

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

كلية الحقوق و العلوم السياسية

المرجع:

قسم : العلوم السياسية

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

ترشيد سياسات التشغيل ودورها في الحد من أزمة البطالة في الجزائر

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص: إدارة المحلية

الشعبة: علوم السياسية

تحت إشراف الأستاذ :

من إعداد الطالب :

د. بوغازي عبد القادر

- فلاح رشيد

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا

فراحي محمد

الأستاذ

مشرفا مقررا

بوغازي عبد القادر

الأستاذ

مناقشا

عباسي عبد القادر

الأستاذ

السنة الجامعية: 2024/2023

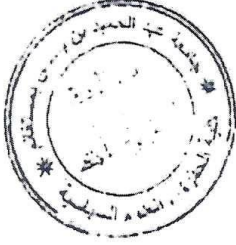
نوقشت يوم: 2024/06/05



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم



كلية الحقوق و العلوم السياسية
مصلحة الترتيبات



تصريح شرقي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز البحث

أنا المصفي أدناه،

السيد: فلاح ريسيد الصفة: طالبا جامعي ماستر

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 102399284 والصادرة بتاريخ: 2016/12/19

المسجل بكلية: الحقوق والعلوم السياسية قسم: الدعم السياسي

والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان:

تريسيه سياسة التشغيل ودورها في الحد من أزمة البطالة

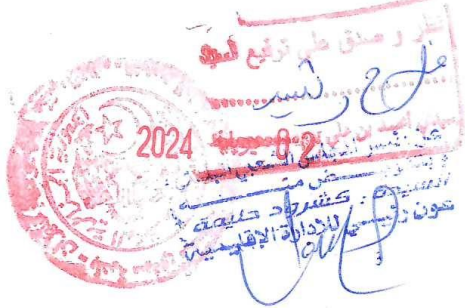
في الجزائر

أصرح بشرقي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية وسعاير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية

المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ:

إمضاء المعني



* ملحق القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها



الإهداء

أهدي هذا العمل العلمي المتواضع

إلى والدتي وإلى والدي الغالي رحمهما الله

إلى أخوتي الأعزاء

وإلى أصدقائي الأحباء

و إلى كل أساتذة الحقوق حيثما كانوا

إلى كل من ساندني

و يسر لي الطريق لإتمام هذا العمل المتواضع

وإلى زملائي في العمل

شكر وتقدير

نحمد الله العظيم أن وفقنا لإتمام هذا العمل العلمي

فله سبحانه و تعالى الحمد و المنة

و سلاما على سيد الخلق القائل

* لا يشكر الله من لا يشكر الناس *

ان اتقدم بخالص تشكراتي الى استاذي الذي أشرف

بقبوله على انجاز هذا البحث

" الأستاذ بوغازي عبد القادر "

كما يسعدنا أن نتقدم بالشكر

إلى لجنة المناقشة لتفضل سيادتها بقبول مناقشة هذه

المذكرة و تقديرها زادنا فخرا و إشرافا

كما أتقدم بالشكر الجزيل للوكالة الوطنية للتشغيل في

التسهيلات التي قدمتها في مزاولة دراستي

قائمة المختصرات

ص : صفحة

ج : جزء

ط: طبعة

ع : عدد

ج.ر: الجريدة الرسمية

د.س.ن: دون سنة نشر

د.ب.ن : دون بلد النشر

مقدمة

أصبحت مسألة التشغيل من اكبر التحديات التي تواجهها مختلف دول العالم ومن بينها الجزائر التي اضحت تعاني اختلالات كبيرة في سوق الشغل، بحيث تقلصت فرص العمل المتاحة بدرجة كبيرة، وفي نفس الوقت سجل فيه تزايد اكبر لطالبي العمل، إضافة إلى ما ترتب عنها من إصلاحات جمة باشرتها الجزائر، والتي كانت أولى نتائجها غلق مئات المؤسسات وتسريح آلاف العمال، وهذا ما ساهم في ارتفاع عدد العاطلين عن العمل فكان من الضروري على السلطات المعنية إعادة النظر في نمط وسياسات التسيير المتبعة في السابق، فسارعت الى القيام بإصلاحات اقتصادية مختلفة.

ومن هذا المنطلق تعتبر البطالة والتشغيل مؤشرين هامين، فالتشغيل يعد من المقومات الرئيسية للتنمية المستدامة في مختلف مفاهيمها الاجتماعية والبشرية والاقتصادية وهو عنصر رئيسي من عناصر الإنتاج، كما انه المدخل الرئيسي لمكافحة البطالة وضمان الاندماج، وتحقيق السلام الاجتماعي.

ومنه فان نجاح أي استراتيجية او خطة تنموية يتوقف الى حد بعيد على مدى اهتمامها بأوضاع القوى العاملة وإيجاد المناصب المستقرة له، ولان الجزائر تعاني كغيرها من دول العالم من البطالة بنسبة يعتبرها كثير من الباحثين غير مبررة نتيجة المجهودات المختلفة التي تبذلها الدولة أولا وثانيا أنها دولة تتوفر على كل الإمكانيات المادية والبشرية منها خاصة التي تمكنها من اعتماد برامج ناجعة للتقليص من هذه الظاهرة.

وبالرغم من توفر بعض الإحصائيات الا أنها تبقى غير كافية للتعبير بصورة صادقة عن واقع سوق الشغل في الجزائر، فالإحصائيات أظهرت أن نسبة البطالة في الجزائر بدأت في الانخفاض منذ نهاية التسعينات لتستقر في افريل 2016 في حدود 9.9% وهي نسبة توحى ان هناك تحسنا في الوضع الاقتصادي انعكس على جانب التشغيل خاصة من خلال اعتماد الدولة الكثير من البرامج التي ساهمت بشكل ملحوظ في تخفيض النسبة، ولو ان البعض يشير ان هذه البرامج غير مدروسة بشكل كافي وتؤثر على نسب البطالة بشكل مؤقت فقط.

- أهمية الدراسة :

هذا البحث على غاية من الأهمية لأنه يبرز وضعية البطالة في الجزائر أسبابها، مميزاتها وأخر الإحصائيات الخاصة بها، كما يبين لنا واقع سياسة التشغيل في الجزائر وما مدى مساهمتها في الحد من البطالة ، وذلك من اجل دفع وتيرة التنمية الاقتصادية الجزائرية والدخول بكل قوة ضمن المنافسة الاقتصادية العالمية، ومنه يكتسي موضوع التشغيل في الجزائر أهمية بالغة ويمكن إبراز هذه الأهمية فيما يلي :

- تتطرق الدراسة إلى الاجراءات والتدابير المتخذة من طرف الحكومة الجزائرية وكذا مختلف البرامج التي تبنتها في إطار سياستها التشغيلية، معتمدة في ذلك على معطيات وإحصائيات صادرة عن هيئات رسمية من اجل الوقوف على المجودات المبذولة في هذا المجال.
- تكمن أهمية الموضوع أيضا في اعتباره من العوامل المؤثرة في الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي السياسي على وجه الخصوص سواء كان هذا التأثير ايجابي في حالة ما اذا كانت السياسات التشغيلية ناجحة وسليبي في حالة العكس.
- كما ان موضوع التشغيل له صدى واسع بين فئات المجتمع، فهو القاسم المشترك بين جميع الفواعل كما انه من المواضيع المتداولة في الوسط الاجتماعي والاقتصادي والسياسي، اد يمكن الحكم على مدى نجاح حكومة أو نظام سياسي ما بمدى ما يوفره من مناصب شغل ومدى تحكمه في سوق العمل.

- الاشكالية :

واجهت الجزائر مشكلة تقادم البطالة التي مست كل الفئات الاجتماعية لاسيما الشباب وأصحاب الشهادات العلمية والتي بلغت نسبها الكبيرة تهديدا للمجتمع، مما استلزم على الحكومة الشروع في إجراءات وتدابير استثنائية للتخفيف من حدتها وانعكاساتها السلبية، خاصة في أوساط فئة مهمة من المجتمع وهي فئة الشباب، ومن تم وضع في الجزائر سياسات وبرامج بهدف التخفيف من حدة البطالة وترقية الشغل.

ومن خلال ما سبق يمكننا طرح الإشكالية التالية:

إلى أي مدى ساهمت الإجراءات والتدابير وكذا البرامج والآليات التي تبنتها الحكومات الجزائرية المتعاقبة والمتعلقة بسياسة التشغيل في مكافحة البطالة والإقلال منها قدر الإمكان؟
وتتفرع عن الإشكالية اسئلة مكملة تتمثل في:

ماهي البطالة وما طبيعتها في الجزائر؟.

ما المقصود بسياسة التشغيل؟.

ماهي السياسات المنتهجة من طرف الدولة للتقليل من البطالة والحد منها؟.

-الى اي مدى نجحت السياسة العامة للتشغيل في مكافحة البطالة والحد منها؟ .

- الفرضيات العلمية:

1- تساهم سياسة التشغيل في الحد من البطالة في الجزائر من خلال البرامج والآليات المتنوعة

التي تنتهجها الحكومة لخلق فرص عمل أكثر للحد من البطالة.

2- البطالة وسياسة التشغيل مفهومان متلازمان تجمعهما علاقة عكسية.

3-تتوقف نسبة الحد من البطالة في الجزائر بمدى فعالية سياسات التشغيل وتجسيدها الحقيقي

على ارض الواقع.

- أسباب اختيار الدراسة :

هناك عدة أسباب ذاتية وأخرى موضوعية أدت إلى تناول الموضوع بالدراسة، ذلك أن كل

بحث علمي مهما كان نوعه يجب ان يقوم على أسس ومعايير علمية تساعد الباحث في تحديد

مشكلة بحثه ومعالجتها وفق مراحل متتالية ومتراصة مترابطة ترابط منطقي، يمكنه من الوصول إلى

نتائج علمية يمكن الاستفادة منها، ولذلك فان اختيار الموضوع لم يكن صدفة إنما تقف وراءه

جملة من المبررات والأسباب التي يمكن حصرها في:

1- الأسباب الذاتية :

لقد جاء اختيارنا لهذا الموضوع نابعا ومنطلقا من إنشغالنا الكبير به كون مشكل البطالة

والتشغيل في الجزائر يعتبر مسألة جوهرية وحساسة تبقى مطروحة على اعتبار ان العنصر

البشري هو المحرك الرئيسي للتنمية في إي بلد، الى جانب عملنا كمستشار للبطالة إذ نسعى من خلال هذا البحث الى تتبع بعض الجوانب النظرية والعملية في هذا المجال.

2- الأسباب الموضوعية :

- محاولة تسليط الضوء على اهتمام الدولة بقطاع التشغيل وما توليه له من رعاية واهتمام من خلال مختلف السياسات والتسهيلات والبرامج المقدمة المنتهجة لأجل القضاء على البطالة .
-إلقاء الضوء على جميع سياسات التشغيل المقدمة بشكل خاص لشريحة الشباب عبر مختلف الوكالات والأجهزة، كالوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، الوكالة الوطنية للتشغيلالخ.
كما انه من أسباب اختيار الموضوع كانت معاناة الآلاف من خريجي الجامعات والمعاهد وكذا الوضعية السيئة التي يتخبط فيها العاطلون عن العمل، والتي تتسم بالإحباط وفقدان الثقة بالنفس والدولة، والشعور بالاغتراب، كما ان البطالة تعتبر السبب الرئيسي في تفشي الإجرام والانحراف بشتى أنواعه وتهديد الأمن والاستقرار الوطني.

-اهداف الدراسة:

- توضيح مدى فعالية الجهود المبذولة من طرف الدولة في تفعيل سياسة التشغيل، وكذا الكشف عن إمكانيات التشغيل في الجزائر.
- تشخيص معالم السياسات التشغيلية والوقوف على أسباب نجاحها أو فشلها في تحقيق أهدافها.
- إبراز طموحات الدولة وأهدافها المستقبلية في سبيل القضاء على البطالة.
- إعطاء نظرة قريبة من الواقع عن نسب التشغيل والبطالة في الجزائر، وإبراز المعوقات التي تحول دون تحقيق أهداف سياسة التشغيل المرجوة.
- تقييم التجربة الجزائرية في مجال التشغيل والقضاء على البطالة.

- الدراسات السابقة :

حتى يكون للبحث قيمه علمية ينبغي أن يكون صاحبه ملما ولو بجزء من الأبحاث ذات الصلة ببحثه حتى يثريه بها وتكون مرتكزا لبحثه، وفي هذا الإطار حاولنا قدر المستطاع الاطلاع على الدراسات التي تتقاطع مع أهداف دراستنا أو تمس جزءا منها، ومنها:

- دراسة مدني بن شهرة بعنوان : "الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل التجربة الجزائرية " نعرض فيها الى ركائز التشغيل في الجزائر والهدف من ذلك التشغيل وإبراز أهم الهيئات والآليات المعتمدة في مجال مكافحة البطالة وترقية التشغيل وتوصل إلى ان إلى ان الدولة تلعب دور الداعم والمرافق لاندماج الشباب في سوق العمل.

- دراسة عبد الرزاق مولاي لخضر بعنوان : " تقييم أداء سياسة التشغيل في الجزائر 2000 2011 تعرض فيها الى مفهوم وأنواع سياسة التشغيل ومختلف معاييرها وأهدافها وتطرق إلى بعض آليات سياسة التشغيل بغية تخفيف الضغط على سوق الشغل من خلال تطبيق أجهزة وبرامج ترقية الشغل.

- دراسة شلالي فارس تناول موضوعه المعنون ب : دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال فترة 2001-2004 ودالك للتعرف على وضعية سوق الشغل في الجزائر والسياسة المنتهجة من طرف الدولة في هذا الميدان.

- دراسة خيارى رقية تناولت موضوع : السياسة التنموية في الجزائر وانعكاساتها الاجتماعية (الفقر البطالة) . حيث قدمت الباحثة صورة لسياسة التنموية التي اتبعتها الجزائر منذ الاستقلال كما أوضحت علاقة السياسة التنموية بظاهرتي البطالة والفقر وكذا مدى فعالية السياسات المتبعة للحد من الظاهرتين.

- دراسة للطالبة حمود(سعيدة) بعنوان : برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية " أعدت لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية بقسم علم اجتماع التنمية بجامعة بسكرة خلال السنة الجامعية

2005-2006 تدور إشكالية الدراسة حول برامج التشغيل الراهنة وما تقدمه من امتيازات مهنية ومادية وإدارية لقوى العاملة الجامعية ضمن هذه البرامج .

- مناهج الدراسة :

كل دراسة تدخل في إطار علمي تحتاج الى منهج دراسي علمي يعتمد عليه الباحث قصد الحصول على المعلومات والوصول الى النتائج وبغرض الإجابة على اشكاليتنا ، وكذا اثبات صحة الفرضيات المذكورة سابقا ، ولهذا تم الاعتماد على تكاملية منهجية تجمع بين عدة مناهج واقتربات خادمة للموضوع ، وعلى رأسها المنهج المقارن ، وبخصوص المقارنة الزمنية، وذلك بتتبع مختلف المراحل التي طبقت فيها الاستراتيجيات المختلفة لمكافحة البطالة ، ومدى نجاعتها، الى جانب مناهج مكملة كمنهج دراسة الحالة والتاريخي.

كما تم الاعتماد على بعض المقاربات الاخرى مهمة لتحليل موضوعي التشغيل والبطالة كإقتراب الاقتصاد السياسي وكذا القانوني والمؤسسي.

- تقسيمات الموضوع :

من اجل الإحاطة التامة بالموضوع قمنا بتقسيم الدراسة إلى فصلين، حيث عالج الفصل الأول عرضا مفصلا للإطار النظري للبطالة وسياسات التشغيل، المقسم بدوره الى مبحثين، الأول منه عالج الأسس النظرية للبطالة من حيث أنواعها، ومسبباتها، والنظريات المفسرة لها، لنعود في المبحث الثاني للتطرق للإطار النظري لمفهوم سياسة التشغيل من خلال تحديد مفهوم التشغيل، وتعريف سياسة التشغيل، ثم التطرق الى الأهداف المختلفة لسياسة التشغيل.

أما المبحث الثالث فسلط فيه الضوء على كل من : الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل، تم الأطر القانونية والتنظيمية لسياسة التشغيل وفي الأخير المقاربات الاقتصادية لتفعيل سياسة التشغيل في الجزائر.

وخصص الفصل الثاني من هذه الدراسة الى جانب سياسات التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر من خلال مبحثين، تطرق الأول الى وضعية التشغيل ومؤشرات البطالة في

الجزائر، والثاني الى تحديات وآفاق سياسة التشغيل في الجزائر، ليتم الخروج في الاخير بخاتمة تضم مجموعة من الاستنتاجات والخلاصات.

الفصل الأول

الإطار النظري حول البطالة وسياسة التشغيل

تمهيد:

سوف تتم المحاولة من خلال هذا الفصل في مباحثه المختلفة التعرّيج على مختلف الأطر النظرية التي عالجت البطالة والتشغيل، من حيث الخلفيات المفاهيمية والاقترابات النظرية التي جاءت محللة ومثبتة لمتغيرات الدراسة.

المبحث الأول : الإطار النظري و المفاهيمي للبطالة.

لقد سعت الدولة الجزائرية في كل مرة للتقليص من مشكلة البطالة وخاصة في أوساط الشباب، وان هذه الظاهرة الخطيرة قد حظيت بالاهتمام والدراسة وذلك للبحث عن السبل الكفيلة لمعالجتها ، رغم المشاكل الاقتصادية والتغيرات المتمثلة في اقتصاد السوق والمنافسة الحرة التي أدت إلى التراجع في سوق العمل وتوفير مناصب عمل جديدة في إطار القطاع العام بات من الصعب تحقيقه، وذلك لتخلي الدولة عن المؤسسات العمومية بل إلى حلها وتسريح العمال. ونظرا لبعض النقائص والسلبيات التي آلت إليها السياسة الاقتصادية المنتهجة لتشجيع ودعم القطاع الخاص جعلت المشرع الجزائري، يفكر في إحداث أجهزة وأساليب تقنية واقتصادية للتكفل بمشاكل الشباب في توفير مناصب شغل ومن ثم وضعت لأول مرة في الجزائر سياسة خاصة بالتشغيل سنة 1989 حيث تم وضع أجهزة وبرامج تهدف في مجملها إلى التخفيف من حدة البطالة وترقية الشغل وتواصلت هذه الأجهزة إلى يومنا هذا، ولذلك فإننا نحاول في دراستنا هذه التطرق لموضوع البطالة بشكل عام وتسليط الضوء على الجزائر لحالة بشكل خاص معرجين على جميع التعاريف والنظريات العلمية المفسرة لها، وأنواعها، وأسبابها وطرق التقليص منها.

إن اهتمام مختلف الباحث الاقتصادي والاجتماعيين بموضوع البطالة لم يخل من بعض الملاحظات والغموض الذي اكتشف هذا المفهوم كمصطلح علمي ، وذلك نتيجة لتعدد التعاريف الإجرائية لمفهوم البطالة تنوعها ، وأسبابها ، و من أجل ذلك ارتأينا في هذا المبحث أن نقلني بشيء من التفصيل حول تعريف البطالة ونوعها وأسبابها

المطلب الأول : تعريف البطالة :

1 - المفهوم اللغوي :

لا يوجد اتفاق حول مصطلح البطالة لغويا ويرجع الاختلاف إلى اختلافات في الري حول تحديد مفهوم البطالة، كما أنها تعني أشياء مختلفة في بلاد مختلفة. فقد ورد في معجم اللغة العربية أن البطالة مشتقة من بطل، بمعنى لم يعد صالحا أو أنه فقد والبطل (الشخص العاقل عن العمل يعني أنه فقد حقه وصلاحيته ، في حين أن البطالة في اللغتين الإنجليزية والروسية لا تعني أكثر من الانقطاع عن العمل وبالتالي الشخص المتعطل يمر بمرحلة عدم النشاط ممكن أن تعقبها مرحلة نشاط آخر مكثف ، وفي اللغة الفرنسية كلمة Chémage والتي تعني البطالة ، مشتقة من فعل بطل أي تعطل عن العمل لكن فعل - Chömer يعني أيضا الاستئصال من الشمس بمعنى أن العاقل عن العمل ، في اللغة الفرنسية، إنما يعني أيضا ذلك الشخص الذي ستريح في الظل ومن ثم يستأنف عمله¹. أما بالانجليزية كلمة unemployment - وتعني البطالة.

