

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير  
قسم العلوم الاقتصادية

العنوان

# تقييم سياسة التشغيل في الجزائر خلال الفترة 2000 – 2021

مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في العلوم الاقتصادية  
تخصص: اقتصاد نقدي وبنكي

إشراف الأستاذ:

- د/يونس مراد

إعداد الطلبة:

- نهاد خروف

- سميرة بودلال

نوقشت علنا أمام اللجنة المكونة من:

رئيسا	جامعة جيجل	الأستاذ: حناش إلياس
مشرفا ومقررا	جامعة جيجل	الأستاذ: يونس مراد
ممتحنا	جامعة جيجل	الأستاذة: بشكيط سهام

السنة الجامعية: 2022/2021



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم الاقتصادية

العنوان

# تقييم سياسة التشغيل في الجزائر خلال الفترة 2000 – 2021

مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في العلوم الاقتصادية

تخصص: اقتصاد نقدي وبنكي

إشراف الأستاذ:

- د/يونس مراد

إعداد الطلبة:

- نهاد خروف

- سميرة بودلال

نوقشت علنا أمام اللجنة المكونة من:

رئيسا	جامعة جيجل	الأستاذ: حناش إلياس
مشرفا ومقررا	جامعة جيجل	الأستاذ: يونس مراد
ممتحنا	جامعة جيجل	الأستاذة: بشكيط سهام

السنة الجامعية: 2022/2021

# شكر وعرقان

الشكر لله رب العالمين خلق الهدى وحدد الخطى وانعم علينا من نعم كانت خير عون لنا في انجاز هذا العمل

## المتواضع

ووقوفاً عند قوله صلى الله عليه وسلم "من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

نتوجه بأسمى عبارات الشكر والامتنان إلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد على انجاز هذا العمل ونخص

بالذكر الأستاذ المشرف الدكتور "يونس مراد" الذي تفضل بالإشراف على هذه المذكرة ومتابعته بتوجيهاته

## ونصائحه

وتحية شكر وتقدير إلى كل أستاذ سيطلع على هذه المذكرة،

والى كل أساتذة جامعة محمد الصديق بن يحيى كل باسمه وصفاته

إلى كل هؤلاء نقول شكراً جزيلاً

## إهداء

إلى التي أنجبتني وربتني، إلى التي سهرت وتعبت علي، إلى أمي الغالية "زهية"  
أطال الله في عمرها.

إلى الذي أطعمني وألبسني، إلى الذي ضحى من أجلي، إلى أبي الحنون "سعيد"  
حفظه الله ورعاه، إلى سندي ودرعي،

إلى عزتي وقدوتي، إلى إخوتي الأعزاء، وأختي العزيزة والوحيدة،  
حفظهم الله وأسعد أيامهم

إلى خطيبي فيصل وعائلي الثانية "بوزيوغ"

إلى جدي وجدتي أسكنهم الله فسيح جناته

إلى كل الأصدقاء والأقارب

إلى صديقتي الغالية وزميلتي في العمل نهاد

إلى كل الأحباء

إلى كل طالب علم

إلى كل الأساتذة والمعلمين الذين صادفتهم في مشواري الدراسي

إلى كل هؤلاء أهدي عملي هذا

سميرة

# إهداء

إلى من أهدتني عمرا كان مليئا بالحب والحنان إلى من وهبتني قلبا ينبض بالدفء والأمان إلى من كانت  
ومازالت وستبقى تحت قدمها باب الدخول إلى جنة الخلد والرحمان... إلى أمي العزيزة "الزهرة"

إلى من كان سندا وظهرا طول العمر منذ الطفولة إلى ريعونة الكبر إلى من علمني أن العلم طريق للنجاح  
وأرشدني إلى طريق الفلاح ووهبني كل حياته إلى أبي حبيبي "عبد الرحيم"

إلى كبيرة بيتنا وبركته جدتي أطل الله في عمرها

إلى الذين غطاهم التراب أجدادي رحمهم الله وأسكنهم فسيح جناته

إلى الذين هم سندي في الحياة ... إختوتي رابع خلود جياد

إلى عائلتي الثانية ورفيقاتي دربي اللاتي تقاسمن معي تعب الحياة وسهر الليالي

وكن لي عوناً ويدي اليمنى اتكأ عليها شيماء وسام رانية ...

و الداعمين لي ومسانداي في عملي زاكي... و سميرة...

إلى عائلة أمي وأبي الكبيرة

إلى جبراني وكل معارفي والقريبين لقلبي كل باسمه وكل بصفاته

إلى كل من لقنتني حرفا وعلمي إلى كل أساتذتي خلال مشواري الدراسي

إلى كل من سعى في سبيل العلم جاهدا

أهدي عملي هذا لكم جميعا.

نهاد

# فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
I	شكر وتقدير
II	إهداء
V	فهرس المحتويات
VIII	قائمة الجداول
XI	قائمة الأشكال
XIII	ملخص
أ	مقدمة
<b>الفصل الأول: الإطار النظري للبطالة و سوق العمل</b>	
07	تمهيد
08	المبحث الأول: مدخل نظري للعمل وسوق العمل
08	المطلب الأول: العمل
12	المطلب الثاني: سوق العمل
17	المبحث الثاني : الإطار النظري للبطالة
18	المطلب الأول : مفهوم البطالة قياسها والنظريات الاقتصادية المفسرة لها
26	المطلب الثاني: أنواع البطالة، كيفية معالجتها، أسبابها وآثارها
33	المطلب الثالث: علاقة البطالة بالتضخم والنتائج
39	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثاني: تحليل سوق العمل في الجزائر خلال الفترة(2000-2021)</b>	
41	تمهيد
42	المبحث الأول: محددات اليد العاملة في الجزائر
42	المطلب الأول: المحددات الكمية لليد العاملة
49	المطلب الثاني: المحددات الكيفية لليد العاملة
56	المبحث الثاني: تحليل تطور سوق العمل في الجزائر
56	المطلب الأول: تطور سوق العمل في الجزائر خلال فترة التسعينيات
63	المطلب الثاني: تطور سوق العمل بين 2001 و 2022
71	المبحث الثالث: أجهزة وبرامج التشغيل المنتهجة بهدف القضاء على البطالة
71	المطلب الأول: الهيئات المكلفة بتنظيم وتسيير سوق الشغل في الجزائر

79	المطلب الثاني: أنماط التشغيل في الجزائر
86	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثالث: تحليل سياسة التشغيل في الجزائر خلال الفترة 2000-2021</b>	
88	تمهيد
89	المبحث الأول: تقييم أجهزة وبرامج التشغيل في الجزائر
89	المطلب الأول: برامج الإدماج المهني
91	المطلب الثاني: برامج المعالجة الاقتصادية للبطالة
99	المطلب الثالث: برامج الشبكة الاجتماعية وبرامج دعم التشغيل والتكوين
103	المبحث الثاني: سياسة تسيير البطالة وترقية الشغل.
103	المطلب الأول: سياسة تسيير البطالة
106	المطلب الثاني: سياسة ترقية الشغل من خلال المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة
114	المبحث الثالث: تقييم أجهزة وبرامج التشغيل في الجزائر.
115	المطلب الأول: تقييم أجهزة وبرامج تسيير الشغل
117	المطلب الثاني: تقييم سياسة ترقية الشغل وتسيير البطالة
123	خلاصة الفصل
125	الخاتمة
129	قائمة المراجع

# قائمة الجداول

## قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
42	تطور عدد السكان ومعدل النمو الديموغرافي خلال الفترة 2000-2021	الجدول (01)
45	تطور حجم ونسبة العمالة المشغلة في الجزائر حسب القطاعات الاقتصادية خلال الفترة 2000-2019	الجدول (02)
47	تطور عدد العمال حسب الجنس خلال الفترة 2000-2018	الجدول (03)
50	تطور التعليم الابتدائي والمتوسط خلال الفترة 2003-2018	الجدول (04)
51	تطور عدد التلاميذ المسجلين والاساتذة في مرحلة التعليم الثانوي خلال الفترة 2000-2018	الجدول (05)
53	تطور خريجي الجامعات خلال الفترة 2000-2015	الجدول (06)
54	تطور المتكويين والمكونين والهياكل القاعدية خلال الفترة 2000-2020	الجدول (07)
64	التوزيع القطاعي لبرنامج دعم الإنعاش الاقتصادي	الجدول (08)
64	حجم العمالة ومعدل البطالة في الجزائر 2005-2009	الجدول (09)
66	التوزيع القطاعي لبرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي	الجدول (10)
67	حجم العمالة ومعدل البطالة في الجزائر 2005-2009	الجدول (11)
68	مضمون برنامج توظيف النمو الاقتصادي 2010-2014	الجدول (12)
69	حجم العمالة ومعدل البطالة في الجزائر (2010-2014)	الجدول (13)
90	تطور التوظيف المأجور بمبادرة محلية ومخصصاتها المالية من سنة 2000 إلى 2018	الجدول (14)
92	المشاريع المنجزة في إطار أشغال ذات المنفعة العامة واليد العاملة المكثفة خلال الفترة الزمنية 1997-2016	الجدول (15)
93	حصيلة إنجازات جهاز الأشغال ذات المنفعة العامة واليد العاملة المكثفة 1997-2016	الجدول (16)
95	التطور السنوي لمناصب الشغل في إطار برنامج PID /CPE من سنة 2000 إلى 2021	الجدول (17)
97	أنماط التمويل في الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر	الجدول (18)
97	تطور مساهمة المشاريع المستفاد من إعانة وكالة تسيير القرض المصغر في التوظيف خلال الفترة 2005-2019	الجدول (19)
97	تطور حصيلة القروض والسلفات الممنوحة في إطار ANGEM حسب نمط	الجدول (20)

	التمويل خلال الفترة 2004-2019	
98	تطور حصيلة المشاريع المستفيدة من الخدمات المالية للوكالة للفئات الخاصة خلال الفترة 2004-2021	الجدول (21)
101	تطور عدد المستفيدين من برنامج AFS ببعض الولايات سنة 2019	الجدول (22)
104	توزيع المشاريع الممولة في إطار الصندوق الوطني للتأمين على البطالة حسب قطاع النشاط الاقتصادي خلال الفترة 1998-2019	الجدول (23)
106	عدد المستفيدين من التقاعد المسبق حسب الفئات العمرية خلال الفترة 2000-2019	الجدول (24)
107	تطور المشاريع الاستثمارية المحدثة في إطار ANSEJ للفترة 2004-2019	الجدول (25)
108	تطور مساهمة المشاريع المحدثة في إطار ANSEJ على القطاعات للفترة 1996-2019	الجدول (26)
110	تصنيف الاتحاد الأوروبي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لسنة 2003	الجدول (27)
111	يوضح معايير التمييز بين حجم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.	الجدول (28)
111	تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة 2001-2020	الجدول (29)
112	تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة والعامة	الجدول (30)
113	يمثل توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفق عدد العمال من سنة 2000 إلى 2019	الجدول (31)
114	الحالات الإجمالية للمشاريع الاستثمارية خلال 2018-2019 المسجلة لدى الوكالة الوطني للتطوير الاستثمار ANDI	الجدول (32)
116	تطور عدد المشاريع المستفيدة من سلف ANGEM تبعا للفئات العمرية	الجدول (33)
118	تطور مناصب الشغل في إطار ANDI / APSI خلال الفترة 2016-2021	الجدول (34)
119	تطور مناصب الشغل في إطار CNAC خلال الفترة 2015-2021	الجدول (35)
120	تطور معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة الممتدة ما بين 2000-2021	الجدول (36)

# قائمة الأشكال

## قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
14	منحنى عرض العمل لدى الكلاسيك	الشكل (01)
15	منحنى الطلب على العمل لدى الكلاسيك	الشكل (02)
16	منحنى التوازن بين الطلب على العمل وعرض العمل عند الكلاسيك	الشكل (03)
17	منحنى توازن سوق العمل عند كينز	الشكل (04)
34	منحنى فيليبس.	الشكل (05)
36	العلاقة بين البطالة والتضخم من وجهة نظر الكلاسيك	الشكل (06)
37	العلاقة بين الناتج الإجمالي الطبيعي والفعلي وبين البطالة الطبيعية والفعلية	الشكل (07)
44	تطور حجم المشغلين ومعدل التشغيل في الجزائر خلال الفترة 2019-2000	الشكل (08)
48	يمثل نسبة العمالة المشتغلة بالنسبة للذكور والإناث خلال سنة 2019	الشكل (09)
93	حصيلة الأشغال ذات المنفعة العامة من 1997-2016	الشكل (10)
98	نسبة القروض الممنوحة لشراء مواد أولية والقروض الممنوحة لإنشاء مشروع خلال الفترة 2019-2004	الشكل (11)
99	تطور القروض الممنوحة على المستوى الوطني في إطار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر حسب الجنس خلال الفترة 2021-2004	الشكل (12)
108	تطور مساهمة المشاريع المحدثة في إطار ANSEJ على القطاعات للفترة 2019-1996	الشكل (13)

# ملخص الدراسة

**ملخص الدراسة:**

تعتبر سياسة التشغيل من أهم السياسات العامة التي تعنى بالتحديات التنموية لكافة الدول المتقدمة منها والنامية على حد سواء، حيث لا يؤدي تحول الدولة من التخطيط المركزي إلى اقتصاد السوق كما هو حال الجزائر، إلى الإقلال من أهمية هذه السياسة لارتباط الكبير بين مستوى التشغيل وحالة التنمية البشرية من جانب وللتداعيات الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية، السياسية، الأمنية وحتى البيئية المترتبة عن نقص التشغيل من جانب آخر. كما أن الهدف الأساسي عند كل الاقتصاديين أو واضعي السياسات العامة في أي دولة هو بلوغ مستوى التشغيل الكامل الذي يضمن عدم وجود أي عنصر معطل من عناصر الإنتاج وعلى رأسها عنصر العمل. ومن هنا جاء بحدوثنا بهدف تقييم سياسة التشغيل التي اعتمدها الجزائر خلال الفترة الممتدة ما بين 2000-2021 من خلال دراسة تقييمية تحليلية لسوق العمل وكذا وضعية التشغيل وترتيبات مكافحة البطالة بها، وذلك بالتعرف على مختلف البرامج والآليات التي تبنتها سياسة التشغيل في الجزائر من جهة وتقييمها من جهة أخرى. ومن خلال هذه الدراسة استنتجنا أن سوق العمل في الجزائر المرتكز على النمو الاقتصادي المتولد عن استغلال الموارد الطبيعية، وفي طبيعة البطالة التي ترتفع نسبتها لدى الشباب وخريجي الجامعات ولهذا يجب أن تكون سياسة التشغيل أكثر فعالية في خلق مناصب الشغل في الجزائر.

**الكلمات المفتاحية:** سياسة التشغيل، البطالة، برامج وأجهزة التشغيل.

**Summary :**

The employment policy is considered as one of the most important public policies that deal with the development challenges of all countries, whether developed or developing. Where the transition of the state from central planning to a market economy, as is the case in Algeria, does not diminish the importance of this policy. This is due to the great correlation between the level of employment and the state of human development and the economic, social, political, security and even environmental repercussions resulting from the lack of employment on the other hand.

Also, the primary goal of all economists or public policy makers in any country is to reach the level of full employment that guarantees the absence of any disruptive element of production, especially the labor element.

In this study our research aims to evaluate the employment policy adopted by Algeria in the period 2000-2021 through a study of evaluation of the labor market, as well as the employment situation and the measures to combat against unemployment by identifying all the programs and mechanisms adopted by the employment policy in Algeria on the one hand and evaluating them on the other hand

In this study , we concluded that the labor market in Algeria is the mode of operation based on the economic growth generated by the exploitation of natural resources and nature of unemployment, which is high among young people and university graduates, Therefore, the employment policy should be more effective in creating jobs in Algeria.

**Keywords** : employment policies, the unemployment, the operating software and hardware.

# مقدمة عامة

في ظل النظام الاقتصادي العالمي الذي توالى عليه الأزمات الاقتصادية والمالية، برزت أزمة خلق مناصب شغل وهو ما زاد من حدة مشكلة البطالة في العالم، وجعلها من أهم المشاكل التي تواجه الحكومات سواء في الدول المتقدمة أو النامية، وقد تعرض الاقتصاد الجزائري خلال النصف الثاني من سنوات الثمانينات إلى أزمة اقتصادية بسبب السقوط الحر لأسعار البترول في الأسواق العالمية سنة 1986، و قد ظهرت نتيجة ذلك عدة إختلالات بسبب اعتماد الدولة على عنصر واحد في التصدير، مما أدى إلى انخفاض النشاط التنموي، وعرفت بذلك الجزائر مستويات مرتفعة من البطالة، أدت إلى عجز المؤسسات العمومية في إحداث مناصب شغل جديدة. ونظرا لتفاقم المشاكل كان من الضروري على السلطات المعنية إعادة النظر في سياسة التشغيل في الجزائر التي باتت تشكل الانشغال الأول، ويرجع ذلك بالأساس إلى تزايد مستوى الطلب على العمل بوتيرة تفوق نمو العرض، وهو ما يعني ارتفاع مستويات البطالة مع ما يرافق ذلك من آفات وضغوط اجتماعية قد تزعزع الاستقرار الاجتماعي فضلا عما ينتج من البطالة من هدر للطاقات وهروب للكفاءات وتراجع في النمو الاقتصادي، وأمام هذه الأوضاع الاقتصادية المتردية والتعثر في تسديد الديون وأعبائها اتجهت الجزائر إلى الدول الدائنة من أجل إعادة جدولة ديونها واسترداد الثقة الائتمانية، لكن اشترط عليها الدائنين مسبقا ضرورة الاتفاق مع صندوق النقد الدولي والبنك العالمي، حيث توصلت الجزائر إلى تبني شروط المؤسسات المالية الدولية في إدارة اقتصادها خلال سنوات التسعينات وذلك بهدف إعادة تحقيق الاستقرار الاقتصادي، والتخفيف من الإختلالات الاقتصادية وإعادة تخصيص الموارد لرفع كفاءة الاقتصاد الوطني وتحريره بالاعتماد على آليات اقتصاد السوق والحد من تدخل دور الدولة في الحياة الاقتصادية، والتي نفذت في إطار سياسة مالية ونقدية انكماشية تركزت على إدارة الطلب الكلي، الشيء الذي نتج عنه تراجع حجم الاستثمارات العمومية ومحاولة تخلص الدولة من وظائفها المؤثرة في توفير مناصب الشغل بعد أن كانت المصدر الرئيسي له.

و كنتيجة لارتفاع أسعار النفط في الأسواق الدولية في سنة 2000 باشرت السلطات الوطنية في برامج الإصلاحات الاقتصادية التي أخذت الطابع الكنزي حيث ارتكزت على رفع الطلب من خلال اعتماد برامج على سياسة الإنعاش الاقتصادي في تنفيذها و قد خصصت لهذه البرامج مبالغ مالية مرتفعة إلا أن هذه الإصلاحات لم تساهم في حل مشكلة البطالة إلى مستوى الحد المطلوب، والتي مست فئة الشباب وأصحاب الشهادات الجامعية، كما أثرت سلبا على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية.

في إطار محاولة الجزائر حل مشكلة البطالة اعتمدت الجزائر في إطار سياسة التشغيل على العديد من الصيغ من أجل إدماج الشباب في ميدان الشغل ، سواء من عن طريق خلق مناصب شغل مؤقت لمساعدتهم على كسب الخبرة و الولوج إلى سوق العمل أو من خلال تقديم لهم مساعدات مالية و استشارية لإنشاء مشاريعهم الخاصة ، خاصة في ظل عدم قدرة القطاع الحكومي على امتصاص البطالة نتيجة تشبعه و معاناته هو الآخر من انتشار ظاهرة البطالة المقنعة .

### الإشكالية الرئيسية:

. هل تعتبر سياسة التشغيل سياسة فعالة في حل مشكلة البطالة في الجزائر ؟

من خلال الإشكالية الرئيسية يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية :

. ما هي أهم التحديات التي تواجهها سياسة التشغيل في الجزائر ؟

. ما هي طبيعة سياسات التشغيل المنتهجة في التخفيف من حدة البطالة بالجزائر ؟

. لماذا يفضل أغلب الأفراد العمل لدى الدولة بذل بناء مشاريعهم الخاصة ؟

### فرضيات الدراسة :

- يعتبر الاعتماد على النفط في الاقتصاد الوطني الذي نتج عنه إهمال مختلف القطاعات الاقتصادية الأخرى أهم تحدي يواجه سياسة التشغيل

- تعتبر سياسة التشغيل المنتهجة في الجزائر ذات طابع اجتماعي أكثر منه اقتصادي.

- يفضل أغلب الأفراد العمل لدى الدولة نتيجة استقرار المنصب و الاستفادة من التأمينات الاجتماعية.

### أهمية الدراسة:

لقد كان اختيارنا لهذا الموضوع نابعا من انشغالنا الكبير به، كونه يعطينا فكرة شاملة عن أهم المشاكل الاجتماعية، ألا وهي البطالة من جهة، ومن جهة أخرى تسليط الضوء على عنصر العمل لما له من تأثير على العملية الإنتاجية والتركيز على مدى سعي الدولة الجزائرية في إتباع بعض السياسات لحل مشكلة البطالة من خلال الإصلاحات والبرامج المعتمدة.

