتبط بأن هناك إنتاجاً لدى أفرادهم والإنتاج مرتبط بالعمل.
 - خسارة الإنفاق على التعليم حيث أن التعليم الذي أنفق على الأشخاص العاطلين عن العمل يصبح إنفاقاً غير مجدي أثناء فترة التعطل عن العمل.²
 - انخفاض حجم الإيرادات للدولة من جراء انخفاض حجم الضرائب على الدخول الناجمة عن البطالة.
 - انخفاض الإنتاج الفعلي عن الإنتاج المحتمل من جراء تعطل أعداد من العاملين عن العمل والإنتاج.³

¹ محمد مازن محمد الأسطل، العوامل المؤثرة على معدل البطالة في فلسطين (1996-2012) رسالة ماجستير، كلية التجارة قسم اقتصاديات التنمية، الجامعة الإسلامية، فلسطين غزة 2014 ص 42.

² أسامة السيد عبد السمیع، مرجع سبق ذكره، ص 53.

³ مدحت القرشي، اقتصاديات العمل ط 1، دار النشر والتوزيع، 2007 عمان ص 201

2- الآثار الاجتماعية:

فالبطالة قد تقود بعض الأشخاص للقيام بأعمال غير شرعية لإعالة أنفسهم وعائلاتهم فوق البطالة نفسه ربما يقود بعض الأشخاص لارتكاب الجرائم.¹

- التخلف الاجتماعي نتيجة عدم القدرة على إشباع الحاجات الأساسية للقوة المتعطلة عن العمل والمتمثلة في الرعاية الصحية والتعليم والإطعام والإيواء.²
- تأخير سن الزواج إلى ما بعد الثلاثين حيث لا يمتلك الشباب عوامل توفير السكن وغير ذلك مما يترك آثار سيئة على الإناث والذكور.
- البطالة تؤدي إلى نشوء إحباط نفسي سيء لدى العاطل وتخلق لديه جو نفسيا مضطربا.³

3- الآثار السياسية:

- تؤدي تداعيات البطالة نتيجة إلى تأثير الوضع السياسي والأمني العام إلى تداعيات خطيرة ومنها ما يتعلق بمبدأ الشفافية حيث انتشار البطالة يؤدي إلى اختفاء مفهوم الشفافية والنزاهة.⁴
- تعمل البطالة على إضعاف الولاء والانتماء للوطن، مما يوفر المناخ المواتي لانتشار التطرف والانحراف وحالة من الإرباك السياسي في المجتمع، وقد لا يقف الأمر عند هذا الحد فتزايد البطالة يعمق تبعية الدول الفقيرة للدول الغنية، وبالتالي فقدان استقلالها السياسي.
 - تؤدي بالشخص العاطل إلى ارتكاب جريمة التجسس ضد بلده لحساب دولة العدو.
 - تؤدي البطالة إلى الهجرة الخارجية للبحث عن العمل.⁵
 - الأوضاع مما قد يعصف بالاستقرار السياسي للدولة وتغيير الحكومات فيها.⁶

1 إبراهيم طلعت، مرجع سبق ذكره، ص 143.

2 غرزي سليمة، دراسة قياسية لمشكل البطالة في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة أوبكر بالقايد، تلمسان، 2008 ص 32.

3 أسامة السيد عبد السميع، مرجع سبق ذكره، ص 47.

4 خباية عبد الله- خباية صهيب، الاستراتيجية التوفيقية بين التنمية المستدامة والبطالة، ملتقى دولي: استراتيجية الحكومة والقضاء على البطالة والتنمية المستدامة، المسيلة 15-16 نوفمبر 2011 ص 7.

5 أسامة السيد عبد السميع، مرجع سبق ذكره، ص 56.

6 سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة، دراسة قياسية تحليلية، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف 2009 ص 15.

المبحث الثاني: سياسات التشغيل مدخل مفاهيمي

يعتبر الشغل من أهم القضايا الواجب الاهتمام بها وتكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة وهي من أبرز التحديات التي تواجهها دول العالم، الأمر الذي يحتم عليها توفير الشروط اللازمة وانتهاج استراتيجيات اقتصادية رشيدة.

المطلب الأول: مفهوم التشغيل وقياسه

أولاً: مفهوم التشغيل:

إن للتشغيل أو التوظيف أو الاستخدام معنى واسعاً ينطبق على عناصر الإنتاج المختلفة الأخرى (الأرض، رأس المال، التنظيم) فضلاً عن العمل إلا أن التشغيل في نطاقه الضيق يشمل استخدام عنصر العمل فقط في العملية الإنتاجية عن طريق الجهد وساعات العمل التي تبذل لإنتاج السلع والخدمات في مدة زمنية معينة.

1-المفهوم التقليدي للتشغيل:

ينظر إل التشغيل بمفهومه التقليدي على أنه "تمكين الشخص من الحصول على العمل والاشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد حصوله على قدر معين من التدريب، التأهيل والتكوين" غير أن هذا التعريف يتميز بنوع من القصور وعدم الدقة من حيث كونه لا يحدد الشروط أو الاختصاصات الواجب توفرها في العامل ولا الجوانب الأخرى التي تخص المؤسسات المستخدمة والمكونة للعامل المؤهل.

2-المفهوم الحديث للتشغيل:

التشغيل بمفهومه الحديث لا يحمل معنى مناقض للبطالة، كما أنه لا يتضمن معنى العمل فقط بل يشمل الاستمرارية في العمل وضمان التعيين والمرتب للعامل تبعاً لاختصاصه ومؤهلاته والتي يتوجب على المؤسسة الاعتراف بها، كما أن التشغيل يعطي الحق للعامل في المشاركة والتمثيل في التنظيمات الجماعية وحقه في الخدمات الاجتماعية، وعلى هذا الأساس فإن لهذا المفهوم بالغ في العمل لكونه أساس تطوير وترقية العمل.

كما يقصد بالتشغيل بمعناه الشمولي والحديث "استخدام القوى العاملة في إحدى القطاعات الاقتصادية سواء الصناعية، الإدارية، التجارية أو الخدماتية، فهذه العملية ترتبط بعنصر تخطيط القوى العاملة من خلال تلبية احتياجات مختلف القطاعات الاقتصادية من اليد العاملة المتاحة".¹

ومن هذا المنطلق يمكن لنا تحديد مفهوم دقيق للتشغيل معتمدين في تحليلنا على مفاهيم مركزية على غرار استعمال قوة العمل التي تتعارض مع البطالة فالتشغيل هو استخدام قوة العمل في مختلف الأنشطة الاقتصادية مع ضرورة

1 فاطمة الزهراء بوكابوس، سياسة التشغيل وتوجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غي الرمي، مذكرة ماستر في علم الاجتماع، جامعة أكلي محمد أولحاج، الجزائر البويرة 2012 ص 40

مشاركة الشخص في العمل بشكل فعال في ظل ضمان حقه في تطوير مؤهلاته وحقه في الامتيازات المرتبة عن مساره المهني وكل ذلك في ضوء ما تحدده النصوص القانونية.

ثانيا: قياس معدل التشغيل

يعبر عنه بالنسبة بين الأفراد العاملون وعدد أفراد الفئة النشيطة، أي يقيس نسبة العاملين من الفئة النشيطة¹ معدل

$$\text{التشغيل} = \frac{\text{العاملون}}{\text{الفئة النشيطة}} \times \text{نسبة التشغيل}$$

تطبيقا يمكن حساب معدل التشغيل كأنه مكمل لمعدل البطالة، بالنسبة للفئة النشيطة، أي أن:

$$\text{معدل التشغيل} \% = 1 - \text{معدل البطالة} \%$$

✓ الفئة النشيطة: السكان النشطين والذين يمثلون الأفراد القادرين على العمل، وهؤلاء الأفراد يمكن أن يكونوا

عاملين أو غير عاملين (بطالين).

✓ الفئة العاملة: وتشمل معظم الأفراد الذين يمارسون نشاط معين سواء كان إداري أو اقتصادي.

✓ العاملون: الذين يشغلون مناصب عمل.

✓ نسبة التشغيل: معدل العمال النشطين.

المطلب الثاني: تعريف وقواعد سياسات التشغيل

أولا: تعريف سياسات التشغيل

يعتبر موضوع التشغيل مسألة ذات أبعاد مختلفة، فقد تميزت كل جهة في تعريفها لسياسة التشغيل.

1-تعريف منظمة التعاون الاقتصادية والتنمية: هي مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل

إنسان وكذا تكليف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج.²

2-تعريف أخرى لسياسات التشغيل:

❖ تتكون سياسة التشغيل من كلمتين:

سياسة: والتي تعني مجموعة من الإجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية.

التشغيل: يعني كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو يشغل بها وقته لقاء أجر.³

❖ ويقصد بسياسة التشغيل الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة، وفي

إعداد وتكوين أفرادها وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل (أفراد كانوا أو شركات أو مؤسسات عامة

1 فارس شلاي، دور سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير 2005 ص 11.

2 لخضر عبد الرزاق مولاي، تقييم أداء سياسة التشغيل في الجزائر، مجلة الباحث، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة، العدد، 10، 2012 ص 191.

3ENCYCLOPAEDIA UNIVERSALIS.corpus8.paris.France.2002.P186

أو خاصة) عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين، وتعكس سياسة التشغيل أيديولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظرته للعمل وحقوق المواطن فيه.¹

❖ سياسة التشغيل هي مجمل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية الأطراف (الحكومة، أصحاب الأعمال، العمال) الهادفة إلى التنظيم ووضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل، كما أنها منهاج يتمثل في مجموعة من البرامج تحددها وتعتمدها السلطة المختصة في مجال الاستفادة القصوى من الطاقة البشرية.²

ثانيا: قواعد سياسات التشغيل

هناك عدة قواعد تقوم عليها سياسة التشغيل يمكن إجمالها فيما يلي:

1- التشغيل الكامل:

ويقصد به توفير فرص العمل لجميع الأفراد والأشخاص في العمر الإنتاجي، والقادرين على العمل والراغبين فيه، والذين لا عمل لهم، وقد حدد الميثاق الوطني المقصود بالتشغيل الكامل فيما يلي "التشغيل الكامل بمعنى انتهاز سياسة متواصلة لأحداث مناصب العمل وتكوين العمال، إن المطلوب ليس توفير العمل لأفواج جديدة من العمال يتطابقون مع النمو الديمغرافي، ولا تأهيلهم للقيام بمهام في الإنتاج فحسب، بل المطلوب كذلك هو الاستجابة للمقتضيات الإنتاجية التي يؤدي ارتفاعها إلى توفير فائض على قوى العمل، وأن بعاد تشغيلها بكيفية أنجع، وبالفعل فإن الهدف هو توفير مناصب العمل لتوقيد التنمية الاقتصادية".³

كما عرف التشغيل الكامل بأنه يعني مفهومه الواسع، الاستخدام الكامل لكل عوامل الإنتاج والتي من بينها طبعاً العمل.⁴

2- التشغيل الإنتاجي:

لقد قرر الميثاق الوطني 1986 ما يلي: الهدف هو توفير مناصب عمل منتجة تفيد التنمية الاقتصادية والاجتماعية فائدة ملموسة، ولا يتعلق الأمر بإحداث مناصب عمل لمجرد التشغيل، والعمل المنتج هو أساس عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية فائدة ملموسة، ولا يتعلق الأمر بإحداث مناصب العمل لمجرد التشغيل، والعمل المنتج هو أساس عملية التنمية الاقتصادية، إذ أنه يؤدي إلى زيادة الثروة المادية للمجتمع وارتفاع مستوى المعيشة فيه، ومن هنا جاء التركيز على ضرورة توجه التشغيل نحو الأعمال المنتجة، كما نجد أن الميثاق الوطني ربط نوعية العمل الذي

¹ بلقاسم سلاطين، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، رسالة دكتورا دولة في علم اجتماع التنمية، معهد علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، الجزائر، 1995-1996، ص 61.

² مصطفى بوضياف، تحديات التشغيل في أسواق العمل، خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلي، 30/11-3/12/2008، منظمة العمل الدولية المركز الدولي للتدريب ص 9.

³ رواب عمار، غربي صباح، مرجع سبق ذكره، ص 70

⁴ Jacques généreux, introduction   la politique, économique, 3eme édition de seuil, paris, 1990, p90.

ينبغي توفيره للعاطلين وبين نوع ومستويات الأعمال التي تتناسب مع ما تلقته الأجيال الحديثة من تعليم وتكوين يمكنها من المشاركة في عمل أحسن.¹

3- التشغيل المستند على حرية الاختيار:

يتعلق بحرية الإنسان في اختيار العمل الذي يؤدي بدون إرغام، وقد تم الاتفاق عليه من قبل الهيئات العالمية، فقد أكد تصريح "فيلا دلفيا" على مسؤولية منظمة العمل الدولية نحو فحص ومراعاة آثار السياسات الاقتصادية والمالية على السياسة العملية في ضوء الهدف الأساسي الذي يقرر:

- أن لجميع البشر بغض النظر على الجنس أو العقيدة أو النوع، الحق في العمل نحو تنمية رفاهيتهم المادية والروحية بحرية وكرامة في ظل أمن اقتصادي وفرص متساوية.

4- كفالة الاستقرار:

ينص مؤتمر منظمة العمل الدولية على أن سياسة التشغيل ينبغي أن تتولى ضمان الاستقرار في حجم الاستخدام لكل عامل بقدر الإمكان، وذلك بحصر التغيرات غير المناسبة بالعمل إلى أدنى حد مستطاع وضمان الاستقرار في العمل.²

المطلب الثالث: أنواع وأهداف سياسات التشغيل

أولاً: أنواع سياسات التشغيل: لسياسات التشغيل تقسيمات مختلفة، لكن الشائع منها نوعان وهما:

1- سياسة تشجيع عمليات التشغيل (سياسة التشغيل النشطة أو الإيجابية):

وهي كل الإجراءات والسياسات التي تعمل بشكل مباشر على الحفاظ على مستوى العمالة الموجود، وعلى خلق مناصب شغل جديدة مع إمكانية تعزيزها من خلال تحسين قابلية التوظيف لدى الباحثين عن العمل، وعلى تكييف اليد العاملة حسب جملة من السياسات

التي تدخل ضمن حاجة الاقتصاد.³

وحسب المعهد العربي للتخطيط:⁴

■ تدرس الظاهرة وجذورها في إطار البيئة المحلية والدولية المتغيرة.

■ تستعمل زمرة من الأدوات الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية: - تنشيط الطلب - مواءمة التعليم

والتدريب - معلومات سوق العمل - تسهيل العمل للحساب الخاص (الصناديق الاجتماعية،

1 رواب عمار، غربي صباح مرجع سبق ذكره، ص70-71.

2 رواب عمار، غربي صباح مرجع سبق ذكره، ص71.

3 رشيد شباح، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر، دراسة حالة لولاية تيارت، مذكرة ماجستير تخصص تسيير المالية العامة، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2012 ص104.

4 محمد عدنان وديع المعهد العربي للتخطيط الكويت

الحاضنات،).

■ هناك من يميز بين الحلول التقليدية التي لم تُظهر نجاحاً في البلدان المتقدمة والحلول المبتكرة.

2- سياسة التراجع عن التشغيل وتحديد الفئة النشطة (سياسة التشغيل السلبية):

تعمل هذه السياسة حسب حالة سوق العمل، والتخفيف من الآثار التي يولدها اختلالات سوق العمل من خلال توفير الإعانة الاجتماعية، أو محاولة الحد من الفئة النشطة، وقد أحصت (OCDE) مختلف الإجراءات الواردة في هذا التصنيف والتي تتمثل في إجراءين هما: -منح تعويضات البطالة - التقاعد النسبي.¹

وحسب العهد العربي للتخطيط:²

- تعالج مظاهر المرض وليس أسبابه وجذوره.
- تهجر مفهوم التشغيل الكامل.
- غالباً ما تكون مجرد اصطناع إحصائي للتخلص من البطالة.
- تتجه للأمد القصير، مثال: تحويل زمر قوة العمل بين الدراسة والتدريب والعمل والعون الاجتماعي لتفادي وجودهم بين طالبي مراكز الشغل

ثانياً: أهداف سياسات التشغيل

إن لكل سياسة منهجية أهداف سطرت لأجلها، تهدف لتحقيقها على أرض الواقع، فإنّ لسياسة التشغيل كذلك أهدافاً تسعى لتجسيدها، وهي كما يلي:³

- الرفع من المستوى المعيشي عبر زيادة دخل الفرد.
- تحقيق استقرار العمل والذي يعني دوام استخدام العامل في عمله وتقليص التغيرات على الحد الأدنى عن طريق حماية العامل من التعسف بكل أنواعه.
- الرفع من مستوى الفعالية الاقتصادية وزيادة الناتج القومي.
- توفير فرص العمل لكل مواطن أو فرد في القوة العاملة الراغبة في العمل من أجل كفالة حرية اختيار العمل
- تكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني واكتساب مهارة في الأداء
- ضبط أساليب ومواعيد التحسينات التقنية بشكل لا يؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها.

1 حنان واعة، إصلاح السياسات العامة في الجزائر، قطاع التشغيل نموذجاً، مذكرة الماستر في العلوم السياسية، تخصص سياسة عامة وإدارة محلية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر 2014، ص 49.

2 محمد عدنان وديع، مرجع سبق ذكره. ص 68

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

المبحث الثالث: الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل

يشكل التشغيل أهمية كبرى في دفع التنمية الاقتصادية والاجتماعية في كل البلدان، وذلك باستخدام أدوات وسياسات والتي بدورها تهدف إلى أبعاد في شتي الميادين.

المطلب الأول: الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل

إن أبعاد سياسات التشغيل تؤول إلى عدة جوانب، والتي تحكمها ظروف وعوامل تختلف حسب الأهداف الرامية إليها فمنها ماهي أبعاد اقتصادية، ومنها ماهي اجتماعية، ومنها ماهي تنظيمية وهيكلية، ومنها غير ذلك وهي:

أولاً: البعد الاقتصادي:

يتركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط بما يسمح بإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد، وتطوير أنماط الإنتاج، وتحسين النوعية والمردودية ومنافسة المنتج الأجنبي، ومواكبة التكنولوجيا السريعة التطور.¹

ثانياً: البعد الاجتماعي:

يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة لاسيما بالنسبة للشباب والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء.²

ثالثاً: البعد التنظيمي والهيكلية:

يقصد به مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة في اتخاذ قرارات جماعية، خصوصاً في مجال تخطيط التنمية المستدامة ووضع السياسات الخاصة بالتشغيل وتنفيذها، والتي تبدأ من المستوى المكاني المحلي، أي مستوى التجمعات السكانية سواء كانت مدناً أم قرى.³

1 عبد الحميد قومي، حمزة عايب، سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، يومي 15-16/11/2011، جامعة المسيلة ص5.

2 أحمية سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، ملتقى علمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع يومي 26-27/04/2009، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، ص3.

3 ماجدة أبو زنت - عثمان غنيم، التنمية المستدامة، دراسة نظرية في المفهوم والمحتوى، مجلة المنارة، المجلد 12، العدد الأول، 2006، ص166.

المطلب الثاني: السياسات الاقتصادية المنتهجة لتحفيز التشغيل

تتحدد السياسات الاقتصادية المناسبة للشغل انطلاقا من أسباب البطالة، وتختلف النظرية الاقتصادية في تحديد السياسات الأنجع لمكافحة البطالة، ومن بين هاته السياسات لدعم التشغيل وتوفير المزيد من فرص العمل نذكر ما يلي:¹

أولاً: سياسة تنشيط جانب الطلب في سوق العمل:

وتهدف هذه السياسة إلى زيادة فرص العمل من خلال تحسين مناخ الاستثمار ورفع معدلات النمو الاقتصادي والتحفيز على إنشاء المشروعات الصغيرة والمتوسطة وفيما يلي أهم السياسات لتنشيط جانب الطلب في سوق العمل:

1- سياسة تحسين مناخ الاستثمار:

وذلك من خلال أدوات السياسة النقدية والمالية كاستقرار سعر الصرف وخفض سعر الفائدة والتحكم في الانفاق الحكومي وخفض عجز الموازنة العامة وتخفيض التضخم وتطور أسواق رأس المال وخفض الإجراءات والقيود المتعلقة بالاستثمار، منح الحوافز المالية والضريبية للمستثمرين وتشجيع الصادرات وتشجيع الاندماج والتكامل مع العالم الخارجي وتشجيع دور القطاع الخاص من خلال سياسة الخصوصية.

2- سياسة التشغيل من خلال تنمية المشروعات الصغيرة:

تعتبر المشروعات الصغيرة والمتوسطة إحدى الآليات لتوفير المزيد من فرص العمل حيث توظف هذه المشروعات أكثر من 75% من حجم التشغيل في الكثير من الدول المتقدمة من بين وسائل تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتقدم المساعدات الفنية كالتدريب والأجهزة والآلات والاهتمام بتسويق منتجات الصناعات الصغيرة والمتوسطة

3- برنامج التشغيل في قطاع الخدمات:

ويتمثل في تصميم برامج للمتطلين في قطاع الخدمات من خلال ما يسمى ببرامج العمل الجماعي فقد قام بولندا بابتكار برنامج التشغيل للشباب

ثانياً: سياسة تحسين كفاءة جانب العرض: وتستخدم هذه السياسة عندما لا تتوافق خصوصيات القوى العاملة مع احتياجات سوق العمل عن طريق سياسات التدريب والتعليم وتتفرع هذه السياسة إلى

1- سياسة التدريب:

وتعتبر هذه السياسة كسياسات تأهيل قوة العمل وتحسين كفاءة العرض ويتوقف نجاحها على الوصف الدقيق

1 لخضر مولاي عبد الرزاق، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، ص 193.

للمتعطلين وخصائصهم والتتبع المستمر لاحتياجات سوق العمل وقد يكون التدريب في أماكن حكومية أو خاصة.

2- سياسة التعليم:

تعد العملية التعليمية من أهم عوامل تحسين المهارات وقدرات قوة العمل ومن ثم فإن تكييف وتطوير سياسات التعليم يعد عاملاً أساسياً لتقليص البطالة الهيكلية.

ثالثاً: سياسة تحسين نظم المعلومات سوق العمل:

وتهدف هذه السياسة إلى إحداث مقابلة بين جانبي العرض والطلب في سوق العمل، أي التوفيق بين الوظائف الخالية والباحثين عن العمل ومن بين أدوات هذه السياسة ما يلي:

- ⇐ تكوين هيئات مؤسسية مسؤولة عن توفير خدمات التوظيف.
- ⇐ إقامة معارض تساعد على إلتقاء الباحثين والعارضين للعمل.
- ⇐ تطوير البنية التحتية لسوق العمل من خلال شبكات ربط مكاتب التوظيف.

رابعاً: سياسة تقديم إعانات مالية للمتعطلين وأصحاب العمل:

تقوم هذه السياسة على تقديم منح للمتعطلين أثناء فترة تعطلهم حتى إلتحاقهم بسوق العمل بالإضافة إلى منح مالية للشركات وأصحاب الأعمال لتحفيزهم على تدريب وتشغيل المتعطلين.

خامساً: سياسة سوق العمل النشطة:

تهدف برامج سوق العمل النشطة إلى زيادة كفاءة العمالة المعروضة وزيادة الطلب على العمل وتحسين آليات المواءمة بين كل من العمالة المعروضة والوظائف الخالية

سادساً: سياسة زيادة مرونة سوق العمل:

وتهدف إلى تخفيض القيود في سوق العمل كخفض الحد الأدنى للأجور أو الحجم القانوني لساعات العمل وتكاليف فصل العمل غير الماهرة والتخفيض من قوة النقابات.

سابعاً: سياسة الاستقرار الوظيفي:

وتتمثل في تحقيق أو تشجيع الاستقرار الوظيفي وخفض دوران العمل وتخفيض عقود العمل المؤقتة ومن بين أدواتها خفض نسبة مساهمة أصحاب العمل في التأمينات الاجتماعية.

المطلب الثالث: المقاربات النظرية لسياسة التشغيل

أولاً: التشغيل في الاقتصاد الكلي

الاقتصاد الكلاسيكي هو نظام التحليل الاقتصادي الذي نشأ في بريطانيا في نهاية القرن 18 ومطلع القرن 19 وقد استعمل "كينز" مصطلح الاقتصاد الكلاسيكي في كتابه 'نظرية العمالة والفائدة والنقد' للدلالة على أفكار

الاقتصادي البريطاني "دافيد ريكاردو" وشمل فيه "جون ستيوارت ميل"، ألفريد مارشال وبيجو". هناك فرضيتين يعتمدهما هذا الاتجاه وهما:

☞ أن النظام الاقتصادي يخضع للمنافسة التامة والتي تصنع سيطرة بائعي البضائع أو خدمات الموارد الاقتصادية على أسعارها.

