

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات لنيل شهادة ماستر أكاديمي في العلوم الاقتصادية
تخصص: تحليل اقتصادي واستشراف

موضوع المذكرة

أثر برامج وكالة التنمية الاجتماعية (ADS)
في دعم التشغيل في الجزائر
دراسة حالة: وكالة مستغانم

تحت إشراف الأستاذ:

يخلف عبد الله

من إعداد الطالب:

يخلف عبد الله

أعضاء لجنة المناقشة

الصفة	الاسم	عن جامعة
رئيسا	الأستاذ: شهيدة عبد الله	مستغانم
مقررا	الأستاذ: يخلف عبد الله	مستغانم
ممتحنا	الأستاذ: بن عامر مصطفى	مستغانم

السنة الجامعية 2017/2016

الفصل الأول

التشغيل بين النظرية والواقع

❖ المبحث الأول: المداخل النظرية للتشغيل

❖ المبحث الثاني: أهم نظريات التشغيل

❖ المبحث الثالث: التشغيل في الجزائر

تمهيد:

يكتسي الشغل أهمية كبرى في دفع التنمية الاقتصادية والاجتماعية في كل دول العالم من خلال محاربة البطالة والتوجيه الفعال للموارد البشرية عبر قنوات الإنتاج والتراكم خاصة في الجزائر التي تمتلك ثروة شبابية، الا انها تعاني من معدل مرتفع للبطالة والتي مست مختلف شرائح المجتمع حتى الشباب الجامعي مما أدى بالدولة الجزائرية الى اتباع سياسات التشغيل ومن اجل الإحاطة قدر الإمكان بهذا الموضوع ارتأينا في هذا الفصل ان نعرض على مفهوم التشغيل و المبادئ العامة له، اهم نظرياته ومن ثم اهم محطات وبرامج سياسة التشغيل ، ثم أخيرا نتائج سياسة التشغيل واهم التحديات التي تواجهه.

المبحث الأول: المداخل النظرية للتشغيل**المطلب الأول: مفهوم التشغيل**

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

أولا: 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.¹ غير أن هذا التعريف يتميز بنوع من القصور وعدم الثقة من حيث كونه لا يحدد الشروط أو الاختصاصات الواجب توفرها في العامل ولا الجوانب الأخرى التي تخص المؤسسات المستخدمة والمكونة للعامل

ثانيا: المفهوم الحديث للتشغيل

التشغيل بمفهومه الحديث لا يحمل معنى مناقض للبطالة، كما أنه لا يتضمن معنى العمل فقط بل يشمل الاستمرارية في العمل وضمان التعيين والمرتب للعامل تبعا 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.²

¹ - الطاهر روثر، إشكالية التشغيل في الزراعة (دراسة حالة الجزائر)، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 97/96، ص 25.

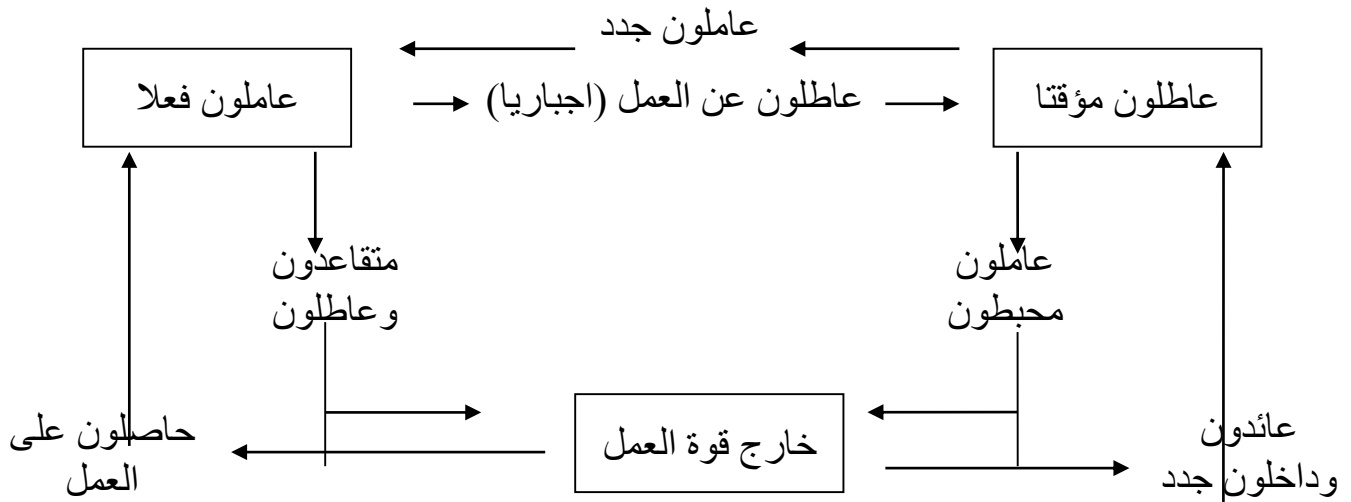
² - نفس المرجع، ص 26.

وتعرف أيضا بأنها 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 إيديولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظرته للعمل وحق المواطن فيه.¹

كما يقصد بالتشغيل بمعناه الشمولي والحديث استخدام القوى العاملة في إحدى القطاعات الاقتصادية سواء الصناعية، الإدارية، التجارية أو الخدمائية، فهذه العملية ترتبط بعنصر تخطيط القوى العاملة من خلال تلبية احتياجات مختلف القطاعات الاقتصادية من اليد العاملة المتاحة.²

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.

الشكل رقم 1-1: حركة الأفراد بين مجالات التشغيل، البطالة وسوق العمل.



المصدر: بن عزة محمد، شليل عبد اللطيف، دور سياسات العمومية في ترقية قطاع الشغل والقضاء على البطالة في الجزائر خلال الفترة 1990-2010، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الدولة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، 15-16 أفريل 2011، ص 03.

¹ - قطاف ليلي، بن عواق شرف الدين أمين، تقييم تأثير الاستثمارات العمومية على التوجهات العامة السياسية للتشغيل والتوظيف الوطنية الفترة (2001-2014)، ملتقى تقييم آثار الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي 2001-2014، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف 1، يومي 11-12 مارس 2013، ص 10.

² - سعيدة حمود، برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية، (دراسة ميدانية على خريجي الجامعات)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بسكرة، قسم علم الاجتماع، 2007/2006، ص 28.

المطلب الثاني: طبيعة التشغيل

تعد عملية التشغيل من حيث طبيعتها من اختصاصات الجهة المستخدمة، إذ هي التي تقوم بمباشرة عملية التشغيل والتوظيف فهي تختار من سوق العمل من تشاء من العمال والموظفين وتوليهم وظائفها الشاغرة، غير أن هذه الجهة المستخدمة ليست دائما حرة في اختيار من تشاء من الموظفين والعمال، بل إنها تتأرجح بين الحرية والتقييد حسب النظام السياسي السائد، كذلك وفي نفس الوقت الذي يضع فيه النظام المغلق قيود الإدارة عند التوظيف فإن النظام المفتوح يغفل هذه القيود لصالح الإطلاق في تولية المناصب¹، وهذا الأمر بالتحديد مبرر بالتأكيد من حيث كونه يخضع لمنطق الأشياء، فلا يعتبر سرا كون النظام المغلق نظاما أحادي النزعة بما يتحتم عليه من ضوابط وقيود تكفل شيئا من المساواة في الفرص بين جميع المواطنين.

وبالتالي إحداث نوع التوازن بين مصالح الإدارة من جهة ومتطلبات الفئة التي تعني بموضوع التشغيل بغض النظر عن عوامل أخرى، أما النظام المفتوح فمن أهم سماته الموضوعية في تكوينه ومن ثم الحاجة لوضع قواعد وقيود إضافية تحد من حرية الجهة المستخدمة في التوظيف لأنه موافقا لهذا النظام.²

وأهم ما يمكن استخلاصه من هذا أن عملية التوظيف مرتبطة ارتباطا وثيقا بطبيعة النظام الاقتصادي والتوظيفي في أي بلد والمشرع الجزائري ركز في كثير من أحكامه على القواعد الموضوعية مركزا على الاستقرار في منصب العمل وهو استقرار نسبي تلعب فيه إرادة الطرفين دورا بارزا باعتبار أن العلاقة التي تربط بينهما علاقة تعاقدية وأنه في الوقت الذي يستطيع العامل إنهاء علاقته أو عقده مع المؤسسة فإنه من حق هذه الأخيرة أن تخفض من عدد المستخدمين إذا بررت ذلك دوافع اقتصادية صحيحة³، وهو ما يجسد التوجه الجديد للاقتصاد الوطني من الاشتراكية إلى اقتصاد السوق تتجسد معالمه بوضوح ضمن القانون رقم 11/90 أو المعروف بقانون علاقات العمل.

كما نلاحظ أن قانون العمل يتحدث عن بعض الصفات الشخصية التي يجب توافرها في العامل قبل توظيفه مثل الشهادات العلمية والخبرات المهنية والإمكانات الصحية كما يربط في نفس الوقت عملية التوظيف بوجود مناصب عمل شاغرة وهي هنا تختلف عنها في قانون الوظيفة العامة.⁴

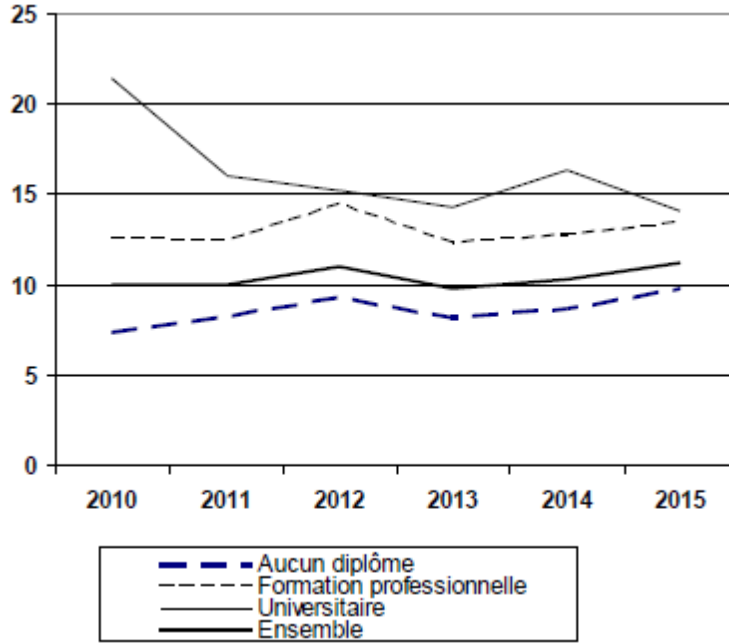
¹ - مصطفى شريف، تولية الوظائف العامة على ضوء القانون العام للعامل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 92.

² - نفس المرجع، ص 103.

³ - بوجمعة كوسة، التشغيل في الجزائر عقود ما قبل التشغيل كل مؤقت للحد من البطالة، دار النشر غير مبينة، الجزائر، ص 60.

⁴ - مصطفى الشريف، مرجع سبق ذكره، ص 61.

الشكل رقم 1-2: تطور معدل البطالة بالنسبة للشهادات (2010-2015)



المصدر: معطيات الديوان الوطني للإحصاء، الجزائر، 2015.

وفقا لمنظمة العمل الدولية فان ما يقدر بـ **1337000** نسمة هو عدد السكان البطالين في الجزائر، حيث بلغت نسبة **11.2** % معدل البطالة على المستوى الوطني، بزيادة قدرها **0.6** نقطة مقارنة مع سبتمبر **2015**. فبلغت **9.9** % بين الرجال و**16.6** % بين النساء. لاحظ أن هذه الزيادة ترجع أساسا إلى الزيادة في معدل البطالة بين الرجال الذين شهدت زيادة **0.7** نقطة، ومعدل البطالة عند النساء كان انخفاض بـ **0.5** نقطة خلال الفترة نفسها. كما ان تفاوتات كبيرة لوحظت حسب العمر والتحصيل العلمي والتخرج. كما ان معدل البطالة بين الشباب (**16-24** سنة) بلغ **29.9** %.

تطور معدل البطالة وفقا للشهادات بين عامي **2014** و**2015** يظهر انخفاضا في معدل البطالة بين الخريجين، بعد الزيادة المسجلة في سبتمبر **2014**، من **16.4** % إلى **14.1** %. وعلاوة على ذلك، فإن الأشخاص دون مؤهلات شهدت زيادة قدرها **1.2** نقطة (من **8.6** % إلى **9.8** %)، في حين أن خريجي معاهد التدريب المهني عرفت زيادة **0.7** (من **12.7** % إلى **13.4** %).

المطلب الثالث: المبادئ العامة للتشغيل

كغيرها من العمليات ذات الوزن الكبير في مختلف السياسات ذات الطابع السوسيواقتصادي تخضع عملية التشغيل بشكل عام إلى مجموعة من الضوابط والأحكام القانونية التي كانت من إفرات التحول الديمقراطي على الخريطة الدولية والاجتمعات المعاصرة التي باتت تنتهج مبادئ عامة وشاملة تشترك فيها جميع النظم، ومن بين هذه الاسس والمبادئ نذكر:

أ- مبدأ المساواة:

وهو مبدأ يجد تطبيقه في عدم التمييز بين النساء والرجال على أساس الجنس، وفي عدم المقارنة بين الناس على أساس الدين، المعتقد والرأي...

ب- مبدأ الجدارة:

الذي يفترض في المرشح للعمل قدرات وإمكانيات علمية مهنية وبدنية معينة، ويجد تطبيقه هو الآخر في المسابقات الخاصة بالتوظيف، وفي ضمان العمل الدائم للمواطن الذي يرغب فيه،¹ وعلى أي حال فإننا نجد بعض التباين والتفاوت من حيث تطبيق هذه المبادئ، كما نجد بعض الخصوصية التي تختلف تبعاً لاختلاف النظم الاقتصادية، فالدول التي تتبنى النهج الرأسمالي والتي عرفت مبدأ الحرية في العمل تعترف بحرية الفرد في ممارسة العمل وكذا حرته في اختيار العمل الذي يناسبه، مما يعد تعبيراً تجسيدا لفكرة الليبرالية، غير أن مبدأ ضرورة خلق نوع من التوازن بين العرض والطلب فرضت على هذه الدول التدخل ولو نسبياً من أجل الحفاظ على هذا التوازن.

في حين نجد أن الدول ذات التوجه الاشتراكي قد فرضت نفسها في سوق العمل تجسيدا لفكرة أو مبدأ الحق في العمل لكل مواطن، ووضعت على عاتقها مسؤولية توفير العمل كما جعلت منه حقاً وواجباً، مما يعني أنه تجاوزت البعد الاقتصادي لفكرة العمل أو التشغيل وأعطته بعداً اجتماعياً.

1- مصطفى الشريف، مرجع سبق ذكره، ص 72.

الجدول رقم 1-1: الجدول الشامل للفئات السكانية النشطة

-الوحدة بالألف-

	Urbain			Rural			Total		
	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total
Population occupée du moment	5673	1530	7203	2987	404	3391	8660	1934	10594
Employeurs & indépendants	1701	266	1967	973	102	1075	2674	368	3042
Salariés permanents	2525	855	3380	1001	162	1163	3525	1017	4542
Salariés non permanents et apprentis	1405	388	1792	942	120	1062	2347	508	2855
Aides familiaux	43	22	65	71	20	91	114	41	155
Population en chômage	683	290	973	271	93	364	954	384	1337
Population active du moment	6357	1820	8177	3258	497	3755	9614	2317	11932
Taux de chômage (en %)	10,7	15,9	11,9	8,3	18,8	9,7	9,9	16,6	11,2
Taux d'activité économique (en %)	65,0	18,7	41,9	70,7	11,2	41,5	66,8	16,4	41,8

المصدر: معطيات الديوان الوطني للإحصاء، الجزائر، 2015.

من خلال الجدول المبين أعلاه نلاحظ ان الطبقة الشغيلة في الحين في الوسط الحضري أكثر من الوسط الريفي، وان الفئة السكانية العاطلة عن العمل في الوسط الحضري أكثر من الوسط الريفي وبالتالي معدل البطالة في الوسط الحضري أكبر من معدل البطالة في الوسط الريفي. كما يمكننا الملاحظة ان معدل البطالة لدى الاناث أكثر من الذكور.

نفسر ذلك بارتفاع معدل الكثافة السكانية في الوسط الحضري أكثر من الوسط الريفي نتيجة النزوح نحو المدن والتي رغم توفرها على فرص عمل أكثر مقارنة مع الوسط الريفي الا انه من الصعب إيجاد مناصب كافية خاصة لدى فئة الاناث التي أصبحت تنافس فئة الذكور نتيجة توفر عدد من المناصب في الورشات والمنشآت التي تبقى نوعا ما حكرا على فئة الذكور.

المطلب الرابع: أهداف سياسة التشغيل

إن أي سياسة مهما كان مجالها تستمد قيمة بعدها الاستراتيجي من الأهداف التي يمكن أن تحققها على أرض الواقع، وفي هذا الإطار فإنه يمكن حصر أهم أهداف سياسة التشغيل فيما يلي:

■ 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؛

- 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؛¹

الجدول رقم 1-2 معدل البطالة حسب الجنس والمستوى التعليمي -نسبة مئوية-

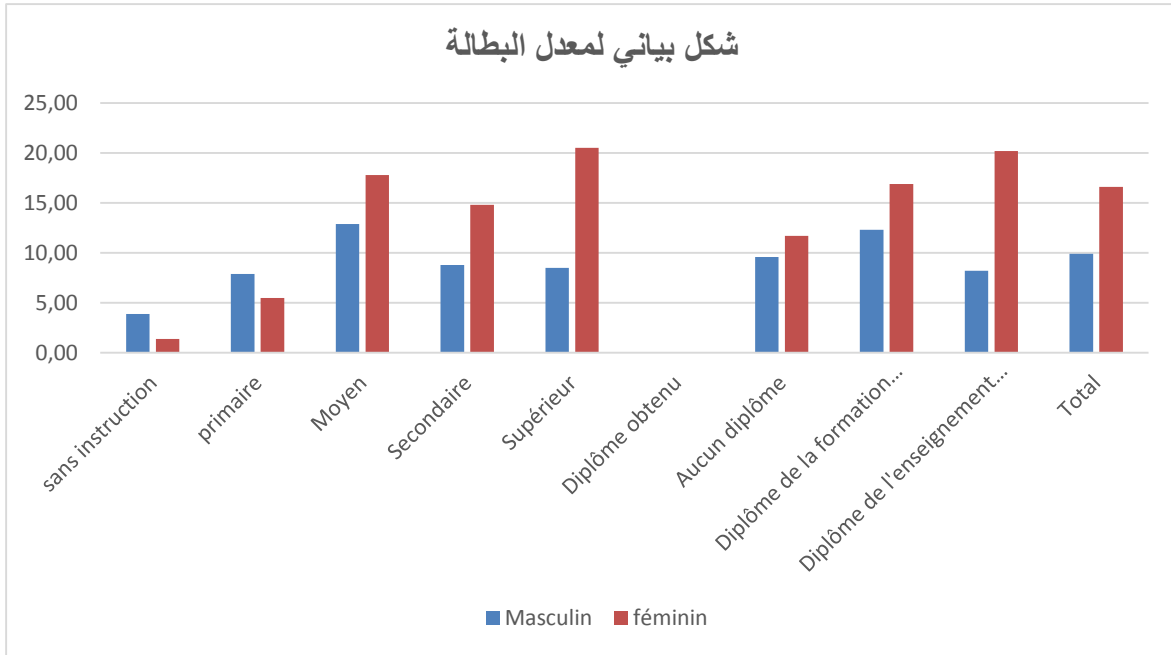
	Masculin	Féminin	Total
Niveau d'instruction			
Sans instruction	3,9	1,4	3,6
Primaire	7,9	5,5	7,7
Moyen	12,9	17,8	13,4
Secondaire	8,8	14,8	10,1
Supérieur	8,5	20,5	14,1
Diplôme obtenu			
Aucun diplôme	9,6	11,7	9,8
Diplômé de la formation professionnelle	12,3	16,9	13,4
Diplômé de l'enseignement supérieur	8,2	20,2	14,1
Total	9,9	16,6	11,2

المصدر: معطيات الديوان الوطني للإحصاء، الجزائر، 2015.

من خلال الجدول نلاحظ ان المعدل العام للبطالة هو 11.2%، كما ان نسبة البطالة لدى فئة الاناث التي بلغت 16.6% كانت أكبر مقارنة مع نسبة الذكور المقدرة ب 9.9%. اما من ناحية المستوى التعليمي فان أكبر معدل بطالة لدى الذكور سجل في فئة المستوى المتوسط ب 12.9%، اما لدى الاناث فكان معدل البطالة أكبر في فئة المستوى العالي بنسبة 20.5%.

1- عبد اللطيف بن أشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص 125.

الشكل رقم 1-3: معدل البطالة حسب المستوى التعليمي، الجنس والشهادات.



المصدر: من اعداد الطالب وفقا للجدول السابق

من خلال الشكل البياني نلاحظ ان معدل البطالة لدى فئة الاناث أكثر من معدل البطالة لدى الذكور

لدى مجمل المستويات التعليمية باستثناء المستوى المتوسط والاساسي.

يفسر ذلك بارتفاع عدد المتخرجين من الجامعات والمعاهد العليا لفئة الاناث نتيجة تغير الذهنيات وحرص

المرأة أكثر على متابعة الدراسة ونيل الشهادات العليا للولوج الى عالم الشغل بالمقابل نجد فئة كبيرة من الذكور

تفضل الدخول الى عالم التكوين المهني من اجل تعلم حرف واقتناء شهادة تمكنه من انشاء مؤسسة مصغرة عن

طريق أجهزة ANSEJ-ANGEM.

الجدول رقم 1-3: نسبة البطالة حسب الجنس والمستوى التعليمي -بالآلاف-

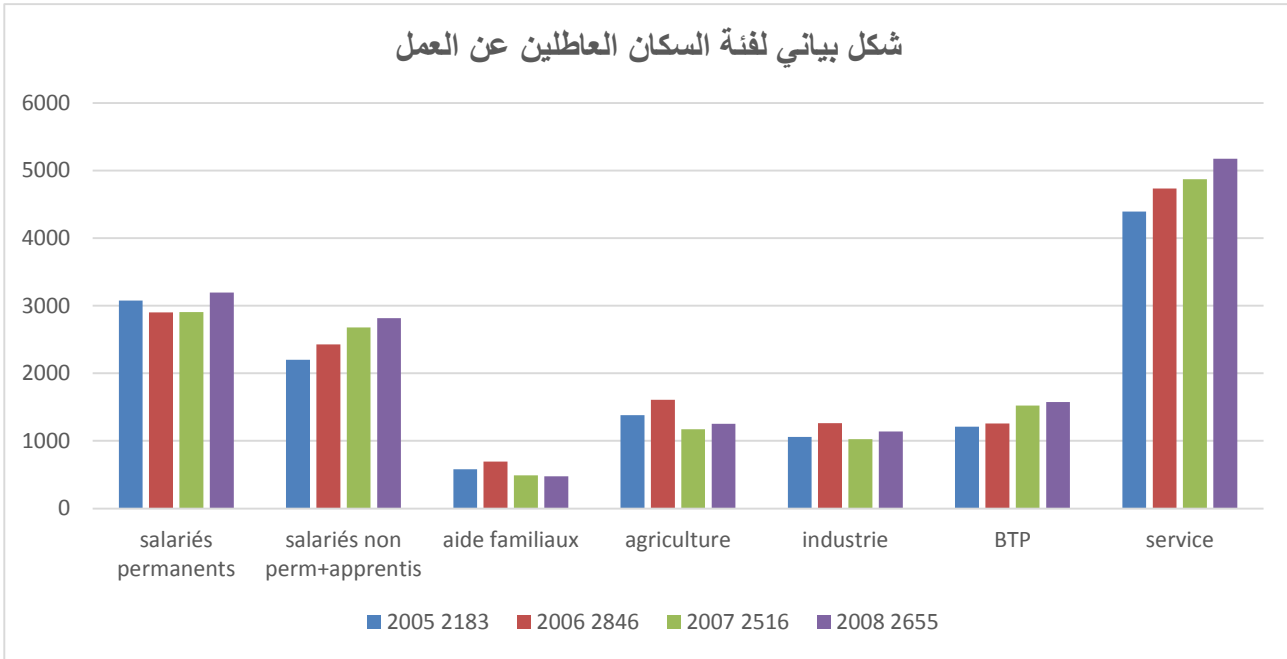
Niveau d'instruction	Masculin		Féminin		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Sans instruction	27	2,9	2	0,5	29	2,2
Primaire	131	13,7	8	2,2	139	10,4
Moyen	502	52,6	73	18,9	575	43,0
Secondaire	194	20,3	88	23,0	282	21,1
Supérieur	100	10,5	213	55,4	313	23,4
Diplôme obtenu						
Aucun diplôme	653	68,4	92	24,0	745	55,7
Diplômé de la formation professionnelle	219	23,0	93	24,3	312	23,3
Diplômé de l'enseignement supérieur	82	8,6	198	51,7	281	21,0
Total	954	100	384	100	1337	100

المصدر: معطيات الديوان الوطني للإحصاء، الجزائر، 2015.

من خلال الجدول نلاحظ ارتفاع معدلات البطالة لكلا الجنسين في فئة المستوى المتوسط، نفس ذلك الى الحالات الكبيرة للتسرب المدرسي ولكن تبقى فئة الذكور في هذا المستوى اعلى مقارنة بفئة الاناث.

الشكل رقم 1-4: فئة السكان العاطلين عن العمل حسب القطاعات الاقتصادية

-الوحدة: بالآلاف-



المصدر: نفس المصدر السابق

من خلال الشكل البياني يمكننا الملاحظة ان معدل البطالة لدى فئة الموظفين أكبر من معدل البطالة لدى فئة الموظفين غير الرسميين او في فترة التمهين. ومن خلال المقارنة بين القطاعات الاقتصادية نلاحظ ان أكبر نسبة بطالة توجد في قطاع الخدمات.

نفس ارتفاع معدل البطالة في فئة الموظفين الى كثرة حالات التوقف عن العمل نتيجة الاستقالات العطل المرضية الطويلة، او حالات الاستيداع عن العمل التي تعتبر بطالة مؤقتة.

اما ارتفاع معدل البطالة في قطاع الخدمات راجع الى ان نسبة كبيرة من فئة الخريجين ساءا من الجامعات او المعاهد مؤهلاتهم العلمية تسمح لهم بمزاولة نشاط في قطاع الخدمات فقط وكمثال على ذلك سلك التعليم، الصحة وقطاع الوظيف العمومي والذي على الرغم من فتح أعداد كبيرة من المناصب يبقى يعاني من نسبة كبيرة من البطالة نتيجة الشيخوخة في بعض المناصب الحساسة.

المبحث الثاني: أهم نظريات التشغيل

لقد حظيت دراسة مسألة التشغيل بقسط وافر من طرف المدارس الاقتصادية الكبرى على وجه الخصوص، فموضوع التشغيل ما كان ليحظى بهذا القدر من البحث والتنظير لولا ارتباطه بموضوع أو إشكالية البطالة التي أصبحت مصدر قلق حقيقي لكل البلدان على حد سواء، ذلك لأن تداعياتها ومخلفاتها تمتد إلى أبعد من الجانب الاقتصادي وعلى وجه الخصوص الجانب الاجتماعي الذي تتفرغ فيه مخلفاتها وآثارها غير المرغوب فيها، ومما يغذي الطرح تداعيات وإرهاصات الانفتاح الاقتصادي العالمي الذي تغطيه مظلة العولمة، ولهذه الاعتبارات وغيرها فإن موضوع وأهداف بحثنا يملي علينا ضرورة تناول وتحليل الاتجاهات الفكرية التي تصب في هذا الإطار.

المطلب الأول: التشغيل عند أتباع المدرسة الكلاسيكية

تعود جذور هذه المدرسة الى القرن 18، وقد تزامن انتشار أفكارها مع اتساع أفكار ومبادئ الثورة الصناعية وما ميزها هو توجهاتها الرأسمالية ومبادئها، وأهم ما جاءت به مسألة التقسيم العميق للعمل، تستند هذه المدرسة على مجموعة من الأفكار التي أسس أصولها *Adam Smith كما يرجع الفضل في تطوير أفكارها إلى David *Ricardo، *Maltos، *Marchal ومن أبرز انتاجاتهم الفكرية "ثروة الأمم" و"محاولة في قانون السكان". ترتبط معظم أفكار هذه المدرسة حول مسألة التشغيل بشكل خاص بمجموعة من المفاهيم الأخرى كمفهوم الثروة التي ينظر إليها سميث على أنها ذلك الدخل المادي التي تصلح لإشباع الحاجات البشرية التي يحصل الإنسان من عمله بشكل مباشر أو من خلال المبادلة، فالعمل هو المصدر الرئيسي للثروة ومصدر الربح يتمثل في العمل أو قوة عمل العامل المبدولة، وهذا عبر استثمار الفائض الاقتصادي.

كما أشار سميث إلى الأجر وقال أن ارتفاعها يفضي إلى الرخاء الاقتصادي والاجتماعي مما ينتج عنه ارتفاع في الطلب على العمل، فتوصل إلى أن نقطة انطلاق التنمية هي التشغيل الكامل وقد يتضح ذلك في ازدياد الطلب الكلي على اليد العاملة أو رأس المال مما يؤدي إلى زيادة فرص الاستثمار فينبثق عن ذلك تقسيم أعمق للعمل، أي كلما زاد معدل الاستثمار ارتفع الطلب على اليد العاملة، كما فسر *John bc آراء سميث ورأى أن مستوى

* Adam Smith. يُعدّ مؤسس علم الاقتصاد الكلاسيكي

* David Ricardo أشهر بقيامه بشرح قوانين توزيع الدخل القومي في الاقتصاد الرأسمالي، وله النظرية المعروفة باسم قانون الميزة النسبية

* Maltos باحث سكاني واقتصادي إنجليزي. مالتوس مشهور بنظرياته المؤثرة حول التكاثر السكاني. في العصر الحديث

* Marchal . ألفرد مارشال اقتصادي بريطاني اشتهر بكتابه "مبادئ الاقتصاد". ويعتبر من أهم مؤسسي علم الاقتصاد الحديث

* John bc . جون بيركنز . عالم إقتصاد وعالم بيئة أمريكي. اشتهر بعد تأليفه كتاب الاغتيال الاقتصادي للأمم

التشغيل لا يتوقف على الطلب وإنما على الموارد الطبيعية واليد العاملة وحجم الادخار، وترتكز اهتمامات المدرسة الكلاسيكية على نقاط أساسية تتمثل في:

العرض يخلق الطلب المساوي له؛

العرض يتجه نحو التشغيل الكامل؛¹

كما يفترض رواد هذه النظرية التشغيل الكامل والمقصود هنا ليس أن البطالة تساوي الصفر، إذ عادة ما يعاني سوق العمل من وجود بعض العاطلين عن العمل، وإلى جانب البطالة توجد بعض ثغرات العمل، ولذلك ليس من قبيل التناقض القول بوجود توازن في سوق العمل رغم وجود طلبات العمل وإلى جانبها فراغ في سوق العمل طالما يتطلب من العمال العاطلين عن العمل البحث عن فرص العمل كما يتطلب وقتاً من أصحاب العمل للتمكن من توظيف عمال جدد.²

وعلى ضوء ما سبق ذكره فإن ما يمكن ملاحظته على أفكار هذه المدرسة أنه تركز في تحليلها على المدى البعيد حيث تربط المشكلة السكانية بتراكم رأس المال والنمو الاقتصادي، ولعل أهم نقد يمكن توجيهه لهذه المدرسة يتمثل في إغفالها للبعد الإنساني في عملية الإنتاج وكذا الجانب الاجتماعي المؤثر في العمل، فمحمل أفكارها تمحورت حول سبل الإنتاج والاستهلاك وتحقيق الثروة، فهي بذلك تدعو إلى استغلال الطاقة المادية والبشرية في سبيل تحقيق الثروة مما ينتج عنه من فروقات اجتماعية تزول معها كل الاعتبارات للقيم والأخلاق أمام مبدأ الربح والعائد المادي.

المطلب الثاني: التشغيل لدى الفكر الماركسي

من أهم مبادئ المدرسة الماركسية التي تعود جذورها إلى القرن 19 فكرة فلسفية ترى في المادة حقيقة أو واقعا وحيدا يجعل من الفكر ظاهرة مادية تنطبق عليه نفس المبادئ المعتمدة فيها، بين مفهومي العمل المجرد وقوة العمل وتعد هذه ميزة أساسية في فكر ماركس ويميز الظواهر الرأسمالية الأخرى، فالرأسمالي يعطي العامل أجرا مقابل قدرته أو قوته على العمل وليس مقابل العمل وقوة العمل.³

وقد واكبت تحليلات ماركس خطوات النظام الرأسمالي حيث يرى أن انخفاض الربح يفضي إلى نقص الاستهلاك، أما في حالة زيادة الآلات فإن ذلك يؤدي إلى عدم كفاية الطلب الفعلي أو نقص في مستوى التشغيل الكلي أو الاستخدام الكلي المحقق في النظرية الكلاسيكية والذي لم يعط أهمية كبيرة للأزمات ذات المدى الطويل.

