



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique



جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم: القانون الخاص

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

سياسة الجزائر لمكافحة البطالة بين الواقع و الافاق

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص: القانون القضائي

الشعبة: الحقوق

تحت إشراف الأستاذة:

من إعداد الطالبة:

- حميش يمينة

مداني فواتيح فاطمة الزهراء

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذة.....بن سطا علي جميلة.....رئيسا

الأستاذة.....حميش يمينة.....مشرفا مقرا

الأستاذة.....بن نور سعاد.....مناقشا

السنة الجامعية: 2025/2024

نوقشت يوم: 2025/06./18



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



كلية الحقوق و العلوم السياسية
مصلحة التبرصات

تصريح شرقي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية في إنجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

السيدة هدى فواتح غامضة الزهراد الصفة: طالبة هاتين
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 118106219 والصادرة بتاريخ: 2020.07.08
المسجل بكلية: الحقوق والعلوم السياسية قسم: الحقوق
والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان:

سياسة الجزائر كخارطة البطالة بين الواقع والأفان

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

امضاء المعني



رئيس المجلس البلدي
وبالتفويض منه
مفوض الحالة المدنية
امضاء: شليلى جيلالي

التاريخ: 2025.06.18
هداني فواتح غامضة الزهراد
118106219
2020/07/08
24 جوان 2025

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

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على اشرف الانبياء

والمرسلين نبينا محمد وعلى آله وصحبه وسلم

قال الله تعالى:

﴿ قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ * لَا

شَرِيكَ لَهُ وَبِذَلِكَ أُمِرْتُ وَأَنَا أَوَّلُ الْمُسْلِمِينَ ﴾

سورة لأنعام الآية 162-163

إهداء:

أهدي ثمرة جهدي إلى التي جعل الله لها الجنة تحت قدميها.

إلى من كان دعاؤها حِرْزًا يحميني، وسعيها المتواصل دربًا يُنير طريقي، إلى
من غرست في نفسي القوة، وأورثتني يقينًا بأن العلم سلاح، وأن العزيمة
ترفع صاحبها إلى ذرى النجاح.

أمي العزيزة، حفظها الله ورعاها، وأدامها فخراً لي.

إلى أختي العزيزة كوثر، رفيقة الدرب، وصديقة القلب، إلى من أودعتني من
ودّها ما لا يزول، ومن عطائها ما لا يُقابل، إلى من آمنت بي حين شككتُ
بنفسي، وذوّلت لي من العقبات ما استعصى، فكانت بعد الله وأمي لي خير
معين، وعضواً حين عَزَّ العوض

إلى أخواتي إيمان، عائشة، وسَدَنُ، اللواتي كنّ جزءاً من مسيرتي.

بكم، وبعد الله، كان لهذا الإنجاز معنى.

شكر وعرّفان

الحمد لله على عظيم فضله وعطائه، فهو الملهم لكل جهد، والمعين على كل إنجاز.

إليك، أستاذتي الفاضلة حميش يمينة، أتوجه بخالص الشكر والتقدير، على ما بذلته من جهد في تأطير هذا العمل، وعلى ما قدمته لي من توجيه ودعم.

وإيكم، أعضاء لجنة المناقشة الأفاضل، أتقدم بجزيل الامتنان لما تفضلتم به من وقتكم وجهودكم، ولما قدمتموه من مداخلات بناة وتوجيهات ثمينة أسهمت في تطوير هذا العمل.

كما لا يفوتني أن أعبر عن امتناني لأساتذتي في قسم الحقوق والعلوم السياسية بجامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم، لما قدموه لي من علم وتوجيه كان له الأثر الكبير في مسيرتي.

جزاكم الله عني خير الجزاء، وبارك في علمكم، وجعل عطاؤكم في ميزان حسناتكم.

قائمة المختصرات :

الاختصار	الدلالة
ص	الصفحة
ط	الطبعة
ج	الجزء

المقدمة

تعدّ البطالة من أكثر الظواهر تعقيداً وتأثيراً على المجتمعات الحديثة، حيث تمتد انعكاساتها إلى مختلف الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والسياسية¹، مما يجعلها تحدياً استراتيجياً تواجهه الدولة في سعيها لتحقيق الاستقرار، والتنمية المستدامة، من خلال انعاش سوق العمل وخلق آليات جديدة للتشغيل، كالمقاولاتية الذاتية.

فالارتفاع المستمر لمعدلات البطالة يؤثر على مستوى المعيشة، ويعرقل النمو الاقتصادي، ويؤدّد تداعيات اجتماعية خطيرة مثل الفقر، التهميش، وارتفاع معدلات الجريمة. هذه العوامل تجعل معالجتها من الأولويات القصوى لأي دولة تسعى لتحقيق توازن اقتصادي واجتماعي. ولم تسلم الجزائر من هذه المشكلة التي أثرت بشكل كبير على الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي، خاصة في ظل التحولات العميقة التي شهدتها الاقتصاد الوطني منذ الاستقلال.

فقد تنوّعت السياسات الاقتصادية المتبعة وفق مراحل متعددة، بدءاً من التوجه الاشتراكي في العقود الأولى، مروراً بالإصلاحات الاقتصادية، وصولاً إلى برامج التشغيل المختلفة التي تهدف إلى تقليص هذه الظاهرة والحد من آثارها السلبية.

ومع ذلك، لم تحقق هذه الجهود النتائج المرجوة، إذ لا تزال معدلات البطالة مرتفعة، مما يثير تساؤلات حول مدى نجاعة هذه السياسات وقدرتها على معالجة الإشكاليات العميقة لسوق العمل الجزائري.

ويزداد هذا التساؤل إلحاحاً أمام تفاقم الاختلالات البنوية التي يعاني منها سوق الشغل، سواء من حيث ضعف قدرة الاقتصاد الوطني على استيعاب الأعداد المتزايدة من طالبي العمل، أو من حيث هشاشة مناصب الشغل المتوفرة، والتي تتسم غالباً بعدم الاستقرار، وغياب الحماية الاجتماعية، وتركزها في قطاعات غير منتجة.

¹ براهمي، عبد الحميد، البطالة في الوطن العربي: التحديات والحلول، دار الفكر العربي، القاهرة، 2012، ص 15.

كما أن العلاقة غير المتوازنة بين مخرجات النظام التعليمي والجامعي واحتياجات السوق، تُفاقم من حدة الظاهرة، وتؤدي إلى تفشي البطالة في أوساط حاملي الشهادات، ما يُضعف من ثقة الشباب في دور الدولة كمحرك للتشغيل والتكفل الاجتماعي¹.

وقد سعت الجزائر إلى مواجهة هذا الوضع، من خلال جملة من التدابير والبرامج التي تستهدف دعم التشغيل وتعزيز الإدماج المهني، أبرزها برامج دعم إنشاء المؤسسات المصغرة، وآليات التمويل العمومي للمشاريع، وسياسات تفعيل الشراكة بين القطاعين العام والخاص.

كما أنشئت أجهزة ومؤسسات متخصصة لمرافقة هذه السياسات، على غرار الوكالة الوطنية للتشغيل، والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، والوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، إلا أن فعالية هذه الأدوات تبقى محل جدل، خاصة في ظل غياب تقييم دوري وفعلي لنتائجها، واستمرار التفاوتات الجهوية، وتفشي البيروقراطية، والفساد الإداري في بعض الحالات ما يحدّ من فعاليتها ويجعل نتائجها ظرفية وغير مستدامة.

إنّ تشخيص واقع التشغيل في الجزائر يُظهر بوضوح أنّ المسألة لم تعد تقتصر فقط على غياب فرص العمل، بل أصبحت ترتبط بمنظومة متكاملة من التحديات المرتبطة ببنية الاقتصاد الوطني، وفعالية المؤسسات، ونوعية التكوين، ودرجة الانفتاح على متطلبات السوق.

فقد أفرز غياب التوازن بين العرض والطلب على العمل تراكمًا في عدد العاطلين، خاصة من فئة الشباب الحاصلين على شهادات جامعية، ما يشير إلى وجود فجوة واضحة بين السياسات التعليمية والواقع المهني.

¹ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، تقرير حول مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل، الجزائر، 2022، ص 22.

هذا الخلل يُعبّر عن محدودية البرامج القائمة، ليس فقط في محتواها، بل في قدرتها على التكيف مع التحولات الاجتماعية والاقتصادية، ما يجعل من إعادة النظر في تلك السياسات ضرورة مُلحة، تتطلب تجاوز الحلول الظرفية نحو مقاربات شاملة، تركز على تحقيق الفعالية الاقتصادية والعدالة الاجتماعية في آنٍ واحد.

وعلى الرغم من تبني الجزائر لمقاربات اقتصادية مختلفة لمحاولة تنشيط سوق العمل، مثل تشجيع الاستثمار المحلي والأجنبي، وتوسيع برامج دعم المقاولاتية، إلا أن هذه الجهود كثيراً ما كانت تُواجه بعوائق هيكلية ومؤسسية، مثل ضعف مناخ الأعمال، وتعقيد الإجراءات الإدارية، ومحدودية تمويل المشاريع، خاصة بالنسبة للفئات الهشة.

كما لم تُفلح السياسات العمومية في تحفيز القطاع الخاص بما يكفي لجعله شريكاً حقيقياً في عملية خلق مناصب الشغل، ما أبقى على عبء التوظيف ملقى بشكل شبه كلي على القطاع العمومي، الذي لم يعد قادراً على الاستجابة لحجم الطلب المتزايد في ظل الأوضاع الاقتصادية الراهنة. إن تحليل واقع البطالة في الجزائر يُبرز الحاجة إلى تبني رؤية استراتيجية قائمة على الانسجام بين السياسات الاقتصادية، وسياسات التشغيل، تأخذ في الحسبان خصائص السوق المحلي، وتستثمر في الاقتصاد المنتج، وتعيد بناء منظومة التكوين المهني والتقني على أساس الحاجات الفعلية للاقتصاد.

ولا يمكن لهذه الرؤية أن تتحقق إلا من خلال إعادة هيكلة الأجهزة المسؤولة عن التشغيل، وتحسين التنسيق بينها، وتعزيز الشفافية في تسيير البرامج، ومرافقة الشباب بروح من الثقة والمواطنة الاقتصادية. وفي هذا الإطار، فإن الانتقال من سياسات ظرفية إلى سياسات مهيكلة، يتطلب إرادة سياسية قوية، وتحديثاً حقيقياً في آليات التفكير والتخطيط، وجرأة في كسر النماذج التقليدية التي أثبتت محدوديتها.

كما أن استشراف آفاق سوق العمل في الجزائر لا يمكن أن يتم بمعزل عن التحولات الإقليمية والدولية، لاسيما في ظل العولمة الاقتصادية، والتطورات التكنولوجية المتسارعة، التي أعادت تشكيل طبيعة الوظائف، وفرضت تحديات جديدة تتعلق بمدى استعداد اليد العاملة المحلية لمواكبة هذه المتغيرات، فالعالم اليوم يتجه نحو نماذج تشغيل مرنة، تعتمد على الاقتصاد الرقمي والمعرفة والابتكار، ما يحتم على الجزائر إعادة النظر في مناهج التكوين، وأنماط التوظيف، وتكييف تشريعاتها مع المعايير الدولية، لضمان تنافسية أكبر واندماج فعلي في الاقتصاد العالمي.

وإذا كانت بعض المؤشرات قد أظهرت تحسناً نسبياً في نسبة البطالة خلال فترات معينة، فإن هذه التحسنات غالباً ما كانت مؤقتة ولم تنعكس على بنية سوق العمل بشكل مستدام، ما يؤكد على الحاجة إلى حلول جذرية تُبنى على تحليل واقعي للإمكانيات الوطنية، وتشخيص دقيق لنقاط الضعف، مع اعتماد منهج تشاركي يجمع بين الدولة، والقطاع الخاص، والمجتمع المدني، لضمان فعالية البرامج وتحقيق أثر اجتماعي ملموس.

ومن دون تفعيل هذا التكامل سيظل التشغيل في الجزائر يعاني من طابع ظرفي وتسيير تقني أكثر منه رؤية استراتيجية متكاملة.

في النهاية، فإن مسألة مكافحة البطالة في الجزائر ليست مجرد تحدٍ اقتصادي، بل هي معركة تنموية شاملة تمس الاستقرار، والعدالة، والتماسك الاجتماعي، وتتطلب من الدولة تجاوز السياسات التقليدية نحو نماذج أكثر مرونة، تعتمد على التخطيط طويل المدى، ومراعاة التحولات الحاصلة على المستويين الوطني والدولي. ولن يتحقق ذلك إلا بتوفير مناخ اقتصادي ملائم، وتحفيز المبادرة الفردية، ومرافقة الشباب بآليات دعم واقعية وفعالة، قادرة على ترجمة الطموحات إلى فرص حقيقية على أرض الواقع.

1. أهمية الموضوع:

تُعتبر البطالة من التحديات الكبرى التي تواجه الجزائر، حيث تشكل أزمة متجددة تؤثر على الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي للبلاد.

لقد عرفت معدلات البطالة تقلبات مستمرة نتيجة التحولات الاقتصادية والسياسات الحكومية المتعاقبة، مما جعل البحث في استراتيجيات التشغيل ضرورة لفهم مدى نجاعتها وتأثيرها على سوق العمل.

إن أهمية هذا الموضوع تكمن في تحليل مدى توافق سياسات التشغيل مع طبيعة سوق العمل في الجزائر، خاصة في ظل الأزمات الاقتصادية التي أفرزت اختلالات بين العرض والطلب.

كما أن دراسة هذه السياسات تتيح تقييم فعاليتها في توفير فرص عمل مستدامة والحد من التفاوتات الاجتماعية، مع التركيز على البدائل الممكنة لتحقيق إدماج اقتصادي أوسع.

علاوة على ذلك، فإن الحق في العمل يُعد من الحقوق الأساسية التي أكد عليها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، حيث تنص المادة 23 على أن "لكل إنسان حق العمل، وحرية اختياره، في شروط عادلة ومرضية، كما أن له حق الحماية من البطالة"¹ وهذا يؤكد ضرورة البحث في سياسات التشغيل لضمان التوازن بين الحق في العمل ومتطلبات سوق الشغل من جهة أخرى، فإن البحث في هذه الإشكالية يساهم في تقديم رؤية مستقبلية حول آفاق التشغيل في الجزائر، من خلال استشراف

¹ الأمم المتحدة، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المادة 23، اعتمد بموجب قرار الجمعية العامة 217 أ (د-3) بتاريخ 10 ديسمبر 1948، متاح على:

<https://www.un.org/ar/about-us/universal-declaration-of-human-rights> الاطلاع عليه بتاريخ 29 ماي

الحلول الممكنة لمكافحة البطالة وتحقيق التنمية الاقتصادية المتوازنة، بما يضمن تحسين مستوى التشغيل واستقرار المنظومة الاجتماعية.

2. أهداف الدراسة:

يهدف هذا البحث إلى دراسة وتحليل سياسة الجزائر لمكافحة البطالة بين الواقع والآفاق، من خلال تتبع تطور السياسات التشغيلية التي اعتمدها الدولة ومدى فعاليتها في تقليص معدلات البطالة. كما يسعى إلى تقييم مدى توافق هذه السياسات مع احتياجات سوق العمل، مع إبراز الإيجابيات والسلبيات التي رافقتها. بالإضافة إلى ذلك، يهدف البحث إلى البحث في البدائل الممكنة لمكافحة البطالة واستشراف الحلول التي يمكن أن تساهم في تحقيق توازن بين العرض والطلب في سوق الشغل، بما يضمن إدماجًا اقتصاديًا أوسع، ويساعد على تحقيق التنمية المستدامة والاستقرار الاجتماعي في الجزائر.

3. مبررات اختيار الموضوع:

تم اختيار موضوع سياسة الجزائر لمكافحة البطالة بين الواقع والآفاق نتيجة عدة اعتبارات، يمكن تصنيفها إلى دوافع شخصية ودوافع موضوعية.

أ. الدافع الشخصي:

يرجع الاهتمام بهذا الموضوع إلى كونه من القضايا الحيوية التي تمس شريحة واسعة من المجتمع الجزائري، خاصة الشباب الذين يجدون صعوبة في الاندماج في سوق العمل كما أن التطرق إلى هذا الموضوع يأتي كامتداد للاهتمام الشخصي بفهم أعمق للإشكاليات التي تعيق تحقيق التشغيل الكامل، وذلك بالنظر إلى التباين بين السياسات المتبعة وواقع البطالة في الجزائر.

ب. الدافع الموضوعي:

يعد موضوع البطالة من القضايا ذات البعد الاستراتيجي، نظراً لارتباطه الوثيق بالاستقرار الاجتماعي والسياسي. فالجزائر، رغم الجهود المبذولة في مجال التشغيل، لا تزال تواجه تحديات كبيرة بسبب التغيرات الاقتصادية الداخلية والخارجية، مما يجعل من الضروري البحث في مدى نجاح السياسات المتبعة في تقليص هذه الظاهرة. كما أن التناقض بين الإحصائيات الرسمية التي تشير إلى انخفاض معدلات البطالة، وواقع الاحتجاجات المتزايدة والمطالب المتكررة بفرص العمل، يطرح إشكالية مصداقية هذه البيانات، ويدعو إلى تحليل أعمق لواقع سوق الشغل والآفاق المستقبلية لتطويره.

4. صعوبات البحث:

واجهت هذه الدراسة مجموعة من الصعوبات، من أبرزها ندرة المراجع الحديثة والمتخصصة، مما جعل عملية جمع المعلومات أكثر تعقيداً.

إلى جانب ذلك، فإن تشعب الموضوع وتداخله بين الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، صعب عملية تحديد محاوره بدقة. ومع ذلك، تم الاعتماد على المناهج المناسبة والمعطيات المتاحة لتحقيق الأهداف المرجوة من البحث.

5. الإشكالية:

تُعد البطالة من أبرز التحديات التي تواجه الجزائر، حيث تلقي بظلالها على الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي، رغم الجهود المستمرة التي تبذلها الدولة لمواجهتها. فمنذ الاستقلال، اعتمدت الجزائر سياسات تشغيلية مختلفة، بدءاً من التوجه نحو الاقتصاد الموجه، مروراً بالإصلاحات الاقتصادية وما تبعها من برامج لتشجيع الاستثمار وخلق فرص عمل جديدة. غير أن هذه الجهود لم تحقق

النتائج المرجوة دائماً، إذ لا تزال معدلات البطالة مرتفعة، خاصة بين فئة الشباب وحاملي الشهادات، مما يثير تساؤلات حول فعالية هذه السياسات ومدى تكيفها مع متطلبات سوق العمل.

كما أن تحديات سوق الشغل في الجزائر لا تقتصر على نقص فرص العمل، بل تشمل أيضاً الاختلالات الهيكلية في الاقتصاد، وضعف التنسيق بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، إلى جانب تأثير التحولات الاقتصادية العالمية والتقدم التكنولوجي على أنماط التشغيل. وبينما تشير الإحصائيات الرسمية إلى انخفاض في معدلات البطالة، لا تزال مطالب التشغيل والاحتياجات الاجتماعية تعكس واقعاً مغايراً، ما يطرح إشكالية حول نجاعة السياسات المتبعة في استيعاب القوى العاملة وبناءً على ذلك، ومن هذا المنطلق. تتمحور الإشكالية التي يعالجها هذا البحث حول التساؤل التالي :

ماهي سياسة الجزائر المتبعة لمكافحة البطالة بين الواقع و الافاق؟

وللإجابة على هذا التساؤل المحوري، ارتأينا طرح مجموعة من الأسئلة الفرعية التي تُوجه البحث نحو تحليل معمق لمختلف جوانب الإشكالية، من بينها:

1- إلى أي مدى أسهمت الأطر القانونية والمؤسسية في تنظيم سوق العمل ومواجهة البطالة في الجزائر؟

2- ما مدى فعالية البرامج والآليات الحكومية في تحقيق الإدماج المهني وتقليص معدلات البطالة؟

3- ما هي أبرز التحديات البنيوية والاقتصادية التي تعيق تنفيذ سياسات التشغيل؟

4- وكيف يمكن إعادة بناء سياسة تشغيلية أكثر نجاعة واستدامة في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية الراهنة؟

6. المنهج المستخدم:

إن طبيعة الموضوع اقتضت أن الاستعانة بمنهجين:

أ. **المنهج الوصفي**، والذي يُستخدم لوصف وتحليل ظاهرة البطالة في الجزائر، من خلال تقديم أنواعها، أسبابها، آثارها الاقتصادية والاجتماعية، إلى جانب دراسة سياسات التشغيل المتبعة منذ الاستقلال.

ب. **المنهج التحليلي**، حيث تم تحليل النصوص القانونية المتعلقة بسياسة التشغيل و أساسها التنظيمي الذي يحدد توجيهات الدولة في مجال التشغيل .

7. خطة الدراسة:

تم تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين رئيسيين، يتناول كل فصل جانباً محورياً من موضوع السياسة الجزائرية لمكافحة البطالة بين الواقع والآفاق.

الفصل الأول خُصص لدراسة سياسات التشغيل في الجزائر بين التنظيم والتطبيق، ويتضمن مبحثين أساسيين:

يُعالج المبحث الأول الأسس العامة التي تقوم عليها هذه السياسات، من خلال استعراض الإطار القانوني والمؤسسي المنظم لسوق العمل، وكذا عرض البرامج والآليات الحكومية الموجهة لدعم التشغيل.

أما المبحث الثاني، فيسلط الضوء على ديناميكيات سوق العمل في الجزائر، من خلال تحليل أثر السياسات الاقتصادية على فرص الشغل، ومناقشة التحديات التي تعيق تحديث السوق وتحقيق استقرار التشغيل.

في حين يتناول الفصل الثاني آفاق تطوير سياسات التشغيل وتعزيز الإدماج المهني، ويتضمن بدوره مبحثين:

يهتم المبحث الأول بدراسة التحديات والآثار المترتبة عن تفاقم البطالة، سواء من حيث الانعكاسات الاقتصادية والاجتماعية أو من حيث العراقيل التي تواجه فعالية السياسات العمومية. بينما يُركّز المبحث الثاني على الإجراءات المعتمدة في سبيل مكافحة البطالة، من خلال استعراض السياسات الحالية، وتحليل البدائل المقترحة واستشراف الآفاق المستقبلية لسوق العمل في الجزائر.