المفاهيم العلمية للبطالة :

2- المفهوم العملي² :

أشار الأستاذ محمد نبيل جامع إلى أن "مصطلح البطالة العطالة- ربما يكون أفضل من مصطلح "البطالة، إذ أن البطالة كلمة تحمل في طياتها مضمونا قيميا أو أخلاقيا حيث إنها مستمدة من الباطل عكس الحق ، خاصة إذا كان العاقل ذلك الشخص الموجود داخل قوة العمل وعمره محصور بين 16 و 64 سنة لا يعمل بأجر ولو مدة محددة، وقادر على العمل وراغب فيه ولا يجده رغم جديته في البحث عنه، وذلك قبل التعداد أو المسح، ولا يفضل

¹ - زين بن محمد الرماني، البطالة ، العمارة من منظور الاقتصاد الإسلامي ، الطبعة الأولى ، دار طويق للنشر والتوزيع . الرياض 2001 ، ص13

² - دحماني محمد ادرويش، إشكالية التشغيل في الجزائر : محاولة تحليل ، أطروحة دكتوراة ، جامعة أبو بكر بلقايد ، تلمسان ، 2012/2013 ص26-27،

استخدام صفة العاطل- ليعبر عن موقفه العملي، خاصة وأنه ليس عاطلا بمحض إرادته وإنما هو معطل".

وبينما يرى William Nordhaus Paul A. Samuelson أن العاطلين عن العمل هم المجموعة التي تضم عدد من الأفراد غير العاملين والذين يبحثون وبفعالية عن منصب شغل أو ينتظرون العودة لعملهم".

أما البطالة حسب منظمة العمل الدولية (1985)، هو لفظ يشمل كل الأشخاص العاطلين عن العمل رغم استعدادهم له وقيامهم بالبحث عنه بأجر لحسابهم الخاص، وقد بلغوا سن قانوني يؤهلهم للكسب.

- تعريف الديوان الوطني للإحصائيات الجزائري للبطالة:

مصطلح "بدون عمل" يقصد به "بطل" ويتمثل في الشخص الذي يستوفي في آن واحد على النقاط التالية :

* أن يكون من سن العمل أي بين (16-60) سنة؛

* بدون عمل أثناء فترة التحقيق؛

* أن يكون قام بالبحث الجاد عن العمل؛

3- قياس البطالة ومحدداتها:

يعد معدل البطالة أحد أهم المؤشرات الاقتصادية الكلية لمات الدلالة البالغة في رسم السياسات الاقتصادية وتقييم فعاليتها ، ولا يمكن علاج مشكلة البطالة ما لم يكن هناك العدول حقيقي لها ولمحدداتها التي تؤثر فيها تأثيرا إيجابيا أو سلبيا ، ولهذا عمل هذا المبحث كيفية قياس معدل البطالة ومحدداتها حسب النظرية الاقتصادية¹.

¹ - يوسفات علي ، البطالة والنمو الاقتصادي في الجزائر (دراسة قياسية) إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر جامعة المسيلة ، المسيلة ، في 15-16 نوفمبر 2011

أ- قياس البطالة :

عادة ما يقاس معدل البطالة من قبل الجهات الرسمية، نسبة عدد العاطلين عن العمل إلى القوة العاملة بالمجتمع (الفئة النشطة عند نقطة زمنية معينة وذلك باستخدام الصيغة التالية:

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العاطلين عن العمل}}{\text{الفئة النشطة}} * 100$$

تتكون الفئة النشطة من الأفراد الذين هم في سن العمل القادرين والراغبين فيه كانوا يعملون أو لا يعملون إذاً الفئة النشطة - العاملون + العاطلون يقصد بالعاملين كل من يشتغل عملاً بدوام كامل أو جزئي وحتى إن كان أو ساعتين باليوم مقابل أجر عند الغير أو في مؤسسة.

أما العاطلون فهم الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه، ولا يجدون فرص عمل متاحة لهم.

أما بالنسبة للأفراد الذين يستبعدون من الفئة النشطة هم

- الأفراد دون سن معينة : وهم الأفراد الذين دون السن القانوني للعمل وهو 15-16 فما دون الأفراد فوق سن معينة هي سن التقاعد أو المعاش، وهو 65 سنة فما فوق الأفراد من فئات معينة هي

- الفئات غير القادرة على العمل لأسباب مختلفة مثل المرضى والعجزة وطلبة المدارس؟
- الأفراد الذين لا يطالبون المجتمع بوظائف رغم مقدرتهم على العمل مثل ربوات البيوت أو الأفراد الذين لا يبحثون عن العمل ولا يرغبون فيه.
- الأفراد الذين يتوقفون عن البحث عن العمل بسبب حالة الناس التي تصيبهم نتيجة عدم توفر فرص العمل المناسبة لهم

ب- محددات البطالة :

تؤدي زيادة معدلات النمو السكاني وما يترتب عليها من زيادة في أعداد السكان الناشطين اقتصادياً إلى زيادة عرض العمل باعتباره يعد من بين أهم العوامل في تحديد جانب

العرض عرض العمل، ومع عدم قدرة الطلب على العمل على تغطية ما هو معروض من القوة العاملة ستؤدي حتماً إلى زيادة حجم البطالة ومعدلها.

4- حجم النفقات العمومية :

يعتبر الإنفاق العام - مالية الدولة - أحد أهم العوامل المؤثرة في الأداء الاقتصادي، فالإنفاق العام هو الأداة الرئيسية للدولة في تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية، وبالتالي فإن كفاءة تخصيصه يعكس أثراً إيجابياً نحو توفير الموارد المالية اللازمة للنمو الاقتصادي، ومن بين الأهداف التي تسعى الدولة لتحقيقها عن طريق سياسة الإنفاق، حفز النمو الاقتصادي، وخلق مناصب شغل جديدة.

5- الناتج المحلي الإجمالي:

يعرف الناتج المحلي الإجمالي على أنه كل السلع والخدمات النهائية المنتجة في بلد ما، خلال فترة زمنية معينة، ويحتوي على قيمة السلع المنتجة، وينين لنا أن هذا التعريف نقدي يعطي قيمة السلع المنتجة والخدمات، إما بالأسعار الجارية ويعرف بالناتج المحلي الاسمي، أو يقاس بالأسعار الثابتة ويعرف بالناتج المحلي الحقيقي.

6- معدل التضخم :

هناك علاقة عكسية بين معدل التضخم وقد للمنطق التقليدي منحى فيليبس، حيث ظروف الرواج الاقتصادي يزداد الطلب الكلي، وترتفع مستويات الأسعار، ويقترن ذلك بزيادة الطلب على العمل ويرتفع مستوى التشغيل، ومن ثم يقل معدل البطالة، ويحدث العكس في حالات الركود، غير أن الفكر الاقتصادي الحديث قدم ما يعرف بظاهرة الركود التضخمي، حيث يزداد كل من حجم ومعدل البطالة مع ارتفاع معدلات التضخم، لذا فإنه يمكن القول إن العلاقة بين كل من معدل التضخم ومعدل البطالة غير واضحة الاتجاه¹.

¹ - بن حمودة نجيب ، البطالة في دول المغرب العربي (دراسة قياسية رسالة ماستر ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة ورقلة 2014/2015، ص8-9

خلاصة:

خلص البحث إلى أن للبطالة مجموعة من التعاريف والنظريات المفسرة لظاهرة البطالة المختلفة باختلاف مشربها وباختلاف مدارس معرفيها لكن صبت كاملا في توضيح مفهوم البطالة بشكل عام ، وأيضا تطرقنا إلى توضيح آثار البطالة على المجتمع والفرد وإلى كيفية قياسها.

المطلب الثاني : أنواع البطالة.**1- التقسيم التقليدي للبطالة :**

الإطار النظري حول البطالة وسياسة التشغيل

تقسم البطالة إلى ثلاث أنواع حسب العوامل التي تربط بها وهي :

أ- البطالة الدورية.

ب- البطالة الاحتكارية.

ج- البطالة الهيكلية أو البنيوية .

أ- **البطالة الدورية:** هي البطالة المرتبطة بالدورات الاقتصادية التي تتعرض لها النشاطات الاقتصادية، حيث تزداد البطالة في مرحلة الانكماش والركود أو الكساد ويتم تفسير أسبابها استنادا في انخفاض الطلب الكلي والذي يؤدي إلى ضعف استخدام الطاقة الإنتاجية في الاقتصاد، ومن ثم انخفاض درجة الاستخدام وتخفض البطالة في حالة الانتعاش والازدهار، حيث تزداد وتتسع النشاطات الاقتصادية ، ويزداد إنتاجها ويزداد الاستخدام¹، وتسمى أيضا بالبطالة العابرة وهي تظهر عادة في الدول المتقدمة².

¹ - فليح حسن خلف ، (2007) الاقتصاد الكلي ، جدارة للكتاب العالمي للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، الطبعة الأولى ،

ص 335

² - حسام داود مصطفى سلمان وآخرون (2005) مبادئ الاقتصاد الكلي ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان الأردن الطبعة

الثالثة ، ص 257.

وقد تتطلب للقضاء على هذا النوع من البطالة إتباع سياسات اقتصادية توسعية ممثلة في السياسات المالية والنقدية ولزيادة الطلب الكلي ولتشجيع الاستثمار والصادرات، زيادة الاستهلاك والإنفاق الحكومي وخفض الواردات والضرائب¹.

ب- البطالة الاحتكارية: تشير البطالة الاحتكارية إلى وجود أفراد قادرين على العمل و يبحثون عن وظيفة مناسبة لأول مرة أو يبحثون عن وظيفة أفضل من سابقتها في الوقت الذي توجد فيه وظائف تناسب خبراتهم وأعمالهم ومهاراتهم، إلا أنهم لم يلتحقوا بسبب عدم معرفتهم بهذه الوظائف أو بأماكن وجودها، وينشأ هذا النوع من البطالة نتيجة للتغيرات الحاصلة في القوة العاملة أو سوق العمل، ومن ما بطر للقضاء على هذه البطالة هو معرفة مؤهلات و مهارات العامل لتوجيهه للعمل الذي يناسبه ويكافئ مهاراته وأيضاً توفير قاعدة معلوماتية في سوق العمل وتبين المهارات المطلوبة ليتسلى للعامل معرفة العمل الذي يناسبه في حالة خروجه من العمل لأسباب من محض إرادته أو لأسباب اقتصادية .

ج- البطالة الهيكلية: يقصد بالبطالة الهيكلية على أنها حالة تعطل جزء من القوة العاملة بسبب التطورات التي تؤدي إلى اختلاف متطلبات هيكل وبنية الاقتصاد الوطني عن طبيعة ونوع العمالة المتوفرة، ولحل مشكل البطالة الهيكلية نقترح توفير عمل مؤقت للعمل حتى يجد العمل المناسب بنسبة له، لهذا تسمى بالبطالة البنيوية².

ومن الأسباب التي توجد البطالة الهيكلية نذكر منها:

* عدم التوافق بين مؤهلات ومهارات العمال.

* عدم التوافق الجغرافي بين المناطق التي يوجد فيها فرص العمل.

¹ - سليم عقون ، قياس أثر المتغيرات على معدل البطالة - دراسة قياسية تحليلية - رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية

، جامعة فرحات عباس - سطيف - 2009 2010 ، ص8

² - علي عبد الوهاب نجا ، البطالة وأثر برنامج الاقتصادي عليها : دراسة تحليلية تطبيقية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ،

(2005) ، ص17

* التطور التكنولوجي في أساليب الإنتاج¹.

* ضعف المقدرة الاستيعابية للاقتصاد الوطني.

وهناك تصنيفات أخرى يعتمدها الباحثون في المجال الاقتصادي لا تقل أهمية عن سابقتها ونذكر منها: البطالة الاختيارية، البطالة الإجبارية، البطالة المقنعة، البطالة الموسمية وبطالة الفقر.

كما تعددت نظريات الفكر التقليدي التي نظرت للبطالة وذلك باختلاف وجهات النظر التي ركزت عليها لرؤية هاته الظاهرة، ومنه سوف تبرز مختلف النظريات التقليدية للعديد من المفكرين والمدارس الذين اهتموا بدراسة بالموضوع وذلك فيما يلي :

أولاً- النظرية الكلاسيكية :

ظهرت النظرية الكلاسيكية لأول مرة، إذ سادت أفكارها في بريطانيا في نهاية القرن الثامن عشر، وظلت الأفكار التي جاءت بها تلك المدرسة مقبولة لدى علماء الاقتصاد حتى العقد الثالث من القرن الماضي أزمة الكساد العالمي، حيث أن تحليل هذه النظرية لمشكلة البطالة هو تحليل على المدى الطويل حيث يرى المفكرون الكلاسيكيون أن النمو السكاني وتراكم رأس المال ونمو طاقته الإنتاجية له تأثير بالغ على البطالة، حيث تركز النظرية على ثلاث فرضيات ضمنية، يتمثل أهمها في **فرضية تجانس وحدة العمل**، حيث يرى الكلاسيكيون أن تحقيق التناسق في عنصر العمل أمراً ضرورياً لأن كل منصب عمل يتوقف على متطلبات محددة و ضرورية لانجاز عمل معين فيه ومستوى المهارة و الكفاءة يسمح بالترقية بين الأجراء، وحرية حركة عنصر العمل والمفاوضة الحرة لعقود العمل.

الى جانب وجود الشفافية في سوق العمل مع وجود إعلام حر في هذا الميدان حتى يسمح للمنتج والعام إمكانية الالتقاء على مستوى السوق لتحديد شروط العمل¹.

¹ - خالد وصفي الوزني واحمد حسين الرفاعي ، مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن ، الطبعة الخامسة ، ص 268

كما يرى الكلاسيكيون أن الاقتصاد يتوازن دائما عند مستوى التشغيل الكامل أي لا مجال لوجود بطالة وفقا لنموذج الكلاسيكي، لقد فرق التصدير المدرسة الكلاسيكية بين نوعين من البطالة، هما البطالة الاختيارية والبطالة الإجبارية، ويرى اقتصاديو المدرسة الكلاسيكية أنه إذا تركت سوق العمل دون تدخل خارجي في مرونة الأسعار والأجور تتم تحقيق العمالة الكاملة عند وضع التوازن وبالتالي فإن حالة سوق العمل الحرة لا توجد بطالة إجبارية فإذا وجدت بطالة فلا بد أن تكون اختيارية، ويقر الكلاسيكيون أن السبب الأساسي لاستمرار بطالة في سوق العمل هو تدخل الحكومة أو النقابات العمالية بمرض حد أدنى للأجور من أجر التوازن في عدم الحالة المستمر البطالة الإجبارية طالما أن التدخل في السوق أدى إلى جمود الأجر الحقيقي في الاتجاه النزولي.

ثانيا: النظرية النيوكلاسيكية :

يرتكز التحليل النيوكلاسيكي على فكرة الحرية الاقتصادية وكذلك سيادة ظروف التشغيل الكامل وهو ما جاء به قانون "ساي" للأسواق الذي يقوم على أن " كل عرض سلعي يخلق طلبا مساويا له "، وبتطبيق هذه الفكرة في سوق العمل نجد أن زيادة عرض العمل ينتج عنه بطالة في سوق العمل، الشيء الذي يؤدي إلى انخفاض الأجر الحقيقي وبالتالي زيادة وارتفاع الكمية المطلوبة من العمل، فتغطي بذلك البطالة ويحدث الكوارث يحقق التشغيل² الكامل، فالتوازن

¹ - فارس شلالي ، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 ، (مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير قسم العلوم الاقتصادية ، الجزائر 2004-2005 ، ص 14

² - نوا بن فايزة ، إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1990-2005 ، (مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير قسم العلوم الاقتصادية ، الجزائر ، 2008-2009 ص 16.

العام في سوق الشغل والسلع والخدمات هو الصيغة التعريفية للبطالة، والتي تعتمد على جملة من الفرضيات أهمها¹:

- ❖ مرونة حركة الأسعار في السوق التي تعدل آليا التوازن والتشغيل الكامل لعوامل الإنتاج.
 - ❖ سوق العمل في حالة منافسة تامة مع الحرية لانتقال اليد العاملة داخل وخارج السوق.
 - ❖ تجانس عنصر العمل وهذا يعني أن عرض العمل يكون متساويا بين الأفراد.
 - ❖ حجم اليد العاملة مرتبط بعرض العمل والطلب عليه في السوق أي أن الطلب و عرض العمل مرتبطان بالأجر الحقيقي.
 - ❖ أما حدوث البطالة يرجع أساسا إلى:
 - ❖ ارتفاع الأجور مقارنة بالإنتاجية الحدية للعمل.
 - ❖ المساومة بين أرباب العمل لتحديد الأجر الحقيقي من خلال تحديد الأمر الأسمى.
- ولهذا فإن العمال هم الذين يحددون أجورهم الحقيقية، وكل بطالة عند هذا الأجر هي إرادية، فوجود البطالة في هذا الفكر ينطبق على البطالة الاختيارية، إذا لا مجال لحدوث بطالة إجبارية فكل فرد راغب في العمل عند مستويات الأمور التوازنية يمكنه الحصول على وظيفة، لهذا يرفض الكلاسيكي والنيوكلاسيكي وجود بطالة إجبارية في الاقتصاد.
- ثالثا: النظرية الماركسية:**

يرى ماركس أن قيمة السلعة تتحدد بكمية العمل اللازمة لإنتاجها، حيث يرى أن لكل سلعة قيمتين استعماليه و تبادلية، وهو ما ينطبق على العمل كسلعة، ويتحدد الأجر الطبيعي بكمية العمل اللازمة لإنتاج وسائل العيش الضرورية لاستمرار الطبقة العاملة وتجديد قوة عملها، كما يرى أن وجود عدد من العاملين، يمنع ارتفاع الأمور عن الحد الأدنى الكافي للبقاء، فالمحرك الأساسي لهيكل سوق العمل وفقا للنظرية الماركسية هو حجم الاستثمارات، فزيادتها يزداد

¹ - إسماعيل بن علاق ، أثر الاستثمار المباشر في تخفيض معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 2000-23014 ، (مذكرة مقدمة نيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية جامعة محمد خيضر بسكرة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم العلوم التجارية ، الجزائر 2014-2015 ، ص68

الطلب على العمل وتنخفض البطالة والعكس صحيح، أي أن البطالة دالة متناقصة في حجم الاستثمارات¹.

رابعاً: النظرية الكينزية :

إن الحالة المسماة بـ البطالة الكينزية " تتميز بوجود عرض زائد في العمل، وأرجع ذلك إلى نفس الطلب الفعال، هذا الأخير الذي يحدد مستوى التشغيل والسلع، حيث يقوم المنتجون بالإنتاج، وبناءً على هذا الإنتاج يتم تحديد العدد اللازم من العمال لتشغيلهم، فإذا انخفض الطلب بعد مستوى التشغيل الكامل انخفض مستوى الإنتاج، وتظهر البطالة بين العمال للخروج من البطالة أكد "كينز" على ضرورة تدخل الدولة باعتبارها الجهاز الوحيد القادر على إحداث التأثير وتحديد المعالم السياسية والاقتصادية الجديدة التي ينبغي أن تتبع حتى يصل الاقتصاد إلى وضعية التوظيف الكامل، واقترح "كينز" بعض السياسات المالية والنقدية حيث يمكن دفع الطلب بتحفيز الاستثمار الخاص عن طريق سياسة نقدية متمثلة في تخصيص معدل الفائدة مما تؤدي إلى زيادة الإنتاج، وبالتالي زيادة التشغيل، وكذلك يمكن دفع الطلب بالتخفيض من الضرائب، والزيادة في النفقات العمومية والرفع من التعويضات الاجتماعية².

خامساً: النظريات الاقتصادية الحديثة :

لا تقتصر البطالة في التحليل الاقتصادي على نظريات الفكر التقليدي فقط بل هناك نظريات أخرى حديثة قدمت اهتماماً كبيراً للموضوع، وبالتالي سوف تبرز أهم النظريات الحديثة وهي كالتالي:

أ- نظرية البحث عن العمل:

¹ - عبد الغني دادن ومحمد عبد الرحمان بن كجين ، دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970 2008 ، مجلة الباحث عدد 10 ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، الجزائر 2012 ، ص176

² - فارس شلالي ، مرجع سابق ، ص26

ترجع صياغتها إلى مجموعة من الاقتصاديين من أمثال "خوردن، هان.." حيث استطاعت هذه النظرية في السبعينيات أن توفر إضافة مهمة لمختلف مظاهر سوق العمل، حيث تسعى إلى إدخال بعض الحقائق في النموذج النظري لسوق العمل كإسقاط فرضية أساسية من فرضيات النموذج الكلاسيكي لسوق العمل، وهي المعرفة التامة بأحوال السوق وتوفر المعلومات الكافية المتعلقة بمناصب العمل والأجور، فهي تؤدي إلى صعوبة توفير المعلومات، مما يدفع بالأفراد للسعي من أجل الحصول عليها ولو نسبيا، كذلك محاولة اكتشافهم للمؤسسات التي تعرض مناصب عمل، مع تحديد مستوى الملائم لنوعية العمل المقترح، وعليه يمكن حصر فرضيات هذه النظرية في النقاط التالية:

- أن الباحث عن العمل على علم بالتوزيع الاحتمالي للأجور المختلفة.
- كلما كانت مدة البحث عن العمل طويلة، كان الأمر المتوقع للحصول عليه عاليا.
- الأفراد العاطلين هم أوفر حظا في الحصول على المعلومات من خلال حركتهم المستمرة واتصالاتهم الدائمة بأرباب العمل مقارنة بالأفراد العاملين، لتصبح البطالة من هذه النظرة استثمارا.

