

المدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية



عنوان الأطروحة:

**فعالية سياسة التشغيل ودورها في مكافحة البطالة  
دراسة في النموذج الجزائري**

رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم السياسية

تخصص: السياسات العامة

إشراف الأستاذ الدكتور:

أ.د. زياني صالح

إعداد الطالبة:

بن مهدي عدالة

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة	مؤسسة الانتماء
د. لقمان مغراوي	أستاذ التعليم العالي	رئيساً	المدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية
د. زياني صالح	أستاذ التعليم العالي	مشرفاً ومقرراً	جامعة باتنة
د. ياسين بولالوة	أستاذ التعليم العالي	عضواً	المدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية
د. نجوة بوزورين	أستاذة محاضرة "أ"	عضواً	المدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية
د. فاتح خننو	أستاذ محاضر "أ"	عضواً	المدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية
د. فاضل أمال	أستاذة محاضرة "أ"	عضواً	جامعة الجزائر 03

السنة الجامعية: 2023-2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

{ يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا

الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ }

سورة المجادلة (آية 11)

## شكر وتقدير

نشكر الله عزّ وجل الذي بتوفيق منه توصلنا لانجاز هذه الأطروحة المتواضعة ونسأله سبحانه أن يجعلها خالصة لوجهه الكريم.

كما يسعدني أن أتقدم بجزيل الشكر ووافر العرفان إلى أستاذي الفاضل الأستاذ الدكتور زياني صالح، الذي تفضّل عليّ بالإشراف على هذه الأطروحة، فله كلّ الشكر وجزاه الله كلّ خير.

وإلى كلّ من ساهم في إنجاح هذا العمل من قريب أو بعيد ولو بكلمة طيبة.

وإلى كلّ من علمني أو قدّم لي نصيحة، إلى كلّ أساتذتي طيلة مشواري الدّراسي فجزاهم الله خيرًا.

شكرا للجميع.

## إهداء

أهدي عملي هذا إلى كل من أحبهم في الله

إلى الذي قال فيهما الرحمن

سورة الاسراء 23 "وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا"

إلى أوفى خلق الله وأحبهم إلى قلبي إلى من كان دعاءه سر نجاحي وتمنيت لو أنه  
حضر ولكن...

فإلى روحه وذكراه التي تسكن ذاكرتي للأبد رحمك الله وأسكنك فسيح جنانه

أبي الحبيب

إلى ملحمة الحب والحنان ومثال للعطاء والتفاني.

أمي الحنونة

إلى إخوتي وأخواتي وإلى كل أحبتي وأصدقائي

المخلص

## المخلص:

تتطرق هذه الدراسة إلى فعالية سياسة التشغيل ودورها في مكافحة البطالة في الجزائر، والتي تهدف إلى توضيح قدرة السياسات التشغيلية في تحقيق أهدافها في القضاء على البطالة من جهة وترقية التشغيل من جهة أخرى، بناء على سياسات واستراتيجيات وآليات تشغيلية في إطار ما يسمى بالسياسة العامة للدولة، انطلاقاً من إشكالية البحث والمتمثلة في الأساس " هل السياسة العامة التشغيلية التي تنتهجها الحكومة تعد سياسة ذات فعالية في تقليل نسبة البطالة في الجزائر؟" والأسئلة المرتبطة بها والمنطلق منها لإنجاز هذا البحث وبالاعتماد على المنهج الوصفي وعينة عددها 860، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- السياسات المنتهجة لمحاربة البطالة لها دور في امتصاص البطالة، وتنمية روح المقاوالتية وخلق مناصب الشغل.

- الدور الفعال الذي لعبته آلية الشغل المقاوالتية في انشاء مؤسسات مصغرة، والذي خلقت فرص عمل وساهمت في انخفاض معدل البطالة في الجزائر.

- الدور الفعال الذي لعبته آلية الشغل المأجور، يكمن في اكتساب الخبرة، وتساهم في انخفاض البطالة بصفة مؤقتة.

الكلمات المفتاحية: التشغيل- البطالة - سياسة التشغيل - البرامج التشغيلية -

السياسة العامة

## **Abstract:**

The study addresses the effectiveness of employment policies and their role in combating unemployment in Algeria. It aims to clarify the ability of employment policies to achieve their goals in eliminating unemployment from one perspective, and promoting employment from another. This is based on the policies, strategies, and mechanism implemented within the framework of the state's general policy, starting from the fundamental question: "Do employment policies adopted by the government have an effective role in reducing unemployment in Algeria? ". The related sub-questions will be tackled through a descriptive approach, relying on a sample of 860 subjects. The study concluded the following results:

The adopted policies to combat unemployment play a role in absorbing unemployment, fostering a spirit of entrepreneurship, and creating job opportunities.

The effective role of the entrepreneurial work mechanism in creating small enterprises, which generated job opportunities and contributed to the reduction of unemployment.

**Key words: employment – unemployment - employment policy - employment program - public policy.**

# مقدمة

تحتل سياسة التشغيل أولويات الأجندة الحكومية في أي دولة، حيث بدأ التفكير الجدي في بلورة سياسات التشغيل وتنظيمها والتحكم في اتجاهاتها عندما تفاقمت الأزمات الاقتصادية في العالم وتفاقمت سلبياتها على التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وبدت البطالة مشكلة تهدد الكيان الاجتماعي بأكمله وتحت ضغط البطالة لم يعد التشغيل مجرد نتيجة للنمو الاقتصادي كما تطرحه النظريات الاقتصادية بل أصبح موضوع يخص السياسة العامة، تضبط من خلالها إلى حد بعيد السياسات الاجتماعية والاستثمارية والسياسات الاقتصادية، اعتباراً أن استقرار الأنظمة السياسية بات مرتبطاً بمدى فعالية السياسات التشغيلية الذي يظهر أساسها من خلال تحقيق التشغيل، وانخفاض معدل البطالة.

عانت الجزائر كباقي دول العالم من مشكلة البطالة منذ استقلالها، الأمر الذي أدى بالسلطات المعنية إلى تبني العديد من الاستراتيجيات التنموية الهادفة إلى التنمية الشاملة، مع تخصيص موارد مالية ضخمة لها في جميع القطاعات، لا سيما القطاع الصناعي، كجزء من الاستثمار المستمر وتشغيل عدد كبير من اليد العاملة، مما ساهم في تخفيف من معدل البطالة.

وصلت البطالة إلى أعلى مستوياتها في منتصف الثمانينيات نتيجة الركود الاقتصادي الذي نجم عن انخفاض أسعار البترول، ما نتج عنه عدم القدرة على خلق مناصب الشغل، وهذه الظروف الاقتصادية الصعبة كان لها الدور في تسريح العمال نتيجة غلق العديد من المؤسسات الاقتصادية في فترة التسعينيات، مما زاد من تفاقم مشكلة البطالة آنذاك.

بعد فترة المشاكل الاقتصادية والاجتماعية والأمنية الذي دامت لسنوات، انتعشت الأوضاع الاقتصادية بداية من الألفية الثالثة نتيجة ارتفاع أسعار البترول، مما أدى بصناع السياسة العامة إلى وضع مخططات تنموية هادفة، تعالج مجموعة من المشاكل الاقتصادية والاجتماعية التي عاشتها الجزائر في فترة سابقة، من بينها مشكلة البطالة، والتي خصصت ميزانية كبيرة لها من أجل خلق مناصب الشغل ودعم البرامج والوكالات التشغيلية والاهتمام بقطاع التشغيل بشكل عام، فسياسة الانفاق التوسعي لتنشيط سوق التشغيل في الجزائر، حققت نجاحاً من خلال تراجع معدل البطالة في هذه الفترة.

توجد علاقة طردية بين أسعار البترول ومعدل التشغيل والبطالة في الجزائر، فكلما ترتفع أسعار البترول ينخفض معدل التشغيل ويرتفع معدل البطالة والعكس، ففي سنة 2014 شهدت الجزائر انخفاضاً في أسعار البترول، حيث انتهجت الجزائر سياسة ترشيد النفقات وسياسات تقشفية في الكثير من

القطاعات لاسيما قطاع التشغيل، والتي أدت إلى تجميد التوظيف في كل القطاعات ماعدا القطاعات الحساسة.

كل هذه الأوضاع التي مرّت بها الجزائر، قد أثرت على فعالية سياسات جميع القطاعات بصفة عامة وسياسات قطاع التشغيل بصفة خاصة، سواء بالسلب أو بالإيجاب، وهذا ما سنحاول معرفته في دراستنا.

## 1- أهمية وأهداف الدراسة:

أصبح التشغيل كمجال للبحث محل اهتمام الباحثين في عدة مجالات منها: السياسية والاقتصادية والاجتماعية، باعتباره رأسمال بشري وأحد أهم عوامل الإنتاج، كما أنه يحقق الاستقرار السياسي والاجتماعي على حد سواء، و يعتبر من مؤشرات تحقيق التنمية، وبما أنّ التشغيل يحتلّ مكانة مهمة في أغلب الاقتصاديات نظراً لأهميته في التغلب على مشكلة البطالة، ارتأيت أن أسلط الضوء على هذا الموضوع الذي شغل اهتمامي، حيث تكمن أهمية الدراسة في معرفة مدى التطابق بين أهداف السياسات المنتهجة لمواجهة البطالة وبين ما يتمّ تطبيقه وتحقيقه على أرض الواقع، ومعرفة مدى نجاح أو فشل السياسات المتخذة للحدّ من البطالة، وبيان الخلل في فشلها رغم وجود الموارد الماديّة والبشريّة.

إن أي بحث أو دراسة علمية لها أهداف يسعى الباحث إلى تحقيقها، ولذلك حتى يكون ذا قيمة علمية كبيرة، كما أن الدراسة الجيدة تهدف إلى تحقيق دلالات ملموسة، فإنّ دراستنا تهدف إلى تحقيق مجموعة من الأهداف منها:

- معرفة السياسات التشغيلية التي انتهجتها الجزائر في خلق مناصب الشغل والقضاء على البطالة.
- معرفة مدى التطابق بين أهداف السياسات المنتهجة لمواجهة البطالة وبين ما يتمّ تطبيقه وتحقيقه على أرض الواقع في الجزائر.
- تقييم فعالية السياسة العامة التشغيلية في الجزائر، من خلال معرفة مدى نجاح أو فشل السياسات المتخذة للحدّ من البطالة، وبيان الخلل في فشلها رغم وجود الموارد الماديّة والبشريّة.
- مدى تحقيق سياسة التشغيل لأهدافها في خلق مناصب الشغل والقضاء على البطالة وتحريك عجلة التنمية في الجزائر.

## 2-أسباب اختيار الموضوع:

إن أي بحث علمي لا يبدأ من الفراغ، بل له خلفية تتكون من سلسلة من الأسباب الموضوعية أو الذاتية التي تحث وتحفز الباحث على مواصلة بحثه من أجل اكتشاف الحقائق التي انطبعت في ذاكرته أو التي يرتبط بها إلى واقعه.

وبما أنّ سياسة التشغيل تحقق مجموعة من الأهداف، والتي من بينها تحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية وتوفير فرص العمل والاستقرار فيه، وكذا تحقيق الفعالية الاقتصادية وبالتالي تحقيق الاستقرار السياسي هذا ما يؤثر إيجاباً على المستوى المعيشي للأفراد.

حيث تكمن أسباب اختيارنا للموضوع في العناصر التالية:

الدور الهام التي تلعبه السياسات التشغيلية في الحدّ من البطالة.

محاولة معرفة أهمية التشغيل وانعكاساته على كافة الأصعدة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

باعتبار التشغيل المحرك الأساسي للتنمية، استوجب الاهتمام به.

3- الدراسات السابقة: هناك دراسات سابقة لهذا الموضوع يمكن أن نذكر بعضها منها:

أ- تناولت الباحثة (كوثر زيادة 2015، أطروحة دكتوراه) واقع سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر من خلال المخطط الخماسي 2010-2014، والتي ركزت على توضيح مدى فعالية الجهود المبذولة من طرف الدولة في تفعيل سياسة التشغيل من خلال برامج وأجهزة التشغيل المبرمجة ضمن السياسة العامة للدولة.

توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

- أن برامج التشغيل لها دور فعال في توفير مناصب الشغل لعدد من البطالين من خلال نتائج المخطط الخماسي 2010-2014.

- أن برامج التشغيل التي وضعتها الدولة للتخفيف من حدة البطالة وخلق فرص الشغل، شكلت معالم السياسة الوطنية للتشغيل بتكاتف الجهود التي تبذلها الأجهزة التشغيلية والهيئات الداعمة والمساعدة على توفير مناصب شغل وانشاء مشاريع ومؤسسات صغيرة ومتوسطة قادرة على تعديل سوق الشغل.

ب- تناول الباحث (آيت عيسى عيسى 2010، أطروحة دكتوراه<sup>1</sup>) سياسات التشغيل في ظل التحوّلات الاقتصادية بالجزائر، انعكاسات وأفاق اقتصادية واجتماعية، مبرزاً فيها سوق العمل في الجزائر ومختلف التشريعات ومؤسساتها التي لها علاقة بسوق العمل والجانب الاجتماعي والاقتصادي، وقسم بحثه إلى ثلاث مراحل أساسية، مرحلة ما بعد الاستقلال، مرحلة الاشتراكية، مرحلة ما بعد 1986، كما تناول تحليل سوق العمل والإصلاحات الاقتصادية وآثارها على جانب التشغيل.

النتيجة التي تحصل عليها من خلال بحثه هو أنّ السياسات التشغيلية هي سياسات نابعة من الاستعمار ومن تبعية ايديولوجية مفروضة أو من تبعية اقتصادية تحكمها قوى وهيئات دولية.

د- تناولت الباحثة (شليغم سعاد 2015، أطروحة دكتوراه<sup>2</sup>) أزمة البطالة وسياسة التشغيل الرامية إلى شراء السلم الاجتماعي وقد توصلت الدراسة إلى النتائج:

- أن تغلب الجانب الاجتماعي على حساب العقلانية الاقتصادية في إطار الايديولوجية الشعبوية الرامية لشراء السلم الاجتماعي.

- ساهمت سياسة التشغيل المنتهجة من طرف الدولة في ظل الاقتصاد الموجه عبر الانفاق الحكومي وتوسيع الاستثمارات العمومية في إحداث بطالة لاحقة بسبب تغليب الطابع الاجتماعي على النجاعة الاقتصادية للمؤسسات العمومية.

- تراجع أسعار البترول يؤدي إلى تراجع الاستثمارات العمومية الامر الذي دفع باتجاه الدخول في برامج التعديل الهيكلي للقطاع العام، ما أدى إلى اختلال سوق العمل.

هـ- تناول الباحث (دحماني محمد درويش 2012، أطروحة دكتوراه<sup>3</sup>) تناول إشكالية التشغيل في الجزائر محاولة تحليل، يبرز فيها أهم التطورات الاقتصادية الكلية في الجزائر وتطور بعض العوامل الديموغرافية خلال الفترة 1980-2010 والتي تؤثر على معدلات البطالة في الجزائر، كما تطرق إلى تحليل سياسة التشغيل وتقييم مجمل البرامج والسياسات التشغيل في الجزائر، حيث نتج عن هذه الدراسة:

- معدل النمو الاقتصادي لا يساهم في خلق مناصب عمل.

<sup>1</sup> عيسى عيسى، سياسة التشغيل في ظل التحوّلات الاقتصادية بالجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر3، كلية العلوم الاقتصادية، 2010.

<sup>2</sup> سعاد شليغم، أزمة البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر3، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، 2016/2015.

<sup>3</sup> دحماني محمد درويش، إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل، أطروحة دكتوراه، في العلوم الاقتصادية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 2012-2013.

- البطالة ذات طابع هيكلّي في الجزائر.
- أنّ السّياسة الاقتصاديّة الحاليّة تمس جزءاً صغيراً من البطالة الكليّة، ويكمن دورها في التأثير فقط على المدى القصير.
- الأثر السلبّي لقوة العمل النشطة على معدلات البطالة.

يوجد العديد من الأهداف والمناهج والأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة، إذ تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث تناولها للموضوع والدراسة بين المتغيرات (التشغيل - البطالة - السياسات)، وهذا ما لم تعالجه بشكل مباشر، أمّا ما تم الاستفادة منه بخصوص المتغير الأوّل هو تدعيم دراستنا من خلال الوقوف على سياسة التشغيل المعتمدة والتعرف على الآليات الفعّالة لمحاربة البطالة.

و- تناول الباحث (مرابط عبد الحكيم 2021، أطروحة دكتوراه<sup>1</sup>) تحليل السياسات العامة الجزائرية في مجال العمل والتشغيل مبرراً فيها الخلفية التاريخية والسياسية والاجتماعية لسياسة التشغيل في الجزائر وضامين وآليات سياسة التشغيل والمستهدفين بها.

توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

- أن سياسة التشغيل المعتمدة والمرتكزة على الآليات المستحدثة والبرامج المسطرة وطبيعة الامكانيات المسيطرة والأموال المجددة انعكاس على الاستقرار الاجتماعي والسياسي.
- أن سياسات التشغيل استهدفت العديد من الفئات غير أن الفئة المستهدفة الأساسية هي فئة الشباب وهو ما يؤكده الأجهزة المقامة في هذا المجال.
- أن السياسة العامة للتشغيل تعكس إيديولوجية النظام القائم ونظريته وفلسفته للعمل.

### 3- إشكالية الدراسة:

يعدّ موضوع سياسة التشغيل من الموضوعات الأساسية التي تشغل العاطلين عن العمل أفراداً أو جماعات، ويعود ذلك إلى أنّهم يسعون جاهدين لإيجاد مناصب عمل، فالهدف الأساسي من سياسة التشغيل هو محاربة البطالة وتوفير مناصب عمل لمن يبحث عنه ويرغب فيه، وعلى الرغم من اهتمام

<sup>1</sup> مرابط عبد الحكيم، تحليل السياسات العامة الجزائرية في مجال العمل والتشغيل، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، 2021-2022.

الحكومة الجزائرية بموضوع التشغيل لمواجهة المشكلات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية بتطبيق العديد من البرامج والسياسات في هذا الشأن، وتنطلق الدراسة من مسلمة أن التشغيل متغير ضروري لابد منه لكل استقرار سياسي واجتماعي.

وسؤال البحث التي تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عنه هو:

هل السياسة العامة التشغيلية التي تنتهجها الحكومة تعد سياسة ذات فعالية في تقليل نسبة البطالة في الجزائر؟

بناء على الاشكالية الرئيسية طرحنا جملة من الأسئلة الفرعية على النحو التالي:

- هل حققت آلية الشغل المقاولاتي انخفاض معدل البطالة في الجزائر؟

- هل ساهمت آلية الشغل المأجور في التقليل من معدل البطالة؟

- هل أدت المخططات التنموية إلى انخفاض معدل البطالة؟

- هل يعد قطاع الوظيف العمومي الأكثر امتصاصا للبطالة في الجزائر؟

4- فرضيات الدراسة:

بناء على طبيعة المشكلة المطروحة وللأهداف التي تسعى إلى تحقيقها دراستنا الموسومة بـ " فعالية سياسة التشغيل ودورها في مكافحة البطالة: دراسة في النموذج الجزائري "، فقد وجهت هذه الدراسة مجموعة من الفرضيات نستعرضها كما يأتي:

الفرضية الأولى: أدت آلية الشغل المقاولاتي إلى ترقية الشغل وانخفاض معدل البطالة.

الفرضية الثانية: ساهمت آلية الشغل المأجور في انخفاض معدل البطالة.

الفرضية الثالثة: المخططات التنموية لها دور فعال في ارتفاع معدل التشغيل وانخفاض معدل البطالة.

الفرضية الرابعة: يعد قطاع الوظيف العمومي الأكثر امتصاصا للبطالة في الجزائر.

## 5- المناهج والإقترابات:

أما بالنسبة للمنهج المتبع فاستجابة لخصوصية البحث والتخصص الذي تنتمي إليه دراستنا سنعمد بشكل خاص في هذه الدراسة على:

## 1.5 المنهج الوصفي والتحليلي:

"يقوم المنهج الوصفي بتفسير وتحليل الوضع القائم للظاهرة من خلال تحديد أبعادها وظروفها ووصف العلاقات بينهما بهدف الانتهاء إلى وصف علمي دقيق متكامل للظاهرة أو المشكلة ويقوم على الحقائق المرتبطة بها".<sup>1</sup> والذي سيساعدنا على الالمام بكل المعلومات اللازمة لفهم الموضوع البحث خاصة فيما يتعلق بالمفاهيم الأساسية لظاهرة البطالة، آليات وبرامج سياسات التشغيل من خلال تحليل مختلف الجداول والإحصائيات، الأمر الذي يسمح لنا بالوصول إلى تقييمها ومقترحات مدققة.

"يعتمد المنهج الوصفي التحليلي على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها كفيما وكميا"<sup>2</sup>، فالتعبير الكيفي يصف ظاهرة البطالة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطيها وصفا رقميا ويوضح مقدار الظاهرة أو حجمها أو درجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى، كما يقوم بتفسير ظاهرة البطالة بتوضيح الأسباب الحقيقية وراء تلك الظاهرة، كما اعتمدت عليه من أجل البحث الوصفي على الأرقام الإحصائية في الاعتماد على تفسير تلك الظواهر والمتغيرات المرتبطة بها، ومن بين أسسه التي مكنتنا من الاستعانة بأدوات البحث العلمي ( الاستبيان - الملاحظة - المقابلة ).

## 2.5 منهج دراسة الحالة:

هو المنهج الذي يساعد في جمع المعلومات الأساسية التي يمكن استخدامها لتخطيط الدراسات الرئيسية في العلوم الاجتماعية، لأنها توفر معلومات أكثر تعمقاً وتحدد التغيرات والتفاعلات التي تتطلب دراسة أكثر دقة، فهو وسيلة للوصول إلى وحدة اجتماعية تأخذ في الاعتبار رؤية وتطور شاملين لهذه الوحدة ومن أجل رسم صورة كلية لظاهرة البطالة وعلاقتها بالسياسات والآليات المتجهة للقضاء على البطالة في الجزائر، والوقوف على مختلف العوامل التي تتأثر بها، بالاستعانة بوسائل جمع البيانات، كالملاحظة

<sup>1</sup> مصطفى محمود، أبو بكر، البحث العلمي: تعريفه، خطواته، مناهجه، الاسكندرية: دار الجامعية، 2002، ص51.

<sup>2</sup> المشيخي، حمد سليمان، تقنيات ومناهج البحث العلمي، ط1، القاهرة: دار الفكر العربي، 2002.

والمقابلة والاستبيان والتي نتج عنها فرص الحصول على المعلومات المطلوبة والوصول للأسباب والنتائج ذات دلالة<sup>1</sup>.

### 3.5 الاقتراب المؤسسي:

يعتمد على الشرح والتفصيل الوصفي بهياكل المؤسسة وأبنيتها، الذي يعطي أهمية للمؤسسات في تحديد السلوكيات والمخرجات السياسية على اعتبار أنّ المؤسسات تمثل تغييراً مستقلاً يؤثر على تحديد من هم الفاعلون في السياسة العامة، خاصة ما يتعلق بقطاع التشغيل كما أنّه يحدد نمط الإستراتيجيات التي ينتجونها، والتي تؤثر على الخيارات والمعتقدات التي يتبنونها حول الممكن والمرغوب فيه، وهي نمط الأهداف المرسومة للقضاء على البطالة لتحقيق التشغيل، والذي يساعدنا على اجراء مقارنة بين المؤسسات والوكالات من حيث التشابه والاختلاف داخل الدولة.

### 4.5 الاقتراب القانوني:

استخدمت هذا المقترّب من خلال الرجوع إلى النصوص القانونية والدستورية المتعلقة بالفواعل السياسيّة للسياسة العامة التشغيلية والمحددة لدورها، ووظائفها، وكذا لمعرفة تطور العمل في الجزائر<sup>2</sup>.

### 5.5 اقتراب النخبة:

"يعرف اقتراب النخبة على أنه الاقتراب من الظاهرة السياسية عبر وسيط النخبة، أي النظر إلى عملية صنع القرار أو صنع السياسات العامة على أنها نتاج أقلية تسيطر على المجتمع والدولة، بما توفر لها من إمكانيات مادية وفكرية وتنظيمية، بحيث تتركز فيها عناصر القوة التي تمكنها من رسم السياسات وتوجيه المجتمعات. وعليه لا بد أن ينصب التحليل السياسي على هذه النخبة كمفتاح لفهم العملية السياسية، لذلك فقد سعى العديد من الباحثين إلى استخدام مفهوم النخبة كاقتراب لتحليل العمليات السياسية في مختلف الدول وكذا في المواقع المتباينة"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> محمد شلبي، المنهجية في التحليل السياسي المفاهيم، المناهج، الاقترابات والأدوات، الجزائر، 1997، ص86.

<sup>2</sup> محمد شلبي، مرجع نفسه، ص ص، 118-119.

<sup>3</sup> محمد شلبي، مرجع سابق ذكره، ص207.

**6- تقسيم خطة الدراسة:**

ارتأيت أن أقسم بحثي هذا إلى أربعة فصول رئيسية، ففي **الفصل الأول** تناولت فيه الإطار المفاهيمي والبنوي للدراسة: البطالة والسياسات العامة التشغيلية، فقد استعرضنا في هذا الفصل ماهية البطالة أنواعها وآثارها، كما تناولت أهم النظريات المفسرة للبطالة، وكذا تطرقت لماهية السياسة العامة، التشغيل أنواعه ومفهوم سياسة التشغيل، أنواعها، أبعادها.

أمّا في **الفصل الثاني** فتناولت فيه البطالة في الجزائر، دراسة في البنية والأسباب.

وأمّا في **الفصل الثالث** فإنني تطرقت إلى السياسات التشغيلية بالجزائر بين سياقات التشكل والآليات الهيكلية للتشغيل، التشغيل في ضوء المنظومة القانونية، تطور التشغيل في ظل البرامج والمخططات التنموية في الجزائر كما تطرقت إلى الجهود المبذولة لمكافحة البطالة في إطار سياسة التشغيل، وأمّا **الفصل الرابع** والأخير فحاولت أن أقدم الجانب الميداني، تناولته فيه تحليل البيانات وقراءة النتائج.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والبنوي للدراسة:

البطالة والسياسات التشغيلية

**تمهيد:**

تعد البطالة من أخطر المشكلات والعقبات التي تواجه اقتصاديات العالم، لما لها من آثار سلبية شديدة الخطر على جميع المجالات، الأمر الذي يتطلب من الحكومة إحداث التأثير الفعلي بواسطة السياسة العامة التي تتوقف إلى حد بعيد على حسن استخدامها لأساليب وطرق من أجل رسم وتنفيذ وتقييم السياسة العامة بما يساير الاستراتيجيات المعتمدة لمواجهة البطالة.

**المبحث الأول: ماهية البطالة**

سنتطرق في هذا المبحث إلى الجوانب المتعلقة بالبطالة من خلال تعريفها وضبط مفهومها وطرق قياسها ومعرفة أهم النظريات المفسرة لها مع توضيح أهم المعايير المختلفة في تحديد أنواع البطالة.

**المطلب الأول: تعريف وقياس البطالة**

أصبح موضوع البطالة مفهوما ذا أهمية كبيرة في مجال البحث والتحليل، وبما أن البطالة موضوعاً يفرض نفسه بشكل دائم وملح على الساحة الدولية، إذ استحوذ على اهتمام الباحثين الاقتصاديين والاجتماعيين على حد سواء، ولهذا سنحاول تسليط الضوء على أهم التعاريف التي تناولتها مختلف الهيئات والمؤسسات الدولية.

**الفرع الأول: تعريف البطالة****أولاً: تعريف البطالة لغة واصطلاحاً:****1- تعريف البطالة لغةً:**

مما لا شك فيه أن المعنى الاصطلاحي لأي مفهوم، ينبثق أصلاً من معناه في جذره اللغوي، لذلك لا بد من معرفة معنى البطالة انطلاقاً من تعريفها اللغوي:

جاء في لسان العرب لابن منظور قوله "البطالة بَطَالَةٌ وبَطَالَةٌ أي تعطل فهو بَطَالٌ"<sup>1</sup>.

**2- تعريف البطالة اصطلاحاً:**

ويرى "ابن سينا" أن من واجب الحاكم أن يحرم البطالة والتعطل، فلا يجب أن يكون الإنسان في المدينة متعطلاً ليس له مقام محدد بل يكون لكل واحد منهم منفعة في المدينة"<sup>2</sup>.

وتعرف البطالة في معجم مصطلحات القوى العاملة بأنها "عدم توافر فرص العمل للأشخاص القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه"<sup>3</sup>.

وفي دليل المصطلحات التّمْويّة عرفت البطالة "بأنّها تلك الحالة التي يتعطل فيها جزء من قوة العمل المدنية فلا تساهم في العمليّة الإنتاجيّة رغم قدرتها على ذلك ورغبتها في القيام بذلك ولهذا فالبطالة تمثل

<sup>1</sup> ابن منظور، لسان العرب، القاهرة: دار المعارف، ص 303.

<sup>2</sup> ابراهيم محمود عبد الراضي، حلول إسلامية فعالة لمشكلة البطالة، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 2008، ص 44.

<sup>3</sup> أحمد بدوي ومحمد مصطفى، معجم مصطلحات القوى العاملة، دار نشر مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 1984، ص 224.

هدراً في جزء من الثروة البشرية للمجتمع مما ينجم عنها خسارة للاقتصاد القومي، تتمثل في حجم الناتج الذي كان من الممكن لهؤلاء المتعطلين إنتاجه لو لم يكونوا عاطلين<sup>1</sup>.

وهناك من يعرفها على أنها عدم القدرة على تحقيق التشغيل الكامل للأفراد سواءً كان بسبب عدم توفر فرص العمل الكافية للأشخاص القادرين والراغبين في العمل أم تمّ ذلك من خلال عدم رغبتهم في العمل<sup>2</sup>.

### ثانياً: التعريف الاقتصادي للبطالة

البطالة بالمعنى الضيق هي كلّ توقف عن النشاط إرادياً أو إجبارياً للأجراء أو لغير الأجراء<sup>3</sup> " فالعاطلون عن العمل هم فئة تضمّ الأفراد غير العاملين والذين يبحثون عن منصب عمل أو الذين ينتظرون العودة لعملهم أو لاستلام عمل خلال مدة محددة"<sup>4</sup>، كما يعرف البطال بأنه الشخص الذي لا يعمل لمدة محددة، وباحث عنه بجديّة وراغب فيه<sup>5</sup>.

### ثالثاً: تعريف البطالة حسب منظمة العمل الدوليّة (BIT):

تعرف منظمة العمل الدوليّة الشخص العاطل عن العمل هو الشخص الذي تتوفر فيه الشروط الآتية:

- **دون عمل:** ويعني ذلك أنّه لم يكن في عمل مدفوع الأجر أو عمل لحسابه الخاص خلال فترة معينة؛
- **متاح حالياً وقادر للعمل:** وهذا يعني أنّه مستعد للعمل المأجور أو العمل الحر خلال فترة معينة؛
- **يبحث عن العمل:** بمعنى اتخاذ الشخص القرار من أجل البحث عن العمل المدفوع الأجر أو العاملين على حسابهم الخاصّة<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> مجيد مسعود، دليل المصطلحات التّنموية، دار المدى، سوريا، 2001، ص 114.

<sup>2</sup> كوثر ابراهيم رزق. مشكلة البطالة، الأسباب - الآثار - الحلول، ط1، المكتبة المصرية للنشر والتوزيع، مصر، 2016، ص 34

<sup>3</sup> Mokhtar Lakehal, *Dictionnaire d'économie contemporaine*, 2<sup>ème</sup> édition, Hurope.S. L, Barcelone, 2001, p113.

<sup>4</sup> Samuelson Paul, and Nordhaus William, "Economics" 14<sup>th</sup> the edit, U.S.A mcGraw-Hill, Inc, 1992, p575.

<sup>5</sup> American Coropation, *The Encyclopedia Americana*, New York: American Corpration, 1982.p364.

<sup>6</sup> Bureau international du Travail, *Normalization International du Travail*, Nouvelle Series 53, Geneve 1953, p48

## رابعاً: تعريف البطالة حسب البنك الدولي:

يعرف البطال على أنه جزء من القوى العاملة التي ليس لها عمل لكتّها تبحث عنه<sup>1</sup>.

## خامساً: تعريف البطالة حسب هيئة الأمم المتحدة (ONU):

تُعرف البطالة بأنها تمثل كل شخص لا يقوم بأي عمل لا مأجور ولا حرّ وبلغ سن العمل ومتاح له ويبذل جهداً في البحث عنه<sup>2</sup>.

## سادساً: تعريف البطالة حسب الديوان الوطني للإحصاء الجزائري (ONS):

لا يعد الشخص بطالاً إلا إذا توفّرت فيه هذه الشروط:

- أن يكون في سن العمل (15 - 64 سنة)؛
- لا يملك عملاً عند إجراء الإحصاء؛
- أن يكون باحثاً عن العمل؛
- أن يكون مؤهلاً للعمل وعلى استعداد له؛
- له القدرة والاستعداد للعمل<sup>3</sup>؛

وعليه فإنّ كلّ التعاريف سابقة الذكر تتفق على نفس الشروط في تعريفهم للبطالة، بحيث يكون الشخص:

- في سن العمل؛
- باحثاً عن العمل؛
- راعياً فيه ولم يجده؛
- قادراً عليه.

التعاريف المذكورة أعلاه هي جزء من جهد متعدد الأوجه لتحديد وتعريف البطالة، فهي تكشف لنا عن القواسم المشتركة وأوجه التشابه الموجودة داخلها، وبالتالي تقلل من نطاق الاختلافات الجوهرية بينها حتى نتمكن في نهاية المطاف من تطوير تعريفنا الخاص للبطالة. ألا وهو:

البطالة هي تعطل جزء من القوى العاملة قادرة على العمل وباحثة عنه وراغبة فيه ولكن لم تجده.

<sup>1</sup> - زينب صالح الاشوح، الأطراد والبيئة ومداداة البطالة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2003، ص 76.

<sup>2</sup> ONU, Rapport mondial sur le développement humain, De Boeck Université, bruxelles, 2000, p277

<sup>3</sup> L'office national des statistique, l'emploi et le chômage, données statistiques, n°226, édition

ONS, Algérie, 1995, p8.

**الفرع الثاني: قياس معدل البطالة**

يعد معدل البطالة احدى المقاييس الرئيسيّة لأيّ أداء اقتصادي الذي يتطلب من صانعي السياسات السعي وراء سياسات اقتصاديّة تجعل من معدل البطالة منخفضاً قدر الإمكان،<sup>1</sup> وهو أحد أهم المؤشرات الاقتصادية لصياغة تدابير السياسة الاقتصادية وتقييم مدى فعاليتها، لا يمكن حل مشكلة البطالة إذا لم يكن هناك تصور حقيقي لها، وقبل الحديث عن معدل البطالة لا بد من توضيح المفاهيم، المرتبطة بقياس معدلها.

**أولاً: تحديد المصطلحات المتعلقة بقياس معدل البطالة**

يتم تعريف السكان العاملين على أنهم نسبة السكان الذين يمكن استخدام طاقتهم في الأنشطة الاقتصادية، بغض النظر عما إذا كانوا يقومون بالفعل بهذه الأنشطة وينتجون السلع والخدمات أو يبحثون عن عمل وقادرون على ذلك وراغبون فيه، ولكنه لا يزال يبحث عن فرص عمل، ويتكون من فئتين:

**1- الفئة النشطة:**

وهم الفئة التي بلغت السن القانوني للعمل بين (16 سنة و 59 سنة) والذين يصرحون أنهم يزاولون أو يبحثون عن نشاط مهني مقابل أجر، ويعتبر السكان العاطلون عن العمل من السكان النشيطين في سوق العمل رغم أنهم لا يزاولون أيّة وظيفة لأنهم يبحثون عن العمل ولم يجده، فهم نشطون لا يعملون.

**2- الفئة غير النشطة:**

وهم الفئة التي لم تبلغ السن أو تجاوزته (أقل من 16 أو أكثر من 60 سنة) أو أنهم في سن العمل لكن منشغلين بالدراسة وتتمثل الفئة غير النشطة في:

الطلّبة، المتقاعدين، الشيخوخة، العجزي، المرضى، يمكن تكون أسباب أخرى.

ويمكن أن يدخل بهذا المفهوم أيضا الأشخاص العاطلون والذين لديهم استعداد للعمل ولكنهم لا يبحثون عنه خلال فترة معينة.<sup>2</sup>

أمّا بالنسبة للسكان غير النشطين عادة تشمل الأشخاص الذين لا يبحثون عن عمل أصلا.

<sup>1</sup> فاروق بن صالح الخطيب وعبد العزيز بن أحمد دياب، دراسات متقدمة في النظرية الاقتصادية الكلية، ط1، دار النشر خوارزم العلمية، جدة 2015، ص 32.

<sup>2</sup> ابراهيم جياب، التطورات الدوليّة في مفاهيم وتعريف إحصاء العمل، الدّورة القطرية الاحصائية حول "تطوير إحصاءات العمل" صنعاء الجمهورية اليمنية 28 - 30 نوفمبر 2010، ص 7.

## ثانياً: قياس معدل البطالة:

معدل البطالة هو النسبة المئوية لعدد غير المشتغلين من القوة العاملة إلى إجمالي قوة العمل.

$$\text{معدل البطالة} = 100 \times \frac{\text{عدد العاطلين عن العمل}}{\text{إجمالي القوة العاملة (السكان النشطين)}}$$

هذا النوع من القياس يفصل فئة العمّال غير منتظمين، وكذا الشّباب الذين يؤدون الخدمة الوطنيّة ومادامت هذه الفئة لا تمارس عملاً دائماً ومصروح به، وبالتالي فإن معدل البطالة يجب أن يهدف إلى إضفاء أكبر قدر ممكن من الموضوعيّة على الإحصاءات المعلنة في هذا المجال، وبالتالي الأجدر أن يحسب كالتّالي:<sup>1</sup>

$$\text{معدل البطالة} = 100 \times \frac{\text{فئة العاطلين عن العمل} + \text{فئة العمّال غير المنتظمين}}{\text{الفئة النشيطة}}$$

## ثالثاً: صعوبات قياس معدل البطالة الحقيقي:

يصعب قياس معدل البطالة في الدّول النّامية مقارنة بالدّول المتقدمة وذلك لأسباب مختلفة نذكر منها:

## 1- ضعف الجهاز الإحصائي:

يرتبط التّخطيط التّنموي ارتباطاً وثيقاً بالإحصائيات الحقيقية، وهذه الأخيرة لما لها من انعكاسات على نجاح الخطط التّنموية لأي دولة، لأنّ البيانات والمعلومات والمؤشرات الحقيقية عن المتغيرات التي لها دور في التنمية، كالمتغيرات الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية، تؤدي إلى تشخيص المشكلة بدقة وإيجاد لها الحلول الممكنة وتقادي كل الصعوبات التي قد تواجه صانعي السياسات، أو الخبراء.

<sup>1</sup> نبيل بو فليج، مرجع سابق الذكر، ص 51.

الإحصاء هو علم جمع البيانات وتنظيمها وتصنيفها وتحليلها وإخراج نتائج صحيحة يمكن لصانعي القرار الاعتماد عليها لحل قضية أو مشكلة معينة، في الماضي كان الغرض الرئيسي للإحصاء هو التحديد أو العد الكمي، ومع تطور الحياة وظهور المجتمعات النظامية وتشابك جوانب الحياة العلمية والاجتماعية والاقتصادية، ظهرت حاجة ملحة إلى النظريات الإحصائية، التي يتم تطبيقها على القياس والتنبؤ، خاصة عندما تتطلب الحاجة معالجة البيانات الوصفية أو النوعية.

في الماضي كان الغرض الرئيسي للإحصاء هو العد أو العد الكمي، ولكن مع تطور الحياة وظهور المجتمع الرسمي وتغلغل الجوانب العلمية والاجتماعية والاقتصادية للحياة، أصبحت الحاجة وخاصة معالجة البيانات أكثر. وصفي. أو مجردة. وكانت هناك حاجة ملحة لتطبيق النظرية الإحصائية. في عام، يجب أن تكون القياسات والتنبؤات نوعية

إنّ ضعف في الجهاز الإحصائي يؤدي حتما إلى عدم دقة المعلومات حول العدد الحقيقي للقوى العاملة وعدد العاطلين والذي ينتج عنه بطبيعة الحال معدل البطالة غير حقيقي والذي ينعكس على قرارات صناعات السياسة العامة، باعتبار مؤشر البطالة هو من المؤشرات التي تساعد على معرفة مدى نجاعة السياسات التشغيلية في الدولة ومن خلاله يمكن أن تُقوّم هذه السياسات بإجراءات مختلفة، حيث يتطلب المعلومات الخاصة بعدد البطالين تكون حقيقية باعتبار الإحصاءات والبيانات والمعلومات العنصر الأساسي في أي تخطيط تنموي.

## 2- الاقتصاد غير الرسمي:

إنّ الاقتصاد غير الرسمي يتواجد بقوة في الدول النامية، وأنشطته لا تدخل ضمن الإحصاءات الرسمية ومن ثم فإنّ البيانات والمعلومات حول هذا القطاع غير الرسمي تكون غير حقيقية، ما ينعكس سلبا على حقيقة معدلات البطالة الفعلية.

## 3- مصادر البيانات المستخدمة في قياس معدل البطالة:

تعتمد بعض الدول على مصادر البيانات لقياس معدل البطالة من خلال تعداد السكّان فيها، بينما يعتمد الآخر على مسموح العمل كالعينات، ودول أخرى تعتمد على إحصائيات مكاتب العمل،<sup>1</sup> وبمآته

<sup>1</sup> سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة - دراسة قياسية تحليلية - حالة الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2009-2010، ص 7.

هناك اختلاف في منهجية احصاء سوق العمل وعدم توحيدها في جميع الدول، هذا ما قد يؤدي الى تباين في قياس معدل البطالة بين الدول المختلفة سواء المتقدمة أو المتخلفة.

### المطلب الثاني: البطالة في تاريخ الفكر الاقتصادي

تعد البطالة من أكبر التحديات الداخلية والخارجية التي تواجه اقتصاديات العالم، وهي موضوع اهتمام شديد في مجال الفكر الاقتصادي بمدارسه واتجاهاته المختلفة وعليه سوف يتم تبيان أهم هذه الأفكار فيما يلي:

#### الفرع الأول: التفسير الكلاسيكي للبطالة

النظرية الكلاسيكية هي مجموعة من الأفكار والنظريات الاقتصادية التي ظهرت في أواخر القرن الثامن عشر وبداية القرن التاسع عشر في بريطانيا ومن أبرز روادها "آدم سميث" (1723-1790) و"ديفيد ريكاردو" (1772-1823) و"جون باتيست ساي"، وكانت للمدرسة الكلاسيكية إسهامات واضحة ومتكاملة في تحليل مشكلة البطالة في النظام الرأسمالي، حيث اهتمت بالبعدين الاجتماعي والسياسي في الظواهر الاقتصادية، وكانت لظاهرة البطالة مكانة مهمة في تحليلهم لما لها من تأثير على البعدين السياسي والاجتماعي<sup>1</sup>.

إن موقف المدرسة الكلاسيكية اتجاه مشكلة البطالة تمت في بيئة مختلفة، ومن أهم مبادئها ما يلي:

- ويرى الكلاسيكيون أن هناك قوانين طبيعية تحكم مسار الطبيعة والكون والمجتمع، وأن الفرد والدولة لا يستطيعان تغييرها.

- الحرية الاقتصادية هي حجر الزاوية في النشاط الاقتصادي وتشمل حرية التجارة الداخلية والخارجية وحرية العمل وإبرام العقود، وحرية ممارسة أي نشاط، وأن التقلبات الاقتصادية ظاهرة مؤقتة والأوضاع العامة والمنافسة التي يجب أن تسود السوق<sup>2</sup>.

- وجود البطالة الطوعية، الناجمة عن رفض العمال للأجور السائدة في السوق، أو البطالة الاحتكاكية الناجمة عن ترك العمال لوظائفهم بسبب مرونة الأجور النقدية.

<sup>1</sup> رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، الكويت 1998، ص 145.

<sup>2</sup> سالم توفيق النجفي، أساسيات علم الاقتصاد ط1، الدار التولوية للاستثمارات الثقافية، القاهرة، 2000، ص 227.

- ويلقي الكلاسيك مسؤولية وجود البطالة لفترات طويلة على عاتق العمال، وبالتالي ليس هناك ضرورة لتدخل الحكومة أو النقابات العمالية باتخاذ سياسات لمعالجة البطالة.<sup>1</sup>

- إنَّ المرونة في الأجور والأسعار كفيلة بالقضاء على البطالة وإعادة توازن عند مستوى التوظيف الكامل.<sup>2</sup>

- لقد آمنوا بقانون "ساي" للأسواق، الذي ينص على أن العرض يخلق طلباً متساوياً، وبالتالي، بناءً على توازن السوق التنافسية، يجب أن يكون هناك طلب متساوٍ في عرض العمالة، وعلى هذا الأساس رفضوا النظرية الكلاسيكية للتنمية التي اقترحت احتمالية حدوث الكساد.

- اعتقد الكلاسيكيون أن النظام الرأسمالي قادر على تحقيق الاستغلال الكامل للموارد، وأن نظام الأسعار المتحكم فيه تلقائياً من شأنه أن يعيد الاقتصاد الوطني بسرعة في حالة الانحراف عن مستوى التوظيف الكامل، كما في حالة الحروب والكوارث إن الضوابط التلقائية على نظام الأسعار ستعيد الاقتصاد بسرعة إلى حالته الطبيعية، أي التوظيف الكامل.<sup>3</sup>

- إن مصالح الفرد ومصالح الجماعة لا تتعارضان، فأدم سميث يؤمن بوجود ما يسمى باليد الخفية، التي توجه شؤون المجتمع وتنظم علاقاته بشكل متناغم ومتوازن.

ويرى أصحاب هذه النظرية أنَّ البطالة التي تبقى لا يمكن أن تكون إلا بطالة إرادية وذلك لسببين هما:

- حالة من التوازن.

- يظل العمال عاطلين عن العمل لأنهم يطالبون بأجور عالية تتوافق مع إنتاجية العمل العالية، وتعتبر هذه البطالة طوعية.

خلاصة القول أنَّ النظرية الكلاسيكية استبعدت حدوث البطالة في ضوء "قانون ساي" الذي يفترض أن توازن الاقتصاد الكلي هو توازن التوظيف الكامل، وأن أي توازن أقل من ذلك يعد توازناً غير مستقر، ويرى أنصار النظرية الكلاسيكية أنه في حالة البطالة، يعني ذلك أن المعروض من العمالة أكبر

<sup>1</sup> بن عاشور ليلي، محددات نجاح المؤسسة الصغيرة والمتوسطة المقامة من طرف البطالين والمدعمة بالصندوق الوطني للتأمين على البطالة، ماجستير، علوم اقتصاد جامعة الجزائر، 2009/2008، ص 7.

<sup>2</sup> عبد الرزاق جباري، آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001-2012، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، سطيف 2014/2015، ص 31.

<sup>3</sup> بن عاشور ليلي، مرجع سابق الذكر، ص 8.

من الطلب وأن مرونة الأجور تؤدي إلى التنافس بين العمال على فرص العمل، مما يؤدي بدوره إلى انخفاض قبول الأجور بأقل أجر.

### الفرع الثاني: التفسير النيو كلاسيكي للبطالة:

يركز التحليل النيو كلاسيكي على فكرة الحرية الاقتصادية وأن التوازن العام في سوق العمل والسلع والخدمات هو من أهم ما يركز عليه النظرية النيو كلاسيكية في تفسيرهم للبطالة حيث يعتمد على فرضيات أهمها:

- مرونة حركة الأسعار والتي من خلالها تُعدّل تلقائياً التوازن والتشغيل الكامل لعوامل الإنتاج.

- التجانس التام في عنصر العمل، وحرية انتقال اليد العاملة.<sup>1</sup>

- المرونة التامة في الأجور، وأن حجم اليد العاملة مرتبط بالأجر الحقيقي.<sup>2</sup>

يعتقد أصحاب النظرية الكلاسيكية النيو كلاسيكي أن التوازن في سوق العمل يتحقق عندما يتساوى العرض والطلب في العمل، وأن هذا التوازن يتناسب مع مستوى العمالة الكاملة، أما حدوث البطالة فهو ناجم من جهة عن زيادة الأجور بالنسبة إلى الإنتاجية الحدية للعمل، ومن جهة أخرى إلى المفاوضات بين أصحاب العمل لتحديد الحد الأقصى للأجور، بالتالي يتحدد الأجر الحقيقي وأن العمال هم الذين يحددون أجورهم الحقيقية وكلّ بطالة عند هذا الأجر فهي إرادية اختياري.

على العمل، ويتناسب هذا التوازن مع مستوى التشغيل التام، أما وجود بطالة فأنها بسبب ارتفاع الأجور مقارنة بالإنتاجية الحدية للعمل من جهة، والمساومة بين أرباب العمل لتحديد الأجر الأسمى، وبالتالي يتحدد الأجر الحقيقي، وأن العمال هم الذين يحددون أجورهم الحقيقية وكلّ بطالة عند هذا الأجر فهي إرادية اختياري.

- لم تهتم المدرسة الكلاسيكية الجديدة بالبطالة بسبب اعتماد قانون ساي للأسواق، ولم تتحقق حقيقة فرضية وجود المنافسة الكاملة، إلا أنها نظرت إلى التغيير التكنولوجي كمتغير خارجي يتطور بشكل مستقل عن مستوى التطور الاقتصادي.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> J.Gautie: **LES Politiques d'emploi**, librairie vuibert, paris, 1993, p51

<sup>2</sup> حسن عمر، موسوعة الفكر الاقتصادي، القاهرة، دار الكتاب الحديث للنشر، القاهرة، ج2، ص 858.

<sup>3</sup> ناصر عدون وعبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص23

## الفرع الثالث: تفسير الماركسيّة للبطالة

يعتمد "ماركس" في تحليله للتصور الاقتصادي والاجتماعي إلى ثلاث عناصر أساسية وهي:

- الفلسفة الجدلية.
- والمادية التاريخية.
- والاقتصاد السياسي.

استخدم "ماركس" هذه العناصر في تحليله للتنمية البشرية وللنمو من خلال تركيزه على نظام الرأسمالي بحيث يرى "كارل ماركس" أنّ التوسع الاقتصادي الرأسمالي عبر الاستثمار والتجارة يجلب معه تحويلا للعلاقات الاجتماعية قبل الرأسمالية بمعنى تحقيق العلاقات الطبقيّة وإقامة طبقيّة رأسمالية تقوم بتحطيم التكتلات التقليدية والجامدة، ومن جهة أخرى تنشئ نمطاً إنتاجياً عصرياً وحديثاً.<sup>1</sup>

كما يرى "ماركس" أنّ البطالة ازدادت حدثها حينما اعتمد الرأسماليون على الآلة في العملية الإنتاجية وأطلق عليه اسم الجيش الاحتياطي للعمّال، حيث ينقسم المجتمع عند "ماركس" إلى فئتين:

- فئة برجوازية لديها رأس المال.

- وفئة كادحة تمثل قوة العمل، وهذه الأخيرة كغيرها تتمثل قيمتها في كمية العمل اللازمة اجتماعيا لإنتاج وسائل العيش من أجل بقائها.<sup>2</sup>

كما ترى المدرسة الماركسيّة التزوح الريفي هو سبب في ارتفاع نسبة البطالة فيما بينهم، وفي نفس الوقت يشكّلونا احتياطا ضروريا للرأسماليين ووسيلة ضغط على العمّال في حالة المطالبة برفع الأجور.<sup>3</sup>

## الفرع الرابع: التفسير الكينيزي للبطالة

ظهرت النظرية الكينيزية في أصعب مراحل النظام الرأسمالي وهي مرحلة الكساد التي أعقبت الأزمة الحادة التي وقعت خلال الفترة (1929 - 1933) وما نتج عنها من تكس في الإنتاج وارتفاع في معدلات البطالة وعجز في النظام الطبيعي الذي نادى به الكلاسيك، فكانت النتيجة ظهور النظرية الكينيزية في الاستخدام والفائدة والنقود، فكانت المشكلة الأساسية التي قام بدراستها وتحليل أبعادها هي

<sup>1</sup> علي غربي وآخرون، تنمية المجتمع من التحديث إلى العولمة، دار الفجر، مصر، 2003، ص 119.

<sup>2</sup> Demeri, " Economie général,les théories conomique ",écol supérieure du professorat et de l'éducation , Auvergne,p20

<sup>3</sup> مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية) ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص 244

كيفية إنقاذ النظام الرأسمالي من مشكلة البطالة والانهيار وتكيفه لمواجهة الأزمات الحادة عن طريق تدخل الحكومة في الحياة الاقتصادية واستخدام الوسائل المالية والتقديّة من أجل توجيه الاستثمار لضمان استمرار الفعاليات الاقتصادية .

لقد كانت نظرية " كينز " مناقضة لنظرية الكلاسيكيين فكان أول عمل قام به هو انتقاد لهذه الأخيرة قبل وضع أسس لمنهجه الجديد ومن أهم النقاط التي تعرضت للنقد هي:

- الحرية الفردية.
- المصلحة الخاصة، حيث يرفض "كينز" بما جاءت به المدرسة الكلاسيكية بأن الفرد وهو يحقق مصلحته الخاصة لا يضر بمصالح الآخرين.
- كما أن مبدأ الانسجام بين المصلحة الفردية والمصلحة الجماعية المبنية على فكرة النظام الطبيعي لا يكون دائما.
- المنافسة الحرة ودور جهاز الأسعار في تحريك النشاط الاقتصادي العام لا تؤدي إلى توازن الاقتصاد العام فالتوازنات الجزئية لا تؤدي دائما إلى التوازن العام.
- وارتكزت النظرية الكلاسيكية على المبدأ القائل بأن الربح هو حافز الأفراد على الإنتاج والتقدم الاقتصادي وهذا لا يكون دائما صحيحا.
- يرى "كينز" أن الأجور الاسمية غير مرنة نحو الانخفاض وذلك بسبب وجود قوانين حماية العمال وكذا النقابات العمالية، كما أنّ هناك عوامل أخرى مثل صعوبة خلق المنافسة بين العمال من طرف أرباب العمل<sup>1</sup>.

يرى " كينز " كذلك أن النظرية الكلاسيكية ارتكبت خطأ عندما لم يُقرّوا بوجود بطالة اليد العاملة لاعتقادهم أن كلّ من يريد العمل يجده بسهولة بما يناسب إمكانياته الفكرية والجسمية بسبب المنافسة الموجودة في سوق المواد وسوق عوامل الإنتاج، وكذلك أنّه ليس صحيحا أن العمال يتركون عملهم بمجرد انخفاض الأجر الحقيقي وأنّ تخفيض هذا الأخير لحل مشكلة البطالة وفائض الإنتاج ليس حلاً، لأنّ الانخفاض العام في الأجور لا بد أن يؤدي إلى نقص الطلب الكلي، وهو ما يؤدي إلى زيادة حجم البطالة لا لمعالجتها ويتنافى مع فكرة أنّ تخفيض الأجر مع بقاء الطلب الكلي ثابت لأنه في الحقيقة تخفيض

<sup>1</sup> جون ماينارد كينز، ترجمة إلهام عيادروس، النظرية العامة للتشغيل والفائدة والنقود، ط1، دار العين للنشر، أبو ظبي، 2010، ص 306.

الأجور في كلّ الصناعات يؤثر على الطلب الكلي<sup>1</sup>، بل هو إلزامي ما لم يكن هناك خلل في سوق العمل بسبب الانخفاض الكلي في الطلب الفعال، وهو مجموع الإنفاق الاستهلاكي والاستثماري كدالة للدخل القومي. عوامل الإنتاج، يجب على الدولة التدخل لزيادة مستوى إجمالي الطلب الفعال.

يتضمن المفهوم الكينزي للبطالة انخفاضاً في إجمالي الطلب لأنه يفترض أن العمال ليسوا ضد تخفيض أجورهم الاسمية لتحقيق زيادة في مستوى العمالة ولا ضد تخفيض أجورهم. الأجور الحقيقية عندما يرتفع المستوى العام للأسعار مع بقاء المعدل دون تغيير. إن الأجر النقدي ثابت ولا يعارض "كينز" هذا الاتجاه بل يراه سلوكاً عقلانياً ينشأ في أعماق قلوب العمال وهنا تكمن رغبته في الحفاظ على أجورهم النسبية وبالتالي يقبل العمال خفض الأجور. وهم لا يقبلون التخفيض بسبب تخفيض أجورهم النقدية ويعانون من ظاهرة الاحتيايل النقدي لاعتقادهم أن تخفيض أجورهم النقدية يترتب عليه بالضرورة تخفيض أجورهم الحقيقية.<sup>2</sup>

خلاصة النظرية الكينزية هي أنه ميز "كينز" بين الميل إلى الادخار والميل إلى الاستثمار، حيث أن كلا الاتجاهين يخضعان لعوامل مختلفة. ورأى أن الدخل القومي المتوازن يتحقق عندما تتساوى الاستثمارات مع الادخار، وعندما يحدث العكس يؤدي إلى ما يعرف باختلال التوازن.

ويرى كينز أن البطالة تحدث حينما يرتفع حجم الادخار على الاستثمار وبالتالي يقل الطلب الكلي الفعّال على العرض الكلي ويؤدي إلى تراكم في المخزون السلعي وتخفض الأسعار وتقل الأرباح والنتائج، ويرتفع معدل البطالة وينخفض الدخل القومي ثم ينخفض الادخار ليتعادل مع الاستثمار حتى يتوازن الدخل القومي وبالتالي يرتفع معدل التشغيل وهذه الدورة الانكماشية تتسبب في البطالة.

## الفرع الخامس: تفسيرات أخرى للبطالة

### 1- التفسير التكنولوجي للبطالة:

هناك تفسيرات أخرى للبطالة منها التفسير التكنولوجي والذي ترجع بوارده إلى جهود الاقتصادي "شومبيتر Joseph A. shumpeter" عندما أشار في كتابه الشهير الدورات الاقتصادية 1939 إلى

<sup>1</sup> رفيقة حروش، الاقتصاد السياسي، ط1، دار الأمانة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2011، ص 214.  
<sup>2</sup> ضياء مجيد الموسوس، النظرية الاقتصادية، التحليل الاقتصادي الجزئي، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 1999، ص388.

ما جاء به الاقتصادي الروسي " نيقولاي كوندراتيف N.Kondratieff " يتميز النشاط الاقتصادي في النظام الرأسمالي بموجات من الصعود والهبوط تستمر على مدى 50 إلى 60 عاما".

يفسر "شومبيتر" الدورات الاقتصادية والتغيرات تحدث بسبب العامل التكنولوجي الذي له دور في دفع الصناعات وقطاعات معينة للازدهار والذي يلغي الكثير من الوظائف والمهن ويؤدي كذلك إلى تسريح العمال الذين تم تعويضهم بالآلات المتطورة والجديدة التي توفر الجهد والوقت والتكاليف وتساعد في رفع الإنتاجية بكل جودة ودقة.

ووفقا لهذا التفسير أصبحت البطالة هيكلية وليست دورية إضافة إلى ضعف العلاقة بين البطالة والسوق فقد كان عدد العاطلين يتزايد في فترات الركود ويتناقص مع الإنعاش، أما الآن فإن تسريح العمال لا يجري في ظل الركود فقط وإنما بسبب التطور التكنولوجي<sup>1</sup>.

## 2- نظرية اختلال سوق العمل (اختلال التوازن)<sup>2</sup>:

يعود ظهور البناء الفكري لنظرية الاختلال إلى ستينات القرن الماضي، من خلال محاولة إعادة بعث الفكر الكينيزي بمنظور جديد من طرف "A. leignonhufvud"، للتواصل الاسهامات بعده مع الاقتصادي الفرنسي E.Malinvaud والذي حاول تفسير معدلات البطالة المرتفعة في الدول الصناعية خلال فترة السبعينات من القرن الماضي، حيث يركز تحليله للبطالة على سوق السلع والخدمات وسوق العمل. تبني هذه النظرية فرض جمود الأسعار والأجور في الأجل القصير، ويرجع ذلك إلى عجزها عن التغيير بالسرعة الكافية لتحقيق التوازن المنشود، ونتيجة إلى ذلك يتغير سوق العمل لحالة اختلال متمثلة في وجود فائض في عرض العمل عن الطلب، مما يقود إلى البطالة الإجبارية، ولا تقتصر النظرية على البحث عن أسباب البطالة في إطار دراسة سوق العمل، وإنما تسعى أيضا لتحليلها من خلال دراسة العلاقة بين سوق العمل وسوق السلع، إذ يمكن أن ينتج نوعين من<sup>3</sup>:

- عندما يتم تقنين العرض في كلا السوقين، ينتج عنه عمالة جزئية والشركات لا تنتج بقدر ما تريد بسبب عدم كفاية الطلب الفعال، أي فائض في العرض ونقص في الطلب، هذا يترتب عن البطالة الكينيزية.

<sup>1</sup> مهدي صالح دواي، نتائج التفسيرات الاقتصادية مع الإشارة لواقع البطالة العربية، مجلة ديالى، العدد الثامن والعشرون، 2008، ص 8.

<sup>2</sup> مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص 246.

<sup>3</sup> Malinvaud E., Réexamen de la théorie du chômage, Calmann-Lévy, 1981, p73

- عندما لا يتم توظيف القوى العاملة بشكل كامل، ولكن الشركات تبيع كل الإنتاج الذي ترغب في إنتاجه يمكننا التحدث عن العمالة الناقصة الكلاسيكية.

أخيرًا، عندما يتجاوز الطلب العرض في جميع الأسواق، يكون هناك ضغط تضخمي، ولكن يتم احتواء التضخم إلى حد ما بسبب "جمود الأسعار على المدى القصير".

يختلف مخرج البطالة باختلاف طبيعتها بحيث نجد:

في حالة البطالة الكينزية، فإن الزيادة في الإنفاق العام (السياسة المالية) لها تأثير تحفيزي، وينطبق الشيء نفسه على زيادة الأجور الاسمية، ما ينقص هو الطلب، ولتلبية هذا الطلب الإضافي - ستقوم بالتوظيف، كما أن التحكم العام في الأسعار والأجور "نتج عن زيادة الإنتاج بسبب تأثير التوازنات الحقيقية".

من ناحية أخرى، في حالة البطالة الكلاسيكية، فإن هذه الإجراءات ليست فعالة لأنها عندئذ تكون إمكانية الإنتاج المريح غير متوفرة.

من خلال زيادة الأجور الاسمية، فإنها تتدهور الربحية، ونبعد أكثر عن التوازن التنافسي، والعكس هو الذي يجب القيام به، وهكذا في النموذج "Malinvaud" حيث تؤدي الزيادة في الإنفاق العام إلى خفض البطالة وفقًا لآلية تم الكشف عنها بطريقة مذهلة إلى حد ما:

- تزداد التقنين في سوق السلع ويقل استهلاك الأفراد اختاروا الحصول على مزيد من أوقات الفراغ.

- نظرًا لوجود ركود، وبالتالي فائض في البضائع، يجب زيادة الأجور على الفور لتقليل المخزونات غير القابلة للبيع وإعادة تشغيل المضخة. وإلا فلن نخرج من الأزمة

هل رأينا من قبل رؤساء يستثمرون لإنتاج المزيد من السلع غير القابلة للبيع؟ بقطع الأجور، هنا نتفاهم الأزمة بدلاً من التغلب عليها.

إن نظرية الاختلال قدمت تحليلاً لأسباب البطالة المعاصرة، وأوضحت أنّ البطالة الاجبارية ترجع في الدول الصناعية إلى انخفاض مستوى الانتاج، الذي يرجع بدوره الى انخفاض ربحية الاستثمارات بسبب زيادة الاجور وفقاً للنظرية الكلاسيكية أو عدم وجود الطلب الكافي وفقاً للنظرية الكينيزية.<sup>1</sup>

### 3- نظرية البحث عن العمل:

ترجع نتائج هذه النظرية إلى الاقتصاديين (بيفري، هول، جوردون، فيلبس) وهدفها إدخال بعض الحقائق في النموذج النظري لسوق العمل كإسقاط للفكرة الأساسية من فرضيات النموذج الكلاسيكي لسوق العمل وهي المعرفة الكاملة بظروف السوق وتوافر المعلومات الكافية عن العمالة والأجور، تبرز صعوبة نقل المعلومات، مما يدفع الأفراد إلى السعي للحصول عليها، حتى لو كانت نسبية، وأيضاً لمحاولة اكتشافها الهياكل التي تقدم الوظائف وتحدد مستوى الأجر المناسب لنوع العمل المقدم، وتتعلق هذه النظرية من فرضيات تالية:

- التفرغ الكامل للأفراد لجمع المعلومات اللازمة.

- تكون عملية الحصول على المعلومات المتعلقة بالأجور ومناصب الشغل المتوفرة مكلفة بالنسبة للباحثين عن العمل.

- كلما يستغرق البحث عن وظيفة في سوق العمل وقتاً أطول، كلما ارتفع الراتب المتوقع وذلك لأن عملية البحث طويلة الأمد توفر إمكانية تحصيل كمية كبيرة من المعلومات وعدد هائل من الاتصالات بين الباحثين عن العمل وأرباب العمل، وبالتالي تعتبر البطالة من هذه النظرة استثماراً.

- إن وجود حد أدنى للأجور يعني أن العامل يقبل أي أجر أعلى من هذا الأجر ويرفض أي أجر أقل منه.<sup>2</sup>

يتضح جلياً أن البطالة حسب هذه النظرية إرادية واختيارية وذلك من أجل البحث عن فرص أفضل وملائمة لقدراتهم وهيكل الأجور المقترن بها.

<sup>1</sup> لموتي محمد، البطالة والنمو الاقتصادي في الجزائر: دراسة قياسية واقتصادية للفترة (1970-2007)، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 2009، ص25.

<sup>2</sup> فراهي وهبية، تحليل المخزونات والتدفقات في سوق العمالة (دراسة قياسية مقارنة بين الجزائر والمغرب)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، جامعة بن بوعلي، الشلف، 2021، ص25.

### المطلب الثالث: المعايير المختلفة في تحديد أنواع البطالة

لم تعد البطالة في تعريفاتها ومفهومها الاقتصادي تقتصر على تعريف العاطلين عن العمل الذين فقدوا وظائفهم، بل اتسع مفهوم البطالة إلى مستويات أوسع وأشمل ولذلك تم تصنيف العديد من أنواع البطالة وإدراجها ضمن تعريفها البطالة ولكي نتعرف على أشكال البطالة ارتأينا أن نسلط الضوء على البطالة بجميع أنواعها:

#### الفرع الأول: نوع البطالة من حيث صفة الاختيارية

- 1- **بطالة اختيارية:** البطالة الاختيارية هي حالة يصبح فيها الأشخاص عاطلين عن العمل طوعاً وطوعاً من أجل البحث عن وظيفة أفضل ذات دخل أعلى يتناسب مع مهاراتهم وطموحاتهم، أو لسبب آخر يدفعهم إلى الاستقالة من وظائفهم.
- 2- **بطالة إجبارية قسرية:** يحدث هذا النوع من البطالة عندما يضطر العامل أو يضطر إلى ترك وظيفته بسبب الأزمة الاقتصادية التي تمر بها البلاد، والتي يمكن أن تكون ذات طبيعة عالمية أو فشل المصانع أو الإصلاحات الاقتصادية، مما يضطر إلى تسريح العمّال.<sup>1</sup>

#### الفرع الثاني: من حيث صفة العاطل

##### 1- بطالة خريجي الجامعات وأصحاب الشهادات:

وجود فائض ملموس في القوى البشرية من خريجي الجامعات والمعاهد والتكوين عما يتطلبه سوق العمل، كما توجد بطالة عن طريق مستوى التّحصيل العلمي بسبب استمرارهم في التّحصيل العلمي.

##### 2- بطالة النساء:

البطالة بين النساء تعني تعطيل المرأة وتهميشها في سوق العمل، كما أنها تقضي على نصف القدرة الإنتاجية البشرية التي يمكن أن تساهم في تنمية الاقتصاد. إن دمج المرأة في الحياة المهنية يساعد في تطوير الوضع الاقتصادي والاجتماعي للبلدان. المجتمع بشكل عام فضلا عن زيادة ميزانية الأسرة، وهذا المجتمع وفر فرص العمل للمرأة وحقق المساواة مع الرجل في مجال العمل، وخاصة في الأجور، تجدر الإشارة إلى أن المرأة لديها فرصة العمل في المناطق الريفية والحضرية، لكن طبيعة عملها تختلف باختلاف الظروف الاجتماعية والاقتصادية المحيطة بها، فالنساء اللاتي يذهبن إلى العمل لديهن دوافع مختلفة.

<sup>1</sup> نعمان، فكري أحمد، النظرية الاقتصادية في الإسلام، ط1، دار القلم، دبي، الامارات العربية المتحدة، 1985، ص 114.

3- **بطالة كبار السن:** هؤلاء هم الأشخاص الذين لا يزال لديهم القدرة الطبيعية على قبول منصب دائم أو مؤقت عندما تسنح الفرصة.

**بطالة المتقاعدين:** "وتحدث باستبعاد فرد أو فئة من سوق العمل كنتيجة عقابية أو جزائية أو لبلوغ السن القانوني للتوقف عن العمل"<sup>1</sup>.

#### 4- **بطالة فقراء المهنة:**

وهؤلاء هم الأشخاص الذين يؤدون وظائف لا تتناسب مع مؤهلاتهم الأكاديمية وقدراتهم الفعلية ولكنهم يفتقرون إلى فرص الحصول على ألقاب مهنية أو رواتب أو مكافآت تتناسب مع جهودهم. لديهم قدرات إبداعية قوية بسبب عدم وجود موهبة للمشاركة في العلاقات العامة أو الشهرة.

#### 5- **بطالة المهمشين:**

هؤلاء هم الأشخاص الذين وصلوا إلى سن العمل ولا يمكنهم العثور على عمل منتظم أو مستقر، ولذلك فهم دائماً على هامش عملية الإنتاج وينظر إليهم المجتمع على أنهم فائض سكاني عديم الفائدة، مما يجعلهم محبطين وغير مهمين، وعدم الشعور بالانتماء، وغالباً ما يدفعهم إلى اللجوء إلى الانحراف وارتكاب الجرائم.<sup>2</sup>

### الفرع الثالث: من حيث صفة المدة

#### 1- **البطالة المؤقتة:**

هي البطالة الناتجة عن الانتقال بين وظائف العاملين، حيث بمرور الوقت تكون نسبة معينة من القوى العاملة في مرحلة انتقالية بين وظيفتين مختلفتين، مما يؤدي إلى حالة البطالة، ويعتمد ذلك على نوع سوق العمل وحجم الالتزام المتوسط فيه، ويبلغ متوسط المشاركة، الوقت الذي يقضيه المحترف في أداء عمل ما، ويحدث هذا النوع من البطالة على مدى فترة طويلة من الزمن في بعض القطاعات، على سبيل المثال، في فترة معينة (الموسم الزراعي - ورش البناء أو العاملات في

<sup>1</sup> أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية: الأسباب - الآثار - الحلول، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2008، ص 18.

<sup>2</sup> طارق عبد الرؤوف محمد عامر، البطالة: مفهومها - أسبابها - خصائصها (اتجاهات عربية وعالمية) ط1، دار العلوم للنشر والتوزيع، القاهرة، 2017، ص 43.

السياحة أو النساء اللاتي يعملن في المنزل وليس لديهن عمل ولكنهن يبحثن عن عمل)، فبيداً الموظف بالبحث عن وظيفة جديدة خلال هذه الفترة.

2- البطالة الدائمة: هي إنهاء العمل أو عدم القدرة على الحفاظ على فرص العمل لفترة ممتدة من سنة واحدة أو أكثر<sup>1</sup>.

### الفرع الرابع: من حيث شكل البطالة

#### 1- البطالة السافرة أو المطلقة أو الصريحة:

البطالة السافرة هي أكثر أنواع البطالة انتشاراً لأنها تعبر عن عجز الأفراد في الحصول على أية فرصة عمل وهم راغبون فيه وقادرون عليه<sup>2</sup>، فقد تكون هذه البطالة دورية أو احتكاكية أو هيكلية، فهي تؤدي إلى مشكلة اقتصادية واجتماعية ونفسية وأمنية وسياسية، يحدث هذا لعدة أسباب بما في ذلك النمو السكاني السريع، وعدم التوسع في الأنشطة الاقتصادية القائمة، واستبدال العمالة بالميكنة والمعروفة أيضاً بالبطالة بسبب نقص الطلب الكلي<sup>3</sup>.

#### 2- البطالة المقنعة:

تعني وجود عدد كبير من العمال بكمية تفوق الطلب الفعلي على العمال، هؤلاء العمال لا يزيدون حجم الإنتاج بأي شكل من الأشكال، بل في حالة عمل، أي في حالة عمل، الحالة التي تحدث فيها يقوم بعض الأشخاص بمهام معينة يحصلون عليها مقابل أجر وفي نفس الوقت لا يساهمون في الإنتاجية، وبالتالي فإن المسافة بينها لا تؤثر على حجم الإنتاج، فالبطالة المقنعة هي نتيجة عدم قدرة الدولة على وضع خطط تنموية التي تخلق فرص عمل حقيقية.

<sup>1</sup> محمد كمال مصطفى الإدارة: دروس مستفادة وحوارات مفيدة، ط1، مركز الخبرات المهنية للإدارة (بميك)، القاهرة، 2017، ص129.

<sup>2</sup> أسامة السيد عبد السمیع، مرجع سابق الذكر، ص15

<sup>3</sup> ناصر دادی عدون وعبد الرحمان العایب، مرجع سابق الذكر، ص 53

## الفرع الخامس: من حيث التأثير على سوق العمل

1- البطالة الاحتكاكية<sup>1</sup>:

البطالة الاحتكاكية هي البطالة التي تنتج عن التغيرات المستمرة في الاقتصاد، مما يحرم العاطلين المؤهلين من الوصول إلى فرص العمل المتاحة لأن جميع الباحثين عن عمل ليسوا على علم كامل بفرص العمل المتاحة،<sup>2</sup> وكذلك نتيجة الحراك المهني، وبسبب الرغبة في زيادة الأجور أو العثور على عمل أفضل أو الانتقال من بلد إلى آخر، فإن هذا النوع من البطالة قد يستمر فقط لفترة قصيرة من الزمن وهو أقل حدة من البطالة الهيكلية الدورية تحدث عادة إلى حد كبير بسبب عوامل خارجة عن سيطرة العمال.

البطالة الاحتكاكية هي البطالة الناتجة عن التنقل المستمر للعمال بين المناطق والمهن المختلفة والناتجة عن التغيرات في الاقتصاد الوطني. يستفيد العاطلون المؤهلون بسهولة من عروض العمل المتاحة، ويرجع ذلك إلى عدم وجود معلومات كاملة عن جميع عروض العمل. الباحثون عن عمل ومديرو الأعمال وبناءً على الوقت الذي يقضيه الباحثون عن عمل.

وقد يكون هذا هو الحال عندما ينتقل الموظف من منطقة أو منطقة جغرافية إلى منطقة أو منطقة جغرافية أخرى، أو على سبيل المثال عندما تقرر ربة منزل أن تبدأ الحياة العملية بعد تربية أطفالها ورعايتهم.

## 2- البطالة الهيكلية:

وهذا النوع يحدث نتيجة عدم توافق بين فرص العمل والمهارات والمؤهلات الأفراد الباحثين عن العمل والراغبين فيه<sup>3</sup>، بسبب التطورات في التكنولوجيا<sup>4</sup> أو بسبب مستويات جديدة من المهارات المطلوبة للقيام بهذه المهمة، وهذا الاختلال في التوازن بين فرص العمل المتاحة ومؤهلات الأفراد العاطلين عن العمل يحدث بسبب تغيير في هيكل الإنتاج أو تغيير في مكان العمل أو عدم اتقان الأفراد للآلات الحديثة واستخدام التكنولوجيا، لأن التكنولوجيا أمر ضروري للإنتاج كما وكيفا، وذلك ما يُحتمُّ على أرباب العمل والمؤسسات الاستغناء عن اليد العاملة غير المؤهلة<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> خالد الزواوي، البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل، مجموعة النيل العربية، 2004 القاهرة، ص 19.

<sup>2</sup> وليد عبد الحميد عايب، الآثار الاقتصادية الكلية لسياسة الإنفاق الحكومي، مكتبة حسن العصرية، 2010 القاهرة، ص 85.

<sup>3</sup> محمد علي الليثي وآخرون، مقدمة في الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية، القاهرة، 1997، ص 257.

<sup>4</sup> ناصر عدون وعبد الرحمان العايب، مرجع سابق الذكر، ص 52.

## الفرع السادس: من حيث توقيت حدوث البطالة

## 1- البطالة الدورية:

يمر الاقتصاد بمرحلتين تحول الأولى هي مرحلة الزّواج والتّوسع بحيث يتم فيها تزايد في التّوظيف مما يؤدي إلى نقص في البطالة إلى أن يصل التّوسع قمته وبالتالي تدخل في مرحلة تحول وهي المرحلة الثّانية وتسمى المرحلة الانكماشية فهي عكس المرحلة الأولى حيث تبدأ انخفاض حجم الدّخل والنتائج والتّوظيف والزيادة في البطالة حيث ينخفض الطّلب على العمالة وساعات العمل ثم تسريح العمّال وبعدها مباشرة يبدأ الإنعاش وهذه العمليّة تسمى بالدّورة الاقتصاديّة<sup>1</sup>.

وتعرف البطالة الدورية بأنّها " البطالة بسبب تقلبات الوضع الاقتصادي، أي بطالة إجبارية لا إرادية"<sup>2</sup>.

## 2- البطالة الموسميّة أو متقطّعة:

هذا النوع من البطالة يحدث في الصناعات المختلفة بسبب التّغيرات الموسميّة في النّشاط الاقتصادي نتيجة الطّروف المناخيّة، وهناك بعض الأعمال التي يقوموا بها بعض الأشخاص في موسم معين وتوجد عادة في القطاع الزراعي حيث يكون الإنتاج موسميًا، وكذا لجوء الطّلبة إلى سوق العمل لفترة زمنيّة ولا يعملون لفترات أخرى<sup>3</sup>.

وينتج هذا النوع من البطالة عن ركود سوق العمل وعدم كفاية الطلب الإجمالي على العمالة، ولكنه يمكن أن ينجم أيضًا عن التقلبات في الدورات الاقتصادية، ويفسر حدوثها بعدم قدرة الطلب الكلي على استيعاب أو شراء الإنتاج المتاح، مما يؤدي إلى ظهور فجوة انكماشية في الاقتصاد المتأثر بهذه الظاهرة، والبطالة الموسمية هي الفرق بين العدد الفعلي للعمال وعددهم المتوقع بالنظر إلى حجم الإنتاج المتاح. إذا كانت البطالة الموسمية صفرًا، فهذا يعني أن عدد الوظائف الشاغرة في فترة معينة يساوي عدد العاطلين عن العمل، تعتبر البطالة الموسمية إلزامية، لأنه في هذه الحالة يكون العاطلون عن العمل على استعداد للعمل بالأجر الحالي، لكنهم لم يجدوا عملاً.

<sup>1</sup> أشرف عبد العزيز، وآخرون، النمو الاقتصادي والتنمية المستدامة في الدول العربية: سياسات التنمية وفرص العمل، ط1، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، قطر، 2013، ص 145.