الفصلا لأول:

سياسات التشغيل في الجزائر بين التنظيم والتطبيق

يعد التشغيل من أهم التحديات التي تواجه الاقتصاد الجزائري، حيث يرتبط بشكل وثيق بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية، ويتطلب وضع سياسات تشغيل فعالة قائمة على أسس قانونية وتنظيمية واضحة. فمنذ الاستقلال، عملت الدولة الجزائرية على تبني برامج وآليات لمواجهة البطالة وتعزيز الإدماج المهني، من خلال تطوير الإطار القانوني والتشريعي الداعم لسوق العمل، إلى جانب تنفيذ استراتيجيات تحفيزية تهدف إلى تحسين فرص التوظيف وتعزيز استقرار سوق العمل.

يركز هذا الفصل على دراسة سياسات التشغيل في الجزائر من خلال محورين رئيسيين، في المبحث الأول، سيتم تناول الأسس والتوجيهات العامة لسياسات التشغيل، وذلك عبر تحليل الإطار القانوني والمؤسسي المنظم لسوق العمل، واستعراض البرامج والآليات الحكومية التي تم اعتمادها لدعم التشغيل ومكافحة البطالة. أما المبحث الثاني، فسيعالج ديناميكيات سوق العمل في الجزائر، عبر تسليط الضوء على أثر السياسات الاقتصادية على فرص التشغيل، ومناقشة التحديات المرتبطة بتحديث سوق العمل في ظل التحولات الاقتصادية المتسارعة.

إن سياسات التشغيل في الجزائر تواجه العديد من التحديات المرتبطة بتقلبات الاقتصاد العالمي، ومتطلبات التكيف مع التحولات الهيكلية في سوق العمل.

لذا، فإن نجاح هذه السياسات يعتمد على قدرتها على الاستجابة لمتطلبات التنمية المستدامة، وتبني حلول مبتكرة تدعم ريادة الأعمال والاستثمار، مما يساهم في تحقيق نمو اقتصادي متوازن ومستدام.

المبحث الأول: الأسس والتوجيهات العامة لسياسات التشغيل

يتناول هذا المبحث الإطار العام لسياسات التشغيل في الجزائر، حيث يركز على الأسس القانونية والتنظيمية التي تحدد توجهات الدولة في مجال التشغيل، إضافة إلى مختلف البرامج والآليات التي تم اعتمادها لدعم سوق العمل. كما يتطرق إلى تحليل مدى فعالية هذه السياسات في تحقيق أهدافها في ظل التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجهها البلاد.

المطلب الأول: الإطار القانوني والمؤسسي لسياسات التشغيل

يُعدّ الإطار القانوني والمؤسسي أحد الركائز الأساسية التي تُبنى عليها سياسات التشغيل في الجزائر، إذ يُترجم توجه الدولة في تنظيم سوق العمل وضبط آليات التوظيف وفق نصوص قانونية وتنظيمية محددة، ويتكامل هذا الإطار مع منظومة من الهيئات والأجهزة العمومية التي تتولى تنفيذ السياسات المعتمدة، وتُسهّم في متابعة حركية سوق الشغل وتوجيه طالبي العمل.

وفي هذا السياق، يتناول هذا المطلب أهم النصوص القانونية التي تؤطر مجال التشغيل، إلى جانب المبادئ العامة والأسس التي تضبط شروط التوظيف وفق المنظور القانوني الجزائري، وذلك من خلال التطرق إلى الجوانب التشريعية من جهة، والأسس التنظيمية والمؤسسية من جهة أخرى¹.

الفرع الأول: الأطر القانونية المنظمة للتشغيل في الجزائر

1. القانون المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، حيث تنص مادته الثالثة على أن الدولة

مسؤولة عن تنظيم مجال التشغيل، وخاصة فيما يخص²:

- الحفاظ على استقرار التشغيل وتطويره.

¹ آيت عيسى (عيسى)، سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر. أطروحة دكتوراه جامعة الجزائر 3، كلية العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير، 2010، ص4

² الجريدة الرسمية، القانون رقم 04-19 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، رقم 83، الجزائر، 25 ديسمبر 2004.

- إعداد الدراسات الاستشرافية المرتبطة بالتشغيل.
 - وضع المقاييس القانونية والتقنية التي توطر التشغيل ومراقبته.
 - تقييم سياسة التشغيل والعمل على تحسينها.
 - تطوير أنظمة الإعلام التي تمكن من معرفة وضع سوق العمل واتجاهاته.
2. القانون المرتبط بتدابير دعم التشغيل وتعزيز مراقبته¹، والذي حددت مادته الأولى أهدافه المتمثلة في وضع إجراءات تحفيزية تهدف إلى دعم سوق العمل وزيادة فاعليته. ويشمل ذلك تقليل الأعباء الاجتماعية على المشغلين، مع تحديد طبيعة وآليات الدعم المختلفة المقدمة للمستخدمين.
3. المرسوم التنفيذي المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وتسييرها، وسيرها، التي كلفتها السلطات العمومية بمجموعة من المهام الأساسية في مجال التشغيل ورصد تفاعلات سوق الشغل يمكن أن نذكر منها :
- العمل على تنظيم السوق الوطنية للتشغيل، وضمان تطويرها وتحسين أدائها.
 - تعزيز الأدوات والوسائل التي تساهم في متابعة تطورات سوق العمل وتحليل بياناته بشكل منتظم.
 - دعم التنقل الجغرافي والمهني لطالبي العمل، والتعاون مع المؤسسات والهيئات المعنية لتنفيذ عمليات التحويل المهني، بالإضافة إلى توفير برامج التكوين التكميلي لرفع كفاءة طالبي العمل بما يتماشى مع متطلبات العروض المتاحة.

1 الجريدة الرسمية، المرسوم التنفيذي رقم 07-123 الذي يضبط شروط وكيفيات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال وسحبه منها ويحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال، رقم 27، الجزائر، 24 أبريل 2007.

- الإسهام في تخطيط وتنفيذ البرامج التشغيلية التي تعتمد عليها الدولة والجماعات المحلية، وضمان متابعتها وفق الأهداف المحددة لها.
- البحث عن الفرص التي تمكن العمال الجزائريين من الاندماج في سوق العمل الدولية.
- تطوير أساليب تسيير سوق العمل، وتوفير أدوات التدخل المتعلقة بتنظيم عروض وطلبات التشغيل.
- متابعة أوضاع العمالة الأجنبية في الجزائر، وتنظيم تشغيل الأجانب في إطار القانون.

4. المرسوم التنفيذي المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني¹، الذي يهدف إلى توفير آليات لدعم إدماج الشباب طالبي العمل المبتدئين، إضافةً إلى تشجيع مختلف أشكال النشاط المهني والتدابير الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لا سيما من خلال مراكز التكوين والتشغيل.

كما توجد العديد من النصوص القانونية الأخرى التي تهدف إلى دعم إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بالإضافة إلى تنظيم الهيئات والأجهزة المكلفة بتسيير مجال التشغيل سواء بصفة مباشرة أو غير مباشرة، مثل الصندوق الوطني للتأمين على البطالة وهيكل التنصيب الخاصة.

العمل حق مكفول للجميع دون أي شكل من أشكال التمييز، حيث يُعدّ عنصرًا أساسيًا في تحقيق المشاركة الاقتصادية وأحد أركان المواطنة الحقيقية، كما يُشكّل السبيل الوحيد لضمان الاندماج الاجتماعي.

الجهة المستخدمة هي المسؤولة عن عملية التشغيل والتوظيف، ويتحدد نشاطها وفقًا لظروف سوق العمل وحاجتها للعمال والموظفين، إضافةً إلى توزيعها للوظائف الشاغرة. غير أن هذه الجهة لا

1 الجريدة الرسمية، المرسوم التنفيذي رقم 06-77 الذي حدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وتسييرها، رقم 11، الجزائر، 18

فبراير 2006.

تتمتع دائماً بحرية مطلقة في اختيار العمال والموظفين، بل تخضع عملية التشغيل لمعادلة بين الحرية والتقييد، تتأثر بطبيعة النظام السياسي السائد في الدولة، سواء كان ديمقراطياً أو ديكتاتورياً. في الجزائر، يرتبط التوظيف إلى حد كبير بطبيعة النظام الوظيفي الوطني، حيث ركز المشرع الجزائري بشكل ملحوظ على القواعد الموضوعية التي تضمن استقرار العامل في منصبه، مما يجعل إدارة الموارد البشرية تلعب دوراً بارزاً في هذا السياق. كما أن علاقة العمل تُعدّ عقدًا يربط العامل بالمؤسسة المستخدمة، مما يمنح هذه الأخيرة حق إنهاء العقد أو تجديده وفقاً لمبررات اقتصادية معتبرة.

الفرع الثاني: أسس وشروط التشغيل في النظام القانوني الجزائري

تستند عملية التشغيل إلى مجموعة من المبادئ القانونية المستمدة من الأنظمة الديمقراطية الحديثة، حيث أقرت التشريعات قوانين تهدف إلى جعل هذه المبادئ قواعد عامة في التوظيف. ومن أبرز هذه المبادئ التي أصبحت ذات طابع عالمي وشامل عبر مختلف الأنظمة:

1. مبدأ المساواة:

يقضي هذا المبدأ بعدم التمييز بين الجنسين في فرص العمل، إضافةً إلى تحقيق المساواة بين الأفراد عند المقارنة بناءً على مستوى التعليم أو القناعات الفكرية.

2. مبدأ الجدارة:

يعتمد هذا المبدأ على تأهيل الأفراد وفقاً لقدراتهم العلمية والعملية، حيث يُعدّ معياراً أساسياً لاختيار العمال والموظفين عبر مسابقات مهنية وامتحانات توظيفية. في الدول الرأسمالية، يُعتبر مبدأ

الحرية في اختيار العمل حقاً جوهرياً يتيح للفرد ممارسة المهنة التي يراها مناسبة له، بينما في الأنظمة الاشتراكية، تخضع فرص العمل لمبدأ التوجيه الاقتصادي وفق احتياجات السوق¹.

تم تكريس الحق في العمل ضمن التشريعات الوطنية، حيث ورد في المادة السادسة أن: "الحق في العمل مضمون طبقاً للمادة 59 من الدستور"².

أما المادة 24 من نفس القانون، فقد ذهبت إلى أبعد من ذلك، معتبرة أن العمل يمثل أحد الحقوق الأساسية، لكنه في الوقت ذاته واجب اجتماعي، إذ يعد أداة للتنمية ووسيلة لتوفير الرزق. ومع ذلك، لم يحدد المشرع هذا المبدأ بشكل دقيق، بل جعله مرناً يخضع لمجموعة من الإجراءات، حيث نصّ على أن عملية التشغيل والتوظيف يجب أن تتم وفقاً لاحتياجات المؤسسات المستخدمة، مع مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بتخطيط اليد العاملة، والتي تتطلب اعتماد قرارات توظيف سنوية أو متعددة السنوات، بما يتماشى مع متطلبات سوق الشغلأما الشروط القانونية للتشغيل، فإنها تختلف بين القطاعات، إذ يرتبط بعضها بطبيعة النظام الوظيفي السائد في القطاع المعني، بينما تُفرض شروط أخرى لضمان الانسجام مع الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية³.

ويمكن تصنيف هذه الشروط إلى نوعين: الأول يشمل الشروط العامة التي تعدّ جزءاً من المبادئ الأساسية للتوظيف، مثل شرط الجنسية وشرط أداء الخدمة الوطنية، والثاني يتعلق بالشروط القانونية الخاصة بالتشغيل، مثل شرط السن، كما هو منصوص عليه في المادة 15 من القانون

¹دهماني محمد إدريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 2012/2013، ص 37.

²الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الدستور الجزائري، العدد 82، 30 ديسمبر 2020.

³خير (أحمد)، تطور التشغيل وظاهرة البطالة في ظل الإصلاحات الاقتصادية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 2006/2005، ص 34.

11-90،¹ التي تحظر تشغيل القاصرين ممن تقل أعمارهم عن 16 سنة، باستثناء الحالات المحددة في عقود التمهين التي يُسمح بها وفقاً للأحكام القانونية والتنظيمية المعمول بها.

وتجدر الإشارة إلى أن شروط التشغيل لا تقتصر على المبادئ العامة، بل تتوسع لتشمل تمييزاً واضحاً بين أنماط التوظيف في القطاعين العمومي والخاص، حيث يفرض القطاع العمومي إجراءات أكثر صرامة تتعلق بالإعلان عن المناصب، واحترام مبدأ المسابقة على أساس الشهادة أو الاختبار، مع ضمان الشفافية وتكافؤ الفرص. في المقابل، يتميز القطاع الخاص بمرونة أكبر، ما يسمح للمؤسسات بتكييف شروط التوظيف وفق احتياجاتها، شريطة احترام القوانين السارية.

كما تُعد عقود العمل الإطار القانوني الذي ينظم العلاقة بين العامل والمستخدم، وتتوسع بين عقود غير محددة المدة، محددة المدة، أو عقود خاصة بالإدماج المهني، وفقاً لطبيعة النشاط والمهمة المسندة. من جهة أخرى، تتولى مفتشية العمل دوراً رقابياً أساسياً لضمان احترام شروط التشغيل، لاسيما بالنسبة للفئات الهشة كالقاصرين والنساء، مع التأكيد على ضرورة احترام الحد الأدنى للأجور، الذي يُعد عنصراً أساسياً لضمان الكرامة الاقتصادية والاجتماعية للعامل.

ايضا تفرض بعض المناصب اشتراطات خاصة تتعلق باللياقة البدنية أو المؤهلات التقنية، خصوصاً في قطاعات حيوية كالصحة، الأمن، والطاقة. وفي ظل الإصلاحات الاقتصادية التي تشهدها الجزائر، أضحت من الضروري إعادة النظر في شروط التشغيل التقليدية بما يتماشى مع متطلبات المرونة القانونية، وتشجيع روح المقاولاتية، بهدف التكيف مع التحولات المتسارعة في سوق الشغل.

المطلب الثاني: البرامج والآليات الحكومية لدعم سوق العمل

¹الجريدة الرسمية، القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، الجزائر، 21 أبريل 1990.

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

الفرع الأول: البرامج الحكومية لدعم التشغيل

1. سياسة مواجهة مشكلة البطالة:

تُعتبر البطالة إحدى الإشكاليات الكبرى التي تواجه مختلف الدول في العالم، بغض النظر عن تباين مستوياتها الاقتصادية ونظمها السياسية، إذ تكمن خطورة هذه الظاهرة في مجموعة من العوامل، نذكر منها ما يلي¹:

- يمثل العمل أحد العناصر الأساسية في عملية الإنتاج، حيث يعد عاملاً جوهرياً في خلق الثروة وتحقيق التنمية، وبالتالي فإن عدم استغلاله يؤدي إلى فقدان مورد مهم للمجتمع، مما ينعكس سلباً على الاقتصاد وقدرته على تلبية حاجات أفرادهِ وتحسين مستوى معيشتهم.
- تؤثر البطالة بشكل مباشر على الاستقرار السياسي والاجتماعي، حيث يؤدي غياب فرص العمل إلى تصاعد التوترات الاجتماعية وانتشار الشعور بالإحباط بين الشباب، خاصة في ظل ارتفاع معدلات البطالة. كما أن استمراريتها لفترات طويلة قد تسهم في تفاقم الأزمات الاقتصادية والاجتماعية، مما يشكل عبئاً إضافياً على الدولة .

من جهة أخرى، فإن تفشي البطالة يعكس خللاً في النظام الاقتصادي للدولة، إذ يعكس ضعف القدرة على استيعاب القوى العاملة، وهو ما يستدعي تبني سياسات تشغيل فعالة تعتمد على تطوير الموارد البشرية وتعزيز فرص التوظيف ويظهر ذلك من خلال تبني الجزائر لمشروع وطني يهدف

¹دادي عدنان (ناصر)، العايب عبد الرحمن، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص17.

إلى مواجهة البطالة، مستفيدًا من تجارب دولية سابقة خاضت إصلاحات اقتصادية، وهو ما يتجلى في سياسة تقييم البرنامج الوطني لمكافحة البطالة ووضع استراتيجية للنمو الكثيف وتمثلت مكونات هذه الاستراتيجية فيما يلي¹ :

- توسيع القاعدة الإنتاجية للاقتصاد عبر استغلال أمثل للموارد المحلية، مع التركيز على العنصر البشري كدعامة أساسية لتعزيز النمو الاقتصادي. فزيادة معدلات الإنتاج والتوظيف أمر بالغ الأهمية لمواجهة الطلب المتزايد على فرص العمل، والذي يتجاوز بكثير عدد المناصب المتاحة.

- تعزيز الإنتاجية الاقتصادية المحلية من خلال دعم التنمية الزراعية، حيث قامت الدولة بتخصيص 147 مليار دينار سنة 1993 للاستثمارات الفلاحية¹، بهدف استقطاب أعداد أكبر من الشباب إلى هذا القطاع، والمساهمة في خلق فرص عمل جديدة. كما حرصت الدولة على تحديد استراتيجيات ملائمة، إلى جانب توفير الميكانيزمات الضرورية لتطوير أنشطة زراعية تساهم في تحقيق الأمن الغذائي، حيث يشكل القطاع الفلاحي 12% من الناتج المحلي الإجمالي ويوفر 25% من إجمالي فرص العمل.

- تحفيز الاستثمار الاقتصادي من خلال تحسين توزيع الاستثمارات الوطنية بين القطاعات المختلفة، مما يضمن تأثيرًا غير مباشر على معدلات النمو الاقتصادي، لا سيما عبر استيعاب المزيد من اليد العاملة. فتنفيذ برامج الاستقرار والتعديل الهيكلي ساهم في تحقيق توازنات اقتصادية ومالية، لكنه في المقابل أثر سلبًا على القدرة الشرائية للأسر، مما أدى إلى تفاقم البطالة، خاصة بين فئة الشباب، حيث تسببت التغيرات التي طرأت على سوق العمل في نهاية التسعينيات في تعقيد الوضع، خصوصًا خلال الفترة التي شهدت تطبيق

¹هزوقن تهامة، سياسات دعم المؤسسات المصغرة وآثارها على التشغيل، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، جامعة وهران، كلية العلوم الاقتصادية، الجزائر، 2012، ص70.

الإصلاحات الاقتصادية، حيث أدت إلى اضطرابات واضحة في الخارطة العامة للتشغيل بالجزائر مما أدى إلى اتخاذ تدابير جديدة لمكافحة البطالة، وقد تمثلت هذه التدابير في برامج لإنشاء مناصب شغل وترقية التشغيل، وإدخال وسائل جديدة أو إعادة تكييف الموارد التي كانت موجودة وتتمثل في¹ :

- المناصب المأخوذة بمبادرة محلية التي تسير من طرف مندوبية الشباب للولاية.
- أشغال المنفعة العامة ذات التكلفة العالية من اليد العاملة والتقنية المشتركة، وعقود ما قبل التشغيل، والقروض المصغرة، والتي تسير من طرف وكالة التنمية الاجتماعية.
- نشاطات من البحث والتكوين، وإعادة التأهيل والمسيرة من طرف الصندوق الوطني للتأمين من البطالة، لاستكمال تأمين البطالة للأشخاص الذين فقدوا عملهم لأسباب اقتصادية.
- المؤسسات المصغرة التي تسيرها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
- ترقية الاستشارات التي تتابع من طرف الوكالة الوطنية لدعم الاستثمار وجلب دعم وترقية الاستثمارات وتحديد مواقعها.

2. برنامج تشغيل الشباب:

في إطار الجهود المبذولة لمكافحة البطالة، اعتمدت الدولة برنامجاً يهدف إلى توفير فرص عمل مؤقتة لفئة الشباب من خلال ورشات ذات منفعة عامة، حيث يتم تمويل هذه المبادرة من قبل الدولة وتوجيهها نحو مختلف القطاعات مثل الفلاحة، الموارد المائية، الغابات، البناء، والأشغال العمومية. يسعى هذا البرنامج إلى منح طالبي العمل لأول مرة فرصة لاكتساب الخبرة والتأهيل، خصوصاً أولئك الذين لم يستكملوا مسارهم التعليمي، مما يسهل إدماجهم لاحقاً في سوق العمل².

1 هزوقنتهامة ، نفس المرجع السابق، ص 73.

² بهلول محمد بلقاسم حسن، الجزائر بين الأزمة الاقتصادية والأزمة السياسية: تشريح وضعي، الجزائر: مطبعة دحلب، 1993، ص

إن برنامج تشغيل الشباب الممول من قبل الدولة بإعانات وفق عدد المستفيدين ومستوى التأجير على حسب الأجر الوطني الأدنى المضمون دون الأخذ بمختلف مستويات تأهيل الشباب، من بين أهداف هذا البرنامج¹:

- تقليص نسبة البطالة في صفوف الشباب
- إعادة الاعتبار لقيمة العمل وتشجيع روح المبادرة
- تحسين الحركة الاقتصادية وتعزيز فرص التوظيف

عيوب هذا البرنامج:

- أن الإدماج في مناصب العمل المؤقتة غير مصدق وغير مؤهل بارتباطها بالأجر الوطني الأدنى المضمون.
- غياب التكوين المهني الملائم للمستفيدين من هذا الجهاز، مما يؤثر على فرص إدماجهم الدائم في سوق العمل.
- عدم استقرار مناصب العمل، حيث تبقى مرتبطة بفترة محدودة دون ضمانات للاستمرارية بعد انتهاء العقود.

3. جهاز الإدماج المهني:

يهدف هذا الجهاز إلى إعادة إدماج العاطلين في سوق العمل مع ضمان استمراريتهم في مناصبهم. وقد مكّن من الحفاظ على 8,337 منصب شغل، كما شهد توسعاً سنة 2004، حيث أصبح يشمل تمويل مشاريع موجهة لفئة العاطلين عن العمل الذين تتراوح أعمارهم بين 35 و 50

1 دادان عبد الغني، بن كجين محمد عبد الرحمن، دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2008، مجلة

الباحث، عدد 10، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، الجزائر، 2012، ص 52.