¹ - رفعت المحجوب، الطلب الفعلي، ط 1، دار النهضة العربية، الجزائر، 1971، ص 36.

² - ضياء مجيد الموسمي، النظرية الاقتصادية، ط 1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 85.

³ - عارف دليلة، الاقتصاد السياسي، دار النشر غير مبينة، الجزائر، 1979، ص 359.

إن ارتفاع رأس المال يؤدي إلى انخفاض حجم التشغيل وعدم استغلال العمال، وذلك معناه انخفاض القيمة المضافة التي يتمثل مصدرها الأساسي في قوة العمال وحسب علاقة معدل الربح فإن انخفاض القيمة المضافة وارتفاع رأس المال يؤدي إلى انخفاض الأرباح وبالتالي حجم التشغيل، وهي حالة عدم التوازن التي تكلم عنها ماركس.¹

إن اليد العاملة تعني في الاقتصاد السياسي الماركسي مجموعة القابليات البدنية والفكرية التي يحتاج إليها الإنسان في عملية إنتاج الخيرات المادية أو ككل بضاعة تملك اليد العاملة بدورها قيمة وقيمة اليد العاملة تتحدد بمجموعة الحاجات الحيوية الضرورية لتعويض الطاقة التي يصرفها العامل (كالتغذية، اللباس والسكن) وبالحاجات الحيوية الضرورية للعناية بأسرة العامل وتربية أبنائه وتعليمهم لضمان تجديد اليد العاملة في المجتمع تجديدا دائما ومستمرًا. فالبضاعة التي يطلق عليها اليد العاملة تتميز إذا عن البضائع الأخرى كونها ينبوعا لإنتاج قيم جديدة لا يدفع عنها الرأسمالي المستغل أي مقابل ويستعملها على شكل ان السلع تركيب للقيم الاستعمالية والقيم التبادلية.

ويمكن زيادة استخدام اليد العاملة بطريقة تقليص العمل اللازم أي ساعات العمل اللازمة لتجديد اليد العاملة وهذا ما يسمى "فضل القيمة النسبية"، إن تراكم رأس المال أي إضافة قسم من فضل القيمة إلى رأس المال هو الشرط الممهد للتكرار الموسع للإنتاج.

وهذه الظاهرة ظاهرة التراكم، تكون مصحوبة بانخفاض نسبي في الطلب على اليد العاملة على الرغم من التكاثر العددي للبروليتاريا الذي يزداد مع نمو الرأسمالية فلا تجد اليد العاملة فرصة لكي تعمل وينشأ جيش احتياطي للصناعة، جيش العاطلين الذين يتركهم النظام الرأسمالي بانتظار فترات النهوض من الأزمات لكي تتوفر لديهم أيد قليلة كما يؤدي إلى استفحال الاستغلال البطالة والبطس من جهة لدى العدد الأكبر من أبناء المجتمع، والعمل في ظل الرأسمالية يصنع القصور للأغنياء والأكواخ للعمال.²

ويعتبر النشاط الاقتصادي في حالة توظيف كامل عندما لا يوجد إلا البطالة احتكاكية فقط بمعنى أن كل من يرغب في العمل بمعدل من الأجر، هذا النوع من الأعمال لا بد أن يحصل عليه إلا أنه يسبب الاضطراب الى التعطل عندما يرغب الفرد في الانتقال من عمل لآخر، لهذا لا بد من أن يوجد في أي وقت من السنة وفي أي دولة قدر معين من البطالة، وهي التي تسمى البطالة الاحتكاكية.³

¹ - سعدية قصاب، تحليل برامج التشغيل بين النظرية والتطبيق، رسالة ماجستير لم تنشر، جامعة الجزائر، 1995، ص 10.

² - إلياس فرح، تطور الفكر الماركسي، ط 6، دار الطليعة، الجزائر، ص 73/79.

³ - عبد العزيز، فهمي هيكل، موسوعة المصطلحات الاقتصادية والإحصائية، دار النهضة العربية الجزائر، 1980، ص 219/220.

تحمل النظرية الاقتصادية لماركس في طياتها بعدا إيديولوجيا جعل منها قائمة على أنقاض نظيرته الرأسمالية، فالدراسات والواقع يشبتان أن أي مجتمع يعيش ظاهرة البطالة بشكل أو بآخر، كما أن كل المؤشرات تنفي فكرته التي مفادها أنه كلما زاد الرأسمالي في الاستثمار أدى ذلك إلى انخفاض معدل التشغيل. في أن الواقع يثبت أن العكس هو الصحيح وإلا لما كان الاستثمار أحد الدعائم الاقتصادية التي تعمل كل الدول على الرفع من وثيرتها سواءا بتهيئة الظروف الاقتصادية والمادية وحتى عن طريق استحداث منظومة قانونية من شأنها استقطاب الاستثمارات بشتى أنواعها.

إضافة إلى أن معظم إن لم نقل كل النظريات الاقتصادية وعلى اختلاف توجهاتها ترجع الفضل في ارتفاع معدلات التشغيل إلى الاستثمار، ومن جهة أخرى فإن ما قد يعاب على نظرية ماركس عدم تسليطها الضوء على عامل جوهري في العملية الإنتاجية يتمثل في رضا العامل والعمل ومدى ما يلعبه ذلك في تفعيل العملية الإنتاجية وكذلك الاستثمارية، فما الغاية من المساواة بين الجهد المبذول والأجر المدفوع في حين أن العامل غير راض عن ظروف العمل وعلاقاته مع الآخرين، وباختصار فإنه قد أغفل البعد الإنساني في هذا المجال وهذا ما قد يجد مبررا له في الظروف الاقتصادية وحتى الاجتماعية المتسمة بالخصوصية التي ولدت فيها هذه النظرية.

المطلب الثالث: التشغيل عند المدارس الإدارية

إن الجهود التي بذلت في سبيل التوصل لقواعد ومبادئ من شأنها أن تحكم الإدارة والأبحاث والمحاولات التي استهدفت استيضاح مبادئها العلمية هي في واقع الأمر تعبر عن مراحل زمنية بارزة تلك التي ولدت من رحمها هذه الجهود، إذ ترجع إلى منتصف القرن 18 تقريبا وما حمله من اختراع للآلات المختلفة وتطور وسائل النقل التي كان لها الفضل في فتح الباب على مصراعيه نحو أسواق جديدة أمام الشركات والمنتجين والانتقال من نمط الإنتاج الأسري البسيط إلى المصانع، ومن هنا بدأت تظهر ملامح الإدارة الحديثة في صورة فصل الملكية عن الإدارة مما ترتب عن ذلك كله من تعقيدات ومشاكل وحتى خلافات استلزمت إيجاد حلول علمية وعملية في الوقت ذاته تسمح بالتغلب عليها بشكل يحقق الزيادة في الإنتاج عبر إتباع الطريقة المثلى في الأداء وكل ذلك من أجل الحد من إسراف الوقت والجهد.¹

تعد المدرسة الكلاسيكية من أوائل المدارس التي تعرضت للتنظيم الإداري، حيث يركز النموذج البيروقراطي على أهمية تقسيم العمل ومركزية السلطة وإتباع سياسات رشيدة فيما يخص شؤون الأفراد، إذ يتم توضيح المعايير

1- هدى سيد لطيف، الأسس العلمية للإدارة، الشركة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، 1996، ص 38.

الموضوعية للعمل، بحيث يتم اختيار من تنطبق عليهم هذه المعايير وفي ذلك يجب استبعاد التحيز على أي أساس كان سواء دينيا أو طبقيا في عملية الاختيار.

أما حركة الادارة العلمية باعتبارها النموذج الثاني للمدرسة الكلاسيكية فيرجع الغرض من ظهورها إلى زيادة الإنتاجية، ففي بداية القرن 19 كان هناك عجز في العمالة الماهرة في الولايات المتحدة الأمريكية، ولكي تزداد الإنتاجية كان لابد من البحث عن طرق للرفع من كفاءة العمال، وكمحاوله لإيجاد حل لهذه المعادلة قام تايلور (1856-1915) بوضع مجموعة من مبادئ تكون جوهر ما يعرف بالإدارة العلمية وارتكزت أفكاره على الاختيار العلمي للعمال، تدريب وتنمية العمال بطريقة علمية، الإخلاص والدقة والتعاون بين الإدارة والعمال.¹

فبالرغم من أن تايلور ركز على وجوب إحداث ثورة فكرية كاملة من حيث الادارة والعمال لزيادة الإنتاج والأرباح إلا أنه اصطدم بردة فعل سلبية من العمال وأرباب العمل لأنه طريقته تؤدي إلى التحلي عن عدد من العمال.

كما تعتبر المدرسة السلوكية من المدارس البارزة في التنظيم الإداري ويرجع ظهورها الى عدم نجاعة المنهج الكلاسيكي في رفع الكفاءة الإنتاجية وتحقيق الاستقرار والانسجام في أماكن العمل بدرجة كافية، ومن أبرز نماذج هذه المدرسة حركة العلاقات الإنسانية ومحمل آراء هذه الحركة تتمحور حول انتقادها لفكرة القوة المركزية التي نادى بها المدرسة الكلاسيكية وركزت على القوة المشتركة، فهي تبين أعلى درجات الكفاءة والاهتمام بالجوانب الإنسانية للعمال والاستقطاب الفعال والتدريب.²

إن البعد التحليلي لهذه المدارس والحركات الفكرية كان منحصرًا في بؤر معينة من العالم، وكانت دراساتها وأفكارها تقوم على هدف واحد يتمثل في زيادة الإنتاج ومضاعفة الربح، في حين أن الكثير من الدول العالم كانت تترجح تحت وطأة الاستغلال والسيطرة، ضف إلى ذلك كله عامل آخر يتمثل في الذهنيات والثقافات وحتى درجة الوعي العمالي ورغم تركيز التيار الكلاسيكي على البعد التقني وإغفال البعد الإنساني، بالمقابل تركيز التيار الثاني على البعد الإنساني، غير أن واقع الحال والمعطيات الواقعية تظهر عجز وقصور هذه النظريات عن ملامسة الواقع ومواكبة التحولات التي يعرفها الواقع بجميع ميادينه.

1- نفس المرجع، ص 39.

2- نفس المرجع، ص 41.

الجدول رقم 1-4: نسبة النشاط الاقتصادي والتشغيل حسب الجنس المستوى التعليمي والشهادات المتحصل عليها -نسبة مئوية-

	Taux d'activité économique			Taux d'emploi		
	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total
Niveau d'instruction						
Sans instruction	39,6	3,7	16,0	38,1	3,6	15,5
Primaire	71,7	7,7	42,1	66,0	7,3	38,9
Moyen	76,1	12,7	51,6	66,3	10,4	44,7
Secondaire	64,3	18,1	41,6	58,6	15,4	37,4
Supérieur	65,6	44,4	53,6	60,0	35,3	46,1
Diplôme obtenu						
Aucun diplôme	61,8	7,0	34,1	55,9	6,2	30,8
Diplômé de la formation professionnelle	84,4	40,0	66,9	74,0	33,2	58,0
Diplômé de l'enseignement supérieur	81,6	63,5	71,5	75,0	50,7	61,5
Total	66,8	16,4	41,8	60,2	13,6	37,1

المصدر: معطيات الديوان الوطني للإحصاء، الجزائر، 2015.

من خلال هذا الجدول نلاحظ ان معدل التشغيل الكامل بلغ نسبة **37.1%**، تمثل فئة المتحصلين على شهادات عليا اعلى نسبة ب **61.5%** تليها فئة المتحصلين على شهادات من معاهد التكوين المهني ب **58%** وأخيرا فئة دون مؤهلات علمية ب **30.8%**.

كما نلاحظ ان معدل التشغيل الكامل بالنسبة للذكور كان جد مرتفع مقارنة مع الاناث، إذ بلغ نسبة **60.2%** مقابل **13.6%**.

ونفسر ذلك بان معظم الوظائف تتطلب بطبيعة الحال شهادات متحصل عليها سواء من الجامعات او من المعاهد العليا دون اهمال الخبرة التي تعتبر جوهرية في مجال التوظيف خاصة في القطاعات والمناصب الحساسة بينما توجد العديد من المشاريع التنموية والورشات التي تحتاج الى حرفيين وبالتالي التوظيف هنا يكون لصالح المتخرجين من التكوين المهني، واخيرا يوجد القطاع الفلاحي الذي قد لا يحتاج الى شهادات عليا ومتخصصة في بعض الحالات ولكنه يوفر نسبة كبيرة من المناصب الشغل خاصة لدى فئة الذكور.

المطلب الرابع: التشغيل في ضوء المنظومة القانونية

كما ذكرنا سابقا فإن التشغيل بشكل عام وفي حالة الحديث عن الجزائر بشكل خاص يطرح أمامنا مجموعة من المدخل، لذلك سعى المشرع الجزائري من خلال المنظومة القانونية احتواء وتقنين مسألة التشغيل باعتبارها مرآة عاكسة وواجهة رئيسية للحالة الاقتصادية والاجتماعية للبلاد إذ أن تعدد أبعاد وأهداف سياسة التشغيل في الجزائر اقتضى حتمية تأطيرها بمجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية التي تضبط عمليات تجسيدها ميدانيا.¹ إن تعدد وتنوع النصوص القانونية المتعلقة بالتشغيل يجعل من الصعب حصرها، إلا أنه يمكن أن نشير منها الى القانون المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، والذي ينص في المادة الثالثة منه على أن تضمن الدولة صلاحيات التنظيم في ميدان التشغيل خاصة فيما يتعلق بـ:

✓ المحافظة على التشغيل وترقيته؛

✓ الدراسات الاستشراعية المتعلقة بالتشغيل؛

✓ المقاييس القانونية والتقنية لتأطير التشغيل ومراقبته؛

✓ أدوات تحليل وتقييم سياسة التشغيل؛

✓ أنظمة الإعلام التي تسمح بمعرفة سوق العمل وتطوره؛²

والقانون المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل الذي حدد أهدافه في مادته الأولى منه، والتي تتمثل في وضع التدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل عن طريق تخفيف الأعباء الاجتماعية لفائدة المستخدمين، وتحديد طبيعة مختلف أشكال المساعدة.³

والمرسوم التنفيذي المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيورها التي كلفتها السلطات العمومية بمجموعة من المهام الأساسية في مجال التشغيل ورصد تفاعلات سوق العمل، يمكن أن نذكر منه:

• تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان ذلك؛

• تطور الأدوات والآليات التي تسمح بتنمية وظيفة رصد العمل وتقييمها؛

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

التحويل المهني، أو التكوين التكميلي الخاص بتكليف مؤهلات طالبي العمل مع متطلبات عروض العمل المتوفرة؛

¹ - أحية سليمان، السياسة العامة للتشغيل، ومكافحة البطالة في الجزائر، ملتقى علمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة تنمية المجتمع، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سعيدة ما بين 26 و 27 أبريل 2009، الجزائر، ص 04.

² - الجريدة الرسمية، القانون 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، العدد 83، الصادرة في 26 ديسمبر 2004.

³ - الجريدة الرسمية، القانون 06-21 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006، العدد 80، الصادرة في 11 ديسمبر 2006.

- المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقرها الدولة والجماعات المحلية، وكل مؤسسة معنية وإعلامها بتسيير البرامج المذكورة وإنجازها؛
- البحث عن كل الفرص التي تسمح بتنصيب العمال الجزائريين في الخارج؛
- تطوير مناهج تسيير العمل، وأدوات التدخل على عرض وطلب العمل وتقييمها؛
- متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب، وتنظيم البطاقة الوطنية لعمال الأجانب وتسييرها؛¹
- والمرسوم التنفيذي المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني الذي يهدف إلى تشجيع الإدماج المهني للشباب طالب العمل المبتدئين.
- إلى جانب تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لا سيما عبر برامج تكوين وتشغيل وتوظيف.²

الجدول رقم 1-5: تطور المجمعات والمؤشرات الرئيسية المتعلقة بسوق العمل (2005-2015)

(الوحدة بالآلاف) (2015)

Année	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2014	2015
Période de référence	Sept.	Oct.	Oct.	Déc.	Sept.	Sept.	Sept.	Sept.	Sept.	Avril	Sept.	Sept.
Population active du moment	9 493	10 110	9 969	10 315	10 544	10 812	10 661	11 423	11 964	11 716	11 453	11 932
Taux d'activité (en %)	41,0	42,5	40,9	41,7	41,4	41,7	40,0	42,0	43,2	41,5	40,7	41,8
Population occupée du moment	8 044	8 869	8 594	9 145	9 472	9 735	9 599	10 170	10 788	10 566	10 239	10 594
Taux d'emploi (en %)	34,7	37,2	35,3	37,0	37,2	37,6	36,0	37,4	39,0	37,5	36,4	37,1
Population en Chômage	1 448	1 241	1 375	1 170	1 072	1 076	1 062	1 253	1 175	1151	1214	1337
Chômeurs ayant déjà travaillé (STR1)	448	530	515	267	233	417	379	507	481	478	549	461
% STR1/ Total chômeurs	30,9	42,7	37,5	22,8	21,7	38,8	35,7	40,5	40,9	41,5	45,2	34,4
Taux de chômage (en %)	15,3	12,3	13,8	11,3	10,2	10,0	10,0	11,0	9,8	9,8	10,6	11,2
Taux de chômage des jeunes (16-24 ans) (en %)	31,1	24,3	27,4	23,8	21,3	21,5	22,4	27,5	24,8	24,8	25,2	29,9
• Sexe : Masculin												
Population occupée du moment	6 870	7372	7 247	7 717	8 025	8 261	8 038	8 393	8 885	8 603	8 517	8 660
Population en Chômage	1199	988	1072	868	752	729	738	888	804	825	859	954
Population active du moment	8 069	8 360	8 319	8 585	8 777	8 990	8 777	9 281	9 689	9 429	9 376	9 614
Taux de chômage (en %)	14,9	11,8	12,8	10,1	8,6	8,1	8,4	9,6	8,3	8,8	9,2	9,9
Taux d'activité (en %)	69,2	69,9	67,8	69	68,7	68,9	65,3	67,8	69,5	66,3	66,2	66,8
Taux d'emploi (en %)	58,9	61,6	59,1	62	62,8	63,3	59,8	61,3	63,7	60,5	60,1	60,2
• Sexe : Féminin												
Population occupée du moment	1 174	1 497	1 347	1 428	1 447	1 474	1 561	1 778	1 904	1 962	1 722	1 934
Population en Chômage	250	253	303	302	320	348	324	365	371	325	355	384
Population active du moment	1 423	1 749	1 650	1 730	1 767	1 822	1 885	2 142	2 275	2 288	2 078	2 317
Taux de chômage (en %)	17,5	14,4	18,3	17,4	18,1	19,1	17,2	17	16,3	14,2	17,1	16,6
Taux d'activité (en %)	12,4	14,8	13,6	14,1	13,9	14,2	14,2	15,8	16,6	16,3	14,9	16,4
Taux d'emploi (en %)	10,2	12,6	11,1	11,6	11,4	11,5	11,8	13,1	13,9	16,9	12,3	13,6

المصدر: معطيات الديوان الوطني للإحصاء، الجزائر، 2015.

¹ - الجريدة الرسمية، المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006، العدد 09، الصادرة في 19 أبريل 2006.

² - الجريدة الرسمية، المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 ابريل 2008، العدد 22 ، الصادرة في 30 أبريل 2008.

المبحث الثالث: التشغيل في الجزائر

شهدت الجزائر ولا تزال تحولات عميقة على المستوى الاقتصادي وحتى الاجتماعي، وهذا التحول بطبيعة الحال هو نتيجة عوامل وتراكمات فرضت على الجزائر مجاراة متطلبات السوق العالمية خاصة على المستوى الاقتصادي الذي تعد مسألة التشغيل مرآته وحجر الزاوية فيه، مما يعني أن الحلقة الأكثر تأثراً بمختلف التغيرات وسوف نحاول في هذا السياق تحليل أهم المراحل التي مرت بها سياسة التشغيل في الجزائر والتطور الذي عرفته تبعاً للتطور الاقتصادي بداية من الفترة التي تلت الاستقلال، مروراً بسياسة التخطيط والنظام الاشتراكي ووصولاً على الانفتاح الاقتصادي وسياسة اقتصاد السوق وكل ما صاحب هذه المراحل من انعكاسات على مستوى التشغيل.

المطلب الأول: أهم محطات سياسة التشغيل في الجزائر

تعد مسألة التشغيل الكامل للسكان وضرورة إرساء دعائم متينة لسياسة التشغيل من الأهداف الجوهرية التي تصبو إليها أي دولة بغرض تحقيق قدر معين من التنمية سواء كانت اقتصادية أم اجتماعية فهما يشكلان وجهين لعملة واحدة كما ذكرنا سابقاً، فإذا كان العمل حقاً وواجباً لكل فرد فمن واجب الدولة العمل على توفير فرص العمل للقادرين عليه بما يتناسب مع القدرات العقلية والجسدية والذهنية لهؤلاء الأفراد، فالوثيقتان الأساسيتان لمنظمة العمل الدولية، دستور المنظمة **1919** وإعلان فيلادلفيا **1994**، وقد ركزا على التأكيد على الحق في العمل، بإعلان فيلادلفيا يؤكد التزام منظمة العمل الدولية بمساندة كل الدول الاعضاء في برامج تسعى على تحقيق كل من:

◀ العمالة الكاملة ورفع مستوى المعيشة؛

◀ ضمان عمل لكل فرد بما يتناسب مع مهاراته وخبراته ويساهم في تحقيق رفاهيته كما أن الاتفاقية **122** لسنة **1964** المتعلقة بسياسة العمالة والتوصية التي تحمل نفس الرقم والمتعلقة بنفس الموضوع والصادرة عن المنظمة الدولية للعمل تنص في مادتها الأولى على أنه:

"على كل دولة عضو أن تعلن وتتابع كهدف أساسي سياسة نشطة ترمي الى تعزيز العمالة الكاملة المنتجة والمختارة بحرية بغية تنشيط النمو الاقتصادي والرفع من مستويات المعيشة وتلبية المتطلبات من القوى العاملة والتغلب على البطالة الجزئية".¹

1- nations unies, http://www.un.org_convention N°122/1964,le 20/02/2017 , 11.30.

أ- مرحلة الاستقلال والركود الاقتصادي 1962-1966:

بلغت نسبة البطالة عشية الاستقلال مستويات فاقت حدود 33% من مجموع السكان النشطين، إضافة إلى هجرة عدد هائل من الجزائريين باتجاه فرنسا حيث سجل ما يقارب 222.631 مهاجر سنة 1963 وفي السنة التي تليها قامت الهيئة المختصة بتسجيل حوالي 256 ألف عاطل مما استدعى اتباع سياسة خاصة للتشغيل مع مراعاة الوضعية الاجتماعية لهؤلاء العاطلين، والأخذ بعين الاعتبار استعداداتهم وقدراتهم وما حصلوا عليه من علم وخبرة وأن تتاح لهم حرية اختيار هذا العمل.¹

إن السياسة المنتهجة من أجل الحد من آفة البطالة في ذلك الوقت قد سعت إلى:

- توفير فرص العمل لكل السكان القادرين على العمل وأن تكون فرص العمل الجديدة منتجة بقدر الإمكان؛
- العمل على تغطية حاجات الاقتصاد الوطني من الخبرات والكفاءات الضرورية للقيام بعملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية؛²

ولعل هذه الخطة الهامة في تاريخ الجزائر كانت بمثابة نقطة الانطلاق لتهيئة الظروف المناسبة من أجل حقبة جديدة تمثلت بوادرها في انتهاج أسلوب التخطيط، فانطلقت تجربة التخطيط بإطلاق المخطط الثلاثي والتحضير له ولم تعرف هذه المرحلة القدر الكافي من الاستثمارات التي من شأنها القضاء على البطالة وهذا ما يجد مبرر له في الظروف الاجتماعية والاقتصادية القاسية التي تعبر عن مرحلة انتقالية في تاريخ الجزائر المستقلة.³

ب- مرحلة تطبيق مخططات التنمية 1967-1989:

عرفت الجزائر العديد من مخططات التنمية والتي ركزت معظمها على تبني أهداف التنمية الاجتماعية المرتكزة بشكل جوهري على تحقيق مكتسبات وبنية قاعدية من التكنولوجيا ونقلها وابتكارها وتجديدها، كل ذلك في سبيل بناء اقتصاد وطني قوي يستند أساسا على صناعة وطنية صلبة دون إغفال ضرورة الاهتمام التام بكافة مجالات النشاط الأخرى والعمل بشكل دؤوب على ترقيتها والنهوض بها.

¹ - وائل أحمد علام، الميثاق العربي لحقوق الإنسان، دراسة حول دور الميثاق في تعزيز حقوق الإنسان في جامعة الدول العربية، دار النهضة العربية، مصر 2005، ص 36-38.

² - نفس المرجع، ص 39.

³ - Mustapha Boutefnoucht, les travailleurs en Algérie, anep, Alger, 1984,p42

إن أحد المكاسب الكبرى للثورة السياسية والاقتصادية في الجزائر يتمثل في القفزة الكبرى التي سجلها تطور التشغيل خصوصا منذ تطبيق أسلوب التخطيط حتى أصبح العمل مأمونا لكل طالب وأصبح على الأخص مضمونا لكل من تحصل على كفاءة (التأهيل من مؤسسات التعليم أو التكوين).¹

ومن بين أهداف التنمية يتمثل في ضرورة القضاء على البطالة وتمكين كل مواطن من حقه في العمل، وهذا ما يؤكد الميثاق الوطني أن تشغيل مجموع المواطنين القادرين على العمل يجعل من مسألة إحداث مناصب الشغل غرضا أساسيا للتنمية والمطلوب بهذا الصدد هو انتهاز سياسة مكثفة وعلى أوسع نطاق لإحداث مناصب الشغل بغرض القضاء على البطالة بتوفير الشغل للمواطن.

أولا: المخطط الثلاثي 1967-1969:

لقد شكل موضوع رفع فرص العمل هدفا لبرنامج التنمية الوطنية، والتي عرفت النور في إطار المخطط الثلاثي الذي استهدف بناء قاعدة مادية لانطلاق الأعمال الكبرى للتنمية، فإجمالي الحجم الاستثماري المعتمد والذي بدأ بمتوسط سنوي يقارب 3 مليار دينار جزائري سمح باستحداث يزيد عن 100000 فرصة عمل موزعة بين مختلف القطاعات والفروع الاقتصادية.

ثانيا: المخطط الرباعي 1970-1973:

لم يتعرض المخطط في أي جزء من أجزائه إلى سياسة التشغيل بشكل صريح وواضح، فالالتجاه العام لهذا المخطط يتمثل في رفع المستوى الثقافي والتقني من خلال تلبية الحاجات الاجتماعية للتربية وتلبية حاجات الاقتصاد الوطني من العمال المؤهلين.

وبهذا فإن المتوسط السنوي لعدد مناصب العمل المستهدفة خلال هذا المخطط تعادل 265 ألف منصب عمل جديد خارج القطاع الفلاحي والذي نجده يستثنى مرة أخرى من إيجاد فرص عمل جديدة.

يتضح من خلال تحليل هذه المرحلة أن قطاع المنشآت الكبرى والأشغال العمومية قد استحوذ على حصة الأسد من حيث توفير فرص العمل وهذا ما يفسر التوجه العام للدولة أثناء هذه الفترة والرامي إلى تجسيد بنية هيكلية تمثل قاعدة للصناعات الثقيلة التي كانت الجزائر تنوي خوض غمارها.²

¹ محمد بلقاسم حسن بهلول، سياسة التخطيط والتنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، تطور التشغيل، ج 2، ديون المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 154.

² نفس المرجع، ص 156.

ثالثا: المخطط الرباعي الثاني 1974-1977:

شكل هذا المخطط المرحلة الثانية لعملية التخطيط في الجزائر حيث أن الأهداف الأساسية الخاصة بمحور التشغيل في هذه المرحلة تتمثل في إنشاء مناصب شغل منتجة ودائمة، إذ استهدف المخطط استحداث 450 ألف وظيفة خارج القطاع الزراعي خلال الفترة التي يغطيها، ووصلت الزيادة في مناصب العمل المحدثة إلى حوالي 8.12% خلال الرباعي الأول، و49.41% خلال الرباعي الثاني.

يلاحظ خلال هذه الفترة التطور المعتبر للتشغيل في قطاع البناء والأشغال العمومية، الصناعة، النقل، والمحروقات، أما قطاع الإدارة فتبقى حصتهم من التشغيل معتبرة وهي الخاصية التي امتازت بها كل مراحل التشغيل في الجزائر بنسبة 8%، كما عملت على أن تكون فرص التشغيل الجديدة منتجة بقدر الإمكان.

رابعا: المخطط الخماسي الأول 1980-1984:

من أهم الأهداف تم تسطيرها في إطار هذا المخطط:

✓ تحسين البنية الهيكلية للاقتصاد ككل؛

✓ الرفع من مستوى إنتاجية العمل؛

✓ مواصلة خلق مناصب شغل جديد لتلبية الطلب الإضافي للعمل، وكذا مواصلة امتصاص شرائح اليد

العاملة؛¹

وكنتيجة لهذه المرحلة نجد أن المخطط قد حقق حوالي 105.000 منصب جديد واستطاع التكفل ب 92.2% من الطلب الإضافي للعمل، كما قلص معدل البطالة 17.9% سنة 1979 إلى 16.4% سنة 1984.

وتشير هذه الفترة إلى الرجوع التدريجي لنمط تنظيم العمل السابق وإدخال تعديلات جديدة يتحكم فيها الجهاز الإداري وذلك برفع بعض الحواجز التي كانت تتحكم في سوق العمل قبل 1973 وهو ما أدى إلى وجود فرق بين المتحقق من مناصب العمل والمتوقع منه خاصة بحسب القطاعات المختلفة.²

خامسا: المخطط الخماسي الثاني 1985-1989:

مقارنة بالمخطط السابق، نجد اختلافا كبيرا في مجال التشغيل ومعطياته، فهذه المرحلة شهدت اشتداد الأزمة الاقتصادية، مما أثر على سياسة التشغيل وسوق العمل،

¹ - المرجع السابق، ص 158.

² - مداني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص 167.

إن مرحلة المخطط الخماسي الثاني عرفت ميزة أساسية وهي مراعاة خصوصية هذه الفترة في إحداث مناصب الشغل، حيث تم التوجه أساسا نحو التركيز على اليد العاملة المؤهلة وتقويم الفترات السابقة، وما يدل على ذلك ما جاء في التقرير العام لوزارة التخطيط حول المخطط: يتميز الوضع الحالي للتشغيل عموما بنقص في تأهيل اليد العاملة، مما أدى إلى إنتاجية عمل دون المتوسط في جل المؤسسات، وبالتأكيد فقط أحرز على تقدم ملموس في إطار إعادة هيكلة المؤسسات، غير أن التوزيع القطاعي والجالي للتشغيل المؤهل لا يزال غير ملائم لبعض المناطق أو القطاعات (الفلاحة، الري، التعليم، المجموعات المحلية... إلخ).

ج- مرحلة آفاق التشغيل وما بعد المخططات التنموية:

دخلت الجزائر منذ أواخر عام 1987 في سياسة إنمائية جديدة، اصطلاح على تسميتها بالإصلاح الاقتصادي الجديد، فأمام الوضع الاقتصادي الداخلي والدولي والذي تطلب تغيير التسيير، وجدت المؤسسة الوطنية نفسها مضطرة لاتخاذ أحد هذين الإجراءين أو الاثنين معا:

1- مراجعة سياسة التشغيل التي كانت لحساب الاجتماعي خلال الفترة 1967 طغى بصورة كبيرة على الحسابات الاقتصادية، وقد اقتضت هذه المراجعة في إطار سياسة الهيكلة تخفيض حجم التشغيل، وكانت نتيجة هذا التسريح مئات الآلاف من العمال على فترات مختلفة؛

2- انغلاق باب التشغيل الجديد أمام القوة العاملة الجديدة، ريثما يتم امتصاص فوائض الأيدي العاملة التي تشكو منها الوحدات الاقتصادية، البطالة المقنعة، فالعدد الإجمالي للعاطلين عن العمل (بطالة سافرة + مقنعة) والمصرح به عام 1987 و974.000 عاطل، ويتمثل هذا الرقم 19.6% من القوة العاملة؛¹

بعد استقلال الجزائر وإلى غاية 1989 لم يكن هناك سياسة عمومية مستقلة لتشغيل الشباب، إذ كان الشباب الباحث عن منصب عمل يجد بسرعة شغل في إطار موضوع سياسة قطاعية مستقلة بذاتها، لكن ابتداء من سنة 1987 بدأت السلطات العمومية في وضع وتطوير سياسة خاصة بتشغيل الشباب والسياسات القطاعية المختلفة، فقد كان التشغيل هدفا مشركا لكل القطاعات، حيث عرفت هذه سنة اعتماد الحكومة لأول برنامج مستقل لتشغيل الشباب، والذي كان موجها للشباب بين 16 و24 سنة وصندوق المساعدة، FCCL ومهولا من طرف الصندوق المشترك للجماعات المحلية وكان يهدف لخلق 200.000 منصب شغل لصالح الشباب، برنامج FAEJ الذي كان يهدف على تشغيل الشباب البطال، وبعد سنتين من عمر البرنامج تم إدماج

1-محمد بلقاسم حسين ببول، مرجع سبق ذكره، ص 264-265.