<sup>2</sup> Abed Imadjid bouzidi, *comprendre la mutation de léconome algérienne*, les mot clés, 1992, p20

<sup>3</sup> Edwardn, Wolff, *poverty and Income Distribution*, 02<sup>nd</sup> Edition, John wiley & son's ltd publication ,UK, 2009 p233.

تتقلب مستويات التوظيف والعمالة بين الانكماش والتوسع اعتماداً على الأعمال أو الدورة الموسمية مما يؤدي إلى البطالة الدورية.

### 3- بطالة جزئية (نقص التشغيل):

تشمل هذه الحالات التي يعمل فيها الفرد لساعات أقل من المعتاد، وهو ما يعني عمومًا أن مجموعة من الأشخاص يعملون لساعات أو أيام أقل من المطلوب، ويعملون بعقود مختلفة عن المطلوب، ويعملون في مواقع غير مناسبة بعد التوظيف، عادة ما يكون أدائهم أقل مما هو عليه في وظيفة أخرى أو ينقطعون عن العمل مؤقتًا بسبب أزمة معينة، كما أن تعرف عن تخفيض مؤقت في ساعات العمل العادية أو القانونية وكذلك خسارة أو انخفاض في الأرباح نتيجة التوقف المؤقت.

### الفرع السابع: أنواع أخرى من البطالة

#### 1- البطالة السلوكية:

"وهي بسبب إجماع الأفراد عن القيام ببعض الوظائف بحجة أنها لا تتناسب مع مؤهلاته العلمية ومكانته الاجتماعية بسبب سيطرة ثقافة العيب."<sup>1</sup>

#### 2- البطالة الصناعية أو التكنولوجية:

ينشأ هذا النوع من البطالة عند اكتشاف الآليات والالات الحديثة التي يمكن أن تحل محل الإنسان في عملية الإنتاج، مما يؤدي إلى فصل عدد كبير من العمال الذين يصبحون جزءاً من جيش العاطلين عن العمل.<sup>2</sup>

#### 3- البطالة الفكرية:

وتعرف منظمة العمل الدولية البطالة الفكرية بأنها "الحالة التي يدخل فيها الأفراد إلى سوق العمل حيث تتخفف إنتاجيتهم الحدية عن المستوى المتوقع بناء على مستوى تعليمهم وتدريبهم ومهاراتهم، بينما يواجه

<sup>1</sup> لوي أديب العيسى، الفساد الإداري والبطالة، ط1، دار ومكتبة الكندي للنشر والتوزيع، عمان، 2014، ص156.  
<sup>2</sup> نعيم حسين كزار البديري، مشكلة البطالة وآثارها الاجتماعية في المجتمعات المازومة (المجتمع العراقي أنموذجاً) دراسة تحليلية، مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، المجلد 23، العدد 2، 2015، ص237.

الاقتصاد حالة من الركود، مما يؤدي إلى انخفاض حاد في الطلب الإجمالي وفرص العمل المتاحة في المجتمع<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> سالم محمد سعيد الشمسي، البطالة الفكرية وتأثيرها على عملية التنمية في المجتمع اليمني، مجلة الاندلس للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 15، المجلد 16 سبتمبر 2017، ص 140.

### المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي للسياسة العامة التشغيلية

إن التدخل المتزايد للدولة في أدوارها المختلفة لتخطيط وتنظيم وتنسيق وتوجيه جميع جوانب الحياة الاجتماعية يجد تعبيره في سياسة عامة متنوعة ومتباينة تبلور الإرادة الاجتماعية وتحدد النهج الفكري والعلمي للتوجه، وأساليب عمل المؤسسات الحكومية لإحداث التغيير أو منعه أو الحد منه.

#### المطلب الأول: تعريف السياسة العامة

قبل التطرق لمفهوم السياسة العامة يجب علينا أن نتطرق لمفهوم السياسة أولاً:

#### الفرع الأول: تعريف السياسة

جاء في لسان العرب لابن منظور " أنَّ السِّيَاسة مصدر للفعل سَاسَ يَسُوسُ، وساس الأمر سياسةً، أي قام به، وسوسه القوم بمعنى جعلوه يسوسهم" <sup>1</sup>.  
أما مصطلح السِّيَاسة في اللغات الغربية ومنها الإنجليزية (Politis) والفرنسية (Politique) فهو مشتق من ثلاث كلمات لاتينية <sup>2</sup>:

- **Polis** : وتعني المدينة، وكانت المدينة هي الوحدة السياسيّة في اليونان القديمة، حيث عرفت اليونان آنذاك ما أطلق عليه دولة المدينة (City – State).
- **Politica** : وتعني الأشياء السياسيّة والمدنية النظريّة، وكلّ ما إذا ذكر تبادر إلى الذهن معنى السياسة كالدستور والحكومة والسيادة وغيرها من الكلمات.
- **Politike** : وتعني السياسة كفنّ أو ممارسة يقوم بها السياسيون.

فالسِّيَاسة تعني طريقة أو منهج أو خطة أو برنامج عمل تنفيذي يهدف لمعالجة مسائل في مجالات متعددة، ولكلّ دولة نوعان من السِّيَاسات هما سياسات داخلية كالسياسات الاجتماعيّة والاقتصاديّة والتعليميّة وغيرها من السِّيَاسات القطاعية وسياسات خارجية من جهة أخرى، كما أنّها مجموعة الأنماط المتداخلة والمتشابكة والتي تكوّن الجسم العقائديّ السياسي للجماعة، وهي بدورها تقوم بترجمة أهداف وخلافات ومنازعات المجتمع الناتجة من العقيدة السياسيّة التي أضفت على القوة صفة الشريعة <sup>3</sup>.

<sup>1</sup> ابن منظور، لسان العرب، ج6، بيروت: دار إحياء التراث العربي، 1996، ص429.  
<sup>2</sup> حسن سيد سليمان، المدخل للعلوم السياسية، دار جامعة إفريقيا العالمية للطباعة، خرطوم، 2010، ص5.  
<sup>3</sup> حسن سيد سليمان، مرجع سابق الذكر، ص9.

## الفرع الثاني: تعريف وخصائص السياسة العامة

## 1- مفهوم السياسة العامة

عرّفها "دافيد ايستون" بأنها توزيع القيم والحاجات الماديّة والمعنويّة في المجتمع بطريقة سلطوية أمرّة من خلال القرارات والأنشطة الإلزاميّة الموزعة لتلك القيم في إطار عملية تفاعلية بين المدخلات والمخرجات والتغذية العكسيّة.<sup>1</sup>

ويعرفها "جيمس أندرسون" "السياسة العامة كتعريف واسع فهي تعني "العلاقة بين الوحدة الحكوميّة وبيئتها".<sup>2</sup>

في حين تطرقا كلّ من "مارك ليندنبريك LINDENBING-M" و"بنيامين كروسي CROSBY-B" إلى المنظور البراغماتي العملي للسياسة العامة على أنّها عملية نظامية تحظى بميزات ديناميكية متحركة للمبادلة والمساومة وللتعبير عن مجوز على ماذا؟ ومتى؟ وكيف؟ كما تعبر عن ماذا أريد؟ ومن يملكه؟ وكيف يحصل عليه؟ من خلال نشاطات تتعلق بتوزيع الموارد والمكاسب والقيم والمزايا وتقاسم الوظائف والمكانة الاجتماعية بفعل ممارسة القوة أو النفوذ<sup>3</sup>

أمّا "توماس داي" فيرى أن السياسة العامة هي ما تفعله وما لا تفعله الحكومة.<sup>4</sup>

وعليه فالسياسة العامة هي الإجراءات أو القرارات الحكومية اللازمة لتنفيذ البرامج لتحقيق الأهداف السياسية والاقتصادية والاجتماعية.

## 2- خصائص السياسة العامة

إن فهمنا لماهية السياسة العامة يصبح أكثر اكتمالا عندما نكتشف السمات أو الخصائص التي تميزها ونحدد سماتها الأساسية، وهي:

<sup>1</sup> كمال المنوفي، مقدمة في مناهج وطرق البحث في علم السياسة، القاهرة: وكالة المطبوعات، 2006، 35.  
<sup>2</sup> جيمس أندرسون، صنع السياسات العامة، ترجمة عامر الكبيسي، عمان: دار المسرة للنشر والتوزيع والطباعة، ص 14.  
<sup>3</sup> سلمى الامام، صنع السياسة العامة في الجزائر-دراسة حالة السياسة التعليميّة الجامعية (1999-2007)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، 2008، ص 18.

<sup>4</sup> ثامر كمال محمد الخزرجي، النظم السياسيّة الحديثة والسياسات العامة-دراسة معاصرة في استراتيجيّة إدارة السّلطة ط1، دار مجدلاوي، عمان، 2004 ص ص 27 و 28

- تغطي الأعمال التي تستهدف الأهداف المقصودة ولا يشمل التصرفات العشوائية والعفوية لجهات معينة.
- تشمل البرامج والتدابير المنسقة الصادرة عن رؤساء الحكومات، وليس القرارات المنفصلة أو المتقطعة، مثل مراسيم القوانين والقرارات المنفذة لهذه القوانين.
- إنها تشمل جميع القرارات الفعلية المنظمة والضابطة للتجارة أو لمعالجة التضخم أو لمعالجة مشكلة السكن أو الصحة أو السياسة التشغيلية أو التعليمية ولا تشمل ما تنوي الحكومة أن تفعله أو تعد لفعله.
- وقد تكون السياسة العامة إيجابية في صياغتها وقد تكون سلبية، ويمكن أن تأمر بالتصرف باتجاه معين، وقد تنهي عن القيام بتصرفات غير مرغوبة أو قد يُعدّ سكوتها أو عدم التزامها بالتصرف إزاء ظواهر معينة بمثابة توجيه، وهي في كل الأحوال تؤثر بمواقفها على السكان أو المعنيين بهذه الأمور.
- السياسة العامة تبعا للمنهج المؤسسي نشاط تباشره المؤسسات الحكومية، فأى سياسة لا يمكن أن تصبح سياسة عامة مالم تتبناها وتنفذها الحكومة، وإنها تكتسب من خلال مؤسسات الحكومة عدة خصائص هامة في مقدمتها الشرعية أو القبول العام.
- السياسة العامة كتوازن بين الجماعات من خلال تعبير عن التوازن بين الجماعات المصلحية، وهذا التوازن يحدد بالنفوذ النسبي للجماعات، ويؤدي تغيير هذا النفوذ إلى تغيير في السياسة العامة، اذ تصبح أكثر تعبيراً عن إرادة الجماعات التي يزداد نفوذها وأقل تعبيراً عن إرادة الجماعات التي يزداد نفوذها وأقل تعبيراً عن الجماعات التي يتقلص نفوذها<sup>1</sup>.
- تعد السياسة العامة كمرجع للنظام السياسي وفق نظرية النظم والتي بمثابة مخرجات واستجابات النظام السياسي للمدخلات (الضغوط والمؤثرات) الصادرة إليه من البيئة، هذه السياسات قد تحدث تغييراً في البيئة وفي النظام السياسي ذاته، لذا فإن نظرية النظم تسلط الضوء على تأثير الظروف البيئية وخصائص النظام السياسي.
- السياسة العامة هي إنجاز كفاء للهدف ويمكن أن تتصف السياسة العامة بالرشد، إذا ما وضعت على أساس تعظيم صافي القيم المتحققة بمعنى أن يكون المعدل بين ما تحققه من قيم وما

<sup>1</sup> محمد نصر مهنا، النظرية السياسية والمقارنة، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، ص 100 و101

- تضحي به موجبا وأعلى مما هو بالنسبة لأية سياسة أخرى بديلة، ولا تقتصر القيم على ما يعبر عنه برموز كمية، وإنما تشمل كل القيم الاجتماعية والسياسية والاقتصادية<sup>1</sup>.
- أنها تتسم بالنبات والاستمرارية والديمومة في نفاذها وفعاليتها، وإن كان لبعضها سقف زمني بوقف مفعولها ويكون معلوما في قرار صدورها، وعندما تكون السياسة العامة مرحلية أو مؤقتة بظرف سنة أو سنتين ثم ينتهي مفعولها، وهذا لا يعني ديمومتها المطلقة فقد تتغير الظروف والأحوال ويستجد منها ما يبرر وقفها أو تعديلها، ولكن ذلك يستلزم صدور السياسة العامة البديلة من الجهة التي أصدرتها أو من جهة أعلى منها إن وجدت وخولتها بذلك وخاصة في الظروف الاستثنائية والطائرة.
- ولكون السياسة العامة بمثابة مشروعات عمل فإنها تتسم بالواقعية والعقلانية وتكون قابلة للتنفيذ والقياس والتقويم والتحليل.
- والسياسات لا تكون عامة إلا إذا توافقت مع بيئتها، وما يسودها من عقائد وآداب وقيم وثقافة ملبية لمطالبها ولتطلعاتها، لكن ذلك لا يمنع من وجود من يعارضها أو يختلف معها لاعتبارات سياسية ومصحية يفترض أن تكون المصلحة العامة أكبر وأهم منها.
- ولكي يتسنى لصانعي السياسة العامة اختيار سياسة رشيدة ينبغي أن يعرفوا كافة قيم المجتمع وأوزانها النسبية، وبدائل السياسة المتاحة وأثار كل بديل وحساب الفرق بين نسبة القيم المجتمعية المتحققة والمضحى بها على مستوى كل بديل ثم اختيار البديل الأكثر رشدا أو كفاية<sup>2</sup>.
- السياسة العامة ذات سلطة شرعية حيث بمجرد اقرار سياسة عامة معينة من قبل صناعتها لابد من إصدار قانون بشأنها أو مرسوم.
- السياسة العامة تشمل كل البرامج والأفعال التي تقوم بها مؤسسات الحكومة والتي تعبر عن توجهات الحكومة الايديولوجية والعلمية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> محمد نصر مهنا، مرجع سابق الذكر، ص101.

<sup>2</sup> عامر خضير الكبيسي، السياسات العامة مدخل لتطوير أداء الحكومات، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2008، ص10.

<sup>3</sup> حسن أبشر الطيب، الدولة العصرية دولة مؤسسات، الدار الثقافية، القاهرة، 2000، ص37.

## المطلب الثاني: عناصر ومراحل السياسة العامة

### الفرع الأول: عناصر السياسة العامة

تتمّ السياسات على ضوء الأفعال التي تقوم بها الحكومة اتجاه المجتمع وتتمثل عناصرها فيما يلي:

- 1- **المطالب:** تشمل كل ما يطرح على المسؤولين، من أجل التحرك إزاء قضية معينة أو التوقف عن المضي في اتجاه ما، وهذه المطالب تتراوح بين الإلحاح على الحكومة لفعل شيء ما.
- 2- **قرارات السياسة العامة (Policy de cisions):** وتشمل ما يصدره صانعو القرارات والموظفون العموميون المخولون بإصدار المراسيم والأوامر والتوجيهات المحركة للفعل الحكومي، فقرارات السياسة العامة هي غير القرارات الروتينية المعتادة.
- 3- **الخطب والتّصريحات الرّسمية:** "وهي تعبيرات رسمية موحية بسياسة عامة، وتشمل الأوامر الشفهية والتفسيرات القانونية والضوابط المحددة للسلوك وأراء الحكام والقضاة وحتى خطب المسؤولين وشعاراتهم"<sup>1</sup>.
- 4- **المخرجات:** تمثل المخرجات استجابات النظام السياسي للمطالب الفعلية التي تأتيه من البيئة وتصدر هذه الاستجابات في شكل قرارات وأفعال معينة يقوم بها النظام السياسي، وهذه الاستجابات تختلف من نظام لآخر ومن وقت لآخر، وتعتبر المخرجات عن طريقة تصرف النظام السياسي إزاء البيئة<sup>2</sup>.
- 5- **عوائد السياسات:** وهي النتائج التي يتلقاها المجتمع من تطبيق السياسات العامة، سواء كانت مقصودة أو غير مقصودة والتي تتجم عن الفعل والامتناع عن الفعل<sup>3</sup>.

### الفرع الثاني: مراحل السياسة العامة

تمر عملية رسم السياسة العامة بالعديد من الخطوات والمراحل والتي سنتطرق إليها من خلال ما يلي:

#### المرحلة الأولى: تحديد المشكلة وإدراجها في جدول أعمالها

لمعالجة مشكلة معينة في السياسة العامة يتطلب تحديدا وتعريفا واضحين ودقيقين لطبيعة المشكلة التي يعاني منها المجتمع ويسعى لإيجاد حل لها، ويعد تحديد وتعريف المشكلة العامة من أهم الخطوات لرسم السياسة العامة، فالمشكلة هي إطار فكري يساعد على وصف واقع معين وعلى تنظيم الجهد الهادف لفهمه ومن أجل تغيير هذا الواقع من حال إلى حال أفضل.

<sup>1</sup> جيمس اندرسون، مرجع سابق الذكر، ص17.

<sup>2</sup> ثامر الخزرجي، مرجع سابق الذكر، ص30

<sup>3</sup> جيمس اندرسون، مرجع نفسه.

هناك ثلاث مصطلحات تستعمل كثيرا في مناقشة موضوعات تتعلق بالسياسة العامة، وهي مشكلة، مشكلة عامة، قضية، قضية عامة، وهذه المصطلحات تمثل تدرجا إلى الأعلى، فلا توجد مشكلة عامة إلا إذا توفرت فيها الشروط الآتية:

- تغير أوضاع أو ظروف معينة في المجتمع من حال إلى حال؛
  - يعتبر هذا التغير غير مرغوبا فيه وغير مقبول لتعارضه مع المقاييس والقيم الاجتماعية؛
  - اتفاق عدد كبير أو مجموعة فعّالة من المواطنين في الشعور بعدم الرضا عن الوضع الجديد؛
  - رغبة هؤلاء المواطنين في تصحيح الوضع واستعداداتهم لبذل الجهد للوصول إلى هذا الهدف.
- غالبا لا تصنع الحكومة سياسات عامة لعلاج مشكلة خاصة أو اجتماعية محدودة الأثر، وإنما تصنع السياسة العامة في محاولة لحل مشكلة عامة يتأثر بها بصورة مباشرة أو غير مباشرة عدد كبير من أفراد المجتمع ويتطلب علاجها تدخلا حكوميا، لذا فإنّ صنع السياسة العامة يتطلب النجاح في اثاره اهتمام الحكومة بالحدث الطبيعي أو التصرف البشري، واعترافها بأنه خلق مشكلة عامة جدية بالاهتمام الرسمي وبالتالي قيامها بإدراج المشكلة في جدول أعمالها كتعبير عن الالتزام بمحاولة إيجاد حلا لها.<sup>1</sup>

#### المرحلة الثانية: تجميع البيانات والمعلومات حول مشكلات السياسة العامة:

إن توفر المعلومات اللازمة والدقيقة سيؤدي إلى الكشف عن المشكلات ونقاط الضعف والخلل في أيّ نظام سياسي، كما يعطي أيضا المعلومات الناتجة من تحليل ودراسة المشكلات بعض التصورات والتوجهات التي تدور في أذهان صانعي السياسات ومتخذي القرارات والتي ستكون بدائل في المرحلة القادمة، فدراسة المشكلات بطريقة علمية وتصنيفها والاحاطة التامة بها من مختلف جوانبها من طرف المختصين والخبراء في الحكومة ومختلف مراكز المعلومات والدراسات والبحوث والهيئات الاستشارية والمعاهد المتخصصة التي تعطي معلومات وبيانات وافية لصنع السياسة العامة .

حيث أن هذه المرحلة تعمل على جمع أكبر قدر ممكن من البيانات والإحصائيات المتعلقة بالمشكلات من جهة وبالإمكانات المتوفرة من جهة أخرى، كما يجب أن تكون البيانات والمعلومات دقيقة وحديثة

<sup>1</sup> ثامر الخزرجي، مرجع سابق الذكر ، ص164.

ومعبرة عن لواقع الفعلي، لكي يمكن الاعتماد عليها في المرحلة الموالية لوضع البدائل والمفاضلة بينها كما يمكن تحديد المصادر الوطنية والدولية التي لها علاقة بالمشكلة التي يمكن لها التدخل فيها.<sup>1</sup>

كلما كانت المعلومات دقيقة وواضحة متكاملة كلما كان الاستنتاج والتحليل والاختيار للبدائل واضحا ومفهوما، وهي التي تحرك السياسات وترشدها.<sup>2</sup>

### المرحلة الثالثة: بلورة السياسة العامة (وضع البدائل)

تمثل هذه المرحلة اتجاها فاعلا نحو إيجاد حل للمشكلة محل الاهتمام وذلك بوضع حلول واقتراحات أولية مبنية على المعلومات المقدمة من المرحلة السابقة، وهي توضيح لمدى الاستجابة وخلق بدائل، فطرح حلول للمشكلات العامة الحالية ينبع من واقع خبرات محلي السياسات العامة بطرق وصفية مع استخدام محدود لبعض الأساليب الرياضية، خاصة إذا كانت السياسات اقتصادية، أما السياسات الاجتماعية فغالبا ما تناقش بدائلها وفق اعتبارات دور الدولة مسؤولياتها.

### المرحلة الرابعة: صياغة السياسة العامة

يرى " جيمس اندرسون" أنّ صياغة السياسة العامة تتضمن بلورة مقترحات أولية لبرامج العمل اللازمة لمواجهة المشكلة، فصياغة المشكلة لا يعني بالضرورة إصدار قانون أو أمر أو قاعدة إدارية فيمكن لصانعي السياسة عدم فعل أو التحرك إزاء قضايا معينة وتركها على جنب، فالأحداث والقضايا هي التي تحدد ذلك، بمعنى أن وجود مشكلة على جدول الأعمال لا يعني بالضرورة أن السياسة العامة ستتخذ بشأنها.<sup>3</sup>

تتضمن قرارات السياسة العامة عملا يصدر من بعض الرسميين والهيئات لتصادق ولتعديل أو لترفض والشكل الإيجابي للقرارات يتمثل في شكل تشريع أو أمر إداري، يقسم بعض المشاركين في صنع السياسة العامة إلى مجموعتين رئيسيتين:

- المجموعة الأولى: حكومية وتضم الأفراد الذين يتمتعون بالصلاحيات القانونية التي تسمح لهم بالمشاركة في صنع السياسات العامة من خلال المؤسسات (السلطة التنفيذية، السلطة التشريعية).

<sup>1</sup> غارو حسبية، دور الأحزاب السياسية في رسم السياسة العامة : دراسة حالة الجزائر من 1997-2007، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في

العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، كلية العلوم السياسية، 2012، ص69.

<sup>2</sup> ابراهيم درويش، الوسيط في الإدارة العامة، ط2، دار النهضة العربية، القاهرة، 1995، ص30.

<sup>3</sup> جيمس أندرسون، مرجع سابق الذكر، ص90

- **المجموعة الثانية:** وتمثل هذه المجموعة المشاركين غير الحكوميين في رسم السياسات العامة والتي يصعب حصرها وتحديد أفرادها ومنظماتها، ويكون في مقدمة هذه المجموعة الأحزاب السياسية وجماعات الضغط التي تسعى إلى الاهتمام بمشكلة معينة واقتراح حلول لها.

هذا التقسيم لا يعني أن المجموعتين تعملان بمعزل عن بعضهما البعض فهناك قنوات للتفاعل المستمر بينهما من خلال التفاعل والتفاوض والصراع والتعاون والمساومة وذلك عبر شبكة معقدة من الاتصالات لإعداد مقترحات سياسة عامة تحظى بقبول عام قدر المستطاع مما يعزز احتمالات نجاحها كوسيلة لحل ومعالجة المشكلة.

إن جوهر ولب هذه المرحلة هو أن تعكس السياسة العامة ما يسمى بالجدوى السياسية حيث تعكس هذه الخاصية تقويماً قديماً للآثار المتوقعة من السياسة العامة، كما تشكل الجدوى مؤشراً من مؤشرات نجاح السياسات.<sup>1</sup>

#### المرحلة الخامسة: مرحلة اعتماد وتنفيذ السياسة العامة

بعد اعتماد السياسة يتم التنفيذ الفعلي لها أو للبديل الذي يتم اختياره، حيث تكتسي السياسة العامة طابع الرضى لجميع الأطراف المعنية بها، والتي تمّ فيها تقليص الصراعات والمساومات واختلاف وتباين الآراء بطريقة مرضية ولو كان ذلك على حساب الأقلية التي لم تساند هذا النوع من السياسة.

تعتبر عملية تنفيذ السياسة العامة استمراراً لمختلف العمليات السابقة والتي ينتقل العمل فيها إلى السلطة التنفيذية بمختلف مستوياتها، وتتمتع بسلطات تقديرية واسعة أثناء التنفيذ وذلك لتمتعها بالخبرة اللازمة والثقة والتجربة في كافة الميادين، مما يعطي الحق في إصدار اللوائح والتعليمات اللازمة بتفاصيل تنفيذ السياسات العامة.

كما أنّ التطبيق الجيد هو الذي يجسد السياسة العامة في أرض الواقع.

ولا تتفرد الأجهزة الإدارية بتنفيذ عملية السياسات العامة، بل تتدخل الأجهزة الأخرى كالسلطة التشريعية التي وإن كانت مهمتها إقرار السياسة العامة لكن من خلال عملها بدقة أكبر وتفصيل أشدّ فأثراً تضغط على الإدارة العامة بطرق عديدة وتحدد مساراتها ومبرراتها، كما أنّ اللجان الفرعية التخصصية التابعة

<sup>1</sup> غارو حسينية، مرجع سابق الذكر، ص72.

للسلطة التشريعية التي تتولى مراجعة اللوائح، اعتماداتها المالية السنوية لا بد أن تحظى بموافقة السلطة التشريعية التي يكون عملها في هذه الحالة مندرجا في مهام ذات اختصاصات تنفيذية، كما تلعب السلطة القضائية أدواراً محورية في الأداء التنفيذي من خلال وحدات إدارية تتمتع بسلطة إجراء التحقيقات وتطبيق اللوائح القانونية سواء كانت هيئات عمومية أو في شكل هيئة مستقلة كذلك التي تكشف التجاوزات والتلاعبات التي تحصل على مستوى الوحدات التنفيذية الإدارية .

### المرحلة السادسة: مرحلة تقييم السياسات العامة

إن عملية التقييم هي عملية منظمة تستهدف تقييم النشاطات الحكومية حتى تقدم معلومات متكاملة عن الآثار بعيدة وقريبة المدى للبرامج الحكومية، فهي عملية أساسية وذلك لتشخيص وقياس آثار السياسة العامة، من أجل التوصل إلى معرفة نتائج السياسة العامة، وكذلك تحليل برامج السياسة العامة من خلال ملاءمتها، صياغتها، فعاليتها، وقبولها لدى جميع الأطراف المعنية. وهناك أنواع للتقييم تكمن فيما يلي:

تتعدد اتجاهات ونوعيات التقييم في السياسات العامة، في ضوء اختلاف الأهداف بالنسبة للعملية التقييمية، وتبعاً لدرجة التركيز في عملياتها وفي أنشطتها، حيث يمكن أن تركز عملية التقييم على أهداف البرامج أو على تكاليفه أو على نتائجه، كما يمكن أن تركز عملية التقييم على الطابع الإداري ومستوياته وكذلك على العملية التقييمية ذاتها، وفيما يأتي نوضح أهم أنواع التقييم في السياسة العامة.

#### 1- التقييم المتقدم أو تقييم السياسة العامة<sup>1</sup>:

وهذا النوع هو الذي يعنى بدراسة الجدوى قبل اتخاذ القرار، ويمثل منطلقاً أولياً في سبيل إعطاء الضوء الأخضر للمباشرة ببدء العمل بالبرامج الجديدة، ويمثل أيضاً هذا التقييم الإعداد للسياسة العامة والأداة الارتكازية في التخطيط اللازم لها، لغرض الحصول على المعلومات اللازمة ضمن مستوى صنع السياسة العامة.

<sup>1</sup> أحمد محسن، صنع السياسة العامة في مصر، ط1، دار لقمان للنشر والتوزيع، مصر، 2008، ص79.

**2- التقييم الاستراتيجي:**

وهو النوع الأدنى من سابقه في عملية التقييم، والذي يمكن اعتماده في سبيل تحديد فاعلية التنفيذ ومساعدة مدراء البرامج لإدخال التعديلات والتحسينات الضرورية لتنفيذ البرامج، وردم الفجوة بين الأداء والتخطيط وربط النظرية بالتطبيق، وإجراء التقييمات الشاملة للبرنامج في ضوء مؤثرات الكفاءة والفاعلية.

**3- تقييم عمليات تنفيذ البرامج:**

وهو النوع الذي يمكن أن يتم بصورة مستقلة أو مشتركة مع غيره من أنواع التقييم الأخرى، ويتركز على تحليل العمليات التنفيذية للبرامج من حيث الإستراتيجية، وعمليات التشغيل، والتكاليف، والتدخلات بين المستفيدين من البرنامج ومنفذي هذا البرنامج، بما يضمن تطوير أو تحسين تلك العمليات.

وفي حال اشتراك هذا النوع مع غيره من أنواع التقييم الأخرى، وبالأخص التقييم المتعلق بالكفاءة والفعالية، فإنه سيعتمد لأجل تحقيق هدفين مهمين هما:

- لمساعدة المقوم في تحديد خطة لتصميم التقييم للفاعلية والكفاءة.

- لمساعدة المقوم في توضيح النتائج التي توصل إليها تقييم الفاعلية والكفاءة.

وهذا النوع من التقييم يهتم كثيرا بتقويم المدخلات المادية والبشرية التي يحتاج إليها البرنامج للتنفيذ.

**4- تقييم الفاعلية:**

وهذا النوع الذي يتضمن التقييم في سبيل معرفة قدرة البرنامج على تحقيقه لأهدافه الأساسية التي أقيم من أجلها، حيث يمكن تحديد فاعلية برنامج السياسة العامة، من خلال الأهداف المتحققة وما يترتب عنها من المنافع والفوائد.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> أحمد محسن، مرجع سابق الذكر، ص80.

**5- تقييم الكفاءة:**

وهو النوع الذي يعنى بتقويم الدرجة التي تحافظ فيها أية سياسة عامة أو برنامج على أقل نفقة ممكنة كمؤشر اقتصادي يتفق ومنطق تقديم الخدمات العامة التي تضطلع بها برامج السياسات العامة الحكومية في الوسط الاجتماعي.

**6- تقييم النتائج:**

وهو النوع الذي يعنى بقياس النتائج وأثار البرنامج السلبية أو الايجابية، على مجموعة المستفيدين من ذلك البرنامج، وكشف المؤثرات والمسببات المباشرة وغير المباشرة المرتبطة بتلك الآثار والنتائج الناجمة عن البرنامج.

إنّ للتقويم معايير دقيقة من أجل التّحقق من نجاح السياسة العامة والوصول لأهدافها، نذكرها باختصار:

1-المعيار الاقتصادي: يؤكد على التقليل من الإنفاق الحكومي ومن عيوبه، وهو عدم تمكن احتساب

زيادة الإنفاق والمنافع التي تتخلى عنها كنتيجة لخفض الإنفاق.

2-الكفاءة: وتعني مستوى الإنجاز.

3-الفعالية: تقيس الذي أنجز من الأهداف.

4-العدالة: من حيث التوزيع العادل للمنافع بين مختلف الشرائح وتستخدم عدد من المقاييس في كيفية توزيع الموارد والثروات.

5-الشرعية القانونية: من حيث مطابقة هذه السياسات إلى تشريعات والقوانين واللوائح المنظمة لتلك السياسات أو البرامج.

تعد عملية التّقويم مرحلة هامة، ملازمة لجميع مراحل صنع السياسة العامة، لا يمكن الاستغناء عنها لأن السياسة العامة من خلالها تستطيع أن تتجنب مختلف الصّعوبات والمشاكل التي تعترضها خاصة أثناء تنفيذها، وبهذا تحقق نتائجها بالصّورة التي خطط لها.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> ابتسام قرقاح، دور الفواعل غير الرسمية في صنع السياسة العامة في الجزائر (89-2009)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير (2010-2011)، جامعة الحاج لخضر- باتنة- قسم العلوم السياسية، ص40.

**المبحث الثالث: ماهية سياسة التشغيل**

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

**المطلب الأول: تعريف سياسة التشغيل****الفرع الأول: مفهوم التشغيل وتحديد المصطلحات المتعلقة به****1- مفهوم التشغيل:**

التشغيل هو استخدام قوة العمل في مختلف الأنشطة الاقتصادية حيث يشترط أن يشارك الشخص المشتغل في العمل، وأن يكون له حق رفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين والتدريب وكذا حقه في الامتيازات المترتبة عن مساره الوظيفي (ترقية، تقاعد...)<sup>1</sup>، وضمان الاستمرارية في العمل، فهذه العملية ترتبط بعنصر تخطيط القوى العاملة من خلال تلبية احتياجات مختلف القطاعات الاقتصادية من اليد العاملة<sup>2</sup>، وهذا يعني تمكين الشخص من الحصول على العمل في مختلف النشاطات الاقتصادية بعد التأهيل والتكوين.

**2- مفهوم التشغيل حسب المكتب الدولي للعمل:**

وطبقا للتعريف الذي اعتمد المؤتمر الثالث عشر لخبراء إحصاءات العمل الذي عقد في جنيف في أكتوبر سنة 1982، وأقره فيما بعد المكتب الدولي للعمل في الدورة 71 لمؤتمر العمل الدولي " أن التشغيل يمثل جميع الأشخاص الذين هم في سن العمل، وممن يبحثون جدياً عنه وذلك خلال فترة الاستناد"<sup>3</sup>.

**3- مفهوم التشغيل الكامل:**

التشغيل الكامل هو الوضع الاقتصادي المتكامل والذي يعمل بكل طاقته، ولا توجد به بطالة وكل ما ينتجه يتم استهلاكه، وكمية النقود فيه ثابتة ويتم تبادلها بين المستهلكين والمنتجين، وليس للحكومة أي

<sup>1</sup> ناصر دادي وعبد الرحمن عايب، مرجع سابق الذكر، ص 37.

<sup>2</sup> Jacques Freyssinet, **Le Chômage**, Paris :la découverte,2004 p82.

<sup>3</sup> صالح حصاصنة، مبادئ الاقتصاد الكلي، لمطبعة الوطنية، عمان، 1995، ص 10.

دور في النشاط الاقتصادي وفي المقابل تقوم المؤسسات الاقتصادية بدفع الأجور والفوائد إلى العمال والمساهمين الذين بدورهم يستخدمونها لشراء الإنتاج".<sup>1</sup>

يعرف كذلك بأنه توفير العمل لكل من يطلب عملاً، بحيث يمنح فيه كل قدراته وطاقاته من أجل الزيادة في الإنتاج الذي يؤدي إلى النمو الاقتصادي وكذا الحد من البطالة.<sup>2</sup>

اعتبر الاقتصاديون أنّ معدل البطالة الذي يتراوح بين 5% و6% من حجم قوة العمل الفعلية هو أمر طبيعي وهو ضمن مفهوم العمالة الكاملة، لأنّ لا بد من وجود البطالة الاحتكاكية أو الهيكلية نتيجة بقاء جزء من القوة العاملة مؤقتاً دون عمل، وذلك بسبب تغيير العمال للمهنة أو بسبب طبيعة الأعمال الموسمية أو بسبب نقص الطلب على بعض أنواع العمالة ومؤهلاتها.<sup>3</sup>

#### 4- مفهوم التشغيل في ظل اقتصاد السوق الاجتماعي:

يهدف اقتصاد السوق الاجتماعي إلى تحقيق النمو الاقتصادي، وتحقيق العدالة الاجتماعية بأن واحد أي أنّ لاقتصاد السوق الاجتماعي وجهان متلازمان هما:

#### 1.4 الوجه الاقتصادي:

ويرتبط بالسوق وبحرية الفرد في ملكية وسائل الإنتاج، واتخاذ القرارات الاقتصادية التي تناسبه ويحكمه القانون الأساسي للنظام الرأسمالي وهو الحصول على أعظم ربح ممكن.

ويتحدد التشغيل في اقتصاد السوق بنتيجة تفاعل عوامل العرض والطلب على قوة العمل في سوق العمل، انطلاقاً من الضغط باتجاه تخفيض تكلفة المنتج إلى أقصى حد ممكن في ظل المنافسة الدولية ورفع مستوى الجودة، والضغط على مستوى الأجر وعدد ساعات العمل المشغولة في الاسبوع، والضغط على عدد الوظائف المتاحة باتجاه تسريح العمال في أي وقت، والضغط باتجاه تعبئة المهارات لتحقيق الغرض الاقتصادي.

<sup>1</sup> هائل عبد المولى طشطورش، الموسوعة الحديثة للمصطلحات السياسية والاقتصادية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2012، ص 208.

<sup>2</sup> سيد عاشور أحمد، مشكلة البطالة ومواجهتها في الوطن العربي ط1، مكتبة الانجلو المصرية 2008، القاهرة، ص 21.

<sup>3</sup> صابر بلول، الأبعاد الحقيقية لمشكلة البطالة في سورية: الواقع، الأسباب، الحلول، مجلة جامعة دمشق، مجلد الثامن عشر – العدد الثاني، سورية 2002، ص 257.

## 2.4 الوجه الاجتماعي:

فيقوم على أساس الدور التدخلّي للدولة في سوق العمل من أجل تحقيق العدالة الاجتماعيّة بتوفير الأمن والحماية الاجتماعيّة للعامل في سوق العمل، سواء من حيث:

- توفير فرص العمل للفئات الهشة عن طريق إنشاء مشاريع تكثيف العمل.
- توفير حماية قانونية لحقوق العمّال.
- توفير التأمين الاجتماعي للعمال تجاه العجز والمرض والوفاة والشيخوخة.
- توفير تأمين البطالة وإعانات البطالة للعاطلين عن عمل.
- توفير التأمين الصحي للعمال.
- الدور التدخلّي الفعّال لنقابات العمّال والرقابة وحماية البعد الاجتماعي في سوق العمل سواء ما تعلق منها بالأجر أو الحقوق.

ويتصف اقتصاد السوق بأنّ البطالة فيه جزء أساسي وعضوي من طبيعة النّظام الاقتصادي الحر، وأنّ البطالة المتكررة لفترات محددة في حياة الفرد هي أسلوب حياة وإنّ تغيير المهنة ورب العمل عدة مرات خلال العمر الاقتصادي للمشتغل، ضرورة تقتضيها التّغيرات التكنولوجيّة والرأسماليّة المعاصرة.

## 5- تعريف العمل:

العمل هو " الجهد المبذول لإنتاج سلعة أو خدمة ما تساهم في إشباع حاجة ما، وهو جميع الأعمال الجسمانيّة أو الذهنيّة المستخدمة في العمليّة الإنتاجية، ويحصل العامل فيه على دخل يسمى الأجر".<sup>1</sup>

ويعرفه عبد العزيز مهنا بأنّه: " الجهد العقلي أو العضلي أو هما معا، الذي يبذله الانسان في وقت معين لغرض الحصول على شيء مرغوب فيه "<sup>2</sup>

والعمل عند ابن خلدون هو سعي الانسان لتلبية حاجياته الضرورية، ويحقق ذاته ووجوده وعائلته، وبذلك يكتمل الجانب الانساني النبيل، فالعمل عنده ليس مجرد فقط كسب مادي وإنّما يتعلق بوضع الإنسان كإنسان.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> سميج مسعود، الموسوعة الاقتصاديّة، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 202.

<sup>2</sup> عبد العزيز مهنا، مرجع سابق الذكر، ص 08.

<sup>3</sup> ابن خلدون عبد الرحمان، المقدمة، الدار التونسية للنشر والمؤسسة الوطنية للكتاب، تونس، 1984.

ويعرفه ألفرد مارشال على أنه: " ذلك الجهد العضلي والبدني المبذول جزئيا أو كلياً لغرض نافع غير التسلية المستمدة من العمل مباشرة"<sup>1</sup>

فالتشغيل يدخل ضمن مفهوم العمل ويتطابق كذلك مع التوظيف دون الخوض في تحديد العلاقة بين المفاهيم سوف نحاول التركيز على مفهوم التشغيل وسياسة التشغيل.

## 6- التوظيف:

"عبارة عن مجموعة من الاجراءات التي تتبعها المؤسسة عن طريق إدارة الموارد البشرية، من أجل استقطاب واختيار وتعيين أفراد ذوي كفاءات ومهارات، قد يشمل طالبي العمل من خارج المؤسسة ويسمى توظيفاً خارجياً، وقد يشمل الأفراد المترشحين العاملين بالمؤسسة ذاتها والراغبين في منصب العمل المعلن شاغراً ويسمى توظيفاً داخلياً"<sup>2</sup>.

## الفرع الثاني: قياس معدل التشغيل

### 1- كيفية حساب معدل التشغيل TO:

معدل التشغيل هو عبارة عن مقياس يبين لنا عدد المشتغلين من كل 100 فرد مقيم<sup>3</sup>، وهو النسبة بين المجتمع والمجتمع النشط الكلي.<sup>4</sup>

$$\text{معدل التشغيل } T_o = \frac{\text{الفئة المشتغلة}}{\text{الفئة النشيطة الكلية}}$$

<sup>1</sup> الموسوي ضياء مجيد، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص18.  
<sup>2</sup> الحاج بلقاسم، واقع التوظيف في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية: دراسة ميدانية مقارنة بالمؤسسات العمومية الاقتصادية الجزائرية، الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز - أنموذجاً - مجلة أبحاث ودراسات التنمية، العدد 01، جوان 2021، ص 07.  
<sup>3</sup> البشير عبد الكريم، دلالات معدل البطالة والعمالة ومصداقيتها في تفسير فعالية سوق العمل، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا - العدد السادس، ص181.

<sup>4</sup>Bachir Boulahbal, "Emploi, chômage, salaires et productivité du travail", fondation friedrich Ebert, Alger, 2008, p5.

## 2- حساب معدل النشاط الكلي TA:

هو النسبة بين المجتمع النشط الكلي (الفئة النشيطة والفئة غير النشيطة) والمجتمع المقيم الكلي<sup>1</sup>.

$$\text{معدل النشاط} = \frac{\text{المجتمع النشط الكلي}}{\text{المجتمع المقيم الكلي}}$$

## الفرع الثالث: مفهوم سياسة التشغيل وسوق العمل

إنَّ سياسة التشغيل تعكس إيديولوجية النظام الاجتماعي والاقتصادي القائم، فهي الإجراءات والسياسات التي تتبناها الدولة إزاء المجتمع من أجل توفير مناصب عمل للقوى العاملة وإعادة تكوين أفرادها وتنظيم علاقات العمل عن طريق القوانين المنظمة، فسياسة التشغيل تجسد السياسة الاقتصادية المنتهجة من طرف الدولة.<sup>2</sup>

## أولاً: تعريف سياسة التشغيل

يعرف المكتب الدولي للعمل سياسة التشغيل (BIT): بأنها "رؤية وإطار متفق عليه ومتناسق يربط جميع التدخلات في جانب الشغل مع جميع الاطراف أصحاب المصلحة، وبالتالي فهو يشير إلى مجموعة من التدخلات المتعددة الابعاد والتي يراد من خلالها تحقيق الأهداف الكمية والنوعية المحددة للشغل في بلد معين".<sup>3</sup>

وعرفت كذلك سياسة التشغيل: بأنها "المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، أي المجال الذي يتم فيه بيع الخدمات وشراؤها، وبالتالي تسعير خدمات العمل".<sup>4</sup>

وتعرف سياسة التشغيل كذلك بأنها مجموعة من التدابير التي تتخذها السلطات العامة بعد تحليل سوق العمل وأسباب البطالة، وتهدف إلى خلق مناصب جديدة، حيث تتدخل الحكومة بعد التدهور الكمي أو

<sup>1</sup> الطاهر جليط، دراسات قياسية لمحددات البطالة في الجزائر للفترة بين 1980 - 2014، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية العدد السادس، ديسمبر 2016، ص 204

<sup>2</sup> عبد الرحمان تومي، العولمة الاقتصادية وأثرها على الوطن العربي: الاستثمار الاجنبي المباشر، مجلة دراسات اقتصادية، عدد 06، جويلية 2005، ص 31

<sup>3</sup> Département des politiques de l'emploi (BIT) Guide pour les formulations des politiques nationales de l'emploi, première édition, Genève, 2012, p15.

<sup>4</sup> - مركز رياض نجد للإشراف والتدريب التربوي (2006)، التهيئة لسوق العمل، دار المؤلف للنشر والتوزيع، ص16.

النوعي لسوق العمل من أجل تنظيم والتخفيف من ارتفاع معدل البطالة والاختلالات المرتبطة بها<sup>1</sup> وعليه يمكن أن نستنتج أنّ سياسة التشغيل تركز على نقاط هامة نوضحها كالآتي:

- العنصر البشري هو العنصر الأساسي والركيزة في بناء الاقتصاد والدولة.
- أهمية التخطيط للقوى العاملة.
- تتحدد أهداف سياسة التشغيل ضمن أهداف السياسة العامة للدولة.
- أن ترتبط سياسات التشغيل ضمن متطلبات التعليم والتكوين والتدريب.<sup>2</sup>
- توفر الدّخل البديل وتدابير الاندماج في سوق العمل للباحثين عنه.

وحسب التعريفات السابقة نستخلص بأنّ سياسة التشغيل هي الإجراءات والقرارات التي تتبناها الدولة إزاء توفير فرص العمل للعاطلين والراغبين فيه والباحثين عنه، والرفع من مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين والتدريب، وتنظيم العلاقات بين العمّال وأرباب العمل من خلال القوانين والتّعليمات والقواعد.

## ثانياً: سوق العمل:

### 1- تعريف سوق العمل:

يعرف سوق العمل بأنه "المكان أو المجال الذي يلتقي فيه الباحثون عن فرص العمل والباحثون عن العمّال، ويتمّ من خلاله تحديد مستوى الأجور وحجم العمالة"<sup>3</sup>.

ويعرف كذلك بأنّه "المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، أي المجال الذي يتم فيه بيع الخدمات وشراؤها، وبالتالي تسعير خدمات العمل"<sup>4</sup>.

كما يعرف بأنّه المنطقة الجغرافية التي تتواجد فيه القوى العاملة، وتتكون من جانبين:

- العرض: وهو القوى العاملة المؤهلة والمستعدة والراغبة في العمل.

- الطلب: وهي حاجة المؤسسات والاقتصاد لهذه القوى العاملة.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Flayols Alexandra , **Rigidités du marché du travail et chômage** : quelles relations ? Une réflexion à partir du cas de la France,(HAL) une archive multidisciplinaire en accès libre pour le dépôt et la divulgation de documents de recherche scientifique,2011,P18

<sup>2</sup> عبد المجيد مسعود، دليل المصطلحات التّنموية، ط1، دار المدى، سورية،2001،ص110.

<sup>3</sup> Ighemat Arezki, **le marché du travail en Algérie**, CERREQ, série N° Alger , 1989 p21

<sup>4</sup> - مركز رياض نجد للإشراف والتدريب التربوي، مرجع سابق الذكر، ص16.

<sup>5</sup> ضياء مجيد الموسمي، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاديات السوق الحر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص 11.

## 2- خصائص سوق العمل:

يعتبر سوق العمل نوع من أنواع الأسواق الاقتصادية، حيث يجتمع فيه كل الأشخاص الذين يبحثون عن مناصب شغل مناسبة مع أصحاب الشركات والمؤسسات الاقتصادية وغيرها، ويتكون من العرض والطلب على العمل ويمتاز بخصائص نذكرها ما يلي:

## أ- الوساطة في سوق العمل:

الوساطة في سوق العمل هي معالجة اختلال التوازن في سوق العمل عرضاً وطلباً، وتركز على تحليل سلوكيات مختلف الفاعلين كالدولة وطالبي العمل وأصحاب العمل، كما تتم الوساطة التقليدية المؤسسية بالتوظيف المباشر أو المطابقة بين العرض والطلب، ويلتقيان من خلال توفير المعلومات حول العرض والطلب في سوق العمل في إطار حيادي، لكن بسبب التطورات الاقتصادية والاجتماعية تطور مفهوم الوساطة المؤسسية من الدور الحيادي إلى الدور التعديلي من خلال تدخل الدولة عن طريق سياسات التشغيل النشيطة وما تتضمنه من آليات وبرامج تساعد على فتح مجال للتشغيل، ومن هنا يمكن تحديد مفهوم الوساطة من خلال ثلاث نماذج وهي :

• **النموذج الاعلامي Modèle d'information**: تتميز الوساطة هنا بالحياد مهمتها

نقل المعلومات لطالبي العمل وعارضيه بكل شفافية.

• **الوساطة الانتقائية Modèle de sélection**: وتتميز هذه الوساطة بالتدخل التعديلي

من خلال توجيه العرض والطلب في سوق العمل نحو تحقيق أهداف معينة مثل تحسين الإنتاجية، إعطاء الأولوية لحاملي الشهادات.... الخ.

• **الوساطة المهيكلة Modèle de structuration**: تتميز هذه الوساطة بتحديد

المواصفات المهنية المطلوبة لطالبي العمل وكل حسب قدراته ومهاراته<sup>1</sup>

ب- خدمات العمل توجر ولا تباع.

ج- خدمات العمل لا يمكن فصلها عن العامل.

د- ظروف العمل لا تقل عن السعر أو الأجر، في تفسير قرارات العرض والطلب والحركة.

هـ- الطلب عن العمل هو مشتق، أي هو طلب من أجل انتاج سلع أو خدمات يتم تداولها وبيعها.

<sup>1</sup> علي حمدي، تنظيم وتطوير أسواق العمل، المنتدى العربي للتنمية والتشغيل، الدوحة: 15- 16 نوفمبر /تشرين الثاني، 2008، ص 11.

يمكن القول أن سوق العمل هو المجال الذي تتفاعل فيه عروض وطلبات العمل، بهدف إيجاد فرص العمل للباحثين عنه من جهة، وتوفير اليد العاملة للمؤسسات أو الشركات أو غيرهم من الباحثين عن اليد العاملة وحسب الشروط التي تضعها المؤسسة.

### المطلب الثاني: أهداف وأبعاد سياسة التشغيل

إن التشغيل حق وواجب، حق لأن كرامة الانسان واستقلاله عن الغير لا يتحققان بدونه لأن حق الحياة تتحقق من خلال العمل، وواجب لأنه يصنع الحضارة ويساهم في نمو الاقتصاد، حيث الدولة تحاول أن تمنح الشغل في حدود ما هو ممكن دون المساس بالكيان الاجتماعي.<sup>1</sup>

#### الفرع الأول: أهداف سياسة التشغيل:

لم يعد التشغيل نتيجة للنمو الاقتصادي كما تطرحه النظريات الاقتصادية بل أصبح سياسة تضبط من خلاله وإلى حد بعيد إلى:

- السياسات القطاعية عموماً وقطاع الاقتصاد على وجه الخصوص لما يوفره من آفاق تشغيل واسعة.
- سياسات الاستثمار.
- سياسات التنمية المحلية.
- سياسات الأجور والمداخيل.
- سياسات تنمية الموارد البشرية وتطويرها إلى حاجات سوق العمل.
- قوانين وتشريعات العمل واضفاء المرونة اللازمة عليها.<sup>2</sup>

#### الفرع الثاني: أبعاد سياسة التشغيل:

لسياسة التشغيل أبعاد متعددة الجوانب منها ما هو اجتماعي ومنها ما هو اقتصادي، ومنه ما يتعلق بالجانب التنظيمي والهيكلية وبنيرزها ما يلي:

- **البعد الاجتماعي:** يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة لاسيما فئة الشباب عامة، وخريجي الجامعات والمعاهد والتكوين بصفة خاصة، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع.

<sup>1</sup> محمد ميكر، التشغيل وحقوق الانسان بين التنافسية والآلية، مطبوعات أكاديمية المملكة المغربية، الدورة الأولى، مطبعة المعارف الجديدة، الرباط 1996، ص ص 45-46

<sup>2</sup> على حمدي، مرجع سابق الذكر، ص 6

- **البعد الاقتصادي:** يركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية، من أجل خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط سواءً منها العامة أو الخاصة بما يسمح بإحداث تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة للبلاد، وتطوير أنماط الإنتاج، وتحسين النوعية والمردودية من أجل المنافسة ومواكبة التطور التكنولوجي.
- **البعد التنظيمي والهيكل:** يقصد به مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة في اتخاذ قرارات جماعية، خصوصاً في مجال تخطيط التنمية المستدامة ووضع السياسات الخاصة بالتشغيل وتنفيذها.<sup>1</sup>

يتضح أن لسياسة التشغيل مجموعة من الأبعاد المتعددة الجوانب، تهدف إلى تحقيق جملة من الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والهيكلية.

### المطلب الثالث: الأنواع والمبادئ العامة لسياسة التشغيل:

#### الفرع الأول: مبادئ سياسة التشغيل

1. أن يكون للدول سياسة لاستخدام القوى البشرية طبقاً لأهداف واضحة وبرامج عملية لتحقيق هذه الأهداف.
2. أن يتضمن البرنامج أهدافاً طويلة المدى ومتناسقة مع أهداف السياسات الاجتماعية والاقتصادية.
3. تحقيق المساواة بعدم التمييز بين الرجال والنساء أو على الدين والمعتقد والرأي وغيرهم
4. تطبيق مبدأ الجدارة الذي يفترض في أي مترشح للشغل أن تتوفر فيه الكفاءة وامكانيات مهنية وبدنية معينة.<sup>2</sup>

يجب أن يحصل البطال والتي عجزت الدولة عن تشغيلهم على منحة إلى حين إيجاد فرص للعمل.

#### الفرع الثاني: تصنيف التشغيل

- 1- **التشغيل المأجور:** وهو أن يكون الشخص في حالة عمل أثناء الفترة المرجعية مقابل أجره وكذلك الأشخاص المشتغلون المؤمنون على الرجوع في حالة غياب عن العمل.

<sup>1</sup> بنقاب مختار، سياسات التشغيل في الجزائر، المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية، المركز الديمقراطي العربي، ألمانيا، برلين، العدد 02، جوان 2018، ص47.

<sup>2</sup> كوثر زيادة، واقع سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر من خلال المخطط الخماسي 2010-2014، أطروحة دكتوراه، جامعة أم البواقي، 2017-2018، ص44.

## 2- التّشغيل غير المأجور: كما تتكون هذه الفئة من الأشخاص الموجودين في أماكن العمل

ويحققون من ورائه ربحاً أو كسباً عائلياً، والأشخاص المالكون ولكنهم غائبون عن العمل.

كما يوجد تصنيفات أخرى للتّشغيل وهي:

### 1- التّشغيل المباشر: ويعني قيام المنشآت بشغل الوظائف الحاليّة مباشرة، دون الالتجاء إلى

مكتب التّوظيف.

### 2- التّشغيل المؤقت: يشغل العامل بموجب عقد محدد المدة مع هيئة مستخدمة وينتهي عمله

مع انتهاء المدة المحددة في العقد وقابل للتجديد، ويهدف التّشغيل المؤقت إلى مواجهة ثلاث

أصناف من الوضعيات هي:

- تعويض العامل الغائب ويتم استخلافه في العمل.
- نمو استثنائي أو مفاجئ للعمل.
- تشغيل فئات قليلاً ما يتمّ تشغيلها من بين الطّلب والعرض لليد العاملة.<sup>1</sup>

## الفرع الثالث: أنواع السياسات التّشغيليّة

### 1- السياسات النّشطة (الإيجابية):

هي السياسات التي تعمل بشكل مباشر على الاحتفاظ على مستوى العمالة الموجود، والتي تقوم بالاندماج في سوق العمل،<sup>2</sup> وتهدف إلى محاربة البطالة من خلال خلق الوظائف في شكلّ برامج عمل، وإنشاء البرامج لتعزيز إقامة المنشآت وتطوير مهارات وقدرات القوى العاملة وتحسين فرص العمل المتاحة، وتحقيق أعلى مستوى من النّمو.

### 2- السياسات الخاملة (السلبية):

هي مجموعة من الإجراءات والتدابير والسياسات المعوضة التي توفر الدّخل البديل أثناء فترات البطالة أو فترة البحث عن الوظيفة، وتتمثّل في البرامج التّقليديّة.

<sup>1</sup> عمار محمد، التّكوين المهني والتّشغيل في الجزائر، الاكاديمية للدراسات الاجتماعيّة والإنسانيّة العدد5، 2011، ص66 .

<sup>2</sup> مكتب العمل الدولي، دورة 288 جنيف نوفمبر 2003، لجنة العمّالة والسياسة الاجتماعيّة، ص3.

## الفرع الرابع: الفرق بين السياسة النشيطة وغير النشيطة:

وللتوضيح الفرق بين السياستين النشيطة والخاملة نجد أن:

## 1- سياسات التشغيل النشيطة:

- هي سياسات ذات منطقتي اقتصادي يتم التشغيل فيه بناء على الإنتاجية الحديثة للعمل.
- هي سياسات طويلة المدى.
- سياسات تهدف إلى زيادة ديناميكية سوق العمل.
- يتم التشغيل في إطار هذه السياسات وفقا للظروف التي تعيشها المؤسسة.
- سياسات تساعد على تحسين جودة العمل (سياسات نوعية).
- سياسة نشطة تسمح للاقتصاد بخلق مناصب عمل جديدة.

## 2- سياسات التشغيل الخاملة:

- هي سياسات ذات منطقتي اجتماعي.
- هي سياسات قصيرة المدى.
- سياسات تهدف إلى تشغيل أكبر عدد من العاطلين عن العمل (سياسات كمية)
- يتم التوظيف في إطار هذه السياسات بغض النظر عن الظروف التي تعيشها المؤسسة الاقتصادية.
- سياسات لا تعطي فيها أهمية لجودة العمل.<sup>1</sup>

وهناك تصنيف آخر لسياسة التشغيل من وجهة "Patrick cotelette"<sup>2</sup> من خلال النموذج

"pissaridè" (1990) نجد أنه قسم سياسة التشغيل إلى:

<sup>1</sup> ليندة كحل الراس، سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة (2000-2010)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية جامعة الجزائر، 2013/2014، ص 61.

<sup>2</sup> PATRIK cotelette, **LES POLITIQUES DE L'EMPLOI**, Ressources en Sciences économiques et sociales, ses, ens-lyon, fr/articles/les politiques de lemploi, publié le 2008.

أولاً: سياسة التشغيل التي تركز على المطابقة في سوق العمل:

### 1- سياسات تهتم بديناميكية سوق العمل وحمايته وتهدف إلى تحقيق:

- الاستقرار في العمل.
- جعل الشركات والمؤسسات أكثر عرضة للمحاسبة على سلوكها اتجاه جميع الموظفين.
- الأمن الوظيفي وغالبا ما يفهم على أنه نتيجة طبيعية للهدف الأول على أساس أن الوظيفة أو العمل المستقر هي أفضل طريقة لحصول الفرد على وظيفة ويضمن دوامه فيها ويبعد عنه الاضطرابات والضغوط التي يعيشها عندما يكون عمل مؤقت ويتوقع تسريحه في أي وقت، إذن فإن المطلوب هو ضمان العمل وتقليل البطالة.

2- سياسات تهتم بالتدريب: وتهدف إلى تحسين مهارات الموظف من جهة وزيادة الرواتب من جهة أخرى من خلال الترقية، ومحاربة البطالة دون الأخذ بعين الاعتبار التأثير على الإنتاجية الفردية، التدريب يؤدي إلى البقاء في العمل وتحسينه ويوجد نوعان:

- التدريب المهني: يهدف إلى الحفاظ على مهارات الموظف وتحسينها للأفضل من أجل العملية الإنتاجية.

- التدريب من أجل الإدماج في العمل: وهذا النوع من التدريب له أشكال مختلفة (التعليم، التوظيف المؤقت، دورات تكوينية) وذلك من أجل تأهيل مهاراتهم لاحتياجات العمل.

3- سياسات التشغيل التي تركز على معدل البطالة نفسه: وصنفت إلى ثلاث سياسات رئيسية يمكن تصنيفها في هذا النوع:

1.3 السياسات التي تستهدف مباشرة معدل البطالة على جانب عرض العمل وتتمثل في الحوافز التي تقدمها الدولة لتسريح العمّال من العمل بشكل مباشر من خلال إعفاءات ما قبل التقاعد أو غير مباشر من خلال تكوين نظام التقاعد أو المعاشات.

2.3 السياسات التي تستهدف الطلب على العمل وتتمثل في إنشاء مناصب العمل الدائمة أو المؤقتة.

3.3 السياسات التي تتعلق باليد العاملة الخاصة والعامّة على حد سواء وتتمثل في توسيع نطاق تقاسم وقت العمل عن طريق العمل بدوام جزئي وتقليص وقت العمل.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>. PATRIK cotelette, **LES POLITIQUES DE L'EMPLOI**, Op.cit.

نستنتج مما سبق أن سياسة التشغيل تعتمد على مبادئ عامة من أجل تحقيق الأهداف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، والتي تتطلب تطبيق مبدأ المساواة والجدارة، كما أن لسياسة التشغيل أنواع عديدة لكن أهمها سياسات التشغيل النشطة وسياسات التشغيل الخاملة، فالسياستين متكاملتين، فالأولى تهتم بتوفير مناصب شغل جديدة، والثانية تقوم على تعويض عن البطالة أو التقاعد المسبق، والتخفيف من الآثار التي تسببها اختلالات سوق العمل من خلال توفير الاعانات الاجتماعية.

### المبحث الرابع: فواعل صنع السياسة العامة التشغيلية

تلعب الفواعل دورًا هامًا وأساسيًا في صنع السياسة العامة، حيث تختلف مستويات تدخلها في العملية حسب درجة تأثيرهم، وبما أنّ سياسات التشغيل هي جزء من السياسة العامة سوف نتطرق لأهم الفاعلين وأكثرهم تأثيرًا في قطاع التشغيل.

#### المطلب الأول: الفواعل الرسمية في صنع السياسة العامة

##### الفرع الأول: السلطة التنفيذية

تتولى السلطة التنفيذية تنفيذ القوانين والإشراف على الإدارة وليس من مهمتها وضع سياسة الدولة، لأن ذلك محصور في السلطة التشريعية إلا أن دور السلطة التنفيذية في غالبية الأنظمة السياسية واضح ومؤثر، فإليها ترجع عملية اتخاذ القرار باعتبارها مرحلة نهائية للقرار من خلال رئيس السلطة التنفيذية (رئيس الدولة).

وقد أشار "جيمس اندرسون" إلى أهمية السلطة التنفيذية بالقول "اننا نعيش مرحلة يطلق عليها مرحلة الهيمنة التنفيذية، وفيها تكون فعالية الحكومة معتمدة كلياً على القيادة التنفيذية في رسم وتنفيذ السياسات العامة".<sup>1</sup>

لا يمكن إخفاء دور السلطة التنفيذية في صنع السياسة العامة، لأنها أصبحت اليوم هي المهيمنة سواء في الدول المتقدمة أو النامية، من خلال تقديم مشاريع القوانين للبرلمان، وهي ذات صلة وثيقة بالسلطتين التشريعية والقضائية.

##### الفرع الثاني: المؤسسة التشريعية

تعتبر من أهم السلطات في الدولة وهي السلطة المخولة دستورياً بإقرار النظم والقوانين والسياسات ورغم اختلاف المسميات إلا أنّ الصلاحيات التي تتمتع بها السلطة التشريعية تخولها إقرار القوانين أو السياسات العامة بعدما أن تستكمل المراحل والخطوات التي تنص عليها القوانين النافذة في كلّ دولة.<sup>2</sup> ومن صلاحياتها نجد:

<sup>1</sup> جيمس اندرسون، صنع السياسة العامة، ترجمة: عامر الكبيسي، ط1، دار المسيرة، عمان، 1999، ص23.

<sup>2</sup> ثامر كمال الخزرجي، مرجع سابق الذكر، ص167.

- سيادة إعداد القانون والتصويت عليه.
- مراقبة عمل الحكومة (مناقشة برنامجها، والتصويت والمصادقة والمساءلة في مسائل عديدة).
- مناقشة بيان السياسة العامة.

### الفرع الثالث: السلطة القضائية:

تمثل مكانة السلطة القضائية في الدولة المعيار الأساسي لدرجة احترام الدولة لسيادة القانون، ويتجسد هذا الوضع المتميز في تأكيد مبدأ استقلالية السلطة القضائية عن السلطتين التشريعية والتنفيذية، الأمر الذي لا يجوز أن يتعارض مع سير السلطة القضائية وأحكامها.

لذا تلعب المحاكم دورا مهما في صنع السياسة العامة بدرجات مختلفة اعتمادا على النظام السياسي، ووفقا لـ "جيمس أندرسون"، تلعب محكمة الولايات المتحدة دورا مهما في صنع السياسة العامة أكثر من أي دولة أخرى، لذا فهي تلعب دورا مهما في صنع السياسة العامة أكثر من أي دولة أخرى، لأنها تؤثر على محتوى وطبيعة السياسة العامة، عن طريق ممارسة الرقابة القضائية وتفسير القوانين التي تفصل فيها، إلا أن دورها في الدول النامية يكاد يكون منعدما أثناء عملية صنع السياسات العامة، نادرا ما يكون هذا الدور حاضرا أثناء عملية صنع السياسات<sup>1</sup>.

### الفرع الرابع: الجهاز الإداري:

يقوم الجهاز الإداري بمهام تتعلق بتنفيذ القوانين وتنفيذ القواعد والتعليمات، كما أنه يساهم في رسم السياسة العامة من خلال عدة طرق<sup>2</sup>:

- الطريقة المباشرة تتمثل في تقديم اقتراحات حول سياسات معينة أو المطالبة بتعديل أو تغيير السياسة العامة بناء على المعلومات المعبرة عن ردود فعل المواطنين اتجاه هذه السياسة ومدى قدرتها على الفشل أو النجاح.

<sup>1</sup> ابنتسام قرقاح، مرجع سابق الذكر، ص 127.

<sup>2</sup> حسن أبشر الطيب، مرجع سابق الذكر، ص 149.

- أما الطريقة غير المباشرة تتمثل في توجيه السياسة العامة أثناء عملية وضعها ورسمها باعتبار أن الجهاز هو المرجع الأساسي للكثير من المعلومات التي يقدمها والتي تتماشى مع الخيارات التي يفضلها في السياسات العامة.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: الفواعل غير الرسمية في صنع السياسة العامة

عندما نتحدث عن الفواعل غير الرسمية لصنع السياسات العامة، فإننا نتحدث عن الجهة التي تشارك في تلك العملية من خلال التأثيرات والضغوطات التي تمارسها، وتؤثر بها على الصناع الرسميين لما تحوز عليه من قوة كجماعات المصالح والأحزاب السياسية والمواطنين.

### الفرع الأول: الأحزاب السياسية

تعتبر الأحزاب من أهم متغيرات النظام السياسي، كونها تؤدي له مجموعة من الوظائف الأساسية فهي توفر قنوات للمشاركة والتعبير عن الرأي العام وتجمع المصالح وتعبئها وهي أداة من أدوات التنشئة والتجنيد السياسي.

فالأحزاب هي مؤسسة من أهم مؤسسات النظام السياسي، يتميز بعضها عن بعض بعدد من السمات، وهذه السمات هي أساسها الاجتماعي وأهدافها السياسية وأيديولوجياتها، وطبيعة قاعدتها الجماهيرية وعلاقتها الاجتماعية، وأدوارها في النظام السياسي، وتراكيبها وأنظمتها الداخلية وطرائق ممارستها أنشطتها والعلاقة بين الأحزاب السياسية ودورها في التأثير في صنع السياسة العامة يمكن رصده من خلال تأثير الأحزاب في السلطة عبر دائرتين أساسيتين<sup>2</sup>:

- دائرة التأثير خارج السلطة.
- دائرة التأثير ضمن السلطة ذاتها.

والمقصود بالدائرة الأولى مجموعة الوظائف السياسية التي تؤديها الأحزاب خارج الحكم مثل بلورة المسائل الأساسية التي تناقش في النظام السياسي، وإثارة الرأي العام حول المسائل والقضايا العامة وإقناعه وتبني الموقف الذي يتخذه الحزب حيالها كما تعمل الأحزاب على تمثيل المصالح وتكثفها أو تجميعها كما أنها تؤلف قوة ضاغطة على السلطة الحاكمة وأحياناً وسيلة من وسائل الرقابة السياسية على الحكام، أما

<sup>1</sup> أحمد صقر، مرجع سابق الذكر، ص 29.

<sup>2</sup> وصال نجيب العزاوي، مبادئ السياسة العامة، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، 2003، ص 53.

الدائرة الثانية فيقصد بها الأدوار التي تقوم بها الأحزاب لتكوين السلطة، أو لتحديد بنيتها أو للفصل أو الجمع بين وظائفها، أو لتحديد مسار ممارستها في النظام السياسي في اختيار الحاكمين في الترشيح والانتخاب.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: جماعات المصالح

جماعات المصالح يقصد بها تجمعات منظمة بين عدة أشخاص تجمعهم مصلحة مشتركة، فهي تماثل جماعات الضغط بحكم طبيعتها وأهدافها إلا أنها لا تمارس السياسة أما إذا سعت إلى تحقيق مصالحها عن طريق الضغط على السلطة والتأثير عليها لغرض دفعها لاتخاذ قرارات ملائمة تحولت إلى جماعة ضغط.<sup>2</sup>

ويمكن أن تصف تلك الجماعات في ضوء المصالح التي تدافع عنها ضمن صنفين وهما:

**1- جماعات المصالح المادية:** والتي تسعى للحصول على مزايا جديدة أو على الحفاظ على المراكز أو المواقع الحاصلة عليها أصلاً، مثل النقابات والمنظمات المهنية والتجارية والصناعية والزراعية وغير ذلك مما يماثلها.

**2- جماعات المصالح المعنوية:** والتي تؤكد على أطروحات الثقافة وقضايا النضال من أجل قضايا معينة والدفاع عن مبادئ وقيم روحية وأخلاقية.

ولجماعات المصالح دور مهم في عملية صنع السياسة العامة في جميع البلدان، ويعتمد هذا الدور على طرق مشاركتهم ودرجة تأثيرهم في السياسة العامة، كما يعتمد ذلك على طبيعة مجتمعاتهم ونظمهم السياسية القائمة ومهما كانت طبيعة النظام السياسي والإداري الموجود، فإن جماعات المصالح تلعب دوراً أو وظيفة طرح وبيان طبيعة المصلحة التي تدافع عنها، وبمعنى آخر هي تقدم مطالب سياسية في مجال معين وبدائل للنشاط الحكومي المتعلق بذلك المجال، كما أنها قد تقوم بتقديم معلومات غالباً ما تكون فنية عن طبيعة السياسات والتأثيرات والنتائج المحتملة لمقترحات السياسات، وبهذا الدور فإنها تساهم في ترشيح عملية صنع السياسة العامة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> وصال نجيب العزاوي، مرجع سابق الذكر، ص53.

<sup>2</sup> مرجع نفسه، ص54.

<sup>3</sup> فهمي خليفة الفهداوي، مرجع سابق الذكر، ص222.

## الفرع الثالث: الرأي العام

تعتبر ظاهرة الرأي العام من المواضيع التي رافقت الإنسانية في مختلف مراحل تطورها وبالتالي تمثل إحدى ركائز المجتمع الديمقراطي نظراً لأهميتها وحاجتها إلى توفير مساحات ومنصات المفيدة لقيادة الحوار والنقاش، ويتميز بخصائص أهمها:

- الرأي العام ليس رأياً خاصاً لأنه لا يقتصر على شخص واحد. الرأي الخاص هو رأي الشخص في مسألة تخص نفسه فقط ولا تتجاوزه. يشير الرأي العام إلى المجتمع ككل، وينشأ عنه، ويرتبط بمشكلة عامة تثير العديد من التساؤلات.

- يعبر الرأي العام عن موقف مشترك تتقاسمه أو تقبله غالبية أفراد المجتمع.

- إن طابع العمومية في الرأي العام لا يتعارض بأي حال من الأحوال مع احتمال وجود آراء متناقضة تتعارض مع الرأي العام أو تخالفه، على ألا يتجاوز مستوى الإنفاق المخصص له أو المشاركة فيه هذا المستوى.

يؤثر الرأي العام في المجال السياسي باعتباره إحدى القوى السياسية الفعالة داخل الوجود السياسي من خلال تحديد طبيعة الممارسات السياسية، ويكمن دوره في مجموعة من الوظائف، أهمها الرأي العام يؤثر على القرار السياسي، باعتبار سلطة الشعب في الدول الديمقراطية أعلى السلطات فيها، ولذلك من المفترض أن القرارات الهامة في الدولة يجب أن تبنى على الرأي العام، كما أنه يؤثر على الانتخابات ومساندة الأفكار السياسية والتأثير في الحكم من خلال رسم الخطط والمشاريع للقادة والسياسيين، كما قد يمارس الضغط على الحكومات<sup>1</sup>.

يؤثر الرأي العام في السياسة العامة من خلال مجموعة من الآليات والقنوات التي تلعب دور الوسيط بينها كالإعلام والأحزاب وغيرهم، وحتى يتمكن الرأي العام من المساهمة الفعالة في السياسة العامة ينبغي فتح المجال أمام حرية الرأي والتعبير والانفتاح الاعلامي ودفع المواطنين لإبداء الرأي والاقتراح فيما يتعلق ببرامج السياسة العامة.

<sup>1</sup> السعيد ملاح، الرأي العام والسياسة العامة: قراءة في طبيعة العلاقة وآليات تأثير الرأي العام في السياسة العامة، مجلة البحوث السياسية والادارية، العدد 12، ص200.

## الفرع الرابع: وسائل الإعلام

ويتمثل دور وسائل الإعلام في اتخاذ القرار العام في توفير المعلومات ونشر الوعي بالقضايا والمشكلات العامة لدى الجمهور وصناع القرار، وتقوم وسائل الإعلام بنقل الأحداث والقضايا السياسية وتحليلها وانتقادها، مما يساهم في تشكيل الرأي العام وقيادة النقاش العام حول سياسة الحكومة، يمكن لوسائل الإعلام أيضاً توفير البيانات والمعلومات التي يحتاجها صناع القرار لاتخاذ قرارات مستنيرة بناء على الحقائق والمعرفة المتاحة، بالإضافة إلى ذلك، يمكن لوسائل الإعلام أن تلعب دوراً في تعزيز الشفافية ومحاربة الفساد من خلال الإبلاغ عن الممارسات غير القانونية أو غير الأخلاقية في الحكومة.

بشكل عام، تعتبر وسائل الإعلام الحرة والمستقلة أحد ركائز الديمقراطية لأنها توفر للمواطنين إمكانية الوصول إلى المعلومات والحقائق، وتساعد في مراقبة الفساد والانتهاكات السياسية، وزيادة مشاركة المواطنين والمساهمة في صنع القرار السياسي.

يمكن القول أن يجب على الفواعل الرسمية وغير الرسمية توحيد الجهود من خلال خبرات مختلف الجهات الفاعلة في السياسة العامة ولعب دور تكميلي حيث يتم تقاسم الأدوار وتبادلها، مما يؤدي إلى تكافؤ الفرص وتوسيع نطاق تنوع وتعدد الحلول البديلة للمشاكل، ومعالجة تحديات والقضايا ذات الصلة الناشئة عن التغييرات في البيئة المحلية والوطنية والدولية، يُنظر إلى الجهات الفاعلة غير الرسمية على أنها رأس مال اجتماعي يعمل كمعزز دائم للمجتمع، في حين أن الجهات الفاعلة الرسمية المختلفة قادرة على توفير وإنشاء الإطار القانوني الذي تعمل ضمنه هذه الجهات الفاعلة.

في نقاشات صنع السياسات العامة غالباً ما يهمل دور المواطن العادي لصالح الدور الذي تلعبه الأجهزة التشريعية، وهذا الإهمال لا يتناسب والدور الذي يمكن أن يلعبه المواطن الفرد في مجال السياسات العامة واتخاذ القرارات المهمة، وبالرغم من أن مهمة صنع السياسات من مهام المسؤولين العموميين، ولكننا نجد أن المواطنين يشاركون بصورة مباشرة في تلك المهمة.

ففي الولايات المتحدة الأمريكية وفي سويسرا نجد المواطنين يصوتون ويقترعون بصورة مباشرة على بعض القوانين والتشريعات (السياسات) في استفتاءات عامة غير أن عددا كبيرا من المواطنين قد لا يجهدون

<sup>1</sup> وصال نجيب العزاوي، مرجع سابق الذكر، ص62.

أنفسهم في البحث عن فرصة المشاركة في صنع السياسات لأسباب تتصل بعدم تعلقهم بها أو لأنها لا تؤدي إلى اختلاف في وضعهم.<sup>1</sup>

إن الواقع يثبت أن لرغبات الأفراد دور في السياسات العامة، فحتى في أكثر النظم التسلطية يجتهد الحكام للاستجابة لرغبات المواطنين حفاظاً على السلم الاجتماعي والأمن الداخلي للدولة.

<sup>1</sup> أحمد مصطفى الحسين، مدخل إلى تحليل السياسات العامة، المركز العلمي للدراسات السياسية، عمان، 2002، ص 240.

## ملخص الفصل الأول:

بعد هذا العرض للفصل المتضمن الإطار المفاهيمي والبنوي للدراسة للبطالة والسياسات التشغيلية يتوصل الباحث إلى الخلاصة والاستنتاجات التالية:

- تعدد التعاريف واختلاف الرؤى بشأن المفهوم (مفهوم البطالة والسياسة العامة).
- يعد معدل البطالة بمثابة أحد المؤشرات الأساسية للوضع الاقتصادي والاجتماعي لأي بلد.
- البطالة ظاهرة ذات أبعاد مختلفة باعتبارها ظاهرة اجتماعية لما لها من آثار اجتماعية على تركيبة المجتمع، كما تعد في نفس الوقت ظاهرة اقتصادية ناتجة عن خلل في السياسات الاقتصادية أو خلل في النشاط الاقتصادي.
- نظرًا لخطورة هذه المشكلة حظيت باهتمام متخذي القرارات وصانعي السياسات والباحثين الاقتصاديين وغيرهم، لفهم كيفية التأثير على البطالة من منطلق فهم طبيعة العلاقة مع المتغيرات الاقتصادية الأخرى كالنمو والتضخم والاستثمار وغيرهم، كما تؤدي البطالة إلى انخفاض الطلب والاستهلاك والقدرة الشرائية مما يؤدي إلى انخفاض الإنفاق الاستهلاكي وهذا الأخير يعتبر أحد المحركات الرئيسية للنمو في الاقتصادي مما قد يؤدي إلى الركود أو حتى الكساد.
- تعتبر البطالة مشكلة عامة تدفع صناعات السياسة العامة للتشغيل للتحرك واتخاذ مجموعة من الأهداف أو البرامج الأساسية تصاحبها مجموعة من القرارات تحدد كيفية وضع الأهداف وكيفية تنفيذها.
- إنَّ الهدف من التنمية هو توفير القدر الكافي من سبل العيش الكريم للمواطن وهو ما يتأتى إلا بتوفير فرص العمل لكل القادرين على العمل والباحثين عنه وهذا في إطار ما يسمى بالسياسة العامة التشغيلية.
- يعد مفهوم السياسة العامة مرتبط بالمشكلات المجتمعية ومنه يمكن اعتباره بأنه علم مواجه للمشكلات ومعالجتها بما يخدم الصالح العام ويلبي الحاجات الاجتماعية المختلفة.
- لقد ارتبطت السياسة العامة بالدولة، وبما أن الدولة هي الفاعل السياسي الرئيسي في السياسة العامة فيجب أن تصبح الدولة أداة لتحقيق العدالة الاجتماعية وليست أداة للسيطرة الاقتصادية والسياسية كما هو الحال في كثير من الأحيان، وأن ترتبط بالحاجات الاجتماعية وبحاجيات المواطن.
- تعكس سياسة التشغيل العامة أيديولوجية النظام السياسي القائم ورؤيته للعمل.