سنة. بالإضافة إلى ذلك، تمت المصادقة على 20,642 منصب، ما أتاح حماية العمال المسرّحين لأسباب اقتصادية خلال فترة انتقالية تمتد لثلاث سنوات، مما وفر لهم استقرارًا مؤقتًا حتى يتمكنوا من إيجاد بدائل مهنية مناسبة وكذا العمال الذين تعرضوا للتسريح لأسباب اقتصادية¹ وقد اشتمل هذا الجهاز على ثلاثة نشاطات:

أ. الوظائف المؤقتة بمبادرة محلية: وهي مناصب عمل مؤقتة تنشئها الجماعات المحلية ويمولها على المستوى المحلي، ويستفيد منها الشباب العاطل، الذي لا يتمتع بمؤهلات كبيرة.

ب. الإعانة على إنشاء أنشطة: أنشطة على أساس مشاريع يقترحها الشباب على شكل قانوني يتمثل في تعاونية فردية أو جماعية

ج. وأن جهاز الإدماج المهني يتضمن ثلاثة أنواع من عقود الإدماج الهادفة إلى جانب عقد عمل مدعم إلى ما يلي:

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

ويتضمن هذا الجهاز، الذي أنشئ في 19 أبريل 2008، المتعلق بالجهاز المساعد للإدماج المهني، ثلاثة أنواع من العقود:

1. عقود إدماج حاملي الشهادات: وهي عقود موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة من حاملي الشهادات العليا والتقنيين السامين وخريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني،

¹ ددان عبد الغني، بن كجين محمد عبد الرحمن، نفس المرجع السابق، ص 55.

حيث يستفيد منها الشباب الحاصلون على الشهادات بهدف تسهيل إدماجهم في سوق العمل.

2. عقود الإدماج المهني: تستهدف هذه العقود الشباب طالبي العمل لأول مرة من خريجي

الطور الثانوي ومراكز التكوين المهني، مما يمنحهم فرصة أولية لاكتساب الخبرة المهنية.

3. عقود التكوين والإدماج: تتيح هذه العقود فرصة للشباب طالبي العمل لأول مرة بدون تأهيل

مهني، حيث يتم تكوينهم في ورشات عمل تابعة للجماعات المحلية، ما يسهل عليهم

اكتساب المهارات الضرورية¹.

الفرع الثاني: الآليات المستحدثة لتعزيز الإدماج المهني

1. منحة البطالة: تعتبر منحة مرافقة موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة، حيث يتم التكفل

بهم خلال مرحلة بحثهم عن العمل، وفق إجراءات تسيير محددة من قبل الوكالة الوطنية

للتشغيل، مع تطبيق الأحكام القانونية المنظمة لها.

ويجب على البطال أن يستوفي الشروط التالية²:

- أن يكون طالب الشغل لأول مرة.
- أن يكون من جنسية جزائرية.
- أن يكون مقيماً بالجزائر.
- أن يتراوح عمره بين 19 و 40 سنة.
- أن يكون مسجلاً كطالب شغل لأول مرة لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل.

¹شفيق أحمين، التحولات الاقتصادية والاجتماعية وأثارها على البطالة والتشغيل في انكماش المغرب العربي، منظمة العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، 1999.

²الجريدة الرسمية، المرسوم التنفيذي رقم 22-70 المؤرخ في 10 فيفري 2022، يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها، وكذا التزامات المستفيدين منها، العدد 11، الجزائر، 2022.

- ألا يتوفر على أي مصدر دخل مهما كانت طبيعته.
 - أن يبرر وضعيته تجاه الخدمة الوطنية.
 - ألا يكون مسجلاً في مؤسسة للتعليم العالي أو للتكوين المهني،
 - ألا يكون قد استفاد من الأجهزة العمومية لدعم إحداث وتوسيع النشاطات والمساعدة على الإدماج المهني والمساعدة الاجتماعية،
 - ألا يوفر الزوج على أي دخل مهما تكن طبيعته.
 - يقدر مبلغ المنحة بـ 13,000.00 دج يدفع كل شهر إلى غاية حصول المعني على العمل أو فقدانه لأحد شروط الاستفادة منها.
- تجدر الإشارة إلى أنّ منحة البطالة لا تُقدّم في شكل دعم مالي فقط، بل تُرفق بجملة من التدابير العملية التي تهدف إلى تعزيز فرص الإدماج المهني للمستفيدين منها.

ومن أبرز هذه التدابير:

- إخضاع المستفيدين لعمليات متابعة دورية من قبل مستشاري التشغيل على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل، وذلك بغرض تقييم مسار البحث عن العمل وتقديم التوجيه الملائم.
- اقتراح عروض تكوين مهني قصير المدى، موجهة خاصة لفئة طالبي الشغل غير المؤهلين، وذلك من أجل تطوير كفاءاتهم بما يتماشى ومتطلبات سوق الشغل.
- إلزام المستفيد بالمشاركة في ورشات التوجيه والإرشاد المهني، والتي تهدف إلى تمكينه من أدوات البحث النشط عن العمل، كأعداد السيرة الذاتية، ومهارات اجتياز مقابلات التوظيف.

- توجيه المستفيدين نحو فرص العمل المتوفرة في القطاعين العام والخاص، وفقاً لمبدأ الملاءمة بين كفاءة طالب الشغل وخصائص المنصب المقترح.
- سحب حق الاستفادة من المنحة تلقائياً في حال رفض المستفيد دون مبرر موضوعي لأي عرض عمل مناسب، أو تكوين مهني، أو إجراء إدماجي تقترحه مصالح الوكالة.

إن هذه الإجراءات، مجتمعة، تُرسخ منحة البطالة كآلية انتقالية نحو سوق العمل، وليست غاية في حد ذاتها، مما يجعلها أداة فعالة في تقليص معدلات البطالة وتعزيز ديناميكية التشغيل في الجزائر.

المبحث الثاني: ديناميكيات سوق العمل في الجزائر

يواجه سوق العمل في الجزائر تحديات مستمرة بفعل التحولات الاقتصادية والسياسات الحكومية الهادفة إلى تعزيز التشغيل. ويتجلى ذلك في تأثير السياسات الاقتصادية على فرص العمل ومدى نجاحها في خلق وظائف جديدة، إلى جانب العقبات التي تعيق تحديث سوق العمل وتحقيق استقرار التشغيل.

المطلب الأول: السياسات الاقتصادية وأثرها على فرص التشغيل

تتنوع السياسات الاقتصادية الموجهة للتشغيل بناءً على مسببات البطالة، حيث تختلف التوجهات الاقتصادية في تحديد أكثر الوسائل فاعلية لمكافحتها. وتركز التحليلات الكلاسيكية على تعزيز الطلب الكلي كوسيلة لدعم النمو الاقتصادي، في حين تعتمد جهات نظر أخرى على تحسين كفاءة العرض من خلال تعزيز ملكية ومرونة المشاريع، وذلك في سياق المدرسة النيوكلاسيكية. بناءً على ذلك، تهدف السياسات الاقتصادية إلى تعزيز التشغيل وتوفير المزيد من فرص العمل.¹

الفرع الأول: السياسات الاقتصادية الهادفة إلى تنشيط التشغيل وتعزيز خلق فرص العمل

1. سياسة تنشيط جانب الطلب في سوق العمل:

- تهدف هذه السياسة إلى زيادة فرص التشغيل من خلال تحسين بيئة الاستثمار وتحفيز النمو الاقتصادي، فضلاً عن تشجيع إنشاء المشاريع الصغيرة والمتوسطة، كونها تشكل ركيزة أساسية في دعم التشغيل عالمياً.
- تحسين بيئة الاستثمار عبر الحد من التقلبات السياسية والمالية، واستقرار سعر الصرف، وتقليل العجز المالي.

¹ دادي ناصر عدوان، العايب عبد الرحمن، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص 83.

- تعزيز المشاريع الصغيرة والمتوسطة كأحد أهم الآليات لتوفير فرص العمل، حيث تساهم هذه المشاريع في توظيف أكثر من 75% من اليد العاملة في العديد من الدول المتقدمة.
- تنشيط قطاع الخدمات عبر برامج موجهة للمتطلين، مثل برامج العمل الجماعي.

2. سياسة تقديم إعانات مالية للمتطلين: تُعد سياسة تقديم الإعانات المالية للعاطلين عن العمل في الجزائر أداة اجتماعية واقتصادية تهدف إلى التخفيف من آثار البطالة وتوفير حد أدنى من الدخل للفئات المتضررة. في فبراير 2022، أعلن الرئيس عبد المجيد تبون عن تخصيص إعانات مالية للشباب العاطلين عن العمل¹، كجزء من جهود الدولة لمواجهة البطالة وتعزيز الاستقرار الاجتماعي. تُمنح هذه الإعانات وفقاً لمعايير محددة، وتُعتبر خطوة مهمة في دعم الفئات الهشة وتحفيزها على الاندماج في سوق العمل

3. سياسة العمل النشطة: تهدف هذه البرامج إلى رفع كفاءة القوى العاملة وزيادة الطلب عليها، من خلال تعزيز آليات الموازنة بين العمالة المتاحة والوظائف الشاغرة.

4. سياسة مرونة سوق العمل: تسعى هذه السياسة إلى تقليل القيود المفروضة على سوق العمل، مثل تخفيض الحد الأدنى للأجور أو تعديل القوانين المنظمة لساعات العمل.

لا يمكن إغفال أهمية تنسيق الجهود بين مختلف الفاعلين في الساحة الاقتصادية، سواء تعلق الأمر بالقطاع العام أو الخاص، في سبيل تعزيز فعالية التدخلات الرامية إلى تنشيط جانب الطلب على العمل. فقد سعت السلطات العمومية إلى توجيه الاستثمارات نحو المشاريع المنتجة التي تتسم بقدرتها العالية على خلق مناصب شغل دائمة، وذلك بدل الاكتفاء بالوظائف الظرفية أو غير الرسمية². وتجلت هذه الرؤية في تشجيع الاستثمارات ذات الطابع الهيكلي، على غرار الصناعات

¹ رواب عمار، غربي صباح، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 05، 2011، ص 69.

² رواب عمار، المرجع السابق، ص 22

التحويلية، الصناعات الغذائية، الطاقات المتجددة، إضافة إلى قطاع الرقمنة والخدمات الحديثة، لما تتيحه من فرص إدماج واسعة خاصة لفئة الشباب الحاملين للمؤهلات الجامعية والتقنية.

كما حرصت الدولة على تكييف أدواتها التحفيزية مع طبيعة كل قطاع، من خلال تخصيص امتيازات جبائية وعقارية للمشاريع ذات الطابع الإنتاجي، إلى جانب تحسين مناخ الأعمال وتبسيط الإجراءات الإدارية، لا سيما عبر آلية الشباك الموحد. من جهة أخرى، شجعت الجماعات المحلية على لعب دور أكبر في استقطاب الاستثمارات على المستوى الجهوي، بما يُحقق التوازن في توزيع مناصب الشغل ويحدّ من النزوح نحو المدن الكبرى.

وتبرز هذه المقاربة التشاركية والمتعددة الأبعاد كخيار استراتيجي يربط بين ديناميكية سوق العمل وبين سياسات النمو الاقتصادي، ما يجعل من معالجة البطالة هدفاً مركزياً ضمن رؤية تنمية شاملة ومستدامة.

وفي هذا السياق، لا يمكن إغفال أهمية إدماج البُعد الجهوي في سياسات التشغيل، وذلك من خلال تشجيع الجماعات المحلية على لعب دور فعّال في استقطاب الاستثمارات النوعية القادرة على خلق مناصب شغل دائمة، خاصة في المناطق الداخلية والهضاب العليا. كما سعت الدولة إلى تكييف أدواتها التحفيزية حسب خصوصية كل قطاع اقتصادي، عبر تقديم امتيازات جبائية وعقارية للمشاريع ذات الطابع الإنتاجي. وقد تم تبني مقاربة تعتمد على تبسيط الإجراءات الإدارية، لا سيما من خلال آلية الشباك الموحد، بهدف تسهيل عملية إنشاء المؤسسات وتعزيز مناخ الأعمال. من جهة أخرى، أُعطي اهتمام خاص للمشاريع التي تستوعب الكفاءات الجامعية والتقنية، على غرار المؤسسات الناشئة العاملة في مجالات الرقمنة، الاقتصاد الأخضر، والطاقات المتجددة. وتُترجم هذه الإجراءات في مجملها توجّهاً استراتيجياً نحو بناء نموذج تنموي قائم على تعزيز الروابط بين سياسات سوق العمل ومخططات النمو الاقتصادي، بما يضمن استدامة التشغيل وتحقيق التوازن الاجتماعي في توزيع الفرص.

الفرع الثاني: السياسات الاقتصادية الهادفة إلى تحسين كفاءة سوق العمل وتنظيمه

1. سياسة تحسين كفاءة جانب العرض:

يتم تبني هذه السياسة عندما يكون هناك عدم توافق بين مهارات القوى العاملة واحتياجات السوق، من خلال اعتماد سياسات التدريب والتعليم¹.

- **سياسة التدريب:** حيث يتم تأهيل اليد العاملة وتحسين كفاءتها بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل.

- **سياسة التعليم:** إذ يعد تحسين المهارات وقدرات العاملين أحد العوامل الأساسية لتقليص البطالة الهيكلية.

2. سياسة تحسين نظم معلومات سوق العمل:

تسعى هذه السياسة إلى تحقيق التوازن بين العرض والطلب في سوق العمل، عبر آليات تربط بين الوظائف الشاغرة والباحثين عن العمل عبر:

أ. إقامة معارض تساعد على التقاء الباحثين عن عمل بأصحاب العمل.

ب. تطوير البنية التحتية لسوق العمل من خلال شبكات تربط مكاتب التوظيف بالباحثين عن العمل.

3. سياسة الاستقرار الوظيفي:

تتمثل هذه السياسة في تعزيز الاستقرار المهني، عبر تقليل دوران العمالة وتقليص العقود المؤقتة، ومن بين آلياتها خفض نسبة مساهمة أصحاب العمل في التأمينات الاجتماعية¹.

¹ الوزني خالد وصفي، الرفاعي أحمد حسين، مبادئ الاقتصاد الكلي: النظرية والتطبيق، الطبعة الخامسة، عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع، ص 68.

في سياق تعزيز كفاءة سوق العمل وتنظيمه، تبنت الجزائر مجموعة من السياسات الاقتصادية التي تهدف إلى معالجة الاختلالات البنوية والهيكلية التي تعيق تحقيق التوازن بين العرض والطلب في سوق العمل. تشير الدراسات إلى أن هذه السياسات، رغم تنوعها، لم تحقق النتائج المرجوة في تقليص معدلات البطالة بشكل ملموس. فقد أظهرت التحليلات أن برامج سوق العمل النشطة، مثل جهاز المساعدة على الإدماج المهني وجهاز إحداث النشاطات، لم تسهم بشكل فعال في تحسين مؤشرات التشغيل، بل على العكس، ساهمت في تفاقم بعض المشكلات المرتبطة بسوق العمل، مثل انتشار العمل غير الرسمي وتدني جودة الوظائف المتاحة. ويرجع ذلك إلى عدة عوامل، من بينها ضعف التنسيق بين هذه البرامج واحتياجات السوق الفعلية، إضافة إلى غياب المتابعة والتقييم المستمرين لفعالية هذه السياسات. لذا، يُوصى بإعادة النظر في تصميم وتنفيذ هذه السياسات، مع التركيز على تعزيز التكوين المهني وربطه بمتطلبات السوق، وتطوير آليات الوساطة والتوجيه المهني، فضلاً عن دعم ريادة الأعمال والمبادرات الذاتية كوسيلة لخلق فرص عمل مستدامة. كما ينبغي تعزيز الشفافية والحوكمة في تنفيذ هذه البرامج لضمان تحقيق الأهداف المرجوة منها².

فعالية السياسات الاقتصادية الهادفة إلى تنظيم سوق العمل وتحسين كفاءته تظل رهينة بقدرتها على التكيف مع التحولات المتسارعة التي يعرفها المحيط الاقتصادي والاجتماعي. فمع بروز أنماط جديدة من التشغيل، كالعمل عن بعد والعمل الحر، أصبح من الضروري توسيع نطاق السياسات الحالية لتشمل هذه الأشكال المستحدثة، من خلال تأطيرها قانونياً وضمان تغطية اجتماعية عادلة للمنخرطين فيها. كما أن غياب منظومة دقيقة لرصد مؤشرات سوق العمل في الزمن الحقيقي يُعدّ من أهم العراقيل التي تحد من قدرة صناع القرار على التدخل الفعّال. وفي هذا

1. يونس سمحية، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، مذكرة ماجستير، جامعة محمد خيضر، كلية الآداب

والعلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، تحت إشراف بلقاسم سلطاني، بسكرة، 2007، ص 76.

2. حدو محمد، أثر سياسات سوق العمل النشطة على التشغيل في الجزائر: دراسة تحليلية وقياسية 2000-2018، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، 2020، ص 15.

الإطار، يُعد تطوير نظم معلوماتية متقدمة وتكاملية بين مختلف الهيئات المتدخلة، كوزارة العمل، الوكالة الوطنية للتشغيل والديوان الوطني للإحصاء، أمرًا محوريًا في ضبط التوازن بين العرض والطلب. كما يُمثل إشراك الفاعلين الاقتصاديين، خاصة المؤسسات الخاصة، في صياغة وتقييم السياسات التشغيلية، خطوة أساسية نحو تحقيق نجاعة أكبر وربط السياسات العمومية بحاجيات السوق الحقيقية.

المطلب الثاني: تحديات تحديث سوق العمل في الجزائر

يمثل تحديث سوق العمل في الجزائر ضرورة ملحة تفرضها التحولات الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة. غير أن هذا التحديث يصطدم بجملة من التحديات البنيوية والتنظيمية، التي تؤثر على فعالية السياسات الموجهة نحو تشغيل الشباب وتحقيق العدالة في توزيع فرص العمل. وسنحاول في الفرعين الآتيين تسليط الضوء على أبرز هذه التحديات، من خلال الوقوف على المعوقات المؤسسية والبنيوية من جهة، ثم مناقشة التحديات المتعلقة بالتكوين والتعليم من جهة أخرى.

الفرع الأول: تطور سياسة التشغيل من الاستقلال إلى مرحلة الإصلاح الاقتصادي

أولاً: مرحلة التسيير الذاتي: بعد استقلال الجزائر سنة 1962، شكل برنامج طرابلس الذي أعدته جبهة التحرير الوطني الإطار الرسمي الذي رسم معالم السياسة الاقتصادية، وخاصة ما يتعلق بالتنمية والتشغيل. تم اعتبار هذه السياسة ضرورة حتمية لبناء اقتصاد وطني متين، حيث تم التركيز على الصناعة الثقيلة باعتبارها حجر الأساس، مع إعطاء الأولوية للصناعات البترولية وصناعة الحديد والصلب.

إلا أن الجزائر ورثت عن الاستعمار الفرنسي اقتصادًا هشًا يعاني من مشاكل عديدة، أبرزها البطالة والفقر والأمية، ما جعل التحديات الاقتصادية كبيرة في تلك المرحلة.

حاولت الدولة تجاوز هذه الصعوبات عبر سلسلة من الإجراءات، كان أبرزها تأميم أملاك المستعمرين التي هجرها أصحابها بموجب قرار "دون مالك"، ومنح تسييرها للإطارات الجزائرية بهدف دعم الإنتاج الوطني في مختلف القطاعات، سواء الصناعية أو الزراعية أو التجارية، ولتفادي هروب الأموال الجزائرية إلى الخارج، قامت الدولة بفرض قيود على تحويل الأموال إلى أوروبا، وهو ما ساعد على الحد من هروب رؤوس الأموال واستثمارها محلياً. وهكذا أصبح المستقل الوطني هو المستثمر الوحيد تقريباً، بينما اقتصر دور القطاع الخاص على أنشطة بسيطة.

وفيما يتعلق بإدارة المؤسسات الاقتصادية، برز نظامان رئيسيان:

- أ. التسيير الذاتي: حيث تم منح العمال حق إدارة المصانع والمزارع والوحدات الاقتصادية التي تركها المستعمر.
- ب. إنشاء مؤسسات وطنية: مثل شركة الكهرباء والغاز، وديوان الحبوب، بالإضافة إلى تطوير بعض الأنشطة التجارية كمؤسسة تسويق المحروقات¹.

مميزات سياسة التشغيل غداة الاستقلال:

شهدت الجزائر بعد الاستقلال مباشرة سنة 1962 مغادرة حوالي 900 ألف فرنسي، ما تسبب في ترك آلاف المناصب شاغرة، حيث لم تكن الجزائر تمتلك العدد الكافي من الإطارات لتعويض هذا الفراغ، مما أدى إلى ارتفاع نسبة البطالة لتصل إلى 33% من السكان النشطين.

إضافة إلى ذلك، غادر آلاف الجزائريين نحو فرنسا بحثاً عن فرص عمل، حيث سجلت الهجرة المنظمة سنة 1963 حوالي 226 ألف عاطل، وهو ما دفع السلطات الجزائرية سنة 1964 إلى

¹ عقون سليم، قياس أثر الاستقرار الاقتصادي على معدل البطالة - دراسة قياسية تحليلية، مذكرة ماجستير، جامعة عباس، سطيف، 2009، ص 39.

إنشاء هيئة مختصة لتنظيم الهجرة وتسجيل العمال، حيث تم إرسال حوالي 17 ألف عامل جزائري إلى فرنسا وفق برامج تشغيل منظمة.

ورغم هذه الجهود، استمرت البطالة في الارتفاع نتيجة مخلفات السياسات الاستعمارية، حيث بقي عدد كبير من العمال يعاني من البطالة، خاصة في قطاعي البناء والأشغال، إذ سجل هذا القطاع سنة 1964 حوالي 130 ألف عامل بدون وظيفة.

هذه الظروف فرضت على الجزائر إعادة التفكير في استراتيجيات التشغيل، حيث كان القطاع الصناعي والزراعي في مقدمة الأولويات كونهما المحرك الأساسي للاقتصاد الوطني.