100.000 شاب بطال، 60.000 منهم في مناصب شغل دائمة، و40.000 آخرين في التكوين المهني هذا من جهة.

ومن جهة أخرى وبعد أحداث أكتوبر 1988، تم تقديم برنامج خاص بتشغيل الشباب نظرا للتزايد الشباني على العمل في مقابل تناقص العرض الحكومي لها، خصوصا بعد الانهيار الكبير لأسعار البترول بدءا من سنة 1986، وانهايار إيرادات الميزان التجاري من صادرات المحروقات، والذي أثر في تراجع الاستثمارات العمومية، والتي بإمكانها خلق فرص شغل بصفة مستمرة.¹

وفي سنة 1989 تم وضع برنامج خاص ذي أهمية كبيرة بالنسبة لمحور التشغيل، والذي يعتبر امتدادا للمخطط الخماسي الثاني، وقد تم وضع هذا البرنامج لتجاوز عقبات الشباب فيما يخص مجال العمل ومن جانب آخر جاء المرسوم التنفيذي رقم 90-143 المؤرخ في 22 ماي 1990 المتضمن ترتيبات الإدماج المهني للشباب من أجل تغطية نقائص البرنامج الأول الموضوع سنة 1987 من جهة، ومن أجل وضع حل مستعجل لإشكالية تشغيل الشباب من جهة ثانية، بحيث تنشأ في كل ولاية لجنة لتشغيل الشباب يرأسها مندوب تشغيل الشباب المكلف بمساعدة الشباب على إنجاز مشاريع إحداث نشاطات بصفة فردية أو جماعية، وذلك من خلال دعم الاستفادة من القروض البنكية. وفيما يلي سنعرض أهم الأهداف والمبادئ الأساسية لجهاز الإدماج المهني للشباب والمتمثلة في:

✓ تفضيل الشغل المنتج والدائم وخلقه بأقل تكلفة؛

✓ تنمية روح المبادرة في الشباب، وتسهيل حصولهم على التكوين، القروض والتجهيزات الضرورية لانطلاق مشاريعهم؛

✓ تنظيم الشراكة على المستوى المحلي والوطني بتوعية الشباب والمجتمعات ومجموع المتدخلين في برامج الإدماج المهني للشباب؛

✓ تامين القدرات والموارد الاقتصادية المتاحة محليا، واستغلال كل إمكانيات التشغيل المتوفرة لتستجيب بصورة للطلب المحلي؛²

¹- نفس المرجع، ص 259.

²- نفس المرجع، ص 263.

الجدول رقم 1-6: التوزيع الشامل للقوى العاملة (الوحدة بالألف)

	Urbain			Rural			Total		
	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total
Population occupée du moment	5673	1530	7203	2987	404	3391	8660	1934	10594
Employeurs & indépendants	1701	266	1967	973	102	1075	2674	368	3042
Salariés permanents	2525	855	3380	1001	162	1163	3525	1017	4542
Salariés non permanents et apprentis	1405	388	1792	942	120	1062	2347	508	2855
Aides familiaux	43	22	65	71	20	91	114	41	155
Population en chômage	683	290	973	271	93	364	954	384	1337
Population active du moment	6357	1820	8177	3258	497	3755	9614	2317	11932
Taux de chômage (en %)	10,7	15,9	11,9	8,3	18,8	9,7	9,9	16,6	11,2
Taux d'activité économique (en %)	65,0	18,7	41,9	70,7	11,2	41,5	66,8	16,4	41,8

المصدر: معطيات الديوان الوطني للإحصاء، الجزائر، 2015.

من خلال الجدول نلاحظ تقارب نسبة النشاط الاقتصادي في الوسطين الحضري والريفي بينما معدلات البطالة فئة غير الشغليين وفئة الموظفين في الوسط الحضري أكثر من الوسط الريفي. نفسر ذلك بالكثافة السكانية، معدل المتخرجين ومناصب الشغل المقترحة. هذه العوامل متوفرة في الوسط الحضري أكثر من الوسط الريفي.

المطلب الثاني: أهم برامج التشغيل المرافقة لبرنامج الإصلاح الاقتصادي في الجزائر

لقد دفعت الجزائر الفاتورة عالية جدا بسبب تبنيها سياسة الإصلاح الاقتصادي، والنصيب الأكبر من الفاتورة دفعته برامج التشغيل، والتي عرفت مراحل عديدة كما رأينا سابقا، وسوف نحاول فيما يلي إلقاء الضوء على أهم البرامج التي تبنتها الجزائر في إطار دعم التشغيل والحد من البطالة والتي رافقت مختلف برامج الإصلاحات الاقتصادية.

أ- برنامج الشبكة الاجتماعية (Filet social)

يعتبر برنامج الشبكة الاجتماعية من بين العديد من برامج التشغيل التي وضعتها الجزائر بهدف التقليل من البطالة، ولقد تم الشروع في هذا البرنامج منذ سنة 1992 ليدعم أكثر من خلال مرحلة تطبيق برنامج التعديل الهيكلي، ويتكون هذا البرنامج من مجموعة من الإجراءات التي تهدف في مجملها إلى توفير مداخيل لفائدة الفئة التي تأثرت ببرنامج التعديل الهيكلي، من حيث اشتغالها وتعطلها، ذلك أن انخفاض حجم ومستويات التشغيل كان نتيجة لتراكمات في اختلال سوق العمالة من جهة، ونتيجة لموجة التسريحات التي عرفتها اليد العاملة الوطنية نتيجة لبرنامج الخوصصة من جهة أخرى.¹

¹ - عدون ناصر دادي، البطالة وإشكالية التشغيل في برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد الهيكلي من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 206.

ب- برنامج تشغيل الشباب (PEJ)

يساهم هذا البرنامج في تشغيل الشباب بشكل مؤقت في ورشات عامة للمنظمة، من قبل الجماعات المحلية والإدارات والوزارات المكلفة بقطاعات الفلاحة والري والغابات وقطاع البناء والأشغال العمومية، وفي تكوين طالب العمل الأول مرة دون أي تأهيل خاصة المقصيين من النظام التربوي وذلك بغية تسهيل عملية إدماجهم في الحياة المهنية، ومن أهداف هذا البرنامج.¹

- تخفيض البطالة وإدماج أكبر عدد ممكن من الشباب العاطل عن العمل؛
- إعادة الاعتبار للعمل؛
- تطور الحركة القانونية؛

ج- جهاز الإدماج المهني (DAIP)

أسس هذا الجهاز مع مطلع التسعينات ويهدف هذا الجهاز إلى إزالة وتصحيح النقائص التي أظهرها برنامج تشغيل الشباب وتركيز الشراكة المحلية حول مشكل التكفل بالإدماج المهني للشباب، وتمثل الأهداف الأساسية للجهاز إلى تشجيع الشباب على إنشاء نشاطات لحسابهم الخاص، وقد اشتمل جهاز الإدماج المهني للشباب على ثلاثة نشاطات.

- ✓ الوظائف المؤجرة بمبادرة محلية، وهي مناصب عمل مؤقتة أنشأتها الجماعات المحلية مدتها من سنة إلى ثمانية عشر شهرا ويستفيد 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؛

- ✓ تكوين مستثمري التعاونيات لمدة **06 أشهر** داخل مؤسسات التكوين المتخصصة، ويرتكز هذا التكوين أساسا في توضيح شروط تشغيل المشاريع المقترحة؛²

د- الشغل المأجور (ESIL)

وهو بمثابة تدعيم للجماعات المحلية في إطار مجهوداتها لمواجهة البطالة موجه لإدماج الشباب البطال بدون مؤهلات أو بمؤهلات بسيطة، عن طريق مناصب مؤقتة تشغل أساسا على مستوى البلديات، وتمنح هذه المناصب

¹ - مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 274-275.

² - أحمد خير، تطور التشغيل إشكالية البطالة بالجزائر في ظل الإصلاحات الاقتصادية، رسالة ماجستير، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2005-2006، ص 84-85.

للولايات من طرف الوزارة الوصية في شكل حصص ولائبة لكل سداسي بناء على برنامج تقدمه مديرية التشغيل بناء على اقتراحات البلديات وقد أنشئ هذا الجهاز سنة 1990 كإجراءات بلدية لامتصاص البطالة.¹

ر- برنامج الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP-HIMO)

أنشئ هذا الجهاز على أساس القرض الممنوح للجزائر من قبل البنك الدولي للإنشاء والتعمير، يهدف هذا البرنامج إلى خلق مناصب شغل مؤقتة بصورة مكثفة مع تطوير وصيانة الهياكل العمومية وذلك بتطبيق الأشغال ذات المنفعة الاقتصادية والاجتماعية من صيانة الملحقات من طرف البلدية والولاية، ومركزا في هذا على تنمية وتطوير المجتمعات السكانية الأقل نموا.²

ز- القرض المصغر (ANGEM)

تم تأسيسه سنة 1999، يهدف الى ترقية الشغل الذاتي وتنمية ثقافة الاستثمار خاصة الفئات غير القادرة على الاستفادة من برنامج المؤسسة المصغرة لأسباب تعود سوءا الى السن أو إلى عدم قدرة توفير الرأسمال المطلوب، من بين الاهداف التي يسعى إليها هذا البرنامج ما يلي:

- الوصول إلى وفاق اجتماعي يمكن سكان المناطق المعزولة وسكان الأرياف من البقاء أو الرجوع إلى مناطقهم الأصلية التي غادروها لأسباب اقتصادية أو أمنية، وبذلك يمكن أيضا التخفيف من الضغط على المدن وتحقيق التوازن الجهوي من حيث الكثافة السكانية ومن حيث تركز المشاريع التنموية؛

- إنشاء ودعم الأنشطة الذاتية لإنتاج الثروات والمداحيل؛

- تحسين مستويات المعيشة نتيجة لانتشار البطالة ولاتساع جيوب الفقر؛³

يشار إلى أن إدارة هذا النوع من المشاريع تتم تحت إشراف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) التي تقوم بالمعينة والموافقة على المشاريع المطابقة لشرط القرض المصغر بالتنسيق مع أجهزة أخرى مثل:

• **ANEM** : التي تقوم باستقبال وتوجيه المعنيين بالقرض إلى مصالح تشغيل الشباب لمساعدتهم على

تكوين ملفاتهم، مع تقديم كل المعلومات الضرورية لذلك؛

• **CNAC** : يتولى مهمة تسيير رأس المال ضد المخاطر الناجمة عن القرض؛

¹ - سعيدة حمود، مرجع سبق ذكره، ص 89.

² - مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 82.

³ - ليليا بن صويلح، سياسة التشغيل في الجزائر، المؤسسة الاقتصادية بعناية نموذجاً، رسالة دكتوراه، علم اجتماع التنمية، جامعة قسنطينة، 2010-2011، ص 126.

• **BNA** : يقوم البنك الوطني الجزائري بتقديم القرض اللازم للمشروع؛

وبالتالي فإنه من المتنوع أن يساهم هذا البرنامج في توفير مناصب شغل جديدة، إذ أن عدد المشاريع الممولة إلى غاية سنة 2001، بلغ **6.053** مشروعاً بتكلفة إجمالية وصلت إلى **177.000** دج لكل مشروع لتوفير ما لا يقل عن **15.000** منصب شغل جديد.

هـ- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (PME/PMI)

وهي كل المؤسسات التي تقوم بإنتاج السلع والخدمات عند استيفائها لمعايير الاستقلالية على ألا يتجاوز رقم أعمالها **2** مليار دج وأن تشغل بين **1** إلى **49** شخصا بالنسبة للصغيرة، ومن **52** إلى **250** للمتوسطة، ومن أهدافها ما يلي: ¹

- إنعاش النمو الاقتصادي وتشجيع بروز التشغيل الذاتي؛
- بعث وتشجيع روح المنافسة المتكافئة؛
- تبني سياسة تكوين وتسيير الموارد البشرية، مع العمل على غرس ثقافة الإبداع والتجديد والتفائل؛
- ترقية تصدير السلع التي تقوم بإنتاجها؛
- توفير مناصب شغل دائمة أو مؤقتة للتخفيف من البطالة والنهوض بمستويات التشغيل؛ ²

و- برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE)

إن مختلف الأجهزة والبرامج التي تطرقنا إليها فيما سبق، تم اعتمادها من طرف الدولة للرفع من مستويات التشغيل وتمس الفئة البطالة بغض النظر عن مستوياتها التعليمية، لكن يختلف هذا البرنامج في كونه اعتمد خصيصاً للفئة الجامعية بالدرجة الأولى.

أنشأ هذا البرنامج سنة 1998 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم **402/98** يتضمن إدماج الشباب في سوق العمل مستهدفاً البطالين الحائزين على شهادات جامعية وكذا البطالين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين بهدف هذا الجهاز إلى مكافحة البطالة بصفة عامة وإكساب الخبرة المهنية وتخفيف التكوين التطبيقي للمستفيدين منه بصفة خاصة وهذا في حالة إدماجهم مهنيًا، وتدوم فترة التشغيل وهذا طبقاً للمادة **06** من المرسوم التنفيذي رقم **105/11** المؤرخ في **06** مارس 2001 التي تقول "تحدد مدة عقد الإدماج كما يأتي":

- سنة واحدة قابلة للتجديد في قطاع الاقتصاد؛

¹ - نفس المرجع السابق، ص 128.

² - عدوان ناصر دادي، مرجع سبق ذكره، ص 293-294.

■ ثلاث سنوات قابلة للتجديد في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية وفي الهيئات والمؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص؛¹

الجدول رقم 1-7: توزيع حجم العمالة المشغلة وفقا للنوع 2001-2014.

الوحدة مليون نسمة

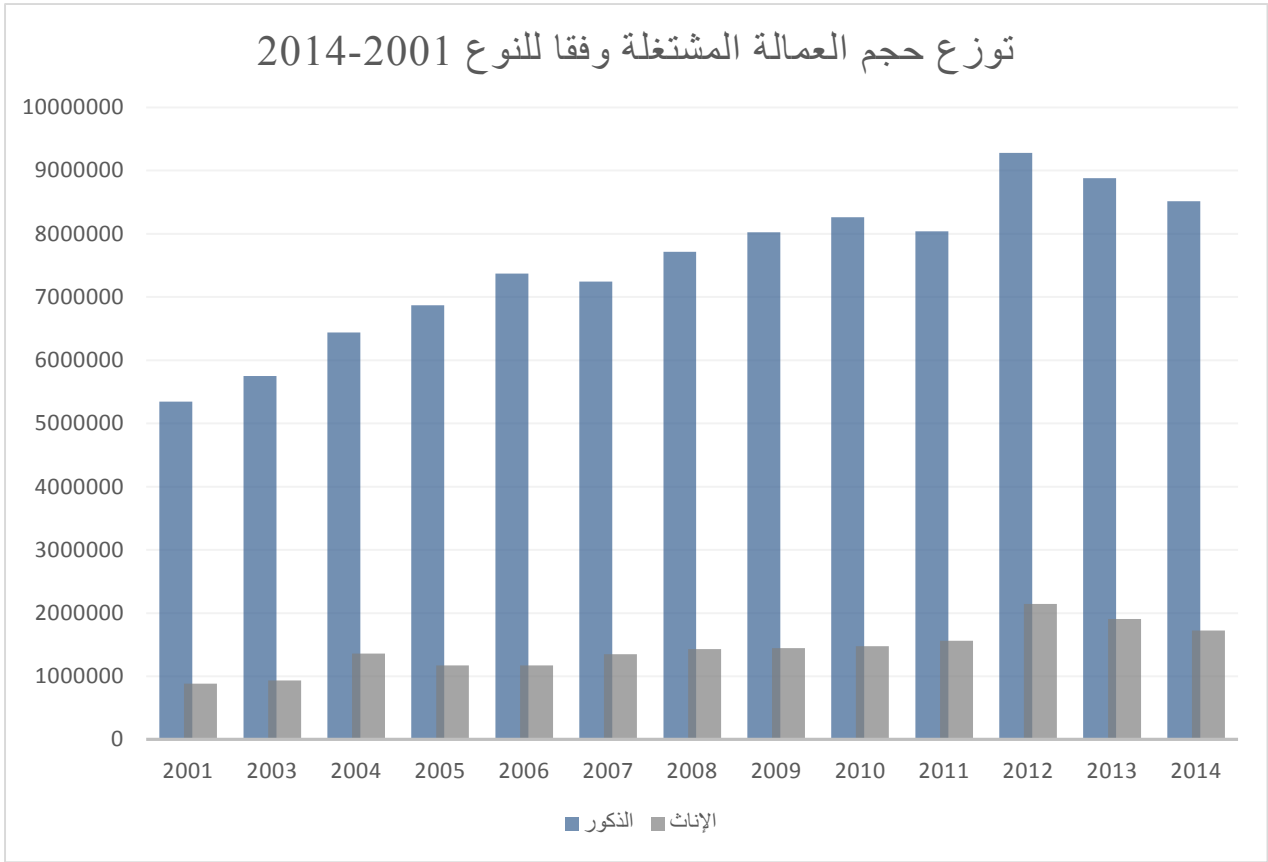
السنة / النوع	الذكور	%	الإناث	%	المجموع
2001	5345223	85.81	883549	14.18	62287772
2003	5751032	86.04	933024	13.95	6684056
2004	6439158	82.57	1359254	17.42	7798412
2005	6870348	86.26	1173872	14.59	8044220
2006	7371940	84.32	1173876	13.73	8044220
2007	7247367	79.19	1346876	15.67	8545812
2008	7718000	84.32	1428000	15.61	8594243
2009	8025000	79.19	1447000	15.27	9146000
2010	8262000	84.72	1474000	15.13	9472000
2011	8038000	84.86	1561000	16.26	9736000
2012	9281000	83.73	2142000	18.75	9599000
2013	8883000	82.34	1904000	17.65	10787000
2014	8516000	83.31	1723000	16.82	10239000

المصدر: معطيات الديوان الوطني للإحصاء، الجزائر، 2015.

من خلال الجدول نلاحظ أنه رغم تطور المجتمع الجزائري إلا أنه نسبة مشاركة المرأة في العمل ارتفعت لكن بشكل طفيف حيث بلغت سنة 2012 أعلى نسبة لها وتراوحت **18.75%** بالمقارنة مع سنة 2001 حيث بلغت بنسبة **14.18%** وهذا يعود إلى تزايد مشاركة المرأة في سوق العمل الجزائري إلى مجموعة العوامل الاجتماعية، كذلك انتشار الأعمال اليدوية المنزلية مما يدفعها إلى تفضيل العمل داخل المنزل على الخروج للعمل في الخارج وهذا ما سيبرزه الشكل التالي.

1- ليليا بن صوالح، مرجع سبق ذكره، ص 128

الشكل رقم 1-5: توزيع حجم العمالة المشتغلة وفقا للنوع 2001-2014.



المصدر: من إعداد الطالب وفقا للجدول السابق.

من خلال الشكل البياني نلاحظ تزايد حجم العمالة من 2001-2011 بالنسبة للذكور والإناث معا، اما سنة 2012 فقد بلغت اقصى حد بينما بدأت في التناقص ابتداءا من سنة 2013. كما نلاحظ ارتفاع حجم اليد العاملة لفئة الذكور مقارنة بفئة الإناث.

نفسر ذلك بوجود 03 مراحل. مرحلة تصاعديّة من 2001-2011 اين كانت هناك فترة نمو تدريجية من خلال برامج الإنعاش الاقتصادي عن طريق الاستثمار العام والخاص، خلق عدد كبير من مناصب الشغل عن طريق فتح التوظيف ودخول القطاع الخاص مرحلة المنافسة. مرحلة الذروة سنة 2012 اين النمو هنا بلغ السقف مما أدى الى فتح اقصى عدد من المشاريع والورشات الإنتاجية التي وفرت عدد معتبر من مناصب الشغل سواء الدائمة او المؤقتة خاصة ان في هذه الفترة كانت هناك اعداد كبيرة من الاستثمارات الأجنبية المباشرة كما ان ارتفاع أسعار المحروقات ادى الى توفر الموارد المالية وانتهاج الدولة سياسة التشييد والبناء خاصة في مجال التجهيزات العمومية. مرحلة أخيرة وهي المرحلة التنافسية أي بداية تراجع عدد المناصب الشغل المتوفرة، حجم المشاريع والانفاق الحكومي نتيجة تراجع معدل الاستثمار وتزايد معدل الاستهلاك، تراجع الاستثمار الأجنبي المباشر وتراجع الموارد المالية للدولة.

المطلب الثالث: أسس سياسة التشغيل في الجزائر

تتمثل أسس التشغيل فيما يلي:

1) التشغيل الكامل:

قد حدد الميثاق الوطني المقصود بالتشغيل الكامل فيما يلي: التشغيل الكامل بمعنى انتهاج سياسة متواصلة لإحداث مناصب العمل وتكوين العمال، إن المطلوب ليس توفير العمل لأفواج جديدة من العمال يتطابق مع النمو الديمغرافي، وليس تأهيلهم للقيام بمهام في الإنتاج فحسب بل المطلوب كذلك هو الاستجابة للمقتضيات الإنتاجية التي يؤدي ارتفاعها إلى توفير فائض على قوى العمل، وأن يعاد تشغيلها بكيفية أنجع وبالفعل فإن الهدف هو توفير مناصب العمل لتفعيل التنمية الاقتصادية ويتضح من خلال النص أن المعنى المقصود بالتشغيل الكامل في الجزائر يتمثل في:

✓ استخدام القوى العاملة المتوفرة بأكملها والقضاء على البطالة؛

✓ عملية استخدام مستمرة ومتواصلة تتم بواسطة إحداث مناصب عمل وتكوين العمال؛

✓ توفير مناصب عمل وفق ما تحتاجه عملية التنمية الاقتصادية؛¹

2) التشغيل الإنتاجي:

لقد قرر الميثاق الوطني لسنة 1986 ما يلي: أن الهدف هو توفير مناصب عمل منتجة تفيد التنمية الاقتصادية والاجتماعية بفائدة ملموسة ولا يتعلق الأمر بإحداث مناصب عمل لمجرد التشغيل، والعمل المنتج هو أساس التنمية الاقتصادية، إذ أنه يؤدي الى زيادة الثروة المادية للمجتمع وارتفاع مستوى المعيشة فيه، ومن هنا جاء التركيز على ضرورة توجه التشغيل نحو الأعمال المنتجة، وقد ربط الميثاق الوطني نوعية العمل الذي ينبغي توفيره للعاطلين وبين نوع ومستويات الأعمال التي تتناسب مع ما تلقته الأجيال الحديثة من تعليم وتكوين يمكنها من المشاركة في عمل أحسن.

3) التشغيل المستمد من حرية الاختيار:

يتعلق بحرية الإنسان في اختيار العمل الذي يؤديه بدون إرغام وقد تم الاتفاق عليه من قبل الهيئات العالمية، فقد أكد تصريح "فيلاولفيا" على مسؤولية منظمة العمل الدولية نحو فحص ومراعاة آثار السياسات العالمية في ضوء

¹ - رواب عمار، غربي صباح، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر مقال منشور في مجلة الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة بسكرة، سبتمبر 2011، ص 70-71.

الهدف الأساسي الذي يقرر* كما نص الميثاق العالمي لحقوق الإنسان على أنه (من حق كل فرد الحصول على عمل، وأن يختاره بحرية وفي ظروف عمل عادية ومرضية وفي حماية ضد البطالة).

4) كفالة الاستقرار:

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

✓ التحكم في البطالة التكنولوجية أو الانتقالية: وهذا يتجلى في إلحاق العاطلين عن العمل بسبب التكنولوجيا المستوردة بمعاهد التكوين (التدريب) أو بدورات التطوير؛

✓ اختيار التكنولوجيا المناسبة عند استيرادها لأنها تلعب دورا كبيرا في استمرارية التشغيل واستقراره خاصة إذا رافق عملية إدخال التكنولوجيا المتطورة في عملية التدريب والتطوير، كما يمكن أن تؤثر بالسلب على حجم التشغيل؛

✓ إحداث التوازن في نوعية القوى العاملة في القطاعات الإنتاجية وتوزيع القوى العاملة في مختلف مناطق البلاد؛

✓ وضع قوانين وترتيبات وفرص وإجراءات تمنع أرباب العمل من القيام بالفصل التعسفي أو القيام بعمليات الفصل الجماعي دون مبرر؛

المطلب الرابع: نتائج وتحديات سياسات التشغيل في الجزائر

أولا: النتائج

لقد حققت سياسات التشغيل في الجزائر بعض النتائج الايجابية بفضل العديد من العوامل التي ساعدت على تقليص نسبة البطالة والتي يتمثل أبرزها فيما يلي: ¹

◀ تنفيذ برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي ما بين 2001 و2014 الذي سمح باستكمال العديد من المشاريع العالقة، وانطلاق عدة ورشات، والتي ترجمت بخلق عدد هام من مناصب الشغل الصافية؛

¹ - عبد الحميد قومي، حمزة عايب، سياسات التشغيل لمكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة يومي 15-16 نوفمبر 2011، جامعة مسيلة، ص 02.

◀ 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؛

◀ 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 ب 150 مليار دينار جزائري؛

◀ النمو الاقتصادي خارج قطاع المحروقات، والمستخلص من القطاعات المولدة للشغل، لاسيما قطاع البناء والأشغال العمومية والخدمات والفلاحة؛

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

◀ تنصيب 300.000 طالب عمل سنويا في إطار جهاز دعم الإدماج المهني (DAIP) ؛

◀ انخفاض معدلات البطالة في الجزائر من 30% سنة 1999 الى حدود 10% سنة 2014؛

◀ دخول المرأة الجزائرية عالم الشغل مقارنة بما كانت عليه سابقا؛

◀ ارتفاع معدل متوسط الاجر الوطني الأدنى المضمون؛

بصفة عامة يمكن القول ان انعكاسات سياسيات التشغيل على الفقر كانت واضحة في الجزائر بحيث أن المستوى المعيشي في الجزائر تحسن بكثير لاسيما من خلال انخفاض معدل البطالة في الاقتصاد الجزائري، وحيث أن معظم الأسر والعائلات الجزائرية أصبحت تملك دخل أو اجر من خلال عمل أحد أفرادها مكنها من تحسين مستوى معيشتها عن طريق، توفير التعليم، الرعاية الصحية، التنقل، السياحة والترفيه وبالتالي عن طريق التشغيل أي سياسات التشغيل في الجزائر استفاد البطالين الجزائريين من تغيير نمط حياتهم وتحسين مستوى معيشتهم.

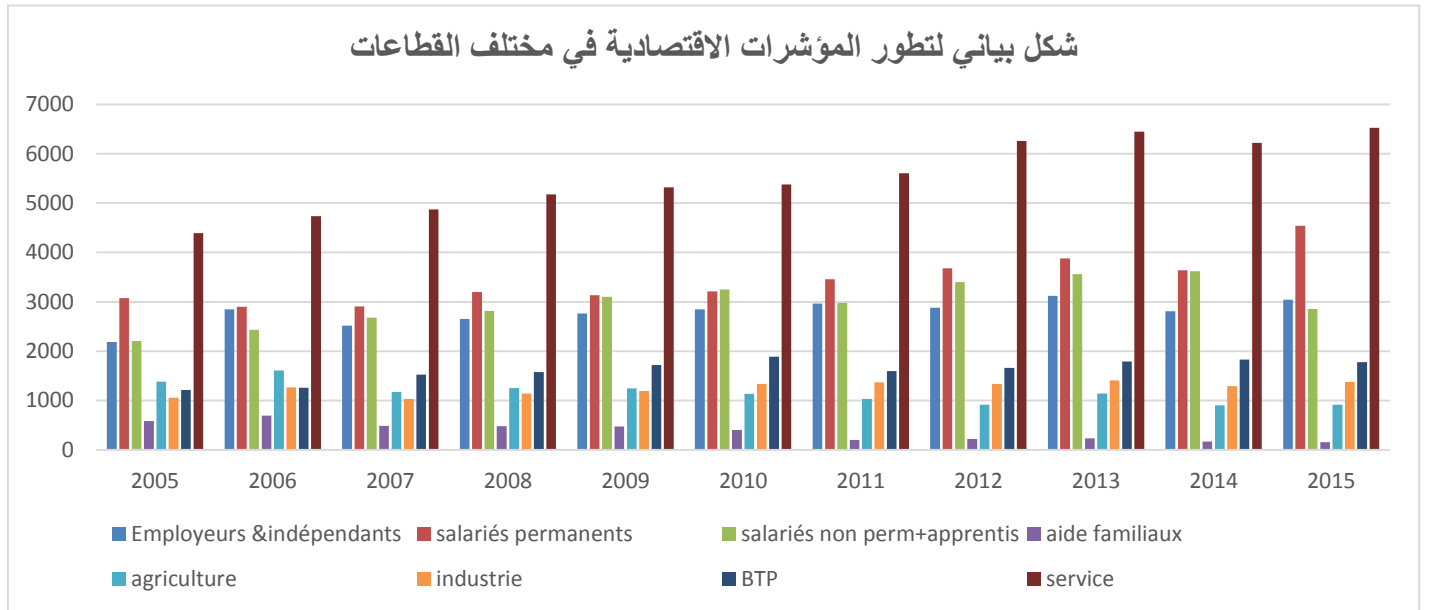
ومن خلال الجدول الموالي سوف نرى تطور مختلف المؤشرات الاقتصادية والجماعات الرئيسية المتعلقة بجميع القطاعات الإنتاجية وغير الإنتاجية (2005-2015).

-الجدول رقم 1-8: تطور المجمعات والمؤشرات الرئيسية المتعلقة بالقطاعات الاقتصادية
(الوحدة بالآلاف) (2005-2015)

Année	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2014	2015
Période de référence	Sept.	Oct.	Oct.	Déc.	Sept.	Sept.	Sept.	Sept.	Sept.	Avril	Sept.	Sept.
Situation dans la profession												
Employeurs & Indépendants	2 183	2 846	2 516	2 655	2 762	2 847	2963	2882	3117	3116	2811	3042
Salariés Permanents	3 076	2 901	2 909	3 198	3 136	3 208	3456	3675	3878	3785	3640	4542
Salariés non perm + apprentis	2 203	2 430	2 680	2 815	3 101	3 250	2978	3396	3562	3508	3623	2855
Aides Familiaux	582	692	489	477	473	404	202	217	231	156	165	155
Secteur d'activité												
Agriculture	1 381	1 610	1 171	1 252	1 242	1 136	1 034	912	1 141	1007	899	917
Industrie	1 059	1 264	1 028	1 141	1 194	1 337	1 367	1 335	1 407	1329	1290	1377
B.T.P.	1 212	1 258	1 524	1 575	1 718	1 886	1 595	1 663	1 791	1743	1826	1776
Services	4 393	4 738	4 872	5 178	5 318	5 377	5 603	6 260	6 449	6486	6224	6524
Secteur juridique												
Public	2 964	2 746	2 987	3149	3 235	3 346	3843	4354	4440	4338	4100	4455
Privé	5 080	6 123	5 607	5996	6 238	6 390	5756	5816	6349	6228	6139	6139
Affiliation à la sécurité sociale												
Affilié	4 092	4 159	4 322	4 567	4 694	4 856	5227	5922	6211	6246	5972	6515
Non affilié	3 953	4 709	4 272	4 579	4 778	4 879	4372	4249	4577	4320	4267	4079
% emploi affilié / emploi total	50,9	46,9	50,3	49,9	49,6	49,9	54,4	58,2	57,6	59,1	58,3	61,5

المصدر: معطيات الديوان الوطني للإحصاء، الجزائر، 2015.

الشكل رقم 1-6: تطور المؤشرات والعوامل الاقتصادية في مختلف القطاعات للدولة (2005-2015)
-الوحدة بالآلف-



المصدر: من إعداد الطالب وفقا للجدول السابق.

من خلال الشكل البياني نلاحظ تطور الانفاق الحكومي والتشغيل في مختلف القطاعات الاقتصادية للدولة بشكل ملحوظ، وهذا راجع الى السياسة المنتهجة من قبل الحكومة والرامية الى القضاء على البطالة وتحقيق النمو الاقتصادي نتيجة ارتفاع مداخيل المحروقات وتحقيق فائض كبير في الميزان التجاري.

كما نلاحظ ان أكبر قطاع مستفيد من الانفاق والتوظيف هو قطاع الخدمات تم تليه القطاعات الاقتصادية الأخرى بينما يبقى القطاع الصناعي والفلاحي خاصة يعاني من عدة نقائص على الرغم من انه يساهم بنسبة كبيرة في الناتج المحلي، القضاء على البطالة وتحقيق الاكتفاء الذاتي بصفة خاصة.

