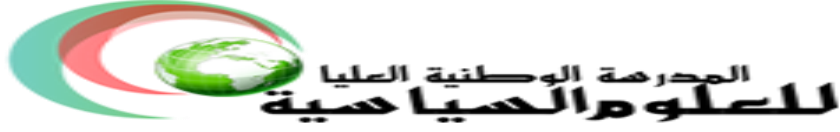


المدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية



قسم السياسات العامة والنظم المقارنة

دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر.

- دراسة حالة الوكالة الوطنية للتشغيل فرع ولاية عين الدفلى
-2022/2017

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة ماستر في العلوم السياسية
تخصص: سياسات عامة ونظم مقارنة

إشراف:

إعداد:

د. برحوفافا سهيلة

• شاشو شيماء

أعضاء لجنة المناقشة

الرتبة العلمية، اسم ولقب الأستاذ	مؤسسة الانتساب	الصفة
د. خننو فاتح	المدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية	رئيسا
د. برحوفافا سهيلة	المدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية	مشرفا ومقررا
د. حاجة أمال	المدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2022م/2023م-1443هـ/1444هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال الله تعالى : " يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ "

سورة المجادلة الآية 11

شكر وتقدير

أشكر الله عز وجل وأحمده حمداً بليغاً، يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه، الذي ألهمنا الصحة والعافية والعزيمة والتوفيق لإنجاز هذا العمل المتواضع.

أتوجه بخالص عبارات الشكر والتقدير إلى الأستاذة فافا سهيلة برحو التي رافقتني منذ بداية مشواري في البحث، وأشرفت على إنجاز مذكرتي ولم تبخل علي بنصائحها وتوجيهاتها السديدة.

أتقدم بجزيل الشكر والعرفان لمدير المدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية البرفسور مصطفى صايح وإلى كل أستاذتنا الكرام، وعلى رأسهم الأستاذة بن بخيطة وردة والأستاذة موساوي حليلة، والأستاذ حميد رامي على ما قدموه لنا من دعم ومرافقة طيلة فترة التكوين بالمدرسة.

شكر خاص لكل أعضاء لجنة المناقشة.

والشكر موصول أيضاً للسيد حمدي معمروكل موظفي الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى الذين ساعدوني في إنجاز دراستي الميدانية أشكرهم جزيل الشكر.

الإهداء

اللهم لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضا

الحمد لله الذي وفقنا لتثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية بمذكرتنا هذه ثمرة الجهد والنجاح بفضلته تعالى.

مهداة إلى:

صاحب السيرة العطرة، والفكر المستنير، الذي كان له الفضل الأول في بلوغي التعليم العالي والدي الحبيب، أطال الله في عمره.

إلى من أفضلها على نفسي..... والدتي حبيبتي ورفيقة دربي التي كانت عوناً وسنداً لي..... حفظها الله ورعاها.

إلى رموز المحبة والعطاء إخوتي " عبد الله ويوسف..... جمال وتاج الدين "

إلى كل العائلة الكريمة من كبيرها إلى صغيرها.

إلى رفيقات الدرب صديقاتي بالإقامة الجامعية "بسمة، هاجر، شيماء، إلهام، منال، أماني و اسمهان".

وإلى كل من قدم لي يد العون من قريب أو بعيد.

المخلص

ملخص باللغة العربية:

تهدف هذه الدراسة التي عالجت إشكالية البطالة لدى خريجي الجامعات، إلى تسليط الضوء على واقع بطالة خريجي الجامعات في الجزائر من حيث تطورها، أسبابها، خصائصها وكذا تداعياتها ونتائجها المختلفة على الفرد والمجتمع والدولة ككل، مركزين في ذلك على تحليل دور سياسات التشغيل والآليات التي انتهجتها الحكومة الجزائرية خلال السنوات الأخيرة للتقليل من نسبة البطالة لدى حاملي الشهادات الجامعية، وفي هذا الصدد نشير إلى تجربة الوكالة الوطنية للتشغيل بجميع فروعها الوطنية والولائية كجهاز استحدثته الدولة لتشغيل الشباب خاصة حاملي الشهادات الجامعية، وفي السياق نفسه قمنا بدراسة موضوع البطالة لدى خريجي الجامعات ميدانيا من خلال تحليل واقع تشغيل خريجي الجامعات بسوق العمل لولاية عين الدفلى خلال الفترة من 2017-2022، وقد خلصت هذه الدراسة إلى عدة نتائج منها أن ارتفاع نسبة البطالة لدى خريجي الجامعات ترجع لاختلال التوازن بين الكم الهائل للخريجين كل سنة ومناصب الشغل المحدودة التي تعرضها المؤسسات والجهات المختصة، وكذا عدم مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل بولاية عين الدفلى، ضف إلى ذلك عدم امتلاك الخريجين للمؤهلات التي تسهل اندماجهم في عالم الشغل وحصولهم على مناصب عمل دائمة.

ولعل أهم ما توصلت إليه الدراسة أنه بالرغم من تعدد البرامج والأجهزة الموجهة للشباب خريجي الجامعات وزيادة مستويات التشغيل لفائدة هذه الفئة، إلا أنها تبقى دون المستوى المطلوب وذلك راجع للزيادة المستمرة في عدد الخريجين وأصحاب الشهادات دون استيعاب سوق العمل لهذه الأعداد المعتبرة من الخريجين كل سنة، كما أن طبيعة المناصب المتوفرة في أغلبها تكون محددة المدة وفق عقد عمل مؤقت ما يعرض الخريج الجامعي للبطالة مرة أخرى.

الكلمات المفتاحية: البطالة، سياسة التشغيل، سوق العمل، خريجي الجامعات

Abstract:

This study aims to shed light on the reality of unemployment among university graduates in Algeria, including its development, causes, characteristics, and various consequences on individuals, society, and the entire country. It specifically focuses on analyzing the role of employment policies and strategies implemented by the Algerian government in recent years to reduce the unemployment rate among university degree holders. The study highlights the experience of the National Employment Agency and its national and provincial branches, established by the government to address the employment needs of young people, particularly university graduates. Additionally, the study examines the issue of unemployment among university graduates in the field, specifically analyzing the employment situation of graduates in Ain Defla province from 2017 to 2022. The study's findings indicate that the high unemployment rate among university graduates is primarily attributed to the imbalance between the large number of graduates each year and the limited job opportunities provided by institutions and relevant organizations. Moreover, the study reveals the mismatch between higher education outputs and the demands of the job market in Ain Defla province. Furthermore, the graduates' lack of necessary qualifications for seamless integration into the workforce and obtaining permanent employment positions is also a contributing factor. The study concludes that despite the presence of various programs and initiatives aimed at employing university graduates and increasing their employment rates, they still fall short of the desired outcomes. This is primarily due to the continuous increase in the number of graduates and certificate holders without a corresponding adjustment in the labor market to accommodate these substantial numbers of graduates each year. Additionally, the available job positions are often temporary in nature, subjecting university graduates to the risk of unemployment.

Keywords: Unemployment, employment policy, labor market, university graduate.

مقدمة

تمهيد

تعتبر مشكلة البطالة إحدى المشكلات السلبية المتواجدة في كل المجتمعات، لذلك فالحديث عن موضوع التشغيل ومكافحة البطالة أخذ أهمية بالغة بين صانعي القرار، وذلك بالنظر إلى خطورة الظاهرة التي أصبحت تشكل عائقا تنمويا تعاني منه معظم دول العالم.

والجزائر كغيرها من الدول عرفت مشكلة البطالة ونقص التشغيل منذ الاستقلال ما نتج عنه عدة اختلالات في سوق العمل، وبالرغم من أنها مست كل فئات المجتمع ومختلف أطيافه إلا أن فئة الشباب هي الأكثر تضررا فالملفت للانتباه أن ظاهرة البطالة لم تعد تمس وسط الشباب غير المتعلم بل امتدت إلى الشباب المتعلم ذوي الشهادات من خريجي الجامعات والمعاهد العليا، حيث تشير الاحصائيات إلى تفاقم ظاهرة البطالة لدى هذه الفئة من المجتمع مما يترتب عنه هدر لعنصر العمل البشري المؤهل ليصبح هؤلاء بعد تخرجهم في وضعية واحدة لا يختلف الأمر عن غيرهم من الذين اختصروا طريق الدراسة، الأمر الذي جعل موضوع التشغيل لخريجي الجامعات بصفة خاصة يصنف ضمن أولويات برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية. لذلك قامت الحكومة الجزائرية بوضع سياسة للتشغيل تتضمن مجموعة من الصيغ والآليات الموجهة لفئة الشباب خريجي الجامعات على وجه الخصوص للنهوض بمسألة تشغيل هذه الفئة المتعلمة في المجتمع، ولعل من أهم هذه الآليات اتباع منهج الوساطة في سوق العمل والذي يتحقق بإنشاء مؤسسات وسيطة تقوم بالربط بين طالبي العمل من جهة وبين المؤسسات والأفراد العارضين لمناصب عمل من جهة أخرى.

وعليه وبما أن مشكلة البطالة لدى خريجي الجامعات لازالت قائمة وبلغت مستويات مخيفة إلى درجة كبيرة، الأمر الذي استدعى دراسة الظاهرة دراسة فعلية والوقوف على أسباب انتشارها وكذا مدى إمكانية البرامج التي وضعتها الدولة في امتصاص البطالة لدى خريجي مؤسسات التعليم العالي، للوصول إلى نتائج واقعية من شأنها الحد منها أو القليل من انتشارها بين هذه الفئة المتعلمة من المجتمع.

1- إشكالية الدراسة:

تعد مشكلة البطالة في الوقت الراهن إحدى المشكلات التي تواجه الجزائر نظرا للتزايد المستمر في عدد البطالين عامة وحاملي الشهادات الجامعية بصفة خاصة في ظل تزايد عدد المتخرجين الوافدين إلى سوق العمل لأول مرة وانكماش فرص العمل ومحدوديتها، وبات من الواضح عدم القدرة على توفير فرص عمل للقادرين عليه والراغبين فيه بالحجم المطلوب، لذلك أصبحت سياسة التشغيل ومحاربة البطالة في الجزائر تشكل الانشغال الأول لدى السلطات الحكومية لما لها من أثر بالغ على الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي للبلاد، فضلا عما ينتج عن البطالة من هدر للطاقات وهروب للكفاءات وتراجع في النمو الاقتصادي.

وبالنظر إلى البطالة بوصفها مشكلة اجتماعية واقتصادية تحتاج لدراسة وتحليل، فإن بطالة المتعلمين من خريجي مؤسسات التعليم العالي تحتاج إلى حل للتخفيف من حدها باعتبار أن هذه الفئة هي الرصيد الاستراتيجي الذي يغذي المجتمع كون أن مخرجات التعليم العالي تشكل مدخلات لعملية التنمية، لذلك كان لا بد من الاهتمام بهذه الشريحة من المجتمع بوضع سياسات تشغيلية فعالة تلي احتياجات طالبي العمل من خريجي الجامعات، وعلى هذا الأساس سعت الدولة الجزائرية جاهدة للبحث عن بدائل مناسبة لحل هذه المشكلة فقامت بصياغة العديد من السياسات وارساء عدد من البرامج التي تشكل في مجملها سياسات لدعم التشغيل وخاصة تشغيل الشباب المتعلم من خريجي الجامعات، للحد من تنامي هذه الظاهرة والتكفل بمتطلبات اليد العاملة لفئة الخريجين.

ومن هذا المنطلق تحاول الدراسة البحث في جملة الآليات والبرامج المتعلقة بسياسة التشغيل، مركزة على دور الوكالة الوطنية للتشغيل في التخفيف من حدة البطالة لدى فئة الشباب الجامعي على المستوى المحلي لولاية عين الدفلى.

وانطلاقا مما سبق نطرح تساؤلنا الرئيسي: إلى أي مدى ساهمت سياسة التشغيل التي اعتمدها الدولة الجزائرية في الحد من البطالة لدى خريجي الجامعات على مستوى ولاية عين الدفلى؟

الأسئلة الفرعية:

ويرتبط هذا التساؤل الرئيسي بمجموعة من الأسئلة الفرعية التي سنحاول الإجابة عليها تدريجيا في سياق دراستنا والمتمثلة في:

(1) كيف هي سياسة التشغيل في الجزائر؟

(2) هل استطاعت الدولة الجزائرية امتصاص البطالة لاسيما لدى خريجي الجامعات من خلال الاجراءات التشغيلية المعتمدة؟

(3) كيف ساهمت الوكالة الوطنية للتشغيل(فرع ولاية عين الدفلى) في معالجة مشكلة البطالة لدى خريجي الجامعات؟

2. الفرضيات:

للإجابة عن الأسئلة السابقة يمكن صياغة الفرضيات العلمية التالية:

(1) تعبر سياسة التشغيل عن مجمل الاجراءات والآليات التشغيلية المعتمدة من طرف الحكومة لخفض نسبة البطالة في المجتمع الجزائري.

(2) كلما اعتمدت الدولة آليات تشغيلية دائمة وفعالة، كلما ساهم ذلك في امتصاص البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر.

(3) يرتبط نجاح الوكالة الوطنية للتشغيل فرع ولاية عين الدفلى بمعالجة أزمة البطالة لدى خريجي الجامعات.

3. مبررات اختيار الموضوع:

إن اختيارنا لموضوع دراستنا هذه نابع من دافعين أحدهما موضوعي والآخر شخصي:

1. الأسباب الموضوعية:

- تفاقم ظاهرة البطالة لدى خريجي الجامعات خاصة واستفحالها بشكل مخيف ومقلق، بالإضافة إلى الانعكاسات والآثار المترتبة عنها لضرورة ملحة وسبب من أسباب دراسة الموضوع.

- اعتبار هذا الموضوع من أهم المواضيع التي تم طرحها من قبل الدولة الجزائرية في السنوات الأخيرة، خاصة وأن الاستثمار في رأس المال البشري أصبح مطلباً أساسياً لتحقيق التنمية.

- محاولة دراسة واقع البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر والأسباب التي تقف وراء تزايد نسب البطالين من الخريجين، في سبيل إيجاد حلول تمكن من احتواء هذه الظاهرة أو على الأقل التخفيف من حدتها.

- معرفة مدى نجاعة الآليات والاجراءات التي اتخذتها الدولة الجزائرية لمحاربة البطالة لدى فئة خريجي الجامعات.

- رصد النتائج المحققة في مجال النهوض بتشغيل حاملي الشهادات الجامعية عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل، ومعرفة حجم التطابق أو التباين بين الانجازات والطموحات بالشكل الذي يسمح بقياس مدى فعالية هذا الجهاز في سوق العمل المحلي تحديدا.

- تقديم مجموعة من الاقتراحات التي يمكن اتباعها لإنجاح هذه السياسة.

2. الأسباب الذاتية:

- كوني طالبة جامعية مقبلة على التخرج، فإن هذه المشكلة ستمسني مثلما مست الفئات المتخرجة في السنوات السابقة، لذلك كان لي رغبة في فهم سياسة التشغيل المنتهجة في الجزائر والموجهة لخريجي الجامعات خاصة، والاطلاع على مختلف الأجهزة والتنظيمات المتخصصة في هذا الشأن على غرار الوكالة الوطنية للتشغيل ودورها في توفير مناصب شغل لهذه الفئة من المجتمع.

- الرغبة الشخصية والميل لطبيعة الموضوع وواقع التشغيل في الجزائر.

- الاقتناع الشخصي بإمكانية إصلاح الوضع وإيجاد جملة من الآليات والحلول في هذا الإطار.

- إضافة إلى الرغبة الذاتية في تعميق المعارف حول السياسات العامة في مجال التشغيل ومعالجة موضوع حيوي يتناول سياسة عامة وطنية، وكذا الطموح الشخصي للقيام بعمل أكاديمي يساهم في إثراء مكتبة المدرسة بمرجع حول واقع سياسة التشغيل لخريجي الجامعات في الجزائر نظرا لقلّة المراجع حول الموضوع.

4. أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة الحالية من حيث أنها تعالج إحدى المشكلات الاجتماعية والاقتصادية التي يمكن أن تؤثر على السياقات التنموية للدولة الجزائرية، والمتمثلة في بطالة الفئة المتعلمة من حاملي الشهادات الجامعية باعتبارها الشريحة المثقفة والتي تكتسب مهارات ومؤهلات يحتاجها سوق العمل والدولة ككل في إطار برامجها التنموية خاصة ما تعلق منها بالجانب الاجتماعي والاقتصادي، الأمر الذي يتطلب وضع سياسة تشغيل فعالة تلبي احتياجات هذا المورد البشري المهم في المجتمع والذي سيحمل على عاتقه فيما بعد مسؤولية تسيير الموارد الأخرى، ويستمد الموضوع أهميته أيضا من كونه يربط بين متغيرين أو قطاعين رئيسيين والمتمثلان في قطاع التعليم العالي وقطاع التشغيل والتي أصبحت الشراكة بينهما ضرورة حتمية لا يمكن تجاوزها خاصة في الآونة الأخيرة نظرا لتزايد عدد الخريجين من جهة

وتطور متطلبات سوق العمل من جهة أخرى، كما يكتسي الموضوع أهمية علمية تبرز من خلال الاهتمام الأكاديمي المتزايد بمشاكل المجتمع وعلى رأسها مسألة التشغيل لخريجي الجامعات والتي أصبحت تشكل موضوعا محوريا يشغل بال الباحثين والمفكرين.

5. أهداف الدراسة:

إن أي دراسة علمية في أي مجال كان تقوم على أهداف معينة تسعى لتحقيقها، وفيما يخص دراستنا فإنها تسعى لتحقيق هدف رئيسي والمتمثل أساسا في معرفة دور سياسة التشغيل في الجزائر خاصة في جانبها المتعلق بترقية تشغيل حاملي الشهادات الجامعية ومحاربة البطالة.

ويندرج تحت هذا الهدف الرئيسي مجموعة من الأهداف الفرعية والمتمثلة فيما يلي:

- التعرف على سياسة التشغيل وخصائصها.
- تسليط الضوء على واقع بطالة خريجي الجامعات وسياسة التشغيل في الجزائر.
- الوقوف على محددات وأسباب انتشار البطالة بين فئة حملة الشهادات العليا في الجامعات الجزائرية.
- التعرف على طبيعة الأجهزة والبرامج التي استحدثتها الدولة الجزائرية في مجال مكافحة البطالة لاسيما بطالة خريجي الجامعات، ومدى موائمتها وتعبيرها عن الاحتياجات الفعلية للشباب الجامعي المتخرج.
- التعمق في دراسة موضوع التشغيل لفئة خريجي الجامعات من خلال دراسة حالة الوكالة الوطنية للتشغيل، ومحاولة معرفة دورها في التخفيف من حدة البطالة لدى هذه الفئة.
- الخروج بتصوير واضح عن السياسة العامة التشغيلية المتصلة بمجال تشغيل حاملي الشهادات الجامعية في الجزائر على وجه الخصوص، واقتراح حلول عملية لتفعيلها خاصة على المستوى المحلي.

6. الدراسات السابقة:

نظرا لحيوية موضوع التشغيل فقد حظي باهتمام العديد من الباحثين والمفكرين، لذلك تعددت الدراسات والأبحاث عن السياسات العامة التشغيلية ومكافحة البطالة، غير أن دراسة السياسة العامة في مجال تشغيل حاملي الشهادات الجامعية في الجزائر محدود نوعا ما، خصوصا دراسة الوكالة الوطنية للتشغيل كآلية تشغيلية لهؤلاء الخريجين والتي لم تحظى بالجانب الأوفر من الدراسات واقتصرت على الإشارة إليها دون التفصيل، لهذا سنكتفي بذكر ما رأينا أن له صلة بموضوع دراستنا:

1. الدراسة الأولى:

دراسة الباحثين فطيمة مزهود ورحمة زيتوني، "خريجي الجامعة بين البطالة والبحث عن التوظيف-دراسة ميدانية بالوكالة المحلية للتشغيل بقصر البخاري 2011-2015"، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع إدارة الموارد البشرية، جامعة المدية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، 2016/2015.

تطرقت هذه الدراسة إلى موضوع بطالة خريجي الجامعات وسياسات التشغيل التي وضعتها الدولة للحد من مشكلة البطالة لدى هذه الفئة، على غرار الاصلاحات والمخططات التي انتهجتها الحكومة والأجهزة التي استحدثتها للقضاء على هذا النوع من البطالة، ومن بين هذه الأجهزة نجد الوكالة الوطنية للتشغيل التي تكمن مهامها في تنظيم سوق العمل وتسيير العرض والطلب.

وتمثلت تساؤلات هذه الدراسة في:

- هل التخصص الجامعي يؤثر في بطالة خريجي الجامعة.
- هل اقبال خريجي الجامعة من جنس الإناث على مكتب التشغيل يؤثر في بطالة خريجي الجامعة من جنس الذكور؟

وقد توصلت في النهاية إلى: أن تفاقم بطالة خريجي الجامعات واستفحالها راجع إلى انعدام وقلة فرص العمل مع النمو السكاني السريع، لذلك رغم السياسات والجهود المنتهجة من طرف الحكومة لتقليل من حدة هذه الظاهرة وتحقيق الموازنة بين جانبي العرض والطلب على العمل، تظل مسألة البطالة قائمة نسبيا وإن تعددت صورها خاصة البطالة بين خريجي الجامعات.

ولعل أهم النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية أن بطالة خريجي الجامعات تتأثر بمتغيرين هما الجنس والتخصص، حيث أن هناك إقبال كبير من جنس الإناث على مكتب التشغيل

أكثر من جنس الذكور كما أن التخصص له دور واضح وتأثير ببطالة خريجي الجامعة، فخريجي تخصصات العلوم الانسانية واللغات هم أكثر طالبي العمل بالوكالة المحلية للتشغيل وهذا ما يوحى إلى بطالة هذه الفئة مقارنة بالتخصصات العلمية التي يتجه خريجوها إلى عالم الشغل مباشرة.

2. الدراسة الثانية:

دراسة الباحثة نجاح عمار بهاليل، بعنوان "البطالة لدى خريجي الجامعة، أسبابها، آثارها الاجتماعية والاقتصادية-دراسة ميدانية أجريت بولاية قالمة-"، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة قالمة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، 2018/2017.

سعت هذه الدراسة لمعرفة أسباب وآثار البطالة لدى خريجي الجامعات، ومختلف السياسات والبرامج التشغيلية التي وضعتها الدولة الجزائرية من أجل القضاء أو التقليل من حدة البطالة لدى هذه الفئة من المجتمع، ولتكشف وتحليل جوانب الدراسة اعتمدت الباحثة على الإشكالية التالية: ماهي أسباب وآثار البطالة لدى خريجي الجامعة، وكيفية معالجتها من طرف الدولة الجزائرية؟ وتمخض عن هذه الاشكالية مجموعة من النتائج نذكر منها:

- أن الجامعة لا تأخذ بعين الاعتبار احتياجات سوق العمل فيما يتعلق بالتخصصات المطلوبة واكتفاءها بتخريج كم هائل من الطلبة حاملي شهادات التعليم العالي بمختلف المؤهلات والكفاءات التي لا تتناسب مع سوق العمل.
- إنتشار الوساطة والرشوة وعدم توفر الخبرة المهنية لدى خريجي الجامعات من أكثر الصعوبات التي تعترض الخريج الجامعي أثناء بحثه عن العمل.
- عدم الالتزام بمعايير التوظيف يؤدي إلى تفاقم ظاهرة بطالة خريجي الجامعات.
- يعاني الخريج الجامعي من وضع اقتصادي صعب مما يؤدي به إلى ممارسة أعمال لا تتناسب مع مستواه العلمي من أجل الهروب من شبخ البطالة والعيش بكرامة.

3. الدراسة الثالثة:

دراسة الباحثة عائشة بودريالة، "السياسة العامة لتشغيل خريجي الشهادات الجامعية في الجزائر-دراسة تقييمية لجهاز المساعدة على الإدماج المهني"، أطروحة دكتوراه في السياسات العامة، جامعة الجزائر، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، قسم التنظيم السياسي والاداري، 2019/2018.

هذه الدراسة التي تناولت موضوع التشغيل لحاملي الشهادات الجامعية، كونه يمس الفئة المتعلمة الأكثر قدرة وحيوية في المجتمع، وقد هدفت من خلال هذه الدراسة إلى تحليل وتقييم سياسة التشغيل في الجزائر في جانبها المتعلق بترقية تشغيل حاملي الشهادات الجامعية عن طريق جهاز المساعدة على الإدماج المهني، من خلال التعرف على خصائص ومميزات سياسة التشغيل قبل وبعد تبني نظام اقتصاد السوق وتحليل انعكاساتها على سوق الشغل بصفة عامة وتشغيل حاملي الشهادات الجامعية بصفة خاصة، وكذا تحليل أسباب البطالة بين خريجي مؤسسات التعليم العالي والوقوف على طبيعة التدابير التي اتخذتها الدولة في مجال مكافحة البطالة لاسيما برنامج المساعدة على الإدماج المهني باعتباره موجه لحاملي الشهادات الجامعية بالدرجة الأولى.

وقد وانطلقت الباحثة في دراستها من الإشكالية التالية:

ما مدى فعالية سياسة التشغيل المطبقة في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني في مجال تشغيل واستيعاب العدد الهائل من خريجي الجامعات؟ وما مدى جدوى هذه السياسة في التعبير عن التطلعات المهنية لحامل الشهادة الجامعية؟

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن انتشار البطالة بين أوساط حاملي الشهادات الجامعية يعبر عن وجود خلل في ضعف البرامج التكوينية في الجامعة وعدم تكييفها وربطها مع متطلبات سوق الشغل بالإضافة إلى تراجع قدرة الحكومة على خلق مناصب عمل دائمة لاستيعاب العدد الهائل من خريجي الجامعات، وأن استحداث جهاز المساعدة على الإدماج المهني كسياسة تشغيل يمثل حلا مؤقتا وليس حلا نهائيا لامتنصاح بطلالة الشباب لاسيما حاملي الشهادات العليا، فغياب الجدية لإدماج الفئات المستفيدة من هذا الجهاز في مناصب عمل دائمة جعل منه وسيلة لامتنصاح الاحتقان والغضب في أوساط الشباب وليس بديلا مناسباً لامتنصاح بطالهم.

4. الدراسة الرابعة:

دراسة الباحثين زكية العمراوي و نورة تماريط، تحت عنوان " مشكلة البطالة لدى حاملي الشهادات العليا في الجامعة الجزائرية: دراسة سوسيوولوجية حول الأسباب والانعكاسات"، مجلة التمكين الاجتماعي، م.02، ع.04 (ديسمبر 2020).

تناولت هذه الدراسة وهدفت إلى البحث في مشكلة اختلال التوازن بين مخرجات الدراسات العليا ومتطلبات سوق العمل، أي البحث في مشكلة البطالة وانتشارها بين فئة حاملي الشهادات العليا

في الجامعة الجزائرية، من خلال الوقوف على أسباب انتشارها بين هذه الفئة والانعكاسات النفسية، الاجتماعية والاقتصادية لها على الفرد والمجتمع، وقد انطلقت من التساؤلات التالية:

ماهي أسباب عدم الاستفادة عمليا وأكاديميا من خريجي التكوين في الدراسات العليا في المجتمع الجزائري؟

وماهي انعكاسات انتشار البطالة لدى حاملي الشهادات العليا من الناحية النفسية، الاجتماعية والاقتصادية؟

هل يمكن أن يجسد ارتفاع معدلات البطالة بين هذه الفئة فشلا للمنظومة الجامعية من وجهة نظر عينة الدراسة؟

وبهذا توصلت الدراسة إلى نتيجة فحواها أن الفجوة بين مخرجات التكوين في الدراسات العليا ومتطلبات سوق العمل سببه الاتجاه نحو التركيز على الانتاج الكمي في مقابل الانعدام النوعي للقيمة العلمية، إضافة إلى تراجع الأنظمة القيمية في المؤسسة الجامعية وهو ما خلق ما يسمى بمأساة النخبة في المجتمع الجزائري، والتي انعكست سلبا على درجة تقدير الذات لدى الأفراد المعنيين وبالتالي رغبتهم في الهجرة إلى بلدان أخرى قادرة على الاستثمار في كفاءاتهم المعرفية.

انطلاقا مما سبق نقول أنه ما يميز دراستنا هذه عن غيرها من الدراسات السابقة:

أنها حاولت دراسة موضوع التشغيل بالتركيز قدر الامكان على الأطر والمفاهيم التي لها علاقة بموضوع البطالة و التشغيل وكذا الفواعل المساهمة في العملية، كما اعتمدت في تحليلها على دراسة بطالة الفئة المتعلمة من خريجي الجامعات في الجزائر وذلك بالاعتماد على منهج دراسة الحالة في تشخيص واقع بطالة حاملي الشهادات الجامعية وآليات تشغيلهم على المستوى المحلي لولاية عين الدفلى من خلال اختيار أحد المؤسسات المعتمدة لتنصيب خريجي الجامعات وتحليل مدى فعالية هذا الجهاز في معالجة مشكلة البطالة لدى هذه الفئة على المستوى المحلي للولاية.

7. المناهج والاقترابات:

أولا: المناهج

في أي بحث علمي تحتاج عملية اختبار صحة الفرضيات إتباع منهجية علمية تفرض على الباحث الاستعانة بأدوات ومنهج البحث العلمي المتعارف عليها بما يتناسب مع خصوصية الموضوع المتناول، ومن أجل تحقيق أهداف البحث والوصول إلى نتائج تفسر الظاهرة المدروسة تم استخدام المناهج التالية:

1. المنهج الوصفي التحليلي:

الذي يعد من أنسب المناهج التي تقدم صورة وصفية تحليلية لظاهرة البطالة وسياسة التشغيل المنتهجة للقضاء عليها في ضوء المعطيات والبيانات المتعلقة بها، يضاف إلى ذلك أنه يساعد الباحث على الوقوف على أدق جزئيات وتفصيل الظاهرة وهو كفيل بجمع المعلومات اللازمة المتعلقة بسياسات التشغيل في الجزائر ومختلف الآليات والبرامج المعتمدة لذلك وتحليل آثارها.

2. المنهج الكمي الاحصائي:

تتطلب الدراسات المتعلقة بسياسات التشغيل والبطالة الوقوف على الأرقام والاحصائيات الصادرة عن الجهات المختصة، لذلك اعتمدنا المنهج الاحصائي كمنهج علمي لعرض ومعالجة وتحليل البيانات المتعلقة بالبطالة والتشغيل لدى خريجي الجامعات بشكل منظم، وإعطاء التفسيرات المنطقية المناسبة لها على ضوء البيانات والاحصائيات المجمعة ميدانيا.

3. منهج دراسة الحالة:

تعتبر دراسة الحالة عن ذلك المنهج الذي يحدد اهتمام الباحث بحالة واحدة يتمكن من دراستها بعمق ودقة مشخصا جميع جوانبها، من خلال جمع الحد الأقصى من المعلومات حولها،¹ للوصول إلى نتائج علمية دقيقة يمكن تعميمها على بقية الحالات المشابهة.

وفي دراستنا اعتمدنا هذا المنهج تحديدا لجمع البيانات المتعلقة بوحدة البحث (بطالة حاملي الشهادات الجامعية)، وقد تم الاستفادة منه عند التطرق إلى دراسة حالة الوكالة الوطنية للتشغيل فرع ولاية عين الدفلى بهدف التحقق من الفرضية المتعلقة بمساهمة الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى في التخفيف من بطالة خريجي الجامعات على المستوى المحلي للولاية، وذلك باعتبار أن منهج دراسة الحالة يفيد في الدراسات الاستطلاعية التي تختبر صحة الفرضيات.

ثانيا: الإقترابات:

لتدعيم المناهج العلمية المستخدمة في هذا البحث، استخدمت بعض الإقترابات والمداخل المنهجية نذكر منها:

¹ عامر مصباح، منهجية البحث في العلوم السياسية والاعلام، (الجزائر: الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية 2010)، ص 113-115.

1. الاقتراب القانوني:

لقد استعنا بهذا الاقتراب أثناء الحديث عن الاطار القانوني الذي يحكم عملية سير السياسة التشغيلية في الجزائر.

2. الاقتراب المؤسسي:

واستخدم هذا الاقتراب لدراسة المؤسسات المكلفة قانونيا بصنع وتنفيذ السياسة العامة التشغيلية، وذلك من خلال تحديد صلاحيات كل مؤسسة في هذا المجال وتحديد مدى التزامها ومتابعتها وتطويرها لهذا القطاع بما يخدم المصلحة العامة للمجتمع، ضف إلى ذلك أن سياسة التشغيل في إطار دراستنا ارتبطت بالعديد من الأجهزة والوكالات النشطة في مجال التشغيل على غرار الوكالة الوطنية للتشغيل لذلك كان الاقتراب المؤسسي الأكثر قربا في تشخيص دور هذه الأجهزة والمؤسسات التشغيلية في معالجة أزمة البطالة بصفة عامة وبطالة خريجي الجامعات خاصة.

3. الاقتراب النظمي(النسقي):

على اعتبار أن سياسة التشغيل وبشكل خاص تشغيل خريجي الجامعات تمثل مجمل المطالب كمدخلات للعملية السياسية المرتبطة بالتشغيل وعدد التنسيبات كمخرجات لنفس العملية، فإن استخدام هذا الاقتراب أنسب باعتبار أن توفير مناصب شغل والقضاء على البطالة لدى خريجي الجامعات يشكل مدخلات للنظام السياسي والتي تتطلب حلولاً لها والمتمثلة أساسا في وضع سياسة تشغيل التي تمثل مخرجات هذا النظام.

4. الاقتراب الوظيفي:

تعتبر المقاربة الوظيفية حسب أصحاب التيار الوظيفي عن كل ما يترتب على أي نشاط اجتماعي من نتائج تؤدي إلى تكيف أو تلاءم هذا النشاط مع بناء معين أو جزء منه، وقد عرفها " Gabriel Almond" بأنها مجموعة الأنشطة الضرورية التي يقوم بها النظام ويعد انجازها ضروريا لبقاءه واستمراره، وأن أهداف النظام السياسي تتحقق عندما تنجز الأبنية وظائفها المحددة لها¹، ومن هذا المنطلق وباعتبار أن كل نظام يحتوي على بناء وظيفي يحدد مسؤولية كل جهة فاعلة فيه لأداء وظيفة معينة، فقد استعنا بهذا الاقتراب في دراستنا لفهم سياسة التشغيل ومعرفة دور الأجهزة التي وضعتها

¹ محمد شلي، المنهجية في التحليل السياسي المفاهيم، المناهج، الاقترابات والأدوات، (الجزائر: الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الطبعة الأولى 1997، ص174،175.

الدولة الجزائرية لمعالجة مشكلة البطالة وذلك من أجل قياس مدى فعالية السياسة العامة التشغيلية في الحد من البطالة لدى خريجي الجامعات.

8. أدوات جمع البيانات:

من أجل فهم وتفسير الظاهرة محل الدراسة والوصول إلى انجاز دراسة علمية جادة، فإنه من الضروري أن يلجأ الباحث إلى استخدام مجموعة من التقنيات والأدوات البحثية أو كما تعرف بأدوات البحث العلمي، حيث يختارها الباحث بهدف الوقوف على جوانب المشكلة البحثية وذلك تبعاً لما تفرضه سيرورة بحثه.

وفي هذه الدراسة كان لزاماً علينا أن نختار ونستعين بعدة أدوات منهجية لجمع البيانات والمعلومات والتي تمثلت في: الملاحظة، المقابلة، الوثائق والاحصائيات.

1. الملاحظة:

تستخدم مختلف العلوم أسلوب الملاحظة لاستقاء المعلومات اللازمة للبحث والدراسة، وتعرف الملاحظة على "أنها إدراك الظواهر والوقائع والعلاقات عن طريق الحواس وحدها أو باستخدام الأدوات المساعدة، ويمكن تقسيم الملاحظة إلى ملاحظة عادية غير هادفة وملاحظة علمية منهجية منظمة تستهدف كشف العلاقات بين الظواهر".¹

في هذه الدراسة استخدمت الملاحظة البسيطة في مشاهدة سلوك الموظفين و علاقاتهم وتعاملاتهم على مستوى الوكالة، وكذلك تم الاستفادة منها في بناء أسئلة المقابلة لأنها تعطي صورة حقيقية عن المجتمع محل الدراسة بعيداً عن الأحكام المسبقة والتي قد تنقص من قيمة البحث وهذا ما تم التماسه في الواقع، كما تم ملاحظة الحركية والديناميكية التي تشهدها الوكالة من طالبي العمل وكيفية التعامل معهم وتوجيههم، وقد استعنا بها أيضاً أثناء توجيه أسئلة المقابلات للموظفين المبحوثين أين شاهدنا منهم من هو متفائل بما وصلت إليه الوكالة من انجازات، والبعض الآخر عبر بطريقة توحي بوجود مشاكل خاصة عند الحديث عن المؤسسات التي تتعامل معها الوكالة والتي تختص بتوظيف الخريجين أين تواجه الوكالة عدة عراقيل وتحديات تحول دون تحقيق التوظيف المرجو والمخطط له.

¹ محمد شلبي، مرجع سابق، ص 105.

2.المقابلة: كانت ثاني أداة استخدمت لجمع البيانات والمقابلة هي اتصال أو مواجهة بين طرفين أحدهما الباحث أو القائم بإدارة المقابلة والطرف الثاني هو المبحوث وذلك قصد الحصول على معلومات من الطرف الثاني في موضوع معين.¹

وفي دراستنا قمت بإجراء مقابلات بناء على دليل للمقابلة، مع كل من رئيس الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى، ومع المستشار الرئيسي بالفرع ومسؤول الاحصائيات وآخر مقابلة كانت مع مهندس دولة في الاعلام الآلي على مستوى الفرع الولائي للتشغيل .

أما فيما يخص شكل أسئلة المقابلات فقد تنوعت من حيث طريقة أو طبيعة صياغتها، ومن أنواع الأسئلة التي تضمنتها هذه المقابلات نجد:

- السؤال المفتوح: وهو طرح السؤال مع إعطاء الحرية المطلقة للمبحوث في الإجابة والتعبير عن رأيه.
- السؤال المغلق: وهو طرح السؤال مع الإجابة بنعم أو لا.
- السؤال المتعدد الإجابات أو شبه المغلق(المركب): وهو طرح السؤال مع تحديد للمبحوث بعض الإجابات المقترحة، ولا يبقى عليه سوى اختيار الجواب المناسب بالإضافة إلى احتمال إجابات أخرى تذكر حيث يسمح للمبحوث إبداء رأيه بحرية.

3.الوثائق والاحصائيات:

كما استعنت إلى جانب الملاحظة والمقابلة، بالوثائق والاحصائيات التي توفرت لي بالمؤسسة وبالنسبة للإحصائيات فإنها تتعلق بعدد الخريجين البطالين المسجلين على مستوى الوكالة المحلية، والحالات التي تم توظيفهم وإدماجها خلال السنوات الماضية وفي الفترة الحالية مع البرنامج الجديد المتمثل في منحة البطالة وغيرها من الإحصائيات، أما فيما يخص الوثائق فإنها تتعلق بالهيكل التنظيمي للوكالة والبطاقة الفنية لهذه الأخيرة ومهامها ودورها على المستوى الوطني والمحلي، هذه البيانات والوثائق كانت لها أهمية كبيرة فقد ساعدتني بعد جمعها على إعداد بحثي الميداني ولاحقا تحليل البيانات المتحصل عليها والتعليق عليها.

¹ محمد شلبي، مرجع سابق، ص106.

9.مجالات الدراسة:

لقد اتفق العديد من المهتمين بمناهج البحث العلمي على أن لكل دراسة اجتماعية مجال مكاني وزماني تنحصر في إطاره.

1. المجال المكاني:

وفقا لبناء الاشكالية وعنوان البحث، فإن المجال المكاني للدراسة يتعلق بالوكالة الوطنية للتشغيل الفرع المحلي لولاية عين الدفلى باعتبارها المؤسسة المسؤولة عن البيانات والمعطيات الاحصائية والوسيط بين عارض العمل وطلابه في سوق العمل.

وتم اختياري لهذه المؤسسة كمجال للدراسة الميدانية نظرا لعدة اعتبارات نذكر منها:

- تذليل الصعوبات التي تعرقل سير العملية الميدانية، وذلك من خلال مساعدة مسؤولي وموظفي المؤسسة لي لإجراء الدراسة الميدانية بالمؤسسة المعنية والحصول على معلومات واحصائيات تساعدني في عملية التحليل.
- باعتبار أن المؤسسة تنصب عدد معتبر من خريجي الجامعات في إطار البرامج التي تسيروها وهو ما يتناسب مع أهداف البحث.
- كذلك صعوبة الوصول إلى خريجي الجامعات البطالين خلال الفترة من 2017-2022 وعدم توفر امكانية الاتصال بهم، كون أن الوكالة المحلية منذ مدة أصبحت تسير فقط منحة البطالة أما باقي البرامج فتم انهاء العمل بها ولا يمكن الوصول إلى الخريجين العاملين في إطارها.

2. المجال الزمني: شملت الحدود الزمانية لدراستنا الفترة الممتدة من 2017 إلى 2022.

وينحصر الإطار الزمني للدراسة أيضا في الفترة التي قضاها الباحث في إجراء الدراسة الميدانية، والحديث عن المجال الزمني الذي تمت من خلاله الدراسة في جانبها الميداني يستوجب من الناحية المنهجية تقسيم المجال إلى مرحلتين:

1.المرحلة الاستطلاعية: وفيها تم الاتصال الأول بالمؤسسة وكان ذلك بتاريخ 04 أبريل 2023، جرى خلاله طلب إيداع الدراسة الميدانية بالمؤسسة، ولم تتم الموافقة بنفس اليوم لاعتبارات خاصة بالمؤسسة.

2.المرحلة التطبيقية: بدأت هذه المرحلة يوم 10 أبريل 2023، وتم خلالها إجراء مقابلات مع بعض مسؤولي وموظفي المؤسسة وبفضل هذه الخطوة تمكنا من الكشف عن بعض الاختلالات والنقائص في أسئلة المقابلات ليتم تداركها وتعديلها.

لتنتم مواصلة الدراسة الميدانية بالمؤسسة لمدة دامت 15 يوما، وقد تحصلنا على الاحصائيات والمعلومات الضرورية في مجال الدراسة التطبيقية حول عدد الخريجين البطالين ونسبة إدماجهم وغيرها من الاحصائيات الأخرى.

10. صعوبات الدراسة:

إن أي موضوع يتناول الواقع تواجهه صعوبات، وكأي بحث علمي فقد واجهتنا العديد من الصعوبات ولعل أبرزها:

- قلة الدراسات والبحوث العلمية التي تناولت الموضوع، وكذا نقص المعلومات المتعلقة بخريجي الجامعات ومحدوديتها، خاصة فيما يتعلق بدور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق العمل المحلي.
- صعوبة الموضوع المختار وضيق الوقت.
- صعوبة الحصول على الاحصائيات الرسمية الدقيقة المتعلقة بمساهمة الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى في معالجة بطالة خريجي الجامعات على المستوى المحلي للولاية.

11. هيكلية الدراسة:

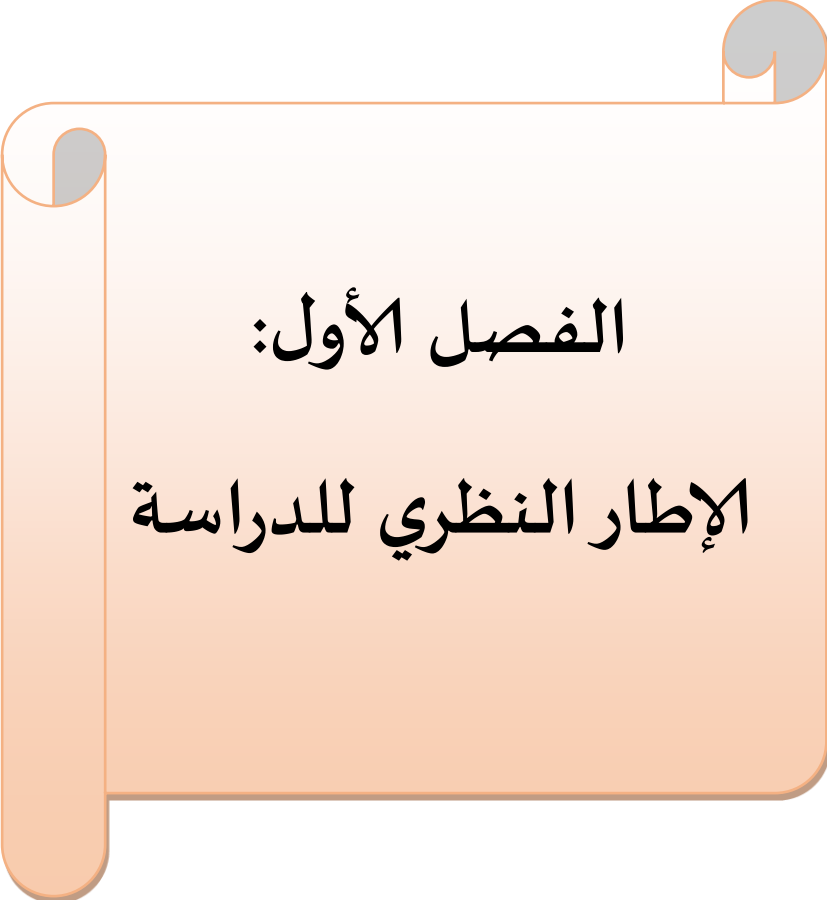
من أجل الاحاطة بموضوع الدراسة والإجابة على الاشكالية المطروحة جاءت هندسة دراستنا في ثلاثة فصول، أما الفصل الأول فكان عبارة عن مدخل مفاهيمي تطرقنا فيه إلى ضبط مفهوم سياسة التشغيل وأنواعها وذكر أهم أهدافها والأبعاد الرئيسية التي تميزها في المبحث الأول، أما المبحث الثاني فتناول ماهية البطالة بالتطرق لمفهومها وأسبابها والآثار المترتبة عنها وكذا سبل معالجتها، وفي الأخير تعرضنا للبيئة القانونية للتشغيل في إطار العهود والاتفاقيات الدولية وختمنا هذا الفصل بذكر أهم الوسائل المعتمدة في سياسة تشجيع التشغيل في سياقها العام.

أما الفصل الثاني للدراسة فقد تناول أهم محطات سياسة التشغيل في الجزائر منذ الاستقلال أي بداية من مرحلة التسيير الذاتي مروراً بمرحلة النظام الاشتراكي وصولاً إلى نظام اقتصاد السوق والسياسات التشغيلية الحالية، وكذا التطرق للأطر القانونية المنظمة لهذه السياسة، مروراً بأهم الفواعل القائمة على إعداد وتنفيذ السياسة التشغيلية من فواعل رسمية وغير رسمية في المبحث الأول، في حين خصص المبحث الثاني للحديث عن بطالة خريجي الجامعات كونها معضلة جديدة عرفت الجزائر في السنوات الأخيرة والتي بني على أساسها موضوع بحثنا من خلال الوقوف على أسبابها

وتداعياتها على الفرد والمجتمع والدولة ككل، ومن ثم التطرق إلى البرامج التي وضعتها الحكومة كسياسات حديثة بعد ظهور البطالة كمشكلة عامة خاصة بين فئة الشباب الجامعي المتخرج، حيث تناولنا بالشرح أهم البرامج وبالأخص تلك الموجهة لخريجي الجامعات على وجه التحديد.

وكفصل ثالث، والذي يعتبر جوهر الدراسة فقد خصص هذا الأخير لدراسة حالة الوكالة الوطنية للتشغيل فرع ولاية عين الدفلى كجهاز تشغيلي مساهم في تنصيب وتوفير فرص عمل لخريجي الجامعات على المستوى المحلي، وعلى هذا الأساس خصص المبحث الأول للتعريف بالجهاز وهيكلته وكذا المهام المنوطة به والتحديات التي تواجهه، ليختم الفصل باستعراض حصيلة نتائج هذا الجهاز فيما يتعلق بدوره في توظيف خريجي الجامعات على مستوى الولاية وما يعتريه من نقائص، مقدمين مقترحات من شأنها تعزيز دوره في سوق العمل المحلي و في توظيف حاملي الشهادات الجامعية المتخرجين كل سنة.

وفي الأخير خاتمة تتضمن أهم النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة.



الفصل الأول:
الإطار النظري للدراسة

تمهيد:

تعتبر البطالة ونقص التشغيل ظاهرة شاملة لكل الاقتصاديات حتى وإن اختلفت حدتها من دولة لأخرى ومن اقتصاد لآخر، وذلك راجع لصعوبة الوصول إلى مستوى التشغيل الكامل من جهة والتغيرات المستمرة التي أصبح يعرفها سوق العمل بشكل أثر على مدى مطابقة عروض العمل للطلبات عليه من جهة أخرى، وما أفرزه التطور التكنولوجي والتقني من تحولات في طبيعة المجتمعات بتحولها إلى مجتمعات معرفية، وهنا تظهر أهمية الحديث عن مسألة التشغيل بمختلف تجلياته انطلاقاً من كونه يعبر عن واقع أي مجتمع وكذلك لكون التشغيل والعمل اللائق يمثلان محور اهتمام جميع شرائح المجتمع، فاستحداث فرص عمل والمحافظة على استدامتها من أبرز العوامل المؤثرة على التنمية الاجتماعية والاقتصادية لأي بلد.

المبحث الأول: سياسة التشغيل "المفهوم والفلسفة"

تسعى الدول جاهدة عند رسم السياسة الاقتصادية العامة لها للاهتمام بمطلب الشغل والذي يسعى الانسان للحصول عليه أينما كان وحيثما وجد، وسياسة التشغيل ماهي إلا جانب من الجوانب التي تشكل السياسة العامة والتي تعنى بمجال الشغل من خلال عملها على خلق مناصب عمل وجعلها متناسبة ومتساوية مع حجم الطلب المتزايد عليها.

المطلب الأول: مفهوم سياسة التشغيل وأسسها

من أجل ضبط وتنظيم سوق العمل، تعمل الأجهزة الحكومية على وضع سياسات تشغيل تهدف للتقليل من حدة البطالة وذلك بإشراك كل الفاعلين في سوق العمل، من خلال إطار قانوني ومؤسسي وعليه يمكن تعريف سياسة التشغيل على النحو التالي:

قبل التطرق لمفهوم سياسة التشغيل لابد من التعرف على مفهوم سوق العمل وخصائصه بحكم أن سياسة التشغيل لا يمكن فصلها عن سوق العمل وما يتضمنه من عرض للمناصب والطلب عليها من طرف المؤسسات المختلفة.

تعريف سوق العمل:

لقد قدمت له عدة تعاريف الآتي ذكرها:

يعطي (GOOD MAN) تعريفا عمليا لسوق العمل المحلي فيعرفه " بأنه المنطقة التي تفتش فيها المؤسسات عن العمال والتي فيها يشتغل معظم القاطنين"¹ ويمكن تعريف سوق العمل اقتصاديا بأنه:

" الآلية التي تحدد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف أي تفاعل قوى الطلب والعرض على خدمات العمل"².

¹ حميد بوشقيقة، مروى موايسي، " آليات مكافحة البطالة ودعم التشغيل في الجزائر"، مجلة المستقبل للدراسات الاقتصادية المعمقة، م.02، ع.03 (سبتمبر 2019)، ص 127.

² حنان سايج، فاطمة الزهراء بوعناني، سياسة التشغيل في الجزائر، مذكرة ليسانس (جامعة تلمسان: كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية 2013/2014)، ص.9.

كما عرفت منظمة التعاون الدولية على أنه:

"الميدان الذي يوائم بين العاملين والوظائف أو حيث يجري تبادل العمل مقابل أجر يقايس عينيا، فيما تشكل القوى العاملة الزاد الحيوي الذي يمد السوق بالعاملين".¹

"يعبر سوق العمل عن المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، بمعنى أنه يتم فيها بيع خدمات العمل وشراءها وبالتالي تسعيرها".²

بناء على ما سبق يمكن تعريف سوق العمل:

بأنه المجال الذي يتفاعل فيه عرض العمل (الباحثين عن العمل)، وطلبات العمل (عارضي الوظائف من المؤسسات وأرباب العمل) من خلال تبادل مهارات العمل مقابل الحصول على أجر أو ما يطلق عليه بشروط الاستخدام، أو هو المؤسسة التنظيمية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه وتحدد فيها مستويات التشغيل والأجور.

ويمتاز سوق العمل بمجموعة من الخصائص نوجزها فيما يلي:

- ارتباط خدمة العمل بالعامل أي لا يمكن فصلها وذلك يعني أن هذه الخدمة تؤجر ولا تباع.
- الطلب على العمل هو مشتق من الطلب على السلع والخدمات الأخرى، أي هو الطلب من أجل إنتاج سلع وخدمات يتم بيعها.
- اختلاف قدرة أصحاب جانبي العرض والطلب التفاوضية.
- تتحدد نتيجة النشاط في سوق العمل من خلال عدد من العناصر وهي: التشغيل، البطالة، الأجور، النمو السكاني.³
- ظروف العمل لا تقل عن السعر في تفسير قرارات العرض والطلب والحركة.
- كثرة المؤسسات والتشريعات التي تحدد وتنظم آلية عمل السوق (بالإضافة إلى الحكومة فئمة مؤسسات تؤمن الاتصال بين الطالبين والعرضيين لخدمات العمل وتحث على تبادل المعلومات وإجراء التعاقدات).
- يتم في سوق العمل تخصيص الموارد البشرية للوظائف عند معدلات أجر محددة.

¹ جلال عبد الحليم، " اتجاهات سوق العمل في الجزائر"، مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية، م.08، ع 02. (ديسمبر 2017)، ص278.

² حنان سايج، فاطمة الزهراء بوعناني، مرجع سابق، ص9.

³ زكريا جرفي، سارة بوجمعة، " بطالة خريجي الجامعات: الأسباب، النتائج والحلول المتوفرة- دراسة حالة ولاية بسكرة"، مجلة بحوث الإدارة والاقتصاد، م.01، ع.01 (مارس 2019)، ص56.

قد تكون سوق العمل محلية أو قومية، أو حتى عالمية حسب الاختصاص والندرة... إلخ.¹

بعد تعريفنا لسوق العمل سنتطرق إلى تعريف سياسة التشغيل على النحو التالي:

مفهوم سياسة التشغيل وأسسها:

أ. مفهوم سياسة التشغيل:

تعتبر سياسة التشغيل جزءا من سياسة التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتتكون من كلمتين:

سياسة: وتعني مجموعة من الاجراءات والتدابير التنظيمية.

التشغيل: هو كافة عمليات التأثير التي يحدثها الانسان من نشاط فكري أو جسدي يشغل بها

وقته لقاء أجر، ما يعني التشغيل تنظيم التوظيف الكامل والاستعمال الأمثل للموارد البشرية.

وعلى هذا الأساس فقد اختلفت وتنوعت تعريفاتها بين المفكرين والمختصين وكذا المنظمات

والهيئات الدولية وذلك حسب زاوية ووجهة نظرهم إليها:

فقد عرفها المكتب الدولي للعمل (BIT) على أنها:

"رؤية وإطار متفق عليه ومتناسق يضبط جميع التدخلات في جانب الشغل مع جميع الأطراف

أصحاب المصلحة، وبالتالي فإنه يشير إلى مجموعة من التدخلات المتعددة الأبعاد والتي يراد من خلالها

تحقيق الأهداف الكمية والنوعية المحددة للشغل في بلد معين".²

ويعرفها زكي بدوي :

"هي السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نمو متناسقا في مختلف

الصناعات والمناطق".³

¹ رقية صيفون، سمية كردود، دور قطاع التعليم العالي في دعم التشغيل والحد من البطالة في الجزائر دراسة حالة الجزائر(2012-2017)، مذكرة ماستر(جامعة عبد الحفيظ بوضوف: معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2017-2018)، ص34.

² Département des politiques de l'emploi(BIT), **guide pour les formulations des politiques nationales de l'emploi;** première édition, 2012, p1-188.

³ زنيرة عمران، "خريجي الجامعة وسياسة التشغيل في الجزائر دراسة ميدانية لعينة من العاملين في إطار برنامج الإدماج المهني بمدينة تقرت بلدية تبسبست"، مذكرة ماستر(جامعة ورقلة: كلية العلوم الانسانية والاجتماعية2013/2014)، ص12.

وعلى نطاق واسع فقد عرفها كل من J.C BORBIER و J.GOUTIÉ على :

"أنها تشمل التدخلات الحكومية في سوق العمل لتصحيح أي اختلالات أو تخفيف الآثار الضارة المترتبة عليه".¹

تعرف سياسة التشغيل أيضا بأنها: "مجملة التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية الأطراف (الحكومة، أصحاب الأعمال، العمال)، الهادفة إلى تنظيم ووضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل".²

وتعرف كذلك بأنها :

"المنهاج الذي تحدده وتعتمده السلطة المختصة في مجال الاستفادة القصوى من الطاقة البشرية وتشغيل الباحثين عن العمل، بما يصب في اتجاه الحد من مستويات البطالة وتحقيق التشغيل الأمثل بما يتفق مع السياسات الاقتصادية العامة واستراتيجياتها المعلنة ومعالجة مستويات الفقر والحد منه، وتحقيق التكامل بين التنمية الاقتصادية وأهداف التشغيل".³

وهناك من عرفها أيضا "بأنها الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة، وفي إعداد تكوين أفرادها وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين، وتعكس سياسة التشغيل إيديولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظرتة للعمل وحق المواطن فيه".⁴

وعليه فقد تعددت تعريفات سياسة التشغيل، فهناك من ركز وتطرق في تعريفه للأطراف المساهمة في صنعها بمعنى أنها ليست من اختصاص هيئة واحدة أو جهة معينة، إنما تجمع مختلف الأطراف أصحاب المصلحة داخل بلد معين سواء كانت سلطات مركزية أو قطاع خاص أو منظمات أرباب العمل، كما ركزت تعاريف أخرى على أن سياسة التشغيل لا تكتفي بتوفير مناصب شغل والحد من

¹ عبد الرزاق جباري، آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001.2012، مذكرة ماجستير (جامعة سطيف 1، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير 2014/2015)، ص 42.

² لزهاري زواويد، مختار بونقاب، عبد الجليل طواهر، "سياسات التشغيل في الجزائر قراءة تقييمية لبرامج الإصلاح"، المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية، المركز الديمقراطي العربي، ع. 02 (جوان 2018)، ص 46.