خلال الفترة الممتدة بين 1962 و1965، تمكّن قطاع التسيير الذاتي من توفير فرص عمل لحوالي 200,000 عامل، منهم 65,000 عامل دائم في قطاع الزراعة، بينما استقطب القطاع الزراعي غير التابع لهذا النظام حوالي 980,000 عامل، من بينهم 170,000 عامل دائم.¹ ورغم أن التسيير الذاتي كان تجربة فريدة من نوعها، إلا أنه كان بمثابة حل مؤقت لمشاكل الإدارة والمشاريع الشاغرة التي تركها الاستعمار بعد الاستقلال. وعلى الرغم من ذلك، واجه هذا النظام العديد من التحديات، حيث لم يتم تطبيقه بشكل ممنهج ومدروس، بل جاء كإجراء طارئ نتيجة الظروف الاستعمارية السابقة.

تميزت هذه الفترة بغياب رؤية اقتصادية واضحة، حيث كانت إدارة المؤسسات تتم بعشوائية، ولم تكن هناك آليات رقابة أو تنظيم فعّالة.²

¹ عبد الفضل محمود، الفكر الاقتصادي العربي وقضايا التحرر والتنمية والوحدة، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 1982، ص 10.

² عبد الفضل محمود، المرجع السابق ص 22.

فعلى سبيل المثال، خلال نفس الفترة تم تشغيل حوالي 98,000 عامل ضمن نظام التسيير الذاتي، غير أن غياب الخبرة الإدارية والموارد الكافية أدى إلى نتائج محدودة.

أبرز الملاحظات على تجربة التسيير الذاتي:

- لم يكن تطبيق النظام مدروسًا بالكامل، بل جاء كردّ فعل على الفراغ الذي تركه المستعمر.
- افتقر إلى الرقابة والتنظيم، ما جعله عرضة للعشوائية وسوء التسيير.
- لم يكن العمال يهتمون بتحقيق الإنتاجية بقدر ما كانوا يطالبون بزيادة الأجور وتحسين ظروف العمل¹.

وبالتالي، رغم أن التسيير الذاتي ساهم بشكل مؤقت في الحد من البطالة، إلا أنه لم يكن الحل الأمثل للخروج من مخلفات الاستعمار، ما استدعى البحث عن نماذج اقتصادية أكثر فعالية لضمان التنمية المستدامة.

ثانيًا: مرحلة التسيير الاشتراكي:

مع دخول الجزائر في مرحلة التسيير الاشتراكي، استمر التوجه نحو بناء اقتصاد يعتمد على مبادئ التخطيط المركزي، حيث تبنت الدولة سياسات تهدف إلى تحقيق تنمية متكاملة تأخذ بعين الاعتبار الحاجات الأساسية للسكان، الذين بلغ عددهم آنذاك 18 مليون نسمة.

تميزت هذه المرحلة بالتأكيد على دور المشاريع الكبرى كأداة لتحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية، حيث تم اعتماد التخطيط التنموي كنهج رئيسي لضمان تحقيق هذه الأهداف وفق المبادئ الاشتراكية التي تم تكريسها رسميًا في الميثاق الوطني لسنة 1976.

¹ عبد الفضل محمود، المرجع السابق ص30.

اعتُبر العمل المصدر الأساسي للثروة، وكان الهدف الرئيسي من هذا التوجه هو تكوين شخصية العامل الجزائري وضمان استقرار الطبقة العاملة. وقد ركزت سياسات التشغيل خلال هذه الفترة على إنشاء مشاريع تنموية، مع التركيز على القطاعات الإنتاجية ذات الأولوية، مثل الصناعة الثقيلة والزراعة.

أبرز سياسات التسيير الاشتراكي في التشغيل:

- إطلاق مشاريع اقتصادية ضخمة في مختلف أنحاء البلاد لضمان استيعاب أكبر عدد ممكن من العمال
- إحداث فرص عمل واسعة، حيث كانت المناصب موجهة بالدرجة الأولى للجزائريين القادرين على العمل.
- التركيز على تحسين مستوى عيش العمال، عبر تقديم دعم اجتماعي واسع وتحقيق توزيع عادل للثروة.
- موازنة البرامج التنموية مع احتياجات الاقتصاد الوطني، من خلال الاستثمار في القطاعات الأكثر حيوية.

وقد أدت هذه السياسات إلى تحسن واضح في مستويات التشغيل، رغم التحديات الاقتصادية التي واجهتها الجزائر خلال هذه الفترة.

مميزات سياسة التشغيل خلال هذه المرحلة:

ساهم المخطط الرباعي في تحسين توزيع فرص العمل بين مختلف القطاعات، حيث تم توجيه نسبة معتبرة من الاستثمارات نحو القطاع الزراعي، ما ساعد في استيعاب جزء من اليد العاملة

غير المؤهلة. كما شهد قطاع الخدمات والتجارة توسعاً ملحوظاً، مما وفر فرص تشغيل إضافية، خاصة لفئة الشباب الباحثين عن عمل¹.

ومن بين المزايا الأخرى لهذه المرحلة، ارتفاع نسبة التوظيف في المشاريع الكبرى، مثل السدود والمجمعات الصناعية، والتي شكلت محركاً رئيسياً للنشاط الاقتصادي.

كما تم إدماج المزيد من العمال في برامج التكوين المهني، ما ساعد على تحسين كفاءتهم وتأهيلهم لشغل مناصب أكثر استقراراً.

إضافة إلى ذلك، ساهمت هذه السياسة في تقليص الفوارق بين المناطق الريفية والحضرية، حيث تم تنفيذ مشاريع تنمية في القرى والمناطق النائية، ما ساعد في تقليل الهجرة الداخلية نحو المدن الكبرى، وخلق ديناميكية اقتصادية أكثر توازناً على المستوى الوطني. حيث ركزت سياسة التشغيل خلال هذه المرحلة على تنفيذ برامج تنمية تركز على قطاع التصنيع باعتباره خياراً استراتيجياً للنهوض بالاقتصاد الوطني، مع العمل على تحسين مستوى معيشة الأفراد من خلال خلق فرص عمل جديدة، ومن بين الدروس المستخلصة من تجربة التسيير الاشتراكي أن هذه السياسة لم تكن مجرد وسيلة لتحقيق الأهداف الاقتصادية فحسب، بل لعبت أيضاً دوراً اجتماعياً مهماً في تقليص معدلات البطالة وخلق فرص تشغيل إضافية. ومع ذلك، واجهت هذه السياسة تحديات عديدة، من بينها تأخر دفع الأجور، واندلاع الإضرابات بسبب ظروف العمل غير الملائمة.

ورغم هذه العراقيل، فإن أحد الأهداف الرئيسية كان زيادة فرص العمل، خصوصاً في قطاعي البناء والأشغال العامة، حيث تركزت طلبات التشغيل بشكل أساسي على اليد العاملة الأقل تأهيلاً والأقل كفاءة¹.

¹ خبابة عبد الله صهيب، استراتيجية التوفيقية بين التنمية المستدامة والبطالة، في: ملتقى دولي: استراتيجية الحكومة في الفضاء على البطالة والتنمية المستدامة، جامعة المسيلة، المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011، ص 19.

إلا أن هناك ملاحظات عدة يمكن تسجيلها على هذه المرحلة، أبرزها أن التشغيل لم يكن دائماً فعالاً، إذ ظهرت العديد من المناصب دون أن تكون ذات إنتاجية حقيقية. على سبيل المثال، كانت بعض المؤسسات توظف عمالاً بأعداد تفوق حاجتها الفعلية، مما أدى إلما يُعرف بـ "البطالة المقنّعة".

حيث ان مفهوم "العمل المضمون" الذي رسخته الدولة منح شعوراً بالأمان الوظيفي لدى العمال، لكنه في المقابل حدّ من روح المبادرة لديهم.

ثالثاً: مرحلة إعادة الهيكلة:

تبلورت سياسة التشغيل خلال هذه المرحلة ضمن إطار التوجهات العامة لسياسة التنمية الاقتصادية والاجتماعية، والتي تم تجسيدها من خلال المخططات التنموية مثل المخطط الخماسي الأول والمخطط الخماسي الثاني² غير أن التحضير لهذه المرحلة بدأ فعلياً منذ مؤتمر 1979، الذي شهد إعادة تقييم تجربة التسيير الاشتراكي، حيث تم انتقاده بسبب قصوره في تحقيق الأهداف المرجوة، خاصة في الشق الاجتماعي

وفي هذا السياق، شرعت الدولة في مراجعة أساليب التسيير الاقتصادي، مع اعتماد رؤية جديدة تهدف إلى تحقيق التوازن بين متطلبات النمو الاقتصادي وضمان استقرار سوق العمل. وقد تركزت هذه الإصلاحات على تحسين الأداء الإنتاجي للمؤسسات وتعزيز الكفاءة، بدلاً من الاعتماد على سياسات التشغيل الواسعة التي كانت تُطبق سابقاً دون مراعاة لمستوى الإنتاجية الفعلية.

¹ خياطة عبد الله صهيبي، المرجع السابق ص 20 .

² بهلول محمد يقاسم حسن، السياسة: تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، ج 2، الجزائر: ديوان المطبوعات الجزائرية، ص 160_162.

كما شهدت هذه المرحلة ظهور توجه نحو إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية الكبرى، من خلال تقليص حجمها، وتحويل بعضها إلى وحدات إنتاجية أصغر تتمتع باستقلالية أكبر في التسيير.

وقد كان لهذا التوجه تأثير مباشر على سوق العمل، حيث أصبحت المؤسسات أكثر انتقائية في التوظيف، مع التركيز على الكفاءة والمؤهلات التقنية. بالتوازي مع هذه الإصلاحات، تم توجيه المزيد من الاستثمارات نحو القطاعات الإنتاجية ذات القيمة المضافة العالية، مثل الصناعات التحويلية والخدمات، بهدف خلق مناصب عمل مستدامة. كما تم تعزيز برامج التكوين المهني لتمكين اليد العاملة من مواكبة المتطلبات الجديدة لسوق الشغل، مما ساعد على تحسين نوعية التشغيل بدلاً من مجرد زيادة أعداد العاملين.

ورغم هذه الجهود، فقد واجهت المرحلة تحديات كبيرة، خاصة فيما يتعلق بإعادة إدماج العمال الذين فقدوا وظائفهم نتيجة إعادة الهيكلة، وهو ما دفع الدولة إلى اعتماد برامج دعم وتشجيع لإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة، كبديل لاستيعاب فائض اليد العاملة وضمان استمرار خلق فرص العمل. خلال هذه المرحلة على خلق فرص عمل جديدة في القطاعات الإنتاجية غير التقليدية، مع إعطاء أهمية خاصة للخدمات والصناعات الخفيفة، وذلك بعد أن كانت الاستثمارات السابقة موجهة أساساً نحو الصناعات الثقيلة. وقد تطلب هذا التوجه زيادة كبيرة في أعداد العمال، إلى جانب تخصيص ميزانيات أجور تتماشى مع مستويات معيشية محسنة.

يمكن الإشارة إلى أن تطور التشغيل منذ سنة 1967 كان ملحوظاً، حيث أدى تنفيذ التخطيط الاقتصادي إلى ديناميكية متزايدة في سوق العمل، وذلك بفضل حجم الاستثمارات المعتمدة، والتي بدأت بمعدل سنوي يقارب ثلاثة مليارات. ومع إطلاق المخطط الثلاثي، انتقل هذا المعدل إلى تسعة مليارات خلال المخطط الرباعي الأول، ثم تجاوز اثنين وخمسين ملياراً خلال المخطط الخماسي الأول، قبل أن يستقر عند خمسين ملياراً في المخطط الخماسي الثاني.

تعكس هذه الأرقام مدى الارتباط الوثيق بين ديناميكية الاستثمار والتشغيل، حيث كان لهذا التوجه أثر واضح في زيادة عدد العمال، إذ ارتفع عدد المشتغلين من مليون وسبعمائة وخمسين ألفاً سنة 1967 إلى مليونين وستمائة وخمسين ألفاً سنة 1977، ثم تجاوز حاجز الأربعة ملايين سنة 1987. هذا النمو السريع في سوق الشغل جاء في سياق تحقيق مضاعفة عدد السكان، مما استلزم رفع نسبة التشغيل إلى مستويات غير مسبوقه. كما تم تبني سياسة تشغيل شاملة استوعبت حتى مناصب غير منتجة، وهو ما أثر على الأداء الاقتصادي للمؤسسات، وأدى إلى ترسيخ فكرة أن الشركات الوطنية لا بد أن تتحمل جزءاً من مسؤولية استيعاب اليد العاملة، حتى ولو كان ذلك على حساب المردودية الاقتصادية. وبذلك، أصبحت المؤسسات ذات الحجم الكبير تتطلب إعادة هيكلة لضبط وظائفها، ومنحها هامشاً أوسع من الاستقلالية في التسيير، مما ساعد على تحسين كفاءتها التشغيلية¹.

وقد شمل هذا التوجه نقل العديد من المؤسسات من الطابع العمومي إلى هيكلة أصغر، من خلال إعادة توزيع الأنشطة وتطوير مصادر تمويل جديدة، وهو ما عُرف لاحقاً بعملية إعادة الهيكلة المالية، التي هدفت إلى تقليص حجم الديون وتحقيق كفاءة تشغيلية أعلى. وعلى الرغم من التحديات التي واجهتها هذه العملية، فإنها كانت ضرورية لضمان تحقيق الأهداف الكبرى لاستراتيجية التنمية والتشغيل².

1عثماني، بوحسان، دراسة قياسية لأثر الاستثمارات العامة على النمو الاقتصادي في الجزائر، مؤتمر: آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والنمو الاقتصادي، سطيف، 11-12 مارس 2013، ص. 9-13.

2بن شهرت مدني، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل: التجربة الجزائرية، الطبعة الأولى، عمّان، الأردن: دار الحامد للنشر، 2009، ص. 170-171.

شرعت السلطات في إعادة هيكلة المؤسسات العمومية سنة 1982، حيث تم إنهاء التنظيم الفرعي الذي كان يُجسّد في منشآت كبرى، وتم تقسيم الشركات الكبيرة إلى كيانات أصغر، مما جعلها أكثر تخصصًا وأسهل في الإدارقوفي سنة 1986، جاءت المصادقة الشعبية على الميثاق الوطني لتؤكد أهمية عنصر الثروات والعمل كجزء من الاستراتيجية الوطنية الجديدة، التي اقتضت إعادة تنظيم القطاعين الزراعي والصناعي. لكن فيما يخص سوق الشغل، بدأت تظهر حالة من عدم التوازن بين عرض العمل والطلب عليه، حيث لوحظ تراجع في فرص التوظيف، لا سيما بالنسبة للشباب.

مميزات سياسة التشغيل خلال هذه الفترة:

شهدت هذه المرحلة تحولًا تدريجيًا عن أولوية التصنيع، لصالح مشاريع تنمية ركزت على البناء والأشغال العمومية، وهو ما جعل قطاع التشغيل يحقق مساهمة كبيرة في معدلات التوظيف، حيث تمكنت الدولة من توفير ما بين 450,000 إلى 500,000 منصب عمل جديد.

لكن مع انهيار أسعار النفط سنة 1986، دخل الاقتصاد الجزائري في أزمة أثرت على مختلف القطاعات، وكان من نتائجها ارتفاع معدلات البطالة، إذ فقد عدد كبير من العمال وظائفهم، وبلغ عدد العاطلين عن العمل خلال الفترة 1987-1990 أكثر من أربعة ملايين شخص، وهو ما أكد استمرار انخفاض فرص التشغيل.

وقد اعتمدت الدولة في هذه المرحلة على إعادة هيكلة المؤسسات، والتركيز أكثر على القطاعات الخدمية بدلاً من القطاعات المنتجة، مما جعل التشغيل يعتمد بشكل أكبر على الاستثمار، خاصة في إطار خلق مناصب مؤقتة¹.

كما تم إطلاق برنامج تشغيل الشباب سنة 1989، والذي كان محورًا أساسيًا في الإصلاحات الاقتصادية آنذاك، حيث وفرت الحكومة دعمًا خاصًا لمشاريع الشباب، بهدف استثمار الطاقات

¹ بن شهرت مدني، المرجع السابق 130

الحية في سوق العمل. ورغم التحديات التي واجهها هذا البرنامج، إلا أنه مثل محاولة جادة لاستيعاب الطلب المتزايد على مناصب الشغل، خاصة في ظل استمرار تداعيات الأزمة الاقتصادية تم التركيز خلال هذه المرحلة على استغلال الطاقات الإنتاجية الوطنية، مع تشجيع الاستثمارات التي تستهدف تشغيل الشباب العاطل، خاصة في مجالات مثل الدراسات، التعمير، التركيب، والهندسة المدنية كما تم تبني سياسة قروض فعالة تهدف إلى تحرير المبادرات واستثمار الكفاءات، من خلال برنامج يقوم على محورين أساسيين: الأول توفير مناصب شغل للشباب، والثاني إدماج الشباب العاطل ضمن مراكز لتأهيلهم وإعدادهم للحياة العملية. وقد شمل البرنامج ما يلي:

- إنشاء أنشطة حرفية.
- توفير مناصب شغل مدفوعة الأجر.

الفرع الثاني: سياسة التشغيل في ظل الإصلاحات الاقتصادية والإنعاش الاقتصادي

أولاً: مرحلة الإصلاح الاقتصادي:

بدأت الجزائر منذ أواخر سنة 1987 في تبني سياسة اقتصادية جديدة عُرفت بالإصلاح الاقتصادي، والتي استهدفت تعديل أسلوب الإنتاج وعلاقاته بشكل يسمح بالانفتاح أكثر على السوق، وذلك للتخفيف من آثار الأزمة الاقتصادية التي بلغت ذروتها خلال الفترة 1986-1988. تمثلت أولى خطوات الإصلاح في اتخاذ تدابير تصحيحية، كان أبرزها استعادة التوازن الاقتصادي، وخلق مناخ وطني مناسب لاستقطاب الاستثمارات، بهدف إنعاش الاقتصاد الوطني. غير أن هذه الإصلاحات كانت نقطة تحول فارقة في تاريخ الجزائر، حيث انتقلت من اقتصاد قائم على التخطيط المركزي إلى اقتصاد موجه نحو السوق، وهو ما واجهته البلاد بموجة اضطرابات

عنيفة، زادت من عدم الاستقرار الأمني وأثرت على النسيج الاقتصادي، خاصة في القطاع الصناعي.

وقد أدت هذه التحديات إلى توقف عجلة الاقتصاد الوطني، مما انعكس سلباً على ديناميكية الاستثمار، وساهم في ارتفاع معدلات البطالة. كما أصبحت الجزائر مطالبة بمواجهة ارتفاع الدين الخارجي، ما فرض عليها إعادة تنظيم مؤسساتها المالية وتصحيح الاختلالات، بهدف استعادة توازنها الاقتصادي والانفتاح على الاستثمارات الأجنبية. أدى هذا التحول إلى تغيير نمط التسيير والمراقبة، بحيث تم الانتقال تدريجياً من منطق التشغيل الاجتماعي الذي ساد بين 1967 و1980 إلى منطق اقتصادي جديد يعتمد على المبادرة والاستثمار، وفق رؤية موجهة نحو تحقيق التوازن الاقتصادي¹.

تم تعزيز الاستثمار من خلال إصدار قانون إضافي يشجعه في مختلف القطاعات والأنشطة التي كانت تخضع سابقاً لسيطرة الدولة. وتعد الخصخصة إحدى هذه الاستراتيجيات، حيث تم اعتمادها بموجب المرسوم التشريعي 95-22 كخيار سياسي يهدف إلى تحويل نموذج إدارة المؤسسات العمومية، خصوصاً في القطاع الإنتاجي، نحو القطاع الخاص، مع ضمان استمرارية وسائل الإنتاج خلال هذه العملية. تشمل الخصخصة نقل الملكية القانونية وتحويل الأنشطة الإدارية والتسييرية، إضافة إلى إعادة هيكلة الأطر التنظيمية، ما أثر بشكل واضح على قطاع التشغيل، خاصة في سياق التحول من نظام التسيير الاجتماعي للاقتصاد الوطني المستوحى من النهج الاشتراكي.

أقر صندوق النقد الدولي في تقريره لسنة 1996 بأهمية التبريرات الحكومية والحقوق المرتبطة بعملية التسريح، مؤكداً ضرورة قيام الحكومات، في بعض الحالات، بإضفاء الشرعية على تسريح

1زروقي، إبراهيم. "انفتاح سوق الشغل في الجزائر: اللغة والشركات الأجنبية". جامعة وهران 2 محمد بن أحمد ص47

العمال الزائدين قبل الشروع في عمليات الخصخصة، بهدف توفير أقصى قدر ممكن من المرونة لمالكي المؤسسات الجديدة خلال عملية إعادة الهيكلة¹.

شهدت فترة 1988 تزايداً في التهاون بتطبيق القوانين وتفاقم أوضاع العمال، نظراً لاعتماد المؤسسات على البعد الاجتماعي، مما أدى إلى تعديل السياسات الاقتصادية، حيث تم تخفيض معدلات التشغيل وتسريح العمال، وهو ما أسهم في ارتفاع نسبة البطالة، متسبباً في تراجع المستوى المعيشي وزيادة الشعور بعدم الاستقرار الوظيفي، نتيجة فقدان العديد من مناصب العمل. ورغم محاولات الإصلاح الاقتصادي، ظلت الأزمة قائمة بسبب الأوضاع المالية الصعبة، وعجز الجزائر عن تمويل استثماراتها وتجهيزاتها، مما أدى إلى تراجع النمو الاقتصادي وساهم في تقويض التشغيل الجماعي للعمال. هذا الواقع فرض تحديات كبرى على السياسة التشغيلية السابقة، حيث أصبح البحث عن مصادر تمويل خارجية ومسارات بديلة في سوق العمل ضرورة ملحة. ومع ذلك، ظلت الحاجة إلى تبني سياسات أكثر مرونة قائمة، خاصة فيما يتعلق بتخفيف الضغط على سوق العمل، نتيجة التفاوت الكبير بين طلبات التشغيل والفرص المتاحة.