### أهداف الدراسة:

. محاولة شرح ظاهرة البطالة في الجزائر ومعرفة أثر سياسات التشغيل عليها.

. التعريف بأهم الأجهزة المسؤولة عن تطبيق برامج التشغيل في الجزائر.

. إلقاء الضوء على تطور سوق العمل في الجزائر.

. أسباب اختيار الموضوع: توجد أسباب ذاتية و أسباب موضوعية لاختيارنا هذا الموضوع و تتمثل هذه الأسباب

فيما يلي:

### 1. أسباب ذاتية:

لقد كان اختيارنا لهذا الموضوع نابعا من انشغالنا الكبير به كون أن مشكل البطالة والتشغيل في الجزائر يعتبر مسألة جوهرية يبقى مطروحا ومن القضايا الحساسة التي شغلت الحكومة الجزائرية المتعاقبة وهذا على اعتبار أن العنصر البشري هو المجرى الرئيسي للتنمية في أي بلد، وفي الوقت الذي تمثل في البطالة شكل من أشكال الهذر لهذه الطاقات. كما أن من أسباب اختيارنا لهذا الموضوع هو رؤيتنا لمعاناة الآلاف من خريجي الجامعات إلى جانب الوضعية السيئة التي يتخبط فيها العاطلون عن العمل والتي تتسم بالإحباط وفقدان الثقة بالنفس، وتعتبر أيضا السبب الرئيسي لاتساع رقعة الإجرام والانحراف بشتى أنواعه، مما يهدد الأمن والاستقرار الوطني.

## 2. أسباب موضوعية:

. ارتفاع ظاهرة البطالة في الجزائر.

. الأهمية التي احتلها هذا السوق في الاقتصاد من جهة وأهمية السلعة وقوة عمل الإنسان التي تتداول فيه من جهة أخرى

**إطار حدود الدراسة:** من أجل معالجة إشكالية البحث فقد تم تحديد إطارين هما:

. **إطار زمني:** يتمحور الإطار الزمني لدراسة بين سنة 2000 و 2021 و قد عرفت هذه الفترة نشاط سياسة التشغيل نتيجة ارتفاع أسعار النفط في سوق الدولي مما أدى إلى انخفاض معدلات البطالة لكن هذا النشاط تراجع بداية من نهاية سنة 2014 بسبب انخفاض أسعار النفط في الأسواق المالية مما أدى إلى شح الموارد المالية لدعم مؤسسات سوق العمل .

. **إطار مكاني:** قمن بمعالجة ظاهرة البطالة و سياسة معالجتها في الجزائر باعتبار أنها تعاني من معدلات بطالة مرتفعة نتج عنها ظهور العديد من المشاكل الاجتماعية.

## الدراسات السابقة في الموضوع:

بالنسبة للدراسات السابقة فقد تعددت حيث تدرس موضوع البطالة من عدة نواحي ولكن سوف نذكر أهمها والتي تحاول معالجة مشكل البطالة والتشغيل في الجزائر.

. ليندة كحل الراس: في مذكرة ماجستير تحت عنوان " سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر" خلال الفترة 2000. 2010 هادفة إلى إبراز العلاقة بين الإنفاق العام والتشغيل في الجزائر و باعتبار الدراسة توقفت في سنة 2010 سنحاول تقديم إضافة من خلال التطرق إلى سياسة التشغيل إلى غاية 2021

. قصاب سعديّة: اختلالات سوق العمل وفعاليات سياسة التشغيل أطروحة دكتوراه، دولة جامعة الجزائر، 2006. حيث اعتمدت في دراستها على أربع فصول رئيسية حيث قامت الباحثة في الفصل الأول بدراسة سوق

العمل في الجزائر وحددت مختلف أسباب اختلاله، أما في الفصل الثاني فقد تمحورت الدراسة حول نظام الأجور من خلال دراسة نقدية تقييمية وذلك بالتركيز على أهم التغيرات التي عرفها هذا النظام، كما تطرقت الباحثة أيضا في هذا الفصل إلى الاقتصاد الغير الرسمي ومدى مساهمته في تشغيل اليد العاملة أما في الفصل الأخير فقد درست سياسة التشغيل في الجزائر دراسة تحليلية ثم قامت في الأخير بتقييمها، وفي الأخير نقول أن هذه الدراسة تعتبر غنية بالمعطيات الإحصائية والدراسات التحليلية التي تساعد الباحثين على توضيح أفكارهم أكثر حول سياسة التشغيل في الجزائر.

**صعوبة الدراسة:** باعتبار أن أغلب البحوث الاكاديمية يواجه من خلالها الباحثون بعض الصعوبات فقد واجهتنا بعض الصعوبات خلال دراستنا لهذا الموضوع الذي يحمل عنوان " تقييم سياسة التشغيل في الجزائر خلال الفترة (2000-2021) ومن أهمها ما يلي :

. ضيق الوقت في إعداد البحث .

. تباين البيانات الإحصائية من مصدر لأخر ونذرتها خاصة خلال الفترة (2018-2021).

#### هيكل الدراسة :

الفصل الأول: اهتم بالجانب النظري حيث تناولنا فيه الإطار النظري للعمل وسوق العمل والبطالة، حيث تطرقنا في المبحث إلى الإطار المفاهيمي للعمل وسوق العمل، حيث قسمناه إلى مطلبين، أول تناولنا في المطلب الأول مفهوم العمل أما المطلب الثاني فقد قدمنا فيه مفهوم عام لسوق العمل، أما بالنسبة للمبحث الثاني فقد قمنا فيه بتقديم الإطار المفاهيمي للبطالة، حيث تطرقنا في المطلب الأول إلى مفهوم البطالة قياسها والنظريات المفسرة لها، والمطلب الثاني تناولنا فيه أنواع البطالة، كيفية معالجتها، أسبابها وأثارها، كما تناولنا في المطلب الأخير علاقة البطالة بالتضخم والنتائج.

الفصل الثاني: تطرقنا فيه إلى ثلاث مباحث أساسية حيث وضعنا التطورات التي مست سوق العمل في الجزائر، حيث كان المبحث الأول موسوم بعنوان محددات اليد العاملة في الجزائر، وقد تضمن مطلبين حيث عالجنا في المطلب الأول المحددات الكمية لليد العاملة، أما المطلب الثاني فقد عالجنا فيه المحددات الكيفية والتي تشمل التعليم بأطواره والتكوين المهني، أما بالنسبة للمبحث الثاني فقد تطرقنا لتحليل تطور سوق العمل في الجزائر في مطلبين، مطلب أول تناولنا فيه تطور سوق العمل في الجزائر خلال التسعينات والمطلب الثاني تضمن تطور سوق العمل في الجزائر خلال السنوات الأخيرة (2000. 2021).

الفصل الثالث: يشمل الجزء التطبيقي دراسة تحليلية تقييمية، تحت عنوان تحليل سياسة التشغيل في الجزائر خلال الفترة الزمنية الممتدة ما بين 2000.2021 والذي يشمل ثلاث مباحث رئيسية، حيث تناولنا في المبحث

الأول سياسة تسيير الشغل والتي تضمنت ثلاث مطالب أساسية ، مطلب أول تطرقنا فيه إلى برامج الإدماج المهني، أما المطلب الثاني فقد عالجا فيه مختلف برامج المعالجة الاقتصادية للبطالة، أما بالنسبة للمطلب الثالث، فقد أشرنا إلى برامج الشبكة الاجتماعية وبرامج دعم التشغيل والتكوين، أما فيما يخص المبحث الثاني فقد جاء بعنوان سياسة تسيير البطالة وترقية الشغل، يتضمن مطلب أول يعالج فيه سياسة تسيير البطالة، ومطلب ثاني يعالج سياسة ترقية الشغل من خلال المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة، وفي الختام تناولنا مبحث ثالث قمنا فيه بتقييم لمختلف برامج وأجهزة التشغيل في الجزائر ومدى نجاحها في معالجة البطالة.

# الفصل الأول

الإطار النظري للبطالة وسوق العمل

**تمهيد**

تعد البطالة ظاهرة طبيعية في أي اقتصاد حيث انه من الصعب الوصول إلى مستوى التوظيف الكامل لكل اليد العاملة ، وقد عرف الاقتصاد عديدا من أنواع البطالة التي غالبا ما تتزايد حجمها ومعدلاتها عبر الزمن وتكمن الخطورة في زيادة كل من حجم البطالة ومعدلها وأثرها السلبية على الناتج القومي حيث عجزت كثير من الدول حل هذه المشكلة التي تختلف حدتها في البلدان النامية أكثر مما هي عليه في البلدان المتقدمة ويعتبر تخفيض معدل البطالة هدف من أهداف السياسة الاقتصادية .

## المبحث الأول: العمل وسوق العمل

يعتبر العمل مقدسا في جميع الديانات السماوية نتيجة مساهمته في تقدم الأمم، كما يعبر سوق العمل أيضا عن التفاعلات الموجودة بين عرض العمل والطلب عليه ولهذا سوف نحاول في هذا المبحث التطرق إلى العمل وسوق العمل من خلال بعض الجوانب.

### المطلب الأول: العمل

**1- لمحة تاريخية حول تطور العمل:** كان الإنسان في العصور البدائية يستهلك مواد طبيعية خام، يحصل عليها عن طريق القطف أو الصيد، وإن كان لا يقوم بتحويل هذه المواد فقد كان لابد عليه من بذل الجهد للحصول عليها ولو تمثل ذلك الجهد في رفع اليد لقطف فاكهة ما . ثم بدأ الإنسان يقوم بتحويل هذه المواد الطبيعية سواء قصد تسهيل عمليات الصيد والقطف (صنع أدوات حجرية وعظمية) أو تحضير غذائه وتأمينه (اكتشاف النار وبناء البيوت وصنع الملابس ) « ولكن ذلك كان يقع عشوائيا (نشاط غير واعي ) ودون انتظام إذ ينشط الإنسان وقت ما يشاء ولا يميز ما بين النشاط المولد للأشياء المادية ونشاط الغناء أو العبادة حيث كان يغني و يصلي وهو يقوم بنشاط تحويل المادة. ثم بعد هذه المرحلة دخل الإنسان في مرحلة القيام بأعمال موسمية ودورية تحتاج إلى أكثر تنظيم وابتكار في المعرفة والأدوات. وهكذا أصبح الإنسان يحرق الأرض بانتظام ويزرع وينتظر محصولا ويحصد ويدرس ويطحن وبعجن ويجهز الرغيف ،كما دخل في نفس الوقت أيضا مرحلة تربية الحيوانات سواء قصد إعانتة في النشاط المادي (الحرث) أو قصد استمداد المواد النافعة له (حليب، صوف، الجلود ) . ويبدو أن هذه المرحلة أكثر تعقيد حيث أصبح الجهد العضلي لا يعطي ثماره فورا بل يتطلب مدة زمنية من الانتظار على عكس ما كان في عهد القطف والصيد<sup>1</sup> وبمرور الزمن، وما صاحبه من تطور وتقدم علمي تمكن الإنسان من اختراع الآلات الميكانيكية، والالكترونية لاستخدامها في مختلف الجوانب الإنتاجية بدلا عن جهده العضلي.وهو ما نشهده اليوم من تطور مذهل في مجال الالكترونيات، منها بشكل خاص الحاسوب وبرامجه المختلفة،والذي أدى إلى الاستغناء عن الطاقة الذهنية للأفراد في العملية التشغيلية إلى حد كبير .وعلى الرغم من كل ذلك ،فإن هذه الظواهر حتى ولو كانت في توسع مستمر فهذا لا يعني أنه يمكن الاستغناء كلي اعن القوة البشرية. حيث أن بعض العمليات الفكرية واليدوية لا يمكن القيام بها بواسطة الآلات لدى لابد للإنسان من أدائها بنفسه<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>- احمد هني، دروس في التحليل الاقتصادي الكلي ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر، 1993، ص 53.

<sup>2</sup>- جلال محمد أنعمي، دراسة العمل في إطار إدارة الإنتاج والعمليات، دار إثراء لنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، الإمارات العربية المتحدة، 2009، ص 17 .

**2- مفهوم العمل:** إن مفهوم عنصر العمل في علم الاقتصاد لا يقتصر على الأيدي العاملة في المصانع والمزارع فقط، وإنما يشمل جميع الجهود البشرية، الفكرية والجسدية، التي تستخدم في إنتاج السلع والخدمات. فالمجهودات التي يبذلها عمال الإنشاء وعمال الزراعة والصناعة مثلا تصنف ضمن هذا النوع من النشاط<sup>1</sup>.

**3- شروط العمل<sup>2</sup>:** إضافة إلى الصراع حول الأجور، هناك أيضا مسألة شروط العمل التي تعبر عن مجموعة من الشؤون والاهتمامات، منها سلامة العامل وأمنه، سرعة الآلات، توفير الراحة الاجتماعية وذلك عن طريق مرافق الأكل والاستجمام، وتلعب هذه القضية دورا هاما وأساسيا في الحياة العملية لمعظم المستخدمين، لأن معظم المستخدمين، سواء كانوا رجالا أو نساء يقضون الوقت الأكبر من كل يوم ولمدة خمسة أيام خلال الأسبوع، في أماكن عملهم، لذلك ليس من المدهش أن تستحوذ مسألة ظروف العمل وشروط العمل، وخاصة الشروط التي تهدد سلامتهم أو راحتهم أو احترامهم لذاتهم، جل اهتمامهم.

**4- القواعد المقيدة للعمل وأنظمتها<sup>3</sup>:** لا يتماثل التعب الناتج عن العمل بتعب اللعب حيث أن اللعب غير مقيد ولا يلزم عادة كثافة الانتباه وعدم الغلط. أما العمل فهو مقيد بقواعد شتى وهي الانضباط، الإتيان، نتيجة أكيدة وجيدة، عدم الغلط، وقت معين، حركات معينة، كثافة الانتباه ودقة الحركة. لذا يكون تعب العمل أكثر مشقة بسبب هذه القيود لا سيما منها إلزام تنفيذ أوامر الغير، ولقد تمخض عن هذه القيود عدة أنظمة في العمل تختلف من تاريخ إلى آخر ومن مجتمع إلى آخر أيضا ومن بين هذه الأنظمة ما يلي:

**4-1 - نظام الرق:** وهو النظام الذي يملك فيه شخص ما شخصا آخر ويستخدمه كما يشاء، ويكون العمل هنا خاضعا بصفة مطلقة لأوامر الغير. وقد كان الرق منتشرا في الماضي وهناك نوعين من الرق والمتمثل في الرق قصد إنتاج الخيرات والرقيق المتعلق بالخدمات المنزلية، أما فيما يخص الرق قصد الإنتاج فهو الذي يتم فيه استخدام المملوك في الزراعة والصناعة كما كان ذلك في اليونان وروما القديمة وأمريكا بعد استعمارها من طرف الأوروبيين، وانتهى نظام الرق العصري بالحرب الأهلية الأمريكية سنة 1856. أما الرق المنزلي فهو منتشر في جميع أنحاء العالم وتم انقراضه تدريجيا وربما لا زالت هناك حتى اليوم مناطق يوجد فيها بصفة غير شرعية حيث أنه خلال الفترة الأخيرة منعت جميع البلدان نظام الرق.

<sup>1</sup> طابوش مولود، أثر الشركات المتعددة الجنسيات على التشغيل في الدول النامية، دراسة حالة الجزائر، رسالة ماجستير، كلية علوم اقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2007، ص 69.

<sup>2</sup> ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل والنقابات العمالية في الاقتصاد الحر، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2008، ص 71.

<sup>3</sup> أحمد هني، مرجع سبق ذكره، ص 55-57.

**4-2 - نظام العمل المضطر:** ظهر في أوروبا بعد انهيار نظام الرق بسقوط الإمبراطورية الرومانية، ونظام الفيودالية يتميز بوجود أسياد seigneurs يهيمنون على رجال مرتبطين لهم بقيود معينة لكنهم أحرار في المبدأ ويسمون بالعباد serfs يغضون إلى نظام العبودية servage أو نظام للعمل المضطر. وعلى العبد serf أن يقوم لي السيد بما يلي:

- القيام بأعمال مجانية مختلفة لا سيما خدمة أرض السيد.
  - دفع قسط معين من الثمار التي يحصل عليها بزراعة قطعة أرض شخصية.
  - الالتزام بالبقاء على قطعة أرضه الشخصية وأن لا يغادرها.
- وكان نظام الفيودالية موجود في أوروبا بصفة عامة وروسيا واليابان وبعض المناطق في آسيا وقد أدى هذا النظام على ظهور الرأسمالية والعمل الأجير في المصانع .

**4-3 - نظام العمل بالأجرة:** وهو العمل الذي أصبح اليوم شاملا وعنصره العمل المضطر الفيودالي حيث أن العامل حر في شخصه لكنه عوض ما يدفع قسطا من ثمار جهده ويعمل مدة بالمجان للسيد فهو يقتضي أجرة نقدية ويدفع جميع ثمار عمله لصاحب الورشة أو المقاول أو المصنع. ويكون العمل هنا حرا في مغادرة المكان الذي يعمل به عكس ما كان في الفيودالية ويقوم العامل بالأجرة بإبرام عقد العمل مع صاحب العمل ينص فيه مدة العمل وطبيعته وعمولته.

**4-4 - أنواع أخرى من أنظمة العمل:** هناك مثلا نظام الخمس الذي كان منتشرا في المغرب العربي وأنظمة مماثلة منتشرة في جميع أنحاء العالم.

- مبدأ نظام الخمس هو أداء عمل واستمداد خمس ثماره.
- وهناك العمل غير الأجير الذي يقوم فيه العامل بمهمة معينة ويقتضي مكافئة على انجاز العمل المشروط مهما كان الوقت الذي تتطلبه المهمة travail a la tache.
- وهناك العمل الذي يكافئ نسبة لعدد الأشياء الذي قام بإنجازها travail aux pièces مهما كانت مدة الانجاز.

**5- إنتاجية العمل وطرق قياسها<sup>1</sup>:** تتمثل إنتاجية العمل في النسبة بين المخرجات والعمل المبذول لإنتاج تلك المخرجات ويمكن قياسها بطرق مختلفة منها :

<sup>1</sup>- جلال محمد النعيمي، مرجع سبق ذكره، ص ص، 53-54 .

$$\frac{\text{كمية الإنتاج المحقق}}{\text{مقدار العمل المبذول لتحقيق الكمية}} = \text{أي أن إنتاجية العمل}$$

5-1- الطريقة الطبيعية (العينية): تتمثل الإنتاجية بموجب هذه الطريقة من خلال النسبة بين كمية الإنتاج المحقق (طن، متر، لتر، قطعة) لفترة زمنية معينة والعمل المبذول لتحقيق هذه الكمية مثل (عدد العمال، ساعات العمل).

$$\frac{\text{كمية الإنتاج المحقق}}{\text{مقدار العمل المبذول لتحقيق الكمية}} = \text{أي أن إنتاجية العمل}$$

5-2- الطريقة القيمة (النقدية): تستخدم هذه الطريقة عند تعدد أنواع المنتجات في الوحدة الصناعية وعدم القدرة أو الصعوبة في قياس حجم الإنتاج بالطريقة الطبيعية ويمكن حسابها كما يلي :

$$\frac{\text{القيمة المضافة}}{\text{عدد العمال أو ساعات العمل}} = \text{إنتاجية العمل حسب القيمة}$$

#### 6- معدل النشاط ومعدل التشغيل:<sup>1</sup>

6-1- معدل النشاط: يعبر عنه بالعلاقة الموجودة بين الفئة النشيطة من السكان وعدد السكان، ويمكن حسابه كما يلي:

$$\frac{\text{الفئة النشيطة (population active)}}{\text{عدد السكان (population total)}} = \text{معدل النشاط}$$

ملاحظة: الفئة النشيطة تتكون من فئة العاطلين على العمل + فئة المشتغلين.

#### 6-2- معدل التشغيل يساوي:

$$\frac{\text{فئة المشتغلين (population occupée)}}{\text{الفئة النشيطة (population active)}} = \text{معدل التشغيل}$$

<sup>1</sup>-conseil national économique et social, évaluation des dispositifs d'emploi, dossier annexes, 20<sup>ème</sup> session plénier, Algérie, 2002, p 2.

7- العوامل المؤثرة في القوى العاملة<sup>1</sup>: تعد القوى العاملة المحرك الأساسي للعملية الإنتاجية وبدونها لا يمكن للنشاط الإنتاجي أن يعتمد على العناصر الأخرى في بلوغ الأهداف. حيث أن للجهد البشري دورا أساسيا في تنظيم وتشغيل واستخدام العناصر الإنتاجية المختلفة، ولهذا لبد من توضيح العوامل الخاصة بالقوى العاملة التي تؤثر على أداء هذا العنصر بشكل ملحوظ، وهذه العوامل هي :

أ- الاختيار السليم للأفراد من حيث القابلية الجسمانية والذهنية .

ب- التدريب لتطوير القدرات والقبليات للأفراد العاملين .

ج- تصميم الأعمال بالشكل الذي يتفق مع ميول وخبرات الأفراد العاملين بغية استخدام مهاراتهم وقدراتهم الذهنية والفنية.

