

إهداء

إن كنت و لابد مهديا هذا العمل إلى من يستحق مني الاحترام و عظيم العرفان

والتقدير أهدي هذا العمل

إلى مثلي الأعلى في عزة النفس و قوة الشخصية إلى أحن قلبين و أروع معلمين إلى
أعز وأطيب ما بالدنيا إليكما أبي و أمي أهدي ثمرة جهدي راجيا من المولى عز وجل
أن يطيل عمرهما و يحفظهما إن شاء الله آمين

إلى أمي الغالية خيرة و إخوتي الأغزاء " أمال و المهدي "

إلى كل عائلة سعيدي و إلى جميع الأهل و الأحباب

إلى الأخ و الأب و الصديق " رحال علي " و أختي الغالية " الزهرة "

إلى زوجتي و حبيبة قلبي و رفيقة عمري " ز....ن....ب "

إلى صديقي و رفيقي اسماعيل

إلى الذين شاطروني أفراحي و أحزاني إلى الذين عشت معهم أحلى أيام المدرسة

الأصدقاء: مجيد, فتحي, وليد, عبده و هشام

إلى جميع من ترعرعت على أيديهم في مشواري الدراسي

إليكم أساتذتي الكرام

الشكر

"رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي و علي والدي"

أتوجه بعظيم الشكر و العرفان الى الخالق عز وجل الذي أنعم علينا بالعديد من النعم

وأعظمها نعمة الإسلام و العلم و الإيمان فنشكرك ربي و نحمدك لأنك سخرن لنا

القدرة والتوفيق لإنجاز هذا العمل المتواضع

كما أتوجه بعظيم الشكر و التقدير الى من جعلهم الله سببا في نجاح هذا العمل

المتواضع الى من امتد تواضعها لاحتضان ما أنجزناه, مراجعة منها و تصحيحا

وإشرافا الأستاذة المشرفة: " عبير بوضياف " جراء كل ما قامت به من مجهودات

وكل النصائح التي قدمتها في سبيل انجاز هذا البحث فوفقك الله يا أستاذة لما فيه

خير للعلم و للبلاد والعباد.

شكر خاص لكل أعضاء لجنة المناقشة الذين شرفوني بعضويتهم

و في الأخير أتوجه بآيات الشكر و خالص الشاء الى كل الأساتذة علي ما قدموه لنا

من علم و أنوار أضاءت لنا درب مشوارنا الدراسي.

خاصة الأستاذة " بن بخيطة "

ملخص الدراسة باللغة العربية، الفرنسية، والإنجليزية:

I ملخص الدراسة باللغة العربية

تعد البطالة ظاهرة شاملة لكل الاقتصاديات و إن اختلفت حدتها من دولة لأخرى ومن اقتصاد لأخر ،و الجزائر و نظرا للمشاكل والإختلالات التي يعاني منها سوق العمل من جهة و تزايد عدد البطالين خاصة بعد إقرار التوجه نحو اقتصاد السوق من جهة أخرى ،قامت بخطوات ميدانية في سبيل احتواء هذه الظاهرة وتقليص نسبتها وذلك بإنشاء العديد من الأجهزة والبرامج تنوعت تبعا لاحتياجات سوق العمل و طبيعة المجتمع الجزائري .

عاجت الدراسة مختلف الآليات المعتمدة في السياسة التشغيلية في الجزائر سواء القائمة على أساس العقود أو المتعلقة بتنمية ودعم تشغيل ذاتي و مدى مساهمتها في امتصاص البطالة .

و من بين هذه الأجهزة **الوكالة الوطنية للتشغيل** كآلية تشغيلية تعتمد على نظام التعاقد ،الأمر الذي ساهم في توفير العديد من مناصب الشغل خاصة بالنسبة لحاملي الشهادات .
و **خلصت** الدراسة إلى أن مساهمة هذا الجهاز تبقى محدودة ونسبية إذ وبمجرد نهاية العقد يتحول الموظف إلى عاطل عن العمل ونادرا ما يتم إدماج المتعاقدين في مناصب عمل دائمة الأمر الذي يستدعي البحث عن إستراتيجية من شأنها زيادة فعالية هذه الآلية وترشيد سيرها .

II. Résumé de l'étude en français

Le chômage est un phénomène des économies tout compris et l'intensité variée du pays à l'autre et d'une économie à l'autre ,et l'Algérie ,et compte tenu des problèmes et des déséquilibres qui affectent le marché du travail d'une part et le nombre croissant de chômeurs ,en particulier après l'adoption de la tendance vers une économie de marché ,d'autre part ,le domaine de rythme afin de contenir ce phénomène et réduire l'augmentation et que la création d'une variété de dispositifs et les programmes varient selon les besoin du marché du travail et de la nature de la société Algérienne .

L'étude a porté sur les différents mécanismes adoptés dans la politique opérationnelle en Algérie, qu'elles soient basées sur un contrat ou liés au développement et au fonctionnement de l'auto-support et l'étendue de sa contribution à la résorption du chômage.

Parmi ces dispositifs de l'Agence Nationale pour l'exploitation d'un mécanisme d'exploitation basé sur le système de passation pour les diplômés universitaires.

Et l'étude a conclu que la contribution de ce dispositif est limitée et relative, et dès la fin de la décennie se tourne vers l'employé au chômage et sont rarement intégrer entrepreneurs dans les postes de travail permanent qui appelle trouver une stratégie qui permettre d'accroître l'efficacité de ce mécanisme et la rationalisation de son progrès.

III Abstract .

Unemployment is a phenomenon of all-inclusive economies and the varied intensity of the country to another and from one economy to another ,and Algeria , and in view of the problems and imbalances that plague the labor market on the one hand and the growing number of the unemployed ,especially after the adoption of the trend towards a market economy on the other hand ,the pace field in order to contain this phenomenon and reduce the increase and that the establishment of a variety of devices and programs varied depending on the needs of the labor mrket and the nature of Algerian society.

The stady dealt with the various mechanisms adopted in the operational policy in Algeria ,whether based on contract or related to the devlopment and operation of self-support and the extent of its contribution to the absorption of unemployment .

Among these devices the National Agency for the operation of an operating machanism based on the contractin ,which has helped to provide many jobs , especially for university graduates .

And the stady concluded that the contribution of this device is limited and relative , and as soon as the end of the decade turns to the employee unemployed and are rarely integrate contractors in position of permanent job which calls find a strategy that will increase the effectiveness of this mechanism and the rationalization of its progress.

فهرس المحتويات

واقع سياسة التشغيل و مكافحة البطالة في الجزائر 2000-2012: الوكالة
الوطنية للتشغيل نموذجا

فهرس المحتويات

الإهداء

الشكر

فهرس المحتويات

المقدمة.....	أ- ز
الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة.....	8
المبحث الأول: مدخل مفاهيمي للبطالة و التشغيل.....	9
المطلب الأول: مفهوم البطالة و التشغيل.....	9
المطلب الثاني: مفهوم سياسة التشغيل.....	13
المطلب الثالث: مفهوم سوق العمل.....	15
المبحث الثاني: سياسة التشغيل.....	17
المطلب الأول: أسس و محاور سياسة التشغيل.....	17
المطلب الثاني: أهداف سياسة التشغيل.....	19
المطلب الثالث: أبعاد سياسة التشغيل.....	21
المبحث الثالث: تشخيص ظاهرة البطالة في الجزائر.....	23

- 23.....المطلب الأول: أسباب البطالة في الجزائر
- 28.....المطلب الثاني: خصائص البطالة في الجزائر
- 30.....المطلب الثالث: أثار و نتائج البطالة في الجزائر
- 34.....الفصل الثاني: سياسة التشغيل في الجزائر كآلية لمكافحة البطالة
- 35.....المبحث الأول: آليات معالجة البطالة: أجهزة التشغيل القائمة على أساس العقود
- L agence Nationale الووكالة الوطنية للتشغيل
- 36.....Demploie
- 37.....المطلب الثاني: دعم ترقية الشغل المأجور
- 38.....المطلب الثالث: عقود ما قبل التشغيل
- المبحث الثاني: آليات معالجة البطالة: أجهزة التشغيل القائمة على أساس تنمية و دعم
- 41.....تشغيل ذاتي
- Agence Nationale de الووكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
- 42.....Soutien a l'emploi des Jeunes (ANSEJ)
- La Caisse Nationale d الوالصندوق الوطني للتأمين على البطالة
- 44.....Assurance Chômage (CNAC)
- Agence Nationale de الووكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
- 46.....gestion du Micro credit (ANGEM)
- 49.....المبحث الثالث: نتائج و آفاق سياسة التشغيل في الجزائر

المطلب الأول: نتائج سياسة التشغيل.....	49
المطلب الثاني: معوقات و تحديات سياسة التشغيل في الجزائر.....	55
المطلب الثالث: إستراتيجية تفعيل سياسة التشغيل.....	57
الفصل الثالث: دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق التشغيل في الجزائر.....	62
المبحث الأول: نشأة الوكالة الوطنية للتشغيل و المهام المنوطة بها.....	63
المطلب الأول: نشأة الوكالة الوطنية للتشغيل.....	63
المطلب الثاني: دور الوكالة الوطنية للتشغيل.....	64
المبحث الثاني: هياكل و تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل.....	66
المطلب الأول: الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية للتشغيل.....	66
المطلب الثاني: سير عمل الوكالة الوطنية للتشغيل.....	69
المبحث الثالث: تقييم حصيلته نتائج الوكالة الوطنية للتشغيل.....	71
المطلب الأول: إنجازات الوكالة في تنظيم سوق العمل.....	71
المطلب الثاني: معوقات و نقائص الوكالة الوطنية للتشغيل.....	75
المطلب الثالث: إجراءات تفعيل دور الوكالة الوطنية للتشغيل.....	76
خاتمة.....	79
قائمة المراجع.....	81
قائمة الجداول.....	89

تقديم الدراسة:

تميز عقد الثمانينات من القرن الماضي بتغيرات مهمة و عميقة مست البنية الإقتصادية الدولية تمثلت في انخفاض معدل النمو و تراجع التبادلات التجارية بفعل انخفاض أسعار النفط من جراء أزمة 1986 الأمر الذي دفع بكثير من الدول الى تغيير نموذجها الإقتصادي و تبني نموذج جديد قوامه إقتصاد السوق.

و الجزائر واحدة من بين هذه الدول التي لم تستثنها موجة التغيير و راحت تطبق سلسلة من الإصلاحات و التعديلات على إقتصادها و ذلك بغرض مواجهة هذه التحديات و مواكبة التغيرات الدولية و لعل أبرز هذه التحديات مشكلة البطالة و ما تحتويه من أبعاد و إنعكاسات خطيرة فاستدعت ضرورة معالجتها و إيجاد حلول لها

و في هذا الإطار قامت الحكومة الجزائرية ببلورة سياسة للتشغيل تتضمن مجموعة من صيغ التوظيف و التكوين و إقرار عدة آليات من شأنها تسهيل إجراءات تمويل النشاطات التجارية و الصناعية الموجهة لفائدة الشباب و ذلك منذ التسعينيات مع تطبيق برنامج التعديل الهيكلي غير أنه وبالرغم من كل المساعي المبذولة للتصدي لهذه الظاهرة إلا أنها عجزت عن إيجاد مخرج حقيقي لها، ومع تحسن الوضعية المالية بفعل إرتفاع أسعار النفط في الأسواق المالية مع مطلع الألفية الثالثة شرعت الجزائر في تبني برامج تنموية من شأنها إحتواء البطالة و زيادة فرص التوظيف و ذلك بهدف تنشيط الإقتصاد الوطني و رفع معدلات النمو و من بين هذه الصيغ الوكالة الوطنية للتشغيل حيث أوكلت لها مهمة التكفل بالبطالين و خاصة حاملي الشهادات منهم و السهر على تكوينهم بغرض إدماجهم في سوق العمل بعد إكتسابهم للخبرة اللازمة.

إشكالية الدراسة:

ما يتفق عليه أن البطالة ظاهرة متفشية بكل المجتمعات و الدول بغض النظر عن طبيعتها و الجزائر كدولة معنية بهذا المشكل انتهجت عدة سياسات للتشغيل معتمدة على آليات و برامج و مخططات عملية عديدة و متنوعة تراوحت ما بين القائمة على أساس

العقود و المتعلقة بتنمية روح المقاول و في دراستنا هذه ارتأينا دراسة أهم هذه الآليات ومدى نجاعتها في استئصال هذه الظاهرة مركزين في دراستنا على دور الوكالة الوطنية للتشغيل في التخفيف من حدة هذه الظاهرة.

من هذا المنطلق نطرح الإشكالية التالية:

- إلى أي مدى ساهمت الوكالات و الصيغ المستحدثة من طرف الجزائر في مجال مكافحة البطالة و خاصة الوكالة الوطنية للتشغيل في إحتواء هذه الظاهرة خلال الفترة الممتدة من 1999 الى غاية 2012؟

و في ظل هذه الإشكالية تفرعت جملة من الأسئلة الفرعية:

- ما هو مفهوم السياسة التشغيلية؟ ما هي أهدافها و أسسها؟

- ما هي أهم الآليات التشغيلية المعتمدة في الجزائر؟

- ما هي النتائج المترتبة عن السياسات التشغيلية؟ و كيف يمكن تفعيلها؟

- كيف ساهمت الوكالة الوطنية للتشغيل في امتصاص البطالة؟

الفرضيات:

لمعالجة هذا الموضوع اعتمدنا على عدة فرضيات كإجابات مؤقتة للإشكالية المطروحة :

- 1- السياسات التشغيلية في الجزائر لم تحتو البطالة و ذلك لإفتقارها للرشادة و العقلانية.
- 2- الإصلاحات المتعلقة بقطاع التشغيل تستنزف إمكانات مالية ضخمة و لكنها تؤدي إلى انتشار البطالة المقنعة.
- 3- الإقبال على برنامج عقود ما قبل التشغيل راجع إلى عدم وجود بديل لعملية التوظيف.
- 4- عقود ما قبل التشغيل حل مؤقت و ليس دائم.

مبررات إختيار الموضوع:

إن كتابتي في هذا الموضوع مردها إلى إعتبرات موضوعية و أخرى ذاتية.

الإعتبرات الموضوعية:

- نمو ظاهرة البطالة و استفحالتها بشكل مخيف و مقلق و الآثار الوخيمة الناجمة عنها
لضرورة ملحة و سبب من أسباب دراسة هذا الموضوع.

- محاولة دراسة واقع الجزائر و التعرف على مختلف الآليات المعتمدة في إطار سياسة
التشغيل و تقييمها.

الإعتبرات الذاتية:

- رغبة مني في فهم سياسة التشغيل المنتهجة في الجزائر و الإطلاع على مختلف الأجهزة
و التنظيمات المختصة في هذا الشأن.

- الاقتناع الشخصي بإمكانية إصلاح الوضع و إقرار جملة من الآليات و الميكانيزمات في
هذا الإطار.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة من حيوية الموضوع كتحديد أمام الدولة الجزائرية يتعين معالجته على
أساس أنه يمس الشريحة الكبرى في المجتمع الجزائري و التي تعد طاقة المستقبل و هي
الشباب, زد على ذلك دراسة السياسة العامة التشغيلية و معرفة مدى نجاحها في احتواء
مشكل البطالة و في الأخير الوقوف على سير عمل الوكالة الوطنية للتشغيل و ما يعترضها
من عقبات و مشاكل و البحث عن سبل تفعيلها.

أهداف الدراسة: نسعى من خلال هذا البحث إلى:

- تسليط الضوء على واقع البطالة و سياسة التشغيل في الجزائر.

- التعرف على إستراتيجية الجزائر في قطاع التشغيل و مختلف الآليات المستحدثة لحل أزمة البطالة ومدى نجاحها.

- دراسة حالة الوكالة الوطنية للتشغيل و دورها في التخفيف من حدة البطالة.

أدبيات الدراسة:

نظرا لحيوية الموضوع فقد استلهم العديد من المفكرين و الأكاديميين الذين تناولوه من عدة زوايا وجوانب غير أن دراسة الوكالة الوطنية للتشغيل كالية تشغيلية لم تحظى بالجانب الأوفر من الدراسات و اقتصرت على الإشارة إليها دون التفصيل و من بين هذه الدراسات نذكر:

مذكرة ماجستير حول ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر من إعداد الطالب شباح رشيد, كلية العلوم الاقتصادية, علوم التسيير والعلوم التجارية, جامعة تلمسان 2011 حيث تعرض إلى إستعراض مدى تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي و كذا السياسة الاقتصادية و علاقتها بالميزانية العامة للدولة كما تطرق إلى واقع العمل في الجزائر وسياسة الدولة المنتهجة في هذا الإطار.

و من الدراسات أيضا نذكر مذكرة تخرج بالمدرسة الوطنية للإدارة المعدة من طرف الطالب عبد القادر خياطي سنة 2006 و المعنونة ب: دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق التشغيل حيث تناول نشأة المرافق العمومية و تطورها و الوظائف الموكلة إليها ثم تعرض إلى مدى مساهمة الوكالة الوطنية للتشغيل في توفير مناصب الشغل و لكنها تبقى دراسة نظرية فقط

و من الكتابات في هذا الشأن جملة من المقالات و المداخلات منها: مقال حول التكوين المهني والتشغيل في الجزائر لرواب عمار, كلية العلوم الإنسانية, جامعة بسكرة.

و آخر حول التشغيل و علاقه بالنمو الاقتصادي في الجزائر لبن ديب رشيد و لوعيل بلال حيث تناول مفاهيم حول التشغيل, العمل و سوق العمل مبينا و بالإحصائيات تطور نسب

العمل بالجزائر و تراجعها و الأسباب التي أدت إلى ذلك مشددا على ضرورة الإهتمام بقطاع الفلاحة باعتباره قطاع مهما.

و نذكر أيضا: ملتقى وطني حول واقع وأفاق النظام المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر يومي الخامس و السادس من شهر جوان 2013 حيث قامت الأستاذة بن خيرة سامي بمدخلة تحت عنوان المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ودورها في دعم تشغيل الشباب في الجزائر انطلاقا من أهميتها و مدى مساهمتها في سوق العمل وكذا الجهود المبذولة في إطار تفعيلها و تطويرها.

إضافة إلى جملة من المقالات و الملتقيات .

صعوبات الدراسة:

تتمثل أهم الصعوبات التي واجهتنا في الدراسة فيما يلي:

- قلة المراجع و محدودية الدراسات المتعلقة بالوكالة الوطنية للتشغيل و دورها في تنظيم سوق العمل في الجزائر.

- صعوبة الحصول على المعلومات الكافية و الإحصائيات الدقيقة المتعلقة بمساهمة الوكالة الوطنية للتشغيل.

حدود المشكلة:

الإطار المكاني:

سنركز في دراستنا على دراسة واقع سياسة التشغيل في الجزائر كآلية لمكافحة البطالة.

الإطار الزمني:

تتخصر دراستنا ما بين 2000 و 2012 و ذلك لعدة اعتبارات منها:

- فترة مهمة في تاريخ الجزائر فهي المرحلة التي تلت الأزمة الأمنية أين عرفت فيها السياسة الجزائرية تغييرات مهمة و عميقة.

- تولي تيار جديد للسلطة في الجزائر و الذي كان من بين أولوياته النهوض بقطاع التشغيل و مكافحة البطالة.