☞ إن العمالة الكلية أو التشغيل الكامل لجميع الموارد الاقتصادية، بما فيها العمل والتي تعبر عن الوضع الطبيعي في الحياة الاقتصادية.

لم يتناول الاقتصاد الكلاسيكي موضوع العمالة صراحة، بل نجد الاقتصاديون الكلاسيكيون عالجوا هذا في مواضيع صغيرة وعند جمعها يتضح أن:

* النظرية الكلاسيكية تتناول موضوع العمالة والتشغيل انطلاقاً من دالة الإنتاج، على اعتبار أن الاقتصاد الكلاسيكي يقول إن مستوى الإنتاج يعتمد على مستوى العمالة وحده في المدى القصير مع فرصة إثبات العوامل الأخرى التي تدخل في عملية الإنتاج مثل رأس مال والعامل التكنولوجي.

☒ نقد النظرية:

إغفالها للبعد الانساني في عملية الإنتاج وكذا الجانب الاجتماعي المؤثر في العمل، فمحمل أفكارها تمحورت حول سبل الإنتاج والاستهلاك وتحقيق الثروة وذلك باستغلال الطاقة المادية والبشرية وإحصاء الجانب القيمي الأخلاقي.¹

ثانياً: التشغيل في الفكر الماركسي:

من أهم مبادئ هذه المدرسة التي تعود جذورها إلى القرن 19 فكرة فلسفية ترى في المادة حقيقة أو واقعاً وحيداً يعمل من الفكر ظاهرة مادية، ستطبق عليه نفس المبادئ المعتمدة من مفهوم العمل المجرد، وقوة العمل وتعد هذه الميزة أساسية في فكر ماركس، فالرأسمالي يميز الظواهر حيث يعطي للعامل أجر مقابل قدرته أو قوته على العمل وليس مقابل العمل وقوة العمل.

واكبت تحليلات ماركس خطوات النظام الرأسمالي، حيث يرى أن انخفاض معدل الربح يفضي إلى نقص الاستهلاك، أما في حالة زيادة الآلات فإن ذلك يؤدي إلى عدم كفاية الطلب الفعلي أو نقص في مستوى التشغيل الكلي أو الاستخدام الكلي المحقق في النظرية الكلاسيكية والذي لم يعطي أهمية كبيرة للأزمات ذات المدى الطويل يؤدي ارتفاع رأس المال إلى انخفاض حجم التشغيل وعدم استغلال العمال، وذلك معناه انخفاض القيمة المضافة التي يمثل

1 صليحة بوهلال، وكالات تشغيل الشباب - النتائج والعوائق - دراسة حالة الوكالة الولائية للتشغيل ورقلة، مذكرة ماستر في العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ورقلة 2013، ص15.

مصدرها الأساسي في قوة العمال، وحسب علاقة معدل الربح فإن تنخفض القيمة المضافة وارتفاع رأس المال يؤدي إلى انخفاض الأرباح وبالتالي حجم التشغيل، وفي حالة عدم التوازن التي تكلم عنها ماركس .

❏ نقد النظرية:

يعاب على هذا الاتجاه عدم تسليط الضوء على عامل جوهري في العملية الإنتاجية يتمثل في قدرة العامل في العمل، وما يلعبه ذلك في تفعيل عملية الإنتاج وكذلك الاستثمار، باختصار فإنه أغفل البعد الإنساني في هذا المجال.¹

ثالثاً: النظريات الحديثة:

1-نظرية البحث عن العمل:

سادت هذه النظرية في السبعينيات، حيث تتركز على شغل شاغرة في نفس الوقت، تقتصر هذه النظرية على فرضيات تتمثل فيما يلي:

- ❏ التفرغ الكامل للأفراد من أجل جمع المعلومات اللازمة.
- ❏ الباحثون عن عمل بالتوزيع الاحتمالي للأجور المخلفة.
- ❏ هناك حد أدنى للأجر، ولن يقبل الباحث الحصول على أقل منه ويقبل أجراً أعلى منه.
- * البطالة اختيارية حسب هذه النظرية وهي تحدث بسبب ترك الأفراد لوظائفهم الحالية من أجل البحث وجمع المعلومات عن أفضل فرص العمل المناسبة لقدراتهم وللأجور المعطاة.

❏ نقد النظرية:

تعرضت هذه النظرية لمجموعة من الانتقادات من أهمها:

- عدم اتفاق هذه النظرية مع الظواهر المشاهدة في الاقتصاد، فبالرغم من رغبة الأفراد في البحث عن العمل نلاحظ أن الجانب الأكبر من البطالة يرجع إلى استغناء أصحاب العمل عنهم.
- أن حظوظ الحصول على عمل جديد ترتفع في حالة عملهم وتقل في حالة بقائهم متعطلين.

2- نظرية اختلال السوق:

تأخذ هذه النظرية حسب محلليها (الكنزيون المحدثون) على الاقتصاد الجزئي بجمود للأجور والأسعار في الأمد القصير ويرجع ذلك حسبهم إلى عجز كل الأجور والأسعار عن الاستجابة الكافية للتغيير الذي يحدث في السوق وفي نفس السياق العمل، وتفسير لهذه المعطيات فإن أصحاب هذه النظرية يرون بأن قصور الطلب على السلع والخدمات أو الطلب الفعال يؤدي إلى خلق فائض في الإنتاج، الأمر الذي ينعكس على مستوى النشاط الذي

¹فاطمة الزهراء بوكابوس، مرجع سبق ذكره، ص 44.

يستجيب لذلك من خلال تخفيض الإنتاج وهو ما يدفع بالمنتجين إلى التخلص من اليد العاملة ، ليخلق ما يسمى بالبطالة الكينزية واستبدالها بالتكنولوجيات الحديثة.¹

✕ نقد النظرية:

تهتم هذه النظرية بالمدى القصير فقط ومن جهة سلمت بإمكانية حدوث بطالة كنزية أو كلاسيكية لكن الواقع يمكن أن يجمع بينهما، وهو ما لا تعالجه النظرية من خلال سياستها الاقتصادية.

¹ فارس شلايلي، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر في الفترة 2001/2002 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 2005، ص27.

خلاصة الفصل

وفي ختام هذا الفصل ومن خلال كل ما تطرقنا إليه في الإطار المفاهيمي للبطالة ولسياسات التشغيل، فنجد بأن للبطالة أنواع متعددة بحيث أنها تتغير حسب نمط التشغيل أو حسب طبيعة النشاط الاقتصادي السائد أو حسب طبيعتها الخاصة، فبالرغم من كل هذا التعداد نجد ما يقابلها من أنواع وأهداف لسياسات التشغيل التي تساعد في الحد منها من خلال توفير فرص العمل لكل مواطن أو فرد في القوة العاملة الراغبة في العمل من أجل كفالة حرية اختيار العمل.

ونحن في القرن الواحد والعشرين والبطالة من أخطر التحديات التي تواجه العالم، حيث تؤدي إلى الكثير من الآثار الاقتصادية والسياسية والاجتماعية خاصة في الدول النامية حيث يتوجب التسريع في إيجاد سياسات.

الفصل الثاني

التشغيل كسياسة

للحد من أزمة

البطالة في الجزائر

تمهيد:

لقد عرفت الجزائر بعد فترة الاستقلال عدة أزمات اقتصادية وسياسية واجتماعية نتيجة تغيرات مختلفة والتي بدورها انعكست على أوضاع البلاد التي أدت إلى التغيرات الهيكلية في الاقتصاد الوطني ومنه على مستوى التشغيل بشكل كبير من خلال اهتمامها بالموارد البشري وبما أن التشغيل محور اهتمام شرائح المجتمع ظهرت سياسات ارتكزت على إجراءات وأجهزة لازمة لمكافحة البطالة والحد من انتشارها في سبيل استحداث مناصب شغل بشتى أنماطها خلال فترة محددة، إذ أن التشغيل والبطالة وجهان لعملة واحدة.

وهذا ما أدى بالجزائر إلى صياغة سياسات للتشغيل لتأمين فرص العمل للبطالين وتقليص معدلاتها بسبب التزايد على طلب العمل مع ارتفاع معدلات النمو السكاني. لذا سنتناول في هذا الفصل سياسات المتبعة في الجزائر من أجل مكافحة البطالة، حيث قسم الفصل إلى ثلاثة مباحث.

المبحث الأول: البطالة في الجزائر

المبحث الثاني: سياسة التشغيل في الجزائر

المبحث الثالث: آليات وتقييم سياسات التشغيل في الجزائر

المبحث الأول: البطالة في الجزائر

تعد البطالة ظاهرة تعود بآثار سلبية على الفرد والمجتمع معاً، مما تتسبب في الكثير من المشاكل التي تهدد استقرار الدولة والمجتمع وتسبب الركود الاقتصادي لهما، وسوف يتم التطرق في هذا المبحث إلى الحديث عن أسباب البطالة وتطورها والآثار المترتبة عنها.

المطلب الأول: أسباب انتشار البطالة في الجزائر

يمكن أن نجمع أهم الأسباب التي تؤدي إلى انتشار البطالة بين الفئات النشطة في نقطتين رئيسيتين، تشمل النقطة الأولى العوامل الخارجة عن نطاق الحومة أما النقطة الثانية فتشمل العوامل الداخلة في نطاق سيطرة الحكومة.¹ أولاً: أهم العوامل الخارجة عن نطاق سيطرة الحكومة:

من أهم هاته العوامل والتي لها الأثر الواضح على زيادة نسبة البطالة في الجزائر ما يلي:

اعتماد الاقتصاد الجزائري على المحروقات كمصدر أولي لتمويل إيرادات الدولة، ما أدى إلى ارتباط إيراداتها من العملة الصعبة بشكل كبير بعائدات هذه الصادرات، التي تتميز بعدم استقراره أسعارها ما من شأنه يؤدي إلى:

◆ انكماش اقتصادي (خاصة في النصف الثاني من الثمانينات).

◆ انخفاض النمو الاقتصادي، ظهور آثار انكماشية. وانخفاض مستويات الدخل والعمالة.

◆ النمو الديمغرافي خاصة وأن الزيادة السكانية في الجزائر لا تتناسب والزيادة في عدد الوظائف المطروحة في سوق العمل.

◆ نقص مصادر التمويل للإنعاش وتمويل المشاريع الاقتصادية، وهذا راجع لضعف أداء الجهاز الإنتاجي وضالة الادخار لمختلف الأعوان الاقتصاديين بسبب انخفاض القدرة الشرائية للعائلات.

◆ أزمة المدفوعات الخارجية التي عرفت الجزائر والتي تأزمت بعد سنة 1986 ما أدى إلى زيادة الضغوط التي تفرضها المؤسسات المالية الدولية وما يصاحبها من تسريح جزئي وجماعي للعمال نتيجة لهيكلة الاقتصاد الوطني.

ثانياً: العوامل الداخلة في نطاق سيطرة الحكومة:

تتعلق بمحمل هذه العوامل باختلالات الهيكلية للوحدات الاقتصادية، التوزيع السكاني وكذا ما تعلق بدرجة تأهيل اليد العاملة، وعليه يمكن حصر هاته العوامل فيما يلي:

◆ عدم التوافق بين مخرجات التكوين واحتياجات الشغل، سواء كان التكوين جامعي أو مهني نظراً لضعف الوساطة في سوق العمل ووجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل.

¹ ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد-من خلال حالة الجزائر-ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص26.

◆ نقص في اليد العاملة المؤهلة وضعف تطورها في الحرف، فبالرغم من توفر مناصب شغل ذات امتيازات عالية خاصة بالمؤسسات الأجنبية الناشطة في الجزائر إلا أنها تجد صعوبات في إيجاد أشخاص يتوفرون على الكفاءات المطلوبة.

◆ انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي الذي يشكل عائقاً أمام الاستثمار، إذ يواجه الشباب البطال صعوبات جمّة في الحصول على قروض بنكية أو مساعدات مالية من طرف الدولة ما أدى بالشباب إلى ترجيح النشاط التجاري الذي لا ينشأ مناصب شغل كثيرة على حساب الاستثمار المولد لمناصب الشغل والذي من شأنه يدفع عجلة التنمية.

◆ الاختلالات الهيكلية والتي يمكن تصنيفها إلى نقص إنتاجية القطاع الصناعي والزراعي، انخفاض دعم الاستثمارات الإنتاجية، وعدم وجود تكامل بين التكوين والتشغيل.

ولعلّ من أهم أسباب البطالة حالياً في الجزائر هو ميل سياسة التشغيل التي تميل إلى الصيغة التعاقدية مما يعني انخفاض مناصب العمل الدائمة، كما أن تباطؤ نمو المشاريع الاقتصادية ضاعف من تكاليف إنجازها ما أدى إلى إفلاس المؤسسات الاقتصادية القائمة بها وبالتالي تسريحها للعمال بشكل جزئي أو كلي.

المطلب الثاني: تطور معدلات البطالة في الجزائر.

في مرحلة الستينات والسبعينات وإلى غاية منتصف الثمانينات لم يكن لظاهرة البطالة في الجزائر الاهتمام الكبير كما هو في المرحلة التي تليها، وذلك بحكم أسعار البترول المرتفعة آنذاك، غير أن الأزمة البترولية في سنة 1986 أدت إلى ظهور المشاكل الاقتصادية للمؤسسات الحكومية والغير حكومية ومنه ارتفاع نسبة البطالة وبرز بوادر الانتقال من الاقتصاد المخطط إلى اقتصاد السوق ثم إقرار الإصلاحات المدعومة من الخارج ووصولاً إلى تنفيذ برامج الإنعاش الاقتصادي. ويمكن تقسيم مراحل تطور البطالة في الجزائر إلى ثلاث مراحل:

أولاً: مرحلة ما قبل الإصلاحات (1980-1989): ويمكن تقسيمها إلى فترتين:

1-الفترة الأولى(1980-1984): وهي الفترة التي تتوافق مع تطبيق المخطط الخماسي الأول، حيث جاءت بعد التحسن الذي مس أسعار النفط سنة 1979، وهو ما أفضى إلى تنفيذ استثمارات عمومية هائلة كان لها الأثر الإيجابي على معدلات نمو الفئة الشغيلة ورافق ذلك تراجع ملحوظ في معدلات البطالة¹.

جدول رقم1.2: تطور معدلات البطالة خلال الفترة(1980-1984)

السنوات	1980	1981	1982	1983	1984
النسبة	15.8%	15.4%	16.3%	13.1%	8.7%

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات، حوصلة إحصائية 1962-2001-التشغيل، ص 69.

¹ زيدي البشير، حفظة عبد القادر الأمير، آليات وبرامج تنفيذ السياسات العمومية للتشغيل في الجزائر، ملتقى دولي حول دور جودة التكوين والتعليم في تفعيل السياسة التشغيلية في الجزائر يومي 05-06-12-2016 جامعة لويس علي، البلدة، الجزائر.

2-الفترة الثانية 1985-1989:

وهي الفترة التي شهدت تطبيق المخطط الخماسي الثاني، والتي تزامنت مع الأزمة البترولية لسنة 1986، والتي كان لها تأثير سلبي قوي على الاقتصاد بصفة عامة وعلى التشغيل بصفة خاصة وصاحبه ارتفاع رهيب في معدلات البطالة.

جدول رقم 2.2: تطور معدلات البطالة خلال الفترة (1985-1989)

السنوات	1985	1986	1987	1988	1989
النسبة	%9.7	%11.4	%21.4	%23.3	%18.1

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات مرجع سبق ذكره، ص69.

ثانيا: مرحلة الإصلاحات الاقتصادية (1990-2000):

تعتبر هذه المرحلة من أصعب المراحل التي مرت بها الجزائر سواء على الصعيد الاقتصادي أو الأمني، حيث شهدت الانتقال من الاقتصاد المخطط إلى اقتصاد السوق وتجدد ذلك من خلال تطبيق جملة من الإصلاحات تمثلت في تطبيق برنامج التثبيت سنة 1990، وبرنامج التعديل الهيكلي (1994-1998)، وهذه البرامج كان لها الأثر السلبي يشكل مباشر أو غير مباشر على سوق العمل في الجزائر نتيجة غلق مؤسسات بأكملها أو تصفيتها وتسريح عمالها وهو ما كان له أثر بالغ على حجم العمالة بحيث ارتفع معدل البطالة من 19.7% سنة 1990 لينتقل إلى ما يقارب 24% سنة 1994 ليصل إلى حوالي 29.77% سنة 2000¹.

جدول رقم 3.2: تطور معدلات البطالة خلال الفترة (1990-2000)

السنوات	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
النسبة %	19.7	20.3	21.3	23.1	24.4	28.3	28.1	28.3	28.6	29.3	29.8

المصدر: دهبنة مجبولين، حبه نجوى، دور سياسات التشغيل في تقليص الفجوة بين عرض عمل حاملي الشهادات الجامعية واحتياجات السوق المحلية، دراسة حالة جامعة محمد خيضر، الملتقى الوطني: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، يومي 13-14 أبريل 2011، بسكرة، الجزائر.

ثالثا: مرحلة انتعاش الاقتصاد الجزائري: (2001-2019)

تميزت هذه المرحلة بنوع من الاستقرار الأمني والاقتصادي، وافق ذلك انتعاش في أسعار المحروقات في السوق العالمية، وهو ما سمح للدولة من إتباع سياسة مالية توسعية عن طريق تطبيق برامج تنموية تهدف إلى الرفع من معدلات النمو الاقتصادي وامتصاص البطالة. ويمكن تقسيم هاته المرحلة إلى أربع فترات:

1-الفترة الممتدة من (2001-2004): ووافقت: برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي في ظل ارتفاع أسعار النفط

حيث قررت الحكومة تطبيق هذا البرنامج وخصصت له غلاف مالي قدره 525 مليار دينار لمدة أربعة سنوات

¹ Office National des statistique, emploi ET chômage entre 1997 et 2000.

ومن بين أهدافه؛ دعم التشغيل والحماية الاجتماعية. وكان لهذا البرنامج أثر إيجابي، حيث أدى إلى تقليص معدلات البطالة من 2.3 مليون عاطل عن العمل سنة 2001 إلى 1.7 مليون عاطل عن العمل سنة 2004¹.

جدول رقم 4.2: تطور معدلات البطالة خلال الفترة: (2004-2001)

السنوات	2001	2002	2003	2004
النسبة	%27.30	%25.66	%23.72	%17.65

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات www.ons.dz

2-الفترة الممتدة من(2009-2005): وهي فترة تنفيذ البرنامج التكميلي لدعم النمو حيث جاء لتعزيز المكاسب الاقتصادية المحققة ومعالجة النقائص المسجلة في برنامج الإنعاش الاقتصادي، وخصص له 4202.7مليار دينار جزائري، ومن أبرز أهدافه نذكر؛ توفير مليوني منصب شغل بمختلف أنواعها لامتناس العرض الزائد من قوة العمل في السوق.

جدول رقم 5.2: تطور معدلات البطالة خلال الفترة(2009-2005)

السنوات	2005	2006	2007	2008	2009
النسبة	%15.3	%12.3	%13.8	%11.3	%10.2

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات www.ons.dz

3-الفترة الممتدة من(2014-2010): وهي فترة برنامج توطيد النمو الاقتصادي ورصد لهذا البرنامج غلاف مالي قدر ب 21214 مليار دينار جزائري، ومن أبرز أهدافه الوصول بمعدل البطالة إلى ما أقل من 10 %.

جدول رقم 2.6: تطور معدلات البطالة خلال الفترة(2014-2010)

السنوات	2010	2011	2012	2013	2014
النسبة	%10	%10	%11	%9.8	%10.6

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات www.ons.dz

4-الفترة الممتدة من(2019-2015): وهي ما يطلق عليها باسم برنامج الاستثمارات العمومية، ورصد له غلاف مالي قدر ب 22100 مليار دينار جزائري وكذلك من أبرز أهدافه؛ مواصلة جهد مكافحة البطالة وتشجيع الاستثمار المنتج المحدث للثروة ومناصب الشغل.

جدول رقم 7.2: تطور معدلات البطالة خلال الفترة:(2019-2015)

السنوات	2015	2016	2017	2018	2019
النسبة	%11.2	10.5%	%11.7	%11.7	%11.4

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات www.ons.dz

1 بن طحين محمد عبد الرحمان، دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1970-2008، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص نماذج اقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2011، ص 56.

المطلب الثالث: خصائص البطالة في الجزائر

نظراً للتركيب السكانية للجزائر والتي معظمها شباب، فكانت هناك خصائص تميز البطالة في الجزائر وهي:

أولاً: بطالة خاصة بالشباب:

إن معظم البطالين هم من فئة الشباب حيث تعدى عدد العاطلين الأقل من 25 سنة المعدل 30% بفارق شاسع عن عدد العاطلين الذين يتعدى سنهم 30 و 40 سنة بمعدلات تتعدى 14 % و 5% على التوالي¹.

ثانياً: العديد من البطالين لا يتمتعون بالخبرة والمؤهلات:

فمثلاً في سنة 1989 كان 82.55% من البطالين لا يتعدى تكوينهم التعليم المتوسط و 14.57% لهم مستوى ثانوي في حين أن ذو المستوى العالي لا تتجاوز نسبتهم 0.03%.
ثالثاً: بطالة خاصة بالذكور:

إن البطالة لدى الرجال أكبر من بطالة النساء، فحسب إحصائيات قدمت سنة 2004 أن نسبتها عند الرجال بلغت حوالي 82 % بينما عند النساء تمثل سوى 18.03%.
رابعاً: بطالة حاملي الشهادات:

رغم أن البطالة في الجزائر تخص فئة كبيرة من غير المتعلمين، فقد ظهرت إلى الواقع خاصية أخرى تتمثل في بطالة المتعلمين خاصة الجامعيين، وهو مخالف لما هو سائد حيث أن التحصيل العلمي للفرد يجب أن يزيد من فرصة الحصول على العمل وليس العكس، فحسب إحصائيات سنة 2010 بلغت نسبة البطالة 21.5% من مجموع البطالين².

خامساً: بطالة طويلة المدة: عموماً كانت مدة البطالة تعد بالأشهر أصبحت الآن تعد بالسنوات وهذا راجع لنقص العمل وكذلك لعدم ملائمة بعض الوظائف المقترحة على البطالين، وحسب إحصائيات 2015 قد بلغ حجم البطالة طويلة الأمد (من سنة فأكثر) بـ 72.2% من المعدل الإجمالي.

سادساً: مميزات المرأة الجزائرية:

تتميز المرأة الجزائرية بشبابها ذات المؤهل المهني، ونجدها تقيم في المدن والأرياف وهي ترفض الشغل البعيد عن مسكنها في الوقت الذي تبحث عن منصب شغل، لكن في السنوات الأخيرة ونظراً لسوء الأحوال الاجتماعية الاقتصادية فهن يُقبلن إلى مكاتب الشغل لطلب العمل.

1 بن فايز نوال مرجع سبق ذكره، ص 63.

2 عبد القادر يحيى، مرجع سبق ذكره، ص 20.

سابعاً: بطالة إعادة الإدماج:

هذا النوع من البطالة خاص بالعمال المسرحين لأسباب اقتصادية، ومن جهة أخرى بلغت نسبة البطالين الذين سبق لهم أن اشتغلوا 34.4% من إجمالي البطالين، ثلث هاته الفئة سبق لهم أن اشتغلوا كأجراء غير دائمين وثلثين كانوا في القطاع الخاص.

ثامناً: البطالة الريفية:

البطالة في عالم الريف في ارتفاع مستمر رغم المخططات الوطنية الموجهة للريف الجزائري وربما يعود هذا إلى عزوف الشباب الجزائري عن مواجهة الأعمال الريفية كالزراعة والتوجه نحو الأعمال الإدارية، ولقد سجل معدل البطالة في الريف الجزائري 42.4% سنة 2005¹.

1 صافية بوزار، فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة 1990-2014، مجمع مداخلات الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة، المركز الجامعي تيبازة، الجزائر، 2014 ص 557

المبحث الثاني: سياسة التشغيل في الجزائر

عرفت الجزائر عدة تغيرات في المجال الاقتصادي والاجتماعي أدت إلى ظهور مجموعة من القوانين والتنظيمات تتعلق بالتشغيل، وكنتييجة لتفاقم ظاهرة البطالة، ما أدى إلى تطبيق مجموعة من الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية والتي جاءت على مراحل من أجل زيادة نسبة التشغيل.

