

جامعة احمد دراية أدرار
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم العلوم السياسية



السياسة العامة للتشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية تخصص تنظيمات سياسية وإدارية

تحت إشراف الأستاذ:
د/ زبيري رمضان

إعداد الطالبين:
ميلودي امحمد
نوارى إسماعيل

لجنة المناقشة:

رقم	الاسم واللقب	الرتبة	مؤسسة الانتماء	الصفة
1	لعابد هواري	أستاذ محاضر ب	جامعة أدرار	رئيساً
2	زبيري رمضان	استاذ التعليم العالي	جامعة أدرار	مسترفاً ومقررأ
3	هداجي حمزة	أستاذ مساعد أ	جامعة أدرار	عضواً

2022-2021

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria

Ministry of Higher Education and
Scientific Research
University Ahmed Draia of Adrar
The central library



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة أحمد درايا - أدرار
المكتبة المركزية
مصلحة البحث البيولوجرافي

شهادة الترخيص بالإيداع

انا الأستاذ(ة): زييري رمضان
المشرف مذكرة الماجستير الموسومة بـ: السياسة العامة للتبديل ومكافحة
الطاقة في الجزائر
من إنجاز الطالب(ة): نؤاري اسماعيل
و الطالب(ة): صلوبي احمد
كلية: المحقوق والعلوم السياسية
القسم: العلوم السياسية
التخصص: تنظيمات سياسية وإدارية
تاريخ تقييم / مناقشة: 31 ماي 2022

أشهد ان الطلبة قد قاموا بالتعديلات والتصحيحات المطلوبة من طرف لجنة التقييم / المناقشة، وان المطابقة بين
النسخة الورقية والإلكترونية استوفت جميع شروطها.
ويمكنهم إيداع النسخ الورقية (02) والالكترونية (PDF).

= امضاء المشرف:

أ.د. زييري رمضان

ادرار في: 2 جوان 2022

مساعد رئيس القسم:



ملاحظة: لا تقبل أي شهادة بدون التوقيع والمصادقة.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتِ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتِ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

(قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ
الْعَالَمِينَ * لَا شَرِيكَ لَهُ وَبِذَلِكَ أُمِرْتُ وَأَنَا أَوَّلُ

الْمُسْلِمِينَ) الأنعام: 162، 163

إهداء



اهدي هذا المشروع المتواضع إلى روح والداي رحمة الله عليهما.

الى اخوتاي العزيزتان رشيدة ومريم الى كل افراد عائلة ميلودي

والى كل الأصدقاء والأحباء والاعزاء الى كل من امدني بالروح المعنوية وساعدني

في هذا العمل من قريب او بعيد

والى كل عزيز على قلبي .

والى كل أساتذتي الكرام .

ميلودي امحمد

إهداء

اهدي هذا العمل المتواضع

إلى:

روح والدي رحمة الله عليه.

والى من جعل الله الجنة تحت أقدامها امي الفاضلة أطال الله
في عمرها. وبارك في صحتها .

والى زوجتي ورفيقة دربي كلثوم .

والى اخواتي العزيزات على قلبي كل واحدة باسمها .

والى الأبناء: نرتاج ، منتهى ، ادم سليمان ، ميرال .

والى كل من ساندنا وأعاننا في انجاز هذا العمل من قريب او
من بعيد .

نوارى اسماعيل





شكر و عرفان

الحمد لله على عظيم فضله وعطاءه، له نسجد سجود الحامدين الشاكرين، لان وفقنا لإتمام هذا العمل المتواضع.

ولأن حسن السجية يوجب ابداء الشكر والتحية، ولان شكر الناس من شكر الله عز وجل ، نحبي الاستاد الكريم الذي اشرف على هذا العمل الاستـــاد : "د. زييري رمضان " لتواضعه وكرمه وسمو اخلاقه ، ونشكره على ما قدمه لنا من يد المساعدة والعون في انجاز هذا العمل ، من خلال توجيهاته التي ما فتئ يمدنا بها عبر مختلف مراحل هذا العمل .

كما نعرب ايضا عن كل العرفان والامتنان الى كل أساتذتنا الكرام في قسم العلوم السياسية بجامعة ادرار دون استثناء ، والى من ساعدنا من قريب او بعيد في انجاز هذا البحث وفي مشوارنا الجامعي .



شكرا لكم جميعا .

الفهرس

الصفحة	العنوان
-	الواجهة
-	الإهداء
-	شكر وعرافان
أ-ب-ت-ث-ج-ح-خ-د-ذ-ر	المقدمة
الفصل الأول: الإطار النظري حول البطالة وسياسة التشغيل	
16	المبحث الأول: الإطار النظري والمفاهيمي للبطالة
17	المطلب الأول: تعريف البطالة
18	قياس البطالة
19	محددات البطالة
20	خلاصة
21	المطلب الثاني: أنواع البطالة
24	النظريات المفسرة للبطالة
31	المطلب الثالث: أسباب البطالة
39	المبحث الثاني: الإطار النظري لمفهوم سياسات التشغيل
39	المطلب الأول: مفهوم التشغيل
40	أنواع التشغيل
41	المطلب الثاني: تعريف سياسات التشغيل وأنواعها
43	أنواع سياسات لتشغيل
44	المطلب الثالث: معايير سياسة التشغيل
45	أهداف سياسة التشغيل
46	المبحث الثالث: المحاور الرئيسية لسياسة التشغيل في الجزائر
46	المطلب الأول: الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل
49	المطلب الثاني: الأطر القانونية والتنظيمية لسياسة التشغيل والية تنفيذها
51	الإطار القانوني للتشغيل
51	أسس وشروط التشغيل
53	العوامل المؤثرة في حجم التشغيل
54	العوامل الاقتصادية المؤثرة في حجم التشغيل
54	المطلب الثالث: المقاربات الاقتصادية لتفعيل سياسة التشغيل في الجزائر

57	خلاصة
	الفصل الثاني: سياسات التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر
59	تمهيد
60	المبحث الأول: وضعية التشغيل ومؤشرات البطالة في الجزائر
61	المطلب الأول: : تطورات عالم الشغل والاقبال من البطالة في الجزائر
67	مرحلة الاصلاح الاقتصادي
69	مرحلة الإنعاش الاقتصادي
71	المطلب الثاني: الاثار المترتبة عن البطالة
73	المطلب الثالث : سياسات مواجهة البطالة ضمن برامج التشغيل المختلفة :
75	برنامج تشغيل الشباب
76	جهاز الادماج المهني
77	استحداث منحة البطالة
79	المبحث الثاني : تحديات وآفاق سياسة التشغيل في الجزائر
80	المطلب الأول: الاجراءات المعتمدة لمكافحة البطالة والإقلال منها
82	جهاز الإدماج المهني للشباب (DIPG):
81	الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC
81	الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)
82	الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP-HIMO):
82	عقود ما قبل التشغيل (CPE):
83	الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)
83	الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI)
83	تجربة صندوق الزكاة
83	الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM):
84	الانشطة ذات المنفعة العامة (AIG):
84	برنامج دعم الانعاش الاقتصادي
84	برنامج تشغيل الشباب (PEJ):
85	المطلب الثالث : آفاق عالم الشغل ومكافحة البطالة في الجزائر
88	خلاصة الفصل
90	خاتمة العامة
94	قائمة المصادر والمراجع

المقدمة العامة

المقدمة :

تعتبر البطالة والتشغيل مؤشرين هامين ,فالتشغيل يعد من المقومات الرئيسية للتنمية المستدامة في مختلف مفاهيمها الاجتماعية والبشرية والاقتصادية ,وهو عنصر رئيسي من عناصر الإنتاج كما انه المدخل الرئيسي لمكافحة البطالة وضمان الاندماج , وتحقيق السلام الاجتماعي ,ومن هذا المنطلق فان نجاح أي استراتيجية او خطة تنموية يتوقف الى حد بعيد على مدى اهتمامها بأوضاع القوى العاملة وإيجاد المناصب المستقرة لها .

ولان الجزائر تعاني كغيرها من دول العالم من البطالة لكنها بنسبة يعتبرها كثير من الباحثين غير مبررة ,نتيجة المجهودات المختلفة التي تبذلها الدولة أولا ,وثانيا أنها دولة تتوفر على كل الإمكانيات - المادية والبشرية منها خاصة التي تمكنها من اعتماد برامج ناجعة للتقليل من هذه الظاهرة وبالرغم من توفر بعض الإحصائيات الا أنها تبقى غير كافية لتعبر بصورة صادقة عن واقع سوق الشغل في الجزائر فالإحصائيات أظهرت أن نسبة البطالة في الجزائر بدأت في الانخفاض مند نهاية التسعينات لتستقر في افريل من سنة و2016% في حدود 9.9

وهي نسبة توحى ان هناك تحسنا في الوضع الاقتصادي انعكس على جانب التشغيل خاصة من خلال اعتماد الدولة الكثير من البرامج التي ساهمت بشكل ملحوظ في تخفيض النسبة ولو ان البعض يشير ان هذه البرامج غير مدروسة بشكل كافي وتؤثر على نسب البطالة بشكل مؤقت فقط لهذا نحاول من خلال هذا العمل ان نحدد أهم أسباب تفشي ظاهرة البطالة في الجزائر والتطرق إلى أهم الإجراءات الجديدة المتخذة من طرف الدولة للتقليل من حدة هذه الظاهرة.

يعتبر الشغل أداة للتواصل بين الشعوب ولتطوير المواهب والقدرات الذهنية كما يعد مورد رزق للإنسانية جمعاء لهذا نجد له مكانة في علم الاجتماع والاقتصاد والإدارة السياسية ولان الجزائر من بين الدول التي تسعى للتنمية في جميع المجالات لمواكبة الركب الحضاري العالمي عملت على القيام بإصلاحات في مختلف الميادين أهمها القطاع الاقتصادي كونه قطاع حيوي وحساس وقد ركزت في سياستها الإصلاحية على عالم الشغل حيث يتجلى ذلك في مخططات التنمية التي اخذت على عاتقها فتح فرص الشغل لكل المواطنين القادرين والراغبين فيه وذلك من اجل تحقيق تنمية اجتماعية توحى بتنمية ايجابية في البلاد



من هذا المنظور كان على الجزائر ان تضع إستراتيجية للتشغيل تكون مقدمة أهدافها خلق فرص عمل على أن يتم ذلك في إطار الخطط الاقتصادية والاجتماعية ومن خلال الأهداف الاستثمارية والإنتاجية وهذا يتطلب تحقيق التطور النوعي للقوى العاملة ورفع كفاءتها ومهارتها بما ينسجم مع مستلزمات تحقيق التنمية الشاملة ورفع إمكانية التأهيل والشغل والتدريب وتوسع قاعدتها بحيث تشمل مختلف أصناف المهن ومستويات المهارة والاختصاص وتحقيق التوازن في سوق الشغل بين عرض القوى العاملة والطلب عليها يهدف الى التوصل الى الاستخدام الأمثل لقوة العمل وهذا مايعتبر من التحديات الرئيسية والرهانات الاجتماعية التي ينبغي احداها بعين الاعتبار ومتغيرا جوهريا في التخطيط لمستقبل التنمية الشاملة وبما ان الجزائر بلد ينتمي الى الدول النامية التي عملت مند الاستقلال على النهوض بالمجتمع ومحو آثار التخلف الذي ورثته عن الاستعمار فقد قامت الدولة الجزائرية بعدة اجتهادات فيما يخص التشغيل كانت بدايتها بالتسيير الذاتي لتليها مرحلة المخططات التنموية التي ركزت على لبعد الاجتماعي والحرص على اكتساب المعارف العلمية الضرورية لبناء قاعدة قوية ترتكز على الصناعات الثقيلة حيث ان سياسة التشغيل في هذه المرحلة اعتمدت على خلق مناصب شغل تكون موجهة لكل الجزائريين القادرين على العمل ومن جهة أخرى تغطية حاجات الاقتصاد الوطني من الخبرات والكفاءات اللازمة وقد كانت هذه المرحلة نتيجة لسياسة النظام الاشتراكي المنتهج آنذاك اما فترة الثمانينات فقد كانت فيها مدا خيل البترول المورد الرئيسي لعمليات الاستثمار لترتبط مناصب الشغل بمدى صعود وانحيار الأسعار ليكون ذلك سببا في ارتفاع نسبة شبح البطالة وشح مناصب الشغل التي كانت وراء بروز ظواهر اجتماعية سلبية في مجتمعنا لتكون التسعينيات بداية فترة التحولات الاقتصادية و الاجتماعية التي احييت من جديد إيديولوجية الاقتصاد الحر فكان من نتائجها ان فرض نمط العمل جديد للتعامل الاقتصادي والاجتماعي على كافة مجتمعات الدول حديثة الاقتصاد،.

تعرضت الجزائر جراء هذه التحولات المذكورة الى تدهور أوضاع المجتمع الاجتماعية فتزايدت نسبة البطالة وانخفاض المستوى المعيشي ليكون ذلك بداية لانتهاج النظام النيوليبرالي الجديد الذي منح القطاع الخاص روح المبادرة وفتح أبواب الاستثمار ما يعني إعادة هيكلة المؤسسات وخصصتها وهو ما نتج عنه تسريح أعداد معتبرة من العمال وتقليص فرص التوظيف التي أصبحت تخضع لشروط ومميزات يطلب ويشترط توفرها وبذلك أضحي التشغيل مشكلا يؤرق السلطة وإفراد المجتمع الجزائري.

وقد عملت الجزائر على تطبيق جملة من الإجراءات والسياسات وهذا من اجل وضع حد لمشكل البطالة والتقليص منها قدر المستطاع .

1- أهمية الدراسة:

هذا البحث على غاية من الأهمية لأنه يبرز وضعية البطالة في الجزائر أسبابها . مميزاتها وأخر الإحصائيات الخاصة بها , كما يبين لنا واقع سياسة التشغيل في الجزائر وما مدى مساهمتها في الحد من البطالة وذلك من اجل دفع وتيرة التنمية الاقتصادية الجزائرية والدخول بكل قوة ضمن المنافسة الاقتصادية العالمية .

يكتسي موضوع التشغيل في الجزائر أهمية بالغة ويمكن إبراز هذه الأهمية فيما يلي :

-تتطرق الدراسة إلى الاجراءات والتدابير المتخذة من طرف الحكومة الجزائرية وكذا مختلف البرامج التي تبنتها في إطار سياستها التشغيلية معتمدة في ذلك على معطيات وإحصائيات صادرة عن هيئات رسمية من اجل الوقوف على المجودات المبذولة في هذا المجال .

-تكمّن أهمية الموضوع أيضا في اعتباره من العوامل المؤثرة في الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي السياسي على وجه الخصوص ,سواء كان هذا التأثير ايجابي في حالة ما اذا كانت السياسات التشغيلية ناجحة وسليبي في حالة العكس .

-كما ان موضوع التشغيل له صدى واسع بين فئات المجتمع ,فهو القاسم المشترك بين جميع الفواعل ,كما انه من المواضيع المتداولة في الوسط الاجتماعي والاقتصادي والسياسي ,اد يمكن الحكم على مدى نجاح حكومة أو نظام سياسي ما بمدى ما يوفره من مناصب شغل ومدى تحكمه في سوق العمل .

2- إشكالية البحث :

أصبحت مسألة التشغيل من اكبرا لتحديات التي تواجهها مختلف دول العالم ومن لبنها الجزائر التي اختلالات كبيرة في سوق الشغل ,بحيث تقلصت فرص العمل المتاحة بدرجة كبيرة في نفس الوقت الذي سجل فيه تزايد اكبر لطالبي العمل ,إضافة إلى ما ترتب عن الإصلاحات الاقتصادية التي باشرتها الجزائر التي كانت أولى نتائجها غلق مئات المؤسسات وتسريح آلاف العمال ,وهذا ما ساهم في ارتفاع عدد العاطلين عن العمل فكان من الضروري على السلطات المعنية إعادة النظر في نمط وسياسات التسيير المتبعة في السابق .فسارعت الى القيام بإصلاحات اقتصادية ,حيث اضطرت إلى تغيير نمط

المؤسسات الاقتصادية لتتماشى مع المعطيات الجديدة معتمدة في ذلك على اقتصاد السوق، ودخلت بذلك الجزائر في برنامج الإصلاحات الهيكلية مع صندوق النقد الدولي. إلا ان النتائج الإصلاحات أدت إلى اضطراب كبير في الخريطة العامة للشغل .

وبالتالي واجهت الجزائر مشكلة تفاقم البطالة التي مست كل الفئات الاجتماعية لاسيما الشباب وأصحاب الشهادات العلمية، والتي بلغت نسبتها الكبيرة تهديدا للمجتمع، مما استلزم على الحكومة الشروع في إجراءات وتدابير استثنائية للتخفيف من حدتها وانعكاساتها السلبية خاصة في أوساط فئة مهمة من المجتمع وهي فئة الشباب .ومن تم وضع في الجزائر سياسات وبرامج بهدف التخفيف من حدة البطالة وترقية الشغل ومن خلال ما سبق يمكننا طرح الإشكالية التالية: "إلى أي مدى ساهمت الإجراءات والتدابير وكذا البرامج والآليات التي تبنتها الحكومات الجزائرية المتعاقبة والمتعلقة بسياسة التشغيل في مكافحة البطالة والإقلال منها قدر الإمكان ؟"

3- الاسئلة الفرعية :

- 1- ماهي البطالة وما طبيعتها في الجزائر ؟.
- 2- ما المقصود بسياسة التشغيل ؟.
- 3- ماهي السياسات المنتهجة من طرف الدولة لتقليل من البطالة والحد منها ؟.
- 4- الى اي مدى نجحت السياسة العامة للتشغيل في مكافحة البطالة والحد منها؟ .

4-فرضيات البحث :

1- الفرضية العامة :

- تساهم سياسة التشغيل في الحد من البطالة في الجزائر من خلال البرامج والآليات المتنوعة التي تنتهجها الحكومة لخلق فرص عمل أكثر للحد من البطالة .

2- الفرضيات الفرعية :

- البطالة وسياسة التشغيل مفهومان متلازمان تجمعهما علاقة عكسية.
- تتوقف نسبة الحد من البطالة في الجزائر بمدى فعالية سياسات التشغيل وتجسيدها الحقيقي على ارض الواقع.



5-أسباب اختيار الدراسة :

هناك عدة أسباب ذاتية وأخرى موضوعية أدت إلى تناول الموضوع بالدراسة ,دالك أن كل بحث علمي مهما كان نوعه يجب ان يقوم على أسس ومعايير علمية تساعد الباحث في تحديد مشكلة بحثه ,ومعالجته وفق مراحل متتالية ومتراصة وترابط منطقي يمكنه من الوصول إلى نتائج علمية يمكن الاستفادة منها وإدراجها في التراث العلمي .ولذلك فان اختيار الموضوع لم يكن صدفة .إنما نقف وراءه جملة من المبررات والأسباب التي يمكن حصرها في :

1-الأسباب الذاتية:

- لقد جاء اختيارنا لهذا الموضوع نابعا ومنطلقا من إشغالنا الكبير به كون مشكل البطالة والتشغيل في الجزائر يعتبر مسألة جوهرية وحساسة تبقى مطروحة ,على اعتبار ان العنصر البشري هو المحرك الرئيسي للتنمية في اي بلد .
- كوم الموضوع يمس شريحة كبيرة من المجتمع .
-رغبتنا في معالجة الموضوع باعتباره مشكلة العصر (البطالة)التي تؤرق جميع الحكومات في العالم بأسره.

2-الأسباب الموضوعية :

-محاولة تسليط الضوء على اهتمام الدولة بقطاع التشغيل وما توليه له من رعاية واهتمام من خلال مختلف السياسات و التسهيلات والبرامج المقدمة المنتهجة لأجل القضاء على البطالة .
-إلقاء الضوء على جميع سياسات التشغيل المقدمة بشكل خاص لشريحة الشباب عبر وكالات وأجهزة كالوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب .الوكالة الوطنية للتشغيلالخ.
-كما انه من أسباب اختيار الموضوع معاناة الآلاف من خريجي الجامعات والمعاهد إلى جانب الوضعية السيئة التي يتخبط فيها العاطلون عن العمل والتي تتسم بالإحباط وفقدان الثقة بالنفس والدولة والشعور بالاغتراب كما ان البطالة تعتبر السبب الرئيسي في تفشي الإجرام والانحراف بشتى أنواعه وتهديد الأمن والاستقرار الوطني .
-تعتبر سياسة التشغيل جزءا هاما من السياسة العامة لأي دولة متقدمة كانت أو متخلفة في مواجهة أهم معوق للتنمية المستدامة وهو البطالة .

6-اهداف الدراسة:

- توضيح مدى فعالية الجهود المبذولة من طرف الدولة في تفعيل سياسة التشغيل .
- الكشف عن إمكانيات التشغيل في الجزائر .
- تشخيص معالم السياسات التشغيلية والوقوف على أسباب نجاحها أو فشلها في تحقيق أهدافها.
- إبراز طموحات الدولة وأهدافها المستقبلية في سبيل القضاء على البطالة .
- إعطاء نظرة قريبة من الواقع عن نسب التشغيل والبطالة في الجزائر .
- إبراز المعوقات التي تحول دون تحقيق أهداف سياسة التشغيل المرجوة.
- تقييم التجربة الجزائرية في مجال التشغيل والقضاء على البطالة .

7-الدراسات السابقة :

حتى يكوم للبحث قيمته العلمية ينبغي أن يكون صاحبه ملما ولو بجزء من الأبحاث ذات الصلة ببحثه حتى يثريه بها وتكون مرتكزا لبحثه لان البحث العلمي هو سلسلة تترايط مع بعضها البعض ,وفي هذا الإطار حاولنا قدر المستطاع الاطلاع على الدراسات التي تتقاطع مع أهداف دراستنا أو تمس جزءا منها .

-دراسة **مدني بن شهرة** بعنوان : "الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل -التجربة الجزائرية -" عرض فيها الى ركائز التشغيل في الجزائر والهدف من ذلك التشغيل وإبراز أهم الهيئات والآليات المعتمدة في مجال مكافحة البطالة وترقية التشغيل ,وتوصل إلى ان إلى ان الدولة تلعب دور الداعم والمرافق لاندماج الشباب في سوق العمل .

-دراسة **عبد الرزاق مولاي لخضر** بعنوان : " تقييم أداء سياسة التشغيل في الجزائر 2000-2011" تعرض فيها الى مفهوم وأنواع سياسة التشغيل ومختلف معاييرها وأهدافها وتطرق إلى بعض آليات سياسة التشغيل بغية تخفيف الضغط على سوق الشغل من خلال تطبيق أجهزة وبرامج ترقية الشغل.

- دراسة **شلالي فارس** تناول موضوعه المعنون ب : دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال فترة 2001-2004 ودالك للتعرف على وضعية سوق الشغل في الجزائر والسياسة المنتهجة من طرف الدولة في هذا الميدان .

-دراسة **خياري رقية** تناولت موضوع : السياسة التنموية في الجزائر وانعكاساتها الاجتماعية (الفقر -البطالة).حيث قدمت الباحثة صورة لسياسة التنمية التي اتبعتها الجزائر مند الاستقلال ,كما أوضحت علاقة السياسة التنموية بظاهرتي البطالة والفقر وكذا مدى فعالية السياسات المتبعة للحد من الظاهرتين .

-دراسة للطالبة (**حمود سعيدة**) بعنوان : "برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية " أعدت لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية ،بقسم علم اجتماع التنمية بجامعة بسكرة خلال السنة الجامعية 2006-2005

تدور إشكالية الدراسة حول برامج التشغيل الراهنة وما تقدمه من امتيازات مهنية ومادية وإدارية لقوى العاملة الجامعية ضمن هذه البرامج .

تعتبر هذه الدراسة مرجعا بالنسبة لدراستنا وذلك فيما يخص الجانب النظري من خلال إبراز خصوصيات كل برنامج وخاصة برنامج عقود ما قبل التشغيل .

-دراسة للطالب (**أحمد خير**) بعنوان "تطور التشغيل وإشكالية البطالة في الجزائر " مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية /كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير /جامعة الجزائر في السنة الجامعية .2006/2005.

تمحورت الدراسة حول واقع سياسة التشغيل وإشكالية البطالة حاول من خلالها الباحث الوقوف على واقع سياسة التشغيل والبرامج المعتمدة فيها .محاولا وضع النقاط السلبية والايجابية لهذه السياسات .وتحديد الأهداف المرجوة منها .

-**دحماني محمد ابروئش** : "إشكالية التشغيل في الجزائر " محاولة تحليل 2012-2013،رسالة لنيل شهادة الدكتوراه ،كلية العلوم الاقتصادية جامعة تلمسان ،وقد توصلت الدراسة الى ان سياسات التشغيل في الجزائر كغيرها من الدول العربية عموما انطوت على عيوب جعلتها تقشل في معالجة الاختلالات الحقيقية لسوق العمل .

-دراسة لـ **طاهر جليظ** : حول دراسة قياسية لمحددات البطالة في الجزائر للفترة 1980-2014،كلية العلوم الاقتصادية جامعة جيجل،مجلة البحوث الاقتصادية والمالية .

خلصت الدراسة إلى :

*تأثر معدلات البطالة بشكل كبير بحجم السكان والنتائج المحلي الإجمالي الحقيقي.

*لا توجد علاقة واضحة بين معدل البطالة والتضخم في الجزائر .

*المناصب التي تم توفيرها هي مناصب غير دائمة وبالتالي هي معرضة للزوال.

-دراسة ل **سميرة العابد وزهية غبار** بعنوان : "ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات

"مقال في مجلة الباحث ، عدد 12، سنة 2012، حيث تضمن المقال الإشكالية التالية : ما هي

الاستراتيجيات المتبعة من الحكومة الجزائرية للتقليل من معدل البطالة ، خاصة فئة خريجي الجامعات

، وما مدى فعالية هذه الاستراتيجيات في ضل الواقع الاقتصادي الذي تشهده السوق الجزائرية ؟.

اختص هذا المقال في مناقشة البطالة بكل إفرزاتها وواقعها في الجزائر ، وإبراز ما تكبدته الحكومات

الجزائرية المتعاقبة من عناء البحث عن آليات للحد منها ، وذلك في ضل إستراتيجية تشغيل اقل ما يقال

عنها أنها طموحة .

كما تم التركيز على فئة معينة من المجتمع الجزائري الا وهي فئة خريجي الجامعات او أصحاب

الشهادات او اليد العاملة المؤهلة .

-دراسة للدكتورة : **بوزار صفية** بعنوان : " فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقير

في الجزائر خلال الفترة 1990-2014."، مداخلة بالملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر

في الدول العربية في ضل العولمة ،المركز الجامعي تيبازة 8-9 دسيمبر 2014، حيث تضمنت المداخلة

الإشكالية التالية :

-ما مدى فعالية سياسات التشغيل في الجزائر في القضاء على البطالة والتقليل من الفقر.؟.