³ رميسة الحيلول، سياسة التشغيل والتنمية المحلية في الجزائر، دراسة حالة مديرية النشاط الاجتماعي في التضامن لولاية برج بوعريج (2010.2016)، مذكرة ماستر (جامعة محمد بوضياف المسيلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، 2016/2017)، ص 11.

⁴ إلهام مزعي، دور سياسة التشغيل في امتصاص البطالة على المستوى المحلي- دراسة حالة مديرية التشغيل لولاية المسيلة، مذكرة ماستر (جامعة المسيلة محمد بوضياف: كلية الحقوق والعلوم السياسية 2017/2018)، ص 10.

البطالة، بل تتعدى ذلك من خلال التنسيق بين مختلف القطاعات وبالأخص تلك المعنية بالتكوين والإعداد سواء كانت جامعات أو معاهد أو مدارس عليا وحتى مراكز التكوين، حتى تكون اختصاصات خرجها متوافقة مع ما يتطلبه سوق الشغل. وتعرف كذلك بأنها:

"المهاج الذي تحدده وتعتمده السلطة المختصة في مجال الاستفادة القصوى من الطاقة البشرية وتشغيل الباحثين عن العمل، بما يصب في اتجاه الحد من مستويات البطالة وتحقيق التشغيل الأمثل بما يتفق مع السياسات الاقتصادية العامة واستراتيجياتها المعلنة ومعالجة مستويات الفقر والحد منه، وتحقيق التكامل بين التنمية الاقتصادية وأهداف التشغيل"¹.

وهناك من عرفها أيضا "بأنها الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة، وفي إعداد تكوين أفرادها وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين، وتعكس سياسة التشغيل إيديولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظرته للعمل وحق المواطن فيه"².

وعليه فقد تعددت تعريفات سياسة التشغيل، فهناك من ركز وتطرق في تعريفه للأطراف المساهمة في صنعها بمعنى أنها ليست من اختصاص هيئة واحدة أو جهة معينة، إنما تجمع مختلف الأطراف أصحاب المصلحة داخل بلد معين سواء كانت سلطات مركزية أو قطاع خاص أو منظمات أرباب العمل، كما ركزت تعاريف أخرى على أن سياسة التشغيل لا تكفي بتوفير مناصب شغل والحد من البطالة، بل تتعدى ذلك من خلال التنسيق بين مختلف القطاعات وبالأخص تلك المعنية بالتكوين والإعداد سواء كانت جامعات أو معاهد أو مدارس عليا وحتى مراكز التكوين، حتى تكون اختصاصات خرجها متوافقة مع ما يتطلبه سوق الشغل.

¹ رميسة الحيلول، سياسة التشغيل والتنمية المحلية في الجزائر، دراسة حالة مديرية النشاط الاجتماعي في التضامن لولاية برج بوعريج (2010-2016)، مذكرة ماستر (جامعة محمد بوضياف المسيلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، 2016/2017)، ص 11.

² إلهام مزعي، دور سياسة التشغيل في امتصاص البطالة على المستوى المحلي- دراسة حالة مديرية التشغيل لولاية المسيلة، مذكرة ماستر (جامعة المسيلة محمد بوضياف: كلية الحقوق والعلوم السياسية 2017/2018)، ص 10.

فسياسة التشغيل ليست من اختصاص قطاع معين، إنما تشكل تكافل وتكاتف مجهودات جميع القطاعات بهدف النهوض بالشغل وتحقيق التشغيل الكامل، ولا يتم ذلك إلا بتوفر جملة من الأجهزة والاجراءات الكفيلة بتحقيق ذلك وعليه نصل إلى تعريف إجرائي لسياسة التشغيل والمتمثل في:

أن سياسة التشغيل هي نوع من أنواع السياسة العامة وتشمل مجمل الاجراءات والتدابير التي تضعها وتنفذها مختلف الأجهزة الحكومية بالتعاون مع مختلف الفاعلين في سوق العمل، من أجل تنظيمه وضبط معايير أدائه لتصحيح أي اختلال يطرأ عليه، وهذا بهدف خلق مناصب شغل دائمة أو مؤقتة من خلال تشجيع العمل المأجور أو تحفيز المبادرات الفردية، والتي تصب مجتمعة في هدف أساسي يتمثل في تحقيق توازن سوق العمل والحد من مشكلة البطالة في المجتمع.

ب- أسس سياسة التشغيل:

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

1. التشغيل الكامل:

فسياسة التشغيل تهدف إلى توفير مناصب عمل لكل الأفراد والأشخاص في العمر الانتاجي القادرين على العمل والراغبين فيه والذين لا عمل لهم، فالتشغيل الكامل هو انتاج سياسة متواصلة ومستمرة بغرض احداث مناصب شغل وتكوين العمال.

2. التشغيل الانتاجي:

العمل المنتج هو أساس عملية التنمية الاقتصادية، لذلك فسياسة التشغيل لا تقتصر على توفير وإحداث مناصب عمل لمجرد التشغيل فقط، بل لابد من أن تكون تلك المناصب مناصب منتجة ذات قيمة مضافة تفيد التنمية الاقتصادية والاجتماعية لها فائدة ملموسة تؤدي إلى زيادة الثروة المادية للمجتمع ورفع مستوى المعيشة، ومن هنا جاء التركيز على ضرورة توجيه التشغيل نحو الأعمال المنتجة، وهذا ما حث عليه وتبناه مؤتمر منظمة العمل الدولية وهو أن تكون الأعمال المتوافرة أعمالاً منتجة.

3. التشغيل المعتمد على حرية الاختيار:

من بين الأسس التي تقوم عليها سياسة التشغيل حرية الانسان في اختيار العمل الذي يؤديه دون ممارسة أي شكل من أشكال الاكراه والضغط والإرغام عليه، بمعنى اختيار العمل الذي يتلاءم ومؤهلاته ومهاراته بحرية تامة، وهذا ما تم الاتفاق عليه من طرف الهيئات العالمية حيث تم تحميل منظمة العمل الدولية مسؤولية فحص ومراقبة آثار

السياسات الاقتصادية والمالية على السياسة العمالية في ضوء الهدف الرئيسي الذي يقر أن لجميع البشر الحق في العمل بحرية وكرامة في ظل أمن اقتصادي وفرص متساوية.
4. كفالة الاستقرار:

أي أن العامل عند حصوله على عمل في منصب معين، يجب أن يكون هذا العمل دائم ومستقر ضمن إطار تشريعي وتنظيمي لحماية العمال من أي تعسف بدون مبرر، بالإضافة إلى العمل على تكوين العمال وتكليفهم مع المستجدات وتطويرهم للتحكم في البطالة التكنولوجية، وكذا اختيار التكنولوجيا المناسبة فكثيرا ما تؤدي هذه الأخيرة إلى تقليص مناصب العمل فالتكنولوجيا تلعب دورا كبيرا في استمرارية التشغيل واستقراره خاصة إذا تم ادراجها في عمليات التدريب والتطوير.¹

المطلب الثاني: أنواع وأهداف سياسة التشغيل

يحظى موضوع التشغيل بأهمية كبيرة في السياسات العامة للدول، وهو ما يترجم في سياسات تشغيلية موجهة لتنمية القدرات واستثمار الطاقات بغرض دفع عجلة النمو الاقتصادي وتحقيق التنمية وسياسة التشغيل متعددة ولها أهداف محددة، وهذا ما سنحاول معرفته من خلال هذا المطلب.

1. أنواع سياسة التشغيل:

هناك نوعين من سياسة التشغيل حسب مدى ديناميكية سوق العمل وقدرته على استيعاب القوى العاملة والعاطلة من خلال خلق مناصب شغل، ويتعلق الأمر بسياسة التشغيل النشطة أو الفعالة (سياسة ترقية التشغيل)، وسياسة التشغيل السلبية (سياسة مكافحة البطالة):

أ. سياسة التشغيل النشطة أو الإيجابية:

وهي كل الاجراءات والسياسات التي تعمل بشكل مباشر على الاحتفاظ بمستوى العمالة الموجودة، وعلى خلق مناصب شغل جديدة مع إمكانية تعزيزها من خلال تحسين قابلية التوظيف لدى

¹ عمار رواب، صباح غربي، "التكوين المهني والتشغيل في الجزائر"، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، جامعة محمد خيضر: كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، ع.05(2011)، ص 70، 71.

الباحث عن عمل، وعلى تكييف اليد العاملة حسب جملة من السياسات التي تدخل ضمن حاجة الاقتصاد¹، ففي سياسات ذات طابع هيكلية لأنها تهدف لنزع العراقيل التي تحول دون تحقيق مستوى التشغيل المأمول من طرف المؤسسات، لذلك تعتبر سياسات طويلة المدى لأنها لا ترمي إلى توظيف العاطلين في اللحظة الراهنة ولكنها ترمي إلى تهيئة الاقتصاد لتوظيف المزيد من العمالة في المستقبل نتيجة دخول أعداد إضافية إلى سوق العمل، وبالتالي فإن سياسات التشغيل النشطة تهدف أساساً إلى زيادة ديناميكية هذه السوق عبر مختلف التدابير سواء كانت ذات طابع اقتصادي بحت أو مؤسسي أو غير ذلك، وعليه يمكن اعتبار هذه السياسة بأنها سياسة نشطة تسمح بخلق مناصب عمل جديدة وفق معايير محددة.²

أهم ملامح سياسة التشغيل النشطة:

يمكن رصد أهم ملامح سياسة التشغيل النشطة في العناصر التالية:

- الخدمات التي تقدمها مصالح سياسة التشغيل العمومية أي مؤسسات الوساطة الرسمية.
- التدريب لفائدة طالبي الشغل الجدد والمفصولين عن العمل، والمهددين بالفصل (الطرد) والعمال المستخدمين (تدريب مستمر).
- الاجراءات والحوافز الخاصة بتشغيل الشباب.
- التشغيل الدائم وإحداث مواطن الشغل عن طريق العمل المستقل، وإحداث المؤسسات والحضائر (الأشغال) العمومية.
- الاجراءات والحوافز لفائدة الشرائح الاجتماعية ذات الحاجيات الخصوصية³.

¹ عابد بشكير، زكريا مسعودي، "دور سياسات التشغيل في معالجة مشكلة البطالة لدى خريجي الجامعات وأصحاب الشهادات"، مجلة إضافات اقتصادية، م.03، ع.01 (مارس 2019)، ص.165.

² لزهارى زواويد وآخرون، مرجع سابق، ص.48.

³ عابد بشكير، زكريا مسعودي، مرجع سابق، ص.165.

ب. سياسة التشغيل غير النشطة أو السلبية:

يمكن توضيح سياسة التشغيل السلبية فيما يلي:

بالمقابل، عندما نتحدث عن سياسات التشغيل السلبية فإننا نضع أنفسنا في سياق اجتماعي للعمال، حيث تتم العملية بمحاولة توظيف أكبر قدر ممكن من العمال بغض النظر عن الظروف التي تمر بها المؤسسات، يتمثل مقياس النجاح هنا في عدد العمال الذين تم توظيفهم، وفي هذا السياق تعرف سياسات التشغيل السلبية بسياسات التشغيل المعوضة، كونها تتضمن إجراءات تخص التعويض عن البطالة وفقدان مناصب العمل عبر تقديم منح أو إعانات وكذا التقليل والتخفيض من حجم اليد العاملة النشطة بمعنى القدرة على العمل بتحفيز العمال المسنين على طلب التقاعد مسبقاً، ويصنف هذا النمط من السياسات ضمن الإجراءات العلاجية و التي تكفي بمعالجة الاختلالات الحاصلة في سوق العمل أو التخفيف من وطأة أزمة البطالة، كما تمثل خدمات التشغيل السالبة مجموع الإجراءات أو التدابير السلبية التي تقوم بمعالجة الخلل في سوق العمل دون التطرق لأسبابه وتستبعد التشغيل الكامل معتمدة على حلول قصيرة المدى لحل مشكلة البطالة، فتمكن على المدى القريب من تخفيض تكاليف سياسات التكيف الاقتصادي للأفراد والجماعات، عن طريق إقامة برامج دعم مادي والمحافظة على الوضع دون تدهور مثل برامج التقاعد المبكر وإعانات البطالة والتأمين ضد البطالة.¹

لذلك تندرج هذه السياسة ضمن منظور الفترة القصيرة، أين يتمثل الهم الأساسي للسلطات العمومية في امتصاص أكبر قدر ممكن من القوى العاطلة، ويتنافى منطق هذه السياسة مع وجود أية ديناميكية في سوق العمل، لهذا يمكن اعتبار سياسات الحد من البطالة سياسات طالما أنها تستهدف امتصاص البطالة الموجودة والرجوع بها إلى مستويات يمكن تحملها دون أن يصل طموحها إلى غاية زيادة الطلب على العمل (خلق مناصب شغل).²

¹ عابد بشكير، زكريا مسعودي، مرجع سابق، ص 167.

² لزهاري زواويد وآخرون، مرجع سابق، ص 49.

ما يمكن ملاحظته من كلا السياستين أن الأولى تحاول معالجة مشكلة البطالة من الأساس وليس ظاهريا فقط هذا ما يجعلها أكثر مواءمة ونجاعة في تحقيق أو الحد من ظاهرة البطالة، على عكس السياسة السلبية التي تبدو عقيمة لا تؤدي إلى خلق مناصب شغل، إنما تعتمد على الأساليب الترقيعية و الظرفية ذات المدى القريب دون الأخذ بعين الاعتبار المدى البعيد لهذه السياسة، والجدول الآتي يوضح الفرق بين السياستين:

الجدول رقم (01): الفرق بين سياسة التشغيل النشطة وسياسة التشغيل غير النشطة

سياسات سوق العمل النشطة / السلبية	سياسات سوق العمل النشطة / الإيجابية
تهدف لتوظيف أكبر عدد من العمالة دون مراعاة ظروف المؤسسات.	تدرس الظاهرة وجذورها في إطار البيئة المحلية والدولية المتغيرة.
تتجاهل مفهوم التشغيل الكامل فهي تسعى لامتناس البطالة الموجودة والرجوع بها إلى مستويات يمكن تحملها.	ذات طابع ديناميكي تستعمل جملة من الأدوات الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية (خلق الوظائف في شكل برامج عامة، التدريب المتعلق بسوق العمل، نظام معلومات سوق العمل).
تعتمد البرامج السلبية لسوق العمل على عدة آليات مثل : إعانات البطالة، تعويضات التقاعد المبكر، التشريعات الخاصة بحماية العمالة، بالإضافة إلى اتفاقيات العمل الجماعية	تسهيل العمل للحساب الخاص (الصناديق الاجتماعية، الحاضنات.. إلخ)
سياسة قصيرة المدى، تعالج مظاهر المرض وليس أسبابه.	سياسة طويلة المدى هدفها زيادة ديناميكية السوق من خلال التدابير ذات الطابع الاقتصادي أو المؤسسي
تعتمد على المحفزات المباشرة وغير المباشرة التي تقدمها السلطات العمومية.	سياسات نشطة تسمح للاقتصاد بخلق مناصب عمل جديدة من خلال الاستثمار في التعليم والتدريب، وفي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على ما سبق.

2. أهداف سياسة التشغيل:

ترمي سياسة التشغيل إلى تحقيق جملة من الأهداف:

- زيادة حجم الناتج القومي ورفع مستوى الفعالية الإنتاجية والاقتصادية.
- رفع مستوى معيشة السكان عن طريق زيادة دخل الأفراد.
- توفير فرص العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة الراغبة في العمل من أجل الكسب.
- تكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني ومهارة عالية لأداء أفضل.
- تستهدف سياسة التشغيل التخفيف من حدة البطالة والتخفيف من آثارها السلبية قدر الإمكان.
- توفير حرية اختيار العمل لكل فرد من أفراد القوى العاملة الراغبة في العمل والباحثة عنه.
- تكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني ومهارة عالية لأداء العمل.
- تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني والتشريعي المحدد لمراسيم العمل.
- تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية وزيادة عدد السلع والخدمات والقوى الانتاجية.
- تحسين مؤهلات اليد العاملة من خلال تكوينهم وتأطيرهم لاسيما في التخصصات غير المتوفرة في السوق¹.
- توفير منحة نقدية لإعانة العاطلين عن العمل بغرض امتصاص الاحتياجات والغضب الشعبي وبالتالي تحقيق الرضا الاجتماعي².

¹ سعدية زايدي، سياسات التشغيل في الجزائر دراسة سوسيولوجية للأمن الوظيفي، أطروحة دكتوراه (جامعة باتنة 1: كلية العلوم الانسانية والاجتماعية 2018/2019)، ص 67، 68.

² سنوسي سعدي، واقع سياسة التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر 2000-2012 الوكالة الوطنية للتشغيل نموذجاً، مذكرة ماستر (الجزائر: المدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية 2013/2014)، ص 13.

المطلب الثالث: أبعاد سياسة التشغيل ومراحل صياغتها

1. أبعاد سياسة التشغيل:

إن مختلف سياسات التشغيل في ظل مختلف البرامج والمخططات تركز على كيفية علاج مشكلة البطالة والحد من تفاقمها، وذلك لخطورة هذه الظاهرة وانعكاساتها السلبية على المجتمع وعلى مؤسسات الدولة، ولسياسة التشغيل أبعاد متعددة الجوانب منها ما هو اجتماعي ومنها ما هو اقتصادي ومنها ما يتعلق بالجانب التنظيمي والهيكلية، و يمكن إبرازها فيما يلي:

*البعد الاجتماعي :

يركز هذا البعد على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن مشكلة البطالة، لاسيما بالنسبة للشباب عامة وذوي المؤهلات الجامعية والمتوسطة خاصة والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس، التهميش والإقصاء وبالتالي اللجوء إلى الهجرة السرية نحو الخارج وغيرها من الآفات الأخرى كالإدمان وما ينجم عنه من مخاطر إجرامية من انتحار وانحلال وانحطاط أخلاقي وتمرد على قيم وتقاليد وقوانين الدولة، وما إلى ذلك من الانعكاسات السلبية المتعددة المظاهر التي تفرزها ظاهرة البطالة¹.

*البعد الاقتصادي :

يرتكز على ضرورة استثمار القدرات البشرية أي رأس المال البشري، ويقصد به القدرات الانتاجية للأفراد سواء الموروثة أو المكتسبة، لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط سواء منها العامة أو الخاصة بما يسمح بإحداث تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة للدولة وتطوير أنماط الانتاج، وتحسين النوعية والمردودية ومنافسة المنتج العالمي وكذا مواكبة التكنولوجيا السريعة التطور².

¹ كوثر زيادة، واقع سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر من خلال المخطط الخماسي 2014-2010، أطروحة دكتوراه (جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي: كلية العلوم الاجتماعية والانسانية 2017/2018)، ص 46.

² لزهاري زواويد وآخرون، مرجع سابق، ص 47.

*البعد التنظيمي الهيكلي:

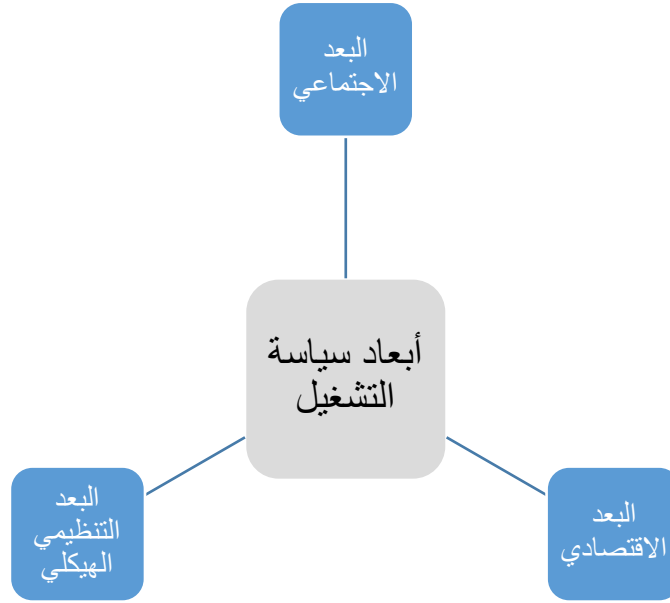
يرمي هذا البعد إلى تحقيق مجموعة من الأهداف أهمها:

- الوصول إلى تنظيم أحسن لسوق العمل.
- تكييف الطلب على التشغيل أي مخرجات التعليم مع احتياجات السوق وتصحيح الاختلالات الواقعة في سوق العمل وتوفير الشروط المناسبة للتقريب بين حجم العمل وحجم الطلب عليه.
- دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي لخلق مناصب شغل إضافية دائمة.
- ترقية التكوين المؤهل لاسيما في الوسط المهني لتيسير الاندماج في عالم الشغل.
- ترقية سياسات تحفيزية وتشجيعية من شأنها المساهمة في خلق مناصب عمل، كتشجيع الاستثمار ودراسة الجدوى من المشاريع بطريقة دقيقة ومقنعة.
- تنمية روح المقاولة لدى الشباب.
- عصنة آليات الرقابة والتقييم ومراعاة الطلب الإضافي على التشغيل.
- العمل على التحكم في مختلف العناصر الأساسية التي تتحكم في تسيير سوق الشغل، ومعرفة أحسن عن طريق نظام المعلومات والاحصائيات، ومختلف الأولويات الضرورية لإدخال التصحيحات والتعديلات اللازمة على مخطط العمل¹.

يتضح مما سبق أن سياسة التشغيل تقوم على مجموعة من الأبعاد المتعددة الجوانب، والتي ترمي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الاجتماعية، الاقتصادية، التنظيمية والهيكلية وغيرها، الأمر الذي يجعلها تعتمد في تحقيق هذه الأهداف على مجموعة من الآليات القانونية والبرامج والمخططات العملية، والشكل الموالي يوضح هذه الأبعاد:

¹ سنوسي سعيدي، مرجع سابق، ص 21، 22.

الشكل رقم (01): الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل



المصدر: من إعداد الطالبة.

2. مراحل صياغة سياسة التشغيل :

حسب المنظمة الدولية للعمل فإن صياغة سياسة التشغيل تمر بسبع (7) مراحل رئيسية نذكرها:

1. مرحلة الاعداد:

الغرض من هذه المرحلة هو:

- تحديد الهدف التنموي للسياسة التشغيلية.
- وضع أطر العمل التنظيمية لعملية صنع السياسات التشغيلية.
- إعداد برامج تسلسل زمني لعملية صنع السياسات التشغيلية.
- إعداد التخطيط والموازنة للموارد اللازمة لعملية صنع السياسات التشغيلية.

2. مرحلة تحديد القضية:

إن تحليل وضع التشغيل يسمح بإعداد قائمة بالقضايا التي تحدد الغرض ومعوقات سوق العمل، كما أن التحليل الجيد لا يعني فقط القيام بالبحوث والدراسات الميدانية بل تتعداه إلى إشراك

جميع الأطراف ذات المصلحة بالتشغيل في المشاورات، لجمع آرائهم حول القضايا التي تواجهها لضمان سياسة تشغيل سليمة.

3. مرحلة الصياغة:

يعتمد صانعو سياسات التشغيل على قائمة لوضع ترتيب الأولويات واقتراح خيارات لسياسة التشغيل المناسبة لعلاج القضايا، وهناك ثلاث خطوات رئيسية في هذه المرحلة:

- تحديد القضايا التي سيجري تناولها في سياسة التشغيل الوطنية.
- تحديد الخيارات السياسية لمعالجة مشاكل التشغيل التي يتم تحديدها.
- اختيار التدخلات السياسية.

عندما يتم وضع الأولويات وبعد الموافقة من طرف أصحاب المصلحة، يبدأ فريق من الخبراء بإعداد وثيقة يتم فيها تحديد الأهداف والغايات مع تحديد آليات التنسيق وإطار المتابعة والتقييم، وهذا ما يتطلب وضع مخطط عمل وميزانية لتنفيذ تلك السياسة.

4. مرحلة المصادقة، الاعتماد والاتصال :

أ. المصادقة :

هي الحصول على التوافق حول سياسة التشغيل الموضوعة، أي يجب تقديم مشروع للسياسة التشغيلية للمصادقة عليها من طرف الفاعلين في عالم الشغل.

ب. الاعتماد:

إعطاء القوة التنفيذية لسياسة التشغيل أي إعطاء كافة الصلاحيات اللازمة لتؤخذ على مجمل الجد من قبل الجهات الفاعلة، وهذا ما يكسب الجهات الفاعلة المصادقية الضرورية لتأخذ سياسة التشغيل الوطنية في الاعتبار ضمن أعمالها، ويبدأ إضفاء الطابع الرسمي باعتمادها من طرف الحكومة والتي سوف تقرر الشكل الرسمي الذي تنفذ به هذه السياسة.

ج. الاتصالات:

أي تبليغ الجهات الفاعلة والمستفيدين بالسياسة التشغيلية وتوعيتهم كي يتخذوا السبل والوسائل التي يلزم على كل فاعل في مجال مسؤوليته تفعيلها للإسهام في الترويج لسياسة التشغيل، وفهم محتوى سياسة العمل والأسلوب الجديد الذي أوجدته السلطات لتعزيز معالجة تحديات التشغيل.

5. مرحلة البرمجة وإعداد الموازنة:

تحدد استراتيجية التنفيذ السبل والوسائل التي يمكن بواسطتها تحقيق أغراض سياسة التشغيل وتسعى استراتيجية العمل هذه إلى:

- تحديد الخطة التي تمكن من تنظيم سياسة التشغيل وتحقيق تقدمها.
 - صياغة المتطلبات المتعلقة بتعزيز القدرات الفنية والمالية التي بدونها لا يمكن إجراء التنفيذ.
6. مرحلة التنفيذ:

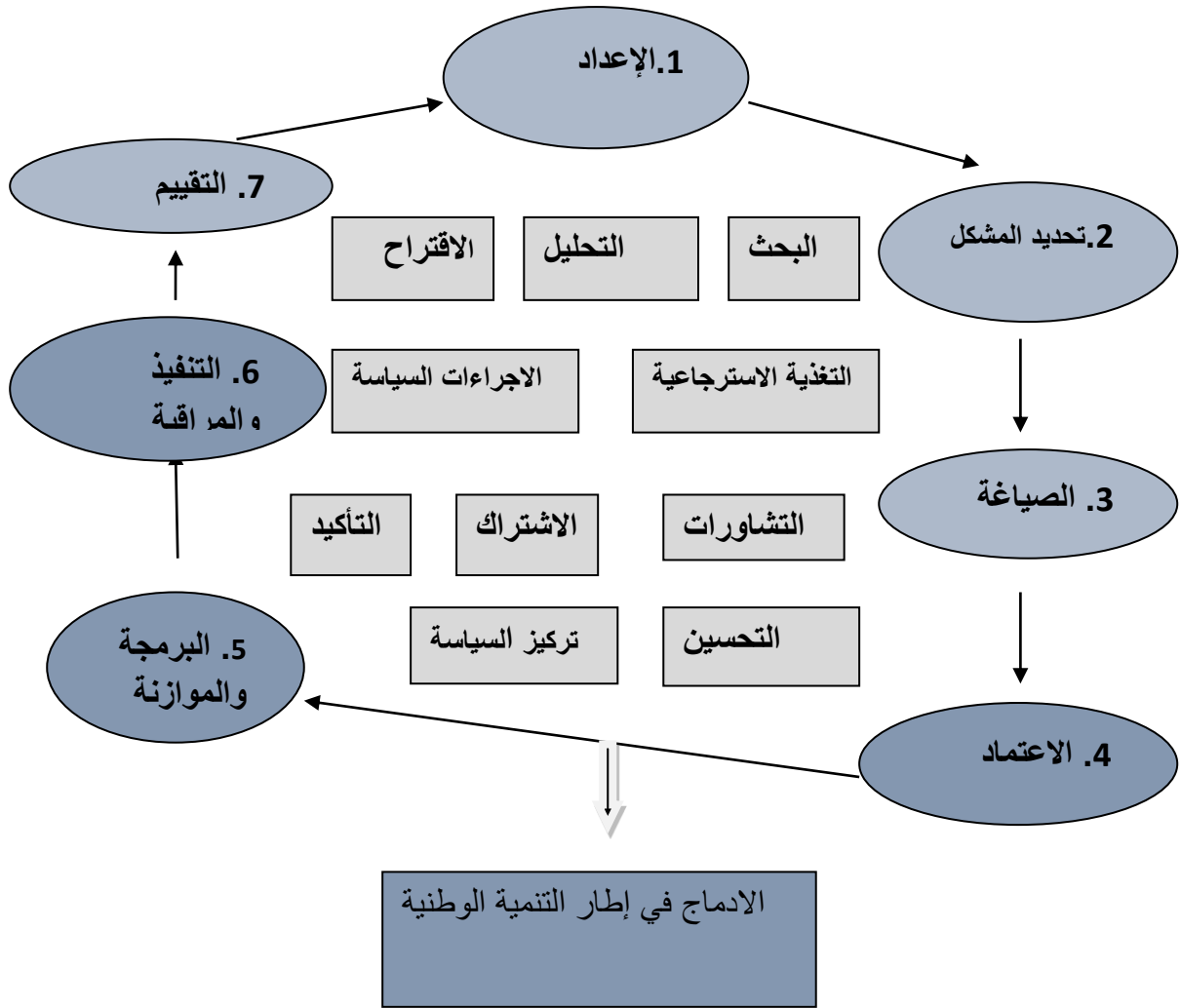
تعتمد سياسة التشغيل على غيرها من السياسات والعديد من الجهات الفاعلة، كما أنه من الضروري عند تنفيذ سياسة التشغيل مراعاة ما يلي:

- تفعيل الآليات الثلاثية: حكومة، منظمات أرباب العمل، النقابات العمالية والتنسيق بين مختلف الهيئات والإدارات الفاعلة في عالم الشغل.
 - تفعيل إطار المتابعة والتقييم.
 - تسخير الموارد القادرة على الوفاء بالتزامات الدورات المستمرة للموازنة السنوية.
 - تكوين المواطنين فيما يتعلق بالأهداف والمهام الجديدة في إطار سياسة التشغيل.
7. مرحلة التقييم:

لا تنتهي عملية وضع سياسات التشغيل بمجرد صياغة التشريعات ذات الصلة و تنفيذ البرامج المحددة في إطار القوانين والمراسيم بل يجب التأكد من مدى تحقيق الأهداف المسطرة في إطار سياسة التشغيل، ومعرفة الآثار المترتبة عن تطبيقها في الواقع، وكذا إمكانية وضع سياسات بديلة لتفعيلها¹. والشكل الموالي يوضح الخطوات السبع لعملية صنع السياسات التشغيلية التي وضعتها منظمة العمل الدولية.

¹ ايزيتا برار عوض، سياسات التشغيل الوطنية، دليل استرشادي، ترجمة يوسف القريوتي، القاهرة، مكتب منظمة العمل الدولية، (2014)، ص 40-47.

الشكل رقم(02): الخطوات السبع لعملية صنع سياسات التشغيل



عناصر في عملية سياسة التشغيل

أساليب التفاعل بين أطراف الحوار الاجتماعي

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مرجع رميسة الحيلول، مرجع سابق، ص 19.

المبحث الثاني: البطالة " المفاهيم والمؤثرات "

تعد البطالة من أخطر وأكبر المشكلات التي تهدد اقتصاديات الدول واستقرارها وذلك نظرا لما تخلفه من آثار ونتائج على جميع الأصعدة، وما يمكن ملاحظته هو تفاقم هذه الظاهرة وتزايدها خاصة في الآونة الأخيرة، فكان لزاما ضرورة التصدي لها والبحث عن سبل لمعالجتها وسنحاول في هذا المبحث ضبط مفهوم كل من البطالة وذكر أهم أسبابها والآثار الناجمة عنها وكذا سبل معالجتها:

المطلب الأول: تعريف البطالة وأنواعها

تمثل ظاهرة البطالة إحدى الظواهر الهامة التي يجب دراستها في ظل تفاقمها على كل المستويات كونها تمس شريحة كبيرة من أفراد المجتمع، و تعد إحدى المشكلات الأساسية التي تهدد أمن واستقرار الدول وهي تختلف من دولة لأخرى تبعا لطبيعتها وخصوصيتها لذلك أولى علماء الاقتصاد اهتماما خاصا بها لغرض ايجاد تفسيرات وحلول عملية لها.

1- تعريف البطالة:

إن دراسة مفهوم البطالة يتطلب تعريفها لتحديد مجموعة الشروط الواجب توفرها في الشخص حتى يطلق عليه مصطلح "شخص بطال"، وتوجد الكثير من التعاريف لهذا المصطلح يمكن إدراجها فيما يلي:

ورد في الموسوعة الاقتصادية أن البطالة هي:

"تعطل العمال عن العمل، أو هي حالة توقف لا إرادي عن العمل لاستحالة وجوده"¹.

وتعرف البطالة أيضا بأنها:

"الفرق بين حجم العمل المعروض وحجم العمل المستخدم في المجتمع خلال فترة زمنية معينة،

عند مستويات الأجور السائدة"².

¹ أيوب أديب العيسى، الفساد الإداري والبطالة، (عمان: دار ومكتبة الكندي، الطبعة الأولى 2014)، ص 156.

² علي عبد الوهاب نجا، عفاف عبد العزيز عايد، أسامة أحمد الفييل، السياسة المالية ومستوى النشاط الاقتصادي- التضخم، البطالة، الحسابات القومية، التوازن في سوق الانتاج والنقد معا، (الاسكندرية: دار التعليم الجامعي، 2021)، ص 264.

وتعرف منظمة العمل الدولية البطال :

"هو كل شخص قادر على العمل، راغب فيه ويبحث عنه، ويقبله عند مستوى الأجر السائد شريطة أن يجد هذا العمل لكن دون جدوى.

ويرتكز تعريف المتعطل المتفق عليه دوليا على ثلاث معايير لا بد أن تجتمع معا وهي:

1. أن يكون بدون عمل: أي الأشخاص الذين لا يعملون مقابل أجر أو لحسابهم الخاص حسب ما يحدده التعريف الدولي للتشغيل.

2. متاح للعمل: أي الذين كانوا مستعدين للعمل بأجر، أو للعمل لحسابهم الخاص خلال الفترة المرجعية للمسح أي هم الأشخاص الذين كانوا بدون عمل وقادرين على العمل، فالأطفال وكبار السن والعجزة والمحالين على التقاعد لا يتصفون بالمقدرة ومثلهم المرضى، فرغم عدم عملهم إلا أنه لا يمكن اعتبارهم ضمن المتعطلين.

3. يبحث عن عمل: أي الذين قاموا بخطوات محددة في فترة قريبة معينة، للبحث عن عمل بأجر أو العمل لحسابهم الخاص ويستبعد من هذا المعيار الأشخاص القادرين على العمل ولكن لا يبحثون عنه، لأنهم يكونون متعطلين برغبتهم ولا يتم حسابهم في القوى العاطلة ومثال على ذلك التلاميذ، الطلبة، الجنود في إطار الخدمة الوطنية.... إلخ، ويشترط في الباحث عن العمل أن يسجل نفسه في مكاتب التشغيل الحكومية أو الخاصة وينشر إعلانات البحث عن وظيفة أو يطلب الحصول على موارد مالية لتمويل مشاريع خاصة¹.

وتعرف البطالة أيضا على أنها :

"الحالة التي يبحث فيها الفرد بدرجة كافية عن العمل المدفوع الأجر، ولكنه لا يجده لأن عدد الأفراد يفوق عدد الوظائف الشاغرة أو المعلن عنها"².

¹ مراد محفوظ، خصوصية المؤسسات وظاهرة البطالة، (عمان: دار الحامد، الطبعة الأولى، 2019)، ص 189.

² حمزة علمي، مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة أزمة البطالة لدى المتعلمين في الجزائر-دراسة حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المدعمة من طرف ANSEJ في بعض ولايات الوطن، أطروحة دكتوراه (جامعة فرحات عباس سطيف: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية 2018/2019)، ص 03.

كما يعرف أنطوني غيدنر البطالة بأنها تعني :
"الفرد الذي يقع خارج نطاق قوة العمل"¹.

وعليه يمكن إعطاء تعريف شامل للبطالة كما يلي:

البطالة هي مشكلة اقتصادية، اجتماعية، ثقافية وسياسية تنشأ كنتيجة لوجود قصور على مستوى السياسات القادرة على إحداث التوازن بين آليات العرض والطلب داخل سوق العمل، أي وجود فائض في قوى العرض في مقابل فرص العمل المحدودة(الطلب)، ويمكن تعريف البطالة أيضا بأنها حالة عدم توافر عمل لشخص راغب فيه مع قدرته عليه في مهنة تتفق مع استعداداته وقدراته وذلك نظرا لحالة سوق العمل.

2. أنواع البطالة:

لم تعد البطالة في تعريفها ومفهومها تقتصر فقط على تعريف العاطل عن العمل هو الشخص الفاقد للعمل بل تجاوز مفهوم البطالة إلى مستويات أوسع وأكثر شمولية بحيث نجد أنواع عديدة للبطالة وهي تصنف كالتالي:

1. البطالة الاحتكاكية:

وهي البطالة التي تحدث عندما يترك شخص ما عمله، لبحث عن عمل أفضل بسبب الرغبة في زيادة أجره أو الحصول على وضع وظيفي أفضل أو رغبة منه في الانتقال من مكان إلى آخر داخل الدولة أو الرغبة في الحصول على وظيفة أفضل بعد الحصول على مؤهل علمي، ويتوقف معدل زيادة أو نقصان هذا النوع من البطالة على شفافية الحصول على المعلومات حول الوظائف المختلفة في سوق العمل وكلما زادت المعلومات قلت هذه البطالة، كما أن إعانات البطالة من شأنها أن ترفع من معدلاتها بسبب الامتيازات التي يتحصل عليها المستفيدون، ولعل السمة الأساسية للبطالة الاحتكاكية أنها مؤقتة وأن الشخص يترك وظيفة ما ليجد أفضل منها والأصل أن يجد ذلك وأن الاحتكاك في سوق العمل لا بد أن يسمح بوجود الوظيفة المناسبة.²

¹ زكية العمرابي، نورة تمرابط، "مشكلة البطالة لدى حاملي الشهادات العليا في الجامعة الجزائرية: دراسة حالة سسيولوجية حول الأسباب والانعكاسات"، مجلة التمكين الاجتماعي، م.02، ع.04 (ديسمبر 2020)، ص 110.

² ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، (الجزائر: ديوان المطبوعات الجزائرية، 2010)، ص 51.

2. البطالة الهيكلية (التقنية):

تسمى كذلك لأنها ترتبط بحصول تغيير أساسي في الهيكل الصناعي أو البيئة الصناعية، وتظهر كنتيجة لبعض التغييرات الهيكلية التي تحدث في الاقتصاد أو في الوظائف على مستوى الدول كإكتشاف موارد جديدة أو وسائل جديدة للإنتاج وحدوث ذلك يصاحبه حالة عدم التوافق بين المهارات المطلوبة والمعروضة مما ينشئ بذلك بطالة هيكلية.¹ موارد جديدة أو وسائل جديدة للإنتاج وحدوث ذلك يصاحبه حالة عدم التوافق بين المهارات المطلوبة والمعروضة مما ينشئ بذلك بطالة هيكلية.²

ومنه يرجع سبب ظهور هذا النوع من البطالة إلى عدم وجود توافق بين المهارات المعروضة من قبل الباحثين عن عمل وبين المهارات المطلوبة من قبل أصحاب العمل، ففي ظل التغيير الاقتصادي والاجتماعي قد تصبح بعض المهارات والخبرات غير مطلوبة بينما يزداد الطلب على مؤهلات ومهارات أخرى، وللحد من هذه البطالة يجب معالجة مشكلات المهارات والتخلص من الممارسات المتشددة المتعلقة بالأجور والتوظيف، والارتقاء بمهارات العمال وتعميق الخبرات من خلال عمليات التدريب واكتساب مهارات جديدة لتحسين العلاقة بين قوة العمل الموجودة وفرص العمل المتاحة.

3. البطالة الاختيارية:

يعرف هذا النوع من البطالة بالبطالة الإرادية أو الطوعية ويقصد به امتناع الشخص عن العمل اختياريا رغم قدرته عليه ووجود فرصة متاحة أمامه دون أن يكون له مورد ثابت للرزق أو وسيلة مشروعة للعيش، وتكون هذه البطالة حين يقدم العامل استقالته من العمل الذي كان فيه بمحض إرادته إما لعزوفه عن العمل وتفضيله لوقت الفراغ (مع وجود مصدر آخر للدخل)، أو أنه يبحث عن عمل أفضل يوفر له أجرا أعلى وظروف عمل أحسن.³

¹ سلمان مقدم، أميرة عبد الله، البطالة والتضخم حالة الجزائر 2000-2015، مذكرة ماستر(جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، 2015/2016)، ص.4.

² سلمان مقدم، أميرة عبد الله، البطالة والتضخم حالة الجزائر 2000-2015، مذكرة ماستر(جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، 2015/2016)، ص.4.

³ مراد محفوظ، مرجع سابق، ص193-195.

4. البطالة المقنعة:

تتمثل هذه الصورة من أشكال البطالة في استخدام عمالة زائدة تفوق احتياجات المجتمع الفعلية مما يؤدي إلى أن الانتاجية الجدية للمشتغلين تكون منعدمة بل قد تكون سلبية، ويلاحظ أن هذا النوع من البطالة يوجد في القطاع الصناعي بكثرة وتعاني غالبية المصالح الحكومية ووحدات القطاع العام من ظاهرة البطالة المقنعة والواقع أن اصطلاح البطالة المقنعة يصف حالات مصاحبة لفترات الكساد في الدول الصناعية أو النمو في الأقطار النامية.¹

5. البطالة الدورية:

تعتبر البطالة الدورية من أكثر أنواع البطالة انتشارا، وتعود أسباب هذه البطالة إلى فترات الانكماش والكساد في الفعاليات الاقتصادية عندما يكون الطلب الكلي أقل بكثير من مستوى الاستخدام الكامل للإنتاج أو الدخل الكلي، ويبدو أن الوسيلة الوحيدة للتقليل من حدة هذه البطالة إلى أقصى حد ممكن هي بمعالجة مشكلة الدورات الاقتصادية نفسها وذلك بالقضاء على فترات الكساد الاقتصادي والتقليل من حدة فترات الانكماش في الفعاليات الاقتصادية، وعلى هذا الأساس فإن البطالة الناشئة عن التقلبات الاقتصادية تسمى بالبطالة الدورية وهي بطالة إجبارية لإرادية.²

6. البطالة الموسمية:

يقصد بها عدم انتظام العمل بالنسبة لفئات الشباب والكبار في مواسم معينة، كما هو الحال في القطاع الزراعي حيث يتوقف الانتاج خلال فترات معينة مما يؤدي إلى تسريح العمال في فترات توقف الانتاج، ويمس هذا النوع من البطالة قطاعات أخرى مثل السياحة: حيث يشتغل العمال في الأوقات التي يتوفر فيها العمل ويتعطلون في الأوقات الأخرى.

7. البطالة السافرة (الظاهرة):

تمثل البطالة السافرة أكثر أشكال البطالة انتشارا لأنها صورة واضحة للبطالة الاجبارية، ويقصد بها وجود فائض في الأشخاص الراغبين والقادرين على العمل، لكنهم لا يجدون وظائف يعملون

¹ محمد علاء الدين عبد القادر، البطالة أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي والأمن القومي في ظل الجات (العولمة) تحديات الإصلاح، (الاسكندرية: منشأة المعارف، 2003)، ص.3.

² نوال بن فايزة، إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1990.2005 حالة الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM، رسالة ماجستير (جامعة الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 2008/2009)، ص.6.

بها ويعود ذلك لعدة أسباب منها النمو السكاني السريع، عدم التوسع في الأنشطة الاقتصادية القائمة، إحلال المكينة مكان العامل، وتسمى أيضا بالبطالة الناتجة عن نقص الطلب الكلي فقد تكون هذه البطالة احتكاكية، هيكلية أو دورية.¹

8. بطالة المتعلمين:

وهي بطالة المثقفين ويقصد بهم حاملي المؤهلات العليا بصفة خاصة، وتحدث بسبب الزيادة الكبيرة في أعداد المتخرجين من المدارس والمعاهد عن حاجة الحكومة والقطاع الخاص، والتي تزيد سنة عن سنة مع عدم توفر فرص الاستعداد للعمل الحر.²

9. البطالة السلوكية:

هي نوع آخر من أنواع البطالة، تنتج عن عدم قبول الأفراد بعض الأعمال مثل تنظيف الشوارع، ويفضلون البقاء عاطلين على أن يعملوا فيها خشية تأثر مكانتهم الاجتماعية.

10. البطالة الوافدة:

من تسميتها تدل على أن هذا النوع من البطالة يظهر نتيجة توافد العديد من أبناء الدول المجاورة للبلد هاربين من شبح البطالة في بلدهم، وذلك للعمل في أي وظيفة في البلد الذي يقبلون عليه مما يجعلهم يزاحمون أبناء البلد المعني على الوظائف المتاحة لهم، خاصة وأنهم يقبلون أجورا تقل بكثير عما يقبله العمال المحليون وهكذا ينتج عدد من قوى العمل العاطلة بفعل أثر المزاحمة من القوى الأخرى الوافدة.³

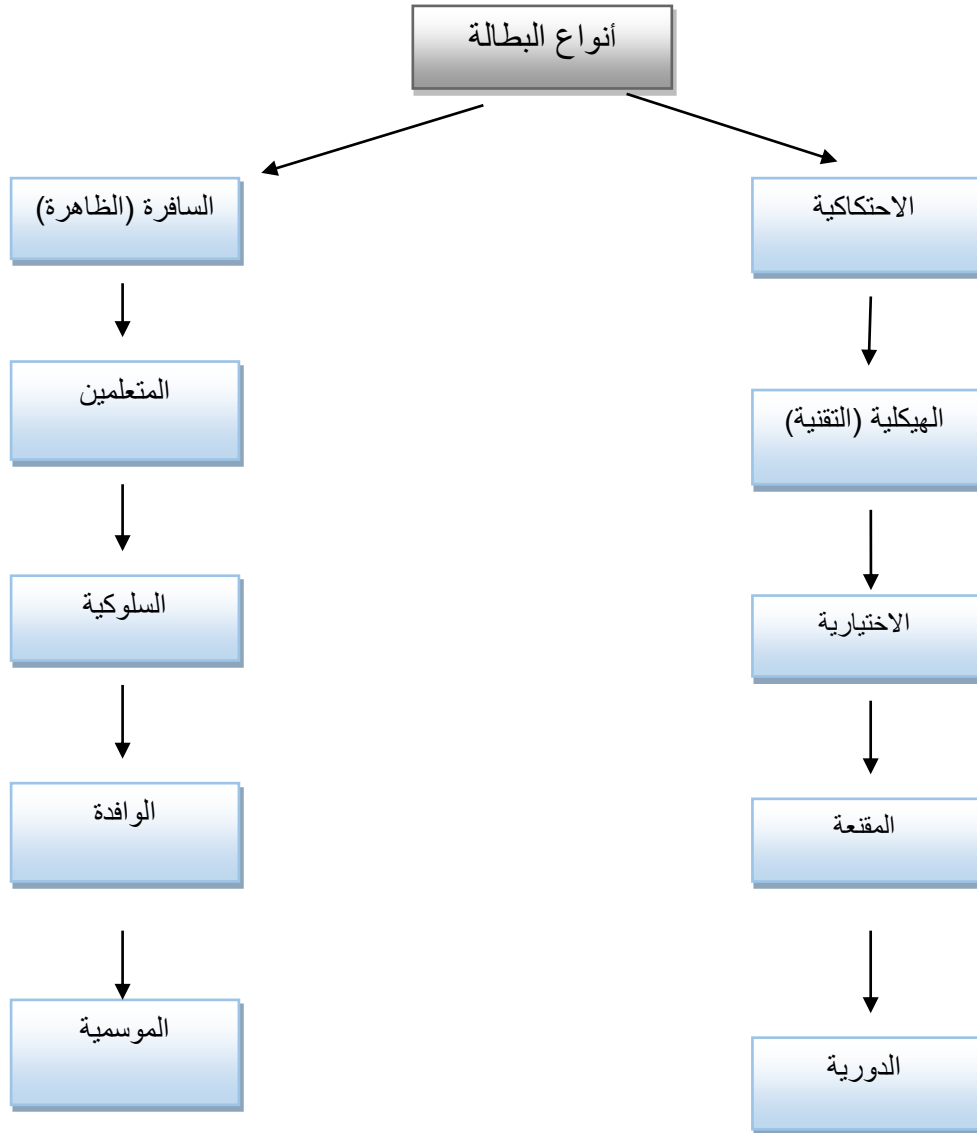
والشكل التالي يوضح أنواع البطالة:

¹ ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، مرجع سابق، ص 53-55.

² حسن سعيد شكرة، محمد بن تقي الدين محمد، " البطالة وأثرها على خريجي الجامعات والأسر في بلدية تراغن الليبية: دراسة من منظور الشريعة الإسلامية"، مجلة أصول الشريعة للأبحاث التخصصية، م.04، ع.04 (أكتوبر 2018)، ص124.

³ نجاح عمار بهاليل، البطالة لدى خريجي الجامعة: أسبابها وأثارها الاجتماعية والاقتصادية -دراسة ميدانية أجريت بولاية قلمة، مذكرة ماستر (جامعة 8 ماي 1945 قلمة: كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، 2017/2018)، ص37.

الشكل رقم (03) : أنواع البطالة



المصدر: من إعداد الطالبة.

مما سبق يمكن القول أن التمييز بين مختلف أنواع البطالة يمكننا من معرفة الشكل الأكثر انتشاراً، وبالتالي البحث عن الأسباب التي تقف وراء ذلك بغية إيجاد الحلول العملية لمعالجتها والعمل على تفاديها مستقبلاً.

المطلب الثاني: أسباب البطالة

يصعب إرجاع مشكلة البطالة إلى سبب واحد، فالعوامل المتسببة فيه متعددة ومتداخلة وتختلف من بلد لآخر ومن منطقة إلى أخرى داخل نفس البلد، ولكن يوجد اتفاق أن هناك عوامل أساسية تؤدي إلى تفشي ظاهرة البطالة ونقص التشغيل ومن جملة هذه الأسباب نذكر:

1. النمو السكاني:

يمثل النمو السكاني المتسارع وخاصة في العصر الحديث أهم معوقات التنمية، كما يقف كسبب رئيسي في ارتفاع معدلات البطالة خاصة، فزيادة عدد السكان كنتيجة لتحسن المستوى المعيشي والصحي وكذا ارتفاع معدل التعليم وبالتالي ارتفاع معدلات المواليد مع انخفاض معدلات الوفيات كل هذه العوامل تلعب دورا أساسيا في تدفق الأعداد الكبيرة لسوق العمل ومن ثم تساهم بضغط واضح في ارتفاع مستوى البطالة وتفاقمها، وكذلك التزايد الغير مخطط للسكان تنجم عنه آثار سلبية فتتأثر قطاعات الدولة كافة تأثرا مباشرا حيث تبتلع الزيادة السكانية كل زيادة في الانتاج وتستنزف كل عائد للجهد البشري المبذول وكل مصدر للثروة الطبيعية، فإذا لم تكن معدلات التنمية ومعدلات النمو الاقتصادي موازية أو على الأقل مناسبة للنمو السكاني كانت هناك فجوة بين فرص العمل المطلوبة وفرص العمل المتاحة أو المعروضة وحدثت البطالة¹.

2. عدم التوافق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، إضافة إلى وجود فجوة بين الانتاج والتعليم فهناك بعض المؤهلات لا توفرها الجامعة كما أن هناك تخصصات لا تجد فرصا للعمل.

3. ضعف التنسيق بين القطاعات.

4. انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي والذي يشكل عائقا أمام الاستثمار الاقتصادي².

5. سياسة التشغيل المتبعة في الدولة.

6. قصور جهود التنمية وتواضع الأداء الاقتصادي، حيث أن هناك تحديات تواجه التنمية وقدرة الاقتصاد عن توفير فرص عمل محلي و التوسع في القطاع الحكومي والعام واستيعاب المزيد

¹ مراد محفوظ، مرجع سابق، ص 218.

² زكية العمراوي، نورة تمرابط، مرجع سابق، ص 93.

- من العمالة، وفي هذا الصدد فقد تجاوزت العمالة الحدود القصوى في الوحدات العامة وهو ما أدى إلى تسريح العمالة الزائدة بدلا من استيعاب عمالة جديدة.
7. الخصوصية في جوانبها السلبية، فتسريح العمال من المؤسسة محل الخصوصية لاشك أنه يؤدي إلى زيادة عدد البطالين لأنهم يزاحمون الآخرين من أفراد المجتمع.¹
8. زيادة عرض العمل نتيجة الهجرة من الريف إلى المدينة.
9. التغيرات التي تحدث في التقنية الانتاجية نتيجة للتقدم العلمي والذي يؤدي إلى الاستغناء عن العامل وإحلال الآلة مكانه.²
- وعليه يمكن القول أن أسباب البطالة في الدول عديدة ومتنوعة والسبب في ذلك راجع لغياب سياسة رشيدة تأخذ بعين الاعتبار خصوصيات المجتمع والدولة على حد سواء.

المطلب الثالث: آثار البطالة وسبل معالجتها

إن تفاقم ظاهرة البطالة والآثار الناجمة عنها أصبحت موضوعا يشد انتباه الباحثين لاسيما في المجال الاجتماعي والاقتصادي نظرا لما تخلفه من آثار سلبية على الفرد والمجتمع بمختلف مؤسساته الاجتماعية وحتى على الدولة، لذلك سعت الدول إلى وضع آليات وسبل من أجل معالجة هذه الظاهرة، وفيما يلي تحديد لأهم الآثار الناجمة عن مشكلة البطالة وكذا سبل معالجتها.

1. آثار البطالة:

أ. الآثار السياسية والأمنية:

تنتج عن مشكلة البطالة العديد من الآثار السياسية والأمنية نذكر منها:

- ضعف الوحدة الوطنية التي تبني العدالة الاجتماعية.
- ضعف الشعور بالانتماء الوطني والروح الوطنية خاصة إذا طال أمدتها.
- الصراعات الاجتماعية.

¹ مراد محفوظ، مرجع سابق، ص 219.

² محمود حسين الوادي، إبراهيم محمد خريس، نضال علي عباس، مبادئ علم الاقتصاد، (عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى (2010)، ص 307.

- اضطراب البرامج السياسية وعدم التعامل والتنسيق مع البرامج الحكومية الرامية إلى التطوير والتحديث.
 - تهديد الأمن السياسي والاستقرار الاجتماعي من خلال تزايد الطلبات الاجتماعية والاحتياجات دون الاستجابة لهذه المطالب، أو التعامل معها بحلول ترقيعية مؤقتة.
 - سوء توزيع الثروة وتمركزها في يد فئة قليلة وزيادة الفوارق الطبقية.¹
 - عدم الاستقرار الاجتماعي يقود في كثير من الأحيان إلى عدم الاستقرار السياسي والأمني، فزيادة وقت الفراغ لدى العاطلين يؤدي إلى استفحال الكثير من الأمراض الاجتماعية والنفسية التي تدفع للقيام بالأعمال الإرهابية وإشاعة اللأمن في المجتمع.
 - عدم قدرة الدولة على توفير مناصب عمل لأفراد شعبها الذي يضمن لهم حياة كريمة هذا يشكل تهديداً لكيان الدولة فخطر البطالة وانخفاض مستوى المعيشة يؤدي إلى السخط الشعبي العام، الذي يحمل انعكاسات وخيمة على الاستقرار السياسي والأمني للبلد. وعليه فقد أصبح ضمان العيش الكريم ومستوى المعيشة اللائق لأفراد المجتمع ليس مجرد واجب عادي بل أمر حتمي لضمان أمن الدولة وسلامها وضمأن ولاء المواطنين.²
- ب. الآثار الاجتماعية و الثقافية:
- إن عدم القدرة على تأمين متطلبات الحياة نتيجة البطالة المتزايدة سيؤدي إلى:
- عنوسة وطلاق و آثار نفسية واجتماعية مدمرة.
 - حرمان ورشوة، فساد وتخريب مؤسسات الدولة والمجتمع.
 - ارتفاع معدلات الجريمة، السرقة والقتل.
 - تأخير سن الزواج والاحجام عنه لدى كثير من الشباب، لعدم القدرة على تأمين متطلبات بناء أسرة كريمة ومتوازنة.

¹ منظمة العمل العربية، المنتدى العربي للشغل، "ورقة عمل حول تشغيل الشباب العربي في زمة الأزمة"، بيروت في 19-21 أكتوبر 2009، ص18.

² فوزية بن الشيخ، مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من ظاهرة البطالة دراسة حالة الجزائر 2005-2013، مذكرة ماستر(جامع قاصدي مرباح ورقلة: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2013/2014)، ص11.

- التخلف العام وارتفاع نسبة الأمية نظرا للعجز في امتلاك أدوات التعلم والمعرفة، وممارسة عمل ذا قيمة اجتماعية واقتصادية.¹

- توليد الشعور بالنقمة وعدم الرضى وتزايد معدلات الهجرة.

- التطرف والعنف في أوساط الشباب البطال وزيادة ظواهر الشغب والاحتجاجات.

ج- الآثار الاقتصادية:

إن عدم الاستغلال الأمثل للطاقات البشرية يؤثر على نوعية الانتاج والخدمات المقدمة،

وبالتالي قلة الأرباح وضعف الدخل العام .

- يمثل الشخص العاطل عن العمل عبئا اقتصاديا على أسرته وعلى مجتمعه وعلى الدولة في آن واحد، حيث أن هذا الشخص يصبح مستهلكا للموارد بجميع أنواعها من غذاء، موصلات، دواء وإسكان وغيرها وهذا يؤثر سلبا على اقتصاد الدولة.

- ظهور الكساد الاقتصادي للسلع الموجودة في المجتمع لأن الرواج لدى أي مجتمع مرتبط بإنتاج أفرادها والإنتاج مرتبط بالعمل والعكس صحيح.²

- انخفاض الإنتاج الفعلي عن الإنتاج المحتمل، من جراء تعطل أعداد من الافراد عن العمل والإنتاج.

- انخفاض حجم إيرادات الدولة من جراء انخفاض حجم الضرائب على الدخل الناجم عن التعطل العمل.³

- تؤدي البطالة خاصة إذا طال أمدها إلى فقدان التدريب للمهارات والخبرات وبالتالي تراجع وتآكل قيمة رأس المال البشري، فالخبرات والمهارات التي يكتسبها الانسان تعتبر في حد ذاتها قيما انتاجية عالية، إلا أن التعطل والتوقف عن العمل لفترات طويلة لا يؤدي إلى وقف عملية اكتساب هذه الخبرات فحسب ولكن أيضا تأكلها وضمحلها، زد على ذلك هدر الموارد البشرية وخسارة مادية للكفاءات والمهارات وبالتالي تعطل العملية الانتاجية وتأثر الاقتصاد.