المطلب الأول: التأطير القانوني والتنظيمي لسياسة التشغيل في الجزائر.

مع تزايد أهداف وأبعاد التشغيل في الجزائر، اقتضى حتمية تأطيرها بمجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية والتي تضبط عمليات تجسيدها ميدانيا. فبالنسبة للإطار القانوني والتنظيمي يصعب حصر مجموع النصوص القانونية والتنظيمية التي تم وضعها وإصدارها بهدف وضع السياسات التي تضعها السلطات السياسية في مجال التشغيل ومحاربة البطالة.

1-1 - التأطير القانوني: القانون رقم 19/04 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، الذي نص في مادته

الثالثة على أن 'تضمن الدولة صلاحيات تنظيم في ميدان التشغيل لا سيما في:

○ المحافظة على التشغيل وترقيته.

○ الدراسات الاستشرافية المتعلقة بالتشغيل.

○ المقاييس القانونية والتقنية لتأطير التشغيل ومراقبته.

○ أدوات تحليل وتقييم سياسة التشغيل.

○ أنظمة الإعلام التي تسمح بمعرفة سوق العمل وتطوره '.

والقانون رقم 21-06 المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، الذي حددت أهدافه في مادته الأولى منه والتي تتمثل في وضع التدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل عن طريق تخفيف الأعباء الاجتماعية لفائدة المستخدمين، وتحديد طبيعة ومختلف أشكال المساعدة

1-2- التأطير التنظيمي: المرسوم التنفيذي رقم 77-06 المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيورها

التي كلفتها السلطات العمومية بمجموعة من المهام الأساسية في مجال التشغيل ورصد تفاعلات سوق العمل يمكن أن نذكر منه على سبيل المثال:

■ تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان ذلك.

■ تطوير الأدوات والآلات التي تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق العمل وتقسيمها.

■ تشجيع الحركة الجغرافية والمهنية لطالبي العمل والمشاركة مع المؤسسات والهيئات المعنية في تطبيق عمليات

التحويل المهني، أو التكوين التكميلي الخاص بتكثيف مؤهلات طالبي العمل مع متطلبات عروض العمل

المتوفرة.

- المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقررها الدولة والجماعات المحلية، وكل مؤسسة معنية وإعلامها بتسيير البرامج المذكورة وإنجازها.
 - البحث عن كل الفرص التي تسمح بتنصيب العمال الجزائريين في الخارج.
 - تطوير مناهج تسيير سوق العمل، وأدوات التدخل على طلب وعرض العمل وتقييمها.
 - متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب، وتنظيم البطاقة الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها.
- والمرسوم التنفيذي المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الذي يهدف إلى تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين، إلى جانب تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما عبر برنامج تكوين، وتشغيل وتوظيف.
- إلى جانب العديد من النصوص القانونية الأخرى المتعلقة بتشجيع خلق المقاولات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتلك المتعلقة ببعض الهيئات والأجهزة الأخرى الناشطة في مجال التشغيل إما بصفة مباشرة أو غير مباشرة، كالصندوق الوطني للتأمين على البطالة، وهيئات التنصيب الخاصة¹.

المطلب الثاني: مراحل تطور سياسة التشغيل في الجزائر

مرت سياسات التشغيل في الجزائر بعدة مراحل كما يلي:

1-المخطط الثلاثي (1967- 1969)

الجدول رقم 8.2: وضعية التشغيل أثناء الفترة (1967-1969).

الفترة	خلق مناصب الشغل	المعدل المتوسط للبطالة	النسبة المتوسطة للتشغيل الكلي
69-67	48190	23.3 %	4.04 %

المصدر: أبو بكر العائب دراسة تحليلية لتطوير التشغيل في الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2003 ص 16.

من خلال المخطط الثلاثي نلاحظ ظهور 48190 منصب شغل جديد مما سمح بخفض معدل البطالة بنسبة ضئيلة، مقابل ذلك فإن عدد السكان ازداد من 525801 سنة 1967 إلى 564186 بطلال سنة 1969، إلا أن معدل البطالة بقي ثابتا تقريبا فمن 23.10 % سنة 1967 و 23 % سنة 1969 وهذا بسبب زيادة الفئة العاملة خلال هاته الفترة، فمن 1774540 شخص سنة 1967 إلى 1892350 سنة 1969.

-المخطط الرباعي الأول: (1970-1973)

الجدول رقم 9.2: وضعية التشغيل أثناء الفترة 1970-1973

الفترة	خلق مناصب الشغل	المعدل المتوسط للبطالة	النسبة المتوسطة للتشغيل الكلي
73-70	192520	23.7 %	3.63 %

المصدر: أبو بكر العائب، مرجع سبق ذكره، ص 20.

1 المرسوم التنفيذي 123-07 المؤرخ في 2007/04/04، الجريدة الرسمية، ال عدد28، الصادرة في 2007/05/02.

في هذه الفترة عرفت البطالة ارتفاع طفيف وهذا راجع إلى زيادة عدد البطالين من 627670 شخص سنة 1970 إلى 672495 سنة 1973، كما عرفت هاته الفترة ارتفاع في عدد مناصب الشغل والمقدرة ب 192520 منصب شغل.

3-المخطط الرباعي الثاني:(1974-1977)

الجدول رقم 10.2: وضعية التشغيل أثناء فترة 1974-1977

الفترة	خلق مناصب الشغل	المعدل المتوسط للبطالة	النسبة المتوسطة للتشغيل الكلي
77-74	357080	%21.5	%4.97

المصدر: أبو بكر العائب، مرجع سبق، ص 20.

خلال هذا المخطط عرف معدل البطالة انخفاض نسبي ب 2.20% مع ارتفاع في خلق مناصب الشغل مقارنة بالرباعي الأول، مع ارتفاع في عدد البطالين الذي بلغ 675387 شخص سنة 1974 إلى 697936 سنة 1977¹.

4-المخطط الخماسي الأول (1980-1984)

الجدول رقم 11.2: وضعية التشغيل أثناء فترة 1980-1984.

الفترة	خلق مناصب الشغل	المعدل المتوسط للبطالة	النسبة المتوسطة للتشغيل الكلي
84-80	845000	%11.66	%4.21

المصدر: أبو بكر العائب، مرجع سبق، ص 25.

عرف في هاته الفترة الاقتصاد الجزائري توازن أكثر من خلال التركيز على رأس المال، كما شهدت البطالة انخفاض معتبر وصل إلى 11.66% أما مناصب الشغل فقد بلغت 845000 منصب شغل.

5-المخطط الخماسي الثاني (1985-1989)

الجدول رقم 12.2: وضعية التشغيل أثناء فترة 1985-1989

الفترة	خلق مناصب الشغل	المعدل المتوسط للبطالة	النسبة المتوسطة للتشغيل الكلي
89-85	255000	%16.86	%3.82

المصدر: أبو بكر العائب، مرجع سبق، ص 26.

عرف التشغيل خلال هذه الفترة انخفاضاً في عدد مناصب الشغل الجديدة، إذ انخفض من 845000 منصب إخلال فترة الخماسي الأول إلى 255000 منصب، وبالتالي عودة معدل البطالة إلى الصعود ليصبح 16.86% بسبب تقليل العمال في المؤسسات نتيجة انخفاض مناصب الشغل والأزمة الاقتصادية في 1986.

6-مرحلة التحول الاقتصادي:(1990-1994)

الجدول رقم 13.2: وضعية التشغيل أثناء فترة 1990-1994

الفترة	خلق مناصب الشغل	المعدل المتوسط للبطالة	النسبة المتوسطة للتشغيل الكلي
94-90	40000	%21.8	%3.82

المصدر: من إعداد الطلبة، بناء على موقع الديوان الوطني للإحصائيات www.ons.dz

1 أبو بكر العائب، المرجع سبق ذكره، ص 20.

نلاحظ تدهور الأوضاع الخاصة بالتشغيل إثر تطبيق الإصلاحات الاقتصادية من طرف المؤسسات المالية الدولية، فخلال هاته المرحلة بلغ عدد الوافدين الجدد لسوق العمل مليون طالب شغل في حين تم توفير 40000 منصب شغل جديد، كما عرفت البطالة ارتفاعا كبيرا نتيجة انخفاض مناصب الشغل إلى 208000 منصب شغل.

7-مرحلة التحول الاقتصادي: (1995-1999)

الجدول رقم 14.2: وضعية التشغيل أثناء فترة 1995-1999

الفترة	خلق مناصب الشغل	المعدل المتوسط للبطالة	النسبة المتوسطة للتشغيل الكلي
99-95	393000	28.84%	2.52%

المصدر: أبو بكر العائب، مرجع سبق ذكره، ص 28.

عرفت هذه المرحلة ارتفاع نسبة البطالة أكثر من الفترات السابقة حيث بلغت 28.84% رغم الزيادة المعتبرة في عدد المناصب المستحدثة من خلال المخططات التي اعتمدها الدولة، وكان التأثير الأكبر لما يعرف بالعشرية السوداء سلبا على جميع القطاعات.

8-مرحلة برامج النمو الاقتصادي (1999-2019)

بعد فشل المؤسسات المالية الدولية في تحقيق إنعاش اقتصادي في الجزائر وإتباع سياسة انكماشية طيلة فترة التسعينات، ومع ارتفاع أسعار البترول في بداية الألفية أصبح بإمكان الحكومة التوسع في الإنفاق العام حيث بدأت ببرنامج الإنعاش الاقتصادي:

8-1-برنامج الإنعاش الاقتصادي: 2001-2004

الجدول رقم 15.2: وضعية التشغيل أثناء فترة 2001-2004

الفترة	خلق مناصب الشغل	المعدل المتوسط للبطالة	النسبة المتوسطة للتشغيل الكلي
04-01	751812	%	%

المصدر: من اعداد الطلبة بناء على موقع الديوان الوطني للإحصائيات www.ons.dz

حيث كان من أبرز أهداف هذا البرنامج؛ توفير المزيد من مناصب الشغل للتخفيف من ظاهرة البطالة. حيث منذ انطلاقه سمح بإنشاء 751812 منصب شغل، حيث انتقل معدل التشغيل من 72.2% سنة 2001 إلى 82.3% سنة 2004¹.

8-2-البرنامج التكميلي لدعم النمو (2005-2009)

الجدول رقم 16.2: وضعية التشغيل أثناء فترة 2005-2009

الفترة	خلق مناصب الشغل	المعدل المتوسط للبطالة	النسبة المتوسطة للتشغيل الكلي
09-05	3166374	32.78%	%

المصدر: من اعداد الطلبة بناء على موقع الديوان الوطني للإحصائيات www.ons.dz

جاء هذا البرنامج في إطار مواصلة وتيرة البرامج التي سبق إقرارها، حيث ساهم في إنشاء 3166374 منصب شغل. فإلى غاية 2007 ساهم في إنشاء 1220000 منصب شغل بمعدل 400000 منصب عمل سنويا².

1 شلالى فارس، مرجع سبق ذكره، ص 94.

2 سليمة غريزي، مرجع سبق ذكره، ص 129.

8-3-برنامج التنمية الخماسي: (2010-2014)

الجدول رقم 17.2: وضعية التشغيل أثناء فترة 2010-2014

الفترة	خلق مناصب الشغل	المعدل المتوسط للبطالة	النسبة المتوسطة للتشغيل الكلي
14-10	3000000	20%	%

المصدر: من اعداد الطلبة بناء على موقع الديوان الوطني للإحصائيات www.ons.dz

وأيضاً جاء هذا البرنامج في إطار مواصلة المشاريع التي سبق تنفيذها ويهدف لاستحداث 3000000 منصب عمل لآفاق سنة 2014، ما يعني ضمناً توفير 600000 منصب سنوياً¹ وهو ما أدى لزيادة نسبة التشغيل.

8-4-البرنامج الخماسي: (2015-2019)

الجدول رقم 18.2: وضعية التشغيل أثناء فترة 2015-2019

الفترة	خلق مناصب الشغل	المعدل المتوسط للبطالة	النسبة المتوسطة للتشغيل الكلي
19-15	2088253	9.49%	10.22%

المصدر: من اعداد الطلبة بناء على موقع الديوان الوطني للإحصائيات www.ons.dz

جاء هذا البرنامج في ظل تراجع أسعار البترول على عكس باقي البرامج السابقة بحيث ساهم في إنشاء مليونين و88 ألفاً و253 منصب شغل.

المطلب الثالث: ركائز سياسة التشغيل في الجزائر

تخضع عملية التشغيل إلى مجموعة من الركائز القانونية العامة، وقد سنت قوانين جعلت منها مبادئ في عملية التوظيف ونذكر منها.

أولاً: مبدأ المساواة: وهو مبدأ يجب تطبيقه في عدم التمييز بين النساء والرجال على أساس الجنس، وفي عدم المقارنة بين الناس على أساس الدين، المعتقد الرأي....

ثانياً: مبدأ الجدارة: والذي يفترض للمرشح للعمل قدرات إمكانيات علمية ومهنية وبدنية معينة، ويجب تطبيقه هو الآخر في المسابقات الخاصة بالتوظيف، وهكذا قد وضع المشرع في المادة 06 مبدأ الحق في العمل، بل أن المشرع لم يكتفي بتقرير هذا المبدأ انطلاقاً من قاعدة 'كل حسب مقدرته ولكل حسب عمله' بل عمل على إحاطته بمجموعة من الإجراءات الكفيلة بتحقيقه ميدانياً وعملياً كتخطيط عملية التوظيف والتكوين طبقاً للمادة 61 من القانون العام للعامل التي نصت على أنه: "ستعين على كل مؤسسة مستخدمة مراعاة أحكام المادة الأولى أن تضع بانتظام تقييماً للاستخدام وتقديرات سنوية ومتعددة السنوات للتوظيف تلبية لمتطلبات التخطيط وتسهيلاً للانتفاع الأمثل بالقوى العاملة².

1 حيزية قاسم، عامر هوارى، السياسات الاقتصادية في الجزائر بين خلق البطالة ومكافحتها، مداخلة حول برامج الإنعاش الاقتصادي، جامعة أكلي محند ولحاج البويرة، ص 16.

2 بوجمعة كوسه، سياسات التشغيل في الجزائر: عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة، مذكرة ماجستير، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2005-2006، ص 61.

المبحث الثالث: آليات وأجهزة سياسات التشغيل في الجزائر وتقييمها

لمواجهة تدهور سوق الشغل نتيجة الإصلاحات الهيكلية أنشأت الحكومة الجزائرية أجهزة جديدة لإدماج الشباب مهنيا، وأجهزة لدعم العمال الذين فقدوا مناصبهم الاقتصادية، وإن الجزائر تحاول من خلال هذه السياسات تأمين فرص عمل بالنسبة للبطالين رغم أن هاته المناصب غير دائمة ولا تلبي حاجات طالبي العمل داخل السوق.

المطلب الأول: آليات وإجراءات مسيرة من طرف وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

أولا: الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ:

نشأت هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 296.96 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، وهي هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتسعى إلى تشجيع كل الصيغ المؤدية لإنعاش قطاع التشغيل من خلال إنشاء مؤسسات مصغرة لإنتاج السلع والخدمات. ويتمثل الهدف من وراء تأسيس الوكالة في مساعدة الشباب البطالين على إنشاء مؤسسات مصغرة وتستهدف شريحة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و35 سنة خاصة منهم من يملكون مؤهلات مهنية أو مهارات فنية مع إمكانية رفع سن المقاول المستفيد من امتيازات الوكالة ليصل إلى 40 سنة كحد أقصى عندما يحدث الاستثمار لثلاثة مناصب عمل دائمة على الأقل. ويستفيد الشاب صاحب المشروع من خلال مراحل إنشاء مؤسسته وتوسيعها من:

- مساعدة مجانية (استقبال - إعلام - مرافقة - تكوين).
- 'امتيازات جبائية (الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة - تخفيض الحقوق الجمركية في مرحلة الانجاز - الإعفاء من الضرائب في مرحلة الاستغلال).
- الإعانات المالية (قروض بدون فائدة - تخفيض نسب الفوائد البنكية).

كما توجد صيغتان للاستثمار كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم 19.2: صيغ الاستثمار المعتمد من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

صيغة الاستثمار	قيمة الاستثمار	الشخص	الوكالة	البنك
التمويل الثنائي	أقل من أو تساوي 5000.000 دج	71%	29%	00%
	أكبر من 5000.000 دج	72%	28%	00%
التمويل الثلاثي	أقل من أو تساوي 5000.000 دج	01%	29%	70%
	أكبر من 5000.000 دج	02%	28%	70%

المصدر: موقع الوكالة الوطنية للتشغيل الشباب. www.ansej.dz

ثانيا: الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM

أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي 259/90 المؤرخ في 1990/12/8 خلفاً للديوان الوطني لليد العاملة تعتبر أول الهيئات العمومية للتشغيل ومن بين مهامها نجد:

- تنظيم ومعرفة السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطويرها.
- جمع عروض وطلبات العمل والربط بينهما.
- متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر.
- ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات المحلية والدولية في مجال التشغيل.

ومن أهم الأجهزة التي تسيرها الوكالة الوطنية للتشغيل نجد:

☞ جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP.

ثالثا: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC

أنشأ هذا الصندوق بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 188/94 المؤرخ في 6 جويلية 1994، مهمته الأساسية هي تخفيف الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي وفقا لمخطط التعديل الهيكلي عن طريق دفع تعويض البطالة، وله مهام أخرى نلخصها فيما يلي:

- * التأمين عن البطالة.
- * التكوين التحويلي.
- * مرافقة البطالين في البحث عن عمل عن طريق مراكز متخصصة.
- * مساعدة المؤسسات المواجهة لصعوبات مالية.
- * إنشاء وتوسيع نشاطات البطالين ذوي المشاريع من خلال جهاز 30-50 سنة.
- * تشجيع ودعم ترقية الشغل

المطلب الثاني: آليات وإجراءات مسيرة من طرف وزارة التضامن والأسرة

أولا: وكالة التنمية الاجتماعية ADS

أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 232/96 المؤرخ في 29 جوان 1996، وذلك لتعزيز النظام المؤسسي الذي أنشأته الدولة بهدف التدخل الاجتماعي من أجل التخفيف من التداعيات الاقتصادية والاجتماعية الناتجة عن التغيرات الهيكلية خلال التسعينات. وتتولى الوكالة عدة مهام وهي:

○ تمويل جهاز دعم الدولة للفئات المحرومة.

- البحث والاستطلاع وجمع المساعدات المالية والتبرعات والهبات من أي نوع سواء كانت ذات طابع وطني أو أجنبي أو دولي.
- وضع شراكة مع المجتمع المدني وإشراك الجمعيات خاصة ذات الطابع الاجتماعي.
- إنشاء علاقات تعاون مع المؤسسات الأجنبية الممثلة للشركات المرتقبين.
- ترقية مشاريع الأشغال أو الخدمات ذات منفعة عمومية، واستعمال مكثف لليد العاملة وتمويلها كليا أو جزئيا.

ثانيا: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM

أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 14/04 المؤرخ في 22 جانفي 2004، مهمتها تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة والفقر عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية من أجل مساعدتهم على إنشاء نشاطات لحسابهم الخاص ويتضمن دور الوكالة في تقديم الدعم والاستشارة والمرافقة للمبادرين وضمان المتابعة لإنجاز المشاريع المحسدة؛ وللوكالة نمطين للتمويل كما يلي:

جدول رقم 20.2 جدول مختصر لنمطي التمويل ل ANGEM

قيمة المشروع	صنف المقاول	المساهمة الشخصية	القرض البنكي	سلفة الوكالة
لا تتجاوز 100.000 دج	كل الأصناف (شراء المواد الأولية)	%0	-	%100
لا تتجاوز 250.000 دج	كل الأصناف (شراء المواد الأولية) على مستوى ولايات الجنوب.	%0	-	%100
لا تتجاوز 1000.000 دج	كل الأصناف	%1	%70	%29

المصدر: www.angem.dz بتاريخ 2020/06/11 على 10:45

المطلب الثالث: أجهزة ترقية الاستثمار

لقد قامت وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على وضع استراتيجية هدفها تطوير الاستثمار، وذلك بإنشاء هيئة حكومية جديدة تجمع بين مهام ووسائل وكالة الترقية ودعم الاستثمار، والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والمتمثلة في الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI، حسب المرسوم رقم 88/10 المؤرخ في 21 جانفي 1990 حيث في البداية كانت تسمى بوكالة الترقية ودعم ومتابعة الاستثمار من سنة 1990 إلى 2001 وبعد ذلك الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتمثل مهامها الرئيسية في:

- ضمان ترقية الاستثمارات وتطويرها ومتابعتها.

- استقبال المستثمرين المعنيين وغير المعنيين وإعلامهم ومساعدتهم.
- منح المزايا المرتبطة بالاستثمار.
- تسيير صندوق دعم الاستثمار.

*وفي الأخير نلخص خصائص مختلف أجهزة التشغيل في الجدول الآتي:

جدول رقم 21.2: خصائص مختلف أجهزة التشغيل في الجزائر

الهياكل	الوصاية	المهام	الفئات والأشخاص المعنيين	الأجهزة
الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM	وزارة التشغيل والتضامن الوطني	- ضبط سوق العمل - تنفيذ برامج خاصة بالتشغيل	جميع الأفراد الذين يعرضون خدمات عملهم	
وكالة التنمية الاجتماعية ADS	وزارة التشغيل والتضامن الوطني + مصالح رئاسة الحكومة	- إعانة السكان المحرومين. - ترقية تطوير التشغيل.	- الأشغال بسن 60 فما فوق بدون مداخيل. - الأشخاص القادرين على العمل بدون مداخيل. - الجامعيين والتقنيين الساميين الباحثين عن أول منصب شغل.	الشبكة الاجتماعية: - AFS IAIG التنمية الجماعية التساهمية القرض المصغر برنامج TUPHIMO الجزائر البيضاء برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE مناصب الشغل الموسمية ذات المحلية المبادرة ESIL
الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ	وزارة التشغيل والتضامن الوطني + مصالح رئاسة الحكومة	الإعانة على إنشاء النشاط للشباب العاطل على العمل.	طالبي مناصب الشغل سنهم ما بين 19-35 مع إمكانية التوسع لذوي 40 سنة	المؤسسة المصغرة التي تقل تكلفتها عن 10 ملايين دج
الصندوق الوطني للتأمين CNAC	وزارة العمل والتضامن الاجتماعي	إدماج العاطلين على العمل الذين يستفيدون من التأمين على البطالة.	العاطلين من 35-50 سنة والمسجلين منذ 6 أشهر على الأقل لدى الوكالة والمستفيدين من الصندوق للتأمين على البطالة	- مركز البحث حول التشغيل. - مركز إعادة العمل المستقل. - تمويل إنشاء النشاطات ب 5 ملايين دج كحد أقصى.
الوكالة الوطنية لتسيير التشغيل ANGEM	وزارة التشغيل والتضامن الوطني	تسيير القروض المصغرة.	- نساء بالمنزل - الحرفيين الصغار المستفيدين - الشباب العاطلين عن العمل.	القروض المصغرة التي تتراوح قيمتها بين 50000 و 400000 دج
الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI	وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة و ترقية الاستثمار	تستقبل وتنصح وتصطحب المستثمرين.	المستثمرين المحليين والأجانب	الإعفاء من TVA للتجهيزات. تخفيض الرسوم الجمركية إلى 5 % المستوردة من الخارج.

المصدر: دحماني محمد الدرويش، مرجع سبق ذكره، ص 220.

المطلب الرابع: تحديات ومعوقات سياسات التشغيل في الجزائر

تواجه سياسة التشغيل في الجزائر تحديات ومعوقات كبيرة لاسيما فيما يخص تشغيل الشباب، وذلك باعتبار الجزائر من المجتمعات التي تشكل فيها هذه الشريحة أكثر من ثلثي المجتمع وعموما يمكن حصر تحديات ومعوقات سياسات التشغيل في الجزائر في النقاط التالية:

- ◆ عدم التوافق بين مخرجات التكوين واحتياجات التشغيل.
- ◆ وجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل.
- ◆ عجز في اليد العاملة المؤهلة، وعدم توافق قوى العرض مع قوى الطلب.
- ◆ انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي الذي يشكل عائقا أمام الاستثمار.
- ◆ عدم التحكم في الآليات القانونية التي تتولى تنظيم سوق العمل.
- ◆ ضعف روح المبادرة المقاولاتية، لاسيما عند الشباب وضعف العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور.
- ◆ ترجيح النشاط التجاري (الذي لا ينشئ مناصب شغل كثيرة) على حساب الاستثمار المنتج للمناصب العمل.
- ◆ ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات وصعوبة الحصول على القروض البنكية.
- ◆ ضعف نظام المعلومات المتعلقة بسوق العمل وهو ما يؤدي في غالب الأحيان إلى فقدان العديد من فرص العمل المعروضة على الرغم من وجود الطلب عليها.
- ◆ عمليات التوظيف بالأخص في صفوف الجامعيين يكتنفها بعض الظواهر السلبية كالرشوة، المحاباة وتوريث المناصب، وبالتالي تغييب معيار الكفاءة في التوظيف.

