

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

قسم علوم التسيير



مذكرة تخرج ضمن متطلبات الحصول على شهادة ماستر في علوم التسيير

تخصص إدارة واقتصاد المؤسسة

الموضوع:

سياسة التشغيل في الجزائر و دورها في الحد من البطالة

دراسة حالة مديرية النشاط الاجتماعي و التضامن

تحت إشراف:

من إعداد الطالبة:

د. ولد محمد عيسى محمد محمود

عالم حليمة.

لجنة أعضاء المناقشة السادة:

رئيسا

د. ودان بن بو عبدالله

مقررا

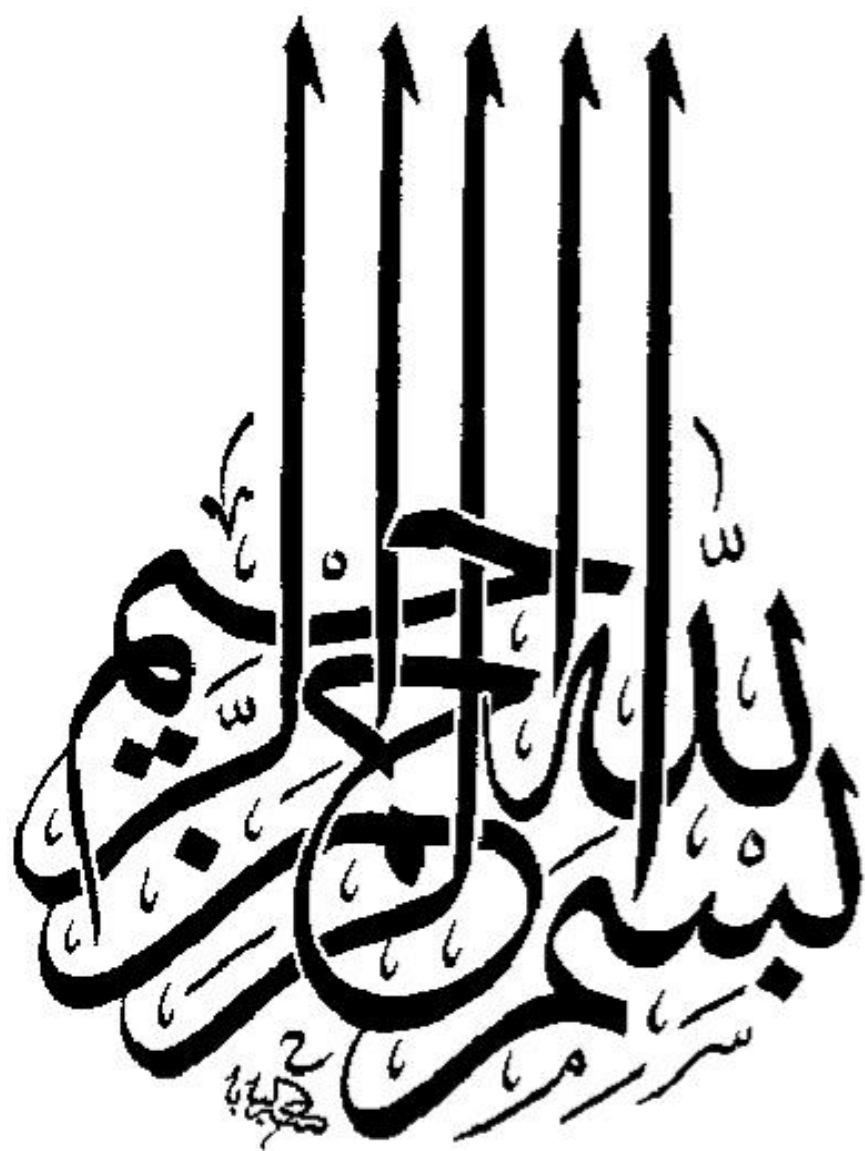
د. ولد محمد عيسى محمد محمود

مناقشا

أ. دقيش مختار

السنة الجامعية: 2014/2015

يعبر مضمون المذكرة بأي حال عن رأي صاحبها



## كلمة شكر

الحمد لله الذي وفقني لإنجاز هذا العمل المتواضع، و الذي لولاه لما كنت لأصل لهذا.

يسعدني أن أتقدم بجزيل الشكر وخالص التقدير والعرفان لمن قدم لي يد المساعدة في إنجاز هذا

العمل المتواضع، فأتوجه بشكري و خالص تقديري إلى الأستاذ المشرف الدكتور: ولد محمد عيسى

محمد محمود مشرفا على هذا البحث بنصائحه القيمة وتوجيهاته السديدة، حتى وصلت المذكرة إلى

مرحلتها الأخيرة، فجزاه الله عني خير الجزاء، وحفظ الله عليه دينه وصحته وأهله.

كما أتوجه بالشكر الموصول إلى أساتذتي أعضاء لجنة المناقشة الموقرة على قبولهم قراءة هذا

العمل المتواضع، ومناقشتهم وإبدائهم ملاحظاتهم القيمة وتوجيهاتهم الطيبة.

شكرا لكل من شجعني وشد من أزرني ولو بالكلمة الطيبة، شكرا للجميع وجزاكم الله عني خير

الجزاء.

عالم حليلة

## الإهداء:

الحمد لله أولاً، الحمد لله ثانياً، و الحمد لله دائماً و أبداً.  
إلى والدتي التي ربنتني على القول الطيب و التحلي بأحسن الخلق و رسمت لي  
طريق النجاح طيلة هذه السنوات.  
إلى والدي الذي كان سبب وجودي في الحياة لك كل التجلي و الاحترام.  
إلى سندي و قوتي بعد الله إخوتي محمد و حمو، و أخواتي حفيظة و حورية.  
إلى الذين يعز علي فراقهم من تحملوني وتحملوا معي تعب هذا العمل  
وشاركوني أفراحي ونجاحي: خديجة و مليكة.  
أهدي ثمرة هذا المجهود المتواضع لهم جميعاً.

عالم حليمة

فهرس المحتويات	
الصفحة	المحتويات
IV	الإهداء
IV	الشكر
IV	فهرس المحتويات
IV	قائمة الجداول والأشكال
أ	المقدمة العامة
ب	أسباب اختيار الموضوع
ج	إشكالية البحث
ج	البحث فرضيات
د	أهداف الدراسة
د	أهمية البحث
هـ	منهج الدراسة
هـ	صعوبات البحث
و	هيكل البحث
01	الفصل الأول:مدخل نظري حول البطالة و سياسة التشغيل
02	تمهيد
03	المبحث الأول: الإطار النظري للبطالة
03	المطلب الأول: تفسير البطالة و مفهومها
03	الفرع الأول: تفسير البطالة
08	الفرع الثاني: مفهوم البطالة
12	المطلب الثاني: أنواع البطالة و قياسها
12	الفرع الأول: أنواع البطالة
15	الفرع الثاني: قياس البطالة
17	المطلب الثالث: أسباب البطالة و آثارها
18	الفرع الأول: أسباب البطالة
19	الفرع الثاني: آثارها
21	المبحث الثاني: ماهية سياسة التشغيل

21	المطلب الأول: مفهوم التشغيل و أنواعه
21	الفرع الأول: مفهوم التشغيل
22	الفرع الثاني: أنواع التشغيل
22	المطلب الثاني: تعريف سياسة التشغيل و أسسها
22	الفرع الأول: تعريف سياسة التشغيل
23	الفرع الثاني: أسس سياسة التشغيل
24	المطلب الثالث: أهداف سياسة التشغيل و أنواعها
24	الفرع الأول: أهداف سياسة التشغيل
25	الفرع الثاني: أنواع سياسة التشغيل
27	المبحث الثالث: المحاور الرئيسية لسياسات التشغيل
27	المطلب الأول: الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل
28	المطلب الثاني: الأطر القانونية و التنظيمية لسياسة التشغيل
29	المطلب الثالث: السياسات الاقتصادية للتشغيل و مكافحة البطالة
32	الخلاصة
33	<b>الفصل الثاني: التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر</b>
34	تمهيد
35	المبحث الأول: وضعية التشغيل و البطالة في الجزائر
35	المطلب الأول: تطورات التشغيل و البطالة في الجزائر
53	المطلب الثاني: سياسات التشغيل في الجزائر (آليات و تدابير)
57	المطلب الثالث: الأسباب و الآثار المترتبة على مشكل البطالة
67	المبحث الثاني: ترتيبات التشغيل لمكافحة البطالة
67	المطلب الأول: إستراتيجية الجزائر لحل مشكلة البطالة
78	المطلب الثاني: سياسة مواجهة البطالة ضمن برنامج تشغيل الشباب و إدماجه
83	المطلب الثالث: طموحات الحكومة لمعالجة البطالة
88	المبحث الثالث: التحديات التي تواجه سياسة التشغيل
88	المطلب الأول: سياسات التشغيل معوقات و تحديات نجاح
90	المطلب الثاني: آفاقها و نتائجها
93	المطلب الثالث: إجراءات معتمدة للقضاء على البطالة
99	الخلاصة
100	<b>الفصل الثالث: دراسة حالة مديرية النشاط الاجتماعي و التضامن بمستغانم</b>
101	تمهيد

102	المبحث الأول: تقديم عام بمديرية النشاط الاجتماعي و التضامن
102	المطلب الأول: تعريف المديرية
102	المطلب الثاني: مهام المديرية
104	المبحث الثاني: إستراتيجية عمل المديرية
104	المطلب الأول: مهام رئيس المديرية
104	المطلب الثاني: المصالح التي تتضمنها المديرية
106	المبحث الثالث: مدى مساهمة المديرية في التشغيل و التقليل من البطالة
106	المطلب الأول: البرامج التي تقدمها المديرية
108	المطلب الثاني: عرض و تحليل إحصائيات التشغيل في الولاية
109	الخلاصة
110	خاتمة عامة
115	قائمة المراجع
	الملخص

قائمة الجداول و الأشكال		
الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
40	تطور معدلات التشغيل في الجزائر خلال الفترة 1977-2004	01
42	مضمون مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي(2001-2004)	02
44	مضمون البرنامج التكميلي لدعم النمو(2005-2009)	03
45	مضمون برنامج توطيد النمو الاقتصادي(2010-2014)	04
47	عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة 1995-1999	05
48	يمثل تطور البطالة خلال الفترة 1989-1998	06
49	تطور معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة (2000-2009)	07
50	بعض مؤشرات البطالة في 2009	08
50	تطور حجم ومعدل البطالة في الجزائر خلال الفترة 1973-2010	09
53	تطور معدل البطالة في الجزائر (2001-2013)	10
72	حصيلة عقود ما قبل التشغيل لفترة 1998-2000 (منصب عمل)	11
72	تطور المرشحين المسجلين في برنامج عقود ما قبل التشغيل	12
77	التكلفة المالية لعقود ما قبل التشغيل بالنسبة للفترة 1998-2001 (بالمليار دينار)	13
78	القروض الموزعة ما بين 2004-2009	14
78	خصائص مختلف هذه الأجهزة	15
92	نمو معدل البطالة	16
110	عدد المدمجين في المديرية خلال 2008-2014	17
الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
12	إيضاح من هم العاطلون عن العمل	01
40	تطور معدلات التشغيل في الجزائر من 1967-2004	02
48	يمثل تطور البطالة خلال الفترة 1989-1998	03
53	تطور نسبة البطالة 2001-2013	04
54	تطور معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة (1990-2013)	05
56	هياكل و آليات مكافحة البطالة و دعم التشغيل في الجزائر	06
66	مضمون تخطيط القوى العاملة	07
97	محاوور إستراتيجية مكافحة البطالة وترقية التشغيل	08
108	عدد المدمجين في مديرية النشاط الاجتماعي 2008-2014	09

# المقدمة العامة



## المقدمة عامة

من بين المشكلات الاقتصادية التي زعزعت كيان معظم اقتصاديات العالم، نجد ظاهرة البطالة و التي تعتبر من المواضيع التي كانت مجالاً للدراسة و الاهتمام خاصة في البلدان المتقدمة، حيث تعمقت الأبحاث و تعددت النظريات الاقتصادية التي فسرت هذه الظاهرة، فالبطالة تكاد أن تكون من أهم المشكلات الرئيسية التي تعرقل مسيرة التقدم و التنمية في معظم المجتمعات.

و إذا تكلمنا عن البطالة في بلادنا، نجد أنها بقيت الشغل الشاغل بالنسبة للحكومة الجزائرية، لما لهذه الظاهرة من تأثير على نفسية المجتمع، و لقد وصلت إلى مستويات منخفضة خلال السبعينيات و بداية الثمانينات نتيجة الاستثمار المكثف الذي شجعتة آنذاك الدولة، لتستأنف بعد ذلك منحى تصاعدياً أظهر جوانب بطالة جماهيرية مستديمة يصعب الحد من تفاقمها.

لقد تعرض الاقتصاد الجزائري خلال النصف الثاني من الثمانينات إلى أزمة اقتصادية بعد السقوط الحر لأسعار البترول، و ظهرت بذلك عدة اختلالات اعتماد الدولة على عنصر واحد في التصدير، فانخفض النشاط التنموي و تقلصت مداخيل البلاد، و عرفت بذلك البطالة مستويات مرتفعة و عجزت أغلب المؤسسات العمومية في إحداث مناصب عمل جديدة نظراً لتفاقم المشاكل، فكان من الضروري على السلطات المعنية إعادة النظر في نمط التسيير و السياسات المتبعة في السابق و بالتالي سارعت بالقيام بإصلاحات اقتصادية، حيث اضطرت إلى تغيير نمط تسيير المؤسسات الاقتصادية ليتماشى مع المعطيات الجديدة معتمدة في ذلك على اقتصاد السوق، و دخلت بذلك الجزائر في برامج الإصلاحات الهيكلية مع صندوق النقد الدولي، و قد أدت هذه الإصلاحات إلى اضطراب كبير في الخريطة العامة للشغل في الجزائر، و ساهمت في تفاقم البطالة خاصة خلال التسعينيات، حيث اضطرت المؤسسات الاقتصادية العمومية إلى القيام بتسريح جماعي للعمال (تم تسريح أكثر من 500000 عامل و غلق أكثر من 1000 مؤسسة عمومية بين سنتي 1994-1998).

لكن الشيء الملفت للانتباه أن البطالة في الجزائر سجلت تراجعاً محسوساً و انتقالاً فريداً من نوعه، فبعدما كانت تقارب 30% في نهاية التسعينيات و قد مثلت حوالي 17.7% عام 2004، إلى أن وصلت إلى حدود 10% سنة 2010، و هو الشيء الذي جعلنا نتساءل عن دور سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر خاصة في مطلع الألفية الثالثة.

و لقد كانت سياسات التشغيل و مكافحة البطالة دوماً و لازالت جزءاً من سياسات التنمية الاقتصادية و الاجتماعية في الجزائر، باعتبار أنه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، بما أن الهدف من التنمية في النهاية هو

توفير المستوى المعيشي الرفيع و سبله للمواطن، و لا يتأتى إلا بفرص عمل لكل القادرين على العمل و الباحثين عنه، و وضع البرامج و الآليات الناجعة للتكفل بالقادمين إلى سوق العمل من الجامعات و معاهد التكوين المختلفة.

### أسباب اختيار الموضوع:

تختلف أسباب اختيار الموضوع حسب طبيعته فيمكن أن تكون أسباب موضوعية كما يمكن أن تكون أسباب ذاتية:

- معرفة مدى مساهمة سياسة التشغيل في توفير مناصب العمل.
- نظرا لأهمية هذا الموضوع وخاصة لفئة الشباب.
- إلقاء الضوء على سياسة التشغيل ودورها في معالجة البطالة.
- إفادة الشباب وإحاطتهم بالمعلومات عن وكالات و مديريات التشغيل وكيفية سيرها.

### إشكالية البحث:

لمعالجة هذا الموضوع سنحاول الإجابة على الإشكالية الرئيسية المتضمنة في السؤال التالي:

- إلى أي مدى ساهمت سياسات التشغيل في الجزائر في الحد أو التقليل من البطالة؟

و للإحاطة والإلمام بهذه الإشكالية نطرح الأسئلة الفرعية التالية:

\* ماذا يقصد بالبطالة؟

\* ما هي وضعية البطالة في الجزائر؟

\* ما هي السياسة المنتهجة من طرف الدولة في ميدان التشغيل لمعالجة مشكل البطالة؟

فرضيات البحث: من أجل تسهيل معالجة الموضوع نقوم باعتماد الفرضيات التالية:

**الفرضية العامة:** تساهم سياسات التشغيل في الحد من ظاهرة البطالة.

وتتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات التالية:

- سياسة التشغيل لها القدرة على معالجة المشكلات الرئيسية التي تنجم عن البطالة.
- السياسة المنتهجة من طرف الدولة في ميدان التشغيل لمعالجة مشكل البطالة تقوم أساسا على إنشاء و تمويل أجهزة التشغيل.
- كانت و لازالت البطالة الشغل الشاغل للحكومة الجزائرية من أجل التصدي لها و معالجتها.

أهداف الدراسة:

- الإطلاع على مفهوم ظاهرة البطالة .
- مناقشة و فلسفة الإطار المفاهيمي لسياسة التشغيل.
- معرفة الوضعية الحالية لمشكل البطالة في الجزائر.
- معرفة دور سياسة التشغيل في إنقاص معدل البطالة.
- معرفة أهم الإصلاحات الاقتصادية على مستوى التشغيل في الجزائر.
- محاولة معرفة آليات مكافحة البطالة و الوقوف على واقع و آفاق سياسات الجزائر للحد من البطالة.
- الوقوف على إيجابيات وسلبيات سياسة التشغيل في الجزائر.

أهمية البحث:

- و تجدر الإشارة إلى أن هذا البحث يكتسي أهمية كبيرة و هذا من خلال ما يلي:
- تنبع أهمية البحث من أهمية سياسات التشغيل و دورها الفعال و الذي لا يستهان به في التقليل من ظاهرة البطالة باعتبارها من بين المشكلات الأساسية التي زعزعت اقتصاديات العالم.

- يكتسي البحث أهمية كبيرة في كونه يعطينا فكرة شاملة عن أهم المشاكل الاجتماعية و الاقتصادية ألا و هي البطالة، كما يسلط الضوء على مدى سعي الدولة الجزائرية في إتباع بعض السياسات لحل معضلة البطالة من خلال الإصلاحات و البرامج المعتمدة.

### منهج الدراسة:

طلما أن المنهج يعبر عن الطريقة التي يتبعها الباحث في تناوله للظاهرة بغرض استقصاء الحقائق حول الموضوع، وفي ضوء طبيعة البحث، قمنا باستخدام المناهج التالية:

\* **المنهج الوصفي التحليلي:** و الذي يتناسب و الدراسة عند التطرق للمفاهيم الأساسية المرتبطة بالبطالة و التشغيل.

\* **المنهج التاريخي:** من خلال عرض نظري للنظريات المفسر لظاهر البطالة عبر التطورات الاقتصادية.

\* **كما اعتمدنا على المنهج الإحصائي** عند جمعنا للإحصائيات وعرضها وتحليلها.

\* **كما استخدمنا منهج دراسة الحالة** عند دراسة مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن محل الدراسة وجمعنا المعلومات والبيانات المتعلقة بهذه المديرية.

### صعوبات البحث:

صادفنا خلال بحثنا جملة من الصعوبات منها:

- 1- تباين البيانات والإحصاءات واختلافها من مصدر لآخر.
- 2- قلة المراجع حول هذا الموضوع حيث كان يتم الحصول عليها من الجامعات الأخرى.
- 3- ضعف تجاوب المسؤولين على القطاع مع الطلبة الباحثين في هذا المجال وتحفظهم حول المعلومات المتعلقة بالبطالة والتشغيل في الجزائر.
- 4- صعوبة الحصول على المعلومات من المديرية.

هيكل البحث:

حاولنا من خلال بحثنا هذا المحافظة على التسلسل المنطقي والتدرج في طرح الأفكار قدر الإمكان، لذا

قمنا بتقسيم البحث على ثلاثة فصول وهي:

- ✓ **الفصل الأول:** اهتم بالجانب النظري وهو يتكلم عن البطالة و سياسة التشغيل.
- ✓ **الفصل الثاني:** خصصناه للحديث عن وضعية التشغيل في الجزائر و أهم الترتيبات التي وضعتها الدولة لمعالجة مشكل البطالة، و سنستعرض فيه أيضا أهم الإصلاحات و البرامج التنموية التي قامت بها الجزائر كما سنتناول في نفس السياق إلى السياسات المقترحة من طرف الحكومة للتخفيف من حدة البطالة.
- ✓ **الفصل الثالث:** تناولنا فيه دراسة حالة مديرية النشاط الاجتماعي و التضامن لولاية مستغانم ، حيث سنقوم بتقديم عام عن المديرية و سنعرض أيضا إحصائيات التشغيل بها و نقوم بتحليلها.

# المفصل الأول



## تمهيد:

تعد البطالة ظاهرة طبيعية في أي اقتصاد، حيث أنه من الصعب الوصول إلى مستوى التوظيف الكامل لكل أفراد القوة العاملة، حيث تعتبر من أهم المشاكل التي تواجه العالم و هي تعبر عن الخلل بين عرض العمل و الطلب عليه، فعندما يتجاوز عرض العمل الطلب يؤدي إلى نشوء أزمة بفعل وجود أفراد لا يجدون عملاً أبداً، أما التشغيل فيشكل أحد الأركان الهامة في النظرية الاقتصادية. و عليه سنحاول في هذا الفصل إعطاء بعض المفاهيم و التعاريف الأساسية للبطالة و سياسة التشغيل كما سنحاول التعرف أكثر على الطابع النظري لتحليل البطالة و سياسة التشغيل. هذه الآراء و غيرها نعالجها في هذا الفصل من خلال ثلاثة مباحث و هي كالتالي:

- المبحث الأول: الإطار النظري للبطالة.
- المبحث الثاني: ماهية سياسة التشغيل.
- المبحث الثالث: المحاور الرئيسية لسياسة التشغيل.

## المبحث الأول: الإطار النظري للبطالة.

### المطلب الأول: تفسير البطالة و مفهومها.

وجدت البطالة كظاهرة في جميع المجتمعات الإنسانية سابقا و حاضرا و لا يكاد مجتمع من المجتمعات يخلو من مواجهة هذه الظاهرة بشكل أو بآخر، و قد شغلت البطالة حيزا كبيرا في التحليل الاقتصادي، من أجل ذلك ارتأينا في هذا المطلب، التطرق لأهم النظريات المفسرة للبطالة و الأكثر شيوعا في الفكر الاقتصادي بهدف التعرف على العوامل و المتغيرات التي تؤدي إلى ظهور البطالة و تفاقمها الأمر الذي يكشف عن وجود اختلافات واضحة فيما بين النظريات المختلفة في هذا الصدد، كما لنا أن نلقي بشيء من التفصيل لأخذ صورة شاملة على ما تحمله البطالة من معاني.

### الفرع الأول: تفسير البطالة.

#### أ) تفسير الكلاسيك للبطالة<sup>1</sup>:

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

#### مسلمات النظرية الكلاسيكية:

من المسلمات الكلاسيكية و النيوكلاسيكية في الدخل و العمالة و الإنتاج، من شأن أي زيادة في المستوى الجاري للإنتاج أن يؤدي بالضرورة إلى زيادة مساوية في الدخل القومي، و من ثم فإن الزيادة في الدخل، ستخلق من خلال آليات السوق التنافسية، مستويات مطابقة تماما من الإنفاق الكلي، و من الناحية النظرية، فإن هذه المسلمات قد وجدت تعبيرا لها من خلال ما يعرف بقانون "ساي" "نسبة إلى الاقتصادي الكلاسيكي" جون باتيستساي".

و يذهب هذا القانون إلى أن العرض الكلي من الإنتاج يخلق دائما مقدارا مساويا له من الطلب الكلي، و بأن من شأن المنافسة الحرة، و غير المقيدة، أن تعمل على تحقيق العمالة الكاملة لكافة موارد الإنتاج، و من بينها العمل.

<sup>1</sup>- رمزي ركي، الاقتصاد السياسي للبطالة، دار النشر و الطبع، الكويت، 1997، ص 103.

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

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

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

#### ب) النظرية الكينزية:

لقد جاء كينز بمفهوم مغاير للنظرية الكلاسيكية، حيث ذكر أن الطلب على العمل لا يتأثر بتغير الأجور نحو الارتفاع أو الانخفاض، و أن حجم استخدام يعتمد على فعالية العرض الإجمالي، و الميل للاستهلاك، و مقدار الاستثمار، إذ أن الميل للاستهلاك، و مقدار الاستثمار هما اللذان يحددان حجم الاستخدام و من ثم فإن حجم الاستخدام هو الذي يحدد الأجور الحقيقية، و ليس العكس، فالطلب على العمل لا يعتمد بصورة مباشرة على مستوى الأجور، إلا أن تغيرات الأجور تؤثر بصورة غير مباشرة على الاستخدام من خلال تأثيرها على الميل للاستهلاك و الميل للاستثمار بالرغم من نقد كينز للنظرية الكلاسيكية، إلا أنه أقر من ناحية أخرى صحة التحليل الكلاسيكي في مجال نظريات الأسعار و التوزيع.

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

لقد لاحظ كينز أن حالة التوظيف الكامل ما هي إلا حالة خاصة جداً، و أن الطلب الكلي الفعال هو المحدد للعرض الكلي، و من أجل زيادة تشغيل العمال يجب رفع حجم هذا الطلب، و الذي بدوره ينقسم إلى طلب على السلع الاستهلاكية و طلب على السلع الاستثمارية.

مما سبق نستنتج أن كينز له الفضل في توضيح مفهوم البطالة الإجبارية وفقا لهذا التحليل، فضلا على أن النظام الرأسمالي لا يملك الآليات الذاتية التي تضمن التوظيف الكامل و من ثم يصبح التوازن المقترن بمستوى أقل من مستوى التشغيل الكامل، و هو حالة أكثر واقعية، لذا فقد نادى كينز بضرورة تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي بهدف علاج مشكلة القصور في الطلب الكلي لعلاج البطالة الإجبارية، وذلك باستخدام السياسة المالية التوسعية<sup>1</sup>.

### ج) النظريات الحديثة:

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

### 1) نظرية البحث عن العمل:

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

أ. التفرغ الكامل للأفراد لجمع المعلومات اللازمة.

ب. الباحثون على علم بالتوزيع الاحتمالي للأجور المختلفة.

ج. هناك حد أدنى للأجر ولن يقبل الباحث الحصول على اقل منه و يقبل أجر أعلى منه.

البطالة اختيارية حسب هذه النظرية، و هي تحدث بسبب ترك الأفراد لوظائفهم الحالية من أجل البحث وجمع المعلومات عن أفضل فرص العمل المناسبة لقدراتهم و الأجور المعطاة.

و الواقع أن نظرية البحث عن العمل لا تفسر حقيقة البحث على معلومات فرص العمل و تلاعب معدلات البطالة المرتفعة، وبالتالي فهي عاجزة عن تفسير ظاهرة البطالة و حاجة في الآجال الطويلة .

<sup>1</sup>-سايح حنان و بوعناني فاطمة، سياسة التشغيل في الجزائر، مذكرة ليسانس، 2013-2014، ص 24.

وبالرغم مما أضافته هذه النظرية عن تحليل سبب البطالة و تركزها بين فئات معينة دون الأخرى، إلا أن ذلك يظل مشوبا بكثير من أوجه القصور، و يوجه إلى هذه النظرية عديدا من الانتقادات أهمها:

- عدم اتفاق هذه النظرية مع الظواهر المشاهدة في الاقتصاد، فبالرغم من رغبة الأفراد في البحث عن العمل، يلاحظ أن الجانب الأكبر من البطالة يرجع إلى استغناء أصحاب العمل عنهم.
- إن حظوظ الحصول على عمل جديد ترتفع في حالة عملهم و تقل في حالة بقائهم متعطلين .
- من الصعب إرجاع الارتفاع المستمر للبطالة في أي مجتمع لمجرد رغبة الأفراد في جمع المعلومات عن سوق العمل.
- تعجز عن تفسير المحددات الأساسية للبطالة و استمرارها في الأجل الطويل<sup>1</sup>.

## 2) نظرية اختلال التوازن:

ظهرت هذه النظرية على يد "MALINVAUD" عندما حاول تفسير ارتفاع معدل البطالة في الدول الصناعية خلال السبعينات. تعتمد هذه النظرية على استحالة تحقيق التوازن في سوق السلع و سوق العمل، حيث قد يتعرض سوق العمل لاختلال عن طريق تغير الأسعار إذ يكون العرض أكبر من الطلب و تصبح بذلك بطالة إجبارية إلا أنه يمكن أن ينطبق نفس التحليل على سوق السلع و الخدمات، لذلك فإن هذه النظرية تعبر عن آلية من آليات التوازن الكمية بين عرض العمل و الطلب عليه، وهي تدرس العلاقات القائمة بين سوقي السلع و العمل لتحليل البطالة . بتفاعل هذين السوقين ينتج حسب هذه النظرية نوعين من البطالة:

➤ النوع الأول: يصف حالة وجود فائض عرض في سوق السلع مع نقص الطلب في سوق العمل، حيث أن أصحاب العمل لا يقومون بتشغيل عمالة إضافية نظرا لوجود فائض في الإنتاج لا يمكن تصريفه.

➤ النوع الثاني: يتمثل في حالة الطلب على السلع يكون أكبر من عرضها، مع حالة ارتفاع معدل الأجر الحقيقي مما يدفع أصحاب العمل إلى عدم زيادة عرض السلع و عدم زيادة مستوى التشغيل و ذلك بسبب انخفاض مردودية المشاريع الإنتاجية الإضافية، و نظرا لتشابه هذه الحالة مع التحليل الكلاسيكي يعرف هذا النوع بالبطالة الكلاسيكية.

وعلى الرغم من القبول المنطقي لهذه النظرية في تفسير البطالة، إلا أنه يوجه إليها عديدا من الانتقادات أهمها:

- تحليلها يقتصر على المدى القصير .

<sup>1</sup> - لعيش ليلي، البطالة بين خريجي الجامعات، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2000، ص4.

● تفترض تجانس عنصر العمل الذي يؤدي بها أن تفرق بين البطالة الكينزية و البطالة الكلاسيكية، و علاج كل واحد منها، و لكن في الواقع اختلاف في عنصر العمل الذي يؤدي بنا إلى تزامن البطالة الكينزية و الكلاسيكية معا مما يصعب علاجها<sup>1</sup>.

### (3) نظرية تجزئة سوق العمل:

تبنى هذه النظرية على أساس إسقاط فرض تجانس وحدات عنصر العمل، وهو أحد الفروض الأساسية في النظريات التقليدية، و تهدف هذه النظرية إلى تفسير أسباب ارتفاع معدلات البطالة، فضلا عن أسباب تزامن وجود معدلات مرتفعة من البطالة في قطاعات معينة في الوقت الذي يوجد فيه عجز في قطاعات أخرى.

و تقوم هذه النظرية على فكرة رئيسية تتبنى وجود سوقين رئيسي و أخرى ثانوية و يتصف المشتغلون بالسوق الرئيسي بمهارات عالية و فرص للتزقي جيدة و يحصلون على أجور مرتفعة كما يتمتعون بدرجة استقرار مأمون و شروط عمل جيدة، على حين يتصف السوق الثانوي بعدم الاستقرار و بانخفاض المهارات و فتوة الفئة العاملة و حصولهم على أجور منخفضة، و تتكون السوق الرئيسية من المنشآت كبيرة الحجم و البعض يدرج تحت مسمى هذا السوق كافة المنشآت و وحدات القطاع الحكومي و القطاع العام و منشآت القطاع الخاص المنظم، أما السوق الثانوية فتتكون من الوحدات الإنتاجية صغيرة الحجم، وهو ما يعني أن المشتغلون في السوق الثانوية أكثر عرضة للبطالة و ذلك لعدم وجود تشريعات تحميهم.

### (4) النظرية النقدية<sup>2</sup>:

يعتبر النقديون أن البطالة في الدول الصناعية هي بطالة اختيارية، ذلك بسبب رفض العمال للأجور الحقيقية المعروضة عليهم، و هناك من يترك عمله للالتحاق ببرنامج تدريبي(تكويني) للحصول على مؤهل يمكنه من الالتحاق بعمل أفضل، وبالتالي فان الزيادة في البطالة حسب " FREDMAN " قد تكون شيئا طبيعيا إذا كان يعني مزيدا من الثقة في العثور على عمل أحسن.

و نستخلص من كل ما سبق أن ظاهرة البطالة التي تسود المجتمعات مازال محل جدل بين النظريات المختلفة التي تناول علاقة هذه الظاهرة بهيكل سوق العمل.

<sup>1</sup>-خالد محمد الزواوي، البطالة في الوطن العربي، الطبعة الأولى، مجموعة النيل العربية للنشر، القاهرة، 2004، ص ص:19-22.

<sup>2</sup>-رمزي زكي، مرجع سبق ذكره، ص390.

## الفرع الثاني: مفهوم البطالة:

يرى عدد من الاقتصاديين أن مفهوم البطالة ينبغي أن يتضمن معيارين اثنين هما:

- العمالة المحيطة: التي تتمثل في أولئك الذين يرغبون في العمل، ولكنهم فشلوا في العثور عليه، فكفوا عن البحث عنه.  
- العمالة التي تعمل إجبارياً لبعض الوقت: وهم من لا يستطيعون إيجاد عملاً كل الوقت، حتى لو أرادوا ذلك وبناءً على ذلك، فإن البطالة تعني هؤلاء الذين يرغبون في العمل ولا يجدونه حالياً، وتشمل كل الأشخاص الذين تجاوزوا سنا معينة. وللبطالة ثلاثة شروط أساسية هي:

- عدم وجود عمل: أي لا توجد وظيفة مدفوعة الأجر، أو لا يوجد عمل في الأعمال الحرة.

- البحث عن العمل: بمعنى اتخاذ إجراءات للحصول على وظيفة مدفوعة الأجر، مثل التسجيل بالمكاتب الخاصة والعامّة للتشغيل، ومتابعة الإعلانات في الصحف والمجلات، أو إجراء مقابلات من أجل العمل أو الوظيفة.

- الرغبة في قبول الوظيفة مدفوعة الأجر، أو العمل لحر.

و على هذا عُرفت البطالة في إطار القواميس المتخصصة بشكل عام بوصفها "الحالة التي يبحث فيها الفرد بدرجة كافية عن العمل المدفوع الأجر، ولكنه لا يجده، لأن عدد الأفراد يفوق عدد الوظائف الشاغرة أو المعلن عنها".  
ويقترّب من هذا التعريف، تعريف موسوعة علم الاجتماع للبطالة بأنها "حالة عدم قدرة الشخص على أن يبيع قوة عمله في سوق العمل، على الرغم من رغبته في ذلك"<sup>1</sup>.