- تزامن الفترة مع تحولات اقتصادية و اجتماعية هامة على المستوى الإقليمي كان لها انعكاسات على الساحة الوطنية و أبرزها موجة الربيع العربي.

منهجية الدراسة: لمعالجة الموضوع استعنا بمجموعة من المناهج منها:

المنهج التاريخي: باعتباره يبحث في الأحداث التاريخية الماضية و يصف الظواهر و الحقائق و يركز على الظروف التي أحاطت بها و تطور الظاهرة موضوع الدراسة عبر مختلف المراحل الزمنية.

المنهج الوصفي: بحكم أن الدراسة تنتمي الى حقل الدراسات الوصفية و يقف هذا المنهج على وصف الظاهرة و الوقوف عند أدق جزئياتها و تفاصيلها و هو كفيل بجمع المعلومات اللازمة المتعلقة بسياسات التشغيل في الجزائر و مختلف الآليات المعتمدة لذلك و العوامل المؤثرة فيها

المنهج الإحصائي: و ذلك باعتماد الإحصائيات و البيانات المتاحة من طرف الدوائر الرسمية في ما يخص معدلات البطالة و نسب و مستويات التشغيل و ذلك لإعطاء الوصف الكمي لتطور هذه النسب و تحليلها.

المنهج التحليلي: كون الدراسة تتطلب الوقوف عند أدق التفاصيل و الحثيات و تحليل آثار و نتائج السياسات المنتهجة في مجال محاربة البطالة.

منهج دراسة حالة: و هو تلك الطريقة العلمية التي يتبعها الباحث لدراسة حالة معينة معتمدا في ذلك على جمع البيانات و تحليلها و مسايرة المراحل و الخطوات التي مرت بها للوصول إلى نتائج علمية دقيقة يمكن تعميمها على بقية الحالات المشابهة.

هندسة البحث:

للإحاطة بمختلف جوانب الموضوع و الإجابة على الإشكالية المطروحة قسمت الدراسة إلى ثلاثة فصول أما الفصل الأول فكان عبارة عن تمهيد أو مدخل مفاهيمي تطرقنا فيه الى ضبط مفاهيم البطالة والتشغيل و سوق العمل في المبحث الأول, أما المبحث الثاني فتناول الإطار العام لسياسة التشغيل و مختلف أبعادها و الأسس التي تقوم عليها و ختم هذا الفصل بالتعرض لواقع البطالة في الجزائر و أهم الأسباب المؤدية لهذه الظاهرة و ما تفرزه من آثار و نتائج.

الفصل الثاني من الدراسة يعالج مختلف الآليات و الصيغ التشغيلية حيث تطرق المبحث الأول الى البرامج التي تقوم على أساس العقود و المبحث الثاني الى الآليات التي تقوم على أساس تنمية و دعم تشغيل ذاتي و ختمنا الفصل الى أهم النتائج التي حققتها هذه البرامج ومدى مساهمتها في احتواء البطالة و ما يعترضها من تحديات محاولين في ذات الوقت اقتراح جملة من الإجراءات الكفيلة بتفعيل دورها.

أما في ما يخص الفصل الثالث فخصص لدراسة الوكالة الوطنية للتشغيل كآلية تشغيلية من خلال التعرض الى ماهية هذا الجهاز و أهم المهام المنوطة به في المبحث الأول أما المبحث الثاني فتناول الهيكل التنظيمي للوكالة و طريقة سير عملها ليختتم الفصل باستعراض حصيلة نتائج هذا الجهاز و ما يعترضه من نقائص محاولين تصور إستراتيجية من شأنها تعزيز دور الوكالة في سوق العمل.

الفصل الأول:

الإطار النظري للدراسة

الفصل الأول:

الإطار النظري للدراسة

الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة

تعتبر البطالة و نقص التشغيل ظاهرة شاملة لكل الإقتصاديات حتى و إن اختلفت حدتها من دولة لأخرى و من إقتصاد لآخر و ذلك لصعوبة الوصول إلى مستوى التشغيل الكامل من جهة و إمكانية تحقيق التوازن الإقتصادي دون مستوى التشغيل الكامل من جهة أخرى فضلا عن التغيرات المستمرة التي أصبح سوق العمل يعرفها بشكل أثر على مدى مطابقة عروض العمل للطلبات عليه و ما أفرزه التطور التكنولوجي و التقني من تحولات في طبيعة المجتمعات بتحولها إلى مجتمعات معرفية.

و نظرا للأهمية البالغة التي تكتسيها ظاهرة البطالة و التي تعد إحدى المشكلات الأساسية التي تهدد أمن و استقرار المجتمعات فقد أولى علماء الإقتصاد اهتماما خاصا لها بغرض إيجاد حلول و تفاسير لها.

المبحث الأول: مدخل مفاهيمي للبطالة و التشغيل

تعد البطالة من أخطر و أكبر المشكلات التي تهدد اقتصاديات الدول و استقرارها و ذلك نظرا لما تخلفه من آثار و نتائج على جميع الأصعدة و المستويات و ما يمكن ملاحظته هو تزايد هذه الظاهرة خاصة في الآونة الأخيرة فكان لزاما ضرورة التصدي لها و البحث عن سبل لعلاجها و سنحاول في هذا المبحث ضبط مفهوم كل من البطالة, التشغيل, سياسة التشغيل و سوق العمل.

المطلب الأول: مفهوم البطالة و التشغيل

أولاً: تعريف البطالة

تعتبر ظاهرة البطالة من أكبر المشكلات المهددة لأمن و استقرار الدول، و هي تختلف من دولة لأخرى تبعا لطبيعتها و خصوصياتها.

و لقد تعددت التعاريف و الآراء حول ضبط مفهوم هذه الظاهرة و من جملة هذه التعاريف نذكر:

أ- التعريف اللغوي:

إن لفظ البطالة لفظا كما ورد عند ابن منظور قد أتى من الفعل بطل و بطل وله معان كثيرة، منها أنه يعني التعطل و التوقف, يقال بطل الأجير أي تعطل.¹

ب- التعريف العلمي:

إن البطالة وفقا لهذا التعريف تعني الحالة التي لا يستخدم فيها المجتمع قوة العمل استخداما كاملا أو أمثلا و من ثم يكون الناتج الفعلي في هذا المجتمع أقل من الناتج المحتمل مما يؤدي إلى تدني مستوى رفاهية أفراد المجتمع عما يمكن الوصول إليه.

¹ أحمد حويطي و آخرون، البطالة و علاقتها بالجريمة و الانحراف في الوطن العربي، ط1، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 1989، ص 18.

ج- التعريف الإقتصادي:

عرفت منظمة العمل الدولية العاطل: هو كل قادر على العمل و راغب فيه و يبحث عنه و يقبله عند مستوى الأجر السائد و لكن دون جدوى.¹

كما عرف مكتب العمل الدولي البطالة كالاتي: يعتبر كل شخص يبلغ 15 سنة في بطالة إذا كانت تتوفر فيه 03 شروط أن يكون بلا عمل، أن يكون جاهزا لأن يعمل في استخدام مأجور أو غير مأجور، و يكون يبحث عنه.²

فالبطالة هي عدم ممارسة الفرد لأي عمل سواء كان عملا ذهنيا أو عقليا أو غير ذلك من الأعمال و سواء كانت عدم الممارسة ناتجة عن أسباب شخصية أو إرادية أو غير إرادية.³

فهي الفرق بين حجم العمل المعروف عند المستويات السائدة للأجور وفي ظل ظروف معينة للعمل و حجم العمل المستخدم عند هذه المستويات و ذلك خلال فترة زمنية معينة.⁴

فالبطالة و على ضوء هذه التعاريف هي عدم إستخدام قوة العمل إستخداما أمثلا إما بطريقة إيرادية أو غير إيرادية مما يؤثر على درجة النمو الإقتصادي في المجتمع و يسبب إختلالات عميقة و ما يمكن ملاحظته أن البطالة بعدما كانت مقتصرة على الأميين في السنوات الماضية أصبحت تشمل حاملي الشهادات و خريجي الجامعات و المعاهد.

و تتحدد معدلاتها بعاملين أساسيين:

- معدل النمو السنوي للسكان النشطين.

- مدى قدرة الإقتصاديات على خلق مناصب عمل جديدة بمعنى درجة النمو الإقتصادي.

¹ عبد المجيد قدي، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية، دراسة تحليلية تقييمية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص 37.

² برينيه و إسيمون، ترجمة عبد الأمير إبراهيم شمس الدين، أصول الاقتصاد الكلي، المؤسسة الجامعية للنشر، 2004، ص 313.

³ أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية و الإسلامية: الآليات، الآثار و الحلول، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007، ص 9.

⁴ البشير عبد الكريم، دلالات معدل البطالة و العمالة و مصداقيتهما في تفسير فعالية سوق العمل، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة الشلف، عدد 06، ص 179.

ثانياً: مفهوم التشغيل

لقد تعددت التعاريف حول ضبط مفهوم التشغيل شأنه شأن البطالة و ذلك باختلاف المدارس و التيارات و تباين التوجهات و الآراء و من بين هذه التعاريف نذكر:

المعنى الضيق للتشغيل:

إن التشغيل في معناه الضيق يقصد به السعي إلى إيجاد عمل لكل من يطلبه.

و هذا المفهوم مفهوم تقليدي يتلخص في تمكين الشخص من الحصول على عمل والإشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد الحصول على قدر معين من التأهيل و التكوين والتدريب.

أما المفهوم الحديث فيرى أن التشغيل لا يعني العمل فقط بل يشمل الإستمرارية فيه و يعطي له حق المشاركة و التمثيل في مختلف التنظيمات و الحق في الضمان الإجتماعي و له الحق في رفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين والتدريب و التقاعد حسب الشروط التي يوضحها القانون.¹

فالتعريف الحديث للتشغيل لا يعني عكس البطالة، كما لا يعني العمل فقط بل يشمل الإستمرارية فيه و ضمان التعيين المرتب للعامل تبعاً لإختصاصاته و مؤهلاته و التي يجب على المؤسسة الإعتراف بها.²

و عليه فالتشغيل هو كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي أو فكري يشغل بها وقته لقاء أجر³ فهو النشاط الذي يستدعي تجديد يد عاملة مؤهلة و كفاءة ودعوة الأفراد المترشحين لوضع طلباتهم لملئ تلك المناصب الشاغرة.

¹ إلهام نايت سعدي، مداخلة حول: آليات تفعيل و نجاح سياسة التشغيل في الجزائر، الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 13 و 14 أبريل 2011.

² ناصر دادي عدون و عبد الرحمن العايب، البطالة و إشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 37.

³ لوييزة فرحاني و سميرة عبد الصمد، سياسات التشغيل و دورها في تحسين الأداء و تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسات، ملتقى وطني و 14 أبريل 2011، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة باتنة، بدون صفحة.

و منه ومن خلال هذه التعاريف يمكن القول أن التشغيل هو تلك العملية المعقدة التي تتخذها المنظمة من استقطاب اليد العاملة و تعيينهم في مناصب عمل دائمة أو مؤقتة في هيكلها التنظيمي بغية تحقيق أهداف إجتماعية و إقتصادية و سياسية.

المطلب الثاني: مفهوم سياسة التشغيل

إن سياسة التشغيل تتكون من كلمتين:

السياسة: و يقصد بها مجموعة من الإجراءات الإدارية و التدابير التنظيمية.

التشغيل: و هو كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان سواءا كانت نشاطات فكرية أو بدنية لقاء أجر يتقاضاه في مقابل ذلك.¹

فسياسة التشغيل لا تنحصر في خلق و إحداث مناصب الشغل بل أيضا في تنمية المبادرات الفردية لخلق مشاريع إقتصادية خاصة و محاولة إستغلال الفرص المعروضة في سوق الشغل.

فهي ذلك الأسلوب المعتمد من طرف الدولة في معالجة مسألة التشغيل و تقليص معدلات البطالة و تنظيم و تأطير صور و أشكال العلاقات التي تربط بين العامل و رب العمل سواءا كانوا أفرادا أو مؤسسات عامة أو خاصة من خلال المنظومة القانونية و التشريعية المعتمدة ضمنا للمحافظة على استقرار الأوضاع الإجتماعية² مما يدعوا إلى القول أن السياسة التشغيلية ترتبط ارتباطا عضويا بالمناخ الإقتصادي و الظروف الإجتماعية و البيئة الثقافية و السياسية التي تشكل خصوصية كل مجتمع, فهي تعكس إلى حد بعيد التوجهات الإيديولوجية التي يتبناها النظام السياسي القائم.

و لما كانت سياسة التشغيل تبرمج و تسطر من طرف الدولة ممثلة في الحكومة فهي تعبر و تعكس إستراتيجية العمل السائدة في ذلك البلد و الأفكار الإقتصادية و الإجتماعية التي تنبعث منها و المبادئ التي تستند إليها و الأهداف التي ترمي إلى تحقيقها و التي تركز في الأساس على اشتغال السكان القادرين على العمل بإحداث مناصب عمل كهدف أساسي للتنمية, أي العمل على إحداث مناصب شغل على نطاق واسع بحيث يمكن القضاء على

¹ رواب عمار و صباح غربي، التكوين المهني و التشغيل في الجزائر، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية، العدد 05، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2011، ص 69.

² ليليا بن صويلح، سياسة التشغيل في الجزائر: المؤسسة الاقتصادية النسوية بعنابة نموذجا، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010-2011، ص 17.

البطالة و العمل الجزئي مع الأخذ بعين الاعتبار التوسع باتجاه قطاع التكوين المهني أي البحث عن التطابق بين سياسة التشغيل و عملية التكوين المهني.¹

فسياسة التشغيل هي مجموعة الإجراءات و التدابير التي يتم توجيهها من قبل الحكومة بغرض حل أو التخفيف من حدة أزمة البطالة وهي ذات اتجاهين:

1- السياسة النشيطة: و يتم من خلالها الخلق الحقيقي لمناصب الشغل و ذلك ب:

- تقديم الحوافز لإنشاء المشاريع و المؤسسات.

- تدعيم الطلب الكلي لأن زيادة الطلب يزيد من الحافز لدى المنتجين لزيادة الإنتاج وبالتالي زيادة التوظيف.

- حل مشكلة القوة العاملة من خلال توفير فرص التكوين و تحسين المهارات لزيادة الفرص و إمكانية الحصول على مناصب الشغل.

2- السياسة الخاملة: وتتضمن كافة الإجراءات التي تعمل من خلالها الدولة على التخفيف من حدة الآثار السلبية لأزمة البطالة, وذلك من خلال مختلف الإجراءات المتعلقة بتقديم المنح للبطالين و عقود التوظيف.²

إن سياسة التشغيل هي الأسلوب الذي تتبناه الدولة إزاء المجتمع من أجل توفير فرص عمل للقوى العاملة و إعداد و تكوين أفرادها و تنظيم علاقات العمل عن طريق التعليمات والقواعد و القوانين في إطار التعاون مع مختلف منظمات القطاع الخاص كل ذلك بهدف تحقيق العمالة الكاملة و تنمية فرص العمل نموا متناسقا في مختلف القطاعات و المناطق.

¹ بلقاسم سلاطينة، التكوين المهني و سياسة التشغيل، أطروحة دكتوراه غير منشورة، قسم علم الاجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 1995-1996، ص 67.

² نور الدين حامد و فلة عاشور، مداخلة حول تقييم أداء سياسة التشغيل في الجزائر في إطار الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر 13 و 14 أبريل 2011.

المطلب الثالث: مفهوم سوق العمل

هنالك العديد من التعاريف حول سوق العمل و بعض هذه التعاريف هي:

1- يقصد بسوق العمل المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه, أي بيع خدمات العمل و شراءها و بالتالي تسعير خدمات العمل.¹

وفقا لهذا التعريف فإن سوق العمل هو الجهة المسؤولة عن تنظيم العرض و الطلب على العمل

2- سوق العمل هو الوسط الذي يبحث فيه العاملون بهدف بيع خدماتهم لأصحاب العمل والذين يقومون باستئجارها مقابل شروط و ظروف يتفق عليها.²

3- إن سوق العمل هو ذلك المكان أو المجال الذي يلتقي فيه الباحثون عن فرص عمل والباحثون عن العمال و يتم من خلاله تحديد مستوى الأجور و حجم العمالة. فهو³ الحيز المسؤول عن توزيع العمل على الوظائف و التنسيق بين قرارات التوظيف.

و من التعاريف الاقتصادية لسوق العمل نذكر:

سوق العمل هو آلية تفاعل قوى الطلب و العرض على خدمات العمل التي تتحدد من خلالها مستويات الأجور و التوظيف، فهو المكان التي تظهر فيه فرص العمل و الطلبات عليه و يبحث فيه رجال الأعمال عن العمالة و العمال عن فرص العمل المتاحة و تتحدد فيه ساعات العمل و الأجور و غيرها من ظروف التشغيل.⁴

و منه فسوق العمل هو المؤسسة التي يتفاعل فيها العرض و الطلب و تتحدد فيه مستويات التشغيل و الأجور.

¹ حسن الحاج، مؤشرات سوق العمل، مجلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، العدد 16، أبريل، 2003، ص 2.
² مولاي علي فاطمة الزهرة، مداخل حول سوق العمل و الموارد البشرية في إطار الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 13 و 14 أبريل 2011.
³ سيدي ولد محمد، سياسات التشغيل و دورها في محاربة البطالة في موريتانيا: الوكالة الوطنية لترقية تشغيل الشباب، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية و علوم التسيير، 2011-2012، الجزائر، ص 25.
⁴ نعمت الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، الدار الجامعية للطباعة و النشر، مصر، 1997، ص 166.

و سوق العمل في الجزائر ينقسم إلى قسمين:

أ- سوق العمل الرسمي: و يمثل سوق رئيسي للعمل و هو سوق محمي و منظم بجملة من القوانين و التنظيمات و التشريعات الملزمة لأطراف التعاقد و كذلك تضمن سيره و يتميز بالإستعمال المكثف لرأس المال و الآلات العصرية, و هو يضم عدة قطاعات:

1- القطاع الحكومي: و يضم الفئات التي تعمل في القطاع الحكومي و الشركات الكبرى و يتميز بنوع من قدر الإستقرار و ثبات الدخل على نحو يفتح زيادة التأهيل و الترقية و هذه الفئات تتمتع بنظام التأمين الاجتماعي و العمل النقابي.

2- قطاع المؤسسات العمومية: و قد لعب دورا كبيرا في استيعاب اليد العاملة في السنوات الماضية خاصة في فترة الثمانينات و لكن و مع بداية التسعينات تعرض هذا القطاع إلى عملية الهيكلية و إعادة الهيكلية مما جعله يتراجع بفعل الخصخصة, فتحول من قطاع لإستيعاب اليد العاملة إلى أهم مصدر من مصادر إفراز البطالة.

3- القطاع الخاص: و يضم فئة المشتغلين لحسابهم الخاص.

ب- سوق العمل غير الرسمي: و يمثل السوق الرئيسي الثاني للعمل لا يضبطه أي تشريع أو تنظيم قانوني و يتميز بصغر الوحدات و انخفاض الدخول و ظروف عمل متدنية و عروض العمل فيه مرتبطة بالدورة الإقتصادية و هو يفتقد للحماية الإجتماعية.