ثانياً: مرحلة الإنعاش الاقتصادي:

أدى توجه الجزائر نحو الخصخصة إلى انسحاب الدولة من القطاعات الاقتصادية لصالح القطاع الخاص، مما تسبب في تفاقم البطالة بسبب تسريح عدد كبير من العمال. ولمواجهة هذه الأزمة، تبنت الدولة سياسات تشغيلية تهدف إلى خلق فرص عمل جديدة عبر تشجيع المبادرات المهنية وتسهيل الحصول على التمويل، مع التركيز على تحسين مراقبة سوق العمل. ورغم الجهود المبذولة، ظلت البطالة مرتفعة، حيث أثرت السياسات الاقتصادية على استقرار العمال، خاصة مع انتشار

1 رواب عمار، غربي صباح، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 05، 2011، ص 23.

عقود العمل المؤقتة، مما زاد من حالة عدم الأمان الوظيفي ودفع العديد إلى البحث عن فرص أكثر استقراراً¹.

■ مؤشرات سوق العمل أو التشغيل في فترة 2005-2009 كانت كالتالي:

- في سنة 2005: نسبة النشاط 41.0%، نسبة المشغلين 24.7%، نسبة البطالة 15.3%.
- في سنة 2006: نسبة النشاط 42.5%، نسبة المشغلين 26.8%، نسبة البطالة 12.3%.
- في سنة 2007: نسبة النشاط 40.9%، نسبة المشغلين 25.5%، نسبة البطالة 13.8%.
- في سنة 2008: نسبة النشاط 41.7%، نسبة المشغلين 26.6%، نسبة البطالة 11.3%.
- في سنة 2009: نسبة النشاط 41.4%، نسبة المشغلين 26.9%، نسبة البطالة 10.2%.

نلاحظ أن نسبة النشاط ونسبة المشغلين شهدت ارتفاعاً طفيفاً بين 2005 و2006، إلا أنها انخفضت مجدداً في 2007، مما يدل على أن ارتفاع النشاط لا يعني بالضرورة زيادة التشغيل، بل قد يؤدي أحياناً إلى ارتفاع البطالة. ومع ذلك، فإن نسبة التشغيل ظلت مستقرة نسبياً خلال الفترة الممتدة بين 2006 و2009، ما يعكس استقرار سوق العمل إلى حد ما، رغم استمرار التحديات.

كما نلاحظ أن نسبة البطالة سجلت انخفاضاً ملحوظاً خلال هذه الفترة، حيث انتقلت من 15.3% سنة 2005 إلى 10.2% سنة 2009، وهو ما يعكس الجهود المبذولة من طرف الدولة لتوفير مناصب شغل أكثر، بهدف التخفيف من حدة البطالة، خاصة في صفوف الشباب.

بالانتقال إلى التحليل التالي، نلاحظ ما يلي:

تظهر نتائج التحقيق حول التشغيل والبطالة في سنتي 2015 و2016، حيث يُبرز انخفاض نسبة البطالة مقارنة بالسنوات السابقة، مع تسجيل تحسن في مؤشرات التشغيل، خاصة بالنسبة لفئة الشباب وحاملي الشهادات الجامعية.

1 ارواب عمار، صباح غربي، مرجع سابق، ص 25-30

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

في سبتمبر 2015، بلغ عدد السكان 10.495.000، بينما قدر مخزون البطالين بـ 1.337.000. وسجلت نسبة البطالة العامة 11.9%. أما نسبة البطالة لدى الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 24 سنة، فقد بلغت 29.9%. وبالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي، فقد كانت نسبة البطالة 14.1%.

في أبريل 2016، ارتفع عدد السكان إلى 10.895.000، في حين انخفض مخزون البطالين إلى 1.198.000، مما أدى إلى تراجع نسبة البطالة إلى 9.9%. كما انخفضت نسبة البطالة عند الشباب إلى 24.7%، بينما سجلت نسبة البطالة لدى حاملي شهادات التعليم العالي انخفاضاً إلى 13.2%.

شهدت هذه الفترة انخفاضاً في مخزون البطالين بمقدار 139.000 شخص، مع تراجع نسبة البطالة العامة بمعدل 1.3%¹.

1رواب عمار، صباح غربي، مرجع سابق، ص33.

خلاصة الفصل:

يُظهر الفصل الأول من هذه الدراسة أن سياسة التشغيل في الجزائر اعتمدت على منظومة قانونية ومؤسسية متكاملة، حاولت من خلالها الدولة وضع أسس واضحة لضبط سوق العمل وتنظيمه، بما يكفل الحق في العمل ويعزز الإدماج المهني. فمن خلال استعراض الإطار القانوني والتنظيمي، برزت الجهود التي بذلتها السلطات لتكريس مبدأ المساواة والجدارة في التوظيف، وتحقيق توازن بين حاجات سوق الشغل وضمانات العمال.

كما تطرّق الفصل إلى البرامج والآليات الحكومية الداعمة للتشغيل، من أجهزة الإدماج المهني، إلى منح البطالة ودعم المؤسسات الناشئة. ورغم تعدد هذه المبادرات، إلا أن فعاليتها تبقى نسبية، حيث واجهت عدة عراقيل مرتبطة بسوء التسيير، غياب التكوين الملائم، وهيمنة الطابع المؤقت والهش على معظم مناصب العمل المستحدثة.

وفيما يخص السياسات الاقتصادية، فقد تبين أن مختلف التوجهات، سواء تلك المعتمدة على تنشيط الطلب أو رفع كفاءة العرض، لم تُفلح في معالجة البطالة بشكل فعال. فقد ظلت السوق تعاني من اختلالات بنيوية، أبرزها ضعف الاستثمار المنتج، التبعية لقطاع المحروقات، وغياب التنسيق بين التعليم والتكوين وسوق العمل. كما استعرض الفصل تطور سياسة التشغيل منذ الاستقلال، حيث مرت الجزائر بمراحل متعددة بدءًا من التسيير الذاتي، مرورًا بالتوجه الاشتراكي، ثم مرحلة الإصلاح والخصخصة، وكل مرحلة كانت لها انعكاساتها المباشرة على سوق العمل، سواء من حيث فرص التشغيل أو من حيث الاستقرار المهني.

في المجمل، خلص الفصل إلى أن البطالة في الجزائر تُعدّ نتاجًا لتراكمات تاريخية وهيكلية، وأن السياسات المعتمدة لم ترتق بعد إلى مستوى الاستجابة الشاملة لمتطلبات سوق العمل، مما يجعل من الضروري إعادة بناء منظومة التشغيل وفق رؤية استراتيجية متكاملة وشاملة.

الفصل الثاني :

افاق تطوير سياسات

في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة، أصبحت مسألة الإدماج المهني أكثر إلحاحًا من أي وقت مضى، باعتبارها عنصرًا أساسيًا لتحقيق الاستقرار والتنمية المستدامة. فالتقلبات التي يشهدها سوق الشغل لا تعكس فقط اختلالات ظرفية أو طارئة، بل تعبّر عن عمق التحديات البنيوية التي تواجهها السياسات العمومية في سعيها للاستجابة لتطلعات الأفراد، خاصة فئة الشباب التي تبقى الأكثر عرضة للهشاشة والتهميش.

ورغم تعدد البرامج والاستراتيجيات التي تم وضعها في هذا الإطار، إلا أن النتائج المحققة لا تزال محدودة، وهو ما يثير تساؤلات جدية حول نجاعة هذه التدخلات وقدرتها على التكيف مع واقع اقتصادي واجتماعي متغير. فغالبًا ما تصطدم هذه السياسات بمعوقات ذات طابع تنظيمي أو مؤسسي، فضلاً عن الإكراهات التي يفرضها السياق العام، والتي تؤثر بشكل مباشر على دينامية سوق العمل وعلى فرص تحقيق الإدماج الفعلي، إن هذه الوضعية تفرض إعادة التفكير في المنظور المعتمد لمواجهة البطالة، ليس فقط من زاوية خلق مناصب الشغل، بل أيضاً من خلال تحسين نوعية هذه المناصب، وتعزيز قدرة الأفراد على الاندماج والمشاركة الفعّالة في الحياة الاقتصادية. ومن هذا المنطلق، يصبح من الضروري الوقوف على العوامل التي تحول دون تحقيق الأهداف المنشودة، وتفحص الانعكاسات المترتبة عنها، إلى جانب البحث عن آليات جديدة من شأنها أن تفتح آفاقاً أكثر وعداً في مجال التشغيل وتوسيع قاعدة الإدماج المهني.

المبحث الأول: التحديات والآثار المترتبة عن البطالة في الجزائر

تُعدّ البطالة من أبرز التحديات التي تواجه الاقتصاد الجزائري، ليس فقط لارتفاع نسبها، بل لما تُخلفه من آثار متعددة ومعقّدة. ويهدف هذا المبحث إلى إبراز أهم المعوقات التي تقف حجر عثرة أمام فعالية جهود الدولة في الحد من البطالة، سواء كانت تنظيمية أو اقتصادية، مع التطرّق في الجانب المقابل إلى الانعكاسات السلبية التي تنتج عن استمرار هذه الظاهرة، سواء على مستوى التنمية الاقتصادية أو على مستوى التماسك الاجتماعي.

المطلب الأول: معوقات وتحديات سياسات التشغيل في الجزائر

يُعدّ الحديث عن معوقات مكافحة البطالة في الجزائر مدخلاً مهماً لفهم التحديات التي تواجه فعالية السياسات العمومية في هذا المجال، سواء من حيث الإطار المؤسسي والتنظيمي أو من حيث العوامل الاقتصادية والاجتماعية. إذ لا يمكن فصل الأداء الإداري والتشريعي عن واقع الاقتصاد الوطني وتطور سوق العمل، ما يستدعي التطرق في هذا المطلب إلى أبرز النقائص التنظيمية من جهة، وإلى أهم العراقيل الاقتصادية والاجتماعية التي تُضعف قدرة الدولة على امتصاص البطالة من جهة أخرى.

الفرع الأول: المعوقات المؤسسية والتنظيمية في سياسات التشغيل بالجزائر

تواجه الجزائر منذ سنوات تحديات مؤسسية وتنظيمية كبيرة في مجال صياغة وتطبيق سياسات التشغيل. رغم التوجهات الإصلاحية التي تبنتها الحكومة¹ لتحسين مناخ العمل وتقليص البطالة، إلا أن الواقع يبرز وجود نقائص هيكلية تحدّ من فعالية هذه السياسات. ومن بين أبرز المشكلات المسجلة، يمكن الإشارة إلى تداخل صلاحيات المؤسسات، نقص التنسيق بين الفاعلين الاقتصاديين، ضعف القدرات الإدارية، والجمود القانوني الذي لا يواكب التحولات السريعة في سوق

¹بوشريط محمد، التحديات الواقعية لنظام شبه الحرية في المؤسسات العقابية الجزائرية، مجلة العدالة الجنائية، العدد 6، 2021،

العمل¹ هذا الوضع يجعل برامج التشغيل أقل قدرة على الاستجابة للحاجيات المتجددة للشباب وللمتطلبات المتزايدة لسوق العمل الوطني.

■ أبرز المعوقات المؤسسية والتنظيمية:

1. تداخل الصلاحيات وتشتت الموارد:

تعاني عدة وزارات وهيئات حكومية من تداخل في مهامها ومسؤولياتها، مما يؤدي إلى تضارب السياسات التشغيلية واختلال الجهود المبذولة. فعلى سبيل المثال، نجد أكثر من هيئة واحدة مكلفة بنفس المهام المتعلقة بدعم المؤسسات الصغيرة، مما يخلق تنافساً بدل التكامل ويؤدي إلى هدر الموارد المالية والبشرية² غياب التنسيق يجعل من الصعب تحقيق أهداف برامج التشغيل ويضعف فعاليتها في خفض معدلات البطالة.

2. غياب قاعدة بيانات وطنية موحدة لسوق العمل:

يُعد غياب نظام معلوماتي شامل ومحدث لسوق العمل من أهم العراقيل أمام التخطيط الاستراتيجي الفعال. فعدم توفر بيانات دقيقة حول احتياجات القطاعات الاقتصادية ومهارات العمال يجعل من السياسات التشغيلية مبنية على تقديرات غير دقيقة³ هذا النقص يؤثر على قدرة الحكومة في استهداف الفئات الأكثر حاجة للتشغيل وإطلاق برامج تكوين موجهة بفعالية.

¹ سرير عبد الله رباح، سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة، ملتقى علمي، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 13-14 أبريل 2011، ص 13.

² وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الاستراتيجية الوطنية للتشغيل 2020-2024، الجزائر، 2020، ص، 12.

³ بوشامة سمية، دور الأطر التنظيمية في تحسين سياسات التشغيل بالجزائر، المجلة الجزائرية للعلوم الإدارية، العدد 45، 2019، ص 78.

3. الجمود التشريعي والإداري:

تعاني الجزائر من قوانين عمل قديمة لا تواكب التحولات الاقتصادية العالمية، مما يخلق بيئة تنظيمية طاردة للاستثمار. طول الإجراءات البيروقراطية وتعقيدها يثني الكثير من المستثمرين ورواد الأعمال عن إطلاق مشاريعهم، وبالتالي يقلص من فرص خلق مناصب شغل جديدة الجمود القانوني يؤدي إلى بطء شديد في الاستجابة لمتطلبات سوق العمل الديناميكي، مما يزيد من تفاقم البطالة بين الشباب.

4. ضعف الكفاءات الإدارية والفنية داخل مؤسسات التشغيل:

تواجه مؤسسات التشغيل الجزائرية ضعفاً واضحاً في الكوادر البشرية المؤهلة، سواء على المستوى الإداري أو الفني. نقص برامج التكوين المستمر، وضعف التأهيل المهني، أدى إلى تدني جودة الخدمات المقدمة للباحثين عن عمل¹ كما أن غياب الكفاءات ينعكس سلباً على جودة تخطيط وتنفيذ البرامج الوطنية، مما يضعف فرص نجاح المبادرات التشغيلية الحكومية.

5. محدودية التمويل لبرامج التكوين والتشغيل:

تعاني برامج التكوين المهني والتشغيل في الجزائر من نقص حاد في التمويل، خصوصاً في المناطق الداخلية والمحرومة التي تعرف أعلى معدلات البطالة² غياب الموارد المالية الكافية يجعل من الصعب توفير تكوين نوعي ومتخصص يلئم احتياجات سوق العمل، مما يضعف قدرة الشباب على الاندماج المهني ويكرس الفوارق الجهوية في التشغيل.

¹ ديوان المحاسبات الجزائري، تقرير حول أداء البرامج الحكومية في مجال التشغيل، الجزائر، 2019، ص 22.

² عبد الحميد خالد، تأثير الفساد الإداري على سياسات التشغيل في الجزائر، مجلة السياسة العامة، مجلد 6، 2022، ص 101.

6. مركزية القرار وضعف إشراك الجماعات المحلية:

يُلاحظ أن معظم قرارات التشغيل تُتخذ مركزياً في العاصمة، مما يؤدي إلى إطلاق برامج غير ملائمة أحياناً للخصوصيات المحلية لكل ولاية أو منطقة¹ غياب مشاركة البلديات والولايات في صياغة وتنفيذ سياسات التشغيل يؤدي إلى ضعف انخراط الفاعلين المحليين وفشل بعض البرامج في تحقيق أهدافها، خصوصاً في المناطق الريفية والجنوبية.

7. غياب نظام فعال لمتابعة وتقييم الأداء:

لا تتوفر الجزائر على آلية متابعة دقيقة ومستمرة لبرامج التشغيل. إذ أن غياب ثقافة التقييم الدوري يحول دون معرفة مدى نجاعة السياسات المنفذة وتصحيح مسارها عند الضرورة.² هذا النقص يجعل البرامج عرضة للاستمرارية رغم محدودية أثرها الحقيقي، مما يؤدي إلى إهدار المزيد من الجهد والموارد دون نتائج ملموسة في محاربة البطالة.

بعد سرد أبرز المعوقات المؤسسية والتنظيمية، تجدر الإشارة إلى أن هذه التحديات ترتبط ارتباطاً وثيقاً بغياب رؤية استراتيجية شاملة ومندمجة لسوق العمل. فلا تزال المقاربات المتبعة تتسم بالطابع القطاعي المتجزئ، حيث يتم إطلاق برامج تشغيلية دون إدماجها ضمن سياسة اقتصادية كلية تهدف إلى تنشيط الطلب على العمل وتحفيز الاستثمار المحلي والأجنبي³ كما أن بطء التحول الرقمي داخل المؤسسات الحكومية أثر سلباً على قدرة الجزائر على استغلال الأدوات التكنولوجية الحديثة في تسيير ملف البطالة. إذ أن قلة استعمال التكنولوجيات الرقمية لتحليل المعطيات، متابعة الملفات إلكترونياً، وتحسين الخدمات المقدمة لطالبي العمل، كلها عوامل تزيد من فجوة الأداء بين الجزائر والدول التي استطاعت معالجة بطالتها عبر تحديث آليات التشغيل

¹ زروالي أحمد، اللامركزية وأثرها على تنفيذ السياسات العامة، مجلة الإدارة المحلية، العدد 12، 2020، ص 45.

² الوكالة الوطنية للمعلومات الاقتصادية، تقرير حول نظم المعلومات الحكومية، الجزائر، 2021، ص 30.

³ براهيمية كمال، مقارنة شمولية لمعالجة البطالة في الجزائر، مجلة دراسات اقتصادية، العدد 25، 2021، ص 65.

الفرع الثاني: التحديات الاقتصادية والاجتماعية أمام سياسات التشغيل في الجزائر

تواجه الجزائر العديد من التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر بشكل مباشر على فعالية سياسات التشغيل. هذه التحديات تتراوح بين مشكلات بنيوية في الاقتصاد، واختلالات في النظام التعليمي، وضعف في ثقافة المبادرة، مما يؤدي إلى ارتفاع معدلات البطالة رغم مختلف البرامج الحكومية. معالجة هذه القضايا تتطلب رؤية استراتيجية متكاملة وشاملة تهدف إلى تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة.

■ أهم التحديات الاقتصادية والاجتماعية:

1. الاعتماد المفرط على قطاع المحروقات:

يُعتبر اقتصاد الجزائر من الاقتصادات الريعية التي تعتمد بشكل شبه كلي على تصدير النفط والغاز. ويمثل قطاع المحروقات حوالي 95% من إجمالي عائدات التصدير وأكثر من 60% من إيرادات الدولة¹.

هذا الاعتماد الشديد جعل الاقتصاد هشاً أمام تقلبات الأسعار في الأسواق العالمية، كما حدث خلال أزمة أسعار النفط سنة 2014، والتي تسببت في تقليص الإنفاق العمومي، وتجميد عدة مشاريع استثمارية، مما أثر مباشرة على سوق العمل وتسبب في تسريح عدد كبير من العمال. إضافة إلى ذلك، فإن طبيعة هذا القطاع لا توفر فرص عمل كثيفة، بل تحتاج إلى يد عاملة مؤهلة ومحدودة العدد، مما يجعل مساهمته في امتصاص البطالة ضعيفة جداً².

¹ وزارة الطاقة والمناجم الجزائرية، التقرير السنوي لقطاع الطاقة 2022، الجزائر، 2023، ص 35.

² بوخاري ياسين، دور التنويع الاقتصادي في الحد من البطالة بالجزائر، مجلة الاقتصاد والتنمية، العدد 17، 2020، ص 55.

2. ضعف التنويع الاقتصادي:

تعاني الجزائر من بطء في تنويع اقتصادها رغم الجهود المعلنة لدعم قطاعات أخرى كالصناعة، الفلاحة، والسياحة. فلا تزال مساهمة هذه القطاعات في الناتج الداخلي الخام متواضعة مقارنة بقطاع المحروقات. ضعف الاستثمار الصناعي الحقيقي، غياب تحفيزات قوية للمستثمرين، وتعقيد الإجراءات البيروقراطية، كلها عوامل ساهمت في إضعاف إمكانيات تنويع مصادر الدخل وفرص العمل¹. بالتالي، فإن محدودية القاعدة الاقتصادية لا تسمح بتوفير مناصب شغل كافية لمواجهة تزايد عدد السكان النشطين سنوياً.

3. التعليم والتكوين المهني غير المتوائم مع سوق العمل:

يواجه النظام التعليمي والتكويني في الجزائر مشكلة كبيرة في تكييف مخرجاته مع احتياجات السوق. العديد من خريجي الجامعات والمعاهد يجدون أنفسهم عاطلين بسبب التخصصات غير المطلوبة، أو بسبب نقص الكفاءات العملية والمهنية المطلوبة لدى المؤسسات الاقتصادية². ضعف الشراكة بين مؤسسات التعليم العالي والمحيط الاقتصادي أدى إلى اتساع الفجوة بين المؤهلات المعروضة والمهارات المطلوبة. وبالتالي، تساهم هذه الوضعية في تفاقم بطالة الشباب الجامعي رغم مؤهلاتهم الأكاديمية.

4. ارتفاع نسب البطالة وسط الشباب والنساء:

تشير الإحصاءات إلى أن فئة الشباب تمثل النسبة الأكبر بين عاطلين عن العمل، حيث تقدر بطالة الشباب بما يفوق 26% حسب آخر التقارير الرسمية، مع ارتفاع أكبر بين النساء³. يعود

¹ بوشامة سمية، التنويع الاقتصادي كآلية لخفض البطالة، مجلة العلوم الاقتصادية، العدد 14، 2019، ص 112.

² المركز الوطني للتكوين المهني، تقرير حول تطور برامج التكوين المهني وعلاقتها بسوق العمل، الجزائر، 2021، ص 12.

³ ديوان الإحصائيات الوطنية، التقرير السنوي للبطالة في الجزائر، الجزائر، 2023، ص 28.

ذلك إلى عدة أسباب منها ضعف فرص العمل المتاحة، التمييز أحياناً في سوق العمل ضد النساء، بالإضافة إلى ضعف الثقافة المقاولاتية لدى الشباب. كل هذه العوامل تخلق صعوبات إضافية في دمج هذه الفئات الحيوية داخل سوق الشغل الرسمي.