يفسر ذلك بدخول القطاع الخاص مرحلة المنافسة اين كانت هناك مرحلة نمو من خلال برامج الإنعاش الاقتصادي، سياسة الاستثمار العام والخاص مما أدى الى فتح اقصى عدد من المشاريع والورشات التي وفرت عدد هائل من مناصب الشغل سواء الدائمة او المؤقتة خاصة ان في هذه الفترة تميزت بأعداد كبيرة من الاستثمارات الأجنبية المباشرة كما ان ارتفاع أسعار المحروقات ادى الى توفر الموارد المالية وانتهاج الدولة سياسة الانفاق العام.

اما استفادة قطاع الخدمات من أكبر حصة للتوظيف والانفاق راجع الى السياسة الحكومية بالدرجة الأولى والتي تعتمد على ادماج أصحاب الشهادات العليا علما ان نسبة كبيرة من تخصصاتهم تسمح لهم بالشغل في قطاع الخدمات، خلق عدد كبير من مناصب الشغل عن طريق فتح التوظيف في قطاع الوظيف العمومي خاصة في مجال التعليم والصحة.

ثانيا: التحديات

تواجه سياسة التشغيل في الجزائر تحديات كبيرة لاسيما في ما يخص تشغيل الشباب، وذلك باعتبار الجزائر من المجتمعات التي تشكل فيها هذه الشريحة أكثر من ثلثي المجتمع، الأمر الذي يصعب من مهمة الهيئات المكلفة بمعالجة هذه القضية، لاسيما تراجع القطاع العمومي عن تمويل الاستثمارات، وانجاز المشاريع المنشأة لمناصب العمل المستقرة والدائمة، واستمرار التوجه نحو المزيد من تحويل المؤسسات العمومية إلى القطاع الخاص، والتقليل من عدد العمال إما بسبب الغلق، او بسبب مواجهة الأزمات الاقتصادية والمالية وعموما يمكن حصر تحديات ومعوقات سياسات التشغيل في الجزائر في النقاط التالية¹:

¹- نفس المرجع السابق، ص 04.

◀ من أبرز التحديات التي توجه الحكومة الجزائرية في هذا المجال (التشغيل) الاقتصاد الغير الرسمي **L'Economie Informels** وهو البديل الحتمي للعديد من الشباب القادم إلى سوق العمل، أمام ضعف بل ندرة فرص العمل في المؤسسات المنظمة، هذا النوع من العمل الذي يشكل بؤر استغلال فاحش للعديد من الشباب الذي عادة ما يكون الأكثر عرضة لهذا الاستغلال، سواء في مجال ظروف العمل، أو في الأجور، أو مختلف الحقوق الفردية والجماعية للعامل، وفي غياب أو ضعف الهيئات الرقابية؛

◀ عدم التحكم في الآليات القانونية و الاجتماعية و الاقتصادية التي شرعت الدولة في تنصيبها قصد معالجة هذه الظاهرة، و لاسيما تلك التي كلفت بتنظيم و تأطير سوق العمل ، (مثل الوكالة الوطنية للتشغيل التي لم تتمكن من تحقيق سوى **25%** من الحجم الذي كان يستوجب عليها تحقيقه من التوظيف سنة **1996** بعدما كانت هذه النسبة سنة **1987** تفوق **87%** التي تفتقر لوسائل التقويم والقياس الإحصائي الكافية حول حقيقة البطالة في أوساط الشباب، الى جانب عدم انسجام والتنسيق بين الأجهزة القائمة على مكافحة البطالة والتشغيل مما يعرقل نجاح التجارب العديدة والجهود المعتررة التي تم القيام بها للحد من تزايد حدة هذه الظاهرة؛

◀ ارتفاع ظاهرة الآفات الخطيرة في أوساط الشباب الجزائري الغير عامل ونقص ذلك ارتقاء المستمر لظاهرة الانحراف نحو الأعمال الإجرامية تعاطي المخدرات، والعنف ضد المجتمع، والهجرة غير المشروعة نحو البلدان الأوروبية عبر الوسائل والطرق الغير المشروعة والغير مضمونة؛

◀ ضعف وعدم تكيف برامج وآليات التكوين والتعليم العالي في الجزائر مع سوق العمل ومتطلبات سوق العمل، أي تكيف آليات وبرامج التكوين والتعليم العالي مع متطلبات سوق أو العمل في الجزائر، هذا ما يجعل المتخرجين من الجامعات ومراكز التكوين عرضة للبطالة الحتمية عند تخرجهم؛

◀ اعتماد سياسة التشغيل في الجزائر اعتماد كلي على القطاع العمومي بسبب غياب القطاع الاقتصادي الذي يعتبر المستوعب الأكبر للبطالة في أي بلد، مما خلق البطالة في القطاع العمومي؛

◀ سياسة التوظيف عن طريق عقود ما قبل التشغيل والأيدي البيضاء، هذه العقود التي أقصاه أربع سنوات على أبعد تقدير، مما يوحي بانخفاض نسبة البطالة؛

◀ ارتفاع النمو السكاني وخريجي الجامعات والمعاهد العليا في الجزائر من سنة إلى أخرى؛

ومن خلال التقييم السابق للسياسات المتبعة في التقليل من البطالة والفقر في الجزائر اقترح الخبراء بعض الحلول نذكر منها:¹

◀ التحلي عن الحلول الظرفية الترفيعة كما هو الحال في تشغيل الشباب والشبكة الاجتماعية، فهذه القوائم الاسمية التي تعدها البلدية قابلة للتجديد والتغيير شهريا، وبالتالي فالمستفيد معرض للإقصاء في أي وقت، وإضافة إلى أن المبلغ المتقاضي متدني بشكل كبير؛

◀ الاهتمام أكثر بقطاعات لا زالت خاماة منذ الاستقلال منها القطاع الزراعي والسياحي، لعل هذين القطاعين يوفران ما لا توفره القطاعات الأخرى من التشغيل والإيرادات المالية وبالتالي التخفيف من الفقر والبطالة في الجزائر؛

◀ إعادة تأهيل المؤسسات العمومية إذ أنها تستقطب عددا هاما من العمال ومن شأنه أن يضمن استمرار والإبقاء على الأقل على الحجم المشغل، وهذا في ظل المنافسة الأجنبية المفتوحة؛

◀ اعتماد سياسات تشغيل مدروسة على المدى البعيد؛

¹- نفس المرجع السابق، ص 07.

خلاصة الفصل:

لقد كان هذا الفصل عبارة عن استعراض لأهم المداخل النظرية لموضوع التشغيل، وواقعه في الجزائر ومختلف المراحل التي مر بها على مسار التنمية، مع وضع كل ذلك في إطاره القانوني، تحديد البرامج التي عملت بها في هذا الصدد واهم نتائج وتحديات سياسة التشغيل في الجزائر.

وطبيعة موضوع التشغيل فرضت وجود أهداف كثيرة له قمنا بذكر بعضها على سبيل الإيجاز ولقد جاءت في هذا الصدد مدارس نظرية كثيرة أعطت للتشغيل بعده السوسيولوجي وعالجته من زوايا مختلفة اختلاف التعريفات التي حظي بها هذا المفهوم والزوايا التي ينظر إليه منها وحتى الخلفيات الإيديولوجية التي انطلقت منها هذه التعريفات وهذا ما نلمسه من خلال دراسة النظريات التي عاجلت التشغيل، كامتداد لذلك تم التعويض لأهم مبادئ التشغيل. أما فيما يخص الشق الثاني من الموضوع الذي يعد الأكثر حساسية وهو الجانب الملموس من مسألة التشغيل التي جاءت معالجتها في سياق الحديث عن وضعية الجزائر ومختلف المراحل التي مر بها على مسار التنمية، ومع وضع كل ذلك في إطاره القانوني وتحديد البرامج التي عملت بها وصولا الى نتائج وتحديات سياسة التشغيل في الجزائر. وبذلك تم التوصل الى مجموعة من النتائج فيما يخص التشغيل (من حيث كونه مسألة شائكة يصعب الإلمام بكل جوانبها، خاصة إذا تعلق الأمر بالحالة الجزائرية التي ظلت تتأرجح بين مختلف تجارب البرامج لتحد مكانا لها في مسار التنمية التي يعد التشغيل حجر الزاوية فيها).

سوف نقوم في الفصل التالي بالتطرق الى وكالة التنمية الاجتماعية واهم البرامج التي تسيروها باعتبارها أحد أدوات سياسة التشغيل في الجزائر.

الفصل الثالث

دراسة حالة الفرع الجهوي بمستغانم

- ❖ المبحث الأول: تقديم عام للفرع الجهوي بمستغانم
- ❖ المبحث الثاني: عرض وتحليل الاحصائيات بالفرع الجهوي
- ❖ المبحث الثالث: مقارنة الفرضيات بالنتائج وتفسيرها

تمهيد:

بعد دراستنا النظرية والتحليلية لأهداف الوكالة ومختلف برامجها وبروزها كألية من اليات الدولة في مجال دعم سياسة التشغيل، ومن خلال احتواءها على مجموعة من البرامج التشغيلية والتنمية والتي من شأنها انشاء عدد كبير من المناصب والتي لا تعتمد على خبرة او تأهيل مهني سواءا كانت اشغال او خدمات ذات منفعة اقتصادية واجتماعية، ومن خلال أهدافها وسياسة عملها فان وكالة التنمية الاجتماعية تركز على الادمج الاجتماعي والمهني مع توفير الحماية الاجتماعية للمستفيد واكسابه خبرة مهنية مناسبة تسمح له تلقائيا بالاندماج من خلال المرافقة وبالتالي ولوج عالم الشغل .

كما سنحاول من خلال هذا الفصل معرفة مدى مساهمة الفرع الجهوي بمستغانم في دعم سياسة التشغيل في الجزائر والحد من مستوى البطالة، والذي بدوره ينقسم الى ثلاثة مباحث اساسية مبينة كما يلي:

المبحث الأول: تقديم عام للفرع الجهوي بمستغانم

المبحث الثاني: عرض وتحليل الاحصائيات بالفرع الجهوي

المبحث الثالث: مقارنة الفرضيات بالنتائج وتفسيرها

المبحث الأول: تقديم عام للفرع الجهوي بمستغانم

1. تعريف الفرع الجهوي بمستغانم:

ثم إنشاء الفرع الجهوي لوكالة التنمية الاجتماعية مستغانم بموجب القرار رقم 279 المؤرخ في 05 جوان 2001 من طرف السيد مدير العام للوكالة وفقا للمادة 05 للمرسوم التنفيذي رقم 232/96، حيث أنه يعتبر كهيئة غير مركزية تابع للمديرية العامة والكائن مقره بولاية مستغانم، يقع تحت اختصاصه الإقليمي كل من الولايات الآتية (شلف، مستغانم، معسكر، وهران وغليزان)، حيث يسهر على التسيير الحسن لبرامج الوكالة الموجهة للفئات الفقيرة والهشة.

2. الموقع :

يقع هذا الفرع الجهوي بولاية مستغانم (شارع بن يحي بلقاسم سابقا **EDDIED**)، وتقدر مساحة المهينة ب 465 م مهياة على 21 مكتب.

3. الموظفين:

عدد الموظفين التابعين لفرع الوكالة يقدر ب **352** موظف موزعين كما يلي :

✓ 67 بمقر الفرع الجهوي للوكالة

✓ 288 موظف موزعين على باقي الولايات كما يلي :

✓ 21 إطار على مستوى مديريات النشاط الاجتماعي والتضامن.

✓ 81 موظف على مستوى 18 خلية جوار والتضامن.

✓ 183 مسير للشبكة الاجتماعية على مستوى البلديات.¹

4. مهام الفرع الجهوي بمستغانم:

✓ ضمان اتصال دائم مع الشركاء (مديريات النشاط الاجتماعي البلديات، الدوائر مديريات الري

مديريات الغابات المصالح التقنية مصالح الضمان الاجتماعي، الجمعيات ذات الطابع الاجتماعي... الخ) ؛

✓ أداء عمليات الاتصال الضرورية للإرشاد وترقية الوكالة ونشاطاتها؛

¹ - قسم تسيير الموارد البشرية، حصيلة الثلاثي الرابع، ديسمبر 2015

- ✓ التأكد من تنفيذ التسديدات لصالح المستفيدين (المنحة الجزافية للتضامن تعويض الأنشطة ذات المنفعة العامة التنمية الجماعية، برامج التشغيل والادماج) وكذا احترام الإجراءات المسطرة مع المتعاملين؛
- ✓ استلام العروض والمناقصات؛
- ✓ التأكد من حسن سير البرامج ومدى نجاحها ونسبة تقدمها وتحديد تاريخ انتهاءها؛
- ✓ المراقبة الدورية لعمليات دفع المستحقات (على مستوى البلديات او مديريات النشاط الاجتماعي والتضامن) سواء من الناحية الإجراءات او مدى صحة الوثائق المحاسبية.
- ✓ استلام الملفات المحاسبية الخاصة بدفع نفقات البرامج من طرف مصالح مديريات النشاط الاجتماعي والتضامن من اجل تسجيلها محاسبيا واعداد الميزانية الختامية للبرامج المنجزة ميدانيا.
- ✓ الشروع في اعداد المخالصات المالية لتمويل البرامج على مستوى مديريات النشاط الاجتماعي والتضامن.
- ✓ السهر على اعداد دفاتر شروط ملائمة ومتابعة الاشغال المنجزة والصفقات المتعلقة بجميع المشاريع.
- ✓ اعداد الحصيلة المادية والمالية بصفة دورية لمختلف البرامج¹؛
- ✓ اعداد تقارير تقييمية سواء شهرية او ثلاثية؛

5. هياكل الفرع الجهوي:

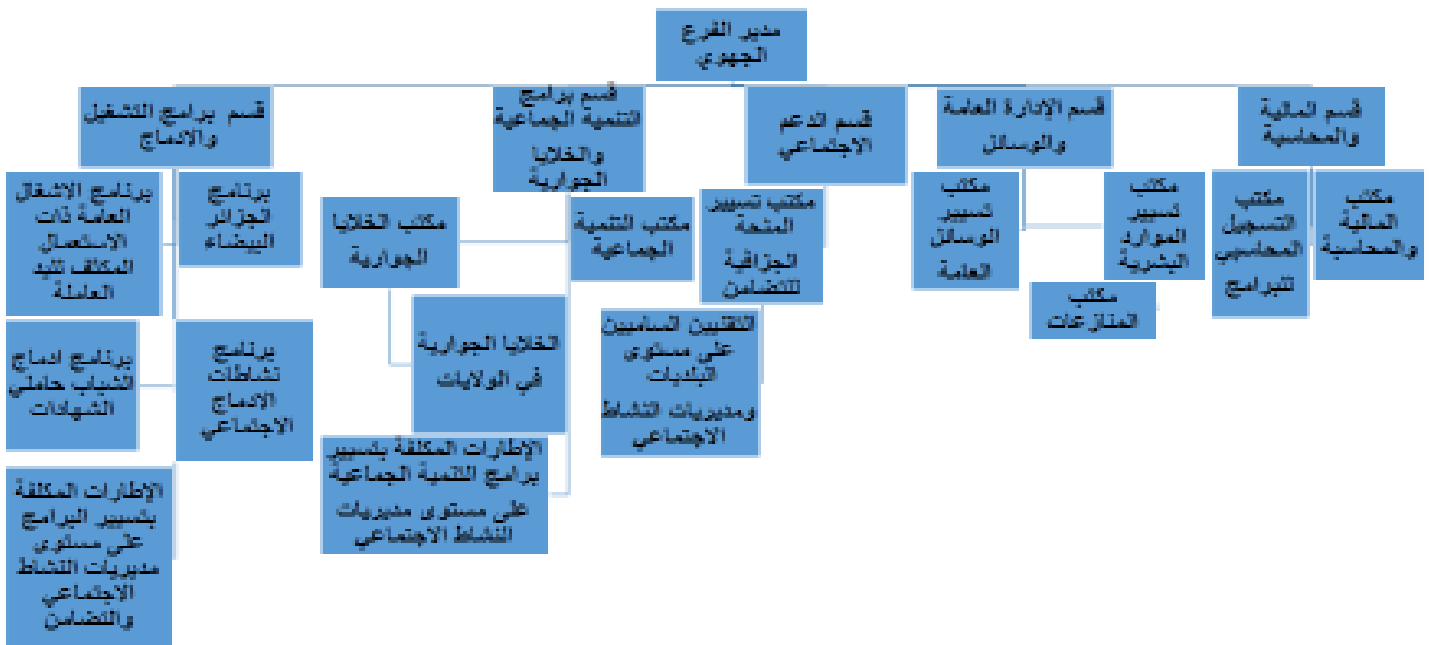
- يكون الفرع الجهوي تحت اشراف مدير وبمساعدة رؤساء الأقسام ومجموعة من الإطارات المكلفة بالدراسات والاعوان التنفيذيون كل فيما يخص مهامه ومسؤولياته.
- يتشكل الفرع الجهوي من خمسة اقسام أساسية هي:
- ✓ قسم الإدارة العامة والوسائل (DAM)
 - ✓ قسم المالية والمحاسبة (DFC)
 - ✓ قسم الدعم الاجتماعي (DSS)
 - ✓ قسم التنمية الجماعية والخلايا الجوارية (DEV-COM)
 - ✓ قسم برامج التشغيل والادماج (DPEI) والذي يعد من اهم الأقسام والعمود الفقري للوكالة لاحتوائه على أربعة (4) برامج للتشغيل والذي يقوم بنسبة 60 % من البرامج المسطرة من قبل المديرية العامة.

¹- دليل الإجراءات لوكالة التنمية الاجتماعية. الجزائر، ديسمبر 1997، ص23

تقسم المهام والوظائف الخاصة سواها حسب الفئات (الإطارات، الاعوان...) او حسب الرتب السلمية لكل صنف، فالإشراف وإدارة الهيئة والتنسيق تقع على عاتق المدير، التخطيط وإدارة مجموعات عمل على مستوى الأقسام تقع على عاتق رؤساء الأقسام بينما مهام التحكم والتنفيذ تقع على عاتق الإطارات واعوان التحكم.

الشكل رقم 3-1: الهيكل التنظيمي للفرع الجهوي لمستغانم

الهيكل التنظيمي للفرع الجهوي لمستغانم



المصدر: من اعداد الطالب بناء على دليل الإجراءات لوكالة التنمية الاجتماعية

المبحث الثاني: عرض وتحليل الاحصائيات بالفرع الجهوي

تتدخل وكالة التنمية الاجتماعية على مستوى ولاية مستغانم بجميع برامجها الاجتماعية المتمثلة فيما يلي:

- جهاز الشبكة الاجتماعية (المنحة الجغرافية للتضامن) **.AFS**.
- جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات **. PID**.
- جهاز أنشطة الإدماج الاجتماعي **.DAIS**.
- برنامج الجزائر البيضاء **.Blanche Algérie**.
- برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة **. TUP-HIMO**.
- برنامج التنمية الجماعية **.DEV COM**.
- برنامج الخلايا الجوارية التضامنية **.CPS**.

1. جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات PID

الجدول رقم 3-1: اعداد المستفيدين من جهاز PID حسب الولاية ونوع القطاع

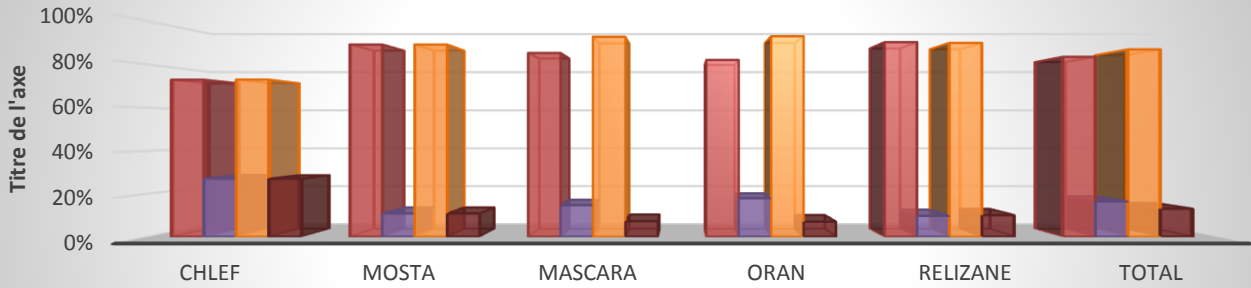
ETAT PHYSIQUE PID 2014

wilaya	secteur		Quotas		Placements		Déperdition		Permanisation	
			Univ	T.S	Univ	T.S	Univ	T.S	Univ	T.S
CHLEF	Administratif		0	0	1304	477	12	11	10	7
	Econ	Public	0	0	4	6	0	0	0	0
		Privé	0	0	5	3	0	0	0	0
S/ TOTAL			1313	487	1313	486	12	11	10	7
MOSTA	Administratif		0	0	931	112	1	0	0	0
	Econ	Public	0	0	0	1	0	0	0	0
		Privé	0	0	1	0	0	0	0	0
S/ TOTAL			932	113	932	113	1	0	0	0
MASCARA	Administratif		0	0	1612	121	1	0	0	0
	Econ	Public	0	0	15	1	0	0	0	0
		Privé	0	0	22	7	0	0	0	0
S/ TOTAL			1651	285	1649	129	1	0	0	0
ORAN	Administratif		0	0	1150	87	85	2	0	0
	Econ	Public	0	0	1	0	0	0	0	0
		Privé	0	0	3	0	1	0	0	0
S/ TOTAL			1154	252	1154	87	86	2	0	0
RELIZANE	Administratif		0	0	1442	162	50	6	4	1
	Econ	Public	0	0	1	0	0	0	0	0
		Privé	0	0	3	0	1	0	0	0
S/ TOTAL			1550	167	1446	162	51	6	4	1
TOTAL			6600	1304	6494	977	151	19	14	8

المصدر: من اعداد الطالب بناءا على اخر حصيلة ثلاثية لسنة 2015

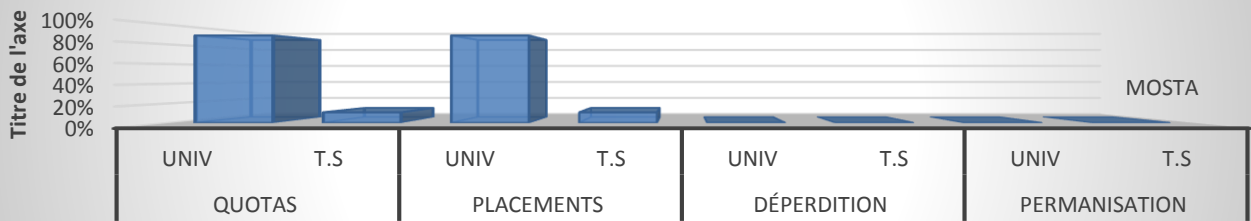
الشكل رقم 3-2: اعداد المستفيدين من جهاز PID

اعداد المستفيدين من جهاز PID حسب الولاية



	CHLEF	MOSTA	MASCARA	ORAN	RELIZANE	TOTAL
Quotas Univ	73%	89%	85%	82%	90%	84%
Quotas T.S	27%	11%	15%	18%	10%	16%
Placements Univ	73%	89%	93%	93%	90%	87%
Placements T.S	27%	11%	7%	7%	10%	13%

اعداد المستفيدين من جهاز PID في ولاية مستغانم



■ MOSTA	Quotas		Placements		Déperdition		Permanisation	
	Univ	T.S	Univ	T.S	Univ	T.S	Univ	T.S
	89%	11%	89%	11%	0%	0%	0%	0%

المصدر: من اعداد الطالب بناء على اخر حصيلة ثلاثية لسنة 2015

من خلال الشكل البياني نلاحظ ان جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات PID وفر 7904 منصب شغل طيلة سنة 2015، حصة الاسد كانت لفئة الجامعيين ب 6600 منصب و1304 منصب لفئة التقنيين الساميين. اما المناصب المشغولة فكانت حوالي 7471 منصب وهي تمثل ما نسبة 94.52% منها 6494 منصب لفئة الجامعيين بنسبة 86.92% و 977 منصب لفئة التقنيين الساميين بنسبة 13.08%. نفس ضعف حصة التقنيين الساميين الى ضعف المنحة الشهرية مقارنة بأجهزة الوكالة الولائية للتشغيل رغم توفر نفس المؤهلات. كذلك هو الحال بالنسبة الى الجامعيين. وهذا المشكل يبقى مطروحا ويؤثر على نسبة الادماج.

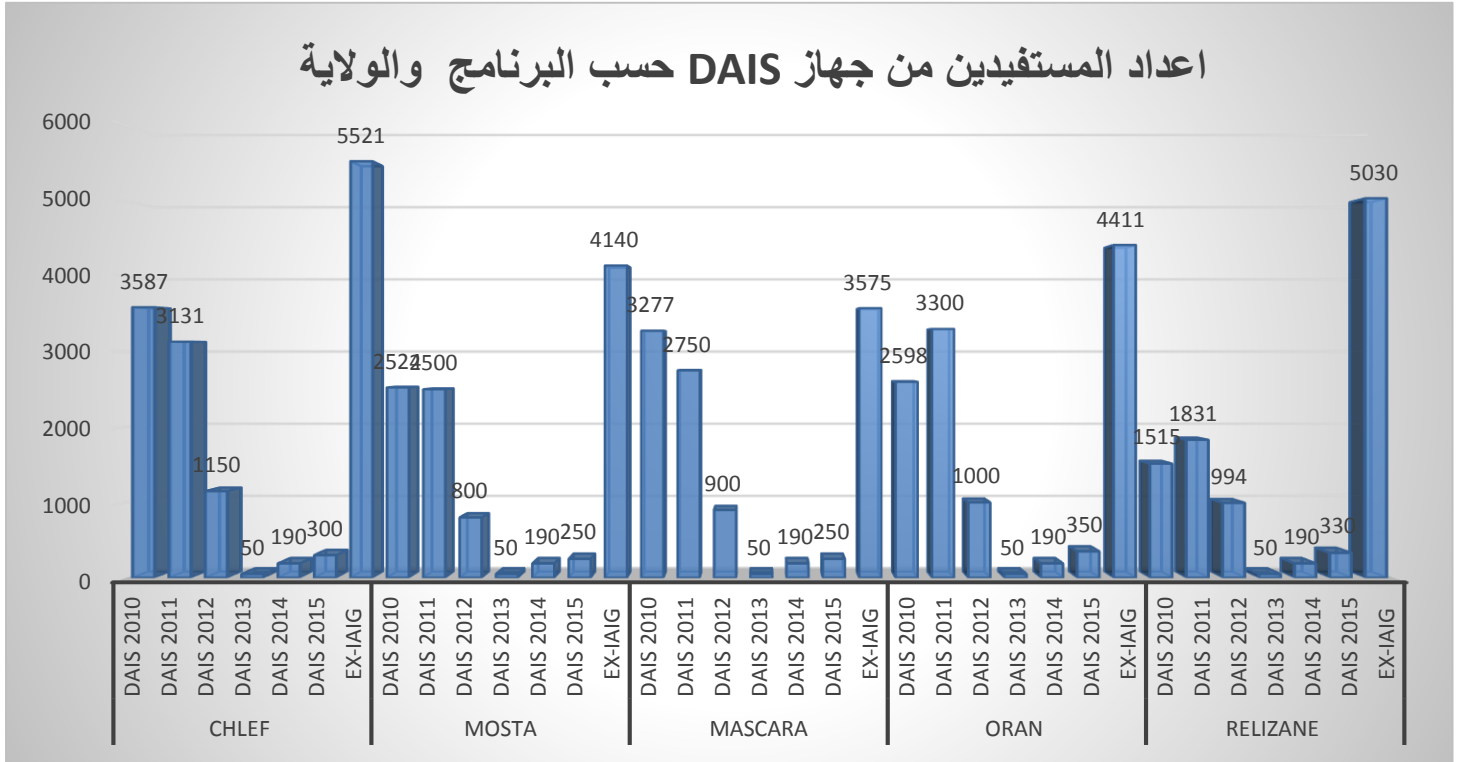
2. جهاز أنشطة الإدماج الاجتماعي DAIS

الجدول رقم 3-2: اعداد المستفيدين من جهاز DAIS حسب البرنامج والولاية

WILAYA	Programme	Quotas alloués	Nombre des bénéficiaires pris en charge (A)
CHLEF	DAIS 2010	3587	2051
	DAIS 2011	3131	2607
	DAIS 2012	1150	1057
	DAIS 2013	50	48
	DAIS 2014	190	190
	DAIS 2015	300	23
	EX-IAIG	5521	3628
S/ TOTAL		13929	9604
MOSTA	DAIS 2010	2524	1245
	DAIS 2011	2500	2487
	DAIS 2012	800	781
	DAIS 2013	50	48
	DAIS 2014	190	173
	DAIS 2015	250	100
	EX-IAIG	4140	3406
S/ TOTAL		10454	8240
MASCARA	DAIS 2010	3277	2347
	DAIS 2011	2750	2151
	DAIS 2012	900	875
	DAIS 2013	50	49
	DAIS 2014	190	190
	DAIS 2015	250	93
	EX-IAIG	3575	2377
S/ TOTAL		10992	8082
ORAN	DAIS 2010	2598	1467
	DAIS 2011	3300	2462
	DAIS 2012	1000	916
	DAIS 2013	50	47
	DAIS 2014	190	190
	DAIS 2015	350	59
	EX-IAIG	4411	2232
S/ TOTAL		11899	7373
RELIZANE	DAIS 2010	1515	780
	DAIS 2011	1831	1246
	DAIS 2012	994	944
	DAIS 2013	50	49
	DAIS 2014	190	190
	DAIS 2015	330	150
	EX-IAIG	5030	3296
S/ TOTAL		9940	6655
TOTAL		57214	39954

المصدر: من اعداد الطالب بناء على اخر حصيلة ثلاثية لسنة 2015

الشكل رقم 3-3: اعداد المستخدمين من جهاز DAIS حسب البرنامج والولاية



المصدر: من اعداد الطالب بناء على اخر حصيلة ثلاثية لسنة 2015

من خلال الشكل البياني نلاحظ ان جهاز أنشطة الإدماج الاجتماعي DAIS وفر حوالي 57214

منصب شغل في مختلف البرامج من 2010 الى 2015، كما نلاحظ انه بدءا من سنة 2013 فان عدد المناصب الموفرة تناقص بشكل كبير. اما المناصب المشغولة فكانت حوالي 39954 منصب في جميع البرامج أي بنسبة 69.83%. أكبر عدد من المستخدمين سجل في برنامج EX-IAIG حوالي 14939 منصب شغل بنسبة 37.39%.

نفس ارتفاع اعداد المستخدمين من برنامج EX-IAIG مقارنة مع جهاز DAIS الى ثبات حصة الأول منذ جوان 2011 لفترة 06 سنوات مع محاولة ادماجهم في برنامج DAIS لكن لحد الان لم تتم. اما تناقص حصة الثاني فراجع الى سياسة المديرية العامة الرامية الى التقليل من الحصة الممنوحة.