المبحث الثاني: سياسة التشغيل

يحظى موضوع التشغيل بأهمية كبيرة في السياسات العامة للدول و هو ما يترجم في سياسات تشغيلية موجهة لتنمية القدرات و استثمار الطاقات بغرض دفع عجلة النمو الاقتصادي وتحقيق التنمية و سياسة التشغيل متعددة الجوانب و الأبعاد والأهداف و هذا ما سنحاول معرفته في هذا المبحث.

المطلب الأول: أسس و محاور سياسة التشغيل

تقوم سياسة التشغيل على جملة من الأسس يمكن حصرها في ما يلي:

1- التشغيل الكامل: فسياسة التشغيل ترمي إلى توفير فرص العمل لكل الأفراد والأشخاص في العمر الإنتاجي و القادرين على العمل و الراغبين فيه فالتشغيل الكامل هو إنتهاج سياسة متواصلة و مستمرة بغرض إحداث مناصب شغل وتكوين العمال.

2- التشغيل الإنتاجي: إن سياسة التشغيل لا تقتصر على توفير و إحداث مناصب عمل لمجرد التشغيل فقط بل لابد من أن تكون تلك المناصب مناصب منتجة ذات قيمة مضافة تفيد التنمية الاقتصادية و الإجتماعية فائدة ملموسة و فعلية.

3- التشغيل المستمد على حرية الاختيار: من بين الأسس التي تقوم عليها سياسة التشغيل, حرية الإنسان في إختيار العمل الذي يؤديه بعيدا عن كل شكل من أشكال الإكراه و الضغط والإرغام و لكن وفق ما يتلاءم و مؤهلاته و مهاراته.

4- كفالة الاستقرار: أي الديمومة و الإستمرار في العمل ضمن إطار تشريعي وتنظيمي لحماية العمال من أي تعسف بدون مبرر¹, زد على ذلك الحرص على تدريب و تكوين العمال و تكييفهم مع المستجدات الحاصلة و اختيار التكنولوجيا المناسبة, فكثيرا ما تؤدي هذه الأخيرة إلى تقليص مناصب العمل.

و عن المحاور التي تقوم عليها سياسة التشغيل فيمكن إجمالها في ما يلي:

¹ رواب عمار و غربي صباح، مرجع سابق، ص 70 و 71 .

- دعم الإستثمار في القطاع الإقتصادي المولد لمناصب الشغل من خلال تشجيع المستثمرين سواءا المحليين أو الأجانب و منحهم امتيازات و إعفاءات ضريبية و كل الصيغ التي من شأنها زيادة عدد مناصب الشغل.
- ترقية التكوين التأهيلي للمساعدة على الاندماج في عالم الشغل و ذلك بالاهتمام بالتعليم كمنطلق لإعداد الكوادر و الإطارات.
- ترقية سياسة محفزة على إنشاء مناصب الشغل باتجاه المؤسسات بمختلف الصيغ والآليات.
- تحسين و عصرنة تسيير سوق العمل و إعتداد الأساليب العلمية من تخطيط و متابعة بغرض التنسيق بين العرض و الطلب.
- ترقية تشغيل الشباب¹.

¹ نور الدين حامد و فلة عاشور، مرجع سابق، ص 234.

المطلب الثاني: أهداف سياسة التشغيل

ترمي سياسة التشغيل إلى تحقيق جملة من الأهداف:

- زيادة حجم الناتج القومي و رفع مستوى الفعالية الإنتاجية و الإقتصادية.
- رفع المستوى المعيشي بزيادة دخول الأفراد و التأمين من الفقر.
- توفير فرص العمل لكل فرد من أفراد القوى العاملة المتاحة الراغبة في العمل من أجل الكسب.
- توفير حرية اختيار العمل لكل فرد من أفراد القوى العاملة الراغبة في العمل والباحثة عنه.
- الإستقرار في العمل أي دوام استخدام العامل في عمله و حمايته من أي شكل تعسفي.
- تنظيم أساليب و مواعيد إدخال التحسينات التقنية بحيث لا تؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها.
- تكوين و إعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني و مهارة عالية لأداء العمل.
- تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني و التشريعي المحدد لمراسيم العمل¹.
- إرساء المساواة بين الأفراد و العمل على تكريس العدالة الإجتماعية.
- تحقيق التنمية الإقتصادية و الإجتماعية و زيادة عدد السلع و الخدمات و القوى الإنتاجية.
- تحسين مؤهلات اليد العاملة من خلال تكوينهم و تأطيرهم سيما في التخصصات غير المتوفرة في السوق .
- توفير منحة نقدية لإعانة العاطلين عن العمل بغرض إمتصاص الإحتجاجات والغضب الشعبي و بالتالي تحقيق الرضى الإجتماعي².

¹ رواب عمار و غربي صباح، مرجع سابق، ص70.
² نور الدين حامد و فلة عاشور، مرجع سابق، 234.

- التقريب بين عروض العمل و الطلبات عليه.
- تدعيم الإستثمار المولد لمناصب الشغل.
- كما تهدف سياسة التشغيل كذلك إلى:
- رفع عدد مناصب العمل و خلق مناصب أكثر إنتاجية بما يحقق إستخداما أكفأ لقدرات العمل.
- إشراك كل فرد في الحياة الإقتصادية للمجتمع¹.
- تخفيف الضغط على سوق العمل بإعتماد عدة آليات و أجهزة كركائز لمحاربة البطالة والتشجيع على الإدماج المهني.
- مما سبق فإن سياسة التشغيل هي جزء لا يتجزأ من سياسة التنمية الإقتصادية والإجتماعية على أساس أنه لا يمكن الإهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية, فالهدف من التنمية هو الإرتقاء بحياة المواطن و لا يتأتى ذلك إلا بتوفير فرص العمل.

¹ مولاي لخضر عبد الرزاق، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر: 2000-2011، مجلة الباحث، عدد 10، 2012، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، ص 192.

المطلب الثالث: أبعاد سياسة التشغيل

إن مختلف سياسات التشغيل في ظل مختلف البرامج و المخططات تركز على كيفية علاج مشكلة البطالة و الحد من تفاقمها و ذلك نظرا لخطورة هذه الظاهرة و إنعكاساتها السلبية على المجتمع و على مؤسسات الدولة و يمكن حصر أهم أبعاد سياسة التشغيل في ما يلي:

أ- البعد الاجتماعي

يتمحور هذا البعد على القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناجمة عن ظاهرة البطالة سواءا بالنسبة للشباب على وجه العموم و ذوي الشهادات و المؤهلات على وجه الخصوص و ذلك من خلال توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء البطالين في المجتمع و إبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس و التهميش و الإقصاء و اللجوء إلى الهجرة السرية نحو الخارج و غيرها من الآفات الأخرى كالإدمان و ما ينجم عنه من مظاهر إجرامية من انتحار و انحلال و انحطاط أخلاقي و تمرد على قيم و تقاليد و قوانين الدولة.

ب- البعد الإقتصادي

و ينطلق من ضرورة إستثمار القدرات البشرية سيما المؤهلة منها في خلق الثروة الإقتصادية و زيادة القيمة المضافة عن طريق توظيفها في مختلف المجالات و قطاعات النشاط الإقتصادي بما يسمح بإحداث تنمية شاملة للبلاد و تطوير أنماط الإنتاج و تحسين النوعية و المردودية و منافسة المنتج الأجنبي و مواكبة التطور التكنولوجي الحاصل و إجتياح الأسواق الخارجية.¹

ج- البعد الهيكلي و التنظيمي لسياسة التشغيل

يرمي هذا البعد إلى تحقيق مجموعة من الأهداف أهمها:

- الوصول إلى تنظيم أحسن لسوق العمل.

¹ سرير عبد الله رابع، مداخلة حول سياسة التشغيل في الجزائر و معضلة البطالة، في إطار الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 13 و 14 أبريل 2011.

- تكييف الطلب على التشغيل أي مخرجات التعليم مع إحتياجات السوق و تصحيح الإختلالات الواقعة في سوق العمل و توفير الشروط المناسبة للتقريب بين حجم العمل و حجم الطلب عليه.

- دعم الإستثمار في القطاع الاقتصادي لخلق مناصب شغل إضافية دائمة.

- ترقية التكوين المؤهل سيما في الوسط المهني لتيسير الإندماج في عالم الشغل.

- ترقية سياسات تحفيزية تشجيعية من شأنها المساهمة في خلق مناصب عمل.

- تنمية روح المقابلة لدى الشباب.

- عصرنة آليات المراقبة و التقييم و مراعاة الطلب الإضافي على التشغيل.

المبحث الثالث: تشخيص ظاهرة البطالة في الجزائر

لقد أصبحت البطالة هاجسا مخيفا لم تأمن منه أي دولة و أي اقتصاد وتكمن خطورة هذه الظاهرة في ضياع مورد هام من الموارد الإقتصادية و هو العمالة ناهيك عن الآثار الوخيمة الأخرى و لقد اختلفت و تنوعت الأسباب المؤدية لهذه الظاهرة.

المطلب الأول: أسباب البطالة في الجزائر

لقد تعددت الأسباب التي تؤدي إلى تفشي ظاهرة البطالة و نقص التشغيل و من جملة هذه الأسباب نذكر:

1- سياسات التصحيح و التعديل الهيكلي: و التي شرعت فيها الجزائر مع بداية التسعينات بإيعاز من صندوق النقد الدولي و تجلى ذلك في بيع المؤسسات العمومية للقطاع الخاص، فكانت النتيجة من جراء عملية الخصخصة هي تسريح ما يقارب **600** ألف عامل من المؤسسات الحكومية و لا تزال عمليات الخصخصة مستمرة .

2- إنخفاض الاستثمارات المولدة للشغل: ما يمكن ملاحظته في هذا الشأن هو تذبذب الإستثمارات التشغيلية و ذلك بفعل عدة عوامل:

- **انخفاض أسعار البترول:** باعتبار الجزائر دولة ريعية تعتمد على مداخيل النفط بالدرجة الأولى فإن أي انخفاض في أسعاره يؤدي إلى إنخفاض النمو و بالتالي ضعف و تراجع النشاط الإقتصادي و فرص التوظيف.

- **أزمة المديونية:** إذ اضطرت الجزائر إلى توقيف العديد من المشاريع التنموية والإقتصادية و إعادة النظر في السياسة الإستثمارية في إطار إعادة الجدولة، ولكن بعد سنة **2000** عرف الإستثمار نوعا من الإنتعاش نظرا لتحسن الدخل الوطني بفعل إرتفاع أسعار البترول, غير

أن الإستثمارات التوسعية تبقى ضعيفة مقارنة بالإستثمارات الإجتماعية الأمر الذي من شأنه أن يؤثر على إستقطاب اليد العاملة و إمتصاص البطالة.¹

- **تقاعس الإستثمار الأجنبي المباشر:** خارج قطاع المحروقات فالجزائر تعد من بين الدول ذات الأداء المنخفض في جلب مثل هذه الإستثمارات رغم الإصلاحات المنتهجة في هذا الشأن و رغم التشريعات المتعلقة بتحرير السوق و تحسين مناخ الإستثمار.²

3- نمط التعليم و عدم ربطه بسوق العمل: إن التكوين و التعليم هو إستثمار بكل المقاييس و يساعد الأفراد على التأهيل و الإندماج بسهولة في سوق العمل, و تكمن العلاقة ما بين التعليم و سوق العمل في عدم استجابة مخرجات الجامعة لمتطلبات و إحتياجات سوق الشغل و ذلك من خلال:

- **القصور في تخطيط القوى العاملة:** فما يلاحظ هو ضعف الأجهزة التي تقوم بالتخطيط و التنسيق بين مخرجات التعليم و إحتياجات السوق أين يوجه الكثير من الطلبة الجامعيين إلى تخصصات³ لا تحظى بقبول في حين تهتمش تخصصات أخرى ذات علاقة مباشرة بالتوظيف.

زد على ذلك أن معظم التخصصات التي يوجه إليها الطلبة هي تخصصات نظرية دون أن ننسى الإقبال الكبير على التعليم الجامعي و العزوف عن التكوين المهني.

قصور سياسات التعليم: يعتبر النظام التعليمي من الأسباب الرئيسية في الإختلال بين العرض و الطلب على القوى العاملة في سوق العمل, فالجزائر و بتبنيها لسياسة مجانية التعليم أدى ذلك إلى إرتفاع عدد الطلبة المتخرجين, غالبتهم يفتقد للكفاءة و المهارة اللازمة للإندماج في سوق الشغل و إن تم توظيفهم فإنهم يشتغلون بوظائف لا صلة لها بتخصصاتهم.

¹ عبد الكريم البشير، مداخلة حول التحول الديمغرافي في الجزائر و سياسات مواجهة عرض الاستخدام، الندوة الوطنية حول البطالة، أسبابها و آثارها على المجتمع، جامعة البليدة، 26-28 أبريل 2006، ص 3.

² نادية تزروتى، البطالة في الجزائر: الواقع و الحلول، المجلة العلمية للبحوث و الدراسات التجارية، عدد 2007، جامعة عين شمس، القاهرة، ص 181.

³ غالم عبد الله و حمزة فيشوش، داخلة حول إجراءات و تدابير دعم سياسة التشغيل في الجزائر في إطار الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير جامعة المسيلة، الجزائر، 15 و 16 نوفمبر 2011.

و قد أثار تقرير التنمية البشرية لسنة 2010 و الذي أعد من طرف برنامج الأمم المتحدة أن المدرسة الجزائرية أصبحت تسجل مردودية ضعيفة و غير كافية وذلك بفعل زيادة الرسوب و التسرب حيث يؤدي الرسوب إلى تأخر نسبة المتخرجين و التسرب يؤدي إلى إنخفاض المستوى التعليمي وقوة العمل و هذا ما يؤثر سلبا على التشغيل بحيث أن طلبات العمل في تزايد في حين العروض تبحث عن المؤهلين, زد على ذلك تهاون الطالب و تكاسله و عدم تفاعله مع البرامج و المناهج التعليمية من جهة و نقص الكوادر و الأطارات الكفيلة بتلقي العلم للطلبة من جهة أخرى وكلها أسباب تبقى تؤثر على مخرجات التعليم.

4- انعدام سياسة حقيقية للتشغيل: فالجزائر و كغيرها من الدول العربية لا تمتلك سياسة حقيقية للتشغيل و الدليل على ذلك هو ضعف التحكم في معدلات البطالة و إحتوائها إضافة إلى غياب سياسات عامة تشغيلية قائمة على الإستقطاب نحو القطاع الحكومي فتكون النتيجة التوجه نحو القطاع غير الرسمي.

5- نمط التفكير الجزائري القائم على تفضيل القطاع الحكومي:

فالنمط الفكري السائد في أوساط الشباب هو تفضيلهم للعمل في القطاع الحكومي و عزوفهم عن القطاع الخاص و ذلك راجع لعدة اعتبارات كونه قطاع يضمن ويكفل الأمان و الإستقرار الأمر الذي يجعل توفير مناصب الشغل يقع على عاتق و مسؤولية الحكومة و هو ما يشكل ضغطا و عبئا ثقيلًا.

6- تدهور الوضع الأمني: فما مرت به الجزائر من جراء الأزمة الأمنية أثر ذلك على قطاع التشغيل و لا زالت تعاني من تبعاته و آثاره و ذلك بفعل حرق المصانع و دخول العمال في بطالة إجبارية زد على ذلك النفقات الضخمة التي صرفتها الدولة في سبيل إصلاح و ترميم المرافق عوض أن تذهب تلك النفقات لدفع عجلة التنمية و هو ما ساهم في إختلال سوق العمل في الجزائر.

7- العامل الديمغرافي: إن النمو الديمغرافي المتزايد و غير المتكافئ مع النمو الإقتصادي يؤدي إلى تفاقم مشكلة البطالة فالنمو السكاني في الجزائر في تزايد مستمر و بوتيرة منخفضة

فبعدما كان يبلغ سنة 1999 1,46% و 2000 1,43% في 2000 إلى 1,48% سنة 2001 ليقفز إلى 1,86% سنة 2007.¹

دون أن ننسى عامل الهجرة و ما لها من تأثير كبير في إرتفاع معدلات البطالة ويتضح ذلك من خلال النزوح الريفي و التمركز في المدن الأكثر جذبا و توفيراً لفرص العمل مما يحد و يقلص من فرص العمل و التشغيل.

إضافة إلى وجود أسباب أخرى من شأنها المساهمة في هذه الظاهرة الخطيرة:

طبيعة سياسة التشغيل المنتهجة: و التركيز على الصيغ التعاقدية و هو ما من شأنه أن يؤدي إلى تسريح العمال بمجرد نهاية العقد و غياب رؤية إستراتيجية واضحة.

- العوامل الإجتماعية: و تتلخص في ارتفاع معدلات الإنجاب و تدني مساهمة المرأة في النشاطات الإقتصادية.²

- قوانين العمل و تشريعاته: فمعظمها تشريعات جامدة تقيد المسار الوظيفي دون الأخذ بعين الإعتبار عاملي الكفاءة و المهارة.³

- تراجع الهجرة الخارجية: فمعظم المهاجرين الجزائريين يتجهون نحو الغرب خاصة فرنسا و ألمانيا غير أنها تراجعت خاصة بعد أحداث 11 سبتمبر 2001 أين أصبح ينظر إلى العرب المهاجرين أنه غير مرحب بهم و لا مرغوب فيهم.

- تباين توزيع السكان جغرافيا: و الضغط على الشمال إضافة إلى تمركز العمل في قطاع معين على حساب القطاعات الأخرى.

¹ مهدي كلو، الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة 2002-2003، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة الجزائر 2003-2004، ص 33.
² شيببي عبد الرحيم و شكوري محمد، مداخلة حول البطالة في الجزائر مقارنة تحليلية و قياسية في إطار المؤتمر الدولي حول أزمة البطالة في الدول العربية، القاهرة، مصر، 17 و 18 مارس 2008، ص 12.
³ بن جيمة عمر، دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التخفيف من حدة البطالة في منطقة بشار، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير، تلمسان، الجزائر، 2005-2006، ص 86.

- محدودية حجم القطاع الخاص و عدم قدرته على توفير فرص عمل كافية بفعل القيود المفروضة على الإستثمارات و عدم توافر البيئة الإقتصادية و السياسية المناسبة.¹

- الركود الإقتصادي: بفعل الظروف الإقتصادية و الإجتماعية و تخلي الدولة عن توفير برامج الشغل بفعل الخصخصة.²

- التطور التكنولوجي و العلمي و التقني و ما ينجر عنه من تسريح للعمال³ و تعويضهم بالآلات.

و عليه فان أسباب البطالة في الجزائر عديدة و متنوعة و السبب في ذلك هو غياب سياسة رشيدة تأخذ بعين الاعتبار خصوصيات المجتمع الجزائري و تركيبته خاصة و أن هذه الظاهرة تستفحل من سنة لأخرى.

¹ منظمة العمل العربية ، المنتدى العربي للتشغيل، بيروت 19- 21 أكتوبر 2009، ورقة عمل حول تشغيل الشباب العربي في زمن الأزمة، ص 17 و 18.

² سميرة العابد و زهية عبا، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع و الطموحات، مجلة الباحث عدد 11، جامعة باتنة، الجزائر، 2012، ص 76.

³ محمد حسين عبد القوي، البطالة: المشكلة و العلاج، الأكاديمية الملكية للشرطة، وزارة الداخلية، مملكة البحرين، 2012، ص 65.