5. انتشار العمل غير الرسمي والاقتصاد الموازي:

يشكل العمل غير الرسمي نسبة معتبرة من النشاط الاقتصادي في الجزائر، إذ تشير الدراسات إلى أن حوالي 45% من مناصب العمل تتواجد في القطاع الموازي هذا الواقع يساهم في هشاشة سوق العمل ويؤدي إلى غياب الضمان الاجتماعي للعمال، وحرمان الخزينة العمومية من عائدات ضريبية معتبرة. كما أن غلبة الطابع العشوائي على هذه الأنشطة يقلل من جودة وفرص التطوير المهني للعمال، ويجعلهم عرضة للتهميش وعدم الاستقرار.

6. ضعف ثقافة المبادرة والمقاولاتية:

على الرغم من إطلاق عدة برامج لدعم روح المبادرة مثل أجهزة "أنساج" و"كناك"، إلا أن ثقافة ريادة الأعمال ما تزال ضعيفة في المجتمع الجزائري. العديد من الشباب يترددون في خوض تجارب المقاولاتية بسبب الخوف من الفشل، تعقيد الإجراءات الإدارية، صعوبة الوصول إلى التمويل، ونقص التأطير والدعم التقني¹. وهذا يؤثر سلباً على خلق مؤسسات صغيرة ومتوسطة قادرة على تحفيز النمو الاقتصادي واستيعاب البطالة.

¹ عبد اللاوي عادل، روح المبادرة بين الشباب: تحديات الواقع وأفاق المستقبل، مجلة الدراسات الاجتماعية، العدد 14، 2021، ص

7. التحولات الديموغرافية وزيادة الطلب على العمل:

يتميز المجتمع الجزائري بنمو سكاني مرتفع، إذ تشهد الجزائر دخول حوالي 300 ألف شاب سنوياً إلى سوق العمل¹.

هذا النمو المتسارع يفرض ضغطاً هائلاً على سوق العمل الوطني، الذي يعجز في ظل الوضع الحالي عن استيعاب هذا التدفق الكبير. وبالتالي، تتزايد معدلات البطالة سنة بعد أخرى ما لم يتم خلق فرص عمل جديدة بوتيرة أعلى بكثير من النمو السكاني.

إن سياسات التشغيل بحاجة ماسة إلى إصلاحات بنيوية تشمل تنويع الاقتصاد، إصلاح منظومة التعليم، دعم الاستثمار المنتج، وتعزيز روح المبادرة بين الشباب. دون هذه الإصلاحات، ستظل جهود الحكومة في محاربة البطالة محدودة النتائج وغير قادرة على إحداث التحول الهيكلي المنشود في سوق العمل².

المطلب الثاني: النتائج والآثار الناجمة عن تفاقم البطالة في الجزائر.

تُخلف ظاهرة البطالة في الجزائر جملة من الآثار العميقة التي تمس مختلف القطاعات، إذ لا تنحصر تداعياتها في الجانب الاقتصادي فحسب، بل تمتد لتشمل النسيج الاجتماعي برمته. ومن هذا المنطلق، يتناول هذا المطلب تحليلاً شاملاً لأهم النتائج السلبية المترتبة عن تفاقم البطالة، وذلك من خلال التطرق إلى انعكاساتها على الاقتصاد والتنمية من جهة، والآثار الاجتماعية المترتبة عنها من جهة أخرى.

¹ خبابة عبد الله، خبابة صهيب، الاستراتيجية التوفيقية بين التنمية المستدامة والبطالة، في: ملتقى دولي: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011، ص32.

² خبابة عبد الله، خبابة صهيب، الاستراتيجية التوفيقية بين التنمية المستدامة والبطالة، في: ملتقى دولي: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011، ص32.

الفرع الأول: الآثار السلبية للبطالة على الاقتصاد والتنمية

تُظهر البيانات الرسمية للجزائر أن معدّل البطالة بلغ 12.7% من إجمالي قوّة العمل بنهاية عام 2024، مع تفاقم الفجوات بين الأعمار والجنس، ما انعكس سلبيًا على مؤشرات النمو والتنمية¹. في هذا الفرع سنستعرض التبعات الاقتصادية الكبيرة لتفاقم البطالة، مع التركيز على خمسة محاور رئيسية: تباطؤ النمو، ضغوط الموازنة العامة، توسّع الاقتصاد غير الرسمي، هجرة الأدمغة، والاعتماد المفرط على الهيدروكربونات.

1. تباطؤ النمو الاقتصادي

أدت البطالة العالية إلى خفض مستويات الاستهلاك الخاص والعام، فتباطأ نمو الناتج المحلي الإجمالي من 4.3% في 2023 إلى 3.8% عام 2024² وقد أكد تقرير متابعة الأوضاع الاقتصادية الصادر عن البنك الدولي أن كل نقطة مئوية إضافية في البطالة تقابلها خسارة تقدر بقرابة 0.2-0.3 نقطة مئوية في معدل النمو³.

2. ضغوط الموازنة العامة وتفاقم الدين

أدى الإنفاق المتزايد على دعم العاطلين إلى ارتفاع عجز الميزانية إلى نحو 11.1% من الناتج المحلي الإجمالي عام 2024 وفق مديرية الخزانة بوزارة المالية الفرنسية فيما قدر صندوق النقد الدولي أن الدين العام بلغ 45.7% من الناتج المحلي لعام 2024، مقابل 41.2% في 2023.

3. اتساع الاقتصاد غير الرسمي

¹. براهيمية كمال، مقارنة شمولية لمعالجة البطالة في الجزائر، مجلة دراسات اقتصادية، العدد 25، 2021، ص 70.
² المديرية العامة للخزينة، المؤشرات الاقتصادية والظرافية: نسبة النمو والبطالة لسنة 2024، تقرير رسمي، الجزائر: وزارة المالية، 27 فيفري 2025، ص 44.

³ البنك الدولي، التحديث الاقتصادي للجزائر - مايو 2024، تقرير دولي، واشنطن: البنك الدولي،

https://www.worldbank.org/en/country/algeria/overview2024 تاريخ الاطلاع: 6ماي 2025

مع عدم توفر فرص عمل رسمية، انتقل أكثر من ثلث المشتغلين للعمل في أنشطة اقتصادية خارج الأطر القانونية، ما أدى إلى انخفاض الإيرادات الضريبية وتراجع كفاءة السياسات المالية. أظهرت دراسة منشورة في مجلة العلوم الإنسانية بقسنطينة أن الاقتصاد غير الرسمي يضم نحو 35% من قوّة العمل¹.

4. هجرة الأدمغة وتكاليفها

دفع ارتفاع البطالة بين خريجي الجامعات (29.3% بنهاية 2024) إلى هجرة نسبة كبيرة منهم بحثاً عن فرص بالمهجر. وقدّرت مصادر جزائرية رسمية تكاليف فقدان رأس المال البشري بحوالي 165 مليار دولار خلال الفترة 1986-2016، بما يشكّل عائقاً كبيراً أمام التنمية المستدامة.

5. الاعتماد على موارد الهيدروكربونات

يرتكز الاقتصاد الجزائري بشكل رئيسي على عائدات النفط والغاز، ما حدّد من قدرته على خلق فرص عمل مستدامة في قطاعات أخرى. ووفق تقرير المكتب الاتحادي السويسري للشؤون الاقتصادية الخارجية SECO، بلغت حصة الإنفاق على دعم البطالة وتمويل المشاريع القائمة على العائدات النفطية نحو 21% من مجموع المصروفات العمومية عام 2025². تُظهر هذه المحاور بوضوح أنّ البطالة المتفاقمة لا تؤدي إلى تردّي مؤشرات سوق العمل فحسب، بل تُعوّق النمو وتزيد الأعباء المالية على الدولة، وتضعف قدراتها على تنويع الاقتصاد وضمان التنمية المستدامة.

¹مجلة العلوم الإنسانية، دراسة حول الاقتصاد غير الرسمي في الجزائر، دراسة أكاديمية، جامعة قسنطينة،

<https://asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/232023> تاريخ الاطلاع: 7 ماي 2025.

²البنك الدولي، "نظرة عامة على الجزائر"، تقرير إلكتروني، متاح على

الرابط <https://www.worldbank.org/en/country/algeria/overview>، تاريخ الاطلاع: 7 ماي 2025.

الفرع الثاني: الآثار الاجتماعية لتفاقم البطالة في الجزائر

بعد تطرقنا إلى الآثار السلبية الاقتصادية والتنموية الناتجة عن تفاقم البطالة في الجزائر، نجد أن هذه الظاهرة لا تقتصر على الجوانب الاقتصادية فحسب، بل تتعدى لتترك انعكاساتها على مختلف أبعاد الحياة الاجتماعية. فقد أفرزت البطالة مشكلات متعددة مست بنية المجتمع واستقراره، مما يجعل معالجتها ضرورة ملحة.

1. تفاقم الفقر والعجز عن تلبية الاحتياجات الأساسية

تُعد البطالة أحد العوامل الرئيسية المؤدية إلى زيادة معدلات الفقر، حيث يعتمد جزء كبير من السكان على دخل غير مستقر من وظائف غير رسمية. وتشير تقارير البنك الإفريقي للتنمية إلى أن ما يزيد عن 75% من الأسر تحت خط الفقر في الجزائر تعتمد على أعمال غير مستقرة، مما يجعلها عاجزة عن توفير احتياجاتها الأساسية¹.

- انعكاسات الفقر الناتج عن البطالة:

- أ. عدم قدرة الأسر على تحمل تكاليف التعليم، مما يؤدي إلى تراجع معدلات التحصيل الدراسي وإدامة الفقر عبر الأجيال.
- ب. انخفاض مستوى المعيشة وغياب القدرة على توفير الاحتياجات الغذائية والصحية الأساسية.

¹ يوسفات علي، البطالة والنمو الاقتصادي في الجزائر (دراسة قياسية)، في: استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر، جامعة المسيلة، المسيلة، 15-16 نوفمبر، ص 23.

ج. زيادة التفاوت الاجتماعي والاقتصادي داخل المجتمع، مما يؤدي إلى تفاقم الاستقطاب الاجتماعي¹.

2. تدهور الصحة النفسية والاجتماعية

تتعرض البطالة بشكل كبير على الصحة النفسية للأفراد، حيث يشعر العاطلون بالإحباط والدونية نتيجة غياب الاستقرار المالي والاجتماعي.

وقد أكدت تقارير وزارة الصحة الجزائرية ارتفاع معدلات الإصابة بالأمراض النفسية، مثل الاكتئاب والقلق، بين صفوف العاطلين عن العمل².

1. الأثر الاجتماعي والنفسي للبطالة:

أ. ارتفاع معدلات العنف الأسري، حيث يعاني العاطلون من ضغوط نفسية كبيرة تؤدي إلى تصاعد النزاعات داخل الأسرة.

ب. انتشار ظاهرة الإدمان على المخدرات والكحول كنتيجة مباشرة للشعور بالعجز والإحباط³.

ج. ضعف الروابط الاجتماعية وزيادة معدلات التفكك الأسري والطلاق⁴.

3. ضعف التماسك الاجتماعي وتصاعد الاحتجاجات

¹البنك الدولي (2023)، الفقر والتفاوت الاجتماعي في الجزائر، منشور من قبل البنك الدولي، متاح

على (<https://www.worbank.org>) تاريخ الاطلاع: 8 ماي 2025.

²وزارة الصحة الجزائرية (2024)، الصحة النفسية والبطالة: تقرير شامل، منشور من قبل وزارة الصحة، متاح

على (<https://www.sante.gov.dz>) تاريخ الاطلاع: 10 ماي 2025.

³المعهد الوطني للصحة النفسية (2023)، تقرير عن الإدمان في الجزائر، منشور من قبل المعهد الوطني للصحة النفسية، متاح

على (<https://www.insp.dz>) تاريخ الاطلاع: 11 ماي 2025

⁴الديوان الوطني للإحصائيات (2025)، مؤشرات الطلاق وعلاقته بالبطالة، منشور من قبل المعهد الوطني للإحصاء، متاح

على (<https://www.ons.dz>) تاريخ الاطلاع: 11 ماي 2025

أدت البطالة إلى إضعاف النسيج الاجتماعي وزيادة السخط الشعبي، حيث يعبر الأفراد عن استيائهم من الظروف المعيشية الصعبة من خلال الاحتجاجات والإضرابات. ومن أبرز الأمثلة على ذلك، الإضرابات التي شهدتها الجزائر في فبراير 2025، والتي شارك فيها المعلمون والطلاب للمطالبة بتحسين الظروف المعيشية¹.

- التدايات الاجتماعية لضعف التماسك الاجتماعي:

أ. تصاعد الاحتجاجات الشعبية وتزايد المطالب بتحقيق العدالة الاجتماعية وتحسين الظروف المعيشية.

ب. فقدان الثقة في المؤسسات الحكومية وعدم الاستقرار الاجتماعي.

ج. انتشار النزعة للهجرة، خاصة بين الشباب، بحثاً عن فرص أفضل في الخارج.

المبحث الثاني الإجراءات المعتمدة لمكافحة البطالة وتقليلها

¹. سليم عقون، قياس أثر الاستقرار الاقتصادي على معدل البطالة: دراسة قياسية تحليلية، مذكرة ماجستير في الاقتصاد والتسيير، جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر، 2009، ص 14.

شهدت قضايا التشغيل في الجزائر تطورات متسارعة بفعل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية، ما فرض على السياسات العمومية ضرورة التكيف المستمر مع متطلبات الواقع. وفي ظل هذه التحولات، برزت الحاجة إلى مراجعة عميقة للآليات المتبعة في ميدان التشغيل، والسعي نحو رؤى جديدة تستند إلى الفعالية والاستدامة. إن الحديث عن تطوير سياسة التشغيل لا يمكن أن ينفصل عن السياق العام الذي يشهده سوق العمل، ولا عن الطموحات المرتبطة بإدماج فئات واسعة من المجتمع في ديناميكية اقتصادية أكثر شمولاً وعدلاً

المطلب الاول استراتيجيات مكافحة البطالة وتعزيز الادمج المهني

تُعدّ الاستراتيجيات المعتمدة لمكافحة البطالة ركيزة أساسية في رسم ملامح السياسة الاجتماعية والاقتصادية في الجزائر، حيث سعت الدولة من خلالها إلى تبني مجموعة من التدابير التقليدية والمستحدثة تهدف إلى الحد من تفشي هذه الظاهرة وتعزيز فرص الإدماج المهني. ويقوم هذا المطلب على استعراض أبرز الإجراءات الوطنية التي تم تفعيلها في هذا الإطار، إلى جانب تسليط الضوء على بعض المبادرات المبتكرة التي تهدف إلى رفع فعالية آليات التشغيل، ومواكبة التحولات التي يشهدها سوق العمل.

الفرع الاول الاجراءات الوطنية المعتمدة لمكافحة البطالة

1. جهاز الإدماج المهني للشباب (DIPG)

(DIPJ: Dispositif d'Insertion Professionnelle des Jeunes)

أنشئ هذا الجهاز في بداية التسعينيات ضمن سياسة الدولة الرامية إلى الحد من البطالة في صفوف الشباب. يهدف إلى إدماج الشباب بشكل مؤقت في مناصب شغل يتم إنشاؤها محلياً من طرف الجماعات المحلية، ويدوم العقد من 6 إلى 12 شهراً.

كما يشجع على خلق نشاطات اقتصادية من خلال مشاريع فردية أو جماعية يقترحها الشباب بأنفسهم، بما يعزز روح المبادرة والعمل التعاوني. يحصل المشاركون على دعم مالي من صندوق خاص لتشغيل الشباب¹، ويكتسبون من خلال التجربة المهنية داخل إدارات أو مؤسسات إنتاجية خبرة مفيدة تؤهلهم لسوق العمل.

2. الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC)

(CNAC: Caisse Nationale d'Assurance Chômage)

يهدف هذا الجهاز إلى إعادة إدماج الأشخاص الذين فقدوا وظائفهم لأسباب اقتصادية، كما يوفر منحة مالية لمدة مؤقتة تصل إلى ثلاث سنوات. تم في عام 2004 توسيع نشاطه ليشمل تمويل مشاريع لفائدة العاطلين عن العمل الذين تتراوح أعمارهم بين 35 و 50 سنة. يشجع الصندوق على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة، خاصة لفائدة الشباب أو الأشخاص الذين تم تسريحهم من وظائفهم، وذلك من أجل خلق فرص عمل جديدة ودائمة.

3. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)

(ANSEJ: Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes)

تأسست الوكالة سنة 1996 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296، وتُعنى بتشجيع روح المقاولاتية لدى الشباب البطال من سن 19 إلى 35 سنة. تقدم دعماً للشباب الذين لديهم مؤهلات مهنية أو مهارات فنية ويرغبون في إنشاء مؤسسات مصغرة في مجال نشاط معين². تضم الوكالة

¹نفاحة هرقون، سياسات دعم المؤسسات المصغرة وآثارها على التشغيل، مذكرة ماجستير في الاقتصاد، جامعة وهران، كلية العلوم الاقتصادية، الجزائر، 2011-2012، ص 39.

²فضيلة عاقل، البطالة: تعريفها، أسبابها وآثارها الاقتصادية، مداخلة مقدمة في ملتقى وطني حول سياسة التشغيل في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة باتنة، الجزائر، 2014، ص 10.

شبكة واسعة من الفروع على مستوى التراب الوطني، وتهدف إلى تسهيل خلق النشاطات المدرة للدخل وتمكين الشباب من دخول عالم الشغل كمستثمرين ذاتيين.

4. الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستخدام المكثف لليد العاملة (TUP-HIMO)

(TUP: Travaux d'Utilité Publique)

(HIMO: Haute Intensité de Main-d'Œuvre)

أطلق هذا البرنامج سنة 1997 بتمويل من البنك الدولي للإنشاء والتعمير، ويهدف إلى خلق مناصب شغل مؤقتة لفائدة الشباب من خلال مشاريع تتعلق بالبنية التحتية المحلية كشق الطرق، الري، الحفاظ على البيئة والغابات. يتميز هذا البرنامج بأنه لا يتطلب مؤهلات عالية ولا رأس مال كبير، ما يجعله مناسباً لفئة واسعة من الشباب¹، ويُعتبر خطوة في التخفيف من آثار الإصلاحات الاقتصادية على الجانب الاجتماعي.

5. عقود ما قبل التشغيل (CPE)

(CPE: Contrats de Pré-Emploi)

وُضع هذا البرنامج بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-402 المؤرخ في 2 ديسمبر 1998، ويخص الشباب المتخرجين من الجامعات والمعاهد العليا، خاصة من يملكون مستوى تقني سام (TS: Technicien Supérieur) ولم يسبق لهم دخول سوق العمل.

¹وردة علوش، دراسة قياسية لأثر الإصلاحات الاقتصادية على البطالة في الجزائر، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 12، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة محمد بوقرة بومرداس، الجزائر، دون تاريخ، ص 48.

يتم توظيف هؤلاء الشباب في مؤسسات أو إدارات عمومية لمدة سنة، تتكفل فيها الخزينة العمومية بدفع الأجور. يهدف البرنامج إلى منح فرصة للشباب لاكتساب الخبرة المهنية اللازمة، وبالتالي تسهيل إدماجهم في الحياة المهنية لاحقاً.

6. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)

(ANGEM: Agence Nationale de Gestion du Micro-Crédit)

تأسست سنة 1999، ثم أعيد تنظيمها رسمياً سنة 2004 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14. تعتبر هذه الوكالة أداة فعالة في محاربة الفقر والبطالة، إذ تقدم قروضاً صغيرة تتراوح قيمتها بين 50,000 دج و 350,000 دج للأشخاص البطالين الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و 60 سنة، بهدف مساعدتهم على إنشاء نشاط اقتصادي خاص بهم. كما تضمن الوكالة المتابعة والدعم لأصحاب المشاريع لضمان نجاحهم¹، وهي بذلك تساهم في ترقية الشغل الذاتي وتحقيق تنمية اقتصادية محلية مستدامة.

7. الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI)

(ANDI: Agence Nationale de Développement de l'Investissement)

تُعنى هذه الوكالة بتشجيع الاستثمار وتقديم التسهيلات للمستثمرين من خلال منح مزايا جبائية ومالية. تأسست سنة 2001 وتهدف إلى خلق مناصب شغل عبر دعم المشاريع الاستثمارية في مختلف القطاعات الاقتصادية. بلغ عدد المشاريع التي تمت المصادقة عليها منذ إنشائها حوالي 6616 مشروعاً بمبلغ يفوق 743 مليار دينار جزائري، ما ساهم في توفير أكثر من 178,000

¹ خالد وصفي الوزني، أحمد حسين الرفاعي، مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الخامسة، ص36.

منصب شغل¹. يعتمء نجاح هذه الوكالة على تهيئة بيئة محفزة للاستثمار، من خلال تبسيط الإجراءات الإدارية وتحسين مناخ الأعمال.

8. تجربة صندوق الزكاة

أنشئ صندوق الزكاة في الجزائر سنة 2003 كآلية تضامنية لتمويل الفئات الهشة، وخاصة العاطلين عن العمل القادرين على ممارسة نشاط اقتصادي. تتم إدارته من قبل وزارة الشؤون الدينية والأوقاف من خلال لجان مركزية وولائية وقاعدية، وتم لاحقاً سنة 2005 إنشاء مديرية فرعية خاصة به بموجب مرسوم تنفيذي ينظم الإدارة المركزية للوزارة². من بين الصيغ التي يقدمها الصندوق، هناك القرض الحسن (أي قرض دون فوائد) يُمنح للعاطلين عن العمل لإنشاء مشاريع مدرة للدخل، ويتم سداه خلال مدة أقصاها أربع سنوات، ما يساهم في محاربة البطالة بأسلوب شرعي وتضامني.

9. الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)

(ANEM: Agence Nationale de l'Emploi)

تأسست بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 29 أبريل 2008، وتعمل كوسيط بين طالبي العمل والمؤسسات الباحثة عن يد عاملة. تستهدف ثلاث فئات رئيسية:

- خريجي الجامعات والتقنيين السامين (TS: Technicien Supérieur)
- خريجي التعليم الثانوي ومراكز التكوين المهني
- الشباب غير المؤهلين أو الذين لا يملكون شهادات

¹ علواش وردة ، مرجع سابق ، ص 49.