د- التحديد السليم لنطاق الإشراف على العاملين في الأنشطة المختلفة.

د- استخدام نظام المكافآت لتحقيق المستويات المطلوبة.

### المطلب الثاني: سوق العمل

يعتبر سوق العمل المكان الذي يتم فيه البحث عن مناصب شغل من طرف أفراد المجتمع، ممثلا بذلك حلقة وصل بين طالب والمؤسسات الاقتصادية، حيث أصبحت الجزائر خلال السنوات الأخيرة تولى أهمية كبيرة لسوق العمل نظرا لأهميته البالغة في تحريك عجلة الاقتصاد وستتطرق إليه من خلال العناصر التالية:

#### 1- مفهوم سوق العمل :

يعرف سوق العمل بأنه العلاقة بين كل من المشتريين و البائعين لخدمات العمل، والبائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته ، والمشتري هو صاحب المنشأة الذي يرغب في تأجير خدماته ، والمشتري هو صاحب المنشأة الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل ، أي أن مكونات سوق العمل هي البائع والمشتري ، ويمكن التمييز بين الأنواع المختلفة لأسواق العمل ، لأن خدمة العمل غير متجانسة ، فهناك العمالة الماهرة وغير الماهرة ، وأن خدمة الميكانيكي تختلف عن خدمة الطبيب وتختلف من تخصص لآخر وبالتالي هناك سوق لكل خدمة من خدمات العمل كسوق العمل في القطاع الزراعي وسوق العمل في القطاع السياحي ...إلخ

يمكن تحديد أيضا تعريف سوق العمل اقتصاديا بأنه "الآلية التي تتحدد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف (أي تفاعل قوى الطلب والعرض على خدمات العمل)".

<sup>1</sup> جلال محمد النعيمي، مرجع سبق ذكره ، ص ص، 60، 61.

## 2- أهم النظريات المفسرة لسوق العمل في الفكر الاقتصادي :

## 2-1- النظرية الكلاسيكية:

ينطلق التحليل الكلاسيكي لسوق العمل من النقاط التالية :

- حجم الإنتاج يتحدد عن طريق دالة الإنتاج التي توضح العلاقة بين مستوى التشغيل ومستوى الإنتاج.
- تعتبر النقود مجرد وسيلة للتبادل و مقياس للقيمة.
- لا يوجد فائض في العرض الكلي أو عجز في الطلب الكلي للسلع والخدمات، حيث كل وحدة طلب تشكل تلقائياً وحدة العرض .
- حرية حركية آلية السوق تؤدي إلى الاستقرار و حدوث توازن التشغيل الكامل بصفة تلقائية ومستمرة ،وتدخل الدولة غير ضروري<sup>1</sup>.

## 2-1-1- عرض العمل وفق النظرية الكلاسيكية :

يصدر عرض العمل عن العمال ،وفي رأي الكلاسيك يرتبط عرض العمل إيجابياً بمعدل الأجر الحقيقي ،إذا رمزنا إلى معدل الأجر الإسمي بالرمز  $W$  وللمستوى العام للأسعار بالرمز  $P$  وإلى معدل الأجر الحقيقي بالرمز  $w$  ،فإن الأخير يتحدد كما يلي<sup>2</sup> :

$$w = W/P$$

أما دالة العرض فتكون على الشكل التالي:

$$SL = S(w) = S(W/P)$$

كما ذكرنا سابقاً فإن العلاقة بين عرض العمل ومعدل الأجر الحقيقي طردية أي أن:

$$SL' = \partial SL / \partial W > 0$$

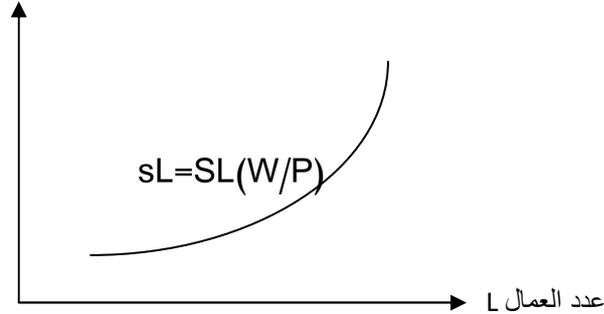
إذا افترضنا بأن الدالة المعنية مستمرة وقابلة للاشتقاق . إذن التمثيل البياني للدالة يكون كما يلي :

<sup>1</sup> زكرياء جرفي، أثر الدعم الفلاحي على سوق العمل في الجزائر- دراسة تحليلية قياسية للفترة 2000/2018، أطروحة دكتوراه، تخصص اقتصاد مالي تطبيقي، قسم العلوم الاقتصادية ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2019/2020، ص5.

<sup>2</sup> شوق فوزي، التحليل النظري والكمي، لظاهرة البطالة في الجزائر، خلال الفترة (1990/2006)، أطروحة دكتوراه، تخصص تحليل اقتصادي - إحصاء واقتصاد كمي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر، 2008/2009، ص36.

الشكل رقم (1) :منحنى عرض العمل لدى الكلاسيك

الأجر الحقيقي  
w=W/P



المصدر: محمد شريف إلمان، محاضرات في التحليل الاقتصادي الكلي، منشورات برتي، الجزائر، 1994، ص98.

يظهر من الشكل أن عرض العمل من طرف العمال هو تابع للأجر الحقيقي، وهو يعبر عن العلاقة الطردية بين كمية العمل ومعدل الأجر الحقيقي، فكلما أريد الحصول على مقدار عرض أكبر للعمل كلما تطلب ذلك معدل أجر حقيقي أعلى .

## 2-1-2- الطلب على العمل وفق النظرية الكلاسيكية :

يصدر الطلب عن العمل عن المنحنيين، وهو يتمثل في كمية ساعات العمل أو عدد العمال الذي يحتاج إليه المنتج إلى العملية الإنتاجية، وهو يرتبط بمعدل الأجر الحقيقي مثل ما هو الشأن بالنسبة للعرض يمكن التعبير عن دالة الطلب على العمل بالعلاقة التالية<sup>1</sup>:

$$DL = DL(w) = DL (W/P)$$

وإذا قبلنا فرضية استمرارية هذه الدالة وقابليتها للاشتقاق، يكون لدينا :

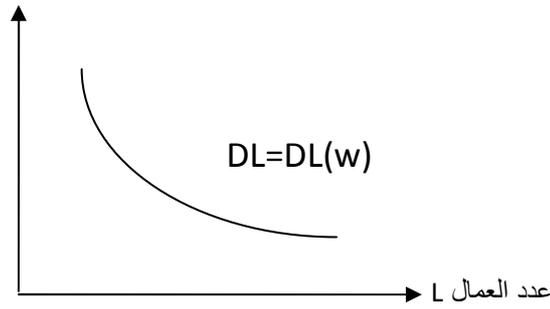
$$DL' = \partial DL / \partial w < 0$$

. ويمكن رسم هذه الدالة في شكلها العام كما يلي 0:

<sup>1</sup> شوق فوزي، مرجع سبق ذكره، ص 34.

الشكل رقم (2): منحني الطلب على العمل لدى الكلاسيك

الاجر الحقيقي  $w=W/P$



المصدر: محمد شريف إلمان، مرجع سابق، ص101.

يعتمد التحليل الكلاسيكي في هذا المجال على السلوك العقلاني للمنتج في ظل المنافسة الحرة الكاملة ، والمرتكز على قاعدة تعظيم الربح بعبارة أخرى تلجأ المؤسسات إلى اختيار حجم معين من الإنتاج والتشغيل الذي يسمح لها بتحقيق المساواة بين سعر المنتج (  $P_i$  ) مع التكلفة الحدية لليد العاملة وهذا ما يعبر عنه بشرط تعظيم الربح في الأجل القصير ، أي :

$$P_i = w_i [1 / \partial Y / \partial L]$$

حيث:  $P_i$ : سعر المنتج

$W_i$ : الأجر الإسمي .

$\partial Y / \partial L$ : الناتج الحدي للعمل <sup>1</sup>.

علما أن التكلفة الحدية للعمل يعبر عنها بحاصل قسمة الأجر الاسمي على الناتج الحدي للعمل وعلى المستوى الكلي فإن الأجر الحقيقي ماهو إلا حاصل قسمة متوسط الأجر الاسمي على المستوى العام للأسعار ، أي :

$$P_i = W/P = \partial Y / \partial L$$

ونظرا لكون الإنتاجية الحدية للعمل (وهو العنصر المتغير الوحيد في ظل فرضية الفترة القصيرة الأجل) متناقصة :

$$F''(L) < 0 \Rightarrow F'(L) = \partial Y / \partial L^2 = F''Y$$

فإن الزيادة في الطلب على العمل تستلزم انخفاضا في معدل الأجر الحقيقي ، وهذا ما يفسر العلاقة العكسية بين الطلب على العمل ومعدل الأجر الحقيقي <sup>2</sup>.

**2-1-3- التوازن بين عرض العمل والطلب عليه عند الكلاسيك :**

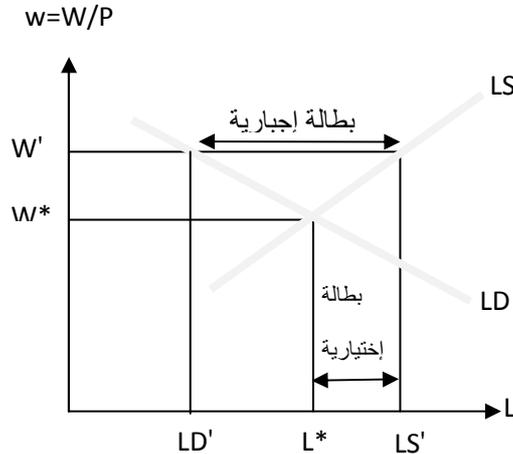
كأي سوق أخرى فإن عرض العمل والطلب عليه يتفاعلان في السوق ويحددان في سوق حرة كاملة في وقت واحد نقطة التوازن بين كمية العمل المطلوبة والمعروضة والأجر الذي يرافق تلك الكمية ، ومن المفترض في سوق متوازنة أن تعيد تصحيح نفسها إذا اختل بعض جوانبها ، فزيادة العرض أو انخفاض الطلب يؤدي حتما إلى انخفاض في الأجور ، وظهور نقطة توازن جديدة ، والعكس صحيح ويمنع التوازن في سوق العمل ظروف عديدة

<sup>1</sup> شوق فوزي، مرجع سبق ذكره، ص 35.

<sup>2</sup> شوق فوزي، مرجع سبق ذكره، ص36.

مثل تجزئة السوق وتدخل اتحادات العمال، وانخفاض مرونة الأجور وتكلفة تكون رأس المال تحقيق البشري وغيرها، ويتحقق التوازن في سوق العمل بتساوي جانبي العرض والطلب ويتحدد معه كمية العمل التوازني ومستوى الأجر الحقيقي التوازني السائد في تلك السوق. كما هو مبين في الشكل الموالي :

الشكل رقم(3):منحنى التوازن بين الطلب على العمل وعرض العمل عند الكلاسيك



المصدر: محمد بوخاري، الاقتصاد الكلي المعمق - الجزء الأول -، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص.48

## 2-2- النظرية الكينزية :

أصدر كينز مؤلفه الشهير "النظرية العامة الاستخدام والفائدة والنقود" الصادر سنة 1936م، ولقد انطلق في وضع نظريته العامة هذه من ملاحظاته لأحداث الأزمة الاقتصادية لعام 1929م التي تمثلت بصفة خاصة في تفشي ظاهرة البطالة، فكان عليه أن يفسر أسباب هذه الظاهرة الخطيرة أن يقترح الحلول المناسبة . إهتم كينز بدراسة البطالة وانتقاده إغفال الكلاسيك لها، أعطى لسوق العمل مكانة في تحليله، فهو يتبنى نفس وجهة نظرهم في تحليله للطلب على العمل في حين اختلف عنهم في تحليله لعرض العمل . ويقوم النموذج الكينزي على مجموعة من الفرضيات نذكر منها :

- ثبات الأسعار .

- وجود التشغيل الناقص .

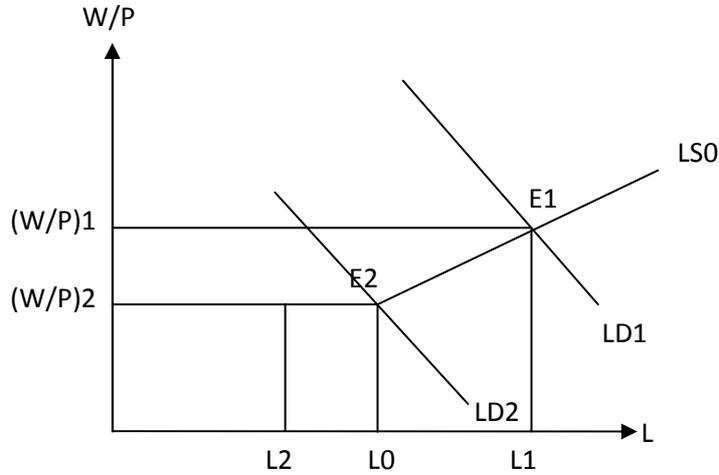
- النظرية الكينزية صالحة في المدى القصير .<sup>1</sup>

## 2-1-1- التوازن في سوق العمل :

يحدد تقاطع منحنى عرض العمل ومنحنى الطلب على العمل التوازن في سوق العمل، ولأجل دراسة هذا التوازن في معلم واحد بمقابلة دالة الطلب ودالة العرض، نفترض ثبات المستوى العام للأسعار لنتمكن من التعبير عن هذه الأخيرة بدلالة الأجر الحقيقي، والشكل ادناه يبين لنا ذلك :

<sup>1</sup> ليندة لكل الراس، سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000/2010، مذكرة نيل شهادة الماجستير، تخصص نقود وبنوك، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، الجزائر 2013/2014، ص 21.

الشكل رقم (4): منحنى توازن سوق العمل عند كينز



المصدر: محمد فرحي، التحليل الاقتصادي الكلي "الأسس النظرية"، الجزء الأول، دار أسامة للطباعة و النشر والتوزيع، الجزائر، بدون طبعة، ص 284.

كما وأشرنا إليه فإن التوازن في سوق العمل يتحدد بالمساواة بين عرض العمل وطلبه يمكن أن يعرف حالتي توازن :

1- التوازن في سوق العمل عند مستوى التشغيل الكامل :

ويكون ذلك عند تقاطع منحنى الطلب على العمل مع منحنى عرض العمل في جزئه المتصاعد، أي في النقطة التي يتحدد عندها مستوى الأجر الحقيقي التوازني وحجم العمل التوازني .

2- التوازن في سوق العمل عند مستوى التشغيل غير الكامل :

يمكن لمنحنى الطلب على العمل أن يكون على يسار النقطة و بذلك يتقاطع مع منحنى عرض العمل في جزئه الأفقي في النقطة ومن الملاحظ أن التوازن هو توازن التشغيل غير الكامل.<sup>1</sup>

### المبحث الثاني: الإطار النظري للبطالة

تظل البطالة من أهم القضايا الاجتماعية التي تعكر صفو حياة الأفراد من آن إلى آخر ولا يغدو من سبيل المبالغة القول بأن الكثير من المشاكل الاجتماعية بل والجرائم اليومية التي تشهدها الشعوب تعود بجذور عميقة إلى وجود مشكلة البطالة وفي هذا المبحث سنعرض ما يلي :

<sup>1</sup> ليندة كحل الراس، مرجع سبق ذكره، ص 24.

## المطلب الأول : مفهوم البطالة قياسها والنظريات الاقتصادية المفسرة لها

مما لا شك فيه أن البطالة أصبحت حالياً ظاهرة لا يجب تجاهلها لأنها مشكلة خطيرة تهدد الأمن الاجتماعي، ولهذا يجب التطرق إليها وفهمها، وهذا ما سوف نحاول القيام به في هذا المطلب من خلال جوانب عديدة منها، تعريفها، قياسها وأنواعها والآثار الناجمة عنها كذلك علاقتها بالنتائج والتضخم

### 1-تعريف البطالة :

هناك العديد من التعريفات نوردتها فيما يلي :

- **تعريف البطالة لغة** :بطل الشيء يبطل بطلا وبطولا وبطلانا، ذهب ضياعا وخسرافهو باطل والتبطل فعل البطالة، وهو إتباع اللهو والجهالة والبطال هو الذي لا يجد عملا، والبطالة مصدر بطل وبطل وتعني عدم توافر العمل للراغبين فيه والقادرين عليه.<sup>1</sup>
- **البطالة في الاصطلاح**: يقصد بالبطالة بصفة عامة أن بعض الموارد الاقتصادية المتاحة في المجتمع غير مستغلة الاستغلال الكامل والأمثل، وإذا ركزنا على البطالة في سوق العمل بصفة خاصة فالبطالة في سوق العمل تعني أن هناك جانب من أفراد المجتمع الراغبين والقادرين على العمل ويبحثون عن فرصة عمل ولا يجدونها،فهي بذلك تعني أن هناك جزء من القوة العاملة في المجتمع لا تعمل رغم رغبتها في الحصول على فرصة عمل.<sup>2</sup>
- **المفهوم الرسمي للبطالة**: تتمثل البطالة وفقا للمفهوم الرسمي في الفرق بين حجم العمل المعروض وحجم العمل المستخدم في المجتمع خلال فترة زمنية معينة عند مستويات الأجور السائدة. ومن تم فإن حجم البطالة يتمثل في حجم الفجوة بين كل من الكمية المعروضة من العمل والكمية المطلوبة منه في سوق العمل عند مستوى معين من الأجور.
- **المفهوم العلمي للبطالة** : تعرف البطالة وفقا لهذا المفهوم بأنها الحالة التي لا يستخدم المجتمع فيها قوة العمل فيه استخداما كاملا وأمثلا، ومن تم يكون الناتج الفعلي في هذا المجتمع اقل من الناتج المحتمل مما يؤدي إلى تدني مستوى رفاهية أفراد المجتمع عما كان يمكن الوصول إليه.<sup>3</sup>
- **التعريف الإجرائي للبطالة** : هي كل إنسان قادر على العمل راغب فيه باحثا عنه،يقع في دائرة القوى المنتجة أي يكون عمره ما بين 15 و60 سنة مدريا على العمل أي له حرفة أو خبرة ما، ولا تتوفر لديه فرصة للعمل ولا يملك رأس مال نقدا أو عينيا.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> إبراهيم محمود عبد الراضي، حلول إسلامية فعالة لمشكلة البطالة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر 2008 ص39.

<sup>2</sup> إيمان عطية ناصف، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية مصر 2007، ص267.

<sup>3</sup> علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، دراسة تحليلية تطبيقية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، ص3 ص8

<sup>4</sup> خليلي أحمد، هاشمي بريقل، مداخلة مشتركة بعنوان واقع البطالة وآثارها على الفرد والمجتمع، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة المسيلة.

## 2- قياس البطالة :

يعد حجم البطالة أو عدد المتعطلين في دولة ما مؤشرا ضعيفا للخطورة النسبية لمشكلة البطالة خاصة في الدول التي ينمو فيها عدد المتعطلين بمعدل أسرع من معدل نمو العمالة، ولتسهيل المقارنة عبر الزمن أو فيما بين الدول يتم حساب ما يسمى معدل البطالة ومثلما حدث أن تمت التفرقة بين مفهومي البطالة الرسمي والعلمي فإنه يتعين التفرقة بين مقياسين للبطالة هما المقياس الرسمي والمقياس العلمي كما يلي<sup>1</sup>:

• **المقياس الرسمي للبطالة:** يعرف معدل البطالة وفقا لهذا المقياس كنسبة بين عدد العمال العاطلين إلى العدد الكلي للعمال المشاركين في القوة العاملة في فترة زمنية معينة.

أي أن قوة العمل = حجم العمالة + حجم البطالة المقياس الرسمي للبطالة:

يعرف معدل البطالة وفقا لهذا المقياس كنسبة بين عدد العمال العاطلين إلى العدد الكلي للعمال المشاركين في القوة العاملة في فترة زمنية معينة أي أن:

معدل البطالة = (عدد العاطلين / قوة العمل) \* 100

ويشير هنا مصطلح قوة العمل إلى جميع الأفراد العاملين والعاطلين الذين يرغبون في العمل بالطبع في ظل الأجور السائدة.

وبالتالي تتضمن مكونات قوة العمل في المجتمع ما يلي:

(1) **العاملون:** ويشمل كل الذين يعملون لدى غيرهم أو يقومون بأي أعمال ذاتية خاصة، لكل الوقت أو لبعضه، سواء كانت عمالة مؤقتة أو عمالة دائمة، سواء كان ذلك في مجالات مدنية أو عسكرية.

(2) **المتعطلون:** ويشمل كل الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه ولا يجدون فرص عمل متاحة لهم في ظل الأجور السائدة.

وهناك بعض الفئات لا تدخل ضمن القوة العاملة وهي:

• الأفراد. خارج الفئة العمرية ويختلف ذلك من دولة لأخرى، حيث يستبعد من قوة العمل الأفراد دون سن معينة وكذلك الأفراد فوق سن معينة وهي سن التقاعد أو المعاش.