المطلب الثاني: خصائص البطالة في الجزائر

إن البطالة في الجزائر تتميز بمجموعة من السمات و المميزات تعطيها خصوصية و من أهم هذه الخصائص نذكر:

- أغلبية البطالين من الشباب حوالي **80 %** منهم لا تتجاوز أعمارهم **30** سنة.¹ و هو ما يشكل تهديدا حقيقيا .

- ثلثي عدد البطالين في الجزائر هم من طالبي العمل لأول مرة بدون خبرة مهنية.

- إرتفاع البطالين غير المؤهلين ففي سنة **2003** أشارت الإحصائيات إلى وجود ما يقارب مليون بطل بمستوى دراسي متوسط ما يعادل نسبة **73 %** من النسبة الإجمالية، فكلما كان المستوى الدراسي ضعيف كلما إرتفعت البطالة.²

- تزايد البطالة من حاملي الشهادات الجامعية و أصحاب المؤهلات وهذا مؤشر خطير فبعدما كانت البطالة تشمل الفئات دون المستوى التعليمي اتسع نطاقها.

- الإتجاه شيئا فشيئا نحو بطالة طويلة الأمد بسبب غياب رؤية إستراتيجية في إحتواء هذه الظاهرة و العجز عن التعامل مع طالبي العمل.

- إرتفاع نسبة البطالة في أوساط الفئات الإجتماعية المحرومة خاصة الفقراء.³

- تزايد نسبة البطالة عند الرجال مقارنة بالإناث مع العلم أن نسبة بطالة الإناث في إرتفاع وتزايد مستمرين⁴

- تركز البطالة في الجزائر بصفة كبيرة في الوسط الحضري بنسبة **11,6 %** بينما تصل إلى حدود **10 %** في الأوساط الريفية و هذا راجع للنزوح الكبير نحو المدن بفعل الظروف

¹ المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي – لجنة علاقات العمل – مشروع تقرير حول علاقة التكوين بالشغل، الجزائر، نوفمبر 1999، ص 59.

² Abdelkader Sid Ahmed croissance et développement office des publication universitaires Alger tom 2 2eme édition 1981 p 369

³ عبد القادر لحسن، مداخلة حول سياسة التشغيل و إشكالية معالجة البطالة في الجزائر 2000 – 2009، في إطار الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 13 و 14 أبريل 2011.

⁴ بن جيمة عمر، مرجع سابق، ص 81.

الإجتماعية و تركز أغلبية النشاطات الإقتصادية في هذه المناطق إضافة إلى أسباب أمنية تتعلق بالأزمة الأمنية.

- تركز أعلى نسب البطالة في الشمال مقارنة بالجنوب و هذا راجع إلى طبيعة الجنوب الجزائري و توزيع السكان جغرافيا.

- الهوة و الفجوة الكبيرة بين التأهيل التعليمي للشباب إن توفر و متطلبات العمل¹.

- تفاقم العمل غير الرسمي و إتساع السوق الموازي² في ظل تقلص فرص التوظيف في القطاع الرسمي.

إن ما يميز البطالة و التشغيل في الجزائر أننا نعيش في ظل واقع يمتاز بالمفارقات العديدة، فبالإضافة إلى تحقيق التوازنات الإقتصادية الكلية³ على مستوى الإقتصاد الجزائري و أهمها انخفاض نسبة المديونية و خدمات الديون و إضافة إلى الواقع المالي المريح و إرتفاع إحتياطي الصرف إلا أن سياسات التنمية و التشغيل المعتمدة لم تساعد على التحكم في البطالة و بالتالي صعوبة التوفيق بين المكاسب الإقتصادية و التضحيات الإجتماعية .

¹ منظمة العمل العربية، المنتدى العربي للتشغيل ببيروت في 19- 21 أكتوبر 2009، ورقة عمل حول تشغيل الشباب العربي في زمن الأزمة، ص 17.

² العايب عبد الرحمن و بته شريف، العمل و البطالة كمؤشرين لقياس التنمية المستدامة، حالة الجزائر، أبحاث اقتصادية و إدارية، العدد 04، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، سطيف، الجزائر، ديسمبر 2008 ص 111.

³ العايب عبد الرحمن و بته شريف، نفس المرجع، ص 105.

المطلب الثالث: آثار و نتائج البطالة

إن تفاقم ظاهرة البطالة يؤدي إلى العديد من المشاكل و الآثار السلبية على مختلف المستويات و الأصعدة:

1- الآثار السياسية و الأمنية:

للبطالة آثار وخيمة على المستوى السياسي و الأمني فالفئات العاطلة عن العمل سرعان ما ينفذ صبرها و ترفع شعار التمرد و التملل و مما ينتج عن ذلك:

- ضعف الوحدة الوطنية المبنية على العدالة الإجتماعية.
- ضعف الشعور بالانتماء الوطني و الروح الوطنية خاصة إذا طال أمدها.
- تهديد الأمن السياسي و الإستقرار الإجتماعي من خلال تزايد الطلبات الإجتماعية و الإحتجاجات دون الإستجابة لهذه المطالب أو التعامل معها بحلول ترقيعية.
- سوء توزيع الثروة و تمركزها في يد فئة قليلة و زيادة الفوارق الطبقية.
- و عليه فقد أصبح ضمان العيش الكريم و مستوى المعيشة اللائق لأفراد المجتمع ليس مجرد واجب عادي بل أمراً حتمياً لضمان سلامة الدولة و هدفاً لضمان ولاء المواطنين.¹

2- الآثار الاقتصادية:

إن عدم الإستغلال الأمثل للموارد البشرية يؤثر على نوعية الإنتاج و الخدمات المقدمة وبالتالي قلة الأرباح و ضعف الدخل الوطني, زد على ذلك تأثر اليد العاملة المؤهلة و الإطارات بهذا التهميش و لجوءها إلى الهجرة لتكون النتيجة تأثر النمو الاقتصادي.

¹ ألبرت داغر و الياس بيضون، الموسوعة العربية للمعرفة من أجل التنمية المستدامة، البعد الاقتصادي، المجلد 04، دار النشر اليونيسكو و الأكاديمية العربية للعلوم، 2007، ص 138.

فالبطالة تؤدي إلى ارتفاع عبء الإعاقة بسبب ارتفاع المستهلكين و انخفاض المنتجين وهو ما ينعكس على انخفاض مستويات المعيشة و انخفاض الإدخار وضعف القدرة على الإستثمار والنتيجة انخفاض القدرة الإنتاجية و الدخل القومي و تأثر الإقتصاد الوطني.

كما تؤدي البطالة اقتصاديا خاصة إذا طال أمدها إلى الفقدان التدريجي للمهارات والخبرات وبالتالي تراجع و تآكل قيمة رأس المال البشري, فالخبرات والمهارات التي يكتسبها الإنسان تعتبر في حد ذاتها قيما ذات إنتاجية عالية, إلا أن التعطل والتوقف عن العمل و لفترات طويلة لا يؤدي إلى وقف عملية إكتساب هذه الخبرات فحسب و لكن أيضا إلى تآكلها وإضمحلالها. زد على ذلك هدر الموارد البشرية و خسارة مادية للكفاءات و المهارات وبالتالي تعطل العملية الإنتاجية وتأثر الإقتصاد الوطني.

3- الآثار الاجتماعية و الثقافية:

مما ينتج عن هذه الظاهرة هو زيادة و تفشي الفقر الأمر الذي من شأنه أن يؤدي إلى:

- عنوسة و طلاق و أثار نفسية و إجتماعية مدمرة.
- حرمان, رشوة, فساد و تخريب مؤسسات الدولة و المجتمع.
- إرتفاع معدلات الجريمة, السرقة, القتل و الإغتصاب.
- إرتفاع معدل الإعاقة للأفراد العاملين.
- تأخير سن الزواج و الإحجام عنه لدى كثير من الشباب لعدم القدرة على تأمين متطلبات بناء أسرة كريمة و متوازنة.
- التخلف العام¹ و إرتفاع نسبة الأمية نظرا للعجز في إمتلاك أدوات التعلم و المعرفة و ممارسة عمل ذي قيمة إجتماعية و إقتصادية.
- توليد الشعور بالنقمة و عدم الرضى و تزايد معدلات الهجرة.

¹ منظمة العمل العربية، المنتدى العربي للتشغيل بيروت في 19- 21 أكتوبر 2009، ورقة عمل حول تشغيل الشباب العربي في زمن الأزمة، ص 18 و 19.

- ظهور التفكك الأسري في أوساط العائلة الجزائرية.

- التطرف و العنف في أوساط الشباب البطال و زيادة ظواهر الشغب و الإحتجاجات.

4- الآثار النفسية:

من بين الآثار النفسية التي تؤدي إليها البطالة الإكتئاب و الإغتراب و الإضطراب النفسي إضافة إلى نزاييد التفكير في الإنتحار و توليد الشعور بالحقد و الكراهية¹ وبالتالي إتساع الفجوة بين الدولة و النظام و المجتمع.

فالبطالة تبقى من أبرز المعضلات الكبرى و التحديات الأساسية التي تواجه الجزائر و لعلى أخوف ما يخيفنا هو أنه لا أحد يتوقع حلولا سهلة و سريعة والأرقام و المعدلات تتضاعف يوما بعد يوم.

¹ بن جيمة عمر، مرجع سابق، ص90.

ما يمكن ملاحظته مما سبق أن سياسات التشغيل أصبحت تأخذ النصيب الأكبر من اهتمام الدول والحكومات كونها تقوم على مجموعة من الأبعاد متعددة الجوانب ترمي في مجملها إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الإجتماعية والإقتصادية و التنظيمية ولتحقيق هذه الأهداف لابد من إعتماد مجموعة من الآليات القانونية و التنظيمية وجملة من البرامج و المخططات المالية.¹

¹ سرير عبد الله رابح، مرجع سابق.

الفصل الثاني: سياسة التشغيل في الجزائر كآلية لمكافحة البطالة

الفصل الثاني: سياسة التشغيل في الجزائر كآلية لمكافحة البطالة

الفصل الثاني: سياسة التشغيل في الجزائر كآلية لمكافحة البطالة

لمواجهة المشاكل التي يعاني منها سوق العمل قامت الجزائر بخطوات ميدانية لخلق ديناميكية في سوق الشغل و ذلك بإنشاء العديد من الأجهزة و البرامج التي من شأنها تشجيع الأشخاص البطالين و توفير مناصب شغل و لقد تنوعت هذه البرامج و الصيغ تبعا لإحتياجات سوق العمل من جهة و طبيعة المجتمع من جهة أخرى.

المبحث الأول: آليات معالجة البطالة: الآليات التشغيلية القائمة على أساس العقود.

تقوم سياسة التشغيل في الجزائر على ركيزتين أساسيتين: ترقية الشغل عن طريق المبادرات المقاولاتية و ترقية دعم الشغل المأجور, و إلى جانب مختلف الهياكل المركزية و المحلية المنشأة بغرض دعم التشغيل تم إنشاء وزارة للشغل باسم وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي و التي أسندت إليها مهام التشغيل منذ سنة 2001.

و نتيجة لزيادة معدلات ظاهرة البطالة قامت الجزائر و في إطار السعي لوضع حد لها بإعتماد مجموعة من الآليات و التي من بينها أجهزة التشغيل القائمة على أساس العقود و يتمحور عمل هذه الأجهزة على توفير مناصب شغل للشباب العاطل عن العمل و الشباب الطالبين للعمل لأول مرة بشكل مؤقت أو دائم و هي:

المطلب الأول: الوكالة الوطنية للتشغيل: L'Agence Nationale D'emploi

الوكالة الوطنية للتشغيل هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-259 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 المعدل و المكمل للأمر رقم 71-42 المؤرخ في 17 جوان 1971 و المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة .

و يمثل هذا الجهاز المرحلة الأولى التي يمر عليها طالب العمل خاصة و أنها أصبحت تفرض على المؤسسات العمومية و الخاصة المرور على مصالحها لأي توظيف و كذلك التصريح بأي موظف جديد.

و من أجل تفعيل دورها استفادت من مخطط تأهيل تضمن:

- تدعيمها بالإمكانيات لتصفية كل المشاكل التي تعيق سيرها.
- إتخاذ إجراءات و تدابير عصرنه طرق تسييرها و تدخلها بما يتماشى و التطورات التكنولوجية الحاصلة.

- تطوير و تحسين الخدمات المقدمة من طرف الوكالة¹.

و يمكن تلخيص دور الوكالة في ما يلي:

- التنظيم و التأكد من معرفة وضعية و تطور سوق العمل و اليد العاملة.

- لعب دور الوسيط بين عارضي العمل و الطلب عليه.

- تسجيل خريجي الجامعات في إطار برنامج الإدماج المهني.

- تسيير ملفات العمال الأجانب.

¹ بن باير الحبيب و بن كاملة محمد عبد العزيز، مداخلة حول التشغيل في الجزائر مدخل لتطوير و عصرنه البرامج و الآليات لتفعيل التنمية- عرض نتائج الفترة 2006-2010، في إطار الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، 13 و 14 أفريل 2011، ص 147.

المطلب الثاني: دعم ترقية الشغل المأجور

من بين الأجهزة التشغيلية القائمة على أساس العقود دعم ترقية الشغل المأجور ولتنظيم هذه الآلية تم وضع جهاز جديد للمساعدة على الإدماج المهني و الذي أنشئ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 126-08 المؤرخ في 19 أفريل 2008 ويهدف إلى تسهيل الإستفادة من منصب عمل للشباب طالبي العمل لأول مرة والمسجلين في الوكالة الوطنية للتشغيل, تتراوح أعمارهم ما بين 18 و 35 سنة ومساعدتهم على الإدماج في القطاع الإقتصادي سواء العام أو الخاص.

و تتولى الوكالة الوطنية للتشغيل و بالإتصال مع المديريات الجهوية و المحلية ضمان تسيير و متابعة و ترقية و مراقبة عمل هذا الجهاز و يتضمن هذا الأخير 03 أنواع من العقود:

أ- عقود إدماج حاملي الشهادات: و هي عقود موجهة لخريجي الجامعات و معاهد التعليم العالي و التقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.

ب- عقود الإدماج المهني: و هي موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة من خريجي الطور الثانوي و مراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تكويننا مهنيا.

ج- عقود تكوين إدماج: و هي موجهة لطالبي الشغل بدون تكوين و لا تأهيل¹ حيث يتم تشغيلهم في ورشات أشغال مختلفة تابعة للجماعات المحلية و مختلف القطاعات أو لدى حرفيين معلمين لمتابعة التكوين.

و في ما يخص مدة هذه العقود فإنها تكون كالآتي:

03- سنوات قابلة للتجديد في المؤسسات, الإدارات العمومية و الإدارات شبه العمومية بالنسبة للمستفيدين من عقود إدماج حاملي الشهادات.

01- سنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الإقتصادي بالنسبة للمستفيدين من عقود الإدماج المهني.

طيلة مدة الورشة بالنسبة للمستفيدين من عقود تكوين إدماج.

¹ وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي, إستراتيجية ترقية التشغيل لمحاربة البطالة, مارس 2008, ص 06.

المطلب الثالث: عقود ما قبل التشغيل

نظرا لتزايد عدد المتخرجين و قلة عروض العمل سواءا المؤقتة أو الدائمة و في إطار محاربة البطالة لدى فئة حاملي الشهادات, تم وضع برنامج عقود ما قبل التشغيل و هي عقود موجهة للعاطلين عن العمل من حاملي الشهادات و التقنيين السامين¹ الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19 و 35 سنة.

و يتركز هذا البرنامج في المؤسسات العمومية و الخاصة و ذلك بدءا من إقرار المرسوم التنفيذي رقم 96- 234 المؤرخ في 02 جويلية 1996 و المتضمن دعم تشغيل الشباب من خلال برامج التكوين و التشغيل و التوظيف, إضافة إلى المرسوم التنفيذي رقم 96- 295 المحدد لوظيفة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب² من خلال تقديم التسهيلات الضرورية لتمويل الشباب العاطل و يمكن تلخيص أهم الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها في:

أ- بالنسبة للشباب العاطل:

- محاولة إدماج خريجي الجامعات ضمن تكوين قصير أو طويل المدى في سوق العمل بما يتلاءم و مؤهلاتهم و مستوياتهم.
- تمكين هذه الفئة من إكتساب الخبرة المهنية الكافية لإدماجهم في سوق العمل.
- زيادة إمكانية توفير فرص العمل الدائمة بعد إنقضاء المدة القانونية للبرامج.

ب- بالنسبة للمؤسسات المستخدمة:

- تحسين معدل التأطير بالنظر إلى طبيعة اليد العاملة المؤهلة نسبيا.
- خفض حجم التكاليف من خلال جملة من الإمتيازات كتخفيض قيمة الضرائب والأعباء الإجتماعية.

¹ وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي, ملف بعنوان إستراتيجية ترقية التشغيل و محاربة البطالة, مارس 2008.
² دادان عبد الغني و بن طحين محمد عبد الرحمن, دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970- 2008, مجلة الباحث, عدد 10, جامعة قاصدي مرباح, ورقلة, الجزائر, كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير, 2012, ص 182.

رغم أهمية هذا الجهاز إلا أن الشباب يعرف عدة صعوبات في سبيل الحصول على هذا النوع من العقود, و إن حصل عليها فإنه يواجه صعوبات في توظيفه بصفة دائمة بعد إنتهاء مدة العقد.

و تتوقف فعالية هذا الجهاز على مدى تقبله من طرف الشباب بسبب ضعف قيمة التعويضات المالية و تضاعف فرص الإدماج بعد انتهاء مدة العقد.

هذا إلى جانب وجود آليات أخرى يمكن تلخيصها في ما يلي:

- برنامج تشغيل الشباب:

و يقوم هذا البرنامج على تشغيل الشباب بشكل مؤقت في ورشات عامة منظمة من قبل الجماعات المحلية, الإدارات و الوزارات بحيث يتكفل بالشباب البطال وطالبي العمل لأول مرة بدون أي تأهيل و ذلك بغرض تسهيل إدماجهم في الحياة المهنية. و يتم تمويل هذا البرنامج من طرف صندوق إعانة تشغيل الشباب .

غير أنه يعاني من بعض النقائص¹ نذكر منها:

- التنظيم و الإجراءات الهامشية على المستوى المحلي نظرا لغياب هيئة تتكفل بتوجيه وتنسيق نشاطات مختلف المتدخلين و متابعتها.

- مركزية نظام التسيير و غياب المرونة والإتصال في التعامل بين المركز والفروع.

- الأنشطة ذات المنفعة العامة:

و تم الشروع فيها من خلال تقديم منح مالية في هذا الإطار بدعم و موافقة من البنك الدولي بدءا من أكتوبر 1994 و يهدف هذا البرنامج إلى تشغيل البطالين في إطار المصلحة العامة

¹ شفير أحمين, التحولات الاقتصادية و الاجتماعية و أثارها على البطالة و التشغيل في بلدان المغرب العربي, المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل بالجزائر, مطبعة نور, القليعة, الجزائر, 1999, ص 160.

ومساعدة الجماعات المحلية على مواجهة احتياجاتها في مجال الخدمات العمومية, فهذه الآلية عبارة عن شكل من أشكال التضامن الوطني.

