

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

كلية الحقوق والعلوم السياسية
القسم: القانون الخاص
المرجع:

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

سياسة التشغيل ودورها في مكافحة البطالة

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

الشعبة: حقوق
التخصص: قانون خاص
من إعداد الطالبة: درقاوي أمال
تحت إشراف الأستاذ: دكتور بن سالم كمال

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ	رئيسا	بلينة محمد
الأستاذ الدكتور	مشرفا مقررا	بن سالم كمال
الأستاذ	مناقشا	بن عيسى قدور

السنة الجامعية: 2022 / 2023

نوقشت في: 2023/06/26

كلمة شكر و تقدير

انطلاقا من قوله صلى الله عليه و سلم :

" من لم يشكر الناس لم يشكر الله "

أتقدم بالشكر الخالص للمشرف الأول على هذا العمل الأستاذ " بن سالم كمال "

لتوجيهه لي طوال فترة الإنجاز.

كما أتقدم للجنة المناقشة بالشكر والعرفان والامتنان على قبولهم مناقشة مذكرتي.

وعرفانا بالجميل أتقدم بجزيل الشكر لكل الأساتذة الذين مروا على تدريسي طوال

خمس السنوات

الإهداء

إلى من تعجز الكلمات أن توفيهما بعضا من حقهما

أبي وأمي أطال الله في عمرهما

إلى أخواتي الثلاثة

ملاك و مروى و سيرين خديجة

أهدي هذا العمل المتواضع

المقدمة

بعد استقلال الجزائر ونتيجة الاستعمار الفرنسي الهدام الذي ترك اقتصاد الجزائري في انهيار تام، تبنت الجزائر نظام الاشتراكي القائم على هيمنة القطاع العام على الاقتصاد، لكن سرعان ما دخل الاقتصاد الجزائري في أزمة حادة نتيجة التبعية النفطية والاعتماد الكامل على تصدير النفط خاصة بعد سقوط أسعار البترول بالإضافة إلى النمو الديموغرافي، مما جعل السلطات الجزائرية في وضع حرج للقيام بتعديلات وتغييرات على الاقتصاد، وعليه تبنت الجزائر نظام اقتصاد السوق، إلا أن هذه الإصلاحات الاقتصادية أدت إلى عدة مشكلات اجتماعية واقتصادية منها مشكلة البطالة.¹

إذ أصبحت ظاهرة البطالة من أكبر التحديات التي تواجهها الجزائر وأكثرها تعقيدا نظرا لعدم وجود سياسات واضحة للتشغيل تعمل على زيادة فرص العمل، بحيث بمرور الزمن أصبحت في تقادم مستمر بسبب ارتفاع طالبي العمل خاصة خريجي الجامعات، وهذا يؤدي إلى ضغوطات نفسية واجتماعية قد تهدد المجتمع عن طريق انتشار الآفات الاجتماعية بالإضافة أنه يرافق هذا هجرة الكفاءات والأدمغة.

إن سياسة التشغيل في الجزائر ارتبطت بشكل عام بالجانب الاجتماعي إلا أن في ظل تقدم اقتصاديات دول العالم، صار لزاما على سياسات التشغيل أن يغلب عليها الجانب الاقتصادي لذلك قامت الحكومة الجزائرية بوضع جملة من الآليات والبرامج لإنعاشها من أجل استحداث مناصب شغل جديدة، إذ تعتبر هذه التدابير كسياسة لمكافحة البطالة، وعليه فإن لمعالجة مشكلة البطالة والتشغيل لابد من الاعتماد على قانون العرض والطلب وذلك عن طريق دراسة ومعرفة أسباب البطالة من جهة ومعرفة احتياجات سوق العمل من جهة أخرى لتحقيق التوافق بين عرض التشغيل والطلب عليه.²

سعدية زايدي ، سياسات التشغيل في الجزائر ، أطروحة دكتوراه ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم علوم الاجتماع والديموغرافيا ، الجزائر ، بانتة ، 2018/2019 ، ص 1.1

عائشة بن النوي ، سياسة التشغيل في الجزائر (الآليات والبرامج) ، مجلة مؤشر للدراسات الاستطلاعية ، المجلد 1 ، العدد 2 ، المركز الديمقراطي العربي ، 27 ديسمبر 2020 ، ص 37 ، 38.²

انطلاقاً من هذا الإطار حاولنا دراسة مجهودات الحكومة الجزائرية التي قامت بها من اجل مكافحة البطالة وذلك من خلال طرح الإشكال التالي:

ما هي سياسات التشغيل المعتمدة من طرف الحكومة الجزائرية؟ وما مدى فعاليتها في مكافحة البطالة؟

إن أهمية دراسة هذا الموضوع تكمن في أن سياسة التشغيل من الأدوات الهامة في مكافحة البطالة، بالإضافة إلى أن هذه الأخيرة تعتبر من المشكلات الاجتماعية والاقتصادية التي تعاني منها العديد من دول العالم من بينها الجزائر.

ويرجع اختيارنا لموضوع سياسة التشغيل ودورها في مكافحة البطالة لأسباب ذاتية وموضوعية نذكر أهمها:

أسباب ذاتية:

ارتباط الموضوع بالواقع المعاش من خلال ارتفاع ظاهرة البطالة في أوساط الشباب بصفة عامة وحاملي الشهادات وخريجي الجامعات بصفة خاصة، إذ نتج عنه لجوء البعض إلى الهجرة الأوروبية والبعض الآخر إلى الآفات الاجتماعية.

أسباب الموضوعية:

معرفة واقع سياسة التشغيل في الجزائر.

كما تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف تتمثل أساساً في:

_ تسليط الضوء على أسباب مشكلة البطالة.

_ محاولة معرفة مدى فعالية الحلول التي اتخذتها الحكومة الجزائرية في التخفيف من ظاهرة البطالة.

و من أهم الصعوبات التي واجهتنا هي:

قلة الكتب التي تتحدث عن البرامج والأجهزة التي تعتمدها الجزائر في مكافحة البطالة.

المنهج المستعمل:

استعنا بالمنهج الوصفي فيما يخص المفاهيم الأساسية لكل من البطالة وسياسة التشغيل.

بما أن الدراسة تدور حول سياسة التشغيل ودورها في مكافحة البطالة فقد ارتأينا تقسيم خطة

موضوعنا تقسيماً ثنائياً مكون من فصلين بحيث:

الفصل الأول تم العرض فيه الإطار المفاهيمي لكل من البطالة بحيث ذكرنا مفهومها وأنواعها وأسباب ظهورها بالإضافة إلى أسباب تفاقمها وأثارها، وسياسة التشغيل من خلال تعريفها والتطرق إلى أهدافها وأنواعها وذكر محدداتها وأبعادها الرئيسية.

أما الفصل الثاني تم التطرق فيه إلى التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة من خلال ذكر الهيئات والبرامج المعتمدة لمكافحة البطالة، بالإضافة إلى المعوقات التي تواجهها هذه السياسة وعوامل تفعيل نجاحها.

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي لثنائية البطالة وسياسة التشغيل

تعتبر البطالة من المشكلات والأزمات التي تعاني منها العديد من الدول، خاصة بعد تفاقمها بشكل كبير في الدول السائرة في طريق النمو كالدولة الجزائرية، فكان لابد من معرفة وتحليل الأسباب التي أدت بتفاقم مشكلة البطالة في الجزائر ومحاولة مكافحتها عن طريق تبني استراتيجية التشغيل لتحسين فرص العمل.

وعليه سنحاول في هذا الفصل دراسة الإطار المفاهيمي لكل من البطالة وسياسة التشغيل، بالإضافة إلى أسباب ظهور وتفاقم البطالة، والأبعاد الرئيسية التي تعتمدها كل دولة في القيام بسياسة التشغيل.

المبحث الأول: ماهية البطالة

البطالة مشكلة اجتماعية واقتصادية، تتسبب في آثار سلبية على الأفراد والمجتمعات والاقتصادات الدولية والمحلية، وعليه قمنا بتعريفها في المطلب الأول، أما المطلب الثاني تطرقنا إلى أنواع وأسباب ظهورها، بالنسبة للمطلب الثالث تكلمنا عن أسباب تفاقمها وأثارها.

المطلب الأول: مفهوم البطالة

تعتبر البطالة ظاهرة اجتماعية سلبية كما تعد مشكلة اقتصادية تعاني منها العديد من دول العالم من بينها الجزائر بحيث أخذت هذه الظاهرة اهتمام المفكرين الاقتصاديين والاجتماعيين، ما نتج عنه اختلاف في تعاريفها وتفسيرها وعليه سنحاول ذكر أهم مفاهيم البطالة.

تتمثل البطالة في مجموعة من الأشخاص الباحثين عن عمل والقادرين عليه والحاصلين على شهادات مؤهلة له.

كما يمكن تعريفها كالآتي " هي عدم ممارسة الفرد لأي عمل كان ولأي سبب كان " .

بالإضافة إلى أن المكتب الدولي للعمل في الملتقى الدولي الثامن عشر له سنة 1982 حول إحصاءات العمل اعتبر الشخص الذي هو في سن الذي يسمح له بالعمل وهو عاطل عنه لآبد أن تكون قد توفرت فيه ثلاث شروط أو معايير ألا وهي:

المعيار الأول (بدون عمل): ويقصد به الشخص الذي لا يعمل أثناء فترة الاستبيان.

المعيار الثاني (متاح للعمل): معناه أن يكون الشخص قادر على العمل ومستعدا له.

المعيار الثالث (يبحث عن العمل): ويقصد به الأشخاص الذين قاموا بخطوات معينة للحصول على عمل مثل التسجيل في مكاتب التشغيل ونشر إعلانات البحث عن العمل،¹

برباطي حسين ، مسليتي نبيلة ، إشكالية البطالة وآليات التشغيل في الجزائر ، مجلة الدراسات التسويقية وإدارة الأعمال، المجلد 2 ، العدد 1 ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، بشار ، جانفي 2018 ، ص 144 و 145.

وغيرها من الخطوات.

المطلب الثاني: أنواع البطالة وأسباب ظهورها

للبطالة أنواع عديدة، كما لها أسباب كثيرة أدت إلى ظهورها، وهذا ما سنتناوله في هذا المطلب.

أولا/ أنواع البطالة:

هناك ثمانية أنواع للبطالة وهي البطالة الهيكلية والبطالة الدورية والبطالة الاحتكاكية والبطالة السافرة أو كما تسمى أيضا بالبطالة الصريحة، بالإضافة إلى البطالة المقنعة والموسمية والإجبارية، والبطالة التكنولوجية وعليه سنذكرها كالآتي:

1_ البطالة الهيكلية:

وهي ارتفاع نسبة البطالة نتيجة تغيرات هيكلية حدثت في الاقتصاد الوطني سببه حدوث تغيرات في الطلب على المنتجات أو تغيرات في سوق العمل أو تغير التكنولوجيا المستخدمة بالإضافة إلى التغيير في الهيكل العمري للسكان، وعليه لتراجع نسبة البطالة لابد من توفير مناصب شغل للعاطلين المؤهلين والبدء في العمل بتقنيات جديدة مواكبة لتطور العالم الحالي بالنسبة للدول المتقدمة صناعيا عرفت نوعا جديدا من البطالة الهيكلية وذلك بالعمل على نقل استثماراتها للدول السائرة في طريق النمو من خلال شركات ذات جنسيات متعددة، بحيث هذه الدول النامية قدمت عدة امتيازات للاستثمارات الأجنبية من خلال ترك العمال الذين كانوا يعملون فيها في حالة بطالة هيكلية طويلة المدى.

نجد أن هذا النوع من البلدان السائرة في طريق النمو تعاني من مشكلة البطالة بالإضافة إلى ارتفاعها بشكل مستمر نتيجة التغيرات التي تحدث في هيكلها الاقتصادي وهذا سببه عدم تكيف العمال مع هذه التغيرات الجديدة التي تحدث في اقتصاد دولتهم، بحيث نجد دولة الجزائر تعاني من هذا المشكل مما تجعل عنصر العمل فيها في بطالة هيكلية ولعلاجها لابد من وقت¹

مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل ، الطبعة الأولى ، 2009 ، ص 234¹

طويل للتكيف مع التغييرات إذ تتطلب تكوينات وتدريبات لاكتساب مهارات تتناسب مع هذه التغييرات.

2_ البطالة الدورية:

ترتبط هذه البطالة بالدورة الاقتصادية وهي التغييرات التي تحدث في النشاط التجاري والاقتصادي للدولة، كما تعتبر السبب الرئيسي في البطالة من خلال التغير من الازدهار إلى الركود، وهذا نتيجة انخفاض الطلب على الشغل مع عدم اتزان الأجر، وعليه يصبح العمال بطالين بسبب توقيف المؤسسة لعمالها والتخفيض من معدل العمل، ويصف العديد من الاقتصاديين هذه البطالة باسم بطالة العجز في الطلب، بالإضافة إلى أنها توصف باسم البطالة الكينزية نسبة إلى نظرية الكينز التي توصلت دراساتها إلى أساليب إدارة الطلب التي تم استخدامها في الحرب العالمية الثانية.

يجب إتباع عدة سياسات اقتصادية لعلاج البطالة الدورية والتي تختلف من الدول المتقدمة عن الدول السائرة في طريق النمو وهذا من خلال التشجيع على زيادة الاستيراد والتصدير الذي يهدف إلى زيادة الطلب ومحاولة الإنقاص من الواردات والضرائب بحيث تسمى هذه السياسة بالسياسة التوسعية إذ تلائم ظروف الدول المتقدمة.

أما في الدول السائرة في طريق النمو فإن انخفاض الإنتاج بسبب نقص الطلب وعليه يجب استغلال الموارد المتوقفة لزيادة التصدير والاستيراد ومن ثم زيادة الطلب.

3_ البطالة الاحتكاكية:

تنشأ بسبب تنقل العاملين بين مختلف المهن والمناطق، بالإضافة إلى نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل من خلال تعاكس بين الطلب على العمل والعرض عليه، أي عدم توافق بين طالبي الشغل ومن يعرضونها، وعليه اتفق الاقتصاديين على ضرورة إنشاء مركز يحتوي على كل المعلومات الخاصة بعرض الشغل من أجل التخفيف على طالبي العمل الجهد والوقت للبحث عن العمل، لأن طريقة البحث العادية للأفراد على العمل وبحث أرباب العمل عن¹

¹ مدني بن شهرة ، المرجع السابق ، ص 234 و 235.

العمال يأخذ وقتا طويلا وجهد كبير حتى لو كانت القوى العاملة ثابتة لا تتغير .
إن التغييرات العشوائية للطلب على العمل تسببت في توقيف بعض المؤسسات لعمالها في حين
المؤسسات الأخرى تبحث عن عمال للعمل لديها، وعليه في كل دولة هناك مستوى يحدد
البطالة الاحتكاكية ألا وهو نسبة طالبي العمل وسرعة الحصول عليه ونسبة العمال في سوق
الشغل، إذ للمؤسسات الاقتصادية دور في تحديد سرعة الوقت للحصول على شغل.
كما يمكن القول أن التقلبات التي تحصل في هذه المؤسسات تؤثر على نسبة البطالة
الاحتكاكية.

إن الاقتصاديين ليس لديهم اهتمام بالبطالة الاحتكاكية لأنها تحتاج إلى أساليب وتكوينات
صحيحة في سياسات التشغيل ولأنها مؤقتة تتوقف فترتها على مدى توافر المعلومات في سوق
العمل.

4_ البطالة السافرة (الصريحة):

وهي ارتفاع نسبة العرض على العمل في مقابل ذلك انخفاض نسبة الطلب عليه وهذا بسبب
عدم زيادة في فرص العمل نتيجة النمو الديمغرافي السريع، وتكون مدتها الزمنية طويلة أو
قصيرة حسب نوع البطالة والظروف الاقتصادية لتلك الدولة، كما يمكن أن تكون البطالة السافرة
احتكاكية ودورية وهيكلية، بالإضافة إلى أن في الدول المتقدمة قد يرتفع حجمها ومعدلها في
مرحلة الكساد الدوري.

إن البطالة السافرة في الجزائر لها عدة أنواع مثل البطالة الهيكلية في الصناعات الحديثة
والبطالة الموسمية في قطاعي الزراعة والمحروقات (تمييع الغاز) وبطالة المتعلمين التي تكون
بين خريجي الجامعات والمدارس والمعاهد.

5_ البطالة المقنعة:

وتعني تلك الظاهرة التي يجتمع فيها عدد كبير من العمال بطريقة يفوق حجمهم الحاجة الفعلية
للعمل أي تم سحب العمالة الزائدة من أماكن عملها فإن حجم الإنتاج لن ينخفض ويوصف¹

مدني بن شهرة ، المرجع السابق ، ص 235 و 236.¹

هذا الإنتاج للعمال بالصفير، وقد يكون سالب إذا زاد الإنتاج بعد خروجهم، بحيث وجودهم كان يعرقل مجهودات الآخرين.

البطالة المقنعة عرفت في المجال الفلاحي أين تكون نسبة السكان مرتفعة بحيث تخلق فائض في عرض العمل وتكون عائقا على النشاط الاقتصادي، ومع التقلبات والتغيرات التي تحصل في الجانب الاقتصادي والاجتماعي، بدأت البطالة المقنعة في النزوح نحو المدن عبر قنوات الهجرة الداخلية وهذا من أجل الفوارق النفسية والاجتماعية والمادية الموجودة بين الريف والمدينة، بحيث كان مجال التعليم هو إحدى القنوات الهجرة وذلك عن طريق الربط بين سياسة مجانية التعليم في جميع المراحل وسياسة الالتزام الحكومي بتعيين المتخرجين في مختلف أجهزة الدولة ومشروعاتها ومصانعها، وبهذا استقادت الزيادات السكانية من جهتين ألا وهما التعليم المجاني في كل مراحل التعليم ومن ثم بعد التخرج الحصول على وظائف العامة التي تضخم حجمها وأصبحت بطالتها المقنعة عبئا كبيرا عليها.

ظهرت البطالة المقنعة في الجزائر بسبب ارتفاع عروض العمل بنسب كبيرة نتيجة النمو الديمغرافي وبالتالي أصبح هناك فائض في فرص العمل في قطاعات ومجالات مختلفة منها القطاع الفلاحي بسبب خصوصيته والسياسة الفلاحية المتبعة في الجزائر منذ نهاية السبعينات بالإضافة إلى أن البطالة المقنعة تضاعفت في قطاعي الخدمات والمؤسسات العمومية، نتيجة إتباع الجزائر سياسة اجتماعية صادرة من أفكار الحزب الواحد وتدخل النقابة في عملية التوظيف والتوظيف العشوائي بقرارات مركزية (كتوظيف المجاهدين وذوي الحقوق وأبناء الشهداء.....).