و بالتالي تخلص نظرية البحث عن العمل إلى أن البطالة السائدة في الاقتصاد هي بطالة إرادية احتكاكية أو مرغوبة، تنتج عن سعي العمال للحصول على أجر أفضل وفرص عمل أكثر موائمة، كما أنها ضرورية من أجل الوصول إلى التوزيع الأمثل لقوة العمل بين الاستخدامات المختلفة، طالما أنها تؤدي في النهاية إلى حصول كل فرد على أفضل فرصة عمل متاحة¹.

لقد ساعدت نماذج البحث عن العمل في تفسير المشكل المتعلق بمدة البطالة، وينطبق هذا بصفة خاصة على الشباب الداخلين الجدد في سوق العمل، فنظرا لانعدام خبراتهم بأحوال

¹ - سليم عقون ، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة ، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير الجامعي فرحات عباس سطيف كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، الجزائر. 27-2009-2010.

السوق تزداد حركتهم ودرجة دورانهم بين الوظائف المختلفة من أجل الحصول على المعلومات المطلوبة، وهكذا يتسم هؤلاء بقدر أكبر من الحركة مقارنة بالفئات الأخرى، مما يزيد من حدة البطالة في أوساطهم أثناء تنقلاتهم.

ب- نظرية احتلال سوق العمل:

على الرغم من أن هذه النظرية تعتبر أحد الامتدادات النظرية للتحليل التقليدي لسوق العمل، إلا أنها تختلف جوهريا معها لاعترافها بإمكانية وجود البطالة الإجبارية، في حين لا يتضمن النموذج التقليدي سوى نوعين فقط هما البطالة الاختيارية والاحتكاكية، تطرقت هذه النظرية إلى دراسة أسباب البطالة، ليس في إطار سوق العمل فحسب، بل من خلال دراسة العلاقات القائمة من سوق العمل وسوق السلع.

عموما تقوم هذه النظرية على رفض الفروض الأساسية للنموذج الكلاسيكي والنيوكلاسيكي لتحليل سوق العمل الخاص باستجابة الأجور والأسعار للنمو الذي يحقق التوازن بين العرض والطلب، وقدمت بديلا والمتمثل في جمود الأجور والأسعار في الأمد القصير الناتج عن عجزها لتحقيق التوازن، ونتيجة لذلك يتعرض سوق العمل لحالة من الاختلال والتي تتمثل في وجود فائض في عرض العمل من الطلب عليه مما يؤدي إلى ظهور البطالة .

كما أن هذه النظرية لا تربط وقوع البطالة نتيجة اختلال سوق العمل فقط بل هي محصلة متزامنة بين الاختلال العرض والطلب في السوق، وسوق العمل يعتبر البطالة آلية من آليات التوازن الكمي بين عرض العمل والطلب عليه.

الملاحظ أن ما يميز هذه النظرية هو استخدامها لنفس الإطار التحليلي للبطالة في كل من النظرية الكينزية والكلاسيكية، أي أن هذه النظرية ترى أن البطالة غير الاحتكاكية ترجع في البلدان الصناعية المتقدمة إلى انخفاض مستوى الإنتاج، ولكن هذا الأخير قد يكون ناتجا عن انخفاض معدل ربحية الاستثمارات حسب النظرية الكلاسيكية، أو لعدم وجود قدر كافي من الطلب الكلي حسب النظرية الكينزية، غير أنه يؤخذ على هذه النظرية اقتصار تحليلها على الفترات القصيرة الأجل وإهمالها دراسة العلاقة بين المتغيرات الاقتصادية عبر الفترات الطويلة،

مما يعني وجود بطالة كلاسيكية أو كينزية، كما أن تحليلها قائم على أساس تجانس عنصر العمل ووجود سوق واحدة للسلع، غير أن الواقع يبين أن هناك العديد من عناصر العمل، كما أن هناك العديد من أنواع السلع، ما يعني تزامن النوعين من البطالة، مما يعني استحالة مواجهتها¹.

ج- نظرية تجزئة سوق العمل:

ظهرت هذه النظرية بعد الدراسات العديدة التي أقيمت على الاقتصاد الأمريكي، وهي من الأوائل اللذين قاموا بتطوير معنى السوق الداخلي حيث تفترض هذه النظرية وجود نوعين من السوق :

- سوق رئيسي (ابتدائي) : يتميز بالأجور المرتفعة، إمكانيات الترقية، استقرار العمل وظروف عمل حسنة.

- سوق ثانوي : عكس السوق السابق فأجوره منخفضة، وتجد فيه عدم استقرار العمل، عدم إمكانيات العمال في هذا السوق المعرضون للبطالة، كما ذهبت هذه النظرية على أن هناك تفرقة داخل السوق الرئيسي بين سوق رئيسي عالي وسوق رئيسي متدني حيث:

* السوق الرئيسي العالي يتميز بمناصب شغل تتطلب تكوين ذو مستوى عالي، حركية عالية من عمل لآخر، ومن مؤسسة لأخرى.

* السوق الرئيسي المتدني مشكل من هيكل أجور تقليدي، نظام ترقية داخلي متطور، استقرار قوي للشغل، تكوين أساسي وتقني ناقص.

د- نظرية العقود الضمنية: تقوم نظرية العقود العملية على أساس أن الاتفاقات المبرمة بين العمال وأصحاب العمل قد تكون غير رسمية أو ضمنية، معناه أنه ليس من الضروري صياغة

¹ - رقية خياري، السياسية التنموية في الجزائر وانعكاساتها الاجتماعية (الفقر - البطالة) (أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاجتماعية جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الآداب الغنسانية والاجتماعية قسم علم الاجتماع، الجزائر

هذه الاتفاقات بشكل رسمي ومكتوب، وهي تنطلق من أن الأجور لا تنتقل نحو الأعلى أو الأسفل عند انخفاض الطلب على العمل وذلك راجع إلى ما يلي :

- الأجور لا تتطور بدلالة تغيرات الطلب على العمل، ذلك لأن المستخدمين يملكون عقود للعامل تضبط تقلبات قيمة المنتج خلال الدورة الاقتصادية¹.

- عندما ترتفع أسعار المنتج فإن الأجور تبقى تحت قيمة منتج العمال، والمستخدمون يحتفظون بالفرق كقسط تأميني، أما في حالة الظروف الأقل إنعاشا يقوم المستخدم لتعويض العمال وذلك بتقديم نسبة معينة منزوعة من هذا الإيراد المؤمن.

- للمؤسسات موقف حيادي اتجاه الخطر، فهي تهتم بالمجموع الكلي للأجور المقدمة خلال عدة فترات، وبالتالي فهي على استعداد لتسوية كافة التقلبات التي يمكن أن تطرأ، بينما ينفرد العمال من هذا الخطر ويفضلون أجرا ثابتا².

المطلب الثالث : أسباب البطالة:

نبين مما سبق بأن البطالة من أكبر المشكلات الاقتصادية التي يعاني منها العالم أجمع، وهو الأمر الذي دفع كافة المهتمين في جميع المجالات إلى البحث عن أسبابها، والآثار الناجمة عنها، وهذا حتى يتم التعامل معها في إطار الإصلاح الاقتصادي السليم، ولذلك تم تقسيم هذا المبحث إلى قسمين، القسم الأول وهو البحث عن أهم الأسباب تؤدي إلى تفشي ظاهرة البطالة، والقسم الثاني يتم التعرض فيه عن مختلف الآثار الناجمة عن البطالة ظاهرة البطالة³.

ان مشكلة البطالة تعد من أخطر المشاكل التي تهدد استقرار وتماسك أي بلد، ولكن تجد أن أسباب البطالة تختلف من مجتمع إلى آخر، حتى أنها تختلف داخل المجتمع الواحد من

¹ - نوال بن فايزة ، مرجع سابق ، ص 27

² - فارس شلالي ، مرجع سابق ، ص 28

³ - اسماعيل بن علاق ، مرجع سابق ، ص 55

منطقة الى أخرى، فهلك لأسباب الاقتصادية والأسباب الإجماعية وأخرى سياسية، ولكن كل منها يؤثر على المجتمع ويزيد من تفاقم مشكلة البطالة، اذ يمكن أن نحصر ذلك فيما يلي:

أ- الزيادة السكانية:

إن التزايد غير المخطط للسكان تنجم عنه آثار سلبية تؤثر على قطاعات الدولة تأثراً مباشراً، وهذه الزيادة مقارنة بمعدلات النمو الاقتصادي المتواضع ينتج عنها مشاكل عويصة، إذا العلاقة بين معدل النمو الاقتصادي ومعدل النمو السكاني، وعدم ملاحقة الأول الذي ينتج عنه زيادة مستمرة في أعداد العاطلين عن العمل، كما أن ارتفاع عدد السكان دون القدرة على استثمارهم في عملية الإنتاج يؤدي إلى تفاقم مشكلة البطالة.

ب- ضعف نظام التعليم:

من الأسباب أيضا التي تؤدي إلى البطالة الخلل في السياسات التعليمية التي تتبعها الدولة والجامعات، التي تعمل دون الموازنة بين القدرات الاستيعابية للجامعات ومطابقتها مع سوق العمل.¹

ج- انعدام تكافؤ الفرص:

فالتعيين لم يعد للأكفأ ولم يعد لمن يستحق، وإنما أصبح لمن يتوسط له، فالوساطة أصبحت لها دور كبير في توفير فرص العمل سواء في القطاع الحكومي أو الخاص وعدم وضع الإنسان المناسب في المكان المناسب.

د- تفشي الفساد في الأجهزة ومؤسسات الدولة²:

من أخطر المشكلات التي تواجهها الدول وخاصة الدول النامية هو الفساد في مؤسسات الدولة وفي النشاط الاقتصادي، وهو ما ينجم عنه آثار سيئة، فالفساد هنا يمس جوانب عديدة كتهيب الأموال وموارد الدولة، كذا عدم التوزيع العادل للثروة، كما يمس فساد القرارات وعدم وضع

¹ - محمد دمان ذبيح ، مرجع سابق ، ص 42

² - أحمد محمد عبد العظيم ، مرجع سابق ، ص 43

السياسات الصحيحة والممنهجة التي تخدم وتتماشى مع واقع الدولة وذلك لتعالج قضايا كبيرة منها البطالة.

هـ - التقدم التكنولوجي واستخدام الآلة¹:

يؤدي التقدم التكنولوجي إلى استحداث فنون إنتاجية ونوعيات جديدة من السلع تحل محل الطرق الإنتاجية والسلع القديمة، وإحلال الآلة محل الإنسان، وهو ما يترتب عليه الاستغناء عن خدمات العديد الموارد البشرية.

المبحث الثاني : الإطار النظري لمفهوم سياسات التشغيل.

تظهر أهمية الحديث عن مسألة التشغيل بمختلف تجلياته انطلاقاً من كونه يعبر بشكل صادق عن واقع أي مجتمع، ونظراً كذلك لكون العمل والتشغيل يمثلان محور اهتمام جميع شرائح المجتمع، لكن وبالمقابل لا يمكن إدراك هذا الدور والأبعاد العميقة لموضوع التشغيل إلا في ظل طرح متكامل يشمل مختلف جوانب الموضوع، لأنه وكما ذكرنا سابقاً فإن هذا المجال تصب فيه روافد متنوعة تتنوع والحياة الاجتماعية، كما أنه ذو مداخل مختلفة تجعل منه حقلاً خصباً للدراسات والأبحاث ذات التوجهات والأهداف والمرامي المختلفة².

المطلب الأول : مفهوم التشغيل وأنواعه.

كغيره من المواضيع ذات المداخل المختلفة وذات الأهمية المتعددة الأوجه أسال موضوع التشغيل الحبر الكثير، منذ أن بدأ الباحثون يدركون أهميته ويسلطون الضوء عليه، لذلك فقد تغيرت النظرة للموضوع تبعاً لتطور الفكر السوسيواقتصادي، وهذا ما ندرکه حين نحاول تتبع مسار موضوع التشغيل.

1 - المفهوم التقليدي للتشغيل: ينظر الى التشغيل بمفهومه التقليدي أنه : "تمكين الشخص من الحصول على العمل والاشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية، بعد حصوله على قدر

¹ - احمد محمد عبد العظيم مرجع سابق ، ص46

² - فاطمة الزهراء بوكابوس ، سياسة التشغيل وتوجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير الرسمي ، مذكرة ماستر في علم الاجتماع ، جامعة اكلي محند اولحاج ، بالبويرة ، 2012 ، ص 40.

معين من التدريب، التأهيل، والتكوين"، غير ان هذا التعريف يتميز بنوع من القصور وعدم الدقة من حيث كونه لا يحدد الشروط او الاختصاصات الواجب توفرها في العامل ولا الجوانب الأخرى التي تخص المؤسسات المستخدمة والمكونة للعامل المؤهل.

2- المفهوم الحديث للتشغيل: التشغيل بمفهومه الحديث لا يحمل معنى مناقض للبطالة، كما لا يتضمن معنى العمل فقط، بل يشمل الاستمرارية في العمل وضمان التعيين والمرتب للعامل تبعا لاختصاصه مؤهلاته، والتي يتوجب على المؤسسة الاعتراف بها، كما ان التشغيل يعطي الحق للعامل في المشاركة والتمثيل في التنظيمات الجماعية وحقه في الخدمات الاجتماعية، وعلى هذا الأساس فان لهذا المفهوم أهمية بالغة في العمل لكونه أساس تطوير وترقية العمل. كما يقصد بالتشغيل بمعناه الشمولي والحديث: "استخدام القوى العاملة في إحدى القطاعات الاقتصادية سواء الصناعية، الإدارية، التجارية او الخدماتية، فهذه العملية ترتبط بعنصر تخطيط القوى العاملة من خلال تلبية احتياجات مختلف القطاعات الاقتصادية من اليد العاملة".

ومن هذا المنطلق يمكن لنا تحديد مفهوم دقيق للتشغيل معتمدين في تحليلنا على مفاهيم مركزية، على غرار استعمال قوة العمل التي تتعارض مع البطالة، فالتشغيل هو استخدام قوة العمل في مختلف الأنشطة الاقتصادية مع ضرورة مشاركة الشخص في العمل بشكل فعال في ظل ضمان حقه في تطوير مؤهلاته وحقه في الامتيازات المترتبة عن مساره المهني وكل ذلك في ضوء ما تحدده النصوص القانونية.

1- أنواع التشغيل :¹

للتشغيل أنواع متعددة منها :

أ- **التشغيل المباشر:** ويعني قيام المنشآت بشغل الوظائف الحالية مباشرة دون الالتجاء الى مكتب التوظيف للترشح لهذه الوظائف

¹ - رواب عمار وغربي صباح ، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر ، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية لا والإنسانية كلية العلوم الإنسانية ، بسكرة 2011، ص73.

ب- **التشغيل المؤقت¹**: وهو أحد أشكال الاستخدام المؤقت، يلحق بمقتضاه العامل لمدة محددة كان يشتغل خلال فصل الصيف ليحل محل العمال المتغيبين في الاجازات السنوية، او يشتغل بموجب عقد يربط بينه وبين الهيئة المستخدمة.

المطلب الثاني : تعريف سياسات التشغيل وأنواعها.

تواجه غالبية الدول النامية تحديات كثيرة عرقلت مسارها التنموي، وأدت إلى ظهور عدة مشاكل اقتصادية واجتماعية وسياسية، خاصة أن أغلبية هذه البلدان تعتمد على سياسات غير مناسبة لأوضاعها الداخلية، هذا ما أدى إلى ضعف جهازها الإنتاجي، حيث لا تتم تغطية الاحتياجات من السلع والخدمات، الأمر الذي دفع بها بالنهوض لمواجهة هذه الإختلالات وذلك بتغيير وتنظيم هيكلها، من خلال تبني عدة سياسات جديدة في إطار التشغيل بغية ضمان لأفراد المجتمع القدر الكافي، من مناصب الشغل وإدماجهم في سوق العمل، وقد يكون من الضروري في هذا السياق أن نتطرق إلى كل من مفهوم سياسة التشغيل، وأنواعه.

1- مفهوم سياسة التشغيل:

قبل التطرق إلى مفهوم سياسة التشغيل لا بد من التطرق إلى بعض المفاهيم المرتبطة بها والتمثلة فيما يلي :

أ- **العمل**: عرف العمل بأنه : " النشاط الإنساني الشاق الملزم الذي يقدم من قبل الفرد خلال فترة زمنية معينة، ويعد المصدر الأساسي لإنتاجية المجتمع وتطويره، ويعتبره الاقتصاديون "آدم سميث ودافيد هيوم" أنه أساس ثروة الأمم وخلق كل ما هو ضروري لحياة الأمم ورفاهيتها، ويهدف العمل إلى تحديد نوع المهارات والمعلومات المطلوبة لإتمام العمل والمعايير التي تقاس بها درجة تحصيل الفرد لهذه المتطلبات².

¹ - سميحة يونس ، خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل مذكرة ماجستير ، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة محمد خيضر ، 2007 بسكرة ، ص 76

² - مصطفى طويطي ، استراتيجية قطاع التشغيل في دعم المبادرات المقاولاتية (التجربة الجزائرية نموذجاً) ، مجلة أداء المؤسسة الجزائرية ، العدد (07) ، 2015، ص15

ب- التشغيل: عرفت عملية التشغيل على أنها مجموعة من الفعاليات التي تستخدمها المنظمة لاستقطاب مرشحين للعمل والذين لديهم الكفاءة والتميز والقدرة على المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة¹.

بمعنى أن التشغيل يعتبر مجموعة من الآليات التي تعتمد عليها المنظمة لجذب شباب قادرين على العمل ولهم كفاءة وقدرة على أداء ذلك العمل وتحقيق أهداف المنظمة. ويعرف التشغيل أيضا على أنه ذلك النشاط الذي يستدعي إيجاد يد ودعوة الأفراد المترشحين لوضع طلباتهم لملء تلك المناصب الشاغرة، كما تعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) سياسة التشغيل بأنها: "مجموع الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج"².

فسياسة التشغيل هي مختلف البرامج والطرق التي تنتهجها الدولة لفتح فرص العمل لفئة الشباب الراغبين في العمل من خلال استحداث مناصب الشغل وتلبية حاجيات ومتطلبات أفراد المجتمع³.

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

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

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

² - عبد الرزاق مولاي لخضر ، تقييم أداء سياسية التشغيل في الجزائر 2000-2001 مجلة الباحث العدد 10 ، 2012 ، ص191

³ - إيناس بوسحلة ، نسيم بندار ، دور سياسة التشغيل في الحد من البطالة الفكرية وتحقيق التنمية المستدامة دراسة ميدانية على عينة من العاملين في برنامج عقود ماقبل التشغيل تبسة ، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، جامعة جامعة مسيلة ، يومي نوفمبر 2011 ، ص6

هـ - سياسة الاستقرار الوظيفي: وذلك بتشجيع التشغيل الكامل والعمل الدائم وتحقيق الإستقرار.

المطلب الثالث: معايير واهداف سياسة التشغيل.

تتميز سياسة التشغيل بالعديد من المعايير التي تحدد تصنيف مستويات اليد العاملة، حيث تحظى (سياسة التشغيل) في معظم الدول بالأولوية باعتبارها تلعب دورا مهما في تحقيق جملة من الأهداف في مختلف القطاعات. بناء على هذا، سنتطرق إلى معايير سياسة التشغيل وأهدافها.

1-معايير سياسة التشغيل:

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

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

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

ج- معيار التأهيل : يتمثل في التعليم والتدريب وتكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني ومهارات عالية أثناء قيامه بالعمل، مما يسمح ذلك بتحقيق الكفاءة وزيادة دخل العمال وتطوير تنمية قدراتهم وبالتالي مضاعفة مناصب الشغل¹.

¹ - عبد اللطيف بن آشنهو التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية

2- أهداف سياسة التشغيل:

يمكن حصر أهداف سياسة التشغيل فيما يلي:

- أ- توفير فرص العمل لكل مواطن أو فرد راغب في العمل وضمان حرية اختيار المول حسب القدرات المكتسبة لتأدية العمل بالشكل اللازم والمطلوب.
- ب- زيادة الناتج القومي والرفع من معدلات النمو الاقتصادي عبر تشجيع الاستثمار في مختلف المجالات مما يحقق ذلك زيادة الناتج القومي، وتحقيق التنمية الاقتصادية وكذا استحداث مناصب شغل جديدة للتخفيف من حدة البطالة .
- ج- تحقيق استقرار العمل والذي يعني دوام استخدام العامل في عمله وحمايته من كل أنواع التعسف والشعور بالانتماء والاندماج بالمجتمع .
- د- تحسين القدرات المعيشية لأفراد المجتمع بتلبية الحاجيات الضرورية مما يزيد ذلك، من دخل الفرد والقضاء على مختلف المشاكل الاجتماعية (الفقر، الأمية، الاضطرابات النفسية)
- هـ- تنظيم الجهاز الإداري للعمل ومراقبة أدائه وفقا لما تحدده مختلف الأطر القانونية وتشريعات العمل لكل دولة، مما يضمن ذلك بتحسين التسيير وتحقيق العمل المنظم¹.

