



جامعة الجبلاي بونعامة بخميس مليانة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة ماستر تخصص الضمان الإجتماعي

سياسة التشغيل في الجزائر وفعاليتها في معالجة مشكلة البطالة

إشراف الأستاذ:

بن حاج الطاهر محمد

إعداد الطالبين:

- بن عربية هجيرة
- يحيايوي سرحان

لجنة المناقشة :

(1) الأستاذ: نوي عبد النور.

(2) الأستاذ: شيكيرين ديلمي.

السنة الجامعية: 2015-2016

شكر

الحمد لله الذي أمر بشكره ، ووعد من

شكره بالمزيد ، و نشهد أن لا إله إلا الله هو المبدئ

المعبد ، و نشهد أن محمدا عبده و رسوله الذي بعث بالقران

المجيد، اللهم صل عليه و علي اله و صحبه أئمة التوحيد والحمد لله الذي وفقنا لإنجاز

هذا العمل المتواضع، و ما توفيقنا

إلا بالله عليه توكلنا و عليه فليتوكل المتوكلون.

فمن باب من لم يشكر الناس لم يشكر الله نود أن نتقدم بأحر

تشكراتنا إلى :

الأستاذ بن حاج الطاهر محمد الذي قبل الإشراف على مذكرتنا

كما لا يفوتنا في هذا المقام بأن نتقدم بالشكر الجزيل لعمال مكتبة جامعة الجليلي بونعامة

بخميس مليانة على مساعدتهم لنا .

وكل من ساعدنا من قريب وبعيد في إنجاز هذا العمل

وشكرا.

إهداء

لك يا حبيبي يا رسول الله عملي المتواضع ولك مني سلام على ريش الحمام يا كل المرام،

إليك يا صاحب الشفاعة يا رسول الله

فاللهم أقبل العمل مع قلة والجهد مع ضالته والسعي مع شوائبه

عز جاهك وجل ثنائك ولا إله إلا الله.

أهدي ثمرة عملي وجهدي إلى :

من حملتني وسهرت الليالي لأجلي وغمرتني بالحب و الحنان و أحاطتني برعايتها

أمي الغالية ،

إلى من حرص على نجاحي أبي العزيز الذي لم يبخل عليا بشيء و الذي قدم لي يد

المساعدة.

إلى إخوتي و أخواتي.

إلى زوجي العزيز.

إلى صديقاتي التي قضيت معهم أجمل و أحلى ايام عمري

إلى كل من رافقنا في إنجاز هذا العمل .

خطة البحث

مقدمة:

الفصل الأول: الإطار النظري للبطالة

المبحث الأول: تفسير البطالة ومفهومها.

المبحث الثاني: أنواع البطالة وقياسها.

المبحث الثالث: أسباب البطالة و آثارها

الفصل الثاني: سياسة التشغيل في الجزائر.

المبحث الأول: ماهية سياسة التشغيل و أطرها القانونية والتنظيمية.

المبحث الثاني: الإجراءات المعتمدة لمواجهة البطالة في الجزائر.

المبحث الثالث: تحديات، معوقات و آفاق سياسة التشغيل.

خاتمة:

مَقْدِمَةٌ

تعد سياسة التشغيل من مختلف التدابير و الآليات التي تعتمد عليها الحكومة في سبيل استحداث مناصب شغل بشتى أنماطها خلال فترة محددة ، و تمثل هذه السياسة في الواقع الوجه المقابل لسياسة مكافحة البطالة، إذ أن التشغيل و البطالة وجهان لعملة واحد ، ولذلك فان معالجة قضية التشغيل تقتضي من جهة تحليل احتياجات سوق العمل، أي جانب العرض، ومن جهة ثانية تحليل مشكلة البطالة و أسبابها و بنيتها وهو ما يمثل جانب الطلب.

لقد باتت سياسة التشغيل في الجزائر منذ عشرية و نصف تشكل الانشغال الأول لدى السلطات العمومية، و يرجع ذلك بالأساس الى تزايد مستوى الطلب على العمل بوتير تفوق نمو العرض، و هو ما يعني ارتفاع مستويات البطالة.

➤ إشكالية البحث:

تكمن الإشكالية الأساسية لهذا البحث في إيجاد جواب مآ للسؤال التالي:

ما مدى تأثير سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر؟

و التي يمكن تجزئتها إلى الأسئلة الفرعية التالية:

- كيف يمكننا تحديد القوى العاملة من السكان النشطين و غير النشطين ؟
- ماهية أهم تفسيرات ظاهرة البطالة ؟
- إلى أي مدى ساهمت السياسات المسطرة من طرف الحكومة في خلق مناصب عمل والتخفيف من نسب البطالة؟

➤ الدراسات السابقة:

بالنسبة للدراسات السابقة فهي متعددة تدرس موضوع البطالة من عدّة نواحي، ولكن سنذكر أهمها، والتي تحاول معالجة مشكل البطالة و التشغيل في الجزائر:

1- مذكرة ماجستير للباحث شلالي فارس بعنوان " دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة خلال 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل"، لقد توصل الباحث إلى أن سياسات التشغيل ساهمت بشكل كبير في إنقاص معدلات البطالة و ذلك بسبب الإنشاء المكثف لمناصب الشغل خلال مخطط دعم الإنعاش الإقتصادي.

2- رسالة ماجستير للباحث دحماني محمد أدريوش بعنوان " اشكالية التشغيل في الجزائر"، فقد مست دراسة الجانب النظري.

3- مذكرة ماجستير للباحثة غرزي سليمة بعنوان " دراسة قياسية لمشكل البطالة في الجزائر"، لقد عالجت في القسم التطبيقي مدى تأثير المتغيرات على متغير البطالة باستخدام نماذج الإنحدار الذاتي.

➤ الفرضيات:

يمكن تحديد مجموعة من الفرضيات التي نسعى لاختبارها و هي:

❖ وجود تباين و تعدد وجهات النظر المفسرة للبطالة.

❖ تتعدد أجهزة مكافحة البطالة في الجزائر، و لهذه الأخيرة دور فعال وكبير في التخفيف من حدّ البطالة.

➤ أهمية البحث:

يكتسي البحث أهمية كبيرة في كونه يعطينا فكرة شاملة عن أهم المشاكل الإجتماعية ألا وهي البطالة ، والتعريج على مدى سعي الدولة الجزائرية في اتباع بعض السياسات لحل معضلة البطالة من خلال الإصلاحات والبرامج المعتمدة.

➤ أهداف البحث:

نهدف من خلال هذه الدراسة إلى:

1- معرفة أسباب البطالة التي تعتبر من معوقات التشغيل ومن هنا جاء الإهتمام بها حتى لا تتراجع مسيرة التنمية.

2- محاولة معرفة سياسة مكافحة البطالة والوقوف على واقع وآفاق سياسات الجزائر للحد من البطالة.

➤ المنهج المعتمد:

اعتمدنا في هذا البحث على المنهج الوصفي والذي يتناسب و الدراسة عند التطرق للمفاهيم الأساسية المرتبطة بالبطالة و التشغيل.

❖ وبناء عليه قسمنا دراستنا إلى فصلين لنتناول في الفصل الأول الجانب النظري الذي يفسر ظاهرة البطالة من خلال عرض شامل للنظريات المفسرة للبطالة و تحديد مفاهيمها، وكذا التطرق إلى أنواعها وأسبابها والآثار الناجمة عنها.

❖ ونستعرض في الفصل الثاني الحالة الجزائرية عن وضعية التشغيل من خلال التطرق إلى البرامج التنموية وأهم الإصلاحات التي قامت بها الجزائر خاصة التعديل الهيكلي وسياسة الإنعاش الإقتصادي وسنتناول في نفس السياق إلى السياسات المقترحة من طرف الحكومة للتخفيف من حد البطالة.

❖ وفي الأخير ينتهي بحثنا بخاتمة نظمتها أهم النتائج المتوصل إليها.

الفصل الأول

الإطار النظري للبطالة

الفصل الأول: الإطار النظري للبطالة

تعد البطالة ظاهرة طبيعية في أي اقتصاد؛ حيث أنه من الصعب الوصول الى مستوى التوظيف الكامل لكل أفراد القوة العاملة، كما كان يعتقد الكلاسيك، وهذا ما أوضحتها النظرية الكينزية والنظريات اللاحقة لها. ذلك أن العمالة الكاملة من وجهة نظر هؤلاء المنظرين هي مجرد وضع مثالي بعيد المنال؛ أما الوضع العادي، فهو العمالة غير الكاملة. وتكمن الخطورة في زيادة كل من حجم البطالة ومعدلها و آثارها السلبية على الناتج القومي، مع إهدار جزء متزايد من رأس المال البشري؛ هذا فضلا عن الآثار الاجتماعية والسياسية السلبية ولذا، فإن هدف زيادة حجم العمالة، ومن ثم، التقليل من حجم البطالة ومعدلها يعد من أهم الأهداف الاقتصادية والاجتماعية.

وعليه ينقسم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث وهي:

- المبحث الأول : تفسير البطالة و مفهومها.
- المبحث الثاني : أنواع البطالة و قياسها.
- المبحث الثالث : أسباب البطالة و آثارها.

المبحث الأول: تفسير البطالة و مفهومها.

وجدت البطالة كظاهرة في جميع المجتمعات الإنسانية سابقًا وحاضرًا ولا يكاد مجتمع من المجتمعات يخلو من مواجهة هذه الظاهرة بشكل أو بآخر، وقد شغلت البطالة حيزًا كبيرًا في التحليل الإقتصادي. من أجل ذلك تطرقنا في هذا المبحث، التطرق لأهم النظريات المفسرة للبطالة والأكثر شيوعًا في الفكر الإقتصادي بهدف التعرف على العوامل والمتغيرات التي تؤدي إلى ظهور البطالة وتفاقمها الأمر الذي يكشف عن وجود اختلافات واضحة فيما بين النظريات المختلفة في هذا الصدد، كما لنا أن نلقي بشيء من التفصيل لأخذ صورة شاملة على ما تحمله البطالة من معاني.

المطلب الأول: تفسير البطالة في الفكر الإقتصادي.

الفرع الأول : تفسير الكلاسيك للبطالة:

لعل من أهم الأفكار التي سادت التاريخ المعاصر تلك التي تقول بأن الإقتصاد، إذا ترك حراً دون تدخل من الحكومة، من شأنه أن يسير بتلقائية ذاتية نحو التوازن عند مستوى الإنتاج الذي يحقق التشغيل الكامل، هذه الفكرة التي نادى بها وتبناها الإقتصاديون الكلاسيك منذ النصف الثاني من القرن الماضي وكانت محور للنقد الذي جاء به "جون مينارد كينز" فيما بعد وصاغ منه نظرية مخالفة قوامها إمكانية التوازن عند مستويات مختلفة من البطالة الإجبارية.