إن جميع الدراسات حول البطالة المقنعة كانت مجرد تقديرات من الباحثين في هذه الظاهرة لأنه لا توجد أي إحصائيات رسمية توضح معدلها أو طريقة توزيعها على مختلف الأنشطة الاقتصادية.¹

مدني بن شهرة ، المرجع السابق ، ص 235 و 236 و 237 .¹

6_ البطالة الموسمية:

تحدث بسبب تقلبات الطلب عن العمل لكن هذه التقلبات تكون منتظمة وبالتالي يمكن توقعها خلال أوقات معينة من السنة، وتكون هذه الظاهرة في الأنشطة الفلاحية والسياحية والبناء نجد البطالة الموسمية في الجزائر حسب الاقتصاد الجزائري في القطاع الفلاحي نتيجة طبيعة هذا النشاط، كما أنه يستغل إلى حد كبير كثافة عالية من الشغل بالإضافة إلى أنه يرتفع نسبيا في مواسم الاصطياف في قطاع السياحة مع أن هذه الأخيرة مهمة من قبل الدولة الجزائرية.

7_ البطالة الإجبارية:

هي تلك الظاهرة التي يتعطل فيها الشخص بشكل جبري وتكون من خلال تسريح العمال، ونتيجة لذلك لا يجد الباحثين عن الشغل فرصا للتوظيف رغم بحثهم الكبير عليه وقدرتهم على العمل وقبوله عند مستوى الأجر السائد، ويمكن أن تكون البطالة الإجبارية هيكلية أو احتكاكية أو موسمية.

8_ البطالة التكنولوجية:

يمكن تسميتها أيضا بالبطالة الفنية وهي نتيجة استحداث التكنولوجيات الجديدة التي تكون في محل العمل اليدوي وبالتالي الاستغناء عن عمال هذا الجزء ويتركون إلى الراحة الإجبارية وهذا النوع من البطالة يوجد في الدول السائرة في طريق النمو التي أخذت بنظام اقتصاد السوق.

ثانيا/ أسباب ظهور البطالة:

ليست العوامل الاقتصادية فقط التي تحدد ظهور البطالة بل هناك عدة عوامل أخرى منها العوامل الاجتماعية والاقتصادية بالإضافة إلى العوامل السياسية، كما تكون أسباب ظهور البطالة طويلة المدى قبل ظهورها وليس مؤقتة، وعليه نذكر أسبابها في الأتي:¹

1_ الأسباب الاقتصادية:

- _ انخفاض نسبة النمو الاقتصادي نتيجة فشل السياسات الاقتصادية.
- _ فشل المنظومة الدراسية في إخراج أجيال قادرة على تولي وظائف معقدة أو كبيرة.

¹ مدني بن شهرة ، المرجع السابق ، ص 237 و 238 .

- _ ظهور التكنولوجيا الحديثة التي كانت سبب في التخلي عن معظم العمال.
- _ عدم وضوح القوانين التي تساعد على الاستثمار.
- _ الاعتماد على العمال الوافدين من الخارج فيما يتم التغاضي عن أبناء الوطن.
- _ ارتفاع المديونية للدول السائرة في طريق النمو وبالتالي دفعتها إلى الاعتماد على سياسة التقشف.

2_ الأسباب الاجتماعية:

- _ هجرة الشباب إلى الخارج بدافع البحث عن حياة أفضل.
- _ ارتفاع معدلات النمو الديمغرافي مما سبب فشل حكومات الدول في استيعاب الخريجين الجدد سنويا في سوق الشغل.
- _ الثقافة الاجتماعية التي تجبر الأفراد على عدم تقبل وظائف صعبة خاصة الشباب مما ينتج عنه ظهور عدد كبير من العاطلين عن العمل.

3_ الأسباب السياسية:

- _ منح الوظائف لغير الأكفاء والذين لا يستحقونها وبسبب هذا يصبح الأكفاء والأقدر في بطالة إجبارية.
- _ استثمار الحكومات للأموال العامة في الأسواق المالية الخارجية مما يحرم البلد من مشروعات فرص عمل لأبناء الوطن.
- _ تركيز الحكومات على قطاع معين ودعمه في مقابل ذلك نسيان وتجاهل القطاع الأخر تخلق ظهور مشكلة البطالة.
- _ توزيع السكاني العشوائي بحيث يتمركز أغلب السكان في جزء الشمالي للدول مما يسبب عجز للاقتصاد المحلي في إستعاب ذلك.

_ ركود الاقتصاد في بعض الدول يولد بطبيعة الحال البطالة.¹

برباطي حسين ، مسيلتي نبيلة ، إشكالية البطالة وآليات التشغيل في الجزائر ، مجلة الدراسات التسويقية وإدارة الأعمال ،
1_ المجلد 2 ، العدد 1 ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، بشار ، جانفي 2018 ، ص 148 و 149 .

المطلب الثالث: أسباب تفاقم مشكلة البطالة في الجزائر وأثارها

هناك عدة أسباب أدت بتفاقم البطالة في الجزائر، وبالتالي أثرت على المجتمع والأفراد معا، وهذا ما سنتحدث عنه في هذا المطلب.

أولا/ أسباب تفاقم البطالة في الجزائر:

إن للبطالة أسباب كثيرة منها القضية السكانية والسياسة التعليمية والظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، والشؤون التنظيمية وأن كل منهم يؤثر في جانب عرض العمل أو في جانب الطلب عليه أو في كل منهما، وعليه نذكر الأسباب كالآتي:

أ) الأسباب الخارجة عن إرادة الدولة:

بعد إبعاد مسؤولية الحكومة عن توفير مناصب شغل للشباب سواء بشكل مباشر أو غير مباشر نتيجة لذلك أصبحت معدلات الاستثمار المحلي في انخفاض مستمر وهذا له عدة أسباب أهمها ما يلي:

1_ انخفاض أسعار المحروقات:

تعتبر الدولة الجزائرية من أكثر البلدان طاقوية بحيث يحتل فيها قطاع المحروقات أهمية كبيرة، إذ يعتمد اقتصادها بالدرجة الأولى على إنتاج وتصدير المحروقات بنسبة 96 % إلا أن تراجع أسعار البترول بشكل مستمر خلال فترة الثمانينات ابتداء من حوالي 35 دولار للبرميل في سنة 1980 إلى 15 دولار في عام 1986، مما أدى هذا إلى تقلص في الاقتصاد الجزائري نتيجة إتباع سياسات تقليدية ومن ثم انكماش في حجم الاستثمارات المحلية ما أدى كل هذا إلى صعوبة إيجاد مناصب شغل جديدة، بالإضافة إلى أن الدولة الجزائرية اعتمدت سياسة التقشف في الاستثمار العمومي وفي القروض المقدمة للمؤسسات العمومية وبالتالي تخلي الدولة عن دورها في تمويل هذه المؤسسات.¹

1. بن شهرة المدني ، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل ، الطبعة الأولى ، 2009 ، ص 252 و 253 .

2_ انخفاض معدلات النمو الاقتصادي في الدول الصناعية الكبرى:

أدى انخفاض معدلات النمو الاقتصادي في الدول الصناعية الكبرى إلى أتباع سياسة انكماشية في فترة الثمانينات من طرف الدول المتقدمة لأن نمو الناتج المحلي الإجمالي في تلك الدول قد انخفض من 94 % في سنة 1980 إلى 5.3 % في سنة 1983 ثم في سنة 1986 إلى 3.3 %، وبالتالي ترتب عن هذا انخفاض واردات هذه الدول منها الجزائر. إن ظاهرة الركود الاقتصادي العالمي كان له الأثر على مستوى الدخل ومن ثم على مستوى قطاع التشغيل خاصة في قطاعات التصدير.

3_ تدهور شروط التبادل التجاري الدولي:

أدى انخفاض أسعار الصرف لعملية التبادل الدولي إلى إضعاف الجزائر لقوتها الشرائية لأنها تتعامل في بيع محروقاتها بالدولار الأمريكي مما تم التأثير على استيرادها للسلع بحيث تناقص سعر صرف الدولار أمام كلا من الين الياباني والمارك الألماني في بداية الثمانينات، وبالتالي أثر ذلك على حجم المبادلات التجارية ثم هذا أثر على الدخل الوطني وقدرة الجزائر على خلق فرص شغل جديدة.

4_ القضية السكانية:

إن ارتفاع نسبة السكان مع بقاء العوامل الأخرى مثل ما هي يؤدي إلى تناقص مستوى المعيشة وبالتالي انتشار مشكلة البطالة بكل أنواعها، بحيث عرفت الجزائر في الفترة الممتدة بين 1962 إلى 1985 تضاعف عدد السكان بثلاث مرات، وبعد الانتشار الواسع لوسائل منع الحمل المختلفة في المجتمع الجزائري عند نهاية الثمانينات تم تسجيل تباطؤ في وتيرة نمو السكان إذ بلغت سنة 1998 نسبة 1.52 % أي خلال عقد واحد انخفضت بالنصف، وعليه فإن زيادة نسبة السكان تؤدي إلى زيادة نسبة السكان النشطاء اقتصاديا.

إن عدم وجود سياسات واضحة لامتصاص نسبة تزايد السكان في ظل تزايدها المفرط يؤدي إلى تفاقم ظاهرة البطالة في المجتمع بشكل خاص وفي الدولة بشكل عام.¹

مدني بن شهرة ، المرجع السابق ، ص 253 و 254 .¹

5_ جائحة كورونا:

إن جل دول العالم تحاول التخفيف من حدة أزمة البطالة ولا تلجأ إلى نظام البطالة الجزئية على رغم من تعدد الأسباب التي تؤدي إلى مشكلة البطالة، إلا أن أواخر سنة 2019 حتى بداية سنة 2023 اجتاح فيروس كل العالم الذي سمي بالكورونا أو كما سمي أيضا كوفيد19، بحيث أرغم كل مؤسسات دول العالم على اللجوء إلى نظام البطالة الجزئية وهذا لأسباب صحية جمعت القطاعين الخاص والعام، إذ اعتبر فيروس كورونا واقعة مادية نتج عنها عدة آثار سلبية أدت بالمشروع الجزائري إلى اتخاذ تدابير وقائية منها تعليق نشاطات نقل الأشخاص الجوية والبرية والبحرية، وغلق المحلات التجارية في كل المدن، بالإضافة إلى غلق المؤسسات الصغيرة والمصغرة ما أثر سلباً على معدل البطالة في الجزائر.¹

ب) الأسباب النابعة من اتجاهات الدولة الجزائرية:

إن مختلف السياسات التي تعاقبت على الجزائر بينت القرارات العشوائية للحكومة ومدى هشاشتها، بحيث تسببت في زيادة انتشار ظاهرة البطالة بشكل مباشر أو غير مباشر سنذكرها كالآتي:

1_ التوقف على التعيين الخريجين:

من بين أهم السياسات التي اعتمدها الحكومة الجزائرية هي سياسة التعيين المباشر لأصحاب الشهادات العليا وخريجي المعاهد والمدارس المتخصصة، بحيث كانت تتكفل الدولة بتعيينهم في القطاعات الاقتصادية العمومية والحكومية إذ هذا أدى إلى ظهور البطالة المقنعة لأن إنشاء عدد كبير من مناصب الشغل في القطاع العمومي نتج عنه ارتفاع في نسبة العمال الأجراء الدائمون في أغلب الوظائف.

امتاز تطور العمل في الجزائر بمجموعة من العوامل والأسباب منها الصدمة النفطية لسنة²

عدالة بن مهدي ، صالح زياني ، التشغيل وإشكالية البطالة في الجزائر ، المجلة الجزائرية للعلوم الإنسانية والاجتماعية ،

المجلد 6 ، العدد 1 ، جامعة قسنطينة 3 صالح بونيندر ، 2022/6/18 ، ص 171 .¹

بن شهرة مدني ، المرجع السابق ، ص 255 .²

1986 أو الإجراءات الاقتصادية الأخرى ما أدى إلى تغيير دور الدولة في تعيين الخريجين وتغيير نوع ظاهرة البطالة من بطالة الأميين إلى بطالة المتعلمين في الثمانينات.

2_ عدم التنسيق بين التعليم والتكوين وسوق العمل:

يتحمل الفرد والمجتمع معا تكاليف مدة التعليم والتكوين أو التدريب وهي كثيرة بحيث تم تبريرها من وجهة نظر الفرد العائد الخاص وهو الحصول على أفضل الوظائف وأحسن أجر أما من وجهة نظر المجتمع فهو العائد الاجتماعي والذي يتمثل في الارتفاع بإنتاجية العمالة المؤهلة ككل.

إن الحصول على مناصب عمل دون مراعاة التخصصات التعليمية هو نتيجة تراجع عائد التعليم الذي سببه عدم التنسيق بين التعليم والتوظيف، حيث أن التخصصات التعليمية نمطية وغير متطورة ما أدى إلى ارتفاع نسبة الخريجين وعليه زيادة في العروض على العمل من طرفهم في مقابل ذلك قصور في توفير مناصب شغل جديدة، ويظهر هذا في الزيادات الغير العادية للخريجين الذين يتخرجون سنويا بأعداد كبيرة من الجامعات والمعاهد والمدارس في ظل غياب التخطيط والتنسيق السليم بين الوزارات المعنية والتقيد في النظم المتبعة ويرجع ذلك إلى:

الافتقار لعناصر التكامل والترابط والتناسق في سياسة التعليم، وغياب المهارات للمكونين بحكم ضعف المنظومة التربوية، تطبيق أنماط تعليم مختلفة (عام، مهني، حرفي) دون دراسة سوق العمل، بالإضافة إلى غياب منهج المتطور وذلك راجع إلى عدم توفر مختصين في تخطيط المناهج المتطورة وضعف الإدارة التعليمية.¹

وكل هذا نتج عنه ارتفاع كبير في عدد المتعلمين عند الانتقال من الثانوية إلى الجامعة وثم من الجامعة إلى سوق العمل وهذا أدى إلى زيادة نسبة البطالة بحيث أصبح المتعلم اليوم يشارك بعمل مثمر يساعد به نفسه أو مجتمعه وهو غائب عن المجتمع، وعليه لا بد من²

بن شهرة مدني ، المرجع السابق ، ص 255 .¹

سعدية زايدي ، سياسات التشغيل في الجزائر ، أطروحة الدكتوراه ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا ، جامعة باتنة 1 ، 2018/2019 ، ص 55 و 56 .²

تخطيط سليم للقوى العاملة وذلك من خلال تحديد الأعداد المقبولة بالمدارس والجامعات التي يمكن لسوق العمل استيعابها.

3_ قوانين العمل و تشريعاته:

إن مضمون التشريعات الخاصة بقانون العمل أدى بطريقة مباشرة في زيادة نسبة البطالة في التشريع الصادر سنة 1990 والمتمثل في 5 قوانين كان ضمن استمرارية الإصلاحات الاقتصادية التي جاءت بها قوانين جانفي 1988 وأحكام دستور 1989، إذ كان يهدف إلى الحريات الفردية والجماعية بالإضافة إلى مبادئ التي تحكم علاقات العمل ودور الدولة في اقتصاد السوق.

يعتبر مضمون التشريع الجديد واجبات الجزائر اتجاه الهيئات والمنظمات الدولية كمنظمة العمل الدولية والمبادئ الأساسية المتعلقة بالمفاوضات الجماعية والحرية النقابية للعمال وأرباب العمل وحق الإضراب بالإضافة إلى دور مفتشية العمل وإدارة الشغل وعليه فإنه تم الانتقال من نظام القانون الأساسي والتنظيمي إلى قانون اتفاقية العقود الجماعية لإدارة علاقات العمل، بحيث أصبح لا يأخذ بالمهارات والكفاءات في عملية انتقال العمال من درجة إلى أخرى بل أصبح يأخذ بالعوامل الشكلية فقط بالإضافة إلى عملية تحديد الرواتب صارت مرتبطة بهاته التشريعات بغض النظر عن الجدارة الإنتاجية للعمال وبالتالي نتج عن هذا في القطاع الحكومي والمؤسسات الاقتصادية العمومية نقص الإنتاجي للعمال.

كما أعتبر ثبات نظام الرواتب في القطاع الخاص سببا في زيادة مشكلة البطالة لأن العامل مجبر على البحث عن عمل إضافي مما يؤدي إلى إخفاء فرص شغل إضافية على الدخلاء الجدد لسوق العمل وعليه ارتفاع نسبة البطالة.

4_ قلة المؤسسات البحثية:

تؤدي الطرق التقليدية في الإنتاج إلى إضعاف القدرة التصديرية للاقتصاد الوطني بحيث يؤثر على الدخل والعمالة معا، كما يعد عدم وجود مخابر البحث لدى المؤسسات وعدم تخصيص¹

بن شهرة مدني ، المرجع السابق ، ص 257 و 258 .¹

مبالغ مالية من أجل تطوير البحث لديها بالإضافة إلى أنه لا يوجد انسجام بين مراكز الدراسات والبحوث التطبيقية وبين المؤسسات الاقتصادية ما نتج عنه ضعف في الاستثمار الخارجي في الجزائر وعليه فإن عصنة أساليب الإنتاج والاختراعات والابتكارات للمؤسسات يؤدي إلى إحداث ثروة تكنولوجية.

يعتبر انتقال التكنولوجيا المبتكرة والجديدة إلى الجزائر أحد أسباب ارتفاع ظاهرة البطالة بحيث أن ثبات حجم الإنتاج وعصنة التكنولوجيا يؤديان إلى إنقاص العاملين المباشرين في النشاط الاقتصادي ورفع عدد العاملين الغير المباشرين في هذا النشاط، وعليه فإن ظاهرة البطالة تزداد إذا لم تناسب زيادة الإنتاج التكنولوجية الجديدة.¹

5_ تخطيط القوى العاملة:

إن قصد تخطيط القوى العاملة هو استحداث وظائف وأعمال التي نستطيع بها استعمال الموارد البشرية بشكل ممتاز وتحقيق فائض وتراكم رأسمالي يخول لنا استثماره وبالتالي يتم صنع فرص شغل جديدة.