3. برنامج الجزائر البيضاء Blanche Algérie

الجدول رقم 3-3: عدد الورشات المقترحة وعدد مناصب الشغل المستحدثة

حسب كل ولاية

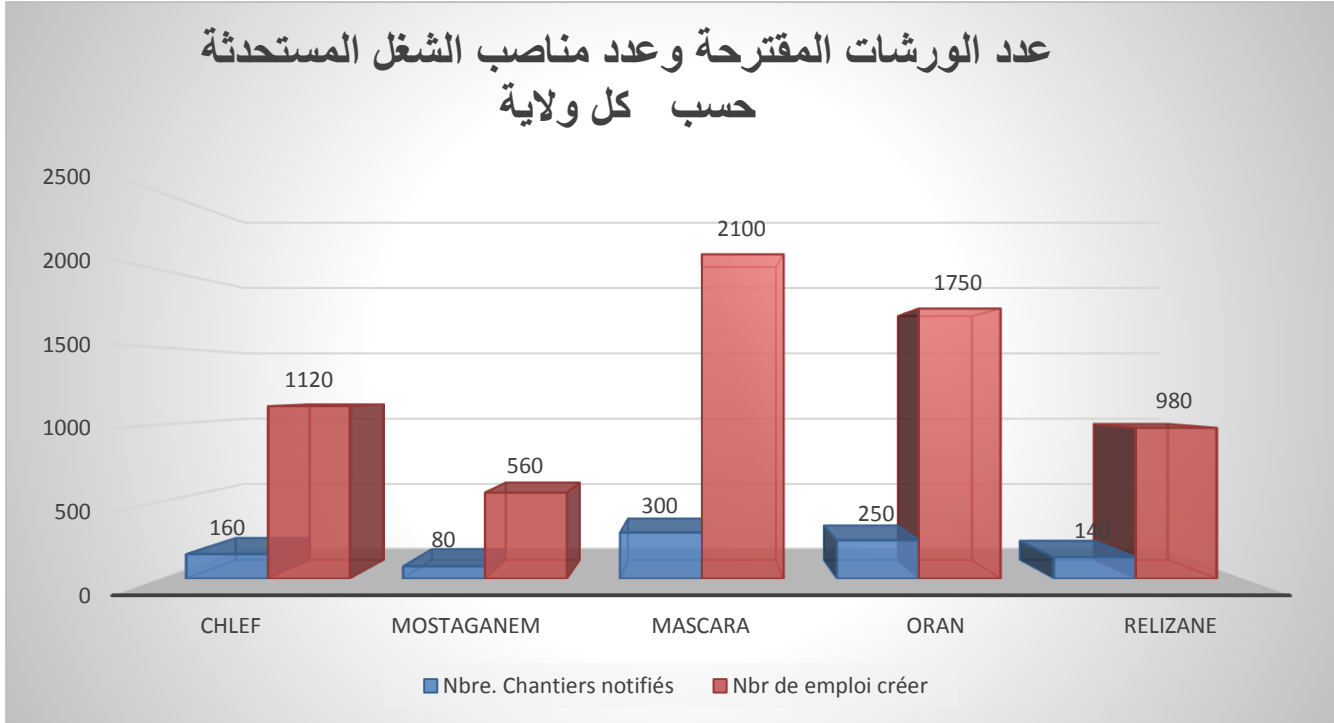
SITUATION PHYSIQUE PROGRAMME 2014

Contrats	Wilaya	Composante	Nbre. Chantiers notifiés	Nbr de emploi créer
1er Contrat	CHLEF	Environnement	160	1120
	MOSTAGANEM	Environnement	80	560
	MASCARA	Environnement	300	2100
	ORAN	Environnement	250	1750
	RELIZANE	Environnement	140	980
TOTAL (1er Contrat)			930	6510
Contrats	Wilaya	Composante	Nbre. Chantiers notifiés	Nbr de emploi créer
2ème Contrat	CHLEF	Environnement	160	1120
	MOSTAGANEM	Environnement	80	560
	MASCARA	Environnement	300	2100
	ORAN	Environnement	250	1750
	RELIZANE	Environnement	140	980
TOTAL (2ème Contrat)			930	6510
Contrats	Wilaya	Composante	Nbre. Chantiers notifiés	Nbr de emploi créer
3ème Contrat	CHLEF	Environnement	160	1120
	MOSTAGANEM	Environnement	80	560
	MASCARA	Environnement	300	2100
	ORAN	Environnement	250	1750
	RELIZANE	Environnement	140	980
TOTAL (3ème Contrat)			930	6510
Contrats	Wilaya	Composante	Nbre. Chantiers notifiés	Nbr de emploi créer
4ème Contrat	CHLEF	Environnement	160	1120
	MOSTAGANEM	Environnement	80	560
	MASCARA	Environnement	300	2100
	ORAN	Environnement	250	1750
	RELIZANE	Environnement	140	980
TOTAL (4ème Contrat)			930	6510

المصدر: من اعداد الطالب بناء على اخر حصيلة ثلاثية لسنة 2015

الشكل رقم 3-4: عدد الورشات المقترحة وعدد مناصب الشغل المستحدثة

حسب كل ولاية



المصدر: من اعداد الطالب بناء على اخر حصيلة ثلاثية لسنة 2015

من خلال الشكل البياني نلاحظ ان برنامج الجزائر البيضاء **Blanche Algérie** وفر حوالي 930

ورشة خاصة استحدثت ما يقارب 6510 منصب شغل كل عقد (مدة العقد 3 أشهر قابلة للتجديد 3 مرات).

اعلى بنسبة هي 32.26% سجلت على مستوى ولاية معسكر ب 2100 منصب، تليها ولاية وهران

ب 26.88% ما يعادل 1750 منصب ثم ولاية الشلف ب 17.20% حوالي 1120 منصب ثم ولاية غليزان

بنسبة 15.05% بحوالي 980 منصب وفي الأخير ولاية مستغانم بنسبة 8.60% ما يعادل 560 منصب شغل.

نفسر ارتفاع عدد مناصب الشغل لولاية ما بالنظر الى خصوصيتها الاجتماعية. فنأخذ بعين الاعتبار مثلا:

البلديات الفقيرة، الكثافة السكانية، تصنيف الولاية، عدد الطلبات، احتياجات الجماعات المحلية... الخ.

4. برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة TUP-HIMO

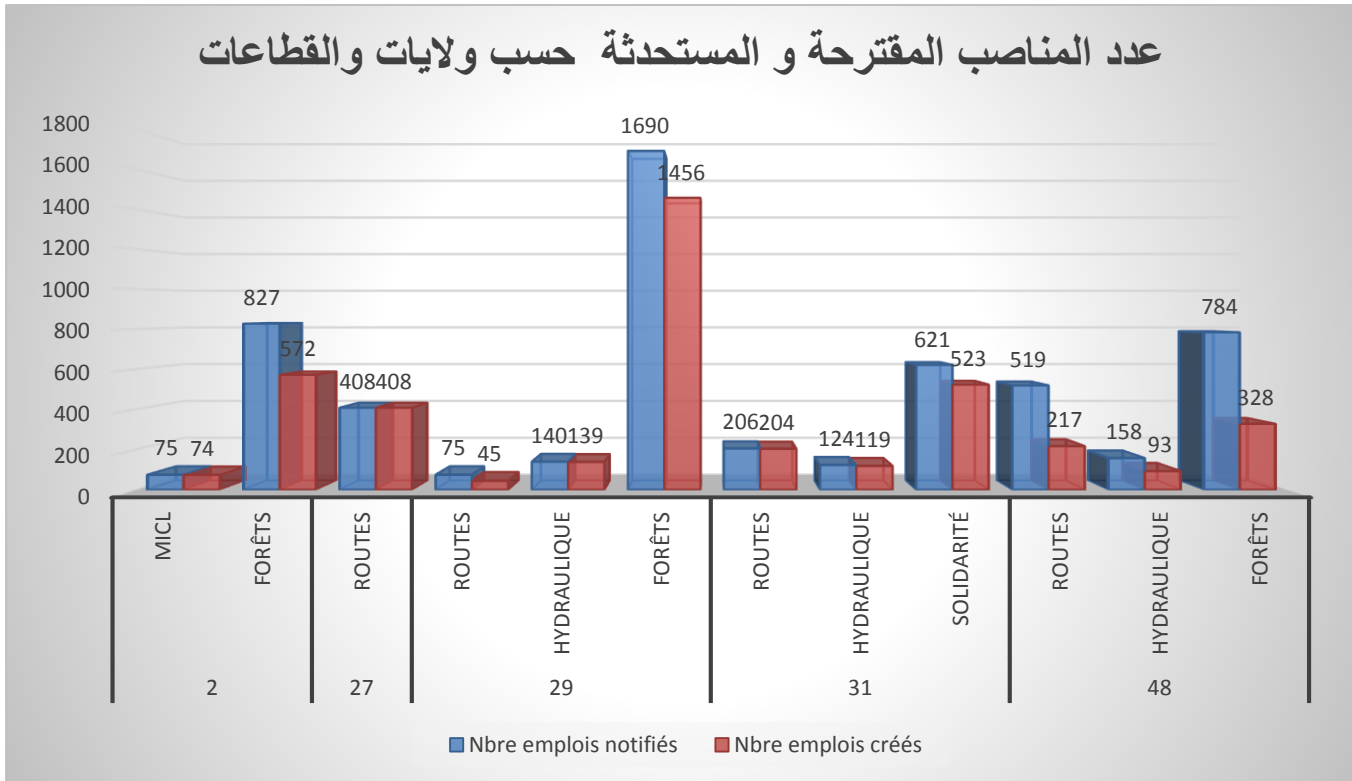
الجدول رقم 3-4: عدد الورشات المقترحة وعدد مناصب الشغل المستحدثة

حسب الولايات والقطاعات

Wilaya	Composante	Nbre emplois notifiés	Nbre emplois créés
02	MICL	75	74
	Forêts	827	572
Total wilaya		902	646
27	Routes	408	408
Total wilaya		408	408
29	Routes	75	45
	Hydraulique	140	139
	Forêts	1690	1456
Total wilaya		1905	1640
31	Routes	206	204
	Hydraulique	124	119
	Solidarité	621	523
Total wilaya		951	846
48	Routes	519	217
	Hydraulique	158	93
	Forêts	784	328
Total wilaya		1461	638
Total Antenne		5627	4178

المصدر: من اعداد الطالب بناء على اخر حصيلة ثلاثية لسنة 2015

الشكل رقم 3-5: عدد المناصب المقترحة والمستحدثة حسب الولايات والقطاعات



المصدر: من اعداد الطالب بناء على اخر حصيلة ثلاثية لسنة 2015

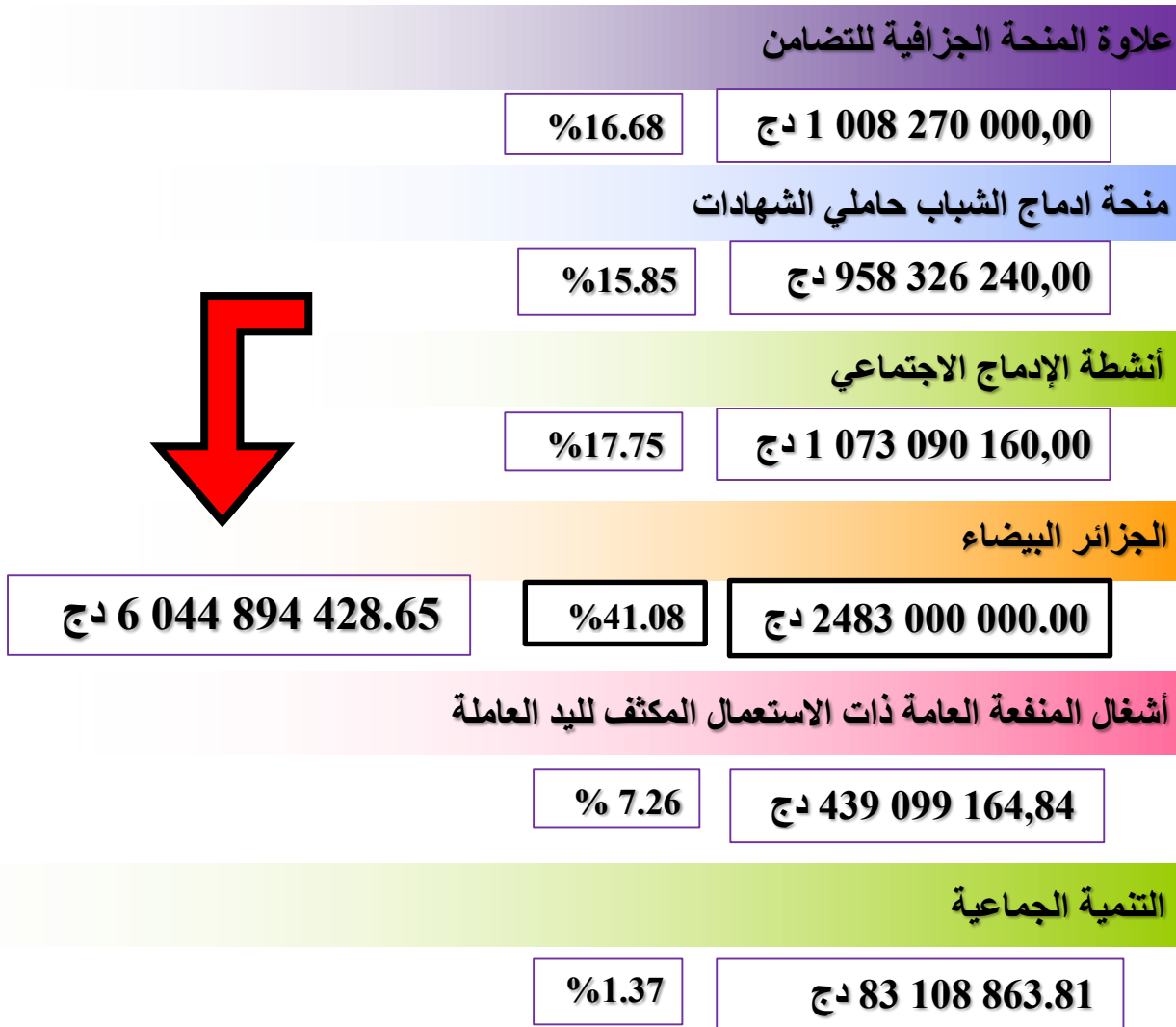
من خلال الشكل البياني نلاحظ ان برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة **TUP –HIMO** وفر حوالي **5627** منصب شغل مقسمة على خمسة (05) قطاعات (الغابات، الطرقات، الري، الجماعات المحلية والتضامن الوطني). سجلت اعلى نسبة في قطاع الغابات قدرت ب **58.66%** أي ما يعادل **3301** منصب، قطاع الطرقات ب **21.47%** أي ما يعادل **1208** منصب قطاع التضامن الوطني ب **11.04%** أي ما يعادل **621** منصب، قطاع الري بنسبة **7.50%** بما يعادل **422** منصب شغل وفي الأخير قطاع الجماعات المحلية بنسبة قدرت ب **1.33%** أي ما يعادل **75** منصب شغل. اكما سجلت اعلى نسبة توفير مناصب شغل على مستوى ولاية معسكر قدرت ب **33.85%** أي ما يعادل **1905** منصب، تليها ولاية غليزان بنسبة **25.96%** أي ما يعادل **1461** منصب، تليها ولاية وهران بنسبة **16.90%** أي ما يعادل **951** منصب، ثم تأتي ولاية الشلف بنسبة **16.03%** ما يعادل **902** منصب ثم في الأخير ولاية مستغانم بنسبة قدرت ب **7.25%** ما يعادل **408** منصب شغل.

نفسر ارتفاع عدد الورشات في قطاع ما على حساب قطاع اخر في مختلف الولايات الى عدد الطلبات المتمثلة

في البطاقات التقنية المدروسة حسب الاحتياجات والصادرة من المصالح التقنية.

5. مستوى تمويل البرامج حسب كل ولاية

1.5. ولاية الشلف:



المصدر: وكالة التنمية الاجتماعية - إحصائيات خاصة بولاية الشلف - 31 ديسمبر 2015

من خلال الشكل نلاحظ ان المبلغ الكلي لتمويل البرامج هو 6 044 894 428.65 دج، حصة الأسد كانت لبرنامج الجزائر البيضاء بنسبة 41.08%، جهاز أنشطة الادماج الاجتماعي بنسبة 17.75%، علاوة المنحة الجزافية للتضامن بنسبة 16.68%، جهاز ادماج الشباب حاملي الشهادات 15.85%، برنامج اشغال المنفعة العامة 7.26% وأخيرا برنامج التنمية الجماعية بنسبة 1.37%.

نفسر ارتفاع نسبة تمويل برنامج الجزائر البيضاء الى ارتفاع عدد الورشات الممنوحة للولاية، بينما تقاربت النسبة في برامج الادماج الاجتماعي (PID-DAIS) وبرنامج المنحة الجزافية للتضامن رغم ارتفاع الطلبات لارتفاع الفئات المحرومة، اما البرامج الأخرى فضعف نسبة تمويلها راجع الى قلة المشاريع والورشات الممنوحة للولاية سنويا.

2.5. ولاية مستغانم:

علاوة المنحة الجزافية للتضامن

%19.66

836 679600.00 دج

منحة ادماج الشباب حاملي الشهادات

%15.05

640 305 120.00 دج

أنشطة الإدماج الاجتماعي

%18.93

805 376 160.00 دج

الجزائر البيضاء

4 255 613 001.78 دج

%35.68

1 518 400 000.00 دج

أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة

% 9.67

411 663 421.03 دج

التنمية الجماعية

%1.01

43 188 700.75 دج

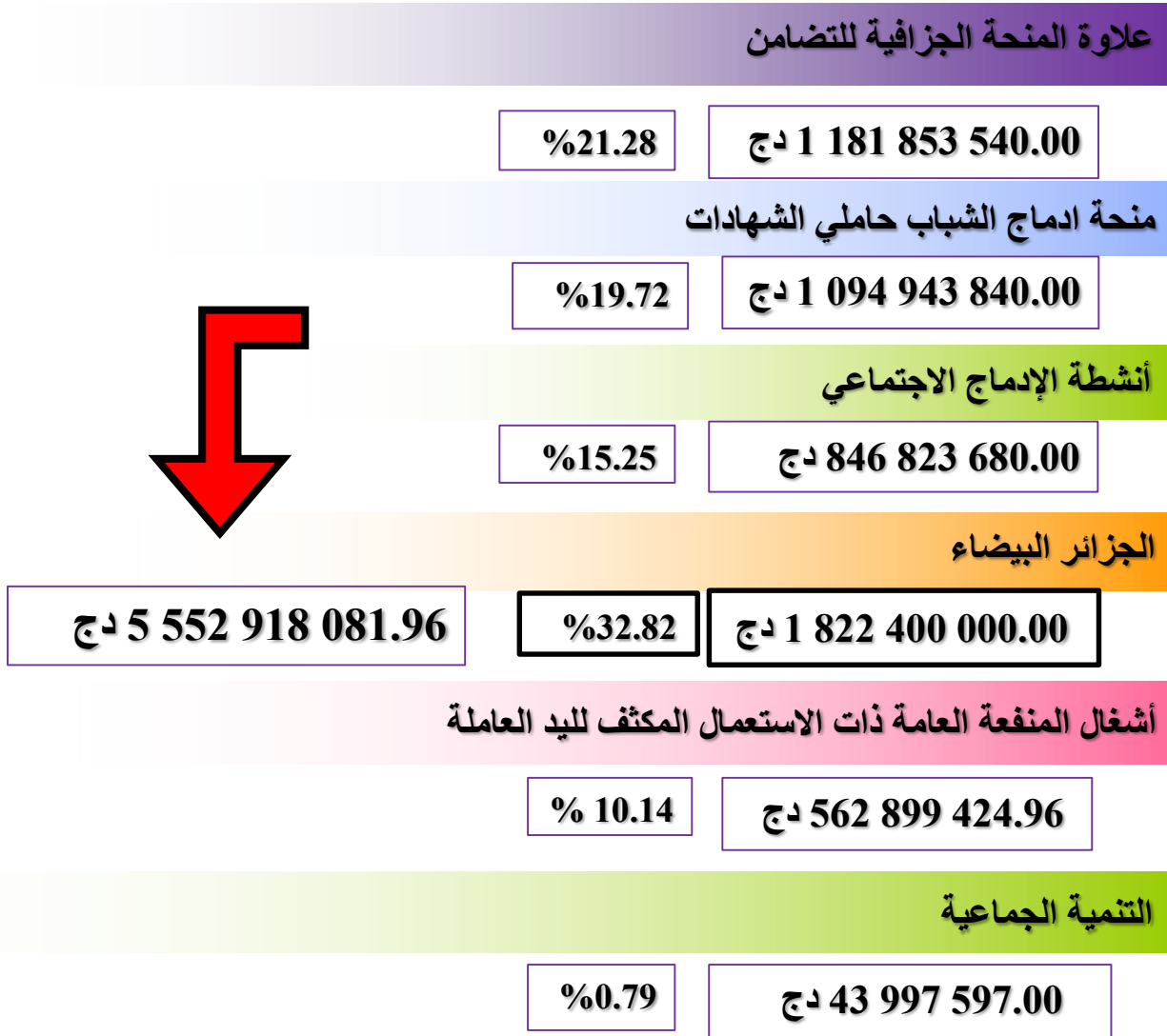
المصدر: وكالة التنمية الاجتماعية - إحصائيات خاصة بولاية مستغانم - 31 ديسمبر 2015

من خلال الشكل نلاحظ ان المبلغ الكلي لتمويل البرامج هو 4 255 613 001.78 دج، حصة الأسد كانت لبرنامج الجزائر البيضاء بنسبة 35.68%، علاوة المنحة الجزافية للتضامن بنسبة 19.66%، جهاز أنشطة الإدماج الاجتماعي بنسبة 18.93%، جهاز ادماج الشباب حاملي الشهادات 15.05%، برنامج اشغال المنفعة العامة 9.67% وأخيرا برنامج التنمية الجماعية بنسبة 1.01%.

نفسر ارتفاع نسبة تمويل برنامج الجزائر البيضاء الى ارتفاع عدد الورشات الممنوحة للولاية، اما في برنامج المنحة الجزافية للتضامن فراجع الى الاستغلال الكلي للحصة الممنوحة، بينما تقاربت النسبة في برامج الادماج الاجتماعي

(PID-DAIS) نظرا لثبات عدد المناصب الممنوحة كل سنة مقارنة مع العدد الكبير للطلبات، اما البرامج الأخرى فضعف نسبة تمويلها راجع الى قلة المشاريع والورشات الممنوحة للولاية سنويا.

3.5. ولاية معسكر:



المصدر: وكالة التنمية الاجتماعية - إحصائيات خاصة بولاية معسكر - 31 ديسمبر 2015

من خلال الشكل نلاحظ ان المبلغ الكلي لتمويل البرامج هو 5 552 918 081.96 دج، حصة الأسد كانت لبرنامج الجزائر البيضاء بنسبة 32.82%، علاوة المنحة الجزافية للتضامن بنسبة 21.28%، جهاز ادماج الشباب حاملي الشهادات 19.72%، جهاز أنشطة الادماج الاجتماعي بنسبة 15.25%، برنامج اشغال المنفعة العامة 10.14% وأخيرا برنامج التنمية الجماعية بنسبة 0.79%.

نفس ارتفاع نسبة تمويل برنامج الجزائر البيضاء الى ارتفاع عدد الورشات الممنوحة للولاية خاصة في السنوات الاخيرة، اما برنامج المنحة الجغرافية للتضامن فانه يعاني من ارتفاع فئة الامراض المزمنة وارتفاع عدد الطلبات مقارنة مع عدد المناصب الممنوحة، بينما تقاربت النسبة في برامج الادمج الاجتماعي (PID-DAIS) ، اما البرامج الأخرى فضعف نسبة تمويلها راجع الى قلة المشاريع والورشات الممنوحة للولاية سنويا لكن يبقى برنامج TUP- HIMO أكثر تمويلا في هذه الولاية مقارنة مع الولايات الأخرى لارتفاع عدد البلديات فيها.

4.5. ولاية وهران:

علاوة المنحة الجغرافية للتضامن

16.68%

1 294 705 800.00 دج

منحة ادمج الشباب حاملي الشهادات

13.08%

1 015 294 480.00 دج

أنشطة الإدماج الاجتماعي

11.81%

916 698 960.00 دج

الجزائر البيضاء

7 761 283 065.00 دج

39.90%

3 096 600 000.00 دج

أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة

17.97%

1 394 835 068.00 دج

التنمية الجماعية

0.56%

43 148 757.00 دج

المصدر: وكالة التنمية الاجتماعية - إحصائيات خاصة بولاية وهران - 31 ديسمبر 2015

من خلال الشكل نلاحظ ان المبلغ الكلي لتمويل البرامج هو 7 761 283 065.00 دج، حصة الأسد كانت لبرنامج الجزائر البيضاء بنسبة 39.90%، برنامج اشغال المنفعة العامة 17.97%، علاوة المنحة الجغرافية

للتضامن بنسبة **16.68%** ، جهاز ادماج الشباب حاملي الشهادات **13.08%** ، جهاز أنشطة ادماج الاجتماعي بنسبة **11.81%** ، وأخيرا برنامج التنمية الجماعية بنسبة **0.56%**.

نفسر ارتفاع نسبة تمويل برنامج الجزائر البيضاء الى ارتفاع عدد الورشات الممنوحة للولاية في السنوات الاخيرة خاصة ورشات الشواطئ في البلديات الساحلية، اما برنامج TUP-HIMO فجاء في المرتبة الثانية نظرا لخصوصيات الولاية، بينما برنامج المنحة الجغرافية للتضامن فانه يعاني من ارتفاع عدد الطلبات مقارنة مع عدد المناصب الممنوحة، بينما تقاربت النسبة في برامج ادماج الاجتماعي (PID-DAIS) ، واخيرا برنامج DEV-COM لقلة المشاريع الممنوحة لقلة عروض البلديات المحرومة.

5.5. ولاية غليزان :

علاوة المنحة الجغرافية للتضامن

20.94%

957 852 000.00 دج

منحة ادماج الشباب حاملي الشهادات

21.18%

969 009 120.00 دج

أنشطة الإدماج الاجتماعي

16.33%

746 952 840.00 دج

الجزائر البيضاء

4 574 343 372.22 دج

30.55%

1 397 600 000.00 دج

أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة

9.92%

453 639 597.18 دج

التنمية الجماعية

1.08%

49 289 815.04 دج

المصدر: وكالة التنمية الاجتماعية - إحصائيات خاصة بولاية غليزان - 31 ديسمبر 2015

من خلال الشكل نلاحظ ان المبلغ الكلي لتمويل البرامج هو **4 574 343 372.22** دج، حصة الأسد كانت لبرنامج الجزائر البيضاء بنسبة **30.55%**، جهاز ادماج الشباب حاملي الشهادات **21.18%**، علاوة المنحة الجزافية للتضامن بنسبة **20.94%**، جهاز أنشطة الادماج الاجتماعي بنسبة **16.33%**، برنامج اشغال المنفعة العامة **9.92%** وأخيرا برنامج التنمية الجماعية بنسبة **1.08%**.

نفس ارتفاع نسبة تمويل برنامج الجزائر البيضاء الى ارتفاع عدد الورشات الممنوحة للولاية في السنوات الاخيرة، اما برنامج PID فحاء في المرتبة الثانية نظرا للحصة الممنوحة والتي تفسر العدد الكبير لفئة الخريجين سواء الجامعيين او من المعاهد العليا، بينما برنامج المنحة الجزافية للتضامن يعاني من ارتفاع فئة الامراض المزمنة وارتفاع عدد الطلبات مقارنة مع عدد المناصب الممنوحة نظرا لطابع الولاية وخصوصيتها والتي تعاني كثيرا في مجال التنمية وحل بلدياتها فقيرة، بينما نسبة تمويل برنامج الادماج الاجتماعي DAIS تبقى نوعا ما ضعيفة لقلة الحصص الممنوحة مقارنة مع اعداد الطلبات، وأخيرا برنامج TUP-HIMO وبرنامج DEV-COM والتي رغم قلة الورشات والمشاريع الممنوحة من قبل المديرية العامة الا انها مست العديد من فئات المجتمع خاصة في البلديات النائية والمحرومة.

المبحث الثالث: مقارنة الفرضيات بالنتائج وتفسيرها.

1. تفسير الفرضية الأولى:

من خلال الدراسة توصلنا الى صحة الفرضية الأولى (السياسة المنتهجة من طرف الدولة في ميدان التشغيل تقوم أساسا على انشاء وتمويل برامج وأجهزة التشغيل). حيث بينت الاحصائيات الأخيرة لسنة 2015 ان وكالة التنمية الاجتماعية قامت بتوفير 7904 منصب خاص بجهاز ادماج حاملي الشهادات (PID)، 57214 منصب في اطار جهاز النشاطات الادماج الاجتماعي (DAIS)، 930 ورشة خاصة استحدثت ما يقارب 6510 منصب شغل كل عقد (مدة العقد 3 أشهر قابلة للتجديد 3 مرات) في اطار برنامج الجزائر البيضاء (BLANCHE ALGERIE) و حوالي 5627 منصب شغل مقسمة على خمسة (05) قطاعات (الغابات، الطرقات، الري، الجماعات المحلية والتضامن الوطني) في اطار برنامج الأشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP-HIMO).

كما لاحظنا الاغلفة المالية المعتبرة التي رصدتها الوكالة لتمويل برامجها عبر مختلف الولايات التابعة إقليميا للفرع الجهوي بمستغانم فعلى سبيل المثال في ولاية الشلف تم رصد غلاف مالي يقدر ب 6 044 894 428.65 دج، وفي ولاية مستغانم تم رصد مبلغ 4 255 613 001.78 دج، وفي ولاية معسكر تم رصد غلاف مالي قدره 5 552 918 081.96 دج، اما في ولاية وهران فرصد لها غلاف مالي قدر ب 7 761 283 065.00 دج وفي الأخير ولاية غليزان التي رصد لها غلاف مالي قدر ب 4 574 343 372.22 دج، وكما نلاحظ فهي مبالغ ضخمة مقارنة بالوضع الحالية للاقتصاد الجزائري في ظل الانخفاض المستمر لأسعار المحروقات في السوق الدولية وتراجع احتياطي الصرف وقيمة الدينار ولكن برامج الوكالة لم تتأثر في ظل تطبيق سياسة التقشف المنتهجة من قبل الحكومة الجزائرية. وبالتالي سياسة الدولة في ميدان التشغيل تعتمد على خلق وتمويل مناصب الشغل.

2. تفسير الفرضية الثانية:

من خلال دراستنا توصلنا الى صحة الفرضية الثانية (ان الاقبال على برامج وكالة التنمية الاجتماعية راجع الى الوضعية الاجتماعية للمستفيد، دافع اكتساب الخبرة وتضائل فرص التوظيف لعدم وجود البديل). حيث اشارت الاحصائيات الأخيرة ان معدلات البطالة كانت مرتفعة نتيجة للوضع الاقتصادي الذي كان سائدا وفرص التوظيف كانت قليلة مقارنة بعدد الطلبات والعروض للعديد من الشباب خاصة فئة الخريجين كما لاحظنا المناصب التي وفرتها وكالة التنمية الاجتماعية والتي قدرت ب 77215 منصب نهاية سنة 2015 من خلال مجموعة من الأجهزة

والبرامج التي تسيرها والتي لا تشترط الخبرة والمستوى التأهيلي، بل كان الهدف منها الادمج الاجتماعي والمهني من اجل الحد من مستوى البطالة والفقير.

3. تفسير الفرضية الثالثة:

من خلال الدراسة التي قمنا بها توصلنا الى صحة الفرضية الثالثة (تعتمد برامج وكالة التنمية الاجتماعية على الادمج المهني، توفير الحماية الاجتماعية والمرافقة من اجل تسهيل الادمج في عالم الشغل للتخفيف من البطالة). كما بينت الاحصائيات سنة 2015 ادمج حوالي 58113 شخص في كلا الجنسين من خلال مجموعة من الأجهزة والبرامج خاصة في أجهزة التشغيل والادمج، والتي كانت الحصة الأكبر في برنامج النشاطات الادمج الاجتماعي (DAIS) ب 39954 شخص يليه برنامج ادمج حاملي الشهادات (PID) بحوالي 7471 شخص يليه برنامج الجزائر البيضاء (BLANCHE ALGERIE) بحوالي 6510 مستفيد وفي الأخير برنامج الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP-HIMO) بإدمج 4178 شخص. كما تنص الإجراءات والنصوص التي تسير هذه البرامج على توفير الحماية الاجتماعية للمستفيد طيلة فترة العقد. وبالتالي يتم تأهيله لاكتساب خبرة في الميدان من خلال احتكاكه بمختلف المصالح والهيئات وتطوير مستواه التكويني والمعرفي من خلال مرافقته ميدانيا عن طريق التمهين او الدورات التكوينية والتدريبية والتي الغرض منها تسهيل عملية ادمجه وولوجه في عالم الشغل.

4. تفسير الفرضية الرابعة:

من خلال دراستنا التي قمنا بها ، توصلنا الى صحة الفرضية الرابعة (برامج وكالة التنمية الاجتماعية هي مجرد حل مؤقت وليس دائم). وهذا ما التمسناه من خلال الإحصائيات الأخيرة سنة 2015 لجهاز ادمج حاملي الشهادات (PID) والتي بينت تخلي حوالي 192 شخص عن مناصبهم بينهم اشخاص تحصلوا على مناصب عمل دائمة من مجموع 7471 شخص تم ادمجه على مستوى خمس ولايات اما مدة العقد فهي قصيرة نوعا ما تقدر بسنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة فقط، اما برنامج النشاطات الادمج الاجتماعي فهو مجموع ادمج خمسة سنوات أي من 2010-2015 مع العلم ان مدة العقد هي سنتين قابلة للتجديد مرتين فقط فبالنظر الى عدد المستفيدين سوف يتناقص لانتهاء العقود سنة 2016، وبرنامج EX-IAIG المدمج مع برنامج (DAIS) سوف يزول في جوان 2017 لان تاريخ بداية العقود فيه هو جوان 2011. وبالنسبة لبرامج الجزائر البيضاء (BLANCHE ALGERIE) وبرنامج الاشغال ذات المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة

(TUP-HIMO) فهي عبارة عن ورشات الأول مدة العقد فيه 03 اشهر قابلة للتجديد 03 مرات فقط والثاني مدة العقد فيه هي 03 اشهر فقط.

اذن نستنتج ان الهدف من برامج وكالة التنمية الاجتماعية (ADS) هو الادمج الاجتماعي والمهني في المجتمع الهدف منها اكتساب الخبرة المهنية وتسهيل ادمج المستفيد في عالم الشغل وبالتالي هي فترة تدريبية وليست منصب شغل دائم وتعتبر كحل مؤقت للتخفيف من ظاهرة البطالة.

خلاصة الفصل:

من خلال الدراسة الميدانية التي اجريناها على الفرع الجهوي بمستغانم وعن طريق جمع المعطيات والاحصائيات الخاصة به لسنة 2015 وتحليلها وتفسيرها تبين لنا ان وكالة التنمية الاجتماعية ممثلة في فرعها الجهوي بمستغانم ساهمت بنسبة كبيرة في دعم سياسة التشغيل على مستوى خمسة (05) ولايات وذلك بالحد من معدل البطالة والفقر من خلال مجموعة من البرامج والأجهزة وهذا ما بينته الاحصائيات المتعلقة بعدد مناصب الشغل الموفرة ونسبة الادمج والاعلقة المالية الضخمة التي رصدت لتمويلها.