1- مسلمات النظرية الكلاسيكية:

من المسلمات الكلاسيكية و النيوكلاسيكية¹ في الدخل و العمالة والإنتاج، من شأن أي زيادة في المستوى الجاري للإنتاج أن يؤدي بالضرورة إلى زيادة مساوية في الدخل

¹ اختلف النيوكلاسيك عن الكلاسيك في قضايا أخرى أما فيما يخص تحليل و تفسير مشكل البطالة فلم يختلفا ، لهذا سيتم دراسة وجهة نظر الكلاسيك

القومي، ومن ثم فإن الزيادة في الدخل، ستخلق من خلال آليات السوق التنافسية، مستويات مطابقة تماما من الإنفاق الكلي. و من الناحية النظرية، فإن هذه المسلمات قد وجدت تعبيراً لها من خلال ما يعرف بقانون "ساي" نسبة إلى الإقتصادي الكلاسيكي "جون باتيستساي".¹

ويذهب هذا القانون إلى أن العرض الكلي من الإنتاج يخلق دائماً مقدارا مساويا له من الطلب الكلي، وبأن من شأن المنافسة الحرة، و غير المقيدة، أن تعمل على تحقيق العمالة الكاملة لكافة موارد الإنتاج، ومن بينها العمل. رغم كون الكلاسيك استبعدوا من تحليلهم إمكانية حدوث أزمات إفراط إنتاج و بالتالي حدوث كساد و بطالة على نطاق واسع فإنهم لم يستبعدوا إمكانية حدوث بطالة إختيارية تنشأ بسبب عدم مرونة جهاز الأسعار أو الجهل بمتطلبات السوق، كما أنهم لم يسقطوا من تحليلهم إمكانية حدوث بطالة جزئية التي تنشأ بفعل الأخطاء التي تقع من رجال الأعمال عند تقدير أحجام الطلب والإنتاج كما اعتقدوا أنّ هذه البطالة سوف تقضي على نفسها بنفسها من خلال توافر مرونة الأسعار والأجور.¹

وعليه فإن المدرسة الكلاسيكية لا تعترف بوجود بطالة إجبارية، وإن وجدت البطالة فإنها إما أن تكون بطالة إختيارية؛ نظرا لرفض المتعطلين العمل بالأجر السائد في السوق، أو بطالة إحتكاكية؛ تلك التي تتواجد نتيجة لإنتقال العمال من وظيفة لأخرى.²

¹ رمزي زكي، الإقتصاد السياسي للبطالة، دار النشر و الطبع، 1991، الكويت، ص 191.

² علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة و أثر برنامج الإصلاح الإقتصادي عليها، دراسة تحليلية تطبيقية، الدار الجامعية الإسكندرية، 2005، مصر، ص 11.

الفرع الثاني : النظرية الكينزية:

لقد جاء كينز بمفهوم مغاير للنظرية الكلاسيكية، حيث ذكر أن الطلب على العمل لا يتأثر بتغير الأجور نحو الإرتفاع أو الإنخفاض، وأن حجم إستخدام يعتمد على فعالية العرض الإجمالي، و الميل للإستهلاك، ومقدار الإستثمار. إذ أن الميل للإستهلاك، ومقدار الإستثمار هما اللذان يحددان حجم الإستخدام و من ثم فإن حجم الإستخدام هو الذي يحدد الأجور الحقيقية، وليس العكس، فالطلب على العمل لا يعتمد بصورة مباشرة على مستوى الأجور، إلا أن تغيرات الأجور تؤثر بصورة غير مباشرة على الإستخدام من خلال تأثيرها على الميل للإستهلاك و الميل للإستثمار بالرغم من نقد كينز للنظرية الكلاسيكية، إلا أنه أقر من ناحية أخرى صحة التحليل الكلاسيكي في مجال نظريات الأسعار و التوزيع.¹

من ناحية أخرى، يرفض كينز آلية الأجور كسبب للبطالة، لأن انخفاضها سيؤدي إلى إنخفاض دخل العمال، وبالتالي انخفاض الطلب على السلع مما يعقد مشكلة تصريف السلع بالأسواق. وعليه فإن سر وجود البطالة يكمن فيما يلي:

لقد لاحظ كينز أن حالة التوظيف الكامل ما هي إلا حالة خاصة جدًا، و أن الطلب الكلي الفعال هو المحدد للعرض الكلي، و من أجل زيادة تشغيل العمال يجب رفع حجم هذا الطلب، والذي بدوره ينقسم إلى طلب على السلع الإستهلاكية وطلب على السلع الإستثمارية. ويتحدد المستوى التوازني للتوظيف عند نقطة "الطلب الفعال"، حيث أكد كينز على أنه يمكن الوصول فقط إلى ذلك التوازن بانتقال دالة الطلب الكلي، وركز تحليله على افتراض أن هناك إمكانية لإنتقال دالة الطلب الكلي في الأجل القصير، بينما هذا الإمكان غير قائم

¹ مدني بن شهرة، الإصلاح الإقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، طبعة أولى، دار الحامد للنشر والتوزيع،

2005، عمان، ص111-115.

بالنسبة للعرض الكلي. ومع ذلك و في ظل ظروف الثورة العلمية التكنولوجية يبدو الإمكان قائماً لنقل دالة العرض الكلي في الأجل القصير.¹

مما سبق نستنتج أن كينز له الفضل في توضيح مفهوم البطالة الإجبارية وفقاً لهذا التحليل، فضلاً على أن النظام الرأسمالي لا يملك الآليات الذاتية التي تضمن التوظيف الكامل ومن ثم يصبح التوازن المقترن بمستوى أقل من مستوى التشغيل الكامل، وهو حالة أكثر واقعية، لذا فقد نادى كينز بضرورة تدخل الدولة في النشاط الإقتصادي بهدف علاج مشكلة القصور في الطلب الكلي لعلاج البطالة الإجبارية، وذلك باستخدام السياسة المالية التوسعية.

الفرع الثالث: النظريات الحديثة:

تناولت النظريات السابقة مشكلة البطالة من المنظور التقليدي لسوق، حيث يوجد إما سوق تنافسي كامل للعمل-كما هو الحال عند الكلاسيك والنيوكلاسيك- أو سوق تنافسي غير كامل للعمل، كما هو الوضع عند كينز غير أن هذا الإطار التحليلي لم يستطع تفسير وصول البطالة إلى معدلات مرتفعة غير مسبوقه منذ أوائل سبعينات القرن الماضي. هذا في الوقت الذي ارتفعت فيه معدلات التضخم، حيث تعايشت الظاهرتان معا و هو ما اطلق عليه ظاهرة الركود التضخمي (STAGNATION INFLATION). ولذا فقد ظهرت عدد من النظريات الحديثة تناولت النظريات السابقة بالتطوير والتعديل من خلال إدخال فروض أكثر واقعية حتى تصير أكثر قدرة على تفسير كل الظواهر الحديثة، ولعل أهم هذه النظريات:

¹ زكي رمزي، مرجع سبق ذكره، ص 317.

- نظرية البحث عن العمل:

ظهرت هذه النظرية في السبعينات، تركز على صعوبة توفر المعلومات عن سوق العمل، حيث أنها تصف حالة وجود بطالين ومناصب شغل شاغرة في نفس الوقت. إلا أن عملية البحث عن العمل تُعد مكلفة وتتطلب وقت، لأن البطال عندما يقوم بالبحث فإنه ينفق المال من أجل تنقلاته، أو لشراء المجلات،...تعتمد هذه النظرية على الفرضيات التالية:

أ. التفرغ الكامل للأفراد لجمع المعلومات اللازمة.

ب. الباحثون على علم بالتوزيع الإحتمالي للأجور المختلفة.

ج. هناك حد أدنى للأجر ولن يقبل الباحث الحصول على اقل منه ويقبل أجر أعلى منه.

البطالة إختيارية حسب هذه النظرية، وهي تحدث بسبب ترك الأفراد لوظائفهم الحالية من أجل البحث وجمع المعلومات عن أفضل فرص العمل المناسبة لقدراتهم والأجور المعطاة.

والواقع أن نظرية البحث عن العمل لا تفسر حقيقة البحث على معلومات فرص العمل وتلاعب معدلات البطالة المرتفعة، وبالتالي فهي عاجزة عن تفسير ظاهرة البطالة وحاجة في الأجل الطويلة.¹

وبالرغم مما أضافته هذه النظرية عن تحليل سبب البطالة وتركزها بين فئات معينة دون الأخرى، إلا أن ذلك يظل مشوبا بكثير من أوجه القصور، ويوجه إلى هذه النظرية عديدا من الانتقادات أهمها:²

¹ مدني بن شهرة ، مرجع سبق ذكره ، ص 215.

² علي عبد الوهاب نجا، مرجع سبق ذكره، ص 49-50.

- عدم اتفاق هذه النظرية مع الظواهر المشاهدة في الإقتصاد، فبالرغم من رغبة الأفراد في البحث عن العمل، يلاحظ أن الجانب الأكبر من البطالة يرجع إلى استغناء أصحاب العمل عنهم.
- إن حظوظ الحصول على عمل جديد ترتفع في حالة عملهم وتقل في حالة بقائهم متعطلين.
- من الصعب إرجاع الإرتفاع المستمر للبطالة في أي مجتمع لمجرد رغبة الأفراد في جمع المعلومات عن سوق العمل.
- تعجز عن تفسير المحددات الأساسية للبطالة واستمرارها في الأجل الطويل.

- نظرية إختلال التوازن:

ظهرت هذه النظرية على يد الفرنسي "MALINVAUD" عندما حاول تفسير ارتفاع معدل البطالة في الدول الصناعية خلال السبعينات. تعتمد هذه النظرية على استحالة تحقيق التوازن في سوق السلع وسوق العمل، حيث قد يتعرض سوق العمل لاختلال عن طريق تغير الأسعار إذ يكون العرض أكبر من الطلب وتصبح بذلك بطالة إجبارية إلا أنه يمكن أن نطبق نفس التحليل على سوق السلع والخدمات، لذلك فإن هذه النظرية تعبر عن آلية من آليات التوازن الكمية بين عرض العمل والطلب عليه، وهي تدرس العلاقات القائمة بين سوقي السلع والعمل لتحليل البطالة. بتفاعل هذين السوقين ينتج حسب هذه النظرية نوعين من البطالة:

- النوع الأول: يصف حالة وجود فائض عرض في سوق السلع مع نقص الطلب في سوق العمل، حيث أن أصحاب العمل لا يقومون بتشغيل عمالة إضافية نظرا لوجود فائض في الإنتاج لا يمكن تصريفه.

- النوع الثاني: يتمثل في حالة الطلب على السلع يكون أكبر من عرضها، مع حالة ارتفاع معدل الأجر الحقيقي مما يدفع أصحاب العمل إلى عدم زيادة عرض السلع وعدم زيادة مستوى التشغيل وذلك بسبب انخفاض مردودية المشاريع الإنتاجية الإضافية، ونظرا لتشابه هذه الحالة مع التحليل الكلاسيكي يعرف هذا النوع بالبطالة الكلاسيكية وعلى الرغم من القبول المنطقي لهذه النظرية في تفسير البطالة، إلا أنه يوجه إليها عديدا من الإنتقادات أهمها:

- تحليلها يقتصر على المدى القصير.
- تفترض تجانس عنصر العمل الذي يؤدي بها أن تفرق بين البطالة الكينزية والبطالة الكلاسيكية، وعلاج كل واحد منها، ولكن في الواقع إختلاف في عنصر العمل الذي يؤدي بنا الى تزامن البطالة الكينزية والكلاسيكية معا مما يصعب علاجها.¹

نظرية تجزئة سوق العمل:

تبنى هذه النظرية على أساس إسقاط فرض تجانس وحدات عنصر العمل، وهو أحد الفروض الأساسية في النظريات التقليدية، وتهدف هذه النظرية إلى تفسير أسباب ارتفاع معدلات البطالة، فضلا عن أسباب تزامن وجود معدلات مرتفعة من البطالة في قطاعات معينة في الوقت الذي وجد فيه عجز في قطاعات أخرى.²

وتقوم هذه النظرية على فكرة رئيسية تتبنى وجود سوقين رئيسي وأخرى ثانوية ويتصف المشتغلون بالسوق الرئيسي بمهارات عالية وفرص للترقي جيدة ويحصلون على أجور مرتفعة كما يتمتعون بدرجة استقرار مأمون وشروط عمل جيدة، على حين يتصف السوق الثانوي بعدم الإستقرار وبنخفاض المهارات وفترة الفئة العاملة وحصولهم على أجور

¹ على عبد الوهاب نجا، مرجع سبق ذكره، ص 21.

² المرجع السابق، ص 22.