تطرقت الدراسة الى التأسيس النظري من خلال التعريف بالفقر ومفاهيمه ،التعريف بأهم آليات

التشغيل في الجزائر ، ودراسة وتقييم مدى فعالية هذه السياسات في التقليل من البطالة والفقير خلال الفترة

المذكورة سابقا ، وخلصت الدراسة الى ان هشاشة الاقتصاد الجزائري كانت من اهم العوامل التي أدت إلى

ظهور وتفاقم البطالة والفقير ،ومما زاد الأمر تفاقما هو الاعتماد على القطاع العام الذي ظهرت عيوبه

بعد الأزمة البترولية سنة 1986 التي جعلت الدولة تقع في مشكلة كبيرة غير متوقعة .

8- أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة :

لقد تمت الاستفادة من الدراسات السابقة من حيث تحديد مفهومي التشغيل، البطالة، وكذا أهمية سياسة التشغيل في مكافحة البطالة، وأهدافها وأبعادها .

9- حدود الدراسة :

تتمثل حدود الدراسة في الإطارين الزمني والمكاني للدراسة التي كانت على النحو التالي :

-الإطار الزمني :

لم تحدد الفترة الزمنية للدراسة بشكل دقيق وبالتالي فإننا نستطيع دراسة المشكلة من تاريخ استقلال الجزائر إلى يومنا هذا مروراً بجميع مساعي الدولة وسياسات التشغيل المنتهجة .

-الإطار المكاني :

تناولت هذه الدراسة موضوع سياسة التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر .

10- صعوبات الدراسة :

اعترضنا صعوبات في انجاز الدراسة ثملت في :

-الصعوبة في جمع البيانات بدقة .

-صعوبة التوفيق بين النظريات الاقتصادية من جهة وتجليها في الاقتصاد الجزائري من جهة

أخرى .

11- أدوات الدراسة :

-المسح المكتبي : من خلال الكتب والدراسات الموجودة في المكتبات .

-الانترنت : من خلال تصفح المواقع ذات الصلة بموضوع الدراسة .

12- منهج الدراسة :

كل دراسة تدخل في إطار علمي تحتاج الى منهج دراسي علمي يعتمد عليه الباحث قصد الحصول على المعلومات والوصول الى النتائج، وبغرض الإجابة على اشكاليتنا ، وكذا اثبات صحة الفرضيات المذكورة سابقا ، اعتمدنا على المنهج الوصفي والتحليلي .

13- هيكل الدراسة :

من اجل الإحاطة التامة بالموضوع قمنا بتقسيم الدراسة إلى فصلين :

الفصل الأول :

تم فيه عرض الإطار النظري حول البطالة في المبحث الأول من خلال تفصيلنا للمفهوم الدقيق للبطالة ، وأنواعها، ومسبباتها، والنظريات المفسرة لها، لنعرج على أسبابها. لنعود في المبحث الثاني للتطرق للإطار النظري لمفهوم سياسة التشغيل من خلال تحديد مفهوم التشغيل، وتعريف سياسة التشغيل ، ثم التطرق للأهداف سياسة التشغيل . في المبحث الثالث سلطنا الضوء على كل من : الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل ،تم الأطر القانونية والتنظيمية لسياسة التشغيل وفي الأخير المقاربات الاقتصادية لتفعيل سياسة التشغيل في الجزائر .

الفصل الثاني :

خص الفصل الثاني من هذه الدراسة جانب سياسات التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر من خلال مبحثين ، تطرق الأول إلى تطورات عالم الشغل والإقلال من البطالة في الجزائر، والثاني الى النتائج والآثار الناجمة عن تفاقم البطالة في الجزائر، أما الثالث فقد كان بعنوان سياسات مواجهة البطالة ضمن برامج التشغيل المختلفة .

أما المبحث الثاني والأخير فقد كان بعنوان تحديات وأفاق سياسة التشغيل في الجزائر تم التطرق فيه للموضوع الأخير من خلال ثلاثة مباحث، الاول خص معوقات وتحديات سياسة التشغيل في الجزائر، والثاني عرج على الإجراءات المعتمدة لمكافحة البطالة، اما الثالث فتطرق إلى أفاق عالم الشغل ومكافحة البطالة في الجزائر .



الفصل الأول

الفصل الأول : الاطار النظري حول البطالة وسياسة التشغيل.

تمهيد

المبحث الأول: الاطار النظري والمفاهيمي للبطالة

المطلب الأول: مفهوم البطالة.

المطلب الثاني :انواع البطالة.

المطلب الثالث :اسباب البطالة .

المبحث الثاني :الاطار النظري لمفهوم سياسة التشغيل.

المطلب الاول :تعريف التشغيل.

المطلب الثاني :تعريف سياسات التشغيل.

المطلب الثالث :اهداف سياسات التشغيل.

المبحث الثالث :المحاور الرئيسية لسياسة التشغيل في الجزائر.

المطلب الاول :الابعاد الرئيسية لسياسة التشغيل في الجزائر .

المطلب الثاني :الاطر القانونية والتنظيمية للتشغيل في الجزائر.

المطلب الثالث :المقاربات الاقتصادية لتفعيل سياسات التشغيل في الجزائر

خاتمة الفصل.

المبحث الأول : الإطار النظري و المفاهيمي للبطالة .

تمهيد :

لقد سعت الدولة الجزائرية في كل مرة للتقليص من مشكلة البطالة وخاصة في أوساط الشباب، وان هذه الظاهرة الخطيرة قد حظيت بالاهتمام والدراسة وذلك للبحث عن السبل الكفيلة لمعالجتها، رغم المشاكل الاقتصادية والتغيرات المتمثلة في اقتصاد السوق والمنافسة الحرة التي أدت إلى التراجع في سوق العمل وتوفير مناصب عمل جديدة في إطار القطاع العام بات من الصعب تحقيقه وذلك لتخلي الدولة عن المؤسسات العمومية بل إلى حلها وتسريح العمال.

ونظرا لبعض النقائص والسلبيات التي آلت إليها السياسة الاقتصادية المنتهجة لتشجيع ودعم القطاع الخاص جعلت المشرع الجزائري يفكر في إحداث أجهزة وأساليب تقنية واقتصادية للتكفل بمشاكل الشباب في توفير مناصب شغل ومن ثم وضعت لأول مرة في الجزائر سياسة خاصة بالتشغيل سنة 1989 حيث تم وضع أجهزة وبرامج تهدف في مجملها إلى التخفيف من حدة البطالة وترقية الشغل وتواصلت هذه الأجهزة إلى يومنا هذا ولذلك فإننا نحاول في دراستنا هذه التطرق لموضوع البطالة بشكل عام وتسليط الضوء على الجزائر لحالة بشكل خاص معرجين على جميع التعاريف والنظريات العلمية المفسرة لها ، وأنواعها ، وأسبابها ، وطرق التقليص منها.

المطلب الأول: تعريف البطالة:

إن اهتمام مختلف الباحث الاقتصادي والاجتماعيين بموضوع البطالة لم يخل من بعض الملاحظات والغموض الذي اكتشف هذا المفهوم كمصطلح علمي وذلك نتيجة لتعدد التعاريف الإجرائية لمفهوم البطالة تنوعها وأسبابها، ومن أجل ذلك ارتأينا في هذا المبحث أن نلقي بشيء من التفصيل حول تعريف البطالة ونوعها وأسبابها .

(1) تعريف البطالة :

1- المفهوم اللغوي :

لا يوجد اتفاق حول مصطلح البطالة لغويا ويرجع الاختلاف إلى اختلافات في الري حول تحديد مفهوم البطالة، كما أنها تعني أشياء مختلفة في بلاد مختلفة.

فقد ورد في معجم اللغة العربية أن البطالة مشتقة من بطل، بمعنى لم يعد صالحا أو أنه فقد والبطال (الشخص العاطل عن العمل) يعني أنه فقد حقه وصلاحيته، في حين أن البطالة في اللغتين الإنجليزية والروسية لا تعني أكثر من الانقطاع عن العمل وبالتالي الشخص المتعطل يمر بمرحلة عدم النشاط ممكن أن تعقبها مرحلة نشاط آخر مكثف، وفي اللغة الفرنسية كلمة - Chémage والتي تعني البطالة، مشتقة من فعل بطل أي تعطل عن العمل لكن فعل - Chömer يعني أيضا الاستغلال من الشمس بمعنى أن العاطل عن العمل، في اللغة الفرنسية، إنما يعني أيضا ذلك الشخص الذي ستريح في الظل ومن ثم يستأنف عمله¹. أما بالإنجليزية كلمة - unemployment - وتعني البطالة.

(2) المفاهيم العلمية للبطالة :

- المفهوم العملي² :

أشار الأستاذ محمد نبيل جامع إلى أن "مصطلح البطالة -العطالة- ربما يكون أفضل من مصطلح "البطالة-، إذ أن البطالة كلمة تحمل في طياتها مضمونا قيميا أو أخلاقيا حيث إنها مستمدة من الباطل عكس الحق، خاصة إذا كان العاطل ذلك الشخص الموجود داخل قوة العمل

¹- زين بن محمد الرماني، البطالة ، العمارة من منظور الاقتصاد الإسلامي ، الطبعة الأولى ، دار طويق للنشر والتوزيع . الرياض 2001 ، ص13

²-دحماني محمد ادرويش ،إشكالية التشغيل في الجزائر :محاولة تحليل ،أطروحة دكتوراة ،جامعة أبو بكر بلقايد ،تلمسان ،2012، 2013، ص26-27

وعمره محصور بين 16 و64 سنة لا يعمل بأجر ولو مدة محددة، وقادر على العمل وراغب فيه ولا يجده رغم جديته في البحث عنه، وذلك قبل التعداد أو المسح، ولا يفضل استخدام صفة - العاطل- ليعبر عن موقفه العملي، خاصة وأنه ليس عاطلا بمحض إرادته وإنما هو معطل".
وبينما يرى William Nordhaus Paul A. Samuelson أن العاطلين عن العمل هم المجموعة التي تضم عدد من الأفراد غير العاملين والذين يبحثون وبفعالية عن منصب شغل أو ينتظرون العودة لعملهم".

أما البطالة حسب منظمة العمل الدولية (1985)، هو لفظ يشمل كل الأشخاص العاطلين عن العمل رغم استعدادهم له وقيامهم بالبحث عنه بأجر لحسابهم الخاص، وقد بلغوا سن قانوني يؤهلهم للكسب.

- تعريف الديوان الوطني للإحصائيات الجزائري للبطالة:

مصطلح "بدون عمل" يقصد به "بطل" ويتمثل في الشخص الذي يستوفي في آن واحد على النقاط التالية :

*أن يكون من سن العمل أي بين (16-60) سنة؛

*بدون عمل أثناء فترة التحقيق؛

*أن يكون قام بالبحث الجاد عن العمل؛

- قياس البطالة ومحدداتها :

يعد معدل البطالة أحد أهم المؤشرات الاقتصادية الكلية لمات الدلالة البالغة في رسم السياسات الاقتصادية وتقييم فعاليتها ، ولا يمكن علاج مشكلة البطالة ما لم يكن هناك العدول حقيقي لها ولمحدداتها التي تؤثر فيها تأثيرا إيجابيا أو سلبيا، ولهذا عمل هذا المبحث كيفية قياس معدل البطالة ومحدداتها حسب النظرية الاقتصادية .

قياس البطالة¹ :

عادة ما يقاس معدل البطالة من قبل الجهات الرسمية، نسبة عدد العاطلين عن العمل إلى القوة العاملة بالمجتمع (الفئة النشطة) عند نقطة زمنية معينة وذلك باستخدام الصيغة التالية:

¹- يوسفات علي ، البطالة والنمو الاقتصادي في الجزائر (دراسة قياسية) إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر جامعة المسيلة ، المسيلة ، في 15-16 نوفمبر 2011

معدل البطالة = عدد العاطلين عن العمل / الفئة النشطة * 100

تتكون الفئة النشطة من الأفراد الذين هم في سن العمل القادرين والراغبين فيه كانوا يعملون أو لا يعملون إذًا :

الفئة النشطة - العاملون + العاطلون

يقصد بالعاملين كل من يشتغل عملاً بدوام كامل أو جزئي وحتى إن كا أو ساعتين باليوم مقابل أجر عند الغير أو في مؤسسة.

أما العاطلون فهم الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه، ولا يجدون فرص عمل متاحة لهم.

أما بالنسبة للأفراد الذين يستبعدون من الفئة النشطة هم :

- الأفراد دون سن معينة: وهم الأفراد الذين دون السن القانوني للعمل وهو 15-16 فما دون

-الأفراد فوق سن معينة هي سن التقاعد أو المعاش، وهو 65 سنة فما فوق الأفراد من فئات معينة هي :

- الفئات غير القادرة على العمل لأسباب مختلفة مثل المرضى والعجزة وطلبة المدارس؟
- الأفراد الذين لا يطالبون المجتمع بوظائف رغم مقدرتهم على العمل مثل ربات البيوت أو الأفراد الذين لا يبحثون عن العمل ولا يرغبون فيه.
- الأفراد الذين يتوقفون عن البحث عن العمل بسبب حالة الناس التي تصيبهم نتيجة عدم توفر فرص العمل المناسبة لهم .

- محددات البطالة :

- حجم السكان الإجمالي :

تؤدي زيادة معدلات النمو السكاني وما يترتب عليها من زيادة في أعداد السكان الناشطين اقتصادياً إلى زيادة عرض العمل باعتباره يعد من بين أهم العوامل في تحديد جانب العرض (عرض العمل)، ومع عدم قدرة الطلب على العمل على تغطية ما هو معروض من القوة العاملة ستؤدي حتماً إلى زيادة حجم البطالة ومعدلها.

- حجم النفقات العمومية :

يعتبر الإنفاق العام - مالية الدولة - أحد أهم العوامل المؤثرة في الأداء الاقتصادي، فالإنفاق العام هو الأداة الرئيسية للدولة في تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية، وبالتالي فإن كفاءة تخصيصه يعكس أثراً ايجابياً نحو توفير الموارد المالية اللازمة للنمو الاقتصادي، ومن بين الأهداف التي تسعى الدولة لتحقيقها عن طريق سياسة الإنفاق، حفز النمو الاقتصادي، وخلق مناصب شغل جديدة.

- الناتج المحلي الإجمالي :

يعرف الناتج المحلي الإجمالي على أنه: كل السلع والخدمات النهائية المنتجة في بلد ما، خلال فترة زمنية معينة، ويحتوي على قيمة السلع المنتجة، وينين لنا أن هذا التعريف نقدي يعطي قيمة السلع المنتجة والخدمات، إما بالأسعار الجارية ويعرف بالناتج المحلي الاسمي، أو يقاس بالأسعار الثابتة ويعرف بالناتج المحلي الحقيقي.

- معدل التضخم :

هناك علاقة عكسية بين معدل التضخم وقد للمنطق التقليدي منحى فيلبس، حيث أنه في ظروف الرواج الاقتصادي يزداد الطلب الكلي، وترتفع مستويات الأسعار، ويقترن ذلك بزيادة الطلب على العمل ويرتفع مستوى التشغيل، ومن ثم يقل معدل البطالة، ويحدث العكس في حالات الركود، غير أن الفكر الاقتصادي الحديث قدم ما يعرف بظاهرة الركود التضخمي، حيث يزداد كل من حجم ومعدل البطالة مع ارتفاع معدلات التضخم، لذا فإنه يمكن القول إن العلاقة بين كل من معدل التضخم ومعدل البطالة غير واضحة الاتجاه¹.

خلاصة: خلص البحث إلى أن للبطالة مجموعة من التعاريف والنظريات المفسرة لظاهرة البطالة المختلفة باختلاف مشربها وباختلاف مدارس معرفتها لكن صبت كاملا في توضيح مفهوم البطالة بشكل عام ، وأيضاً تطرقنا إلى توضيح آثار البطالة على المجتمع والفرد وإلى كيفية قياسها.

¹ - بن حمودة نجيب ، البطالة في دول المغرب العربي (دراسة قياسية) رسالة ماستر ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، جامعة ورقلة 2014/2015 ، ص8-9

المطلب الثاني: أنواع البطالة

- التقسيم التقليدي للبطالة :

تقسم البطالة إلى ثلاث أنواع حسب العوامل التي تربط بها وهي :

البطالة الدورية.

البطالة الاحتكارية.

البطالة الهيكلية أو البنوية .

-البطالة الدورية: هي البطالة المرتبطة بالدورات الاقتصادية التي تتعرض لها النشاطات

الاقتصادية حيث تزداد البطالة في مرحلة الانكماش والركود أو الكساد ويتم تفسير أسبابها استناداً في انخفاض الطلب الكلي والذي يؤدي إلى ضعف استخدام الطاقة الإنتاجية في الاقتصاد، ومن ثم انخفاض درجة الاستخدام وتخفيض البطالة في حالة الانتعاش والازدهار، حيث تزداد وتتسع النشاطات الاقتصادية، ويزداد إنتاجها ويزداد الاستخدام¹، وتسمى أيضاً بالبطالة العابرة وهي تظهر عادة في الدول المتقدمة².

وقد تتطلب للقضاء على هذا النوع من البطالة إتباع سياسات اقتصادية توسعية ممثلة في السياسات المالية والنقدية ولزيادة الطلب الكلي ولتشجيع الاستثمار والصادرات، زيادة الاستهلاك والإنفاق الحكومي وخفض الواردات والضرائب³.

البطالة الاحتكارية : تشير البطالة الاحتكارية إلى وجود أفراد قادرين على العمل وبيحثون

عن وظيفة مناسبة لأول مرة أو يبحثون عن وظيفة أفضل من سابقتها في الوقت الذي توجد فيه وظائف تناسب خبراتهم وأعمالهم ومهاراتهم،

إلا أنهم لم يلتحقوا بسبب عدم معرفتهم بهذه الوظائف أو بأمكان وجودها¹، وينشأ هذا النوع من البطالة نتيجة للتغيرات الحاصلة في القوة العاملة أو سوق العمل، ومن ما بطر للقضاء

¹ - فليح حسن خلف ، (2007) الاقتصاد الكلي ، جدارة للكتاب العالمي للنشر والتوزيع ، عمان ،الأردن ، الطبعة الأولى ، ص335

² - حسام داود مصطفى سلمان وآخرون (2005) مبادئ الاقتصاد الكلي ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان الأردن الطبعة الثالثة ، ص257.

³ - سليم عقون ، قياس أثر المتغيرات على معدل البطالة - دراسة قياسية تحليلية - رسالة ماجستير ،كلية العلوم الاقتصادية ،جامعة فرحات عباس - سطيف - 2009 2010 ،ص8

على هذه البطالة هو معرفة مؤهلات و مهارات العامل لتوجيهه للعمل الذي يناسبه ويكافئ مهاراته وأيضاً توفير قاعدة معلوماتية في سوق العمل وتبين المهارات المطلوبة ليتسلى للعامل معرفة العمل الذي يناسبه في حالة خروجه من العمل لأسباب من محض إرادته أو لأسباب اقتصادية .

-البطالة الهيكلية: يقصد بالبطالة الهيكلية على أنها "حالة تعطل جزء من القوة العاملة بسبب التطورات التي تؤدي إلى اختلاف متطلبات هيكل وبنية الاقتصاد الوطني عن طبيعة ونوع العمالة المتوفرة²، ولحل مشكل البطالة الهيكلية نقترح توفير عمل مؤقت للعمل حتى يجد العمل المناسب بنسبة له، لهذا تسمى بالبطالة البنوية.

ومن الأسباب التي توجد البطالة الهيكلية نذكر منها :

- *عدم التوافق بين مؤهلات ومهارات العمال .
- *عدم التوافق الجغرافي بين المناطق التي يوجد فيها فرص العمل .
- *التطور التكنولوجي في أساليب الإنتاج .
- *ضعف المقدرة الاستيعابية للاقتصاد الوطني .

- تصنيفات أخرى للبطالة:

هناك تصنيفات أخرى يعتمدها الباحثون في المجال الاقتصادي لا تقل أهمية عن سابقتها ونذكر منها: البطالة الاختيارية ، البطالة الإجبارية ، البطالة المقنعة ، البطالة الموسمية وبطالة الفقر .

- البطالة الاختيارية والبطالة الإجبارية : البطالة الاختيارية هي الحالة التي ينسحب فيها شخص من عمله بمحض إرادته لأسباب معنية فهي تشير إلى وجود أفراد قادرين على العمل ولا يرغبون فيه عند الأجور السائدة ورغم وجود وظائف لهم، من الأغنياء العاطلون، بعض القراء المتسولون والأفراد الذين تركوا وظائف كانوا يحصلون على أجور عالية فيما لا يرغبون في الالتحاق بوظائف مماثلة بأجور أقل، لتعودهم على الأجور المرتفعة".

¹ - علي عبد الوهاب نجا ، البطالة وأثر برنامج الاقتصادي عليها : دراسة تحليلية تطبيقية ، الدار الجامعية ،

الإسكندرية ، (2005) ، ص 17

² - خالد وصفي الوزني واحمد حسين الرفاعي ، مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، الطبعة الخامسة ، ص 268

أما بالنسبة إلى البطالة الإجبارية فتشير إلى وجود أفراد قادرين على العمل، وراعي فيه وعند الأجور السائدة ولكن لا يجدونه¹.

ولنأخذ كمثال لنا في البطالة الاختيارية في الجزائر وهي البطالة الموجودة في قطاع التربية وقطاع الصحة حيث يكون التوظيف العمال في أماكن قد تكون نوع ما بعيدة عن مكان الإقامة فتظهر هنا البطالة الاختيارية .

- البطالة المقنعة :

تعرف البطالة المقنعة على أنها "حالة التحاق بعض الأفراد بوظائف معينة ويتقاضون عليها أجورا في حين أن إسهامهم في إنتاجية العمل لا يكاد يذكر، فالاستغناء عنهم لا يؤثر بأي حال على حجم الإنتاج² فهي عمالة يمكن سحبها من موقع الإنتاج نون تأثير عن الكمية المنتجة ولحل مشكل البطالة المقنعة يجب تحديد عدد الموظفين والعمال وتختار ما يناسبها من العمالة وإن الكون العملة في المؤسسة بنظام الانتداب ويمكن تجديدها .

- البطالة الموسمية وبطالة الفقر : تتطلب بعض القطاعات الاقتصادية في مواسم معينة

أعدادا كبيرة من العمل مثل الزراعية السياحية، البناء وغيرها. عند نهاية الموسم يتوقف النشاط فيها، مما يستدعي إحالة العاملين بهذه القطاعات وهنا تظهر ما يسمى بالبطالة الموسمية، ويكن تفادي مثل هذا النوع من البطالة بانخراط العاملين أو تدريبهم على أعمال أخرى يمكن مزاولتها بعد انتهاء الموسم الإنتاجي للسلعة التي يشتغلون فيها أساسا .

أما بطالة الفقر فهي تلك الناتجة بسبب النقص في التنمية، والغالب في هذه البطالة أن أفرادها لا يجدون في محيطهم فرصة العمل الدائم والمستمر، وتسود هذه البطالة الدول قليلة النمو والتي يسودها الركود وضعف التنمية (والمنهكة اقتصاديا) كم ينشأ لدى أفرادها ميل إلى الهجرة الخارجية ولهذا تسمى هذه الدول "دول الإرسال" والدول المضيفة لهذه العمالة لدول الاستقبال³.

- النظريات المفسرة للبطالة :

❖ نظريات الفكر الاقتصاد التقليدي

¹ - محمدي فوزي أبو السعود ، مقدمة في الاقتصاد الكلي ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، (2004) ، ص 221-222
² - خالد وصفي الوزني وأحمد حسين الرفاعي ، مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظريات والتطبيق ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، الطبعة الخامسة ، (2002) ، ص 258
³ - خالد وصفي الوزني وأحمد حسين وآخرون ، (2005) ، ص 270 خج

لقد تعددت نظريات الفكر التقليدي التي صرت البطالة وذلك باختلاف وجهات النظر التي ركزت عليها لرؤية هاته الظاهرة، ومنه سوف تبرز مختلف النظريات التقليدية للعديد من المفكرين والمدارس الذين اهتموا بدراسة بالموضوع وذلك فيما يلي :

❖ النظرية الكلاسيكية :

ظهرت النظرية الكلاسيكية لأول مرة وسادت أفكارها في بريطانيا في نهاية القرن الثامن عشر، وطلت الأفكار التي جاءت بها تلك المدرسة مقبولة لدى علماء الاقتصاد حتى العقد الثالث من القرن الماضي (أزمة الكساد العالمي)، حيث أن تحليل هذه النظرية لمشكلة البطالة هو تحليل على المدى الطويل حيث يرى المفكرون الكلاسيكيون أن النمو السكاني وتراكم رأس المال ونمو طاقته الإنتاجية له تأثير بالغ على البطالة ، حيث تركز النظرية على ثلاث فرضيات ضمنية وهي :

■ فرضية تجانس وحدة العمل : يرى الكلاسيكي أن تحقيق التناسق في عنصر العمل أمراً ضرورياً لأن كل منصب عمل يتوقف على متطلبات محددة و ضرورية لانجاز عمل معين فيه و مستوى المهارة و الكفاءة يسمح بالترقية بين الأجراء .

■ حرية حركة عنصر العمل و المفاوضة الحرة لعقود العمل.

■ وجود الشفافية في سوق العمل مع وجود إعلام حر في هذا الميدان حتى يسمح للمنتج والعام إمكانية الالتقاء على مستوى السوق لتحديد شروط العمل¹.

يرى الكلاسيكي أن الاقتصاد يتوازن دائماً عند مستوى التشغيل الكامل أي لا مجال لوجود بطالة وفقاً لنموذج الكلاسيكي، لقد فرق التصدير المدرسة الكلاسيكية بين نوعين من البطالة هما البطالة الاختيارية والبطالة الإجبارية ويرى اقتصاديو المدرسة الكلاسيكية أنه إذا تركت سوق العمل حول دون تدخل خارجي في مرونة الأسعار والأجور تصم تحقيق العمالة الكاملة عند وضع التوازن وبالتالي فإن حالة سوق العمل الحرة لا توجد بطالة إجبارية فإذا وجدت بطالة فلا بد أن تكون اختيارية، ويقر الكلاسيكي أن السبب الأساسي لاستمرار بطالة في سوق العمل هو تدخل الحكومة أو النقابات العمالية بمرض حد أدنى للأجور من أجر التوازن في عدم الحالة

¹ - فارس شلالي ، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 ، (مذكرة مقدمة ضمن

متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير قسم العلوم

الاقتصادية ، الجزائر 2004-2005 ، ص 14

المستمر البطالة الإجبارية طالما أن التدخل في السوق أدى إلى جمود الأجر الحقيقي في الاتجاه النزولي¹.