### تعريف أخرى:

\*تعرف البطالة على أنها عدم وجود عمل في مجتمع ما للراغبين فيه والقادرين عليه، أي أنها تعني صفة العاطل عن العمل. لكن مع هذا هناك أشخاص غير قادرين على العمل مثل: الأطفال، المرضى كبار السن والذين أحيّلوا على التقاعد. بالمقابل هناك من هو قادر على العمل ولا يمكن اعتباره بطالا مثل: الطلبة في الطورين الثانوي والجامعي، ونستبعد من هو قادر على العمل ولا يبحث عنه نظرا لغناه المادي وكذلك الذين لديهم منصب شغل و يبحثون عن آخر بأجر مرتفع ويقومون بتسجيل أنفسهم كعاطلين، بشكل عام يمكن القول عن الشخص أنه عاطل عن العمل إذا توفر فيه الشرطان:

<sup>1</sup> - <http://iefpedia.com/arab/?p=29882>, 12/02/2015, 13 :30.

-القدرة على العمل.

-البحث على العمل.<sup>1</sup>

\*عرفها مكتب العمل الدولي<sup>2</sup>: تتكون فئة البطالين من كل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 59 سنة، و

وجدوا أنفسهم في يوم معين أو أسبوع معين في إحدى الفئات التالية:

-بدون عمل: أي الذين لا يعملون مقابل أجر.

-متاح للعمل: أي الذين باستطاعتهم القيام بالعمل فوراً.

-يبحث عن العمل: أي الذين اتخذوا خطوات محددة خلال فترة معينة للبحث على عمل مأجور.

-النوع الأول " بدون عمل " : إن الهدف من معيار " بدون عمل " هو التمييز بين التشغيل والبطالة. فيعتبر الشخص

بدون عمل إذا لم يعمل على الإطلاق خلال فترة الاستبيان ( ولو ساعة واحدة ) أما المعيارين الآخرين لتعريف البطال "

متاح للعمل " و " يبحث عن العمل " فيسمحان بالترقية بين العاطلين عن العمل و النشطين اقتصادياً من السكان.

-النوع الثاني " متاح للعمل " : يعني هذا المعيار أنه إذا ما عرض عمل على فرد فإنه سيكون مستعداً وقادراً على

العمل فوراً خلال فترة البحث، حيث يستبعد كل الأفراد الذين يبحثون عن العمل لمباشرة في فترة لاحقة (أي بعد

انتهاء الاستبيان ) مثل الطالب الذي يبحث عن عمل مؤقت بالموازاة مع دراسته، فخلال فترة بحثه هذه هو غير مستعد

للعمل وبالتالي غير متاح للعمل، وكذلك يستبعد الأفراد غير القادرين على العمل بسبب بعض المعوقات (المرض،

مسؤوليات عائلية...) خلال فترة الاستبيان. لأنه من الناحية العلمية لا يكونون مستعدين له بسبب إعاقته التي تمنعهم

على الموافقة على أي عمل يعرض عليهم مباشرة، بل يقومون بترتيب أمورهم أولاً.

-النوع الثالث " يبحث عن عمل " : ينطبق على الأشخاص الذين اتخذوا خطوات محددة للحصول على عمل خلال فترة

معينة، وهذا للدلالة على جدية البحث. مثل: التسجيل في مكاتب التشغيل، نشر إعلانات البحث عن العمل، طلب

مساعدة الأهل والأصدقاء....، كما أنه يشترط توفير البيانات والمعلومات عن سوق العمل للأفراد الباحثين عن العمل

<sup>1</sup> - شلالى فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم

الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2005، ص 3.

<sup>2</sup> - Bureau international du travail , la normalisation international du travail, (nouvelle série 53, GENEVE, 1953), pp :48-49.

من خلال وسائل النشر وتبادل المعلومات وهذا للإعلان عن وجود فرص عمل مناسبة تشجعهم على البحث الجدي عليها.

- كما عرف مكتب العمل الدولي العاطل كل من هو قادر على العمل و راغب فيه و يبحث عنه و يقبله عند مستوى الأجر السائد و لكن دون جدوى<sup>1</sup>.

\*عرفت البطالة حسب الديوان الوطني للإحصاء : يعتبر الشخص بطالا إذا توفرت فيه المواصفات التالية<sup>2</sup>:  
أن يكون في سن يسمح له بالعمل (بين 15 سنة و 64 سنة).

● لا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي، ونشير إلى أن الشخص الذي لا يملك عملا هو الشخص الذي لم يزاوّل عملا ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق.

● أن يكون في حالة بحث عن عمل، حيث أنه يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب شغل.  
\*كما تعرف على أنها عدم ممارسة الفرد لأي عمل ما سواء كان عملا ذهنيا أو عقليا أو غير ذلك من الأعمال و سواء كانت عدم الممارسة ناتجة عن أسباب شخصية أو إرادية أو غير إرادية.<sup>3</sup>

\* و نعرف أيضا بمقدار الفرق بين حجم العمل المعروض و حجم العمل المستخدم عند مستويات الأجر السائدة في سوق العمل و ذلك خلال فترة زمنية معينة.<sup>4</sup>

\*وتعرف كذلك على أنها عدم توفر العمل لشخص راغب فيه مع قدرته عليه نظرا لحالة سوق العمل<sup>5</sup>.

\*المفهوم الرسمي و العلمي للبطالة<sup>6</sup>:

-المفهوم العلمي للبطالة

<sup>1</sup>- عبد المجيد قدي، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية: دراسة تحليلية تقييمية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية. 2003 ص 37 .

<sup>2</sup> - L'office national des statistiques ,l'emploi et le chômage,(donnés statistiques, nr226,éditions ons), Algérie, 1995, p8.

<sup>1</sup>-أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية و الإسلامية: الآليات. الآثار.الحلول، الإسكندرية، دار الفكر الجامعي، الطبعة الأولى، 2007 ، ص 9.

<sup>2</sup>-مجيد علي حسين وغفاف عبد الجبار سعيد، مقدمة في التحليل الاقتصادي الكلي، عمان، دار وائل للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى 2004 ص 325.

<sup>3</sup>- طارق كمال وأنور حافظ، مشكلات الاجتماعية في المجتمع المعاصر: الإدمان و البطالة.الإسكندرية، مؤسسة الشباب الجامعية، 2009 ، ص 14 .

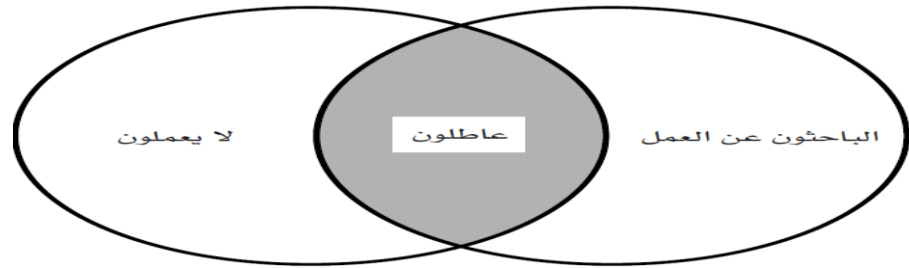
<sup>6</sup>- علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة و اثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، دار جامعة، الإسكندرية، مصر، 2005، ص ص: 3-8.

ونعني هنا بالبطالة أنها الفرق بين حجم العمل المعروض و حجم العمل المستخدم في مجتمع ما خلال فترة زمنية معينة عند مستوى أجر.

#### -المفهوم الرسمي للبطالة :

تعرف البطالة وفق لهذا المفهوم بأنها"الحالة التي لا يستخدم المجتمع فيها قوة العمل فيه استخداما كاملا أو امثلا، و من ثم يكون الناتج الفعلي في هذا المجتمع أقل من الناتج المحتمل، مما يؤدي إلى تدني مستوى رفاهية أفراد المجتمع عما كان يمكن الوصول إليه."

#### شكل رقم1: إيضاح من هم العاطلون عن العمل



المصدر:رمزي زكي، مرجع سبق ذكره، ص12 .

#### المطلب الثاني:أنواع البطالة وقياسها:

تمثل إشكالية دراسة البطالة أحد المواضيع التي لاقت بشكل رئيسي اهتمام الباحثين في كل المجالات، إن هذا الاهتمام القديم و الحديث بموضوع البطالة لم يخلو من بعض الغموض الذي اكتنف هذا المفهوم و ذلك نتيجة لتعدد و اختلاف التمييز بين أنواعها، فمعرفة كل نوع من أنواع البطالة يؤدي إلى التشخيص الأمثل لها، كما أن التعرف على ظاهرة البطالة يتطلب بالضرورة قياسها،لذا سنتطرق في هذا المبحث إلى مختلف أنواع البطالة حسب التقسيم التقليدي و ذكر أنواع أخرى للبطالة، كما سنتناول طرق قياسها من خلال المقياس الرسمي و المقياس العلمي.

#### الفرع الأول : أنواع البطالة:

هناك أنواع متعددة من البطالة تختلف باختلاف طبيعة النظر إليها، لا من خلال الجنس أو العمر أو الحالة التعليمية أو المهنة.

### أ - البطالة الاحتكاكية<sup>1</sup>:

هي البطالة التي تحدث بسبب التنقلات المستمرة للعاملين بين المناطق و المهن المختلفة الناتجة عن تغيرات في الاقتصاد الوطني. يتمتع العمال المؤهلين العاطلين بالالتحاق بفرص العمل المتاحة. و هي تحدث نتيجة لنقص المعلومات الكاملة لكل الباحثين عن فرص العمل و أصحاب الأعمال، كما تكون بحسب الوقت الذي يقضيه الباحثون عن العمل. وقد تنشأ عندما ينتقل عامل من منطقة أو إقليم جغرافي إلى منطقة أخرى أو إقليم جغرافي آخر، أو عندما تقرر ربة البيت مثلاً الخروج إلى سوق العمل بعد أن تجاوزت مرحلة تربية أطفالها و رعايتهم. تفسر هذه البطالة استمرار بعض العمال في التعطل على الرغم من توفر فرص عمل تناسبهم مثل : صغار السن وخريجي المدارس و الجامعات... الخ. يمكن أن نحدد الأسباب التي تؤدي إلى ظهور هذا النوع من البطالة فيما يلي :

- الافتقار إلى المهارة و الخبرة اللازمة لتأدية العمل المتاح.
- صعوبة التكيف الوظيفي الناشئ عن تقسيم العمل و التخصص الدقيق.
- التغير المستمر في بيئة الأعمال و المهن المختلفة، الأمر الذي يتطلب اكتساب مهارات متنوعة و متجددة باستمرار.

### ب) البطالة الهيكلية<sup>2</sup>:

يمكن إرجاع وجود البطالة الهيكلية إلى عاملين:

- العامل الأول يفسر وجود هذا النوع من البطالة في حالة عدم التوافق بين المهارات المطلوبة لفرص العمل المتاحة وبين المهارات التي يملكها الأفراد الباحثين عن العمل، كذلك عدم التوافق بين المناطق الجغرافية التي توجد بها فرص العمل وبين المناطق الجغرافية التي يوجد بها الأفراد الباحثون عن العمل.
- العامل الثاني يرجع سبب وجود البطالة الهيكلية إلى ضعف المقدرة الاستيعابية للاقتصاد الوطني، والتي تنشأ أساساً بسبب عدم التناسب بين حجم فرص العمل الجديدة التي يمكن أن يخلقها الاقتصاد الوطني وبين حجم الداخلين الجدد لسوق العمل سنوياً.

<sup>1</sup>-عاقلي فضيلة، البطالة تعريفها أسبابها وأثارها الاقتصادية (سياسة التشغيل في الجزائر)، مداخلة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر - باتنة، ص3.

<sup>2</sup>-محمد علي الليثي و آخرون، مقدمة في الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية، مصر، 1997، ص 257.

### ج) البطالة الدورية<sup>1</sup>:

تعرفها الأمم المتحدة بأنه نتيجة من نتائج فشل الطلب الاقتصادي بسبب تغيرات في مستويات النشاط خلال فترة معينة و تحدث حينما تتقلص فرص العمل في الاقتصاد الوطني بعد رواج كبير تصل فيه العمالة إلى ذروة في التشغيل فإذا ما دخل الاقتصاد إلى دائرة الانكماش تحدث البطالة وهذه الدورات يتعرض لها الاقتصاد الرأس مالي بصفة دورية. ينشأ هذا النوع من البطالة نتيجة ركود قطاع العمال و عدم كفاية الطلب الكلي على العمل كما قد تنشأ نتيجة لتذبذب الدورات الاقتصادية. يفسر ظهورها بعدم قدرة الطلب الكلي على استيعاب أو شراء الإنتاج المتاح مما يؤدي إلى ظهور الفجوات الانكماشية في الاقتصاد المعني بالظاهرة.

و تعادل البطالة الدورية الفرق الموجود بين العدد الفعلي للعاملين و عددهم المتوقع عند مستوى الإنتاج المتاح و عليه فعندما تعادل البطالة الدورية الصفر فإن ذلك يعني أن عدد الوظائف الشاغرة خلال الفترة يساوي عدد الأشخاص العاطلين عن العمل. و تعتبر البطالة الدورية إجبارية على اعتبار أن العاطلون عن العمل في هذه الحالة هي على استعداد للعمل بالأجور السائدة إلا أنهم لم يجدوا عملاً.

يتقلب مستوى التوظيف و الاستخدام مع تقلب الدورات التجارية أو الموسمية بين الانكماش و التوسع ( يزيد التوظيف خلال فترة التوسع و ينخفض خلال فترة الكساد ) و هذا هو المقصود بالبطالة الدورية.

\*أنواع أخرى من البطالة: يلاحظ وجود أنواع أخرى من البطالة مثل:

#### 1- البطالة المقنعة<sup>2</sup>:

و هي حالة العمالة الناقصة كماً أو نوعاً، فالعمالة الناقصة كما هي حالة اشتغال الفرد أسبوعياً عدداً من الساعات أقل من عدد الساعات الاعتيادي كما هو الحال في موظفي عدد من الدوائر الحكومية الذين لا يقضون في العمل الفعلي أكثر من أربع ساعات يومياً، و العمالة الناقصة نوعاً هي حالة اشتغال الفرد في عمل دون مستوى مؤهلاته و خبراته، كما هو حال كثير من خريجي الجامعات الذين يقبلون بأعمال متواضعة نسبياً مثل العمل على سيارات الأجرة و نحوه انتظاراً لعمل أفضل.

#### 2- البطالة السافرة<sup>1</sup>:

<sup>1</sup>-خالد الزواوي، مرجع سبق ذكره، ص 19.

<sup>2</sup>-مبنى الصحاوي، اقتصاديات العمل، القاهرة، مكتبة النهضة الشرقية، 1990، ص 83.

تعني وجود أفراد ينتمون إلى قوة العمل و لكنهم متعطلون و عاجزون عن الحصول على أية فرصة عمل برغم رغبتهم في العمل و قدرتهم عليه، و البطالة السافرة تظهر بشكل واضح في فائض العرض في سوق العمل مقارنة بالطلب عليه، خاصة و إن قطاعات الاستيعاب في سوق العمل.

### 3-البطالة الجامدة<sup>2</sup>:

وهي تمثل العاطلين الدائمين الذين لا يبحثون عن العمل حتى ولو كان موجودا، رغم أنهم قادرين عليه ،نجد ضمن هذا النوع من البطالة أغنياء الدول النامية الذين يعتمدون على فوائد أموالهم أو إيجارات عقاراتهم.

### 4-بطالة الفقر<sup>3</sup>:

هي تلك الناتجة بسبب النقص في التنمية، و الغالب في هذه البطالة أن أفرادها لا يجدون في محيطهم فرصة للعمل الدائم و المستمر، و تسود هذه البطالة في الدول القليلة النمو و التي يسودها الركود و ضعف التنمية كما ينشأ لدى أفرادها ميل إلى الهجرة الخارجية و لهذا تسمي هذه الدول "دول الإرسال" و الدول الموظفة لهذه العمالة "دول الاستقبال".

### 5-البطالة الاختيارية<sup>4</sup>:

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

### الفرع الثاني: قياس البطالة:

إن التعرف على ظاهرة البطالة يتطلب بالضرورة قياسها لبيان حجم المشكلة أي حساب نسبة الأفراد العاطلين إلى قوة العمل المتاحة.

ومثلما حدث أن تمت التفرقة بين مفهومي البطالة الرسمي و العلمي، فانه يتعين التفرقة بين مقياسين للبطالة، هما المقياس الرسمي و المقياس العلمي لها كما يلي:

<sup>1</sup>-عاقلي فضيلة،مرجع سبق ذكره،ص15.

<sup>2</sup>-مصطفى سلمان و آخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار المسيرة للنشر و التوزيع، الأردن، 2000، ص 237..

<sup>3</sup>-محمد عزيز-محمد سالم الكعبي، البطالة مشكلة سياسية اقتصادية، طبعة الأولى، دار الكتب الوطنية قاريونس، بنغازي، 1997، ص142.

<sup>4</sup>-علي عبد الوهاب نجما، مرجع سبق ذكره، ص 30.

المقياس الرسمي للبطالة<sup>1</sup>: يعرف معدل البطالة وفقا لهذا المقياس كنسبة بين عدد العمال العاطلين الى العدد الكلي للعمال المشاركين في القوة العاملة في فترة زمنية معينة، أي أن :

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

ويشير مصطلح قوة العمل هنا إلى جميع الأفراد العاملين و العاطلين الذين يرغبون في العمل بالطبع في ظل الأجور السائدة. أي أن قوة العمل = حجم العمالة + حجم البطالة

و على الرغم من بساطة هذا المقياس و اتصافه بعدم الدقة إلا أنه أكثر مقاييس سوق العمل انتشارا، و هو المقياس الذي سوف يتم الاعتماد عليه لأنه هو المقياس الذي تأخذ به الدول كافة، و كذلك منظمة العمل الدولية عند المقارنة بين معدلات البطالة فيما بين الدول المختلفة، و في داخل الدولة الواحدة على مدى الفترات الزمنية المختلفة.

#### المقياس العلمي للبطالة:

وفقا لهذا المقياس، فان العمالة الكاملة تتحقق في المجتمع عندما يكون الناتج الفعلي في الاقتصاد معادلا للناتج المحتمل، وبالتالي، يكون معدل البطالة الفعلي مساويا لمعدل البطالة الطبيعي غير التضخمي، بينما إذا كان الناتج الفعلي في الاقتصاد أقل من الناتج المحتمل ، يكون معدل البطالة الفعلي أكبر من معدل البطالة الطبيعي، و في هذه الحالة، يعاني المجتمع من وجود بطالة بالمفهوم العلمي، ويحدث ذلك إما بسبب عدم الاستخدام الكامل لقوة العمل أو بسبب عدم الاستخدام الأمثل لها.

يتم حساب معدل البطالة كما يلي:

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

وتعرف الإنتاجية المتوسطة المحتملة على أنها أعلى متوسط للإنتاجية في ما بين قطاعات المجتمع. متوسط الإنتاجية الذي يتم تحقيقه فعلا.

<sup>1</sup> - نفس المرجع السابق، ص ص: 10-14.

### المطلب الثالث: أسباب البطالة و آثارها:

تمثل قضية البطالة في الوقت الراهن إحدى المشكلات الأساسية التي تواجه دول العالم و التي باتت تهدد تماسك و استقرار المجتمعات خاصة في الدول النامية التي تعاني من آثار السلبية للبطالة تنعكس على الجانب الاجتماعي بالدرجة الأولى، ثم على الجانب الاقتصادي الذي سيحرم من طاقات بشرية التي تصنف ضمن الطاقات العاطلة، من هذا المنطلق سنتناول في هذا المبحث أسباب هذه المشكلة و الآثار المترتبة عليها سواء اجتماعيا، سياسيا، اقتصاديا، لأن هذه المشكلة لم تنتج عن سبب واحد بل من عدة أسباب.

#### الفرع الأول: أسباب البطالة:

تختلف أسباب البطالة من مجتمع إلى آخر بل إنها تختلف داخل المجتمع الواحد من منطقة إلى أخرى و تتنوع بين الأسباب الاقتصادية و أخرى اجتماعية و أخرى سياسية و يمكننا تقسيمها على النحو التالي<sup>1</sup>:

#### أ) الأسباب الاقتصادية:

##### 1- في الدول المتقدمة:

- تشير الدراسات المتعلقة بالبطالة أنها بدأت تنشأ مع نشوء و نمو الصناعة و التقدم الصناعي، و قد ازدادت نسب البطالة مع ظهور الثورة العلمية و التكنولوجية.
- البحث عن العمالة الرخيصة ذات الإنتاجية العالية و هذا تم من قبل الشركات المتعددة الجنسيات التي اتسع نطاق نشاطها حتى عم أرجاء العالم كله بحثا عن عمالة رخيصة تؤدي ذات الغرض الذي تؤديه العمالة في البلدان الأم لهذه الصناعات، مما أدى إلى تعطل الملايين من العمال في تلك البلدان و ارتفاع نسب البطالة فيها.
- بنية الاقتصاد الرأسمالي ذاته الباحث عن الربح الكثير بأقل عمالة ممكنة مما دفع كثير من الحكومات الرأسمالية إلى انتهاج سياسات انكماشية فكان طبيعيا أن يتم تحجيم الإنفاق العام الجاري الاستثماري.

##### 2- في الدول النامية:

- انخفاض معدلات النمو الاقتصادي الناجمة عن فشل السياسات الاقتصادية .
- إحلال العمالة الوافدة محل العمالة المحلية.

<sup>1</sup> - هاييلي عبد المولى طشطوش، البطالة-المسببات و الآثار/رؤية اقتصادية إسلامية للعلاج، ملتقى دولي: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و التنمية المستدامة، المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011، ص4.

- فشل نظم التعليم في إخراج أجيال متعلمة قادرة على تولي الوظائف.
- ازدياد الاعتماد على أسلوب كثافة رأس المال على حساب الأيدي العاملة.
- تفاقم المديونية الخارجية للدول النامية و التي دفعتها إلى سياسات التقشف.
- عدم نجاح القوانين المحفزة للاستثمار في توليد فرص عمل بالقدر الكافي.

#### ب) الأسباب الاجتماعية:

- ارتفاع معدلات نمو السكان في كثير من الدول مما يحول دون قدرة الاقتصاديات الوطنية على استيعاب الخريجين الجدد سنويا في سوق العمل.
- الثقافة الاجتماعية السائدة في كثير من الدول و التي تعيب على الفرد العمل في وظائف صعبة مما يخلق كم كبير من العاطلين عن العمل.
- تراجع معدلات هجرة الأيدي العاملة إلى الخارج مما يؤدي إلى تكديسها داخل الدولة و بالتالي عجز الاقتصاد المحلي عن استيعابها.

#### ج) الأسباب السياسية:

- تلعب الظروف و الأحداث السياسية دورها في خلق البطالة نتيجة لتوقف عجلة النشاط الاقتصادي في كثير من القطاعات.
- عدم العدالة في منح الوظائف لمن يستحقها حيث يتولى الوظائف غير الأكفاء و يتعطل من هم أقدر و أكفاء على تولي الوظائف.
- استثمار الحكومات للأموال العامة في الأسواق المالية الخارجية مما يحرم البلد من مشروعات تخلق فرص عمل لأبناء الوطن.
- تمركز العمل في قطاع معين على حساب قطاع آخر.
- تباين التوزيع السكاني فاعلم السكان ينتمون جغرافيا إلى الشمال.

## الفرع الثاني: آثار البطالة:

إن للبطالة من الآثار الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية التي لا يمكن إهمالها فالبطالة تشكل السبب الرئيسي لمعظم الأمراض و المشكلات الاجتماعية في أي مجتمع، كما أنها تمثل تهديدا واضحا على الاستقرار السياسي و الترابط الاجتماعي.

### أ) الآثار الاقتصادية<sup>1</sup>:

- انخفاض الإنتاج الفعلي عن الإنتاج المحتمل، من جراء تعطل إعداد من العاملين عن العمل و الإنتاج .
- ظهور الكساد الاقتصادي للسلع الموجودة في المجتمع لان الرواج لدى أي مجتمع مرتبط بأن هناك إنتاجا لدى أفراد، و الإنتاج مرتبط بالعمل.
- تكلفة إعالة العاطلين و تختلف هذه التكلفة باختلاف البلدان و اختلاف الإعانات المقدمة للعاطلين عن العمل.
- خسارة الإنفاق على التعليم حيث أن التعليم الذي انفق على الأشخاص العاطلين عن العمل يصبح إنفاقا غير مجدي أثناء فترة التعطل عن العمل.
- انخفاض حجم الإيرادات للدولة من جراء انخفاض حجم الضرائب على الدخول الناجم عن البطالة .

### ب) الآثار الاجتماعية<sup>2</sup>:

- فالبطالة قد تقود بعض الأشخاص للقيام بأعمال غير شرعية لإعالة أنفسهم و أسرهم فوق البطالة نفسه ربما يقود بعض الأشخاص لارتكاب الجرائم.
- البطالة تؤدي إلى نشوء إحباط نفسي سيئ لدى العاطل و تخلق لديه جو نفسيا مضطربا.
  - التخلف الاجتماعي نتيجة عدم القدرة على إشباع الحاجات الأساسية للقوة المتعطلة عن العمل و المتمثلة في الرعاية الصحية و التعليم و الإطعام و الإيواء .
  - تأخير سن الزواج إلى ما بعد الثلاثين حيث لا يمتلك الشباب عوامل توفير السكن و غير ذلك مما يترك آثار سيئة على الإناث و الذكور.

1-هايل عبد المولى طشطوش، مرجع سبق ذكره، ص5.

2-سايح حنان، بوعماني فاطمة الزهراء، مرجع سبق ذكره، ص 43.

ج ( الآثار السياسية<sup>1</sup>:

- تؤدي تداعيات البطالة نتيجة إلى تأثير الوضع السياسي و الأمني العام إلى تداعيات خطيرة و منها ما يتعلق بمبدأ الشفافية حيث أن انتشار البطالة يؤدي إلى اختفاء مفهوم الشفافية و النزاهة.
- البطالة من الممكن أن تؤدي إلى التطرف و الإرهاب.
  - تؤدي بالشخص العاطل إلى ارتكاب جريمة التجسس ضد بلده لحساب دولة العدو.
  - تؤدي البطالة إلى الهجرة الخارجية للبحث عن عمل.
  - اضطراب الأوضاع مما قد يعصف بالاستقرار السياسي للدولة و تغيير الحكومات فيها.
  - ضعف الوحدة الوطنية و ضعف الشعور الوطني و الانتماء و اللامبالاة.

---

<sup>1</sup>-أسامة السيد عبد السميع، مرجع سبق ذكره ، ص 53.

-المبحث الثاني: ماهية سياسة التشغيل.

المطلب الأول: مفهوم التشغيل و أنواعه.

الفرع الأول: مفهوم التشغيل:<sup>1</sup>

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

المفهوم التقليدي للتشغيل:

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

المفهوم الحديث للتشغيل:

التشغيل بمفهومه الحديث لا يحمل معنى مناقض للبطالة، كما أنه لا يتضمن معنى العمل فقط بل يشمل الاستمرارية في العمل و ضمان التعيين والمرتب للعامل تبعاً لاختصاصه ومؤهلاته، والتي يتوجب على المؤسسة الاعتراف بها، كما أن التشغيل يعطي الحق للعامل في المشاركة والتمثيل في التنظيمات الجماعية وحقه في الخدمات الاجتماعية، وعلى هذا الأساس فإن لهذا المفهوم 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 أو الخدماتية، فهذه العملية ترتبط بعنصر تخطيط القوى العاملة من خلال تلبية احتياجات مختلف القطاعات الاقتصادية من اليد العاملة المتاحة".

<sup>1</sup>- فاطمة الزهراء بوكابوس، سياسة التشغيل و توجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير الرسمي، مذكرة ماستر في علم الاجتماع، جامعة أكلي محند أولحاج بالبوية، 2012، ص 40.

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.

### الفرع الثاني: أنواع التشغيل<sup>1</sup>:

للتشغيل أنواع متعددة منها:

\***التشغيل المباشر:** ويعني قيام المنشآت بشغل الوظائف الحالية مباشرة دون الالتجاء إلى مكتب التوظيف للترشح لهذه الوظائف.

\***التشغيل المؤقت:** احد أشكال الاستخدام المؤقت يلحق بمقتضاه العامل لمدة محددة كان يشتغل خلال فصل الصيف ليحل محل العمال المتغيين في الإجازات السنوية أو يشتغل بموجب عقد يربط بينه و بين الهيئة المستخدمة.

**المطلب الثاني: تعريف سياسة التشغيل و أسسها.**

### الفرع الأول: تعريف سياسة التشغيل:

تعتبر سياسة التشغيل جزء من سياسات التنمية الاقتصادية و الاجتماعية في البلاد، على اعتبار أنه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، بحكم أن الهدف من التنمية هو توفير القدر الكافي من سبل العيش الكريم للمواطن، و هو ما يتأتى بتوفير فرص عمل و ذلك بوضع البرامج الناجحة للتكفل بالقادمين إلى سوق العمل.

تتكون سياسة التشغيل من كلمتين<sup>2</sup>:

سياسة: وهي مجموعة من الإجراءات الإدارية و التدابير التنظيمية.

التشغيل: و هو كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر.

<sup>1</sup>-رواب عمار و غربي صباح، التكوين المهني و التشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، بسكرة، 2011، ص 73.

<sup>2</sup>-سميحة يونس، خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، مذكرة ماجستير، كلية الآداب و العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، 2007، بسكرة، ص 76.

سياسة التشغيل: إنها مجمل التشريعات و القرارات الحكومية و الاتفاقيات الثلاثية الأطراف (الحكومة، أصحاب الأعمال، العمال) الهادفة إلى التنظيم و وضع الضوابط و المعايير لأداء سوق العمل، كما أنها منهج يتمثل في مجموعة من البرامج تحددها و تعتمدها السلطة المختصة في مجال الاستفادة القصوى من الطاقة البشرية<sup>1</sup>.

كما يشير مفهوم سياسات التشغيل إلى " مجموع التدخلات التي تقوم بها السلطات العمومية في سوق التشغيل بغرض التحسين في أداءه و التقليل من الاختلالات التي يمكن أن يبرز أو يظهر في هذا السوق."<sup>2</sup>

\* كما يقصد بعملية التشغيل استخدام القوى العاملة في إحدى القطاعات الاقتصادية سواء الصناعية أو الإدارية أو التجارية أو الخدماتية، فهذه العملية ترتبط بعنصر تخطيط القوى العاملة من خلال تلبية احتياجات مختلف القطاعات الاقتصادية من اليد العاملة المتاحة، كما أنها ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمفهوم وظاهرة البطالة والتي من أسبابها النمو المتراكم لقوة العمل، يقابله طلب ضعيف على اليد العاملة، فخلق فرص العمل و تحقيق التشغيل الكامل من الأمور التي يجب أن تتكفل بها اقتصاديات الدول ومن أجل ذلك فإن جل الخطط التنموية تهدف إلى تحقيق الاستخدام الكامل لكل طاقات المجتمع بجميع فئاته، ولذلك عممت الحكومات على تطبيق استراتيجيات تنموية وسياسات تشغيلية لضمان الاستغلال الأمثل والرشيد للموارد البشرية، ولهذا تعرف سياسة التشغيل على أنها الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص عمل للقوى العاملة المتاحة، وفي إعداد وتكوين أفرادها وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين وتعكس سياسة التشغيل أيديولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظرتة للعمل وحق المواطن فيه<sup>3</sup>.

#### الفرع الثاني: أسس سياسة التشغيل :

يمكن إجمال أسس التشغيل فيما يلي :

- التشغيل الكامل: ويقصد به توفير فرص العمل لجميع الأفراد و الأشخاص في العمر الإنتاجي و القادرين على العمل و الراغبين فيه و الذين لا عمل لهم<sup>4</sup>.

1-مصطفى يوضياف، تحديات التشغيل في أسواق العمل، خدمات التشغيل العامة و تعزيز التشغيل على المستوى المحلي، 30 نوفمبر-3 ديسمبر، 2008، منظمة العمل الدولية، المركز الدولي للتدريب، ص9.

2-دحماني محمد أودريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر، محاولة تحليل، أطروحة دكتوراه، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2012، ص 71.

3 -<http://iefpedia.com/arab/?p=31675,12/02/2015,13:00>

4-رواب عمار و غربي صباح، مرجع سبق ذكره، ص 68.

كما عرف التشغيل الكامل بأنه يعني مفهومه الواسع، استعمال الكامل لكل عوامل الإنتاج و التي من بينها طبعاً العمل.<sup>1</sup>  
-و قد تم تبني التشغيل الكامل في الجزائر بموجب التوصية 122 التي اتخذها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 17/06/1964 و التي اعتبرته هدفاً أساسياً حيث نصت التوصية على ما يلي: توفير العمل لكل العمال المتاحين الذين يبحثون عن عمل.

• التشغيل الإنتاجي:<sup>2</sup> لقد قرر الميثاق الوطني 1986 ما يلي :

أن الهدف هو توفير مناصب عمل منتجة تفيد التنمية الاقتصادية و الاجتماعية فائدة ملموسة و لا يتعلق الأمر بإحداث مناصب عمل بمجرد التشغيل و العمل المنتج هو أساس عملية التنمية الاقتصادية إذ انه يؤدي إلى زيادة الثروة المالية للمجتمع وارتفاع مستوى المعيشة فيه ومن هنا جاء التركيز على ضرورة توجيه التشغيل نحو الأعمال المنتجة وهذا ما تبناه أيضاً مؤتمر منظمة العمل الدولية في 17 جوان 1964 أن تكون الأعمال المتوفرة أعمال منتجة بقدر الأماكن.

• التشغيل المستمد من حرية الاختيار<sup>3</sup> : يتعلق بحرية الإنسان في اختيار العمل الذي يؤديه بدون إرغام وقد تم الاتفاق عليه من قبل الهيئات العالمية في ضوء الهدف الأساسي الذي يقرر: أن لجميع البشر بعض النظر عن الجنس أو العقيدة أو النوع الحق في العمل نحو تنمية رفاهيتهم المادية و الروحية بحرية وكرامة في ظل اقتصادي وفرص متساوية.

**المطلب الثالث: أهدافها و أنواعها.**

**الفرع الأول: أهداف سياسة التشغيل:**

على أرض الواقع، وفي هذا الإطار فإنه يمكن حصر أهم أهداف سياسة التشغيل فيما يلي<sup>4</sup>:

- توفير فرص العمل لكل مواطن أو فرد في القوة العاملة الراغبة في العمل من أجل كفالة حرية اختيار العمل.
- الرفع من مستوى الفعالية الاقتصادية وزيادة الناتج القومي.
- الرفع من المستوى المعيشي عبر زيادة دخل الفرد.

<sup>1</sup> -jacques généreux, introduction à la politique économique, 3eme édition de seuil , pris, 1990, p 90.

<sup>2</sup> -رواب عمار و غربي صباح، مرجع سبق ذكره ص69.

<sup>3</sup> -رواب عمار و غربي صباح، مرجع سبق ذكره، ص 69.

<sup>4</sup> -فاطمة الزهراء بوكابوس، مرجع سبق ذكره، ص48.

- تحقيق استقرار العمل والذي يعني دوام استخدام العامل في عمله وتقليص التغيرات على الحد الأدنى عن طريق حماية العامل من التعسف بكل أنواعه.
- ضبط أساليب ومواعيد التحسينات التقنية بشكل لا يؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها .
- تكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني واكتساب مهارة في الأداء .
- تنظيم علاقات العمل ووضعها في الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده تشريعات العمل الخاصة بكل دولة.