• الأفراد الغير قادرين على العمل مثل المرضى والعجزة وكذلك الغير متاحين للعمل مثل الطلبة.

• الأفراد الذين لا يطالبون المجتمع بوظائف رغم مقدرتهم على العمل مثل ربات البيوت أو الأفراد الذين لا يرغبون في العمل.<sup>2</sup>

أولا: تختلف طريقة قياس معدل البطالة من دولة إلى أخرى وتتمثل أهم أوجه الاختلاف في:

- الفئة العمرية المحددة في التعريف وذلك لوجود تباين في السن المحددة لقياس السكان الناشطين اقتصاديا.
- الفترة الزمنية المحددة للبحث عن عمل فبعض الدول تحدها بأربع أسابيع كما في الولايات المتحدة الأمريكية وتحدها بأسبوع في اليابان وأربعين في كندا حيث يحسب الفرد متعطلا.

<sup>1</sup>كوثر زيادة، واقع سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر من خلال المخطط الخماسي 2010-2014، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2017-2018 ص 87.

<sup>2</sup>علي عبد الوهاب نجا، مرجع سبق ذكره، ص 10 ص 12.

- كيفية التعامل إحصائياً مع الخريجين الجدد، وكذلك مع الأفراد الذين لا يعملون بصفة منظمة أو ما يعرف بالعمالة الموسمية أو المؤقتة. تباين مصادر البيانات المستخدمة في قياس معدل البطالة
- حيث تعتمد بعض الدول في تعداد السكان فيها، بينما تعتمد بعضها الآخر على مسح العمل كعينات، ودول أخرى تلجأ إلى إحصائيات مكاتب العمل من خلال إعانات البطالة المقدمة للعاطلين.
- ثانياً: قياس معدل البطالة يكون أكثر صعوبة في الدول النامية مقارنة بالدول المتقدمة وذلك للأسباب الآتية:
  - عدم توافر بيانات سليمة لدى الجهات الرسمية التي يستدل منها على حجم البطالة وذلك لعدم توافر وسائل ملائمة تجشع المعلومات على نحو يسمح بتكوين قواعد بيانات يمكن الاعتماد عليها بدرجة ثقة معقولة.
  - الوزن النسبي لما يسمى بالاقتصاد الخفي أو الأسود أو الموازي غير القانوني أكبر في الدول النامية مقارنة بالدول المتقدمة، ولا تدخل أنشطة هذا الاقتصاد في الإحصائيات الرسمية، ومن ثم فإن البيانات المتعلقة بهذا القطاع في الدول النامية تكون أقل من حقيقتها.
  - عدم وجود إحصاءات وبيانات دقيقة عن القطاع غير المنظم في الدول النامية وهو عادة قطاع حضري يضم المشروعات الصغيرة والحرفيين العاملين لحسابهم الخاص ومحلات الإصلاح والمقاهي وما شبه ذلك، رغم زيادة الوزن النسبي لهذا القطاع في الدول النامية.
- ثالثاً: يؤخذ على هذا المقياس الرسمي للبطالة أنه يركز على البطالة الصريحة (السافرة) فقط ويهمل كافة الأنواع الأخرى غير الصريحة للبطالة، كما لا يأخذ في حسابه الأفراد الذين توقفوا عن البحث عن العمل بعد أن ينسوا من الحصول عليه.<sup>1</sup>
- **المقياس العلمي للبطالة:** وفقاً لهذا المقياس فإن العمالة الكاملة تتحقق في المجتمع عندما يكون الناتج الفعلي في الاقتصاد معادلاً للناتج المحتمل، وبالتالي يكون معدل البطالة الفعلي مساوياً لمعدل البطالة الطبيعي غير التضخمي، بينما إذا كان الناتج الفعلي في الاقتصاد أقل من الناتج المحتمل يكون معدل البطالة الفعلي أكبر من المعدل الطبيعي وفي هذه الحالة يعاني المجتمع من وجود بطالة بالمفهوم العلمي ويحدث ذلك إما بسبب عدم الاستخدام الكامل لقوة العمل يتطلب ألا تقل إنتاجية العامل عن حد أدنى معين يطلق عليه الإنتاجية المتوسطة المحتملة وتعرف بأنها أعلى متوسط للإنتاجية فيما بين قطاعات المجتمع ووفقاً لهذا المقياس نجد ما يلي:
 
$$\text{الناتج المحتمل} = \text{قوة العمل} * \text{الإنتاجية المتوسطة المحتملة}$$
 ولكن حتى نحافظ على هدف استقرار الأسعار يجب أن نسمح بوجود معدل بطالة طبيعي نفترض أنه 5% وبالتالي فإن الناتج المحتمل هو ذلك الناتج الذي نحصل عليه من تشغيل 95% من قوة العمل تشغيلاً أمثلاً وكاملاً.
 

ووفقاً لهذا المفهوم تصبح قوة العمل المحتسبة تساوي 0.95 من قوة العمل الكلية أي من ناحية أخرى:

<sup>1</sup> علي عبد الوهاب نجا، مرجع سبق ذكره، ص13.

الناتج المحتمل = 0.95 قوة العمل \* الإنتاجية المتوسطة المحتملة.

من ناحية أخرى:

الناتج الفعلي = قوة العمل \* الإنتاجية المتوسطة الفعلية

أي:

الناتج الفعلي = 0.95 قوة العمل \* الإنتاجية المتوسطة الفعلية.

حيث أن:

فجوة الناتج = الناتج المحتمل - الناتج.

وتعرف فجوة الناتج أنها قيمة الناتج المفقود نتيجة لعدم استخدام موارد المجتمع استخداما كاملا.

بتعويض معادلتى الناتج المحتمل والناتج الفعلي في معادلة فجوة الناتج نجد:

قوة الناتج = 0.95 قوة العمل \* (الإنتاجية المتوسطة المحتملة - الإنتاجية المتوسطة الفعلية).

يمكن تحويل فجوة الناتج المقاسة بوحدات نقدية إلى فجوة بطالة مقاسة بوحدات عمل وذلك من خلال قسمة

معادلة فجوة الناتج الأخيرة على الإنتاجية المتوسطة المحتملة أي:

فجوة أو حجم البطالة = فجوة الناتج / الإنتاجية المتوسطة المحتملة.

حجم البطالة = 0.95 قوة العمل \* (الإنتاجية المتوسطة المحتملة - الإنتاجية المتوسطة الفعلية) / الإنتاجية

المتوسطة المحتمل.

حجم البطالة = 0.95 قوة العمل \* (1 - الإنتاجية المتوسطة الفعلية / الإنتاجية المتوسطة المحتملة) بما أن: معدل

البطالة = (عدد العاطلين / قوة العمل)

فإن:

معدل البطالة = 1 - (الإنتاجية المتوسطة الفعلية / الإنتاجية المتوسطة المحتملة) / 0.95 قوة العمل.

معدل البطالة = 1 - (الإنتاجية المتوسطة الفعلية / الإنتاجية المتوسطة المحتملة).<sup>1</sup>

### 3- النظريات الاقتصادية المفسرة للبطالة:

أولاً: النظريات التقليدية:

1-1- النظرية الكلاسيكية: ظهرت النظرية الكلاسيكية لأول مرة وسادت أفكارها في بريطانيا في نهاية القرن الثامن عشر، وظلت الأفكار التي جاءت بها تلك المدرسة مقبولة لدى علماء الاقتصاد حتى العقد الثالث من القرن الماضي (أزمة الكساد العالمي) حيث أن تحليل هذه الظاهرة لمشكلة البطالة هو تحليل على المدى الطويل

<sup>1</sup> علي عبد الوهاب نجار، مرجع سبق ذكره، ص 14.

حيث يرى المفكرون الكلاسيكيون أن النمو السكاني وتراكم رأس المال ونمو طاقته الإنتاجية له تأثير بالغ على البطالة، حيث تركز النظرية على ثلاث فرضيات ضمنية.

• فرضية تجانس وحدة العمل: يرى الكلاسيك أن تحقيق التناقص في عنصر العمل أمراً ضرورياً لأن كل منصب عمل يتوقف على متطلبات محددة وضرورية لإنجاز عمل معين فيه ومستوى للمهارة والكفاءة يسمح بالترقية بين الإجراءات.

• حرية عنصر العمل والمفاوضة الحرة لعقود العمل.

• وجود الشفافية في سوق العمل مع وجود إعلام حرفي هذان المبدأن حتى يسمح للمنتج والعامل إمكانية الالتقاء على مستوى السوق لتحديد شروط العمل.

يرى الكلاسيك أن الاقتصاد يتوازن دائماً عند مستوى التشغيل الكامل أي لا مجال لوجود بطالة وفقاً للنموذج الكلاسيكي، لقد فرق اقتصاديو المدرسة الكلاسيكية أنه إذا تركت سوق العمل حرة دون تدخل خارجي فإن مرونة الأسعار والأجور تضمن تحقيق العمالة الكاملة عند وضع التوازن وبالتالي فإن حالة سوق العمل الحرة لا توجد بطالة إجبارية فإذا وجدت بطالة فلا بد أن تكون اختيارية، ويقر الكلاسيك أن السبب الأساسي لاستمرار البطالة في سوق العمل هو تدخل الحكومة أو النقابات العمالية بفرض حد أدنى للأجور من أجل التوازن، ففي هذه الحالة تستمر البطالة الإجبارية طالما أن التدخل في السوق أدى إلى جمود الأجر الحقيقي في الاتجاه النزولي.<sup>1</sup>

**1-2- النظرية النيوكلاسيكية:** يركز التحليل النيوكلاسيكي على فكرة الحرية الاقتصادية وكذلك سيادة ظروف التشغيل الكامل، بناء على ما جاء به قانون "ساي" للأسواق الذي يقوم على أن "كل عرض سلعي يخلق طلباً مساوياً له" ونطبق هذه الفكرة في سوق العمل، حيث نجد، أن زيادة عرض العمل ينتج عنه بطالة في سوق العمل الشيء الذي يؤدي إلى انخفاض الأجر الحقيقي وبالتالي زيادة وارتفاع الكمية المطلوبة من العمل فتغطي بذلك البطالة ويحدث التوازن ويحقق التشغيل الكامل، فالتوازن العام في سوق الشغل والسلع والخدمات هو الصيغة التعريفية للنظرية النيوكلاسيكية للبطالة والتي تعتمد على جملة من الفرضيات أهمها:

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

أما حدوث البطالة يرجع أساساً إلى:

- ارتفاع الأجور مقارنة بالإنتاجية الحديثة للعمل.
- المساومة بين أرباب العمل لتحديد الأجر الحقيقي من خلال تحديد الأجر الاسمي.

<sup>1</sup> عبد الحكيم رشيد، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار البداية، الطبعة الأولى، مصر 2010 ص 190.

لذلك فإن العمال هم الذين يحددون أجورهم الحقيقية، وكل بطالة عند هذا الأجر هي إرادية فوجود البطالة في هذا الفكر ينطبق على البطالة الاختيارية، إذ لا مجال لحدوث بطالة إجبارية فكل فرد راغب في العمل عند مستويات الأجر التوازنية يمكنه الحصول على وظيفة، لهذا يرفض الكلاسيك والنيوكلاسيك وجود بطالة إجبارية في الاقتصاد.<sup>1</sup>

**1-3- النظرية الماركسية:** يرى ماركس أن قيمة السلعة تتحدد بالكمية اللازمة لإنتاجها، حيث يرى أن لكل سلعة قيمتين استعماليه وتبادليه، وهو ما ينطبق على العمل كسلعة ويتحدد الأجر الطبيعي بكمية العمل اللازمة لإنتاج وسائل العيش الضرورية لاستمرار الطبقة العاملة وتجديد قوة عملها، كما يؤدي وجود عدد من العاطلين يمنع الارتفاع في الأجر عن الحد الأدنى الكافي للبقاء فالمحرك الأساسي لهيكل سوق العمل وفقاً للنظرية الماركسية هو حجم الاستثمارات، فزيادتها يزداد الطلب على العمل وتتنخفض البطالة والعكس صحيح، أي أن البطالة دالة متناقصة في حجم الاستثمارات.

**1-4- النظرية الكينزية:** إن الحالة المسماة بالبطالة الكينزية تتميز بوجود عرض زائد في العمل وأرجع كينز ذلك إلى نقص الطلب الفعال، هذا الأخير الذي يحدد مستوى التشغيل والسلع التي تنتج، حيث يقوم المنتجون بالإنتاج وبناء على هذا الإنتاج تظهر البطالة بين العمال. وللخروج من البطالة أكد كينز على ضرورة تدخل الدولة باعتبارها الجهاز الوحيد القادر على إحداث التأثير وتحديد المعالم السياسية والاقتصادية الجديدة التي ينبغي أن تنتج حتى يصل الاقتصاد إلى وضعية التوظيف الكامل، وأقترح كينز بعض السياسات المالية والنقدية حيث يمكن مع الطلب بتحفيز الاستثمار الخاص عن طريق سياسة نقدية متمثلة في تخفيض معدل الفائدة مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج وبالتالي زيادة التشغيل، كذلك يمكن دفع الطلب بالتخفيض من الضرائب وزيادة في النفقات العمومية والرفع من التعويضات الاجتماعية.<sup>2</sup>

### ثانياً: النظريات الاقتصادية الحديثة

**1-1- نظرية البحث عن العمل:** ترجع صياغتها إلى مجموعة من الاقتصاديين أمثال فيليبس، جوردن، هال، حيث استطاعت هذه النظرية في السبعينات أن توفر إضافة مهمة لمختلف مظاهر سوق العمل حيث تسعى إلى إدخال بعض الحقائق في النموذج النظري لسوق العمل كإسقاط الفرضية الأساسية من فرضيات النموذج الكلاسيكي لسوق العمل، وهي المعرف التامة بأحوال السوق وتوفر المعلومات الكافية المتعلقة بمناصب الشغل والأجر مما يدفع بالأفراد للسعي من أجل

الحصول عليها واكتشاف المؤسسات التي تعرض مناصب عمل مع تحديد مستوى الأجر الملائم ونوعية العمل المقترح، ويمكن حصر فرضيات هذه النظرية في النقاط التالية:

- أن الباحث عن العمل على علم بالتوزيع الاحتمالي للأجر المختلفة.
- كلما كانت فترة البحث عن العمل طويلة كلما كان الأجر المتوقع للحصول عليها عالياً.

<sup>1</sup> مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل ( التجربة الجزائرية، عمان دار الحامد للنشر والتوزيع، 2008، ص 293.  
<sup>2</sup> مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، 2007، ص 197 ص 199.

- الأفراد العاطلين هم الأوفر حظا في الحصول على المعلومات من خلال حركيتهم المتواصلة واتصالاتهم الدائمة بأرباب العمل مقارنة بالأفراد العاملين، لتصبح البطالة من هذه النظرة استثمارا.
- الفرد يقرر قبول منصب العمل والتخلي عن البحث عندما يكون الأجر أكبر أو يساوي الأجر الاحتياطي لأنه كلما توفرت لديه معلومات إضافية حول سوق العمل ارتفعت حظوظه في انتزاع العمل الأفضل والفوز بالأجر المرتفع<sup>1</sup>

وبالتالي تخلص نظرية البحث عن عمل أن البطالة السائدة في الاقتصاد هي بطالة إرادية احتكاكية أو مرغوبة تنتج عن سعي العمال للحصول على أجر أفضل وفرص عمل أكثر موائمة، كما ساعدت نماذج البحث عن العمل في تفسير المشكل المتعلق بهذه البطالة وينطبق هذا بصفة خاصة على الشباب الداخلين الجدد في سوق العمل، فرغم انعدام خبراتهم بأحوال السوق تزداد حركيتهم ودرجة دوراتهم بين الوظائف المختلفة من أجل الحصول على المعلومات المطلوبة، وهكذا يتسم هؤلاء بقدر أكبر من الحركة مقارنة بالفئات الأخرى، مما يزيد من حدة البطالة في أوساطهم أثناء تنقلاتهم.

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

عموما تقوم هذه النظرية على رفض الفروض الإنسانية للنموذج الكلاسيكي والنيوكلاسيكي لتحليل سوق العمل الخاص باستجابة الأجور والأسعار للنمو الذي يحقق التوازن بين العرض والطلب، وقدم بديل والمتمثل في جمود الأجور والأسعار في الأمد القصير الناتج عن عجزها لتحقيق التوازن، ونتيجة لذلك يتعرض سوق العمل لحالة من الاختلال والتي تتمثل في وجود فائض في عرض العمل على الطلب عليه مما يؤدي إلى ظهور البطالة الإجبارية. كما أن هذه النظرية لا تربط وقوع البطالة نتيجة اختلال سوق العمل فقط بل هي محصلة متزامنة لاختلال العرض والطلب في السوق، وسوق العمل يعتبر البطالة آلية من آليات التوازن الكمي بين عرض العمل والطلب عليه. الملاحظ أن ما يميز هذه النظرية هو استخدامها لنفس الإطار التحليلي للبطالة في كل من النظرية الكينزية والكلاسيكية، أي أن هذه النظرية ترى أن البطالة الاحتكاكية ترجع في البلدان الصناعية المتقدمة إلى انخفاض مستوى الإنتاج، ولكن هذا الأخير قد يكون ناتجا عن انخفاض معدل ربحية الاستثمارات حسب النظرية الكلاسيكية أو لعدم وجود قدر كافي من الطلب الكلي حسب النظرية الكينزية. غير أنه يؤخذ على هذه النظرية اقتصار تحليلها على الفترات قصيرة الأجل وإهمالها دراية العلاقة بين المتغيرات الاقتصادية عبر الفترات الطويلة ما يعني وجود بطالة كلاسيكية أو كينزية، كما أن تحليلها قائم على أساس تجانس عنصر العمل ووجود

<sup>1</sup> يحي بوشنة وآخرون، محددات البطالة في الجزائر، دراسة قياسية باستعمال نماذج تصحيح الخطأ، مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية العدد 02 الجزائر، ص 63.

سوق واحد للسلع، غير أن الواقع بين أن هناك العديد من عناصر العمل كما أن هناك العديد من أنواع السلع ما يعني تزامن النوعين من البطالة، مما يعني استحالة مواجهتها.<sup>1</sup>

### 1-2- نظرية تجزئة سوق العمل: ظهرت هذه النظرية بعد الدراسات العديدة التي أقيمت على الاقتصاد

الأمريكي، وهي من الأوائل الذين قاموا بتطوير معنى السوق الداخلي، حيث تفترض هذه النظرية وجود نوعين من السوق:

- **سوق رئيسي ( ابتدائي):** يتميز بالأجور المرتفعة، إمكانيات الترقية، استقرار العمل وظروف عمل حسنة.
- **سوق ثانوي:** عكس السوق السابق، أجوره منخفضة، نجد فيه عدم استقرار العمل، عدم إمكانية الترقية فالعمال في هذا السوق معرضون للبطالة.
- كما ذهب هذه النظرية على أن هناك تفرقة داخل السوق الرئيسي، بسن سوق رئيسي عالي وسوق رئيسي متدني حيث: السوق الرئيسي العالي يتميز بمناصب شغل تتطلب تكوين دو مستوى عالي، حركية عالية من عمل لآخر ومن مؤسسة لآخرى.
- السوق الرئيسي المتدني مشكل من هيكل أجور تقليدي، نظام ترقية داخلي متطور، استقرار قوي للشغل، تكوين أساسي وتقني ناقص.<sup>2</sup>

### 1-3- نظرية الأجور الكفاءة: تقوم هذه النظرية على أن رجال الأعمال يدفعون أجورا أعلى من الأجور

التوازنية في سوق العمل لتشجيع العمل وزيادة الإنتاجي، ويترتب على هذا الارتفاع وجود فائض في عرض العمل ومن تم ظهور بطالة. ويمكن حصر أسباب رفع الأجور من طرف أصحاب العمل فيما يلي:

- تحفيز العمال على التمسك بمناصب عملهم من خلال رفع تكلفة ترك العمل، لأنه كلما زاد الأجر كلما شجع العامل على التمسك بمنصبه.
- الرغبة في اجتذاب اليد العاملة ذات المهارات والكفاءات العالية لأنها أكثر إنتاجية.
- لقد استطاعت نظرية الأجور الكفاءة تفسير بعض جوانب سلوكيات أسواق العمل خصوصا تلك المتعلقة بحركية العمال، وسعيهم إلى الوظائف التي تدفع أجورا مرتفعة لكن المؤسسات الاقتصادية لا توظف سوى العدد القليل منهم مع الاحتفاظ بالأجر المرتفع وذلك حتى تتمكن من اختيار العناصر الكفاءة منهم بدلا من تخفيض الأجر في حالة وجود عرض زائد من العمال.

### 1-4- نظرية العقود الضمنية: تقوم هذه النظرية على أساس أن الاتفاقات المبرمة بين العمال وأصحاب

العمل قد تكون غير رسمية أو ضمنية، معناه أنه ليس من الضروري صياغة هذه الاتفاقات بشكل رسمي ومكتوب وهي تنطلق من أن الأجور لا تنتقل نحو الأعلى أو الأسفل عند انخفاض الطلب على العمل وذلك راجع إلى ما يلي:

<sup>1</sup> ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية ص 33.

<sup>2</sup> علي عبد الوهاب نجا، مرجع سبق ذكره، ص 44.