❖ النظرية النيوكلاسيكية :

يرتكز التحليل النيوكلاسيكي على فكرة الحرية الاقتصادية وكذلك سيادة ظروف التشغيل الكامل، ماما على ما جاء به قانون ساي" للأسواق الذي يقوم على أن " كل عرض سلعي يخلق طلبا مساويا له "، وبتطبيق هذه الفكرة في سوق العمل نجد أن زيادة عرض العمل ينتج عنه بطالة في سوق العمل الشيء الذي يؤدي إلى انخفاض الأجر الحقيقي وبالتالي زيادة وارتفاع الكمية المطلوبة من العمل فتغطي بذلك البطالة ويحدث الكوارث يحقق التشغيل الكامل²، فالتوازن العام في سوق الشغل والسلع والخدمات هو الصيغة التعريفية المطرية النيوكلاسيكية للبطالة والتي تعتمد على جملة من الفرضيات أهمها:

- مرونة حركة الأسعار في السوق التي تعدل آليا التوازن والتشغيل الكامل لعوامل الإنتاج .
- سوق العمل في حالة منافسة تامة مع الحرية لانتقال اليد العاملة داخل وخارج السوق.
- تجانس عنصر العمل وهذا يعني أن عرض العمل يكون متساويا بين الأفراد.
- حجم اليد العاملة مرتبط بعرض العمل والطلب عليه في السوق أي أن الطلب و عرض العمل مرتبطان بالأجر الحقيقي.

أما حدوث البطالة يرجع أساسا إلى :

- ارتفاع الأجور مقارنة بالإنتاجية الحدية للعمل.
 - المساومة بين أرباب العمل لتحديد الأجر الحقيقي من خلال تحديد الأمر الأسمى.
- ولهذا فإن العمال هم الذين يحددون أجورهم الحقيقية، وكل بطالة عند هذا الأجر هي إرادية، فوجود البطالة في هذا الفكر ينطبق على البطالة الاختيارية، إذا لا مجال لحدوث بطالة

¹ - نوا بن فايزة ، إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1990-2005 ، (مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ،جامعة الجزائر كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير قسم العلوم الاقتصادية ، الجزائر ، 2008-2009 ص16.

² - إسماعيل بن علاق ، أثر الاستثمار المباشر في تخفيض معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 2000-23014 ، (مذكرة مقدمة نيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية ،جامعة محمد خيضر بسكرة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم العلوم التجارية ، الجزائر 2014-2015 ، ص68

إجبارية فكل فرد راغب في العمل عند مستويات الأمور التوازنية يمكنه الحصول على وظيفة، لهذا يرفض الكلاسيكي والنيوكلاسيكي وجود بطالة إجبارية في الاقتصاد¹.

❖ النظرية الماركسية :

يرى ماركس أن قيمة السلعة تتحدد بكمية العمل اللازمة لإنتاجها، حيث يرى أن لكل سلعة قيمتين استعماليه و تبادلية، وهو ما ينطبق على العمل كسلعة، و يتحدد الأجر الطبيعي بكمية العمل اللازمة لإنتاج وسائل العيش الضرورية لاستمرار الطبقة العاملة وتجديد قوة عملها، كما يرى أن وجود عدد من العاملين، يمنع ارتفاع الأمور عن الحد الأدنى الكافي للبقاء فالمحرك الأساسي لهيكل سوق العمل وفقا للنظرية الماركسية هو حجم الاستثمارات، فزيادتها يزداد الطلب على العمل وتنخفض البطالة والعكس صحيح، أي أن البطالة دالة متناقصة في حجم الاستثمارات².

❖ النظرية الكينزية :

إن الحالة المسماة ب البطالة الكينزية " تتميز بوجود عرض زائد في العمل وأرجع كبير ذلك إلى نفس الطلب الفعال، هذا الأخير الذي يحدد مستوى التشغيل و السلع التي فتح حيث يقوم المنتجون بالإنتاج وبناء على هذا الإنتاج يتم تحديد العدد اللازم من العمال لتشغيلهم، فإذا انخفض الطلب بعد مستوى التشغيل الكامل الخفض مستوى الإنتاج، وتظهر البطالة بين العمال للخروج من البطالة أحد كينز على ضرورة الدخل الدولة باعتبارها الجهاز الوحيد القادر على إحداث التأثير وتحديد المعالم السياسية والاقتصادية الجديدة التي ينبغي أن تتبع حتى يصل الاقتصاد إلى وضعية التوظيف الكامل، واقترح كينز بعض السياسات المالية والنقدية حيث يمكن دفع الطلب بتحميم الاستثمار الخاص عن طريق سياسة نقدية متمثلة في تخصيص معدل الفائدة مما تؤدي إلى زيادة الإنتاج وبالتالي زيادة التشغيل كذلك يمكن دفع الطلب بالتخفيض من الضرائب، والزيادة في النفقات العمومية والرفع من التعويضات الاجتماعية³.

¹ - المرجع نفسه ، نفس المكان.

² - عبد الغني دادن ومحمد عبد الرحمان بن كجين ، دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2008 ، مجلة الباحث عدد 10 ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، الجزائر ،

2012 ، ص176

³ -فارس شلال ، مرجع سابق ،ص26

■ النظريات الاقتصادية الحديثة :

لا تقتصر البطالة في التحليل الاقتصادي على نظريات الفكر التقليدي فقط بل هناك نظريات أخرى حديثة قدمت اهتماما كبيرا للموضوع، وبالتالي سوف تبرز أهم النظريات الحديثة وهي كالتالي

❖ نظرية البحث عن العمل:

ترجع صياغتها إلى مجموعة من الاقتصاديين من أمثال " قبليس، خوردين، هان.. حيث استطاعت هذه النظرية في السبعينيات أن توفر إضافة مهمة لمختلف مظاهر سوق العمل حيث تسعى إلى إدخال بعض الحقائق في النموذج النظري لسوق العمل كإسقاط فرضية أساسية من فرضيات النموذج الكلاسيكي لسوق العمل وهي المعرفة التامة بأحوال السوق وتوفر المعلومات الكافية المتعلقة بمناصب العمل والأجور ، فهي شين صعوبة توفير المعلومات، مما يدفع بالأفراد للسعي من أجل الحصول عليها ولو نسيا، كذلك محاولة اكتشافهم للمؤسسات التي تعرض مناصب عمل مع تحديد مستوى الأمر الملائم لنوعية العمل المقترح، وعليه يمكن حصر فرضيات هذه النظرية في النقاط التالية :

- أن الباحث عن العمل على علم بالتوزيع الاحتمالي للأجور المختلفة .
- كلما كانت مدة البحث عن العمل طويلة، كما كان الأمر المتوقع للحصول عليه عاليا .
- الأفراد العاطلين هم أوفر حظا في الحصول على المعلومات من خلال حركتهم المستمرة اتصالاتهم الدائمة بأرباب العمل مقارنة بالأفراد العاملين، لتصبح البطالة من هذه النظرة استثمارا .
- أن هناك حدا أدنى للأجور، لن يقبل الباحث عن العمل الحصول على أنني منه، يسمى بالأجر الاحتياطي "أو" أجر القبول"، بمعنى أن الفرد يقرر قبول منصب العمل والتخلي عن البحث عندما يكون الأمر أكبر أو يساوي الأجر الاحتياطي، لأنه كلما توفرت لديه معلومات إضافية حول سوق العمل ارتفعت حظوظه في انتزاع العمل الأفضل والفوز بالأجر المرتفع¹ .

¹-سليم عقون ، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة ،(مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير ،التسيير جامعة فرحات عباس سطيف كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، الجزائر ،2009-2010 ص27.

و بالتالي تخلص نظرية البحث عن العمل إلى أن البطالة السائدة في الاقتصاد هي بطالة إرادية احتكاكية أو مرغوبة تنتج عن سعي العمال للحصول على أجر أفضل وفرص عمل أكثر موائمة، كما أنها ضرورية من أجل الوصول إلى التوزيع الأمثل لقوة العمل بين الاستخدامات المختلفة، طالما أنها تؤدي في النهاية إلى حصول كل فرد على أفضل فرصة عمل متاحة .

لقد ساعدت نماذج البحث عن العمل في تفسير المشكل المتعلق بمدى البطالة، وينطبق هذا بصفة خاصة على الشباب الداخلين الجدد في سوق العمل، فنظرا لانعدام خبراتهم بأحوال السوق تزداد حركتهم ودرجة دورانهم بين الوظائف المختلفة من أجل الحصول على المعلومات المطلوبة وهكذا يتسم هؤلاء بقدر أكبر من الحركة مقارنة بالفئات الأخرى، مما يزيد من حدة البطالة في أوساطهم أثناء تنقلاتهم.

نظرية احتلال سوق العمل:

على الرغم من أن هذه النظرية تعتبر أحد الامتدادات النظرية للتحليل التقليدي لسوق العمل، إلا أنها تختلف جوهريا معها لاعترافها بإمكانية وجود البطالة الإجبارية، في حين لا يتضمن النموذج التقليدي سوى نوعين فقط هما البطالة الاختيارية و الاحتكاكية كما سعى هذه النظرية إلى دراسة أسباب البطالة، ليس في إطار سوق العمل فحسب بل من خلال دراسة العلاقات القائمة من سوق العمل وسوق السلع.

عموما تقوم هذه النظرية على رفض الفروض الأساسية للنموذج الكلاسيكي والنيوكلاسيكي لتحليل سوق العمل الخاص باستجابة الأجور والأسعار للنمو الذي يحقق التوازن بين العرض والطلب، وقدم بديل والمتمثل في جمود الأجور والأسعار في الأمد القصير الناتج عن عجزها لتحقيق التوازن، ونتيجة لذلك يتعرض سوق العمل لحالة من الاختلال والتي تتمثل في وجود فائض في عرض العمل من الطلب عليه مما يؤدي إلى ظهور البطالة الإخبارية، كما أن هذه النظرية لا تربط وقوع البطالة نتيجة اختلال سوق العمل فقط بل هي محصلة متزامنة الاختلال العرض والطلب في السوق، وسوق العمل يعتبر البطالة آلية من آليات التوازن الكمي بين عرض العمل والطلب عليه الملاحظ أن ما يميز هذه النظرية هو استخدامها لنفس الإطار التحليلي للبطالة في كل من النظرية الكينزية و الكلاسيكية، أي أن هذه النظرية ترى أن البطالة غير الاحتكاكية ترجع في البلدان الصناعية المتقدمة إلى انخفاض مستوى الإنتاج، ولكن هذا الأخير

قد يكون ناتجا عن انخفاض معدل ربحية الاستثمارات حسب النظرية الكلاسيكية أو لعدم وجود قدر كافي من الطلب الكلي حسب النظرية الكينزية غير أنه يؤخذ على هذه النظرية اقتصار تحليلها على الفترات القصيرة الأجل وإهمالها دراسة العلاقة بين المتغيرات الاقتصادية عبر الفترات الطويلة، مما يعني وجود بطالة كلاسيكية أو كينزية، كما أن تحليلها قائم على أساس تجالس عنصر العمل ووجود سوق واحدة للسلع، غير أن الواقع يبين أن هناك العديد من عناصر العمل، كما أن هناك العديد من أنواع السلع، ما يعني تزامن النوعين من البطالة، مما يعني استحالة مواجهتها¹

نظريه تجزئة سوق العمل:

ظهرت هذه النظرية بعد الدراسات العديدة التي أقيمت على الاقتصاد الأمريكي، وهي من الأوائل اللذين قاموا بتطوير معنى السوق الداخلي حيث تفترض هذه النظرية وجود نوعين من السوق : سوق رئيسي (ابتدائي) : يتميز بالأجور المرتفعة، إمكانيات الترقية، استقرار العمل وظروف عمل حسنة .

سوق ثانوي : عكس السوق السابق فأجوره منخفضة، وتجد فيه عدم استقرار العمل، عدم إمكانيات الترابية العمال في هذا السوق معرضون للبطالة .

كما ذهب هذه النظرية على أن هناك تفرقة داخل السوق الرئيسي بين سوق رئيسي عالي وسوق رئيسي متدني حيث :

●السوق الرئيسي العالي يتميز بمناصب شغل تتطلب تكوين ذو مستوى عالي، حركية عالية من عمل لآخر، ومن مؤسسة لأخرى .

●السوق الرئيسي المتدني مشكل من هيكل أجور تقليدي، نظام ترقية داخلي متطور، استقرار قوي للشغل، تكوين أساسي وتقني ناقص².

❖ نظرية الأجور الكفاءة :

¹ - رقية خياري، السياسية التنموية في الجزائر وانعكاساتها الاجتماعية (الفقر-البطالة) (أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاجتماعية جامعة محمد خيضر بسكرة ، كلية الآداب الغنسانية والاجتماعية قسم

علم الاجتماع ، الجزائر 2013-23014 ، ص 219

² -فارس شلالي ، مرجع سابق ، ص32

تقوم هذه النظرية على أن رجال الأعمال يدفعون أجورا أعلى من الأجور التوازنية في سوق العمل لتشجيع العمل و زيادة الإنتاجية، و يترتب على هذا الارتفاع و جود فائض في عرض العمل،ومن ثم ظهور بطالة، ويمكن حصر أسباب رفع الأجور من طرف أصحاب العمل فيما يلي:

• تحفيز العمال على التمسك بمناصب عملهم من خلال رفع تكلفة ترك العمل، لأنه كلما زاد الأجر كلما شجع العامل على التمسك بمنصبه.

• الرغبة في اجتذاب اليد العاملة ذات المهارات و الكفاءات العالية لأنها أكثر إنتاجية.

لقد استطاعت نظرية الأجور الكفاءة تفسير بعض جوانب سلوكيات أسواق العمل خصوصا تلك المتعلقة حركية العمال و سعيهم إلى الوظائف التي تدفع أحورا مرتفعة لكن المؤسسات الاقتصادية لا توظف سوى العدد القليل منهم مع الاحتفاظ بالأجر المرتفع و ذلك حتى تتمكن من اختيار العناصر الكفاءة منهم بدلا من تخفيض الأجر في حالة وجود عرض زائد من العمال¹.

نظرية العقود الضمنية : تقوم نظرية العقود العملية على أساس أن الاتفاقات المبرمة بين العمال وأصحاب العمل قد تكون غير رسمية أو ضمنية، معناه أنه ليس من الضروري صياغة هذه الاتفاقات بشكل رسمي ومكتوب وهي تنطلق من أن الأجور لا تنتقل نحو الأعلى أو الأسفل عند انخفاض الطلب على العمل وذلك راجع إلى ما يلي :

■ الأجور لا تتطور بدلالة تغيرات الطلب على العمل، ذلك لأن المستخدمين ينتمون عقود للعامل تضبط تقلبات قيمة المنتج خلال الدورة الاقتصادية.

■ عندما ترتفع أسعار المنتج فإن الأجور تبقى تحت قيمة منتج العمال، والمستخدمون يحتفظون بالفرق كقسط تأمين، أما في حالة الظروف الأقل إنعاشا يقوم المستخدم لتعويض العمال وذلك بتقديم نسبة معينة منزوعة من هذا الإيراد المؤمن.

■ للمؤسسات موقف حيادي اتجاه الخطر، فهي تهتم بالمجموع الكلي للأجور المقدمة خلال عدة فترات، بالتالي فهي على استعداد لتسوية كافة التقلبات التي يمكن أن تطرأ، بينما يفر العمال من هذا الخطر ويفضلون أجرا ثابتا.

¹-نوال بن فايزة ، مرجع سابق ، ص27

ترتبط هذه النظرية بأعمال مؤسسيها وأبرزهم " جوردن " بايلي ... بفصل هذه النظرية استطاع هؤلاء لتحمل مخاطر هذه العقود خاصة تلك التي تتعلق بعدم استقرار الأجر الممنوح من طرف صاحب العمل¹.

-المطلب الثالث: أسباب البطالة:

نبين مما سبق بأن البطالة من أكبر المشكلات الاقتصادية التي يعاني منها العالم أجمع، وهو الأمر الذي دفع كافة المهتمين في جميع المجالات إلى البحث عن أسبابها الآثار الناجمة عنها، وهذا حتى يتم التعامل معها في إطار الإصلاح الاقتصادي السليم، ولذلك تم تقسيم هذا المبحث إلى قسمين، القسم الأول وهو البحث عن أهم الأسباب تؤدي إلى تفشي ظاهرة البطالة، والقسم الثاني يتم التعرض فيه عن مختلف الآثار الناجمة عن البطالة ظاهرة البطالة.

أ- أسباب البطالة.

إلى مشكلة البطالة تعد من أخطر المشاكل التي تهدد استقرار وتماسك أي بلد، ولكن نجد أن أسباب البطالة تختلف من مجتمع إلى أمر على أنها تختلف داخل المجتمع الواحد من منطقة الأخرى، فهلك السباب الاقتصادية والسباب الجماعية وأخرى سواسية ولكن كل منها يؤثر على المجتمع ويزيد من عالم مشكلة البطالة والمدة من هذا التنوع والاختلاف في الأسباب يمكن أن تحصر ذلك فيما يلي:

•الزيادة السكانية:

إن التزايد غير المخطط للسكان تنجم عنه أثر سلبية فتأثر قطاعات الدولة تأثرا مباشرا، وهذه الزيادة مقاربة بمعدلات النمو الاقتصادي المتواضع نتج عنها مشاكل عويصة، إذا العلاقة بين معدل النمو الاقتصادي ومعدل النمو السكاني وعدم ملاحقة الأول الذي ينتج عنه زيادة مستمرة في أعداد العاطلين عن العمل، كما أن ارتفاع عدد السكان دون القدرة على استثمارهم في عملية الإنتاج يؤدي إلى تفاقم مشكلة البطالة².

•ضعف نظام التعليم:

من الأسباب أيضا التي تؤدي إلى البطالة الخلل في السياسات التعليمية التي تتبعها الدولة والجامعات تعمل دون خطة لتخرج : عام آلاف الخريجين في تخصصات لا يحتاج إليها

¹- فارس شلاي، مرجع سابق ، ص28

²- اسماعيل بن علاق ، مرجع سابق ، ص 55

المجتمع، مما أدى إلى مراغ رهيب في عالم الشغل لدى هؤلاء الخريجين وبالتالي شبح البطالة يتجمد ويتزايد¹

• انعدام تكافؤ الفرص :

فالتعيين لم يعد للأكفأ ولم بعد لمن يستحق وإنما أصبح لمن له من يتوسط له، فالوساطة أصبح لها دور كبير في توفير فرص العمل سواء في القطاع الحكومي أو الخاص وعدم وضع الإنسان المناسب في المكان المناسب، واستعداد العناصر التربوية ذات الكفاءة وهو ما يصيب الشباب بالإحباط والشعور بالظلم وبفقدان الرغبة في العمل².

• التغيرات الفصلية:

تخضع بعض الأعمال لتغيرات فصلية فتحدث أثرها فيها، وتركها ضعيفة كاسدة في أوقات معينة وشيعة رائجة في أوقات أخرى، وهذا بالتالي ينجم عنه كثرة العمال في وقت لا يجدون فيه عملاء وكما أن هذا الوضع يضعف العديد من العمال ويصيبهم بالإحباط والمس خاصة خلال الفترة التي يتوقفون فيها عن العمل وهذا ما يجعلهم يتوجهون نحو ترك عملهم والبحث عن وظائف أخرى دائمة وخلال فترة التوقف والبحث عن عمل آخر هو ما يؤدي إلى البطالة³.

* زيادة ساعات العمل الإضافية حيث وجدت دراسات اقتصادية أن حوالي 20% من الساعات العمل الإضافية يمكن تحويلها إلى وظائف مجدية اقتصاديا وسياسيا وإداريا مما يحد من مشكلة البطالة دون الإحلال بتوازن الاقتصاد وسوق العمل⁴.

* نقشي الفساد في الأجهزة ومؤسسات الدولة:

من أخطر المشكلات التي تواجهها الدول وخاصة الدولة النامية هو الفساد في مؤسسات الدولة وفي النشاط الاقتصادي وهم ما ينجم عنه أثار سيئة، فالفساد هنا يمس جوانب عديدة كتهب الأموال وموارد الدولة ، كذا عدم التوزيع العادل للثروة وكم يمس فساد القرارات وعدم

¹ - محمد دمان ذبيح ، مرجع سابق ، ص 42

² - أحمد محمد عبد العظيم ، مرجع سابق ، ص 43

³ - جمال حسن أحمد عيسى السراخنة ، مرجع سابق ، ص 97

⁴ - محمد دمان ذبيح ، مرجع سابق ، ص 42

وضع السياسات الصحيحة والممنهجة التي تخدم وتتماشى مع واقع الدولة وذلك لتعالج قضايا كبيرة منها البطالة¹.

4 • عدم الاستغلال الأمثل للموارد الطبيعية:

إن عدم الاستغلال الأمثل للموارد والثروات الطبيعية بعد من أحد أسباب البطالة وهذا راجع إلى نقرا المنظمين وضالة المدخرات وسوء توجيهها وضعف الحار على الاستثمار الصديق السوق المحلي والتخلف التكنولوجي².

• زيادة معدلات الهجرة الداخلية إلى المدينة:

• خروج المرأة للعمل

إن خروج المرأة للعمل من بين العوامل المسببة لتفاقم مشكلة البطالة، والحديث عن حرية المرأة والمساواة بينها وسن الرجل ومرور ظاهرة المرأة المعيلة وكون المرأة تتولى الاتفاق على أسرتها هو ما أدى إلى خروجها إلى سوق العمل، ومنه أصبحت تنازع الرجل في الحصول على هذه المعدلات المرتفعة تتسبب في التزايد غير المخطط في تيارات الهجرة المكثفة من المناطق الريفية إلى المراكز الحضرية وبذلك إلى تفاقم مشكلة البطالة الحضرية خاصة أن هذه الظاهرة تؤدي إلى زيادة معدل الباحثين عن العمل، وبالتالي عدم توفر الخدمات في المحافظات الريفية أدى إلى ارتفاع معدلات الهجرة منها، كما تتسبب في زيادة حجم البطالة في الحضر " الوظيفة، فان كان النمو السكاني المتسارع وعدم تمكن جهود التنمية من توفير فرص عمل للمنظمين الجدد لقوة العمل، والهجرة الجماعية الداخلية والخارجية قد أنت جميعها إلى رفع معدلات البطالة، فان أيضا خروج المرأة ودخولها إلى مجالات العمل أدى إلى استمرار تزايد المشكلة تفاقم³.

• تفاقم أزمة المديونية

تعد المديونية من بين أكبر المشاكل التي تعني منها العديد من الدول، فمن بين نتائج الاستدانة انخفاض حجم الإنفاق الاستثماري (وهذا راجع إلى تدهور أسعار الصرف، ضعف قدرة

¹ - احمد محمد عبد العظيم مرجع سابق ، ص46

² - محمد دمان ذبيح ، مرجع سابق ، ص43

³ - احمد محمد عبد العظيم الجمل ، مرجع سابق ص41

الدولة المدينة على الاستيراد تعمل الطاقات الوطنية) وهو ما اثر من على النمو الاقتصادي بالتالي إسداد فرص التوظيف أمام طالبي العمل سواء في القطاع العام أو في القطاع الخاص¹.

• التقدم التكنولوجي واستخدام الآلة:

يؤدي التقدم التكنولوجي إلى استحداث فنون إنتاجية ونوعيات جديدة من السلع تحل محل مون الإنتاجية والسلع القديمة وإحلال الآلة محل الإنسان وهو ما يترتب عليه الاستغناء عن خدمات العديد • الذين كانوا يعملون في مجال الإنتاج القديم².

ومن الأسباب الأخرى أيضا الركود الاقتصادي خاصة في البلدان النامية وذلك بسبب ظروف أو سياسات اقتصادية، وكذا تحلى الحكومة أو الدولة عن الالتزام بتعيين الخريجين وتقليص التوظيف الحكومي، وكذا تقليص دور الدولة في النشاط الاقتصادي أدى إلى خفض موارد في طلب الحكومة على العمالة المشتعلة بهذه الخدمات³ ، وكذا أيضا رفع سن التقاعد حيث أن تشغيل صغار السن يرفع معدلات البطالة من الأسفل، بالإضافة إلى رفع سن التقاعد يؤدي بدوره إلى رفع تلك المعدلات ولكن من الأعلى خاصة في ظل ارتفاع متوسط الأعمار⁴.

كذا أيضا عدم تحديث وتطوير أساليب وطرق العمل وعدم التوسع في أماكن الإنتاج وسوق العمل، توظيف وعمل بعض الشباب في أعمال وأشغال مؤقتة ولا تحتاج إلى خبرات وبأجور متدنية وسلون عقد وتأمينات مما يزيد من تفاقم البطالة، إخفاق المسؤولين وقلة كفاءتهم في تسير شؤون الدولة والمجتمع وعد الاستخدام الرشيد للموارد المتاحة⁵.

وهكذا أصبحت مشكلة تزايد السكان مع عدم وجود سياسة واضحة لامتصاص نسبة التزايد مما أدى إلى تفاقم البطالة⁶.

- الأسباب التابعة من اتجاهات الدولة الجزائرية:

¹- إسماعيل بن علاق ، مرجع سابق ، ص 57.

²- أحمد محمد عبد العظيم الجمل ، مرجع سابق ص 40

³-سمير العابد وزهية عياز ، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات ، مجلة الباحث عدد 11 ، جامعة باتنة ، الجزائر 2012 ، ص 76.

⁴- محمد دمان ذبيح ، مرجع سابق ص 42

⁵- محمد دمان ذبيح ، مرجع سابق ص 42

⁶-مدني بن شهرة ، الاصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل ، التجربة الجزائر ، عمان :دار حامد للنشر والتوزيع ، الطبعة

وهي أسباب نابغة من سياسات الحكومة التي أدت إلى زيادة البطالة. التوقف عن تعبر الخريجين: أن السياسة الدولة اتجاه حاملي شهادات الم وجامعة وكنت مرجي المعاهد والمدارس المتخصصة كانت أهم مهام الحكومة الجزائرية بحيث كان تكفل الدولة بتعينهم في القطاعات الحكومية والمؤسسات الاقتصادية والعمومية ضمن سياسة اجتماعية متكاملة وهذا ما أدى إلى ظهور البطالة المقنعة بهذه الأجهزة لأن السياسة الخاصة بإنشاء عدد هائل من مناصب العمل في القطاع أدى إلى ارتفاع في نسبة العمال الأجراء الدائمون في مجمل الوظائف، حيث أصبح الأجراء يمثلون 66.55% من مناصب الشغل سنة 1982 بينما خلال النصف الثاني من الثمانينات والموافق للمخطط الخماسي الثاني (1985-1989) يتميز بتطور الشغل بسلسلة من العوامل منها الصدمة النفطية لسنة 1986 وتغيير دور الدولة في تعيين الخريجين وتغيرات مشكلة البطالة لتظهر بطالة المتعلمين.