- سياسة التشغيل هي مجموعة من الأهداف والمبادئ والمهام التي تعكس توقعات المجتمع من الدولة في مجال التشغيل.

## الفصل الثاني:

البطالة في الجزائر: دراسة في الظروف والأسباب

**تمهيد:**

أصبحت البطالة في الجزائر مشكلة ملحة لما لها من آثار سلبية وانعكاسات شديدة الخطر على الاستقرار السياسي والاقتصادي على حد سواء، ولا شك أننا ندرك تمامًا أن خلق فرص عمل للشباب هو أحد التحديات الرئيسية التي تواجه صانعو السياسة العامة في الوقت الحالي، فقد وُضعت هذه المشكلة في مقدمة الإصلاحات من أجل التنمية، باعتبارها عملية صعبة ومعقدة تتطلب وقتًا لفهم السبب الحقيقي للبطالة والوقوف في ديناميكيات القضايا الاجتماعية ومحاولة فهم حجمها وآثارها السلبية، لذلك سنناقش في هذا الفصل أهم أسباب البطالة في الجزائر وأسوأ آثارها.

**المبحث الأول: ظاهرة البطالة في الجزائر: تطوراتها وأسبابها**

تعاني الجزائر من مشكلة البطالة التي تهدد تماسك المجتمع الجزائري واستقراره، لما ينجم عنها من آثار سلبية تؤثر أولاً على الجانب الاجتماعي ومن ثم الجانب الاقتصادي، وبالتالي فقدان الطاقة التي يمكن أن تتقدم بها عجلة التنمية إلى الأمام للخروج من أزمة التخلف، كما ترتبط البطالة بعدد من الأسباب الموضوعية التي ارتبطت بارتفاعها وأدت إلى اختلال توازن سوق العمل، ولهذا السبب سنتناول في هذه الدراسة تطور معدل البطالة في الجزائر وأسبابه الرئيسية.

**المطلب الأول: لمحة تاريخية حول تطور البطالة خلال الفترة (1970-1999)**

تعد البطالة قضية جوهرية سواء من ناحية اقتصادية أو اجتماعية أو سياسية، وتعد معدلات البطالة مؤشرا اقتصاديا أساسيا في التعرف على أحوال الاقتصاد، ويختلف معدل البطالة في الجزائر باختلاف ظروف السياسات العامة التي تتبعها في قطاع التشغيل والاقتصاد، فقد انتهجت الجزائر بعد الاستقلال النظام الاقتصادي الاشتراكي المبني على أسلوب التخطيط منهجيا إيديولوجيا من أجل بناء نفسها

**الفرع الأول: تطور معدل البطالة خلال الفترة (1970-1979):**

إن سياسة الدولة المتمثلة في خلق فرص التشغيل من أجل تحقيق النمو الاقتصادي وتسريع التنمية وتحسين مستويات المعيشة هي إحدى أولوياتها وأهدافها الرئيسية، لذلك سوف نلاحظ في هذا الجدول تطور معدل البطالة خلال هذه الفترة المذكورة أعلاه:

**الجدول رقم (01): تطور معدل البطالة خلال الفترة (1970 - 1978)**

السنوات	1970	1971	1972	1973	1974
معدل البطالة %	22,05	23,01	23,25	23,59	21,00
السنوات	1975	1976	1977	1978	1979
معدل البطالة %	20,05	19,02	20,87	18,94	11.1

**المصدر:** من إعداد الباحثة بالاعتماد على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه، أنّ هناك تذبذب في معدل البطالة، حيث قدر معدل البطالة بـ 22.5% سنة 1970 ليرتفع إلى 23.59% سنة 1973، ويبدأ في الانخفاض حتى يصل إلى 18.94% سنة 1978 وهذا التذبذب راجع للسياسات التشغيلية المعتمدة آنذاك.

يقدر نمو التشغيل في هذه الفترة (1970-1978) بـ 4,4% مع زيادة التشغيل بطرق متسارعة وتمّ إنشاء 100.000 فرصة عمل في نفس الفترة.

### الفرع الثاني: تطور معدل البطالة خلال الفترة (1980-1989):

تحسن أداء العوامل الاقتصادية الممتصة للعمالة في المخطط الخماسي الأول بشكل ملحوظ، بسبب كثافة الاستثمار العام، حيث تم خلق 561000 فرصة عمل سنوياً، مما كان له تأثير إيجابي على انخفاض معدل البطالة خلال الفترة (1980-1985)<sup>1</sup>، لكن مع بداية تنفيذ المخطط الخماسي الثاني تدهور الاقتصاد الجزائري بسبب الأزمة البترولية، الذي نتج عنها تراجع في مستوى التشغيل وارتفاع في معدلات البطالة والجدول الآتي يوضح ذلك:

#### الجدول رقم (02): تطور معدل البطالة في الفترة الممتدة بين (1980 و 1989)

السنوات	1980	1981	1982	1983	1984
معدل البطالة %	15.7	15.3	16.3	13.1	8,7
السنوات	1985	1986	1987	1988	1989
معدل البطالة %	9.7	15,5	21,4	19,95	18,5

**المصدر:** من إعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات الديوان الوطني للإحصائيات (الحوصلة الإحصائية: 1962-2011)

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه تذبذب في معدلات البطالة خلال الفترة الممتدة بين (1980/1989) ففي سنة 1980 قدر معدل البطالة بـ 15.7%، ليرتفع سنة 1982 بـ 16.3%، ليتراجع إلى 8.7% سنة 1984.

<sup>1</sup> الطاهر جليط، مرجع سابق الذكر ص 208.

أما في سنة 1987 شهدت ارتفاع كبير في معدل البطالة حيث وصل إلى 21.4%، بسبب تراجع عدد مناصب الشغل التي تمّ خلقها إلى 74000 منصب سنة 1986 ثم انخفض العدد إلى 64000 منصب سنة 1988 ليبلغ 59000 منصب سنة 1989، وقد أثرت المعطيات الاقتصادية لتلك المرحلة على عدد البطالين حيث ارتفع من 435000 سنة 1985 إلى 1150000 بطّال سنة 1989، وهو ما تعكسه معدلات البطالة التي وصلت إلى 18,5% سنة 1989.

يمكن القول أنّ هذه الفترة (1970 – 1985) شهدت انخفاضا ملحوظا في معدلات البطالة نتيجة تبني الجزائر استراتيجيات الصناعات المصنعة والوصول إلى خلق فرص عمل، بسبب الاستثمارات الكبيرة بالإضافة إلى الاستقرار السياسي الذي كان له دور في تحقيق الاستقرار الاقتصادي.

كما أنّ تحسن أداء العوامل الاقتصادية الممتصة للعمالة في المخطط الخماسي الأول بشكل ملحوظ بسبب كثافة الاستثمار العام، حيث تم خلق 561000<sup>1</sup> فرصة عمل سنوياً، مما كان له تأثير إيجابي على انخفاض معدل البطالة خلال الفترة (1980-1985).

### الفرع الثاني: تطور معدل البطالة خلال الفترة (1990-1999)

رغم لجوء الجزائر إلى المؤسسات المالية الدولية المختلفة وعقد اتفاقيتين معها بغرض مواجهة أزمة المديونية والتزامها بشروطها المجحفة اقتصاديا واجتماعيا، وتزامنت مع انخفاض سعر البترول، عجزت الجزائر على توفير السيولة الخارجية اللازمة، أين تفاقم الوضع الاقتصادي والاجتماعي والسياسي للبلاد وأصبحت الأزمة متعددة الجوانب، ما أثرت على النمو الاقتصادي وعلى معدل البطالة على حد سواء.

<sup>1</sup> الطاهر جليط، مرجع سابق الذكر، ص 208.

## الجدول رقم (03): تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة (1990-1999)

السنوات	معدل البطالة %
1990	19.7
1991	20.3
1992	23.8
1993	23.2
1994	24.4
1995	28.3
1996	28.1
1997	28.3
1998	28.6
1999	29.2

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات الديوان الوطني للإحصائيات (الحوصلة الإحصائية:1962-2011)

يظهر من خلال الجدول أعلاه ارتفاع متزايد في معدل البطالة في الفترة (1990-1999)، حيث قدر معدل البطالة سنة 1990 بـ 19.7 % ليصل إلى 29.2 % سنة 1999، كما أثرت مرحلة التثبيت الاقتصادي في الفترة الممتدة (1994 - 1995) على ارتفاع معدل البطالة، حيث انتقل من 24,4 % سنة 1994 إلى 28,3 % سنة 1995.

هذا ما يفسر أن هذه الفترة من أصعب الفترات التي شهدتها الجزائر، حيث شهدت اللاستقرار السياسي واضطرابات أمنية واقتصادية ومع المديونية الخارجية، والاصلاحات الاقتصادية وحل المؤسسات وخصوصتها وتسريح العمال، باعتبار الدولة في مرحلة انتقالية وفي مرحلة الاصلاحات، كلها عوامل ساهمت في ارتفاع معدل البطالة في الجزائر.

## المطلب الثاني: تطور معدل البطالة خلال الفترة (2000 - 2021):

انتهجت الجزائر العديد من البرامج التنموية مع بداية الألفية بسبب تحسن الوضعية المالية، من أجل تعزيز النمو ومكافحة البطالة وهي سياسة ترمي إلى إعادة دفع النشاط الاقتصادي من خلال تشجيع الاستهلاك والاستثماري، حيث وضعت سياسة اقتصادية توسيعية، قصد الخروج من مخلفات أزمة

الثمانينات والتسعينيات، ومن ركود اقتصادي أدى إلى تفاقم معدلات البطالة وانخفاض مستوى المعيشي للسكان.

#### الفرع الأول: تطور معدل البطالة خلال الفترة (2000 - 2009)

تميزت هذه الفترة بتحسّن الوضعية المالية للدولة، بفضل ارتفاع مداخيل الجزائر من عائدات صادرات المحروقات، نتيجة ارتفاع النفط في السوق العالمية، ولقد شرع في تنفيذ البرنامج الخاص بدعم الانعاش الاقتصادي وبرنامج تكلمي لدعم النمو الاقتصادي، بهدف الحد من علامات التخلف من فقر وبطالة، فقد اهتم بعدد من المجالات منها: القطاع الزراعي، البنكي، ومجال الاستثمار في قطاعات المنشآت والبناء والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والسياحة والفلاحة والصيد البحري، وهذا ما أثر على معدل البطالة.

#### جدول رقم (4): تطور معدل البطالة خلال الفترة (2000 - 2009)

السنوات	معدل البطالة
2000	28.29
2001	27.3
2002	25.7
2003	17.4
2004	17.7
2005	15.3
2006	12.3
2007	13.8
2008	11.3
2009	10.2

المصدر: من إعداد الباحثة بناء عن الديوان الوطني للإحصاء (الحوصلة الإحصائية: 1962-2011).

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه انخفاض ملحوظ في معدل البطالة خلال الفترة (2000 - 2009) حيث قدر معدل البطالة 28.29 % سنة 2000، لينخفض إلى 17.4 % سنة 2003، ليزداد في الانخفاض إلى 10.2 % سنة 2009.

ويعود ذلك لأسباب عديدة تتميز بها هذه الفترة، قد تكون بسبب انتهاء الجزائر لبرامج ومخططات تنموية وبرامج وسياسات تشغيلية دفعت بعجلة النمو إلى الأمام وساهمت في انخفاض معدل البطالة.

### الفرع الثاني: تطور معدل البطالة خلال الفترة (2010 - 2022)

امتازت هذه الفترة ببرنامج التنمية الخماسي وبرنامج توظيف النمو الاقتصادي، والذي بدورها ساهما في امتصاص البطالة، لكن ابتداء من سنة 2014 دخلت الجزائر في أزمات متتالية تعرضت لاختناق مالي ما لجأت إلى قرارات طارئة لامتنصاص حدة الأزمات خاصة منها الأزمة الصحية (كوفيد 19).

#### الجدول رقم (05) تطور معدل البطالة خلال الفترة (2010 - 2022)

السنوات	معدل البطالة
2010	10.07 %
2011	10 %
2012	11 %
2013	9.8 %
2014	10.6 %
2015	11.2 %
2016	10.5 %
2017	12.3 %
2018	11.7 %
2019	11.4 %
2020	11.57 %
2021	12.70 %
2022	13.4 %

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء (الحوصلة الإحصائية: 1962-2011)

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه، أن معدل البطالة حافظ على استقراره النسبي في حدود 10%، لسنتي 2010 و 2011، ثم ليرتفع قليلا إلى 11% سنة 2012، لينخفض تدريجيا إلى 9.8% و 10.6% في السنوات 2013 و 2014 على التوالي، ليعود في الارتفاع إلى 11.2% سنة 2015.

لكن مع بداية سنة 2017 فقد ارتفع معدل البطالة إلى 12.3%، ثم انخفض إلى 11.7% و11.4% لسنتي 2018 و2019 على التوالي، ثم ليرتفع معدل البطالة تدريجياً من 11.57% سنة 2020 إلى 13.4% سنة 2022.

تميزت هذه الفترة باستثمار الأموال العامة في تقوية البنية الأساسية والدعم الزراعي والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والسعي من خلال برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي إلى خلق مناصب الشغل.

وهنا يمكن القول أنّ معدل البطالة شهد تذبذباً خلال الفترة (2010 - 2022)، تارة ينخفض بسبب الانعاش الاقتصادي ودعم البرامج والأجهزة التشغيلية وتارة أخرى يرتفع خاصة في السنوات الأخيرة، وقد يعود ذلك للآزمات الاقتصادية التي شهدتها البلاد ابتداء من الأزمة النفطية، لتنتهي بالأزمة الصحية (كوفيد19)، التي أثرت على جميع المتغيرات الاقتصادية بما فيها معدل البطالة.

### المطلب الثالث: الأسباب الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للبطالة في الجزائر

يدرس الاقتصاديون البطالة لتحديد أسبابها الرئيسية ولمساعدة الحكومة على تحسين السياسات العامة التي تؤثر على البطالة، هذه الأخيرة تحدث لأسباب مختلفة، هناك موجات من الانعاش والانكماش الاقتصادي، وتقلبات موسمية، وقصور نوعي وكمي في التعليم، وانخفاض الإنتاجية، وتغير دوري في الطلب على السلع، ويمكن تقسيم هذه الأسباب إلى أسباب اقتصادية واجتماعية وسياسية.

### الفرع الأول: الأسباب الاقتصادية

#### 1- الخصصة:

الخصصة هي تعزيز دور القطاع الخاص بما يتناسب مع قدراته وموارده في عملية التنمية وجعله شريكاً كاملاً في عملية التنمية الاقتصادية من خلال أهداف وأولويات واضحة ومعروفة يمكن للدولة القيام بها دون عواقب، على أنشطة القطاعات المختلفة وأدوارها الاقتصادية والاجتماعية، أصبحت الخصصة هي النهج والأسلوب الذي تعتمد عليه العديد من الدول النامية والمتقدمة للتخلص من الحجم الزائد للقطاع العام ولزيادة الكفاءة الاقتصادية بشكل عام وكفاءة الإنتاج في البلاد العام وخاصة الوصول إلى وحدات القطاع العام.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> زيد منير، الاتجاهات الحديثة في المنظمات الإدارية، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص162

أدت الخصخصة في الجزائر إلى نقل المشروعات العامة التي كانت تملكها الدولة وملكيته للقطاع الخاص وما نتج عن ذلك تسريح أعداد هائلة من العمّال والموظفين العموميين بسبب الأزمة الاقتصادية وضغوط الهيئات المالية العالمية وفي مقدمتها صندوق النقد الدولي، وإضافة على هذا السبب هناك دوافع أخرى أدت بالدول إلى تطبيق نظام الخصخصة وهي:

- تقليل العجز في الميزانية العامة: تقليل العبء المالي على ميزان المدفوعات وتوجيهها لقطاعات أخرى.
- زيادة كفاءة وفعالية أداء التنظيمات الإدارية في المشروعات الاقتصادية.
- تساعد الخصخصة على تشجيع فرص الاستثمار واستقطاب العديد من رؤوس الأموال وتحقيق أفضل وضع تنافسي له باعتبار أنّ الاستثمار والتنمية وجهاً لعملة واحدة.
- تعمل الخصخصة على إتباع سياسات إدارية حديثة، تراعي عملية إعادة توزيع الموارد البشرية واستقطاب اليد العاملة الفعلية المنتجة فقط والاستغناء عن العمالة الزائدة للقضاء على مشكلة البطالة المقنعة المنتشرة في القطاع العام<sup>1</sup>.

رغم الإيجابيات المقدمة من خصخصة القطاع العام إلا أنه يجب عدم إغفال سلبياتها وعلى رأسها مشكلة البطالة، وكذا في حالة توقف الشركات وإفلاسها قد يؤدي إلى إحالة العديد من العمّال المشغولين في القطاع إلى البطالة الإجبارية.

إن وجود قطاع عام كبير ومؤثر ضروري للسيطرة على الموارد الاقتصادية للبلاد، أو أن ممارسة السيطرة مطلب إنساني وضرورة موضوعية في أي دولة تريد التخلص من التبعيات<sup>2</sup>، لكن إذا امتد التوسع فيه يؤدي حتماً إلى عجز الدولة في توفير المناصب المالية والتكلفة في بناء الهياكل وتوسيعها على كافة التراب الوطني خاصة أن الدولة היאكلها خدماتية أكثر منها اقتصادية مما يسبب اختلالات في اقتصادها.

كما أنّ السياسات التي تبنت توسعة القطاعات العامة غير رشيدة، أدت إلى إفلاس الخزينة الجزائرية، مما أدى إلى تبني سياسة جديدة لمواجهة العجز الكبير التي واجهته آنذاك، فكانت سياسات موجهة لمعالجة مشكلة اقتصادية حتى توسعت وامتدت آثارها لتشمل جوانب اجتماعية وسياسية يبرز منها

<sup>1</sup> زيد منير، مرجع سابق الذكر، ص162.

<sup>2</sup> ضياء مجيد الموسوي الخصخصة والتصحيحات الهيكلية، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2001، ص 14 .

مجموعة من العوامل المرتبطة بظاهرة عدم الاستقرار السياسي وكذا البطالة والفقر والتفاوت في توزيع الدخل وتناقص الشرعية السياسية، ومن النتائج السلبية للخصوصية هي تسريح العمال، وقد برر هذا التسريح لسببين منه ما هو اقتصادي، ومنه ما هو هيكلية:

#### أ- تسريح العمال لأسباب اقتصادية:

يشير إلى تسريح عدة عمال في نفس الوقت أو في تاريخ لاحق محدد لأسباب اقتصادية، هو الإجراء الذي يتخذه صاحب العمل عندما يواجه صعوبات مالية أو تجارية أو فنية تجبره على تقليل أو تقليل عدد الموظفين. الموظفون الحل الوحيد لاستعادة التوازن الاقتصادي والمالي القانون الجزائري، يجوز للمستخدم تقليل عدد المستخدمين إذا كانت هناك أسباب اقتصادية<sup>1</sup>.

وانطلاقاً من قلق المشرع الجزائري من عواقب تقليص حجم العمل، فقد فشل في تحديد مفهوم العقلانية الاقتصادية، واقتصر على الإجراءات والتدابير الوقائية التي يتخذها صاحب العمل قبل تقليص حجم العمل لضمان حمايته المادية والقانونية، الحقوق والحريات لأصحاب العمل في مواجهة التغيرات الاقتصادية المعروفة في البلاد والتي تسرع التنمية وتعطي ديناميكية للاقتصاد.

وقد ترك المشرع الجزائري تعريفاً واضحاً للمفهوم القانوني والأسباب التي استند إليها في تعريف هذا الوضع، خاصة أنه ألغى الرقابة الإدارية لمفتشية الشغل على الوضع الاقتصادي.

ونستنتج أنّ السبب الاقتصادي مرتبط بالمؤسسة المستخدمة أو بظروفها الخارجية أو الداخلية (الهيكليّة)، وتتمثل في الظروف الخارجية المتصلة بالمحيط الاقتصادي حيث تكون له آثار سلبية على سير نشاط المؤسسة وتشكل ضغوط على إرادة صاحب العمل.

ويمكن للإدارة التي تحل محلها، وفقاً لأحكام المادة 7 من المرسوم التشريعي 94-09، الذي ينظم الحفاظ على التوظيف وحماية العمال الذين قد يفقدون وظائفهم بشكل غير طوعي من خلال اعتماد واحد أو أكثر أو كل التدابير المشار إليها في المادة يوضح ما يلي:<sup>2</sup>

<sup>1</sup> عطاء الله بوجميدة، التسريح لسبب اقتصادي مفهومه، إجراءاته وأثاره، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 49.

<sup>2</sup> مرسوم تشريعي رقم 94-09، المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994، العدد 34، ص 04

- المرحلة الأولى:

تشمل المرحلة الأولى من الجانب الاجتماعي إجراء واحد أو عدة إجراءات أو كل الإجراءات الآتية:

- تكيف النظام التعويضي ولا سيما العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل من أجل تخفيف الأعباء الماليّة.
- إعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته، بما فيه مرتبات لإطارات المسيرة أو تجميد الترقية.
- تنظيم عملية التكوين التحويلي لإجراءات الضرورية لإعادة توزيع العمّال.
- الإلغاء التدريجي للجوء للساعات الإضافية.
- إحالة العمّال الذين بلغوا السن القانوني للتقاعد.
- إدخال تقسيم العمل والعمل بالتوقيت الجزئي للعمل.
- عدم تجديد عقود محددة بالمدة.

- المرحلة الثانية:

وهي التدابير التي تضمنها المادتين 08 و 09 من هذا القانون والتي تحدد ما يلي:

- إعادة التوزيع للأجراء المعنيين بالاتصال مع الفرع أو القطاع التابع له والمصالح العمومية للشغل والعمل والتكوين المهني.

- إنشاء أنشطة تدعمها الدولة إذا اقتضى الأمر ذلك لصالح الأجراء المعنيين بإعادة التوزيع.<sup>1</sup>

هذا التغيير الجذري في سياسة الدولة الجزائرية خاصة فيما يخص قضايا التشغيل قصد وضع الأولوية الاقتصادية والتجارية في المقام الأول على حساب الاعتبارات الاجتماعية، وبذلك التخلي عن الالتزام بتعيين طالبي الوظائف العامة بصفة دائمة، وتسريح العمّال في بعض المؤسسات مع خفض مستويات الأجور ووضع سقف لها، وتجميد التعيينات الجديدة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> المرسوم التشريعي رقم 94-09، مرجع سابق الذكر.

<sup>2</sup> عبد الرحمان العايب وناصر دادي عدون، مرجع سابق الذكر، ص 10

## الجدول رقم (6): تطور تسريح العمّال خلال الفترة 1994-1998

المجموع	1997	1996	1995	1994	السّنوات
985	503	162	300	200	عدد المؤسّسات التي تم حلها
519881	162175	100498	236300	20908	عدد العمّال المسرحين

**Source:** Maatouk Bellataf, Algérie Quelques effets socio-économiques, colloque P.A.S Et perspective de l'économie alger, 1998

من خلال الجدول نلاحظ أنّه تمّ تسريح العمّال في السّنوات التسعينيات بشكل كبير، حيث قدر عدد العمّال المسرحين سنة 1994 حوالي 20908 عامل مسرح و 200 مؤسسة مغلقة، وبقي هذا الحال في السّنوات الأخرى حيث ازداد عدد المسرحين وعدد المؤسّسات مغلقة إلى غاية 1997 والتي وصلت 985 مؤسسة مغلقة والتي نتج عنها 519881 عامل مسرح، ما أدى إلى تفاقم البطالة.

## ب- التسريح لأسباب هيكلية:

تتمثل الأسباب ذات الطّبيعة الهيكلية في تغيير أو تعديل منشأ أو هيكل لأسباب من أجل مواجهة الصّعوبات والأزمات الاقتصادية أو تقنية التي تعترض سير المؤسسة وإمّا لتهيئة الوسائل التي تمكّن من قدرة التّكيف وظروف المنافسة الاقتصادية وإمّا لزيادة العائد الاقتصادي من خلال خفض الأعباء.

وقد يتصل التعديل الهيكلي بالهيكل الإداري أو التقنية كغلق أحد فروع المؤسسة أو التّخصص في نوع معين من النّشاط إلغاء بعض المناصب كما قد يتصل بهيكلها القانوني إثر انتقال ملكيتها أو حالة الإدماج داخل مجموعة اقتصادية.

تختلف إعادة الهيكلة من دولة إلى أخرى ومن وقت لآخر وتتأثر بالنّظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ففي الدّول الرأسمالية يمكن النّظر إليها على أنّها إعادة تنظيم، أمّا الدّول الاشتراكية التي انتهجت اقتصاد السّوق والدّول العالم الثالث على أنّها إصلاح جذري أو تنظيم.

وقد نصّت عليه المادة 69 فقرة 01 من القانون 90-11<sup>1</sup> على ما يلي: " يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية، وإذا كان تقليص العدد ينبني على اجراء التسريح الجماعي فإنّ ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية مترامنة، ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي".

## 2- ضعف الاستثمارات:

إنّ الاستثمار بنوعيه المحلي والأجنبي يشتركان في نفس المعوقات التي تواجهها كاليبروقراطية ومتغيرات الفساد الإداري (الرشوة - الوساطة - المحسوبية - التّعصب، أخرى...)، وكذا المعوقات القانونية والتي تعتبر من أهم العوامل المؤثرة في الاستثمارات بسبب عدم وضوح النّص في القوانين والتشريعات الخاصة بالاستثمار في بعض الدّول، وعدم وجود أو قصور اللوائح التفسيرية والتنفيذية التي تفصل مضمونها، وهو ما يؤدي إلى اختلاف التفسيرات ويفتح المجال لمفارقات في التطبيق تنطوي في بعض الأحيان على تمييز مجحف.

كما أنّ سبب ضعف الاستثمار يكمن في ندرة مهارة العاملين في الجزائر، ندرة التأهل العلمي والخبرة العلمية كما أنّ ارتفاع تكاليف الإنتاج ومعوقات التسويق المحلي والخارجي والتّمول والضرائب والرّسوم هو سبب في ضعف الاستثمارات في الجزائر.

وبما أنّ الاستثمار يعتبر دعامة النّمو الاقتصادي في سوق العمل وله دور في توفير مناصب الشّغل، فضعفه ينعكس حتما على معدلات البطالة.

## 3- ضعف الاقتصاد والاعتماد الكلي على عائدات النفط (اقتصاد غير متنوع):

إنّ الدّولة التي تعتمد في قطاعها الاقتصادي على القطاع الريعي مثل الجزائر، في الغالب ما يسبب هشاشة في النّمو الاقتصادي، باعتبار النّمو الاقتصادي هو من أهم أهداف الاقتصاد الكلي كما أنّه توجد علاقة سلبية بين معدل النّمو الاقتصادي ومعدل البطالة، فإذا سجل الأول ارتفاعاً، فإنّ الثاني يسجل تراجعاً والعكس صحيح، كما أنّها ليست أمراً مسلماً به.

من أهم العوامل التي تحدد هذا الاعتماد هي درجة اعتماد القطاعات الاقتصادية على العمل، وكلما زادت كثافة العمالة في عمليات الإنتاج، كلما زادت إمكانية هذا الاعتماد وزادت مرونة معدل

<sup>1</sup> قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل، 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية: العدد 17، ص562.

البطالة في مواجهة التغيرات في معدل النمو، فإذا كانت القطاعات كثيفة العمالة هي المحرك لعملية النمو الاقتصادي فإن النمو في هذه القطاعات سيخفض معدل البطالة والعكس صحيح، كما أن حجم العمالة في القطاع العام يؤثر على هذه العلاقة، بل ويعمل على إضعافها إلى حد كبير، ويتسم القطاع الريعي بعدة سمات يمكن إيجازها ما يلي<sup>1</sup>:

#### - اقتصاد أحادي:

أي أنه اقتصاد يفتقر للتنوع الاقتصادي ويعتمد على قطاع واحد في تمويل الاقتصاد وهو القطاع الريعي.

#### - اقتصاد الدولة:

أي أن الدولة التي تهيمن على الاقتصاد بحكم هيمنتها على القطاع الريعي والمغذي للاقتصاد برمته عبر نافذة الإنفاق العام في المالية العامة.

#### - اقتصاد استنزافي:

والذي يوجبه الربح نحو الاستهلاك على حساب الاستثمار، يعد استنزافاً للثروة الوطنية الذي ينبغي أن تحوّل من ثروة جامدة تحت الأرض إلى ثروة فاعلة فوق الأرض.

#### - اقتصاد تابع:

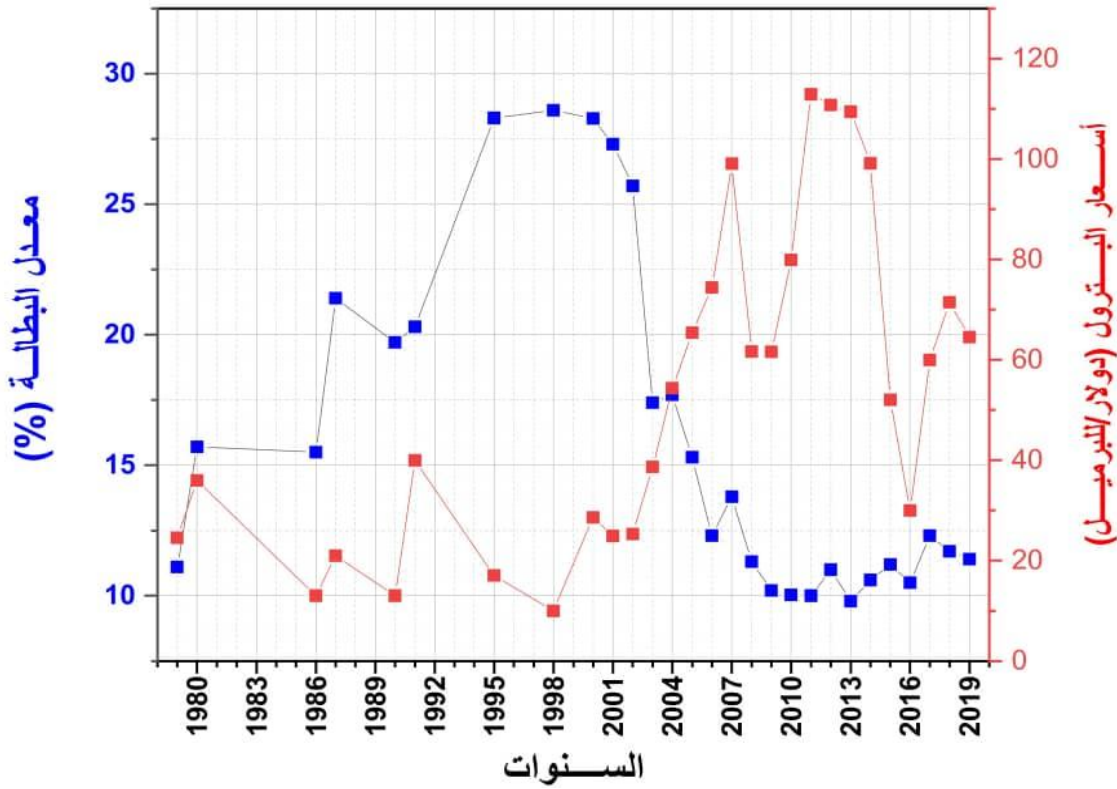
قطاع اقتصادي يعتمد على الاستيراد في جلّ المنتجات والخدمات، ما جعله تابع للعالم الخارجي.

- اقتصاد متذبذب: عدم قدرة الدولة على التحكم في أسعار النفط دولياً، وهذا ما ينعكس سلباً أو إيجاباً على كلّ القطاعات وخاصة قطاع التشغيل.

وبما أن الاقتصاد الجزائري يعتمد كلياً على المحروقات بنسبة 97% فهو مرتبط حتماً بتطورات أسعار المحروقات في السوق العالمية وعند انخفاض أسعار البترول يتأثر سلباً على إيرادات الدولة الجزائرية وينعكس على موازين سوق الشغل ويزداد معدل البطالة فتتراجع الإيرادات، فمن ناحية، تتباطأ وتيرة النمو، ومن ناحية أخرى، يتم تعليق الاستثمارات.

<sup>1</sup> حامد عبد الحسين الجبوري، هشاشة النمو الاقتصادي في الاقتصاد الريعي: <https://www.balagh.com/> شوهد يوم 2020/05/04 على الساعة 23:25.

## المنحنى البياني رقم ( 01 ) المتمثل في تطور معدل البطالة وأسعار البترول في الجزائر



المصدر: من إعداد الباحثة بناء عن معطيات الديوان الوطني للإحصاء

نلاحظ من خلال المنحنى أعلاه أنّ معدل البطالة وصل إلى ذروته سنة 1998 والذي قدر بـ 28.6% في المقابل نجد سعر البترول انخفض في نفس السنة إلى 10 دولار للبرميل الواحد بعد ما كان 40 دولار للبرميل الواحد سنة 1991 ومعدل البطالة بـ 20.3%، لينخفض هذا الأخير انخفاضا محسوسا إلى 9.8% سنة 2013 وفي المقابل ارتفع سعر البترول ارتفاعا ملحوظا وصل إلى 109.40 دولار للبرميل الواحد، ويتراجع هذا الأخير إلى 52 دولار للبرميل الواحد سنة 2015، ويرتفع معدل البطالة إلى 11.2% من نفس السنة.

نستنتج من خلال تحليل المعطيات أن هناك علاقة عكسية بين معدل البطالة ومعدل الزيادة في أسعار النفط، حيث كلما ارتفع سعر النفط انخفض معدل البطالة والعكس، حيث أن أي تحسن في معدل نمو أسعار النفط يؤدي إلى الزيادة في العائدات والإيرادات، التي تؤدي إلى الدعم المالي للمخططات التنموية والأجهزة والبرامج التشغيلية ومن ثم تقليص معدل البطالة.

تعتمد الدولة الجزائرية بصورة مطلقة على المحروقات وهذا الارتباط الشديد جعلها من أكثر الدول تأثراً بتقلبات أسعار البترول، حيث شهدت أسعار النفط انطلافاً من منتصف سنة 2014 انخفاضاً حاداً مما خلق أزمة حقيقية أثرت على الاقتصاد الجزائري هذا ما جعل من الحكومة اتخاذ القرارات والسياسات اللازمة لمواجهة الأزمة ومن بين هذه السياسات سياسات التقشف، التي نتجت عنها تجميد التوظيف في كل القطاعات باستثناء بعض القطاعات كالصحة والتعليم.

كما أنّ أسعار النفط لم تنهر، بل تراجعت في ظل نفق منحني تقلبات الأسعار العادي لسلمة عالمية مركزية كالنفط، باعتبار أن الأسعار الخيالية التي بلغها البرميل خلال السنوات الماضية والتي فاقت 145 دولار للبرميل هي "فقاعة سعرية" لا يمكن القياس عليها، وأنّ سعر 60 دولاراً هو السعر الاقتصادي الذي يعتمد الخبراء لقياس هبوط وصعود أسعار النفط في السوق العالمية، كما اعتبر أن النفط يساهم بنسبة 60% من إجمالي موارد الخزينة العمومية وبالتالي من الصعب جداً تقبل الحجة كسبب مقنع اقتصادياً لتطبيق سياسة التقشف<sup>1</sup>.

وتم التقشف في الجزائر لعدة عوامل، أولها عدم توفر البلاد على الموارد الكافية، وثانيها تريد الدولة الخروج من التخلف وإنشاء مشاريع هامة من أجل التنمية وتحقيق الأهداف في ظروف محدودة وفي فترة محدودة، وعليه يجب أن تحقق سياسة التقشف الأهداف المسطرة التي رسمت لأجله، ويجب أن تنطبق على كافة المواطنين على مختلف مستوياتهم ومكاناتهم في المجتمع، إمّا أن تنطبق على البعض دون البعض فهذه السياسة تسمى استغلال تتم عن طريق الديماغوجية والتحايل وحرمان الشعب من وسائل الحياة رغم الخبرات التي تزخر بها البلاد لتعيش طبقة خاصة على حساب طبقة فقيرة<sup>2</sup>.

#### 4- أزمة المديونية الخارجية:

تعتبر المديونية الخارجية من أكبر التحديات التي واجهت الجزائر، وعامل من عوامل الخنق لقدرات الدولة على النمو والتطور ومنتجت عنها العديد من الآثار الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، ونظراً للعلاقة الوثيقة بين الادخار والاستثمار والإنتاج والعمالة فقد تأثر سوق التشغيل تأثيراً سلبياً بالانخفاض الحاد للاستثمار والإنتاج بصورة خاصة و تراجع القدرة الذاتية للاستيراد الذي له أثره البالغ على الإنتاج<sup>3</sup>

<sup>1</sup> نور الدين جوادي، التقشف في الجزائر سياسة لا مبرر اقتصادي لها، بتاريخ 2016/11/12، جريدة التحرير الجزائرية، [www.altahrironline.com//](http://www.altahrironline.com//) شوهد يوم 29 جوان 2018 على الساعة 6:00.

<sup>2</sup> إدريس خيضر، تحاليل سياسية، وهران: دار الغرب للنشر والتوزيع، 2003، ص 206.

<sup>3</sup> روابح عبد الباقي، المديونية الخارجية والإصلاحات الاقتصادية في الجزائر: دراسة تحليلية مقارنة، أطروحة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، باتنة 2006/2005، ص 120.

و الاستثمار، وذلك نظرا لانخفاض الإيرادات الوطنية من العملة الصعبة بسبب ما يعرف بالصدمة البترولية المعاكسة.

إن الآثار السلبية للديون الخارجية لا تقتصر على الجوانب الاقتصادية فقط في الجزائر وإنما تتعداها إلى الأبعاد الاجتماعية، ومع تبنيتها لبرامج التنشيط الاقتصادي والإصلاح الهيكلي وقبول شروط صندوق النقد الدولي من أجل الاقتراض متخلفة بذلك جزء كبير من مهمتها الاجتماعية والمتمثلة أساساً في حماية أصحاب الدخل المحدودة إلا أن هذه السياسات باءت بالفشل، حيث أدت إلى انتشار الفقر المدقع في أوساط المجتمع وارتفاع التضخم وتفاقم معدلات البطالة وعدم قدرة الدولة على خلق فرص العمل متناسب مع حجم قوة العمل الجزائرية وأصبحت تهدد أمن الجزائر واستقرارها الاجتماعي والسياسي على حد سواء.

إن تقليص الدولة للواردات الوطنية قد نتج عنها آثارا سلبية على المستوى المعيشي للأفراد، أدت إلى ندرة واضحة في المواد الأساسية وارتفاع أسعارها المحلية، كما أدى إلى إغلاق أكثر من 600 وحدة إنتاجية من القطاع الخاص مما تسبب في تسريح العمال والتوجه للبطالة وزيادة حدتها،<sup>1</sup> وتدهور القدرة الشرائية لشريحة واسعة من فئات المجتمع، نتيجة ارتفاع أسعار المواد الأساسية دون زيادة في مستوى الأجور وإلغاء الدعم على الكثير من السلع الغذائية، وانخفاض الدينار الجزائري أمام الدولار كما انعكست كذلك على كل القطاعات.

##### 5- العمالة الوافدة:

إن تدفق العمالة الوافدة أخذت تزداد في الجزائر والتي باتت تؤرق اليد العاملة المحلية خاصة فبعدما كان يقتصر الأمر على الصينيين في مجال الأشغال العمومية، اتسعت الدائرة لتشمل المهاجرين الأفارقة واللاجئين السوريين، وقدر عدد العمال الأجانب المصرح بهم بـ 140 ألف عامل من 125 جنسية، بحيث تأتي العمالة الصينية في المرتبة الأولى بتعداد يقدر بـ 40 ألف عامل حتى سنة 2017، فالعمالة الأجنبية سواء كانت في الإطار القانوني أو غير المصرح بها تبقى في الأخير رقما مؤثرا في معدل البطالة في الجزائر.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> رواج عبد الباقي، مرجع سابق الذكر، ص 120.

<sup>2</sup> حمزة كحال، العمالة الأجنبية تفاقم البطالة في الجزائر، <https://www.alaraby.co.uk>، شوهده: 2018/12/05، على الساعة: 15:50.

## جدول رقم (7): تطور المديونية الخارجية في الجزائر للفترة (2000-2019)

(الوحدة: مليار دولار)

السنوات	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
ديون خارجية	25.26	22.7	22.64	23.34	21.82	17.19	5.60	5.79	5.92	5.68
السنوات	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
ديون خارجية	5.68	4.41	3.69	3.39	3.73	/	1.04	/	1.79	/

المصدر: من إعداد الباحثة بناءً عن بيانات الديون الوطني للإحصاء

نلاحظ من خلال الجدول انخفاض إجمالي للدين الخارجي في الجزائر إذ انتقل من 25.26 مليارات دولار سنة 2000 إلى 5.60 مليار دولار سنة 2006، حيث سددت الجزائر حوالي 12 مليار دولار من مديونيتها مستفيدة من ارتفاع أسعار البترول حيث بلغ سعر البرميل الواحد في 5 مارس 2006 قيمة 73 دولار أي حصول الجزائر على عائدات بالعملة الاجنبية بنحو ستين مليار دولار بفضل صادرات المحروقات التي تشكل نحو 98% من وارداتها.

وبدأت تتخفّض وتيرة المديونية الخارجية في السنوات الأخيرة، وهذا الانخفاض ينعكس إيجاباً على معدلات البطالة وعلى فتح مناصب شغل جديدة خاصة مع فترة الإنعاش الاقتصادي.

كما منع الرئيس الجزائري السابق عبد العزيز بوتفليقة حكومته من اللجوء إلى الديون الخارجية عام 2017 للتعامل مع تبعات الأزمة الاقتصادية الناجمة عن انخفاض أسعار النفط، المصدر الرئيسي لتمويل البلاد، ولضبط حجم الواردات بشكل أفضل. من السلع والخدمات. للحفاظ على احتياطات البلاد من النقد الأجنبي، وتمكنت الجزائر من الحفاظ على مستويات منخفضة من الديون في السنوات الأخيرة بفضل عاملين:

الأول: هو الإجراءات القانونية التي تمنع اللجوء إلى الاستدانة سواء للهيئات أو المؤسسات.

**الثاني:** فيتعلق بالوفرة المالية والسيولة لدى المؤسسات والخزينة، نتيجة الارتفاع المحسوس للإيرادات مع زيادة أسعار النفط .

وعليه فإنّ المديونية الخارجية في الجزائر لها علاقة بالبطالة، فكّما انخفضت المديونية كلّما انخفض معدل البطالة، والعكس صحيح فكّما ارتفعت المديونية الخارجية للدولة كلّما انعكست سلباً على المجالين الاقتصادي والاجتماعي بصفة عامة ومعدلات البطالة بصفة خاصّة.

## 6- التّضخم:

يعتبر التّضخم من بين أهم المشاكل الاقتصادية الخطيرة التي عانت ومازالت تعاني منها كافة دول العالم النامية والمتقدمة على حد سواء، والذي يعبر عن الارتفاع في المستوى المتوسط لأسعار التجزئة شريطة أن يكون دائم ونهائي ومستمر، ونجد الجزائر من بين هذه الدّول التي تسعى الحكومة الجزائرية جاهدة أن تضع الحلول الفعّالة والجذريّة لمشكلة التّضخم، وتعتبر استقرار الأسعار أحد أهم أهدافها.

### جدول رقم (8): تطور معدل التّضخم والبطالة في الجزائر

السنوات	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
نسبة التّضخم	4.1	5.7	8.9	4.15	2.7	3.42	5.8	5.9	4.7	3.6	1.9
معدل البطالة	10	10	11	9.8	10.6	11.2	10.5	11.5	11.7	11.4	13

المصدر: بنك الجزائر

من خلال الجدول الذي يوضح لنا تطور معدلات البطالة والتّضخم في الجزائر خلال الفترة (2010-2020) نلاحظ في الفترة الممتدة بين 2010 و 2012 ارتفاع في معدلات التّضخم يقابله ارتفاع في معدلات البطالة، وقد توافقت عدة عوامل أساسية للتّضخم في سنة 2011 لرفع المستوى العام للأسعار خصوصاً:

- نمو للكتلة التّقديّة.

- الزيادة المعتمدة للأجور.

- أسواق ضعيفة التنافسية، بل احتكارية لإعادة بيع المنتجات الفلاحية المستورة على حالها.

- مرونة الاستيراد المرتفع للطلب على السلع الاستهلاكية الصناعية وانتقال التضخم الآلي من البلدان الموردة والمتزايدة بقوة، حيث لجأت الدولة إلى تدابير مختلفة للحفاظ على القدرة الشرائية للفئات المعوزة ضد صدمة الأسعار (كإجراء إلغاء الحقوق الجمركية على الاستيراد للمواد الأساسية.. الخ)

ونجد أهم المحددات التضخم في سنة 2012 أساسا في زيادة الكتلة النقدية والتي تساهم في نسبة التضخم بـ 84% وهي أقوى مساهمة خلال العشر السنوات الأخيرة.

في حين نجد سنة 2013 سجل التضخم تراجعاً واسعاً وسريعاً ليصل إلى 4.15 عكس ما شوهد في سنة 2012، في المقابل نجد انخفاض كذلك في معدل البطالة ليصل إلى 9.8%.

يسهر بنك الجزائر على تقليص أي فارق بين تنبؤات التضخم على المدى القصير والهدف المسطر من طرف مجلس النقد والقرض، وذلك بتعديل الإدارة العملياتية للسياسة النقدية والعودة إلى الهدف خلال فترة معقولة.

أما في سنة 2014 نلاحظ أن في هذه السنة سجل معدل التضخم أدنى قيمة في الفترة (2010-2020) وهي 2.7% ويقابله ارتفاع طفيف في معدل البطالة لتصل إلى 10.6%.

وفي الفترة (2015-2020) عاود الارتفاع في معدلات التضخم وفي المقابل ارتفاع كذلك في معدل البطالة بنسب متفاوتة.

عرف التضخم استقرار نوعي مع مواصلة معدلات البطالة في انخفاضها المستمر كنتيجة لسياسة التشغيل التي انتهجتها الدولة الجزائرية، والملاحظ أنّ أسعار السلع لا تحكمها قوى داخلية بقدر ما تحكمها قوى خارجية.

وعليه فإنّ التدهور في مستوى المعيشية الناتج عن ارتفاع مستوى التضخم أدى إلى إحداث كساد واضح في السوق المحلي العام والخاص، وقد نجم على ذلك خسائر وإفلاسات ضخمة، ما يترتب عنه تسريح أعداد كبيرة من العمالة مما يتسبب في زيادة البطالة.

## الفرع الثاني: الأسباب الاجتماعية

## 1- ارتفاع عدد السّكان:

تعد مسألة النّمو السّكاني أمراً مهماً للغاية لما له علاقة بالقوى العاملة، وهذه المسألة تختلف فيها وجهات النّظر لكلّ من الباحثين الاقتصاديين والاجتماعيين، فهناك من يرى أنّ النّمو السّكاني يعد عاملاً مساعداً ومصدراً مهماً لتزويد سوق العمل باليد العاملة الضّروريّة لقيامه ولتشجيع حركية الاقتصاد ما يحد من انتشار البطالة في أوساط المجتمع من خلال مساهمة النّمو الديموغرافي في زيادة مكونات الطّلب المتعلقة بالإنفاق الاستهلاكي الذي يزيد من الأسواق وبالتالي يسهل تسويق مختلف المنتجات وبيعها.

في حين أنّ هناك من يرى أنّ النّمو السّكاني المرتفع، والذي تواكبه زيادة في أعداد القوة البشريّة، قد يؤدي إلى ارتفاع نسبة البطالة والأضرار بعملية التّميّة الاقتصاديّة والاجتماعيّة إعاقتها، إن لم يواكب الارتفاع هذا نمو اقتصادي مناسب كونه يؤثر في كفاية السّكان من المواد الغذائيّة، السكن، التّعليم والخدمات الصّحيّة.

لقد أصبح للنّمو السكاني تأثيراً في معدلات البطالة والعمالة على مستوى حركتها الراهنة أو حتى المستقبلية، من خلال ارتفاع عدد الداخلين الجدد إلى أسواق العمل كلّ سنة، يؤدي النّمو السريع للسكان إلى زيادة في أعداد القوى البشريّة العاملة ويؤثر في العرض والطلب على اليد العاملة، مما يسبب في ارتفاع نسبة البطالة وإعاقة عملية التّميّة.<sup>1</sup>

يعتبر النّمو السّكاني السلبي أحد المعوقات التّميّة الاجتماعيّة والاقتصاديّة، فعدم التّوازن بين عدد السّكان والموارد والخدمات يؤدي إلى اختلالات في الاقتصاد بوجه عام واختلال في سوق العمل بوجه خاص، إذ لم يواكب هذا الارتفاع نمو اقتصادي مناسباً يعمل على إيجاد توازن بين العرض والطلب في سوق العمل.

كما أنّ ارتفاع في معدلات نمو السّكان دون استغلال هذا المصدر الهام لتزويد الاقتصاد باليد العاملة اللازمة يتسبب في ارتفاع معدلات البطالة وانخفاض في مستوى المعيشة.

<sup>1</sup> فضيل عبد الكريم، محمد صالي، النّمو الديموغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانيّة والاجتماعيّة، جامعة محمد بوضياف - المسيلة - العدد 17 ديسمبر 2014، ص120.

تعتبر البطالة ظاهرة اجتماعية ناتجة عن الأوضاع الديموغرافية التي يفرزها السّكان، وتظهر عندما تزداد اليد العاملة في سوق العمل وانخفاض في معدلات التّشغيل بسبب تراجع أو نقص في الاستثمارات وفي فشل الاستراتيجيات التّنمّية الشّاملة الفعّالة<sup>1</sup>.

لا شك أنّ التّزايد السّكاني من أبرز الظواهر الديموغرافية المميزة للسّكان في الجزائر، إذ يتزايد السّكان بمعدل يفوق التّزايد في التّنمّية الاقتصاديّة، الأمر الذي يحول دون توافر فرص عمل للجميع.

### جدول رقم (9): تطور عدد السكان في الجزائر

السنوات	1975/1962	1980/1976	1990/1980	2000/1990
عدد السكان (مليون نسمة)	15.76	18.66	19	30.41
السنوات	2010/2000	2020/2010	2021	2022
عدد السكان (مليون نسمة)	35.97	43.90	44.18	45.72

**المصدر:** من إعداد الباحثة بالاعتماد على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ هناك ارتفاع ملحوظ في عدد السّكان خلال هذه الفترة (1962-2022)، حيث بعد الاستقلال كان عدد السّكان 10.45 مليون نسمة ليرتفع في السّنوات السّبعينيات ليصل إلى 18.66 مليون نسمة، ليرتفع أكثر في أواخر الثّمانينيات ليصل إلى 23.04 مليون نسمة، ثم يرتفع إلى 35.97 مليون نسمة سنة 2010، ليصل إلى 45.72 سنة 2022، وذلك بسبب ارتفاع في عدد المواليد وانخفاض في عدد الوفيات.

لقد كان الاعتقاد السائد في بدايات هذه الفترة هو أنّ التّطور الاقتصادي والاجتماعي والتّنمّية المحققة أدت إلى انخفاض الخصوبة بشكل تلقائي، حيث لم تكن المسألة الديموغرافية محط اهتمام لدى

<sup>1</sup> محمد رفعت المقداد، التّحوّل الديموغرافي وأثره في البطالة في الجمهوريّة العربيّة السوريّة بين عامي 1960 و2010، مجلة جامعة دمشق، المجلد 30- العدد 3+4، 2014، ص 793.

الدولة الجزائرية وتمّ التركيز على التّميّة للنهوض بالاقتصاد الوطني<sup>1</sup>، ولقد أشار الميثاق الوطني سنة 1976 بهذا الخصوص " .. إنّ هذه الطّريقة الموضوعيّة التي ستؤدي في النهاية إلى تخفيض نسبة تزايد السّكان إلى الحد الذي يتناسب فيه مع المحافظة على معدل سريع في التّقدم بفضل الجهود التي تبذل لرفع مستوى لمعيشة الجماهير.."<sup>2</sup>

في ندوة بوخارست لسنة 1974 تمت مناقشة موضوع تحديد النّسل فهناك فئة ترى أنّ التّحكم في النّمو الديموغرافي شرطا أساسيا لتحقيق توازن سكاني في العالم، وكذا في تحريك عجلة النّمو الاقتصادي، في حين هناك فئة غير مؤيدة لهذا الطّرح من بينها الجزائر التي تؤيد إرساء قواعد نظام اقتصادي عالمي جديد وإعطاء الأولويّة للتّميّة<sup>3</sup>، أما خلال المخطط الخماسي الثاني (1985- 1989) تمّ الاهتمام بالنّمو السّكاني حيث اعتبره صانعو السياسة أنّه عقبة في وجه التّميّة وعليه يجب التّحكم في النّمو الديموغرافي من خلال العمل ببرنامج إجباري للتنظيم العائلي في إطار سياسة سكانية وتعزيز سياسة تباعد الولادات.

أما في نهاية الثّمانينات تمّ الاهتمام الكبير للقضية السّكانية التي كانت عائق على التّميّة، حيث شهدت انخفاضا كبيرا في وتيرة معدل النّمو الديموغرافي، وذلك بسبب الانتشار الواسع لوسائل منع الحمل في المجتمع وتطبيق لبرامج التّخطيط العائلي الذي انعكس إيجابا على معدل النّمو السّكاني.

إنّ العلاقة بين عدد السكان والتّشغيل تكمن في أنّ عدم التّوازن بين عدد السّكان والموارد والخدمات يؤدي إلى ظهور ما يسمى بالمشكلة السّكانية بشكل واضح والتي تقودنا إلى العلاقة الطردية فكما يرتفع عدد السكان دون التوازن بين الموارد المتاحة ينخفض مستوى التّميّة وهذا ما ينعكس على مستوى المعيشة، كارتفاع في عدد السّكان دون التزايد في فرص التّعليم والمرافق الصّحيّة وفرص العمل، أي أنّه لا ينظر إلى الزيادة السّكانية كمشكلة في حد ذاتها وإنما ينظر إليها في ضوء التّوازن بين السّكان والموارد فهناك كثير من الدّول ترتفع فيها الكثافة السّكانية ولكنها لا تعاني من مشكلة سكانية لأنّها حققت توازنا بين السّكان والموارد، والمشكلة السّكانية لا تتمثل فقط بالزيادة السّكانية إنّما تتمثل أيضاً بالنقصان السّكاني، وبالتالي فإنّ الأزمات والمشكلات المرتبطة بالمشكلة السّكانية تعرب عن نفسها من خلال نقص الأيدي العاملة وتدني مستوى الإنتاجيّة ومشاكل مرتبطة بالأسرة.

<sup>1</sup> فضيل عبد الكريم ومحمد صالي، مرجع سابق الذكر، ص 122.

<sup>2</sup> حزب جبهة التحرير الوطني، الميثاق الوطني، 1976، دار الصحافة للتوزيع والنشر، الجزائر، ص 170

<sup>3</sup> نورة عمارة، النّمو السّكاني والتّميّة المستدامة، دراسة حالة الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة عنابة، 2012، ص 153.

بهذا المعنى نجد أن المشكلة السكانية لا يوجد لها قانون عام ولا تأخذ نفس المعنى والنتائج نفسها في كل المجتمعات وعلى اختلاف المراحل، بل لكل مجتمع ولكل مرحلة معطياتها الاقتصادية وهي التي تحدد طبيعة هذه المشكلة.

كما أنّ مظاهر الفقر عرفت تحولا كبيرا في الجزائر بحيث لم يعد الفقر يمس الفئات المحرومة فقط، بل حتى الفئات المتوسطة انزلت إلى هوة الفقر و أصبحت مهددة به، و إذا كان الفقر يميز سكان المناطق الريفية فيما قبل، فأنته أصبح اليوم منتشرا بشكل كبير حتى في المدن و المناطق الحضرية وساعات الظروف التعليمية و الصحية و عادت إلى الواجهة أمراض كان تمّ القضاء عليها و تمّ تسجيل نقص في معدل التغذية و ارتفاع في معدل البطالة كما تشير الدراسات إلى أنّ عدد الجزائريين الذين يعيشون تحت خط الفقر قفز إلى 15 مليون أي حوالي 38 بالمائة من عدد الجزائريين، فمن كلّ ثلاث (3) جزائريين يوجد جزائري يعيش فقرا مدقعا، كما تدهورت وضعيتهم الاجتماعية وأصبحوا غير قادرين على اقتناء أساسيات الحياة<sup>1</sup>، حيث تؤثر الزيادة السكانية على التشغيل من خلال:<sup>2</sup>

- تحديد نسبة السّكان في سن العمل حيث يؤدي التّحوّل الديموغرافي السّريع إلى ارتفاع أو انخفاض في معدلات التشغيل.
- تحديد المشاركة في قوة العمل.
- تحديد ساعات العمل لكلّ عامل.

من الواضح أنّ أثر التّحوّل الديموغرافي على التشغيل يتوقف أساسا على حوكمة صانعي السياسة العامة وكيفية استغلال هذه القوة البشرية في تحريك عجلة التنمية من خلال الطّاقة الايجابية التي تمتلكها هذه القوة البشرية، خاصة إذا كانت الدولة غنية بالثروات الطّبيعية مثل الجزائر.

## 2- الهجرة من الرّيف إلى المدينة:

تعتبر الهجرة الريفية إلى المناطق الحضرية، أو التّزوح الريفية من أبرز مظاهر الهجرة الداخليّة وهي الأكثر انتشاراً في البلدان النامية عامة، والجزائر بوجه خاص، ولقد ارتبطت هذه الظاهرة ارتباطاً وثيقاً بالتنمية الاقتصادية وتسببت في اختلال التّوازن بين الرّيف والمدينة، فالهجرة نتائج في حجم السّكان في

<sup>1</sup> تقرير الرابطة الجزائرية للدفاع عن حقوق الانسان، ربع الجزائريون يعيشون تحت خط الفقر <https://laddh-algerie.org/> شوهد يوم 2020/05/28 على الساعة 15:26.

<sup>2</sup> دحماني محمد أدريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، (2013/2012)، ص178.

اتجاهين عكسيين، يتمثل أحدهما في زيادة سكان المدن المستقبلية أو مناطق الاستيطان البشري ويتمثل الآخر في مناطق الهجرة المغادرة (الريف)، وهكذا تبرز مشكلة التغير في البناء الاجتماعي حيث يختل التركيب من حيث العمر والمهنة والمستوى التعليمي والطبقة والنوع، وهذا تبعاً لخصائص المهاجرين<sup>1</sup>.

إن استمرار هجرة الريفيين نحو المدن حتماً يؤدي إلى تفشي ظاهرة البطالة في المجتمع الحضري في شتى ميادين العمل جزاء انعدام فرص العمل ولضغط على فرص التشغيل وعدم كفاءة اليد العاملة الريفية غالباً في المجال الحضري وهذا راجع لغياب المؤهلات العلمية والثقافية للمهاجرين في أغلب النشاطات الحضرية كل هذا يزيد من أزمة البطالة العامة في مجتمع المدينة<sup>2</sup>.

### 3- عدم موازنة التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل:

إن العلاقة بين الجامعة وسوق العمل في العالم هي علاقة تفاعلية دائمة ومستديمة، فعادة ما يعرض المحيط السوسيو- اقتصادي حاجياته وخصائصه، وفي العادة تتولى الجامعة ملئ جزء مهم من هذه الخصائص، غير أن مقارنة ذلك بالحاصل بدول العالم الثالث ومنها الجزائر، يجعلنا نتوقف بالبحث عند مفارقة كبيرة تميزها تلك الفجوة الهائلة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات وعروض سوق العمل، وعليه يجب التنسيق بين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة العمل والتشغيل والتضامن الاجتماعي ضرورة ملحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل الذي يساهم في بناء التنمية المستدامة.

إن سوق العمل يتطلب التنسيق بين التكوين والتشغيل سواء التكوين المهني أو التكوين العالي الجامعي كما ونوعاً، من أجل التكامل بين مخرجات التكوين ومدخلات سوق العمل والتوازن بينهما، إن من نتائج سياسات التعليم والتكوين في الجزائر وآثاره على الاقتصاد هي:

- سوء استغلال مناصب الشغل المتاحة.

- عدم تكييف التكوين لمتطلبات التنمية.

- وجود بطالة بنسبة كبيرة لحاملي الشهادات الجامعية ويرجع ذلك إلى عدم مواكبة مخرجات التعليم

العالي لمتطلبات سوق العمل.

<sup>1</sup> رشيد زوزو، الهجرة الريفية في ظل التحولات الاجتماعية الجديدة في الجزائر (1988/2008)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة منتوري - قسنطينة، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، 2008، ص 80  
<sup>2</sup> دحماني محمد بومدين، اندماج المهاجرين الريفيين في وسط الحضري، دراسة ميدانية بمدينة الجلفة 2008/2009، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، 2009، ص 60.

ترجع الدراسات والأبحاث ضعف الموازنة ما بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات التنمية إلى:

- انخفاض الكفاءة الداخلية النوعية لمؤسسات التعليم العالي التي من مؤشراتها تدني التحصيل المعرفي والتأهيل التخصصي وضعف القدرات التحليلية والابتكارية والتطبيقية، والقصور في تعزيز القيم والاتجاهات الإنتاجية.

- انخفاض الكفاءة الخارجية الكمية والنوعية، ويتمثل في تخرج أعداد من الخريجين في تخصصات لا يحتاجها سوق العمل مع وجود عجز وطلب في تخصصات أخرى.

إنَّ استبعاد الشباب من العمل واحد من الاشكالات السوسولوجيا بالجزائر، نظرا لحجم الشباب عموما ضمن التركيبة الديموغرافية للبلاد والمتخرج من التعليم العالي بوجه خاص، ومن الناحية الأخرى انتظار هؤلاء وحاجاتهم المتعددة خصوصا بعد التخرج، وعدم تحصيلها وتحقيقها، قد يكون سببا في عدم استقرار البلاد وعدم ثقة الشباب الجامعي في السياسات العامة.

#### 4- الفساد الإداري:

يلعب الفساد الإداري دورا بارزا في عرقلة النشاط الاقتصادي وهو ظاهرة تنجم عن العديد من الأسباب لاسيما غياب الرقابة وعدم وجود قوانين صارمة تكافح الفساد، وكذا ضعف الوازع الديني والأخلاقي الأمر الذي يسهل من استغلال مناصبهم العليا وإعطاء مناصب عمل لغير أصحابها التي تنعدم فيهم شروط الكفاءة المطلوبة وبالتالي تدني في مستوى الإنتاج مما يسمح بتفشي ظاهرة البطالة ومن بين أنواع الفساد الإداري نجد الرشوة التي تعتبر من أخطر الجرائم التي يجب محاربتها لما تشكله من تهديد على المجتمعات.

#### 5- التوجه نحو القطاع الوظيف العمومي كخيار أفضل عند العاطل عن العمل:

إن ما يميز القطاع الحكومي الاستقرار الوظيفي، أي أن الوظيفة مستمرة ومضمونة، ونظام العمل محدد وأكثر ثباتا، في ظل وجود ترقيات منتظمة وعلاوات ثابتة، وتدرج وظيفي، بالإضافة إلى وجود راتب تقاعدي بعد انتهاء مدة العمل، ما جعل طالبا العمل تفضيله على القطاع الخاص رغم أهمية هذا الأخير وامتيازاته، والذي يلعب دورا محوريا، إن لم يكن رئيسيا تقريبا في أغلب دول العالم فيما يتعلق بالتنمية وهذا إذا كان بعيدا عن الروتين والبيروقراطية ويتسم بالشفافية.

## 6- سوء تخطيط القوى العاملة:

يعتبر تخطيط القوى العاملة من أهم العوامل لمواجهة البطالة لما له من أهمية كبيرة في خلق الوظائف والأعمال التي تحقق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية وخلق فرص عمل جديدة من خلال معرفة وتقدير الاعداد المطلوبة من العمالة في مختلف المجالات كما يسمح كذلك في التعرف على الفجوات بين المطلوب والمتوفر أو من خلال العمل على تغيير بعض الأساليب الإنتاجية وبالتالي تحديد الحجم الأمثل اللازم من العمالة كمّاً ونوعاً وصولاً إلى أفضل الإنتاج، ولهذا فسوء تخطيط القوى العاملة هو سبب جوهري في زيادة حدة البطالة<sup>1</sup>، ونجد من بين أهم مظاهر سوء تخطيط القوى العاملة في الجزائر:

- قلة المؤسسات البحثية.

- التوقف عن تعيين الخريجين.

- عدم تنسيق بين التعليم والتكوين وسوق العمل.

نقص وعدم توافر البيانات والدراسات الاحصائية والتي غالبا ما تكون متناقضة وعليه فإن السياسة التعليمية المطبقة في الجزائر عاجزة عن تلبية حاجات سوق العمل.

## الفرع الثالث: الأسباب السياسية

## 1- الأزمة الأمنية:

شهدت أحداث أكتوبر 1988 ديناميكية سرّعت ركوب الجزائر مسارات التحوّل المتعددة المستويات بانتهاج توجه طال المؤسسات والممارسات وأدت إلى الإصلاحات ، وتجسدت هذه الأخيرة في إجراء "الانتخابات البلدية كأول انتخابات تعددية في الجزائر، أين اكتسح التيار الديني ممثلا في الجبهة الإسلامية للإنقاذ جل المقاعد، ثم صدر قانون الانتخابات الجديد تمهيدا للانتخابات التشريعية، والذي رفضته الجبهة الإسلامية تماما خوفا من مكاسبها الانتخابية، ودعت لتأجيل الانتخابات التشريعية وإجراء انتخابات رئاسية مبكرة، فحدثت صراعات وإضرابات عامة واعتصامات في الشوارع والساحات العمومية

<sup>1</sup> مدني بن شهرة، مرجع سابق الذكر، ص 259.

ما دفع الجيش للتدخل لفض الاعتصام واعتقال زعمائها، ثم انتهى الأمر بحل الحزب، وإعلان حالة حصار هذا ما أدى إلى لإفلات أمني ووقوع ضحايا من الطرفين<sup>1</sup>.

تعرّضت الجزائر لأزمة أمنية حادة حيث تعدّ الجزائر من بين الدول التي عانت من هذه الظاهرة حيث شهدت خلال تسعينيات من القرن الماضي واحدة من أطول وأشرس الموجات الإرهابية التي شهدتها المنطقة والذي ترتب عنها آثارا مست الخسائر البشرية والاقتصادية على حد سواء، الأمر الذي انعكس على المعالم الكبرى لتوجهات بناء سياستها الأمنية التي جعلت من مكافحة الإرهاب منطلقها ومحدداتها المحوري، مما أفرز مظهرين<sup>2</sup>:

### - المظهر الأول:

تمثل في الارتفاع القياسي لمعدلات البطالة، من خلال تسريح العمّال وغلق المؤسسات إلى جانب قلة الاستثمارات والمشاريع التّنموية الجالبة لفرص العمل بسبب تردي الوضع الأمني للبلاد.

### - المظهر الثاني:

فيتمثل في تزايد عدد خريجي الجامعات ومعاهد التّكوين، الذين يطمحون إلى الالتحاق بعالم الشّغل مقابل شح مناصب العمل المتوفرة آنذاك.

بلغت نسبة البطالة بين أوساط الشّباب بحلول عام 2000 إلى 30% وانتشار الفقر في الأسر الجزائرية خلال الفترة الممتدة بين 1987 و1995 تراجع دخل الأسرة بمقدار 36%، كما قل دخل الفرد عن واحد (1) دولار يوميا<sup>3</sup>.

## 2- تأثير السّياسة العامّة على زيادة معدل البطالة

يتبين أحيانا أن عدم عقلانية السّياسات المتخذة في قطاع التشغيل، بسبب عدم كفاءة متخذي القرار يمكن أن يؤدي إلى زيادة الفجوة بين البطالة والهدف المعلن لهذه السّياسات، وفي صنع السّياسات نجد تنفيذ السّياسات العامة بمثابة الاختبار الحقيقي لما يسمى "مشروعية النتائج"، فالنّشغيل الكامل يتوقف

<sup>1</sup> منى غبوني، من الإرهاب إلى المصالحة الوطنية: دراسة قانونية تحليلية حول الأزمة الأمنية الجزائرية، مجلة طبنة للدراسات العلمية الأكاديمية العدد 03، 2021، ص185.

<sup>2</sup> باسط سميرة، الاستراتيجية الجزائرية لمكافحة الارهاب 1999-2014، مذكرة ماجستير في العلوم السّياسية والعلاقات الدولية جامعة الجزائر 2014، ص 81.

<sup>3</sup> باسط سميرة، مرجع سابق الذكر، ص 81.

على اتجاهات السياسة العامة إلى حد بعيد بمعنى أنّ السياسة العامة هي التي تحدد وتحقق العمالة الكاملة<sup>1</sup>، نجد من أهم الصعوبات والتحديات المرتبطة بالسياسة العامة في الجزائر:

## 1.2- صراع النخب والايديولوجيات:

تؤثر الصراعات بين النخب على السياسة العامة وتخلق الأزمات حولها، إذ تتنافس النخب المتصارعة على السلطة والسلطة بقصد الحصول عليها، وهو ما يعني فرض تصورات وسياسات النخبة الحاكمة. كما أن الوصول للحكم يعني التحكم في صناعة القرار ورسم السياسات العامة، فمن خلال مدخل الصفوة والنخبة في دراسة الفاعلين في صنع السياسة العامة، يتأكد لنا أن النخب تتصارع في سبيل الحصول على أكبر العوائد والقيم من السياسة العامة، أي أن النخبة الحاكمة القوية تتحول من طرف صراع حول السياسة العامة إلى منظم للصراع والمتحكم والموزع لعوائد السياسات العامة وفق مدخل، فالجزائر شهدت صراعات كثيرة (أحداث أكتوبر 1988، التعددية الحزبية، العشرية السوداء..) تم على أساسها اطلاق سياسة الوئام المدني ثم المصالحة الوطنية والعفو الشامل والسياسي، هذه الصراعات أدت إلى فشل السياسة العامة،<sup>2</sup> كل هذه الصراعات التي عاشتها الجزائر آنذاك استوجب على رئيس الجمهورية "عبد العزيز بوتفليقة" امتصاص الصراعات القائمة بتطبيق سياسة الوئام المدني والمصالحة الوطنية وشراء السلم الاجتماعي من خلال بناء سكنات اجتماعية، وسياسات تشغيلية مثل الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب مستغلا ارتفاع أسعار البترول، حيث أن هدف أغلب السياسات التشغيلية كان من أجل السلم الاجتماعي وليس من أجل خلق الثروة والتنوع الاقتصادي، حيث أنه افرغ من محتواه الاقتصادي إلى محتواه السياسي، فالسياسات لم تكن مدروسة بالشكل الكافي، وهنا يتضح أن صنع السياسة العامة يكمن في هيمنة السلطة التنفيذية دون اشراك الفواعل الأخرى.

وبما أنّ السياسة التشغيلية التي كان هدفها شراء السلم الاجتماعي هي ظرفية، ومرتبطة ارتباط كلي بعائدات البترول وعدم نمو الاقتصاد وتنوعه، قد تؤدي في نهاية المطاف إلى فشلها، وبالتالي يرتفع معدل البطالة من جديد.

<sup>1</sup> جيمس جوارتيني، ترجمة، عبد الفتاح عبد الرحمان وعبد العظيم محمد، الاقتصاد الكلي، دار المريخ للنشر، الرياض، 1999. ص 91

<sup>2</sup> عمار محمد، صعوبات وتحديات السياسة العامة في الجزائر، مجلة المفكر، بسكرة، العدد 2، ص ص 74 و95.

## 2.2 احتكار السلطة التنفيذية في صنع السياسة العامة:

من بين الفواعل التي تصنع السياسة العامة نجد المجتمع المدني، والذي يلعب دور فعال والمشارك في صنع السياسة العامة في الدول الديمقراطية حيث أنه يشارك في بلورة المطالب الاجتماعية، التي تترجم إلى مدخلات النظام السياسي، لكن عندما يكون مرتبط بالدولة ماليا، أي عدم استقلاله ماليا، ما يعني أن الدولة محتكرة المجتمع المدني هذا ما قد يؤثر على صنع السياسة العامة.

## 3.2 هيمنة السياسي دون مراعاة الخبير الاقتصادي في حل مشكلة اقتصادية:

إن جميع حكومات الدول الكبرى تقوم برسم سياستها داخل مراكز البحث المتخصصة في السياسات العامة، بحسب الاختصاص وهذا بمساعدة الخبراء والأكاديميين والباحثين، أما دول العالم الثالث فتتسم من قبل الساسة وتنفيذ من قبلهم، بالرغم من أن السياسات والأهداف موجودة في أذهان القيادة فهي بحاجة إلى دراسة وتصميم دقيق من طرف المختصين والخبراء داخل المخابر ومراكز البحث، لتكون أكثر دقة وعلمية وواقعية تتناسب مع الامكانيات والموارد البيئية، ولا تعدوا أن تكون شعارات.

## 4.2 عدم تقييم السياسات العامة:

بما أن عملية التقييم عملية أساسية وذلك لتشخيص وقياس آثار السياسة العامة، من أجل التوصل إلى معرفة نتائج السياسة العامة، وكذلك تحليل برامج السياسة العامة من خلال ملاءمتها، صياغتها، فعاليتها وقبولها لدى جميع الأطراف المعنية، فعدم نجاح أي سياسة من السياسات العامة هو بسبب غياب عملية التقييم، والفواعل القائمة عن ذلك تجاهلت أهمية التقييم السابق والذي يتطرق للحلول والبدائل ومدى ملائمتها للمشاكل العامة، كما للتقييم اللاحق يهتم بالمقارنة بين ما يتحقق من نتائج وما كان متوقعا فالجزائر وضعت العديد من البرامج والأجهزة من أجل محاربة البطالة ومن الملاحظ أنه يوجد غياب شبه تام لعملية تقييم هذه البرامج والأجهزة التشغيلية، رغم أن معدل البطالة يشهد ارتفاعا تارة، وانخفاضا تارة أخرى، ويستقر أحيانا، عدم التحكم في معدل البطالة ما هو الا دليل على غياب عملية التقييم.

## 5.2 عدم تطابق مخرجات السياسة العامة مع متطلبات المواطنين:

قد تكون مخرجات السياسة العامة بعيدة عن متطلبات الشعب أو مختلفة كما يتوقع تحقيقه، باعتبار أن المدخلات هي مطالب وحاجيات المجتمع وأفراده توجه للنظام بصورة مدخلات، وبما أن البطالة منتشرة

في أوساط المجتمع، فمن مطالب الشعب هو توفير مناصب الشغل، وبالتالي كان لابد أن تكون مشكلة البطالة من أولويات الأجندة السياسية، وإيجاد الحلول والبدائل الممكنة من أجل حل مشكلة البطالة من الجذور.

### 3- عدم الاستقرار السياسي:

تسعى الأنظمة السياسية في كافة دول العالم إلى فرض الاستقرار السياسي والحفاظ عليه باعتباره الهدف الأساسي، كما أنه شرط ضروري وأولي لتحقيق الاحتياجات الأخرى للحياة الكريمة، ولكن وبعيداً عن مركزية الاستقرار السياسي، فإن هناك في رأينا أيضاً هدفاً آخر يريد أي نظام سياسي تحقيقه، وهو إرضاء مواطنيه والحفاظ على بقائه واستمراره بطريقة سلمية وقانونية، نعمل بشكل مستمر على تحسين الظروف المعيشية للمواطنين على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والقضاء على مشكلة البطالة وخلق فرص العمل.

كما أنّ عدم الاستقرار السياسي أدى إلى تراجع في استثمارات الدولة في الجزائر في مجال القطاعات الحيوية والمنشآت القاعدية، ما نتج عنه إفلاس 60% من مؤسسات تنشط في قطاع الأشغال العمومية، إضافة إلى تراجع النشاط الاقتصادي للقطاع الخاص وعدم استقرار السياسي وتداعيته على مناخ الأعمال وتراجع عامل الثقة لدى المتعاملين الاقتصاديين والشركاء الأجانب.

كما أنّ عدم الاستقرار الأمني والسياسي أدى إلى ارتباك في المعاملات الاستثمارية والمالية وهروب رؤوس الاموال ما يسبب في زيادة معدل البطالة نظراً لضعف الاستثمارات المولدة للشغل.<sup>1</sup>

يمكن القول أن الجزائر تعاني من مشكلة البطالة لأسباب عديدة، منها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، ومن أجل معالجة مشكلة البطالة في الجزائر لابد أن نعرف الأسباب الحقيقية المؤدية لذلك ولذلك تطرقنا لأهم أسباب البطالة، ومن بينها النمو الديموغرافي وضعف الاقتصاد الوطني والاعتماد الكلي على عائدات البترول مما جعلها مرتبط بتقلبات أسعار البترول، والانتكال على ما يوفره القطاع العام من فرص العمل.

<sup>1</sup> عبد النور ناجي، مبروك ساحلي، تحليل السياسة العامة للدولة: تأثير السياسة التشغيلية للدولة الوضع السياسي والايدولوجي، ط1، دار الكتاب الحديث، القاهرة، ص 137.

فالجزائر تدرك تماما الحجم الرهيب الذي آلت إليه البطالة، خصوصا مع تذبذب أسعار النفط والتي كانت له تداعيات كبيرة وخطرة على سوق العمل برمتها، لما لها من آثار سلبية على جميع الجوانب.

### المبحث الثاني: القوى العاطلة عن العمل في الجزائر

ترتبط البطالة بمجموعة من العوامل والمحددات الأساسية المهمة، من حيث تقييم وضعيتها وتطورها عبر مختلف المراحل الزمنية التي تضمنت سياسة تنموية تمركزت أساسا حول القطاع الصناعي، والذي استطاع أن يستوعب عددا كبيرا من العمّال، ثم انتقل التوجه بدرجة أقل إلى القطاع الزراعي التي يعد بأفاق واسعة في مجال التشغيل.

تتكون القوى العاملة من فئتين، القوى العاملة النشطة والقوى العاملة غير النشطة، وتعتبر هذه الأخيرة الفئة التي لا تعمل أو لا تبحث عن العمل، وقد تكون غير جاهزة للعمل أو لا تستطع العمل وهي تشمل كلّ من ربّات البيوت والأطفال الأقل من خمسة عشر (15 سنة) والأشخاص الذين ينتظرون العودة لوظائفهم التي تمّ إيقافهم منها لأيّ سبب من الأسباب المؤقتة، طُلاب المدارس والجامعات الذين لا يعملون، والمتقاعدون والعاجزون بسبب الشيخوخة أو المرض وكذلك السجناء، والأشخاص غير الراغبين في العمل.<sup>1</sup> أما الفئة النشطة هي الأشخاص الذين يعملون أو يبحثون عن عمل مقابل أجر.

ولمعرفة خصائص القوى النشيطة في الجزائر ينبغي علينا دراسة توزيعها على مختلف التّصنيفات سواءً من حيث الجنس أو الحجم أو النسبة أو الهيكل.

<sup>1</sup> محمد طاقة، حسين عجلان حسن، اقتصاديات العمل، إثراء للنشر والتوزيع، طبعة أولى، عمان، 2008، ص 24.