منخفضة، وتتكون السوق الرئيسية من المنشآت الكبيرة الحجم والبعض يدرج تحت مسمى هذا السوق كافة المنشآت ووحدات القطاع الحكومي والقطاع العام ومنشآت القطاع الخاص المنظم، أما السوق الثانوية فتتكون من الوحدات الإنتاجية صغيرة الحجم، وهو ما يعني أن المشتغلون في السوق الثانوية أكثر عرضة للبطالة وذلك لعدم وجود تشريعات تحميهم.¹

النظرية النقدية:

يعتبر النقديون أن البطالة في الدول الصناعية هي بطالة إختيارية، ذلك بسبب رفض العمال للأجور الحقيقية المعروضة عليهم، وهناك من يترك عمله للإلتحاق ببرنامج تدريبي (تكويني) للحصول على مؤهل يمكنه من الإلتحاق بعمل أفضل وبالتالي فإن الزيادة في البطالة حسب " FREDMAN " قد تكون شيئاً طبيعياً إذا كان يعني مزيداً من الثقة في العثور على عمل أحسن.¹

ونستخلص من كل ما سبق أن ظاهرة البطالة التي تسود المجتمعات مازال محل جدل بين النظريات المختلفة التي تتناول علاقة هذه الظاهرة بهيكل سوق العمل

المطلب الثاني: مفهوم البطالة:

الفرع الأول: تعريف البطالة حسب المكتب الدولي للعمل:

تتكون فئة البطالين من كل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 13 و29 سنة، ووجدوا أنفسهم في يوم معين أو أسبوع معين في إحدى الفئات التالية:²

- بدون عمل: أي الذين لا يعملون مقابل أجر.

¹ مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص ص 248-249.

² Bureau international du travail , la normalisation international du travail (nouvelle série 53, Genève ,1953) ، pp48-49.

- متاح للعمل: أي الذين باستطاعتهم القيام بالعمل فوراً.
- يبحث عن العمل: أي الذين اتخذوا خطوات محددة خلال فترة زمنية للبحث على عمل مأجور.

الفرع الثاني: تعريف البطالة حسب الديوان الوطني للإحصاء:

يعتبر الشخص بطالاً إذا توفرت فيه المواصفات التالية:¹

- أن يكون في سن يسمح له العمل (بين 15 سنة و 64 سنة)
- لا يملك عملاً عند إجراء التحقيق الإحصائي، ونشير إلى أن الشخص الذي لا يملك عملاً هو الشخص الذي لم يزاول عملاً ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق.
- أن يكون في حالة بحث عن عمل، حيث أنه يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب شغل.
- أن يكون على استعداد تام للعمل ومؤهلاً لذلك.

الفرع الثالث: تعريفات أخرى للبطالة:

- يعرف العاطل عن العمل بأنه كل شخص راغب في العمل وقادر عليه وباحت عنه ولم يجده.¹
- وتعرف البطالة بأنها الإنقطاع الإجباري أو اللاإرادي عن العمل لعدد معين من أفراد القوة العاملة.²

¹ مدحت القرشي، مرجع سبق ذكره، ص 52.

² أحمد الأشقر، مرجع سبق ذكره، ص 295.

- يمكن أن تعرف البطالة بأنها: عدم ممارسة الفرد لأي عمل ما سواء أكان ذهنيا، أو عضليا أو غير ذلك من الأعمال، وسواء كانت عدم الممارسة الناتجة عن أسباب شخصية أو إرادية أو غير إرادية.¹
- من وجهة نظر إقتصادية، البطالة تعني أن عرض العمل هو أكبر من طلب العمل من المستخدمين فهو بسبب انفصال سوق العمل.²

الفرع الرابع: المفهوم الرسمي للبطالة:

ونعني هنا بالبطالة أنها الفرق بين حجم العمل المعروض وحجم العمل المستخدم في مجتمع ما خلال فترة زمنية معينة عند مستوى أجر معين

الفرع الخامس: المفهوم العلمي للبطالة:

تعرف البطالة وفقا لهذا المفهوم بأنها "الحالة التي لا يستخدم المجتمع فيها قوة العمل فيها استخداما كاملا، ومن ثم يكون الناتج الفعلي في هذا المجتمع أقل من الناتج المحتمل، مما يؤدي إلى تدني مستوى رفاهية أفراد المجتمع عما كان يمكن الوصول إليه".¹

¹ أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية و الإسلامية، طبعة أولى، دار الفكر لجامعي، 2005، مصر، ص 9.

² راضي نور الدين، التشغيل و البطالة في الجزائر، دار الغرب للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 12.

المبحث الثاني: أنواع البطالة و قياسها.

تمثل إشكالية دراسة البطالة أحد المواضيع التي لاقت بشكل رئيسي اهتمام الباحثين في كل المجالات، إن هذا الإهتمام القديم والحديث بموضوع البطالة لم يخلو من بعض الغموض الذي اكتنف هذا المفهوم وذلك نتيجة لتعدد واختلاف التمييز بين أنواعها، فمعرفة كل نوع من أنواع البطالة يؤدي إلى التشخيص الأمثل لها، كما أن التعرف على ظاهرة البطالة يتطلب بالضرورة قياسها، لذا سنتطرق في هذا المبحث إلى مختلف أنواع البطالة حسب التقسيم التقليدي وذكر أنواع أخرى للبطالة، كما سنتناول طرق قياسها من خلال المقياس الرسمي والمقياس العلمي.

المطلب الأول: أنواع البطالة:

هناك أنواع متعددة من البطالة تختلف باختلاف طبيعة النظر إليها، لا من خلال الجنس أو العمر أو الحالة التعليمية أو المهنة.¹

الفرع الأول: التقسيم التقليدي:

يقسم الإقتصاديون البطالة إلى ثلاث أنواع رئيسية حسب العوامل التي ترتبط بها هي:

1-البطالة الدورية:

وتحدث هذه البطالة في فترات الكساد التي يتعرض لها الإقتصاد بين فترة وأخرى. ففي فترة الإزدهار يكون معدل البطالة منخفضا وفي فترة الكساد يكون هذا المعدل مرتفعا². ومن بين طرق معالجتها استخدام طرق أدوات السياسة المالية والسياسة النقدية التوسعية لغرض

¹ خالد الزواوي، البطالة في الوطن العربي المشكلة و الحل، مجموعة النيل العربية، 2005، ص 19.

² أحمد الأشق، مرجع سبق ذكره، ص 101.

زيادة الطلب الكلي من خلال زيادة الإنفاق الحكومي وخفض الضرائب وزيادة معدل عرض النقود الى جانب الكفاء الضريبي¹.

2- البطالة الإحتكاكية:

هناك بعض الناس عاطلين عن العمل لكونهم لم يتمكنوا بصورة مؤقتة من العثور على عمل يلائم كفاءاتهم. ولكن عندهم خبرات عمل تجعلهم يتوقعون الحصول على عمل بسرعة، وربما يكونوا على معرفة بأن هناك عملا معينا سيتوفر قريبا وهم منتظروه، ويطلق هذا النوع من البطالة اصطلاح "البطالة الإحتكاكية"، والسبب في ظهور هذا النوع من البطالة، هو أن الفرد في أثناء فترة الانتقال يقوم بتسجيل نفسه في مكاتب العمل بوصفه في حالة بطالة².

وتتميز البطالة الإحتكاكية بتواجدها في الإقتصاديات كافة أيا كان مستوى نموها ومهما اختلفت طبيعتها، وذلك لأن سوق العمل يتميز بطبيعته الحركية، كما أن تدفق المعلومات لا يتم بالصورة المثلى، ولأن بحث العمال عن الوظائف وبحث أصحاب الأعمال عن العمال عادة ما يأخذ بعض الوقت.

3- البطالة الهيكلية:

نسمي هذه البطالة بالهيكلية لأنها بحصول تغيير أساسي في الهيكل الصناعي، أي في البنية الصناعية وتظهر البطالة الهيكلية كنتيجة لبعض التغيرات الهيكلية في الإقتصاد الوطني كالتطور التكنولوجي فيجد العامل أن مهاراته لم تعد تتناسب مع فرص العمل المتاحة³، وينتج عن هذه التغيرات الهيكلية انخفاض الطلب على بعض المهن وارتفاع

¹ مدحت القرشي، مرجع سبق ذكره، ص 193

² ابراهيم طلعت، البطالة و الجريمة، دار الكتاب الحديث، 2009، الجزائر، ص 119-120.

³ البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحبطة منها خلال عقد التسعينات، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، العدد الأول، الجزائر، 2004، ص 152.

الطلب على مهن أخرى، وأصحاب المهن التي انخفض الطلب عليها يتعرضون إلى هذا النوع من البطالة لأنه يصعب إعادة تأهيلهم.¹

الفرع الثاني: أنواع أخرى من البطالة:

يلاحظ وجود أنواع أخرى من البطالة مثل:

1-البطالة المقنعة:

وهي حالة العمالة الناقصة كمًا أو نوعًا، فالعمالة الناقصة كما هي حالة اشتغال الفرد أسبوعيا عددا من الساعات أقل من عدد الساعات الإعتيادي كما هو الحال في موظفي عدد من الدوائر الحكومية الذين لا يقضون في العمل الفعلي أكثر من أربع ساعات يوميا، والعمالة الناقصة نوعا هي حالة اشتغال الفرد في عمل دون مستوى مؤهلاته وخبراته، كما هو حال كثير من خريجي الجامعات الذين يقبلون بأعمال متواضعة نسبيا مثلا لعمل على سيارات الأجرة ونحوه انتظار لعمل أفضل.²

2- البطالة السافرة:

تعني وجود أفراد ينتمون الى قوة العمل ولكن هم متعطلون وعاجزون عن الحصول على أية فرصة عمل برغم رغبتهم في العمل وقدرتهم عليه، والبطالة السافرة تظهر بشكل واضح في فائض العرض في سوق العمل مقارنة بالطلب عليه، خاصة وان قطاعات الإستيعاب في سوق العمل.

¹ أحمد الأشقر، مرجع سبق ذكره، ص 101.

² أحمد الأشقر، مرجع سبق ذكره، ص 105.

3-البطالة الموسمية:

وهي مرتبطة بحالة الطقس، أو بمتغيرات موسمية في العرض، وهي صفة لبعض القطاعات الإقتصادية، وقد تختلف من دولة إلى أخرى بسبب العادات والتقاليد والمناسبات، منها ما يحصل في نهاية كل عام دراسي، حيث يشكل الطلبة وخصوصا خريجي الجامعات، ضغطا على سوق العمل فينخفض العرض من الأيدي العاملة من الطلبة بعد بداية العام الدراسي.

4- البطالة الإختيارية:

تشمل هذه البطالة الأفراد القادرين على العمل إلا أنهم لا يرغبون في العمل في ظل الأجور السائدة، بالرغم من وجود وظائف شاغرة لهم مثل: الأغنياء الذين يعزفون عن قبول العمل في ظل الأجور المتاحة وبعض المتسولين، وكذلك الأفراد الذين تركوا وظائف كانوا يحصلون منها على أجور عالية، غير أن هذا النوع من البطالة لا يدخل ضمن حساب قوة العمل في المجتمع.¹

5- البطالة المتبقية:

في جميع المجتمعات تقريبا، يوجد عنصر يوصف بالبطالة المتبقية و تتألف هذه البطالة من أفراد يصعب أو يتعذر استخدامهم بشكل دائم وثابت، انهم يجدون من العسير عليهم أن يتلاءموا أو يتكيفوا مع مستلزمات والمطالب التي توجبها طرق الإنتاج الحديثة، وما يستدعيها لعمل المنظم من الدقة و الإنضباط في السلوك.

6- بطالة الفقر:

هي تلك الناتجة بسبب النقص في التنمية، والغالب في هذه البطالة أن أفرادها لا يجدون في محيطهم فرصة للعمل الدائم والمستمر، وتسود هذه البطالة في الدول القليلة النمو

¹ على عبد الوهاب نجا، مرجع سبق ذكره، ص 10.