ثانيا: آفاق سياسات التشغيل في الجزائر

من خلال الجهود المبذولة من طرف الدولة في مجال محاربة البطالة، ومن أجل إعطاء المزيد من الفاعلية في وضع وتجسيد سياسات وبرامج تشغيل الشباب خاصة فإنه يمكن اعتماد نقاط أساسية كخطة لتحديد الآفاق المستقبلية لسياسات التشغيل كما يلي:

- ❖ تسهيل الإجراءات الإدارية والتمويلية أمام الشباب بهدف إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة.
- ❖ تشجيع الاستثمار الأجنبي المباشر لدوره الكبير في خلق مناصب الشغل.
- ❖ الاهتمام بمصادر تحقيق النمو الاقتصادي والعمل على المحافظة على نمو الناتج المحلي ب 5% فما فوق.
- ❖ التوجه نحو تنمية القطاع الفلاحي والصناعي، من أجل المزيد من إنشاء مناصب الشغل.

- ❖ تحفيز الشباب خريجي الجامعات والمعاهد على الاستثمار حسب اختصاصهم العلمي الأكاديمي.
- ❖ الاهتمام بقطاعي السياحة والفلاحة من خلال توجيه فعال للموارد وتأهيل الشباب في هذا المجال لأجل إنشاء مناصب شغل مهمة.
- ❖ إيجاد مؤسسات مالية لتنمية وتمويل الصناعات الصغيرة والحرفية المؤدية بقوانين وتشريعات كإنشاء صناديق استثمار تتولى تجميع المساهمات المالية الصغيرة.
- ❖ إشراك جميع القطاعات التي لها علاقة بالاستثمار والتشغيل في وضع بنك المعلومات بالمشاريع والاستثمارات داخل الولاية.
- ❖ تحفيز وتشجيع النساء على الاستثمار في المجالات التي لهن الكفاءة فيها.
- ❖ تنويع مجالات الاستثمار مع وضع أوليات للمشاريع الضرورية ذات الجدوى الاقتصادية والمساهمة في تحقيق التنمية الاجتماعية.

خلاصة الفصل

من خلال ما تم تناوله في هذا الفصل فيما يخص التشغيل كسياسة للحد من أزمة البطالة في الجزائر، فإن مشكلة التشغيل مشكلة قديمة حديثة تتداخل أبعادها الاقتصادية والاجتماعية كما تتداخل الأبعاد الزمنية لحلها ولنجاح سياسات التشغيل لابد من مساهمة كل الأطراف المعنية بذلك وكذلك التنسيق بين كل القطاعات والهيكل وتدعيم وتحفيز الاستثمار المولد لمناصب الشغل والعمل على عصنة قطاع التشغيل. إن الجزائر وبالرغم من ارتباط اقتصادها بأسعار البترول وبالتعدلات الهيكلية التي أجرتها والتي لم تجدي بالنفع وتردي الوضع الأمني في العشرية السوداء وتفاقم معدلات البطالة خاصة في هاته المرحلة، إلا أن الجزائر تمتلك موارد مالية وبشرية قادرة على تجاوز المشكلة لكن بالتسيير الجيد لها.

الفصل الثالث

دراسة حالة بـمـدـيرـية التـشـغـيل
لولاية الوادي

تمهيد:

بعد ان تطرقنا في الفصول النظرية لمفهومى سياسات التشغيل والبطالة، وكذلك برامج واجهزة التشغيل في الجزائر، سيتم في هذا الفصل التقريب بين المعطيات النظرية وما هو موجود على ارض الواقع، وهو الامر الذي دفع بنا الى اجراء الدراسة التطبيقية بمديرية التشغيل لولاية الوادي، وذلك بهدف الوصول الى نتائج أكثر دلالة من الجانب النظري وتحاكي الواقع بمعطياته المختلفة. ومن خلال ذلك سنحاول تقسيم الفصل الى:

المبحث الاول: بطاقة فنية عن مديرية التشغيل

المبحث الثاني: عرض وتحليل البيانات الاحصائية لأجهزة التشغيل خلال الفترة الممتدة من 2010 الى 2019

المبحث الثالث: تقييم سياسات التشغيل

المبحث الاول: بطاقة فنية عن مديرية التشغيل

من خلال هذا المبحث تناول تقديم عام لمديرية التشغيل، والتعرف على الجوانب الهيكلية والتنظيمية للمديرية، وكذلك سنقوم بالتعرض الى استراتيجية عمل المديرية، وبرامج التشغيل التي ساهمت المديرية في تقديمها.

المطلب الاول: تقديم عام لمديرية التشغيل وهيكلها التنظيمي

أولاً: تعريف مديرية التشغيل: تعد مديرية التشغيل مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، وهي تابعة لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، ويقع مقرها في حي المصاعدة ببلدية الوادي، تتكلف المديرية بتطوير جميع التدابير الرامية الى تشجيع التشغيل وترقيته.

ثانياً: الهيكل التنظيمي لمديرية التشغيل: تضم مديرية التشغيل حسب المادة 03 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 10 افريل 2004، الذي يحدد تنظيم مديرية التشغيل في الولاية على اربعة مصالح هي كالتالي:

1. مصلحة الادارة العامة والميزانية: تتكون هذه المصلحة من مكتبين:

✓ مكتب إدارة المستخدمين والوسائل.

✓ مكتب الميزانية والمحاسبة.

والمادة 02 من نفس القرار تحدد مهام المكتبين والمتمثل في:

✓ ضمان تسيير الوسائل البشرية والمادية لمصالح المديرية الولائية.

✓ تقييم الاحتياجات المالية واستعمال القروض الممنوحة والحرص على تسييرها بطريقة ناجعة.

2. مصلحة ترقية التشغيل والادماج المهني: تتكون هذه المصلحة من ثلاثة مكاتب:

✓ مكتب تنسيق برامج التشغيل.

✓ مكتب الإدماج المهني.

✓ مكتب التأهيلات والمهن.

والتي تتحدد مهامها فيما يلي:

✓ تطبيق برنامج ترقية التشغيل على المستوى المحلي، بالتعاون مع مختلف المتدخلين.

✓ تحديد المهن الجديدة والتأهيلات قصد الزيادة من إمكانيات الإدماج المهني.

3. مصلحة تنظيم سوق العمل وتسييره: تتكون هذه المصلحة من مكتبين:

✓ مكتب تنظيم سوق العمل.

✓ مكتب الإحصائيات والتقييم.

وتتحدد مهامهما فيما يلي:

✓ تطبيق آليات تنظيم سوق العمل ومتابعته.

✓ تقييم الإحصائيات حول التشغيل.

4. مصلحة المحافظة على التشغيل وحركة اليد العاملة: وتتكون هذه المصلحة من مكتبتين:

✓ مكتب المحافظة على التشغيل وإعادة الإدماج المهني.

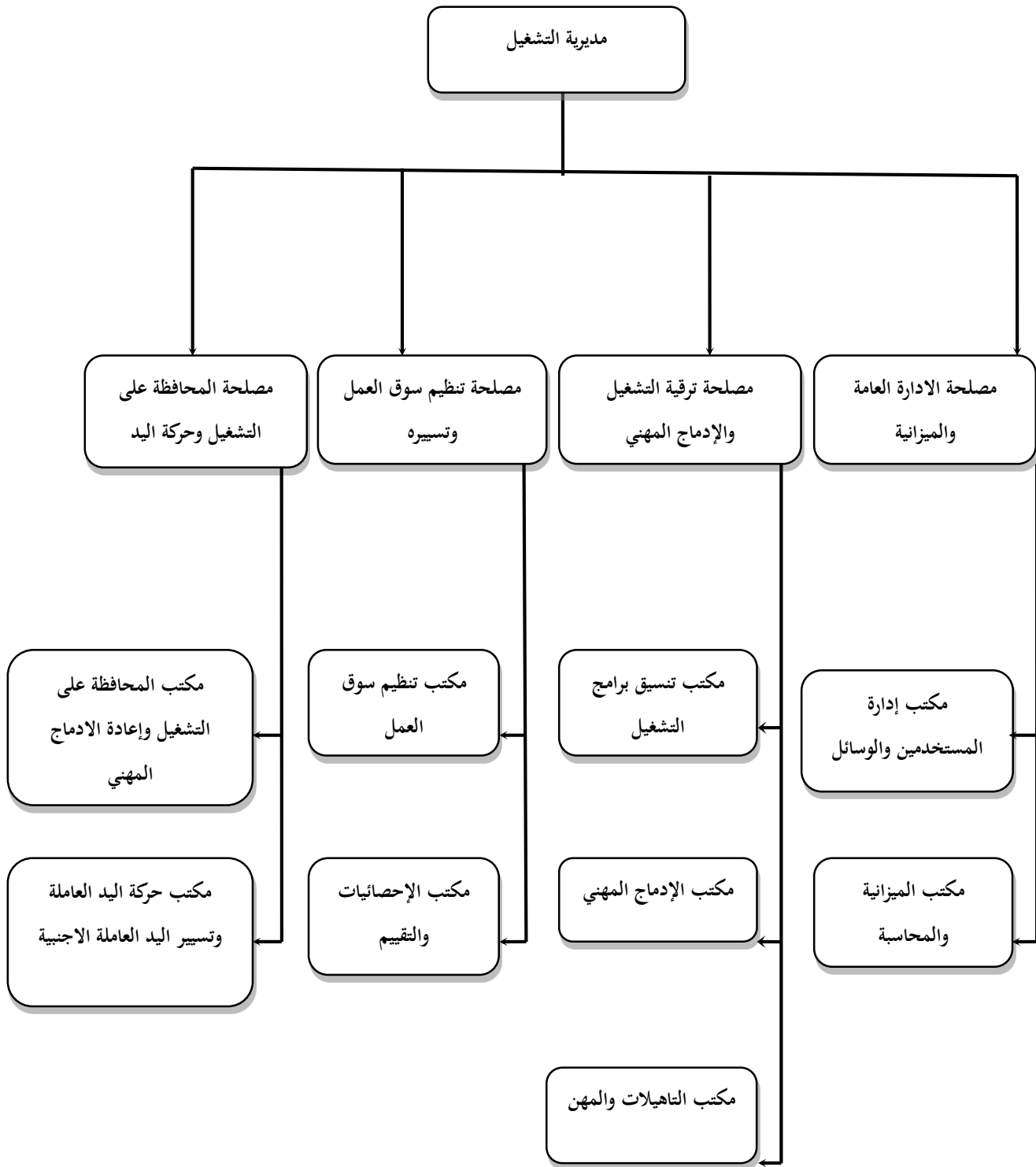
✓ مكتب حركة اليد العاملة وتسيير اليد العاملة الأجنبية.

وتتحدد مهامها فيما يلي:

✓ المبادرة بأعمال تشجيع إعادة الإدماج المهني واقتراحها والمحافظة على التشغيل الموجود.

✓ جمع المعطيات المتعلقة بتدفق اليد العاملة المهاجرة والحرص على تطبيق التشريع والتنظيم المسير لليد العاملة الأجنبية.

الشكل رقم 1.3: الهيكل التنظيمي لمديرية التشغيل لولاية الوادي



المصدر: من إعداد الطلبة بناء على وثائق مديرية التشغيل

المطلب الثاني: استراتيجية عمل مديرية التشغيل

أولاً: مهام مدير التشغيل: تتمثل مهامه فيما يلي:

✓ الإشراف على كل نشاطات وأعمال المديرية والتنسيق بين مختلف المصالح.

✓ متابعة وتنفيذ برامج العمل الخاصة بالمديرية، وتقييم الأداء والصعوبات والمعوقات والحلول المقترحة.

✓ ترأس الاجتماع الشهري مع رؤساء المصالح، لتقييم مدى التقدم في برامج العمل المسطرة.

ثانياً: مهام مديرية التشغيل: حسب المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 50/2 المؤرخ في 21 جانفي

2002، تقوم مديرية التشغيل في الولاية بتطوير جميع التدابير الرامية الى تشجيع التشغيل وترقيته وبعثه، وتضعها

حيز التنفيذ وبهذه الصفة تكلف بما يلي:

1. في مجال ترقية التشغيل:

✓ تنظيم وتنفيذ برامج التشغيل وتنشيطها ومراقبتها.

✓ تنفيذ سياسة ترقية التشغيل على المستوى المحلي، ومساعدة الجماعات المحلية في إنجاز برمجتها الهادفة الى تنمية

إمكانيات التشغيل بها.

✓ دراسة جميع كفاءات تطوير سياسات ترقية التشغيل البديلة والملائمة لخصوصيات الولاية.

✓ تقييم برامج ترقية التشغيل وإثرائها وتعزيزها.

✓ التقييم المنتظم لحالة تنفيذ مختلف برامج ترقية التشغيل التي يبادر بها القطاع، والقيام عند الاقتضاء بتكييفها

الضروري.

✓ تطوير هندسة التشغيل، ووضع بنوك معطيات محلية تساعد على تنمية التشغيل.

✓ القيام بأي تحقيق أو دراسة ضرورية لتنمية البرامج البديلة الخاصة بترقية التشغيل، او تكليف من يقوم بذلك.

✓ دراسة أو اقتراح التدابير الرامية إلى تقليص كلفة التشغيل، وتوجيه مساعدات الدولة نحو توسيع فرص التشغيل.

✓ تدعيم نشاط الحركة الجماعية والحرص على انسجامه في إطار ترقية التشغيل ومكافحة البطالة.

2. في مجال تنظيم التشغيل:

✓ تشجيع تنمية التشغيل عن طريق أعمال واقتراح تدابير تسمح بتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل

بالاتصال مع الشركاء المعنيين.

✓ المساهمة بالاتصال مع المؤسسات المعنية في تعزيز التوافق بين السياسات العمومية الخاصة بالتشغيل وبالتكوين.

✓ وضع آليات المساعدة التقنية والاستشارة لمبادرات تنمية التشغيل المحلية.

✓ معرفة توجهات التشغيل على المستوى المحلي وتحديد القطاعات التي قد توفره.

✓ جمع كل المعطيات الإحصائية الخاصة بسوق العمل واستغلالها وتحليلها.

وبهذه الصفة تجمع مديرية التشغيل في الولاية من جميع المؤسسات والمتدخلين في مجال التشغيل وكل المعلومات الضرورية لأداء مهامها.

3. في مجال المحافظة على التشغيل وحركة اليد العاملة:

✓ السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالمحافظة على التشغيل.

✓ الحث على جميع المبادرات الهادفة إلى المحافظة على التشغيل وتشجيعها.

✓ تأطير التحرك الجغرافي والمهني لليد العاملة، ومتابعته وتشجيع التعويض ما بين الولايات وما بين القطاعات في نشاطات التوظيف قصد رفع مستوى تحقيق عروض التشغيل إلى أقصى حد.

✓ السهر على احترام وتطبيق التشريع والتنظيم في مجال توظيف الأجانب، وإعداد بطاقات وحصائل دورية مرتبطة بها.

بحسب المادة 04 من نفس المرسوم، تكلف مديرية التشغيل في الولاية بمتابعة نشاطات قطاع العمل والضمان الاجتماعي على المستوى المحلي، وجمع المعلومات المتعلقة بالقطاع ومركزها والسهر على تطبيق التوجيهات الواردة من الإدارة المركزية، بالإضافة إلى المهام الموكلة لمديرية التشغيل المنصوص عليها في المرسوم المذكور أعلاه، تقوم مديرية التشغيل بالتنسيق مع المصالح اللامركزية للوكالة الوطنية للتشغيل بتسيير جهاز المساعدة على الإدماج المهني، تسيير اليد العاملة الأجنبية، وكذا إعداد حصيلة التشغيل على مستوى الولاية، حيث إن جهاز المساعدة على الإدماج المهني بعقوده المختلفة، عقد إدماج حاملي الشهادات، عقد الإدماج المهني، عقد تكوين إدماج وعقد العمل المدعم يساعد الشباب العاطل عن العمل سواء خريجي الجامعات، المعاهد الوطنية، مراكز التكوين المهني أو مستوى التعليم الثانوي أو حتى الشباب بدون مستوى على الحصول على منصب عمل ودخول الحياة المهنية، وبالنسبة لطلقات تشغيل اليد العاملة الأجنبية تدرس على مستوى مديرية التشغيل بالتنسيق مع رئيس الوكالة الولائية للتشغيل، والملفات المودعة ترسل إلى الوزارة الوصية للمراقبة والتي تقوم بدورها بقبول أو رفض الملف.

المطلب الثالث: برامج التشغيل التي ساهمت المديرية في تقديمها

أولاً: برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE):

وضع البرنامج حيز التنفيذ بموجب المرسوم رقم 98/402 المؤرخ في 1998/12/02، وهي عبارة عن عقود مهنية خاصة بموجبها يتم توظيف خريجي الجامعات والمعاهد الوطنية في المؤسسات العمومية أو الخاصة، على أن تقوم مديرية التشغيل بدفع المنحة شهرياً لمدة ثلاثة (3) سنوات قابلة للتجديد، ويهدف هذا البرنامج إلى زيادة فرص الإدماج الاجتماعي للشباب المؤهل عن طريق تمكينهم من دخول عالم الشغل ومن ثم اكتساب خبرات تسمح لهم بالاندماج النهائي.

من شروط الاستفادة من هذا العقد، ان لا يتعدى سن المترشح 35 سنة وان يكون خريج جامعة او مركز تكوين مهني، ويتحصل المستفيد بموجب هذا العقد على اجر يساوي الحد الأدنى للأجور في الجزائر اذ كان متحصل على شهادة الليسانس، وبالنسبة لحاملي شهادة تقني وتقني سامي يتحصلون على نسبة 70% من الحد الأدنى للأجور، وفي الوقت الذي لا يتحصل المستفيد على منح وامتيازات أخرى ولا يوجد تشريع واضح يلزم المؤسسات بإدماج المستفيد، بحيث يبقى مصيره مجهولا وقد ينتهي العقد دون ادماج او تجديد، على الرغم من ذلك لقي هذا النوع من العقود إقبالا كبيرا من طرف خريجي الجامعات الجدد.

وتم استحداث جهاز الادماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات بموجب المرسوم التنفيذي رقم 127/08 المؤرخ في 30 افريل 2008 عوضا عن برنامج عقود ما قبل التشغيل، وكلفت وكالة التنمية الاجتماعية بتسيير هذا الجهاز بالاتصال بمديرية النشاط الاجتماعي للولاية.

ثانيا: جهاز المساعدة على الادماج (DAIP):

تم استحداث هذا الجهاز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 19 أفريل 2008، ثم تدعم سنة 2011 بالمرسوم التنفيذي رقم 105/11 المؤرخ في 06 مارس 2011، يتم تسيير هذا الجهاز من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل بالتعاون مع مديرية التشغيل في الولاية، ويهدف هذا البرنامج الى تحقيق الادماج المهني لخريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني وكذا الذين لديهم مستوى تعليمي ثانوي، ومساعدتهم على اكتساب خبرة مهنية في مجال تكوينهم مقابل اجر شهري يختلف حسب المؤهل والمستوى التعليمي لكل مستفيد.

المبحث الثاني: عرض وتحليل البيانات الإحصائية لأجهزة التشغيل الفترة (2010-2019)

سنقوم في هذا المبحث بعرض الإحصائيات المسجلة لدى كل من الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)، إضافة لذلك سوف نقوم بعرض إحصائيات البطالة المسجلة على مستوى الولاية، وتبيان أثر برامج التشغيل لهذه الأجهزة على الحد من البطالة.

المطلب الأول: عرض وتحليل إحصائيات الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)

أولاً: تطور التنسيب في إطار عقود الكلاسيك: سنقوم فيما يلي باستعراض تطور التنسيب في إطار عقود الكلاسيك خلال الفترة ما بين 2010 إلى 2019، وذلك حسب قطاع النشاط وطبيعة عقد العمل والمؤهلات.

1. تطور التنسيب حسب قطاع النشاط: يتضمن الجدول التالي تطور التنسيب حسب قطاع النشاط

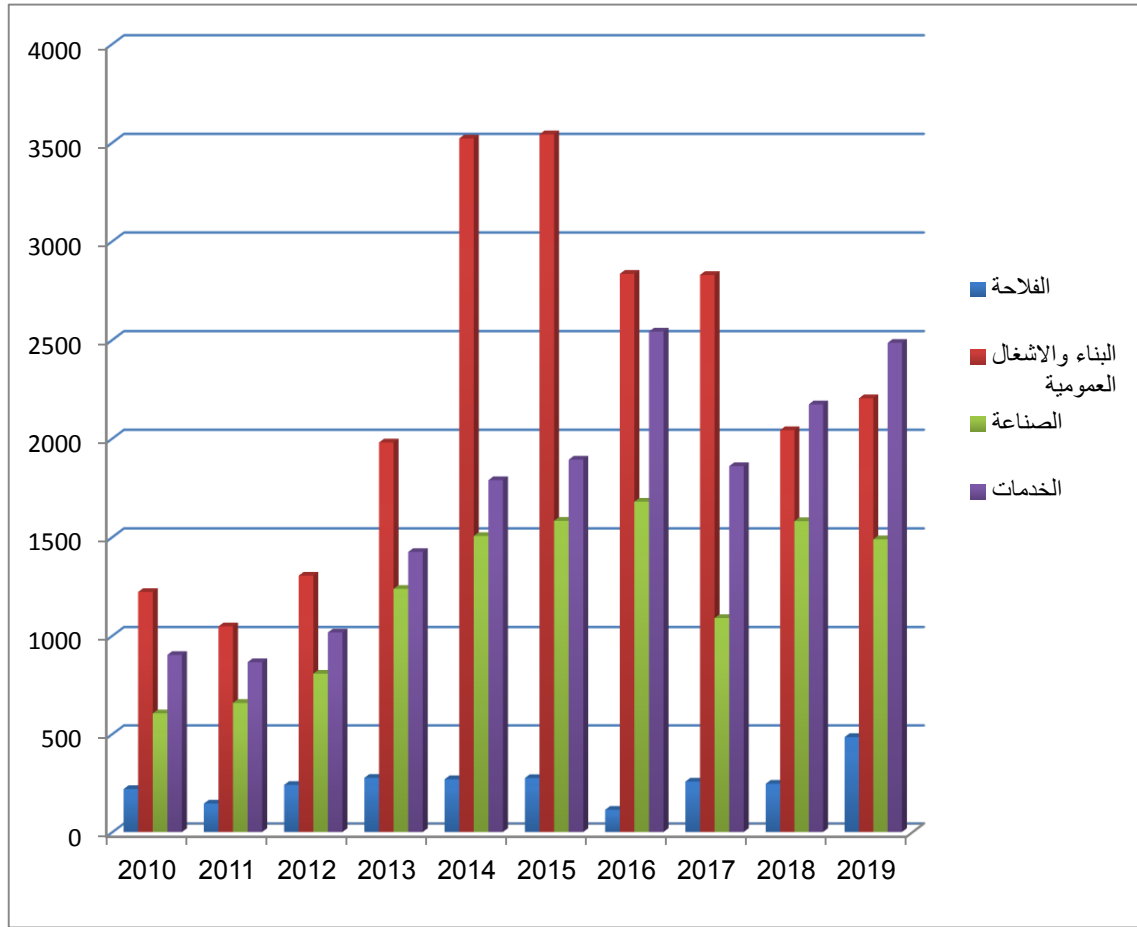
الجدول رقم 1.3: تطور التنسيب حسب قطاع النشاط

قطاع النشاط السنوات	الفلاحة	البناء والأشغال العمومية	الصناعة	الخدمات	المجموع
2010	219	1221	605	902	2947
2011	145	1047	658	865	2715
2012	240	1304	807	1016	3367
2013	276	1979	1237	1424	4916
2014	269	3520	1505	1788	7082
2015	275	3541	1582	1892	7290
2016	113	2834	1679	2541	7167
2017	257	2828	1089	1859	6033
2018	246	2041	1580	2172	6039
2019	484	2203	1488	2484	6659
المجموع	2524	22518	12230	16943	54215

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على وثائق الفرع الولائي للتشغيل بالوادي.