### الفرع الثاني: أنواع سياسة التشغيل<sup>1</sup>:

يمكن تقسيم سياسات سوق العمل إلى تدابير سلبية وأخرى إيجابية. وتشمل الأولى تحويلات المداخل الرامية إلى تعويض فقدان الدخل لبعض الأشخاص أو الفئات من القوى العاملة مثل إعانات البطالة والتعويض عن التقاعد المبكر. وتشمل الثانية مجموعة من السياسات الرامية إلى تحسين قدرة العاطلين على الدخول إلى سوق العمل مثل المساعدة في البحث عن عمل والتدريب وفقا لاحتياجات سوق العمل، والخلق المباشر للوظائف، وإعانات الاستخدام، والأشغال العامة، ومساعدة الذين يعملون لحساب أنفسهم، وتدابير تشجيع الحراك. وبصفة عامة تعتبر تدابير دعم الدخل والتقليل من إمدادات العمال سياسات سلبية، بينما تعتبر إيجابية البرامج الرامية إلى تشجيع الخلق المباشر للوظائف وتعزيز الاستخدام أو تحسين قابلية التوظيف لدى الباحثين عن عمل.

لقد دعت كثيرا من المؤسسات في السنوات الأخيرة مثل (منظمة التعاون والتنمية في المجال الاقتصادي OCDE) إلى زيادة استعمال السياسات الإيجابية لسوق العمل، ويرجع ذلك إلى اعتبارات تتعلق بالإنصاف والكفاءة. فأفقر العمال وأقلهم حظا هم عادة الذين يتعطلون عن العمل لمدة طويلة وتكون مهاراتهم محدودة، وكانت هذه السياسات شائعة بوجه خاص خلال الفترات التي شهدت تزايدا كبيرا في البطالة واستمرارها لأجل طويل، ومن الأسباب الأساسية للفقير في البلدان الصناعية استمرار البطالة لفترة طويلة مما يؤكد أهمية الأخذ بسياسات إيجابية. والعلاقة المباشرة بين الفقر والبطالة هي الأساس الذي تقوم عليه حجة الإنصاف وفي كثير من البلدان النامية لا يتحمل الناس البقاء بدون عمل ويضطرون إلى البحث عن نشاط اقتصادي في القطاع غير المنظم، وهناك نسبة كبيرة من الشباب بين العاطلين في هذه البلدان ومن المتعلمين ينتمون إلى

<sup>3</sup>- مولاي لخضر عبد الرزاق، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، ورقلة، ص 192.

أسر ذات مستوى مادي مناسب وهم يبحثون عن وظائف مستقرة في القطاع العام أو في الشركات الكبيرة التي كثيرا ما تكون مملوكة لأجانب وقد يستغرق ذلك مدة طويلة يعتمدون خلالها على المساعدة التي تقدمها لهم أسرهم.

ويؤخذ بالسياسات الإيجابية لسوق العمل كذلك لأسباب تتعلق بالكفاءة، وذلك لأنها قادرة على تصحيح أوجه الفشل المفترضة في سوق العمل، ذلك أنه من الممكن أن تحول هذه السياسات دون الضغوط السلبية التي تفرضها عوامل خارجية على الأجور والناجمة عن ارتفاع نسبة البطالة طويلة الأمد. فالسياسات الإيجابية لسوق العمل يمكن أن يكون لها أثر إيجابي على سوق العمل بالإبقاء على حجم القوة العاملة خلال الفترات التي ترتفع فيها نسبة البطالة، فبرامج التدريب يمكن أن ترفع من إنتاجية العمال المستهدفين كما أن خدمات التوظيف يمكن أن تحسن من عملية الاختيار الملائم من خلال إعادة تخصيص العمال والكشف على العاملين، ومن شأن الخلق المباشر للوظائف أن يحدث نوعا من الاستقرار كما أن التدريب وحواجز الحركة وغيرها من خدمات التوظيف من شأنها تقليل الإختلالات البنيوية عن طريق تحسين التناسب بين الوظيفة وشاغلها، كما تؤدي السياسات الإيجابية كذلك إلى زيادة مستوى المهارات والإنتاجية. ويمكن لهذه السياسات أن تيسر عملية التكيف الاقتصادي البنيوي) التحولات بين القطاعات، التخصص، دورات الأعمال، متطلبات إعادة تكوين المهارات... الخ). ويتفاوت أثر السياسات المختلفة على سوق العمل ولكن من الناحية العملية فإن برامج محدودة هي التي تستهدف المتعطلين لفترة طويلة من أجل ربطهم على نحو أكبر بالقوة العاملة، والهدف الأساسي لجميع البرامج هو تشجيع إعادة توظيف الأشخاص العاطلين، بينما يمكن أن يكون لبعض البرامج، مثل الأشغال العامة، هدف اجتماعي قوي ونفع اقتصادي للمجتمع، وفضلا عن ذلك، فإن السياسات الإيجابية يمكن أن تحسن من العلاقة العكسية بين التضخم والبطالة عن طريق تحقيق الاستقرار في التوظيف خلال فترات الدورة التناقضية وبإزالة الاختناقات في سوق العمل خلال الفترات التصاعدية.

## المبحث الثالث: المحاور الرئيسية لسياسات التشغيل

### المطلب الأول: الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل:

يمكننا القول أن أبعاد سياسة التشغيل الحالية متعددة الجوانب ، منها ما هو اجتماعي، و منها ما هو اقتصادي، و ما يتعلق بالجانب التنظيمي و الهيكلي، و ما إلى ذلك من الجوانب الأخرى:

أ. **البعد الاجتماعي:** يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة لاسيما بالنسبة للشباب، و العمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس و التهميش و الإقصاء، و ما يترتب على ذلك من أفكار و تصرفات أقل ما يقال عنها تضرر هؤلاء الشباب أولاً، و البلاد ثانياً.<sup>1</sup>

ب. **البعد الاقتصادي:** يركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية، أي رأس المال البشري و يقصد به القدرات الإنتاجية للأفراد سواء الموروثة أو المكتسبة، لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات و قطاعات النشاط سواء منها العامة أو الخاصة بما يسمح بإحداث تنمية اقتصادية و اجتماعية مستدامة للبلاد، و تطوير أنماط الإنتاج، و تحسين النوعية و المردودية و منافسة المنتج الأجنبي، و ربح المعركة التكنولوجية السريعة التطور.<sup>2</sup>

ج. **البعد التنظيمي و الهيكلي:** يقصد به مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة في اتخاذ قرارات جماعية، خصوصاً في مجال تخطيط التنمية المستدامة و وضع السياسات الخاصة بالتشغيل و تنفيذها، و التي تبدأ من المستوى المكاني المحلي، أي مستوى التجمعات السكانية سواء كانت مدناً أم قرى<sup>3</sup>، و ترمي هذه الأبعاد إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، يمكن إنجازها فيما يلي:

- الوصول إلى تنظيم أحسن لسوق العمل و بالتالي رفع مستوى عروض العمل، و تحسين المؤهلات المهنية بغرض إيجاد التوازن بين العرض و الطلب في مجال التشغيل.

- تكييف الطلب على التشغيل و بالتالي المؤهلات مع حاجيات سوق العمل، للوصول تدريجياً على توافق بين مخرجات التكوين و سوق التشغيل.

<sup>1</sup>-أحيم سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل و مكافحة البطالة في الجزائر، ملتقى علمي حول السياسات العامة و دورها في بناء الدولة و تنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 26 و 27 أفريل، 2009، ص 3.

<sup>2</sup>-نفس المرجع السابق، ص 4.

<sup>3</sup>-ماجدة أبو زنت و عثمان غنيم، التنمية المستدامة، مجلة المنارة، المجلد 12، العدد الأول، 2006، ص 166.

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

### المطلب الثاني: الأطر القانونية و التنظيمية لسياسة التشغيل.

إن تعدد أبعاد و أهداف سياسة التشغيل في الجزائر، اقتضى حتمية تأطيرها بمجموعة من النصوص القانونية و التنظيمية، التي تضبط عمليات تجسيدها ميدانيا.

فبالنسبة للإطار القانوني و التنظيمي يصعب حصر مجموع النصوص القانونية و التنظيمية التي تم وضعها و إصدارها بهدف وضع السياسات التي تضعها السلطات السياسية في مجال التشغيل و محاربة البطالة، إلا أنه يمكن أن نتطرق إلى بعضها فعلى سبيل المثال القانون المتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل<sup>1</sup>، الذي نص في مادته الثالثة على أن "تضمن الدولة

صلاحيات تنظيم في ميدان التشغيل، لاسيما في مجال:

➤ المحافظة على التشغيل و ترقيته.

➤ الدراسات الإشرافية المتعلقة بالتشغيل.

➤ المقاييس القانونية و التقنية لتأطير التشغيل و مراقبته.

➤ أدوات تحليل و تقييم سياسة التشغيل.

➤ أنظمة الإعلام التي تسمح بمعرفة سوق العمل و تطوره.

و القانون المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم و ترقية التشغيل<sup>2</sup>، الذي حدد أهدافه في مادته الأولى منه، و التي تتمثل في وضع

التدابير التشجيعية لدعم و ترقية التشغيل عن طريق تخفيف الأعباء الاجتماعية لفائدة المستخدمين، و تحديد طبيعة و مختلف

أشكال المساعدة و المرسوم التنفيذي المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و سيرها<sup>3</sup>، التي كلفتها السلطات

العمومية بمجموعة من المهام الأساسية في مجال التشغيل و رصد تفاعلات سوق العمل، يمكن أن نذكر منه على سبيل المثال:

➤ تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل و اليد العاملة و تطورها و ضمان ذلك .

➤ تطوير الأدوات و الآليات التي تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق العمل و تقسيمها.

<sup>1</sup>-القانون 04-09 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، ج-ر، العدد 83 الصادر في 26 ديسمبر 2004.

<sup>2</sup>-القانون 06-21 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، ج-ر، العدد 80 الصادر في 11 ديسمبر 2006.

<sup>3</sup>-المرسوم التنفيذي 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006، ج-ر، العدد 09 الصادر في 19 أبريل 2006.

- تشجيع الحركة الجغرافية و المهنية لطالبي العمل ، و المشاركة مع المؤسسات و الهيئات المعنية في تطبيق عمليات التحويل المهني، أو التكوين التكميلي الخاص بتكليف مؤهلات طالبي العمل مع متطلبات عروض العمل المتوفرة.
- المشاركة في تنظيم و تنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقررها الدولة و الجماعات المحلية، و كل مؤسسة معنية و إعلامها بتسيير البرامج المذكورة و إنجازها.
- البحث عن كل الفرص التي تسمح بتنصيب العمال الجزائريين في الخارج .
- تطوير مناهج تسيير سوق العمل، و أدوات التدخل على عرض و طلب العمل و تقييمها .
- متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع و التنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب، و تنظيم البطاقة الوطنية لعمال الأجانب و تسييرها.

و المرسوم التنفيذي المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني<sup>1</sup>، الذي يهدف إلى تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين، إلى جانب تشجيع كافة أشكال النشاط و التدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما عبر برامج تكوين، و تشغيل و توظيف.

إلى جانب العديد من النصوص القانونية الأخرى المتعلقة بتشجيع خلق المقاولات و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و تلك المتعلقة ببعض الهيئات و الأجهزة الأخرى الناشطة في مجال التشغيل إما بصفة مباشرة أو غير مباشرة، كالصندوق الوطني للتأمين على البطالة، و هيئات التنصيب الخاصة.

### المطلب الثالث: السياسات الاقتصادية للتشغيل و مكافحة البطالة.

تحدد السياسات الاقتصادية المناسبة للشغل انطلاقا من أسباب البطالة و تختلف النظرية الاقتصادية في تحديد السياسات الأنجع لمكافحة البطالة حيث تركز التحليل الكرتري على سياسة الإنعاش و دعم النمو عن طريق دعم الطلب الكلي وهو الاعتقاد السائد لدى معظم الاقتصاديين، والاتجاه الثاني يركز على تحسين كفاءة العرض من حيث دعم ملكية و مردودية المشاريع و تحسين كفاءة عنصر العمل وهو اتجاه المدرسة النيوكلاسيكية .ومن بين السياسات الاقتصادية لدعم التشغيل و توفير المزيد من فرص العمل نذكر ما يلي<sup>2</sup>:

1--المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008، ج-ر، العدد 22 الصادر في 30 أبريل 2008.

2- لخضر مولاي عبد الرزاق، مرجع سبق ذكره، ص 193.

- أ- سياسة تنشيط جانب الطلب في سوق العمل : وتهدف هذه السياسة إلى زيادة فرص العمل من خلال تحسين مناخ الاستثمار ورفع معدلات النمو الاقتصادي والتحفيز على إنشاء المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وفيما يلي أهم السياسات لتنشيط جانب الطلب في سوق العمل :
- سياسة تحسين مناخ الاستثمار : وذلك من خلال أدوات السياسة النقدية والمالية كاستقرار سعر الصرف وخفض سعر الفائدة والتحكم في الإنفاق الحكومي وخفض عجز الموازنة العامة وتخفيض التضخم وتطوير أسواق رأس المال وخفض الإجراءات والقيود المتعلقة بالاستثمار، منح الحوافز المالية والضريبية للمستثمرين وتشجيع الصادرات وتشجيع الاندماج والتكامل مع العالم الخارجي وتشجيع دور القطاع الخاص من خلال سياسة الخصوصية.
- سياسة التشغيل من خلال تنمية المشروعات الصغيرة : تعتبر المشروعات الصغيرة والمتوسطة إحدى آليات لتوفير المزيد من فرص العمل حيث توظف هذه المشروعات أكثر من 75 % من حجم التشغيل في الكثير من الدول المتقدمة من بين وسائل تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة تقديم المساعدات الفنية كالتدريب والأجهزة والآلات والاهتمام بتسويق منتجات الصناعات الصغيرة والمتوسطة.
- برنامج التشغيل في قطاع الخدمات : ويتمثل في تصميم برامج للمتطلين في قطاع الخدمات من خلال ما يسمى ببرامج العمل الجماعي فقد قامت بولندا بابتكار برنامج لتشغيل الشباب في خدمات النظافة.
- ب - سياسة تحسين كفاءة جانب العرض : وتستخدم هذه السياسة عندما لا تتوافق خصوصيات القوى العاملة مع احتياجات سوق العمل عن طريق سياسات التدريب والتعليم و تنفرع هذه السياسة إلى:
- سياسة التدريب : وتعتبر سياسة التدريب كسياسات تأهيل قوة العمل وتحسين كفاءة العرض ويتوقف نجاحها على الوصف الدقيق للمتطلين وخصائصهم ,التتبع المستمر لاحتياجات سوق العمل وقد يكون التدريب في أماكن حكومية أو خاصة.
- سياسة التعليم : تعد العملية التعليمية من أهم عوامل تحسين المهارات وقدرات قوة العمل ومن ثم فان تكييف وتطوير سياسات التعليم يعد عاملا أساسيا لتقليص البطالة الهيكلية.
- ج - سياسة تحسين نظم المعلومات سوق العمل: وتهدف هذه السياسة إلى إحداث مقابلة بين جانبي العرض والطلب في سوق العمل أي التوفيق بين الوظائف الخالية والباحثين عن العمل ومن بين أدوات هذه السياسة ما يلي:
- تكوين هيئات مؤسسية مسئولة عن توفير خدمات التوظيف.

- إقامة معارض تساعد على التقاء الباحثين والعرضين للعمل.
- تطوير البنية التحتية لسوق العمل من خلال شبكات ربط مكاتب التوظيف.
- د - سياسة تقديم إعانات مالية للمتعطلين واصطحاب العمل : تقوم هذه السياسة على تقديم منح للمتعطلين أثناء فترة تعطيلهم حتى التحاقهم بسوق العمل بالإضافة إلى منح مالية لشركات وأصحاب الأعمال لتحفيزهم على تدريب وتشغيل المتعطلين.
- هـ - سياسة سوق العمل النشطة : تهدف برامج سوق العمل النشطة إلى زيادة كفاءة العمالة المعروضة وزيادة الطلب على العمل وتحسين آليات المواءمة بين كل من العمالة المعروضة والوظائف الخالية.
- و - سياسة زيادة مرونة سوق العمل : وتهدف إلى تخفيض القيود في سوق العمل كخفض الحد الأدنى للأجور أو الحجم القانوني لاساعات العمل تكاليف فصل العمل غير الماهرة والتخفيض من قوة النقابات.
- ز - سياسة الاستقرار الوظيفي : وتمثل في تحقيق أو تشجيع الاستقرار الوظيفي وخفض دوران العمل وتخفيض عقود العمل المؤقتة ومن بين أدواتها خفض نسبة مساهمة أصحاب العمل في التأمينات الاجتماعية.

### الخلاصة:

يمكن القول مما سبق ذكره أن البطالة تعد من أخطر المشكلات و أحد التحديات التي تواجه العالم في القرن الواحد و العشرين، حيث تؤدي إلى الكثير من المخاطر السياسية و الاجتماعية و الاقتصادية... خاصة الدول النامية، حيث يتوجب عليها أن تسرع في إيجاد سياسات و استراتيجيات و التي يمكن من خلالها مواجهة هذه المشكلة حتى لا تتفاقم المشكلات المترتبة عليها.

إن الوصول إلى هدف التوظيف يتحقق بالاعتماد على آليات السوق مع افتراض خيار سياسي تتبناه و تتولاه الدولة من خلال صياغة برامج الإنعاش الاقتصادي و ذلك بوضع سياسة التشغيل تتضمن مجموعة من صيغ التشغيل و التكوين، و الاهتمام بالسياسات الاقتصادية للتشغيل بالاعتماد على آليات و برامج و مخططات عملية لمكافحة البطالة.

# الفصل الثاني



### تمهيد:

تدل سياسة التشغيل على مختلف التدابير والآليات التي تعتمدها الحكومة في سبيل استحداث مناصب شغل بشتى أنماطها خلال فترة محدد، وتمثل هذه السياسة في الواقع الوجه المقابل لسياسة مكافحة البطالة، إذ إن التشغيل والبطالة وجهان لعملة واحدة. ولذلك فإن معالجة قضية التشغيل تقتضي من جهة تحليل مشكلة البطالة وأسبابها وبنيتها، وهو ما يمثل جانب الطلب، ومن جهة ثانية تحليل احتياجات سوق العمل حجما ونوعا، أي تحليل جانب العرض. وتنبثق أهمية هذا التحليل الثنائي من ضرورة تحقيق التوافق المستمر ما بين عرض العمل والطلب عليه من حيث الحجم والطبيعة.

لقد باتت سياسة التشغيل في الجزائر منذ عشرية ونصف تشكل الانشغال الأول لدى السلطات العمومية، ويرجع ذلك بالأساس إلى تزايد مستوى الطلب على العمل بوتيرة تفوق نمو العرض، وهو ما يعني ارتفاع مستويات البطالة، خاصة منها البطالة ما بين الشباب من حاملي الشهادات، مع ما يرافق ذلك من آفات وضغوط اجتماعية قد تهدد الاستقرار الاجتماعي، فضلا عما ينتج من البطالة من هدر للطاقات وهروب للكفاءات وتراجع في النمو الاقتصادي. ومواجهة لهذا الوضع تم اعتماد حزمة من الإجراءات وإرساء عدد من الآليات تشكل في مجملها سياسات لدعم التشغيل، وخاصة تشغيل الشباب.

وسنحاول في هذا الفصل التطرق إلى الإستراتيجية الجزائرية لمكافحة البطالة وقسمنا هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث:

- المبحث الأول: وضعية التشغيل و البطالة في الجزائر.
- المبحث الثاني: ترتيبات التشغيل لمكافحة البطالة.
- المبحث الثالث: التحديات التي تواجه سياسة التشغيل.

## المبحث الأول: وضعية التشغيل و البطالة في الجزائر.

### المطلب الأول: تطورات التشغيل و البطالة في الجزائر.

#### 1) تطورات التشغيل في الجزائر:

#### تطورات التشغيل بعد الاستقلال إلى الألفية:

مر التشغيل بعد الاستقلال بعدة مراحل متفاوتة و ذلك بسبب تغيير أساليب التسيير بصفة خاصة، و النظام الاقتصادي بصفة عامة و هذا ما سنتطرق إليه من خلال تبيان أهم هذه المراحل:

أ) **مرحلة التسيير الذاتي:** أثناء الاستقلال الجزائري سنة 1962 أدى ذلك إلى مغادرة حوالي 900 ألف فرنسي في الجزائر، مما ترك مناصب شغل آنذاك.

و الجزائر لم تتحكم إلا على 300000 إطار موظف و عامل مؤهل، فالشيء الملفت للانتباه أن معدل البطالة غداة الاستقلال كان يقدر ب 33% من السكان النشطين، إلى جانب مغادرة العديد من الجزائريين الوطن متجهين نحو فرنسا.

ومنه فإن هذه الوضعية لم تسمح للجزائر بالتركيز أساسا على التشغيل، فالقطاع الذي اهتم بذلك هو القطاع المسير ذاتيا بما فيها الصناعي و الزراعي.

في الفترة التي تراوحت بين (1962-1965) استطاع هذا القطاع أن يمتص حوالي 200000 منهم و حوالي 65000 دائمين في الزراعة، و خارج القطاع المسير ذاتيا كالقطاع الزراعي الذي تميز أساسا بتشغيل حوالي 980000 عامل منهم حوالي 170000 عامل دائم.<sup>1</sup>

ب) **مرحلة التسيير الاشتراكي:** (الحفاظ على نفس الأهداف الاشتراكية و الاعتماد على الواقعية) من مميزات سياسة التشغيل في هذه المرحلة هو تسجيل المخطط الأول للتنمية 1967-1969 انخفاض حجم توفير فرص العمل إلى أقل معدلات الزيادة الديمغرافية للسكان التي بلغت حوالي 4% سنويا الأمر الذي أدى إلى زيادة حجم البطالة نظرا لعدم كفاية فرص العمل المتوفرة في استيعاب جميع الأفراد القوي

<sup>1</sup>- أحمد هني ، اقتصاد الجزائر المستقلة، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1991، ص ص: 22-25.

العاملة الداخلية في سوق العمل ناهيك عن القوى العاطلة عن العمل مسبقا. لقد استهدف هذا المخطط محاولة بناء قاعدة مادية للانطلاق من الأعمال الكبرى للتنمية لذلك لم يوجه اهتماما كبيرا لتكوين القوى العاملة، حيث أنه فتح المجال أمام خلق فرص عمل جديدة ساهمت إلى حد كبير في التخفيض من حدة البطالة الموروثة من العهد السابق، و عليه فإن الاستثمارات المخططة قد سمحت في إيجاد ما يزيد عن 100000 فرصة عمل جديدة.

فإذا كان المخطط الثلاثي قد شكل البداية الأولية لتطبيق أسلوب التخطيط في الجزائر، فإنه من الممكن من تحسين أداة التخطيط و شجعها على توزيع البرامج الاستثمارية و منها خلق مناصب شغل، و توسيع نطاقها في المخطط الرباعي 1970-1973 و الذي يؤكد على نقطتين:<sup>1</sup>

**الأولى:** و التي تؤكد على تقوية و دعم بناء الاقتصاد الاشتراكي و تعزيز الاستقلال الاقتصادي للبلاد.

**الثانية:** هي التي تسجلها مقدمة المخطط على ما تؤكد من أن هذا التغيير العميق المنطلق، فإن إستراتيجيتنا تجعل التصنيع في الدرجة الأولى من بين عوامل التنمية.

كما تميز المخطط 1974-1977 إحداث 450000 وظيفة غير زراعية خلال الفترة التي غطيها المخطط بمعدل نمو سنوي 8.3% حيث تساهم الصناعة 19%، و البناء و الأشغال العامة 30% و الخدمات و التجارة و النقل 23% و عليه فإن سياسة هذا المخطط قامت على عاملين رئيسيين هما:

-توسيع فرص التشغيل بحيث يبين معدل النمو السنوي لمناصب الشغل يقدر ب 8%.

-أن تكون فرص التشغيل في القطاعات المنتجة يتطلب تطوير كمستوى الخدمات و من هنا تتاح فرص العمل في المجالات الغير منتجة.

**ج)مرحلة إعادة الهيكلة:** قامت السلطات إعادة هيكلة أولى المؤسسات القطاع سنة 1982، و هكذا تم إلغاء التنظيم الفرعي الذي كان يتجسد في منشآت كبرى و تقرر تقسيم إلى عدد من الشركات العمومية أصغر قياسا و أسهل إدارة و أكثر تخصصا.

<sup>1</sup>-محمد بلقاسم حسن بملول، سياسة تخطيط التنمية و إعادة تنظيم مسارها في الجزائر، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، ص: 160-162.

أما بالنسبة لسياسة التشغيل خلال هذه الفترة فإن برنامج تشغيل الشباب سنة 1989 برنامجا خاصا ذو أهمية كبيرة، بالنسبة لمحور التشغيل و ذلك راجع للإصلاحات السياسية سنة 1998، و قد وضع هذا البرنامج لتجاوز العقبات التي تصادف الشباب يوميا بالمؤسسات و مكاتب الشغل التي لا نجد حلا للطلبات الكثيرة و القادمة باستمرار.

و نلاحظ أن الحكومة قامت باستغلال الإمكانيات المتاحة أحسن استغلال إلى جانب اتخاذ جملة من الإجراءات الخاصة و هي:

-إنعاش الاقتصاد الوطني باستغلال طاقاته الإنتاجية.

-الاهتمام بالاستثمارات المنتجة للشباب العاطل في مجال الدراسات، التعمير، تركيب الهندسة المعمارية المدنية.

-وضع سياسة فعالة للقروض تسمح للمبادرات و استغلال الكفاءات.

و يشتمل هذا البرنامج على محورين أساسيين، و يتعلق الأول بتوفير مناصب الشغل للشباب و الثاني خاص بوضع شريحة من الشباب العاطل في مراكز لتهيئتهم للحياة العملية حيث يضمن هذا البرنامج:

-إنشاء نشاطات حرفية.

-إحداث مناصب شغل جديدة مدفوعة الأجر.<sup>1</sup>

### د) حالة التشغيل بعد إعادة الهيكلة:

تميز تطور الشغل خلال النصف الثاني من الثمانينات الذي تزامن مع المخطط الخماسي الثاني بجملة من العوامل تضافرت مع عناصر الظرف الخارجي، نقصد هنا الصدمة البترولية عام 1986 التي أدت إلى انخفاض كبير في الموارد الخارجية للبلاد نتيجة انخفاض أسعار النفط، و بالتالي تفاقمت المشاكل، و تناقصت الاستثمارات و تأثرت مستويات التشغيل، و كان من الضروري على السلطات المعنية إعادة النظر في نمط التسيير و السياسات المتبعة في السابق، حيث شرعت في عملية كبيرة للإصلاحات

<sup>1</sup>-أحمد هني، مرجع سبق ذكره، ص 30.

الاقتصادية ( إقامة إطار مؤسسي لترقية الاستثمار الوطني الخاص، إصدار قوانين تكرس استقلالية المؤسسة العمومية).

أدى تراجع الاستثمارات في نهاية الثمانينات إلى انخفاض معدلات التشغيل حيث انتقلت من 84.5% عام 1985 إلى 78.3% عام 1990، بالإضافة إلى الصعوبات التي عرفتتها ميزانية الدولة و انخفاض التمويل الصناعي. بالتالي ظهرت أولى بوادر النقاش حول فائض العمال في المؤسسات لتبدأ أولى إجراءات تسريح العمال في مطلع التسعينات.

#### هـ) فترة التسعينات:

تميزت بفترة انتقالية نحو اقتصاد السوق، و قد عرفت وضعية الشغل تفاقم مشاكل كثيرة حيث انخفضت معدلات التشغيل إلى 70.2% عام 2000 بعدما كانت 78.3% عام 1990 فأكدت ترسيخ انكماش اقتصادي من خلال انخفاض عدد مناصب الشغل الجديدة في القطاع العمومي المنتج، و تطور القطاع غير الرسمي وكذا اتساع رقعة البطالة.

خلال النصف الأول من عقد التسعينات تم إنشاء 50000 منصب شغل سنويا فقط (باستثناء الشغل غير الرسمي) و تأثرت أهم القطاعات المنتجة بالانكماش الاقتصادي كما هو الشأن بالنسبة للصناعة و قطاع البناء و الأشغال العمومي. في ظل سياق مماثل عرف القطاع غير الرسمي للشغل توسعا سريعا، فمع نهاية 1992 قدر عدد العاملين في القطاع غير الرسمي خارج ميدان الفلاحة بمليون شخص، أي ما يعادل 17% من مجموع السكان المشتغلين غير التابعين لقطاع الفلاحة، و هم يتمركزون في المؤسسات الصغيرة غير المصرح بها، و الشغل داخل البيوت، و في ميدان التجارة.

خلال النصف الثاني من عقد التسعينات شرع في تطبيق برنامج الاستقرار و التعديل الهيكلي الذي أدى إلى تحسن الاقتصاد شيئا فشيئا لكن مع ذلك تدهورت القدرة الشرائية للأسرة و تفاقمت البطالة.<sup>1</sup> من الأهداف الأساسية لفترة ما بعد الاستقلال هو تحقيق التشغيل الكامل بانتهاج سياسة المخططات التنموية و الاعتماد على إستراتيجية التنمية المخططة التي شرع في تطبيقها ابتداء من سنة 1967، حيث ركزت على سياسة التصنيع على أساس الاستثمار المكثف. هذا لغرض توفير فرص عمل متزايدة، و الجدول الموالي يوضح تطورات معدلات التشغيل خلال الفترة 1967-2004.

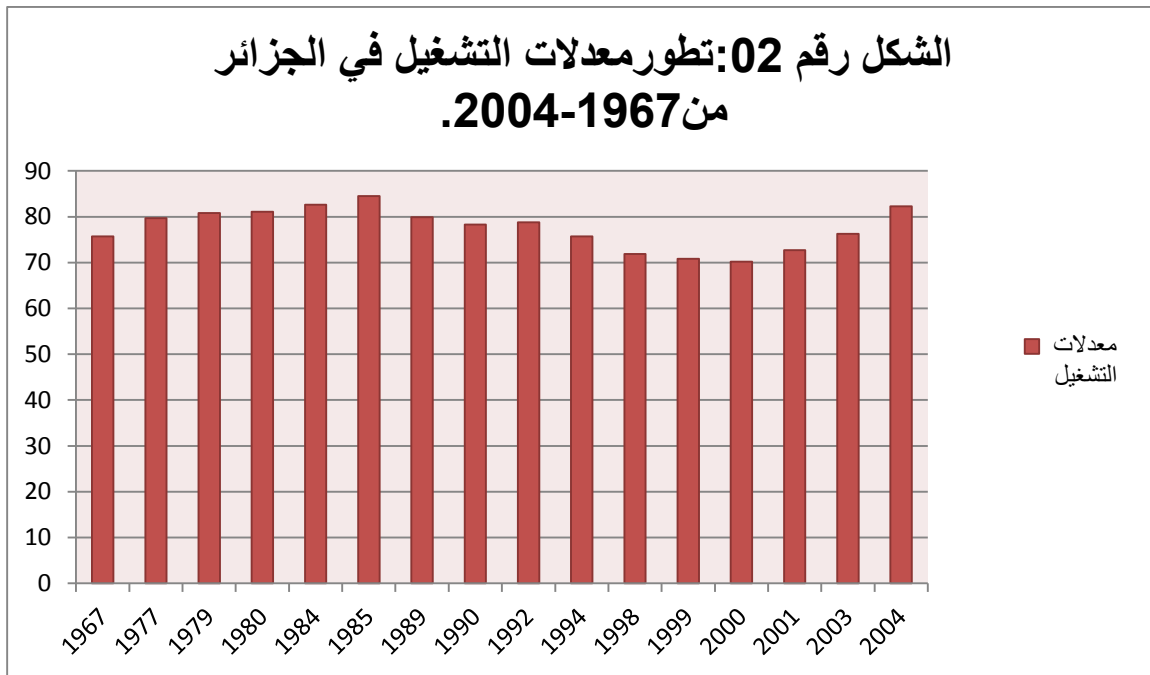
1- شلالي فارس، مرجع سبق ذكره، ص ص: 89-90.

جدول رقم 01:

تطور معدلات التشغيل في الجزائر خلال الفترة 1977-2004.

السنوات	معدلات التشغيل
1977	79.7
1979	80.8
1980	81.1
1984	82.6
1985	84.5
1989	79.9
1990	78.3
1992	78.8
1994	75.7
1998	71.9
1999	70.8
2000	70.2
2001	72.7
2003	76.3
2004	82.3

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على إحصائيات الجدول السابق.

من خلال تفحصنا لهذه الإحصائيات المبينة في الجدول نلاحظ أن معدلات التشغيل في الجزائر قد مرت بثلاثة مراحل بارزة:

فترة ما قبل 1985 : التي عرفت تطور معدل التشغيل نحو الارتفاع.  
فترة ما بين 1985 - 2000 : التي تميزت بميل معدلات التشغيل نحو الانخفاض.  
فترة ما بين 2000 و 2004 : التي عرفت تحسن معدلات التشغيل نحو الارتفاع.  
على هذا الأساس سنحاول التعرف على أهم التطورات التي عرفها التشغيل و الإجراءات التي وضعتها الدولة لتحسين وضعية التشغيل .

### تطورات التشغيل خلال الفترة 2001-2014

-برنامج الإنعاش الاقتصادي 2001-2004: هو برنامج مهم و ضخم رصدت له إمكانيات مالية معتبرة تقدر ب 525 مليار دج أي 7.7 مليار دولار<sup>1</sup>، موزعة على أربعة سنوات 2001-2004، و يكتسي هذا البرنامج أهمية بالغة من الناحيتين الاقتصادية و الاجتماعية، بغية تحقيق التوازنات الاقتصادية الكبرى و تهيأ الأرضية المناسبة للمنافسة الشديدة، لمباشرة شراكتها مع الاتحاد الأوروبي و انضمامها إلى المنظمة العالمية للتجارة هذا من جهة ، و القضاء على الفقرة التخفيف من حدة البطالة من جهة أخرى. وكان البرنامج يهدف إلى ثلاثة محاور أساسية:

- الحد من الفقر و تحسين مستوى المعيشة .
- تحديث البنية الأساسية للاقتصاد الوطني وبالتالي توفير الشروط المناسبة لجلب الاستثمار الأجنبي .
- توفير المزيد من مناصب الشغل للتخفيف من ظاهرة البطالة التي بلغت مستويات حرجة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>-التقدم في مجال التنمية، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد الأول، الجزائر المغرب تونس، السداسي الثاني 2004، ص ص: 263 - 271.

<sup>2</sup>-غرزي سليمة، دراسة قياسية لمشكلة البطالة في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2008، ص 127.

جدول رقم 02: مضمون مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي (2001-2004)

المجموع	المجموع	2004	2003	2002	2001	سنوات القطاع
%40.1	210.5	2.0	37.6	70.2	100.7	أشغال كبرى و هياكل قاعدية
%38.8	204.2	6.5	53.1	72.8	71.8	تنمية محلية و بشرية
%12.4	65.4	12.0	22.5	20.3	10.6	دعم قطاع الفلاحة و الصيد البحري
%8.6	45.0	-	-	15.0	30.0	دعم الإصلاحات
%100	525.0	20.5	113.9	185.9	205.4	المجموع

المصدر: المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، تقرير حول الوضعية الاقتصادية و الاجتماعية للجزائر خلال السداسي الثاني من سنة 2001، ص 87.