المبحث الثالث : المحاور الرئيسية لسياسة التشغيل في الجزائر.

يعتبر الاهتمام بقضايا التشغيل وتكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة من أهم التحديات التي تواجهها دول العالم بما فيها الجزائر، التي واجهتها هذه المشكلة منذ الاستقلال إلى يومنا هذا. ومن هذا المنطلق نحاول من خلال هذا المبحث الوقوف على المحاور الرئيسية لسياسة التشغيل في الجزائر.

المطلب الأول: الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل.

لقد كانت سياسة التشغيل دوما جزءا لا يتجزأ من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد، على اعتبار انه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب

¹ - عمار رواب، صباح غربي، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية العدد

البشرية، وبحكم أن الهدف من التنمية في النهاية هو توفير القدر الكافي من سبل العيش الكريم للمواطن، وهو ما لا يتأتى إلا بتوفير فرص العمل لكل القادرين على العمل، والباحثين عنه، ووضع البرامج الناجعة للتكفل بالقادمين الى سوق العمل من الجامعات ومعاهد التكوين المختلفة.

وإذا كان من الصعب في استعراض مختلف الأبعاد والأهداف الرئيسية لسياسات التشغيل والعمل على الحد من البطالة، التي تم انتهاجها خلال الفترات السابقة بشكل دقيق، والتي كانت تحكمها عوامل وظروف من المؤكد انها تختلف عن العوامل والظروف الحالية، بغض النظر عن نجاحها او فشلها، فانه يمكن القول ان ابعاد سياسة التشغيل الحالية متعددة الجوانب منها ما هو اجتماعي، ومنها ما هو اقتصادي، ومنها ما يتعلق بالجانب التنظيمي والهيكلي، وما الى ذلك من الجوانب الأخرى.

1- البعد الاجتماعي:

يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن آفة البطالة لاسيما بالنسبة للشباب عامة، وذوي المؤهلات الجامعية والمتوسطة خاصة، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء وما يترتب على ذلك من أفكار وتصرفات تضرر بهؤلاء الشباب في المجتمع، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء وما يترتب على ذلك من أفكار وتصرفات اقل ما يقال عنها تضرر بهؤلاء الشباب، والمقصود هنا اللجوء الى الهجرة السرية نحو الضفة الأخرى، وما يترتب على ذلك من مخاطر الموت في البحر والإدمان على المخدرات، وما ينتج عنه من مظاهر إجرامية متعدد الأوجه، بما فيه الجرائم الإرهابية والانتحار والتمرد على القيم والتقاليد وقوانين البلاد، وما الى ذلك من الانعكاسات السلبية المتعددة المظاهر التي تفرز ظاهرة البطالة.

2. البعد الاقتصادي:

يرتكز البعد الاقتصادي على ضرورة استثمار القدرات البشرية لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية، عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط بما يسمح بإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد وتطوير أنماط الإنتاج، وتحسين النوعية والمردودية ومنافسة المنتج الأجنبي، وربح المعركة التكنولوجية السريعة التطور¹.

3- الأبعاد التنظيمية والهيكلية:

بينما ترمي هذه الأبعاد لسياسة التشغيل إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن استخلاصها من وثيقة المخطط الوطني لترقية الشغل ومحاربة البطالة المعتمد من قبل الحكومة، والتي ترمي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف المتعدد الأبعاد، يمكن إيجاز أهمها فيما يلي:

أ- الوصول إلى تنظيم أحسن لسوق العمل وبالتالي رفع مستوى عروض العمل.

ب- تحسين المؤهلات المهنية بغرض إيجاد التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل.

ج- تكييف الطلب على التشغيل وبالتالي المؤهلات مع حاجيات سوق العمل، للوصول تدريجيا على توافق بين مخرجات التكوين وسوق الشغل.

د- العمل على تصحيح الاختلالات الواقعة في سوق العمل، وتوفير الشروط المناسبة للتقريب بين حجم عرض العمل وحجم الطلب عليه بغرض إيجاد التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل.

هـ- تحسين المؤهلات المهنية بهدف تحقيق وتحسين قابلية التشغيل لدى طالبي العمل.

و- دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي لخلق مناصب شغل دائمة.

ز- ترقية التكوين المؤهل، لاسيما في موقع العمل وفي الوسط المهني لتسيير الإدماج في عالم الشغل.

¹ - احمية سليمان محاضرة بعنوان : السياسة العامة للتشغيل في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الطاهر مولاي ، سعيدة ، 2009

ك- ترقية سياسة تحفيزية باتجاه المؤسسات التي تشجع على خلق مناصب الشغل محاربة البطالة عن طريق المقاربة الاقتصادية.

ط- تنمية روح المقاومة لاسيما لدى الشباب.

ظ- ترقية اليد العاملة المؤهلة على المدى القصير والمتوسط، وتكييف فروع وتخصصات التكوين حسب حاجيات سوق العمل الدائم.

ح- دعم استثمار خلاق لفرص العمل، ودعم ترقية تشغيل الشباب وتحسين نسبة التوظيف مراعاة الطلب الإضافي للتشغيل وعصرنة آليات المتابعة والمراقبة والتقييم، وإنشاء هيئات قطاعية للتنسيق جهود مختلف المتدخلين في مجال التشغيل¹.

الى العمل على التحكم في مختلف العناصر الأساسية التي تتحكم في تسيير سوق العمل، ومعرفة ادق بنظام المعلومات والإحصائيات وبنوك المعطيات، ومختلف الأدوات الضرورية لإدخال التصحيحات والتعديلات اللازمة على مخطط العمل.

يتضح مما سبق ان سياسة التشغيل في الجزائر في السنوات الأخيرة أصبحت تقوم على مجموعة من الأبعاد المتعددة الجوانب، والتي ترمي إلى تحقيق مجموعة من الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية، التنظيمية والهيكلية، الأمر الذي يجعلها تعتمد في تحقيق هذه الأهداف على مجموعة من الآليات القانونية والتنظيمية والبرامج والمخططات العلمية.

المطلب الثاني : الأطر القانونية والتنظيمية لسياسة التشغيل والية تنفيذها.

تعدد أبعاد وأهداف سياسة التشغيل في الجزائر اقتضى حتمية تأطيرها بمجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية، التي تضبط عمليات تجسيدها ميدانيا الى جانب مجموعة من الآليات والبرامج والمخططات العملية لتطبيقها وتنفيذها.

¹ - احمية سليمان، مرجع سابق، ص 47.

فبالنسبة للإطار القانوني والتنظيمي يصعب حصر مجموع النصوص القانونية والتنظيمية التي تم وضعها وإصدارها بهدف ترشيد السياسات التي تضعها السلطات السياسية في مجال التشغيل ومحاربة البطالة، إلا أنه يمكن أن نذكر منها:

أ- **القانون المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل:** الذي نص في مادته الثالثة على: "أن تضمن الدولة صلاحيات التنظيم في ميدان التشغيل لاسيما في مجال¹:

❖ المحافظة على التشغيل وترقيته.

❖ الدراسات الاستشرافية المتعلقة بالتشغيل.

❖ المقاييس القانونية والتقنية لتأطير التشغيل ومراقبته.

❖ أدوات تحليل وتقييم سياسة التشغيل.

❖ أنظمة الإعلام التي تسمح بمعرفة سوق العمل وتطوره².

ب- **القانون المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل:** الذي حدد أهدافه في مادته الأولى منه، والتي تتمثل في وضع التدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل عن طريق تخفيف الأعباء الاجتماعية لفائدة المستخدمين، وتحديد طبيعة ومختلف أشكال المساعدة.

ج- **المرسوم التنفيذي المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها** التي كلفتها السلطات العمومية بمجموعة من المهام الأساسية في مجال التشغيل ورصد تفاعلات سوق الشغل، يمكن أن نذكر منها³:

● تنظيم معرفة السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان ذلك.

● تطوير الأدوات والآليات التي تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق العمل وتقييمها.

¹ - قانون رقم: 04-19 المؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق 25 ديسمبر سنة 2004، يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل

² - مرسوم تنفيذي رقم : 07-23 المؤرخ في 6 ربيع الثاني عام 1428 الموافق 24 أبريل سنة 2007، يضبط شروط و كفايات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال وسحبه منها و يحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال

³ - مرسوم تنفيذي رقم : 06-77 المؤرخ في 19 محرم عام 1927 الموافق 18 فبراير سنة 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و سيرها.

- تشجيع الحركية الجغرافية والمهنية لطالبي العمل والمشاركة مع المؤسسات والهيئات المعنية في تطبيق عمليات التحويل المهني او التكوين التكميلي الخاص بتكثيف مؤهلات طالبي العمل مع متطلبات عروض العمل المتوفرة .
- المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقررها الدولة والجماعات المحلية ، وكل مؤسسة معنية وأعلامها بتسيير البرامج المذكورة وانجازها.
- البحث عن كل الفرص التي تسمح بتتصيب العمال الجزائريين في الخارج .
- تطوير مناهج تسيير سوق العمل ، وأدوات التدخل على عرض وطلب العمل وتقييمها.
- متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر، في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب ، وتنظيم البطاقة الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها.

هـ- **المرسوم التنفيذي المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني**، الذي يهدف إلى تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين، إلى جانب تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية الى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما عبر مراكز التكوين، والتشغيل والتوظيف.

الى جانب العديد من النصوص القانونية الأخرى المتعلقة بتشجيع خلق المقاولات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتلك المتعلقة ببعض الهيئات والأجهزة الأخرى الناشطة في مجال التشغيل اما بصفة مباشرة أو غير مباشرة، كالصندوق الوطني للتأمين على البطالة، وهيئات التنصيب الخاصة.

ومنه يعتبر العمل حق مكفول للجميع بدون اي شكل من أشكال التمييز ضمن منظومة حقوق الإنسان وشرط أساسي للمشاركة الاقتصادية وركن من أركان المواطنة الحقيقية والسبيل الوحيد لتأمين الرقي الاجتماعي.

ولذلك فالجهة المستخدمة المعنية، هي التي تقوم بمباشرة عملية التشغيل والتوظيف فتختار من سوق العمل من تشاء من العمال والموظفين وتوليهم وظائفها الشاغرة، غير ان هذه الجهة المستخدمة ليست دائما حرة في اختيار من تشاء من الموظفين والعمال، بل انها تتأرجح

بين الحرية والتقييد حسب النظام السياسي السائد في الدولة، وعليه، فإن التوظيف مرتبط ارتباطا كبيرا بطبيعة النظام الوظيفي السائد في البلد، والمشرع الجزائري ركز كثيرا في أحكامه على القواعد الموضوعية، مركزا على الاستقرار في منصب العمل وهو استقرار نسبي تلعب فيه إدارة الطرفين دورا بارزا باعتبار أن العلاقة التي تربط بينهما علاقة تعاقدية، وأنه في الوقت الذي يستطيع العامل إنهاء علاقته أو عقده مع المؤسسة، فإنه من حق هذه الأخيرة ان تخفض من عدد المستخدمين اذا بررت ذلك بدوافع اقتصادية صحيح .

إذ تخضع عملية التشغيل الى مجموعة من المبادئ القانونية العامة التي جاءت نتيجة ظهور النظم الديمقراطية على خريطة العالم المتحضر، وقد سنت قوانين جعلت منها مبادئ عامة في عملية التوظيف، ونذكر من هذه المبادئ التي صارت عالمية وشاملة في مختلف النظم :

أ- مبدأ المساواة :

هو مبدأ يجد تطبيقه في عدم التمييز بين النساء والرجال على أساس الجنس، وفي عدم المقارنة بين الناس على أساس الدين، المعتقد، الرأي.....الخ.

ب- مبدأ الجدارة :

الذي يفترض في المترشح للعمل قدرات وإمكانيات علمية ومهنية وبدنية معينة، ويجد تطبيقه هو الآخر في المسابقات الخاصة بالتوظيف، وفي ضمان العمل الدائم للمواطن الذي يرغب فيه، ففي الدول الرأسمالية التي عرفت مبدأ الحرية في العمل الذي مؤداه حرية الفرد في ممارسة العمل، وحرية في اختيار العمل الذي يناسبه، اما النظم الاشتراكية فقد أخضعت العمل لمبادئ صارمة وجعلت منه حقا وواجبا، وفرضت نفسها في سوق العمل لضمان إمكانية العمل لكل المواطنين.

وهكذا فقد وضع المشرع في المادة السادسة 06 مبدأ الحق في العمل حيث نص: "الحق في العمل مضمون طبقا للمادة 59 من الدستور اما المادة 24 من هذا القانون فقد ذهبت الى

ابعد من ذلك حين جعلت المجتمع يقوم على العمل، وحين نبذت التطفل، واعتبرت العمل شرطاً للتنمية ومصدر للرزق بالنسبة للعامل".

بل ان المشرع لم يكتف بتقرير هذا المبدأ انطلاقاً من قاعدة "كل حسب مقدرته ولكل حسب عمله" بل عمل على إحاطته بمجموعة من الإجراءات الكفيلة بتحقيقه ميدانياً وعملياً كتحضير عملية التوظيف والتكوين طبقاً للمادة 61 من القانون العام للعامل التي نصت على انه "يتعين على كل مؤسسة مستخدمة مراعاة أحكام المادة الأولى بان تضع بانتظام تقييماً وتقديرات سنوية ومتعددة السنوات للتوظيف، تلبية لمتطلبات التخطيط وتسهيلاً للانتفاع الأمثل بالقوى العاملة"¹.

أما بالنسبة للشروط القانونية للتشغيل فإنها تختلف من قطاع الى آخر، وادا كانت هذه القطاعات تعرف تبايناً فيما بينها في مجال تحديد بعض الشروط، حيث ان ذلك يرتبط بطبيعة النظام الوظيفي السائد من جهة، وبالظروف الاقتصادية والاجتماعية التي يوجد عليها النظام السياسي من جهة أخرى، فان هذه الشروط تمثل في اغلب الأحيان اداة مثلى في عملية التوظيف.

وقد وردت هذه الشروط في النصوص الأساسية باعتبارها مبادئ عامة وبعضها الآخر ورد في نصوص خاصة لكونها استثناء، ومن بين هذه الشروط، شرط الجنسية، شرط الخدمة الوطنية، بالإضافة الى بعض الشروط القانونية الأخرى للتشغيل، مثل شرط السن، وهو ما تناولته المادة 15 من القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل والتي تنص على انه : "لا يمكن

¹ - المادة 59 من الدستور الجزائري لسنة 1996 ، منشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-436 مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء شعبي يوم 28 نوفمبر 1996، جريدة رسمية عدد 76 مؤرخ في 28 نوفمبر 1996، معدل ومتمم بالقانون رقم 02-03 مؤرخ في 10 أبريل 2002، يتضمن نص تعديل الدستور، جريدة رسمية عدد 25 مؤرخ في 04 أبريل 2002، معدل ومتمم بالقانون رقم 08-19 مؤرخ في 15 نوفمبر 2008، يتضمن نص تعديل الدستور، جريدة رسمية عدد 63 مؤرخ في 16 نوفمبر 2008، معدل ومتمم بالقانون رقم 16-01 مؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن نص تعديل الدستور، جريدة رسمية عدد 14 مؤرخ في 07 مارس 2016 .

- الدستور الجزائري الصادر في 1 نوفمبر 2020 ، بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20 . 442 المؤرخ في 30 ديسمبر 1 2020 ، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري والمصادق عليه في الاستفتاء .

في أي حال من الأحوال ان يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة إلا في الحالات التي تدخل في اطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما¹.

المطلب الثالث : المقاربات الاقتصادية لتفعيل وترشيد سياسة التشغيل في الجزائر.

تتحدد السياسات الاقتصادية المناسبة للشغل انطلاقا من أسباب البطالة، وتختلف النظريات الاقتصادية في تحديد السياسات الأنجع لمكافحة البطالة، حيث يركز التحليل الكنزي على سياسة الإنعاش ودعم النمو عن طريق دعم الطلب الكلي، وهو الاعتقاد السائد لدى بعض الاقتصاديين، والاتجاه الثاني يركز على تحسين كفاءة العرض من حيث دعم ملكية ومردودية المشاريع وتحسين كفاءة عنصر العمل، وهو اتجاه المدرسة النيوكلاسيكية، ومن بين السياسات الاقتصادية لدعم التشغيل وتوفير المزيد من فرص العمل نذكر:

1. سياسة تنشيط جانب الطلب في سوق العمل:

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

أ- **سياسة تحسين مناخ الاستثمار:** وذلك من خلال التركيز على أدوات السياسة النقدية والمالية كاستقرار سعر الصرف وخفض عجز الموازنة العامة، وتخفيض التضخم وتطوير أسواق رأس المال.

ب- **سياسة التشغيل من خلال تنمية المشروعات الصغيرة:** تعتبر المشروعات الصغيرة والمتوسطة احدي آليات لتوفير المزيد من فرص العمل حيث توظف هذه المشروعات أكثر من 75% من حجم التشغيل في الكثير من الدول المتقدمة.

ج- **برنامج التشغيل في قطاع الخدمات:** ويثمثل في تصميم برامج للمتطلين في قطاع الخدمات من خلال ما يسمى ببرامج العمل الجماعي.

¹ - القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21 ابريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل

2-سياسة تحسين كفاءة جانب العرض:

وتستخدم هذه السياسة عندما لا تتوافق وخصوصيات القوى العاملة، وكذا احتياجات سوق

العمل عن طريق سياسات التدريب والتعليم، وتفرع الى:

أ- **سياسة التدريب:** وتعتبر كسياسة تأهيل قوة العمل وتحسين كفاءة العرض ويتوقف نجاحها على الوصف الدقيق للمتطلين وخصائصهم.

ب- **سياسة التعليم :** تعد من اهم عوامل تحسين المهارات وقدرات قوة العمل، ومن تم فان تكييف وتطوير سياسات التعليم يعد عاملا أساسيا لتقليص البطالة الهيكلية¹.

3 - سياسة تحسين نظم المعلومات في سوق العمل:

وتهدف هذه السياسة إلى إحداث مقابلة بين جانبي العرض والطلب في سوق العمل، أي

التوفيق بين الوظائف الخالية والباحثين عن العمل ومن بين أدوات هذه السياسة مايلي:

- إقامة معارض تساعد على التقاء الباحثين.

- تطوير البنية التحتية لسوق العمل من خلال شبكات ربط مكاتب التوظيف.

4. سياسة العمل النشطة: تهدف برامج سوق العمل النشطة الى زيادة كفاءة العمالة

المعروضة وزيادة الطلب على العمل وتحسين آليات المواءمة بين كل من العمالة المعروضة والوظائف الخالية .

5 - سياسة مرونة سوق العمل: تهدف الى تخفيض القيود في سوق العمل كخفض الحد

الأدنى للأجور او الحجم القانوني لساعات العمل.

6 - سياسة الاستقرار الوظيفي: تتمثل في تحقيق او تشجيع الاستقرار الوظيفي وخفض دوران

العمل وتخفيض العقود المؤقتة، ومن بين أدواتها خفض نسبة مساهمة أصحاب العمل في التأمينات الاجتماعية.

¹ - سميحة يونس، إتجاهات خرجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، مذكر لنيل شهادة ماجستير، تحت إشراف بلقاسم

سلطاني، قسم علم الاجتماع، كلية الآداب و علوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2007، ص. 76.

خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق يمكن القول ان البطالة فى الوقت الراهن تمثل احد المشكلات الأساسية التي تواجه دول العالم، وبالأخص الدول النامية، ومن اجل التقليل منها يجب التركيز على المشكلة والفهم الجيد لأسبابها وأثارها والكشف عن الحلول المقترحة للحد منها، لأنها تمثل خطرا حقيقيا على السياسة الاقتصادية والاجتماعية، لكونها مشكلة ذات أبعاد تاريخية وجغرافية بمقدار ارتباطها بمراحل التطور الاقتصادي، لذا حضي هذا الموضوع باهتمام الاقتصاديين ورجال السياسة على اختلاف مذاهبهم وأفكارهم من فترة زمنية معينة للأخرى، واعتبروا التشغيل ضرورة طبيعية للتأمين على الحياة، شريطة أن يقدم الشخص عملا اجتماعيا واعيا لقاء اجر، والجزائر كغيرها من الدول تسعى جاهدة لأجل الحلول دون تفاقم البطالة.