² محمد بلقاسم حسن بهلول. سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر . "ج2 الجزائر ديوان، المطبوعات الجزائرية 1990، ص 62.

- تهدف الوكالة إلى إدماج الشباب لأول مرة في سوق العمل، كما تشجع برامج التكوين المهني وتسهّل مختلف أشكال التشغيل، خاصة من خلال العقود المدعومة من طرف الدولة.

10. النشاطات ذات المنفعة العامة (AIG)

(AIG: Activités d'Intérêt Général)

يخص هذا البرنامج الأشخاص العاطلين عن العمل الذين بلغوا سن العمل، حيث يتم توظيفهم مؤقتاً في ورشات تنظمها البلديات وتخدم المصلحة العامة. يتم تشغيلهم وفق شروط العمل العادي، بما في ذلك عدد ساعات العمل والاستفادة من الحماية الاجتماعية. يعتبر هذا البرنامج شكلاً من أشكال التضامن الاجتماعي، حيث يستفيد منه شخص واحد فقط من كل عائلة ويتقاضى أجرًا شهرياً قدره 3000 دج. يهدف البرنامج إلى منح العاطلين فرصة للعمل المؤقت واكتساب تجربة مهنية، ولو محدودة.

11. برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي

انطلق هذا البرنامج بداية من سنة 2001، وهدفه تعزيز النمو الاقتصادي وتقليص معدلات البطالة. تم تخصيص غلاف مالي يقدر بـ 525 مليار دج للمرحلة الأولى (2001-2004)، ثم تبعها برنامج ثانٍ للفترة 2005-2009 بميزانية ضخمة قدرها 50 مليار دولار. ساهم هذا المخطط في خلق أكثر من 750,000 منصب شغل، منها ما يزيد عن 464,000 منصب دائم، وقرابة 293,000¹ منصب مؤقت. وقد استفادت المؤسسات الخاصة بدرجة كبيرة من هذا البرنامج، حيث تم إنجاز أكثر من 22,000 مؤسسة جديدة خلاله. هذا التوجه ساعد في امتصاص جزء معتبر من البطالة وتحريك الدورة الاقتصادية.

¹ محمد بلقاسم حسن بهلول، مرجع سابق، ص 64.

12. برنامج تشغيل الشباب (PEJ)

(PEJ: Programme d'Emploi des Jeunes)

يهدف هذا البرنامج إلى إدماج الشباب العاطلين في نشاطات مؤقتة ضمن ورشات تنظمها الجماعات المحلية والقطاعات العمومية مثل الفلاحة، الري، الغابات، والبناء. كما يشمل تكوين الشباب الذين لم يتحصلوا على أي مؤهل¹، خاصة المنقطعين عن النظام التربوي، لتمكينهم من ولوج الحياة المهنية مستقبلاً. يُموّل هذا البرنامج من قبل الدولة من خلال إعانات مالية يتم تحديدها حسب عدد المستفيدين ومستوى الأجور، وغالبًا ما تُحتسب وفقًا للأجر الوطني الأدنى المضمون. (SNMG: Salaire National Minimum Garanti).

الفرع الثاني: مبادرات مبتكرة لتعزيز فعالية سياسات التشغيل وتقليص البطالة

تواجه الجزائر تحديات متزايدة في مجال التشغيل، خاصة مع تزايد أعداد الخريجين وتغيرات سوق العمل. وللتصدي لهذه التحديات، تبنت الحكومة مجموعة من المبادرات المبتكرة التي تهدف إلى تعزيز فعالية سياسات التشغيل وتقليص معدلات البطالة. تتنوع هذه المبادرات بين إصلاحات هيكلية، وتطوير برامج جديدة، وتعزيز الشراكات بين القطاعين العام والخاص. فيما يلي عرض لأبرز هذه المبادرات :

1. إدماج الاقتصاد غير الرسمي في المنظومة الرسمية :

يشكل الاقتصاد غير الرسمي نسبة كبيرة من النشاط الاقتصادي في الجزائر، حيث تشير بعض التقديرات إلى أن حجمه ارتفع من 34% إلى 45% من الناتج المحلي الإجمالي. هذا الوضع يؤدي إلى فقدان الدولة لعائدات ضريبية ويصعب من عملية تنظيم سوق العمل. لذلك، من الضروري اتخاذ إجراءات فعّالة لإدماج هذا القطاع في الاقتصاد الرسمي، مثل تبسيط الإجراءات

¹مدني بن شهرت، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل: التجربة الجزائرية، دار الحامد للنشر، الأردن، 2009، الطبعة الأولى، ص 35.

الإدارية، وتقديم تحفيزات مالية وضريبية، وتنظيم حملات توعية وتكوين، وتوفير دعم مالي وتقني للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

الإصلاحات المقترحة:

- تبسيط الإجراءات الإدارية: تسهيل عملية تسجيل الأعمال من خلال تقليل التعقيدات البيروقراطية وتوفير خدمات إلكترونية للتسجيل .
- تقديم حوافز ضريبية: منح إعفاءات أو تخفيضات ضريبية مؤقتة للأعمال التي تنتقل من القطاع غير الرسمي إلى الرسمي .
- تحسين الوصول إلى التمويل: توفير قروض ميسرة للأعمال الصغيرة والمتوسطة التي تسجل رسميًا .
- تعزيز التوعية: إطلاق حملات إعلامية لتوعية أصحاب الأعمال بمزايا التسجيل الرسمي، مثل الحماية القانونية والوصول إلى الخدمات الحكومية.

2. إصلاح منظومة التكوين المهني :

تعدّ منظومة التكوين المهني ركيزة أساسية في إعداد الكفاءات وتلبية احتياجات سوق العمل. إلا أن هذه المنظومة تواجه تحديات تتطلب إصلاحات جذرية. في هذا السياق، نظمت وزارة التكوين والتعليم المهنيين الجلسات الوطنية لإصلاح التكوين المهني يومي 21 و 22 ديسمبر 2024، بهدف وضع خارطة طريق طموحة لتحديث القطاع وتعزيز دوره في التنمية الاقتصادية والاجتماعية¹. تشمل هذه الإصلاحات تحديث البرامج التكوينية، وتعزيز الشراكة مع القطاع الخاص، وتحسين جودة التكوين، وتوسيع التكوين في المناطق النائية .

¹مدني بن شهرت، مرجع سابق ، ص40.

الإصلاحات المقترحة:

- تحديث البرامج التدريبية: مراجعة المناهج لتشمل المهارات الحديثة المطلوبة في السوق، مثل التكنولوجيا والرقمنة .
- تعزيز الشراكات مع القطاع الخاص: التعاون مع الشركات لتوفير تدريب عملي وفرص توظيف للمتدربين .
- تحسين البنية التحتية: تجهيز مراكز التكوين بالمعدات الحديثة وتوفير بيئة تعليمية مناسبة .
- تدريب المدربين: تأهيل الكوادر التعليمية بأحدث أساليب التدريب لضمان جودة التعليم المهني.

3. إطلاق برامج للتشغيل الأخضر :

مع التوجه العالمي نحو الاقتصاد الأخضر، يمكن للجزائر استغلال هذا الاتجاه لخلق فرص عمل جديدة. تشير الدراسات إلى أن الجزائر بدأت في تبني استراتيجية للتحويل نحو الاقتصاد الأخضر، من خلال مبادرات إصلاحية تهدف إلى تنويع الاقتصاد وتعزيز التنمية المستدامة¹ تشمل هذه البرامج الاستثمار في الطاقات المتجددة، وتشجيع الزراعة المستدامة، وإعادة تأهيل المناطق المتدهورة .

¹ إيناس بوسحلة، نسيم بندار، "دور سياسة التشغيل في الحد من البطالة الفكرية وتحقيق التنمية المستدامة: دراسة ميدانية على عينة من العاملين في برنامج عقود ما قبل التشغيل - تبسة"، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2012، ص30.

الإصلاحات المقترحة:

- تطوير برامج تدريبية خضراء: إدراج مواضيع البيئة والاستدامة في مناهج التكوين المهني .
- تشجيع الاستثمارات في الطاقة المتجددة: تقديم حوافز للشركات للاستثمار في مشاريع الطاقة الشمسية والرياح .
- دعم المشاريع البيئية الصغيرة: توفير تمويل ودعم فني للمبادرات المحلية التي تركز على الحفاظ على البيئة .
- تعزيز التوعية البيئية: إطلاق حملات لزيادة الوعي بأهمية التشغيل الأخضر وفوائده للمجتمع والاقتصاد.

4. تعزيز العمل عن بُعد والعمل المرن :

تُتيح التقنيات الحديثة فرصًا للعمل عن بُعد، مما يمكن من توظيف فئات كانت تواجه صعوبات في الالتحاق بسوق العمل التقليدي. في الجزائر، بدأت بعض المنصات الإلكترونية في توفير فرص عمل من المنزل، مما يعكس تزايد الاهتمام بهذا النمط من العمل.¹ لتعزيز هذا النوع من العمل، يجب تطوير البنية التحتية الرقمية، وتقديم تكوينات للمهارات الرقمية، وتحفيز المؤس سات على اعتماد نماذج العمل المرن .

الإصلاحات المقترحة:

- تطوير البنية التحتية الرقمية لتسهيل العمل عن بُعد، من خلال تحسين خدمات الإنترنت وتوفير المعدات اللازمة.

¹بوسطة ايناس، مرجع سابق ، ص31.

- تقديم تكوينات في المهارات الرقمية لتمكين الأفراد من العمل عن بُعد، عبر تنظيم دورات تدريبية في مجال تكنولوجيا المعلومات.
- تحفيز المؤسسات على اعتماد نماذج العمل المرن لتلبية احتياجات الموظفين، من خلال تقديم حوافز ضريبية وتشجيع ثقافة العمل عن بُعد.
- وضع إطار قانوني ينظم العمل عن بُعد ويضمن حقوق العاملين، من خلال تحديث قوانين العمل وتحديد حقوق وواجبات الأطراف المعنية .

5. إنشاء حاضنات أعمال جامعية:

تُعتبر الجامعات مراكز للابتكار والمعرفة، ويمكن استغلالها لإنشاء حاضنات أعمال تدعم الطلاب والخريجين في تطوير مشاريعهم الخاصة. تبنت الجزائر منذ سنة 2020 نموذجًا اقتصاديًا جديدًا يعطي الأولوية للمؤسسات الناشئة وحاضنات الأعمال، وسعى قطاع التعليم العالي لتبني حاضنات جامعية لدعم ريادة الأعمال بين الطلبة. تشمل هذه المبادرات توفير مساحات عمل ومعدات، وتقديم عماد إداري وقانوني، وربط الحاضنات بشبكات التمويل ل .

الإصلاحات المقترحة:

- توفير مساحات عمل ومعدات داخل الجامعات لدعم المشاريع الناشئة، مثل إنشاء مراكز ابتكار مجهزة بأحدث التقنيات.
- تقديم دعم إداري وقانوني للطلاب والخريجين في تطوير مشاريعهم، من خلال توفير خدمات استشارية ومساعدة في إعداد خطط الأعمال.
- ربط الحاضنات بشبكات التمويل لتوفير الموارد المالية اللازمة، عبر التعاون مع البنوك والمؤسسات المالية.
- تنظيم ورشات عمل وتكوينات في مجال ريادة الأعمال داخل الجامعات، لتعزيز ثقافة الابتكار وتشجيع المبادرات الفردية .

6. تعزيز آليات المتابعة والتقييم المستمر لبرامج التشغيل:

لضمان فعالية برامج التشغيل، من الضروري وضع آليات لرصد وتقييم أدائها. تشير الدراسات إلى أهمية تنظيم ومعرفة السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطويرها، ومتابعة تطور اليد العاملة الأجنبية في الجزائر¹، بالإضافة إلى تقييم أداء سياسة التشغيل تشملها آليات تحديد مؤشرات أداء واضحة، وإجراء تقييمات دورية، وتعديل البرامج بناءً على النتائج .

الإصلاحات المقترحة:

- تحديد مؤشرات أداء واضحة لقياس فعالية برامج التشغيل، مثل نسبة الإدماج في سوق العمل ومعدل الاستفادة من البرامج.
- إجراء تقييمات دورية لبرامج التشغيل لتحديد نقاط القوة والضعف، من خلال جمع البيانات وتحليلها بانتظام.
- تعديل البرامج بناءً على نتائج التقييمات لضمان تحقيق الأهداف المرجوة، عبر إدخال تحسينات مستمرة وتحديث الاستراتيجيات.
- تعزيز الشفافية والمساءلة في تنفيذ برامج التشغيل من خلال نشر التقارير الدورية، لضمان اطلاع الجمهور على تقدم البرامج ونتائجها .

المطلب الثاني: دور الشراكات الوطنية والدولية في تعزيز سوق العمل

تلعب الشركات بمختلف أنواعها دورًا محوريًا في إنعاش سوق العمل وتحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة، سواء على المستوى الوطني أو الدولي. إذ تمثل المؤسسات الوطنية أداة مباشرة لتوظيف اليد العاملة وتثبيت التشغيل المحلي، في حين تُعد الشركات الدولية والإقليمية رافدًا مهمًا في خلق فرص عمل جديدة، بفضل استثماراتها، ونقلها للتكنولوجيا، وتوسيع شبكات الإنتاج. ويندرج هذا المطلب ضمن تحليل مساهمة هذين الفاعلين في دعم سياسات التشغيل، من خلال

¹ عبد الله خبايا صهيب خبايا "الاستراتيجية التوفيقية بين التنمية المستدامة والبطالة ملنقى دولي :استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة المسيلة جامعة المسيلة -15 16 نوفمبر 2011. ص39.

استعراض دور الشركات الوطنية، ثم التطرق إلى الإمكانيات التي تتيحها الشراكات الدولية لتعزيز الإدماج المهني

الفرع الأول: الشراكات الوطنية ودورها في تعزيز التشغيل

1. الشراكة بين القطاعين العام والخاص كرافعة للتشغيل :

تُعد الشراكة بين القطاعين العام والخاص من الآليات الحيوية التي تعتمد عليها الجزائر لتعزيز سوق العمل ومكافحة البطالة. تهدف هذه الشراكة إلى توحيد الجهود بين الدولة والقطاع الخاص لتوفير فرص عمل مستدامة وتحسين جودة الخدمات العامة. وقد تم تبني هذه المقاربة في إطار التحول نحو اقتصاد السوق، حيث تسعى الحكومة إلى تشجيع الاستثمارات الخاصة وتسهيل الإجراءات الإدارية لجذب المستثمرين .

رغم التحديات التي تواجه تنفيذ هذه الشراكات، مثل البيروقراطية ونقص الشفافية، إلا أن هناك بوادر إيجابية تشير إلى إمكانية تحقيق نتائج ملموسة في مجال التشغيل. فمثلاً، تم إطلاق مشاريع مشتركة في مجالات البنية التحتية والطاقة والاتصالات، مما ساهم في خلق مناصب شغل جديدة وتحسين الخدمات المقدمة للمواطنين .

2. دور الجماعات المحلية في خلق فرص العمل :

تلعب الجماعات المحلية دوراً محورياً في تعزيز التشغيل على المستوى المحلي، من خلال تنفيذ برامج تنموية تستهدف تحسين البنية التحتية وتوفير الخدمات الأساسية. تُعتبر هذه البرامج فرصة لتوظيف العمالة المحلية، خاصة في المناطق الريفية التي تعاني من معدلات بطالة مرتفعة . بالإضافة إلى ذلك، تعمل الجماعات المحلية على دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة، من خلال تقديم التسهيلات اللازمة وتوفير البيئة المناسبة لنمو هذه المشاريع. كما تسعى إلى تحسين جودة

التكوين المهني وتوجيهه نحو تلبية احتياجات السوق المحلي، مما يعزز من فرص توظيف الشباب والحد من البطالة¹.

وفي هذا الإطار، كثفت الجماعات المحلية من جهودها لتطوير أدوات تدخلها في سوق الشغل، من خلال تبني مقاربات محلية تركز على تشجيع الاقتصاد الاجتماعي والتضامني، الذي يُعد من القطاعات الواعدة في استيعاب اليد العاملة، خاصة في المناطق الريفية وشبه الحضرية. وقد بدأت بعض البلديات في إطلاق مبادرات محلية بالشراكة مع التعاونيات والجمعيات، تهدف إلى خلق أنشطة اقتصادية صغيرة موجهة لفئات تعاني من ضعف الإدماج المهني، كالشباب العاطلين عن العمل والنساء المعيلات والأشخاص ذوي الإعاقة. تشمل هذه المبادرات مجالات متنوعة مثل تميم المنتجات المحلية، الصناعات التقليدية، الزراعة البيئية، وإعادة تدوير النفايات، وهو ما يسمح بخلق فرص شغل مباشرة وغير مباشرة في محيط اجتماعي منتج ومستدام.

كما أن الجماعات المحلية أصبحت تضطلع بدور محوري في تنسيق البرامج المركزية على المستوى المحلي، خصوصاً تلك المتعلقة بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، وجهاز دعم إنشاء النشاطات، حيث تعمل على تسهيل الإجراءات الإدارية، وتوفير أوعية عقارية مناسبة، إلى جانب تنظيم لقاءات دورية مع حاملي المشاريع للاستماع لانشغالاتهم ومرافقتهم في إعداد ملفاتهم. وقد أظهرت بعض التجارب المحلية الناجحة أن إشراك المجالس المنتخبة في هذه المسارات ساعد على رفع نسب قبول المشاريع وتسريع وتيرة تنفيذها.

¹نوار بن فايزة، إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1990-2005، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، الجزائر، 2008-2009، ص 33.

بالإضافة إلى ذلك، تسعى الجماعات المحلية إلى لعب دور استباقي في تحديد الاحتياجات الحقيقية لسوق الشغل في نطاقها الجغرافي، من خلال إعداد خرائط محلية للتشغيل بالتعاون مع مديريات التشغيل ومراكز التكوين المهني، وهو ما يساهم في توجيه التكوينات المهنية نحو المهن الأكثر طلباً، وربط التكوين بسوق العمل بشكل فعلي. كما تطمح بعض الجماعات إلى استحداث مرصد محلي للتشغيل يمكن من متابعة مؤشرات البطالة، وتحليل تحركات السوق، وتكييف السياسات المحلية وفقاً للمعطيات الواقعية، مما يسمح بتجاوز الحلول العامة والانتقال إلى خطط عمل محلية دقيقة وفعّالة.

إن تفعيل هذا الدور التنموي للجماعات المحلية يبقى رهيناً بمدى تزويدها بالوسائل المادية والبشرية الكافية، ومنحها صلاحيات أوسع في تخطيط وتنفيذ البرامج المرتبطة بالشغل، وهو ما يتطلب إصلاحاً مؤسسانياً يعيد الاعتبار للبعد المحلي في السياسات الوطنية للتشغيل.

الفرع الثاني: الشراكات الدولية والإقليمية كمحرك لخلق فرص العمل

1. التعاون مع المنظمات الدولية لدعم سوق العمل :

تُعد الشراكات مع المنظمات الدولية، وعلى رأسها منظمة العمل الدولية، من الركائز الأساسية التي تعتمد عليها الجزائر لتعزيز سوق العمل ومكافحة البطالة. في هذا السياق، أكد المدير العام لمنظمة العمل الدولية، جيلبرتهونجبو، استعداد المنظمة التام لتدعيم التعاون مع الجزائر، مشيداً بتجربتها الرائدة في مجال الضمان الاجتماعي والحوار الاجتماعي.

كما تابحت وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي الجزائري، عبد الرحمان لحفاية، مع مديرة مكتب منظمة العمل الدولية بالجزائر، رانية بيخازي، حول سبل تطوير آفاق جديدة للتعاون المتبادل، خاصة في مجالات العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

بالإضافة إلى ذلك، تعمل وزارة التكوين والتعليم المهنيين بالتعاون مع منظمة العمل الدولية على تنفيذ مشاريع تهدف إلى تحسين جودة التكوين المهني وتكييفه مع متطلبات سوق الشغل، من خلال إنجاز دليل مشترك للمهارات وتنظيم دورات تكوينية لفائدة المكونين.

2. استغلال التكامل الإقليمي لتعزيز التشغيل

تسعى الجزائر إلى تعزيز التكامل الإقليمي كوسيلة فعالة لدعم سوق العمل وخلق فرص تشغيل جديدة. في هذا الإطار، أكد رئيس الجمهورية، السيد عبد المجيد تبون، التزام الجزائر بتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والتكامل القاري الإفريقي، مشدداً على أهمية العمل لتحسين مستوى كفاءة عمليات التكامل الاقتصادي الإفريقي.¹

كما أفضت الاجتماعات واللقاءات الحكومية الأخيرة إلى بروز دور ريادي للجزائر في توثيق التكامل الاستراتيجي مع الدول الإفريقية، من خلال بناء مشاريع ضخمة للبنى التحتية تهدف إلى تعزيز الشراكات الثنائية وتحقيق الاستدامة التنموية.

وفي مجال الطاقة، أكد وزير الطاقة الجزائري، محمد عرقاب، التزام الجزائر بتعزيز التكامل الإقليمي والدولي، مشيراً إلى تنفيذ مشاريع ربط كهربائي مع دول الجوار، مما يسهم في تسهيل تبادل الطاقة وخلق فرص عمل في قطاع الطاقة².

وفي السياق نفسه، تُولي الجزائر أهمية متزايدة للاندماج في المبادرات الاقتصادية الإقليمية الكبرى، على غرار منطقة التجارة الحرة القارية الإفريقية (ZLECAF)، باعتبارها منصة واعدة لتوسيع الأسواق وخلق ديناميكية جديدة في مجال التوظيف، خاصة من خلال تحفيز المؤسسات الجزائرية على التصدير والانفتاح على الشركاء الأفارقة. هذا الانخراط يُمكن من تعزيز فرص التشغيل في

¹ فارس شلالي، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، الجزائر، 2004-2005، ص 22.

² فاطمة الزهراء بوكابوس، سياسة التشغيل وتوجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير الرسمي، مذكرة ماستر في علم الاجتماع، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، 2012، ص 83.

قطاعات متعددة، لا سيما الصناعة التحويلية، والنقل، والخدمات اللوجستية، عبر تشجيع الاستثمارات المشتركة وإقامة مناطق حرة صناعية وتجارية على الحدود الجنوبية، التي تُعد بوابة استراتيجية نحو العمق الإفريقي.

