



جامعة جيلالي بوعامة بخميس مليان



كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

قسم: العلوم الاقتصادية

العنوان

سياسة التشغيل في الجزائر ودور الوكالة الوطنية في تنظيم سوق الشغل دراسة حالة ملحقه "تاجنانت"

أكاديمي في العلوم الاقتصادية شهادة ماستر مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات

تخصص: اقتصاد وتسيير المؤسسات

إشراف الاستاذة

أ-الجوزي ذهبية

من إعداد الطالب:

عرامة رياض

بن خاوة مراد

علنا امام اللجنة المكونة من: نوقشت

رئيسا	د. سارة مقرب
مقررا	أ. ذهبية الجوزي
مناقشا	أ. قروين فتحية

شكر و عرفان

يارب لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك تباركت يارب وتعاليت في البداية نشكر ونحمد

الله عزوجل الذي وفقنا لإتمام هذا العمل المتواضع

كما نتقدم بأعز شكرنا وخالص تقديرنا للأستاذة المشرفة الجوزي ذهبية حفصها الله و رعاها لقبولها

الإشراف على العمل الذي قمنا به ولما قدمت لنا من نصائح و توجيهات مفيدة طيلة فترة إعداد

المذكرة .

كما نتقدم بجزيل الشكر الى أعضاء لجنة المناقشة الموقرة دون نسيان جميع أساتذة وموظفي إدارة

كلية العلوم الاقتصادية .

مقدمة :

- 1..... الفصل الأول:البطالة وواقع سياسة التشغيل في الجزائر
- 2..... المبحث الأول:البطالة (مفهومها.انواعها.قياسها.اثارها)
- 2..... المطلب الأول: مفهوم البطالة
- 7..... المطلب الثاني: واقع وأسباب البطالة
- 8..... المطلب الثالث: قياس البطالة وآثارها
- 11..... المبحث الثاني: مفهوم سياسة التشغيل و المقاربات النظرية المفسرة للتشغيل
- 11..... المطلب الأول: مفهوم سياسة التشغيل
- 15..... المطلب الثاني: المقاربات النظرية المفسرة لسياسة التشغيل
- 20..... المطلب الثالث: أهداف وأهمية سياسة التشغيل وأنواعها
- 27..... المبحث الثالث: واقع سياسة التشغيل في الجزائر
- 28..... المطلب الأول: الأطر القانونية والتنظيمية لسياسة التشغيل في الجزائر
- 29..... المطلب الثاني: الاطار التاريخي لسياسة التشغيل في الجزائر
- 40..... المطلب الثالث: افاق تفعيل ونجاح سياسات التشغيل في الجزائر و التحديات المواجهة لها
- المطلب الرابع: المشاريع المقترحة لتنظيم وتحديث سوق الشغل في الجزائر و تقييم سياسة التشغيل في الجزائر
و خصائصها الناجحة
- 44.....
- 51..... الفصل الثاني: دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق الشغل
- 52..... المبحث الأول: ماهية الوكالة الوطنية للتشغيل
- 52..... المطلب الأول: ماهية الوكالة الوطنية للتشغيل
- 54..... المطلب الثاني: أهداف الوكالة الوطنية للتشغيل ومهامها
- 56..... المبحث الثاني: هياكل وتنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل وكيفية تطويرها وترقيتها
- 56..... المطلب الأول: هياكل الوكالة الوطنية للتشغيل والهيئات الخاصة المعتمدة
- 60..... المطلب الثاني: تنظيم وتسيير الوكالة الوطنية للتشغيل

المطلب الثالث: تطوير الوكالة الوطنية للتشغيل والأجهزة العمومية التي تساهم في ترقيتها.....62

المبحث الثالث: اهم مؤسسات سوق الشغل و دور الملحقه المحليه للتشغيل تاجنانت في تنظيمه.....67

المطلب الأول: اهم البرامج و مؤسسات سوق الشغل المكلفه بتنفيذ سياسات محاربة البطالة.....67

المطلب الثاني : منحة البطالة.....76

المطلب الثالث :دراسة حالة الملحقه المحليه للتشغيل تاجنانت77

خاتمة89

قائمة المراجع92

فهرس المنحنيات:

الصفحة	المنحنى	الرقم	الفصل
81	يوضح: طالبى العمل (حسب المستوى الدراسى)	01	الفصل الثانى
82	يوضح: طالبى العمل (حسب الجنس)	02	
83	يوضح: طالبى العمل (حسب السن)	03	
84	يوضح: عروض العمل (النشاط المهنى)	04	
85	يوضح: عروض العمل (حسب المدة)	05	
86	يوضح: عروض العمل (حسب الجنس)	06	
86	يوضح: التنصيبات (حسب النشاط الاقصادى)	07	
87	يوضح: عدد الورشات (حسب النوع)	08	

مقدمة

مقدمة

تعتبر ظاهرة البطالة من أهم المشاكل التي تواجهها دول العالم، وتكتسب هذه الخطورة من كونها تمثل جزء غير مستغل من الطاقة الإنتاجية للمجتمع، وما لها من آثار سلبية على الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي والسياسي، والجزائر مازالت تعاني من مشكلة البطالة المتفاقمة، نتيجة التحولات الاقتصادية والتي صحبتها خوصصت المؤسسات وتسريح العمال، وكذا غياب سياسة رشيدة لتسيير سوق العمل، من اجل ذلك اتخذت عدة تدابير وآليات لمعالجة هذا المشكل، وذلك من أجل توفير مناصب شغل وخاصة لفئة الشباب خريجي المعاهد والجامعات، والذين تتزايد طلباتهم اتجاه الشغل باستمرار، فأصدرت العديد من التشريعات والقوانين لتنظيم وتحفيز الاستثمار، وكذا انشاء المؤسسات الخاصة في مختلف المناطق الداخلية للوطن، بالإضافة الى تحفيز بعض الانشطة كالزراعة والصناعة التقليدية مثلا، فتم بموجب تلك التشريعات انشاء هيئات وأجهزة تساهم في خلق التوازنات في سوق العمل، لامتناس البطالة والرفع من مستوى التشغيل.

وتعتبر الجزائر واحدة من الدول التي عملت على إحداث جملة من التغييرات في بنيتها الاقتصادية و ذلك على اثر تدهور النمو الاقتصادي و الاجتماعي فيها .فبعد 1989 توجهت الجزائر إلى نظام اقتصاد السوق وحرية الاستثمار والذي تبنته بعد الاستقلال، حيث اجتازت الجزائر في هذه الفترة مراحل جد صعبة سواء سياسيا او اقتصاديا أو اجتماعيا، وهذا بسبب التغييرات التي احدثتها وعلى أثرها أصبحت تعاني من هاجس البطالة التي استفحلت بالمجتمع الجزائري، وأصبحت تمس كل الفئات خاصة فئة الشباب .ولم تعد مشكلة البطالة في الجزائر اليوم بحاجة الي اثبات خطورتها، حيث ان معدلاتها تشهد ارتفاعا متزايدا، وأصبحت تمس كل شرائح المجتمع خاصة الفئة المتعلمة، التي لا تلبث في انهاء دراستها حتى تصطدم بواقع البطالة، خاصة وان المؤسسات الاقتصادية لم تعد تملك القدرة على استيعاب و تشغيل الشباب المتخرج حديثا نظرا لتزايد الوافدين الى سوق العمل و نقص في فرص التشغيل .ولقد ادى ارتفاع نسبة البطالة إلى اهتمام الجزائر بعملية دعم تشغيل الشباب ومحاربة البطالة، وكذلك التشجيع على الادمج المهني من خلال تطبيق أجهزة و برامج ترقية تشغيل الشباب، و كذلك التكفل بحاجيات هذه الفئة الا و هي فئة الشباب نظرا لأهمية هذه الفئة في تطور البلاد و ازدهارها و السعى الى تكوينهم و ادماجهم في عالم الشغل.

و في ظل ما يسمى ببرنامج الانعاش الاقتصادي (2000-2004) و البرنامج الخماسي لدعم النمو (2005-2006) فإن البطالة قد بدأت في التراجع حيث بدأ الاقتصاد الوطني في النمو و التطور خاصة بعد 1999 حيث تعتبر هذه الفترة الانطلاقة الحقيقية للاقتصاد الوطني .و منذ بداية التسعينات تبنت الجزائر عدة برامج تهدف إلى القضاء على البطالة و زيادة مناصب الشغل، و البداية كانت بالبرامج الخاصة لتشغيل الشباب الذي تم تكوينه في 1990، حيث يهدف هذا البرنامج إلى مساعدة الشباب على خلق مؤسساتهم الخاصة بهم، و التي تساهم بدورها على افتتاح مناصب شغل جديدة، و التي تتم عن

طريق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)، ليأتي بعدها الصندوق الوطني للتامين عن البطالة الذي يحمي العمال المسرحين من العمل لأسباب اقتصادية، ثم تم انشاء الوكالة الوطنية لتنمية الاستثمار التي تدعم الاستثمارات الوطنية و كذلك الاجنبية، ليأتي بعد ذلك الدور على المؤسسات المتوسطة و الصغيرة و التي تعتبر من أهم البرامج التي تدعم فئة الشباب الذين يرغبون في انشاء مؤسسات خاصة بهم. هذه كلها برامج سطررتها الدولة بهدف القضاء على البطالة و مكافحتها، و هذه لكن ليس كل الأشخاص لديهم المؤهلات الخاصة و الكافية التي تتماشى مع المناصب، و من اجل ذلك تم انشاء الوكالة الوطنية للتشغيل، و هذا بهدف تنسيق مناصب العمل التي تتماشى مع المؤهلات و الخبرة المتوفرة، كما تعتبر أيضا وسيط هام بين الشباب طالبي العمل و العارضين للعمل من ارباب العمل و المؤسسات الاقتصادية . تهدف دراستنا هذه الى معرفة الاهمية و الدور الذي تلعبه الوكالة الوطنية للتشغيل في توفير مناصب الشغل للعاطلين عن العمل خاصة فئة الشباب.

الإشكالية الرئيسية :

➤ كيف ساهمت سياسة التشغيل المنتهجة من طرف الحكومة الجزائرية في التخفيض من نسبة البطالة و ما مدى مساهمة الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق الشغل؟

من خلال هذه الإشكالية يمكن صياغة التساؤلات التالية :

- ما هي مؤسسات سوق الشغل المكلفة بتنفيذ سياسات محاربة البطالة؟
- ما هي التحديات و المعوقات التي تواجهها سياسات التشغيل في الجزائر؟
- ما هو دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق الشغل؟

فرضيات البحث :

للإجابة على هذه الأسئلة ارتأينا تقديم هذه الفرضيات :

- ✓ ذكر مختلف مؤسسات الشغل المكلفة بتنفيذ سياسة الدولة لمحاربة البطالة .
- ✓ التطرق إلى التحديات و المعوقات التي تواجهها سياسة التشغيل في الجزائر .
- ✓ كيفية عمل الوكالة و التطرق إلى مختلف البرامج التي تسيروها .

أهمية البحث :

تسليط الضوء على سياسة التشغيل لما لها من أهمية في تخفيض نسبة البطالة و دور الوكالة في تنظيم سوق الشغل و شرح مختلف صيغ الأجهزة التي تسيروها كجهاز DAIP و CTA و منحة البطالة التي تم تكييف الوكالة الوطنية للتشغيل من تسييرها و هذا راجع لكونها مهيكلة ,

مناهج البحث :

المنهج التاريخي :

و قد اعتمدنا في تتبع تطور الوكالة الوطنية للتشغيل في الجزائر من خلال الواقع المعاش للتشغيل و استراتيجية الدولة من خلال خلق هيئات الدعم و ترقية الشغل في الجزائر .

المنهج الوصفي :

- اعتمدنا في وصف طريقة التسجيل في الوكالة و ذكر مختلف الأجهزة و المنح المبرمجة من طرف الدولة
- وصف مختلف الشروط التي تتوفر في طالبي العمل للاستفادة من جهاز من الأجهزة التي تسيروها الوكالة (منحة البطالة)

حدود الدراسة :

الحدود المكانية : تم اختيار الوكالة الوطنية للتشغيل المحلقة المحلية للتشغيل تاجنانت .

الحدود الزمنية : أجريت هذه الدراسة خلال الموسم الجامعي 2021.2022 حيث قمنا أولاً بالتعرف على الوكالة الوطنية للتشغيل بصفة عامة و الملحقة المحلية للتشغيل تاجنانت بصفة خاصة و تم شرح كيفية

التسجيل في الملحقة و شروط الاستفادة من مختلف الأجهزة بالنسبة لطالبي العمل و ما هي الامتيازات التي يتحصل عليها المستخدم من خلال تنصيبه للعمال عن طريق الملحقة .

الدراسات المنجزة عن الموضوع :

-عنوان المداخلة : دور سياسات التشغيل في القضاء على البطالة في الجزائر الوكالة الوطنية للتشغيل .
-واقع سياسة التشغيل في الجزائر و محاربة البطالة دراسة لبرامج و آليات سياسة التشغيل د عحاس سهام جامعة الجبلالي اليابس سيدي بلعباس.

-ليندة كحل راس : جامعة الجزائر 3

سياسة التشغيل في سوق العمل في الجزائر خلال فترة 2000 2010 مذكرة نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص نقود و بنوك .

-بن سعيد محمد : جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم الوكالة الوطنية للتشغيل و دورها في عقد العمل مذكرة لنيل شهادة الماستر سنة 2017 2018.

الصعوبات التي واجهتنا في اعداد المذكرة

- قلة المراجع و المؤلفات
- صعوبة الحصول على معلومات من الوكالة .

الفصل الأول

الفصل الأول: البطالة وواقع سياسة التشغيل في الجزائر

تمهيد:

تعد البطالة ظاهرة طبيعية في أي اقتصاد، حيث أنه من الصعب الوصول إلى مستوى التوظيف الكامل لكل أفراد القوة العاملة، حيث تعتبر من أهم المشاكل التي تواجه العالم وهي تعبر عن الخلل بين عرض العمل الطلب عليه، فعندما يتجاوز عرض العمل الطلب يؤدي إلى نشوء أزمة بفعل وجود أفراد لا يجدون عملا أبداً، أما التشغيل فيشكل أحد الأركان الهامة في النظرية الاقتصادية. وعليه سنحاول في هذا الفصل إعطاء بعض المفاهيم التعاريف الأساسية للبطالة وسياسة التشغيل كما سنحاول التعرف أكثر على الطابع النظري لتحليل البطالة و سياسة التشغيل.

هذه الآراء وغيرها نعالجها في هذا الفصل من خلال ثلاثة مباحث وهي كالتالي:

المبحث الأول: البطالة (مفهومها انواعها. قياسها. اثارها)

المبحث الثاني : مفهوم سياسة التشغيل و المقاربات النظرية المفسرة للتشغيل

المبحث الثالث: واقع سياسة التشغيل في الجزائر

الفصل الأول: البطالة وواقع سياسة التشغيل في الجزائر

المبحث الأول: البطالة (مفهومها، أنواعها، قياسها، آثارها)

تمهيد

وجدت البطالة كظاهرة في جميع المجتمعات الإنسانية سابقا و حاضر ا و لا يكاد مجتمع من المجتمعات يخلو من مواجهة هذه الظاهرة بشكل أو بآخر، و قد شغلت البطالة حيزا كبيرا في التحليل الاقتصادي، من أجل ذلك ارتأينا في هذا المبحث، التطرق لأهم النظريات المفسرة للبطالة و الأكثر شيوعا في الفكر الاقتصادي بهدف التعرف على العوامل و المتغيرات التي تؤدي إلى ظهور البطالة و تفاقمها 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: مفهوم البطالة

أولاً: تعريف البطالة هي وصمة إجتماعية و خلل اقتصادي واسع الانتشار في جميع بلدان العالم **علة** نسب متفاوتة و أسباب مختلفة و بنتائج متباينة وتكاليف باهظة، وهي في أوطاننا النامية أكبر حجم و أشد تأثرا و أصعب استئصالا من أوضاعها في البلاد الصناعية¹.

و في تعريف آخر يشير لفظ البطالة إلى جميع الأفراد ذكورا و إناثا في سن العمل ممن تتوفر فيهم الصفات التالية :

- يعملون بمعنى أنهم يمارسون أي عمل مقابل أي أجر أو لحسابهم الخاص.
- مستعدون للعمل بمعنى أنهم يرغبون في العمل بأجر أو لحسابهم الخاص.
- يبحثون عن عمل بمعنى أنهم يتخذون إجراءات أو خطوات محددة للبحث.
- بمعنى أنهم لا يمارسون أي عمل مقابل أجر و يعملون لحسابهم².

¹ عدل جبري محمد نجيب:مدى المسؤولية المدنية عن الإخلال بالالتزام بالسر المهني أو الوظيفي،دار الفكر الجامعي،مصر،2005،ص4

² عبد العزيز جميل مخيمر، أحمد عبد الفتاح عبد الحليم: دور الصناعات الصغيرة و المتوسطة في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب في الدول العربية، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية،مصر،2000،ص ص 15-16.

و قد عرفها المكتب الدولي للعمل في الملتقى الدولي الثامن عشر له سنة 1982 حول إحصاءات العمل، والذي اعتبر الشخص الذي في سن العمل بطل كل من توفرت فيه ثلاث معايير أو شروط أساسية هي:¹

المعيار الأول "بدون عمل": ويعني انعدام تام للعمل أثناء الفترة الاستبتيان فيعتبر الشخص بدون عمل إذ لم يعمل على الإطلاق خلال تلك الفترة، هذا المعيار يضمن الفصل بين حالة العمالة والبطالة، حيث لا يمكن تصنيف الشخص الذي يقوم بعمل عارض في نفس الوقت الذي يكون يبحث فيه عن عمل بأنه بطل .

المعيار الثاني "متاح للعمل": لكي يصف الشخص كعاطل يجب أن يكون متاحا للعمل يعني أن يكون قادرا ومستعدا للعمل إذا توفرت له الفرصة خلال فترة البحث، ويستبعد كل الأفراد الذين يبحثون عن العمل لمباشرة في فترة لاحقة (أي بعد انتهاء الاستبتيان) كالتالي الذي يبحث عن العمل المؤقت بالموازاة مع دراسته، على سبيل المثال، كذلك الأفراد غير قادرين على العمل بسبب بعض المعوقات (المرض، مسؤوليات عائلية...الخ)، لأنهم من الناحية العلمية لا يكونون مستعدين له بسبب إعاقاتهم التي تمنعهم على الموافقة على أي عمل يعرض عليهم مباشرة.

المعيار الثالث "يبحث عن العمل": ينطبق على الأفراد الذين اتخذوا خطوات محددة للحصول على العمل خلال فترة معينة، وهذا للدلالة على جدية البحث مثل: التسجيل في مكاتب التشغيل نشر إعلانات البحث عن العمل، طلب مساعدة الأهل والأصدقاء

و يرتبط مفهوم البطالة أساسا بالقدرة ، الرغبة ، و البحث عن العمل، حيث تختلف تعريف البطالة من منظمة إلى أخرى و من تشريع لآخر إلا أنها تصب في اتجاه واحد ، لذا سيتم التركيز على تعريف منظمة العمل الدولية للبطال و الذي يعرف على النحو التالي: "البطل هو كل شخص قادر على العمل وراغب فيه ، و يبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ، شريطة أن يجد هذا العمل " .

*عرفت البطالة حسب الديوان الوطني للإحصاء : يعتبر الشخص بطالا إذا توفرت فيه المواصفات التالية

:

¹مدحت القرشي، " اقتصاديات العمل"، دار وائل للنشر، الأردن، الطبعة الأولى، 2007، ص183

- أن يكون في سن يسمح له بالعمل (بين 15 سنة و 64 سنة). لا يملك عمال عند إجراء التحقيق الإحصائي، ونشير إلى أن الشخص الذي لا يملك عمال هو الشخص الذي لم يزاول عمال 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.
- كما تعرف على أنها عدم ممارسة الفرد لأي عمل ما سواء كان عمال ذهنيا أو عقليا أو غير ذلك من الأعمال و سواء كانت عدم الممارسة ناتجة عن أسباب شخصية أو إرادية أو غير إرادية .
- و تعرف أيضا بمقدار الفرق بين حجم العمل المعروف و حجم العمل المستخدم عند مستويات الأجور السائدة في سوق العمل و ذلك خلال فترة زمنية معينة .
- وتعرف كذلك على أنها عدم توفر العمل لشخص راغب فيه مع قدرته عليه نظرا لحالة سوق العمل.¹

ثانيا: أنواع البطالة

من أجل التحدث عن البطالة في الجزائر لابد لنا من التطرق إلى عنصر أنواع البطالة وذلك لمعرفة النوع السائد في المجتمع الجزائري² .

أ/ البطالة الدورية: " و هي البطالة الناشئة عن التقلبات الاقتصادية ، وهي بطالة إجبارية لا إرادية "

وتحدث هذه البطالة في فترات الكساد التي يتعرض لها الاقتصاديين من فترة وأخرى .ذلك أن الاقتصاد في كل دول العالم تقريبا يتعاقب عليه فترات من الازدهار و الكساد تعاقبا دوريا . ففي فترة الازدهار يكون معدل البطالة منخفضا و في فترة الكساد يكون هذا المعدل مرتفعا . ومن بين طرق معالجتها استخدام طرق أدوات السياسة المالية و السياسة النقدية التوسعية لغرض زيادة الطلب الكلي من خلال زيادة الإنفاق الحكومي و خفض الضرائب وزيادة معدل عرض النقود إلى جانب الكفاء الضريبي³.

¹ -طارق كمال وأنور حافظ، مشكلات الاجتماعية في المجتمع المعاصر:الإدمان و البطالة.الإسكندرية، مؤسسة الشباب الجامعية،2009 ، ص 14.

²منى السيد الطحاوي: إنتاجية عنصر المال و تكلفته و علاقته بالمتغيرات ، أطروحة دكتوراه دولة غير منشورة ،كلية الاقتصاد و العلوم السياسية ، جامعة القاهرة ، 2000م ،ص 86.

³أحمد الأشقر، الاقتصاد الكلي، الطبعة الأولى، الدار الدولية العلمية للنشر و التوزيع و دار الثقافة للنشر و التوزيع، 2002، عمان، ص 301.

ب/ البطالة الاحتكاكية: "و هي البطالة التي تحدث عندما يترك شخص ما عمله ، لبحث عن عمل أفضل بسبب الرغبة في زيادة الأجر أو الحصول على منبع وظيفي أفضل أو رغبة الانتقال من شخص إلى آخر داخل الدولة ."

هي البطالة التي تحدث بسبب التنقلات المستمرة للعاملين بين المناطق و المهن المختلفة الناتجة عن تغيرات في الاقتصاد الوطني. يتمتع العمال المؤهلين العاطلين بالالتحاق بفرص العمل المتاحة. و هي تحدث نتيجة لنقص المعلومات الكاملة لكل الباحثين عن فرص العمل و أصحاب الأعمال، كما تكون بحسب الوقت الذي يقضيه الباحثون عن العمل .

وقد تنشأ عندما ينتقل عامل من منطقة أو إقليم جغرافي إلى منطقة أخرى أو إقليم جغرافي آخر، أو عندما تقرر ربة البيت مثال الخروج إلى سوق العمل بعد أن تجاوزت مرحلة تربية أطفالها و رعايتهم. تفسر هذه البطالة استمرار بعض العمال في التعطل على الرغم من توفر فرص عمل تناسبهم مثل : صغار السن و خريجي المدارس و الجامعات... الخ، يمكن أن نحدد الأسباب التي تؤدي إلى ظهور هذا النوع من البطالة فيما يلي :

- الافتقار إلى المهارة و الخبرة اللازمة لتأدية العمل المتاح .
- صعوبة التكيف الوظيفي الناشئ عن تقسيم العمل و التخصص الدقيق .
- التغير المستمر في بيئة الأعمال و المهن المختلفة، الأمر الذي يتطلب اكتساب مهارات متنوعة و متجددة باستمرار .

ج/ البطالة الهيكلية (التقنية): " و تعرف على أنها التعطل في القوة العاملة نتيجة لتغير الهيكل الاقتصادي أو بمعنى أدق تغيير الهيكل الإنتاجي كالتغير في هيكل الطلب على المنتجات أو تغير تقنيات الإنتاج أو انتقال صناعات أماكن أخرى للتوطن ، وهذه من نتاج الطفرة التكنولوجية الحالية منذ سبعينيات القرن الماضي خاصة " .

د/ البطالة السافرة (الظاهرة): "تمثل البطالة السافرة أكثر أشكال البطالة انتشارا لأنها صورة واضحة للبطالة الإجبارية ويقصد بها وجود فائض في الأشخاص الراغبين و القادرين و يعود ذلك لعدة أسباب منها على العمل لكنهم لا يجدون وظائف يعملون بها " النمو السكاني السريع و عدم التوسع في الأنشطة الاقتصادية القائمة و إحلال المكيئة مكان العامل .

هـ/ البطالة الموسمية:" و المقصود بها البطالة الوقتية , وتحدث بسبب موسمي في صناعات خاصة ببعض القطاعات مثل : القطاع الزراعي و القطاع السياسي" ففي الجنوب الجزائري مثلا الذي يشهد إقبال للسياح الأجانب في فصل الصيف ، إذ يوظف من طرف وكالات السياحة و يتعطلون في الفصول الأخرى .

ل/ البطالة المقنعة:" و تعني ارتفاع عدد العاملين فعليا عن احتياجات العمل , بحيث يعملون بالفعل عددا أقل من ساعات العمل الرسمية "و هي حالة العمالة الناقصة كما ونوعا، فالعمالة الناقصة كما هي حالة اشتغال الفرد أسبوعيا عددا من الساعات أقل من عدد الساعات الاعتيادي كما هو الحال في موظفي عدد من الدوائر الحكومية الذين لا يقضون في العمل الفعلي أكثر من أربع ساعات يوميا، و العمالة الناقصة نوعا هي حالة اشتغال الفرد في عمل دون مستوى مؤهلاته و خبراته، كما هو حال كثير من خريجي الجامعات الذين يقبلون بأعمال متواضعة نسبيا مثل العمل على سيارات الأجرة ونحوه انتظارا لعمل أفضل.

و/ البطالة الاختيارية و الإجبارية:" البطالة الاختيارية هي الحالة التي يتعطل فيها العامل بمحض إرادته، عند الاستقالة أو عزوفه عن العمل لوجود مصدر دخل آخر ، أما الإجبارية فتحدث عند تسريح العمال".

ي/ بطالة الفقر: هي تلك الناتجة بسبب النقص في التنمية، و الغالب في هذه البطالة أن أفرادها ال يجدون في محيطهم فرصة للعمل الدائم و المستمر، و تسود هذه البطالة في الدول القليلة النمو و التي يسودها الركود و ضعف التنمية كما ينشأ لدى أفرادها ميل إلى الهجرة الخارجية و لهذا تسمى هذه الدول "دول الإرسال" و الدول الموظفة لهذه العمالة "دول الاستقبال"¹.

مما سبق نستنتج أنه رغم الجهود المبذولة من طرف الدولة الجزائرية في محاربتها لهذه الظاهرة و التوجيه الفعال للموارد البشرية عبر قنوات الإنتاج و التراكم الذي أدى إلى " انخفاض نسبي في نسبة البطالة إلى 10 % سنة 2010 م " فإنها لا تزال تعاني من ارتفاع في معدل البطالة ، خاصة البطالة الظاهرة (السافرة) ، والتي مست مختلف شرائح المجتمع ، وبصفة خاصة شريحة الشباب ، و الذي يمثل ثلثي المجتمع حتى الشباب الجامعي ، و خريجو المعاهد و التكوين المهني ، و ذلك لعدة أسباب من بينها:²

¹البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحبطة منها خلال عقد التسعينات، مجلة 17 اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد الأول، الجزائر، 2004، ص 147.

² الديوان الوطني للإحصائيات ، تقرير حول إحصائيات السكان للثلاثي الثاني لسنة 2012.

- تدخل الدولة في السير العادي لعمل السوق الحرة و خاصة فيما يخص تدخلها لضمان حد أدنى للأجور، إذ أن تخفيض الأجور و الضرائب هما الكفيلان بتشجيع الاستثمار , و بالتالي خلق الثروات و فرص العمل .
- استناد الاقتصاد الجزائري على قطاع المحروقات , و ضعف القطاعات الباقية التي لا تمثل سوى 2 % من الميزان التجاري الجزائري .
- التزايد السكاني (النمو الديموغرافي).
- التزايد المستمر في استعمال الآلات ، و ارتفاع الإنتاجية مما يستدعي خفض مدة العمل و تسريح العمال (الثورة التكنولوجية) . عزوف الرأسماليين عن الاستثمار إذا لم يؤدي الإنتاج إلى ربح كافي يلبي طموحاتهم.