تكمن أهمية تخطيط القوى العاملة في فهم وتقدير عدد العمال المطلوبين في كل مجال والعدد المتاح في تحديد الفجوات في المجتمع بين ما هو مطلوب وما هو متاح أو العمل على تغيير بعض هذه الفجوات عن طريق الإنتاج وبالتالي تحديد الحجم الأمثل للقوى العاملة المطلوبة من حيث الكمية والنوعية وفرص الحصول على الإنتاج الأمثل.

يعود ضعف تخطيط القوى العاملة في الجزائر إلى عدة عوامل منها افتقار للبيانات والدراسات الإحصائية، انعدام وجود معدات الارتباط والتنسيق بين سياسة الاستخدام العامة وسياسة التكوين والتعليم من قبل الوكالات المتخصصة، بالإضافة إلى عدم وجود معدات خاصة لقياس الكفاءات الإنتاجية ومعدلات العمل التي تختص بتحديد زيادة حجم العمالة أي البطالة المقنعة²

بن شهرة مدني، المرجع السابق، ص 257 و 258.¹

سعدية زايدي، سياسات التشغيل في الجزائر، أطروحة الدكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، جامعة باتنة 1، 2018/2019، ص 56.²

والبطالة الجزئية التي يمكن نقلها إلى قطاعات أخرى عالية الإنتاجية إذ يظهر هنا بوضوح أن نقص تخطيط القوى العاملة يزيد من تفاقم البطالة.¹

6_ التوزيع الجغرافي للسكان:

في سنة 1987 كان عدد مدن الجزائر 3488 ثم ارتفع بشكل كبير وسريع في سنة 1998 حيث أصبح 4055 مدينة، وبسبب نزوح الريف دائما كانت نسبة السكان في المدينة أكبر من نسبة السكان في الريف إذ هذا النزوح مرتبط بالبحث عن العمل أصلا، بالإضافة إلى أن النزوح أو كما تسمى بالهجرة الداخلية لا تكون من الريف إلى المدينة فقط بل تكون أيضا من الولايات التي تحوز على فرص عمل قليلة إلى الولايات التي تكون بها فرص عمل كبيرة وكثيرة وهذا بسبب زوال سياسة توزيع السكان بطريقة منتظمة وتمركز المؤسسات الإنتاجية في المدن الشمالية، بالإضافة إلى الأعمال الإرهابية التي سببت أزمة أمنية في الجزائر التي أجبرت سكان الريف والجنال إلى الهجرة للمدن الشمالية لأنها أكثر أمنا من المناطق الريفية وبالتالي أصبحت الجزائر تعاني من اختلالات في توزيع السكان حيث صار يتركز أغلب السكان في الجهة الشمالية عكس جهة الصحراء التي نسبة تمركز السكان فيها منخفض مما أدى هذا التباين في التوزيع الجغرافي إلى ظهور مشكلة البطالة في التجمعات السكانية العالية وعليه يكون الضغط على المنشآت الإنتاجية بالإضافة إلى زيادة الطلب على الخدمات الاجتماعية.

كما يجب التذكير بأن نسبة البطالة تكون متباينة من مكان إلى آخر وهذا حسب طبيعة التوزيع السكاني وتصويب الاستثمارات إليها وكذا دراسة طبيعة المناطق من حيث المادة الأولية، مع هذا نجد أن هناك ارتفاع في معدل البطالة في كل المناطق بما فيها المناطق الجنوبية رغم نقص الكثافة السكانية فيها مقارنة بالمناطق الأخرى حيث تم إتباع سياسة التوازن الجهوي أي توزيع المشاريع الاستثمارية بطريقة عادلة لكل المناطق رغبة في القضاء على النزوح الريفي مع هذا لم تستطع الحكومة الجزائرية التصدي لمعدل البطالة المرتفع بسبب²

سعدية زايدي ، المرجع السابق ، ص 56 .¹

بن شهرة مدني ، المرجع السابق ، ص 260 .²

تراكم المشكلات والتقلبات التي عانت منها الجزائر في وقت سابق.

7_ برنامج الخصخصة:

بعد فشل المؤسسات الاقتصادية العمومية أصبح برنامج الخصخصة أداة للتنمية الاقتصادية، إذ تعتبر سياسة الخصخصة أحد أدوات برنامج الإصلاح الاقتصادي وذلك من خلال الاعتماد على السوق والقطاع الخاص بغرض تحقيق أكبر عائد ممكن في التنمية الشاملة والتوظيف الكامل.

إن أحد أكبر العوائق التي واجهت تجهيز برنامج الخصخصة هو فائض العمالة في المؤسسات الاقتصادية العمومية بحيث فكرة الحجم الأمثل للعمالة يتضارب مع حجم العمالة الموجودة في تلك المؤسسات رغم هذا فإنه يعتبر أيضا أن العمالة الموجودة في هذه المؤسسات التي سيشرع عليها تطبيق سياسة الخصخصة ستتأثر وفقا لحالة البيئة الموجود فيها المشروع انطلاقا من انتقال المؤسسات العمومية إلى القطاع الخاص وبالتالي فإن المشروع سيتمتع بالحرية في تحديد حجم العمالة الملائمة للإنتاجية، بالإضافة إلى أنه بعض الاقتصاديين ذكروا أن المشاريع التي تنعم بتسويق كبير بمجرد خوصصتها تصبح هذه المؤسسات حرة في تنفيذ خطط الاستثمار الخاص بها وعليه فإنها لا تحتاج إلى التقليل من عمالها لأن استثمارها يستطيع احتواء عدد كبير من العمال بسبب توسع نشاطها الإنتاجي، حتى بالنسبة للمشاريع التي لا تمتاز بالكفاءة الكاملة نتيجة عدم تطابق البيئة الاقتصادية فإنه عند خصخصة هذه المشاريع وتمير الاقتصاد الوطني سيتمتع بالحرية وتصبح قادرة على منافسة الإنتاج الأجنبي في ظل تناسب البيئة الاقتصادية معها وعليه يصبح الأمر سهلا على هذه المشاريع من أجل احتفاظها بالعمال الموجودين لديها، أما من جهة تطبيقات برنامج الخصخصة فلا تؤثر سلبا على العمالة الموجودة داخل المؤسسات بحيث طريقة تعاملها مع اتحادات العمال المساهمين وطريقة خصخصة نسبة قليلة من رأس مال الخاص مع الاحتفاظ بحق الإدارة للشركة الأصلية السبب الذي يعطي الحق لهذه الإدارة في الإبقاء على العمالة الموجودة في تلك المؤسسات، بالإضافة¹

بن شهرة مدني ، المرجع السابق ، 262 و 263 .¹

إلى تملكها حصص صغيرة من أسهم المؤسسات ببورصة الأوراق المالية غير أنه عند البدء في تطبيق سياسية التعديل الهيكلي في الجزائر نجد أن المؤسسات الاقتصادية العمومية تعاني من فائض العمالة بحيث في سنة 1997 قدرت النسبة الواجب تصفيتها بـ 5% من عدد العمال غير أنه من وجهة نظر المستثمرين يمكن أن ترتفع هذه النسبة إلى الضعف وبالتالي قد تم إنقاص من عدد العمال في المؤسسات الموجودة بالقطاع العام.¹

ثانيا/ آثار البطالة:

بعد ظهور مشكلة البطالة في المجتمعات فإنها تخلف عدة آثار في مختلف المجالات نذكرها كالآتي:

1_ الآثار الاقتصادية:

- _ انخفاض الإنتاج الفعلي بسبب تعطل بعض العاملين عن العمل والإنتاج.
- _ يظهر الكساد الاقتصادي للسلع عندما يتوقف إنتاج السلع بسبب تعطل العمل.
- _ تختلف تكلفة إعالة العاطلين عن العمل من بلد إلى آخر وذلك يعتمد على نوع وكمية الإعانات المقدمة لهم.
- _ الإنفاق على التعليم للأشخاص العاطلين عن العمل خلال فترة تعطلهم عن العمل لا يعتبر استثمارا مجديا.

_ انخفاض حجم الضرائب يؤدي إلى انخفاض حجم الإيرادات للدولة.

2_ الآثار الاجتماعية:

- _ دخول العاطل عن العمل في إحباط نفسي سيء وجو نفسي مضطرب بسبب البطالة.
- _ تؤدي عدم قدرة القوى العاملة المتعطلة عن العمل على إشباع حاجات أسرهم مثل الرعاية الصحية والتعليم والإطعام والإيواء إلى التخلف الاجتماعي.
- _ عدم تمتع الشباب بعوامل توفير السكن وغيرها إلى تأخير الزواج حتى ما بعد سن الثلاثين²

بن شهرة مدني ، المرجع السابق ، ص 263 .¹

برباطي حسين ، مسيليتي نبيلة ، إشكالية البطالة وآليات التشغيل في الجزائر ، مجلة الدراسات التسويقية وإدارة الأعمال ،
² المجلد 2 ، العدد 1 ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، بشار ، جانفي 2018 ، ص 150 .

مما يترك أثارا سلبية على الذكور والإناث.

_ البطالة يمكن أن تدفع بعض الأشخاص إلى القيام بأعمال غير شرعية لإعالة أنفسهم وأسرهم وفي بعض الأحيان يمكن أن يؤدي وقت البطالة إلى ارتكاب بعض الجرائم.

3_ الآثار السياسية:

_ تؤدي البطالة إلى تداعيات خطيرة على الوضع السياسي والأمني العام مما يؤثر على مبدأ الشفافية والنزاهة في بعض الأحيان.

_ البطالة من الممكن أن تؤدي إلى التطرف والإرهاب.

_ تؤدي بالشخص العاطل إلى ارتكاب جريمة التجسس ضد بلده لحساب دولة العدو.

_ تؤدي البطالة إلى الهجرة الخارجية للبحث عن العمل.

_ ضعف الوحدة الوطنية وضعف الشعور الوطني والانتماء واللامبالاة.

_ اضطراب الأوضاع مما قد يعصف بالاستقرار السياسي للدولة وتغيير الحكومات فيها.¹

برباطي حسين ، مسيلتي نبيلة ، المرجع السابق ، ص 150 .¹

المبحث الثاني: ماهية سياسة التشغيل

تعد سياسة التشغيل جزءا أساسيا من السياسات الاقتصادية والاجتماعية التي تهدف إلى تحسين سوق العمل، بحيث يجب تنفيذها بطريقة فعالة لتحقيق أهدافها، وعليه قمنا بذكر مفهومها في المطلب الأول، وتطرقنا إلى أهدافها وأنواعها في المطلب الثاني، أما المطلب الثالث فتحدثنا عن محدداتها وأبعادها الرئيسية.

المطلب الأول: مفهوم سياسة التشغيل

تعد سياسة التشغيل من الأدوات الهامة لمحاربة البطالة، وعليه سنتطرق في هذا المطلب إلى تعريف التشغيل وسياسة التشغيل:

أولا/ تعريف التشغيل:

إن التشغيل هو ذلك النشاط الذي يحتاج إلى جهد بدني أو فكري.

يمكن تعريفه بأنه استعمال الطاقة والجهد لشخص أو عدة أشخاص في نشاط معين بهدف تحقيق إنتاج أو خدمات مقابل أجر.

بالإضافة إلى أن الاتفاقية الدولية رقم 12 لسنة 1964 عرفت أنه هو التوظيف الكامل والاستغلال الأمثل للموارد البشرية، إذ عرفت بأفق واسع ارتكز على مفهوم التنمية الاقتصادية والاستغلال الأمثل للعنصر البشري في نمو الاقتصاد وعلى ضمان العمل لكل شخص راغب فيه، وأن يكون العمل منتجا وأن يتم اختيار هذا العمل بحرية وإمكانية اكتساب المؤهلات الضرورية لممارسة العمل المناسب لتستعمل فيه هذه المؤهلات.

فالتشغيل بالمفهوم الحديث هو الاستمرارية في العمل وضمان التوظيف والأجر للعامل وفقا لاختصاصه ومؤهلاته.¹

عائشة بن النوي ، سياسة التشغيل في الجزائر (آليات والبرامج) ، مجلة مؤشر للدراسات الاستطلاعية ، المجلد 1 ، العدد 2 ،

المركز الديمقراطي العربي ، 27 ديسمبر 2020 ، ص 39 .¹

إذن فالتشغيل هو الحصول على منصب عمل دائم يتيح للعامل الحق في الضمان الاجتماعي والحق في رفع مستوى مؤهلاته من خلال التكوين وحق المشاركة في التنظيمات.¹ ومنه نذكر أن التشغيل يرتبط بصفة وثيقة بنوع الفكر السياسي والاقتصادي للدولة، فالدول التي انتهجت النظام الاشتراكي كانت تتبنى سياسة التشغيل الكامل بحيث تهدف إلى القضاء على البطالة بكل أنواعها مثل البطالة المقنعة، أما بالنسبة للدول التي انتهجت النظام الرأسمالي كانت تتبع سياسات اقتصاد السوق والمنافسة والتي ليس للدولة دور فيها، ما نتج في هذه البلدان انتشار واسع للبطالة الهيكلية التي عن الدورات الاقتصادية.²

ثانيا/ تعريف سياسة التشغيل:

هناك تعاريف عديدة ومختلفة لسياسة التشغيل حاولنا ذكر بعضها: عرفت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE): " بأنها هي مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج"، كما يمكن أن نعرفها بأنها هي السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نموا متناسقا في مختلف الصناعات والمناطق". وتعرف على أنها " مجموعة التدخلات العمومية في سوق العمل والتي تهدف إلى تحسين آليات عمل هذه السوق، بما تضمن التقليل من إخلال التوازنات التي يمكن أن تظهر. بالإضافة يمكن القول بأنها عبارة عن مجموعة من الإجراءات والأساليب التي تقوم بها حكومات الدول من أجل توفير فرص العمل لتشغيل أكبر نسبة من العاطلين عن العمل.³

سعدية زايدي ، سياسات التشغيل في الجزائر ، أطروحة الدكتوراه ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم علوم الاجتماع والديموغرافيا ، باتنة ، 2018/2019 ، ص 11 .¹

بن لخضر عيسى، بلعدي زكرياء ، دور السياسة التشغيلية بالجزائر في محاربة البطالة، مجلة الدراسات التجارية والاقتصادية المعاصرة، المجلد3، العدد1، الملحق الجامعية قصر الشلالة، جامعة ابن خلدون، تيارت، جانفي 2020، ص 27 .²

بوشفيقة حميد ، مويسي مروة، آليات مكافحة البطالة ودعم التشغيل في الجزائر ، مجلة المستقبل للدراسات الاقتصادية المعقدة، المجلد2 ، العدد3 ، المركز الجامعي أحمد زبانة ، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، غيليزان ، سبتمبر 2019، ص 128 .³

وتعتبر بأنها مجموعة من التدابير التي تتخذها السلطات بعد تحليل سوق العمل وأسباب البطالة إذ تهدف إلى خلق مناصب شغل جديدة وتتدخل وقت حصول اختلالات في سوق العمل.¹

نستنتج أن سياسة التشغيل هي خطة ودراسة تنظيم التشغيل ليضمن الأمن والاستقرار، وإعطاء فرص للأكفاء.²

المطلب الثاني: أهداف وأنواع سياسة التشغيل

ترمي سياسة التشغيل لتحقيق العديد من الأهداف من أجل التخفيف من ظاهرة البطالة، كما تنقسم لعدة أنواع، و هذا ما سنتحدث عليه في هذا المطلب.

أولاً/ أهداف سياسة التشغيل:

إن دور سياسات التشغيل هو التوفيق بين عرض العمل والطلب عليه وهذا من خلال طبيعة البطالة التي تعاني منها كل فئة في المجتمع، بحيث تهدف آليات سياسة التشغيل إلى الوصول إلى عدة أهداف سنذكرها كالآتي:

_ رفع مستوى معيشة الشعب عن طريق زيادة الدخل القومي.

_ استحداث مناصب شغل جديدة.

_ التخفيف من حدة أزمة البطالة بقدر الإمكان.

_ إنعاش الاقتصاد كدعم الاستثمار.

_ تشجيع تشغيل الشباب.

_ مساعدة المؤسسات الناشئة على التطور.

_ الوصول إلى توظيف أكبر نسبة من البطالين.³

عدالة بن مهدي ، صالح زياني ، التشغيل وإشكالية البطالة في الجزائر ، المجلة الجزائرية للعلوم الإنسانية والاجتماعية ،

مجلد6 ، العدد1 ، جامعة قسنطينة3 صالح بوبنيدر ، 18 جوان 2022 ، ص169 .¹

ميموني شهرزاد ، سياسة التشغيل في الجزائر ودور الجامعة في ترقية سوق العمل للشباب الجامعي ، مجلة الحقوق والعلوم

الإنسانية ، المجلد15 ، العدد2 ، جامعة جلفة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جوان 2022 ، ص 782 .²

سعدية زايدى ، سياسات التشغيل في الجزائر ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، العدد13 ، جامعة محمد بوضياف ، كلية

العلوم الإنسانية والاجتماعية ، مسيلة ، ديسمبر 2017، ص188 و 189 .³

- _ توفير حرية اختيار العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة الراغبة في العمل والباحثة عنه.
 - _ تحسين مؤهلات اليد العاملة الوطنية خصوصا التخصصات الغير موجودة في سوق الشغل.
 - _ إشراك الفرد في الحياة الاقتصادية للمجتمع.
 - _ خلق مناصب شغل أكثر إنتاجية.¹
 - _ تنظيم مخرجات التعليم والتكوين حسب طبيعة طلب سوق العمل.
 - _ تطوير وعصرنة تسيير سوق الشغل.
 - _ إدخال تحسينات وأساليب جديدة في مجال التكوين والتدريب.
 - _ تشجيع ثقافة المقاولاتية.²
- ثانيا/ أنواع سياسة التشغيل:**

إن النظام الاقتصادي والسياسي المتبع في كل دولة هو السبب الجوهري في اختلاف أنواع السياسات في الدول، بحيث في النظام الاقتصادي الرأسمالي يتم تحديد ثمن السلع وفقا لقانون العرض والطلب في سوق العمل بمعنى أن الدولة لا تتدخل في توفير فرص الشغل للأفراد، أما بالنسبة للنظام الاقتصادي الاشتراكي فإنه على الدولة التدخل في توفير فرص عمل للشباب ذوي المؤهلات والأشخاص الباحثين والقادرين عليه، وبالتالي فإنه هناك نوعين من سياسات التشغيل نذكرها كالآتي:

1_ سياسة تشجيع عمليات التشغيل أو سياسة التشغيل النشطة:

تهدف سياسة تشجيع عمليات التشغيل أو كما تسمى بسياسة التشغيل النشطة إلى الحفاظ على مستوى العمالة الموجودة وعلى توفير مناصب شغل جديدة وعلى تكييف اليد العاملة حسب حاجة الاقتصاد، وطبقا لهذه السياسة فقد تدخل عدة سياسات أخرى في هذا التصنيف وهي³

بوشفيقة حميد ، مويسي مروة ، المرجع السابق ، ص 128 .¹

سعديّة زايدي ، سياسات التشغيل في الجزائر ، أطروحة الدكتوراه ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم علوم الاجتماع والديموغرافيا ، باتنة ، 2018/2019 ، ص 68 و 69 .²

الهاني عاشور ، أثر سياسات التشغيل على أداء العاملين بالمؤسسة الصناعية الجزائرية ، أطروحة دكتوراه ، كلية العلوم

الإنسانية والاجتماعية ، بسكرة ، 2018/2017 ، ص 92 .³

المصالح العمومية للتشغيل، التكوين المهني، والإجراءات الخاصة باليد العاملة الغير كفؤة والإعلانات عن التوظيف.