يتضح من خلال الجدول ان عدد التنسيب في قطاع البناء والأشغال العمومية كان كبيراً مقارنة بالقطاعات الأخرى والأعمدة البيانية التالية تبين ذلك بدقة.

الشكل رقم 2.3: تحليل تطور التنسيبات حسب قطاع النشاط



المصدر: من إعداد الطلبة بناء وثائق الفرع الولائي للتشغيل بالوادي.

نلاحظ من خلال هذه الاحصائيات ان التنسيبات التي عرفتها الولاية خلال الفترة 2010 إلى 2015 شهدت تزايدا مستمرا، وهذا راجع لانطلاق العديد من المشاريع الكبرى بعد ارتفاع عائدات المحروقات، وبعد سنة 2015 نلاحظ تراجع في عدد التنسيبات، بسبب تقلص في عدد المشاريع نتيجة سياسة التقشف التي عرفتها البلاد بسبب الأزمة الاقتصادية الناتجة عن انخفاض أسعار البترول. توزعت التنسيبات على عدة قطاعات، حيث نجد أن قطاع البناء والأشغال العمومية احتل المرتبة الأولى، و ذلك راجع للمشاريع الكبرى التي عرفتها الولاية كمشروع التطهير و مشاريع السكن بأصنافه المختلفة وإنجاز العديد من الطرق البلدية و الولائية، أما قطاع الخدمات احتل المرتبة الثانية بسبب التزايد المستمر في عدد السكان، الذي يتطلب زيادة في الاحتياجات والخدمات اللازمة لهم، ليحتل المرتبة الثالثة قطاع الصناعة حيث شهد نمو متزايد، نظرا لاهتمام الدولة بالجانب الصناعي وتشجيعها له بهدف خلق قاعدة صناعية تحقق الاكتفاء الذاتي خاصة الصناعات الغذائية والتحويلية، ثم نجد في المرتبة الرابعة قطاع الفلاحة حيث نلاحظ حجم التنسيبات كانت قليلة، وذلك راجع لعدم اهتمام الدولة بهذا القطاع بالشكل الكافي.

2.3- تطور التنسيبات حسب طبيعة عقد العمل: يتضمن الجدول التالي تطور التنسيبات حسب طبيعة

عقد العمل

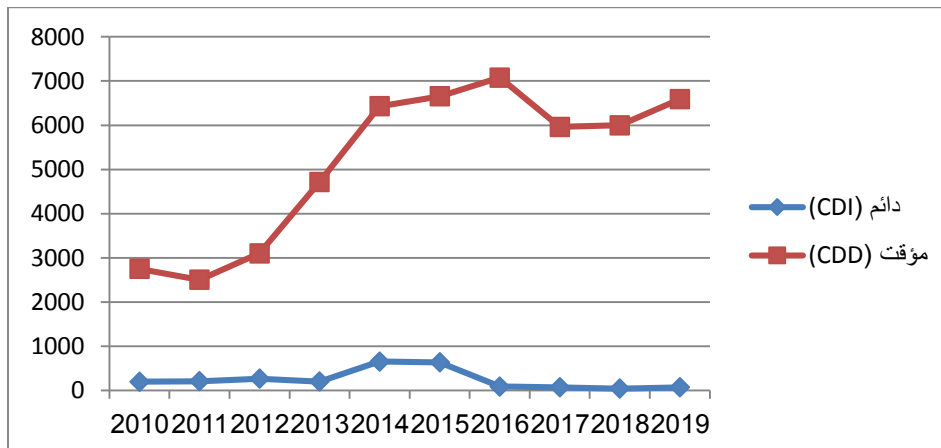
الجدول رقم 2.3: تطور التنسيبات حسب طبيعة عقد العمل

طبيعة عقد العمل السنوات	دائم (CDI)	مؤقت (CDD)	المجموع
2010	197	2750	2947
2011	210	2505	2715
2012	266	3101	3367
2013	201	4715	4916
2014	654	6428	7082
2015	636	6654	7290
2016	88	7079	7167
2017	71	5962	6033
2018	40	5999	6039
2019	71	6588	6659
المجموع	2434	51781	54215

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على وثائق الفرع الولائي للتشغيل بالوادي

نلاحظ من خلال الجدول ان اغلب عقود العمل كانت بالصيغة المؤقتة (CDD) والمنحنى البياني الموالي يوضح ذلك. يبين الجدول أن التنسيبات توزعت على صنفين من العقود، حيث أن النسبة الكبرى كانت لصيغة العقود المؤقتة CDD بنسبة 95.52%، في حين أن النسبة المتبقية كانت لصيغة العقود الدائمة CDI بنسبة 4.48% وهذا راجع لعدم اهتمام سياسات التشغيل بمسالة تثبيت العمال في مناصب عمل دائمة بعد انتهاء مدة عقودهم المؤقتة.

الشكل رقم 3.3: تحليل تطور التنسيبات حسب طبيعة عقد العمل



المصدر: من إعداد الطلبة واثائق الفرع الولائي للتشغيل بالوادي.

2- تطور التنسيبات حسب المؤهلات: يتضمن الجدول التالي تطور التنسيبات حسب المؤهلات

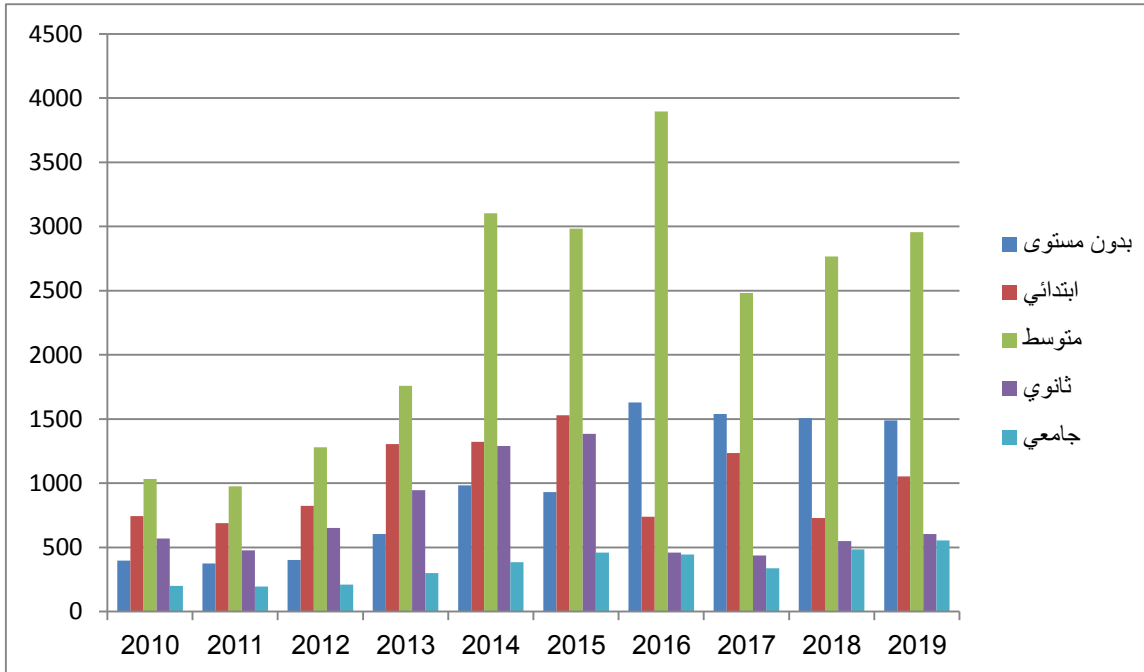
الجدول رقم 3.3: تطور التنسيبات حسب المؤهلات

المؤهلات السنوات	بدون مستوى	ابتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي	المجموع
2010	398	745	1033	570	201	2947
2011	375	690	977	477	196	2715
2012	402	823	1280	651	211	3367
2013	604	1306	1760	945	301	4916
2014	983	1322	3102	1290	385	7082
2015	932	1530	2983	1384	461	7290
2016	1629	739	3895	459	445	7167
2017	1539	1235	2483	438	338	6033
2018	1508	730	2767	550	484	6039
2019	1491	1053	2956	605	554	6659
المجموع	9861	10173	23236	7369	3576	54215

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على وثائق الفرع الولائي للتشغيل بالوادي

نلاحظ من خلال الجدول ان العدد الكبير من التنسيبات كان للأفراد ذوي المستوى المتوسط مقارنة ببقية المستويات الاخرى، والاعتمادية البيانية التالية توضح ذلك

الشكل رقم 4.3: تحليل تطور التنسيبات حسب المؤهلات



المصدر: من إعداد الطلبة بناء على وثائق الفرع الولائي للتشغيل بالوادي.

نلاحظ من خلال الرسم البياني أن التنسيبات المحققة في الولاية شملت مختلف الشرائح من الجامعيين وذوي المستوى الثانوي والمتوسط والابتدائي وبدون مستوى، لكن كانت النسب متفاوتة، حيث أن نسبة التنسيبات لدى الأفراد ذوي المستويات متوسط وابتدائي وثنائي كانت مرتفعة بالمقارنة مع نسبة التنسيبات لدى الجامعيين وذلك راجع لعدة عوامل أهمها:

✓ انطلاق العديد من المشاريع الكبرى في البناء والأشغال العمومية التي تتطلب احتياجات كبيرة من اليد العاملة والحرفيين في هذا المجال.

✓ عدم التناسق بين خريجي الجامعة واحتياجات سوق العمل، مما يجعلنا نطرح التساؤل عن مدى انسجام سياسة التعليم العالي مع احتياجات سوق العمل.

ثانيا: تطور التنسيبات في إطار عقود جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP):

سنقوم فيما يلي باستعراض تطور التنسيبات في برنامج DAIP للفترة ما بين 2010 و2019، وهذا حسب متغيرات الجنس وطبيعة القطاع ونوع العقد.

1-تطور التنسيبات حسب الجنس: يتضمن الجدول التالي تطور التنسيبات حسب الجنس.

الجدول رقم 4.3: تطور التنسيبات حسب الجنس

الجنس السنوات	ذكور	إناث	المجموع
2010	6448	1398	7846
2011	6152	6357	12509
2012	1553	903	2456
2013	1655	1439	3094
2014	1638	1669	3307
2015	895	1000	1895
2016	743	967	1710
2017	648	996	1644
2018	1310	1565	2875
2019	0	0	0
المجموع	21042	16294	37336

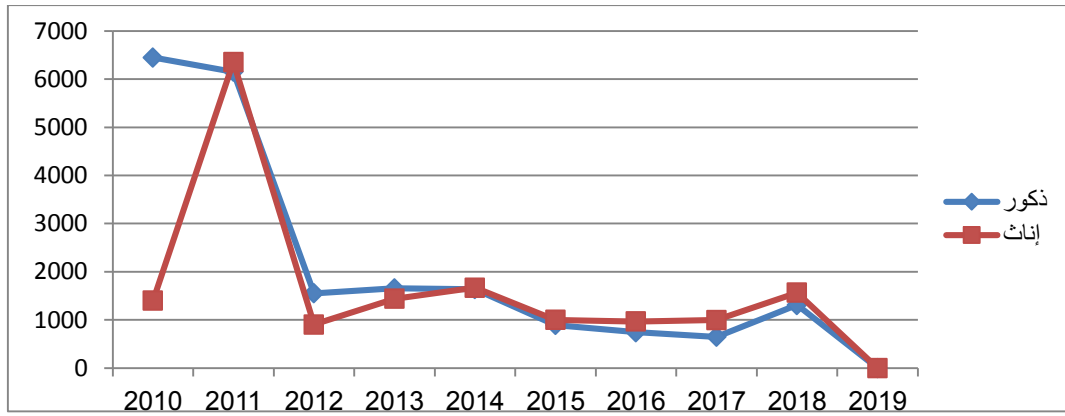
المصدر: من إعداد الطلبة بناء على وثائق الفرع الولائي للتشغيل بالوادي

يتضح لنا من خلال الجدول ما يلي: أن مجموع الذكور المستفيدين من جهاز DAIP يفوق مجموع الإناث والمنحنى البياني التالي يوضح ذلك. عدد الذكور الذين تحصلوا على مناصب عمل كان مرتفعاً في سنة 2010 ليصل إلى 6448، ثم انخفض في 2011 ليصل 6152، وفي 2012 انخفض العدد بشكل كبير ليصل 1553 نتيجة

تقليص المناصب الممنوحة للقطاع الإداري، ليواصل العدد بالانخفاض ليصل الى 648 سنة 2017، ومع نهاية 2018 توقف العمل بهذا الجهاز.

* عدد الإناث اللواتي تحصلن على مناصب عمل في هذا الجهاز بلغ 1398 سنة 2010، وهو ما يشكل نسبة 17.81% من مجموع التنسيبات، وهي نسبة ضعيفة مقارنة بنسبة الذكور، ثم يرتفع العدد في سنة 2011 ليلبلغ 6357 والتي فاقت عدد الذكور لنفس السنة، لينخفض العدد في سنة 2012 وصل إلى 903 ثم بعده ارتفع بشكل بسيط ليصل إلى 1565 سنة 2018.

الشكل رقم 5.3: تحليل تطور التنسيبات حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطلبة بناء على وثائق الفرع الولائي للتشغيل بالوادي.

1. تطور التنسيبات حسب طبيعة القطاع: يتضمن الجدول التالي تطور التنسيبات حسب طبيعة القطاع.

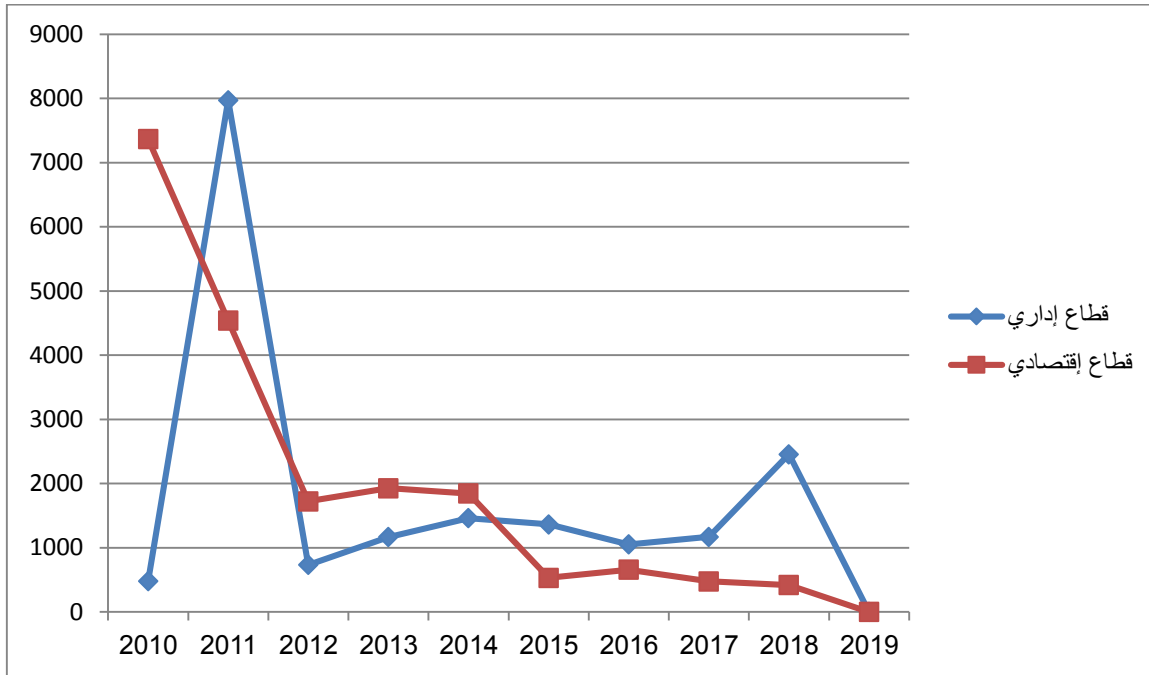
الجدول رقم 5.3: تطور التنسيبات حسب طبيعة القطاع

طبيعة القطاع	قطاع إداري	قطاع اقتصادي	المجموع
السنوات			
2010	480	7366	7846
2011	7972	4537	12509
2012	733	1723	2456
2013	1167	1927	3094
2014	1461	1846	3307
2015	1364	531	1895
2016	1051	659	1710
2017	1169	475	1644
2018	2457	418	2875
2019	0	0	0
المجموع	17854	19482	37336

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على وثائق الفرع الولائي للتشغيل بالوادي

نرى من خلال الجدول أن مجموع التنسيبات في القطاعين الإداري والاقتصادي متقاربة، ونفصل ذلك في المنحنى البياني الموالي.

الشكل رقم 6.3: تحليل تطور التنسيبات حسب طبيعة القطاع



المصدر: من إعداد الطلبة بناء على وثائق الفرع الولائي للتشغيل بالوادي.

يلاحظ من خلال المنحنى البياني ما يلي:

1- أن عدد التنسيبات للقطاع الإداري بلغت 7972 في سنة 2011 ما نسبته 63.73% من إجمالي التنسيبات لهذه السنة، وهو أعلى معدل وصلت إليه التنسيبات في هذا القطاع، ثم انخفض إلى أدنى مستوى له في سنة 2012 حيث بلغ العدد 733، ليرتفع العدد بعده في 2013 ليصل إلى 1167، ومع نهاية سنة 2018 بلغ العدد 2457.

2- وبالنسبة للقطاع الاقتصادي بلغ عدد التنسيبات 7366 في سنة 2010، ثم بدأ بالتراجع تدريجياً حتى وصل إلى 418 مع نهاية سنة 2018، وهذا التراجع في عدد التنسيبات في مختلف القطاعات يعود إلى السياسة العامة للدولة التي عملت على التخفيض من عدد المناصب المستحدثة سنوياً، نظراً للأزمة المالية التي تعاني منها البلاد بسبب تراجع أسعار البترول.

3-تطور التنسيبات حسب نوع العقد: يتضمن الجدول التالي تطور التنسيبات حسب نوع العقد.

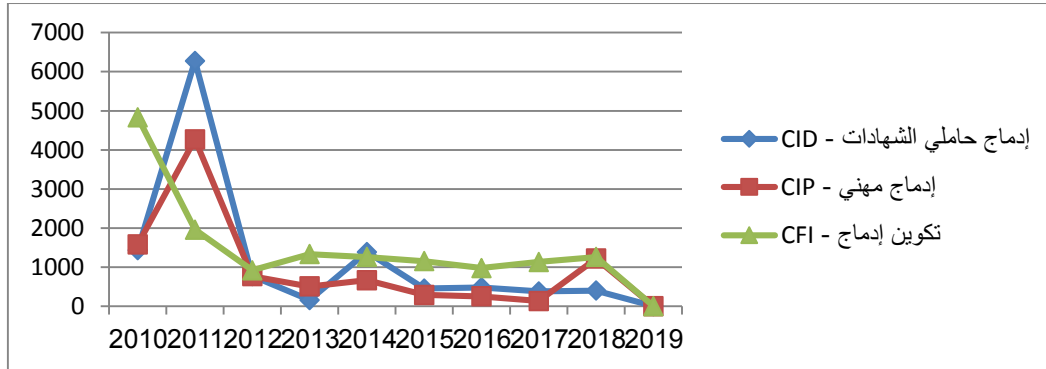
الجدول رقم 6.3: تطور التنسيبات حسب نوع العقد

نوع العقد السنوات	إدماج حاملي الشهادات (CID)	إدماج مهني (CIP)	تكوين إدماج (CFI)	المجموع
2010	1435	1577	4834	7846
2011	6277	4271	1961	12509
2012	772	766	918	2456
2013	1258	505	1331	3094
2014	1385	664	1258	3307
2015	453	288	1154	1895
2016	482	250	978	1710
2017	380	133	1131	1644
2018	398	1218	1259	2875
2019	0	0	0	0
المجموع	12840	9672	14824	37336

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على وثائق الفرع الولائي للتشغيل بالوادي

يبين الجدول أن أكبر عدد من التنسيبات كان لعقود CFI، وستعرض إلى تحليل كل صنف من خلال المنحنى البياني التالي:

الشكل رقم 7.3: تحليل تطور التنسيبات حسب نوع العقد



المصدر: من إعداد الطلبة بناء على وثائق الفرع الولائي للتشغيل بالوادي.

يوضح المنحنى البياني ما يلي:

• بالنسبة لعقود CID:

شهدت التنسيبات ارتفاع تدريجي خلال السنوات الأولى من انطلاق جهاز DAIP الى ان بلغت 6277 سنة 2011، وهي السنة التي سجلت أكبر عدد من التنسيبات، وهذا راجع إلى فتح المجال للعمل من قبل المؤسسات الخاصة التي تنشط في القطاع الإداري، ثم تراجع العدد إلى 772 سنة 2012، ليرتفع

قليلا حيث بلغ 1258 سنة 2013 ووصل الى 1385 سنة 2014، بعدها انخفضت التنسيبات بشكل كبير في السنوات الموالية حتى بلغت 398 في سنة 2018.

✓ بالنسبة لعقود CIP:

سجلت هذه العقود أعلى معدل لها في سنة 2011 حيث بلغت 4271، لتتخفيض بعده تدريجيا حتى تصل إلى أدنى معدل لها سنة 2017 حيث بلغت 133 منصبا، وهذا راجع إلى استفتاء المؤسسات حاجتها من العمال.

✓ بالنسبة لعقود CFI:

سجلت في 2010 أعلى معدل لها حيث بلغ العدد 4834، ثم شهدت تراجعا بعد ذلك لتصل إلى أدنى مستوى في سنة 2012 حيث بلغ عدد التنسيبات 918، وبعد ذلك شهد عدد التنسيبات تذبذب حتى وصلت إلى 1259 في سنة 2018، ويرجع هذا التذبذب إلى تفاوت حاجة المؤسسات إلى العمال من سنة إلى أخرى.

ثالثا: تطور التنسيبات في إطار برنامج عقد العمل المدعم (CTA): سنقوم فيما يلي باستعراض تطور التنسيبات في برنامج CTA للفترة ما بين 2010 و 2019 وذلك حسب نوع العقد.

1-تطور التنسيبات حسب نوع العقد: يتضمن الجدول التالي تطور التنسيبات حسب نوع العقد.

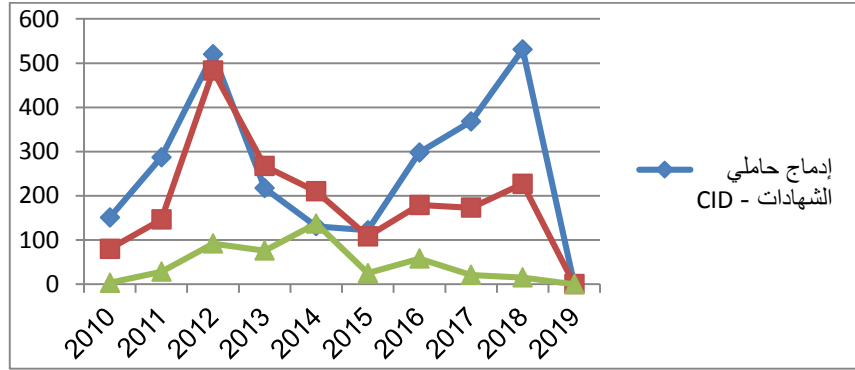
الجدول رقم: 7.3 تطور التنسيبات حسب نوع العقد

المجموع	تكوين إدماج (CFI)	إدماج مهني (CIP)	إدماج حاملي الشهادات (CID)	نوع العقد السنوات
234	03	80	151	2010
461	28	146	287	2011
1095	92	483	520	2012
560	76	267	217	2013
478	137	210	131	2014
255	25	108	122	2015
535	58	179	298	2016
562	21	173	368	2017
773	15	227	531	2018
0	0	0	0	2019
4953	455	1873	2625	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على وثائق الفرع الولائي للتشغيل بالوادي

يتضح من خلال الجدول أن إجمالي المستفيدين من هذا البرنامج CTA كان قليل مقارنة بإجمالي المستفيدين من برنامج DAIP، وهذا راجع لأن هذا النوع من العقود يمس فقط القطاع الاقتصادي بشقيه العام والخاص دون القطاع الإداري، وسنحلل أصناف هذا البرنامج من خلال المنحنى البياني التالي:

الشكل رقم 8.3: تحليل تطور التنسيبات حسب نوع العقد



المصدر: من إعداد الطلبة بناء على وثائق الفرع الولائي للتشغيل بالوادي

يبين المنحنى البياني ما يلي:

✓ العدد الأكبر من الاستفادة كان لعقود CID حيث بلغت 520 مستفيد سنة 2012، ثم بدأت بالتراجع حتى وصلت إلى أدنى مستوى في سنة 2015 ببلوغها 122 مستفيد، ثم عاودت الارتفاع إلى أن وصلت إلى 531 مستفيد سنة 2018.