المطلب الثاني: واقع وأسباب البطالة

- تقدر الدراسات والتقارير في العالم الصادرة عن هيئة الأمم المتحدة بأن عدد الشباب في العالم الذين تتراوح أعمارهم بين 25-28 سنة نحو 1.4 مليار شاب أي ما يعادل نحو 20% من سكان العالم. ويعيش أكثر من ثلاثة أرباع شباب العالم في البلدان النامية. وتشير الإحصاءات إلى أن الشباب يشكلون أكثر من نصف عدد السكان في البلدان العربية أي ما يعادل 65% في بعض هذه البلدان.
- إن علاج أزمة البطالة في البلاد النامية هي عملية صعبة ومعقدة في آن واحد والصعوبة تكمن في الجذور العميقة التي أنشأت هذه الأزمة والمتمثلة في :
التخلف الاقتصادي، ضعف موقع البلاد النامية في الاقتصاد العالمي وفشل جهود التنمية ومن بين أهم الأسباب ما يلي:

- زيادة الكثافة السكانية حيث بلغ عدد سكان الدول العربية حوالي 340 مليون نسمة في سنة 2008 ويرجح أن يرتفع إلى 482.8 مليون نسمة بحلول عام 2025.
- دخول المرأة في التنمية واستمرار كبار السن في العمل بعد بلوغهم سن التقاعد.
- عدم التوافق بين مخرجات النظام التعليمي واحتياجات سوق العمل.
- نفور الشباب من امتحان الصناعات التقليدية والحرف اليدوية
- تأثيرات الأزمة العالمية حيث أن من آثارها أن الملايين من العاملين وجدوا أنفسهم ضحية لهذه الأزمة وتسريحهم للحفاظ على توازن المؤسسة وتقادي الانهيار.

- حيث وصلت معدلات البطالة في بعض الدول كما يلي:
- في سنة 2008 ، الولايات المتحدة الأمريكية 6.5%، الاتحاد الأوروبي (بريطانيا 5.7%، ايرلندا 12.5%، فرنسا 7.8%، ألمانيا 7.3%، ايطاليا 6.8%).
- أما في سنة 2009 فكانت المعدلات كما يلي: الولايات المتحدة الأمريكية 9.7%، بريطانيا 7.7%، فرنسا 9.8%، ايطاليا 7.4%، ألمانيا 7.7%.
- الثورة التكنولوجية التي قلصت في ظاهرها عدد الوظائف وانتشار ثقافة البطاقات الممغنطة بالإضافة إلى المكننة المتطورة التي حلت مكان الإنسان.
- قلة المعلومات والبطء في تكوين قاعدة معلومات شاملة ومستحدثة مما يحد من القدرة التخطيطية لمؤسساته وفعالية تحفيز جهود التشغيل.
- تنامي القطاع غير الرسمي نتيجة لمحدودية معدلات استيعاب العمالة للقطاع الرسمي
- في الجزائر نجد مشكل البيروقراطية وضعف أداء الاقتصاد الجزائري المبني على مداخيل البترول. وسيطرة القطاع العام .
- عرقلة البنوك عملية التمويل وكذا طول مدة دراسة ملفات المشاريع.
- هيمنة القطاع العام وسوء التخطيط على المستوى القومي
- سوء توجيه التنمية والاستثمار إلى الميادين المناسبة.
- ظاهرة التسرب المدرسي للأطفال خاصة في سن مبكرة نظرا للظروف الصعبة بهدف البحث عن العمل والحصول على لقمة العيش.
- إفلاس المؤسسات بسبب الأزمات مما ينتج عنه تسريح العمال والوقوع في مشكلة البطالة.¹

المطلب الثالث: قياس البطالة وآثارها

أولا: قياس البطالة

¹ يوسف كريمة، سياسة التشغيل في الجزائر -الواقع والتحديات-، جامعة أوبكر بلقايد، تلمسان، ص 03.

قياس البطالة عادة ما يقاس معدل البطالة من قبل الجهات الرسمية، كنسبة عدد العاطلين عن العمل إلى القوة العاملة بالمجتمع (الفئة النشطة) عند نقطة زمنية معينة وذلك باستخدام الصيغة التالية¹:

$$\text{معدل البطالة} = (\text{عدد العاطلين عن العمل} / \text{الفئة النشطة}) * 100$$

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

$$\text{الفئة النشطة} = \text{العاملون} + \text{العاطلون}$$

يقصد بالعاملين كل من يشتغل عملاً بدوام كامل أو جزئي وحتى إن كان يعمل ساعة 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 العمل القانوني وهو 15-16 سنة فما دون ، وهو الأمر الذي يختلف من دولة إلى أخرى؛

الأفراد فوق سن معينة : هي سن التقاعد أو المعاش، و هو 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 وذلك باختيارهم في ظل الأجور السائدة؛
- الأفراد الذين يتوقفون عن البحث عن العمل بسبب حالة اليأس التي تصيبهم نتيجة عدم توفر فرص العمل المناسبة لهم.

¹برباطي حسين ومسيليتي نبيلة، اشكالية البطالة و آليات التشغيل في الجزائر، مجلة الدراسات التسويقية وإدارة الأعمال، المجلد2، العدد1 جانفي، 2018، ص 145-146.

ثانياً: آثار البطالة

❖ إن للبطالة من الآثار الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية التي لا يمكن إهمالها فالبطالة تشكل السبب الرئيسي لمعظم الأمراض والمشكلات الاجتماعية في أي مجتمع، كما أنها تمثل تهديدا واضحا على الاستقرار السياسي والترابط الاجتماعي¹.

➤ الآثار الاقتصادية:

- انخفاض الإنتاج الفعلي عن الإنتاج المحتمل ، من جراء تعطل اعداد من العاملين عن العمل و الإنتاج؛
- ظهور الكساد الاقتصادي للسلع الموجودة في المجتمع لأن الرواج لدى اي مجتمع مرتبط بأن هناك إنتاجا لدى أفرادها، والإنتاج مرتبط بالعمل؛
- تكلفة إعالة العاطلين و تختلف هذه التكلفة باختلاف البلدان و اختلاف الإعانات المقدمة للعاطلين عن العمل؛
- خسارة الإنفاق على التعليم حيث أن التعليم الذي انفق على الأشخاص العاطلين عن العمل يصبح انفاقا غير مجدي أثناء فترة التعطل عن العمل؛
- انخفاض حجم الإيرادات للدولة من جراء انخفاض حجم الضرائب على الدخل الناجم عن البطالة².

➤ الآثار الاجتماعية:

- فالبطالة قد تقود بعض الأشخاص للقيام بأعمال غير شرعية لإعالة أنفسهم و أسرهم فوقت البطالة نفسره بما يقود بعض الأشخاص لارتكاب الجرائم .
- البطالة تؤدي إلى نشوء إحباط نفسي سيئ لدى العاطل وتخلق لديه جو نفسيا مضطربا؛
- التخلف الاجتماعي نتيجة عدم القدرة على اشباع الحاجات الأسرية للقوة المتعطلة عن العمل والمتمثلة في الرعاية الصحية والتعليم والإطعام والإيواء؛
- تأخير سن الزواج إلى ما بعد الثلاثين حيث لا يمتلك الشباب عوامل توفير السكن و غير ذلك مما يترك آثار سيئة على الإناث والذكور³.

¹ابراهيم طلعت،البطالة والجريمة، دار الكتاب الحديث، 2009 ، الجزائر،ص 143.

²زكريا سعد الدين الاسدي، البطالة وآثارها الاجتماعية والاقتصادية -أسس المواجهة-، دار الكتاب الحديث، 2009 ،الجزائر،ص 39-40..

³ مرجع سابق، ص 55.

➤ الآثار السياسية:

- تؤدي تداعيات البطالة نتيجة إلى تأثير الوضع السياسي و الأمني العام إلى تداعيات خطيرة و منها ما يتعلق بمبدأ الشفافية حيث أن انتشار البطالة يؤدي إلى اختفاء مفهوم الشفافية والنزاهة .
- البطالة من الممكن أن تؤدي إلى التطرف والإرهاب؛
- تؤدي بالشخص العاطل إلى ارتكاب جريمة التجسس ضد بلده لحساب دولة العدو؛
- تؤدي البطالة إلى الهجرة الخارجية للبحث عن عمل؛
- ضعف الوحدة الوطنية وضعف الشعور الوطني والانتماء واللامبالاة؛
- اضطراب الأوضاع مما قد يعصف بالاستقرار السياسي للدولة وتغيير الحكومات فيها.¹

المبحث الثاني: مفهوم سياسة التشغيل والمقاربات النظرية المفسرة للتشغيل

تمهيد :

يعد مصطلح سياسات التشغيل من المفاهيم التي تندرج في إطار البرامج التنموية لأي بلد؛ حيث أنها تندرج ضمن كل من سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات القطاعية ، من أجل تنمية فرص العمل نموًا يتناسق كما وكيفا مع مختلف مناطق وقطاعات الاقتصاد الوطني؛ أين يعد العمل اللائق مؤشر على فعالية سياسة التشغيل المنتهجة في بلد ما.

المطلب الأول: مفهوم سياسة التشغيل

من أجل ضبط وتنظيم سوق العمل، تقوم الأجهزة الحكومية بوضع سياسات للتشغيل، تهدف وتوسع من وراءها إلى التقليل من حدة البطالة، وذلك بإشراك كافة الفاعلين في سوق العمل من خلال الأطر القانونية والمؤسسية.

أولاً. تعريف سياسة التشغيل

¹ مرجع سابق، ص 57.

تتكون سياسة التشغيل من كلمتين هما "سياسة" وهي تعني مجموعة من الإجراءات الإدارية وكذا التدابير التنظيمية، و"التشغيل" والذي يعني كافة الجهود الفكرية أو الجسدية التي يبذلها الإنسان لقاء أجر معين .

هذا وقد تعددت تعاريف سياسة التشغيل وذلك على النحو التالي :

- تعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OCDE سياسة التشغيل على أنها: "مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان، وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنسان".¹
- في حين عرفها المكتب الدولي للعمل BIT على أنها: " اطار متفق عليه ومتناسق، يربط رؤية جميع التدخلات في جانب التشغيل مع جميع الأطراف أصحاب المصلحة، وبالتالي فهي تشير إلى مجموعة من التدخلات المتعددة والتي يراد من خلالها تحقيق الأهداف الكمية والنوعية للشغل في بلد معين".²
- وعلى نطاق أوسع فقد عرفها كل من Barbier.J & Gautié.J على أنها: " تشمل جميع التدخلات الحكومية في سوق العمل، لتصحيح أي اختلالات أو لتخفيف الآثار المترتبة عليها"³ .
- وتعرف أيضا على إنها: "مجمل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية الأطراف (الحكومة، أصحاب الأعمال، العمال) الهادفة إلى التنظيم ووضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل، كما أنها منهاج يتمثل في مجموعة من البرامج تحدها وتعتمدها السلطة المختصة في مجال الاستفادة القصوى من الطاقة البشرية"⁴ .
- كما تعرف أيضا على أنها: " السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة، وتنمية فرص العمل مع تحقيق نمو متناسقا في مختلف القطاعات والمناطق".⁵

¹ عبد الرزاق مولاي لخضر، تقييم أداء سياسة التشغيل في الجزائر، مجلة الباحث، العدد 10 ،جامعة ورقلة، الجزائر 2012، ص 191.

² Departement des politiques de l'emploi (BIT), Guide pour les formulations des politiques nationales de l'emploi Genève, Suisse, 2012,p :15.

³ <http://www.cours-univ.fr/documents/cours020104.pdf>, consulté le : 28/03/2017

⁴ مصطفى بوضياف، "تحديات التشغيل في أسواق العمل"، الدورة التدريبية: خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلي أيام 03 نوفمبر - 03 ديسمبر، منظمة العمل الدولية - المركز الدولي للتدريب، 2008 ،ص: 09.

⁵ زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الإدارية، الطبعة الثانية، دار الكتاب اللبناني، بيروت، لبنان، 1994 ،ص:178.

○ سياسة التشغيل لا تعتبر فقط من سياسات الاقتصاد الكلي، كما أنها ليست سياسة قطاعية أو وإنما هي: "عبارة عن مجموعة من الإجراءات تصمم وتطبق على مستوى سياسة لسوق العمل فحسب، كل من السياسات السابقة الذكر أي أنها تتدرج ضمن كل من سياسات الاقتصاد الكلي ومن السياسات القطاعية، فضلا عن سياسة اقتصاد السوق ويكون الهدف من هذه الإجراءات أن تشترك كل سياسة من السياسات المذكورة في النهوض بالتشغيل¹ .

○ ويعطي هذا المفهوم الأخير مجالا أوسع لسياسات التشغيل، حيث نرى في هذا المفهوم أن سياسات التشغيل لا تنحصر فقط في الإجراءات والتدابير التي تتخذ وتنفذ على مستوى سوق العمل بل تتعداها لتشمل الإجراءات والتدابير التي تتخذ وتنفذ على مستوى السوق الاقتصادي ككل، وبالتالي سياسات التشغيل هي تلك السياسات التي تطبق على مستويين هما :

- مستوى السياسات الاقتصادية الكلية؛
- مستوى سياسات سوق العمل .

-مما سبق يمكننا القول أن سياسات التشغيل تعبر عن مجموعة من التدابير والإجراءات التي تضعها وتنفذها مختلف الأجهزة الحكومية بالتعاون مع مختلف الأطراف أصحاب الأعمال والعمال وكذا منظمات القطاع الخاص، بهدف زيادة فرص العمل، بمعنى الرفع من معدلات التشغيل من السكان في سن العمل، بغية الحد من البطالة.

-وعليه وبناءا على ما سبق يمكن إعطاء تعريف شامل لسياسة التشغيل على أنها مجمل الإجراءات والتدابير التي تضعها وتنفذها الدولة بمختلف أجهزتها وذلك بالتنسيق مع مختلف الفاعلين في سوق العمل من أجل تنظيمه وضبط معايير أداءه، لتصحيح أي اختلال يطرأ عليه وهذا بهدف الوصول إلى أعلى مستويات التشغيل، وتنمية فرص العمل بصفة متناسقة كما وكيفا مع مختلف المناطق والقطاعات الاقتصادية.

ثانيا: الأبعاد الرئيسية لسياسات التشغيل

¹مدني بن شهرة، "الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل: التجربة الجزائرية"، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان- الأردن ، 2008، ص 164.

لسياسة التشغيل أبعاد متعددة الجوانب، منها ما هو اجتماعي، ومنها ما هو اقتصادي، وما يتعلق بالجانب التنظيمي والهيكلية، وما إلى ذلك من الجوانب الأخرى.¹

1. البعد الاجتماعي:

يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة لا سيما بالنسبة للشباب عامة، وذوي المؤهلات الجامعية والمتوسطة خاصة، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وأبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء.

2. البعد الاقتصادي:

يرتكز على ضرورة استثمار القدرات البشرية، أي رأس المال البشري ويقصد به القدرات الإنتاجية للأفراد سواء الموروثة أو المكتسبة، لا سيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط سواء منها العامة أو الخاصة بما يسمح بإحداث تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة للبلاد، وتطوير أنماط الإنتاج، وتحسين النوعية والمردودية ومناقسة المنتج الأجنبي، وربح المعركة التكنولوجية السريعة التطور.

3. البعد التنظيمي والهيكلية:

يقصد به مشاركة جميع الجهات ذات العالقة في اتخاذ قرارات جماعية، خصوصا في مجال تخطيط التنمية المستدامة و وضع السياسات الخاصة بالتشغيل و تنفيذها، والتي تبدأ من المستوى المكاني المحلي، أي مستوى التجمعات السكانية سواء كانت مدنا أم قرى.

ثالثا: أسس سياسة التشغيل

يمكن إجمال أسس التشغيل فيما يلي² :

¹أ.زواويد لزهاري د.بونقاب مختار أ.طواهير عبد الجليل، سياسات التشغيل في الجزائر (قراءة تقييمية لبرامج الإصلاح) ،
المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية، المركز الديمقراطي العربي، ألمانيا، برلين، العدد 02، جوان، 2018، ص 44.
² عالم حليلة، سياسة التشغيل في الجزائر ودورها في الحد من البطالة دراسة حالة مديرية النشاط الاجتماعي و التضامن،
مذكرة تخرج ضمن متطلبات الحصول على شهادة ماستر في علوم التسيير تخصص إدارة واقتصاد المؤسسة، جامعة عبد
الحميد بن باديس، مستغانم، 2014/2015، ص 23.

✓ التشغيل الكامل:

ويقصد به توفر فرص العمل لجميع الأفراد والأشخاص في العمر الإنتاجي والقادرين على العمل والراغبين فيه والذين لا عمل لهم.

كما عرف التشغيل الكامل بأنه يعين مفهومه الواسع، استعمال الكامل لكل عوامل الإنتاج والتي من بينها طبعاً العمل. وقد تبين التشغيل الكامل في الجزائر بموجب التوصية 122 التي اتخذها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 1964/06/17 والتي اعتبرته هدفاً أساسياً حيث نصت التوصية على ما يلي: توفير العمل لكل العمال المتاحين الذين يبحثون عن عمل .

✓ التشغيل الإنتاجي:

لقد قرر الميثاق الوطني 1986 ما يلي:

أن الهدف هو توفير مناصب عمل منتجة تفيد التنمية الاقتصادية والاجتماعية فائدة ملموسة و لا يتعلق الأمر بإحداث مناصب عمل بمجرد التشغيل و العمل المنتج هو أساس عملية التنمية الاقتصادية إذ انه يؤدي إلى زيادة الثروة المالية للمجتمع وارتفاع مستوى المعيشة فيه ومن هنا جاء التركيز على ضرورة توجيه التشغيل نحو الأعمال المنتجة وهذا ما يتبناه أيضاً مؤتمر منظمة العمل الدولية في 17 جوان 1964 أن تكون الأعمال المتوفرة أعمال منتجة بقدر الإمكان.

✓ التشغيل المستمد من حرية الاختيار:

يتعلق بحرية الإنسان في اختيار العمل الذي يؤديه بدون إرغام وقد تم الاتفاق عليه من قبل الهيئات العالمية في ضوء الهدف الأساسي الذي يقرر: أن لجميع البشر بعض النظر عن الجنس أو العقيدة أو النوع الحق في العمل نحو تنمية رفاهيتهم المادية والروحية بحرية وكرامة في ظل اقتصادي وفرص متساوية.

المطلب الثاني: المقاربات النظرية المفسرة لسياسة التشغيل

لقد حظيت دراسة مسألة التشغيل بقسط وافر من طرف المدارس الاقتصادية الكبرى على وجه الخصوص، فموضوع التشغيل ما كان ليحظى بهذا القدر من البحث والتنظير لولا ارتباطه بموضوع أو إشكالية البطالة التي أصبحت مصدر قلق حقيقي لكل البلدان على حد سواء.

1- التشغيل عند أتباع المدرسة الكلاسيكية :

"تعود جذور هذه المدرسة إلى القرن 18 ،وقد تزامن انتشار أفكارها مع اتساع أفكار ومبادئ الثورة الصناعية وما ميزها من توجهات رأسمالية وإنتاج واسع ومبادئها وأهم ما جاءت به مسألة التقسيم العميق للعمل ، تستند هذه المدرسة على مجموعة من الأفكار التي أسس أصولها SMITH ADAM كما يرجع الفضل في تطوير أفكارها إلى RICARDO DAVID ، MALTOS و MARCHAL ومن أبرز إنتاجاتهم الفكرية "ثروة الأمم" و"محاولة في قانون السكان".

ترتبط معظم أفكار هذه المدرسة حول مسألة التشغيل بشكل خاص بمجموعة من المفاهيم الأخرى كمفهوم الثروة التي ينظر إليها سميث على أنها ذلك الدخل المادي التي تصلح لإشباع الحاجات البشرية التي يحصل الإنسان من عمله بشكل مباشر أو من خلال المبادلة ، فالعمل هو المصدر الرئيسي للثروة ومصدر الربح يتمثل في العمل أو قوة عمل العامل المبذولة ، وهذا عبر استثمار الفائض الاقتصادي ، كما أشار SMITH إلى الأجور وقال أن ارتفاعها يفضي إلى الرخاء الاقتصادي والاجتماعي مما ينتج عنه ارتفاع في الطلب على العمل ، فتوصل إلى أن نقطة انطلاق التنمية هي التشغيل الكامل وقد يتضح ذلك في ازدياد الطلب الكلي على اليد العاملة أو رأس المال مما يؤدي إلى زيادة فرص الاستثمار فينبثق عن ذلك تقسيم أعمق للعمل ، أي كلما زاد معدل الاستثمار ارتفع الطلب على اليد العاملة ، كما فسّر bc John آراء SMITH ورأى أن مستوى التشغيل لا يتوقف على الطلب وإنما على الموارد الطبيعية واليد العاملة وحجم الادخار ، وترتكز اهتمامات المدرسة الكلاسيكية ع نقاط أساسية تتمثل في :

العرض يخلق الطلب المساوي له.

العرض يتجه نحو التشغيل الكامل" ¹.

"كما يفترض رواد هذه النظرية التشغيل الكامل ،والمقصود هنا ليس أن البطالة تساوي الصفر ، إذ عادة ما يعاني سوق العمل من وجود بعض العاطلين عن العمل ، وإلى جانب البطالة توجد بعض ثغرات العمل ،لذلك ليس من قبيل التناقض القول بوجود توازن في سوق العمل رغم وجود طلبات العمل وإلى جانبها فراغ

¹ رشيد شباح، مرجع سابق، ص 105.

في سوق العمل طالما يتطلب من العمال العاطلين عن العمل البحث عن فرص العمل كما يتطلب وقتا من أصحاب العمل للتمكن من توظيف عمال جدد " ¹.

وعلى ضوء ما سبق ذكره فإن ما يمكن ملاحظته على أفكار هذه المدرسة أنها تركز في تحليلها على المدى البعيد حيث تربط المشكلة السكانية بتراكم رأس المال والنمو الاقتصادي ، ولعل أهم نقد يمكن توجيهه لهذه المدرسة يتمثل في إغفالها للبعد الإنساني في عملية الإنتاج وكذا الجانب الاجتماعي المؤثر في العمل ، فمجملة أفكارها تمحورت حول سبل الإنتاج والاستهلاك وتحقيق الثروة ، فهي بذلك تدعو إلى استغلال الطاقة المادية والبشرية في سبيل تحقيق الثروة مما ينتج عنه من فروقات اجتماعية تزول معها كل الاعتبارات للقيم والأخلاق أمام مبدأ الربح والعائد المادي.

2- التشغيل لدى الفكر الماركسي :

"من أهم مبادئ المدرسة الماركسية التي تعود جذورها إلى القرن 19 فكرة فلسفية ترى في المادة حقيقة أو واقعا وحيدا يجعل من الفكر ظاهرة مادية تنطبق عليه نفس المبادئ المعتمدة في ، بين مفهومي العمل المجرد وقوة العمل ، وتعد هذه ميزة أساسية في فكر MARX ويميز الظواهر الأخرى الرأسمالي ، فالرأسمالي يعطي العامل أجرا مقابل قدرته أو قوته على العمل وليس مقابل العمل وقوة العمل " ².

وقد واكبت تحليلات MARX خطوات النظام الرأسمالي حيث يرى أن "انخفاض معدل الربح يفضي إلى نقص الاستهلاك، أما في حالة زيادة الآلات فإن ذلك يؤدي إلى عدم كفاية الطلب الفعلي أو نقص في مستوى التشغيل الكلي أو الاستخدام الكلي المحقق في النظرية الكلاسيكية والذي لم يعط أهمية كبيرة للأزمات ذات المدى الطويل .

إن ارتفاع رأس المال يؤدي إلى انخفاض حجم التشغيل وعدم استغلال العمال، وذلك معناه انخفاض القيمة المضافة التي يتمثل مصدرها الأساسي في قوة العمال وحسب علاقة معدل الربح فإن انخفاض القيمة

¹ رفعت. المحجوب، الطلب الفعلي ، دار النهضة العربية ، ط 1 ، 1971 ، ص 36.

¹ ضياء مجيد. الموسوي، النظرية الاقتصادية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ط 1 ، 2005 ، ص 85.

المضافة وارتفاع رأس المال يؤدي إلى انخفاض الأرباح وبالتالي حجم التشغيل ، وهي حالة عدم التوازن التي تكلم MARX عنها.¹

إن اليد العاملة تعني في الاقتصاد السياسي الماركسي مجموعة القابليات البدنية والفكرية التي يحتاج إليها الإنسان في عملية إنتاج الخيرات المادية أو ككل بضاعة تملك اليد العاملة بدورها قيمة وقيمة اليد العاملة تتحدد بمجموع الحاجات الحيوية الضرورية لتعويض الطاقة التي يصرفها العامل (كالتغذية ، اللباس والسكن) وبالاحتياجات الحيوية الضرورية للعناية بأسرة العامل وتربية أبنائه وتعليمهم لضمان تجديد اليد العاملة في المجتمع تجديدا دائما ومستمر ، فالبضاعة التي يطلق عليها اسم اليد العاملة تتميز إذا عن البضائع الأخرى كونها ينبوعا لإنتاج قيم جديدة لا يدفع عنها الرأسمالي المستغل أي مقابل ويستعملها على شكل أن السلع تركيب للقيم الاستعمالية والقيم التبادلية.

" ويمكن زيادة استخدام اليد العاملة بطريقة تقليص العمل اللازم أي ساعات العمل اللازمة لتجديد اليد العاملة وهذا ما يسمى "فضل القيمة النسبية" إن تراكم رأس المال أي إضافة قسم من فضل القيمة إلى رأس المال هو الشرط الممهد للتكرار الموسع للإنتاج.

وهذه الظاهرة . ظاهرة التراكم . تكون مصحوبة بانخفاض نسبي في الطلب على اليد العاملة على الرغم من التكاثر العددي للبروليتاريا الذي يزداد مع نمو الرأسمالية فلا تجد اليد العاملة فرصة لكي تعمل ، وينشأ جيش احتياطي للصناعة ، جيش العاطلين الذين يتركهم النظام الرأسمالي بانتظار فترات النهوض من الأزمات لكي تتوفر لديهم أيد قليلة كما يؤدي إلى استفحال الاستغلال البطالة والبطس من جهة لدى العدد الأكبر من أبناء المجتمع ، فالعمل في ظل الرأسمالية يصنع القصور للأغنياء و الأكوخ للعمال".²

" ويعتبر النشاط الاقتصادي في حالة توظيف كامل عندما لا يوجد إلا بطالة احتكاكية فقط بمعنى أن كل من يرغب في العمل بمعدل من الأجر ، هذا النوع من الأعمال لا بد أن يحصل عليه إلا أنه بسبب

¹ عارف. دليلة، الاقتصاد السياسي ، دار النشر غير مبينة ، الجزائر ، 1979 ، ص 359.

¹ سعديّة. قصاب ، تحليل برامج التشغيل بين النظرية والتطبيق ، رسالة ماجستير لم تنشر ، جامعة الجزائر ، 1995 ، ص 10.

الاضطرار إلى التعطل عندما يرغب الفرد في الانتقال من عمل لآخر ، لهذا لا بد من أن يوجد في أي وقت من السنة وفي أي دولة قدر معين من البطالة ، وهي التي تسمى البطالة الاحتكاكية ¹.

تحمل النظرية الاقتصادية لـ MARX في طياتها بعدا إيديولوجيا جعل منها قائمة على أنقاض نظيرته الرأسمالية ، فالدراسات والواقع يثبتان أن أي مجتمع يعيش ظاهرة البطالة بشكل أو بآخر ، كما أن كل المؤشرات تنفي فكرته التي مفادها أنه كلما زاد الرأسمالي في الاستثمار أدى ذلك إلى انخفاض معدل التشغيل . في أن الواقع يثبت أن العكس هو الصحيح وغلا لما كان الاستثمار أحد الدعائم الاقتصادية التي تعمل كل الدول على الرفع من وتيرتها سواء بتهيئة الظروف الاقتصادية والمادي وحتى عن طريق استحداث منظومة قانونية من شأنها استقطاب الاستثمارات بشتى أنواعها ، إضافة إلى أن معظم إن لم نقل كل النظريات الاقتصادية وعلى اختلاف توجهاتها ترجع الفضل في ارتفاع معدلات التشغيل إلى الاستثمار ، ومن جهة أخرى فإن ما قد يعاب على نظرية ماركس عدم تسليطها الضوء على عامل جوهري في العملية الإنتاجية يتمثل في رضا العامل ن العمل ومدى ما يلعبه ذلك في تفعيل العملية الإنتاجية وكذلك الاستثمارية ، فما الغاية من المساواة بين الجهد المبذول والأجر المدفوع في حين أن العامل غير راض عن ظروف العمل وعلاقاته مع الآخرين ، وباختصار فإنه قد أغفل البعد الإنساني في هذا المجال وهذا ما قد يجد مبررا له في الظروف الاقتصادية وحتى الاجتماعية المتممة بالخصوصية التي ولدت فيها هذه النظرية.

3- التشغيل عند المدارس الإدارية :

إن الجهود التي بذلت في سبيل التوصل لقواعد ومبادئ من شأنها أن تحكم الإدارة والأبحاث والمحاولات التي استهدفت استيضاح مبادئها العلمية هي في واقع الأمر تعبر عن مراحل زمنية بارزة تلك التي ولدت من رحمها هذه الجهود " إذ ترجع إلى منتصف القرن 18 تقريبا وما حمله من اختراع للآلات المختلفة وتطور وسائل النقل التي كان لها الفضل في فتح الباب على مصراعيه نحو أسواق جديدة أمام الشركات والمنتجين والانتقال من نمط الإنتاج الأسري البسيطة إلى المصانع ، ومن هنا بدأت تظهر ملامح الإدارة الحديثة في صورة فصل الملكية عن الإدارة مما ترتب عن ذلك كله من تعقيدات ومشاكل وحتى خلافات استلزمت إيجاد

¹إلياس. فرح، تطور الفكر الماركسي ، دار الطليعة ، ط 6 ، ص ص 73 / 79.

¹عبد العزيز. فهمي هيكل ، موسوعة المصطلحات الاقتصادية والإحصائية ، دار النهضة العربية ، 1980 . ص ص 219 / 220 .