## المطلب الأول: العاطلون عن العمل حسب الجنس:

شهدت القوى العاطلة عن العمل تطورا خلال الفترة (1977-2015)، خاصة جنس الذكور والجدول يوضح ذلك:

## الجدول رقم (10): تطور القوى العاطلة عند الجنسين خلال الفترة (1977 - 2015)

القوى العاطلة					السنوات
الذكور	الإناث	السنوات	الذكور	الإناث	
647517	21310	2008	868000	301000	1977
926980	83870	2009	752000	320000	1987
1769000	280000	2010	728000	348000	1997
2225145	285718	2011	738000	324000	2000
1934910	404539	2012	888000	365000	2001
1759933	318337	2013	804000	371000	2003
1370415	301119	2014	859000	355000	2004
1072004	302659	2015	954000	384000	2007

المصدر: إعداد الباحثة بناءً على حوصلة إحصائية للديوان الوطني للإحصاء

يبين الجدول أعلاه القوى العاطلة لدى الجنسين، حيث نجد أنّ الذكور أكثر عرضة للبطالة عكس الإناث وهناك ارتفاع في عدد العاطلين عن العمل لدى الجنسين في الفترة ما بين (1977 - 2015) حيث كان عدد العاطلين الذكور 647517 عاطل عن العمل في المقابل الإناث 21310 عاطلة عن العمل، ليرتفع في التسعينيات في سنة 1997 إلى 1769000 عاطل عم العمل و280000 عاطلة عن العمل، أما في الألفينيات فقد انخفضت بشكل ملحوظ لكلي الجنسين.

نلاحظ من الجدول أعلاه أنّ البطالة تمس بدرجة كبيرة فئة الذكور، حيث بلغت عدد الذين مستهم البطالة من الذكور 4115420 سنة 1987، في المقابل الإناث 316630 عامل، حيث تتزايد سنة تلو الأخرى القوى العاملة والتي أصبح عدد العمّال 8933000 للذكور و1912000 للإناث سنة 2016، وهذا ما يدل على أنّ العنصر النسوي هو أكثر حظاً في التّشغيل في السنوات الأخيرة.

## المطلب الثاني: العاطلون عن العمل حسب التأهيل:

تأهيل القوى العاملة يعني اكتساب الفرد مهارات وخبرات علمية وتحسسه بأهميته في المنظمة ورفع مستواه الثقافي وجعله أكثر مرونة مع ظروف العمل المختلفة وإعطائه الفرصة لإثبات الذات وتمكينه من اتخاذ القرارات التي تحدث على مستواه، الشيء الذي يبعث في نفسه روح المسؤولية والولاء والشعور بالانتماء للمنظمة فيدافع عن مصالحها كما يدافع عن مصالحه الخاصة.<sup>1</sup>

يمكننا القول أنّ العمالة غير المؤهلة هي العمالة التي تتمثل في الفئة التي لم تتمكن من الدخول إلى المدارس نهائياً ولا حتى المدرسة القرآنية وتسمى هذه الفئة بالأُميين وهذا راجع للبيئة التي تعيش فيها هذه الفئة، أو الذين لم يكملوا تعليمهم في الاطوار الثلاثة (الابتدائي - المتوسط - الثانوي) ولا يلتحقون بالتكوين المهني ليشغلوا وظائف غير مؤهلة لها قوانين ثابتة ويتقاضون أجوراً منخفضة مثل عمال النظافة.

## الفرع الأول: بطالة الجامعيين

تعد بطالة الجامعيين من أخطر المشاكل التي تعاني منها الجزائر مؤخراً نظراً لأبعادها السلبية على المجتمع ككل، وعلى الاستقرار السياسي للبلد، حتى أصبحت من القضايا الملحة التي تحتاج إلى المكافحة ووضع سياسات عامة كفيلة للتخفيف من حدتها وانعكاساتها كونها تتزايد بشكل ملفت للانتباه.

بعد الأزمة النفطية التي مرتّ بالبلاد سنة 1986 والتي أثّرت على سوق العمل وتسببت في ارتفاع معدل البطالة بوجه عام، تغيرت دور الدولة في تعيين الخريجين، حيث بعد ما كان العمل حق مضمون في السنوات السبعينيات إلى غاية منتصف الثمانينات، فكانت سياسة التعيين المباشر لحاملي الشهادات الجامعية من أهم مهام الحكومة ضمن السياسة العامة، أيّ لم يعد التعليم العالي ضماناً للحصول على الوظيفة، وأصبح العمل حق ولكن ليس مضمون، وظل معدل بطالة الجامعيين في تزايد مستمر 80.000 بطل جامعي سنة 1996 و 100.000 سنة 1998 إلى أن بلغ 22,8% سنة 2008.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> البشير عبد الكريم، العمالة المؤهل ودورها في رفع انتاجية المؤسسة - دراسة حالة مؤسسة الاسمنت بوادي السلي، الشلف، الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية جامعة قسم العلوم الاجتماعية، العدد 17، جانفي 2017، ص 27.

<sup>2</sup> الازهر العقبى، واقع بطالة الجامعيين في الجزائر وفرص إدماجهم مهنيا خلال الفترة 2008/2012، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 16، سبتمبر 2014، ص 134

وصلت نسبة بطالة الجامعيين إلى 16.1% سنة 2011، انخفضت بشكل محسوس مقارنة بسنة 2010 والتي قدرت بطالة الجامعيين في هذه السنة 21,4%، بفضل أجهزة دعم تشغيل الشباب حاملي الشهادات.

وأن البطالة تمس بدرجة أولى الجامعيين لاسيما حاملي الشهادات ثم حاملي شهادات المعاهد ومدارس التكوين المهني بنسبة 4,12% وأخيراً الذين لا يحملون أي شهادة بنسبة 2,8%<sup>1</sup>.

عاشت الجزائر السنوات الأخيرة من الالفية الثالثة أزمة مالية أدت إلى تراجع النشاط الاقتصادي وبدوره أدى إلى ارتفاع في نسبة البطالة، وحسب إحصاء الديوان الوطني للإحصاء فإن قرابة 358 ألف عاطل عن العمل حامل لشهادة عليا وذلك نهاية سبتمبر 2016.

حسب تصريحات وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي "مراد زمالي" حول معدل البطالة، فقد صرّح بارتفاعها سنة 2018 و التي وصلت إلى 11,1%، أما بخصوص بطالة خريجي الجامعات فهي ترتفع بشكل مستمر، فقدرت بطالة خريجي الجامعة سنة 2018 بـ 16.8%<sup>2</sup>، راجع ذلك لتراجع سياسة التّعيين المباشر لحاملي الشهادة الجامعية، والتي كانت بين أهم مهام الحكومة الجزائرية التي كانت تتكفل الدولة بتعيينهم في القطاعات الحكومية والمؤسسات الاقتصادية ضمن سياسات تشغيلية متكاملة، وتقرز الجامعة الجزائرية سنوياً ما يقارب 120 ألف جامعي.

بالرغم من وضع الحكومة لعدة آليات لمعالجة البطالة وسط الجامعيين منها استحداث جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP الذي يساعد المؤسسات العمومية والخاصة على تشغيل خريجي الجامعات مالياً، إلا أنّ هذه الحلول تبقى حلولا وقتية لا جذرية لظاهرة البطالة.

كما صرّح الوزير الأول أويحيى " حتى ولو قلّصنا البطالة تبقى عبئا على الفئات الشبانية ولا سيما الشباب حاملي الشهادات في كلّ الاختصاصات، فالدواعي السياسية جعلت الجزائر تحت قيادة رئيس الجمهورية عبد العزيز بوتفليقة تنتهج سياسات إرادية لدعم الشباب في إنشاء مؤسساتهم الصغيرة، ووضع موارد مالية تحت تصرفهم تصل إلى 10 ملايين دينار جزائري لكل مؤسسة، حيث ساهمت هذه السياسة على مرّ السنين بإنشاء مؤسسات قدرت بـ 500.000 مؤسسة ناجحة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> الديوان الوطني للإحصاء (ONS).

<sup>2</sup> تصريح وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، قناة النهار TV، يوم 2018/11/5.

<sup>3</sup> تصريحات الوزير الأول أحمد أويحيى، قناة النهار TV، يوم 2018/06/27.

الجدول رقم (11): تطور عدد الطلبة المتخرجين ومعدل البطالة لحاملي الشهادات العليا

1992	1990	1989	1985	1977	1964	السنوات
28182	22917	20493	14097	5410	180	عدد المتخرجين
3.87	3.57	3.00	0.6	0.2	-	نسبة بطالة الجامعيين %
2019	2018	2011	2008	2000	1995	السنوات
-	25000	24674	14688	5280	3167	عدد المتخرجين
-	0	3	9	4	1	نسبة بطالة الجامعيين %
-	17.6	16.6	22.8	6.20	4.40	نسبة بطالة الجامعيين %

المصدر: إعداد الباحثة بناءً على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء ود. وليد بخوش، التّخطيط التّعليمي كإستراتيجية لتقليص بطالة خريجي الجامعة الجزائري، مجلة الدّراسات والبحوث الاجتماعيّة، العدد 21، مارس 2017 ص 46.

نلاحظ في الجدول أعلاه أنّ عدد المتخرجين من الجامعة في تزايد مستمر على مر هذه السّنوات ففي سنة 1964 تخرج 180 طالب حاصل على شهادات عليا وأن نسبة بطالة الجامعيين 0,2 % نتيجة مواجهة الجزائر بعد الاستقلال منظومة تعليمية أجنبية بعيدة كلّ البعد عن واقعها من حيث الأهداف والمبادئ والمضامين، ولهذا نصبت أول لجنة وطنية لإصلاح التّعليم في 15/09/1962 ونشر تقريرها في نهاية سنة 1964، أما التّعليم العالي فكانت البداية بعد الاستقلال بجامعة واحدة ومدرستين للتّعليم العالي، وصلت نسبة بطالة الجامعيين 0,6 % سنة 1977 وعدد المتخرجين انتقل إلى 5410 متخرج جامعي تزامن هذه الفترة مع المخطط الرّباعي والذي تمّ فيه إدماج الجامعة في سياق التّميّة الشّاملة وجزأة المناهج والمكونين والتّركيز على التّوجه العلمي التّكنولوجي.

#### الفرع الثاني: بطالة حاملي الدكتوراه والماجستير:

بعد ما تبنت الجزائر نظام (ل.م.د) سنة 2004 والتي تضاربت حوله الآراء حول عدم نجاحه في الجزائر لأسباب عديدة، ومن بينها ارتفاع معدل بطالة الجامعيين، الا أنّه مسّ المستوى العالي وهو الدكتوراه والتي عانت منه هذه الفئة، خاصّة أن التّكوين في الدكتوراه هو بمثابة عقد داخلي من الجامعة

ومع الجامعة يؤهل حامل الدكتوراه لشغل منصب أستاذ ويخضع للتكوين على هذا الأساس كمشروع أستاذ باحث، حيث قدرت بطالة الدكاترة في الجزائر 12 ألف دكتور بطل سنة 2020<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث: بطالة خرجي التكوين المهني:

يعتبر التكوين المهني " اكتساب الفرد للمهارات والكفاءات البيداغوجية قصد ممارسة نشاط مهني يؤهله " يوجد نوعان من التكوين المهني في الجزائر<sup>2</sup>:

- تكوين خاص موجّه لسدّ حاجات المؤسسات الاقتصادية والصناعية من اليد العاملة المدربة والمؤهلة لشغل مناصب عمل محددة.

- تكوين عام في مختلف المجالات يكون التشغيل فيه غير مضمون، لكن يفتح فرص عمل سواء في القطاع العام أو في الخاص، بالإضافة إلى إمكانية إنشاء مشاريع فردية أو جماعية في إطار المبادرات الحرة، وهذا يتم تشجيعه من طرف الدولة.

ففي بداية الثمانينات تمّ تطوير نمطين من التكوين المهني وهما التمهين والتكوين عن بعد بالإضافة إلى النمط التقليدي، فقد تمّ اعتماد مشروع التمهين في سنة 1981 وهذا عن طريق القانون رقم 81-7 بتاريخ 27 جوان 1981 هدفه المساهمة في تكوين العمال المؤهلين في مختلف القطاعات الاقتصادية والحرفية والسماح باستيعاب جزء من فئة ضحايا التسرب المدرسي<sup>3</sup>.

حسب تصريحات وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي مراد زمالي " أنّ هناك ارتفاع في نسبة خرجي التكوين المهني حيث انتقل من 16% لسنة 2011 إلى 61% سنة 2018، كما يشكل خريجو التكوين المهني نسبة 26,4% ما يعادل 386.000 بطل سنة 2018".

ومن الملاحظ أنّ العلاقة بين التكوين المهني وسياسة التشغيل غير واضحة المعالم في الجزائر وليست مبنية على أسس عقلانية ومهما يكن فإنّ سياسة التشغيل الناجحة تتركز بالدرجة الأولى على التكوين المهني، فهو السبيل الوحيد لإيجاد مناصب عمل سواء في القطاع العام أو الخاص.

<sup>1</sup> إلهام بوتلجي، <https://www.echoroukonline.com/>، شوهد يوم 2020/04/19، على الساعة 23:00.

<sup>2</sup> رواب عمار، مرجع سابق الذكر، ص72.

<sup>3</sup> بلقاسم سلاطنية، سوسيولوجيا التكوين المهني وسياسة التشغيل، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 10، 1998، ص134.

## المطلب الثالث: العاطلون عن العمل حسب الطّبقَة:

شهدت الجزائر نمواً سريعاً في ظل التّحوّلات الاجتماعيّة والاقتصاديّة، بعد ما كان السّكان يمثل أغلبية ريفية بعد الاستقلال، إذ أصبح الآن يمثل 70% من سكان المدن، فهذا التّحوّل الكبير الذي شهده المجتمع له تأثير كبير على التّميّة سواءً على مستوى المدينة أو الرّيف على حد سواء.

الجدول رقم (12): تطور الطّبقَة النشطة العاطلة عن العمل حسب المنطقة في الفترة (2000-2015).

الفئة غير مشغولة		السّنوات
الرّيفي	الحضري	
933632	1577231	2000
855151	1223119	2003
677163	994371	2004
613232	835056	2005
463475	777366	2006
496354	878309	2007
1169000		2008
279000	793000	2009
322000	754000	2010
316000	746000	2011
129689	159103	2015

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على معطيات الديوان الوطني للإحصاء

يبين الجدول أعلاه تطور الطّبقَة العاملة حسب كلّ منطقة، فنجد أنّ المنطقة الحضرية أكثر حظاً في مناصب الشّغل مقارنة مع المناطق الرّيفيّة خلال هذه الفترة (2000-2011).

## المبحث الثالث: الآثار المترتبة عن انتشار البطالة في الجزائر

إنّ مشكلة البطالة هي من أخطر المشكلات التي تواجه اقتصاد الجزائر لما لها من آثار سلبية خطيرة على المستويات الاقتصادية والاجتماعية والأمنية، وعليه تطرقنا لأهم الآثار المترتبة عن معضلة البطالة في الجزائر، ومعرفة الآثار والأسباب قد تجعل من صناعات السياسة العامة تدارك الأخطاء وتقويمها وإيجاد البدائل الممكنة من أجل محاربتها.

## المطلب الأول: الآثار المترتبة على انتشار البطالة في المجال الاجتماعي

تعتبر البطالة من المشكلات الأساسية التي دخلت مرحلة الخطورة في غالبية المجتمعات وذلك يرجع إلى ارتفاع في عدد الأفراد الذين في سن العمل وعدم تلاؤم شهادات ومؤهلات خريجي الجامعات مع متطلبات سوق العمل إلى جانب ذلك رداءة أداء اقتصاد الدول مما زاد من ظهور كثير من المشاكل أبرزها:

## 1- الفقر:

الفقر هو من أكبر التحديات التي تواجهها التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر ويعني "عدم القدرة على تحقيق الحد الأدنى من المعيشة"<sup>1</sup>، حيث يمثل الحد الأدنى المعقول والمقبول في مجتمع ما من المجتمعات في فترة زمنية محددة<sup>2</sup> وهو ناتج أساسا عن البطالة، وكذا عن غياب العدالة في توزيع عائدات النفط،<sup>3</sup> وتعود ظاهرة الفقر في الجزائر إلى جملة من الأسباب والمتغيرات المعقدة من حيث برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية غير المدروسة بشكل صحيح بمعنى عدم رشادة السياسات المتخذة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية خاصة إذا كانت الدولة تتمتع بثروات طبيعية ولا يتم استغلالها استغلالا الذي يخدم الاقتصاد إضافة إلى التقلبات والتراجع في أسعار النفط الذي ينعكس على النمو وتراجع دور الدولة في شأنها الاجتماعي.

لا يخلو أي اقتصاد في العالم من ظاهرة الفقر، لكن اتساع هذه الظاهرة هو الأمر المقلق نظرا لارتباطه بالعدالة الاجتماعية والاقتصادية.

<sup>1</sup> البنك الدولي، تقرير عن التنمية في العالم 1990، مؤسسة الاهرام، القاهرة، ص 41.

<sup>2</sup> عبد الرزاق الفارس، الفقر وتوزيع الدخل في الوطن العربي، ط1، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2001، ص 21.

<sup>3</sup> حميطوش يوسف، إشكالية البطالة والفقر في الدول المتخلفة - دراسة حالة الجزائر - حوليات جامعة الجزائر، العدد 18 ج2، 2010، ص 204.

## الجدول رقم (13): معدلات الفقر في الجزائر في الفترة (2000-2019)

السنوات	معدل الفقر %	السنوات	معدل الفقر %
2000	22,98	2010	14,72
2001	21,15	2011	13,69
2002	20,9	2012	-
2003	19,76	2013	-
2004	18,15	2014	%24
2005	16,6	2015	%35
2006	18,95	2016	%20
2007	18,23	2017	%35
2008	17,16	2018	-
2009	15,40	2019	%38

**Source:** Gherbi Hassiba, caractéristiques et déterminants de l'emploi informel féminin en Algérie (le cas de la wilaya de Bejaia),CAIRN,INFO,2014,Paris, N166,p49,

- تقرير CNES، 2008، ومعطيات البنك الدولي لسنوات 2009، 2010، 2011.

من خلال الجدول نلاحظ أنّ هناك تذبذب في معدلات الفقر راجع للأزمة الاقتصادية التي عاشتها البلاد ابتداءً من سنة 2014، والتي تسببت في تراجع القدرة الشرائية للجزائريين، وانتشار البطالة، ما أدى إلى تضخم قطاع الأنشطة غير الرسمية من أجل تقليص معاناة الأسر الفقيرة وتحسين القدرة الشرائية لأغلب العائلات الجزائرية لكبح اتساع رقعة الفقر والتخفيف من حدّته.

## 2- الهجرة غير الشرعية في الجزائر:

نحاول أن نعرف المعنى الضيق للهجرة "هو انتقال الأفراد من منطقة ما إلى منطقة أخرى سواء كان داخل حدود الدولة وتسمى هجرة داخلية أو خارجها وتسمى هجرة خارجية".<sup>1</sup>

<sup>1</sup> سلامة الصاوي وعبد الحميد صلاح، الهجرة، الطرق. الأسباب. الآثار، ط1، هبة النيل العربية للنشر والتوزيع، الجيزة، 2014، ص 43.

ولتحليلنا للظاهرة في الجزائر نجد أنّ الدّفع الاقتصادي هو السّبب الأول في الهجرة، وهي مؤشر على وجود ظروف اجتماعية و سياسية متغيرة سواءً على المستوى الوطني أو الدولي، كما أن النمو الديموغرافي وانعكاساته على سوق العمل سبب في تفشي ظاهرة البطالة، والتي تمس عددا كبيرا من السّكان وخاصة الشّباب الحاصلين على الشّهادات العليا من ناحية، ومن ناحية أخرى تزيد من حجم الفقر، وكلّ هذه العوامل قد تؤدي إلى ظاهرة الهجرة والتي أصبحت تسبب قلقا للحكومات خاصة الهجرة التي تمس فئة الكفاءات وهذه الفئة من المهاجرين واكبت بروز نمط للإنتاج في الدّول الاستقبال في إطار ما يسمى بالرأسمالية المعرفية، وفي إطارها يتبوأ البحث العلمي والابداع التقني مكانة خاصة لتصبح الفاعل الأساسي للتنمية وهذه الفئة تسبب في تدهور اقتصاد الدّول المنشأ، من خلال الكلفة العالية وإهدار الوقت في تكوين الكفاءات دون عوائد وقيم إضافية تعود على تنمية اقتصادها، عكس الدّول المستقبلية التي ترفع من قدراتها العلمية على حساب الدّول المنشأ<sup>1</sup> فأصبحت الدّول المنشأ بيئة طاردة للكفاءات العلمية إلى الخارج .

### 3- الجريمة والانحراف:

إنّ مظاهر الجريمة والانحرافات السلوكية تتعدد وتختلف من مجتمع لآخر ومن حضارة لأخرى نتيجة اختلاف المعايير والقوانين والثقافات وكذلك نتيجة التّطور الطبيعي في أساليب المعيشة.

يرى معظم علماء الاجتماع أنّ سبب انتشار الجريمة يعود في الأصل إلى تقسيم العمل الذي يلعب دور مهم في خلق المشاكل ويؤثر على سير المجتمع، ويرى كونت "CONTE" أنّ تقسيم العمل يقود إلى تنافر المصالح حيث يندفع الكلّ إلى حرب ضد الكلّ.<sup>2</sup>

يشير "دوركايم" إلى أنّ الضوابط المعيارية التي تحكم المجتمع قد تواجه بعض التّغيرات التي تصيبه ويؤدي إلى نوع من الفوضى واللامبالاة وانتشارهما يؤكد حالة الانوميا أو اللامعيارية الذي يعيشها الأفراد داخل المجتمع، وتطور هذه الحالة يعود لعدة أسباب من بينها التّطور السّياسي أو الاجتماعي والثّقافي بسبب أحداث طارئة وكبرى أو تغيرات سريعة وجذرية التي يتعرض لها المجتمع، كالأزمات

<sup>1</sup> حمد الخشاني، الهجرة الدّولية: الواقع والافاق، سلسلة محاضرات الامارات ط1، مركز الامارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، أبو ظبي، 2011، ص 14.

<sup>2</sup> على ليلي، النظرية الاجتماعية المعاصرة، دراسة لعلاقة الانسان بالمجتمع (سلسلة علم الاجتماع المعاصر)، ط1، دار المعارف للنشر، القاهرة، 1981، ص335.

الاقتصادية حالات الكساد الكبرى، المراحل الانتقالية وغيرها، وهذه التغيرات الدراماتيكية غالب ما تتسبب في عدم استقرار المجتمع وهذا ما يؤدي إلى انتشار رهيب للجريمة المنظمة<sup>1</sup>.

إنّ الشّخص العاطل عن العمل في الجزائر يجد نفسه في فراغ وهذا الأخير يعد ظاهرة من الظواهر الخطيرة التي تنتشر بين المجتمعات وبشكل لافت بين أوساط الشّباب، حيث لا يمكن هؤلاء الشّباب من توظيفه واستثمار قدراتهم وطاقتهم وهواياتهم نحو الفائدة وقد يقودهم الفراغ حتما إلى طريق الانحراف وارتكاب الجريمة، كما يولد كذلك الانحرافات الفكرية وانتشار الشّعور بالحقد والبغضاء نحو الطبقة الغنية.

#### 4- الاكتئاب:

البطالة تؤدي إلى فقدان الأهمية الاجتماعية للعاطل عن العمل وتقوده نحو الانعزالية والانسحاب نحو الذات قد تؤدي في غالب الأحيان إلى تعاطي المخدرات أو المتاجرة بها أو الانتحار وتدهور في الصّحة من خلال القلق الحاد<sup>2</sup>.

#### 5- العزوف عن الزواج:

إنّ سوء الوضع الاقتصادي وزيادة معدلات البطالة وانخفاض دخل الفرد هو السبب المباشر في خلق أزمة زواج خانقة، خاصّة و أنّ متطلبات الزواج تزداد الوضع المالي سوءاً ممّا يجعل من مسألة تأمين السكن الذي يعتبر من الأمور الحتمية المرافقة لأي فكرة بالارتباط أمراً غاية في الصّعوبة، وحتما يؤدي إلى ظاهرة أخرى إلا وهي العنوسة<sup>3</sup> التي باتت تهدد المجتمع لما لها من آثار سلبية مثل التفكك الأسري وضعف الرّوابط الاجتماعية، وقلة النّسل، وانتشار الظواهر الاخلاقية المنحرفة، وقد تسبب على المدى الطويل في انخفاض الإنتاج نتيجة نقص اليد العاملة بسبب قلة المواليد.

6- تأثيرها على المواهب: تؤثر البطالة على المواهب الفنية والعقلية للفرد حيث يفقد مهاراته تدريجيا.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Bernard Lacroix, Durkheim Et le politique, (Presses De La Fondation Nationale De Sciences Politiques, Presse de l'universite De Montreal, 1981) p72.

<sup>2</sup> Gérard Lutte, "Libérer l'adolescence", Editions Mardaga, Wavre, 1988, p165

<sup>3</sup> أماني مسعود، العنوسة أسبابها وتأثيرها على شخصية المرأة، دار التكوين للتأليف والترجمة والنشر، دمشق، 2007، ص 44.

<sup>4</sup> هاشمي بريقل، البطالة وأثرها على الفرد والمجتمع مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد الثّالث، الجزائر - تيارت - 2014، ص 149.

## 7- هجرة الأدمغة:

تشكل هجرة الأدمغة في الجزائر هاجساً مخيفاً، نظراً لما تمثله من خسارة لجزء مهم من الكفاءات والخبرات، وهذه الأخيرة لما لها أهمية في تطوير الاقتصاد والتنمية، ونجد من الأسباب التي تدفع بالكفاءات إلى الهجرة من الجزائر:

- ارتفاع نسبة البطالة.
- تدني مستوى المعيشة.
- ضعف ميزانية البحث العلمي.
- انخفاض الرواتب.

وقد يترتب عن هجرة الأدمغة آثاراً سلبية على نذكر أهمها:

- الإنفاق على الكفاءات.
- إعاقة التوجه نحو اقتصاد المعرفة.
- توسيع الفجوة بين دول المتقدمة والدولة المتخلفة.
- تنعكس سلباً على التنمية.<sup>1</sup>

أشارت دراسة صادرة عن إدارة السياسات السكانية والهجرة بجامعة الدول العربية خلال السنوات الأخيرة إلى أن مجموع عدد الكفاءات العلمية العربية في الخارج يصل إلى مليون و91 ألفاً و282 كفاءة علمية وجاءت الجزائر في مقدمة أكثر الدول هجرة لعقولها البشرية بعدد 215 ألفاً و347 كفاءة،<sup>2</sup> كما أنه هاجر 1200 طبيب جزائري إلى فرنسا بحثاً عن حياة أفضل، وذلك بسبب عدم وجود مناصب عمل لهذه الأجيال، فعدم ضبط قانون التقاعد في هذا القطاع، أدى إلى تفاقم مشكلة البطالة والتفكير في الهجرة بصفة جماعية<sup>3</sup>، إنَّ هجرة العقول قضية مؤثرة وتأثيرها أعمق بكثير من الأثر المالي، وعليه تحتاج إلى وقفة جديّة وموضوعية لمعالجتها من طرف صنّاع القرار.

<sup>1</sup> مانع فاطمة، أسباب هجرة الكفاءات الجزائرية وأثارها السلبية على التنمية، مجلة الإقتصاد الجديد، العدد: 15-المجلد 02، 2016، ص 278.

<sup>2</sup> هابط ملعيد، الجزائر في مقدمة أكثر الدول هجرة لعقولها البشرية، [WWW.elwassat.dz](http://WWW.elwassat.dz)، نشر بتاريخ 4 أغسطس، 2020، شوهد بتاريخ: 2021/03/05.

<sup>3</sup> تصريح وزير الصحة: عبد الرحمان بن بوزيد في قناة النهارTV، يوم 2022/02/5، شوهد في نفس التاريخ.

## المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن انتشار البطالة في المجال الاقتصادي

يعتبر الانسان هو المورد الاقتصادي الأول في كل دولة من حيث قدراته العلمية والطاقات التي يمتلكها فإن البطالة تقلل من قيمة الفرد الذي هو أساسا مرتبط بالتقدم الاقتصادي، كما أنّها تثير العديد من المشاكل الاقتصادية ومن بينها:

- 1- التآكل في قيمة رأس المال البشري: يعتبر الانسان مورد اقتصادي يمتلك خبرات ومهارات وطاقات يمكن استثمارها في العملية الإنتاجية.
- 2- خلق فجوة اقتصادية بين الإنتاج الفعلي والإنتاج الممكن: إن أهم مؤشر في اتجاهات الطلب على العمل هو نمو الإنتاج، وبالتالي فإن انخفاض معدلات النمو للنتائج الاجمالي يعني ارتفاع في معدلات البطالة.<sup>1</sup>
- 3- تكلفة إعالة العاطلين.
- 4- خسارة الإنفاق على التعليم:<sup>2</sup> وذلك نتيجة انعدام الرؤية الاستراتيجية لدى صانعي القرار في تحديد الأولويات للسياسات التعليمية وعدم مواءمتها مع متطلبات سوق العمل تؤدي حتما إلى البطالة، فعدم الاستفادة من الكوادر والخريجين يفضي إلى تأخر مشاريع التنمية، ويعد التمويل أحد انخفاض الأجور.<sup>3</sup>
- 5- انتشار القطاع غير الرسمي:

إنّ القطاع غير الرسمي يؤدي إلى تدهور القطاع الرسمي بسبب عدم اقتطاع الضرائب من هذه الأموال التي تسبب في إفلاس خزانة الدولة وبالتالي عدم استغلالها لخلق مناصب الشغل ينعكس سلباً على إيرادات الخزانة العمومية للدولة، سواء تعلق الأمر بالتهرب الضريبي أو بالرسوم والتراخيص وكذا تقديم الخدمات الحكومية، حيث تخسر الخزانة العمومية الجزائرية جراء انتشار القطاع غير الرسمي ما يعادل 7% من العوائد الضريبية على الدخل، فيما يخسر الضمان الاجتماعي حوالي 20% من عوائده، كما أنّ انتشار القطاع غير الرسمي يؤدي إلى عدم دقة البيانات والمعلومات عن المؤشرات الاقتصادية (البطالة - التضخم - الاستهلاك) ما يعكس سلباً على مخرجات النظام السياسي التي تُبنى على

<sup>1</sup> ماهر أحمد، تقليل العمالة، الدار الجامعية للنشر والطباعة، الاسكندرية، 2000، ص81.

<sup>2</sup> مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص 202.

<sup>3</sup> فليح حسن خلف، الاقتصاد الكلي، ط1، جدارة للكتاب العالمي للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص335.

معلومات غير دقيقة وغالبا لا تتسجم مع الواقع<sup>1</sup> ولأنّ القرارات الاقتصادية المرتبطة بالسياسة التي تقوم أساسا على المؤشرات الاقتصادية الرسمية ولا تأخذ الاقتصاد غير الرسمي في الاعتبار فإنّ كفاءتها يصبح مشكوكاً فيها للاعتبارات الآتية<sup>2</sup>:

- إنّ الإحصاءات غير دقيقة لا تسمح بالتقييم الصحيح للأداء الاقتصادي العام، ومن ثمّ قد تؤدي إلى تشخيص غير سليم لطبيعة المشكلات الاقتصادية التي يواجهها الاقتصاد.

- إنّ المعلومات غير الكاملة ينتج عنها سياسات مختلفة تماماً من السياسة المطلوب اتخاذها. إنّ النتيجة الطبيعية للبيانات غير الصحيحة والسياسات غير المناسبة هي فشل في أداء السياسة العامة في القطاعات المختلفة وعدم تحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي.

كما أنّ البطالة دورا كبيرا في توسيع حجم الأنشطة غير الرسمية وارتفاعها له دلالات على حالة الاختلال التي يشهدها سوق العمل.<sup>3</sup>

**الجدول رقم (14): تطور معدلات القطاع غير الرسمي والبطالة في الجزائر ما بين (2000-2017)**

السنوات	القطاع غير الرسمي %	البطالة %
2000	34,1	33
2011	37,4	10
2012	35,9	11
2013	33,2	10
2014	41,2	10,8
2015	49,2	11,2
2017	56,8	11,7

**المصدر:** من إعداد الباحثة بالاعتماد على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات.

من خلال الجدول نلاحظ أنّ معدل القطاع غير الرسمي في الجزائر في سنة 2000 قدر بـ 34,1 % ليصل سنة 2015 إلى 49,2 %، في المقابل نجد العكس في معدلات البطالة الذي انخفض من 33 %

<sup>1</sup> دلال بن سميّة، انعكاسات القطاع غير الرسمي على الاقتصاد الجزائري، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 37/36، نوفمبر 2014، ص413.

<sup>2</sup> بوجرفة بناصر، ظاهرة الاقتصاد غير الرسمي: مقارنة تحليلية، مجلة دفاتر اقتصادية، العدد السادس، 2010، ص 141.

<sup>3</sup> بوخييط سليمة، القطاع غير الرسمي في المدينة الجزائرية بين النظرية والتطبيق - الباعة المتجولون بمدينة مسيلة نموذجا- أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، 2015/2014، جامعة باتنة، ص198.

سنة 2000 ليصل إلى 11,2% سنة 2015، وهذا دلالة على أنّ تزايد حجم أنشطة القطاع غير الرسمي يؤثر بالإيجاب على معدلات البطالة، حيث يمتص هذا القطاع اليد العاملة عن العمل.

### المطلب الثالث: الآثار المترتبة على انتشار البطالة في المجال السياسي

تعتبر البطالة من أخطر المشاكل التي تهدد استقرار الأمم والدول، بحيث تختلف حدتها من دولة لأخرى ومن مجتمع إلى آخر، فالبطالة كونها تؤثر على الاقتصاد وهدر للموارد البشرية واستغلالها فهي كذلك تمثل تهديدا واضحا لاستقرار السياسي.

### الفرع الأول: انعدام الثقة بين الحاكم والمحكوم:

إن ارتفاع معدل البطالة والفقر وانخفاض الدخل وارتفاع الفقر والفساد الإداري يؤدي حتما إلى نوع من التهميش والاحباط والتفاوت الاجتماعي<sup>1</sup>، كما أنّ عدم تحقيق العدالة الاجتماعية في أي بلد وخاصة بلدان العالم الثالث، وفي ظل هذه الظروف سوف تخلق فجوة كبيرة بين المواطن والنظام القائم وفقدان الثقة بينهما وفي السياسات المتخذة نتيجة عدم تحقيق مطالبهم المتمثلة في حق العيش الكريم والحفاظ على كرامته وإنسانيته في وطنه وتلبية حاجاته التي يجب على الحكومة أن تكفلها وتحرص عليها.

"تتذكر باستمرار تلك الحكمة الصينية التي جاءت في حوارات كونفوشيوس المعلم والفيلسوف عندما سأله تلميذه "Zigong": "لو اضطرت الدولة إلى الاستغناء عن أحد مقوماتها الثلاثة القوة العسكرية أو الاقتصاد أو الثقة، بأي عنصر تبدأ؟" وأجابه الحكيم بلهجة الواثق: "تبدأ بالاستغناء عن القوة العسكرية لأن الجوع أقوى فتضحي بالقوت قبل الثقة، أجاب الفيلسوف الحكيم، لأن الثقة هي أساس استعادة العنصرين السابقين الاقتصاد والقوة العسكرية، وإذا ما ضاعت ذهب كل أساس للدولة وكان مصيرها الانهيار".<sup>2</sup>

نظرا لكون البطالة قضية جوهرية من الناحية الاجتماعية والاقتصادية والنفسية والسياسية، فإنها تؤثر بشكل مباشر على النواحي الأمنية للمجتمع من خلال التطرف السياسي وزعزعة الاستقرار السياسي وهذا كله نتيجة التهميش المفرط والضغوطات النفسية التي تعاني منها فئة العاطلين عن العمل، الأمر الذي قد يسبب انفجارا في وسط الشباب ما قد ينجر منها إحداث ثورات سلمية كانت أو غير سلمية والتي قد تمس الاستقرار السياسي<sup>3</sup> والأمني للبلاد إما على شكل جماعات متطرفة إرهابية أو إحداث ثورة من أجل التغيير والتي سميت بالربيع العربي مثل ما حدثت في مصر وليبيا وتونس، والدافع الأول لهذا

<sup>1</sup> بلقاسم سلاطينية وآخرون، علم الاجتماع الاعلامي، دار الفجر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 99.

<sup>2</sup> محمد سليم قلاله، انهيار رصيد الثقة أخطر من انهيار رصيد المال، جريدة الشروق الإلكترونية، 2017/09/28، لوحظ يوم 2017/11/19 على الساعة 22:15.

<sup>3</sup> تركي بن ذيب العتيبي، جهود مجلس الشورى في مواجهة البطالة، رسالة ماجستير، علوم اجتماعية، الرياض، 2011، ص 35.

النوع من الثورات هو الفقر وارتفاع معدلات البطالة الذي قد يؤدي إلى ضعف القدرة الشرائية، ناهيك عن المشاكل التي يتعرض لها الاقتصاد، وفي اعتقادهم أنّ الثورة هي فرصة للحصول على حقوقها المنسوبة وإرجاع كرامتهم<sup>1</sup>.

إنّ حدوث الفجوة بين الخطاب السياسي والواقع قد ينجر منها أزمة ثقة ومصداقية في خطاب السلطة الحاكمة مما يجعل الشباب ينتفض لسوء الأوضاع العامة في الدولة.

### الفرع الثاني: ضعف الولاء للوطن:

إن الشعور بالانتماء للوطن يتزايد من شعور الفرد بالأمان الاقتصادي والسياسي في وطنه، وهذا الشعور يؤدي به إلى زيادة الإنتاج لمحاولة الارتفاع بمستواه الاقتصادي، مما يشعره بالانتماء أكثر إلى هذا الوطن، أما إذا ضعف الانتماء، فهذا بلا شك كارثة قومية، فإنه يولد الفتور والسلبية واللامبالاة، وعدم تحمّل المسؤولية، فعندما يَضعفُ الانتماء الوطني يتحول المواطن إلى فريسة سهلة لكل أنواع التعصب البعيدة عن الشأن العام ومصالح الأمة والوطن.<sup>2</sup>

من الممكن كذلك أن تؤدي البطالة إلى جريمة التجسس لصالح دولة أخرى قد تززع أمن واستقرار الوطن، فالعاطل عن العمل هو وسيلة سهلة<sup>3</sup> لممارسة عملية التجسس ضد وطنه مقابل إغراءات مادية تمنحها له دولة أخرى.

### الفرع الثالث: عدم الثقة السياسية

أدت الأزمة المالية والاقتصادية التي بدأت في السنوات الأخيرة إلى فقدان الثقة بشكل كبير بين المواطن والحكومة، وهذه الأخيرة تواجه تحدي ليس فقط معرفة السياسات التي يجب اختيارها، ولكن في كيفية تنفيذ هذه السياسات ومع ذلك فإن القدرة على التنفيذ تعتمد بشكل حاسم على الثقة.

تعتبر "الثقة السياسية توقع متفاعل واطمئنان نحو كفاءة وإخلاص المؤسسات السياسية والنظام السياسي، وينشأ هذا التوقع وفقاً للخبرات المتراكمة خلال العلاقات السياسية بين المواطن والنظام السياسي

<sup>1</sup> محمد صفوت، اقتصاديات الربيع العربي الانجاز والانتقاد، ط1، 2012، ص 276.

<sup>2</sup> عادل عامر، ضعف الانتماء وخيانة الوطن، جريدة أبول الهول

<https://www.abou-alhool.com/arabic1/details.php?id=46346#.YdiVZ8nMLtQ//> ، أكتوبر 2020 ، شوهد يوم:

2021/01/15 ، على الساعة 20:40.

<sup>3</sup> أسامة السيد عبد السميع، مرجع سابق الذكر، ص 63.

بمختلف مؤسساته مما يعطي التزامات متبادلة تمنح الحياة السياسية طابع الإستقرار السياسي وتكافؤ الفرص السياسية".<sup>1</sup>

ومن دون الثقة في الحكومات والأسواق والمؤسسات، يصعب حشد الدعم للإصلاحات الضرورية لاسيما عندما يتعلق الأمر بتوضيحات قصيرة الأجل وقد تكون هناك مكاسب طويلة الأجل، وقد تؤدي عدم الثقة إلى:

- انخفاض معدلات الامتثال للقوانين واللوائح.

- زعزعة العلاقة بين الدولة والمجتمع.

### الفرع الرابع: الحراك الشعبي:

شهدت الجزائر حالة من الاضطراب في عدة ولايات عبر الوطن، كان يغذيها شعور بالاختناق من الحالة المعيشية التي يعرفها المجتمع الجزائري خاصة الشعور بالضيق الاجتماعي والاقتصادي والسياسي بسبب ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب وزيادة التضخم وعدم استجابة الحكومة لمطالب الناس الملحة وركود التحرر السياسي.

ويعرف الحراك الشعبي بأنه " التقاء جماعة من الناس حول محاولة إحداث التغيير الاجتماعي والسياسي كلياً أو جزئياً في نمط القيم السائدة والممارسات السياسية داخل المجتمع وغالباً ما تكون هذه الفئة مهمشة ولا أحد يسمعها مما يجعلها تعبر عن الخطأ في شكل حركات سواء كانت سلمية أو غير سلمية في شكل إضرابات واعتصامات من أجل التعبير عن مطالبها ومطالبة الحكومة بتنفيذها"<sup>2</sup>، كما يرتبط مفهومه بمفاهيم عديدة مثل: الثورة - الاحتجاجات - الانتفاضة - المظاهرات.

### 1- خصائص الحراك الشعبي في الجزائر: يتميز الحراك الشعبي بخصائص عديدة منها:

- يتمثل في كونه حراكاً شعبياً بلا قيادة وبلا برنامج سياسي محدد، لا يمثل القوى السياسية المعارضة بقدر ما يمثل المجتمع.

<sup>1</sup> إيهاب أحمد إشكالية مفهوم الثقة والإسهامات السوسولوجية في دراستها، حوليات آداب عين الشمس المجلد 45، جامعة عين الشمس 2017 ص 88.

<sup>2</sup> سمية بوهالي، أهمية المشاركة السياسية في تحقيق التنمية السياسية، رسالة ماجستير، جامعة المسيلة، الجزائر، 2019، ص 69.

- يتكون من العديد من الفئات التي تحمل أفكاراً مختلفة ومتباينة.
- إذا توافقت قوى المعارضة على رؤية سياسية موحدة للتعبير، فهذا في الغالب لن ينعكس على جمهور الحراك الذي يتحرك بصورة عفوية وتلقائية في كل حالاته.
- يتميز بسلمية المسيرات الشعبية.
- يتميز بمستوى عال من الدقة والتنظيم سواء من حيث الأماكن المتفق عليها وحتى التوقيت.
- يتميز بمستوى عال من الوعي والتحضر.
- لعبت وسائل التواصل الاجتماعي دوراً أساسياً في نشر الفكرة والوعي بين المواطنين وحثها على أخذ الاحتياطات اللازمة لعدم الاصطدام مع أجهزة الأمن وعدم الاستماع إلى شعارات التي تنادي بالعنف والشغب.
- يتميز بتوحيد المطالب والشعارات.
- يتميز بالوحدة الوطنية، حيث لم تظهر شعارات عنصرية وإثنية محرّضة إلا نادراً، فقد تمكن الحراك الشعبي من توحيد الصفوف وتجاوز معيار الجهوية.
- تأكيد الصلة بين الشعب والجيش.<sup>1</sup>

## 2- دوافع الحراك الشعبي في الجزائر:

- انتشار الفقر وتدنى مستويات المعيشة وزيادة الفجوة بين الأغنياء والفقراء نتيجة لممارسات احتكارية من الدولة واتباع النظام الحاكم فيها، تدهور الأوضاع الاجتماعية المترتبة على تدهور الأوضاع الاقتصادية قد يؤدي إلى قيام الشعوب الثورة على تلك الأوضاع.
- ارتفاع معدلات البطالة في أوساط الشباب، تجميد التوظيف وما نتج عنه من ارتفاع معدلات البطالة، تدهور الحالة المعيشية في أوساط المجتمع.
- رفض العهدة الخامسة.

حقق الحراك الشعبي الجزائري أغلب المطالب التي خرج من أجلها الشعب الجزائري، ونجد من بينها تطبيق المادة 102 من الدستور، وإنهاء المشاركة للعهد الخامسة للرئيس السابق عبد العزيز بوتفليقة، واستقالته ودخول الجزائر في مرحلة انتقالية، كما أنه تم الرجوع للاستقرار السياسي تدريجياً، إلى أن تم انتخاب الرئيس.

<sup>1</sup> محمد بهلول، خصائص الحراك الشعبي في الجزائر، // [www.noonpost.com](http://www.noonpost.com)، نشر بتاريخ: 2020/09/19، شوهده بتاريخ: 2021/03/04.

## ملخص الفصل الثاني:

بعد هذا العرض للفصل المتضمن البطالة في الجزائر، توصلت الباحثة إلى الخلاصة والاستنتاجات التالية:

- على الرغم من أنّ البطالة هي ظاهرة يعيشها جميع دول العالم على مستويات مختلفة من التنمية إلا أنّ لها خصائص وأسباب وآثار محددة في الجزائر، حيث يختلف معدل البطالة حسب الجنس والعمر ومستوى التعليم.

- شهدت الجزائر في فترة السبعينيات والثمانينيات ارتفاعاً كبيراً في معدلات البطالة والذي تراوح بين 22% و15%، أمّا في التسعينيات فقد ارتفع ما بين 19% و30%، لكن مع الألفية فقد انخفض انخفاضاً ملحوظاً.

- رغم توجه الدولة الجزائرية إلى الصناعات الثقيلة وإلى دعم القطاع الفلاحي والزراعي، وإلى إجراء الإصلاحات الاقتصادية والتعديل الهيكلي، فإنّ معدل البطالة بات مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً بعائدات البترول فتربطهم علاقة عكسية، فكلما ارتفع سعر المحروقات انخفض معدل البطالة والعكس.

- إن مشكلة البطالة في الجزائر لها العديد من الأسباب، من بينها الاضطرابات الأمنية التي عاشتها الجزائر في فترة التسعينيات، والمديونية الخارجية، والأزمة النفطية، وأخيراً الأزمة الصحية، كل هذه العوامل ساهمت بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في ارتفاع معدل البطالة، لكن سرعان ما ارتفع سعر البترول، انتعشت الخزين العمومية، خصصت مبالغ مالية لتشجيع الاستثمار والمشاريع الخالقة لمناصب الشغل، لكن يبقى الاقتصاد الجزائري رهين تقلبات أسعار النفط، وهذا في حد ذاته أكبر عائق تواجهه الدولة الجزائرية.

## الفصل الثالث :

السياسات التشغيلية بالجزائر بين سياقات التشكل  
والآليات الهيكلية للتشغيل

### تمهيد:

يعتبر التشغيل محور عملية التّميّة الاجتماعيّة والاقتصاديّة، والذي من شأنه يلبي حاجات أفراد المجتمع ويحسن مستواهم المعيشي، ويضمن عيشا كريما، كما يساهم في تحريك عجلة الاقتصاد من خلال الإنتاج، كما أنّ تعدد أبعاد وأهداف سياسة التشغيل في الجزائر، أقتضى حتمية تأطيرها بمجموعة من النّصوص القانونيّة والتنظيمية، التي تضبط عمليات تجسيدها ميدانياً، إلى جانب وضع مجموعة من الآليات والبرامج والمخططات التنموية لتطبيقها وتنفيذها، تهدف إلى خلق مناصب الشغل والقضاء على البطالة.

## المبحث الأول: التشغيل في ضوء المنظومة القانونية

لقد مر قانون العمل الجزائري بعدة مراحل، الأولى كانت المرحلة الاستعمارية، والتي تميزت بسيطرة المستعمر على علاقات العمل، ولم يكن هناك قانون عمل محدد للجزائر، حيث تم تطبيق القانون الفرنسي بسبب ارتباط مستعمرتها بفرنسا، وبما أن العامل الجزائري لم يكن يتمتع بالحد الأدنى من الحقوق التي يستحقها، حيث كان اهتمامه الوحيد المطالبة بالحرية والاستقلال، ورغم ذلك فقد تأسس الاتحاد العام للعمال الجزائريين سنة 1956 نتيجة الإضرابات التي قام بها العمال في تلك الفترة.

سوف نقوم من خلال هذا المبحث التعرّيج إلى أهم القوانين والاتفاقيات المرتبطة بسياسة التشغيل وتنظيمه والتطرق إلى أهم مراحل تطور سياسة التشغيل، سعياً منا لفهم واقع سياسة التشغيل في الجزائر.

### المطلب الأول: تطور قانون العمل في الجزائر

#### 1- قانون تمديد العمل بالقوانين الفرنسية:

عرفت الجزائر بعد الاستقلال فراغاً قانونياً في كلّ المجالات، وتقادياً لتعطيل وتجميد الحياة الاقتصادية والاجتماعية وفي انتظار وضع قوانين وتنظيمات وطنية، قامت الدولة بإصدار قانون يقتضي تمديد العمل بالقوانين الفرنسية، حيث تمّ إصدار القانون رقم 62-57<sup>1</sup> المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 الذي ينصّ على تمديد العمل بالتشريع الفرنسي إلا ما تعارض منه مع السيادة الوطنية، كما أسند للعمال في تلك الفترة مهمة تسيير وإدارة أملاك ومؤسسات المستعمر التي أصبحت شاغرة بعد صدور جملة من النصوص القانونية والتنظيمية كالأمر رقم 62-20 المؤرخ في 24 أوت 1962 وتمّ تعويضه بنظام المؤسسات العامة ذات الطابع الصناعي والتجاري والشركات الوطنية، حيث عرفت هذه المرحلة بهيمنة الدولة للنشاط الاقتصادي<sup>2</sup>.

2- القانون رقم: 66-133: إصدار الجزائر قانون الوظيفة العمومية والذي ينص على عدة مبادئ تتعلق بالتنشيط، الترقية، الحماية الاجتماعية، وهذا القانون جاء ليطبق على المؤسسات العامة ذات الطابع الاقتصادي فقط مما جعل المؤسسات الخاصة والمؤسسات ذات الطابع الإداري تتخبط في فراغ تشريعي لذلك لا يمكن القول بأن هذا القانون يشكل قانوناً حقيقياً للعمل.

<sup>1</sup> القانون رقم 62-57 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 والمتعلق بتمديد العمل بالتشريع الفرنسي إلا ما تعارض منه مع السيادة الوطنية.

<sup>2</sup> بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري- نشأة عاقلة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الجزائر، 2010، ص 34.

### 3- الأمر رقم 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات<sup>1</sup>:

يعتبر الأمر 71-74 أول قانون ينظم علاقات العمل في الجزائر المستقلة، والذي كرّس حق مشاركة العمّال في التسيير وبالتالي أصبح العامل منتجا ومسيرا في آن واحد، ونصت المادة 08 منه على: " تمنح صفة العامل لكلّ شخص يعيش من حاصل عمله ولا يستخدم لمصلحته عمّالا آخرين في نشاطه المهني"، والغاية من إصدار هذا القانون لم تكن إقامة نظام قانوني خاص بتنظيم علاقات العمل بل كان الهدف منه هو تكريس مبدأ نظام مشاركة العمّال في تسيير المؤسسات الاقتصادية.

### 3- الأمر الخاص بعلاقات العمل في القطاع الخاص سنة 1975:

شهدت سنة 1975 إصدار نصوص قانونية في مجال العمل تتلاءم مع التوجه الاقتصادي للدولة حيث سنة 1975 هي سنة الانطلاق لسنّ القوانين والنظم الخاصة بعلاقات العمل، حيث صدر الأمر رقم 75-31<sup>2</sup> المؤرخ في 29-04-1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص والذي تضمن 362 مادة.

### 4- الأمر الخاص بالمدة القانونية للعمل 1975:

والأمر 75-30 المتعلق بالمدة القانونية للعمل، والأمر 75-32 المتعلق بالعدالة في العمل، والأمر 75-33 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية<sup>3</sup>.

إنّ هذه النصوص وضعت أساساً لتطبيق القطاع الخاص مع إمكانية تطبيقها في القطاع العام نتج عنه عدم التجانس والانسجام لعلاقة العمل وخاصة في القطاع العام الذي يشغل عدداً أكبر من العمّال وذلك بسبب:

- المؤسسات العمومية التي تتوحد في نظرتها وتطبيقها للقوانين الفرنسية المعمول بها في مجال تنظيم علاقات العمل.
- غياب النصوص والقوانين الخاصة بتنظيم علاقات العمل في المؤسسات ذات القطاع العام ممّا يدفع بالمؤسسات إلى تطبيق الأحكام المتعلقة بالمؤسسات الخاصة في القطاع العام.

<sup>1</sup> المادة 7 و8 من الأمر 71-74، المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 والمتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، الجريدة الرسمية، عدد 17.

<sup>2</sup> المادة 01 من الأمر 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية، عدد 3، سنة 1975.

<sup>3</sup> بن عزوز بن صابر، مرجع سابق الذكر، ص 36.

هذه الفوضى وعدم الاستقرار هي الدّفع وراء إصدار القانون الأساسي للعامل سنة 1975 لتنظيم علاقة العمل في القطاعين العام والخاص.

5- **القانون الأساسي للعامل 1978**: يعتبر القانون رقم 78-12<sup>1</sup> المتضمن القانون الأساسي للعامل من أهمّ تشريعات العمل في الجزائر، جاء انطلاقاً من المبادئ والأحكام التي حققتها الميثاق الوطني ودستور 1976، هذه المبادئ ذات طابع سياسي واجتماعي خاصة فيما يتعلق بالحقوق والالتزامات، إذ جاء بمبدأين هامين هما الشمولية ومبدأ التوحيد، هدفه هو وضع الأسس والقوانين العامة التي يقوم عليها عالم الشغل في مختلف القطاعات.

بعد صدور القانون الأساسي العام للعامل، جاءت عدة نصوص تشريعية وتنظيمية في مجال علاقات العمل، منها ما هو تطبيقي لهذا القانون الأساسي ومنها ما جاء لتكييف علاقات العمل مع الوضع الجديد الذي فرضته الإصلاحات الاقتصادية وبصفة عامة، شكّلت جملة هذه النصوص تطور الإطار المؤسسي لسوق العمل في الجزائر، يتعلق الأمر على وجه الخصوص بالنصوص التالية:

- **القانون 82-06** المؤرخ في 27 فيفري 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، والذي جاء تطبيقاً لقانون 78-12.

- **القانون رقم 88-12**: بعد سلسلة من الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر والتي كان أهمها صدور القانون رقم 88-12 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، صدر دستور 1989 الذي كان له الأثر البالغ على إعادة تنظيم وتكييف علاقات العمل مع التوجهات الاقتصادية الجديدة حيث تم تكريس مبدأ استقلالية المؤسسة من حيث التسيير ومبدأ تجاريتها، وبالتالي كان لابد من وضع قانون آخر للعمل يتقادم عيوب القانون الأساسي العام للعامل، وتتويجا لذلك صدر القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

#### 6- القانون الخاص بالصندوق الوطني للتقاعد (CNR):

أنشئ الصندوق الوطني للتقاعد بموجب المرسوم 85-223 المؤرخ في 20 أوت 1985 الملغى والمستبدل بالمرسوم 07-92 المؤرخ في 04 يناير 1992 و المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي و التنظيم الإداري المالي للضمان الاجتماعي، يعتبر الصندوق الوطني للتقاعد هيئة عمومية ذات طابع خاص تحكمها القوانين الخاصة بها، يؤكد المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في

<sup>1</sup> القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، والمتعلق بالقانون الأساسي للعامل، الجريدة الرسمية، عدد 32، ص 6.

28 جمادى الثانية 1412 الموافق ل 4 يناير سنة 1992 على أن يتمتع بالشخصية المعنوية و الاستغلال المالي<sup>1</sup>، حيث حددت مهام الصندوق بموجب المادة 9 من المرسوم رقم 92-07 المؤرخ في 4 يناير 1992 و هي كالاتي:

- تسيير معاشات ومنح التقاعد وكذا معاشات ومنح ذوي الحقوق.
- تسيير المعاشات والمنح الممنوحة بسند التشريع ما قبل الفاتح من يناير 1984 إلى غاية انقضاء حقوق المستفيدين.
- ضمان عملية التّحصيل والمراقبة ونزاعات تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداات التقاعد.
- تطبيق الأحكام المتعلقة بالتقاعد المنصوص عليها في المعاهدات والاتفاقيات الدولية في مجال الضمان الاجتماعي.
- ضمان إعلام المستفيدين وأرباب العمل.
- تسيير صندوق المساعدة والإغاثة تطبيقا للمادة 52 من القانون 83-12 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 المتعلق بالتقاعد.
- يشرع في تطبيق المرسوم من قانون رقم 83-12 المؤرخ في يوليو 1983 المشار إليه في إطار الإجراءات المتبعة، والقيام بنشاطات في شكل إنجازات ذات طابع اجتماعي كالتالي نصت عليها المادة 92 من القانون رقم 83-11 والمؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 المتعلق بالضمان الاجتماعي ونصوصه التطبيقية<sup>2</sup>.

#### 7- القانون الأساسي للعمال والمؤسسات والإدارات العمومية:

- المرسوم 85-59<sup>3</sup> المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي لعمال الهيئات والإدارات العمومية، وجاء تطبيقا للقانون 78-05 لتنظيم علاقات العمل في الوظيف العمومي، وقد تم تعويض هذا المرسوم بالأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

وفي نهاية سنة 1986 تم البدء في التحضير لمرحلة استقلالية المؤسسات نتيجة انخفاض أسعار البترول، وانهيار قيمة الدينار وارتفاع مديونية الدولة، فضلاً عن تدهور الأوضاع الاجتماعية للطبقة

<sup>1</sup> الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتقاعد <http://cnr.dz> ، شوهده يوم 2020/06/08، على الساعة 14:45.

<sup>2</sup> CNR، مرجع سابق الذكر.

<sup>3</sup> المرسوم رقم 85-59، مؤرخ في 23 مارس 1985، والمتضمن القانون الأساسي النموذجي للعمال والمؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13، ص 334.

العاملة، لذلك كان من الضروري القيام بمجموعة من الإصلاحات في شتى الميادين، الشيء الذي تحقق من خلال ندوة تمّ عقدها يومي 21 و22 من ديسمبر 1986 وكان الهدف منها تحسين القانون الأساسي للعامل والمراسيم التطبيقية له، حيث قدمت اللجنة مجموعة من الاقتراحات من أجل تكييف العمل وتعديله.

وأهم المبادئ التي ركّزت عليها اللجنة:

✓ مبدأ التعاقدية: ضرورة وضع مبدأ تعاقد بين العامل وصاحب العمل سواءً بالنسبة للعلاقات الفردية أو الجماعية.

✓ وضع أجهزة جديدة لتنظيم العمل، أساسها العمل التفاوضي المشترك بين العمال وأصحاب العمل في كافة الجوانب بكلّ حرية واستقلالية.

✓ دور الدولة ينحصر في ضمان تطبيق القوانين والنظم المعمول بها في مجال علاقات العمل. ضرورة إعادة النظر في المسائل الهامة التي تهمّ العمال وأصحاب العمل مثل (الأجور وربطها بالإنتاج - المردودية - والكفاءة).

**8- القانون الخاص بعلاقات العمل 1990:** وتطبيقاً للمبادئ الواردة في دستور 1989، وتجسيداً لاقتراحات اللجنتين التي وجدت قبولا من قبل السلطات صدر القانون رقم 90-11<sup>1</sup> المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.

ما يميز هذه المرحلة أنّ قوانينها والمبادئ التي تقوم عليها اعتمدت على فكرة الفصل بين القطاعات الاقتصادية العامة والخاصة من جهة وقطاعات الوظيفة العامة من جهة أخرى.

**8- القانون الخاص بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل 2004:** ومن بين هذه النصوص القانونية،

وجد القانون 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل

الذي نصّ في مادته الثالثة على أنّ " تضمن الدولة صلاحيات تنظيم في ميدان التشغيل لاسيما

في مجال المحافظة على التشغيل وترقيته.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> القانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990، والمتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 17، ص 562.  
<sup>2</sup> القانون 4-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، المتضمن بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، الجريدة الرسمية، عدد 83

## 10- القوانين المتعلقة بالوقاية من نزاعات العمل:

- القانون 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- القانون 90-03 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل.
- القانون 90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية.
- القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.<sup>1</sup>

## 11- القانون الخاص بالصندوق الوطني للتأمين البطالة 1994:

تم إنشاء هذا الجهاز بموجب القانون رقم 94-188 المؤرخ في 06 جوان 1994 والمتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، تحت وصاية الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي يعمل على تخفيف الآثار الناجمة عن تسريح العمال الأجراء وتعويض البطالة لفائدة العمال الذين فقدوا مناصب شغلهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية.

## 12- الأمر الخاص بوكالة التنمية الاجتماعية 1996:

استحداث هيئة ذات طابع خاص والتي سُميت بوكالة التنمية الاجتماعية، والتي تمّ إنشائها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-232<sup>3</sup> والمتعلق بإنشاء وكالة التنمية الاجتماعية ويحدد قانونها الأساسي، حيث نصّت المادة الأولى منه على: " تنشأ هيئة ذات طابع خاص تسمى وكالة التنمية الاجتماعية وتخضع لأحكام هذا المرسوم " تحت سلطة رئيس الحكومة، كما يمارس الوزير المكلف بالتشغيل والحماية الاجتماعية المتابعة الميدانية لكافة نشاطات الوكالة.

## 13- القانون الخاص بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) 1996:

أنشئت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، حيث نصّت المادة الأولى من المرسوم على إنشاء الوكالة على ما يلي<sup>4</sup>: " هيئة ذات

<sup>1</sup> لطرش الطاهر، الإطار المؤسسي لسوق العمل وسياسة التشغيل في الجزائر : خصائصه الأساسية وأثره على ديناميكية التشغيل، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة الميله، 15 - 16 نوفمبر 2011، ص 07.

<sup>2</sup> القانون رقم 94-188 مؤرخ في 06 جوان 1994، والمتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، الجريدة الرسمية العدد 44، ص 6.

<sup>3</sup> المرسوم التنفيذي رقم 96-232، مؤرخ في 29 يونيو 1996، المتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد 40، ص 18.

<sup>4</sup> المرسوم التنفيذي رقم 96-296، مؤرخ في 11 سبتمبر 1996، والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الجريدة الرسمية، العدد 52، ص 12.

طابع خاص تسري عليها أحكام هذا المرسوم، تسمى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وتدعى في صلب النص الوكالة "، وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وهدفها هو تشغيل الشباب ومكافحة البطالة وخلق مناصب عمل.

#### 14- الأمر الخاص بالوكالة الوطنية للاستثمار (ANDI) 2001:

الوكالة الوطنية للاستثمار هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، أنشأت بموجب الأمر 03-01 المؤرخ في 20 أوت 2001 والمتعلق بتطوير الاستثمار.

#### 15- القانون الخاص بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة 2001:

القانون رقم 1-18 مؤرخ في 12 ديسمبر 2001 والمتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهو أول تجسيد تشريعي في مجال إنشاء وتشجيع هذه المؤسسات والذي تنص المادة 04 من القانون على أن " المؤسسة الصغيرة والمتوسطة مهما كان وضعها القانوني بأنها مؤسسة إنتاج السلع أو الخدمات وتُشغل من 1 إلى 250 شخص، ولا يتجاوز رقم أعمالها ملياري دينار جزائري ولا تتجاوز حصيلتها السنوية 500 مليون دينار جزائري<sup>1</sup>، ومن أهدافها خلق مناصب عمل والحد من البطالة.

#### 16- القانون الخاص بالوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) 2004:

تنص المادة 07 من المرسوم الرئاسي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 المتعلق بجهاز القرض المصغر<sup>2</sup>، تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، وكغيره من الأجهزة التشغيلية هدفه محاربة البطالة.

#### 17- القانون الخاص بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل 2004:

ومن بين هذه النصوص القانونية، نجد القانون 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل الذي نص في مادته الثالثة على أن " تضمن الدولة صلاحيات تنظيم في ميدان التشغيل لاسيما في مجال:

- المحافظة على التشغيل وترقيته.

- الدراسات الاستشراكية المتعلقة بالتشغيل.

<sup>1</sup> القانون رقم 1-18 مؤرخ في 2001 والمتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية، العدد 77، ص 6.  
<sup>2</sup> المرسوم الرئاسي رقم 04-14، مؤرخ في 22 جانفي 2004، المتعلق بإنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الجريدة الرسمية، العدد،

- المقاييس القانونية والتقنية لتأطير التشغيل ومراقبته.

- أدوات تحليل وتقييم سياسة التشغيل.

- أنظمة الإعلام التي تسمح بمعرفة سوق العمل وتطوره<sup>1</sup>.

#### 18- القانون الخاص بالوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) 2006:

كما يوجد المرسوم التنفيذي 06-77 المؤرخ في 18 فبراير 2006 الذي يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها، تساعد على تنظيم معرفة وضع سوق العمل الوطني وتطوره تعتبر الأداة الفعلية للدولة في أداء مهامها كوسيط في سوق الشغل.

#### 19- قانون خاص بجهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب 2008:

تحدد المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126<sup>3</sup>، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج ومن أهدافه خلق مناصب الشغل.

20- القانون الأساسي للوظيفة العامة 2006: أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>4</sup>، حيث يحدد فيه القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين، ومن أهدافه:

- تكييف مهام الوظيفة العمومية مع الدور الجديد للدولة في إطار نظام التعددية السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وكذا عصرنة الدولة وتحديث أساليب تسيير سلطاتها ومرافقتها العامة مع وضع نظام مبرمج للتكوين.

- ضمان وحدة قطاع الوظيف العمومي وتجسيد احترافية الادارة العمومية.

- تدعيم الموارد داخل قطاع الوظيفة العامة وتكريس مبدأ التشاور في علاقته مع باقي القطاعات والعمل على توفير مناخ الوظيفي المناسب بمراجعة العلاقات الداخلية بتحديد الإطار العام وخاصة علاقة الرؤوس بالرئيس.

<sup>1</sup> القانون 4-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، المتضمن بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، الجريدة الرسمية، عدد 83  
<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي رقم 90-259 مؤرخ في 18 فبراير 2006، المتضمن بتنظيم مكتب الوطني لليد العاملة، الجريدة الرسمية، العدد 39، ص1224.  
<sup>3</sup> المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل سنة 2008، يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية، العدد 22 ص19.  
<sup>4</sup> أمر رقم 06-03 مؤرخ في 15 يوليو 2006، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، 3.

- قيام إدارة فعالة ومحايطة، قادرة للاستجابة لمتطلبات التحولات الاجتماعية والاقتصادية وضمان خدمة عمومية ذات نوعية وبأقل تكلفة.

- اتخاذ التدابير اللازمة لتجسيد مبدأ المساواة بين الموظفين في الحقوق والواجبات، ومساهم المهني والالتزام بالحياد.

- جعل القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية القاعدة الأساسية المشتركة والإطار الموحد لجميع القوانين الأساسية الخاصة باعتباره الشريعة العامة التي تستنبط منها مبادئها ومحتوياتها.

- يساهم في فعالية الإدارة ورشادة الأداء الوظيفي للإدارة العامة من خلال تحريكه للعنصر البشري في الإدارة باعتباره أساس التنظيم القانوني لها.

يتبين من خلال تحليلنا لقانون 06-03 أن المشرع حدد استراتيجيات الموارد البشرية ودورها في تحريك وتفعيل الإدارة في ظل الإصلاحات الإدارية، وعصرنة الإدارة الجزائرية وجعلها تتكيف ومتطلبات التحولات الاقتصادية والاجتماعية والقانونية والثقافية.

### المطلب الثاني: الاتفاقيات الدولية المرتبطة بسياسة التشغيل:

#### أولاً: الاتفاقيات الدولية الخاصة بالتشغيل:

ترتبط سياسة التشغيل بالنظام الاقتصادي المنتهج وبماهية السياسة الاقتصادية التي تحدد دور الدولة وكيفية تنظيمها للحق في العمل، هذا الأخير اعترفت به وضمنته في دساتير مختلفة، إلا أن عولمة الاقتصاد والتحول التكنولوجي المتعاقبة جعلتها تتراجع عن موقفها فاحتفظت بالاعتراف به دون ضمانه إلا أن هذا التنازل لم يجعلها تتخلى كلية عن دورها بل عملت على ترقية سياسة نشطة للتشغيل.

كما أنها تعددت أبعاد وأهداف سياسة التشغيل في الجزائر ما اقتضى حتمية تأطيرها بمجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية التي تضبط عمليات تجسيدها ميدانياً.

فإن قطاع التشغيل ككل القطاعات الأخرى محكوم بأطر قانونية دولية عديدة، تأتي على رأسها الاتفاقيات الدولية، يتوجب على الدول احترامها والتقيدها بها والتكيف معها دون المساس بقيم المجتمع، فقد احتل التشغيل فضاءً واسعاً في الاتفاقيات الصادرة عن المنتظم الدولي، ليشكل عنصراً مركزياً في التنمية التي أصبحت حاجسه الأول، حيث ينص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي اعتمده الجمعية العامة

للأمم المتحدة بتوصية تحت عدد 217 ألف (د-3) بتاريخ 10 ديسمبر 1948 في الفقرة الأولى من مادته الثالثة والعشرين(23) على ما يلي :

" لكل شخص الحق في العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومُرضية، وفي الحماية من البطالة وفي الأجر المتساوي وفي المكافأة العادلة المرضية وفي حق إنشاء النقابات"<sup>1</sup>، وكذلك المادتان 24 و25 اللتان تتحدثان عن حقه في الراحة وحقه في مستوى معيشة لائق له ولأسرته مع حقه للأمومة والطفولة في رعاية خاصة<sup>2</sup>.

- ونصت اتفاقية منظمة العمل الدوليّة عدد 122 بشأن سياسة العمالة في الفقرة الثانية من مادتها الأولى على ما يلي:

- توفير فرص العمل لجميع الأفراد المتاحين له والساعين إليه.
- أن يكون هذا العمل منتجا بقدر ما يمكن.
- أن تتوفر للأفراد حرية اختيار العمل، ومما يتناسب مع قدراته ومؤهلاته ومهاراته دون استعمال التمييز بين الأشخاص سواء في الجنس أو اللون أو العرق أو الدين أو توجهه السياسي ونصت اتفاقية منظمة العمل الدوليّة عدد 111 بشأن التمييز في التشغيل والمهن في مادتها الثانية على تعهد كلّ عضو تسري عليه هذه الاتفاقية أن يعلن ويتبع سياسة قومية تدعم المساواة في المعاملة والفرص في التشغيل وتؤدي إلى القضاء على أية تفرقة فيهما<sup>3</sup>.

يعتبر حق العمل من أهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للمواطنين، التي نصت عليها الاتفاقيات الدولية والنصوص الدستورية والقانونية، لضمان العيش اللائق وكذا مساهمة الفرد في تنمية وتطور الاقتصاد الوطني.

### ثانيا: الاتفاقيات الدوليّة المصادقة عليها الجزائر:

صادقت الجزائر على عدة اتفاقيات دولية تخص سياسة التشغيل أهمها:

- اتفاقية بشأن الأمراض المهنية 1928: صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962 وهي سارية المفعول.

<sup>1</sup> محمد ميكو، مرجع سابق الذكر، ص 46.

<sup>2</sup> أحمد الصدقي الدجاني، تأملات في حقوق الانسان والتشغيل، مطبوعات أكاديمية المملكة المغربية، الرباط، 1996، ص 61.

<sup>3</sup> محمد ميكو، مرجع سابق الذكر، ص 46.

- اتفاقية بشأن المساواة في المعاملة - التعويض عن حوادث العمل - 1925: صادقت 19 أكتوبر 1962 وهي سارية المفعول.
  - اتفاقية بشأن تعويض إصابات العمل - الأمراض المهنية - 1934: صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962 وهي سارية المفعول.
  - اتفاقية بشأن البطالة 1934 صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962 وهي سارية المفعول.
  - اتفاقية بشأن الأمراض المهنية 1928.
  - اتفاقية بشأن التعويض عن حوادث عن العمل 1925.
  - اتفاقية بشأن حماية الأمومة 1919.
  - اتفاقية بشأن سياسة العمالة 1964: صادقت عليه الجزائر في 12 جويلية 1993 سارية المفعول.
  - اتفاقية بشأن المساواة في الأجور 1951: وصادقت عليها الجزائر في أكتوبر 19 أكتوبر 1962.
  - اتفاقية بشأن إلغاء العمل الجبري 1957: وصادقت عليها الجزائر في 12 جوان 1969.
  - اتفاقية بشأن إدارات التوظيف 1948: وصادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.
  - اتفاقية بشأن العمل ليلاً للنساء 1948: 19: وصادقت عليها الجزائر في أكتوبر 1962.
  - اتفاقية بشأن شروط العمل - العقود العامة - 1949: وصادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.
  - اتفاقية بشأن حماية الأجور: وصادقت عليها الجزائر في أكتوبر 1962.
  - اتفاقية بشأن العمال المهاجرين 1949.
  - اتفاقية بشأن تنمية الموارد البشرية: 26 جانفي 1984.
  - اتفاقية بشأن إدارة العمل 1978: 26 جانفي 1984.
- اعتمدت منظمة العمل الدولية سنة 1997 الاتفاقية الدولية رقم 181 حول وكالات التشغيل الخاصة وقد جاءت لتعدل الاتفاقية رقم 96 لسنة 1949 حول "مكاتب التشغيل الخاصة بمقابل " بهدف الحد من التجاوزات وضمان ظروف العمل اللائق، ومن مبادئ هذه الاتفاقية:

- مجانية الخدمات الموجهة لطالبي الشغل.
- إقرار مبدأ عدم التمييز بمختلف أشكاله (العمر، مستوى الكفاءة، العرق، الدين، التوجه السياسي الحالة الاجتماعية....).
- الحفاظ على الحقوق الأساسية للعمال ومنها الحياة النقابية، مدة العمل، الحماية الاجتماعية.

- الاتفاقية بشأن التعويض عن حوادث العمل بتاريخ 19/10/1962:

اهتمت منظمة العمل الدولية إلى إصدار العديد من الاتفاقيات التي تضمنت الإجراءات الوقائية التي تضمن سلامة العمال في مختلف الجوانب المتعلقة لبيئة وظروف عملهم وكذا الاتفاقيات المتعلقة بالتعويضات الخاصة بالأمراض المهنية وإصابات العمل<sup>1</sup>، عرّف المشرع الجزائري حادث العمل في المادة 06 من قانون 13-83<sup>2</sup> بأنه " يعتبر حادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطارئ في إطار علاقة العمل ".

سعى المشرع الجزائري من خلال المنظومة القانونية احتواء وتقنين مسألة التشغيل باعتباره مرآة عاكسة وواجهة رئيسية للحالة الاجتماعية والاقتصادية للبلاد، نظرا للدور البارز الذي يكتسبه العمل في الحياة اليومية للفرد والمجتمع من خلال سد مختلف الحاجيات من جهة، ومساهمته في تطوير اقتصاد الدولة من جهة أخرى، فإن الحاجة إلى تنظيم علاقات العمل القائمة بين العمال وأرباب العمل أصبح ضرورياً لضمان حقوق الأطراف المتعاقدة وتحملهم التزامات والواجبات، الأمر الذي دفع بالدولة إلى التدخل لتنظيم علاقة العمل من خلال تقنينها بسن تشريعات متعلقة بها.

<sup>1</sup> الاتفاقية الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي، اتفاقية التعويض عن حوادث العمل في الزراعة، 1988، ص01  
<sup>2</sup> القانون 13-83 مؤرخ في 2 يوليو 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية، العدد 24، ص1809

## المبحث الثاني: سياسات التشغيل في ظل المخططات التنموية والانتعاش الاقتصادي:

سنحاول من خلال هذا المطلب تسليط الضوء على مسار السياسة العامة التشغيلية منذ الاستقلال إلى غاية اليوم مع التركيز على آثارها في معالجة البطالة من خلال جملة من الإصلاحات والإجراءات التي حدثت في فترات متعاقبة بين الثمانينات والتسعينيات وحتى يومنا هذا، والانتقال من الاقتصاد الموجّه إلى اقتصاد السوق وأثره على سوق العمل.

نعتمد في تقييم سياسة التشغيل على مؤشر البطالة والتشغيل وديناميكيتهما في سوق العمل للحكم على فعالية السياسة المتبعة في هذه الفترة، بحيث المؤشرات الكمية تدل دلالة قاطعة على الجهود المبذولة من طرف الدولة لتعديل سوق العمل.

### المطلب الأول: سياسات التشغيل بعد الاستقلال:

ورثت الجزائر عن الاستعمار الفرنسي كثيرا من معالم التخلف الذي نتج عنه ازدواجية اقتصادية في كل القطاعات، بمعنى وجود سيطرة من طرف الأجانب على قطاعات اقتصادية متطورة ومتقدمة تتميز بالمؤهلات والكفاءة والتكنولوجية المتطورة، وسيطرة القطاع الفلاحي على النشاط الاقتصادي الوطني والذي كان يستحوذ على 80% من اليد العاملة، ما خلق نوع من التفاوت الجهوي بين مختلف المناطق و احتكار الإنتاج حيث يستحوذ البترول والنبذ بمعدل 80% من مجموع الصادرات الجزائرية والذي نتج عنها تدني مستوى المعيشة في شتى الميادين<sup>1</sup>.

تميزت هذه الفترة 1962 بارتفاع معدل البطالة بحوالي 33%، ومغادرة 900 ألف فرنسي من الأراضي الجزائرية ما أدى إلى التخلي على مناصب شغل، كما هاجر 222631 عامل جزائري متجهين إلى فرنسا سنة 1963، ولحداثة استقلال الجزائر لم تتمكن من إرساء سياسة استثمارية لامتناس البطالة المرتفعة آنذاك وأعطت الأولوية لتقرير المصير<sup>2</sup>، ولم تكن للجزائر قاعدة ايدولوجية غداة الاستقلال سوى بعض البرامج والمواثيق من بينها:

<sup>1</sup> عبد الرحمان تومي، الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، الواقع والافاق، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011، ص7.  
<sup>2</sup> سعديّة قصاب، مسار التشغيل في الجزائر، الجهود والنتائج 1962-2012، الملتقى الوطني الأول حول السياسات الاقتصادية في الجزائر محاولة للتقييم 13 ماي 2013، ص28.

• ميثاق طرابلس:

حيث في سنة 1962 تمّ إعداد من طرف مجلس الثورة برنامج طرابلس والذي ينص أن التنمية الحقيقية طويلة المدى للبلاد ترتبط ارتباطاً وثيقاً بإنشاء الصناعات الأساسية اللازمة لتلبية احتياجات الزراعة الحديثة وأنه يولي أهمية كبيرة للصناعات الثقيلة.<sup>1</sup>

• ميثاق الجزائر:

أعدته جبهة التحرير الوطني في أبريل 1964 ويهدف أساساً إلى تنمية صناعية من خلال خلق مناصب عمل جديدة في حدود الإمكانيات المتاحة.

جدول رقم (15): يوضح عدد المشتغلين ونسبة البطالة خلال سنة 1966

القوى العاملة	المشتغلون	نسبة التّشغيل %	البطالون	نسبة البطالة %
1300	870	66%	430	33%
1180	850	72%	330	28%
2480	1720	69.4	760	30,6%

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على الحوصلة الإحصائية لسنة 1966.

نلاحظ من الجدول أعلاه أنّ نسبة التشغيل مرتفعة، حيث قدرت بـ 66% في القطاع الزراعي و72% في القطاعات الأخرى، وفي المقابل نجد أنّ نسبة البطالة مرتفعة مقارنة مع القوى العاملة في هذه الفترة يمكن القول أنّ الدولة في هذه الفترة كانت تعتمد على الزراعة والفلاحة.