✓ سجلت عقود CIP أعلى معدل لها في سنة 2012 حيث بلغ عدد المستفيدين 483، ثم بدأت بالتراجع حتى وصلت إلى أدنى عدد سنة 2017 ببلوغها 173 مستفيد، لترتفع في سنة 2018 إلى 227.

✓ حجم الاستفادة من هذا البرنامج في عقود CFI كانت ضعيفة جدا، حيث بلغ إجمالي السنوات العشر الأخيرة 455 مستفيد، وكان أكبر عدد من الاستفادة في سنة 2014 بعدد يقدر بـ 137 مستفيد، وترجع أسباب هذه العدد الضعيف من الاستفادة لعقود CFI لعدم حاجة المؤسسات إلى هذا النوع من العقود.

المطلب الثاني: عرض وتحليل إحصائيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)

أولا: حصيلة إنشاء المؤسسات المصغرة عن طريق ANSEJ في الفترة ما بين 2010 و2019:

سنقوم فيما يلي باستعراض حصيلة المؤسسات المصغرة المنشأة وعدد التنسيبات المحققة عن طريق ANSEJ.

1- حصيلة المشاريع الممولة عن طريق ANSEJ حسب قطاع النشاط:

يتضمن الجدول التالي حصيلة المشاريع الممولة عن طريق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب حسب قطاع النشاط.

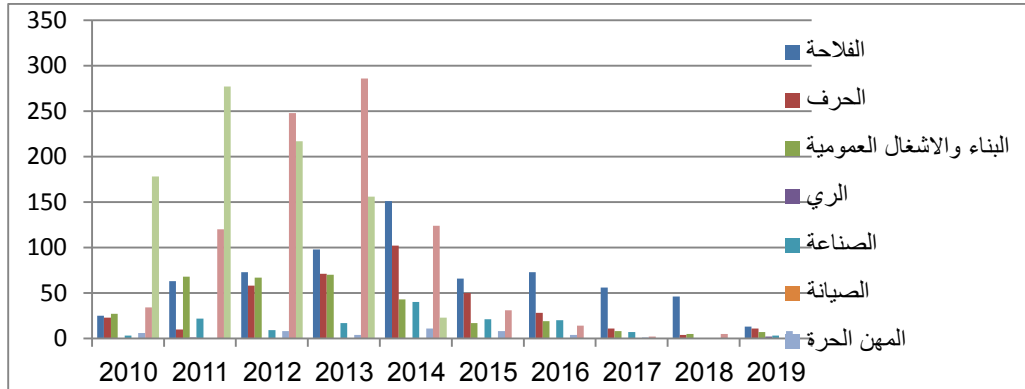
الجدول رقم: 8.3 حصيلة المشاريع الممولة حسب قطاع النشاط

المجموع	قطاع النشاط									عدد المشاريع الممولة السنوات
	النقل	الخدمات	المهن الحرة	الصيانة	الصناعة	الري	البناء والأشغال العمومية	الحرف	الفلاحة	
296	178	34	06	0	03	0	27	23	25	2010
561	277	120	0	0	22	01	68	10	63	2011
680	217	248	08	0	09	0	67	58	73	2012
702	156	286	04	0	17	0	70	71	98	2013
494	23	124	11	0	40	0	43	102	151	2014
193	0	31	08	0	21	0	17	50	66	2015
158	0	14	4	0	20	0	19	28	73	2016
85	0	02	01	0	07	0	08	11	56	2017
60	0	05	0	0	0	0	05	04	46	2018
47	0	03	08	0	03	02	07	11	13	2019
3276	851	867	50	0	142	03	331	368	664	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على وثائق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب - وكالة الوادي

الواضح من خلال الجدول أن قطاعات الخدمات والنقل والفلاحة كان لهم النصيب الأكبر من المشاريع الممولة مقارنة بباقي القطاعات الأخرى، والأعمدة البيانية التالية تبين ذلك بدقه:

الشكل رقم 9.3: تحليل حصيلة المشاريع الممولة حسب قطاع النشاط



المصدر: من إعداد الطلبة بناء على وثائق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب - وكالة الوادي.

الجدول يوضح عدد المشاريع الممولة في سنة 2010 بلغ 296 مشروعا ثم أخذ العدد في الارتفاع ليصل إلى 702 مشروعا سنة 2013، حيث الحجم الكبير من المشاريع كان لقطاع الخدمات، ثم بدأ العدد بالانخفاض تدريجيا إلى أن بلغ 47 مشروعا في سنة 2019، وهذا راجع لسياسة التقشف التي عرفت بها البلاد بسبب الأزمة المالية. عدد المشاريع الممولة في قطاعي الري والمهن الحرة كان ضعيفا مقارنة مع القطاعات الأخرى، بينما انعدم في

قطاع الصيانة، وهذا راجع لعزوف الشباب على إنشاء مؤسسات مصغرة في تلك القطاعات، وتوجههم بشكل كبير نحو إنشاء مؤسسات مصغرة ضمن قطاعات النقل والخدمات.

1. حصيلة مناصب العمل المستحدثة من خلال المشاريع الممولة حسب قطاع النشاط: يتضمن الجدول التالي حصيلة مناصب العمل المستحدثة من خلال المشاريع الممولة عن طريق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وذلك حسب قطاع النشاط.

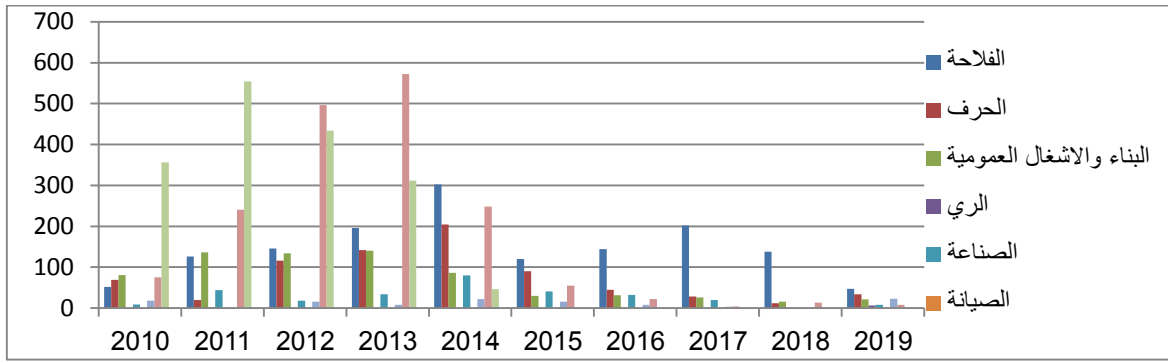
الجدول رقم: 9.3 حصيلة مناصب العمل المستحدثة من خلال المشاريع الممولة حسب قطاع النشاط

المجموع	قطاع النشاط									عدد مناصب العمل السنوات
	النقل	الخدمات	المهن الحرة	الصيانة	الصناعة	الري	البناء والأشغال العمومية	الحرف	الفلاحة	
660	356	75	18	0	09	0	81	69	52	2010
1122	554	240	0	0	44	02	136	20	126	2011
1360	434	496	16	0	18	0	134	116	146	2012
1404	312	572	08	0	34	0	140	142	196	2013
988	46	248	22	0	80	0	86	204	302	2014
352	0	55	16	0	41	0	30	90	120	2015
282	0	22	08	0	32	0	31	45	144	2016
283	0	04	03	0	20	0	26	28	202	2017
179	0	13	0	0	0	0	16	12	138	2018
147	0	08	23	0	08	06	21	34	47	2019
6777	1702	1733	114	0	286	08	701	760	1473	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على وثائق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب - وكالة الوادي

يتبين من خلال الجدول أن عدد مناصب العمل الإجمالي بلغ 6777، وهو رقم ضئيل مقارنة بحجم الطلب على التشغيل في الولاية، ونفصل في ذلك من خلال الرسم البياني التالي:

الشكل رقم 10.3: تحليل حصيلة مناصب العمل المستحدثة من خلال المشاريع الممولة حسب قطاع النشاط



المصدر: من إعداد الطلبة بناء على وثائق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب - وكالة الوادي

من خلال الرسم البياني نلاحظ:

✓ مناصب العمل المستحدثة بلغت أعلى مستوى لها في سنة 2013، حيث وصل العدد إلى 1404، ثم أخذ العدد بالتراجع إلى أن وصل إلى 147 في سنة 2019، وهذا راجع لتقلص عدد المشاريع الممولة عن طريق ANSEJ.

✓ قطاعي الخدمات والنقل والفلاحة كان لهم العدد الأكبر من المناصب المستحدثة مقارنة بالقطاعات الأخرى.
✓ عدد المناصب المستحدثة لقطاعي الري والحرف والمهن الحرة كان ضعيفا، حيث بلغ إجمالي المناصب خلال العشرة سنوات الأخيرة في قطاع الري 08 مناصب.

ثانيا: حصيلة إنشاء المؤسسات المصغرة عن طريق CNAC في الفترة ما بين 2010 و2019:

سنقوم فيما يلي باستعراض حصيلة المؤسسات المصغرة المنشأة وعدد التنصيبات المحققة عن طريق CNAC.

1. حصيلة المشاريع الممولة عن طريق CNAC حسب قطاع النشاط:

2. يتضمن الجدول التالي حصيلة المشاريع الممولة عن طريق الصندوق الوطني للتمكين عن البطالة حسب قطاع النشاط.

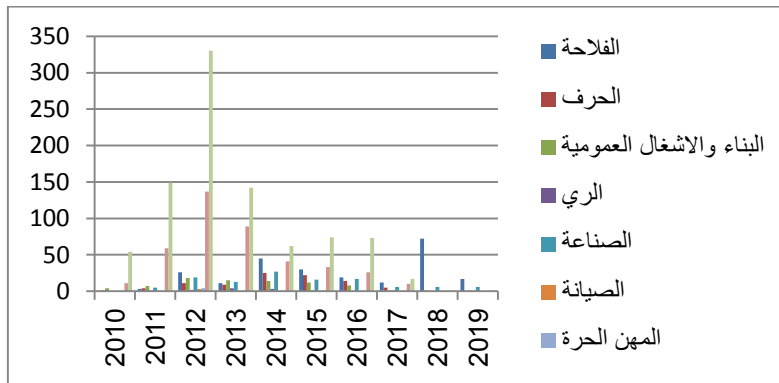
الجدول رقم: 10.3 حصيلة المشاريع الممولة حسب قطاع النشاط

المجموع	قطاع النشاط									عدد لمشاريع الممولة السنوات
	النقل	الخدمات	المهن الحرة	الصيانة	الصناعة	الري	البناء والأشغال العمومية	الحرف	الفلاحة	
70	54	11	0	0	0	0	04	01	0	2010
228	149	59	0	0	05	01	07	04	03	2011
550	330	137	04	03	19	02	18	11	26	2012
284	142	89	01	0	13	04	15	09	11	2013
217	62	41	0	0	27	03	14	25	45	2014
189	74	33	01	0	16	01	12	22	30	2015
157	73	26	0	0	17	0	08	14	19	2016
52	17	10	0	0	06	01	01	05	12	2017
80	0	01	0	0	06	0	0	01	72	2018
25	0	01	0	0	06	0	01	0	17	2019
1852	901	408	06	03	115	12	80	92	235	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على وثائق الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة - وكالة الوادي

يتبين لنا من خلال الجدول ان إجمالي المشاريع الممولة عن طريق CNAC خلال العشرة سنوات الأخيرة كان قليلا، حيث بلغ الرقم 1852 مشروعا، وهو ما يشكل نصف إجمالي المشاريع الممولة عن طريق ANSEJ لنفس المدة والرسم البياني التالي يوضح ذلك.

الشكل رقم 11.3: تحليل حصيلة المشاريع الممولة حسب قطاع النشاط



المصدر: من إعداد الطلبة بناء على وثائق الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة - وكالة الوادي

نلاحظ من الرسم البياني ان الحصة الكبرى من المشاريع الممولة كانت لقطاع النقل، حيث بلغ العدد 901 مشروعا ما نسبته 48.65 % من إجمالي المشاريع الممولة خلال العشرة سنوات الأخيرة، في حين بلغ العدد في

قطاع الخدمات 408 مشروعا ما نسبته 22.03%، وبلغ العدد في قطاع الفلاحة 235 ما نسبته 12.68% وتوزعت النسبة الباقية على القطاعات الأخرى. بلغ العدد الإجمالي للمشاريع الممولة 70 مشروعا سنة 2010 ثم أخذ في الارتفاع الى ان وصل الى 550 مشروعا سنة 2012، وهو أعلى رقم سجل خلال العشرة سنوات الأخيرة، ثم تراجع بعد ذلك الى ان وصل الى أدنى رقم وهو 25 مشروعا سنة 2019، وهو رقم ضعيف جدا هذا التراجع نتيجة سياسة التقشف التي تعرفها البلاد بسبب الازمة المالية.

3. حصيلة مناصب العمل المستحدثة من خلال المشاريع الممولة حسب قطاع النشاط: يتضمن الجدول

التالي حصيلة مناصب العمل المستحدثة من خلال المشاريع الممولة عن طريق الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة حسب قطاع النشاط.

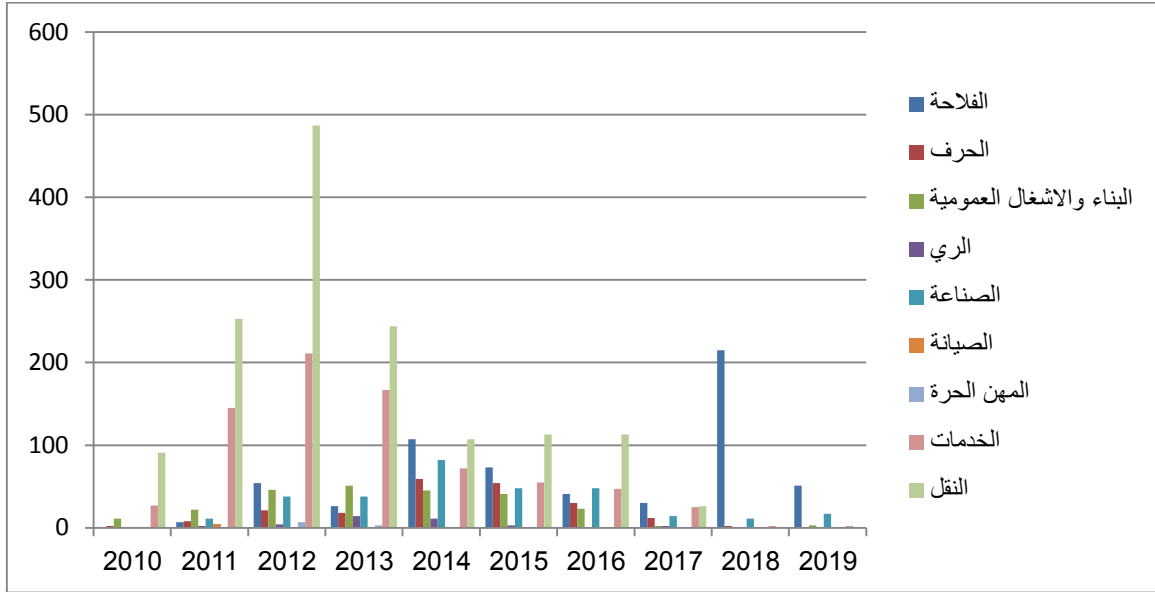
الجدول رقم: 11.3 تحليل حصيلة مناصب العمل المستحدثة من المشاريع الممولة حسب قطاع النشاط

المجموع	قطاع النشاط									عدد مناصب العمل السنوات
	النقل	الخدمات	المهن الحرة	الصيانة	الصناعة	الري	البناء والأشغال العمومية	الحرف	الفلاحة	
131	91	27	0	0	0	0	11	02	0	2010
448	253	145	0	0	11	02	22	08	07	2011
872	487	211	07	04	38	04	46	21	54	2012
561	244	167	03	0	38	14	51	18	26	2013
483	107	72	0	0	82	11	45	59	107	2014
388	113	55	01	0	48	03	41	54	73	2015
302	113	47	0	0	48	0	23	30	41	2016
111	26	25	0	0	14	02	02	12	30	2017
230	0	02	0	0	11	0	0	02	215	2018
73	0	02	0	0	17	0	03	0	51	2019
3599	1434	753	11	04	307	36	244	206	604	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على وثائق الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة - وكالة الوادي.

من خلال الجدول نجد أن إجمالي المناصب المستحدثة عن طريق مشاريع CNAC للعشرة سنوات الأخيرة بلغ 3599 منصبا، وهو يمثل تقريبا نصف إجمالي المناصب المستحدثة عن طريق ANSEJ لنفس الفترة، وتوزعت هذه المناصب على مختلف القطاعات بنسب متفاوتة، والأعمدة البيانية التالية تبين ذلك بدقة.

الشكل رقم 12.3: تحليل حصيلة مناصب العمل المستحدثة من خلال المشاريع الممولة حسب قطاع النشاط



المصدر: من إعداد الطلبة بناء على وثائق الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة - وكالة الوادي.

من خلال الجدول نلاحظ ما يلي:

✓ العدد الإجمالي لمناصب العمل المستحدثة بلغ 131 منصبا في سنة 2010، ثم اخذ العدد في الصعود ليصل الى 872 سنة 2012 وهو اعلى رقم يسجل خلال العشرة سنوات الأخيرة، ثم بدأ العدد في التراجع ليسجل الى أدنى رقم له سنة 2019 وهو 73 منصبا، وهو رقم ضئيل جدا ولا يلي العدد الكبير لطلبات التشغيل في الولاية.

✓ توزعت مناصب العمل المستحدثة لمشاريع CNAC على مختلف القطاعات، حيث النسبة الكبير من الاستفادة كانت لقطاع النقل، حيث احتل المركز الأول بنسبة 39.84% من المناصب، وجاء قطاع الخدمات في المركز الثاني نسبته 20.92% من المناصب، واحتل قطاع الفلاحة المركز الثالث من الاستفادة نسبته 16.78% من المناصب، والنسبة المتبقية توزعت على مختلف القطاعات.

المطلب الثالث: عرض وتحليل إحصائيات مديرية التشغيل

أولا: تطور نسب التشغيل في مختلف القطاعات الاقتصادية خلال الفترة ما بين 2010 و 2019:

سنقوم فيما يلي باستعراض نسب التشغيل في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي.

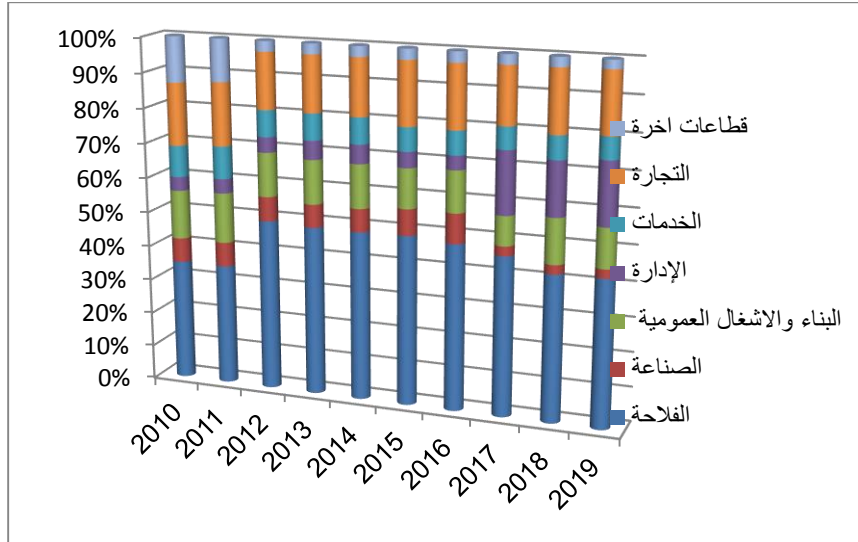
الجدول رقم: 12.3 تطور نسب التشغيل حسب قطاع النشاط الاقتصادي

السنوات	اليد العاملة الإجمالية المشتغلة	الفلاحة	الصناعة	البناء والأشغال العمومية	الإدارة	الخدمات	التجارة	قطاعات أخرى
2010	228740	34.99	6.99	14	4	9	18	13.02
2011	237650	34.98	6.98	14.34	4.15	9.31	18.14	12.1
2012	238460	49.42	7	12.58	4.38	7.55	16.12	2.95
2013	250000	48.81	6.6	12.58	5.39	7.55	16.13	2.94
2014	256490	48.76	6.6	12.5	5.4	7.47	16.32	2.95
2015	265000	49	7.5	11.3	4.5	6.7	18	3
2016	265850	48	8.5	11.8	4	6.7	18	3
2017	284533	45.98	2.72	8.34	17.75	6.26	16.15	2.8
2018	340024	42.28	2.64	12.8	15.36	6.57	17.68	2.67
2019	328540	42.6	2.55	11.23	17.78	6.26	17.2	2.47

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على وثائق مديرية التشغيل.

من خلال الجدول نلاحظ أن حجم اليد العاملة المشتغلة في الولاية في تزايد مستمر، حيث وصل العدد الى 340024 مشتغل سنة 2018، توزعت على مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي بنسب متفاوتة. والاعتماد البيانية التالية تبين ذلك بدقة.

الشكل رقم 13.3: تطور نسب التشغيل حسب قطاع النشاط الاقتصادي



المصدر: من إعداد الطلبة بناء على وثائق مديرية التشغيل.

يتبين لنا من خلال الرسم البياني ان نسبة قطاع الفلاحة كانت النسبة المهيمنة، والتي بلغت في المتوسط 44.9% من حجم القوة العاملة، وهو قطاع إنتاجي تم الركيزة عليه في برامج دعم الإنعاش الاقتصادي من أجل إنشاء مناصب الشغل، ويأتي في المركز الثاني قطاع التجارة الذي يمثل في المتوسط 17.17% من حجم القوة العاملة، حيث لا يعتبر هذا القطاع منتجا للقيمة المضافة وانما مساعدا فقط للقطاعات الإنتاجية (الفلاحة والصناعة)، واحتل قطاع البناء والأشغال العمومية المركز الثالث حيث بلغ المتوسط 12.07% من حجم القوة العاملة، وعرفت نسبة قطاع البناء والأشغال العمومية ارتفاعاً محسوساً في 2011 حيث وصلت الى 14.34%، ويعود ذلك لاستقطاب

القطاع لمشاريع ضخمة في تلك الفترة، ثم تراجعت النسبة لتصل الى 11.23% في سنة 2019 . ونلاحظ أن قطاع الصناعة الذي هو قطاع إنتاجي ويخلق القيمة المضافة ويرفع النمو الاقتصادي نسبته منخفضة، حيث بلغ المتوسط 5.81% من حجم القوة العاملة.

ثانيا: مؤشر البطالة: سنقوم فيما يلي باستعراض تطور مؤشر البطالة خلال الفترة من 2010 الى 2019.

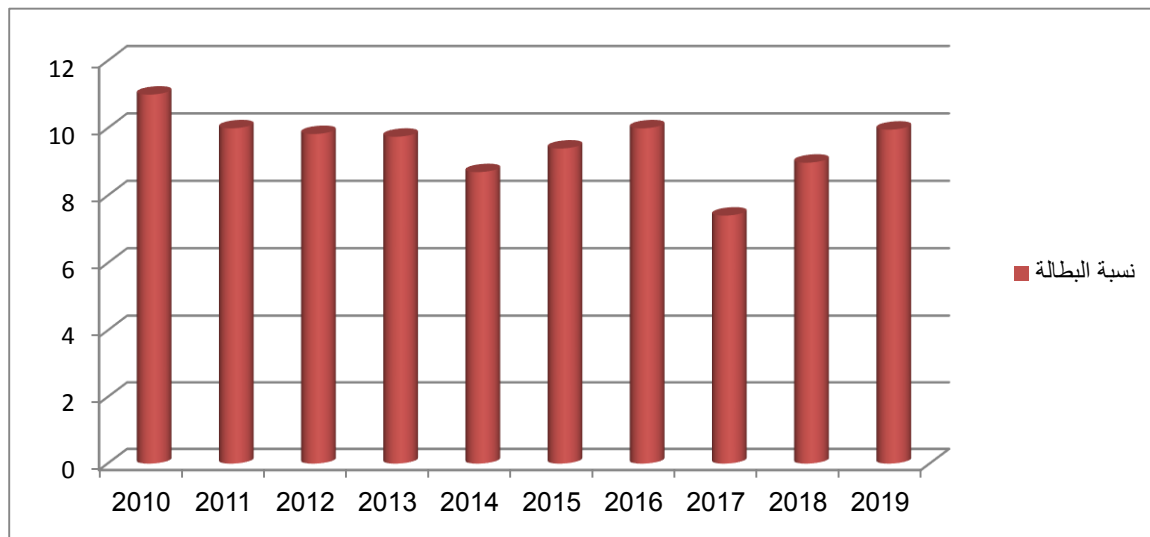
الجدول رقم: 13.3 تطور مؤشر البطالة بالنسبة المئوية

السنوات	نسبة البطالة
2010	11.00
2011	10.00
2012	9.83
2013	9.75
2014	8.70
2015	9.40
2016	10.00
2017	7.41
2018	8.98
2019	9.96

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على وثائق مديرية التشغيل.