إن سياسة تشجيع عمليات التشغيل أو سياسة التشغيل النشطة تقوم بالاعتماد على عدة آليات منها:

حوافز لتوظيف العمالة مثل توزيع منح التوظيف على الشباب أو التقليل تكاليف العمالة عن طريق تقليص أو إلغاء المساهمات الاجتماعية، توفير فرص العمل في القطاع العام ومساعدة العاطلين عن العمل في بناء مشاريع ومؤسسات خاصة بهم، والمساعدة في استحداث مناصب عمل في القطاع الغير التجاري عن طريق تمويل من القطاع العام بالعقود العمل التضامنية بالإضافة إلى زيادة المرونة في سوق العمل، تفضيل الأولوية للتدريب الوظيفي للحفاظ على القوى العاملة مواكبةً للتغير التكنولوجي الحديث، والاستناد على الأجهزة التي تناسب التوافق بين العرض والطلب على العمل من خلال توجيه الحس للعاطلين عن العمل وهذا من أجل تحسين سوق العمل.

وبالتالي فإن هذه السياسة ترمي عن طريق هذه الإجراءات إلى الوصول إلى إنجاز وهو تحقيق التنمية الكاملة التي تساعد على الحد من أزمة البطالة.¹

2_ سياسة التراجع عن التشغيل و الحد من الفئة النشطة:

تتضمن هذه السياسة مجموعة من الإجراءات والتدابير التي تهدف إلى التقليل من ظاهرة البطالة وذلك عن طريق إنقاص من جانب العرض على العمل، إذ يكيف هذا النمط من السياسات ضمن الإجراءات العلاجية أو التي تكتفي بمعالجة التقلبات التي يعاني منها سوق العمل أو التقليل من حدة مشكلة البطالة ومن بين إجراءاتها، لإنقاص معدل النشاط السكاني لأبد من خفض سن التقاعد، وسحب العنصر النسوي من سوق العمل وذلك من خلال توفير²

الهاني عاشور ، المرجع السابق ، ص 92 و 93 .¹

شليغم سعاد ، أزمة البطالة و سياسة التشغيل في الجزائر ، أطروحة الدكتوراه ، جامعة الجزائر3، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، 2016/2015 ، ص 73 .²

إمكانيات ومساعدات مادية خاصة النساء الماكثات في البيت، بالإضافة إلى الإبقاء المتدرسين أطول فترة في مقاعد الدراسة عن طريق تمديد سن التمدرس، ومساعدة البطالين من خلال إعانات شهرية تقدم للباحثين عن العمل والراغبين فيه وتتوقف حين حصوله على شغل مثل منحة البطالة، كما وضعوا برنامج التأمين ضد البطالة وذلك يهدف إلى ضمان حماية العامل في حالة البطالة لأسباب اقتصادية وهو دعم مؤقت للراتب الذي يتقاضاه، واعتماد على سياسة إنقاص توقيت العمل.¹

وبالتالي تعتمد هذه السياسة على التشجيع على تراجع نسبة التشغيل ضمن الإجراءات الوقائية أو العلاجية لتجنب فقدان مناصب العمل أو اختلال تلائم عروض وطلبات العمل والتخفيف من أزمة البطالة وهي حلول قصيرة الأمد وهذا عن طريق تخفيض تكاليف سياسات التكيف الاقتصادي للأفراد والجماعات مثل برامج التقاعد المبكر والتأمين ضد البطالة.²

المطلب الثالث: محددات والأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل

من أجل القيام بسياسة التشغيل هناك محددات تعتمد على كل دولة، بالإضافة إلى أنه يوجد أبعاد ترمي إليها هذه السياسة من أجل تحقيق أهدافها، وعليه سنتطرق في هذا المطلب إلى محددات سياسة التشغيل وأبعادها الرئيسية.

أولاً/ محددات سياسة التشغيل:

ترتبط سياسة التشغيل بعدة محددات نذكرها كالآتي:

1_ مستوى التنمية لكل بلد:

يشمل كلا من المجال الاقتصادي والمجال الاجتماعي للدول، حيث يركز المجال الاقتصادي على النشاطات الاقتصادية وقدرات الدولة في هذا المجال عن طريق إيجاد تكامل بين مردودية

شليغم سعاد ، المرجع السابق ، ص 73 و 74 .¹

يوسف بوشي ، سياسة التشغيل في الجزائر (المفاهيم، الأجهزة والبرامج) ، مجلة المعيار ، المجلد 6 ، العدد 2 ، المركز الجامعي أحمد بن يحيى الونشريس ، تيسمسيلت ، الجزائر ، ديسمبر 2015 ، ص 140 .²

أدائها الاقتصادي وإمكانية رفع نسبة اليد العاملة، بينما يركز المجال الاجتماعي على العلاقات بين العمال والنقابات والمؤسسات المستخدمة والدولة، إذ يمكن أن يؤدي تقليص عدد العمال في مؤسسة بسبب ارتفاع مستويات التكاليف إلى تخفيض الأجور ولكن من الممكن أن يتم قبول هذا التخفيض من قبل العمال للحفاظ على وظائفهم من جهة وتجنب البطالة من جهة أخرى.

2_ قدرة الدولة على تنمية الموارد البشرية:

تعتبر قدرة الدولة على تنمية الموارد البشرية من أهم محددات التي تؤثر على النمو الاقتصادي والتنمية المستدامة من حيث توفير التعليم والتدريب والتأهيل المهني وتطوير المهارات يساعد على تحسين جودة العمالة وزيادة إنتاجية العمل، كما أن تعزيز البحث والتطوير والابتكار يساعد على تحسين مستوى اكتساب الخبرات والتكوين، كما يجب على الدول توفير الدعم اللازم لتحسين مستوى التعليم والتدريب وتشجيع الاستثمار في هذا المجال.¹

3_ توفير نظام دقيق ومتكامل للمعلومات:

توفير نظام دقيق ومتكامل للمعلومات يتضمن معلومات عن التشغيل وحجم القوى العاملة ومستويات التأهيل والتصنيف حسب الجنس وطبيعة وخصائص هيكل البطالة السائدة، إذ تكمن قاعدة المعلومات هذه من تدعيم نظام التخطيط المستقبلي والتنبؤ بمستويات التشغيل قصد توفير مناصب العمل الضرورية لتجنب الضغوطات الاجتماعية التي تنشأ في المستقبل.²

ثانيا/ الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل:

لسياسات التشغيل عدة أبعاد تعتمدها من أجل مكافحة البطالة:

1_ البعد الاجتماعي:

يقوم بصفة عامة على محاربة الآفات التي تمس المجتمع الناجمة عن مشكلة البطالة وهذا من خلال محاولة توفير مناصب شغل لإدماج الشباب خاصة خريجي الجامعات والمعاهد وذوي المؤهلات من أجل إبعادهم عن كل ما يعرضهم إلى التهميش واليأس إذ ينتج عنهم الهجرة

شليغم سعاد ، المرجع السابق ، ص 80 و 81 .¹

كوثر زيادة ، واقع سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر من خلال المخطط الخماسي 2010/2014 ، أطروحة دكتوراه ، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ، أم البواقي ، 2017/2018 ، ص 45 .²

السرية نحو الضفة الأخرى من البحر الأبيض المتوسط والتمرد على قوانين البلاد وما إلى ذلك من النتائج التي تسببها مشكلة البطالة بحيث تضر هؤلاء الشباب بصفة خاصة والبلاد ككل بصفة عامة.

2_ البعد الاقتصادي:

يتم توظيف أصحاب الشهادات المؤهلة في القطاعات والمجالات المختصة فيها وذلك لتحسين الإنتاج الوطني وخلق الثروة الاقتصادية ومنافسة الإنتاجات الأجنبية بالإضافة إلى مواكبة التكنولوجيا العالم الحالي وعصرنة تسيير سوق الشغل ما يسمح بإحداث تنمية اقتصادية واجتماعية حديثة للبلاد.¹

3_ البعد التنظيمي والهيكل:

يقصد به مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة في اتخاذ قرارات جماعية، خصوصا في مجال تخطيط التنمية المستدامة ووضع السياسات الخاصة بالتشغيل وتنفيذها والتي تبدأ من المستوى المكاني المحلي أي مستوى التجمعات السكانية سواء كانت مدنا أم قرى.² بحيث تهدف إلى تحقيق مجموعة من الأهداف وهي، محاربة البطالة من مقاربة اقتصادية، وترقية اليد العاملة المؤهلة، وتنمية روح المبادرة المقاولاتية، بالإضافة إلى تنظيم التخصصات حسب طبيعة احتياج سوق الشغل، ودعم الاستثمار لاستحداث مناصب عمل جديدة، تجديد آليات المتابعة والمراقبة والتقييم، تحسين وتدعيم الوساطة في سوق العمل، كما تهدف إلى تدعيم ترقية تشغيل الشباب وتحسين نسبة التوظيف بعد فترة الإدماج.³

عبد الحميد قومي ، حمزة عايب ، سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر ، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة مسيلة ، 15 و 16 نوفمبر 2011 ، ص 5 .
سعدية زايدي ، سياسات التشغيل في الجزائر ، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية ، العدد 13 ، جامعة محمد بوضياف ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، مسيلة ، ديسمبر 2017 ، ص 190 .²
عبد الحميد قومي ، حمزة عايب ، المرجع السابق ، ص 5 .³

الخلاصة واستنتاجات:

بعد دراستنا لهذا الفصل الإطار المفاهيمي لثنائية البطالة وسياسة التشغيل توصلنا إلى أن البطالة من أصعب المشكلات التي تواجهها الدولة الجزائرية، إذ لها أنواع تختلف بحسب ظروفها منها البطالة الهيكلية والدورية وغيرها، بحيث هناك عدة أسباب أدت إلى تفاقمها سواء كانت هذه الأسباب خارجة عن إرادة الدولة كانهخفاض أسعار البترول أو نابعة من الدولة نفسها كعدم التنسيق بين التعليم والتكوين وسوق الشغل، كل هذا أدى إلى آثار اجتماعية واقتصادية وسياسة تعود بالضرر على الأفراد والمجتمعات معا، بالتالي من أجل مكافحة هذه المشكلة قامت الدولة الجزائرية بالاعتماد على سياسات التشغيل، بحيث تهدف هذه الأخيرة إلى تحقيق العديد من الأهداف مثل خلق فرص العمل للأفراد العاطلين، كما ترمي إلى أبعاد عديدة منها الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية والتنظيمية، والهيكلية.

الفصل الثاني

التشغيل كسياسة لمكافحة

البطالة في الجزائر

تمثل مشكلة البطالة تحديا كبيرا للمجتمع و خاصة الشباب و أصحاب الشهادات، وبعد تفاقمها في الجزائر بشكل كبير، قامت هذه الأخيرة باستحداث سياسات التشغيل من أجل محاربتها عن طريق استحداث أجهزة ووكالات وبرامج، بحيث هذه السياسات تحاول تخفيف من تأثيرات البطالة على المجتمع من خلال خلق فرص عمل بالنسبة للبطالين وتشجيع الاستثمارات، إلا أنها تتعرض دائما لمعوقات كبيرة، وبالتالي سنتعرف من خلال هذا الفصل على الوكالات والأجهزة التي اعتمدها الدولة الجزائرية، والتحديات التي تواجهها سياسات التشغيل، بالإضافة إلى عوامل نجاح هذه السياسات.

المبحث الأول: الهيئات والبرامج المنشأة لمكافحة البطالة

تسعى الحكومة الجزائرية لمكافحة مشكلة البطالة وذلك عن طريق استحداث هيئات وأجهزة ووكالات التي تعمل على توفير مناصب شغل للأفراد الباحثين عليه، بحيث تشمل هذه الهيئات على برامج متعددة تساعد على تنظيم وتسيير الشغل، وعليه قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين، تطرقنا في المطلب الأول إلى الهيئات والوكالات المكلفة بتنظيم وتسيير الشغل في الجزائر، أما المطلب الثاني إلى أنماط التشغيل في الجزائر.

المطلب الأول: الوكالات والهيئات المكلفة بتنظيم وتسيير الشغل

بعد انتشار وتفاقم ظاهرة البطالة بشكل كبير وواسع في الجزائر، قامت سلطات هذه الأخيرة بوضع جملة من البرامج والآليات المتعددة والمتنوعة منها مرتبط بالتشغيل المباشر ومنها المرتبط بتشجيع إنشاء مؤسسات التي تهدف إلى توفير مناصب شغل للشباب وبعضها مرتبط بتنظيم بعض أنماط التوظيف الخاص بالفئات العمالية كالتكوين المهني وحاملي الشهادات الجامعية والباحثين عن العمل ذوي المؤهلات وحتى من هم دون تأهيل.¹

تهدف سياسة التشغيل إلى إدماج البطالين في سوق الشغل إذ تتمثل هذه الهيئات فيما يلي:

أولا/ الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

تم إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 296/96 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 إذ تتمته هذه الوكالة بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، بحيث تعمل على تمويل استثمارات الشباب وتوفير الضمانات المناسبة لهم اتجاه البنوك الوطنية، كما أن السلطة الجزائرية أرادت من خلال إنشاء هذه الوكالة ترقية الاستثمارات الشبابية المتعلقة²

عبد الحميد قومي ، حمزة عايب ، سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر ، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، 15 و 16 نوفمبر 2011 ، جامعة مسيلة ، الجزائر ، ص 6.1
عجة الجليلي ، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، دار الخلدونية، ص 290 و 291.²

بالمؤسسات الصغيرة بغية محاربة ظاهرة البطالة واستحداث مناصب شغل للشباب.

بفضل تدخلات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لدى البنوك تمكن المقاولون الشباب من إنشاء أكثر من خمسة وعشرون ألف مؤسسة مصغرة، ويتميز التركيب المالي لهاته المؤسسات بتدخل ثلاث أطراف حيث تساهم الخزينة العمومية بنسبة تتراوح ما بين 20 % و 30 % ويغطي الباقي بواسطة قرض من 60 % و 70 % كما يشارك الشباب المقاول فيتحمل نسبة خاصة به في إطار التمويل الذاتي وهي نسبة ضعيفة بالمقارنة مع مساهمات الدولة والبنوك لكن بعد إفلاس العديد من المؤسسات الشبانية بسبب سوء التسيير وغياب التكوين والتأهيل امتنعت البنوك عن تقديم القروض ولذلك فكرت السلطة الجزائرية في طريقة جديدة تعتمد على أسلوب التمويل الذاتي من طرف الشباب أنفسهم، بينما تسهر الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب على مد يد العون لهم من حيث تقديم الاستشارات وتمكينهم من الاستفادة من الإعفاءات الجبائية المختلفة المقررة لصالحهم.

لقد أبرمت الوكالة عدة اتفاقيات مع الجماعات المحلية يكلف الشباب بمقتضاها بخدمات ذات منفعة عامة كالإنارة العمومية، والنظافة، وتحديث المدارس أما بخصوص التركيب المالي لمؤسسات الشباب فيتم عبر ثلاث مستويات.

1_المستوى الأول: ويتعلق بالمؤسسات التي لا يتجاوز سقفها المالي مليون دينار، بحيث يتم التمويل وفقا لأحد الشكلين التاليين:

تمويل ثنائي: تموله الوكالة بنسبة 75 % بينما يتحمل الشباب المقاولين النسبة الباقية.
تمويل ثلاثي: يشارك في التمويل ثلاث أطراف البنك بنسبة 5 % والوكالة بنسبة 70 % والشباب المقاولين بنسبة 25 % وقد يصل سقف التمويل عند هذا الشكل على 2 مليون دينار.¹

عجة الجليلي ، المرجع السابق ، ص 291 و 292 .¹

2_ المستوى الثاني: يشمل المؤسسات الشبانية التي يتراوح سقفها المالي ما بين اثنين مليون دينار إلى ثلاثة مليون دينار ويتوزع هو الآخر حسب شكلين أساسيين هما:

تمويل ثنائي: تساهم فيه الوكالة بنسبة 80% ويتحمل المقاول الشاب ما تبقى من التمويل.
تمويل ثلاثي: ويتشكل من مساهمة الوكالة بنسبة 25% والمقاول الشاب بنسبة 15% والبنك بنسبة 70%.

3_ المستوى الثالث: ويتراوح سقفه المالي ما بين مليون وأربعة مليون دينار ويساهم فيه المقاول الشاب بنسبة 20% والوكالة بنسبة 15% والبنك بنسبة 65%.¹

ثانيا/ وكالة التنمية الاجتماعية:

أنشأت وكالة التنمية الاجتماعية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 232/96 المؤرخ في 29 جوان 1996 كإحدى الأجهزة التي وضعتها الدولة بهدف مكافحة الآثار السلبية للإصلاحات الهيكلية على المستوى الاجتماعي.²

وهي عبارة عن هيئة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية وتخضع لتسيير رئاسة الحكومة من أهدافها دعم مختلف الأنشطة الموجهة للتنمية الاجتماعية والوقوف على النتائج السلبية لمخطط التعديل الهيكلي الذي قامت به الجزائر، بالإضافة إلى أن الاستقلالية المالية التي تتمتع بها جعلتها تقوم بالتغطية المالية لمختلف الأنشطة الموجهة للفئات الهشة، كما تقوم بتمويل المشاريع ذات الطابع الاجتماعي والاقتصادي من خلال استخدام اليد العاملة المؤقتة سواء في القطاع العام أو الخاص وذلك من أجل تطوير الشغل وتشجيع المؤسسات المصغرة.