المطلب الثاني: سياسات التّشغيل في إطار المخططات التنموية (1967 - 1989):

شهدت هذه الفترة وضع الأسس الضرورية لتخطيط التّميّة الاقتصادية وإنشاء مفهوم سيادة الدولة من خلال تأميم قطاعات المناجم والبنوك سنة 1966، وتأميم قطاع توزيع مواد ومشتقات المحروقات في سنة 1967، وتقديم مخطط قريب المدى لوضع الوسائل المالية والمادية والبشرية من أجل تحقيق مخططات قادمة<sup>2</sup>، كما سُخرت لهذه الفترة أموالاً ضخمة من أجل تنفيذ مخططات تنموية بهدف خلق مناصب شغل

<sup>1</sup> عامر الرخيلة، وآخرون، كتاب مرجعي عن الثورة التحريرية 1954-1962، منشورات المركز الوطني للدراسات والبحث في الحركة الوطنية وثورة أول نوفمبر 1954، رئيس المشروع محمد العربي الزبيري، دار هومة، الجزائر، ص 280.

<sup>2</sup> عبد الرحمان تومي، مرجع سابق الذكر، ص 8.

وتحسين في الوضع المعيشي والخروج من التخلف وهذه الإستراتيجية أدت إلى تطور ملحوظ في سياسات التشغيل، وكان الرهان قائماً على زيادة الفعالية الإنتاجية واستيعاب القوى العاملة.

وعلى خلفية هذا التدهور كان لابد على الجزائر اللجوء إلى نظام اقتصادي يصحح الاختلالات، فلجأت إلى أسلوب التخطيط المركزي والشامل خلال الفترة (1967 - 1979)، وتبنت آنذاك جملة من الإصلاحات مست القطاع الصناعي بوجه خاص، كاستراتيجية للنهوض بالاقتصاد الوطني في مجالات الإنتاج والتنمية الاجتماعية والتغلب على مشاكل التخلف الموروثة عن الاستعمار من خلال المخططات المتبعة كالاتي:

### 1- المخطط الثلاثي (1967-1969) :

يرتكز هذا المخطط على الصناعة حيث خصصت له 18.2% من إجمالي الاستثمارات لسنة 1967 مقابل 13% سنة 1969، باعتبار الصناعة هي وحدها الكفيلة بضمان الاندماج الاقتصادي فيما بين القطاعات وتوفير فرص العمل بالقدر المطلوب، حيث قدر المتوسط السنوي للاستثمار الصناعي العمومي من 1.6 مليار دينار جزائري ما بين 1967-1969<sup>1</sup>، ولقطاع الزراعة 12.5% سنة 1967 مقابل 17.5% سنة 1969 من إجمالي الاستثمار.

كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (16): عدد مناصب العمل المستحدثة خلال المخطط الثلاثي الأول

النسبة المئوية	عدد المناصب المستحدثة	القطاعات
44,6%	48100	الصناعة
10%	10730	البناء والأشغال
16%	17240	التجارة والخدمات
12,6%	13610	النقل
16%	18000	الإدارة
100%	107750	المجموع

المصدر : من إعداد الباحثة بناء عن بيانات الديوان الوطني للإحصاء

<sup>1</sup> أحمد هني، اقتصاد الجزائر المستقلة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص55.

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أنّ المخطط الثلاثي استحدثت مناصب عمل في القطاع الصناعي 48100 منصب بنسبة 44,6%، تليها قطاع الإدارة الذي استحدثت 18000 منصب عمل بنسبة 16% والتجارة والخدمات بـ 17240 منصب بنسبة 16%.

## 2- المخطط الرباعي الأول (1970 - 1973) :

في هذه الفترة تمّ وضع اللبنة الأساسية للصناعات القاعدية باعتبارها النموذج التنموي المفضل لدى النظام السياسي، وتميز هذا المخطط بقيام المؤسسات العمومية والجماعات المحلية والوزارات الوصية بتصور المشاريع الاستثمارية واختبارها على أساس عدة معايير الهدف منها إنشاء صناعات قاعدية تكون بمثابة دعامة لإنشاء صناعات خفيفة فيما بعد وشهدت هذه المرحلة استثمارات عالية ، وصلت إلى 33.5% سنة 1978 ، كما تميزت بمناصب العمل المؤقتة حيث قدرت بـ 44,26 % سنة 1971 وبنسبة 48,29 % سنة 1972 وفي سنة 1973 قدرت النسبة بـ 47,03%، وتعلقت معظم هذه العقود بقطاع البناء والأشغال العامة لتنفيذ برنامج بناء القرى الزراعية وبرنامج إعادة الإعمار الحضري.

كما وفي هذه الفترة، صدر بيان الثورة الزراعية، نتيجة لحالة الزراعة في البلاد آنذاك، فضلاً عن تدهور الوضع الاجتماعي للمواطنين والفروق التي كانت قائمة بينهم. وهكذا صدر ميثاق الثورة الزراعية في 14 يوليو 1971 وبدأ تنفيذه في يونيو 1972. الأمر رقم والأمر رقم 71-73 المتعلقان بالثورة الزراعية، حيث تنص المادة الأولى منهما على: "الأرض ملك لمن يزرعها، ولا حق في الأرض إلا لمن يزرعها ويستثمر فيها"<sup>1</sup>، واستهدفت التحويل الجذري لأوضاع المعيشة والعمل في الريف وتحقيق العدالة الاجتماعية، وترقية كرامة الجميع بواسطة العمل، ويعني هذا القضاء على استغلال عمل الغير، على أي شكل كان ولا يتحقق ذلك إلا بإعادة إنشاء علاقات مباشرة للعمل في ميدان الزراعة يرتكز على مبدأ "الأرض لمن يخدمها"<sup>2</sup>

## 3- المخطط الرباعي الثاني (1974 - 1977):

المخطط الرباعي الثاني هو تكملة للمخطط الأول حيث تمت فيه تمويل المشاريع الاقتصادية الضخمة خاصة الحديد والمحروقات ومواد البناء والميكانيك ولإلكترونيك وكذا الاهتمام بالقطاعات غير اقتصادية نتيجة ارتفاع إيرادات المحروقات، وإعطاء الأولوية للصناعة الثقيلة بهدف تحقيق الاستقلال

<sup>1</sup> الأمر رقم 73-71 مؤرخ في 20 رمضان عام 1391 الموافق 8 نوفمبر سنة 1971، يتضمن الثورة الزراعية، الجريدة الرسمية: العدد 97، ص 1642

<sup>2</sup> ميثاق الثورة الزراعية 1971، الجريدة الرسمية، العدد 97، ص، 1626.

الاقتصادي في المدى الطويل وتبنت في هذه المرحلة الميثاق الوطني 1976 والتي كانت من بين أهدافه خلق مناصب شغل جديدة، وإعادة التوزيع العادل للدخل، والتنسيق بين مختلف الصناعات التقليدية.

تميزت هذه المرحلة بالتخطيط التوجيهي للاستثمارات والتنظيم الساهمي من أجل بناء الاقتصاد الوطني من خلال إنشاء شركات كبرى وطنية وبلغت نسبة الاستثمارات في هذه المرحلة إلى 46.8% وفي آخر السنة من هذه المرحلة نجد نسبة الاستثمارات 55% ولقد سمحت هذه الجهود الجبارة في مجال الاستثمارات بتحقيق نمو قوي للتشغيل قُدِّرَ بـ 4.4% سنويا ما يعادل استحداث 100.000 منصب شغل سنويا، وأفضل نتيجة سجلتها هذه الفترة من الناحية الاقتصادية هي النمو السريع للإنتاج الحقيقي حيث قُدِّرَ بـ 7% سنويا في المتوسط وكذا نمو الاستهلاك الحقيقي بمعدل 4,5% سنويا، وتخفيض البطالة حيث كان يتجاوز 32,7% سنة 1966 ووصل إلى 22,3% سنة 1977، لكن بسبب الممارسات البيروقراطية وعدم توازن في حجم الاستثمارات أدى إلى فشل في الأهداف إلى حد ما، ونحاول في الجدول الآتي تقييم المخططين الثلاثي والرباعي من خلال أهم المؤشرات.

#### جدول رقم (17): تطور طلبات وعروض الشغل من 1973 إلى 1979

السنة	الطلب	العرض	السنة	الطلب	العرض
1973	260000	8000	1977	145000	92000
1974	140000	60000	1978	104000	97000
1975	150000	54000	1979	120000	82000
1976	120000	87000	/	/	/

المصدر: أحمد هني، اقتصاد الجزائر المستقلة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 1993 ص57

تراجع في طلبات العمل بشكل ملحوظ خلال هذه الفترة، حيث انتقل الطلب عن العمل سنة 1973 من 260000 إلى 120000 لسنة 1979، وارتفاع طفيف في عروض العمل، ما يفسر أنّ هناك ارتفاع في معدل التشغيل.

#### 4- المخطط الخماسي الأول (1980 - 1984):

تبنت الدولة في هذه الفترة مجموعة من الإصلاحات الاقتصادية نتيجة تقييم مرحلة الستينيات والسبعينيات، وتولي الرئيس الأسبق الشاذلي بن جديد مقاليد الحكم سنة 1979، ومن خلال إعادة هيكلة

الاقتصاد الوطني وفق سياسة تنموية مختلفة، تؤدي طريقة تخطيطه وموارده إلى إعادة هيكلة المؤسسات العمومية على المستويين العضوي والمالي في إطار زمني لمخطط خماسي يمتد من بداية 1980 إلى نهاية 1984<sup>1</sup>، وكانت عملية التنازل عن ممتلكات العمومية من خلال القانون 83-18 والمتعلق بحيازة الملكية العقارية الفلاحية باستصلاح الأراضي<sup>2</sup> ثم القانون 87-19 المتضمن ضبط كيفية استغلال الأراضي الفلاحية التابعة للأموال الوطنية وتحديد حقوق المنتجين وواجباتهم<sup>3</sup>، وباعتبار الاستصلاح عامل من عوامل التنمية بالنظر إلى أهدافه الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، فقانون 83-18 هدفه هو توسيع المساحات الزراعية والذي انعكس بشكل واضح على القدرة الإنتاجية وفي خلق فرص عمل جديدة ووقف الهجرة الريفيّة وتوطين البدو.

إنّ عملية الاستصلاح الواسعة تحتاج إلى أعداد كبيرة من القوى العاملة سواءً في مرحلة الاستصلاح أو في مرحلة الاستزراع، لذلك العنصر البشري سوف يظل دائما أهم الاستثمارات<sup>4</sup>. جاء المخطط الخماسي الأول وهو يحمل إستراتيجية تنموية جديدة، تقوم على أساس ما تمّ تقييمه من خلال العشريتين السابقتين وفق أهداف نلخصها ما يلي:

- استكمال إنعاش القطاعات التي لم تعط لها الأولوية من قبل.
- تدعيم الاقتصاد الوطني.
- الاهتمام أكثر بالجانب الاجتماعي للمواطن وتحسين معيشته.
- معالجة الاختلالات التي ميّزت الاقتصاد الوطني أثناء فترة السبعينيات.
- الاهتمام بالهياكل القاعدية، كالجسور، الطرق السريعة.

باشرت الدولة بمجموعة من الإجراءات آنذاك ضمن المخطط الخماسي (1980-1984) في إطار مشروع إعادة الهيكلة للتخلص من المركزية والبيروقراطية التي قضت على روح المبادرة والإبداع، وقد سطر هذا المشروع على مجموعة من الأهداف منها تدعيم اللامركزية لتمثل مختلف المستويات بين الأنشطة الإدارية والأنشطة الإنتاجية وتشجيع المبادرة التي تقوم بها هيئات المؤسسة ووحداتها الإنتاجية

<sup>1</sup> عبد الرحمان تومي، مرجع سابق الذكر، ص 20.

<sup>2</sup> قانون رقم 83-18 المؤرخ في 4 ذي القعدة عام 1403 الموافق 13 غشت سنة 1983 المتعلق بحيازة الملكية العقارية الفلاحية، الجريدة الرسمية، العدد 34، ص 2045.

<sup>3</sup> قانون 87-19 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1408 الموافق 8 ديسمبر سنة 1987، الجريدة الرسمية، العدد 50، ص 1918.

<sup>4</sup> د.رشيد زوزو، تجربة استصلاح الاراضي الصحراوية في ابعادها السوسيو-اقتصادية، مجلة علوم الانسان والمجتمع، العدد 09 مارس 2014، ص 173.

بهدف استعمال الكفاءات البشرية استعمالا عقلانيا<sup>1</sup>، فاقترنت هيكلية المؤسسات بأسلوبين متميزين الأول على إعادة الهيكلة حسب المنتجات أما الثاني فكان على حسب الجهات والمناطق.

وتعتبر سياسة إعادة الهيكلة العضوية مغامرة تم اختبارها في وقت قصير، حيث أدى هذا العامل إلى انقسام المؤسسات الوطنية من 150 مؤسسة عام 1980 إلى 450 مؤسسة عام 1982، فإذا كان حجم الشركات يشكل العائق الأكبر أمام تدهور النمو، فكيف نفسر نتائج شركة عالمية يتجاوز حجم أعمالها على الرغم من حجمها، الناتج المحلي الإجمالي للعديد من البلدان؟

إن تدني مستوى إنتاجية وفعالية المؤسسات هو في الحقيقة ناتج عن طريقة التسيير الرديئة والتي تظهر ربما في عدة نقاط أهمها الاستغلال المسميء لموارد وطاقت المؤسسة.

كما شهدت سياسة الاستثمار منعطفا جديدا مع بداية 1980، ووفقا للاستراتيجية التثموية الجديدة المرتكزة على اللامركزية مع إشراك القطاع الخاص فيها من خلال القانون 11/82 المؤرخ في 21 أوت 1982 المتعلق بالاستثمار وضعت الدولة من أجل خلق مناصب الشغل، وزيادة من طاقة الإنتاج والزيادة في الدخل الوطني.

لقد وصل في هذه الفترة عدد السكّان النشطين بمعدل سنوي يقدر بـ 3,2% أغلبيتهم شباب حوالي 52,3% لا تتجاوز أعمارهم 18 سنة، مما أدى إلى تحقيق إلا نسبة 59,8% من مجموع المناصب المبرمجة<sup>2</sup>.

#### الجدول رقم (18) : تطور القوى العاملة والمشتغلين ونسبة التّشغيل (1967-1985)

1985	1982	1978	1973	1967	
4,5	4,3	3,5	2,8	2,5	القوى النشيطة العاملة (مليون)
3,9	3,4	2,83	2,18	1,72	المشتغلون (مليون)
%86,3	%80	%81	%76,5	%75	نسبة التّشغيل

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء، العدد 5، 1986، ص 34.

<sup>1</sup> يوسف سعدون، علم الاجتماع ودراسة التغيير التنظيمي في المؤسسات الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 25.  
<sup>2</sup> تقرير عام للمخطط الخماسي 80-1984، وزارة التخطيط والتنمية العمرانية، الجزائر، ص 89.

نلاحظ من خلال الجدول كلما ارتفعت القوى العاملة ارتفع عدد المشتغلين في هذه الفترة من (1967-1985) ،حيث في سنة 1967 بلغت القوى العاملة مليوني وخمسة آلاف من القوى العاملة تقابلها تشغيل مليون واثنين وسبعين ألف عامل، ليرتفع في سنة 1985 عدد القوى العاملة والتي قدرت بأربعة ملايين وخمسة آلاف، في مقابل عدد المشتغلين تقريبا أربعة ملايين عامل.

#### 5- المخطط الخماسي الثاني (1985 - 1989):

في بداية هذه الفترة حدث انخفاض في أسعار النفط العالمية، واستمر هذا الاتجاه حتى وصل إلى ذروته بأكثر من الثلث في عام 1986. وأدت هذه الاختلالات إلى انخفاض صادرات السلع والخدمات بنسبة 35%. % من جهة واستخدام الديون من جهة أخرى، حيث وصلت الديون إلى مستويات غير مسبوقة ومع بداية سنة 1986 بدأ نظام خلق مناصب الشغل يتباطأ شيئا فشيئا وبدأت الاختلالات تظهر بين جانبي العرض والطلب على العمل، كل هذه الاختلالات انعكست على الوضع الاقتصادي في الجزائر بصفة عامة وعلى العمالة بصفة خاصة حيث وصل معدل خلق مناصب الشغل 74000 منصب لسنة 1986 ثم انخفض إلى حوالي 64000 منصب سنة 1987 ثم إلى 61000 سنة 1988 ليبلغ 59000 منصب عمل سنة 1989.<sup>1</sup>

حدد في هذا المخطط الخماسي الثاني البرامج الاستثمارية إلى محورين هما استثمار وتثمين الطاقات الاقتصادية المتاحة لتحسين مستوى استغلال الطاقات الإنتاجية الوطنية الزراعية والصناعية ولقد مكن مشروع إعادة هيكلة المؤسسات الوطنية من تحقيق نتائج مهمة فمن الناحية الاجتماعية تم تجسيد فكرة التوازن الجهوي وفك العزلة عن العديد من المناطق وتوفير فرص العمل مميزة لسكان تلك المنطقة والقضاء على التركز الجغرافي ، وبالرغم من توفير فرص العمل في بعض المناطق إلا أن نسب التشغيل قد ظلت في تباطؤ داخل القطاع الصناعي مقارنة بارتفاعها في قطاع الإدارة،<sup>2</sup> كما رسمت في هذه المرحلة أهداف عامة تحددت في نقاط عديدة أهمها :

- التحسين في هيكلة الاقتصاد الكلي.
- تطوير مستوى إنتاجية العمل.

<sup>1</sup> دادن عبد الغني وبن طحين محمد عبد الرحمان، دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2008، مجلة الباحث، عدد 2012، ص 180.

<sup>2</sup> لبنى الكنز، دور المؤسسة الاقتصادية في تنمية المجتمع المحلي، دراسة ميدانية بمؤسسة السوناطراك، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، جامعة باجي المختار-عنابة، 2008-2009، ص 116.

فقد رسمت هذه الفترة (85 - 89) صورة أكثر عمقاً في استفحال الأزمة بكلّ أبعادها ويات من الصّعب على أيّ جهاز تنفيذي تخطيها دون خسائر، فأصبحت الجزائر أمام منعرج يندر بانزلاق خطير و رغم كلّ هذه الأهداف المسطرة في خلق مناصب الشّغل فإن سوق العمل لم يشهد التّطور المنتظر لامتناس معدل البطالة الذي بات يهدد الاستقرار الاقتصادي والسياسي في هذه الفترة، حيث شهدت في هذه الفترة تطوراً متناقضاً وخاصة فيما يخص مجال التّشغيل وهو ما سنكشفه من خلال مقارنة بعض المؤشرات الأساسية للمخطط الخماسي الأول والثاني.

شهد سوق العمل خلال هذه الفترة تطوراً في الطّلب والعرض على العمل، حيث انتقل الطّلب على العمل سنة 1980 من 105000 طالب عن العمل إلى 182000 سنة 1985، ليرتفع سنة 1989 إلى 248000 طلب عمل بسبب اعتماد التّشغيل الذاتي لفئة الشّباب. كما شهد عرض العمل انخفاضاً كبيراً مقارنة بما تم إنجازه خلال الفترة السابقة<sup>1</sup>، ونلاحظ تطور العرض والطّلب في سوق العمل في الجدول الآتي:

#### الجدول رقم (19): تطور الطّلب وعروض العمل خلال الفترة (1980-1989)

السنة	الطلب	العرض	السنة	الطلب	العرض
1980	105000	76000	1985	182000	138000
1981	130000	98000	1986	165000	10900
1982	130000	113000	1987	180000	96000
1983	167000	157000	1988	243000	112000
1984	183000	150000	1989	248000	425000

المصدر: أحمد هني، اقتصاد الجزائر المستقلة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 1993 ص 57

من خلال الجدول نجد أنّ حجم الطّلبات يفوق العرض المتوفر للعمل رغم اعتماد الدولة على سياسات تشغيلية مدعومة بالاستثمار، حيث وصل حجم الاستثمار 42,2 مليار دينار جزائري، كما تمّ خلق 11177500 منصب شغل، كما أنّ مناصب العمل المستحدثة تزداد من خطط تنموية إلى أخرى حتى سنة 1985 بدأت هذه المناصب بالانخفاض نتيجة التّغيرات الاقتصادية التي حدثت في منتصف الثمانينات، فالإستراتيجية لم تحقق حسب أهدافها المسطرة، لأنّ الهدف الذي كان منتظراً هو تمكين الجزائر من القضاء على البطالة في نهاية سنة 1980.

<sup>1</sup> عبد الرحمان عايب، مرجع سابق الذكر، ص 179.

تميز وضع التشغيل خلال فترة الخماسي الثاني بنقص في التأهيل لليد العاملة، لأنه تم التركيز في المخططات التنموية السابقة على توفير أكبر عدد من مناصب الشغل، كما أدت إعادة هيكلة المؤسسات المنصوص عليها في مهام مخطط خماسي الأول (1980-1984) إلى تقسيم الشركات العمومية الكبيرة وتجزئتها إلى وحدات صغيرة أكثر تخصصا لمعالجة الصعوبات وتخفيفها من العبء الضغوط التي حدثت منها، ومن هنا جاءت المشاكل التي أثرت عامي 1980 وبموجب المراسيم عدد 80-240 المتعلقة بإعادة هيكلة الشركات الوطنية، والتي كان لها أثر سلبي على معدل البطالة.

كما شهد المخطط الخماسي 1980-1984 ارتفاعا كبيرا في طلبات العمل، حيث انتقلت من 105100 طلب عمل سنة 1980 إلى 183245 طلب عمل سنة 1984، وهذا راجع إلى النمو الديموغرافي في هذه الفترة، مما تسبب في زيادة عدد القوى العاملة وبالتالي ارتفاع في عدد طلبات العمل من سنة إلى أخرى، كما نلاحظ من خلال الجدول ارتفاع في عروض العمل بنسب متفاوتة خلال هذه الفترة لكن لا تتناسب مع طلبات العمل وهذا ما أدى إلى انخفاض طفيف في معدلات البطالة.

ساهمت كل القطاعات الرئيسية في توفير فرص العمل خلال هذه الفترة ويرجع ذلك إلى القطاع العمومي كما أنه يوجد ضعف كبير في مساهمة القطاع الخاص، حيث كان القطاع العمومي المنشأ والمحرك لفرص العمل وللاقتصاد، حيث جُلّ الوظائف كانت نتيجة لمساهمة القطاع الخدماتي وقطاع البناء والأشغال العمومية في خلق مناصب عمل جديدة، مع تراجع القطاع الصناعي في خلق مناصب الشغل.

جدول رقم (20): التشغيل حسب كل قطاع في الفترة (1980 - 1989)

قطاع النشاط	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
الصناعة	431	458	468	475	495	536	537	654	621	602
البناء والأشغال	468	504	552	617	655	661	657	658	820	717
النقل	142	148	152	160	166	169	169	215	256	230
التجارة والخدمات	487	507	541	568	594	612	618	534	651	600
الإدارة	660	705	752	797	845	900	940	1183	1207	1309
المجموع	2188	2322	2465	2617	2755	2878	2921	3244	3555	3458

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء، حوصلة إحصائية (1962 - 2011)، حول لتشغيل، ص 51.

إنّ الميثاق الوطني سنة 1986 حددت فيه أهداف التنمية الصناعية من خلال تزويد البلاد بصناعة شاملة متوازنة، حيث أعطت الدور الأساسي للصناعة ووسائل التجهيز، وتحقيق التكامل والانسجام بين الصناعة والقطاعات الأخرى، وتطوير الطاقة لتكون مصدر التراكم العملية الصعبة، وعلى هذا الأساس فقد كان لزاماً على الاقتصاد الوطني استحداث مناصب الشغل.

عانت الجزائر من مشاكل اقتصادية خطيرة بسبب الأزمة الاقتصادية العالمية، ويرجع ذلك إلى حد كبير إلى الانهيار المفاجئ والعنيف للنظام الدولي في الثمانينيات، مما أدى إلى أزمة تنمية ذات خطورة غير مسبوقة حتى الثمانينيات، يُطلق على القرن العشرين اسم العقد الضائع من التنمية، أدت إلى تدهور الأوضاع الاقتصادية وتدهور البيئة الاقتصادية.

المطلب الثالث: السياسات التشغيلية في الفترة (1990-2019):

في الوقت الذي كانت الجزائر تأمل فيه تحسين أداؤها الاقتصادي وبالتالي تحسين أوضاعها الاقتصادية والاجتماعية، بدأت حكومات الدول المتقدمة في تنفيذ تدابير تقييدية على مستوى الاقتصاد الكلي للسيطرة على التضخم، فقد اضطرت الجزائر أن تدفع أكثر فأكثر من المبالغ لخدمة ديونها وتستلم أقل من إيراداتها وهذا ما أدى إلى ضعف وتيرة التنمية في الجزائر وفاقت من أزمة ديونها الخارجية وانخفاض تدفق الموارد المالية إليها، هذا فضلا على تأثير انهيار عمليات التنمية على حجم

الواردات والصادرات وعلى حجم الاستثمار في الطاقة الإنتاجية والهيكل الأساسية والخدمات الاجتماعية وارتفاع معدلات البطالة.

**الفرع الأول: الإصلاحات الاقتصادية وأثرها على التشغيل:**

ويمتد برنامج الإصلاح الاقتصادي الشامل الذي أبرمته السلطات الجزائرية مع مؤسسات النقد الدولية إلى مرحلتين:

1. **مرحلة التثبيت الاقتصادي:** هي مرحلة قصيرة الأجل تمتد لمدة سنة من أبريل 1994 إلى ماي

1995، وتتكون من نوعين من السياسات:

2.

### 1.1 سياسات نقدية انكماشية:

وتهدف إلى احجام المستثمرين وأصحاب المدخرات على استثمار أموالهم في مشاريع استثمارية جديدة، وتحريك رؤوس الأموال، ما يؤدي إلى زيادة في التوظيف ونقص في معدلات البطالة.

### 2.1 السياسة المالية الانكماشية:

تهدف إلى السيطرة على عجز الموازنة الحكومية من خلال زيادة الإيرادات أو خفض النفقات أو كليهما. تعتبر أداة الإنفاق العام من الأدوات الأساسية للتأثير على الطلب الفعال وبالتالي لها تأثير مباشر على مستوى التشغيل والدخل القومي، وبما أن الهدف الرئيسي هو.

تعني هذه السياسة الحد من حجم الإنفاق العام، مما يعني خفض حجم الاستثمارات، مما يؤدي حتماً إلى انخفاض معدلات التوظيف، وهذا يمكن أن يؤدي إلى زيادة حجم الاستثمارات لتحقيق أرباح أعلى، الأمر الذي من شأنه زيادة معدلات التشغيل وتقليل معدلات البطالة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> عبد الرحمان وناصر، مرجع سابق الذكر، ص81

جدول رقم (21): تطور التشغيل في الفترة (1990 - 1994)

السنوات	1990	1991	1992	1993	1994
العاطلون عن العمل (مليون)	1,16	1,23	1,34	1,52	1,66
مناصب الشغل (بالآلاف)	4517	4538	-	5042	5154

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ارتفاع في عدد العاطلين عن العمل خلال الفترة (1990 - 1994) حيث ارتفع العدد من 1.16 مليون عاطل عن العمل سنة 1990 ليصل إلى 1.66 مليون عاطل عن العمل خلال سنة 1994، في المقابل نجد ارتفاع طفيف في مناصب الشغل.

2. برنامج الاستقرار التعديلي الهيكلي (1995 - 1998): بعد أن وصلت الجزائر في بداية 1994 إلى حافة الاختناق المالي، شرعت الجزائر بداية من أبريل 1994 في إبرام اتفاقيتين مع صندوق النقد الدولي مدتها أربع سنوات، ومن بين أهم أهدافه نجد:

رفع معدل النمو الاقتصادي، بغية استيعاب معدل نمو العمل السنوي المقدر بـ 4% ، أي حوالي 300.000 طلب عمل جديد، بالإضافة إلى التقليل من معدل البطالة الذي سجل مليوني بطال<sup>1</sup>.

الفرع الثاني: الانتعاش الاقتصادي وأثره على التشغيل:

بأشر صنّاع السياسة العامة باتخاذ الإجراءات والسياسات والبرامج اللازمة التي سطرت أهدافها في القضاء أو التقليل من مشكلة البطالة وتختلف باختلاف الظروف الاقتصادية والسياسية، خاصة مع بداية فترة البحبوحة المالية والتي غدّتها أسعار بترول مجزية، وقد أختار صنّاع القرار سياسة الإنعاش على النمط الكينيزي من أجل تحسين النتائج الاقتصادية الكلية، تمّ اعتماد ثلاث مخططات وهي كالاتي:

1- مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي (2001 - 2004)<sup>2</sup>:

خصص للمخطط دعم الإنعاش الاقتصادي (2001-2004) غلاف مالي قدره 7 مليار دولار، حيث كانت الفلاحة من خلال البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية المستفيد الرئيسي منه، وكان يشمل أيضا النقل والسكن والزّي والهيكل القاعدية والتنمية المحلية ومن بين أهدافه الأساسية نجد:

<sup>1</sup> عبد الرحمان تومي، مرجع سابق الذكر، ص 94.

<sup>2</sup> عبد الحق لمعيري، عشرية الفرصة الأخيرة، الاقتصاد الجزائري، الازدهار أو الانهيار؟ منشورات شهاب، باتنة، ص81

- إعادة التّشيط الكليّ ودعم التّشاطات المنشأة للقيمة المضافة ومناصب الشّغل.  
- دعم الشركات الزراعية والشركات الإنتاجية الصغيرة والمتوسطة، وخاصة الشركات المحلية.  
- إعادة المرافق الأساسية، ولا سيما تلك التي تسمح باستئناف النشاط الاقتصادي وتلبية احتياجات السكان بشكل أفضل بهدف تنمية الموارد البشرية.  
وترمي هذه الأهداف إلى أهداف نوعيّة من بينها مكافحة الفقر، إنشاء مناصب الشّغل، وتحقيق التّوازن الجهوي وإنعاش الاقتصاد الجزائري.

وارتكز بشكل كبير على الأشغال الكبرى وهياكل قاعدية والذي قدر الغلاف المالي المخصص لها 210,5 مليار دج أي بنسبة 40,1% وذلك نظرا للظروف الصّعبة التي كان يعاني منها الاقتصاد الجزائري قبل سنة 2000 في التدهور في البنى التحتية، إضافة إلى إنعاش المؤسسات الوطنية الإنتاجية العامة والخاصة منها، من خلال زيادة طاقاتها الإنتاجية ما يساهم في تحسين التّشاط الاقتصادي وفتح مناصب شغل جديدة وبالتالي تخفيض نسبة البطالة.<sup>1</sup>

وصل عدد البطالين في سنة 2001 إلى 27,3% أي بحوالي 2,3 مليون عاطل عن العمل من إجمالي الفئة النّشطة، كما وصلت نسبة البطالة سنة 2003 إلى 23,7% أي بحوالي 2,0 مليون (2078270) عاطل عن العمل بتراجع قدر بـ 261179 بطلًا مقارنة بسنة 2001، وتمس البطالة أساسا الأشخاص غير المؤهلين، حيث تمّ إحصاء سنة 2003 قرابة مليون بطل من ذوي مستوى دراسي متوسط، وقرابة 73% منهم ليس لهم أي تأهيل.<sup>2</sup>

واستمرت البطالة في الانخفاض نتيجة الزيادة في فرص التّشغيل باستحداث حوالي 720 ألف منصب جديد منها 230 ألف منصب مؤقت، وحتى تتميز هذه البرامج بالفعالية والاستمرارية.

## 2- المخطط التكميلي لدعم النّمو الاقتصادي (2004 - 2009):

سياسة دعم النّمو هي آلية مكملة لسياسة الإنعاش الاقتصادي والهدف منها هو وضع أكبر قدر ممكن من الاستثمارات المحلية والأجنبية لتسريع وتيرة النّمو وبالتالي التّقليص من ظاهرة البطالة وتضييق فجوة الفقر عن طريق إنشاء مناصب شغل<sup>3</sup>، وقد خصصت له اعتمادات بمبلغ 150 مليار دولار ويشمل جميع

<sup>1</sup> عقون شراف، التّمنية المستدامة في الجزائر من خلال البرامج التّمنية (2001-2019)، مجلة نماء للاقتصاد والتّجارة، عدد خاص، المجلد رقم 2 أبريل 2018، ص201.

<sup>2</sup> المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي تقرير حول مشروع المخطط الوطني لمكافحة البطالة، الدّورة 11، 1998، الجزائر

<sup>3</sup> عبد المجيد قدي، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2009، ص31.

القطاعات والتي بدورها تخلق مناصب عمل، وعليه يمكن أن نوضح تطور التشغيل حسب القطاعات للفترة (2001-2009):

جدول رقم (22): تطور مستويات التشغيل حسب القطاعات في الفترة (2001-2009)

القطاعات	الزراعة		الصناعة		البناء والأشغال		الخدمات	
	عدد المشتغلين	نسبة التشغيل	عدد المشتغلين	نسبة التشغيل	عدد المشتغلين	نسبة التشغيل	عدد المشتغلين	نسبة التشغيل
2001	1312	21,07	861	13,82	650	10,44	3405	54,67
2002	1438	26,33	861	09,22	650	10,44	2660	48,70
2003	1412	21,13	804	12,03	799	11,96	3667	54,88
2004	1617	20,74	1060	13,53	967	12,40	14152	53,26
2005	1380	17,16	1058	13,15	1212	15,07	4392	54,61
2006	1609	18,15	1263	14,24	1257	14,18	1773	56,41
2007	1170	13,62	1027	11,41	1247	12,60	1718	56,70
2008	1252	13,69	1242	13,11	1194	12,47	5178	56,41
2009	1242	13,11	1194	12,60	1718	18,14	5618	46,14

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء ONS

من خلال الجدول أعلاه، أن أعلى نسبة التشغيل سجلت في قطاع الزراعة كانت سنة 2002 والتي قدرت بـ 26.33% في المقابل نجد أقل نسبة التشغيل في نفس القطاع قدرت بـ 13.11% سنة 2009.

أما بالنسبة لقطاع الصناعة نجد أعلى نسبة قدرت بـ 14.24% سنة 2006، في المقابل أقل نسبة التشغيل قدرت بـ 9.22% لسنة 2002، فأما قطاع الأشغال العمومية والبناء كانت أعلى نسبة تشغيل سنة 2009 قدرت بـ 18.14% وأقل نسبة التشغيل قدرت بـ 10.44%. أما قطاع الخدمات سجلت فيه أعلى نسبة للتشغيل سنة 2005 والتي قدرت بـ 5.41%، في المقابل نجد أقل نسبة سنة 2009 والتي قدرت بـ 45.16%.

نلاحظ أنّ الإجراءات التي قامت بها فواعل السياسة العامة في مطلع الألفية إلى إنعاش قطاع الخدمات والذي يحثل الزيادة من حيث توظيف اليد العاملة، إذ يستحوذ القطاع على أكثر من نصف الطبقة المشتغلة، و انتقل عدد المشتغلين من 3,405 مليون مشتغل سنة 2001 إلى حوالي 6,260 مليون عامل سنة 2012، وذلك راجع إلى الجهود المبذولة لتحسين مناخ الاستثمار، بتطوير التشريعات وإقرار الحوافز والتشجيعات، وكذا الدعم الممنوح من طرف الوكالة الوطنية أين اتجه الشّباب إلى المشاريع الخدماتية بصورة ملفتة : كالتنقل، المطاعم،...الخ.

ونجد قطاع الفلاحة يحثل المرتبة الثانية بعد قطاع الخدمات من حيث توظيف اليد العاملة في الفترة بنسبة مساهمة 16,37% في المتوسط، ثم يأتي قطاع البناء والأشغال العمومية بنسبة مساهمة 15,43% نتيجة الاهتمام بقطاع البنى التحتية والسكن.

كما نجد قطاع الصناعة خلال هذه الفترة لم يتجاوب بالشكل الكافي مع برامج الإنعاش الاقتصادي إذ سجل نسبة مساهمة ضعيفة لم تتعدى 12,85%.

### 3- المخطط التكميلي لدعم النمو (2010 - 2014):

تمّ إقرار البرنامج التكميلي لدعم النمو من خلال اجتماع مجلس الوزراء برئاسة رئيس الجمهورية يوم 24 ماي 2010 والذي خصص لهذا البرنامج الجديد غلafa ماليا ب 286 مليار دولار منها 130 مليار دولار موجهة لإنهاء المشاريع التي شرع فيها أي التي لم يكتمل إنجازها، وتكمن الاستراتيجية إجمالاً في تطوير وعصرنة الهياكل الاجتماعية الاقتصادية، وإنشاء مليوني منصب الشغل خلال الفترة 2005-2009.<sup>1</sup>

مكّن التحدي التّموي الأبرز الذي عمدت إليه المخططات التّموية الثلاث إلى خلق مناصب عمل دائمة وتخفيض مستويات البطالة، والتي حسب الإحصائيات الواردة عرفت انخفاض محسوس خلال هذه الفترة (2003-2014)، وهذا ما سنقف عليه من خلال الجدول الآتي الذي يوضح ذلك:

<sup>1</sup> بيان اجتماع مجلس الوزراء، برنامج التّموية الخماسي 2010-2014، المنعقد يوم 24 ماي 2010.

جدول (23): تطور التّشغيل والعمالة بالجزائر خلال الفترة (2003 – 2014)

السّنوات	معدل التّشغيل
2003	30,4 %
2004	34,7 %
2006	37,2 %
2007	35,3 %
2008	37 %
2009	37,2 %
2010	37,6 %
2011	36 %
2012	37,4 %
2013	39 %
2014	36,4 %

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء ووزارة العمل والتّشغيل والضّمان الاجتماعي

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ارتفاع في معدل التّشغيل منذ بداية تطبيق برنامج الإنعاش الاقتصادي، حيث انتقل من 30,4% سنة 2003 إلى 39% سنة 2013 لينخفض إلى 36,4% سنة 2014، وهو مؤشر إيجابي لم تعرفه الجزائر منذ الاستقلال وهذا راجع بالدرجة الأولى إلى ارتفاع أسعار البترول التي انعكست على تمويل التّميّة الاقتصاديّة والاعتماد على سياسة الإنفاق التّوسعي لتتنشيط سوق التّشغيل في الجزائر والتي حققت نجاحا نسبياً وذلك من خلال تراجع معدلات البطالة.

هناك علاقة طردية بين أسعار النّفط ومعدل التّشغيل باعتبار أنّ ارتفاع الأسعار يعني زيادة في العوائد والإيرادات (كما ذكرناها سابقاً) والتي يمكن من خلالها تنفيذ خطط التّميّة المعتمدة والتي بدورها تشجع الاستثمارات ومن ثمّ تقليص نسبة البطالة في الجزائر، فارتفاع البترول في بداية هذه الفترة كان له أثر إيجابي على انخفاض معدلات البطالة والزيادة في مناصب العمل، كما أنّ بداية انهيار أسعاره في سنة 2014 ساهم انخفاض طفيف في معدل التّشغيل، والتي جعلت من صنّاع السياسة العامّة المضي نحو سياسات تقشفيّة في الكثير من القطاعات لاسيما في مجال التّشغيل، حيث استهدفت تجميد التّوظيف في الوظيفة العمومية لسنة 2015.

### الفرع الثالث: البطالة والتشغيل خلال المخطط الخماسي (2015-2019):

يهدف المخطط الخماسي (2015-2019) إلى:

- استحداث مناصب العمل.
- برنامج استثمارات عمومية بمبلغ 22.100 مليار دينار، أي ما يعادل 280 مليار دولار.
- منح الأولوية لتحسين ظروف معيشة السكّان في قطاعات السكن، والتربية والصحة.. الخ.
- تنويع الاقتصاد ونمو الصادرات خارج المحروقات.<sup>1</sup>

#### الجدول رقم (24): يبين تطور معدل البطالة والتشغيل في الفترة (2015-2018)

السنوات	2015	2016	2017	2018
نسبة التشغيل %	26,4	26,8	26,7	37
عدد المشتغلين (شخص)	10594000	10895000	10858000	11048000

المصدر: من إعداد الباحثة بناءً على معطيات الديوان الوطني للإحصاء

نلاحظ من خلال الجدول ارتفاع تدريجي لمعدل التشغيل، حيث قدرت نسبة التشغيل إلى 26.4% سنة 2015، لتصل إلى 37% سنة 2018.

ومع حلول سنة 2015 استمر انخفاض أسعار البترول، ما جعل من صناع القرار الإسراع في اتخاذ الإجراءات والسياسات الهدف منها هو ترشيد النفقات العامّة، كما تم تجميد بعض المشاريع الكبرى التي لا تحظى بالأولوية وليس لها أثر اقتصادي واجتماعي، حيث أنّ استمرار تراجع أسعار النفط أدى إلى العجز في تنفيذ المخطط الخماسي 2015-2019.<sup>2</sup>

ومنه تم قفل حساب هذا البرنامج مع تاريخ 31 ديسمبر 2016، وفتح حساب باسم برنامج الاستثمارات العمومية والمتضمن مبلغ قدره 300 مليار دينار جزائري، والذي يؤثر على تمويل برنامج المستثمرات العمومية خلال الفترة المتبقية 2017-2019، خاصّة منها ما هو متعلق بالنمو والتشغيل.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> موقع بوابة الوزارة الأولى : <http://www.premier-ministre.gov.dz/ar/premier-ministre/activites/2015-10-06-08-07-44.html> بتاريخ: 10/04/2019 شوهد على الساعة 19:33

<sup>2</sup> مريم شطبي محمود، أزمة أسواق الطاقة وتداعياتها على الاقتصاد الجزائري، قراءة في التطورات في أسواق الطاقة، مداخلة مقدمة في إطار أشغال ندوة، قسم الاقتصاد والإدارة، قسنطينة، 14 ماي 2015، ص 09.

<sup>3</sup> زكرياء مسعودي، تقييم أداء برامج تعميق الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر (2001-2016)، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، جامعة ورقلة، العدد 06، جوان 2017، ص 221.

الجدول رقم (25) تطور العرض والطلب عن العمل في الفترة (2015-2020):

العرض					الطلب عن العمل			السنوات
المجموع	الخدمات	الزراعة	الأشغال العمومية	قطاع الصناعة	المجموع	رجال	نساء	
441812	136841	14520	161238	129213	1005506	1074495	327666	2015
465901	159932	14153	142118	149698	1037095	952839	312181	2016
414136	147778	14153	111977	140228	1080107	939824	335237	2017
456885	154433	15904	135283	151265	1412018	744876	472194	2018
436838	160765	16501	116526	143046	1544349	724914	591510	2019
94458	37987	2957	24210	29304	1720178	677840	645683	2020

المصدر: الوكالة الوطنية للتشغيل، <http://www.anem.dz/>

نلاحظ من خلال الجدول أنّ عدد طلبات العمل في ارتفاع مستمر خلال السنوات، حيث بلغ 1005506 طلب سنة 2015، ليصل إلى 1720178 طلب في سنة 2020، في المقابل نجد هناك عروض للعمل في مختلف القطاعات، وهذا ما يدل على نشاط سوق العمل في الجزائر.

يمكن القول أن الجزائر تبنت في بداياتها مخططات تنموية تركز على بناء قاعدة صناعية قوية ثم اهتمت بالمخططات للتنمية الزراعية والاجتماعية، ومع مطلع القرن الحادي والعشرين تحركت عجلة التنمية بنسبة لم تشهدها من قبل من خلال تبني مخططات تنموية تهدف إلى تمويل آليات خلق مناصب شغل وإدماج خريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني إضافة إلى توفير البيئة المواتية لإنشاء المؤسسات الصغيرة وإحداث ملايين من مناصب الشغل، يمكن القول أنّ البرامج والمخططات التنموية كان لها الأثر الايجابي على ارتفاع مستويات التشغيل وانخفاض معدل البطالة، رغم الأزمات الاقتصادية والسياسية والأمنية التي مرت بها الجزائر.

### المبحث الثالث: التشغيل في ظل الوظيفة العمومية في الجزائر

تعتبر الوظيفة العمومية مجموعة من النشاطات التي يقوم بها الموظفون في إطار أجهزة إدارية معينة لتسيير المرافق العامة بانتظام لإشباع حاجات ورغبات الأفراد من خدمات، كل هذا وفق أنظمة وظيفية معينة وفي إطار أجهزة وهياكل وظيفية، وتتجلى أهميتها في التزايد المستمر لعدد الموظفين والأعوان الذين تعتمد عليهم الدولة في نشاطها المتنوع.

#### المطلب الأول: مراحل وطرق التوظيف في الجزائر

##### 1- مراحل التوظيف:

**1.1 الإستقطاب:** "التوظيف هو وظيفة من وظائف الموارد البشرية، لأنه بعد الانتهاء من عملية تخطيط الموارد البشرية ومعرفة الفائض أو العجز، لا بد من ترجمة هذه العملية وجعلها موضوع تنفيذ فعال، وهنا المهمة هي جذب الموارد اللازمة. المهارات تأتي في اللعب. لملء المناصب الشاغرة على المستوى الإداري. "الإستقطاب" يعني إيجاد الأشخاص المؤهلين وتعيينهم في المناصب الشاغرة"<sup>1</sup>.

**2.1 الاختيار:** الاختيار هو "العملية التي بمقتضاها تستطيع الإدارة أن تفرق بين الأفراد المتقدمين لشغل عمل معين من حيث درجة صلاحيتهم لأداء ذلك العمل"<sup>2</sup>، أي اختيار الشخص التي تتوفر فيه مقومات ومتطلبات لشغل وظيفة أكثر من غيره.

**3.1 التعيين:** بعد أن يستوفي الشخص شروط التوظيف ونجاحه في مسابقة التوظيف تتم عملية تعيينه في الوظيفة العمومية، وتعرف عملية التعيين بأنها وضع الشخص المناسب في الوظيفة التي تتناسب مع شروط ومستلزمات القيام بها مع مؤهلاته وكفاءته، بناء عن مقررة تضمن حقوقه وواجباته والمسؤولية الملقاة على عاتقه.

##### 2- طرق التوظيف:

**1.2 التوظيف الخارجي:** هو توظيف الذي يهدف إلى اكتشاف قدرات وكفاءات خارجية، يثبتون تأهيلا أو شهادات أو مستوى دراسي معين، ويتم ذلك عن طريق:

<sup>1</sup> اسماعيل قيرة، تنمية الموارد البشرية، ط1، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، 2007، ص79.  
<sup>2</sup> السلمي علي، إدارة الأفراد والكفاءات الانتاجية، ط3، مكتبة غريب، القاهرة، 1975، ص203.

- **التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الاختبار:** يتم فيه اختبار كتابي للمترشحين في عدة مواد تختلف حسب التخصص، وبناء على هذه الاختبارات يتم ترتيب المترشحين على حسب العلامات التي تحصلوا عليها في الاختبار كمرحلة أولى، ثم الاختبار الشفهي كمرحلة ثانية، ثم إعلان النتائج.

- **التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادات<sup>1</sup>:** يتم فيها دراسة الملف الخاص بالمترشحين بناء على معايير انتقاء (الخبرة، تاريخ الشهادة المحصل عليها، المؤهلات العلمية، المقابلة.....)، وعلى أساسها يتم الانتقاء حسب درجة الاستحقاق ثم إعلان النتائج.

- **التوظيف عن طريق الفحص المهني<sup>2</sup>:** وهو تقييم قدرة المترشح على الممارسة الفعلية للمهام المنوطة لبعض الأسلاك والرتب التي تنتمي للأفواج (ب، ج، د) المحددة بموجب المادة من القانون الوظيف العمومي.

- **التوظيف المباشر:** والذي يتم لصالح خرجي المؤسسات العمومية للتكوين المتخصص التي تتولى تكوين المترشحين متخصصين للالتحاق بالمؤسسات العمومية والادارات العمومية، تعمل هذه المؤسسات بموجب اتفاقيات تربطها مع مؤسسات التي تكون مهمتها تكوين مترشحين موجهين<sup>3</sup>.

**2.2 التوظيف الداخلي<sup>4</sup>:** هو توظيف المترشحين داخل المؤسسة أو الادارة العمومية في مناصب جديدة وذلك من خلال:

- **الترقية بالرتبة:** يقصد بها تقدم الموظف في مساره المهني، وذلك بالانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة في نفس السلك أو السلك الأعلى مباشرة.

- **الترقية على أساس الشهادة:** كل موظف له الحق في متابعة دراسته الجامعية والتي تسمح له بالترقية وتقلد وظائف أعلى وذلك في حدود الوظائف الشاغرة.

<sup>1</sup> الأمر 03-06.

<sup>2</sup> الأمر 03-06.

<sup>3</sup> رياض بوعود، طريقة التوظيف المباشر كوسيلة لتحفيز توظيف الشباب في الوظيفة العمومية، مجلة الفكر للدراسات القانونية والسياسية، العدد 8، ديسمبر 2019، خميس مليانة، ص 7.

<sup>4</sup> صباح حماتي، فائزة جروني، طرق توظيف الموظف العام في الجزائر (دراسة تحليلية وفق الامر 03/06)، مجلة الحقوق والحريات، العدد 03، 2020، ص 177.

- الترقية عن طريق امتحان مهني: يخضع هذا النوع من الترقية إلى نفس القواعد سير وتنظيم امتحانات التوظيف المحددة من المناصب المالية المقترحة حسب نمط التوظيف، وهذا النوع يتطلب جهد أكبر في التكوين والتحضير<sup>1</sup>.

- الترقية عن طريق الأقدمية والاختيار: للموظف الحق في الترقية الآلية بسبب الأقدمية حسب السنوات المحددة في كل قطاع.

المطلب الثاني: الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العمومية<sup>2</sup>: الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العمومية هي:

1- الهيكل المركزي للوظيفة العمومية: الهيكل المركزي للوظيفة العمومية إدارة دائمة للدولة، تكلف على وجه الخصوص بما يأتي:

- اقتراح عناصر السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية والتدابير اللازمة لتنفيذها.
- السهر بالاتصال مع الإدارات المعنية، على تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وضمان مطابقة النصوص المتخذة لتطبيقه.
- ضمان مراقبة قانونية الأعمال الإدارية المتصلة بتسيير المسار المهني للموظفين.
- تقييم تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية، وضمان ضبط التعدادات.
- تنفيذ سياسة تكوين الموظفين وتحسين مستواهم.
- تمثيل مصالح الدولة بصفقتها مستخدمة، عند الاقتضاء، أمام الجهات القضائية.
- تحدد صلاحيات الهيكل المركزي للوظيفة العمومية وتنظيمه وسيره عن طريق التنظيم.

2- المجلس الأعلى للوظيفة العمومية: تنشأ هيئة للتشاور تسمى "المجلس الأعلى للوظيفة العمومية": يكلف بما يأتي:

- ضبط المحاور الكبرى لسياسة الحكومة في مجال الوظيفة العمومية.
- تحديد سياسة تكوين الموظفين وتحسين مستواهم.
- دراسة وضعية التشغيل في الوظيفة العمومية على المستويين الكمي والنوعي.
- السهر على احترام قواعد أخلاقيات الوظيفة العمومية.

<sup>1</sup> صباح حماتي، مرجع سابق الذكر، ص178

<sup>2</sup> أمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، <https://www.joradp.dz>، شوهد بتاريخ: 2022/08/10، على الساعة: 16:26.

- اقتراح كل تدبير من شأنه ترقية ثقافة المرفق العام.
- كما يستتار، زيادة على ذلك، في كل مشروع نص تشريعي ذي علاقة بقطاع الوظيفة العمومية.
- يتشكل المجلس الأعلى للوظيفة العمومية من ممثلين عن:
- الإدارات المركزية في الدولة - المؤسسات العمومية - الجماعات الإقليمية<sup>1</sup>.

### 3- هيئات المشاركة والظعن: تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية:

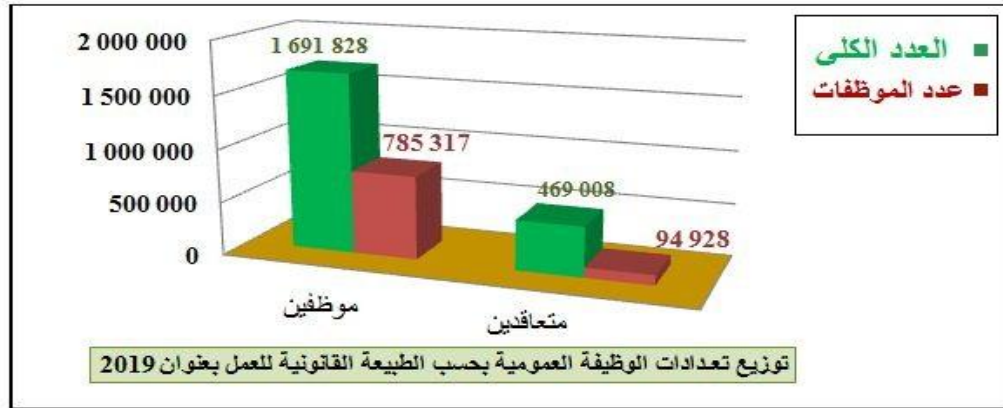
لجان إدارية متساوية الأعضاء، لجان ظعن، لجان تقنية.

### المطلب الثالث: مساهمة قطاع الوظيفة العمومي في التشغيل

بلغ العدد الكلي للموظفين 2160836 موظف وعون عمومي، حيث يتوزع عدد الوظيفة العمومية بحسب الطبيعة القانونية لعلاقة العمل والتمثيل البياني يوضح ذلك:

#### 1- عدد الموظفون بحسب الطبيعة القانونية للعمل:

التمثيل البياني رقم (02): توزيع تعدادات الوظيفة العمومية بحسب الطبيعة القانونية للعمل بعنوان 2019



المصدر: الموقع الرسمي للمديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري <https://www.dgfp.gov>

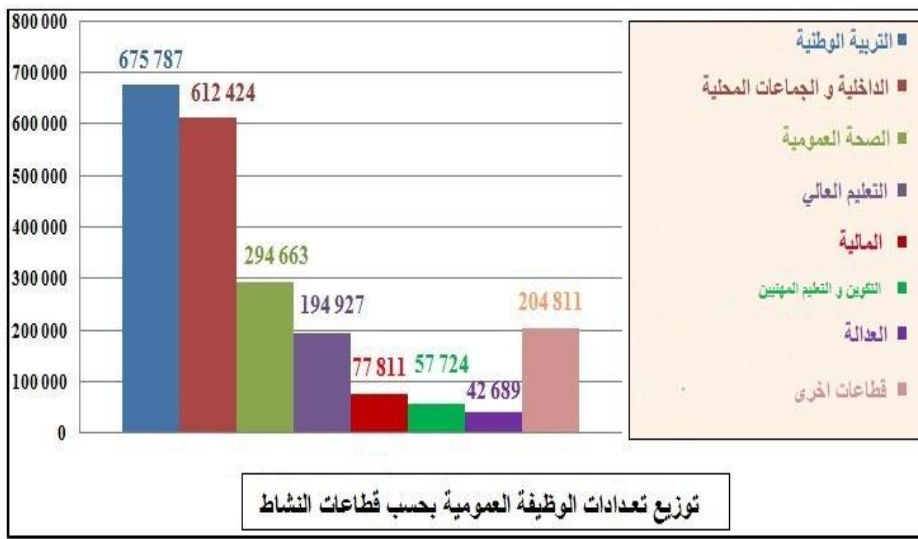
تمثل الأعمدة البيانية أعلاه تعدادات الوظيفة العمومية بحسب الطبيعة القانونية للعمل، حيث بلغ في أواخر سنة 2019 العدد الاجمالي للموظفين 2160836 موظف وعون عمومي، منها 1691828 موظف و469008 عون عمومي (متعاقد)، وبلغ عدد الموظفون 785317 موظفة و94928 متعاقدة.

<sup>1</sup> الامر 03-06، مرجع سابق الذكر.

## 2- توزيع الموظفين بحسب طبيعة قطاعات النشاط:

"يتكون قطاع الوظيف العمومي من مجموعة مؤسسات وإدارات العمومية، ويقصد بالمؤسسات العمومية والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير المركزية التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة خاضعة لقانون الوظيف العمومي".<sup>1</sup>

### التمثيل البياني رقم (3): توزيع عدد الموظفين العمومية بحسب قطاعات النشاط



المصدر: الموقع الرسمي للمديرية العامة للتوظيف العمومية والاصلاح الاداري <https://www.dgfp.gov>

تمثل الاعمدة البيانية أعلاه، توزيع عدد الموظفين العمومية بحسب قطاعات النشاط، حيث قطاع التربية الوطنية أخذ حصة الأسد من تعداد الموظفين حيث بلغ 675787 موظف في قطاع التربية، ويليه الداخلية والجماعات المحلية حيث بلغ 612424 موظف تليه قطاع الصحة العمومية بـ 294663 موظف، يليه قطاع التعليم العالي بـ 194927 موظف، يليه قطاع المالية بـ 77811 موظف، يليه التكوين المهني بـ 57724 موظف، يليه قطاع العدالة بـ 42686 موظف، وأخيرا القطاعات الأخرى بـ 204811 موظف.

ومن الملاحظ أن قطاع التربية هو الأكثر استقطابا لليد العاملة، كونه مرتبط بالتربية والتعليم، وبما أن التعليم هو حق يكرسه القانون ومجانيته، وجب توفير المدارس في كل الأحياء عبر الوطن، وبالتالي

<sup>1</sup> الموقع الرسمي للمديرية العامة للتوظيف العمومية والاصلاح الاداري <https://www.dgfp.gov>

يتطلب اليد العاملة لتسيير هذا القطاع، ناهيك عن رغبة الأكثرية من الشباب خريجي الجامعات في دخول عالم الشغل في هذا القطاع.

يمكن القول أن الوظيف العمومي هو من أهم ركائز التنمية والاستقرار في الجزائر، فهو يضمن تقديم خدمات أساسية للمواطنين في مجالات متعددة، ويساهم في تحقيق الأهداف الوطنية والدولية، كما يشكل الوظيف العمومي في الجزائر جزءاً مهماً من القوى العاملة والنتاج المحلي الإجمالي

#### المبحث الرابع: برامج ترقية التشغيل ومحاربة في الجزائر

##### المطلب الأول: ترقية التشغيل في إطار وكالة التنمية الاجتماعية (ADS):

يندرج النشاط الاجتماعي دوماً ضمن المهامات الأولية للدولة، وذلك من خلال الأجهزة والبرامج الموضوعية من أجل التكفل بالفئات السكانية المحرومة اقتصادياً واجتماعياً وجسدياً وضمان الاستجابة لحاجياتها الأساسية.

##### الفرع الأول: نشأة ومهام وكالة التنمية الاجتماعية (ADS):

##### أولاً: نشأة وكالة التنمية الاجتماعية

في إطار تطبيق مخطط إعادة الهيكلة بالجزائر وبهدف التخفيف من حدة نتائجه على الفئات الاجتماعية الضعيفة والهشة، فقد لجأ المشرع الجزائري عملاً بأحكام المادة 196 من الأمر رقم 95-27 إلى استحداث هيئة ذات طابع خاص والتي سميت بوكالة التنمية الاجتماعية، والتي تم إنشائها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-232<sup>1</sup> والمتعلق بإنشاء وكالة التنمية الاجتماعية ويحدد قانونها الأساسي، حيث نصت المادة الأولى منه على: "تتأسس هيئة ذات طابع خاص تسمى وكالة التنمية الاجتماعية وتخضع لأحكام هذا المرسوم " تحت سلطة رئيس الحكومة، كما يمارس الوزير المكلف بالتشغيل والحماية الاجتماعية المتابعة الميدانية لكافة نشاطات الوكالة.

وتعرف بأنها هيئة وطنية تتمتع بالشخصية الوطنية وبالاستقلالية الإدارية والمالية، مقرها في مدينة الجزائر ويمكن نقلها لأي مكان آخر، ويمكن أن تنشئ أي فرع جهوي بقرار يتخذه مجلسها التوجيهي<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 96-232 مؤرخ في 13 صفر عام 1417 الموافق لـ 29 يونيو سنة 1996، يتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية ويحدد قانونها الأساسي الجريدة الرسمية، العدد 40، ص 18.

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي رقم 96-232.

## ثانيا: مهام وكالة التّميّة الاجتماعيّة:

تتولى الوكالة مهام الترقية والانتقاء والاختيار والتمويل الكلي أو الجزئي عن طريق المساعدات أو أية وسيلة أخرى ملائمة كآتي:

- الأعمال والتدخلات لفائدة الفئات المحرومة والتّميّة الجماعيّة.
- كلّ مشروع أشغال أو خدمات ذات المنفعة الاقتصاديّة والاجتماعيّة الأكيدة ويحتوي على كثافة عالية لليد العاملة تقترحها كلّ جماعة أو مجموعة أو تجمع عمومي أو خاص قصد ترقية تنمية الشغل.
- تنمية المؤسّسات الصغرى.

تتولى الوكالة مهمة البحث والاستطلاع وجمع المساعدات الماليّة والتبرعات والهبات والإكراميات من أيّ نوع سواء كانت ذات طابع وطني أو أجنبي أو دولي أو متعدد الجوانب، والضروريّة لأداء موضوعها الاجتماعي<sup>1</sup>، وينقسم نشاط الوكالة إلى جهازين رئيسيين وهما: جهاز الشبّكة الاجتماعيّة وبرنامج ترقية التّشغيل والإدماج.

### 1. جهاز الشبّكة الاجتماعيّة

جهاز الشبّكة الاجتماعيّة هو جهاز مساعدة مالية لفائدة العائلات والأشخاص عديمي الدّخل، يضمن لهم تغطية اجتماعيّة قصد مكافحة التّهميش الاجتماعي ويتكون من:

#### 1.1 المنحة الجزافية للتّضامن:

تمّت ذلك من خلال المرسوم التّنفذيّ رقم 96-353 المؤرّخ في 19 أكتوبر 1996، المتمم للمرسوم رقم 94-336 المؤرّخ في 24 أكتوبر 1994، المتعلق بمنح تعويضات الشبّكة الاجتماعيّة (AFS-IAIG).

إنّ المنحة الجزافية للتّضامن عبارة عن إعانة مباشرة مخصصة للفئات السكّانية العاجزة عن العمل والتي لا تستطيع الاستفادة من فرص مولدة للمداخيل المنبثقة عن الإنعاش الاقتصادي وأجهزة ترقية الشغل، ويهدف هذا البرنامج أساسا إلى الإدماج الاجتماعي للفئات السكّانية المعوزة وتدعيم الانسجام الاجتماعي مع ضمان حقوقهم الاجتماعيّة الأساسيّة.

<sup>1</sup> المرسوم التّنفذيّ رقم 96-232.

### 1.1.1 الفئات المستفيدة من المنحة الجزافية للتضامن

- أرباب العائلات أو الأشخاص الذين يعيشون بمفردهم، بدون دخل، البالغين أكثر من 60 سنة.
- أرباب العائلات أو الأشخاص الذين يعيشون بمفردهم بدون أي دخل، المعاقون جسدياً أو ذهنياً غير قادرين عن العمل.
- المرأة ربة عائلة بدون دخل مهما كان سنها.
- الأشخاص المكفوفين الذين يتقاضون أجراً مساوياً أو أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- الأشخاص البالغون أكثر من 60 سنة من العمر وغير متواجدين بمؤسسات مختصة وغير مستفيدين من أيّ مورد مالي، المتكفل بهم من طرف عائلات قليلة الدخل.
- العاجزون والذين يعانون من أمراض مستعصية العلاج البالغون أكثر من 18 سنة من العمر الذين يعانون من أمراض مزمنة والحاملون لبطاقة إعاقة وليس لديهم أيّ مورد مالي.
- العائلات ذات الدخل الضعيف التي تتكفل بشخص أو عدة أشخاص معاقين البالغ سنهم أقل من

<sup>1</sup> ثمانية عشر (18) سنة وليس لديهم أيّ مورد مالي والحاملون لبطاقة إعاقة.

### 2.1.1 مزايا برنامج المنحة الجزافية للتضامن:

تُصرف المنحة التضامنية المقطوعة شهرياً لكل مستفيد وتبلغ 3000 دينار جزائري، مع مبلغ إضافي يقدر بـ 120 دينار جزائري لكل شخص مكفول من قبل المستفيد، على ألا يتجاوز عددهم ثلاثة (03) أشخاص، وتحصل الأطراف المهتمة والمؤهلون على إعانة تضامنية ثابتة من الضمان الاجتماعي.

### 2.1 الخلايا الجوارية للتضامن (CPS):

#### 1.2.1 تعريفها:

الخلايا الجوارية هي عبارة عن فرق عمل متحركة، متكونة من مهنيين متعددي الاختصاصات تتشكل الخلية الجوارية للتضامن من فريق متعدد الاختصاصات: أطباء، أخصائيين نفسانيين واجتماعيين ومساعدين اجتماعيين، ومهندس زراعي أو اقتصادي، حسب منطقة تدخل الخلية،<sup>2</sup> وضعت بقرار تنفيذي رقم 307-08، والذي يحدد مهام الخلايا الجوارية للتضامن، من حيث تشكيلها، وطرق تدخلها وعلاقتها مع مختلف القطاعات والمتدخلين على مستوى إقليم ومواقع تواجدها وتدخلاتها.

<sup>1</sup> تقرير وزارة التضامن والاسرة وقضايا المرأة، برامج المساعدة والتنمية الاجتماعية، الموقع الرسمي للوزارة // www.MSNF.gov.dz //، شوهديوم 15 أبريل 2019، على الساعة 18:35.

<sup>2</sup> وزارة التضامن الوطني والاسرة وقضايا المرأة، وكالة التنمية الاجتماعية، مجلة الاصداء، العدد الأول، مارس 2017.

تحتوي وكالة التنمية الاجتماعية على 268 خلية جوارية ناشطة موزعة على كامل التراب الوطني بمعدل خمس (05) خلايا لكل ولاية.

### 2.2.1 أهداف برنامج الخلايا الجوارية للتضامن:

- تحديد جيوب الفقر التي ستوجه إليها نشاطات وكالة التنمية الاجتماعية، يتم نشاط الاستهداف هذا بالاتفاق مع مديريات النشاط الاجتماعي على مستوى الولايات.
- تحديد حاجيات الفئات السكانية المعنية وذلك من خلال المقاربة الاشتراكية.
- إعداد مخطط عمل للتكفل بالمشاكل والصعوبات التي تعاني منها الفئات السكانية المعنية بالتحقيق الميداني.
- وضع مخطط العمل ومتابعة تنفيذه<sup>1</sup>.

يمكن القول أن خلايا الجوارية للتضامن الحي تعتبر قوة فاعلة لوكالة التنمية الاجتماعية ورمزا لتواجدها الدائم والمستمر بالمنطقة، وهدفها تقريب مؤسسات الدولة من المواطنين وإتاحة الفرصة لهم للاستفادة من خدماتها، آليات الدعم والتكامل الاجتماعي المختلفة، تعمل خلايا كحلقة وصل بين الحقائق المختلفة على المستوى المحلي، مما يضع الأشخاص في مركز اهتمامات هذه المؤسسات، كما تهدف إلى تفعيل الشبكة للاستجابة لاحتياجات محددة، وذلك باستخدام نهج تشاركي يتعاون فيه المواطن مع مختلف الفاعلين.

### 3.1 برنامج التنمية الجماعية الاشرائية "DEV-COM"<sup>2</sup>:

تم إنشاء هذا الجهاز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-232 المتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية وتحديد قانونها الأساسي ويهدف هذا الجهاز إلى تحسين الظروف المعيشية للفئات السكانية المحرومة.

#### 1.3.1 مبادئ برنامج التنمية الجماعية الاشرائية "DEV-COM": يعتمد هذا الجهاز على مسعى تساهمي مؤسس على المبادئ التالية:

- تحديد الحاجيات الأولية وكذا المشاريع بالمساهمة الإلزامية للمستفيدين.
- إنجاز المشاريع الاجتماعية الاقتصادية الصغيرة التي تستجيب للانشغالات الأولوية للمستفيدين ذات تقنية بسيطة، سهلة الاستغلال والصيانة.

<sup>1</sup> الموقع الرسمي للوكالة للتنمية الاجتماعية <https://www.msnfcf.gov.dz> شوهده يوم 15 مارس 2018، على الساعة 15:20.

<sup>2</sup> الموقع الرسمي لوكالة التنمية الاجتماعية ، مرجع نفسه.

- مطالبة المستفيدين بمساهمة مالية، كدليل على اهتمامهم بالمشروع.
- دعوة المستفيدين أو ممثليهم للمشاركة في متابعة إنجاز، استلام واستغلال المشروع.

### 1.3.2 أهداف برنامج التّميّة الجماعيّة الإشرافية (DEV-COM) :

- تهدف هذه الأجهزة إلى رفع الوعي الجماعي للسكان الأكثر حرمانا من خلال إنشاء منشآت شعبية صغيرة تلبي احتياجاتهم الأساسية. يعتمد هذا البرنامج على جهد تشاركي يتطلب مشاركة ومساهمة السكان المهتمين.

- يتم إطلاق هذا البرنامج وتمويله من قبل وكالة التنمية الاجتماعية على أساس مشاريع اجتماعية واقتصادية تحددها خلايا التضامن بالأحياء بمشاركة السكان وممثليهم. يصل مبلغ مشروع التنمية

<sup>1</sup> الاجتماعية الاشتراكية إلى حدود 4,000,000 دج لكل مشروع .

### 1.3.3 طابع المشاريع برنامج التّميّة الجماعيّة الإشرافية (DEV-COM):

أشغال صغيرة في مجال الري والنّظافة والصّحة العموميّة (قنوات المياه الصّالحة للشّرب شبكات النّظهير)، إنارة ريفيّة، منشآت قاعدية صحيّة وجوارية، مسالك طرقات (فك العزلة)، نشاطات إنتاجية تربية اجتماعيّة وتكوين، حماية البيئة.

<sup>2</sup>

4.1 إدماج عمال الشبكة الاجتماعية: حسب المرسوم التنفيذي رقم 22-85 ، فقد تمّ إلحاق عمال الشبكة الاجتماعية إلى الوظيفة العمومية وإعطائهم الحق في عقود عمل مفتوح غير محدد المدة بالتوقيت الجزئي، بأجور تقترب من 15 ألف دينار جزائري، بعدما كان يقارب 6000 دينار جزائري.

### 1.5 مساهمة جهاز الشبّكة الاجتماعيّة في التّشغيل في الفترة (2000-2018):

إنّ جهاز الشبكة الاجتماعية هو من بين الأجهزة التي ساعدت كثيرا في سير عملية التنمية، لمساهمتهم الفعالة في المؤسسات والإدارات الجزائرية والذي بدوره امتص العديد من البطالين وهذا ما سنلاحظه في الجدول:

<sup>1</sup> الموقع الرسمي للوزارة وكالة التنمية/ <https://www.msnfcf.gov.dz>

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي، المؤرخ في 26 رجب 1443 الموافق 27 نوفمبر 2022، يتضمن تحديد شروط وكيفيات تحويل عقود جهاز الادماج الاجتماعي إلى عقود غير محدد المدة بالتوقيت الجزئي، العدد 11 ، ص 13

الجدول رقم (26): مساهمة جهاز الشبكة الاجتماعية في التشغيل في الفترة (2000-2018)

السنة	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
عدد مناصب	220013	241787	251355	264463	320580	303342	434658	468043	499932	428929
السنة	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	-
عدد المناصب	467411	445580	544698	585332	605762	620762	632751	70000	*147000	-

المصدر: من إعداد الباحثة بناء عن معطيات الديوان الوطني للإحصاء، وتصريح وزيرة غنية إدالية، قناة النهار [/https://www.ennaharonline.com](https://www.ennaharonline.com).

نلاحظ من خلال الجدول ارتفاع في عدد المناصب من الفترة 2000 إلى غاية 2016، حيث في سنة 2000 قدر عدد المناصب 220013 منصب شغل، ليصل 632751 منصب شغل سنة 2016، إلى أن تراجع في سنتي 2017 و 2018 إلى 70000 و 147000 على التوالي، وهذا راجع للازمة الاقتصادية التي ضربت بالبلاد.

2- برنامج ترقية التشغيل والإدماج: تهدف برامج التشغيل والإدماج إلى مكافحة ظاهرة الإقصاء والتهميش وتحسين ظروف المعيشة وتمكين البطالين المؤهلين وغير مؤهلين من اكتساب خبرة وضمن لهم دخل مؤقت وكذا تغطية اجتماعية وفرص إيجاد مناصب عمل دائمة وتنفرج إلى أربعة برامج وهي:

1.2 جهاز أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP-HIMO) : تم إنشاء هذا الجهاز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-232 المؤرخ في 29 جوان 1996 المتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية وتحديد قانونها الأساسي ورقم 96-330 المؤرخ في 07 أكتوبر 1996 المتضمن المصادقة على اتفاقية القرض رقم AL-4006 المبرم بين الجزائر والبنك العالمي للإنشاء والتعمير (BIRD) لتمويل مشروع دعم الشبكة الاجتماعية للفترة بين (1997-2000) كما أنه تم المواصلة في تنفيذ هذا الجهاز منذ سنة 2001 على نطاق أوسع اعتمادا على الأموال العمومية للدولة ويستهدف هذا الجهاز الفئات السكانية الموجودة بالولايات والبلديات ذات نسبة بطالة مرتفعة وتنفرج إلى المنشآت القاعدية، ويتوجه نحو المؤسسات المصغرة والمقاولين الصغار في الولايات المعينة.

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 96-232 .

### 1.1.2 الأهداف الرئيسية لهذا الجهاز: يهدف الجهاز إلى:

- استحداث مكثف لمناصب الشغل المؤقتة.
  - صيانة وترميم المنشآت القاعدية العمومية ذات الأثر الاجتماعي الاقتصادي.
  - ترقية القطاع الخاص لاسيما المقاول الصغرى المحلية.
- تحدّد مبالغ أجور مناصب الشغل في إطار جهاز الأشغال العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (بما في ذلك الأعباء الاجتماعية) حسب الأجر الوطني الأدنى المضمون والتي يجب أن تمثل حوالي 60% من الكلفة الإجمالية للمشاريع<sup>1</sup>.

### 2.1.2 مزايا جهاز أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP-HIMO) :

- بصفة مقاول: الاستفادة من برنامج عمل للمقاولين الصغارو عدم تطلب يد عاملة مؤهلة.
- بصفة عامل: الاستفادة من أجر حسب الأجر الوطني الأدنى المضمون لمدة ثلاثة أشهر وضمان الاستفادة من التغطية الاجتماعية لسنة كاملة.

### 2.2. جهاز الجزائر البيضاء (BLANCHE ALGÉRIE):

#### 1.2.2 تعريف جهاز الجزائر البيضاء:

هو برنامج منبثق من برامج الأشغال ذات المنفعة العمومية التي تقتضي يدا عاملة كثيفة، يعمل على تشجيع الشباب طالبي العمل بدون دخل وبدون تأهيل، لاسيما الذين تمّ إقصاؤهم من المنظومة التربوية وذلك بمساهمة الجمعيات والسلطات المحلية، من أجل خلق نشاطات مصغرة في مجال تنظيف الأحياء والشواطئ في موسم الاصطياف وبالتالي تحسين الإطار المعيشي للسكان<sup>2</sup>.

#### 2.2.2 مزايا وشروط التأهيل:

- أ- المقاول: بطل مسجل في البلدية المعنية، السن ما بين 18 و 40 سنة، مستوى تعليمي أدنى ويتمتع بمزايا نذكرها:
- إبرام أربع عقود لمدة ثلاثة أشهر - الحصول على بطاقة حرفي - الاستفادة من التغطية الاجتماعية لسنة كاملة.
- ب- العامل: بطل مسجل في البلدية المعنية، السن ما بين (18-59 سنة)، دون المستوى، ويتمتع بالمزايا نذكرها:
- يتقاضى أجر حسب الأجر الوطني الأدنى المضمون لمدة 12 شهر.

<sup>1</sup> وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، وكالة التنمية الاجتماعية // <https://www.msnfcf.gov.dz/>، شوهذ يوم 16 مارس 2018، على الساعة 10:00.

<sup>2</sup> الموقع الرسمي لوزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة [WWW.MSNFCF.GOV.DZ](http://WWW.MSNFCF.GOV.DZ)، شوهذ يوم 2018/04/28 على الساعة 13:17.

- اقتناء خبرة في ميدان الصيانة والتنظيف وضمان الاستفادة من التغطية الاجتماعية لسنة كاملة.

### 3.2.2 أهداف برنامج الجزائر البيضاء:

- يسعى جهاز الجزائر البيضاء أساسا إلى توفير مناصب شغل مؤقتة من خلال إدماج البطالين لاسيما الذين تم إقصاؤهم من المنظومة التربوية، في أشغال ذات المنفعة العامة، وذلك بمساهمة الجمعيات والسلطات المحلية.
- يمنح المشروع بصيغة تعاقدية تتضمن أربع (4) اتفاقيات لتنظيف الأحياء والشواطئ في فصل الصيف ويشترط على المستفيد وعماله الإقامة في البلدية المستفيدة من المشروع من أجل تعميم المنفعة على البلدية وسكانها المعوزين.
- تشجيع المبادرة الفردية والقدرة على استيعاب الحاجات الضرورية للطبقة المحرومة دون الاعتماد على المساعدة المباشرة للدولة.<sup>1</sup>

### 4.2.2 مساهمة برنامج الجزائر البيضاء في خلق مناصب الشغل

يساهم برنامج الجزائر البيضاء في خلق مناصب الشغل من خلال استحداث مشاريع مصغرة من أجل بيئة نظيفة.

جدول رقم (27): عدد المشاريع والمناصب المستحدثة من خلال برنامج الجزائر البيضاء بين الفترة (2005-2016)

الستوات	عدد المشاريع	المناصب المستحدثة	السنوات	عدد المشاريع	المناصب	معدل التشغيل
2005	567	5670	2011	2865	8840	4,87%
2006	522	5220	2012	2622	20976	11,55%
2007	880	7040	2013	5782	46256	25,46%
2008	748	5984	2014	5224	41792	23,00%
2009	906	7248	2015	2645	21160	11,65%
2010	997	7976	2016	438	3504	1,93%
			المجموع	24196	181666	100%

المصدر: من إعداد الباحثة بناء عن معلومات وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة [www.MSNFCF.gov.dz](http://www.MSNFCF.gov.dz)

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ أعلى نسبة سجلت سنة 2013 و ذلك بنسبة 25 % تليها سنة 2014 بنسبة 23 % في حين أنّ أدنى نسبة سجلت سنة 2016 وهي لم تتعد 2% من إجمالي مشاريع

<sup>1</sup> الموقع الرسمي لوزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة [WWW.MSNFCF.gov.dz](http://WWW.MSNFCF.gov.dz)، شوهده يوم 2019/03/15، على الساعة 16:15.

برنامج الجزائر البيضاء و إذا حاولنا مقارنة انطلاق برنامج الجزائر البيضاء و مساهمته في الحد من البطالة نجد أنّ هناك تغير و تطور لا بأس به منذ انطلاقه سنة 2003 أين سجلت نسبة 3 بالمائة مقارنة بالسنوات الأخيرة أين ارتفع سنة 2013 إلى 23 بالمائة، إلا أنّه يجدر القول أنّ هذا البرنامج حافظ على وتيرة توظيفه للعمال بمعدل 8 عمال لكل مشروع و هذا راجع لطبيعة و نمط المشروع الذي يقوم بالأساس على تحفيز توظيف أكبر قدر ممكن.