¹ منظمة العمل العربية، مرجع سابق، ص 18، 19.

² حيمور مصطفى، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على البطالة في الجزائر للفترة الممتدة 1987-2013" دراسة قياسية تحليلية، مذكرة ماستر(جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2014/2015)، ص 15.

³ عيسى رحيبي، عادل قرقاد، نصر الدين العايب، " ظاهرة البطالة: مفهومها، أسبابها وآثارها" ، مجلة ارتقاء للبحوث والدراسات الاقتصادية، ع 00(2018)، ص 149.

د- الآثار النفسية:

للبطالة آثارها السلبية على الصحة النفسية، حيث يفقد الكثير من العاطلين عن العمل لتقدير الذات ويشعرون بالفشل .

- الظهور التدريجي لحالة الاكتئاب ونشوء الاحباط النفسي وعدم الثقة في النفس وفي الآخرين وفقدان الأمل.

- كما تشكل البطالة طويلة المدى خطرا على الصحة النفسية للفرد وتتعدى آثارها للعائلة خاصة أطفال البطالين فتظهر عليهم حالات القلق الذي يؤثر على دراستهم.

- الشعور بالفراغ والنقص ما يؤدي بالفرد إلى الشعور بالإحباط والعدوانية.

- شعور العاطل عن العمل بعدم الاستفادة من الخبرة الذاتية وفقدان الاتصال بالمجتمع، وتؤدي هذه الوضعية إلى قيام الفرد البطال بالبحث عن وسائل بديلة تعينه على الخروج من هذا الوضع وكثيرا ما تتمثل هذه الوسائل في ارتكاب الآفات الخطيرة كتعاطي المخدرات، الانتحار، الاسراف في تناول المشروبات الكحولية والسرقعة، القتل وغيرها، وكل هذا له انعكاسات على الدولة والمجتمع.¹

- تدني اعتبار الذات لدى الشخص البطال فالعمل يبعث نوعا من الإحساس بقيمة الذات والشعور بالمسؤولية، فانتماء الفرد إلى مؤسسة أو منظمة عمل بشكل رسمي يعزز ويدعم اعتبار الذات لديه وعلى عكس ذلك فإن البطالة تؤدي إلى حالة من العجز والضعف وعدم الرضا مما ينتج عنه حالة من الشعور بتدني الذات أو عدم احترامها.²

2. سبل معالجة البطالة:

تختلف أسباب البطالة وآثارها من مجتمع لآخر ومن وقت لآخر في المجتمع ذاته، ولذا فإن السبل المتبعة في علاج البطالة قد تصلح في مجتمع ولا تصلح في آخر، إلا أنه عادة ما تؤخذ العوامل التالية من أجل التخفيف من حدة البطالة:

¹ عفاف ملعيد، وردية موساوي، تأثير البطالة على الصحة النفسية لدى خريجي الجامعات دراسة عيادية ل(06) حالات، مذكرة ماستر (أكلي محمد أولحاج البويرة: كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، 2014/2015)، ص82، 81.

² فاطمة عبدلي، "الآثار الاجتماعية والاقتصادية للبطالة وعلاقتها بحركة السكان: دراسة البطالة عند خريجي الجامعات"، مجلة دراسات في التنمية والمجتمع، م.03، ع.06 (2016)، ص20.

- تبني أسلوب التخطيط والتنظيم السليم للقوى العاملة في الدول.
- العمل على زيادة معدل النمو الاقتصادي في مختلف القطاعات الاقتصادية بشكل يفوق الزيادة في عدد السكان، وهذا بدوره يساهم في زيادة نصيب الفرد من الدخل القومي ويوفر له منصب عمل دائم وبالتالي انخفاض معدل البطالة.
- معالجة البطالة حسب نوعها :
- البطالة الموسمية يمكن الحد منها من خلال:
- التقدم التكنولوجي ورفع المستوى الفني للعمال.
- البطالة المقنعة يمكن الحد منها من خلال:
- التوزيع العادل للعمال على قطاعات الانتاج والمؤسسات والادارات، بشكل يساهم في رفع الانتاجية وتحقيق توازن بين عرض العمل والطلب عليه.
- سحب فائض العمال من بعض القطاعات وتوظيفهم في القطاعات التي تعاني من نقص اليد العاملة.
- البطالة الدورية يتم الحد منها من خلال:
- التخلص من حالة الركود بزيادة الاستثمارات المشجعة على خلق مناصب شغل دائمة.

4- دور الدولة:

أ. الدور المالي:

- زيادة الانفاق الحكومي والذي يتبعه زيادة في الاستهلاك والاستثمار.
- زيادة الأجور النقدية من خلال الاستثمارات الحكومية ودعم الدولة للتعاونيات.
- دعم صغار المنتجين من فلاحين وحرفيين.

ب. الدور القانوني:

- صياغة وتفعيل قانون العمل والعمال.
- بناء قاعدة مادية تكتيكية وإقامة صناعات رائدة.

ج- الدور السياسي:

- منع قدوم الأيدي العاملة من الخارج قبل توظيف القوى المحلية.

- خفض ساعات العمل.
 - منع دفع أجور للعمال من الحد الأدنى، والتي لا تلبي احتياجاتهم المادية وبالتالي قبولهم بالبطالة بدلا من العمل بأجريقل عن المجهود المبذولة.¹
- بالإضافة إلى هذه الأدوار التي يجب على الدولة القيام بها لمواجهة ظاهرة البطالة، من الضروري أيضا:
- إحداث تنمية متوازنة تشمل القطاعات الاقتصادية والاجتماعية وعدم تركيزها على قطاع واحد دون الآخر.
 - الاهتمام أكثر بفئة الشباب وإعدادهم الاعداد المطلوب علميا وعمليا لتمكينهم من الحصول على فرصة عمل في المستقبل.
 - الاستفادة من الفرص التي توفرها العولمة في حل مشكلة البطالة وتسهيل انتقال الأيدي العاملة المدربة بين دول العالم المختلفة.
 - تشجيع المشاريع الصغيرة والمتوسطة من قبل الحكومات المختلفة وإقراض أموال للشباب العاطلين عن العمل لإنشاء مشاريعهم الخاصة بهدف امتصاص البطالة بينهم.²
- وعليه نقول أن مشكلة البطالة، وكما أوضحنا سابقا تعد من أخطر المشكلات التي تواجه معظم المجتمعات وبمختلف الأنظمة ودرجة تطورها بشكل عام وتنتج عنها مجموعة من الآثار السلبية التي تنعكس على الفرد والمجتمع والدولة على حد سواء، لذا يجب أن تتضافر كل الجهود والمساعدات من أجل إيجاد السبل والسياسات التي يمكن من خلالها مواجهة هذه المشكلة والحد من انتشارها حتى لا تتفاقم المشاكل الأخرى المترتبة عنها.

¹ رقية صيفون ، سمية كردود، مرجع سابق، ص49.

² حسن مهدي صائب، "البطالة في الدول العربية الواقع والأسباب في ظل عالم متغير"، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، جامعة القادسية: كلية الإدارة والاقتصاد، م.12، ع.03 (2010)، ص102.

المبحث الثالث: البيئة القانونية للتشغيل في إطار النصوص القانونية

يعد الشغل من أهم الضروريات التي لا يمكن الاستغناء عنها باعتباره الوسيلة الوحيدة لضمان الاستمرارية والبقاء والطريق الوحيد نحو التحضر والتقدم، لذلك نجد أن كل دول العالم تسعى من أجل تطويره وتنظيمه، وفي هذا الصدد صدرت عدة قوانين ومواثيق على المستوى الدولي تنادي بهذا الحق، وعليه سنقوم بذكر أهم العهود والمواثيق والاتفاقيات الدولية التي تناولت قضية التشغيل في إطار نصوصها.

المطلب الأول: التشغيل في إطار المواثيق والعهود الدولية

لقد تعددت المعاهدات والمواثيق الدولية التي تناولت وتحديثت عن التشغيل والعمل ومن أبرز هذه المواثيق ما يلي:

1. الاعلان العالمي لحقوق الانسان:

تناول الاعلان العالمي لحقوق الانسان الذي تم اعتماده من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10 ديسمبر 1948 العديد من الحقوق، منها الحق في العمل والحماية الاجتماعية، فهذا الاعلان يعتبر الحماية ضد البطالة جزء من الحماية الاجتماعية المقررة للأفراد، وعلى الدول والحكومات العمل على توفير برامج وتدابير لخلق مناصب الشغل.¹

وقد أكد أيضا أنه يحق للعامل اختيار العمل الذي يناسبه ويلائمه، في ظروف عادية مرضية تحميه من البطالة والأخطار الاجتماعية، فتنبص المادة 22 منه على أن: "لكل شخص يوصف عضوا في المجتمع حق في الضمان الاجتماعي ومن حقه أن توفر له الحقوق الاقتصادية والاجتماعية التي لا غنى عنها لكرامته، ولتنامي شخصيته في حرية من خلال المجهود القومي والتعاون الدولي وما يتفق مع هيكل الدولة ومواردها"، وهذا الحق يترتب عنه الحماية الشاملة من كل المخاطر بما فيها خطر البطالة.²

¹ علي موزاوي، النظام القانوني للتأمين عن البطالة، رسالة ماجستير (جامعة مولود معمري تيزي وزو: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2007/2008)، ص 17.

² علي موزاوي، مرجع سابق، ص 17.

وكما نصت المادة 23 منه: "لكل شخص الحق في العمل وحرية اختيار أعماله في شروط عمل عادية ومرضية والحماية من البطالة"¹

2. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية:

هذا العهد صادق عليه الجمعية العامة للأمم المتحدة في 16 ديسمبر 1966، والذي دخل حيز التنفيذ في 3 جانفي 1967، حيث تضمن في نص مواده العديد من الحقوق أبرزها الحق في العمل والحماية الاجتماعية، وفي هذا الصدد نصت المادة 6 منه على كل الدول المشاركة في إبرام العهد والتي صادق عليها أن تعترف بالحق في العمل، والحق لكل شخص في إمكانية الحصول على رزقه بواسطة عمل يختاره بنفسه.²

والجزائر كانت من الدول الأعضاء المشاركة في إبرام العهد الذي قامت بالمصادقة عليه بتاريخ 16 ماي 1989.

وقد تم المصادقة عليه أيضا من قبل المجلس الشعبي الوطني، وتم نشر نصه في الجريدة الرسمية الصادرة في 1997.³

3. الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب 1981:

تم إقراره من قبل مجلس الرؤساء الأفارقة في دورته العادية رقم 18 في نيابوري بكينيا بتاريخ 18 جويلية 1981، والذي جاء بمجموعة من الحقوق فقد نص على أن العمل مضمون لكل الأفراد ويلزم الدول التي صادق عليها بتجسيده، وقد جاء نص مادته 15 كالتالي: "حق العمل مكفول في ظل ظروف متكافئة ومرضية مقابل أجر متكافئ مع عمل متكافئ".⁴

¹ الأمم المتحدة، الجمعية العامة للأمم المتحدة، المادة 23 من الاعلان العالمي لحقوق الانسان، ديسمبر 1948، ص4.

² Droit de l'homme,, Nations Unies pour les droits de l'homme. "Recueil d'instruments internationaux" Genève.1998.p.09.

³ مسيكة مغراني، ليندة سوكان، دور سياسة التشغيل في مكافحة البطالة في الجزائر 1990-2016، مذكرة ماستر(جامعة مولود معمري تيزي وزو: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2016/2015)، ص46.

⁴ مجلس الرؤساء الأفارقة، الدول الأعضاء في منظمة الوحدة الإفريقية، المادة 15 من الميثاق الإفريقي لحقوق الانسان والشعوب"، جوان 1981، ص5.

المطلب الثاني: التشغيل في إطار الاتفاقيات الدولية

قامت منظمة العمل الدولية بالمصادقة على عدة اتفاقيات والتي تتكفل بضمان حقوق العامل ومكافحة البطالة، وتطوير برامج التشغيل وترقيتها ومن بين هذه الاتفاقيات نذكر:

1. الاتفاقية رقم 02 حول البطالة: أبرمت خلال المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الأولى بتاريخ 29 أكتوبر 1919، إذ تقرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بمكافحة البطالة ومعالجة آثارها عن طريق إنشاء مكاتب استخدام وإقامة أنظمة للتأمين عن البطالة بواسطة إنشاء مكاتب وتأسيس هيئات لتتكفل بتسييرها.¹

2. الاتفاقية رقم (44) بشأن ضمان تعويضات للعاطلين عن العمل رغم إرادتهم: أبرمت الاتفاقية رقم (44) في 4 جوان 1934 خلال الدورة الثامنة من الجمعية العامة لمنظمة العمل الدولية، حيث تلزم الدول الأعضاء بتقديم إعانات وتعويضات ومساعدات للعاطلين عن العمل رغم إرادتهم، وكما تلزمها كذلك بوضع أنظمة فعالة للحماية ضد البطالة وتحديد الشروط الواجب مراعاتها في أي نظام تأميني ضدها² والذي ورد في مادتها الأولى التي تنص على " تتعهد كل دولة عضوة في منظمة العمل الدولية تصادق على هذه الاتفاقية بإقامة نظام يكفل للعاطلين رغم إرادتهم ممن تنطبق عليهم هذه الاتفاقية تعويضا ويقصد به مبلغا يدفع بنسبة أقساط الاشتراك المدفوعة، أو إعانة يقصد بها مبلغا يمثل تعويضا أو منحة حسب الترتيبات العامة لمساعدة المعوزين أو شكلا يجمع بين الإعانات والتعويضات"، والمتضمنة في المادة 9 من الاتفاقية، وهذه الشروط تقررها القوانين واللوائح القانونية.³

3. الاتفاقية رقم 122 بشأن سياسة التشغيل لسنة 1964:

اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 9 جويلية 1964 في دورته الثامنة، وهذه الاتفاقية تلزم المنظمة والدول الأعضاء بضمان حق العمل، وكذا تحقيق برامج من شأنها أن

¹ Lyon Gérard, Jean pelissier, Alanne Supoit ; "Droit de travail", paris: Dalloz, 17ème édition 1994 ; p308.

² منظمة العمل الدولية، اتفاقية ضمان تعويضات للعاطلين رغم إرادتهم، " المادة 01 من الاتفاقية رقم (44) بشأن ضمان تعويضات وإعانات للعاطلين رغم إرادتهم"، 1934، ص01.

³ منظمة العمل الدولية، مرجع سابق، المادة 09، ص03.

تحقق العمالة الكاملة والمنتجة لرفع مستويات المعيشة ودفع عجلة النمو الاقتصادي، إضافة إلى وضع برامج تتكفل بمحاربة البطالة والتغلب على العمالة الجزئية.¹

4. الاتفاقية رقم 168 بشأن النهوض بالعمالة والحماية ضد البطالة 1988:

أبرمت في أول جوان 1988 في الدورة الـ 75 للجمعية العامة للأمم لمنظمة العمل الدولية، وقد كانت بمثابة مراجعة للاتفاقية رقم 44 سابقة الذكر، وذلك بسبب تزايد البطالة الجزئية، حيث أكدت الاتفاقية على أهمية العمل والعمالة المنتجة، وقد أتت بآليات جديدة لمكافحة البطالة التي لازالت قائمة وتهدد اقتصاديات دول العالم.²

وعليه يمكن القول أن هذه القوانين والعهود واللوائح الدولية في مجال التشغيل والعمل كانت تهدف أساسا لإبراز وإثبات أهمية العمل، وهذا لأجل التحفيز والاهتمام بالتشغيل وتنظيمه لكونه الوسيلة التي من شأنها أن تدفع عجلة النمو الاقتصادي، وتحقيق العيش الكريم للمواطن في وطنه، بالإضافة أيضا إلى الدفع بالدول إلى وضع سياسات وبرامج تنموية لحماية المواطن من البطالة وخلق فرص عمل له

المطلب الثالث: الوسائل المعتمدة في سياسة تشجيع التشغيل

إن الاستراتيجية المتبعة في اختيار الآليات المعتمدة في سياسة تشجيع عمليات التشغيل، يكون من شأنها زيادة الحظوظ بالنسبة للبطالين في حصولهم على منصب شغل، إن هذه الاستراتيجية تعمل أساسا على تطبيق مبدأ التحضير للشغل ومن بين الآليات الداعمة لسياسة الشغل نذكر ما يلي:

- تحفيز المؤسسات على توظيف اليد العاملة عن طريق مثلا: تخصيص منح خاصة بتوظيف الشباب أو تخفيض تكاليف العمل بتخفيض أو إعفاء الاشتراكات الاجتماعية.
- تحسين آليات سوق العمل باعتماد آليات اتصال فعالة بين العرض والطلب عن طريق التوجيه الحسن للبطالين.

¹ منظمة العمل الدولية، مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، " المادة 01 من الاتفاقية رقم 122 الخاصة بسياسة العمالة"، جنيف 9 جويلية 1964. ص 02.

² مسيكة مغراني، ليندة سوكان، مرجع سابق، ص 48.

- توفير مناصب عمل في القطاع العمومي، ومساعدة البطالين في إنشاء مشاريعهم ومؤسساتهم الخاصة.¹
- تحسين مناخ الاستثمار وذلك من خلال أدوات السياسة النقدية والمالية كاستقرار سعر الصرف وخفض سعر الفائدة والتحكم في الانفاق الحكومي وخفض الاجراءات والقيود المتعلقة بالاستثمار وكذا تشجيع دور القطاع الخاص.
- دعم برنامج التشغيل في قطاع الخدمات من خلال تصميم برامج للمتطلين في قطاع الخدمات وذلك في إطار ما يسمى ببرامج العمل الجماعي فيولندا مثلا قامت بابتكار برنامج لتشغيل الشباب في خدمات النظافة.
- تشجيع سياسة تحسين كفاءة جانب العرض وهذه السياسة بدورها تستخدم عندما لا تتوافق خصوصيات القوى العاملة مع احتياجات سوق العمل عن طريق سياسات التدريب والتعليم وتتفرع هذه السياسة إلى:

أ . سياسة التدريب:

و التي تعتبر كسياسة تأهيل لقوة العمل وتحسين كفاءة العرض ويتوقف نجاحها على الوصف الدقيق للمتطلين وخصائصهم، التتبع المستمر لاحتياجات سوق العمل وقد يكون التدريب في أماكن حكومية أو خاصة.

ب . سياسة التعليم:

تعد العملية التعليمية من أهم عوامل تحسين المهارات وقدرات قوة العمل، ومن ثم فإن تكييف وتطوير سياسات التعليم يعد عاملا لزيادة معدلات التشغيل.

ج . سياسة تحسين نظم المعلومات لسوق العمل:

وتهدف هذه السياسة إلى إحداث مقابلة بين جانبي العرض والطلب في سوق العمل أي التوفيق بين الوظائف المتوفرة والباحثين عنها، من خلال إقامة معارض تساعد على التقاء الباحثين والعارضين للعمل، وكذلك تكوين هيئات مؤسسية مسؤولة عن توفير خدمات التوظيف بالإضافة إلى تطوير البنية التحتية لسوق العمل من خلال شبكات ربط مكاتب التوظيف.

¹ عاشور الهاني، أثر سياسات التشغيل على أداء العاملين بالمؤسسة الصناعية الجزائرية- دراسة ميدانية على عينة من فئة العاملين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج في المؤسسة الوطنية، دراسة ميدانية بمؤسسة النسيج والتحفيز بسكرة TIFIB، أطروحة دكتوراه(جامعة محمد لخضر بسكرة:كلية العلوم الانسانية والاجتماعية،2017/2018)، ص93.

د. سياسة تقديم إعانات مالية للمتعطلين وأصحاب العمل:

وتقوم هذه السياسة على تقديم منح للمتعطلين أثناء فترة تعطيلهم حتى التحاقهم بسوق العمل بالإضافة إلى توفير منح مالية للشركات وأصحاب الأعمال لتحفيزهم على تدريب وتشغيل المتعطلين.

هـ. سياسة الاستقرار الوظيفي: وتتمثل في تحقيق أو تشجيع الاستقرار الوظيفي وتخفيض عقود العمل المؤقتة ومن بين أدواتها خفض نسبة مساهمة أصحاب العمل في التأمينات الاجتماعية.¹ ومنه نقول أن هذه الوسائل المعتمدة في إطار تشجيع التشغيل والتي ذكرنا البعض منها، هدفها الأساسي هو تحقيق تنمية شاملة بتوفير مناصب عمل وذلك لما تتضمنه من آليات وإجراءات تدعم عمليات التشغيل.

¹ حليلة عالم، سياسة التشغيل في الجزائر ودورها في الحد من البطالة دراسة حالة مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن، مذكرة ماستر (جامعة عبد الحميد بن باديس: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2014/2015)، ص 29، 30.

خلاصة واستنتاجات الفصل الأول:

تعرفنا من خلال هذا الفصل مفاهيمياً على مصطلح سياسة التشغيل وأسسها، أنواعها وأهدافها، كونها أصبحت تأخذ النصيب الأكبر من اهتمام الدول والحكومات في إطار سعيها لتحقيق التوازن بين عرض العمل والطلب عليه، وهي تقوم على مجموعة من الأبعاد المتعددة الجوانب الاجتماعية، اقتصادية، هيكلية (تنظيمية) وتمر بمراحل متلازمة ومتكاملة لصياغتها بالشكل الصحيح والفعال بدءاً من مرحلة الإعداد والتخطيط وصولاً إلى مرحلة التنفيذ والتطبيق العملي، ومنه التقييم والتقويم لهذه السياسة.

وللإحاطة بالموضوع أكثر تطرقنا إلى مفهوم البطالة والإشارة إلى أنواعها المختلفة، هذه الأنواع التي تعرفها كافة دول العالم دون استثناء إلا أن لكل منها خصوصيتها نظراً لمستوى وخصوصية كل بلد، إضافة إلى ذكر أهم الأسباب المؤدية إلى تفاقم معدلات البطالة، ولوحظ في هذا الإطار أن القصور في تخطيط القوى العاملة وكذا عدم التنسيق بين التعليم والتكوين وسوق العمل سببين رئيسيين في ذلك، وقد كان لهذه البطالة آثارها على مختلف الأصعدة والمستويات في المجتمع والدولة على حد سواء، لذلك ارتأينا إلى ذكر أهم السبل الكفيلة للحد منها، ومن خلال هذا الفصل دائماً قمنا بدراسة أهم القوانين المنظمة للتشغيل على المستوى الدولي من خلال الاطلاع على أهم المواثيق والاتفاقيات الدولية التي تدعو إلى التأكيد على حق العمل وتقديسه والاعتراف به لكل شعوب العالم، وكذا العمل على خلق الاجراءات اللازمة لمكافحة البطالة وانهاج أبرز الآليات والتدابير والاعتماد على وسائل من شأنها تشجيع سياسة التشغيل ودعمها وترقيتها.

وعليه ومن خلال هذا الفصل نستنتج أن سياسة التشغيل كآلية لمكافحة البطالة أصبحت مطلباً أساسياً ينبغي على كل الدول أن توليها أهمية أكبر، وتبذل جهداً لتحقيق التوازن بين عروض العمل والطلبات عليها وتحارب البطالة بمختلف أنواعها فالوصول إلى هدف التوظيف يتحقق أساساً بالاعتماد على آليات السوق مع افتراض خيار سياسي تتبناه الدولة بوضع سياسة تشغيل تتضمن مجموعة من صيغ التشغيل والتكوين، والاهتمام بالسياسات الاقتصادية للتشغيل بالاعتماد على برامج ومخططات عملية لمكافحة البطالة، وهو ما يتطلب تسخير كل الامكانيات اللازمة من أجل بعث الاقتصاد وتنويع برامج التشغيل لتلبية احتياجات سوق العمل من اليد العاملة المؤهلة.

الفصل الثاني:

آليات دعم التشغيل ومكافحة
البطالة لدى خريجي الجامعات
في الجزائر

تمهيد:

إن الجزائر كغيرها من الدول اهتمت بمسألة التشغيل منذ الاستقلال وأولتها أهمية بالغة في عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية وأدرجتها ضمن الانشغالات الأولى لها، بسبب تزايد مستوى الطلب على العمل لذلك لجأت الحكومات المتعاقبة إلى اعتماد إجراءات وآليات لدعم سياسات التشغيل والحد من البطالة.

والحديث عن البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر مقرون بالحديث عن مختلف المؤسسات والفواعل القائمة على إعداد هذه السياسة من فواعل رسمية وغير رسمية، وفي إطار هذا السياق نقول أنه لا يمكن فهم واقع البطالة وسياسة التشغيل في المرحلة الحالية دون العودة إلى السياسات التشغيلية المطبقة منذ الاستقلال أي في ظل كل من النظام الاشتراكي ونظام اقتصاد السوق والمراحل التي مرت بها وتحليل مختلف الاجراءات التي اتخذت لحل أزمة البطالة خلال هذه الفترات، كما سنتطرق أيضا من خلال هذا الفصل إلى معضلة جديدة عرفتها الجزائر في السنوات الأخيرة والمتمثلة أساسا في ارتفاع معدلات البطالة في أوساط الفئات المتعلمة من حاملي الشهادات الجامعية هذه المشكلة التي طرحت نفسها كتحد كبير، خاصة وأنها تخالف الافتراضات السائدة والتي تنص على أن زيادة مستوى التعليم يقلل من احتمال التعطل عن العمل وأن نسبة البطالة بين المتعلمين تكون قليلة، وملاحظة الحكومة لهذه المشكلة جعلها تتحرك سعيا منها لمواجهتها وإيجاد حلول لها وذلك من خلال تبني خطط وبرامج متعددة الصيغ تراوحت بين تشجيع المبادرات المقاولاتية والمشاريع الذاتية، وبين التشغيل المأجور للشباب في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني وبرامج أخرى التي وجهت بالدرجة الأولى لطالبي العمل المبتدئين لاسيما ذوي التعليم الجامعي، ولذلك قمنا بدراسة هذه الظاهرة والتطرق إلى الأسباب التي أدت إلى انتشارها وتفاقمها بين هذه الفئة من المجتمع وكذا الحديث عن آثار هذه المشكلة وتداعياتها على الفرد والمجتمع، وهذا ما سنركز عليه في إطار دراستنا هذه ومن خلال هذا الفصل بالتحديد.

المبحث الأول: تشخيص سياسة التشغيل والبطالة في الجزائر

إن وضع أي سياسة في مجال التشغيل يعتمد على تشخيص وضعية التشغيل والبطالة، وعلى هذا الأساس لا بد من الحديث عن واقع البطالة والتشغيل في الجزائر و تتبع الوضع الاجتماعي والاقتصادي والسياسي الذي ورثته الجزائر غداة الاستقلال والذي حمل في طياته الكثير من التناقضات كانت السبب في تفشي وظهور مشاكل كثيرة وعلى رأسها مشكلة البطالة، والتي سعت الدولة جاهدة لمحاربتها بخلق ميكانيزمات جديدة في مجال تشغيل القوى العاطلة عن العمل، لاسيما في ظل التحولات العالمية والضعوظات الديمغرافية التي تمر بها الدولة والتي جعلتها مجبرة على اتخاذ إجراءات وتدابير تسمح لها بتسيير مواردها البشرية، ومن هذا المنطلق خصصنا هذا المبحث لتحليل وتشخيص سياسة التشغيل والبطالة في الجزائر.

المطلب الأول: مراحل سياسة التشغيل في الجزائر

عرفت الجزائر غداة الاستقلال وضعاً هشاً وواقعاً مؤلماً في جميع المستويات دون استثناء الأمر الذي كان له الأثر البالغ على مختلف القطاعات والأنساق بما فيها قطاع التشغيل، لذلك حظي هذا الأخير بمكانة معتبرة في كل السياسات التنموية التي تبنتها الدولة، وقد جاءت سياسة التشغيل في الجزائر مواكبة لخصوصية كل مرحلة من مراحل تطور البطالة، وهذا ما يفرض علينا تتبع مراحل تطور البطالة والتشغيل عبر تاريخ الجزائر المستقلة.

أولاً: سياسة التشغيل خلال مرحلة التسيير الذاتي (1962-1965)

لقد ورثت الجزائر عن العهد الاستعماري هيكلًا اقتصاديًا هشاً و خانقاً بسبب تهريب الأموال إلى الخارج وإخلاء خزينة الدولة من طرف المعمرين وترك معظم الوحدات الصناعية في حالة شغور، وكذا تفرغ الإدارات من الموظفين الفرنسيين لشل الجهاز الإداري وخلق اختلال وعجز في الاقتصاد الوطني خاصة في ظل التبعية التي عرفتھا الجزائر والتي جعلت الاقتصاد الوطني تابعاً لفرنسا، هذا الوضع الاقتصادي المتردي انعكس عنه وضع اجتماعي صعب جسده معدلات البطالة المرتفعة والتي تجاوزت 30%، إضافة إلى ظهور حركة نزوح ريفي داخلية بين الريف والمدينة أدت إلى تقليص فرصة سكان الحضر في الحصول على منصب شغل وبالتالي ارتفاع معدلات البطالة في أوساط المدن¹، وأدى

¹ عائشة بودريالة، السياسة العامة للتشغيل حاملي الشهادات الجامعية في الجزائر -دراسة تقييمية لجهاز المساعدة على الإدماج المهني، أطروحة دكتوراه (جامعة الجزائر 03: كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، 2018/2019)، ص 73.

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومحاربة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

انسداد منفذ التشغيل إلى الهجرة اتجاه فرنسا وشغور المؤسسات العمومية من الإطارات ومسيريها¹، وفي هذا الصدد كان ينبغي على الدولة كونها الجهاز الوحيد القادر على حماية مصالح المجتمع أن ترسم سياسات عاجلة تبدأ بتطبيقها فوراً فيما يخص بناء مجتمعها وحماية اقتصادها من خلال توفير فرص الشغل على نطاق واسع والعمل على وقف نزيف هجرة الأيدي العاملة إلى فرنسا وأوروبا، وتؤكد العديد من الأدبيات أن أهم ما يميز هذه المرحلة التي أعقبت الاستقلال هو عدم وضوح المنهج الاقتصادي المتبنى وسياسة التشغيل المتبعة، حيث اكتفت الدولة الجزائرية برفض النظام الرأسمالي كنمط للتسيير ودعت إلى تدخل الدولة بتبني الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج²، ومنه هذه الوضعية لم تسمح للجزائر بالتركيز أساساً على التشغيل، فالقطاع الذي اهتم بذلك هو القطاع المسير ذاتياً بما فيها القطاع الصناعي والزراعي، حيث استطاع هذا القطاع أن يخلق حوالي 200000 منصب عمل منهم 65000 منصب دائم في قطاع الزراعة³.

ثانياً: سياسة التشغيل خلال مرحلة التسيير الاشتراكي (1965-1989):

بالرغم من أن المسيرة التنموية في الجزائر بدأت منذ سنة 1965، غير أن المذهب الاقتصادي الذي تبنته الدولة في تلك الفترة لم يكن واضحاً واكتفى فقد برفض النظام الرأسمالي والدعوة إلى ملكية الدولة لوسائل الإنتاج، لكن مع تبني النهج الاشتراكي بدأ الوضع يتحسن شيئاً فشيئاً، فقد كان له أثر على السياسة الاجتماعية والاقتصادية في الدولة وامتد أثره إلى برامج التشغيل، خاصة من خلال ميثاق الجزائر سنة 1964 الذي حدد تبني الدولة للنهج الاشتراكي مع إشراك العمال في القرار والعمل على تحسين المستوى المعيشي للمواطن بتلبية حاجاته الاستهلاكية وتشغيل عدد من العمال من خلال التركيز على التشغيل في قطاع الصناعات الثقيلة والاستراتيجية وتميزت هذه الفترة بتشغيل مكثف، لذلك فإن أسلوب التنمية والتشغيل الذي انتهجته الجزائر بعد 1965 عكس التوجه الاشتراكي والذي تجسد في المخططات التنموية التي اعتمدت على تشجيع حجم الاستثمار العمومي واتباع أسلوب التخطيط كأداة للتوجيه والتنظيم.

¹ عمرة مهديد، سياسة تشغيل خريجي الجامعات في الجزائر منذ 1998 دراسة برامج عقود ما قبل التشغيل، أطروحة دكتوراه (جامعة الجزائر 03: كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، 2018/2017)، ص 93.

² عائشة بودريالة، مرجع سابق، ص 74.

³ سمير صولة، مصباح حاجي، سياسة التشغيل في الجزائر دراسة تقويمية لجهاز أونساج، مذكرة ماستر (جامعة حمة لخضر الوادي: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2022/2020)، ص 10.

1. المخطط الثلاثي 1967-1969:

الذي شكل البداية الأولى لأسلوب التخطيط في الجزائر، وقد كان هدف هذه الخطة يتضمن إنشاء قاعدة اقتصادية، اجتماعية وثقافية ضرورية لتلبية حاجيات المواطنين بما في ذلك تمكينهم من الحصول على مناصب شغل، وقد قدر حجم الاستثمار خلال هذا المخطط بحوالي 11 مليار دج كان لقطاع الصناعة النصيب الأوفر من هذا الاستثمار بنسبة 49%، يليه قطاع البناء والأشغال العمومية ورغم أن هذا المخطط استهدف بناء قاعدة مادية للتنمية ولم يوجه اهتماما كبيرا لتكوين وتشغيل القوى العاملة إلا أنه فسح المجال لخلق فرص عمل جديدة ساهمت إلى حد كبير في التخفيف من حدة البطالة الموروثة عن العهد الاستعماري، حيث سمحت استثماراته بإيجاد ما يزيد عن 100 ألف فرصة عمل جديدة.¹

ما يلاحظ أن سياسة التشغيل من خلال هذا المخطط ارتبطت بفكرة الصناعات المصنعة حيث أن التشغيل كان مصطنعا، نتيجة ضعف الانتاجية وتحمل ميزانية الدولة لتكاليف عجز المؤسسات والإدارات التي كانت تشغل أكثر بكثير طاقتها الانتاجية.²

2. المخطط الرباعي الأول (1970-1974)

وفي إطار استكمال تحسين وتشجيع البرامج الاستثمارية ومنها خلق مناصب عمل، تم اللجوء مجددا إلى سياسة المخططات التنموية حيث تم اعتماد المخطط الرباعي الأول، والذي اعتبر انطلاقة حقيقية للتخطيط في الجزائر كونه تميز بدقة أكثر وتسخير قيمة مالية أكبر خصصت للاستثمار إلى جانب ادخال الجماعات المحلية في هذه العملية بحيث أصبحت الولاية تقترح المشاريع الاجتماعية (الطرق، المدارس، المستشفيات³، لكن ما يمكن ملاحظه في إطار هذا المخطط أن وضعية التشغيل خلال هذه الفترة تغيرت تغيرا طفيفا نحو الارتفاع لمعدل البطالة الذي كان في المتوسط يقدر بـ 23.72%، وهو راجع أساسا إلى:

¹ عائشة بودربالة، مرجع سابق، ص 77 و 78.

² محي الدين عبد القادر مغراني، خالد مختاري، حنان لقم، "التشغيل في الجزائر: قراءة تحليلية للسياسات التشجيعية"، مجلة التنظيم والعمل، م. 07، ع. 01 (2018)، ص 16.

³ ياسمين لغواطي، سياسة عقود ما قبل التشغيل وتأثيرها على نوعية الخدمة العمومية في الجماعات المحلية دراسة حالة بلدية البليلة 2008-2014، أطروحة مذكرة ماجستير (جامعة الجزائر 03: كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، 2015/2016)، ص 106.

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومحاربة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

- استقرار في عرض العمل حسب مصالح التشغيل وكان يشتمل أساسا على مناصب العمل التي تتطلبها بعض القطاعات مثل قطاع البناء والأشغال العمومية.
- عرف سوق العمل نوعا من التجزئة المترتبة عن أشكال التسيير الداخلية لليد العاملة التي تم تنفيذها من قبل المؤسسات.¹

3. المخطط الرباعي الثاني (1974-1977):

- إن أهداف هذا المخطط لا تختلف عن أهداف المخطط السابق، نظرا لاهتمام المخطط هو الآخر بالتشغيل الكامل فقد ورد فيه فصلا كاملا يحمل عنوان سياسة التشغيل حيث تظهر استراتيجية المخطط الرباعي الثاني من خلال توزيع اعتماداته حيث تم:
- الاهتمام بالقطاع المنتج مباشرة كأساس لتطوير القوى الانتاجية.
 - الاهتمام بالقطاع الصناعي كمحرك لهذا التطوير.
 - وفي مجال التشغيل سطر المخطط الرباعي الثاني هدف تحقيق نسبة مئوية تفوق 8%، وينتظر زيادة وتيرتها.

وعليه يمكن القول أن خلال فترة المخططات التنموية الثلاثة الأولى والمخطط التكميلي

للمخطط الرباعي الثاني أي خلال الفترة الممتدة من 1967-1979، تم خلق حوالي 1.039.000 منصب شغل جديد خارج قطاع الفلاحة، والعدد الأكبر من هذه المناصب تم خلقها في مرحلة المخطط الرباعي الثاني.²

4. المخطط الخماسي الأول (1980-1984)

رغم الانجازات التي حققتها المخططات التنموية السابقة الذكر في مجال التشغيل وتوظيف اليد العاملة إلا أن الانجازات الحقيقية كانت بمعدلات تختلف عن التوقعات و التوقعات، وهذا الوضع لم يدم طويلا حتى حطت الأزمة الاقتصادية أوزارها، وكان ذلك حافزا قويا للسلطات العمومية سنة 1979 لإدخال تغييرات في الاقتصاد الوطني بحكم أن الشركات الوطنية الكبيرة أصبحت تشكل عائقا حقيقيا وعبئا ثقيلا على خزينة الدولة، وهذا ما أدى إلى ظهور سلسلة من الإصلاحات الاقتصادية عبر عنها في المخططين الخماسي الأول 1980-1984 والمخطط الخماسي الثاني 1985-1989.

¹ مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، (عمان: دار الحامد، الطبعة الأولى 2009)، ص166.

² سعاد شليغم، أزمة البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراه (جامعة الجزائر 03: كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، 2015/2016)، ص109-111.

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومكافحة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

فقد وضع المخطط الخماسي الأول أهداف لتطوير مستوى انتاجية العمل ومواصلة خلق فرص عمل من أجل تغطية الطلب المتزايد، حيث سجلت مصالغ التشغيل خلال الفترة من (1981-1984) معدلا سنويا لطلبات العمل قدر ب 157.943 طلب، و معدلا سنويا لعروض العمل قدر ب 149.064 عرض¹، أي بنسبة تغطية تجاوزت 94% وهي نسبة عالية اعتمدت فيها السلطات المعنية على عائد الربح البترولي لخلق مناصب شغل وتوظيف العاطلين وتقليص البطالة، وقد تميزت السنوات الأولى من هذه المرحلة بكثافة حجم الاستثمارات العمومية نتيجة ارتفاع أسعار البترول، مما ساهم في خلق أكثر من 561.000 منصب شغل سنويا وهذا ما أدى إلى انخفاض معدلات البطالة طيلة الفترة الممتدة من 1980-1985.²

4. المخطط الخماسي الثاني (1985-1989):

عرفت الجزائر خلال هذه الفترة وضعا اقتصاديا متميزا تزامن مع الأزمة الاقتصادية العالمية وتراجع مداخيل الجزائر من المحروقات بسبب انهيار أسعار النفط بداية من سنة 1986 بنسبة وصلت إلى 50%، إضافة إلى ذلك تزامنت هذه الأزمة مع مجموعة من العوامل الديمغرافية والاجتماعية التي زادت من حدتها، حيث تجاوز مجموع السكان القادرين على العمل 4.5 مليون شخص سنة 1985، ليصل إلى 5.6 مليون شخص سنة 1989، مما أدى إلى زيادة معدلات البطالة حيث تجاوز عدد البطالين المليون شخص سنة 1987، وذلك خلافا لتوقعات المخطط الخماسي الثاني في إحداث 940.000 منصب عمل عند نهايته حيث أن إنشاء مناصب عمل جديدة تراجع من 74000 سنة 1986 ليصل إلى 59000 سنة 1989³، حيث لم تسجل أعلى نسبة في التوظيف إلا في سنة 1985 ليأخذ الرقم فيما بعد في التراجع.⁴

¹ مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص 167.

² سلمان بن قبيلة، الطاهر بومدفع، "فعالية عقود إدماج حاملي الشهادات في التخفيف من حدة بطالة خريجي الجامعات دراسة حالة جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) بولاية سطيف خلال الفترة 2008-2018"، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، م.13، ع. 02 (2022)، ص 598.

³ مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص 171.

⁴ ياسمين لغواطي، مرجع سابق، ص 109.

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومكافحة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

ثالثا : سياسة التشغيل خلال مرحلة الاصلاحات الاقتصادية والتحول إلى نظام اقتصاد السوق(1990-1999):

عرفت هذه المرحلة الكثير من الأحداث والتداعيات والتي كانت نتيجة لتراكم الآثار الناجمة عن المراحل السابقة، خاصة أزمة انهيار أسعار النفط والتحويلات التي شهدتها المجتمع الجزائري على مختلف الأصعدة والأنساق، والتي كان لها تأثير مباشر وغير مباشر على سياسة التشغيل وتفاقم مشكلة البطالة وبلوغها أعلى مستوياتها، وتعتبر هذه المرحلة من أهم المراحل التي يجب الوقوف عندها بنوع من التفصيل لفهم تطور سياسة التشغيل ومشكلة البطالة وأسبابها وتحولاتها في المجتمع الجزائري.

1. تطبيق الاصلاحات والتعديلات الهيكلية:

لقد تأزمت الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية في السنوات الأولى من التسعينات، وتفاقمت مشكلة البطالة وبدأت معدلاتها تسجل ارتفاعا غير مسبوق، بسبب استفحال الأزمة وانخفاض أسعار المواد الخام المصدرة وشح مصادر التمويل الخارجي، لذلك بات من الضروري إعادة النظر في السياسات المتبعة والشروع في انتهاج سياسة اقتصادية أكثر نجاعة وصرامة وأكثر انفتاحا على الاقتصاد العالمي وذلك بتطبيق برامج استعجالية للتخفيف من حدة البطالة وخلق مناصب شغل فكان ذلك بتطبيق برنامج الاستقرار والتصحيح الهيكلي المدعوم من طرف المؤسسات المالية العالمية والاستعداد للدخول في نظام اقتصاد السوق من خلال تعميق الاصلاحات.¹

وقد أبرمت الحكومة أول اتفاقية في 31 ماي 1989 إلى 30 ماي 1990 مع صندوق النقد الدولي والتي كان من أهم محاورها في مجال التشغيل تحرير سوق العمل وجعلها مرنة بهدف الحفاظ على أجور منخفضة، وفتح المجال أمام القطاع الخاص في انشاء مناصب شغل.²

أما الاتفاقية الثانية فقد امتدت من 3 جوان 1991 إلى مارس 1992، ومن محاور هذه الاتفاقية تقليص تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي وتخليها عن مساعدة بعض المؤسسات العامة وفتح المجال أمام المؤسسات الخاصة وخفض النفقات العامة.³

¹ مدني بن شبرة، مرجع سابق، ص175

² عائشة بوردبالة، مرجع سابق، ص84.

³ عبد الغني دادن، عبد الرحمن بن طحين، "دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2008"، مجلة الباحث،

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومحاربة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

ومن بين انعكاسات هذا الاتفاق على مجال التشغيل، ارتفاع عدد البطالين من مليون و126 ألف سنة 1991 إلى مليون و48 ألف عام 1992، نتيجة غلق بعض المؤسسات العمومية بعد تخلي الدولة عن مساعدتها وما نتج عنه من تسريح جماعي لعمال هذه المؤسسات، وكذا خوصصة البعض الآخر منها والتي نتج عنها منح الحرية للمؤسسات في تسيير مواردها البشرية سواء في التوظيف أو التسريح أو العمل بعقود محددة المدة .

إلا أن عجز هذه الاتفاقيات عن تحقيق الأهداف المسطرة للنهوض بالوضع الاقتصادي عامة ووضعية التشغيل بوجه خاص دفع الحكومة إلى عقد اتفاقية ثالثة من أفريل 1994 إلى مارس 1998 والتي سميت ببرنامج الاستقرار الاقتصادي، والتي كان من بين أهم أهدافها الحد من عجز الميزانية عن طريق خفض الأجور ووقف التشغيل في القطاعات الحكومية والمؤسسات الاقتصادية العمومية وخفض الاستثمار العام ونفقات الدعم والإعانات الحكومية مع تحسين الهيكل ورفع أسعار الخدمات العمومية.¹

فتعديل القوانين التشريعية والتنظيمية للعمل وإجراءات إعادة هيكلة المؤسسات العمومية الوطنية والمحلية وكذا خوصصة البعض الآخر منها كما أملت أو فرضته الاتفاقيات مع صندوق النقد الدولي خلال هذه المرحلة، نجم عنها تفاقم معدلات البطالة نتيجة عمليات التسريح للعمال وتوقف الدولة عن دعم المؤسسات العمومية إذ بلغ العدد المتراكم للعمال المسرحين 88.000 عاطل سنة 1995، وأكثر من 100.000 عاطل سنة 2000، مما أدى إلى ارتفاع معدل بطالة حاملي الشهادات الجامعية بسبب عملية التسريح وتراجع الدولة عن توظيفهم، كما أن نسبة 45 % من فئة البطالين فقدوا مناصبهم نتيجة الإصلاحات الاقتصادية وحل المؤسسات.²

أثر برامج التعديل الهيكلي وبرامج الاستقرار على التشغيل:

لقد كان لبرامج التعديل الهيكلي وبرامج الاستقرار التي تبنتها الجزائر، أو بالأحرى فرضت عليها من قبل صندوق النقد الدولي التأثير الكبير على التشغيل وارتفاع نسبة البطالة بين مختلف فئات المجتمع الجزائري وذلك من خلال:

¹ بودريالة، مرجع سابق، ص85.

² سلمان بن قيلة، الطاهر بومدفع، مرجع سابق، ص600.

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومحاربة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

- خفض النفقات الجارية وخاصة خفض معدل الزيادة في الأجور وخفض عدد الوظائف في القطاع الحكومي، أدى إلى ارتفاع معدل البطالة حيث انتقل من 435 ألف بطل سنة 1985 إلى مليون و150 ألف بطل سنة 1990 ووصل إلى مليون و482 ألف بطل سنة 1992، ليبلغ سنة 1994 مليونين ومائة ألف أي بنسبة 18.64%.
 - نقص التمويل للمؤسسات العمومية والاقتصادية أدى بها إلى التصفية الكاملة أو الخوصصة وإعادة الهيكلة.¹
 - بالإضافة إلى ذلك، فإن غياب سياسة واضحة للتشغيل وعدم وجود برنامج لدعم الشغل خلال فترة الاصلاحات أدى إلى تراجع قدرة القطاع الرسمي على استيعاب الطلب المتزايد من اليد العاملة، مما أدى إلى بروز القطاع الغير الرسمي(السوق الموازية) كمستوعب لهذه الأعداد.²
- وعليه نقول أنه كل الإجراءات التي اتخذتها الحكومة خلال هذه الفترة كانت عديمة الفعالية هذا ما أدى إلى تفاقم نسبة البطالة، وقد مست أكثر فئة الشباب وخاصة طالبي العمل لأول مرة من خريجي الجامعات والمعاهد، حيث ارتفعت نسبة البطالة لديهم من 24 % سنة 1994 إلى 29% سنة 1997.³

ثالثا: مرحلة ما بعد الاصلاحات الاقتصادية (2000-2016):

مع مطلع الألفية الثالثة شهدت التنمية الاقتصادية في الجزائر دفعة قوية أثمرت نتائج إيجابية في كافة المجالات خصوصا في مجال التشغيل، ومن أبرز الأسباب التي أدت إلى ذلك تحسن الوضعية الأمنية والاستقرار السياسي اللذان ساهما في الاستقرار الاقتصادي إضافة إلى الارتفاع غير المسبوق لأسعار النفط، وعليه وبداية من سنة 2000 شرعت الحكومة في تنفيذ سياسة اقتصادية جديدة تختلف عن سابقتها بهدف تصحيح الآثار السلبية لبرنامج التعديل الهيكلي على سوق العمل، وفي هذا الإطار قامت الحكومة الجزائرية بإنعاش الاستثمارات العمومية والخاصة وتسطير عدة برامج تشغيلية

¹ علي دريدي، سياسة التشغيل في الجزائر في ظل التعددية السياسية (1990-2019)، مذكرة ماستر (جامعة العربي بن المهدي أم البواقي: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2018/2019)، ص24.

² المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، رأي حول مشروع المخطط الوطني لمكافحة البطالة، الدورة الحادية عشر، الجزائر: جوان 1998، ص17.

³ دريدي، مرجع سابق، ص24.

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومحاربة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

كان لها الانعكاس الواضح على معطيات التشغيل والبطالة، وتبعاً لذلك يمكن تقسيم هذه المرحلة لمجموعة من الفترات وفقاً للمخططات التنموية التي اعتمدها الجزائر.

1. برنامج دعم الانعاش الاقتصادي (2001-2004):

هو مخطط للتنمية الاقتصادية والاجتماعية بدأته الحكومة الجزائرية في أبريل 2001، مستغلة ارتفاع أسعار البترول لتعزيز الطلب الكلي وخلق مناصب عمل من خلال استثمار الأموال العامة في تقوية البنية الأساسية ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهو ما يؤدي إلى دعم النمو وامتصاص البطالة، فقد تميزت هذه المرحلة بعودة الدولة الحامية وعلى هذا الأساس تم استحداث آليات جديدة للتشغيل وهيئات للمساعدة على إنشاء المؤسسات الصغيرة خاصة (الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSE)، الوكالة الوطنية للقرض المصغر ANGEM، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC..... إلخ)¹، والهدف من هذه البرامج هو إنشاء مناصب شغل دائمة وحقيقية، ولتحقيق هذا المطلب خصصت الدولة مبلغ مالي إجمالي قدر بـ 525 مليار دينار جزائري (حوالي 13% من إجمالي الناتج المحلي لعام 2000) ليرتفع غلافه المالي بعد ذلك إلى 1216 مليار دينار جزائري²، وقد هدف هذا البرنامج إلى إعادة تنشيط الطلب من خلال دعم النشاطات المنشئة للقيمة المضافة ومناصب الشغل، ووفقاً للوثيقة الرسمية المتعلقة بمضمون هذا البرنامج فإن الأهداف العملية لهذه السياسة حددت فيما يلي:³

- تنشيط الطلب الكلي.
- دعم النشاطات المنتجة للقيمة المضافة ومناصب الشغل.
- تهيئة وانجاز هياكل قاعدية تسمح بإعادة بعث النشاطات وتغطية الاحتياجات الضرورية للسكان فيما يخص التنمية البشرية.

¹ محي الدين عبدالقادر مغراوي، وآخرون، مرجع سابق، ص 18.

² كمال رزيق، عبدالسلام عقون، "مكانة البرامج التنموية الجزائرية في الحد من البطالة دراسة قياسية خلال الفترة 2001-2012"، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، م.06، ع.11 (جوان 2017)، ص 280.

³ ناصر بوشارب، راضية اسمهان خراز، "انعكاسات سياسة الانعاش الاقتصادي (2001-2019) على التشغيل والبطالة"، مجلة التمويل والاستثمار والتنمية المستدامة، م.04، ع.01 (جوان 2019)، ص 117، 118.

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومحاربة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

لكن ما يمكن قوله من خلال هذا البرنامج التنموي، أنه رغم الانجازات المحققة في قطاع التشغيل ومحاربة البطالة، إلا أن حصيلة التشغيل خلال هذه الفترة (2000-2004) أوضحت وجود حالة من عدم التوازن تمثلت أساس في الفوارق بين فرص العمل الدائمة والفرص المؤقتة، وكذلك المساهمة المتفاوتة لمختلف القطاعات في خلق هذه الفرص، ضف إلى ذلك تنوع النشاطات في بعض الولايات والمناطق والانعدام شبه الكلي في ولايات أخرى.

1. البرنامج الخماسي التكميلي لدعم النمو الاقتصادي (2005-2009)

مواصلة لبرنامج الانعاش الاقتصادي أعلنت رئاسة الجمهورية بتاريخ 7 أفريل 2005 عن برنامج تكميلي خماسي ضخيم يمتد على مدار خمسة سنوات 2005-2009 وهو مشروع يهدف إلى تدعيم النمو رصدت له الدولة مبلغا قدر بـ 4200 مليار دج¹، وقد حددت مشاريع هذا البرنامج بشكل كمي وفقا لمخططات التنمية، ومن بين أهم أهداف هذا البرنامج تحسين مستوى معيشة الأفراد من خلال تحسين الجوانب المؤثرة على نمط المعيشة بما في ذلك توفير مناصب شغل لائقة، وعليه فقد مكن هذا البرنامج من استحداث 3166373 منصب عمل في الإدارات والمؤسسات منها الوظيف العمومي، بالإضافة إلى استحداث 1865318 منصب عمل دائم سنويا في إطار الورشات التي تستغل اليد العاملة المكثفة منها التعويضات العامة، الأشغال ذات المنفعة العامة ذات اليد العاملة المكثفة، مناصب الشغل المأجور بمبادرة محلية.²

2. برنامج توطيد النمو الاقتصادي (2010-2014):

اعتمدت الدولة برنامج توطيد النمو أو برنامج تسطير النمو الاقتصادي (2010-2014)، في إطار مواصلة المشاريع التنموية وإعطاء أولوية للقطاعات التي لها علاقة بتحسين مستوى معيشة الفرد الجزائري وتمهئة المناخ المناسب للاستثمار، حيث مست أهداف هذا البرنامج التشغيل بشكل مباشر أو غير مباشر، ولبلوغ هذا المسعى خصصت الجزائر لهذا البرنامج مبلغا ماليا قدر بـ 286 مليار دولار³، بهدف استحداث ثلاث ملايين منصب عمل لأفاق 2014 منها مليون ونصف منصب في إطار البرامج العمومية لدعم التشغيل وفي هذا الإطار تم تخصيص مبلغ قدر بـ 350 مليار دينار جزائري لمراقبة

¹ حسين برطالي، نبيلة مسيليتي، "اشكالية البطالة وآليات التشغيل في الجزائر"، مجلة الدراسات التسويقية وإدارة الأعمال، م.02، ع.01 (جانفي 2018)، ص.154.

² سمية عبد اللاوي، دراسة تحليلية لسياسة التشغيل في ظل برنامج الانعاش الاقتصادي 2001-2014، مذكرة ماستر (جامعة حمه لخضر الوادي: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2014/2015)، ص.52.

³ حسين برطالي، نبيلة مسيليتي، مرجع سابق، ص.154.

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومكافحة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

الإدماج المهني لخريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني ودعم انشاء المؤسسات الصغيرة وتمويل آليات إنشاء مناصب الشغل¹، وقد كان لهذه السياسة آثار إيجابية حيث تراجعت نسبة البطالة خلال هذه الفترة إلى حدود 10% سنة 2011 نتيجة استحداث 1935131 منصب عمل منها 1538235 منصب شغل عن طريق التوظيف في الإدارات وفي مختلف المجالات الاقتصادية، وحسب التقرير السنوي للوكالة الوطنية للتشغيل فقد بلغ عدد عمليات التشغيل من جانفي إلى أكتوبر 2014 حوالي 1906875 عملية توظيف في جهاز التوظيف العمومي منها 90709 طالب عمل لأول مرة.²

3. برنامج التنمية الخماسي لمواصلة دعم النمو (2015-2019):

عرفت هذه المرحلة من البرامج التنموية التي اعتمدها الجزائر تطبيق برنامج التنمية الخماسي، حيث سطرت الحكومة برنامجا جديدا لإنعاش القطاعات التي لازالت قيد الانجاز والعمل على تطبيق محاولات جديدة بإمكانها النهوض بالاقتصاد الوطني وخصوصا الانتاجي، وفي هذا الإطار خصص لهذا البرنامج بالتحديد مبلغ قدر ب 21.000 مليار دينار جزائري³، وقد هدف هذا المخطط إلى مواصلة محاربة البطالة والاستبدال التدريجي للوظائف المؤقتة بوظائف دائمة، وإلى خفض نسبة البطالة لدى الشباب وحاملي الشهادات العليا، ومن أجل الحفاظ على المكتسبات المحصلة في مجال التشغيل وتعزيزها اعتمدت الحكومة في أفريل 2008 استراتيجية ترقية التشغيل ومحاربة البطالة والتي ترمي إلى تحقيق ما يلي⁴:

- مكافحة البطالة من خلال وضع مقاربة اقتصادية لذلك.
- تحسين مؤهلات اليد العاملة الوطنية، لا سيما في التخصصات غير المتوفرة في السوق.
- تنمية ثقافة المقاول.
- تكييف مخرجات التعليم والتكوين مع متطلبات سوق العمل.

¹ سمير صولة، مصباح حاجي، مرجع سابق، ص18.

² علي دريدي، مرجع سابق، ص28 و29.

³ سلمان بن قبيلة، الطاهر بومدفع، مرجع سابق، ص606.

⁴ رابع بوقرة، محاد عريوة، "استراتيجية ترقية التشغيل في الجزائر في إطار برامج دعم التنمية المحلية المستدامة"، "مداخلة ضمن ملتقى دولي: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، جامعة محمد بوضياف المسيلة، يومي 15-16 نوفمبر 2011.

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومكافحة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

وفي إطار هذا البرنامج تم استحداث مؤسسات مصغرة بخصوص تشجيع المبادرة المقاولاتية، حيث تم خلال سنة 2018 تمويل 5343 مؤسسة مصغرة ترتب عنها استحداث 13106 منصب شغل في إطار الجهازين المسيرين من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، حيث تم تمويل 519785 مشروع مؤسسة مصغرة منذ تأسيس هاذين الجهازين إلى غاية سبتمبر 2018.