والتي يسودها الركود وضعف التنمية كما ينشأ لدى أفرادها ميل إلى الهجرة الخارجية ولهذا تسمى هذه الدول "دول الإرسال" والدول الموظفة لهذه العمالة "دول الإستقبال".¹

المطلب الثاني: قياس البطالة:

إن التعرف على ظاهرة البطالة يتطلب بالضرورة قياسها لبيان حجم المشكلة أي حساب نسبة الأفراد العاطلين الى قوة العمل المتاحة.²

ومثلما حدث أن تمت التفرقة بين مفهومي البطالة الرسمي والعلمي، فإنه يتعين التفرقة بين مقياسين للبطالة، هما المقياس الرسمي والمقياس العلمي لها كما يلي:

الفرع الأول: المقياس الرسمي للبطالة:

يعرف معدل البطالة وفقا لهذا المقياس كنسبة بين عدد العمال العاطلين الى العدد الكلي للعمال المشاركين في القوة العاملة في فترة زمنية معينة ويشير مصطلح قوة العمل هنا إلى جميع الأفراد العاملين والعاطلين الذين يرغبون في العمل بالطبع في ظل الأجور السائدة.

أي أن قوة العمل = حجم العمالة + حجم البطالة.

وعلى الرغم من بساطة هذا المقياس واتصافه بعدم الدقة إلا أنه أكثر مقاييس سوق العمل انتشارا، وهو المقياس الذي سوف يتم الإعتماد عليه لأنه هو المقياس الذي تأخذ به الدول كافة، وكذلك منظمة العمل الدولية عند المقارنة بين معدلات البطالة فيما بين الدول المختلفة، وفي داخل الدولة الواحدة على مدى الفترات الزمنية المختلفة.³

¹ البشير عبد الكريم، مرجع سبق ذكره، ص 147.

² طارق فاروق الحصري، الآثار الاجتماعية لبرامج الإصلاح الإقتصادي، طبعة أولى، مصر، 2007، ص 142.

³ على عبد الوهاب نجا، مرجع سبق ذكره، ص 10-11.

الفرع الثاني: المقياس العلمي للبطالة:

وفقا لهذا المقياس، فإن العمالة الكاملة تتحقق في المجتمع عندما يكون الناتج الفعلي في الإقتصاد معادلا للناتج المحتمل، وبالتالي، يكون معدل البطالة الفعلي مساويا لمعدل البطالة الطبيعي غير التضخمي، بينما إذا كان الناتج الفعلي في الإقتصاد أقل من الناتج المحتمل، يكون معدل البطالة الفعلي أكبر من معدل البطالة الطبيعي، وفي هذه الحالة، يعاني المجتمع من وجود بطالة بالمفهوم العلمي، ويحدث ذلك إما بسبب عدم الإستخدام الكامل لقوة العمل أو بسبب عدم الإستخدام الأمثل لها.

وتعرف الإنتاجية المتوسطة المحتملة على أنها أعلى متوسط للإنتاجية فيما بين قطاعات المجتمع. متوسط الإنتاجية الذي يتم تحقيقه فعلا.¹

¹ على عبد الوهاب نجا، مرجع سبق ذكره، ص 11.

المبحث الثالث: أسباب البطالة و آثارها:

تمثل قضية البطالة في الوقت الراهن إحدى المشكلات الأساسية التي تواجه دول العالم والتي باتت تهدد تماسك واستقرار المجتمعات خاصة في الدول النامية التي تعاني من آثار سلبية للبطالة تنعكس على الجانب الاجتماعي بالدرجة الأولى، ثم على الجانب الإقتصادي الذي سيحرم من طاقات بشرية التي تصنف ضمن الطاقات العاطلة، من هذا المنطلق سنتناول في هذا المبحث أسباب هذه المشكلة و الآثار المترتبة عليها سواء اجتماعيا، سياسيا، اقتصاديا، لأن هذه المشكلة لم تنتج عن سبب واحد بل من عدة أسباب.

المطلب الأول: أسباب البطالة:

تختلف أسباب البطالة من مجتمع إلى آخر بل إنها تختلف داخل المجتمع الواحد من منطقة إلى أخرى وتتنوع بين الأسباب الإقتصادية وأخرى إجتماعية وأخرى سياسية ويمكننا تقسيمها على النحو التالي:

الفرع الأول: الأسباب الإقتصادية:

1- في الدول المتقدمة:

- تشير الدراسات المتعلقة بالبطالة أنها بدأت تنشأ مع نشوء ونمو الصناعة و التقدم الصناعي، وقد ازدادت نسب البطالة مع ظهور الثورة العلمية و التكنولوجية.
- البحث عن العمالة الرخيصة ذات الإنتاجية العالية وهذا تم من قبل الشركات المتعددة الجنسيات التي اتسع نطاق نشاطها حتى عم أرجاء العالم كله بحثا عن عمالة رخيصة تؤدي ذات الغرض الذي تؤديه العمالة في البلدان الأم لهذه الصناعات، مما أدى إلى تعطل الملايين من العمال في تلك البلدان وارتفاع نسب البطالة فيها.

- بنية الإقتصاد الرأسمالي ذاته الباحث عن الربح الكثير بأقل عمالة ممكنة مما دفع كثير من الحكومات الرأسمالية إلى انتهاج سياسات انكماشية فكان طبيعيا ان يتم تحجيم الإنفاق العام الجاري الإستثماري.¹

2- في الدول النامية:

- انخفاض معدلات النمو الإقتصادي الناجمة عن فشل السياسات الإقتصادية.
- إحلال العمالة الوافدة محل العمالة المحلية.
- فشل نظم التعليم في إخراج أجيال متعلمة قادرة على تولي الوظائف.
- ازدياد الإعتماد على أسلوب كثافة رأس المال على حساب الأيدي العاملة.
- تقادم المديونية الخارجية للدول النامية و التي دفعتها إلى سياسات التقشف.
- عدم نجاح القوانين المحفزة للإستثمار في توليد فرص عمل بالقدر الكافي.

الفرع الثاني: الأسباب الإجتماعية:

- ارتفاع معدلات نمو السكان في كثير من الدول مما يحول دون قدرة الإقتصادات الوطنية على استيعاب الخريجين الجدد سنويا في سوق العمل.
- الثقافة الإجتماعية السائدة في كثير من الدول والتي تعيب على الفرد العمل في وظائف صعبة مما يخلق كم كبير من العاطلين عن العمل.
- تراجع معدلات هجرة الأيدي العاملة الى الخارج مما يؤدي الى تكديسها داخل الدولة وبالتالي عجز الإقتصاد المحلي عن استيعابها.

¹ هايل عبد المولى طشطوش، البطالة-المسببات والآثار/رؤية اقتصادية اسلامية للعلاج، ملتقى دولي: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و التنمية المستدامة،المسيلة،15- 16 نوفمبر، ص1.

الفرع الثالث: الأسباب السياسية:

- تلعب الظروف والأحداث السياسية دورها في خلق البطالة نتيجة لتوقف عجلة النشاط الإقتصادي في كثير من القطاعات.
- عدم العدالة في منح الوظائف لمن يستحقها حيث يتولى الوظائف غير الكفياء ويتعطل من هم أقدر وأكفاء على تولي الوظائف.
- استثمار الحكومات للأموال العامة في الأسواق المالية الخارجية مما يحرم البلد من مشروعات تخلق فرص عمل لأبناء الوطن.¹
- تركز العمل في قطاع معين على حساب قطاع آخر.
- تباين التوزيع السكاني فاعلم السكان ينتمون جغرافيا الى الشمال.

المطلب الثاني: آثار البطالة:

إن للبطالة من الآثار الإقتصادية والإجتماعية والسياسية التي لا يمكن إهمالها فالبطالة تشكل السبب الرئيسي لمعظم الأمراض والمشكلات الإجتماعية في أي مجتمع، كما أنها تمثل تهديدا واضحا على الإستقرار السياسي والترابط الإجتماعي.²

الفرع الأول: الآثار الإقتصادية:

- انخفاض الإنتاج الفعلي عن الإنتاج المحتمل، من جراء تعطل اعداد من العاملين عن العمل والإنتاج.³

¹ هايل عبد المولى طشطوش، مرجع سبق ذكره، ص 2.

² زكريا سعد الدين الأسدي، البطالة و آثارها الاجتماعية و الاقتصادية-أسس المواجهة-، دار الكتاب لحديث، 2009، الجزائر، ص39-40.

³ مدحت القرشي ، مرجع سبق ذكره، ص 100-105.

- ظهور الكساد الإقتصادي للسلع الموجودة في المجتمع لان الرواج لدى أي مجتمع مرتبط بأن هناك انتاجا لدى أفرادهم، والإنتاج مرتبط بالعمل.
- تكلفة إعالة العاطلين وتختلف هذه التكلفة باختلاف البلدان واختلاف الإعانات المقدمة للعاطلين عن العمل.
- خسارة الإنفاق على التعليم حيث ان التعليم الذي انفق على الأشخاص العاطلين عن العمل يصبح انفاقا غير مجدي اثناء فترة التعطل عن العمل.¹
- انخفاض حجم الإيرادات للدولة من جراء انخفاض حجم الضرائب على الدخول الناجم عن البطالة

الفرع الثاني: الآثار الإجتماعية:

- فالبطالة قد تقود بعض الأشخاص للقيام بأعمال غير شرعية لإعالة أنفسهم وأسرهم فوقت البطالة نفسه ربما يقود بعض الأشخاص لإرتكاب الجرائم.²
- البطالة تؤدي إلى نشوء إحباط نفسي سيئ لدى العاطل وتخلق لديه جو نفسيا مضطربا.³
- التخلف الإجتماعي نتيجة عدم القدرة على إشباع الحاجات الأساسية للقوة المتعطلة عن العمل والمتمثلة في الرعاية الصحية والتعليم والإطعام والإيواء.⁴

¹ أسامة السيد عبد السميع، مرجع سبق ذكره، ص 21.

² ابراهيم طلعت، مرجع سبق ذكره، ص 143.

³ أسامة السيد عبد السميع ، مرجع سبق ذكره، ص 47.

⁴ غرزي سليمة، مرجع سبق ذكره، ص 32.

- تأخير سن الزواج إلى ما بعد الثلاثين حيث لا يمتلك الشباب عوامل توفير السكن وغير ذلك مما يترك آثار سيئة على الإناث والذكور.

الفرع الثالث: الآثار السياسية:

تؤدي تداعيات البطالة نتيجة إلى تأثير الوضع السياسي والأمني العام إلى تداعيات خطيرة ومنها ما تعلق بمبدأ الشفافية حيث إن انتشارا البطالة يؤدي إلى اختفاء مفهوم الشفافية و النزاهة.

- البطالة من الممكن أن تؤدي إلى التطرف و الإرهاب.
- تؤدي بالشخص العاطل إلى ارتكاب جريمة التجسس ضد بلده لحساب دولة العدو.
- تؤدي البطالة الى الهجرة الخارجية للبحث عن عمل.¹
- ضعف الوحدة الوطنية و ضعف الشعور الوطني والانتماء واللامبالاة.
- اضطراب الأوضاع مما قد يعصف بالإستقرار السياسي للدولة وتغيير الحكومات فيها.²

¹ أسامة السيد عبد السميع، مرجع سبق ذكره، ص 23.

² سليم عقون، مرجع سبق ذكره، ص 12.

الفصل الثاني

سياسة التشغيل في

الجزائر

الفصل الثاني سياسة التشغيل

يعتبر الإهتمام بقضايا التشغيل وتكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة من أهم التحديات التي تواجهها دول العالم بما فيها الجزائر، الأمر الذي يحتم عليها توفير الشروط اللازمة و وضع هياكل قوية ومتخصصة وانتهاج استراتيجيات اقتصادية رشيدة تسمح لها بتحقيق الأهداف المرجوة.