كما لاحظنا من خلال الاحصائيات ان حصة الأسد من نسبة تمويل البرامج كانت في برنامج الجزائر البيضاء بينما النسبة الأقل كانت في البرنامجين (TUP-HIMO et DEV-COM) وفي جميع الولايات التي يشرف عليها الفرع الجهوي بمستغانم.

كما بينت الاحصائيات ان برنامج المنحة الجزافية للتضامن يعاني من ضعف التمويل نظرا لقلّة الحصاص الممنوحة وثباتها ولاارتفاع فئة الامراض المزمنة والفئات الاجتماعية الاخرى الهشة مقارنة مع الارتفاع كبير لأعداد الطلبات المسجلة على مستوى البلديات خاصة النائية والمحرومة.

نلاحظ كذلك تقارب نسبة تمويل اجهزة الادمج الاجتماعي للشباب سواء جهاز PID او جهاز DAIS وفي جميع الولايات لكن رغم ذلك بقيت الحصاص الممنوحة لهذين الجهازين قليلة جدا مقارنة مع اعداد الطلبات المسجلة سواء في البلديات او على مستوى مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن.

ولكن رغم ذلك تبقى هذه المناصب عبارة عن حل مؤقت وليست مناصب شغل دائمة ولا تلي جميع الاحتياجات نظرا للطلب الكبير، محدودية فترة الادمج خاصة بالنسبة للخريجين وبالتالي عند انتهاء مدة العقد وان لم يتوفر عامل الادمج في سوق الشغل او التثبيت في مناصب دائمة يعود المستفيد الى حالة البطالة.

الفصل الثاني

دراسة وكالة التنمية الاجتماعية (ADS)

- ❖ المبحث الأول: تعريف وكالة التنمية الاجتماعية:
- ❖ المبحث الثاني: التنظيم العام لوكالة التنمية الاجتماعية
- ❖ المبحث الثالث: هياكل وكالة التنمية الاجتماعية ومهامها

تمهيد:

ان الحكومة الجزائرية قامت بعدة إصلاحات في إطار سياسة إعادة الهيكلة. ومن بين هذه الإصلاحات انشاء وكالة التنمية الاجتماعية التي كان الغرض منها الدفع بالتنمية الاجتماعية والاقتصادية وفي هذا الفصل سوف نتطرق الى ماهية وكالة التنمية الاجتماعية، سياستها أهدافها واهم برامج التشغيل التي تسيروها.

المبحث الأول: تعريف وكالة التنمية الاجتماعية:

المطلب الأول: نشأة وكالة التنمية الاجتماعية:

أولا: تاريخ انشاء الوكالة:

وبحثا وراء نجاعة أكثر في التكفل ببرنامج التنمية الاجتماعية والاقتصادية للفئات الهشة خاصة وسعيها منها لدعم سياسة التشغيل الوطنية. ووفقا لالتزاماتها انشأت الحكومة الجزائرية وكالة التنمية الاجتماعية بمقتضى مرسوم تنفيذي رقم 96. 232 المؤرخ في 29/06/1996. وتتمتع بالاستقلالية في ممارسة نشاطاتها ووضعت منذ فترة تأسيسها حتى سنة 2005 تحت سلطة رئيس الحكومة. وتحت وصاية وزارة العمل. الحماية الاجتماعية والتكوين المهني. لديها نظام خاص. وتخضع للنظم التجارية ذات الطابع الخاص.

تأسست في عام 1996 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 232/96 من 29 يونيو 1996¹، وكالة التنمية الاجتماعية "ADS" عززت الترتيبات المؤسسية التي وضعتها الدولة للتدخل الاجتماعي للتخفيف من الفوائد الاجتماعية والاقتصادية الناتجة عن تنفيذ خطة التكيف الهيكلي في العقد 1990. تحت نظامها الأساسي، والوكالة هي هيئة عامة ذات طابع خاص، ذات شخصية اعتبارية. انها تتمتع بالاستقلال الإداري والمالي. في البداية تحت سلطة رئيس الحكومة، ADS هي منذ عام 2008 تحت إشراف وزارة التضامن الوطني والأسرة (المرسوم الرئاسي رقم 08-09 الصادر في 27 يناير 2008)².

يخص تسييرها ومتابعة نشاطها بمراقبة مزدوجة:

◀ اولية: تعرض برامج الوكالة على مجلس التوجيه للإدلاء بالأهداف والوسائل.

¹-الجريدة الرسمية، المرسوم التنفيذي رقم 232/96 المؤرخ بتاريخ 29/06/1996 والمتضمن انشاء وكالة التنمية الاجتماعية وتحديد مهامها، العدد 40، الصادرة في 30 جوان 1996

²-الجريدة الرسمية، المرسوم الرئاسي رقم 08-09 المؤرخ في 27/01/2008 والمتضمن وضع وكالة التنمية الاجتماعية تحت الوصاية المباشرة لوزير التضامن الوطني والأسرة والجالية الوطنية بالخارج العدد 05، الصادرة في 30 جانفي 2008.

بعديّة: من خلال لجنة المراقبة. وكذا تقارير محافظ الحسابات.

نفس مجلس التوجيه يدلي برأيه حول استعمال جميع الوسائل المتاحة قصد بلوغ الاهداف المرجوة. من جهة وصحة وصدق الحسابات من جهة اخرى.

ثانيا: الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي أدت الى انشاء وكالة التنمية الاجتماعية (ADS):

في بداية التسعينات. عرفت الوضعية الاقتصادية والمالية للجزائر اختلالات خطيرة في توازناها. انجرت عنها صعوبات معتبرة في التمويل تتميز لا سيما ب:

◀ نسبة بطالة جد مرتفعة.

◀ ارتفاع نسبة خدمات المديونية.

◀ استغلال ضعيف لإمكانيات الجهاز الصناعي في جميع فروع.

◀ تفاقم التبعية للسوق العالمية في مجال المواد الاولية الاستراتيجية.

◀ عجز كبير في الميزانية.

امام هذا الوضع. لجأت سلطات البلاد الى اتخاذ سلسلة من الاجراءات مع المؤسسات المالية الدولية لا

سيما:

◀ مخطط استقرار الاقتصاد (1991)

◀ اعادة جدولة المديونية واصلاح هيكل للاقتصاد (1994)

يهدف مخطط التعديل الهيكلي المسطر مع المؤسسات المالية الدولية في سنة 1994. الى الحد من الصعوبات

الاقتصادية الكلية المذكورة اعلاه والتي ظهرت في نهاية العشرية السابقة وتواصلت الى غاية بداية العشرية الجارية.

الهدف الاستراتيجي الاخر. المنشود من خلال هذا المخطط هو الرفع من مستوى الاقتصاد الجزائري. في ظرف

جيل واحد. الى مستوى طليعة البلدان المصنفة (ذات الدخل المتوسط).

وحرصا منها على مواصلة النمو الاقتصادي على المدى البعيد وضمان الاستقرار الاجتماعي. تسعى الحكومة

الجزائرية على تكثيف شروط التحويل الاقتصادي من نظام ذو تخطيط مركزي يسيطر فيه القطاع العمومي. الى نظام

يلعب فيه القطاع الخاص دور محرك للنمو الاقتصادي.

وسعيا للحد من اثار تدهور الوضعية الاقتصادية لفئات السكان الاكثر حرمانا. قررت الحكومة ترقية العمليات

التالية:

◀ تطوير برامج المساعدة الاجتماعية. سواء في تسييرها او في قدراتها على استهداف الفئات السكانية الاكثر حرمانا؛

◀ مكافحة البطالة بتسطير عدة برامج اليد العاملة المكثفة من شأنها انشاء عدد كبير من مناصب الشغل؛
 ▶ تدعيم سلطة القرارات على المستويات المحلية والجماعية؛
 ▶ تطوير المؤسسات الصغيرة؛

◀ تشجيع روح المبادرة في مجال المقاوتية عن طريق المشاريع الصغيرة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة؛
 ثالثا: الهيكلة:

عملية هيكلة وكالة التنمية الاجتماعية هي حاليا في طورها النهائي وقد تم تحديد ووضع الهياكل الاساسية:

مجلس التوجيه

لجنة المراقبة

المديرية العامة

انجاز البرامج الجارية تكفل به هيكل خفيف يتضمن مديرية الادارة والمالية وعدد من مسؤولي المرحلتين الاولى والثانية.

كما تم من جهة اخرى تحديد الهياكل المركزية والجهوية ووضعها تدريجيا.

المطلب الثاني: سياسة عمل وكالة التنمية الاجتماعية:

بإنشاء وكالة التنمية الاجتماعية تتزود الحكومة بوسيلة قادرة على مساعدتها في تدعيم سياستها في المجال الاجتماعي والاقتصادي وذلك من خلال:

◀ الإجراءات والتدخلات للسكان المحرومين؛
 ▶ كل عمل المشروع أو خدمات المصالح الاقتصادية والاجتماعية مع كثافة العمالة التي بدأها أي مجتمع، أو الكيان العام أو الخاص لغرض تعزيز وتطوير العمل؛
 ▶ المشاريع الصغيرة وهذا عن طريق السعي الى جلب وجمع كل المنح والهبات والوصايا أو هدايا من كل نوع، سواء كانت ذات طابع وطني أو أجنبي، ضروري لتحقيق المشروع الاجتماعي¹؛

¹ - دليل الإجراءات لوكالة التنمية الاجتماعية. الجزائر، ديسمبر 1997، ص-6-7.

- ◀ تحسين حصر العمليات والمستفيدين؛
- ◀ تحسين التنسيق الاداري لتقدم التحويلات؛
- ◀ الحد من التداخل بين البرامج؛
- ◀ تقليص الاجراءات الادارية للاستفادة من برامج التشغيل والادماج؛

المطلب الثالث: نشاط وكالة التنمية الاجتماعية:

منذ تاسيسها.مارست وكالة التنمية الاجتماعية نشاطها عبر عدة مراحل وعلى مختلف المستويات:

- ◀ تجسيد برامج الدعم الاجتماعي. التنمية الجماعية وبرامج الادماج والتشغيل؛
- ◀ البحث عن سبل وطرق جديدة لتطوير البرامج وتمويلها عن طريق الاتفاقيات والشراكات مع مختلف القطاعات سواء على المستوى الداخلي او الخارجي (المنظمات والجمعيات الدولية)؛
- ◀ البحث عن موارد جديدة؛

1) تجسيد البرامج:

من خلال برامج الدعم الاجتماعي للفئات الهشة والمعزولة المنحة الجزافية للتضامن (AFS)، وبرنامج تعويضات نشاطات المنفعة العامة أي الشبكة الاجتماعية (سابقا) (EX-IAIG) التي ادجت مع برنامج النشاطات الادماج الاجتماعي منذ جوان 2011. برامج التنمية الجماعية الخاص بالبلديات المعزولة والفقيرة والتي يتم تحديد احتياجاتها عن طريق خلايا الجوارية والتقارب (CPS) التابعة إقليميا للفرع الجهوي وسلميا لقسم التنمية الجماعية وتحت اشراف المباشر لمدير النشاط الاجتماعي والتضامن للولاية (DASS) وبرامج التشغيل والادماج التي تحتوي على برنامج نشاطات الادماج الاجتماعي (DAIS)، برنامج ادماج حاملي الشهادات (PID)، برنامج الجزائر البيضاء (Blanche algerie) وبرنامج الاشغال العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (Tup himo).

2) استهداف برامج جديدة:

في اطار نشاطاتها. سجلت الوكالة عدة نشاطات وبرامج منها:

◀ توسيع التنمية الجماعية قصد ضمان تغطية جغرافية واجتماعية تتلاءم أكثر مع حاجيات الجماعات

المحرومة؛

◀ توسيع قطاعات تدخل برامج الاشغال العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة وبرنامج الجزائر

البيضاء؛¹

◀ الشروع في دراسة حول برامج الادمج الاجتماعي في مختلف القطاعات؛

3) بحث موارد جديدة:

كلفت وكالة التنمية الاجتماعية بالبحث دوما عن الموارد الضرورية لتمويل البرامج والنشاطات الموكلة لها وتجسيدها وتطويرها عن طريق مختلف الاتفاقيات مع الجمعيات النشطة في الميدان الاجتماعي والمنظمات الدولية وحتى الاتحاد الاوروبي عن طريق مفوضيته.

المطلب الرابع: مهام وكالة التنمية الاجتماعية:

وفقا للمادة 126 من الامر رقم 95-27 المؤرخ يوم 31/12/1995² المتضمن قانون المالية لسنة

1996. انشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-232 ليوم 29/06/1996³. مؤسسة ذات طابع مخصص

تحت تسمية "وكالة التنمية الاجتماعية" باللغة الفرنسية (Agence de développement social)

من مهامها:

◀ الترقية (الاجتماعية والاقتصادية)؛

◀ انتقاء (الفئات الاجتماعية المحرومة)؛

◀ التمويل الكلي او الجزئي (عن طريق مجموعة من البرامج)؛

◀ القيام بمجموعة من النشاطات والتدخلات لصالح الفئات السكانية المحرومة. وكذا التنمية الجماعية؛

¹- نفس المرجع السابق، ص6

²- الجريدة الرسمية، المادة 126 من الامر رقم 95-27 المؤرخة في 31/12/1995 من قانون المالية لسنة 1996،

³- الجريدة الرسمية، المرسوم التنفيذي رقم 96-232 المؤرخ في 29/06/1996 والمتضمن انشاء وكالة التنمية الاجتماعية وتحديد مهامها

◀ كل الاشغال او خدمات ذات منفعة اقتصادية واجتماعية مؤكدة. متضمنة نسبة عالية من اليد العاملة تبادر بها الجماعات المجموعات او اي وحدة عمومية او خاصة من شأنها ترقية تنمية الشغل؛ وفي إطار مهامها على الوكالة ان تبحث، ان تطلب، وتلتقط كل الاعانات المالية العطاءات والتبرعات من كل نوع. وايا كان مصدرها وطني او اجنبي. او متعدد الاطراف. والتي تعد ضرورية لتجسيد اهدافها الاجتماعية.

• المهام الفعلية والميدانية للوكالة:

بالإضافة الى الواجبات القانونية لها كهيئة ذات طابع عمومي خاص وكذا اتسامها بالاستقلالية في المساعدة واتخاذ القرارات. فان وكالة التنمية الاجتماعية هي مطالبة فعليا أكثر الى المشاركة في تنمية البرامج الاجتماعية ذات طابع اقتصادي والتي قانت بها بعثات أخرى ويتجلى ذلك في:

◀ دراسة وتقييم الاشغال واجراء النشاطات في مجال البحوث الاجتماعية، التحقيق المسح وغيرها من الموضوعات ذات صلة بالواقع المعاش حاليا؛

◀ تقديم المساعدة للمستفيدين من خلال تنظيم دورات تكوينية وتدريبية، أيام دراسية وحملات التوعية والتحسيس؛

◀ المساهمة الفعالة من خلال انشاء لجان او قنوات للدعم والمرافقة. وهذا لخلق تنمية اجتماعية مستدامة لتطوير هياكلها وفروعها أولا (داخليا) وتطوير الابتكار لدى الشركاء ثانيا (خارجيا)؛

المبحث الثاني: التنظيم العام لوكالة التنمية الاجتماعية:

تم تصميم هيكل القرار، التسيير والمراقبة للوكالة بالنحو التالي:

✚✚✚ مجلس التوجيه (CO)؛

✚✚✚ لجنة منبثقة من مجلس التوجيه (CS)؛

✚✚✚ مدير عام (DG)؛

المطلب الأول: مجلس التوجيه:

يتكون من (15) عضو يعينون بالنظر الى مؤهلاتهم وتجربتهم في الميادين التي تمسها نشاطات الوكالة. يحدد بمجلس افاق وخطط العمل للوكالة على شكل برامج او مشاريع مطابقة مع مهامها والتي تستدعي تمويلا لإنجازها. يجتمع مرتين في السنة في جلسة عادية، يصادق على الدليل الاجرائي الذي يعده المدير العام على اساس مبادئ وعرف التسيير الجارية حسب القانون العام والمتضمن قواعد واجراءات خاصة ب:

✓ سير الوكالة؛

✓ ابرام الصفقات؛

✓ توظيف تسيير واجر المستخدمين؛

✓ يحدد الميزانية السنوية ويقرر بشأن الحسابات السنوية؛

✓ يعين محافظ حسابات واحد او أكثر عند الحاجة للقيام بالمراقبة الشرعية على اموال الوكالة وطرق انفاقها.¹

المطلب الثاني: لجنة المراقبة:

يعين مجلس التوجيه من بين اعضاءه ولمدة سنة قابلة للتجديد، اعضاء لجنة المراقبة. تمارس لجنة المراقبة لحساب مجلس التوجيه دور الرقابة البعدية العامة بخصوص تطبيق قراراته في ميادين الانشطة ذات الالهمية الكبرى. تجتمع في نهاية كل ثلاثي وتقدم للمدير العام، التوصيات والملاحظات المتعلقة بأحسن الطرق لإنجاز البرامج والمشاريع المقررة.

تبدي رأيها حول التقارير الدورية المتعددة من طرف المدير العام حول المتابعة، الانجاز والتقييم للبرامج المنفذة. كما تبادر بكل عملية مراقبة يقررها او يسطرها مجلس التوجيه. غير ان لجنة المراقبة لا تمارس اي رقابة بخصوص التسيير الذي يبقى من الصلاحيات المقصورة والخاصة بالمدير العام.

¹- دليل الإجراءات، مرجع سبق ذكره، ص8

تقدم تعليقاتها لمجلس التوجيه بشأن الميزانية السنوية للتسيير وكذا تقرير المدير العام حول التسيير السنوي.

المطلب الثالث: المدير العام:

هو شخص طبيعي معين بمرسوم رئاسي يكون يتمتع بكفاءة وخبرة لازمة في مجال التسيير. كما خولت له صلاحيات واسعة للعمل في كل الظروف باسم ولحساب الوكالة. وفي هذا الإطار يتكلف المدير العام بعدة مهام:

- ✓ تجسيد التعليمات وقرارات مجلس التوجيه والمتابعة الدائمة لعمليات الانجاز والتقييم مع تقديم حصيلة دورية؛

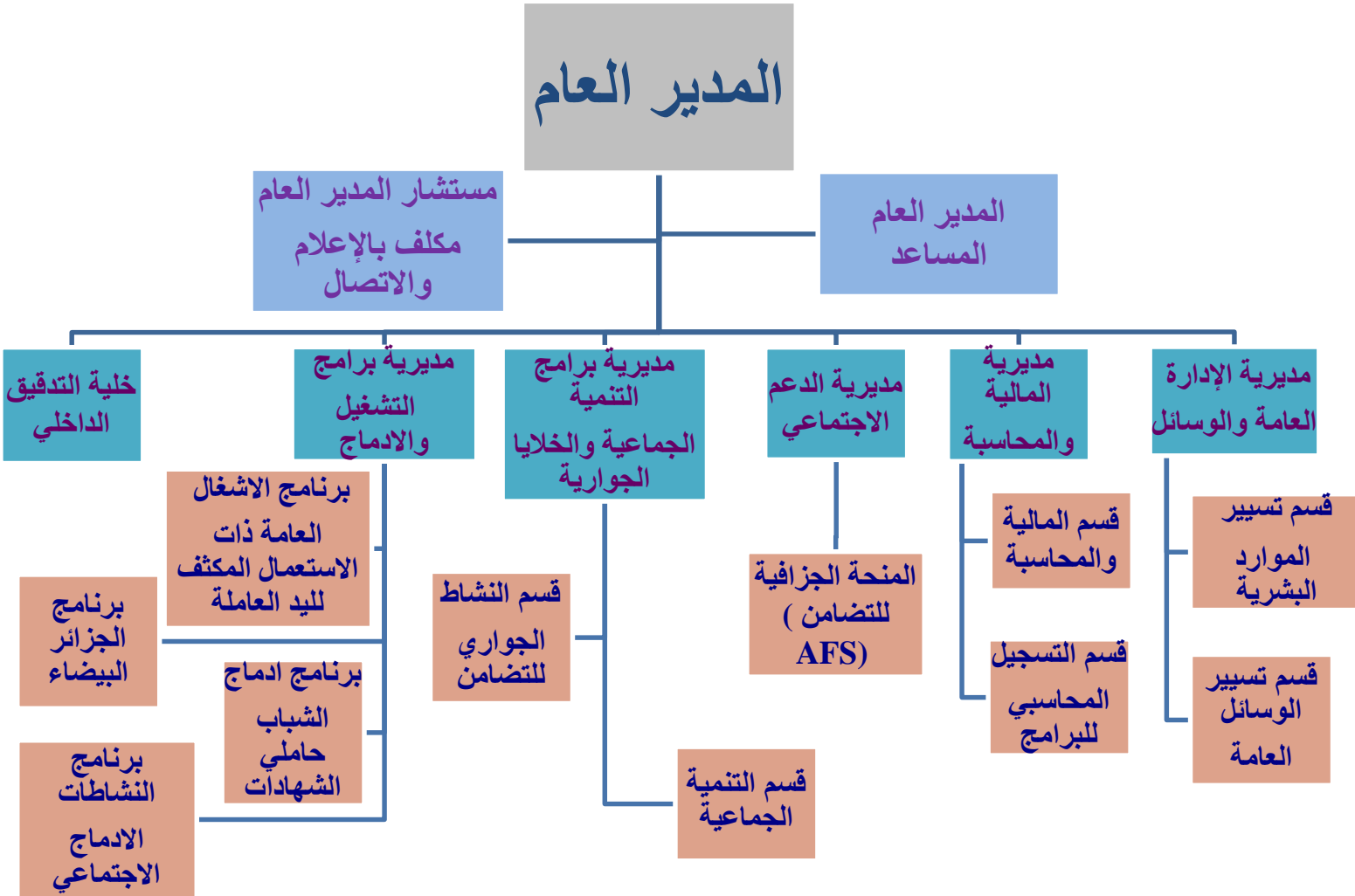
- ✓ تصميم الدليل الاجرائي واقتراحه للمصادقة على مجلس التوجيه مع ضمان تجديده في نفس الشروط؛
- ✓ اعداد ميزانية السير السنوية والميزانية السنوية للنشاط الاجتماعي للوكالة واقتراحهما للمصادقة على مجلس التوجيه؛

- ✓ عرض حسابات نهاية السنة للمداولة والمصادقة من قبل مجلس التوجيه؛
- ✓ اعداد النظام الداخلي للوكالة والسهر على احترامه؛
- ✓ توظيف مستخدمي الوكالة على جميع الاطراف وبكل المستويات مع تحديد رواتبهم حسب الاتفاقية الجماعية؛

- ✓ ممارسة السلطة التسلسلية على عمال الوكالة؛
- ✓ اللجوء عند الحاجة الى خدمات مستشار في إطار المصلحة العامة للوكالة؛
- ✓ استلام وتسجيل الايرادات الموجهة الى الوكالة، والامر بالصرف للنفقات؛
- ✓ ابرام كل انواع العقود الصفقات والاتفاقات الضرورية لسيير وتنمية الوكالة. وفقا لأهدافها الاجتماعية وطبقا للدليل الاجرائي الساري المفعول؛

- ✓ فتح وتسيير كل الحسابات لدى المؤسسات المالية.
- ✓ تمثيل الوكالة بصفة عامة، ازاء الغير والترفع امام القضاء باسمها ولحسابها سواء كان للطلب او للدفاع

الشكل رقم 1-2 الهيكل التنظيمي للمديرية العامة لوكالة التنمية الاجتماعية



المصدر: من اعداد الطالب بناء على دليل الإجراءات لوكالة التنمية الاجتماعية

المبحث الثالث: هياكل وكالة التنمية الاجتماعية ومهامها:

المطلب الأول: هياكل وكالة التنمية الاجتماعية على المستوى المركزي:

1. المدير العام المساعد:

يخضع المدير العام المساعد الى سلطة الاشراف المباشر للمدير العام ومن مهامه:

- ✓ ضمان التنسيق ما بين البرامج؛
- ✓ اعداد الميزانيات والتقارير لأنشطة الوكالة؛
- ✓ السهر على انسجام وتطوير تنظيم الوكالة؛
- ✓ جمع وتلخيص المعلومات وايصالها الى السلطات السلمية؛
- ✓ متابعة اداء أنشطة الفروع الجهوية وتقييمها وتقديم تقارير عنها؛
- ✓ ضبط التنسيق والتواصل بين المديريات المركزية فيما بينها وبين الفروع الجهوية والمستوى المركزي من جهة اخرى¹؛

2. مستشار المدير العام المكلف بالإعلام والاتصال:

يخضع للسلطة المباشرة للمدير العام ومن مهامه:

- ✓ وضع شبكات اعلامية من شأنها المساعدة على اتخاذ القرارات وتقييم البرامج وفق مؤشر النجاح المسطر من قبل الوكالة؛
- ✓ يضمن عملية الاتصال مع المؤسسات الاعلامية ووسائل الاعلام؛
- ✓ التحكم في تكنولوجيا الاعلام والاتصال على مستوى الوكالة وتسيير الدور الاعلامي لها على جميع المستويات؛
- ✓ محاولة اظهار الوكالة على الساحة الاعلامية من اجل التعريف بنشاطاتها وبرامجها وطابعها الاقتصادي والاجتماعي وتغطية كل نشاطاتها سواءا على المستوى الوطني او الدولي؛
- ✓ القيام بندوات وملتقيات اعلامية من اجل التعريف بأجهزة الوكالة ومختلف نشاطاتها. وتغطية الحضور في الايام الوطنية والمعارض من خلال عملية الاشهار؛

¹-دليل الإجراءات، مرجع سبق ذكره ص 16

3. مديرية الادارة العامة والوسائل:

تخضع هذه المديرية المركزية للسلطة المباشرة للمدير العام ويكون على راسها إطار سامي وتحتوي على عدة اقسام ومصالح، ومن مهامها:

- ✓ توظيف ومتابعة مستخدمي واعوان الوكالة، ومتابعة مساهم المهني؛
- ✓ ابرام العقود مع المستشارين الوطنيين او الاجانب؛
- ✓ تسيير الوسائل المادية والبشرية للوكالة؛
- ✓ العمل على تنفيذ القرارات الادارية للمدير العام؛
- ✓ الحرص على تطبيق النظام الداخلي والسير الاحسن لعمل الوكالة في إطار احترام القانون وحقوق العمال؛
- ✓ متابعة سياسة التوظيف والاشراف عليها؛
- ✓ تسيير الوسائل العامة وجميع مرافق والتي تستخدم في العملية اليومية للمستخدمين (اجهزة اعلام الي-اقتناء اجهزة وادوات مكتبية-تسيير الحظيرة الخ...)
- ✓ متابعة تسيير الموارد البشرية (توظيف، تحويل تقاعد الخ...)
- ✓ الاعداد للتنبؤات السنوية الخاصة بنظام تسيير الموارد البشرية؛
- ✓ اعداد التقارير الاسبوعية والفصلية والسنوية الخاصة بحصيلة تسيير الموارد البشرية والادارة والوسائل العامة؛
- ✓ التسيير ومتابعة جميع المحاضر والمقررات الخاصة بنشاط الوكالة ومستخدميها؛
- ✓ متابعة قضايا التقاضي بين الاطراف الداخلية للوكالة (بين الوكالة والموظفين) او الاطراف الخارجية (بين الوكالة ومؤسسة او مستخدم او اي شخص طبيعي او معنوي يقوم بعرقلة او المس باي ضرر او الاخلال باي التزام مع الوكالة من شأنه ان يعيق اداءها او يؤثر على نشاطها)؛

4. مديرية المالية والمحاسبة:

تخضع هذه المديرية المركزية للسلطة المباشرة للمدير العام ويكون على راسها إطار سامي وتحتوي على عدة اقسام ومصالح، من مهامها ضمان التسيير المالي والمحاسبي للموارد الاتية من:

- ✓ الخزينة العمومية؛
- ✓ المؤسسات المالية الدولية؛
- ✓ العطاءات؛

- ✓ الهبات والتبرعات أيا كان نوعها، وطنية محلية، عمومية، خاصة، دولية او متعددة الاطراف؛
- ✓ التسجيل المحاسبي لإيرادات ومصاريف الوكالة؛
- ✓ مسك دفاتر المحاسبة؛
- ✓ القيام بالحصيلة السنوية والميزانية المحاسبية والمالية؛
- ✓ القيام بالموازنات التقديرية وضمان الفحص السنوي للحسابات؛
- ✓ ضمان عملية التمويل بالإمكانات الضرورية للسير الحسن لنشاط الوكالة وهيكلها؛

5. مديرية الدعم الاجتماعي:

في إطار تنفيذ الجانب الاجتماعي لبرامج الوكالة. هذا الجهاز هو واحد من الإجراءات الاجتماعية الرئيسية للدولة التي أنشئت في أكتوبر 1994، وذلك للفئات الاجتماعية المحرومة. الغرض منه هو لفئات من الافراد غير القادرين على العمل والذين ليسوا قادرين على الاستفادة من الفرص المدرة للدخل. ويهدف هذا البرنامج إلي:

- ✓ محاربة كل أشكال التهميش والإقصاء الاجتماعي للفئات المحرومة؛
 - ✓ ضمان الحماية الاجتماعية والحقوق الاجتماعية والأساسية للفئات المحرومة؛
 - ✓ استرداد البعد الاجتماعي للدولة كقاعدة؛
 - ✓ مساعدة ودعم الفئات المحرومة اجتماعيا من خلال منح الدخل في شكل منحة؛
- يكلف قسم الدعم الاجتماعي ب:

✓ ضمان تسيير ترتيبات الشبكة الاجتماعية (المنحة الجزافية للتضامن **AFS** وبرامج النشاطات ذات المنفعة العامة **EX IAIG**) لصالح الفئات الاجتماعية المحرومة؛

✓ المبادرة بكل دراسة تقييمية او لمعاينة الشبكة الاجتماعية في شطريها (المنحة الجزافية للتضامن تعويض النشاطات ذات المنفعة العامة) لتحديد حاجيات الفئات السكانية المحرومة في ميدان الهياكل الاجتماعية؛

6. مديرية برامج التنمية الجماعية والخلايا الجوارية:

هذا البرنامج يهدف إلى محاربة الفقر، الإقصاء والتهميش الاجتماعي، كما يهدف إلى تحسين الظروف المعيشية للسكان المعوزين. يتمثل هدفه الرئيسي في إنشاء الوعي الاجتماعي. يعتمد هذا البرنامج على إنجاز مشاريع أساسية صغيرة لا تتجاوز قيمتها **4.000.000** دج يتم تحديدها من قبل فئة المعوزين أنفسهم بمساعدة الخلايا الجوارية للتضامن لوكالة التنمية الاجتماعية والجهات الراعية (البلدية الجمعيات ولجان الاحياء)، حيث تساهم الفئات

المستفيدة بـ 10% من القيمة الإجمالية للمشروع (90% المتبقية تمولها وكالة التنمية الاجتماعية). كما يركز على مساهمة الاطراف المستفيدة في مختلف مراحل تنفيذ المشاريع الاقتصادية والاجتماعية التي تهدف الى تلبية احتياجاتهم الاولوية. كما يمكن ان يستفيد من هذا البرنامج كل من:

- ✓ البلديات خاصة منها الاكثر هشاشة؛
- ✓ الجمعيات ذات الطابع الاجتماعي والانساني؛
- ✓ لجان الاحياء والقرى؛
- ✓ المشاريع التي يمولها جهاز التنمية الجماعية؛
- ✓ البنية التحتية الصحية الصغيرة القريبة (شراء المعدات، وإعادة التأهيل والتنمية)؛
- ✓ الطاقة الكهربائية؛
- ✓ البناء والصرف الصحي؛
- ✓ حفر الابار ومشاريع الموارد المائية؛
- ✓ البنية التحتية الاجتماعية والثقافية (معدات التدريس قاعات المطالعة مرافق اجتماعية وثقافية... الخ) ؛
- ✓ المرافق الترفيهية والكهرباء الريفية؛¹

كما يوجد ضمن اقسامها قسم النشاط الجوّاري للتضامن (CPS)، الذي يساهم في بعث اليقظة الجماعية. وتتوجه نشاطاته نحو تحسين المستوى المعيشي للفئات السكانية المحرومة وهو أيضا أداة تركز عليها التنمية الجماعية.

تقوم الخلايا الجوّارية للتضامن بالنشاط الجوّاري وتتشكل كل خلية من فريق متعدد التخصصات يتكون من أربعة أعضاء: مختص في علم الاجتماع، أخصائي نفسي، طبيب، مساعد اجتماعي. يخضع هذا الفريق إلى تعديلات حسب الإشكاليات المحلية المطروحة كما يسير الخلية الجوّارية للتضامن منسق يعينه المدير العام للوكالة من بين اعضاءها. من مهامها²:

- ✓ تحديد مناطق وجيوب الفقر؛
- ✓ تحديد احتياجات الفئات السكانية المحرومة وإحصاءها؛

¹- الجريدة الرسمية، المرسوم التنفيذي رقم 232/96 المؤرخ بتاريخ 1996/06/29 والمتضمن انشاء وكالة التنمية الاجتماعية وتحديد مهامها.