- عدم التنسيق بين التعليم وسوق العمل: إن عدم التنسيق والتوظيف قد يؤدي إلى تراجع التعليم وهذه نتيجة الحصول على مناصب عمل بدون مراعاة التخصصات التعليمية حيث إن هذه الأخيرة نمطية وغير متطورة مما أدى إلى تزايد أعداد الخريجين وخاصة ذوي المؤهلات المتوسطة مما أدى إلى زيادة في المعروض من الخريجين عن حاجة سوق العمل وعدم تجانس في الهيكلة بحيث كان هناك عمر في بعض التخصصات مقابل فائض في تخصصات أخرى مع عدم وجود طلب مماثل لها وعدم مواكبتها لنمط آليات السوق¹.

- قوانين العمل وتشريعاته تون محتوى التشريعات الخاصة بقانون العمل قد أسهمت بطريقة مباشرة في ارتفاع معدلات البطالة في التشريع الصادر في سنة 1990 بحيث أن محتواء له علاقة بالتزامات الجزائر اتجاها الهيئات والمنظمات الدولية كمنظمة العمل الدولية وكان الأمر كذلك بالنسبة إلى المبادئ الأساسية المتعلقة بالمفاوضات الجماعية واتفاقية 98 الحرية النقابية للعمال وأرباب العمل (اتفاقية 1987) وحق الإضراب (اتفاقية 87) ودور مفتشيه العمل وإدارة الشغل فمن المسلم به أن الانتقال من نظام القانوني الأساسي والتنظيمي إلى قانون العقود الجماعية لتسيير علاقات العمل أمر يدل على تغيير سياسة التوظيف بحيث مسار انتقال العامل

¹-ماضي بلقاسم وآمال خدمية، أسباب مشكلة البطالة في الجزائر وتقييم لسياسات علاجها، مداخلة 20-09-1011

من درجة إلى أخرى مرتبط بعوامل شكلية بعيدة عن حسابات المهارة والكفاءة يضاف إلى ذلك أن الأجور تتحدد وفق بهذه التشريعات بصرف النظر عن حسابات الكفاءة الإنتاجية الأمر الذي أدى إلى انخفاض إنتاجية العامل في القطاع الحكومي والمؤسسات الاقتصادية العمومية كما أن نظام الأجور في القطاع الخاص يتسم بالجمود مما جعله مسئول عن تزايد البطالة و بروز ظاهرة البحث عن أعمال إضافية خاصة في وعدم مواكبتها لنمط آليات السوق القطاع الخاص¹.

- التوزيع الجغرافي للسكان: تعاني الجزائر من اختلال في توزيع السكان وكثافتهم في المناطق حيث شهدت الجزائر نموا سريعا في إنشاء عدد المدن حيث ارتفع عدد المدن مما أدى إلى انخفاض عدد السكان الأرياف بحسب الهجرة الداخلية المرتبطة أساسا بالبحث عن العمل كما أن الهجرة الداخلية ليس فقط من الريف إلى المدينة بل أيضا من الولايات الأقل جانبية لفرص العمل إلى الولايات الكبرى الأكثر جاذبية لفرص العمل، وذلك السبب إلى غياب سياسة توزيعية واضحة الأنفاق العام وتمركز المؤسسات في المدن الشمالية².

- الخصخصة: انطلقت فكرة الخصخصة في الجزائر في أواخر الثمانينات التي جاءت مع فكرة التحول إلى اقتصاد السوق التي تعتبر بمثابة الحل الوحيد بسبب الوضعية المتدنية التي وصل إليها الاقتصاد الجزائري في مختلف الميادين وتندرج فكرة الخصخصة ضمن الإصلاحات الاقتصادية التي قامت بها الجزائر خاصة برنامجي الاستقرار الاقتصادي (31-ماي-89 إلى - مارس 95) وبرنامج التعديل الهيكلي (ماي 95-أفريل 98) والذي يؤكد على ضرورة الخصخصة كوصفة مقدمة من قبل الصندوق النقد الدولي وبنك العالمي من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية على أنها أداة حتمية لإصلاح الاقتصاد الوطني وعصرنته فيجب الأخذ بعين الاعتبار رغبة الجزائر في إرساء علاقات تعاون دولية كذلك إستراتيجية مع الشركات المتعددة الجنسيات في إطار العولمة³.

- خصائص البطالة في الجزائر:

يمكننا تحديد أهم مميزات ظاهرة البطالة في الجزائر فيما يلي:

¹ - مدني بن شهرة المرجع السابق ، ص257

² - مدني بن شهرة المرجع السابق ، ص260

³ - ماضي بلقاسم وآمال خدامية ، المرجع السابق ص12

- إن النسبة الأهم من البطالين في الجزائر هم من فئة الشباب فأكثر من 80 % من العاطلين عن العمل هم أقل من 30 سنة.

- إن ثلثي العاطلين عن العمل لم يسبق لهم العمل أي ليس لهم تجربة مهنية سابقة ، وهذا ما يصعب من دمجهم في سوق العمل البطالة تمس أكثر الفئات الغير حاصلة على أي مستوى تكويني ، فأكثر من مليون متعطّل عن العمل له مستوى دراسي متوسط و 73 % من البطالين ليس لهم أي مستوى تأهيلي (9)

- إن بطالة حاملي الشهادات الجامعية أخذت في الزيادة من سنة لأخرى الجامعية من 0,6 % سنة 1995 إلى 3.17 % سنة 1992 ثم 4.4 % سنة 1995 فحسب الديوان الوطني للإحصاء فقد ارتفعت نسبة البطالين من حاملي الشهادات وتجاوز عددهم في سنة 1997 مائة ألف بطل جامعي مما يشير إلى أن النمط التعليمي لا يتماشى مع مستجدات سوق العمل إن ظاهرة ارتفاع نسبة العاطلين من المتعلمين و المهنيين وذوي التخصصات الماهرة ليست بالظاهرة الوطنية بل إنها ظاهرة منتشرة في العديد من البلدان النامية ، ففي تقرير للبنك الدولي أشار فيه إلى أنه في 32 بلد نامي كان هناك أكثر من 2.4 مليون عاطل عن العمل من الذين كانوا يعملون في الوظائف و المهن الفنية و الإدارية العليا ، هذا النوع من العاطلين عادة ما يسعى إلى العمل في خارج البلاد ، الأمر الذي يعتبر هدرا كبيرا في أعلى الموارد البشرية أصبحت ظاهرة البطالة ظاهرة طويلة الأجل فقد انتقلت مدة البحث عن العمل من 23 شهر سنة 1989 إلى أكثر من 27 شهر سنة 1996 .

-إن ثلث العاطلين عن العمل فقدوا مناصب عملهم الأسباب اقتصادية في اطار ما يعرف بتسريح العمل والإحالة على التقاعد المسبق أو الإحالة على صندوق التأمين على البطالة .

- تلاحظ تزايد ملحوظ للبطالة في صفوف النساء حيث تبلغ سنه 8 إلى 40 % إن البطالة منتشرة أكثر لدى الفئات الاجتماعية الضعيفة ، حيث يقدر البطالة لدى الفقراء بـ 44 % مما يؤكد على الترابط الوثيق بين ظاهرتي البطاقة والعفر (أكثرية البطالين فقراء وأغلب الفقراء عاطلين عن العمل) .

-تتوزع البطالة بشكل غير متوازن داخل الوطن ، فبعض المناطق تعني أكثر من المناطق الأخرى فولايات گوهران ،مستغام الجزائر ، البليدة تيبازة ، عنابة ، وقسنطينة تقدر مستويات

البطالة فيها ب10% من المجتمع النشيط وولايات أخرى كولاية الشلف ، تيزي وزو ، برج بوعريريج ، سطيف ، جيجل ، أم البواقي تبسة تعرف معدلات بطالة تفوق 75% من المجتمع النشيط ، في حين أن ولايات أخرى كولاية تلمسان ، تيارت ، تيسمسيلت ، المدية ، الجلفة ، المسيلة ، ميلة وبسكرة تعرف معدلات بطالة تقدر ما بين 60 و75% من المجتمع النشيط. من خلال عرض أهم خصائص البطالة في الجزائر تتساءل الآن عن الإجراءات التي اتخذتها السلطات العمومية لمواجهة هذه المعضلة التي تتخر الاقتصاد الوطني وتهدد الأمن الاجتماعي.

المبحث الثاني : الإطار النظري لمفهوم سياسات التشغيل

مقدمة:

تظهر أهمية الحديث عن مسألة التشغيل بمختلف تجلياته انطلاقا من كونه يعبر بشكل صادق عن واقع أي مجتمع ، ونظرا كذلك لكون العمل والتشغيل يمثلان محور اهتمام جميع شرائح المجتمع ، لكن وبالمقابل لا أهدافنا المحددة من يمكن إدراك هذا الدور والأبعاد العميقة لموضوع بأهمية التشغيل إلا في ظل طرح متكامل يشمل مختلف جوانب الموضوع لأنه وكما ذكرنا سابقا فإن هذا المجال تصب فيه روافد متنوعة تتوع الحياة الاجتماعية كما أنه ذو مداخل مختلفة تجعل منه حقلًا خصبا للدراسات والأبحاث ذات التوجهات والأهداف والمرامي المختلفة.

ومن هنا ومن منطلق كون بحثنا يصب في قالب سوسيولوجي فإننا سوف نحاول التعرض للموضوع انطلاقا مسبقا وسوف نعمل على دراسة هذا الموضوع في سياق هذه الأهداف ، لذلك سيكون التشغيل والسياسات المتعلقة به عامة وفي الجزائر بشكل خاص محل تمحيص في هذا الفصل انطلاقا من تحديد تعريف شامل وواف يلخص مختلف أبعاد الموضوع ، الإطار النظري للتشغيل وكذا محاولة تحليل تطور التشغيل في الجزائر من خلال تتبع مساره التاريخي ووضعه القانوني والبرامج المطبقة للرفع من وتيرته.¹

المطلب الأول: مفهوم التشغيل وأنواعه

كغيره من المواضيع ذات المداخل المختلفة وذات الأهمية المتعددة الأوجه أسأل موضوع التشغيل الحبر الكثير مند بدا الباحثون يدركون أهميته ويسلطون الضوء عليه ، لذلك فقد تغيرت النظرة للموضوع تبعا لتطور الفكر السوسيو اقتصادي وهذا ما ندركه حين نحاول تتبع مسار موضوع التشغيل .

1-المفهوم التقليدي للتشغيل : ينظر الى التشغيل بمفهومه التقليدي انه : تمكين الشخص

من الحصول على العمل والاشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية ،بعد حصوله على قدر معين من التدريب ، التأهيل ، والتكوين ."

¹. فاطمة الزهراء بوكابوس ، سياسة التشغيل وتوجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غيرالرسمي ، مذكرة ماستر في علم الاجتماع ، جامعة اكلي محند اولحاج ، بالبويرة ، 2012 ، ص 40.

غير ان هذا التعريف يتميز بنوع من القصور وعدم الدقة من حيث كونه لا يحدد الشروط او الاختصاصات الواجب توفرها في العامل ولا الجوانب الأخرى التي تخص المؤسسات المستخدمة والمكونة للعامل المؤهل .

- المفهوم الحديث للتشغيل :

التشغيل بمفهومه الحديث لا يحمل معنى مناقض للبطالة ، كما لا يتضمن معنى العمل فقط بل يشمل الاستمرارية في العمل وضمن التعيين والمرتب للعامل تبعا لاختصاصه مؤهلاته ،والتي يتوجب على المؤسسة الاعتراف بها ، كما ان التشغيل يعطي الحق للعامل في المشاركة والتمثيل في التنظيمات الجماعية وحقه في الخدمات الاجتماعية ، وعلى هذا الأساس فان لهذا المفهوم أهمية بالغة في العمل لكونه أساس تطوير وترقية العمل .

كما يقصد بالتشغيل بمعناه الشمولي والحديث: "استخدام القوى العاملة في إحدى القطاعات الاقتصادية سواء الصناعية ، الإدارية ، التجارية او الخدماتية ، فهذه العملية ترتبط بعنصر تخطيط القوى العاملة من خلال تلبية احتياجات مختلف القطاعات الاقتصادية من اليد العاملة.

ومن هذا المنطلق يمكن لنا تحديد مفهوم دقيق للتشغيل معتمدين في تحليلنا على مفاهيم مركزية على غرار استعمال قوة العمل التي تتعارض مع البطالة ، فالتشغيل هو استخدام قوة العمل في مختلف الأنشطة الاقتصادية مع ضرورة مشاركة الشخص في العمل بشكل فعال في ظل ضمان حقه في تطوير مؤهلاته وحقه في الامتيازات المترتبة عن مساره المهني وكل ذلك في ضوء ما تحدده النصوص القانونية.

1- أنواع التشغيل :¹

للتشغيل أنواع متعددة منها :

✓ **التشغيل المباشر** : ويعني قيام المنشآت بشغل الوظائف الحالية مباشرة دون الالتجاء الى مكتب التوظيف للترشح لهذه الوظائف .

1. رواب عمار وغربي صباح ، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر ، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية كلية العلوم الإنسانية ،بسكرة 2011،ص73.

✓ التشغيل المؤقت :¹

أحد أشكال الاستخدام المؤقت يلحق بمقتضاه العامل لمدة محددة كان يشتغل خلال فصل الصيف ليحل محل العمال المتغيبين في الاجازات السنوية او يشتغل بموجب عقد يربط بينه وبين الهيئة المستخدمة .

المطلب الثاني : تعريف سياسات التشغيل وأنواعها .

تواجه غالبية الدول النامية تحديات كثيرة عرقلت مسارها التنموي وأدت إلى ظهور عدة مشاكل اقتصادية واجتماعية وسياسية، خاصة أن أغلبية هذه البلدان تعتمد على سياسات غير مناسبة لأوضاعها الداخلية، هذا ما أدى إلى ضعف جهازها الإنتاجي حيث لا تتم تغطية الاحتياجات من السلع والخدمات، الأمر الذي دفع بها بالنهوض لمواجهة هذه الإختلالات وذلك بتغيير وتنظيم هيكلها، من خلال تبني عدة سياسات جديدة في إطار التشغيل بغية ضمان لأفراد المجتمع القدر الكافي، من مناصب الشغل وإدماجهم في سوق العمل.

وقد يكون من الضروري في هذا السياق أن نتطرق إلى كل من مفهوم سياسة التشغيل، وأنواعها.

مفهوم سياسة التشغيل: .

قبل التطرق إلى مفهوم سياسة التشغيل لا بد من التطرق إلى بعض المفاهيم المرتبطة بها والتمثلة فيما يلي :

- **العمل:** عرف العمل بأنه: " النشاط الإنساني الشاق الملزم الذي يقدم من قبل الفرد خلال فترة زمنية معينة، ويعد المصدر الأساسي لإنتاجية المجتمع وتطويره، ويعتبره الاقتصاديون(أدم سميث ودافيد هيوم...) أنه أساس ثروة الأمم وخلق كل ما هو ضروري لحياة الأمم ورفاهيتها، ويهدف العمل إلى تحديد نوع المهارات والمعلومات المطلوبة لإتمام العمل والمعايير التي تقاس بها درجة تحصيل الفرد لهذه المتطلبات².

1. سميحة يونس ، خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل ،مذكرة ماجستير ، كلية الاداب والعلوم

الإنسانية والاجتماعية ، جامعة محمد خيضر ، 2007بسكرة ، ص 76.

² - مصطفى طويطي ،استراتيجية قطاع التشغيل في دعم المبادرات المقاولاتية (التجربة الجزائرية نموذجا) ، مجلة أداء المؤسسة الجزائرية ، العدد (07) ، 2015، ص15

- التشغيل: عرفت عملية التشغيل على أنها مجموعة من الفعاليات التي تستخدمها المنظمة لاستقطاب مرشحين للعمل والذين لديهم الكفاءة والتميز والقدرة على المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة.

بمعنى أن التشغيل يعتبر مجموعة من الآليات التي تعتمد عليها المنظمة لجذب شباب قادرين على العمل ولهم كفاءة وقدرة على أداء ذلك العمل وتحقيق أهداف المنظمة. ويعرف التشغيل أيضا على أنه ذلك النشاط الذي يستدعي إيجاد يد ودعوة الأفراد المترشحين لوضع طلباتهم لمل، تلك المناصب الشاغرة¹.

تعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) سياسة التشغيل بأنها: "مجملة الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج².

فسياسة التشغيل هي مختلف البرامج والطرق التي تنتهجها الدولة لفتح فرص العمل لفئة الشباب الراغبين في العمل من خلال استحداث مناصب الشغل وتلبية حاجيات ومتطلبات أفراد المجتمع سياسة التشغيل: تعرف بأنها: الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص عمل للقوى العاملة المتاحة، وفي إعداد وتكوين أفرادها وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين³.

¹ - سميرة عبد الصمد ، لويزة فرحاني ، سياسة التشغيل ودورها في تحسين الأداء وتعزيز الميزة التنافسية للمؤسسات الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم العلوم السياسية يومي 13 / 14 أبريل 2011 ، ص9

² - عبد الرزاق مولاي لخضر ، تقييم أداء سياسية التشغيل في الجزائر 2000-2011 مجلة الباحث العدد 10 ، 2012 ، ص191.

³ - ايناس بوسحلة ، نسيم بندار ، دور سياسة التشغيل في الحد من البطالة الفكرية وتحقيق التنمية المستدامة - دراسة ميدانية على عينة من العاملين في برنامج عقود ماقبل التشغيل - تبسة ، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، جامعة جامعة مسيلة ، يومي 15-16 نوفمبر 2011 ، ص6

كما تدل سياسة التشغيل على مختلف التدابير والآليات التي تعتمد عليها الحكومة في سبيل استحداث مناصب شغل بشتى أنماطها خلال فترة محددة، إذ تمثل هذه السياسة في الواقع الوجه المقابل لسياسة مكافحة البطالة¹.

أنواع سياسة التشغيل :

تتمثل أنواع سياسة التشغيل فيما يلي² :

1- سياسة تنشيط جانب الطلب في سوق العمل: وتهدف هذه السياسة إلى زيادة فرص العمل في إطار تحسين المناخ الاستثماري ورفع معدلات النمو الاقتصادي والتشجيع على إنشاء المشروعات الصغيرة والمتوسطة، ومن بين أهم السياسات لتنشيط جانب الطلب في سوق العمل نذكر ما يلي:

2- أ- سياسة تحسين مناخ الاستثمار: وذلك من خلال تنويع الإنتاج في جميع القطاعات ومنح الحوافز المالية والضريبية للمستثمرين قصد تحقيق النمو الاقتصادي، وتشجيع القطاع الخاص بالقيام بعدة مشاريع تنموية مما يضمن ذلك توفير فرص العمل لفئة الشباب وتلبية حاجياتهم.

1- ب - سياسة التشغيل من خلال تنمية المشروعات الصغيرة: تعتبر المشروعات الصغيرة والمتوسطة إحدى آليات توفير المزيد من فرص العمل، مما يضمن للأفراد الشعور بالمسؤولية والتمتع بروح المبادرة الشخصية بإنشاء مؤسسات خاصة بهم تلبية مستلزماتهم.

2- سياسة تحسين كفاءة جانب العرض: وتستخدم هذه السياسة عند حدوث اختلالات في سوق العمل وذلك بعدم توافق القوى العاملة ، مع احتياجات سوق الشغل من خلال سياسات التدريب والتعليم والتي تنفرع إلى:

1-2- سياسة التدريب: أي تأهيل قوة العمل وتحسين كفاءتهم من أجل الاندماج في سوق العمل.

2- ب- سياسة التعليم: يعتبر عنصر التعليم من أهم عوامل إكتساب المهارات والحصول على المعلومات والتكيف مع الحياة المهنية.

¹ - حسين رحيم ، سياسات التشغيل في الجزائر :تحليل وتقييم ،بحوث اقتصادية عربية ، بيروت العددان (62/61) 2013 ، ص 20-30

² - مولاي ، مرجع سابق الذكر ، ص193

- 3- سياسة تحسين نظم معلومات سوق العمل: وتهدف هذه السياسة إلى إحداث التوازن بين الوظائف المعروضة للباحثين عن العمل وذلك من خلال تكوين هيئات مؤسسية مسؤولة عن توظيف خدمات التوظيف وتوفير شبكات ربط مكاتب التوظيف.
- 4- سياسة تقديم إعانات مالية للمتطلين: وتقوم على تقديم منح وإعانات للعاطلين عن العمل ومساعدتهم للالتحاق بسوق العمل.
- 5- سياسة الاستقرار الوظيفي: وذلك بتشجيع التشغيل الكامل والعمل الدائم وتحقيق الاستقرار¹.

المطلب الثالث : معايير واهداف سياسة التشغيل

تتميز سياسة التشغيل بالعديد من المعايير التي تحدد تصنيف مستويات اليد العاملة، حيث تحظى (سياسة التشغيل) في معظم الدول بالأولوية باعتبارها تلعب دورا مهما في تحقيق جملة من الأهداف في مختلف القطاعات.

بناء على هذا، سننتقل إلى معايير سياسة التشغيل وأهدافها.

-معايير سياسة التشغيل :

تقوم سياسة التشغيل على مجموعة من المعايير التي تعتمد عليها في تصنيف اليد العاملة وتقييمها ونذكر منها ما يلي:

1. معيار العمر: حيث تواجه سياسة التشغيل نمو فئة الشباب الأقل من 18 سنة وذلك بإعادتها إلى ميادين التدريب، والتكوين من أجل إكتساب المعارف والخبرات وقد تطول مدة التعليم لفترات معينة .

2. معيار النشاط الاقتصادي: الذي يعتبر العنصر الأساسي والمهم لتحقيق مختلف الاستثمارات وتوزيع الإنتاج مما يحقق ذلك التطور في جميع القطاعات والذي يزيد في فتح المجال لمضاعفة فرص العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة المتاحة الراغبة في العمل ورفع المستوى المعيشي عن طريق زيادة الدخل.

¹ - نفس المرجع الآنف الذكر، ص193

3- معيار التأهيل: يتمثل في التعليم والتدريب وتكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني ومهارات عالية أثناء قيامه بالعمل، مما يسمح ذلك بتحقيق الكفاءة وزيادة دخل العمال وتطوير تنمية قدراتهم وبالتالي مضاعفة مناصب الشغل¹.

أهداف سياسة التشغيل :

يمكن حصر أهداف سياسة التشغيل فيما يلي:²

توفير فرص العمل لكل مواطن أو فرد راغب في العمل وضمان حرية اختيار المول حسب القدرات المكتسبة لتأدية العمل بالشكل اللازم والمطلوب . - زيادة الناتج القومي والرفع من معدلات النمو الاقتصادي عبر تشجيع الاستثمار في مختلف المجالات مما يحقق ذلك زيادة الناتج القومي، وتحقيق التنمية الاقتصادية وسيوان استحداث مناصب شغل جديدة للتخفيف من حدة البطالة. - تكوين وإعادة القوى العاملة لتحقيق التوافق بين مناصب الشغل المتوفرة وطالبي العمل - تحقيق استقرار العمل والذي يعني دوام استخدام العامل في عمله وحمايته من كل أنواع التعسف والشعور بالانتماء والاندماج بالمجتمع - .تحسن القدرات المعيشية لأفراد المجتمع بتلبية الحاجيات الضرورية مما يزيد ذلك، من دخل الفرد والقضاء على مختلف المشاكل الاجتماعية(الفقر، الأمية، الاضطرابات النفسية ...) تنظيم الجهاز الإداري للعمل ومراقبة أدائه وفقا لما تحدده مختلف الأطر القانونية وتشريعات العمل لكل دولة، مما يضمن ذلك تحسين التسيير وتحقيق العمل المنظم.³

¹ . عماررواب ،صباح غربي ، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر ،مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية ،العدد (05) ، 2011، ص69

² . عبد اللطيف بن آشنهو ،التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980 ،الجزائر:ديوان المطبوعات الجامعية ، 1982، ص125

³ . عبد اللطيف بن آشنهو، مرجع سابق، ص 125.

المبحث الثالث : المحاور الرئيسية لسياسة التشغيل في الجزائر.

تمهيد :

يعتبر الاهتمام بقضايا التشغيل وتكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة من أهم التحديات التي تواجهها دول العالم بما فيها الجزائر التي واجهتها هذه المشكلة منذ الاستقلال إلى يومنا هذا .

ومن هذا المنطلق نحاول من خلال هذا المبحث الوقوف على المحاور الرئيسية لسياسة التشغيل في الجزائر .

المطلب الاول : الابعاد الرئيسية لسياسة التشغيل.

لقد كانت سياسة التشغيل دوما جزءا لا يتجزأ من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد ، على اعتبار انه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية ، وبحكم ان الهدف من التنمية في النهاية هو توفير القدر الكافي من سبل العيش الكريم للمواطن ، وهو ما يتأتى إلا بتوفير فرص العمل لكل القادرين على العمل ، والباحثين عنه ، ووضع البرامج الناجعة للتكفل بالقادمين الى سوق العمل من الجامعات ومعاهد التكوين المختلفة .

وأذا كان من الصعب في استعراض مختلف الأبعاد والأهداف الرئيسية لسياسات التشغيل والعمل على الحد من البطالة ، التي تم انتهاجها خلال الفترات السابقة بشكل دقيق ، والتي كانت تحكمها عوامل وظروف من المؤكد انها تختلف عن العوامل والظروف الحالية ، بغض النظر عن نجاحها او فشلها .فانه يمكن القول ان ابعاد سياسة التشغيل الحالية متعددة الجوانب ،منها ما هو اجتماعي ،ومنها ما هو اقتصادي، ومنها ما يتعلق بالجانب التنظيمي والهيكلية ، وما الى ذلك من الجوانب الأخرى .

1- البعد الاجتماعي :

يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن آفة البطالة لاسيما بالنسبة للشباب عامة ،ودوي المؤهلات الجامعية والمتوسطة خاصة ،والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع ، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء وما يترتب على ذلك من أفكار وتصرفات تضرر بهؤلاء الشباب في المجتمع وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء وما يترتب على ذلك من

أفكار وتصرفات اقل ما يقال عنها تضرر بهؤلاء الشباب أولاً ونقصد بها اللجوء الى الهجرة السرية نحو الضفة الأخرى من المتوسط وما يترتب على ذلك من مخاطر الموت في البحر .والإدمان على المخدرات وما ينتج عنه من مظاهر إجرامية متعدد الأوجه بما فيه الجرائم الإرهابية والانتحار والتمرد ،على قيم وتقاليد وقوانين البلاد، وما الى ذلك من الانعكاسات السلبية المتعددة المظاهر التي تفرز ظاهرة البطالة .