- الأجور لا تتطور بدلالة تغيرات الطلب على العمل، ذلك لأن المستخدمين يقدمون عقود للعامل تضبط تقلبات قيمة المنتج خلال الدورة الاقتصادية.
  - عندما ترتفع أسعار المنتج فإن الأجور تبقى تحت قيمة منتج العمال، والمستخدمون يحتفظون بالفرق كقسط تأمين، أما في حالة الظروف الأقل إنعاشاً يقوم المستخدم بتعويض العمال وذلك بتقديم نسبة معينة منزوعة، من هذا الإيراد المؤمن.
  - للمؤسسات موقف حيادي اتجاه الخطر، فهي تهتم بالمجموع الكلي للأجور المقدمة خلال عدة فترات وبالتالي فهي على استعداد لتسوية كافة التقلبات التي يمكن أن تطرأ بينما ينفر العمال من هذا الخطر ويفضلون أجراً ثابتاً.
  - ترتبط هذه النظرية بأعمال مؤسسيها أبرزهم "جوردن بابلي" بفضل هذه النظرية استطاع هؤلاء المفكرون إرساء أولى المحاولات المتعلقة بالاقتصاد. الحديث للعمل حيث نفترض أن العمال على غير استعداد لتحمل مخاطر هذه العقود خاصة تلك التي تتعلق بعدم استقرار الأجر الممنوح من طرف صاحب العمل.<sup>1</sup>
- المطلب الثاني: أنواع البطالة، كيفية معالجتها، أسبابها وآثارها:**

### 1. أنواع البطالة:

تتفق معظم الدراسات الاقتصادية والاجتماعية التي تناولت ظاهرة البطالة، أن أنماط وأشكال هذه الظاهرة ليست ثابتة أو نهائية، وإنما هي متغيرة ومتجددة باستمرار، طبقاً لجوانب اهتمام الباحثين، وبناء على المعيار المتبع لتصنيف ودراسة ظاهرة البطالة، وكذلك وفقاً لمدة البطالة التي تعانيها الفئات المتعطلة، فقد أمكن تقسيم أنواع البطالة إلى ما يلي:

**1-1- البطالة الدورية:** المعروف أن اقتصاد أي دولة يمر بمرحلة رخاء وانتعاش (الرواج الاقتصادي)، حيث تنشط عمليات الإنتاج، البيع، التبادل، ويزيد حجم كل من الدخل، الناتج، التوظيف إلى أن يصل إلى حد معين يعرف بقيمة الرواج عنده تنخفض معدلات البطالة حتى تقترب من مرحلة التوظيف الكامل، أما في أوقات الكساد والأزمات الاقتصادية فينخفض حجم النشاط الاقتصادي بسبب انخفاض حجم الإنفاق الاستثماري مما يؤدي إلى انخفاض في العمالة في شكل تقليص مدة العمل، تسريح العمال وبالتالي ترتفع معدلات البطالة وهو ما يعرفه الاقتصاد الوطني حالياً في إطار الإصلاحات الاقتصادية والانتقال إلى اقتصاد السوق تدريجياً، ويتجسد ذلك مع بداية خوصصة القطاع العام.<sup>2</sup>

وعلى هذا الأساس فإن البطالة الناشئة عن التقلبات الاقتصادية تسمى بالبطالة الدورية وهي بطالة إجبارية لا إرادية. ويعمل الاقتصاديون على عدم تدني مستويات الإنتاج والاحتفاظ بمستوى نشاط ملائم يسمح بالتقليل من حجم البطالة أو عدم ظهورها وهو أمر يصعب تحقيقه.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، مرجع سبق ذكره، ص34.

<sup>2</sup>محمود حسين الوادي، أحمد عارف العساف، الاقتصاد الكلي، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان الأردن، 2009، ص190.

<sup>3</sup>ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، مرجع سبق ذكره، ص50.

**1-2- البطالة الاحتكاكية:** وهي البطالة التي تحدث عندما يترك شخص ما عمله لبحث عن عمل أفضل بسبب الرغبة في زيادة أجره، أو الحصول على وضع وظيفي أفضل أو رغبة في الانتقال من مكان لآخر داخل الدولة، وتنشأ بسبب نقص المعلومات أدى الباحثين عن العمل ولدى أصحاب الأعمال الذين تتوفر لديهم فرص عمل، أي عدم التقاء جانب الطلب مع جانب العرض، أي افتقاد حلقة الوصل بين طالبي الوظائف ومن يعرضونها، لذلك يعتقد عدد من الاقتصاديين ضرورة إنشاء بنك أو مركز للمعلومات الخاصة بعرض العمل للتقليل من مدة البحث عن العمل. لأن عملية بحث العمال عن الوظائف وبحث أصحاب الأعمال عن العمال تأخذ وقتا وحتى لو كان حجم القوى العاملة ثابتا لا يتغير، فسيكون في كل فترة بعض الأفراد الداخلين إلى سوق العمل بحثا عن العمل، في نفس الوقت سيكون هناك آخرون من العاطلون أو العاملين راحلون عن القوى العاملة، علاوة على ذلك فقد تسببت التقلبات العشوائية في الطلب في أن تقوم بعض المنشآت بوقف بعض العاملين في الوقت الذي تبحث فيه مجموعة أخرى من المنشآت عن عمال للوظائف الشاغرة لديها. ويتحدد مستوى البطالة الاحتكاكية في أي بلد. يتدفق الأفراد من وإلى سوق العمل وسرعة الحصول على منصب عمل. وأن البطالة الاحتكاكية قليلة الاهتمام لدى الاقتصاديين لأنها تتطلب إجراءات تصحيحية في السياسات بحيث أنها تمثل بطالة مؤقتة تتوقف فترتها عموما على مدى توافر المعلومات وشفافيتها في سوق العمل.<sup>1</sup>

**1-3- البطالة الهيكلية:** هي نوع من التعتل يصيب جانب من قوة العمل بسبب تغيرات هيكلية تحدث في الاقتصاد القومي وتؤدي إلى حدوث نوع من عدم التوافق بين فرص العمل المتاحة والقدرات والمؤهلات البشرية الموجودة في سوق العمل، وهذه التغيرات قد تكون راجعة إلى التغير في هيكل الطلب على المنتجات أو تغير في الفن الإنتاجي المستخدم في إنتاج هذه المنتجات أو حتى تغيرات في سوق العمل نفسه، أو بسبب انتقال الصناعات إلى مناطق جديدة، ويعتبر هذا النوع من أخطر أنواع البطالة حيث أن التعتل لأسباب هيكلية يجد صعوبة في الحصول على فرصة عمل كما أن فترة البحث عن عمل قد تطول وأيضا فإن العوامل التي أدت إلى عدم حصوله على فرصة عمل قد يصعب حلها والتغلب عليها في الأجل القصير.<sup>2</sup>

**1-4- البطالة السافرة (الظاهرة):** وهي حالة تعثر أكثر قوة وإيلا، وقد تكون دورية أو احتكاكية أو هيكلية، يقصد بها حالة التعتل الظاهر التي يعاني منها جزء من قوة العمل وتزداد حدة البطالة السافرة في الدول النامية حيث تكون أكثر قسوة وإيلا نتيجة لعدم وجود نظم لإغاثة البطالة وغياب وضالة برامج المساعدات الاجتماعية الحكومية.<sup>3</sup>

**هـ- البطالة الموسمية:** تحدث هذه البطالة نتيجة لتعاقب فصول السنة، أو نتيجة لمجيء بعض الأحداث الاجتماعية في مواسم معينة من السنة، فالبطالة تنتشر ما بين عمال البناء في فصل الشتاء بالنسبة للأقطار التي يكثر فيها سقوط المطر في هذا الفصل، وكذلك تكثر البطالة الفصلية ما بين عمال المطابع والقرطاسية

<sup>1</sup> مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، التجربة الجزائرية، مرجع سبق ذكره، ص 236.

<sup>2</sup> صلاح محمد عبد الحميد، أزمة البطالة، دراسة مقارنة (مصر السعودية الكويت)، الطبعة الأولى، هيئة النيل العربية، ص 12 ص 13.

<sup>3</sup> محمد طاقة، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، إثناء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن 2008، ص 145.

في فصل الصيف نظرا لنقص الطلب على تمال المطابع والقرطاسية في العطلة الصيفية بسبب توقف الدراسة في المدارس والجامعات خلال الصيف.

والبطالة الموسمية والفصلية ذات أثر وقتي محدود وتزول غالبا بزوال فصولها ومواسمها، كما أن العامل يستطيع أن يحتاط لها مقدما، فيدخر ما وسعه الادخار في أوقات الرواج كي يستطيع مواجهة نفقاته في أوقات البطالة أو يهيئ له مهنة احتياطية يلجأ إليها كلما تعرض للبطالة الفصلية.<sup>1</sup>

**1-5- البطالة المقنعة:** وهي عبارة عن الحالة التي يكون فيها الفرد مشتغلا، إلا أن عمله دون مستوى خبرته وتدريبه بدرجة كبيرة، أو أنه يمارس شغله خلال جزء من وقت العمل المعتاد فقط رغم أنه قادر وراغب في القيام بالعمل طوال وقت العمل كاملا. وعلى هذا فإن البطالة المقنعة تمثل استخداما كاملا ولكن يلاحظ أن هناك من العمال من يفضل الانشغال أياما قليلة من الأسبوع ولاسيما النساء المتزوجات ومثل هؤلاء لا يمكن أن نعتبرهم من جملة الأشخاص الذين يحسون بوطأة البطالة وبالتالي لا تشملهم البطالة المقنعة.

ومن هنا يكمن القول أن البطالة المقنعة تحدث بسبب سوء التوزيع في العمل ويمكن أن نجد أسبابا عديدة لسوء توزيع الموارد، ولكن أهمها انكماش حجم الإنتاج وبالتالي تناقص النشاط الاقتصادي وقد يضطر العمال أصحاب المهارات العالية إلى الاشتغال حتى في الأعمال البسيطة وهناك أسباب أخرى لذلك منها جهل الإدارة بمهارات العمال وجهل العمال بحاجات الإدارة. والبطالة المقنعة لا تظهر غالبا في النسبة المؤوية لمجموع البطالة لأن أكثر إحصائيات البطالة تشير فقط إلى عدد الأفراد العاطلين عن العمل كليا.<sup>2</sup>

## 2- كيفية معالجة البطالة:

لا يوجد هناك ما يشير في الأدبيات النظرية إلى إمكانية إتباع وصفة مثلى (سحرية)، قد يتم من خلالها القضاء على البطالة، ولكن جميع ما سيأتي يعتبر محاولات أو إجراءات اقتصادية، قد تقلل من تفشي هذه الظاهرة في المجتمعات التي تعانيها وذلك على النحو التالي:

### أ. الإجراءات قصيرة المدى:

- التوسع في برامج التدريب والتدريب النحوي وإعادة التدريب في مجال المهن اليدوية ونصف الماهرة التي تتطلب مهارات وإمكانيات متواضعة.
- وضع برامج حكومية للنهوض بالقطاع الزراعي كونه الأكثر قدرة على استيعاب العملة الفائض وطالبي العمل.
- تبني المشروعات الحكومية التي ترتب إيجاد فرص عمل كثيرة لأعداد كبيرة من الخريجين وطالبي العمل.
- الترويج الإعلاني والقيام بحملات التوعية التي تشجع العمل وتعظم قيمته، ونبذ ثقافة العيب في العمل.
- دعم وحماية وتشجيع القطاع الخاص على النهوض، لما له دور في استيعاب أعداد كبيرة من طالبي العمل.

<sup>1</sup> خالد الزواوي، البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل، الطبعة الأولى، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2004، ص20.  
<sup>2</sup> مجيد علي حسين، عفاف عبد الجبار سعيد، مقدمة في التحليل الاقتصادي الكلي، عمان دار وائل 2003 الطبعة الأولى، ص331.

- النهوض بقطاع السياحة في الدول التي تتمتع بميز سياحية هامة لما لهذا القطاع من دور في استيعاب أعداد كثيرة من المؤهلين وغير المؤهلين للعمل.
  - تفعيل برامج التعاون الاقتصادية والاجتماعية مع الدول المحيطة التي تحتاج إلى العمالة الوطنية المؤهلة.
  - تشجيع ثقافة الاغتراب من الشباب وطالبي العمل، شريطة أن يقترن ذلك ببرامج تشجع الانتماء للوطن وأن الغربية محطة للتأهيل وتحسين للمستوى المعيشي ليس أكثر.
  - تأمين فرص العمل لصالح العمالة المحلية ومحاولة التخلص من العمالة الأجنبية بفرض قوانين صارمة تحد من تطور ونمو هذه العمالة، وتكون فيها الميزة لصالح العامل المحلي، باستثناء المهن التي يرفضها هذا العامل مثل الخادמות.
  - تشجيع إنشاء المشروعات الصغيرة والمتوسطة، شريطة توفر مؤسسات وطنية ودولية قادرة على توفير التمويل اللازم والتأهيل والتدريب الكافي للعاملين في هذه المشروعات.
  - إعادة مراجعة لسياسة التعليم في الدولة عموماً، وللخطط والتخصصات التي تعمل بموجبها ومحاولة الربط بين أساليب ومناهج وسياسات التعليم والتدريب المهني ومتطلبات أسواق العمل.
  - محاولة الربط بين شبكات معلومات التشغيل والتعليم والتدريب طبقاً لمستويات المهارة المحددة.
  - عقد مؤتمرات التشغيل من أصحاب العمل وطالبيها، وتفعيل التواصل بين الجامعات وأصحاب العمل.
  - تخفيض أجور الموظفين ذوي الرواتب العالية التي لا تتناسب مع جهودهم ومهاراتهم لإتاحة المجال لاستخدام الوفرة المتحققة لتشغيل المزيد من العمال.<sup>1</sup>
  - العمل على تعديل تشريعات التقاعد والضمان الاجتماعي الخاصة بسن التقاعد، حيث يجب منح المتقاعدين سناً أبكر لإحلال الشباب مكانهم، مع أن التوجهات الحكومية الحالية تقضي برفع سن التقاعد بسبب زيادة العمر المتوسط للإنسان.
  - تشجيع العمل الحر لتغيير الفكر الذي كان سائداً، وهو أن الحكومة هي المسؤولة عن تشغيل الخريجين وطالبي العمل.
  - محاولة الحد من عمل المرأة في الاقتصاد، طالما توفر البديل من الجنس الآخر فذلك يساهم في الحد من مشكلة البطالة بين الذكور وتشجيعهم على الزواج، وتقليل معدلات العنوسة بين الإناث وتكوين الأسر التي تدعم الاستقرار النفسي والاجتماعي للمجتمع ككل.
  - إقامة حملات إعلانية هدفها محاربة الجهل المجتمعي الخاص بالبطالة ومحاربة ثقافة العيب.
- ب. إجراءات الأجل الطويل:**
- تحسين الأداء الاقتصادي وتطوير مناخ الاستثمار المحلي والعمل على إزالة كافة القيود التنظيمية والقانونية التي تحد من تدفق رؤوس الأموال إلى الدولة.

<sup>1</sup> إياد عبد الفتاح النور، أساسيات الاقتصاد الكلي، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان 2013، ص 229 ص 230.

- التكامل الاقتصادي العربي والسوق العربية المشتركة، للحد من تدفق العمالة غير العربية إلى السوق العربية وإتاحة المجال أمام العمالة العربية للعمل في الأسواق الأكثر نموا وخاصة الخليجية منها.
- العمل على معالجة التشوهات في أسواق الإنتاج، لأنه كثيرا ما تسيطر عليها العناصر الاحتكارية التي تسيء إلى استخدام الموارد. وتوزيعها على المجالات المختلفة.
- ضرورة اعتماد وتنفيذ برامج ملائمة للتنمية البشرية على المدى الطويل من خلال الارتقاء بمستويات التعليم، الصحة، والإسكان، والرعاية الاجتماعية.
- اعتماد قاعدة معلوماتية للوظائف المطروحة والباحثين عنها بهدف إزالة الغموض الذي يكتسي سوق العمل. ويمكن إنشاء بنوك قومية للتوظيف، توفر قاعدة معلومات ضخمة للوظائف الشاغرة في القطاعين العام والخاص.

- ضرورة تطوير برامج تنموية لجذب وتوطين رؤوس الأموال العربية المهاجرة لإعادة استثمارها واستغلالها في مشروعات حيوية.<sup>1</sup>

### 3- أسباب البطالة وآثارها:

أولاً: أسباب البطالة: تختلف أسباب البطالة من مجموعة إلى أخرى بل إنها تختلف داخل المجتمع الواحد من منظمة إلى أخرى وتتنوع بين الأسباب الاقتصادية وأخرى اجتماعية وأخرى سياسية ويمكن تقسيمها على النحو التالي:

#### 3-1- الأسباب الاقتصادية:

- أ. في الدول المتقدمة: تشير الدراسات المتعلقة بالبطالة أنها بدأت تنشأ مع نشوء ونمو الصناعة والتقدم الصناعي وقد ازدادت نسب البطالة مع ظهور الثورة العلمية والتكنولوجيون حيث:
  - البحث عن العمالة الرخيصة، ذات الإنتاجية العالية، وهذا قد تم بواسطة الشركات متعددة الجنسيات حيث اتسع نشاطها حتى عم أرجاء العالم كله بحثا عن عمالة رخيصة تؤدي ذات الغرض الذي تؤديه العمالة في البلدان الأم لهذه الصناعات، مما أدى إلى تعطل العديد من العمال في تلك البلدان وارتفاع نسب البطالة فيها.
  - بنية الاقتصاد الرأسمالي ذاته الباحث عن الربح الكثير بأقل عمالة ممكنة مما دفع كثير من الحكومات الرأسمالية إلى انتهاج سياسات انكماشية فكان طبيعيا أن يتم تحجيم الإنفاق العام الجاري الاستثماري.

#### أ. في الدول النامية:

- انخفاض معدلات النمو الاقتصادي الناجمة عن فشل السياسات الاقتصادية.
- إحلال العمالة الوافدة محل العمالة المحلية.
- فشل نظم التعليم في إخراج أجيال متعلمة قادرة على تولي الوظائف.

<sup>1</sup>سامر عبد الهادي وآخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2013، ص194.

• ازدياد الاعتماد على أسلوب كثافة رأس المال على حساب الأيدي العاملة. تقام المديونية الخارجية للدول النامية والتي دفعتها إلى سياسات التقشف.

• عدم نجاح القوانين المحفزة للاستثمار في توليد فرص عمل بالقدر الكافي.

### 2-3 الأسباب الاجتماعية:

• ارتفاع معدلات نمو السكان في كثير من الدول كما يحول دون قدرة الإقتصادات الوطنية على استيعاب الخريجين الجدد سنويا في سوق العمل.

• الثقافة الاجتماعية السائدة غي كثير من الدول والتي تعيب على الفرد العمل في وظائف صعبة مما يخلق كم كبير من العاطلين عن العمل.

• تراجع معدلات هجرة الأيدي العاملة إلى الخارج مما يؤدي إلى تكديسها داخل الدولة وبالتالي عجز الاقتصاد المحلي عن استيعابها.

### 3-3 الأسباب السياسية:

• تلعب الظروف والأحداث السياسية دورا في خلق البطالة نتيجة لتوقف عجلة النشاط الاقتصادي في كثير من القطاعات.

• عدم العدالة في منح الوظائف لمن يستحقها، حيث يتولى الوظائف غير الأكفاء ويتعطل من هم أقدر وأكفأ على تولي الوظائف.

• استثمار الحكومات للأموال العامة في الأسواق المالية الخارجية مما يحرم البلد من مشروعات تخلق فرص عمل لأبناء الوطن.

• تمركز العمل في قطاع معين على حساب قطاع آخر.

• تباين التوزيع السكاني فأغلب السكان ينتمون جغرافيا إلى الشمال.<sup>1</sup>

**ثانيا: آثار البطالة:** يترتب على البطالة العديد من الآثار السلبية، سواء على مستوى الأفراد العاطلين أو على مستوى المجتمع ككل، ولعل أهم الآثار تتمثل في:

#### (1) الآثار الاقتصادية:

• حرمان الاقتصاد المحلي من فرص النمو والتنمية خاصة البشرية منها، وذلك بسبب عجز الاقتصاد على استغلال وتشغيل العرض المتاح من الأيدي العاملة، وتقر منظمة العمل العربية أن زيادة معدل البطالة السنوي

بنسبة 1% يؤدي إلى خسارة في الناتج الإجمالي بمعدل 25%.

<sup>1</sup> سعدي زايد، سياسة التشغيل في الجزائر، دراسة سوسولوجية للأمن الوظيفي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باتنة 1، 2018، ص51، ص52.

• هجرة الكفاءات العلمية بشكل يؤدي إلى فقدان الدولة لإمكانيات هذه الكفاءات التي أنفق على تعليمها وإعدادها أموالاً كثيرة، فهجرتها تؤدي إلى إعاقة عملية التنمية وتأخيرها بل وإضعافها أيضاً، وقد بينت دراسة حديثة في سوريا أن الخسارة الاقتصادية للدول العربية بسبب هجرة عقولها قدرت بنحو 1.57 مليار دولار سنوياً.