حلول علمية وعملية في الوقت ذاته تسمح بالتغلب عليها بشكل يحقق الزيادة في الإنتاج عبر إتباع الطريقة المثلى في الأداء وكل ذلك من أجل الحد 1من إسراف الوقت والجهد".¹

تعد المدرسة الكلاسيكية من أوائل المدارس التي تعرضت للتنظيم الإداري، حيث يركز النموذج البيروقراطي على أهمية تقسيم العمل ومركزية السلطة و إتباع سياسات رشيدة فيما يخص شؤون الأفراد ، إذ يتم توضيح المعايير الموضوعية للعمل ، بحيث يتم اختيار من تنطبق عليهم هذه المعايير وفي ذلك يجب استبعاد التحيز على أي أساس كان سواء دينيا أو طبقيا في عملية الاختيار" .

أما حركة الإدارة العلمية باعتبارها النموذج الثاني للمدرسة الكلاسيكية فيرجع الغرض من ظهورها إلى زيادة الإنتاجية ،ففي بداية القرن 19 كان هناك عجز في العمالة الماهرة في الولايات المتحدة الأمريكية ، ولكي تزداد الإنتاجية كان لابد من البحث عن طرق للرفع من كفاءة العمال ، وكمحاوله لإيجاد حل لهذه المعادلة قام 1856 TAYLOR. 1915 بوضع مجموعة مبادئ تكون جوهر ما يعرف بالإدارة العلمية وارتكزت أفكاره على الاختيار العلمي للعمال ، تدريب وتنمية العمال بطريقة علمية ، الإخلاص و الدقة والتعاون بين الإدارة والعمال "².

" فبالرغم من أن TAYLOR ركز على وجوب إحداث ثورة فكرية كاملة من حيث الإدارة والعمال لزيادة الإنتاج والأرباح إلا أنه اصطدم بردة فعل سلبية من العمال وأرباب العمل لأن طريقته تؤدي إلى التخلي عن عدد من العمال.

كما تعتبر المدرسة السلوكية من المدارس البارزة في التنظيم الإداري ويرجع ظهورها إلى عدم نجاعة المنهج الكلاسيكي في رفع الكفاءة الإنتاجية وتحقيق الاستقرار والانسجام في أماكن العمل بدرجة كافية، ومن أبرز نماذج هذه المدرسة حركة العلاقات الإنسانية ومجمل آراء هذه الحركة تتمحور حول انتقادها لفكرة القوة المركزية التي نادى بها المدرسة الكلاسيكية وركزت على القوة المشتركة ،فهي تبين أعلى درجات الكفاءة والاهتمام بالجوانب الإنسانية للعمال والاستقطاب الفعال والتدريب" .

¹هدى. سيد لطيف ، الأسس العلمية للإدارة ، الشركة العربية للنشر والتوزيع ، 1996 ، ص 38.

إن البعد التحليلي لهذه المدارس والحركات الفكرية كان منحصرا في بؤر معينة من العالم ، وكانت دراساتها وأفكارها تقوم على هدف واحد يتمثل في زيادة الإنتاج ومضاعفة الربح ، في حين أن الكثير من دول العالم كانت تترزح تحت وطأة الاستغلال والسيطرة، ضف إلى ذلك كله عامل آخر يتمثل الذهنيات والثقافات وحتى درجة الوعي العمالي ورغم تركيز التيار الكلاسيكي على البعد التقني وإغفال البعد الإنساني ، بالمقابل تركيز التيار الثاني على البعد الإنساني ، غير أن واقع الحال ومعطيات الواقعية تظهر عجز وقصور هذه النظريات عن ملامسة الواقع ومواكبة التحولات التي يعرفها الواقع بجميع ميادينها.

المطلب الثالث: أهداف وأهمية سياسة التشغيل وأنواعها

أولاً: أهداف سياسة التشغيل

تؤدي سياسات سوق العمل دور الوسيط بين عرض العمل والطلب عليه، وتمارس دورها هذا من خلال آليات عديدة تختلف حسب طبيعة البطالة التي يعاني منها الاقتصاد، والتي يعول على سياسة الشغل معالجتها. ففي حالة البطالة الطبيعية تأخذ هذه الآليات طابعا اجتماعيا كالإعانات الاجتماعية وإعانات البطالة، وتستهدف الأفراد المهمشين، والذين يجدون صعوبة كبيرة في دخول سوق العمل. أما في حالة البطالة الاحتكاكية، تقوم سياسة الشغل بدور إعلامي من خلال ضمان الشفافية وتوفير المعلومات اللازمة عن سوق العمل، وذلك من خلال إدارات الاستخدام العامة والخاصة، المساعدة في البحث عن الوظائف، استكشاف الوظائف الشاغرة وتسجيلها مع إعداد ومتابعة السير الذاتية من الأنشطة التي تسمح بتقريب العارضين للعمل بالباحثين عنه. وفي حالة البطالة الظرفية تركز سياسة الشغل أكثر على الآليات التي تنشط سوق العمل سواء من ناحية عرض العمل أو من ناحية الطلب عليه مثل إنشاء الوظائف في القطاع العام، إقامة وتدعيم المنشآت والمشاريع من أجل استيعاب العاطلين، تشجيع العمل للحساب الخاص، بالإضافة إلى الحد من عرض اليد العاملة بالتقاعد المبكر مثلا ودعم التعليم وتشجيعه. وحيث أن البطالة الهيكلية ناتجة عن عدم التوافق بين مؤهلات الأفراد ومتطلبات الوظائف المتاحة، لذلك تهتم سياسة الشغل في هذه الحالة بتأهيل وإعادة تأهيل الأفراد من خلال مختلف أشكال التكوين.¹

¹ مكتب العمل الدولي، تقرير لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية، الوثيقة GB. 288/EPS/2، نوفمبر، 2003 جنيف، ص02.

من أجل ضمان حماية اجتماعية لجميع الأفراد، تبنت الكثير من الدول آلية الربط بين العمل والحماية الاجتماعية، والتي تقضي بأن يساهم كل فرد في تمويل الحماية الاجتماعية، على أن يستفيد الجميع بما فيهم البطالين من الحق غير المشروط في الدخل. وهكذا تلتقي السياسات الاجتماعية مع سياسات الشغل خاصة غير النشطة منها، وذلك في تقليص مدة العمل، التقاعد المسبق، إعانات البطالة وغيرها من البرامج الاجتماعية التي تهدف إلى ضمان حد أدنى من الدخل للجميع. كما تلتقي سياسات الشغل مع الكثير من السياسات الأخرى مثل الاقتصادية، المالية، التعليم والتكوين المهني، وهذا ما يجعل من عزل الدول الذي تمارس سياسات الشغل أمرا صعبا.

تواجه سياسات الشغل تحديات كبيرة فيما يتعلق بالنقص في الوظائف اللائقة، والتحدي الديمغرافي الناتج عن انكماش القوة العاملة وتقدمها في السن في دول معينة على غرار أوروبا، تزايد نسبة الشباب في دول أخرى وخاصة الدول النامية والمتخلفة. ومن التحديات الجديدة تلك التي تتخذ طابعا أكثر حدة بسبب التحرير الاقتصادي والاجتماعي، وكذا التقدم التكنولوجي مسألة إدارة التغيير التي تتطلب في الوقت ذاته آليات للاحتفاظ بالعمالة في أماكن العمل المنتجة، ونقلهم من الوظائف غير المنتجة إلى الوظائف المنتجة على أن لا يؤدي هذا التغيير إلى زيادة الانقار في الوظائف والفقير في العمل والتدهور الاقتصادي. كما لا ينبغي لسياسات الشغل أن تتطوي على مؤثرات التغيير الضارة بأسواق العمل، بل يجب عليها أن تجعل من التغيير فرصة لتحقيق التنمية.

كما أن هناك صلة قوية بين سياسات سوق العمل النشطة وسياسة الأجور والمفاوضة الجماعية، إذ أن مستوى استبدال الدخل بالمقارنة مع أجور السوق يعد أحد العناصر الهامة في تصميم سياسات سوق العمل النشطة وغير النشطة التي تعد وثيقة الصلة بلوائح الحد الأدنى للأجور. ولئن كانت هناك بعض المناقشات التي تنظر إلى الحد الأدنى للأجور على أنه عامل مشجع على تفضيل البطالة عن العمل أو كما يسمى بمصيدة البطالة، إلا أن الدراسات خلصت إلى أن فترة البطالة هي التي تحكم في مدى تفضيل الفرد للعمل أو الاستمرار في البطالة وليس مستوى استبدال الدخل.

يمكن تلخيص أهداف سياسات الشغل في تلك التي حددتها لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية التابعة للمكتب العمل الدولي والمتمثلة في¹:

أ. خلق العمالة

¹ مكتب العمل الدولي، تقرير لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية، مرجع سابق، ص 04.

تدعم سياسات الشغل إنشاء أو توليد الوظائف من خلال الأشغال العامة وإقامة المنشآت والمشاريع فضلا عن توفير إعانات التوظيف وغيرها من التدابير التي تسمح بخلق الوظائف بصورة مباشرة، وبصورة غير مباشرة تساهم سياسات الشغل في خلق الوظائف من خلال تحسين قابلية الاستخدام عن طريق التكوين وضمان كفاءة بورصات العمل التي توفر معلومات أفضل عن سوق العمل، بالإضافة إلى ما يترتب عنها من آثار إيجابية غير مباشرة على الاقتصاد الكلي والتي تظهر في تذليل الصعوبات المتعلقة بالاستهلاك أثناء فترات الركود الاقتصادي.

ب. الأمن المصاحب للتغيير

لقد أدى الانفتاح الحالي على التجارة والاستثمار والتطور التكنولوجي المستمر وكذا خصوصية المؤسسات المملوكة للدولة إلى إحداث تغييرات في سوق العمل، وفي الكثير في الحالات تؤدي هذه التغييرات ليس فقط إلى عمليات إعادة التوزيع الداخلية لليد العاملة، بل إلى عمليات التسريح، ونتيجة لذلك تجد الحكومات نفسها مجبرة على إيجاد السبل الكفيلة بمواجهة هذه التغييرات. وتعد سياسات سوق العمل النشطة من أدوات التصدي للآثار السلبية للتغيير الهيكلي وتناقص الطلب على اليد العاملة، ومن ثم فهي تحقق الأمن المصاحب للتغيير وذلك بالرغم من أنها لا تعتبر بديلا عن سياسات الاقتصاد الكلي الخاصة بالنمو الاقتصادي وغلق الوظائف. وفي غياب بيئة كلية مواتية لزيادة الاستثمار والنمو لا يمكن لسياسات سوق العمل سوى أن توفر الدعم المؤقت للأفراد الذين وجدوا أنفسهم عاطلين عن العمل بسبب التغيير الهيكلي للاقتصاد وأن تساهم في إعادة توزيع المسرحين مع تزويدهم بالدخول البديلة أثناء الفترة الانتقالية .

ج. الإنصاف

تتمثل إحدى المهام المباشرة لسياسات الشغل في ضمان مشاركة فئات مستهدفة والنهوض بالأشخاص الذين يكونون عادة آخر من يتم استخدامهم أو الذين لا يتم استخدامهم نهائيا، وهذا يسمح بالقضاء على أشكال التمييز ضد كبار السن أو الشباب أو المعاقين أو المهاجرين وكذا التمييز ضد المرأة، وتعد فئة الشباب محور اهتمام سياسات الشغل باعتبار ما يمكن أن ينجر من آثار إيجابية عند استخدام هذه الفئة وإدماجها مهنيا واجتماعيا أو سلبية في الحالة العكسية. فلا ينبغي أن يستهل الشباب حياتهم العملية بفترة بطالة طويلة الأمد، بل يجب أن تتاح لهم فرصة الحصول على الشغل، وأن يتلقوا في المقابل البرامج التكوينية التي تدعم فاعلية استخدامهم، على أن لا يؤدي ذلك إلى حدوث نوع من المبادلة بين العمال من الشباب والعمال من كبار السن، بل يجب أن تحدث الجهود المبذولة لصالح الشباب نوعا من التكامل

بين الفئتين .وخلال موجات التغيير الهيكلي تسهم سياسات سوق العمل في تحقيق الإنصاف عن طريق الحفاظ على الدخل عن المستوى الذي يحول دون حدوث تشتتت وتفاوت في الأجور .

د .التخفيف من حدة الفقر

تسهم سياسات سوق العمل في التخفيف من حدة الفقر من خلال مختلف التدابير والبرامج التي توفر العمل، التكوين والدخل .ولأن العمل اللائق هو أفضل ضمان ضد الفقر، نجد سياسات سوق العمل تركز على كل ما من شأنه تحقيق الاستخدام الأمثل للفرد من برامج تكوينية للتأهيل وإعادة التأهيل أو إعانات التوظيف أو المساعدة على إنشاء مشاريع خاصة وغيرها من التدابير التي تضمن للفرد دخلا معيناً يحول دون فقره من، وينشط الاستهلاك والإنتاج والاقتصاد الكلي بوجه عام من جهة أخرى . ويمكن تلخيص أهم الأهداف الأساسية لسياسة التشغيل في النقاط الآتية¹ :

- زيادة حجم الناتج القومي ورفع مستوى الفعالية الصناعية والاقتصادية.
- رفع مستوى معيشة الشعب عن طريق زيادة دخل الأفراد.
- توفير فرص العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة المتاحة الراغبة في العمل من أجل الكسب .
- توفير حرية اختيار العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة الراغبة في العمل والباحثة عنه .
- استقرار العمل، ويقصد به دوام استخدام العامل في عمله وتقليل التغيرات التي تحدث إلى أدنى حد ممكن عن طريق حماية العامل من الفعل التعسفي .
- تنظيم أساليب ومواعيد إدخال التحسينات التقنية بحيث لا تؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها.
- تكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل منهي ومهارة عالية لأداء أفضل.
- تنظيم عالقات العمل من خلال الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده مراسيم وتشريعات العمل لكل دولة .
- تستهدف سياسة التشغيل التخفيف من حدة أزمة البطالة والتخفيف من أثارها السلبية بقدر الإمكان.

ثانياً: أهمية سياسات التشغيل

يقاس الأداء الاقتصادي في الكثير من الدول من خلال مؤشرات تقليدية مثل التضخم، الإنتاج، الصادرات

¹رواب، عمار، غربي، صباح. "التكوين المهني والتشغيل في الجزائر"، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، بسكرة، جامعة محمد خيضر، 2011، ص 70.

واستقطاب الاستثمارات. لكن الأزمة الاقتصادية العالمية لسنة 2008 فرضت ضرورة إقحام الشغل إلى جانب المؤشرات السابقة. ذلك أن تحقيق نتائج إيجابية كمية في أغلب الحالات على مستوى سوق العمل أصبح مؤشرا رئيسيا على فعالية المخططات التنموية الاقتصادية والسياسية للدول. ولأن سياسات الشغل كما أشرنا سابقا تأتي لمعالجة الاختلالات التي تطرأ في سوق العمل والتي عجزت السياسات الاقتصادية، لذلك ينبغي النظر في البداية إلى دور هذه الأخيرة في تطوير الشغل، فالسياسة الاقتصادية التي تستجيب لمتطلبات التشغيل الكامل يجب أن تحيط بجوانب عديدة أهمها :

أ. تشجيع الطلب الذي من شأنه المحافظة على الوظائف الحالية وخلق وظائف جديدة.

ب. إصلاح القطاع المالي والمصرفي بما يتماشى ومتطلبات الاستثمار.

ت. المحافظة على استقرار سعر الصرف، تنافسية العملة وكذا تنافسية الدولة.

ث. تشجيع التصدير والتحكم في حركة رؤوس الأموال خاصة نحو الخارج، وتوجيهها داخليا نحو القطاعات والمناطق بالشكل الذي يسمح بخلق الوظائف وتحقيق التنمية¹.

يعد الاستثمار في الحماية الاجتماعية عنصرا مهما في استراتيجية التنمية الاقتصادية والاجتماعية المنسجمة والمتكاملة، ذلك أن الاهتمام بكل من صحة الفرد وتغذيته وتكوينه ثم قابليته للتشغيل في الاقتصاد الرسمي، يسمح للدولة باستخلاص الطاقات المنتجة والقادرة على تحريك الاقتصاد. خاصة وأن التشغيل الكامل الذي يعبر عن الوضعية الاقتصادية التي تسمح لكل فرد بالمفاضلة بحرية بين العمل، الفراغ والاستعانة بالسلع والخدمات التي ينتجها الآخرون يقتضي البحث عن الاستخدام الجيد والأمثل للموارد البشرية ليس فقط من أجل الحد من إهدار الطاقات، بل من أجل تسخير القوى العاملة في أنشطة ومهام منتجة اقتصاديا.

إن سوق العمل حسب النظرية النيوكلاسيكية يميل إلى المنافسة التامة، وإن أي تدخل للدولة على مستوى سوق العمل سيشكل عائقا أمام الوصول إلى التشغيل الكامل، وذلك من خلال تأثيره على مرونة الأجر الحقيقي. ومن ثم يجب على الدولة أن تضمن وتحافظ على قواعد اللعبة من خلال توفير الشروط اللازمة، والوقوف على العوامل التي من شأنها التأثير على المنافسة التامة. وإذا كانت البطالة حسب النيوكلاسيك احتكاكية بالدرجة الأولى، ناتجة عن عدم توفر المعلومات الكاملة عن سوق العمل. لذلك

¹ مدلس شكري، آليات التشغيل المستحدثة في الجزائر وأثرها على النمو الاقتصادي في الفترة الممتدة بين 2000-2014، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في العلوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر-بسكرة، 2017-2018، ص 85.

يرى الكلاسيك أن دور سياسات الشغل هو توفير المعلومات الكاملة عن سوق العمل، وذلك بتخصيص الموارد الضرورية التي تسمح لوكالات الشغل بممارسة دورها كوسيط فعال بين طالبي العمل وعارضيه، ومن ثم الحد من البطالة الاحتكاكية.

أما بالنسبة للمدرسة الكينزية التي تلقي مسؤولية التشغيل الكامل على عاتق الدولة وتعول أكثر على السياسات الاقتصادية الكلية في خلق الوظائف والتحكم في سوق العمل، فترى أن سياسات الشغل تلعب دورا محوريا في تحقيق استقرار الاقتصاد الكلي عن طريق ضمان الدخل للأفراد بالتأمين عن البطالة، والمحافظة على بعض الوظائف الهشة والتي يواجه شاغلوها خطر فقدانها، وكذلك عن طريق تدعيم التشغيل والتوظيف المؤقت في القطاع العام¹.

يختلف رواد النظريات الحديثة عن النيوكلاسيكيين فيما يتعلق بكمال سوق العمل وخضوعه لأحكام المنافسة التامة أين تلعب الدولة دور المراقب والمحكم فقط، حيث يرى كل من بيل مان وجاك مان أن سوق العمل محكوم عليه بالفشل ما لم تتدخل الدولة ليس فقط لمراقبته، كما يرى النيوكلاسيك، بل بلعب دور تحفيزي ومدعم للعوامل التي تنشط سوق العمل وتحد من تلك التي تعرقله وتسبب البطالة. هذه الأخيرة ناتجة أساسا حسب رواد النظريات الحديثة عن عدم الملائمة بين خصائص الفرد ومتطلبات الوظيفة التي كان يشغلها أو التي من المحتمل أن يلتحق بها وهذا مقارنة بفرد آخر ينافس في كلا الحالتين، ذلك أن أثر الخارجيات كان أكبر لدى هذا الأخير عنه لدى الأول، ما سمح له بتلقي برامج تكوينية مناسبة واكتساب الخبرات بالشكل الذي دعم قابليته للاستخدام من جهة، وحسن أداء وظيفته والمؤسسة التي يعمل لصالحها من جهة أخرى. ولأن الأمر كذلك يرى رواد النظريات الحديثة أن تدخل الدولة على مستوى سوق العمل يجب أن يركز على مختلف أشكال تأهيل الأفراد وتطوير معارفهم وخبراتهم.

فإذا كان الشغل يتمركز في قلب العلاقة بين تنظيم العمل وتقنيات الإنتاج والاستهلاك كما يرى بيناسي وآخرون، فإن الهدف من سياسات الشغل هو ضمان قابلية استخدام العامل من خلال تسهيل وتسريع انتقاله من وضعية بطال أو غير نشيط إلى وضعية عامل.

حيث يتضح من خلاله أن الفرد يأخذ ثلاثة أشكال في علاقته بسوق العمل، إما عاملا يتعين على سياسة الشغل أن تحافظ على وضعيته، وإما غير نشيط وعادة يكون في حالة تكوين ممدد بسبب عدم حصوله

¹ مدلس شكري، مرجع سابق، ص 86.

على وظيفة مما يفرض على سياسة الشغل، كما في الحالة الثالثة أيضا وهي التي يكون فيها في وضعية عاطل، ضرورة تحويله إلى وضعية عامل.

ثالثا: أنواع سياسات التشغيل

هناك عدة تقسيمات لسياسة التشغيل، لكن الشائع منها نوعان وهما :

1- سياسة تشجيع عمليات التشغيل (سياسة التشغيل النشطة أو الإيجابية) :

وهي عبارة عن كل الإجراءات والتدابير التي تعمل بشكل مباشر على الحفاظ على مستوى العمالة الموجودة، أو على خلق مناصب شغل جديدة مع إمكانية تعزيزها من خلال تحسين قابلية التوظيف لدى الباحثين عن العمل، وعلى تكييف اليد العاملة حسب جملة من السياسات التي تراعي حاجيات الاقتصاد.¹

ووفق منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OCDE تندرج ضمن هذه السياسة مجموعة من الإجراءات والأجهزة وهي:²

- المصالح العمومية للتشغيل،
- التكوين المهني،
- التناوب على الوظائف وتقسيم العمل،
- حوافز العمل التشغيل المحمي وإعادة التأهيل،
- خلق فرص عمل مباشرة،
- تقديم إعانات لخلق المؤسسات.

2- سياسة التراجع عن التشغيل وتحديد الفئة النشطة (سياسة التشغيل السلبية) :

¹رشيد شباح ، ميزانية الدولة واشكالية التشغيل في الجزائر، مذكرة ماجستير، تخصص تسيير المالية العامة، جامعة تلمسان، 2011/2012 ، ص 104.

²Christine Erchel, Les Politiques de l'emploi, sur le site <http://www.melchior.fr/les-politiques-del'emploi95290.html> consulté le : 29/03/2017.

تعمل هذه السياسة حسب حالة سوق العمل، وهي تسعى للتخفيف من الآثار التي تولدها اختلالات سوق العمل، وذلك من خلال توفير الإعانة الاجتماعية، أو المحاولة للحد من الفئة النشطة، حسب منظمة OCDE، تضم هذه السياسة إجراءين وهما:¹

- منح تعويضات البطالة.
- التقاعد النسبي.

المبحث الثالث: واقع سياسة التشغيل في الجزائر

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

المطلب الأول: الأطر القانونية والتنظيمية لسياسة التشغيل في الجزائر.

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 و التنظيمية التي تم وضعها و إصدارها بهدف وضع السياسات التي تضعها السلطات السياسية في مجال التشغيل و محاربة البطالة، إلا أنه يمكن أن نتطرق إلى بعضها فعلى سبيل المثال القانون المتعلق بتتصيب العمال و مراقبة التشغيل، الذي نص في مادته الثالثة على أن " تضمن الدولة صلاحيات تنظيم في ميدان التشغيل، لاسيما في مجال:

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

¹ رشيد شباح، مرجع سابق، ص 105.

والقانون المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم و ترقية التشغيل،¹ 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 سيرها ، 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 واليد العاملة وتطورها وضمان ذلك.
- تطوير الأدوات والآليات التي تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق العمل وتقسيمها.
- تشجيع الحركة الجغرافية والمهنية لطالبي العمل، والمشاركة مع المؤسسات والهيئات المعنية في تطبيق عمليات التحويل المهني، أو التكوين التكميلي الخاص بتكليف مؤهلات طالبي العمل مع متطلبات عروض العمل المتوفرة.
- المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقرها الدولة والجماعات المحلية، وكل مؤسسة معنية وإعلامها بتسييري البرامج المذكورة و إنجازها .
- البحث عن كل الفرص التي تسمح بتتصيب العمال الجزائريين في الخارج.
- تطوير مناهج تسييري سوق العمل، وأدوات التدخل على عرض وطلب العمل و تقييسها.
- متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب، وتنظيم.
- البطاقة الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها.

والمرسوم التنفيذي 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 إلى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما عبر برامج تكوين، وتشغيل و توظيف².

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

² المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 19 ابريل 2008، ج.ر، عدد 22 الصادر في 30 ابريل 2008.

المطلب الثاني: الإطار التاريخي لسياسة التشغيل في الجزائر.

إن الانشغال بمسألة التشغيل استلزم من الجزائر وعلي نظيراتها من حكومات العالم تكثيف العناية بالقوي العاملة عن طريق اخذ زمام الأمور فيما يتعلق بتبني سياسة التشغيل، وذلك كله استنادا إلى التطور النظري للمواثيق الجزائرية عبر استراتيجية وطنية مدروسة ، مستندة علي ضرورة القضاء على البطالة وتمكين المواطنين من حقهم في العمل، وسوف نحاول فيما يلي تتبع كرونولوجيا سياسة التشغيل في الجزائر في ضوء الفترات الاقتصادية والتاريخية فقد كانت هذه السياسة مواكبة لمختلف التحولات ، وفيما يلي أهم هذه المراحل والتحويلات:

1- مرحلة ما قبل الاستقلال:

تميزت هذه المرحلة بوجود فجوة كبيرة بين طائفتين من السكان: "المسلمون" كما كانت كل الإحصائيات تعبر عنهم حينها " و الأوروبيون" ، حيث مثلت الفئة الأولى أهل البلاد الأصليين والذين كانوا لا يملكون شيئا و عبرت الثانية عن المستعمرين الوافدين بعد سنة 1830 و أبنائهم . ما ميز اقتصاد هذه الفترة هو الإقصاء الكامل للمسلمين" من الحق في العمل المستقر و الإقصاء كذلك من الرعاية الاجتماعية، يضاف إلى ذلك النزوح المستمر من الأرياف والهجرة إلى فرنسا للعمل في المناجم و غيرها من الأعمال المضنية نظرا لأن المسلمين كانوا في الغالب الأعم يشتغلون في الزراعة عند المعمرين و كان هذا العمل مرتبطا بالتغيرات المناخية و غير مستقر.¹

2- مرحلة الاستقلال والركود الاقتصادي 1962- 1966:

بعد حصول الجزائر علي الاستقلال السياسي سنة 1962 عاشت أوضاعا متدهورة ورثتها عن الحقبة الاستعمارية الطويلة كان من مظاهرها الحالة الاجتماعية المفككة والوضعية الاقتصادية والهشة صاحبها أليا وضعية مماثلة في مجال التشغيل خاصة في ظل مغادرة حوالي 900 ألف عامل فرنسي للجزائر تاركين خلفهم مناصب عمل شاغرة وفي المقابل فان الجزائر لم تكن تتوفر إلا علي 300 ألف إطار بما فيهم موظف وعامل مؤهل ، وقد بلغت نسبة البطالة عشية الاستقلال مستويات فاقت حدود 33% من مجموع السكان الناشطين، إضافة إلي هجرة عدد هائل من الجزائريين باتجاه فرنسا ، حيث سجلت ما

¹آيت عيسى عيسى، سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر: انعكاسات وآفاق اقتصادية واجتماعية، رسالة دكتوراه ، جامعة الجزائر 3، 2010، ص 65.

يقارب 631.222 مهاجر سنة 1963 وفي السنة التي تليها تم تسجيل قامت به الهيئة المختصة بتسجيل حوالي 256 ألف عاطل مما استدعي أتباع سياسة خاصة للتشغيل مع مراعاة الوضعية الاجتماعية لهؤلاء العاطلين والأخذ بعين الاعتبار استعداداتهم وقدراتهم وما حصلوا عليه من علم وخبرة وان تتاح لهم حرية اختيار هذا العمل.¹

إن مثل هذه الوضعية لم تسمح للجزائر بالتركيز علي مشكل التشغيل، فالقطاع الذي اهتم بذلك هو القطاع المسير ذاتيا بما فيه القطاع الزراعي والصناعي، ففي الفترة الممتدة بين 1962 ، 1965 استطاع هذا القطاع إن يمتص حوالي 200 ألف عامل منهم حوالي 65 ألف دائمين في الزراعة، وفي سنة 1965 كانت الجزائر علي أعتاب حقبة جديدة وحاسمة كان أولي بوادرها تسطير بعض الأهداف بغرض إعطاء بعد جديد للاستقلال السياسي يحمل معنا اقتصاديا، وتمثلت هذه الأهداف في تبني قرارات تخص قطاع البنوك ليغدو قطاعا تابعا للدولة، ولم يكن ذلك ليأتي بشاره إلا في ظل تأميم الثروات الباطنية في / 08 1966 / 05 باستثناء المحروقات ، كل هذه التحولات كان لها الأثر الواضح علي مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي للجزائر، وقد عرفت الجزائر بالمقابل سنة 1962 تحولات كان من شأنها ضرب المجهود المبذولة تمثلت في إتلاف كل ما من شأنه مساعدة الجزائر علي تقسيم وضعها الاقتصادي كالتعداد العام لسنة 1960 ، إذ لم تعرف الجزائر تعدادا إلا في سنة 1966 وكان نتائج هذا التعداد تشير إلى بلوغ عدد سكان الجزائر حوالي 11.8 مليون نسمة منهم 2832200 عامل نشيط يتضمن 234100 مهاجر في الخارج، كما ضم القطاع الزراعي حوالي 1300000 عامل، ويتوضح من خلال هذه المعطيات إن حصة المستغلين في القطاع الزراعي كانت لها حصة الأسد، في حين إن بقية القطاعات علي غرار الخدمات ، الصناعة ، التجارة، البناء والنقل مجتمعة لا تشغل سوي ما يعادل 1035000 عامل، أما معدل البطالة فقد بلغ حدود 28% إي ما قيمته 870000 فرد في حالة بطالة. إن السياسة المتبعة من اجل الحد من آفة البطالة في ذلك الوقت قد سعت إلى:

- توفير فرص العمل لكل السكان القادرين على العمل وان تكون فرص العمل الجديدة منتجة بقدر الإمكان.
- العمل على تغطية حاجات الاقتصاد الوطني من الخيرات والكفاءات الضرورية للقيام بعملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

¹ وائل احمد علام :الميثاق العربي لحقوق الإنسان، دراسة حول دور الميثاق في تعزيز حقوق الإنسان في جامعة الدول العربية، دار النهضة العربية، مصر، 2005 ، ص ص 36-38.