<sup>1</sup>  
**3.2 جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات (PID) :** تمّ استحداثه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-127 المؤرخ في 30 أبريل 2008، عوضاً عن الجهاز الأول المسمّى عقود ما قبل التشغيل "CPE" الذي وضع بموجب المرسوم التنفيذي 98-402 المؤرخ في 2 ديسمبر 1998 الموجه للشباب الجامعي والتقنيين السامين والذي كان يتم فيه توظيف طالب العمل لمدة 12 شهر قابلة للتجديد مرة واحدة ويتقاضون مبلغاً قدره 8000 دج شهرياً بالنسبة للجامعيين و 6000 دج للتقنيين السامين

**1.3.2 أهداف جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات (PID) :** يهدف هذا الجهاز إلى الإدماج المهني للشباب طالبي العمل من فئة حاملي شهادات التعليم العالي وكذا التقنيين السامين المتخرجين من مؤسسات التكوين العمومية أو الخاصة المعتمدة وبالبالغين من العمر بين 19 و 35 سنة بغرض السماح لهم باكتساب تجربة مهنية وترقية قابلية توظيفهم.

### **2.3.2 امتيازات جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات (PID) :**

- يقدر مبلغ المنحة ب 10.000 دج/شهرياً للجامعيين و 8.000 دج/شهرياً للتقنيين السامين.

- يحقّ للمستفيدين المدمجين في إطار جهاز الإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات (PID) الاستفادة من أداوات الضمان الاجتماعي في مجال التكفل بالمرض، الأمومة، حوادث العمل والأمراض المهنية، وفقاً للتنظيم المعمول به.

تهدف السياسات التشغيلية من خلال جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات خلق مناصب شغل ولو مؤقتة للشباب ومحاولة امتصاص البطالة بشكل مؤقت.

**4.2 جهاز نشاط الإدماج الاجتماعي (DAIS) :** تمّ استحداث هذا الجهاز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 09-305 المؤرخ في 10 سبتمبر 2009، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 12-79 المؤرخ في 12 فيفري 2012، يهدف هذا الجهاز إلى ضمان الإدماج الاجتماعي للأشخاص في حالة هشاشة اجتماعية (لاسيما منهم المتسربين من المدارس)، البالغين من العمر بين 18 وأقل من 60 سنة، في

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 08-127.

الوظائف المؤقتة التي يتم إنشاؤها من خلال الأعمال أو الخدمات ذات المنفعة العامة والاجتماعية التي تبدأها السلطات المحلية الفردية، والخدمات الفنية المرتبطة بالقطاعات، بالإضافة إلى شركاء التنمية المحليين الآخرين (المؤسسات العامة والخاصة، والحرفيين في القطاع الخاص والمؤسسات، ومعاهد منها تعمل في مجال الخدمات الاقتصادية والاجتماعية).

#### 1.4.2 مزايا الجهاز:

- يحق للمستفيدين المدمجين في إطار جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي (DAIS)، الاستفادة من أداءات الضمان الاجتماعي في مجال التكفل بالمرض، الأمومة، حوادث العمل والأمراض المهنية، وفقا للتنظيم المعمول به.
- مدة الإدماج سنتين (02) قابلة للتجديد مرتين (02).
- مبلغ المنحة 6.000 دج/شهرية.

الفرع الثاني: مساهمة برامج وكالة التنمية الاجتماعية في خلق مناصب الشغل الفترة

(2019-2003):

باعتبار معدل التشغيل مؤشر لعملية تقييم البرامج والسياسات التشغيلية وعليه يمكن معرفة أداء وكالة التنمية الاجتماعية من خلال معدل التشغيل وما مدى خلقها للمناصب والجدول يوضح ذلك:

الجدول (28): تقييم أداء برامج وكالة التنمية الاجتماعية وطنياً في الفترة (2019-2003):

السنوات	2003	2004	2005	2006	2007	2008
مناصب الشغل	274050	316569	313076	383309	460759	463121
السنوات	2009	2010	2011	2018	2019	2020
مناصب الشغل	436670	375624	445580	46.700	50.000	/
<b>المجموع</b>	<b>3565458 منصب</b>					

المصدر: وكالة التنمية الاجتماعية، برامج التنمية الاجتماعية الساهمة، مجلة الأصدقاء، العدد الثاني، مارس 2017، ص 2.

وعليه يمكننا القول أن البرامج والسياسات المتبعة في وكالة التنمية الاجتماعية هي إرادة الدولة في إعلان عن تضامنها مع الفئات الهشة والمحرومة والمُعوزة، والتي ساهمت في مكافحة الفقر والبطالة حتى وإن كانت هذه السياسات لا تستأصل المشكلة من الجذور لكنها نجحت ولو بالقليل في تعزيز النشاطات الاقتصادية من خلال مشاريع اقتصادية واجتماعية مشجعة لمساهمة الفئات السكانية الهشة، وكذا اكتساب الخبرة المهنية لدى الشباب.

الفرع الثالث: عدد المشاريع المنجزة من خلال برنامج وكالة التنمية في الفترة (1999-2017):

ساهمت وكالة التنمية الاجتماعية في خلق مشاريع تنموية في مختلف النشاطات، أدت إلى التقليل من حدة البطالة، والخروج من العزلة للفئات الهشة والمحرومة.

الجدول رقم (29): يبين عدد المشاريع المنجزة في الفترة (1999-2017)

السنوات	عدد المشاريع المنجزة	المبلغ الإجمالي (مليون دينار)	السنوات	عدد المشاريع المنجزة	المبلغ الإجمالي (دج)
1999	58	106	2008	265	704
2000	26	66	2009	183	514
2001	/	/	2010	249	709
2002	23	62	2011	302	891
2003	56	168	2012	472	1225
2004	122	328	2013	206	621
2005	171	441	2014	128	358
2006	165	430	2015	141	490
2007	243	648	2016	110	332
المجموع			2920 مشروع		8093 مليون دينار

المصدر: وكالة التنمية الاجتماعية، برامج التنمية الاجتماعية التساهمية، مجلة الأصدقاء، العدد الثاني، مارس 2017، ص2

نلاحظ من خلال الجدول أنه تم إنجاز 2920 مشروع تساهمي خلال الفترة المتراوحة بين 1999 و 2016 بكلفة 8093 مليون دينار جزائري موزعة على مختلف النشاطات من بينها منشآت الري الصغرى (النظافة والصحة)، والتي قدرت عدد مشاريعها بـ 1122 مشروع بنسبة 38.42%، يليها قطاع النشاط الإنارة العمومية والزيفية والتي قدرت عدد مشاريعها بـ 596 مشروع بنسبة 20.41% ويليه نشاط ترميم وصيانة مراكز قطاع التضامن والذي قدر عدد مشاريعه بـ 297 بنسبة 10.17% ويليه نشاط المسالك والشبكات المختلفة والذي قدرت مشاريعه بـ 218 مشروع بنسبة 7.47%، ويليه نشاط رياضي اجتماعي ثقافي والذي قدرت مشاريعه بـ 210 مشروع بنسبة 7.19%، أما نشاط فتح المسالك وفك العزلة قدرت مشاريعها بـ 189 مشروع بنسبة 6.47%، أما منشآت الصحة الجوارية فقدت 167 مشروع وبنسبة 5.72% كما أن النشاطات الاجتماعية والإنتاجية قدرت بـ 79 مشروع بنسبة 2.71% أما نشاط تهيئة وصيانة المدارس قدرت بـ 40 مشروع بنسبة 1.37%، وفي الأخير نشاط البيئة والذي قدرت مشاريعها بـ 02 مشروع بنسبة 0.07% .

كما نلاحظ أنّ هناك انخفاضاً في عدد المشاريع في الفترة ما بين 1999 و 2003 ليزيد في الارتفاع في الفترة ما بين 2003 إلى غاية 2012 مع ارتفاع التكلفة الخاصة بالإنجازات، لكن هناك تراجعاً طفيفاً في عدد المشاريع في السنوات الأخيرة على التوالي 2014 و 2015 و 2016، وربما راجع لسياسة التّشغّل التي انتهجتها الدّولة الجزائريّة بسبب الأزمة الاقتصادية التي مرت بها البلاد.

### المطلب الثاني: مكافحة البطالة في إطار الوكالة الوطنيّة للتّشغيل (ANEM):

تعتبر الوكالة الوطنيّة للتّشغيل أقدم هيئة من حيث النّشأة والتي كانت تُسمّى بـ "المكتب الوطني لليد العاملة" والتي أُسّست سنة 1962 كمرفق عموميّ للتّشغيل إلى غاية صدور المرسوم التّنفذي رقم 90-259<sup>1</sup> الذي غير تسميتها.

### الفرع الأوّل: تعريف الوكالة الوطنيّة للتّشغيل:

"تُعرف الوكالة الوطنيّة للتّشغيل على أنّها مؤسّسة عموميّة ذات تسيير خاصّ خاضعة لأحكام المرسوم التّنفذي رقم 06/77 المؤرّخ في 17 محرم 1427 الموافق إلى 18 فبراير 2006 وتتمتع بالشخصيّة المعنويّة والاستقلال المالي وهي تعمل تحت وصاية وزارة العمل والتّشغيل والضّمان الاجتماعيّ."

تعمل الوكالة كوسيط بين عروض الشغل وطلبات الشغل المسجلة على مستوى الوكالة، كما تساهم في تنظيم المعرفة حول حالة سوق العمل الوطني وتطوره وتعتبر أداة حقيقية تتيح للدولة الوفاء بالتزاماتها الالتزامات كوسيط في مسائل سوق العمل، بالإضافة إلى ذلك، بصفته مخططاً، فهو ينفذ سياسة التوظيف الحكومية، وترقية التشغيل ومكافحة البطالة

### الفرع الثاني: هياكل الوكالة الوطنيّة:

#### أ- المديرية العامّة:

يتمثّل دور المديرية العامّة للوكالة الوطنيّة للتّشغيل في تطبيق العلاقات والاستشارات القانونيّة والمراقبة التقنيّة وجمع المعلومات حول سوق الشغل من خلال هياكلها الخارجيّة أين يتمّ معالجتها.

<sup>1</sup>المرسوم التّنفذي رقم: 90-259 المؤرّخ في 18 صفر 1411 الموافق لـ 8 سبتمبر 1990 والمتعلق بتنظيم المكتب الوطني لليد العاملة وتغيير تسميته، الجريدة الرسمية، العدد 39.

### ب- الوكالات الجهوية للتشغيل:

يمتد اختصاصها الإقليمي إلى عدة ولايات، وتُعد جسر امتداد بين المديرية العامة والهيكل الخارجية (وكالات ولائية، وكالات محلية) وتهدف إلى:

- ضمان التسيير اللامركزي للمناصب والموارد الموضوعة حسب سياسة تقاسم المسؤولية بين المديرية العامة والهيكل الخارجية.

- توفير الدعم التقني والتسيير للوكالات الولائية والمحلية للتعامل مع المشاكل التي يواجهونها يوميا لضمان السير الحسن للنشاطات<sup>1</sup>.

### ج- الوكالات الولائية للتشغيل:

تعتبر الخلية الأساسية في تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل حيث تقوم باستقبال المتعاملين معها سواء من طالبي العمل أو المستخدمين وتتخلص مهامها فيما يلي:

- البحث عن عمل لكل شخص يطلب ذلك حسب مؤهلاته المطلوبة وهذا العمل من اختصاص "مصلحة طالبي العمل" المتكون من موظفين متخصصين تقع على عاتقهم مهمة التتصيب وتقديم المشورة والمعلومات والتوجيه.

- تنفيذ الأجهزة والبرامج الخاصة بالتشغيل على المستوى المحلي مع الشركات وهذا العمل يقدم من طرف مصلحة المستخدمين.

- تقديم الدعم التقني في المتابعة الإدارية: معالجة عروض العمل، استدعاء ومتابعة طالبي العمل.

- المساهمة في تنفيذ تشجيع سياسة التشغيل المقدمة من طرف الدولة.

### د- الوكالات المحلية:

تعتبر الوكالات المحلية كملحق أو مرافق للولاية تتميز بنسبة عالية من الكثافة السكانية والأنشطة الوكالات المحلية تأتي في المستوى الأخير في تنظيم هيكل الوكالة الوطنية للتشغيل، وتكون على مستوى الدوائر أو البلديات تخصص في البحث عن فرص العمل أينما كانت وتوجيه عروض العمل إلى السكان المقيمين.

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم: 259-90.

### الفرع الثالث: أنواع عقود العمل في جهاز الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM):

يتكوّن الجهاز من نوعين من عقود العمل أولهما عقد عمل جهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب (DAIP) والثاني هو عقد عمل مُدعّم (CTA) .

أولاً: جهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب (DAIP): "هو جهاز مُوجّه لطالبي العمل المُبتدئين تتكفّل بهم الدولة مالياً يتمّ تسيير جهاز المساعدة على الإدماج المهني من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل بالتعاون مع المديرية الولائية للتشغيل"<sup>1</sup>.

1- أهداف جهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب: تُحدّد المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم

126-08<sup>2</sup> المتعلّق بجهاز المساعدة على الإدماج مجموعة من الأهداف وهي كالاتي:

- تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المُبتدئين.
- تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما عبر برامج تكوين، تشغيل وتوظيف.

2- فئات طالبي العمل في جهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب (DAIP):

تُحدّد المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 126-08 فئات طالبي العمل المُبتدئين إلى:

- الفئة الأولى: الشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتفنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.
- الفئة الثانية: الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربيًا مهنيًا.
- الفئة الثالثة: الشباب بدون تكوين ولا تأهيل.

3- أشكال ومزايا عقود جهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب: تُحدّد المادة 04 من نفس

المرسوم التنفيذي أشكال عقود الإدماج المهني، حيث يترتب على إدماج فئات طالبي العمل إبرام عقود إدماج بين المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل والمستخدم أو الهيئة المكونة والمستفيد حيث تتخذ عقود الإدماج ثلاث أشكال أو فئات، أولهم عقد إدماج حاملي الشهادات، ثانياً عقد إدماج مهني وفي الأخير عقد تكوين، وتختلف المزايا والمنح من فئة لأخرى.

<sup>1</sup>الوكالة الوطنية للتشغيل، <http://www.anem.dz>، لوحظ يوم 25 أبريل 2019، على الساعة 13:50.  
<sup>2</sup>المرسوم التنفيذي رقم 126-08 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ 19 أبريل سنة 2008، يتعلّق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية، العدد 22، ص19

**1.3 عقد إدماج حاملي الشهادات CID:** "هو العقد الذي يستفيد منه طالب العمل خريج الجامعة والحاصلين على شهادة ليسانس أو مهندس دولة وكذا خريجي المعاهد الوطنية أو التكوين المهني والحاصلين على شهادة تقني سامي أو شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية (DUEA) ، يستفيد من عقد مقابل أجر يُقدَّر بـ 15000 دينار شهرياً لخريجي الدراسات العليا و 10000 دج للتقني السامي وأصحاب شهادات الدراسات التطبيقية الجامعية ومع اقتطاع مصاريف التأمين، حيث العقد في القطاع الإداري مدته ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد أمّا في القطاع الاقتصادي العام أو الخاص مدته سنة قابلة للتجديد.

**2.3 عقد الإدماج المهني (CIP):** هو العقد الذي يستفيد منه طالب العمل الحاصل على مؤهل دراسي أولى ثانوي إلى الثالثة ثانوي أو شهادة تقني أو أي شهادة من مراكز التكوين المهني، ويستفيد من عقد عمل مقابل 8000 دينار شهرياً مع اقتطاع مصاريف التأمين تصبح حوالي 7400 دينار، العقد يكون لمدة سنة غير قابلة للتجديد.

**3.3 عقد ورشات: (CIF) <sup>1</sup>:** هو العقد والذي يستفيد منه طالب العمل الحاصل على مؤهل دراسي أقل من أولى ثانوي، ويستفيد من عقد عمل مدته ورشة سنة مقابل 12000 دينار شهرياً مع اقتطاع مصاريف التأمين تصبح حوالي 11600 دينار، ورشة عمل ذات منفعة عامّة سنة أشهر مقابل 6000 دينار شهرياً مع اقتطاع مصاريف التأمين تصبح حوالي 5400 دينار سنّة أشهر قابلة للتجديد وبناءً على طلب المستخدم لمدة أقصاها سنة أمّا الحرفيين فإنّ مدّة العقد تنتهي مدّة سنة غير قابلة للتجديد، إنّ الشباب المستفيدين من عقود (CFI) منصّبين إمّا:

- ورشات الأشغال المختلفة التي تُبادر بها الجماعات المحليّة.
- ورشات قاعات البناء والأشغال العموميّة، الرّي، الفلاحة والغابات.
- وإمّا لدى حرفيين مُعلّمين وموسّسات الإنتاج.

يستفيد الشباب المُدمج في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني من خدمات التأمينات الاجتماعية في مجال المرض والأمومة وحوادث العمل والأمراض المهنية طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 08-126.

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي رقم 08-126.

#### 4- شروط التأهيل لطالبي العمل في جهاز برنامج ترقية التشغيل والإدماج (DAIP): وهي:

الجنسية الجزائرية، سنُّ البلوغ (العمر من 18 إلى 35 سنة)، مُثبتين لوضعيتهم إزاء الخدمة الوطنية، حائزين على الشهادات، ومُثبتين لمستواهم التعليمي والتأهيلي والمؤهلات المهنية، مُسجلين كطالبي عمل مُبتدئين لدى الوكالة المحلية للتشغيل الموجودة في مكان إقامتهم.

#### ثانيا عقد العمل المُدعَم (CTA)

##### 1- تعريف عقد العمل المُدعَم (CTA):

هو عقد عمل تُبرمه المؤسسات الاقتصادية العامة أو الخاصة مع طالبي العمل المُبتدئين أو الشباب المستفيدين من عقود الإدماج المهني في حالة عدم توظيفهم بعد إنهاء مُدة الإدماج، ويهدف عقد العمل المُدعَم إلى تمديد مساهمة مديرية التشغيل للولاية في التَّكفُّل بأجور الشباب المُدمَج على مستوى الهيئة المُستخدمة في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني وفقاً لصيغة عقد العمل المُدعَم، كما يلتزم مدير التشغيل للولاية بدفع اشتراك الدولة الشهري من أجل كلِّ شاب مُدمَج في إطار عقد العمل المُدعَم.

تنصُّ المادة 26 من المرسوم التنفيذي 126-08<sup>1</sup> على أنه يترتَّب على توظيف الشباب المُستفيدين من عقود الإدماج لدى المؤسسات العمومية والخاصة مساهمة الدولة في الأجور في إطار عقد عمل مُدعَم حيث تساهم الدولة في أجر المنصب لتشجيع توظيف طالبي العمل المُبتدئين بدون خبرة.

##### 2. أشكال عقود العمل المُدعَم: CTA<sup>2</sup>

##### 1.2 عقد إدماج حاملي الشهادات (CID/CTA) :

يستفيد منه طالب العمل خريج الجامعة والحاصل على شهادة ليسانس أو مهندس دولة وكذا خريجي المعاهد الوطنية أو التكوينية المهني والحاصل على شهادة تقني سامي أو شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية (DUEA) ، يستفيد من عقد مقابل أجر يُقدَّر بـ 12000 دينار شهرياً لخريجي الدراسات العليا و10000 دج للتقني السامي وأصحاب الشهادات الدراسات التطبيقية الجامعية، حيث العقد في القطاع الاقتصادي العام أو الخاص مدته ثلاث سنوات غير قابلة للتجديد.

<sup>1</sup>المرسوم التنفيذي 126-08.

<sup>2</sup>المرسوم التنفيذي 126-08.

## 2.2 عقد الإدماج المهني (CTA/CIP) :

يستفيد منه طالب العمل الحاصل على مؤهل دراسيٍّ أولى ثانويٍّ إلى ثلاثة ثانويٍّ أو شهادة تقنيٍّ أو أي شهادة من مراكز التكوين المهنيِّ، ويستفيد من عقد عملٍ مقابل 8000 دج شهرياً، العقد يكون لمدة ثلاث (3) سنوات غير قابلة للتجديد.

3.2 عقد تكوين-إدماج (CTA/CIF) : والذي يستفيد منه طالب العمل الحاصل على مؤهل دراسيٍّ أقل من أولى ثانويٍّ، ويستفيد من عقد عملٍ مقابل 6000 دج شهرياً، العقد يكون لسنة غير قابل للتجديد.

### الفرع الرابع: التوظيف الكلاسيكي:

التوظيف الكلاسيكي هو الذي يتم من خلال عروض العمل المُقدّمة من طرف المؤسسات الاقتصادية العامة أو الخاصة، وتلعب الوكالة الوطنية للتشغيل دور الوسيط بين طالبي العمل المُسجّلين ضمن هذه الوكالة وبين المؤسسات الاقتصادية من أجل الانتقاء حسب الشروط الموضوعية من طرف المؤسسة التي تبحث عن الموظّفين، وقد يكون شغل مؤقت أو دائم.<sup>1</sup>

### الفرع الخامس: منحة البطالة:

منحة البطالة هي برنامج لمرافقة طالبي العمل، والتكفل بهم أثناء مرحلة بحثهم عن العمل، وحددت شروطها وكيفية الاستفادة منها في المرسوم 22-70<sup>2</sup>، وتعتبر خطوة جديدة من الدولة الجزائرية من أجل مجابهة البطالة، ومن شروط الاستفادة من منحة البطالة نجد:

- يجب أن يتراوح السن بين 19 و 40 سنة.
- يجب أن يكون طلب العمل الخاص بالبطال مفعّل على مستوى الوكالة المحلية للتشغيل.
- يجب ألا يكون لديه أي نشاط تجاري أو شيء آخر.
- عدم الاستفادة من أي برنامج من برامج التشغيل، ولا من الصندوق الوطني للتقاعد، ولا مؤمناً في الضمان الاجتماعي.
- يجب أن يكون الزوج (ة) غير مستفيداً من أي دخل أجري أو دخل للحساب الخاص.

<sup>1</sup> وثائق من الوكالة الوطنية للتشغيل لولاية الجلفة.

<sup>2</sup> مرسوم تنفيذي رقم 22-70، مؤرخ في 09 رجب 1443، يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها، الجريدة الرسمية، العدد

إن العدد الاجمالي للمستفيدين من منحة البطالة بلغ 1929000 مستفيد إلى غاية شهر أفريل 2023، وحوالي 20 ألف من المعنيين تم ادماجهم في عالم الشغل بالقطاعين العام والخاص<sup>1</sup>.

الفرع السادس: مساهمة الوكالة الوطنية للتشغيل في التشغيل خلال الفترة (2008-2018):

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل معبراً للتشغيل، والذي يساهم في التشغيل باعتبارها وسيطاً بين طالبي العمل وعرض العمل.

الجدول رقم (30): مساهمة الوكالة الوطنية للتشغيل في التشغيل خلال الفترة (2008-2018)

نوع الجهاز	2008	2009	2010	2011	2012	2013
DIP	164296	277618	273141	660810	241993	138973
CTA	-	8027	16937	24188	41753	49076
السنوات	2014	2015	2016	2017	2018	2019
DIP	113417	95084	68287	*54634	*84408	-
CTA	47262	39445	35302	*32664	*29610	-

المصدر: - الوكالة الوطنية للتشغيل <http://www.anem.dz> ، وبيان السياسة العامة - فيفري 2019 ص 13

نلاحظ في الجدول أنّ جهاز الإدماج المهني للشباب هو أكثر استقطاباً لفئة العاطلين مقارنة مع عقود العمل المدعّم، حيث نجد سنة 2009 استحدثت 277618 منصب عمل مقارنة بعقد عمل مدعّم 8027 منصب عمل، حيث يوجد تذبذباً في عدد مناصب العمل لكلا العندين في السنوات الأخيرة، حيث انخفضت من 138973 سنة 2013 إلى 113417 سنة 2014 ولتنخفض سنة 2018 لتصل إلى 84408 منصب، بالنسبة لعقود جهاز الإدماج المهني للشباب، أمّا العقد المدعّم فقد انخفض ابتداءً من سنة 2013 حيث كانت 49076 منصب لتصل إلى 47262 منصب سنة 2014، لتتخفص عدد المناصب سنة 2018 إلى 29 610 منصب.

هذا ما يفسّر أنّ الشباب يلجؤون للعمل في القطاع العام أكثر منه في القطاع الخاص، من أجل إدماجهم فيه والفوز بالعمل الدائم مع الاستفادة من الخبرة المهنية التي تؤهلهم في التوظيف.

يمكن القول أنّ الوكالة الوطنية للتشغيل تسعى إلى الإسهام في التنمية المحلية على اعتبار أنّها وسيط بين طالبي العمل والمؤسسات الاقتصادية، خاصة في ظلّ الإستراتيجية الرامية إلى تنويع الاقتصاد

<sup>1</sup> محمد شرف الدين بوضياف، المدير العام للتشغيل والضمان الاجتماعي، <http://www.entv.dz>

الوطني، وتتمثل مهمتها في تنظيم وتطوير سوق العمل في الجزائر وضمان لجميع طالبي العمل وكلّ المؤسسات خدمة توظيف فعّالة وذات طابع شخصي، وضمان نجاح عملية التوظيف للمؤسسات وتقديم الدعم لهم على نحو فعّال في توظيف طالبي العمل.

### المطلب الثالث: مكافحة البطالة في إطار تشجيع الاستثمار في الجزائر

#### الفرع الأول: الوكالة الوطنية للاستثمار (ANDI):

"الهيئة الوطنية للاستثمار هيئة عامة ذات صفة إدارية، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تم إنشاؤها بموجب الامر رقم 03-01 المؤرخة 20 أغسطس 2001 المتعلقة بتنمية الاستثمارات، تم إنشاء الوكالة في إطار الإصلاح الأول في الجزائر، وفي التسعينات تعاملت مع الاستثمارات، والتي كانت تسمى في الفترة 1993-2000 وكالة تشجيع ودعم وتتبع الاستثمارات<sup>1</sup>.

وقد تجسّد الانتقال من وكالة ترفيئة ودعم ومتابعة الاستثمار إلى الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار في تعديلات على مستوى الإطارات المؤسّساتية والتنظيمية والمتمثلة في:

- إنشاء المجلس الوطني للاستثمار، هيئة يرأسها رئيس الحكومة مكلفة باستراتيجيات وألويات التطوير.
- إنشاء هيكل جهوي للوكالة التي تساهم بالتشاور مع الفاعلين المحليين في التنمية الجهوية. تتمثل هذه المساهمة خاصة في توفير وسائل بشرية ومادية من أجل تسهيل وتبسيط عمل الاستثمار.
- إرساء لجنة طعن ما بين وزارية مكلفة باستقبال شكاوى المستثمرين والفصل فيها.
- توضيح أدوار مختلف المتدخلين في مدرج الاستثمار.
- مراجعة نظام التحفيز على الاستثمار.
- تخفيض آجال الرد للمستثمرين من 60 يوما إلى 72 ساعة.
- إلغاء حدّ التمويل الذاتي المطلوب من أجل الحصول على المزايا.
- تبسيط إجراءات الحصول على المزايا.

<sup>1</sup> أمر رقم 03-01 مؤرخ في 20 أوت 2001، المتعلق بتطوير الاستثمار، الجريدة الرسمية، العدد 47، ص 04.

## 1- مهام الوكالة الوطنية للاستثمار (ANDI): تتمثل مهام الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار في:

- استقبال المُستثمرين المُقيمين وغير المُقيمين وإعلامهم ومساعدتهم.
  - ضمان ترقية الاستثمارات وتطويرها ومتابعتها.
  - ترقية الفرص والإمكانات الإقليمية.
  - تسهيل ممارسة الأعمال ومتابعة تأسيس الشركات وإنجاز المشاريع.
  - دعم المُستثمرين ومُساعدتهم ومُرافقتهم.
  - تأهيل المشاريع التي تُمثل أهمية خاصة بالنسبة للاقتصاد الوطني، وتقييمها وإعداد اتفاقية الاستثمار التي تعرض على المجلس الوطني للاستثمار للموافقة عليها.
  - منح المزايا المرتبطة بالاستثمار المعمول به.
  - التأكيد من احترام الالتزامات التي تعهد بها المُستثمرون خلال مدة الإعفاء.<sup>1</sup>
- بفضل خبرتها ومعرفتها في مجال ترويج الاستثمار، حصلت الوكالة الوطنية لتنمية الاستثمار على مكان في الشبكات الدولية لوكالات ترويج الاستثمار، وتعمل بشكل خاص مع زملائها في أوروبا والمملكة العربية السعودية وآسيا.
- الجمعية العالمية لوكالات ترقية الاستثمارات التي تشمل أكثر من 150 وكالة ترقية استثمار في العالم.
  - "أنيم"، شركات أورو متوسطة لوكالات ترقية الاستثمار لـ 12 بلد للضفة الجنوبية للبحر المتوسط بالشراكة مع وكالات فرنسية وإيطالية وإسبانية.
  - "أنيم"، شبكة استثمار، جمعية أنشئت عقب شبكات "أنيم" و وسعت لدول أوروبية أخرى.
  - إبرام عدة عقود واتفاقيات ثنائية مع وكالات ترقية الاستثمار تهدف لتبادل الخبرات والممارسات الجيدة فيما يخص ترقية الاستثمار.
- تعمل الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار من أجل تقديم خدمات وفقاً للمعايير والمقاييس الدولية مع مؤسسات وهيئات دولية مختلفة مثل:

← CNUCED للاستشارة والخبرة بمناسبة فحص سياسة الاستثمار في الجزائر.

← ONUDI لتكوين وإتقان إطارات الوكالة حول مناهج تقييم مشاريع الاستثمارات.

<sup>1</sup>الامر 03-01 المؤرخ في 3 جمادى الثانية 1422 و 22 أوت 2001، والمتعلق بتطوير الاستثمار، الجريدة الرسمية: العدد 47، ص 8

« البنك العالمي من أجل تدقيق سياق إنشاء المؤسسات واقتراحات خاصة بتدابير التحسين في إطار برنامج "القيام بالأعمال".

## 2- مساهمة الوكالة الوطنية للاستثمار في التشغيل في الجزائر:

يُعتبر الاستثمار من أهم المتغيرات الاقتصادية، لما له من دور رئيسي في تحقيق التنمية الاقتصادية، وأنشئت هذه الوكالة لتطوير الاستثمار لما لها من أهمية في خلق مناصب الشغل والقضاء على البطالة.

### جدول رقم (31): إنجازات الوكالة الوطنية للاستثمار في الجزائر خلال الفترة 2002-2018

السنوات	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
عدد المشاريع	443	1369	767	777	1990	4092	6375	7013	3670
عدد المناصب	24092	20533	16446	17581	30463	51345	51812	30425	23462
السنوات	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
عدد المشاريع	3628	1880	8895	9904	7950	5054	5057	4100	
عدد المناصب	24806	8150	51600	151000	143000	86004	167618	143320	
مجموع المشاريع	72964								
مجموع المناصب	1041657								

المصدر: الموقع الرسمي للوكالة، <http://www.andi.dz/>

يتضح من خلال الجدول ارتفاع في عدد المشاريع والتي بدورها يرتفع معها عدد المناصب في الفترة (2018-2002) حيث قدر عدد 24092 منصب في سنة 2002، ليصل 167618 منصب شغل في سنة 2017 لينخفض قليلا سنة 2018 ليصبح 143320 منصب شغل بسبب نقص المشاريع.

### الفرع الثالث: الوكالة الوطنية لدعم القرض المصغر (ANGEM):

تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 المعدل.

<sup>1</sup> المرسوم الرئاسي رقم 04-14، مؤرخ في 22 جانفي 2004، المتعلق بإنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الجريدة الرسمية، العدد 06، ص 8.

يعتبر القرض المصغر هو "سلفة يتم تسديدها على مدى 12 إلى 60 شهراً (من سنة إلى خمس سنوات) موجه للمشاريع الإنتاجية والخدمات أو النشاطات التي لا تتعدى كلفتها مليون دينار جزائري (1000.000 دج)، تمكن من اقتناء عتاد صغير ومواد أولية للانطلاق في النشاط وتغطية المصاريف الأولية لممارسة نشاط أو مهنة ما"<sup>1</sup>.

يندرج برنامج القروض المصغرة ضمن إطار التنمية الاجتماعية الذي تتوخاه السلطات، والذي يهدف إلى تحسين قدرة الأفراد والمجتمع على تلبية احتياجاتهم وتحقيق مستوى معيشي كريم وفرص عمل مستدامة من خلال تنفيذ برنامج اجتماعي سياسي نموذجي جديد، هدفه الرئيسي هو خفض التكاليف، التحول الاجتماعي إلى اقتصاد السوق، فهي سياسة دعم مباشر وموجه وقائم على المساهمة، مقترحة كبديل لروح التبعية، وفي هذا السياق، تم إنجاز مشروع إحداث الوكالة الوطنية لتسيير القروض الصغرى.

#### ثانياً: شروط التأهيل للاستفادة من القرض المصغر:

- بلوغ سن 18 سنة فما فوق.
  - عدم امتلاك دخل أو مدا خيل غير ثابتة وغير منتظمة.
  - إثبات مقر الإقامة.
  - التمتع بمهارة مهنية تتوافق مع النشاط المرغوب إنجازه.
  - عدم الاستفادة من مساعدة أخرى لإنشاء نشاط ما.
  - القدرة على دفع المساهمة الشخصية التي تُقدر ب 1 % من الكلفة الإجمالية للنشاط.
- ثالثاً: أهداف الوكالة الوطنية لدعم القرض المصغر<sup>2</sup> : إن الخدمات التي توفرها الوكالة المالية أو غير المالية قادرة على تجسيد الأهداف المسطرة والتي تتلخص فيما يلي:
- مكافحة البطالة والفقر في المناطق الحضرية والريفية من خلال تشجيع العمل الحر والعمل المنزلي والتجارة والحرف.
  - استقرار سكان الريف في مناطقهم الأصلية بعد إقامة الأنشطة الاقتصادية والثقافية والمدرة للدخل لإنتاج السلع والخدمات.

<sup>1</sup>الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، <https://www.angem.dz/>، شوهه يوم 2020/03/14 على الساعة 17:00

<sup>2</sup> المرسوم الرئاسي رقم 14-04.

- تنمية روح المقاول، كبديل عن الاتكالية، التي تساعد الأفراد في اندماجهم الاجتماعي.
- تحسين الظروف المعيشية للسكان المستهدفين، من خلال مرافقة اجتماعية مشخّصة.
- إنشاء وتطوير شبكات شركاء لتسخير الموارد الملائمة مع الحالات التي يجب معالجتها
- المشاركة في تنشيط لقاءات إعلامية وورشات عمل جماعية.
- تعزيز خلق فرص العمل والتنويع الاقتصادي من خلال تضافر الجهود حول آليات دعم وتعزيز التشغيل ومكافحة البطالة والتنمية المحلية وتحديد القطاعات المحتملة وترويج المنتجات المحلية بهدف خلق فرص العمل وإدخال الآليات القائمة لتسهيل الولوج إلى التدريب المهني. وتحقيقاً لهذه الغاية، ترغب وكالة في تعزيز التعاون مع المنظمات والمؤسسات المشاركة في تنفيذ نظام القروض الصغيرة.
- المساهمة في حسن تنفيذ الأنشطة المقررة وتحقيق النتائج المتوقعة.
- الدعم المؤسسي وبناء القدرات من خلال الاستخدام الفعال للموارد المتاحة للأنشطة التنموية، وفي هذا السياق، ستقوم الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بتوظيف موظفين مؤهلين لتكوين مديري المشاريع الموجه للنساء في مجال تأسيس وإدارة مشروعات صغيرة والتعليم المالي، وكذلك في برنامج GET HEAD الحالي.<sup>1</sup>

#### رابعاً: مدة دراسة الملف:

على مستوى الوكالة فإنّ المدة لا تتعدّى شهر، أمّا على مستوى البنك فالمدة تتراوح بين شهر إلى شهرين وأيّ تأخّر يعود إلى صعوبة عملية الإيجار.

تكليف مرافق يُطلق عليه مرافق دائرة جندتهم الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر على مستوى كلّ الوكالات على مستوى الوطن، حيث بلغ عدد مرافق دائرة ألف ومئتين (1200) حتى سنة 2018 والذين يسهرون على تقديم النصائح والاستشارات التقنية والقانونية للفئات الرّغبة في الاستثمار، القيام بتحريات عن المستفيدين من القروض إن كانوا فعلاً بحاجة إلى هذه القروض أو لم يستفيدوا من قروض من قبل إلى جانب متابعة النشاط بعد إنشائه وكذا القيام بزيارات ميدانية لمنازل المستفيدين ومتابعتهم بخصوص تسديد "القروض"، معلنا عن "ورشات تكوينية" لمرافقي الوكالة في مجال تقنيات الاستقبال

<sup>1</sup> المرسوم الرئاسي رقم 14-04.

المرافقة ومتابعة المقاولين، وتكوينهم في كيفية إنشاء مشاريع ناجحة، ويعتبر مرافق الدائرة ركن أساسي في الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

#### خامساً: أنواع قروض الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر<sup>1</sup>

1- قروض من أجل شراء المواد الأولية مدعّمة بنسبة 100% من طرف الوكالة بدون فوائد.

2- قروض من إنشاء المشاريع تقدر بـ 1 مليون دينار جزائري وتصل إلى 250 ألف دينار جزائري في الجنوب حيث تساهم فيها:

الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بنسبة 29% ويساهم البنك بنسبة 70% ويساهم المستفيد بنسبة 1%.

سادساً: مساهمة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في إحداث مناصب الشغل في الفترة (2005-2020)

تساهم الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في خلق مناصب الشغل من خلال استحداث مشاريع تنموية تساعد في تخفيض معدلات البطالة ونوضحها في الجدول الآتي:

<sup>1</sup> تصريح المدير العام عبد الفتاح جبنون، القناة الأولى الاذاعة الجزائرية، <https://www.radioalgerie.dz/> شوهد يوم 2020/05/31 على الساعة 21:32.

جدول رقم (32): تطوّر عدد المناصب التي استحدثتها الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغّر في الفترة (2005-2020)

2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	
219641	161417	77934	91101	63148	25847	33331	4994	عدد المناصب
2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	السّنوات
4582	93677	26824	62766	22607	126152	176315	166053	عدد المناصب
1356389								المجموع

**المصدر:** من إعداد الباحثة بناء عن معطيات بيان السياسة العامة فبراير 2019، (ص5) وإحصائيات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغّر <https://www.angem.dz/ar>

نلاحظ من الجدول أنّ الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغّر ساهمت بنسبة كبيرة في خلق مناصب الشغل في الفترة (2005-2020)، حيث كان عدد المناصب 4994 منصب في سنة 2005 ليرتفع إلى 219641 منصب سنة 2012، لينخفض تدريجيا ابتداءً من سنة 2013 ليصل إلى 4582 سنة 2020.

كما قامت الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغّر بتقليص عدد الوثائق في تكوين ملف الاستفادة وهذه التسهيلات ساعدت في تجاوز الصّعوبات لدى صاحب المشروع لربح الوقت أكثر والشروع في إنجاز مشروعه، ما ينعكس على انخفاض مُعدّل البطالة والحدّ من هذه المشكلة، والذي يعتبر الهدف الأساسي للوكالة وهو خلق مناصب الشغل.

إنّ الصّعوبات التي واجهت الوكالة حسب تصريح<sup>1</sup> المدير العام للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغّر مطالبة المستفيدين بتسويق منتوجاتهم، مطالبة المستفيدين بتأجيل تسديد الديون.

<sup>1</sup> تصريح المدير العام عبد الفتاح جبنون، القناة الأولى الاذاعة الجزائرية، <https://www.radioalgerie.dz>، شوه يوم 2020/05/31 على الساعة 21:32

### الفرع الرابع: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC):

في إطار البرامج المختلفة المبادر بها من طرف السلطات العمومية والمُكرّسة لمحاربة البطالة والنّهيمش، يعمل الصندوق الوطني للتأمين على البطالة على تسيير جهاز دعم إحداث النشاطات لفائدة البطّالين أصحاب المشاريع.

#### أولاً: تعريف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة

تم إنشاء الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 188-94 المؤرخ في 26 محرم 1415 هـ الموافق لـ 06 جويلية 1994 المتضمن القانون الأساسي للصندوق، حيث جاء في نص المادة الأولى والثانية من المرسوم فإنّ الصندوق يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي ويوضع تحت وصاية الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، تعمل على تخفيف الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي، وفقاً لمخطط التعديل الهيكلي.

في بداية عام 1994 شملت التهديدات التي يتعرض لها الضمان الاجتماعي (الأمراض وحوادث العمل) بسبب انتشار البطالة لأسباب اقتصادية، لا يقتصر نظام التأمين ضد البطالة على تعويض العمال الذين فقدوا وظائفهم قسراً فحسب، بل أيضاً على وضع إجراءات لزيادة فرص العودة إلى العمل بشكل وقائي لشخصاً بـ:

- المساعدة على البحث عن الشغل.
- دعم العمل الحرّ.
- التكوين بإعادة التأهيل.

#### ثانياً: شروط الاستفادة من قرض الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC):

- ♦ أن يتراوح عمر الشخص بين ثلاثين (30) وخمسين (50) سنة، حيث تم تحديد شرط السن بموجب المرسوم الرئاسي رقم 19-58 المتعلق بدعم بدء الأعمال التجارية للعاطلين عن العمل الذين يتابعون مشاريع تتراوح أعمارهم بين ثلاثين (30) وخمسون (55) سنة<sup>1</sup>.
- ♦ أن يكون حاملاً للجنسية الجزائرية.

<sup>1</sup> المرسوم الرئاسي رقم 19-58 المؤرخ في 2 فبراير 2019، يعدل المرسوم الرئاسي رقم 03-514 المؤرخ في لـ 30 ديسمبر 2003، العدد 10، والمتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين الثلاثين وخمسة وثلاثين، ص 5.

- ◆ ألا يكون شاغلاً لمنصب عمل مأجور أو قد مارس نشاطاً لحسابه الخاص حين إيداعه للملف.
- ◆ أن يكون مسجلاً لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل بصفة طالب عمل.
- ◆ أن يتمتع بمؤهل علمي أو مهني.
- ◆ أن يكون قادراً على تجنيد إمكانيات مالية للمساهمة في تمويل مشروعه.
- ◆ أن لا يكون قد استفاد من تدبير إعانة الدولة في مجال إحداث النشاط (من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الوكالة الوطنية لدعم الاستثمار، الصندوق الوطني لضبط التنمية الفلاحية... إلخ).

### ثالثاً: مهام وأهداف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة:

حددت المادة الرابعة (4) من المرسوم المهام الأساسية للصندوق والمتمثلة فيما يلي<sup>1</sup>:

- 1- يضبط الصندوق باستمرار بطاقة للمخترطين ويضمن تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداوات التأمين عن البطالة ورقابة ذلك ومنازعاته.
- 2- تسيير الأداوات المقدمة بعنوان الخطر الذي يغطيه.
- 3- مساعدة ودعم إعادة انخراط البطالين المستفيدين قانونياً من أداوات التأمين عن البطالة في الحياة النشطة.
- 4- تنظيم الرقابة التي ينص عليها التشريع المعمول به في مجال التأمين عن البطالة.
- 5- التمويل الجزئي للدراسات المتعلقة بالأشكال غير النموذجية للعمل والأجور وتشخيص مجالات التشغيل ومكانه.
- 6- تقديم المساعدة للمؤسسات التي تواجه صعوبات في أعمالها من أجل المحافظة على مناصب الشغل حسب الأشكال والصيغ المقررة بموجب الاتفاقية.
- 7- إحداث مناصب شغل<sup>2</sup>.
- 8- إحداث نشاطات السلع والخدمات ومواكبة التسيج الاقتصادي.

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جويلية 1994، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، الجريدة الرسمية، العدد 44، ص 6.

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي رقم 04-01 المؤرخ في 03 جانفي 2004، يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، الجريدة الرسمية، العدد 03، ص 5.

9- تعويض البطالة: شرع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في تطبيق نظام تعويض البطالة لفائدة العمال الأجراء، ابتداءً من سنة 1994 الذين فقدوا مناصب شغلهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية.

ومن مهام الصندوق الأولى، دفع تعويض البطالة، حيث استفاد منه لغاية أواخر سنة 2006:

- أكثر من 189.830 عاملاً مُسرحاً من مجموع 201.505 مُسجلاً، أي بنسبة استيفاء 94 بالمائة.
  - يناهز عدد المستفيدين الذين تمّ توقيف تعويضاتهم جرّاء عودتهم إلى العمل بعقود محدّدة المدّة أو بقائهم بالمؤسّسات المؤهّلة للتصفيّة 5.275 مستفيداً.
- أكبر موجة تسجيل في نظام التأمين عن البطالة تمّت في الفترة الممتدّة بين سنتي 1996 و 1999 التي سايرت تنفيذ إجراءات مخطّط التعديل الهيكليّ، عند ذاك بدأ منحى الانتساب في التقلّص.

انطلاقاً من سنة 1998 إلى غاية سنة 2004، قام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، بتنفيذ إجراءات احتياطيّة بإعادة إدماج البطّالين المستفيدين عن طريق المرافقة في البحث عن الشغل والمساعدة على العمل الحرّ تحت رعاية مستخدمين تمّ توظيفهم وتكوينهم خصيصاً ليصبحوا مستشارين- منشطين على مستوى مراكز مزوّدة بتجهيزات ومعدّات مُخصّصة لهذا الشأن، بهذا تمّ تسجيل النتائج الآتية:

- أكثر من 11.583 بطّالاً تمّ تكوينهم من طرف المستشارتين (المنشطين في مجال تقنيّات البحث عن الشغل).
- أكثر من 2.311 بطّالاً تمت مرافقتهم في إحداث مؤسّساتهم المُصغّرة.
- أكثر من 12.780 بطّالاً تابعوا منذ سنة 1998 تكوينات لاكتساب معارف جديدة تؤهّلهم لإعادة الإدماج في حياتهم المهنيّة.
- منذ سنة 2004، وبتقلّص عدد المسجّلين في نظام التأمين عن البطالة، تمّ تسطير التّكوين بإعادة التّأهيل لصالح البطّالين ذوي المشاريع والمؤسّسات المُدمجة في إجراءات ترقية التّشغيل.

10- دعم إحداث النّشاطات من طرف البطّالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة وثلاثين (35) وخمسين (50) سنة:

كجزء من خطة دعم التنمية الاقتصادية وتنفيذ برنامج رئيس جمهورية الخاص بمكافحة البطالة وعدم الاستقرار، بدأ صندوق الوطني للتأمين عن البطالة منذ عام 2004 بإدخال نظام لدعم أنشطة العاطلين

عن العمل من خلال المشاريع البالغين بين خمسة وثلاثين (35) إلى خمسين (50) عامًا إلى غاية يونيو 2010

11- جهاز دعم إحداث وتوسيع النّشاطات لصالح البطّالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين (30) وخمسين (50) سنة:

سمحت الإجراءات الجديدة المتّخذة ابتداءً من سنة 2010 لفائدة الفئة الاجتماعية التي يتراوح عمرها ما بين ثلاثين (30) وخمسين (50) سنة الالتحاق بالجهاز، بمزايا متعدّدة منها مبلغ الاستثمار الإجمالي الذي أصبح في حدود عشرة (10) ملايين دج بعدما كان لا يتعدى خمسة (05) ملايين دج، وكذا إمكانية توسيع إمكانات إنتاج السلع والخدمات لذوي المشاريع النّاشطين<sup>1</sup>.

تُنجز المشاريع الاستثمارية من طرف البطّالين ذوي المشاريع البالغين من العمر ما بين (30-50 سنة) في إطار إحداث النّشاطات وتوسيعها.

#### رابعاً: تعريف مشروع إحداث مؤسسة مُصغرة:

هو إنجاز مُنشأة اقتصادية جديدة سواء مؤسسة أو وحدة أو ورشة أو غيرها لممارسة نشاط إنتاج سلع أو خدمات، ويمكن توسيع المؤسسة من أجل التوسيع في النّشاطات المدرة للثروة، والتي تخلق مناصب شغل وذلك بزيادة قدرات إنتاج السلع باستثناء النّشاطات التجارية (بيع السلع المشتراة)، من خلال اقتناء تجهيزات جديدة أو معدّات لأجل تلبية متطلّبات السوق.

خامساً: نمط تمويل الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC: تتمثل التركيبة المالية للصندوق

نمطين هما:

أولاً: نمط التمويل ثلاثي الأطراف: يتم حسب مستويين اثنين هما:

- المستوى الأول:

• قيمة الاستثمار: حدّ استثماري تساوي قيمته أو تقلّ عن خمسة (5) ملايين ديناراً جزائرياً التمويل يكون بهذا الشكل:

<sup>1</sup> الموقع الرسمي، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة <https://www.cnac.dz/>

- مساهمة شخصية بـ 1% من المبلغ الإجمالي للاستثمار.
- قرض بدون فائدة ممنوح من طرف الصندوق بـ 29% من المبلغ الإجمالي للاستثمار.
- القرض البنكي بـ 70%.

- المستوى الثاني:

- قيمة الاستثمار: حدّ استثماري تزيد قيمته عن خمسة (5) ملايين ديناراً جزائرياً إلى عشرة (10) ملايين دينار جزائري التمويل يكون بهذا الشكل:
- مساهمة شخصية بنسبة 02% من المبلغ الإجمالي للاستثمار.
- قرض بدون فائدة ممنوح من طرف الصندوق بـ 28% من المبلغ الإجمالي للاستثمار.
- مساهمة البنك: مبلغ القروض البنكية تمثل بـ 70% من مجموع الاستثمار مهما تكن قيمته المالية، وتقدر مدة القرض البنكي بثمانية سنوات (8).

**ثانياً: نمط التمويل الذاتي:** يمكن للبطالين ذوي المشاريع إحداث مؤسسة مُصغّرة، ممولة كلياً بأموالهم الخاصة حيث يستفيدون من جميع الامتيازات المقررة في إطار الجهاز (مرافقة وامتيازات جبائية).

**سادساً: الامتيازات الممنوحة من طرف الجهاز<sup>1</sup>:**

- ✓ مرافقة شخصية من طرف منشطين مستشارين في مجال إحداث النشاطات وتوسيعها.
- ✓ قرض غير مكافأ أو قرض دون فائدة ممنوح من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
- ✓ قرض غير مكافأ إضافية مُخصّصة عند الاقتضاء، تكملة للقرض غير المكافأ العادي حسب الصيغ الثلاث (3):

**1- قرض بدون فائدة خاص بورشات متنقلة:**

هو عبارة عن إعانة مالية إضافية بدون فائدة بقيمة 500.000 دج قابل للتسديد مُخصّصة لاقتناء ورشات متنقلة تمنح استثناءً لذوي المشاريع المتخرجين من التكوين المهني، والمهتمين لصيغة التمويل الثلاثي في مرحلة إحداث النشاط ولممارسة نشاطاتهم غير المستقرة (ترصيص، كهرباء العمارات، التدفئة والتبريد، تركيب الزجاج، دهن العمارات، ميكانيك السيّارات).

<sup>1</sup> وثائق مقدمة من الوكالة الوطنية للتأمين عن البطالة لولاية الجلفة.

## 2- قرض بدون فائدة خاص بكراء محل:

هو عبارة عن إعانة مالية إضافية تمنح لذوي المشاريع بمبلغ يقدر بـ 500.000 دج قابل للتسديد بغرض التّكفل بإيجار المحلات المخصّصة لإحداث نشاط المُراد القيام به، يمنح استثناءً لذوي مشاريع التّمويل الثلاثي في مرحلة إحداث النّشاط.

3- قرض بدون فائدة خاص بالمكاتب الجماعيّة: هو عبارة عن دعم مالي إضافي للخريجين يصل إلى 1,000,000 دج لتغطية تكاليف استتجار الشركات الراغبة في إنشاء مكاتب مشتركة للقيام بأنشطة في مجالات الطب والمساعدة القانونية والمحاسبة وغيرها، محاسباً مؤهلاً ومكتب بحث ومكاتب الدّراسات والمتابعة الخاصّة البناء والأشغال العموميّة والرّي، يمنح استثناءً لذوي مشاريع التّمويل الثلاثي في مرحلة إحداث النّشاط.

إنّ القروض غير المكافئة الإضافيّة الممنوحة تكون على عاتق ميزانيّة الدّولة، وهذه القروض الثلاثة غير المكافئة الإضافيّة غير المتراكمة تمنح فقط في مرحلة إنشاء النّشاط وهي:

- قرض بنكي بفوائد منخفضة بنسبة مائة (100%) .

- ضمان القرض البنكي من طرف صندوق الكفالة المشتركة للضّمان.

- امتيازات جبائيّة في مرحلتي إنجاز واستغلال المشروع.<sup>1</sup>

سابعاً: مساهمة الصّندوق الوطني للتأمين عن البطالة في استحداث مناصب الشّغل:

يُمثّل الصّندوق الوطني للتأمين عن البطالة آليّة من آليات التّشغيل الذي يخلق مشاريع للشّباب من أجل محاربة البطالة واستحداث مناصب الشّغل كما يوضّح الجدول الآتي:

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 18-192، المؤرخ في 22 يوليو سنة 2018، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 04-02 المؤرخ 10 ذي القعدة عام 1424 الموافق 3 يناير 2004، العدد 44 والمتضمن شروط الاعانات الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين مابين ثلاثين (30) وخمسين (50) سنة ومستوياتها، ص12.

الجدول رقم (33): تطوّر عدد المناصب التي استحدثها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في الفترة ما بين (2004-2018)

2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	
35953	15804	9674	5781	6949	6078	5159	34	عدد المناصب
2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	السنوات
-	13229	8299	13655	37921	37000	41786	59125	عدد المناصب
296447								المجموع
145000 مشروع								عدد المشاريع

**المصدر:** من إعداد الباحثة بناء عن تصريح حمودي محمد، المدير العام لصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الإذاعة الجزائرية، القناة الأولى، وبيان السياسة العامة فبراير 2019، ص6.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه، أن الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ساهم في استحداث مناصب الشغل من خلال المؤسسات المصغرة، في سنة 2004 استحدثت 34 منصب ليصل الى 59125 منصب لسنة 2012، ولتتخفص مناصب الشغل تدريجيا في السنوات الاخيرة، حيث انخفضت إلى 41789 منصب لتصل الى 13229 منصب سنة 2018. ربما يعود الانخفاض إلى الازمة المالية التي مرت بالبلاد بسبب انخفاض أسعار البترول.

**الفرع الخامس: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ):**

أنشئت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-96 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، حيث نصّت المادة الأولى من المرسوم على إنشاء الوكالة على ما يلي<sup>1</sup>: " هيئة ذات طابع خاص تسري عليها أحكام هذا المرسوم، تُسمّى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وتُدعى في صلب النصّ الوكالة"، وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 96-96، الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 52 الصادرة في 11 سبتمبر 1996، ص12.

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي رقم 96-96، الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 52 الصادرة في 11 سبتمبر 1996، ص12.

ومؤخراً أسندت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب التي كانت سابقاً تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل رسمياً إلى وزارة المؤسسات الصغيرة والمؤسسات الناشئة واقتصاد المعرفة بموجب مرسوم تنفيذي رقم 110-20 مؤرخ في 05 ماي 2020، كما استبدلت عبارة "الوزير المكلف بالعمل والتشغيل" بعبارة وزير المؤسسات الصغيرة والمؤسسات الناشئة واقتصاد المعرفة.<sup>1</sup>

#### أولاً: شروط الاستفادة من مشاريع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ):

1. السن المحدد للاستفادة من مشاريع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب هو بين 19 و 35 سنة ويمكن تمديده إلى 40 سنة في حال الالتزام بإحداث ثلاث فرص عمل.

2. المؤهلات في القطاع الذي ترغب في الاستثمار فيه ولا ينبغي تجاهل جانب واحد وهو أن أي شاب لديه مؤهلات إدارية، قادم من خريجي علوم التسيير والإدارة، يمكنه على سبيل المثال إدارة شركة صغيرة في القطاع الصناعي أو أي مجال آخر، مع الآخرين في المجال الذي ينشط فيه.

#### ثانياً: نمط التمويل للوكالة الوطنية لدعم التشغيل الشباب:

1- التمويل الثنائي: يتكوّن رأس المال من المساهمة المالية الشخصية للشباب المستفيد والقروض التي

تمنحه الوكالة، وينقسم هيكل هذا النوع من التمويل إلى مستويين كالآتي:

الأول: يكون مبلغ الاستثمار فيه 5.000.000 دج، تساهم الوكالة بنسبة 29%، أما المساهمة الشخصية يكون فيها المساهمة بنسبة 71%.

الثاني: مبلغ الاستثمار فيه من 5.000.000 دج إلى 10.000.000، تساهم الوكالة بنسبة 28% والمساهمة الشخصية بنسبة 72%.

2- التمويل الثلاثي: ويشمل المساهمة المالية للشباب المستفيد صاحب المشروع، والقروض بدون فائدة

تمنحه الوكالة، وقروض بنكي تتحمل الوكالة جزء من فوائده، يتوقف مستوى التغطية حسب طبيعة النشاط وموطنه، ويتم ضمانه من طرف صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض

الممنوحة، ويتعلق هذا النوع من التمويل بمستويين هما كالآتي:

الأول: مبلغ الاستثمار 5.000.000، المساهمة الشخصية: 1%، الوكالة: 29%، البنك: 70%.

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 29-110 مؤرخ في 12 رمضان عام 1441 الموافق لـ 5 ماي سنة 2020، الجريدة الرسمية، العدد 27، ص 09.

**الثاني:** مبلغ الاستثمار 5.000.000 إلى 10.000.000 المساهمة الشخصية: 2%، الوكالة: 28% البنك: 70%.

**3- التمويل الذاتي:** وحسب المرسوم التنفيذي 18-191 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1439 الموافق 22 يوليو سنة 2018، والمتضمن تحديد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها والتي تنص المادة الثانية (2) منه على أنه: يستفيد الشاب أو الشباب ذوي المشاريع الذين اختاروا صيغة التمويل الذاتي من نفس الامتيازات الممنوحة المنصوص عليها بعنوان الجهاز المتعلق بترقية المؤسسة المصغرة باستثناء القروض الإضافية غير المكافأة المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.

كما تنص المادة الثالثة من نفس المرسوم على أن الاستثمارات التي استفاد الشباب من الامتيازات المنصوص عليها في التشريع محل متابعة خلال فترة الاستفادة من هذه الامتيازات طبقاً للإجراءات التي وضعتها الوكالة الوطنية دعم التشغيل وتسليم صاحب المشروع قرار منح الامتيازات الجبائية بعنوان الاستغلال عن كل سنة ضريبية، قابل للتجديد إلى غاية انتهاء فترة الإعفاء الممنوحة، ويكون تجديد القرار مشروطاً باحترام الشاب صاحب المشروع للالتزامات المفروضة عليه<sup>2</sup>.

#### رابعاً: تقييم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)

إن مؤشر التشغيل هو أحد آليات تقييم أداء الوكالات التشغيلية، فكلما يرتفع عدد المناصب ينخفض معدل البطالة، والعكس وهذه العلاقة قد تقودنا إلى تقييم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من خلال عدد المناصب التي خلقتها في الفترة ما بين (2000 و 2018).

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 18-191، 22 يوليو سنة 2018، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 6 سبتمبر سنة 2003، العدد 44، المتضمن يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها، ص 10.  
<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي رقم 18-191، مرجع سابق الذكر، ص 11

**الجدول رقم (34): تطوّر المشاريع المُمَوَّلة وعدد مناصب الشغل المستحدثة من الوكالة خلال الفترة (2018-2000)**

السنوات	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
عدد المناصب	57812	31418	22685	24500	30376	19077	14771	19631	20152	28735
السنوات	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
عدد المناصب	/	*9227	*9805	15119	51670	40856	96233	129203	92682	60132
مجموع المناصب	789653									
مجموع المشاريع	338279									

**المصدر:** من إعداد الباحثة بناءً عن معطيات الديوان الوطني للإحصاء، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وبيان السياسة العامة 2019.

نلاحظ من الجدول أعلاه أنّ هناك ارتفاع في عدد المناصب ابتداء من سنة 2000 والتي قدر بـ 28735 منصب، لتصل إلى 129203 منصب سنة 2012، ليشهد في السنوات ما بعدها انخفاض تدريجي إلى أن وصل عدد المناصب سنة 2018 إلى 9227 منصب. أما بالنسبة لعدد المشاريع الممولة خلال الفترة (2018-1997) فقد بلغت 376000 مشروع كما سيوضح الجدول الآتي:

**الجدول رقم (35): عدد المشاريع المُمَوَّلة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب خلال الفترة (2018 - 1997 )**

2018-1997		الفترة الزمنية
%100	376000	عدد كلّ المشاريع المُمَوَّلة
%91	355000	عدد المشاريع النّاجحة
%9	21000	عدد المشاريع الفاشلة
%84	-	نسبة تسديد الدّيون

**المصدر:** سميرة جيدر، تصريح المديرية العامة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، في مقابلة تلفزيونية في قناة النهار TV

يمثل الجدول أعلاه المشاريع الممولة، الناجحة منها والفاشلة، والتي قدرت نسبة المشاريع الناجحة بـ 91%، أمّا المشاريع الفاشلة قدرت نسبتها بـ 9%.

يمكن القول حسب الاحصائيات المذكورة والتصريحات من المسؤولين أعلاه أن جل المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب، هي مشاريع ناجحة، وبالتالي ساهمت في خلق مناصب الشغل والقضاء على البطالة.

#### الفرع السادس: الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (ANAD):

تعتبر الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، تقوم بتسيير جهاز ذو مقاربة اقتصادية فعالة<sup>1</sup>، تهدف إلى خلق مناصب الشغل وخلق ثروة.

#### 2- أهداف الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (ANAD)

- خلق مناصب الشغل.

- خلق الثروة.

- تشجيع المقاولاتية.

- الانتقال من المقاربة الاجتماعية إلى مقاربة اقتصادية بحتة.

- دعم المؤسسات المتعثرة.

3- مساهمة الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية في خلق مناصب الشغل<sup>2</sup>: تم استحداث 38243

منصب شغل، عبر وكالة أناد منذ جانفي 2020 وإلى غاية 30 جوان 2022، وتمويل مشاريع 16327 مؤسسة مصغرة وخلق 38243 منصب شغل.

<sup>1</sup> موقع الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية: <https://promoteur.anade.dz>

<sup>2</sup> مرجع نفسه.

#### 4- نمط التمويل الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (ANAD)<sup>1</sup>:

##### 1.4 التمويل الثلاثي:

##### - فئة البطالين والطلبة:

المساهمة الشخصية تقدر بـ 5% أما مساهمة البنك بـ 70% أما مساهمة الوكالة بـ 25%، مدة تسديد (القرض 18 شهرا، و 5 سنوات للبنك، وبعد انقضاء المدة يتم تسديد القرض غير مكافئ) كافة المناطق.

##### - فئة غير البطالين:

مناطق الجنوب: مساهمة شخصية بـ 10%، البنك بـ 70%، الوكالة بـ 20%.

مناطق الهضاب العليا: المساهمة الشخصية بـ 12%، البنك بـ 70%، الوكالة بـ 18%.

بقية المناطق: المساهمة الشخصية بـ 15%، البنك بـ 70%، الوكالة بـ 15%.

مدة التسديد (القرض 18 شهرا، و 5 سنوات للبنك، وبعد انقضاء المدة يتم تسديد القرض غير مكافئ 5 سنوات) كافة المناطق.

##### 2.4 التمويل الثنائي:

- مساهمة شخصية 50%، مساهمة الوكالة 50%، مدة التسديد 6 أشهر وبعد انقضاء المدة يتم تسديد القرض غير مكافئ (5 سنوات).

##### 3.4 التمويل الذاتي: يساهم بنسبة 100%.

#### 5- شروط التأهيل للاستفادة من الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (ANAD):

- أن يكون سن حامل المشروع يتراوح ما بين 18 و 55 سنة.

- ألا يكون حامل المشروع قد استفاد من إعانة لاستحداث نشاط ما من مختلف أجهزة الدعم.

- أن يكون حامل الم- أن يقدم حامل المشروع مساهمة شخصية مطابقة لأحد صيغ التمويل المختارة.

شروع ذوي شهادة أو تأهيل مهني و/أو له مهارات معرفية معترف بها بشهادة أو أي وثيقة مهنية أخرى.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> موقع الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية [//https://promoteur.anade.dz](https://promoteur.anade.dz)

<sup>2</sup> موقع الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية.

يمكن القول أن من أجل تكثيف النسيج الصناعي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، قامت الدولة باستحداث مجموعة من السياسات والآليات لدعم وترقية هذه المؤسسات بغرض تقديم الدعم المالي للمؤسسات المتعثرة، من بينها الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، وهذه الأخيرة تهدف إلى الانتقال من المقاربة الاجتماعية إلى المقاربة الاقتصادية البحتة، ويعتبر الداعم الأول لحاملي المشاريع، والشباب المقاول الراغب في غوص غمار المقاولاتية وريادة الأعمال بهدف صناعة الثروة واستحداث مناصب العمل.

جاء هذا القرار بعد التعقيدات التي فرضها ملف وكالة دعم تشغيل الشباب، حيث سوف تعتمد على استراتيجية ناجعة لضمان المرافقة الدائمة لحاملي المشاريع، ليكون لها صدى على المستوى الوطني كأصحاب المؤسسات.

ساهمت الوكالة في توفير مناصب الشغل وامتصاص البطالة، كما تم دمج وكالتي تسير القرض المصغر ودعم وتنمية المقاولاتية دون تسريح العمال.

نستنتج مما سبق أن صناعات السياسة العامة التشغيلية، قاموا بإنشاء العديد من الآليات والهيكل والبرامج من أجل إعطاء فرصة للشباب من خلال انشاء المشاريع التي تخلق الثروة والمساهمة في الرفع من الانتاج المحلي والقومي، بالإضافة إلى خلق مناصب الشغل والحد من ظاهرة البطالة وتخفيف العبء عن الدولة، وفتح مناصب الشغل في القطاع الخاص بالموازاة مع الوظيف العمومي، فهناك مشاريع نجحت وحققنا الهدف المرجو، كما لا يمكننا أن نتغاضى عن المشاريع التي لم تر النور، ممكن لأنها وهمية لم تتجسد على أرض الواقع، أو أنها فشلت بسبب التموين أو غيرها من الأسباب والعراقيل التي تواجه حاملي المشاريع.

### خلاصة الفصل الثالث:

بعد عرض هذا الفصل والمتضمن السياسات التشغيلية بالجزائر بين سياقات التشكل والآليات الهيكلية للتشغيل، يمكن استخلاص النتائج الآتية:

- بما أن العمل هو العنصر الأساسي للإنتاج ومحور كل ثروة تعود بالنفع على البشرية، سعت الجزائر منذ الاستقلال إلى تشريع قانون ينظم علاقات العمل كجزء من جهودها لتوسيع سيادتها القانونية فقانون العمل له أهمية على المستويين الاجتماعي والاقتصادي.

- شهد سوق الشغل في الجزائر، خلال فترة التسعينات وبداية الألفية الثالثة، اختلالات مستمرة ومتنامية تميزت بتجاوز العرض للطلب.

- إن الدعم الواسع للمؤسسات المصغرة هو نتيجة لسياسة الإنفاق العام التوسعية بسبب ارتفاع أسعار النفط مما يعني أن السياسة التشغيلية في الجزائر تعتمد على سياسة ظرفية.

- فرضت مشكلة البطالة في الجزائر على صانعي السياسة العامة وضع التشغيل من أولويات الأجندة السياسية، كعنصر هام للتنمية من جهة، وتلبية لمطالب اجتماعية من جهة أخرى، حيث قطعت الجزائر أشواطاً كبيرة في مجال التشغيل والتي تعتمد على سياسات الإنفاق التوسعي القائمة على سياسة التخطيط مما أدى إلى زيادة فرص العمل وانخفاض البطالة بسبب التفاعل بين السياسات التشغيلية، وقد عرفت مرحلة المخططات التنموية نتائج إيجابية بسبب التركيز على عنصر الاستثمار المولد لفرص العمل.

- أن قطاع التوظيف العمومي ساهم بشكل ملحوظ في تقليص معدل البطالة واستقطاب اليد العاملة.

- ساهم إنشاء هياكل وبرامج وآليات التشغيل، فضلاً عن دعم وتشجيع الشركات الصغيرة التي توفر المزيد من فرص العمل، بشكل كبير في تقليص الفجوة بين العرض والطلب على العمالة، وخلق مناصب الشغل.

- إن أزمة البترول التي شهدتها الجزائر في الآونة الأخيرة وانهيار أسعاره، أدت بالدولة إلى إعادة النظر في السياسة المنتهجة في تمويل مشاريع، حيث تقرر تجميد تمويل جميع المشاريع في سنة 2016 ماعدا المتعلقة بالفلاحة والصناعات التقليدية والمحلية، لما لها من أهمية في دعم اقتصاد البلاد وتسريع حركة

التنمية، كما يمنح الصندوق قروضاً إضافية لأصحاب المشاريع التي حققت نجاحاً من حيث الإنتاج ويساهم في توسيعها مما يؤدي إلى خلق مناصب عمل أكثر.

- على الرغم من التراجع الذي شهدته الجزائر في الموارد المالية جزاء انخفاض مداخيل المحروقات فإن الدولة واصلت دعمها لأجهزة التشغيل والسياسات الرامية إلى خلق النشاطات وتشجيع الاستثمار المنتج من خلال وضع تدابير تحفيزية ذات طابع جبائي وشبه جبائي وتحسين مناخ الأعمال إلى جانب تدليل الصعوبات التي تواجهها المؤسسات المصغرة المستحدثة ضمن أجهزة دعم النشاطات.

## الفصل الرابع:

تأثير سياسات التشغيل في الحد من البطالة بالجزائر: دراسة ميدانية لعينة من الشباب المستفيد من برامج التشغيل

### تمهيد:

تعدّ الدراسة الميدانية معبراً أساسياً لمعرفة الحقائق العلميّة والعملية المرتبطة بمجتمع البحث، فنزول الباحث إلى الميدان ما

هو إلا خطوة نحو جمع وتحصيل بيانات أمبريقية تكمل ما تمّ تحصيله نظرياً وليس هذا فقط، بل تتعدى ذلك إلى تحليل ما تمّ تحصيله للخروج بنتائج عامّة تجيب بصورة مباشرة عن مشكل البحث المطروح لتأييد أو نفي فرضياته، وتم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث، حيث يضم المبحث الأول الاجراءات المنهجية للدراسة، والذي تم التطرق فيه على المجال الزمني والمكاني والبشري وطريقة اختيار العينة والأدوات المستعملة للدراسة وغيرهم، أما المبحث الثاني يضم تفرغ البيانات وتفسيرها وتحليلها، أما المبحث الثالث فقد تضمن تحليل النتائج ومناقشة الفرضيات.

### المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

يتناول هذا المبحث توصيفا شاملا للإجراءات المنهجية التي تم استخدامها والاعتماد عليها أثناء انجاز هذه الدراسة، ويتضمن تحديد المجال المكاني والزمني والبشري للدراسة، وعينة الدراسة، وأدوات الدراسة والأساليب والمعالجات الإحصائية.

#### المطلب الأول: مجالات الدراسة:

##### أ- المجال المكاني للدراسة:

##### - الموقع الجغرافي:

تقع دولة الجزائر في جهة الشمال الغربي من القارة الإفريقية، حيث تحدّها من الجهة الغربية المملكة المغربية، والجمهورية الموريتانية، والجمهورية العربية الصحراوية، ومن الجهة الجنوبية دولتا النيجر ومالي، ومن الجهة الشرقية دولتا ليبيا وتونس، ويحدّها من الجهة الشمالية البحر الأبيض المتوسط.

##### - الموقع الفلكي:

تقع الجزائر فلكياً على خط طول درجتين شرق خط غرينتش، وعلى دائرة عرض 28 شمال خطي الاستواء.

##### ب- المجال البشري:

هو وحدة المعاينة أو الوحدة الإحصائية التي مرّت بها الاستمارة وهي المجال المتعلق بالعناصر الممثلة لوحدات العينة، تعبّر عن المجتمع الذي نريد معرفة وتكوين فكرة عنه، ومن هم الأشخاص الذين يسألون.<sup>1</sup>

والمجال البشري يقصد به عدد الأفراد محل الدراسة، هم الأشخاص المستفيدين من البرامج التشغيلية من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، جهاز الإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات وجهاز المساعدة للإدماج المهني.

<sup>1</sup> عمار بوحوش، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، دار الطبعة، ط2، بيروت، 1986، ص49

### ج- المجال الزمني:

ويقصد بالمجال الزمني للدراسة هو أحد حدود البحث الرئيسية والمقصود بالمجال الزمني للدراسة العلمية. وهو المدة أو الفترة التي يحتاجها الباحث في جمع المعلومات والبيانات الميدانية للدراسة وتمت على مراحل نذكرها:

#### • المرحلة الأولى:

تمت فيها مقابلة المسؤولين (الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، جهاز الإدماج المهني لحاملي الشهادات) لولاية الجلفة لقرىها من مكان سكني لأخذ معلومات أولية حول طبيعة البرنامج والتسهيلات والإجراءات التي تقدم للمستفيد، والتي امتدت من 03 مارس 2018 إلى 10 جوان 2018.

#### • المرحلة الثانية:

تمت فيها إعداد الاستمارة وتنفيذها بشكل نهائي بعد موافقة المشرف ابتداءً من 17 ديسمبر من سنة 2019 إلى غاية فيفري 2021 والتي تمّ فيها جمع الإجابات من المبحوثين.

#### المطلب الثاني: عينة الدراسة:

تمر عملية اختيار العينة بأربع مراحل:

1- تحديد المجتمع الأصلي للدراسة: يجب على الباحث أن يحدد منذ البداية هدف الدراسة ونوعها والأفراد الذين تشملهم والذين لا تشملهم الدراسة، وهذا يساعد في تحديد مجتمع الدراسة الأصلي تحديداً دقيقاً وواضحاً، فالمجتمع الأصلي التي تم اعتماده في هذه الدراسة هم المستفيدين من برامج السياسات التشغيلية الخاصة بـ:

- ◀ المستفيدون من الوكالة الوطنية للتشغيل للشباب ( ANSEJ).
- ◀ المستفيدون من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC).
- ◀ المستفيدون من الوكالة الوطنية للقرض المصغر (ANGEM).

◀ المستفيدون من جهازي المساعدة الاجتماعي والمهني.

2 - إعداد قائمة بأفراد المجتمع الأصلي للدراسة: وهذا يتم بعد تحديد المجتمع الأصلي للدراسة بدقة.

3- التعرف على خصائص المجتمع الأصلي للدراسة: فيجب على الباحث أن يتعرف على خصائص هذا المجتمع من حيث مدى التجانس والعدد.

4- اختيار عينة ممثلة:

بعد حصر جميع مفردات مجتمع الدراسة الأصلي، يتم اختيار عينة الدراسة، ويجب أن يتم التأكد من أن العينة تمثل مجتمع الدراسة تمثيلا صادقا حتى يمكن أن يتم تعميم النتائج على المجتمع الأصلي إن العينة السليمة هي العينة التي تمثل مجتمع الدراسة تمثيلا صادقا.

بما أنه من الصعب على الباحث أن يتصل بعدد كبير من المعنيين بدراسته لكي يطرح عليهم الأسئلة ويحصل منهم على الأجوبة، فإنه لا مفر من الالتجاء إلى أسلوب أخذ العينات التي تمثل المجتمع الأصلي حتى يستطيع أن يأخذ صورة مُصغرة عن التفكير العام، واختيار العينات يمرّ بعدة مراحل، ونظرا لصعوبة حصر مجتمع البحث من طرف الباحث، كون أن المستفيدين من هذه البرامج متوزعين عبر السنوات وأيضاً جغرافياً، وكذا انجزت الدراسة في فترة تمر بها البلاد والعالم من أزمة صحية جائحة فيروس كورونا وما تطلب من فرض اجراءات وقائية لتفادي انتشاره، ولأجل انجاز الدراسة الميدانية واختيار عينة ملائمة للدراسة، يمكن الاعتماد على فحص أجوبتها وآراءها لإيجاد استنتاجات وللإجابة على فرضيات الدراسة، وبعد الحصول على عينة كافية لتمثيل المجتمع الأصلي، فإن الدراسة الرّاهنة قد اعتمدت على العينة الحصصية القصدية والتي تعتمد على تحديد الوحدات المطلوب دراستها و اختيارها بشكل مباشر، وكذا تتجلى في أن اختيارنا مقصود تبعا لأشخاص معينين تتوفر فيهم صفات محددة (طبيعة الاستفادة - نجاح المشاريع..الخ)، والتي استخدمت من أجل ضمان تمثيل مختلف مجموعات مجتمع البحث في عينة الدراسة و التي أجريت على 857 مفردة، كما أن مجتمع البحث تمثل في جميع المستفيدين من عقود ما قبل التشغيل والادماج المهني والوكالة الوطنية لتشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة و الوكالة الوطنية للتسيير القرض المصغر، ومنه تم اختيار عينة البحث.

### المطلب الثالث: وسائل جمع البيانات والمعلومات:

بعد الإلمام بأساليب اختيار العينات، نتطرق الآن إلى وسائل جمع البيانات المعتمدة في الدراسة:

#### أولاً: الملاحظة:

وهي توجيه الحواس لمشاهدة ومراقبة ظاهرة البطالة، السياسات التشغيلية، معلومات المسؤولين، بهدف كسب معرفة جديدة عن الدراسة.

#### ثانياً: المقابلة:

بما أنّ المقابلة من الأدوات الرئيسية لجمع المعلومات والبيانات وأكثرها استعمالاً، لذلك لجأت إليها بمقابلة المسؤولين عن وكالات التشغيل لولاية الجلفة من حيث:

- كيفية الاستفادة من برنامج التشغيل.
- العراقيل التي تواجه المستفيدين.
- التحفيزات المقدمة.
- مدة استلام المشروع.
- تسديد الديون.

فقد أفادتنا هذه المقابلات كثيراً في الكشف عن معلومات هامة تفيد الدراسة.

#### ثالثاً: الاستبيان:

الاستبيان هو "مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين، يتم وضعها في استمارة ترسل للأشخاص المعنيين بالبريد أو باليد تمهيداً للحصول على أجوبة الأسئلة الواردة فيها، وبواسطتها يمكن التوصل إلى حقائق جديدة عن الموضوع أو التأكد من معلومات متعارف عليها لكنها غير مدعمة بحقائق"<sup>1</sup>، وينقسم الاستبيان محل الدراسة إلى:

<sup>1</sup> عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2014، ص 67.

أ- من حيث طرح الأسئلة:

- الاستبيان المغلق: والتي تكون الإجابة فيها على الأسئلة في العادة محددة بعدد من الخيارات: "نعم" و "لا"، ويمتاز هذا النوع بـ:

- سهولة تفرغ المعلومات منه.
- قلة التكاليف.
- لا يأخذ وقتا طويلا للإجابة عن الأسئلة.
- يحتاج المستجيب لاختيار الجوانب المناسبة له.

ومثال عن ذلك: هل استفدت من الخبرة المهنية في المؤسسة؟

نعم  لا

- الاستبانة المغلقة - المفتوحة:

هي مجموعة من الأسئلة منها مغلقة تتطلب من المبحوثين اختيار الإجابة المناسبة لها، ومجموعة أخرى من الأسئلة مفتوحة، وللمبحوثين الحرية في الإجابة. ويتميز بـ

- أكثر كفاءة في الحصول على معلومات.
- يعطي فرصة لإبداء الرأي.