لكن هذا البرنامج جاء في ظل الأزمة البترولية وانخفاض أسعار المحروقات في السوق الدولية، والتي أدخلت الجزائر في أزمة اقتصادية كانت لها تداعيات على كل الجوانب خاصة التشغيل أين أثرت بشكل كبير على سوق الشغل وعروض العمل، فالمناصب التي كانت الدولة تتكفل بإنشائها تراجعت هي الأخرى بتراجع أسعار النفط مما أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة خاصة بطالة الخريجين مقارنة بالفئات الأخرى، مع تخلي الدولة عن سياستها في توظيف الخريجين.¹

ومنه يمكن القول أن السياسة التشغيلية التي اتبعتها الجزائر لمكافحة البطالة في ظل النظام الاشتراكي ومرحلة المخططات التنموية التي اعتمدت على تشجيع الاستثمار العمومي واتباع أسلوب التخطيط كأداة للتوجيه والتنظيم مكنت من استحداث العديد من مناصب الشغل جُلها في قطاع البناء والأشغال العمومية والصناعة غير أن المناصب المستحدثة خلال هذه الفترة لم تكن بالمستوى المطلوب، وبعد تبني الدولة للنظام الرأسمالي والتحول إلى اقتصاد السوق هذا الوضع فرض عليها إعادة هيكلة وإصلاح لسياستها الاقتصادية عامة وسياسة التشغيل خاصة، وفي هذا الإطار اتبعت برامج اصلاحية بداية ببرنامج الانعاش الاقتصادي 2001-2004 إلى برنامج توطيد النمو الاقتصادي 2015-2019 وقد اتخذت الدولة في إطار هذه البرامج اصلاحية عدة اجراءات من شأنها أن تدعم التشغيل وتخفف من نسبة البطالة واستحدثت عدة برامج والتي كانت موجهة أساسا لفئة الشباب خاصة حاملي الشهادات الجامعية وخريجي التكوين المهني كونها الفئة الأكثر تضررا من البطالة، لكن رغم التأثير الإيجابي لمجموعة التدابير التي اتخذتها الحكومة وانعكاساتها على مستويات التشغيل والعمالة بشأن التخفيف من حدة البطالة إلا أنه يبقى تأثيرا ظرفيا وغير مستدام، وذلك بالنظر إلى طبيعة ومصدر هذه المناصب المنشأة والتي معظمها كانت مناصب مؤقتة غير دائمة، دون أن ننسى تأثير جائحة كورونا بداية من سنة 2019 على نسبة التشغيل والتي تراجعت بمعدلات ملحوظة بسبب غلق

¹ سلمان بن قيلة، الطاهر بومدفع، مرجع سابق، ص 606.

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومحاربة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

المصانع والشركات والتقليل من نسب اليد العاملة في إطار الإجراءات الوقائية التي اتبعتها الدولة خلال هذه الفترة.

سياسة التشغيل في إطار مخططات عمل الحكومة (2020-2022):

ستظل عملية ترقية التشغيل ومكافحة البطالة أحد أهم الأهداف الاستراتيجية للسياسة الوطنية خلال الفترة 2020-2024 من خلال الجهود الرامية إلى توفير مناصب شغل دائمة، وبهذا الخصوص فإن الحكومة واعية بالفعل بأن العامل الأساسي الذي يسبب البطالة ويزيد من حدتها في بلادنا يتمثل في اختلال توازن الكفاءات بين نتاج منظومة التعليم العالي واحتياجات سوق العمل مما يؤدي إلى بطالة هيكلية لدى الشباب بوجه خاص، أما العامل الآخر فيكمن في ضعف النمو الاقتصادي للبلاد الذي يصعب في ظلّه استحداث عدد كاف من مناصب الشغل التي تسمح بامتصاص فئة الشباب الذين سجلت نسب البطالة لديهم ارتفاعا كبيرا.

وانطلاقا من هذه المعايينة، فإن الحكومة عازمة على الاستفادة لأقصى حد من القدرات البشرية التي يمثلها الشباب الجزائري، من خلال اعتماد مسعى جديد يكتسي صبغة اقتصادية محضّة، يقوم على النمو باعتباره محركا رئيسيا لاستحداث مناصب شغل دائمة، ومن شأنه إحداث قطيعة مع المقاربة المعتمدة إلى حد الآن والتي تفضل معالجة اجتماعية محضّة لمسألة البطالة، من خلال استحداث مناصب شغل غير مستقرة.

وهكذا تسعى الحكومة على المدى القصير جدا إلى تقليص نسبة البطالة إلى أدنى من 10 %، ورفع حصة مناصب الشغل المأجور الدائمة بشكل محسوس خلال الفترة 2020-2024¹، وذلك من خلال:

1. تكييف برامج التكوين مع احتياجات سوق العمل: وفي هذا الإطار تعمل الحكومة على تحسين الأداء النوعي للمنظومة التربوية الوطنية والتعليم العالي والتكوين المهني من أجل الملائمة بين المورد البشري واحتياجات سوق العمل، وبناء على هذا ستشهد الفترة 2020-2024 عصرنة قطاع التكوين والتعليم المهنيين بهدف تكوين مورد بشري ذا نوعية.

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، "مخطط عمل الحكومة من أجل تنفيذ برنامج رئيس الجمهورية"، الصادر في 4 فيفري

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومكافحة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

2. إعادة تنظيم آليات المساعدة على الإدماج المهني والتشغيل: ويدخل هذا ضمن آليات ترقية التشغيل الذي تسهر الحكومة على تفعيله من خلال وضع آليات جديدة للمساعدة على الإدماج المهني والتي تستجيب لتطلعات الشباب بالدرجة الأولى فيما يخص الحصول على مناصب شغل دائمة، ولذلك سهرت الحكومة على تشجيع استحداث مناصب شغل من خلال تعزيز التدابير التحفيزية لاسيما الاعفاءات الجبائية وتخفيف أعباء أرباب العمل.¹

3. تجسيد عملية إدماج المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني: إلى غاية 31 ديسمبر 2020 نظرا لتسجيل بطئ في تجسيد عملية الإدماج، قام قطاع التشغيل بإعداد مشروع تعليمية تهدف لإزالة العراقيل التي واجهتها عملية الإدماج وتمت المصادقة عليها خلال مجلس الحكومة المنعقد في 23 ديسمبر 2020.²

4. دعم إنشاء المشاريع وتحسين أداء الصندوق الوطني للتأمين على البطالة: التي تندرج ضمن برنامج استحداث نشاطات تشغيلية.³
وقد قام قطاع التشغيل في هذا الإطار بما يلي:

- وضع خطة جديدة للمتابعة الشخصية للملفات المودعة لدى الصندوق.
- إحصاء المؤسسات المتعثرة وإطلاق حملة تحسيسية لمرافقتها.
- إعداد نص تنظيمي يوحد شروط الاستفادة ومستويات الدعم لكل الأجهزة العمومية لإحداث الأنشطة.

6. عصرنة وتعزيز الخدمة العمومية في مجال التشغيل من أجل إدارة فعالة لسوق العمل وذلك من خلال:

أ. تقوية وإعادة تنظيم مساهمة الهيئات الخاصة بالتنصيب: لتحسين التكامل والتناسق بين نمطي الوساطة للوكالة الوطنية للتشغيل والهيئات الخاصة بالتنصيب.

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرجع سابق، ص 40.

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، "ملخص حصيلة تنفيذ مخطط عمل الحكومة في قطاع العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي (2020)"، ص 05.

³ مخطط عمل الحكومة من أجل تنفيذ برنامج رئيس الجمهورية 2020، مرجع سابق، ص 41.

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومكافحة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

ب. وضع مدونة جزائرية للمهن والحرف:

قام قطاع التشغيل بإعداد مشروع مرسوم تنفيذي يتضمن تأسيس المدونة الجزائرية للمهن والحرف.

ج. رقمنة إجراءات الوساطة وعصرنة أدوات اتخاذ القرار: قامت الوكالة الوطنية للتشغيل بتطوير داخليا خدمات الاشعار عن طريق الرسائل القصيرة والبريد الإلكتروني والمساعدة في تسجيل طالبي العمل عن بعد، إلى جانب إعداد نظام معلوماتي لدعم اتخاذ القرار.

د. رقمنة تسيير خدمة توظيف اليد العاملة الأجنبية:

في هذا الإطار تم وضع نظام معلوماتي جديد لتسيير اليد العاملة الأجنبية على مستوى القطاع.

هـ. تعزيز إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة:

في إطار أشغال اللجنة القطاعية التي يرأسها قطاع العمل تم:

- اعتماد نموذج جديد ضمن مخطط تسيير الموارد البشرية بالوظيفة العمومية بعنوان سنة 2020، يسمح بتحديد الموظفين ذوي الإعاقة وتحسين التكفل بهم.
- إدراج هذه الفئة ضمن النظام المعلوماتي للوكالة الوطنية للتشغيل بالتنسيق مع وزارة التضامن الاجتماعي.¹

7- ترقية إطار تطوير المقاولاتية:

- والذي يستوجب توفير بيئة مناسبة ومحفزة تركز على محيط يضمن الشفافية وترقية التشغيل والابتكار وهذا الشأن سطرته الحكومة ما يلي:
- مرافقة وتوجيه المؤسسات المنشأة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تنمية المقاولاتية والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر والصندوق الوطني للتأمين على البطالة، التي تواجه صعوبات في التسيير والتمويل.
- إعادة تنشيط التنسيق بين المؤسسات المصغرة والمؤسسات الناشئة والجامعات ومراكز البحث
- ترقية المقاولاتية في الجنوب والهضاب العليا ومناطق الظل.²

¹ ملخص حصيلة تنفيذ مخطط عمل الحكومة في قطاع العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 5 و6.

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، "مخطط عمل الحكومة من أجل تنفيذ برنامج رئيس الجمهورية"، سبتمبر 2021،

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومحاربة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

وارتكزت جهود الحكومة في سنة 2022، على تنفيذ التدابير الاستثنائية التي اتخذها رئيس الجمهورية السيد عبد المجيد تبون في 15 فيفري من نفس السنة، في إطار البرنامج الخاص بدعم التشغيل والمتمثل في استحداث منحة للبطالة بقيمة 13 ألف دينار جزائري والتي تمنح للبطالين طالبي الشغل المبتدئين المسجلين لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل، من الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19 و40 سنة وحدد التنظيم شروط الاستفادة من هذه المنحة¹، ويترجم هذا الإجراء الجديد إرادة الدولة في دعم ومرافقة شريحة البطالين طالبي الشغل بدون دخل إلى حين حصولهم على وظائف أو خلقهم لمشاريع خاصة، وقد رصدت لها الدولة في سنة 2022 ميزانية بلغت 145 مليار دينار فيما خصص لها قانون المالية التكميلي لسنة 2022 ميزانية إضافية قدرت بـ300 مليار دينار للتكفل بكل طالبي منحة البطالة، ومن أجل تكوين المستفيدين من المنحة الذين هم دون تأهيل، تم إلى غاية 31 أكتوبر المنصرم توجيهه 288.806 مستفيد نحو تكوين تأهيلي أولي²، يمنحه فرصة في المستقبل للحصول على منصب شغل لائق وذلك عملاً بأحكام المرسوم التنفيذي رقم 22-70 المؤرخ في 10 فيفري 2022 الخاص بجهاز منحة البطالة ونصوصه التنظيمية³.

وبالتالي نقول أن تخصيص منحة للبطالين سيمكن من إعطاء رؤية واضحة عن ظاهرة البطالة وسوق الشغل في الجزائر، يمكن استغلالها في وضع سياسة يعتمد عليها مستقبلاً لتسطير خارطة تشغيل.

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، " القانون رقم 21-16 الذي يتضمن قانون المالية لسنة 2022"، المادة 190، المؤرخ في 30 سبتمبر 2021، الصادر في الجريدة الرسمية، العدد 100، ص64.

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 22-70 المؤرخ في 10 فبراير 2022، الذي يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا التزامات المستفيدين منها، المادة 2 و3، الجريدة الرسمية العدد 11 الصادر في 27 فبراير 2022، ص11.

³ منحة البطالة آلية اجتماعية بأبعاد اقتصادية، اليومية الإخبارية الوطنية، المساء، 7 ديسمبر 2022، من خلال الموقع <https://www.el-massa.com/dz>، تاريخ التصفح 17-03-2023، h00:16

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومحاربة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

المطلب الثاني: الأطر القانونية والتنظيمية لسياسة التشغيل في الجزائر

تخضع عملية التشغيل في الجزائر لمجموعة من الأطر القانونية العامة التي وضعت من طرف السلطات الرسمية لتنظيم العمل، فتعدد أبعاد وأهداف سياسة التشغيل اقتضى حتمية تأطيرها بمجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية التي تضبط عمليات تجسيدها ميدانيا. وبالنسبة للإطار القانوني والتنظيمي يصعب حصر مجموع النصوص القانونية والتنظيمية التي تم وضعها وإصدارها بهدف وضع السياسات العامة في مجال التشغيل ومحاربة البطالة، إلا أنه يمكن أن نذكر البعض منها:

1. القانون رقم 90-04 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل الذي نص في مادته

الثالثة على أن تضمن الدولة:

صلاحيات التنظيم في ميدان التشغيل لا سيما في مجال:¹

- المحافظة على التشغيل وترقيته.
- الدراسات الاستشرافية المتعلقة بالتشغيل.
- المقاييس القانونية والتقنية لتأطير التشغيل ومراقبته.
- أدوات تحليل وتقييم سياسة التشغيل.
- أنظمة الإعلام التي تسمح بمعرفة سوق العمل وتطوره.

2. القانون رقم 21-06 المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل:² الذي

حددت أهدافه في مادته الأولى والتي تتمثل في وضع التدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل عن طريق تخفيف الأعباء الاجتماعية لفائدة المستخدمين وتحديد طبيعة ومختلف أشكال المساعدة.

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 19-04 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، الجريدة الرسمية، العدد 83 الصادر في 26 ديسمبر 2004، ص9.

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 21-06، المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، المؤرخ في 11 ديسمبر 2006، الجريدة الرسمية، العدد 80 الصادر في 11 ديسمبر 2006، ص4.

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومكافحة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

3. المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، التي كلفتها السلطات العمومية بمجموعة من المهام الأساسية في مجال التشغيل، ورصد تفاعلات سوق العمل، ويمكن ذكر البعض منها:¹
- تنظيم ومعرفة وضعية السوق الوطنية لتشغيل اليد العاملة وتطويرها.
 - تطوير الأدوات والآليات التي تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق العمل وتقييمها.
 - تشجيع الحركة الجغرافية والمهنية لطالبي العمل، والمشاركة مع المؤسسات والهيئات المعنية في تطبيق عمليات التحويل المهني أو التكوين التكميلي الخاص بتكليف مؤهلات طالبي العمل مع متطلبات عروض العمل المتوفرة.
4. المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني²، الذي يهدف إلى تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين، إلى جانب تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما عبر برامج التكوين، التشغيل والتوظيف.
5. المرسوم التنفيذي المتعلق بتحديد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية³، الذي وضع أساسا لتسهيل عملية توظيف المستخدمين الأجانب داخل التراب الوطني وضبط معايير وشروط توظيفهم في مناصب تناسبهم.
6. المرسوم التنفيذي رقم 07-308 الذي يحدد كيفية توظيف الأعوان بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، والذي يسمح للمؤسسات والإدارات العمومية أن تقوم

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها ، المؤرخ في 19 فيفري 2006 ، الجريدة الرسمية، العدد 09 الصادر في 19 أفريل 2006، ص22.

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 08-126، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، المؤرخ في 19 أفريل 2008، الجريدة الرسمية، العدد 22 الصادر في 30 أفريل 2008، ص11.

³ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 86-276، المتعلق بتحديد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، المؤرخ في 11 نوفمبر 1986 ، الجريدة الرسمية، العدد 46 الصادر في 12 نوفمبر 1986، ص02.

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومحاربة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

حسب الحالة ووفق الحاجات بتوظيف أعوان متعاقدين لمدة محددة أو غير محددة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي.¹

ومن خلال نص المادة السادسة من المرسوم السابق 308-07 فإن العقد الذي يربط الإدارة بالاعوان المتعاقد قد يكون إما عقدا محدد المدة أو عقد غير محدد المدة.²

أ. العقد المحدد المدة: وفقا لنص المادة الرابعة من نفس المرسوم الرئاسي 308-07 فإنه يعتبر عقدا محدد المدة كل عقد مخصص:

- لشغل منصب شغل مؤقت.
 - لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل.
 - في انتظار تنظيم مسابقة أو إنشاء سلك جديد للموظفين.
- ب. العقد غير المحدد المدة: هو عقد موجه إلى شغل منصب دائم، عندما تبرز ذلك طبيعة النشاطات أو ضرورات الخدمة.³

7. الاتفاقية القطاعية المشتركة بين وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ووزارة

التكوين والتعليم المهنيين المؤرخة في 25 فيفري 2009، والمتعلقة بتكوين طالبي الشغل المبتدئين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16 و20 سنة في التخصصات التي تعرف عجزا في سوق العمل.

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم الرئاسي رقم 308-07 الذي يحدد كيفية توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الجريدة الرسمية، العدد 61 الصادر بتاريخ 30 سبتمبر 2007، ص 20.

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة الثانية من نفس المرسوم الرئاسي رقم 308-07، ص 18.

³ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة الرابعة والخامسة من نفس المرسوم الرئاسي 308-07، ص 18.

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومكافحة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

8. المرسوم التنفيذي رقم 03- 514 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003 المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 10-156 المؤرخ في 20 جوان 2010، والمرسوم الرئاسي رقم 11- 101 المؤرخ في 6 مارس 2011، المتعلق بدعم إحداث وتوسيع النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين من العمر ما بين ثلاثين وخمسين سنة، والذي أنشأ بموجبه جهاز إحداث النشاطات لهذه الفئة المذكورة من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.¹

9. المرسوم التنفيذي رقم 22- 70 المؤرخ في 27 فيفري 2022، الذي يحدد شروط وكيفية الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا التزامات المستفيدين منها.²

إلى جانب هذه المراسيم والتنظيمات، نجد أيضا العديد من النصوص القانونية المتعلقة بتشجيع خلق المقاولات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتلك المتعلقة ببعض الهيئات والأجهزة الأخرى الناشطة في مجال التشغيل إما بصفة مباشرة أو غير مباشرة كالصندوق الوطني للتأمين على البطالة، هيئات التنصيب الخاصة، عقود الشبكة الاجتماعية و عقود ما قبل التشغيل....إلخ

المطلب الثالث: الإطار المؤسسي لسياسة التشغيل في الجزائر

تعتبر السياسات التشغيلية عن محصلة التفاعلات التي تجمع بين فواعل رسمية وغير رسمية والتي تلزم كل فاعل بتأدية دور محوري في صنع هذه السياسة، وأيضا تعبر عن متطلبات مجتمعية للمواطنين استجابة لاحتياجاتهم في ظل جو تشاركي بين هذه الأطراف، وتعتبر الجزائر من الدول التي دخلت مرحلة جديدة في ظل تفاعل مجموعة من المتغيرات الداخلية والخارجية والتي تستدعي من صانع القرار الجزائري تحسين المخرجات وهذا من خلال عملية ترشيد التنفيذ، لذلك سنركز في هذا المطلب على ذكر أهم الفواعل المساهمة في صنع سياسة التشغيل في الجزائر وبالأخص السلطتين التشريعية والتنفيذية والجهاز البيروقراطي باعتبارها الفواعل الرسمية التي لها الدور الكبير في رسم وصنع السياسة العامة في الدولة، ضف إلى ذلك منظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص وكذا

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، السياسة الوطنية للتشغيل، من خلال الموقع التالي: <https://tinyurl.com/yz5tkz3e> تاريخ التصفح 17- 03- 2023، 10:05 H.

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 22-70 المؤرخ في 10 فبراير 2022، الذي يحدد شروط وكيفية الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا التزامات المستفيدين منها، المادة 2 و3، الجريدة الرسمية، العدد 11 الصادر في 27 فبراير

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومحاربة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

القطاع غير الرسمي كمؤسسات غير رسمية تعمل إلى جانب المؤسسات الرسمية والتي تساهم هي الأخرى في عملية صنع السياسات التشغيلية للدولة.

أولا: الفواعل الرسمية المتخصصة في صنع وتنفيذ سياسة التشغيل:

1. السلطة التشريعية:

السلطة التشريعية هي المؤسسة السياسية الرئيسة التي تساهم وفقا لما يقره الدستور والايديولوجية السياسية للدولة في التشريع ورقابة أداء السلطة التنفيذية¹، ويبرز دور هذه المؤسسة كفاعل رسمي في رسم السياسة العامة في الجزائر من خلال ما تقوم به من اختصاصات، الاختصاص التشريعي والرقابي والمالي.

وبالنسبة للاختصاص التشريعي الذي يمنح لأي برلمان المساهمة بشكل مباشر في عملية صنع السياسة العامة، فدستور 2016 أكد على تقوية الدور التشريعي للبرلمان، بمنح حق المبادرة بالتشريع للمجلس الشعبي بمجرد تقديم اقتراح من طرف 20 نائبا، ووسع المشرع الجزائري حق المبادرة بالتشريع لأعضاء مجلس الأمة إلى جانب النواب تجسيدا للمهام المخولة للبرلمان بغرفتيه من جهة، وإضفاء لنوع من الدقة في فن الصياغة التشريعية الهادفة والمتكيفة مع عناصر المحيط السياسي من جهة أخرى². وهو ما احتفظ به التعديل الدستوري لسنة 2020 بمنحه كافة الصلاحيات وتفعيل آليات التشريع لنواب البرلمان، وبتقليص مركز رئيس الجمهورية في مجال التشريع وإعطاء الأغلبية البرلمانية مركزا قانونيا مميزا³.

ونجد هذا الاختصاص التشريعي محددًا وفقا لعدد من الأحكام الدستورية بداية بنص المادة 122 التي بمقتضاها يشرع البرلمان في 30 موضوعا محددًا ومحصورًا، حيث يشرع البرلمان في الميادين التي يخصصها له الدستور، وكذلك في المجالات التالية المحددة للقواعد العامة ومثال ذلك: حقوق الأشخاص وواجباتهم الأساسية، القواعد المتعلقة بقانون العمل والضمان الاجتماعي وممارسة الحق

¹ عبلة بريكات، دور المؤسسة التشريعية في ترشيد السياسة العامة في الجزائر خلال العهدة التشريعية (2007-2012)، مذكرة ماستر (جامعة المسيلة: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2012/2013)، ص12.

² سعاد عيادي، "تفعيل الدور التشريعي والرقابي والتمثيلي للبرلمان الجزائري في ظل القانون 01-16"، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، م.04، ع.02 (2019)، ص73.

³ حليم لعروسي، تعديل الدستور: تعزيز موقع السلطة التشريعية وتفعيل دور البرلمان، نشر بتاريخ 03-10-2020 على موقع وكالة الأنباء الجزائرية 13-09-2020-10-03-93027-2020-10-03-12-09-13، <https://www.aps.dz/ar/algerie/93027-2020-10-03-12-09-13>، تاريخ التصفح 14-03-2023، h19:16.

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومحاربة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

النقابي، الضمانات الأساسية للموظفين والقانون الأساسي للتوظيف العمومي، القواعد العامة المتعلقة بالتعليم والبحث العلمي، القواعد العامة المتعلقة بالصحة العمومية والسكان.... إلخ.¹

أما الاختصاص الرقابي للسلطة التشريعية، فيساهم البرلمان في صنع السياسة العامة التشغيلية ليس فقط بسن التشريعات والنصوص القانونية وإلزام الحكومة بتنفيذها، بل يتعداه إلى الرقابة على أعمالها، لذلك فقد منح للبرلمان آليات تمكنه من مراقبة مدى تنفيذ الحكومة للتشريع باعتباره الأداة القانونية لتنفيذ سياستها وبرامجها الموافق عليها من طرفه.²

وقد حرص التعديل الدستوري لسنة 2016 على تقوية الدور الرقابي للبرلمان بإلزام الحكومة بتقديم بيان السياسة العامة للمجلس الشعبي الوطني، ما يمكن البرلمان من الاضطلاع بمهامه الرقابية ومتابعة مدى التزام الحكومة بتنفيذ مخطط عملها، وسعت وثيقة التعديل الدستوري لسنة 2020 هي الأخرى لتوفير كل الصلاحيات وتفعيل آليات الرقابة لنواب البرلمان لاسيما فيما يخص مراقبة عمل الحكومة.³

وتختص السلطة التشريعية أيضا بمناقشة برنامج الحكومة، حيث يلزم رئيس الحكومة بتقديم برنامج حكومته أمام المجلس الشعبي الوطني للموافقة عليه، ويجري المجلس الشعبي الوطني لهذا الغرض مناقشة عامة تتناول برنامج الحكومة ويحق للنواب أن يقترحوا أية تعديلات يرونها ضرورية حول هذا البرنامج، وتنتهي المناقشة إما بالموافقة أو الرفض للبرنامج الحكومي أو طلب إدخال تعديلات عليه، أو قد يرفض تماما ما يؤثر بشكل كبير على الحكومة⁴، لكن بالرغم من الأهمية التي تكتسبها عملية مناقشة أعضاء المجلس الشعبي الوطني لبرنامج الحكومة كآلية للرقابة على أعمال الحكومة غير أنها تبقى مناقشة غير فعالة وبدون جدوى في الجزائر كونها عبارة عن إجراء شكلي مفرغ المحتوى يبدأ بالعرض وينتهي بالمصادقة الآلية خاصة في ظل القيد الممارس على هذه المؤسسة والمتمثل في انحلال المجلس الشعبي الوطني تلقائيا في حالة رفضه برنامج الحكومة مرتين متتاليتين.

وفي الأخير وكخلاصة لموضوع صنع السياسة العامة على مستوى البرلمان، نقول أنه رغم الصلاحيات التي منحها المشرع الجزائري لهذه الهيئة في رسم وصنع السياسة العامة في جميع مجالاتها

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية دستور 2006، المادة 122، الجريدة الرسمية، العدد 76 المؤرخ في 8 ديسمبر 1996، ص 25.

² نسيمه رزيق، "صنع السياسة العامة في الجزائر بين استمرار هيمنة السلطة التنفيذية وهامش تدخل السلطة التشريعية"، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، م. 06، ع. 02 (2021)، ص 799.

³ المكان نفسه.

⁴ عائشة بودربالة، مرجع سابق، ص 96.

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومحاربة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

من بينها مجال التشغيل، إلا أن الواقع يؤكد بشكل كبير على قصور التأثير البرلماني في بناء السياسات وتسجيل غياب منهجية برلمانية في مجال إعداد السياسات في جميع المجالات، نظرا للقيود المفروضة وهيمنة السلطة التنفيذية عليه.

2- السلطة التنفيذية:

إذا ما أخذنا بعين الاعتبار تعريف السياسة العامة على أنها برنامج عمل حكومي في قطاع من القطاعات، فإنه من المنطقي أن تكون السلطة التنفيذية أهم وأبرز فاعل سياسي يساهم في عملية وضع وتنفيذ وتقويم السياسة العامة بما فيها السياسة العامة التشغيلية، وباعتبار رئيس الجمهورية محور النظام السياسي الجزائري والسلطة التنفيذية على حد سواء، فقد أوكل له الدستور قيادة الوظيفة التنفيذية وتقرير السياسة العامة للأمة وقيادتها وتنفيذها، غير أن هذا لن يتحقق إلا إذا كانت هذه المؤسسة لها إدارة قوية وقادرة على فرض ومتابعة تنفيذ القوانين، وهي نتيجة منطقية لإلزام رئيس الجمهورية دستوريا بتنفيذ القوانين، فيصدر بذلك المراسيم لتنفيذها واللوائح المستقلة لتنظيم وقيادة أجهزة الدولة وتنفيذ سياسة الأمة التي تلتزم بها مختلف أجهزة الدولة.¹

والحديث عن دور رئيس الجمهورية في ترتيب أولويات السياسة العامة وصياغة أجندتها، يقودنا إلى الحديث عن دور رئاسة الجمهورية في معالجة مسألة التشغيل والتي ترتبط أساسا بمدى استخدام الرئيس لصلاحياته التشريعية والتنظيمية في معالجة هذه المسألة ذات الأهمية البالغة .

فطبقا لنص المادة 125 من الدستور نجد أن رئيس الجمهورية بإمكانه اتخاذ قرارات مهمة لتنظيم المسائل غير المخصصة في القانون، أي المسائل التي لم يدخلها الدستور في اختصاص البرلمان.

وبالنظر إلى المجال المفتوح لرئيس الجمهورية والصلاحيات الواسعة له في مسألة التشريع عن طريق المراسيم الرئاسية، فقد استخدم هذا الأخير سلطته في تنظيم قطاع التشغيل عن طريق إصدار العديد من المراسيم الرئاسية في هذا المجال باعتباره من المجالات التي لم يسبق للبرلمان التشريع بصدها، مثل المرسوم الرئاسي رقم 11-100 المؤرخ في 6 مارس 2011 المتمم للمرسوم الرئاسي رقم 96-234 المؤرخ في 2 جويلية 1996 المتعلق بدعم تشغيل الشباب²، المرسوم الرئاسي رقم 11-101

¹ سعيد بوالشعير، النظام السياسي الجزائري دراسة تحليلية لطبيعة نظام الحكم في ضوء دستوري 1963 و1976، (الجزائر: ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزء الأول، الطبعة الثانية، 2013)، ص253، 252.

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم الرئاسي رقم 11-100 المؤرخ في 6 مارس 2011 المتمم للمرسوم الرئاسي رقم 96-234 المؤرخ في 2 جويلية 1996، المتعلق بدعم تشغيل الشباب، الجريدة الرسمية، العدد 14 الصادر في 6 مارس 2011، ص16.

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومحاربة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

المؤرخ في 6 مارس 2011 المتمم للمرسوم الرئاسي رقم 03- 514 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003 والمتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين من العمر ما بين 30 و50 سنة.¹ بالإضافة إلى الامتياز الدستوري لرئيس الجمهورية في ممارسة سلطته عن طريق المراسيم الرئاسية، هناك صلاحيات دستورية تعزز وتقوي دوره وتدخله في عملية صنع السياسة العامة والسياسة التشغيلية وتتمثل في:

1. ترأسه مجلس الوزراء: يعتبر مجلس الوزراء الفضاء الأوسع الذي يتيح لرئيس الجمهورية إمكانية أكبر للتدخل في صنع السياسة العامة ورسمها انطلاقاً من ترأسه له، فالمجلس هو المنبر الذي تناقش فيه المسائل والقضايا الطارئة ذات العلاقة بمصالح الدولة والمجتمع.
2. حق الاعتراض:

يملك رئيس الجمهورية سلطة الاعتراض على النصوص التشريعية عن طريق الامتناع عن إصدارها أو طلب إجراء مداولة ثانية لها أو إخطار المجلس الدستوري، ما يتيح له فرصة إلغاء التشريعات وبالتالي منع رسم بعض السياسات أو تعطيل تنفيذها أو تطويرها.²

3. متابعة وتقييم السياسات:

يقوم الرئيس بمتابعة وتقييم السياسات بطرق عدة أهمها التقارير التي تعدها اللجان المختلفة، كما يشرف أحياناً بنفسه على متابعة مدى التقدم في تنفيذ السياسات من خلال الزيارات الميدانية له، والاطلاع على ما تم انجازه ومقارنة نسبة الانجاز مع ما هو مخطط له، إلى جانب التعرف على أهم المشاكل والعراقيل التي تعيق عملية التنفيذ والعمل على إزالتها حتى يتم التوصل إلى تحقيق الأهداف المسطرة، ومن الآليات التي استحدثها الرئيس بغرض التمكن من متابعة وتقييم البرامج والسياسات ما يعرف بجلسات الاستماع التي يقوم بعقدتها بشكل متواتر ودوري، مع كل الوزراء بهدف مساءلة كل واحد منهم عن القطاع المسؤول عنه.³

2- سلطة الوزير الأول:

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم الرئاسي رقم 11-101 المؤرخ في 6 مارس 2011 المتمم للمرسوم الرئاسي رقم 03- 514 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003 ، المتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين من العمر ما بين 30 و50 سنة، الجريدة الرسمية، العدد 14 الصادر في 6 مارس 2011، ص 16.

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، "دستور 1996"، مرجع سابق، المادة 77، ص 17.

³ عزيزة ضميري، الفواعل السياسية ودورها في صنع السياسة العامة في الجزائر، مذكرة ماجستير (جامعة الحاج لخضر باتنة: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2007/2008)، ص 65.

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومحااربة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

إن الوزير الأول باعتباره الشخصية الثانية في السلطة التنفيذية له علاقة مباشرة برئيس الجمهورية والبرلمان، فهو يمتلك العديد من الصلاحيات الدستورية التي تمكنه من ممارسة مهامه وفي المقابل يتحمل مسؤولية مزدوجة الأولى أمام رئيس الجمهورية والثانية أمام المجلس الشعبي الوطني، وهو مسؤول أيضا عن تنفيذ وتنسيق برنامج حكومته وعرضه على المجلس الشعبي الوطني للموافقة عليه، وذلك باستعماله للأدوات الدستورية المخولة له ومن بين هذه الأدوات والصلاحيات ما يلي:

1. المبادرة بالتشريع:

تعتبر المبادرة بالقوانين حق لكل من رئيس الحكومة و لنواب المجلس الشعبي الوطني¹، وبالحدوث عن مسألة المبادرة بالقوانين التي تختص بها الحكومة فإنها تحتاج من أجل تنفيذ برنامجها إلى نصوص تشريعية، لذلك منحها الدستور سلطة اقتراح مشاريع القوانين وتقديمها إلى البرلمان لمناقشتها مع إمكانية تعديلها ثم التصويت عليها.

2. تنفيذ القوانين ووضع وتوقيع المراسيم التنفيذية:

بعد إصدار القوانين ونشرها لابد من تنفيذها وتطبيقها، لكن أغلب النصوص القانونية لا يمكن تنفيذها لاسيما عندما تحتوي قواعد على درجة عالية من العمومية مالم يتم تبني بعض التدابير التي تعمل على تفسيرها وتحديد إجراءات تنفيذها، مجموع هذه التدابير هو ما يطلق عليه تسمية المراسيم التنفيذية التي يتم استصدارها في حدود القوانين دون أن تعارضها وبعد موافقة رئيس الجمهورية، وحتى يتمكن رئيس الحكومة من السهر على تنفيذ برنامجه السياسي منحه الدستور صلاحية توقيع المراسيم التنفيذية.²

وعلى هذا الأساس أصبح لرئيس الحكومة سلطة تنفيذ القوانين والتنظيمات وتوقيع المراسيم حسب ما نصت عليه المادة 85 من الدستور،³ وهذا ما يظهر جليا في الواقع حيث أن العديد من التدابير ذات العلاقة بموضوع التشغيل كانت بموجب مراسيم تنفيذية، على غرار المرسوم التنفيذي رقم 13-25 المؤرخ في 6 أفريل 2013 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي 03-290 المؤرخ في 6 سبتمبر 2003 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها، والرسوم التنفيذية رقم 13-142 المؤرخ في 10 أفريل 2013، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، "دستور 1996"، مرجع سابق، المادة 119، ص 24.

² عزيزة ضميري، مرجع سابق، ص 80.

³ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، "دستور 1996"، مرجع سابق، المادة 85، ص 18.

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومحاربة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

أفريل سنة 2008 والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، بالإضافة إلى المرسوم التنفيذي رقم 07-386 المؤرخ في 5 ديسمبر 2007 المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل.¹

وعليه ومن خلال الصلاحيات المخولة لرئيس الحكومة في إطار رسم السياسة العامة يعتبر رئيسا تنفيذيا ومنسقا فعليا للمؤسسة التنفيذية، فهو الذي يعمل على إعداد السياسات والمساهمة في إقرارها والمسؤول عن ضمان تنفيذها، وبالتالي فالحكومة تنفرد بشكل بارز في عملية رسم السياسة العامة والسياسة التشغيلية بالتحديد.

3. الجهاز البيروقراطي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي:

إذا ما تحدثنا عن عملية صنع وتنفيذ السياسة التشغيلية في الجزائر، فيمكن القول أن الجهاز الإداري الجزائري يلعب دورا فعالا في عملية صنع وتنفيذ سياسة التشغيل، نظرا للمركز القانوني الذي يحتله وسط المؤسسات الأخرى حيث أسندت له مهمة تنفيذ وتطبيق سياسة التشغيل² وعلى هذا الأساس حرصت الدولة الجزائرية منذ الاستقلال على اعتماد نوع من الاستقلالية في إدارة العمل والتشغيل، بدأت تظهر بوادرها منذ سنة 1990، حيث تم انشاء وزارة منتدبة للتشغيل تعمل بالتنسيق مع وزارة الشؤون الاجتماعية آنذاك، وبداية من سنة 2007 تم انشاء وزارة خاصة بالعمل والضمان الاجتماعي، مهيكل على المستوى المركزي في شكل مديريات مركزية بجانب مديريات متخصصة لامركزية تهدف من خلال التسيير اللامركزي إلى تنفيذ سياسة القطاع على المستوى المحلي³، والتي تتمثل أساسا في:

أولا: على المستوى المركزي:

1. وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي:

يتولى وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي في إطار السياسة العامة للحكومة وبرنامج عملها، إعداد عناصر السياسة الوطنية في مجال العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ويتابع ويراقب تنفيذها وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها.⁴

¹ عائشة بودربالة، مرجع سابق، ص 105.

² عزيزة ضميري، مرجع سابق، ص 102.

³ عبد الله قادية، الإطار القانوني الخاص لدعم التشغيل في الجزائر، (الجزائر: منشورات الدار الجزائرية، طبعة 2016)، ص 20.

⁴ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي 08-125 المؤرخ في 15 أفريل 2008، يتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 22 الصادر في 30 أفريل 2008، ص 12، 13.

2. المديرية العامة للتشغيل والإدماج:

هي إحدى الهيئات المهيكلة على المستوى المركزي، ولها صلاحيات في مجال تنظيم التشغيل، حيث تقوم بما يلي:

- اقتراح العناصر التي تدخل في إطار السياسة الوطنية للتشغيل.
- القيام بكل الدراسات الاستشرافية في ميدان التشغيل.
- ضمان التنسيق والتنشيط بين جميع هيئات التشغيل.
- دراسة البرامج النوعية للتشغيل بالتشاور مع القطاعات المعنية والجماعات المحلية ومتابعة تنفيذها.

هذا بالإضافة إلى عدة مديريات أخرى متواجدة على المستوى المركزي وتعمل بالتنسيق مع المديريات الفرعية على تنظيم وتطبيق سياسة التشغيل نذكر منها: المديرية الفرعية لبرامج ترقية التشغيل والإدماج، المديرية الفرعية للتنسيق والشراكة، مديرية ضبط التشغيل، المديرية الفرعية للدراسات وضبط سوق العمل، المديرية الفرعية للتأهيلات وتنقل اليد العاملة.

ثانياً: على المستوى المحلي

1. مديرية التشغيل بالولاية:

باعتبارها ممثل وزارة التشغيل على المستوى المحلي وهي موجودة في كل ولاية من ولايات الوطن، وتشكل هذه المديرية من مصالح مهيكلة في مكاتب، وتقوم مديرية التشغيل في الولاية بتطوير جميع التدابير الرامية إلى تشجيع آليات التشغيل وترقيتها وبعثها ووضعها حيز التنفيذ.

2. الوكالة الوطنية للتشغيل:

الوكالة الوطنية للتشغيل هي أقدم هيئة من حيث النشأة، أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-292 المؤرخ في 8 ديسمبر 1990 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة، وهي امتداد للمكتب الوطني لليد العاملة الذي تم تنظيمه بموجب الأمر رقم 42-71، وتعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل بمثابة مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي¹ وتضم تحت وصايتها وكالات جهوية ووكالات محلية تمارس نفس المهام على المستويين الجهوي أو المحلي.

¹ عبدالله قادية، مرجع سابق، ص 74.

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومكافحة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

تمارس الوكالة الوطنية للتشغيل العديد المهام في مجال ترقية التشغيل ومكافحة البطالة على المستوى المحلي، حسب ما نص عليه المرسوم التنفيذي رقم 77-06 والذي حدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيورها.

لكن ما يمكن قوله في هذا الاطار أنه رغم الأدوار الرئيسية الموكلة للجهاز الإداري لتنفيذ سياسة التشغيل والسهر على تطبيق القوانين والتعليمات الصادرة عن الجهات الرسمية، إلا أن الممارسة الحقيقية تفتقر لعنصر الرقابة والتقييم لأداء هذا الأخير الأمر الذي أدى إلى وجود مفارقات في تطبيقه للقوانين والتشريعات ما نتج عنه عجز في تحقيق جملة الأهداف المرجوة.

ثانيا: الفواعل غير الرسمية المتخصصة في صنع وتنفيذ سياسة التشغيل

بعدما تطرقنا إلى المؤسسات الرسمية الفاعلة في إعداد السياسة التشغيلية، والتعرف على دورها المحوري في صنع وتنفيذ السياسة العامة وسياسة التشغيل تحديدا، نقول أن عملية صنع سياسة التشغيل وتطبيقها على أرض الواقع ليست من اختصاص السلطات الرسمية فقط، بل تعمل إلى جانبها فواعل أخرى غير رسمية تساعد هذه الأخيرة في عملها بصفته الشخصية وليست الرسمية، بمعنى ليس انطلاقا من السلطات والصلاحيات الدستورية التي يتمتعون بها ويمتلكونها بل من خلال ما يمارسونه من ضغوطات وتأثيرات على صناع السياسة الرسميون بناء على ما يملكونه من قوة وقدرة على توجيه قرارات هؤلاء الصناع، ومن خلال ما يلي سوف نحاول توضيح دورها وتدخلها في هذه العملية.

1. دور المجتمع المدني في التشغيل:

يعتبر المجتمع المدني من الركائز الأساسية لتحقيق التقدم والازدهار وتفعيل التنمية البشرية الحقيقية كونه يتخذ طابعا اجتماعيا مدنيا مستقلا عن الدولة والحكومة.

وفي هذا الإطار فإن منظمات المجتمع المدني تساعد على خلق فرص عمل من خلال توطيد العلاقة بين الفرد والدولة وعبر قدرتها كأبنية مجتمعية على تعبئة أفضل لجهود الأفراد، كذلك فإن مؤسسات المجتمع المدني لها تأثير كبير بشكل خاص في التنمية الاقتصادية والسياسية والاجتماعية عندما تعمل بالتعاون مع قطاع الحكومة والقطاع الخاص، من خلال تبني البرامج والسياسات الاقتصادية التي تسعى للتقليل من حدة البطالة، كما أن اتحادات العمال والنقابات المهنية وجمعيات

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومحاربة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

رجال الأعمال، الجمعيات الصناعية، جماعات الاهتمام بالسياسات العامة، الصحافة والإعلام، كلها تؤدي دورا هاما في خلق الظروف الاجتماعية المساهمة في تنمية سوق العمل.¹

وللتأكيد على أهمية الدور الذي تؤديه تنظيمات المجتمع المدني في مجال التشغيل في الجزائر، فقد قامت العديد من تنظيمات المجتمع المدني بتنفيذ مشاريع وفق أسلوب تنمية المجتمع المحلي في مجالات متنوعة، والتي بدورها تؤدي إلى زيادة القدرة المحلية على مواجهة الاحتياجات والسيطرة على الموارد الضرورية لتحقيق التنمية المتواصلة، ومن بين المشاريع التي تساهم في خلق فرص عمل نذكر منها:

- إدماج القطاع غير الرسمي في الاقتصاد الوطني، والبدء في وضع تنظيمات وقواعد لتحسين الانتاجية في هذا القطاع ورفع مستوى السلع والخدمات من خلاله، وكذا تنظيم مسألة العمالة في هذا القطاع سواء داخل المناطق النائية أو خارجها.
- إقامة الشراكة اللازمة بين الدولة والمجالس المحلية المنتخبة والقطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني، وإقامة حوار متصل حول مشروعات تخفف من حدة الفقر والبطالة لأكثر السكان معاناة.
- كما تقوم العديد من تنظيمات المجتمع المدني بتنمية القدرات وذلك بتقديم أنشطة التدريب المهني باعتباره الشرط الضروري لاكتساب المهارات وبالتالي إمكانية الحصول على فرص عمل.²

وعليه فإن منظمات المجتمع المدني في الجزائر تؤدي مهام أساسية إلى جانب مؤسسات الدولة الرسمية في العمل على استيعاب الوافدين إلى سوق العمل والتقليل من حدة البطالة من خلال العمليات والأدوار التي تقوم بها، لكن ما يلاحظ في الواقع هو الغياب شبه التام لدور النقابات والاتحادات العمالية خصوصا في مجال المشاركة في رسم سياسة التشغيل وهذا بسبب تطويق الدولة للعمل النقابي من خلال إخضاعه لتوجهات الدولة ومصالح النظام، بدل منحه الحرية للدفاع عن حقوق العمال وترقية فرص العمل اللائق في مختلف المؤسسات.

¹ كريمة حاتي، " دور منظمات المجتمع المدني في دعم وتفعيل سياسات التشغيل بالجزائر"، مجلة آفاق علمية، م.13، ع.01 (2021)، ص 186-188.

² زين العابدين معو، مبروك ساحلي، " سياسات التشغيل في الجزائر وسبل حوكمتها"، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، ع.11 (جوان 2014)، ص 160، 161.

2. دور القطاع الخاص في التشغيل:

تجدد الإشارة إلى أن القطاع الخاص في الجزائر لم يأخذ مكانته في الاقتصاد الوطني إلا خلال فترة الثمانينات في خضم الأزمة البترولية التي تعرض لها في منتصف الثمانينات، ونظرا للتناقضات التي بدأت تظهر في القطاع العام بدأ النقاش حول ضرورة إدراج القطاع الخاص في استراتيجية التنمية والتشغيل وذلك من خلال فتح المجال أمامه للاستثمار في مختلف النشاطات، ومن هذا المنطلق استفاد القطاع الخاص من دعم الدولة له فتزايد دوره في التنمية وخلق فرص عمل.

ويتضح دور القطاع الخاص في مجال التشغيل من المقارنة لبعض التجارب الدولية الناجحة في تفعيل برامج التشغيل أن الأمر يتطلب العمل وبذل الجهود على المستويات الثلاثة الآتي ذكرها:¹ المستوى الأول: والمتعلق بإجراءات جانب العرض حيث تحتاج الجزائر إلى الارتقاء بنوعية ومستوى التعليم المهني والتدريب والتكوين، كإدراج مكونات من التعليم المهني ضمن التعليم العام والعمل على إشراك القطاع الخاص في تصميم المناهج وكذا المساهمة في تمويل برامج التدريب المهني من أجل ضمان توفر مواصفات ومتطلبات العمل لدى طالبي العمل الجدد.

المستوى الثاني: والمتعلق بإجراءات جانب الطلب، إذ يتطلب الأمر إضفاء المزيد من المرونة على تشريعات سوق العمل كإدخال المرونة على سياسات تحديد الأجور، عمليات التسريح، تخفيض اجراءات وكلفة توظيف الملتحقين الجدد بسوق العمل، من خلال تقديم الحوافز الملائمة لمؤسسات القطاع الخاص وتوسيع برامج التشغيل لتشمل الشباب العاملين في القطاع غير المنظم.

المستوى الثالث: الذي يتعلق بإجراءات مراقبة البرامج وسير عمل الأسواق، فيشمل العمل على التقييم المستمر لتجنب التداخل في أهداف وأدوار المؤسسات المسؤولة على برامج التشغيل وتعزيز التنسيق فيما بينها وتحسين فعاليتها، وعليه فإن القطاع الخاص معني بأن يلعب دورا محوريا في الاستثمار والتشغيل من خلال:

- تأسيسه مكاتب التوظيف وخدمات البحث عن العمل، والتي أصبحت من أكثر الوسائل نجاحا في مساعدة الباحثين عن العمل للحصول على وظائف دائمة في القطاع الخاص.²

¹ كريمة حاتي، مرجع سابق، ص 184، 185.

² علي حمدي، "توجهات وملامح العقد العربي للشغيل وآليات تنفيذه 2010-2020"، المؤتمر الأول للتشغيل بالجزائر، 15-17 نوفمبر

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومحاربة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

- تغيير ذهنية القطاع الخاص وجعله معني باستثمار رأس المال وليس اقتناص الفرص، لكي يكون حضوره الاجتماعي إلى جانب حضوره الاقتصادي كشريك استراتيجي للدولة في بناء مجتمع متقدم.

ومنه يمكن القول أنه رغم ما يوفره القطاع الخاص من فرص للعمل ورغم الجهود المبذولة والدعم الذي تقدمه الدولة لهذا القطاع إلا أنه لا يزال صغيرا ومحدودا مقارنة بدوره في دول العالم ، وتعتبر نسبة التشغيل في القطاع العام مرتفعة إذا ما قورنت بنسبتها في القطاع الخاص ويرتبط الميل للعمل في القطاع العام في الجزائر بالمميزات التي يوفرها هذا الأخير من حيث ضمانات التشغيل المتعلقة بالأمن الوظيفي والحماية الاجتماعية، حيث لاتزال الوظائف الحكومية التي يوفرها القطاع العام ينظر إليها من قبل طالبي العمل على أنها أكثر أمانا كونها توفر الرواتب التقاعدية وتتيح بعض التسهيلات التي لا يجدونها في القطاع الخاص، يضاف إلى هذا ضعف النسيج الصناعي وهو ما نتج عنه توجه العديد من المؤسسات الخاصة نحو القطاع الخدماتي غير المنتج أو قطاع البناء والأشغال العمومية بالشكل الذي خلق محدودية واضحة في قدرة القطاع الخاص على استيعاب اليد العاملة.

1. دور القطاع غير الرسمي في التشغيل:

إن دراسة وتحليل سوق العمل في الجزائر يوضح دور القطاع غير الرسمي في توفير مناصب الشغل، بالإضافة إلى دور القطاع الرسمي سواء العام أو الخاص فقد لعب القطاع غير الرسمي دورا بارزا في خلق فرص العمل¹، ويمكن أن نجد هذا القطاع في المجالات التالية: الزراعة والغابات والصيد البحري، الصناعات التحويلية (كخياطة الملابس وإنتاج الألبان، تجارة الجملة والتجزئة والفنادق والمطاعم، النقل والمواصلات، البناء والتسيير... إلخ).

وقد أشارت العديد من الدراسات التي تناولت القطاع غير الرسمي في الجزائر إلى أن تنامي هذا الأخير يعود للأسباب التالية:

- عدم قدرة الدولة على تلبية كل حاجات المواطنين خاصة في ميدان الشغل بالنظر إلى النمو المتزايد للمجتمع وتعدد حاجيات أفرادهم، فالنمو الديمغرافي المتزايد وعدم قدرة أصحاب الأجور

¹ لخضر عبد الرزاق مولاي، شعيب بونوة، " دور القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية بالدول النامية -دراسة حالة الجزائر"، مجلة الباحث، ع.07(2009-2010) جامعة ورقلة، ص 197.

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومحاربة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

الضعيفة الذين يعملون في القطاع الرسمي على تلبية حاجاتهم يدفعهم إلى العمل في القطاع غير الرسمي من أجل الحصول على أجر إضافي.¹

- العولة وأثرها على نوعية الأنشطة الممارسة بالإضافة إلى نوعية التعاملات الاقتصادية خاصة في مجالات التبادل والاستثمارات ومدى قدرة المؤسسات على الصمود اتجاه هذه العملية، إذ نجد أن هناك مؤسسات ومن أجل مواكبة المنافسة الدولية تلجأ إلى البحث عن اليد العاملة الرخيصة ويتم توظيفها بطرق غير قانونية واستغلالها لأقصى درجة ممكنة.

- الضغط على طلب العمل في القطاع الرسمي ومحدوديته وبيروقراطيته وطول الاجراءات التي تتطلبها أنشطة هذا الأخير.²

مما سبق نجد أن موضوع التشغيل وإعداد سياسته هو من اختصاص السلطتين التشريعية والتنفيذية حسب ما جاء في الدستور وعلى هذا الأساس تشكل هذه الهيئات مصدرا مهما للمقترحات والمشروعات الأولية في معالجة مسألة التشغيل، بالإضافة إلى الجهاز الإداري الذي يكلف بدوره بمهمة تنفيذ السياسة العامة هذا ما جعله يحتل مركزا مهما وسط المؤسسات القائمة على إعداد السياسة العامة للتشغيل، لكن رغم الدور الذي تلعبه هذه المؤسسات الرسمية في عملية صنع السياسة التشغيلية في الجزائر إلا أنه لا يمكنها أن تعمل في معزل عن المؤسسات غير الرسمية كمنظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص وكذا القطاع غير الرسمي والتي تنامي دورها مؤخرا كفواعل هامة في العملية السياسية ومساهمتها في صنع السياسات العامة وحتى تنفيذها، فقد عملت هذه الأخيرة على خلق فرص عمل لم يستطع القطاع الحكومي توفيرها لاستيعاب الوافدين الجدد لسوق العمل والقضاء على البطالة المتزايدة.

¹ ملاك قارة، "إشكالية الاقتصاد غير الرسمي في الجزائر مع عرض ومقارنة تجارب: المكسيك، تونس والسنغال"، أطروحة دكتوراه (قسنطينة: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 2010/2009)، ص 38-40.

² علي بودلال، "القطاع غير الرسمي في سوق العمل الجزائري- دراسة تحليلية تقييمية للفترة 2000-2010"، مجلة بحوث اقتصادية عربية، ع.65(2014)، ص 12، 13.

المبحث الثاني: بطالة خريجي الجامعات في الجزائر "الأسباب والنتائج"

لقد واجهت الجزائر في السنوات الأخيرة مشكلة جديدة فيما يخص معدلات البطالة والتي تمثلت في إضافة نخبة المجتمع من خريجي الجامعات وحاملي الشهادات العليا إلى هذه الاحصائيات، فبعد أن كان الحاصل على شهادة جامعية مؤهلاً لقيادة المنظومة المعرفية وتطويرها فور تخرجه أصبح وضع هذه الفئة في الحاضر لا يختلف عن بقية فئات المجتمع العاطلة عن العمل، لذلك خصصنا هذا المبحث للتعرف على هذه الظاهرة والوقوف على أسباب انتشارها في الجزائر وصولاً إلى تداعياتها ونتائجها على الفرد والمجتمع .

المطلب الأول: مفهوم بطالة خريجي الجامعات في الجزائر وخصائصها

أصبحت مشكلة التشغيل والبطالة في الجزائر وما تحتويه من ضغوطات وصعوبات تعرقل الإدماج الوظيفي لحاملي الشهادات أكثر من أي وقت مضى، فبعدما كانت الشهادة الجامعية رأس مال بشري تحصن حاملها من شبح البطالة و تضمن له منصب عمل وزيادة في دخله الفردي، تغيرت الأوضاع لتصبح بطالة المتعلمين أشد من بطالة غير المتعلمين.

1. مفهوم بطالة خريجي الجامعات:

يمكن تعريف بطالة خريجي الجامعات على النحو التالي:

"بطالة الجامعيين تعني وجود أعداد كبيرة ممن يحملون شهادات من التعليم الجامعي ولا يجدون وظائف لهم أو مجالات عمل تستوعبهم".

"كما تتمثل بطالة المتعلمين طبقاً لاتفاقية العمل الدولية رقم 138 لسنة 1973:" في مجموع الأفراد فوق سن الخمسة عشر والذين لا يعملون سواء كان هذا العمل بأجر أو بدون أجر- لدى الأسرة مثلاً- أو لحسابهم الخاص، ويكون هؤلاء الأفراد قادرين على العمل وراغبين فيه وفي حالة بحث مستمر فعلي عنه بشرط حصولهم على شهادة متوسطة أو فوق متوسطة أو شهادة جامعية"¹.

¹ حمزة علمي، مرجع سابق، ص 94.

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومحاربة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

وهناك من عرفهم بأنهم: " فئة من فئات البطالين الذين تحصلوا على شهادات جامعية ثم وجدوا أنفسهم في حالة عدم العمل لأسباب خارجة عن إرادتهم، كما أنهم صرحوا بأنهم يبحثون عن عمل بمختلف الوسائل والإمكانيات المتوفرة"¹.

وعلى ضوء ما سبق يمكن تعريف بطالة خريجي الجامعات:

بأنها حالة من عدم توافر عمل لحاملي الشهادات الجامعية، والذين يمتلكون صفة القدرة والرغبة ويسعون للحصول على عمل من خلال التسجيل في وكالات التشغيل أو من خلال آليات أخرى، ولكن لم تتح لهم الفرصة في الحصول على منصب شغل يتوافق مع مؤهلاتهم وقدراتهم وشهاداتهم الجامعية، وذلك نتيجة الخلل بين مخرجات التعليم العالي والاحتياجات الفعلية لسوق العمل من هذه المخرجات.

2. خصائص بطالة خريجي الجامعات في الجزائر:

لبطالة خريجي الجامعات في الجزائر مجموعة من الخصائص تتمثل فيما يلي:

1. التزايد المستمر في نسب بطالة الجامعيين:

إن بطالة الجامعيين أخذت في التزايد من سنة لأخرى.²

2. أن هذا النوع من البطالة يمس النخبة المتعلمة في المجتمع: السمة الأساسية في النوع، هي أن الفئة التي تمسها البطالة تتفرد عن باقي أنواع البطالين بكونها متخرجة من معاهد ومدارس وجامعات تابعة لقطاع التعليم العالي، وبالتالي هي تمس الطبقة المتعلمة في المجتمع.

3. ضعف المواءمة بين قطاعي التعليم العالي والتشغيل:

فالجامعات الجزائرية لاتزال مستمرة في تكديس الإطارات دون معرفة الاحتياجات الحقيقية والتخصصات الدقيقة المطلوبة في سوق العمل لدى القطاعين العام والخاص، وهكذا لا يجد خريجي الجامعات من هم في حاجة لتخصصهم ويجدون صعوبة في الحصول على مناصب عمل، لأن حجم الطلب عليهم قليل ومعايير توظيفهم في المسابقات المختلفة صعبة وغير متوفرة في أكثرهم.

¹ أمال باشي، الهوية الاجتماعية وتصور المكانة الاجتماعية لدى البطالين الجامعيين دراسة ميدانية على عينة من البطالين الجامعيين لمدة طويلة بمدينة تقرت ولاية ورقلة، رسالة ماجستير(جامعة الجزائر2: كلية العلوم الانسانية والاجتماعية،2014/2015)، ص79.

² قنيدرة سمية، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة، دراسة ميدانية بولاية قسنطينة، رسالة ماجستير(جامعة منتوري قسنطينة: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير،2009/2010)، ص39.