- أشغال المنفعة العامة ذات الإستخدام المكثف: Les travaux d'utilité publique a haute intensité de main doeuvre

و يهدف هذا الإجراء المطبق منذ 1997 إلى إنشاء أكبر عدد من مناصب الشغل المؤقتة خاصة في المناطق الأكثر تضررا من البطالة¹ و ذلك بفتح ورشات عمل وأشغال كبرى في ميادين تتعلق بالطرق, التهيئة العمرانية و البيئية و غيرها من النشاطات التي لا تتطلب تأهيلا عاليا و يتم تمويل هذا البرنامج من ميزانية الدولة و مساهمة من طرف البنك الدولي في إطار سياسة محاربة الفقر و تحسين الهياكل الإجتماعية.

و عليه فان أجهزة التشغيل القائمة على أساس العقود توفر وظائف و مناصب شغل تتراوح ما بين المؤقتة و الدائمة فهي تقضي على البطالة لكن بشكل مؤقت فقط ولا تحتويها إذ وبمجرد إنتهاء مدة العقد يتحول الموظف إلى عاطل عن العمل.

¹ رشيد شباح, ميزانية الدولة و إشكالية التشغيل في الجزائر: دراسة حالة ولاية تيارت, مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير, جامعة أبو بكر بلقايد, تلمسان, كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير, مدرسة دكتوراه, تخصص مالية عامة, 2011-2012, ص 148.

المبحث الثاني: آليات معالجة البطالة: الآليات التشغيلية القائمة على أساس تنمية و دعم تشغيل ذاتي.

و تعمل هذه الأجهزة على إنشاء مؤسسات و مشاريع فردية و جماعية قادرة على البقاء والإستمرارية من جهة و على رفع معدل المردودية من جهة أخرى كما لها دور كبير في خلق و توفير مناصب شغل. فهذه الأجهزة تقوم على فكرة التشغيل الذاتي أي أن الشباب هم أنفسهم من يخلق فرص عمل لأنفسهم و دور الدولة هنا هو دور الداعم و المرافق و تجسيدها لذلك تم إنشاء العديد من الوكالات و الصناديق لهذا الغرض.

المطلب الأول: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب Agence Nationale de Soutien a l'emploi des Jeunes (ANSEJ)

و هي هيئة ذات طابع خاص أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-226 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و تحديد قانونها الأساسي, فهي هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية و الإستقلال المالي وتسعى¹ إلى تشغيل كل الصيغ والمبادرات المؤدية لإنعاش قطاع تشغيل الشباب و المساعدة على إنشاء و توسعة المؤسسات المصغرة لإنتاج السلع و الخدمات.

فهذا الجهاز موجه للشباب البطال من أصحاب المبادرات للإستثمار في المؤسسات المصغرة الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19 و 35 سنة و يمتلكون مؤهلات مهنية أو مهارات فنية في النشاط الذي يقترحونه إلى جانب استعدادهم للمشاركة في تمويل المشروع, بحيث تكون صيغة التمويل موزعة بين قرض بدون فوائد من الوكالة و قرض بفوائد منخفضة من البنك و مساهمة شخصية من صاحب المشروع تتحدد وفقا للمبلغ الإجمالي لقيمة المشروع.

مقرها في الجزائر العاصمة و لها فروع في كل الولايات, وضعت في البداية تحت سلطة رئيس الحكومة و في السداسي الثاني من سنة 2006 تم إلحاقها تحت وصاية وزارة التشغيل و التضامن الوطني.²

و تتلخص مهام³ هذا الجهاز في:

- تسيير مداخل الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب و مختلف الإعانات وتخفيض نسب الفوائد.

- متابعة ما ينجزه أصحاب المشاريع من إستثمارات.

¹ المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي, مشروع التقرير التمهيدي حول الظرف الاقتصادي و الاجتماعي للسداسي الأول من سنة 2004, الدورة العادية الخامسة و العشرون, ديسمبر 2004, ص 117.

² قوجيل محمد, تقييم أداء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في إنشاء و مرافقة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة, دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الصغيرة والمنشئة في إطار فرع ورقلة, رسالة ماجستير غير منشورة, جامعة ورقلة, كلية الحقوق و العلوم الاقتصادية, 2007-2008, ص 130.

³ الداوي الشيخ, تحليل هياكل و برامج التشغيل في الجزائر, الملتقى الوطني الثاني حول واقع التشغيل في الجزائر ز آليات تحسينه, جامعة الجزائر, 16 جوان 2008, ص ص 90 91.

- إتاحة المعلومات الإقتصادية و التقنية و التشريعية و التنظيمية لأصحاب المشاريع.
 - إقامة علاقات مالية متواصلة مع البنوك و المؤسسات المالية في إطار التركيب المالي لتمويل المشاريع و إنجازها و إستغلالها¹
 - إعداد دراسات الجدوى و قوائم نموذجية للتجهيزات و تنظيم دورات تدريبية لأصحاب المشاريع بغرض تكوينهم و تجديد معارفهم في مجال التسيير و التنظيم.
 - تدعيم و تقديم الإستشارة و مرافقة الشباب في مشاريعهم².
 - تبليغ الشباب بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب و مختلف الإمتيازات التي يمكنهم الحصول عليها.
 - متابعة الإستثمارات و الحرص على إحترام دفاتر الشروط و كذا مساعدة المستثمرين عند الحاجة لدى المؤسسات و الهيئات المعنية بإنجاز الإستثمارات³.
 - تشجيع الأعمال و التدابير الرامية إلى ترقية و إحداث الأنشطة و توسيعها.
 - ضمان متابعة و مرافقة المؤسسات المصغرة سواءا خلال فترة الإنجاز أو بعد الإستغلال وحتى في حالة توسيع النشاط.
- أهم موارد الوكالة: و هي:
- تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب.
 - حاصل إستثمارات الأموال.
 - الهبات و الوصايا و مختلف المساعدات.
 - المساهمات المقدمة من طرف الهيئات الوطنية و الأجنبية.

¹ صالح صالحي, أساليب تنمية المشروعات الصغيرة و المتوسطة في الاقتصاد الجزائري, ندوة المشروعات الصغيرة و المتوسطة في الوطن العربي, القاهرة, 18- 22 جانفي, 2004.

² بن نابر الجيبب و بن كاملة محمد عيد العزيز, مرجع سابق, ص 148.

³ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية, الجريدة الرسمية, المرسوم التنفيذي رقم 96-226, العدد 54, 2003, ص 6.

المطلب الثاني: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة La Caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC)

دائماً وفي إطار مكافحة البطالة، عملت الجزائر على إنشاء الصندوق الوطني للتأمين على البطالة سنة 1994 كمؤسسة عمومية لضمان إجتماعي و هو تابع لوصاية وزارة التشغيل والضمان الإجتماعي لمعالجة و التكفل بالآثار الناجمة عن تسريح العمال لأسباب إقتصادية¹، فهو جهاز موجه للبطالين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 30 و 50 سنة.

و يشترط أن يكون المستفيد من هذا الصندوق ممتها للعمل بصورة منتظمة قبل تسريحه² وفي ما يخص تمويل الصندوق فتتمثل أساسا في مساهمات العمال أنفسهم أو مساهمات المؤسسات التي تشغلهم.

و من مهام الصندوق الوطني للتأمين على البطالة:

1- ترقية التشغيل: من خلال تطوير إحداث أعمال لفائدة البطالين

2- دفع تعويض التأمين: و الذي أحدث في إطار المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994 و الذي ينص على قيام الصندوق بدفع تعويضات مالية لفائدة العمال المسرحين سواء من القطاع العام أو الخاص.

3- إجراء البحث عن الشغل: و قد طبق هذا الإجراء منذ سنة 1998 و يهدف إلى التكفل بالمشاكل المهنية للبطالين و الإستماع إلى انشغالاتهم المهنية.

4- إجراء دعم العمل الحر: و ذلك بتسهيل الحصول على المشاريع و توفير المستشارين والخبراء و المختصين³ بتقديم الدعم و الإستشارة.

5- إجراء التكوين بإعادة التأهيل¹: من خلال

¹ المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في ذي الحجة 1414

² حسن عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي فلسفة وتطبيق، ط1، الدار الجامعية، لبنان، 2004، ص 123.

³ ليلي بن عاشور، محددات نجاح المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المقامة من طرف البطالين و المدعمة للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر، 2008-2009، ص 79.

- تحسين المؤهلات المهنية للبطالين.

- تطوير التكوين الموجه بإعتماد بيداغوجية و محتوى مكيف مع المهارات المهنية.

- التعاون مع هياكل التكوين المهني لتشكيل المتربصين حسب فروع المهن.

6- إجراء دعم المؤسسات لمواجهة الصعوبات: بتوفير مجموعة من الخدمات من تمويل,

إقتناء الخدمات التقنية و التجارية, تكوين المسيرين و العمال, الوساطة مع الهيئات الشريكة لضمان القروض و تخفيض الضرائب و غيرها من الإجراءات الميسرة و المسهلة لعمل المؤسسات.²

- كما يقوم الصندوق أيضا بمهام أخرى:

- ضبط باستمرار نطاق المنخرطين و تحصيل الإشتراكات المخصصة لتمويل أداات التأمين على البطالة و متابعتها لضمان سيرها إضافة إلى النظر في النزاعات ذات الصلة باختصاصاته.

- المساعدة و الاتصال و التدعيم مع المصالح العمومية للتشغيل و الجماعات المحلية وإعادة إنخراط البطالين المستفيدين قانونيا من أداات التأمين على البطالة في الحياة المهنية

- التكفل بالدراسات التقنية و الإقتصادية للمشاريع و إحداث الأعمال لفائدة البطالين من خلال التنسيق و التشاور مع المصالح العمومية للتشغيل.

و وفقا للمرسوم الرئاسي رقم 03-514 المؤرخ في 06 ديسمبر 2003 كلف هذا الجهاز بمهمة جديدة و تتمثل في دعم و مرافقة خلق النشاط من طرف العاطلين و المسرحين.³

¹ المجلس الوطني الإقتصادي و الإجتماعي, مشروع تقرير حول تقييم أجهزة الشغل, 2009, ص 110.
² ريمي رياض و ريمي عقبة, مداخلة حول إستراتيجية التشغيل لمواجهة البطالة في الجزائر دراسة مقارنة بين الفترتين: 1990-1998 و 1999-2010 في إطار الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة, كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير, جامعة المسيلة, 15 و 16 نوفمبر 2011, ص 16.
³ مصطفى بلقاسم و مصطفى طويطي, مداخلة حول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كإستراتيجية حكومية لإمتصاص البطالة في الجزائر, في إطار الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة, كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير, جامعة المسيلة 15 و 16 نوفمبر 2011, ص 15.

المطلب الثالث: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر Agence Nationale de gestion du Micro credit (ANGEM)

أنشئت هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 كهيئة ذات طابع خاص في إطار مكافحة البطالة و هي تقع تحت وصاية وزارة التشغيل ويتلخص دورها في:

- تدعيم أصحاب المبادرات الفردية من أجل مساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم الخاص.¹
- تقديم الدعم و الإستشارة و المرافقة للمبادرين و ضمان متابعتهم لإنجاح مشاريعهم المجسدة.
- تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة و الفقر.

والقرض المصغر عبارة عن قروض صغيرة تصل قيمتها إلى 500000 دج موجهة لفئة البطالين و المحتاجين من ذوي الدخل المحدود و ممن بلغوا 18 سنة فما فوق و يمتلكون تأهيلا في نشاط معين و لم يسبق لهم الإستفادة من مساعدات أخرى من أي جهاز آخر إضافة إلى قدرة المستفيد على دفع مساهمة شخصية مقدرة ب 1 % من التكلفة الإجمالية للمشروع وكذا إلزامه بتسديد القروض التي يتحصل عليها مع الفوائد.

و يرتكز تنظيم الوكالة على مديرية عامة و فروع جهوية موجودة على مستوى كل ولاية إلى جانب ممثل للوكالة في كل دائرة.

هذا إضافة إلى وجود آليات أخرى ممثلة في ما يلي:

- الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمارات:

أنشئ هذا الجهاز بمقتضى الأمر الرئاسي رقم 01-03 المتعلق بتطوير الإستثمار لتحل بذلك محل الوكالة الوطنية لدعم و متابعة الإستثمار و هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تقني

¹ محمد قرقب, عرض حول التوجيه و الإرشاد في برامج و أجهزة التشغيل بالجزائر, الندوة الإقليمية حول دور الإرشاد و التوجيه المهني في تشغيل الشباب, 2005, ص 12.

لخدمة المستثمرين الوطنيين و الأجانب¹ و هي الأداة الوحيدة للتعريف بفرص الإستثمار و الترويج لها و إستقطاب رؤوس الأموال و الإستثمارات الأجنبية و تهدف هذه الوكالة إلى تشجيع الإستثمار من خلال الخدمات التي تقدمها و المزايا الضريبية الأمر الذي ينعكس إيجابيا على خلق وإحداث مناصب الشغل.

و يتلخص دور هذا الجهاز² في ما يلي:

- ضمان ترقية الإستثمارات و متابعتها.

- تزويد المستثمر بكل الوثائق الضرورية التي يحتاجها.

- التأكد من إحترام المستثمر للإلتزامات التي تعهد بها.

- تبليغ المستثمر بقرار منحه المزايا أو رفض منحه إياها³.

- برنامج المساعدات لإنشاء المؤسسات المصغرة:

و دخل هذا الجهاز حيز التنفيذ في السداسي من سنة 1997 و هو موجه لفائدة الشباب الراغبين في إنشاء مؤسسات ذات طابع إنتاجي أو خدماتي من أجل إيجاد مناصب شغل من جهة و السعي للبروز كمهنيين و المساعدة على القضاء على التهميش الإجتماعي من جهة أخرى.

كما يتكفل هذا البرنامج بجزء من العمال المسرحين من جراء تصفية المؤسسات العمومية والإقتصادية و يمول هذا الجهاز من قبل الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب.

¹ دادان عبد الغني و بن طجين محمد عبد الرحمن, مرجع سابق, ص 183.

² المادة 21 من الأمر الرئاسي رقم 03-01 المؤرخ في 20 أوت 2001 المتعلق بتطوير الإستثمار المعدل و المتمم بالأمر رقم 06-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006.

³ عمورة جمال, دور تطوير و تشجيع الإستثمارات في إمتصاص البطالة في الجزائر: دراسة حالة الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار, بحوث وأوراق عمل الندوة العربية حول البطالة, أسبابها, معالجتها و أثارها على المجتمع, الجزء الثاني, 25- 27 أفريل 2006, جامعة البليدة, الجزائر, ص 472.

- برامج تنمية البلديات:

و يندرج هذا البرنامج ضمن تنمية و ترقية البلديات و الذي تم الشروع فيه في إطار برنامج التعديل الهيكلي بهدف إنشاء مناصب شغل جديدة من خلال المشاريع الصغيرة خاصة تلك المتعلقة بالبنى التحتية لمختلف البلديات.

و عليه فإن هذه الأجهزة القائمة على أساس تنمية و دعم التشغيل الذاتي ذات أهمية قصوى, كونها تمكن الشباب من إنشاء مشاريع و مؤسسات خاصة بهم و ذلك بغرض إثبات قدراتهم و توفير مناصب شغل جديدة غير أن فعاليتها تبقى مرتبطة بالتوجيه المسبق القائم على التخطيط و المرافقة أثناء المشروع و التقييم اللاحق للتأكد من مدى التزام صاحب المشروع بما هو متفق عليه .

المبحث الثالث: نتائج و آفاق سياسة التشغيل في الجزائر

لقد أولت الدولة الجزائرية اهتماما كبيرا بمسألة البطالة و التشغيل و هو ما ترجم في جملة الآليات و الصيغ المستحدثة في هذا المجال فكان من نتائج ذلك تراجع نسب البطالة و زيادة فرص التوظيف غير أن ذلك ووجه بجملة من الصعوبات و العقبات و هذا ما سنتطرق إليه في هذا المبحث.

المطلب الأول: نتائج سياسة التشغيل في الجزائر

إن السياسة التشغيلية المنتهجة من طرف الجزائر كان لها الكثير من النتائج الإيجابية و ذلك بفضل العديد من العوامل التي ساعدت على تقليص نسبة البطالة و أهم هذه العوامل:

- تنفيذ برنامج دعم الإنعاش الإقتصادي 2001-2004 الذي رصد له مبلغ 525 مليار دج, يستند هذا البرنامج إلى النظرية الكينزية التي ترى أن زيادة الإنفاق العام تؤدي إلى الرفع من الطلب الكلي و الذي يؤثر بدوره على إنعاش الإقتصاد و الرفع من الإنتاج و التشغيل وبالتالي توليد القيمة المضافة و خلق مناصب شغل¹ مما سمح بإستكمال العديد من المشاريع و إنطلاق عدة ورشات ساهمت في خلق عدد هام من المناصب.

- تطبيق برنامج تكميلي لدعم النمو 2005-2009 إضافة إلى البرامج الخاصة التي مست الهضاب العليا و الجنوب.

- تحسن و تطور مستوى الإستثمار الوطني و الأجنبي بفعل السياسات التحفيزية المنتهجة والقوانين المسنة في هذا الشأن.

- النمو الإقتصادي خارج المحروقات سيما قطاع الأشغال العمومية و البناء و الصيد والخدمات.²

- سياسة منح القروض و تشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

¹ المجلس الوطني الإقتصادي و الإجتماعي مشروع تقرير حول تقييم أجهزة الشغل, الدورة العامة العشرين 20, لجنة علاقات العمل, جوان 2002, ص 142.

² عيد الحميد قومي و حمزة العايب, مرجع سابق, ص 17.

- إعتقاد آليات توظيف جديدة و متنوعة خاصة الصيغ التعاقدية.¹

و عليه فلقد ساهمت الآليات المستحدثة من طرف الحكومة في مجال مكافحة البطالة سواء أجهزة التشغيل القائمة على أساس العقود أو المتعلقة بتنمية روح المقاول في الحد من تفاقم هذه الظاهرة الخطيرة الأمر الذي أدى إلى تراجعها من 29,8% سنة 2000 إلى 9,8% سنة 2013 و ذلك كآليات:

1- أجهزة التشغيل القائمة على أساس العقود:

أ- عقود ما قبل التشغيل:

بالنسبة لهذه الآلية فقد ساهمت خلال الفترة الممتدة ما بين 1999 إلى غاية 2007 في إستحداث أكثر من 243391 منصب شغل و ذلك كونها أولى الصيغ و البرامج المطبقة زد على ذلك ضعف الطلب على خدمات هذا الجهاز مقارنة بالسنوات اللاحقة ليصل عدد المناصب المستحدثة سنة 2009 ما يقارب 22540 منصب شغل و 12892 منصب في السداسي الأول من سنة 2010.² و يمكن تفسير هذا التراجع إلى وجود صيغ بديلة للتوظيف.

ب- برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الإستخدام المكثف:

إن درجة مساهمة هذه الصيغة تبقى محدودة و متذبذبة و يمكن تفسير ذلك و رده إلى طبيعة العمل في هذا الجهاز و الأجر الزهيد الذي يتلقاه العامل, زد على ذلك توفر فرص عمل أخرى بديلة مما إنجر عن ذلك عزوف كبير عن مثل هذه الوظائف و هذا ما يوضحه الجدول التالي:

¹ ضيف أحمد, انعكاس سياسة الإنفاق العام على النمو و التشغيل في الجزائر 1994-2004, مذكرة ماجستير غير منشورة, جامعة الشلف,
كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية, الجزائر, 2004, ص 154.
² مصالح الوزير الأول, ملحق ببيان السياسة العامة, 06 أكتوبر 2010, ص 72.