لقد تميز سوق الشغل بالجزائر مند النصف الثاني للثمانينات إلى غاية عام 1999 بارتفاع كبير في نسبة البطالة وصلت في بعض الأحيان إلى أكثر من 30%، فالأزمة الإقتصادية الحادة التي عاشتها خلال هذه الفترة قد أدت إلى بروز اختلالات كبيرة في سوق الشغل بحيث تقلصت فرص العمل المتاحة بدرجة كبيرة في نفس الوقت الذي سجل فيه تزايد أكبر لطالبي العمل، و من أجل التصدي لظاهرة البطالة كان لزامًا على الدولة انتهاج سياسة واضحة من أجل التخفيف من معدلات البطالة ابتداء من أواخر سنة 1999، حيث تم تسطير عدّة برامج وآليات ساهمت في ترقية التشغيل و محاربة البطالة لهذا حتمت علينا دراستنا التطرق لأهم هذه البرامج المعتمدة من طرف الدولة، تحديات ومعوقات نجاحها في الجزائر من خلال ثلاث مباحث و هي:

✓ المبحث الأول: ماهية سياسة التشغيل و أطرها القانونية و التنظيمية.

✓ المبحث الثاني: الإجراءات المعتمدة لمواجهة البطالة في الجزائر.

✓ المبحث الثالث: تحديات، معوقات و آفاق سياسة التشغيل.

المبحث الأول: ماهية سياسة التشغيل و أطرها القانونية و التنظيمية

يكتسي الشغل أهمية كبرى في دفع التنمية الإقتصادية والإجتماعية في كل دول العالم من خلال محاربة البطالة و التوجيه الفعال للموارد البشرية عبر قنوات الإنتاج و التراكم خاصة في الجزائر التي تمتلك ثروة شبابية، إلا أنها تعاني من معدل مرتفع للبطالة و التي مست مختلف شرائح المجتمع حتى الشباب الجامعي، مما أدى بالدولة الجزائرية إلى إتباع سياسات للتشغيل و من أجل الإحاطة قدر الممكن بسياسة التشغيل ارتأينا في هذا المبحث أن نعرض على مفهوم سياسة التشغيل من خلال أبعادها الرئيسية و من تم التطرق للأطر القانونية و التنظيمية لسياسة التشغيل.

المطلب الأول: ماهية سياسة التشغيل

الفرع الأول: مفهوم سياسة التشغيل:

تعتبر سياسة التشغيل جزء من سياسات التنمية الإقتصادية و الإجتماعية في البلاد، على اعتبار أنه لا يمكن الإهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، بحكم أن الهدف من التنمية هو توفير القدر الكافي من سبل العيش الكريم للمواطن، و هو ما يتأتى بتوفير فرص عمل و ذلك بوضع البرامج الناجحة للتكفل بالقادمين إلى سوق العمل. تتكون سياسة التشغيل من كلمتين:

سياسة: وهي مجموعة من الإجراءات الإدارية و التدابير التنظيمية .

التشغيل: و هو كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر¹.

¹ سميحة يونس، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، مذكرة ماجستير، كلية الآداب و علوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، 2007، بسكرة، ص76.

سياسة التشغيل: إنها مجمل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية الأطراف (الحكومة، أصحاب الأعمال، العمال) الهادفة إلى التنظيم و وضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل، كما أنها منهاج يتمثل في مجموعة من البرامج تحدها وتعتمدها السلطة المختصة في مجال الاستفادة القصوى من الطاقة البشرية. كما يشير مفهوم سياسات التشغيل إلى " مجموع التدخلات التي تقوم بها السلطات العمومية في سوق التشغيل بغرض التحسين في أداءه و التقليل من الاختلالات التي يمكن أن يبرز أو يظهر في هذا السوق."¹

وتعرف منظمة التعاون الإقتصادي و التنمية (OCDE)، سياسة التشغيل "في مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان و كذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج."

الفرع الثاني: الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل:

يمكننا القول أن أبعاد سياسة التشغيل الحالية متعددة الجوانب ، منها ما هو اجتماعي، و منها ما هو اقتصادي، وما يتعلق بالجانب التنظيمي و الهيكلي، وما إلى ذلك من الجوانب الأخرى.

1- البعد الاجتماعي: يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة لاسيما بالنسبة للشباب، و العمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش و الإقصاء.²

¹ دحماني محمد ادريوش، مرجع سبق ذكره، ص71.

² أحمية سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل و مكافحة البطالة في الجزائر، ملقى علمي حول السياسات العامة و دورها في بناء الدولة و تنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 26 و 27 افريل، 2009، ص3

2- **البعد الإقتصادي:** يرتكز على ضرورة استثمار القدرات البشرية، أي رأس المال البشري و يقصد به القدرات الإنتاجية للأفراد سواء الموروثة أو المكتسبة، لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الإقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط سواء منها العامة أو الخاصة بما يسمح بإحداث تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة للبلاد، وتطوير أنماط الإنتاج، وتحسين النوعية و المردودية و منافسة المنتج الأجنبي، وريح المعركة التكنولوجية السريعة التطور.¹

3- **البعد التنظيمي و الهيكلي:** يقصد به مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة في اتخاذ قرارات جماعية ، خصوصا في مجال تخطيط التنمية المستدامة و وضع السياسات الخاصة بالتشغيل و تنفيذها، و التي تبدأ من المستوى المكاني المحلي، أي مستوى التجمعات السكانية سواء كانت مدنا أم قرى.

المطلب الثاني: أطر سياسة التشغيل القانونية و التنظيمية.

إن تعدد أبعاد و أهداف سياسة التشغيل في الجزائر، اقتضى حتمية تأطيرها بمجموعة من النصوص القانونية و التنظيمية، التي تضبط عمليات تجسيدها ميدانيا.

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، إلا أنه يمكن أن نتطرق إلى بعضها فعلى سبيل المثال القانون المتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل،² الذي نص في مادته الثالثة على أن "تضمن الدولة صلاحيات تنظيم في ميدان التشغيل، لاسيما في مجال:

➤ المحافظة على التشغيل و ترقيته.

➤ الدراسات الإستشراافية المتعلقة بالتشغيل.

¹ المرجع السابق، ص4.

² القانون 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، العدد 83 الصادرة في 26 ديسمبر 2004.

- المقاييس القانونية و التقنية لتأطير التشغيل و مراقبته.
 - أدوات تحليل و تقييم سياسة التشغيل.
 - أنظمة الإعلام التي تسمح بمعرفة سوق العمل و تطوره."
- والقانون المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم و ترقية التشغيل¹، الذي حدد أهدافه في مادته الأولى منه، والتي تتمثل في وضع التدابير التشجيعية لدعم و ترقية التشغيل عن طريق تخفيف الأعباء الاجتماعية لفائدة المستخدمين، و تحديد طبيعة و مختلف أشكال المساعدة و المرسوم التنفيذي المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و سيرها²، التي كلفتها السلطات العمومية بمجموعة من المهام الأساسية في مجال التشغيل و رصد تفاعلات سوق العمل، يمكن أن نذكر منه على سبيل المثال:
- تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل و اليد العاملة و تطورها و ضمان ذلك.
 - تطوير الأدوات و الآليات التي تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق العمل و تقسيمها.
 - تشجيع الحركة الجغرافية و المهنية لطالبي العمل، و المشاركة مع المؤسسات و الهيئات المعنية في تطبيق عمليات التحويل المهني، أو التكوين التكميلي الخاص بتكليف مؤهلات طالبي العمل مع متطلبات عروض العمل المتوفرة.
 - المشاركة في تنظيم و تنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقرها الدولة و الجماعات المحلية، و كل مؤسسة معنية و إعلامها بتسيير البرامج المذكورة و إنجازها.
 - البحث عن كل الفرص التي تسمح بتنصيب العمال الجزائريين في الخارج.
 - تطوير مناهج تسيير سوق العمل، و أدوات التدخل على عرض و طلب العمل و تقييمها.

¹ القانون 06-21 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006، ج. ر، العدد 80 الصادرة في 11 ديسمبر 2006.

² المرسوم التنفيذي 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006، ج. ر، عدد 09 الصادرة في 19 أبريل 2006 .

➤ متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع و التنظيم المتعلقين بتشغيل الاجانب، و تنظيم البطاقية الوطنية للعمال الأجانب و تسييرها.

والمرسوم التنفيذي المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني¹، الذي يهدف إلى تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين، إلى جانب تشجيع كافة أشكال النشاط و التدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب ،لاسيما عبر برامج تكوين، وتشغيل و توظيف.

إلى جانب العديد من النصوص القانونية الأخرى المتعلقة بتشجيع خلق المقاولات والمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، وتلك المتعلقة ببعض الهيئات و الأجهزة الأخرى الناشطة في مجال التشغيل إما بصفة مباشرة أو غير مباشرة، كالصندوق الوطني للتأمين على البطالة، و هيئات التنصيب الخاصة².

¹ المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008، ج. ر، عدد22 الصادرة في 30 أبريل 2008.

² المنظمة بمقتضى المرسوم التنفيذي7-123 المؤرخ في 24 ابريل2007،الذي يضبط شروط و كفايات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال و سحبه منها..،ج.ر، عدد28الصادرة في 2ماي2007.

المبحث الثاني: الإجراءات المعتمدة لمواجهة البطالة في الجزائر

لقد عانت الجزائر نتيجة السياسات الداخلية و التغيرات العالمية من ضغوطات كبيرة منذ نهاية التسعينات متمثلة في مجموعة من الاختلالات الداخلية كالمديونية وخارجية تدهور أسعار المواد الأولية، وبغية معالجة هذه المشاكل برزت الحاجة الماسة إلى (برامج سياسات تصحيحية)، لكن لم يسلم تطبيق هذه الاصلاحات من الآثار السلبية التي أدت إلى تفاقم مشكلة البطالة لهذا سناحاول في هذا المبحث التعرف على أهم الاصلاحات الاقتصادية التي اتخذتها الجزائر ولو بشكل مختصر حتى يتسنى لنا معرفة أثر تلك الاصلاحات على مستوى التشغيل.

المطلب الأول: تجربة الجزائر في ترقية سياسة التشغيل.

مرّ الاقتصاد الجزائري مطلع التسعينات حيث صاحبها ارتفاع كبير لمعدلات البطالة بسبب انخفاض سعر البترول، وكذلك عرفت انتهاج الحكومة سياسة تنمية توسعية من خلال برامج الانعاش الاقتصادي و دعم النمو و توطيد النمو.

الفرع الأول: سياسة الاصلاحات الاقتصادية:

رغم الاصلاحات الاقتصادية المتعددة في نهاية الثمانينات إلا أن استفحال الأزمة أثرت سلبا على الأوضاع الداخلية في انخفاض أسعار المواد الخام المصدرة، و تضخم الديون و شح مصادر التمويل الخارجي، هذه الوضعية جعلت الجزائر غير قادرة على تمويل الاستثمارات الجديدة واستيراد التجهيزات والمواد الأولية مما أدى إلى تراجع معدلات النمو وتسجيل معدل عالي من البطالة، حيث بات من الضروري الشروع في انتهاج سياسة اقتصادية أكثر نجاعة وأكثر انفتاحا على الاقتصاد العالمي، وذلك بتطبيق برامج استعجالية، فكان ذلك بتطبيق برنامج التصحيح الهيكلي¹.