ولعل هذه المحطة الهامة في تاريخ الجزائر كانت بمثابة نقطة الانطلاق لتهيئة الظروف المناسبة من اجل حقبة جديدة تمثلت بوادرها في انتهاج أسلوب التخطيط، فانطلقت تجربة التخطيط بإطلاق المخطط الثلاثي والتحصير له ولم تعرف هذه المرحلة القدر الكافي من الاستثمارات التي من شأنها القضاء علي البطالة، وهذا ما يجد مبررا له في الظروف الاجتماعية والاقتصادية القاسية التي تعبر عن مرحلة انتقالية في تاريخ الجزائر المستقلة.

3- مرحلة تطبيق مخططات التنمية 1967-1989 :¹

عرفت الجزائر العديد من مخططات التنمية والتي ركزت معظمها علي تبني أهداف التنمية الاجتماعية المرتكزة بشكل جوهري علي تحقيق مكتسبات وبنية قاعدية من التكنولوجيا ونقلها وابتكارها وتجديدها، كل ذلك في سبيل بناء اقتصاد وطني قومي يستند أساسا علي صناعة وطنية صلبة دون إغفال ضرورة الاهتمام التام بكافة مجالات النشاط الأخرى والعمل بشكل دؤوب على ترقيتها والنهوض بها، إلي إن احد المكاسب الكبرى للثورة السياسية و الاقتصادية في الجزائر يتمثل في القفزة الكبرى التي سجلها تطور التشغيل خصوصا منذ تطبيق أسلوب التخطيط حتى أصبح العمل مأمونا لكل طالب وأصبح علي الأخص مضمونا لكل من تحصل علي كفاءة (التأهيل من مؤسسات التعليم أو التكوين).

ومن بين أهداف التنمية يتمثل في ضرورة القضاء على البطالة وتمكين كل مواطن من حقه في العمل، وهذا ما يؤكد الميثاق الوطني إن تشغيل مجموع المواطنين القادرين علي العمل يجعل من مسألة أحداث مناصب الشغل غرضا أساسيا للتنمية والمطلوب بهذا الصدد هو انتهاج سياسة مكثفة وعلي أوسع نطاق لأحداث مناصب الشغل بغرض القضاء علي البطالة بتوفير الشغل للمواطن.

3-1-المخطط الثلاثي 1967-1969:

لقد شكل موضوع رفع فرص العمل هدفا لبرنامج التنمية الوطنية والتي عرفت النور في إطار المخطط الثلاثي الذي استهدف بناء قاعدة مادية لانطلاق الأعمال الكبرى للتنمية، فإجمالي الحجم الاستثماري المعتمد والذي بدا بمتوسط سنوي يقارب 3 مليار دينار جزائري سمح باستحداث يزيد عن 100000 فرصة عمل موزعة بين مختلف القطاعات والفروع الاقتصادية.

3-2-المخطط الرباعي الأول 1970-1973:

¹ آيت عيسى عيسى، نفس المرجع السابق، ص 67.

لم يتعرض المخطط في أي جزء من أجزائه إلى سياسة التشغيل بشكل صريح وواضح، فالاتجاه العام لهذا المخطط يتمثل في رفع المستوى الثقافي والتقني من خلاله تلبية الحاجات الاجتماعية للتربية وتلبية حاجات الاقتصاد الوطني من العمال المؤهلين.

وبهذا فإن المتوسط السنوي لعدد مناصب العمل المستهدفة خلال هذا المخطط تعادل 265 ألف منصب عمل جديد خارج القطاع الفلاحي والذي نجده يستثني مرة أخرى من إيجاد فرص عمل جديدة. يتضح من خلال تحليل هذه المرحلة أن قطاع المنشآت الكبرى والأشغال العمومية قد استحوذ علي حصة الأسد من حيث توفير فرص العمل، وهذا ما يفسره التوجيه العام للدولة أثناء هذه الفترة والرامي إلى تجسيد بنية هيكلية تمثل قاعدة للصناعات الثقيلة التي كانت الجزائر تنوي خوض غمارها.¹

2-3- المخطط الرباعي الثاني 1974-1977:

شكل هذا المخطط المرحلة الثانية لعملية التخطيط في الجزائر حيث أن الأهداف الأساسية الخاصة بمحور التشغيل في هذه المرحلة تتمثل في إنشاء مناصب شغل منتجة ودائمة، عد استهدف المخطط استحداث 450 ألف وظيفة خارج قطاع الزراعة خلال الفترة التي يغطيها، ووصلت الزيادة في مناصب العمل المحدثة إلي حوالي 8.12 % خلال الرباعي الأول و 41، 49 % خلال الرباعي الثاني. ويلاحظ خلال هذه الفترة التطور المعتبر للتشغيل في قطاع البناء والأشغال العمومية، الصناعة، النقل والمحروقات، أما قطاع الإدارة فتبقي حصته من التشغيل معتبرة وهي الخاصية التي امتازت بها كل مراحل التشغيل في الجزائر بنسبة 8%، كما عمل أن تكون فرص التشغيل الجديدة منتجة بقدر الإمكان.

2-4- المخطط الخماسي الأول 1980-1984:

ومن أهم الأهداف التي تم تسطيرها في إطار هذا المخطط:

- تحسين البنية الهيكلية للاقتصاد ككل .
- الرفع من مستوى إنتاجية العمل .
- مواصلة خلق مناصب شغل جديدة لتلبية الطلب الإضافي للعمل، وكذا مواصلة امتصاص شرائح اليد العاملة.

¹ وائل احمد علام، مرجع سابق، ص 77.

أن الشيء الملاحظ في هذه الفترة هو ارتفاع عدد السكان الناشطين إلى 3.186.600 نشيط، أي بزيادة سنوية تقدر % 52.3 لا تتجاوز عمرهم 18 سنة وذلك عام 1984 كما أن مناصب الشغل المتوقعة لهذه المرحلة تقدر بـ 1.175.000 منصب عمل موزع بين مختلف القطاعات، ومن المفروض أن تغطي هذه المناصب كل الطلب الإضافي، وكذا الحفاظ علي الفائض لتغطية الطلب علي العمل، إذ لا بد من تكوين لهذه المناصب المقترحة من اجل تلبية متطلبات الاقتصاد الوطني الذي يستعمل وسائل تكنولوجية حديثة من اجل التحسين من مستوي الإنتاجية.

لقد شهد المخطط ارتفاعا محسوسا في عروض العمل خاصة سنة 1983 والذي بلغ أقصى حدا له، ويأتي في مقدمة القطاعات التي ساهمت في خلق فرص عمل خلال هذه المرحلة قطاع البناء والإشغال العمومية بنسبة %43 من العرض الكلي لسنة 1983 ونسبة % 52,25 لسنة 1984 ، وذلك تماشيا ومؤهلات طالبي العمل في هذه الفترة.

وكننتيجة لهذه المرحلة نجد أن المخطط قد حقق حوالي 105.000 منصب جديد واستطاع التكفل بـ 92.2% من الطلب الإضافي للعمل، كما قلص معدل البطالة من % 17.9 سنة 1979 إلى %4,16 سنة 1984 . وتشير هذه الفترة إلى الراجع التدريجي لنمط تنظيم العمل السابق وإدخال تعديلات جديدة يتحكم فيها الجهاز الإداري وذلك برفع بعض الحواجز التي كانت تتحكم في سوق العمل المتواجد قبل 1973 وهو ما أدى إلي وجود فرق بين المتحقق من مناصب العمل والمتوقع منه خاصة بحسب القطاعات المختلفة.¹

2-5- المخطط الخماسي الثاني 1985-1989:

مقارنة بالمخطط السابق، نجد اختلافا كبيرا في مجال التشغيل ومعطياته فهذه المرحلة شهدت اشتداد الأزمة الاقتصادية مما اثر علي سياسة التشغيل وسوق العمل، فبالرغم من تخصيص مبلغ 74 مليار دينار جزائري كاستثمارات لهذا المخطط، إلا أن معدلات خلق مناصب الشغل شهدت انخفاضا محسوسا بداية من سنة 1985 ليصل المعدل السنوي لخلق مناصب الشغل إلي 125.000 منصب سنة 1985، ثم إن هذا الانخفاض زاد من حدة تأزم الوضع وخاصة مع ارتفاع عدد السكان الناشطين تقهقر التشغيل الإجمالي، حيث قدر سنة 1986 بـ 3.914.000 إي بزيادة قدرها 74.000 فقط وهي نسبة ضعيفة إذا ما قورنت بمعدل تزايد السكان في تلك الفترة والذي وصل إلى %4,3 ، وهذا ما يعني وجود اختلال بين عرض العمل والطلب عليه.

¹ آيت عيسى عيسى، نفس المرجع السابق، ص 67.

إن مرحلة المخطط الخماسي الثاني عرفت ميزة أساسية وهي مراعاة خصوصية هذه الفترة في إحداث مناصب الشغل، حيث تم التوجه أساسا نحو التركيز علي اليد العاملة المؤهلة وتقويم الفترات السابقة، وهو ما يدل علي ذلك ما جاء في التقرير العام لوزارة التخطيط حول المخطط: يتميز الوضع الحالي للتشغيل عموما بنقص في تأهيل اليد العاملة، مما أدى إلي إنتاجية عمل دون المتوسط في جل المؤسسات، وبالتأكيد فقد أحرز علي تقديم ملموس في إطار إعادة هيكلة المؤسسات، غير أن التوزيع القطاعي والمجالي للتشغيل المؤهل لا يزال غير ملائم لبعض المناطق أو القطاعات (الفلاحة، الري، التعليم، المجموعات المحلية....الخ).

إن النتيجة الهامة والتي يمكن التوصل إليها من خلال استعراض سياسة التشغيل في الجزائر منذ بدء التخطيط، هي أن هذه السياسة عرفت مرحلتين أساسيتين هما:¹

• المرحلة الأولى:

تمتد هذه المرحلة منذ بداية البرنامج الثلاثي وحتى عام 1980 وتشكل فترة لاستراتيجية طويلة المدى للتنمية الوطنية، وخلال هذه المرحلة ارتكزت سياسة التشغيل بصفة أساسية على عاملين هامين هما:

- ضرورة خلق مناصب عمل بما يتطابق والنمو الحالي في إعداد القوي العاملة .
- أن تكون المناصب الجديدة مركزة بصفة أساسية في الفروع الإنتاجية بقدر الإمكان .

• المرحلة الثانية:

وتبدأ مع بداية المخطط الخماسي الأول، أين كان التركيز على خلق مناصب عمل جديدة في الفروع غير الإنتاجية، وإن تساهم القطاعات والفروع الإنتاجية في إحداث مناصب العمل الجديدة، ولكن ليس بنفس مستوى القطاعات والفروع الأخرى.

أن الهدف الذي كان منتظرا من سياسة التشغيل هذه، هو القضاء على البطالة في نهاية سنة 1980، إلا إن الاقتصاد الوطني لم يتمكن من توفير فرص عمل تستوعب جميع العاطلين عن العمل، سواء كانوا طالبي عمل سبق لهم إن عملوا، أو طالبي عمل يدخلون سوق العمل لأول مرة. لذا فقد يبقي معدل البطالة مرتفعا على الدوام رغم اتجاهه نحو الانخفاض.

2-6- مرحلة آفاق التشغيل وما بعد المخططات التنموية:

¹ وائل احمد علام، مرجع سابق، ص 108.

دخلت الجزائر منذ أواخر عام 1987 في سياسة إنمائية جديدة اصطلاح على تسميتها بالإصلاح الاقتصادي الجديد فأمام الوضع الاقتصادي الداخلي والدولي، والذي تطلب تغيير التسيير، وجدت المؤسسة الوطنية نفسها مضطرة لاتخاذ أحد هذين الإجراءين أو الاثنين معا:¹

- مراجعة سياسة التشغيل التي كان الحساب الاجتماعي خلال الفترة 1967
- طغي بصورة كبيرة على الحسابات الاقتصادية، وقد اقتضت هذه المراجعة في إطار تطبيق سياسة الهيكلية تخفيض حجم التشغيل، وكانت نتيجة هذا تسريح مئات الآلاف من العمال على فترات مختلفة.

- إغلاق باب التشغيل الجديد أمام القوة العاملة الجديدة، ريثما يتم امتصاص فوائض الأيدي العاملة التي تشكو منها الوحدات الاقتصادية البطالة المقنعة، فالعدد الإجمالي للمتغلبين عن العمل (بطالة مقنعة +بطالة سافرة) والمصرح به عام 1987 هو 974.000 عاطل ويمثل هذا الرقم 19.6% من القوة العاملة.²

بعد استقلال الجزائر وإلى غاية 1989 لم يكن هناك سياسة عمومية مستقلة لتشغيل الشباب، إذ كان الشباب الباحث عن منصب عمل يجد بسرعة مناصب شغل في إطار موضوع سياسة قطاعية مستقلة بذاتها، لكن ابتداء من سنة 1987 بدأت السلطات العمومية في وضع وتطوير سياسة خاصة بتشغيل الشباب السياسات القطاعية المختلفة، فقد كان التشغيل هدفا مشتركا لكل القطاعات ولم يكن، حيث عرفت هذه السنة اعتماد الحكومة لأول برنامج مستقل لتشغيل الشباب، والذي كان موجها للشباب بين 16 و 24 سنة وصندوق المساعدة fcci وممولاً من طرف الصندوق المشترك للجماعات المحلية وكان يهدف لخلق 200.000 منصب شغل لصالح الشباب، faej على تشغيل الشباب البطال، وبعد سنتين من عمر البرنامج تم إدماج 100.000 شاب بطال، 60.000 منهم في مناصب شغل دائمة، 40.000 آخرين في التكوين المهني هذا من جهة، ومن جهة أخرى وبعد أحداث أكتوبر 1988 تم تقديم برنامج خاص بتشغيل الشباب نظرا للتزايد الشباني على العمل في مقابل تناقص العرض الحكومي لها، خصوصا بعد الانهيار الكبير لأسعار البترول بدءا من سنة 1986 ، وانهايار إيرادات الميزان التجاري من

¹ ابن بوزيان محمد و آخرون، 2008 ، قياس أثر الإصلاحات الاقتصادية المنتهجة من طرف الجزائر على مشكلة البطالة والتشغيل، الملتقى الوطني الثاني حول واقع التشغيل و آفاق تحسينه، جامعة بن يوسف بن خدة -الجزائر ،جوان (نقلا عن دادن عبد الغني وبن طجين محمد عبدالوهاب، دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر فترة 1970 - 2008 ،مجلة الباحث عدد 10/ 2012 جامعة ورقلة، ص 96.

² وائل احمد علام، مرجع سابق، ص 110.

صادرات المحروقات والذي اثر في تراجع الاستثمارات العمومية، والتي بإمكانها خلق فرص شغل بصفة مستمرة.

وفي سنة 1989 تم وضع برنامج خاص في أهمية كبيرة بالنسبة لمحور التشغيل والذي يعتبر امتداد للمخطط الخماسي الثاني. وقد تم وضع هذا البرنامج لتجاوز العقبات إلي الشباب فيما يخص مجال العمل، ومن جانب آخر جاء هذا المرسوم التنفيذي رقم من DIPJ واجه 143- 90 المؤرخ في 22 ماي 1990 المتضمن ترتيبات اجل تغطية الإدماج المهني للشباب من نقائص البرنامج الأول الموضوع سنة 1987 من جهة، ومن اجل وضع حل مستعجل لإشكالية تشغيل الشباب من جهة ثانية، بحيث تنشأ في كل ولاية لجنة لتشغيل الشباب يرأسها مندوب تشغيل الشباب المكلف بمساعدة الشباب علي انجاز مشاريع أحداث نشاطات بصفة فردية أو جماعية، وذلك من خلال دعم الاستفادة من القروض البنكية.

وفيما يلي سنعرض أهم الأهداف والمبادئ الأساسية لجهاز الإدماج المهني للشباب والمتمثلة في:¹

أ. تفضيل الشغل المنتج والدائم وخلقه بأقل تكلفة.

ب. تنمية روح المبادرة في الشباب، وتسهيل حصولهم على التكوين القروض والتجهيزات الضرورية لانطلاق مشاريعهم.

ت. تنظيم الشراكة على المستوي المحلي والوطني بتوعية الشباب والجمعيات ومجموع المتدخلين في برامج الإدماج المهني للشباب.

ث. تنمية القدرات والموارد الاقتصادية المتاحة محليا، كل إمكانيات التشغيل المتوفرة لتستجيب بصورة فعالة للطلب المحلي.

وبصفة عامة، يهدف البرنامج للوصول إلى تحقيق الإدماج المهني واستغلال للشباب المؤهل عن تشجيعه على خلق مناصب شغل بنفسه من خلال التعاونيات، كما يهدف لتوفير مناصب شغل للشباب بدون تأهيل من أجل إدماجهم في مؤسسات عمومية وخاصة.

ويضم جهاز الإدماج المهني للشباب 3 محاور أساسية:

• الشغل المأجور بمبادرة محلية ESIL : ويتم ذلك عن طريق خلق مناصب شغل مؤقتة لخدمة نشاطات ذات منفعة عامة، وتختلف مدة العقد من 3 إلي 6 أشهر.

¹ بن بوزيان محمد وآخرون، مرجع سابق، ص 165.

• إنشاء نشاطات اقتصادية دائمة لحساب الشباب عن طريق تكوين مؤسسات صغيرة أو تعاونيات حرفية، ويساهم صندوق مساعدة تشغيل الشباب ب 30% من كلفة المشروع.

• إدماج الشباب المقاولين وأصحاب التعاونيات الفلاحية في برامج تكوينية مختلفة.

بعد سنة 1991 أخذت عملية تنفيذ برنامج تشغيل الشباب الذي وضعتة الحكومة تأخذ في التباطؤ، وبعد 6سنوات من انطلاق سياسة الإدماج بدأت تسجل نقائص، كما إن الحلول التي وضعت للقضاء علي بطالة الشباب بدأت محدوديتها، فالتعاونيات الشبانية التي استقادت من تمويل البنوك عام 1990 والتي بلغ عددها نهاية 1996 : 8388 تعاونية اتجهت أغلبها إلي الخدمات والحرف بينما احتضنت 1987 تعاونية أخرى في البناء والأشغال العمومية في بلغ عدد التعاونيات الفلاحية 360، وبقيت 52 منها غير عملية.

لقد تم توجيه عدة انتقادات لسياسة الإدماج المهني علي أساس أنها قدمت مساعدات مالية للشباب دون اعتماد معايير مضبوطة للانتقاء، وهذا ما أدى إلى حصيلة مخيبة، حيث أن 60% من القروض التي قدمت للتعاونيات الشبانية بقيت دون تسديد، كما أن الذي كان موجها أساسا للشباب البطال الذي يطلب العمل لأول مرة تم استعماله لصالح من فقدوا مناصب عملهم¹.

ومن أجل تجاوز نقائص سياسة تشغيل الشباب لسنة 1989 وتكييف أهدافها مع التحولات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة جرى التفكير في سياسة لدعم تشغيل الشباب متكيفة مع التطورات التي عرفتها البلاد من 1995 .

وتعتبر سنة 1996 بمثابة نقطة تحول في مسار تدخل الدولة وفي صيغة إشرافها وتدخلها خلق برامج وأجهزة جديدة لتشكيل بديل لجهاز الإدماج المهني، والذي ثبت فشله، بالإضافة إلي تفاقم حدة البطالة خصوصا في أواخر التسعينات، إذ بلغت نسبة البطالة سنة 1996 حوالي 26 % ، وقد شملت أكثر من 2,2مليون شخص .وفي نفس السنة نظم منتدى دولي حول تشغيل الشباب شارك CNES المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي فيه ممثلون رسميون أفارقة وأوروبيون وخبراء دوليون في مسار التشغيل إضافة إلى ممثلين للجمعيات التي تعني بإدماج الشباب وتم بحث مسألة تشغيل الشباب في ضوء السياسات الجديدة للتعديل الهيكلي وكيفية وضع برامج جديدة متكيفة مع المعطيات الحالية.

¹ بن بوزيان محمد وآخرون، مرجع سابق، ص 200.

ومن هنا بدأت تتراجع مفاهيم المساعدة والتمويل الحكومي لصالح مفاهيم الدعم والتسهيلات، وستكفي الدولة من الآن فصاعدا بوظائف التوجيه والاستشارة وخلق برامج جديدة لتحفيز تشغيل الإطارات الشابة وترقية الشغل الذاتي، وفي سبيل تحقيق الأهداف المسطرة، صدر المرسوم التنفيذي رقم 296 - 96 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ التي تدير المؤسسات المصغرة وتهدف إلى إدماج الشباب البطال إلى الحياة المهنية.

وبعد مرور سنتين من خلق هذا البرنامج، وبالضبط سنة 1998 بعث برنامج جديد عرف ب: عقود ما قبل التشغيل، المنشأ بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 402-98 المؤرخ في 2 ديسمبر 1998 موجه لحاملي الشهادات الجامعية والتقنيين السامين، وكذا طالب العمل بدون خبرة مهنية والذين يطلبون العمل لأول مرة.

وبعد سنة من تاريخ لإنشاء هذا البرنامج، أنشأ برنامج آخر يتعلق بالقرض المصغر، والذي وجه أساسا نحو ترقية الشغل الذاتي وتنمية ثقافة الاستثمار خاصة لدي الفئات الشابة التي تعاني من البطالة وليست مؤهلة للاستفادة من برنامج المؤسسة المصغرة¹.

2-7- التشغيل في فترة ما بعد الإصلاح 1999-2005:

إن التشغيل في فترة ما بعد الإصلاح يقع في صلب اهتمامين:

الاهتمام الأول متعلق بضرورة تدعيم التوازنات المالية الكلية المحققة في الفترة السابقة، وضرورة تخفيف ضغوط سوق العمل نتيجة ارتفاع البطالة من 17% سنة 1986 إلى حدود 32% سنة 1998 وبلغت سنة 2004 حدود 17% .

الملاحظ رغم نتائج التوازنات المالية الايجابية وخاصة تحسن واستدامة النمو الاقتصادي، إن السياسة الاجتماعية بما فيها نقص التشغيل عرفت تدهورا في ظل الإصلاح، غير أنها تبدو قابلة للتسيير ولا تقبل أي عائق في تطور الاقتصاد الوطني وهو ما يسمح بانطلاقة حقيقية للاقتصاد في ظل ما يسمى ببرامج الإنعاش الاقتصادي الذي يغطي الفترة 1999 - 2004 .

والبرنامج الخماسي 2009 _ 2005 والذي اخذ علي عاتقه استحداث في ظرف خمس سنوات النمو ما مجموعه مليوني منصب شغل منها مليون واحد منصب شغل عن طريق التوظيفات، وفي هذا الميدان سجلت سنة 2004 استحداث مجموع ق ا ربة 717.000 منصب شغل تتوزع علي النحو التالي:

¹ وائل احمد علام، مرجع سابق، ص 123.

- 114.00 منصب شغل أجرته المؤسسات العمومية.
- 47.670 أجرة التوظيف العمومي،
- 56.056 عن طريق برنامج عقود ما قبل التشغيل.
- 30.610 أجراه القطاع الفلاحي.
- 30.610 أجرته المؤسسات الخاصة.
- 18.247 عن طريق ANSEJ.
- 15.700 عن طريق المؤسسات الصغرى.

كما تجدر الإشارة إلي انه زيادة علي مناصب الشغل المنتظر استحداثها بفعل وتيرة الاستثمارات بالنسبة للسنوات 2005 إلى 2009 ، فان مكافحة البطالة ستستفيد كذلك من مساهمة برنامج أحداث 100 محل في كل بلدية لفائدة العاطلين عن العمل، وهو القرار الذي اتخذه رئيس الجمهورية سنة 2004 ، والذي سيتيح إحداث 300.000 منصب علي الأقل في مجالات متنوعة من الخدمات والصناعات التقليدية، وقد رصد لهذا البرنامج الاعتمادات في قانون المالية.¹

المطلب الثالث: أفاق تفعيل ونجاح سياسات التشغيل في الجزائر والتحديات المواجهة لها.

أولاً: أفاق تفعيل ونجاح سياسات التفعيل في الجزائر

-إنشاء بنك معلومات يتوفر على كافة الوسائل البشرية والتكنولوجية التي تسمح بتقديم التوجيه والاستشارة الفعالة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME، والمشاريع المصغرة المعتمدة على القرض المصغر microcrédit le بهدف رفع قدراتها في التحكم في تنفيذ برامج ومشاريع تشغيل الباحث عن العمل .

-إشراك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME المتخصصة في مجال المقاوله، خاصة بالنسبة للشباب المتخرج من الجامعات والمعاهد التكنولوجية العليا، وجعلها مرتبطة بالمؤسسات الصناعية الكبرى ذلك بإيجاد صيغ للدراسات، التمويل، المتابعة وتصريف المنتجات .

¹ المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي (م و ا ج،) تقرير حول أجهزة الشغل، الدورة العشرون، الجزائر جوان 2002 (نقلا عن : زين العابدين . م. و مبروك س.. : سياسات التشغيل في الجزائر و سبل حوكمتها ، مجلة دفاتر السياسة و القانون، العدد الحادي عشر/ جوان 2014 - ورقة، ص 102.

-تفعيل برامج الإنعاش الاقتصادي والدعم الفلاحي لخدمة التنمية البشرية بفرض الرقابة والنجاعة عند صرف الأموال العمومية لضمان مردودية أكبر للجهود المبذولة .

- منح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME والمشاريع الصغيرة الإمكانات القانونية والمادية، التي تمكنها من العمل على توسيع مجال عقود التشغيل المسبقة، عقود التدريب والتمهين، دعم المؤسسات التي تمارس هذا النمط من التشغيل بالحوافز المادية التي تسمح لها بالتحول إلى عقود عمل دائمة، كتسهيل الحصول على قروض بدون فوائد للاستثمار في مجال توسيع النشاط أو حوافز جبائية عند اقتناء أو توسيع وسائل الإنتاج لصالح المؤسسات الصناعية، المالية و التجارية، بهدف تشغيل أكبر قدر ممكن من الشباب المتخرج حديثاً من المعاهد الجامعية، مراكز التكوين المهني والمعاهد المتخصصة .

-تشجيع وترقية الاستثمارات خاصة في القطاعات الواعدة باستيعاب العمالة، والاقتصاد بكامله يجب أن يتجه نحو خلق مناصب الشغل لاستيعاب العمالة .

-توسيع إمكانات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME والمشاريع الصغيرة بإعطائها المزيد من الحوافز التشجيعية للشباب لخدمة الأرض، منحها تسهيلات التدخل في مجال تسوية مشكل العقار و منح القروض بدون فوائد، أو فوائد منخفضة، والإعفاءات الجبائية... إلخ، باعتبار أن هذا القطاع يوفر مناصب عمل دائمة ومستقلة، بهدف القضاء أو على الأقل التقليل من النزوح الريفي من جهة، والمساهمة في ربح معركة الاكتفاء الغذائي من جهة ثانية.

-على أجهزة الدولة أن تعمل على ربط مخرجات جهاز التعليم العالي والبحث العلمي مع احتياجات الجهاز الاقتصادي للدولة، بإلزام المؤسسات الخاصة والعامة على إبرام اتفاقيات مع مؤسسات جامعية تمكن الطلاب من العمل على تطوير مكتسباتهم بما يتوافق ومتطلبات الهيئات الاقتصادية من كفاءات بشرية .

-إنشاء هيئة لمتابعة المستفيدين من برامج التشغيل المطروحة في سوق العمل، بمتابعة مردوديتهم في العمل ومدى سرعة الاستيعاب والإبداع لديهم ما عطيتهم حافزا أكثر للاجتهد، من ثم إعداد جدول تقييم يسمح للمستفيدين بتثمين جهودهم بالحصول على المنصب في نهاية فترة العقد .