الفصل الثاني
دور الإستراتيجية التشغيلية في الجزائر
في تقليص أزمة البطالة

تمهيد:

برزت مسألة التشغيل في الجزائر غداة الاستقلال مباشرة، فكان التكفل بهذا الملف ثم التوسع في تطوير آفاقه من طرف الدولة، وذلك استنادا الى التطور النظري في الموثيق الجزائرية لسياسة التشغيل من خلال استراتيجية التنمية الوطنية المعتمدة مند سنة 1967، والتي حددت كهدف أساسي لها بناء قاعدة صناعية، وتمكين كل المواطنين من حقهم في العمل، مما يعكس درجة الاهتمام المعطاة في بناء اقتصاد الجزائر عشية الاستقلال.

وقد جاءت سياسات التشغيل في الجزائر مواكبة لخصوصية كل مرحلة زمنية، اذ هناك معالم تفرض وتحدد هذه الخصوصية، يتعلق الأمر خاصة بسياسة التنمية المنتهجة.

فلقد حضي موضوع التشغيل بمكانة معتبرة على مستوى الخطاب الرسمي ولا يزال، خصوصا بعد التأكيد على انه مصدر أساسي وضروري لتنمية الثروة البشرية وتحقيق السلم الاجتماعي وبالتالي تحقيق الاستقرار السياسي، والحلول دون الوصول لاضطرابات اجتماعية سيئة العواقب.

المبحث الأول: وضعية التشغيل ومؤشرات البطالة في الجزائر.

المطلب الاول : تطورات عالم الشغل والإقلال من البطالة في الجزائر.

اولا : مرحلة التسيير الذاتي :

يعتبر برنامج طرابلس (1962) الذي أعدته جبهة التحرير الوطني، وتبناه المجلس الوطني للثورة في جوان 1962 اول وثيقة رسمية حددت معالم سياسية التنمية والتشغيل في الجزائر - هذا طبعا اذا اعتبرناها سياسة ناضجة المعالم والأبعاد- حيث أعطيت أولوية كبرى لقطاع الصناعة القاعدية جاء فيه: "ان التنمية الحقيقية مرتبطة ببناء قاعدة صناعية تعطي الأولوية للصناعة البترولية وصناعة الحديد والصلب، ولن يتحقق هذا المسعى إلا بالاعتماد على المصانع والشركات الكبرى".

نتيجة للاستقلال السياسي الذي حصلت عليه الجزائر سنة 1962 والأوضاع التي ورثتها عن الاستعمار، من اقتصاد مفكك، بطالة، فقر، جهل، امية، حاولت في هذه الفترة ان تلم بمختلف جوانب الاقتصاد.

حيث قامت الدولة باتخاذ أول إجراء هو إعلان أملاك المعمرين دون مالك او أملاك شاغرة الذي سمح لها بمنح إدارتها سواء للجهاز الإداري مثل ما تم بالنسبة للأملاك العقارية غير الزراعية، او منح إدارتها للعمال الذين يشتغلون فيها مثلما وقع للوحدات الصناعية والزراعية والتجارية، كما قررت الدولة حضر جميع الصفقات التي تمس الأملاك دون مالك مالك وذلك بغية منع انتقال ملكيتها الى ذوي الأموال من المواطنين ابان العهد الاستعماري، وذلك لاجتتاب تحويل قيمتها الى فرنسا، ووضع حاجز لهروب الأموال، وهكذا توقف توظيف أموال الجزائريين في شراء أملاك المعمرين، الأمر الذي ادى في نفس الوقت الى هروب هذه الأموال، او اكتنازها او استخدامها في عمليات المضاربة خوفا من استثمارها العلني، وبالتالي ظهرت الدولة غداة الاستقلال بشكل المستثمر الوحيد، بينما اختصر دور الخواص في القيام بأنشطة تشبه المضاربة، وهنا ظهر نظامان في إدارة الوحدات الاقتصادية :

أ- التسيير الذاتي للأملاك دون مالك ولاسيما المزارع والوحدات الاقتصادية التي تركها المستعمر.

ب- إنشاء دواوين وطنية وشركات وطنية سواء على أساس هياكل موجودة سابقا مثل شركة الكهرباء والغاز او ديوان الحبوب سواء لمراقبة جديدة لبعض النشاطات او تطويرها مثل ديوان التجارة او الشركة الوطنية لنقل وتسويق المحروقات.

ثانيا: مميزات سياسة التشغيل غداة الاستقلال:

أثناء استقلال الجزائر في سنة 1962 أدى ذلك إلى مغادرة حوالي 900 ألف فرنسي من الجزائر، مما ترك مناصب شغل شاغرة أنداك، والجزائر لم تكن تتحكم إلا على 300000 اطار موظف وعامل مؤهل، فالشيء الملفت للانتباه ان معدل البطالة غداة الاستقلال كان يقدر 33% من السكان النشطين، إلى جانب مغادرة العديد من الجزائريين الوطن متجهين الى فرنسا، حيث سجلت الهيئة المختصة بالهجرة سنة 1963 حوالي 222631 عاطل، وفي سنة 1964 قامت الهيئة المختصة بالهجرة بتسجيل حوالي 17000 شخص من نفس السنة كان هذا الوضع من مخلفات مخطط قسنطينة، حيث نجم عنه عدد كبير من العاطلين عن الشغل وخاصة في قطاع البناء.

ونتيجة هذا المخطط هو بقاء 130000 عامل بدون شغل، اذ مثل هذه الوضعية لم تسمح للجزائر بالتركيز أساسا على مشكل التشغيل، فالقطاع الذي اهتم بذلك هو القطاع المسير ذاتيا بما فيه القطاع الصناعي والزراعي.

في الفترة التي تراوحت بين 1962-1965 استطاع هذا القطاع ان يمتص حوالي 200000 منهم 65000 عامل دائم في الزراعة، وخارج القطاع المسير ذاتيا كالقطاع الزراعي الذي تميز أساسا بتشغيل حوالي 980000 عامل منهم حوالي 170.000 عامل دائم¹.

¹ - محمود عبد الفضل . "الفكر الاقتصادي العربي وقضايا التحرر والتنمية والوحدة ببيروت" مركز دراسات الوحدة العربية

كانت تجربة التسيير الذاتي تجربة خاصة ومتميزة، فقد أملى الواقع الجزائري بعد الاستقلال عليه تلك التجربة، اذ كانت بمثابة الحل الوحيد لمشاكل الإدارة والمشاريع الشاغرة التي تركها المستعمر غداة الاستقلال.

ما يمكن ملاحظته خلال هذه الفترة ان التجربة الجزائرية في مرحلة التسيير الذاتي لم تكن تطبيقا لإيديولوجية واضحة المعالم بقدر ما كانت امراً واقعياً أملتة جملة من العوامل، منها ظاهرة الأملاك الشاغرة التي تركها المستعمر، فالقطاع الوحيد الذي كان مهتماً بمسألة التشغيل هو القطاع المسير ذاتياً بما فيه القطاع الزراعي والصناعي حيث استطاع في هذه الفترة تشغيل حوالي 98000 عامل، اذ نرى ان الجزائر في هذه المرحلة اهتمت بتصحيح وترتيب وضعها السياسي من مخلفات الاستعمار، ولم يمكن اهتمام العمال موجهاً نحو هذا النظام التسييري، بل كانوا يطالبون بتلبية أغراضهم العاجلة، والمتمثلة في رفع الأجور وتحسين ظروف العمل وبالتالي كانت مرحلة التسيير الذاتي تجربة أملتها الظروف للخروج من للخروج من مخلفات المستعمر وبالتالي لا يمكن الحديث عن امن وظيفي في هذه المرحلة.

ثالثاً: مرحلة التسيير الاشتراكي:

تميزت هذه الفترة بالحفاظ على نفس الأهداف وبناء الاشتراكية والاعتماد على الواقعية، فلقد شكل هذا الأسلوب إطاراً ملائماً لتعبئة العمال من اجل المساهمة في تحقيق التنمية، وقد كان من بين الأهداف الرئيسية المعلن عنها في هذه المرحلة "بناء اقتصاد مكتمل النمو ومتكامل لتلبية كل الحاجيات لمجمل 18 مليون من السكان .

لقد كرست هذه المرحلة توجهها سياسياً واضحاً، فمجموعة الأساليب والميكانيزمات المعتمدة لضمان الخطط وانجاز المشاريع التنموية طغت عليها فكرة الإيديولوجية الاشتراكية التي حددتها مواثيق الثورة الجزائرية، والميثاق الوطني سنة 1976 استناداً في ذلك إلى المفهوم الاشتراكي للعمل، فهو يرى ان العمل هو المصدر الرئيسي لكل تقدم اقتصادي يساهم في تكوين شخصية الإنسان ويحفظ كرامته، اذ ارتكزت سياسة التشغيل خلال هذه المرحلة بشكل أساسي على عاملين رئيسيين بدا التركيز فيها بشكل واضح على تطبيق برامج تنموية تركز في

جوهرها على التصنيع كاختيار استراتيجي للنهوض بالبلاد من مخلفات الحالة الاستعمارية بإعطاء الأولوية للمشاريع الاستثمارية الكبرى التي لا تتحقق إلا بإقامة مركبات ومصانع ذات حجم كبير وكثافة رأسمالية معتبرة، هذا من جهة والعمل على ترقية مستوى معيشة الفرد الجزائري من جهة أخرى وذلك من خلال :

أ- إحداث فرص عمل، وخلق مناصب شغل تكون موجهة لكل الجزائريين القادرين على العمل من اجل تحسين مستوى الحياة للشرائح الفقيرة والمحرومة والتي تمثل الغالبية الساحقة في المجتمع.

ب- العمل على تغطية حاجات الاقتصاد الوطني من الخبرات والكفاءات اللازمة لتحقيق برامج التنمية الاقتصادية، الاجتماعية، والسعي لان تكون المناصب الجديدة المستحدثة مركزة بصفة أساسية في الفروع الإنتاجية، خصوصا وان الاستعمار الفرنسي لم يطور قاعدة صناعية قوية خلال فترة احتلاله للجزائر، لذلك بقيت النشاطات الصناعية مقتصرة في الغالب على الصناعات الإستراتيجية، وانعدمت الصناعات التحويلية

ج- عروض العمل ارتكزت أساسا حول خلق مناصب شغل في قطاعي البناء والأشغال العمومية، وهو ما احدث نوع من التوزيع غير المتوازن للعمال المؤهلين بين مختلف القطاعات الاقتصادية، ويعتبر ذلك بمثابة عامل كبح حال دون تشكيل مجموعات عمالية مستقرة ومتجانسة، اذ بدأت الدولة في إنشاء الأدوات التي تمكثها من القيام بتخطيط للاقتصاد، وخلق الشروط اللازمة لذلك، فهكذا أسست شركات وطنية اخذت مكان لجان التسيير في الصناعة وتأميم المناجم، إذ أن استقرار الحكم السياسي أدى إلى تحديد استراتيجية اقتصادية على المدى البعيد مرتكزة على تقويم المحروقات وإعادة تنظيم النشاط على شكل مؤسسات وطنية، وعلى احتكار الدولة لمعظم النشاطات وانطلاق تخطيط يطمح إلى الإيجابية.

ولكن ذلك التنظيم للاقتصاد المعتمد على احتكارات الدولة وشركات وطنية تغطي جميع القطاعات (منجم-صناعات -نقل تجارة بنوك) سمح بالقيام بتخطيط أكثر صرامة في قواعده وهكذا بعد تجربة الخطة الثلاثية 1967-1969 انطلق المخطط الرباعي الأول 1970-

1973 وكان هدف ذلك المخطط إنشاء صناعات قاعدية تسهل فيما بعد إنشاء صناعات خفيفة وتوفير مناصب شغل أكثر¹.

ومن مميزات سياسات التشغيل في هذه المرحلة تسجيل انخفاض في فرص العمل إلى اقل معدلات الزيادة الديموغرافية للسكان التي بلغت سنة 1964 حوالي 04% الأمر الذي أدى إلى زيادة البطالة نظرا لعدم كفاية فرص العمل، ولم يوجه هذا المخطط اهتماما كبيرا لتكوين القوى العاملة في حين انه فتح المجال أمام خلق فرص عمل جديدة ساهمت الى حد كبير في التخفيض من حدة البطالة الموروثة عن العهد السابق وعليه فان استثمارات هذا المخطط قد سمحت في إيجاد ما يزيد عن 100.000 فرصة عمل جديدة².

كما أن هذا المخطط قد مكن البلاد من تحسين اداء التخطيط وشجعها على توزيع البرامج الاستثمارية ، ومنها خلق مناصب شغل جديدة وتوسيع نطاقها في المخطط الرباعي 1970-1973. كما استهدف هذا المخطط إنشاء 265.000 منصب شغل جديد في السنة وكذا توسيع فرص التشغيل بين معدل نمو سنوي لمناصب العمل يقدر ب 8% . كما قدرت نسبة التجارة والخدمات في هذا المخطط التي قدرت ب 110000 منصب عمل وتم تشغيل خارج القطاع الزراعي وفي القطاع العمومي 821.000 شخصا خلال ثمانية سنوات بمعدل سنوي قدر ب 75.000 منصب شغل في السنوات الأربع الأولى ، وب 130.000 منصب شغل خلال المخطط الرباعي الثاني³.

لقد ارتكزت سياسة التشغيل خلال هذه المرحلة بتطبيق برامج تنموية تركز على التصنيع كاختيار استراتيجي للنهوض بالبلاد من مخلفات الحالة الاستعمارية والعمل على ترقية مستوى معيشة الفرد الجزائري من خلال خلق مناصب شغل⁴.

¹ - احمد هني مرجع سابق ، ص 25- 26

² - محمد بلقاسم حسن بهلول "سياسة تخطيط التنمية واعادة تنظيم مسارها في الجزائر " . ج 2 الجزائر ، ديوان المطبوعات الجزائرية . 1990 ص 160-ص 162.

³ - احمد هني مرجع سابق ، ص 28-ص 29

⁴ - احمد هني مرجع سابق ، ص 28-ص 29

ما يمكن استنتاجه من مرحلة التسيير الاشتراكي أنها وسيلة او سياسة دو وظيفة اجتماعية تتمثل في القضاء على البطالة . وتحقيق أكبر قدر من التشغيل، لكن في الوقت نفسه عرفت عدة نزاعات وإضرابات بسبب تدني الأجور وتأخير دفعها وتسريحات العمال وظروف العمل السيئة فقد كان الهدف هو الرفع من مناصب الشغل في قطاعي البناء والأشغال العمومية ومعظم طلبات التشغيل ارتكزت حول قوة العمل الأقل تأهيلا والمنحدرة من أصول ريفية .

وعموما ما يمكن ملاحظته من خلال هذه المرحلة هو تغليب الجانب الاجتماعي، اذ قامت بعملية تشغيل كبيرة رغم انه لا توجد مناصب عمل فعلية، مما منج عن هذا الأسلوب في التشغيل ما يعرف بالبطالة المقنعة¹.

كما ان المبدأ الذي تبنته الدولة والمتمثل في " العمل مضمون" ادى الى شعور العامل بالاطمئنان على الوظيفة وامتلاكها.

رابعا -مرحلة اعادة الهيكلة :

تتدرج معالم سياسة التشغيل خلال هذه المرحلة في إطار التوجهات العامة لسياسة التنمية الاقتصادية، والاجتماعية المعبر عنها في المخططات التنموية، كالمخطط الخماسي الأول 1980- 1984 والمخطط الخماسي الثاني 1989-1998 غير ان التحضير لهذه المرحلة بدا في مؤتمر جوان 1979 الذي أعطى تقييم التسيير الاشتراكي منتقدا مغالاته في البعد الاجتماعي².

تركز الاتجاه في هذه المرحلة بشكل أساسي حول خلق مناصب عمل جديدة في الفروع غير الإنتاجية لفائدة قطاع الخدمات والصناعات الخفيفة بعد ان تركزت بنية الاستثمار خلال المرحلة السابقة على قطاع الصناعة الثقيلة وما تطلبه من اعداد هائلة للعمال، وتخصيص

¹ - محمد بلقاسم حسن بهلول سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر " . ج 2 الجزائر ،ديوان المطبوعات الجزائرية .1990ص 160-ص 162

² - احمد هني مرجع سابق ،ص 35-ص 36

ميزانية اجور بمستويات جد مرتفعة، ويمكن القول ان التطور الذي سجله التشغيل منذ عام 1967 وهي سنة الشروع في تطبيق التخطيط كان واضحا، وخلق ديناميكية كبيرة بفضل الحجم الاستثماري المعتمد الذي بدا بمتوسط سنوي نحو مليار دج، خلال المخطط الثلاثي 67 - 69 لنتقل خلال المخطط الرباعي الأول 70-73 الى 9 مليار دج، والى اكثر من 30 مليار دج خلال المخطط الرباعي الثاني 74-77، ثم الى 52 مليار دج لكل سنة والى 50 مليار دج خلال المخطط الخماسي الثاني 85-89¹.

وهو ما يعني ان الديناميكية الاستثمارية مرتبطة ارتباطا عضويا بديناميكية التشغيل، ويبرز هذا الارتباط في ارتفاع عدد العمال المشغلين سنة 1967 من 1.75 مليون عامل الى 2.65 مليون عامل سنة 1977، ثم الى اكثر من 4 ملايين عامل سنة 1987، وهو تطور سريع جعل معاملته يرتفع في فترة عشرين سنة برقم 2.3 مرة اي اكثر من نسبة 30% من معامل مضاعفة السكان.

ولهذا تم اعتماد سياسة التشغيل الكامل التي ساهمت في خلق مناصب شغل غير منتجة الامر الذي اثر على القدرة الاستيعابية للشركة، وتكونت فكرة ان الشركة الجزائرية رأسها اكبر من حجمها مما دفع الى ضرورة هيكلتها، بمعنى تفتيت هذه الشركات الكبرى الى مؤسسات صغيرة الحجم، متخصصة حسب الوظائف، واعطائها هامش من الحرية في اتخاذ القرار، اي توسيع نطاق اللامركزية بهدف التسهيل في تسييرها وتحسين مردودها المالي وتحويل اسمائها الى مؤسسات عمومية، هذه العملية اطلق عليها اعادة هيكلة العضوية، ومن اجل بعث نشاط المؤسسة من جديد تم تطهير ذمتها المالية المثقلة بالديون واصطلح على هذه العملية بإعادة الهيكلة المالية².

¹ - عثمانى وبوحسان، دراسة قياسية لأثر الاستثمارات العامة على النمو الاقتصادي في الجزائر، مؤتمر بعنوان اثار برامج

الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والنمو الاقتصادي سطيف -11-12-11-10-9 ص 2013

² - مدني بن شهرت ، الاصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل التجربة الجزائرية"، دار الحامد للنشر ، الاردن ، 2009،

الطبعة الأولى ص 170-ص 171

وفي واقع الأمر ان اعادة هيكلة المؤسسات هي عملية جزئية متضمنة في عملية اوسع هدفها التحكم اكثر في وسائل تحقيق الأهداف الكبرى لاستراتيجية التنمية والتشغيل.

حيث قامت السلطات بإعادة هيكلة اولى المؤسسات في القطاع العام سنة 1982، وهكذا تم الغاء التنظيم الفرعي الذي كان يتجسد في منشآت كبرى، وتقسيم الشركات الكبرى الى عدد من الشركات العمومية اصغر قياسا وأسهل إدارة وأكثر تخصصا، وجاء اثر الميثاق الوطني سنة 1986 للمصادقة الشعبية على هذه الاختيارات، وهكذا اكتشفت الجزائر أن العمل وحده هو عنصر الثروات، ولإدارة مناسبة للنهج الجديد قامت الدولة بإعادة تنظيم القطاعين الزراعي والصناعي وحول وضعية سوق الشغل في هذه المرحلة، يمكن القول ان هناك حالة من عدم التوازن بين عروض وطلبات العمل، اد يلاحظ تراجع وثيرة خلق مناصب شغل مقارنة مع الارتفاع المتزايد لطلبات العمل خاصة في بداية الثمانينات.

خامسا: مميزات سياسة التشغيل خلال هذه الفترة:

بدا التخلي تدريجيا عن اولوية التصنيع في المشروع التنموي لفائدة قطاع البناء والاشغال العمومية الذي اصبح يساهم بأكثر معدلات التشغيل، وقطاع الادارة الذي تمكن من الاحتفاظ بقدرة التشغيل تتراوح ما بين 45000 و 50000 منصب جديد¹.

كما افرز الانهيار المفاجئ لأسعار النفط سنة 1986 افرزات جلية على البناء الاجتماعي الجزائري ليشمل جميع المستويات، فقد زاد عدد العاطلين عن العمل، فقد بلغ عددهم اربع مرات خلال فترة ثلاث سنوات وبهذا فان فترة 1987-1990 تؤكد على الانخفاض المستمر لخلق مناصب الشغل، وكل ذلك راجع اساسا الى اعادة هيكلة المؤسسات والاعتماد على قطاعات خدمية أكثر منها انتاجية، مما يؤثر على التراكم وبالتالي على الاستثمار، هذا الاخير الذي من شأنه خلق مناصب شغل جديدة.