ومثال على ذلك من استمارة الاستبيان الدراسة:

هل واجهت عراقيل عند تقدمك لطلبك؟

نعم  لا

إذا كانت إجابتك بـ لا فما هي العراقيل التي واجهتك؟

اذكرها:

ب- نوع الاستبيان من حيث طريقة التطبيق وطرق توزيع الاستبيان:

اعتمدت على الاستبيان المدار ذاتيا من قبل المبحوثين، وتم التوزيع عن طريق البريد الالكتروني، ومواقع التواصل الاجتماعي، كما اعتمدت في هذه الدراسة على الاستبيان الالكتروني نظراً لتزامن وقت الدراسة الميدانية مع الأزمة الصحية التي مرت بها البلاد جائحة فيروس كورونا، ومع فرض إجراءات وقائية والتباعد الاجتماعي، ولم يكن مجتمع الدراسة محصوراً في منطقة جغرافية صغيرة، وهو استبيان لا يختلف عن الاستبيان الورقي إلا أن الميزة الخاصة هو استبيان متعلق بشبكة الانترنت ويصمم بطريقة الكترونية ويوضع عن طريق رابط الكتروني يدخل اليه المبحوثين الذين لديهم اتصال بالانترنت يجب من خلالها المبحوثين، وتم توزيعه عبر البريد الالكتروني، ومن خلال عنوان مخصص عبر صفحات ومواقع الانترنت، وعن طريق مواقع التواصل الاجتماعي.

### المبحث الثاني: تفريغ الاستبيان

المحور الأول: البيانات الشخصية:

#### 1- الجنس:

الجدول رقم (36) يبين الجنس:

الأجوبة	التكرار	النسبة (%)
أنثى	264	30,81 %
ذكر	593	69,19 %
المجموع	857	100 %

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا عن بيانات الاستثمار

يتبين من خلال نتائج الجدول أنّ الفئة السائدة في عينة الدراسة هي فئة الذكور مقدرة بـ: 69.19% في حين قدرت فئة الإناث بنسبة 30.81 %، هذا ما يشير إلى غلبة جنس الذكور مقارنة بجنس الإناث في مجتمع البحث، وهذا راجع لجملة من الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والذاتية.

إنّ توزيع مجتمع البحث حسب الجنس بهذه الطريقة قد يعكس لنا جانبا مهماً من جوانب الدراسة والذي يتمثل في وجود اختلاف بين الجنسين في اللجوء إلى البرامج التشغيلية ويعود إلى الهيمنة الذكورية المنتشرة في المجتمع وتردد الإناث في الخوض في مجال الاستثمار، وأحيانا أخرى في تقبل الإناث في مناصب ذات أجور متدنية قد يرفضها الذكور، ويعود هذا في بعض الحالات إلى فقدان المؤهل العلمي الذي يمكنهم من التشغيل في القطاع العام فيتجه أغلبهم نحو العمل الحر والحرف والاستثمار.

2- السن:

الجدول رقم (37) يبيّن السن:

الأجوبة	التكرار	النسبة (%)
[30-18]	355	41.42 %
[40-31]	416	48.54 %
[50-41]	60	7.01 %
[50- فأكثر]	11	3,03 %
المجموع	857	100 %

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات SPSS

يبين الجدول أعلاه توزيع أعمار المبحوثين حسب فئات العمرية وقد تراوحت أعمارهم بين 18 فأكثر وتشير النسب أنّ أعلى نسبة سجّلت لدى الفئة العمرية [41-31] بنسبة 48.54% تليها فئة [30-18] سنة بنسبة 41.42%، تليها فئة [50-41] بنسبة 7.01%، لتبقى في الأخير الفئة العمرية ما بين 50 فأكثر لم تتعدّ 5%.

يتّضح جلياً من خلال الجدول أنّ فئة الشّباب الأقل من 45 سنة هي الأكثر استفادة من سياسة التشغيل ويعود هذا إلى طبيعة الإجراءات المتّخذة من طرف وكالات التشغيل والتي تستقطب هذه الفئة والتي تشكّل رأس مال بشري مهم في المجتمع الجزائري، فالخصائص الديمغرافية في الجزائر تعرف بجمع فتيّ.

يرجع كذلك لطبيعة الفئة العمرية من حيث قدرتها على الإنتاج والمثابرة والعطاء باعتبارها القوة العاملة الأساسية لأيّ مجتمع.

3- الحالة المدنية:

الجدول رقم (38) يبين الحالة المدنية.

الأجوبة	التكرار	النسبة
الأرمل	68	7,94 %
الأعزب	319	37,22 %
المطلق	62	7,23 %
المتزوج	408	47,61 %
المجموع	857	100 %

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات SPSS

يمثل الجدول أعلاه توزيع المبحوثين حسب الحالة المدنية، إذ نلاحظ أنّ أعلى نسبة هي نسبة المتزوجين 47.61%، تليها 37.25% من غير المتزوجين، لتبقى فئتي الأرامل والمطلقين مع بعض لم تتجاوز 16%، أي أن الفئة الغالبة هي فئة المتزوجين ما يوضح أن هناك استقرار اجتماعي لفئة البحث، وأن الافراد استفادوا من فرص العمل من أجل التكفل بأسرته واحتياجاته، كما أن تقريبا ثلث فئة البحث عزاب وهذا ما يدل

أن هذه الفئة لم تحقق الاستقرار الاجتماعي ربما بسبب اختيارهم لبرامج شغل مؤقتة أو بأجر لم يمكنه من تحقيق الاستقرار المادي.

4- المستوى التعليمي:

الجدول رقم (39) يبيّن المستوى التعليمي

الأجوبة	التكرار	النسبة (%)
ابتدائي	14	1,63%
متوسط	96	11,2%
ثانوي	218	25,43%
جامعي	460	53,67%
خريج معهد التكوين	69	8,05%
المجموع	857	100%

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات SPSS

يتبين من خلال الجدول أنّ أعلى مستوى تعليمي سُجّل هو المستوى الجامعي بنسبة 53.67 %، يليها المستوى الثانوي بنسبة 25.43 %، ثمّ نسبة المستوى المتوسط 11.2 %، وأخيرا خريجي معهد التكوين والابتدائي والتي لم تتعدّ 12 %.

هذا ما يشير إلى غلبة المستوى الجامعي على فئة البحث محل الدراسة، ويظهر لنا اهتمام فئة الجامعيين بسياسة التشغيل، ويعود ذلك لاملاكهم الكفاءة والمؤهل العلمي الملخّص بشهادة جامعيّة تفتح لهم الأبواب لدخول عالم الاستثمار، في حين تبقى فئة الثانوي وخريجي التكوين المهني الفئة المستهدفة من السياسات، خاصة أنّ معاهد التكوين في مقاعدها البيداغوجيّة التي تتوفر لديهم سوى مستوى المتوسط فما فوق، أمّا ذوي المستوى المحدود غالبا ما يتجهون للعمل بالأجر اليومي.

5- الاستقرار الوظيفي:

الجدول رقم (40) يبيّن الاستقرار الوظيفي

الأجوبة	التكرار	النسبة (%)
أبحث عن عمل	482	56,24
مستقر في العمل	375	43,76
المجموع	857	100

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أنّ أعلى نسبة سجّلت هي 56.24 % وهي متعلّقة بالمبحوثين الذين لا يزالوا يبحثون عن الشغل مقارنة بنسبة 43.76% مستقرين في عملهم.

ويبدو من الشواهد الإحصائية أنّ المبحوثين الذين لا يزالوا يبحثون عن العمل إما من الفئة التي لم تنجح واخفقت في المشاريع رغم استفادتها من البرامج الموجهة للشباب من أجل التشغيل والاستثمار وخلق مناصب الشغل لعدة أسباب قد تكون ذاتية أو إدارية، وقد تكون من الفئة التي يكون عقدها مؤقت التابع للشغل المأجور، فقد ترى نفسها أنّها في منصب مؤقت، فهي دائماً تبحث عن عمل مستقر.

أما الفئة المستقرة وظيفياً محل الدراسة هذا مؤشر على أنّ أغلبها نجحت بالظفر بالمنصب وبالمشاريع التي تم اختيارها ودعمها من طرف الوكالة والبنك، فنسبة 43.76 % من مجتمع البحث مقبولة.

6- نوع القطاع التي تنتمي إليه فئة البحث:

الجدول رقم (41) يبيّن نوع قطاع العمل

الأجوبة	التكرار	النسبة (%)
قطاع خاص	678	78,99
قطاع عام	179	21,01
المجموع	857	100

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات SPSS

يبدو من خلال الجدول أنّ أعلى نسبة سجّلت هي 78.99%، والمتعلّقة بالتّشغيل في القطاع الخاص وفي المقابل 21.01% نسبة التّشغيل في القطاع العام. إنّ هذا لا يعني - لا يشير - إلى حقيقة وجود تمايز بين قطبي التّشغيل، فالنّتقارب في النّسب يشير إلى توازن تقريبي بين القطاعين.

وبما أنّ مجتمع الدراسة هم المستفيدون من البرامج التشغيلية، وهذا يشير إلى أنّ النسبة الأكبر تكون من القطاع الخاص بطبيعة الحال، لتعدد البرامج المشجّعة للقطاع الخاص أكثر منها للقطاع العام هذا ما يدل على أنّ البرامج التشغيلية تشجع الشباب على الاستثمار والمقاولة من أجل خلق مناصب الشغل وانخفاض معدل البطالة والمساهمة في النمو الاقتصادي.

7- مدى تناسب المؤهل العلمي مع الوظيفة

الجدول رقم (42) يبيّن تناسب المؤهل العلمي مع الوظيفة.

الأجوبة	التكرار	النسبة (%)
لا	317	36.98
نعم	540	63,02
المجموع	857	100

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات SPSS

الجدول أعلاه يمثل توزيع العينة حسب توافق المؤهل مع طبيعة الشغل، وقد خلصت النتائج إلى أن نسبة 36.98% لا تتوافق مؤهلاتهم العلمية مع طبيعة عملهم، وتبقى ما نسبته 63.02% ممن تتوافق مؤهلاتهم مع طبيعة عملهم.

وهذا راجع إلى طبيعة الإجراءات المتخذة للاستفادة من البرامج التشغيلية والتي تركز على المؤهل العلمي أو المهني للحصول على الشغل، والحياسة على شهادة جامعية أو دبلوم بمركز التكوين المهني بالإضافة الى امتلاك حامل المشروع لخبرة المهنية المعينة.

وهذا ما يشير كذلك إلى أن البرامج التشغيلية تهتم بالكفاءة والتوافق بين مخرجات التعليم العالي والمهني ومتطلبات البرامج التشغيلية، اضافة إلى التكوين المقدم من طرف الوكالة.

8- نوع البرنامج المستفيد منه فئة البحث:

الجدول رقم (43) يبيّن نوع البرنامج وسياسة التشغيل المستفاد منها

النسبة (%)	التكرار	الأجوبة
25,32	217	الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC
8,40	72	الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM
39,90	342	الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب ANSEJ
26,37	226	الشغل المأجور (جهاز الادماج الاجتماعي - جهاز المساعدة على الادماج المهني)
100	857	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات SPSS

من خلال معطيات الجدول أعلاه يتّضح أنّ أعلى النسب سجّلت بين كلّ من برنامج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بنسبة 39.90% والشغل المأجور (جهاز المساعدة على الادماج الاجتماعي- عقود ما قبل التشغيل) بنسبة 26.37%، يليهما الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بنسبة 25.32% وفي الأخير نجد الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بنسبة 8.40%.

ويمكن القول أنّ هذا راجع إلى الانتشار الواسع لكلّ من برنامج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وجهازي المساعدة على الادماج المهني وعقود ما قبل التشغيل بين أوساط الشباب لاستهدافه المباشر لفئة الشباب أولاً، ونظراً للامتيازات التحفيزية الممنوحة من طرف البرنامجين، فالأول يقدّم دعماً مادياً كافياً والثاني يقدّم عقوداً تشغيلية تستغلّ لاحقاً كخبرة، في حين تبقى باقي الأجهزة للفئة التي تحاول الاستثمار و يبقى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة موجّهاً لفئة الشباب والكهول، وهي قوى عاملة قليلة النشاط مقارنة سابقتها.

وفي الأخير نرجّح أنّ الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصعّر لا يعتبر قطبا جاذبا للشباب كونه يتميز بمحدودية مساهمته في تمويل المشاريع الكبرى.

#### 9- الدوافع وراء اللجوء إلى برامج التشغيل:

الجدول رقم (44) الدافع الذي جعلك تلجأ إلى الاعتماد على سياسات التشغيل المسطرة من طرف الدولة:

الأجوبة	الشغل المأجور		ANSEJ		CNAC		ANGEM		المجموع	
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	%	ك
اكتساب الخبرة	15.48%	35	3.82%	14	4.83%	10	2.70%	02	7.11%	61
البطالة	82.30%	186	74.80%	255	64.51%	140	91.89%	66	77.49%	647
الرغبة في الاستثمار	0%	0	20.29%	70	25.80%	57	2.70%	02	15.05%	129
ترقيّة روح المبادرة الفردية والجماعية	2.21%	5	1%	3	4.83%	10	2.70%	02	2.33%	20
المجموع	100%	226	100%	342	100%	217	100%	72	100%	857

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات SPSS

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتّضح أنّ البطالة هي الدافع الرئيس لاتّجاه المبحوثين نحو استغلال امتيازات برامج التشغيل إذ سجّلت نسبة 77.49% وهي نسبة الأغلبية الكاسحة، يليها بعض الدوافع الأخرى التي تصبّ في سياق التخلّص من البطالة حيث سجّلت نسبة 15.05% الرغبة في الاستثمار ونسبة 7.11% دافع اكتساب الخبرة المهنية، وترتبط هذه الأخيرة غالباً بفئة المستفيدين من برامج الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، وفي الأخير دافع ترقيّة روح المبادرة الفردية والجماعية بنسبة 2.33%.

حيث نجد أنّ الدافع الأوّل عند المبحوثين المستفيدين من جهاز الإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات وجهاز المساعدة على الإدماج المهني بنسبة 82.67%، في حين نجد نفس الدافع للجوء للسياسات

والبرامج التشغيلية لكل من الوكالة الوطنية لدعم التشغيل بنسبة 74.80%، أما الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بنسبة 64.51% وكذا الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بنسبة 91.89%.

وهذا ما يعبر عن حقيقة واقع الاستفادة من هذه السياسات وهي على العموم تصب في غاية التخلص من البطالة حسب ما أقره الباحثون.

#### 10- سهولة الاستفادة من البرنامج بمجرد تقديم الوثائق أم مواجهة العراقيل

الجدول رقم (45) يبين سهولة أو العراقيل عند الاستفادة من البرنامج بمجرد تقديم الوثائق المطلوبة.

الأجوبة	التكرار	النسبة (%)
عراقيل	737	85,99
تسهيلات	120	14,01
المجموع	857	100

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات SPSS

من خلال المعطيات المبينة في الجدول يتضح أنّ أغلب الباحثين لم يستفيدوا من البرامج بسهولة وواجهت عراقيل بنسبة 85.99%، في المقابل نجد الذين استفادوا بمجرد تقديمهم للطلب بنسبة 14.01%.

ويشير هذا إلى أنّ الإجراءات الإدارية تأخذ وقتاً طويلاً لتلبية طلبات الباحثين.

الجدول رقم (46) يبيّن العراقيل التي واجهت فئة البحث

النسبة بـ%	التكرار	نماذج التصريحات	نوعية العراقيل
79,69%	683	- واجهتنا البيروقراطية - التمديد في الوقت - المعاملة السيئة	العراقيل الإدارية
11,66%	100	- طلبولي رشوة -لازملي المعريفة باش يقبلولي الملف	الفساد الإداري
5,25%	45	- العسر المالي - غياب المؤهل	الموانع الشخصية المرتبطة بالمستفيد
3.38%	29	- نقص مناصب الشغل - عدم وجود منصب	تعذر التوظيف
100%		المجموع: 857	

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات SPSS

يمثل الجدول أعلاه طبيعة العراقيل التي واجهت المستفيدين من برامج التشغيل، حيث تشير الأرقام و النسب أعلاه إلى تصريحات المبحوثين فيما تعلق بمختلف العراقيل و العوائق التي صادفتهم قبل الاستفادة من برامج التشغيل، و نجد أنّ أعلى نسبة سجّلت مقدرة بـ, 79,69 % بالنسبة للمبحوثين الذين صادفتهم عراقيل إدارية و بيروقراطية مختلفة تليها عراقيل مرتبطة بالفساد الإداري بمختلف أشكاله بنسبة 11.66%، في حين تبقى بعض العوائق مرتبطة بشخصية المستفيد و أحقيته في الاستفادة من البرامج أو في سوق العمل و لم تتجاوز هذه العراقيل نسبة 6 % من مجموع العراقيل المواجهة.

نستنتج من خلال الجدول أنّ العراقيل الإدارية و الفساد الإداري تشكل عقبة لابد و أنّ يمرّ عليها أي طالب للعمل في إطار أنظمة التشغيل، رغم أنّ التصريحات كانت غالبا ما تتحدث عن الإجراءات الإدارية الروتينية، إلا أنّ المبحوثين اعتبروها عقبة في مشوار بحثهم عن العمل سواء في القطاع العام أو الخاص، في حين تبقى عراقيل الفساد الإداري مرتبطة بالأساس بسلوكيات فردية غير أخلاقية من

شأنها عرقلة و تأخير عملية التشغيل، و هذا ما يبيّننا إلى أن بعض المعاملات الإدارية قد تصبح مشكلا لدى البعض، خاصة إذا ما قوبلت طلباتهم بالرفض أحيانا.

### المحور الثاني: فعالية سياسة الشغل المقاولاتي

#### 11- نوع النشاط التي تمارسه فئة البحث المستفيدة من المشاريع التنموية:

الجدول رقم (47): يبيّن نوع النشاط الذي يمارسه صاحب المشروع.

المجموع	ANGEM		CNAC		ANSEJ		الأجوبة	
	%	ك	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
%23,93	151	%11,11	8	%20,73	45	%28,65	98	الصناعة
%6,18	39	%5,55	4	%12,44	27	%2,33	8	بناء وأشغال عمومية
%1,90	12	%4,16	3	%0	0	%2,63	9	حرفي
%16,32	103	%37,5	27	%11,05	24	15,20	52	فلاحة
%3,64	23	%2,77	2	%1,84	4	%4,97	17	قطاع المهن الحرّة
%29,47	186	%34,72	25	%6,91	15	%42,60	146	الخدمات
%18,54	117	%4,16	3	%47	102	%3,50	12	النقل
%100	631	%100	72	%100	217	%100	342	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات SPSS

من خلال معطيات الجدول أعلاه، يتّضح أنّ قطاع الخدمات هو الأكثر استقطابا واختيارا من طرف مجتمع البحث محل الدراسة بنسبة 29,47% مقارنة بالقطاعات الأخرى، يليه قطاع الصناعة 23,93%، ثم يليه قطاع النقل بنسبة 18,54% ثم يليه نشاط الفلاحة بنسبة 16,32%، يليه قطاع الأشغال العمومية بنسبة 6,18%، يليه قطاع المهن الحرّة بنسبة 3,64%، وفي الأخير نشاط الحرف بنسبة 1,90%.

حيث نجد أنّ أغلب المبحوثين المستفيدين من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب قد اختاروا نشاط الخدمات بنسبة 42.60%، أمّا المبحوثين المستفيدين من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة نجد أنّ أغلبية المبحوثين اختاروا نشاط النقل بنسبة 47%، في حين نجد أغلبية المبحوثين المستفيدين من الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر قد اختاروا الفلاحة بنسبة 37.50%.

وهذا ما يشير إلى تعدّد وتنوّع النّشاطات المختلفة في البرامج السّياسات التّشغيليّة، كلّ حسب مؤهّله وقدراته وكفاءته.

يمكن القول أنّ قطاع الخدمات أحد أهم اتجاهات فئة البحث، والذي يستحوذ على حصة الأسد في توفير مناصب الشغل، وكذا مساهمته في الانتاج الاجمالي، بعدما كان هذا القطاع يعاني الازمة في الجزائر كونه لا يساهم في خلق الثروة بسبب لا مادية منتجاته، ويعد قلب الاقتصاد المعاصر بما له من تأثير ايجابي على التنمية الاقتصادية، بحيث أي اختلال في هذا القطاع ممكن أن تؤدي إلى تدهور معدلات التشغيل والاستثمار.

وهذا ما يفسر بأن الجزائر بذلت جهودها من أجل تطوير كل النشاطات في إطار السياسات التشغيلية ضمن البرامج والأجهزة التشغيلية الداعمة لإنشاء المشاريع الصغيرة، من أجل خلق مناصب الشغل والمساهمة في التنمية.

- صنف التمويل:

الجدول رقم (48) يبين صنف التمويل

الأجوبة	التكرار	النسبة (%)
تمويل ثلاثي	623	98,73
تمويل ثنائي	6	0,95
تمويل ذاتي	2	0,31
المجموع	631	100

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات SPSS

يبين الجدول أعلاه صنف التمويل الذي استفاد منه مجتمع البحث، إذ سجلت أعلى نسبة للتمويل الثلاثي بنسبة 98.73%، يليها التمويل الثنائي بنسبة 0,95% والذاتي بنسبة 0,31%. يتضح جلياً أن مجتمع البحث يلجأ إلى نمط التمويل الثلاثي، بسبب امتيازاته المتعددة.

13- الصعوبات التي تواجه صاحب المشروع:

الجدول رقم (49) يبيّن الصّعوبات التي تواجهها في تسيير المشروع

الأجوبة	التكرار	النسبة (%)
تسويقية	354	56,10%
صعوبات خاصة بالعقار	43	6,81%
ضريبية وجمركية	28	4,43%
عدم المرافقة من طرف الوكالة	206	32,64%
المجموع	631	100%

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات SPSS

يتبين من خلال الجدول أعلاه المتمثل في الصّعوبات التي تواجه تسيير المشاريع الخاصة بمجتمع البحث أنّ الصّعوبة أكثر مواجهة لصاحب المشروع هي الصّعوبات التّسويقية بنسبة 56.10% تليها الصّعوبات الإداريّة والهيكلية وعدم المرافقة بنسبة 32.64%، تليها الصّعوبات الخاصة بالعقار والصّعوبات الضّريبية والجمركية والتي لا تتعدى نسبتها 10%.

وهذا ما يعبر عن حقيقة الصّعوبات التّسويقية والإداريّة وعدم المرافقة التي يواجهها الشّباب لتسيير المشروع التي قد لا تضمن استمراريّة المشاريع وعرقلة أهدافه المسطرة.

14- النتائج المحققة من المشروع:

الجدول رقم (50) يبيّن النتائج التي حققتها مؤسستك المُصغّرة.

المجموع		ANGEM		CNAC		ANSEJ		الأجوبة
%	ك	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%23.77	150	%20.83	15	%22.58	49	%25.14	86	الحدّ من انتشار ظاهرة البطالة في أوساط المجتمع
%3.80	24	%6.94	5	%03.68	08	%3.21	11	تحقيق القدرة التنافسيّة
%51.66	326	%52.77	38	%44.70	97	%55.84	191	تمكّنت مؤسستكم من تحقيق مكاسب ماديّة
%20.76	131	19.44	14	%29.03	63	%15,78	54	المساهمة في النمو الاقتصادي
%100	631	100	72	100	217	100	342	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات SPSS

يبيّن الجدول أعلاه النتائج المحققة من المؤسّسات المُصغّرة، إذ نجد أنّ المكاسب المالية أخذت حصة الأسد بنسبة 51.66% تليها المؤسسة التي حققت الحدّ من انتشار ظاهرة البطالة في أوساط المجتمع

بنسبة 23,77 %، تليها نتيجة 27.39 %، تليها المساهمة في النمو الاقتصادي 20.76 %، وفي الأخير المؤسسة التي حققت القدرة التنافسية بنسبة 3.80 %.

حيث نجد أنّ مشاريع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ساهمت في الحدّ من البطالة بنسبة 69.46 %، وتليها المكاسب المادية بنسبة 25.95 %، وتليها تحقيق القدرة التنافسية بنسبة 4.58 %، في المقابل نجد عدم توفير بيئة محلية استثمارية فعّالة فنتائجها منعدمة، في حين نجد أنّ مشاريع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة أغلبية مشاريع فئة المبحوثين ساهمت في الحدّ من البطالة بنسبة 39.35 % تليها تحقيق مكاسب مادية بنسبة 16.12 %، وتليها تحقيق القدرة التنافسية بنسبة 12.90 %، وتليها توفير بيئة محلية استثمارية بنسبة 1.61 %، أمّا مشاريع الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر حققت مكاسب مادية بنسبة 51.35 %، وتليها نتائج الحد من البطالة في أوساط المجتمع بنسبة 40.45 %.

وتشير هذه المعطيات على أنّ أغلبية النتائج المحققة تكمن في الحد من ظاهرة البطالة وتحقيق المكاسب المادي جاءت بعد حرص غلبة فئة المبحوثين على العمل من أجل النهوض بالمجتمع.

15- المستوى التعليمي لأصحاب المشاريع:

الجدول رقم (51): يبين المستوى التعليمي لأصحاب المشاريع

المجموع		فشل المشروع		نجاح المشروع واستمراره		
% النسبة	التكرار	% النسبة	التكرار	% النسبة	التكرار	
%0.79	5	%1.95	5	%0	0	ابتدائي
%36.60	231	%72.65	186	%12	45	ثانوي
%31.37	198	%1.17	3	%52	195	جامعي
%21.84	138	%10.15	26	%29,86	112	خريجي معهد التكوين والتمهين
%12.60	59	%14.06	36	%6.13	23	متوسط
100	631	100	256	100	375	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات SPSS

من خلال معطيات الجدول أعلاه يتضح أنّ الأغلبية من فئة البحث ذات المستوى الثانوي بنسبة %36,60، أغليبتها قد فشلت في تسيير المشاريع المقدمة لهم من طرف الوكالة بنسبة %72,65، في المقابل نجد %12 ممن نجحوا واستمروا في المشروع، كما أنّ الفئة ذات المستوى الجامعي قدرت بـ %31,37، منها %52 نجحوا في تسيير مشروعهم ونسبة %1,17 ممن فشلوا في المشاريع لهذه الفئة كما أنّ فئة البحث تتكون من خريجي معهد التكوين والتمهين بنسبة %21,84، منها %29,86 قد نجحت في تسيير مشروعهم، لكن نسبة %10,15 قد فشلت في تسيير مشروعهم، كما تتكون فئة البحث من أفراد ذات المستوى المتوسط قدرت بـ %12,60 منها %6.13 نجحوا في تسيير مشاريعهم، في

المقابل 14,06% فشلوا في مشاريعهم، وفي الأخير نجد أنّ فئة البحث ذات المستوى الابتدائي ضئيلة قدرت بـ 0,79% وباءتهم محاولتهم كلهم بالفشل .

ويمكن القول أنّ المستوى الجامعي له انعكاس إيجابي على تسيير المشاريع والذي يعتبر أهم العناصر الأساسية للتنمية، والتي تسعى السياسات العامة التشغيلية في تحقيقها عن طريق الاستثمار المستدام في الموارد البشرية، كما أنّه يرفع من إنتاجية الأفراد ويساهم في رفع مستوى الابداع لديهم والذي بدوره يعزز ويشجع ريادة المشاريع مقارنة مع الفئة ذات المستوى الابتدائي والمتوسط فقد فشلت في تسييرها للمشاريع.

#### 16- مدى نجاح أو فشل المشروع:

الجدول رقم (52) يبين مدى نجاح أو فشل المشروع

الأجوبة	ANSEJ		CNAC		ANGEM		المجموع	
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	%	ك
نجاح المشروع	57.49%	198	62.67%	136	56.94%	41	59.42%	375
فشل المشروع	42.51%	144	37.32%	81	43.06%	31	40.58%	256
المجموع	100	342	100	217	100	72	100	631

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنّ أغلبية فئة المبحوثين استمرت ونجحت في المشاريع بنسبة 59.42%، وفي المقابل نجد 40.85% للمشاريع الفاشلة من مجموع أفراد المبحوثين، فهذه النسب متقاربة.

نجد أغلبية الفئة المستفيدة من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب نجحت في المشاريع بنسبة 57.49% في المقابل نسبة 42.51% فشلت في المشاريع، في حين نجد أغلبية الفئة المستفيدة من

الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة قد نجحت في المشروع بنسبة 62.67%، في المقابل الفئة التي فشلت نسبتها 37.32%، أما الفئة المستفيدة من الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر نجد أغلبها نجحت في المشاريع بنسبة 56.94%، في المقابل نسبة 43.06% فشلت في المشروع.

وهذا ما يدل على أن أغلب فئة المبحوثين مشاريعهم ناجحة، لكن هناك تقارب في النسب بين نجاح وفشل المشاريع، وهذا التقارب قد يكون وراءه عراقيل واجهت الشباب ما أدى إلى الفشل في المشاريع.

#### الجدول رقم (53) يبين سبب الاستمرارية في المشروع.

عوامل النجاح	نماذج التصريحات	التكرار	النسبة
عوامل ذاتية	كفاءتي في العمل، الانضباط، الرغبة في العمل...	262	69.86%
عوامل مرتبطة بسياسة التشغيل	فادني الدعم، بفضل المعدات المتحصل عليها التحفيزات المقدمة من طرف الدولة ..	113	30.14%
المجموع			100%

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات SPSS

يمثل الجدول أعلاه تصريحات المبحوثين حول عوامل النجاح المحتملة لمشاريعهم، وقد أظهر التحليل الكيفي للإجابات أنها كانت تصب في محورين أساسيين أولها عوامل ذاتية مرتبطة بشخصية وكفاءة المبحوث وثانيا عوامل ارتبطت بسياسة التشغيل، حيث سجلت أعلى نسبة 69.86% عند الاجابات التي ترى أن نجاح المشروع مرتبط بالقدرات الذاتية الفردية للمستفيد وبالمقابل نجد نسبة 30.14% لدى الاجابات التي ترى أن لسياسة التشغيل دور هام وأساسي في نجاح المشروع.

نستنتج من خلال الجدول إسهاب المستفيدين في ذكر المحاسن والكفاءات الشخصية في إنجاز مشاريعهم على حساب سياسات الدعم وهذا ما يبرز ضرورة التكامل الفعلي بين القدرات الخاصة والدعم المقدم عن طريق سياسة التشغيل، حيث أن هاته الكفاءات ما كانت لتبرز وتتجح لولا استفادتها من دعم قادر على تحقيق طموحها.

الجدول رقم (54) يبين عوامل فشل المشروع

عوامل الفشل	نماذج التصريحات	التكرار	النسبة
عوامل ذاتية	نقص الخبرة، نقص العامل المادي، توجه الاموال لأغراض خاصة.....	68	26.56%
عوامل مرتبطة بالمناخ الاقتصادي	تشبع السوق، قلة الصفقات، عدم الحماية للمنتجات	73	28.52%
عوامل متعلقة بسياسة التشغيل	عراقيل إدارية، عدم المتابعة والمراقبة، التأخر في منح القرض من البنك ودراسة الملف	115	44.92%
المجموع			100%

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات SPSS

يمثل الجدول أعلاه أسباب فشل المشاريع المقررة من طرف الباحثين، وتشير النسب إلى أن أعلى نسبة سجلت 44.92% متعلقة بعوامل الفشل لأسباب تعود الي سياسة التشغيل، يليها نسبة 28.52% سجلت عند العوامل المرتبطة بالحالة الاقتصادية العامة للوطن، في حين سجلت أدنى نسبة 26.56% عند الاجابات التي ترجع أسباب الفشل إلى عوامل ذاتية.

نستنتج من خلال الجدول أن أغلب المستفيدين يرو أن سبب الفشل مرتبط بسياسة التشغيل و طريقة تنفيذها حيث يعتبر أغلبهم أن السياسة أو البرنامج كان السبب الرئيسي في فشل مشاريعهم إما من خلال عدم المراقبة و الاشراف أو المرافقة أو من خلال عدم التواصل الكافي مع الممولين في علاقاتهم مع البنوك مما خلق مشاكل وعراقيل عدة بين المستفيد و البنك و الممول و الوكالات، في حين تبقى مشاكل الخبرة و التسويق و دخول عالم الاستثمار كعقبات ذاتية و عامة لم يستطع المستفيد مجابهتها بالصورة اللازمة، و هذا ما يعززه تصريحات المشاريع الناجحة أين أقرت بقوة الدافع الذاتي في إنجاح المشروع<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> انظر الجدول رقم (44)، ص 203.

## 17- مدى تماشي أهداف المؤسسة المصغرة لفئة البحث مع أهداف السياسة العامة التشغيلية في خلق مناصب الشغل

الجدول رقم (55) يبين مدى تماشي أهداف المؤسسة المصغرة مع أهداف السياسة العامة التشغيلية في خلق مناصب الشغل.

المجموع		ANGEM		CNAC		ANSEJ		الأجوبة
%	ك	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
65.22%	410	69.44%	50	65.89%	143	63.45%	217	نعم
34.78%	221	30.56%	22	34.11%	74	36.54%	125	لا
100%	631	100%	72	100%	217	100%	342	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنّ أهداف المؤسسة المصغرة تتماشى مع أهداف السياسة العامة التشغيلية بنسبة 65.22%، وهي نسبة الاغلبية الكبرى، في حين نجد نسبة 34.78% مما لا تتماشى أهداف مشاريعهم مع أهداف السياسة العامة، حيث نجد أنّ الفئة المستفيدة من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب صرحت بأنّ أهدافها تتماشى مع أهداف السياسة العامة بنسبة 63.45% في المقابل نسبة 36.54% ترى عكس ذلك، في حين نجد فئة المستفيدين من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة كذلك تتماشى أهدافها مع أهداف السياسة العامة بنسبة 65.89%، في المقابل نسبة 34.11% ترى عكس ذلك أمّا الفئة المستفيدة من الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر تتماشى أهدافها مع أهداف السياسة العامة بنسبة 69.44%، في المقابل نجد نسبة 30.56% ترى عكس ذلك.

وهذا راجع إلى طبيعة السياسة التشغيلية والتي تركز أهدافها على خلق مشاريع لمجابهة ظاهرة البطالة وتشجيع الاستثمار.

18- الأهداف الاقتصادية التي تسعى إليها المؤسسة المصغرة لدى فئة المبحوثين:

الجدول رقم (56) يبين الأهداف الاقتصادية التي تسعى إليها المؤسسة المصغرة.

الأجوبة	ANSEJ		CNAC		ANGEM		المجموع
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
المساهمة في النمو الاقتصادي	15.79%	54	29.03%	63	19.45%	14	20.76%
تحقيق الربح	55.85%	191	44.71%	97	52.78%	38	51.67%
تحقيق متطلبات المجتمع المحلي	28.36%	97	26.26%	57	27.77%	20	27.57%
المجموع	100%	342	100%	217	100%	72	100%

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات SPSS

من خلال معطيات الجدول أعلاه يتضح أنّ الرّبح هو الهدف المسيطر على كافة عناصر الأهداف الاقتصادية المذكورة بنسبة 51.67%، وهي نسبة معظم إجابات المبحوثين، تليها الأهداف التي تحقق متطلبات المجتمع المحلي بنسبة 27.57% وفي الأخير الهدف الأهداف التي تحقق المساهمة في النمو الاقتصادي بنسبة 20.76%.

ويمكن القول أنّ تعظيم الرّبح هو أهم هدف يسعى أصحاب المؤسسات المصغرة إلى تحقيقه، والذي يدعم تمويل نشاطاتها من دفع الأجور للعمال وتسديد التزاماتها اتجاه شركاتها.

19- الأهداف الاجتماعية التي تسعى إليها مؤسسات فئة البحث:

الجدول رقم (57) يبين الأهداف الاجتماعية التي تسعى إليها المؤسسة.

الأجوبة	ANSEJ		CNAC		ANGEM		المجموع	
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
المساهمة في انخفاض معدل البطالة	36.54%	125	80.18%	174	56.95%	41	53.88%	340
تحسين المستوى المعيشي للأفراد	24.86%	85	10.59%	23	26.38%	19	20.12%	127
تخفيف العبء على الدولة في مهمتها التوظيفية	39.60%	132	9.21%	20	16.67%	12	26%	164
المجموع	100%	342	100%	217	100%	72	100%	631

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه المتعلق بالأهداف الاجتماعية التي تسعى إليها المؤسسات المُصغرة لدى فئة البحث، نجد أنها تهدف إلى المساهمة في انخفاض معدلات البطالة إذ سجلت 53.8%، هي أعلى نسبة مقارنة مع الأهداف الاجتماعية الأخرى، تليها الأهداف التي تخفف العبء على الدولة في مهمتها التوظيفية بنسبة 26%، تليها الأهداف التي تحسن المستوى المعيشي للعمال بنسبة 20.12%.

ويمكن القول أنّ الهدف الرئيسي التي تسعى إليه المؤسسات المُصغرة هو القضاء على ظاهرة البطالة والذي يتطابق مع أهداف السياسات العامة التشغيلية.

20- عدد المناصب التي استحدثتها مؤسسة المبحوثين:

الجدول رقم (58) يبين عدد المناصب التي استحدثتها المؤسسة.

الأجوبة	ANSEJ		CNAC		ANGEM		المجموع	
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	%	ك
من 1 إلى 3 مناصب	%78.29	386	%97.50	274	%100	62	%86.36	722
من 4 إلى 6 مناصب	%20.89	103	%02.49	07	%0	0	%13.16	110
من 7 إلى 10 مناصب	%0.81	4	%0	0	%0	0	%0.48	04
المجموع	%100	493	%100	281	%100	62	100	836

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنّ المشاريع التي استفادوا منها المبحوثين ساهمت في خلق مناصب شغل للشباب والتي قدر عددها 836 منصب شغل، حيث نجد أنّ مشاريع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لفئة المبحوثين خلقت 493 منصب، حيث أغلبية المشاريع استحدثت من واحد (1) منصب إلى ثلاث (3) مناصب بنسبة %78.29، يليها من أربع (4) مناصب إلى ست (6) مناصب بنسبة %20.89، ويليه من سبع (7) مناصب إلى عشر (10) مناصب بنسبة %0.81، في حين نجد مشاريع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة استحدثت 281 منصب شغل، حيث أغلبية المشاريع استحدثت المناصب من واحد (1) إلى ثلاث (3) مناصب بنسبة %97.50، تليها نسبة %02.49 التي تمثل المناصب من أربعة (4) إلى ستة (6) مناصب شغل، في حين نجد كذلك مشاريع الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر لفئة المبحوثين استحدثت اثنين وستون (62) منصب شغل بنسبة %100 والتي انحصرت سوى من واحد إلى ثلاث مناصب فقط.

يمكن القول أنّ المشاريع التي تخلقها البرامج والسياسات التشغيلية لفئة المبحوثين تساهم في استحداث مناصب الشغل للشباب.

المحور الثالث: فعالية سياسة الشغل المأجور ودورها في القضاء على البطالة

21- سبب اختيار فئة البحث لسياسة الشغل المأجور (جهازي الادماج الاجتماعي والادماج المهني)

الجدول رقم (59) أسباب اختيار سياسة الشغل المأجور

الأجوبة	التكرار	النسبة (%)
البطالة	47	20.79%
من أجل الادماج مستقبلا	103	45.57%
من أجل اكتساب الخبرة المهنية	43	19.02%
الرغبة في دخول عالم الشغل	33	14.60%
المجموع	226	100%

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات SPSS

يبين جدول أعلاه أسباب اختيار فئة البحث لسياسة الشغل المأجور، حيث كان السبب الأول هو الإدماج والفوز بلقب موظف بصفة رسمية بنسبة 45.57%، تليه البطالة التي كانت سببا في اللجوء إلى هذه البرامج بنسبة 20.79%، تليه الفئة التي اختارت اكتساب الخبرة المهنية بنسبة 19.02%، وفي الأخير نجد الرغبة في دخول عالم الشغل بنسبة 14.60%.

هذا ما يشير إلى أنّ الشباب يبحث عن مناصب عمل دائمة لأسباب عديدة منها ما يخص الراتب الثابت منحة التقاعد، الترقية وغيرهم من الامتيازات.

22- مدى استفادة المبحوث للخبرة المهنية في المؤسسة:

جدول رقم (60) مدى الاستفادة من الخبرة المهنية للمبحوث

الأجوبة	التكرار	النسبة (%)
نعم	197	87.16%
لا	29	12.83%
المجموع	226	100%

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الأغلبية الساحقة استفادت من الخبرة المهنية بنسبة 87,16% في حين نجد نسبة 12,83% من فئة البحث المستفيدة من سياسة الشغل المأجور لم تستفد من الخبرة المهنية في المؤسسة.

يتضح جلياً أنّ الشباب من فئة البحث استغلت سياسة الشغل المأجور استغلالاً إيجابياً لصالحهم، وهذا ما يتوافق مع هدف هذه السياسة والمتمثل في اكتساب الخبرة المهنية.

### 23- شعور المبحوث بالرضا على برنامج سياسة التشغيل في إطار الشغل المأجور

الجدول رقم (61) مدى الشعور بالرضا على البرنامج المختار

الأجوبة	التكرار	النسبة (%)
نعم	22	9.73%
لا	204	90.26%
المجموع	226	100%

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه نجد أن نسبة الرضى لدى فئة البحث ضئيلة جدا حيث قدرت بـ 9.73% في حين نجد عدم رضى المبحوث على سياسة الشغل المأجور بنسبة عالية قدرت بـ 90.26%.  
لربما يعود سبب عدم الرضى إلى عقود عمل المؤقتة والقلق والخوف من مستقبل مجهول، والتسريح من العمل دون الظفر بوظيفة بعقد عمل دائم، رغم اكتساب الخبرة والكفاءة التي تمكنهم من مواصلة العمل.

### 24- مدى استفادة المؤسسة من المستفيد من الشغل المأجور:

الجدول رقم (62) تقديم المستفيد في إطار هذه الاجهزة التشغيلية إضافة في العمل:

الأجوبة	التكرار	النسبة (%)
نعم	187	82.74
لا	39	17.26
المجموع	226	100%

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات SPSS

يتضح من خلال الجدول أعلاه أنّ فئة البحث قدمت إضافة للمؤسسة التي تنتمي إليها بنسبة 82,74% في حين نجد نسبة 17,26% من فئة البحث لم تقدم شيئاً للمؤسسة التي تعمل بها.

من الواضح أنّ المؤسسات العمومية أو الاقتصادية أو الخاصة تعتمد بشكل كلي على المستفيدين من برامج الوكالات التشغيلية، كالعقود ما قبل التشغيل وجهاز المساعدة على الإدماج المهني واستغلالهم في مهامات غير موكلة إليهم.

## 25- سبب عدم توجه فئة البحث للشغل المقاولاتي:

الجدول رقم (63) سبب عدم توجه فئة البحث للشغل المقاولاتي

النسبة (%)	التكرار	الأجوبة
72.12	163	الظفر بمنصب عمل دائم ومستقر
22.56	51	أفضل العمل في الوظيف العمومي
5.30	12	عدم الميول للمقاولاتية
%100	226	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الأغلبية الساحقة من فئة البحث تبحث عن منصب عمل بصفة دائمة بنسبة 72,12%، تليها الفئة التي تفضل العمل في الوظيف العمومي بنسبة 22,56%، وفي الأخير نجد الفئة التي لا ترغب في العمل المقاولاتي بنسبة لا تتجاوز 6%.

هذا راجع ربما لرغبة المبحوثين في العمل بمنصب دائم بعيداً عن المجال المقاولاتي الذي يتطلب جهد أكبر وإبداع وابتكار في مجالات متعددة، والذي يعتمد على العمل الذاتي.

المحور الرابع: دور السياسات التشغيلية في مكافحة البطالة

26- مدى فعالية سياسة التشغيل الوطنية في القضاء على البطالة:

الجدول رقم (64) يبين مدى فعالية سياسة التشغيل الوطنية في القضاء على البطالة

الأجوبة	الشغل المأجور		ANSEJ		CNAC		ANGEM		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	172	76.10%	222	64.91%	143	66%	46	64.88%	583	68.02%
لا	54	23.89%	120	35.08%	74	34%	26	35.12%	274	31.98%
المجموع	226	100%	342	100%	217	100%	72	100%	857	100%

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنّ سياسة التشغيل نجحت في استحداث مناصب الشغل والقضاء على البطالة حسب آراء أغلبية المبحوثين بنسبة 68.02%، في حين نجد نسبة 31.98% تعارض ذلك حيث ترى أنّ سياسة التشغيل لم تنجح في استحداث مناصب الشغل والقضاء على البطالة، كما نجد فئة المستفيدين من جهازي الإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات والمساعدة في الإدماج المهني، صرحوا بنجاح السياسة التشغيلية في استحداث مناصب الشغل بنسبة 76.10%، في المقابل نسبة 23.89% تعارض ذلك، وتليها فئة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بنسبة 66% في المقابل 34% ترى عكس ذلك، وتليها فئة المستفيدة من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بنسبة 64.91% وفي المقابل نسبة 35.08% ترى عكس ذلك، وفي الأخير فئة المستفيدة من الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بنسبة 64.88%، وفي المقابل نسبة 35.12% ترى عكس ذلك.

والمتعارف أنّ من أهداف سياسة التشغيل هو خلق مناصب الشغل والقضاء على البطالة، وهذا ما أثبتته الدراسة بأنّ أغلبية المبحوثين أجابوا بنجاح سياسة التشغيل في استحداث مناصب الشغل والقضاء على البطالة.

الجدول رقم (65) يبين أسباب نجاح سياسة التشغيل.

النسبة (%)	التكرار	الأجوبة
17,38%	149	التسهيلات والتحفيزات الممنوحة من طرف الدولة وتشجيع الاستثمار
19.01%	163	تنوع البرامج المعتمدة في إطار هذه السياسة مما سمح بتعدد شرائح المستفيدين منها
52.62%	451	تشجيع المقاولاتية لدى الشباب ومرافقتهم في مشاريعهم الاستثمارية
10.85%	93	رشادة سياسات التشغيل
100%	857	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات SPSS

يبين الجدول أعلاه أسباب نجاح سياسة التشغيل، إذ سجلت أعلى نسبة 52.62 % الأغلبية الكبرى ترى أنّ الأسباب تعود إلى تشجيع المقاولاتية لدى الشباب ومرافقتهم في مشاريعهم الاستثمارية وتليها تنوع البرامج المعتمدة في إطار هذه السياسة مما سمح بتعدد شرائح المستفيدين منها بنسبة 19.01%، تليها للتسهيلات والتحفيزات الممنوحة من طرف الدولة بنسبة 17.38%، وفي الأخير نسبة 10.85% ترجع لسبب رشادة سياسات التشغيل.

يتضح جلياً أنّ التنوع في البرامج والوكالات التشغيلية هو العامل الأساسي في إنجاح السياسة العامة التشغيلية حسب آراء مجتمع البحث محل الدراسة، بالإضافة إلى التسهيلات والتحفيزات المشجعة للاستثمار.

الجدول رقم (66) يبين أسباب فشل السياسة العامة التشغيلية

النسبة (%)	التكرار	الأجوبة
32.67%	280	غياب محاولات البحث عن حلول جذرية ودائمة لمشكلة البطالة
46.32%	397	العراقيل الإدارية والبيروقراطية المنتشرة والمحسوبة
10.85%	93	توجيه أموال المشاريع لأغراض خاصة
9.91%	85	عدم كفاءة المستفيدين
100%	857	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات SPSS

نلاحظ من جدول أعلاه أنّ أغلبية المبحوثين الذين أجابوا بفشل نجاح سياسة التشغيل في خلق مناصب الشغل ذلك بسبب العراقيل الإدارية والبيروقراطية المنتشرة والمحسوبة بنسبة 46.32%، يليها غياب محاولات البحث عن حلول جذرية ودائمة لمشكلة البطالة بنسبة 32.67%، وهناك من يرى أنّ الأموال وجهت لأغراض خاصة بنسبة 10.85%، وفي الأخير نجد من يرى عدم كفاءة المستفيدين هي سبب في فشل السياسة التشغيلية بنسبة 9.91%.

وهذا يدل على أنّ البيروقراطية هي من أبرز العراقيل التي تواجه مجتمع البحث، والتي تعوق مسار التنمية في الجزائر، والملاحظ كذلك أنّ الاستفادة من المشاريع تثن تحت ضغط ممارسات بيروقراطية، في ظل تمسك الإدارة بسلوكيات مناهضة للسير الحسن للاستثمارات.

## 27- أسباب ارتفاع طلبات الشغل في الجزائر:

الجدول رقم (67) يبين سبب ارتفاع طلبات الشغل المقدمة في إطار برامج التشغيل.

النسبة (%)	التكرار	الأجوبة
8,4 %	72	الحصول على حل مرحلي تجنباً لمشكل البطالة
9.69 %	83	الحصول على منصب عمل في إطار هذه الأجهزة
8,28 %	71	تراجع مسابقات التوظيف لدى المؤسسات العمومية
73.62 %	631	اعتبار برامج التشغيل السبيل الوحيد لتجسيد مشروع
100 %	857	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات SPSS

يبين الجدول أعلاه أسباب ارتفاع طلبات الشغل المقدمة في إطار برامج التشغيل، إذ سجلت أعلى نسبة 73.62%، وهي الأغلبية الكاسحة التي تعتبر أنّ برامج التشغيل هي السبيل الوحيد للحصول فرصة تجسيد مشاريعهم، تليها تراجع سياسة التوظيف لدى المؤسسات العمومية بنسبة 8.28%، تليها الحصول على منصب عمل في إطار هذه الأجهزة تقاديا لمشكل البطالة بنسبة 8.4%، وفي الأخير نسبة 8.4% للحصول على حل مرحلي تجنباً لمشكل البطالة.

يتضح لنا أنّ سوق العمل يشهد تذبذباً بسبب ارتفاع طلبات الشغل والتي اختلفت أسبابها من فئة لأخرى لمجتمع البحث، لكن نجد أنّ البرامج التشغيلية هي السبيل الغالب لتجسيد المشاريع وخلق مناصب الشغل كما أنّ أغلبية الشباب يطمحون لتجسيد أفكارهم ومشاريعهم، ويمتلكون الرغبة في المقاولاتية وإنشاء المؤسسات وهي عنصر جد مهم في انجاح المشاريع دون ملل ولا كلل، كما تعبر عن درجة الثقة التي تكون لدى المبحوث الراغب حول قدرته على خلق أو الحصول على المؤسسة وبالفعل المقاولاتي، عكس

الذي يستفيد من البرنامج من أجل فقط تجنب البطالة، فهذا النوع من المبحوثين الرغبة عندهم منعدمة قد تؤثر على نجاح المشروع.

## 28- واقع سياسة التشغيل في الجزائر:

الجدول رقم (68) يبين واقع سياسة التشغيل في الجزائر.

النسبة (%)	التكرار	الأجوبة
8.6 %	30	تفهم دور الدولة في مقابل تزايد دور القطاع الخاص
10,5 %	37	سياسة التشغيل مبنية على العشوائية
19,9 %	71	سياسة التشغيل مرتبطة بارتفاع إيرادات الخزينة العمومية
60,9 %	218	سياسة التشغيل لا تعكس في الواقع حقيقة المتطلبات من الموارد البشرية
100 %	357	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات SPSS

يبين الجدول أعلاه واقع سياسة التشغيل في الجزائر، إذ سجلت أعلى نسبة 60.9% وهي نسبة الأكثرية التي ترى أن سياسة التشغيل لا تعكس في الواقع حقيقة المتطلبات من الموارد البشرية، في حين يرى البعض أن سياسة التشغيل مرتبطة بارتفاع إيرادات الخزينة العمومية بنسبة 19.9%، ومنهم من يرى أن سياسة التشغيل مبنية على العشوائية بنسبة 10.5%، في حين يرى الآخرون بأن تفهم دور الدولة في مقابل تزايد دور القطاع الخاص بنسبة 8.6%.

يمكن القول أن واقع سياسة التشغيل حسب آراء مجتمع البحث محل الدراسة بأنها لا تعكس في الواقع حقيقة المتطلبات من الموارد البشرية وأنها مرتبطة بإيرادات الخزينة العمومية، وهذه الأخيرة مرتبطة ارتباطا وثيقا بعائدات البترول، وهذا ما قد يجعل تمويل الوكالات التشغيلية غير مستقر، فكلما ارتفع أسعار

البتروال يرتفع التمويل لدى الوكالات والبنوك دون تجميد أو توقف والعكس صحيح، وفي حالة توقف تمويل المشاريع، تتوقف المشاريع، وبالتالي ارتفاع معدل البطالة.

## 29- تكريس مبدأ المساواة والعدالة وتكافؤ الفرص المنصوص عليها في القانون:

الجدول رقم (69) يبين مبادئ المساواة والعدالة وتكافؤ الفرص المكرسة في النصوص القانونية لسياسة التشغيل.

الأجوبة	التكرار	النسبة (%)
لا	565	65,92
نعم	292	34,08
المجموع	857	%100

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنّ أغلبية مجتمع البحث يرون أنّ سياسة التشغيل لا تعكس مبادئ المساواة والعدالة وتكافؤ الفرص المكرسة في النصوص القانونية بنسبة 65,92%، في المقابل نجد من يرون أنّ سياسة التشغيل تعكس مبادئ المساواة والعدالة وتكافؤ الفرص المكرسة في النصوص القانونية بنسبة 34,08%.

يتضح لنا جليا أنّ سياسة التشغيل غير مبنية على تكافؤ الفرص ومبادئ المساواة والعدالة حسب آراء مجتمع البحث، والتي من المفروض تعتبر البوابة الرئيسية لتحقيق العدالة الاجتماعية، وتقليل الفجوة التوعوية بين أبناء الوطن الواحد في كافة المجالات، من أجل المصلحة العامة.

30- أسباب انتشار البطالة في الجزائر:

الجدول رقم (70) يبين أسباب انتشار البطالة.

الأجوبة	التكرار	النسبة (%)
النمو الديموغرافي	14	1,63%
ضعف الاقتصاد الوطني	333	38,85%
عدم التوافق بين مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل	177	20,65%
عدم رشادة السياسات التشغيلية	331	38,62%
المجموع	857	100%

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات SPSS

يبين الجدول أعلاه أسباب انتشار البطالة في الجزائر، إذ سجلت أعلى نسبة 38.85% والتي ترى أنّ سبب انتشار البطالة هو ضعف الاقتصاد الوطني، يليها عدم رشادة السياسات التشغيلية بنسبة 38.62% تليها نسبة 20.65% والتي تمثل عدم التوافق بين مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل، وفي الأخير نجد نسبة 1.63% الذين يروا أنّ سبب البطالة هو النمو الديموغرافي.

ويتضح جلياً أنّ ضعف في الاقتصاد الوطني هو السبب الرئيس في تفاقم مشكلة البطالة حسب آراء أغلبية المبحوثين، فبالرغم من أنّ الجزائر حسنت ترتيبها العالمي في التنافسية الاقتصادية إلا أنها مازالت تعاني في ضعف تنوع الاقتصاد، وذلك لعدة أسباب من بينها الفساد الإداري.

يرتكز اقتصاد الجزائر على قطاع المحروقات وإيراداته وهذا ما يجعله مرتبطاً بأسعار النفط ويتأثر بأزماته المفاجئة، وبما أنّ اقتصاد الجزائر غير متنوع رغم محاولاتها العديدة، أصبح من الضروري الاهتمام بالتنوع الاقتصادي من أجل نجاعة سياسات التشغيل والنقل من الاعتماد والارتباط بأسعار النفط.

### 31- الحلول الممكنة للقضاء على مشكلة البطالة في الجزائر:

الجدول رقم (71): الحلول للقضاء على البطالة في الجزائر

المجموع		ANGEM		CNAC		ANSEJ		الشغل المأجور		الأجوبة
%	ك	النسبة	ك	النسبة	ك	النسبة	ك	النسبة	ك	
23.68	203	%23.61	17	%20.73	45	%26.60	91	%22.12	50	تشجيع الاستثمار
70.71	606	%73.61	53	%67.28	146	%70.17	240	%74.89	167	إعادة النظر في تنفيذ السياسات التشغيلية وحوكمتها
5.60	48	%2.78	2	%11.99	26	%3.23	11	%3.98	09	خلق روح المنافسة ومحاربة الاحتكار والمضاربة
100	857	100	72	%100	217	%100	342	%100	226	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات SPSS

من خلال بيانات الجدول يتضح أنّ أغلبية المبحوثين يرون أنّ إعادة النظر في السياسات وحوكمتها هو الحل الأنسب لمحاربة البطالة بنسبة 71.71%، يليها تشجيع الاستثمار بنسبة 23.68%، يليها خلق روح المنافسة ومحاربة الاحتكار والمضاربة بنسبة 5.60%.

هذا ما يشير إلى أنّ محاربة البطالة تتطلب إعادة النظر في تنفيذ السياسات التشغيلية وحوكمتها مع مراعاة تشجيع الاستثمار حسب آراء المبحوثين.

### المبحث الثالث: تحليل ومناقشة النتائج على ضوء الفرضيات

#### ◀ نتائج الفرضية الأولى:

#### "أدت آلية الشغل المقاولاتي إلى ترقية الشغل وانخفاض معدل البطالة"

لاختبار هذه الفرضية يمكن الرجوع إلى البيانات الميدانية للتحقق منها:

#### أولاً: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ansej)

- إن أغلب المبحوثين هم من الفئة التي استفادت من برنامج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بنسبة 39.90% وهي النسبة الأكبر بين البرامج التشغيلية والتي أخذت حصة الأسد.
- نوع النشاط الذي يمارسه أصحاب المشاريع لفئة البحث للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، نجد أنها أغلبها نشاطات خدماتية بنسبة 42.60%، وهذا يدل على اهتمام المبحوثين لهذا القطاع وذلك لكثرة وتنافس العديد منها قصد تحقيق الأرباح، ويبدو واضح أن الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب اهتمت بهذا القطاع من أجل تطوره ونموه.
- إن الدافع الذي جعل مجتمع البحث المستفيد من برنامج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب للجوء للبرامج التشغيلية هو البطالة بنسبة 74.80%.
- أما فيما يتعلق بنجاح المشاريع لهذه الفئة فقد نجد 198 مشروع ناجح من أصل 342 مشروع وبنسبة 57.49%، والجدير بالذكر أن أغلب المشاريع الناجحة من ذوي المستوى الجامعي.
- تتماشى أهداف السياسة العامة التشغيلية مع أهداف المؤسسات المصغرة لفئة البحث المستفيدة من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بنسبة 63.45% من حيث خلق مناصب الشغل وانخفاض معدل البطالة، كما أنها ساهمت في تخفيف العبء على الدولة في مهمتها التوظيفية والتي تتوافق مع أهدافها الاجتماعية والتي سجلت بنسبة 39.60% كما تتمحور أهدافها الاقتصادية في تحقيق الربح بنسبة 55.85%.
- أما من حيث المناصب فإن أغلب المشاريع لفئة البحث الخاصة بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب استحدثت 493 منصب شغل.
- كما صرح المبحوثين بأن مشاريعهم ساهمت في انخفاض معدل البطالة بنسبة 36.54%.

من خلال ما سبق يمكننا القول، أن برنامج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، له دور في تقليص معدل البطالة وخلق مناصب الشغل.

#### ثانيا: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (angm)

إنّ النشاط الذي تمارسه فئة المبحوثين المستفيدة من برنامج الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر تبين أنّ معظم فئة العينة قد لجأوا لنشاط الفلاحة بنسبة 37.50%، وهذا ما يدل على اهتمام بعض المبحوثين للنشاطات التي تتفاعل مع بيئتهم المحيطة ليطوعوها لاحتياجاتهم.

- كما أنّ الدافع وراء اللجوء لاستفادة المبحوثين من برنامج الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر هو البطالة بنسبة 91.89%.

- ومن الملاحظ أنّ فئة المبحوثين المستفيدة من الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر نجحوا في مشاريعهم، حيث نجد أنّ 41 مشروع ناجح من أصل 72 مشروعاً بنسبة 56.94%.

- حققت المؤسسات المصغرة لفئة المبحوثين المستفيدين من هذا البرنامج مكاسب مادية بنسبة 52.77%، والتي تتوافق مع أهدافها الاقتصادية والتي سجلت نسبة 52.78%، كما تمثلت أهدافها الاجتماعية في المساهمة في انخفاض معدل البطالة بنسبة 56.95%.

- وحسب بيانات البحث يتضح لنا أنّ الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ساهمت في التقليل من معدل البطالة بنسبة 82.30%، كما أنّها ساهمت في خلق مناصب الشغل استحدثت 62 منصب شغل.

- كما يواجه المبحوثين جملة من العراقيل التي أعاقتهم في تسيير مشاريعهم، والتي تكمن في العراقيل التسويقية بنسبة 56.10% هذه النتائج الإحصائية تتطبق مع تصريح "عبد الفتاح جبنون" <sup>1</sup> المدير العام للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر والذي صرح بمطالبة المستفيدين بتسويق منتوجاتهم والذين وجدوا صعوبة في التسويق، وكذا عدم المرافقة من طرف الوكالة بنسبة 32.64%.

#### ثالثاً: الصندوق الوطني للتأمين (cnac)

الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة حقق انخفاض في معدل البطالة، وهكذا تكشف البيانات المتحصل عليها أنّ:

<sup>1</sup> تصريح المدير العام عبد الفتاح جبنون، القناة الأولى الاذاعة الجزائرية، <https://www.radioalgerie.dz/> شوهه يوم 2020/05/31 على الساعة 21:32

- توضح البيانات أنّ المبحوثين كان دافعهم الحقيقي للاستفادة من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة هو البطالة بنسبة 64.51%.

- أمّا بالنسبة لنجاح المشاريع للفئة المستفيدة من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة فقد وجدنا 136 مشروعاً ناجحاً من أصل 217 مشروع بنسبة 62.67%.

- تتماشى نتائج التي حققتها المؤسسات المُصغرة للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لفئة المبحوثين مع أهداف السياسة العامة في القضاء على البطالة وخلق مناصب الشغل بنسبة 65.89%، حيث نجد أنّ الأهداف الاجتماعية التي تسعى إليها هذه المؤسسات هو القضاء على البطالة والتي تمثلت بنسبة 80.18%، أما الأهداف الاقتصادية فقد تمثلت في تحقيق الرّبح بنسبة 44.71%، كما استحدثت 274 منصب شغل.

- ساهم برنامج الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في انخفاض معدل البطالة لدى المبحوثين في انخفاض البطالة بنسبة 80.18%.

نستنتج أنّ الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة دور في التقليل من حدّة البطالة وخلق مناصب الشغل.

يمكن القول أن الفرضية الأولى تحققت نسبياً، حيث أدت سياسة الشغل المقاولاتي في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر إلى ترقية الشغل وانخفاض معدل البطالة.

ونكون قد أجبنا عن السؤال: هل حققت آلية الشغل المقاولاتي انخفاض في معدل البطالة؟

### ◀ نتائج الفرضية الثانية:

#### "ساهمت آلية الشغل المأجور في انخفاض معدل البطالة"

لاختبار هذه الفرضية يمكن الرجوع إلى البيانات الميدانية للتحقق من أن برامج سياسة الشغل المأجور (جهاز الإدماج الاجتماعي، وجهاز المساعدة على الإدماج المهني) حقق انخفاض في معدلات البطالة لحاملي الشهادات، وهكذا تكشف البيانات المتحصل عليها بأن:

- عملية البحث عن العمل هي مشكلة من أصعب المشكلات التي واجهت الباحثين، حيث لجأ كل من خريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني للبحث عن الشغل للاستفادة من سياسة الشغل المأجور بنسبة 92.2%، وكذا عدم سهولة الالتحاق بمنصب شغل في إطار جهاز الإدماج الاجتماعي بنسبة 56.3% وهذا راجع للتخرج الآلاف من الجامعات الجزائرية في مختلف التخصصات في حين المناصب قليلة جداً. - إن القطاع العام هو الأكثر استقطاباً لجهاز الإدماج الاجتماعي (PID)، حيث أن نسبة 43% من الباحثين تعمل في القطاع العام ضمن هذا الجهاز، باعتبار القطاع العام معنياً بطريقة مباشرة بتقديم مجموعة من الخدمات الأساسية التي تقع ضمن النطاق الملائم لدور الدولة، جنباً إلى جنب مع مسؤوليته في تعزيز الحماية الاجتماعية لمختلف فئات المجتمع وشرائه.

- إن الدافع الحقيقي الذي جعل الباحثين التوجه للاستفادة من هذا الجهاز هو البطالة بنسبة 82.67%، وهذا يشير إلى أن البطالة هو الدافع الأساسي الذي دفع بالباحثين للبحث عن العمل، رغم أن هدف جهاز الإدماج الاجتماعي وجهاز الإدماج المهني هو اكتساب الخبرة المهنية وطريق للعمل الدائم.

- إن أغلبية الباحثين يرو أن لسياسة التشغيل فعالية في القضاء على البطالة بنسبة 75%. بهذه النتيجة المتوصل إليها نستطيع القول بأن الفرضية الأولى قد تحققت بصورة واضحة، وبالتالي تحقق شرط التشغيل وفق جهاز الإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات وجهاز الإدماج المهني مع الحد من ظاهرة البطالة، حيث أن المستفيدين في إطار الشغل المأجور يواجهون عراقيل في إيجاد منصب في المؤسسة المستخدمة، ونكون قد أجبنا عن السؤال:

هل ساهمت آلية الشغل المأجور في التقليل من معدل البطالة؟

#### المبحث الرابع: النتائج العامة:

- انتهجت الجزائر سياسة الإصلاح الاقتصادي، اكتسبت منها خبرة لا يستهان بها في ميدان تشريع وتنظيم الاستثمار، فبعدما كان التشريع الخاص بالاستثمارات يأخذ أساساً بعين الاعتبار قيمة رؤوس الأموال المستثمرة عند منحه التسهيلات للمستثمرين، لكن مؤخراً فرضت تدابير جديدة شيئاً فشيئاً لتوجيه الاستثمارات وفقاً للمحاور التالية:

◀ التوجيه نحو المشاريع الخالقة لمواطن الشغل.

◀ التوجه نحو تشجيع المقاولة الابتكارية.

◀ التوجه نحو قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كخيار استراتيجي للتنمية.

- تلعب الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، دوراً فعالاً في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد حيث ساهمت بشكل كبير في خلق مناصب الشغل في الفترة الممتدة بين (2000-2018)، والتي استحدثت 1789653<sup>1</sup> منصب شغل حسب الإحصائيات من مصادر الرسمية بمعدل 44000 منصب عمل في السنة.

- صرحت المديرية العامة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب "سميرة حيدر"، بأن نسبة 91% هي نسبة نجاح المشاريع في نفس الفترة، وهذا ما يتوافق نسبياً مع نتائج دراستنا والتي سجلت 58.01% نسبة النجاح في المشاريع، وهذا ما يدل على نجاح الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في تقليص معدل البطالة في الجزائر وخلق مناصب الشغل.

- ساهمت الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في تمويل وخلق النشاطات المنزلية تشجيعاً للصناعة الحرفية والفلاحة حيث مست هذه الإجراءات الشباب والنساء الماكثات في البيت على وجه الخصوص كما أنها ساهمت في خلق مناصب الشغل، حيث استحدثت 1356389 منصب شغل في الفترة (2005-2020)<sup>2</sup> تبعا للإحصائيات من مصادر الرسمية، لكن دراستنا والتي تبين أن عزوف الشباب عن اللجوء إلى الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر كونها تمنح قروض لا تمول مشاريعهم التي يطمح لها الشباب.

<sup>1</sup> أنظر للجدول رقم (34)، ص 181

<sup>2</sup> أنظر للجدول رقم (32)، ص 171.

- حقق الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة انخفاض في معدل البطالة، رغم نقص إقبال الشباب على الصندوق، وحسب تصريح المدير العام للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة محمد حمودي<sup>1</sup> بذلك، وهذا ما أثبتته دراستنا بحيث 17.2% نسبة المستفيدين من مجتمع البحث، وهذه النسبة ضئيلة مقارنة بالبرامج الأخرى، والذي استحدث 296447<sup>2</sup> في الفترة (2004-2018)، حسب الإحصائيات من مصادر الرسمية، أما بالنسبة لنتائج الدراسة الميدانية نجد أنّ الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ساهم في انخفاض نسبة البطالة بنسبة 58.06%.
- يلعب جهاز الإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات دورا فعّالا في التقليل من حدة البطالة، والذي يتمركز في القطاع العام والذي يعتمد عليه بنسبة كبيرة في الإدارات العمومية، والذي يعتبر فيه التشغيل مؤقتا، بحيث أنّ الهدف من هذا الجهاز هو اكتساب الخبرة والكفاءة المهنية.
- إنّ السبب الأساسي في التفاوت بين النجاح والفشل في المشاريع ليس بسبب السياسات التشغيلية المنتهجة من طرف الدولة في حد ذاتها، بل في العراقيل الإدارية التي تواجه المبحوثين والتي انعكست سلباً على نجاح المشروع، ويعد عنصر الكفاءة والمستوى الجامعي والتحفيزات المقدمة من طرف الوكالات التشغيلية عوامل أساسية في نجاح المشاريع المُصغرة لدى فئة المبحوثين.
- لا تتجسد مبادئ المساواة والعدالة وتكافؤ الفرص المكرسة في النصوص القانونية لسياسة التشغيل.
- إنّ من أسباب البطالة وتفاقمها في الجزائر هو ضعف في الاقتصاد الوطني، باعتبار هناك علاقة سلبية بين معدل النمو الاقتصادي ومعدل البطالة.
- سياسة التشغيل لا تعكس في الواقع حقيقة متطلبات من الموارد البشرية، فهي مرتبطة بارتفاع إيرادات الخزينة العمومية باعتبار الجزائر دولة ريعية، تعتمد على الدّخل المتأني من الثروة، فإنّ الشغل بصفة عامة وآليات الشغل بصفة خاصة لا تساهم بصورة واضحة في تحقيق النمو الاقتصادي.
- تنوع البرامج المعتمدة في إطار سياسة التشغيل مما يسمح بتعدد شرائح المستفيدين وهو مؤشر على نجاح سياسة التشغيل.
- اعتبار برامج التشغيل السبيل الوحيد للحصول على منصب وهذا راجع لارتفاع طلبات الشغل المقدمة في إطار برامج التشغيل.

<sup>1</sup> محمد حمودي، المدير العام للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، قناة تليفزيونية الجزائرية الثالثة، 2017/12/11، شوهد 2020/09/15، على الساعة 18:55.

<sup>2</sup> أنظر الجدول رقم 33، ص 178.

- تعتبر الجامعة أحد العناصر الأساسية المهمة في تسيير المشاريع، وكذا دعم التّميّة البشريّة حيث أنّ المستوى الجامعي لا يوفر المهارات الأساسية اللازمة لسوق العمل فقط، وإنما يوفر تدريب ضروري لجميع الأفراد على اختلاف تخصصاتهم، وتطوير القدرات والتي من شأنها تدفع عجلة الاقتصاد المحلي وهذا ما أثبتته نتائج دراستنا بأن أصحاب المشاريع النّاجحة هم من ذوي المستوى الجامعي بنسبة 52%<sup>1</sup> في المقابل نجد أكبر نسبة سجلت لأصحاب المشاريع الفاشلة من الفئة ذات المستوى المتوسط بنسبة 6.13%، إلا أنّه ينقصها القيادة الرشيدة في هذا القطاع المهم ليكون لبنة أساسية فعّالة في وضع السياسة العامّة التشغيلية.

#### المبحث الخامس: مناقشة النتائج على ضوء الدراسات السابقة

- تختلف الدراسة الحالية مع دراسة "مرابط عبد الحكيم" في أنّ الأولى توصلت إلى الدور الفعال التي تلعبه البرامج والأجهزة التشغيلية في امتصاص معدل البطالة، حيث ومنذ تطبيق هذه البرامج انخفضت معدلات البطالة بشكل ملحوظ، من 28.29% سنة 2000 إلى 9.8% سنة 2013، وهذا الانخفاض ما هو إلا دليل على فعالية سياسات التشغيل، وأما الثانية فخلصت إلى رغم العدد الهائل من البرامج والأجهزة المستحدثة في إطار سياسة التشغيل لكن أظهرت عدم فعاليتها في إيجاد الحلول الملائمة لعلاج مشكلة البطالة علاجا شاملا.

كما تتوافق هذه الدراسة مع دراستنا بأن الدولة تعتمد في انفاقاتها على البرامج والأجهزة التشغيلية من إيرادات عائدات البترول، فكلما ارتفعت أسعار البترول ينخفض معدل البطالة في الجزائر.

- تتشابه الدراسة الحالية مع دراسة "كوثر زيادة" حيث تتطرق كليهما على فعالية البرامج والأجهزة التشغيلية، يتفقان بأن البرامج والأجهزة التشغيلية ساهمت بشكل كبير في تقليص معدل البطالة، كما أن المرافقة والمتابعة من طرف الوكالات الداعمة لها دور في إنجاح المشاريع واستمراريتها.

فالدراسة الحالية تناولت سياسات التشغيل منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، لكن الثانية فتمحورت دراستها في فترة المخطط الخماسي (2010-2014).

<sup>1</sup> انظر الجدول رقم 54، ص 216.

- تتشابه الدراسة الحالية مع دراسة "شلالي فارس" فكلاهما يرى عدم وجود الرضى الوظيفي لدى المستفيدين من برنامج الشغل المأجور المؤقت بسبب المستقبل المجهول والخوف من التسريح من العمل دون الظفر بمنصب دائم رغم اكتسابهم للخبرة المهنية، وهذا النوع من البرامج يمتص البطالة بصفة مؤقتة فقط.

تتفق الدراستان بأن أجهزة وبرامج التشغيل المنتهجة من طرف الدولة الجزائرية ساهمت بشكل كبير في انخفاض معدل البطالة، والانشاء المكثف لمناصب الشغل في ظل دعم الانعاش الاقتصادي الذي اسند أساسا على النفقة العمومية يهدف الى إنعاش الاقتصاد.

- تتفق الدراسة الحالية مع دراسة "شليغم سعاد" على أن الاقتصاد الجزائري غير متنوع، ويعتمد في انفاقاته على عائدات البترول والذي نتج عنه:

- الاقتصاد الوطني رهين لأسعار النفط.
- أن برنامج التعديل الهيكلي والاجراءات التي تضمنته الرامية إلى تخفيض النفقات العمومية، أثرت على مستوى التشغيل نتيجة للتراجع في خلق مناصب جديدة، وفقدان الآلاف من المناصب التي كانت موجودة وهو ما عمق من معدل البطالة آنذاك وأعطاهما البعد المتأزم.
- عدم ديمومة التشغيل في إطار سياسة الشغل المؤقت مثل عقود ما قبل التشغيل سابقا، وهذا ما يفقدها فعاليتها.

الخاتمة

حاولت هذه الدراسة إبراز مختلف الجوانب المتعلقة بسياسات التشغيل في الجزائر ومدى فعاليتها في القضاء على البطالة، من خلال عرض وتحليل مختلف الاجراءات والتدابير التي انتهجتها الدولة في إطار قطاع التشغيل، وذلك استنادا لجملة من التقارير والاحصائيات الصادرة من الجهات الرسمية، كما اعتمدنا في دراستنا على الجانب التطبيقي للاستدلال ودعما للجانب النظري.

**وفي هذا الصدد نستنتج على مر صفحات أطروحتنا ما يلي:**

- أن البرامج والسياسات التشغيلية لها فعالية في خلق مناصب الشغل والقضاء على البطالة في الجزائر باعتبار أن الفعالية هي العلاقة بين النتائج المحققة فعلا والنتائج المقدره وتحقيق الأهداف بغض النظر عن الإمكانيات المستخدمة.

- رغم المجهودات التي تبذلها الدولة في القضاء على البطالة إلا أن التشغيل لم ينل حقه من الاهتمام به كمحرك للتنمية، لهذا فهي تتطلب في اعتقادنا نظرة واستراتيجية شاملة تتعدى مجال إنشاء الوكالات والبرامج التشغيلية رغم أهميتها وآثارها الإيجابية على التقليل من حدة البطالة ، لكن ليس بالقدر الكافي نظراً لوجود عدد كبير من البطالين في الجزائر ولا يمكن صرف النظر على هذه الفئة الذي شهدنا ارتفاع في معدل البطالة سنة 2020 وقدرت بـ 12.5%، إذ ما قارناها بسنة 2019 والتي سجلت 11.4% كما أنه لا يمكن تحقيق التشغيل الكامل في الجزائر لصعوبة تحقيق هذا المطلب، لكن على الأقل العمل على تخفيض نسبة البطالة ورفع من معدل التشغيل.

- نستنتج من النتائج المحصل عليها أنه هناك تقارب في نسبة النجاح والفشل في البرامج التشغيلية، وهذا راجح حسب رأينا إلى العراقيل الإدارية التي تواجه الشباب والتي قد تكون بسبب ضعف أداء الإدارة في ممارسة وظائفها، أو ضعف التسيير الناتج عن محدودية الكفاءات، أو بسبب الفساد الإداري الذي قد يحطم الكفاءات في أغلب الأحيان، وقد يكون الفشل بسبب ضعف عملية الرقابة والتي تعد حلقة مهمة من الحلقات العملية الادارية، فبعد القيام بعمليات التخطيط والتنظيم والتوجيه تأتي وظيفة الرقابة للتأكد من أن التنفيذ يتم وفق ما هو مخطط له، ودقة الاتجاه نحو الهدف ومن صحة التسيير، ومراجعة الأداء.

- نستنتج أنه هناك انعدام المرونة في الهياكل التنظيمية لقطاع التشغيل سواء كانت على مستوى الوزارات الخاصة بالتشغيل والاستثمار أو على مستوى الوكالات الخاصة ببرامج التشغيل، لأهميتها في القدرة على الاستجابة للمتغيرات بطريقة فعالة وكفوة من أجل تحقيق أهداف أكثر.

- نجد من أسباب البطالة في الجزائر عدم التنويع الاقتصادي، فالاقتصاد الجزائري رهين تغيرات أسعار النفط حيث ترتبط سياسة الإيرادات العامة بتقلبات أسعار النفط، وهو ما يفسر اتباع سياسة مالية توسيعية و أحيانا أخرى تقشفية، وبالتالي يزداد معدل النمو الاقتصادي ويتقلص العجز والعكس بالعكس، وهذا ما يؤثر على الانفاق الاقتصادي الداعم للاستثمار الناشئ للمؤسسات الصغيرة أو المتوسطة بالإيجاب أو بالسلب وبالتالي يؤثر حتما على معدل البطالة فكلما ارتفعت أسعار البترول، يرتفع الانفاق العام والمساهمة الكلية أو الجزئية في رأس المال للمؤسسات الذي يساعد على خلق فرص التشغيل، وبالتالي ينخفض معدل البطالة في الجزائر.

- من أجل مكافحة البطالة قامت الجزائر بتشجيع وخلق المشاريع الصغيرة أو المتوسطة والتي لا تعتمد على التكنولوجيا المتطورة، لاستغلال اليد العاملة، حيث وفرت الدعم المالي الكافي، وسخرت هياكل ووكالات لتسهيل العمليات الادارية ومرافقة المستفيدين.

- يساهم قطاع الوظيف العمومي في خلق مناصب شغل وانخفاض معدل البطالة في الجزائر، وهو قطاع مهم في امتصاص البطالة لو يستغل صناع السياسة العامة قطاع الوظيف العمومي استغلالا أمثل.