إن الجدول أعلاه يبين لنا أن قطاع الأشغال الكبرى و الهياكل القاعدية قد خص بأكثر نسبة من إجمالي المبالغ المخصصة للبرنامج ، و هذا ما يدل على عزم الحكومة تدارك العجز الحاصل في هذا القطاع مما سيساهم في إنعاش المؤسسات الإنتاجية الوطنية مما يؤدي إلى توفير مناصب شغل، كما بلغت نسبة المبالغ المخصصة لقطاع التنمية المحلية و البشرية 38.8% من إجمالي المبلغ المخصص للبرنامج، هذا دليل على سعي الحكومة لتحقيق أهداف البرنامج المتمثلة في تحقيق التوازن الجهوي، أما قطاع الفلاحة و الصيد البحري فلم ينل إلا 12.4% من إجمالي المبلغ ، فيما يخص دعم الإصلاحات فقد حضي ب 8.6 % من إجمالي المبلغ وجه أساسا لتمويل الإجراءات و السياسات المصاحبة لهذا البرنامج التي تهدف إلى دعم و ترقية القدرة التنافسية للمؤسسات.

ساهم هذا المخطط بامتصاص البطالة، بحيث منذ انطلاقه سمح بإنشاء 751812 منصب شغل منها 464930 منصب دائم و 292882 منصب مؤقت، و قد استفادت المؤسسات الخاصة بشكل معتبر بحيث بلغت حصيلة هذا البرنامج 22400 مؤسسة مع نهاية جوان 2004 ، و هذا العدد يفوق عدد المناصب المتوقعة و المقدرة ب 713150 وبالتالي هذا البرنامج قد حقق أهدافه و بزيادة قدره 38662 منصب شغل<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>-سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2009، ص 69.

-سياسة دعم النمو و انعكاساتها على مستوى التشغيل: و هي آلة مكملة لسياسة الإنعاش الاقتصادي و الهدف منه وضع أكبر ممكن من الاستثمارات المحلية و الأجنبية لتسريع وتيرة النمو و بالتالي تقليص البطالة و تضيق فجوة النمو .

جاء هذا البرنامج لمواصلة وتيرة الازدهار في النشاط الاقتصادي التي نتجت عن مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي ، و يجدر بالذكر بأن آثار برنامج دعم النمو على مستوى التشغيل يمكن ذكرها من خلال الالتزام الرئاسي الوارد في هذا البرنامج حيث يسعى هذا البرنامج إلى ربح رهانين أساسيين و يتعلق الأول بفتح 100 ألف مؤسسة صغيرة جديدة الفترة الممتدة إلى غاية 2009. أما الثاني فيتعلق بتخفيض معدلات البطالة إلى أقل من 9% خلال الفترة (2010-2013) و ذلك من خلال خلق مليوني منصب شغل خلال فترة البرنامج، و يتوزع مليوني منصب بالكيفية التالية:

-مليون منصب شغل بواسطة العاملين الاقتصاديين و الشغل العمومي.

-مليون منصب شغل معادل من خلال برامج تتصلب تشغيل المكثف لزيد العاملة وقد خصص قانون المالية التكميلي لسنة 2009 عدة ترتيبات لصالح إنشاء مؤسسات الشغل.

ورصد له 4200 مليار دج ، جاء هذا البرنامج في إطار مواصلة وتيرة البرامج و المشاريع التي سبق إقرارها و تنفيذها في إطار مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي، و ذلك بعد تحسن الوضعية المالية للجزائر بعد الارتفاع الذي سجله سعر النفط الجزائري و الذي بلغ سنة 2004 حدود 38.5 دولار، مما نتج عنه تراكم احتياطي الصرف إلى ما يقارب 43.1 مليار دج في السنة ذاتها ، كانت أهداف هذا البرنامج ترمي إلى تدعيم النمو و تحقيق التنمية.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>-عبد المجيد قادي، مرجع سبق ذكره، ص31.

الجدول رقم 03: مضمون البرنامج التكميلي لدعم النمو (2005-2009)

النسب %	المبالغ بالملايير دج	القطاعات
45.5%	1908.5	برنامج تحسين ظروف معيشة السكان
40.5%	150.00	برنامج تطوير المنشآت الأساسية
8%	10.15	برنامج دعم التنمية الاقتصادية
48%	4.0	تطوير الخدمة العمومية و تحديثها
1.1%	50.0	برنامج تطوير التكنولوجيا الجديدة للاتصال
100%	4202.7	المجموع

المصدر: نشره صادرة عن الوكالة الوطنية لدعم الاستثمار، أفريل 2005.

يبين لنا الجدول أن برنامج تحسين ظروف معيشة السكان يحتل النسبة الأكبر من قيمة البرنامج، وزع هذا البرنامج على عدة قطاعات السكن، التربية، مشاريع التنمية المحلية، التعليم العالي، يحتل برنامج تطوير المنشآت الأساسية حوالي 40.5% من إجمالي البرنامج و يأتي قطاع النقل في صدر اهتمامات هذا البرنامج و يليه قطاع الأشغال العمومية، أما برنامج دعم التنمية الاقتصادية فيتضمن 5 قطاعات رئيسية تتمثل في الفلاحة، الصناعة، الصيد البحري، ترقية الاستثمار، السياحة، ثم برنامج تطوير الخدمة العمومية و الهدف منه تحسين الخدمة العمومية، أما برنامج تطوير تكنولوجيا الاتصال فكان يهدف إلى فك العزلة عن المناطق النائية.

ساهم برنامج دعم النمو في إنشاء 122000 منصب شغل إلى غاية سنة 2007 منها 756000 منصب شغل دائم أي ما يقارب 62% من المناصب المستحدثة، بمعدل 400000 منصب عمل سنويا.<sup>1</sup>

**-برنامج توطيد النمو الاقتصادي (2010-2014):** جاء برنامج توطيد النمو الاقتصادي في إطار مواصلة المشاريع التي سبق إقرارها و تنفيذها في البرنامجين السابقين، حيث خصصت الجزائر لهذا البرنامج غلafa ماليا لم يسبق لبلد سائر في طريق النمو أن خصصه حتى الآن و المقدر بحوالي 286 مليار دولار و الذي من شأنه تعزيز الجهود التي شرع فيها منذ عشر سنوات لدعم التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، لقد استهدفت الجزائر من خلال هذا البرنامج تحقيق ما يلي:<sup>2</sup>

<sup>1</sup>-غرزلي سليمة، مرجع سبق ذكره ص 129.

<sup>2</sup>-عثماني و بوحسان، دراسة قياسية لأثر الاستثمارات العامة على النمو الاقتصادي في الجزائر، مؤتمر بعنوان آثار برامج الاستثمارات العامة و انعكاساتها على التشغيل و النمو الاقتصادي خلال 2001-2014، سطيف، 11-12 مارس 2013، ص 9-10.

- استكمال المشاريع الكبرى الجاري إنجازها على الخصوص في قطاعات السكة الحديدية و الطرق و المياه.
- إطلاق مشاريع جديدة بمبلغ 11534 مليار دج.

الجدول رقم 04: مضمون برنامج توطيد النمو الاقتصادي (2010-2014)

المبلغ (مليار دج)	القطاع
9386.6	التنمية البشرية
379	الخدمة العمومية
6447	المنشآت القاعدية
أكثر من 895	الجامعات المحلية و الأمن الوطني و الحماية المدنية
250	البحث العلمي و التكنولوجيا الجديدة للإعلام و الاتصال

Source : programme de développement quinquennal 2010-2014

يخصص هذا البرنامج أكثر من 40 % من موارده لتحسين التنمية البشرية من خلال تحسين التعليم في مختلف أطواره، التكفل الطبي و تحسين ظروف السكن كما تم الاهتمام أيضا بقطاعات الشبيبة و الرياضة، كما خصص ما يقارب 40 % من موارده لمواصلة تطوير المنشآت القاعدية الأساسية و تحسين الخدمة العمومية، دعم التنمية الريفية ، ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

ساهم هذا البرنامج في مجال الشغل بمبلغ قدره 350 مليار دج من إجمالي البرنامج لمراجعة الإدماج المهني لخريجي الجامعات و مراكز التكوين المهني و دعم إنشاء المؤسسات الصغيرة و تمويل آليات إنشاء مناصب شغل جديدة.

## (2) تطور البطالة:

لم يكن مصطلح البطالة شائعاً ومنتشراً خلال سنوات الرخاء الاقتصادي في فترة الستينات والسبعينات وإلى غاية منتصف الثمانينات بحكم الموارد البترولية الكافية نتيجة أسعار البترول المرتفعة آنذاك، غير أن الأزمة البترولية سنة 1986 كان لها الأثر الكبير في بداية ظهور البطالة، بل وفي مدة قصيرة أصبحت تشكل إحدى أهم الانشغالات والتحديات والمشاكل الاقتصادية للمؤسسات الرسمية وغير الرسمية، حيث تشير التقارير

الرسمية إلى أن مستوى البطالة في الجزائر بدأ في الارتفاع من 17% في عام 1787 إلى 28% سنة 1995 ليبلغ 30% سنة 1999. هذا الارتفاع جاء نتيجة عوامل سياسية واقتصادية واجتماعية مترابطة.<sup>1</sup>

وعلى شاكلة العديد من الدول، يمكن أن نقسم سوق العمل في الجزائر إلى قطاعين:

- قطاع ريفي يشمل جميع النشاطات الفلاحية،
- وقطاع حضري يشمل الممارسات المهنية الرسمية وغير الرسمية.

ففي سنة 1977 كان القطاع الريفي يمتص حوالي 72.2% من مجمل اليد العاملة، غير أن هذه النسبة انخفضت إلى 42% سنة 2003 نتيجة الهجرة السكانية من الأرياف إلى المدن لنوعية الهياكل الاجتماعية وارتفاع الأجور في المدن، وهذا ما أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة في القطاعات الرسمية وبرز القطاع غير الرسمي الذي امتص حوالي 36.5% من مجمل معدل التشغيل خارج القطاع الفلاحة سنة 2002، و 39% من مجمل نسبة التشغيل في القطاع الحضري.

ومع نهاية الثمانينات وبداية التسعينات شرعت الحكومة الجزائرية في تبني إصلاحات اقتصادية ومالية كان لها الأثر الكبير على التشغيل سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص، فالقطاع العام عرف خلال سنوات التسعينات تسريح عدد كبير من العمال بلغت فقدان أكثر من 400000 منصب عمل نتيجة برامج التصحيح الهيكلي المفروض من طرف صندوق النقد الدولي، والذي أدى إلى خصوصية وحل عدد كبير من المؤسسات العمومية في كافة الأنشطة الاقتصادية، وعكس هذا فقد عرف القطاع الخاص ابتداء من 1990 تحسناً ملحوظاً، وساهم في خلق عدد معتبر من مناصب العمل نتيجة تطوره السريع.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>-عبد الحميد قومي، حمزة عايب، مداخلة بعنوان سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة يومي 15-16 نوفمبر 2011 بجامعة المسيلة، ص 1.

<sup>2</sup>- شكوري محمد و شبيبي عبد الرحيم، البطالة في الجزائر: مقارنة تحليلية و اقتصادية، المؤتمر الدولي حول أزمة البطالة في الدول العربية، جامعة القاهرة، مصر، 17-18 مارس، ص 12.

الجدول رقم 05: التالي عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة 1995-1999:

السنوات	1995	1996	1997	1998	1999
القطاع العام	79	62	43	80	14
القطاع الخاص	7236	7864	5102	5232	7384
أخرى	34	16	18	36	19
المجموع	7349	7942	5163	5348	7418

المصدر: شكوري محمد، شبيبي عبد الرحيم، مرجع سبق ذكره ص 13

من خلال الجدول السابق يتضح التوسع الكبير الذي عرفه القطاع الخاص من خلال إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تركزت خاصة في أنشطة مثل الأشغال العمومية والبناء، التجارة، النقل، الاتصالات، الصناعات الغذائية والمؤسسات الصغيرة للخدمات.

إن غياب سياسة واضحة للتشغيل أدى إلى تزايد العمل الموازي غير الرسمي وخاصة في مجال النشاط التجاري، وهذا أدى إلى اكتفاء الحكومة الجزائرية بمحاولات لتوفير مناص عمل مؤقتة واعتماد نظام التكفل والشبكة الوطنية الاجتماعية والتضامن الوطني. كما أن مختلف الدراسات التي قامت بها الهيئات الحكومية وغير الحكومية بينت نتائج تطبيق سياسة التعديل الهيكلي في هذا المجال والتي كانت كما يلي:<sup>1</sup>

-زيادة البطالة وخاصة لدى فئة الشباب،

-45% فقدوا مناصب عملهم نتيجة تطبيق هذه السياسة؛ حيث أن 10% تم تسريحهم من العمل، تم التقليل من العمالة بنسبة 11%، 11.4% نتيجة غلق المؤسسات، 10.1% نتيجة لحل المؤسسات، والبقية نتيجة الذهاب الإرادي.

-استمرار زيادة نسبة البطالة لدى فئة الإناث،

-صعوبة إدماج طالبي العمل لأول مرة، وهي أكبر نسبة من البطالين،

<sup>1</sup> - شكوري محمد و عبد الرحيم شبيبي، مرجع سبق ذكره، ص 17.

## الفصل الثاني: التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر

- التهميش الاجتماعي لدى فئة كبيرة من المجتمع هي الشباب،

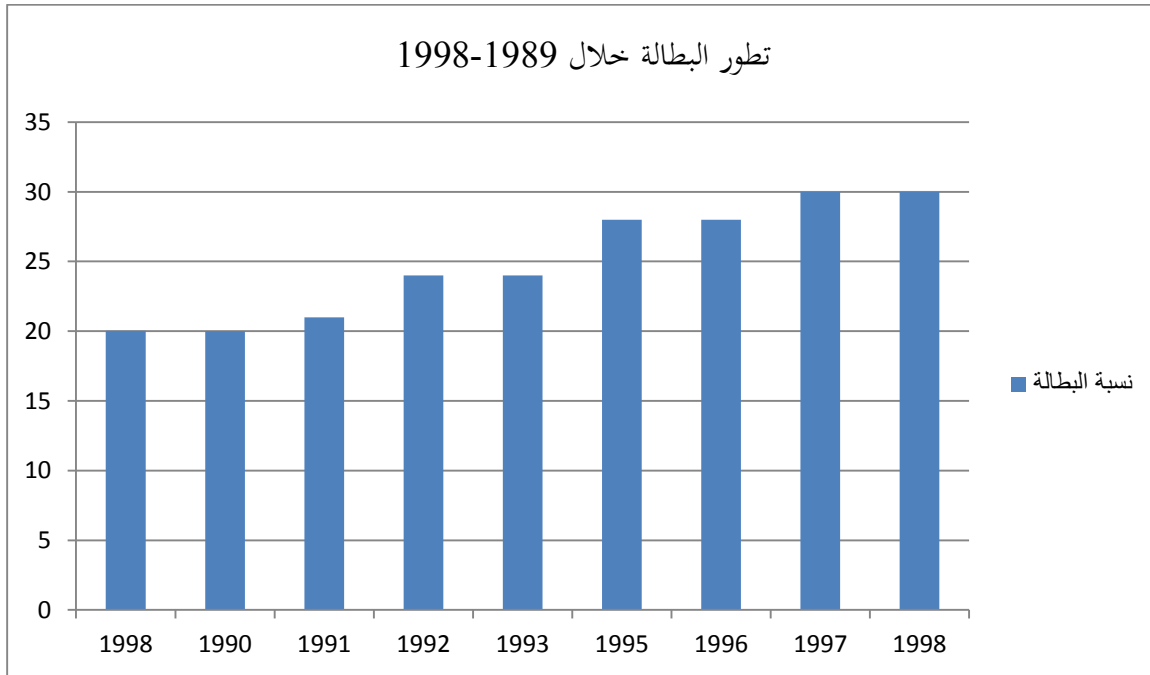
- زيادة مناصب العمل التعاقدية والفصلية مقارنة مناصب العمل الدائم، وهذا بدوره يؤثر على السياسة الاقتصادية العامة.

جدول رقم 06: يمثل تطور البطالة خلال الفترة 1989-1998:

السنوات	1989	1990	1991	1992	1993	1995	1996	1997	1998
نسبة البطالة	20.04%	20%	21%	24%	24%	28%	28%	30%	30%

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات.

الشكل رقم 03: يمثل تطور البطالة خلال الفترة 1989-1998:



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على إحصائيات الجدول.

ابتداء من سنة 2000 ومع ارتفاع أسعار المحروقات في الأسواق العالمية وتحسن مداخيل الدولة، وأمام الأزمة الاقتصادية والاجتماعية شرعت الحكومة الجزائرية سنة 2001 في تطبيق برنامج لدعم النمو الاقتصادي بمبلغ

يقدر ب 525 مليار دينار جزائري ( 7 مليار دولار أمريكي ) على امتداد أربع سنوات، ومن بين الأهداف التي كانت مسطرة في هذا البرنامج هو رفع وتيرة النمو الاقتصادي وخفض نسبة البطالة، وقد سطر هذا البرنامج خلق 626380 منصب شغل دائم و 186850 منصب شغل غير دائم، كما تم تدعيم هذا البرنامج ببرنامج مكمل لدعم النمو رصد له 50 مليار دولار حتى سنة 2009.

ولقد تميز سوق الشغل بالجزائر منذ النصف الثاني للثمانينيات إلى غاية عام 1999 بارتفاع كبير في نسبة البطالة وصلت في بعض الأحيان إلى أكثر من 30 % ، فالأزمة الاقتصادية الحادة التي عاشتها خلال هذه الفترة والتي أتسمت بتراجع كبير في حجم الاستثمارات وانخفاض أسعار النفط قد أدت إلى بروز اختلالات كبيرة في سوق الشغل بحيث تقلصت فرص العمل المتاحة بدرجة كبيرة في نفس الوقت الذي سجل فيه تزايد أكبر لطالبي العمل، إضافة لما ترتب عن الإصلاحات الاقتصادية التي باشرتها الجزائر وشروعها في تطبيق مخطط إعادة الهيكلة الذي كانت أولى نتائجه غلق مئات المؤسسات وتسريح آلاف العمال . وتتميز البطالة في الاقتصاد الجزائري بتنوعها فهي متعددة الأشكال ( هيكلية واحتكاكية ودورية... ) وكذلك بارتفاع معدلها لكنه في اتجاه نحو الانخفاض، وتشير البيانات الإحصائية المبينة في الجدول (06) إلى ارتفاع نسبة البطالة في التسعينيات حيث انتقلت من 24.36% سنة 1994 إلى أكثر من 29% سنة 1997 ثم 29.2 % سنة 1999 ثم انخفضت إلى 25% سنة 2002 ثم إلى 12.3 سنة 2006 لتصل إلى 10.2 % في نهاية 2009<sup>1</sup>، وهذا ما يبينه الجدولين رقم 06 و07.

الجدول رقم 07: تطور معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة (2000-2009)

السنوات	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
معدل البطالة %	29.77	27.03	25	23.7	17.7	15.3	12.3	13.8	11.3	10.2

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء

<sup>1</sup>-مولاي لخضر عبد الرزاق، مرجع سبق ذكره، ص 195.

## الفصل الثاني: التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر

الجدول رقم 08: بعض مؤشرات البطالة في 2009

البيان	معدل البطالة	عدد العاطلين عن العمل (بالألف)	معدل البطالة بين الذكور	معدل البطالة بين الإناث	نسبة النساء بين العاطلين	نسبة الشباب بين العاطلين	نسبة الجامعيين العاطلين	نسبة العاطلين طالبين العمل أول مرة	نسبة العاطلين لأكثر من سنة
2009	10.2%	1072	8.6%	18.1%	29.9%	43.6%	20%	38%	66.4%

المصدر: التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2010، ص 315.

وتظهر مشكلة البطالة في كل المجتمعات عندما يفشل النظام الاقتصادي في توفير فرص عمل دائمة للجميع أفراد الفئة النشطة، كما يعتبر استمرارها وتفشيها مصدرا لتوترات دائمة. وفي ما يلي سنقدم بعض الإحصائيات فيما يخص تطور الفئة النشطة، الفئة العاطلة ومعدل البطالة في الجزائر خلال الفترة السابقة

جدول رقم 09: تطور حجم ومعدل البطالة في الجزائر خلال الفترة 1973-2010

الفترة	السنوات	الفئة النشطة	عدد العاطلين	معدل البطالة (%)
1_ فترة البتول	1973	-	526000	18,6
	1977	-	671000	22
	1979	-	337000	11,1
	1982	-	566000	14,2
	1984	-	380000	8,7
2_ فترة الأزمة الاقتصادية	1989	5588822	1120000	20,04
	1994	6814000	1660000	24,3
	1996	7812000	2186000	27,98
	2000	8153647	2427726	29,8
3_ فترة النمو الاقتصادي	2003	8762326	2078270	23,7
	2004	9469946	1671534	17,7
	2005	9500000	1453500	15,3
	2007	9969000	1375722	13,8
	2008	10315000	1165595	11,3
	2010	10812000	1081200	10

المصدر: - الديوان الوطني للإحصائيات .... www.ons.dz

- يحيات مليكة: إشكالية البطالة والتضخم في الجزائر خلال الفترة 1970\_2005، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2007، ص166 و ص170.

أ\_ البطالة في فترة البترول(1974-1985): لقد كان التشغيل الكامل من الأهداف الرئيسية لهذه المرحلة، حيث ركزت الحكومة على إستراتيجية التصنيع وذلك على أساس الاستثمار العمومي المكثف المخصص لتهيئة وتنفيذ المشاريع الصناعية بنحو 51,5% من إجمالي الاستثمارات، باعتبار أن الصناعة هي وحدها كفيلة بضمان الاندماج الاقتصادي فيما بين القطاعات وتوفير فرص العمل بالقدر الكافي مما أدى إلى تطور هذا القطاع، وارتفاع معدلات نمو قطاع المحروقات على حساب القطاع الزراعي، والذي تميز بغلبة اليد العاملة الموسمية على الدائمة، وبالرجوع إلى الإحصائيات كان يشغل هذا القطاع نصف العاطلين عن العمل (49,9%) سنة 1967، وانخفض هذا المعدل إلى 30,19% سنة 1977، وأصبحت برامج التصنيع محفزا للنزوح الريفي نتيجة للتفاوت في الدخل بين الصناعة والزراعة إلى جانب تركيز المشاريع الصناعية في المدن الساحلية. فقد مكنت سياسة التصنيع المتبعة من تحويل اتجاه معدلات البطالة، إذ أصبح عدد العاطلين 380000 نسمة عام 1984 مقارنة بـ 526000 نسمة عام 1973، أما معدل البطالة فانتقل من 18.6% إلى 8,7% في نفس الفترة.<sup>1</sup>

ب\_ البطالة في فترة الأزمة الاقتصادية(1986-2000) : حقق الاقتصاد الجزائري نموا لا بأس به حتى منتصف الثمانينات، حيث زادت معدلات الاستثمار ومعدلات الناتج الداخلي الخام وكذلك معدلات التشغيل وانخفضت معدلات البطالة، لكن هذا النمو كان يعتمد أساسا على عوامل خارجية وبصفة خاصة على عائدات النفط، فما إن تعرضت أسعار النفط في الأسواق العالمية للانخفاض حتى تأزمت الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية وبالأخص مشكلة البطالة، التي بدأت معدلاتها تسجل ارتفاعا كبيرا.

لقد أدى انخفاض عوائد النفط إلى عجز في الميزانية العامة للدولة، وبعد فشل سياسة تمويل العجز بالاستدانة (ديون خارجية وديون داخلية)، كان طبيعيا البدء في إتباع سياسة انكماشية في الإنفاق لغرض

<sup>1</sup> - زايد مراد و بن سالم محمد عبد الرؤوف، مداخلة بعنوان دور سياسات التشغيل في القضاء على ظاهرة البطالة، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة الجزائر 2013، ص 3، ص 4.

التحكم في هذا العجز، وكان من ضمنها الحد من إنشاء مناصب العمل في الأجهزة الحكومية والمرافق العامة، مما أدى إلى تقلص مناصب العمل المعروضة، فقد تم إنشاء حوالي 75000 منصب عمل سنويا كمعدل للفترة الممتدة من 1985-1989، لينخفض إلى 50000 منصب عمل كمعدل سنوي للفترة من 1990-1994، ثم إلى 40000 منصب عمل سنويا كمعدل للفترة من 1994-1998، وهذا ما يظهر التراجع الكبير في عدد مناصب العمل المعروضة في سوق الشغل.

إضافة إلى هذا دخلت الجزائر في عمليات التعديل الهيكلي تحت وصاية صندوق النقد الدولي والبنك العالمي للإنشاء والتعمير سنة 1994، والتي تقوم أساسا على الانكماش في الإنفاق الحكومي وذلك بخصوصية المؤسسات العمومية وتسريح أعداد كبيرة من العمال، حيث سرح أكثر من 500000 عامل وأغلقت أكثر من 1000 مؤسسة عمومية بين سنتي 1994-1998.

كل هذه العوامل جعلت معدلات البطالة تسجل ارتفاعا كبيرا، نلاحظ في الجدول أن معدل البطالة ارتفع من 20,04% سنة 1989 إلى 29,8% سنة 2000، أي تقريبا بزيادة 150% في مدة 11 سنة فقط.<sup>1</sup>

**ج- البطالة في فترة النمو الاقتصادي (2001-2010):** إن حرص الحكومة على تصحيح الآثار السلبية لبرنامج التعديل الهيكلي على سوق العمل وإدماج الشباب جعلها تركز اهتمامها ودعمها الكامل لأجهزة الشغل التي أنشئت خصيصا لتحسين وتنظيم سوق العمل وامتصاص البطالة التي تفاقمت في التسعينيات، وذلك من خلال برنامج إنعاش الاستثمار التي توجه أساسا إلى دعم إنشاء مناصب عمل للشباب، بما في ذلك مساعدة الشباب على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة خاصة بهم. والحصيلة انخفاض معدل البطالة ب6 نقاط خلال سنتين (2003-2004)، انظر الجدول أعلاه، وهذا باستحداث حوالي 720000 منصب شغل جديد منها 230000 منصب مؤقت.<sup>2</sup>

ولكي تطغى على هذه البرامج الفعالية ولغرض حشد الموارد في خدمة التنمية، أعلنت رئاسة الحكومة بتاريخ 2005/4/17 عن برنامج تكميلي خماسي ضخيم يمتد إلى غاية 2009 يهدف إلى تدعيم النمو، رصد

<sup>1</sup>-زايد مراد و بن سالم محمد، مرجع سبق ذكره، ص ص:4-5.

<sup>2</sup>- نفس المرجع السابق، ص5.

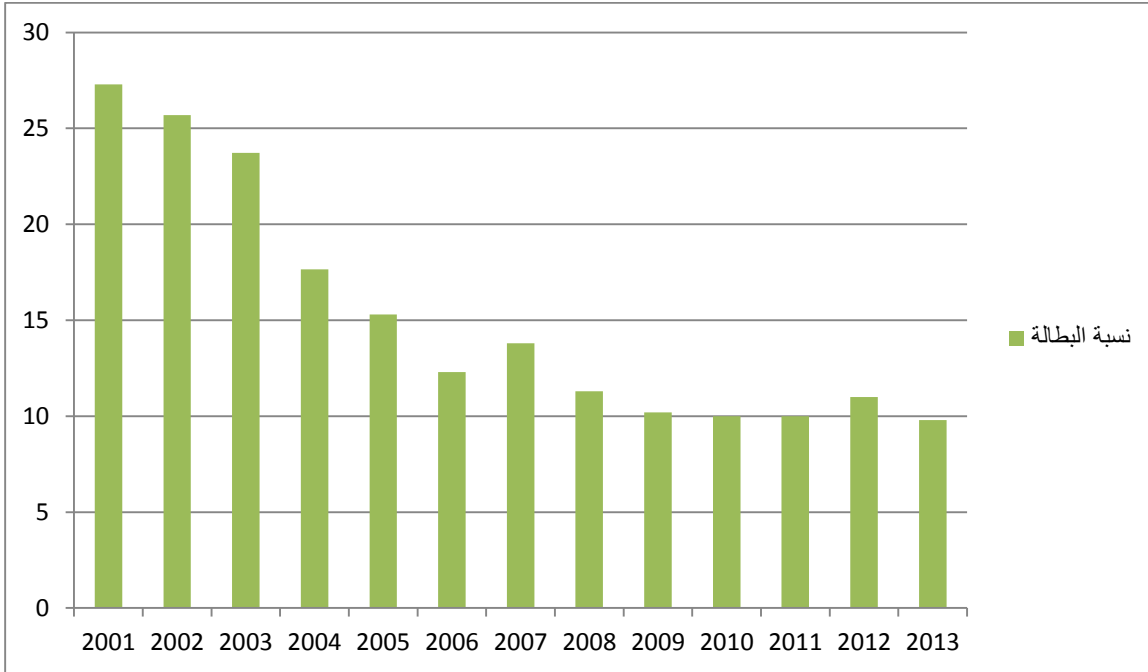
## الفصل الثاني: التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر

له مبلغ 4200 مليار دينار جزائري سيتمكن من استحداث 2 مليون منصب عمل بمختلف أنواعه لامتناس العرض الزائد من القوة العاملة، وهذا ما يتجلى لنا بعد هذه المدة الزمنية فقد سجل معدل البطالة انخفاضا كبيرا إلى أن وصل إلى 10% في سنة 2012. و الجدول رقم 10 :يوضح تطور معدل البطالة في الجزائر (2001-2013).

2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	السنوات
13.8	12.30	15.30	17.65	23.72	25.70	27.30	النسبة
	2013	2012	2011	2010	2009	2008	السنوات
	9.8	11.00	10.00	10.00	10.2	11.30	النسبة

**Source :** CNES, commission « perspectives de développement économique et social » ,rapport , regards sur la politique monétaire en algerie2005 ,p152

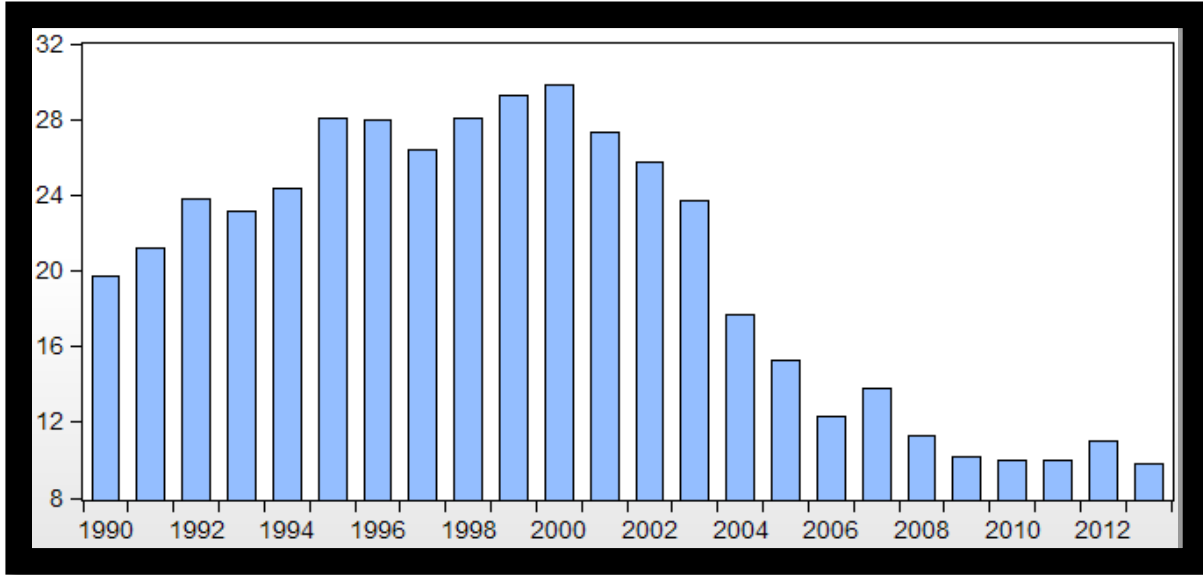
الشكل رقم 04:تطور نسبة البطالة 2013-2001:



المصدر: من إعداد الطلبة بناء على إحصائيات الجدول.

نلاحظ من خلال الجدول أن خلال الفترة 2001-2010 و مع ارتفاع أسعار البترول أعطى دفعا قويا للسياسة المالية، مما ساهم في تحسن بعض مؤشرات الاقتصاد الكلي، إن إتباع الجزائر لعدة برامج تنموية و إعطاء الأولوية لمكافحة البطالة، و التي ساهمت في خفض معدلات البطالة بحيث انخفضت نسبتها إلى 15.3 % سنة 2005 ، و 10.2% سنة 2009 ، و 10 % سنة 2010 ، كما بلغت 11 % سنة 2012 و هذا راجع إلى مساهمة بعض القطاعات خاصة البناء و الأشغال العمومية في امتصاص عدد كبير من اليد العاملة.

الشكل رقم 05: تطور معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة (1990-2013)



المصدر: سايج حنان، بوعناني فاطمة، مرجع سبق ذكره ص 59.