¹ - ليليا بن صويلح مرجع سابق ، ص202-203

ولهذا يعتبر برنامج تشغيل الشباب لسنة 1989 برنامجا خاصا ودو اهمية كبيرة، بالنسبة لمحور التشغيل، وذلك راجع لإصلاحات سنة 1989، حيث اولت الحكومة المعنية اهتماما خاصا بموضوع تشغيل الشباب وخصصت له برنامجا خاصا من اجل الوصول الى السبيل الكفيلة لاستثمار هذه الطاقات الحية العاطلة عن العمل.

وقد وضع هذا البرنامج لتجاوز العقبات التي تصادف الشباب يوميا بالمؤسسات ومكاتب الشغل التي لا تجد حلا للطلبات الكثيرة، وقد اتخذت جملة من الإجراءات الخاصة وهي:

- انعاش الاقتصاد الوطني باستغلال طاقاته الانتاجية.

- الاهتمام بالاستثمارات المنتجة لصالح الشباب العاطل عن العمل في مجال الدراسات، التعمير، التركيب، الهندسة المدنية، ووضع سياسة فعالة للقروض تسمح بتحرير المبادرات واستغلال الكفاءات من خلال وضع برنامج يعتمد على محورين أساسيين:

الأول : توفير مناصب شغل للشباب

والثاني: خاص بوضع شريحة من الشباب العاطل في مراكز تكوين لتهيئتهم للحياة العملية حيث يضمن هذا البرنامج إنشاء نشاطات حرفية أحداث مناصب شغل مدفوعة الاجر.

سادسا: مرحلة الاصلاح الاقتصادي:

دخلت الجزائر مند أواخر 1987 في سياسة إنمائية جديدة اصطلح على تسميتها بالإصلاح الاقتصادي الجديد، والجديد في هذه السياسة هو تعديل أسلوب الإنتاج بما يتضمنه من علاقات إنتاجية في اتجاه التقرب أكثر من السوق دون إغفال الصعوبات الاقتصادية المفروضة على الجزائر، والتي ازدادت حدة خلال الفترة 886 بكل ما أنجز عنها من اضطرابات اجتماعية (أحداث اكتوبر 88) مما فرض على الجزائر الاستعجال باتخاذ مجموعة من الاجراءات التصحيحية سعيا منها لاستعادة التوازن الاقتصادي وتهيئة المناخ الوطني لمرحلة اقتصاد السوق.

يمكن الإشارة هنا إلى سيرورة الإصلاحات التي باشرتها الجزائر لتغيير اقتصادها الوطني يحظى بالتخطيط المركزي الى اقتصاد حر يخضع لقانون السوق، اذ واجهتها موجة تخريب

عنيفة ضربت استقرار الوضع الأمني، وزعزعت البنية الاقتصادية الصناعية وأفقدت الاقتصاد الوطني ملايين الدولارات مما انعكس بشكل سلبي على ديناميكية الاستثمار، الأمر الذي أدى الى ارتفاع مستويات البطالة من جهة، ومن ناحية أخرى ارتفاع مستويات الديون الخارجية مما فرض على الجزائر الاتصال بالمؤسسات المالية والنقدية لتصحيح الاختلالات وتقليص الفجوة بين الادخار والاستثمار لاستعادة توازنها الاقتصادي.

استدعى هذا المناخ الاقتصادي وبقوة تغيير نمط التسيير ومراقبة سياسة التشغيل الذي كان المنطق الاجتماعي خلال الفترة 1967-1980 هو السائد ليتحول الى المنطق الاقتصادي، فشرع في توجيه جديد يقوم على تشجيع الاستثمارات، من خلال اصدار قانون إضافي للاستثمار في كل المجالات والنشاطات بما فيها الإستراتيجية التي كانت حكرًا على الدولة¹.

لقد كانت سياسة الخصخصة التي جاءت بمقتضى المرسوم التشريعي -22-95 باعتبارها سياسة عملية تسعى الى تحويل ونقل نموذج إدارة وتسيير المؤسسات العمومية إلى القطاع الخاص مع الحفاظ على ملكية وسائل الإنتاج أو نقلها الى المسير الخاص، فهي تتضمن عملية نقل الملكية القانونية وتحويل الأنشطة الإدارية والتسييرية، أي ما يندرج في الدائرة التنظيمية وقد كان لها تأثير واضح على قطاع التشغيل خاصة فيما يتعلق بإتباع سياسة التسيير الاجتماعي للاقتصاد الوطني الذي كرسته البلاد في ظل النظام الاشتراكي.

وقد أعطى صندوق النقد الدولي تبريرات وحقوق للحكومات في عملية التسريح، اذ ينص في تقرير عن التنمية لعام 1996 على انه : "يتعين على الحكومات في بعض الأحوال ان تقوم بتسريح العمال الزائدين عن الحاجة، قبل إجراء الخصخصة للسماح لأصحاب المؤسسات الجدد بأكبر قدر ممكن من المرونة لإعادة هيكلتها"².

¹ - مدني بن شهرت ، الاصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل التجربة الجزائرية، دار الحامد للنشر ، الاردن ، 2009 ، الطبعة الأولى ص 175 ص 176

² - محمد بلقاسم حسن بهلول ، مرجع سابق سابق ، ص 260-261

كما ان فترة 1988 تميزت بالتباطؤ في تطبيق القوانين وتضخم العمال نظرا لان المؤسسات امتازت بالبعد الاجتماعي، كل هذا ادى الى إعادة النظر في سياستها فقامت بتخفيض حجم التشغيل وتسريح العمال، وهذا ما زاد في تقاوم نسبة البطالة مما انعكس سلبا على العمال بسبب انخفاض مستوى المعيشة وتدني مستوى الأجور، وبالتالي عدم الاستقرار والأمن الوظيفي بسبب فقدان مناصب العمل.

فرغم الإصلاحات الاقتصادية، إلا ان الأزمة اثرت سلبا على الأوضاع الداخلية مثل مشكلة المديونية مما جعل الجزائر غير قادرة على تمويل الاستثمارات واستيراد التجهيزات وقد أدى هذا الى تراجع النمو، والتسريح الجماعي للعمال، وهذا راجع لسياسات التشغيل السابقة التي طغى عليها الجانب الاجتماعي، مما طرح مشكلا كبيرا عن مصير هؤلاء العمال المسرحين وكيفية إدماجهم مرة أخرى في عالم الشغل، لذا بات من الضروري إعادة النظر في انتهاج سياسة أكثر نجاعة للتخفيف من حدة البطالة فكان الدخول في اقتصاد السوق.

سابعا: مرحلة الإنعاش الاقتصادي :

ان توجه الحكومة الجزائرية نحو النظام الرأسمالي واعتمادها لنمط خوصصة المؤسسات وانسحاب الدولة بصفة كاملة في جميع النشاطات الاقتصادية لفائدة القطاع الخاص، أدى إلى تدهور وتفكك اقتصادها حيث عرفت البطالة انتشارا واسعا، وكان هذا نتيجة تسريح العمال، وأمام هذه المشاكل التي تتخبط فيها المؤسسات، عملت الدولة على إعادة تنظيم المؤسسات وفتح المجال للاستثمار لخلق مناصب شغل جديدة، وذلك من خلال انتهاج سياسة تشغيلية جديدة من خلال التركيز على العاطلين عن العمل من اجل تسهيل عملية إدماجهم في عالم الشغل، وتركز ايضا على خلق النشاطات المهنية ورفع الحواجز البيروقراطية لتمويل مشاريع الشباب من قبل البنوك حيث يتم التركيز على جهاز واضح للمراقبة والمتابعة وكذا التسيير الى

حركة اليد العاملة عبر الوطن، مع تشجيع كل ما يتعلق بالحرف وضمن الاستفادة من هذه السياسة في المناطق النائية¹.

لكن رغم الجهود المبذولة من طرف الدولة ورغم كل السياسات التي اعتمدها الدولة لتخفيف من حدة البطالة وإدماج الشباب في ميدان الشغل، إلا انه كان لها انعكاسات سلبية على العمال، اذ سادت حالة من الخوف وعدم الامن الوظيفي لدى العمال والخوف من المستقبل وحالة اللايقين في الاستقرار في مناصب العمل، أو بعبارة أخرى دخولهم في دوامة عدم الاستقرار المهني، وهذا نتيجة تحويل عقود العمل من عقود دائمة الى عقود تعاقدية .

- جدول رقم : 01 مؤشرات سوق العمل او التشغيل في فترة 2005-2009:

المؤشرات	2005	2006	2007	2008	2009
نسبة النشاط	%41.0	%42.5	%40.9	%41.7	%41.4
نسبة المشتغلون	%24.7	%26.8	%25.5	%26.6	%26.9
نسبة البطالة	%15.3	%12.3	%13.8	%11.3	%10.2

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات ONS (WWW.ONS.DZ)

نلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة النشاط ونسبة المشتغلون في تزايد الى غاية 2007 اين تنخفض فيه نسبة النشاط ونسبة المشتغلون، اي ارتفاع النشاط يؤدي الى ارتفاع نسبة التشغيل ومنه تؤدي الى انخفاض مستوى البطالة، كما نلاحظ ان نسبة التشغيل مستقرة في السنوات 2006-2008-2009 ، وهذا ما يدل على الجهود المبذولة من اجل توفير مناصب شغل اكثر ومنه التخفيف من حدة البطالة².

¹ - محمد بلقاسم حسن بهلول ، مرجع السابق ص ص298

ونلاحظ في الجدول أدناه انخفاض نسبة البطالة وتوزيعها حسب الفئة العمرية ولدى فئة الشباب الحاصل على شهادات جامعية حسب الديوان الوطني للإحصاء.

جدول رقم: 02

تحليل نتائج التحقيق حول التشغيل والبطالة المنجز من قبل الديوان الوطني للإحصاء

	ابريل 2016	سبتمبر 2015	
عدد السكان	10.895.000	10.495.00	301.000+2.84%
مخزون البطالين	1.198.000	1.337.000.00	139.000-
نسبة البطالة	%9.9	%11.9	%1.3-
نسبة البطالة عند الشباب من 16-24 سنة	%24.7	%29.9	%5.5-
نسبة البطالة عند أصحاب شهادات التعليم العالي	%13.2	%14.1	%0.9

المطلب الثاني : الآثار المترتبة عن البطالة.

أولاً: الآثار الاقتصادية :

ان للبطالة من الآثار الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي لا يمكن إهمالها، فالبطالة تشكل السبب الرئيسي لمعظم الأمراض والمشكلات الاجتماعية في اي مجتمع، كما انها تمثل تهديدا واضحا على الاستقرار السياسي والترابط الاجتماعي¹، إلى جانب انخفاض الإنتاج الفعلي على الإنتاج المحتمل، من جراء تعطل أعداد العاملين عن العمل والإنتاج.

¹ - زكرياء سعد الدين الاسدي البطالة واثارها الاجتماعية و الاقتصادية : اسس المواجهة الجزائر دار الكتاب الحديث 2009

بالإضافة الى امكانية ظهور الكساد الاقتصادي للسلع الموجودة في المجتمع لان الراج لدى اي مجتمع مرتبط بان هناك انتاجا لدى افراده، ومرتبطة بالعمل تكلفة اعالة العاطلين، وتختلف هذه التكلفة باختلاف البلدان واختلاف الاعانات المقدمة للعاطلين عن العمل¹.

ومن الاثار يمكن رصد خسارة الانفاق على التعليم حيث ان التعليم الذي انفق على الاشخاص العاطلين عن العمل يصبح انفاقا غير مجدي اثناء فترة العمل²، وكذا انخفاض حجم الإيرادات للدولة من جراء انخفاض حجم الضرائب على الدخول الناجم على البطالة

ثانيا: الاثار الاجتماعية :

إن البطالة قد تقود بعض الأشخاص للقيام بأعمال غير شرعية لإعالة أنفسهم وأسرهم، فقد أثبتت إحصائيات وتقارير مصلحة الامن العام العلاقة بين البطالة والجريمة والإدمان والارهاب، هذا المثلث المخيف لجريمة الإدمان والإرهاب له انعكاس سلبي على توفير الامن الاجتماعي للمواطنين، كما تؤدي البطالة الى نشوء إحباط نفسي سيء لدى العاطل وتخلق لديه جو نفسيا مضطربا³، هذا الى جانب التخلف الاجتماعي نتيجة عدم القدرة على اشباع الحاجات الاسرية للقوة المتعطلة المتمثلة في الرعاية الصحية والتعليم والإطعام و الإيواء.

ومن اثار البطالة على المجتمع الجزائري نذكر ما يلي :

- هجرة عدد كبير من العاطلين عن العمل الى دول اخرى لعدم توفر الظروف المادية والاجتماعية التي تؤمن مستوى لائق من العيش، وايجاد فرص العمل وتلبية الحاجيات الضرورية⁴.

¹ - إبراهيم طلعت - البطالة والجريمة - الجزائر دار الكتاب الحديث 2009.ص 143

² - محمد سيد فهمي الرعاية الاجتماعية و الامن الاجتماعي الاسكندرية المكتب الجامعي الحديث 1998. ص 299

³ - سليمة عزري دراسة " قياسية لمشكل البطالة في الجزائر " مذكرة ماجستير في الاقتصاد جامعة ابوبكر بلقايد تلمسان

2008ص 32

⁴ - عبد الله خبابة صهيب خبابة الاستراتيجية التوفيقية بين التنمية المستدامة والبطالة ملتقى دولي : استراتيجية الحكومة في

القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة المسيلة جامعة المسيلة 15-16 نوفمبر 2011 ص 07

- قلة الروابط والعلاقات بين افراد المجتمع والمؤسسات الرسمية و الانظمة و القيم الاجتماعية السائدة في المجتمع ، مما يؤدي ذلك الى العجز و انعدام الرضا وعدم الشعور بالمسؤولية .
- فقدان العامل البطال بشكل تدريجي لمهارته وخبراته حيث تحفظ هذه الاخيرة (المهارة والخبرة) بالاستخدام والنمو مع الزمن .
- تعاني العديد من فئات الشباب من عدة مشاكل اجتماعية نظرا لانعدام فرص العمل وتزايد النمو السكاني الذي فرض ضغوطا على سوق العمل السكاني تؤدي حالة البطالة عند الفرد الى التعرض لكثير من الاضطرابات النفسية وتقلل من روابط الانتماء الاجتماعي وعدم الرضا والكفاءة والشعور بالفراغ، وعجز الاسر عن تلبية حاجياتهم ما ينتج عن ذلك تهديد الاستقرار الاجتماعي.

المطلب الثالث: سياسات مواجهة البطالة ضمن برامج التشغيل المختلفة .

يمكن إحصاء مختلف التدابير المتخذة ضمن اطر مؤسساتية تخضع لأحكام تشريعية بإنشاء مجموعة من الأجهزة المسيرة من قبل وكالة التنمية الاجتماعية او الصندوق الوطني للتامين عن البطالة او أجهزة الدعم والإدماج المهني للشباب وهو ما سوف نتطرق إليه¹.

1 - سياسة مواجهة مشكلة البطالة :

تمثل قضية البطالة إحدى المشكلات الأساسية التي تواجه دول العالم على الرغم من اختلاف مستويات تقدمها وأنظمتها الاقتصادية والسياسية، حيث ان خطورة البطالة تكمن في الاعتبارات التالية :

- ان عنصر العمل يتميز عن بقية عناصر الإنتاج بأنه يمثل وسيلة الإنتاج والغاية منه في ان واحد، وبالتالي تمثل البطالة إهدار لموارد المجتمع، كما انها تعد الأخرى مؤشرا لفشل النظام الاقتصادي في إشباع حاجيات سكانه، ومن ثم في تحقيق مستوى مرتفع لرفاهية الفرد التي تعد الهدف النهائي للتنمية.

¹ - سليمة عزري لدراسة قياسية لمشكل البطالة في الجزائر " مذكرة ماجستير في الاقتصاد جامعة ابوبكر بلقايد تلمسان

- تؤدي البطالة الى الكثير من المخاطر السياسية والاجتماعية، فالإستقرار السياسي مرهون بمقدرة الدولة على خلق مناصب عمل، فان العقد الاجتماعي بين الدولة والأفراد، لا يمكن الحفاظ عليه دون زيادة الموارد المحلية وخاصة الموارد البشرية، فتعبئة الموارد الإنتاجية والاستخدام الفعال للموارد البشرية يعتبران محددان اساسيان لقدرة الدولة بأعمالها الاجتماعية، وعليه وضعت الجزائر مشروع لسياسة مواجهة البطالة مستخلصة من تجارب بعض الدول التي خاضت غمار الإصلاحات الاقتصادية، ويظهر ذلك من خلال سياسة تقييم البرنامج الوطني لمكافحة البطالة ووضع استراتيجية للنمو الكثيف وتمثلت مكونات هذه الإستراتيجية في ما يلي¹:

أ- توسيع القاعدة الانتاجية للاقتصاد وذلك بالاعتماد على الاستغلال الأمثل للموارد الاقتصادية المحلية، فهو من ناحية يؤدي الى زيادة معدلات النمو، ومن جهة اخرى الى زيادة مستوى التشغيل، وخاصة ونحن نعلم ان الطلب على العمل هو طلب مشتق من الطلب على الناتج، وللزيادة الاقتصادية الإنتاجية المحلية لابد من إعطاء أهمية للتنمية الزراعية وذلك بإعطائه نصيب هام من الاستثمارات الوطنية حيث خصصت الجزائر قيمة 147 مليار دينار سنة 1993 للاستثمارات الفلاحية، وذلك قصد جلب اكبر عدد من فئات الشباب الى ميدان الفلاحة، ومن تم خلق مناصب عمل جديدة، وذلك ان الدولة تلعب دورا هاما عن طريق تحديد الإستراتيجية اللازمة ووضع الميكانيزمات الضرورية لخلق تنمية فلاحية مقدره من شأنها ان تقضي على التبعية الغذائية، حيث ساهم القطاع الفلاحي ب 12% من الناتج الإجمالي الخام وبه 25% من السكان النشطين، وان اهم مصادر التشغيل في الجانب الفلاحي يكمن في إعطاء الأولوية لإصلاح البنية الأساسية القائمة ثم إقامة بنية أساسية جديدة للأراضي الجديدة الناتجة عن عملية استصلاح الأراضي.

¹ - تفاحة هرقون سياسات دعم المؤسسات المصغرة واثارها على التشغيل ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في الاقتصاد ، جامعة وهران ، كلية العلوم الاقتصادية ، الجزائر 2011-2012 ص 70

ب- سياسة الإنعاش الاقتصادي في مجال الاستثمارات، حيث ان نمط توزيع الاستثمارات الوطنية بين القطاعات الاقتصادية المختلفة قد لعبت دورا غير مباشر في زيادة البطالة، وذلك من خلال التأثير على معدلات النمو لتلك القطاعات ومن ثم قدرتها على استيعاب الزيادة في القدرة العاملة خلال هذه الفترة.

اذا كان تطبيق برنامج الاستقرار والتعديل الهيكلي ادى الى تحسين التوازنات الكبرى للاقتصاد الكلي والميزانية وتم ذلك على حساب التدهور الحاد في القدرة الشرائية للأسرة الجزائرية واستفحال ظاهرة البطالة التي اتسمت بارتفاعها لدى فئة الشباب، لقد بدأت وضعية سوق العمل في التدهور في نهاية الثمانينات لتتفاقم خلال فترة التسعينات اي فترة الإصلاحات الاقتصادية ، مما ادى الى اضطرابات كبيرة في الخريطة العامة للشغل في الجزائر مما أدى بالجزائر إلى اتخاذ تدابير جديدة لمكافحة البطالة وقد تمثلت هذه التدابير في برامج لإنشاء مناصب شغل وترقية التشغيل، وإدخال وسائل جديدة او بإعادة تخفيض الموارد التي كانت موجودة وتمثلت في ¹ :

- المناصب المأخوذة بمبادرة محلية التي تدير من طرف مندوبية تشغيل الشباب للولاية .
- اشغال المنفعة العامة ذات الكثافة العالية من اليد العاملة والتنمية المشترك، وعقود ما قبل التشغيل ، القروض المصغرة ، والتي تدير من طرف وكالة التنمية الاجتماعية
- المؤسسات المصغرة التي تديرها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ترقية الاستثمارات التي تتابع من طرف الوكالة الوطنية لدعم الاستثمار ولجان دعم وترقية الاستثمارات وتحديد مواقعها.

¹ - تقاحة هرقون ، المرجع السابق ، ص 73

2- البرامج المختلفة للتشغيل:

يمكن ذكر في هذا المجال ما يلي:

أ- برنامج تشغيل الشباب :

تمثل هذا البرنامج في تشغيل الشباب بشكل مؤقت وفي ورشات منفعة عامة منظمة من قبل الجماعات والإدارات والوزارات المكلفة بقطاعات الفلاحة، والري، والغابات، وقطاع البناء والأشغال العمومية، وفي تكوين طالبي العمل لأول مرة دون اي تأهيل خاصة المقصين من النظام التربوي، وذلك بغية تسهيل عملية إدماجهم في الحياة المهنية ان برنامج تشغيل الشباب الممول من قبل الدولة بإعانات وفق عدد المستفيدين ومستوى التأجير على حسب الأجر الوطني الأدنى المضمون دون الأخذ بمختلف مستويات تأهيل الشباب من أهداف هذا البرنامج :

• تخفيض البطالة.