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومكافحة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

4. عدم التكافؤ بين خريجي التخصصات المختلفة:

فالتوجه الحالي للبلاد هو انفتاح اقتصادي ودخول الشركات الاقتصادية الأجنبية إلى الجزائر مما يستدعي التركيز على التخصصات العلمية والاقتصادية الجديدة، غير أن ما يحصل في الجزائر هو أنها مازالت تنتج المتخرجين في العلوم الاجتماعية والانسانية بغزارة، فبطالة الجامعيين إذن تظهر بشكل متفاوت بين الخريجين نظرا لطبيعة التخصصات المدروسة.

5. تمركز عمل الجامعيين بالقطاع غير الرسمي:

حيث تتوجه أعداد كبيرة من الشباب الجامعي البطال إلى القطاع غير الرسمي بعد أن فشلوا في العثور على فرص عمل أفضل، في ظل نمو اقتصادي بطيء لا يستوعب الشباب الجدد من مخرجات التعليم العالي.

6. تفضيل الأقدمية على الشهادة:

حيث يدل ارتفاع معدل البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية على أن سياسات التنمية الوطنية والنمو الاقتصادي تتحيز لغير المتعلمين والذين لهم أقدمية وخبرة في الميدان العملي، حيث تعتمد في بعض الأحيان على إعادة التدريب والتأهيل لهؤلاء بدلا من إيجاد حل لبطالة الجامعيين.

المطلب الثاني: أسباب بطالة خريجي الجامعات في الجزائر

إن بطالة الخريجين من حاملي الشهادات العليا في الجزائر، في تزايد مستمر سنة بعد سنة، ولاشك أن هناك العديد من الأسباب التي ساهمت في تفاقم هذه المشكلة بين أوساط الخريجين ومن هذه الأسباب ما يلي:

أسباب متعلقة بطبيعة التعليم العالي:

السياسات التعليمية المطبقة في الجزائر قاصرة عن تلبية احتياجات سوق العمل، ويظهر ذلك جليا في نقص المهارات، والزيادات غير العادية التي تدفع بها الجامعات والمعاهد والمدارس العليا سنويا من الخريجين دون أن يقابل ذلك طلبا حقيقيا في سوق الشغل، ويرجع ذلك إلى عدة أسباب منها:

1. التوسع السريع وغير المخطط في مؤسسات التعليم العالي.

2. انخفاض درجة المواءمة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل من

ناحية الكم والكيف، وضعف التنسيق بين قطاع التعليم العالي والقطاعات الحكومية

المختلفة.

3. ضعف برامج التوجيه والارشاد الأكاديمي والمهني في التعليم العالي.

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومحاربة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

4. عدم الاعتماد على أسس ومعايير موضوعية تأخذ بعين الاعتبار احتياجات سوق العمل أثناء فتح التخصصات وتوزيع الطلبة عليها، إذ غالبا ما يتم ذلك خلافا لمؤهلاتهم وخلافا لاحتياجات سوق العمل وخطط التنمية المحلية، إضافة إلى الاعتماد على أساليب تقليدية في التدريس والتقييم، الأمر الذي يؤدي إلى الفشل والتأخر الدراسي وتخرج مخرجات بكفاءات ضعيفة غير مطلوبة في سوق الشغل.

5. مضمون التعليم في الجامعات الجزائرية يتسم بالجمود والتصلب والشكلية وعدم التجديد، فطبيعة المناهج وأساليب التدريس المتبعة تتسم بالتقليدية والتقليد، فهي لا تقدم تعليما يساعد على تنمية مهارات التفكير والإبداع، بل تزود المتعلمين بكم هائل من المعارف النظرية والتي غالبا لا يحتاجونها في ميدان العمل.

6. افتقار البرامج التعليمية في أغلب الجامعات الجزائرية للجانب التطبيقي والعملي، بسبب ضعف علاقات التنسيق بينها وبين المؤسسات التدريبية والتكوينية والمهنية، الأمر الذي يحول دون اكتساب الطالب لخبرة مهنية أولية تخول له الاندماج بسهولة في الحياة المهنية بعد التخرج.

7. غياب استراتيجية واضحة وفعالة تقوم بإيجاد التناسب بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل.¹

2. أسباب متعلقة بظروف وطبيعة العمل المحلي:

وهي الأسباب التي تتعلق بطبيعة سوق العمل، واستراتيجيات التوظيف لدى المؤسسات الاقتصادية والإدارات العمومية والخاصة، ومن أهم هذه الأسباب ما يلي:

1. عدم توازن آليات العرض والطلب على اليد العاملة المؤهلة.
2. المهارات المتوفرة لدى الخريجين لا تتوافق مع طبيعة الأعمال التي تقدمها جهات التوظيف في القطاعين العام والخاص.

¹ سلمان بن قيلة، الطاهر بومدفع، مرجع سابق، ص 150 و151.

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومحاربة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

3. مستوى الاتصال بين الجامعات وجهات التوظيف ليست بالفعالية المطلوبة.¹
4. تراجع سياسة التعيين المباشر لحاملي الشهادات ابتداء من ثمانينات القرن الماضي، حيث كانت الدولة تتكفل بتعيينهم في القطاعات الحكومية والمؤسسات الاقتصادية العمومية ضمن سياسة اجتماعية متكاملة.
5. غياب المعلومات اللازمة في سوق الشغل عن الوظائف المتوفرة ومتطلبات شغلها، وافتقار خريجي الجامعات للآليات والتقنيات اللازمة للحصول على كافة المعلومات اللازمة عن سوق الشغل.²

3. أسباب متعلقة بالبيئة المحيطة بالخريجين حاملي الشهادات:

وهي الأسباب المتعلقة بالظروف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية المحيطة بخريجي الجامعات وقضية تشغيلهم وتوظيفهم نذكر منها:

1. هناك عوامل اقتصادية مثل بطئ معدلات النمو الاقتصادي في الجزائر، والاعتماد فقط على معدلات النمو بقطاع المحروقات.
2. ارتفاع معدلات النمو السكاني خاصة في فئة الشباب.
3. لزيادة المستمرة في الطلب الاجتماعي على التعليم العالي الجامعي وخاصة النظري منه.³
4. الاقتصاد الريعي أنتج منطقا ريعيا لدى المواطن الذي يرى أن الدولة هي المسؤولة عنه بصورة مطلقة وكاملة، وهي التي توفر له منصب عمل وبالتالي لا يسعى إلى القيام بمبادرة ذاتية أو جماعية يخلق من خلالها منصب عمل لنفسه.
5. محدودية حجم القطاع الخاص وعدم قدرته على توفير مناصب عمل كافية ومناسبة للباحثين عنها من حاملي الشهادات، وذلك بسبب القيود المفروضة وعدم توفر البيئة الملائمة إضافة إلى ارتفاع جاذبية الوظائف في القطاع العام مقارنة بالقطاع الخاص.⁴

¹ أنيس بن شتاج، "واقع سوق العمل في الجزائر خريجي الجامعات والمعاهد ومراكز التكوين المهني"، ورقة بحثية في مقياس العمل في الجزائر (جامعة 8 ماي 1945 قالمة: كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، 2022-2023)، ص31.

² سلمان بن قبيلة والطاهر بومدفع، مرجع سابق، ص152.

³ مداني بن شهرة، "التنمية المحلية بين واقع حاملي الشهادات العليا وسوق العمل"، الملتقى الوطني، سياسة التشغيل ودورها في التنمية المحلية، جامعة محمد خيضر بسكرة: كلية العلوم السياسة: يومي 13 و14 أبريل 2011، ص110-111.

⁴ بن قبيلة، بومدفع، مرجع سابق، ص152.

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومكافحة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

وعليه يمكن القول أن العوامل المؤدية لبطالة خريجي الجامعات بصفة عامة تظهر حالة من الاختلال الوظيفي ووجود الكثير من المعوقات الوظيفية التي أصابت الانساق المختلفة وقللت من تكيفها وتوافقها، إضافة إلى غياب التنسيق والترابط بين النسق التربوي والنسق التعليمي والنسق الاقتصادي، حيث أن نظام عمل هذه الانساق يظهرها كأنها مفككة وتعمل بمعزل عن بعضها البعض.

المطلب الثالث: تداعيات ونتائج بطالة خريجي الجامعات في الجزائر

بالإضافة إلى النتائج المترتبة عن البطالة بصفة عامة فإنها تنتج عن بطالة خريجي الجامعات في الجزائر آثار ونتائج سلبية، والتي تعد من أخطر الآثار حسب اعتراف الكتاب الاقتصاديين والباحثين الاجتماعيين وحتى أصحاب السلطة والقرار، ومن هذه النتائج ما يلي:

1. التسرب المدرسي في سن مبكرة عند ملاحظة أن معظم حاملي الشهادات الجامعية بطالين مما يتسبب في انتشار الجهل.¹
2. اللجوء إلى استيراد اليد العاملة المؤهلة تأهيلا عاليا من الخارج لمواكبة التغيرات التكنولوجية بسبب ضعف تكوين الجامعيين.
3. زيادة عدد الأيدي العاملة أو المتخصصة في مجال ما ونقصها في مجال آخر، وهو ما يؤدي إلى اختلال ميزان قوة العمل ومن ثم تأثيره في السياسة التنموية.
4. يعد الانفاق على تعليم هؤلاء الخريجين استثمارا رأسماليا، سواء كان هذا الانفاق من قبل العائلة أو الدولة، ومن المفروض أن يعود بالنفع بعد تخرجهم وحصولهم على الشهادة إلى كلا الطرفين،² وبالتالي فإن عدم استثمار مؤهلاتهم العلمية يعني هدرا لأموال وموارد المجتمع.
6. تكثيف الهجرة وهروب الأدمغة: فطموح أي طالب جامعي بعد تخرجه هو الحصول على منصب عمل لائق له في بلده، فإذا لم يجد هذا الخريج ما يرغب فيه في بلده يضطر حتما إلى البحث عن هذا العمل في مكان آخر، هذا ما يحدث في الجزائر هجرة كثيفة لحاملي الشهادات نحو الخارج خصوصنا إذا علموا أن الأجر الذي يتحصل عليه صاحب الشهادة الجامعية في بلده ضعيف جدا مقارنة بالفئات الأخرى.³

¹ نجاح عمار بهاليل، مرجع سابق، ص 61.

² زكريا جرفي، سارة بوجمعة، مرجع سابق، ص 60.

³ عبد العزيز بوودن، مريم منوس، "بطالة خريجي الجامعات: أسبابها، آثارها وأساليب لمعالجتها"، مجلة الباحث الاجتماعي، ع.13 (2017)، ص 455.

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومحاربة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

7. من الممكن أيضا أن تضعف روح المواطنة لدى البعض من هؤلاء الخريجين البطالين وهو ما يلاحظ فعلا في أغلب الانتخابات الوطنية، من عزوف الشباب الجامعي البطال على وجه الخصوص عن الانتخاب واختيار ممثليه في مختلف المجالس، على اعتبار أن انتخابهم لن يوفر لهم عملا دائما ولا يلبي احتياجاتهم.¹

هذه بعض النتائج المترتبة عن بطالة خريجي الجامعات في الجزائر وليس جميعها لأن القائمة تبقى مفتوحة، والخلاصة أننا أمام مشكلة اجتماعية واقتصادية جديرة بالاهتمام والمتابعة تتطلب بذل جهود مضاعفة ومتكاملة من قبل جميع الفاعلين من حكومة وتعليم عالي ومنظمات المجتمع المختلفة، وفي مختلف الميادين.

¹ أسماء بلعربي، مرجع سابق، ص 80.

المبحث الثالث: أجهزة وبرامج التشغيل المستحدثة في الجزائر وأثرها على البطالة وبطالة خريجي الجامعات

إن الجزائر كغيرها من الدول وضعت مشروع سياسة مواجهة البطالة واستحداث مناصب شغل للعاطلين عن العمل فتم إنشاء أجهزة وبرامج خاصة لاستيعاب العمالة الزائدة في سوق العمل، وتعد هذه المؤسسات التي وضعتها الدولة الجزائرية بمثابة الوسيط بين طالب الشغل وعارضه، إذ تحاول تحقيق التوازن المنشود في سوق العمل بين قطبيه (العارضين والطلابين) من خلال إيصال طلبات الشباب وربطها بمتطلبات السوق واحتياجات المؤسسات، ومن بينها المؤسسات العمومية والهيئات المساعدة لها والوكالات الخاصة.

المطلب الأول: آليات معالجة البطالة: هيئات وبرامج التشغيل الموجهة لكل الفئات

ترتكز سياسة التشغيل في الجزائر على جملة من الأجهزة والبرامج التي أنشئت بغرض إدماج البطالين في سوق العمل، من خلال نشاط منظم للشخص العاطل عن العمل يكسبه وضعا اجتماعيا تحت مظلة هذه الأجهزة والبرامج التي من شأنها تشجيع الأشخاص البطالين وتوفير مناصب شغل، وقد تنوعت هذه البرامج والصيغ تبعا لاحتياجات سوق العمل من جهة وطبيعة المجتمع من جهة أخرى، وفيما يلي عرض لأهم هذه الآليات الداعمة لعملية التشغيل في الجزائر.

1. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ):

هي هيئة ذات طابع خاص أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-226 المؤرخ في 08 ديسمبر 1996 المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها¹، وتسعى إلى تشغيل كل الصيغ والمبادرات المؤدية لإنعاش قطاع تشغيل الشباب، وقد شكل جهاز دعم تشغيل الشباب أحد الحلول الملائمة ضمن سلسلة الإجراءات التي اتخذتها الدولة لعلاج مشكلة البطالة، ومن الأهداف الأساسية لهذا الجهاز:²

- تشجيع خلق النشاطات من طرف الشباب أصحاب المبادرات.

¹ المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع التقرير التمهيدي حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الأول من سنة 2004، الدورة العادية الخامسة والعشرون، ديسمبر 2004، ص117.

² رشيدة كرمبيط، فاطمة يحيوي، "الحماية الاجتماعية والتشغيل: حالة الجزائر"، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، م.01، ع.09 (السداسي الأول 2021)، ص125.

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومحاربة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

- تشجيع كل الأشكال والمبادرات الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لا سيما من خلال برامج التكوين والتشغيل والتوظيف الأولي.
 - تقديم الدعم والاستشارة لأصحاب المبادرات لإنشاء مؤسسات مصغرة في مختلف مراحل المشروع.
- وفيما يلي عرض لأهم المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب حسب قطاع النشاط في سنة 2018:

الجدول رقم(02): المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب حسب القطاع سنة 2018

قطاع النشاط	المشاريع الممولة	النسبة %	مناصب الشغل
الزراعة	55232	14.76	130155
الحرف	42772	11.43	125799
البناء والأشغال العمومية	33144	8.85	96532
الهيدروليك	545	0.15	2021
الصناعة	25586	6.84	74081
الصيانة	9699	2.59	22367
الصيد	1131	0.30	5549
أعمال حرة	10323	2.76	23230
الخدمات	106992	28.58	248915
النقل المبرد	13385	3.58	24132
نقل البضائع	56530	15.10	96237
نقل المسافرين	18986	5.07	43681
المجموع	374325	100	892699

المصدر: وزارة الصناعة والمناجم 2018، المشاريع الممولة حسب القطاع، ص28.

من خلال معطيات الجدول، نلاحظ أن أكبر نسبة من التمويل منحتها الوكالة لصالح قطاع الخدمات بنسبة 28.58%، يليها مباشرة قطاع نشاط نقل البضائع بنسبة 15.10%، وبعدها القطاع الزراعي بنسبة 14.76% ومن ثم قطاع الحرف بنسبة 11.43% وقطاع البناء والأشغال العمومية بنسبة 8.85% ثم يليها باقي القطاعات بنسب أقل كل من قطاع نشاط الصناعة، نقل المسافرين، النقل المبرد، الصيد وأخيرا قطاع الهيدروليك بنسبة 0.15%.

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومكافحة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

ونلاحظ من الجدول كذلك أن هذه المشاريع الممولة قد قللت من حدة البطالة وفتحت عددا هائلا من مناصب الشغل قدر 892699 منصب عمل بحيث أكبر حصة من المناصب كانت لصالح قطاع الخدمات ب248915 منصب عمل، ثم تليها القطاعات الأخرى بعدد مناصب متفاوتة.

2.الصندوق الوطني للتأمين على البطالة(CNAC)

يعتبر الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، مؤسسة عمومية تعمل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، أنشأ بمقتضى المرسوم التشريعي رقم 94-11، والمكلف بتقديم التعويضات للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية والمنصوص عليها في نظام التأمين عن البطالة، إضافة إلى مساعدتهم من أجل الاندماج في الحياة المهنية.¹

وقد حدد المشرع الجزائري السن اللازمة للاستفادة من الدعم المقدم من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، الذي كان في السابق ما بين 35 إلى 50 سنة²، بعدها أصبح ما بين 30 إلى 50 سنة³.

ومن مهام الصندوق الوطني للتأمين على البطالة:

1. ترقية التشغيل: من خلال تطوير إحداه أعمال لفائدة البطالين.
2. دفع تعويض التأمين: والذي أحدث بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994 والذي نص على قيام الصندوق بدفع تعويضات مالية لفائدة العمال المسرحين سواء من القطاع العام أو الخاص.
3. إجراء البحث عن الشغل: وقد طبق هذا الاجراء منذ سنة 1998، ويهدف إلى التكفل بالمشاكل المهنية للبطالين والاستماع إلى انشغالاتهم المهنية.

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994، الذي يحدد التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، الجريدة الرسمية، العدد 34 الصادر في جوان 1994، ص12.

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم الرئاسي 03-514، المؤرخ في 30 ديسمبر 2003، المادة الأولى، المتعلق بدعم النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 35 و50 سنة، الجريدة الرسمية، العدد 84 الصادر في 31 ديسمبر 2003، ص7.

³ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم الرئاسي 10-156، المؤرخ في 20 جوان 2010 المعدل والمتمم للمرسوم 03-514 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003، المتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 35 و50 سنة، الجريدة الرسمية، العدد 39 الصادر في 23 جوان 2010، ص8.

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومحاربة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

4. إجراء دعم العمل الحر: وذلك بتسهيل الحصول على المشاريع وتوفير المستشارين والخبراء والمختصين بتقديم الدعم والاستشارة.

3.الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر(ANGEM)

يعتبر القرض المصغر من الوسائل التي تشجع روح المقاوالتية وتدعم المبادرة الفردية، حيث يمنح هذا القرض من طرف الصندوق الوطني للقرض المصغر لفئات المواطنين بدون دخل وذوي الدخل الضعيف وغير المستقر من أجل اقتناء العتاد أو الأجهزة اللازمة أو المواد الأولية للقيام بمشروع¹، وتم استحداث هذه الوكالة سنة 2004، وتقوم بالإشراف على صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة التي تقدمها البنوك والمؤسسات المالية للمستفيدين ومن أهم وظائفها نذكر:²

- تقديم القروض دون فائدة والاستشارات للمستفيدين من مساعدة الصندوق الوطني لدعم القرض المصغر.
- إقامة العلاقات مع البنوك والمؤسسات المالية وتوطيدها لتوفير التمويل اللازم للمشاريع الاستثمارية.

وعلى إثر المعلومات السابقة يمكن عرض احصائيات للقروض الممنوحة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر خلال سنة 2022:

الجدول رقم(03): توزيع القروض الممنوحة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر حسب قطاع النشاط إلى غاية 30 نوفمبر 2022

قطاع النشاط	العدد	النسبة المئوية
الفلاحة	130680	13.52
الصناعة الصغيرة	381400	39.47
البناء والأشغال العمومية	86111	8.91
الخدمات	191076	19.78
الصناعة التقليدية	170174	17.61
تجارة	5795	0.60

¹ حليلة خراز، " آليات الدعم والمرافقة للمقا ولأتية في الجزائر"، مجلة قانون العمل والتشغيل، م.04، ع.02 (ديسمبر 2019)، ص206.

² طارق خاطر، اسمهان خاطر، " استراتيجية تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كآلية لدعم التنمية المحلية وتفعيل سياسة التشغيل"، مجلة الاقتصاد الصناعي(خزارتك) ، م.11، ع.02 (2021)، ص327.

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومكافحة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

0.10	998	الصيد البحري
100.00	966234	المجموع

المصدر: وزارة اقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة والمؤسسات الصغيرة، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، القروض الممنوحة حسب قطاع النشاط. 2022.

من خلال الجدول يتضح تمويل 966234 مشروع موزعة على مختلف القطاعات وعلى رأسهم قطاع الصناعات الصغيرة بنسبة 39.47% وقطاع الخدمات بنسبة 19.78% ومن ثم قطاع الصناعات التقليدية بنسبة 17.61%، أما القطاعات الأخرى فهي بنسب متفاوتة وهذا راجع لنوعية الطلبات وصيغة القروض الممنوحة، وهذا الاجراء ساهم بشكل كبير في خلق مناصب جديدة للمستثمرين الجدد القادمين إلى سوق العمل لأول مرة وفتح المجال لتوظيف الفئات الأخرى العاطلة عن العمل.

4-الوكالة الوطنية للتشغيل(ANEM):

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل أقدم هيئة من حيث النشأة، ويعود تاريخ إنشائها إلى عام 1990¹، وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتعمل تحت الوصاية المباشرة للوزير المكلف بالتشغيل، تتمثل مهمتها الأساسية في تنظيم سوق العمل والتقريب بين أصحاب العمل (مؤسسات عمومية وخاصة) وطالبي العمل من أجل تحقيق هدف رئيسي ألا وهو الوصول إلى التوازن في سوق العمل، وتنتشر هذه الوكالة بفروعها عبر الوطن²، ونظرا للدور المهم الذي تقوم به الوكالة الوطنية للتشغيل فقد عملت الدولة على تنفيذ برنامج لإصلاحها ابتداء من الثلاثي الرابع من سنة 2006 ليمتد إلى نهاية 2008، هدفه النهوض بها وجعلها آلية فعالة عند رسم السياسة الوطنية للتشغيل.

ومن أهم مهام الوكالة الوطنية للتشغيل ما يلي:

- استقبال طالبي الشغل ومساعدتهم على البحث عن منصب عمل يتماشى ومؤهلاتهم، وكذا الاتصال بمختلف الهيئات والسلطات المهتمة بعالم الشغل من أجل الوصول إلى المعلومة.

- المشاركة في الصندوق الخاص بمساعدة البطالين المستفيدين من منحة البطالة³.

- التنصيب ودراسة كيفية توسيعه وتطويره.

¹ عائشة إيدار، مرجع سابق، ص 289.

² عبد الحكيم مرابط، "سياسات التشغيل في الجزائر: المراحل والآليات"، مجلة طبينة، المركز الجامعي بركة: الجزائر، ص 211.

³ عائشة إيدار، مرجع سابق، ص 290.

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومكافحة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

- التكوين والتوجيه المهني.
- تقديم المعطيات والنتائج حول سوق العمل.¹
- وفيما يلي عرض للإحصائيات الخاصة بالتنصيب الذي قامت به الوكالة الوطنية للتشغيل سنة 2019 في بعض القطاعات.

الجدول رقم(04) التنصيب المسجل من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل حسب القطاعات في أوت 2019

النسبة%	المجموع	أجنبي خاص	وطني خاص	عام	القطاع
30	6095	352	4638	1105	الصناعة
25	5156	869	3556	731	البناء والأشغال العمومية
3	686	6	185	495	الزراعة
41	8376	106	6347	1923	الخدمات
100	20313	1333	14726	4254	المجموع

المصدر: وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، التنصيب المسجل في أوت 2019، ص3.

من خلال قراءة معطيات الجدول يتضح أن 41% من التنصيب خص قطاع الخدمات ثم تلاها قطاع الصناعة بنسبة تنصيب 30%، ومن ثم قطاع البناء والأشغال العمومية والري وقطاع الزراعة على التوالي بـ 25% و3%، وكما يتضح أيضا أن أعلى عدد من الأشخاص تم تنصيبهم بالقطاع الوطني الخاص يليه القطاع العام وأخيرا القطاع الأجنبي الخاص، وهذا ما يؤكد الدور الفعال الذي تلعبه المؤسسات الوطنية الخاصة بخصوص توفير مناصب الشغل وخلق فرص العمل.

5-الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار(ANDI):

تم استحداث هذه الوكالة كبديل لوكالة دعم ومتابعة الاستثمار(APSI)، أنشأت عام 2001 وتعمل على مرافقة وتشجيع المستثمرين سواء كانوا محليين أو أجنبيا على إنشاء استثمارات تقوم على ترقية الاقتصاد الوطني واستحداث مناصب الشغل²، وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي تعمل تحت وصاية الوزير المكلف بترقية الاستثمار، وتقدم

¹ عبد الله قادية، مرجع سابق، ص 77.

² عائشة بن النوي، "سياسة التشغيل في الجزائر: الآليات والبرامج"، مجلة مؤشر الدراسات الاستطلاعية، جامعة باتنة 01، م.01، ع.02 (ديسمبر 2020)، ص50.

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومحاربة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار للمستثمرين المحليين والأجانب جملة من الخدمات لتطوير الاستثمار وترقيته والنهوض به حيث تقوم ب:

- استقبال وتقديم الاستشارة والنصح للمستثمرين على مستوى هياكلها المركزية والجهوية.
- تسهر الوكالة على مرافقة وتوجيه وتقديم جميع التسهيلات للمستثمر من أجل القيام بالاستثمار المرغوب.¹
- تسيير صندوق دعم الاستثمار.
- ضمان ترقية الاستثمارات وتطويرها ومتابعتها.²

وقد مولت الوكالة عدة مشاريع استثمارية يمكن عرضها من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم(05): ملخص المشاريع الاستثمارية الممولة من طرف الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار

المصرحة سنة 2018 حسب قطاع النشاط

قطاع النشاط	عدد المشاريع	النسبة	مناصب الشغل	النسبة
الزراعة	226	4.94	9292	6.48
البناء	927	7.25	12300	8.58
الصناعة	2293	61.97	92211	64.34
الصحة	122	3.31	4601	3.21
النقل	3	0.10	132	0.09
السياحة	299	18.50	17407	12.15
الخدمات	255	3.93	7377	5.15
المجموع	4125	100	143320	100

المصدر: وزارة الصناعة والمناجم، 2019، ص.3.

من خلال الجدول يتضح أن الوكالة مولت 4125 مشروع بحيث نسبة 61.97% من تمويل المشاريع كانت لصالح القطاع الصناعي و18.50% لصالح القطاع السياحي ويلمها قطاع البناء بنسبة 7.25% من المشاريع زيادة على القطاعات الأخرى التي كانت بنسب مختلفة.

¹ خلود مرادسي، يزيد تفرات، ريمة بصري، "الاستثمار في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كدعامة في حوكمة سياسات التشغيل والتقليل من ظاهرة البطالة-حالة الجزائر-"، مجلة الحوكمة، المسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة، م.01، ع.02(2019)، ص.229.

² طارق خاطر، اسمهان خاطر، مرجع سابق، ص.326.

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومكافحة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

ويتضح من الجول كذلك أن تمويل هذه المشاريع مكن من فتح 143320 منصب شغل لصالح العديد من القطاعات المذكورة في الجدول أعلاه وينسب متفاوتة بحيث أن أعلى نسبة من المناصب كانت لصالح القطاع الصناعي بـ 64.34% ومنه نلاحظ أن تمويل المشاريع الاستثمارية في كل القطاعات وخاصة منهم القطاع الصناعي والسياحي قد أفرز نتائج ملحوظة بخصوص خلق مناصب شغل للتقليص من حدة البطالة في أوساط البطالين.

6- وكالة التنمية الاجتماعية (DAS):

أنشأت هذه الوكالة سنة 1996 ، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-232 المؤرخ في 29 جوان 1996 ، وهي مؤسسة عمومية تخضع في نشاطها إلى وزارة التضامن الوطني بعدما كانت تابعة للوزارة المكلفة بالتشغيل وهذا بموجب المرسوم الرئاسي رقم 08-09 المؤرخ في 27 جانفي 2008¹، وتمثل مهمتها الأساسية في مكافحة الفقر والبطالة والتهميش الاجتماعي، كما أوكلت لها مهمة تسيير ومتابعة عقود ما قبل التشغيل (CPE)، العمل المؤقت (ESIL) والأعمال ذات المنفعة العامة، كما تعمل على إدماج طالبي العمل وفقا لما يتوفر من مناصب عمل.²

تخضع عملية الحصول على القروض المصغرة لكيفية مبسطة، حيث يودع الملف لدى وكالة التنمية الاجتماعية التي تفصل فيه بمقتضى شهادة مطابقة بعدها يحول الملف مع الشهادة إلى البنك الذي يقع على عاتقه تسديد مبلغ القرض.

وتضم هذه الوكالة برنامجين:

- برنامج الدعم والمساعدة الاجتماعية: وهي تضم جهاز الشبكة الاجتماعية الذي يحتوي على المنحة الجزافية للتضامن (AFS)، وكذا التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العامة (LAIG).
- برنامج التشغيل والإدماج: وهو يشمل برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE)، برنامج مناصب الشغل المأجور ذات المبادرة المحلية (ESIL) وبرنامج أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP- HLMO)، حيث تشرف المديرية الولائية للتشغيل على تسيير هذه البرامج.³

¹ ياسمين لغواطي، مرجع سابق، ص 171.

² إيمان رمايدية، مريم عقابة، " سياسات التشغيل وعلاقتها بخريجي الجامعات في الجزائر دراسة ميدانية بولاية خنشلة"، مذكرة ماستر (جامعة العربي بن المهدي أم البواقي: معهد العلوم الاجتماعية والانسانية، 2014/2015)، ص 63.

³ فاطمة بوسالم، نضال يدروج، " سياسة التشغيل في الجزائر بين الأهداف المسطرة والنتائج المحققة"، مجلة البحوث والدراسات التجارية، ع.02 (سبتمبر 2017)، ص 13، 14.

7- برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية (ESIL):

برنامج تشغيل الشباب هو أول برنامج شرع في تطبيقه سنة 1989، وهو موجه لفئة الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19 و30 سنة، ويتعلق بمنح المستفيدين منه عملا مؤقتا لفترة بين 6 أشهر و12 شهرا بواسطة إنشاء مناصب شغل بمبادرة محلية¹ في ورشات ذات منفعة عامة، يسير هذا الجهاز بالتنسيق مع وكالات التنمية الاجتماعية (ADS) ومديريات النشاط الاجتماعي (DAS)، ويمول برنامج تشغيل الشباب من طرف الدولة عن طريق "صندوق مساعدة تشغيل الشباب"، الذي تم إنشائه خصيصا لذلك.²

8 - برنامج التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة (LAIG):

هو برنامج تم ارسائه ابتداء من سنة 1995، يستهدف الفئات الاجتماعية من معدومي الدخل، وهي عملية تشغيل ضمن الشبكة الاجتماعية في ورشات البلديات، تهدف إلى الاندماج الاجتماعي للمحرومين في سن العمل عن طريق منح مقابل المشاركة في أعمال ذات منفعة عامة، وتبلغ مدتها سنة واحدة قابلة للتجديد ويمكن أن تكون محدودة المدة وفقا للاحتياجات المحلية، ويتحصل منتسبوها على 3000 دج شهريا إضافة للضمان الاجتماعي الذي تتكفل به الدولة³، أما طريقة تشغيل هؤلاء الأشخاص فتتم وفق القوانين الخاصة بالتشغيل العادي، ولا يشكل هذا النوع من الشغل أو العمل علاقة عمل بل هو حل مؤقت وشكل من أشكال التضامن⁴، ولقد سمح هذا البرنامج بالتخفيف من حدة البطالة ولو بصفة ضئيلة.

9- برنامج الأشغال ذات المنفعة العامة للاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP- HIMO):

هو برنامج تشارك فيه عدة قطاعات، يرمي إلى خلق مناصب شغل مؤقت بصورة كثيفة وفي وقت سريع⁵، أنشأ هذا الجهاز سنة 1997، ويهدف إلى المعالجة الاقتصادية للبطالة في فئة الشباب

¹ فوزية بلعجال، "سياسة التشغيل في الجزائر وبرامج الإدماج المبني في الفترة ما بين 1987-2010"، مجلة قانون العمل والتشغيل، م.05، ع.01 (2021)، ص 313.

² سفيان فكاشة، "التشغيل في الجزائر والسياسات المنتجة للحد من البطالة"، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، جامعة البليدة، ع.05، ص 292.

³ حسيبة بن عمار، عبد النور موساوي، "سياسات التشغيل في الجزائر بين السياسات الخاملة والسياسات النشطة في الفترة 1999-2016"، مجلة دراسات اقتصادية، م.06، ع.01 (جوان 2019)، ص 190، 191.

⁴ سفيان فكاشة، مرجع سابق، ص 292.

⁵ ذهبية أوموسي، أمينة بوعلام، "التنسيق والعلاقة بين سياسات التشغيل في الجزائر ومنظومة تنمية الموارد البشرية في تحسين الخدمة العمومية"، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، جامعة البليدة، ع.05، ص 139.

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومحاربة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

والمساعدة الاجتماعية لفئات المجتمع المحرومة، ويعتبر عامل اليد العاملة أهم عامل ضمن هذا الجهاز لتمييزه بنشاطات لا تستدعي مستوى عال من التقنية ولا معدات ضخمة.

ويهدف هذا البرنامج إلى:

- إنشاء عدد كبير من مناصب الشغل المؤقتة من خلال تنظيم ورشات عمل تخص العناية بشبكات الطرقات والري والمحافظة على الغابات وغيرها.

- ترقية القطاع الخاص لا سيما من خلال العمل مع المؤسسات الصغيرة التابعة لها.¹

10- برنامج المساعدات لإنشاء وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

أصبح هذا الجهاز عمليا منذ السداسي الثاني من سنة 1997، ووضع خصيصا لفئة الشباب الراغبين في إنشاء مؤسسات ذات طابع إنتاجي أو خدماتي من أجل إيجاد مناصب شغل من جهة، ومساعدتهم على تحقيق مشاريع معتبرة ومنه القضاء على التهميش الاجتماعي من جهة أخرى، كما أن هذا الجهاز يتحمل جزء من العمال الذين تعرضوا للتسريح جراء عمليات تصفية المؤسسات العمومية الاقتصادية، حيث يترواح سن الشباب المستفيدين من هذا البرنامج من 19 إلى 35 سنة.²

وتتمثل أهداف هذا النوع من المؤسسات في:

- تعمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على خلق فرص عمل أكثر بتخصيص رؤوس أموال محدودة للاستثمار مقارنة بمتطلبات المشروعات الكبرى، فضلا عن انخفاض متطلباتها للبنية الأساسية مما يحد من التكاليف اللازمة لإقامتها وتشغيلها وبالتالي تخفيف العبء على الدولة في هذا المجال.
- تحقيق التنمية المحلية المتوازنة جغرافيا وتقليص التفاوت في توزيع الدخل والثروة بين الأرياف والمدن، وتساهم في خلق مجتمعات إنتاجية جديدة في المناطق النائية.
- ترقية روح المبادرة الفردية والجماعية باستخدام أنشطة اقتصادية سلعية أو خدمتية لم تكن موجودة من قبل.
- العمل على توفير مجال واسع للتجديد والابتكار والتطوير والقدرة على المنافسة.³

وعليه نقول أن الدولة الجزائرية فوضت صلاحيات التشغيل لعدة مؤسسات ووكالات وطنية ومحلية بفروع مختلفة، لمواجهة المشاكل التي يعاني منها سوق العمل وتوفير مناصب شغل وتحفيز

¹ عائشة بن النوي، مرجع سابق، ص 53.

² مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص 289.

³ طارق خاطر، اسمهان خاطر، مرجع سابق، ص 322، 323.

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومحاربة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

الاستثمار والمبادرات الفردية والجماعية للشباب بغية التخفيف من حدة البطالة، وقد ساهمت هذه الوكالات والبرامج التشغيلية المستحدثة في تحقيق عدد معتبر من المشاريع ووفرت بذلك نسب عالية من مناصب الشغل، ومنه فهي محاولة عقلانية في التقليل من نسبة البطالة وتوفير مناصب شغل للباحثين عنها.

المطلب الثاني: برامج تشغيل الشباب خريجي الجامعات

لقد سعت الدولة الجزائرية جاهدة، للقضاء على البطالة التي يعاني منها الشباب وخاصة خريجي الجامعات والذين يمثلون شريحة مهمة في المجتمع وفئة نشطة يمكن للدولة أن تعول عليها في إطار برامجها التنموية، وبذلك حاولت سياسة الدولة تسيير علاقات العمل وتكييفها مع الواقع الاجتماعي وحتى الاقتصادي وهذا للحد أو التقليل من هذه الأزمة ومن بين الآليات التي اتخذتها لتحقيق هذا المبتغى ما يلي:

1-برنامج عقود ما قبل التشغيل(CPE):

يعتبر من أهم البرامج المطبقة، موجه لإدماج الشباب البطالين المتحصلين على شهادات جامعية والتقنيين السامين خريجي مراكز التكوين المهني الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19 و35 سنة، والذين يدخلون سوق العمل لأول مرة، أنشأ هذا البرنامج في 1994 ووضع حيز التنفيذ بموجب المرسوم رقم 98-402 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998، ويهدف إلى زيادة العروض وتشجيع وتسهيل إدماج المتحصلين على شهادة علمية في سوق الشغل، من خلال الفرصة التي يمنحها إياهم عقد العمل قبل التشغيل في اكتساب تجربة تساعد على الإدماج النهائي لدى اصحاب العمل وهم كل الهيئات والمؤسسات العمومية الخاصة¹، يمول هذا البرنامج من قبل الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وتقوم مديرية التشغيل التي تمثل وكالة التنمية الاجتماعية بمهمة التسيير بموجب الاتفاقية المبرمة مع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب².

تحدد مدة عقد التشغيل في إطار هذا البرنامج بسنة واحدة، ويمكن تمديدها استثنائيا مرة واحدة لمدة ستة أشهر حيث ينخفض على إثرها الأجر، هذا ويتم تمويل عقود ما قبل التشغيل من طرف حساب الخزينة الخاصة.

¹ ابراهيم عمالو، سياسة التشغيل في الجزائر ودورها في تقليص البطالة، مذكرة ماستر(جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم : كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2017/2018)، ص71.

² أمال حنان لمن، مرجانة حيلة، "واقع خريجي الجامعة في سوق العمل الجزائري دراسة ميدانية خريجي الجامعة بولاية أدرار"، مذكرة ماستر(جامعة أحمد دراية أدرار: كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية، قسم العلوم الاجتماعية، 2020/2021)، ص41.

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومكافحة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

وحتى يكون المترشح مؤهلا للاستفادة من عقد ما قبل التشغيل فيجب عليه أن يتقدم للتسجيل لدى مكاتب الوكالات المحلية للتشغيل التي تقوم بإرسال قوائم المسجلين حسب الاختصاص إلى مديريات التشغيل، وفي هذا الإطار تقوم مديرية التشغيل بدور إعلامي وتوجيهي.¹

وتتمثل الأهداف التي يسعى هذا البرنامج إلى تحقيقها فيما يلي:

- التكفل بعروض العمل وتشجيعها.
- تشجيع إدماج الشباب حاملي الشهادات في سوق العمل ومعالجة مشكلة البطالة لديهم.
- تشجيع المستخدمين لتوظيف الجامعيين وتقديم امتيازات لهم في حال توظيفهم لهؤلاء الخريجين.²
- الرفع من إمكانيات الإدماج المهني الدائم بعد فترة ما قبل التشغيل.

وقد حقق هذا البرنامج نجاحا معتبرا سواء بالنسبة للشباب الجامعي أو أصحاب العمل حيث مكن من إعطاء نفس جديد لتشغيل المتحصلين على شهادات جامعية داخل المؤسسات والسماح لهم بخوض تجربة جديدة يقتحمون بها عالم الشغل وبالتالي التخلص من الإعاقة الناجمة عن وضعية الشباب الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة دون تجربة، لكن ما يعاب عليه هو ضعف قيمة التعويضات المالية، وتضاؤل فرص الإدماج بعد انتهاء مدة العقد هذا ما قلل من فعاليته وتقبله من طرف الشباب الجامعي المتخرج.

2- جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP):

يندرج هذا الجهاز ضمن مخطط العمل لترقية تشغيل الشباب ومكافحة البطالة، حيث منحت من خلاله الحكومة الأولوية للتكفل باحتياجات الإدماج المهني للشباب الذين يمثلون أزيد من 70% من مجموع السكان الباحثين عن العمل، وقد دخل حيز التنفيذ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008، عوضا عن الجهاز الأول المسمى عقود ما قبل التشغيل³، وتتولى الوكالة الوطنية للتشغيل مهمة تسييره بالتعاون مع المديريات الولائية للتشغيل، ويخضع للرقابة من قبل

¹ ابراهيم عمالو، مرجع سابق، 72.

² بوجمعة كوسة، سياسات التشغيل في الجزائر عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة دراسة ميدانية بمديرية التعمير والبناء لولاية سطيف، رسالة ماجستير (جامعة محمد خيدير بسكرة: كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، 2006/2007)، ص 215.

³ سمير قاسي، راضية مشري، "حاضر التشغيل عند الشباب خريجي الجامعات الجدد في سوق العمل الجزائري - مقارنة سوسولوجية"، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، م. 09، ع. 02 (السداسي الثاني 2021)، ص 96.

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومحاربة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

مديرية التشغيل، مفتشية العمل، المفتشية العامة للوزارة المكلفة بالتشغيل، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

ويرمي الجهاز إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين.
- تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لاسيما عبر برامج تكوين تشغيل وتوظيف.¹

- تسهيل فرصة الاستفادة من منصب عمل دائم للشباب طالبي العمل لأول مرة المسجلين لدى الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) بإدماجهم أكثر في القطاع الاقتصادي العمومي والخاص، ويتمثل الهدف المرجو منه أساسا في رفع نسبة التوظيف المستمر، ومن جهة أخرى يولي هذا البرنامج اهتمام خاص لحاملي الشهادات والذين هم بدون وظيفة.²

وتم توجيه الجهاز إلى ثلاث فئات من طالبي العمل المبتدئين:

- 1- عقود إدماج حاملي الشهادات (CID): موجهة للشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين.
- 2- عقود الإدماج المهني (CIP): موجهة للشباب خريجي التعليم الثانوي ومراكز التكوين المهني، أو الذين لديهم مؤهلات مهنية.

- 3- عقود التكوين / إدماج (CIF): موجهة للشباب طالبي الشغل بدون تكوين ولا تأهيل.

أما الجهات المستقبلة للمستفيدين من عقود المساعدة على الإدماج المهني فتمثلت في:³

- ينصب المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني لدى المؤسسات العمومية والخاصة، والادارات العمومية.
 - ينصب المستفيدون من عقود تكوين- إدماج إما في ورشات الأشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط وإما لدى الحرفيين المعلمين لمتابعة تكوين.
- إضافة إلى هذه العقود نجد أيضا:

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 126-08 المؤرخ في 19 أبريل 2008، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية، العدد 22 الصادر في 30 أبريل 2008، ص 19.

² عبد الحميد قومين، حمزة عايب، "سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر"، ملتقى حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، يومي 15 و 16 نوفمبر 2011، ص 08.

³ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي 126-08، المرجع نفسه، ص 20.

3. عقود العمل المدعمة (CTA):

وهي إجراء جديد يعتبر جزءا من جهاز المساعدة على الإدماج المهني مدعّم من طرف الدولة، وهو مخصص لتوظيف الشباب من طرف المستخدمين خاصة في القطاع الاقتصادي، مقابل تدابير دعم الدولة وهو يخص نفس الفئات الثلاث المذكورة سابقا في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني مع اختلاف في طبيعة العقود التي تبرمها كل فئة والجهة المطالبة بإبرام العقد، يتم التحول إلى هذا النوع من العقود بعد نهاية مدة عقد الإدماج المهني أو الولوج إليه مباشرة بطلب من المستخدم، حيث تتكفل الدولة بتسديد نسبة معينة من الأجر ويضيف المستخدم نسبة أخرى للمستفيدين من هذا العقد¹، وتدفع الدولة هذه المساهمة لمدة ثلاث سنوات بالنسبة لعقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني، وسنة واحدة بالنسبة لعقود تكوين - إدماج.

أما الهيئات المطالبة بتنفيذ هذا العقد فتتمثل في:²

- المؤسسات الاقتصادية والعامّة والخاصة بالنسبة لعقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني.
- ورشات الأشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية ومختلف القطاعات بما في ذلك قطاع الحرف تكلف بمهمة تنفيذ صيغة تكوين - إدماج السباب طالبي العمل بدون تأهيل.
- ومنه يمكن القول أن الدولة الجزائرية بذلت جهودا معتبرة لمواجهة بطالة خريجي الجامعات، بإنشاء العديد من البرامج والآليات التشغيلية، أبرزها جهاز المساعدة على الإدماج المهني وعقود ما قبل التشغيل والليذان يعدان من الأجهزة الأكثر توظيفاً لخريجي الجامعات منذ إنشائها، لكن كحل مؤقت باعتبار أن التوظيف في إطار هاته الأجهزة تكون لمدة محددة مما يجعلهم عرضة للبطالة مرة أخرى بعد انتهاء فترة عقودهم، كما لا تستطيع هاته الأجهزة مواكبة الكم الهائل من خريجي الجامعات كل عام، هذا سبب آخر في تفاقم وتزايد نسب البطالين في صفوف الجامعيين .

¹ سلمان بن قبيلة، الطاهر بومدفع، مرجع سابق، ص 153.

² عبد الله قادية، مرجع سابق، ص 65.

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومحاربة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

المطلب الثالث: آثار ونتائج برامج عقود ما قبل التشغيل والمساعدة على الإدماج المهني في تشغيل حاملي الشهادات الجامعية

أولاً: نتائج تنفيذ برنامج عقود ما قبل التشغيل على خريجي الجامعات لا ينكر أحد أن الدولة الجزائرية سعت جاهدة لإعطاء الأولوية لتشغيل الشباب خريجي الجامعات في إطار برامجها التنموية، ولما كانت برامج عقود ما قبل التشغيل ترجمة لسياسة التشغيل الموجهة لخريجي التعليم العالي فإنه لا بد أن يكون لها أثر من حيث تحقيق النسبة المطلوبة من التشغيل لهاته الفئة كهدف رئيسي لها، والجدول التالي يوضح نتائج التشغيل لهذه الفئة من الشباب في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل منذ أول سنة بعد تطبيقه إلى غاية سنة 2008 والتي تمثل نهاية صيغة هذا البرنامج ، وكذا المخصصات المالية المقدمة لتمويله:

الجدول رقم(06): يمثل تطور مناصب العمل المستحدثة بالنسبة لخريجي الجامعات والمخصصات المالية في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل خلال الفترة 1999-2008.

السنوات	مناصب العمل المستحدثة	الغلاف المالي دج
1999	14006	1.397.793.000.00
2000	11543	1.116.010.800.00
2001	6614	646.004.000.00
2002	4683	427.033.000.00
2003	4805	436.945.000.00
2004	52172	3.028.000.000.00
2005	48718	6.418.600.000.00
2006	41375	5.822.840.000.00
2007	62382	8.688.130.000.00
2008	55977	.8667.740.000.00

المصدر: عمرة مهديد، مرجع سابق، ص 206 .

من خلال النتائج المبينة في الجدول، تظهر أن نسبة مساهمة جهاز عقود ما قبل التشغيل في خلق مناصب شغل لحاملي الشهادات الجامعية تميزت بالاختلال والتباين، حيث نلاحظ أنه تم خلق 14006 منصب شغل بتكلفة إجمالية بلغت 1.397.793.000.0 دج خلال سنة 1999، لكنها انخفضت سنة 2000 إلى 11543، لتبلغ أدنى حد لها سنة 2002 بعدد مناصب قدر ب 4683 منصب شغل،

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومكافحة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

وبقيت بنفس الوتيرة في سنة 2003 لترتفع تدريجيا بداية من سنة 2004 إلى غاية 2007 حيث بلغ عدد المناصب المستحدثة سنة 2007 ب 62.382 منصب شغل، لتتخفف مرة أخرى في سنة 2008 إلى 55977 منصب عمل.

وما يمكن ملاحظته أيضا أن هناك تناسب بين المخصصات المالية وعدد مناصب العمل في إطار هذه العقود، حيث يرافق الزيادة في الانفاق والتمويل لهذا البرنامج زيادة في استحداث المناصب.

أما التراجع في مناصب الشغل ابتداء من سنة 2008، فيمكن إرجاعه إلى إطلاق الصيغة الجديدة لعقود ما قبل التشغيل الممثلة في جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات والمدرج ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني الذي أعطى نوعا من الحرية وبساطة الإجراءات للحصول على عقد عمل في هذا الإطار، ما جعل معظم طالبي العمل من خريجي الجامعات يتجهون إلى هذه الصيغة الجديدة من العقود.

ثانيا: نتائج تنفيذ برنامج المساعدة على الإدماج المهني على تشغيل خريجي الجامعات

يسعى جهاز المساعدة على الإدماج المهني إلى إقامة علاقة بين المستفيد والمؤسسة وذلك عن طريق التنسيبات التي تقوم بها الوكالة الوطنية للتشغيل للمستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني لدى مختلف المؤسسات والادارات التي يشتغلون فيها، والجدولين التاليين يوضحان ذلك:

الجدول رقم (07) التنسيبات في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني خلال الفترة 2008-2016:

المجموع		CFI		CIP		CID		
النسبة (%)	العدد	النسبة (%)	العدد	النسبة (%)	العدد	النسبة (%)	العدد	
8.16	164296	13.4	86573	4.63	29721	6.63	48002	2008
13.8	277618	17.42	112544	11.84	75973	12.31	89101	2009
13.58	273141	13.67	88336	13.26	85114	13.77	99691	2010
32.85	660810	25.5	164780	35.26	226284	37.28	269746	2011
12.03	241993	10.98	70989	14.85	95333	10.45	75 671	2012
6.91	138973	7.97	51486	6.84	43939	6.01	43548	2013
5.63	113417	5.58	36106	5.85	37566	5.49	39745	2014
4.72	95084	3.9	25247	4.88	31342	5.32	38495	2015

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومكافحة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

2.27	45826	1.53	9918	2.55	16377	2.69	19531	2016
100	2011158	100	645979	100	641649	100	723530	المجموع

المصدر: عائشة بودريالة، مرجع سابق، ص 181.

من خلال الجدول نلاحظ أن التوظيف في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني عرف منحنى تصاعدي منذ بداية العمل به 2008 إلى غاية 2011 حيث تضاعفت نسبة التوظيف بين معظم الفئات الثلاث، هذا الارتفاع يعني عجز الحكومات المتعاقبة على توفير مناصب شغل دائمة لهذه الفئات، لتعرف بعدها نسب التوظيف منحنى تنازلي بداية من سنة 2012 وإلى غاية 2016 عرف معدل التنصيب انخفاضا مقارنة بسنة 2011 بين كل الفئات، وهذا راجع إلى التغيرات التي شهدتها أسعار النفط في السوق العالمية والتي عرفت انخفاضا كبيرا وتطبيق الدولة لسياسة ترشيد النفقات، إضافة إلى غلق باب التنصيب في المؤسسات والادارات العمومية واقتصاره على القطاع الاقتصادي والقطاع الخاص فحسب، كل هذا أثر على مستوى عدد مناصب الشغل المستحدثة في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني، أما فيما يخص تشغيل حاملي الشهادات وفق عقود (CID) مقارنة بتشغيل الفئات الأخرى، فقد كانت النسب متفاوتة مع أسبقية ضئيلة لفئة حاملي الشهادات الجامعية حيث بلغت نسبة توظيف هذه الأخيرة 36% بمجموع 723530 منصب عمل، تليها فئة العاطلين بدون تأهيل وفئة خريجي التعليم الثانوي ومراكز التكوين المهني بنسبة 32% بمجموع 645979 و 641649 على التوالي ، وهذا يدل على أن التشغيل في السنوات الأولى من إنشاء الجهاز كان يركز على عقود إدماج -تكوين (CFI) التي حظيت بالنسبة الأكبر مقارنة بالآخرين من العقود، لكن مع بداية سنة 2010 تغير الوضع حيث أصبحت عقود إدماج حاملي الشهادات تحظى بالنسبة الأكبر من التشغيل، لكن رغم ذلك بقيت معدلات البطالة بين هذه الفئة مرتفعة مقارنة بالفئات الأخرى خاصة مع تراجع التوظيف في القطاع العمومي .

الجدول رقم (08) توزيع التوظيفات المنشأة في إطار النشاطات المدمجة المهنية وعقد العمل

المدعم (CTA) خلال الفترة 2013-2018:

السنة	2013	2014	2015	2016	2017	2018
النشاطات المدمجة المهنية	138973	113417	95084	68287	49814	67483
عقود العمل	49076	47262	39445	35302	28656	23753

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومحاربة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

المدعمة						
المجموع	91236	78500	103589	134529	160679	188049

المصدر: محمد حدو، "أثر سياسات سوق العمل النشطة على التشغيل في الجزائر دراسة تحليلية وقياسية 2000-2018"، أطروحة دكتوراه (جامعة الجزائر 03: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2019-2020)، ص 175.

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن معدلات التوظيف في إطار النشاطات المدمجة المهنية وعقود العمل المدعم عرفت تراجعا خلال الفترة 2013 إلى 2018 من القيمة 138973 منصب عمل إلى القيمة 67483 منصب عمل بالنسبة لتوظيفات النشاطات المدمجة المهنية، بينما انخفضت التوظيفات المنجزة في إطار عقود العمل المدعم للفئات الثلاث في نفس الفترة من القيمة 49076 منصب عمل مدعم إلى 23735 منصب عمل، أما عدد مناصب العمل الاجمالية فقد انخفضت من القيمة 188049 منصب عمل إلى 91236 منصب عمل نتيجة تراجع دور الدولة في مجال التشغيل نتيجة أزمة انهيار أسعار النفط الذي كان له الأثر البالغ على التوظيف. وتم توقيف التوظيف وفق برنامج المساعدة على الإدماج المهني بداية من جانفي 2019 في انتظار إعادة فتحه مع تحسن الأوضاع الاقتصادية والانهاء من ادماج المتعاقدين الذين طالت فترة انتظارهم منذ سنوات طويلة، وهو الأمر الذي يؤكد السياسة الاجتماعية التي تعمل وفقها الدولة في مجال التشغيل¹.

ثالثا: حوصلة تنفيذ برامج عقود ما قبل التشغيل والمساعدة على الإدماج المهني في ضوء

المضمون والنتائج:

من خلال القراءة الأولية لمضمون ونتائج الجهازين في عملية توظيف خريجي الجامعات، يبدو أنهما برنامجين مستوفيين لجميع الشروط بحكم هدفها المعلن والمتمثل في الإدماج المهني للشباب في سوق العمل، لكن من الناحية العملية فإن هاذين البرنامجين يكتنفهما الكثير من القصور والتناقض حيث:

- أن التشغيل وفق هذه الصيغ مؤقت غير دائم، كما أن الأعمال التي يقوم بها هؤلاء الخريجين لا تتماشى مع كفاءات وشهاداتهم الجامعية.
- يوجه طالب العمل إلى مؤسسة العمل لشغل منصب لا يرقى لمستوى قدراته الفكرية ولا كفاءاته المهنية.

¹ سلمان بن قيلة، الطاهر بومدفع، مرجع سابق، ص 154.

الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومكافحة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر

- هذا النوع من العقود يجعل المتعاقد تحت تصرف المسؤول الذي قد يكلفه بأي عمل ويغطي به أي نقص في مؤسسة العمل، الأمر الذي يجعل خريجي الجامعات ليس لديهم أدوارا فعالة في المؤسسات التي يعملون بها ولا يكتسبون خبرة تؤهلهم للعمل مستقبلا.¹
- هذه السياسة التي اتبعتها البرنامجين تعتبر تكديس لخريجي الجامعات بغض النظر عن مؤهلاتهم وتخصصاتهم من جهة، وعدم حاجة الهيئات المستخدمة إليهم، دون أن ننسى مؤشر الانتاجية فليس كل دخل مختلف يعني منصب عمل جديد.
- ما تنص عليه هذه العقود من نصوص قانونية يبقى حبرا على ورق لتناقضه مع ماهو مجسد على أرض الواقع، مع غياب قانون في الجهاز يلزم المؤسسات بإدماج المستفيد من منصب عمل دائم إضافة إلى عشوائية التنصيب.
- المناصب التي تمنح لخريجي الجامعات في إطار هذين البرنامجين تبتعد عن مضامين العمل اللائق الذي يلبي احتياجات الفرد المادية، كما أن الأجور التي تمنح لهم غير مكافئة لجهدهم ومستويات الأسعار بمختلف الخدمات .
- عدم ارتفاع مناصب عقود العمل لمستوى تطلعات خريجي الجامعات مما يجعله ينظر إليها على أنها سياسة تستعملها الدولة لإسكاتهم وامتصاص غضبهم وهذا يترجم عجز الحكومة عن التكفل بهم مهنيا وتوفير مناصب عمل لائقة لهم.²
- وعليه يمكن القول أن استراتيجية التشغيل المعتمدة من قبل الحكومات المتعاقبة تضع في أولوياتها حاملي الشهادات الجامعية كموارد بشرية مؤهلة يجب أن تستفيد منها الدولة، غير أن الطابع الهش لمثل هذه البرامج وبهذا الشكل لا يمكن أن يرقى لطموح الشباب الجامعي الذي يؤمن أن مجرد الحصول على شهادة يعني الحصول على وظيفة، كما أنه يمثل ظلم للشباب أنفسهم إذ أن تشغيلهم بأجور متدنية ولمدة 8 ساعات في اليوم يمثل هدرًا لطاقتهم وقدراتهم وكفاءاتهم، إضافة إلى ما يعيشونه يوميا من ضغط نفسي واجتماعي ما بين وضعيتين متناقضتين فلا هم في عداد العاطلين ولا هم في عداد المشتغل.

¹ ليلة قلقول، أحمد هادف، " حاملي الشهادات الجامعية في إطار عقود ما قبل التشغيل (ANEM) يتساءلون عن هويتهم المهنية"، مقال منشور، جامعة عبد الحميد بن باديس، قسنطينة، 14/02/2019، ص71.

² عماد العيد، رندا شاوي، "واقع تشغيل خريجي الجامعة بين موصفات الشهادة الجامعية ومتطلبات سوق العمل -دراسة ميدانية على عينة من خريجي الجامعة العاملين في إطار الادماج-"، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية بحوث ودراسات، م.05، ع.14 (2019)، ص26.