### المطلب الثاني: سياسات التشغيل في الجزائر (آليات و تدابير).

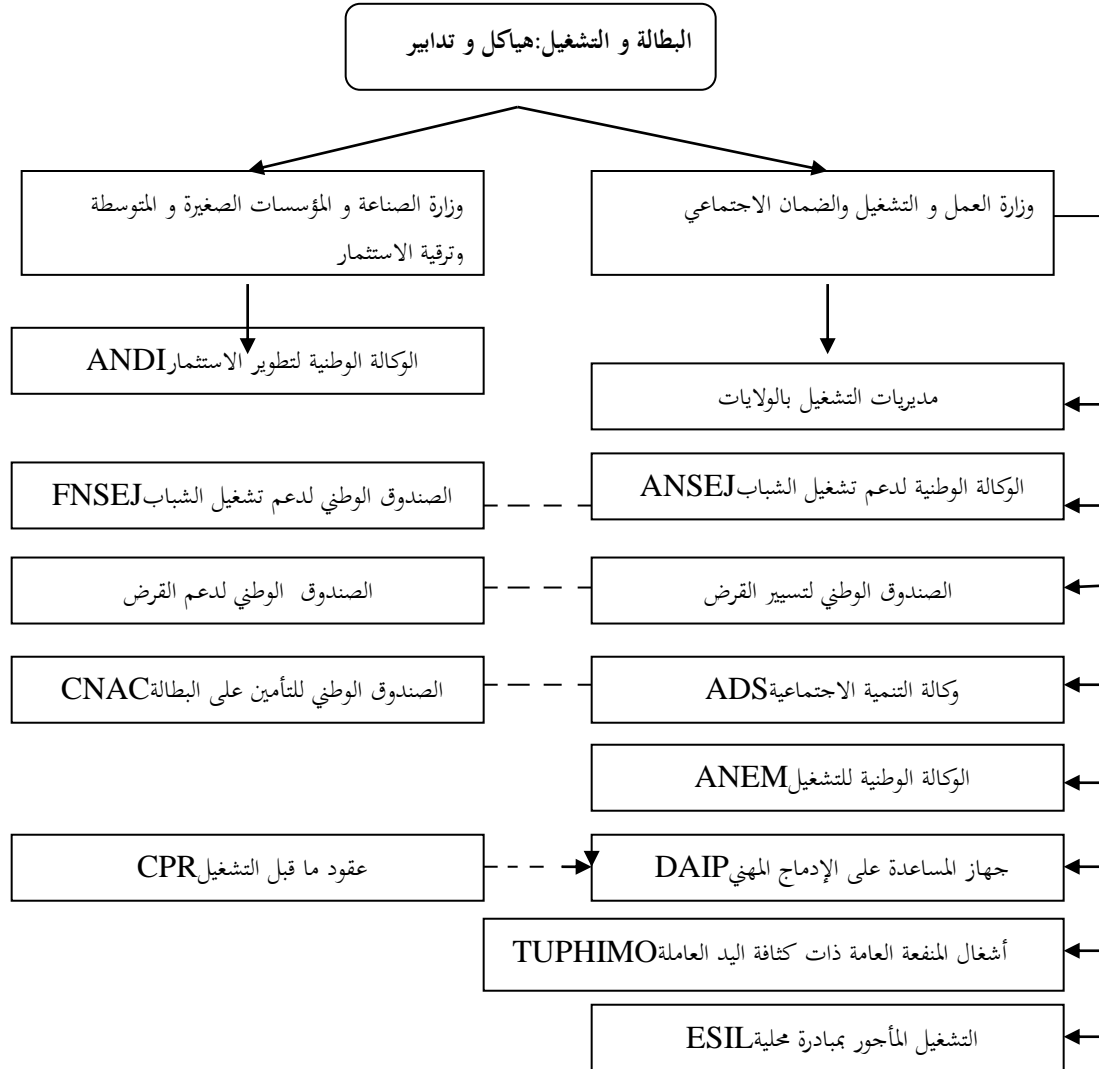
يجدر التنبه مقدما أن عملية التشغيل ليست مرتبطة حصرا بسياسات التشغيل خلال فترة ما. فسياسات دعم الاستثمار، وسياسات الإنفاق العام، المحسدة في مختلف البرامج التنموية المختلفة، وسياسات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسياسات التنمية الريفية وغيرها تنطوي كلها على أهداف تشغيلية. تقوم سياسة التشغيل في الجزائر على ركيزتين: ترقية الشغل من طريق المبادرات المقاولاتية وترقية دعم الشغل المأجور وإلى جانب مختلف الهياكل المركزية والمحلية المنشأة بغرض دعم التشغيل، تم إنشاء وزارة للشغل باسم "وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي"، والتي أسندت إليها مهام التشغيل منذ 2001.<sup>1</sup>

**أ) ترقية الشغل من طريق المبادرات المقاولاتية:**

يستند هذا الاتجاه إلى فكرة التشغيل الذاتي، أي إن الشباب هم أنفسهم من يخلق فرص عمل لأنفسهم، ودور الدولة هنا هو دور الداعم والمرافق وتجهيزها لذلك تم إنشاء وكالات وصناديق لهذا الغرض وهي: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، الصندوق الوطني لدعم القرض المصغر، والصندوق الوطني للتأمين على البطالة. وبغرض تفعيل ودعم أهداف هذه الهياكل، وكذا تشجيع إنشاء المؤسسات، تم اعتماد تدابير مالية تحفيزية للشباب المقاول متضمنة في قوانين المالية السنوية، نكتفي هنا بالإشارة إلى قانون المالية التكميلي لسنة 2011، المتضمن موازنة الدولة التكميلية 2011، والذي نص على عدة إعفاءات وتخفيضات للشباب المرقي (المقاول) المستفيد من الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب و الصندوق الوطني لدعم القرض المصغر و الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، ويتعلق الأمر بالإعفاء أو التخفيض لمدة ثلاث سنوات من أرباح الشركات والرسم على الدخل الإجمالي والرسم العقاري رسوم التسجيل، ويقدم الشكل الرقم 06 صورة عن أبرز الهيئات والآليات والصيغ المعتمدة في مجال مكافحة البطالة وترقية التشغيل.

<sup>1</sup>-رحيم حسين، ملف حول سياسات التشغيل في الجزائر: تحليل و تقييم، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير لولاية برج بوعرييج،

الشكل 06: هياكل وآليات مكافحة البطالة و دعم التشغيل في الجزائر



المصدر: رحيم حسين، مرجع سبق ذكره ص 140.

## 2- دعم الشغل المأجور:

بمقابل الشباب الذين لديهم رغبة واستعداد لإنشاء مؤسساتهم هناك شباب يبحثون عن عمل مأجور، ومن أجل مساعدة هؤلاء ومرافقتهم في بحثهم هذا، تم اعتماد مجموعة من الآليات والتدابير: الوكالة الوطنية للتشغيل؛ مديريات التشغيل بالولايات؛ وكالة التنمية الاجتماعية؛ التشغيل المأجور بمبادرة محلية؛ أشغال المنفعة العامة ذات كثافة اليد العاملة؛ عقود ما قبل التشغيل، والذي تم تطويره في صيغة تدبير جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

وتجدر الإشارة إلى أنه ابتداء من سنة 2008 تم إعداد مخطط عمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة يعتمد على مقارنة اقتصادية. ويرتكز هذا المخطط أساساً على تشجيع الاستثمار المنتج والمنشئ لمناصب الشغل، وعلى تثمين الموارد البشرية من طريق التكوين، وكذا على معالجة بطالة الشباب معالجة خاصة وعصرنه وتدعيم قدرات هيئات تسيير سوق العمل، حيث يحظى المحور الخاص بترقية تشغيل الشباب وإدماجهم بعناية خاصة ضمن هذا المخطط، وذلك من خلال تنفيذ آليتين: دعم تنمية الثقافة المقاولاتية عند الشباب ودعم ترقية الشغل المأجور لدى الشباب.

إلى جانب المحاور السابقة نجد كذلك محور ترقية تشغيل الشباب، والذي يشكل محوراً هاماً من مخطط النشاط، وهو يكتسي أهمية خاصة ويشكل موضع اهتمام كبير من قبل السلطات العامة عبر كافة دول العالم.

وتجدر الإشارة إلى أن السياسة الجديدة لمخطط النشاط لترقية تشغيل الشباب ومكافحة البطالة تعتمد أساساً على ما يلي:<sup>1</sup>

1/ دعم تنمية المبادرات المقاولاتية: وفي هذا الإطار تجدر الإشارة إلى ثلاثة أجهزة عملية لخلق النشاطات، ويتعلق الأمر بما يلي:

- جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب البطال الموجه للشباب ذوي المشاريع والبالغين بين 19 و 35 سنة (40 بالنسبة للمسيرين، عندما يولد المشروع ثلاثة مناصب عمل في المجموع)، والذي يحدد سقف استثماره بمبلغ 10.000.000 دينار جزائري.

<sup>1</sup>-عبد الحميد قومي و حمزة العايب، مرجع سبق ذكره، ص ص: 3-4.

- الجهاز المسير من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، والمخصص للبطالين البالغين بين 35 و 50 سنة الراغبين في إنشاء مؤسسات مصغرة الذي يبلغ سقف استثمارها 5.000.000 دينار جزائري.
- جهاز القرض المصغر المسير من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر المخصص لتحفيز الشغل الذاتي وتطوير المهن الصغيرة، ويبلغ سقف استثمارها 400.000 دينار جزائري.

2/ دعم ترقية الشغل المأجور: لقد تمت ترجمة ترقية الشغل المأجور بوضع جهاز جديد للمساعدة على الإدماج المهني (DAIP)، ويهدف هذا الجهاز إلى تسهيل الاستفادة من منصب عمل دائم للشباب طالبي العمل لأول مرة المسجلين لدى الشبكة الوطنية للتشغيل (ANEM) بإدماجهم أكثر في القطاع الاقتصادي العمومي والخاص، ويتمثل الهدف المرجو إليه في رفع النسبة السنوية للتوظيف المستمر من 12% إلى 33%، ومن جهة أخرى يولي اهتمام خاص لحاملي الشهادات والذين هم بدون وظيفة.

### المطلب الثالث: الأسباب والآثار المترتبة على مشكل البطالة.

#### 1) الآثار المترتبة على مشكل البطالة:

تشير المعطيات المتوافرة عن مشكلة البطالة في الوطن العربي والجزائر على الخصوص إلى أن هذه المشكلة أخذت في التنامي سنة بعد أخرى، و أن جميع المعالجات التي رصدت لحل هذه المشكلة من قبل الدول العربية باءت بالفشل الذريع و ذلك لعدة أسباب مختلفة.

على الرغم من التأثيرات السلبية لمشكلة البطالة على الاقتصاديات العربية إلا أنها لم تبرز بشكل واضح حتى الآن رغم أن الحجم الحالي للبطالة تعتبر مثيرا للقلق، حيث أنه يسبب خسائر اقتصادية كبيرة ناهيك عن انعكاساته الاجتماعية.

### - الآثار الاقتصادية:1

على الرغم من أن التأثيرات السلبية لظاهرة العوالة على الاقتصاديات العربية ومشكلاتها الكثيرة ومن ضمنها البطالة لم تظهر بشكل مباشر حتى الآن، إلا أن الحجم الحالي للبطالة يبعث على القلق أيضاً ويسبب خسائر اقتصادية كبيرة.

وفقاً للتقارير الرسمية العربية، ومن بينها التقارير الصادرة عن منظمة العمل العربية، أن هناك مؤشرات على اتساع هذه المشكلة وقصور العلاجات التي طرحت حتى الآن. بحيث أن استثمار أموال كثيرة خارج الوطن وعليه لو تم استثمار هذه الأموال في الوطن لتم تشغيل نسبة كبيرة من اليد العاملة، والحد من الخسائر السنوية التي تتكبدها الدولة.

تزايدت هجرة العقول الجزائرية في العقود الثلاثة الأخيرة لأسباب كثيرة منها عدم توفير الظروف المادية والاجتماعية التي تؤمن مستوى لائقاً من العيش بالإضافة إلى ضعف الاهتمام بالبحث العلمي وعدم وجود مراكز البحث العلمي المطلوبة كل ذلك يؤثر على الاقتصاد الوطني .

### - الآثار الاجتماعية:2

تبرز إلى السطح ظاهرة من اخطر الظواهر الاجتماعية في الدول العربية المتمثلة في البطالة وإفرازاتها الأمنية وانعكاساتها النفسية على العاطلين، الأمر الذي يتطلب معالجة سريعة ووضع برامج قصيرة وطويلة الأجل لاستيعاب الأعداد المتزايدة من الخريجين قبل أن تستفحل الظاهرة و يستعصى حلها. إن أهمية هذه القضية تأتي بلا شك من أهمية ظاهرة البطالة نفسها وما يترتب عليها من آثار جسيمة ذات مساس ببنية المجتمع .

كما أن للبطالة تأثير في مدى إيمان الأفراد وقناعتهم بشرعية الامتثال للأنظمة والمبادئ والقواعد السلوكية المألوفة في المجتمع. وبذلك فإن البطالة لا يقتصر تأثيرها على تعزيز الدافعية والاستعداد للانحراف، إنما تعمل أيضاً على إيجاد فئة من المجتمع تشعر بالحرية في الانحراف. و وفقاً لهذه القناعة والإيمان فإن انتهاك الأنظمة

1 - رمزي زكي، مرجع سبق ذكره، ص 144.

2-عاقلي فضيلة، مرجع سبق ذكره، ص: 9-10.

والمعايير السلوكية العامة أو تجاوزها لا يعد عملاً محظوراً في نظرهم، لأنهم ليسوا ملزمين بقبولها أو الامتثال لها. واتساقاً مع هذه النتائج تشير دراسة أخرى إلى أن الفقر والبطالة يؤديان إلى حالة من شعور الرفض والعداء تجاه المجتمع وعدم الإيمان بشرعية أنظمتها والامتثال لها، مما يؤدي إلى الانحراف والسلوك الإجرامي، وبخاصة فيما يتعلق بجرائم الاعتداء على النفس، كما أنها تحد من فاعلية سلطة الأسرة بحيث لا تستطيع أن تقوم أو تمارس دورها في عملية الضبط الاجتماعي لأطفالها. تعد البطالة المصدر الرئيسي لمشكلة الفقر وزيادة أعداد الفقراء.

وعليه يعتبر الفقر من أبرز المشاكل الاقتصادية و الاجتماعية التي تهدد استقرار الجزائر، و قد ساهم تنفيذ الإصلاحات الاقتصادية في الثمانينات وبرنامج التعديل الهيكلي في التسعينات في تفاقم ظاهرة الفقر وتدهور الأوضاع الاجتماعية للفئات الضعيفة في ظل التحول من نظام اقتصادي اشتراكي إلى نظام اقتصادي تحكمه قواعد السوق ويضبطه قانون المنافسة، ومع وجود جهاز إنتاجي ضعيف أثر سلباً على مستوى معيشة المواطنين.

ومن خلال الإصلاحات الاقتصادية المتخذة في الجزائر نجد إعادة الهيكلة التي تعتمد على استخدام الأساليب الإنتاجية كثيفة رأس المال مما أثر على مستوى التشغيل، بالإضافة إلى اعتماد إجراء التصفية للمؤسسات المفلسة وبالتالي الاستغناء كلياً عن العمالة، وإقرار الخصخصة التي تسعى إلى رفع درجة الكفاءة الاقتصادية للمؤسسات وإهمال الاعتبارات الاجتماعية أي تحقيق أقصى الأرباح بأقل التكاليف، وبالتالي التخلص من العمالة الزائدة، ومع تخفيض قيمة الدينار الجزائري وتحرير الأسعار ورفع الدعم عن السلع الأساسية سنة 1992 أدت إلى تخفيض القدرة الشرائية وتدهور مستوى معيشة لأفراد لذلك نجد 14 مليون جزائري في حاجة إلى مساعدة اجتماعية.

لقد أدت سياسات التعديل الهيكلي المتبعة سنة 1994 إلى عدة انعكاسات كون أن ذلك التعديل يتطلب سياسات انكماشية من خلال الضغط على الطلب مما يقلص من مستويات النمو، وبالتالي فقر فئات واسعة من السكان، لذلك فإن التكلفة الاجتماعية الناجمة عن التعديلات الهيكلية كانت معتبرة بالمقارنة بالنتائج المنتظرة والغير المضمونة .

و تعكس المؤشرات الاجتماعية استمرار التوترات الاجتماعية والتي تتجلى في المطالبة برفع الأجور وتحسين ظروف المعيشة، نتيجة تسريح العمال بعد حل عدة مؤسسات عمومية وعدم وجود استثمارات جديدة معتبرة، بالإضافة إلى ذلك عرف مستوى المعيشة تدهورا كبيرا نتيجة لتحرير الأسعار، ورغم توسع مجال تدخل الدولة من خلال الشبكة الاجتماعية لمساعدة الفئات المحرومة إلا أن حدة الفقر ازدادت حدة .

على أساس أن معدلات البطالة المرتفعة في الجزائر عن حالة الاختلال التي يشهدها سوق العمل، وقد ساهم برنامج التصحيح الهيكلي في اتساع حدة هذا المشكل من خلال انخفاض الطلب الكلي، كما أن من أهم مكاسب العولمة يكمن في التقدم التقني الذي يسمح بزيادة إنتاج السلع إلا أنه لا يخلق مناصب عمل جديدة بل قد يتسبب في القضاء على بعضها حيث أصبح اكتساب التكنولوجيا المتطورة يتم على حساب مناصب العمل.

### 2) أسباب تفشي البطالة في الجزائر:

تعتبر البطالة من اشد المخاطر التي تهدد استقرار و تماسك المجتمعات العربية، و ليس بخاف أن أسبابها تختلف من مجتمع عربي لآخر، و حتى أنها تتباين داخل نفس المجتمع من منطقة لأخرى.

و يمكن في هذا الصدد أن نوزعها لأسباب اقتصادية، اجتماعية و أخرى سياسية. كل سبب من هذه الأسباب له أثره على المجتمع من حيث إسهامه في تفاقم مشكلة البطالة، بناء عليه على ما تقدم أمكن حصر أهم الأسباب التي تقف وراء تنامي الظاهرة في البلدان العربية و الجزائر خاصة في النقاط التالية:<sup>1</sup>

- إخفاق خطط التنمية الاقتصادية.

- نمو قوة العمل.

- انخفاض الطلب على العمالة العربية عربيا و دوليا.

- تدخل الدولة في السير العادي لعمل السوق الحرة في الجزائر.

<sup>1</sup>- عاقللي فضيلة، مرجع سبق ذكره، ص ص: 6-8.

#### أ. إخفاق خطط التنمية الاقتصادية:

بالإمعان في تطور النمو الاقتصادي في البلدان العربية، نجد أنها قد جاءت مخيبة للآمال و لم تحقق ما كان منتظرا منها، فلم ترفع مستوى نصيب دخل الفرد العربي بدرجة محسوسة، و أشد من هذا أن الفجوة بين الدول العربية و الدول الصناعية المتقدمة في تزايد مستمر لتباين معدلات النمو في كل منها، و يمكن تحديد أشد العقبات التي تواجه الدول العربية في هذه المسألة من تأخرها عن مساعي التنمية، حيث يوعز ذلك إلى جمود الهيكل الاقتصادي للدول العربية إضافة إلى تأخرها في الجهود الإنمائية و الصناعية، حيث نجد أن صناعاتها الآن بالضرورة ناشئة لا تستطيع منافسة منتجات الدول الصناعية إلا إذا توافرت لها دفع من أنواع الحماية. و ما يزيد من العقبات التي تواجهها الدول العربية نتائج تباطؤها في تحقيق معدلات النمو الاقتصادي و فشل سياساتها الاقتصادية التي كان ينتظر منها تقليل قلاقل تفاقم أزمة البطالة بها. إن ما نبرزه في هذا المقام هو بعض الجوانب التي تعيق تقدم مخططات التنمية الاقتصادية في هذه الدول، حيث تبين هذه العقبات جانبا آخر من مساوئ الوضع الذي تواجهه الدول العربية نتيجة تأخرها في سلم التقدم الاقتصادي ، و التي يمكن تحديدها وفقا للنسق الموالي:

#### . فشل برامج التخطيط الاقتصادي و تفاقم أزمة المديونية الخارجية :

إن إخفاق خطط التنمية الاقتصادية في البلدان العربية على مدار العقود الثلاثة الماضية، و خاصة بعد الوفرة النفطية التي شهدتها فترة مطلع السبعينات، فقد دلت دراسة أجراها مركز دراسات الوحدة العربية أن من أبرز مظاهر خطط التنمية الاقتصادية هو وقوع أغلب الدول العربية في مأزق المديونية الخارجية التي وصلت سنة 1995 إلى نحو 220 مليار دولار.

. تبعات تنفيذ برامج الخصوصية:

أدى تطبيق هذه البرامج إلى تسريح أعداد كبيرة من العمال في شركات و مؤسسات القطاع العام. و في هذا الصدد يمكن الاستدلال بحالة الجزائر، فقد انتقل معدل البطالة من حدود 17% سنة 1986 إلى 30 % خلال السداسي الأول لسنة 1999 بسبب ما رافق الإصلاحات من تسريح للعمال و غلق للوحدات.

كما نشير هنا أن الحكومات العربية تخلت عن دورها التخطيطي بعد أن أصبح دورها يتركز فقط على الإشراف أو التوجيه عن بعد، و بالتالي غابت الأدوات الفعالة لتنفيذ الخطط التنموية و على رأسها الحد من البطالة.

نتج عن خصوصية مشروعات القطاع العام موجة تسريح هائلة من العمالة الموظفة لديها، و خاصة العمالة ذات الأجور المرتفعة أو خفض رواتب العمال الذين بقوا في وظائفهم. و قد أصبحت عمليات الخصوصية التي تجرى على نطاق واسع أكبر مصدر لنمو البطالة في البلدان العربية وخاصة الجزائر.

. إخفاق برامج التصحيح الاقتصادي:

باءت أغلب برامج التصحيح الاقتصادي التي طبقتها الدول العربية بالتعاون مع صندوق النقد الدولي في إحداث أي نمو اقتصادي حقيقي، و بنسب مقبولة تعمل على التخفيف من حدة البطالة في هذه الدول، بل على العكس من ذلك تماما فقد وسعت هذه البرامج الفجوة و زادت من أعداد العاطلين عن العمل، و كذا إفقار قطاعات كبيرة من الشعب نتيجة لرفع الدعم على السلع و الخدمات الأساسية. انبثق عن تطبيق هذه البرامج سياسات نقدية و مالية و توجهات اجتماعية زادت من حدة البطالة في هذه الدول، و منها بالخصوص الجزائر بحيث تخلت الدولة عن الالتزام بتعيين الخريجين و تقليص التوظيف الحكومي.

ب . نمو قوة العمل:

أصبحت اغلب الدول العربية تتحمل عبئا كبيرا في سبيل مواجهة تفاقم أزمة البطالة خصوصا بين الشباب و ذوي الشهادات العلمية و التقليل من آثارها السلبية، و ذلك بسبب تداخل عدد من العوامل ذات

العلاقة المباشرة بقضية التشغيل كالنمو السكاني، نمو القوى العاملة و مستويات مهارتها و إنتاجيتها، الأداء الاقتصادي و التطورات الاجتماعية. أدى النمو السكاني السريع إلى ارتفاع معدلات نمو القوى العاملة.

تتباين معدلات نمو القوى العاملة فيما بين الدول العربية، حيث يشير التقرير الاقتصادي العربي الموحد لارتفاعها عن المتوسط العام للدول العربية، خاصة الجزائر وذلك في تسع دول هي الأردن، سوريا، اليمن، الجزائر، السعودية، العراق، عمان، لبنان و ليبيا، إذ تتراوح ما بين 3.2% و 5.5%. من المتوقع أن يستمر نمو معدلات القوى العاملة العربية لعدة عقود قادمة، مما يسمح بوصول أعداد كبيرة من العمالة لسوق العمل سنويا.

### ج. انخفاض الطلب على العمالة العربية عربيا و دوليا :

سواء تعلق الأمر بدول الخليج العربية أو الولايات المتحدة الأمريكية و الدول الغربية.

### د- تدخل الدولة في السير العادي لعمل السوق الحرة في الجزائر:

- تدخل الدولة في السير العادي لعمل السوق الحرة و خاصة فيما يخص تدخلها لضمان حد أدنى للأجور، إذ أن تخفيض الأجور و الضرائب هما الكفيلان بتشجيع الاستثمار و بالتالي خلق الثروات و فرص العمل.

- استناد الاقتصاد الجزائري على قطاع المحروقات وضعف الباقي الذي لا يمثل سوى 2% من الميزان التجاري الجزائري.

- عزوف الرأسماليين عن الاستثمار إذا لم يؤدي الإنتاج إلى ربح كافي يلبي طموحاتهم.

- التزايد السكاني.

- التزايد المستمر في استعمال الآلات و ارتفاع الإنتاجية مما يستدعي خفض مدة العمل و تسريح العمال.

- الأزمة الأمنية التي عصفت بالبلاد وأدت إلى تراجع مستوى الاستثمار الداخلي أو القادم من الخارج والذي يعتبر من أهم العناصر للقضاء على البطالة.

\* إضافة إلى هذه الأسباب نجد أسباب أخرى نابعة من اتجاهات الدولة الجزائرية، فالسياسات المتعاقبة بينت مدى هشاشة القرارات الحكومية في زيادة حدة البطالة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة وتمثل هذه السياسات في: 1

1) التوقف على تعيين الخرجين: إن سياسة التعيين المباشر لحاملي الشهادات العليا و الجامعية و كذلك خريجي المعاهد و المدارس المتخصصة كانت من أهم مهام الحكومة الجزائرية حيث كانت الدولة تتكفل بتعيينهم في القطاعات الحكومية و المؤسسات الاقتصادية العمومية ضمن سياسة اجتماعية متكاملة و هذا ما أدى إلى ظهور البطالة المقنعة بهذه الأجهزة لأن السياسة الخاصة بإنشاء عدد هائل من مناصب العمل في القطاع العمومي نجم عنه ارتفاع في نسبة العمال الأجراء الدائمون في مجمل الوظائف، مما أدى إلى تغيير دور الدولة في تعيين الخرجين .

2) عدم التنسيق بين التعليم و التكوين و سوق العمل: فالسياسة التعليمية المطبقة في الجزائر عاجزة عن تلبية حاجات سوق العمل، و يظهر ذلك جليا في نقص المهارات و الزيادات الغير عادية التي تدفع بها الجامعات و المعاهد و المدارس سنويا من الخرجين دون أن يكون طلب حقيقي لسوق العمل، و يرجع ذلك إلى غياب التخطيط و التنسيق السليم بين الوزارات المعنية و التقيد في النظم و يرجع ذلك إلى:

-افتقار عناصر التكامل و الترابط و التناسق في سياسة التعليم حيث تمت دراسة كل مرحلة على حدة.

-عدم الربط بين التعليم و معدلات النمو السكاني.

-غياب المهارات للمكونين بحكم بضعف المنظومة التربوية.

-تطبيق أنماط تعليم مختلفة دون دراسة سوق العمل.

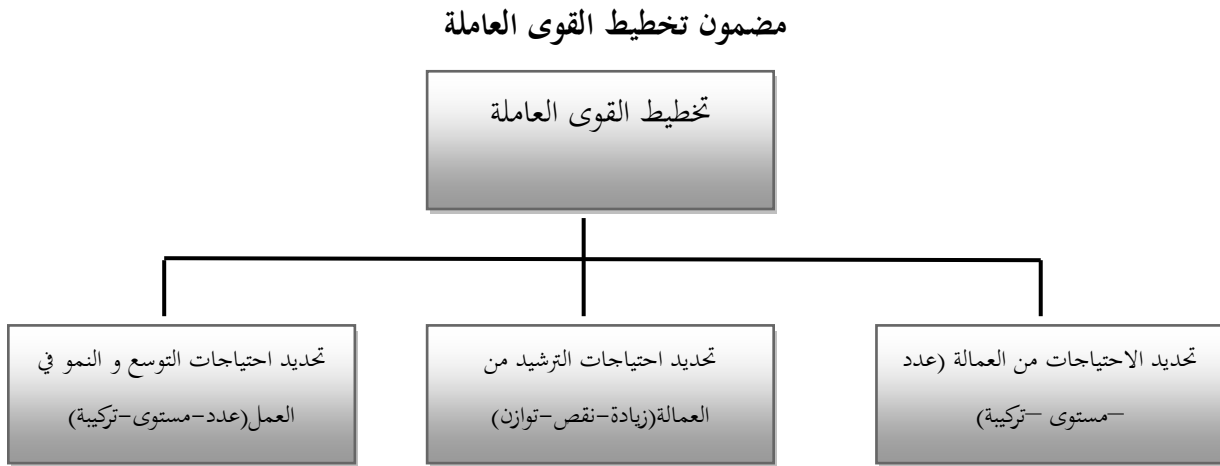
<sup>1</sup>-مدني بن شهرة، السياسات الاقتصادية و سياسات التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار الحامد للنشر، عمان الأردن، الطبعة الأولى،

حيث أدى هذا إلى تضاعف العدد عند الانتقال من الثانوية إلى الجامعة و من الجامعة إلى سوق العمل و بالتالي زيادة نسبة البطالة عما هي عليه.

-قلة المؤسسات البحثية: كان انتقال التكنولوجيا الحديثة إلى الجزائر بمثابة أحد الأسباب في زيادة البطالة حيث يرى البعض أن ثبات حجم الإنتاج و ارتفاع مستوى التكنولوجيا يؤديان إلى خفض العاملين المباشرين في مجال الأنشطة الاقتصادية، و بالتالي فإن التكنولوجيا الحديثة تؤدي إلى زيادة البطالة إذا لم يواكبها زيادة في الإنتاج.

-تخطيط القوى العاملة: إن سوء تخطيط القوى العاملة سببا جوهريا في زيادة حدة البطالة حيث أن هدف هذا التخطيط هو خلق الوظائف و الأعمال التي تحقق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية.

الشكل رقم 07: يظهر مضمون تخطيط القوى العاملة



المصدر: مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 259.

من هذا الشكل يتضح لنا إيجاد توازننا في العمالة حيث يؤدي هذا إلى إنتاجية مساوية تماما للعمالة المستخدمة من حيث العدد و المستوى و التركيبة، و يرجع قصور تخطيط القوى العاملة في الجزائر إلى عدة عوامل منها:

-نقص و عدم توافر البيانات و الدراسات الإحصائية و التي غالبا ما تكون متناقضة.

-عدم وجود أجهزة تقوم بالربط و التنسيق بين السياسات العامة للشغل و سياسات التعليم و التكوين.

## المبحث الثاني: ترتيبات التشغيل لمكافحة البطالة.

### المطلب الأول: إستراتيجية الجزائر لحل مشكلة البطالة.

تجاه وضع البطالة في الجزائر تطرح جملة تساؤلات نفسها بإلحاح، و هي تشكل تحديات جدية في الوقت الحاضر و المستقبل أمام سواق العمل الوطني، و إذا كانت هذه التحديات قد أصبحت واضحة للعيان، فلا بد من التساؤل حول ما أنجزته الدول الجزائرية للخروج من مأزق البطالة و مواجهة تيارات العمولة و اتجاهاتها ضمن استراتيجيات علمية و واقعية لرفع مستوى العمالة الكمي و النوعي في الوطن.

تعد ظاهرة البطالة و خاصة في أوساط الشباب من التحديات الراهنة، لما يترتب عنها من نتائج سلبية، و هذا ما يتطلب التزاما سياسيا للقضاء على البطالة كأولوية وطنية ، وفي هذا الصدد سنتناول نوع الجهود المبذولة من طرف الجزائر في هذا الشأن للتصدي للظاهرة و المتمثلة في إستراتيجية معينة.

تبذل الدولة جهودا للحد من تفاقم مشكلة البطالة، و لكنها في نظر المختصين تعتبر غير مجدية حتى الآن، في الجزائر فقد اتخذت الدولة عديدا من الإجراءات والأجهزة للتخفيف من ضغوط سوق العمل، و التي تجسدت من خلال برامج مساعدة تشغيل الشباب.<sup>1</sup>

#### أ- الوظائف المأجورة بمبادرة محلية :

مند سنة 1990 تبنت الحكومة برنامجا خاصا للتخفيف من حدة البطالة التي ورث عن نظام سابق له يسمى الإدماج المهني لسنة 1990 و الهدف منه هو توفير منصب مؤقت للشباب العاطل، وذلك من خلال إنشاء صيغة جديدة لإدماج الشباب في الحياة المهنية، ويهدف هذا البرنامج إلى إنشاء وظائف شغل مأجورة بمبادرة محلية لدى المؤسسات أو الإدارات المحلية ثم تتولى الجماعات المحلية توظيف هؤلاء الشباب على أن تتلقى المعونة المالية من الصندوق الخاص بالمساعدة على تشغيل لمدة تتراوح من 3 إلى 12 شهرا والذي سمح بتوظيف 72.500 شاب في سنة 2004، إلا أن الوظائف المنشأة مؤقتة وتتركز في مجملها في القطاع الخدمي.<sup>2</sup>

1--عاقلي فضيلة، مرجع سبق ذكره، ص 11.

2-نفس المرجع السابق ص 11.

ب- الصندوق الوطني للتأمين من البطالة:

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 يتراوح سنهم من 35 إلى 50 سنة والذي سمح بالمصادقة على 20.642 ملف. وهدفه حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية خلال فترة مؤقتة قدرها ثلاث سنوات، ناهيك عن اعتماد فكرة خلق المؤسسات المتوسطة و الصغيرة التي وضعت خصيصا لدعم فئة الشباب الراغبين في إنشاء مؤسسات، وكذا العمال الذين تعرضوا لتسريح لأسباب اقتصادية.<sup>1</sup>

تتمثل أهم نشاطات هذا الجهاز في الحفاظ على مناصب العمل أو المساعدة على العودة إلى العمل، خاصة بالنسبة للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية في إطار عمليات تسريح العمال و تتمحور هذه النشاطات حول الإجراءات التالية<sup>2</sup>:

- دفع تأمين من البطالة و مراقبة المنظمين إلى الصندوق لمدة قدرها 70 شهرا .
- الدعم و المساعدة من أجل الرجوع إلى العمل .
- المساهمة في إنشاء مؤسسات خاصة بالبطالين الحاملين لشهادات التكوين المهني أو التعليم العالي أو حتى الذين يملكون خبرة في ميدان معين.

ج- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

أنشئت في سنة 1996 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96-296 وتعمل على إعانة الشباب العاطل عن العمل لإنشاء مؤسسة مصغرة بحيث تقل تكلفتها عن 10 ملايين دج، وتشكل المؤسسات المصغرة إحدى الآليات الهامة لترقية التشغيل الذاتي خاصة بعد تراجع دور الدولة في ترقية مناصب الشغل. وفي إطار هذا البرنامج في سنة 2004 تم إنشاء 6.677 مؤسسة مصغرة من خلالها تم توفير 18.980 منصب شغل، إلا أنه نجد تباين بين عدد المشاريع المعتمدة من طرف الوكالة وتلك التي تم تمويلها فعلا من البنوك، حيث نجد 6.567 مشروع وافقت البنوك على تمويلها من بين 69.437 مشروع التي صادقت عليها الوكالة، لذلك من الضروري أن تساهم البنوك مع جهاز دعم تشغيل الشباب لإنجاز جميع المشاريع المقبولة ضمن هذا الجهاز.<sup>3</sup>

تم الشروع في جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب منذ السادسي الثاني لسنة 1997، يغطي هذا الجهاز

1--عاقلي فضيلة، مرجع سبق ذكره، ص 11.

2-علي تزي، إستراتيجية التشغيل في الجزائر و دورها في معالجة البطالة، ملتقى إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011، ص 9.

3--عاقلي فضيلة، مرجع سبق ذكره، ص 11.

نوعين من النشاط:

- المساعدة على إنشاء مؤسسات مصغرة.
- التكوين لتدعيم إنشاء النشاطات.
- إن للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب مهام محددة بوضوح بحيث عليها أن:
  - تدعم و تنصح و ترافق المقاولين الجدد طيلة مدة تطبيق مشاريعهم .
  - مساعدة المقاول الجديد في خطواته أمام المؤسسات المعنية بتحقيق الاستثمارات.
  - تأمين متابعة الاستثمارات.
- مع ذلك يجب أن تتوفر في المقاولين الجديد أربع شروط:
  - أن يتراوح سنه ما بين 19 و 35 سنة استثنائيا إلى 40 سنة في حالة ما ينشئ ثلاثة مناصب شغل دائمة.
  - أن يكون حائزا على شهادة أو مهارة مثبتة.
  - توفير إسهام شخصي تحت شكل أموال خاصة تتغير قيمتها وفقا لمبلغ الاستثمار المخطط.<sup>1</sup>

### د- أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة:<sup>2</sup>

يهدف هذا الإجراء المطبق سنة 1997 إلى إنشاء مكثف لمناصب الشغل المؤقتة في المناطق الأكثر تضررا من البطالة ، و ذلك من خلال فتح ورشات وأشغال كبرى مرتبطة بتنمية الهياكل القاعدية لمختلف البلديات مثل تحميل المحيط، صيانة شبكة الطرقات وشبكة صرف المياه، وقد بلغ عدد مناصب الشغل التي تم إنشاؤها من خلال هذا الجهاز 175.131 منصب.