• انخفاض مستوى الدخل الشخصي وما يترتب على ذلك من انخفاض في القوة الشرائية على مستوى الاقتصاد ككل وبشكل يؤدي إلى انخفاض الإنفاق الاستهلاكي، وانخفاض حجم الادخار وبالتالي كساد وحصول فائض في الناتج الكلي للاقتصاد.<sup>1</sup>

## (2) الآثار الاجتماعية:

• تأثير البطالة في مدى إيمان الأفراد وقناعتهم بشرعية الامتثال للأنظمة والمبادئ والقواعد السلوكية المألوفة في المجتمع.

• هناك من يعتقد بأن عمل المرأة أحد الأسباب الرئيسية في البطالة كونها تعتبر خياراً منفصلاً لأصحاب العمل الذكور، كما أنها أصبحت منافسة للرجال في جميع الاختصاصات والمناصب القيادية والإشرافية.

• يشعر المتعطلون باليأس والإحباط وعدم الانتماء، مما يترتب عليه العديد من الانحرافات الاجتماعية والأخلاقية وارتفاع معدلات الجريمة، مثل القتل والسرقة وخاصة في الدول النامية التي لا تقدم إعانات بطالة للعاطلين خلال فترة تعطيلهم، بالإضافة إلى فقدان العاطلين للخبرات والمعرفة التي اكتسبها خلال فترة التعليم والتدريب أو الخبرة من الأعمال السابقة وخاصة في حالة استمرار التعطل لفترة زمنية طويلة، كما أنها تؤدي إلى مزيد من الاحتلال في توزيع الثروات فيما بين الأفراد ومن ثم زيادة حدة التفاوت الطبقي بين أفراد المجتمع.

## (3) الآثار السياسية:

• يترتب على انتشار البطالة وتزايدها في أي مجتمع تهديداً للاستقرار السياسي والاجتماعي وخاصة عندما تطول فترة التعطل مما يساعد مع انخراط المتعطلين في مجموعات إرهابية بهدف الضغط على الحكومات، حتى توفر لهم العمل والحياة الكريمة. وتوجد علاقة طردية مشاهدة بين زيادة معدلات البطالة في المجتمع ومستوى الإرهاب والانقلابات السياسية كما هو مشاهد حالياً في العديد من الدول النامية.<sup>2</sup>

• المظاهرات والاحتجاجات والاعتصامات التي يقوم بها العاطلين عن العمل وما يترتب على ذلك من فوضى وعدم الاستقرار السياسي، قد تؤدي في النهاية إلى سقوط الأنظمة السياسية بمجملها ( كما حصل في بعض الدول العربية عام 2011).

• المعونات وتعويضات البطالة التي تمنحها الدولة للأفراد العاطلين عن العمل.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>أياد عبد الفتاح النور، مرجع سبق ذكره، ص227.

<sup>2</sup>محمد السريتي، علي عبد الوهاب نجا، مبادئ الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية، الاسكندرية 2008، ص331.

<sup>3</sup>أياد عبد الفتاح النور، مرجع سبق ذكره، ص228.

**المطلب الثالث: علاقة البطالة بالتضخم والنتائج:** تعد البطالة والتضخم والنتائج المحددات الاقتصادية التي تشير إلى الظروف الاقتصادية للدولة وقد وجد أنها مرتبطة ببعضها البعض، وسنقوم في هذا المطلب بتوضيح العلاقة بين هذه المحددات من خلال العناصر التالية:

### 1- علاقة البطالة بالتضخم :

قبل التطرق للعلاقة بين التضخم والبطالة نحاول إعطاء مفهوم عام وشامل لتضخم لأنه من صعب إعطاء مفهوم محدد ووحيد، وذلك راجع إلى اختلاف زوايا النظر إلى هذه الظاهرة من طرف الاقتصاديين « إلا أن المعنى الشائع بين معظم رجال الاقتصاد لهذه الظاهرة هو الارتفاع غير الطبيعي (غير المألوف) للأسعار، ولهذا عندما يستعمل اصطلاح التضخم دون الإشارة إلى حالة أو ظاهرة معينة، فإن المقصود به هو الارتفاع في الأسعار»<sup>1</sup> ويمكن دراسة طبيعة العلاقة بين البطالة والتضخم عن طريق منحني فيليبس (Philips).

**1-1- منحني فيليبس (Philips):** في عام 1958 قام الاقتصادي النيوزلندي فيليبس Philips بنشر دراسة تطبيقية عن الاقتصاد الانجليزي مستخدما بيانات 97 سنة تمتد ما بين سنة 1861 وسنة 1957، ولقد وجد في هذه الدراسة العلاقة بين معدل البطالة ومعدل التغير في الأجر النقدي كمؤشر لمعدل التضخم باعتبار أن الأجر تمثل نسبة كبيرة من التكلفة وبالتالي السعر. واتضح في هذه الدراسة أنه توجد علاقة عكسية بين معدل البطالة ومعدل الارتفاع في الأجر ممثل بمعدل التضخم.

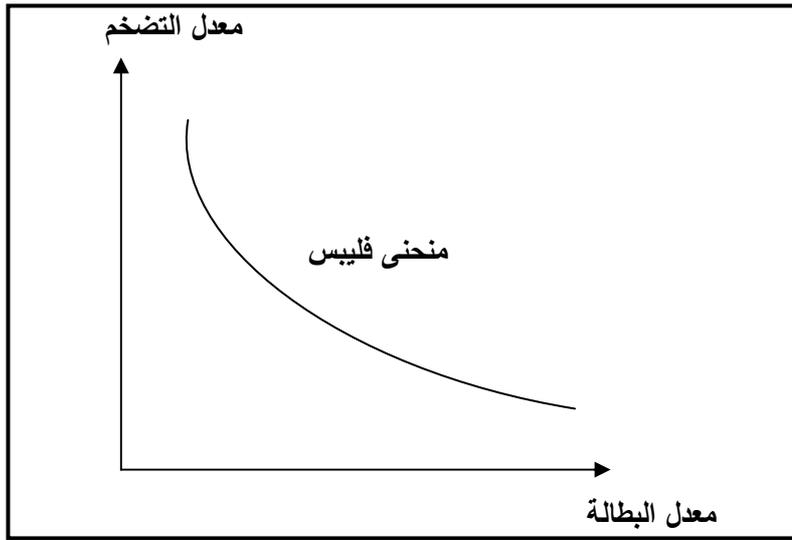
- كان في تفسير فيليبس لهذه العلاقة هو أنه في فترات الرواج يكون الطلب على العمالة متزايدا ومعدل البطالة متناقصا ومن ثم يكون لدى العمال القدرة على المطالبة برفع الأجر بمعدلات متزايدة. أما في فترات الانكماش يكون الطلب على العمالة متناقصا ومعدل البطالة متزايدا، ومن ثم تكون مقدرة العمال على المطالبة برفع الأجر محدودة ويتناقص معدل زيادة الأجر بدرجة كبيرة.

لقد دعمت هذه النتيجة التطبيقية الفكر الكينزي النظري، لدى سارع العديد من الاقتصاديين الكنزين خاصة الأمريكيين منهم بقياس العلاقة بين معدل التضخم ومعدل البطالة باستخدام بيانات واقعية فأوضح لهم أن هذه العلاقة عكسية مما زاد من قوة نتائج دراسة فيليبس وأطلق على هذه العلاقة اسم منحني فيليبس والذي يوضحه الشكل التالي :

<sup>1</sup>- مروان عطوان ، مقاييس اقتصادية ، النظرية النقدية ، دار البيعث لطباعة والنشر ايبيلوس، قسنطينة، 1989 ، ص 177.

<sup>°</sup>- تمت هذه الدراسة الميدانية في معهد لندن للاقتصاد ونشرت في مجلة *économica* في سنة 1958

الشكل رقم (5): يمثل منحنى فليبيس.



المصدر: رمضان نعمة الله، إيمان عطية ناصف، عبد العزيز عايد، مبادئ الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية لنشر، الإسكندرية، 2004، ص 273.

- يعود تفسير الوضع المشار أعلاه إلى أنه عند زيادة مستوى الطلب الكلي في اقتصاد ما بمعدل كبير فإن المؤسسات ستسعى إلى زيادة إنتاجها من خلال توظيف المزيد من العمال و إغرائهم بأجور مرتفعة، ونتيجة لذلك فإن تكاليف الإنتاج سترتفع بفعل زيادة الأجور الأمر الذي سينعكس على الأسعار فيزيديها، وبالتالي تخلق التضخم، إذن فالبطالة انخفضت في حين ارتفعت معدلات التضخم المطلب الثالث: علاقة البطالة بالتضخم والنتائج م «رغم أن منحنى فليبيس يمثل التجربة البريطانية إلى غاية منتصف الستينات إلا أن الأحداث اختلفت بعد ذلك و أصبح لا يمكن تفسيرها بمنحنى فيليبيس. حيث تراوح معدل التضخم بين 1% و 5% خلال فترة الستينات بينما ارتفع خلال فترة السبعينات ليصل في سنة 1975 إلى 24%، وقد عُرفت هذه المعدلات العالية للتضخم ومعدلات البطالة المرتفعة سوية بظاهرة الركود التضخمي **stagflation** وقد أزال هذا الوضع العلاقة التي بينها منحنى فليبيس»<sup>1</sup>.

**1-2- ظاهرة الركود التضخمي وعجز منحنى فليبيس:** «تحدث هذه الظاهرة عندما يزداد الطلب الكلي على السلع والخدمات في الوقت الذي ينخفض فيه حجم توظيف عنصر العمل، واصطاح الاقتصاديون على تسمية هذه الحالة بالركود التضخمي»<sup>2</sup> و تم اشتقاق مصطلح الركود التضخمي من مصطلحين آخرين هما الركود

<sup>1</sup> مجيد علي حسين، عفاف عبد الجبار سعيد، مقدمة في التحليل الاقتصادي الكلي، دار وائل لنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2004 ، ص 338.

<sup>2</sup> فرهاد محمد علي، ظاهرة الركود التضخمي في مصر، دراسة اقتصادية تحليلية من 1954-1993 في المجلة العلمية للاقتصاد و التجارة ، العدد 02 القاهرة، 1993، ص 483.

والتضخم وتعني هذه الظاهرة زيادة كل من التضخم والبطالة معا وقد ظهرت هذه الظاهرة في بداية السبعينات في الرأسمالية ، وقد أدخل ظهور هذه الظاهرة نوع من الشك والارتباك في الفكر الكنزي وكذلك منحى فليبيس أيضا ،وبتالي لم تعد العلاقة عكسية بين ظاهرة البطالة وظاهرة التضخم بل أصبحت علاقة طردية ولقياس هذه الظاهرة يتم الجمع بين معدل البطالة والتضخم و يمكن حسابه كما يلي<sup>1</sup> :

$$\text{الركود التضخمي} = \text{معدل البطالة} + \text{معدل التضخم}$$

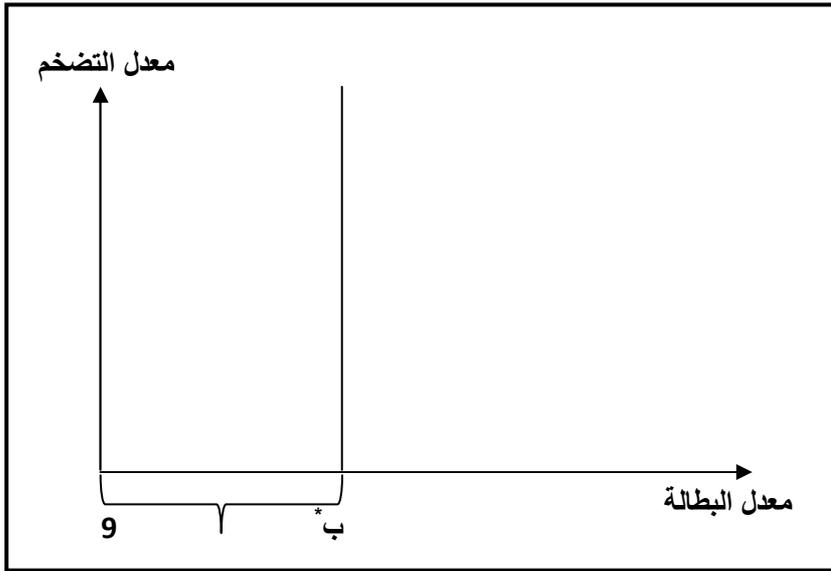
**1-3- طبيعة العلاقة الموجودة بين البطالة والتضخم من وجهة نظر الكلاسيك<sup>2</sup> :** يرى الفكر الكلاسيكي أنه لا توازن إلا توازن العمالة الكاملة فقد كان الاقتصاديون الكلاسيك يعتقدون أن المجتمع يعمل دائما في ظل التشغيل الكامل لعناصر الإنتاج، وأن المجتمع تسوده ظروف المنافسة الكاملة دائما وأن مرونة الأسعار أو الأجور كفيلة بتحقيق التوظيف الكامل في السوق، في ظل هذه الظروف، إذا ما وجدت البطالة في المجتمع فهي تكون بطالة اختيارية وبتالي فان الزيادة في كمية النقود في المجتمع بنسبة معينة يترتب عليها ارتفاع المستوى العام للأسعار بنفس النسبة، حيث يكون الإنتاج ثابتا وكذلك العمالة لان المجتمع يعمل في ظل ظروف التوظيف الكامل .

- طبقا لما سبق ذكره فإنه لا توجد في الفكر الاقتصادي الكلاسيكي علاقة بين التضخم والبطالة والشكل التالي يوضح لنا ذلك حيث بين أن العلاقة بين التضخم والبطالة منعدمة، فإذا ما وجدت بطالة اختيارية في المجتمع قدرة بالمسافة (و- ب\*) فهنا عند زيادة كمية النقود في المجتمع فهذا يؤدي إلى ارتفاع الأسعار وزيادة معدل التضخم دون أن تتأثر البطالة الاختيارية في المجتمع سواء بالزيادة أو النقصان كما يمثل الشكل التالي :

<sup>1</sup> عبد القادر محمد عبد القادر عطية، مرجع سبق ذكره، ص 267.

<sup>2</sup> رمضان نعمة الله، إيمان عطية ناصف، عبد العزيز عايد، مرجع سبق ذكره، ص 280

الشكل رقم (6) : يمثل العلاقة بين البطالة و التضخم من وجهة نظر الكلاسيك



المصدر: رمضان نعمة الله، إيمان عطية ناصف، عبد العزيز عايد، مبادئ الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية  
لنشر، الإسكندرية، 2004، ص 280.

## 2- العلاقة بين البطالة والنتاج<sup>1</sup>:

2-1- قانون أكيون: يعبر هذا القانون عن العلاقة بين النمو الحقيقي والتغيرات في معدل البطالة

وينسب إلى **ARTHER OKUN** ويقضي هذا القانون بأنه، لكل (2.5%) نمو في الناتج المحلي الإجمالي يؤدي إلى انخفاض معدل البطالة بمقدار (1%) والعلاقة (2.5% - 1%) هي علاقة تقريبية ولا تعمل بدقة تامة من سنة إلى أخرى ولكنها في الحقيقة تعطينا فكرة عن إمكانية ترجمة نمو الناتج إلى معدلات البطالة.

فإذا رمزنا إلى الناتج المحلي الإجمالي الممكن ( $Y^*$ ) والناتج الفعلي بالرمز ( $Y$ ) وإلى البطالة الفعلية بالرمز

( $U$ ) و التوظيف الكامل بالرمز ( $U^*$ ) فان علاقة قانون أكيون تكون على شكل المعادلة التالية:

$$\frac{(Y^* - Y)}{Y} = 2.5(U - U^*)$$

- تعني هذه المعادلة الأخيرة أن فجوة الناتج المحلي كنسبة إنما هي مرتين ونصف الفرق بين التوظيف

الكامل والبطالة الفعلية.

- وقد يطرح التساؤل التالي:

<sup>1</sup> سامي خليل، نظرية الاقتصاد الكلي - المفاهيم والنظريات الأساسية - الكتاب الأول، الكويت، 1994، ص 64

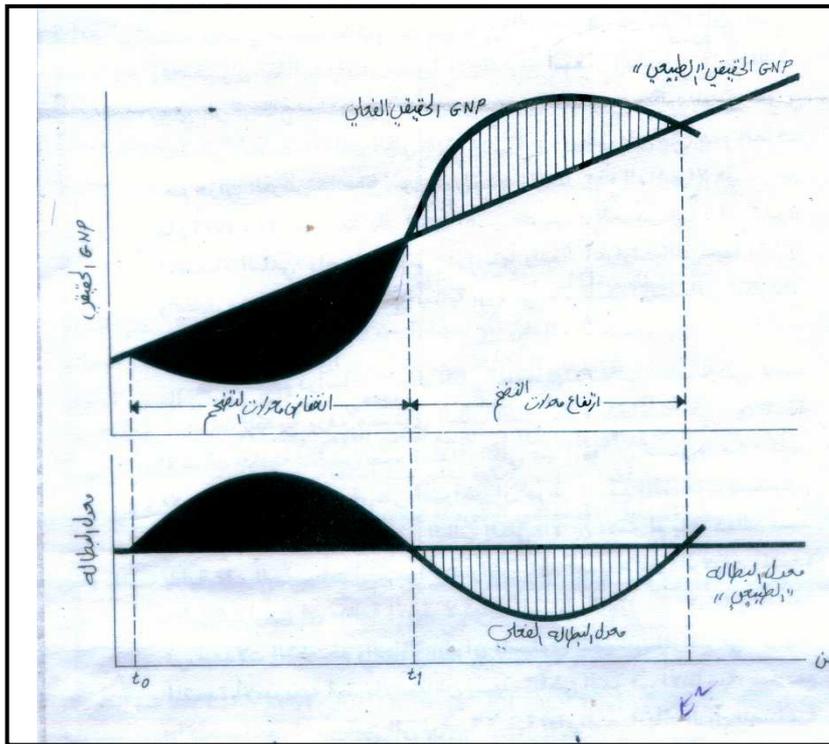
لماذا لا تؤدي زيادة البطالة بمقدار 1% إلى تخفيض الناتج بنفس النسبة ؟

إن هذا ليس ضروري وذلك انه عند حدوث انكماش في النشاط الاقتصادي ،فإن المنشآت تلجئ إلى تخفيض عدد ساعات العمل وذلك قبل الاستغناء عن العمال لأنه في حالة الاستغناء عن فئة العمال الجيدين ،سيجدون أعمالاً أخرى بسهولة ولا يبقى إلا العمال الغير جيدين الذين يكونون متوفرين لإعادة توظيفهم ،وتسمى هذه الظاهرة باكتناز العمل ( Labor -hording ) وبالتالي فإكتناز العمل يجعل الناتج المحلي الإجمالي ينخفض بمقدار أكبر من انخفاض التوظيف خلال فترات الركود. ومنه يمكن القول بأن معدل البطالة يتمشى مع الناتج الفعلي، فعندما يكون الناتج الفعلي منخفضا فان الأفراد يفقدون وظائفهم ويرتفع معدل البطالة.

2-2- العلاقة بين الناتج الإجمالي الطبيعي و الفعلي وبين البطالة الطبيعية و الفعلية:

لتوضيح العلاقة الموجودة بين هذه العناصر سوف نعتمد على الشكل التالي:

الشكل رقم (7): العلاقة بين الناتج الإجمالي الطبيعي والفعلي وبين البطالة الطبيعية والفعلية.



المصدر: ضياء مجيد المساوي، النظرية الاقتصادية-التحليل الاقتصادي الكلي ،ديوان المطبوعات الجامعية، 1994

الجزائر ، ص 18.

- نلاحظ في الشكل رقم (9) أن الفترة  $(t_0-t_1)$  وهي ممثلة بالمساحة المظللة ،أن الناتج الحقيقي الفعلي أصغر من الناتج الحقيقي الطبيعي ، مما نتج عنه حدوث ارتفاع في معدل البطالة وفي المقابل الآخر انخفاض في معدل التضخم لكن في الفترة  $(t_2-t_1)$  وهي ممثلة بالمساحة المخططة، «أصبح الاقتصاد القومي زائد السخونة

**over heated**»<sup>1</sup>، وبالتالي أصبح في هذه المرحلة الناتج الحقيقي الفعلي أكبر من الناتج الإجمالي الطبيعي فترتب عنه انخفاض في معدل البطالة و حدوث ارتفاع في معدل التضخم. كما أن هذا الشكل لم يكن مريحا للمخططين الذين يحاولون الوصول إلى هدف تحقيق مستوى التشغيل الكامل واستقرار الأسعار.

فإذا كان معدل التضخم أعلى مما يرغبون، ففي هذه الحالة لا يستطيعون تقليله إلا عن طريق تخفيض مستوى أجمالي الناتج القومي الحقيقي الفعلي مع ارتفاع معدل البطالة. وإذا رغبوا في توفير المزيد من فرص العمل للعاطلين وتخفيض معدل البطالة، ففي هذه الحالة لا مفر من ارتفاع معدل التضخم.

---

<sup>1</sup> سامي خليل، مرجع سبق ذكره، ص43

**خلاصة الفصل :**

رأينا من خلال هذا الفصل أن سوق العمل كباقي الأسواق يخضع لقواعد تحكمه واليات تنظم عمله، وبين تيار ينادي بضرورة تدخل الدولة لتنظيمه وآخر يرى أن قوى العرض والطلب كفيلة بتحقيق التوازن فيه.