خلاصة واستنتاجات الفصل الثاني:

نستنتج من خلال هذا الفصل أن سياسة التشغيل رغم المراحل التي مرت بها، خاصة خلال فترة التسعينات والمعاناة التي عرفت الجزائر بدءا بالتعديل الهيكلي وتردي الوضع الأمني وتفاقم معدلات البطالة خلال هاته الفترة وتأثيراتها على واقع التشغيل في الدولة، إلا أنها اعتمدت في إطار مسعاها للتقليل والتخفيف من حدة هذه الظاهرة على جملة من القوانين والتشريعات التي سنتها أساسا لإعادة بعث الروح من جديد في قطاع التشغيل، ولنجاح سياسة التشغيل عمدت الدولة على إشراك ومساهمة كل الأطراف الرسمية المعنية بذلك وكذلك التنسيق بين كل القطاعات والهيئات لخلق آليات وأجهزة وبرامج تدعم وتحفز عملية التشغيل وتولد مناصب شغل وتعمل على عصنة القطاع وربطه بسوق العمل، وذلك من أجل النهوض بقطاع التشغيل عموما وتشغيل الشباب وحملة الشهادات خصوصا والذي أصبح من الضروريات التي تفرض نفسها في قائمة أولويات برامج التنمية. فانتهى انتشار البطالة في أوساط خريجي مؤسسات التعليم العالي أبرز الحاجة الملحة وبشكر كبير إلى التحديد الدقيق لأساليب النهوض بتشغيل هذه الفئة، حيث سعت الحكومة وسخرت كل الآليات والبرامج لحل هذه المعضلة وأولتها اهتماما كبيرا في برامجها الخاصة بتشغيل خريجي الجامعات حيث كان من أهم الآليات استحداث جهاز عقود ما قبل التشغيل وجهاز المساعدة على الإدماج المهني والتي ساهمت نوعا ما في الرفع من امكانية ادماج حاملي الشهادات الجامعية في الحياة المهنية بعد اكتسابهم خبرة وتجربة في ميدان الشغل.

الفصل الثالث:
دراسة حالة الوكالة
الوطنية للتشغيل فرع ولاية
عين الدفلى 2017-2022

تمهيد:

إن معالجة إشكالية بحثية تتعلق ببطالة خريجي الجامعات في الجزائر، لا ينبغي أن تتوقف عند الحدود النظرية بل تستدعي ضرورة التطرق للدراسة الميدانية التي تزودنا بالمعطيات الواقعية، حيث يتوجه الباحث إلى ميدان الدراسة بكم نظري وأدوات منهجية متعددة، فيبدأ في جمع المعلومات والبيانات بالوسائل والأساليب التي اعتمدها لغرض تفسيرها واستخلاص النتائج منها.

وعلى هذا الأساس تم التقرب من الوكالة الوطنية للتشغيل لولاية عين الدفلى وإجراء الدراسة الميدانية على مستواها بحكم صعوبة الوصول إلى خريجي الجامعات البطالين خلال الفترة من 2017-2022 وكذا عدم إمكانية التواصل مع الخريجين العاملين في إطار العقود والبرامج التي سيرتها الوكالة من قبل كونها توقفت منذ مدة وهذا حسب تصريح مدير الوكالة المحلية على غرار برنامج المساعدة على الإدماج المهني الذي توقف العمل به منذ سنة 2017، وكذلك سرية المعلومة التي التزمت بها المؤسسة بعدم الإدلاء باسم المستفيد من عقد إدماج معين تسيره الوكالة لأن الشخص في هذه الحالة انتقل من مرحلة الإدماج إلى موظف بمؤسسة أخرى وبالتالي وجدنا صعوبة في الوصول للخريجين.

لذلك قمنا بالاحتكاك بالوكالة وموظفيها وإجراء مقابلات وجمع احصائيات من أجل الوصول للغرض المحدد سابقا لهذه الدراسة، والمتمثل في معرفة الدور الذي تلعبه أجهزة وبرامج التشغيل التي وضعتها الدولة لاسيما دور الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى في التخفيف من حدة البطالة لدى الشباب خريجي الجامعات على مستوى الولاية، وهو ما ينعكس بطبيعة الحال على معدلات البطالة لدى الخريجين على المستوى الوطني، وعليه فقد جاء هذا الفصل بكل محتوياته تدعيما وتكملة للفصول النظرية السابقة.

المبحث الأول: تقديم مكان الدراسة

ميدان الدراسة يتعلق بالفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى باعتباره مؤسسة عمومية تختص بتنظيم ومتابعة ومعرفة تطور وضعية سوق العمل واليد العاملة على المستوى المحلي.

المطلب الأول: إنشاء الوكالة الوطنية للتشغيل وهيكلها

بحكم أن الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى ممثل للوكالة الوطنية للتشغيل على المستوى المحلي، فإن تطوره تابع لتطور الوكالة الوطنية للتشغيل كونه جزء من الهيكل التنظيمي لهذه الأخيرة، لذلك سنتعرض في هذا المطلب لكيفية إنشاء الوكالة الوطنية للتشغيل أولاً ثم نحدد هيكلها بصفة عامة، وهيكل الفرع الولائي للتشغيل بصفة خاصة.

أولاً: إنشاء الوكالة الوطنية للتشغيل

الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فبراير 2006، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وهي تعمل تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل، تأسست هذه الوكالة سنة 1990.

تلعب الوكالة دور الوساطة بين عروض وطلبات العمل المسجلة على مستوى مصالحتها، كما تساعد على معرفة تنظيم وضع سوق العمل وتطوره وتعتبر الأداة الفعلية للدولة في أداء مهامها كوسيط في سوق الشغل، كما تقوم بتنفيذ سياسة الدولة للتشغيل كمخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة، وقد مرت الوكالة الوطنية للتشغيل في تطورها بعدة مراحل نوجها فيما يلي:

1. المرفق العمومي للتشغيل في الجزائر بين عامي 1962 و1970:

عملت الجزائر منذ فجر الاستقلال بشكل منهجي، على تطوير قوى إنتاجية جديدة تقع تحت سيطرة الدولة، مما مكنها من بسط سلطتها على مرافق الإنتاج القائمة بالفعل، فقد قامت بتعزيز نفوذها من خلال الاستحواذ على قطاعات الأنشطة الرئيسية وبالتالي زيادة الوسائل اللازمة لتطوير القوى المنتجة.

تميزت الفترة الممتدة من 1962 إلى 1970 بشكل رئيسي بتأميم القطاعات الاقتصادية الرئيسية وإنشاء مؤسسات عمومية، بالإضافة إلى وضع مخططات مركزية حيز التطبيق. ونتيجة لذلك تم اتخاذ سلسلة من الإجراءات بهدف السماح للاقتصاد الجزائري بالتوسع إلى ما وراء قطاع المحروقات الذي كان يمثل حتى ذلك الحين القطاع الذي يولد موارد مالية للجزائر.

هذا وقد تم غداة الاستقلال إنشاء مرفق عمومي للتشغيل في الجزائر يسمى الديوان الوطني لليد العاملة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 62-99 المؤرخ 29 نوفمبر 1962، وكانت مهمته الأساسية تنفيذ السياسة الحكومية المرتبطة باليد العاملة.

وقد نظم المشرع الجزائري أحكام الديوان الوطني لليد العاملة في الأمر 42-71 المؤرخ في 17 يونيو 1971 والمتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة، واعتبره مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، ثم غير اسمه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90/259 المؤرخ في 8 سبتمبر 1990 ليصبح "الوكالة الوطنية للتشغيل".

2. المرفق العمومي للتشغيل في الجزائر بين عامي 1980 و1990:

واجه الاقتصاد الجزائري خلال ثمانينيات القرن الماضي صعوبات كبيرة. فقد شكلت إرهابات الصدمة النفطية لعام 1986 ضربة قاسية للاقتصاد الناشئ، مما أدى إلى تنفيذ خطط مكافحة الندرة.

وفي ظل هذه الظروف وإلى غاية ظهور أولى آثار هذه الصدمة، لم تكن هناك سياسة تشغيل وكانت البيانات الإجمالية الوحيدة عن التشغيل تأتي من الوزارة المسؤولة عن التخطيط.

3. المرفق العمومي للتشغيل في الجزائر بين عامي 1991 و2006:

خلال الفترة الممتدة بين عامي 1991-2006، عملت الوكالة الوطنية للتشغيل بنفس الشكل الذي عمل به الديوان الوطني لليد العاملة، فقد شكل هذا التغيير في واقع الحال مجرد تغيير بسيط في الاسم لأن أهداف التجديد والعصرنة ظلت كما هي.

وقد تم تغيير الطبيعة القانونية للوكالة الوطنية للتشغيل، لتصبح من مؤسسة عمومية ذات طابع إداري إلى مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 06/77 المؤرخ في 08 فبراير 2006 المحدد لهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وتسييرها.

وفي هذا الاطار استفادت الوكالة الوطنية للتشغيل ابتداء من سنة 2006 من برنامج تأهيل، بهدف تمكينها من تطوير وفرض نفسها كمرفق عمومي للتشغيل بامتياز، وتمثلت محاور التأهيل فيما يلي:

- تطوير الشبكة.
- تدعيم تعداد المستخدمين، وتعزيز تكوين قدرات الاطارات.
- تحسين أجهزة وأدوات التسيير.
- تطوير عروض الخدمة وتحسين نوعية الخدمات.
- تزويدها بنظام معلوماتي ووضعه حيز التنفيذ.

3.الوكالة الوطنية للتشغيل ابتداء من 2019:

إن سوق الشغل في الجزائر عرف تطورا معتبرا خلال الفترة الممتدة من 2006 إلى 2019، وبحكم أن الوكالة الوطنية للتشغيل هي الهيئة المكلفة بتسيير سوق الشغل، فإن تنظيمها يجب أن يساير التطور الحاصل في السياق الوطني والدولي.

ومن أجل الاستجابة للمتطلبات الجديدة لسوق الشغل، تم ادخال أحكام جديدة معدلة ومتممة بالإضافة إلى المرسوم رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006 الذي يحدد مهام وتنظيم وسير الوكالة الوطنية للتشغيل.

ولتطوير عمل الوكالة وترقيتها وضع حيز الخدمة نظام معلوماتي للمساعدة في اتخاذ القرار، حيث تم إطلاق خدمة هذا النظام المعلوماتي سنة 2018، ويتعلق الأمر بـ:

1. وسيط اونلاين.
2. تطبيقات الهاتف المحمول.
3. تطبيق المدونة الجزائرية للمهن والحرف.
4. منصة خاصة بعروض المؤسسات ذات الحسابات الكبرى.

5. خدمة الرسائل القصيرة –مرسال-¹

ثانيا: تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل:

الوكالة الوطنية للتشغيل يسيرها ويديرها مديرا عاما يعين بمرسوم رئاسي بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالتشغيل، يساعده مفتشا عاما ومدراء مركزيين يعينهم الوزير المكلف بالعمل بناء على اقتراح المدير العام.

وتضم الوكالة الوطنية للتشغيل ستة (06) مديريات مركزية وشبكة للهيكل المحلية.

1. الإدارات المركزية:

تضم الوكالة الوطنية للتشغيل على المستوى المركزي ما يلي:

أ. مديرية الإدارة العامة: تختص بتطبيق العلاقات والاستشارات القانونية والمراقبة القانونية، إضافة إلى أنها تجمع المعلومات المتعلقة بسوق العمل عن طريق هياكلها الخارجية.²
ب. مديرية أنظمة الإعلام والدراسات والإحصائيات: وهي هيئة متمركزة على المستوى المركزي، تختص بما يلي:

- دفع نشاطات الدراسات والتخطيط والأشغال الإحصائية للقطاع وتنسيقها.
- استغلال المعطيات الإحصائية المتوفرة عن مختلف المصادر.
- وضع تحت تصرف مختلف الهيكل والمستعملين كل الوثائق المتعلقة بالشغل.

ج . مديرية تنظيم وضبط سوق الشغل: تكلف مديرية تنظيم سوق الشغل بمهمة تنظيم نشاطات الوساطة وتسيير سوق التشغيل والمشاركة في تنظيم وتنفيذ برامج التشغيل التي تقررها الدولة، إضافة إلى تسيير أعمال الشراكة مع الهيئات الخاصة المعتمدة والبلديات التي تمارس نشاطات التنصيب وتطويرها، كما تمارس مهام الرقابة بموجب التشريع والتنظيم المعمول بهما، بالإضافة إلى هذه المهام فهي تقوم أيضا بالمهام التالية:

¹ ورقة عمل مقدمة من طرف الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى، تتضمن تطور الوكالة الوطنية للتشغيل ومهامها وتنظيمها، أفريل 2023.

² نبيل ياطا، الوكالة الوطنية للتشغيل، مذكرة ماستر(جامعة مولود معمري تيزي وزو: قسم الحقوق، 2016/2017)، ص.10.

- تنظيم وتعويض عروض العمل على المستوى الوطني، الجهوي والمحلي.
 - تضمن مديرية تنظيم سوق الشغل تنفيذ المحاور التي وضعتها المديرية العامة للتشغيل والادماج المهني الموجودة على مستوى الإدارة المركزية للوزارة المكلفة بالتشغيل، يتعلق بالترتيبات الخاصة بضبط سوق الشغل.
 - وضع آليات محفزة للحركة الجغرافية والمهنية لطالبي العمل¹.
- د. مديرية تنشيط شبكة الهياكل المحلية: وهي تعمل على تنشيط شبكة الهياكل المحلية وتزويدها بمختلف الوسائل التي تساعد على تنفيذ برامج الوكالة.
- هـ. مديرية الشراكة والتعاون: والتي تختص بضمان التنسيق بين جميع المتدخلين في تنفيذ برامج ترقية التشغيل على المستويين الوطني والمحلي، وكذا تنفيذ الأدوات الضرورية لتنمية الشراكة بين القطاعات وضمان تقييمها الدوري، وتطوير آليات شراكة وتأسيس اتفاقيات مع الهيئات المعتمدة المكلفة بنشاطات التنصيب، ضف إلى ذلك ضمان متابعة برامج التعاون في مجال التشغيل وتقييمها.
- و. مديرية المالية والمحاسبة: تكلف مديرية المالية والمحاسبة على مستوى الوكالة بما يلي:
- إعداد ميزانية الوكالة وضمان تنفيذها ومتابعتها ومراقبتها.
 - مسك محاسبة الوكالة طبقا للتنظيم المعمول به.
 - ضمان مسك الدفاتر وسجلات الوكالة طبقا للتنظيم المعمول به.

¹ عبد القادر ميس، عبد القادر بوزيان، النظام القانوني للوكالة الوطنية للتشغيل، مذكرة ماستر (المركز الجامعي أحمد بن يحيى الونشريسي تسمسليت: معهد العلوم القانونية والادارية، 2017/2018)، ص 26.

2. الادارات المحلية:

تزود الوكالة الوطنية للتشغيل من أجل أداء مهامها بمجموعة من الهياكل المحلية نذكرها فيما يلي:

أ. الفروع الولائية للتشغيل (AWEM):

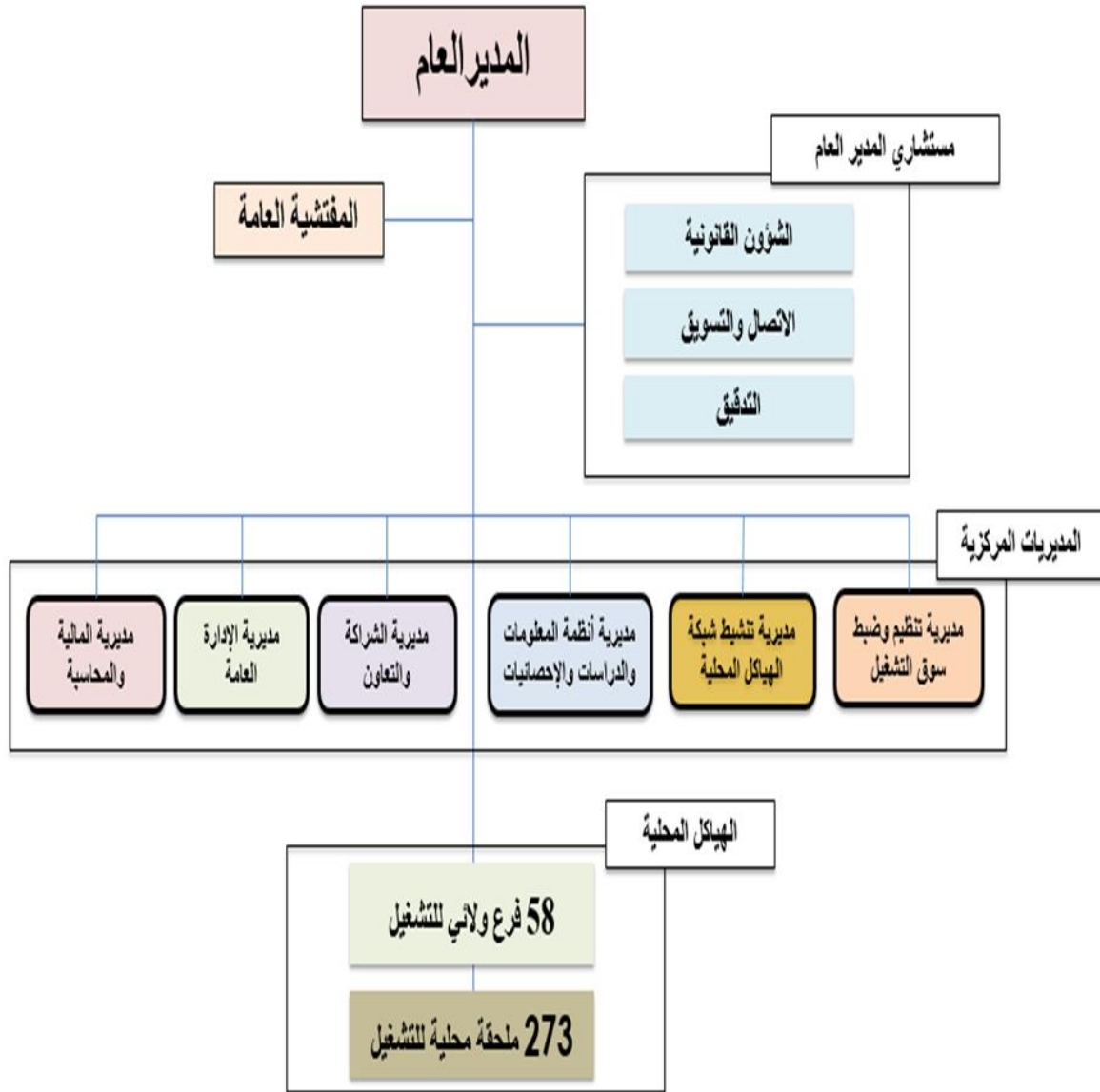
باعتبارها الركيزة الأساسية للوكالة الوطنية للتشغيل وضعت هذه الوكالات بالقرب من المرتفقين قصد التكفل باحتياجاتهم المختلفة، فهي مسؤولة عن دراسة ملفات طالبي العمل ومرافقتهم في مراحل بحثهم عن فرصة عمل، من خلال موظفين متخصصين بإمكانهم تولي مهام التنصيب والاستشارة والتوجيه، وتقدم هذه الوكالات الدعم والمتابعة الإدارية من خلال: معالجة العروض واستدعاء المترشحين وتوجيههم والمساهمة في تنفيذ سياسة السلطات العمومية في مجال ترقية التشغيل من خلال تنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقوم الدولة والجماعات المحلية بإقرارها.

ب. الملحقات المحلية للتشغيل (ALEM)

تعتبر الوكالة المحلية للتشغيل بمثابة ملاحق للفروع الولائية وهي تتميز بتركيز كبير من السكان والأنشطة وتشكل المستوى الأخير من التنظيم على مستوى البلديات، تتمثل مهامها في القيام بعمليات التنقيب عن العروض كما يتعين عليها كذلك توجيه أنشطتهم لفائدة المواطنين المقيمين بمجال اختصاصها الاقليمي.¹

¹ ورقة عمل مقدمة من طرف الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى ، مرجع سابق.

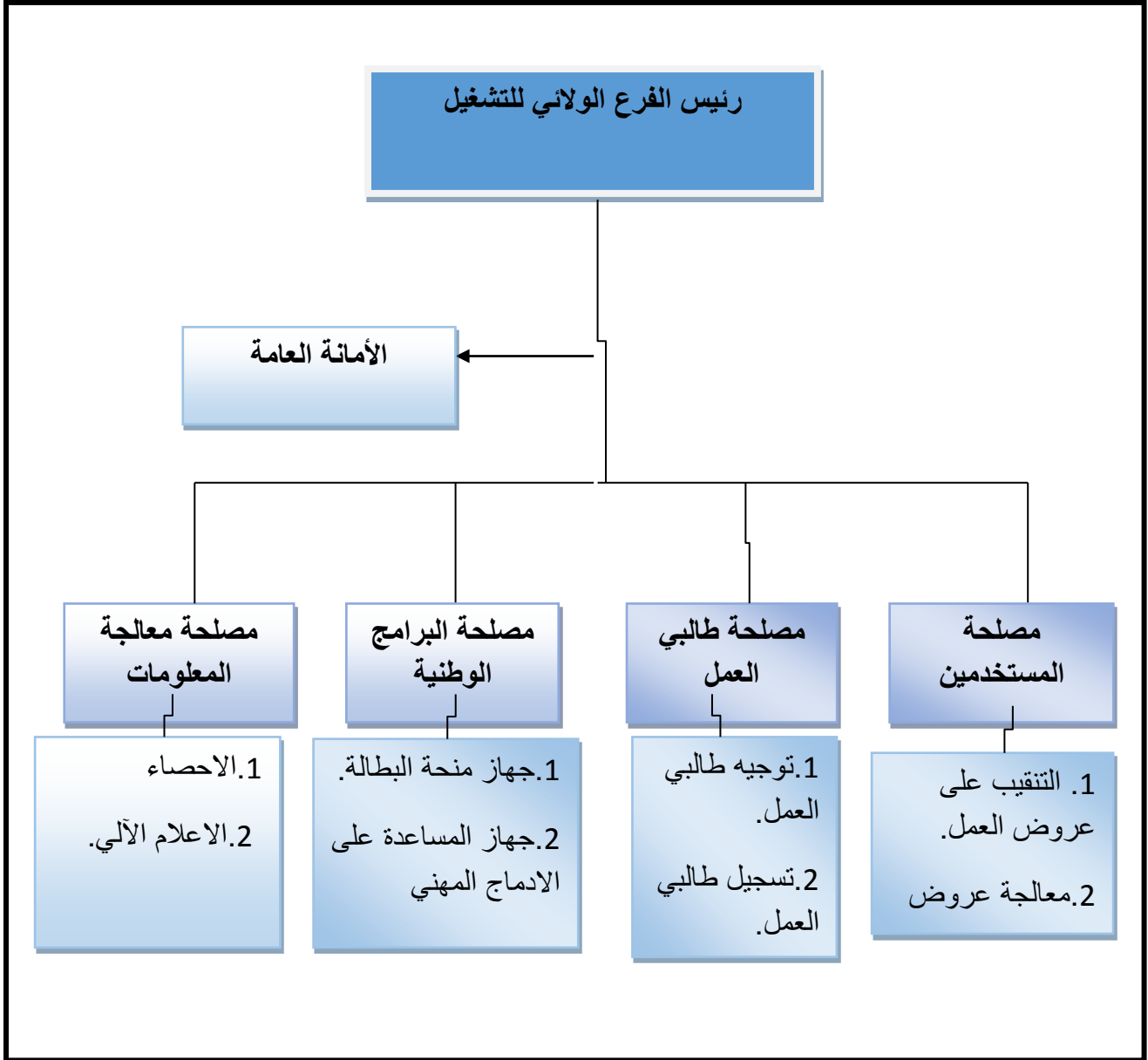
الشكل رقم (04) الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية للتشغيل



المصدر: ورقة عمل مقدمة من طرف الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى، تتضمن تطور الوكالة الوطنية

للتشغيل، أبريل 2023

الشكل رقم (05) الهيكل التنظيمي للفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى



المصدر: الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى، وفقا لما أدلاه المستشار الرئيسي للفرع السيد معمر حمدي.

أفريل 2023.

المطلب الثاني: مهام الوكالة الوطنية للتشغيل

من أجل التسيير الجيد لقطاع التشغيل في الجزائر كلفت الوكالة الوطنية للتشغيل بمجموعة من المهام يمكن إجمالها فيما يلي:

- تنظيم وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطويرها.
- جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها.
- متابعة مدى تنفيذ الهيئات المستخدمة لالتزاماتها فيما يخص توظيف اليد العاملة الوطنية في إطار الموافقات المبدئية.
- ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات والاتفاقات الدولية في مجال التشغيل.
- ضمان تطبيق تدابير الرقابة الناجمة عن الإجراءات التي تضمنها القانون رقم 19-04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل المعدل والمتمم.
- تطوير الشراكة مع الهيئات الخاصة المعتمدة للتنصيب.
- تشجيع الحركية الجغرافية والمهنية لطالبي العمل.
- المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقررها الدولة والجماعات المحلية وكل مؤسسة معنية.
- تطوير مناهج تسيير سوق العمل وأدوات التدخل على عرض وطلب الشغل وتقييدها.
- ضمان عمليات التكوين في مجال الاستشارة في التشغيل وتسيير سوق العمل.
- متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية في الجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب وتنظيم البطاقة القانونية للعمال الأجانب وتسييرها .
- القيام بكل تحليل وخبرة في مجال التشغيل واليد العاملة.
- ضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتنصيبهم.
- يحق لكل طالب شغل بلغ السن القانوني للعمل أيا كان مستوى تأهله، الاستفادة من تنصيب عن طريق الوكالات التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل، وفقا للعروض الواردة من طرف الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، ويستفيد من التوجيه والاستشارة والمرافقة في البحث عن الشغل وعن التنصيب.¹

¹ ورقة عمل مقدمة من طرف الفرع الولائي للتشغيل، مرجع سابق.

المطلب الثالث: التحديات التي تواجه الوكالة الوطنية للتشغيل فرع ولاية عين الدفلى

إن حجم التحديات التي يواجهها الفرع الولائي للتشغيل، كثيرة ومتعددة الجوانب نذكر البعض منها فيما يلي:

- عجز في اليد العاملة المؤهلة، وعدم التوازن بين قوى العرض و الطلب في سوق الشغل المحلي.
- ضعف النسيج الصناعي والاقتصادي بصفة عامة، يؤدي بطبيعة الحال إلى نقص مناصب العمل.
- عدم امتثال بعض المؤسسات الاقتصادية لإجراءات التوظيف.¹
- ضعف التنافسية لدى اليد العاملة المحلية مقارنة باليد العاملة الأجنبية.
- عدد المناصب التي تطرحها المؤسسات الاقتصادية على مستوى الفرع قليلة مقارنة بعدد الخريجين كل سنة.
- ضعف روح المقاوالتية لاسيما لدى الشباب، وضعف العامل الاجتماعي والثقافي الذي يدفع إلى تفعيل العمل المأجور.
- رفض طالبي العمل وخاصة الخريجين لبعض الأعمال والمهن لاعتبارات خاصة، ما يؤدي إلى تراجع عدد التنسيبات التي يقوم بها الفرع.²
- بروز ما يعرف بالعمل غير الرسمي أو غير المنظم الذي يقبل عليه العديد من الشباب القادم لسوق العمل، وهو ما يشكل بؤرة استغلال فاحش للعديد من الشباب، وهذا ما يفسر عزوفهم عن الاقبال على المناصب التي يقدمها الفرع خاصة المناصب ذات الأجر المتوسط.
- ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات وصعوبة الحصول على القروض البنكية، وكذا ضعف الاستثمارات المولدة لمناصب شغل كلها عوامل من شأنها تقليص المناصب التي تطرحها المؤسسات الاقتصادية.

¹ مقابلة مع السيد مصطفى مشاع، مهندس دولة في الاعلام الآلي، بمقر الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى، 12-04-2023، عين الدفلى، الجزائر.

² مقابلة مع السيد حمدي معمر، مستشار رئيسي، بمقر الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى، 10-04-2023، عين الدفلى، الجزائر.

المبحث الثالث: تحليل بطاقة خريجي الجامعات من ولاية عين الدفلى على ضوء برنامج التشغيل المحلي خلال الفترة 2017-2022

تعتبر مرحلة عرض البيانات الميدانية وتحليلها وتفسيرها من المراحل الأخيرة في البحث السوسولوجي وهذا بعد جمع البيانات والمعطيات ميدانيا، وفي الدراسة الحالية اعتمدت بشكل كبير على طريقة العرض الجدولي كخطوة أولى، ثم اللجوء إلى تمثيل البيانات المعروضة في الجداول من خلال الاستعانة بالأشكال البيانية من أعمدة ودوائر نسبية ومنحنيات كخطوة ثانية، ناهيك عن التحليل الكيفي المتمثل في التعليق على الجداول وإعطاء مختلف التفسيرات ومناقشتها لاستخلاص النتائج النهائية للدراسة.

المطلب الأول: دور الوكالة الوطنية للتشغيل في التخفيف من بطالة خريجي الجامعات على مستوى ولاية عين الدفلى

لا ينكر أحد أن للوكالة المحلية للتشغيل دور بارز في تنظيم سوق العمل المحلي وتوفير مناصب شغل للخريجين باعتبارها وسيط بين طالب العمل وعارضه في السوق المحلية، وفيما يلي عرض للبيانات المتحصل عليها من الدراسة الميدانية والتي تعكس عمل الوكالة على المستوى المحلي:

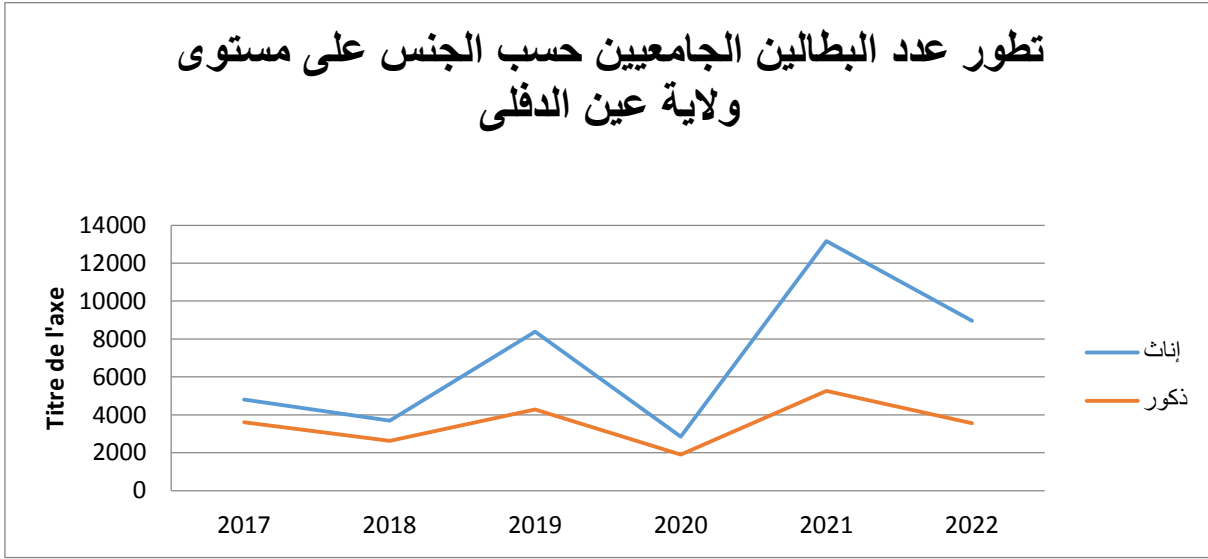
الجدول رقم(09): يمثل تطور عدد البطالين الجامعيين حسب الجنس على مستوى ولاية عين

الدفلى

السنة	إناث	ذكور	المجموع
2017	2725	3774	6499
2018	4832	2781	7613
2019	5114	2802	7916
2020	7251	4137	11388
2021	12624	4573	17197
2022	12173	4400	16573
المجموع	44719	22467	67186
النسبة	66,55%	33,44%	100%

المصدر: احصائيات رسمية من الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى

الشكل رقم 06: يمثل تطور عدد البطالين الجامعيين حسب الجنس على مستوى ولاية عين الدفلى



المصدر: احصائيات رسمية من الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى

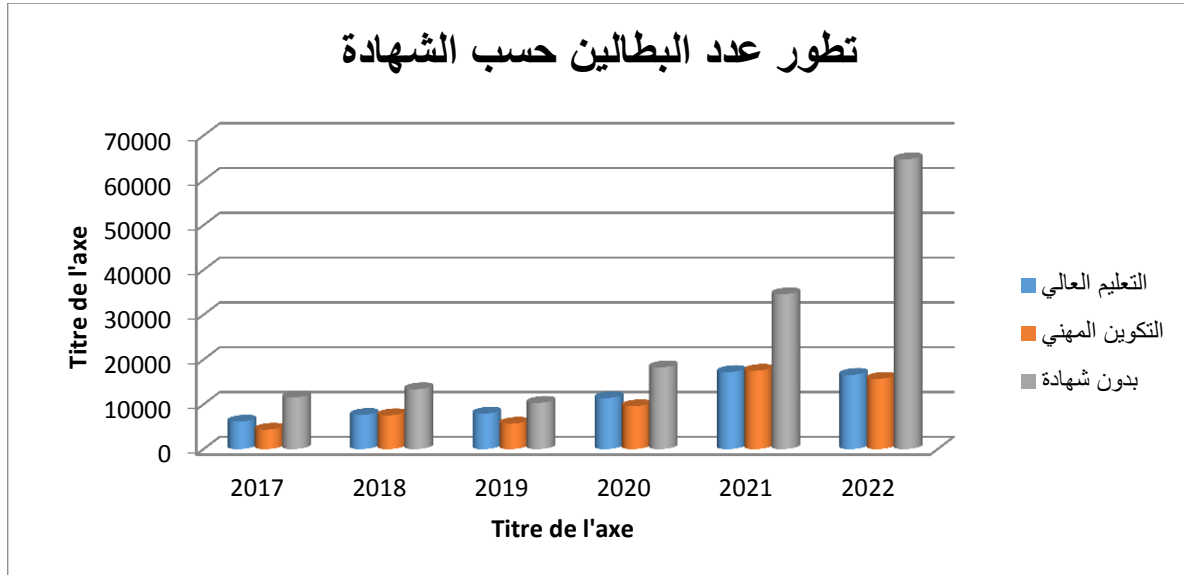
نلاحظ من خلال الجدول أعلاه، أن بطالة خريجي الجامعات لفئتي الإناث والذكور على مستوى ولاية عين الدفلى ارتفعت بنسب ملحوظة بداية من سنة 2017، حيث بلغ عدد البطالين للفئتين 6499 بطال، ليأخذ هذا العدد منحنى تصاعدي إلى غاية سنة 2022 والتي سجلت 16573 بطال خاصة مع جائحة كورونا وتداعياتها، غير أنه تبقى نسبة البطالة لدى الإناث المتخرجين تفوق بكثير نسبة البطالة لدى الذكور والتي بلغت نسبتها 66.55% مقارنة بعدد البطالين الذكور التي كانت في حدود 33.44% طيلة فترة الدراسة، وهذا راجع إلى أن الذكور خريجو مؤسسات التعليم العالي يقبلون بالأعمال التي تقدمها الوكالة مهما كان نوعها فلاحية، صناعة، بناء وأشغال عمومية على عكس الإناث الذين يتقيدون بأنواع معينة من المهن كالعامل في الإدارات مثلا أي أن لهم موانع للممارسة بعض الأعمال خاصة الشاقة منها، ما يقلص من حظوظ العمل لديهم لصالح الذكور ويخلق للرجل منصب وحظ في عالم الشغل، إضافة إلى الطبيعة السكانية في الجزائر والتي تشهد ارتفاعا في عدد المواليد الإناث مقارنة بالذكور، وهو سبب آخر في ارتفاع نسب البطالة لدى خريجي الجامعات الإناث مقارنة بالذكور.

الجدول رقم (10): تطور عدد البطالين الجامعيين مقارنة بخريجي التكوين المهني والأفراد بدون شهادة على مستوى ولاية عين الدفلى

السنة	التعليم العالي	التكوين المهني	بدون شهادة	المجموع
2017	6130	4336	11546	22012
2018	7613	7541	13370	28524
2019	7916	5655	10321	23892
2020	11388	9567	18259	39214
2021	17197	17482	34571	69250
2022	16573	15684	64691	96948
المجموع العام	66 817	111 165	152 758	279 840
النسبة	%23.87	%39.72	%54.58	%100

المصدر: احصائيات رسمية من الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى

الشكل رقم (07): تطور عدد البطالين الجامعيين مقارنة بخريجي التكوين المهني والأفراد بدون شهادة على مستوى ولاية عين الدفلى



المصدر: احصائيات رسمية من الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى

تبين الاحصائيات أعلاه أن عدد البطالين بدون شهادة وخريجي التكوين المهني مرتفع بشكل كبير مقارنة ببطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي، حيث بلغت نسبة البطالة لدى الفئات بدون شهادة 54.58%، وهي أعلى نسبة تليها بطالة الأفراد من خريجي التكوين المهني بنسبة 39.72% أما نسبة البطالين خريجي الجامعات فقد بلغت 23.87% وهي أدنى نسبة، هذا ما يدل على أن المستوى التعليمي وخاصة الجامعي منه مطلوب في سوق الشغل المحلي لاسيما في التخصصات التقنية، كما تجدر الإشارة أيضا أن عدد البطالين من خريجي التعليم العالي بقي في نسب متقاربة إلى غاية سنة 2020 التي شهدت ارتفاعا ملحوظا بسبب جائحة كورونا وارتفاع نسبة البطالة لدى الشباب الجامعي خاصة.

وهذا ما يدل على أن الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى، يأخذ بعين الاعتبار المؤهل العلمي في تنصيب البطالين المسجلين على مستواه كون أن الطلب من طرف المؤسسات التي يتعامل معها تركز بشكل كبير على المؤهل العلمي وتوظيف الكفاءات¹، (انظر الملحق رقم 06)

الجدول رقم(11): يمثل طلبات العمل لخريجي الجامعات المسجلة على مستوى الفرع الولائي

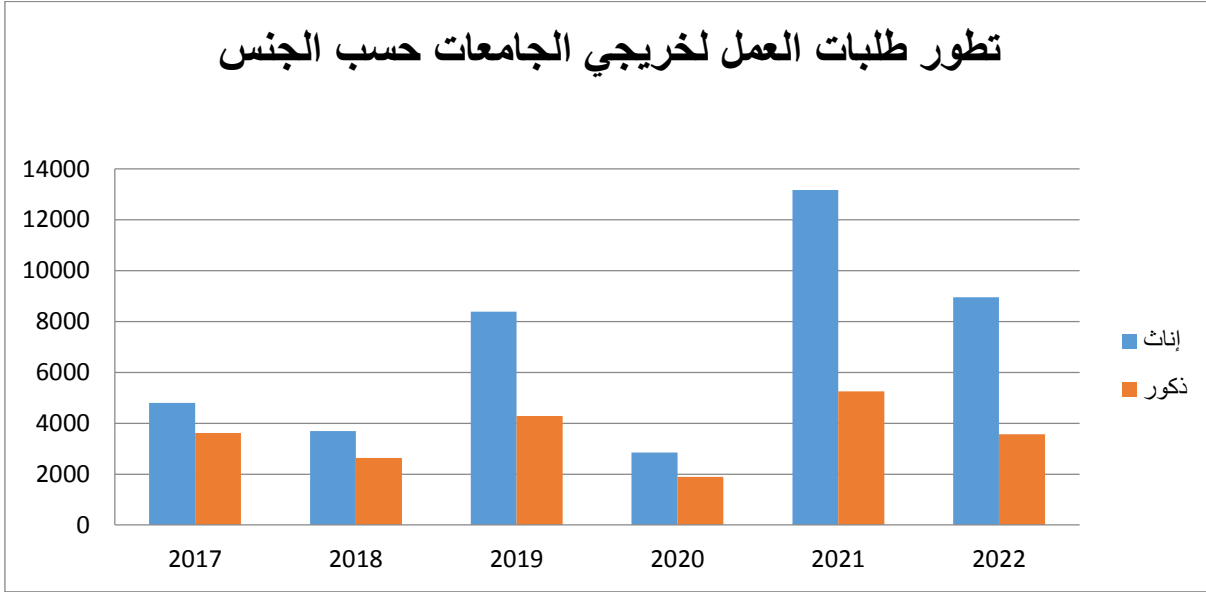
للتشغيل لولاية عين الدفلى حسب الجنس

السنة	إناث	ذكور	المجموع
2017	4807	3613	8420
2018	3692	2631	6323
2019	8388	4289	12677
2020	2845	1893	4738
2021	13166	5255	18421
2022	8958	3564	12522
المجموع العام	41856	21245	63101
النسبة	66,33%	33,67%	100

المصدر: احصائيات رسمية من الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى.

¹ مقابلة مع السيد لخضر أوسطاني، مهندس دولة في الاحصاء، بمقر الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى ، 11-04-2023، عين الدفلى، الجزائر.

الشكل رقم(08): طلبات العمل لخريجي الجامعات المسجلة على مستوى الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى حسب الجنس



المصدر: احصائيات رسمية من الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى

يتضح جليا من خلال الاحصائيات المقدمة، أن معدل طلبات العمل لخريجي الجامعات لفئة الاناث مرتفع إذا ما قرناه مع معدل طلبات الذكور، حيث نجد نسبة 66.33% ممثلة لمعدل طلبات العمل لفئة الاناث و33.67% تمثل معدل طلبات العمل لفئة الذكور، وقد يعود هذا لتوجه الذكور للأعمال الحرة والقطاع غير الرسمي، مما يؤدي إلى عدم تسجيلهم بالوكالة المحلية للتشغيل على عكس الاناث الذين يقبلون على التسجيل لدى مصالح الوكالة فور تخرجهم لأنه ليس لديهم بديل للتشغيل مثل الذكور، وهناك من يرى أن الذكور لا يسجلون على مستوى مصالح الوكالة المحلية للتشغيل لاعتقادهم بأن المناصب التي تقدمها الوكالة مؤقتة وغير دائمة لذلك يبحثون عن أعمال أخرى تضمن لهم الاستقرار المهني، ناهيك عن مشكل الخدمة الوطنية الذي يشترط أن يكون الشاب معفى من الخدمة الوطنية أو أنهى أداؤها ما يشكل مانعا له في التسجيل على مستوى الوكالة أو في الحصول على عمل، هذا ما يفسر ارتفاع معدلات الطلب لدى الاناث خريجو التعليم العالي مقارنة بالذكور.

ومن جهة أخرى نلاحظ أن طلبات العمل لخريجي الجامعات المسجلة لدى الفرع الولائي للتشغيل للجنسين معا، عرفت تطورا كبيرا منذ سنة 2021 حيث بلغت 13166 طلب عمل مسجل

بالنسبة لجنس الاناث و5255 طلب عمل مسجل من جنس الذكور، ويعود ذلك إلى تفشي وباء كورونا مما أدى إلى حالة الاغلاق الاقتصادي الأمر الذي أدى إلى الارتفاع في عدد المسجلين لدى مصالح الوكالة بسبب تسريح العمال، ولعل السبب الرئيسي لهذا الارتفاع الكبير يعود لتصريحات الحكومة سنة 2021 باعتماد منحة البطالة بداية من سنة 2022 ضمن برنامج رئيس الجمهورية (للتكفل بالفئات الهشة) وادراجها ضمن السياسة العامة للحكومة في شقها الاقتصادي والاجتماعي الأمر الذي أدى إلى الاقبال الكثيف لطالبي العمل من خريجي الجامعات على التسجيل لدى الوكالة المحلية للتشغيل باعتبارها المكلف بتسيير المنحة .

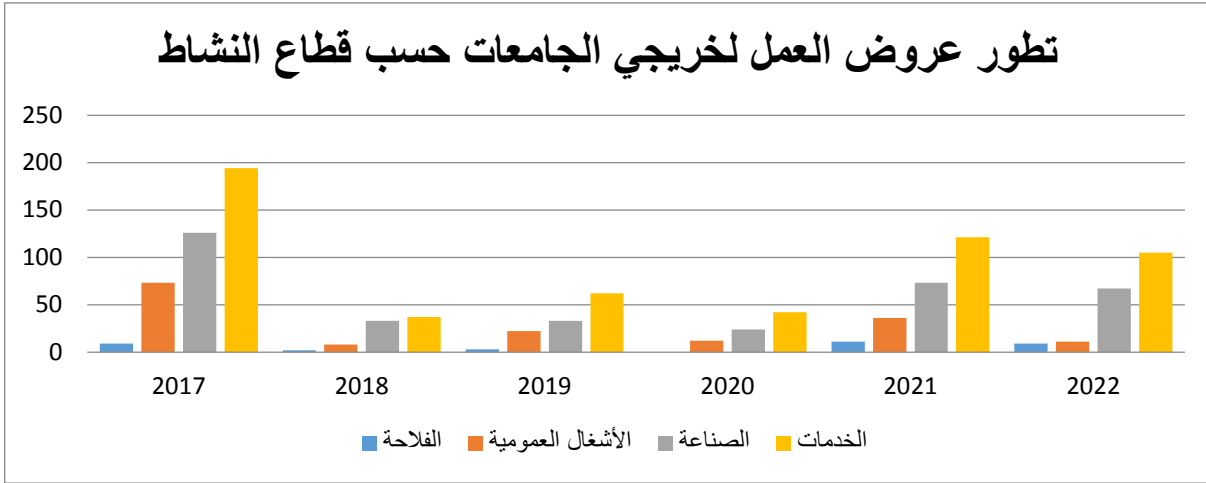
الجدول رقم(12): يمثل تطور عروض العمل لخريجي الجامعات على مستوى ولاية عين الدفلى

حسب قطاع النشاط

السنة	الفلاحة	الأشغال العمومية	الصناعة	الخدمات	المجموع
2017	9	73	126	194	402
2018	2	8	33	37	80
2019	3	22	33	62	120
2020	0	12	24	42	78
2021	11	36	73	121	241
2022	9	11	67	105	192
المجموع	34	162	356	561	1113
النسبة	3,05%	14,56%	31,99%	50,40%	100%

المصدر: احصائيات رسمية من الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى

الشكل رقم (09): تطور عروض العمل لخريجي الجامعات حسب قطاع النشاط



المصدر: احصائيات رسمية من الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى

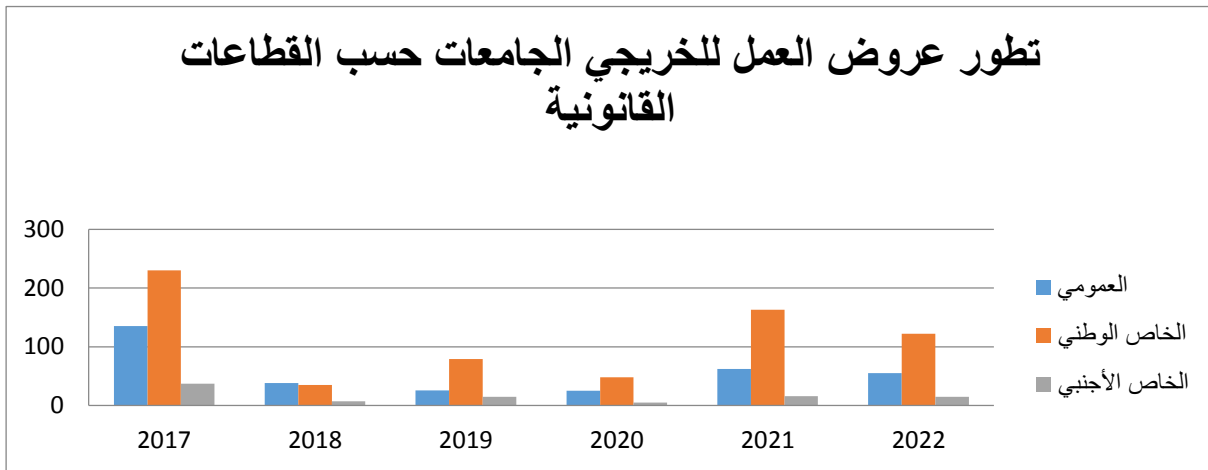
من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن تطور عروض العمل لخريجي الجامعات حسب قطاعات النشاط الكبرى على مستوى ولاية عين الدفلى خلال الفترة من 2017 إلى 2022، يتركز بشكل أساسي في قطاع الخدمات بنسبة 50.40% وهي نسبة معتبرة ومنه يلاحظ أن قطاع الخدمات طغى على عروض العمل المقدمة للخريجين على مستوى الولاية باعتباره القطاع الأكثر جذبا للعمال، يليه قطاع الصناعة بنسبة 31.99% وهي نسبة لا بأس بها ما يدل على أن قطاع الصناعة بالولاية ساهم في امتصاص البطالة لدى أعداد معتبرة من خريجي الجامعات وتوظيفهم، في حين يبقى قطاع الزراعة في مستويات ضعيفة مقارنة بباقي القطاعات حيث لم يتجاوز نسبة 3.02% وهي نسبة تكاد تكون معدومة بالرغم من أن ولاية عين الدفلى ولاية فلاحية وهذا راجع لكون القطاع يعاني من عدم الرسمية، إضافة إلى بقاءه ضمن النشاطات العائلية، أما قطاع الأشغال العمومية فلم يتجاوز نسبة 14.05% من إجمالي العمالة بسوق العمل بولاية عين الدفلى وهي نسبة ضئيلة، وهذا راجع لقلّة المؤسسات في مجال البناء والأشغال العمومية أو أن المناصب التي يعرضها القطاع قليلة مقارنة بعدد الخريجين كل سنة.

الجدول رقم (13): يمثل عروض العمل لخريجي الجامعات على مستوى ولاية عين الدفلى حسب القطاعات القانونية

السنة	العمومي	الخاص الوطني	الخاص الأجنبي	المجموع
2017	135	230	37	402
2018	38	35	7	80
2019	26	79	15	120
2020	25	48	5	78
2021	62	163	16	241
2022	55	122	15	192
المجموع	341	677	95	1113
النسبة	30,64%	60,83%	8,54%	100%

المصدر: احصائيات رسمية من الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى.

الشكل رقم (10): تطور عروض العمل لخريجي الجامعات حسب القطاعات القانونية



المصدر: احصائيات رسمية من الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى.

تطورات عروض العمل لخريجي مؤسسات التعليم العالي حسب القطاعات القانونية على مستوى ولاية عين الدفلى خلال الفترة 2017-2022، تبين أن القطاع الخاص الوطني يضم أكبر عدد من عروض العمل لخريجي الجامعات بمجموع 677 عرض عمل مقارنة بالقطاع العمومي الذي لم تتجاوز عروض العمل فيه 341 عرض، يليه القطاع الخاص الأجنبي بمجموع 95 عرض عمل فقط، ويشير توزيع العمالة على القطاعات الرئيسية أن القطاع الخاص أصبح يشكل مصدرا هاما للتشغيل كونه استطاع توفير ظروف وشروط عمل أفضل من غيره ومن أبرز العوامل التي ساعدت على تمركز القوى العاملة فيه هي ارتفاع مستوى الأجور وطبيعة العمل المميزة هذا من جهة، ومن جهة أخرى عجز القطاع العمومي وعدم قدرته على استيعاب العمالة المتزايدة من حاملي الشهادات الجامعية كل سنة هذا ما يبرر بروز القطاع الخاص كقطاع رئيسي مساهم بشكل كبير في امتصاص البطالة وتشغيل الشباب خاصة خريجي الجامعات منهم.

ومن الشكل البياني يتضح أن تطورات العرض المستقبلية لخريجي الجامعات لدى القطاع الخاص الوطني كانت بنسب موجبة، حيث كان حجم عروض العمل فيه 230 عرض في سنة 2017 ثم عرف انخفاضا بداية من سنة 2018 إلى غاية 2020 بسبب جائحة كورونا والتقليص من عدد العمال ما أدى إلى التسريح لبعض العمال المشغلين بالقطاع، ليعود للارتفاع من جديد سنة 2021 و2022 بعدد مناصب وصل حتى 163 منصب سنة 2021 وهذا راجع لتحسن الوضع الصحي والاقتصادي للبلاد، بنسبة إجمالية قدرت ب60.83% مقارنة بعروض العمل التي قدمها كل من القطاع العمومي والقطاع الخاص الأجنبي حيث لم تتعدى نسبة 30.64% بالنسبة للقطاع العمومي و8.54% بالنسبة للقطاع الخاص الأجنبي، ومنه نقول أن القطاع الخاص الوطني استحوذ على سوق الشغل وحقق نسب معتبرة من تشغيل خريجي الجامعات على المستوى المحلي للولاية.

الجدول رقم(14) يمثل عدد التنسيبات لخريجي الجامعات على مستوى ولاية عين الدفلى حسب

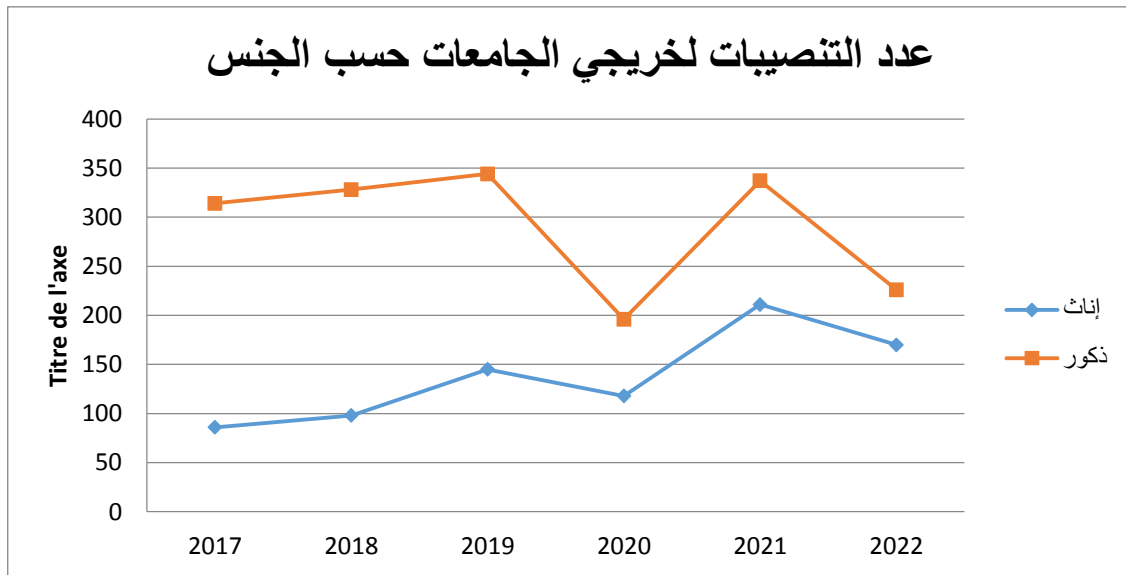
الجنس

السنة	إناث	ذكور	المجموع
2017	86	314	400
2018	98	328	426
2019	145	344	489

314	196	118	2020
548	337	211	2021
396	226	170	2022
2573	1745	828	المجموع
100%	67,82%	32,18%	النسبة

المصدر: احصائيات رسمية من الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى.

الشكل رقم(11) يمثل عدد التنسيبات لخريجي الجامعات على مستوى ولاية عين الدفلى حسب الجنس



المصدر: احصائيات رسمية من الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى.

من خلال معطيات الجدول والشكل أعلاه، نلاحظ أن عدد التنسيبات لفئة الذكور خريجي الجامعات على مستوى ولاية عين الدفلى أعلى من عدد التنسيبات للإناث، حيث بلغت نسبة التنسيبات لجنس الذكور 67.82% وهي تمثل ضعف عدد التنسيبات لجنس الإناث والتي لم تتعدى نسبة 32.18%، هذا رغم أن عدد المسجلين لفئة الإناث أكثر من الذكور كما سبق وأن ذكرنا، وهذا راجع إلى نوعية المناصب المعروضة لدى فئة الذكور والتي تكون أكثر طلبا خاصة في الأعمال الشاقة و المهن المعروضة في قطاع البناء والأشغال العمومية على عكس الإناث التي غالبا ما تقدم لهم وظائف معينة في قطاعات محددة، ضف إلى ذلك العراقيل التي تواجه المرأة والتي تمنعها من العمل فالذكور مباشرة بعد تخرجهم يتوجهون إلى البحث عن منصب شغل سواء في القطاع العام أو التوجه إلى

القطاع الخاص على عكس الاناث الذين يتوجهون إلى الحياة الزوجية ما يجعلهم أقل ارتباطا من الرجل بنظام الشغل.

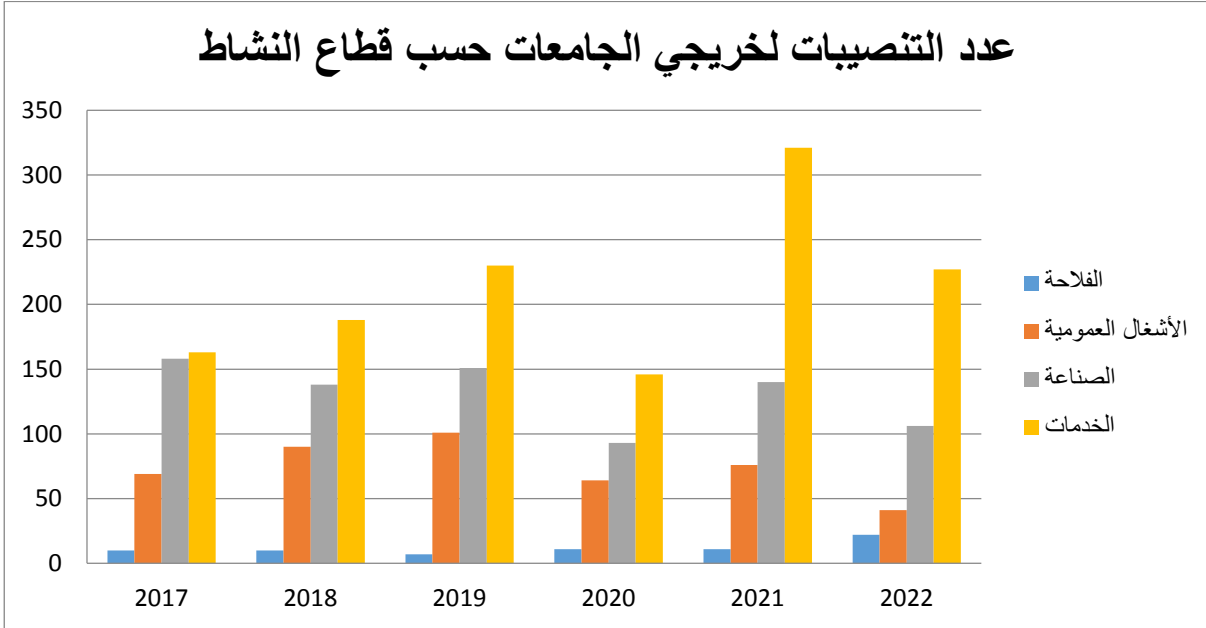
وما يمكن ملاحظته أيضا، أن الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى تمكن من تنصيب 2573 خريج جامعي من الجنسين في مناصب عمل مؤقتة وأخرى دائمة، من مجموع 63101 طلب عمل مسجل على مستوى الوكالة خلال الفترة من 2017-2022، وهي نسبة ضئيلة مقارنة بعدد المسجلين وعدد الطلبة المتخرجين كل سنة.