### هـ- عقود ما قبل التشغيل:

كما تبنت الجزائر برنامجا خاصا بالتشغيل سنة 1998 سمي بعقود ما قبل التشغيل و الذي وجه لحاملين الشهادات الجامعية والتقنيين السامين الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و 35 سنة ، وكذا طالبي العمل بدون خبرة مهنية والذين يطلبون العمل لأول مرة، ويتلقى المستفيد من هذا البرنامج خلال فترة 12 شهرا مقابل من طرف الدولة قدرا بداية ب 6 آلاف دينار ثم عدل إلى 8 آلاف دينار جزائري وأخيرا ب 12 آلاف دينار فيما بعد بالنسبة لخرجي الجامعات أما التقنيين السامين فيتقاضوا مبلغ قدر 4500 دينار ويستفيدون من التغطية الاجتماعية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>- عالم عبد الله، حمزة فيشوش، إجراءات و تدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر، ملتقى دولي: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011، ص 7-8.

<sup>2</sup>- عاقللي فضيلة، مرجع سبق ذكره، ص 12.

<sup>3</sup>- نفس المرجع السابق، ص 12.

وتتكفل الدولة بالأجور الأساسية للمدجين مع تكاليف التغطية الاجتماعية طيلة مدة عقد ما قبل التشغيل الذي يمكن أن يصل إلى سنتين، كما يستفيد المدمج من نظام العلاوات يدفع من طرف صاحب العمل. ويعتبر عقد ما قبل التشغيل التزام ثلاثي الأطراف بين: صاحب العمل و المرشح ومديرية التشغيل التي تمثل وكالة التنمية الاجتماعية.

وحتى يكون المرشح مؤهلا للاستفادة من عقد ما قبل التشغيل فإنه يتقدم للتسجيل لدى مكاتب الوكالات المحلية للتشغيل التي تقوم بإرسال قوائم المسجلين حسب الاختصاص إلى مديريات التشغيل. وتقوم مديرية التشغيل في هذا البرنامج بدور إعلامي وتوجيهي كبير سواء لدى أصحاب العمل بالاتصال بكل المؤسسات التي يعينها البرنامج وإبراز أهمية البرنامج من خلال:

\* الفرصة التي يمنحها لأصحاب العمل لتدعيم و تأطير مؤسساتهم بكفاءات جامعية تتكفل بهم الدولة طيلة مدة عقد ما قبل التشغيل.

\* الامتيازات الضريبية وشبه الضريبية التي تستفيد منها المؤسسة في حالة الإدماج النهائي بعد فترة العقد. أو عند المرشحين الجامعيين باستقبالهم من طرف أعوان المديرية بصفة فردية في حوار يهدف إلى التعرف على قدراتهم وتوجيههم نحو المؤسسات التي تقدم عروضاً تناسب اختصاصاتهم واستعداداتهم. ومن خلال الاحتكاك المباشر سواء بالشباب الجامعي أو أصحاب العمل فإن البرنامج حقق نجاحاً معتبراً باعتراف الطرفين.

- فأصحاب العمل يشهدون أن الديناميكية التي أتى بها البرنامج مكنت من إعطاء نفس جديد لتشغيل المتحصل على شهادات جامعية داخل المؤسسات.

- ونفس الشيء بالنسبة للشباب الجامعي الذي يعتبر التجربة ناجحة حيث سمحت له باقتحام عالم الشغل لأول مرة.

ويبرز أكثر نجاح البرنامج من خلال النتائج التي حققها حيث استفاد خلال سنة 2004 لوحدها أكثر من 60.000 شاب من عقود، كما أن الأهداف المسطرة بالنسبة للسنوات القادمة ستسمح بإدماج أكثر من 300.000 شاب جامعي.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>- يوسفى كريمة، سياسة التشغيل في الجزائر-الواقع و التحديات-، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، ص 14.

الجدول رقم 11: حصيلة عقود ما قبل التشغيل لفترة 1998-2000 (منصب عمل)

2000		1999		1998		قطاع النشاط
التوظيف	العرض	التوظيف	العرض	التوظيف	العرض	
2000	4000	5927	7274	5347	5980	المجال الإداري
7711	7543	4639	6332	926	991	المجال الاقتصادي
9711	11593	10566	13606	6273	6971	المجموع

المصدر: د. مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل التجربة الجزائرية، مرجع سابق، ص 286.

الجدول رقم 12 : تطور المرشحين المسجلين في برنامج عقود ما قبل التشغيل:

2000-1999	1999-1998	1998-1997	السنوات
32323	25606	45228	عدد المسجلين
42214	39521	37323	عدد خريجي الجامعات
8101	19620	7572	التكوين المهني (تقني سامي)

المصدر: د. مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل التجربة الجزائرية، ص 287.

أما بالنسبة للأهداف المنتظرة من البرنامج فيمكن تلخيص أهمها فيما يلي<sup>1</sup>:

<sup>1</sup>-ناصر دادي عدوان و عبد الرحمان العيب، البطالة و إشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي لاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص ص: 181-182.

### بالنسبة للشباب البطال:

- محاولة إدماج خريجي الجامعات للتكوين قصير (ثلاث سنوات للتقني سامي) أو طويل المدى (أربعة أو خمسة سنوات لليسانس أو المهندس) في سوق العمل بشكل يتلاءم مع مؤهلاتهم ومستوياتهم التعليمية.
- تمكين هذه الفئة من اكتساب الخبرة المهنية الكافية لإدماجهم
- زيادة إمكانية توفير فرص العمل الدائمة بعد انقضاء المدة القانونية لبرنامج (CPO).

### بالنسبة للمؤسسات المستخدمة:

- تحسين معدل التأطير بالنظر إلى طبيعة اليد العاملة المؤهلة نسبيا .
- خفض حجم التكاليف من خلال مجموعة امتيازات مثل تخفيض قيمة الضرائب والأعباء الاجتماعية.

### و- الوكالة الوطنية لتسيير التشغيل: <sup>1</sup>

أنشأ هذا الجهاز في سنة 2004 ويعمل على مرافقة القروض المصغرة ودعمها ومتابعتها ويخص هذا الجهاز الشباب العاطل عن العمل والحرفيين والنساء بالمنزل وتتراوح قيمة هذه القروض ما بين 50.000 و400.000 دج.

### ي- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارات:

تهدف هذه الوكالة إلى تشجيع الاستثمار من خلال الخدمات التي تقدمها وتقرير المزايا الضريبية المرتبطة بالاستثمار والذي ينعكس إيجابا في إحداث مناصب العمل وبالتالي التخفيف من حدة البطالة. منذ إنشاء الوكالة سنة 2001 بلغ عدد المشاريع المنجزة في النشاط الإنتاجي 6.616 مشروع بمبلغ 743.97 مليار دج مما سمح بتوفير 178.166 منصب شغل. و تتوقف فعالية هذه الوكالة على توفير محيط مشجع للاستثمار. ولقد اتسمت السياسة الاجتماعية المعتمدة خلال التسعينات بانخفاض النفقات العمومية وإنشاء أجهزة مؤقتة وعدم مرافقتها بنمو اقتصادي، مما أدى إلى عجز هذه السياسة ماليا نظرا لارتفاع عدد المحتاجين، في هذا الظرف ظهرت تحديات جديدة تتعلق بانتشار الفقر واتساع الفوارق الاجتماعية وتدهور مستوى المعيشة لفئات واسعة من الأفراد، في هذا السياق دعمت الأجهزة السابقة ببرنامج دعم الإنعاش الاقتصادي الذي انطلق سنة 2001 وامتد إلى غاية 2004 وخصص له غلاف مالي قدره 525 مليار دج قصد إنعاش الاقتصاد عن طريق

<sup>1</sup>-عاقلي فضيلة، مرجع سبق ذكره، ص 12.

تفعيل الطلب الكلي وترقية الأنشطة التي بإمكانها توفير مناصب الشغل وتهيئة البنية التحتية للاقتصاد الوطني وفق التحولات التي تميز المسار التنموي، وبالتالي الربط بين الجانب الاقتصادي والجانب الاجتماعي بحيث يركز برنامج الإنعاش على المحاور التالية<sup>1</sup>:

- مكافحة الفقر

- إنشاء مناصب الشغل

- التوازن الجهوي

و قد ساهم هذا المخطط بامتصاص البطالة بحيث منذ انطلاقه بالإضافة إلى ذلك نجد المخطط الوطني للتنمية الفلاحية والريفية ساهم بإنشاء مناصب شغل.

إن الإجراءات المتخذة لتخفيف ضغوط سوق العمل في الجزائر تدخل في إطار اجتماعي تضامني من خلال منحة الشغل هذه والتي رغم أهميتها مقارنة بالظروف التي عرفتها الجزائر المتسمة بطابع غير متوازن من حيث غلق المؤسسات وتسريح العمال إلا أنها في عمومها ظهرت عاجزة وغير دائمة إضافة إلى أن الدولة أنفقت عليها مبالغ طائلة في الوقت الذي ما تزال فيه البطالة تشكل تحدي اجتماعي كبير للاقتصاد الجزائري.

هـ-وكالة التنمية الاجتماعية<sup>2</sup>: أنشأت الوكالة التنمية الاجتماعية سنة 1996 بمرسوم تنفيذي رقم

223/96 الصادر بتاريخ 29 جوان 1996 ، مهمتها محاربة الفقر، البطالة و التهميش الاجتماعي، كما أوكلت لها مهمة تسيير و متابعة العقود ما قبل التشغيل العامة (CPE) الأعمال ذات المنفعة، العمل المؤقت (ESIL) ، كما تعمل على إدماج طالبي العمل وفقا لما يتوفر من مناصب عمل، و حسب وزارة العمل تم إدماج حوالي 35344 خريج جامعة في إطار هذه الوكالة إلى غاية سنة 2000.

ط- جهاز للإدماج المهني للشباب<sup>3</sup>: تأسس منذ مطلع التسعينات بهدف التشغيل المؤقت للشباب بإنشاء

مناصب عمل مأجورة بمبادرة محلية، و الإعانة على إنشاء نشاطات على أساس مشاريع يقترحها الشباب في شكل تعاونيات فردية أو جماعية، و كان هدف الجهاز إزالة و تصحيح النقائص و التركيز على المبادرة و الشراكة المحلية، كما يهدف إلى جعل الشباب يكتسبون خبرة مهنية داخل وحدة إنتاجية أو إدارة لفترة تتراوح بين ثلاثة أشهر و 12 شهرا.

<sup>1</sup>- نفس المرجع السابق، ص 12-13.

<sup>2</sup>- علوني عمار، دور هيئات دعم المؤسسة الصغيرة و المتوسطة في معالجة البطالة-دراسة تقييمية بولاية سطيف، ملتقى إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011، ص 5.

<sup>3</sup>- مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 275.

ت- صندوق دعم تشغيل الشباب (FAEJ):<sup>1</sup> تم إنشاء هذا الصندوق سنة 1989 ، الهدف منه تمكين الشباب من الحصول على عمل بمبادرة محلية أو إنشاء أو ما يسمى بالتعاونيات، حيث يساهم فيها الشباب ب 30% و الباقي تساهم به البنوك.

الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM): هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي 90/259 المؤرخ في 1990/9/8 المعدل و المكمل للأمر رقم 71/42 المؤرخ في 1971/6/17 ، و بذلك فإن الوكالة تعتبر من بين أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر، و تتكون من المديرية العامة، 11مديرية جهوية و حوالي 165 وكالة محلية، تكمن مهامها الأساسية في تنظيم سوق الشغل و تسيير العرض و الطلب.<sup>2</sup> و بذلك نلاحظ أن الوكالة وبعد تغيير التسمية تعتبر من أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر، و مهمتها الأساسية هي تنظيم سوق الشغل و تسيير العرض و الطلب، و تلعب في هذا الشأن دورا أساسيا في التقريب بين:

- طالبي العمل وهم البطالين من كل الفئات.
- أصحاب العمل وهم كل المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاعين العمومي والخاص باستثناء طبعاً الإدارة العمومية التي يخضع التشغيل فيها لإجراءات أخرى تحت إشراف المديرية العامة للتوظيف العمومي.
- وقد جاء القانون رقم : 90/04 المؤرخ في : 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة الشغل ليعزز مكانة و دور الوكالة بصفتها الهيئة العمومية التي تضمن تنصيب العمال وتشغيلهم باستثناء الأماكن التي لا توجد بها هياكل الوكالة أين رخص للبلديات استثناء أن تقوم بهذا الدور في حدود اختصاصاتها الإقليمية.
- وحتى تواكب التطورات والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية وحتى تقوم بدورها في توفير فرص العمل حسب معايير العمل الدولية، استفادت الوكالة من مخطط تأهيل وإعادة الاعتبار يهدف أساسا إلى تحقيق ما يلي:
- تدعيمها بالإمكانيات لتصفية كل المشاكل التي تعيق سيرها مع توحيد دعائم التسيير والتدخل في سوق الشغل.
- اتخاذ إجراءات عصرنة طرق تسييرها وتدخلها تماشيا مع التطورات التكنولوجية الراهنة.
- تطوير وتحسين الخدمات التي تقدمها للمتعاملين معها سواء طالبي العمل أو أصحاب العمل.
- ونشير أن مخطط التأهيل و إعادة الاعتبار تمت المصادقة عليه بموافقة الشركاء الاجتماعيين من نقابة العمال ومنظمات أصحاب العمل، كما أبدى مكتب الجزائر للمنظمة الدولية للعمل موافقته على تقديم المساعدة

<sup>1</sup>- علوني عمار، مرجع سبق ذكره، ص 5.

<sup>2</sup>- بن طاجين محمد عبد الرحمان، دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر خلال 1970-2008، مذكرة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح

بور قلة، 2010 ، ص 73.

- ومرافقة تجسيد هذا المخطط الإصلاحي.
- وتعتبر الوكالة المحلية للتشغيل هي الخلية الأساسية في هذا التنظيم وهي التي تستقبل المتعاملين معها سواء من طالبي العمل أو أصحاب العمل، ويمكن تلخيص مهامها كما يلي:
- استقبال طالبي العمل من الجنسين لتسجيلهم بعد جلسة الحوار الأولى حسب مؤهلاتهم ورغبتهم في المنصب الذي يسعون إليه أو توجيههم وفقا لاستعداداتهم إلى برامج أخرى.
  - تتلقى عروض العمل وتعمل على ربطها بالطلبات ضمن بطاقة موزعة حسب المهن والقدرات، وفي هذا المجال فإنها تبادر إلى برمجة زيارات إلى أصحاب العمل من أجل تفعيل سوق الشغل.
  - استقبال الشباب المتخرجين من الجامعات والمعاهد الوطنية لتسجيلهم في البرنامج الوطني لعقود ما قبل التشغيل حسب التخصص.
  - تسجيل العمال المسرحين لأسباب اقتصادية من أجل تمكينهم من الاستفادة من نظام التأمين على البطالة على أساس ملفات وقوائم يقدمها صاحب العمل.
  - ومن خلال المهام المذكورة أعلاه تقوم الوكالة بدورها في التوجيه وتسعى باستمرار إلى تحسينه خاصة ضمن مخطط إصلاح الوكالة في جانبه المتعلق بعلاقتها مع المتعاملين.
  - وفي هذا الإطار فإن استقبال طالب العمل في كل وكالة محلية يكون عن طريق مستشار للتشغيل يقدم للبطال كل المعلومات التي يطلبها ثم فرص الشغل المتوفرة ابتداء من كيفية ملئ بطاقة السيرة الذاتية وصولا إلى توجيهه إما لمنصب متوفر وملائم لقدراته وإما لأحد أجهزة التشغيل الأخرى إن أبدى استعدادا لذلك وحتى إلى التكوين المهني إن كان بدون مؤهلات.
  - زيادة على التوجيه فإن مستشار التشغيل بالوكالة يمكن أن يقترح على طالب العمل مرافقته لدى أصحاب العمل إلى غاية تحقيق رغبته.
  - وفي الأخير ورغم النتائج المحققة، فإنه يمكن الإشارة إلى بعض النقائص التي يجب العمل من أجل تداركها حتى تقوم الوكالة بدورها على أحسن وجه ومنها على الخصوص :
  - استكمال مخطط الإصلاح بتدعيم الوكالة وفروعها بإمكانيات و كفاءات بشرية متخصصة.<sup>1</sup>

1 - يوسف كريمة، مرجع سبق ذكره، ص 12-13.

الجدول رقم 13: التكلفة المالية لعقود ما قبل التشغيل بالنسبة للفترة 1998-2001 (بالمليار دينار)

السنوات	المخصصات المالية	الاستهلاكات المالية	نسبة الاستهلاك %
1998	0.25	/	/
1999	1.14	0.42	36.9
2000	0.68	0.71	104
2001	0.89	0.75	84.3
المجموع إلى غاية 2001/12/31	2.96	1.88	63.5

المصدر: د. مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل التجريبية الجزائرية، ص 287.

ث- تجربة صندوق الزكاة: تم إنشاء صندوق الزكاة الجزائري في سنة 2003، حيث كان ينشط عن طريق اللجان (المركزية و الولائية القاعدية)، بعد ذلك تم إنشاء المديرية الفرعية للزكاة سنة 2005 بموجب مرسوم تنفيذي و المتضمن تنظيم الإدارة المركزية لوزارة الشؤون الدينية و الأوقاف حيث تنص المادة الثالثة منه على إنشاء مديرية الزكاة التي تكلف بالإشراف على جمع موارد الزكاة و توزيعها و تحديد طرق صرفها، من أهم الصيغ التي يمنحها هذا الصندوق أنه يتكفل بتقديم قرض مصغر يمنح للقادرين على العمل من الجنسين و يسدد في أجل لا يتعدى أربع سنوات.<sup>1</sup>

يرأسها الإمام المعتمد في الدائرة و يخصص الصندوق نسبة من المبالغ المجمعة تقدم كقروض حسنة بدون فوائد تتراوح قيمة هذه القروض ما بين 50000 دج و 300000 دج تسدد خلال 4 سنوات.

أسهم صندوق الزكاة الجزائري في إنشاء أنشطة متعددة في العديد من المجالات من خلالها تم توظيف شخصين في المدى المتوسط لكل مشروع و تم توزيع حوالي 4726 قرضا حسنا منذ سنة 2004 إلى غاية سنة 2009<sup>2</sup>، و لتوضيح أكثر نعرض أهم النتائج في الجدول التالي:

<sup>1</sup>-دارني سميرة، صندوق الزكاة بين الواقع و الآفاق، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010، ص 114.

<sup>2</sup>-عالم عبد الله، مرجع سبق ذكره، ص 10.

جدول رقم 14: القروض الموزعة ما بين 2004-2009:

السنوات	2004	2005	2006	2007	2008	2009
عدد القروض	256	466	857	1147	800	1200

المصدر: وزارة الشؤون الدينية و الأوقاف -الجزائر-2011.

- هـ- **المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:** و هي كل المؤسسات التي تقوم بإنتاج السلع و الخدمات عند استيفائها لمعايير الاستقلالية على أن لا يتجاوز رقم أعمالها 2 مليار دج و أن تشغل بين 1 إلى 49 شخصا بالنسبة للصغيرة، و من 52 إلى 250 للمتوسطة . " و من أهدافها ما يلي<sup>1</sup>:
- إنعاش النمو الاقتصادي و تشجيع بروز التشغيل الذاتي.
  - بعث و تشجيع روح المنافسة المتكافئة.
  - تبني سياسة تكوين و تسيير للموارد البشرية، مع العمل على غرس ثقافة الإبداع و التحديد و التفاؤل.
  - ترقية تصدير السلع التي تقوم بإنتاجها.
  - توفير مناصب شغل دائمة أو مؤقتة للتخفيف من البطالة و النهوض بمستويات التشغيل.
  - و لإعطاء صورة واضحة لأجهزة الشغل نستعرض خصائص مختلف هذه الأجهزة:

الجدول رقم 15: خصائص مختلف هذه الأجهزة

الهيئات	الوصاية	المهام	الفئات و الأشخاص المعنيين	الأجهزة
الوكالة الوطنية للتشغيل التي أنشأت ANEM عام 1990	وزارة التشغيل والتضامن الوطني	- ضبط سوق العمل - تنفيذ برامج خاصة بالتشغيل	كل طالبي مناصب شغل	
وكالة التنمية الاجتماعية أنشأت عام 1996 ADS	وزارة التشغيل والتضامن الوطني مصالح رئاسة الحكومة	- إعانة السكان المحرومين - ترقية تطوير التشغيل	- الأشخاص بسن 60 فما أكثر بدون مداخيل - الأشخاص القادرين على العمل بدون مداخيل - الجامعيين و التقنيين - السامين الباحثين عن أول منصب شغل	- المنحة الجزافية للتضامن 1000 دج- تعويض النشاط ذو المنفعة عامة 3000 دج- قرض ما قبل التشغيل 4500 دج - القروض المصغرة-

<sup>1</sup>- عدون الناصر، البطالة و إشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص ص: 293-

برنامج التنمية الجموعية -الخلايا الاجتماعية الجوارية				
مركز البحث حول التشغيل مركز إعادة العمل المستقل، التكوين، تغيير النشاط، تمويل إنشاء النشاطات ب 2 ملايين دج كحد أقصى	-العاطلين من 35- 50 سنة المسجلين منذ 6 أشهر على الأقل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل- المستفيدين من الصندوق الوطني للتأمين على البطالة	إدماج العاطلين على العمل الذين يستفيدون من التأمين على البطالة	وزارة العمل و الضمان الاجتماعي	الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة 1994
المؤسسة المصغرة التي تقل تكلفتها عن 10 ملايين دج	طالبي مناصب التشغيل -سهم بين 19- 35 سنة مع إمكانية التوسيع لذوي 40 سنة	الإعانة على إنشاء النشاط بالنسبة للشباب العاطل عن العمل	مصالح رئاسة الحكومة+وزارة التشغيل و التضامن الوطني	الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب 53 فرع ANSEJ جهوي انشأ عام 9117
القروض المصغرة التي تتراوح قيمتها ما بين 5000 و 400000 دج	-النساء بالمنازل- الحرفيين الصغار المستفيدين من الشبكة الاجتماعية- الشباب العاطلين عن العمل	تسيير القروض المصغرة	وزارة التشغيل التضامن الوطني	الوكالة الوطنية لتسيير التشغيل جانفي 2004

المصدر: المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي.

### المطلب الثاني: سياسة مواجهة البطالة ضمن برنامج تشغيل الشباب و إدماجه:

يمكن إحصاء مختلف التدابير المتخذة ضمن أطر مؤسساتية تخضع لأحكام تشريعية بإنشاء مجموعة من الأجهزة المسيرة من قبل وكالة التنمية الاجتماعية أو الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة أو أجهزة الدعم و الإدماج المهني للشباب و هو ما سوف نتطرق إليه.

#### 1- سياسة مواجهة مشكلة البطالة: <sup>1</sup>

تمثل قضية البطالة إحدى المشكلات الأساسية التي تواجه دول العالم على الرغم من اختلاف مستويات تقدمها و أنظمتها الاقتصادية و السياسية حيث أن خطورة البطالة تكمن في الاعتبارات التالية:

<sup>1</sup>- بن شهرة مدني، مرجع سبق ذكره، ص ص: 274- 275.

- إن عنصر العمل يتميز عن بقية عناصر الإنتاج بأنه يمثل وسيلة الإنتاج و الغاية منه في آن واحد و بالتالي تمثل البطالة إهدار لموارد المجتمع كما أنها تعد من أخرى مؤشرا لفشل النظام الاقتصادي في إشباع حاجيات سكانه، ومن ثم في تحقيق مستوى مرتفع لرفاهية الفرد التي تعد الهدف النهائي للتنمية.

- تؤدي البطالة إلى الكثير من المخاطر السياسية و الاجتماعية، فالاستقرار السياسي مرهون بمقدرة الدولة على خلق مناصب عمل، فإن العقد الاجتماعي بين الدولة و الأفراد لا يمكن الحفاظ عليه دون زيادة الموارد المحلية و خاصة الموارد البشرية، فتعبئة الموارد الإنتاجية و الاستخدام الفعال للموارد البشرية يعتبران محددان أساسيان لقدرة الدولة على القيام بأعبائها الاجتماعية ، و لكن على الرغم من تزايد حدة البطالة عالميا و محليا فهذا لا ينفي أن هناك عدة حالات فردية لبعض الدول التي نجحت في إتباع مجموعة من التدابير و السياسات للحد من تفاقم حدة البطالة، و لا يختلف الوضع في الجزائر عن بقية العالم فقد شهد سوق العمل الجزائري تفاكما كميًا و نوعيًا لمشكلة البطالة و ازدادت حدتها عند تطبيق الإصلاحات الاقتصادية المختلفة و عليه وضعت الجزائر مشروع لسياسة مواجهة البطالة مستخلصة من تجارب بعض الدول التي خاضت غمار الإصلاحات الاقتصادية، و يظهر ذلك من خلال سياسة تقييم البرنامج الوطني لمكافحة البطالة و وضع إستراتيجية للنمو الكثيف وأصبحت مكونات هذه الإستراتيجية في:

1. توسيع القاعدة الإنتاجية للاقتصاد و ذلك بالاعتماد على الاستغلال الأمثل للموارد الاقتصادية المحلية و خاصة العمل، الركيزة الأولى لإستراتيجية النمو كثيف العمل ، فهو من ناحية يؤدي إلى زيادة معدلات النمو، ومن ناحية أخرى إلى زيادة مستوى التشغيل و خاصة و نحن نعلم أن الطلب على العمل هو طلب مشتق من الطلب على الناتج، و للزيادة الاقتصادية الإنتاجية المحلية لا بد من إعطاء أهمية للتنمية الزراعية و ذلك بإعطائه نصيب هام من الاستثمارات الوطنية حيث خصصت الجزائر قيمة 147مليار دينار سنة 1993 للاستثمارات الفلاحية و ذلك قصد جلب أكبر عدد من فئات الشباب إلى ميدان الفلاحة و من ثم خلق مناصب عمل جديدة و ذلك أن الدولة تلعب دورا هاما عن طريق تحديد الإستراتيجية اللازمة و وضع الميكانيزمات الضرورية لخلق تنمية فلاحية مقدرة من شأنها أن تقضي على التبعية الغذائية. حيث يساهم القطاع الفلاحي ب 12% من الناتج الإجمالي الخام و به 25% من السكان النشيطين.

و إن أهم 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، كما أن محور الارتكاز في التنمية الزراعية هو إصلاح و صيانة شبكات الري و الطرق الزراعية و تحقيق استقرار المستثمرات الفلاحية وتوفير شروط الإنعاش القادرة على جلب الاستثمارات، و تنظيم تنمية مكثف من شأنه تحقيق نمو اقتصادي و زيادة

الإنتاجية و رفع معدل النمو الزراعي بالإضافة إلى خلق المزيد فرص العمل، و يكون ذلك بالتدرج و وضع خطة مبنية على مراحل مستقبلية و إن برنامج التنمية الفلاحية راهن على خلق 470000 منصب عمل بقيمة مالية قدرها 200 مليار دينار منها 49 مليار كمساهمة من الفلاحين، و ذلك لمدة 5 سنوات (19972001) كما أن حصة الاستثمار السنوي المقدرة ب 40 مليار سنويا موزعة بين القطاع العام بنسبة 30 مليار دينار سنويا و 10 مليار دينار سنوي للقطاع الخاص.

2. سياسة الإنعاش الاقتصادي في مجال الاستثمارات ، إن نمط توزيع الاستثمارات الوطنية بين القطاعات الاقتصادية المختلفة قد لعبت دورا غير مباشر في زيادة البطالة و ذلك من خلال التأثير على معدلات النمو لتلك القطاعات و من ثم قدرتها على استيعاب الزيادة في القدرة العاملة خلال هذه الفترة. إذا كان تطبيق برنامج الاستقرار و التعديل الهيكلي أدى إلى تحسين التوازنات الكبرى للاقتصاد الكلي و الميزانية و تم طلك على حساب التدهور الحاد في القدرة الشرائية للأسر الجزائرية / و استفحال ظاهرة البطالة التي اتسمت بارتفاعها لدى فئة الشباب (أكثر من 80% تقل أعمارهم عن 30 سنة) و نقص التأهيل و ارتفاع لدى فئة الإناث و انخفاض لعدد مناصب الشغل الجديدة و تسريح العمال (36000 عامل تم تسريحهم في الفترة الممتدة بين سنة 1994-1998 أي ما يفوق نسبة 8% من عدد العمال المشغلين).

لقد بدأت وضعية سوق العمل في التدهور في نهاية الثمانينات لتتفاقم خلال فترة التسعينات أي فترة الإصلاحات الاقتصادية و أدى إلى اضطرابات كبيرة في الخريطة العامة للشغل في الجزائر مما أدى بالجزائر إلى اتخاذ بعض التدابير لمكافحة هذه الظاهرة، و قد تمثلت هذه التدابير في إيجاد برامج لإنشاء مناصب العمل و ترقية التشغيل و إدخال وسائل جديدة أو بإعادة تخفيض الموارد التي كانت موجودة و أن أجهزة التشغيل هي:

- 1- المناصب المأخوذة بمبادرة محلية التي تسير من طرف مندوبية تشغيل الشباب للولاية.

- 2- أشغال المنفعة العامة ذات الكثافة العالية من اليد العاملة و التنمية المشتركة و عقد ما قبل التشغيل و القروض المصغرة و هي التي تسير من طرف وكالة التنمية الاجتماعية.

- 3- نشاطات عن البحث و التكوين، و إعادة التأهيل و المسيرة من طرف الصندوق الوطني للتأمينات من البطالة لاستكمال تأمين البطالة للأشخاص الذين فقدوا مناصب عملهم لأسباب اقتصادية.

- 4- المؤسسات المصغرة التي تسيروها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

- 5- ترقية الاستثمارات التي تتابع من طرف الوكالة الوطنية لدعم للاستثمار و لجان دعم و ترقية الاستثمارات و تحديد مواقعها.

## 2- برنامج تشغيل الشباب:<sup>1</sup>

ويتمثل هذا البرنامج في تشغيل الشباب بشكل مؤقت في ورشات منفعة عامة منظمة من قبل الجماعات المحلية والإدارات والوزارات المكلفة بقطاعات الفلاحة والري والغابات وقطاع البناء والأشغال العمومية وفي تكوين طالبي العمل لأول مرة دون أي تأهيل خاصة المقصين من 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 المضمون دون الأخذ بمختلف مستويات التأهيل الشباب. و كان من أهداف برنامج التشغيل :

- تخفيض البطالة و إدماج أكبر عدد ممكن من الشباب العاطل عن العمل.
- إعادة الاعتبار للعمل.
- تطور الحركة التعاونية.

إلا أن تطبيق هذا البرنامج كشف عن بعض النقائص منها:

- إن الإدماج في مناصب العمل المؤقتة غير محفزة و غير مؤهلة بارتباطها بالأجر الوطني الأدنى المضمون.
- مركزية نظام تسيير و تخصص موارد صندوق دعم تشغيل الشباب.
- غياب هيئة محلية تقوم بالتوجيه و التنسيق.

## 3) جهاز الإدماج المهني:<sup>2</sup>

أسس هذا الجهاز مع مطلع التسعينات و يهدف هذا الجهاز إلى إزالة و تصحيح النقائص التي أظهرها برنامج تشغيل الشباب و تركيز الشراكة المحلية حول مشكل التكفل بالإدماج المهني للشباب، و تتمثل الأهداف الأساسية للجهاز إلى تشجيع الشباب على إنشاء نشاطات لحسابهم الخاص، و قد اشتمل جهاز الإدماج المهني للشباب على ثلاثة نشاطات:

- الوظائف المؤجزة بمبادرة محلية، وهي مناصب عمل مؤقتة أنشأتها الجماعات المحلية و مدتها من سنة إلى ثمانية عشر شهرا و يستفيد منها الشباب العاطل عن العمل الذي لا يتمتع بمؤهلات كبيرة.
- الإعانة على إنشاء نشاطات على أساس مشاريع يقترحها الشباب على شكل قانوني يتمثل في تعاونية فردية أو جماعية.

<sup>1</sup>- نفس المرجع السابق، ص ص: 275-276.

<sup>2</sup>- بن شهرة مدني، مرجع سبق ذكره، ص 276 .

إن جهاز الإدماج المهني يتضمن ثلاثة أنواع من عقود الإدماج الهادفة إلى 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 التشغيل/التكوين ينتهي بتوظيف دائم للشباب، وتحمل ميزانية الدولة بنسبة 60% من مصاريف التكوين في حدود ستة أشهر على الأكثر.
- تعديل فترة الإدماج في البرامج حسب القطاعات القانونية،
- تأسيس تحفيزات جبائية وشبه جبائية لفائدة المستخدمين مقابل التشغيل،
- تطبيق إجراءات خاصة اتجاه الشباب القاطنين بالأحياء المعوزة عن طريق تسهيل توظيفهم في نشاطات وأعمال ذات منفعة عامة،
- الحث على البحث عن تكوين مؤهل عن طريق إعطاء منحة التشجيع.

ويتضمن الجهاز الجديد الذي أنشئ في 19 أبريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة للإدماج المهني ثلاثة عقود للإدماج:

**أ) عقود إدماج حاملي الشهادات:** هذه العقود موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة من حاملي الشهادات العليا والتقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني، ويستفيد الشباب حاملي الشهادات من متابعة تهدف إلى تحفيز إدماجهم الدائم ضمن المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة، وهيئات الإدارة العمومية على أساس عقد الإدماج، بينما تتكفل الدولة بحصة أرباب العمل في الاشتراك في الضمان الاجتماعي. ومن جهة أخرى، يضمن المستخدم تأطير الشباب حاملي الشهادات الجامعية والتقنيين الساميين في الوسط المهني والسهر على تقييمهم. أما بالنسبة لفترة الإدماج، فهي سنة واحدة قابلة للتجديد بطلب من المستخدم بالاحتفاظ بمنحة الإدماج بالنسبة للهيئات والإدارات العمومية، وسنة غير قابلة للتجديد بالنسبة للقطاع الاقتصادي.

ب) عقود الإدماج المهني: موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة، خريجي الطور الثانوي لمنظومة التربية الوطنية ومراكز التكوين المهني، أو الذين تابعوا تكويناً مهنيًا، والذين قيم عددهم ب 797.000 حسب الديوان الوطني للإحصائيات؛ أي 4% من مجموع البطالين. وبالنسبة لفترة الإدماج، فهي سنة واحدة قابلة للتجديد بطلب من المستخدم بالاحتفاظ بمنحة الإدماج بالنسبة للهيئات والإدارات العمومية، وسنة غير قابلة للتجديد بالنسبة للقطاع الاقتصادي العمومي والخاص.