-تفعيل دور الدولة في الرقابة على القطاع الاقتصادي أو ما يعرف بالنشاط غير الرسمي أو الاقتصاد غير المهيكل، باعتباره يحتل مكانة فعليه كبيرة في سوق الشغل ومصدر هام لتوفير مناصب الشغل، بالعمل على جعله يتكيف مع الإجراءات القانونية الاقتصادية والاجتماعية بصفة

خاصة، حيث يلاحظ عليه ممارسة نوع من الاستغلال لقدرات اليد العاملة في ظروف غير مناسبة، بأجور زهيدة مستغلا تزايد نسبة البطالة خاصة لدى الشباب الباحث عن العمل.¹

- نرى ضرورة استعادة الدولة لهيبتها من أهم الأفاق خاصة فيما يتعلق بالقوانين والتشريعات التنظيمية، التي وجب احترامها والامتثال لنصوصها، إضافة إلى تفعيل دور الرقابة الإدارية، المالية، تنمية ودور القطاع الخاص لإنشاء فرص العمل، وتشجيعه من خلال تقديم تحفيزات (تخفيض الضرائب، الأعباء الاجتماعية... إلخ)، باعتباره الأكثر استقطابا للأيدي العاملة.²

ثانيا: تحديات ومعوقات سياسات التشغيل في الجزائر

إن حجم المعوقات والتحديات التي تواجهها سياسات التشغيل في الجزائر، لا سيما في مجال تشغيل الشباب، كبيرة ومعقدة باعتبار أن الجزائر من المجتمعات التي تشكل فيها شريحة الشباب أكثر من ثلثي المجتمع ويمكننا حصر التحديات في النقاط التالية³ :

- انخفاض أسعار البترول: يرتكز نمو الاقتصادي الجزائري على البترول كمصدر أساسي للدخل ويمثل كذلك 98% من إجمالي الصادرات إذ أن الانخفاض المفاجئ في سعر البرميل يؤدي حتما إلى ركود أو انكماش اقتصادي. في سنة 2014 انخفضت أسعار النفط بأكثر من 50%، مما أدى إلى إتباع سياسات تقييدية تمثلت في تقليص حجم الاستثمارات المحلية مما نتج عنه صعوبة خلق مناصب عمل جديدة، وقيام بعض المؤسسات بتسريح العمال خاصة الذين يشتغلون بالعقود المؤقتة والتي لم يتم إدماجهم بصفة نهائية.⁴
- كل تدهور في أسعار البترول يصاحبه ارتفاع في معدلات البطالة باعتبار أن الانخفاض في الأسعار يعني انخفاض في إيرادات الخزينة والتي من شأنها أن تعرقل الخطط التنموية المعتمدة

¹أحمية سليمان: السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى العلمي حول: السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 26-27 أبريل 2009، ص 11.

²مدني، بن شهرة. الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، ط1، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2008، ص 282.

³سرير عبد الله رابح، "سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة"، ورقة عمل مقدمة إلى ملتقى سياسة التشغيل 28 ودورها في تنمية الموارد البشرية يومي 13 و 14 أبريل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة- الجزائر، 2011، ص: 13.

⁴ بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل _تجارة الجزائر، 2009، ص 242

من طرف السلطات الحكومية والتي تقوم على تشجيع الاستثمار ومن تم زيادة فرص العمل وتقليص البطالة¹

- **الركود الاقتصادي في الدول المتقدمة:** إن انخفاض معدلات نمو الدول المتقدمة يؤدي إلى تناقص واردات هذه الدول من الجزائر وهذا بطبيعة الحال يؤثر على مستوى الدخل ومن ثم على مستوى التشغيل خاصة في قطاع التصدير وهذا ما تعيشه الجزائر حاليا حيث انخفض معدل النمو الناتج المحلي الإجمالي في الدول المتقدمة من 5.2% في سنة 2010 إلى 3.1% سنة 2015، الأمر الذي جعل من هذه الدول تخفض من وارداتها خاصة النفط وهذا ما انعكس على إيرادات الجزائر من العملة الصعبة.
- **ارتفاع معدل النمو الديمغرافي:** لقد ترتب على ارتفاع معدل النمو السكاني في الجزائر تدفق أعداد كبيرة إلى سوق العمل مما أدى إلى ظهور مشكلة البطالة، حتى ولو أتيحت فرص عمل جديدة إلا أنها لا تستطيع امتصاص جميع العاطلين عن العمل .
- **عدم وجود حيوية قائمة في القطاعات الإنتاجية:** سواء في القطاع الصناعي التحويلي أو الزراعي
- **التوقف عن تعيين الخريجين:** إن سياسة التعيين المباشر لحاملي الشهادات العليا والجامعية وكذلك خريجي المعاهد والمدارس المتخصصة كانت من أهم مهام الحكومة الجزائرية حيث كانت تتكفل الدولة بتعيينهم في القطاعات الحكومية ضمن سياسة اجتماعية متكاملة وهذا ما أدى إلى ظهور البطالة المقنعة .
- عدم ملائمة مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل .
- **غياب تنافسية المنتجات المحلية مع المنتجات العالمية:** مما يقلل من فرص التصدير والذي يؤثر على الدخل والعمالة معا .
- **سوء التوزيع الجغرافي للسكان:** تشهد الجزائر نموا سريعا في نسبة التحضر بسبب الهجرة الداخلية، وقد تسببت هذه الزيادة إلى تقادم مشكلة البطالة وهذا راجع إلى غياب سياسة توزيعية واضحة للإنفاق العام وتمركز المؤسسات الإنتاجية في المدن الشمالية².

¹ شطبي محمود، انعكاسات انخفاض أسعار النفط على الاقتصاد الجزائري، 2009، ص5

² بن شهرة، مرجع سابق، ص 243.

- عجز في اليد العاملة المؤهلة، وعدم توافق قوى العرض مع قوى الطلب؛
- عدم التوافق بين مخرجات التكوين واحتياجات التشغيل؛
- وجود اختلالات 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 ينشئ مناصب شغل كثيرة (على حساب الاستثمار المنتج المولد لمناصب الشغل)؛
- ضعف روح المبادرة المقاولاتية، لا سيما عند الشباب وضعف العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور؛
- عدم التحكم في الآليات القانونية التي تتولى تنظيم سوق العمل.

المطلب الرابع: المشاريع المقترحة لتنظيم وتحديث سوق الشغل في الجزائر وتقييم سياسة التشغيل في الجزائر وخصائصها الناجحة.

أولاً: المشاريع المقترحة لتنظيم وتحديث سوق الشغل في الجزائر

سعيًا إلى تحسين برامج سياسات التشغيل في الجزائر بما يستجيب للضغوطات المألوفة والضعفات المستجدة وللتحولات النوعية لسوق الشغل من ناحية ولمتطلبات اقتصاد السوق من ناحية ثانية، يتعين مراجعة المبادئ والقيم التي أنبى عليها نظام العمل والتشغيل في ظرف تاريخي محكوم بعقد اجتماعي أسست له "الدولة الراعية" والاقتصاد المركز والموجه وهيمنة القطاع العام. وفيما يلي بعض الاقتراحات لمزيد تنظيم وتحديث سوق الشغل في الجزائر نجملها في ثالث محاور مهيكلة

المحور الأول: يتعلق بتنظيم وتفعيل وتطوير أدوات التدخل في سوق الشغل: عن طريق خاصة :

- إعادة هندسة سياسات التشغيل النشيطة وترشيد الإنفاق عليها باتجاه تصرف أكثر فاعلية في البرامج والآليات وهو ما يتطلب:
- ضبط الأهداف والأولويات مسبقا لكل برنامج لضمان جدواه وللتمكن من قياس أثره اقتصاديا واجتماعيا؛

- وضع الشروط والضوابط للانتفاع من كل برنامج حتى لا تزيغ هذه الآليات عن أهدافها التي أحدثت من أجلها وحتى لا تكون عائقا للبحث الجدي عن العمل بالنسبة لطالب الشغل وحتى لا تفوض إحدائيات الشغل التلقائية وحتى نتجنب الانزلاق إلى الابتزاز بما يعيق السير الطبيعي لسوق العمل؛
- توجيه نسبة أعلى من الإنفاق على التدريب الأساسي والمستمر وخاصة بالنسبة لطالبي الشغل من المستويات المتواضعة والمفصولين عن العمل والمهددين بالفصل عن العمل بما يدعم حظوظ التشغيلية عند الدخول إلى السوق والمحافظة عليها بالنسبة للمشتغلين؛
- إضافة إلى تصويب البرامج حسب المستويات التعليمية، فإنه يستحسن أيضا تصويبها حسب الشرائح العمرية لتستجيب أكثر لخصوصيات ورغبات كل شريحة عمرية: في بريطانيا مثال فإن برنامج New Deal ينظم تدخلاته حسب الشريحة العمرية أقل من 25 سنة، والشريحة العمرية بين 25 و49 سنة، والشريحة العمرية أكثر من 50 سنة. كما أنه من الضروري تصويب البرامج حسب الخصوصية الاقتصادية المنطقية (الجهوية). علما وأن بعض المناطق لا تتوفر فيها سوق عمل أصلا لضعف نسيجها الاقتصادي وبالتالي فإن برامج التشغيل التقليدية لا تفي بالمطلوب؛
- ضرورة إعادة هيكلة نظم التعليم باتجاه المهنة (التمهين) Professionnalisation وذلك بالاقتراب من التجارب الدولية في هذا المجال حيث تفيد التوزيعات لرواد أنظمة التعليم في الاتحاد الأوروبي أن 50% مسجلون في التعليم العام و50% مسجلون في التعليم التقني والتدريب المهني. مع الإشارة إلى أن المعدلات في النمسا 22% و78% على التوالي وفي هولندا 32% و68%.

المحور الثاني يتعلق بمزيد تطوير مهام مؤسسات الوساطة الرسمية أي أنظمة التصرف في سوق العمل: وذلك خاصة عن طريق :

- تطوير الوظائف التقليدية لمكاتب التشغيل ودعمها بالإمكانيات البشرية والمادية والتكنولوجية بما يمكنها من تجويد خدمات الإعلام والتوجيه ومعالجة العرض والطلب ومن بناء نظام معلوماتي حول سوق العمل يتسم بالشمولية والدقة وتبادل البيانات والتحديث المستمر على أساس مفاهيم مصطلحات ومؤشرات موحدة ومتفق عليها من قبل المنتجين للمعلومات والمستعملين لها.
- إن التطوير في هذا الاتجاه يساعد على تحسين التصويب للبرامج والضغط على الكلفة، وتعزيز الأثر.

- استحداث وظائف جديدة لمكاتب التشغيل تماشيا مع التطورات النوعية لسوق العمل من ناحية والتطورات التكنولوجية من ناحية أخرى. وهو ما يتطلب توفير خدمات التوظيف الإلكتروني وخدمات تتصل بالمهن الصاعدة وقطاعات وأنشطة الاقتصاد الجديد وكذلك خدمات تتعلق بمهن الجوار ومهن الهاتف ومهن العائلة، وهذه المجالات أصبحت توفر جانبا كبيرا من فرص العمل.

المحور الثالث: يتعلق بتوسيع شبكة الوساطة في سوق العمل: وذلك عن طريق:

- استحداث مكاتب تشغيل خاصة ووضع قوانين تنظيمية لها تضمن الحقوق والواجبات لكل طرف وتحافظ على مكاسب العمال الأساسية في الحق النقابي والحماية الاجتماعية وظروف العمل اللائق خاصة وأن هذه المؤسسات غير الرسمية موجودة في الواقع العملي وتعمل ضمن القطاع غير النظامي وبالتالي دون ضوابط ودون مراقبة.

كما أن هذه الوساطة الخاصة تحدث حركية تنافسية جديدة في سوق العمل في إطار جدلية الشراكة والمنافسة مع مؤسسات الوساطة الرسمية *partenaires/concurrents* ؛

- فتح المجال للوسطاء الخواص لإحداث مواقع واب على الانترنت للتشغيل على الخط وتوفير العديد من الخدمات ذات الصلة بالتوظيف بالسرعة والشفافية المطلوبتين. علما وأن التوظيف الإلكتروني الذي اخترق الحواجز الجغرافية والزمنية يساعد على تخطي الصعوبات اللوجستية لمؤسسات الوساطة الرسمية.

ثانيا: تقييم سياسة التشغيل في الجزائر

1- تقييم إجراءات الشغل المأجور بمبادرة محلية:

تم تبني هذا النهج قبل أكثر من عشرين سنة واستمر إلى يومنا هذا، خاصة وأنه يعتبر الوسيلة الوحيدة لتشغيل الشباب في المناطق المحرومة بالدرجة الأولى، والنتيجة بقاء الوظائف المنشأة في إطار هذا الإجراء تعاني اختلال في توزيعها وفق القطاعات الاقتصادية، حيث تتركز أغلب هذه المناصب في قطاع الخدمات بنسب تتراوح بين 48% و 95.2% بحسب وكالة التنمية الاجتماعية، كما أن الحجم الكمي للوظائف في هذا السياق، يخضع لمستوى التمويل في إطار الغلاف المالي الموجه لأجهزة التشغيل، مما يجعل هذه الوظائف تحت رحمة الأوضاع المالية التي تمر بها البلاد، والتي أساسا مرتبطة بتقلبات أسعار النفط،

بحيث وفي فترة الوفرة أو البحبوحة المالية التي عاشتها الجزائر منذ بداية الألفين إلى غاية صيف 2014 كان من حسن حظ الجزائر إنفاق الأموال على أجهزة التشغيل هذه تقريبا من دون حساب، ولكن ما نعيشه اليوم وفي ظل أزمة انهيار أسعار النفط سيتطلب الأمر حتما ترشيد النفقات من قبل السلطات العمومية وبالتالي سيؤثر الأمر سلبا على سياسات التشغيل هذه، بحيث سيتم إعادة النظر في تنفيذ سياسات تمويل المشاريع الاستثمارية في إطار مختلف الوكالات المستحدثة لهذا الغرض¹.

2- تقييم إجراءات التعاونيات الفردية والجماعية:

امتازت هذه الإجراءات بنوع من السهولة الإدارية وتنوع الإعانات والإعفاءات الضريبية. وبحسب تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي، فإن نسبة 58 % من هذه التعاونيات قد توقفت نهائيا، أما النسبة الباقية فإنها تعاني وضعية مالية صعبة خاصة تجاه تسديد ديونها.

3- تقييم إجراءات الإدماج المهني والتكوين:

تم إنشاءه لمرافقة الشباب، ولقي هذا الإجراء عدم التعامل معه باعتباره ينتج عمال إدماج مهنيين، وبالتالي فالعديد من الشباب بحسب المجلس الاقتصادي والاجتماعي لم يستفيد من الوسائل الضرورية المناسبة والكافية.

4- تقييم برنامج الأنشطة ذات المنفعة العامة واليد العاملة الكثيفة:

ساهم في خلق العديد من مناصب شغل، حيث تم في السنوات القليلة الماضية إدماج 176976 منصب في إطار الإدماج الشهري و14743 منصب في إطار الإدماج السنوي بمخصصات مالية إجمالية قدرت ب 6067020000 دج بحسب إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات.

عرف هذا البرنامج جملة من النقائص من بينها:

- عدم تشجيع البلديات على الاشتراك في اختيار قطاعات المشاريع المؤثرة في الحياة اليومية للمواطن؛

¹ غويني العربي، "دراسة وتقييم البرامج لتدارك النقائص واشراك البلديات ضروري لمواجهة بطالة الشباب"، مقال متاح على الرابط التالي :

<http://www.djazairess.com/echchaab/33539>

- التعقيدات الإدارية في تمويل ورشات هذا الجهاز من مندوب التشغيل إلى البنك؛
- اقتصار هذا البرنامج فقط على المستوى المحلي دون توسيعه ليكون جهويا أو وطنيا؛
- المساهمة الضعيفة في ترقية القطاع الخاص، لاسيما المقاولات والمؤسسات الصغيرة.

5- تقييم برنامج عقود ما قبل التشغيل وإدماج حاملي الشهادات:

تم تبني هذا الأسلوب بعد الارتفاع الحاد في نسب البطالة في وسط خريجي الجامعات، حيث أصبحت الجامعة الجزائرية تبحث عن الكم بدل النوعية ومن ثم بلغت مناصب الشغل المنشأة في إطار هذا البرنامج إلى غاية 2011 وفق وكالة التنمية الاجتماعية 410754 منصب شغل لتنتقل إلى حوالي 800 ألف في أحدث إحصائيات رسمية.

عرف هذا البرنامج كذلك جملة من النقائص من بينها :

- عدم وجود معايير واضحة لتشغيل الجامعيين مثل التخصص وسنة التخرج مما ترك ثغرة ليست بالهينة أثرت على التوزيع العادل لهذه الفئة؛
- تعرض هذه الفئة إلى الضغوطات والتهديد بالطرد وعدم الاستفادة من الإدماج بصفة دائمة؛
- ارتفاع معدلات البطالة المقنعة في هذا النوع من التشغيل مما يؤدي إلى عدم اكتساب الخبرة والمهارة، الأمر الذي انعكس سلبا على المر دودية والنوعية بطبيعة الحال؛
- ضعف الرواتب الممنوحة للمستفيدين والتي لا تتلاءم في كثير من الأحيان مع أصحاب الشهادات الجامعية؛
- تداخل الصلاحيات بين أكثر من هيئة رسمية لتسجيل طالبي العمل لهذه الفئة، مما أدى إلى خلق نوع من الفوضى في استفادتهم من فرص العمل؛
- ضعف نسب التثبيت في القطاعات الاقتصادية بالمقارنة مع عدد المسجلين والراغبين في العمل؛
- التمركز الكبير للمستفيدين من مناصب شغل في إطار هذا البرنامج في الإدارة على حساب القطاعات الأخرى؛

-عدم المراقبة والمتابعة مما ينجر عنه تواطؤ بين حاملي الشهادات الجامعية وبعض الخواص على تسجيل أنفسهم على أنهم مشغولون وبالتالي تتحمل خزينة الدولة الأعباء على الرغم من عدم ممارسة أي 25 عمل من طرف المستفيدين.¹

خلاصة الفصل الأول:

يمكن القول مما سبق ذكره أن البطالة تعد من أخطر المشكلات وأحد التحديات التي تواجه العالم في القرن الواحد والعشرين، حيث تؤدي إلى الكثير من المخاطر السياسية والاجتماعية و الاقتصادية ... خاصة الدول النامية، حيث يتوجب عليها أن تسرع في إيجاد سياسات و استراتيجيات و التي يمكن من خلالها مواجهة هذه المشكلة حتى لا تتفاقم المشكلات المترتبة عليها.

إن الوصول إلى هدف التوظيف يتحقق بالاعتماد على آليات السوق مع افتراض خيار سياسي تتبناه وتتولاه الدولة من خلال صياغة برامج الإنعاش الاقتصادي وذلك بوضع سياسة التشغيل تتضمن مجموعة من صيغ التشغيل و التكوين، والاهتمام بالسياسات الاقتصادية للتشغيل بالاعتماد على آليات وبرامج و مخططات عملية لمكافحة البطالة.

¹ غويني العربي، مرجع سابق.

الفصل الثاني

الفصل الثاني: دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق الشغل في الجزائر

تمهيد

تم تأسيس البرامج المساندة الحكومية لبدء المشاريع الصغيرة في إطار سعي الحكومة توفير مناصب شغل وتشجيع منظومة المشروعات الصغيرة، توفر ها البرامج المساعدة المالية وامتيازات مغرية يستفيد منها حاملي المشاريع، تجدر بنا الإشارة إلى وجود تباين بينها البرامج من حيث الفئة المستهدفة، الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية التي ترمي إليها الدولة، أيضا حجم السلفة أو القرض الممنوح.

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل من بين الأجهزة الجديدة التي استحدثتها الدولة من أجل مواجهة مشكلة البطالة وتفاقمها وإدماج الشباب ومساعدتهم ودعمهم، حيث تعتبر مسألة إدماج الشباب وتشغيلهم من أهم الأولويات للسلطات العمومية.

وقد تطرقنا في هذا الفصل إلى:

المبحث الأول: ماهية الوكالة الوطنية للتشغيل

المبحث الثاني: هياكل وتنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل وكيفية تطويرها وترقيتها

المبحث الثالث: اهم مؤسسات سوق الشغل ودور الملحقة المحلية للتشغيل تاجنانت في تنظمه

المبحث الأول: ماهية الوكالة الوطنية للتشغيل

تمهيد:

الوكالة الوطنية للتشغيل من بين الأجهزة التي أطلقتها الدولة لمجابهة شبح البطالة والآثار السلبية التي تخلفها في المجتمع.

المطلب الأول: ماهية الوكالة الوطنية للتشغيل

أولاً: مفهوم الوكالة الوطنية للتشغيل

بانتهاء الجزائر إلى نظام اقتصادي جديد، وتفاقم مشكلة البطالة، ظهرت الحاجة إلى وجود هيئات تنظم سوق العمل و تلعب دور الوسيط بين المؤسسات التي توفر فرص العمل و بين الشباب طالبي العمل. و منه فان الوكالة الوطنية للتشغيل تعتبر الهيئة الأمثل التي تلعب هذا الدور، و بالتالي فإن الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تأسست في 0991، و تخضع لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 10- 55 المؤرخ في 02 فيفري 5110، حيث تنص المادة 15 من هذا المرسوم على¹:

"الوكالة مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تخضع لأحكام هذا المرسوم و تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي".

وتنص المادة 10 من نفس المرسوم على "توضع الوكالة تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل".

ومن أجل أن تقوم الوكالة الوطنية للتشغيل بدورها على أكمل وجه، فإن الدولة قد زودتها بمديريات جهوية للتشغيل، حيث تمتد اختصاصاتها الإقليمية إلى حدود الولاية، كما زودتها أيضا بوكالات محلية للتشغيل و

¹مرسوم تنفيذي رقم 06-77 مؤرخ في 18 فبراير 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و سيرها.

يمتد اختصاص هذه الأخيرة إلى عدة بلديات و هذا تفاديا للاكتظاظ المستمر من جهة، و سهولة المعاملات من جهة أخرى.¹

تلعب الوكالة الوطنية للتشغيل دورا مهما وهو الوساطة بين أصحاب عروض العمل التي تتلقاها من مختلف مؤسسات العمل التي ترغب في توفير فرص العمل للشباب وبين الطالبين للعمل المسجلين على مستوى هذه الوكالة.

ثانيا: نبذة تاريخية عن الوكالة الوطنية للتشغيل

❖ تعتبر إدارة وتنظيم سوق العمل من اختصاص الدولة، هذا ما نجده في كافة أنحاء العالم، حيث ظهرت خدمة التوظيف العامة في أواخر القرن 09 و هذا في البلدان الصناعية، حيث كانت هذه الأخيرة متخوفة من الآثار السلبية للبطالة و هذا من جميع النواحي سواءا اقتصاديا أو اجتماعيا.²

أما في الجزائر فإن الخدمة الوطنية للتشغيل تعتبر كفاءة وطنية وتتمثل في الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM

-في 1962 تم إنشاء المكتب الوطني لليد العاملة (ONAMO) office national d'œuvre de main la ،الذي كان يلعب دور المرفق العمومي للتشغيل حتى سنة 1990 أين أنشأت الوكالة الوطنية للتشغيل و التي أخذت مكان المكتب الوطني لليد العاملة، حيث كلفت بمهمة تنظيم سوق التشغيل إلى غاية 2004 أين تم إصدار القانون المتعلق بتتصيب العمال و مراقبة التشغيل.

-في 2004 تم تغيير طابع الوكالة الوطنية للتشغيل من هيئة عمومية إدارية إلى مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص.³

-مثلما سبق الذكر سابقا فإن الوكالة الوطنية للتشغيل كانت تسمى سابقا المكتب الوطني لليد العاملة، و لكن بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90 -259 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 المعدل و المتمم للأمر رقم

¹زايد مراد مشارك 01 ، بن سالم محمد عبد الرؤوف مشارك 02 ، دور سياسات التشغيل في القضاء على ظاهرة البطالة في الجزائر - حالة الوكالة الوطنية للتشغيل-، ص 09- 10.

²www.masterprorhc.com

³عبد القادر خياطي، دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق التشغيل، مذكرة نهاية الدراسة، سعيدة، 2006، ص 07

71-42 المؤرخ في 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة حيث تنص المادة الأولى منه على :

- "تغيير تسمية المكتب الوطني لليد العاملة المحدث بالمرسوم رقم 62-99 المؤرخ في 29 نوفمبر سنة 1962 المذكور أعلاه، فتصبح " الوكالة الوطنية للتشغيل" و يدعى في صلب النص الوكالة الوطنية"¹.

- كانت الوكالة الوطنية للتشغيل فيما تأخذ فيما سبق صبغة عمومية ذات طابع إداري، لكن بصدور القانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 و المتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل أصبحت مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، هذا ما نجده في المادة 07 منه في الفقرة 02 و التي تنص على :

- "الوكالة مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تحدد مهامها و تنظيمها و سيرها عن طريق التنظيم."²

وهذا ما أكده أيضا المرسوم 06-77 السابق الذكر في نص مادته الثانية والتي تنص على :

"الوكالة مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تخضع لأحكام هذا المرسوم وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي".

- أما المادة 10 منه فإنها تنص على أن الوكالة توضع تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل هذا بعد أن كانت تحت وصاية الوزير المكلف بالتشغيل و التضامن سابقا.

المطلب الثاني: أهداف الوكالة الوطنية للتشغيل ومهامها

- تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل أداة مهمة و فعالة في مجال ترقية سوق التشغيل، و نظرا لأهميتها فإنها تسعى دوما لضمان تشغيل أكبر قدر من الشباب العاطلين عن العمل ومساعدتهم بفعالية .وهنا سندرس أهداف ومهام الوكالة الوطنية للتشغيل.

1- أهداف الوكالة الوطنية للتشغيل

¹مرسوم تنفيذي رقم 90-295 مؤرخ في 08 سبتمبر سنة 1990 يعدل و يتم الأمر رقم 71-42 المؤرخ في 17 يونيو 1971 و المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة و تغيير تسميته.

²قانون رقم 04-19 مؤرخ في 25 ديسمبر 2004، يتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل.

حيث تسعى الوكالة إلى تشغيل أكبر قدر من الشباب وذلك من خلال خلقها لفرص العمل ومহারية البطالة في صفوف الشباب، كما ترمي أيضا إلى إبرام عقود عمل مع الهيئات والمؤسسات قصد الحصول على أكبر عدد ممكن من المناصب وبأجر مقبول خاصة مع الركود الاقتصادي الذي جعل معظم المستخدمين ينفرون من العقود الكلاسيكية التي تجبرهم على دفع الأجرة وبالتالي أصبحوا يلجئون إلى الوكالة لضمان كفاءة مقبولة من التزام الدولة بدفع أجرته من جهة أخرى.

أولاً: التشغيل بأجر

حيث تسعى الوكالة إلى تشغيل أكبر قدر من الشباب وذلك من خلال خلقها لفرص العمل ومহারية البطالة في صفوف الشباب، كما ترمي أيضا إلى إبرام عقود عمل مع الهيئات والمؤسسات قصد الحصول على أكبر ممكن من المناصب وبأجر مقبول خاصة مع الركود الاقتصادي الذي جعل معظم المستخدمين ينفرون من العقود الكلاسيكية التي تجبرهم على دفع الأجرة وبالتالي أصبحوا يلجئون إلى الوكالة لضمان كفاءة مقبولة من جهة والالتزام الدولة بدفع أجرته من جهة أخرى .

ثانياً: التشغيل الذاتي

بتوفر الشبكة المعلوماتية أصبح الشباب وكذلك المستخدمين غير مجبرين على الانتقال إلى مقر الوكالة من أجل الاستفسار، بل يمكنهم البحث ذاتيا عن طريق موقع الوكالة على الانترنت وتسجيل المعلومات الخاصة بهم وتلقي النتائج مباشرة .

ثالثاً: تنمية الكفاءات

بحيث يتمحور دورها أيضا في تنصيب كل عامل في المكان الذي يتلاءم والمستوى العلمي و المهني له، كما أن تكوينهم يساهم في تنمية قدراتهم المهنية و تجعلهم أكثر قدرة على الإنتاج¹.

2- مهام الوكالة الوطنية للتشغيل

¹www.Kenanaonline.com

المهمة الرئيسية للوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) هي ضمان تنظيم ومتابعة تطور سوق العمل الوطني وضمان عمل لكل طالب عمل، من خلال التنسيق بين طلبات العمل الشخصية ومديري الأعمال العمومية والخاصة، وبذلك تكون ANEM مسؤولة عن المهام التالية :

-إنشاء نظام معلومات للحصول على المعلومات المنتظمة الموثوق بها بدقة على تقلبات سوق العمل والعمالة .

-إجراء أي تحليل خبرة في مجال العمل والعمالة .

-إجراء الدراسات لمتعلقة بإنجاز مهمتها .

-تطوير وتوحيد الأجهزة والأدوات لتطوير وظيفة مراقبة سوق العمل .

-الجمع بين العرض والطلب على العمل وعلى هذا النحو تكون مهمتها جمع واستقبال وتوجيه المعلومات عن وضع الباحثين عن عمل .

-استكشاف وجمع عروض العمل من خلال منظمات أرباب العمل .

-تنظيم وشغل الوظائف الشاغرة وترتيب طلبات التشغيل على المستوى الوطني الإقليمي والمحلي .

-تعزيز الحراك الجغرافي والمهني للباحثين عن عمل.¹

المبحث الثاني: هياكل وتنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل وكيفية تطويرها وترقيتها

تمهيد:

سننظر من خلال هذا المبحث إلى هياكل لوكالة الوطنية للتشغيل وكيفية تنظيمها و تسييرها و كذلك تطويرها و ترقيتها.

المطلب الاول: هياكل الوكالة الوطنية للتشغيل والهيئات الخاصة المعتمدة

أولاً: هياكل الوكالة الوطنية

¹مولاي علي الزهرة، سوق العمل والموارد البشرية، مجلة آفاق للعلوم الاجتماعية، العدد3، المجلد الأول، 2013، ص55.

1- المديرية العامة

يتمثل دور المديرية العامة للوكالة الوطنية للتشغيل في تطبيق العلاقات والاستشارات القانونية والمراقبة التقنية وجمع المعلومات حول سوق الشغل من خلال هياكلها الخارجية اين يتم معالجتها.