²- دليل الإجراءات، مرجع سبق ذكره، ص 18.

✓ اعلام الفئات السكانية المعنية بمختلف برامج وكالة التنمية الاجتماعية ومختلف المساعدات التي تمنحها الدولة؛

✓ انجاز تحقيقات واعداد تقارير خاصة حول الفقر والآفات الاجتماعية؛

✓ المساهمة في تنفيذ نشاطات ذات طابع انساني واجتماعي وطني، لا سيما في حالات الكوارث والنكبات؛

✓ تنمية كل نشاط يرمي الى التكفل بالفئات السكانية المحرومة وترقيتها وتحسين ظروف معيشتها؛

✓ مرافقة الفئات السكانية المحرومة والحركة الجمعوية بالاتصال مع السلطات المحلية في تحديد وانجاز مشاريع

التنمية المحلية؛

وبالتالي تتلخص مهام هذه المصلحة المركزية فيمايلي:

✓ ضمان تنفيذ برنامج التنمية الجماعية (الجوارية) لفائدة السكان القاطنين في المناطق المحرومة اجتماعيا

واقتصاديا؛

✓ تحديد ومتابعة المشاريع بمساهمة المستفيدين؛

✓ ترقية روح المشاركة؛

✓ تحديد الحاجيات نع تسطير الاولويات في الميدان الجماعي؛

✓ الاشراف على عمل الخلايا الجوارية والتقارب؛

✓ تحديد نقاط التدخل والاشراف على المستوى الجهوي والوطني (البلديات والمناطق الفقيرة او المعندمة)؛

✓ تسطير الخريطة الوطنية الاجتماعية والاقتصادية (الاطلس) التي تحدد جميع البيانات الخاصة بكل منطقة؛

7. مديرية برامج التشغيل والادماج:

في إطار السياسة البديلة للشغل ومعالجة البطالة، تم انشاء هذه المديرية ووضعها تحت سلطة المباشرة للمدير

العام كما تقوم بالإشراف على أربع (4) برامج منها:

أولاً: برنامج الاشغال ذات المنفعة العمومية للاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP-HIMO)

يهدف هذا البرنامج الى تشجيع الاشغال العامة ذات الطابع العمومي اي الوظائف التي لا تتطلب مؤهلات

علمية والاستعمال الاكثر لليد العاملة من اجل انشاء أكبر عدد من المناصب المؤقتة وترقية المقاولات الصغيرة المحلية

وإعادة تأهيل البنية التحتية العامة واعطاء الاداء قيمة اقتصادية مع المحافظة على الاثر الاجتماعي وتشجيع روح

المشاركة. من بين الاشغال التي يضمن تغطيتها هذا الجهاز:

- ✓ صيانة الطرق البلدية والولاية؛
 - ✓ الحد من التصحر وتجديد العشب؛
 - ✓ صيانة البنية التحتية للمياه وكل ما يخص اشغال الري؛
 - ✓ مكافحة تآكل التربة والفيضانات؛
 - ✓ صيانة، تنظيف واصلاح شبكات الصرف؛
 - ✓ صيانة المدارس الابتدائية ومرافق الرعاية؛
 - ✓ صيانة المرافق والاملاك العمومية؛
- يستفيد من هذا البرنامج كل من:

1- البلديات:

وهذا من خلال مجموعة من الامتيازات التي يوفرها ويساهم في التنمية الاجتماعية والاقتصادية ويهدف الى:

- ✓ الحد من ارتفاع معدل البطالة؛
- ✓ معالجة مشكل ضعف التخصيص من الموارد المالية المتاحة للبلديات الفقيرة؛
- ✓ التأثير على البيئة بصفة ايجابية نتيجة البنية التحتية المتدهورة؛
- ✓ المحافظة وحماية الموارد الطبيعية؛
- ✓ تنمية روح المشاركة والمبادرة؛

2- السكان:

يجب على سكان البلديات الراغبين في الاستفادة من هذه المشاريع ان تتوفر فيهم صفة العاطلين عن العمل ويكونوا مسجلين في البلديات والمستفيدين من مشاريع المؤسسات الصغيرة (Ansej-Cnac-Angem) والمقاولين المحليين وان تتراوح اعمارهم ما بين 18 و59 سنة. ويتوفر لديهم سجل تجاري وبطاقة الحرفي. وتتم عملية توزيع المشاريع عن طريق مناقصات مفتوحة على مستوى مديريات النشاط الاجتماعي والتضامن. كما ان مدة المشروع محددة ب ثلاثة أشهر فقط

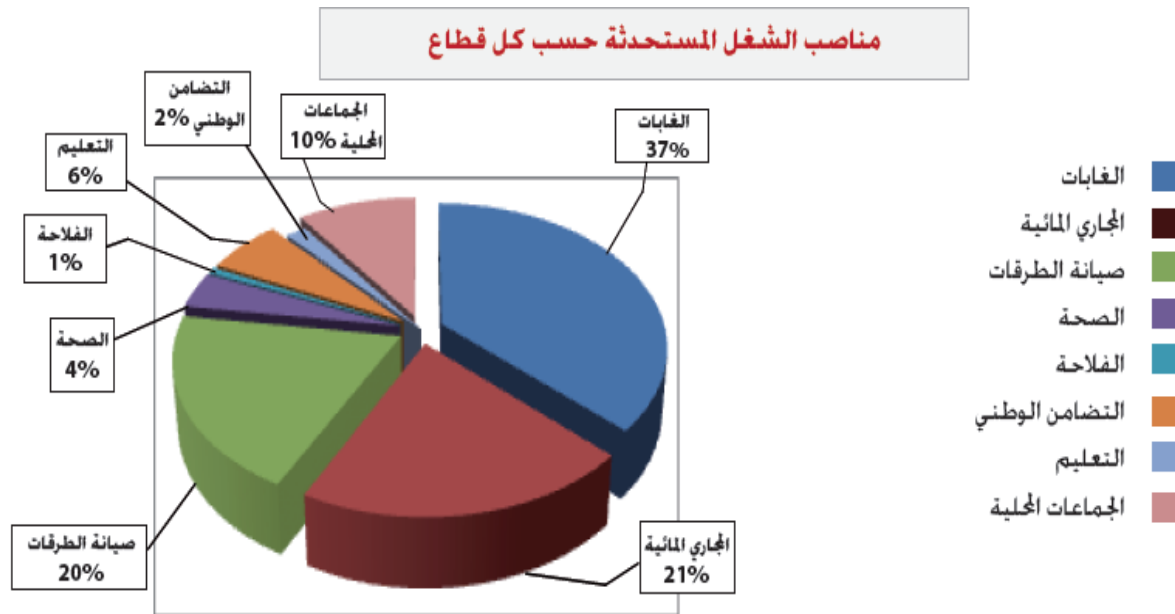
الجدول رقم 2-1: حصيلة جهاز الأشغال ذات المنفعة العمومية من 1997 الى 2016

حصيلة إنجازات جهاز الأشغال ذات المنفعة العمومية للاستعمال
المكثف لبيد العاملة من 1997 الى 2016 :

القطاع	مناصب العمل المستحدثة	نسبة مناصب العمل المستحدثة حسب القطاع	الورشات المنطقتة	نسبة الورشات المنطقتة حسب القطاع
الغابات	28016	%37	13387	%37
المجاري المائية	15578	%21	8759	%24
صيانة الطرقات	14916	%20	8978	%25
الصحة	3079	%04	1359	%04
الفلاحة	552	%01	159	%0
التعليم	4742	%06	1366	%04
التضامن	1301	%02	317	%01
الجماعات المحلية	7545	%10	1624	%05
المجموع	75728	%100	35949	%100

المصدر: موقع وكالة التنمية الاجتماعية www.ads.dz

الشكل رقم 2-2: حصيلة جهاز الأشغال ذات المنفعة العمومية من 1997 الى 2016



المصدر: موقع وكالة التنمية الاجتماعية www.ads.dz

من خلال الشكل البياني نلاحظ ان اعلى نسبة لمناصب الشغل المستحدثة كانت في قطاع الغابات والمحاري المائية على التوالي 37%، 21%. بينما سجلت أدنى نسبة في القطاع الفلاحي حوالي 1%. وهذا راجع الى تركز ورشات الاشغال في بصفة كبيرة في هذين القطاعين بينما في القطاعات الأخرى كانت بنسبة ضئيلة لعدم توفر عامل التأهيل ونقص التجربة الميدانية من جهة، وقلة الورشات المتخصصة في هذه القطاعات من جهة أخرى.

من مزايا هذا البرنامج:

← بالنسبة للمقاول:

✓ نقاط إضافية للمستفيد من أجهزة ADS، ANGEM، ANSEJ

✓ الاستفادة من برنامج عمل للمقاولين الصغار؛

✓ عدم تطلب يد عاملة مؤهلة؛

← بالنسبة للعامل:

✓ الاستفادة من الجر الوطني الأدنى المضمون SNMG مدة ثلاثة أشهر؛

✓ ضمان تغطية اجتماعية لمدة سنة كاملة.¹

ثانيا: برنامج الجزائر البيضاء: (Dispositif de blanche Algérie)

منذ عام 2005، قد وضعت وكالة التنمية الاجتماعية برنامج "الجزائر البيضاء"، والذي هو فرع من برنامج

TUP-HIMO ويهدف البرنامج إلى تشجيع هامش العاطلين عن العمل من دون وسيلة، أو مؤهلات والمهتمين

في إنشاء المشاريع الصغيرة التي تساهم في صيانة وتحسين الظروف المعيشية للسكان (مقرر الوزارة الوصية رقم 48

بتاريخ 2005/06/13) والمتضمن إنشاء وتركيب اللجنة التوجيهية لمشروع الجزائر البيضاء)². كما يتم اختيار

المستفيدين بالشراكة مع الجمعيات والهيئات المحلية.

تقدر مدة العقد في إطار هذا البرنامج ب ثلاثة 03 أشهر قابلة للتجديد ثلاثة مرات، يتم من خلالها تنظيف

الأحياء والشواطئ في موسم الاصطياف.

¹-الجريدة الرسمية، المرسوم التنفيذي رقم 232/96 المؤرخ بتاريخ 1996/06/29 والمتضمن انشاء وكالة التنمية الاجتماعية وتحديد مهامها.

²-الجريدة الرسمية، مقرر وزارة التشغيل والتضامن الوطني رقم 48 المؤرخ في 2005/06/13، العدد 41، الصادرة في 15 جوان 2005.

مزايا البرنامج:

◀ بالنسبة للمقاول:

- ✓ إبرام أربع (4) عقود لمدة ثلاثة أشهر للواحد،
- ✓ تعلم تسيير فرق عمل،
- ✓ تعلم مسالك الإدارية (علاقات مع البلدية صندوق الضمان الاجتماعي... الخ)؛
- الحصول على بطاقة حربي،
- ✓ الاستفادة من التغطية الاجتماعية لمدة سنة كاملة؛

◀ بالنسبة للعامل:

- ✓ يتقاضى اجر حسب الأجر الوطني الأدنى المضمون لمدة 12 شهرا،
- ✓ ضمان تغطية اجتماعية لمدة سنة كاملة،
- ✓ اقتناء خيرة في ميدان الصيانة؛

ثالثا: جهاز ادماج حاملي الشهادات: (PID) Programme d'insertion des diplômés

هذا الجهاز، يدعى بشكل عام برنامج ادماج حاملي الشهادات (PID)، وهو جزء من سياسة نشطة للإدماج الخريجين الشباب في سوق العمل.

وهو مسطر مباشرة لإدماج للشباب الباحثين عن العمل الحاملين لشهادات التعليم العالي والتقنين الساميين المتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين والبالغين بين 19 و35 سنة، قصد السماح لهم باكتساب خبرة مهنية ترفع قابلية توظيفهم. وتعزز من فرص العمل (المرسوم التنفيذي رقم 08-127 من 30 أبريل 2008)¹. ويهدف الجهاز الى:

- ◀ الادماج الاجتماعي للشباب خريجي الجامعات او معاهد العليا للتكوين المهني او الخاصة المعتمدة من قبل الدولة بما في ذلك المتخرجين بدون دخل او في حالة غير نشاط او ذوي إعاقة،
- ◀ تعزيز أنشطة التنمية المحلية، لا سيما في المناطق والقطاعات الغير المغطاة،
- ◀ مكافحة الفقر، الاقصاء والتهميش،

¹- الجريدة الرسمية المرسوم التنفيذي رقم 08-127 من 2008/04/30 والمتعلق بجهاز الادماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات العدد 23، الصادرة في 04 ماي 2008.

◀ فترة الإدماج والمنحة:

✓ فترة الإدماج هي سنة واحدة، قابلة للتجديد مرة واحدة فقط. في جميع القطاعات (الإدارية والاقتصادية العامة وخاصة)؛

✓ حددت المنحة بـ 10.000 دج لحاملي الشهادات الجامعية و 8.000 دج للتقنيين السامين من المعاهد العليا؛

✓ كما يمكن ان تمنح للشباب المتخرج قبل او بعد فترة الإدماج منحة شهرية تقدر بـ 2500 دج حين التحاقهم لمتابعة فترة تكوين متخصص ومؤهل لدى مؤسسات التكوين المعتمدة والتي تسمح بإدماجهم اجتماعيا في مدة أقصاها 06 أشهر؛

◀ المزايا:

✓ إدماج حاملي الشهادات في نشاطات تتطابق مع تخصصاتهم؛
✓ اكتساب خبرة مهنية،

✓ الاستفادة من التغطية الاجتماعية (التأمينات الاجتماعية للمرض والأمومة وحوادث العمل والأمراض المهنية وفقا للوائح. والتنظيمات) ،

✓ عقد عمل مدة سنة قابل للتجديد مرة واحدة،

✓ منحة شهرية،

✓ منحة شهرية لصالح المستفيدين من تكوين إثناء مدة الإدماج؛

✓ الراحة القانونية والعطلة السنوية،

Dispositif D'activités d'Insertion Social: رابعا: جهاز نشاط الإدماج الاجتماعي:

هذا الجهاز يدعى بشكل عام (DAIS)، تم إنشاؤه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 305/09 من 10

سبتمبر 2009¹ بصيغته المعدلة والمكاملة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 78/12 في 12 فبراير 2012²، هذا

¹- الجريدة الرسمية المرسوم التنفيذي رقم 305/09 والمؤرخ في 10/09/2009 والمتعلق بجهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي العدد 54، الصادرة في 16 سبتمبر 2009.

²- الجريدة الرسمية المرسوم التنفيذي رقم 78/12 والمؤرخ في 12/02/2012 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 305/09 المؤرخ في 10/09/2009. العدد 09، الصادرة في 19 فيفري 2012.

الجهاز هو إدراج العاطلين عن العمل في الوضع الاجتماعي الهش، ما بين 18 و 59 عاما وبدون مستوى تعليمي في مناصب العمل المؤقتة التي تم إنشاؤها لغرض الخدمة، العامة والمنفعة الاجتماعية التي بدأتها السلطات المحلية وقطاعات الخدمات التقنية وغيرها من الشركاء المحليين (شركات القطاعين العام والخاص والحرفيين من مؤسسات القطاع الخاص والمؤسسات العاملة في هذا القطاع-الجماعات المحلية-الإدارات العمومية-المؤسسات العمومية والخاصة-المؤسسات والهيئات التي تدخل في المجال الاجتماعي) والخدمات (الحرفيين،الجمعيات،والتعاونيات الفلاحية).

◀ يهدف جهاز النشاطات الإدماج الاجتماعي:

✓ الإدماج الاجتماعي للشباب بدون دخل وبدون مستوى تعليمي ومؤهلات في حالة حرمان اجتماعي وخاصة في حالة التسرب المدرسي؛

✓ تتمين نشاطات التنمية ذات المنفعة المحلية بالخصوص في البلديات والمجالات الأقل تغطية واستغلال؛

✓ مكافحة الفقر والتهميش؛

◀ فترة الادماج والمنحة:

✓ مدة الادماج هي سنتين قابلة للتجديد مرتين فقط في جميع القطاعات (الإدارية والاقتصادية العامة وخاصة)؛

✓ مبلغ المنحة حدد ب 6000 دج شهريا؛

✓ يمكن للمستفيدين من هذا الجهاز تلقي التدريب بما يتفق مع المهام الموكلة إليهم؛

◀ مزايا

✓ منحة شهرية،

✓ مدة إدماج سنتين قابلة للتجديد مرتين،

✓ تغطية اجتماعية (التأمينات الاجتماعية للمرض والأمومة وحوادث العمل والأمراض المهنية وفقا للوائح.

والتنظيمات)؛

✓ إمكانية الاستفادة من تكوين + شهادة،

✓ الراحة القانونية والعطلة السنوية،

✓ شهادة إدماج في نهاية مدة الإدماج؛

المطلب الثاني: الفروع الجهوية لوكالة التنمية الاجتماعية

هي هياكل ملحقة بالمدير العام ولكن بالنظر الى دورها الأساسي والفعال. يمكن لها العمل بنوع من الاستقلالية في تنفيذ البرامج المسطرة من طرف المديرية العامة (دور أساسي ورئيسي)¹. وهي تشكل فعلا وسيلة تدخل الوكالة وطرف مع المتعاملين على مستوى الولايات، البلديات، الجمعيات ومع السكان بصفة عامة.

وتكتسي مهامها طابعا عمليا وتتضمن عمليات ميدانية ومتعلقة بالمجاورة (التقارب).

1. صلاحيات الفرع الجهوي:

- ✓ ضمان اتصال دائم مع الشركاء (مديريات النشاط الاجتماعي البلديات، الدوائر مديريات الري مديريات الغابات المصالح التقنية مصالح الضمان الاجتماعي، الجمعيات ذات الطابع الاجتماعي... الخ)؛
- ✓ أداء عمليات الاتصال الضرورية للإرشاد وترقية الوكالة ونشاطاتها؛
- ✓ تطوير وسائل وطرق استهداف المشاريع والمستفيدين؛
- ✓ التأكد من تنفيذ التسديدات لصالح المستفيدين (المنحة الجزافية للتضامن تعويض الأنشطة ذات المنفعة العامة التنمية الجماعية، برامج التشغيل والادماج) وكذا احترام الإجراءات المسطرة مع المتعاملين؛
- ✓ استلام العروض والمناقصات؛
- ✓ التأكد من حسن سير البرامج ومدى نجاحها ونسبة تقدمها وتحديد تاريخ انتهاءها؛
- ✓ المراقبة الدورية لعمليات دفع المستحقات (على مستوى البلديات او مديريات النشاط الاجتماعي والتضامن) سواء من الناحية الإجراءات او مدى صحة الوثائق المحاسبية.
- ✓ استلام الملفات المحاسبية الخاصة بدفع نفقات البرامج من طرف مصالح مديريات النشاط الاجتماعي والتضامن من اجل تسجيلها محاسبا واعداد الميزانية الختامية للبرامج المنجزة ميدانيا.
- ✓ الشروع في اعداد المخالصات المالية لتمويل البرامج على مستوى مديريات النشاط الاجتماعي والتضامن.
- ✓ السهر على اعداد دفاتر شروط ملائمة ومتابعة الاشغال المنجزة والصفقات المتعلقة بجميع المشاريع.
- ✓ اعداد الحصيلة المادية والمالية بصفة دورية لمختلف البرامج؛
- ✓ اعداد تقارير تقييمية سواء شهرية او ثلاثية؛

¹- دليل الإجراءات، مرجع سبق ذكره. ص 21-22

2. هياكل الفرع الجهوي:

يكون الفرع الجهوي تحت اشراف مدير وبمساعدة رؤساء الأقسام ومجموعة من الإطارات المكلفة بالدراسات والاعوان التنفيذيون كل فيما يخص مهامه ومسؤولياته.

تقسم المهام والوظائف الخاصة سواها حسب الفئات (الإطارات، الاعوان...) او حسب الرتب السلمية لكل صنف، فالإشراف وإدارة الهيئة والتنسيق تقع على عاتق المدير، التخطيط وإدارة مجموعات عمل على مستوى الأقسام تقع على عاتق رؤساء الأقسام بينما مهام التحكم والتنفيذ تقع على عاتق الإطارات واعوان التحكم.

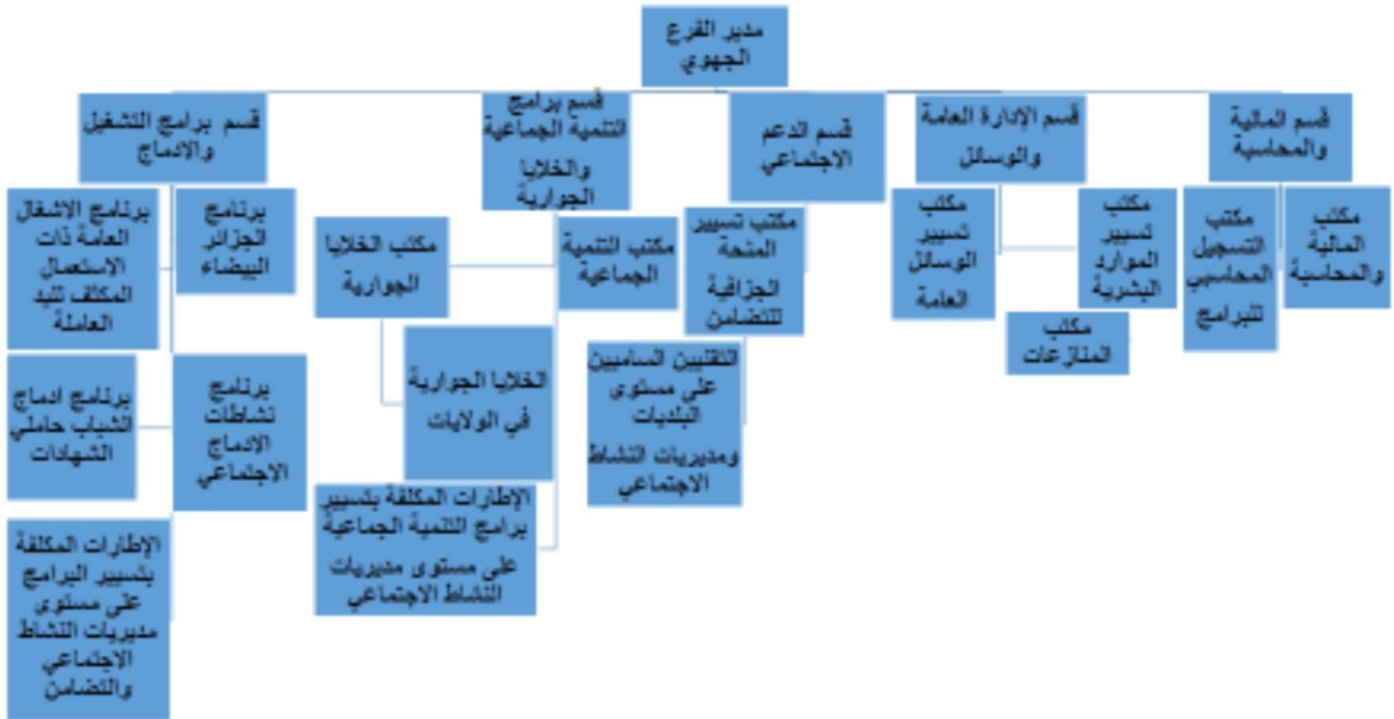
يتشكل الفرع الجهوي من خمسة اقسام: قسم الإدارة العامة والوسائل، قسم المالية والمحاسبة، قسم الدعم الاجتماعي، قسم التنمية الجماعية والخلايا الجوارية وقسم برامج التشغيل والادماج الذي يعد من اهم الأقسام والعمود الفقري للوكالة لاحتوائه على أربعة (4) برامج للتشغيل والذي يقوم بنسبة 60% من البرامج المسطرة من قبل المديرية العامة.

كما يقوم بتسيير البرامج في البلديات فئة من التقنيين الساميين (التقني السامي المكلف بتسيير جهاز الشبكة الاجتماعية) او على مستوى مديريات النشاط الاجتماعي والتضامن مجموعة من الإطارات والمسيرين (إطارات مكلفة بتسيير برامج التنمية الجماعية وبرامج التشغيل والادماج).¹ إضافة الى خلايا الجوار والتقارب في كل ولاية من اختصاص الفرع ويكون تواجدها خاصة في المناطق المحرومة ويكون تدخلها قطاعيا. كما تتوفر وكالة التنمية الاجتماعية على احدى (11) عشر فرعا جهويا كل فرع يضم عدة ولايات أربع او خمسة اعتمادا على المنطقة.

¹ - الجريدة الرسمية، المرسوم التنفيذي رقم 232/96 المؤرخ بتاريخ 1996/06/29 والمتضمن انشاء وكالة التنمية الاجتماعية وتحديد مهامها.

الشكل رقم 2-3: الهيكل التنظيمي للفرع الجهوي بمستغانم

الهيكل التنظيمي للفرع الجهوي لمستغانم



المصدر: من اعداد الطالب بناء على دليل الإجراءات لوكالة التنمية الاجتماعية

نلاحظ من خلال الهيكل التنظيمي ان الفرع الجهوي مرتبط مباشرة بمجموعة من الإطارات المكلفة بتسيير برامج الوكالة سواء على مستوى اقسامه الخمسة (05)، على مستوى البلديات، خلايا الحوار والتقارب او على مستوى مديريات النشاط الاجتماعي والتضامن التابعة إقليميا للفرع.

وفي الجدول التالي الفروع الجهوية للوكالة والولايات التي تغطيها حسب تاريخ النشأة.¹
الجدول رقم 2-2: الفروع الجهوية لوكالة التنمية الاجتماعية
حسب النشأة والولايات التابعة لها اقليميا

Antenne Régionale	Wilayas rattachées
Alger (1999)	Blida, TiziOuzou, Alger, Boumerdes, Tipaza
Annaba (1999)	Skikda, Annaba, Guelma, Constantine, El Tarf
Ouargla (2001)	Tamanrasset, Ouargla, Illizi, Ghardaïa
Mostaganem (2001)	Chlef, Mostaganem, Mascara, Oran, Relizane
Tiaret (2002)	Laghouat, Tiaret, El Bayedh, Tissemsilt
Béchar (2003)	Adrar, Bechar, Tindouf, Naama
Sidi Bel Abbès (2005)	Tlemcen, Saida, Sidi Bel Abbes, Ain Temouchent
Batna (2005)	Batna, Biskra, M'Sila, Mila
Bejaia (2005)	Bejaia, Jijel, Sétif, Bordj Bou Arreridj
Médéa (2006)	Bouira, Djelfa, Médéa, Ain Defla
Tébessa (2006)	Oum El Bouaghi, Tébessa, El Oued, Khenchla, Souk-Ahras

المصدر: دليل الإجراءات وموقع وكالة التنمية الاجتماعية www.ads.dz

¹- Agence de développement social, <http://www.ads.dz>, le 01/03/2017, 14 :00.

المطلب الثالث: البيئة المؤسسية لوكالة التنمية الاجتماعية

وكالة التنمية الاجتماعية تعمل في بيئة مؤسسية معقدة للغاية. كما أنها تنطوي على تنفيذ البرامج الاجتماعية والتعامل وجلب المزيد من الشركاء على مختلف المستويات المركزية والمحلية والولائية.

أولاً: الشركاء المعنيين مباشرة في تنفيذ البرامج:

- ✓ الخدمات اللامركزية للدولة،
- ✓ مديريات النشاط الاجتماعي والتضامن؛
- ✓ الخدمات الفنية القطاعية؛
- ✓ خدمات الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية؛
- ✓ إدارة بريد الجزائر؛
- ✓ وغرف التجارة والحرف اليدوية؛
- ✓ السلطات المحلية (البلديات والدوائر)؛
- ✓ الوكالة الوطنية للتشغيل؛
- ✓ الجمعيات والمجتمع المدني؛¹

ثانياً: أصحاب المصلحة الآخرون من خلال التنمية الاجتماعية:

- ✓ مختلف الإدارات الوزارية؛
- ✓ الولايات؛
- ✓ الجامعات ومراكز البحوث؛
- ✓ وكالات التوظيف (CNAC، ANGEM، ANSEJ)؛
- ✓ المنظمات الدولية؛

¹- الجريدة الرسمية، مرسوم تنفيذي رقم 232/96 المؤرخ بتاريخ 1996/06/29 والمتضمن انشاء وكالة التنمية الاجتماعية وتحديد مهامها.

المطلب الرابع: مراحل وفترات الوصاية على وكالة التنمية الاجتماعية:

منذ نشأتها وخلال نشاطها المعتاد عرفت وكالة التنمية الاجتماعية ثلاث فترات المتعلقة بالانتماء المؤسسي¹:

◀ الفترة من جوان 1996 الى ماي 2006: خلال هذه الفترة كانت تحت وصاية مصالح رئيس الحكومة.

متابعة تنفيذ البرامج ونشاطات الوكالة خلال هذه الفترة كان تحت اشراف:

◀ من جوان 1996 حتى ماي 2001 تحت اشراف وزارة العمل والحماية الاجتماعية.

◀ من جوان 2001 حتى ماي 2002 تحت اشراف وزارة النشاط الاجتماعي والتضامن الوطني.

◀ من جوان 2002 حتى ماي 2006 تحت اشراف وزارة التشغيل والتضامن الوطني.

◀ من جوان 2006 حتى ماي 2007. خلال هذه الفترة. سلطة الوصاية على الوكالة كانت فقط لوزير

التشغيل والتضامن الوطني.

◀ من جوان 2007 حتى أكتوبر 2008. خلال هذه الفترة. سلطة الوصاية على الوكالة كانت فقط لوزير

التضامن الوطني.

◀ من نوفمبر 2008 حتى ماي 2010. خلال هذه الفترة. سلطة الوصاية على الوكالة كانت فقط لوزير

التضامن الوطني، الاسرة والجمالية الوطنية بالخارج.

◀ من جوان 2010 حتى الوقت الحالي. خلال هذه الفترة. سلطة الوصاية والاشرف على الوكالة كانت

فقط لوزير التضامن الوطني والاسرة وقضايا المرأة.

¹ - Agence de développement social, <http://www.ads.dz>, le 01/03/2017, 14 :00.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم دراسته ومعرفته تبين ان الحكومة الجزائرية قامت بعدة إصلاحات في إطار سياسة إعادة الهيكلة. ومن بين هذه الإصلاحات انشاء وكالة التنمية الاجتماعية التي كان الغرض منها الدفع بالتنمية الاجتماعية والاقتصادية وهذا ما أدى الى بروزها كألية من اليات الدولة في مجال دعم سياسة التشغيل من خلال احتواءها على مجموعة من البرامج التشغيلية والتنموية حسب المستوى التعليمي، الجنس، السن والحالة الاجتماعية. وبالتالي فإنها مست بالتقريب جميع الطبقات والتي من شأنها انشاء عدد كبير من المناصب والتي لا تعتمد على خبرة او تأهيل مهني سواء كانت اشغال او خدمات ذات منفعة اقتصادية واجتماعية مؤكدة متضمنة نسبة عالية من اليد العاملة.

كما نلاحظ من خلال الدراسة ان برامج وكالة التنمية الاجتماعية ومن خلال أهدافها وسياسة عملها تركز على الادماج الاجتماعي والمهني مع توفير الحماية الاجتماعية للمستفيد واكسابه خبرة مناسبة تسمح له تلقائيا بالاندماج فيه من خلال المرافقة وبالتالي ولوج عالم الشغل وتناقص معدلات البطالة والفقير.

في الفصل التالي سوف نقوم بدراسة حالة الفرع الجهوي بمستغانم من خلال تقديم عام له بالإضافة الى مختلف البرامج والأجهزة التي يشرف على تسييرها، عرض الاحصائيات الخاصة بالبرامج والأجهزة وتحليلها وأخيرا مقارنة الفرضيات بالنتائج وتفسيرها.

الملاحق

الملحق رقم 01

نموذج عقد في جهاز ادماج
حامل الشهادات (PID)

الملحق رقم 02

نموذج عقد في جهاز نشاطات

الادماج الاجتماعي (DAIS)

الملحق رقم 03

نموذج عقد في برنامج الجزائر البيضاء

(Blanche-Algérie)

الملحق رقم 04

نموذج عقد في برنامج اشغال المنفعة

العامة ذات الاستعمال المكثف لليد

العاملة (TUP-HIMO)

الفهرس

رقم الصفحة	المحتويات
	الاهداء
	شكر وتقدير
	ملخص
	قائمة المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الاشكال البيانية
	قائمة الاختصارات والرموز
أ	المقدمة العامة
7	الفصل الأول: التشغيل بين النظرية والواقع
8	تمهيد.....
8	المبحث الأول: المداخل النظرية للتشغيل.....
8	المطلب الأول: مفهوم التشغيل.....
10	المطلب الثاني : طبيعة التشغيل.....
12	المطلب الثالث : المبادئ العامة للتشغيل.....
13	المطلب الرابع: أهداف سياسة التشغيل.....
17	المبحث الثاني: أهم نظريات التشغيل.....
17	المطلب الأول: التشغيل عند أتباع المدرسة الكلاسيكية.....
18	المطلب الثاني : التشغيل لدى الفكر الماركسي.....
20	المطلب الثالث: التشغيل عند المدارس الإدارية.....
23	المطلب الرابع : التشغيل في ضوء المنظومة القانونية.....
25	المبحث الثالث: التشغيل في الجزائر.....