الجدول رقم(15) يمثل عدد التنسيبات لخريجي الجامعات على مستوى ولاية عين الدفلى حسب قطاع النشاط

السنة	الفلاحة	الأشغال العمومية	الصناعة	الخدمات	المجموع
2017	10	69	158	163	400
2018	10	90	138	188	426
2019	7	101	151	230	489
2020	11	64	93	146	314
2021	11	76	140	321	548
2022	22	41	106	227	396
المجموع	71	441	786	1275	2573
النسبة	2,75%	17,16%	30,54%	49,55%	100%

المصدر: احصائيات رسمية من الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى.

الشكل رقم(12) يمثل عدد التنسيبات لخريجي الجامعات عى مستوى ولاية عين الدفلى حسب قطاع النشاط



المصدر: احصائيات رسمية من الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى.

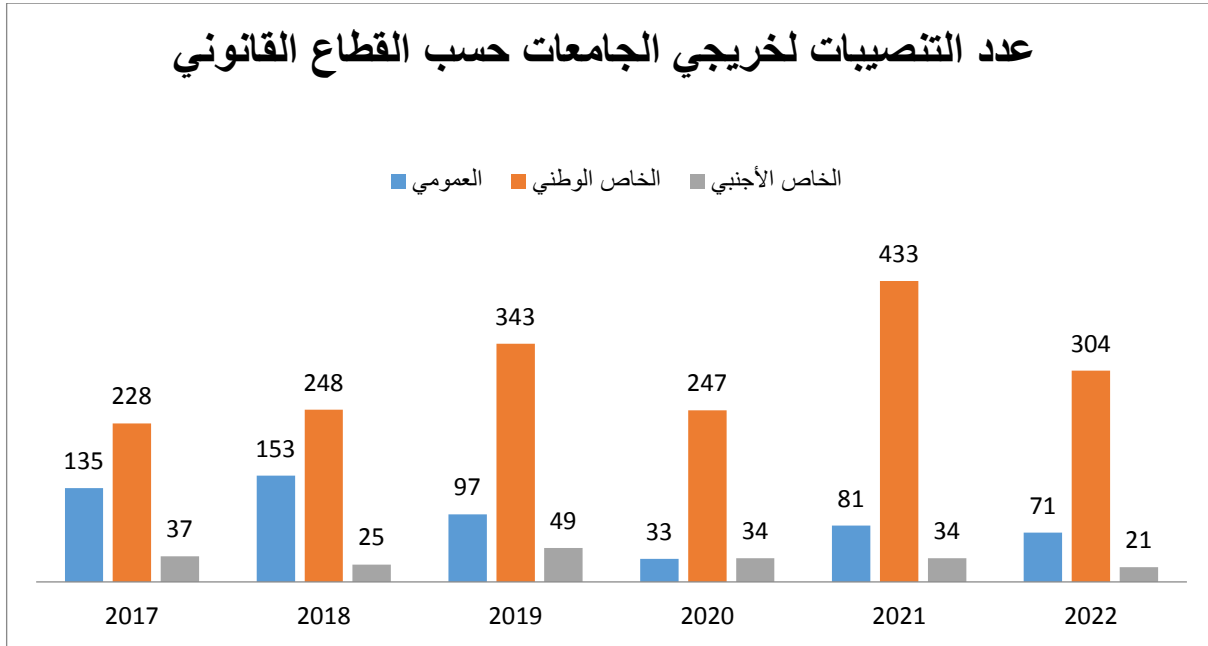
نلاحظ من خلال معطيات الجدول الذي يمثل عدد التنسيبات لخريجي الجامعات حسب قطاعات النشاط الرئيسية، أن قطاع الخدمات يمثل أكبر نسبة للتنصيب منذ سنة 2017 إلى غاية سنة 2022 بعدد تنسيبات قدر بـ 1275 تنصيب، يليه قطاع الصناعة بـ 786 تنصيب وهذا كونهما القطاعين الأكثر نشاطا وجذبا للعمال على مستوى ولاية عين الدفلى، في حين تبقى عدد مناصب الشغل التي يوفرها قطاع الأشغال العمومية بنسب قليلة نوعا ما مقارنة بالقطاعين السابقين حيث لم تتجاوز عدد التنسيبات فيه 441 تنصيب، أما قطاع الفلاحة فعدد التنسيبات فيه شبه معدومة حيث قدرت بـ 71 تنصيب فقط طيلة مدة الدراسة بنسبة 2.74% وهي نسبة تكاد لا تذكر، وهذا راجع إلى ضعف القطاع بالإضافة إلى سبب رئيسي ملاحظ على مستوى الولاية والمتمثل أساسا في عزوف الخريجين الجامعيين عن العمل بالقطاع الفلاحي كون أن معظم أعماله شاقة، مؤقتة وذات أجر ضعيف مقارنة بباقي القطاعات، لذلك يرفضها الخريجون ويفضلون العمل في القطاعات الأخرى.

الجدول رقم(16) يمثل عدد التنسيبات لخريجي الجامعات على مستوى ولاية عين الدفلى حسب القطاعات القانونية

السنة	العمومي	الخاص الوطني	الخاص الأجنبي	المجموع
2017	135	228	37	400
2018	153	248	25	426
2019	97	343	49	489
2020	33	247	34	314
2021	81	433	34	548
2022	71	304	21	396
المجموع	570	1803	200	2573
النسبة	22,16%	70,07%	7,77%	100%

المصدر: احصائيات رسمية من الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى.

الشكل رقم(13) يمثل عدد التنسيبات لخريجي الجامعات على مستوى ولاية عين الدفلى حسب القطاعات القانونية



المصدر: احصائيات رسمية من الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى.

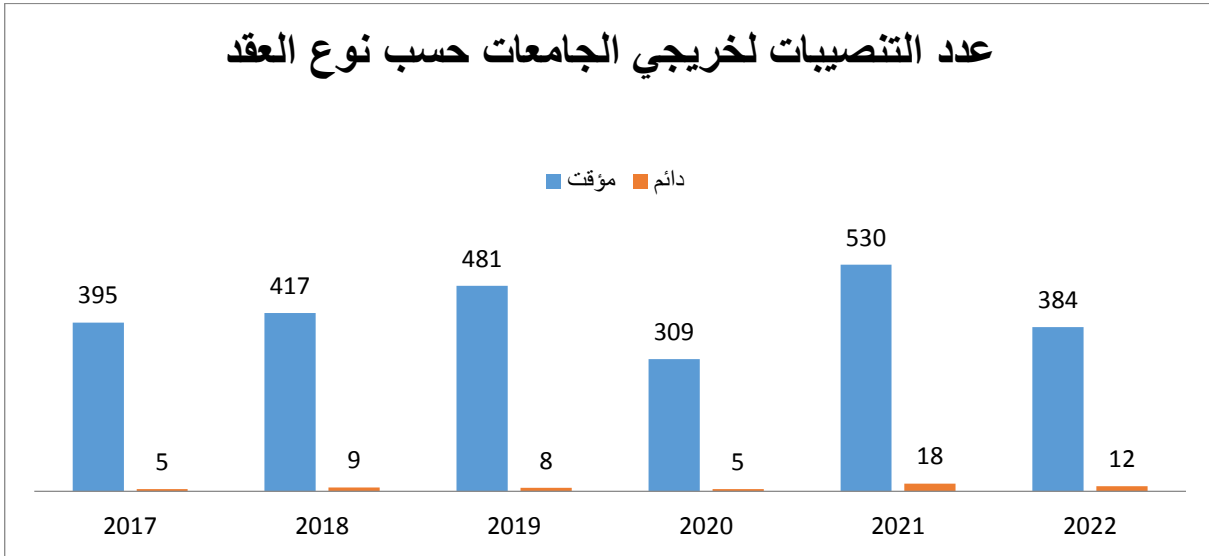
تبين الأرقام الواردة في الجدول والمنحنى البياني أعلاه، أن عدد التنصيبات لخريجي الجامعات في القطاع الخاص الوطني تغطي على عدد المناصب في القطاع العام حيث قدرت بـ 1803 منصب شغل مستحدث لصالح خريجي الجامعات بالقطاع الوطني الخاص وهذا راجع إلى أن جل المؤسسات النشطة محليا تكون في القطاع الخاص خاصة الاقتصادية منها، في حين وفر القطاع العمومي 570 منصب عمل من سنة 2017 إلى غاية سنة 2022 ما يدل على انسحاب الدولة من القطاع الاقتصادي لفائدة القطاع الخاص، هذا وتبقى التنصيبات في القطاع الخاص الأجنبي ضئيلة مقارنة بالقطاعين السابقين نظرا لضعف حيويته على المستوى المحلي وقلة جذبته للعمالة خاصة فئة الخريجين منهم.

الجدول رقم (17) يمثل عدد التنصيبات لخريجي الجامعات على مستوى ولاية عين الدفلى حسب نوع العقد

السنة	مؤقت	دائم	المجموع
2017	395	5	400
2018	417	9	426
2019	481	8	489
2020	309	5	314
2021	530	18	548
2022	384	12	396
المجموع	2516	57	2573
النسبة	97,78%	2,22%	100%

المصدر: احصائيات رسمية من الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى.

الشكل رقم(14) يمثل عدد التنسيبات لخريجي الجامعات على مستوى ولاية عين الدفلى حسب نوع العقد



المصدر: احصائيات رسمية من الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى.

إن توزيع التنسيبات لخريجي الجامعات خلال الفترة المدروسة، يبين أن أغلب التوظيفات التي تحققت لهم في سوق الشغل المحلي هي توظيفات مؤقتة والتي قدرت بنسبة 97.78%، وهي نسبة مرتفعة مقارنة بعدد المناصب الدائمة التي لم تتعدى في مجملها نسبة 2.22% ويعود سبب هذا التفاوت في عدد التنسيبات إلى اعتماد المؤسسات النشطة في حوض الشغل المحلي على نظام العقود المحددة المدة كون أن جل هذه المؤسسات ذات ملكية خاصة يتفادى أصحابها التنصيب بعقود عمل دائمة، إضافة إلى أن معظم هذه التنسيبات المؤقتة تكون في قطاع البناء والأشغال العمومية الذي مجمل طلباته عقود موسمية محددة بمدة المشروع.

والملاحظ أيضا أن عدد التنسيبات لخريجي الجامعات بعقود عمل مؤقتة عرف تطورا منذ سنة 2017 والتي قدر عدد التنسيبات خلالها بـ 395 تنصيب مؤقت ليرتفع هذا العدد إلى 530 منصب شغل مؤقت سنة 2021 ليشهد انخفاض طفيف في التوظيفات سنة 2022 بـ 384 منصب شغل، في حين بقي تطور عدد المناصب الدائمة في وتيرة بطيئة طيلة الفترة الممتدة من (2022-2017) حيث لم تسجل إلا 57 توظيف طيلة هذه المدة، وهذا إن دل على شيء فإنه يدل على أن أغلب المناصب المستحدثة لصالح خريجي الجامعات على المستوى المحلي هي مناصب مؤقتة.

وبالنظر إلى مجموع التوظيفات لخريجي الجامعات الدائمة منها والمؤقتة، فلم تتجاوز في مجملها 2573 تنصيب مقارنة بالتوظيف الاجمالي، وهو ما يؤكد على وجود أعداد هائلة من خريجي الجامعات طالبي الشغل ينتظرون فرصة لتشغيلهم.

الجدول رقم(18) يمثل تنسيبات خريجي الجامعات على مستوى ولاية عين الدفلى حسب التخصص

التخصصات	التنسيبات	النسبة%
الصناعة البترولية	19	0.74
العلوم الانسانية والاجتماعية	149	5.79
علوم الأرض والفلاحة	110	4.28
العلوم التكنولوجية	874	33.97
العلوم الدقيقة	65	2.53
الحقوق والعلوم الاقتصادية	1054	40.96
العلوم الطبية	257	9.99
تخصصات أخرى	45	1.75
المجموع	2573	100

المصدر: احصائيات رسمية من الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى.

الملاحظ في عدد التنسيبات لخريجي الجامعات حسب التخصصات، أنه يطغى عليها المتخرجون في الحقوق والعلوم الاقتصادية بمعدل تنصيب قدر ب 1054 منصب وهو أمر طبيعي مقارنة بعدد العروض المودعة في قطاع الخدمات كون أن جل الخريجين من تخصصات الحقوق والعلوم الاقتصادية يوظفون في قطاع الخدمات بكثرة، يليه تنصيب حاملي الشهادات خريجي العلوم التكنولوجية بعدد تنسيبات قدر ب 874، يليها خريجو العلوم الطبية ب 257 منصب، ثم العلوم الانسانية والاجتماعية ب 149 منصب شغل، وبينما نجد ارتفاع في عدد التنسيبات لدى خريجي هذه التخصصات، فإنه ينخفض الطلب على خريجي تخصصات الصناعة البترولية وعلوم الأرض والفلاحة والعلوم الدقيقة، ما يدل على أن هناك فوارق كبيرة في عدد التنسيبات لخريجي الجامعات وأن التخصص يؤثر بشكل كبير في توظيف الخريج، حيث أن هناك تخصصات مطلوبة بكثرة في سوق

الشغل المحلي نظرا للحركية الاقتصادية في جانبا الصناعي على غرار تخصصات الميكانيك، الممكنة، الكهربية الصناعية وغيرها من التخصصات ذات التوجه الصناعي¹ (انظر الملحق رقم 04). على عكس بعض التخصصات الأخرى خاصة الأدبية منها والتي غالبا لا يحتاجها سوق العمل وتبقى نسبة التوظيف فيها ثابتة.

الجدول رقم (19) يمثل تنصيب خريجي الجامعات حسب بلديات الولاية

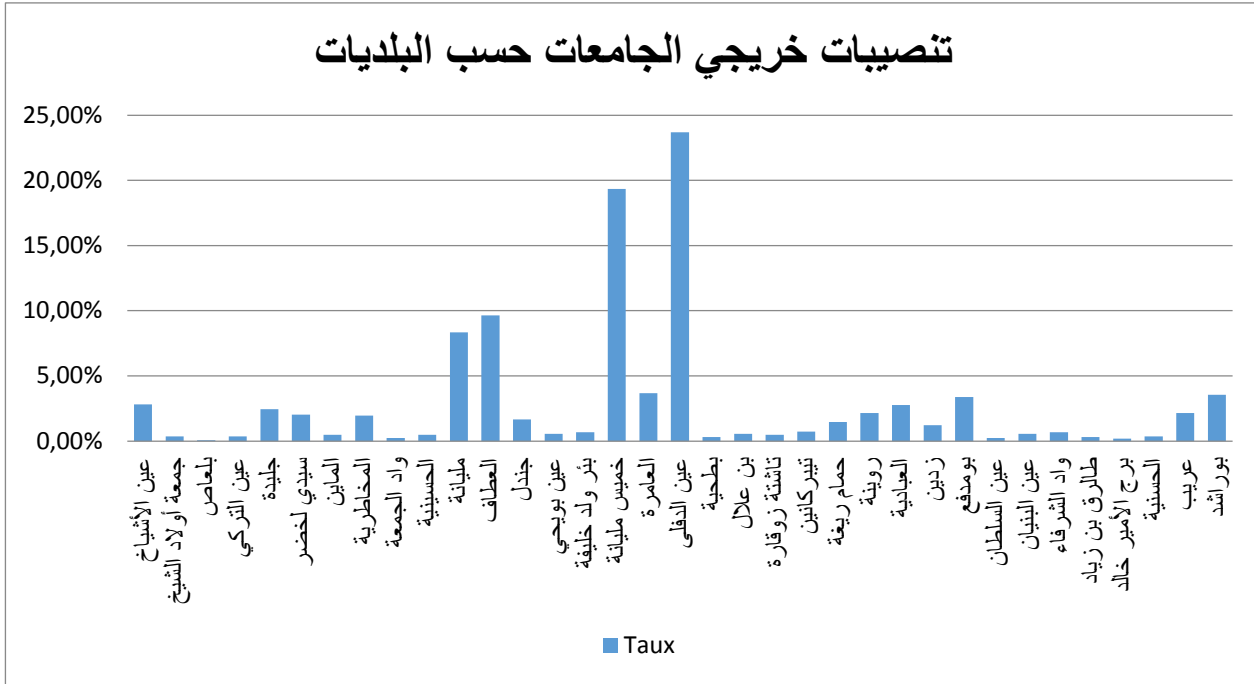
البلديات	2017	2018	2019	2020	2021	2022	المجموع	النسبة
عين الأشياخ	11	7	18	10	7	4	57	2,22%
جمعة أولاد الشيخ	1	4	0	1	1	2	9	0,35%
بلعاص	0	0	0	1	0	0	1	0,04%
عين التركي	4	1	0	1	3	3	12	0,47%
جليدة	10	9	13	8	12	5	57	2,22%
سيدي لخضر	8	8	10	7	10	6	49	1,90%
المالين	3	3	2	0	1	3	12	0,47%
المخاطربة	8	5	12	7	15	12	59	2,29%
واد الجمعة	0	0	0	4	0	0	4	0,16%
الحسينية	2	1	3	2	2	2	12	0,47%
مليانة	43	34	40	19	51	25	212	8,24%
العطاف	49	39	43	26	42	38	237	9,21%
جندل	4	8	6	9	17	11	55	2,14%
عين بويحي	2	4	3	0	1	1	11	0,43%
بئر ولد خليفة	0	4	1	6	7	1	19	0,74%
خميس مليانة	64	84	106	61	107	114	536	20,83%
العامرة	11	23	14	12	16	8	84	3,26%

¹ مقابلة مع السيد محفوظ سغرية، رئيس الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى، بمقر الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى، 2023-04-10، عين الدفلى، الجزائر.

24,68%	635	107	142	72	112	110	92	عين الدفلى
0,19%	5	0	0	0	3	1	1	بطحية
0,58%	15	0	6	1	3	2	3	بن علال
0,47%	12	1	3	1	6	0	1	تاشة زوقارة
0,97%	25	6	7	2	1	6	3	تبيركانين
1,52%	39	7	8	7	5	6	6	حمام ريغة
1,71%	44	5	4	7	9	8	11	روينة
2,60%	67	9	13	9	16	11	9	العبادية
1,24%	32	2	10	2	7	6	5	زدين
2,88%	74	7	12	12	20	6	17	بومدفع
0,43%	11	1	6	2	2	0	0	عين السلطان
0,35%	9	0	0	0	3	1	5	عين البنيان
0,58%	15	0	4	2	5	3	1	واد الشرفاء
0,31%	8	0	3	1	1	1	2	طارق بن زياد
0,31%	8	1	4	1	2	0	0	برج الأمير خالد
0,23%	6	0	0	0	1	4	1	الحسنية
2,18%	56	5	16	10	6	10	9	عريب
3,34%	86	10	18	11	16	17	14	بوراشد
100,00%	2573	396	548	314	489	426	400	المجموع

المصدر: احصائيات رسمية من الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى.

الشكل رقم(15) يمثل تنصيب خريجي الجامعات حسب بلديات الولاية



المصدر: احصائيات رسمية من الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى.

من خلال الشكل والجدول أعلاه وخلال الفترة المحددة في الدراسة، يتضح أن هناك تفاوتاً معتبراً بين بلديات ولاية عين الدفلى في تنصيب خريجي الجامعات بمختلف المؤسسات، فنجد البلديات الكبرى مقر الدائرة هي التي تشهد أكبر نسب من التنصيبات إضافة إلى البلديات التي تملك مناطق صناعية وإدارات عمومية كبرى مثل بلدية عين الدفلى التي قدر مجموع عدد التنصيبات فيها بـ 635 تنصيب لخريجي الجامعات تليها بلدية خميس مليانة بـ 536 تنصيب ثم بلدية العطاف بـ 237، ثم بلدية مليانة بـ 212 فرد جامعي منصب.

الجدول رقم(20) يمثل عدد المستفيدين من منحة البطالة على مستوى ولاية عين الدفلى

التنصيبات	المستفيدين	التسجيلات	نوعية الشهادة
42	9755	12395	التعليم العالي

المصدر: احصائيات رسمية من الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن عدد الطلبة المتخرجين طالبي العمل المسجلين في منحة البطالة منذ استحداث الجهاز بلغ 12395 خريجي مسجل على مستوى الوكالة حيث استفاد من المنحة

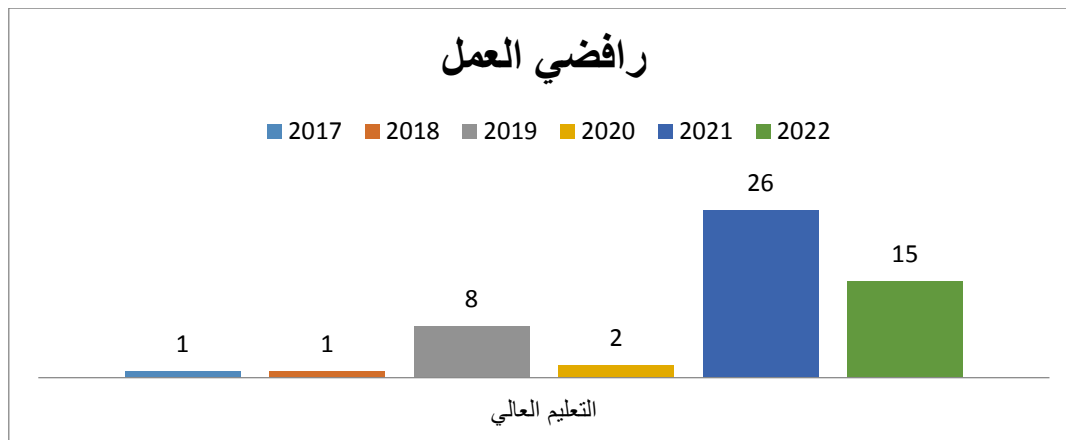
9755 من مجموع المسجلين، أما عدد التنصيبات للخريجين المستفيدين من هذه المنحة فقد قدر بـ 42 منصب شغل وهو عدد ضعيف إذا ما قارناه بعدد المستفيدين من الجهاز منذ استحداثه ويعود سبب ذلك لحدثة الجهاز أو لعدم وجود مستخدمين جدد وطلبات بعروض عمل جديدة لتوظيف الخريجين .

الجدول رقم(21) يمثل تنازلات الجامعيين ورفضهم لعروض العمل المقدمة من طرف الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى

السنة	التعليم العالي
2017	1
2018	1
2019	8
2020	2
2021	26
2022	15
المجموع	53

المصدر: احصائيات رسمية من الوكالة المحلية للتشغيل لولاية عين الدفلى.

الشكل رقم(16) تنازلات الجامعيين ورفضهم لعروض العمل المقدمة من طرف الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى



المصدر: احصائيات رسمية من الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى.

من خلال متابعة عروض العمل المذكورة سابقا، نلاحظ أن عدد رافضي العمل من الطلبة الجامعيين كانت بنسب ضئيلة تكاد تكون معدومة خلال السنوات من 2017 إلى 2020، وهذا راجع إلى أن الوكالة المحلية للتشغيل تعالج عروض العمل عن طريق نظام إلكتروني "الوسيط" الذي يوجه طالبي العمل حسب مؤهلهم العلمي وتخصصهم وهو ما يلقي قبولا من طرف الجامعيين المسجلين على مستوى الوكالة المحلية للتشغيل، وحتى المؤسسات المعتمدة للتنصيب تراعي تخصصات خريجي الجامعات في عملية التوظيف¹ (انظر الملحق رقم 06)، غير أنه منذ تصريحات رئيس الجمهورية باعتماد منحة البطالة كجهاز جديد للتكفل بالفئات الهشة وتشجيع آليات التشغيل، ارتفع عدد التنازلات من الطلبة الجامعيين حيث سجلت الوكالة سنة 2021، 26 شخص رافض للعمل أما في سنة 2022 فقد سجلت 15 شخص رافض لعرض العمل المقدم وهذا من أجل التسجيل والحصول على منحة البطالة.

بالإضافة إلى هذه الأسباب فهناك أسباب أخرى تؤدي إلى تنازل الخريجين عن عروض العمل التي تقدمها الوكالة ولعل أهمها: الأجر الضعيف للعمل المعروض وكذلك عندما يكون العمل بعيد عن مقر السكن أو عمل شاق أو عمل أقل من المؤهل العلمي، لكن رغم هذه الأسباب المذكورة يبقى عدد رافضي العمل من حاملي الشهادات الجامعية على مستوى الولاية قليل جدا خلال الفترة المدروسة. (انظر الملحق رقم 05).²

الجدول رقم (22) يمثل عملية إدماج الجامعيين المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP في مناصب عمل دائمة على مستوى ولاية عين الدفلى

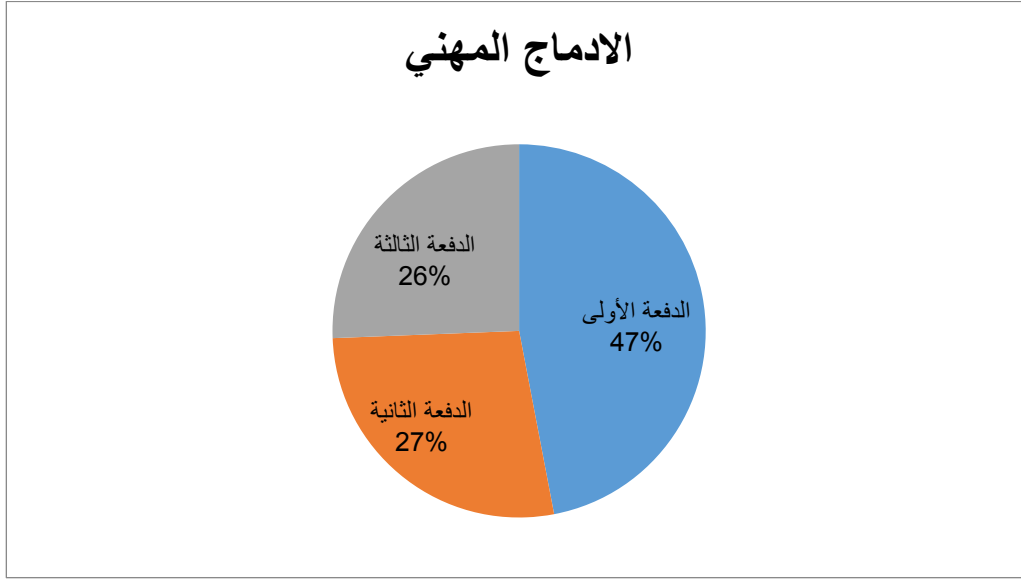
الدفعات	المعنيين بالادماج	المدمجين	نسبة الادماج
الدفعة الأولى	3837	1726	95,73%
الدفعة الثانية		1006	
الدفعة الثالثة		941	
المجموع		3673	

المصدر: احصائيات رسمية من الوكالة المحلية للتشغيل لولاية عين الدفلى.

¹ مقابلة مع السيد لخضر أوسطاني، مرجع سابق.

² مقابلة مع السيد معمر حمدي، مرجع سابق.

الشكل رقم(17) يمثل عملية إدماج الجامعيين المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP في مناصب عمل دائمة على مستوى ولاية عين الدفلى



المصدر: احصائيات رسمية من الوكالة المحلية للتشغيل لولاية عين الدفلى.

من خلال معطيات الجدول والشكل البياني يظهر نجاح الوكالة المحلية للتشغيل في إدماج الجامعيين المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني في مناصب عمل دائمة، والذين تم إدماجهم عبر دفعات وكان ادماج الدفعة الأولى كبير مقارنة بالدفعات الموالية حيث بلغت نسبة 47%، وفي المجمل فقد تم ادماج 3637 خريجي جامعي مستفيد من العقد من بين 3837 بنسبة تغطية بلغت 95.73%، هذا إن دل على شيء فإنه يدل على أن ولاية عين الدفلى شرفت على انتهاء عملية إدماج خريجي الجامعات المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني في مناصب عمل دائمة.

وما يمكن قوله في هذا الإطار أن هذه العقود في إطار برنامج الإدماج المهني، غير كافية للحد من ظاهرة البطالة لدى خريجي الجامعات، لأنها تعتمد بدرجة كبيرة على المناصب المالية المفتوحة في قطاع الوظيف العمومي، وهذا غير كافٍ لاستيعاب الكم الهائل من الخريجين كل سنة.¹

¹مقابلة مع السيد لخضر أوسطاني، مرجع سابق.

المطلب الثاني: حصيلة النتائج المحققة من طرف الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى في معالجة بطالة خريجي الجامعات

من خلال المقابلات والاحصائيات المقدمة من طرف الوكالة المحلية للتشغيل والتي تجمل أداءها خلال الفترة المذكورة في الدراسة الميدانية، نقول أن الوكالة المحلية لولاية عين الدفلى استطاعت أن تحقق تطورا ملحوظا في الأداء بالنسبة لمرتفقيها سواء من طالبي العمل خريجي الجامعات أو أرباب العمل كونها تهدف إلى تحقيق مقاربة أفضل بين عروض المؤسسات وطلبات العمل الخاصة بالجامعيين، ونلتزم ذلك من خلال نسبة تغطية حوض الشغل المحلي التي انتقلت من نسبة 45% إلى 70% وهذا الأمر يدل على الثقة التي أصبح يمتلكها الفرع الولائي في محيطه الاجتماعي والاقتصادي، إضافة إلى الوسائط الرقمية الجديدة التي استحدثت لتحسين نوعية الخدمات وتطوير عروض الخدمة ما ساهم بشكل كبير في إضفاء طابع الإدارة الإلكترونية على أداء الفرع الولائي للتشغيل خصوصا والوكالة الوطنية عموما، وما يدعم الدور الكبير الذي يقوم به الفرع الولائي للتشغيل على المستوى المحلي هو تنظيمه لورشات تقنية البحث عن شغل بالنسبة لخريجي الجامعات مثل كيفية تحرير السيرة الذاتية، الرسالة التحفيزية وذلك لتسهيل ولوجهم إلى عالم الشغل.

إلا أن هذا لا ينفي وجود بعض الاختلالات التي تعرقل نشاطه يمكن أن نذكر البعض منها:

1. ضعف النسيج الاقتصادي المحلي حيث أن ضعف التنمية الاقتصادية والمشاريع التنموية على مستوى الولاية يحول دون ارتفاع عدد التنسيبات خاصة بالنسبة لخريجي الجامعات.
2. وجود اختلالات بين مخزون الانتاج من الجامعة وعروض العمل المطلوبة في سوق الشغل، حيث أن المنتج الجامعي خاصة التخصصات الأدبية يشهد صعوبة في التنصيب مقارنة بنظرائهم من خريجي المعاهد التقنية.
3. ضعف القابلية التنافسية لخريجي الجامعة الجزائرية في مقابل المؤسسات الأجنبية.
4. مبالغة بعض أرباب العمل في طلباتهم مما يسبب عزوفا واستحالة التنصيب.
5. عزوف خريجي الجامعات عن بعض المهن خاصة في المؤسسات الاقتصادية الخاصة.

وعليه فرغم الأرقام الرسمية التي قدمتها الوكالة والتي تظهر أن النتائج المحققة موجبة وأنها نجحت في تحقيق نسب عالية من التنسيبات لفئات خريجين الجامعات خاصة، إلا أن الواقع يظهر عكس ذلك فمناصب الشغل التي تم خلقها طيلة هذه الفترة في مجملها غير كافية لاستيعاب الأعداد

المتزايدة من الخريجين كل سنة، وبالنظر إلى طبيعة مناصب الشغل التي تم توفيرها للخريجين يتبين أن أغلب هذه المناصب غير دائمة وتتصف بالهشاشة ولا تعطي لصاحبها فرصة للاندماج في منصب عمل دائم، وهو ما أثار في بعض الأحيان احتجاجات لدى هذه الفئات لتسوية وضعيتها الأمر الذي أدى من جهة أخرى إلى ارتفاع معدلات البطالة المقنعة في صفوف الشباب حاملي الشهادات الجامعية، الناتجة عن توظيف عدد كبير من الخريجين دون حاجة المؤسسة لهم في مناصب عمل مؤقتة، مما يؤدي إلى عدم اكتساب الخبرة والمهارة التي تساعدهم في عالم الشغل خاصة في القطاع الخاص الذي أصبح يتطلب ذلك، وكذلك ضعف الرواتب الممنوحة للمستفيدين من العقود التي تسيروها الوكالة مقارنة بالعمال الدائمين على الرغم من الانتماء إلى نفس المؤسسة والقيام بنفس الأعمال .

ومنه يمكن القول أن جملة الاحصائيات والأرقام الواردة والمتحصل عليها من خلال الدراسة الميدانية تجسد الحجم الكبير لمجهودات الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى في معالجة مسألة الشغل والبطالة ، إلا أن تحليل هذه الأرقام تبين في آخر المطاف أنها انعكاس لجانب كمي فقط لطبيعة فرص العمل المستحدثة في إطار البرامج التي تسيروها الوكالة، كون أن هذه البرامج وأجهزة التشغيل الداعمة لخلق مناصب شغل لازالت تسيروا بطريقة تقليدية لا تتماشى مع متطلبات سوق العمل ما أدى إلى تفاقم ظاهرة البطالة في صفوف الشباب خاصة الجامعي منهم، الأمر الذي نتج عنه توجه هذه الفئات نحو العمل في القطاع غير الرسمي الذي يفتقد إلى أدنى مؤشرات العمل اللائق.

المطلب الثالث: مقترحات لتفعيل دور الوكالة الوطنية للتشغيل (فرع ولاية عين الدفلى) للامتصاص البطالة لدى خريجي الجامعات

إن الوكالة المحلية للتشغيل باعتبارها وسيطا وباحثا عن الوظائف فهي طرف فعال في سوق العمل المحلي، كونها تعمل على تحقيق التشغيل الكامل للقوى الباحثة عن العمل خاصة الخريجين منهم، وتدعم الأجهزة المكملة الأخرى في نفس المجال وتوفر العنصر الأهم من عناصر الانتاج للمؤسسات الاقتصادية والإدارية الخاصة والعمومية، وعليه ومن أجل معالجة الاختلالات التي تعاني منها الوكالة المحلية للتشغيل نقترح ما يلي:

- الرفع من قابلية التوظيف لدى الطلبة الجامعيين وهذا بإخضاعهم لدورات تكوينية في تحرير السيرة الذاتية وتحضير مقابلة مهنية.
- إعداد خارطة بيداغوجية للمهن المطلوبة عن طريق الاتفاقات القطاعية مع الجامعة والتكوين المهني.
- إعداد دراسات بالتنسيق مع الجامعات لقياس جودة مخرجات هذه الجامعات، والبحث عن نقاط الضعف وعلاجها.
- مرافقة أرباب العمل في عملية التوظيف من خلال تقديم الدعم التقني لهم.
- تسهيل عملية الاتصال الداخلي والخارجي مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي.
- جلب الاستثمارات خاصة في القطاع الفلاحي.
- التركيز على السياحة كقطاع منتج ويمتص البطالة لدى الخريجين.
- التعاون بين القطاعات ذات الصلة في إعداد المخططات السنوية للحد من البطالة.
- منح الوكالة المحلية للتشغيل استقلالية أكبر في التسيير لتحقيق فعالية أكبر في عملية التنصيب، ومن ثم تقليل حجم البطالة على مستوى الولاية.
- زيادة الموارد المالية والميزانية المخصصة للوكالة من أجل توسيع وتطوير نشاطاتها وتحقيق أهدافها، والبحث عن فرص عمل للعاطلين عن العمل خاصة الجامعيين منهم.
- تنمية ودعم وتشجيع ثقافة المقاولاتية خاصة لدى الشباب الجامعي.
- تدعيم الوكالات المحلية بيد عاملة متخصصة كفاءة ذات دراية كافية بخصوصيات سوق العمل لإعداد التقارير الدورية عن التشغيل.

- إنشاء مؤسسة وسيطة تشرف على التنسيق والمتابعة بين المصالح العمومية للتشغيل، والأجهزة المشرفة على مختلف البرامج التشغيلية تنحصر مهمتها الأولى في التدخل الفوري لتدارك الأخطاء وتجنب تدهور سوق العمل.
- تعزيز الوكالات المحلية بوكالات أخرى أو مكاتب عمل فرعية في المناطق النائية لإيصال المعلومات للبطالين.

خلاصة واستنتاجات الفصل الثالث:

من خلال هذا الفصل تم دراسة حالة الوكالة الوطنية للتشغيل لولاية عين الدفلى كآلية وجهاز استحدثته الدولة في إطار سياستها التشغيلية ومكافحة البطالة، ما أظهر من خلال الاحصائيات المقدمة من طرف الوكالة أن لهذه الأخيرة دور كبير في توفير مناصب شغل لحاملي الشهادات الجامعية على المستوى المحلي وامتصاص البطالة لديهم، حيث أصبحت أول مؤسسة يتجه إليها الطالب الجامعي بعد تخرجه للبحث عن منصب شغل واكتساب الخبرة المهنية اللازمة للاندماج في سوق الشغل، لكن ما تبين من خلال الدراسة الميدانية أن رغم انجازات هذه الوكالة والجهود المبذولة لترقية التشغيل وامتصاص البطالة لدى خريجي الجامعات خاصة تفضل دون المستوى المطلوب وهذا راجع إلى غياب إرادة حقيقية لمعالجة مشكلة البطالة لدى هذه الفئة النشطة من المجتمع، ووضع رؤية استراتيجية طويلة المدى توافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل وتعمل على توفير مناصب شغل دائمة للخريجين ما يسمح باستغلال هذه الطاقات الشبابية النشطة في عملية التنمية.

وعليه نقول أن دور الوكالة الوطنية للتشغيل أصبح ضروريا باعتبارها وسيطا بين طالب العمل وعارضه، لذلك لا بد من إعادة النظر في طريقة سيرها والقانون الذي يحكمها، وكذا العمل على توفير آليات للرقابة والتقييم من شأنها تحسين وتفعيل دورها على المستوى المحلي. ما يسمح لها بمساهمة فعلية وجدية في خلق مناصب شغل تتصف بالديمومة والاستقرار لامتنصاص بطالة خريجي الجامعات التي أصبحت تعرف تزايدا خاصة في السنوات الأخيرة.



الخاتمة

من خلال دراستنا لموضوع التشغيل والبطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر خلال الفترة الممتدة من 2017 إلى 2022، نقول أن قطاع الشغل ومسألة محاربة البطالة من أهم المواضيع التي أولتها الدولة أهمية بالغة عند رسم السياسة العامة لها نظرا لتزايد الطلب على الشغل واستفحال ظاهرة البطالة وامتدادها للفئات المتعلمة من خريجي مؤسسات التعليم العالي، الأمر الذي دفعها لاستحداث برامج وأجهزة عديدة ومتنوعة لامتناس البطالة المتزايدة لدى هذه الفئة من المجتمع وعلى رأسها الوكالة الوطنية للتشغيل كمحرك لسوق العمل ووسيط يعمل على التنسيق بين عارضي العمل والطالبين عليه، لكن رغم كل هذه المساعي والجهود المبذولة إلا أن الواقع يبين عكس ذلك فمشكل البطالة لدى حاملي الشهادات الجامعية لا زال قائما ومطروحا خاصة في الوقت الراهن، وذلك راجع إلى أن معظم هذه البرامج والآليات التشغيلية كانت عبارة عن حلول مؤقتة في فترات محددة ولا توفر مناصب شغل حقيقية للخريجين، فهي انعكاس لجانب كمي فقط في حين أهمل الجانب النوعي لطبيعة فرص الشغل كون أن جلها مؤقت لا يضمن العمل الدائم والمستقر للخريج الجامعي، مع عدم وجود آلية كفيلة بزيادة القابلية للتشغيل لديهم.

كما أن غياب آلية رقابية فعالة تضمن السير الحسن للخطط والبرامج الموضوعية وتضمن مطابقة النص للممارسة الواقعية لسبب آخر في عدم فعالية البرامج التشغيلية الموضوعية من طرف الدولة الجزائرية ما تمخض عنه بقاء غالبية الأفراد خريجي الجامعات في دائرة البطالة، ضف إلى ذلك غياب التنسيق والتعاون بين قطاع التشغيل وقطاع التعليم العالي وباقي القطاعات ذات الصلة بمجال التشغيل و ضعف النمو الاقتصادي للبلاد ما ينتج عنه قلة في مناصب العمل المعروضة، كلها أسباب أدت إلى تفاقم معدلات البطالة لدى خريجي الجامعات.

وفي الأخير نقول أن الوكالة الوطنية للتشغيل قد قطعت أشواطاً لا بأس في توظيف الشباب ذوي المؤهلات الجامعية خاصة على المستوى المحلي لولاية عين الدفلى، لكن يبقى دورها محدوداً كونها لم تستطع التحكم في محددات سوق العمل خاصة ما تعلق منها بالمعلومات حول المناصب المعروضة في السوق، فلازالت تعمل بنفس الوتيرة وتسير بنفس الهياكل القديمة، إضافة إلى تزايد عدد الوافدين إليها من طالبي العمل لأول مرة خاصة خريجي الجامعات منهم، مع عدم قدرتها على إيجاد مناصب عمل تستوعب كل هذه الأعداد المسجلة على مستوى مصالحتها ما أضعف تدخلها في سوق العمل كعنصر

فعال في توفير مناصب شغل للخريجين، وهو ما يفسر تواضع أدائها وعدم تحقيقها للأهداف المنتظرة منها بالمستوى المطلوب.

وعلى ضوء ما سبق عرضه من نتائج، فقد توصلت الدراسة في إجابتها عن المشكلات البحثية من خلال اختبار الفرضيات إلى أن:

الفرضية الأولى التي مفادها " أن سياسة التشغيل تعبر عن مجمل الاجراءات والآليات التشغيلية المعتمدة من طرف الحكومة لخفض نسبة البطالة في المجتمع الجزائري"، صحيحة كون أن الواقع يؤكد على المجهودات المبذولة من طرف الدولة الجزائرية من أجل النهوض بقطاع التشغيل وايجاد حلول دقيقة لمعضلة البطالة، خاصة بعد تفاقمها واستفحالها بشكل يستدعي ايجاد حلول عملية لها.

من خلال ما توصلت إليه الدراسة من نتائج وبناءا على الاحصائيات المقدمة سابقا فالفرضية الثانية القائلة " أنه كلما اعتمدت الدولة آليات تشغيلية دائمة وفعالة كلما ساهم ذلك في امتصاص البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر" لم تتحقق، فصحيح أن الاستراتيجية التشغيلية التي اعتمدها الدولة الجزائرية وضعت في أولوياتها حاملي الشهادات الجامعية كموارد مؤهلة يجب الاستفادة منها وايجاد مناصب شغل لائقة لها، لكن تغيير مسار هذه الآليات والبرامج وعدم استدامتها بالإضافة إلى اعتماد أغلبها على عقود العمل المحددة المدة كان له الأثر البالغ في تفاقم نسب البطالة لدى هذه الفئة من المجتمع وعدم قدرة الدولة على التحكم فيها واحداث توازن بين عروض العمل والطلبات عليه من طرف الخريجين.

والفرضية الثالثة القائلة: " يرتبط نجاح الوكالة الوطنية للتشغيل فرع ولاية عين الدفلى بمعالجة أزمة البطالة لدى خريجي الجامعات"، فقد أثبتت خطأها رغم أن مجمل الاحصائيات والبيانات المقدمة من طرف مصالح الوكالة تبين أنها استطاعت توفير مناصب شغل للخريجين وتم دمجهم في مناصب عمل دائمة، لكن ليس بالحجم والمستوى المأمول مقارنة بعدد الخريجين طالبي العمل المسجلين على مستواها كل سنة، فالمناصب المعروضة من طرف الوكالة والتنصيبات المحققة ضئيلة جدا مقارنة بعدد الخريجين البطالين خلال الفترة المدروسة.

النتائج العامة للدراسة

من مجمل النتائج المتوصل إليها من خلال تناولنا لهذا الموضوع، نقول أنه قد حاولنا قدر المستطاع توضيح إشكالية البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر ودور مؤسسات سوق العمل في معالجتها لاسيما دور الوكالة الوطنية للتشغيل كوسيط بين طالب الشغل وعارضه، وعليه تم استخلاص النتائج التالية:

- أن ظاهرة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر، هي ظاهرة متأخرة نسبيا مقارنة بالبطالة الكلاسيكية فقد عرفتها البلاد بداية من ثمانينيات القرن الماضي لكن معدلاتها أخذت في الارتفاع، وهو ما بين هشاشة السياسة الحكومية في مجالي التعليم والتشغيل.
- انتشار البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية يدل على أن سياسات التنمية في الجزائر متحيزة لغير المتعلمين، بالإضافة إلى مشكلة عدم التوازن بين مخرجات التعليم العالي والاحتياجات الحقيقية لسوق العمل في جانبها الكمي والنوعي بسبب عدم ربط التخطيط التعليمي بالتخطيط الاقتصادي ما نتج عنه نمو سنوي للخريجين أكثر من نمو الوظائف الجديدة.
- غياب التنسيق بين الجامعة والوكالة الوطنية للتشغيل ومديريات التشغيل بالولايات.
- عدم التزام المؤسسات المتخصصة في توظيف خريجي الجامعات بمعايير التوظيف خاصة أن أغلب مناصب الشغل المعروضة ذات طابع مؤقت، إضافة إلى انتشار الوساطة والرشوة والمحسوبية كلها عوامل أدت إلى تفاقم بطالة خريجي الجامعات.
- طلبات وعروض العمل ومعدلات التوظيف على مستوى ولاية عين الدفلى خلال الفترة المدروسة عرفت تزايدا مستمرا، لكن مع وجود فجوة بين العرض والطلب بحيث أن نسبة الطلبات المسجلة تفوق بكثير معدلات العروض والتنسيبات .
- أن القطاع الخاص الوطني أكثر عرضا وتوظيفا لخريجي الجامعات على مستوى ولاية عين الدفلى ما يدل على حيوته في المنطقة.
- بالرغم من أن عقود الأدماج المهني التي سيرتها الوكالة المحلية للتشغيل تمكنت من إدماج أعداد معتبرة من خريجي الجامعات في مناصب عمل، إلا أنها لم تعالج بطالتهم بشكل نهائي خاصة وأن أغلب المناصب كانت مؤقتة ولم ترقى إلى مستوى العمل اللائق الذي يطمح إليه الخريج، مما يجعلهم عرضة للبطالة مرة أخرى ويخلق أعدادا معتبرة من خريجي الجامعات العاطلين.

- خلصنا أيضا إلى أن الوكالة الوطنية للتشغيل باعتبارها الجهاز المختص في التنصيب والبحث عن الوظائف فهي طرف فعال في سوق الشغل المحلي، وقد تمكنت إلى حد ما من خفض معدلات البطالة لدى خريجي الجامعات وتوجيه طالبي العمل إلى مناصب شغل، وبهذا فهي توفر العنصر الأهم من عناصر الانتاج للمؤسسات الاقتصادية والإدارية الخاصة والعمومية.

المقترحات والتوصيات:

- انطلاقا من النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة، وبناء على الاختلالات التي وجدها نقدم جملة من الاقتراحات بغية تفعيل السياسة العامة للتشغيل في الجزائر والخروج بحل حقيقي وفعال لمعالجة مسألة الشغل والبطالة لدى خريجي الجامعات وهي كالتالي:
- ضرورة معالجة مشكلة البطالة لدى خريجي الجامعات بداية برفع مستوى المدخلات إلى الجامعة من طلاب المرحلة الثانوية، وتبني التخطيط وتوجيههم نحو التخصصات التي يحتاجها سوق العمل.
- العمل على الرفع من مستوى وكفاءة الطلبة الجامعيين، من خلال اخضاعهم للتربصات الميدانية التي تدعم تكوينهم النظري، وخلق روح المبادرة الذاتية لديهم.
- التوسع في تدريس التخصصات التقنية التي يحتاجها سوق العمل، والعمل على تكييف برامج التكوين مع الاحتياجات القطاعية ذات الأولوية.
- العمل على وضع مرصد ومؤسسات تهتم بتقييم سياسة التعليم العالي وسياسة التشغيل ومختلف السياسات المرتبطة بهما من أجل خلق تنسيق وانسجام بينهما.
- تعزيز آليات التشاور ما بين القطاعات من أجل تحسين قابلية تشغيل طالبي العمل من خريجي الجامعات وتفعيل سبل التعاون والتشاور بين كافة الأطراف والهيئات والمؤسسات المعنية بقطاع التشغيل.
- إشراك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتخصصة، وجعلها مرتبطة بمؤسسات التعليم العالي من أجل خلق فرص عمل للخريجين بعد تخرجهم.
- تشجيع خريجي الجامعات على المبادرات الفردية والجماعية والعمل المقاولاتي وتقديم الدعم لهم لاستحداث مؤسسات ناشئة والعمل على تطويرها.
- وضع استراتيجية تشغيلية واضحة توجه الشباب البطال خاصة المتعلم منهم، إلى القطاعات والوظائف التي تناسب ومؤهلاتهم وقدراتهم الذاتية.

- السهر على التطبيق الفعال للتدابير القانونية والتنظيمية المتعلقة بتنفيذ سياسات التشغيل، وتخفيف الاجراءات الإدارية والبيروقراطية، والتي من شأنها تسهيل عملية التوظيف لخريجي الجامعات.
- مراجعة مدة عقود العمل المقدمة لخريجي الجامعات في إطار البرامج الموضوعة، والعمل على إدماجهم في مناصب عمل دائمة تقضي على ظاهرة البطالة لديهم.
- تقديم الدعم اللازم للوكالة الوطنية للتشغيل وفروعها المحلية، من أجل تنشيط وتفعيل دورها في التنسيق بين طالبي العمل من خريجي الجامعات وعارضيه من المؤسسات والهيئات المختلفة.
- منح الصلاحيات القانونية والتسهيلات للوكالات الوطنية والمحلية، من أجل متابعة الخريجين المتعاقدين على مستوى المؤسسات التشغيلية لضمان استفادتهم من اكتساب الخبرة المهنية والتأطير اللازم لادماجهم في عالم الشغل.

الملاحق

الملحق رقم (01): استمارة البحث عن وظيفة نشطة على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل

République Algérienne Démocratique et Populaire
Ministère du Travail, de l'Emploi et de La Sécurité Sociale
Agence Nationale de l'Emploi



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل والتشغيل والتكوين المهني
الوكالة الوطنية للتشغيل

FORMULAIRE DE RECHERCHE ACTIVE DE L'EMPLOI

Organismes Employeurs du Secteur Economique Public et Privé !

Si vous recrutez le porteur de ce formulaire dont le CV figure au verso, vous bénéficierez des avantages suivants :

1) Un allègement des charges patronales prévu dans le cadre des mesures d'encouragement et d'appui à la promotion de l'emploi pour tout recrutement d'un demandeur d'emploi pour une durée d'au moins douze (12) mois comme suit:

Au lieu de 25% de la part patronale de cotisation de Sécurité Sociale vous ne cotiserez qu'à concurrence de :

- 15% lorsqu'il s'agit d'un demandeur d'emploi ayant déjà travaillé.
- 5% lorsqu'il s'agit d'un primo-demandeur d'emploi.
- 2.5% pour tout recrutement effectué dans les régions des hauts plateaux et du sud.

2) En plus de ces avantages, vous bénéficierez également, d'une subvention mensuelle de 1.000 DZD pour tout recrutement à durée indéterminée.

Si vous exercez dans les secteurs du tourisme, de l'artisanat, de la culture, de l'agriculture, du BTPH ainsi que les sociétés de services et que vous recrutez des travailleurs pour une durée temporaire d'au moins six (06) mois et de moins de douze (12) mois vous bénéficierez des avantages ci-après :

Au lieu de 25% de la part patronale de cotisation de sécurité sociale vous ne cotisez que :

- 20% lorsqu'il s'agit d'un demandeur d'emploi ayant déjà travaillé
- 18% lorsqu'il s'agit d'un primo-demandeur d'emploi
- 16 % pour tout recrutement effectué dans les régions des hauts plateaux et du sud.

Ces avantages sont accordés pour une durée maximale de trois (03) années, tant que la relation de travail est maintenue.

NB : Pour bénéficier de ces avantages, il suffit d'introduire une demande auprès de :

- L'Agence CNAS de votre wilaya pour les abattements des charges patronales

Références :

- Loi n° 06-21 du 11 décembre 2006 relative aux mesures d'encouragement et d'appui à la promotion de l'emploi.
- Loi n°09-01 du 22 juillet 2009 portant loi de finances complémentaires 2009. (Art 106)
- Loi n°11-11 du 18 juillet 2011 portant loi de finances complémentaires 2011. (Art 50)
- Décret Exécutif n° 07-386 du 05 décembre 2007 fixant les mesures et les modalités d'octroi des avantages.
- Décret Exécutif n° 10-71 du 31 janvier 2010 fixant les modalités d'application des abattements de la part patronale

Pour toute information complémentaire, les Agences CNAS de Wilaya, les Antennes de Wilaya de l'Emploi et les Directions de l'Emploi de Wilaya sont à votre disposition. N'hésitez pas de les consulter.

www.anem.dz

الرقم الأخضر 30 05

5. شارع التقييب نور الدين مشالي - الجزائر - الهاتف: 021 237 321 / 021 237 986 - الفاكس: 021 237 403

République Algérienne Démocratique et Populaire
Ministère du Travail, de l'Emploi et de La Sécurité Sociale
Agence Nationale de l'Emploi



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل و التوظيف و التأمين الاجتماعي
الوكالة الوطنية للتوظيف

CURRICULUM VITAE DU CANDIDAT

Nom : CHACHOU Prénom : CHAIMA
Date et lieu de naissance : 08/06/2000
Sexe : M F
N° Tél: 0794407656 E-mail : chaimachachou2000@gmail.com
Adresse : FRACTION SEDDAL EL AMRA
Niveau d'instruction : Supérieur 1
Diplômes: Licence LMD en Sciences politiques
Métier principal : Chargé des relations publiques
Métier alternatif : Cadre gestion administratif
Langues étrangères : FRANÇAIS
Situation vis-à-vis du SN :
Maîtrise de l'outil informatique : Oui
Date d'inscription : 12/04/2023 N° d'Inscription : 440400011630/2301
Annexe de : Aiem AIN DEFLA
Délivrée le : 12/04/2023 Valable au : 09/10/2023

Visa du Chef de l'Agence de l'Emploi.

NB : La validité du formulaire de recherche active d'emploi est de six (06) mois, à partir de la date de délivrance.

ACCORD DE L'ORGANISME EMPLOYEUR

Je soussigné, Mme /M.....

Fonction :

Organisme Tél.....

Adresse :

M'engage à recruter en C.D.I C.D.D

Mme / Melle / Mr.....

En qualité de

A compter du

Lieu de travail :

Nom et raison sociale de l'organisme employeur
Signature, Cachet et griffe

**NB : La validité du formulaire de recherche active d'emploi se limite à la wilaya d'inscription du demandeur de l'emploi.
Le formulaire de recherche active d'emploi n'est pas valable au niveau des vingt (20) Wilayas du Sud.**

30 05 الرقم الأخضر www.anem.dz

5, Rue Capitaine Nordine Mennani - Alger • Tel: 021 237 321 / 021 237 986 - الهاتف - Fax: 021 237 403 - الفاكس • الجزائر • الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الملحق رقم(02): شهادة تسجيل طالب العمل على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل

الوكالة الوطنية للتشغيل
Agence Nationale de l'Emploi

شهادة تسجيل طالب العمل
Attestation d'Inscription
DEMANDEUR D'EMPLOI

N°Demandeur :	440400011630	رقم التسجيل :
Date Inscription :	12/04/2023	تاريخ التسجيل:
Agence d'affiliation :	Alem AIN DEFLA	وكالة الانتساب:

Nom :	CHACHOU	اللقب:	شاشو
Prénom :	CHAIMA	الاسم:	شيماء
Date de Naissance :	08/06/2000	تاريخ الميلاد:	
Lieu de Naissance :	KHEMIS MILIANA / AIN DEFLA	مكان الميلاد:	
N° de téléphone :	0794407656		

Profil		
Métier Principal :	Chargé des relations publiques	المهنة المطلوبة:
Métier Alternatif :	Cadre gestion administratif	المهنة البديلة :
Diplômes et Spécialités :	Licence LMD / Sciences politiques	شهادات التخصص:

Informations		
Date de la dernière Revalidation :	12/04/2023	تاريخ اخر تجديد:
Date d'expiration Demande :	19/10/2023	تاريخ إلغاء الطلب :

Informations de connexion		
Url :	https://wassitonline.anem.dz/	رابط:
Utilisateur :	chalmachachou2000@gmail.com	اسم المستخدم:

الملحق رقم(03): دليل مقابلة موجه لرئيس الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى

المدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية

تخصص سياسات عامة

دليل المقابلة

الموضوع: دور سياسة التشغيل في معالجة بطالة خريجي الجامعات في الجزائر: دراسة حالة الوكالة

الوطنية للتشغيل فرع ولاية عين الدفلى 2022-2017

إشراف الأستاذة

إعداد الطالبة:

برحوفافا سهيلة

شاشو شيماء

في إطار استكمال اجراءات التخرج وانجاز مذكرة الماستر في العلوم السياسية، بالمدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية (الجزائر)، وسعيا منا لتطوير البحث العلمي وإثرائه، نقوم بدراسة حول دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر، والدراسة الميدانية تتمحور حول دور الوكالة الوطنية للتشغيل لولاية عين الدفلى في التخفيف من حدة بطالة خريجي الجامعات.

ونحيطكم علما أن المعلومات المقدمة من طرفكم سيتم استخدامها فقط في إثراء البحث

وفي الأخير أتقدم إليكم بجزيل الشكر والعرفان لتعاونكم معنا.