بالإضافة إلى أنه قامت هذه الوكالة بإنشاء ما يسمى عقود ما قبل التشغيل لخريجي الجامعات العاطلين عن العمل وذلك من خلال إبرام عقد ما بين الوكالة والهيئة المستخدمة بضمان³

عجة الجليلي ، المرجع السابق ، ص 292 .¹

رابح قميحة ، رابح لعروسي ، سياسة التشغيل في الجزائر (دراسة حالة نموذج القائم على ترقية العمل المأجور 2000/2014) ، مجلة الجزائرية للسياسات العامة ، العدد 11 ، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، الجزائر ، أكتوبر 2016 ، ص 139²

مدلس شكري ، آليات التشغيل المستحدثة في الجزائر وأثرها على النمو الاقتصادي في الفترة الممتدة بين 2000 و 2014 ، أطروحة دكتوراه ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، بسكرة ، 2017/2018 ، ص 141 .³

منصب عمل للشباب الراغبين في العمل لمدة سنة قابلة للتجديد حسب رغبة المستخدم مع تكفل وكالة التنمية الاجتماعية بمصاريف الضمان الاجتماعي، بحيث تهدف هذه العملية إلى خلق همزة وصل بين المؤسسات الاقتصادية والشباب المتخرج من الجامعات.¹

أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14/04 المؤرخ في 22 جانفي 2004 كهيئة ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تخضع لوزير التشغيل والتضامن الوطني. القرض المصغر هو عبارة عن قرض يمنح لفئات المواطنين بدون دخل أو ذوي الدخل الضعيف غير المستقر وغير المنظم بغرض الإدماج الاقتصادي والاجتماعي للمواطنين المستهدفين عبر إحداث الأنشطة المنتجة للسلع والخدمات يقدر ب 50.000 دينار جزائري كحد أدنى ولا يمكنه أن يفوق 400.000 دينار جزائري.

ثالثا/ الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر:

تعتبر الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر أداة لتجسيد سياسة الحكومة فيما يخص محاربة الفقر والهشاشة عن طريق:

- _ إدارة نظام القرض المصغر طبقا للقوانين المعمول بها.
- _ مساعدة المستفيدين من القروض المصغرة من خلال تقديم المشورة لهم ومرافقتهم في طريق إنجاز مشاريعهم.
- _ الابتعاد عن إعطاء القروض بالفوائد.
- _ السماح للمستفيدين من المشاريع المؤهلة بمعرفة الدعم المقدم لهم.
- _ الحرص على ضمان متابعة الأنشطة التي يقوم بها المستفيدون مع الامتثال للشروط التي تكون بينهم وبين الوكالة، بالإضافة إلى تقديم المساعدة للمستفيدين عند الحاجة لها.²

عجة الجيلالي ، المرجع السابق ، ص 292 و 293 و 294 .¹

سعدية زايدي ، سياسات التشغيل في الجزائر ، أطروحة دكتوراه ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علوم الاجتماع والديموغرافيا ، باتنة ، 2018/2019 ، ص 100 و 101 .²

وبالتالي فإن القرض المصغر موجه إلى فئات اجتماعية كبيرة خاصة أصحاب الدخل المحدود إذ يساعدهم من خلال الاستفادة من التمويل لمشاريعهم، كما يساعد المرأة الماكثة في المنزل عن طريق تطوير نشاطها من البيت لتستفيد به هي وعائلتها.

أما بالنسبة لخطة التمويل فهي مقسمة إلى مساهمات مالية شخصية من المبادرين والقروض المصرفية ذات فائدة مع الخصم، بالإضافة إلى قرض بدون فوائد من الوكالة يمكنها إعطاء قرض بنسبة 29 % من التكلفة الإجمالية في مستوى التمويل الثلاثي، كما تمنح قروضا بدون فوائد لشراء المواد الخام والتي تقدر بنسبة 100 % من التكلفة الإجمالية بالنسبة للمشروع والتي لا يمكن أن تتجاوز 100.000 دينار جزائري ولكن يكمن أن تصل 250.000 دينار جزائري على مستوى ولايات الجنوب.

يعتمد تنظيم الوكالة على المديرية العامة وفي كل منها يوجد فرع إقليمي يسمى تنسيق الولاية إلى جانب ممثل الوكالة الموجود في كل دائرة ويدعى بالمرافق، بالإضافة إلى أن هذه الوكالة تقوم بالاعتماد على هيكلها بالاشتراك مع الهيئات والوكالات الأخرى بما في ذلك مختلف جمعيات المجتمع المدني للوصول إلى أكبر عدد من رواد الأعمال وأصحاب المبادرات من خلال تنظيم حملات إعلامية وتوعيتها عن طريق الاتصال المباشر بالفئات التي يقصدها الجهاز، وعليه فإن الصيغة الجديدة من الوكالة هو إنشاء وكالة خاصة بتسيير البرنامج الذي يهدف إلى تحقيق أفضل النتائج في المستقبل في مجال مكافحة البطالة وتحسين أوضاع المواطن كونه موجه إلى فئات اجتماعية كبيرة وواسعة.¹

رابعاً/ الصندوق الوطني للتأمين على البطالة:

تم إنشاء هذا الجهاز بموجب المادة 30 من المرسوم التشريعي رقم 11/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 والتي تقضي على أنه تعهد إدارة نظام على التأمين عن البطالة وتسييره إلى صندوق وطني مستقل يحدد القانون الأساسي للصندوق ومهامه وسيره بمرسوم تنفيذي وطبقاً لهذا النص

سعدية زايدي ، المرجع السابق ، ص 101 و 102 .¹

أصدرت السلطة التنفيذية المرسوم التنفيذي رقم 188/94 المؤرخ في 6 جويلية 1994 والمتعلق بالقانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة للتكفل بالعمال الذين تم تسريحهم لأسباب اقتصادية لمدة 3 سنوات في انتظار إعادة إدماجهم، إذ تتمثل مهامه في دفع تعويضات للتأمين على البطالة ومراقبة المنضمين للصندوق لمدة قدرها 23 شهرا بالإضافة إلى دعم ومساعدة المسرحين من أجل الرجوع للعمل.¹

تم وضع هذا الصندوق تحت وصاية الوزير المكلف بالحماية الاجتماعية، كما يتكون من مديرية المركزية على مستوى الجزائر والتي تنفرع إلى 13 مديرية جهوية تتكلف كل واحدة منها بعدد معين من الولايات وكل نشاطاتها تتم على هذا المستوى، بحيث تهدف إلى تجسيد سياسة التعويضات على البطالة وجعلها أداة لتسيير سياسة التشغيل.

وحتى تتم الاستفادة من نشاط الصندوق يجب أن يستوفي العامل بعض الشروط التي حددها المرسوم التشريعي في المواد 6، 7، و8:

_ أن يكون المستفيد قد فقد عمله بصفة لا إرادية.

_ أن يكون عوناً مثبتاً في الهيئة المستخدمة قبل التسريح لسبب اقتصادي.

_ أن يكون قد سدد اشتراكاته بانتظام في نظام التأمين عن البطالة منذ ستة أشهر على الأقل قبل انتهاء علاقة العمل.

_ أن لا يكون مستفيداً من دخل ناتج عن أي نشاط.

_ أن لا يكون ورد اسمه في قائمة العمال الذين هم حل تسريح في إطار تخفيض من عدد²

يوسف بوشي ، سياسة التشغيل في الجزائر (المفاهيم والأجهزة والبرامج) ، مجلة المعيار ، المجلد 6 ، العدد 2 ، المركز

الجامعي أحمد بن يحيى الونشريس ، تيسميسيلت ، الجزائر ، ديسمبر 2015 ، ص 143 .¹

الهاني عاشور ، أثر سياسات التشغيل على أدار العاملين بالمؤسسة الصناعية الجزائرية ، أطروحة دكتوراه ، كلية العلوم

الإنسانية والاجتماعية ، بسكرة ، 2017/ 2018 ، ص 165 .²

العمال .

_ أن يكون مسجلا كطالب للعمل لدى مصالح المختصة في الإدارة العمومية المكلفة بالتسجيل منذ ثلاثة أشهر على الأقل.

وتتمثل المهمة الرئيسية للصندوق في دعم وضمان إعادة إدماج الأشخاص المسرحين عملهم، إذ يمكن استخدام المبالغ المخصصة للتعويضات بطريقة أكثر عملية لحماية العامل عن طريق:

_ يجب تكييف مؤهلات العامل لتتناسب مع طبيعة العمل.

_ إعادة إدماج العمال عن طريق التمويل الجزئي.

_ إنشاء أنشطة لمساعدة العاطلين عن العمل إذ يتكفل الصندوق بتمويل هذه الأنشطة.

_ الصندوق هو الذي ستحكم في قيمة التعويضات.

_ حماية القدرة الشرائية أي تقديم تعويضات للعمال الذين فقدوا وظائفهم عن طريق التكفل بهم وتوفير الحماية لهم بحيث يجب حماية القدرة الشرائية وضمان لهم القدرة على البحث عن وظيفة جديدة.

_ المساهمة في إنشاء مؤسسات خاصة بالعاطلين ذوي شهادات التكوين المهني والتعليم

العالي بالإضافة إلى الذين يملكون خبرة في ميدان معين.¹

خامسا/ الوكالة الوطنية للتشغيل:

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المؤرخ في 18 فيفري 2006، إذ تتمتع هذه الوكالة بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، أنشأت الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي 259/90 المؤرخ في 8 سبتمبر 1990 المعدل والمتمم للأمر رقم 42/71 المؤرخ في 17

الهاني عاشور ، المرجع السابق ، ص 166 .¹

جوان 1971 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة المنشأ بالمرسوم رقم 99/62 الصادر بتاريخ 29 نوفمبر 1962، المهمة الأساسية للوكالة هي تنظيم سوق العمل عن طريق الوساطة والتنسيق بين طالبي العمل وأصحاب العمل.¹

كما أن دورها يكمن في ضبط سوق التشغيل ومراقبته بحيث فرضت على المؤسسات استقدام اليد العاملة عبر هذه الوكالة من خلال مراقبة طالبي العمل وعروض العمل إذ يكون اشتراط المرور عبر هذه الوكالة الحصول على بعض التحفيزات في جانب اشتراكات الضمان الاجتماعي، على الرغم من وجود عدة مكاتب تشغيل في القطاع الخاص تعمل لصالح هذه الوكالة في الأماكن التي لا يمكنها التواجد بها إلا أن دور هذه الوكالات الخاصة يبقى محدوداً.²

من أهم اختصاصات الوكالة الوطنية للتشغيل رسم السياسة العامة للتشغيل داخل الوطن وخارجه وذلك بوضع منظومة إعلامية تسمح بالإطلاع وبكيفية دقيقة ومنتظمة على تقلبات سوق التشغيل وباللجوء إلى التحاليل والخبرات في هذا المجال، كما تسهر الوكالة على جمع عروض وطلبات العمل بغية الوصول إلى عملية التنصيب، وحتى تتمكن من تحقيق هذا الهدف أي تنصيب العمال تسهر الوكالة الوطنية للتشغيل على ضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم و توجيههم، وعلى القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها وتنظيم المقاصة بين هذه العروض وطلبات العمل على مستوى الوطني والجهوي والمحلي، كما تعمل الوكالة على البحث عن كل الفرص التي تسمح بتنصيب العمال الجزائريين في الخارج وعلى متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل³

مدلس شكري ، آليات التشغيل المستحدثة في الجزائر وأثرها على النمو الاقتصادي في الفترة الممتدة بين 2000/2014 ، أطروحة دكتوراه ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، بسكرة ، 2017/2018 ، ص 144 .¹
مغراوي محي الدين عبد القادر ، مختاري خالد ، لقام حنان ، التشغيل في الجزائر (قراءة تحليلية للسياسات التشجيعية) ، مجلة التنظيم والعمل ، المجلد 7 ، العدد 1 ، 2018 ، ص 22 .²
بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، الكتاب الثاني نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، مستغانم ، ص 27 .³

الأجانب، وتنظيم البطاقة الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها إلى جانب هذه الصلاحيات تتمتع الوكالة بصلاحيات واسعة تتمثل في ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات الدولية في مجال التشغيل وضمان تطبيق الرقابة في مجال تنصيب العمل.

قام المشرع الجزائري بتزويد الوكالة الوطنية للتشغيل بمجموعة من الهياكل من أجل تسهيل مهامها، بحيث على رأس هياكلها المديرية الجهوية للتشغيل تضم كل مديرية 3 مصالح وهي مصلحة الإدارة والوسائل، مصلحة الإعلام والتسيير المعلوماتي، ومصلحة تنشيط الوكالات الولائية المحلية وتنسيقها ومراقبتها إلى جانب المديرية الجهوية للتشغيل تحتوي الوكالة الوطنية على وكالات ولائية ومحلية يديرها رئيس ولها 3 مصالح مصلحة طالبي العمل ومصلحة المستخدمين ومصلحة معالجة نشاطات التدخل في سوق التشغيل المحلية ومتابعتها، الأصل أن تخضع الوكالة المحلية لرقابة الوكالة الولائية باعتبار أن الوكالة الولائية تقع في دائرة اختصاصها عدة وكالات محلية، كما تخضع الوكالات الولائية إلى رقابة المديرية الجهوية للتشغيل التي تقع في دائرة اختصاصها.

إن أهم صلاحيات التي خولت للوكالات الولائية للتشغيل تنصيب العمال ومراقبة التشغيل، إذ يقصد بتنصيب العمال إقامة علاقة بين طالبي العمل والمستخدمين لتمكينهم من إبرام عقود عمل وفق للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما، وحتى تتمكن الوكالة من القيام بهذا الدور على أحسن وجه يجب على كل راغب في العمل أن يتقدم بطلب لتسجيل اسمه بالوكالة التي يقع في دائرتها محل إقامته مع تقديم وثائق سنه ومؤهلاته وخبراته السابقة، وعلى الوكالة قيد تلك الطلبات بأرقام تسلسلية ومنح طالب العمل وصل إيداع الطلب دون مقابل، لم يحدد المشرع الجزائري شكلا معيناً للطلب الذي يتقدم به طالب العمل.¹

بن عزوز صابر ، المرجع السابق ، ص 28 و 29 .¹

سادسا/ مديرية التشغيل بالولاية:

أنشئت بموجب المرسوم 60/02 المؤرخ في 21 جانفي 2002 الذي يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية وعملها، فهي تمثل وزارة التشغيل على المستوى المحلي وموجودة في كل ولاية من ولايات 58 حسب التقسيم الإداري الجديد.

وتتشكل مديريات التشغيل من مصالح تتفرع عنها مكاتب، بحيث مهمتها الأساسية هي تطوير جميع التدابير التي تهدف إلى تشجيع التشغيل وترقيته وبعثه، بالإضافة إلى أنها قامت بإنجاز ثلاث برامج هامة لحساب وكالة التنمية الاجتماعية بحيث تهدف هذه البرامج إلى خلق مناصب شغل مؤقتة ومباشرة ممولة من طرف الدولة وهي الشغل المأجور بمبادرة محلية، برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة، برنامج عقود ما قبل التشغيل.¹

كما تكمن مهمتها في مجال ترقية التشغيل في تنظيم إنجاز برامج التشغيل ومراقبتها، إنجاز سياسة ترقية التشغيل على المستوى المحلي ومساعدة الجماعات المحلية على تنفيذ برامجها التي ترمي إلى تنمية مؤهلات التشغيل بها، بالإضافة إلى:

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

_ تعزيز برامج التشغيل وتقييمها.

_ تنظيم إنجاز مختلف برامج ترقية التشغيل التي يقوم بها القطاع.

_ عصرنة تسيير التشغيل وتطويره.

_ القيام بدراسات لتنمية البرامج البديلة الخاصة بترقية التشغيل.²

الهاني عاشور ، أثر سياسات التشغيل على أداء العاملين بالمؤسسة الصناعية الجزائرية ، أطروحة دكتوراه ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، بسكرة ، 2017/2018 ، ص 171 .¹

سعدية زايدي ، سياسات التشغيل في الجزائر ، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية ، العدد 13 ، جامعة محمد بوضياف ، مسيلة ، ديسمبر 2017 ، ص 196 .²

_ اقتراح تدابير تهدف إلى التخفيف من تكاليف التشغيل.

_ توسيع فرص التشغيل عن طريق تمويل الدولة.

_ مساعدة الحركات الجمعوية من أجل مكافحة البطالة.

أما بالنسبة لمهمة مديرية التشغيل في مجال تنظيم التشغيل تكون كالتالي:

_ جمع وتحليل إحصائيات سوق العمل من جميع المؤسسات لأداء مهامها.

_ تكون على إطلاع تام بتوجيهات التشغيل على المستوى المحلي من أجل تكييف القطاعات التي توفره.

_ استعمال آليات حديثة للقيام بتنمية التشغيل المحلية.

_ محاولة تعزيز التناسب بين السياسات العمومية الخاصة بالتشغيل والتكوين.

_ حث على تنمية التشغيل من خلال اقتراح إجراءات تجيز التقريب بين العرض والطلب في مجال التشغيل بالاتصال مع الشركاء المعنيين.

بالإضافة إلى مهامها في مجال المحافظة على التشغيل وحركة اليد العاملة في الآتي:

_ من أجل رفع مستوى تحقيق عروض التشغيل تقوم مديرية التشغيل بالبحث على التعويض ما بين الولايات وما بين القطاعات في نشاطات التوظيف.

_ توجيه الجغرافي والمهني لليد العاملة ومتابعته.

_ التأكد من احترام وتطبيق التشريع والتنظيم في مجال توظيف الأجانب.¹

سعدية زايدي ، المرجع السابق ، ص 197 و 198 .¹

المطلب الثاني: أنماط التشغيل في الجزائر

إن الهيئات و الأجهزة المكلفة بمكافحة البطالة تشمل عدة برامج تساعد على تنظيم الشغل وتسييره، و هذا ما سنتطرق إليه في هذا المطلب.

أولا/ برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE):

نشأ هذا البرنامج بموجب المرسوم التنفيذي رقم 402/98 المؤرخ في 2 ديسمبر 1998، ينتمي هذا البرنامج إلى الوكالة الوطنية للتشغيل ويعتبر من بين البرامج المسيرة من طرف مندوبي تشغيل الشباب التي تسهر على توفير مناصب شغل لهم، يخص طالبي العمل لأول مرة دون أية خبرة مهنية، يوظف حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين الذين هم في وضعية البطالة، يوظف حاملي الشهادات الذين تم اختيارهم في إطار عقود ما قبل التشغيل لدى مستخدمي القطاعات العمومية والخاصة، بحيث يرمي هذا البرنامج إلى:

_ التكفل بعروض العمل وتشجيعها.