2. البعد الاقتصادي :

يرتكز البعد الاقتصادي على ضرورة استثمار القدرات البشرية لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط بما يسمح بإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد ،وتطوير أنماط الإنتاج ، وتحسين النوعية والمردودة ومنافسة المنتج الأجنبي ،وربح المعركة التكنولوجية السريعة التطور.¹

3- الأبعاد التنظيمية والهيكلية:

بينما ترمي هذه الأبعاد لسياسة التشغيل إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن استخلاصها من وثيقة المخطط الوطني لترقية الشغل ومحاربة البطالة المعتمد من قبل الحكومة ،والتي ترمي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف المتعدد الأبعاد ،يمكن إيجاز أهمها فيما يلي :

- الوصول إلى تنظيم أحسن لسوق العمل وبالتالي رفع مستوى عروض العمل ،
- تحسين المؤهلات المهنية بغرض إيجاد التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل .
- تكييف الطلب على التشغيل وبالتالي المؤهلات مع حاجيات سوق العمل ، للوصول تدريجيا على توافق بين مخرجات التكوين وسوق الشغل .
- العمل على تصحيح الاختلالات الواقعة في سوق العمل ، وتوفير الشروط المناسبة للتقريب بين حجم عرض العمل وحجم الطلب عليه .بغرض إيجاد التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل .
- تكييف الطلب على التشغيل وبالتالي المؤهلات مع حاجيات سوق العمل للموصول تدريجيا على توافق بين مخرجات التكوين وسوق العمل .

¹ . احمية سليمان ،محاضرة بعنوان : السياسة العامة للتشغيل في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الطاهر مولاي ، سعيده ، 2009

- العمل على تصحيح الاختلالات الواقعة في سوق العمل ، وتوفير الشروط المناسبة للتقريب بين حجم عرض العمل وحجم الطلب عليه .بغرض إيجاد التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل .
- تحسين المؤهلات المهنية بهدف تحقيق وتحسين قابلية التشغيل لدى طالبي العمل .
- دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي لخلق مناصب شغل دائمة .
- ترقية التكوين المؤهل ،لاسيما في موقع العمل وفي الوسط المهني ،لتسيير الإدماج في عالم الشغل .
- ترقية سياسة تحفيزية باتجاه المؤسسات التي تشجع على خلق مناصب الشغل .
- محاربة البطالة عن طريق المقاربة الاقتصادية.¹
- تنمية روح المقاولة لاسيما لدى الشباب.
- ترقية اليد العاملة المؤهلة على المدى القصير والمتوسط ،وتكثيف فروع وتخصصات التكوين حسب حاجيات سوق العمل
- دعم استثمار خلاق لفرص العمل ، ودعم ترقية تشغيل الشباب وتحسين نسبة التوظيف الدائم.
- مراعاة الطلب الإضافي للتشغيل ،وعصرنة آليات المتابعة والمراقبة والتقييم ،وإنشاء هيئات قطاعية للتنسيق جهود مختلف المتدخلين في مجال التشغيل .
- العمل على التحكم في مختلف العناصر الأساسية التي تتحكم في تسيير سوق العمل، ومعرفته أحسن عن طريق نظام المعلومات والإحصائيات وبنوك المعطيات ومختلف الأدوات الضرورية لإدخال التصحيحات والتعديلات اللازمة على مخطط العمل .
- يتضح مما سبق ان سياسة التشغيل في الجزائر في السنوات¹ الأخيرة ،أصبحت تقوم على مجموعة من الأبعاد المتعددة الجوانب ،ترمي إلى تحقيق مجموعة من الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية ،والتنظيمية والهيكلية ،الأمر الذي يجعلها تعتمد في تحقيق هذه الأهداف على مجموعة من الآليات القانونية والتنظيمية ،والبرامج والمخططات العلمية .

¹ . احمية سليمان، مرجع سابق.

المطلب الثاني: الأطر القانونية والتنظيمية لسياسة التشغيل والية تنفيذها :

لن تعدد أبعاد وأهداف سياسة التشغيل في الجزائر، اقتضى حتمية تأطيرها بمجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية ، التي تضبط عمليات تجسيدها ميدانيا .الى جانب مجموعة من الآليات والبرامج والمخططات العلمية لتطبيقها تنفيذها .

فبالنسبة للإطار القانوني والتنظيمي يصعب حصر مجموع النصوص القانونية والتنظيمية التي تم وضعها وإصدارها بهدف وضع السياسات التي تضعها السلطات السياسية في مجال التشغيل ومحاربة البطالة، الا انه يمكن ان نذكر منها :

القانون المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل الذي نص في مادته الثالثة على "ان تضمن الدولة صلاحيات تنظيم في ميدان التشغيل "لاسيما في مجال:¹

- المحافظة على التشغيل وترقيته.
- الدراسات الاستشراافية المتعلق بالتشغيل .
- المقاييس القانونية والتقنية لتأطير التشغيل ومراقبته .
- ادوات تحليل وتقييم سياسة التشغيل .
- أنظمة الإعلام التي تسمح بمعرفة سوق العمل وتطوره .
- القانون المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل²،الذي حدد اهدافه في مادته الأولى منه، والتي تتمثل في وضع تدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل عن طريق تخفيف الأعباء الاجتماعية لفائدة المستخدمين ، وتحديد طبيعة ومختلف اشكال المساعدة.

¹ . قانون رقم: 04-19 المؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق 25 ديسمبر سنة 2004، يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل

² . مرسوم تنفيذي رقم: 07-123 المؤرخ في 6 ربيع الثاني عام 1428 الموافق 24 أبريل سنة 2007، يضبط شروط و كفيات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال وسحبه منها و يحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال.

المرسوم التنفيذي المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها ،التي كلفتها السلطات العمومية بمجموعة من المهام الأساسية في مجال التشغيل ورصد تفاعلات سوق الشغل يمكن ان نذكر:¹

- تنظيم معرفة السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان ذلك .
- 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 .او التكوين التكميلي الخاص بتكثيف مؤهلات طالبي العمل مع متطلبات عروض العمل المتوفرة .
- المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقرها الدولة والجماعات المحلية ، وكل مؤسسة معنية وأعلامها بتسيير البرامج المذكورة وانجازها .
- البحث عن كل الفرص التي تسمح بتنصيب العمال الجزائريين في الخارج .
- تطوير مناهج تسيير سوق العمل ، وأدوات التدخل على عرض وطلب العمل وتقييمها .
- متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر، في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب ،وتنظيم البطاقة الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها .
- المرسوم التنفيذي¹ المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني ،الذي يهدف إلى تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين .إلى جانب تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية الى ترقية تشغيل الشباب ، لاسيما عبر مراكز التكوين ،والتشغيل والتوظيف .
- الى جانب العديد من النصوص القانونية الأخرى المتعلقة بتشجيع خلق المقولات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ،وتلك المتعلقة ببعض الهيئات والأجهزة الأخرى الناشطة في مجال التشغيل اما بصفة مباشرة او غير مباشرة ، كالصندوق الوطني للتأمين على البطالة ، وهيئات التنصيب الخاصة.

¹ . مرسوم تنفيذي رقم: 06-77 المؤرخ في 19 محرم عام 1927 الموافق 18 فبراير سنة 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و سيرها.

- الإطار القانوني للتشغيل :

العمل حق مكفول للجميع بدون اي شكل من أشكال التمييز ضمن منظومة حقوق الإنسان وشرط أساسي للمشاركة الاقتصادية وركن من أركان المواطنة الحقيقية والسبيل الوحيد لتأمين الرقي الاجتماعي .

ان الجهة المستخدمة المعنية هي التي تقوم بمباشرة عملية التشغيل والتوظيف ،فتختار من سوق العمل من تشاء من العمال والموظفين وتوليهم وظائفها الشاغرة ، غير ان هذه الجهة المستخدمة ليست دائما حرة في اختيار من تشاء من الموظفين والعمال ،بل انها تتأرجح بين الحرية والتقييد حسب النظام السياسي السائد في الدولة ، الديمقراطي والديكتاتوري ،وعليه فان التوظيف مرتبط ارتباطا كبيرا بطبيعة النظام الوظيفي السائد في البلد ، والمشروع الجزائري ركز كثيرا في أحكامه على القواعد الموضوعية ، مركزا على الاستقرار في منصب العمل وهو استقرار نسبي تلعب فيه ادارة الطرفين دورا بارزا باعتبار ان العلاقة التي تربط بينهما علاقة تعاقدية ،وانه في الوقت الذي يستطيع العامل انهاء علاقته او عقده مع المؤسسة فانه من حق هذه الاخيرة ان تخفض من عدد المستخدمين ادا بررت ذلك بدوافع اقتصادية صحيحة .

اسس وشروط التشغيل :

تخضع عملية التشغيل الى مجموعة من المبادئ القانونية العامة التي جاءت نتيجة ظهور النظم الديمقراطية على خريطة العالم المتحضر ،وقد سنت قوانين جعلت منها مبادئ عامة في عملية التوظيف ، وندكر من هذه المبادئ التي صارت عالمية وشاملة في مختلف النظم :

• **مبدأ المساواة :**

هو مبدا يجد تطبيقه في عدم التمييز بين النساء والرجال على أساس الجنس، وفي عدم المقارنة بين الناس على أساس الدين، المعتقد، الرأي.....الخ.

• **مبدأ الجدارة :**

الذي يفترض في المترشح للعمل قدرات وإمكانيات علمية ومهنية وبدنية معينة ،ويجد تطبيقه هو الاخر في المسابقات الخاصة بالتوظيف ، وفي ضمان العمل الدائم للمواطن الذي يرغب فيه ،ففي الدول الرأسمالية التي عرفت مبدا الحرية في العمل الذي مؤداه حرية الفرد في ممارسة العمل وحرية في اختيار العمل الذي يناسبه ، اما النظم الاشتراكية فقد أخضعت العمل لمبادئ

صارمة وجعلت منه حقا وواجبا ، وفرضت نفسها في سوق العمل لضمان إمكانية العمل لكل المواطنين .

وهكذا فقد وضع المشرع في المادة السادسة 06 مبدءا الحق في العمل حيث نص : "الحق في العمل مضمون طبقا للمادة 59 من الدستور¹ ". اما المادة 24 من هذا القانون فقد ذهبت الى ابعاد من ذلك حين جعلت المجتمع يقوم على العمل ، وحين نبذت التطفل واعتبرت العمل شرط للتنمية ومصدر للرزق بالنسبة للعامل . بل ان المشرع لم يكتفي بتقرير هذا المبدأ انطلاقا من قاعدة "كل حسب مقدرته ولكل حسب عمله " بل عمل على إحاطته بمجموعة من الإجراءات الكفيلة بتحقيقه ميدانيا وعمليا كتخطيط عملية التوظيف والتكوين طبقا للمادة 61 من القانون العام للعامل التي نصت على انه: "يتعين على كل مؤسسة مستخدمة ،مراعاة أحكام المادة الأولى ان نضع بانتظام تقييما لاستخدام وتقديرات سنوية ومتعددة السنوات للتوظيف تلبية لمتطلبات التخطيط وتسهيلا للانتفاع الأمثل بالقوى العاملة² .

اما بالنسبة للشروط القانونية للتشغيل فإنها تختلف من قطاع ، الى اخر وادا كانت هذه القطاعات تعرف تباينا فيما بينها في مجال تحديد بعض الشروط حيث ان ذلك يرتبط بطبيعة النظام الوظيفي السائد من جهة ، وبالظروف الاقتصادية والاجتماعية التي يوجد عليها النظام السياسي من جهة أخرى ، فان هذه الشروط تمثل في اغلب الأحيان اداة مثلى في عملية التوظيف .وقد وردت هذه الشروط في النصوص الأساسية باعتبارها مبادئ عامة .وبعضها الاخر ورد في نصوص خاصة لكونها استثناء ، ومن بين هذه الشروط ، شرط الجنسية ، شرط الخدمة الوطنية بالإضافة الى بعض الشروط القانونية الأخرى للتشغيل ، مثل شرط السن ، وهو ما تناولته المادة 15 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل والتي تنص على انه : "لا يمكن في اي حال من الأحوال ان يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة الا في الحالات التي تدخل في اطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما".

¹ . الدستور الجزائري.المادة :59

² . القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21 ابريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل .المواد 6-15

1. العوامل الاجتماعية المؤثرة في حجم التشغيل :

تطور النمو الديمغرافي في الجزائر باعتباره المحدد لحجم وكمية اليد العاملة التي تعرض قوتها في السوق ، وقد تميز النمو الديمغرافي بثلاث مراحل أساسية وهي :

أ. مرحلة النمو البطيء :

التي تعود معالمها إلى ما قبل الاستقلال (1962) إذ كان يقدر عدد سكان الجزائر سنة 1931 بـ 5 ملايين وخمسمائة وثمانية وثمانين ألف نسمة (5.588.000) ليصل في حدود 3 سنة تقريبا إلى تسعة ملايين وستمئة ألفين (9.602000) نسمة سنة 1960

ب. مرحلة النمو السريع :

وتبدأ بعد استقلال ، حيث بدأ عدد السكان بتزايد من 1967 حتى ، 1987 حيث وصلت إلى (10.372.000) نسمة بمعدل نمو يتراوح باعتبار أن نسبة الشباب تقدر بأكثر من 47% إلى 4% 3 للفئة التي يقل عمرها عن 15 وأكثر من 56% للذين تقل أعمارهم عن 20 سنة ، مما يطرح تحديات على مستوى التشغيل لهذه الشريحة في المستقبل .

ج. مرحلة النمو المتوازن :

تبدأ هذه المرحلة مع بداية التسعينيات من القرن الماضي خاصة، بعد دخول في فترة الإصلاح الاقتصادي وما لها تأثير على المستوى المعيشي والقدرة الشرائية للمواطنين في ظل سياسة اقتصادية انكماشية مما أدى إلى تراجع معدلات النمو الطبيعي من 34% للفترة 1966-1977-1988 ثم إلى 2.15% في المتوسط لسنة 1988، إلا أن هذا لم يمنع من تزايد عدد السكان ليتجاوز 30 مليون مع سنة 2000.¹

العوامل الاقتصادية المؤثرة في حجم التشغيل :

ترتبط هذه العوامل أساسا بعنصري الاستثمار والإنتاجية بالإضافة إلى فعالية سياسة التشغيل ، حيث ركزت الاستثمارات على القطاعات الاقتصادية الحيوية مما سمح بإتباع حجم التشغيل في قطاعات كل من الصناعة والبناء والأشغال العمومية وبالتالي فالعلاقة طردية بين الاستثمار التشغيل لأن المناصب تكاليفها مرتفعة في خلق منصب واحد يكلف الكثير ، أما بالنسبة للإنتاجية

¹ بوجمعة كوسة "سياسات التشغيل في الجزائر: عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة " مذكرة لنيل شهادة الماجستير تنمية الموارد البشرية جامعة محمد خيضر بسكرة 2005-2006 ص ب 61.

فان ارتفاعها وتحقيق أفضل النتائج و العوائد الممكنة يحقق التشغيل الكامل للطاقات الممكنة لما في ذلك عنصر العمل والذي يمكن رفعه بسرعة عند الضرورة .

فقد أثبتت التجارب ان الدول التي تحقق اعلي عائدات الإنتاجية يكون مستوى البطالة منخفضا جدا كحالة اليابان على سبيل المثال ، اما الدول التي تنتج اقل فان مستويات التشغيل بها منخفضة ادن فالطلب والإنتاجية والتشغيل هي ثلاث متغيرات مترابطة ببعضها البعض

وتتأكد العلاقة بين التشغيل والإنتاج والإنتاجية في الجزائر باعتبار ان كل ارتفاع في نسبة الإنتاجية والإنتاج الداخلي الخام تصاحبه زيادة في عدد الوظائف المستحدثة.

المطلب الثالث :المقاربات الاقتصادية لتفعيل سياسة التشغيل في الجزائر

تتحدد السياسات الاقتصادية المناسبة للشغل انطلاقا من أسباب البطالة وتختلف النظرية الاقتصادية في تحديد السياسات الأنجع لمكافحة البطالة ، حيث يركز التحليل الكنزي على سياسة الإنعاش ودعم النمو عن طريق دعم الطلب الكلي وهو الاعتقاد السائد لدى بعض الاقتصاديين ، والاتجاه الثاني يركز على تحسين كفاءة العرض من حيث دعم ملكية ومردودية المشاريع وتحسين كفاءة عنصر العمل وهو اتجاه المدرسة النيوكلاسيكية .ومن بين السياسات الاقتصادية لدعم التشغيل وتوفير المزيد من فرص العمل نذكر :

1. سياسة تنشيط جانب الطلب في سوق العمل :

وتهدف إلى زيادة فرص العمل من خلال تحسين مناخ الاستثمار ورفع معدلات النمو الاقتصادي والتحفيز على إنشاء المشروعات الصغيرة والمتوسطة ،وفيما يلي أهم السياسات لتنشيط جانب الطلب في سوق العمل :

- سياسة تحسين مناخ الاستثمار : وذلك من خلال غدوات السياسة النقدية والمالية كاستقرار سعر الصرف وخفض عجز الموازنة العامة .وتخفيض التضخم وتطوير أسواق رأس المال .

- سياسة التشغيل من خلال تنمية المشروعات الصغيرة : تعتبر المشروعات الصغيرة والمتوسطة احدي آليات لتوفير المزيد من فرص العمل حيث توظف هذه المشروعات أكثر من 75% من حجم التشغيل في الكثير من الدول المتقدمة .

- برنامج التشغيل في قطاع الخدمات : ويثمتل في تصميم برامج للمتطلين في قطاع الخدمات من خلال ما يسمى ببرامج العمل الجماعي .
 - 2-سياسة تحسين كفاءة جانب العرض :
- وتستخدم هذه السياسة عندما لا تتوافق خصوصيات القوى العاملة خصوصيات القوى العاملة مع احتياجات سوق العمل عن طريق سياسات التدريب والتعليم، وتتفرع الى :
- سياسة التدريب: وتعتبر كسياسة تأهيل قوة العمل وتحسين كفاءة العرض ويتوقف نجاحها على الوصف الدقيق للمتطلين وخصائصهم .
 - سياسة التعليم : تعد من اهم عوامل تحسين المهارات وقدرات قوة العمل ومن تم فان تكيف وتطوير سياسات التعليم يعد عاملا أساسيا لتقليص البطالة الهيكلية
 - 3. سياسة تحسين نظم المعلومات سوق العمل :
- وتهدف هذه السياسة إلى إحداث مقابلة بين جانبي العرض والطلب في سوق العمل في سوق العمل أي التوفيق بين الوظائف الخالية والباحثين عن العمل ومن بين أدوات هذه السياسة ما يلي :
- إقامة معارض تساعد على التقاء الباحثين
 - تطوير البنية التحتية لسوق العمل من خلال شبكات ربط مكاتب التوظيف
 - 4. سياسة تقديم إعانات مالية للعاطلين .
 - 5. سياسة العمل النشطة : تهدف برامج سوق العمل النشطة الى زيادة كفاءة العمالة المعروضة وزيادة الطلب على العمل وتحسين آليات المواءمة بين كل من العمالة المعروضة والوظائف الخالية .
 - 5. سياسة مرونة سوق العمل : تهدف الى تخفيض القيود في سوق العمل كخفض الحد الأدنى للأجور او الحجم القانوني لساعات العمل .

6. سياسة الاستقرار الوظيفي : تتمثل في تحقيق او تشجيع الاستقرار الوظيفي وخفض دوران العمل وتخفيض العقود المؤقتة ومن بين أدواتها خفض نسبة مساهمة أصحاب العمل في التأمينات الاجتماعية.¹

¹. سميحة يونس، إتجاهات خرجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، مذكر لنيل شهادة ماجستير، تحت إشراف بلقاسم سلطاني، قسم علم الإجتماع، كلية الآداب و علوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2007، ص 76 .

خلاصة الفصل

من خلال ما سبق يمكن القول ان البطالة في الوقت الراهن تمثل احد المشكلات الأساسية التي تواجه دول العالم ،وبالأخص الدول النامية ،ومن اجل التقليل منها يجب التركيز على المشكلة والفهم الجيد لأسبابها وأثارها والكشف عن الحلول المقترحة للحد منها ،لأنها تمثل خطرا حقيقيا على السياسة الاقتصادية والاجتماعية ، لكونها مشكلة ذات إبعاد تاريخية وجغرافية بمقدار ارتباطها بمراحل التطور الاقتصادي ،لذا حضي هذا الموضوع باهتمام الاقتصاديين ورجال السياسة على اختلاف مذاهبهم وأفكارهم من فترة زمنية معينة الأخرى واعتبروا التشغيل ضرورة طبيعية للتأمين على الحياة ، شريطة أن يقدم الشخص عملا اجتماعيا واعيا لقاء اجر والجزائر كغيرها من الدول تسعى جاهدة لأجل الحلول دون تقادم البطالة .

الفصل الثاني

سياسات التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر

المبحث الاول: وضعية التشغيل ومؤشرات البطالة في الجزائر.

المطلب الاول: تطورات عالم الشغل في الجزائر

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

المطلب الثالث : سياسات مواجهة البطالة ضمن برامج التشغيل المختلفة.

المبحث الثاني: تحديات وافاق سياسة التشغيل في الجزائر.

المطلب الاول: معوقات وتحديات سياسة التشغيل في الجزائر .

المطلب الثاني: الاجراءات المعتمدة لمكافحة البطالة والاقبال منها.

المطلب الثالث: افاق عالم الشغل ومكافحة البطالة في الجزائر.

خاتمة الفصل.

تمهيد :

برزت مسألة التشغيل في الجزائر غداة الاستقلال مباشرة ، فكان التكفل ثم توسع أفاقه من طرف الدولة ، وذلك استنادا الى التطور النظري في الموثيق الجزائرية لسياسة التشغيل من خلال استراتيجية التنمية الوطنية المعتمدة منذ سنة 1967. والتي حددت كهدف أساسي لها بناء قاعدة صناعية وتمكين كل المواطنين من حقهم في العمل ، مما يعكس درجة الاهتمام المعطاة في بناء اقتصاد الجزائر عشية الاستقلال .

وقد جاءت سياسات التشغيل في الجزائر مواكبة لخصوصية كل مرحلة زمنية ، هناك معالم تفرض وتحدد هذه الخصوصية يتعلق الامر خاصة بسياسة التنمية المنتهجة.

لقد حضي موضوع التشغيل بمكانة معتبرة على مستوى الخطاب الرسمي ولا يزال ، خصوصا بعد التأكيد على انه مصدر اساسي وضروري لتنمية الثروة البشرية وتحقيق السلم الاجتماعي وبالتالي تحقيق الاستقرار السياسي وحلول دون الوصول لاضطرابات اجتماعية سيئة العواقب .

المبحث الاول : وضعية التشغيل ومؤشرات البطالة في الجزائر .

1-المطلب الاول : تطورات عالم الشغل والاقبال من البطالة في الجزائر .

1-اولا : مرحلة التسيير الذاتي :

يعتبر برنامج طرابلس (1962) الذي أعدته جبهة التحرير الوطني ، وتبناه المجلس الوطني للثورة في جوان 1962 اول وثيقة رسمية حددت معالم سياسية التنمية والتشغيل في الجزائر -هذا طبعا ادا اعتبرناها سياسة ناضجة المعالم والأبعاد - أعطت أولوية كبرى لقطاع الصناعة القاعدية جاء فيه : "ان التنمية الحقيقية مرتبطة ببناء قاعدة صناعية تعطي الأولوية للصناعة البترولية وصناعة الحديد والصلب، ولن يتحقق هذا المسعى إلا بالاعتماد على المصانع والشركات الكبرى .

نتيجة للاستقلال السياسي الذي حصلت عليه الجزائر سنة 1962 والالواضع التي ورثتها عن الاستعمار ، من اقتصاد مفكك ، بطالة ، فقر ، جهل ، امية حاولت في هذه الفترة ان تلم بمختلف جوانب الاقتصاد .

قامت الدولة باتخاذ أول إجراء هو إعلان أملاك المعمرين "دون مالك" او أملاك شاغرة الذي سمح لها بمنح إدارتها سواء للجهاز الإداري مثل ما تم بالنسبة للأملاك العقارية غير الزراعية ، او منح إدارتها للعمال الذين يشتغلون فيها مثلما وقع للوحدات الصناعية والزراعية والتجارية ، كما قررت الدولة حضر جميع الصفقات التي تمس الأملاك دون مالك وذلك بغية منع انتقال ملكيتها الى دوي الأموال من المواطنين ابان العهد الاستعماري ، ودالك لاجتناب تحويل قيمتها الى فرنسا ، ووضع حاجز لهروب الأموال .وهكذا توقف توظيف أموال الجزائريين في شراء أملاك المعمرين الأمر الذي ادى في نفس الوقت الى هروب هذه الأموال ، او اكتنازها او استخدامها في عمليات المضاربة خوفا من استثمارها العلني، وبالتالي ظهرت الدولة غداة الاستقلال بشكل المستثمر الوحيد بينما اختصر دور الخواص في القيام بأنشطة تشبه المضاربة .

وهنا ظهر نظامان في إدارة الوحدات الاقتصادية :

- التسيير الذاتي للأملاك دون مالك ولاسيما المزارع والوحدات الاقتصادية التي تركها المستعمر .
- إنشاء دواوين وطنية وشركات وطنية سواء على أساس هياكل موجودة سابقا مثل شركة الكهرباء والغاز او ديوان الحبوب سواء لمراقبة جديدة لبعض النشاطات او تطورها مثل ديوان التجارة او الشركة الوطنية لنقل وتسويق المحروقات.

- مميزات سياسة التشغيل غداة الاستقلال :

أتداء استقلال الجزائر في سنة 1962 أدى ذلك إلى مغادرة حوالي 900 ألف فرنسي من الجزائر ، مما ترك مناصب شغل شاغرة أنداك ، والجزائر لم تكن تتحكم إلا على 300000 اطار موظف وعامل مؤهل ، فالشيء الملفت للانتباه ان معدل البطالة غداة الاستقلال كان يقدر 33% من السكان النشطين ، إلى جانب مغادرة العديد من الجزائريين الوطن متجهين الى فرنسا ، حيث سجلت الهيئة المختصة بالهجرة سنة 1963 حوالي 222631 عاطل ، وفي سنة 1964 قامت الهيئة المختصة بالهجرة بتسجيل حوالي 17000 شخص من نفس السنة . كان هذا الوضع من مخلفات مخطط قسنطينة ، حيث نجم عنه عدد كبير من العاطلين عن الشغل وخاصة في قطاع البناء ، ونتيجة هذا المخطط هو بقاء 130000 عامل بدون شغل .

مثل هذه الوضعية لم تسمح للجزائر بالتركيز أساسا على مشكل التشغيل ، فالقطاع الذي اهتم بذلك هو القطاع المسير دانيا بما فيه القطاع الصناعي والزراعي .