¹ مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 147-175

- برنامج التعديل الهيكلي: التعديل الهيكلي في محتواه الواسع يعني ضرورة تصحيح الاختلالات المالية والنقدية الخارجية والداخلية، التي تسبب عموما مديونية خارجية عالية، أي عجز في ميزان المدفوعات الجارية، وفي ميزانية الدولة.¹

لقد عرف قطاع الشغل في الجزائر أزمة حادة خلال تطبيق برنامج التعديل الهيكلي، بسبب الشروط المفروضة من قبل صندوق النقد الدولي التي تمحورت أغلبيتها على:

- مواصلة تصحيح الاختلالات الهيكلية للوصول إلى الاستقرار الكلي بهدف إعادة بعث النمو.

- التركيز على مصادر النمو وتحرير الاقتصاد.

وهذا ما كان له بالغ الأثر على معدل البطالة فقد عرفت تزايد مستمرا خلال سنوات البرنامج بسبب عمليات تسريح الجماعي للعمال نظرا لإجراءات إعادة الهيكلة الصناعية من جهة و انتهاء نهج الخصخصة الذي كان له دور كبير في تقاوم ظاهرة البطالة.

-آثار البرنامج على الاقتصاد الوطني:

➤ قدر عدد المؤسسات التي لم تدرج ضمن الاستقلالية المالية 1323 مؤسسة تشغل 220000 عامل، والتي أحييت إلى الخصخصة بمعدل 2.7 % سنويا.

➤ تم التنازل عن 1000 مؤسسة لفائدة العمال، و الذين يقارب عددهم 20000 من مجموع 50000 عامل.

➤ إن خمسي طالبي العمل من فئة النساء حيث مست البطالة 42233 امرأة سنة 1996م بعدما كان عدد البطالين 125000 سنة 1992 من نفس الفئة.

¹ أحمد شفير، الإصلاحات الاقتصادية و آثارها على البطالة و التشغيل-حالة الجزائر-، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2001، ص128.

➤ زيادة العمل المؤقت عن العمل الدائم و هذا ما أثر على السياسة العامة الاقتصادية.¹

- **قطاع الشغل:** لقد عرف قطاع الشغل تخصيصات مالية ضمن الميزانية العامة، لكن هذه التخصيصات لم تسلم هي الأخرى من التقليل جراء تطبيق برنامج التعديل الهيكلي و سياسة التقشف المنتهجة في ذلك الفترة مما أثر على خلق مناصب الشغل والجدول التالي يوضح ذلك: ⁴

جدول: نصيب قطاع الشغل من الميزانية العامة

المعدل السنوي لنمو التشغيل	نسبة تحويلات التشغيل لمجموع التحويلات	مجموع التحويلات لقطاع التشغيل (مليار دج)	نسبة النفقات العامة من PIB	السنوات
-	2.12	2000	32.8	1993
10	1.96	2200	31	1994
15.9	2.09	2550	29.4	1995
2	1.69	2500	28.2	1996
20	1.82	3000	30.4	1997
26.77	1.77	3800	31.2	1998
64.42	2.64	6250	29.9	1999
26.4	3.15	7900	28.9	2000

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات ONS

¹ مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص183.

والجدول التالي يوضح تطور معدل البطالة في الجزائر

1995	1994	1993	1992	1991	1990	السنوات
28.10	24.36	23.15	23.80	21.20	19.70	النسبة%
	2000	1999	1998	1997	1996	السنوات
	29.80	29.29	28.02	26.41	27.99	النسبة%

Source : C NES ,commission « perspectives de développement economique et social» ,rapport regards sur la politique monétaire en algerie,2005 ,p152.

نلاحظ من خلال الجدول أن معدلات البطالة شهدت تطور سريع خلال السنوات "1990-2000" وهي الفترة محل الدراسة، و التي تميزت بإتباع الجزائر برامج الإصلاح الاقتصادي المدعومة من طرف صندوق النقد الدولي، والتي اهتمت فقط بإعادة الهيكلة التنظيمية للمؤسسات العمومية مصحوب بتطهير مالي لهذه الأخيرة، غير أنها لم تمس التشغيل، الأمر الذي أدى إلى تدهور الحالة الجديدة من قبل المؤسسات العمومية والخاصة، أمام هذا الواقع المأساوي و في ظل تحسن المؤشرات الاقتصادية الكلية بادرت الحكومة بتنفيذ سياسة الإنعاش الاقتصادي و البرنامج التكميلي لدعم النمو وبرنامج توطيد النمو كما سوف نرى.

الفرع الثاني: برامج الاستثمارات العامة وواقع التشغيل:

برنامج الإنعاش الاقتصادي: هو برنامج مهم و ضخم رصدت له إمكانيات مالية معتبرة تقدر ب525 مليار دج أي 7.7 مليار دولار¹، يكتسي هذا البرنامج أهمية بالغة من الناحيتين الاقتصادية و الاجتماعية، بغية تحقيق التوازنات الاقتصادية الكبرى و تهيء الأرضية المناسبة للمنافسة الشديدة، لمباشرة شراكتها مع الاتحاد الأوروبي و انضمامها

¹التقدم في مجال التنمية، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد الأول، الجزائر المغرب تونس، السداسي الثاني 2004،

إلى المنظمة العالمية للتجارة هذا من جهة ، و القضاء على الفقر ة التخفيف من حدة البطالة من جهة أخرى. وكان البرنامج يهدف إلى ثلاثة محاور أساسية:

- الحد من الفقر و تحسين مستوى المعيشة.
- تحديث البنية الأساسية للاقتصاد الوطني وبالتالي توفير الشروط المناسبة لجلب الاستثمار الأجنبي.
- توفير المزيد من مناصب الشغل للتخفيف من ظاهرة البطالة التي بلغت مستويات حرجة.¹

برنامج توظيف النمو الإقتصادي: جاء برنامج توظيف النمو الإقتصادي في إطار مواصلة المشاريع التي سبق إقرارها و تنفيذها في البرنامجين السابقين، حيث خصصت الجزائر لهذا البرنامج غلafa ماليا لم يسبق لبلد سائر في طريق النمو أن خصصه حتى الآن والمقدر بحوالي 286 مليار دولار والذي من شأنه تعزيز الجهود التي شرع فيها منذ عشر سنوات لدعم التنمية الإقتصادية والاجتماعية، لقد استهدفت الجزائر من خلال هذا البرنامج تحقيق ما يلي:²

➤ استكمال المشاريع الكبرى الجاري إنجازها على الخصوص في قطاعات السكة الحديدية والطرق و المياه.

➤ إطلاق مشاريع جديدة بمبلغ 11543 مليار دج.

¹ غرزي سليمة، مرجع سبق ذكره، ص127.

² عثمانى و بوحسان، دراسة قياسية لأثر الاستثمارات العامة على النمو الاقتصادي في الجزائر، مؤتمر بعنوان تقييم آثار برامج الاستثمارات العامة و انعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي سطيف 11-12 مارس 2013، ص9-10.

جدول رقم (2): مضمون برنامج توظيف النمو الاقتصادي.

المبلغ مليار دج	القطاع
9386.6	التنمية البشرية
379	الخدمة العمومية
6447	المنشآت القاعدية
895	الجماعات المحلية و الأمن الوطني و الحماية المدنية
250	البحث العلمي و التكنولوجيا الجديدة للإعلام و الإتصال

Source :programme de developpement quinquennal 2010-.2014

البرنامج أكثر من 43% من موارده لتحسين التنمية البشرية من خلال تحسين التعليم في مختلف أطواره، التكفل الطبي و تحسين ظروف السكن كما تم الاهتمام أيضا بقطاعات الشبيبة و الرياضة ، كما خصص ما يقارب 40% من موارده لمواصلة تطوير المنشآت القاعدية الأساسية و تحسين الخدمة العمومية، دعم التنمية الريفية، ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

ساهم هذا البرنامج في مجال الشغل بمبلغ قدره 350 مليار دج من إجمالي البرنامج لمراجعة الإدماج المهني لخريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني ودعم إنشاء المؤسسات الصغيرة و تمويل آليات إنشاء مناصب شغل جديدة.

والجدول التالي يوضح تطور معدل البطالة في الجزائر.

السنوات	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
النسبة%	27.30	25.70	23.72	17.65	15.30	12.30	13.80
السنوات	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
النسبة%	11.30	10.2	10.00	10.00	11.00	9.8	

Source :CNES,commission « perspectives de développement économique et social », rapport regards sur la politique monétaire en algerie2005 ,p152

من خلال الجدول نرى أن ارتفاع أسعار البترول أعطى دفعا قويا للسياسة المالية، مما ساهم في تحسن بعض مؤشرات الاقتصاد الكلي، إن إتباع الجزائر لعدة برامج تنموية و إعطاء الأولوية لمكافحة البطالة، والتي ساهمت في خفض معدلات البطالة بحيث انخفضت نسبتها إلى 15.3% سنة 2005، و 10.2% سنة 2009، و 10% سنة 2010، كما بلغت 11% سنة 2012 و هذا راجع إلى مساهمة بعض القطاعات خاصة البناء و الأشغال العمومية في امتصاص عدد كبير من اليد العاملة.

المطلب الثاني: أجهزة وبرامج التشغيل المنتهجة بهدف القضاء على البطالة.

إن ارتفاع معدلات البطالة منذ منتصف التسعينات أدى بالدولة إلى التدخل عن طريق إنشاء هيئات لدعم التشغيل هذه الهيئات تتمثل في الآتي:

الفرع الأول: جهاز للإدماج المهني للشباب:

تأسس منذ مطلع التسعينات بهدف التشغيل المؤقت للشباب بإنشاء مناصب عمل مأجورة بمبادرة محلية، والإعانة على إنشاء نشاطات على أساس مشاريع يقترحها الشباب في شكل تعاونيات فردية أو جماعية، وكان هدف الجهاز إزالة و تصحيح النقائص والتركيز على المبادرة و الشراكة المحلية، كما يهدف إلى جعل الشباب يكتسبون خبرة مهنية داخل وحدة إنتاجية أو إدارة لفترة تتراوح بين ثلاثة أشهر و 12 شهرا.¹

¹ مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 275.

الفرع الثاني: صندوق دعم تشغيل الشباب (FAEJ):

تم إنشاء هذا الصندوق سنة 1989، الهدف منه تمكين الشباب من الحصول على عمل بمبادرة محلية أو إنشاء أو ما يسمى بالتعاونيات، حيث يساهم فيها الشباب بـ 30% والباقي تساهم به البنوك.¹

الفرع الثالث: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC):

تتمثل أهم نشاطات هذا الجهاز في الحفاظ على مناصب العمل أو المساعدة على العودة إلى العمل، خاصة بالنسبة للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية في إطار عمليات تسريح العمال و تتمحور هذه النشاطات حول الإجراءات التالية:

➤ دفع تأمين من البطالة و مراقبة المنظمين إلى الصندوق لمدة قدرها 23 شهرا.

➤ الدعم و المساعدة من أجل الرجوع إلى العمل.

➤ المساهمة في إنشاء مؤسسات خاصة بالبطالين الحاملين لشهادات التكوين المهني

أو التعليم العالي أو حتى الذين يملكون خبرة في ميدان معين.²

الفرع الرابع: وكالة التنمية الإجتماعية (ADS):

أنشأت هذه الوكالة سنة 1996 بمرسوم تنفيذي

رقم 223/96 الصادر بتاريخ 29 جوان 1996، مهمتها محاربة الفقر، البطالة والتهميش الاجتماعي، كما أوكلت لها مهمة تسيير و متابعة العقود ما قبل التشغيل (CPE)، العمل المؤقت (ESIL)، والأعمال ذات المنفعة العامة، كما تعمل على إدماج طالبي العمل وفقا

¹ علوني عمار، دور هيئات دعم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في معالجة البطالة.

² ترير علي، استراتيجية التشغيل في الجزائر و دورها في معالجة البطالة، ملتقى إستراتيجية الحكومة في القضاء

على البطالة، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011، ص 9.

لما يتوفر من مناصب عمل، وحسب وزارة العمل تم إدماج حوالي 35344 خريج جامعة في إطار هذه الوكالة إلى غاية سنة 2000.