كما أن البطالة تمثل احد التحديات التي تواجه العالم، وبالأخص الدول النامية والتي ينبغي عليها في ظل الظروف الراهنة العمل على النهوض باقتصادياتها المنهكة ومضاعفة الجهود لتحقيق النمو الاقتصادي الذي يسمح بتوفير فرص إنتاجية متزايدة للتوظيف تتناسب مع الداخلين الجدد لسوق العمل سنويا، إلا أن النمو الذي تزداد معه معدلات البطالة والذي لا يجني فيه المجتمع ثمرة ما أنفقه من جهد ومال في تكوين الطاقات البشرية وتنمية رأسمالها البشري. كما أن لها ارتباطا وثيقا بمعدل النمو الاقتصادي وظاهرة التضخم مما يطرح إشكالية المفاضلة بين ظاهرة التضخم والبطالة

# الفصل الثاني

تحليل سوق العمل في الجزائر

(2021-2000)

**تمهيد:**

إن ما يميز سوق العمل عن غيره من الأسواق هو تلازم خدمة العمل بصاحبها وعدم إمكانية تخزينها، وكذا اختلاف القدرة التفاوضية لكل من طالب العمل وعارضه. وإذا كان سوق السلع والخدمات يتأثر بسعر السلعة وجودتها وخصائصها من ناحية الطلب عليها، وبإمكانيات المنتج وقدراته التنافسية من ناحية العرض. فإن سوق الشغل تحكمه عوامل عديدة منها ما هو ديموغرافي متعلق بحجم السكان وتركيبهم ومنها ما هو اقتصادي اجتماعي كعمل أحد الزوجين ومقدار دخله، وكذلك من العوامل ما يرجع إلى القيم والتقاليد المجتمعية ومستوى التعليم والتكوين المهني، حيث عند الاعتماد على هذه العوامل نستطيع تقييم سياسة الشغل وإعطاء نظرة عامة حول وضع التشغيل والبطالة في الجزائر .

**المبحث الأول: محددات اليد العاملة في الجزائر.**

في محددات اليد العاملة نجد قسمين رئيسيين، حيث يتمثل القسم الأول في الجانب الكمي الذي يعبر عن محددات اليد العاملة الموجودة، أما القسم الثاني فهو يمثل الجانب الكيفي وهو الجانب الذي يوضح المستوى العلمي ومستوى المهارات.

**المطلب الأول: المحددات الكمية لليد العاملة**

ترتفع نسبة الزيادات الطبيعية للسكان في البلدان النامية وذلك بارتفاع نسبة الولادات وانخفاض نسبة الوفيات، حيث بلغ عدد سكان الجزائر خلال الاستقلال 9 ملايين نسمة منهم مليون مستعمر (الأقدام السوداء) عام 1962، ومنذ الاستقلال استمر متوسط معدل النمو السكاني بالارتفاع حيث قدر ب 3% في منتصف الثمانينيات القرن الماضي، نتيجة إنشاء وتحسين المرافق الصحية وتوفير السكن الملائم وتراجع عدد الوفيات بشكل كبير، في حين بقي معدل المواليد مرتفعا خلال العقدين التاليين للاستقلال، كما يتميز النمو الديمغرافي في الجزائر بإخلال في توزيع السكان في المناطق الشمالية التي تتميز بالكثافة السكانية العالية حيث يعيش 91% من الجزائريين على امتداد ساحل البحر الأبيض المتوسط على 12% من إجمالي مساحة البلاد في حين يعيش باقي السكان في المناطق الحضرية ولهذا اتبعت الحكومة الجزائرية مجموعة من الطرق خلال العشرية الأخيرة لتوجيه الجهد الوطني الأكبر بالمناطق التي تتسم بكثافة سكانية منخفضة من خلال إنشاء شبكة طرق لتسهيل التنقل في هذه المناطق وخلق نوع من التوازن الديمغرافي بين مناطق الشمال والجنوب إلى جانب خلق وإنشاء مشاريع خاصة لمساعدة الشباب البطال، والجدول التالي يوضح تطور معدل السكان في الجزائر ومعدل النمو الديمغرافي خلال الفترة الزمنية 2000-2018:

الجدول رقم (1): تطور عدد السكان ومعدل النمو الديموغرافي خلال الفترة 2000-2018.

(الوحدة: ألف نسمة)

2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000	
35268	34591	34096	33481	33080	32364	31848	31357	30879	30416	عدد السكان
1.96	1.45	1.84	1.21	2.21	1.62	1.57	2.57	1.52	1.51	معدل النمو %
2018		2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	السنوات
42200		41200	40606	39963	39114	38297	37495	36717	35978	عدد

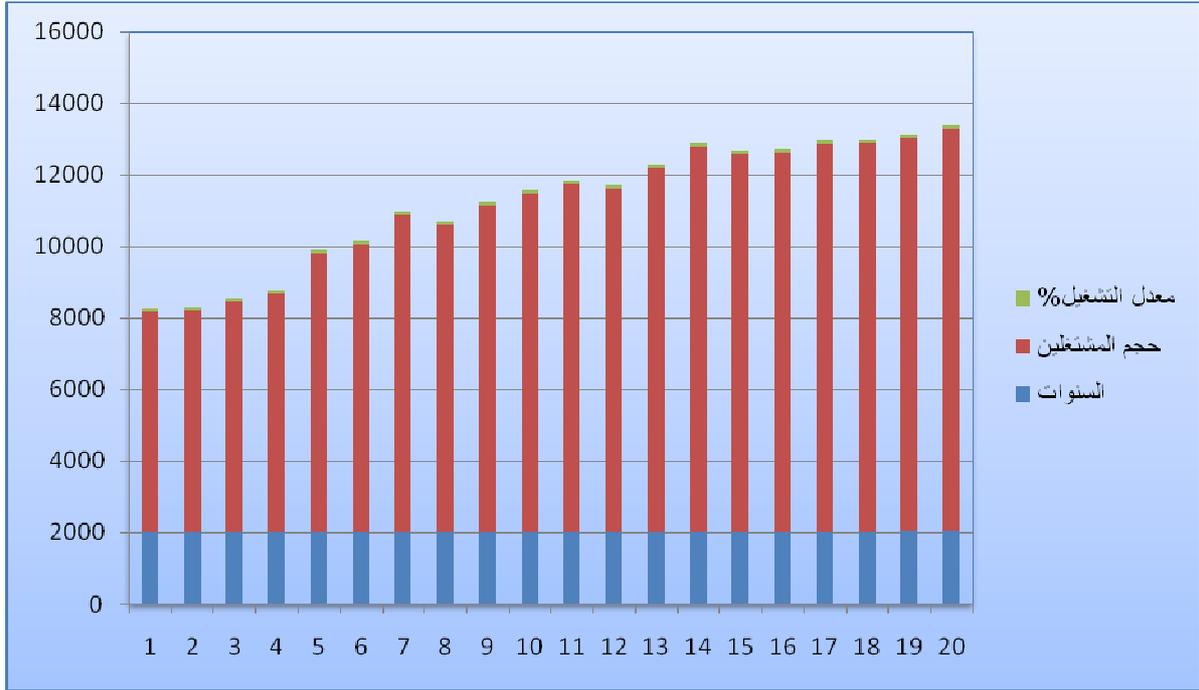
السكان									
معدل النمو%	2.43	1.46	1.61	2.17	2.13	2.14	2.12	2.05	2.01

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الديوان الوطني للإحصاء: www.ONS.dz

من خلال الجدول التالي نلاحظ تدبب في معدل النمو الديموغرافي في الجزائر خلال الفترة الزمنية (2018.2000) ، حيث سجل سنة 2002 أعلى معدل نمو بلغ 2.57% أما باقي السنوات فقد تراوحت نسبة النمو الديموغرافي بين 1% و3% . وحسب التقرير الديموغرافي ONS لسنة 2016.2015 فإن أغلبية السكان هم دون 30 سنة وهو مؤشر جيد بالنسبة لسوق العمل باعتبار هذه الفئة هي الأكثر تغطية لسوق الشغل، في حين نلاحظ تطور ملحوظ في حجم السكان حيث ارتفع من 30.42% مليون نسمة سنة 2000 إلى 42.2% مليون نسمة خلال سنة 2018 وهذا راجع أساسا إلى تراجع عدد الوفيات وزيادة المواليد نتيجة لتحسن المستوى المعيشي واهتمام الدولة بالقطاع الصحي وتوفير السكن، حيث بلغ عدد المساكن الموزعة خلال سنتي 2017 و2018 615733 مسكن وحسب تقرير ONS شهدت سنة 2017 تجاوز عتبة المليون ولادة، على عكس معدل الزواج المسجل الذي استمر في الانخفاض منذ سنة 2014 وتزايد معدلات الطلاق. \* وخلال العقد الثاني من الألفية الثالثة حافظ النمو السكاني على معدله عند متوسط أقل من 2% سنويا. وقدّر الديوان الوطني للإحصائيات عدد سكان البلاد مطلع عام 2021 بنحو 44.7 مليون نسمة مقارنة بـ 43.9 مليون نسمة مطلع عام 2020. وذلك بمعدل نمو بلغ 1.82% تقريبا حيث ارتفع إجمالي القوة العاملة ( السكان النشطون) إلى أكثر من 12 مليون نسمة سنة 2018.

الشكل ( 8 ): تطور حجم المشتغلين ومعدل التشغيل في الجزائر خلال الفترة (2000.2019).

الوحدة ( ألف عامل).



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الديوان الوطني للإحصائيات.

الديوان الوطني للإحصائيات، الجزائر بالأرقام، نشرات متفرقة 42، 43، 44، 45، 46، 47، 48.

من خلال الشكل التالي نلاحظ أن حجم العمالة المشتغلة في تزايد مستمر من سنة إلى أخرى. حيث كان عدد السكان المشتغلين سنة 2000 بـ 6.18 مليون عامل ويستمر هذا الارتفاع ليبلغ 9.73 مليون عامل سنة 2010. بزيادة ملحوظة مقارنة بسنة 2000، ثم ومع بداية 2012 نلاحظ ارتفاع وتيرة حجم العمالة المشتغلة باستمرار ليتجاوز عتبة 11 مليون عامل سنة 2019. حيث عرفت معدلات التشغيل تحسن وتطور ملحوظ. ففي بداية الدراسة كان معدل التشغيل يساوي 71,11% ليستمر هذا المعدل في الارتفاع خلال السنوات اللاحقة ويصل إلى 90,04 سنة 2011 ثم تليها معدلات متذبذبة خلال الفترة 2012 إلى 2019، حيث تراوح معدل التشغيل بين 90% و 85%. مع تسجيل أكبر معدل تشغيل سنة 2014 بنسبة قدرها 90.18% كنسبة من الفئة النشطة.

كما سجلت معدلات البطالة تناقص ملحوظ خلال هذه الفترة من 28,98% سنة 2000 إلى حوالي 11,4% سنة 2019 ، وهذا دليل واضح على تحسن التشغيل ونجاح السياسات التي تبنتها الدولة الجزائرية للخروج من أزمة التشغيل وتوفير مناصب شغل جديدة للباحثين عن الشغل أول مرة والخريجين الجدد من الجامعات ومراكز التكوين المهني. حيث أن احتواء هذا الكم الهائل من طالبي العمل يستدعي ضرورة تفعيل قطاع وطني قادر على خلق الثورة ومناصب الشغل بالقدر الكافي. إضافة إلى تسهيل آليات الاستثمار الخاص الوطني والأجنبي الذي

بدوره يساعد على خلق مناصب عمل واحتواء الوافدين سنويا إلى سوق الشغل. كما لا بد من إعادة النظر في العلاقات القائمة في سوق الشغل ومراكز التكوين حتى تحقق الدولة التوازن بين مخرجات التكوين وسوق الشغل. ومن خلال الجدول الموالي رقم (2) نوضح حجم العمالة حسب القطاعات الاقتصادية من الفترة 2000 إلى 2018 والهدف من ذلك هو تسليط الضوء على القطاع الأكثر امتصاصا لليد العاملة.

الجدول رقم (2): تطور حجم ونسبة العمالة المشغلة في الجزائر حسب القطاعات الاقتصادية خلال الفترة 2000-2019

( الوحدة: ألف عامل).

قطاع التجارة		قطاع البناء والإشغال العمومي		القطاع الصناعي		القطاع الفلاحي		القطاعات
% النسبة	العدد	% النسبة	العدد	% النسبة	العدد	% النسبة	العدد	السنوات
62,52	3864	9,98	617	13,37	826	14,3	873	2000
54,68	3406	10,44	650	13,82	861	21,06	1312	2001
48,7	2660	15,75	860	9,23	504	26,33	1438	2002
54,88	3668	11,97	800	12,03	804	21,13	1412	2003
53,25	4153	12,41	968	13,6	1061	20,73	1617	2004
54,61	4393	15,07	1212	13,16	1059	17,17	1381	2005
53,42	4738	14,18	1258	14,25	1264	18,15	1610	2006
56,68	4872	17,73	1524	11,96	1028	13,62	1171	2007
56,61	5178	17,72	1575	12,48	1141	13,69	1252	2008
56,14	5318	18,14	1718	12,61	1194	13,11	1242	2009
55,23	5377	19,37	1886	13,73	1337	11,67	1136	2010
58,37	5603	16,62	1595	14,24	1367	10,77	1034	2011
61,55	6260	16,35	1663	13,13	1335	8,97	912	2012
59,78	6449	16,6	1791	13,04	1407	10,58	1141	2013

60,8	6224	17,8	1826	12,6	1290	8,8	899	2014
61,6	6524	16,8	1776	13	1377	8,7	917	2015
61,04	6620	17,47	1895	13,51	1465	7,98	865	2016
59,09	6417	17,01	1847	13,75	1493	10,15	1102	2017
61,14	6726	16,13	1774	13,03	1434	9,70	1067	2018
60,8	6857	16,8	1890	12,8	1450	9,6	1083	2019

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات: حوصلة احصائية 2011.1962، فصل التشغيل.

. من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الديوان الوطني للإحصائيات: الجزائر بالأرقام، نشرات متفرقة 42، 43، 44، 45، 46، 47، 48.

Office National des statistiques ,données statistique : Activité ,Emploi et chômage ,N°879, Mai 2019 .

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن أهم قطاع امتصاصا للبطالة وأكثرهم من حيث توفير مناصب الشغل هو قطاع التجارة والخدمات والذي تجاوزت فيه نسبة التشغيل 60% سنة 2018. يليه معدل التشغيل في قطاع البناء والأشغال العمومية، حيث بلغ 16,11% سنة 2018 في حين قدر معدل التشغيل في هذا القطاع سنة 2000 ب 10,78% أي بتطور ملحوظ قدر بنسبة 5,33% وهذا نتيجة لبرامج الإنعاش الاقتصادي التي قامت بها الدولة، حيث خصصت ما يقارب 20 ألف مليار للمشاريع الكبرى خلال الفترة 2000.2019 وبنسبة تتجاوز 40%. أما في مجال قطاع الصناعة فهو في تباين مستمر حيث سجلت سنة 2000 أكبر نسبة قدرت ب 14,43% وأصغر نسبة سجلت سنة 2007، حيث بلغت 11,96%. أما باقي السنوات فتراوح معدل التشغيل ما بين 12% و 14%. أما بالنسبة لقطاع الفلاحة فنلاحظ الانخفاض الكبير في معدلات التشغيل في الفترة الأخيرة حيث وصل إلى ما دون 10% خلال السنوات 2014, 2015, 2016، ليرتفع من جديد سنة 2017 مسجلا 10,15% وهذا الانخفاض بسبب قلة الدعم المقدم للقطاع الفلاحي ضمن برامج الإنعاش الاقتصادي مقارنة بالقطاعات الأخرى، حيث نجد أن مخصصات القطاع الفلاحي لم تتجاوز 5% خلال الفترة 2001.2019، إضافة إلى الفوارق الموجودة في مستوى المداخيل ما بين هذا القطاع والقطاعات الأخرى.

وفي ما يلي سنعرض الجدول التالي الذي يوضح لنا تطور العمالة حسب الجنس خلال الفترة الزمنية الممتدة ما بين 2000.2018، وذلك لإجراء مقارنة بين نسبة العمالة لكلا الجنسين بالنسبة للذكور وبالنسبة للإناث لتحديد أي الجنسين تغطية لسوق الشغل في الجزائر.

الجدول رقم(3): تطور عدد العمال حسب الجنس خلال الفترة 2000.2018. الوحدة: %

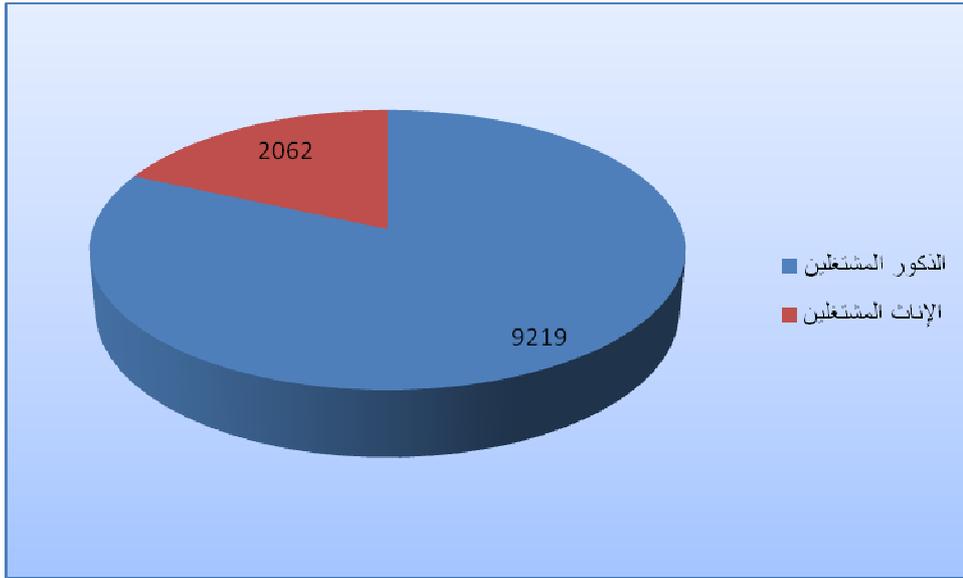
السنوات	عدد العمال	ذكور		إناث	
		العدد	النسبة %	العدد	النسبة %
2000	5726	5269	92,02	457	7,98
2003	6684	5751	86,04	933	13,96
2006	8869	7372	83,12	1497	16,88
2009	9472	8025	84,72	1447	15,28
2012	10170	9281	91,26	889	8,74
2015	10594	8660	81,74	1934	18,26
2018	11011	9050	81,39	1961	18,73

المصدر: حسب تقارير السياسة العامة للحكومة.

. من إعداد الطالبتين بالاعتماد على ONS.

من خلال الجدول السابق ارتفاع معدل التشغيل لدى النساء الذي كان لا يتجاوز 8% سنة 2000 ليتجاوز 18% سنة 2018، على عكس حجم العمالة لدى الرجال حيث تراجعت إلى 81,39% في نفس السنة بعدما كان يتجاوز 90% خلال سنة 2000. ويرجع هذا إلى إقبال المرأة وانفتاحها على عالم الشغل بعدما كانت مأكثة في البيت متفرغة للإنجاب وتربية الأولاد فقط في السنوات السابقة كذلك بسبب زيادة نسبة التعليم بين صفوف الإناث، بعدما كانت مزاولة الدراسة تقتصر فقط على الذكور، أما الإناث سابقا فمعظمهم يتوقفون عن الدراسة في طور الابتدائي خاصة في المناطق الريفية، وذلك بسبب الثقافات المنتشرة والعادات والتقاليد التي من بينها تزويج البنت في سن مبكرة دون 18 سنة، أما في السنوات الأخيرة اكتست الحضارة بلادنا وتغيرت الأوضاع وأصبح التمدن بين الإناث أكثر من الذكور.

الشكل رقم (9): يمثل نسبة العمالة المشتغلة بالنسبة للذكور والإناث خلال سنة 2019



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الديوان الوطني للإحصائيات، حوصلة إحصائية 2011.1962، فصل التشغيل. الديوان الوطني للإحصائيات بالجزائر بالأرقام، نشرات منفردة 4842.