الملاحظ من خلال الجدول ان معدل البطالة عرف اتجاهات مختلفة حيث بلغ 11% سنة 2010، ثم أخذ في الانخفاض الى ان وصل الى 8.70% سنة 2014، وهذا إشارة الى تراجع نسبة البطالة ويؤكد ان السلطات الوصية استطعت دمج البطالين في سوق العمل عبر برامج الإنعاش الاقتصادي مستغلة البجوحة المالية التي عرفتها البلاد، نتيجة ارتفاع عائدات المحروقات، والرسم البياني التالي يوضح ذلك.

الشكل رقم 14.3: تطور مؤشر البطالة بالنسبة المئوية



المصدر: من إعداد الطلبة بناء على وثائق مديرية التشغيل.

عرف معدل البطالة في الفترة ما بين 2014 و2019 تذبذباً ملحوظاً بسبب تراجع أسعار البترول، حيث وصلت في 2016 الى أدنى سعر لها وهو 30 دولار للبرميل بعدما كان يتجاوز 100 دولار، هذا الامر أثر بشكل كبير على مداخيل الدولة التي تعتمد على ما يفوق 97% من المداخيل على عائدات المحروقات، والذي دفع بالسلطة الى انتهاز سياسة التقشف وترشيد النفقات، هذه السياسة اثرت بشكل واضح على سوق العمل وأدت الى ارتفاع معدل البطالة ليصل الى 9.96% سنة 2019، وهو يعبر بشكل صريح على مدى هشاشة الاقتصاد الوطني.

ثالثاً: مؤشر التشغيل:

سنقوم فيما يلي باستعراض تطور مؤشر التشغيل خلال الفترة ما بين 2010 و2019.

الجدول رقم: 14.3 تطور مؤشر التشغيل بالنسبة المئوية

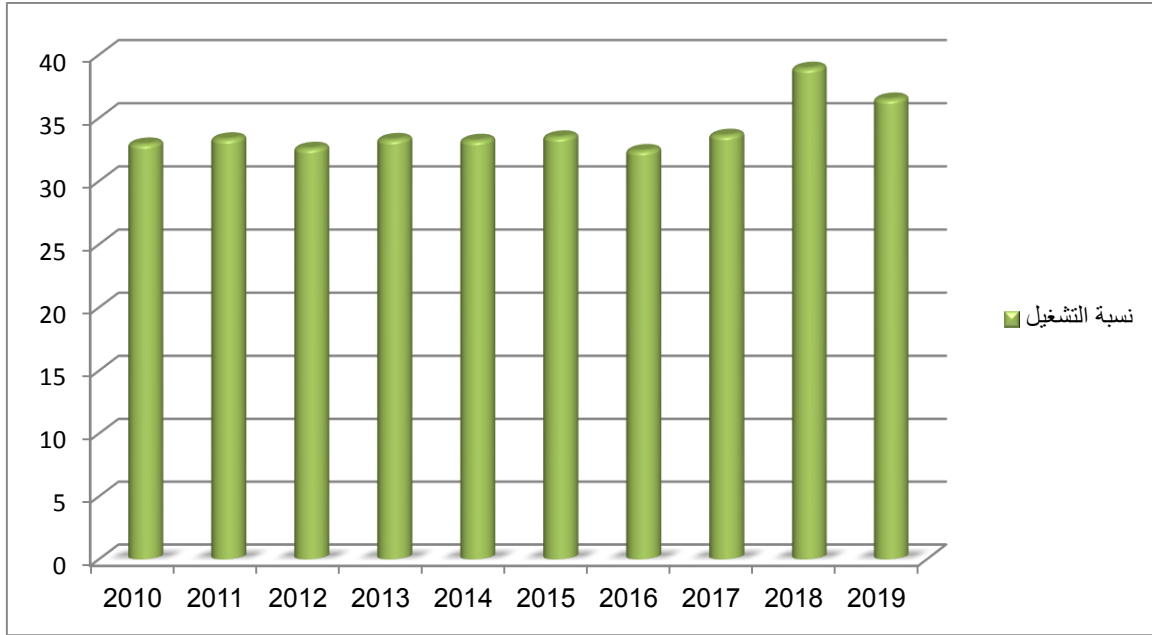
السنوات	نسبة التشغيل
2010	32.94
2011	33.35
2012	32.60
2013	33.30
2014	33.23
2015	33.50
2016	32.42
2017	33.63
2018	38.94
2019	36.50

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على وثائق مديرية التشغيل.

إن انخفاض معدل البطالة في أي إقتصاد لا يعني استقرار سوق العمل أو تعديله، لان التعريف المعتمد في قياس البطالة يختلف باختلاف الاقتصاديات، والجزائر تعتمد التعريف الذي يتبناه المكتب الدولي للعمل¹، الذي يعتبر أن الشخص الذي يعمل يوم واحد في أسبوع التحقيق يعتبر عاملاً ويكون من الفئة المشتغلة، ونفصل في تحليل تطور مؤشر التشغيل من خلال الرسم البياني التالي.

1 - Boutaleb Kouider : les politiques d'emploi dans les pays arabes : l'expérience Algérienne, communication lors du 3 ème colloque national sur l'évaluation des politiques d'emploi en Algérie (2001 – 2014) Université de Bouira le 02 et 03 décembre 2014 .

الشكل رقم 15.3: تطور مؤشر التشغيل بالنسبة المئوية



المصدر: من إعداد الطلبة بناء على وثائق مديرية التشغيل.

نرى من خلال المنحنى البياني ان مؤشر التشغيل انتقل من 32.94% سنة 2010 الى 33.23% سنة 2014 وهذا دليل على نجاح السلطات وتمكنها من إدماج الباطلين في سوق العمل عبر مختلف الإجراءات المستحدثة لهذا الغرض، ثم استقر المؤشر في حدود 33% خلال السنوات الثلاثة الموالية، ليرتفع سنة 2019 ويصل الى 36.5% وهذا التحسن هو الوجه الآخر لتحسن مستوى البطالة لنفس الفترة.

المبحث الثالث: تقييم سياسات التشغيل

اعتمدت الجزائر على اتجاهين فيما يخص سياسات التشغيل تتمثل في:

1. **السياسة النشطة:** والتي من خلال الخلق الحقيقي لمناصب الشغل.
 2. **السياسة العاملة:** وتتضمن مجموعة من الإجراءات التي تعمل من خلالها الدولة على التخفيف من حدة الآثار السلبية، وذلك من مختلف الإجراءات التي تقدم عن طريق المنح أو برامج انتظار الشغل للعاطلين¹
- المطلب الأول: نتائج سياسات التشغيل في الحد من أزمة البطالة على مستوى ولاية الوادي**

من خلال ما تعرضنا له في المبحث السابق من عرض وتحليل للإحصائيات المسجلة لدى أجهزة التشغيل على مستوى الولاية خلال الفترة ما بين 2010 و 2019 ، وفي ظل سياسات التشغيل المنتهجة من طرف الدولة يظهر لنا بوضوح أثر تلك السياسات التشغيلية، والتي تميزت بعدة مواصفات أبرزها أنها شاملة ومتنوعة، حيث اهتمت بجميع شرائح المجتمع المشكلة للفئة النشطة على اختلاف مستوياتهم ومؤهلاتهم العلمية كما أنها استهدفت كل القطاعات على مستوى الولاية من فلاحية وصناعة وتجارة... الخ، وتنوعت ما بين القطاع العام والخاص ، غير أنه وبمقارنة عدد طالبي العمل على مستوى الولاية مع عدد مناصب العمل المستحدثة نجد أنها غير كافية، فلو نظرنا إلى إحصائيات الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) لسنة 2019 ، حيث نجد أن عدد طالبي العمل بلغ 36365² في حين بلغ عدد التنسيب 6659، أي أن نسبة التنسيب قدرت بـ 18.31% من حجم طلبات العمل، وهذه نسبة ضعيفة مقارنة بالنسبة المحققة في سنة 2010 حيث بلغت 25.21% ، وهذا التراجع في نسبة التوظيف ناتج عن الأزمة المالية التي تمر بها البلاد نتيجة تراجع عائدات المحروقات التي تعتمد عليها الدولة في موازنتها بنسبة تفوق 97%، الشيء الذي دفع بالسلطات إلى انتهاج سياسة التقشف وترشيد النفقات ، الذي كان من نتائجها تقليص عدد المشاريع خاصة في قطاع البناء والأشغال العمومية، هذا القطاع الذي شكل النسبة الكبرى من عدد التنسيب خلال العشرة سنوات الأخيرة.

كما قامت الدولة بإيقاف العمل بجهاز الإدماج المهني (DAIP) وعقود حاملي الشهادات مع نهاية سنة 2018 والإبقاء فقط على متابعة ملفات المستفيدين من هذين الجهازين قبل سنة 2019، وشرعت في عملية تثبيتهم وفق قواعد محددة قائمة على توفر المنصب المالي مع أقدمية الاستفادة.

ونلاحظ انخفاض في نسبة التنسيب لدى الأفراد الجامعيين مقارنة مع بقية المستويات، وهذا يؤكد غياب الانسجام بين سياسات التشغيل وسياسة التعليم العالي، حيث نجد فائض كبير في بعض التخصصات خاصة في العلوم الإنسانية والاجتماعية يقابله نقص فادح في تخصصات أخرى كقطاع الصحة.

¹ إحصائيات الفرع الولائي للتشغيل بالوادي

² نور الدين حامد، فلة عاشور، مداخلة بعنوان: تقييم أداء سياسة التشغيل في الجزائر، غير منشورة، الجامعة الإسلامية، جامعة محمد خيضر، بسكرة ص233

والجدير بالذكر أن التنصيبات التي حققتها الوكالة خلال العشرة سنوات الأخيرة، كانت النسبة الكبرى للعقود المؤقتة (CDD) حيث بلغت النسبة 95.52%، وهي نسبة كبيرة جدا مما يعني أن السياسات القائمة تحد من حجم البطالة بصفة مؤقتة ولا تعالجها بشكل جذري.

وعلى الرغم من أن الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)، قاما بتمويل العديد من المشاريع التي ساهمت في خلق العديد من مناصب العمل، ألا أن التراجع الكبير في عدد المشاريع نتيجة الأزمة المالية التي عرفت البلاد، أدى إلى تراجع في عدد مناصب العمل المستحدثة، حيث بلغ إجمالي المناصب المستحدثة في إطار برامج ANSEJ و CNAC سنة 2019 بـ 220 منصب مستحدث من أصل 36365 طالب عمل، أي بنسبة تقدر بـ 0.60% وهي نسبة ضعيفة جدا ولا تحقق أهداف سياسات التشغيل.

لهذا يجب على الحكومة أن تتبنى سياسات هيكلية تهدف إلى إحداث القطيعة مع الاقتصاد الريعي والتحول إلى الاقتصاد المنتج القادر على الحد من أزمة البطالة، ويجب كذلك على السلطات المحلية تكييف السياسات التشغيلية على حسب واقع الولاية، وتراعي في ذلك طبيعتها وخصوصيتها من مختلف الجوانب الديموغرافية، والاقتصادية والاجتماعية، بحيث تدعم القطاعات المنتجة كالزراعة والصناعة، وتنشط القطاع السياحي لما تتمتع به الولاية من مناظر صحراوية خلابة تجذب السواح، بهدف تحريك عجلة الاقتصاد المحلي وخلق مناصب عمل.

المطلب الثاني: تحديات ومعوقات سياسات التشغيل

إن السياسة الوطنية المنتهجة في مجال التشغيل، ركزت على أهداف كبيرة سياسية واقتصادية واجتماعية، وذلك يجعلها أكثر واقعية وقبولا في الوسط الاجتماعي والاقتصاد الجزائري، ومع ذلك فإن تلك السياسات واجهت تحديات ومعوقات قللت من فاعليتها، وعليه يمكن حصر التحديات في النقاط التالية¹:

✓ إن الجزائر من المجتمعات التي تشكل فيها شريحة الشباب أكثر من ثلثي المجتمع، الأمر الذي يصعب من مهمة الهيئات المكلفة بمعالجة إشكالية تشغيل الشباب، لاسيما أمام تراجع القطاع العمومي، عن تحويل الاستثمارات وإنجاز المشاريع المنشأة لمناصب عمل مستقرة ودائمة، واستمرار التوجه نحو المزيد من تحويل المؤسسات العمومية إلى القطاع الخاص، وتقليص عدد العمال، إما بسبب الغلق أو بسبب مواجهة الأزمات التجارية والمالية، كل هذا وأكثر أمام استمرار تزايد حجم الطلبات الجديدة من طرف الشباب.

1- عبد الحميد قومي وحزمة عايب "سياسة التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر"، مداخلة مقدمة ضمن فعاليات المنتدى الدولي الذي نظمته جامعة المسيلة، الموسم بعنوان:

استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، يومي 15-16 نوفمبر 2011، ص 10-11.

- ✓ العمل الغير منظم، الذي يعتبر البديل الحتمي للعديد من الشباب القادم إلى سوق العمل، امام ضعف بل وندرة فرص العمل في المؤسسات المنظمة، هذا النوع من العمل يشكل بؤر استغلال فاحش للعديد من الشباب، سواء في مجال ظروف العمل، او في الأجور أو مختلف الحقوق الفردية والجماعية للعامل، وفي غياب أو ضعف الهيئات الرقابية من جهة، والعمل المؤقت من جهة أخرى.
- ✓ عدم التحكم في الآليات القانونية والاجتماعية التي شرعت الدولة في تنصيبها قصد معالجة البطالة، ولاسيما تلك التي كلفت بتنظيم وتأطير سوق العمل، التي تفتقر لوسائل التقويم والقياس الإحصائي الكافية حول حقيقة البطالة في أوساط الشباب، إلى جانب عدم الانسجام والتناسق بين الأجهزة القائمة على مكافحة البطالة والتشغيل، مما يعرقل نجاح التجارب العديدة والجهود المعتبرة التي تم القيام بها للحد من تزايد حدة هذه الظاهرة. بالإضافة إلى¹:
- ✓ عجز في اليد العاملة المؤهلة، وعدم توافق قوى العرض مع قوى الطلب.
- ✓ وجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل.
- ✓ انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي، الذي شكل عائقا أمام الاستثمار.
- ✓ ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات، وصعوبة الحصول على القروض البنكية.
- ✓ ترجيح النشاط التجاري الذي (لا ينشئ مناصب شغل كثيرة)، على حساب الاستثمار المنتج المولد لمناصب الشغل.
- ✓ ضعف روح المبادرة المقاولاتية، لا سيما عند الشباب، وضعف العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور. هناك أيضا معوقات أخرى منها²:
- ✓ ارتفاع ظاهرة الآفات الاجتماعية الخطيرة في أوساط الشباب الغير عامل، ونقص ذلك ارتفاع مستمر لظاهرة الانحراف نحو الأعمال الإجرامية، تعاطي المخدرات، العنف ضد المجتمع والمهجرة الغير مشروعة نحو البلدان الأوروبية عبر الوسائل والطرق الغير مشروعة والغير مضمونة.
- ✓ ضعف وعدم تكيف برامج وآليات التكوين والتعليم العالي في الجزائر مع سوق العمل ومتطلباته، وهذا ما يجعل المتخرجين من الجامعات ومراكز التكوين عرضة للبطالة الحتمية عند تخرجهم.

1- سرير عبد الله رايح، سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة، ملتقى سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة يومي 13-14 أبريل 2011، ص 13.

2- صفية بوزار "فاعلية وانعكاسات سياسة التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة 1999-2004"، مداخلة مقدمة ضمن فاعليات الملتقى الدولي الذي نظمته جامعة تيبازة، الموسم بعنوان: تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل البطالة، يومي 8-9 ديسمبر 2014، ص 565.

- ✓ اعتماد سياسة التشغيل في الجزائر اعتماد كلي على القطاع العمومي، بسبب غياب القطاع الاقتصادي الذي يعتبر المستوعب الأكبر للبطالة في أي بلد، مما خلق البطالة المقنعة في القطاع العمومي.
- ✓ ارتفاع النمو السكاني وخريجي الجامعات والمعاهد العليا في الجزائر من سنة لأخرى.

المطلب الثالث: اليات تفعيل وإنجاح سياسات التشغيل

من خلال تتبع الجهود المبذولة من طرف الدولة في مجال محاربة البطالة، ومن أجل إعطاء المزيد من الفعالية في وضع وتجسيد سياسات وبرامج تشغيل الشباب خاصة أمام كل تلك التحديات والمعوقات سابقة الذكر، والتي كثيرا ما أعاقَت نجاح سياسات التشغيل، سأذكر جملة من العوامل التي تساعد على نجاح ورفع فاعلية سياسة التشغيل¹:

- ✓ ضرورة بناء هذه السياسة على دراسات ومعطيات بمشاركة الهيئات والمؤسسات المعنية بعالم الشغل، في مختلف المستويات والمؤسسات المعنية بذلك مع ضرورة الأخذ بعين الاعتبار آراء واقتراحات هذه الهيئات والمؤسسات قدر الإمكان، والابتعاد قدر الإمكان عن القرارات العشوائية التي لا تقوم على مثل هذه الدراسات.

- ✓ العمل على تكييف وتعديل محاور وعناصر هذه السياسة بما يتلاءم والمستجدات التي تفرضها المتغيرات الداخلية والخارجية والعراقيل الميدانية، يجعلها أكثر مرونة وقابلية للتكيف مع المستجدات والمتغيرات التي تتطلبها الواقع العملي.

- ✓ معالجة السبب الرئيسي لارتفاع معدلات البطالة، من خلال إصلاح الأنشطة التعليمية وأنظمة التدريب المهني.
- بالإضافة إلى²:

- ✓ إعادة النظر في السياسات الخاصة بسوق العمل لتحسين كفاءتها وزيادة فعاليتها، وتوسيع نطاق تغطيتها لتشمل العاطلين عن العمل الغير مؤهلين والمحرومين من أي مزايا أو ضمانات.

- ✓ تغيير سياسات توفير فرص العمل الجديدة من الكم إلى الكيف، وتعزيز القدرة التنافسية للمصادر في الأسواق العالمية.

- ✓ الاستمرارية في تطبيق السياسات الحالية المرسومة وعدم تغييرها قبل تقييم مدى نجاعتها من عدمه.

- ✓ السهر على تطبيق التدابير القانونية والتنظيمية المتعلقة بتنفيذ سياسات التشغيل.

- ✓ تسهيل الإجراءات الإدارية والتمويلية أمام الشباب بهدف خلق مؤسسات صغيرة ومتوسطة.

1- هاجر غانم وآمينه بودراع، " تجربة الجزائر في القضاء على البطالة، دراسات وتجارب دولية في القضاء على البطالة "، جامعة المسيلة يوم 4-5-2012 على الموقع الإلكتروني www.iefpedia.com تم تصفحه يوم 12-05-2020، ص 18.

2- لخضر عبد الرزاق مولاي، تقييم أداء سياسات التشغيل في الجزائر 2000-2001، مجلة الباحث جامعة قاصدي مرباح ورقلة العدد 10، 2012، ص 200.

- ✓ تشجيع الاستثمار الأجنبي المباشر لدوره الكبير في خلق مناصب الشغل.
 - ✓ إشراك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتخصصة في مجال المفاولة، وجعلها مرتبطة بالمؤسسات الصناعية الكبرى.
 - ✓ إعادة عجلة الاستثمار العمومي المنتج، ودور الدولة الاقتصادي سواء من خلال المشاريع ذات المنفعة العامة أو بالشراكة مع القطاع الخاص الوطني.
 - ✓ تشجيع البنوك على التعامل بمجدية ومسؤولية في مجال القروض والمساعدات والتسهيلات المالية.
- هناك أيضا عوامل أخرى مساعدة منها:
- ✓ تفعيل دور الدولة في الرقابة على الاقتصاد الموازي، باعتباره يحتل مكانة فعلية كبيرة في السوق ومصدر هام لتوفير مناصب العمل، وذلك بالعمل على جعله يتكيف مع الإجراءات القانونية، الاقتصادية والاجتماعية بصفة عامة.
 - ✓ إنشاء بنك معلومات يتوفر على كافة الوسائل البشرية والتكنولوجية التي تسمح بتقديم التوجيه والاستثمار الفعال للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بهدف رفع قدرتها في التحكم وفي تنفيذ برامج ومشاريع تشغيل الشباب الباحث عن العمل.
 - ✓ منح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الإمكانيات القانونية والمادية التي تمكنها من العمل على توسيع مجال عقود التشغيل المسبقة، وعقود التدريب والتمهين، ودعم المؤسسات التي تمارس هذا النمط من التشغيل بالحوافز المادية التي تسمح لها بالتحول إلى عقود عمل دائمة.

خلاصة الفصل:

لقد تمكنت الجزائر من خفض معدلات البطالة إلى ثلث ما كانت عليه في فترة التسعينات، من خلال تبني سياسات تشغيلية قائمة على إعداد برامج وأجهزة تشغيل، وجعلها قاعدة أساسية لخلق مناصب عمل، وكذا التوفيق بين العرض والطلب في سوق العمل، من أجل وضع حد لمشكلة البطالة.

فكانت هناك أجهزة لدعم روح المقاوالية، خاصة لدى الشباب المؤهلين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19 و 35 سنة، كما أنها لم تستثني البطالين الذين تجاوز عمرهم 35 سنة، من خلال إنشاء جهاز دعم المبادرات الفردية الذي يشرف عليه الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، بالإضافة إلى برنامج دعم العمل المأجور، عبر برامج الإدماج المهني وإدماج حاملي الشهادات.

ولإنجاح سياسات التشغيل، لابد من إشراك كل القطاعات والهيكل المعنية بعالم الشغل والتنسيق بينهم عند بناء هذه السياسات، وتدعيم وتحفيز الاستثمار المولد لمناصب الشغل، والعمل على تطوير وعصرنة قطاع التشغيل وربطه بسوق الشغل.



الخاتمة

ان تحديد مفهوم البطالة من المفاهيم الاقتصادية والاجتماعية الواسعة والمعقدة حيث قدمت لها العديد من التعاريف والحلول حسب وجهة نظر وتخصص كل مفكر فهي التي تنتج عن ضعف حجم الاستثمار والمشاريع الاقتصادية وزيادة النمو السكاني حيث أن تزايد هذه الظاهرة ينعكس بصفة مباشرة على التنمية المستدامة ومن ثم عملت الحكومات الجزائرية على وضع سياسات التشغيل للحد من هذه الظاهرة من خلال مجموعة من الإجراءات والتدابير التي تضعها وتنفذها الأجهزة الحكومية بالتنسيق مع مختلف الفواعل في سوق العمل بهدف الوصول إلى أعلى مستويات التشغيل وتنمية فرص العمل مما يخفف من حدة البطالة.

إن سياسة التشغيل في الجزائر تقوم بالأساس على مجموعة من البرامج والأجهزة التي تساعد إما على استحداث مناصب شغل عن طريق ترقية العمل والأجور وتأهيل العمال، او عن طريق تشجيع المبادرات الفردية على خلق مؤسسات مصغرة صغيرة ومتوسطة، والتي ساعدت على ثبات نسبة البطالة عند 11 بالمائة غير أن هذه النسبة المصرح بها من طرف الهيئات الرسمية يبقى يسودها الكثير من الشك في ظل الواقع الذي تعرفه هذه الظاهرة.

اختبار الفرضيات:

من خلال الدراسة والتحليل للموضوع يمكن القول بان:

الفرضية الأولى:

المتثلة في انه لا يوجد تعريف محدد لكل من البطالة وسياسة التشغيل، وان سياسية التشغيل هي نشاط يستدعي تحديد يد عاملة مؤهلة اما البطالة هي تعطل جزء من قوة العمل في مجتمع ما الراغبة والقادرة عليه محققة وذلك كون أن سياسة التشغيل هي الأسلوب الذي تتبناه الحكومة إزاء توفير فرص عمل للقوى العاملة المتاحة في إعداد وتكوين أفرادها وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين، أما البطالة هي وجود قوة بشرية قادرة على العمل وترغب فيه وتبحث عنه ولا تجده.