الجدول رقم 01: تطور التشغيل في إطار برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستخدام المكثف 1999-2005

السنة	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
عدد المشتغلين	13230	8917	7968	16535	15978	14000	10820

الوحدة: عدد المشتغلين بالآلاف

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء

ما يمكن قراءته من خلال الجدول أنه و في سنة 1999 شهد البرنامج إقبالا كبيرا أين بلغ عدد المشتغلين 13230 و ذلك لتضائل فرص التوظيف غير أن ذلك بدأ يتراجع ليصل سنة 2001 ما يقارب 7968 عامل ثم أخذ في الإرتفاع في سنة 2002 ليبدأ في التراجع و يمكن تفسير ذلك بمحدودية الوظائف المتوفرة هذا من جهة و من جهة أخرى عزوف البطالين عن هذه الصيغة.

2- أجهزة التشغيل القائمة على أساس تنمية و دعم تشغيل ذاتي:

أ- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر:

بلغت حصيلة الوظائف المستحدثة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر منذ إنشائها إلى غاية 2011 ما يقارب 323567 و ما يمكن ملاحظته أن نسبة مساهمة الوكالة في التوظيف الإجمالي قد انتقلت من 0,06% في سنة 2005 إلى 3,03% سنة 2010 وهي نسبة تعتبر أنها ذات تأثير محدود و لكنها مهمة, كما تشير الإحصائيات كذلك إلى أن

مجهودات الوكالة في توفير مناصب العمل قد ساهمت في تخفيض معدل البطالة من 15,30% سنة 2005 إلى 10 سنة 2011.¹

ب- الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار:

ساهمت الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار في بعث العديد من المشاريع التي كان لها دور في خلق مناصب شغل جديدة و هذا ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم 02: المشاريع الممولة و حجم التشغيل سنويا في إطار الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار

السنوات	عدد المشاريع	عدد المشتغلين	المبلغ بالمليون دج
2002	3109	96545	368882
2003	7211	115739	490459
2004	3484	74173	386402
2005	2255	78951	511529
2006	6975	123583	707730
2007	11497	157295	932101
2008	16925	19675	2401890
المجموع	51456	843040	5798993

المصدر: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار

ما يمكن قراءته من خلال الجدول أنه هناك تزايد سنوي في حجم التمويل بالنسبة للمشاريع و توسيع مجال الإستثمار كل ذلك بغرض إنعاش الاقتصاد الوطني مما سمح بزيادة عدد مناصب الشغل المستحدثة.

¹ إحصائيات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، 2008.

و قد يبدو أن أهمية المشاريع الإستثمارية لا تكمن في عددها السنوي بل في المبالغ المالية المخصصة لها فكلما كان المشروع ضخما كلما سمح بتشغيل عدد أكبر و هو ما يلاحظ على حجم التشغيل أين أخذ في التزايد ليبلغ سنة 2008 843040 عامل و ما يرافق ذلك من زيادة في القيمة المضافة دون أن ننسى حجم الانفاق الحكومي على هذا البرنامج وشساعة الفارق بينه و بين ما يضيفه للإقتصاد الوطني.

ج- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

لقد كان لهذه الآلية إسهامات كبيرة في إمتصاص البطالة نظرا لما توفره من مشاريع وإستثمارات بفعل القروض و الامتيازات الممنوحة و هذا ما يبرزه الجدول التالي:

الجدول رقم 03: تطور عدد المشاريع الممولة و مناصب الشغل المستحدثة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب للفترة 2000-2010

السنة	عدد المشاريع الممولة	مناصب العمل الموفرة
2000	10359	28735
2001	7259	20152
2002	7087	19631
2003	5664	14771
2004	6691	19077
2005	10549	30376
2006	8645	24500
2007	8102	22685
2008	10634	31418
2009	20848	57812
2010	22641	60132

المصدر: المديرية العامة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

ما يمكن إستخلاصه من خلال الجدول أن عدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة سنة 2000 بلغ 10359 مشروعا لكنه تراجع خلال سنوات 2001 إلى 2004 ليتراجع معه

عدد مناصب الشغل و ذلك نظرا لطريقة عمل الوكالة أين شهدت نوعا من الجمود والمركزية في تعاملاتها إضافة إلى طول فترة دراسة الملفات الإستثمارية أين كانت تصل إلى سنتين هذا من جهة من جهة أخرى لجوء الوكالة إلى تحديد مجال النشاطات بوقف تمويل بعضها بسبب كثرة الطلب عليها.

و عليه فإن الوكالة ساعدت على توظيف ما يقارب 159172 عامل و هي تسعى إلى توفير العمل ل: 18900 بطل بمعدل تمويل 70 ألف مشروع سنة 2014 خاصة و أنه تم تحديث الوكالة و عصرنتها سيما ما تعلق بتحسين الإجراءات الإدارية وتخفيض فترة دراسة الملفات.

المطلب الثاني: معوقات و تحديات سياسة التشغيل في الجزائر

إن السياسة الوطنية المنتهجة في مجال التشغيل ركزت على أهداف كثيرة سياسية, إقتصادية و إجتماعية و ذلك بقصد جعلها أكثر واقعية و قبولاً في الأوساط الإجتماعية, غير أن تلك السياسة واجهت مجموعة من التحديات والصعوبات قللت من فعاليتها.

أ- المعوقات:

إن مشكلة البطالة في الجزائر بدأت تظهر مع بداية الثمانينات نظراً لتراجع الإستثمارات العمومية التي أدت إلى إخفاض مناصب الشغل المتوفرة غير أن السلطة حاولت تغطية ذلك بخلق مناصب جديدة في قطاعات أخرى على غرار التجارة و السياحة و من جملة المعوقات التي تواجهها سياسة التشغيل في الجزائر نذكر¹:

- إنخفاض معدلات البحوث و التطوير اللازمة لتطوير و تحسين المنتجات.
- عدم توفر معلومات دقيقة عن سوق العمل و العمالة مما أثر على القدرة في التخطيط الجيد لمواجهة البطالة.
- الإعتدال على القطاع الحكومي كمصدر أساسي للتشغيل حيث يفضل الكثيرون العمل في القطاع العام نظراً لعدم إستقرار القطاع الخاص.
- تأثير عمليات الخصخصة على التشغيل مما أدى إلى فقدان الكثير من مناصب الشغل.

ب- التحديات:

من خلال التدابير المعتمدة من طرف الدولة في إطار النهوض بقطاع التشغيل وتقليص البطالة كقضية مركزية ضمن أولويات السياسات العامة للجزائر تدخلت الجزائر – الدولة – و كان من وراء هذا التدخل عدة إيجابيات نذكر منها:

¹ بوكسافي رشيد, أوكيل نسيمية, مغازي عبد الرحمن, مداخلة حول معوقات سياسة التشغيل في الجزائر و سبل تفعيلها في ضوء التدابير الجديدة المقررة لمجلس الوزراء في 12 فيفري 2011 في إطار الملتقى الدولي حول سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية, جامعة محمد خيضر, بسكرة, الجزائر, 13 و 14 أفريل 2011, بدون صفحة.

- وفرة الإرادة السياسية المعلن عنها بوضوح في إطار إقتصاد كلي مستقر ومناسب.
 - تسجيل عودة النمو خارج قطاع المحروقات و إحتياجات صرف هامة مع تضخم متحكم فيه.
 - بلورة برامج هامة للإستثمار العمومي و الخاص.
 - عودة السلم و الإستقرار و إستتباب الأمن.
- كل هذه العوامل كانت بمثابة تحفيزات لمواجهة الجزائر لظاهرة البطالة غير أن حجم التحديات التي تواجهها سياسة التشغيل في الجزائر كبيرة ومعقدة باعتبار ثلثي سكان الجزائر عبارة عن شباب إضافة إلى تراجع القطاع العمومي في تمويل الإستثمارات وتوفير مناصب شغل دائمة و الإستمرار نحو مزيد من الخصوصية و يمكن حصر أهم هذه التحديات في ما يلي¹:
- عجز في اليد العاملة المؤهلة و عدم تناسب حجم العرض مع حجم الطلب.
 - ضعف التطور بالنسبة للمهن و الحرف التي يحتاجها المجتمع.
 - عدم التوافق بين مخرجات التعليم و إحتياجات سوق الشغل.
 - عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات اللازمة عن التشغيل.
 - إنعدام المرونة في المحيط الإداري و المالي مما يشكل عائقا أمام الإستثمار.
 - ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات و صعوبة الحصول على القروض البنكية خاصة بالنسبة للشباب.
 - ضعف روح المبادرة المقاولاتية و غياب ثقافة العمل في القطاع الخاص.
 - عدم التحكم في الآليات القانونية التي تتولى تنظيم سوق العمل.

¹ سرير عبد الله رابع, مرجع سابق, بدون صفحة.

المطلب الثالث: إجراءات تفعيل سياسة التشغيل

رغم الآليات و الأجهزة المعتمدة من طرف الدولة بهدف توفير مناصب شغل إلا أنها ظلت جامدة و تفتقر للعقلانية مقارنة بحجم الإنفاق الحكومي عليها و التحولات الإقتصادية و الإجتماعية التي عرفتها البلاد.

و بغرض تفعيل سياسة التشغيل لابد من إتباع جملة من الإجراءات:

1- بناء إستراتيجية فعالة للتشغيل من خلال التشاور و الحوار البناء و الشفاف مع كل الفاعلين و المنظمات المهنية و النقابية المعنية بنظام التشغيل و ذلك من أجل توحيد المناهج و القدرات و الآليات المعتمدة أي ضرورة بناء سياسة التشغيل على دراسات و معطيات حقيقية بمشاركة كافة الهيئات و المؤسسات المعنية مع ضرورة الأخذ بعين الاعتبار آراء و مقترحات هذه الهيئات.¹

2- العمل على إنشاء مركز معلومات عن سوق العمل أي وضع شبكة معلوماتية قصد السماح بتبادل المعلومات في حينها بين مختلف هياكل الدولة و القطاع الخاص سواء المعلومات المتعلقة بطالبي الشغل و فرص العمل المتوفرة و المتطلبات اللازمة لكلا الطرفين إضافة إلى المعلومات المتعلقة بموقع و طبيعة العمل و نوعيته و كذا الأجر و الإمتيازات الأخرى.

3- ربط التكوين بالتشغيل من خلال صيغ تعمل على تشجيع التكوين في الوسط المهني على أساس أن التكوين هو الذي يوفر أكبر الحظوظ في الإندماج الدائم في سوق العمل.

4- عصرنة المرفق العمومي للتشغيل و تدعيمه بموارد بشرية مؤهلة عن طريق إعطاء دور كبير للتدريب حيث يعمل على تزويد الأفراد بالقدرات و المهارات و السلوكيات الضرورية التي يحتاجها سوق العمل.

¹ إلهام نايت سعدي، مرجع سابق، بدن صفحة.

5- تطوير الإستثمار المولد لمناصب الشغل و زيادة فعاليته و تكييف النظام المصرفي والمالي مع حاجيات المؤسسات من خلال تسهيل الإجراءات الإدارية و البيروقراطية وإعتماد المرونة في التعاملات.¹

6- تفعيل دور الدولة في الرقابة على القطاع الإقتصادي الموازي أو ما يسمى بالعمل غير المنظم و إعتماد سياسات تحفيزية و تشجيعية لجذبهم إلى القطاع العام.²

7- العمل على تأهيل المؤسسات لتصبح ذات قدرات و كفاءات هيكلية و تنافسية تسمح بالولوج إلى سوق العمل و وضع منظومة تشريعية و قانونية كفيلة بضبط و تنظيم علاقات العمل.

8- التنسيق و الربط بين مختلف القطاعات التي لها علاقة بعالم الشغل مما يسمح بخلق مؤسسات نشيطة يمكنها أن تلعب دورا في خلق مزيد من فرص العمل أوخلق وظائف لائقة و منتجة.

9- فتح المجال أمام الحركات النقابية للتعبير عن تطلعات العمال و إنشغالاتهم .

10- تحسين الإتصال و الإعلام الخاص بالتشغيل و العمل على نشر ثقافة إقتصادية تتعلق بأسس و مبادئ النظام التشغيلي و آليات سوق العمل بغرض تنمية الوعي لدى المواطن و ترقية ثقافة العمل.³

11- مباركة و دعم جهود القطاع الخاص و ذلك من خلال توفير مصادر لتمويل المشروعات من خلال منح القروض و تخفيض نسب الفوائد إضافة إلى تقديم التوجيه والإستشارة و التنسيق ما بين العرض و الطلب.

¹ منظمة العمل العربية، المنتدى العربي للتشغيل، ورقة عمل حول تشغيل الشباب العربي في زمن الأزمة، بيروت في 19-21 أكتوبر 2009، ص 27.

² الهام نايت سعدي، مرجع سابق، بدون صفحة.

³ سلوى بن جديد، مداخلة حول سياسات التشغيل في البلدان النامية في ظل التحديات المعاصرة، في إطار الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 13 و 14 أبريل 2011. بدون صفحة.

12- بعث الاستثمار الوطني المنتج سواءا بمبادرة وطنية أو بالشراكة مع القطاع الخاص.¹

13- إصلاح المنظومة التعليمية و أنظمة التدريب المهني و تحقيق الإنسجام والتنسيق بين مخرجات التعليم و سوق الشغل.

فتفعيل سياسات التشغيل يقتضي ما يلي:

أ- بالنسبة للسياسات العامة للتشغيل:

1- الإستمرارية في تطبيق السياسات المرسومة و عدم تغييرها من أجل التغيير قبل تقييم مدى نجاعتها من عدمه إضافة إلى ضرورة تبني الإستقرار التشريعي و التنظيمي.

2- العمل على تكييف و تعديل محاور و عناصر السياسة التشغيلية بما يتلاءم والمستجدات التي تفرضها متغيرات البيئة الداخلية و الخارجية.

ب- بالنسبة لأنماط التشغيل:

1- يجب أن تتميز هذه الأنماط بطابع الديمومة و الإستمرارية و الإبتعاد عن الحلول الترقيعية و المسكنات المؤقتة.

2- السهر على تطبيق التدابير القانونية و التنظيمية المتعلقة بتنفيذ سياسات التشغيل بشكل يجعلها قادرة على تحقيق أهدافها إضافة إلى المتابعة الدورية و المستمرة بغرض التقويم و تصحيح الإختلالات .

ج- بالنسبة للمشاريع و البرامج المتعلقة و الهادفة لخلق مناصب الشغل:

1- تشجيع الدولة و السلطات العمومية على إنشاء المؤسسات و المشاريع من خلال التحفيز و التشجيع و المرافقة و الإرشاد و التوجيه أي تسريع التحول من الإقتصاد السياسي إلى

¹ غالم عبد الله و حمزة فيشوش، مداخلة حول إجراءات و تدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، 15 و 16 نوفمبر 2011، بدون صفحة.

الإقتصاد المؤسستي وإنسحاب الدولة من الحياة الإقتصادية و إقتصار دورها على المرافقة و التوجيه.

2- التمكين من الحصول على المعلومات و المعطيات و البيانات و الإحصائيات المتعلقة بالعرض و الطلب.

3- تشجيع البنوك على التعامل بجدية و مسؤولية في مجال منح القروض و المساعدات و التسهيلات المالية.

4- تنويع البدائل التمويلية و عدم حصر التمويل في القروض عن طريق تشجيع إنشاء المؤسسات التمويلية غير المصرفية على غرار شركات التأجير و شركات رأس المال المخاطر إضافة إلى تفعيل دور الأسواق المالية في مجال التمويل.¹

¹ رحيم حسين, سياسات التشغيل في الجزائر: تحليل و تقييم, بحوث اقتصادية عربية, عدد 61 و 62, كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير, برج بوعرييج, الجزائر, 2013, ص 147.

إن البرامج و الهياكل التي وضعتها الدولة في إطار مكافحة البطالة عديدة ومتنوعة و هامة غير أن تأثيرها يبقى تأثيرا ظرفيا و مرهونا بمدى إستمرار الإنفاق على هذه القطاعات التشغيلية وما يترتب عن ذلك من زيادة في معدل التضخم .

فبقدر ما ساهمت هذه الوكالات في الحفاظ على النظام العام الإجتماعي و بوتقة لإحتواء اليأس الشباني في الحصول على منصب عمل إذ وفرت ما يقارب أربع ملايين منصب عمل ما بين مؤقتة و دائمة بقدر ما إستنزفت مبالغ مالية ضخمة كبدت الخزينة العمومية خسائر فادحة.

و عليه لابد من صياغة سياسة إنفاقية متوازنة تعمل على زيادة التشغيل دون زيادة أو إرتفاع في معدل التضخم من خلال العمل على تشجيع القطاع الخاص على المزيد من الإستثمار وتوفير المناخ و الأرضية المناسبة.

**الفصل الثالث: دور الوكالة الوطنية
للتشغيل في تنظيم سوق التشغيل في
الجزائر**

الفصل الثالث: دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق التشغيل في الجزائر

الفصل الثالث: دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق التشغيل في الجزائر

إن الوكالة الوطنية للتشغيل هي إحدى الآليات التشغيلية القائمة على أساس العقود و الموجهة لإمتصاص البطالة في أوساط الشباب البطال و الباحث عن العمل لأول مرة و بغرض أداء مهامها تعتمد الوكالة على هيكل تنظيمي و تشريعي يحدد اختصاصاتها و سير عملها و سنحاول في هذا الفصل تسليط الضوء على هذا الجهاز و مدى مساهمته في احتواء البطالة.

المبحث الأول: نشأة الوكالة الوطنية للتشغيل و المهام المنوطة بها

تنوعت الصيغ و البرامج التشغيلية التي اعتمدها الجزائر في سياستها التشغيلية و من بين هذه الصيغ الوكالة الوطنية للتشغيل و قد تم استحداث هذه الهيئة في خضم سلسلة الإصلاحات التي قامت بها الجزائر أبرزها التحول من النهج الإشتراكي إلى إقتصاد السوق و سنحاول في هذا المبحث تعريف هذه الآلية و الإشارة الى أهم أدوارها.

المطلب الأول: نشأة الوكالة الوطنية للتشغيل

تم إنشاء هذه الوكالة سنة 1990 في شهر سبتمبر خلفا للديوان الوطني لليد العاملة و ذلك بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-259 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 المعدل و المكمل للأمر رقم 71-42 المؤرخ في 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة و المنشئ بالمرسوم رقم 62-99 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962¹ و قد تم إستحداث هذه الهيئة في إطار سلسلة الإصلاحات التي باشرتها الدولة و هي تابعة وصاية وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي.

و تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل من أقدم الهيئات التشغيلية في الجزائر, يتلخص دورها في تنظيم سوق العمل و تسيير عروض العمل و الطلبات عليه و محاولة إيجاد تكامل و تنسيق بينهما إضافة إلى أدوار إستشارية في ما يتعلق بالتأهيل و التشغيل و عليه فإنها تقوم بالمشاركة في العملية الحقيقية لخلق وظائف الشغل.

و بغرض مزيد من الإتصال و التنسيق بين مختلف الولايات تم إحداث وكالات جهوية و محلية تابعة لها لتسهيل تنفيذ الأهداف المسطرة²

¹ وزارة التشغيل و التضامن الوطني، المديرية العامة للتشغيل، تقرير سنوي 2009، ص 61.
² برحمون هلال و تيرير علي، مداخلة حول إستراتيجية التشغيل في الجزائر و دورها في معالجة البطالة، في إطار الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، 15 و 16 نوفمبر 2011، الجزائر، ص 11.