_ حث على إدماج الشباب حاملي الشهادات في سوق العمل.

_ استعمال تقنيات حديثة عن طريق تشغيل اليد العاملة المؤهلة لتحسين نسبة التأطير.

_ حث المستخدمين لتشغيل الجامعيين.

_ السماح للشباب حاملي للشهادات الاستفادة من الخبرة المهنية.

_ تحسين علاقات التعاون بين مديري النشاط الاجتماعي ومندوبي تشغيل الشباب ومديري

الفروع الجهوية.¹

كريم زيادة ، واقع سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر من خلال المخطط الخماسي 2010/2014 ، أطروحة دكتوراه ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، أم بواقي ، 2017/2018 ، ص 150 .¹

إن الذين يستفيدون من هذا البرنامج هم:

_ ذوي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين المتخرجين من المعاهد الوطنية.

_ أن يملك الشخص المؤهل جنسية جزائرية.

_ تتراوح أعمارهم بين 19 سنة و35 سنة.

_ أن يكونوا معفيين من الخدمة الوطنية.

_ أن يكونوا من طالبي التشغيل لأول مرة.

الذين توافرت فيهم كل هذه الشروط هم ملزمون بتسجيل أنفسهم لدى الوكالات المحلية للتشغيل، وتسجل العروض الأولى للتشغيل لدى مصالح مندوبي تشغيل الشباب بحيث يقوموا بجدد مجموع الطلبات والعروض التشغيل الأولى على مستوى الولاية.

إن مدة التشغيل الأولى هي سنة يمكن تمديدها استثنائياً مرة واحدة ولمدة ستة أشهر بالنسبة للقطاع الخاص، وتتم عن طريق طلب من المستخدم إذ يتم تقليص من الأجر الذي تتحمله الدولة ويعوضه المستخدم وبالتالي يصبح أجر حامل الشهادة يساوي على الأقل 80 % من الأجر المخصص لعامل دائم يشغل منصب مماثل.¹

ثانياً/ الأشغال ذات منفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة:

أنشئ هذا الجهاز على أساس القرض الممنوح للجزائر من قبل البنك الدولي للإنشاء والتعمير، بحيث الأهداف الرئيسية لهذا البرنامج هي تنمية وتطوير المجتمعات السكانية الأقل نمواً بهدف إنشاء عدد معتبر من مناصب الشغل المؤقتة مع تطور وصيانة الهياكل العمومية وذلك بتطبيق الأشغال ذات المنفعة الاقتصادية والاجتماعية من صيانة الملحقات من طرف البلدية²

كريم زيادة، المرجع السابق، ص 152.¹

مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، الطبعة الأولى، 2009، ص 282.²

والولاية، أشغال الغابات كغرس الحلفاء وصيانة شبكة المياه والصرف الصحي ومشاريع أخرى خاصة بالإصلاحات الحضرية.

وجد هذا الجهاز بغرض التخفيف من آثار الإصلاحات الاقتصادية على الفئات السكانية المحرومة ولدعم تحسين النشاط الاجتماعي للدولة رغم إنجاز هذه الأشغال على مرحلتين:
المرحلة الأولى (1997 _ 2000):

وهي مرحلة نموذجية يسمح بانطلاق الأشغال ذات المنفعة العمومية للاستعمال المكثف لليد العاملة بإحداث مناصب شغل مؤقتة في القطاعات الخاصة بالطرق، الغابات والأشغال البسيطة في مجال الري وخاصة:

_ صيانة طرق البلدية والولاية ذلك ضمن مخطط تحدده السلطات الولائية.

_ غرس الأشجار والتخفيف من ظاهرة الجفاف ومكافحة التصحر.

_ تصليح وصيانة الهياكل الهيدروغرافية، الري وذلك عن طريق إنشاء شبكات توزيع وتطهير المياه.

حققت هذه المرحلة بعض من الأهداف الرئيسية للبرنامج بحيث تم خلق عدد معتبر من مناصب الشغل، وقد قامت أيضا بصيانة الهياكل العمومية عبر تنفيذ أشغال ذات النتائج الاقتصادية والاجتماعية النافعة، كما أدى البرنامج إلى ترقية القطاع الخاص ولاسيما في المجال المتعلق بالمقاولات الصغيرة والمؤسسات الصغيرة.

المرحلة الثانية (2001 _ 2004):

وتخص هذه المرحلة المخطط الثلاثي لدعم الإنعاش الاقتصادي الممتد على المرحلة (2000 _ 2004) من أجل إنشاء 22000 منصب شغل ثابت سنويا لغلاف مالي تكميلي قدره 19

مدني بن شهرة ، المرجع السابق، ص 282 .¹

مليار دينار .

إن جهاز الأشغال ذات المنفعة العامة والاستعمال المكثف لليد العاملة قد يسمح بتوفير مناصب عمل مؤقتة بتكلفة متوسطة حيث كانت 108406 دينار جزائري سنويا أو 9.034 دينار جزائري شهريا وذلك نتيجة التنافس ونسبة ضئيلة للمواد والمعدات مع كثافة عالية لليد العاملة.

إن جهاز برنامج الأشغال ذات المنفعة العامة والاستعمال المكثف لليد العاملة تميز بنقائص رغم أنه قد وفر عدد من مناصب العمل المؤقتة بتكلفة زهيدة إلا أن هذه النقائص تميزت ب:

_ عدم تشجيع البلديات في الاشتراك في اختبار القطاعات للمشاريع المؤثرة في الحياة اليومية للمواطن.

_ التعقيدات الإدارية في تمويل ورشات هذا الجهاز من مندوب التشغيل إلى البنك إلى المستفيد.

_ اقتصار هذا البرنامج فقط على المستوى المحلي دون جعله جهوي أو وطني.

_ المساهمة الضعيفة في ترقية القطاع الخاص لاسيما المقاوله والمؤسسة المصغرة.

_ ضالة مشاركته في التخفيف من آثار التصحر وذلك لقله الاهتمام بهذا الجانب.¹

ثالثا/ جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

أنشأ جهاز المساعدة على الإدماج المهني بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 19 افريل 2008 وقد عدل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 105/11 المؤرخ في 6 مارس 2011 وجاء بعد عشر سنوات بدلا لجهاز عقود ما قبل التشغيل الذي لم تكن نتائجه مرضية،²

مدني بن شهرة ، المرجع السابق ، ص 282 و 283 و 284 .¹

يوسف بوشي ، سياسة التشغيل في الجزائر (المفاهيم ، الأجهزة والبرامج) ، مجلة المعيار ، المجلد 6 ، العدد 2 ، المركز

الجامعي أحمد بن يحيى الونشريس ، تيسميسيلت ، الجزائر ، ديسمبر 2015 ، ص 142 .²

مرضية، ويهدف هذا البرنامج إلى تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين، وكذلك تشجيع كافة أشكال النشاطات والتدابير الأخرى التي تهدف إلى ترقية تشغيل الشباب لاسيما عبر برنامج _تكوين، تشغيل، توظيف_ وهو موجه إلى ثلاث فئات من طالبي العمل المبتدئين.

تتمثل الفئة الأولى في الشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني، أما الفئة الثانية فتضم الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصاً مهنيًا، بالنسبة للفئة الثالثة والأخيرة فهم الشباب الذين بدون تكوين أو تأهيل.

يترتب على إدماج هذه الفئات الثلاث إبرام عقود إدماج بين المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل والمستخدم أو الهيئة المكونة والمستفيد، تتخذ هذه العقود الأشكال التالية:

_ عقد إدماج حاملي الشهادات بالنسبة للفئة الأولى.

_ عقد إدماج مهني بالنسبة للفئة الثانية.

_ عقد تكوين أو إدماج بالنسبة للفئة الثالثة.

فالأشخاص المستفيدين من العقدين الأولين ينصبون لدى المؤسسات العمومية والخاصة والمؤسسات والإدارات العمومية، بينما ينصب المستفيدين من عقد تكوين إدماج إما في ورشات الأشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط، وإما لدى حرفيين معلمين لمتابعة التكوين، وتحدد مدة الإدماج بسنة واحدة غير قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي، وسنة واحدة قابلة للتجديد بناء على طلب المستخدم في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، وإذا كان العقد عقد تكوين أو إدماج فتكون حسب مدة الورشة في ورشات لأشغال المختلفة، وسنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين¹.

يوسف بوشي ، المرجع السابق ، ص 142 .¹

وتجدر الإشارة إلى أن الوكالة الوطنية للتشغيل بالاتصال مع مديرية التشغيل للولاية تتولى تسيير هذا الجهاز.¹

رابعاً/ برنامج تشغيل الشباب:

أنشأ عام 1988، إذ قامت الحكومة بوضع إستراتيجية من أجل الوصول إلى طرق الاستثمار في الطاقات البشرية العاطلة عن العمل، وهذا لتجاوز الحواجز التي تقابل الشباب يوميا حيثما ذهب سواء في المؤسسات الخاصة بالتشغيل، أو مكاتب اليد العاملة التي لا نجد حلا للطلبات الكثيرة والقادمة باستمرار، ويشمل برنامج تشغيل الشباب على محورين:

_ أولهما يتعلق بتوفير مناصب عمل لصالح الشباب في مختلف النشاطات الزراعية الري والهيكل القاعدية والاقتصادية والاجتماعية.

_ ثانيهما يتعلق بالتكوين في المراكز والمؤسسات والمعاهد وكذا التكوين بالمراسلة.

كان يرمي هذا البرنامج إلى التكفل ب 200 ألف شاب عاطل عن العمل لسنتي 1988 و1989 والمخصص للشباب النشطين غير الحاصلين عن العمل والبالغين 16 إلى 24 سنة وهذا عن طريق منحهم تأهيلا يسمح لهم بالاندماج المهني في أشغال ذات منفعة عامة.

يتميز برنامج تشغيل الشباب بوجود حالات لعدم التوازن تبدو جلية من خلال الفوارق بين مناصب العمل الدائمة ومناصب العمل المؤقتة، وكذا المساهمة المتقاربة لمختلف القطاعات وتنوع المشاريع في بعض الولايات، والانعدام شبع كلي للمبادرات في الولايات الأخرى مع قلة الاهتمام من طرف الشباب حيال هذا البرنامج، فحوالي 50 % من الشباب غير معنية ببرنامج تشغيل الشباب وهذه النسبة من فئة الشباب ستكون في معظمها نساء ولعدة أسباب إدارية لم²

يوسف بوشي، المرجع السابق، ص 142.¹

سعدية زايدي، سياسات التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علوم الاجتماع والديموغرافيا، باتنة، 2018/2019، ص 104 و 105.²

يعط هذا البرنامج النتائج المرجوة والأهداف التي كانت تنتظر وظهرت الحاجة إلى التكفل الأكثر تنظيماً وفعالية ببرامج الإدماج المهني، فوضع برنامج بديل أكثر صرامة من قبل الوزارة المكلفة بالتشغيل.¹

خامساً/ برنامج الإدماج المهني للشباب (DIPJ):

وهو نظام يركز أساساً على خلق أنشطة من طرف الشباب وتتمية روح المبادرة والعمل على خلق مناصب عمل دائمة باستعمال الإمكانيات والقدرات المحلية وذلك عن طريق ثلاث معايير أساسية وهي:

_ خلق وظائف ذات منفعة عامة بمبادرات محلية وهي صيغة تقوم على التشغيل المؤقت لمدة ستة أشهر إلى سنة.

_ إنشاء الأنشطة والمشاريع التي يقترحها الشباب مقابل الحصول على تمويل مالي من قبل صندوق دعم الشباب الذي أصبح يعرف فيما بعد بالصندوق الوطني لترقية التشغيل وهذا من أجل تنفيذ هذه المشاريع ويكون التمويل في حدود 30 % من قيمة المشروع أو النشاط في شكل تعاونيات فردية أو جماعية، أما بالنسبة لـ 80 % الباقية فتعطى على شكل قروض من البنوك على ألا تتعدى قيمة المشروع حدود 3 ملايين دينار جزائري.

_ تشكيل تعاونيات بين المؤسسات الصغيرة في نفس المجال خلال ستة أشهر بهدف تحسين إدارة المشاريع وزيادة فاعليتها وفرض التنافسية في السوق.

تم إنشاء صندوق الضمان المشترك للنشاطات الصناعية والتجارية والحرفية لتوفير دفعة قوية للبرنامج وإزالة مخاوف البنوك من تمويل المشاريع، بحيث يرمي هذا الصندوق إلى ضمان²

سعدية زيدي ، المرجع السابق ، ص 105 .¹

أحمد قايد نور الدين، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر ، مجلة الاقتصاد والتنمية ، العدد 1،

جامعة مديّة ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، جانفي 2013 ، ص 103 .²

تسديد واسترجاع أو تعويض القروض المصرفية الممنوحة للشباب المؤسسين للمشاريع الممولة من خلال هذا البرنامج.¹

سادسا/ التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة:

نشأ هذا البرنامج في نهاية سنة 1994، بحيث يخضع في تسييره لوكالة التنمية الاجتماعية منذ سنة 1997، إذ يرمي إلى إدماج الاجتماعي للفئات المحتاجة والقدرة على العمل والغير مستفيدين من برامج مساعدات الاجتماعية الأخرى، كما يساهم هذا البرنامج في إدماج أصحاب السكنات الهشة من خلال خلق نشاطات الإدماج الاجتماعي خاصة الأفراد الذين هم في سن قانوني للعمل، بالإضافة إلى العاطلين عن العمل في ورشات البلديات مع نفس شروط التشغيل العادي بحيث لا يعتبر هذا النوع من الشغل على أنه توظيف حقيقي بل هو حل مؤقت وشكل من أشكال التضامن.

سابعا/ الشغل المأجور بمبادرة محلية (ESIL):

نشأ هذا البرنامج بموجب المرسومين 143/90 و 144/90، وهذا البرنامج خاص بالشباب العاطلين عن العمل الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة، بحيث يقترح عليهم مناصب شغل مؤقتة من أجل اكتساب خبرة مهنية لمدة تتراوح بين 3 أشهر و12 شهرا.²

ثامنا/ منحة البطالة:

إن منحة البطالة تخص البطالين الجدد والمسجلين كطالبي عمل لدى وكالة التشغيل، كما تعتبر منحة البطالة شكل من أشكال دعم الدولة من خطر انعدام الدخل وليس فقده، حيث تصرف³

¹ أحمد قايد نور الدين ، المرجع السابق ، ص 104 .

عائشة بن النوي ، سياسة التشغيل في الجزائر (الآليات والبرامج) ، مجلة مؤشر للدراسات الاستطلاعية ، المجلد 1 ، العدد 2 ، المركز الديمقراطي العربي ، 27 ديسمبر 2020 ، ص 52 و 55 .²

علي موزاوي ، حدود الحماية القانونية للبطالين في القانون الجزائري ، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية ، المجلد 17 ، العدد 1 ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة تيزي وزو ، 30 جوان 2022 ، ص 639 .³

تصرف من خزينة العمومية من الاعتمادات المالية الخاصة بتسيير الوزارة المكلفة بالتشغيل حددت الحكومة من خلال المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 70/22 شروط الاستفادة من منحة البطالة، بعضها مرتبط بالحالة المدنية والبعض الآخر متعلق بالوضعية الاقتصادية والاجتماعية وهي فئة طالبي العمل لأول مرة الذين تتوفر على الشروط التالية:

_ التمتع بالجنسية الجزائرية.

_ الإقامة بالدولة الجزائرية.

_ أن يكون سن المستفيد ما بين 19 سنة و 40 سنة.

_ أن يبرر وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية.

_ أن لا يكون مسجلا في مؤسسة التعليم العالي أو التكوين المهني.

_ أن يكون مسجلا كطالب عمل لأول مرة لدى وكالة التشغيل.

_ ألا يتوفر على أي دخل مهما كانت طبيعته.

_ أن لا يكون قد استفاد من الأجهزة العمومية لدعم إحداث وتوسيع النشاطات والمساعدة على الإدماج المهني والمساعدة الاجتماعية.

_ بالنسبة للمرأة المتروجة يجب أن لا يكون لزوجها أي دخل مهما كانت طبيعته.

وعليه فإن المرسوم استثنى كل من الأجانب والبطالين الوطنيين غير المقيمين فوق ترابها، كما استثنى كل شاب أو شابة لم يبلغوا 19 سنة، وكل من تجاوز سن 40 سنة، بالإضافة إلى كل من اشتغل ولو في إطار عقود ما قبل التشغيل أو استفاد من الآليات الأخرى لاستحداث مناصب شغل من طرف الدولة، وكل المستفيدين من المنح الاجتماعية¹

علي موزاوي , المرجع السابق , ص 639 و 642 و 643 .¹

كالمعوقين ومعاشات التقاعد المحولة للأرامل وذوي الحقوق الشباب والمطلقات، وكذلك الطلبة والمسجلين في معاهد التكوين المهني، وكل شاب في وضعية غير قانونية اتجاه الخدمة الوطنية.

إلى جانب الشروط هناك التزامات متعلقة بالبطل المستفيد من منحة البطالة وهي:

_ التقرب لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل بمقر إقامته لتجديد تسجيله، والاستجابة لاستدعاءات مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل.

_ عدم رفض عرضين عمل مطابقين لمؤهلاته، وعدم رفض تكوين يهدف إلى تحسين قابليته للتشغيل.

_ تلبية دعوة المشاركة في التكوين الذي تقترحه الوكالة الوطنية للتشغيل من أجل تسهيل إدماجه في التشغيل.