2- الوكالات الجهوية للتشغيل

يمتد اختصاصها الإقليمي إلى عدة ولايات. وتعد جسر امتدادا بين المديرية العامة والهياكل الخارجية (وكالات ولائية، وكالات محلية) ويهدف إلى:

-ضمان التسيير اللامركزي للمناصب والموارد الموضوعة حسب سياسة تقاسم المسؤولية بين المديرية العامة والهياكل الخارجية.

-توفير الدعم التقني والتسيير للوكالات الولائية والمحلية للتعامل مع المشاكل التي يواجهونها يوميا لضمان السير الحسن للنشاطات.

3- الوكالات الولائية للتشغيل

تعتبر الخلية الأساسية في تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل حيث تقوم باستقبال المتعاملين معها سواء من طالبي العمل او المستخدمين وتتلخص مهامها فيما يلي:

-البحث عن عمل لكل شخص يطلب ذلك حسب مؤهلاته المطلوبة وهذا العمل من اختصاص "مصلحة طالبي العمل" المتكون من موظفين متخصصين تقع على عاتقهم مهمة التنصيب وتقديم المشورة والمعلومات والتوجيه .

-تنفيذ الأجهزة والبرامج الخاصة بالتشغيل على المستوى المحلي مع الشركات وهذا العمل يقدم من طرف مصلحة المستخدمين .

-تقديم الدعم التقني في المتابعة الإدارية : معالجة عروض العمل، استدعاء ومتابعة طالبي العمل .

-المساهمة في تنفيذ تشجيع سياسة التشغيل المقدمة من طرف الدولة.

4- الوكالات المحلية

تأتي الوكالة المحلية في أدنى هرم التنظيم الهيكلي للوكالة الوطنية للتشغيل حيث تتواجد على مستوى الدوائر أو البلديات حيث تخصص في البحث عن فرص الشغل لطالبي العمل وتمثل مهامها في استقبال وتسجيل الوافدين لطلب العمل من الجنسين وتوجيههم حسب مؤهلاتهم، كما تقوم باستقبال الشباب المتخرجين من الجامعات وتسجيلهم في البرنامج الوطني لعقود ما قبل التشغيل كما تقوم بدور التوجيه و السعي على تحسينه ضمن مخطط إصلاح الوكالة فيما يخص علاقتها مع المتعاملين .

وبالتالي فإن استقبال المتعاملين من طالبي العمل في الوكالات المحلية يكون عن طريق مستشار للتشغيل حيث يقدم للمعني بالأمر كل المعلومات المتعلقة بفرص الشغل المتوفرة ابتداء من ملئ السيرة الذاتية وصولاً إلى توجيهه للمنصب المتوفر حسب قدراته و اختصاصه¹.

تعتبر كملاحق أو مرافق للولاية تتميز بنسبة عالية من الكثافة السكانية والأنشطة. الوكالات المحلية تأتي في المستوى الأخير في تنظيم هياكل الوكالة الوطنية للتشغيل. تكون على مستوى الدوائر أو البلديات، تتخصص في البحث عن فرص العمل أينما كانت وتوجيه عروض العمل إلى السكان المقيمين².

ثانيا: الهيئات الخاصة المعتمدة وعلاقتها بالوكالة الوطنية للتشغيل

وفقا لما جاء في المادة 10 من القانون 10-09 السالف الذكر فإن تنصيب طالبي العمل يكون مجانا، وبالتالي لا يحق للوكالة طلب أي أتعاب أو مصاريف مقابل هذه الخدمات حيث يمكن ألي مواطن التقدم من أحد الوكالات المتواجدة على مستوى البلدية التي يقطن بها من أجل تقديم طلبه للعمل.

نفس الشيء بالنسبة لأرباب العمل أو المؤسسات المستخدمة، أما في حالة عدم توفر المنطقة على الوكالة فإن المادة 08 من قانون 19-04 تنص على:

" في المناطق التي لا تتوفر فيها الوكالة المنصوص عليها في المادة 07 أعلاه على هياكل، يمكن البلديات استقبال عروض المستخدمين و طلبات عمل مواطنيها و القيام بعمليات التنصيب في حدود اختصاصها الإقليمي و ضمن شروط تحددها اتفاقية تربطها بالوكالة المذكورة"³.

¹ ANEM.DZ، المرجع السابق.

<https://anade.dz>²

³ قانون 19-04، مرجع سابق.

وفي نفس السياق أي المساهمة في الخدمة العمومية يمكن لهيئات خاصة معتمدة توفير مناصب شغل للشباب العاطلين عن العمل، ولقد تم تعريف الوكالة الخاصة للتشغيل على أنها كل شخص طبيعي أو معنوي مستقل عن السلطات العمومية يمكنه توفير مناصب شغل، حيث تساهم بشكل كبير في تحسين سوق التشغيل .

وقد بلغ عدد الهيئات الخاصة المعتمدة التي أبرمت مع الوكالة الوطنية للتشغيل اتفاقية شراكة 22 هيئة خاصة.

تباشر الهيئات الخاصة المعتمدة عملها تحت إشراف الوزير المكلف بالتشغيل وهذا بعد أخذ رأي لجنة وزارية مشتركة، وأما بشأن تحديد شروط منح وسحب الاعتماد وكيفياته وتنظيم سير اللجنة عن طريق التنظيم.

وحتى تكون هذه المساهمة قانونية يستوجب على الهيئات الخاصة المعتمدة إبرام اتفاقية مع الوكالة الوطنية للتشغيل، هذا ما اشترطته المادة 10 من قانون 19-04، كما يجب أن تتقيد بدفتر أعباء نموذجي يحدد عن طريق التنظيم .

تنص المادة 12 من قانون 19-04 على :

"تحدد الاتفاقية المنصوص عليها في المادتين 08 و10 أعلاه، لا سيما ما يأتي :

-المجال الإقليمي و ميدان النشاطات الذي يجب أن يتدخل فيها المستفيدون من الاتفاقية .

-التزامات الأطراف و لا سيما الأداءات و الخدمات التي يجب على المستفيدين من الاتفاقية تقديمها، والوسائل التي يجب عليها توفيرها و كذا المساعدة التقنية الممنوحة لها.

-يجب أن تأخذ الاتفاقية كذلك بعين الاعتبار الوسائل البشرية و التقنية للمستفيدين من الاتفاقية، خاصة مؤهلات المستخدمين المكلفين بتسيير عمليات التصيب."

يمكن من خلال الاتفاقية 2 المبرمة بين الهيئات الخاصة المعتمدة والوكالة الوطنية للتشغيل أن تقسخ وذلك لعدة أسباب تم النص عليها في المادة 13 من قانون 19-04 وهي كالاتي :

-في حالة مخالفة الالتزامات الناتجة عن الأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها .

-في حالة عدم احترام بنود الاتفاقية أو الشروط المحددة في دفتر الأعباء .

أما بالنسبة لوضعية المستفيد من فسخ هذه الاتفاقية فإنه بفسخها يتم توقف نشاط التنصيب بالنسبة للمستفيد .
تنص المادة 18 من نفس القانون على أنه يجب على كل مستخدم أن يبلغ الوكالة الوطنية للتشغيل أو الهيئة الخاصة المعتمدة بالمناصب الشاغرة في مؤسسته، وكل مخالف لأحكام هذه المادة يتعرض لغرامة مالية من 10.000 دج إلى 30.000 دج عن كل منصب لم يتم التبليغ عنه، و في حالة العود تضاعف الغرامة.

أما المادة 19 فإنها تنص أنع على المستخدمين إرسال المعلومات المتعلقة بالاحتياجات من اليد العاملة وكذلك التوظيفات التي قاموا بها إلى الوكالة المؤهلة، و كل مخالف لنص هذه المادة يعاقب بغرامة من 10.000 دج إلى 30.000 دج، و في حالة العود تضاعف الغرامة .

يعاقب كل صاحب مؤسسة يقوم بإفشاء المعلومات الشخصية التي تمس بالحياة الخاصة لطالب التشغيل بغرامة مالية من 50.000 دج إلى 100.000 دج¹.

المطلب الثاني: تنظيم وتسيير الوكالة الوطنية للتشغيل

للكوكالة الوطنية للتشغيل طريقة تسيير من أجل ضمان أداء فعال لخدماتها في مواجهة المتعاملين معها

1- مجلس الإدارة:

تقوم الوكالة الوطنية للتشغيل على مجلس إدارة يسيروها ويديرها مدير عام مثلها مثل جميع مؤسسات التشغيل الأخرى، حيث يشمل هذا المجلس على الأعضاء التاليين :

- ممثل الوزير المكلف بالعمل رئيسا
- ممثل الوزير المكلف بالداخلية والجماعات المحلية
- ممثل الوزير المكلف بالشؤون الخارجية
- ممثل الوزير المكلف بالمالية
- ممثل الوزير المكلف بالتشغيل
- ممثل الوزير المكلف بالتكوين المهني

¹ قانون 04-19، المرجع السابق.

- ممثل الوزير المكلف بالمؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة
- ممثل السلطة المكلفة بالتخطيط
- ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية المدير العام للديوان الوطني للإحصاء أو ممثله
- ثلاثة ممثلين للمنظمات المهنية للمستخدمين العموميين والخواص الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني

• ثلاثة ممثلين للمنظمة النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني

• ممثل منتخب عن مستخدمي الوكالة

كما يمكن لمجلس الإدارة أن يقوم بتكليف أي شخص يرى فيه كفاءة مهنية وعلى دراية بأمور التسيير وذلك من أجل مساعدته في أعماله، كما يشارك المدير العام للوكالة في أشغال مجلس الإدارة بصوت استشاري .
يتم تعيين أعضاء مجلس الإدارة لعهد مدتها 10 سنوات قابلة للتجديد.

أما عن اجتماعات مجلس الإدارة فإنها تتعقد مرتين في السنة في دورة عادية وذلك باستدعاء من رئيسه، كما يمكن أن يجتمع في دورة غير عادية بناء على طلب رئيسه أو من ثلثي (3/2) أعضائه.

يقوم الرئيس باستدعاء أعضاء مجلس الإدارة ويقوم بإرسال جدول الأعمال مرفوقا بالوثائق اللازمة للاطلاع عليها قبل 15 يوم من انعقاد الاجتماع، وتنخفض هذه المدة في حالة الدورات غير العادية.

يتم انعقاد الاجتماع بحضور أغلبية الأعضاء وإذا لم يكتمل العدد اللازم يتم انعقاد اجتماع ثان وذلك باستدعاء آخر من طرف الرئيس، وفي هذه الحالة يكون الاجتماع 26 صحيحا مهما كان عدد الحاضرين سواء كان قليلا أم العكس.

يتم اتخاذ القرارات في مجلس الإدارة وذلك بأصوات أغلبية الأعضاء الحاضرين، وأما في حالة تساوي الأصوات يكون صوت الرئيس هو المرجح، وتحرر هذه المداولات في محاضر تدون في سجل مرقم ومؤشر عليه من طرف رئيس المجلس، ويتم إرسالها من طرف المدير العام إلى الوزير المكلف بالعمل وذلك من

أجل الموافقة عليها وذلك في اجل 15 يوم التي تلي المصادقة على هذه المحاضر وتعد نافذة خلال 30 يوما التي تلي إرسال المحاضر ما لم يتم الاعتراض عليها في تلك الآجال¹.

2- المدير العام:

يتم تعيين المدير العام للوكالة بناء على مرسوم رئاسي مقترح من طرف الوزير المكلف بالعمل وتنتهي مهامه بنفس الطريقة، ويساعده في العمل مدير عام مساعد ومديرون يتم تعيينهم بقرار من الوزير المكلف بالعمل وذلك بناء على اقتراح من المدير العام وتنتهي مهامه بنفس الطريقة .

تحدد المادة 22 من نفس المرسوم مرتبات وظائف المدير العام والأعضاء المساعدين له حيث تنص على: "تدفع مرتبات وظائف المدير العام و المدير العام المساعد و المديرين على التوالي بالاستناد إلى الوظائف العليا في الدولة لرئيس الديوان و المفتش العام و مدير بالإدارة المركزية في الوزارة.

"يتم تكليف المدير العام للوكالة بعدة وظائف منها تنفيذ قرارات مجلس الإدارة و السهر على تحقيق الأهداف التي تحدد للوكالة، كما يقوم بتمثيل الوكالة أمام العدالة في حالة التقاضي، كما يضمن أيضا حسن تسيير وظائف الوكالة، إضافة إلى عدة وظائف أخرى تم تحديدها في المادة 23 من المرسوم التنفيذي 06-77 السالف الذكر.

3- التسيير المالي:

لوكالة الوطنية للتشغيل تبدأ السنة المالية للوكالة الوطنية للتشغيل في 01 جانفي من كل سنة وتنتهي في 31 ديسمبر من كل سنة، ومثل كل مؤسسة فإن للوكالة أيضا ميزانية تشمل قسم للنفقات وقسم الإيرادات.

أما عن قسم الإيرادات فإن الوكالة تستمد مواردها المالية من عدة مصادر منها إعانة الدولة، الهبات والوصايا وكذلك الإيرادات المرتبطة بنشاط الوكالة.

¹ياطا نبيل، الوكالة الوطنية للتشغيل، مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون التنمية الاجتماعية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، قسم الحقوق، 2017.

أما عن النفقات فإنها تقوم بالنفقات اللازمة بالتسيير، وكذلك النفقات الخاصة بالتجهيز وكل النفقات اللازمة من أجل تحقيق أهداف الوكالة، ويتم إعداد البيانات التقديرية بشأن الإيرادات والنفقات المتعلقة بتدعيم التشغيل منفصلة عن تلك المتعلقة بإيرادات ونفقات تسيير وتجهيز الوكالة.

أما عن مراقبة حسابات الوكالة فإن مجلس الإدارة يقوم بتعيين محافظ حسابات للقيام بالمهام الموكلة إليه حسب التشريع والتنظيم المعمول به¹.

المطلب الثالث: تطوير الوكالة الوطنية للتشغيل والأجهزة العمومية التي تساهم في ترقيتها

سننتظر في هذا المطلب إلى دراسة مختلف البرامج الخاصة التي تهدف إلى تطوير كفاءات الوكالة الوطنية للتشغيل.

أولاً: البرامج الخاصة بالموارد البشرية

يتمثل المورد البشري في أية مؤسسة في العاملين الذين يعتبرون الركيزة الأساسية التي مؤسسة وبواسطتهم تحقق التطور والنمو المنشود، حيث تولي له أهمية كبيرة نظراً لاستفادتها من قدراتهم وكفاءتهم خاصة فيما يخص الإطارات والمستشارين .

وبالتالي فإن الوكالة الوطنية للتشغيل تسعى جاهدة لتوفير هذه الفئة وتوظيفها في التشغيل².

1- برنامج التوظيف

لقد أنشأت الوكالة الوطنية للتشغيل على أنقاض الديوان الوطني لليد العاملة مما جعلها تستفيد من الموارد البشرية المتاحة، غير أنه حالياً تعاني من نقص حاد فيها لكون المورد البشري عنصر هام في ميدان العمل والأعمال أين يعتبر الفرد عنصر أساسي وفعال في العملية الإنتاجية .

وبالتالي أصبح المورد البشري جزء لا يتجزأ في تحقيق نجاح أي مؤسسة ولعل من أهم العناصر فيها هم الإطارات والمستشارين والذي يشهد نقصاً نظراً لعدم توفر الكفاءات وبالتالي أصبح لزاماً على الوكالة

¹ مرسوم تنفيذي رقم 06-77، مرجع سابق.

² محمد أحمد إسماعيل، أهمية العنصر البشري والعملية الإنتاجية، مقال منشور على الانترنت. 63

الوطنية للتشغيل وضع برنامج توظيف واللازمة، ذلك من أجل تشغيل ما يقارب 2000 موظف، ويعود سبب اتخاذ هذا البرنامج إلى¹ :

أ- أخلاقيات المهنة :

حيث أن الوكالة مجبرة على تقديم خدمات ذات نوعية عالية وبالمجان، الأمر الذي لن يتم على أكمل وجه في ظل احتياجها إلى الإطارات المتخصصة في هذا المجال .

ب- هياكل الوكالة :

مع الهيكلة الجديدة للوكالة فقد أصبحت تفتقر إلى المورد البشري الأمر الذي ينعكس سلبا على خدماتها خاصة أن بعض الوكالات المحلية تشهد ندرة في المستخدمين، وبالتالي لا تستجيب بشكل فعال لطلبات العملاء، السبب الذي جعل المشرع يضيف الوكالات اللوائية إلى تنظيم الوكالة ليعمم الأمر على جميع واليات الوطن .

ت- تحسين تشغيل اليد العاملة :

حيث تسعى إلى تغطية أكبر عدد من اليد العاملة خاصة أن بعض الوكالات تفتقر إلى الوكالات وبالتالي فهي تعمل على تغطية اليد العاملة .

ث- نشر ومعالجة الوكالة للمعلومات فيما يخص سوق الشغل :

حيث أن الوكالة مطالبة بنشر ومعالجة المعلومات بخصوص سوق التشغيل، ما يفهم أنها بحاجة إلى توظيف أكبر قدر من الأعوان من أجل تأدية دورها بشكل فعال .

2- برنامج التكوين

لكون الوكالة الوطنية للتشغيل مطالبة بالاستجابة لمتطلبات مرافقها، فإنها مجبرة على وضع ما يسمى ببرنامج تكوين وتأهيل والذي يمس خاصة الإطارات والمكلفين بتسيير ومراقبة نشاطات الوكالة، وأيضا الإطارات المكلفين بتنفيذ المهام التقنية كاستقبال المتعاملين ويتعلق الأمر أيضا بالأعوان المكلفين

¹ محمد أحمد إسماعيل، مرجع سابق.

وتوجيههم وإعطاء المعلومات اللازمة لهم بمتابعة معطيات وجديد سوق التشغيل . يحدد برنامج التكوين على النحو التالي :

أ- الإطار المسيرة للمديرية الجهوية، الوكالات الولائية والمحلية:

حيث يتم تكوينهم وتنمية قدراتهم وتلقينهم كيفية تقييم كفاءة الوكالات، وكذلك تنمية مهارتهم من أجل تسيير الموارد البشرية واستخدامهم لمختلف التكنولوجيات بغرض مواكبة تطور سوق العمل .

ب- الإطار والأعوان المكلفين بالتدخل في سوق التشغيل :

هذه الفئة من الإطار يتم تكوينها من أجل التحكم في استخدام مختلف برامج تسيير سوق الشغل، كما يتم تكوينهم من أجل أن يقوموا بتقديم استشارات للباحثين عن العمل وتقديم معلومات أهم وكذلك الحصول على عروض عمل من المؤسسات أو أرباب العمل وتقديم الخيارات الأفضل لهم .

ت- الإطار والأعوان المكلفين بجمع ومعالجة ونشر معطيات سوق الشغل :

وذلك بغرض إنشاء بنوك للمعلومات تخص اليد العاملة النشيطة، وكذلك القيام بتحليل ومعالجة المعطيات المتعلقة بسوق التشغيل وتقلبها سواء محليا أو جهويا أو ولائيا، وكذلك معرفة كيفية تحليل المعلومات الخاصة بوضعية سوق الشغل .

ثانيا: البرامج الخاصة

بتحديث شبكة الوكالات وتطوير ربطها نظرا للإقبال الكبير الذي تشهده الوكالة الوطنية للتشغيل سواء من طرف الشباب الراغبين في الحصول على فرص العمل أو المؤسسات أو أرباب العمل الراغبين في الحصول على أفضل الكفاءات فإن الدولة تعمل على تحديث الوكالة الوطنية للتشغيل، و هذا عن طريق توفير الأجهزة الحديثة و مناخ ملائم للعمل، و كذلك إيصالها بأحدث تكنولوجيا الإعلام و الاتصال و التي تمتاز بالجودة العالية .

1- برنامج تنظيم شبكة الوكالات :

تتوفر الوكالة الوطنية للتشغيل حاليا على 165 وكالة محلية وأزيد من 11 وكالة جهوية موزعة على التراب الوطني، وبالنظر إلى هذه الأرقام فإنه نستنتج أنها لا تغطي احتياجات سوق التشغيل نظرا

لارتفاع نسبة البطالة وتوقف المؤسسات عن استقطاب اليد العاملة نظرا للركود الذي يشهده الاقتصاد حيث يستوجب استحداث، المزيد من الوكالات المحلية من أجل مواكبة سوق التشغيل وتخفيف الضغط عن الوكالات الأخرى .

وبالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18/02/2006، فإنه نلاحظ أنه قام بتنظيم جديد لهياكل الوكالة وقام بتحويل الوكالات الجهوية إلى مديريات جهوية وإنشاء 42 وكالة ولائية معممة على مستوى الوطن، هذا ما يسمح بتقليص نسبة البطالة خاصة في الجنوب الذي ينعدم فيها شروط العمل وغياب الاستثمار فيها.¹

2- إنشاء شبكة معلوماتية لربط الوكالات:

تعد الشبكة العنكبوتية من أهم العناصر في العصر الحديث والتي تقوم عليها جميع المؤسسات، ولذلك سطرت الوكالة الوطنية للتشغيل برنامج يهدف إلى عصرنة الوكالة وذلك من خلال مد جميع الوكالات بشبكة المعلومات ووسائل إعلام عصرية تتواكب والعصر الحديث، وقادرة على تلبية احتياجات المرفق وتقديم خدمات أفضل للعملاء، بحيث تكون المعلومات حول سوق العمل متوفرة وفي متناول الجميع في أي وقت .

و لكن من أجل بناء شبكة معلومات خاصة بالوكالة يجب أن تكون هذه الشبكة قابلة للتطور و ذلك بهدف مواكبة التطور و تلبية احتياجات المستعملين، كما يجب أن تكون خاصة بالوكالة وحدها و ذلك من أجل التقليل من الأعطال، و تكون آمنة و ذلك بهدف حماية النظام المعلوماتي الخاص بها من القرصنة و تفاديا لتغيير المعلومات، كما يجب أن تتميز ببساطة و سهولة الولوج إليها و استخدامها ذلك أنه ليس في متناول جميع الأفراد إطلاع على أسرار و كيفية استخدام الشبكة المعلوماتية، دون نسيان تحديث صفحة رئيسية خاصة بها على الانترنت و عرض خدماتها بواسطتها حتى يتمكن الباحثين عن العمل من اختيار ما يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية و المهنية و العكس صحيح .

ثالثا: تفعيل دور الوكالة الوطنية للتشغيل

¹ عبد القادر شلالي، دور إدارة الموارد البشرية في صنع القرار بالمؤسسة الاقتصادية، مداخلة مقدمة 39 للمشاركة في الملتقى العلمي الدولي، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 14-15/04/2009، ص 02.

من أجل مواكبة سوق العمل الحديث وتقديم خدمات تتميز بالجودة والاحترافية ودقة عالية فإنه يستوجب عليها مواكبة وتطوير المؤسسات الاقتصادية الأجنبية نظرا لما وصلت إليه من تقدم وتطور.

ويعتمد الأمر على اعتماد الأدوات الحديثة في التسيير كتكنولوجيا الإعلام والاتصال مثلما سبق وأن ذكرنا سابقا، حيث أن الواقع الحديث يفرض عليها اللجوء إلى تغيير وتحديث نظامها من أجل التأقلم والوسط الخارجي وما وصل إليه .

ويعتبر تبني الوكالة لمثل هذه البرامج قفزة نوعية حيث تضمن تقديم خدمات في وقت مختصر ومصاريف أقل مقارنة بالأساليب القديمة التي كانت تستهلك الجهد والوقت والمال، وبالتالي فإن استخدامها لشبكة المعلومات الحديثة أحسن حل من أجل ربط جميع الوكالات ببعضها البعض وتقديم خدمات أفضل وضمان تبادل المعلومات فيما بينها، و لكن هذا يعتمد على مدى كفاءة الأعوان في استخدام شبكة المعلومات و التحكم فيها، و كذلك ضمان سرية المعلومات الخاصة بالمتعاملين معها.¹

المبحث الثالث: اهم مؤسسات سوق الشغل ودور الملحقة المحلية للتشغيل تاجنا نت في تنظيمه

تمهيد

نماذج لآليات سياسة التشغيل في الجزائر تعتبر آليات وبرامج التشغيل التي اعتمدها الدولة في إطار تنفيذ سياستها متعددة ومتنوعة، ومختلفة المناهج والطرق، منها ما يتعلق بالتشغيل المباشر، ومنها ما يتعلق بتشجيع خلق المؤسسات التي توفر المزيد من فرص العمل، ومنها ما يتعلق بتنظيم بعض أنماط التوظيف الخاص ببعض الفئات العمالية، مثل حاملي الشهادات الجامعية، والتكوين المهني، والباحثين عن العمل القادمين من مختلف مؤسسات التعليم والتكوين العالي والمتوسط، وحتى بالنسبة لمن هم دون تأهيل. الأمر الذي شكل ما يمكن وصفه بالتجربة الوطنية في مجال التشغيل بصفة عامة، وتشغيل الشباب بصفة خاصة، على أساس أن هذه الشريحة تشكل الإشكالية المعقدة لسياسة التشغيل في الجزائر .

المطلب الأول: اهم البرامج ومؤسسات سوق الشغل المكلفة بتنفيذ سياسات محاربة البطالة

¹ المرجع السابق، ص 33.

لقد تم القيام بإنشاء العديد من البرامج والأجهزة بغرض إدماج البطالين في سوق الشغل، من خلال نشاط منظم للشخص البطال يكسبه وضعاً اجتماعياً ومالياً تحت واحد من البرامج التالية :

-الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

-جهاز الصندوق الوطني لتأمين عن البطالة CNAC

-الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM

-برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE

-برنامج الشبكة الاجتماعية

-جهاز الإدماج المهني DAIS .

يعتبر محور استحداث النشاطات وتنمية روح المبادرة المقاولاتية عند الشباب المحور الأول للتجربة الجزائرية في مجال التشغيل ومحاربة البطالة الذي يحتوي على برامج عديدة ومتنوعة نذكر منها :

أولاً: الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب :

أنشأت الوكالة في سنة 1996 وهي مؤسسة عمومية مكلفة بتشجيع وتدعيم ومرافقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة ويستفيد الشاب صاحب المشروع، من خلال مراحل إنشاء مؤسسته وتوسيعها من:

- مساعدة مجانية (استقبال- إعلام- مرافقة- تكوين).

- امتيازات جبائية (الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة وتخفيض الحقوق الجمركية في مرحلة الإنجاز والإعفاء من الضرائب في مرحلة الاستغلال).

- الإعانات المالية (قرض بدون فائدة -تخفيض نسب الفوائد البنكية).

تتمتع الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي (المادة 4) ويتولى الوزير المكلف المتابعة العملية لجميع نشاطات الوكالة وتوضع الوكالة تحت سلطة رئيس الحكومة .

وعملا بأحكام المادة 16 من الأمر 14.69 المؤرخ في 18 صفر عام 1417 الموافق لـ 24 يوليو 1996 المذكور أدناه تحت هيئة ذات طابع خاص تسري عليها أحكام هذا المرسوم تسمى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

ويتمثل دعم تشغيل الشباب فيما يلي :

-تشجيع استحداث أنشطة إنتاج السلع والخدمات من قبل الشباب ذوي المشاريع.

-تشجيع كل أشكال الأعمال والتدابير الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لا سيما من خلال برامج

-التكوين والتشغيل والتوظيف .

-يجب أن يستوفي الشباب ذوي المشاريع الشروط المرتبطة بالسن والتأهيل ومستوى المجهود الشخصي على الخصوص .

-يستفيد الشباب ذوي المشاريع من الامتيازات المنصوص عليها في التشريع المعمول به والممنوح في إطار الإجراءات القائمة، ويستفيدون أيضا من إعانة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب المنصوص عليه في المادة 16 من قانون المالية التكميلي لسنة 1996، وتكتسي هذه الإعانة الأشكال العديدة الآتية :

-إعانات في شكل قروض مكافأة .

-تخفيض في نسب الفائدة بالنسبة للقروض البنكية المحصل عليها .

-تكفل بالمصاريف المحتملة المرتبطة بالدراسات والخبرات التي تتجزأ وتطلبها الوكالة في إطار مساعدة الشباب ذوي المشاريع

ثانيا: برنامج القرض المصغر ANGEM

يعتبر برنامج القرض المصغر جزءا لا يتجزأ من سياسات التشغيل للدولة لمقاومة البطالة والتهميش والإقصاء الاجتماعي، ويمس شريحة لا بأس بها من السكان وتمثل أداة فعالة للمعالجة الاجتماعية للإقصاء الاقتصادي، وبرز نشاطات اقتصادية صغيرة (تشغيل ذاتي، عمل بالمنزل، نشاطات حرفية وخدماتية وغيرها من مختلف النشاطات). وهدفه الأساسي هو ترقية النمو الاجتماعي عن طريق النشاط الاقتصادي ومحاربة التهميش بفضل نوع من الدعم لا يكرس فكرة الاتكال المحض بل يرتكز أساسا على "الاعتماد

على النفس"، "المبادرة الذاتية" و"على روح المقاولة". لهذا الغرض فإن القرض المصغر يوفر خدمات مالية متفشية مع احتياجات المواطنين غير المؤهلين للاستفادة من القرض البنكي والمشكلين أساسا من فئة الأشخاص بدون دخل أو ذوي الدخل غير المستقر أو البطالين والذين ينشطون عموما في القطاع غير الشرعي، وتعمل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، على تطبيقه وتجسيده ميدانيا بتمكين المواطنين والمواطنات الذين يسعون لخلق نشاط خاص بهم والانطلاق بمشاريع مصغرة منتجة للسلع و الخدمات مع استثناء النشاطات التجارية .