في الفترة التي تراوحت بين 1962-1965 استطاع هذا القطاع ان يمتص حوالي 200000 منهم 65000 عامل دائم في الزراعة ، وخارج القطاع المسير ذاتيا كالقطاع الزراعي الذي تميز أساسا بتشغيل حوالي 980000 عامل منهم حوالي 170.000 عامل دائم¹ .

كانت تجربة التسيير الذاتي تجربة خاصة ومتميزة ، فقد أملى الواقع الجزائري بعد الاستقلال عليه تلك التجربة ، اد كانت بمثابة الحل الوحيد لمشاكل الإدارة والمشاريع الشاغرة التي تركها المستعمر غداة الاستقلال .

ما يمكن ملاحظته خلال هذه الفترة ان التجربة الجزائرية في مرحلة التسيير الذاتي لم تكن تطبيقا لإيديولوجية واضحة المعالم بقدر ما كانت امراً واقعياً أملتة جملة من العوامل منها ظاهرة الأملاك الشاغرة التي تركها المستعمر ، فالقطاع الوحيد الذي كان مهتما بمسألة التشغيل هو القطاع المسير ذاتيا بما فيه القطاع الزراعي والصناعي حيث استطاع في هذه الفترة تشغيل حوالي 98000 عامل ، اد نرى ان الجزائر في المرحلة اهتمت بتصحيح وترتيب وضعها السياسي من مخلفات الاستعمار ، ولم يمكن اهتمام العمال موجها نحو هذا النظام التسييري ، بل كانوا يطالبون بتلبية أغراضهم العاجلة والمتمثلة في رفع الأجور وتحسين ظروف العمل .

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

وبالتالي كانت مرحلة التسيير الذاتي تجربة أملتها الضر وف للخروج من للخروج من مخلفات المستعمر وبالتالي لا يمكن الحديث عن امن وظيفي في هذه المرحلة .

ثانيا -2مرحلة التسيير الاشتراكي :

تميزت هذه الفترة بالحفاظ على نفس الأهداف وبناء الاشتراكية والاعتماد على الواقعية .
لقد شكل هذا الأسلوب إطارا ملائما لتعبئة العمال من اجل المساهمة في تحقيق التنمية وقد كان من بين الأهداف الرئيسية المعلن عنها في هذه المرحلة "بناء اقتصاد مكتمل النمو ومتكامل لتلبية كل الحاجيات لمجمل 18مليون من السكان".(01).

لقد كرست هذه المرحلة توجهها سياسيا واضحا ، فمجموعة الأساليب و الميكانيزمات المعتمدة لضمان الخطط وانجاز المشاريع التنموية طغت عليها فكرة الإيديولوجية الاشتراكية .التي حددتها موثيق الثورة الجزائرية ،والميثاق الوطني سنة 1976استنادا في ذلك إلى المفهوم الاشتراكي للعمل فهو يرى ان العمل هو المصدر الرئيسي لكل تقدم اقتصادي يساهم في تكوين شخصية الكانسان ويحفظ كرامته .

ارتكزت سياسة التشغيل خلال هذه المرحلة بشكل أساسي على عاملين رئيسين بدا التركيز فيها بشكل واضح على تطبيق برامج تنموية تركز في جوهرها على التصنيع كاختيار استراتيجي للنهوض بالبلاد من مخلفات الحالة الاستعمارية بإعطاء الأولوية للمشاريع الاستثمارية الكبرى التي لا تتحقق إلا بإقامة مركبات ومصانع ذات حجم كبير وكثافة رأسمالية معتبرة ، هذا من جهة والعمل على ترقية مستوى معيشة الفرد الجزائري من جهة أخرى وذلك من خلال : (02)

-إحداث فرص عمل، وخلق مناصب شغل تكون موجهة لكل الجزائريين القادرين على العمل من اجل تحسين مستوى الحياة للشرائح الفقيرة والمحرومة والتي تمثل الغالبية الساحقة في المجتمع.

-العمل على تغطية حاجات الاقتصاد الوطني من الخبرات والكفاءات اللازمة لتحقيق برامج التنمية الاقتصادية ، الاجتماعية ، والسعي لان تكون المناصب الجديدة المستحدثة مركزة بصفة أساسية في الفروع الإنتاجية ، خصوصا وان الاستعمار الفرنسي لم يطور قاعدة صناعية قوية خلال فترة احتلاله للجزائر ، لذلك بقيت النشاطات الصناعية مقتصرة في الغالب على الصناعات الإستراتيجية ، وانعدمت الصناعات التحويلية ، وعن وضعية سوق الشغل في تلك الفترة .

-معظم طلبات التشغيل ارتكزت خاصة حول قوة العمل الأقل تأهيلا والمنحدرة من أصول ريفية .

-عروض العمل ارتكزت أساسا حول خلق مناصب شغل في قطاعي البناء والأشغال العمومية ، وهو ما احدث نوع من التوزيع غير المتوازن للعمال المؤهلين بين مختلف القطاعات الاقتصادية ، وتعتبر ذلك بمثابة عامل كبح حال دون تشكيل مجموعات عمالية مستقرة ومتجانسة . بدأت الدولة في إنشاء الأدوات التي تمكنها من القيام بتخطيط للاقتصاد ، وخلق الشروط اللازمة لذلك ، فهكذا أسست شركات وطنية اخدت مكان لجان التسيير في الصناعة وتأمين المناجم ، فاستقرار الحكم السياسي أدى إلى تحديد استراتيجية اقتصادية على المدى البعيد مرتكزة على تقويم المحروقات . وإعادة تنظيم النشاط على شكل مؤسسات وطنية ، وعلى احتكار الدولة لمعظم النشاطات وانطلاق تخطيط يطمح إلى الإيجابية .

ولكن ذلك التنظيم للاقتصاد المعتمد على احتكارات الدولة وشركات وطنية تغطي جميع القطاعات (منجم-صناعات -نقل -تجارة -بنوك).سمح بالقيام بتخطيط أكثر صرامة في قواعده وهكذا بعد تجربة الخطة الثلاثية 1967-1969 انطلق المخطط الرباعي الأول 1970-1973 وكان هدف ذلك المخطط إنشاء صناعات قاعدية تسهل فيما بعد إنشاء صناعات خفيفة وتوفير مناصب شغل أكثر¹ .

- مميزات سياسة التشغيل خلال هذه المرحلة :

سجل المخطط الثلاثي الأول للتنمية 1967-1969 انخفاض في فرص العمل إلى اقل معدلات الزيادة الديموغرافية للسكان التي بلغت سنة 1964 حوالي 04% الأمر الذي أدى إلى زيادة البطالة نظرا لعدم كفاية فرص العمل . لم يوجه هذا المخطط اهتماما كبيرا لتكوين القوى العاملة .في حين انه فتح المجال أمام خلق فرص عمل جديدة ساهمت الى حد كبير في التخفيض من حدة البطالة الموروثة عن العهد السابق وعليه فان استثمارات هذا المخطط قد سمحت في إيجاد ما يزيد عن 100.000 فرصة عمل جديدة² .

كما أن هذا المخطط قد مكن البلاد من تحسين اداء التخطيط وشجعها على توزيع البرامج الاستثمارية ،ومنها خلق مناصب شغل جديدة وتوسيع نطاقها في المخطط الرباعي 1970-1973 . كما استهدف هذا المخطط إنشاء 265.000 منصب شغل جديد .في السنة وكذا توسيع فرص التشغيل بين معدل نمو سنوي لمناصب العمل يقدر ب 8% .كما قدرت نسبة التجارة والخدمات في هذا المخطط التي قدرت ب 110000 منصب عمل .وتم تشغيل خارج القطاع الزراعي وفي القطاع العمومي

1. احمد هني -مرجع سابق ،ص 25-ص 26.

2. محمد بلقاسم حسن بهلول."سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر "ج2 الجزائر ،ديوان المطبوعات الجزائرية .1990 ص 160-ص 162 .

821.000 شخصا خلال ثمانية سنوات بمعدل سنوي قدر ب 75.000 منصب شغل في السنوات الأربع الأولى ، وب 130.000 منصب شغل خلال المخطط الرباعي الثاني.¹

لقد ارتكزت سياسة التشغيل خلال هذه المرحلة بتطبيق برامج تنموية تركز على التصنيع كاختيار استراتيجي للنهوض بالبلاد من مخلفات الحالة الاستعمارية والعمل على ترقية مستوى معيشة الفرد الجزائري من خلال خلق مناصب شغل.²

ما يمكن استنتاجه من مرحلة التسيير الاشتراكي أنها وسيلة او سياسة دو وظيفة اجتماعية تتمثل في القضاء على البطالة . وتحقيق اكبر قدر من التشغيل ، لكن في الوقت نفسه عرفت عدة نزاعات وإضرابات بسبب تدني الأجور وتأخير دفعها وتسريحات العمال وظروف العمل السيئة فقد كان الهدف هو الرفع من مناصب الشغل في قطاعي البناء والأشغال العمومية ومعظم طلبات التشغيل ارتكزت حول قوة العمل الأقل تأهيلا والمنحدرة من أصول ريفية .

وعموما يمكن ما يمكن ملاحظته من خلال هذه المرحلة هو تغليب الجانب الاجتماعي ، اذ قامت بعملية تشغيل كبيرة رغم انه لا توجد مناصب عمل فعلية (مثلا تحتاج مؤسسة ما 100 عامل نقوم بتشغيل الضعف)، مما منج عن هذا الأسلوب في التشغيل ما يعرف بالبطالة المقنعة.³

كما ان المبدأ الذي تبنته الدولة والمتمثل في " العمل مضمون" ادى الى شعور العامل بالاطمئنان على الوظيفة وامتلاكها.

ثالثا -مرحلة اعادة الهيكلة :

تندرج معالم سياسة التشغيل خلال هذه المرحلة في إطار التوجهات العامة لسياسة التنمية الاقتصادية ، والاجتماعية المعبر عنها في المخططات التنموية ، المخطط الخماسي الأول 1980-1984 والمخطط الخماسي الثاني 1989-1998 غير ان التحضير لهذه المرحلة بدا في مؤتمر جوان 1979 الذي أعطى تقييم التسيير الاشتراكي منتقدا مغالاته في البعد الاجتماعي.⁴

1. احمد هني -مرجع سابق ،ص 28-ص 29

2. احمد هني -مرجع سابق ،ص 28-ص 29

3. محمد بلقاسم حسن بهلول. «سياسة تخطيط التنمية و اعادة تنظيم مسارها في الجزائر " ج2 الجزائر ،ديوان المطبوعات الجزائرية .1990 ص 160-ص 162

4- احمد هني -مرجع سابق ،ص 35-ص 36

تركز الاتجاه في هذه المرحلة بشكل أساسي حول خلق مناصب عمل جديدة في الفروع غير الإنتاجية لفائدة قطاع الخدمات والصناعات الخفيفة بعد ان تركزت بنية الاستثمار خلال المرحلة السابقة على قطاع الصناعة الثقيلة ، وما تطلبه من اعداد هائلة للعمال ، وتخصيص ميزانية اجور بمستويات جد مرتفعة ،ويمكن القول ان التطور الذي سجله التشغيل مند عام 1967 وهي سنة الشروع في تطبيق التخطيط كان واضحا ، وخلق ديناميكية كبيرة بفضل الحجم الاستثماري المعتمد الذي بدا بمتوسط سنوي نحو مليار دج ، خلال المخطط الثلاثي 67-69 لنتقل خلال المخطط الرباعي الاول 70-73 الى 9 مليار دج ، والى اكثر من 30 مليار دج خلال المخطط الرباعي الثاني 74-77 ، ثم الى 52 مليار دج لكل سنة والى 50 مليار دج خلال المخطط الخماسي الثاني 85-89 ،

وهو ما يعني ان الديناميكية الاستثمارية مرتبطة ارتباطا عضويا بديناميكية التشغيل ، ويبرز هذا الارتباط في ارتفاع عدد العمال المشغلين سنة 1967 من 1.75 مليون عامل الى 2.65 مليون عامل سنة 1977. ثم الى اكثر من 4 ملايين عامل سنة 1987 ، وهو تطور سريع جعل معاملته يرتفع في فترة عشرين سنة برقم 2.3 مرة اي اكثر من نسبة 30% من معامل مضاعفة السكان .²¹

تم اعتماد سياسة التشغيل الكامل التي ساهمت في خلق مناصب شغل غير منتجة الامر الذي اثر على القدرة الاستيعابية للشركة ، وتكونت فكرة ان الشركة الجزائرية راسها اكبر من حجمها مما دفع الى ضرورة هيكلتها بمعنى تقطيت هذه الشركات الكبرى الى مؤسسات صغيرة الحجم ، متخصصة حسب الوظائف واعطائها هامش من الحرية في اتخاذ القرار ، اي توسيع نطاق اللامركزية بهدف التسهيل في تسييرها وتحسين مردودها المالي وتحويل اسمائها الى مؤسسات عمومية ، هذه العملية اطلق عليها اعادة هيكلية العضوية ، ومن اجل بعث نشاط المؤسسة من جديد تم تطهير دمتها المالية المثقلة بالديون ، واصطلح على هذه العملية بإعادة الهيكلة المالية .³

وفي واقع الأمر ان اعادة هيكلة المؤسسات هي عملية جزئية متضمنة في عملية اوسع هدفها التحكم اكثر في وسائل تحقيق الأهداف الكبرى لاستراتيجية التنمية والتشغيل .

¹ عثمانى وبوحسان، دراسة قياسية لأثر الاستثمارات العامة على النمو الاقتصادي في الجزائر ، مؤتمر بعنوان اثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والنمو الاقتصادي - سطيف 11-12 مارس 2013 ص 9-10-11-12-13

³ مدني بن شهرت ، الاصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل "التجربة الجزائرية"، دار الحامد للنشر ، الاردن ، 2009 ، الطبعة الاولى

قامت السلطات بإعادة هيكلة اولى المؤسسات في القطاع العام سنة 1982، وهكذا تم الغاء التنظيم الفرعي الذي كان يتجسد في منشآت كبرى ، وتقسيم الشركات الكبرى الى عدد من الشركات العمومية اصغر قياسا وأسهل إدارة وأكثر تخصصا .

وجاء اثر الميثاق الوطني سنة 1986 للمصادقة الشعبية على هذه الاختيارات ، وهكذا اكتشفت الجزائر ان العمل وحده هو عنصر الثروات ، ولإدارة مناسبة للنهج الجديد قامت الدولة بإعادة تنظيم القطاعين الزراعي والصناعي . وحول وضعية سوق الشغل في هذه المرحلة ، يمكن القول ان هناك حالة من عدم التوازن بين عروض وطلبات العمل ، اد يلاحظ تراجع وثيرة خلق مناصب شغل مقارنة مع الارتفاع المتزايد لطلبات العمل خاصة في بداية الثمانينات .¹

-مميزات سياسة التشغيل خلال هذه الفترة:

بدا التخلي تدريجيا عن اولوية التصنيع ، في المشروع التنموي لفائدة قطاع البناء والاشغال العمومية الذي اصبح يساهم بأكبر معدلات التشغيل وقطاع الادارة الذي تمكن من الاحتفاظ بقدرة التشغيل تتراوح ما بين 45000 و50000 منصب جديد .

كما افرز الانهيار المفاجئ لأسعار النفط سنة 1986 افرزات جلية على البناء الاجتماعي الجزائري ليشمل جميع المستويات ، فقد زاد عدد العاطلين عن العمل ، وقد عددهم اربع مرات خلال فترة ثلاث سنوات وبهدأ فان فترة 1987-1990 تؤكد على الانخفاض المستمر لخلق مناصب الشغل ، وكل ذلك راجع اساسا الى اعادة هيكلة المؤسسات والاعتماد على قطاعات خدمية اكثر منها انتاجية ، مما يؤثر على التراكم وبالتالي على الاستثمار ، هذا الاخير الذي من شأنه خلق مناصب شغل جديدة .²

يعتبر برنامج تشغيل الشباب لسنة 1989 برنامجا خاصا ودو اهمية كبيرة ، بالنسبة لمحور التشغيل ، وذلك راجع لإصلاحات سنة 1989، حيث اولت الحكومة المعنية اهتماما خاصا بموضوع تشغيل الشباب وخصصت له برنامجا خاصا من اجل الوصول الى السبيل الكفيلة لاستثمار هذه الطاقات الحية العاطلة عن العمل.

وقد وضع هذا البرنامج لتجاوز العقبات التي تصادف الشباب يوميا بالمؤسسات ومكاتب الشغل التي لا تجد حلا للطلبات الكثيرة والقدمة باستمرار ،وقد اتخذت جملة من الإجراءات الخاصة وهي :

¹ نفس المرجع ص ، 172

²-ليليا بن صويلح ،مرجع سابق ، ص202-203

-انعاش الاقتصاد الوطني باستغلال طاقاته الانتاجية .

-الاهتمام بالاستثمارات المنتجة لصالح الشباب العاطل عن العمل في مجال الدراسات ، التعمير،

التركيب ، الهندسة المدنية .

-وضع سياسة فعالة للقروض تسمح بتحرير المبادرات واستغلال الكفاءات من خلال وضع برنامج

يعتمد على محورين أساسيين الأول :توفير مناصب شغل للشباب والثاني : خاص بوضع شريحة من

الشباب العاطل في مراكز تكوين لتهيئتهم للحياة العملية .حيث يضمن هذا البرنامج 2:

• إنشاء نشاطات حرفية .

• أحداث مناصب شغل مدفوعة الاجر .

رابعا : مرحلة الاصلاح الاقتصادي :

دخلت الجزائر مند أواخر 1987في سياسة إنمائية جديدة اصطلح على تسميتها بالإصلاح

الاقتصادي الجديد ، والجديد في هذه السياسة هو تعديل أسلوب الإنتاج بما يتضمنه من علاقات إنتاجية

في اتجاه التقرب أكثر من السوق دون إغفال الصعوبات الاقتصادية المفروضة على الجزائر ،والتي

ازدادت حدة خلال الفترة 86-88بكل ما أنجز عنها من اضطرابات اجتماعية (أحداث اكتوبر88).مما

فرض على الجزائر الاستعجال باتخاذ مجموعة من الاجراءات التصحيحية سعيا منها لاستعادة التوازن

الاقتصادي وتهيئة المناخ الوطني لمرحلة اقتصاد السوق .

يمكن الإشارة إلى سيرورة الإصلاحات التي باشرنها الجزائر لتغيير اقتصادها الوطني يحظى

بالتخطيط المركزي الى اقتصاد حر يخضع لقانون السوق قد واجهتها موجة تخريب عنيفة ضربت استقرار

الوضع الأمني وزعزعت البنية الاقتصادية الصناعية ،وأفقدت الاقتصاد الوطني ملايين الدولارات مما

انعكس بشكل سلبي على ديناميكية الاستثمار ،الأمر الذي أدى الى ارتفاع مستويات البطالة من جهة

ومن ناحية أخرى ارتفاع مستويات الديون الخارجية مما فرض على الجزائر الاتصال بالمؤسسات المالية

والنقدية لتصحيح الاختلالات وتقليص الفجوة بين الادخار والاستثمار لاستعادة توازنها الاقتصادي .

استدعى هذا المناخ الاقتصادي وبقوة تغيير نمط التسيير ومراقبة سياسة التشغيل الذي كان

المنطق الاجتماعي خلال الفترة 1967-1980قد طغى على المنطق الاقتصادي ،فشرع في توجيه جديد

يقوم على تشجيع الاستثمارات ، من خلال اصدر قانون إضافي للاستثمار في كل المجالات والنشاطات بما فيها الإستراتيجية التي كانت حكرًا على الدولة .¹

لقد كانت سياسة الخصوصية التي جاءت بمقتضى المرسوم التشريعي 22-95 باعتبارها سياسة او عملية تسعى الى تحويل ونقل نموذج إدارة وتسيير المؤسسات العمومية إلى القطاع الخاص مع الحفاظ على ملكية وسائل الإنتاج او نقلها الى المسير الخاص ، فهي تتضمن عملية نقل الملكية القانونية وتحويل الأنشطة الإدارية والتسييرية ، اي ما يندرج في الدائرة التنظيمية وقد كان لها تأثير واضح على قطاع التشغيل خاصة فيما يتعلق بإتباع سياسة التسيير الاجتماعي للاقتصاد الوطني الذي كرسه البلاد في ضل النظام الاشتراكي .

وقد أعطى النقد الدولي تبريرات وحقوق للحكومات في عملية التسريح ، اد ينص في تقرير عن التنمية لعام 1996 على انه : "يتعين على الحكومات في بعض الأحوال ان تقوم بتسريح العمال الزائدين عن الحاجة ، قبل إجراء الخصخصة للسماح لأصحاب المؤسسات الجدد بأكبر قدر ممكن من المرونة لإعادة هيكلتها".²

كما ان فترة 1988 تميزت بالتباطؤ في تطبيق القوانين وتضخم العمال نظرا لان المؤسسات امتازت بالبعد الاجتماعي ، كل هذا أدى الى إعادة النظر في سياستها فقامت بتخفيض حجم التشغيل وتسريح العمال ، وهذا ما زاد في تفاقم نسبة البطالة مما انعكس سلبا على العمال بسبب انخفاض مستوى المعيشة وتدني مستوى الأجور وبالتالي عدم الاستقرار والأمن الوظيفي بسبب فقدان مناصب العمل ، فرغم الإصلاحات الاقتصادية ، الا ان الأزمة اترت سلبا على الأوضاع الداخلية مثل مشكلة المديونية مما جعل الجزائر غير قادرة على تمويل الاستثمارات واستيراد التجهيزات وقد أدى هذا الى تراجع النمو ، والتسريح الجماعي للعمال ، وهذا راجع لسياسات التشغيل السابقة التي طغى عليها الجانب الاجتماعي مما طرح مشكلا كبيرا عن مصير هؤلاء العمال المسرحين وكيفية إدماجهم مرة أخرى في عالم الشغل ، لذا بات من الضروري إعادة النظر في انتهاج سياسة أكثر نجاعة للتخفيف من حدة البطالة فكان الدخول في اقتصاد السوق . فقد حدث اختلال كبير بين الطلبات وعروض العمل في هذه الفترة

¹مدني بن شهرت ، الاصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل "التجربة الجزائرية"، دار الحامد للنشر ، الاردن ، 2009 ، الطبعة الاولى ص 175-ص 176.

²محمد بلقاسم حسن بهلول ، مرجع سابق ، ص 260-261

ويرجع ذلك الى سياسة الإصلاحات الاقتصادية ومرحلة الخصخصة وما صاحبها من غلق الكثير من المؤسسات وتسريح الآلاف من العمال مما أدى الى تفاقم مشكلة البطالة .

خامسا : مرحلة الإنعاش الاقتصادي :

ان توجه الحكومة الجزائرية نحو النظام الرأسمالي واعتمادها لنمط خوصصة المؤسسات وانسحاب الدولة بصفة كاملة في جميع النشاطات الاقتصادية لفائدة القطاع الخاص ، أدى إلى تدهور وتفكيك اقتصادها حيث عرفت البطالة انتشارا واسعا ، وكان هذا نتيجة تسريح العمال ، وأمام هذه المشاكل التي تتخبط فيها المؤسسات عملت الدولة على إعادة تنظيم المؤسسات وفتح المجال للاستثمار لخلق مناصب شغل جديدة ، وذلك من خلال انتهاج سياسة تشغيلية جديدة من خلال التركيز على العاطلين عن العمل من اجل تسهيل عملية إدماجهم في عالم الشغل، وتركز ايضا على خلق النشاطات المهنية ورفع الحواجز البيروقراطية لتمويل مشاريع الشباب من قبل البنوك حيث يتم التركيز على جهاز واضح للمراقبة والمتابعة وكذا التسيير الى حركية اليد العاملة عبر الوطن ، مع تشجيع كل ما يتعلق بالحرف وضمن الاستفادة من هذه السياسة في المناطق النائية.¹

لكن رغم الجهود المبذولة من طرف الدولة ورغم كل السياسات التي اعتمدها الدولة لتخفيف من حدة البطالة وإدماج الشباب في ميدان الشغل ، الا انه كان لها انعكاسات سلبية على العمال ، اد سادت حالة من الخوف وعدم الامن الوظيفي لدى العمال والخوف من المستقبل وحالة اللايقين في الاستقرار في مناصب العمل ، او بعبارة أخرى دخولهم في دوامة عدم الاستقرار المهني ، وهذا نتيجة تحويل عقود العمل من عقود دائمة الى عقود تعاقدية .

- جدول رقم : 01 مؤشرات سوق العمل او التشغيل في فترة 2005-2009:

المؤشرات	2005	2006	2007	2008	2009
نسبة النشاط	%41.0	%42.5	%40.9	%41.7	%41.4
نسبة المشتغلون	%24.7	%26.8	%25.5	%26.6	%26.9
نسبة البطالة	%15.3	%12.3	%13.8	%11.3	%10.2

المصدر :الديوان الوطني للإحصائيات ONS (WWW.ONS.DZ)

¹محمد بلقاسم حسن بهلول ، مرجع سابق ، ص ص 298-299

نلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة النشاط ونسبة المشتغلون في تزايد الى غاية 2007 اين تتخفيض فيه نسبة النشاط ونسبة المشتغلون ،اي ارتفاع النشاط يؤدي الى ارتفاع نسبة التشغيل ومنه تؤدي الى انخفاض مستوى البطالة ، كما نلاحظ ان نسبة التشغيل مستقرة في السنوات 2006-2008-2009، وهذا ما يدل على الجهود المبذولة من اجل توفير مناصب شغل اكثر ومنه التخفيف من حدة البطالة¹.

ونلاحظ في الجدول أدناه انخفاض نسبة البطالة وتوزيعها حسب الفئة العمرية ولدى فئة الشباب الحاصل على شهادات جامعية. حسب الديوان الوطني للإحصاء.

جدول رقم: 02

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

	سبتمبر 2015	ابريل 2016	
عدد السكان	10.495.00	10.895.000	301.000+2.84%
مخزون البطالين	1.337.000.00	1.198.000	139.000-
نسبة البطالة	%11.9	%9.9	%1.3-
نسبة البطالة عند الشباب من 16-24 سنة	%29.9	%24.7	%5.5-
نسبة البطالة عند أصحاب شهادات التعليم العالي	%14.1	%13.2	%0.9

¹ليليا بن صويلح، مرجع سابق ، ص 200-201

-المطلب الثاني: الاثار المترتبة عن البطالة

الاثار الاقتصادية :

ان للبطالة من الآثار الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي لا يمكن إهمالها ، فالبطالة تشكل السبب الرئيسي لمعظم الأمراض والمشكلات الاجتماعية في اي مجتمع ، كما انها تمثل تهديدا واضحا على الاستقرار السياسي و الترابط الاجتماعي.¹

-انخفاض الإنتاج الفعلي على الإنتاج المحتمل ، من جراء تعطل إعداد العاملين عن العمل والانتاج .