كما أن التعاون الثلاثي، الذي يجمع الجزائر بدول الجوار والمنظمات الدولية، بدأ يُشكّل إطارًا عمليًا لتعزيز القدرات الإنتاجية المحلية وربطها بسلاسل القيمة الإقليمية. فعلى سبيل المثال، يجري العمل على تنفيذ مشاريع تنموية في مجالات الزراعة الذكية والطاقات المتجددة، بالتعاون مع هيئات أممية كشراكة من أجل التنمية الزراعية في إفريقيا (CAADP) وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (PNUD). هذه المشاريع، التي تُنفذ جزئيًا في ولايات الجنوب والهضاب العليا، تهدف إلى إحداث تأثير مباشر على التشغيل المحلي، من خلال إدماج اليد العاملة في سلاسل إنتاج وتوزيع مستدامة، وتشجيع بروز نسيج من المؤسسات المصغرة والمقاولات الناشئة المرتبطة بها.

وفي جانب آخر، تسعى الجزائر إلى تعزيز مشاركتها في برامج التبادل الدولي للخبرات والتجارب في مجال سياسات التشغيل، خاصة ضمن برامج الاتحاد الأوروبي لدول الجوار الجنوبي (ENP-South)، التي تسمح بنقل المعرفة وتكوين الكفاءات المحلية في ميادين ذات أولوية، كالتشغيل الشبابي، الرقمنة، الاقتصاد الأخضر، وتطوير ريادة الأعمال. وتُعتبر هذه الشراكات وسيلة لتعزيز التأهيل المؤسسي والمهني، ما ينعكس إيجابًا على القدرة الوطنية في تصميم وتنفيذ سياسات تشغيل فعّالة، تأخذ بعين الاعتبار التحولات الاقتصادية العالمية.

إن تفعيل هذه الأطر الإقليمية والدولية يتطلب استمرار الجهد الحكومي في تحسين مناخ الأعمال، وتسهيل حركة السلع والأشخاص، وتطوير البنى التحتية الاستراتيجية، لا سيما النقل والطاقة والاتصالات، بما يسمح بتحقيق التكامل التنموي الفعلي وتحويله إلى مصدر فعلي لفرص العمل المستدامة والمنتجة.

خلاصة الفصل:

يتضح من خلال هذا الفصل أن البطالة في الجزائر ليست مجرد مشكلة اقتصادية عابرة، بل هي ظاهرة بنيوية تمتد جذورها إلى عقود طويلة من الاعتماد على قطاع المحروقات وضعف التنويع الاقتصادي. تبرز هذه المشكلة نتيجة للقصور الواضح في استيعاب سوق العمل للأعداد المتزايدة من طالبي الشغل، خاصة من الشباب وحاملي الشهادات العليا، الذين يجدون أنفسهم أمام واقع مهني لا يتماشى مع مؤهلاتهم وتطلعاتهم.

تناول الفصل التحديات التي تواجه سوق العمل في الجزائر، والتي تتنوع بين الاختلالات البنيوية مثل غياب التنوع في الاقتصاد، والتحديات التنظيمية التي تشمل البيروقراطية وغياب التنسيق بين مختلف الهيئات المعنية بالتشغيل. كما أشار إلى الفجوة الواضحة بين النظام التعليمي ومتطلبات سوق العمل، حيث تسهم هذه الفجوة في تفاقم بطالة الشباب الجامعي، مما يستوجب إعادة هيكلة شاملة لبرامج التكوين المهني والتعليم الجامعي لتتماشى مع حاجات السوق الفعلية.

يقترح الفصل بدائل لتحسين سياسات التشغيل، من بينها التركيز على تطوير الاقتصاد المنتج من خلال استقطاب الاستثمارات في القطاعات ذات القيمة المضافة العالية، مثل الصناعات التحويلية، والاقتصاد الرقمي، والطاقة المتجددة. كما أكد على ضرورة تشجيع ريادة الأعمال وتقديم حوافز مالية وضريبية للمشاريع الصغيرة والمتوسطة، باعتبارها ركيزة أساسية في دعم التشغيل.

في الختام، أكد الفصل أن تحسين سوق العمل في الجزائر يتطلب رؤية استراتيجية شاملة، تأخذ بعين الاعتبار التحولات الاقتصادية والاجتماعية على المستوى الوطني والدولي. هذه الرؤية يجب أن تقوم على الاستثمار في العنصر البشري، وتعزيز الشفافية في إدارة البرامج، وتطوير التشريعات بما يضمن خلق فرص عمل مستدامة. بدون تبني هذه الإجراءات، سيبقى التشغيل في الجزائر يعاني من طابع ظرفي وغير مستقر، مما يعيق تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المنشودة.

الخاتمة

في ختام هذه الدراسة، يتّضح أن ظاهرة البطالة تُعدّ من بين التحديات الجوهرية التي لا تزال تواجه الجزائر منذ الاستقلال، لما لها من انعكاسات متعددة الأبعاد على الاستقرار الاجتماعي والتوازن الاقتصادي. وقد سعت هذه المذكرة إلى تناول سياسة الجزائر في مكافحة البطالة بين الواقع والآفاق، من خلال تحليل الجهود المبذولة والإشكاليات المرتبطة بها.

وقد كشفت الدراسة أن هذه الجهود، على الرغم من تنوعها واعتماد عدة آليات كجهاز الإدماج المهني، ودعم المؤسسات المصغّرة، ومنحة البطالة، لم تتجح في الحدّ من تفاقم الظاهرة، بل بقيت ذات طابع ظرفي، يغلب عليها منطق التسكين الاجتماعي بدل المعالجة العميقة لأسباب البطالة. كما أظهرت المعطيات أن الاقتصاد الوطني، المُعتمد بشكل مفرط على قطاع المحروقات، يعاني من محدودية في تنويع مصادر الدخل، مما أثر سلباً على قدرته في امتصاص الطلب المتزايد على العمل، خصوصاً في فئة الشباب الجامعي.

كما خلّصت الدراسة إلى أن غياب التوافق بين مخرجات المنظومة التعليمية ومتطلبات السوق يُعدّ من بين الأسباب الرئيسة لاستمرار البطالة الهيكلية، حيث إن التكوين الجامعي والمهني لا يزال غير مواكب للتحوّلات الاقتصادية. أضف إلى ذلك البيئة الاستثمارية غير الجاذبة، التي تتسم بالبيروقراطية وغياب الشفافية، ما يؤدي إلى إضعاف روح المبادرة وتقليص فرص خلق مناصب شغل منتجة.

وقد بيّنت الدراسة من خلال تحليل تطور سياسات التشغيل في الجزائر، منذ فترة التسيير الذاتي مروراً بالنهج الاشتراكي ثم الإصلاحات الاقتصادية، أن غياب رؤية استراتيجية واضحة وتذبذب السياسات المتبعة حال دون بناء سوق عمل فعّال ومستقر. إذ لم تتمكن الدولة من الانتقال إلى منطق التشغيل المنتج القائم على الكفاءة والمردودية، وظل التوظيف يخضع لاعتبارات اجتماعية أكثر منها اقتصادية.

وفي ضوء ما سبق، تتمثل نتائج الدراسة الأساسية فيما يلي:

1. البطالة في الجزائر هي نتيجة تراكمات اقتصادية، اجتماعية وتعليمية، وليس فقط نقصاً في فرص الشغل.

2. الاقتصاد الوطني يفنقر إلى تنويع فعلي في مصادر الدخل ويعجز عن امتصاص الطلب المتزايد على العمل.

3. البرامج المعتمدة لم تكن ذات فعالية طويلة الأمد، وافتقرت إلى التقييم والمتابعة المستمرة.

4. الاختلال بين مخرجات التعليم وسوق العمل يُعمّق من حجم البطالة الهيكلية.

5. مناخ الأعمال غير المحفّز، وضعف الحوكمة، يعيقان خلق مناصب شغل منتجة.

6. غياب رؤية استراتيجية واضحة في سياسات التشغيل ساهم في استمرار الوضع القائم دون تغيير جذري.

وانطلاقاً من هذه النتائج، برزت الحاجة إلى توصيات عملية من شأنها دعم جهود الدولة وتوجيهها نحو مسار أكثر فعالية واستدامة في مجال التشغيل، والتي تتمثل فيما يلي:

1. إعادة هيكلة الأجهزة المكلفة بالتشغيل، وضبط أدوارها وفق مقارنة الحوكمة.

2. إصلاح المنظومة التكوينية والتعليمية، وربطها مباشرة باحتياجات سوق العمل، مع تعزيز التكوين المزدوج والتطبيقي.

3. دعم الاستثمار في القطاعات المنتجة، خصوصاً الصناعة التحويلية، الفلاحة، والاقتصاد الرقمي.

4. تبسيط الإجراءات الإدارية أمام الشباب والمستثمرين، وتهيئة مناخ قانوني محفز على الابتكار.

5. تفعيل آليات التقييم الدوري لسياسات التشغيل، وإشراك الخبراء والمجتمع المدني في صياغة الحلول.

6. محاصرة القطاع غير الرسمي من خلال تحفيز إدماجه التدريجي ضمن الاقتصاد المنظم. وفي الختام، يتأكد أن مكافحة البطالة ليست مسؤولية طرف واحد، بل هي مسؤولية جماعية تتطلب تنسيقاً بين مؤسسات الدولة، والقطاع الخاص، والمجتمع المدني، ضمن رؤية شاملة قائمة على العدالة والفعالية والشفافية. ولا يمكن تحقيق نتائج مستدامة دون إرادة سياسية قوية، وتخطيط علمي متوازن، قادر على خلق اقتصاد وطني منتج، يحفظ كرامة المواطن، ويسهم في استقرار الوطن ونموه المستمر.

قائمة المراجع

القوانين والمراسيم:

- الدستور الجزائري، الجريدة الرسمية، العدد 82، 30 ديسمبر 2020.
- القانون رقم 04-19 المتعلق بتتصيب العمال ومراقبة التشغيل، الجريدة الرسمية، رقم 83، الجزائر، 25 ديسمبر 2004.
- القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، الجزائر، الجريدة الرسمية، 21 أبريل 1990.
- المرسوم التنفيذي رقم 06-77 الذي يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وتسييرها، الجريدة الرسمية، رقم 11، الجزائر، 18 فبراير 2006.
- المرسوم التنفيذي رقم 07-123 الذي يضبط شروط وكيفيات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتتصيب العمال وسحبه منها ويحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتتصيب العمال، الجريدة الرسمية، رقم 27، الجزائر، 24 أبريل 2007.
- المرسوم التنفيذي رقم 22-70 المؤرخ في 10 فيفري 2022، يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها، وكذا التزامات المستفيدين منها، الجريدة الرسمية، العدد 11، الجزائر، 2022.

الكتب:

- البراهيمي عبد الحميد، البطالة في الوطن العربي: التحديات والحلول، دار الفكر العربي، القاهرة، 2012.
- البن شهرت مدني، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل: التجربة الجزائرية، الطبعة الأولى، عمان، الأردن: دار الحامد للنشر، 2009.
- البهلول محمد بلقاسم حسن، الجزائر بين الأزمة الاقتصادية والأزمة السياسية: تشريح وضعي، الجزائر: مطبعة دحلب، 1993.

- البهلول محمد يلقاسم حسن، السياسة: تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، ج2، الجزائر: ديوان المطبوعات الجزائرية، 2011.
- الدادي عدنان (ناصر)، العايب عبد الرحمن، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.
- عبد الفضل محمود، الفكر الاقتصادي العربي وقضايا التحرر والتنمية والوحدة، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 1982.
- الوزني خالد وصفي، الرفاعي أحمد حسين، مبادئ الاقتصاد الكلي: النظرية والتطبيقية، الطبعة الخامسة، عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع، 2009.

المجلات والمقالات العلمية:

- براهيمية كمال، مقارنة شمولية لمعالجة البطالة في الجزائر، مجلة دراسات اقتصادية، العدد 25، 2021.
- بوخاري ياسين، دور التنوع الاقتصادي في الحد من البطالة بالجزائر، مجلة الاقتصاد والتنمية، العدد 17، 2020.
- بوشامة سمية، دور الأطر التنظيمية في تحسين سياسات التشغيل بالجزائر، المجلة الجزائرية للعلوم الإدارية، العدد 45، 2019.
- بوشريط محمد، التحديات الواقعية لنظام شبه الحرية في المؤسسات العقابية الجزائرية، مجلة العدالة الجنائية، العدد 6، 2021.
- دادن عبد الغني، بن كجين محمد عبد الرحمن، دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2008، مجلة الباحث، عدد 10، 2012.
- رواب عمار، غربي صباح، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 05، 2011.

- عبد الحميد خالد، تأثير الفساد الإداري على سياسات التشغيل في الجزائر، مجلة السياسة العامة، مجلد 6، 2022.
- عبد اللاوي عادل، روح المبادرة بين الشباب: تحديات الواقع وآفاق المستقبل، مجلة الدراسات الاجتماعية، العدد 14، 2021.
- علواش وردة، دراسة قياسية لأثر الإصلاحات الاقتصادية على البطالة في الجزائر، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 12، دون تاريخ.
- زروالي أحمد، اللامركزية وأثرها على تنفيذ السياسات العامة، مجلة الإدارة المحلية، العدد 12، 2020.

الملتقيات والمؤتمرات:

- خبابة عبد الله، خبابة صهيب، الاستراتيجية التوفيقية بين التنمية المستدامة والبطالة، في: ملتقى دولي: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011.
- سرير عبد الله رباح، سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة، ملتقى علمي، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 13-14 أبريل 2011.
- فضيلة عاقل، البطالة: تعريفها، أسبابها وآثارها الاقتصادية، مداخلة مقدمة في ملتقى وطني حول سياسة التشغيل في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة باتنة، 2014.
- لعثمان، بوحسان، دراسة قياسية لأثر الاستثمارات العامة على النمو الاقتصادي في الجزائر، مؤتمر: آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والنمو الاقتصادي، سطيف، 11-12 مارس 2013.

- يوسفات علي، البطالة والنمو الاقتصادي في الجزائر (دراسة قياسية)، في: استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2015.

مذكرات التخرج وأطروحات:

- أيت عيسى (عيسى)، سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر. أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، 2010.
- دهماني محمد إدريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل، أطروحة دكتوراه، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2013/2012.
- حدو محمد، أثر سياسات سوق العمل النشطة على التشغيل في الجزائر: دراسة تحليلية وقياسية 2000-2018، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، 2020.
- خير (أحمد)، تطور التشغيل وظاهرة البطالة في ظل الإصلاحات الاقتصادية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2006/2005.
- تقاحة هرقون، سياسات دعم المؤسسات المصغرة وآثارها على التشغيل، مذكرة ماجستير، جامعة وهران، 2011-2012.
- عقون سليم، قياس أثر الاستقرار الاقتصادي على معدل البطالة - دراسة قياسية تحليلية، مذكرة ماجستير، جامعة عباس، سطيف، 2017.
- فاطمة الزهراء بوكابوس، سياسة التشغيل وتوجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير الرسمي، مذكرة ماستر، جامعة أكلي محند أولحاج، 2012.
- فارس شلاي، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2004-2005.

- نوارة بن فايزة، إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1990-2005، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2008-2009.
- يونس سمحية، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، مذكرة ماجستير، جامعة محمد خيضر، 2007.

المصادر الإلكترونية:

- الأمم المتحدة، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، متاح على :
<https://www.un.org/ar/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- البنك الدولي، التحديث الاقتصادي للجزائر - مايو 2024، متاح على :
<https://www.worldbank.org/en/country/algeria/overview>
- البنك الدولي، الفقر والتفاوت الاجتماعي في الجزائر، متاح على :
<https://www.worldbank.org>
- البنك الدولي، "نظرة عامة على الجزائر"، متاح على :
<https://www.worldbank.org/en/country/algeria/overview>
- الديوان الوطني للإحصائيات، مؤشرات الطلاق وعلاقته بالبطالة، متاح على :
<https://www.ons.dz>
- المركز الوطني للتكوين المهني، تقرير حول تطور برامج التكوين المهني وعلاقتها بسوق العمل، الجزائر، 2021
<https://www.algeria.insp.dz>

- المعهد الوطني للصحة النفسية، تقرير عن الإدمان في الجزائر، متاح على :
<https://www.insp.dz>
- مجلة العلوم الإنسانية، دراسة حول الاقتصاد غير الرسمي في الجزائر، جامعة قسنطينة،
<https://asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/23>، 2023
- وزارة الصحة الجزائرية، الصحة النفسية والبطالة: تقرير شامل، متاح على :
<https://www.sante.gov.dz>.

الفهرس

الصفحة	العنوان
أ	الواجهة
ب	الاهداء
ج	الشكر
10_1	المقدمة
11	الفصل الأول: سياسات التشغيل في الجزائر بين التنظيم والتطبيق
12	المبحث الأول: الأسس والتوجهات العامة لسياسات التشغيل
12	المطلب الأول: الإطار القانوني والمؤسسي لسياسات التشغيل
12	الفرع الأول: الأطر القانونية المنظمة للتشغيل في الجزائر
15	الفرع الثاني: أسس وشروط التشغيل في النظام القانوني الجزائري
18	المطلب الثاني: البرامج والآليات الحكومية لدعم سوق العمل
18	الفرع الأول: البرامج الحكومية لدعم التشغيل
23	الفرع الثاني: الآليات المستحدثة لتعزيز الإدماج المهني
26	المبحث الثاني: ديناميكيات سوق العمل في الجزائر
26	المطلب الأول: السياسات الاقتصادية وأثرها على فرص التشغيل
26	الفرع الأول: السياسات الاقتصادية الهادفة إلى تنشيط التشغيل وتعزيز خلق فرص العمل
29	الفرع الثاني: السياسات الاقتصادية الهادفة إلى تحسين كفاءة سوق العمل وتنظيمه
31	المطلب الثاني: تحديات تحديث سوق العمل في الجزائر

31	الفرع الأول: تطور سياسة التشغيل من الاستقلال إلى مرحلة الإصلاح الاقتصادي
42	الفرع الثاني: سياسة التشغيل في ظل الإصلاحات الاقتصادية والإنعاش الاقتصادي
47	خلاصة الفصل الأول
48	الفصل الثاني: آفاق تطوير سياسات التشغيل وتعزيز الإدماج المهني
49	المبحث الأول: التحديات والآثار المترتبة عن البطالة في الجزائر
49	المطلب الأول: معوقات وتحديات سياسات التشغيل في الجزائر
49	الفرع الأول: المعوقات المؤسسية والتنظيمية في سياسات التشغيل بالجزائر
53	الفرع الثاني: التحديات الاقتصادية والاجتماعية أمام سياسات التشغيل في الجزائر
56	المطلب الثاني: النتائج والآثار الناجمة عن تفاقم البطالة
57	الفرع الأول: الآثار السلبية للبطالة على الاقتصاد والتنمية
59	الفرع الثاني: الآثار الاجتماعية لتفاقم البطالة في الجزائر
62	المبحث الثاني الاجراءات المعتمدة لمكافحة البطالة وتقليلها
62	المطلب الأول: استراتيجيات مكافحة البطالة وتعزيز الإدماج المهني
62	الفرع الأول الاجراءات الوطنية المعتمدة لمكافحة البطالة
68	الفرع الثاني: مبادرات مبتكرة لتعزيز فعالية سياسات التشغيل وتقليص البطالة
73	المطلب الثاني: دور الشراكات الوطنية والدولية في تعزيز سوق العمل

74	الفرع الأول: الشراكات الوطنية ودورها في تعزيز التشغيل
76	الفرع الثاني: الشراكات الدولية والإقليمية كمحرك لخلق فرص العمل
79	خلاصة الفصل الثاني
80	الخاتمة
83	قائمة المصادر والمراجع
89	الفهرس

ملخص مذكرة الماستر

تتناولت هذه المذكرة دراسة السياسات الجزائرية المعتمدة لمكافحة البطالة، من خلال تحليل واقع التشغيل في الجزائر منذ الاستقلال إلى غاية السياسات الحديثة الرامية إلى الإدماج المهني. وتهدف إلى تقييم مدى فعالية البرامج الحكومية والآليات القانونية والمؤسسية في الحد من البطالة، مع التركيز على التحديات التي يواجهها سوق العمل، خاصة ما يتعلق بضعف التنسيق بين التعليم واحتياجات السوق، وهشاشة مناصب الشغل.

وقد اعتمدنا في الدراسة على المنهجين الوصفي والتحليلي، حيث تم تتبع تطور السياسة التشغيلية وتحليل النصوص القانونية المرتبطة بها .

خلصت الدراسة إلى أن الجهود المبذولة لم تكن كافية لتحقيق الأهداف المنشودة، في ظل غياب رؤية استراتيجية شاملة وتنسيق فعال بين مختلف الفاعلين.

ومن ثم، أوصت المذكرة بضرورة تحديث سياسات التشغيل لتتماشى مع التحولات الاقتصادية والاجتماعية، وتشجيع المقاولاتية وتحسين جودة التكوين المهني، بما يضمن إدماجًا حقيقيًا في سوق الشغل.

الكلمات المفتاحية

1/ البطالة، 2/ التشغيل، 3/ الإدماج المهني، 4/ السياسات العمومية، 5/ سوق العمل، 6/ الاقتصاد الوطني.

Abstract of The master thesis

This thesis explores Algeria's policies for combating unemployment by analyzing the labor market's evolution from independence to current efforts toward professional integration. It aims to assess the effectiveness of government programs and the legal and institutional frameworks in reducing unemployment, while highlighting structural challenges such as the mismatch between education and labor market needs, and the instability of job opportunities. The study adopted both descriptive and analytical methods, focusing on the development of employment policies and the relevant legal texts. Findings indicate that despite various initiatives, results have been limited due to the absence of a strategic vision and insufficient coordination among stakeholders. The thesis recommends updating employment policies to align with current economic and social transformations, promoting entrepreneurship, and improving vocational training systems to achieve meaningful labor market integration.

Keywords:

1\ Unemployment, 2\ Employment , 3\ Professional integration,
4\ Public policies , 5\ Labor market, 6\ National economy