ومن المساعدات والخدمات التي يوفرها الجهاز :

- سلفة بدون فائدة لا تتعدى 30.000 دج موجهة لشراء المواد الأولية.
- قرض بنكي صغير للمشاريع التي تتراوح قيمتها ما بين 50000 دج أي 05 مليون سنتيم و 400.000 دج أي 40 مليون سنتيم بفوائد مخفضة بنسبة %80 إلى % 90.

وبالإمكان الاستفادة من هذه الخدمات إذا ما توفرت الشروط الضرورية وهي :

- أن يكون سن طالب القرض أو السلفة عمره 18 سنة فما فوق.
- أن لا تمتلك أي مدخول أو تمتلك مدا خيل غير ثابتة أو ضعيفة.
- التمتع بالكفاءات التي تتلاءم مع المشروع المرغوب إنجازه.
- عدم الاستفادة من مساعدات أخرى لإنشاء نشاطات من أي جهاز آخر.
- القدرة على دفع المساهمة الشخصية التي تساوي 03 % أو 05 % من الكلفة الإجمالية للمشروع .
- دفع الاشتراكات لدى صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة.
- الالتزام بتسديد مبلغ القروض والفوائد إلى البنك والالتزام بتسديد مبلغا لقرض بدون فوائد للوكالة حسب الجدول الزمني .

ويلتزم المستفيد بعد تمويله بتسديد مبلغ القرض والفوائد إلى البنك في مدة تصل إلى خمس سنوات، حسب الجدول الزمني الذي يحدده البنك، ويسدد بعد ذلك السلفة بدون فائدة الخاصة بالوكالة في مدة أقصاها ثلاث سنوات. أما بالنسبة للسلفة بدون فائدة الموجهة لشراء المواد الأولية فتسدد في مدة أقصاها 15 شهرا على أربعة مراحل. ولا متتح الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر للمستفيد من المساعدات المالية فقط، بل يتعدى ذلك إلى مساعدات غير مالية كالتوجيه والمرافقة، الدراسة التقنية والاقتصادية للمشروع، والتكوين في

التربية المالية وتسيير المؤسسة، وكذا إعطاء الفرصة لهؤلاء المستفيدين من المشاركة في المعارض والصالونات أين يتم التعارف بينهم واكتساب خبرات مختلفة وكذا خلق فضاءات جديدة لتسويق منتجاتهم.

ثالثاً: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC :

تم إنشاؤه منذ سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي تعمل على تخفيف الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمل الأجراء في القطاع الاقتصادي، وأكبر موجة تسجيل في نظام التأمين عن البطالة تمت في الفترة الممتدة بين سنتي 1996 و1999 التي سايرت تنفيذ إجراءات مخطط التعديل الهيكلي، بعد ذلك بدأ منحى الانتساب في التقلص، انطلاقاً من سنة 1998 إلى غاية سنة 2004، قام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتنفيذ إجراءات احتياطية بإعادة إدماج البطالين المستفيدين عن طريق المرافقة في البحث عن الشغل والمساعدة على العمل الحر تحت رعاية مستخدمين ثم توظيفهم و تكوينهم خصيصاً ليصبحوا مستشارين منشطين على مستوى مراكز مزودة بتجهيزات ومعدات مخصصة لهذا الشأن.

منذ سنة 2004 وبتقلص عدد المسجلين في نظام التأمين عن البطالة، تم تسطير التكوين بإعادة التأهيل لصالح البطالين ذوي المشاريع والمؤسسات المدمجة في إجراءات ترقية التشغيل.

ومن جهة أخرى، يسمح نظام التأمين عن البطالة للمستخدمين العموميين والخواص بحيازة آلية لمواجهة الصعوبات الاقتصادية، المالية والتقنية التي تعرض مصير مؤسساتهم للخطر بتقليص تعدادها وضمحلل وظائفها المأجورة.

كما أولى الجهاز اهتماماً بفتة البطالين البالغين ما بين 30 و35 سنة، على هذا الأساس القانوني، باشر الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في إرساء ميكانيزمات داخلية وبناء شراكة وطيدة مع وزارات ومؤسسات تعمل على تجسيد صلاحياته الجديدة وتكمن الخدمات الموجهة لذوي المشاريع عبر المراكز المتخصصة في المرافقة الشخصية طيلة مراحل إنشاء النشاط والتصديق على الخبرات المهنية والمساعدة على دراسة المشاريع المعروضة على لجان الانتقاء والاعتماد.¹

¹ المرسوم التنفيذي رقم 04-02 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) سنة.

وترتكز الاستثمارات المنجزة في الميدان على أساس نمط تمويلي ثلاثي يشترك فيه كل من صاحب المشروع والبنك والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتكلفة استثمارية لا تتعدى عشرة (10) ملايين دينار جزائري.

فضلا عن ذلك، تم تقرير مساعدات وامتيازات مالية وجبائيه لصالح كل شخص يستوفي شروط الالتحاق بالجهاز بما في ذلك: السن وفترة البطالة والتأهيل أو المهارة المكتسبة في النشاط المراد إنجازه والقدرة على المساهمة في تمويل المشروع، و بخصيص عملية تقويم خبرات أصحاب المشاريع المهنية، فإنها تتم بتمويل من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وإسهام من وزارة التكوين والتعليم المهنيين وباقي القطاعات المعنية، و قد خصص لصالح ذوي المشاريع المؤهلين امتيازات متمثلة في :

- تخفيض نسب فوائد القروض البنكية .
- تخفيض نسب الرسوم الجمركية .
- الإعفاء الضريبي وشبه الضريبي .
- الاستفادة من قرض بدون فائدة ممنوح من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة .

رابعا: برنامج الشبكة الاجتماعية :

لقد تم الشروع في برنامج الشبكة الاجتماعية منذ سنة 1992، وذلك من خلال تخصيص إعانات وتعويضات مالية تهدف في مجملها إلى حماية وتدعيم الفئات الأكثر فقرا والأكثر تضررا نتيجة للقيود التي فرضتها طبيعة التوجه الانكماشى للاقتصاد الوطني ويتكون برنامج الشبكة الاجتماعية المعتمد بالجزائر، من مجموعة من الإجراءات الهادفة إلى توفير مداخيل لفائدة الفئة التي تأثرت ببرنامج التعديل الهيكلي، من حيث اشتغالها وتعطلها. ذلك أن انخفاض حجم ومستويات التشغيل كان نتيجة لتراكمات في اختلال سوق العملة من جهة، ونتيجة لموجة التسريحات التي عرفتها اليد العاملة الوطنية نتيجة لبرنامج الخوصصة من جهة أخرى، وكل هذا أنتج مفارقة كبيرة من حيث الأجور والمداخيل المتاحة، وهو ما أدى إلى تدهور القدرة الشرائية واتساع الفقر.¹

¹ ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص281.

صناديق الضمان الاجتماعي :تقدم البطاقات المعلوماتية لصندوق الضمان الاجتماعي – CASNOS
CNAS معطيات دقيقة حول أعداد العاملين الأجراء وغير الأجراء المنتسبين.

كما تقدم أيضا معلومات تتعلق بالأجور في سوق العمل .من جهة أخرى، يقدم الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري CACOBATP معلومات حول مؤسسات القطاع وحول عدد العمال المنتمين لهذا الصندوق.

خامسا: برنامج عقود ما قبل التشغيل :

• تعريف عقد العمل ما قبل التشغيل:

ومن بين البرامج و الآليات التي أحدثتها الدولة الجزائرية في العشرية الأخيرة للتخفيف من حدة البطالة لدى الشباب الجامعي، برنامج عقود ما قبل التشغيل الذي يعتبر من بين البرامج المسيرة من طرف مندوبية تشغيل الشباب وقد تم إنشاء المرسوم التنفيذي رقم 402/98 المؤرخ في 1998/12/02، يتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين لشهادات التعليم العالي، وكذا خريجي المعاهد الوطنية للتكوين الحائزين على مستوى تقني سامي ،الذي تتراوح أعمارهم ما بين 19 و 35 سنة، عندما يتم التسجيل لدى الوكالة المحلية للتشغيل، تتم عملية الإشراف على البرنامج على مستويين¹:

1- على المستوى المركزي:

كلفت وزارة العمل والحماية الاجتماعية و التكوين المهني (سابقا)، وكالة التنمية الاجتماعية بتنفيذ هذا البرنامج ابتداء من سنة 1998.

2- على المستوى المحلي:

تعتمد وكالة التنمية الاجتماعية على مندوبات تشغيل الشباب فيما يخص التطبيق والإشراف المحلي على هذا البرنامج، إذ تتكفل مندوبات التشغيل بالبحث عن العروض المقدمة من قبل الهيئات المستخدمة العامة منها والخاصة و تقربها من طلبات الشباب البطال الذي تتوفر فيه شروط أو معايير الاستعادة من

¹ مرجع سابق، ص 282.

هذا البرنامج، أما عملية تمويل هذا البرنامج فتتم من طرف الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 96-295 المؤرخ في 08/09/1998 .

كما لا ننسى الشروط الواجب توفرها في هذا الشاب البطال وهذا من خلال عقد عمل مدة سنة كاملة قابلة للتمديد لمدة 06 أشهر بطلب من الهيئة المستخدمة.

أما بالنسبة للأهداف المنتظرة من البرنامج فيمكن تلخيص أهمها فيما يلي:

بالنسبة للشباب البطال :

- محاولة إدماج خريجي الجامعات للتكوين القصير (ثلاثة سنوات للتقني السامي)، أو طویل المدى (أربعة أو خمسة سنوات لليسانس أو المهندس)، في سوق العمل بشكل يتلاءم مع مؤهلاتهم ومستوياتهم التعليمية .
- تمكين هذه الفئة من اكتساب الخبرة المهنية الكافية لإدماجهم.
- زيادة إمكانية توفير فرص العمل الدائمة بعد انقضاء المدة القانونية لبرنامج (CPE)

بالنسبة للمؤسسات المستخدمة :

- تحسين معدل التأطير بالنظر إلى طبيعة اليد العاملة المؤهلة نسبيا .
- خفض حجم التكاليف من خلال مجموعة امتيازات مثل تخفيض قيمة الضرائب والأعباء الاجتماعية.
- توطيد العلاقة المفقودة بين التكوين، التعليم والشغل .

سادسا: جهاز الإدماج المهني DAIS

يهدف هذا الجهاز إلى تشجيع الشباب وتفعيل دور الشركاء المحليين من خلال إنشاء وظائف ومشاريع، ومراكز تكوين لفائدة الشباب العاطل عن العمل. كما يهدف إلى استغلال كل الطاقات البشرية المتاحة بما يتلاءم والأنشطة الممكن توفيرها عن طريق عملية الإدماج في الوظائف المأجورة بمبادرة محلية وهي عبارة عن مناصب مؤقتة أنشأتها الجماعات المحلية يستفيد منها الشباب العاطل عن العمل الذي لا يتمتع بمؤهلات كبيرة.

كما تهدف هذه الصيغة الجديدة إلى استغلال كل الطاقات البشرية المتاحة بما يتلاءم والأنشطة الممكن توفيرها أو إنشائها عن طريق عملية الإدماج في الوظائف المأجورة بمبادرات محلية.¹

جهاز المساعدة على الإدماج المهني في إطار ترقية تشغيل الشباب، فإن مخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة أرسى ابتداء من الفاتح جوان 2008، جهازا جديدا للمساعدة على الإدماج المهني للشباب، وهذا بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم: 18 - 126 المؤرخ في 19 أفريل 2008، والمسير من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل بالتنسيق مع المديرية الولائية للتشغيل، ويخص هذا الجهاز عارضي العمل لأول مرة الذين تبلغ أعمارهم بين 18 و35 سنة².

ويتشكل هذا الجهاز من ثلاثة أنواع من عقود الإدماج :

للشباب موجهه "CID" Contrat d'Insertion des Diplômés : الشهادات حاملي إدماج عقود، حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين؛

عقد الإدماج المهني (CIP : Professionnelle Insertion'd Contrat : موجهة للشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربص تمهينينا؛

عقد تكوين إدماج (CFI : Insertion-Formation Contrat : موجهة للشباب بدون تكوين والتأهيل، لتنصيبهم في ورشات الأشغال المختلفة أو لدى حرفيين مؤطرين لمتابعة تكوين.

أما بالنسبة إلى مدة عقود الإدماج في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني فهي على النحو التالي :

- مدة عقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني :
- ثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد في المؤسسات والإدارات العمومية والإدارات شبه العمومية؛
- سنة واحدة (01) قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي .
- مدة عقود تكوين . إدماج :

¹شلالي فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم 102 الاقتصادية و علوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 2004 -2005، ص 105.

²الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، "المرسوم التنفيذي رقم 18-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ 19 ابريل سنة 2008،"العدد 22، الصادر في 14 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ 30 ابريل سنة 2008، يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، ص 19.

- وفقا لمدة الورشة؛
- سنة واحدة (10) لدى الحرفيين المؤطرين.

بخصوص الأجر :

- يتقاضى خريجو الجامعات المستفيدين من عقود إدماج حاملي الشهادات CID 15000 دج شهريا؛
- يتقاضى التقنيون السامون والشباب المدمجون في إطار عقود الإدماج المهني CIP على التوالي 10 000 دج و 8 000 دج شهريا.

إضافة إلى هذه العقود، ينص هذا الجهاز على عقد العمل المدعم CTA الذي تساهم فيه الدولة بدفع جزء من أجر المنصب. وفيه يتقاضى المستفيدين من عقود إدماج حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيون السامون من مساهمة شهرية في أجر المنصب تقدر على التوالي ب: 12 000 دج و 10 000 دج. في حين يتقاضى المستفيدين من عقود الإدماج الموجهة لخريجي التعليم الثانوي ونظام التكوين المهني، من مساهمة شهرية في أجر المنصب تقدر ب: 8 000 دج، كما تقدر مدة العقد المدعم ب: ثلاث (03) سنوات .

وزيادة على ذلك، تقوم الدولة بتمويل 61 % من تكاليف التكوين في إطار عقد تكوين-تشغيل CFE لمدة أقصاها ستة (06) أشهر، شريطة أن يلتزم المستخدم بتوظيف الشاب طالب العمل لأول مرة لمدة لا تقل عن سنة واحدة، وتقدر قيمة المنحة ب: 3 000 دج

المطلب الثاني: منحة البطالة

هي برنامج لمرافقة طالبي العمل لأول مرة وتحفيزهم والتكفل بهم أثناء مرحلة بحثهم عن عمل.

الوكالة الوطنية للتشغيل كمؤسسة مسؤولة عن تسيير إجراءات الاستفادة من المنحة، قامت بتطوير هذه المنصة الرقمية حرصا منها على تنظيم العملية، الاتصال الأنّي مع طالبي العمل والوقاية الصحية لجميع المترادين على الملحقات المحلية للتشغيل¹.

أما فيما يتعلق بشروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا التزامات المستفيدين منها².

1- الجنسية الجزائرية والإقامة بالجزائر من بين شروط الاستفادة من منحة البطالة.

¹ الوكالة الوطنية للتشغيل.

² صدر اليوم الأحد، في العدد 11 من الجريدة الرسمية.

- 2- منحة البطالة موجهة للبطالين الذين أعمارهم بين 19 و40 سنة .
 - 3- منحة البطالة موجهة للمسجلين كبطالين طالبي شغل لأول مرة لدى مصالح وكالة التشغيل ..
 - 4- يجب على المستفيد من منحة البطالة أن لا يتوفر على دخل هو أو زوجته.
 - 5- على المستفيد من منحة البطالة أن يبرر وضعيته تجاه الخدمة الوطنية.
 - 6- على المستفيد من منحة البطالة أن لا يكون قد استفاد من أحد برامج الإدماج المهني والمساعدة الاجتماعية .
 - 7- المحبوسون الذين استوفوا عقوبتهم وتتوفر فيهم الشروط يمكنهم الاستفادة أيضا من منحة البطالة .
 - 8- الإبقاء على الاستفادة من منحة البطالة يخضع لعدة شروط منها تجديد التسجيل بوكالة التشغيل الاستجابة لاستدعاءاتها .
 - 9- عدم رفض عرضي عمل مطابقين لمؤهلات طالب العمل من بين شروط الإبقاء على منحة البطالة .
- ويترتب عن التصريح الكاذب أو تزوير الوثائق للاستفادة من منحة البطالة وقف دفعها واسترداد المبالغ المحصلة دون وجه حق .
- وفيما يتعلق بمبلغ المنحة والمستفيدين منها فقد صدر في العدد الأخير من الجريدة الرسمية مرسوم تنفيذي يحدد شروط وكيفيات ومبلغ منحة البطالة وكذا التزامات المستفيدين منها .
- ينص المرسوم التنفيذي رقم 22-70 في مادته الثانية أنه للاستفادة من منحة البطالة التي حدد مبلغها بـ 13 ألف دج، يجب على البطال طالب الشغل لأول مرة، أن يكون من جنسية جزائرية ومقيما بالجزائر وأن يبلغ سنه ما بين 19 و40 سنة ومسجلا كبطال طالب شغل لأول مرة لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل منذ ما لا يقل عن ستة (6) أشهر وألا يتوفر على دخل أي تكن طبيعته .
- كما يشترط على هذا الأخير أن "يبرر وضعيته تجاه الخدمة الوطنية، ألا يكون مسجلا في مؤسسة للتعليم العالي أو للتكوين المهني، ألا يكون قد استفاد من الأجهزة العمومية لدعم أحداث وتوسيع النشاطات والمساعدة على الإدماج المهني والمساعدة الاجتماعية وألا يتوفر الزوج على أي دخل أي تكن طبيعته ."
- ويستفيد كذلك من هذه المنحة "المحبوسون الذين استوفوا مدة عقوبتهم ولا يتوفرون على دخل ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا المرسوم . وتحدد كيفيات تطبيق هذه المادة بموجب قرار وزاري مشترك بين وزير العمل والتشغيل ووزير العدل ووزير المالية.
- وحسب المادة الرابعة، "يخضع الإبقاء على الاستفادة من منحة البطالة بالنسبة للمستفيد، لالتزامات كالتقدم لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل بمكان إقامته لتجديد تسجيله، الاستجابة إلى استدعاءات مصالح

الوكالة الوطنية للتشغيل وعدم رفض عرضي (2) عمل مطابقين لمؤهلاته وعدم رفض تكوين يرمي إلى تحسين قابلية تشغيله".

وتضمن مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل متابعة تنفيذ الجهاز ومراقبته بالاتصال مع المصالح غير الممركزة للوزارة المكلفة بالتشغيل.

المطلب الثالث: دراسة حالة الملحقة المحلية للتشغيل تاجنانت

تعتبر الملحقة المحلية أصغر وحدة في الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية للتشغيل، وتتكون من نفس مصالح الفرع الولائي للتشغيل ماعدا مصلحة المالية ومحاسبة، وتمارس مهامها وصلاحياتها على مستوى اقليمها.

الفرع الأول: تعريف ونشأة الملحقة المحلية للتشغيل تاجنانت

وتعتبر الملحقة المحلية للتشغيل تاجنانت احدى الملحقات التي تعمل تحت مراقبة واشراف الفرع الولائي للتشغيل ميلا، تم فتح الملحقة سنة 2012 وهي تشمل اقليم دائرة تاجنانت بلدية (تاجنانت، بن يحي عبد الرحمان، أولاد خلوف)

تلعب دور حساس ومهم في تنظيم سوق الشغل وذلك من خلال توافد كل من طالبي العمل وعارضي العمل، يعتبر دور الوساطة هو دور الأساسي للملحقة حيث تقوم بتسجيل طالبي العمل والمتمثلين في الأشخاص بغض النظر عن جنسهم ومستوياتهم العلمية ومؤهلاتهم و أعمارهم. بغرض الحصول على منصب عمل دائم او مؤقت وفق مستوياتهم ومؤهلاتهم وخبراتهم الميدانية.

أما عارضي العمل هم ذلك المؤسسات سواء كانت عمومية اقتصادية او خاصة ، أجنبية أو وطنية و الذين يقصدون الملحقة بغرض البحث عن اليد العاملة .¹

الفرع الثاني: الهيكل التنظيمي للملحقة المحلية للتشغيل تاجنانت:2

¹ الملحقة المحلية للتشغيل تاجنانت

² الملحقة المحلية للتشغيل تاجنانت

رئيس الملحقة

مستشار التشغيل مستوى 1

مستشار رئيس للتشغيل

سكرتارية

مكلف بالدراسات

الفرع الثالث: مصالح الملحقة المحلية للتشغيل تاجنانت

1- مصلحة طالبي العمل

تقوم هذه المصلحة بدور بالغ الأهمية متمثلا في استقبال طالبي العمل وإعلامهم بمختلف برامج التشغيل، وتسجيلهم ضمن النظام المعلوماتي، حيث تعمل على تجديد بطاقة طالبي العمل وترتيب وتحسين البطاقة، إضافة إلى البحث عن طلبات العمل المسجلة التي تلائم مع متطلبات العرض المسجل محليا أو عن طريق التعويض، وهذا لتلبية عرض العمل وتنصيب طالبي العمل المسجلين، لكن معلى نظام الوسيط أصبحت هذه العملية آلية دون تدخل العنصر البشري فيها، مما يضيف عليها نوعا من الشفافية، والدقة والسرعة، خصوصا ما تعلق بعملية الاختيار الأولية، والتي تتم بناء على الشروط المحددة في العرض وكذا الأقدمية في التسجيل.

وتأتي بعدها عملية استدعاء المؤهلين، بالتنسيق مع مختلف المصالح بالوكالة، كما تقوم بتسليم استمارة البحث الفعال عن منصب عمل، وهذا الاجراء يخص ولايات الشمال، وذلك لخصوصية الاجراءات

بالولايات الجنوبية³، إضافة كذلك إلى التنسيق مع مختلف الوكالات في إطار متابعة العروض والتنسيبات .

2-مصلحة جهاز المساعدة على الإدماج المهني

حيث تقوم الوكالة المحلية باستقبال طلبات الإدماج من مختلف المستخدمين، وبدورها تقوم بمعالجتها وفقا لنظام المعمول به والشروط القانونية، ومن ثمة تقوم بمقارنته مع الطلبات المودعة من طرف الشباب مصلحة الراغب في الاستفادة من خدمات هذا الجهاز، ويكون كل ذلك داخل قاعدة بيانات بالتنسيق مع جهاز المساعدة على الإدماج المهني بالوكالة الولائية ومصالح مديرية التشغيل بالولاية .

3 - مصلحة معالجة المعلومات

يقوم المستشارون المكلفون بمعالجة العروض والطلبات وفقا لنظام الوسيط باستدعاء الموجهين في العروض، وتوجيههم ومرافقتهم ومتابعة نتائج ذلك، إلى غاية التنصيب الفعلي لطالب العمل، وبالتالي تلبية العرض، وإدراجه ضمن جدول الاحصائيات، وفي حالة عدم تنصبيه يعاد طلبه طالب العمل إلى مخزون الوكالة في نظام الوسيط لإعادة توجيهه في عرض آخر .

كيف يتم التسجيل في الملحقة المحلية:

❖ حضور المعني اجباري من أجل التسجيل و ذلك بغرض التشخيص و التعرف على المؤهلات و القدرات التي يتمتع بها طالب العمل، هذا من جهة و شرح و اقتراح المستشار له مختلف الأجهزة و العروض العمل المتاحة ,

يكون طالب العمل مرفوق ب:

- بطاقة التعريف الوطني.
- الشهادة أو الدبلوم ان وجد.
- شهادات العمل ان وجدت.

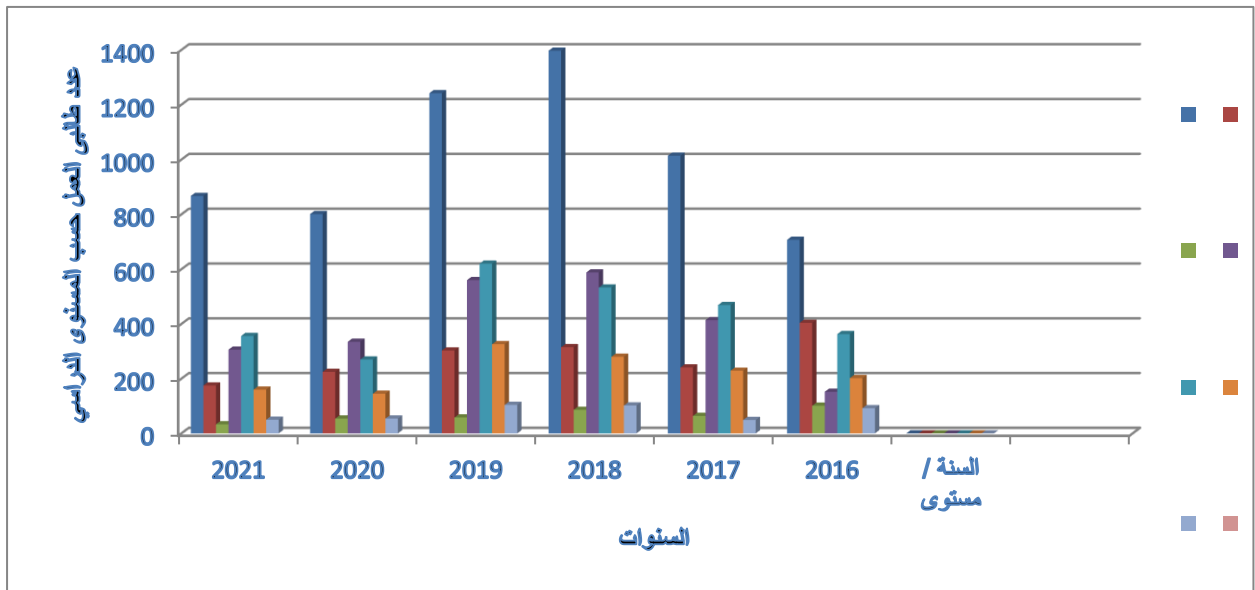
-كما يمكن لطالب العمل أن يسجل عن بعد و ذلك من خلال الموقع الذي انشأته الوكالة الوطنية من أجل تسهيل عملية التسجيل و الاطلاع على عروض العمل المتاحة ANEM. DZ

الفرع الرابع: بعض الاحصائيات المتعلقة بطالبي العمل وعروض العمل المتوفرة على مستوى الملحقة:

سوف نتطرق من خلال هذا المطلب عرض نهائي لهذه المعطيات المتمثلة في عدد طالبي مناصب العمل ذكور واناث وعروض العمل.

- طالبي العمل حسب المستوى الدراسي

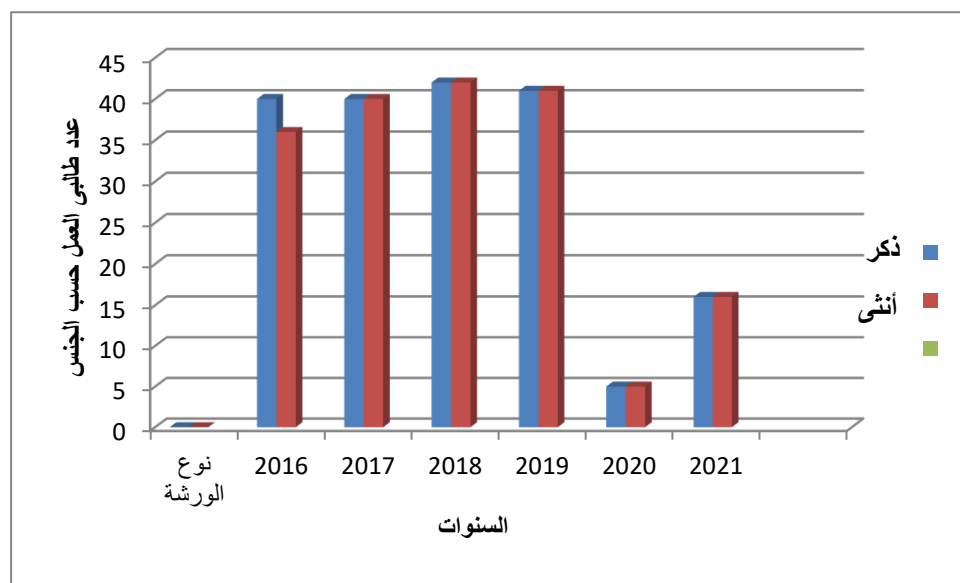
منحنى رقم (01) يوضح: طالبي العمل (حسب المستوى الدراسي)



نلاحظ أن نسبة طالبي العمل الذين لديهم مستوى ابتدائي ومتوسط هم الذين يقصدون الوكالة أكثر من غيرهم من أصحاب الشهادات (ليسانس أو ماستر) وهذا يعكس حالة المجتمع اذ ما يقارب 85% من البطالين ليس لديهم شهادات جامعية او من المعاهد في حين يمكن أن تكون لديهم خبرة مكتسبة في ميدان ما.