الفرع الخامس: الوظائف المأجورة بمبادرة محلية:

لقد تبنت الحكومة جهازا يهدف إلى إنشاء مكثف لمناصب الشغل لمدة سنة واحدة تقتصر هذه الوظائف على الأشغال غير المنتجة والقليلة التأهيل، سمح هذا الإجراء بتوظيف حوالي 2500 شاب في سنة 2004، إلا أن هذه الوظائف المنشأة مؤقتة تتركز في مجملها في القطاع الخدمي.¹

الفرع السادس: الأشغال ذات المنفعة العامة و ذات الإستعمال المكثف لليد العاملة:

أنشأ هذا الجهاز على أساس القرض الممنوح للجزائر من قبل البنك الدولي للإنشاء والتعمير، الأهداف الرئيسية لهذا البرنامج هي تنمية وتطوير المجتمعات السكانية الأقل نموا بهدف إنشاء عدد معتبر من مناصب الشغل المؤقتة مع تطور و صيانة الهياكل العمومية وذلك بتطبيق الأشغال ذات المنفعة الاقتصادية والاجتماعية من صيانة الملحقات من طرف البلدية و الولاية ، وقد سمح هذا الجهاز بإنشاء 175.131 حوالي منصب شغل.²

الفرع السابع: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ):

لقد اعتمدت الحكومة جهازا جديدا لتأطير سياسة دعم التشغيل في 2 جويلية 1996، و المتعلق بدعم تشغيل الشباب مع تحديد أشكال هذا الدعم، وتكلفت بتأطير وتطبيق هذا الجهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، ويهتم هذا الجهاز بثلاث نقاط أساسية:

➤ إدماج نشاطات الشباب في آليات السوق.

¹ علوني عمار، مرجع سبق ذكره، ص5.

² مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص282.

➤ تدخل البنوك حسب المنطق الاقتصادي والمالي فيما يخص تقييم الأخطار واتخاذ الآراء لتمويل المشاريع.

➤ إعادة تركيز تدخل السلطات العمومية في مهام المساعدة والاستشارة.¹

الفرع الثامن: عقود ما قبل التشغيل (CPE):

يعتبر من أهم البرامج المطبقة حالياً، موجه لإدماج الشباب المتحصّلين على شهادات جامعية والذين يدخلون سوق الشغل لأول مرة، ويهدف إلى زيادة العروض وتشجيع وتسهيل إدماج المتحصّلين على شهادات علمية في سوق الشغل من خلال الفرصة التي يمنحها إياهم عقد ما قبل التشغيل في اكتساب تجربة تساعد على الإدماج النهائي لدى أصحاب العمل.

الفرع التاسع: الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار (ANDI):

تتكون الوكالة من مجموعة من الإدارات والهيئات التي تعمل على مساعدة المستثمرين في تحقيق استثماراتهم حيث تركز على تقييم المشاريع ودراساتها ومن تم اتخاذ القرارات بشأنها سواء بالقبول أو الرفض، تهدف إلى تشجيع و تطوير الاستثمار من خلال الخدمات التي تقدمها و تطبيق المزايا الجبائية المرتبطة بالاستثمار والذي ينعكس إيجاباً في إحداث مناصب العمل.²

الفرع العاشر: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM):

أنشأت هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي 14/1 المؤرخ في 2004/01/22 وهي آلية جديدة تهدف إلى ترقية الشغل الذاتي من خلال مرافقة القروض المصغرة و دعمها

¹ غرزي سليمة، مرجع سبق ذكره، ص 111.

² دحماني محمد أدريوش، مرجع سبق ذكره، ص 225.

ومتابعتها، يخص هذا الجهاز بالأساس الحرفيين والنساء الماكثات بالبيت وتتراوح قيمة هذه القروض ما بين 50000 و 400000 دج.¹

الفرع الحادي عشر: الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM):

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي 259/90 المؤرخ في 1990/9/8 المعدل والمكمل للأمر رقم 71/42 المؤرخ في 1971/06/17، وبذلك فان الوكالة تعتبر من بين أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر، وتتكون من المديرية العامة، 11 مديرية جهوية وحوالي 165 وكالة محلية، تكمن مهامها الأساسية في تنظيم سوق الشغل وتسيير العرض و الطلب.²

الفرع الثاني عشر: تجربة صندوق الزكاة:

تم إنشاء صندوق الزكاة الجزائري في سنة 2003، حيث كان ينشط عن طريق اللجان (المركزية و الولائية القاعدية) ، بعد ذلك تم إنشاء المديرية الفرعية للزكاة سنة 2005 بموجب مرسوم تنفيذي والمنتضمن تنظيم الإدارة المركزية لوزارة الشؤون الدينية والأوقاف حيث تنص المادة الثالثة منه على إنشاء مديرية الزكاة التي تكلف بالإشراف على جمع موارد الزكاة و توزيعها و تحديد طرق صرفها من أهم الصيغ التي يمنحها هذا الصندوق أنه يتكفل بتقديم قرض مصغر يمنح للقادرين على العمل من الجنسين ويسدد في أجل لا يتعدى أربع سنوات.³

¹ علوني عمار، مرجع سبق ذكره، ص6.

² بن طجين محمد عبد الرحمان، دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1970-2008، مذكرة ماجستير، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، 2010، ص73.

³ دارني سميرة صندوق الزكاة بين الواقع والأفاق، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 2010 ص214 .

جدول رقم(9): أجهزة و برامج الشغل.

الأجهزة	الفئات و الاشخاص المعنيين	المهام	الوصاية	الهيئات
	كل طالبي مناصب شغل	- ضبط سوق العمل - تنفيذ برامج خاصة بالتشغيل	وزارة التشغيل والتضامن الوطني	الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM أنشأت عام 1990
-المنحة الجزافية للتضامن 1000دج - تعويض النشاط ذو المنفعة العامة 3000 دج. - قرض ما قبل التشغيل 4500 دج - القروض المصغرة - برنامج التنمية الجموعية - الخلايا الإجتماعية الجوارية	- الأشخاص بسن 60 فما أكثر بدون مداخيل. - الأشخاص القادرين على العمل بدون مداخيل. - الجامعيين والتقنيين السامين الباحثين عن أول منصب شغل.	-إعانة السكان المحرومين - ترقية تطوير التشغيل	وزارة التشغيل والتضامن الوطني مصالح رئاسة الحكومة	وكالة التنمية الإجتماعية أنشأت عام 1996 ADS
المؤسسة المصغرة التي تقل تكلفتها عن 10 ملايين دج	طالبي مناصب التشغيل سنهم بين 19-35 سنة مع إمكانية التوسيع لذوي	الإعانة على إنشاء النشاط بالنسبة للشباب العاطل عن	مصالح رئاسة الحكومة + وزارة التشغيل والتضامن	الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ فرع جهوي 53

أنشأ عام 1996	الوطني	العمل	43 سنة	
الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة 1994	وزارة العمل والضمان الإجتماعي	إدماج العاطلين على العمل الذين يستفيدون من التأمين على البطالة	-العاطلين من 35- 50 سنة المسجلين منذ 6 أشهر على الأقل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل -المستفيدين من الصندوق الوطني للتأمين على البطالة	مركز البحث حول التشغيل مركز إعادة العمل المستقل ، التكوين ، تغيير النشاط، تمويل انشاء النشاطات ب 5ملايين دج كحد أقصى
الوكالة الوطنية لتسيير التشغيل جانفي 2004	وزارة التشغيل التضامن الوطني	تسيير القروض المصغرة	-النساء بالمنازل -الحرفيين الصغار المستفيدين من الشبكة الإجتماعية -الشباب العاطلين عن العمل	القروض المصغرة التي تتراوح قيمتها ما بين 5000 و400000 دج

المصدر: المجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي.

المبحث الثالث: تحديات، معوقات وآفاق سياسة التشغيل.

إن السياسة الوطنية المنتهجة في مجال التشغيل ركزت على أهداف كثيرة سياسة واقتصادية واجتماعية وذلك بقصد جعل تلك أكثر واقعية و قبولاً في الوسط الاجتماعي والاقتصادي الجزائري ومع ذلك فإن تلك السياسة واجهت تحديات وصعوبات قللت من فعاليتها، لذا سنتطرق في هذا المبحث إلى أهم هذه التحديات وكذا تحديد الآفاق المستقبلية لسياسة التشغيل قصد الحد من زيادة البطالة.

المطلب الأول: تحديات و معوقات سياسة التشغيل.

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

عجز في اليد العاملة المؤهلة، وعدم توافق قوى العرض مع قوى الطلب.

- عدم التوافق بين مخرجات التكوين و احتياجات التشغيل.
- وجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل.
- عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل.
- انعدام المرونة في المحيط الإداري و المالي و الذي يشكل عائقاً أمام الاستثمار.
- ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات و صعوبة الحصول على القروض البنكية.
- ترجيح النشاط التجاري(الذي لا ينشئ مناصب شغل كثيرة) على حساب الاستثمار المنتج المولد لمناصب الشغل.

¹ سرير عبد الله رايح، سياسة التشغيل في الجزائر و معضلة البطالة، ملتقى سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي 13- 14 أبريل 2011، ص 13.

- 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.

المطلب الثاني: آفاق سياسة التشغيل في الجزائر

- من خلال تتبعنا للجهود المبذولة من طرف الدولة في مجال محاربة البطالة، ومن أجل إعطاء المزيد من الفاعلية في وضع و تجسيد سياسات وبرامج تشغيل الشباب خاصة، فإننا نرى ضرورة:
- تسهيل الإجراءات الإدارية والتمويلية أمام الشباب بهدف خلق مؤسسات صغيرة ومتوسطة.
- تشجيع الاستثمار الأجنبي المباشر لدوره الكبير في خلق مناصب الشغل.
- إشراك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتخصصة في مجال المقاولات، وجعلها مرتبطة بالمؤسسات الصناعية الكبرى.
- تفعيل دور الدولة في الرقابة على القطاع الاقتصادي الموازي.
- إعادة عجلة الاستثمار العمومي المنتج، ودور الدولة الاقتصادي سواء من خلال المشاريع ذات المنفعة العامة أو بالشراكة مع القطاع الخاص الوطني.
- إنشاء بنك معلومات يتوفر على كافة الوسائل البشرية و التكنولوجية التي تسمح بتقديم التوجيه و الاستشارة الفعالة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
- تشجيع البنوك على التعامل بجدية و مسؤولية في مجال القروض والمساعدات والتسهيلات المالية.
- السهر على تطبيق التدابير القانونية والتنظيمية المتعلقة بتنفيذ سياسات التشغيل.

الخطمة

خاتمة

تعتبر البطالة من المشاكل الأساسية، على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي، التي تعاني منها كل الدول، آخذة حيزاً كبيراً من أفكار واهتمامات وجهود الاقتصاديين والسياسيين وبرامجهم الهادفة لمعالجتها. من هذا المنطلق، حاولنا من خلال هذا البحث الإجابة على بعض التساؤلات واختبار الفرضيات وفقاً لمنهجية تحليلية قياسية لمشكلة البطالة خلال فترة الدراسة حيث نجد أن الجزائر اعتمدت فيها إصلاحات اقتصادية بمعىة صندوق النقد الدولي والبنك العالمي وغيرت هيكل العديد من المتغيرات الاقتصادية التي أثرت بأشكال مختلفة على مستوى التشغيل والبطالة. إن الهدف من وراء هذا البحث المتواضع قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة في الجزائر ويمكن حصر أهم النتائج المتوصل إليها في هذا البحث، في النقاط التالية:

- تبين لنا من خلال الفصل الأول أن هناك جدلاً واختلافاً بين الاقتصاديين على اختلاف مدارسهم فيما يتعلق بظاهرة البطالة و هذا راجع الى الديناميكية المشاركة والتغيرات العشوائية التي تحدث في سوق العمل باستمرار لكون تحاليل هذه النظريات محدودة، وهذا ما يؤكد لنا صحة الفرضية الأولى.