• اعادة الاعتبار للعمل.

• نطوي الحركة التعاونية.

ومن عيوب هذا البرنامج :

* أن الإدماج في مناصب العمل المؤقتة غير محفزة وغير مؤهلة بارتباطها بالاجر الوطني الأدنى المضمون.

* مركزية نظام تسيير وتخصص موارد دعم تشغيل الشباب

* غياب هيئة محلية تقوم بالتوجيه والتنسيق .

ب-جهاز الادماج المهني :

يعمل هذا الجهاز على اعادة ادماج العاطلين عن العمل والحفاظ على الشغل، وقد سمح بالاحتفاظ ب : 1.837 منصب شغل، وفي سنة 2004 كرس هذا الجهاز امكانية تمويل أنشطة العاطلين عن العمل الذين تتراوح اعمارهم بين 35 الى 50 سنة، والذي سمح بالمصادقة على 20642 ملف، وهدفه حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية خلال فترة مؤقتة قدرها

ثلاثة سنوات، ناهيك عن اعتماد فكرة خلق المؤسسات المتوسطة والصغيرة التي وضعت خصيصا لدعم فئة الشباب الراغبين في انشاء مؤسسات، وكذا العمال الذين تعرضوا للتسريح لأسباب اقتصادية.

وقد اشتمل هذا الجهاز على ثلاثة نشاطات:

- الوظائف المؤجرة بمبادرة محلية، وهي مناصب عمل مؤقتة انشأتها الجماعات المحلية ومدتها من سنة الى ثمانية عشر شهرا، ويستفيد منها الشباب العاطل الذي لا يتمتع بمؤهلات كبيرة .

- الإعانة على إنشاء نشاطات على أساس مشاريع يقترحها الشباب على شكل قانوني يتمثل في تعاونية فردية أو جماعية¹.

كما ان جهاز الإدماج المهني يتضمن ثلاثة أنواع من عقود الإدماج الهادفة الى جانب عقد عمل مدعم إلى ما يلي :

- دعم أكثر لفائدة المستخدمين للتحكم في تكلفة التشغيل.
- التحفيز على التشغيل من خلال تقاسم تكاليف الأجور مع المستخدم.
- إدراج نظام عقود تشغيل والتكوين ينتهي بتوظيف دائم للشباب.
- تأسيس تحفيزات جبائية وشبه جبائية لفائدة المستخدمين مقابل التشغيل².

وتضمن هذا الجهاز الذي انشئ في 19 ابريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة

للإدماج المهني ثلاثة عقود للإدماج :

أ- عقود إدماج حاملي الشهادات :

هي عقود موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة من حاملي الشهادات العليا والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني، يستفيد منها الشباب حاملي الشهادات من متابعة تهدف الى تحفيز إدماجهم.

¹- تفاحة هرقون ، مرجع سابق ، ص 39

²- وردة علواش ، مرجع سابق ، ص40

ب- عقود الإدماج المهني:

موجهة لشباب طالبي العمل لأول مرة خريجي الطور الثانوي وخريجي مراكز التكوين المهني.

ج- عقود التكوين الإدماج:

هذه العقود موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة بدون تأهيل وبدون تكوين يتم وضعهم في ورشات عمل تابعة للجماعات المحلية.

د- استحداث منحة البطالة :

منحة البطالة هي برنامج لمرافقة طالبي العمل لأول مرة وتحفيزهم والتكفل بهم أثناء مرحلة بحثه عن العمل، وتعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل المسئول الأول عن تسيير إجراءات الاستفادة من المنحة البطالة، وتطبيق الأحكام القانونية المنظمة لها، وقد حددت شروط الاستفادة من هذه المنحة بموجب المرسوم التنفيذي 22-70 المؤرخ بتاريخ 10 فبراير 2022 الذي يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة للاستفادة من منحة البطالة، يجب على البطل أن يستوفي الشروط الآتية¹:

- طالب الشغل لأول مرة،
- أن يكون من جنسية جزائرية،
- أن يكون مقيما بالجزائر،
- أن يبلغ سنه ما بين 19 و 40 سنة،
- أن يكون مسجلا كبطل طالب شغل لأول مرة لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل،
- ألا يتوفر على دخل مهما تكن طبيعته،
- أن يبرر وضعيته تجاه الخدمة الوطنية،
- ألا يكون مسجلا في مؤسسة للتعليم العالي أو للتكوين المهني،

¹ - المرسوم التنفيذي 22-70 المؤرخ في 10 فبراير 2022 يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا التزامات المستفيدين منها الجريدة الرسمية العدد 11-2022

- ألا يكون قد استفاد من الأجهزة العمومية لدعم إحداث وتوسيع النشاطات والمساعدة على الإدماج المهني والمساعدة الاجتماعية،
 - ألا يتوفر الزوج على أي دخل مهما تكن طبيعته،
- حيث يقدر مبلغ المنحة ب 15000.00 دج يدفع كل شهر إلى غاية حصول المعني على العمل او فقدانه لأحد شروط الاستفادة منها.

المبحث الثاني: تحديات وافاق سياسة التشغيل في الجزائر.

المطلب الأول: معوقات وتحديات سياسة التشغيل في الجزائر.

إن حجم المعوقات والتحديات التي تواجهها سياسات التشغيل في الجزائر، لاسيما في مجال تشغيل الشباب كبيرة ومعقدة، باعتبار أن الجزائر من المجتمعات التي تشكل فيها شريحة الشباب اكثر من ثلثي المجتمع ويمكننا حصر التحديات في النقاط التالية¹:

- عجز في اليد العاملة المؤهلة، وعدم توافق قوى العرض مع قوى العمل.
- عدم التوافق بين مخرجات التكوين واحتياجات التشغيل.
- وجود اختلال بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل.
- عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل.
- انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي والذي يشكل عائقا أمام الاستثمار.
- ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات وصعوبة الحصول على القروض البنكية.
- ترجيح النشاط التجاري الذي لا ينشأ مناصب شغل كبيرة على حساب الاستثمار المنتج المولد لمناصب الشغل.
- ضعف روح المبادرة المقاولاتية، لاسيما عند الشباب وضعف العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور.

¹ - سرير عبد الله رابع سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة، ملتقى سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية،

جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 13-14 ابريل 2011ص13

- عدم التحكم في الآليات القانونية التي تتولى تنظيم سوق العمل.

وباعتبار الجزائر من المجتمعات التي تشكل فيها هذه الشريحة أكثر من ثلثي المجتمع الأمر الذي يصعب من مهمة الهيئات المكلفة بمعالجة هذه الإشكالية، لاسيما أمام تراجع القطاع العمومي عن تمويل الاستثمارات، وانجاز المشاريع المشاة لمناصب العمل المستقرة والدائمة ، واستمرار التوجه نحو المزيد من تحويل المؤسسات العمومية إلى القطاع الخاص، والتقليص من عدد العمال إما بسبب الغلق أو بسبب مواجهة الأزمات الاقتصادية أو المالية، ويمكن حصر أهم التحديات فيما يلي:

أ- العمل الغير منظم او ما يعرف بـ"économie informels"الذي يعتبر البديل الحتمي للعديد من الشباب القادم إلى سوق العمل، أمام ضعف بل ندرة فرص العمل في المؤسسات المنظمة ، وهذا النوع من العمل الذي يشكل بؤر استغلال فاحش للعديد من الشباب الذي عادة ما يكون الأكثر عرضة لهذا الاستغلال سواء في ظروف مجال العمل او في الأجور او مختلف الحقوق الفردية والجماعية للعامل ، في غياب او ضعف الهيئات الرقابية.

ب- معوقات خاصة بعمل هيئات التشغيل والتحكم في سوق العمل، والتي تكمن في عدم تكيف أنظمة وبرامج التعليم والتكوين العالي والمتوسط بما يتناسب و الاحتياجات التي يتطلبها سوق العمل، مما يعني تكوين مزيد من الإطارات والعمال الذين سوف لن يجدوا مناصب عمل تناسب تكوينهم مما يجعلهم عرضة للبطالة الحتمية عند تخرجهم.

ج- عدم التحكم في الآليات القانونية والاجتماعية والاقتصادية التي شرعت الدولة في تنصيبها قصد معالجة هذه الظاهرة، ولاسيما تلك التي كلفت بتنظيم وتأطير سوق العمل، مثل الوكالة الوطنية للتشغيل التي تفتقر لوسائل التقويم والقياس الإحصائي الكافية حول حقيقة البطالة في أوساط الشباب، إلى جانب عدم الانسجام والتناسق بين الأجهزة القائمة على مكافحة البطالة، والتشغيل، مما يعرقل الجهود المعتبرة التي تم القيام بها من اجل التقليص من هذه من هذه الظاهرة.

المطلب الثاني: الإجراءات المعتمدة لمكافحة البطالة والإقلال منها.

تحضي قضايا التشغيل بأهمية كبيرة من منطلق تركيزها على الموارد البشرية، ولا يقتصر هذا الاهتمام على المستوى المحلي بل يمتد الى المستوى الدولي، بحيث اتخذ هذا الاهتمام مجالا أوسع يرتبط بمفهوم التنمية الاقتصادية، ومن صور ذلك الاهتمام بضمان العمل لكل شخص يرغب فيه بحيث يكون هذا العمل منتجا ويتم اختياره بحرية تامة، مع الاهتمام أيضا باكتساب المؤهلات الضرورية التي يمكن الاستفادة منها في مجالات العمل بحيث يشغل العامل الوظيفة التي تتناسب مع مؤهلاته.

ان اهتمام الدولة بقضايا التشغيل وتكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة استلزم توفير هياكل قوية ومتخصصة لتفادي هذه المشكلة وفي هذا الشأن اخذت مجموعة من التدابير بإنشاء مجموعة من الأجهزة والبرامج الخاصة بعملية التشغيل والتي يمكن حصرها وإيجازها فيما يلي:

1- جهاز الإدماج المهني للشباب (DIPG):

تأسس منذ مطلع التسعينات بهدف التشغيل المؤقت للشباب بإنشاء مناصب عمل مأجورة بمبادرة محلية، ويهدف هذا الجهاز الى التوظيف المؤقت للشباب عن طريق إنشاء وظائف محلية مؤقتة يتم إنشائها من طرف الجماعات المحلية لمدة بين 6 الى 12 شهرا والإعانة على إنشاء نشاطات على أساس مشاريع تقترحها الشباب في شكل تعاونيات فردية أو جماعية وكان هدف الجهاز ازالة وتصحيح النقائص والتركيز على المبادرة والشراكة المحلية ، كما يهدف الى جعل الشباب يكتسبون خبرة مهنية داخل وحدة إنتاجية او إدارية ، تتولى المؤسسات المحلية او الإدارات مقابل إعانة مالية يمنحها صندوق مساعدة تشغيل الشباب¹.

¹- تفاحة هرقون، سياسات دعم المؤسسات المصغرة واثارها على التشغيل ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في الاقتصاد جامعة وهران ، كلية العلوم الاقتصادية ، الجزائر 2011-2012ص39.

2- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة(CNAC):

يعمل هذا الجهاز على إعادة إدماج العاطلين عن العمل والحفاظ على الشغل، وقد سمح بالاحتفاظ ب : 1.837 منصب شغل، وفي سنة 2004 كرس هذا الجهاز إمكانية تمويل أنشطة العاطلين عن العمل الذين تتراوح أعمارهم بين 35 الى 50 سنة والذي سمح بالمصادقة على 20642 ملف ، وهدفه حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية خلال فترة مؤقتة قدرها ثلاثة سنوات ، ناهيك عن اعتماد فكرة خلق المؤسسات المتوسطة والصغيرة التي وضعت خصيصا لدعم فئة الشباب الراغبين في انشاء مؤسسات ، وكذا العمال الذين تعرضوا للتسريح لأسباب اقتصادية¹.

3 -الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ):

بدا العمل بهذه الوكالة سنة 1996 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم : 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 وعي تعد بمثابة جهاز لدعم الشباب فهذا الجهاز موجه لفئة الشباب البطال من أصحاب المبادرات الذين يظهرون استعداد للاستثمار في مؤسسة مصغرة ، ويملكون مؤهلات مهنية او مهارات فنية في النشاط الذي يقترحونه، كما ان أعمارهم تتراوح بين 19 و 35 سنة وتضم شبكتها 53 فرع ، تهدف هذه الوكالة إلى تشجيع خلق النشاطات من طرف الشباب أصحاب المبادرات والتي تشجع كل أشكال والإجراءات الرامية فئة الشباب².

4- الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP-HIMO):

انشأ هذا الجهاز على أساس القرض الممنوح للجزائر من قبل البنك الدولي للإنشاء والتعمير سنة 1997 ويهدف الى تنمية وتطوير المجتمعات الشبابية بهدف إنشاء عدد معتبر من مناصب الشغل المؤقتة من خلال تنظيم ورشات عمل تخص شبكات الطرق ، الري ، المحافظة على البيئة والغابات وما يميز هذه الأشغال انها لا تتطلب مؤهلات عالية ولا أموال

¹ - فضيلة عاقل ، البطالة تعريفها اسبابها واثارها الاقتصادية ، مداخلة في ملتقى وطني حول سياسة التشغيل في الجزائر ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية ، جامعة باتنة الجزائر ، د ت ص.10.

² - سليم عقون : مرجع سابق ، ص65

كثيرة ، وقد جاء هذا الجهاز بغرض التخفيف من اثار الإصلاحات الاقتصادية من الجانب الاجتماعي كما تتميز بأنها عبارة ورشات ذات نشاطات مؤقتة ، فهي غير دائمة.

5- عقود ما قبل التشغيل (CPE):

وضع هذا البرنامج حيز التنفيذ بموجب المرسوم رقم :98-402 المؤرخ في 02ديسمبر1998وهو موجه للإدماج الشباب الحاملين لشهادات التعليم العالي وخريجي المعاهد المتخصصة في التكوين المهني ، الدين لهم مستوى تقني سام على الأقل والدين يدخلون سوق العمل لأول مرة، ومن خلال هذا الجهاز يتم توظيف هذه الفئة من الشباب البطال في المؤسسات والإدارات، وتتكفل الخزينة العمومية بأجورهم لمدة سنة الى غاية تمكينهم من اكتساب الخبرة المهنية والتي تسهل إدماجهم في الحياة يهدف هذا البرنامج الى زيادة العروض وتشجيع وتسهيل إدماج المتحصلين على شهادات علمية في سوق العمل من خلال الفرصة التي يمنحها إياهم عقد ما قبل التشغيل¹.

6 - الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM):

دخل هذا الجهاز حيز التنفيذ سنة 1999 ويعتبر اداة لمكافحة الفقر والبطالة ذلك انه موجه لكل شخص عاطل عن العمل ، ويتراوح بينه ما بين 18 سنة و 60 سنة، حيث يمثل منح قرض بنكي لدعم عملية انشاء نشاط يختاره الشخص صاحب الطلب ويتراوح المبلغ 50000 دج إلى 350000 دج لمدة خمس سنوات، وفي سنة 2004 انشئت الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بموجب المرسوم 14-04 المؤرخ في 04 جانفي 2004 كهيئة ذات طابع خاص، تهدف الى تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة والفقر عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية من اجل مساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم، وكما تهدف كذلك الى ترقية الشغل الذاتي من خلال مرافقة القروض المصغرة ودعمها ومتابعتها².

¹ -وردة علواش ، دراسة قياسية لاثر الاصلاحات الاقتصادية على البطالة في الجزائر ، العدد 12 ، الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية ، قسم العلوم الاقتصادية ، كلية العلوم الاقتصادية جامعة محمد بوقرة ، بومرداس الجزائر ، د ت ص 48

² -تفاحة هرقون ، مرجع سابق ، ص41.

7-الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI):

تهدف هذه الوكالة الى تشجيع الاستثمار من خلال الخدمات التي تقدمها ، وتقرر المزايا الضريبية المرتبطة بالاستثمار والذي ينعكس ايجابيا في أحداث مناصب العمل وبالتالي التخفيف من حدة البطالة ، مند إنشاء الوكالة سنة 2001 بلغ عدد المشاريع المنجزة في النشاط 6.616 مشروع بمبلغ 743.97 مليار سمح بتوفير 178.166 منصب شغل ، وتتوقف فعالية هذه الوكالة على توفير محيط مشجع مما دج للاستثمار¹.

8 - تجربة صندوق الزكاة :

تم إنشاء صندوق الزكاة الجزائري في سنة 2003، حيث كان ينشط عن طريق اللجان المركزية والولائية والقاعدية)، بعد ذلك تم إنشاء المديرية الفرعية للزكاة سنة 2005 بموجب مرسوم تنفيذي والمتضمن تنظيم الإدارة المركزية لوزارة الشؤون الدينية والأوقاف، حيث تنص المادة الثالثة منه على انشاء مديرية الزكاة التي تكلف بالأشراف على جميع موارد الزكاة وتحديد طرق صرفها ، ومن اهم الصيغ التي يمنحها هذا الصندوق انه يتكفل بتقديم قرض مصغر يمنح للقادرين على العمل من الجنسين ، ويسدد في اجل لا يتعدى اربع سنوات.

9 - الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM):

انشأ الجهاز للمساعدة على الإدماج المهني بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم : 08-126 المؤرخ في 29 ابريل 2008، حيث يهدف الى تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل لأول مرة ، وكذلك تشجيع كافة أشكال النشاطات والتدابير الاخرى الرامية الى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما عبر برامج التكوين والتشغيل والتوظيف، وهو موجه الى ثلاث فئات من طالبي العمل وهي الفئة الأولى حاملي الشهادات الجامعية والتقنيين السامين خريجي معاهد التكوين المهني، والفئة الثانية تضم شباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز

¹ -وردة علواش ، مرجع سابق ، ص 48

التكوين المهني، اما الفئة الثالثة فهي تضم الشبان الذين ليس لهم مستوى او تكوين او تأهيل¹.

10 - الانشطة ذات المنفعة العامة (AIG):

يتعامل هذا الفرع مع الاشخاص الذين بلغوا سن العمل ولا يعملون ، حيث يتم تشغيلهم في نشاطات ذات منفعة عامة في ورشات البلديات ضمن نفس شروط التشغيل العادي ، فيما يخص المدة القانوني للعمل والاستفادة من الحماية الاجتماعية ، ويعتبر هذا النوع من الشغل حل مؤقت وشكل من اشكال التضامن ، كما تحدد الاستفادة من البرنامج لشخص واحد من كل عائلة باجر قيمته 3000 دج شهريا.

11 -برنامج دعم الانعاش الاقتصادي :

تدعمت الأجهزة السابقة ببرنامج جديد ، سمي برنامج الإنعاش الاقتصادي هدفه رفع وثيرة النمو وخفض معدلات البطالة ، البرنامج الأول من سنة 2001 الى سنة 2004 خصص له 525 مليار دج ، والبرنامج الثاني الممتد من سنة 2005 الى سنة 2009 رصد له 50مليار دولار ، وساهم هذا المخطط بامتصاص البطالة بحيث منذ انطلاقه سمح بإنشاء 751812 منصب شغل منها 464930 منصب عمل دائم ، و 292882 منصب عمل مؤقت ، وقد استفادت المؤسسات الخاصة بشكل معتبر ، بحيث بلغت حصيلة هذا البرنامج 22400 مؤسسة مع نهاية جوان 2004 اما البرنامج الثاني المدعم للنمو ، فقد التزم رئيس الجمهورية بإحداث 2 مليون منصب شغل أنداك خلال فترة.2005/2009.

12-برنامج تشغيل الشباب (PEJ):

تتمثل هذا البرنامج في تشغيل الشباب بشكل مؤقت في ورشات منفعة عامة منظمة من قبل الجماعات والإدارات والوزارات المكلفة بقطاعات الفلاحة ، والري ، والغابات ، وقطاع البناء والأشغال العمومية ، وفي تكوين طالبي العمل لأول مرة دون أي تأهيل خاصة المقصين من

¹ - فارس شلالي ، مرجع سابق ، ص . 100

النظام التربوي ، وذلك بغية تسهيل عملية إدماجهم في الحياة المهنية إن برنامج تشغيل الشباب الممول من قبل الدولة بإعانات وفق عدد المستفيدين ومستوى التأجير على حسب الأجر الوطني الأدنى المضمون دون الأخذ بمختلف مستويات تأهيل الشباب¹.