المطلب الثاني: دور الوكالة الوطنية للتشغيل

إن الغرض الأساسي الذي أنشئت من أجله الوكالة هو تنظيم سوق العمل و تسيير العرض والطلب من خلال محاولة التقريب بين أصحاب العمل و الراغبين فيه.

و لقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 06-77 مهام و أدوار الوكالة في ميدان سوق التشغيل وذلك كآلاتي¹:

الفقرة الأولى: متابعة تطور وضعية سوق الشغل و اليد العاملة

حيث تقوم الوكالة ب:

- وضع منظومة إعلامية تسمح بالإطلاع و بكيفية دقيقة, منتظمة و حقيقية على تقلبات سوق التشغيل و اليد العاملة

- القيام بالدراسات و التحقيقات ذات الصلة بقطاع التشغيل

الفقرة الثانية: تحصيل العروض و وضع علاقة بينها و بين الطلبات عليه

و ذلك ب:

- ضمان إستقبال طالبي العمل, إعلامهم, توجيههم و تنصيبهم

- القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة و جمعها و دراستها

- تنظيم المقاصة بين عروض العمل و الطلبات عليه وطنيا, جهويا و محليا.

- المشاركة في تنظيم و تنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل المقررة من طرف الدولة والجماعات المحلية و كل المؤسسات المعنية.

¹ <http://www.anem.dz/?module=site&crud=mission>

الفقرة الثالثة: تسيير البطاقة الوطنية لليد العاملة الأجنبية

- من بين مهام الوكالة أيضا متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريعات و التنظيمات المتعلقة بتشغيل الأجانب

- كما تتكاف الوكالة بمهمة ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الإتفاقيات الدولية في مجال التشغيل و المتعلقة بالشراكة بين الجزائر و الدول الأخرى.¹

الفقرة الرابعة: تنصيب العمال و مراقبة التشغيل

دائما و في إطار تنمية و ترقية التشغيل تعمل الوكالة على التمكين من إبرام عقود تشغيل وذلك منذ صدور القانون رقم 04-90 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 و المتعلق بتنصيب العمال و مراقبة الشغل بغرض تفعيل عمليات التوظيف و مرافقة المتعاقدين بما يسمح بضمان تأطيرهم و تكوينهم و إعدادهم لإدماجهم في سوق العمل.

¹ <http://www.mjksar-ainsefra.com/ar/travailemploi.html>

المبحث الثاني: هياكل الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها

تسير الوكالة الوطنية للتشغيل بموجب مرسوم خاص يحدد تنظيمها و سير عملها و ذلك بغرض أداء مهامها كما ينبغي و يتوزع هذا الجهاز وفق تسلسل هرمي بدءا من المديرية العامة إلى المكاتب المحلية مع ضبط إختصاصات كل وكالة.

المطلب الأول: الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية للتشغيل

تتوفر الوكالة الوطنية للتشغيل على 200 وكالة محلية و 48 وكالة ولائية و 11 وكالة جهوية منتشرة عبر كامل التراب الوطني.

كما توجد مكاتب للوكالة على مستوى معظم الدوائر أين تقوم مكاتب المساعدة الإجتماعية و المكاتب البلدية بتوجيه طالبي العمل نحو هذه المراكز لدراسة ملفاتهم و التكفل بها.

إن هذا الجهاز مهيكّل و منظم بطريقة تسمح له بالتواجد في كل مناطق الوطن و تتوزع كالاتي:

1- المديرية العامة أو الوطنية: و هي بمثابة رأس الوكالة و المسؤول الأول عن عملها, مقرها بالجزائر العاصمة يتلخص دورها في ممارسة الرقابة الإدارية و الفنية على كافة الوحدات و الفروع و التنسيق بينها, تهتم بجمع المعلومات المتعلقة بسوق الشغل و إعداد التقارير و الدراسات و التحليلات بشكل يضمن السير الحسن للمصالح التابعة لها.¹

2- المديريات الجهوية: و تعتبر صلة الوصل بين المركز – المديرية المركزية – و الفروع التابعة لها و يتلخص دورها في²:

- تأمين التسيير اللامركزي للوظائف و إتاحة المجال لمشاركة كل الفواعل و الأطراف المعنية بغرض تقاسم الأعباء و المسؤوليات.

- تقديم الدعم الفني و التسييري للوكالات المحلية و الولائية.

¹ <http://www.anem.dz/?module=site&crud=organisation>

² نفس المرجع

- التنسيق الإداري بين الوكالات المحلية و المديرية العامة من خلال عقد لقاءات منتظمة مع مدراء المكاتب و تقييم حصيلة نشاطاتها و تبليغهم بمختلف القرارات و التعليمات.

3- الوكالة الولائية: أنشئت بموجب المرسوم رقم 02- 50 المؤرخ في 22 جانفي 2002 والمتضمن تحديد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية و عملها و هي موجودة في كل ولاية من الولايات 48 حسب التقسيم الإداري للجزائر.

تتشكل مديريات التشغيل من مصالح تتفرع عنها مكاتب, مهمتها الأساسية كما جاء في المادة الثالثة من مرسوم إنشائها هي تطوير جميع التدابير الرامية إلى تشجيع التشغيل و ترقيته وبعثه و وضعها حيز التنفيذ و هي تضم موظفين متخصصين بغرض تقديم الدعم و الاستشارة و توجيه طالبي العمل.

و يتلخص دور الوكالة الولائية في ما يلي:

- تنظيم و ضمان التحكم في وضع سوق التشغيل على مستوى الولاية.

- البحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة و جمعها.

- استقبال طالبي العمل و توجيههم.

4- الوكالة المحلية: و تعد الخلية الأساسية في تنظيم الوكالة, تقوم باستقبال المتعاملين معها سواء من طالبي العمل أو أصحاب العمل و يمكن تليخيص أهم مهامها كالاتي:

- إستقبال طالبي العمل من الجنسين لتسجيلهم بعد جلسة الحوار الأولى حسب مؤهلاتهم و رغباتهم في المنصب الذي يسعون إليه .

- تلقي عروض العمل و العمل على ربطها بالطلبات ضمن بطاقة موزعة حسب المهن والقدرات.

- إستقبال الشباب المتخرجين من الجامعات و المعاهد الوطنية لتسجيلهم في البرنامج الوطني لعقود ما قبل التشغيل وفقا للتخصص.

إن إستقبال طالب العمل على مستوى كل وكالة محلية يكون عن طريق مستشار للتشغيل يقدم للبطال كل المعلومات التي يطلبها ثم فرص التشغيل المتوفرة ابتداء من كيفية ملئ بطاقة السيرة الذاتية وصولاً إلى توجيهه إما لمنصب متوفر و ملائم لقدراته و إما لأحد أجهزة التشغيل الأخرى إن هو أبدى استعداداً لذلك.

المطلب الثاني: سير عمل الوكالة الوطنية للتشغيل

إن التسجيل في الوكالة الوطنية للتشغيل يكون انطلاقاً من المكاتب المحلية و التي تقوم بإصدار البطاقة الزرقاء و هي بطاقة طالب عمل تتضمن كافة المعلومات والبيانات عن المعني و من دونها يتعذر التوظيف و يشترط في إصدار هذه البطاقة تقديم ملف يضم نسخة من بطاقة التعريف الوطنية، شهادة إثبات المستوى أو المرجعيات المهنية، صورتين شمسييتين و وثيقة تثبت وضعية المعني اتجاه الخدمة الوطنية.

و للإشارة فإن الإستفادة من خدمات هذا الجهاز تتوقف على جملة من الشروط يمكن إجمالها في ما يلي¹:

- أن يكون أول طلب للعمل.
- السن ما بين 18 و 35 سنة.
- أن يكون طالب العمل مسجلاً على مستوى الوكالة المحلية للتشغيل.
- حيازة شهادة أو تقديم إثبات للمستوى الدراسي و التأهيلي و التجربة أو خبرات مهنية.
- أن يكون في وضعية قانونية إتجاه الخدمة الوطنية.

منذ نشأة الوكالة عملت على تسهيل إجراءات التوظيف بالنسبة للشباب في إطار نظام ما قبل التشغيل غير أن هذه الصيغة لم تحقق النتائج المرجوة منها بقدر ما ساعدت على مناصب شغل غير قارة نادراً ما كانت تؤدي بأصحابها إلى توظيف نهائي، لتشرع الدولة و ابتداءً من سنة 2008 في تبني برنامج جديد في إطار هذا الجهاز و هو برنامج المساعدة على الإدماج المهني المسير بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في أفريل 2008 و يرمي إلى تشجيع التكوين و التوظيف و زيادة فرص الإدماج في سوق العمل من خلال تمديد مدة العقد وزيادة الأجر.

¹ صليحة بوهلال، وكالات تشغيل الشباب: النتائج و العوائق - دراسة حالة الوكالة الولائية للتشغيل بورقلة، مذكرة لإستكمال متطلبات نيل شهادة الماستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2012-2013، ص 36.

و من بين الإمتيازات التي يمنحها هذا البرنامج:

- تتكفل الدولة بالأجر الشهري و كذا التكاليف الإجتماعية للمستفيدين من خدمات هذا البرنامج

- تمويل تكوين إدماج الشباب المستفيدين في حدود 60 %.

و من أجل بعث و تعزيز هذا البرنامج تعمل الدولة على تشجيع كل الهيئات من مؤسسات عمومية و خاصة و إدارات و جماعات محلية على اللجوء إلى التوظيف في إطار هذه العقود و ذلك بمنح إمتيازات مهمة كالتكفل بالأجر و التأمين والتغطية الإجتماعية طيلة فترة العقد وفي حالة ما إذا تم التوظيف لمدة غير محددة فإن الدولة ستستمر بدعم رب العمل في إطار ما يسمى بعقد العمل المساعد و منحه مزايا مغرية أهمها تخفيض الضريبة الإجمالية على الدخل.¹

¹ القانون رقم 06- 24 المؤرخ في 26 ديسمبر 2006

المبحث الثالث: تقييم دور الوكالة الوطنية للتشغيل

إن استحداث الوكالة الوطنية للتشغيل كآلية تشغيلية ساهم في توفير العديد من مناصب الشغل و تقليص نسبة البطالة في أوساط الشباب و لكن مساهمتها احتواء هذه الظاهرة تظل دون الطموحات المنشودة بالنظر الى ما يواجهها من تحديات و ما يعترضها من نقائص و هذا ما سنناقشه في هذا المبحث.

المطلب الأول: الإنجازات

منذ إنطلاق أشغال الوكالة في سوق العمل كمسير و وسيط فعال بين عارضي العمل و طالبيه لم تدخر جهدا من أجل توفير مناصب عمل للراغبين فيه من مختلف فئات المجتمع في حدود الإمكانيات المتاحة.

فوفقا لمؤشرات سوق العمل: **الطلب, العرض و التوظيف** فقد عرفت الوكالة خلال الفترة: 2002-2010 إرتفاعا لا بأس به و لكن بنسب متفاوتة حيث يتبين أن طلب العمل خلال 2003 إرتفع ب 51415 طلب مسجل مقارنة بسنة 2002 بنسبة 28,15% ليتأكد هذا الإرتفاع سنة 2004 بقفزة مهمة بنسبة 144,6% مقارنة بسنة 2003 أي بزيادة 338507 طلب أما في سنة 2005 فقد سجل طلب العمل إنخفاضا بنسبة 11,76% مقارنة بسنة 2004 ثم إرتفع ب 206849 طلب سنة 2006 أي بنسبة 40,9% مقارنة ب 2005 ثم إرتفع الطلب إلى 887097 طلب بنسبة 24,57% مقارنة بسنة 2006 ليسجل بعدها إرتفاعا سنة 2008 بنسبة 32,58% أما في سنة 2009 فقد سجل الطلب إنخفاضا كبيرا بنسبة 18% مقارنة بسنة 2008 ليعاود الإرتفاع سنة 2009 بمعدل 13% أما في سنة 2011 فقد سجل حوالي 1199762 طلب بمعدل إرتفاع قدره 10% مقارنة ب 2010.

أما حجم عروض العمل المستقبلية ضمن مجموعة الوكالات المحلية للتشغيل فكانت ترتفع من سنة لأخرى إلا أنها لم ترقى لتصل إلى حد الطلبات فقد سجلت سنة 2002 حوالي 31358 منصبا و إرتفعت عروض العمل سنة 2003 إلى 47057 أي بنسبة 50% ثم في سنة 2004

بنفس النسبة تقريبا أما في سنة 2005 فقد سجلت 86067 منصب بنسبة 17,18% فقط مقارنة بسنة 2004 ثم سجلت سنة 2006 إرتفاعا جيدا بنسبة 53,50% بالنسبة إلى 2005 ثم سجلت سنة 2008 حوالي 213194 منصبا أما في سنة 2009 فارتفعت بنسبة 11% مقارنة ب 2008 و في سنة 2010 إنخفضت إلى 234666 منصب بمعدل - 0,3% عن سنة 2009 أما في ما يخص سنة 2011 فقدرت ب 243706 منصب أي بنسبة 3,8% مقارنة بسنة 2010.¹

أما في ما يخص التوظيف المحقق فيلاحظ أن هذا المؤشر يرتفع بطريقة مشابهة لعرض العمل حيث لم يحظى كل طالبي العمل بمناصب عمل ففي سنة 2002 سجل 27047 منصب حيث كانت الزيادة ثابتة تقريبا في سنتي 2003 و 2004 مسجلة على التوالي 39205 منصب بنسبة 44,59% و 57198 منصبا بنسبة 45,89% و هو ما يفسر إنخفاض نسبة البطالة خلال سنتين من 23,7% سنة 2003 إلى 17,7% سنة 2004 و في سنة 2005 وصل حجم التوظيف إلى 64092 منصب بنسبة زيادة قدرها 12% ثم في سنة 2006 بنسبة 51,11% وفي سنتي 2007 و 2008 فكانت نسب التطور تقدر على التوالي ب 29,73% و 23,58% أما سنة 2009 فقد سجل التوظيف 170858 منصب بنسبة زيادة تقدر ب 10% وفي سنة 2010 فقدرت ب 177050 منصبا بمعدل تطور مقدر ب 4% أما في ما يخص سنة 2011 فقدرت ب 184132 منصبا بمعدل تطور قدره 4% فقط.²

و هذا ما يوضحه الجدول التالي:

¹ الوكالة الوطنية للتشغيل، تقرير 2008.

² نفس المرجع، التقارير السنوية لسوق العمل لسنوات 2009، 2010 و 2011.

الجدول رقم 04: تطورات الطلب, العرض و التوظيف في سوق العمل في الفترة 2002-2011

المتغيرات السنوات	طلب الشغل	تطور الطلب	عرض الشغل	تطور العرض	التوظيف	تطور التوظيف
2002	182678	—	31358	—	27047	—
2003	234093	28,15	47057	50,06	39205	44,59
2004	572600	144,6	73448	56,08	57198	45,89
2005	505287	11,76	86067	17,18	64092	12,05
2006	712136	40,94	132117	53,50	96850	51,11
2007	887097	24,57	168950	27,88	125641	29,73
2008	1176156	32,58	213194	26,19	155272	23,58
2009	963016	18	235606	11	170850	10
2010	1090693	13	234666	0,3 -	177050	4
2011	1199762	10	243706	3,8	184132	4

المصدر: الوكالة الوطنية للتشغيل: التقارير السنوية لسوق العمل 2008, 2009, 2010 و 2011

و عن حصيلة الوكالة في تنظيم سوق الشغل نذكر:

الجدول رقم 05: تطورات معدل الرضا في الطلب من خلال التوظيف خلال الفترة 2002-

2010

2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	السنوات المتغيرات
234666	235606	213194	168950	132117	86067	73448	47057	31358	الطلب
177050	170858	155272	125691	96850	64092	57198	390205	27047	التوظيف
75,4	72,5	72,8	74,4	73,7	74,5	77,8	83,3	86,3	معدل الرضا

المصدر: الوكالة الوطنية للتشغيل التقارير السنوية لسوق العمل

ما يمكن قراءته من الجدول أن طلبات العمل خلال سنوات 2002 و 2003 بلغت ما يقارب 50 أف طلب عمل استطاعت الوكالة من توظيف 40 ألف و استمرت الطلبات في الإرتفاع غير أن نسبة التوظيف بقيت دون المستوى مقارنة بعدد الطلبات الأمر الذي انعكس على نسبة الرضى فبعدما كانت حوالي 86 بالمئة ثم أخذت في التراجع لتبلغ 75 بالمئة و يمكن تفسير ذلك في تزايد عدد البطالين خاصة من حاملي الشهادات الأمر الذي صعب من مهمة الوكالة في احتواء كل هذا العدد.

و لقد استمر تراجع نسبة الرضى عن أداء الوكالة في سنوات 2011 و 2012 لتبلغ ما يقارب 69 بالمئة و ذلك لمحدودية الوظائف و العروض المتوفرة من جهة و تنوع الصيغ والآليات كبداية لعملية التوظيف.

المطلب الثاني: معوقات و نقائص الوكالة الوطنية للتشغيل

إن حجم النقائص و المعوقات التي تواجه عمل الوكالة كبيرة و معقدة بإعتبار أن الجزائر من أكبر المجتمعات التي تشكل فيها شريحة الشباب أكثر من ثلثي المجتمع و تقاعس الحكومة عن توفير مناصب شغل دائمة و الإكتفاء بالصيغ التعاقدية الأمر الذي يصعب من مهمة هذا الجهاز في معالجة إشكالية الشغل لدى هذه الفئة و من بين هذه التحديات نذكر:

- إنعدام الشفافية و النزاهة في تعاملات الوكالة مع البطالين وسيادة المحسوبية و الموالاتة في التوظيف و الإدماج.

- غياب الحوار و المرافقة للتأكد من إستفادة المتعاقدين من الخبرة اللازمة و التعامل بلغة الأرقام.

- التماطل و التهاون في تقديم الخدمات نظرا للإجراءات البيروقراطية المعقدة.

- صعوبة الحصول على المعلومات الكافية عن عروض العمل المتوفرة و نوعيتها و نفس الأمر بالنسبة للطلبات نظرا لغياب بنك معلومات و معطيات حقيقية عن سوق العمل و تقلباته.

- ضعف التوجيه و الإرشاد في الوظائف بما يتلاءم و المؤهلات و الشهادات مما يؤثر على المرادودية و الأداء.