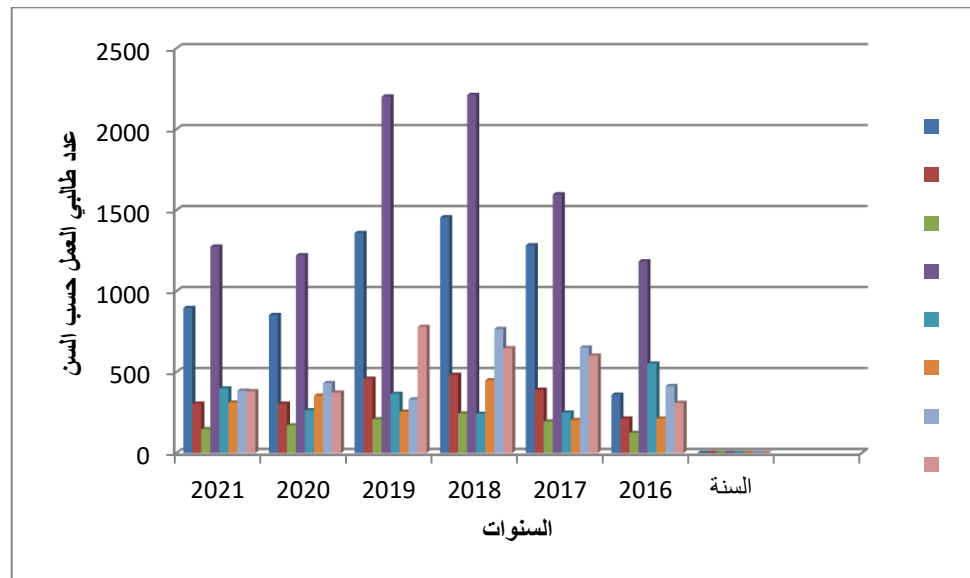
كما يمكن أن نستنتج أن أصحاب المستوى 1 (ليسانس) يتوجهون إلى ملحقة مباشرة بعد الحصول على شهادة ليسانس في حين نجد أن أصحاب المستوى 2 (ماستر) أقل نسبة من ليسانس هذا ما يفسر أن هناك نسبة كبيرة من طالبي العمل يكتفون بشهادة ليسانس فقط من اجل الحصول على منصب عمل.

منحنى رقم (02) يوضح: طالبي العمل (حسب الجنس)



نلاحظ أن نسبة الذكور الذين يتوافدون إلى الوكالة أكثر من نسبة الإناث وهذا راجع لكون عروض العمل التي تطرح على مستوى الملحقة تتناسب الذكور أكثر من الإناث أي نجد ما يقارب 80% من عروض العمل تشترط جنس الذكر، ولذلك نجد أن نسبة الإناث اللواتي يسجلن للبحث عن منصب شغل لهن شهادة (جامعية، تكوين مهني، معاهد) في حين نجد نسبة قليلة من اللواتي تبحثن عن عمل دون مستوى ابتدائي أو متوسط أو ثانوي.

منحنى رقم (03) يوضح: طالبي العمل (حسب السن)



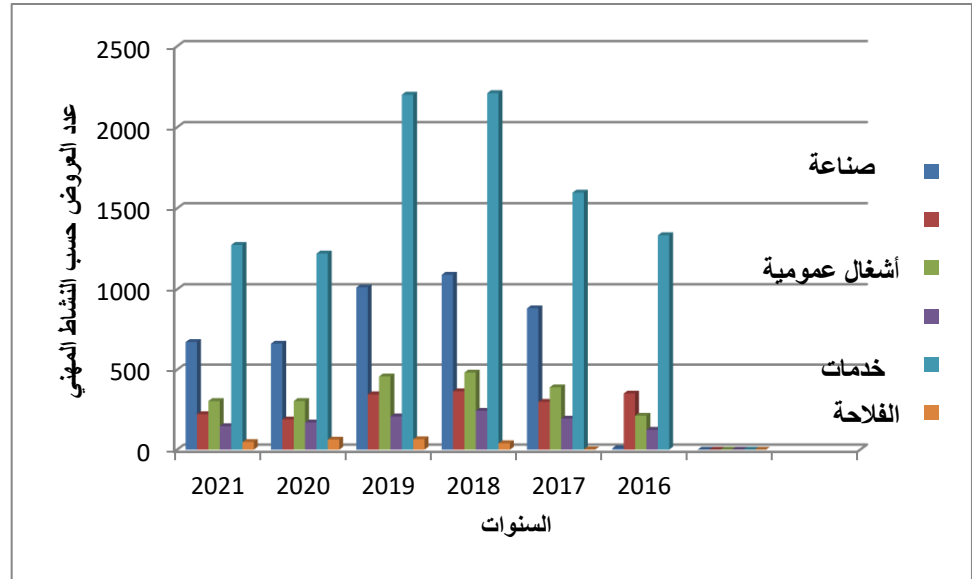
من خلال دراسة المنحنى البياني لطالبي العمر الوافدين الى الملحقة وهذا حسب السن نلاحظ ان نسبة طالبي العمل الذين يتراوح سنهم بين 35 و 40 سنة هم الذين يسجلون في الملحقة أكثر من الفئات العمرية الأخرى وهذا راجع لكون مجتمع شاب وقابليته العمل عندهم أكثر من فئة اقل من 19 سنة الذين لا يزالون يزولون الدراسة ومقيدين ببعض الالتزامات مثل الخدمة العسكرية.

في حين نجد أيضا الفئة التي تتراوح أعمارهم بين 40 و 50 سنة نسبة ثانية بحيث هناك توافد نسبي يبحثون حيث اغلب هذه الفئة لديهم مناصب عمل سواء بعقود عمل دائمة او مؤقتة والهدف من تسجيلهم في الملحقة هو الحصول على منصب عمل أحسن خاصة من حيث الراتب وتجدهم ينتظرون عروض عمل موجهة عروض عمل في المؤسسات العمومية الاقتصادية.

في حين نجد فئة الأكثر من 50 سنة نسبتهم ضعيفة واغلبهم يسجلون في الملحقة بغرض الحصول على منصب عمل مريح نسبيا كمنصب حارس او سائق صنف ب. وهذا راجع لكونهم لديهم تقاعد نسبي او دخل ثاني ثانوي

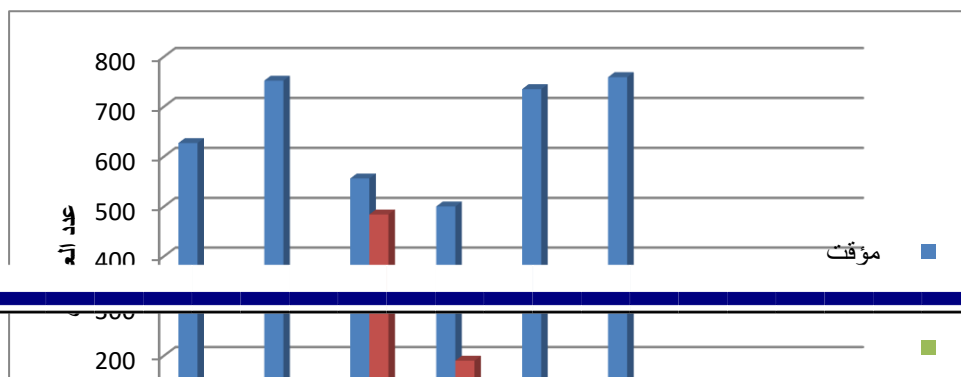
عروض العمل:

منحنى رقم (04) يوضح عروض العمل (حسب النشاط المهني)



نلاحظ أن حوالي 80% من عروض العمل تقتصر على نشاط الخدمات والصناعة وهذا راجع لنوع النشاط الذي يتميز به حوض التشغيل لدائرة تاجنانت، حوض نشاط تجاري، صناعي في حيث نجد أن قطاع الفلاحي والأشغال العمومية تكون فيها نسبة العروض متوسطة الى ضعيفة نسبة الى اجمالي وهذا النقص الاستثمار في القطاع الفلاحي والأشغال العمومية من جهة ونقص احتياجات المؤسسة الفلاحية والأشغال العمومية لليد العاملة وكما أن مؤسسات الأشغال لديهم عمال ذات عقد غير محدد المدة

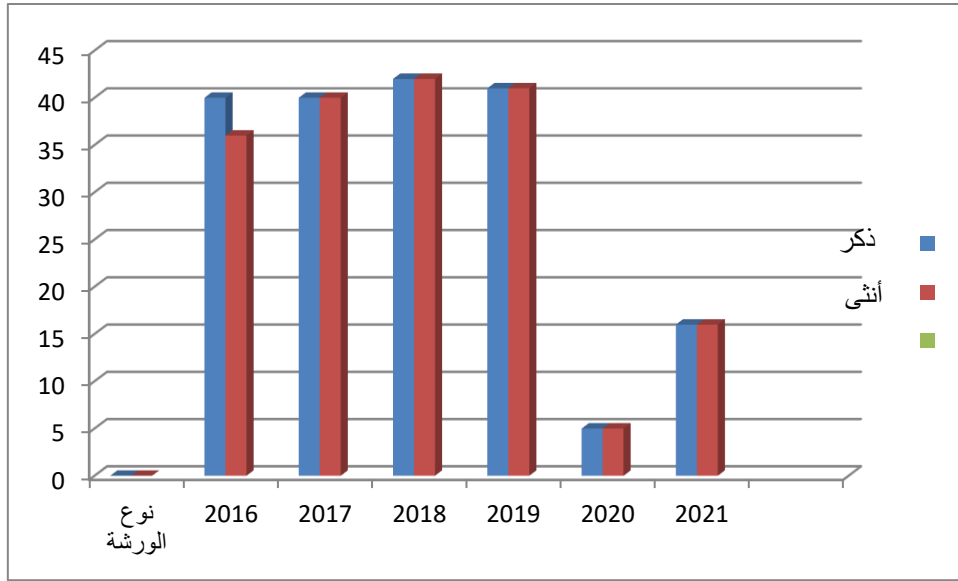
منحنى رقم (05) يوضح عروض العمل (حسب المدة)



نلاحظ أن أغلبية المؤسسات تبرم عقود عمل عمومية (CDD) و هذا لكون هنالك بعض النشاطات التي تكون موسمية، فمثلا مؤسسات المشروبات الغازية تكون نسبة العمالة فيها مؤسسة فقط لذا نجد نوع العقد محدد، مؤسسات البناء أيضا يكون العقد فيها حسب مدة انجاز النشاط , و هذا يسمح به قانون العمل قانون 90.11

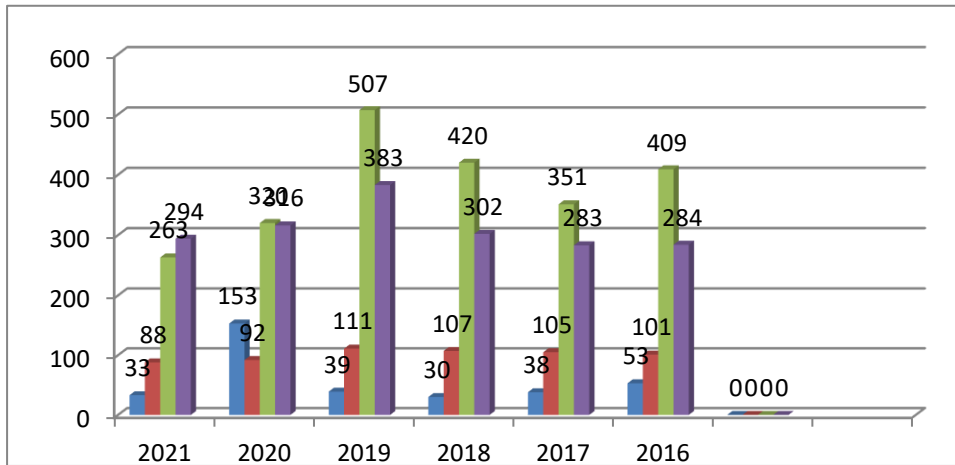
في حين نجد أن جميع المؤسسات العمومية الاقتصادية تبرم عقد عمل غير محدد العمل (CDI) ونذكر على سبيل المثال مؤسسة اتصالات الجزائر , مؤسسة البريد والمواصلات، حيث يكون عقد العمل CDI بعد فترة التجريبية التي تكون في العقد وعادة ما تكون هذه الفترة بين 9.6 أشهر.

منحنى رقم (06) يوضح: عروض العمل (حسب الجنس)



نلاحظ أن نسبة عروض العمل تشترط في منح المنصب أن يكون ذكور وهذا راجع لطبيعة العمل أو المهنة المراد الحصول عليها من طرف المؤسسة، بحيث توجد الكثير من مناصب التي لا تستطعن الإناث أن تشتغل فيها كمهنة بناء، حارس ليلي، سائق رافعة الخ

منحنى رقم (07) يوضح: التنسيبات (حسب النشاط الاقتصادي)

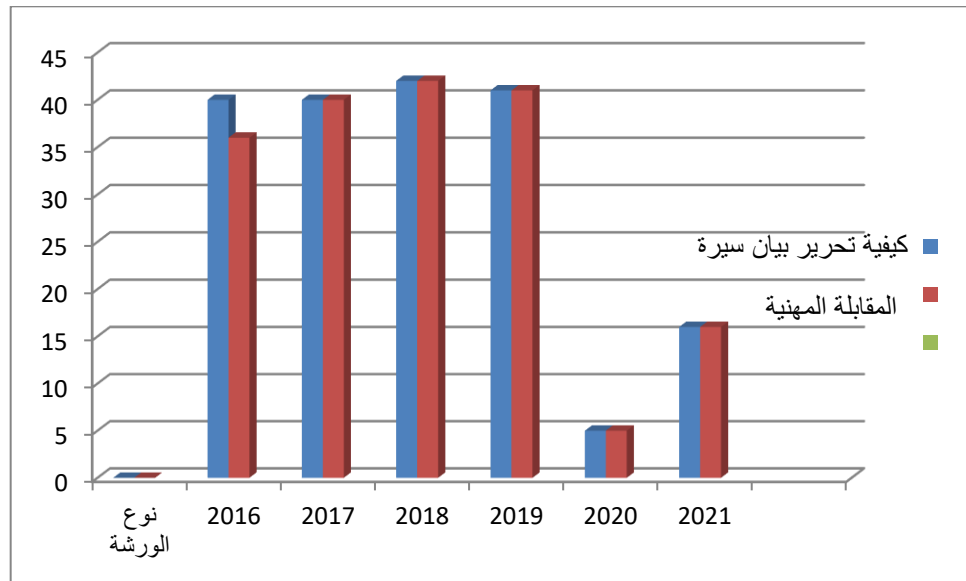


نلاحظ أن نسبة التنسيبات على مستوى قطاع الخدمات و الصناعة أكبر بكثير من نسبة التنسيبات على مستوى قطاع الفلاحة و قطاع البناء و هذا راجع لكون حوض التسجيل الذي تتميز به المنطقة هو نشاط خدماتي صناعي حيث نجد أن مدينة تاجنانت مدينة تجارية تحتوي على سوق أسبوعي و محلات لبيع القماش بالجملة، إضافة إلى محلات بيع قطاع الغيار ، كما أن حوض صناعي بامتياز لوجود أكثر من 40 مصنع بالمنطقة .

كما يمكن التعليق أن نسبة التسجيلات لعام 2020 و 2021 و هذا راجع لغلق المؤقت لمختلف المؤسسات بسبب الأزمة العالمية بصفة عامة و الأزمة الوطنية بصفة خاصة أزمة كوفيد 19 , و هذا ما أدى إلى ارتفاع نسبة البطالة لهذين العامين .

الورشات:

منحنى رقم (08) يوضح: الورشات (حسب نوع الورشة)



نلاحظ أن عدد الورشات تنخفض بسبب كوفيد 19 لذا انتهجت الملحقة ورشات عن بعد حيث قام مستشاري التشغيل بتنظيم ورشات كانت بتقنية التواصل عن بعد كما يتم برمجته بورشة شهريا تكون على مستوى مؤسسة العقابية وهذا وفق الأشخاص المبرمة بين المديرية العامة للوكالة الوطنية ومديرية المؤسسة العقابية

خلاصة الفصل الثاني:

إن دور الملحق المحلية للتشغيل تعتبر دور مهم و فعال في تنظيم سوق الشغل و ذلك من خلال المهام الذي يقوم به سواء من خلال الدور الأساسي الوساطة بين طالبي الشغل و عارض الشغل (المؤسسات) حيث تقوم الملحق بتقريب طالبي الشغل و الباحثين عن منصب عمل و المؤسسات التي تبحث عن عمال سواء كانوا العمال (عاديين أو أصحاب خبرة أو اطارات) , أي أن دور الملحق يكن يقتصر فقط حول الوساطة بل أصبح يساهم في تكوين طالبي الشغل وجد لهم أكثر قابلية للبحث عن عمل و ذلك من خلال الورشات التي ينظمها الملحق سواء على مستوى الملحق أو في مراكز التكوين

خاتمة

من خلال دراستنا وتحليلنا لموضوع "سياسات التشغيل في الجزائر" ، دراسة لمساهمة برامج وأجهزة سياسات التشغيل في معالجة اختلال سوق الشغل في الجزائر ، إضافة إلى واقع هذه السياسات في إطار الإمكانيات

المالية المرصودة خلال مختلف مراحل الإصلاح الاقتصادي في البلاد، وكذا دراسة تطور سوق الشغل في الجزائر من خلال تتبع تنظيم وتطوير أجهزة وبرامج سياسات التشغيل المطبقة في الجزائر، خلصنا إلى جملة من النتائج والتوصيات التي من خلالها يمكن الإجابة على إشكالية الموضوع. نتائج الدراسة بالرغم من ارتكاز سياسات التشغيل في الجزائر خلال السنوات الأخيرة على مجموعة من الأبعاد التنظيمية والهيكلية، التي ساهمت إلى حد ما في تحقيق بعض أهداف سياسة التشغيل بتوفر مجموعة من الآليات والبرامج والمخططات العملية، إلا أن هذه الأخيرة لازالت تحتاج إلى مراجعة وتنظيم لتحقيق الأهداف الكلية لسياسات التشغيل؛ الأجهزة والبرامج التي أنشئت بغرض إدماج البطالين في سوق الشغل شهدت العديد من النقائص وأبرزها اقتصارها على المستوى المحلي دون توسيعه ليكون جهويا أو وطنيا، إضافة إلى المساهمة الضعيفة لهذه البرامج في ترقية القطاع الخاص، لاسيما المقاولات والمؤسسات الصغيرة؛ سوء التنسيق بين مختلف أجهزة الشغل وتداخل المهام فيما بينها هو ما ينقص من مدى فعاليتها في تحقيق أهدافها؛ ضعف مساهمة القطاع الصناعي في التشغيل رغم أنه القطاع الوحيد القادر على التحسين من أوضاع عدة على رأسها التشغيل والضمان لهذه التحسينات الاستمرارية والاستدامة؛ هناك جملة من المعوقات والتحديات التي تواجهها سياسات التشغيل في الجزائر وأبرزها عدم التوافق بين مخرجات التكوين واحتياجات التشغيل، إلى جانب عدم التحكم في الآليات القانونية التي تتولى تنظيم سوق العمل. توصيات الدراسة: بالرغم من أننا تطرقنا في المحور الثالث لاقتراح مشاريع من شأنها تنظيم وتحديث سوق الشغل في الجزائر، إلا أننا سنضيف بعض المقترحات تخدم الموضوع، ونوصي بها من خلال هذه الدراسة:

- ضرورة تطوير السياسات القطاعية المتعلقة بالتعليم والتكوين والتمهين والتعليم العالي والبحث العلمي والربط بينها وبين متطلبات سوق الشغل؛ دعم وتشجيع القطاعات الإنتاجية وخاصة في المجالات كثيفة العمالة كالقطاع الزراعي والسياحي والصناعي، على أن تتناسب المزايا والحوافز المقررة له مع حجم ما يوفره من فرص للعمالة المحلية؛ تحديد المهام بدقة لمختلف أجهزة الشغل بغية تجنب تداخل المهام فيما بينها وكذا من أجل.
- ضمان التكامل فيما بينها لغرض التحسين من واقع الشغل في البلاد ومنه استغلال أكفأ للموارد المالية؛ ضرورة تطوير النظام المعلوماتي وزيادة فعالية الوساطة المؤسسية كون هذا الإجراء من شأنه أن يسهل لسوق الشغل اتخاذ سياسات تتماشى وظروف سوق الشغل المحلي.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

قوانين:

1- المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 19 ابريل 2008، ج.ر، عدد 22 الصادرة في 30 ابريل 2008.

2-الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، "المرسوم التنفيذي رقم 18-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ 19 ابريل سنة 2008"، العدد 22 ،الصادر في 14 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ 30 ابريل سنة 2008 ،يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني.

3-قانون رقم 04-19 مؤرخ في 25 ديسمبر 2004، يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل. [لمرسوم تنفيذي رقم 06-77 مؤرخ في 18 فبراير 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و سيرها.

4-ال قانون 21-06 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006، ج.ر، العدد 80الصادرة في 11 ديسمبر 2006.

5-المرسوم التنفيذي رقم 04-02 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) سنة.

6-مرسوم تنفيذي رقم 90-295 مؤرخ في 08 سبتمبر سنة 1990 يعدل و يتم الأمر رقم 71-42 المؤرخ في 17 يونيو 1971 و المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة و تغيير تسميته.

كتب

- 1- زواويد لزاهري د.بونقاب مختار أ.طواهير عبد الجليل، سياسات التشغيل في الجزائر (قراءة تقييمية لبرامج الإصلاح) ، المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية، المركز الديمقراطي العربي، ألمانيا، برلين، العدد 02، جوان، 2018،
- 2-ابراهيم طلعت البطالة والجريمة، دار الكتاب الحديث، 2009 ، الجزائر،.
- 3-أحمد الأشقر، الاقتصاد الكلي، الطبعة الأولى، الدار الدولية العلمية للنشر والتوزيع و دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، 2002،¹البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية
- 4-إلياس. فرح، تطور الفكر الماركسي، دار الطليعة، ط 6.

- 5-رفعت. المحجوب، الطلب الفعلي، دار النهضة العربية، ط 1، 1971¹ضياء مجيد. الموسوي، النظرية الاقتصادية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 2005،
- 6-زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الإدارية، الطبعة الثانية، دار الكتاب اللبناني، بيروت، لبنان، 1994،
- 7-عادل جبري محمد نجيب: مدى المسؤولية المدنية عن الإخلال بالالتزام بالسّر المهني أو الوظيفي دار الفكر الجامعي، مصر، 2005،
- 8-عارف. دليّة، الاقتصاد السياسي، دار النشر غير مبيّنة، الجزائر، 1979،
- 9-عبد العزيز. فهمي هيكل، موسوعة المصطلحات الاقتصادية والإحصائية، دار النهضة العربية، 1980.
- 10-مدحت القرشي، " اقتصاديات العمل"، دار وائل للنشر، الأردن، الطبعة الأولى، 2007،
- 11-مدني بن شهرة، "الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل: التجربة الجزائرية"، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2008،
- 12-مدني، بن شهرة. الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، ط1، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2008،
- 13-مصطفى بوضياف، "تحديات التشغيل في أسواق العمل"، الدورة التدريبية: خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلي أيام 03 نوفمبر-03 ديسمبر، منظمة العمل الدولية -المركز الدولي للتدريب، 2008،
- 14-مولاي على الزهرة، سوق العمل والموارد البشرية، مجلة آفاق للعلوم الاجتماعية، ال عدد3، المجلد الأول، 2013،

15-ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.

16-والمحبة منها خلال عقد التسعينات، مجلة 17 اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد الأول، الجزائر، 2004،

17-وائل احمد علام :الميثاق العربي لحقوق الإنسان، دراسة حول دور الميثاق في تعزيز حقوق الإنسان في جامعة الدول العربية، دار النهضة العربية، مصر،.2005

مجلات وملتقيات وتقارير:

1-أحمية سليمان: السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى العلمي حول: السياسات 1 العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 26-27 أبريل 2009،

2-برياطي حسين ومسيلتي نبيلة، اشكالية البطالة وآليات التشغيل في الجزائر، مجلة الدراسات التسويقية وإدارة الأعمال، المجلد 2، العدد 1 جانفي، 2018، ص 145-146.

3-الديوان الوطني للإحصائيات، تقرير حول إحصائيات السكان للثلاثي الثاني لسنة 2012.

4-المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي (م وا اج)، تقرير حول أجهزة الشغل، الدورة العشرون، الجزائر جوان 2002) نقلا عن: زين العابدين. م. ومبروك س.: سياسات التشغيل في الجزائر وسبل حوكمتها، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد الحادي عشر/ جوان 2014 - ورقة.

5-الوكالة الوطنية للتشغيل

6-الملحقة المحلية للتشغيل تاجنانت

رسائل دكتوراه وماجستير

- 1- آيت عيسى عيسى، سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر: انعكاسات وآفاق اقتصادية واجتماعية، رسالة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، 2010.
- 2- إيزيتا برار عوض، مكتب العمل الدولي، ترجمة يوسف القرونوي، مصر، 2014،
- 3- بن بوزيان محمد وآخرون، 2008، قياس أثر الإصلاحات الاقتصادية المنتهجة من طرف الجزائر على مشكلة البطالة والتشغيل، الملتقى الوطني الثاني حول واقع التشغيل وآفاق تحسينه، جامعة بن يوسف بن خدة -الجزائر، جوان (نقلا عن دادن عبد الغني وبن طجين محمد عبد الوهاب، دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر فترة 1970 -2008، مجلة الباحث عدد 10/ 2012 جامعة ورقلة.
- 4- بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل _تجارة الجزائر، 2009،
- 5- رشيد شباح، ميزانية الدولة واشكالية التشغيل في الجزائر، مذكرة ماجستير، تخصص تسيير المالية العامة، جامعة تلمسان، 2011/2012، ص 104.
- 6- رواب، عمار، غربي، صباح. "التكوين المهني والتشغيل في الجزائر"، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، بسكرة، جامعة محمد خيضر، 2011
- 7-¹زايد مراد مشارك 01، بن سالم محمد عبد الرؤوف مشارك 02، دور سياسات التشغيل في القضاء على ظاهرة البطالة في الجزائر-حالة الوكالة الوطنية للتشغيل-
- 8- زكريا سعد الدين الاسدي، البطالة وآثارها الاجتماعية والاقتصادية -أسس المواجهة-، دار الكتاب الحديث، 2009، الجزائر
- 9- سرير عبد الله رابح، "سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة"، ورقة عمل مقدمة إلى ملتقى سياسة التشغيل 28 ودورها في تنمية الموارد البشرية يومي 13 و 14 أفريل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة- الجزائر، 2011،

10-سعيدة. قصاب ،تحليل برامج التشغيل بين النظرية والتطبيق ، رسالة ماجستير لم تنشر ، جامعة الجزائر ، 1995 ،

11-شطبي محمود، انعكاسات انخفاض أسعار النفط على الاقتصاد الجزائري، 2009،

12-شلالي فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم 102 الاقتصادية و علوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 2004- 2005

13-طارق كمال وأنور حافظ، مشكلات الاجتماعية في المجتمع المعاصر: الإدمان و البطالة. الإسكندرية، مؤسسة الشباب الجامعية، 2009 ،

14-عالم حليلة، سياسة التشغيل في الجزائر ودورها في الحد من البطالة دراسة حالة مديرية النشاط الاجتماعي و التضامن، مذكرة تخرج ضمن متطلبات الحصول على شهادة ماستر في علوم التسيير تخصص إدارة واقتصاد المؤسسة، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2014/2015.

15-¹عبد الرزاق مولاي لخضر، تقييم أداء سياسة التشغيل في الجزائر، مجلة الباحث، العدد 10، جامعة ورقلة، الجزائر 2012،

16-عبد العزيز جميل مخيمر، أحمد عبد الفتاح عبد الحلیم: دور الصناعات الصغيرة و المتوسطة في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب في الدول العربية، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2000،

17-عبد القادر خياطي، دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق التشغيل، مذكرة نهاية الدراسة، سعيدة، 2006،

18-عبد القادر شلالي، دور إدارة الموارد البشرية في صنع القرار بالمؤسسة الاقتصادية، مداخلة مقدمة

39 للمشاركة في الملتقى العلمي الدولي، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 14-15/04/2009

- 19-محمد أحمد إسماعيل، أهمية العنصر البشري والعملية الإنتاجية، مقال منشور على الانترنت.
- 20-مدلس شكري، آليات التشغيل المستحدثة في الجزائر وأثرها على النمو الاقتصادي في الفترة الممتدة بين 2000-2014، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في العلوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر-بسكرة، 2017-2018.
- 21-مكتب العمل الدولي، تقرير لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية، الوثيقة GB. 288/EPS/2، نوفمبر، 2003 جنيف.
- 22-منى السيد الطحاوي: إنتاجية عنصر المال وتكلفته وعلاقته بالمتغيرات، أطروحة دكتوراه دولة غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة ، 2000م،
- 23-هدى. سيد لطيف، الأسس العلمية للإدارة، الشركة العربية للنشر والتوزيع، 1996، ص 38.
- 24-ياطا نبيل، الوكالة الوطنية للتشغيل، مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون التنمية الاجتماعية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، قسم الحقوق، 2017.
- 25-يوسف كريمة، سياسة التشغيل في الجزائر-الواقع والتحديات-، جامعة أوبكر بلقايد، تلمسان،

مواقع الكترونية:

<http://www.djazairess.com/echchaab/33539>

<https://anade.dz>

www.Kenanaonline.com

www.masterprorhc.com

مراجع بالأجنبية

1–Christine Erchel, Les Politiques de l'emploi, sur le site
<http://www.melchior.fr/les-politiques-del'emploi95290.html> consulté
le:29/03/2017.

2–Departement des politiques de l'emploi (BIT), Guide pour les formulations
des politiques nationales de l'emploi Genève, Suisse, 2012, ¹
<http://www.cours-univ.fr/documents/cours020104.pdf>, consulté le :
28/03/2017