من خلال ما تم تناوله فيما يخص الآليات المقترحة في إطار سياسة التشغيل للحد من ظاهرة البطالة في الجزائر، نجد ان تفاقم هذه الظاهرة قد ازداد حدة مع الأزمة البترولية سنة 1986 والتي كانت نقطة تحول في الحياة الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر، وعليه عمدت الجزائر على إرساء منظومة من الآليات والبرامج القائمة على مجموعة من الأجهزة التي نظمت من قبل الوزارة المكلفة بالعمل او الهيئات الأخرى وذلك بهدف الحد من ظاهرة البطالة ولا تزال الدولة تحاول جاهدة في إيجاد الحلول المناسبة لذات الهدف من خلال تحيين الآليات المذكورة سالفا من اجل تتماشى والأوضاع الراهنة.

المطلب الثالث: أفاق عالم الشغل ومكافحة البطالة في الجزائر.

من خلال تتبعنا للجهود المبذولة من قبل الدولة في مجال محاربة البطالة ومن اجل إعطاء المزيد من الفعالية في وضع وتجسيد سياسات وبرامج التشغيل الخاصة بالشباب، فإننا نرى ضرورة تسهيل الاجراءات الإدارية والتمويلية أمام الشباب بهدف خلق مؤسسات صغيرة ومتوسطة، وكذا تشجيع الاستثمار الأجنبي المباشر لدوره الكبير في خلق مناصب شغل، الى جانب إشراك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتخصصة في مجال المقاوله، وجعلها مرتبطة بالمؤسسات الصناعية الكبرى.

وبهذا يمكن القول أن سياسة التشغيل في الجزائر حققت نتائج ايجابية بفضل العديد من العوامل التي ساعدت على تقليص نسبة البطالة والتي تتمثل في ما يلي:

أ- تنفيذ برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي ما بين 2001 و 2004 الذي سمح باستكمال العديد من المشاريع العالقة وخلق مناصب شغل أكثر.

¹ - عبد الرزاق مولاي لخضر تقييم اداء سياسات التشغيل في الجزائر مجلة الباحث ، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، الجزائر ، 2012، ص 200

ب- تطبيق برنامج تكميلي لدعم النمو 2005-2009، إضافة إلى البرامج الخاصة التي مست الهضاب العليا والجنوب، والفترة التي عرفت استحداث عدد هام من مناصب الشغل¹.

ج- تحسين مستوى الاستثمار الوطني وكذلك الأجنبي.

د- النمو الاقتصادي خارج قطاع المحروقات، والمستخلص من القطاعات المولدة للشغل لاسيما قطاع البناء والأشغال العمومية، والخدمات والفلاحة، وبالنسبة لمعدل البطالة في الجزائر فقد كان لسياسات التشغيل المتعاقبة دور كبير في هبوط معدلها عبر السنوات الأخيرة كما يوضح الجدول التالي:

جدول رقم 03 معدل البطالة خلال 1999-2010

السنة	نسبة البطالة %
1999	29.3
2001	27.3
2004	17.3
2005	15.3
2006	12.3
2007	11.8
2010	10.00

المصدر: - وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي معطيات حول التشغيل والبطالة في الجزائر، الديوان الوطني للإحصائيات.

خلاصة الفصل:

¹ - ورده علواش ، دراسة قياسية لآثر الإصلاحات الاقتصادية على البطالة في الجزائر ، العدد 12 ، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية ، قسم العلوم الاقتصادية ، كلية العلوم الاقتصادية جامعة امجد بوقرة ، بومرداس ، الجزائر ، د ت ص 52.

إن مشكلة التشغيل هي مشكلة قديمة تتداخل أبعادها الاجتماعية والاقتصادية، والسياسية والاجتماعية، ومن تم فإنه لا بد من إيجاد الحلول المتكاملة والنظرة الثاقبة للوصول إلى حلول متوازنة، ولنجاح سياسة التشغيل لا بد من مساهمة كل الأطراف المعنية بذلك وكذلك التنسيق بين كل القطاعات والهيكل.

إن الجزائر ورغم معاناتها في ظل كل الظروف التي تعاقبت عبر المراحل التاريخية بعد الاستقلال وتنوع الحياة الاقتصادية وتعدد التجارب السياسية وما له من تأثير على المجتمع والفرء، وكذا تردي الأوضاع الأمنية الذي سبقته فترة اقتصادية وسياسية معقدة، وارتفاع مهول في نسب البطالة، إلا أنها استطاعت النهوض من جديد مع بداية الألفية الثالثة وتجاوز العديد من العقبات، ولا زالت الدولة تسعى جاهدة لإيجاد الحلول المناسبة للبطالة وتحسين سياسات التشغيل من أجل ترشيدها في كل حقبة بما يتماشى مع تطورات المجتمع والظروف الاقتصادية والسياسية.

خاتمة

تعد البطالة من بين أهم التحديات التي تواجه الحكومة الجزائرية، ذلك ان معدلاتها تدق ناقوس الخطر خاصة خلال العشرية السوداء، فهي من بين الانشغالات التي توليها الدولة اهتماما خاصا في برامجها التنموية حيث سعت جاهدة للحد من الظاهرة بانتهاجها عدة إصلاحات خلال الفترة 1990 و2014 انطلاقا من برنامج التعديل الهيكلي خلال الفترة 1994-1997، والذي اثر على واقع الشغل بزيادة معدلات البطالة، ثم برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي ودعم النمو وتوطيد النمو خلال الفترة 2001-2014، والتي شهدت انخفاض في معدلات البطالة من خلال العديد من البرامج والمشاريع، والتي بالرغم من مساهمتها في خفض معدلات البطالة إلا أنها جاءت في غالبيتها بصفة علمية، مما جعلها قليلة الفاعلية في الحد من تنامي ظاهرة البطالة.

ومن هذا المنطلق حاولنا من خلال هذا البحث الإجابة على بعض التساؤلات واختبار الفرضيات وفقا لمنهجية تكاملية لمشكلة البطالة في الجزائر، حيث ان الهدف من هذا البحث هو دراسة البطالة في شكلها العام وكذا في الجزائر بشكل خاص، وبمختلف زواياها، ومعرفة ودراسة الآليات المعتمدة من طرف الدولة من سياسات التشغيل للحد من الظاهرة التي تعتبر ظاهرة عالمية.

وللإمام بالموضوع بشكل جيد وعلمي والوصول إلى أهداف الدراسة المتوخاة تطرقنا إلى الإطار العام لظاهرة البطالة من الجانب النظري من خلال التطرق لمفهومها، وأنواعها وطرق قياسها، وأسبابها، مروراً بالإطار النظري لسياسة التشغيل من خلال عرض المفاهيم والأهداف المرجوة منها، بالإضافة إلى المحاور الرئيسية لسياسة التشغيل.

ومن جهة أخرى كان لزاما علينا استعراض سياسات التشغيل في الجزائر وتطورها التاريخي، إلى جانب التطرق للتحديات وأفاق سياسة التشغيل في الجزائر ويمكن حصر أهم النتائج المتوصل إليها في هذا البحث، في النقاط التالية :

1- من خلال الفصل الأول تبين لنا هناك اختلاف وجدلا بين الاقتصاديين على اختلاف مدارسهم فيما يتعلق بظاهرة البطالة وهذا راجع إلى الديناميكية والتغيرات العشوائية التي تحدث في سوق العمل باستمرار لكون تحاليل هذه النظريات محدودة.

2- ان الأسباب الحقيقية التي أدت إلى تفشي ظاهرة البطالة في الجزائر تعود أساسا إلى أسباب تتعلق بالحكومة، كسوء التخطيط او عدم التنسيق بين التعليم والتكوين وسوق العمل، وأخرى تتعلق بأسباب خارجة عن نطاق الحكومة كتراجع أسعار البترول في الأسواق العالمية، وكذا انخفاض معدلات النمو الاقتصادي في الدول الصناعية .

3- اخدت الجزائر على عاتقها مجموعة من البرامج والآليات كمجموعة من الاجراءات لمكافحة والحد من البطالة وتمثلت في مجموعة من الأجهزة المختلفة سواء كانت من قبل الوزارة المكلفة بالعمل او الأجهزة المسيرة من قبل وكالة التنمية الاجتماعية او الصندوق الوطني للتأمين أو أجهزة دعم الشباب التي حققت نتائج ايجابية منذ نشأتها وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الرئيسية للدراسة.

4- اما بخصوص الفرضيات الأخرى فقد توضح لنا صحتها من خلال الوصول الى تلازم بين مفهومي البطالة وسياسة التشغيل وعلاقتها العكسية بحث انه كلما كانت سياسة التشغيل واضحة المعالم وكبيرة تقلصت نسبة البطالة في المجتمع .

5- كما ان سياسات التشغيل المتعاقبة في الجزائر عبر جميع الحقب اثبتت صحة الفرضية الثالثة بحيث كل ما كانت سياسة التشغيل أكثر واقعية كلما كانت نتائجها أفضل وأكثر فاعلية وهذا ما أثبتته الواقع .

من خلال هذه الدراسة استنتجنا ان سوق العمل في الجزائر يتمثل في الإرتكاز على نمط التشغيل المرتكز على النمو الاقتصادي المتولد عن استغلال الموارد الطبيعية، وفي طبيعة البطالة التي ترتفع نسبتها لدى الشباب خريجي الجامعات، ولهذا يجب أن تكون سياسة التشغيل أكثر فاعلية في خلق مناصب الشغل في الجزائر، كما انه أصبح لزاما على الدولة البحث عن

بدیل لسیاسة الاعتماد على تصدير المحروقات، لان تمويل البرامج وأجهزة التشغيل بالجزائر يبقى رهين التقلبات أسعار المحروقات في الأسواق الدولية، مما يؤكد بان البطالة ستتأثر بالصدمات الخارجية أكثر من تأثرها بالسياسة الداخلية، سواء كانت مالية او نقدية، كما انه يجب معالجة ظاهرة البطالة في الجزائر بالبحث عن مقاربة اقتصادية رشيدة، والحد من المعالجة الاجتماعية للظاهرة، وكذا التحول من الاقتصاد المبني على السياسة الى اقتصاد مبني على المؤسسات.

قائمة المراجع

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المراجع :

أولاً: الموثائق الرسمية:

1 - الدستور الجزائري لسنة 1996 ، منشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-436 مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء شعبي يوم 28 نوفمبر 1996، جريدة رسمية عدد 76 مؤرخ في 28 نوفمبر 1996، معدل و متمم بالقانون رقم 02-03 مؤرخ في 10 أبريل 2002، يتضمن نص تعديل الدستور، جريدة رسمية عدد 25 مؤرخ في 04 أبريل 2002، معدل و متمم بالقانون رقم 08-19 مؤرخ في 15 نوفمبر 2008، يتضمن نص تعديل الدستور، جريدة رسمية عدد 63 مؤرخ في 16 نوفمبر 2008، معدل و متمم بالقانون رقم 16-01 مؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن نص تعديل الدستور، جريدة رسمية عدد 14 مؤرخ في 07 مارس 2016).

2 - الدستور الجزائري الصادر في 1 نوفمبر 2020 ،بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20 . 442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 ،المتعلق بإصدار التعديل الدستوري والمصادق عليه في الاستفتاء .

3 - مرسوم تنفيذي رقم 96/296 المؤرخ في 24 ربيع الأول 1417 الموافق ل 8 سبتمبر 1996، يتضمن انشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي (المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 231/84 المؤرخ في 19 ربيع الأول الموافق ل 19 يوليو 1998 والمعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 288/03 المؤرخ في 09 رجب عام 1424 الموافق ل 06 سبتمبر 2003).

4 - المرسوم التنفيذي رقم 02-04 المؤرخ في 03 جانفي 2004 ، المعدل و المتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 15810 المؤرخ في 20 جوان 2010 المحدد لمستويات و شروط منح المساعدات للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين (30) و (50)

5 - مرسوم تنفيذي رقم : 06-77 المؤرخ في 19 محرم عام 1927 الموافق 18 فبراير سنة 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و سيرها

- 6 - مرسوم تنفيذي رقم : 07-123 المؤرخ في 6 ربيع الثاني عام 1428 الموافق 24 أبريل سنة 2007، يضبط شروط و كفاءات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتتصيب العمال وسحبه منها و يحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتتصيب العمال.
- 7 - المرسوم التنفيذي -70-22 المؤرخ في 9 رجب عام 1443 الموافق 10 فبراير سنة 2022، يحدد شروط وكفاءات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا التزامات المستفيدين منها.

ثانيا: الكتب:

- 1- ابراهيم طلعت - البطالة والجريمة - الجزائر دار الكتاب الحديث 2009.
- 2 - حسام داود مصطفى سلمان وآخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان الأردن الطبعة الثالثة ، 2005.
- 3- خالد وصفي الوزني واحمد حسين الرفاعي ، مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن ، الطبعة الخامسة .
- 4 - زكرياء سعد الدين الاسدي البطالة واثارها الاجتماعية و الاقتصادية : اسس المواجهة الجزائر دار الكتاب الحديث 2009 .
- 5 - فليح حسن خلف الاقتصاد الكلي ، جدارة للكتاب العالمي للنشر والتوزيع ، عمان ،الأردن ، الطبعة الأولى ، (2007).
- 6 - محمد بلقاسم حسن بهلول . "سياسة تخطيط التنمية واعادة تنظيم مسارها في الجزائر " . ج 2 الجزائر ، ديوان المطبوعات الجزائرية 1990.
- 7 - محمد سيد فهمي الرعاية الاجتماعية و الامن الاجتماعي الاسكندرية المكتب الجامعي الحديث 1998.
- 8 - محيي فوزي أبو السعود ، مقدمة في الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية، الإسكندرية ،2004.

9 - مدني بن شهرت ، الاصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل التجربة الجزائرية"، دار الحامد للنشر ، الاردن ، 2009، الطبعة الأولى

ثالثا: المجالات :

1 - سمير العابد وزهية عباذ ، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات ، مجلة الباحث عدد 11، جامعة باتنة ،الجزائر 2012.

2- عبد الرزاق مولاي لخضر ، تقييم أداء سياسية التشغيل في الجزائر 2000-2011 مجلة الباحث العدد 10 ، 2012 .

3 - عبد الغني دادن ومحمد عبد الرحمان بن كجين ، دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2008 ، مجلة الباحث عدد 10 ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، الجزائر ، 2012.

4 - عمار رواب ،صباح غربي ، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر ،مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية العدد (05) ،2011.

5. مصطفى طويطي ، استراتيجية قطاع التشغيل في دعم المبادرات المقاولانية (التجربة الجزائرية نموذجا) ، مجلة أداء المؤسسة الجزائرية ، العدد (07) ، 2015 .

رابعا: الملتقيات:

1 -ايناس بوسحلة ، نسيمه بندار ، دور سياسة التشغيل في الحد من البطالة الفكرية وتحقيق التنمية المستدامة - دراسة ميدانية على عينة من العاملين في برنامج عقود ماقبل التشغيل - تبسة ، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، جامعة جامعة مسيلة ، يومي 16-15 نوفمبر 2011

2 - عبد الله خبابة صهيب خبابة "الاستراتيجية التوفيقية بين التنمية المستدامة والبطالة ملتقى دولي :استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة المسيلة جامعة المسيلة 15-16 نوفمبر 2011.

3 - عثمانى وبوحسان، دراسة قياسية لأثر الاستثمارات العامة على النمو الاقتصادي في الجزائر ،مؤتمر بعنوان اثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والنمو الاقتصادي سطيف 11- 12 مارس 2013

4 - يوسفات علي ، البطالة والنمو الاقتصادي في الجزائر (دراسة (قياسية إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر جامعة المسيلة ، المسيلة ، في 15-16 نوفمبر.2011

خامسا: المذكرات والأطروحات :

1 - اسماعيل بن علاق ، أثر الاستثمار المباشر في تخفيض معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 2000-2014 ، مذكرة مقدمة نيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية ،جامعة محمد خيضر بسكرة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم العلوم التجارية ، الجزائر 2014 2015.

2 - تفاحة هرقون ،سياسات دعم المؤسسات المصغرة وأثارها على التشغيل ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في الاقتصاد ، جامعة وهران ، كلية العلوم الاقتصادية ، الجزائر 2011-2012.

3 - سعدية قصاب تحليل برامج التشغيل بين النظرية التطبيق رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية جامعة الجزائر 1995.

4 - سليم عقون ، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة ، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير التسيير جامعة فرحات عباس سطيف كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، الجزائر ، 2009-2010.

5 - سليمة عزري دراسة قياسية لمشكل البطالة في الجزائر " مذكرة ماجستير في الاقتصاد جامعة ابوبكر بلقايد تلمسان 2008.

- 6 - سميحة يونس إتجاهات خرجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل مذكر لنيل شهادة ماجستير، تحت إشراف بلقاسم سلطاني، قسم علم الاجتماع، كلية الأداب و علوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2007.
- 7 - فارس شلالي ، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 ، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير قسم العلوم الاقتصادية ، الجزائر 2004-2005.
- 8 - فاطمة الزهراء بوكابوس ، سياسة التشغيل وتوجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير الرسمي مذكرة ماستر في علم الاجتماع ، جامعة اكلي محند اولحاج ، بالبويرة ، 2012
- 9 - ليليا بن صويلح "سياسة التشغيل في الجزائر " أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراة علوم علم الاجتماع التنمية جامعة قسنطينة، 2010-2011.
- 10 - نورة بن فايزة ، إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1990 2005 ، (مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ،جامعة الجزائر كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير قسم العلوم الاقتصادية ، الجزائر ، 2008-2009.

الفهرس

شكر

إهداء

قائمة المختصرات

1	مقدمة
8	الفصل الأول : الإطار النظري حول البطالة وسياسة التشغيل
9	المبحث الأول : الإطار النظري و المفاهيمي للبطالة
10	المطلب الأول : تعريف البطالة :
14	المطلب الثاني : أنواع البطالة
23	المطلب الثالث : أسباب البطالة
25	المبحث الثاني : الإطار النظري لمفهوم سياسات التشغيل
25	المطلب الأول : مفهوم التشغيل وانواعه
27	المطلب الثاني : تعريف سياسات التشغيل وأنواعها
29	المطلب الثالث : معايير واهداف سياسة التشغيل
30	المبحث الثالث : المحاور الرئيسية لسياسة التشغيل في الجزائر
30	المطلب الأول : الابعاد الرئيسية لسياسة التشغيل
33	المطلب الثاني : الأطر القانونية والتنظيمية لسياسة التشغيل والية تنفيذها :
		المطلب الثالث : المقاربات الاقتصادية لتفعيل وترشيد سياسة التشغيل في الجزائر
38	

40 خلاصة الفصل
41	الفصل الثاني : دور الإستراتيجية التشغيلية في الجزائر في تقليص أزمة البطالة..
43	المبحث الأول : وضعية التشغيل ومؤشرات البطالة في الجزائر.....
43	المطلب الاول : تطورات عالم الشغل والاقلال من البطالة في الجزائر.....
55	المطلب الثاني : الاثار المترتبة عن البطالة.....
57	المطلب الثالث : سياسات مواجهة البطالة ضمن برامج التشغيل المختلفة :
63	المبحث الثاني : تحديات وافاق سياسة التشغيل الشباب في الجزائر.....
63	المطلب الأول : معوقات وتحديات سياسة التشغيل في الجزائر.....
65	المطلب الثاني : الإجراءات المعتمدة لمكافحة البطالة والإقلال منها.....
70	المطلب الثالث : أفاق عالم الشغل ومكافحة البطالة في الجزائر.....
72 خلاصة الفصل
74 خاتمة
78 قائمة المراجع

ملخص مذكرة الماستر

أصبحت مسألة التشغيل من اكبر التحديات التي تواجهها مختلف دول العالم ومن بينها الجزائر التي اضحت تعاني اختلالات كبيرة في سوق الشغل، بحيث تقلصت فرص العمل المتاحة بدرجة كبيرة، وفي نفس الوقت سجل فيه تزايد اكبر لطالبي العمل، إضافة إلى ما ترتب عنها من إصلاحات جمة باشرتها الجزائر، والتي كانت أولى نتائجها غلق مئات المؤسسات وتسريح آلاف العمال، وهذا ما ساهم في ارتفاع عدد العاطلين عن العمل فكان من الضروري على السلطات المعنية إعادة النظر في نمط وسياسات التسيير المتبعة في السابق، فسارعت الى القيام بإصلاحات اقتصادية مختلفة.

الكلمات المفتاحية :

1 - التشغيل 2 - البطالة 3 - الرشادة 4 - الأداء الوظيفي

Abstract of The master thesis

The issue of employment has become one of the biggest challenges faced by various countries in the world, including Algeria, which has begun to suffer from major imbalances in the labor market, such that the available job opportunities have decreased significantly, and at the same time there has been a greater increase in job seekers, in addition to the many resulting reforms it has initiated. In Algeria, the first results of which were the closure of hundreds of institutions and the laying off of thousands of workers, and this contributed to an increase in the number of unemployed people. It was necessary for the concerned authorities to reconsider the management pattern and policies followed in the past, so they hastened to carry out various economic reforms.

key words :

1 - Employment 2 - Unemployment 3 - Counseling 4 - Job performance