الملحق رقم (04): مقابلة مع رئيس الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى

المقابلة الأولى

الصفة/الوظيفة رئيس الفرع الولائي

مقابلة مع السيد محفوظ سغيرية

للتشغيل لولاية عين الدفلى

التاريخ: 10 أفريل 2023

مكان المقابلة: الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى

السيد المحترم تحية طيبة، نشكر لكم قبول إجراء المقابلة معنا، ومنحنا مجالاً من وقتكم خدمة للبحث العلمي، وذلك في إطار انجاز مذكرة حول دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة لدى خريجي الجامعات-دراسة حالة الوكالة الوطنية للتشغيل فرع ولاية عين الدفلى(2017-2022)، ونرجو من سيادتكم التعاون معنا وتزويدنا بالمعلومات من خلال الأسئلة التي نوجهها لكم.

أسئلة المقابلة

السؤال الأول: ما هو مصير المنصبين في المؤسسات الاقتصادية بعد انتهاء مدة العقد؟

الادماج

التسريح

إذا كانت الإجابة ادماجهم ، فهل توجد احصائيات لذلك؟
لا توجد احصائيات.

السؤال الثاني: هل هناك تطبيق للمقررات الدراسية في ميدان العمل من قبل الخريجين

المدمجين أو الموظفين بصفة دائمة؟

نعم

لا

السؤال الثالث: ماهي اقتراحاتكم لترقية سوق الشغل المحلي؟

- جلب الاستثمارات خاصة في القطاع الفلاحي.

- تنوع فرص التكوين واعداد مخططات تكوين ذات نوعية.
- التركيز على السياحة كقطاع منتج ويمتص البطالة لدى الخريجين.
- التعاون بين القطاعات ذات الصلة في اعداد المخططات السنوية للحد من البطالة.

السؤال الرابع: هل هناك تخصصات تشهد طلبا متزايدا من قبل المؤسسات؟

نعم

لا

إذا كانت الاجابة نعم فماهي ولماذا؟

- نظرا للحركية الاقتصادية في الجانب الصناعي هناك بعض التخصصات التي تشهد طلبا متزايدا نذكر منها: الميكانيك، هندسة الطرائق، المكننة، الكهرباء الصناعية..... وغيرها من التخصصات ذات التوجه الصناعي.

السؤال الخامس: هل هناك تعاون فعلي بين الوكالة والمؤسسات الاقتصادية العمومية

والخاصة في عملية توظيف خريجي الجامعات؟

نعم

لا

إذا كان الجواب نعم فكيف ذلك؟

- باعتبار هذه المؤسسات المذكورة زبون لدينا فإن نعمل على المعاملة بمقاربة تجارية محظرة على أساس رابح رابح، وهذا بتوفير يد عاملة مؤهلة ضمن آجال قصيرة وبأقل التكاليف.(منطق رابح يعني الربح يكون للمؤسسة الاقتصادية التي تتعامل مع الوكالة في حصولها على القوى البشرية المؤهلة، وكذا الربح للوكالة من خلال نجاحها في تنصيب أكبر عدد ممكن من طالبي العمل المسجلين على مستواها.

السؤال السادس: كم بلغ عدد الطلبة المتخرجين المسجلين لدى مصالحكم الحاصلين على

شهادة ليسانس، ماستر، دكتوراه في الولاية خلال الفترة من 2017-2022؟

- بلغ عدد الطلبة الجامعيين المتخرجين المسجلين على مستوى الملاحق المحلية 63101 طالب وطالبة.

السؤال السابع: هل عدد المناصب المودعة لدى الوكالة سنويا كافية لتشمل جميع

الخريجين وكل التخصصات؟

نعم

لا

السؤال الثامن: ماهي نسبة الخريجين المتحصلين على منحة البطالة؟

بلغ عدد المستفيدين من منحة البطالة من خريجي الجامعات منذ مارس 2022 على مستوى ولاية عين الدفلى 9755 بنسبة 34.71 بالمائة، نصب منهم 42 طالب عمل.

هل استحداث منحة البطالة من شأنه تخفيف حدة البطالة لدى الشباب خريجي

الجامعات؟

نعم

لا

إذا كانت الاجابة نعم كيف ذلك؟

- تساهم منحة البطالة في ادماج طالبي العمل خريجي الجامعات في سوق الشغل.
- تضمن لهم بدل أجر إلى غاية الحصول على منصب عمل.
- تمنع عزوف طالبي العمل عن بعض المناصب.

السؤال التاسع: ما مدى مساهمة برامج الوكالة الوطنية للتشغيل في توظيف الخريجين؟

من خلال تقييم جهاز المساعدة على الادماج المهني فإنه ساهم مساهمة كبيرة في تقليص نسبة البطالة لدى خريجي الجامعات حيث تم إدماج 3673 طالب عمل، بنسبة 95.73 بالمائة من عدد المستفيدين .

السؤال العاشر: ماهي المعايير التي تعتمدها الوكالة في توظيف الخريجين بالترتيب؟

الخبرة المهنية 4

أقدمية التسجيل على مستوى الوكالة 3

التخصص الجامعي 2

المنصب المطلوب 1

علما أن طريقة معالجة الطلب تكون بواسطة تطبيق "وسيط" بمقاربة آلية.

الملحق رقم(05): مقابلة مع المستشار الرئيسي للفرع الولائي لولاية عين الدفلى

المقابلة الثانية

مقابلة مع السيد حمدي معمر
الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى
الصفة/الوظيفة مستشار رئيسي بالفرع

مكان المقابلة: الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى التاريخ: 10 أفريل 2023

بداية أتقدم إلى سيادتكم بجزيل الشكر على قبولكم إجراء هذه المقابلة الذي تندرج في إطار استكمال اجراءات التخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية من المدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية، حول موضوع دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة لدى خريجي الجامعات – دراسة حالة الوكالة الوطنية للتشغيل فرع ولاية عين الدفلى(2017-2022)-، ونوفيكم علما أن المعلومات المقدمة من طرفكم ستفيدني في إثراء البحث خاصة من جانبه التطبيقي المتعلق بدور الوكالة المحلية في تشغيل خريجي الجامعات على مستوى الولاية.

أسئلة المقابلة

السؤال الأول: ماهي أكثر البرامج المسيرة من طرف الوكالة ، مساهمة في التخفيف من حدة البطالة لدى الشباب الجامعي؟

التنصيب الكلاسيكي، بتوجيه طالبي العمل في عروض العمل المفتوحة ، يليه جهاز المساعدة على الادمج المهني.

السؤال الثاني: هل هناك آليات جديدة وضعتها الدولة لترقية وتحسين نشاط الوكالة الوطنية وبرامجها المسطرة لتوظيف الخريجين؟

نعم

لا

إذا كانت الاجابة بنعم فماهي هذه الآليات؟

جهاز منحة البطالة المستحدث منذ مارس 2022 بأحكام القانون 22-70 المحدد لشروط وكيفيات ومبلغ منحة البطالة وكذا التزامات المستفيدين منها.

السؤال الثالث: هل يتم تمديد عقد العمل من قبل الخريجين العاملين في إطار عقود الادمج المهني المحددة المدة، أو حسب حاجة المؤسسة للموظف العامل به انقضاء مدة العقد؟

نعم

لا

السؤال الرابع: هل الأعمال المقدمة للخريجين في إطار البرامج التي تسيروها الوكالة، تتناسب مع تخصصاتهم ومؤهلاتهم الجامعية؟

نعم

لا

بطبيعة الحال لا يمكن توجيه طالب عمل في منصب لا يتوافق مع مؤهلاته.

السؤال الخامس: هل تضمن الخبرة في إطار العقود التي تقدمها الوكالة تأهيل الشباب الجامعي العامل في إطارها لشغل منصب عمل دائم في المستقبل؟

نعم

لا

إذا كانت الاجابة نعم، فيما تتمثل فائدة هذه العقود؟

كون الهدف الأساسي من عقود الادمج هو اكتساب طالب العمل للخبرة المهنية التي تأهله للولوج إلى عالم الشغل.

السؤال السادس: هل يساهم قطاع الزراعة باعتبار أن ولاية عين الدفلى ولاية فلاحية بامتياز في توفير مناصب عمل للخريجين بالمستوى المطلوب؟

نعم

لا

كون القطاع الفلاحي يعتمد على الأعمال الموسمية والنشاط العائلي بصفة عامة، وله طابع غير رسمي.

السؤال السابع: هل سبق وأن تنازل الخريج الجامعي عن وظيفة معينة قدمتها الوكالة؟

نعم

لا

قبول أو رفض العمل هو أمر اختياري فالوكالة تعرض العمل الموجود على طالب العمل وحسب طموحاته الوظيفية بإمكانه قبوله أو رفضه، وهذا يؤدي بطبيعة الحال إلى تراجع عدد التنسيبات التي تقوم بها الوكالة.

إذا كانت الاجابة نعم، ماهي أسباب التنازل بالترتيب؟

- | | | |
|--------------------------|---|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 4 | عمل أقل من المؤهل العلمي |
| <input type="checkbox"/> | 1 | عمل ذو أجر ضعيف |
| <input type="checkbox"/> | 2 | عمل بعيد عن مقر السكن |
| <input type="checkbox"/> | 3 | عمل شاق |

السؤال الثامن: ماهي القطاعات التي توظف أكبر عدد من الخريجين على مستوى الولاية بالترتيب؟

- | | | |
|--------------------------|----|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 03 | الصناعة |
| <input type="checkbox"/> | 02 | البناء والأشغال العمومية |
| <input type="checkbox"/> | 04 | الفلاحة |
| <input type="checkbox"/> | 01 | الخدمات |

هل توجد احصائيات لذلك؟

الجواب كان بعم.

السؤال التاسع: ماهي التخصصات المطلوبة حاليا في سوق العمل على مستوى الولاية؟
التخصصات التقنية خاصة في الجانب الصناعي.

السؤال العاشر: ماهي أكثر الأساليب المعتمدة لتوفير مناصب شغل لخريجي الجامعات

01

بالترتيب؟

03

مسابقات التوظيف

02

الاعلانات

04

وكالات خاصة بالتوظيف

أساليب أخرى

الملحق رقم(06): مقابلة مع مهندس دولة في الاحصاء على مستوى الفرع الولائي للتشغيل لولاية
عين الدفلى

المقابلة الثالثة

مقابلة مع السيد أسطالي لخضر
الصفة/ الوظيفة مهندس دولة في الاحصاء

مكان المقابلة: الفرع الولائي للتشغيل عين الدفلى
التاريخ 11 أفريل 2023

يشرفنا أن نتقدم إلى سيادتكم المحترمة، بطلب إجراء مقابلة قصد طرح مجموعة من
الأسئلة حول موضوع مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر والمتمثل في دور سياسة التشغيل في
معالجة مشكلة البطالة لدى خريجي الجامعات -دراسة حالة الوكالة الوطنية للتشغيل فرع
ولاية عين الدفلى(2017-2022)-، وارجو منكم التجاوب معنا ومنحنا كل المعلومات المتعلقة
بالموضوع.

أسئلة المقابلة

السؤال الأول: ماهي نسبة البطالة العامة وبطالة الجامعيين المسجلة لدى مصلحتكم
خلال الفترة الممتدة من 2017-2022؟
نسبة البطالة العامة على مستوى ولاية عين الدفلى قدرت ب 12.13 بالمائة، أما بطالة خريجي
الجامعات فقد بلغت في مجملها 67181 بطال من جنسي الذكور والاناث.
السؤال الثاني: حسب رأيك ماهي أسباب تزايد ظاهرة بطالة خريجي الجامعات؟
- مخرجات الجامعة لا تناسب احتياجات سوق التشغيل المحلي خاصة ما يحتاجه القطاع
الاقتصادي.
- جائحة كورونا وتداعياتها على استحداث مناصب الشغل، والتنصيبات التي تقوم بها الوكالة.

السؤال الثالث: ماهي التخصصات التي ترتفع فيها نسبة البطالة بالترتيب وهل هناك احصائيات لذلك؟

06	العلوم الدقيقة
02	علوم تكنولوجياية
01	علوم انسانية واجتماعية
01	الحقوق والعلوم الاقتصادية
03	علوم طبية
05	علوم الأرض والزراعة

إذا كانت الاجابة نعم، هل من احصائيات حول ذلك؟
نعم .

السؤال الرابع: هل تراعي مؤسسات التشغيل التخصص عند التوظيف؟

نعم x
لا

السؤال الخامس: هل ترى في عقود الادمج بالصيغة الحالية أنها كفيلة بالحد من ظاهرة البطالة لدى الخريجين؟

نعم
لا x

إذا كانت الاجابة لا فلماذا؟

أن برامج الادمج تعتمد بدرجة كبيرة على المناصب المالية المفتوحة في قطاع الوظيف العمومي، وهذا غير كافي لاستيعاب جميع الخريجين كل سنة.

السؤال السادس: هل خريجي الجامعات راضين بالعمل في إطار هذه العقود حتى وإن كانت في مجال غير مجال تخصصهم؟

نعم x
لا

السؤال السابع: هل من جديد فيما يتعلق بسياسة تشغيل خريجي الجامعات؟

نعم x

لا

إذا كانت الإجابة نعم فيما تتمثل؟

قانون الاستثمار الجديد رقم 22-18 المؤرخ في 24 جويلية 2022 الذي من أهدافه تفعيل استحداث مناصب الشغل دائمة وترقية كفاءات الموارد البشرية لجميع الفئات خاصة فئة الجامعيين وهذا يدخل ضمن التزامات رئيس الجمهورية في مجال التشغيل.

السؤال الثامن: هل من جديد فيما يتعلق بسياسة الادماج؟

نعم x

لا

إذا كانت الإجابة نعم فما رأيك فيها؟

هي سياسة ناجحة حيث تمكن الفرع الولائي للتشغيل من خلالها من ادماج أكثر من 95 بالمائة من الجامعيين في مناصب عمل دائمة

السؤال التاسع: ما مدى مساهمة المرفق العمومي للتشغيل في الحد أو التخفيف من حدة البطالة لدى خريجي الجامعات؟ وما دور الوكالة في هذا الإطار؟

- مقارنة أفضل بين عروض المؤسسات وطلبات العمل الخاصة بالجامعيين.

- تحسين نوعية الخدمات وتطوير عروض الخدمة مثل استحداث منصة "وسيط اولين" التي

تمكن الجامعيين من التسجيل على مستوى الوكالة عن بعد.

- تنظيم وتنشيط ورشات تقنية البحث عن شغل بالنسبة للخريجين مثل كيفية تحرير السيرة

الذاتية، الرسالة التحفيزية، وذلك لتسهيل ولوجههم إلى عالم الشغل.

السؤال العاشر: هل لسياسة التشغيل آثار إيجابية على المستوى الاجتماعي والاقتصادي؟

نعم x

لا

إذا كانت الإجابة نعم فما هي هذه الآثار؟

- من الناحية الاجتماعية منحة البطالة، والرواتب التي تقدم في إطار عقود العمل الأخرى مثل جهاز المساعدة على الإدماج المهني وعقود العمل المدعومة توفر للخريجين دخل ولو بسيط.
- أما من الناحية الاقتصادية فيساهم الخريجين في الانتاج الوطني من خلال الخبرات والكفاءات التي يمتلكونها والابتكارات التي يخلقونها.

الملحق رقم(07): مقابلة مع مهندس دولة في الاعلام الآلي على مستوى الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى

المقابلة الرابعة

مقابلة مع السيد مشاع مصطفى
الصفة/الوظيفة مهندس دولة في الاعلام الآلي
مكان المقابلة: الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى
التاريخ: 12 أفريل 2023

أتقدم إليكم سيدي المحترم بطلبي هذا والمتمثل في إجراء مقابلة معكم، تندرج في إطار البحث العلمي واستكمال الدراسة العليا بالمدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسة حول موضوع دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر-دراسة حالة الوكالة الوطنية للتشغيل فرع ولاية عين الدفلى(2017-2022)-، نرجو منكم التجاوب معنا ومنحنا الاجابات الضرورية التي نحتاجها في مجال بحثنا.

أسئلة المقابلة

السؤال الأول: ماهي العلاقة الوظيفية ما بين الفرع الولائي للتشغيل والملاحق المحلية؟

الفرع الولائي للتشغيل يقوم بمتابعة ومرافقة الملاحق المحلية للتشغيل على مستوى الولاية. كذلك يقوم بتكوين إطارات الملحق المحلية فيما يخص التعليمات أو البرامج الجديدة

السؤال الثاني: ما الفرق بين مهام الفرع الولائي للتشغيل ومهام مديرية التشغيل؟

مديرية التشغيل هي ممثل الوزارة على مستوى الولاية تقوم بالإشراف على جميع القطاعات التي تدير عملية التشغيل، بما فيها الفرع المحلي للتشغيل والوكالات المحلية، صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء، الصندوق الوطني للتقاعد، مفتشية العمل...إلخ.

أما الفرع الولائي للتشغيل فهو ممثل الوكالة الوطنية للتشغيل على مستوى الولاية، وهو يعمل كوسيط بين طالبي الشغل وعارضيه ويختص بالتنصيب.

السؤال الثالث: هل يمكن أن نعدد أهم الانجازات الرقمية المستحدثة لفائدة طالبي العمل وخاصة الجامعيين؟

الوكالة قطعت شوطا كبيرا في مجال الرقمة حيث استحدثت عدة منصات وتطبيقات وبرامج تساعد متعاملي الوكالة من طالبي عمل وعارضيه من بينها:

"وسيط أولاين: الذي يتم من خلاله معالجة عروض العمل، التسجيل عن بعد من قبل طالبي العمل وكذا متابعة وضعية طلب الشغل.

"عرض العمل": هو تطبيق يمكن تحميله على الهاتف، يمكن طالب العمل من الاطلاع على عروض العمل المتاحة على المستوى الوطني.

"وكالتي": هو تطبيق يبين موقع ومعلومات الوكالات على المستوى الوطني، وبذلك يسهل لطالب العمل الوصول إليها.

منحة DZ: منصة رقمية خاصة بتكوين مستفيدي منحة البطالة.

"تكوين منحة": هي أيضا منصة خاصة بتكوين مستخدمي منحة البطالة.

السؤال الرابع: ماهي أهم التحديات التي تواجه الفرع الولائي للتشغيل أثناء القيام بمهامه؟

- ضعف النسيج الصناعي والاقتصادي بصفة عامة يؤدي إلى نقص مناصب العمل.

- عدم امتثال بعض المؤسسات الاقتصادية لإجراءات التوظيف.

- عدم توافق متطلبات سوق العمل مع مخرجات التعليم العالي.

السؤال الخامس: كيف تتم معالجة عروض العمل على مستوى الفرع؟

معالجة العروض تتم عبر نظام "وسيط" على مستوى الملاحق المحلية للشغيل، حيث تتم المقارنة الآلية بين عرض وطلب العمل.

السؤال السادس: ما مدى فعالية أجهزة التشغيل في تلبية احتياجات المؤسسات العمومية والخاصة؟

إن الأجهزة العمومية للتشغيل لها أثر إيجابي على أداء المؤسسات حيث تساهم في تزويد المؤسسات العمومية والخاصة بيد عاملة مؤهلة مع تحفيزات جبائية وشبه جبائية ومساهمة في الأجر، الأمر الذي يعود بالفائدة في تقليص كتلة الأجور.

السؤال السابع: هل يمكن للوكالة الوطنية للتشغيل أن تشرف على عملية توظيف الجامعيين لدى المؤسسات الأجنبية النشطة في الجزائر؟

إن القانون 04-19 لم يستثن المؤسسات الأجنبية النشطة على المستوى الوطني، حيث يلزمها بالتصريح بعمالها وبطلباتها لدى الوكالة الوطنية للتشغيل ومديريات التشغيل بغية منحها تراخيص العمل.

السؤال الثامن: هل يمكن للطلاب الجامعي الذي يزاول دراسته أن يسجل لدى مصطلحتكم؟

إن القانون لا يمنع التسجيل كمبدأ، ولكن عملية تنصيب الطالب الجامعي لا يمكن أن تتم كون المؤسسة لا تسمح للعمال المترشحين بأن يزاولوا الدراسة خلال الفترة التجريبية وعليه فإنه سيكون مخيرا بين العمل أو مواصلة الدراسة، ماعدا حالات التكوين ما بعد التدرج المستثناة من هذه العملية.

السؤال التاسع: هل يمكن للطلبة الجامعيين الاستفادة من منحة البطالة؟

حسب أحكام القانون 04-22 يشترط أن يكون طالب العمل مبتدئ لم يسبق لها العمل من قبل ولا يزاول دراسة أو تكوين، كونهم لا يحسبون في نسبة البطالة لأنهم لا يعتبرون من الفئات النشطة، والطلاب الجامعي يكون مشغول بالدراسة لذلك لا يستفيد من منحة البطالة إلا بعد تخرجه.

قائمة المصادر

والمراجع

أولاً: مراجع باللغة العربية

1. الوثائق الرسمية:

أ. القوانين والمراسيم:

1. الأمم المتحدة، الجمعية العامة للأمم المتحدة، المادة 23 من الاعلان العالمي لحقوق الانسان، ديسمبر 1948.
2. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية دستور 2006، المادة 122، الجريدة الرسمية، العدد 76 المؤرخ في 8 ديسمبر 1996.
3. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 21-16 الذي يتضمن قانون المالية لسنة 2022، المادة 190، المؤرخ في 30 سبتمبر 2021، الصادر في الجريدة الرسمية، العدد 100.
4. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون 04-19 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، الجريدة الرسمية، العدد 83 الصادر في 26 ديسمبر 2004.
5. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون 06-21، المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، المؤرخ في 11 ديسمبر 2006، الجريدة الرسمية، العدد 80 الصادر في 11 ديسمبر 2006.
6. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994، الذي يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، الجريدة الرسمية، العدد 34 الصادر في جوان 1994.
7. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي 06-77 المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، المؤرخ في 19 فيفري 2006، الجريدة الرسمية، العدد 09 الصادر في 19 أبريل 2006.

8. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي 08-125 المؤرخ في 15 أفريل 2008، يتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 22 الصادر في 30 أفريل 2008.
9. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي 08-126، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، المؤرخ في 19 أفريل 2008، في الجريدة الرسمية، العدد 22 الصادر في 30 أفريل 2008.
10. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي 86-276، المتعلق بتحديد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، المؤرخ في 11 نوفمبر 1986، الجريدة الرسمية، العدد 46 الصادر في 12 نوفمبر 1986.
11. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية، العدد 22 الصادر في 30 أفريل 2008.
12. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 22-70 المؤرخ في 10 فبراير 2022، الذي يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا التزامات المستفيدين منها، المادة 2 و3، الجريدة الرسمية العدد 11 الصادر في 27 فبراير 2022.
13. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 22-70 المؤرخ في 10 فبراير 2022، الذي يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا التزامات المستفيدين منها، المادة 2 و3، الجريدة الرسمية العدد 11 الصادر في 27 فبراير 2022.
14. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم الرئاسي 03-514، المؤرخ في 30 ديسمبر 2003، المادة الأولى، المتعلق بدعم النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 35 و50 سنة، الجريدة الرسمية، العدد 84 الصادر في 31 ديسمبر 2003.

15. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم الرئاسي 07-308 الذي يحدد كيفية توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الجريدة الرسمية العدد 61 الصادر بتاريخ 30 سبتمبر 2007.
16. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم الرئاسي 10-156، المؤرخ في 20 جوان 2010 المعدل والمتمم للمرسوم 03-513 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003، المتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 35 و 50 سنة، الجريدة الرسمية العدد 39 الصادر في 23 جوان 2010.
17. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم الرئاسي رقم 11-100، المؤرخ في 6 مارس 2011 المتمم للمرسوم الرئاسي رقم 96-234 المؤرخ في 2 جويلية 1996، المتعلق بدعم تشغيل الشباب، الجريدة الرسمية، العدد 14 الصادر في 6 مارس 2011.
18. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم الرئاسي رقم 11-101، المؤرخ في 6 مارس 2011 المتمم للمرسوم الرئاسي رقم 03-514 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003، المتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين من العمر ما بين 30 و 50 سنة، الجريدة الرسمية، العدد 14 الصادر في 6 مارس 2011.
19. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مخطط عمل الحكومة من أجل تنفيذ برنامج رئيس الجمهورية، 4 فيفري 2020.
20. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مخطط عمل الحكومة من أجل تنفيذ برنامج رئيس الجمهورية، سبتمبر 2021.
21. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، ملخص حصيلة تنفيذ مخطط عمل الحكومة في قطاع العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، 2020.
22. مجلس الرؤساء الأفارقة، الدول الأعضاء في منظمة الوحدة الإفريقية، المادة 15 من الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، جوان 1981.

23. المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع التقرير التمهيدي حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الأول من سنة 2004، الدورة العادية الخامسة والعشرون، ديسمبر 2004.

24. منظمة العمل الدولية، اتفاقية ضمان تعويضات للعاطلين رغم إرادتهم، المادة 01 من الاتفاقية رقم (44) بشأن ضمان تعويضات وإعانات للعاطلين رغم إرادتهم، 1934.

25. منظمة العمل الدولية، مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، المادة 01 من الاتفاقية رقم 122 الخاصة بسياسة العمالة، جنيف 9 جويلية 1964.

ب. المقابلات:

1. مقابلة مع السيد سغيرية محفوظ، رئيس الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى، بمقر الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى، بتاريخ 10 أبريل 2023، عين الدفلى، الجزائر.

2. مقابلة مع السيد حمدي معمر، مستشار رئيسي، بمقر الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى، بتاريخ 10 أبريل 2023، عين الدفلى، الجزائر.

3. مقابلة مع السيد مصطفى مشاع، مهندس دولة في الاعلام الآلي، بمقر الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى، بتاريخ 12 أبريل 2023، عين الدفلى، الجزائر.

4. مقابلة مع السيد لخضر أوسطاني لخضر، مهندس دولة في الاحصاء، بمقر الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى، بتاريخ 11 أبريل 2023، عين الدفلى، الجزائر.

2. الكتب:

1. بن شهرة مدني، الاصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، عمان: دار الحامد، الطبعة الأولى، 2009.

2. بوالشعير سعيد، النظام السياسي الجزائري دراسة تحليلية لطبيعة نظام الحكم في ضوء دستوري 1963 و1976، الجزائر: ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزء الأول، الطبعة الثانية، 2013.

3. دادي عدون ناصر، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، الجزائر: ديوان المطبوعات الجزائرية، 2010.
4. شلبي محمد، المنهجية في التحليل السياسي المفاهيم، المناهج، الاقتربات والأدوات، الجزائر: الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الطبعة الأولى، 1997.
5. عبد القادر محمد علاء الدين ، البطالة أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي والأمن القومي في ظل الجات (العولمة) تحديات الاصلاح، الاسكندرية: منشأة المعارف، 2003.
6. العيسى أيوب أديب، الفساد الإداري والبطالة، عمان: دار ومكتبة الكندي، الطبعة الأولى، 2014.
7. قادية عبد الله ، الإطار القانوني الخاص لدعم التشغيل في الجزائر، الجزائر: منشورات الدار الجزائرية، طبعة 2016.
8. محفوظ مراد، خصوصية المؤسسات وظاهرة البطالة، عمان: دار الحامد، الطبعة الأولى، 2019.
9. مصباح عامر ، منهجية البحث في العلوم السياسية والاعلام، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية 2010
10. نجا علي عبد الوهاب، عبد العزيز عايد عفاف، الفيل أسامة أحمد، السياسة المالية ومستوى النشاط الاقتصادي-التضخم، البطالة، الحسابات القومية، التوازن في سوق الانتاج والنقد معا، الاسكندرية: دار التعليم الجامعي، 2021.
11. الوادي محمود حسين، خريس إبراهيم محمد، عباس نضال علي، مبادئ علم الاقتصاد، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى 2010.

3. المقالات العلمية:

1. أوموسي ذهبية، بوعلام أمينة، "التنسيق والعلاقة بين سياسات التشغيل في الجزائر ومنظومة تنمية الموارد البشرية في تحسين الخدمة العمومية"، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، جامعة البليدة، ع.05.

2. برطالي حسين ، مسيلتي نبيلة، "اشكالية البطالة وآليات التشغيل في الجزائر"، مجلة الدراسات التسويقية وإدارة الأعمال، م.02، ع.01 (جانفي 2018).
3. بشكير عابد ، مسعودي زكريا ، "دور سياسات التشغيل في معالجة مشكلة البطالة لدى خريجي الجامعات وأصحاب الشهادات"، مجلة إضافات اقتصادية، م.03، ع.01 (مارس 2019).
4. بلعجال فوزية، " سياسة التشغيل في الجزائر وبرامج الادمج المهني في الفترة ما بين 1987-2010"، مجلة قانون العمل والتشغيل، م.05، ع.01 (2021).
5. بن النوي عائشة، " سياسة التشغيل في الجزائر: الآليات والبرامج"، مجلة مؤشّر الدراسات الاستطلاعية، جامعة باتنة 01 ، م.01، ع.02 (ديسمبر 2020).
6. بن عمار حسيبة، موساوي عبد النور، " سياسات التشغيل في الجزائر بين السياسات الخاملة والسياسات النشطة في الفترة 1999-2016"، مجلة دراسات اقتصادية، م.06، ع.01 (جوان 2019).
7. بن قيلة سلمان ، بومدفع الطاهر ، " فعالية عقود إدماج حاملي الشهادات في التخفيف من حدة بطالة خريجي الجامعات دراسة حالة جهاز المساعدة على الإدماج المهني(DAIP) بولاية سطيف خلال الفترة 2008-2018"، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، م.13، ع.02 (2022).
8. بودلال علي ، " القطاع غير الرسمي في سوق العمل الجزائري- دراسة تحليلية تقييمية للفترة 2000-2010"، مجلة بحوث اقتصادية عربية، ع.65 (2014).
9. بوسالم فاطمة ، يدروج نضال ، " سياسة التشغيل في الجزائر بين الأهداف المسطرة والنتائج المحققة"، مجلة البحوث والدراسات التجارية، ع.02 (سبتمبر 2017).
10. بوشارب ناصر، خراز راضية اسمهان ، " انعكاسات سياسة الانعاش الاقتصادي (2001-2019) على التشغيل والبطالة"، مجلة التمويل والاستثمار والتنمية المستدامة، م.04، ع.01 (جوان 2019).
11. بوشقيقة حميد، موايسي مروى، " آليات مكافحة البطالة ودعم التشغيل في الجزائر"، مجلة المستقبل للدراسات الاقتصادية المعقدة، م.02، ع.03 (سبتمبر 2019).

12. بوودن عبد العزيز، منوس مريم، "بطالة خريجي الجامعات: أسبابها، آثارها وأساليب لمعالجتها"، مجلة الباحث الاجتماعي، ع.13(2017).
13. جرفي زكريا، بوجمعة سارة، "بطالة خريجي الجامعات: الأسباب، النتائج والحلول المتوفرة- دراسة حالة ولاية بسكرة"، مجلة بحوث الإدارة والاقتصاد، م.01، ع.01 (مارس 2019).
14. حاتي كريمة، "دور منظمات المجتمع المدني في دعم وتفعيل سياسات التشغيل بالجزائر"، مجلة آفاق علمية، م.13، ع.01 (2021).
15. خاطر طارق، خاطر اسمهان، "استراتيجية تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كآلية لدعم التنمية المحلية وتفعيل سياسة التشغيل"، مجلة الاقتصاد الصناعي (خزارتك)، م.11، ع.02 (2021).
16. خراز حليلة، "آليات الدعم والمرافقة للمقا ولأتية في الجزائر"، مجلة قانون العمل والتشغيل، م.04، ع.02 (ديسمبر 2019).
17. دادن عبد الغني دادن، بن طحين عبد الرحمان، "دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2008"، مجلة الباحث، ع.10(2012).
18. رحيبي عيسى، قرقاد عادل، العايب نصر الدين، "ظاهرة البطالة: مفهومها، أسبابها وآثارها"، مجلة ارتقاء للبحوث والدراسات الاقتصادية، ع.00 (2018).
19. رزيق كمال، عقون عبدالسلام، "مكانة البرامج التنموية الجزائرية في الحد من البطالة دراسة قياسية خلال الفترة 2001-2012"، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، م.06، ع.11 (جوان 2017).
20. رزيق نسيمة، "صنع السياسة العامة في الجزائر بين استمرار هيمنة السلطة التنفيذية وهامش تدخل السلطة التشريعية"، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، م.06، ع.02 (2021).
21. رواب عمار، غربي صباح، "التكوين المهني والتشغيل في الجزائر"، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، جامعة محمد خيضر: كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، ع.05 (2011).

22. زواويد لزاهاري، بونقاب مختار ، طواهر عبد الجليل، "سياسات التشغيل في الجزائر قراءة تقييمية لبرامج الإصلاح"، المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية، المركز الديمقراطي العربي، ع. 02 (جوان 2018).
23. شركة حسن سعيد ،بن تقي الدين محمد محمد، " البطالة وأثرها على خريجي الجامعات والأسر في بلدية تراغن الليبية: دراسة من منظور الشريعة الاسلامية"، مجلة أصول الشريعة للأبحاث التخصصية، م.04، ع.04 (أكتوبر 2018).
24. صائب حسن مهدي ، "البطالة في الدول العربية الواقع والأسباب في ظل عالم متغير"، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، جامعة القادسية: كلية الادارة والاقتصاد، م.12، ع.03 (2010).
25. عبد الحليم جلال، " اتجاهات سوق العمل في الجزائر"، مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية، م.08، ع. 02 (ديسمبر 2017).27.
26. عبدلي فاطمة ، " الآثار الاجتماعية والاقتصادية للبطالة وعلاقتها بحركة السكان: دراسة البطالة عند خريجي الجامعات"، مجلة دراسات في التنمية والمجتمع، م.03، ع.06 (2016).
27. العمراوي زكية، تمرابط نورة ، "مشكلة البطالة لدى حاملي الشهادات العليا في الجامعة الجزائرية :دراسة حالة سسيولوجية حول الأسباب والانعكاسات"، مجلة التمكين الاجتماعي، م.02، ع.04 (ديسمبر 2020).
28. عيادي سعاد، " تفعيل الدور التشريعي والرقابي والتمثيلي للبرلمان الجزائري في ظل القانون 01-16"، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية"، م.04، ع.02 (2019).
29. العيد عماد، شاوي زنده، "واقع تشغيل خريجي الجامعة بين موصفات الشهادة الجامعية ومتطلبات سوق العمل -دراسة ميدانية على عينة من خريجي الجامعة العاملين في إطار الادماج-، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية بحوث ودراسات، م.05، ع.14 (2019).
30. فكاشة سفيان، " التشغيل في الجزائر والسياسات المنتهجة للحد من البطالة"، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، جامعة البليدة، ع.05.

31. قاسي سمير، مشري راضية، "حاضر التشغيل عند الشباب خريجي الجامعات الجدد في سوق العمل الجزائري - مقارنة سوسيولوجية"، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، م.09، ع.02 (السداسي الثاني 2021).
32. قلقول ليلة، هادف أحمد، "حاملو الشهادات الجامعية في إطار عقود ما قبل التشغيل (ANEM) يتساءلون عن هويتهم المهنية"، مقال منشور، جامعة عبد الحميد بن باديس، قسنطينة، 2019/02/14.
33. كرمبيط رشيدة، يحيوي فاطمة، "الحماية الاجتماعية والتشغيل: حالة الجزائر"، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، م.01، ع.09 (السداسي الأول 2021).
34. مرابط عبد الحكيم، "سياسات التشغيل في الجزائر: المراحل والآليات"، مجلة طبنة، المركز الجامعي بريكّة: الجزائر.
35. مرادسي خلود، تفرات يزيد، بصري ريمة، "الاستثمار في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كدعامة في حوكمة سياسات التشغيل والتقليل من ظاهرة البطالة-حالة الجزائر-"، مجلة الحوكمة، المسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة، م.01، ع.02 (2019).
36. معوزين العابدين، ساحلي مبروك، "سياسات التشغيل في الجزائر وسبل حوكمتها"، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، ع.11 (جوان 2014).
37. مغراني عبد القادر مي الدين، مختاري خالد، لقام حنان، "التشغيل في الجزائر: قراءة تحليلية للسياسات التشجيعية"، مجلة التنظيم والعمل، م.07، ع.01 (2018).
38. مولاي لخضر عبد الرزاق، بونوة شعيب، "دور القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية بالدول النامية -دراسة حالة الجزائر"، مجلة الباحث، ع.7 (2009-2010).

4. الملتقيات والندوات:

1. بن شتّاح أنيس، "واقع سوق العمل في الجزائر خريجي الجامعات والمعاهد ومراكز التكوين المهني"، ورقة بحثية في مقياس العمل في الجزائر"، جامعة 8 ماي 1945 قلمة: كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، 2022. 2023.

2. بن شهرة مداني، "التنمية المحلية بين واقع حاملي الشهادات العليا وسوق العمل"، الملتقى الوطني، سياسة التشغيل ودورها في التنمية المحلية، جامعة محمد خيضر بسكرة : كلية العلوم السياسة: يومي 13 و14 أفريل 2011.
3. بوقرة رابح، عريوة محاد، "استراتيجية ترقية التشغيل في الجزائر في إطار برامج دعم التنمية المحلية المستدامة"، مداخلة ضمن ملتقى دولي: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة محمد بوضياف المسيلة، يومي 15-16 نوفمبر 2011.
4. حمدي علي، "توجهات وملامح العقد العربي للشغيل وآليات تنفيذه 2010-2020"، المؤتمر الأول للتشغيل بالجزائر، 15-17 نوفمبر 2009.
5. عوض ايزيتا برار ، "سياسات التشغيل الوطنية "، دليل استرشادي، ترجمة يوسف القريوتي، القاهرة، مكتب منظمة العمل الدولية، 2014.
6. قومين عبد الحميد، عايب حمزة، "سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر"، ملتقى حول، استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة جامعة المسيلة، الجزائر، يومي 15 و 16 نوفمبر 2011.
7. منظمة العمل العربية، المنتدى العربي للشغيل، ورقة عمل حول تشغيل الشباب العربي في زمة الأزمة، بيروت في 19-21 أكتوبر 2009.
8. ورقة عمل مقدمة من طرف الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى، تتضمن تطور الوكالة الوطنية للتشغيل ومهامها وتنظيمها، أفريل 2023.

5. المذكرات والرسائل الجامعية:

1. الهاني عاشور، أثر سياسات التشغيل على أداء العاملين بالمؤسسة الصناعية الجزائرية- دراسة ميدانية على عينة من فئة العاملين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج في المؤسسة الوطنية، دراسة ميدانية بمؤسسة النسيج والتحفيز بسكرة TIFIB. أطروحة دكتوراه، جامعة محمد لخضر بسكرة :كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، 2017/2018.

2. . ملعيد عفاف، موساوي وردية، تأثير البطالة على الصحة النفسية لدى خريجي الجامعات دراسة عيادية ل(06) حالات. مذكرة ماستر(أكلي محمد أولحاج البويرة: كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، 2015/2014.
3. باشي امال ، الهوية الاجتماعية وتصور المكانة الاجتماعية لدى البطالين الجامعيين دراسة ميدانية على عينة من البطالين الجامعيين لمدة طويلة بمدينة تقرت ولاية ورقلة. رسالة ماجستير، جامعة الجزائر2: كلية العلوم الانسانية والاجتماعية،2015/2014.
4. بريكات عبلة، دور المؤسسة التشريعية في ترشيد السياسة العامة في الجزائر خلال العهدة التشريعية (2007-2012). مذكرة ماستر، جامعة المسيلة: كلية الحقوق والعلوم السياسية،2013/2012.
5. بن الشيخ فوزية، مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من ظاهرة البطالة دراسة حالة الجزائر 2005-2013، مذكرة ماستر(جامع قاصدي مرياح ورقلة: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،2014/2013.
6. بن فايزة نوال، إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1990.2005 حالة الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM. رسالة ماجستير، جامعة الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير،2009/2008.
7. بوبرالة عائشة، السياسة العامة لتشغيل حاملي الشهادات الجامعية في الجزائر – دراسة تقييمية لجهاز المساعدة على الإدماج المهني. أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر03: كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية،2019/2018.
8. جباري عبد الرزاق ، أثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة2001.2012 . مذكرة ماجستير، جامعة سطيف1، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير2015/2014.
9. الحيلول رميسة، سياسة التشغيل والتنمية المحلية في الجزائر، دراسة حالة مديرية النشاط الاجتماعي في التضامن لولاية برج بوعرييج (2010.2016). مذكرة ماستر ،جامعة محمد بوضياف المسيلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، 2017/2016.

10. حيمور مصطفى، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على البطالة في الجزائر للفترة الممتدة 1987-2013" دراسة قياسية تحليلية. مذكرة ماستر، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2015/2014.
11. دريدي علي، سياسة التشغيل في الجزائر في ظل التعددية السياسية (1990-2019). مذكرة ماستر، جامعة العربي بن المهدي أم البواقي: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2019/2018.
12. رمايدية إيمان، عقابة مريم، سياسات التشغيل وعلاقتها بخريجي الجامعات في الجزائر دراسة ميدانية بولاية خنشلة. مذكرة ماستر، جامعة العربي بن المهدي أم البواقي: معهد العلوم الاجتماعية والانسانية، 2015/2014.
13. زايدي سعدية، سياسات التشغيل في الجزائر دراسة سوسولوجية للأمن الوظيفي. أطروحة دكتوراه ، جامعة باتنة1: كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، 2019/ 2018.
14. زيادة كوثر، واقع سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر من خلال المخطط الخماسي 2014- 2010. أطروحة دكتوراه ، جامعة العربي بن مهدي أم البواقي: كلية العلوم الاجتماعية والانسانية ، 2018/2017.
15. سايح حنان، بوحناني فاطمة الزهراء ، سياسة التشغيل في الجزائر. مذكرة ليسانس، جامعة تلمسان: كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، 2014/2013.
16. سعدي سنوسي ، واقع سياسة التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر 2000-2012 الوكالة الوطنية للتشغيل نموذجاً. مذكرة ماستر الجزائر: المدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية ، 2014/2013.
17. شليغم سعاد، أزمة البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر. أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 03: كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، 2016/2015.
18. صولة سمير، حاجي مصباح، سياسة التشغيل في الجزائر دراسة تقييمية لجهاز أونساج. مذكرة ماستر، جامعة حمة لخضر الوادي: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2022/2020.

19. صيفون رقية، كردود سمية، دور قطاع التعليم العالي في دعم التشغيل والحد من البطالة في الجزائر دراسة حالة الجزائر(2012-2017). مذكرة ماستر، جامعة عبد الحفيظ بوصوف: معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2018/2017.
20. ضميري عزيزة، الفواعل السياسية ودورها في صنع السياسة العامة في الجزائر. مذكرة ماجستير، جامعة الحاج لخضر باتنة: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2008/2007.
21. عالم حليلة، سياسة التشغيل في الجزائر ودورها في الحد من البطالة دراسة حالة مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن. مذكرة ماستر، جامعة عبد الحميد بن باديس: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2015/2014.
22. عبد اللاوي سمية، دراسة تحليلية لسياسة التشغيل في ظل برنامج الانعاش الإقتصادي 2001-2014. مذكرة ماستر، جامعة حمه لخضر الوادي: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2015/2014.
23. علي حمزة، مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة أزمة البطالة لدى المتعلمين في الجزائر-دراسة حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المدعمة من طرف ANSEJ في بعض ولايات الوطن. أطروحة دكتوراه جامعة فرحات عباس سطيف: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، 2019/2018.
24. عمار بهاليل نجاح، البطالة لدى خريجي الجامعة: أسبابها وآثارها الاجتماعية والاقتصادية -دراسة ميدانية أجريت بولاية قالمة. مذكرة ماستر، جامعة 8 ماي 1945 قالمة: كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، 2018/2017.
25. عمالو ابراهيم، سياسة التشغيل في الجزائر ودورها في تقليص البطالة. مذكرة ماستر، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم : كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2018/2017.
26. عمران زنيرة، خريجي الجامعة وسياسة التشغيل في الجزائر دراسة ميدانية لعينة من العاملين في إطار برنامج الإدماج المهني بمدينة تفرت بلدية تبسبت. مذكرة ماستر، جامعة ورقلة: كلية العلوم الانسانية والاجتماعية 2014/2013.

27. قارة ملاك، إشكالية الاقتصاد غير الرسمي في الجزائر مع عرض ومقارنة تجارب: المكسيك، تونس والسنغال، أطروحة دكتوراه (قسنطينة: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 2010/2009).
28. قنيدرة سمية، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة، دراسة ميدانية بولاية قسنطينة. رسالة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 2010/2009.
29. كوسة بوجمعة، سياسات التشغيل في الجزائر عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة دراسة ميدانية بمديرية التعمير والبناء لولاية سطيف. رسالة ماجستير، جامعة محمد خيدر بسكرة: كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، 2007/2006.
30. لغواطي ياسمين، سياسة عقود ما قبل التشغيل وتأثيرها على نوعية الخدمة العمومية في الجماعات المحلية دراسة حالة بلدية البلدية 2008-2014. أطروحة مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 03: كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، 2016/2015.
31. لمين أمال حنان ، حيلة مرجانة ، واقع خريجي الجامعة في سوق العمل الجزائري دراسة ميدانية خريجي الجامعة بولاية أدرار. مذكرة ماستر، جامعة أحمد دراية أدرار: كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية، قسم العلوم الاجتماعية، 2021/2020.
32. مزعي إلهام، دور سياسة التشغيل في امتصاص البطالة على المستوى المحلي- دراسة حالة مديرية التشغيل لولاية المسيلة. مذكرة ماستر، جامعة المسيلة محمد بوضياف : كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2018/2017.
33. مغراني مسكينة، سوكان ليندة، دور سياسة التشغيل في مكافحة البطالة في الجزائر 1990-2016. مذكرة ماستر، جامعة مولود معمري تيزي وزو: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2016/2015.

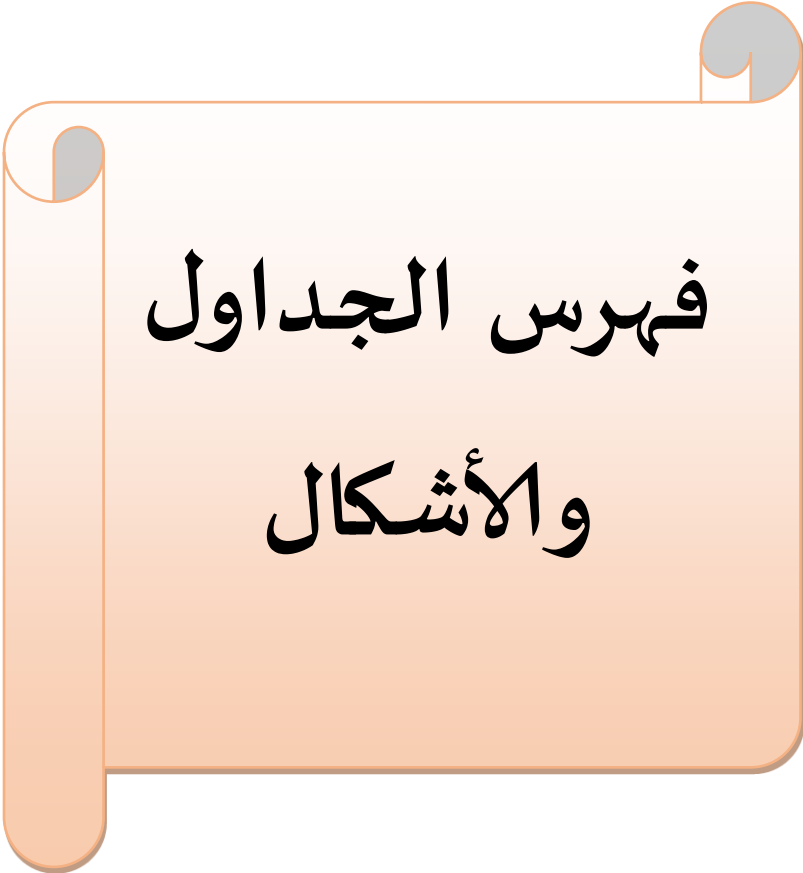
34. مقدم سلمان، عبد الله أميرة، البطالة والتضخم حالة الجزائر 2000-2015. مذكرة
ماستر، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية،
2016/2015.
35. مهديد عمرة، سياسة تشغيل خريجي الجامعات في الجزائر منذ 1998 دراسة برامج
عقود ما قبل التشغيل. أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 03: كلية العلوم السياسية
والعلاقات الدولية، 2018/2017.
36. موزاوي علي، النظام القانوني للتأمين عن البطالة. رسالة ماجستير، جامعة مولود
معمر تيزي وزو: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2008/2007.
37. ميس عبد القادر، عبد القادر بوزيان، النظام القانوني للوكالة الوطنية للتشغيل.
مذكرة ماستر، المركز الجامعي أحمد بن يحيى الونشريسي تسمسيلت: معهد العلوم
القانونية والإدارية، 2018/2017.
38. ياطا نبيل، الوكالة الوطنية للتشغيل. مذكرة ماستر، جامعة مولود معمر تيزي وزو:
قسم الحقوق، 2017/2016.

6 . المواقع الإلكترونية:

1. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. وزارة العمل والتشغيل والضمان
الاجتماعي، "السياسة الوطنية للتشغيل"، من خلال الموقع التالي:
<https://tinyurl.com/yz5tkz3e> تاريخ التصفح 17-03-2023.
2. حلیم لعروسي، "تعديل الدستور: تعزيز موقع السلطة التشريعية وتفعيل دور البرلمان"،
نشر بتاريخ 2020-10-03 على موقع وكالة الأنباء الجزائرية
<https://www.aps.dz/ar/algerie/93027-2020-10-03-12-09-13>، تاريخ التصفح 14-
2023-03.
3. منحة البطالة آلية اجتماعية بأبعاد اقتصادية، اليومية الإخبارية الوطنية، المساء، 7
ديسمبر 2022، من خلال الموقع <https://www.el-massa.com/dz> ، تاريخ التصفح 17 -
2023-03.

ثانياً. المراجع باللغة الأجنبية:

1. Droit de l'homme, **Recueil d'instruments internationaux**, Nations Unies pour les droits de l'homme. Genève ;1998.
2. Département des politique de l'emploi(BIT), **guide pour les formulations des politiques2/ nationales de l'emploi**; première édition, 2012.
3. Lyon Gérard , pelissier Jean, Supoit Alanne ; Droit de travail ,paris: Dalloz , 17ème édition ,1994.



فهرس الجداول
والأشكال

أولاً: فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
27	الفرق بين سياسة التشغيل النشطة وسياسة التشغيل غير النشطة	01
98	المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب حسب القطاع سنة 2018	02
100	توزيع القروض الممنوحة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر حسب قطاع النشاط إلى غاية 30 نوفمبر 2022	03
102	التنصيب المسجل من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل حسب القطاعات في أوت 2019	04
103	ملخص المشاريع الاستثمارية الممولة من طرف الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار المصرفة سنة 2018 حسب قطاع النشاط	05
111	تطور مناصب العمل المستحدثة بالنسبة لخريجي الجامعات والمخصصات المالية في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل خلال الفترة 2008-1999	06
112	التنسيبات في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني خلال الفترة 2016-2008	07
113	توزيع التوظيفات المنشأة في إطار النشاطات المدمجة المهنية وعقد العمل المدعم (CTA) خلال الفترة 2018-2013	08
129	تطور عدد البطالين الجامعيين حسب الجنس على مستوى ولاية عين الدفلى	09
131	تطور عدد البطالين الجامعيين مقارنة بخريجي التكوين المهني والأفراد بدون شهادة على مستوى ولاية عين الدفلى	10
132	طلبات العمل لخريجي الجامعات المسجلة على مستوى الفرع الولائي للتشغيل حسب الجنس	11
134	تطور عروض العمل لخريجي الجامعات على مستوى ولاية عين الدفلى حسب قطاع النشاط	12

136	عروض العمل لخريجي الجامعات على مستوى ولاية عين الدفلى حسب القطاعات القانونية	13
137	عدد التنصيبات خريجي الجامعات على مستوى ولاية عين الدفلى حسب الجنس	14
139	عدد التنصيبات لخريجي الجامعات على مستوى ولاية عين الدفلى حسب قطاع النشاط	15
141	عدد التنصيبات لخريجي الجامعات على مستوى ولاية عين الدفلى حسب القطاعات القانونية	16
142	عدد التنصيبات لخريجي الجامعات على مستوى ولاية عين الدفلى حسب نوع العقد	17
144	عدد التنصيبات لخريجي الجامعات على مستوى ولاية عين الدفلى حسب التخصص	18
146	تنصيب خريجي الجامعات حسب بلديات الولاية	19
147	عدد المستفيدين من منحة البطالة على مستوى ولاية عين الدفلى	20
148	تنازلات الجامعيين ورفضهم لعروض العمل المقدمة من طرف الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى	21
149	عملية إدماج الجامعيين المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) في مناصب عمل دائمة على مستوى ولاية عين الدفلى	22

2. قائمة الأشكال:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل	31

34	الخطوات السبعة لعملية صنع سياسة التشغيل	02
41	أنواع البطالة	03
125	الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية للتشغيل	04
126	الهيكل التنظيمي للفرع لولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى	05
130	تطور عدد البطالين الجامعيين حسب الجنس على مستوى ولاية عين الدفلى	06
131	تطور عدد البطالين الجامعيين مقارنة بخريجي التكوين المهني والأفراد بدون شهادة على مستوى ولاية عين الدفلى	07
133	طلبات العمل لخريجي الجامعات المسجلة على مستوى الفرع الولائي للتشغيل حسب الجنس	08
135	تطور عروض العمل لخريجي الجامعات على مستوى ولاية عين الدفلى حسب قطاع النشاط	09
136	عروض العمل لخريجي الجامعات على مستوى ولاية عين الدفلى حسب القطاعات القانونية	10
138	عدد التنسيبات خريجي الجامعات على مستوى ولاية عين الدفلى حسب الجنس	11
140	عدد التنسيبات لخريجي الجامعات على مستوى ولاية عين الدفلى حسب	12

	قطاع النشاط	
141	عدد التنصيبات لخريجي الجامعات على مستوى ولاية عين الدفلى حسب القطاعات القانونية	13
143	عدد التنصيبات لخريجي الجامعات على مستوى ولاية عين الدفلى حسب نوع العقد	14
147	تنصيب خريجي الجامعات حسب بلديات الولاية	15
148	تنازلات الجامعيين ورفضهم لعروض العمل المقدمة من طرف الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى	16
150	عملية إدماج الجامعيين المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) في مناصب عمل دائمة على مستوى ولاية عين الدفلى	17



فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
	الشكر الإهداء خطة الدراسة
أ-ع	مقدمة
20	الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة
21	المبحث الأول: سياسة التشغيل " المفهوم والفلسفة "
21	المطلب الأول: مفهوم سياسة التشغيل وأسسها
24	المطلب الثاني: أنواع وأهداف سياسة التشغيل
29	المطلب الثالث: أبعاد سياسة التشغيل ومراحل صياغتها
35	المبحث الثاني: ماهية البطالة " الخلفية والآثار "
35	المطلب الأول: تعريف البطالة وأنواعها
42	المطلب الثاني: أسباب البطالة
43	المطلب الثالث: آثار البطالة
49	المبحث الثالث: البيئة القانونية للتشغيل في إطار النصوص القانونية
49	المطلب الأول: التشغيل في إطار المواثيق والعهود الدولية
51	المطلب الثاني: التشغيل في إطار الاتفاقيات الدولية
52	المطلب الثالث: الوسائل المعتمدة في سياسة تشجيع التشغيل
55	خلاصة واستنتاجات الفصل الأول
57	الفصل الثاني: آليات دعم التشغيل ومحاربة البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر
58	المبحث الأول: تشخيص سياسة التشغيل والبطالة في الجزائر
58	المطلب الأول: مراحل سياسة التشغيل في الجزائر
74	المطلب الثاني: الأطر القانونية والتنظيمية لسياسة التشغيل في الجزائر
77	المطلب الثالث: الإطار المؤسسي لسياسة التشغيل في الجزائر
90	المبحث الثاني: بطالة خريجي الجامعات في الجزائر " الأسباب والنتائج "
90	المطلب الأول: مفهوم بطالة خريجي الجامعات في الجزائر وخصائصها
92	المطلب الثاني: أسباب بطالة خريجي الجامعات في الجزائر
95	المطلب الثالث: تداعيات ونتائج بطالة خريجي الجامعات في الجزائر
97	المبحث الثاني: أجهزة وبرامج التشغيل المستحدثة في الجزائر وأثرها على البطالة

	وبطالة خريجي الجامعات
97	المطلب الأول: آليات معالجة البطالة "هيئات وبرامج التشغيل الموجهة لكل الفئات"
107	المطلب الثاني: آليات معالجة البطالة " برامج تشغيل الشباب خريجي الجامعات"
111	المطلب الثالث: آثار ونتائج برامج عقود ما قبل التشغيل والمساعدة على الادمج المهني في تشغيل حاملي الشهادات الجامعية
116	خلاصة واستنتاجات الفصل الثاني
118	الفصل الثالث: دراسة حالة الوكالة الوطنية للتشغيل فرع ولاية عين الدفلى 2017-2022
119	المبحث الأول: تقديم مكان الدراسة
119	المطلب الأول: إنشاء الوكالة الوطنية للتشغيل وهيكلها
127	المطلب الثاني: مهام الوكالة الوطنية للتشغيل
128	المطلب الثالث: التحديات التي تواجه الوكالة الوطنية للتشغيل فرع ولاية عين الدفلى
129	المبحث الثاني: تحليل بطالة خريجي الجامعات من ولاية عين الدفلى على ضوء برنامج التشغيل المحلي خلال لفترة 2017-2022
129	المطلب الأول: دور الوكالة الوطنية للتشغيل في التخفيف من بطالة خريجي الجامعات على مستوى ولاية عين الدفلى
151	المطلب الثاني: حصيلة النتائج المحققة من طرف الفرع الولائي للتشغيل لولاية عين الدفلى في معالجة بطالة خريجي الجامعات
153	المطلب الثالث: مقترحات لتفعيل دور الوكالة الوطنية للتشغيل(فرع ولاية عين الدفلى) للامتصاص البطالة لدى خريجي الجامعات
155	خلاصة واستنتاجات الفصل الثالث
157	الخاتمة
163	قائمة الملاحق
181	قائمة المصادر والمراجع
198	فهرس الجداول والأشكال
203	فهرس المحتويات