كما تبين لنا في الفصل الثاني أن الجزائر أخذت على عاتقها بعض الإصلاحات خلال مرحلة تطبيق برنامج الإصلاح الإقتصادي لكن نجد آثار عديدة شملت النواحي الإقتصادية والإجتماعية خاصة ،حيث تفاقمت مشكلة البطالة، ما يعني أن للإصلاحات الإقتصادية أثر سلبي على مستوى التشغيل والبطالة، فقد أخذت الجزائر مجموعة من التدابير كإجراءات لمكافحة البطالة تمثلت في مجموعة من الأجهزة الخاصة بعملية التشغيل ك(ANSEJ, ANDI ..) و التي حققت نتائج ايجابية، لكن كانت أغلبها غير فعالة نظرا لصعوبة التحكم في تسييرها.

الاقتراحات:

- على ضوء النتائج المتوصل إليها من خلال هذا البحث ارتأينا أن نقدم بعض الاقتراحات التي نراها مناسبة للتخفيف من حدة البطالة على المدى القصير والطويل وهي على النحو التالي:
- العمل على توفير قاعدة بيانات وإحصاءات دقيقة عن سوق العمل حتى يتم تحليل كل قطاع ، والتقليل من تشوهات في سوق العمل ويكون ذلك باستخدام أدوات التسيير وتحديثها باستمرار.
- لضبط معدل البطالة بصورة دقيقة يقتضي الأمر إجراء تحقيق ميداني (مسح كل ثلاث أشهر) وإجراء تحقيق حول مصدر مجيء البطال (داخل لأول مرة أو للمرة الثانية لسوق العمل).
- خروج إرادي أو إجباري من العمل وتوحيد مصادر الإحصائيات الرسمية بإسنادها إلى هيئة واحدة رسمية.
- تنمية ودعم دور القطاع الخاص لإنشاء فرص العمل، وتشجيعه من خلال تقديم تحفيزات
- تخفيض الضرائب، تخفيض الأعباء الاجتماعية... ، باعتباره الأكثر استقطاباً للأيدي العاملة.
- التنسيق المستمر بين هذه المصالح والديوان الوطني للإحصائيات لإعطاء المصادقية لمؤشرات التشغيل.
- إنشاء مؤسسة وسيطة تشرف على التنسيق و المتابعة بين المصالح العمومية للشغل والأجهزة المشرفة على مختلف البرامج التشغيلية، تتحصر مهمتها الأولى في التدخل الفوري لتدارك الأخطاء، وتجنب تدهور السوق.

خاتمة

- تعزيز الوكالات الموجودة بوكالات جديدة محلية أو مكاتب عمل فرعية في المدن النائية لإيصال المعلومات للبطالين.

قائمة المراجع

أولاً: الكتب

1. إبراهيم طلعت ،البطالة و الجريمة ، دار الكتاب الحديث، 2009، الجزائر .
2. أحمد الأشقر، الإقتصاد الكلي، الطبعة الأولى، الدار الدولية العلمية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع،2002، عمان.
3. أحمد هني، دروس في التحليل الإقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية،1993، الجزائر.
4. أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية، طبعة أولى، دار الفكر الجامعي،2008، مصر.
5. بو حفص مباركي، العمل البشري، طبعة ثانية، دار الغرب للنشر والتوزيع، 2004، وهران.
6. جلال محمد النعيمي، دراسة العمل- في إطار إدارة الإنتاج و العمليات-، طبعة أولى، إثراء للنشر والتوزيع، 2009، الأردن.
7. خالد الزواوي، البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل، مجموعة النيل العربية، 2004.
8. راضي نور الدين، التشغيل والبطالة في الجزائر، دار الغرب للنشر والتوزيع، الجزائر،2009.
9. رمزي زكي، الإقتصاد السياسي للبطالة، دار النشر والطبع،1997، الكويت.
10. زكريا سعد الدين الاسدي، البطالة و آثارها الاجتماعية والاقتصادية -أسس المواجهة-، دار الكتاب الحديث،2009، الجزائر.
11. ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية-التحليل الاقتصادي الكلي-، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،2005.

12. ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2007، الجزائر.
13. طارق فاروق الحصري، الآثار الإجتماعية لبرامج الإصلاح الإقتصادي، طبعة أولى، مصر، 2007.

ثانيا: الرسائل الجامعية

1. أحمد شفير، الإصلاحات الاقتصادية و آثارها على البطالة والتشغيل-حالة الجزائر-، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2001.
2. بن طجين محمد عبد الرحمان، دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1970-2008، مذكرة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2010.
3. بودخدخ كريم، أثر سياسة الإنفاق العام على النمو الاقتصادي، مذكرة ماجستير، جامعة دالي ابراهيم، الجزائر، 2009.
4. دارني سميرة، صندوق الزكاة بين الواقع والآفاق، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010.
5. سميحة يونس، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، مذكرة ماجستير، كلية الآداب وعلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، 2007، بسكرة .
6. شلالي فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 2004.

ثالثا: المقالات العلمية

1. البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة و محاولة قياس الهيكلية و المحبطة منها خلال عقد التسعينات، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، العدد الأول، الجزائر، 2004.
2. البشير عبد الكريم، دلالات معدل البطالة و العمالة و مصداقيتهما في تفسير فعالية سوق العمل، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، العدد السادس، الشلف
3. التقدم في مجال التنمية، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، العدد الأول، الجزائر المغرب تونس، السداسي الثاني 2004.

رابع: الملتقيات والمحاضرات

1. أحمية سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل و مكافحة البطالة في الجزائر، ملتقى علمي حول السياسات العامة و دورها في بناء الدولة و تنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة 26 و 27 أفريل، 2009.
2. بن عزة محمد - شليل عبد اللطيف، دور السياسات العمومية في ترقية قطاع الشغل و القضاء على البطالة في الجزائر، ملتقى دولي: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011.
3. ترير علي، استراتيجية التشغيل في الجزائر و دورها في معالجة البطالة، ملتقى استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011.
4. خبابة عبد الله- خبابة صهيب، الاستراتيجية التوفيقية بين التنمية المستدامة والبطالة، ملتقى دولي: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة والتنمية المستدامة، المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011.

قائمة المصادر والمراجع

5. سرير عبد الله رايح، سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة، ملتقى سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي 13-14 أبريل 2011.
6. علوني عمار، دور هيئات دعم المؤسسة الصغيرة و المتوسطة في معالجة البطالة-دراسة تقييمية بولاية سطيف، ملتقى استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة، يوم 15-16 نوفمبر 2011.
7. عنتر بوتياره، تأثير بعض المتغيرات الإقتصادية والإجتماعية على معدلات البطالة في الجزائر، ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011.
8. غالم عبد الله، اجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر، ملتقى استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011.
9. منصورى الزين، تداعيات سياسات الاصلاح الاقصادي على مستوى الفقر-حالة الجوائر-، عنوان الملتقى مجهولة، جامعة سعد دحلب، البليدة، 2006.

خامسا: القوانين

1. القانون 19-04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، ج.ر، العدد 83 الصادرة في 26 ديسمبر 2004.
2. القانون 21-06 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006، ج. ر، العدد 80 الصادرة في 11 ديسمبر 2006.
3. المرسوم التنفيذي 77-06 المؤرخ في 18 فيفري 2006، ج. ر، عدد 09 الصادرة في 19 أبريل 2006.
4. المرسوم التنفيذي 126-08 المؤرخ في 19 أبريل 2008، ج. ر، عدد 22 الصادرة في 30 أبريل 2008.
5. المنظمة بمقتضى المرسوم التنفيذي 123-07 المؤرخ في 24 أبريل 2007، الذي يضبط شروط و كفايات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال و سحبه منها...، ج. ر، عدد 28 الصادرة في 2 ماي 2007.

الفهرس

الصفحة	المحتوى
	الشكر
	الإهداء
	خطة البحث
أ	مقدمة:
	الفصل الأول: الإطار النظري للبطالة .
05	تمهيد
06	المبحث الأول: تفسير البطالة ومفهومها.
06	المطلب الأول: تفسير البطالة في الفكر الإقتصادي
06	الفرع الأول: تفسير الكلاسيك للبطالة
08	الفرع الثاني: النظرية الكنزوية
09	الفرع الثالث: النظريات الحديثة
13	المطلب الثاني: مفهوم البطالة
13	الفرع الأول: تعريف البطالة حسب المكتب الدولي للعمل
14	الفرع الثاني: تعريف البطالة حسب الديوان الوطني للإحصاء
14	الفرع الثالث: تعريفات أخرى للبطالة
15	الفرع الرابع: المفهوم الرسمي للبطالة
15	الفرع الخامس: المفهوم العلمي للبطالة

16	المبحث الثاني: أنواع البطالة و قياسها.
16	المطلب الأول: أنواع البطالة
16	الفرع الأول: التقسيم التقليدي
18	الفرع الثاني: أنواع أخرى من البطالة
20	المطلب الثاني: قياس البطالة
20	الفرع الأول: المقياس الرسمي للبطالة
21	الفرع الثاني: المقياس العلمي للبطالة
22	المبحث الثالث: أسباب البطالة و آثارها
22	المطلب الأول: أسباب البطالة
22	الفرع الأول: الأسباب الإقتصادية
23	الفرع الثاني: الأسباب الاجتماعية
24	الفرع الثالث: الأسباب السياسية
24	المطلب الثاني: آثار البطالة
24	الفرع الأول: الآثار الإقتصادية
25	الفرع الثاني: الآثار الاجتماعية
26	الفرع الثالث: الآثار السياسية
	الفصل الثاني: سياسة التشغيل في الجزائر.
28	تمهيد

29	المبحث الأول: ماهية سياسة التشغيل و أطرها القانونية والتنظيمية.
29	المطلب الأول: ماهية سياسة التشغيل
29	الفرع الأول: مفهوم سياسة التشغيل
30	الفرع الثاني: الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل
31	المطلب الثاني: أطر سياسة التشغيل القانونية والتنظيمية
34	المبحث الثاني: الإجراءات المعتمدة لمواجهة البطالة في الجزائر.
34	المطلب الأول: تجربة الجزائر في ترقية سياسة التشغيل
34	الفرع الأول: سياسة الإصلاحات الإقتصادية
37	الفرع الثاني: برامج الإستثمارات العامة وواقع التشغيل.
40	المطلب الثاني: أجهزة وبرامج التشغيل المنتهجة بهدف القضاء على البطالة
40	الفرع الأول: جهاز الإدماج المهني للشباب
41	الفرع الثاني: صندوق دعم تشغيل الشباب "FAEJ"
41	الفرع الثالث: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة "CNAC"
41	الفرع الرابع: وكالة التنمية الإجتماعية "ADS"
42	الفرع الخامس: الوظائف المأجورة بمبادرة محلية
42	الفرع السادس: الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الإستعمال المكثف لليد العاملة
42	الفرع السابع: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب "ANSEJ"
43	الفرع الثامن: عقود ما قبل التشغيل "CPE"

قائمة المراجع

43	الفرع التاسع: الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار "ANDI"
43	الفرع العاشر: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر "ANGEM"
44	الفرع الحادي عشر: الوكالة الوطنية للتشغيل "ANEM"
44	الفرع الثاني عشر: تجربة صندوق الزكاة
47	المبحث الثالث: تحديات، معوقات و آفاق سياسة التشغيل.
47	المطلب الأول: تحديات ومعوقات سياسة التشغيل
48	المطلب الثاني: آفاق سياسة التشغيل في الجزائر
50	الخاتمة:
54	قائمة المراجع
	الفهرس