- مرت الجزائر بأوضاع أمنية واقتصادية مضطربة أثرت على الوضع العام للدولة، مما جعلها تنتهج سياسات تشغيلية مؤقتة.

ومما سبق ذكره ارتأينا أن نقدم الاقتراحات الآتية:

- تغيير منهجية التسيير ووضع برنامج للإصلاحات لتطوير حوكمة قطاع التشغيل، والمشاركة الفعلية للخبراء والمجتمع المدني.

- إعادة النظر في البرامج والأجهزة التشغيلية الظرفية مثل برنامج عقود ما قبل التشغيل وبرنامج الاندماج الاجتماعي.

- تحقيق التوازن من خلال التوافق بين مخرجات التعليم العالي والتكوين المهني وبين سوق الشغل.

- توفير جميع الآليات والوسائل الضرورية من أجل التحول إلى اقتصاد ناشئ.

- توجيه الموارد نحو الاقتصاد المنتج، حيث الفعل الاستثماري أكثر تحفيزاً من الفعل الاستيرادي.

- يجب تضمين الأهداف المنوطة بالبنوك العمومية وتوجيه القروض نحو المؤسسات المصغرة وحتى المؤسسات الكبرى التي تخلق الوظائف.
- تخصيص لجنة وزارية خاصة مستقلة في كل ولاية، مهمتها المتابعة ومراقبة الأطراف المعنية بالتشغيل، كالبنك والوكالة والمستفيد، من أجل تنفيذ وتطبيق السياسات التشغيلية على أكمل وجه، تعتمد على التقرير الشهري.
- من أجل محاربة العراقيل الإدارية التي واجهت الشباب، يتوجب على الحكومة رقمنة قطاع التشغيل على مستوى الوزارة، ومتابعة سيرورة تنفيذ السياسات التشغيلية خطوة بخطوة، وكذا متابعة تاريخ إيداع الملف حتى يوم الاستفادة من القرض، من أجل محاربة الفساد الإداري، وكذا تسهيل الاجراءات لدى الشباب.
- جعل مقياس المقاولاتية يدرس في الجامعات الجزائرية في كل التخصصات، من أجل غرس روح المقاولاتية لدى الطلبة وتزويدهم بالمهارات اللازمة لتأسيس مشاريعهم الخاصة، وينطبق كذلك على التكوين المهني بالنسبة للشباب الذين لم يواصلوا دراستهم.
- الشراكة بين الدولة والمستثمرين أصحاب المشاريع، تقوم على مبدأ الربح والخسارة، بحيث الدولة تشترك بمالها والمستثمر ببذنه وقدرته الفكرية والابداعية، ويكون الربح بينهما على ما اشترطاه.
- الجهود يجب أن توجه كذلك نحو تنظيم النشاط غير الرسمي من خلال مراجعة الاطار التنظيمي لخلق وإنشاء المؤسسات الصغيرة و تخفيف إجراءات الانشاء والتنسيق بين الهيئات المشرفة مع ضرورة متابعة أصحاب المشاريع ابتداء من دراسة الجدوى للمشروع وحتى أثناء مزاولتهم النشاط و إيجاد آليات جديدة مبسطة للتسجيل الإداري، والافصاح الضريبي والتصريح لدى الضمان الاجتماعي مع ضرورة تخفيف الاعباء لهذه الجهات التي تؤرق أصحاب هذه المشاريع المصغرة، ويتوفير هذه الشروط سينسحب النشاط غير الرسمي تدريجيا وتلقائيا ويفتح المجال للإبداع و الابتكار باعتباره أحد أهم عوامل الرفاهية والاستمرارية للمؤسسات في ظل محيط اقتصادي يعد بالمنافسة الشديدة.
- إلغاء التمويل الثلاثي والاقتصار فقط على التمويل الاحادي من الوكالة أو الصندوق مع رفع سقفه حتى يتسنى للأفراد خاصة الحصول على القرض المصغر بدون فوائد، والذين يتخرجون عادة من وجود الفوائد البنكية ولو كانت ضئيلة في التمويل الثلاثي.

- إضفاء صفة التمويل الاسلامي، بتسمية تمويلات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بالقرض الحسن مادامت تمويلات الوكالة بدون فوائد، وهذا بعد تعميم التمويل الاحادي وإلغاء التمويل الثلاثي كما أسلفنا.

- عدم الاعتماد على إيرادات الجباية البترولية في رسم السياسة الاقتصادية والتوجه نحو الاقتصاد المتنوع الخالق للثروة والتشغيل.

أولاً: المراجع باللغة العربية:

أ- الكتب:

- 1) ابراهيم درويش، الوسيط في الإدارة العامّة، ط2، دار النهضة العربية، القاهرة، 1995.
- 2) ابراهيم محمود عبد الراضي، حلول إسلامية فعالة لمشكلة البطالة، المكتب الجامعي الحديث الاسكندرية، 2008.
- 3) ابن خلدون عبد الرحمان، المقدمـــــة، الدار التونسية للنشر والمؤسسة الوطنية للكتاب، دون البلد 1984.
- 4) ابن منظور، لسان العرب، دار المعارف، القاهرة، دون سنة.
- 5) ابن منظور، لسان العرب، دار إحياء التراث العربي، بيروت، ج6، 1996.
- 6) أحمد بدوي ومحمد مصطفى، معجم مصطلحات القوى العاملة، دار نشر مؤسسة شباب الجامعة الاسكندرية، 1984.
- 7) أحمد سيد مصطفى، تحديات العولمة والتخطيط الاستراتيجي، ط2، 1999.
- 8) أحمد محسن، صنع السياسة العامة في مصر، ط1، دار لقمان للنشر والتوزيع، مصر، 2008.
- 9) إدريس خيضر، تحاليل سياسية، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، 2003.
- 10) أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية: (الأسباب -الآثار -الحلول)، دار الفكر الجامعي الاسكندرية 2008.
- 11) أماني مسعود العنوسة أسبابها وتأثيرها على شخصية المرأة، دار التكوين للتأليف والترجمة والنشر دمشق 2007.
- 12) بلقاسم سلاطينية وآخرون، علم الاجتماع الاعلامي، دار الفجر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.
- 13) بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري- نشأة عالقة العمل الفرديّة والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الجزائر، 2010.
- 14) ثامر كمال محمد الخرجي، النّظم السّياسيّة الحديثة والسياسات العامّة - دراسة معاصرة في استراتيجية إدارة السّلطة ط1، دار مجدلاوي عمان، 2004.
- 15) جون ماينارد كينز، النّظرية العامّة للتّشغيل والفائدة والنقود، ترجمة: إلهام عيداروس، ط1، دار العين للنشر، أبو ظبي، 2010.

- 16) جيمس اندرسون، صنع السياسات العامّة، ترجمة عامر الكبيسي، دار المسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
- 17) جيمس جوارتيني، الاقتصاد الكليّ، ترجمة، عبد الفتاح عبد الرحمان وعبد العظيم محمد دار المريخ للنشر، الرياض 1999.
- 18) حسن أبشر الطيب، الدّولة العصرية دولة مؤسسات، ط1، الدار الثّقافيّة، القاهرة، 2000.
- 19) حسن سيد سليمان، المدخل للعلوم السياسة، دار جامعة إفريقيا العالمية للطباعة، الخرطوم 2010.
- 20) حسن عمر، موسوعة الفكر الاقتصادي، دار الكتاب الحديث للنشر، ج2.
- 21) حسين حمدي، مشكلة البطالة، جماعة الكتاب، مصر، 1944.
- 22) حمد الخشاني، الهجرة الدّوليّة: الواقع والافاق، سلسلة محاضرات الامارات ط1، مركز الامارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، أبو ظبي، 2011.
- 23) حميطوش يوسف، إشكالية البطالة والفقر في الدّول المتخلفة - دراسة حالة الجزائر - حوليات جامعة الجزائر، العدد 18 ج2.
- 24) خالد الزواوي، البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2004.
- 25) رفيقة حروش، الاقتصاد السياسي، ط1، دار الامة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2011.
- 26) رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، الكويت 1998.
- 27) روجر بريد جمان، روبوت، ترجمة طارق جلال محمد، ط1 نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع 2007.
- 28) زيد منير، الاتجاهات الحديثة في المنظمات الإداريّة، دار الشروق للنشر والتوزيع، الاردن، 2006.
- 29) زينب صالح الاشوح، الأطراد والبيئة ومداواة البطالة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، 2003.
- 30) سالم توفيق النجفي، أساسيات علم الاقتصاد، ط1، الدار الدّوليّة للاستثمارات الثّقافيّة القاهرة، 2000.
- 31) سلامة الصاوي وعبد الحميد صلاح، الهجرة، الطرق. الأسباب. الآثار، ط1، هبة النيل العربية للنشر والتوزيع، الجيزة، 2014.
- 32) سميح مسعود، الموسوعة الاقتصاديّة، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 2008.

- 33) سيد عاشور أحمد، مشكلة البطالة ومواجهتها في الوطن العربي ط1، مكتبة الانجلو المصرية القاهرة، 2008.
- 34) صالح حسانة، مبادئ الاقتصاد الكلي، المطبعة الوطنية، عمان، 1995.
- 35) ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية، التحليل الاقتصادي الجزئي، مؤسسة شباب الجامعة الاسكندرية، 1999.
- 36) ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل والتقابات العمالية في اقتصاديات السوق الحر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
- 37) ضياء مجيد الموسوي، الخصوصية والتّصحّيات الهيكلية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2001.
- 38) طارق عبد الرؤف محمد عامر، البطالة: مفهومها - أسبابها - خصائصها (اتجاهات عربية وعالمية) ط1، دار العلوم للنشر والتوزيع، القاهرة، 2017.
- 39) طارق عبد الرؤف، أسباب وأبعاد ظاهرة البطالة، دار اليازوري العلميّة للنشر والتوزيع عمان، 2015.
- 40) عامر خضير الكبيسي، السياسات العامة مدخل لتطوير أداء الحكومات، القاهرة المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2008.
- 41) عبد الحق لعيميري، عشرية الفرصة الأخيرة، الاقتصاد الجزائري، الازدهار أو الانهيار؟، منشورات شهاب، باتنة.
- 42) عبد الرزاق الفارس، الفقر وتويع الدّخل في الوطن العربي، ط1، مركز دراسات الوحدة العربية بيروت، 2001.
- 43) عبد المجيد قدي، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2009.
- 44) عبد المجيد مسعود، دليل المصطلحات التّنموية، ط1، سورية دار المدى، 2001.
- 45) عبد النور ناجي، مبروك ساحلي، تحليل السياسة العامة للدولة: تأثير السياسة التشغيلية للدولة الوضع السياسي والايدولوجي، ط1، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2016.
- 46) عطاء الله بوجميدة، التسريح لسبب اقتصادي مفهومه، إجراءاته وأثاره، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر.

- 47) على ليلي، النظرية الاجتماعية المعاصرة، دراسة لعلاقة الانسان بالمجتمع (سلسلة علم الاجتماع المعاصر)، ط1، دار المعارف للنشر، القاهرة، 1981.
- 48) علي غربي وآخرون، تنمية المجتمع من التحديث إلى العولمة، دار الفجر، مصر، 2003.
- 49) عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014.
- 50) فاروق بن صالح الخطيب وعبد العزيز بن أحمد دياب، دراسات متقدمة في النظرية الاقتصادية الكلية، ط1، دار النشر خوارزم العلمية، جدة، 2015.
- 51) فليج حسن خلف، الاقتصاد الكلي، جدارة للكتاب العالمي للنشر والتوزيع، ط1، الاردن، 2000.
- 52) كمال المنوفي، مقدمة في مناهج وطرق البحث في علم السياسة، القاهرة وكالة المطبوعات، 2006.
- 53) كوثر ابراهيم رزق، مشكلة البطالة، الأسباب - الآثار - الحلول، ط1، المكتبة المصرية للنشر والتوزيع، 2016.
- 54) لؤي أديب العيسى، الفساد الإداري والبطالة، ط1، دار ومكتبة الكندي للنشر والتوزيع، عمان 2014.
- 55) ماهر أحمد، تقليل العمالة، جامعة الاسكندرية - مصر - الدار الجامعية للنشر والطباعة 2000.
- 56) مجيد مسعود، دليل المصطلحات التّموية، دار المدى، سوريا، 2001.
- 57) محمد أحمد بيومي، المشكلات الاجتماعية، دراسات نظرية وتطبيقية، دار المعرفة الجامعية الاسكندرية.
- 58) محمد صفوت، اقتصاديات الربيع العربي الانجاز والانتقاد، ط، 2012.
- 59) محمد طاقة، حسين عجلان حسن، اقتصاديات العمل، إثراء للنشر والتوزيع، طبعة أولى عمّان، 2008. محمد علي الليثي وآخرون، مقدمة في الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية، مصر 1997.
- 60) حمد كمال مصطفى، الإدارة: دروس مستفادة وحوارات مفيدة، ط1، مركز الخبرات المهنية للإدارة (بميك)، القاهرة، 2017.
- 61) حمد نصر مهنا، النظرية السياسية والسياسة المقارنة الاسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة.

- 62) محمود عربي، العشوائيات في المجتمع العربي: ماهيتها تداعياتها الاجتماعية، الدار الثقافية للنشر القاهرة، 2007.
- 63) مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، 2006.
- 64) مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية) ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان الاردن، 2009.
- 65) الموسوي ضياء مجيد، سوق العمل والتقابات العمالة في اقتصاد السوق الحرة، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
- 66) موفق حديد محمد، الإدارة العامة: هيكلية الأجهزة وصنع السياسات وتنفيذ البرامج الحكومية. ط1 دار الشروق، عمان، 2000 .
- 67) ناصر عدون وعبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 68) نعمان، فكري أحمد، النظرية الاقتصادية في الاسلام، دبي، الامارات العربية المتحدة، دار القلم 1985.
- 69) هايل عبد المولى طشطوش، الموسوعة الحديثة للمصطلحات السياسية والاقتصادية عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2012.
- 70) هشام عبد الله، السياسة المقارنة في وقتنا الحاضر، دار الاهلية للنشر والتوزيع، عمان.
- 71) هيفاء عبد الرحمان ياسين، آليات العولمة الاقتصادية وآثارها المستقبلية في الاقتصاد العربي ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.
- 72) وصال نجيب العزاوي، مبادئ السياسة العامة، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، 2003.
- 73) وليد عبد الحميد عايب، الآثار الاقتصادية الكلية لسياسة الإنفاق الحكومي، مكتبة حسن العصرية بيروت - لبنان، 2010.
- 74) فؤاد حجري، سلسلة القوانين الإدارية: قانون الوظيفة العمومي، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2006.
- ب- القوانين، المراسيم والمناشير:**
- 75) الميثاق الوطني 1976.

- (76) الأمر 71-74، المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 والمتعلق بالتنسيق الاشتراكي للمؤسسات، الجريدة الرسمية، عدد 17.
- (77) المادة 01 من الأمر 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية، عدد 3، سنة 1975.
- (78) القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، والمتعلق بالقانون الأساسي للعامل، الجريدة الرسمية، عدد 32.
- (79) المرسوم رقم 85-59، مؤرخ في 23 مارس 1985، والمتضمن القانون الأساسي النموذجي للعامل والمؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13.
- (80) القانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990، والمتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 17.
- (81) القانون 4-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، المتضمن بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، الجريدة الرسمية، عدد 83
- (82) أمر رقم 06-03 مؤرخ في 15 يوليو 2006، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46.
- (83) الاتفاقية الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي، اتفاقية التعويض عن حوادث العمل في الزراعة، 1988.
- (84) القانون 83-13 مؤرخ في 2 يوليو 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية، العدد 24.
- (85) مرسوم تشريعي رقم 94-09، المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994، العدد 34.
- (86) قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل، 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية العدد 17.
- (87) قانون التعديل الدستوري لسنة 2008 رقم 08-19 والمؤرخ في 16 تشرين الثاني/نوفمبر 2008، الجريدة الرسمية، العدد 63.
- (88) المرسوم التنفيذي رقم 08-24 والمؤرخ في 9 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ 15 أبريل سنة 2008، الجريدة الرسمية، العدد 22، يتضمن صلاحيات وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

- (89) المرسوم التنفيذي رقم 11-16 المؤرخ فيفي 20 صفر عام 1432 الموافق 25 يناير سنة 2011، والمتعلق بتحديد صلاحيات وزير الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار، الجريدة الرسمية العدد 05 .
- (90) المرسوم التنفيذي رقم 96-232 مؤرخ في 13 صفر عام 1417 الموافق لـ 29 يونيو سنة 1996 يتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية ويحدد قانونها الأساسي الجريدة الرسمية، العدد 40.
- (91) المرسوم التنفيذي، المؤرخ في 26 رجب 1443 الموافق 27 نوفمبر 2022، يتضمن تحديد شروط وكيفيات تحويل عقود جهاز الادماج الاجتماعي إلى عقود غير محدد المدة بالتوقيت الجزئي العدد.
- (92) المرسوم التنفيذي رقم 90-259 المؤرخ في 18 صفر 1411 الموافق لـ 8 سبتمبر 1990 والمتعلق بتنظيم المكتب الوطني لليد العاملة وتغيير تسميته، الجريدة الرسمية، العدد 39.
- (93) المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ 19 أبريل سنة 2008، يتعلق بجهاز المساعدة على الادماج المهني، الجريدة الرسمية، العدد 22.
- (94) المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جويلية 1994، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، الجريدة الرسمية، العدد 44.
- (95) المرسوم التنفيذي رقم 96-296، الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد 52 الصادرة في 11 سبتمبر 1996.
- (96) المرسوم تنفيذي رقم 22-70، مؤرخ في 09 رجب 1443، يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها، الجريدة الرسمية، العدد 11.
- (97) المرسوم الرئاسي رقم 19-58 المؤرخ في 2 فبراير 2019، يعدل المرسوم الرئاسي رقم 03-514 المؤرخ في لـ 30 ديسمبر 2003، العدد 10، والمتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين الثلاثين وخمسة وثلاثين.
- (98) المرسوم التنفيذي رقم 04-01 المؤرخ في 03 جانفي 2004، يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، الجريدة الرسمية، العدد 03.
- (99) الأمر رقم 01-03 مؤرخ في 20 أوت 2001، المتعلق بتطوير الاستثمار، الجريدة الرسمية، العدد 47
- (100) المرسوم الرئاسي رقم 04-14، مؤرخ في 22 جانفي 2004، المتعلق بإنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الجريدة الرسمية، العدد 06.
- (101) الأمر 01-03 المؤرخ في 3 جمادى الثانية 1422 و 22 أوت 2001، والمتعلق بتطوير الاستثمار، الجريدة الرسمية: العدد 47.

- 102) المرسوم التنفيذي رقم 18-191، 22 يوليو سنة 2018، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 6 سبتمبر سنة 2003، العدد 44، المتضمن يحدد شروط الاعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها.
- 103) المرسوم التنفيذي رقم 18-192، المؤرخ في 22 يوليو سنة 2018، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 04-02 المؤرخ 10 ذي القعدة عام 1424 الموافق 3 يناير 2004، العدد 44 والمتضمن شروط الاعانات الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين مابين ثلاثين (30) وخمسين (50) سنة ومستوياتها.
- 104) المرسوم التنفيذي رقم 29-110 مؤرخ في 12 رمضان عام 1441 الموافق لـ 5 ماي سنة 2020، الجريدة الرّسميّة، العدد 27.

### ج- رسائل الدكتوراه والماجستير:

- 105) ابتسام قرقاح، دور الفواعل غير الرّسمية في صنع السّياسة العامّة في الجزائر (89-2009) مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير جامعة الحاج لخضر - باتنة - قسم العلوم السياسية، (2010-2011).
- 106) باسط سميرة، الاستراتيجية الجزائرية لمكافحة الارهاب 1999-2014، مذكرة ماجستير في العلوم السّياسيّة والعلاقات الدّولية، جامعة الجزائر، (2013-2014).
- 107) بن عاشور ليلي، محددات نجاح المؤسسة الصّغيرة والمتوسطة المقامة من طرف البطلين والمدعمة بالصّندوق الوطني للتأمين على البطالة، ماجستير، علوم اقتصاد، الجزائر، (2008-2009).
- 108) بوخييط سليمة، القطاع غير الرّسمي في المدينة الجزائرية بين النّظرية والتطبيق - الباعة المتجولون بمدينة مسيلة نموذجا - أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، جامعة باتنة (2014/2015).
- 109) تركي بن زيب العتيبي، جهود مجلس الشورى في مواجهة البطالة، رسالة ماجستير، علوم اجتماعية، الرياض، (2010-2011).
- 110) روابح عبد الباقي، المديونية الخارجيّة والإصلاحات الاقتصاديّة في الجزائر: دراسة تحليلية مقارنة، أطروحة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصاديّة، باتنة (2005/2006).
- 111) لمى الامام، صنع السّياسة العامّة في الجزائر - دراسة حالة السّياسة التّعليميّة الجامعيّة (99-2007)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، (2007-2008).

- 112) سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة - دراسة قياسية تحليلية - حالة الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس، سطيف، (2009-2010).
- 113) سمية بوهالي، أهمية المشاركة السياسية في تحقيق التنمية السياسية، رسالة ماجستير جامعة المسيلة، الجزائر، (2018-2019).
- 114) ضميري عزيزة، الفواعل السياسية ودورها في صنع السياسة العامة في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية، جامعة باتنة، (2007/2008).
- 115) عبد الرزاق جباري، آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001-2012، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير سطيف (2014/2015).
- 116) غارو حسيبة، دور الاحزاب السياسية في رسم السياسة العامة: دراسة حالة الجزائر من 1997-2007، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، كلية العلوم السياسية، (2011-2012).
- 117) فراحي وهيبة، تحليل المخزونات والتدفقات في سوق العمالة (دراسة قياسية مقارنة بين الجزائر والمغرب)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، جامعة بن بوعلي، الشلف، (2020-2021).
- 118) لموتي محمد، البطالة والنمو الاقتصادي في الجزائر: دراسة قياسية واقتصادية للفترة (1970-2007)، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر (2008-2009).
- 119) ليندة كحل الراس، سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة (2000-2010) مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، (2013-2014).
- 120) -نورة عمارة، النمو السكاني والتنمية المستدامة، دراسة حالة الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير جامعة عنابة، (2012-2013).

#### أ- الدوريات:

- 121) ابراهيم جياب، التطورات الدولية في مفاهيم وتعريف إحصاء العمل، الدورة القطرية الاحصائية حول "تطوير إحصاءات العمل" صنعاء الجمهورية اليمنية 28 - 30 نوفمبر 2010.
- 122) أحمد الصدقي الدجاني، تأملات في حقوق الانسان والتشغيل، مطبوعات أكاديمية المملكة المغربية - الرباط-المغرب، 1996.
- 123) الأزهر العقبي، واقع بطالة الجامعيين في الجزائر وفرص إدماجهم مهنيا خلال الفترة 2008/2012، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 16، سبتمبر 2014.

- 124) أشرف عبد العزيز، وآخرون، النمو الاقتصادي والتنمية المستدامة في الدول العربية: سياسات التنمية وفرص العمل، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، قطر، 2013.
- 125) إيهاب أحمد، إشكالية مفهوم الثقة والإسهامات السوسيولوجية في دراستها، حوليات آداب عين الشمس المجلد 45، جامعة عين الشمس 2017.
- 126) البشير عبد الكريم، العمالة المؤهل ودورها في رفع إنتاجية المؤسسة - دراسة حالة مؤسسة الاسمنت بوادي السلي، الشلف، الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية جامعة قسم العلوم الاجتماعية، العدد 17، جانفي 2017.
- 127) البشير عبد الكريم، دلالات معدل البطالة والعمالة ومصادقتها في تفسير فعالية سوق العمل مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا - العدد
- 128) بلقاسم سلاطنية، سوسيولوجيا التكوين المهني وسياسة التشغيل، مجلة العلوم الإنسانية العدد 10، 1998.
- 129) بوجرفة بناصر، ظاهرة الاقتصاد غير الرسمي: مقارنة تحليلية، مجلة دفاتر اقتصادية العدد السادس، 2010.
- 130) بونقاب مختار، سياسات التشغيل في الجزائر، المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية المركز الديمقراطي العربي، ألمانيا، برلين، العدد 02، جوان 2018.
- 131) حيدر خضر سليمان، دوافع العمل لدى المرأة العاملة، مجلة جامعة الموصل: العراق المجلد 14، العدد 4، ماي 2007.
- 132) دلال بن سمينة، انعكاسات القطاع غير الرسمي على الاقتصاد الجزائري، مجلة العلوم الإنسانية جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 37/36، نوفمبر 2014.
- 133) رواب عمار وغري صالح، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية 5 - 2011.
- 134) زكرياء مسعودي، تقييم أداء برامج تعميق الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر خلال مربع كالدور السحري دراسة للفترة (2001-2016) المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، العدد 6، جوان 2017.
- 135) سالم محمد سعيد الشمسي، البطالة الفكرية وتأثيرها على عملية التنمية في المجتمع اليمني مجلة الاندلس للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 15، المجلد 16 سبتمبر 2017.
- 136) صابر بلول، الأبعاد الحقيقية لمشكلة البطالة في سورية: الواقع، الأسباب، الحلول، سوريا مجلة جامعة دمشق، مجلد الثامن عشر - العدد الثاني 2002.
- 137) الطاهر جليط، دراسات قياسية لمحددات البطالة في الجزائر للفترة بين 1980 - 2014 مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، العدد السادس، ديسمبر 2016.

- 138) عبد الرحمان تومي، العولمة الاقتصادية وأثرها على الوطن العربي: الاستثمار الاجنبي المباشر مجلة دراسات اقتصادية، عدد 06، جويلية 2005.
- 139) عقون شراف، التنمية المستدامة في الجزائر من خلال البرامج التنموية (2001-2019) مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، عدد خاص، المجلد رقم 2 أبريل 2018.
- 140) علي حمدي، تنظيم وتطوير أسواق العمل، المنتدى العربي للتنمية والتشغيل، الدوحة: 15-16 نوفمبر/تشرين الثاني، 2008.
- 141) عمار محمد، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية العدد، 2011.
- 142) فضيل عبد الكريم، محمد صالي، النمو الديموغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية: جامعة محمد بوضياف - المسيلة - العدد 17 ديسمبر 2014.
- 143) مانع فاطمة، أسباب هجرة الكفاءات الجزائرية وأثارها السلبية على التنمية، مجلة الاقتصاد الجديد العدد: 15-المجلد 02، 2016.
- 144) مانع فاطمة، أسباب هجرة الكفاءات الجزائرية وأثارها السلبية على التنمية، مجلة الاقتصاد الجديد العدد: 15-المجلد 02، 2016.
- 145) محمد رفعت المقداد، التحوّل الديموغرافي وأثره في البطالة في الجمهورية العربية السورية بين عامي 1960 و2010، مجلة جامعة دمشق، المجلد 30- العدد 03، 2014.
- 146) محمد ميكو، التشغيل وحقوق الانسان بين التنافسية والآلية، مطبوعات أكاديمية المملكة المغربية الدورة الأولى، مطبعة المعارف الجديدة، الرباط 1996.
- 147) مركز رياض نجد للإشراف والتدريب التربوي، التهيئة لسوق العمل، دار المؤلف للنشر والتوزيع 2006.
- 148) مهدي صالح دواي، نتائج التفسيرات الاقتصادية مع الاشارة لواقع البطالة العربية، مجلة ديالي العدد الثامن العشرون، 2008.
- 149) نعيم حسين كزار البديري، مشكلة البطالة وآثارها الاجتماعية في المجتمعات المأزومة (المجتمع العراقي أنموذجا) دراسة تحليلية، مجلة جامعة بابل العلوم الإنسانية، المجلد 23، العدد، 2015.
- 150) هاشمي بريقل، البطالة وأثرها على الفرد والمجتمع مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية العدد الثالث، الجزائر - تيارت - 2014.

**ب- الملتقيات العلمية:**

- 151) مريم شطبي محمود، أزمة أسواق الطاقة وتداعياتها على الاقتصاد الجزائري، قراءة في التطورات في أسواق الطاقة، مداخلة مقدمة في إطار أشغال ندوة، قسم الاقتصاد والإدارة قسنطينة 14 ماي 2015.
- 152) لطرش الطاهر، الإطار المؤسسي لسوق العمل وسياسة التشغيل في الجزائر: خصائصه الأساسية وأثره على ديناميكية التشغيل، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة الميله، 15 - 16 نوفمبر 2011.

**ج- التقارير، التصريحات:**

- 153) تصريح المدير العام عبد الفتاح جينون، القناة الأولى الاذاعة الجزائرية <https://www.radioalgerie.dz/>.
- 154) تصريح وزير الصحة: عبد الرحمان بن بوزيد في قناة النهار TV.
- 155) تصريح وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، قناة النهار TV، يوم 2018/11/5.
- 156) تصريحات الوزير الأول أحمد أويحي، قناة النهار TV.
- 157) تقرير البنك الدولي عن التنمية في العالم 1990، القاهرة، مؤسسة الاهرام، القاهرة.
- 158) تقرير الرابطة الجزائرية للدفاع عن حقوق الانسان.
- 159) التقرير السنوي بنك الجزائر، التقرير السنوي، التطور الاقتصادي والنقدي للجزائر جويلية 2018.
- 160) تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي، السداسي الأول، سنة 1998.
- 161) تقرير مركز رياض نجد للإشراف والتدريب التربوي.
- 162) تقرير من منظمة RAN، أوسوندي أوسوبا وويليام وياسر الرابع، مخاطر الذكاء الاصطناعي على الامن ومستقبل العمل.
- 163) تقرير وزارة التضامن والاسرة وقضايا المرأة، برامج المساعدة والتنمية الاجتماعية، الموقع الرسمي للوزارة [www.MSNF.gov.dz](http://www.MSNF.gov.dz)، شوهد يوم 15 أفريل 2019، على الساعة 18:35.

د- المواقع الإلكترونية:

- 164) إلهام بوتلجي//<https://www.echoroukonline.com/> .
- 165) حامد عبد الحسين الجبوري، هشاشة النمو الاقتصادي في الاقتصاد الريعي:  
<https://www.balagh.com/>
- 166) حمزة كحال، العمالة الأجنبية تُقاوم البطالة في الجزائر، [https://www.alaraby.co.uk](https://www.alaraby.co.uk/) .
- 167) علا العناتي، بحث عن عمل المرأة/ [https://mawdoo3.com](https://mawdoo3.com/) .
- 168) مجد الدين سكر، البطالة والتكنولوجيا <https://www.alaraby.co.uk/> .
- 169) محمد بهلول، خصائص الحراك الشعبي في الجزائر، [https://www.noonpost.com](https://www.noonpost.com/) .
- 170) محمد سليم قلاله، انهيار رصيد الثقة أخطر من انهيار رصيد المال، جريدة الشروق الإلكترونية.
- 171) لموقع الرسمي للصندوق الوطني للتقاعد <http://www.cnr.dz> // .
- 172) الموقع الرسمي للوكالة التنموية الاجتماعية <https://www.msnfcf.gov.dz/> .
- 173) الموقع الرسمي لوزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة  
<https://www.MSNFCF.gov.dz> .
- 174) الموقع الرسمي، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة <https://www.cnac.dz/> .
- 175) نور الدين جوادي، التقشف في الجزائر سياسة لا مبرر اقتصادي لها، بتاريخ 2016/11/12،  
جريدة التحرير الجزائرية، <http://www.altahrironline.com/> .
- 176) وثائق مقدمة من الوكالة الوطنية للتأمين عن البطالة لولاية الجلفة.
- 177) الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر// <https://www.angem.dz/> // .
- 178) الوكالة الوطنية للتشغيل، <http://www.anem.dz/> .
- 179) موقع بوابة الوزارة الأولى. <http://www.premier-ministre.gov.dz>

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية:

- 183) Abed Imadjid bouzidi,comprendre la mutation de léconome algérienne,les mot clés,1992.
- 184) American Coropation, The Encyclopedia Americana, New York: American Corpration,1982.
- 185) Bachir Boulahbal, "Emploi, chômage, salaires et productivité du travail",fondation friedrich Ebert,Alger ,2008.
- 186) Bernard Lacroix,Durkheim Et le politque,(Presses De La Fondation Nationale De Sciences Politiques,Presse de l'universite De Montreal,1981).
- 187) Bureau international du Travail, Normalization International du Travail, Nouvelle Series 53, Geneve 1953.
- 188) Demeri," Economie général,les théories conomique ",écol supérieure du professorat et de l'éducation , Auvergne.
- 189) Département des politiques de l'emploi (BIT) Guide pour les formulations des politiques nationales de l'emploi,première édition ,Genève,2012.
- 190) Edwardn,Wolff,poverty and Income Distribution,02<sup>end</sup> Edition, John wiley & son's ltd publication ,UK,2009.
- 191) Flayols Alexandra, Rigidités du marché du travail et chômage : quelles relations ? Une réflexion à partir du cas de la France, (HAL) une archive multidisciplinaire en accès libre pour le dépôt et la divulgation de documents de recherche scientifique,2011.
- 192) Gérard Lutte,"Libérer l'adolescence",Editions Mardaga, Wavre, 1988,p165
- 193) Ighemat Arezki,le marché du travail en Algérie,CERREQ,série N<sup>0</sup> Alger , 1989.
- 194) J.Gautie:LES Politiques d'emploi,librairie vuibert,paris,1993.
- 195) Jacques Freyssinet, Le Chômage, Paris :la découverte,2004.

- 196) L'office national des statistique,l'emptoi et le chômage,données statistiques,n<sup>o</sup>226,édition ONS,Algérie,1995.
- 197) Malinvaud E., Réexamen de la théorie du chômage, Calmann-Lévy, 1981.
- 198) Mokhtar Lakehal, Dictionnaire d'économie contemporaine,2<sup>ème</sup> édition, Hurope.S.L,Barcelone,2001.
- 199) ONU,Rapport mondial sur le développement humain,De Boeck Université,bruxlles,2000.
- 200) PATRIK cotelette,LES POLITIQUES DE L'EMPLOI,Op.cit.
- 201) PATRIK cotelette,LES POLITIQUES DE L'EMPLOI,Ressources en Sciences économiques et sociales ,ses,ens-lyon,fr/articles/les politiques de lemploi,publié le2008.
- 202) Samuelson Paul, and Nordhaus William,"Economics"14the edit, U.S.A mcGraw-Hill,Inc,1992.

## قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
الجانب النظري		
1	تطور معدل البطالة خلال الفترة (1970 - 1978)	60
2	تطور معدل البطالة في الفترة الممتدة بين (1980 و 1989)	61
3	تطور معدلا البطالة في الجزائر خلال الفترة (1990-1999)	63
4	تطور معدل البطالة خلال الفترة (2000 - 2009)	64
5	تطور البطالة خلال الفترة (2010 - 2022)	65
6	تطور عدد العمال المسرحين خلال الفترة (1994 - 1998)	70
7	تطور المديونية الخارجية في الجزائر للفترة (2000-2019)	76
8	تطور معدل التضخم والبطالة في الجزائر	77
9	تطور عدد السكان في الجزائر	80
10	تطور القوى العاطلة عند الجنسين خلال الفترة (1977 - 2015)	91
11	تطور عدد الطلبة المتخرجين ومعدل البطالة لحاملي الشهادات العليا	94
12	تطور الطبقة النشطة العاطلة عن العمل حسب المنطقة في الفترة (2000-2015).	96
13	تطور معدلات الفقر في الجزائر في الفترة (2000 - 2019)	98
14	تطور معدلات القطاع غير الرسمي والبطالة في الجزائر ما بين (2000-2017)	103
15	تطور عدد المشتغلين ونسبة البطالة خلال سنة 1966	124
16	عدد مناصب الشغل المستحدثة خلال المخطط الثلاثي الأول	125
17	تطور طلبات وعروض الشغل من 1973 إلى 1979	127

قائمة الأشكال والجداول

129	تطور القوى العاملة المشتغلة ونسبة التشغيل ( 1967 - 1985 )	18
131	تطور الطلب وعروض العمل خلال الفترة (1980 - 1989)	19
133	تطور التشغيل حسب كل قطاع في الفترة ( 1980 - 1989)	20
135	تطور التشغيل في الفترة ( 1990-1994)	21
137	تطور مستويات التشغيل حسب القطاعات في الفترة (2001-2009)	22
139	تطور التشغيل والعمالة بالجزائر في الفترة (2003-2014)	23
140	تطور التشغيل في الفترة (2015-2018)	24
141	تطور العرض والطلب عن العمل في الفترة (2015-2020)	25
152	مساهمة جهاز الشبكة الاجتماعية في التشغيل في الفترة (2000-2018)	26
154	عدد المشاريع والمناصب المستحدثة من خلال برنامج الجزائر البيضاء بين الفترة (2005-2016)	27
156	تقييم أداء برامج وكالة التنمية الاجتماعية وطنياً في الفترة (2003-2019)	28
157	عدد المشاريع المنجزة في الفترة (1999-2017)	29
164	مساهمة الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) في التشغيل خلال الفترة (2008-2018)	30
167	إنجازات الوكالة الوطنية للاستثمار في الجزائر خلال الفترة 2002-2018	31
171	تطور عدد المناصب التي استحدثتها الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في الفترة ( 2005 - 2020)	32
178	تطور عدد المناصب التي استحدثتها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في الفترة ما بين (2004-2018)	33

قائمة الأشكال والجدول

181	تطور المشاريع الممولة وعدد مناصب الشغل المستحدثة من الوكالة الوطنية لدعم التشغيل خلال الفترة (2000-2018)	34
181	عدد المشاريع الممولة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) خلال الفترة (1997-2018)	35
الجانب التطبيقي		
197	الجنس	36
198	السن	37
199	الحالة المدنية	38
200	المستوى التعليمي	39
201	البحث عن العمل	40
202	نوع قطاع العمل	41
203	تناسب المؤهل العلمي مع الوظيفة	42
204	نوع البرنامج وسياسة التشغيل المستفاد منه	43
205	الدافع الذي جعل المستفيد اعتماد على سياسات التشغيل المسطرة من طرف الدولة	44
206	سهولة الاستفادة البرنامج بمجرد تقديم الوثائق المطلوبة.	45
207	العراقيل التي واجهت المشروع.	46
208	نوع النشاط التي يمارسه صاحب المشروع	47
210	صنف التمويل	48
211	الصعوبات التي واجهت تسيير المشروع	49
212	النتائج التي حققتها المؤسسة	50
214	مدى نجاح أو فشل المشروع	51
215	المستوى التعليمي لدى المشاريع الناجحة	52
216	سبب الاستمرارية في المشروع	53
217	عوامل فشل المشروع	54
218	يبين مدى تماشي أهداف المؤسسة المصغرة مع أهداف السياسة العامة التشغيلية في خلق مناصب الشغل.	55

قائمة الأشكال والجداول

219	الأهداف الاقتصادية التي تسعى إليها مؤسّسك المُصغّرة.	56
220	الأهداف الاجتماعية التي تسعى إليها مؤسّسك المصغرة	57
221	عدد المناصب التي استحدثتها المؤسسة	58
222	أسباب اختيار سياسة الشغل المأجور	59
223	مدى الاستفادة من الخبرة المهنية للمبحوث	60
224	مدى الشعور بالرضى على البرنامج المختار	61
225	تقديم المستفيد إضافة للعمل	62
226	سبب عدم التوجه للشغل المقاولاتي	63
227	مدى نجاح سياسة التشغيل الوطنية في استحداث مناصب الشغل	64
228	أسباب نجاح سياسة التشغيل.	65
229	أسباب فشل سياسة التشغيل الوطنية	66
230	ارتفاع طلبات الشغل المقدمة في إطار برامج التشغيل	67
231	واقع سياسة التشغيل في الجزائر.	68
232	مبادئ المساواة والعدالة وتكافؤ الفرص المكرسة في النصوص القانونية لسياسة التشغيل.	69
233	أسباب انتشار البطالة	70
234	الحلول للقضاء على البطالة في الجزائر	71

## قائمة الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
1	تطور معدل البطالة وأسعار البنترول في الجزائر (1980-2019)	73
2	توزيع تعدادات الوظيفة العمومية بحسب الطبيعة القانونية للعمل بعنوان 2019	145
3	توزيع عدد الموظفين بحسب قطاعات النشاط	146

## فهرس المحتويات

أ.....	مقدمة:
1.....	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والبنوي للدراسة: البطالة والسياسات التشغيلية
2.....	تمهيد
3.....	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للبطالة
3.....	المطلب الأول: تعريف وقياس البطالة
9.....	المطلب الثاني: البطالة في تاريخ الفكر الاقتصادي
18.....	المطلب الثالث: المعايير المختلفة في تحديد نوع البطالة
25.....	المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي للسياسة العامة
25.....	المطلب الأول: تعريف السياسة العامة
29.....	المطلب الثاني: عناصر ومراحل السياسة العامة
36.....	المبحث الثالث: ماهية سياسة التشغيل
36.....	المطلب الأول: تعريف سياسة التشغيل
43.....	المطلب الثاني: أهداف سياسة التشغيل وأبعادها
44.....	المطلب الثالث: الأنواع والمبادئ العامة لسياسة التشغيل
49.....	المبحث الرابع: فواعل صنع السياسة العامة
49.....	المطلب الأول: الفواعل الرسمية في صنع السياسة العامة
51.....	المطلب الثاني: الفواعل غير الرسمية في صنع السياسة العامة
56.....	ملخص الفصل الأول:

58.....	الفصل الثاني: البطالة في الجزائر: دراسة في الظروف والأسباب.....
59.....	تمهيد: .....
60.....	المبحث الأول: ظاهرة البطالة في الجزائر: تطوراتها وأسبابها.....
60.....	المطلب الأول: لمحة تاريخية حول تطور معدل البطالة خلال الفترة (1970- 1999) .....
63.....	المطلب الثاني: تطور معدل البطالة خلال الفترة (2000- 2021).....
66.....	المطلب الثالث: الأسباب الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للبطالة في الجزائر.....
91.....	المبحث الثاني: خصائص القوى العاطلة عن العمل في الجزائر.....
91 .....	المطلب الأول: العاطلون عن العمل حسب الجنس.....
92.....	المطلب الثاني: العاطلون عن العمل حسب التأهيل.....
96.....	المطلب الثالث: العاطلون عن العمل حسب الطبقة.....
97.....	المبحث الثالث: الآثار المترتبة عن انتشار البطالة في الجزائر.....
97.....	المطلب الأول: الآثار المترتبة على انتشار البطالة في المجال الاجتماعي.....
98.....	المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن انتشار البطالة في المجال الاقتصادي.....
104.....	المطلب الثالث: الآثار المترتبة على انتشار البطالة في المجال السياسي.....
108.....	ملخص الفصل الثاني:.....
109.....	الفصل الثالث: السياسات التشغيلية بالجزائر بين سياقات التشكل والآليات الهيكلية للتشغيل .....
110.....	تمهيد:.....
111.....	المبحث الأول: التشغيل في ضوء المنظومة القانونية في الجزائر .....
111.....	المطلب الأول: تطور قانون العمل في الجزائر.....
119.....	المطلب الثاني: الاتفاقيات الدولية المرتبطة بسياسة التشغيل.....
123 .....	المبحث الثاني: سياسة التشغيل في ظل البرامج والمخططات التنموية في الجزائر.....
123.....	المطلب الأول: سياسات التشغيل بعد الاستقلال.....

المطلب الثاني: سياسات التشغيل في إطار المخططات التنموية (1967 – 1989)	124.....
المطلب الثالث: السياسات التشغيلية في الفترة (1990-2019)	133.....
<b>المبحث الثالث: التشغيل في ظل الوظيفة العمومية في الجزائر</b>	<b>142.....</b>
المطلب الأول: مراحل وطرق التوظيف في الجزائر	142.....
المطلب الثاني: الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العمومية	144.....
المطلب الثالث: مساهمة قطاع الوظيف العمومي في التشغيل	145.....
<b>المبحث الرابع: الجهود المبذولة لترقية التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر</b>	<b>147.....</b>
المطلب الأول: ترقية التشغيل ومكافحة البطالة في إطار وكالة التّميّة الاجتماعيّة (ADS)	158... ..
المطلب الثاني: ترقية التشغيل ومكافحة البطالة في إطار الوكالة الوطنيّة للتّشغيل	165.....
المطلب الثالث: ترقية التشغيل في إطار تشجيع الاستثمار والمقاولة في الجزائر	167.....
ملخص الفصل الثالث:	185.....
<b>الفصل الرابع: تأثير سياسات التشغيل في الحد من البطالة بالجزائر: دراسة ميدانية لعينة من الشباب</b>	
المستفيد من برامج التشغيل	187.....
تمهيد:	188.....
<b>المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة</b>	<b>189.....</b>
1. مجالات الدراسة	189.....
1.1 المجال المكاني	189.....
2.1 المجال الزمني	190.....
3.1 المجال البشري	190.....
2. عينة الدراسة	190.....

192.....	3. وسائل وجمع أدوات جمع البيانات.....
195.....	المبحث الثاني: تفرغ الاستبيان.....
195.....	1. المحور الأول: البيانات الشخصية.....
206.....	2. المحور الثاني: فعالية سياسة الشغل المقاولاتي ودورها في خلق مناصب الشغل.....
220.....	3. المحور الثالث: فعالية سياسة الشغل المأجور ودورها في انخفاض على البطالة.....
224.....	4. المحور الرابع: دور السياسات التشغيلية في مكافحة البطالة.....
232.....	المبحث الثالث: تحليل ومناقشة النتائج على ضوء الفرضيات.....
236.....	المبحث الرابع: النتائج العامة.....
238 .....	المبحث الخامس: مناقشة النتائج على ضوء الدراسات السابقة.....
240.....	الخاتمة.....
244.....	قائمة المراجع.....
260.....	قائمة الجداول.....
264.....	قائمة الأشكال.....
267.....	المحتويات.....
268.....	الملاحق.....

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

المدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية

تخصص: سياسات عامة

تحية طيبة:

في إطار إعداد البحوث والدراسات الأكاديمية، يشرفني أن أقدم لكم هذا الاستبيان الموسوم بـ " فعالية سياسة التشغيل ودورها في مكافحة البطالة - دراسة في النموذج الجزائري"، في إطار التحضير لشهادة الدكتوراه - ل.م.د - في العلوم السياسية.

إن إجابتم على هذه الأسئلة تجسد مساهمتكم ومدى تعاونكم مع الطالب قصد إنهاء دراسته الأكاديمية من جهة، وكذا إثراء البحث العلمي من جهة أخرى، علما أن المعلومات المقدمة تستخدم لأغراض علمية أكاديمية فقط.

الرجاء وضع علامة (X) في المربع المناسب.

إشراف أ/د:

إعداد الطالبة:

ملاحظة:

1- لا تسجل اسمك في الورقة حفاظا على سرية المعلومات.

2- أجب عن الأسئلة الخاصة بك فقط، لان الاسئلة موجهة لفتتين هما:

أ- فئة المستفيدين من سياسة الشغل المقاولاتي ( ANSEJ- CNAC-ANGEM ) أجب عن كل الأسئلة باستثناء أسئلة المحور الثالث.

ب- فئة المستفيدين من سياسة الشغل المأجور (جهاز المساعدة عن الإدماج المهني، وجهاز الإدماج الاجتماعي) أجب عن كل الأسئلة باستثناء أسئلة المحور الثاني.

### المحور الأول: البيانات الشخصية

1- ماهو جنسك؟

أنثى

ذكر

2- ماهو سنك؟

[ 30-18]

[40-31]

[50-41]

[50- فأكثر]

3- ماهي حالتك المدنية؟

متزوج  أعزب  أرمل  مطلق

4- ماهو مستواك التعليمي؟

ابتدائي  متوسط  ثانوي  جامعي  خريج معهد التكوين

5- هل أنت مستقر في العمل أم لازلت تبحث عنه ؟

أبحث عن العمل  مستقر في العمل

6- ما هو قطاع عملك؟

القطاع العام  القطاع الخاص

7- هل يتناسب مؤهلك العلمي مع منصبك الحالي؟

نعم  لا

8- إذا كنت عاملاً في إطار برامج سياسة التشغيل، حدد أي جهاز أو برنامج تشغيل استفدت منها.

• جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات أو جهاز الإدماج المهني

(الشغل المأجور)

• الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC)

• الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)

• الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)

9- ماهو الدافع الذي جعلك تلجأ للاعتماد على سياسات التشغيل المسطرة من طرف الدولة؟

- البطالة
- الرغبة في الاستثمار
- ترقية روح المبادرة الفردية والجماعية
- اكتساب خبرة مهنية

10- هل واجهت سهولات أم عراقيل عند تقديم طلبك. للاستفادة؟

عراقيل

سهولات

فماهي العراقيل التي واجهتك؟

اذكرها: .....

.....

.....

المحور الثاني: فعالية سياسة الشغل المقاولاتي

11- ماهو نوع القطاع الذي تمارسه في مؤسستكم؟

خدمات  فلاحة  الصناعة  النقل

حرفي  قطاع المهن الحرة  بناء والأشغال العمومية

12- ماهو صنف التمويل الذي استفدت منه؟

- تمويل ثنائي (المساهمة المالية للشباب المستثمر+قرض)
- تمويل ثلاثي (تمويل ثلاثي المساهمة المالية +قرض من الوكالة+قرض بنكي)
- تمويل ذاتي

13- إن كنت صاحب مشروع ماهي نوع الصعوبات التي تواجهها في تسيير مشروعك؟

- عدم المرافقة من طرف الوكالة
- صعوبات خاصة بالعقار
- صعوبات تسويقية
- صعوبات ضريبية وجمركية

14- ماهي النتائج التي حققتها مؤسستك المصغرة؟

- تمكنت مؤسستكم من تحقيق مكاسب مادية
- الحد من انتشار ظاهرة البطالة في أوساط المجتمع
- توفير بيئة استثمارية محلية فعالة
- تحقيق القدرة التنافسية
- المساهمة في النمو الاقتصادي

15- ماهو المستوى التعليمي لأصحاب المشاريع؟

- نعم  لا

16- إذا كنت صاحب مشروع، هل بقي مشروعك مستمرا؟ أم فشل؟

- مستمر  فشل

لما ترجع سبب الاستمرارية (النجاح) أو الفشل؟

17- هل تتماشى أهداف مؤسستك مع أهداف السياسة العامة التشغيلية في خلق مناصب الشغل والقضاء على البطالة؟

نعم  لا

18- إن كنت صاحب مشروع ماهي الاهداف الاقتصادية التي تسعى إليها مؤسستك لتحقيقها؟

- تحقيق الربح
- تحقيق متطلبات المجتمع المحلي
- المساهمة في النمو الاقتصادي

19- ان كنت صاحب مشروع ماهي الاهداف الاجتماعية التي تسعى إليها مؤسستك لتحقيقها؟

- المساهمة في انخفاض معدلات البطالة
- تحسين المستوى المعيشي للعمال
- تخفيف العبء على الدولة في مهنتها

20- في حالة مؤسستكم استحدثت مناصب شغل، ماهو عدد المناصب المستحدثة؟

المحور الثالث: فعالية سياسة الشغل المأجور ودورها في مكافحة البطالة

21- سبب اختيارك لسياسة الشغل المأجور (جهاز الادمج المهني والادمج الاجتماعي)؟

- البطالة
- من أجل الادمج مستقبلا

- من أجل اكتساب الخبرة المهنية
- الرغبة في دخول عالم الشغل

22- هل استفدت من الخبرة المهنية في مؤسستك؟

نعم  لا

23- هل تشعر بالرضى على برنامج التشغيل التي تنتمي إليه؟

نعم  لا

24- هل استفادت المؤسسة من شغل المستفيدين من سياسة الشغل المأجور ( جهاز المساعدة على

الادماج المهني وجهاز الادماج الاجتماعي)؟

نعم  لا

25- سبب عدم توجيهك للشغل المقاولاتي؟

- الظفر بمنصب عمل دائم ومستقر
- أفضل العمل في الوظيف العمومي
- عدم الميول للمقاولاتية

المحور الرابع: دور السياسات التشغيلية في مكافحة البطالة

26- هل نجحت السياسة التشغيلية وحققت الفعالية في استحداث مناصب الشغل والقضاء على

البطالة؟

نعم  لا

- إذا كانت إجابتك ب نعم فإن هذا النجاح يعود إلى :

- تنوع البرامج المعتمدة في إطار هذه السياسة
- التسهيلات والتحفيزات الممنوحة من طرف الدولة وتشجيع الاستثمار
- تشجيع المقاولتية لدى الشباب ومرافقتهم في مشاريعهم الاستثمارية

- رشادة سياسات التشغيل

- إذا كانت إجابتك بـ لا فإنّ فشل سياسة التشغيل يعود إلى :

- غياب محاولات البحث عن حلول جذرية ودائمة لمشكلة البطالة

- العراقيل الادارية والبيروقراطية المنتشرة والمحسوبة

- عدم كفاءة المستفيدين

- توجيه أموال المشاريع لأغراض خاصة

27- حسب رأيك ، إلى ماذا يعود ارتفاع طلبات الشغل المقدمة في إطار برامج التشغيل؟

- اعتبار برامج التشغيل السبيل الوحيد للحصول لتجسيد المشروع

- تراجع سياسة التوظيف لدى المؤسسات العمومية.

- الحصول على منصب عمل في إطار هذه الاجهزة تفادياً لمشكلة البطالة

- الحصول على حل مرحلي تجنباً لمشكل البطالة

28- كيف ترى واقع سياسة التشغيل في الجزائر؟

- تفهقر دور الدولة في مقابل تزايد دور القطاع الخاص

- سياسة التشغيل مبنية على العشوائية

- سياسة التشغيل مرتبطة بارتفاع إيرادات الخزينة العمومية

- سياسة التشغيل لا تعكس في الواقع حقيقة المتطلبات من الموارد البشرية

29- هل تعكس سياسة التشغيل مبادئ المساواة والعدالة و تكافؤ الفرص المكرسة في النصوص القانونية؟

نعم  لا

30- إلى ماذا تعود أسباب انتشار البطالة ؟

- عدم رشادة السياسات التشغيلية
- عدم التوافق بين مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل
- ضعف في الاقتصاد الوطني
- النمو الديموغرافي

31- يمكن محاربة البطالة في الجزائر من خلال:

- تشجيع الاستثمار
- إعادة النظر في تنفيذ السياسات التشغيلية وحوكمتها
- خلق روح المنافسة ومحاربة الاحتكار والمضاربة

- انتهى -

## قائمة النشاطات الممولة

### من طرف الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب

إن هذه القائمة استشارية محضة، النشاطات المذكورة فيها لا تشكل دليلاً على يتم اختيار النشاط. هذا الأخير يعود إلى صاحب المشروع وحده برفقة مرافق الوكالة ويتم وفقاً للكفاءات المهنية لصاحب المشروع و حسب إمكانياته المادية. تسمية النشاطات المذكورة أسفله، تمت حسب المدونات الرسمية الخاصة ب:

- مدونة النشاطات الاقتصادية الخاضعة للقيود بالسجل التجاري
- مدونة النشاطات الصناعية التقليدية و الحرف
- مدونة النشاطات الفلاحية

ولهذا في بعض التسميات تجدون النشاط وفي البعض الآخر المهن.

الحرف		الفلاحة	
28	منتج الخضر الجافة	1	المفرخ
29	مزارع البيوت البلاستيكية	2	مزارع الحمضيات
30	صيانة و استغلال الغابات	3	تربية النحل
31	حرفي مضبط. (الضبط)	4	زراعة الأشجار المثمرة
32	حرفي مضبط، خراط وفرز (ضبط، خرط وتفريز)	5	تربية الدواجن
33	حرفي صانع الباجوج و الأحذية الساقية. (صناعة الأحذية التقليدية)	6	زراعة الحبوب
34	حرفي صانع المجوهرات و الصياغة. (صناعة المجوهرات و الصياغة من المعادن الثمينة).	7	زراعة الفطر
35	حرفي صانع الحلبي التقليدية (صناعة الحلبي التقليدي)	8	زراعة الخضراوات
36	حرفي صانع المجوهرات و النقش على الأحجار من المعادن غير الثمينة (صناعة المجوهرات و الأحجار من غير المعادن الثمينة)	9	الزراعة الصناعية للطمطم
37	حرفي صانع التحف. (صناعة التحف)	10	تربية الأرانب
38	حرفي صانع الأدوات الخشبية. (صناعة الأدوات الخشبية).	11	تربية الأبقار
39	حرفي خباز. (خبازة).	12	تربية الماعز
40	حرفي خباز و حلواني. (صناعة الخبز و الحلويات).	13	تربية الحيوانات الأليفة
41	حرفي سراج (صناعة البردعة - السروج)	14	تربية الأغنام
42	حرفي مغلف، مجلد. (التغليف و التجليد).	15	تربية البقر الولود
43	حرفي طراز على الجلد (الطرز على الجلد)	16	تربية الديوك الرومية
44	حرفي طراز على القماش (الطرز على القماش).	17	التسمين الصناعي للدواجن و التفريخ الصناعي للبيض
45	حرفي صانع مواد من النحاس (صناعة أدوات من النحاس).	18	التسمين الصناعي للأبقار و الأغنام
46	حرفي صانع الفرش. (صناعة الفرش).	19	تسمين الأغنام
47	حرفي مبلط. (التبليط).	20	مؤسسة تهيئة المساحات المسقية و تصريف المياه
48	حرفي قلاع الحجارة. (استغلال مقالع الحجارة)	21	مؤسسة الأشغال الفلاحية و المعالجات النباتية الصحية
49	حرفي صناعة الخزف الصحي. (صناعة الخزف الصحي)	22	مؤسسة الأشغال الغابية و استغلال الغابات
		23	استصلاح الأراضي للزراعة
		24	مضاعف بذور الحبوب
		25	زراعة الزيتون
		26	مثثلة
		27	منتج البذور البهارية

87	حرفي صانع مواد من الكتان المنسوج والمقوى (صناعة مواد من الكتان المنسوج والمقوى )	50	حرفي صانع الأدوات من المعادن المختلفة (صناعة أدوات من معادن مختلفة).
88	حرفي صانع الأدوات المنزلية. (صناعة اللوازم والأدوات المنزلية).	51	حرفي تصليح أجهزة التدفئة.
89	حرفي صانع اللوالب والمسامير (صناعة اللوالب والمسامير).	52	حرفي تشكيل قوالب صب إسمنت البناء (تشكيل قوالب صب الاسمنت البناء )
90	حرفي صانع هياكل السيارات (صناعة هياكل السيارات).	53	حرفي حلاق النساء. (حلاقة النساء).
91	حرفي صانع الأحذية. (صناعة الأحذية).	54	حرفي حلاق الرجال. (حلاقة الرجال).
92	حرفي صانع القبعات التقليدية (صناعة القبعات التقليدية ).	55	حرفي حلاق الرجال و النساء. (حلاقة الرجال و النساء).
93	حرفي صانع مكونات ولوازم الأحذية (صناعة مكونات الأحذية ).	56	حرفي التركيب المطبعي. (التركيب المطبعي).
94	حرفي صانع أدوات مختلفة من البلاستيك. (صناعة أدوات من البلاستيك).	57	حرفي صانع المواد الغذائية. (تكييف المواد الغذائية).
95	حرفي صانع الأزهار والفواكه والحيوانات الاصطناعية (صناعة الأزهار والفواكه والحيوانات الاصطناعية).	58	حرفي صانع الخيوط وشبكات الصيد. (صناعة وإنتاج الخيوط المعقودة).
96	حرفي صانع أشكال من القطع الخشبية وخيوط قاطعة. (صناعة أشكال من القطع الخشبية).	59	حرفي صانع السكريات والحلوى. (صناعة السكريات والحلوى).
97	حرفي صانع الحلويات التقليدية (صناعة الحلويات التقليدية ).	60	حرفي إسكافي. (ترقيع الأحذية).
98	حرفي صانع المثلجات. (صناعة المثلجات).	61	حرفي صانع السكاكين والأدوات الحادة (صناعة السكاكين).
99	حرفي صانع اللعب وألعاب الأطفال. (صناعة اللعب والألعاب الجماعية).	62	حرفي خياط الملابس الجاهزة. (خياطة الملابس الجاهزة)
100	حرفي صانع الفيسفساء والزليج. (صناعة الفيسفساء والزليج).	63	حرفي خياط الألبسة التقليدية (خياطة الألبسة التقليدية ).
101	حرفي صانع الخبز التقليدي. (صناعة الخبز التقليدي)	64	حرفي خياط ومصمم أزياء. (مصمم أزياء).
102	حرفي صانع العجانن التقليدية (صناعة العجانن الغذائية التقليدية)	65	حرفي مزخرف. (تزيين و زخرفة داخلية وإعداد وتهيئة المحلات).
103	حرفي صناعة العوارض من الأسمنت. (صناعة العوارض الإسمنتية)	66	حرفي التصليح الفوري وجر السيارات. (التصليح الفوري وجر السيارات)
104	حرفي الصناعة التقليدية للسكر (الصناعة التقليدية للسكر)	67	حرفي صانع مواد من النحاس (صناعة أدوات من النحاس ).
105	حرفي صانع الغرابيل والمنافيش (صناعة الغرابيل والمنافيش)	68	حرفي مذهب و نقاش على الخشب ( تذهيب ونقش الخشب ).
106	حرفي صانع الزرابي التقليدية. (صناعة الزرابي التقليدية).	69	حرفي نجار فني. ( النجارة الفنية ).
107	حرفي صانع المفاتيح على الفور (استخراج فوري المفاتيح)	70	حرفي كهرباء السيارات. (تصليح كهرباء السيارات).
108	حرفي صناعة أجر البناء و التسقيف من الأسمنت (صناعة أجر البناء و التسقيف من الأسمنت )	71	حرفي كهربائي في البنائيات. (تركيب الكهرباء).
109	حرفي صانع الآلات الموسيقية التقليدية. (صناعة الآلات الموسيقية التقليدية ).	72	حرفي الكهرباء الصناعية. (الكهرباء الصناعية)
110	حرفي صانع الأطر. (صناعة الأطر).	73	حرفي الكتامة. (الكتامة).
111	حرفي تشكيل القرون. (تشكيل مادة القرن ).	74	حرفي مطرق على الحديد التقليدي (الحدادة الفنية).
112	حرفي تشكيل وتحويل الزجاج. (صناعة، تشكيل وتحويل الزجاج).	75	حرفي العزل الصوتي. (عزل الأصوات).
113	حرفي صانع الصفائح و الزنك. (صناعة الصفائح).	76	حرفي نجارة الألمنيوم. (نجارة الألمنيوم)
114	حرفي صانع الحدادة الفنية. (الحدادة الفنية ).	77	حرفي تركيب أقفال البنائيات. (صناعة أقفال المباني ).
115	حرفي إعداد حديد البناء. (إعداد حديد البناء).	78	حرفي تركيب الزجاج. (صناعة الزجاج).
116	حرفي مشكل الحديد (تشكيل الحديد و نجارة المعادن).	79	حرفي الأشغال على الزجاج (صناعة الأدوات الزجاجية ).
117	حرفي سباك (السباكة ).	80	حرفي مختص في التجميل. (جمالي)
118	حرفي الأشغال الغابية ( استغلال الغابات و الأشغال الغابية)	81	حرفي تهيئة وتجميل واجهات المحلات. (تجميل الواجهات).
119	حرفي فراز ميكانيكي. (تفريز ميكانيكي).	82	حرفي صانع أغذية الأنعام (صناعة مواد غذائية للأنعام).
120	حرفي غلفاني (صناعة الغلفنة ).	83	حرفي صانع الأدوات الفنية المصنوعة من الخشب الرفيع (صناعة مواد فنية من الخشب الرفيع ).
		84	حرفي صانع مواد مختلفة من الورق. (صناعة مواد مختلفة من الورق)
		85	حرفي صانع مواد التزيين للألبسة و الأثاث. (صناعة مواد التزيين للألبسة و الأثاث).
		86	حرفي صانع أدوات جلدية (صناعة الأدوات الجلدية).

159	حرفي محضر التوابل (صناعة التوابل المتنوعة).	121	حرفي تزيين وتصليح مقاعد السيارات. (تزيين وتصليح مقاعد السيارات).
160	حرفي محضر الجبس (استخراج وتحضير الجبس)	122	حرفي نقاش في الطباعة. (نقش في الطباعة)
161	حرفي محضر الصوف. (تحضير صوف الجوز).	123	حرفي الطباعة الفورية. (الطباعة الفورية).
162	حرفي تحضير البيتا (تحضير البيتا).	124	حرفي تركيب المسخنات المركزية ومعدات التدفئة (تركيب المسخنات ومعدات التدفئة).
163	حرفي تصبير الزيتون والخضر (تصبير الزيتون والخضر)	125	حرفي في تركيب تجهيزات الكشف والإنذار ومكافحة الحريق. (تركيب أجهزة الكشف والإنذار ومكافحة الحريق)
164	حرفي حفار الآبار (حفر الآبار)	126	حرفي تركيب تجهيزات الكهرباء (تركيب تجهيزات الكهرباء).
165	حرفي مكرر لزيت الزيتون. (معصرة الزيت التقليدية).	127	حرفي تركيب التجهيزات والمعدات المانيصة. (تركيب التجهيزات والمعدات المانيصة).
166	حرفي مكرر للزيوت النباتية غير زيت الزيتون. (معصرة الزيت التقليدية).	128	حرفي تركيب التجهيزات الميكانيكية. (تركيب التجهيزات الميكانيكية).
167	حرفي استرجاع ورحي المواد البلاستيكية. (استرجاع ورحي المواد البلاستيكية)	129	حرفي توصيل وتوسيع شبكات الغاز والمياه الصالحة للشرب. (توصيل وتوسيع شبكات الغاز والمياه الصالحة للشرب).
168	حرفي التجليد والتذهيب الفني (تجليد وتذهيب فني)	130	حرفي بناء. (البناء).
169	حرفي ملئ الأفرشة (ملئ الأفرشة)	131	حرفي مصمم نماذج. (تصميم النماذج).
170	حرفي تصليح المكثفات (تصليح المكثفات).	132	حرفي الرخام (الرخامة)
171	حرفي تصليح الآلات الكهرومنزلية. (تصليح الآلات الكهرومنزلية).	133	حرفي صانع المنتجات الجلدية الفنية (صناعة المنتجات الجلدية الفنية)
172	حرفي تصليح القوارب وغيرها من المراكب. (تصليح القوارب والمراكب الأخرى).	134	حرفي ملبس الخشب. (فن تلبس الخشب).
173	حرفي إصلاح شبكات الصيد (إصلاح وترميم الشباك)	135	حرفي صانع أفرشة الأسرة. (صناعة الأفرشة).
174	حرفي تصليح وصيانة أجهزة الإعلام الألي وملحقاتها. (تصليح أجهزة الإعلام الألي).	136	حرفي ميكانيكي السيارات. (التصليح الميكانيكي للسيارات).
175	حرفي تصليح الأفرشة. (تصليح أفرشة الأسرة).	137	حرفي الميكانيكا العامة. (الميكانيكا العامة).
176	حرفي تصليح العتاد الفلاحي. (تصليح العتاد الفلاحي).	138	حرفي ميكانيكي الوزن الثقيل المخصص للنقل البري (تصليح ميكانيكي لوسائل النقل البري الثقيلة).
177	حرفي تصليح معدات الحماية ضد الحرائق والسرقة. (تصليح معدات لحماية ضد الحرائق والسرقة).	139	حرفي نجار. (النجارة العامة).
178	حرفي تصليح الأثاث. (تصليح الأثاث).	140	حرفي الطحن (طاحونة)
179	حرفي تصليح المضخات (تصليح المضخات).	141	حرفي صانع المرايا. (صناعة المرايا).
180	حرفي تصليح الهاتف الثابت الهاتف النقال وآلات الإتصال عن بعد. (تصليح الهاتف الثابت الهاتف النقال وآلات الإتصال عن بعد).	142	حرفي صانع نماذج في الميكانيك (صناعة النماذج الميكانيكية)
181	حرفي تصليح أجهزة التلفزيون والمذياع وغيرها من الأجهزة الناقلة للصوت والصورة. (تصليح جهاز التلفاز، المذياع وغيرها من الأجهزة الناقلة للصوت والصورة).	143	حرفي تركيب وتصليح النظارات (تركيب وتصليح النظارات)
182	حرفي تصليح أجهزة التبريد. (تصليح تجهيزات التبريد).	144	حرفي صانع القوالب (صناعة القوالب).
183	حرفي تصليح وتركيب زجاج السيارات (تصليح وتركيب زجاج السيارات)	145	حرفي صانع القياطين. (صناعة القياطين).
184	حرفي تصليح الساعات. (تصليح الساعات).	146	حرفي حلواني. (صناعة الحلويات).
185	حرفي الطباعة على مختلف المواد. (الطباعة على مختلف المواد).	147	حرفي تجميل الحدائق. (تجميل الحدائق).
186	حرفي صانعة الأقفال والخردوات. (صناعة الأقفال وخردة البناء).	148	حرفي دهان البنائيات. (دهن وطلاء البنائيات).
187	حرفي تلحيم المعادن. (التلحيم).	149	حرفي رسام على القماش (الرسم على القماش).
188	حرفي مختص في تصبير الفواكه. (تصبير الفواكه).	150	حرفي صباغ ومركب الزجاج (صباغة وتركيب الزجاج)
189	حرفي مختص في حفظ الفواكه والخضر (حفظ الفواكه والخضر)	151	حرفي مصور. (التصوير).
190	حرفي متخصص في تنظيف المحلات المختلفة. (تنظيف المحلات المختلفة).	152	حرفي التصوير الضوئي. (التصوير الضوئي).
		153	حرفي صانع الغليون. (صناعة الغليون).
		154	حرفي جباس. (صناعة الجبس).
		155	حرفي مرصص. (الترصيص الصحي).
		156	حرفي مركب هياكل البناء ونجارة البناء. (تركيب هياكل السقف الخشبي ونجارة البنائيات).
		157	حرفي إصلاح المفروشات (تصليح المفروشات)
		158	حرفي صانع الفخار (صناعة الفخار)

191	حرفي تنظيف و غسل المركبات (تنظيف و غسل لمركبات)	232	مؤسسة حرفية لأشغال البناء
192	حرفي تنظيف واجهات البنائيات و العمارات. (تنظيف واجهات البنائيات و العمارات)	233	مؤسسة الصناعة التقليدية للرخام
193	حرفي متخصص في تنظيف الطرق و الشبكات المختلفة. (تنظيف وصيانة الطرق و الشبكات المختلفة )	234	مؤسسة الصناعة التقليدية للمخاطة
194	حرفي متخصص في البناءات المعدنية (صناعة وسائل للبناء المعدني)	235	مؤسسة الصناعة التقليدية للنجارة
195	حرفي نحات على الحجر و حجر الأردواز (النحت على الحجر و حجر الأردواز)	236	مؤسسة الصناعة التقليدية للنجارة العامة
196	حرفي تفصيل و خياطة الملابس الجلدية(خياطة وتفصيل الملابس الجلدية)..	237	مؤسسة الصناعة التقليدية للطحاة
197	حرفي دباغ الجلود(دباغة تقليدية للجلود)	238	مؤسسة الصناعة التقليدية للمرايا
198	حرفي نساج تقليدي (النسيج )	239	مؤسسة الصناعة التقليدية للقولبة الميكانيكية
199	حرفي إصلاح هياكل السيارات ودهنها (تصليح ودهن هياكل السيارات).	240	مؤسسة حرفية لأشغال الرصاصات
200	حرفي حصاص(التحميص و الطحن).	241	مؤسسة الصناعة التقليدية للفخار و الخزف
201	حرفي خراط (خرط)	242	مؤسسة الصناعة التقليدية لإنتاج أغذية الأنعام
202	حرفي الخراطة على الخشب(الخراطة على الخشب).	243	مؤسسة الصناعة التقليدية لإنتاج أدوات الزحرات للملابس و التثبيت
203	حرفي محول الشوكلاطة(تحويل الشوكلاطة).	244	مؤسسة الصناعة التقليدية لإنتاج الهياكل المعدنية
204	حرفي صناعة الألبسة بالحك (الحك البدوي )	245	مؤسسة الصناعة التقليدية لإنتاج الحلويات و الشكولاتة
205	حرفي طبوغرافي (طنوغرافيا).	246	مؤسسة الصناعة التقليدية لإنتاج الأسرة
206	حرفي صانع السلالة(صناعة السلالة و الحفاه )	247	مؤسسة الصناعة التقليدية لإنتاج الأدوات المعدنية الصغيرة المختلفة
207	حرفي الملكنة و تصليح المعجلات(الملكنة و تصليح المعجلات )	248	مؤسسة الصناعة التقليدية لإنتاج منتجات الإسمنت
208	حرفي التزيين و التسقيف(التزيين و التسقيف).	249	مؤسسة الصناعة التقليدية لإنتاج الدهون و العطور
209	حرفي التغليف(التغليف).	250	مؤسسة الصناعة التقليدية لإنتاج زيت الزيتون (معصرة الزيت)
210	مخبزة غير الصناعية	251	مؤسسة الصناعة التقليدية لإنتاج و إنجاز الشبكات المعقودة
211	مخبزة و حلويات تقليدية	252	مؤسسة الصناعة التقليدية لإنتاج و توصيب منتجات التبييض و الصباغة
212	صنع الرحالة	253	مؤسسة الصناعة التقليدية لتقطيع الخشب (منشرة)
213	مقطرة حرفية	254	مؤسسة حرفية للسيربغرافيا
214	مؤسسة الصناعة التقليدية للوالب و المراعي	255	مؤسسة حرفية للفعالة و الصنع السريع للمعالج
215	مؤسسة الصناعة التقليدية للأسماد و السمالة	256	مؤسسة الصناعة التقليدية للدباغة
216	مؤسسة حرفية لصناعة الحلبي	257	مؤسسة الصناعة التقليدية للنسج
217	مؤسسة الصناعة التقليدية للساجة	258	مؤسسة حرفية للتحميص و الطحن
218	مؤسسة الصناعة التقليدية للطرز	259	مؤسسة الصناعة التقليدية للرعاية
219	مؤسسة الصناعة التقليدية للحرف	260	مؤسسة الصناعة التقليدية لللائات
220	مؤسسة الصناعة التقليدية لتجهيز الملابس	261	مؤسسة الصناعة التقليدية لاستغلال المقالع (حجر، جبس، حـ، الحـير)
221	مؤسسة الصناعة التقليدية للنحاسة	262	مؤسسة الصناعة التقليدية لاستخراج و تحضير الملح
222	مؤسسة الصناعة التقليدية لصنع اللواحق و قطع الغيار للسيارات	263	حرفي محنن في النجمل (جمالي)
223	الإنتاج الصناعي لأدوات التزيين	264	مؤسسة الصناعة التقليدية لأدوات و لواحق السيد البحري
224	مؤسسة حرفية لصنع مختلف الأدوات من الورق	265	مؤسسة الصناعة التقليدية لإنتاج الأدوات المعدنية الصغيرة المختلفة
225	مؤسسة الصناعة التقليدية لصنع المنحرجات من كل المواد	266	إنتاج تقليدي لللائات المعدنية
226	مؤسسة الصناعة التقليدية لصنع الرراسي	267	صنع تقليدي لأدوات من الكتان و الغطاء (المائل)
227	مؤسسة الصناعة التقليدية لصنع مواد التعليف من الخشب	268	صنع تقليدي للأحذية و مركبات الأحذية
228	مؤسسة الصناعة التقليدية للحداة	269	إنتاج تقليدي للشددة و الأواق
229	مؤسسة الصناعة التقليدية للحداة و النجارة المعدنية	270	حرفي الصناعة على الأقمشة و الملابس (الطباخة على الأقمشة).
230	مؤسسة الصناعة التقليدية للسداكة و القولة	271	مركب متنقل لأجهزة التدفئة و التبريد
231	مؤسسة حرفية للتزيين و تصليح سراحة السيارات و العربات	272	حلويات تقليدية
		273	دهان متنقل

إعادة التأهيل الحركي	549	تحضير الأطباق المطبوخة	512
مكتب القياس البصري	550	إنتاج وأشغال التصنيع (على نموذج)	513
جراحة الأسنان	551	إنتاج الحليب ومشتقاته (مليئة)	514
محاظ البيع	552	إنتاج لحوم القصابة، الدواجن و الأرانب الطازجة، المجمدة أو المتلجة	515
كاتب عمومي	553	إنتاج المياه المعدنية والمشروبات المختلفة غير الكحولية	516
محضر قضائي	554	إنتاج الذور	517
طبيب عام	555	إنتاج و توزيع المياه	518
طبيب خاص	556	إنتاج صناعي للمجوهرات	519
موق	557	الإنتاج الصناعي للقشدة المتلجة و المواد الأخرى المتلجة	520
قابله	558	المنتجات النشوية و محسن الخبازة	521
مترجم	559	إبحار و تصميم المركبات الإلكترونية الموجبة للصيانة الصناعية	522
بيطري	560	استرجاع المواد المعدنية القابلة لإعادة التصنيع	523

### الخدمات

مؤسسات استشفائية ، مصحات و مراكز صحية متخصص	561	إسترجاع المواد غير المعدنية للرسكلة	524
نشاطات الحمامات المعدنية وحمامات المعالجة بمياه البحر	562	التصليح البحري ، التويم و تحذيب السفن و تكسير السفن أو حطام السفن	525
مؤسسة الترقية العقارية	563	تلبس ومعالجة المعادن	526
وكالة الاتصالات	564	السكريات و تصفيها	527
وكالة الصحافة	565	الدباغة والمراطة الصناعية لجلود الأغنام و الماعز	528
وكالة الإشهار	566	الدباغة الصناعية لجلد البطانة أو النعالة ( البقر ، الإبل والخيل)	529
وكالة السفر والسياحة	567	الغزل الصناعي للظن الممزوج بمواد نسيجية أخرى	530
وكالة التصوير	568	النسج الصناعي للصوف و مواد نسيجية أخرى	531
ضبط ، خراطة ، تفريز	569	النسج الصناعي للحرير ممزوج بمواد نسيجية أخرى	532
تهيئة المساحات الخضراء	570	معالجة المساحات	533
إحياء الحفلات (ديسك جوكي)	571	معالجة و تحويل التمر	534
مدرسة تعليم السباق	572	تحويل الفولاذ الرقيق الخاص	535
إنتاج لحوم القصابة، الدواجن و الأرانب الطازجة، المجمدة أو المتل	573	تحويل و تصبير الخضار و الفواكه	536
مكتب أعمال	574	تحويل صناعي لكل المواد الموجهة للتنظيف و الصيانة	537
مكتب الصرف	575	التحويل الصناعي للورق و صناعة أدوات مختلفة من الورق	538
مكتب الإستشارة القانونية	576	خدمة الغطن	539
مكتب الدراسات والاستشارة في الإعلام الألي (كونسولتينج)	577	أشغال خاصة بالسفن	540
مكتب الدراسات في الأرشفة، الوثائقية و المعلومات	578	أشغال مرتبطة باستغلال المناجم	541
مكتب الدراسات في التنظيم ، دراسات الأسواق وإستقصاءات	579	السرادة الصناعية	542

### الصيد

تربية الأسماك في المياه العذبة أو في مياه البحر	543
مؤسسة الصيد الحرفي	544
تربية بلح البحر	545
مؤسسة تربية المائيات	546

### المهن الحرة

وكيل معتمد لدى الجمارك	589	مهندس معماري	547
مركب رياضي (لغرض الريح)	590	محامي	548