وعليه فإن البطل المستفيد من منحة البطالة يجب أن يكون في بحث عن العمل بصفة مستمرة وهذا عن طريق التجديد المستمر لتسجيله أمام وكالة التشغيل (إجراء إداري)، كما أن في حالة رفض عمليين مطابقين لمؤهلات المستفيد أو رفض التكوين فإنه تلغى منحة البطالة بشكل فوري.¹

تاسعا/ برنامج المساعدات لإنشاء المؤسسات المصغرة:

أنشأ هذا البرنامج في السداسي الثاني من سنة 1997، ووضع خصيصا لفئة الشباب الراغبين في إنشاء مؤسسات ذات طابع إنتاجي أو خدماتي من أجل إيجاد مناصب شغل من جهة والسعي لبروز هؤلاء الشباب كأفراد مهمين في المجتمع يساعد في تحقيق مشاريع معتبرة منه والقضاء على التهميش الاجتماعي، كما أن هذا الجهاز يتحمل جزء من العمال الذين²

علي موزاوي ، المرجع السابق ، ص 642 و 643 .¹

بن شهرة مدني ، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية) ، الطبعة الأولى ، 2009 ، ص 289 .²

تعرضوا للتسريح جراء عمليات تصفية للمؤسسات العمومية الاقتصادية، بحيث يتراوح سن الشباب من 19 إلى 35 سنة، ويمكن رفع سن المسير إلى 40 سنة عندما تجد المؤسسة المصغرة ثلاث مناصب عمل دائمة، ويمول هذا الجهاز من قبل الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وتسييره الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتكون التركيبة المالية للتمويل تأخذ ثلاث أشكال:

1_ التمويل الذاتي:

في هذا النموذج يتم تشكيل الاستثمار بالكامل من الوضع المالي للشباب أو رواد الأعمال الشباب مع منح امتيازات استثنائية مثل الإعفاءات الضريبية وشبه الضريبية.

2_ التمويل الثنائي:

تمنح الوكالة قرضا بدون فوائد ويكون الاستثمار والإنشاء بتمويل ثنائي، بحيث إذا كان مستوى التمويل مستوى أول أي أقل أو يساوي 2.000.000 دينار جزائري فإن المساهمة الشخصية تكون بنسبة 75 % والقروض بدون فوائد تكون بنسبة 25، أما إذا كان المستوى الثاني وهو قيمة الاستثمار بين 2.000.000 دينار جزائري و 10.000.000 دينار جزائري فإن المساهمة الشخصية تكون بنسبة 80 % والقروض بدون فوائد تكون بنسبة 20%.

3_ التمويل الثلاثي:

في هذا النموذج يتدخل البنك كطرف ثالث في تمويل هذه الأموال المصغرة المتفاوتة حسب مناطق إنجاز المشروع وأهمية القطاع بالنسبة لإنشاء مناصب شغل دائمة والتركيبة المالية للاستثمار الثلاثي ويكون حسب قيمة الاستثمار، بحيث إذا كان المستوى الأول أي قيمة الاستثمار تساوي أو أقل من 2.000.000 دينار جزائري فإن المساهمة الشخصية تكون بنسبة 5% والقروض بدون فوائد تكون بنسبة 25 %، والقروض البنكي يكزن بنسبة 70 % ، أما¹

بن شهرة مدني ، المرجع السابق ، ص 289 .¹

بالنسبة للمستوى الثاني أي قيمة الاستثمار تكون ما بين 2.000.000 دينار جزائري و10.000.000 دينار جزائري، فإن في المناطق الخاصة تكون نسبة كل من المساهمة الشخصية 8 % والقروض بدون فوائد 20 % والقروض البنكي 72 % ، أما في المناطق الأخرى تكون نسبة كل من المساهمة الشخصية 10 % والقروض بدون فوائد 20 % والقروض البنكي 70 %.

في حالة تخفيض نسب الفائدة فإنه في المناطق الخاصة بالنسبة للقطاعات ذات الأولوية تكون 90 % وفي القطاعات الأخرى 75 %، أما بالنسبة للمناطق الأخرى فإن القطاعات ذات الأولوية نسبتها تكون 75 % والقطاعات الأخرى 50 %.

وعليه فإن برنامج المساعدات لإنشاء المؤسسات المصغرة يكون تحت إعاونة الدولة وهذا من خلال:

أ_ مرحلة الإنجاز:

_ الإعفاءات من ضريبة القيمة المضافة لشراء المعدات والخدمات التي تشارك مباشرة في تنفيذ الاستثمار الجاري.

_ خفض حقوق الجمارك بنسبة 5 % على جميع المعدات المستوردة المستخدمة مباشرة في تنفيذ الاستثمار.

_ تعفى الاكتتابات العقارية من دفع رسوم نقل الملكية.

_ تعفى عقود تأسيس المؤسسة المصغرة من حقوق التسجيل.

_ إعفاء البناءات والإضافات عليها من دفع الرسم العقاري.

_ توفر الوكالة إعانات للقروض بدون فوائد، وتختلف هذه الإعانات حسب مستوى التمويل.¹

1 بن شهرة مدني ، المرجع السابق ، ص 289 و 290 ،¹

_ تخفض نسبة فوائد القروض البنكية بنسبة 50 % في المناطق الأخرى و 75 % في المناطق الخاصة، وتصل نسبة التخفيض إلى 90 % في المناطق الخاصة للمشاريع الزراعية لتشجيع خلق وظائف دائمة في هذا القطاع.

ب_ مرحلة الاستغلال:

_ توفر الحكومة إعفاءً من الضريبة على أرباح الشركات.

_ الإعفاء من الضريبة على الدخل الإجمالي.

_ الحصول على إعفاء من الدفع الجزافي.

_ الإعفاء من دفع الرسم على النشاط المهني.

_ توفير إعفاءات من دفع الرسم العقاري على البناءات وإضافات البناء.

_ هناك معدل منخفض للاشتراكات المدفوعة من أصحاب العمل بنسبة 7 % فيما يتعلق بالمرتبات المدفوعة.¹

1. بن شهرة مدني ، المرجع السابق ، ص 290 و 291 .

المبحث الثاني: معوقات سياسة التشغيل وعوامل نجاحها

رغم كثرة الهيئات والأجهزة المكلفة بتنظيم وتسيير التشغيل في الجزائر فإنها تواجه دائما تحديات كبيرة تعيق سير عملها كعدم توافق بين العرض على العمل والطلب عليه ونقص المهارات والخبرات اللازمة للعمل المطلوب، إلا أنه يمكن الاعتماد على عوامل تساعد على نجاح هذه السياسات.

وعليه قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين تطرقنا في المطلب الأول إلى معوقات سياسات التشغيل، أما المطلب الثاني فتحدثنا فيه عن عوامل نجاح هذه السياسة.

المطلب الأول: معوقات سياسة التشغيل

إن حجم المعوقات والتحديات التي تواجهها سياسة التشغيل في الجزائر لاسيما في مجال تشغيل الشباب، لأن الجزائر من المجتمعات التي تشكل فيها هذه الشريحة أكثر من ثلثي المجتمع، الأمر الذي يصعب من مهمة الهيئات المكلفة بمعالجة هذه المشكلة، خاصة في ظل تراجع القطاع العمومي عن تمويل الاستثمارات، وانجاز مشاريع التي تخلق مناصب عمل كثيرة، واستمرار في العمل على تحويل المؤسسات العمومية إلى القطاع الخاص، والتقليل من عدد العمال إما بسبب الغلق أو بسبب مواجهة الأزمات الاقتصادية والمالية والاجتماعية والصحية، وعليه نذكر أهم المعوقات التي تواجهها الجزائر في مجال سياسة التشغيل:¹

- _ نقص في يد العاملة المؤهلة .
- _ انعدام انسجام بين العرض على العمل والطلب عليه.
- _ نقص أجهزة التي تربط بين العرض والطلب في مجال التشغيل.
- _ انعدام وجود شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل.
- _ عدم وجود مؤهلات في المحيط الإداري والمالي بحيث يصبح عائق للاستثمارات.

كوثر زيادة ، واقع سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر من خلال المخطط الخماسي 2010/2014 ، أطروحة دكتوراه ، جامعة العربي بن مهيدي ، أم البواقي ، 2017/2018 ، ص 59 .¹

_ صعوبة وضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع حداثة مجال التشغيل وعدم قدرة الحصول على قروض بنكية.

_ الاهتمام بالنشاطات التجارية التي لا توفر مناصب شغل كثيرة وفي مقابل ذلك تجاهل الاستثمارات التي توفر مناصب عمل.

_ نقص روح المبادرات المقاولاتية خاصة عند الشباب.

_ عدم القدرة على تحكم في الأجهزة القانونية التي تقوم بتنظيم سوق الشغل.

_ نقص العامل الثقافي والاجتماعي الذي يدفع إلى تفصيل العمل المأجور.¹

_ ارتفاع الآفات الاجتماعية منها تعاطي المخدرات والعنف والهجرة الغير الشرعية نحو الدول الأوروبية عن طريق قوارب الموت بحيث اخذت هذه الظاهرة اهتمام البلدان المغاربية بصفة عامة ودولة الجزائر بصفة خاصة، إذ تقام هذه الظاهرة نتيجة الصعوبات التي يعيشها الشباب العربي في بلدانهم خاصة الشباب الجزائري.

_ عدم تكيف الأنظمة وبرامج التعليم والتكوين العالي مع احتياجات سوق الشغل، وبالتالي هناك عدة خريجين كل سنة لا يجدون مناصب في سوق الشغل تناسب تكوينهم ومؤهلاتهم مما يدخلون في دوامة البطالة، وهذا بسبب انعدام التنسيق بين الوكالات والمكاتب التشغيل والمؤسسات التي ترمي إلى توفير مناصب عمل للعاطلين .

_ ندرة مناصب العمل تؤدي الشباب إلى العمل الغير المنظم الذي أصبح بديل للشباب القادم إلى سوق الشغل، بحيث يكونون عرضة للاستغلال سواء من ناحية ظروف العمل أو من ناحية الأجور، بالإضافة إلى الحقوق الفردية والجماعية للعمال وهذا في ظل غياب الهيئات الرقابية من جهة وتوسيع تطبيق فكرة مرونة العمل المؤقت من جهة أخرى.²

برباطي حسين ، مسليتي نبيلة ، إشكالية البطالة وآليات التشغيل في الجزائر ، مجلة الدراسات التسويقية وإدارة الأعمال ، المجلد 2 ، العدد 1 ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، بشار ، جانفي 2018 ، ص 156 .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 ، جامعة مسيلة ، 16/15 نوفمبر 2011 ، ص 10 و 11 .²

المطلب الثاني: عوامل نجاح سياسة التشغيل

إن العوامل التي تساعد على نجاح ورفع فعالية السياسة العامة في مجال التشغيل سنذكرها كالاتي:

أولاً/ بالنسبة للسياسات العامة للتشغيل:

هناك عدة عوامل تتحكم في نجاح هذه السياسات وهي:

1_ يكون بناء سياسات التشغيل بعد أبحاث وبيانات حقيقية وذلك عن طريق مشاركة الهيئات والمؤسسات ذات صلة بعالم الشغل في مختلف المستويات، والمؤسسات المعنية بذلك عن قريب أو بعيد، مع أخذ بعين الاعتبار آراء ومقترحات هذه الهيئات والمؤسسات قدر الإمكان، بالإضافة إلى الابتعاد عن القرارات العشوائية التي لا تستند على هذا النوع من الأبحاث والدراسات.

2_ الاستمرارية في تطبيق السياسات المرسومة، وعدم تغييرها من أجل التغيير، قبل تقييم ما إذا كانت فعالة.

3_ قيام بتكييف وتعديل محاور هذه السياسات بما يتناسب مع المستجدات التي تفرضها التغييرات الداخلية والخارجية، ومعوقات والتحديات الميدانية، وهذا من خلال جعلها أكثر مرونة وقابلية للتكيف مع التغييرات والتقلبات التي يجبرها الواقع العملي، إذ تتميز القرارات التي يتم اتخاذها على مستوى الإدارات المركزية على شكل أوامر التي لا تؤخذ بعين الاعتبار عند اتخاذها العراقل الميدانية.

ثانياً/ بالنسبة لأنماط التشغيل:

يجب أن تتميز هذه الأنماط والأشكال بطابع الديمومة والاستمرارية، والابتعاد قدر الإمكان عن أنماط التشغيل الهشة التي لا تعالج مشكل البطالة بصفة نهائية، بحيث تكون مجرد مسكنات¹

أحمد قايد نور الدين ، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر ، مجلة الاقتصاد والتنمية ، العدد 1 ،

جامعة المدية ، جانفي 2013 ، ص 107 و 108 .¹

مسكنات مؤقتة تقعد مفعولها مع مرور الزمن، الأمر الذي يطرح مشكلة البطالة من جديد. لهذا يجب السهر على تنفيذ التدابير القانونية والتنظيمية المتعلقة بتنفيذ سياسات التشغيل من خلال هذه الأنماط بالشكل الذي يجعلها قادرة على تحقيق الأهداف المرسومة لها لا، ووضع الآليات العملية لتقييم مدى تقدم هذا التنفيذ.

ثالثا/ بالنسبة للمشاريع والبرامج التي ترمي إلى خلق مناصب شغل:

يكمن دور هذه المشاريع في خلق فرص شغل للأفراد العاطلين عن العمل والباحثين عليه، وهذا يكون من خلال:

1_ تشجيع الدولة والسلطات العمومية المركزية والمحلية لإنشاء هذه المؤسسات وذلك عن طريق وضع قوانين تضمن تسهيل الإجراءات وإزالة معوقات وتحديات الإدارية وتسهيل حصولها على الأراضي والمحلات المناسبة لها ومساعدتها بالتوجيه والاستشارة التكنولوجية وتمكينها من الإعلام الاقتصادي المطلوب، وفتح الأسواق الوطنية أمام منتجاتها ومساعدتها على دخول الأسواق الدولية.

2_ تحسين بيئة الأعمال للشركات الناشئة من خلال تشجيع البنوك على توفير التمويل والدعم المالي اللازم للمؤسسين والمستثمرين في مراحل الإنشاء الأولى مما يساعد على تجاوز الصعوبات المالية التي تواجهها هذه المؤسسات في بداية الطريق لأن قلة الموارد المالية وانعدام التسهيلات البنكية كثيرا ما تكون أهم الصعوبات والعراقيل والتحديات التي تواجه المبادرة بإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

3_ إنشاء شبكة للمقاولين الصغار والمتوسطين و ربطها بالشركات الكبيرة لتسهيل التعاون بينهما، وتأسيس سوق محلية للمقاوله الثانوية وتعزيز العلاقات بين المؤسسات الصغيرة والكبيرة.

4_ تعزيز التعاون بين المؤسسات التكوينية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وخلق حوافز¹

أحمد قايد نور الدين ، المرجع السابق ، ص 108 .¹

وتشجيعات لاستيعاب الفئات المتخرجة من هذه المؤسسات وتوظيفها، وتخفيض الضرائب عليها مقابل توظيفها لهذه الفئات وإعفائها من بعض الرسوم المفروضة عليها وذلك لتمكينها من القدرة على النمو والتطور، وبالتالي القدرة على خلق مزيد من مناصب العمل مما يؤدي إلى استيعاب أكبر قدر ممكن من العمال.

5_ دمج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خطط التنمية الوطنية وتمكينها من الاستفادة من التدابير القانونية والمالية المتاحة لها، كما يجب أن تشارك هذه المؤسسات في جهود التنمية كقوة فاعلة ومساهمة هامة في تنفيذ مشاريع التنمية كشريك اقتصادي كامل الحقوق.

6_ توفير التكفل بدراسات تقييم الجدوى الاقتصادية عند تقديم المشاريع الجديدة أو توسيع وتطوير المشروعات القائمة من خلال تقديم خدمات الخبراء والاستشارات لأن هناك العديد من المشاريع التي تفشل في بدايتها بسبب نقص الجدوى الاقتصادية أو الجدوى الاجتماعية.

7_ توفير المعلومات والبيانات والإحصائيات المتعلقة بالعرض والطلب، والمعطيات الخاصة بتطور ونمو أو تراجع السوق المحلي والدولي وتلك المتعلقة بالتصدير والاستيراد وغير ذلك من المعلومات التي تساعد أصحاب المؤسسات على التخطيط السليم والتسيير الواعي.

8_ تمكينها من الحصول على الخبرة الاستشارية في مجال التغلب على مشاكل الإنتاج والتوزيع، وتقنيات تسيير الموارد الاقتصادية والبشرية، وغير ذلك من خبرات الدعم التكنولوجي والإداري والتنظيمي الضروري لكل فرع من فروع النشاط المختلفة.

9_ إدماج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاتفاقيات والبروتوكولات الثنائية ومتعدد الأطراف مع الدول أو التجمعات الاقتصادية، وكذا ربطها ببنوك المعلومات قصد دعم هذه المؤسسات الوطنية فيما يتعلق بالتصدير والاستيراد والمبادلات التجارية، يمكن أيضا مدها بالمعلومات والبيانات والإحصائيات المتعلقة بالعرض والطلب على المستوى الوطني والدولي.

10_ توفير الدعم المناسب لجميع الفئات المهنية والاجتماعية بما في ذلك الشباب والنساء، وتهيئة الاحتياجات الخاصة لمساعدتهم على إنشاء مؤسسات صغيرة أو متوسطة ودمجهم في¹

أحمد قايد نور الدين ، المرجع السابق ، ص 108 و 109 .¹

المنظومة المؤسسية الوطنية.

11_ تشجيع وتعميم التسهيلات والخدمات الداعمة للإبداع والتطوير، بما فيها تقديم الحوافز والجوائز، عن الأعمال والإنتاج وإدارة المؤسسات الناجحة، وكذا تلك المتعلقة ببراءة الاختراعات والاكتشافات الصناعية والعلمية.¹

في الأخير تعتمد سياسات التشغيل دائماً على الموارد المتاحة وعلى الرغم من جميع التوصيات يفرض الواقع نفسه، بحيث تنتشر المرونة في التوظيف في جميع أنحاء العالم ويجب أن يكون هناك توازن بين خلق فرص العمل عن طريق تشجيع الاستثمار وتعزيز إنشاء المؤسسات واستمراريتها، يمكن أن تتعارض هذه الاستمرارية في بعض الأحيان مع شروط الحفاظ على وضعيات عمل مستقرة وفقاً للمعايير الدولية.²

أحمد قايد نور الدين ، المرجع السابق ، ص 109 .¹

مغراوي محي الدين عبد القادر ، مختاري خالد ، لقام حنان ، التشغيل في الجزائر (قراءة تحليلية للسياسات التشجيعية) ، مجلة التنظيم والعمل ، المجلد 7 ، العدد 1 ، 23 مارس 2018 ، ص 25 .²

خلاصة واستنتاجات هذا الفصل:

نستنتج بعد دراستنا لهذا الفصل التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، أن الدولة الجزائرية تعمل بجد على معالجة مشكلة البطالة من خلال اتخاذ تدابير مختلفة، بحيث تمثلت هذه التدابير في الوكالات والأجهزة والهيئات كالوكالة الوطنية لتشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين ضد البطالة وغيرها، كما أن لكل هذه الهيئات والأجهزة برامج تستعملها لمساعدة الأفراد العاطلين عن العمل في إيجاد شغل يناسبهم كعقود ما قبل التشغيل وبرنامج الإدماج المهني للشباب وغيرها، لكن هذه السياسة تتعرض دائما لتحديات تعيق سير عملها مثل عدم وجود الأجهزة التي تكون جسر تواصل بين طلب على العمل والعرض عليه، إلا أن الدولة الجزائرية تدرك حجم هذه التحديات وتعمل بجد لتحقيق سياسة التشغيل الناجح المنشود.