-ظهور الكساد الاقتصادي للسلع الموجودة في المجتمع لان الرواج لدى اي مجتمع مرتبط بان هناك انتاجا لدى افراده ، مرتبط بالعمل .

-تكلفة اعالة العاطلين وتختلف هذه التكلفة باختلاف البلدان واختلاف الاعانات المقدمة للعاطلين عن العمل .

-خسارة الانفاق على التعليم حيث ان التعليم الذي انفق على الاشخاص العاطلين عن العمل يصبح انفاقا غير مجدي اثناء فترة العمل.²

- انخفاض حجم الإيرادات للدولة من جراء انخفاض حجم الضرائب على الدخل الناجم على البطالة .

الاثار الاجتماعية :

-البطالة قد تقود بعض الأشخاص للقيام بأعمال غير شرعية لإعالة أنفسهم.³

وأسرههم فوقت البطالة نفسه ربما يقود بعض الأشخاص لارتكاب الجرائم ، فقد أثبتت إحصائيات وتقارير مصلحة الامن العام العلاقة بين البطالة والجريمة والإدمان والارهاب ،هذا المثلث المخيف (الجريمة -الإدمان -الإرهاب) له انعكاس سلبي على توفير الامن الاجتماعي للمواطنين.⁴

-البطالة تؤدي الى نشوء إحباط نفسي سيء لدى العاطل وتخلق لديه جو نفسيا مضطربا

¹ زكرياء سعد الدين الاسدي ،البطالة واثارها الاجتماعية و الاقتصادية :اسس المواجهة الجزائر دار الكتاب الحديث 2009 ص ص 39-40

² -إبراهيم طلعت- البطالة والجريمة- الجزائر دار الكتاب الحديث 2009.ص 143

³ محمد سيد فهمي الرعاية الاجتماعية و الامن الاجتماعي .الاسكندرية المكتب الجامعي الحديث 1998.ص 299

⁴ سليمة عزري "دراسة قياسية لمشكل البطالة في الجزائر " مذكرة ماجستير في الاقتصاد جامعة ابوبكر بلقايد تلمسان 2008ص 32

التخلف الاجتماعي نتيجة عدم القدرة على اشباع الحاجات الاسرية للقوة المتعطلة عن العمل و المتمثلة في الرعاية الصحية والتعليم والاطعام و الايواء

الاثار السلبية:

- تؤدي تداعيات البطالة نتيجة الى تأثير الوضع السياسي والامني العام الى تداعيات خطيرة ومنها ما يتعلق بالشفافية حيث ان انتشار البطالة يؤدي الى اختفاء الشفافية و مفهوم النزاهة .
- البطالة من الممكن ان تؤدي الى التطرف والارهاب .¹
- تؤدي بالشخص العاطل الى ارتكاب جريمة التجسس ضد بلده لحساب الدولة العدو .
- تؤدي البطالة الى الهجرة الخارجية للبحث عن عمل
- ضعف الوحدة الوطنية وضعف الشعور الوطني والانتماء الى اللامبالاة .
- فشل وعجز الدولة عن توفير الامكانيات و الاحتياجات الضرورية لافراد المجتمع مما يؤدي الى الالاح عليها من اجل التدين وطلب المساعدة من البنوك الاجنبية .
- تباطؤ و تراجع النمو الاقتصادي مع ضعف الاداء الانتاجي للشركات او المؤسسات الاقتصادية ، كل ذلك ادى الى ارتفاع معدلات البطالة وعدم قدرتها (المؤسسات الاقتصادية) على منافسة المنتجات الاجنبية .²

-اثار البطالة على المجتمع الجزائري :

- من اثار البطالة على المجتمع الجزائري نذكر ما يلي :
- هجرة عدد كبير من العاطلين عن العمل الى دول اخرى لعدم توفر الظروف المادية و الاجتماعية التي تؤمن مستوى لائق من العيش ، ويجاد فرص العمل وتلبية الحاجيات الضرورية .
- قلة الروابط والعلاقات بين افراد المجتمع والمؤسسات الرسمية و الانظمة و القيم الاجتماعية السائدة في المجتمع ، مما يؤدي ذلك الى العجز و انعدام الرضا وعدم الشعور بالمسؤولية .
- فقدان العامل البطل بشكل تدريجي لمهارته وخبراته حيث تحفظ هذه الاخيرة (المهارة والخبرة) بالاستخدام والنمو مع الزمن .

¹ سليم عقون قياس اثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة-دراسة قياسية تحليلية مدكرة الماجستير في الاقتصاد والتسيير جامعة فرحات عباس سطيف 2009 ص 14

² عبد الله خبابة صهيب خبابة "الاستراتيجية التوفيقية بين التنمية المستدامة والبطالة ملتقى دولي :استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة المسيلة جامعة المسيلة 15-16 نوفمبر 2011 ص 07

- تعاني العديد من فئات الشباب من عدة مشاكل اجتماعية نظرا لانعدام فرص العمل وتزايد النمو السكاني الذي فرض ضغوطا على سوق العمل السكاني .

- تؤدي حالة البطالة عند الفرد الى التعرض لكثير من الاضطرابات النفسية وتقلل من روابط الانتماء الاجتماعي وعدم الرضا والكفاءة والشعور بالفراغ ، وعجز الاسر عن تلبية حاجياتهم ما ينتج عن ذلك تهديد الاستقرار الاجتماعي¹.

المطلب الثالث : سياسات مواجهة البطالة ضمن برامج التشغيل المختلفة :

يمكن إحصاء مختلف التدابير المتخذة ضمن اطر مؤسساتية تخضع لإحكام تشريعية بإنشاء مجموعة من الأجهزة المسيرة من قبل وكالة التنمية الاجتماعية او الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة او أجهزة الدعم والإدماج المهني للشباب وهو ما سوف نتطرق إليه .

1- سياسة مواجهة مشكلة البطالة :

تمثل قضية البطالة إحدى المشكلات الأساسية التي تواجه دول العالم على الرغم من اختلاف مستويات تقدمها وأنظمتها الاقتصادية والسياسية حيث ان خطورة البطالة تكمن في الاعتبارات التالية :

- ان عنصر العمل يتميز عن بقية عناصر الإنتاج بأنه يمثل وسيلة الإنتاج والغاية منه في ان واحد وبالتالي تمثل البطالة إهدار لموارد المجتمع كما انها تعد هي الأخرى مؤشرا لفشل النظام الاقتصادي في إشباع حاجيات سكانه، ومن ثم في تحقيق مستوى مرتفع لرفاهية الفرد التي تعد الهدف النهائي للتنمية .

- تؤدي البطالة الى الكثير من المخاطر السياسية والاجتماعية ، فلاستقرار السياسي مرهون بمقدرة الدولة على خلق مناصب عمل ، فان العقد الاجتماعي بين الدولة والأفراد لا يمكن الحفاظ عليه دون زيادة الموارد المحلية وخاصة الموارد البشرية ، فتعبئة الموارد الإنتاجية والاستخدام الفعال للموارد البشرية يعتبران محددان اساسيان لقدرة الدولة بأعمالها الاجتماعية وعليه وضعت الجزائر مشروع لسياسة مواجهة البطالة مستخلصة من تجارب بعض الدول التي خاضت غمار الإصلاحات الاقتصادية، ويظهر ذلك من خلال

¹سليمة عزري "دراسة قياسية لمشكل البطالة في الجزائر " مدكرة ماجستير في الاقتصاد جامعة ابوبكرلقايد تلمسان 2008ص 33

سياسة تقييم البرنامج الوطني لمكافحة البطالة ووضع استراتيجية للنمو الكثيف وتمثلت مكونات هذه الإستراتيجية في ما يلي¹ :

-توسيع القاعدة الانتاجية للاقتصاد وذلك بالاعتماد على الاستغلال الأمثل للموارد الاقتصادية المحلية وخاصة العمل، الركيزة الأولى لإستراتيجية النمو الكثيف العمل ، فهو من ناحية يؤدي الى زيادة معدلات النمو ، ومن جهة اخرى الى زيادة مستوى التشغيل وخاصة ونحن نعلم ان الطلب على العمل هو طلب مشتق من الطلب على الناتج .

وللزيادة الاقتصادية الإنتاجية المحلية لابد من إعطاء أهمية للتنمية الزراعية وذلك بإعطائه نصيب هام من الاستثمارات الوطنية حيث خصصت الجزائر قيمة 147ملياردينار سنة 1993 للاستثمارات الفلاحية وذلك قصد جلب اكبر عدد من فئات الشباب الى ميدان الفلاحة ، ومن تم خلق مناصب عمل جديدة وذلك ان الدولة تلعب دورا هاما عن طريق تحديد الإستراتيجية اللازمة ووضع الميكانيزمات الضرورية لخلق تنمية فلاحية مقدره من شأنها ان تقضي على التبعية الغذائية .حيث ساهم القطاع الفلاحي ب 12% من الناتج الإجمالي الخام وبه 25% من السكان النشطين .

وان اهم مصادر التشغيل في الجانب ألفلاحي يكمن في إعطاء الأولوية لإصلاح البنية الأساسية القائمة ثم إقامة بنية أساسية جديدة للأراضي الجديدة الناتجة عن عملية استصلاح الأراضي ،

2-سياسة الإنعاش الاقتصادي في مجال الاستثمارات ، ان نمط توزيع الاستثمارات الوطنية بين القطاعات الاقتصادية المختلفة قد لعبت دورا غير مباشر في زيادة البطالة وذلك من خلال التأثير على معدلات النمو لتلك القطاعات ومن ثم قدرتها على استيعاب الزيادة في القدرة العاملة خلال هذه الفترة .

اذا كان تطبيق برنامج الاستقرار والتعديل الهيكلي ادى الى تحسين التوازنات الكبرى للاقتصاد الكلي والميزانية وتم ذلك على حساب التدهور الحاد في القدرة الشرائية للأسرة الجزائرية واستفحال ظاهرة البطالة التي اتسمت بارتفاعها لدى فئة الشباب .

لقد بدأت وضعية سوق العمل في التدهور في نهاية الثمانينات لتتفاقم خلال فترة التسعينات اي فترة الإصلاحات الاقتصادية، مما ادى الى اضطرابات كبيرة في الخريطة العامة للشغل في الجزائر مما أدى

¹تفاحة هرقون ،سياسات دعم المؤسسات المصغرة واثارها على التشغيل ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في الاقتصاد ، جامعة وهران ، كلية العلوم الاقتصادية ، الجزائر 2011-2012ص70

- بالجزائر إلى اتخاذ تدابير جديدة لمكافحة البطالة وقد تمثلت هذه التدابير في برامج لإنشاء مناصب شغل وترقية التشغيل ، وإدخال وسائل جديدة او بإعادة تخفيض الموارد التي كانت موجودة وتمثلت في ¹ :
- المناصب المأخوذة بمبادرة محلية التي تسير من طرف مندوبية تشغيل الشباب للولاية .
 - اشغال المنفعة العامة ذات الكثافة العالية من اليد العاملة والتنمية المشترك، و عقود ما قبل التشغيل ، القروض المصغرة ، والتي تسير من طرف وكالة التنمية الاجتماعية
 - نشاطات عن البحث والتكوين وإعادة التأهيل والمسيرة من طرف الصندوق الوطني للتأمينات من البطالة لاستكمال تامين البطالة للأشخاص الذين فقدوا مناصب عملهم لأسباب اقتصادية
 - المؤسسات المصغرة التي تسيرها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب .
 - ترقية الاستثمارات التي تتابع من طرف الوكالة الوطنية لدعم الاستثمار ولجان دعم وترقية الاستثمارات وتحديد مواقعها .

2-برنامج تشغيل الشباب :

تتمثل هذا البرنامج في تشغيل الشباب بشكل مؤقت في ورشات منفعة عامة منظمة من قبل الجماعات والإدارات والوزارات المكلفة بقطاعات الفلاحة ، والري ، والغابات ، وقطاع البناء والأشغال العمومية ، وفي تكوين طالبي العمل لأول مرة دون اي تأهيل خاصة المقصين من النظام التربوي ، وذلك بغية تسهيل عملية إدماجهم في الحياة المهنية ، ان برنامج تشغيل الشباب الممول من قبل الدولة بإعانات وفق عدد المستفيدين ومستوى التأجير على حسب الأجر الوطني الأدنى المضمون دون الأخذ بمختلف مستويات تأهيل الشباب من اهداف هذا البرنامج ² :

*تخفيض البطالة .

*اعادة الاعتبار للعمل .

*تطوير الحركة التعاونية .

-عيوب هذا البرنامج :

*أن الإدماج في مناصب العمل المؤقتة غير محفزة وغير مؤهلة بارتباطها بالاجر الوطني الأدنى

المضمون.

¹-نفس المرجع السابق ، ص 73

²-سرير عبد الله رايح ، مرجع سابق ص 20

- *مركزية نظام تسيير وتخصص موارد دعم تشغيل الشباب .
- *غياب هيئة محلية تقوم بالتوجيه والتنسيق .

3-جهاز الإدماج المهني :

يعمل هذا الجهاز على اعادة ادماج العاطلين عن العمل والحفاظ على الشغل ، وقد سمح بالاحتفاظ ب : 1.837 منصب شغل ، وفي سنة 2004 كرس هذا الجهاز امكانية تمويل أنشطة العاطلين عن العمل الذين تتراوح اعمارهم بين 35 الى 50 سنة والذي سمح بالمصادقة على 20642 ملف ، وهدفه حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية خلال فترة مؤقتة قدرها ثلاثة سنوات ، ناهيك عن اعتماد فكرة خلق المؤسسات المتوسطة و الصغيرة التي وضعت خصيصا لدعم فئة الشباب الراغبين في انشاء مؤسسات ، وكذا العمال الذين تعرضوا للتسريح لأسباب اقتصادية¹. وقد اشتمل هذا الجهاز على ثلاثة نشاطات :

- الوظائف المؤجرة بمبادرة محلية ،وهي مناصب عمل مؤقتة انشأتها الجماعات المحلية ومدتها من سنة الى ثمانية عشر شهرا ، ويستفيد منها الشباب العاطل .الذي لا يتمتع بمؤهلات كبيرة .
- الإعانة على إنشاء نشاطات على أساس مشاريع يقترحها الشباب على شكل قانوني يتمثل في تعاونية فردية او جماعية² .

ان جهاز الإدماج المهني يتضمن ثلاثة أنواع من عقود الإدماج الهادفة الى جانب عقد عمل

مدعم الى ما يلي :

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

وتتضمن هذا الجهاز الذي انشئ في 19 ابريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة للإدماج المهني

ثلاثة عقود للإدماج :³

¹-نفس المرجع ص 22.

²-تفاحة هرقون ، مرجع سابق ، ص 39

³-وردة علواش ، مرجع سابق ، ص 40

- 1- عقود إدماج حاملي الشهادات: هي عقود موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة من حاملي الشهادات العليا والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني ، يستفيد منها الشباب حاملي الشهادات من متابعة تهدف الى تحفيز إدماجهم .
 - 2- عقود الإدماج المهني: موجهة لشباب طالبي العمل لأول مرة خريجي الطور الثانوي وخريجي مراكز التكوين المهني .
 - 3- عقود التكوين -الإدماج: هذه العقود موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة بدون تأهيل وبدون تكوين يتم وضعهم في ورشات عمل تابعة للجماعات المحلية .
 - 3- استحداث منحة البطالة: منحة البطالة هي برنامج لمرافقة طالبي العمل لأول مرة و تحفيزهم و التكفل بهم أثناء مرحلة بحثه عن العمل ، وتعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل المسئول الأول عن تسيير إجراءات الاستفادة من المنحة البطالة وتطبيق الأحكام القانونية المنظمة لها .
- وقد حددت شروط الاستفادة من هذه المنحة بموجب المرسوم التنفيذي 22-70 المؤرخ بتاريخ: 10 فبراير 2022 الذي يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة
- للاستفادة من منحة البطالة، يجب على البطال أن يستوفي الشروط الآتية:¹
- طالب الشغل لأول مرة،
 - أن يكون من جنسية جزائرية،
 - أن يكون مقيما بالجزائر،
 - أن يبلغ سنه ما بين 19 و 40 سنة،
 - أن يكون مسجلا كبطال طالب شغل لأول مرة لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل،
 - ألا يتوفر على دخل مهما تكن طبيعته،
 - أن يبرر وضعيته تجاه الخدمة الوطنية،

¹المرسوم التنفيذي 22-70 المؤرخ في 10 فبراير 2022 يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا التزامات المستفيدين منها ،الجريدة الرسمية العدد 11-2022

-ألا يكون مسجلا في مؤسسة للتعليم العالي أو للتكوين المهني،

-ألا يكون قد استفاد من الأجهزة العمومية لدعم إحداث وتوسيع النشاطات والمساعدة على الإدماج المهني والمساعدة الاجتماعية،

-ألا يتوفر الزوج على أي دخل مهما تكن طبيعته

يقدر مبلغ المنحة ب 13000.00 دج يدفع كل شهر إلى غاية حصول المعني على العمل او فقدانه لأحد شروط الاستفادة منها.

-المبحث الثاني: تحديات وافاق سياسة التشغيل الشباب في الجزائر

المطلب الأول: معوقات وتحديات سياسة التشغيل في الجزائر .

أن حجم المعوقات والتحديات التي تواجهها سياسات التشغيل في الجزائر ،لاسيما في مجال تشغيل الشباب ،كبيرة ومعقدة باعتبار أن الجزائر من المجتمعات التي تشكل فيها شريحة الشباب اكثر من ثلثي المجتمع ويمكننا حصر التحديات في النقاط التالية:¹

- عجز في اليد العاملة المؤهلة ، وعدم توافق قوى العرض مع قوى العمل .
- عدم التوافق بين مخرجات التكوين واحتياجات التشغيل .
- وجود اختلال بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل .
- عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل .
- انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي والذي يشكل عائقا أمام الاستثمار .
- ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات وصعوبة الحصول على

القروض البنكية.

- ترجيح النشاط التجاري (الذي لا ينشأ مناصب شغل كبيرة) على حساب الاستثمار المنتج المولد لمناصب الشغل .
- ضعف روح المبادرة المقاولاتية ،لاسيما عند الشباب وضعف العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور .
- عدم التحكم في الآليات القانونية التي تتولى تنظيم سوق العمل .

وباعتبار الجزائر من المجتمعات التي تشكل فيها هذه الشريحة أكثر من ثلثي المجتمع الأمر الذي يصعب من مهمة الهيئات المكلفة بمعالجة هذه الإشكالية لاسيما أمام تراجع القطاع العمومي عن تمويل الاستثمارات ، وانجاز المشاريع المشاة لمناصب العمل المستقرة والدائمة ، واستمرار التوجه نحو المزيد من تحويل المؤسسات العمومية إلى القطاع الخاص ،والتقليص من عدد العمال إما بسبب الغلق أو بسبب مواجهة الأزمات الاقتصادية أو المالية ، ويمكن حصر أهم التحديات فيما يلي:

¹سرير عبد الله رايح، سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة، ملتقى سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر ،بسكرة ، 13-14 ابريل 2011ص13.

من بين التحديات التي تواجهها هذه الدولة في هذا المجال العمل الغير منظم او ما يعرف ب : *économie informels*. الذي يعتبر البديل الحتمي للعديد من الشباب القادم إلى سوق العمل ، أمام ضعف بل ندرة فرص العمل في المؤسسات المنظمة ، وهذا النوع من العمل .الذي يشكل بؤر استغلال فاحش للعديد من الشباب الذي عادة ما يكون الأكثر عرضة لهذا الاستغلال سواء في ظروف مجال العمل او في الأجور او مختلف الحقوق الفردية والجماعية للعامل ، في غياب او ضعف الهيئات الرقابية.

-من التحديات التي تعيق نجاح التجارب والبرامج العديدة التي قامت بها الدولة للحد من بطالة الشباب ، والتي تشكل في نفس الوقت إحدى معوقات عمل هيئات التشغيل والتحكم في سوق العمل تكمن في عدم تكيف أنظمة وبرامج التعليم والتكوين العالي والمتوسط بما يتناسب و الاحتياجات التي يتطلبها سوق العمل ، مما يعني تكوين مزيد من الإطارات والعمال الذين سوف لن يجدوا مناصب عمل تناسب تكوينهم مما يجعل مناصب عمل تناسب تكوينهم مما يجعلهم عرضة للبطالة الحتمية عند تخرجهم .

-من الآثار السلبية الناتجة عن البطالة في أوساط الشباب ، ونقصد بها الارتفاع المستمر لظاهرة الانحراف والجريمة وتعاطي المخدرات والعنف ضد المرأة ، والهجرة الغير الشرعية نحو البلدان الأوروبية عبر وسائل وطرق غير مضمونة العواقب .

-عدم التحكم في الآليات القانونية والاجتماعية والاقتصادية التي شرعت الدولة في تنصيبها قصد معالجة هذه الظاهرة ، ولاسيما تلك التي كلفت بتنظيم وتأطير سوق العمل ، مثل الوكالة الوطنية للتشغيل التي تفتقر لوسائل التقييم والقياس الإحصائي الكافية حول حقيقة البطالة في أوساط الشباب ،إلى جانب عدم الانسجام والتناسق بين الأجهزة القائمة على مكافحة البطالة ، والتشغيل ،مما يعرقل الجهود المعتمدة التي تم القيام بها من اجل التقليل من هذه من هذه الظاهرة .

المطلب الثاني : الإجراءات المعتمدة لمكافحة البطالة والإقلال منها

تحضي قضايا التشغيل بأهمية كبيرة من منطلق تركيزها على الموارد البشرية ، ولا يقتصر هذا الاهتمام على المستوى المحلي بل يمتد الى المستوى الدولي ، بحيث اتخذ هذا الاهتمام مجالا أوسع يرتبط بمفهوم التنمية الاقتصادية ، ومن صور ذلك الاهتمام بضمان العمل لكل شخص يرغب فيه بحيث يكون هذا العمل منتجا ويتم اختياره بحرية تامة ، مع الاهتمام أيضا باكتساب المؤهلات الضرورية التي يمكن الاستفادة منها في مجالات العمل بحيث يشغل العامل الوظيفة التي تتناسب مع مؤهلاته .

ان اهتمام الدولة بقضايا التشغيل وتكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة ،استلزم توفير هياكل قوية ومتخصصة لتفادي هذه المشكلة وفي هذا الشأن اخدت مجموعة من التدابير بإنشاء مجموعة من الأجهزة والبرامج الخاصة بعملية التشغيل والتي يمكن حصرها وإيجازها فيما يلي :

1-جهاز الإدماج المهني للشباب (DIPG):

تأسس منذ مطلع التسعينات بهدف التشغيل المؤقت للشباب بإنشاء مناصب عمل مأجورة بمبادرة محلية ، ويهدف هذا الجهاز الى التوظيف المؤقت للشباب عن طريق إنشاء وظائف محلية مؤقتة يتم إنشائها من طرف الجماعات المحلية لمدة بين 6 الى 12 شهرا والإعانة على إنشاء نشاطات على أساس مشاريع تقترحها الشباب في شكل تعاونيات فردية او جماعية وكان هدف الجهاز ازالة وتصحيح النقائص والتركيز على المبادرة والشراكة المحلية ، كما يهدف الى جعل الشباب يكتسبون خبرة مهنية داخل وحدة إنتاجية او إدارية ، تتولى المؤسسات المحلية او الإدارات مقابل إعانة مالية يمنحها صندوق مساعدة تشغيل الشباب .¹

2-الصندوق الوطني للتأمين على البطالة(CNAC):

يعمل هذا الجهاز على إعادة إدماج العاطلين عن العمل والحفاظ على الشغل ، وقد سمح بالاحتفاظ ب : 1.837منصب شغل ، وفي سنة 2004كرس هذا الجهاز إمكانية تمويل أنشطة العاطلين عن العمل الذين تتراوح أعمارهم بين 35 الى 50سنة والذي سمح بالمصادقة على 20642ملف ، وهدفه حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية خلال فترة مؤقتة قدرها ثلاثة سنوات ، ناهيك عن اعتماد فكرة خلق المؤسسات المتوسطة و الصغيرة التي وضعت خصيصا لدعم فئة الشباب الراغبين في انشاء مؤسسات ، وكذا العمال الذين تعرضوا للتسريح لأسباب اقتصادية²

3-الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ):

بدا العمل بهذه الوكالة سنة 1996بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم : 296-96المؤرخ في 8 سبتمبر 1996وعى تعد بمثابة جهاز لدعم الشباب فهذا الجهاز موجه لفئة الشباب البطال من أصحاب المبادرات

¹تفاحة هرقون، سياسات دعم المؤسسات المصغرة واثارها على التشغيل ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في الاقتصاد جامعة وهران ، كلية العلوم الاقتصادية ، الجزائر 2011-2012ص39.

²فضيلة عاقل ، البطالة تعريفها اسبابها واثارها الاقتصادية ، مداخلة في ملتقى وطني حول سياسة التشغيل في الجزائر ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية ،جامعة باتنة الجزائر ، د ت ص.10.

الدين يظهرون استعداد للاستثمار في مؤسسة مصغرة ، ويملكون مؤهلات مهنية او مهارات فنية في النشاط الذي يقترحونه ، كما ان أعمارهم تتراوح بين 19 و 35 سنة وتضم شبكتها 53 فرع ، تهدف هذه الوكالة إلى تشجيع خلق النشاطات من طرف الشباب أصحاب المبادرات والتي تشجع كل أشكال والإجراءات الرامية فئة الشباب.¹

4-الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP-HIMO):

انشا هذا الجهاز على أساس القرض الممنوح للجزائر من قبل البنك الدولي للإنشاء والتعمير سنة 1997 ويهدف الى تنمية وتطوير المجتمعات الشبابية بهدف إنشاء عدد معتبر من مناصب الشغل المؤقتة من خلال تنظيم ورشات عمل تخص شبكات الطرق ، الري ، المحافظة على البيئة والغابات وما يميز هذه الأشغال انها لا تتطلب مؤهلات عالية ولا أموال كثيرة ، وقد جاء هذا الجهاز بغرض التخفيف من اثار الإصلاحات الاقتصادية من الجانب الاجتماعي.²

كما تتميز بأنها عبارة ورشات ذات نشاطات مؤقتة ، فهي غير دائمة .