25	المطلب الأول: أهم محطات سياسة التشغيل في الجزائر.....
31	المطلب الثاني: أهم برامج التشغيل المرافقة لبرنامج الإصلاح الاقتصادي في الجزائر....
37	المطلب الثالث: أسس سياسة التشغيل في الجزائر.....
38	المطلب الرابع: نتائج وتحديات (معوقات) سياسات التشغيل في الجزائر.....
44	خلاصة الفصل.....
45	الفصل الثاني: دراسة وكالة التنمية الاجتماعية
46	تمهيد.....
46	المبحث الأول: تعريف وكالة التنمية الاجتماعية.....
46	المطلب الأول: نشأة وكالة التنمية الاجتماعية.....
48	المطلب الثاني: سياسة عمل وكالة التنمية الاجتماعية.....
49	المطلب الثالث: نشاط وكالة التنمية الاجتماعية.....
50	المطلب الرابع: مهام وكالة التنمية الاجتماعية.....
52	المبحث الثاني: التنظيم العام لوكالة التنمية الاجتماعية.....
52	المطلب الأول: مجلس التوجيه.....
52	المطلب الثاني: لجنة المراقبة.....
53	المطلب الثالث: المدير العام.....
55	المبحث الثالث: هياكل وكالة التنمية الاجتماعية ومهامها.....
55	المطلب الأول: هياكل وكالة التنمية الاجتماعية على المستوى المركزي.....
66	المطلب الثاني: الفروع الجهوية لوكالة التنمية الاجتماعية.....
70	المطلب الثالث: البيئة المؤسسية لوكالة التنمية الاجتماعية.....
71	المطلب الرابع: مراحل وفترات وصاية على وكالة التنمية الاجتماعية.....
72	خلاصة الفصل.....

73	الفصل الثالث: دراسة حالة الفرع الجهوي بمستغانم
74	تمهيد.....
75	المبحث الأول: تقديم عام للفرع الجهوي بمستغانم.....
78	المبحث الثاني: عرض وتحليل الاحصائيات بالفرع الجهوي.....
93	المبحث الثالث: مقارنة الفرضيات بالنتائج وتفسيرها.....
96	خلاصة الفصل.....
98	الخاتمة العامة
102	المصادر والمراجع
106	الملاحق

اهداء

الى من يعجز اللسان عن حمل معاني اسمها ويخفق القلب وجوبا عند حضورها ورافقتني

بدعاء الخير والرحمة امي الغالية

الى الشمعة التي احترقت لتضيء دربي وجاهد من اجل نجاحي ابي العزيز

الى من تقاسمت معهم طفولتي وحياتي اخي واخواتي وابن عمي ماليك

الى عصفور البيت وقرّة عيني ابن اختي محمد

الى العائلة الكبيرة خاصة خالتي واخوالي والى كل من أنتمي إليهم وعلى راسهم جدي وجدتي

اطال الله في عمرهما

الى الذين كانوا بمثابة اخوتي ورسوموا الابتسامة على وجهي أصدقائي واحبائي خاصة

محمد، عبد الرحمن، عبد اللطيف وخالد

الى شخص عزيز على قلبي وبمثابة اخي حفيظ وعائلته الكريمة

الى زملاء المشوار الدراسي وجميع اساتذتي

الى كل من يعمل على جعل العلم وسيلة وطريقا يخدم به امة الإسلام ويرفع من معزتها

ومجدها الى مصاف الأمم المتقدمة حضارة واخلاقا

الطالب: يخلف عبد الله

شكر وتقدير

أولاً وقبل كل شيء الشكر لله سبحانه وتعالى على نعمه التي لا تعد ولا تحصى الذي اعانني
وسدد خطاي ووفقني لإتمام هذا المذكرة.

كما أتقدم بشكري وعرفاني لأستاذي الفاضل الاستاد يخلف عبد الله الذي تكرم بقبول
الاشراف على هذه المذكرة واناار طريقي بالإرشادات والتوجيهات.

كما أتقدم أيضا في هذا المقام بخالص الشكر والتقدير الى أعضاء اللجنة الموقرة لموافقهم
على مناقشة واثراء هذا العمل

كما أتقدم بالشكر الى جميع اساتذتي الذين ساعدوني وقدموا لي النصائح والتوجيهات طيلة
مساري الدراسي.

وفي الأخير أتقدم بالشكر لكافة الاخوة والزملاء والأصدقاء الذين مدوا لي يد العون
والمساعدة ولو بالدعاء والسؤال لي بالتوفيق في إتمام هذا البحث

الطالب: يخلف عبد الله

خاتمة عامة

تعد البطالة من بين اهم التحديات التي تواجه الحكومة الجزائرية ذلك ان معدلاتها دقت ناقوس الخطر خاصة في فترة التسعينات، فهي من بين الانشغالات التي توليها الدولة اهتماما خاصا في برامجها التنموية حيث سعت جاهدة للحد من الظاهرة بانتهاجها عدة إصلاحات من بداية التسعينات حتى الوقت الراهن وهذا بانتهاجها لسياسة التشغيل ودعم النمو والانعاش الاقتصادي. والتي شهدت انخفاضا في معدلات البطالة من خلال العديد من البرامج التشغيلية والمشاريع والتي بالرغم من مساهمتها في خفض معدلات البطالة الا انها جاءت في غالبيتها بصفة سريعة وغير مدروسة بصفة علمية مما جعلها قليلة الفاعلية في الحد من تنامي ظاهرة البطالة. ولقد شملت دراستنا ثلاثة فصول مرتبة كما يلي:

● **الفصل الأول:** توصلنا الى الفصل بين المفاهيم النظرية لموضوع التشغيل الذي يعتبر حقا خصبيا للاجتهد، ولقد جاءت في هذا الصدد مدارس نظرية كثيرة أعطت للتشغيل بعده السوسيولوجي وهذا ما نلمسه من خلال دراسة النظريات والمبادئ التي عاجلت التشغيل. أما الجانب الملموس من مسألة التشغيل التي جاءت معالجتها في سياق الحديث عن وضعية الجزائر ومختلف المراحل التي مر بها على مسار التنمية وذلك من خلال خلق مجموعة من الأجهزة والبرامج التي كان الهدف منها استقرار وتخفيض معدلات البطالة وبذلك توصلنا الى ان السياسة المنتهجة من طرف الدولة في ميدان التشغيل تقوم أساسا على انشاء وتمويل برامج وأجهزة التشغيل وهو ما يؤكد صحة الفرضية الأولى.

● **الفصل الثاني:** تبين لنا في هذا الفصل انه نتيجة خطة التعديل الهيكلي فان الجزائر اخذت على عاتقها تطبيق برنامج إصلاحية يهدف الى دعم سياستها التشغيلية والمتمثلة في الحد من مستوى البطالة والفقر من خلال انشاء جهاز وكالة التنمية الاجتماعية والتي جاءت بمجموعة من البرامج من شأنها انشاء عدد كبير من مناصب الشغل والتي لا تعتمد على خبرة، تأهيل تعليمي او مهني سواء كانت اشغال او خدمات ذات منفعة اقتصادية

واجتماعية مؤكدة. متضمنة نسبة عالية من اليد العاملة تبادر بها الجماعات عمومية او خاصة من شأنها ترقية تنمية الشغل وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الثانية.

اما من الناحية الثانية فمن خلال دراستنا لأهداف وسياسة عمل الوكالة من خلال برامجها تبين لنا ارتكازها على عملية الادمج الاجتماعي والمهني وتوفير الحماية الاجتماعية واكتساب خبرة مهنية تؤهله تلقائيا للولوج الى عالم الشغل من خلال المرافقة والدعم طيلة فترة الادمج وبالتالي تخفيض معدلات البطالة وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الثالثة.

● **الفصل الثالث:** تطرقنا في هذا الفصل الى دراسة حالة الفرع الجهوي بمستغانم وجميع اقسامه وبرامجه.

كما استخلصنا ان برامج وكالة التنمية الاجتماعية جاءت كإجراء لمكافحة البطالة والفقر **DEVCOM ,TUP HIMO,BLANCHE ALGERIE,PID et DAIS**

والتي حققت نتائج إيجابية على المدى القصير فقط نتيجة محدودة فترة الادمج التي هي جد قصيرة خاصة بالنسبة لفئة الخريجين واشغال الورشات التي لا تتعدى السنة الواحدة وعدم تلبيتها لجميع الطلبات. ومن هنا يظهر مشكل انتهاء العقد والعودة الى مرحلة البطالة ومن هنا نستخلص ان هذه البرامج هي مجرد فترة تدريبية لإدمج المستفيد في عالم الشغل وليس هو الشغل بذاته وبالتالي هي حل مؤقت للتخفيف من ظاهرة البطالة وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الرابعة.

بعد معالجتنا لهذا الموضوع والتوصل الى ان وكالة التنمية الاجتماعية هي اداة من ادوات سياسة التشغيل في الجزائر من خلال برامجها التي ساهمت بشكل كبير في تخفيض معدل البطالة ومكافحة الفقر وهذا شيء إيجابي لكن مع ذلك تبقى محدودة ولا تلي جميع الطلبات لجميع الفئات العمرية مع تركيزنا على مشكل محدودة فترة الادمج وعدم إمكانية الاستفادة من نفس البرنامج لمرة أخرى وبالتالي زيادة حالات البطالة والعودة الى نقطة الصفر. لهذا لا بد من التركيز على بعض النقاط التي ندرجها في شكل التوصيات التالية:

✓ تكيف سياسة التشغيل وتعديلها وفقا للتطورات الراهنة في المجال التشريعي، الاجتماعي والاقتصادي والبحث عن اليات جديدة وفعالة لمكافحة البطالة على المدى الطويل.

✓ بعض او يمكن القول معظم برامج وكالة التنمية الاجتماعية جاءت في فترة التعديل الهيكلي وهي ظرفية ونتيجة حتمية للحالة الاقتصادية للبلاد في تلك الفترة. اما في الوقت الحالي فقد تغيرت الرهانات والعوامل الاجتماعية والاقتصادية والبلاد تجاوزت فترة التعديل الهيكلي. اذن لا بد من تعديل او تغيير جذري لهذه البرامج للوصول الى الهدف المنشود.

✓ الحرص على توفير أكبر عدد من الوظائف الدائمة في كلا القطاعين (العام والخاص) من خلال تعديل قانون العمل وقانون التقاعد وليس التركيز على البرامج التي تخلق وظائف مؤقتة.

✓ الاعتماد على القطاع الفلاحي كمصدر للثروة وتحقيق للاكتفاء الذاتي ومصدر لتوفير مناصب الشغل طويلة الاجل ولجميع المستويات.

✓ الاعتماد على النشاط الصناعي والقطاع السياحي خاصة لتوفر الجزائر على إمكانيات سياحية هائلة مما يؤدي الى توافر مناصب الشغل الدائمة وجلب للعملة الصعبة.

✓ خلق جو مناسب للاستثمار في قطاع الاعمال والقبول بالتحدي ودخول مضمار التجربة والمنافسة وتشجيع القطاع الخاص.

✓ ضرورة شفافية المنظومة الإحصائية الجزائرية للقيام بالتوقع العقلاني للمتغيرات الاقتصادية.

✓ ضرورة الربط بين الجامعة كمركز اشعاع فكري وابتكاري والمؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

1. الكتب:

● باللغة العربية:

1. مصطفى شريف، تولية الوظائف العامة على ضوء القانون العام للعامل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
2. بوجمعة كوسة، التشغيل في الجزائر عقود التشغيل كحل مؤقت للحد من البطالة، دار النشر غير مبينة، الجزائر.
3. رفعت المحجوب، الطلب الفعلي، ط1، دار النهضة العربية، الجزائر، 1971.
4. ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2005.
5. عارف دليلة، الاقتصاد السياسي، دار النشر غير مبينة، الجزائر، 1979.
6. الياس فرح، تطور الفكر الماركسي، ط6، دار الطليعة، الجزائر.
7. عبد العزيز فهمي هيكل، موسوعة المصطلحات الاقتصادية والاحصائية، دار النهضة العربية، الجزائر، 1980.
8. هدى سيد لطيف، الاسس العلمية للإدارة، الشركة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة. 1996.
9. عبد اللطيف بن اشنهو. التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط. 1962-1980، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر. 1982.
10. محمد بلقاسم حسن بملول، سياسة التخطيط والتنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، تطور التشغيل. ج2. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر.
11. بن شهرة مدني. الاصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل. (التجربة الجزائرية)، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع عمان، 2009.
12. عدون ناصر دادي، البطالة واشكالية التشغيل في برنامج التعديل الهيكلي من خلال حالة الجزائر ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2010.
13. دليل الإجراءات لوكالة التنمية الاجتماعية الطبعة الكاملة، الجزائر، ديسمبر 1997.
14. وائل احمد علام الميثاق العربي لحقوق الانسان، دراسة حول دور الميثاق في تعزيز حقوق الانسان في جامعة الدول العربية دار النهضة العربية مصر 2005.

● باللغة الأجنبية:

15. Mustapha Boutefnouchet, les travailleurs en algerie, Anep,1984.

2- البحوث العلمية:

16. الطاهر روتر، إشكالية التشغيل في الزراعة (دراسة حالة الجزائر)، رسالة ماجستير كلية العلوم

الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة الجزائر، 97/96

17. سعيدة حمود برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية، (دراسة ميدانية على خريجي الجامعات)، رسالة

ماجستير غير منشورة جامعة بسكرة، قسم علم الاجتماع. 2007/2006.

18. سعدية قصاب تحليل برامج التشغيل بين النظرية والتطبيق رسالة ماجستير لم تنشر جامعة

الجزائر. 1995.

19. سميحة يونس اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل دراسة ميدانية على العاملين في

عقود ما قبل التشغيل رسالة ماجستير جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2007/2006.

20. احمد خير تطور التشغيل واشكالية البطالة بالجزائر في ظل الإصلاحات الاقتصادية شهادة ماجستير

قسم العلوم الاقتصادية جامعة الجزائر، 2006/2005.

21. ليليا بن صويلح سياسة التشغيل في الجزائر المؤسسة الاقتصادية بعناية نموذجاً رسالة دكتوراه علم اجتماع

التمية جامعة قسنطينة، 2011/2010.

3- المؤتمرات الملتقيات والأيام الدراسية:

22. قطاف ليلي، بن عواق شرف الدين امين. تقييم الاستثمارات العمومية على التوجيهات العامة السياسية

للتشغيل والتوظيف الوطنية الفترة (2001-2014). ملتقى تقييم اثار الاستثمارات العامة وانعكاساتها على

التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير جامعة سطيف1، يومي

11-12 مارس 2013.

23. بن عزة محمد شليل عبد اللطيف دور السياسات العمومية في ترقية قطاع الشغل والقضاء على البطالة

في الجزائر خلال الفترة 1990-2010، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الدولة للقضاء على البطالة

وتحقيق التنمية المستدامة جامعة المسيلة. 15-16 افريل 2011.

24. احميه سليمان السياسة العامة للتشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، ملتقى علمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة سعيدة ما بين 26 و 27 افريل 2009.

25. رواب عمار، غربي صباح، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر مقال منشور في مجلة الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة بسكرة، سبتمبر 2011

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

4- القوانين والمراسيم:

26. الجريدة الرسمية، القانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، للعدد 83، الصادرة في 26 ديسمبر 2004.

27. الجريدة الرسمية، القانون رقم 06-21 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006، للعدد 80، الصادرة في 11 ديسمبر 2006.

28. الجريدة الرسمية المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006، للعدد 09، الصادرة في 19 افريل 2006.

29. الجريدة الرسمية المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 افريل 2008، للعدد 22 الصادر في 30 افريل 2008.

30. الجريدة الرسمية، المرسوم التنفيذي رقم 96/232 المؤرخ في 29 جوان 1996، العدد 40، الصادرة في 30 جوان 1996.

31. الجريدة الرسمية، المرسوم الرئاسي رقم 08-09، المؤرخ في 27/01/2008، العدد 05، الصادرة في 30 جانفي 2008.

32. الجريدة الرسمية المادة 126 من الامر رقم 95-27، المؤرخة في 31/12/1995 من قانون المالية لسنة 1996.

33. الجريدة الرسمية، المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 11/105 المؤرخ في 06 مارس 2001، العدد 10، الصادرة في 08 مارس 2001

34. الجريدة الرسمية مقرر وزارة التشغيل والتضامن الوطني رقم 48 المؤرخ في 13/06/2005، العدد 41 الصادرة في 15 جوان 2005.

35. الجريدة الرسمية المرسوم التنفيذي رقم 08-127 المؤرخ في 2008/04/30، العدد 23 الصادرة في 04 ماي 2008.

36. الجريدة الرسمية المرسوم التنفيذي رقم 09-305، المؤرخ في 2009/09/10، العدد 54 الصادرة في 16 سبتمبر 2009.

37. الجريدة الرسمية المرسوم التنفيذي رقم 78/12، المؤرخ في 2012/02/12، العدد 09، الصادرة في 19 فيفري 2012.

5- تقارير:

38. الديوان الوطني للإحصائيات ONS

6- المواقع الالكترونية:

39. www.ons.dz

40. www.un.org

41. www.ads.dz

مقدمة عامة

شهدت فترة نهاية الثمانينات وبداية التسعينات من القرن الماضي تغييرات عديدة في البنية الاقتصادية الدولية من تدهور في معدل النمو الاقتصادي خاصة في الدول الصناعية انخيار أسعار المواد الأولية وضعف التجارة الدولية. هذه التحولات أدت الى التخلي عن النظام الاشتراكي في اغلب بلدان العالم الثالث لتنتقل من نظام اقتصادي يستند على الملكية العامة الى نظام اقتصادي يقوم على اقتصاد السوق.

وكانت الجزائر واحدة من هذه الدول وقد عملت على اتباع جملة من الإصلاحات اين عملت على تطبيق عملية الخوصصة بمختلف اشكالها بداية من استقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية والتمهيد للدخول الى اقتصاد الحر.

وفي ظل كل هذه التغييرات شهدت الجزائر ارتفاع ظاهرة البطالة التي لا يكاد يخلو منها أي مجتمع ومن هنا عملت على اتباع سياسة إصلاحية بداية من سنة 1988 بعد استفحال الازمة الاقتصادية وذلك من اجل تصحيح الاختلال في التوازنات لضمان نمو اقتصادي وقد شملت هذه البرامج الإصلاحية على عدة ترتيبات وإجراءات من بينها اتباع سياسة تشغيل حكيمة تخرجها من مشكلة البطالة التي باتت تهدد تماسك واستقرار المجتمع الجزائري. وذلك من خلال خلق مجموعة من الأجهزة وبرامج التشغيل التي كان الهدف منها استقرار تخفيض معدلات البطالة وتحقيق العدالة الاجتماعية عن طريق مناصب شغل لكافة فئات المجتمع.

◀ إشكالية الدراسة:

في ظل تدهور الوضع الاقتصادي للجزائر في بداية التسعينات وارتفاع معدلات البطالة نتيجة التسريح الجماعي للعمال اضطرت الدولة الى وضع مجموعة من الاليات لمعالجة هذه الظاهرة ومنه نطرح الإشكالية التالية:

ما هو واقع وآفاق سياسات التشغيل في الجزائر في ظل برامج الإنعاش الاقتصادي؟

ولتبسيط هذه الإشكالية نقوم بتقسيمها الى عدة تساؤلات فرعية:

✓ ماهي السياسات والبرامج المنتهجة من قبل الدولة في ميدان التشغيل لمعالجة مشكل البطالة؟

✓ هل برامج وأجهزة وكالة التنمية الاجتماعية حل ناجح للتخفيف من ازمة الفقر والبطالة او مجرد حل ظرفي وترقيعي يجسد البطالة المتفشية؟

✓ هل توجد هناك سياسات وحلول تكميلية بعد انتهاء عقود الادمج في برامج وأجهزة التشغيل (برامج ووكالة التنمية الاجتماعية)؟

◀ فرضيات الدراسة:

بناء على التساؤلات السابقة، ومن اجل تسهيل معالجة الموضوع نقوم باعتماد الفرضيات التالية:

✓ السياسة المنتهجة من طرف الدولة في ميدان التشغيل تقوم أساسا على انشاء وتمويل برامج وأجهزة التشغيل.

✓ ان الاقبال على برامج وكالة التنمية الاجتماعية راجع الى الوضعية الاجتماعية للمستفيد، دافع اكتساب الخبرة وتضاؤل فرص التوظيف لعدم وجود البديل.

✓ تعتمد برامج وكالة التنمية الاجتماعية على الادمج المهني، توفير الحماية الاجتماعية والمرافقة من اجل تسهيل الادمج في عالم الشغل للتخفيف من البطالة.

✓ برامج وكالة التنمية الاجتماعية هي مجرد حل مؤقت وليس دائم.

◀ الدراسات السابقة:

بالنسبة للدراسات السابقة فهي متعددة تدرس موضوع البطالة من عدة نواحي ولكن سنذكر أهمها والتي تحاول معالجة مشكل البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر:

✓ مذكرة ماجستير للطالب شلاي فارس بعنوان "دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة خلال 2001-2004"، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2004-2005. وفقد توصل الباحث الى ان سياسات التشغيل في الجزائر ساهمت في خفض معدل البطالة مع محاولته لاقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل.

✓ رسالة ماجستير للطالبة بن صويلح ليليا بعنوان "دور برامج التشغيل في ترقية العمل وتطوير الكفاءات"، جامعة عنابة، السنة الجامعية 2002-2003. وتمحورت حول تحديد دور برامج التشغيل في التخفيف من مشكل البطالة وتوصلت الباحثة الى محدودية برنامج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب شغل المحدودية الزمنية لبرنامج عقود ما قبل التشغيل ومحدودية برنامج القرض المصغر في التخفيف من ظاهرة البطالة.

✓ مذكرة ماستر للطالبة عبد اللاوي سمية بعنوان "دراسة تحليلية لسياسة التشغيل في ظل برامج الإنعاش الاقتصادي"، جامعة الوادي، السنة الجامعية 2002-2003. وتوصلت الطالبة الى انه بالفعل كانت هناك برامج للانتعاش الاقتصادي لكن كانت تتسم بغياب الاستراتيجية، المبالغة في الانفاق العام وعدم كفاءة الجهاز الإنتاجي والصناعي. اما فيما يخص القوى العاملة فان الدولة اهتمت بإنشاء المناصب المؤقتة على حساب المناصب الدائمة.

◀ أسباب اختيار الموضوع:

لقد كان اختيارنا لهذا الموضوع نتيجة انشغالنا الكبير به كون مشكل البطالة والتشغيل في الجزائر يعتبر مسالة جوهرية وذلك من خلال نسب المقدمة والتي تتراوح بين 10% و 12% والتي تعتبر هامة مما جعلنا نتساءل عن دور ومدى نجاعة سياسة التشغيل في الجزائر في معالجة مشكل البطالة من خلال أجهزة وبرامج وكالة التنمية الاجتماعية ومدى مساهمتها في توفير مناصب الشغل.

أهداف الدراسة وأهميتها:

تكمن أهداف الدراسة في معرفة مدى نجاعة برامج وكالة التنمية الاجتماعية في معالجة مشكل البطالة. كما تكمن أهمية الدراسة في:

✓ معرفة مدى نجاعة استراتيجية الجزائر للتقليل من معدل البطالة والوقوف على سلبيات وإيجابيات هذه الاستراتيجية.

✓ الوقوف على حقيقة برامج وكالة التنمية الاجتماعية ومدى أهميتها سواء من الناحية الاجتماعية والاقتصادية.

✓ إثراء البحث العلمي خاصة في هذا الجانب والذي يهم فئة كبيرة من الشباب في ظل غياب دراسات تقييمية لبرامج وكالة التنمية الاجتماعية في هذا الجانب.

حدود الدراسة:

✓ الحدود المكانية: تمت الدراسة في وكالة التنمية الاجتماعية وكدراسة حالة قمنا بدراسة احصائيات الفرع الجهوي بمستغانم.

✓ الحدود الزمانية: أجريت الدراسة من الجانب النظري على أهم محطات والمراحل التي عرفت سياسة التشغيل في الجزائر خلال الفترة من سنة 1962 حتى مرحلة إعادة الهيكلة ثم بعدها تطبيق المخططات الخماسية حتى سنة 2015. أما الجانب التطبيقي والاحصائيات فقد أخذت خلال الفترة 2010 حتى 2015 تم خلالها دراسة احصائيات وكالة التنمية الاجتماعية ومعدلات البطالة ومختلف المؤشرات الاقتصادية.

منهج الدراسة:

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي عند التطرق الى مفاهيم التشغيل وأهم المراحل، النظريات، المبادئ وبصفة عامة سياسة أجهزة وبرامج التشغيل. والمنهج الاحصائي عند عرضنا لإحصائيات وكالة التنمية الاجتماعية ومختلف المؤشرات الاقتصادية التي تم تحليلها.

صعوبات الدراسة:

صادفنا خلال دراستنا جملة من الصعوبات منها:

✓ تباين البيانات والاحصائيات واختلافها من مصدر لآخر.

✓ عدم توفر معطيات دقيقة وحديثة حول أجهزة وبرامج التشغيل.

✓ قلة مصادر المعلومات الخاصة بوكالة التنمية الاجتماعية واقتصارها فقط على دليل الإجراءات او الموقع

الرسمي لها على شبكة الانترنت.

◀ هيكل الدراسة:

حاولنا من خلال دراستنا المحافظة على التسلسل المنطقي والتدرج في طرح الأفكار لذا قمنا بتقسيم البحث

الى ثلاثة فصول وهي:

✓ الفصل الأول: اهتم بالجانب النظري للتشغيل مروراً الى اهم محطات سياسة التشغيل واهم البرامج

والأجهزة المستحدثة في الجزائر واحصائيات البطالة والمؤشرات الاقتصادية الأخرى.

✓ الفصل الثاني: خصصناه للحديث عن وكالة التنمية الاجتماعية كأداة في سياسة التشغيل واهم برامجها

ومدى أهميتها الاجتماعية والاقتصادية.

✓ الفصل الثالث: هنا استعرضنا فيه الجانب التطبيقي لدراسة حالة الفرع الجهوي بمستغانم عن طريق

مجموعة من الاحصائيات والمعلومات التي تبرز مدى مساهمة برامجه في سياسة الادماج، التشغيل والتخفيض من

نسبة البطالة عبر مختلف الولايات التابعة إقليمياً له.

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى معالجة موضوع التشغيل في الجزائر وتوضيح مراحل تطوره، والتعرف على السياسة التشغيلية التي انتهجتها الدولة من اجل الحد من معدلات البطالة وذلك بفضل مجموعة من الأجهزة والبرامج التي تهدف الى تحقيق مناصب شغل لجميع الفئات، ويبرز هذا الأثر من خلال عرضنا لمجموعة من الاحصائيات والمعلومات التي لخصت تطور معدل التشغيل وانخفاض معدل البطالة في الجزائر.

كما تم التطرق الى دور وكالة التنمية الاجتماعية كأداة فعالة في السياسة تشغيل في الجزائر، وذلك من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها على مستوى الفرع الجهوي بمستغانم لمعرفة مدى مساهمة هذا الفرع في التخفيف من نسبة البطالة من خلال البرامج والأجهزة التي يشرف عليها.

الكلمات المفتاحية: البطالة، تشغيل، سياسات التشغيل، وكالة التنمية الاجتماعية.

Résumé :

Cette étude vise à aborder le sujet de l'emploi en Algérie et de préciser les étapes de son développement, et d'identifier la politique menée par l'Etat afin de réduire le taux de chômage dans la politique opérationnelle menée à travers certains dispositifs et programmes conçus pour atteindre les positions détenues pour toutes les catégories, Cela met en évidence l'impact grâce à notre offre d'une gamme de statistiques et d'informations qui résumaient l'évolution du taux d'emploi et un faible taux de chômage en Algérie.

Il a également évoqué le rôle de **l'Agence de développement social** comme un outil efficace dans la politique de l'emploi en Algérie, à travers l'étude sur terrain sur l'antenne régionale de Mostaganem pour déterminer l'étendue de la contribution de cette section à la réduction du chômage grâce à des programmes et des dispositifs qui sont supervisés par cette structure.

Mots-clés : le chômage, l'emploi, la politique d'emploi, agence de développement social (ADS).

قائمة الجداول

<u>رقم الصفحة</u>	<u>عنوان الجدول</u>	<u>رقم الجدول</u>
<u>الفصل الاول</u>		
13	الجدول الشامل للفئات السكانية النشطة	1-1
14	معدل البطالة حسب الجنس والمستوى التعليمي	2-1
15	نسبة البطالة حسب الجنس والمستوى التعليمي	3-1
22	نسبة النشاط الاقتصادي والتشغيل حسب الجنس المستوى التعليمي والشهادات المتحصل عليها	4-1
24	تطور المجمعات والمؤشرات الرئيسية المتعلقة بسوق العمل (2005-2015)	5-1
31	التوزيع الشامل للقوى العاملة	6-1
35	توزع حجم العمالة المشتغلة وفقا للنوع 2001-2014	7-1
40	تطور المجمعات والمؤشرات الرئيسية المتعلقة بالقطاعات الاقتصادية (2005-2015)	8-1
<u>الفصل الثاني</u>		
61	حصيلة جهاز الاشغال ذات المنفعة العمومية من 1997 الى 2016	1-2
69	الفروع الجهوية لوكالة التنمية الاجتماعية حسب النشأة والولايات التابعة لها اقليميا	2-2
<u>الفصل الثالث</u>		
79	اعداد المستفيدين من جهاز PID حسب الولاية ونوع القطاع	1-3
81	اعداد المستفيدين من جهاز DAIS حسب البرنامج والولاية	2-3
83	عدد الورشات المقترحة وعدد مناصب الشغل المستحدثة حسب كل ولاية	3-3
85	عدد الورشات المقترحة وعدد مناصب الشغل المستحدثة حسب الولايات والقطاعات	4-3

قائمة الاشكال البيانية

<u>رقم الصفحة</u>	<u>عنوان الشكل</u>	<u>رقم الشكل</u>
<u>الفصل الاول</u>		
9	حركة الأفراد بين مجالات التشغيل، البطالة وسوق العمل	1-1
11	تطور معدل البطالة بالنسبة للشهادات (2010-2015)	2-1
15	معدل البطالة حسب المستوى التعليمي الجنس والشهادات.	3-1
16	فئة السكان العاطلين عن العمل حسب القطاعات الاقتصادية	4-1
36	توزيع نسب العمالة المشغلة وفقا للنوع 2001-2014	5-1
40	تطور المؤشرات والعوامل الاقتصادية في مختلف القطاعات للدولة (2005-2015)	6-1
<u>الفصل الثاني</u>		
54	الهيكل التنظيمي للمديرية العامة لوكالة التنمية الاجتماعية	1-2
61	حصيلة جهاز الاشغال ذات المنفعة العمومية من 1997 الى 2016	2-2
68	الهيكل التنظيمي للفرع الجهوي بمستغانم	3-2
<u>الفصل الثالث</u>		
77	الهيكل التنظيمي للفرع الجهوي بمستغانم	1-3
80	اعداد المستفيدين من جهاز PID	2-3
82	اعداد المستفيدين من جهاز DAIS حسب البرنامج والولاية	3-3
84	عدد الورشات المقترحة وعدد مناصب الشغل المستحدثة حسب كل ولاية	4-3
86	عدد المناصب المقترحة والمستحدثة حسب الولايات والقطاعات	5-3

قائمة الاختصارات والرموز:

الملحق رقم 02: شرح الرموز

الشرح	الرمز
الصندوق المشترك للجماعات المحلية	FCCL
صندوق العمل المتعلق بتشغيل الشباب	FAEJ
وكالة التنمية الاجتماعية	ADS
النشاطات المأجورة بمبادرة محلية	ESIL
المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي	CNES
الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب	ANSEJ
الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر	ANGEM
الوكالة الوطنية للتشغيل	ANEM
الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة	CNAC
جهاز المساعدة على الادمج المهني	DAIP
الجزائر البيضاء	BA
منحة ادمج حاملي الشهادات	PID
مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن	DASS
جهاز النشاطات الادمج الاجتماعي	DAIS

تعويض نشاطات المنفعة العامة - سابقا-	EX-IAIG
خلايا الجوار والتقارب	CPS
المجلس التوجيهي	CO
لجنة المراقبة	CS
المدير العام	DG
المنحة الجزافية للتضامن	AFS
برامج التنمية الجماعية	DEV COM
الاشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة	TUP- HIMO
الاجر الوطني الأدنى المضمون	SNMG
البنك الوطني الجزائري	BNA
قطاع البناء والاشغال العمومية	BTP
الشبكة الاجتماعية	FILET SOCIAL
الشغل المأجور	ESIL
برنامج تشغيل الشباب	PEJ
المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	PME/PMI
برنامج عقود ما مقابل التشغيل	CPE