ج) عقود التكوين/الإدماج: هذه العقود موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة بدون تأهيل وبدون تكوين، حيث يتم وضع الشباب طالبي العمل لأول مرة بدون تأهيل ولا تكوين في مختلف ورشات العمل التابعة للجماعات المحلية أو في مختلف قطاعات النشاط أو في تكوين لدى الحرفيين المؤطرين. أما بالنسبة لفترة الإدماج فهي سنة قابلة للتجديد.

#### المطلب الثالث: طموحات الحكومة للحد من البطالة.

أدى تطبيق الإصلاحات الاقتصادية وإعادة هيكلة المؤسسات إلى تفاقم إختلالات سوق العمل عبر الارتفاع الكبير لنسبة البطالة والاستخدام الناقص لليد العاملة، وفي نفس الوقت إن انتشار النشاطات غير المصرح بها أو غير الرسمية الملجأ لعدد متزايد من اليد العاملة، تشكل أغلبيتهم من طالبي العمل لأول مرة، وتقل أعمارهم عن 30 سنة وبدون تأهيل أو حاملي شهادات، بما فيهم الجامعيين بالإضافة إلى العمال ضحايا التسريح لأسباب اقتصادية.<sup>1</sup>

- طبيعة سوق العمل في الجزائر: يعبر سوق العمل عن المؤسسة الاقتصادية الذي يتفاعل فيها عروض العمل والطلب عليه، بمعنى أنه يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها، وبالتالي تسعير خدمات العمل، وتمتاز سوق العمل بعدد من الخصائص وهي أن خدمات العمل و شرائها، و بالتالي تسعير خدمات العمل و تقل أعمارهم عن 30 سنة و بدون تأهيل أو حاملي شهادات، بما فيهم الجامعيين بالإضافة إلى العمال ضحايا التسريح لأسباب اقتصادية.

هناك صنفين من العوامل المحددة لطبيعة سوق العمل في الجزائر: يتمثل العامل الأول في مؤسسات سوق العمل والثاني في صدمات الاقتصاد الكلي. يرتبط الصنف الأول بتنظيم سوق العمل والضريبة على كسب العمل. أما الثاني فيتعلق بنمو الإنتاجية، معدل الفائدة الحقيقي، معدل التضخم ومحددات الصدمات التجارية.

<sup>1</sup> -سميرة العابد و زهية عباس، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع و الطموحات، مجلة الباحث العدد 2012/11، جامعة باتنة، ص77.

- وتتميز سوق العمل في الجزائر بالخصائص التالية :
- عجز في اليد العاملة المؤهلة وضعف التطور بالنسبة للحرف.
  - عدم التوافق بين مخرجات التكوين واحتياجات التشغيل.
  - ضعف الوساطة في سوق الشغل ووجود إختلالات 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.
  - صعوبة الحصول على القروض البنكية خاصة بالنسبة للشباب أصحاب المشاريع.
  - ترجيح النشاط التجاري (الذي لا ينشئ مناصب شغل كثيرة) على حساب الاستثمار المنتج المولد لمناصب الشغل.
  - العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور.
  - ترجيح المعالجة الاجتماعية للبطالة لمدة عدة سنوات.
  - ضعف التنسيق ما بين القطاعات.
  - ضعف الحركية الجغرافية والمهنية لليد العاملة والتي نتج عنها عدم تلبية بعض عروض العمل، لاسيما في المناطق المحرومة (في الجنوب والهضاب العليا).
  - ومن خلال مؤشرات البطالة والتشغيل لسنة 2008 ، قدر تعداد القوة العاملة حسب الناتج المحلي الإجمالي ب:
- 10.315000 فرد في ديسمبر 2008 ، حيث سجلت نسبة النشاط المقدرة ب 10 % ب 41,7 ارتفاعا طفيفا بالمقارنة مع 2007 أين بلغت . 40,9 % ويقدر تعداد اليد العاملة النشيطة الحالية ب 9.146.000 فرد أي ما يساوي نسبة نشاط، 26% منها 16.6% في المناطق العمرانية و 10,0% في المناطق النائية وتمثل النسبة 15,6% مجموع الفئة السنوية النشيطة.
- وتقدر نسبة اليد العاملة النشيطة من الفئة التي في سن العمل ب 37.0% ، ويمثل الأجراء ذوي المناصب الدائمة ، 35.0% من اليد العاملة النشيطة ويمثل الأجراء ذوي المناصب غير الدائمة والمتربصين والرعاية العائلية 36.0% فيما يمثل المستخدمون والمستقلون 29% من مجموع اليد العاملة النشيطة.

وتبين بنية العمل حسب القطاعات أهمية القطاعات (التجارة، الإدارة العمومية وخدمات أخرى) والتي تستخدم أكثر من نصف اليد العاملة النشيطة مما يمثل % 56.6 من إجمالي اليد العاملة النشيطة ويحتل قطاع الأشغال العمومية المرتبة الثانية بنسب % 17.2 ، فيما يحتل قطاع الزراعة المرتبة الثالثة بنسبة % 13.7 وقطاع الصناعة المرتبة الرابعة بنسبة % 12.5 .

وتقدر نسبة العاطلون عن العمل ب % 11.3 أي 1.169.000 فرد مما يمثل نسبة بطالة تقدر ب % 11.3 حيث نلاحظ انخفاضاً في نسبة البطالة مقارنة ب 2007 وتقدر نسبة النساء العاطلات عن العمل ب % 25.8 والشباب هم الشريحة الأولى المتأثرة بالبطالة حيث أنها تمثل ثلاثة أرباع العاطلين عن العمل حيث أنها تمثل  $\frac{3}{4}$ ، أي % 75.0 تقل أعمارهم عن 30 عاماً و % 87.8 لا تتجاوز أعمارهم 35 عاماً.<sup>1</sup>

**- إستراتيجية التشغيل والتدفق الهائل لخريجي الجامعات<sup>2</sup>:** أشارت إحدى تقارير منتدى دافوس الاقتصادي العالمي إلى أن معدلات البطالة بين الأميين هي الأدنى في غالبية البلدان العربية، وأن معدلها يرتفع في أوساط ذوي التعليم المتوسط والثانوي والجامعي، لتصل إلى 3 أضعاف في الجزائر. هذا التقرير يعكس من جهة مدى تمتع غير المتعلمين بحظ الحصول على عمل أثار من المتعلمين، ومن جهة أخرى عدم وجود توافق ومواءمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل . ولعل الجزائر من البلدان التي تحظى بتوافد عدد هائل من خريجي الجامعات والمعاهد على سوق العمل سنوياً، في ظل واقع محبط تصطدم به هذه الشريحة لتتأكد مقولة الشهادة لا تكفي للحصول على وظيفة.

ويقدر عدد الوافدين سنوياً لسوق العمل من الجامعيين ب 120 ألف حامل شهادة جامعية ، وهذا يمثل عبء إضافي لبقية شرائح المجتمع التي تصطف في طابور طالبي العمل، ليقى أمل الحصول على منصب عمل مرهون بالعديد من الاعتبارات التي يتطلبها سوق العمل، والتي من المفترض أن تتوفر في خريجي الجامعات.

إن الحكومة الجزائرية لم تتوان في البحث عن آليات لحل هذه المعضلة مبدياً اهتمام كبير في برامجها لتشغيل خريجي الجامعات، حيث اعتمدت إستراتيجية تقوم على مقارنة أساسها الجانب الاقتصادي وتكوين قوة عاملة مدربة، وكأولوية محاولة تقليص معدل البطالة إلى % 9 بحلول 2013 من خلال خلق ما بين 350 ألف و 450 ألف منصب عمل كل عام ، ومنذ 1998 استحدثت الحكومة الجزائرية لفئة الجامعيين جهاز عقود ما قبل التشغيل كآلية لدعم إدماجهم مهنياً، وبعد 10 سنوات تبين ضرورة تطوير هذه الآلية بما يتماشى

1 - سميرة العابد و زهية عباس، مرجع سبق ذكره، ص 78.

2- نفس المرجع، ص ص: 80-81.

وعولمة الاقتصاد، ل يتم صياغة جهاز آخر لإدماج حاملي الشهادات بربط مسألة تسيير بطالة الجامعيين بالقطاع الاقتصادي وتكوينهم وتحسين معارفهم أثناء فترة الإدماج. إن إستراتيجية التشغيل المعتمدة من قبل الحكومات المتعاقبة تضع في أولوياتها حاملي الشهادات الجامعية كموارد بشرية مؤهلة يجب أن يستفيد منها الاقتصاد الوطني، غير أن الشباب الجامعي الذي كان يؤمن بان مجرد الحصول على شهادة يعني الحصول على وظيفة اقتنع أكثر من أي وقت مضى بان هذا خطأ شائع لا بد من تصحيحه . إن الفجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل تتطلب استحداث همزة وصل بين الجامعة والمحيط، أما أن اختيار التخصصات في مختلف مراحل التعليم وربطها بالتدريب المستمر من شأنه خلق موارد بشرية مؤهلة معرفيا ومهنيا، وهذا ما يمثل قفزة نوعية لإحداث التوازن. وأخذت الدولة على عاتقها دعم المستخدمين من خلال المساهمة في دفع أجر الشاب الجامعي وإشراك الوكالة الوطنية للتشغيل في شؤون الجامعيين، توظيفهم والتفاوض مع المستخدم بشأن عقود العمل المدعمة، التي تمكن من تحويل منصب العمل بعقد إدماج على نفقة الدولة إلى عقد عمل مدعم على نفقة المستخدم بمساهمة من الدولة.

**-تحديات التعليم الجامعي في الجزائر<sup>1</sup>:** إن البحث عن آليات للحد من ظاهرة البطالة يظل جهد مشترك بين الفاعلين في الدولة من أجهزة ووزارات، وتظل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أمام تحدي حقيقي في محاولة تكييف ما ترضه من موارد بشرية مؤهلة مع متطلبات سوق العمل والواقع الاقتصادي، وكيفية إدماجهم بكل معارفهم ومؤهلاتهم العلمية في مناصب عمل ملائمة، ولكن التعليم العالي في الجزائر يواجه مجموعة من التحديات يمكن إجمالها فيما يلي:

- 1-الطلب المتزايد على التعليم العالي وتزايد أعداد الطلبة حيث قدر سنة 2008 ب 750000 طالب ووصل إلى أكثر من 1500000 طالب سنة 2010 ، أما أن الهياكل المنجزة غير مواكبة للزيادات العددية للطلبة، بحيث في كل سنة جامعية يتأخر موعد الدخول الفعلي بسبب الخدمات الجامعية المتأخرة، وذلك بالرغم من الجهود المبذولة في سبيل احتضان الأعداد الهائلة للطلبة(36 جامعة، 16 مركز جامعي، 16 مدرسة عليا إضافة إلى الأحياء الجامعية و المطاعم و وسائل النقل.
- 2- قلة التأطير حيث عدد الأساتذة المؤطرين للطلبة ب 25229 أستاذ دائم أغلبهم أستاذ مساعد، كما أن نسبة كبيرة من أساتذة التعليم العالي على أبواب التقاعد.

1- سميرة العابد و زهية عباس، مرجع سبق ذكره، ص 81.

- 3- نمطية التكوين المبنية على التلقين بحيث لا تفتح المجال للإبداع والابتكار الفردي، وإن وجد هذا فإنه يبقى محاولات فردية، وليست سياسة تعليمية.
- 4- التكوين الكمي على حساب التكوين النوعي، وذلك للتكلفة التي أصبح يتطلبها التعليم، الأمر الذي أثقل كاهل الدولة، إضافة إلى تغير منظومة القيم المجتمعية، بحيث لا يبقى للتعليم نفس المكانة المرموقة التي كان يحضى بها في السابق.
- 5- هجرة الكفاءات وعدم بقائها في الداخل للمساهمة في التأطير وتكوين وتنمية البلاد.
- 6- البحوث المنجزة هي بحوث من أجل نيل الشهادات وليست بحوث تنجز بهدف التطبيق العملي، مما أدى إلى الحد من فعالية البحث العلمي وعدم مساهمته في تفعيل العملية التنموية.
- 7- تنامي معدل البطالة بين خريجي الجامعات.
- ولقد ظهر الاهتمام جليا بضرورة البحث عن آليات لتحقيق الموائمة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل، وكرهان تم إعادة النظر في سياسة التكوين المنتهجة في الجامعات، وإثراء التواصل والتنسيق بينها وبين المحيط الاقتصادي ومتطلبات المؤسسات الاقتصادية. وبهدف تكييف الشهادات مع متطلبات سوق الشغل، تم في إطار الإصلاح الجامعي العمل على إشراك الباحث في تكريس العلم والمعرفة وتكييف مجموعة من التكوينات وسوق الشغل، فالقطاع الاقتصادي والاجتماعي أصبح يشارك في وضع الشهادات ذات البعد المهني، من خلال طرح الانشغالات والوظائف التي يريد أن يتمرس فيها الطالب حتى يكون جاهزا للشغل بعد تخرجه.

### المبحث الثالث: واقع وآفاق سياسة التشغيل في الجزائر.

#### المطلب الأول: معوقات سياسات التشغيل في الجزائر.

إن حجم المعوقات و التحديات التي تواجهها سياسات التشغيل في الجزائر، لاسيما في مجال تشغيل الشباب، كبيرة و معقدة باعتبار أن الجزائر من المجتمعات التي تشكل فيها شريحة الشباب أكثر من ثلثي المجتمع و يمكننا حصر التحديات في النقاط التالية<sup>1</sup>:

- عجز في اليد العاملة المؤهلة، و عدم توافق قوى العرض مع قوى الطلب .
- عدم التوافق بين مخرجات التكوين و احتياجات التشغيل .
- وجود اختلال بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل .
- عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل.
- انعدام المرونة في المحيط الإداري و المالي و الذي يشكل عائقا أمام الاستثمار.
- ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات و صعوبة الحصول على القروض البنكية.
- ترجيح النشاط التجاري (الذي لا يُنشئ مناصب شغل كثيرة) على حساب الاستثمار المنتج المولد لمناصب الشغل.
- ضعف روح المبادرة المقاولاتية، لاسيما عند الشباب و ضعف العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور.
- 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، و إنجاز المشاريع المنشأة لمناصب العمل المستقرة و الدائمة، و استمرار التوجه نحو المزيد من تحويل المؤسسات العمومية إلى القطاع الخاص، و التقليل من عدد العمال إما بسبب الغلق أو بسبب مواجهة الأزمات الاقتصادية و المالية ، و يمكن حصر أهم التحديات فيما يلي:

1- من بين التحديات التي تواجهها هذه الدولة في هذا المجال العمل الغير منظم أو ما يعرف ب

<sup>1</sup> - سرير عبد الله رايح، سياسة التشغيل في الجزائر و معضلة البطالة، ملتقى سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، 13-14 أفريل 2011، ص 13.

L'Economie 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 أو في الأجور أو مختلف الحقوق الفردية و الجماعية للعامل، في غياب أو ضعف الهيئات الرقابية.

2- من التحديات التي تعيق نجاح التجارب و البرامج العديدة التي قامت بها الدولة للحد من بطالة الشباب، و التي تشكل في نفس الوقت إحدى معوقات عمل هيئات التشغيل و التحكم في سوق العمل تكمن في عدم تكيف أنظمة و برامج التعليم و التكوين العالي و المتوسط بما يتناسب و الاحتياجات التي يتطلبها سوق العمل، مما يعني تكوين مزيد من الإطارات و العمال الذين سوف لن يجدوا مناصب عمل تناسب تكوينهم مما يجعلهم عرضة للبطالة الحتمية عند تخرجهم.

3- من الآثار السلبية الناتجة عن البطالة في أوساط الشباب، و نقصد بها الارتفاع المستمر لظاهرة الانحراف نحو الأعمال الإجرامية و تعاطي المخدرات و اعنف ضد المجتمع و الهجرة غير المشروعة نحو البلدان الأوروبية عبر وسائل و طرق غير مضمونة العواقب.

وأمم كل هذه التحديات والمعوقات السلبية التي كثيراً ما أعاقت نجاح سياسات التشغيل، تبرز مجموعة الآليات والبرامج والمخططات التي وضعتها البلاد كتحدٍ إيجابي لمواجهة آثارها السلبية، حيث تلعب المشروعات الصغيرة والمتوسطة على سبيل المثال إحدى آليات مواجهة هذه التحديات نظراً لهشاشة البنية الاقتصادية التي بدأ يعرفها النسيج الاقتصادي في السنوات الأخيرة؛ حيث لم تعد هناك مؤسسات صناعية كبيرة متكاملة على غرار ما هو موجود بالبلدان الصناعية الكبرى؛ إذ أصبح اللجوء إلى المشروعات الصغيرة والمتوسطة المتخصصة في مختلف المجالات الحرفية، والخدمية، لاسيما تلك التي تعمل في مجال المقاولات الثانوية لصالح المؤسسات الصناعية الكبرى أو لفروعها في الجزائر، أحد الحلول الأقل تكلفة لتحقيق التكامل الاقتصادي من جهة، وإحدى الوسائل التي تضمن من خلالها التخفيف من حدة البطالة المتزايدة في هذه البلدان من جهة أخرى، لاسيما في أوساط الشباب المتخرج من الجامعات ومعاهد التكوين المتخصصة.

## المطلب الثاني: آفاق ونتائج سياسة التشغيل في الجزائر

### 1) الآفاق:

- من خلال تتبعنا للجهود المبذولة من طرف الدولة في مجال محاربة البطالة، و من أجل إعطاء المزيد من الفاعلية في وضع و تجسيد سياسات و برامج تشغيل الشباب خاصة، فإننا نرى ضرورة:
- تسهيل الإجراءات الإدارية و التمويلية أمام الشباب بهدف خلق مؤسسات صغيرة و متوسطة .
  - تشجيع الاستثمار الأجنبي المباشر لدوره الكبير في خلق مناصب الشغل .
  - إشراك المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المتخصصة في مجال المقاولات، و جعلها مرتبطة بالمؤسسات الصناعية الكبرى.
  - تفعيل دور الدولة في الرقابة على القطاع الاقتصادي الموازي .
  - إعادة عجلة الاستثمار العمومي المنتج، و دور الدولة الاقتصادي سواء من خلال المشاريع ذات المنفعة العامة أو بالشراكة مع القطاع الخاص الوطني.
  - إنشاء بنك معلومات يتوفر على كافة الوسائل البشرية و التكنولوجية التي تسمح بتقديم التوجيه و الاستشارة الفعالة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
  - تشجيع البنوك على التعامل بجدية و مسؤولية في مجال القروض و المساعدات و التسهيلات المالية.
  - السهر على تطبيق التدابير القانونية و التنظيمية المتعلقة بتنفيذ سياسات التشغيل .
  - الاستمرارية في تطبيق السياسات الحالية المرسومة و عدم تغييرها قبل تقييم مدى نجاحها من عدمه.

### 2) النتائج:

- لقد حققت سياسات التشغيل في الجزائر نتائج إيجابية بفضل العديد من العوامل التي ساعدت على تقليص نسبة البطالة والتي يتمثل أبرزها فيما يلي:<sup>2</sup>
- تنفيذ برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي ما بين 2001 و 2004 الذي سمح باستكمال العديد من المشاريع العالقة، وانطلاق عدة ورشات، والتي تُرجمت بخلق عدد هام من مناصب الشغل الصافية.
  - تطبيق برنامج تكميلي لدعم النمو (2005-2009)، إضافة إلى البرامج الخاصة التي مست الهضاب العليا والجنوب، والفترة التي عرفت استحداث عدد هام من مناصب الشغل الصافية.

<sup>1</sup>- سايج حنان و بوعناني فاطمة الزهراء، مرجع سبق ذكره ص 65.

<sup>2</sup>--عبد الحميد قومي و حمزة عايب، مرجع سبق ذكره، ص: 10-11.

-تحسين مستوى الاستثمار الوطني وكذلك الأجنبي،

-نتائج أجهزة التشغيل المؤقت وأجهزة خلق النشاطات التي تدخل في إطار ترقية تشغيل الشباب، والتي سمحت بتمويل 2.695.528 منصب عمل في فترة ما بين 1999-2007 بتكلفة مالية تقدر بـ 150 مليار دينار جزائري.

-النمو الاقتصادي خارج قطاع المحروقات، والمستخلص من القطاعات المولدة للشغل، لاسيما قطاع البناء والأشغال العمومية والخدمات والفلاحة. وبالنسبة لمعدل البطالة في الجزائر، فقد كان للسياسات الدور الكبير في هبوط معدلها إذ نرى تراجعاً في معدل البطالة كما هو مبين في الجدول رقم 15 التالي:

جدول رقم 16: نمو معدل البطالة.

السنوات	نسبة البطالة %
1999	29.3
2001	27.3
2004	17.3
2005	15.3
2006	12.3
2007	11.8
2010	10.0

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

إن برامج التنمية المتتالية أدت إلى تراجع هام في نسبة البطالة بفعل إحداث ما يفوق 3 ملايين منصب شغل خلال العشرية الماضية في القطاعات الإدارية والإنتاجية، وإلى ارتفاع معدل النمو الاقتصادي خارج قطاع المحروقات إلى ما يفوق 6 بالمائة، رافقه تحكم أفضل في مستويات التضخم.

كما أن معدل البطالة في نهاية الثلاثي الرابع من سنة 2010 انخفض إلى غاية 10%، مقارنة بسنة 2009 التي كان فيها معدل البطالة فيها 10.2%، كما أن نسبة البطالة عند الذكور بلغت 8.1% و 19.1% لدى الإناث، أما الشباب المقر عمرهم ما بين 16 و 24 سنة فقد قدر معدل البطالة لديهم بـ 21.5%، و 7.1% بالنسبة للفئة فوق 25 سنة. وبالنسبة لمعدل البطالة لدى فئة حاملي الشهادات العليا (الجامعي) فقد قدرت بـ 21.4% (11.1% عند الذكور و 33.6% عند الإناث).

وتجدر الإشارة إلى أن الحكومة الجزائرية أقرت البرنامج الخماسي 2010-2014، والذي يخصص 40% من موارده لتحسين التنمية البشرية في مجال التشغيل، حيث أن البرنامج الخماسي يرسم كهدف استحداث 3 ملايين منصب شغل في غضون سنة 2014، منها 1.500.000 منصب في إطار البرامج العمومية لدعم التشغيل. وفي هذا الإطار، فإن برامج دعم استحداث مناصب الشغل ستستفيد من غلاف مالي قدره 350 مليار دينار جزائري لمرافقة الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي والتكوين المهني، ودعم استحداث المنشآت المصغرة وبرامج التشغيل الانتظاري، ونتائج الدعم العمومي للتشغيل ستضاف لحم التوظيف التي تتم في إطار تنفيذ البرنامج الخماسي إلى جانب تلك التي يفرزها النمو الاقتصادي.

وبما أن الحكومة الجزائرية ترى نجاعة سياساتها التشغيلية وترى أثرها في تقليص معدل البطالة، فإنها قررت الاستمرار في هذه الآليات والسياسات والتدابير، حيث أنه بالنسبة لاستحداث مناصب الشغل عن طريق الأجهزة العمومية لترقية التشغيل، فإن التوقعات للفترة 2010-2014 تفيد بما يلي:

-متوسط استحداث سنوي قدره 100.000 منصب شغل في إطار أجهزة دعم استحداث المنشآت الميسرة من قبل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC).

-تنصيب 300.000 طالب عمل سنوياً في إطار جهاز دعم الإدماج المهني (DAIP).

في هذا الإطار، تجدر الإشارة إلى أن الجوانب المتصلة بتمين الموارد البشرية تشكل محوراً مهماً في مخطط العمل لترقية التشغيل ومكافحة البطالة الذي شرع في تنفيذه ابتداء من شهر جوان 2008.

### المطلب الثالث: إجراءات معتمدة للقضاء على البطالة و أهم الاقتراحات:

#### 1- خطط الحكومة للقضاء على البطالة<sup>1</sup>

إن ما تزرخ به الجزائر من إمكانيات طبيعية ومالية مكنها من الحصول على حصانة مالية في مواجهة الأزمة المالية، إذ يساهم النفط والغاز بـ 60 % من موارد الخزينة و 97 % من الصادرات، وقد بلغ الفائض التجاري خلال السداسي الأول من 2010 قيمة 6 مليارات دولار واحتياطي الصرف تجاوز 147 مليار دولار وتميل مؤشرات الاقتصاد الكلي إلى استقرار بمعدل التضخم 5.7 % ومعدل بطالة قدرته الحكومة بـ 11 % ، أما قدرت نسبة النمو الاقتصادي خلال شهر أوت 2010 بـ 9% خارج المحروقات الذي يرجع إلى الإنفاق العمومي، الذي بلغ سقف 300 مليار دولار خلال 10 سنوات الأخيرة لترقية الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية. و في مجال التشغيل اعتمدت الحكومة برامج أقل ما يقال عنها أنها طموحة من خلال التركيز على:

- دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي المولد لمناصب الشغل.

- ترقية التكوين التأهيلي.

- إيجاد سياسة محفزة لإنشاء مناصب عمل من خلال خلق تحفيز في المجال الجبائي وفي مجال تشجيع تنمية الاستثمارات.

- عصرنه تسيير سوق العمل من خلال إعادة تأهيل الوكالة الوطنية للتشغيل.

- وضع أجهزة للتنسيق بين القطاعات.

ويرى الخبراء أن غنى الجزائر بالموارد الطبيعية مكنها من تجاوز الأزمة المالية، وأنها سوق واعد بالنسبة للشركات الأجنبية خاصة بعدما خصصت الحكومة استثمارات حكومية بقيمة 286 مليار دولار نفذت خلال 2010 و 2014 كخطة للرفي بالأوضاع الاقتصادية والاجتماعية. لكن تبقى البطالة مشكل قائم يتطلب جهود وإجراءات إضافية تتوافق ومعطيات السوق والاقتصاد. في ظل هذه التحديات وضعت الحكومة الجزائرية عدة خطط، محاولة منها تقليص معدل البطالة إلى 9% في 2013 من خلال خلق ما بين 350 ألف و 450 ألف منصب عمل 24 ، ومنح تخفيضات ضريبية للشركات التي تساهم في خلق مناصب

<sup>1</sup>-سميرة العابد و زهيه عباس، مرجع سبق ذكره ص 82.

شغل. إضافة إلى تنوع طرق تمويل المشاريع لفائدة الشباب، غير أن سعي الحكومة في وضع تدابير الشغل يثار حولها في نظر الخبراء عدم جدوى هذه السياسة، في ظل تجاهل حقائق السوق والاقتصاد الذي يعتمد آليا على مدا خيل النفط، فبعد 10 سنوات من تطبيق سياسة التشغيل في الجزائر نجد:

-ارتفاع مستوى الواردات في الربع الأول من 2011 بنسبة 10% عن نفس الفترة لسنة 2010  
-انخفاض نصيب الإنتاج الصناعي في الناتج الداخلي الخام إلى 5%.

-ارتفاع حصة التوظيف العمومي من الكتلة النشطة إلى 15% مما يدل على عدم إنتاجية سوق التشغيل.  
-ارتفاع كمية الاحتياطي غير الموظف في البنوك العمومية إلى 1400 مليار دينار أي 17 مليار دولار.  
إن هذه الحقائق والمؤشرات لا يجب تجاهلها من قبل الحكومة التي تسعى للبحث عن آليات لرسم سياسة تشغيل فعالة في ظل اقتصاد يعتمد آليا على مدا خيل النفط.

## 2-مقترحات في سبيل دعم تشغيل مستقر في الجزائر:<sup>1</sup>

إن المدخل السليم لمكافحة البطالة هو خلق فرص عمل من خلال دعم الاستثمار وإنشاء المؤسسات، ومساعدة الشباب في إطلاق مبادراتهم ومشاريعهم، وفي هذا الصدد ينبغي التنويه بكل الهياكل الرامية إلى تشجيع روح المقاولاتية ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، خاصة منها المبدعة، على غرار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وكذا بالإجراءات المالية والتنظيمية المساندة لهذا المسعى، ولكن في الوقت نفسه يجب الحرص على انتقاء المشاريع التي تستحق التمويل، وعلى مرافقة المشاريع الممولة ومتابعتها.

ونظرا إلى أن المنطق الاقتصادي يستند إلى مبدأ العرض والطلب، فإن حل مسألة التشغيل والبطالة اقتصاديا لا ينبغي أن يخرج عن هذا المنطق، وإن أي طرح مشوه أو معالجة مختلفة للمسألة لن يؤدي إلا إلى أرقام مضللة، فالعبرة إذا لا تكمن في أعداد مناصب الشغل المستحدثة، وإنما في مدى كون هذه الأعداد مناسبة للعرض، أي لحاجة الاقتصاد، ومولدة للقيمة المضافة، ولذلك فإن ما بين أرقام التشغيل التي يستخدمها السياسيون للدلالة على كفاءة برامجهم، وتشغيل الأرقام من طرف الاقتصاديين لتحليل الوضعية، ثمة مسافة يكون فيها الواقع حكما والنظرية الاقتصادية شاهدا.

بناء على ما تقدم من التشخيص والتحليل حول وضعية سوق الشغل وسياسات التشغيل في الجزائر والتحديات المرتبطة يمكن تركيز مقترحاتنا حول سبعة محاور، هي:

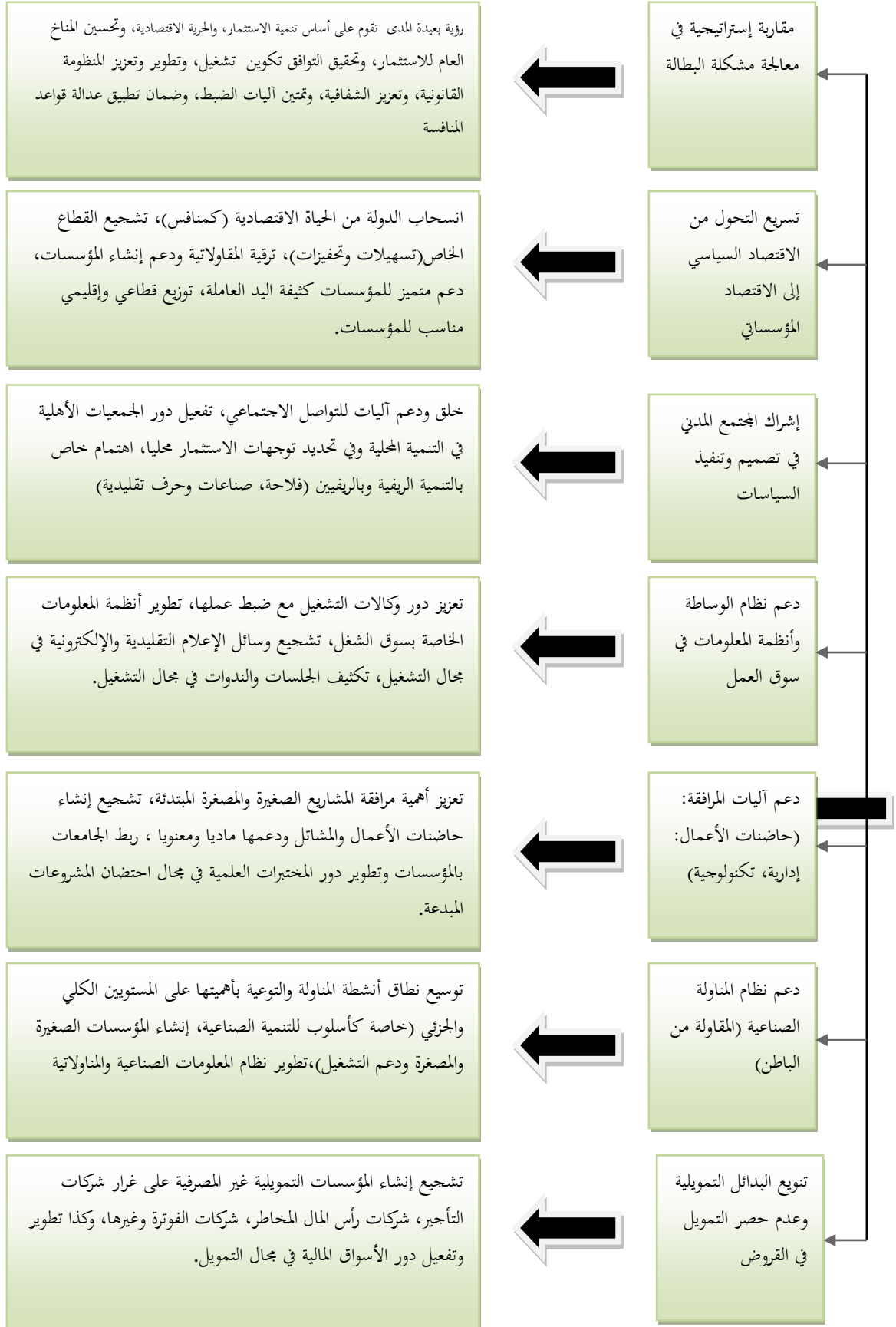
-اعتماد مقارنة إستراتيجية في معالجة مشكلة البطالة.

- تسريع التحول من الاقتصاد السياسي إلى الاقتصاد المؤسساتاتي.

<sup>1</sup>-رحيم حسين، مرجع سبق ذكره، ص ص:146-149.

- إشراك المجتمع المدني في تصميم السياسات وتنفيذها.
  - دعم نظام الوساطة وأنظمة المعلومات في سوق العمل.
  - تنويع البدائل التمويلية وعدم حصر التمويل في أسلوب القروض المصرفية.
  - دعم آليات المرافقة حاضرات الأعمال.
  - دعم نظام المناولة الصناعية (المقاولة من الباطن).
- ونظرا إلى عدم إمكانية التفصيل في كل محور من هذه المحاور بسبب ضيق المقام، فسوف نورد شرح هذه المحاور بصورة إجمالية في صورة مخطط تلخيصي في ما يلي، ثم نقوم بتقديم بعض الإسقاطات المتعلقة بحالة الجزائر:

الشكل 08: محاور إستراتيجية مكافحة البطالة وترقية التشغيل



فيما يتعلق بحالة الجزائر هناك جهود معتبرة في مجال دعم التشغيل، لكن ثمة نقائص في كل محور من المحاور السبعة المذكورة أعلاه، ولو بدرجات مختلفة، ونشير إلى أبرزها في ما يلي، والمقترحات الموافقة لها، إما تكون صريحة أو ضمنيا:

**في المحور الأول:** تتمثل أولى الاقتراحات في تحسين مناخ الاستثمار، باعتباره أساس أي إنعاش اقتصادي، ومراجعة ترتيب الأولويات التنموية والاستثمارية، وكذا الحرص على ضمان متابعة جدية لتنفيذ البرامج والمشاريع العمومية، ومن جهة ثانية يتعين مراجعة توجه المعالجة الاجتماعية البحتة لمشكل البطالة، إذ إنها لا يمكن أن تشكل حلا استراتيجيا بقدر ما تمثل استنزافا للموارد الريعية، فمن دون إستراتيجية متكاملة (صناعية، فلاحية، سياحية) يظل الاقتصاد ريعيا وراكدا، وسيزيد مشكل البطالة تفاقما.