الفرضية الثانية:

التي تتمثل في السياسات المعتمدة من طرف الدولة للحد من انتشار البطالة تقوم أساسا على إنشاء وتمويل أجهزة التشغيل. تقوم أساسا على إنشاء وتمويل أجهزة التشغيل، تحققت كليات فسياسة التشغيل التي المعتمدة في الجزائر تقوم على ركيزتين أساسيتين: وهما

-ترقية العمل المأجور من خلال برامج الوكالة الوطنية للتشغيل وبرامج وكالة التنمية الاجتماعية من

-تشجيع المبادرات الفردية على استحداث مؤسسات مصغرة من خلال أجهزة وصناديق دعم التشغيل والاستثمار.

الفرضية الثالثة:

تتعدد أجهزة مكافحة البطالة في ولاية الوادي ولها الدور الفعال والكبير في التخفيف من حدة البطالة نلاحظ في السنوات من (2010-2019) هناك انخفاض في معدلات البطالة بولاية الوادي من ذلك من خلال الدوار الفعال لهذه الأجهزة والبرنامج في تمويل وتوظيف الشباب النشاط والباحث عن العمل بالإضافة الى المرأة الماكثة في البيت التي تمثل النسبة الأكبر في النساء الذين لا يستطيعون العمل خارج البيت حسب طبيعة المنطقة بالإضافة الى تمويل النشاط الفلاحي عن طريق القروض المصغرة و برنامج دعم الشباب الذي انعكس على المنطقة التي أصبحت رائدة في الإنتاج الفلاح و تنوعه بالضافة التوظيف عن طرق الوكالة الوطنية للتشغيل خاصة جهاز الادماج المهني و كذلك عقود ما قبل التشغيل كل هذه السياسات التي ابتاعتها الحكومة كان لها تأثير إيجابيا على انخفاض معدلات البطالة في ولاية الوادي

نتائج البحث:

- من خلال بحثنا المتواضع، توصلنا إلى جملة من النتائج المدعمة إلى ما توصلت إليه فرضيات دراستنا:
- أن هناك علاقة عكسية بين معدل البطالة ومعدل التشغيل وهو ما يعني إمكانية انخفاض معدلات البطالة مستقبلا إن كان للاقتصاد الوطني قدرة على خلق مناصب شغل.
- فشل سياسات التشغيل المعتمدة من طرف الحكومات المتعاقبة على توفير مناصب شغل دائمة مع تنامي ظاهرة العمل المأجور المؤقت.
- سياسة التشغيل في الجزائر لازالت عاجزة على التوفيق بين مخرجات التعليم والتكوين ومتطلبات سوق العمل.
- عدم وجود توازن بين العرض والطلب على مستوى سوق الشغل .
- ضعف نسبة الاستثمار الأجنبي في الجزائر مما يؤدي إلى حرمان فئة الشباب خاصة البطالين المثقفين منهم لإيجاد مناصب عمل تليق بمستواهم الثقافي

الاقتراحات والتوصيات:

- ان الجهود التي بذلتها الدولة في مجال سياسة التشغيل ومكافحة ظاهرة البطالة فانه يمكن
- اعتماد نقاط أساسية كخطة عمل لتحديد الأفاق المستقبلية، ومن اجل إعطاء المزيد من الفاعلية
- وضع وتجسيد سياسات التشغيل وعليه فإننا نقترح ما يلي:
- تسهيل الإجراءات الإدارية والتمويلية أمام الشباب.
- تشجيع الاستثمار الأجنبي المباشر لدوره الكبير في خلق مناصب الشغل.

- الاستمرارية في تطبيق السياسات الحالية المرسومة وعدم تغييرها قبل تقييم مدى نجاحها في الواقع من عدمه.
- السهر على تطبيق التدابير القانونية والتنظيمية المتعلقة بتنفيذ سياسات التشغيل. تحفيز الشباب خريجي الجامعات والمعاهد على الاستثمار حسب اختصاصهم العلمي الأكاديمي.
- التركيز على التكوين في التخصصات التي تعاني منها الجزائر في عالم الشغل.
- التنسيق وفتح أبواب الحوار بين القطاعات وضرورة إشراك جميع الفاعلين في عملية التشغيل
- (حكومة أرباب العمل النقابات العمالية) عند رسم أي استراتيجية للتشغيل.
- العمل على تكييف وتعديل محاور وأجهزة هذه السياسات بما يتلاءم والمستجدات التي تفرضها
- المتغيرات الداخلية والخارجية، والعراقيل الميدانية.
- آفاق البحث:
- عمدنا من خلال هذا البحث التطرق الى تقييم سياسات التشغيل المعتمدة في الجزائر ومدى نجاعتها
- في الحد من ظاهرة البطالة من خلال ركائزها الثلاثة الاجتماعي الاقتصادي التنظيمي والهيكلية
- خلال الفترة (2010-2019)، غير أن كبر حجم هذا الموضوع وتدخله للترابط الكبير بين العديد من المتغيرات سواء كانت اقتصادية، اجتماعية او هيكلية او تنظيمية الخ، حال دون تقييمنا لهذه السياسات بالشكل المطلوب
- كوننا لم نتناولها هذا أو لم نفيها حقها من الاهتمام خاصة في ظل دراسة ماستر، وعليه فهناك آفاق علمية جديدة في هذا المجال.



قائمة المصادر

والمراجع

النصوص القانونية:

- 1- القانون 04-19 المؤرخ في 2004/12/25 الجريدة الرسمية، ال عدد83، الصادرة في 2004/12/26.
- 2 - القانون 06-21 المؤرخ في 2006/12/11 الجريدة الرسمية، ال عدد80، الصادرة في 2006/12/11.
- 3-المرسوم التنفيذي 06-77 المؤرخ في 2006/02/18، الجريدة الرسمية، ال عدد09، الصادرة في 2006/04/09.
- 4-المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 2008/04/19، الجريدة الرسمية، ال عدد22، الصادرة في 2008/04/30.
- 5-المرسوم التنفيذي 07-123 المؤرخ في 2007/04/04، الجريدة الرسمية، العدد28، الصادرة في 05/02/2007.
- 6-المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 2008/04/19، الجريدة الرسمية، العدد22، الصادرة في 2008/04/30.
- 7-المرسوم التنفيذي 07-123 المؤرخ في 2007/04/04، الجريدة الرسمية، العدد28، الصادرة في 2007/05/02.
- 8 -الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد52، الصادرة بتاريخ 11 سبتمبر 1996، ص 12
- 9 -الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد54، المرسوم التنفيذي رقم 290.03 المؤرخ في 6 سبتمبر 2003، المادة 02، ص 10.
- 1 الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد44، المرسوم التنفيذي رقم 94.188 المؤرخ في 6/7/1994

الكتب:

- 1-جمال حسن أحمد عيسى الراحنة، مشكلة البطالة وعلاجها، دراسة مقارنة بين الفقه والقانون، اليمامة للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت
- 2-رجاء الربيعي، دور السياسة المالية والنقدية في معالجة التضخم الركودي، دار آمنة النشر والتوزيع، الدار نعمان
- 3-عبد السميع أسامة، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية: الآليات. الآثار. الحلول. ط1، الإسكندرية دار الفكر الجامعي
- 4-راضي نور الدين، التشغيل والبطالة في الجزائر دار الغرب للنشر والتوزيع، الجزائر.
- 5-رمزي زكي الاقتصاد السياسي للبطالة دار النشر والطبع، الك ويت
- 6-مديني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان
- 7-علي عبد الوهاب نجاة، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها دراسة تحليلية تطبيقية الدار الجامعية، مصر، الاسكندرية 2005.
- 8- الدباغ أسامة و الجرمود أثيل، المقدمة في الاقتصاد الكلي، ط1، دار البداية للنشر والتوزيع، الأردن، عمان 2010.
- 9-محمد زروق، تقييم واقع بطالة الشباب في السودان : دراسة تحليلية وتطبيقية السودان (1990-2006)، مجلة العلوم الإنسانية مايو 2012.
- 10-مدحت القرشي، اقتصاديات العمل ط1، دار النشر والتوزيع، 2007عمان.
- 11-مصطفى بوضيف، تحديات التشغيل في أسواق العمل، خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلي 30/11-12-2008، منظمة العمل الدولية المركز الدولي للتدريب.
- 12-محمد عدنان وديع المعهد العربي للتخطيط الكويت
- 13-ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر- ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 14-حيزية قاسم، عامر هواري، السياسات الاقتصادية في الجزائر بين خلق البطالة ومكافحتها، مداخلة حول برامج الإنعاش الاقتصادي جامعة أكلي محمد ولحاج البويرة،
- 15- بن عزة وشليل، دور السياسات العمومية في ترقية قطاع الشغل والقضاء على البطالة في الجزائر خلال الفترة 1990-2012
- 16-عبد اللطيف بن أشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.

17- لخضر مولاي عبد الرزاق، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير

الرسائل والاطروحات:

- 1- لعيش ليلى، ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات، رسالة ماجستير كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر
- 2- بن فايز نوال إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة الممتدة 1990-2005 (رسالة ماجستير)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2009
- 3- محمد مازن محمد الأسطل، العوامل المؤثرة على معدل البطالة في فلسطين (1996-2012) رسالة ماجستير، كلية التجارة قسم اقتصاديات التنمية، الجامعة الإسلامية، فلسطين، غزة 2014.
- 4- غزوي سليمة، دراسة قياسية لمشكل البطالة في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2008.
- 5- سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة، دراسة قياسية تحليلية، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2009
- 6- فاطمة الزهراء بكابوس، سياسة التشغيل وتوجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غي الرسمي مذكرة ماستر في علم الاجتماع، جامعة أكلي محند أولحاج، الجزائر، البويرة 2012.
- 8- فارس شلاي، دور سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، 2005
- 9- بلقاسم سلاطين، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، رسالة دكتورا دولة في علم اجتماع التنمية، معهد علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، الجزائر، 1995-1996.
- 10- رشيد شباح، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر، دراسة حالة لولاية تيارت، مذكرة ماجستير تخصص تسيير المالية العامة جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2012.
- 11- حنان واعة، إصلاح السياسات العامة في الجزائر، قطاع التشغيل نمودجا، مذكرة الماستر في العلوم السياسية، تخصص سياسة عامة وإدارة محلية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014.
- 12- صليحة بوهلال، وكالات تشغيل الشباب -النتائج والعواقب- دراسة حالة الوكالة الولائية للتشغيل ورقلة، مذكرة ماستر في العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ورقلة 2013،
- 13- فارس شلاي، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر في الفترة 2001/2002 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 2005.
- 13- دحماني محمد درويش إشكالية التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتورا في العلوم الاقتصادية فرع اقتصاد التنمية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2012-2013.
- 14- بن طحين محمد عبد الرحمان، دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1970-2008، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص نمذجة اقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2011.
- 15- عبد القادر يحي، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في امتصاص البطالة، مذكرة ماجستير في العلوم التجارية، كلية العلوم الاجتماعية الإسلامية، قسم الشريعة، جامعة وهران 2007-2008، الجزائر.
- 16 - بوجمعة كوسه، سياسات التشغيل في الجزائر: عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة، مذكرة ماجستير، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2005-2006.
- 17 - شسبان آسيا، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير مؤسسة، جامعة الجزائر، 2009.

الملتقيات:

- 1- هايلى عبد المولى طشطوش، البطالة المسببات والآثار، رؤية اقتصادية إسلامية للعلاج، ملتقى دولي استراتيجي الحكومة في القضاء على البطالة والتنمية المستدامة، المسيلة 15-16 نوفمبر 2011
- 2 - محمد بن عزة، عبد اللطيف شليل، دور السياسات العمومية في ترقية قطاع الشغل والقضاء على البطالة في الجزائر، ملتقى دولي: استراتيجي الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، المسيلة 15-16 نوفمبر 2011.
- 3- خبابة عبد الله- خبابة صهيب، الاستراتيجية التوفيقية بين التنمية المستدامة والبطالة، ملتقى دولي: استراتيجي الحكومة والقضاء على البطالة والتنمية المستدامة، المسيلة 15-16 نوفمبر 2011.
- 4 - عبد الحميد قومي - حمزة عايب، سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى الدولي حول استراتيجي الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، يومي 15-16/11/2011، جامعة المسيلة.
- 5 - أحمية سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، ملتقى علمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع يومي 26-27/04/2009، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة.
- 6- ماجدة أبو زنت - عثمان غنيم، التنمية المستدامة، دراسة نظرية في المفهوم والمحتوى، مجلة المنارة، المجلد 12، العدد الأول 2006.
- 7 - زيدي البشير، حفوطة عبد القادر الأمير، آليات وبرامج تنفيذ السياسات العمومية للتشغيل في الجزائر، ملتقى دولي حول دور جودة التكوين والتعليم في تفعيل السياسة التشغيلية في الجزائر يومي 05-06-12-2016 جامعة لونيسي علي، البلدية الجزائرية.
- 8 - صافية بوزار، فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة 1990-2014، مجمع مداخلات الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة، المركز الجامعي تيبازة الجزائرية، 2014.
- 9 - طارق شوقي، الوكالة الوطنية للتشغيل ودورها في محاربة البطالة لدى الشباب، دراسة حالة الوكالة الولائية للتشغيل، سطيف الملتقى الوطني الثالث حول سياسة التشغيل في إطار التنمية والانعاش الاقتصادي في الجزائر، يومي 11-12/11/2014، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة البويرة.
- 10 - محرز آيت بلقاسم، التأمين عن البطالة في الجزائر، ملتقى دولي حول التأمين عن البطالة والاقتصاديات العربية في مواجهة رهانات العولمة، فندق الأوراسي، الجزائر، 2004.
- 11- ملتقى دولي حول استراتيجي الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة يومي 18-16/11/2011، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة.
- 12- نور الدين حامد، فلة عاشور، مداخلة بعنوان: تقييم أداء سياسة التشغيل في الجزائر، غير منشورة، الجامعة الإسلامية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- 13- سرير عبد الله رابح، سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة، ملتقى سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة يومي 13-14 افريل 2011.

المجالات:

1-لخضر عبد الرزاق مولاي، تقييم أداء سياسة التشغيل في الجزائر، مجلة الباحث العلمي، جامعة قاصدي مرباح ورقلة العدد، 2012.

محاضرات

1-الدكتورة براهيمية آمال، محاضرات في مقياس: اقتصاد جزائري، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة 8ماي 1945، قالمة، السنة الجامعية: 2015-2016.

2 -هاجر غانم وآمينه بودراع، " تجربة الجزائر في القضاء على البطالة، دراسات وتجارب دولية في القضاء على البطالة "، جامعة المسيلة يوم 4-5-2012 على الموقع قرير

مراجع اجنبية:

1-Office national de la statistique, l'emploi ET de chômage, (donn, n226, editions), algerie, 1995, p8

-2ENCYCLOPAEDIA UNIVERSALIS.corpus8.paris.France.2002.P186

3-Jacques génereux, introduction à la politique, économique, 3eme edition de* seuil pairs, 1990, p90

4Office National de la statistique, emploi ET chômage entre 1997 ET 2000.

5CNES.rapport national sure le development humain.pnud.2006.pp 55-56

6-Boutaleb Kouider : les politiques d'emploi dans les pays arabes : l'expérience Algérienne, communication lors du 3 ème colloque national sur l'évaluation des politiques d'emploi en Algérie (2001 – 2014) Université de Bouira le 02 et 03 décembre 2014.

المواقع الالكترونية

www.angem.dz

1-الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

www.mtess.gov.dz

2-وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

www.anem.dz

3-الوكالة الوطنية للتشغيل

www.ons.dz

الديوان الوطني للإحصاء

www.ansej.dz

5-الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

www.andi.dz

6-الوكالة لتطوير الاستثمار

www.cnac.dz

7-الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

الملاحق

المادة 5 : تتولى الوكالة المهام الآتية :

أ - تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان ذلك، وتكلف بهذه الصفة على الخصوص بما يأتي :

- وضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع، بكيفية دقيقة ومنظمة وحقيقية، على تقلبات سوق التشغيل واليد العاملة،

- القيام بكل تحليل وخبرة في مجال التشغيل واليد العاملة،

- القيام بكل دراسة وتحقيق لهما صلة بأداء مهمتها،

- تطوير أدوات وآليات تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق التشغيل وتقييمها،

ب - جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها، وتكلف بهذه الصفة، بما يأتي :

- ضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتنصيبهم،

- القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها،

- تنظيم المقاصة بين عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني والجهوي والمحلي،

- تشجيع الحركة الجغرافية والمهنية لطالبي العمل بتنظيم وتسيير المساعدات الخاصة الموجهة لتنظيم حركات اليد العاملة طبقا للتنظيم المعمول به، وبالمشاركة مع المؤسسات والهيئات المعنية في تطبيق عمليات التحويل المهني أو التكوين التكميلي الخاص بتكليف مؤهلات طالبي العمل مع متطلبات عروض العمل المتوفرة،

- المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقررها الدولة والجماعات المحلية وكل مؤسسة معنية وإعلامها بتسيير البرامج المذكورة أعلاه وإنجازها،

- البحث عن كل الفرص التي تسمح بتنصيب العمال الجزائريين في الخارج،

- تطوير مناهج تسيير سوق التشغيل وأدوات التدخل على عرض وطلب التشغيل وتقييمها،

- ضمان عمليات التكوين في مجال الاستشارة في التشغيل وتسيير سوق العمل،

- إبرام الاتفاقيات مع الهيئات المعتمدة والبلديات المكلفة بنشاطات التنصيب.

- وبمقتضى الأمر رقم 95-20 المؤرخ في 19 صفر عام 1416 الموافق 17 يوليو سنة 1995 والمتعلق بمجلس الحاسبة،

- وبمقتضى القانون رقم 04-19 المؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق 25 ديسمبر سنة 2004 والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 04-136 المؤرخ في 29 صفر عام 1425 الموافق 19 أبريل سنة 2004 والمتضمن تعيين رئيس الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 05-161 المؤرخ في 22 ربيع الأول عام 1426 الموافق أول مايو سنة 2005 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-228 المؤرخ في 3 محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03-137 المؤرخ في 21 محرم عام 1424 الموافق 24 مارس سنة 2003 الذي يحدد صلاحيات وزير العمل والضمان الاجتماعي،

يرسم ما يأتي :

الفصل الأول

التسمية - المقر - الموضوع

المادة الأولى : تطبيقا لأحكام المادة 7 من القانون رقم 04-19 المؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق 25 ديسمبر سنة 2004 والمذكور أعلاه، يهدف هذا المرسوم إلى تحديد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، والمسماة في صلب النصوص الوكالة.

المادة 2 : الوكالة مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تخضع لأحكام هذا المرسوم وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

المادة 3 : توضع الوكالة تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل.

المادة 4 : يحدد مقر الوكالة بمدينة الجزائر. ويمكن نقله إلى أي مكان آخر من التراب الوطني بموجب مرسوم تنفيذي يتخذ بناء على تقرير الوزير المكلف بالعمل.

Coller votre
photo ici

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي
الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب



Formulaire d'inscription

Gérant

Je, soussigné (e)

Nom : Prénom :

Sexe : Homme ☐ Femme ☐ Nom de jeune fille :

Fils(le) de : Et de

Date de naissance : N° acte de naissance :

Commune de naissance : Wilaya de naissance :

Adresse personnelle actuelle : Commune :

Wilaya : Email : Tél : Numéro carte ANEM :

Qualification ou diplômes : ☐ universitaire ☐ formation professionnelle ☐ Autres

intitulé du diplôme ou de la qualification :

Siege sociale s'il y a lieu : Commune : Wilaya :

Sollicite les aides financières et les avantages fiscaux accordés par le dispositif ANSEJ pour la réalisation de l'activité :

dans le cadre d'un mode de financement : Triangulaire : ☐ Mixte : ☐ Auto-financement : ☐

Aides financières demandées :

PNR classique : ☐

PNR Loyer : ☐ PNR Véhicule atelier : ☐ PNR Cabinets groupés : ☐



Déclare sur l'honneur :

- N'exercer aucune activité salariée ou non salariée lors du dépôt de mon dossier au niveau de l'agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes.
- Ne pas être inscrit au niveau des centres de formation ou institut ou université lors du dépôt du dossier.
- N'avoir jamais bénéficié d'une aide de l'Etat au titre de la création d'activité.
- Être inscrit à l'ANEM (Carte en cours de validité).

Nom et Prénom du gérant :

Signature :

Toutes fausses déclarations entraînent l'annulation de l'inscription de l'intéressé avec possibilité de poursuites judiciaires selon l'article 223 du code pénal.

Tableau Récapitulatif des équipements et services demandés (à détailler en annexe)

A renseigner par le gérant

Désignation	Montant total TTC
Equipements	
Matériel roulant (s'il y a lieu)+Taxe véhicule incluse	
Assurances multirisques (équipements)	
Assurances tous risques (matériel roulant)	
Aménagements (s'il y a lieu)	
Fonds de roulement (TTC)	

Espace réservé à l'ANSEJ

Antenne/Annexe : Carte d'identité nationale n° :

Etablie le : par

N° Sieje V3 : Nom et signature de l'accompagnateur : Date de dépôt :

NB : - Lors du dépôt du présent formulaire, se munir de la carte nationale d'identité .

هنا تلتصق
الصورة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي
الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب



إستمارة التسجيل

المسير

أنا الممضي (ة) أسفله:
الاسم: _____
الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى
ابن (ة): _____
تاريخ الميلاد: _____
بلدية الميلاد: _____
رقم شهادة الميلاد: _____
ولاية الميلاد: _____
بلدية: _____
العنوان الشخصي الحالي: _____
ولاية: _____
البريد الإلكتروني: _____
الهاتف: _____
رقم بطاقة التسجيل (ANEM): _____
المؤهل أو الشهادة: ☐ جامعي ☐ التكوين مهني ☐ آخر _____
الشهادة أو المؤهل المتحصل عليها: _____
العنوان التجاري إن وجد: _____

أطلب الإعانات المالية و الامتيازات الجبائية الممنوحة في إطار برنامج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لتحقيق مشروع:

في إطار التمويل: ☐ الثلاثي ☐ الثنائي ☐ الذاتي
الإعانات المالية المطلوبة: ☐ المقرض بدون فائدة العادي ☐ المقرض بدون فائدة للكراء
☐ المقرض بدون فائدة لعربات ورشة ☐ المقرض بدون فائدة للمكتب الجماعية



أصرح بشرفي أنني:

- لا أمارس أي نشاط ذي أجر أو من دون أجر عند إيداع الملف على مستوى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.
- غير مسجل على مستوى مراكز التكوين أو المعاهد أو الجامعة عند إيداع الملف على مستوى الوكالة.
- لم أستفيد من إعانة الدولة في نطاق إنجاز مشروع / إنشاء مؤسسة مصغرة / خلق نشاط.
- مسجل على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) بطاقة سارية المفعول.

إسم و لقب المسير
الإمضاء

- كل تصريح كاذب يؤدي تلقائيا إلى إلغاء التسجيل المعني مع إمكانية الملاحقة القضائية بناء على المادة 223 من قانون العقوبات.

جدول ملخص التجهيزات والخدمات المطلوبة
(التفصيل في الملحق)

يملأ من طرف مسير المؤسسة

المبلغ الاجمالي (TTC)	التعيين
	التجهيزات
	معدات النقل (إن وجد) (مع احتساب الرسم على السيارة)
	التأمين متعدد المخاطر للمعدات
	التأمين عن جميع المخاطر لمعدات النقل
	فاتورة التهيئة (عند الضرورة)
	رأس المال العامل

خاص بالوكالة

فرع/ملحقة: _____
بطاقة التعريف الوطنية رقم: _____
الصادرة في: _____
سلمت من طرف: _____
تاريخ الإيداع: _____
إسم و إمضاء المرافق: _____
رقم Sieje V3: _____

ملاحظة هامة: - عند إيداع هذه الإستمارة يكون الشاب مرفوق ببطاقة التعريف الوطنية.

ملحق

خاص بالوكالة

إسم و إمضاء المرافق: تاريخ الإيداع:

رقم Sieje V3:

رقم Sieje V3:

يملاً من طرف مسير المؤسسة

قائمة المعدات و الخدمات المطلوبة:

يملا من طرف مسير المؤسسة

.....إسم و لقب المسير

الإمضاء