5- عقود ما قبل التشغيل (CPE):

وضع هذا البرنامج حيز التنفيذ بموجب المرسوم رقم :98-402 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998 وهو موجه للإدماج الشباب الحاملين لشهادات التعليم العالي وخريجي المعاهد المتخصصة في التكوين المهني ، الذين لهم مستوى تقني سام على الأقل والذين يدخلون سوق العمل لأول مرة ، ومن خلال هذا الجهاز يتم توظيف هذه الفئة من الشباب البطال في المؤسسات والإدارات ، وتتكفل الخزينة العمومية بأجورهم لمدة سنة الى غاية تمكينهم من اكتساب الخبرة المهنية والتي تسهل إدماجهم في الحياة العملية ، يهدف هذا البرنامج الى زيادة العروض وتشجيع وتسهيل إدماج المتحصلين على شهادات علمية في سوق العمل من خلال الفرصة التي يمنحها إياهم عقد ما قبل التشغيل.³

6-الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM):

دخل هد الجهاز حيز التنفيذ سنة 1999 ويعتبر اداة لمكافحة الفقر والبطالة ذلك انه موجه لكل شخص عاطل عن العمل ، ويتراوح بينه ما بين 18 سنة و 60 سنة ، حيث يمثل منح قرض بنكي لدعم

¹سليم عقون : مرجع سابق ، ص 65

²سليم عقون مرجع سابق ، ص 70

³سوردة علوش ، دراسة قياسية لآثر الإصلاحات الاقتصادية على البطالة في الجزائر ، العدد 12،الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية ، قسم العلوم الاقتصادية ،كلية العلوم الاقتصادية جامعة امحمد بوقرة ، بومرداس ،الجزائر ، د ت ص 48

عملية انشاء نشاط يختاره الشخص صاحب الطلب ويتراوح المبلغ 50000 دج الى 350000 دج لمدة خمس سنوات ، وفي سنة 2004 انشئت الوكالة الوطنية للتسيير القرض المصغر بموجب المرسوم 14-04 المؤرخ في 04 جانفي 2004 كهيئة ذات طابع خاص ، تهدف الى تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة والفقير عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية من اجل مساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم ، وكما تهدف كذلك الى ترقية الشغل الذاتي من خلال مرافقة القروض المصغرة ودعمها ومتابعتها¹.

7-الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI):

تهدف هذه الوكالة الى تشجيع الاستثمار من خلال الخدمات التي تقدمها ، وتقرر المزايا الضريبية المرتبطة بالاستثمار والذي ينعكس ايجابيا في أحداث مناصب العمل وبالتالي التخفيف من حدة البطالة ، منذ إنشاء الوكالة سنة 2001 بلغ عدد المشاريع المنجزة في النشاط 6.616 مشروع بمبلغ 743.97 مليار دج مما سمح بتوفير 178.166 منصب شغل ، وتتوقف فعالية هذه الوكالة على توفير محيط مشجع للاستثمار².

8- تجربة صندوق الزكاة :

تم إنشاء صندوق الزكاة الجزائري في سنة 2003، حيث كان ينشط عن طريق اللجان (المركزية والولائية والقاعدية)، بعد ذلك تم إنشاء المديرية الفرعية للزكاة سنة 2005 بموجب مرسوم تنفيذي والمتضمن تنظيم الإدارة المركزية لوزارة الشؤون الدينية والأوقاف ، حيث تنص المادة الثالثة منه على انشاء مديرية الزكاة التي تكلف بالأشراف على جميع موارد الزكاة وتحديد طرق صرفها ، ومن اهم الصيغ التي يمنحها هذا الصندوق انه يتكفل بتقديم قرض مصغر يمنح للقادرين على العمل من الجنسين ، ويسدد في اجل لا يتعدى اربع سنوات³.

9-الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM):

انشأ الجهاز للمساعدة على الإدماج المهني بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم : 08-126 المؤرخ في 29 ابريل 2008، حيث يهدف الى تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل لأول مرة ، وكذلك تشجيع كافة أشكال النشاطات والتدابير الاخرى الرامية الى ترقية تشغيل الشباب لاسيما عبر برامج

¹تفاحة هرقون ، مرجع سابق ، ص41.

²وردة علواش ، مرجع سابق ، ص 48.

³تفاحة هرقون ، مرجع سابق ، ص61

التكوين والتشغيل والتوظيف ، وهو موجه الى ثلاث فئات من طالبي العمل وهي : الفئة الاولى حاملي الشهادات الجامعية والتقنيين السامين خريجي معاهد التكوين المهني ، والفئة الثانية ،:تضم شباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني ، اما الفئة الثالثة :فهي تضم الشبان الذين ليس لهم مستوى او تكوين او تأهيل .¹

10- الأنشطة ذات المنفعة العامة (AIG):

يتعامل هذا الفرع مع الاشخاص الذين بلغوا سن العمل ولا يعملون ، حيث يتم تشغيلهم في نشاطات ذات منفعة عامة في ورشات البلديات ضمن نفس شروط التشغيل العادي ، فيما يخص المدة القانوني للعمل والاستفادة من الحماية الاجتماعية ،ويعتبر هذا النوع من الشغل حل مؤقت وشكل من اشكال التضامن ،كما تحدد الاستفادة من البرنامج لشخص واحد من كل عائلة باجر قيمته 3000.دج شهريا²

11-برنامج دعم الانعاش الاقتصادي :

تدعمت الأجهزة السابقة ببرنامج جديد ، سمي برنامج الإنعاش الاقتصادي هدفه رفع وثيرة النمو وخفض معدلات البطالة ، البرنامج الأول من سنة 2001الى سنة 2004 خصص لع غلاف مالي قدره 525مليار دج ، والبرنامج الثاني الممتد من سنة 2005الى سنة 2009 رصد له 50مليار دولار ، وساهم هذا المخطط بامتصاص البطالة بحيث مند انطلاقه سمح بإنشاء 751812منصب شغل منها 464930منصب عمل دائم ، و 292882منصب عمل مؤقت ، وقد استفادت المؤسسات الخاصة بشكل معتبر ، بحيث بلغت حصيلة هذا البرنامج 22400مؤسسة مع نهاية جوان 2004 اما البرنامج الثاني المدعم للنمو ، فقد التزم رئيس الجمهورية بإحداث 2 مليون منصب شغل أُنذاك خلال فترة 2005/2009.³

12-برنامج تشغيل الشباب (PEJ):

تتمثل هذا البرنامج في تشغيل الشباب بشكل مؤقت في ورشات منفعة عامة منظمة من قبل الجماعات والإدارات والوزارات المكلفة بقطاعات الفلاحة ، والرّي ، والغابات ، وقطاع البناء والأشغال العمومية ،وفي تكوين طالبي العمل لأول مرة دون أي تأهيل خاصة المقصدين من النظام التربوي ، وذلك

¹فارس شلالي ، مرجع سابق ، ص . 100

²وردة علواش، مرجع سابق ، ص 49

³تفاحة هرقون ، مرجع سابق ، ص 37

بغية تسهيل عملية إدماجهم في الحياة المهنية ، إن برنامج تشغيل الشباب الممول من قبل الدولة بإعانات وفق عدد المستفيدين ومستوى التأجير على حسب الأجر الوطني الأدنى المضمون دون الأخذ بمختلف مستويات تأهيل الشباب ¹.

من خلال ما تم تناوله فيما يخص الآليات المقترحة في إطار سياسة التشغيل للحد من ظاهرة البطالة في الجزائر ، نجد ان تفاقم هذه الظاهرة قد ازداد حدة مع الأزمة البترولية سنة 1986 والتي كانت نقطة تحول في الحياة الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر ،وعليه عمدت الجزائر على إرساء منظومة من الآليات والبرامج القائمة على مجموعة من الأجهزة التي نظمت من قبل الوزارة المكلفة بالعمل او الهيئات الأخرى وذلك بهدف الحد من ظاهرة البطالة ولا تزال الدولة تحاول جاهدة في إيجاد الحلول المناسبة لذات الهدف من خلال تحيين الآليات المذكورة سالفا من اجل تتماشى والأوضاع الراهنة .

المطلب الثالث : أفاق عالم الشغل ومكافحة البطالة في الجزائر .

من خلال تتبعنا للجهود المبذولة من قبل الدولة في مجال محاربة البطالة ومن اجل إعطاء المزيد من الفعالية في وضع وتجسيدي سياسات وبرامج التشغيل الخاصة بالشباب فإننا نرى ضرورة :

- ✓ تسهيل الاجراءات الإدارية والتمويلية أمام الشباب بهدف خلق مؤسسات صغيرة ومتوسطة .
- ✓ تشجيع الاستثمار الأجنبي المباشر لدوره الكبير في خلق مناصب شغل .
- ✓ إشراك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتخصصة في مجال المقاوله ، وجعلها مرتبطة بالمؤسسات الصناعية الكبرى .
- ✓ تفعيل دور الدولة في الرقابة على القطاع الخاص الوطني .
- ✓ إعادة عجلة الاستثمار العمومي المنتج ،ودور الدولة الاقتصادي سواء من خلال المشاريع ذات المنفعة العامة او بالشراكة مع القطاع الخاص الوطني .
- ✓ إنشاء بنك معلومات يتوفر على كافة الوسائل البشرية والتكنولوجية التي تسمح بتقديم التوجيه والاستشارة الفعالة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

¹ عبد الرزاق مولاي لخضر ،تقييم اداء سياسات التشغيل في الجزائر ،مجلة الباحث ،كلية العلوم الاقتصادية ،جامعة قاصدي مرباح ورقلة ،الجزائر ، 2012، ص 200

- ✓ تشجيع البنوك على التعامل بجدية ومسؤولية في مجال القروض والمساعدات والتسهيلات المالية.
 - ✓ السهر على تطبيق التدابير القانونية والتنظيمية المتعلقة بتنفيذ سياسات التشغيل .
 - ✓ الاستمرارية في تطبيق السياسات الحالية المرسومة وعدم تغييرها قبل تقييم مدى نجاعتها من عدمه.
- لقد حققت سياسة التشغيل في الجزائر نتائج ايجابية بفضل العديد من العوامل التي ساعدت على تقليص نسبة البطالة والتي تتمثل في ما يلي :
- تنفيذ برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي ما بين 2001 و2004 الذي سمح باستكمال العديد من المشاريع العالقة وخلق مناصب شغل أكثر.
 - تطبيق برنامج تكميلي لدعم النمو 2005-2009، إضافة إلى البرامج الخاصة التي مست الهضاب العليا والجنوب، والفترة التي عرفت استحداث عدد هام من مناصب الشغل¹.
 - تحسين مستوى الاستثمار الوطني وكذلك الأجنبي .
 - نتائج أجهزة التشغيل المؤقت وأجهزة خلق النشاطات التي تدخل في إطار ترقية الشباب، والتي سمحت بتمويل 2.695.528 منصب شغل في فترة ما بين 1999-2007 بتكلفة مالية تقدر ب:150مليار دينار جزائري.
 - النمو الاقتصادي خارج قطاع المحروقات، والمستخلص من القطاعات المولدة للشغل لاسيما قطاع البناء والأشغال العمومية. والخدمات والفلاحة ،
 - وبالنسبة لمعدل البطالة في الجزائر ،فقد كان لسياسات التشغيل المتعاقبة دور كبير في هبوط معدلها عبر السنوات الأخيرة كما يوضح الجدول التالي :

¹وردة علوش ، دراسة قياسية لآثر الإصلاحات الاقتصادية على البطالة في الجزائر ،العدد12،الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية ، قسم العلوم الاقتصادية،كلية العلوم الاقتصادية جامعة امحمد بوقرة ، بومرداس ،الجزائر ، د ت ص 52.

-جدول رقم : 03 معدل البطالة خلال 1999-2010

السنة	نسبة البطالة %
1999	29.3
2001	27.3
2004	17.3
2005	15.3
2006	12.3
2007	11.8
2010	10.00

المصدر:- وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، معطيات حول التشغيل والبطالة في الجزائر، -الديوان الوطني للإحصائيات.

خلاصة الفصل:

إن مشكلة التشغيل هي مشكلة قديمة تتداخل أبعادها الاجتماعية والاقتصادية ، والسياسية ، والاجتماعية ومن تم فانه لا بد من إيجاد الحلول المتكاملة والنظرة الثاقبة للوصول إلى حلول متوازنة ، ولنجاح سياسة التشغيل لا بد من مساهمة كل الأطراف المعنية بذلك وكذلك التنسيق بين كل القطاعات والهيكل .

إن الجزائر ورغم معاناتها في ظل كل الظروف التي تعاقبت عبر المراحل التاريخية بعد الاستقلال وتنوع الحياة الاقتصادية وتعدد التجارب السياسية وما له من تأثير على المجتمع والفرد وكذا تردي الأوضاع الأمنية الذي سبقته حازمة اقتصادية وسياسية معقدة .وارتفاع مهول في نسب البطالة إلا أنها استطاعت النهوض من جديد مع بداية الألفية الثالثة وتجاوز العديد من العقبات ولا زالت الدولة تسعى جاهدة لإيجاد الحلول المناسبة للبطالة وتحسين سياسات التشغيل في كل حقبة بما يتماشى مع تطورات المجتمع والظروف الاقتصادية والسياسية .

الخاتمة

الخاتمة العامة:

تعد البطالة من بين أهم التحديات التي تواجه الحكومة الجزائرية، ذلك ان معدلاتها تدق ناقوس الخطر خاصة خلال العشرية السوداء، فهي من بين الانشغالات التي توليها الدولة اهتماما خاصا في برامجها التنموية حيث سعت جاهدة للحد من الظاهرة بانتهاجها عدة إصلاحات خلال الفترة 1990-2014 انطلاقا من برنامج التعديل الهيكلي خلال الفترة 1994-1997، والذي اثر على واقع الشغل بزيادة معدلات البطالة، ثم برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي ودعم النمو وتوظيف النمو خلال الفترة 2001-2014، والتي شهدت انخفاض في معدلات البطالة من خلال العديد من البرامج والمشاريع والتي بالرغم من مساهمتها في خفض معدلات البطالة إلا أنها جاءت في غالبيتها بصفة علمية، مما جعلها قليلة الفاعلية في الحد من تنامي ظاهرة البطالة .

ومن المنطلق حاولنا من خلال هذا البحث الإجابة على بعض التساؤلات واختبار الفرضيات وفقا لمنهجية تحليلية لمشكلة البطالة في الجزائر، حيث ان الهدف من هذه البحث هو دراسة البطالة في شكلها العام وكذا في الجزائر بشكل خاص، وبمختلف زواياها، ومعرفة ودراسة الآليات المعتمدة من طرف الدولة من سياسات التشغيل للحد من الظاهرة التي تعتبر ظاهرة عالمية .

وللإلمام بالموضوع بشكل جيد وعلمي والوصول إلى أهداف الدراسة المتوخاة تطرقنا إلى تقديم الإطار العام لظاهرة البطالة من الجانب النظري من خلال التطرق لمفهومها، وأنواعها وطرق قياسها وأسبابها، مرورا بالإطار النظري لسياسة التشغيل من خلال عرض المفاهيم والأهداف المرجوة منها، بالإضافة إلى المحاور الرئيسية لسياسة التشغيل .

ومن جهة أخرى كان لزاما علينا استعراض سياسات التشغيل في الجزائر وتطورها التاريخي، إلى جانب التطرق للتحديات وأفاق سياسة التشغيل في الجزائر .

ويمكن حصر أهم النتائج المتوصل إليها في هذا البحث، في النقاط التالية :

من خلال الفصل الأول تبين لنا هناك اختلاف وجدلا بين الاقتصاديين على اختلاف مدارسهم فيما يتعلق بظاهرة البطالة وهذا راجع إلى الديناميكية والتغيرات العشوائية التي تحدث في سوق العمل باستمرار لكون تحاليل هذه النظريات محدودة .

✚ ان الأسباب الحقيقية التي أدت إلى تفشي ظاهرة البطالة في الجزائر تعود أساسا إلى أسباب تتعلق بالحكومة كسوء التخطيط او عدم التنسيق بين التعليم والتكوين وسوق العمل، وأخرى

تتعلق بأسباب خارجة عن نطاق الحكومة كتراجع أسعار البترول في الأسواق العالمية ،وكذا انخفاض معدلات النمو الاقتصادي في الدول الصناعية .

✚ اخدت الجزائر على عاتقها مجموعة من البرامج والآليات كمجموعة من الاجراءات لمكافحة والحد من البطالة وتمثلت في مجموعة من الأجهزة المختلفة سواء كانت من قبل الوزارة المكلفة بالعمل او الأجهزة المسيرة من قبل وكالة التنمية الاجتماعية او الصندوق الوطني للتأمين أو أجهزة دعم الشباب التي حققت نتائج ايجابية منذ نشأتها وهذا ما يؤكد صحة الفرضية العامة للدراسة .

✚ اما بخصوص الفرضيات الفرعية الاولى فقد توضح لنا صحتها من خلال الوصول الى تلازم مفهومي البطالة وسياسة التشغيل وعلاقتها العكسية بحث انه كلما كانت سياسة التشغيل واضحة المعالم وكبيرة تقلصت نسبة البطالة في المجتمع .

✚ كما ان سياسات التشغيل المتعاقبة في الجزائر عبر جميع الحقب اثبتت صحة الفرضية الفرعية الثانية بحيث كل ما كانت سياسة التشغيل أكثر واقعية كلما كانت نتائجها أفضل وأكثر فاعلية وهذا ما أثبتته الواقع .

من خلال هذه الدراسة استنتجنا ان سوق العمل في الجزائر، هو نمط التشغيل المرتكز على النمو الاقتصادي المتولد عن استغلال الموارد الطبيعية وفي طبيعة البطالة التي ترتفع نسبتها لدى الشباب خريجي الجامعات ولهذا يجب أن تكون سياسة التشغيل أكثر فاعلية في خلق مناصب الشغل في الجزائر، كما انه أصبح لزاما على الدولة البحث عن بديل لسياسة الاعتماد على تصدير المحروقات لان تمويل البرامج وأجهزة التشغيل بالجزائر يبقى رهين التقلبات أسعار المحروقات في الأسواق الدولية ،مما يؤكد بان البطالة في سنتأثر بالصدمات الخارجية ،أكثر من تأثرها بالسياسة الداخلية ،سواء كانت مالية او نقدية.كما انه يجب معالجة ظاهرة البطالة في الجزائر ،بالبحث عن مقاربة اقتصادية ،والحد من المعالجة الاجتماعية للظاهرة ،من التحول من الاقتصاد السياسي الى اقتصاد مبني على المؤسسات.

قائمة المراجع

قائمة المراجع :

1. القوانين والمراسيم :

1. مرسوم تنفيذي رقم 296/96 المؤرخ في 24 ربيع الأول 1417 الموافق ل 8 سبتمبر 1996، يتضمن انشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي (المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 84/231 المؤرخ في 19 ربيع الأول الموافق ل 19 يوليو 1998 والمعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 03/288 المؤرخ في 09 رجب عام 1424 الموافق ل 06 سبتمبر 2003.
2. المرسوم التنفيذي رقم 02-04 المؤرخ في 03 جانفي 2004، المعدل و المتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10-158 المؤرخ في 20 جوان 2010 المحدد لمستويات و شروط منح المساعدات للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين (30) و (50) .
3. مرسوم تنفيذي رقم: 06-77 المؤرخ في 19 محرم عام 1927 الموافق 18 فبراير سنة 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و سيرها.
4. مرسوم تنفيذي رقم: 07-123 المؤرخ في 6 ربيع الثاني عام 1428 الموافق 24 أبريل سنة 2007، يضبط شروط و كفاءات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتتصيب العمال وسحبه منها و يحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتتصيب العمال.
5. المرسوم التنفيذي 70-22 المؤرخ في 9 رجب عام 1443 الموافق 10 فبراير سنة 2022، يحدد شروط وكفاءات الاستفاداة من منحة البطالة ومبلغها وكذا التزامات المستفيدين منها.

2. الكتب :

1. ابراهيم طلعت- البطالة والجريمة- الجزائر دار الكتاب الحديث 2009.
2. حسام داود مصطفى سلمان وآخرون (2005) مبادئ الاقتصاد الكلي ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان الأردن الطبعة الثالثة ، ص257.
3. خالد وصفي الوزني واحمد حسين الرفاعي ، مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، الطبعة الخامسة .
4. زكرياء سعد الدين الاسدي ، البطالة واثارها الاجتماعية و الاقتصادية :اسس المواجهة الجزائر دار الكتاب الحديث 2009 .

5. فليح حسن خلف ، الاقتصاد الكلي ، جدارة للكتاب العالمي للنشر والتوزيع ،عمان ،الأردن ، الطبعة الأولى ، (2007).
6. محمد بلقاسم حسن بهلول."سياسة تخطيط التنمية واعادة تنظيم مسارها في الجزائر ".ج2 الجزائر ،ديوان المطبوعات الجزائرية .1990.
7. محمد سيد فهمي الرعاية الاجتماعية و الامن الاجتماعي .الاسكندرية المكتب الجامعي الحديث 1998.
8. محمدي فوزي أبو السعود ، مقدمة في الاقتصاد الكلي ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ،(2004).
9. مدني بن شهرت ، الاصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل "التجربة الجزائرية" ، دار الحامد للنشر ، الاردن ، 2009 ، الطبعة الاولى .

3.المجلات :

1. سمير العابد وزهية عباز ، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات ، مجلة الباحث عدد 11 ، جامعة باتنة ،الجزائر 2012.
2. عبد الرزاق مولاي لخضر ، تقييم أداء سياسية التشغيل في الجزائر 2000-2011 مجلة الباحث العدد 10 ، 2012 .
3. عبد الغني دادن ومحمد عبد الرحمان بن كجين ، دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2008 ، مجلة الباحث عدد 10 ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، الجزائر ، 2012.
4. عمار رواب ،صباح غربي ، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر ،مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية ،العدد (05) ،2011.
5. مصطفى طويطي ،استراتيجية قطاع التشغيل في دعم المبادرات المقاولاتية (التجربة الجزائرية نموذجاً) ، مجلة أداء المؤسسة الجزائرية ، العدد (07) ، 2015 .

4. الملتقيات:

1. ايناس بوسحلة ، نسيمه بندار ، دور سياسة التشغيل في الحد من البطالة الفكرية وتحقيق التنمية المستدامة - دراسة ميدانية على عينة من العاملين في برنامج عقود ما قبل التشغيل - تبسة ، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، جامعة جامعة مسيلة ، يومي 15-16 نوفمبر 2011 .
2. عبد الله خبابه صهيب خبابه "الاستراتيجية التوفيقية بين التنمية المستدامة والبطالة ملتقى دولي: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة المسيلة جامعة المسيلة 15-16 نوفمبر 2011.
3. عثمانى وبوحسان، دراسة قياسية لأثر الاستثمارات العامة على النمو الاقتصادي في الجزائر، مؤتمر بعنوان اثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والنمو الاقتصادي -سطيف 11-12 مارس 2013.
4. يوسفات علي ، البطالة والنمو الاقتصادي في الجزائر (دراسة قياسية) إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر جامعة المسيلة ، المسيلة ، في 15-16 نوفمبر 2011.

5. المذكرات والاطروحات :

1. اسماعيل بن علاق ، أثر الاستثمار المباشر في تخفيض معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 2000-2014 ، (مذكرة مقدمة نيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية ،جامعة محمد خيضر بسكرة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم العلوم التجارية ، الجزائر 2014 -2015).
2. نقاحه هرقون ،سياسات دعم المؤسسات المصغرة وأثارها على التشغيل ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في الاقتصاد ، جامعة وهران ، كلية العلوم الاقتصادية ، الجزائر 2011-2012.
3. سعدية قصاب .تحليل برامج التشغيل بين النظرية والتطبيق."رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية جامعة الجزائر 1995.

4. سليم عقون ، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة ،(مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير ،التسيير جامعة فرحات عباس سطيف كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، الجزائر ،2009-2010.
5. سليمة عزري "دراسة قياسية لمشكل البطالة في الجزائر " مذكرة ماجستير في الاقتصاد جامعة ابوبكر بلقايد تلمسان 2008.
6. سميحة يونس، إتجاهات خرجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، مذكر لنيل شهادة ماجستير، تحت إشراف بلقاسم سلطاني، قسم علم الاجتماع، كلية الآداب و علوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2007.
7. فارس شلالي ، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 ، (مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير قسم العلوم الاقتصادية ، الجزائر 2004-2005.
8. فاطمة الزهراء بوكابوس ، سياسة التشغيل وتوجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير الرسمي ، مذكرة ماستر في علم الاجتماع ، جامعة اكلي محند اولحاج ، بالبويرة ، 2012 .
9. ليليا بن صويلح "سياسة التشغيل في الجزائر " اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراة علوم علم الاجتماع التتمية .جامعة قسنطينة،2010-2011.
10. نورة بن فايزة ، إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1990-2005 ، (مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ،جامعة الجزائر كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير قسم العلوم الاقتصادية ، الجزائر ، 2008-2009.

ملخص الدراسة :

تعاين معظم اقتصاديات دول العالم من مشكلة البطالة التي تهدد تماسك واستقرار المجتمعات خاصة النامية منها ما اثر سلبا على الجانب الاقتصادي والاجتماعي بالدرجة الاولى ،اد تواجبه هذه الدول عدة عراقيل في مسارها التنموي ما ادى الى ظهور عدة مشاكل واختلالات هيكلية ، وتعتبر الجزائر واحدة من بين هذه البلدان النامية والتي تسعى سعيا حثيثا لأجل القضاء على البطالة بشتى الوسائل والسياسات بحث تقف هذه الظاهرة كعائق امام الاقتصاد الجزائري ، الامر الذي دفع الدولة الى تبني عدة سياسات واليات تشغيلية للتخفيف من حدة البطالة والعمل على خلق واستحداث مناصب شغل دائمة او مؤقتة خاصة لفئة الشباب بغية تلبية حاجياتهم ومتطلباتهم ، مع رفع المستوى المعيشي للأفراد من خلال تشجيع الشباب البطال على انشاء مؤسسات مصغرة ومتوسطة تعود عليهم بالمنفعة ،وعلى المجتمع ككل ومن اجل اشراكهم في المساهمة في خلق فرص عميل جديدة على مستوى التشغيل ودفع عجلة التنمية في الاقتصاد الوطني ،الا ان هذه السياسات لازالت بحاجة الى تفعيل اكثر او تحديثها بما يتماشى مع الاوضاع الاجتماعية والسياسية والثقافية وكذلك الاقتصادية من اجل الوصول الى غاياتها المنشودة .

STUDY SUMMARY

Unemployment is considered one of the major problems that the majority of countries have to face either to underdeveloped because of its political implication economic and social aspects of the state this phenomen has been the object of our study and seek from start depending on the problem in reducing the unemployment crisis in the state of Algeria .

Algeria did know many politics and mechanisms adopted to alleviate and reduce unemployment this refers to combination of causes and factors that would affect the state output to reach its goals .

In this study we concluded that the employment policy in Algeria should be more efficient to create more jobs for Algerians and for young's peoples specially.