الخاتمة

بعد دراستنا لهذا الموضوع الموسوم بعنوان "سياسة التشغيل و دورها في مكافحة البطالة " نلاحظ أن مشكلة البطالة كانت من أبرز الأزمات التي تواجهها دول العالم بصفة عامة والدولة الجزائرية بصفة خاصة، إذ حظيت ظاهرة البطالة باهتمام العديد من المدارس الاقتصادية منها المدرسة الكينزية التي ترى أن مشكلة البطالة هي نتيجة طبيعة النظام الاقتصادي وأنه يمكن تخفيض من معدلاتها عن طريق تحفيز النمو الاقتصادي وزيادة الإنفاق الحكومي، والمدرسة الماركسية التي ترى أن البطالة تنتج عن النظام الرأسمالي وتعتبر جزءا من النظام الاقتصادي الذي يستنزف الطبقة العاملة ويزيد من الفوارق الاجتماعية، كما أن هناك العديد من الأسباب التي يمكن أن تؤدي إلى ظاهرة البطالة بما في ذلك تغيرات في الاقتصاد وتقلبات السوق ونقص المهارات اللازمة للعمل، وعدم توافر الوظائف في المنطقة المعينة وعدم قدرة الاقتصاد الجزائري على توفير فرص عمل كافية أمام الداخلين الجدد في سوق العمل وغيرها الكثير، بحيث تنقسم هذه الأسباب إلى اقتصادية و اجتماعية و سياسية , بالإضافة إلى أن هناك أسباب أخرى أدت بتفاقم البطالة في الجزائر سواء كانت خارجة عن إرادة الدولة مثل انخفاض أسعار البترول الذي أدخل الجزائر في أزمة اقتصادية ومالية وجائحة كورونا التي خلفت ورائها العديد من العاطلين عن العمل وتسببت في خسائر لأصحاب المحلات والشركات، أو أسباب نابعة من الدولة نفسها كعدم التنسيق بين التعليم والتكوين وسوق العمل، وقلة المؤسسات البحثية، لهذا قامت الدولة الجزائرية باستحداث عدة آليات وبرامج من أجل محاربة ظاهرة البطالة تحت اسم سياسات التشغيل.

تعتبر سياسة التشغيل أداة وخطة مستقبلية لتنظيم التشغيل من أجل ضمان إعطاء فرص للأكفاء، وهي جزء مهم من السياسات الاقتصادية الحكومية وتهدف إلى تعزيز فرص العمل وتحسين جودة حياة المواطنين، ويمكن تحقيق ذلك من خلال تطوير البنية التحتية والتكنولوجيا وتشجيع الاستثمار، وتقديم الدعم المالي والتدريب والتعليم وتحسين بيئة الأعمال بما يساعد على تحقيق الإنتاجية والتطور المستمر .

إن سياسة التشغيل المتبعة في الجزائر تعتمد في تمويلها للمشاريع والاستثمارات على تدخل الدولة في البنوك من أجل تسهيل أخذ القروض، كما يغلب عليها الطابع الظرفي ما يؤدي إلى نقص فعاليتها، إذ ساهمت في تخفيض معدل البطالة بشكل كبير من خلال توفير مناصب شغل لعدد كبير من العاطلين، إلا أن في الحقيقة هذه المناصب هشة ومؤقتة لأنها في الغالب تكون في إطار عقود ما قبل التشغيل وعقود الإدماج المهني وبالتالي لا تضمن للفرد حياة جيدة.

وعليه بعد دراستنا المتواضعة لهذا الموضوع توصلنا إلى عدة نتائج نذكرها كالآتي:

_ تساهم سياسة التشغيل في تنمية المهارات الوظيفية عن طريق تمويل المشاريع والاستثمارات التي يقوم بها الشباب.

_ صعوبة تكيف العمال مع التغيرات الحديثة التي تحصل داخل سوق العمل.

_ عدم وجود أجهزة التي تربط بين التشغيل والتعليم والتكوين مما أدى ذلك إلى زيادة مشكلات البطالة.

_ سوء دراسة متطلبات سوق العمل في مقابل ذلك تقوم الجامعات والمعاهد بتخريج العديد من الخريجين سنويا بأعداد كبيرة لا يتحملها سوق العمل.

_ النتائج التي تم تحقيقها من خلال الآليات الحالية للتشغيل ليست فاشلة تماما ولكنها بحاجة إلى إصلاحات لتحقيق أداء أفضل.

_ الآليات وبرامج التشغيل المستحدثة قد ساهمت في التقليل من البطالة في الجزائر بشكل متفاوت.

_ أجهزة التشغيل تعاني من ضعف في توفير الإطار المنهجي وإجراء دراسات وتحقيقات لفهم حقائق سوق العمل.

وبالتالي يمكننا تقديم اقتراحات قد تساعد على تحسين سياسة التشغيل في الجزائر:

_ تحسين البنية التحتية وتطوير الصناعات الأساسية.

_ تسهيل إجراءات إنشاء الشركات.

_ تشجيع العمل الحر والمشاريع الصغيرة والمتوسطة.

_ تشجيع الاستثمار الوطني والأجنبي في البلاد.

_ تشجيع الابتكار وريادة الأعمال.

_ توفير مناصب عمل في القطاعات الصاعدة مثل الطاقات المتجددة والتكنولوجيا الحديثة.

_ مكافحة الفساد والبيروقراطية في الإدارات يجب أن تكون من أولويات الدولة.

_ الاهتمام بجميع القطاعات بشكل متساوي دون تركيز على قطاع معين وتجاهل قطاع آخر

مثل قطاع السياحة.

المراجع

أ) المراسيم:

- 1_ المرسوم التشريعي رقم 11/94 المؤرخ في 26 ماي 1994، يتضمن التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، الجريدة الرسمية رقم 34 بتاريخ 1 جوان 1994.
- 2_ المرسوم التنفيذي رقم 143/90 المؤرخ في 22 ماي 1990، يتضمن ترتيبات الإدماج المهني للشباب ويحدد القانون الأساسي لمندوب تشغيل الشباب، الجريدة الرسمية رقم 21 بتاريخ 23 ماي 1990.
- 3_ المرسوم التنفيذي رقم 144/90 المؤرخ في 22 ماي 1990 المعدل والمتمم لمرسوم رقم 33/89 المؤرخ في 21 مارس 1989، يحدد كفاءات سير حساب صندوق المساعدة لتشغيل الشباب، الجريدة الرسمية رقم 21 بتاريخ 23 ماي 1990.
- 4_ المرسوم التنفيذي رقم 259/90 المؤرخ في 8 سبتمبر 1990، المعدل والمتمم للأمر رقم 42/71 المؤرخ في 17 جوان 1971، المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة و تغيير تسميته، الجريدة الرسمية رقم 39 بتاريخ 12 سبتمبر 1990.
- 5_ المرسوم التنفيذي رقم 188/94 المؤرخ في 6 جويلية 1994 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجريدة الرسمية رقم 44 بتاريخ 7 جويلية 1994.
- 6_ المرسوم التنفيذي رقم 232/96 المؤرخ في 29 جوان 1996، يتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية و يحدد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية رقم 40 بتاريخ 30 جوان 1996.
- 7_ المرسوم التنفيذي رقم 296/96 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية رقم 52 بتاريخ 11 سبتمبر 1996.
- 8_ المرسوم التنفيذي رقم 402/98 المؤرخ في 2 ديسمبر 1998 ، يتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين، الجريدة الرسمية رقم 91 بتاريخ 6 ديسمبر 1998.

9_ المرسوم التنفيذي رقم 50/02 المؤرخ في 21 جانفي 2002، يتضمن تحديد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية وعملها، الجريدة الرسمية رقم 06 بتاريخ 23 جانفي 2002.

10_ المرسوم التنفيذي رقم 14/04 المؤرخ في 22 جانفي 2004، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية رقم 06 بتاريخ 25 جانفي 2004.

11_ المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المؤرخ في 18 فيفري 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية رقم 09 بتاريخ 19 فيفري 2006.

12_ المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 19 أفريل 2008 المعدل والمتمم 105/11 المؤرخ في 6 مارس 2011، الجريدة الرسمية رقم 21 بتاريخ 23 افريل 2008.

13_ المرسوم التنفيذي رقم 70/22 المؤرخ في 10 فيفري 2022، يحدد شروط و كفاءات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا التزامات المستفيدين منها، الجريدة الرسمية رقم 11.

أ) الكتب:

1_ مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل، الطبعة الأولى، 2009.
2_ بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، الكتاب الثاني نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها ، دار الخلدونية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، مستغانم.

3_ عجة الجيلالي ، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر) ، دار الخلدونية.

ب) المجلات:

1_ أحمد قايد نور الدين ، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر ، مجلة الاقتصاد والتنمية ، العدد 1 ، جامعة المدية ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، جانفي 2013.

2_ يوسف بوشي ، سياسة التشغيل في الجزائر (المفاهيم، الأجهزة) ، مجلة المعيار، المجلد 6 ، العدد 2 ، المركز الجامعي أحمد بن يحيى الونشريس ، تيسمسيلت ، الجزائر ، ديسمبر 2015.

3_ رابح قميحة ، رابح لعروسي ، سياسة التشغيل في الجزائر (دراسة حالة نموذج القائم على ترقية العمل المأجور 2000_2014) ، مجلة الجزائرية للسياسات العامة ، العدد 11 ، كلية العلوم السياسية و العلاقات الدولية ، الجزائر ، أكتوبر 2016.

4_ سعدية زايدي ، سياسات التشغيل في الجزائر ، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، العدد 13، جامعة محمد بوضياف ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، المسيلة ، ديسمبر 2017.

5_ برباطي حسين ، مسيليتي نبيلة ، إشكالية البطالة و آليات التشغيل في الجزائر ، مجلة الدراسات التسويقية و إدارة الأعمال ، المجلد 2 ، العدد 1 ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، بشار ، جانفي 2018.

6_ مغراوي محي الدين عبد القادر ، مختاري خالد ، لقام حنان ، التشغيل في الجزائر (قراءة تحليلية للسياسات التشجيعية) ، مجلة التنظيم و العمل، المجلد 7، العدد 1، 23 مارس 2018.

7_ بوشفيقة حميد ، موسى مروة ، آليات مكافحة و دعم التشغيل في الجزائر ، مجلة المستقبل للدراسات الاقتصادية المعمقة ، المجلد 2 ، العدد 3 ، المركز الجامعي أحمد زبانه ، معهد العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، غيليزان ، سبتمبر 2019.

8_ بن لخضر عيسى ، بلعيدي زكرياء ، دور السياسة التشغيلية بالجزائر في محاربة البطالة، مجلة الدراسات التجارية و الاقتصادية المعاصرة ، المجلد 3 ، العدد 1 ، الملحق الجامعية قصر الشلالة ، جامعة ابن خلدون ، تيارت ، جانفي 2020 .

9_ عائشة بن النوي ، سياسة التشغيل في الجزائر (آليات و البرامج) ، مجلة مؤشر للدراسات الاستطلاعية ، المجلد 1 ، العدد 2 ، المركز الديمقراطي ، ديسمبر 2020.

10_ ميموني شهرزاد ، سياسة التشغيل في الجزائر و دور الجامعة في ترقية سوق العمل للشباب الجامعي ، مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية ، المجلد 15 ، العدد 2 ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة جلفة ، 15 جوان 2022.

11_ عدالة بن مهدي ، صالح زياني ، التشغيل و إشكالية البطالة في الجزائر ، المجلة الجزائرية للعلوم الإنسانية و الاجتماعية ، مجلد 6 ، العدد 1 ، جامعة قسنطينة 3 صالح بونيدر ، 18 جوان 2022.

12_ علي موزاوي ، حدود الحماية القانونية للبطالين في القانون الجزائري ، المجلة النقدية للقانون و العلوم السياسية ، المجلد 17 ، العدد 1 ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة تيزي وزو ، 30 جوان 2022.

ج) أطروحات الدكتوراه:

1_ شليغم سعاد ، أزمة البطالة و سياسة التشغيل في الجزائر ، أطروحة دكتوراه ، جامعة الجزائر 3 ، كلية العلوم السياسية و العلاقات الدولية ، 2016/2015.

2_ الهاني عاشور ، أثر سياسات التشغيل على أداء العاملين بالمؤسسة الصناعية الجزائرية ، أطروحة دكتوراه ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، بسكرة ، 2018/2017 .

3_ كوثر زيادة ، واقع سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر من خلال المخطط الخماسي 2010_2014 ، أطروحة دكتوراه ، كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية ، أم البواقي، 2018/2017.

4_ مدلس شكري ، آليات التشغيل المستحدثة في الجزائر و أثرها على النمو الاقتصادي في الفترة الممتدة بين 2000_2014 ، أطروحة دكتوراه ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، بسكرة ، 2018/2017.

5_ سعدية زايدي ، سياسات التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراه ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم علوم الاجتماع و الديموغرافيا ، باتنة ، 2019/2018 .

د) الملتقيات:

- 1_ عبد الحميد قومي ، حمزة عايب ، سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر ، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة ، جامعة مسيلة ، 15 و 16 نوفمبر 2011.

الفهرس

الصفحة	المحتوى
2	المقدمة
6	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لثنائية البطالة وسياسة التشغيل
7	تمهيد
8	المبحث الأول: ماهية البطالة
8	المطلب الأول: تعريف البطالة
9	المطلب الثاني: أنواع وأسباب ظهور البطالة
9	أولاً: أنواع البطالة
11	ثانياً: أسباب ظهور البطالة
15	المطلب الثالث: أسباب تفاقم البطالة في الجزائر وأثارها
15	أولاً: أسباب تفاقم البطالة في الجزائر
23	ثانياً: أثار البطالة
25	المبحث الثاني: ماهية سياسة التشغيل
25	المطلب الأول: مفهوم سياسة التشغيل
25	أولاً: تعريف التشغيل
26	ثانياً: تعريف سياسة التشغيل
27	المطلب الثاني: أهداف وأنواع سياسة التشغيل

27	أولاً: أهداف سياسة التشغيل
28	ثانياً: أنواع سياسة التشغيل
30	المطلب الثالث: محددات والأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل
30	أولاً: محددات سياسة التشغيل
31	ثانياً: أبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل
33	خلاصة واستنتاجات الفصل الأول
34	الفصل الثاني: التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر
35	تمهيد
36	المبحث الأول: الهيئات والبرامج المنشأة لمكافحة البطالة
36	المطلب الأول: الوكالات والهيئات المكلفة بتسيير وتنظيم الشغل
36	أولاً: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
38	ثانياً: وكالة التنمية الاجتماعية
39	ثالثاً: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
40	رابعاً: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة
42	خامساً: الوكالة الوطنية للتشغيل
45	سادساً: مديرية التشغيل بالولاية

47	المطلب الثاني: أنماط التشغيل في الجزائر
47	أولاً: برنامج عقود ما قبل التشغيل
48	ثانياً: الأشغال ذات منفعة العامة و ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة
50	ثالثاً: جهاز المساعدة على الإدماج المهني
52	رابعاً: برنامج تشغيل الشباب
53	خامساً: برنامج الإدماج المهني للشباب
54	سادساً: التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة
54	سابعاً: الشغل المأجور بمبادرة محلية
54	ثامناً: منحة البطالة
56	تاسعاً: برنامج المساعدات لإنشاء المؤسسات المصغرة
60	المبحث الثاني: معوقات سياسة التشغيل و عوامل نجاحها
60	المطلب الأول: معوقات سياسة التشغيل
62	المطلب الثاني: عوامل نجاح سياسة التشغيل
66	خلاصة واستنتاجات الفصل الثاني
67	الخاتمة
71	المراجع

ملخص الدراسة:

البطالة هي مشكلة اجتماعية واقتصادية تؤثر على الاقتصاد والأفراد والمجتمعات، بحيث تؤدي إلى تدهور الحياة الاجتماعية وزيادة الجرائم والعنف وتؤثر على الصحة النفسية للأفراد كالإصابة بالإمراض النفسية مثل الاكتئاب والقلق، ومن أجل محاربة هذه الظاهرة قامت الدولة الجزائرية بوضع جملة من الهيئات والبرامج التي تهدف إلى تشجيع الشركات على توظيف أصحاب الشهادات وتوفير فرص العمل للشباب والنساء والفئات الأخرى التي تعاني من مشكلة البطالة، كما تهدف إلى تشجيع الاستثمارات ودعم الصناعات الناشئة، ومن المهم أن تتم هذه السياسة بشكل متوازن وشامل، بحيث تشمل جميع القطاعات والفئات العمرية والاجتماعية، إلا أن هذه السياسة تعاني دائما من معوقات تقطع سير عملها فكان لابد من الوصول إلى عوامل تعطي النجاح المنشود من هذه السياسة.

و بذلك نستنتج أن التشغيل من أهم السياسات الحكومية التي تساعد في تقليل معدلات البطالة في المجتمع.

الكلمات المفتاحية:

3/ التشغيل

2/ البطالة

1/ سياسة التشغيل

6/ مشكلة

5/ السياسات

4/ الاجتماعية

Abstract of masters Thesis

Unemployment is a social and economic problem that affects the economy, individuals and societies, as it leads to the deterioration of social life, such as an increase in crime and violence, and affects the mental health of individuals, such as mental illnesses such as depression and anxiety, and in order to combat this phenomenon, the Algerian state has developed a number of Bodies and programs that aim to encourage companies to hire graduates and provide job opportunities for young people, women and other groups that suffer from the problem of unemployment. They also aim to encourage investments and support emerging industries. It is important that these policies be carried out in a balanced and comprehensive manner. So that it includes all sectors and age and social groups, but these policies always suffer from obstacles that interrupt the progress of their work, so it was necessary to reach factors that give the desired success of these policies.

Thus, we conclude that employment is one of the most important government policies that help reduce unemployment rates in society.

Keywords:

- | | | |
|---------------------|--------------------|---------------|
| 1/ operating policy | 2/The unemployment | 3/ Employment |
| 4/ Social | 5/ policies | 6/ problem |