**في المحور الثاني:** لا يمكن تجسيد تحول حقيقي من اقتصاد موجه إلى اقتصاد حر، ومن اقتصاد حاويات إلى اقتصاد صناعات، إلا عبر التحول من اقتصاد سياسي (أي اقتصاد دولة) إلى اقتصاد مؤسسي (يرتكز على المؤسسات الاقتصادية)، ومع أن ثمة مسعى لترقية التشغيل عبر تحفيز الشباب على إنشاء المؤسسات، إلا أن التجربة بينت أن عددا كبيرا من هذه المشاريع إما أنه خدمي، أو أنه مهم، ولكنه باء بالفشل، أو أنه وهمي ولم يجسد تماما في الواقع. ولذلك نقترح الاعتناء بالتنوع بدلا من الكم عند انتقاء المشاريع القابلة للتمويل، وانتهاج منطق تأسيس لصناعات أو حرف متخصصة ومستقرة.

**في المحور الثالث:** في مجال تعزيز إشراك الشباب في تصميم سياسات التشغيل وسبل تنفيذها نقترح توسيع نطاق التواصل مع تلك الفئة وفي كل المناطق، إن من خلال الدراسات، على غرار الدراسات الميدانية التي يقوم بها المركز الوطني للدراسات والتحليل الخاصة بالسكان والتنمية (CENEAP) في الجزائر، أو بالتعاون من الجمعيات الأهلية، خصوصا أن معظمها مشكل من الشباب، أو من خلال اللقاءات الاستشارية و التقييمية المحلية والوطنية.

**في المحور الرابع:** نقترح تعزيز هياكل الوساطة وأنظمة المعلومات الخاصة بعالم الشغل من أجل التقريب ما بين العرض والطلب، مع الحرص على أن لا تكون وسيلة للاستغلال أو الاحتكار، كما هو حاصل على مستوى بعض شركات التوظيف.

**في المحور الخامس:** يتعلق الأمر بتطوير دور آليات الدعم والمرافقة، مع إشراك القطاع الخاص في هذا المجال (هياكل خاصة أو مشتركة)، وكذا إدماج مراكز البحث والمختبرات العلمية كحاضنات أعمال لمشروعات شبا نية مبدعة، وهو ما سيدعم روح الابتكار وتحويل الأفكار إلى مشروعات. وللإشارة هناك نصوص ومحاولات في الجزائر في ما يتعلق بالحاضنات ومشاتل المؤسسات، إلا أنها

لا تزال متعثرة.

**في المحور السادس:** كما هو الشأن في المحاضن والمشاتل هناك أيضا نصوص ومساعد لترقية نظام المناولة الصناعية منذ سنة 2001 (القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة)، إلا أننا لم نعثر لها في الواقع على أي دور. وفي هذا الصدد نقترح إشراك الخبراء والباحثين الجامعيين ورجال الأعمال حول سبل تفعيل هذه النصوص.

**في المحور السابع:** بالنظر إلى مركزية التمويل في مجال الاستثمار وإنشاء المشاريع، وبالنظر إلى هيمنة أسلوب القروض البنكية في الجزائر، حتى لا نقول إنها الأسلوب الوحيد، نقترح إعادة التفكير باهتمام بالغ في أسباب شبه غياب شركات التمويل المباشر، على غرار شركات التأجير وشركات رأسمال الاستثمار وشركات رأس المال المخاطر، على الرغم من وجود النصوص التشريعية والتحفيزات المالية المهمة الموجهة لمثل هذا النوع من المؤسسات.

### الخلاصة:

إن مشكلة التشغيل هي مشكلة قديمة حديثة تتداخل أبعادها الاجتماعية و الاقتصادية، كما تتداخل الأبعاد الزمنية لحلها، ومن تم فإنه لا بد من النظرة المتكاملة و ليست الجزئية لهذه القضية للوصول إلى حل متوازن، و لنجاح سياسات التشغيل لا بد من مساهمة كل الأطراف المعنية بذلك و كذلك التنسيق بين كل القطاعات و الهياكل، و تدعيم و تحفيز الاستثمار المولد لمناصب الشغل، و العمل على عصرنة قطاع التشغيل و ربطه بسوق العمل.

إن الجزائر ورغم معاناتها في ظل مرحلة التسعينات بدءا بالتعديل الهيكلي، و تردي الوضع الأمني، و تفاقم معدلات البطالة خلال هذه الفترة و تأثيراتها الوخيمة على واقع المجتمع الجزائري، إلا أنها قادرة على تجاوز المشكلة بمواردها البشرية و المالية عن طريق النظرة الثاقبة لأسباب المشكلة و التسيير الجيد لها.

# الفصل الثالث



### تمهيد:

بعد دراستنا النظرية سنحاول من خلال الفصل الثالث التطبيقي معرفة مدى مساهمة مديرية النشاط الاجتماعي بمستغانم في التخفيض من حدة البطالة و تناولنا في هذا الفصل ثلاث مباحث.

- المبحث الأول: تقديم عام بمديرية النشاط الاجتماعي و التضامن.
- المبحث الثاني: إستراتيجية عمل المديرية.
- المبحث الثالث: مدى مساهمة المديرية في التشغيل و التقليل من البطالة.

المبحث الأول: تقديم عام بمديرية النشاط الاجتماعي و التضامن.

المطلب الأول: تعريف مديرية النشاط الاجتماعي و التضامن:

تعد مديرية النشاط الاجتماعي و التضامن مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، و هي تابعة لوزارة التضامن و الأسرة و قضايا المرأة موقعها بجي صلامندر مستغانم، تتكلف المديرية بفتات معينة من المجتمع (الطبقة المهشة ماديا و معنويا، الفئات المحرومة، برامج تشغيل) و بالتالي تعتبر الأداة الأساسية لتحقيق الأهداف الاجتماعية للدولة، و من أهدافها محاربة الفقر ، البطالة و التهميش الاجتماعي...الخ.

المطلب الثاني: مهام المديرية:

- جمع العروض و طلبات العمل وربط العلاقة بينهما.
- استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتنصيبهم.
- إنشاء مناصب الشغل.
- و طبقا للمادة 3: تطور مصالح النشاط الاجتماعي و تنفذ جميع التدابير التي من شأنها تأطير النشاطات المرتبطة بالعمل الاجتماعي للدولة و ترقية حركة الجمعيات ذات الطابع الاجتماعي.
- و بهذه الصفة، تكلف على الخصوص بما يأتي:
- تسهر على تطبيق التشريع و التنظيم في جميع الميادين المرتبطة بالحماية الاجتماعية.
- تقييم بالاتصال مع السلطات المحلية، جهازا إعلاميا يتعلق بتقويم الحاجات في مجال الحماية الاجتماعية و إحصاء الفئات المحرومة.
- تتعرف على فئات الأشخاص المعوقين.
- تنظم جهاز منح بطاقة المعوق.
- تأطر تطبيق جهاز المساعدة و الدعم المباشرين لصالح الفئات الاجتماعية المحرومة و/أو المعوقة.
- ترقي و تطور جميع نشاطات الإدماج الاجتماعي و المهني للأشخاص المعوقين.
- تتخذ أية مبادرات على المستوى المحلي ترمي إلى ضمان التكفل بالأشخاص المعوزين أو الذين يعانون الحرمان.

- تنشط و تنسق و تقوم و تنفذ برامج الحماية الاجتماعية لاسيما فيما يتعلق بمساعدة الأشخاص المسنين و المحتاجين و تربية المعوقين و إعادة تربيتهم و حماية و رعاية الطفولة المحرومة من الرعاية العائلية و الأحداث المعرضين لأخطار الانحراف الخلقي.
- تنفذ جميع الإجراءات التي من شأنها ترقية التعبير عن التضامن الوطني في الميدان الاجتماعي لاسيما تطوير و مساعدة الحركة الجموعية.
- تنظم و تؤطر سياسة الهبات و الوصايا المقدمة في إطار النشاط الاجتماعي.
- تنشط سير هياكل الحماية الاجتماعية و تنسقه و تقومه.
- تشارك في تسيير الموارد البشرية الضرورية للمؤسسات و الهياكل المتخصصة في الولاية و تسهر على توفير الحاجات من المستخدمين في أحسن الظروف.
- تبرمج و تتابع بالاتصال مع المؤسسات المعنية و في إطار الإجراءات المقررة، العمليات المقررة في مجال البناء و الإصلاح و التجهيز الخاصة بالمشاريع و الهياكل التابعة لقطاع الحماية الاجتماعية و تضبط باستمرار قائمة الاستثمارات.
- تعد البطاقة الاجتماعية في الولاية و تحينها.
- تعد و تنشر المعلومات في مجال الحماية الاجتماعية للولاية.
- تعلم السكان بإمكانيات التكفل بهم داخل الهياكل المتخصصة في الحماية الاجتماعية.
- تنظم زيارات تفتيش منتظمة إلى المؤسسات في المستويين الإداري و التربوي.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>- مصلحة المستخدمين، مديرية النشاط الاجتماعي و التضامن.

## المبحث الثاني: إستراتيجية عمل المديرية.

### المطلب الأول: مهام رئيس المديرية:

- الإشراف على كل نشاطات وأعمال المديرية والتنسيق بين مختلف مصالحها.
- متابعة وتنفيذ برنامج العمل الخاص بالمديرية الولائية وتقييم الأداء، الصعوبات المواجهة، المعوقات و الحلول المقترحة.

- ترأس الاجتماع الشهري مع الرؤساء المديرية المحلية لتقييم مدى تنفيذ برامج العمل المسطر.

### المطلب الثاني: المصالح التي تتضمنها المديرية:

تنظم مديرية النشاط الاجتماعي و التضامن لولاية مستغانم في خمسة (05) مصالح:

#### 1) مصلحة حماية الأشخاص المعوقين و ترفيتهم و تضم:

- مكتب البرامج الاجتماعية و الوقاية و الإدماج و ترقية الأشخاص المعوقين.

- مكتب متابعة المؤسسات العمومية و الخاصة للتربية و التعليم المتخصصين.

#### 2) مصلحة العائلة و التلاحم الاجتماعي و الطفولة و الشبيبة و تضم:

- مكتب حماية و ترقية العائلة و المرأة و الأشخاص المسنين و الطفولة المراهقة فيوضع اجتماعي صعب و الطفولة المحرومة من العائلة.

- مكتب الوساطة العائلية و الاجتماعية.

#### 3) مصلحة برامج التنمية الاجتماعية و نشاطات التضامن و تضم:

- مكتب متابعة تنفيذ أجهزة الإدماج الاجتماعي و برامج التنمية الاجتماعية.

- مكتب النشاطات التضامنية و متابعة النشاطات للجمعيات ذات الطابع الاجتماعي و الإنساني و تقييمها.

4) مصلحة الإدارة العامة و تضم:

- مكتب المستخدمين و التكوين.

- مكتب الميزانية و الوسائل و متابعة المشاريع.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>- مصلحة المستخدمين، مديرية النشاط الاجتماعي و التضامن.

## المبحث الثالث: مدى مساهمة المديرية في التشغيل و التقليل من البطالة.

### المطلب الأول: البرامج التي تقدمها المديرية:

1. منحة إدماج حاملي الشهادات (pid) : كانت تعرف قبل سنة 2008 بعقود ما قبل التشغيل يستفيد منها حاملو الشهادات الجامعية و خريجو المعاهد الوطنية ومراكز التكوين المهني و التمهين و المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني و معاهد التعليم المهني، وهي عبارة عن عقود تشغيل مؤقتة يستفيد من خلالها طالب العمل من عقد عمل لمدة سنة قابلة للتجديد سواء كان العقد مع مؤسسة تابعة للقطاعات الإدارية أو المؤسسات ذات الطابع الاقتصادي بشقيه الخاص و العام.

وتكون الاستفادة من هذا البرنامج على حسب الشهادة المحصل عليها وتقدم المنح كالتالي :

أ/- منحة قدرها 10000 دج بالنسبة للحاصلين على شهادات جامعية خريجو الجامعات ومع اقتطاع مصاريف التأمين تصبح 9100 دج شهريا.

ب/- ومنحة قدرها 8000 دج يستفيد منها الحاصلين على شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية (duea) أو شهادة تقني سامي ومع اقتطاع مصاريف التأمين تصبح 7280 دج شهريا هذا بالنسبة لحاملي الشهادات. ويشترط للاستفادة منها :

\*أن يكون سن المستفيد ما بين 19 و 35 سنة .

\*إثبات وضعيته تجاه الخدمة الوطنية.

\*على طالب العمل أن يكون غير مؤمن أو انتهى تأمينه عند طلب العمل.

2. برنامج التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العامة (iaig): أو ما يعرف بالشبكة الاجتماعية وهي منحة تقدم لأفراد العائلات عديمي الدخل الذين يشاركون فعليا في النشاطات ذات المنفعة العامة ويتقاضون منحة قدرها 3000 دج .

3. برنامج الإدماج الاجتماعي (dais) :وكانت تعرف فيما قبل بمنحة الإدماج للنشاطات الاجتماعية (pais)والذي بدوره كان يعرف باسم برنامج مناصب الشغل المأجورة للمبادرة المحلية (esil)، ويستفيد منه طالب العمل من عقد لمدة سنة قابلة للتجديد حيث يتقاضى مبلغ 6000 دج، مع اقتطاع مصاريف التأمين تصبح 5460 دج هذا البرنامج يستفيد منه حملة شهادات التكوين المهني وكذا المنقطعون عن الدراسة و

أصحاب الوضعيات الهشة اجتماعيا والذين يكون سنهم أقل من 40 سنة .  
تسير هذه البرنامج بالتنسيق بين وكالات التنمية الاجتماعية (ads) ومديريات النشاط الاجتماعي (das)  
التابعة لكل ولاية<sup>1</sup>.

المطلب الثاني : عرض و تحليل إحصائيات التشغيل في الولاية:

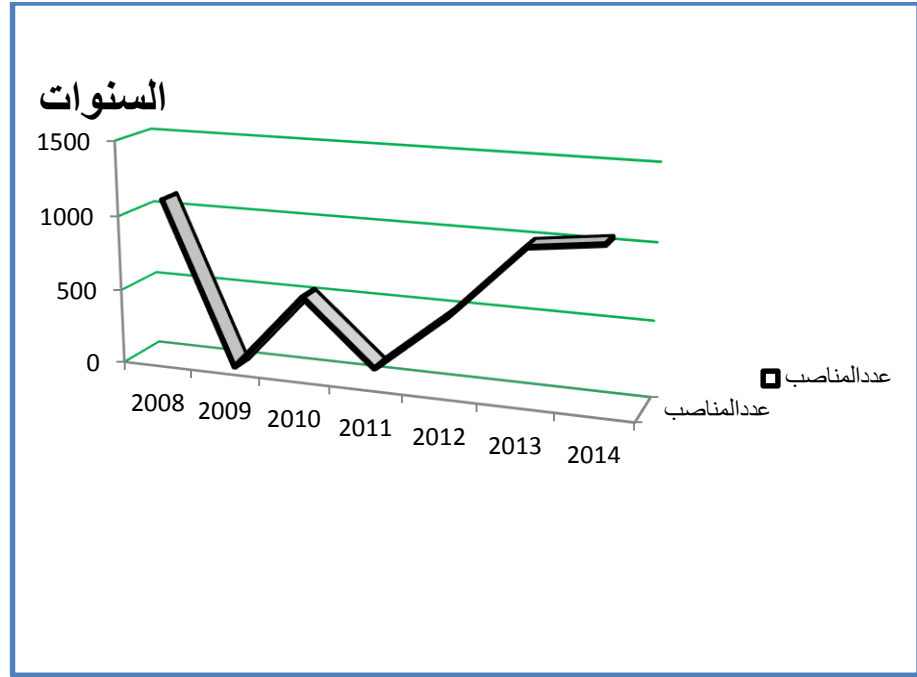
الجدول 17: عدد المدمجين خلال 2008-2014.

السنة	عدد المناصب
2008	1100
2009	لا يوجد
2010	528
2011	100
2012	500
2013	986
2014	1045
المجموع	5159

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على الإحصائيات من مديرية النشاط الاجتماعي.

<sup>1</sup>- مصلحة التشغيل، مديرية النشاط الاجتماعي و التضامن.

شكل رقم09:عدد المدمجين خلال 2008-2014.



المصدر : من إعداد الطالبة بناء على إحصائيات الجدول.

يتبين لنا من خلال الجدول إن حصيلة الإدماج تختلف من سنة إلى أخرى حيث 2008 كانت 1100 و انعدمت خلال سنة 2009 ، ثم عادت في 2010 إلى 528 منصب لتتخف خلال سنة 2011 إلى 100 منصب، ثم ارتفعت في سنة 2012 ب 500 منصب، و بقيت في ارتفاع حيث عدد المناصب المستحدثة خلال 2013 كان 986، و سنة 2014 ب 1045 منصب ، و هذا يدل على الاهتمام بالعاطلين عن العمل و منحهم الأولوية في التوظيف كما يدل على ضعف مساهمة المديرية في توفير مناصب شغل و يعود هذا إلى عدم توفير التخصصات المطلوبة و عدم الخبرة في طالبي العمل.

### الخلاصة:

من خلال الدراسة الميدانية التي أجريناها على مديرية النشاط الاجتماعي و التضامن بولاية مستغانم وعن طريق جمع إحصائيات التشغيل بالمديرية للفترة الممتدة من 2008 إلى 2014 وتحليلها وتفسيرها تبين لنا أنها لم تصل إلى التخفيف من البطالة إلا بصورة نسبية حيث لم تستطع توفير مناصب الشغل إلا بنسبة قليلة مقارنة مع الطلبات .

# خاتمة عامة



## الخاتمة العامة

تعد البطالة من بين أهم التحديات التي تواجه الحكومة الجزائرية، كما يعتبر التشغيل من بين أهم المواضيع التي اهتمت بها الجزائر، وذلك من أجل الوصول إلى توظيف أكبر قدر ممكن من العمالة واستغلالها أحسن استغلال من جهة ومكافحة مشكل البطالة والحفاظ على أمن المجتمع من جهة أخرى، فقد حاولت الجزائر مواجهة هذه المشكلة من خلال وضع إستراتيجية ومجموعة من الأجهزة لتعميمها على كامل التراب الوطني، و قد تبين لنا من خلال دراستنا لأحد هذه الأجهزة ألا و هي مديرية النشاط الاجتماعي و التضامن لولاية مستغانم أنها سعت إلى توفير مناصب شغل كافية لطالبي العمل إلا أنها لم تستطع و يعود ذلك لعدة أسباب من بينها عدم التنسيق بين التعليم و سوق الشغل الذي يعد مطلب ضروري، و لكنها ساهمت و لو نسبيا في التخفيف من حدة البطالة.

و إن ما يميز سوق العمل في الجزائر هو نمط التشغيل المرتكز على النمو الاقتصادي المتولد عن استغلال الموارد الطبيعية وفي طبيعة البطالة التي ترتفع نسبتها لدى الشباب وخريجي الجامعات، وكذلك الاعتماد المفرط على القطاع العام في خلق فرص العمل، إضافة إلى ضعف بيئة الأعمال ومحدودية القطاع الخاص وعدم وجود إستراتيجية واضحة لدمج القطاع غير النظامي في التنمية الاقتصادية.

ومن خلال هذه الدراسة لا حظنا أن هشاشة الاقتصاد الجزائري كانت من أهم العوامل التي أدت إلى ظهور البطالة، وما زاد الأمر تفاقمًا هو الاعتماد في الاقتصاد على القطاع العام، إذ أن الأزمة البترولية سنة 1986 جعلت الجزائر تقع في المشكلة، وإذا كانت السياسات التشغيلية قد عملت على تقليص نسبة البطالة فإن أساس هذه السياسات هو الأغطية المالية الهائلة من عائدات المحروقات نتيجة ارتفاعها في الأسواق العالمية.

لقد وضعنا في بداية العمل ثلاثة فرضيات أساسية، وأدت معالجة الموضوع إلى النتائج التالية:

أ- بخصوص الفرضية العامة: تساهم سياسات التشغيل في الجزائر في الحد من ظاهرة البطالة

والتي ترى أن سياسات التشغيل التي اعتمدها الدولة لمعالجة مشكلة البطالة ساهمت في التقليل من الاختلالات التي يمكن أن تظهر في السوق، و زيادة فرص العمل من خلال تحسين مناخ الاستثمار ورفع معدلات النمو الاقتصادي والتحفيز على إنشاء المشروعات الصغيرة والمتوسطة و بالتالي التقليل من ظاهرة البطالة و ذلك بخلق فرص عمل للقوى العاملة المتاحة و الرفع من المستوى المعيشي عبر زيادة دخل الفرد، من خلال استحداث مناصب شغل بشق أنماطها خلال فترة محدد، و يظهر ذلك من خلال الإستراتيجية التي اعتمدها الحكومة والتي تتمثل في مجموعة من الأجهزة التي تتصدى لهذه الظاهرة و تحد من تفاقمها و هي برامج تشغيل الشباب.

ب) بخصوص الفرضية الفرعية الأولى: سياسة التشغيل لها القدرة على معالجة المشكلات الرئيسية التي تنجم عن البطالة. و التي تعتبر أن التشغيل هو عامل أساسي لمعالجة مخلفات البطالة من فقر وتعسف المجتمع و تهميشه... و ذلك أن التشغيل يحقق زيادة في مداخيل المجموعات المحرومة و كذا إشراك كل فرد في الحياة الاقتصادية للمجتمع.

ج) بخصوص الفرضية الفرعية الثانية: السياسة المنتهجة من طرف الدولة في ميدان التشغيل لمعالجة مشكل البطالة تقوم أساسا على إنشاء و تمويل أجهزة التشغيل. و التي ترى أن الحكومة الجزائرية تعتمد بشكل كبير على الوكالات المستحدثة لتدعيم الشغل و التي عملت على تقليل نسبة البطالة و تجنب إقصاء الشباب البطال و هذا بفعل الأغذية المالية الهائلة الآتية من عائدات المحروقات نتيجة ارتفاعها في الأسواق العالمية.

د) بخصوص الفرضية الفرعية: كانت و لازالت البطالة الشغل الشاغل للحكومة الجزائرية من أجل التصدي لها و معالجتها. و التي ترى أن الحكومة لم تستطع في التحكم في الآليات القانونية و الاجتماعية و الاقتصادية التي شرعت الدولة في تنصيبها قصد معالجة هذه الظاهرة، لذلك مازالت تحاول في امتصاص البطالة من خلال البرامج والمخططات التي وضعتها البلاد كتحد إيجابي لمواجهة أثارها السلبية.

## النتائج:

من خلال هذه الدراسة، توصلنا إلى النتائج التالية:

➤ عجز المجتمع عن توفير الشروط الكفيلة بتشغيل كافة قواه العاملة أدى إلى ظهور إختلالات بين العرض والطلب على العمل وانتشار البطالة.

➤ إن الترتيبات التي وضعتها الدولة الجزائرية لمعالجة مشكل البطالة ركزت بشكل رئيسي على سياسة أجهزة الشغل وذلك بتمويل مختلف برامج التشغيل، في إطار مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي و البرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي، و برنامج توطيد النمو الاقتصادي و هذا ما يثبت صحة الفرضية الثالثة.

➤ إن الوظائف التي تقدمها مديرية النشاط الاجتماعي و التضامن قليلة مقارنة مع العروض كما أنها لم تستطع توفير مناصب شغل كافية لطالبي العمل حيث كان التوظيف أقل من الطلبات بكثير. و هي تواجه صعوبات في عدم التنسيق بين الطلبات والعروض على مستوى الوكالة.

➤ ساهمت المديرية بصورة نسبية في القضاء على البطالة و هذا بسبب فشل السياسة المتبعة من طرف المديرية.

## التوصيات:

على ضوء النتائج التي خلصنا إليها نستطيع أن نقدم بعض التوصيات والاقتراحات تترجم أهداف الدراسة وتأتي في سياقها وتكون على النحو التالي:

- ❖ العمل على تبني سياسة تشغيل مرنة تراعي وتستشرف عالم الشغل من حيث اليد العاملة ومؤهلاتها.
- ❖ معالجة السبب الرئيس لارتفاع معدلات البطالة من خلال إصلاح الأنظمة التعليمية وأنظمة التدريب المهني.
- ❖ اهتمام الدولة بإقامة خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتوفير فرص العمل الحقيقية أمام كل قادر و  
راغب فيه.
- ❖ تشغيل الطاقات العاطلة الموجودة في مختلف قطاعات الاقتصاد الوطني، و ذلك من خلال التوسع في برامج  
التدريب و إعادة التدريب.
- ❖ تبني فكرة المشروعات الصغيرة و المتوسطة والحرف اليدوية التي تعتبر أحد أبرز الآليات الجيدة لمواجهة  
مشاكل البطالة من خلال ما توفره من فرص عمل جديدة للشباب.
- ❖ أن تضع الحكومة برامج خاصة للنهوض بالخدمات الصحية و التعليمية و المرافق العامة، الأمر الذي سيترتب  
عليه خلق فرص عمل منتجة لآلاف الخريجين و المؤهلين للعمل.

## آفاق الموضوع:

تناولت هذه الدراسة موضوع: سياسات التشغيل في الجزائر ودورها في الحد من البطالة، وهذه الدراسة لا تخلو من النقائص، وذلك نظرا لاتساع الموضوع من جهة، وتواضع المعالجة من جهة أخرى، يمكن التوسع في بعض جزئياته كمواضيع مقترحة للدفعات القادمة، وذلك كما يلي:

- دور سياسات التشغيل في تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسات.

- سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية.

- دور هيئات دعم المؤسسة الصغيرة و المتوسطة في معالجة البطالة.

# قائمة المراجع



- 1- أحمد هني، اقتصاد الجزائر المستقلة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.
- 2- أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية و الإسلامية: الآليات. الآثار. الحلول، الإسكندرية، دار الفكر الجامعي، الطبعة الأولى، 2007.
- 3- خالد محمد الزواوي، البطالة في الوطن العربي، الطبعة الأولى، مجموعة النيل العربية للنشر، القاهرة، 2004.
- 4- رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، دار النشر و الطبع، الكويت، 1997.
- 5- طارق كمال وأنور حافظ، مشكلات الاجتماعية في المجتمع المعاصر: الإدمان و البطالة. الإسكندرية، مؤسسة الشباب الجامعية، 2009 .
- 6- عبد المجيد قدي، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية: دراسة تحليلية تقييمية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية 2003 .
- 7- عدون الناصر، البطالة و إشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006.
- 8- علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة و اثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، دار جامعية، الإسكندرية، مصر، 2005.
- 9- مجيد علي حسين وعفاف عبد الجبار سعيد، مقدمة في التحليل الاقتصادي الكلي، عمان، دار وائل للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى 2004 .
- 10- محمد بلقاسم حسن بهلول، سياسة تخطيط التنمية و إعادة تنظيم مسارها في الجزائر، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية.

- 11- محمد عزيز و محمد سالم الكعبي، البطالة مشكلة سياسية اقتصادية، طبعة الأولى، دار الكتب الوطنية قاريونس، بنغازي، 1997.
- 12- محمد علي الليثي و آخرون، مقدمة في الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية، مصر، 1997.
- 13- مدني بن شهرة، السياسات الاقتصادية و سياسات التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار الحامد للنشر، عمان الأردن، الطبعة الأولى، 2009.
- 14- مصطفى سلمان و آخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار المسيرة للنشر و التوزيع، الأردن، 2000.
- 15- منى الصحاوي، اقتصاديات العمل، القاهرة، مكتبة النهضة الشرقية، 1990.
- 16/ ناصر دادي عدوان و عبد الرحمان العيب، البطالة و إشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي لاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.

#### المذكرات:

- 1- بن طاجين محمد عبد الرحمان، دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر خلال 1970-2008، مذكرة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح بور قلة، 2010.
- 2- دارني سميرة، صندوق الزكاة بين الواقع و الآفاق، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010.
- 3- دحماني محمد أودريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر، محاولة تحليل، أطروحة دكتوراه، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2012.
- 4- سايح حنان، بوعناني فاطمة، سياسة التشغيل في الجزائر، مذكرة ليسانس، 2013-2014.
- 5- سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2009.
- 6- سميحة يونس، خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، مذكرة ماجستير، كلية الآداب و العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، 2007، بسكرة.

- 7- شلالي فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2005.
- 8- غرزي سليمة، دراسة قياسية لمشكلة البطالة في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2008.
- 9- فاطمة الزهراء بوكابوس، سياسة التشغيل و توجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير الرسمي، مذكرة ماستر في علم الاجتماع، جامعة أكلي محند أولحاج بالبويرة، 2012.
- 10- لعيش ليلي، البطالة بين خريجي الجامعات، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2000.
- 11- يحيات مليكة، إشكالية البطالة والتضخم في الجزائر خلال الفترة 1970\_2005، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2007.

### التقارير:

- 1- التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2010
- 2- الديوان الوطني للإحصائيات
- 3- المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، تقرير حول الوضعية الاقتصادية و الاجتماعية للجزائر خلال السداسي الثاني من سنة 2001
- 4- نشرية صادرة عن الوكالة الوطنية لدعم الاستثمار، أفريل 2005.
- 5- وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، معطيات حول التشغيل والبطالة في الجزائر،

### الملتقيات و المؤتمرات:

- 1-أحمية سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل و مكافحة البطالة في الجزائر، ملتقى علمي حول السياسات العامة و دورها في بناء الدولة و تنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 26 و 27 أبريل، 2009
- 2- زايد مراد و بن سالم محمد عبد الرؤوف، مداخلة بعنوان دور سياسات التشغيل في القضاء على ظاهرة البطالة، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة الجزائر 2013، 3.
- 3- سرير عبد الله رابع، سياسة التشغيل في الجزائر و معضلة البطالة، ملتقى سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 13-14 أبريل 2011
- 4- شكوري محمد و شبيبي عبد الرحيم، البطالة في الجزائر: مقارنة تحليلية و اقتصادية، المؤتمر الدولي حول أزمة البطالة في الدول العربية، جامعة القاهرة، مصر، 17-18 مارس.
- 5- عاقللي فضيلة، البطالة تعريفها أسبابها و آثارها الاقتصادية (سياسة التشغيل في الجزائر)، مداخلة، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الحاج لخضر- باتنة.
- 6- عبد الحميد قومي، حمزة عايب، مداخلة بعنوان سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة يومي 15-16 نوفمبر 2011 بجامعة المسيلة.
- 7- عثمانى و بوحصان، دراسة قياسية لأثر الاستثمارات العامة على النمو الاقتصادي في الجزائر، مؤتمر بعنوان آثار برامج الاستثمارات العامة و انعكاساتها على التشغيل و النمو الاقتصادي خلال 2001-2014، سطيف، 11-12 مارس 2013.
- 8- علوني عمار، دور هيئات دعم المؤسسة الصغيرة و المتوسطة في معالجة البطالة-دراسة تقييمية بولاية سطيف، ملتقى إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011.
- 9- علي ترير، إستراتيجية التشغيل في الجزائر و دورها في معالجة البطالة، ملتقى إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011.

10- غالم عبد الله، حمزة فيشوش، إجراءات و تدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر، ملتقى دولي: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011.

11- مصطفى يوضياف، تحديات التشغيل في أسواق العمل، خدمات التشغيل العامة و تعزيز التشغيل على المستوى المحلي، 30 نوفمبر-3 ديسمبر، 2008، منظمة العمل الدولية، المركز الدولي للتدريب

10/ هايل عبد المولى طشطوش، البطالة-المسبات و الآثار/رؤية اقتصادية إسلامية للعلاج، ملتقى دولي: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و التنمية المستدامة، المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011.

### المجلات:

1- التقدم في مجال التنمية، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد الأول، الجزائر المغرب تونس، السداسي الثاني 2004.

2- رواب عمار و غربي صباح، التكوين المهني و التشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، بسكرة، 2011.

3- سميرة العابد و زهية عباس، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع و الطموحات، مجلة الباحث العدد 11/2012، جامعة باتنة.

4- مولاي لخضر عبد الرزاق، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، ورقلة.

5- ماجدة أبو زنت و عثمان غنيم، التنمية المستدامة، مجلة المنارة، المجلد 12، العدد الأول، 2006

6- رحيم حسين، ملف حول سياسات التشغيل في الجزائر: تحليل و تقييم، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير لولاية برج بوعرييج، 2011.

### القوانين و المراسيم:

- 1/القانون 09-04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، ج-ر، العدد 83 الصادر في 26 ديسمبر 2004.
- 2/القانون 21-06 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، ج-ر، العدد 80 الصادر في 11 ديسمبر 2006.
- 3/المرسوم التنفيذي 77-06 المؤرخ في 18 فيفري 2006، ج-ر، العدد 09 الصادر في 19 أفريل 2006.
- 4/المرسوم التنفيذي 126-08 المؤرخ في 19 أفريل 2008، ج-ر، العدد 22 الصادر في 30 أفريل 2008

### المواقع

1/<http://iefpedia.com/arab/?p=29882>, 12/02/2015

2/<http://iefpedia.com/arab/?p=31675>, 12/02/2015, 13 :00.

### باللغة الفرنسية

1/Bureau international du travail, la normalisation international du travail, (nouvelle série 53, GENEVE, 1953).

2/CNES, commission « perspectives de développement économique et social », rapport, regards sur la politique monétaire en algerie 2005.

3/L'office national des statistiques, l'emploi et le chômage, (donnés statistiques, nr226, éditions Ons), Algérie, 1995.

4/Programme de développement quinquennal 2010-2014

## ملخص الدراسة:

تعتبر البطالة من أهم المشاكل والعقبات التي يعاني منها الاقتصاد الجزائري كغيره من اقتصاديات العالم الثالث، إذ أصبحت هذه المشكلة من القضايا الملحة، نظراً لأبعادها السلبية وانعكاساتها الخطيرة على الاقتصاد الوطني، ولذلك قامت الحكومة الجزائرية انطلاقاً من برنامج الإنعاش الاقتصادي بوضع سياسة للتشغيل تتضمن مجموعة من صيغ التشغيل والتكوين، وذلك اهتماماً منها بفتة الشباب وخاصة خرجي الجامعات، وإن من بين هذه السياسات التشغيلية إتباع منهج الوساطة في سوق العمل، وذلك بإنشاء مؤسسات وسيطة تقوم بالربط بين طالبي العمل وبين المؤسسات والأفراد العارضين لمناصب عمل. و في هذه المذكرة سنركز على دور سياسات التشغيل في الحد من البطالة، و إبراز دور أجهزة الشغل و كيفية تطبيقها من طرف الحكومة.

الكلمات المفتاحية: سياسات التشغيل، البطالة.

## Résumé :

Le chômage est considéré comme les problèmes les plus important et les l'économie algérienne, comme les économies du tiers monde, comme ce problème est de venu l'un des problèmes urgents en raison des graves, Dim en Sions négatives sur l'économie nationale et son impact, par conséquent ; le gouvernement algérien à partir du programme de relance économique d'élaborer une politique pour l'opération comprend une gamme de modes de fonctionnement et de configuration, cette attention ; y compris la catégorie des jeunes, en particulier les diplômés de l'université, et que parmi ces politiques opérationnelles à suivre l'approche de la médiation dans le marché du travail, en établissant des instructions intermédiaires Sant de liaison entre demandeurs d'emploi et individus à des postes exposants travaillent, dans cette note ; nous nous sommes concentrés sur le rôle des politiques de l'emploi pour réduire le chômage et de mettre en évidence le rôle des dispositifs de pièces et comment elles sont appliquées par le gouvernement.

**Mots clés :** politique de l'emploi, le chômage.