المطلب الثالث: إجراءات تفعيل دور الوكالة الوطنية للتشغيل

رغم إسهامات الوكالة الوطنية للتشغيل في سوق الشغل و ما توفره من مناصب عمل إلا أنها تبقى دون المستوى المطلوب إذ يقتصر دورها على إيجاد مناصب عمل مؤقتة و منه و جب البحث عن آليات كفيلة بتعزيز دور هذا الجهاز و لتحقيق هذا الغرض لابد من إتباع جملة من الإجراءات:

- إنشاء بنك معلومات يتوفر على كافة الوسائل البشرية و التكنولوجية الكفيلة بتقديم التوجيه و الإستشارة الفعالة للشباب البطال من جهة و المؤسسات المعنية من جهة أخرى.
- وضع إستراتيجية بناء قائمة على توجيه الشباب البطال نحو القطاعات ذات الإنتاجية العالية و الإعتماد على الوظائف التي تخلق قيمة مضافة إلى الإقتصاد الوطني.
- إعتماد المرونة في التعاملات الإدارية و الإجراءات البيروقراطية و التركيز على التوجيه و تكثيف الإعلام و الإتصال.
- وضع سياسة تشغيلية جدية و رشيدة تأخذ بعين الإعتبار بمعايير الكفاءة و الإستحقاق دون الإكتفاء بمعيار الكم على حساب الكيف.
- تكثيف و توسيع دائرة الحوار و التشاور لتشمل كافة الأطراف و الهيئات و المنظمات المعنية بقطاع التشغيل.
- متابعة المتعاقدين على مستوى المؤسسات التشغيلية و السهر على ضمان إستفادتهم من إكتساب الخبرة المهنية اللازمة و التأطير الكافي لإدماجهم في عالم الشغل.
- إلتزام الوكالة بالتنسيق بين مخرجات التعليم و احتياجات سوق العمل من خلال الحرص على تنظيم ورشات عمل و ملتقيات علمية في ما يتعلق باحتياجات سوق الشغل.
- مراجعة مدة عقد العمل و الأجر سيما بالنسبة لخريجي الجامعات خاصة و أن المتعاقد يشتغل بصفته كموظف.

- إعادة النظر في شروط الاستفادة من خدمات الوكالة خاصة بالنسبة لغير المؤهلين واشتراط شهادة كشف السوابق العدلية.
- اعتماد الأدوات الحديثة في التسيير بغرض أداء مهامها على أحسن وجه و التأقلم مع معطيات العالم الخارجي.
- التخلي عن إدارة المستخدمين التقليدية و اعتماد تسيير حقيقي للموارد البشرية مبني على سياسات التكوين و التحفيز و التأهيل.
- الأخذ بنظام اللامركزية في التسيير بغرض تخفيف الضغط على المديرية العامة من جهة و السرعة في حل المشاكل من جهة أخرى على أن يكون على رأس المديریات و الوكالات أشخاص أكفاء و تقنوقراطيون بإمكانهم اتخاذ القرارات و أداء المهام المنوطة بهم كما ينبغي.¹

¹ عبد القادر خياطي, دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق التشغيل, مذكرة نهاية الدراسة, المدرسة الوطنية للإدارة, الجزائر, 2005-2006, ص 35.

من خلال دراستنا للوكالة الوطنية للتشغيل كآلية من بين الآليات المستحدثة في إطار مكافحة البطالة يتضح أن لها دور كبير في توفير مناصب شغل خاصة بالنسبة لحاملي الشهادات إذ أصبحت المتنفس الوحيد الذي يلجأون إليه و ما يصاحب ذلك من اكتساب الخبرة و المهارة اللازمة لإدماجهم في سوق العمل غير أن مساهمتها و رغم الإصلاحات المبذولة في هذا الشأن تظل دون المستوى المطلوب و ذلك راجع بالدرجة الأولى لطبيعة عمل هذا الجهاز وافتقارها لرؤية إستراتيجية طويلة الأمد فكل ما تعمل عليه هو السهر على توفير مناصب شغل مؤقتة نادرا ما تكون دائمة زد على ذلك عدم تركيز الوكالة على المتابعة و التقويم الأمر الذي من شأنه أن يخلق يد عاملة إتكالية تفتقد للمبادرة و الإبداع.

و عليه لا بد من إعادة النظر في دور الوكالة و مراجعة قانونها الأساسي بما يسمح بمساهمة فعلية و جدية في خلق مناصب شغل فعالة من شأنها خدمة الإقتصاد الوطني.

خاتمة

خاتمة:

من خلال دراستنا لموضوع البطالة و التشغيل في الجزائر و ما يمثله من رهانات وتحديات ينبغي التعامل معه بجدية و صرامة، نخلص إلى القول أنه ثمة إشكالات أساسيان لا بد من الإشارة إليهما لمحاولة معالجة قضية التشغيل، الأول يتمثل في اعتبار قضية التشغيل قضية دولة أو قضية حكومة فهي المسؤولة عن توفير مناصب شغل و توفير الظروف المناسبة الكفيلة باحتواء ظاهرة البطالة، في حين أن التشغيل هو عملية مرتبطة بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية و الثقافية للمجتمع، أما الثاني فيتمثل في طغيان المعالجة الاجتماعية و حتى السياسية في سياسات التشغيل المنتهجة في الجزائر على حساب المعالجة الاقتصادية الأمر الذي يترتب عنه تحول التشغيل إلى مجرد امتصاص الضغوط الشعبية و شراء السلم الاجتماعي بدل من أن يكون تشغيلا لمورد اقتصادي هام و استجابة لحاجة اجتماعية و نفسية لدى طالبي العمل.

و عليه و في إطار السعي نحو تحقيق التنمية يجب معالجة قضية البطالة و التشغيل وفق رؤية إستراتيجية شاملة تكون عميقة و طويلة الأمد و متعددة الأبعاد و هو ما نفتقر إليه السياسات المعتمدة للتشغيل في الجزائر فرغم كل المساعي و الجهود المبذولة إلا أن مشكل البطالة لا يزال قائما و مطروحا و منه و بغرض التخفيف من حدة هذه الظاهرة ارتأينا تقديم بعض التوصيات و الاقتراحات:

- مراجعة الصيغ و الآليات التشغيلية المعتمدة خاصة تلك القائمة على أساس العقود.
- تكثيف المتابعة و الرقابة للتأكد من التجسيد الفعلي و الميداني للمشاريع.
- الإهتمام بتنوع مصادر التمويل للمشاريع و عدم الإقتصار على الإنفاق الحكومي كمصدر وحيد.
- تشجيع الإستثمارات الوطنية و الأجنبية بما يسمح بتشغيل أكبر عدد ممكن من العمال و الموظفين.

- إقامة الدورات التكوينية و الندوات العلمية التحسيسية للشباب و السهر على تأطيرهم.
- و في ما يتعلق بالوكالة الوطنية للتشغيل فرغم النقائص التي تشوب هذا الجهاز إلا أنه ساهم في التخفيف من نسبة البطالة و لو بصورة مؤقتة و جزئية إستنادا لنظام التعاقد المعمول به و من أجل زيادة فعالية هذا الجهاز لابد من:
- مراجعة مدة العقد و الأجر المحدد بالنسبة للمتعاقدين.
- منح التسهيلات و الإمتيازات للمؤسسات المشغلة خاصة الخاصة منها للتخفيف من الضغط على القطاع العام.
- تحسين الإجراءات الإدارية و البيروقراطية و عقد لقاءات دورية مستمرة مع المتعاقدين من جهة و المؤسسات من جهة أخرى و الإستماع لإنشغالاتهم و تطلعاتهم.

قائمة المراجع:

الكتب:

- 1- أحمد حويني و اخرون, البطالة و علاقتها بالجريمة و الانحراف في الوطن العربي, ط1, أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية, الرياض, 1989.
- 2- عبد المجيد قدي, المدخل الى السياسات الإقتصادية الكلية: دراسة تحليلية تقييمية, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 2003.
- 3- برينيه و إسيمون, ترجمة عبد الأمير إبراهيم شمس الدين, فصول الإقتصاد الكلي, المؤسسة الجامعية للنشر, 2004.
- 4- أسامة السيد عبد السميع, مشكلة البطالة في المجتمعات العربية و الإسلامية: الآليات, الآثار و الحلول, دار الفكر الجامعي, الإسكندرية, 2007.
- 5- ناصر دادي عدون و عبد الرحمن العايب, البطالة و إشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للإقتصاد من خلال حالة الجزائر, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 2010.
- 6- نعمت الله نجيب إبراهيم, نظرية إقتصاد العمل, الدار الجامعية للطباعة و النشر, مصر, 1997.
- 7- محمد حسين عبد القوي, البطالة: المشكلة و العلاج, الأكاديمية الملكية للشرطة, وزارة الداخلية, مملكة البحرين, 2012.
- 8- ألبرت داغر و إلياس بيضون, الموسوعة العربية للمعرفة من أجل التنمية المستدامة البعد الإقتصادي, المجلد 04, دار النشر اليونيسكو و الأكاديمية العربية للعلوم, 2007.
- 9- شفير أحمين, التحولات الإقتصادية و الإجتماعية و آثارها على البطالة و التشغيل في بلدان المغرب العربي, المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل بالجزائر, مطبعة القليعة, الجزائر, 1999.

10- صالح صالحي, أساليب تنمية المشروعات الصغيرة و المتوسطة في الإقتصاد الجزائري, ندوة المشروعات الصغيرة و المتوسطة في الوطن العربي, القاهرة, 18- 22 جانفي 2004.

11- حسن عبد اللطيف حمدان, الضمان الإجتماعي: فلسفة و تطبيق, الدار الجامعية, لبنان, 2008.

البحوث العلمية:

12- ليليا بن صويلح, سياسة التشغيل في الجزائر: المؤسسة الإقتصادية النسوية بعنابة نموذجاً, أطروحة دكتوراه غير منشورة, جامعة محمد منتوري, قسنطينة, الجزائر, 2010-2011.

13- بلقاسم سلاطونية, التكوين المهني و سياسة التشغيل, أطروحة دكتوراه غير منشورة, قسم علم الاجتماع, جامعة محمد منتوري, قسنطينة, الجزائر, 1995- 1996.

14- سيدي ولد محمد, سياسات التشغيل و دورها في محاربة البطالة في موريتانيا: الوكالة الوطنية لترقية تشغيل الشباب, رسالة ماجستير غير منشورة, كلية العلوم الإقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير, الجزائر, 2011- 2012.

15- مهدي كلو, الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة: 2002- 2013, رسالة ماجستير غير منشورة, الجزائر, 2003- 2004.

16- بن جيمة عمر, دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التخفيف من حدة البطالة في منطقة بشار, رسالة ماجستير غير منشورة, كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير, تلمسان, الجزائر, 2005- 2006.

17- رشيد شباح, ميزانية الدولة و إشكالية التشغيل في الجزائر: دراسة حالة ولاية تيارت كلية العلوم الإقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير, تلمسان, الجزائر, 2011-2012.

18- قوجيل محمد, تقييم أداء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في إنشاء و مرافقة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة: دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الصغيرة و المنشئة في إطار فرع ورقلة, رسالة ماجستير غير منشورة, كلية الحقوق و العلوم الإقتصادية, ورقلة, الجزائر, 2007-2008.

19- ليلي بن عاشور, محددات نجاح المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المقامة من طرف البطالين و المدعمة للصندوق الوطني للتأمين على البطالة, رسالة ماجستير غير منشورة, كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير, الجزائر, 2008-2009.

20- ضيف أحمد, إنعكاس سياسة الإنفاق العام على النمو و التشغيل في الجزائر: 1994-2004, رسالة ماجستير غير منشورة, كلية العلوم الإجتماعية و الإنسانية, الشلف, الجزائر, 2004-2005.

21- صليحة بوهلال, وكالات تشغيل الشباب: النتائج و العوائق دراسة حالة الوكالة الولائية للتشغيل بورقلة, مذكرة لإستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر, كلية الحقوق و العلوم السياسية, ورقلة, الجزائر, 2012-2013.

22- عبد القادر خياطي, دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق التشغيل, مذكرة نهائية الدراسة, المدرسة الوطنية للإدارة, الجزائر, 2005-2006.

المجلات و الدوريات:

23- البشير عبد الكريم, دلالات معدل البطالة و العمالة و مصداقيتهما في تفسير فعالية سوق العمل, مجلة إقتصاديات شمال إفريقيا, عدد 05, جامعة الشلف, الجزائر, 2007.

- 24- رواب عمار و صباح غربي, التكوين المهني و التشغيل في الجزائر, مجلة الأكاديمية للدراسات الإجتماعية و الإنسانية, العدد 05, كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية, جامعة محمد خيضر, بسكرة, الجزائر, 2011.
- 25- حسن الحاج, مؤشرات سوق العمل, مجلة جسر التنمية, المعهد العربي للتخطيط بالكويت, العدد 16, أبريل 2003.
- 26- مولاي لخضر عبد الرزاق, تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011, مجلة الباحث, العدد 10, كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير, جامعة قاصدي مرباح, ورقلة, الجزائر, 2012.
- 27- نادية تزروتي, البطالة في الجزائر: الواقع و الحلول, المجلة العلمية للبحوث و الدراسات التجارية, عدد 2007, جامعة عين شمس, القاهرة, 2007.
- 28- سميرة العابد و زهية عبا, ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع و الطموحات, مجلة الباحث, العدد 11, جامعة باتنة, الجزائر, 2012.
- 29- العايب عبد الرحمن و بته شريف, العمل و البطالة كمؤشرين لقياس التنمية المستدامة: حالة الجزائر, أبحاث إقتصادية و إدارية, العدد 04, كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير, سطيف, الجزائر, ديسمبر 2008.
- 30- دادان عبد الغني و بن طجين محمد عبد الرحمن, دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2008, مجلة الباحث, العدد 10, كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير, جامعة قاصدي مرباح, ورقلة, الجزائر, 2012.
- 31- رحيم حسين, سياسات التشغيل في الجزائر: تحليل و تقييم, بحوث إقتصادية عربية, العدد 61 و 62, كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير, جامعة برج بوعرييج, الجزائر, 2013.

الوثائق الرسمية:

- 32- المرسوم التنفيذي رقم 96- 226, الجريدة الرسمية عدد 54, 2003.
- 33- المرسوم التشريعي رقم 94- 11, المؤرخ في ذي الحجة 1414.
- 34- المادة 21 من الأمر الرئاسي رقم 01- 03 المؤرخ في 20 أوت 2001 المتعلق بتطوير الاستثمار, المعدل و المتمم بالأمر رقم 06- 06 المؤرخ في 15 جويلية 2006.
- 35- مصالح الوزير الأول, ملحق بيان السياسة العامة, 06 أكتوبر 2010.
- 36- القانون رقم 06- 24 المؤرخ في 26 ديسمبر 2006.

الملتقيات و الندوات:

- 37- إلهام نايت سعدي, آليات تفعيل و نجاح سياسة التشغيل في الجزائر, الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية, جامعة محمد خيضر, بسكرة, الجزائر, 13 و 14 أبريل 2011.
- 38- نور الدين حامد و فلة عاشور, تقييم أداء سياسة التشغيل في الجزائر, الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية, جامعة محمد خيضر, بسكرة, الجزائر, 13 و 14 أبريل 2011.
- 39- مولاي علي فاطمة الزهرة, سوق العمل و الموارد البشرية, الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية, جامعة محمد خيضر, بسكرة, الجزائر, 13 و 14 أبريل 2011.
- 40- سرير عبد الله رابح, سياسة التشغيل في الجزائر و معضلة البطالة, الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية, جامعة محمد خيضر, بسكرة, الجزائر, 13 و 14 أبريل 2011.

41- عبد القادر لحسن, سياسة التشغيل و إشكالية معالجة البطالة في الجزائر: 2000-2009, الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية, جامعة محمد خيضر, بسكرة, الجزائر, 13 و 14 أفريل 2011.

42- لويزة فرحاني و سميرة عبد الصمد, سياسات التشغيل و دورها في تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسات, الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية, جامعة محمد خيضر, بسكرة, الجزائر, 13 و 14 أفريل 2011.

43- عبد الكريم البشير, التحول الديمغرافي في الجزائر و سياسات مواجهة عرض الإستخدام, الندوة الوطنية حول البطالة أسبابها و أثارها على المجتمع, جامعة البليدة, الجزائر, 26- 28 أفريل 2006.

44- غالم عبد الله و حمزة فيشوش, إجراءات و تدابير دعم سياسة التشغيل في الجزائر, الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة, كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير, جامعة المسيلة, الجزائر, 15 و 16 نوفمبر 2011.

45- شيببي عبد الرحيم و شكوري محمد, البطالة في الجزائر مقاربة تحليلية و قياسية, المؤتمر الدولي حول أزمة البطالة في الدول العربية, القاهرة, مصر, 17 و 18 مارس 2008.

46- بن باير الحبيب و بن كاملة محمد عبد العزيز, التشغيل في الجزائر: مدخل لتطوير و عصرنة البرامج و الآليات لتفعيل التنمية عرض نتائج الفترة 2006-2010, الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية, جامعة محمد خيضر, بسكرة, الجزائر, 13 و 14 أفريل 2011.

47- الداوي الشيخ, تحليل هياكل و برامج التشغيل في الجزائر, الملتقى الوطني الثاني حول واقع التشغيل في الجزائر و آليات تحسينه, جامعة الجزائر, 16 جوان 2008.

48- ريمي رياض و ريمي عقبة, إستراتيجية التشغيل لمواجهة البطالة في الجزائر: دراسة مقارنة بين الفترتين 1990-1998 و 1999-2010, الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة, كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير, جامعة المسيلة, الجزائر, 15 و 16 نوفمبر 2011.

49- برحمون هلال و ترير علي, إستراتيجية التشغيل في الجزائر و دورها في معالجة البطالة, الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة, الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة, كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير, جامعة المسيلة, الجزائر, 15 و 16 نوفمبر 2011.

50- مصطفى بلمقدم و مصطفى طويطي, المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كإستراتيجية حكومية لإمتصاص البطالة في الجزائر, , الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة, كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير, جامعة المسيلة, الجزائر, 15 و 16 نوفمبر 2011.

51- محمد قرقب, عرض حول التوجيه و الإرشاد في برامج و أجهزة التشغيل بالجزائر, الندوة الإقليمية حول دور الإرشاد و التوجيه المهني في تشغيل الشباب, الجزائر, 2005.

52- عمورة جمال, دور تطوير و تشجيع الإستثمارات في امتصاص البطالة في الجزائر: دراسة حالة الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار, بحوث و أوراق عمل, الندوة العربية حول البطالة, أسبابها, معالجتها و آثارها على المجتمع, الجزء الثاني, جامعة البليدة, الجزائر, 25-27 أبريل 2006.

53- بوكسافي رشيد, أوكيل نسيمة و مغازي عبد الرحمن, معوقات سياسة التشغيل في الجزائر و سبل تفعيلها في ضوء التدابير الجديدة المقررة لمجلس الوزراء في 22 جانفي

2011, الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية, جامعة محمد خيضر, بسكرة, الجزائر, 13 و 14 أفريل 2011.

54- سلوى بن جديد, سياسات التشغيل في البلدان النامية في ظل التحديات المعاصرة, الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية, جامعة محمد خيضر, بسكرة, الجزائر, 13 و 14 أفريل 2011.

المواقع الالكترونية:

55 - http://www.anem.dz/?module=site&crud=mission_consulte/ le 03 mai 2014

56 - <http://www.mjksar-ainsefra.com/ar/travailemploi.html/> consulte le 05 mai 2014

57 - <http://www.anem.dz/?module=site&crud=organisation/> consulte le 18 mai 2014

قائمة الجداول:

الصفحة	العنوان	الرقم
	تطور التشغيل في إطار برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستخدام المكثف 1999-2005	01
	المشاريع الممولة و حجم التشغيل سنويا في إطار الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار	02
	تطور عدد المشاريع الممولة و مناصب الشغل المستحدثة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب للفترة 2000-2010	03
	تطورات الطلب, العرض و التوظيف في سوق العمل في الفترة 2002-2011	04
	تطورات معدل الرضا في الطلب من خلال التوظيف خلال الفترة 2002-2010	05