من خلال الشكل التالي نلاحظ أن نسبة العمالة تسيطر عليها فئة الرجال قدرت بـ 9219 عامل من إجمالي 11281 عمالة مشتغلة، فهي تشكل الأغلبية أما فئة الإناث فتشكل تقريبا الربع من حجم العمالة المشتغلة حيث قدرت بـ 2062 عاملة لكنها في ارتفاع مستمر بالنسبة للسنوات السابقة. وذلك بسبب ارتفاع عدد طلبات العمل المسلمة من طرف الذكور مقارنة بالإناث نتيجة ارتفاع نسبة التعليم بين الذكور عن الإناث، كما نلاحظ تطور ملحوظ في السنوات الأخيرة بالنسبة للعمل النسوي خصوصا في مجال الإدارة والتعليم والتمريض، إلا أنه يبقى ضعيف مقارنة بعدد المشتغلين الرجال وذلك لعدة أسباب من بينها أن المرأة في الريف لا تعمل عكس نظيرتها من النساء في الحضر وذلك بسبب مكوثها في البيت. كما تعتبر معتقدات وعادات وتقاليد المجتمع الريفي عائقا وراء ولوج المرأة في سوق الشغل. ورغم ذلك فالمرأة سجلت حضورا معتبرا في سوق العمل في الجزائر في السنوات الأخيرة خصوصا في المناطق الحضرية بسبب انتشار الوعي والثقافة وبلوغ المرأة مستويات تعليمية مرموقة، غلاء المعيشة وتراجع القدرة الشرائية، مما جعل المرأة تقتحم سوق الشغل بهدف مساعدة الرجل في شؤون العائلة والمصاريف، كما أن لبرامج الحكومة الموجهة نحو تشغيل النساء الماكثات في البيت أثر واضح على رفع نسبة مساهمة المرأة في اليد العاملة المشتغلة .

**المطلب الثاني: المحددات الكيفية لليد العاملة**

نقول عن مجتمع ما أنه يتميز بطاقة تشغيلية هائلة من خلال أخذ الجانب التعليمي والتكويني. مع مراعاة نسبة الشباب لأنها الفئة الأكثر تغطية لسوق الشغل، حيث تعتبر كلا الجانبين من المحددات الكيفية لليد العاملة وذلك بخلق وإنتاج وتكوين يد عاملة ماهرة تتميز بالكفاءة والفعالية لتلبية حاجيات المجتمع وتطويره وتوسيع نطاق المعرفة والمهارات اللازمة لتحقيق معدلات مرتفعة وسريعة للتنمية ومسايرة التطور التكنولوجي السريع والتغيرات المستمرة الواقعة على أساليب الإنتاج وما يحتاجه من ضرورة إعادة تدريب المهارات الموجودة وتوفير مهارات جديدة وإعدادها لسد الفجوة بين القدرات المتوفرة والكفاءات المطلوبة.

**1. التعليم:**

التعليم مهم وله دور أساسي في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، لذلك تقع الأوضاع التعليمية في مقدمة العوامل المؤثرة في الاتجاهات طويلة المدى لعروض العمل. إما بتوفيرها يد عاملة متنوعة ومتوافقة مع احتياجات سوق العمل ما يؤدي إلى دفع عملية الإنتاج أو التنمية. أو بوجود يد عاملة لا علاقة لها بما يحتاجه سوق العمل من مؤهلات وتخصصات، مسببة بذلك إعاقة عملية التنمية والرفع من نسب البطالة<sup>1</sup>، أما فيما يخص التعليم في الجزائر فيتميز بالمرحلة التالية:

**1.1 المرحلة الابتدائية والمتوسطة:**

أو بما يسمى بالتعليم الأساسي الذي مدته 9 سنوات، حيث يمنح في المدرسة الابتدائية ذات الخمس سنوات وفي المتوسطة ذات الأربع سنوات<sup>2</sup>. حيث يتمثل الهدف العام للتعليم الابتدائي في تطوير قدرات الطفل بمنحه العناصر والأدوات الأساسية للمعرفة وهي التعبير الشفوي والكتابي والقراءة والرياضيات. حيث يتيح التعليم الابتدائي للطفل اكتساب تربية ملائمة تمكنه من توسيع إدراكه للمكان والزمان والأشياء كما سمح بتطوير ذكائه وحسه واستعداداته اليدوية والبدنية والفنية كما يعده لمتابعة الدراسة بالتعليم المتوسط في أحسن الظروف.

في حين يشكل التعليم المتوسط المرحلة الأخيرة من التعليم الأساسي بغاياته الخاصة وكفاءات محددة جدا. مما يضمن لكل تلميذ قاعدة من الكفاءات الضرورية في مجال التربية والثقافة والتأهيل. وهو الأمر الذي يسمح له بمواصلة الدراسة والتكوين في مرحلة ما بعد الإلزامي أو بالاندماج في الحياة العلمية. تدوم الدراسة في الطور المتوسط 4 سنوات ويدرس في هذا الطور أساتذة متخصصون في مختلف المواد التعليمية، حيث بعد 9 سنوات

<sup>1</sup> فيصل بوطيبة، العائد من التعليم في الجزائر، رسالة دكتوراه جامعة تلمسان، تلمسان 2009/2010، ص، 2520.

<sup>2</sup> عدلي صليحة، فعالية المنظومة التربوية من خلال امتحان شهادة البكالوريا وشهادة التعليم الاساسي 2008/2007/2000/1999، باستخدام نموذج

ماركوف، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، اقتصاد كمي، 2009/2010، ص 21.

دراسة فإن التلميذ مطالب باجتياز شهادة التعليم المتوسط BEM وبعد نجاحه ينتقل إلى الثانوية لمواصلة دراسته.<sup>1</sup>

الجدول رقم ( 4 ) : تطور التعليم الابتدائي والمتوسط خلال الفترة 2003-2018

السنوات	تلاميذ الابتدائي والمتوسط	السنوات	تلاميذ الابتدائي والمتوسط
2003	6729498	2012	6227891
2004	6617976	2013	6336000
2005	6417908	2014	6462767
2006	6522131	2015	6695939
2007	6527622	2016	6917383
2008	6405375	2017	7185101
2009	6360433	2018	7493486
2010	6326201	2019	-
2011	6350692	2020	-

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الديوان الوطني للإحصائيات - ONS، الجزائر بالأرقام، التعليم، نشرات متفرقة. من خلال الجدول نلاحظ أن عدد المتدربين في تزايد مستمر في السنوات الأخيرة حيث بلغ عدد التلاميذ سنة 2012 6227891 تلميذ ليرتفع يشكل مستمر ليصل إلى 7493486 تلميذ سنة 2018، وذلك نتيجة انتشار مؤسسات التعليم فهي موجودة على مستوى كل بلديات القطر في جميع القرى وحتى التجمعات السكانية البسيطة، إلزامية التعليم ومجانيته للجميع " حيث قدرت وزارة التربية الوطنية تكلفة تلميذ الواحد في التعليم الأساسي بحوالي 50 ألف دينار، وأن تكلفة تلميذ الواحد في التعليم الأساسي بطوريه الابتدائي والمتوسط، يقدر ب 5 ملايين سنتيم. حيث طورت الميزانية المخصصة لتغطية تكاليف تلميذ بزيادة قدرت ب3 مرات في الفترة الممتدة بين سنتي 2000 و 2010 حيث يقدر عدد معلمي المدارس الابتدائية بأكثر من 52 ألف معلم . كما تم تسجيل 4513749 تلميذ في الطور الابتدائي خلال السنة الدراسية 2018-2019 مقابل 4373459 تلميذ خلال السنة الدراسية 2017-2018، أي بزيادة تقدر ب3,21% ما يقارب حوالي 140290 تلميذ.

<sup>1</sup> <http://www.ennaharonline.com>.

## 2.1 التعليم الثانوي:

يعتمد هذا النوع من التعليم على 3 سنوات من الدراسة، وفيما يخص عمر التلاميذ فيكون عادة محصور بين 16 سنة و 18 سنة. حيث يعمل هذا النوع من التعليم على تحضير التلاميذ لمواصلة التعليم العالي. يتكون من مجموعات من الشعب ذات الاتجاه الأدبي والعلمي والتكنولوجي المناسبة لطبيعة التكوين الممنوح في التعليم العالي، والذي يتوج بشهادة البكالوريا والتي تعتبر شهادة ذات طابع اجتماعي وتربوي في آن واحد<sup>1</sup>. والجدول التالي يوضح مدى تطور عدد التلاميذ المسجلين في الثانوي وحجم المعلمين خلال الفترة الزمنية 2018.2000.

الجدول رقم(5): تطور عدد التلاميذ المسجلين والأساتذة في مرحلة الثانوية خلال الفترة 2018.2000

السنوات	عدد التلاميذ المسجلين	عدد الأساتذة	السنوات	عدد التلاميذ المسجلين	عدد الأساتذة
2000	921959	54761	2010		
2001	975862	_55588	2011	1263097	80048
2002	1041047	57274	2012	1497875	89882
2003	1095730	57747	2013	1499760	95382
2004	1122395	54177	2014	1526779	99123
2005	1123123	60185	2015	1378860	99746
2006	1175731	62330	2016	1286808	100761
2007	1035863	62642	2017	1227055	101388
2008	974748	64459	2018	1222673	102279
2009	974736	65598	2019	-	-

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على ONS.

من خلال الجدول نلاحظ ارتفاع مستمر لعدد التلاميذ المسجلين خلال الفترة 2006.2000 حيث سجل سنة 2000 بما يقدر ب 921959 تلميذا مقبلا على الدراسة في الثانوية ليرتفع بشكل ملحوظ سنة 2006 مسجلا 1175731 تلميذ . إلى جانب ارتفاع عدد الأساتذة في الفترة نفسها والذي من المفترض أن يتماشى مع عدد التلاميذ والمنشآت القاعدية (الثانويات). في حين سجلت الفترة 2009.2007 انخفاض ملحوظ في عدد التلاميذ، نتيجة ارتفاع ظاهرة التسرب المدرسي ، وانتشار الأفكار السيئة بين أوساط التلاميذ حول التعليم نتيجة ارتفاع البطالة بين الجامعيين وتكدس خريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني بدون مناصب شغل تؤمن لهم

<sup>1</sup> مدلس شكري مرجع سبق ذكره، ص 103.

الأمن والاستقرار الوظيفي. على عدد عكس الأساتذة الذي استمر في الارتفاع خلال هذه الفترة 2007-2009 ليظل في تزايد مستمر إلى غاية سنة 2018 بالرغم من تباين عدد التلاميذ المسجلين خلال هذه الفترة. وخلال العام الدراسي المنصرم بلغ إجمالي عدد التلاميذ المتمدرسين خلال نهاية السنة الدراسية 2019-2020 حوالي 9211640 تلميذ في مختلف الأطوار، مقابل 8924230 تلميذ خلال العام الدراسي 2017-2018 ما يمثل زيادة ب 3,22% أي حوالي 287410 تلميذ.

### 3-1 التعليم الجامعي:

الجامعة حقل أساسي في إنتاج الرأسمال المعرفي للمجتمعات، حيث تقاس الثروة المستقبلية للبلدان وقدرتها على النمو الاقتصادي بقدرتها على تطوير إمكانياتها العلمية، حيث أن وجود جامعة فعالة يساهم في تقوية الأمة، فالجامعة تكتسي أهمية قصوى كمحدد لعرض العمل، بالنظر إلى الأعداد الهائلة من الطلبة الذين يتخرجون منها سنويا من جهة، ومن جهة أخرى كوجه من أوجه الاستثمار في الرأسمال البشري، حيث أن المعارف التي اكتسبها الفرد سابقا سوف لن يكون لها التأثير الكامل على رفع القدرات التحليلية والمفاهيمية، ما لم يستكملها بتعليم جامعي.<sup>1</sup>

وبخصوص النظام البيداغوجي، فقد كان حينئذ ملحقا بوزارة التربية الوطنية ومطابقا للنظام البيداغوجي الفرنسي، وكانت مراحلها كما يلي:

. طور أول مدته 3 سنوات، ويتوج بشهادة الليسانس، تسمح لحاملها إما بالاندماج المهني، أو متابعة التكوين، والانتقال إلى الطور الثاني.

. طور ثاني مدته سنتين، يتوج بشهادة الماستر، تسمح كذلك لحاملها من متابعة التكوين في الدكتوراه أو التوجه نحو النشاط المهني.

. طور ثالث مدته 3 سنوات، يتوج بشهادة الدكتوراه، يهدف إلى تعميق المعارف في تخصص محدد، وتحسين المستوى عن طريق البحث<sup>2</sup>. والجدول الموالي يوضح تطور عدد المتخرجين. التعليم العالي خلال الفترة الزمنية 2000-2017.

<sup>1</sup> بلحسين، ح، الجامعة في ظل التحولات العالمية، دراسة ميدانية لتصورات الطلبة والمدرسين، مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 10، إصدار كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر. 2008.

<sup>2</sup> تومي، ح، الجامعة وتنمية المجتمع في الجزائر بين النجاح الكمي والإخفاق الكيفي، من مجلة دراسات اجتماعية، العدد 05 إصدار مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، نشر وتوزيع الدار الخلدونية، القبة.

الجدول رقم 06: يمثل تطور عدد خريجي الجامعات خلال الفترة 2015.2000

السنوات	2000	2003	2006	2009	2012	2015
عدد المتخرجين	65192	91828	121905	150014	288602	292683

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على ONS.

من خلال الجدول نلاحظ أن عدد المتخرجين في تزايد مستمر خلال السنوات . حيث بلغ عدد خريجي الجامعات الجزائرية سنة 2000 حوالي 65192 متخرج، ليواصل ارتفاعه خلال السنوات وصولا إلى 292683 خريج جامعي سنة 2015 ، ولا زال عددهم في ارتفاع مستمر حيث بلغ عددهم سنة 2016 بـ 303100 خريج أما بالنسبة لسنة 2017 قدر عدد المتخرجين بـ 311976، لكن رغم ذلك فهذا الارتفاع يثير حالة من القلق،" فحسب توقع وزير التعليم العالي والبحث العلمي الطاهر حجار، أن عدد الطلبة الذين استقبلتهم الجامعات الجزائرية بداية الموسم الدراسي 2018.2017 هو ما يقارب 2 مليون طالب، وهو عدد مرشح للارتفاع ليصل إلى 3,5 مليون طالب سنة 2030 ، معللا أن هذا الارتفاع جاء نتيجة سياسة ديمقراطية ومجانية التعليم العالي فـ80% من الطلبة يستفيدون من المنح، ونحو 50% منهم يقطنون الأحياء الجامعية" وقد يكون لهذا الارتفاع آثار سلبية على مستويات التعليم وعدم التركيز على الجانب النوعي وضبطه مما يؤدي إلى تدهور مخرجات الجامعة، كذلك يولد هذا الارتفاع إلى خلق أزمة التشغيل للباحثين عن العمل أول مرة والخريجين الجدد، حيث لا تستطيع الدولة احتواء هذا الكم الهائل من طالبي العمل، لذلك يجب على الدولة توفير مناصب شغل بالقدر الكافي لتحقيق التوازن بين مخرجات التكوين وسوق الشغل.

## 2- التكوين المهني:

أخذ التكوين المهني اهتمام الكثير من الباحثين والدراسات والهيئات في عدة مجالات ، إذ يعتبر أهم المجالات المسؤولة عن تكوين اليد العاملة ولهذا فقد اختلفت تعاريف التكوين المهني من باحث لآخر ومن بين هذه التعاريف أن " التكوين المهني نشاط مخطط يهدف إلى تغيير الفرد والجماعة وإحداث نوع من التجديد في المعلومات والخبرات والمهارات والمؤهلات و طرق العمل، مما يجعل هذا الفرد أو الجماعة يؤدي العمل بطريقة عالية وكفاءة ومهارة "فظهر التكوين المهني في الجزائر لم يكن مرتبطا باستقلال الجزائر، وإنما يعود ظهوره إلى الفترة الاستعمارية سنة 1945 تحت اسم مصلحة التكوين المهني في الجزائر مسيرا من طرف الديوان الجهوي للعمل بالجزائر، فالتكوين في الآجال القصيرة لليد العاملة المؤهلة في قطاع البناء والأشغال العمومية خاصة من أجل تلبية حاجيات الاقتصاد الفرنسي أو بصفة أدق لأجل إعادة بناء فرنسا المخزية والمدمرة بعد الحرب"

فقد وجدت الجزائر نفسها غداة الاستقلال في وضع مزري "حيث كانت شبكة التكوين المهني لا تتضمن سوى 17 مؤسسة لا تغطي سوى بعض التخصصات، وكانت التكوينات المهنية التي توسعت بوتيرة سريعة في نهاية السبعينات لا تشمل سوى تخصصات من المستوى الأول والثاني والثالث يشرف في الغالب على تأطيرها من طرف مكونين أجنب وظيفوا في إطار التعاون الدولي كما عرف قطاع التكوين المهني اعتبارا منذ سنة 1990 مرحلة تطور نوعي شمل توسيع التكوينات إلى المستوى الرابع والخامس بهدف التكفل بغير الناجحين في البكالوريا، كما جرى إدخال أنماط جديدة من التكوين أكثر انسجاما مع سوق العمل، وقد فتح هذا المجال للمستثمرين الخواص حيث أنشئت مدارس خاصة للتكوين تعمل تحت رقابة الدولة" وقد حاولت الجزائر من خلال مخططاتها الخمس لتطوير التكوين المهني هذا ما أدى إلى تطور الهياكل القاعدية وإعداد المكونين والمتكونين كما يبين الجدول التالي:

الجدول رقم(07): تطور عدد المتكونين والمكونين والهياكل القاعدية في الجزائر خلال الفترة 2000-2021

السنوات	المتكونين	المكونين	الهياكل القاعدية
2000	303564	9332	725
2001	333201	9146	750
2002	338797	9396	803
2003	323432	10584	824
2004	433364	11082	832
2005	467426	11266	878
2006	453524	11561	905
2007	412635	11729	943
2008	583961	12140	984
2009	583961	12140	984
2010	521513	-	-
2011	512355	-	-
2012	513915	15788	860
2013	529391	16468	872
2014	568537	17824	950

944	18353	613554	<b>2015</b>
976	18216	614942	<b>2016</b>
978	17609	623862	<b>2017</b>
1188	17941	637691	<b>2018</b>
-	-	682459	<b>2019</b>
-	-	535647	<b>2020</b>

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على: الديوان الوطني للإحصاء.

من خلال تحليلنا للجدول نلاحظ:

- عدد المتكويين خلال السنوات من 2000 إلى 2008 في ارتفاع مستمر حيث بلغ 583961 متكون.
- انخفاض عدد المتكويين سنة 2009 حيث بلغ 51710 متكون وواصل الانخفاض حتى سنة 2011 فكان 521355 متكون.
- الارتفاع المستمر من جديد بداية من سنة 2012 إلى غاية 2019 حيث بلغ 682459 متكون كأعلى نسبة مقارنة بكل السنوات السابقة .
- في سنة 2020 يعود عدد المتكويين للانخفاض مرة أخرى حيث قدر بـ 535647 متكون.
- ارتفاع مستمر في عدد المتكويين خلال السنوات من 2000 إلى 2015 حيث بلغ أعلى حد وهو 18353 متكون .
- بداية من سنة 2016 سجلنا انخفاض تدريجي في عدد المتكويين حيث قدر بـ 18216 متكون وقد عاود الارتفاع هذا الأخير سنة 2018 بـ 17941 متكون.
- عدد الهياكل القاعدية هو الآخر في تذبذب فقد كان في ارتفاع خلال السنوات من 2000 إلى 2008 بـ 984 هيكل قاعدي ثم عاود الانخفاض سنة 2009 موازيا للانخفاض في عدد المتكويين ليعاود الارتفاع سنة 2012 بـ 860 هيكل قاعدي وقد واصل الارتفاع خلال السنوات الأخيرة إلى أن وصل إلى 1188 هيكل قاعدي.
- من هنا نستنتج أن قطاع التكوين والتعليم المهنيين قطبا استراتيجيا يساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد وهو يعمل أساسا إلى تحقيق الأهداف التالية:
- ضمان يد عاملة تتميز بتكوين مهني مؤهلة لتلبية احتياجات سوق العمل من خلال التكوين الإقامي والتكوين عن طريق المهين .
- ضمان تكوين تكميلي أو تحويلي لفائدة العمال والموظفون قصد تحسين مؤهلاتهم واثقان مهاراتهم بصفة متواصلة وفقا لمتطلبات سوق الشغل والتطور التكنولوجي.

- تزويد المتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين بالموارد البشرية المؤهلة القادرة على التحكم في منصب الشغل.
- تطوير وتحسين مردود المؤسسات الاقتصادية من خلال تحسين مستمر لمعارف ومؤهلات العمال وفق تطورات المهنة.
- ضمان لكل شخص تكويناً مهنيًا أولي يؤهله لشغل منصب عمل.
- ترقية الفئات الخاصة للمجتمع قصد إدماجهم في الحياة العملية.

### المبحث الثاني: تحليل سوق العمل في الجزائر.

شهد سوق العمل في الجزائر اضطراباً شديداً واختلالاً خلال العقد الأخير من القرن العشرين تمثل في الفجوة الواسعة بين العرض والطلب على العمل، وهذا نتيجة الأزمة النفطية سنة 1986 التي أظهرت عدة اختلالات في الاقتصاد بسبب اعتماد الدولة على عنصر واحد في التصدير، وكذا بسبب الإصلاحات الاقتصادية التي اعتمدها البلاد وما أنجز عنها من تطبيق برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد وخصوصة المؤسسات الاقتصادية العمومية ومع دخول الألفية ونتيجة تحسن الوضعية المالية قامت الجزائر بعدة برامج مدعومة ذاتياً أثرت على الاقتصاد الجزائري واهم المتغيرات الداخلية فيه هذا ما سنعالجه في هذين المطلبين:

#### المطلب الأول: تحليل سوق العمل في الجزائر خلال التسعينات

لقد عانت الجزائر نتيجة السياسات الداخلية والتغيرات العالمية من ضغوطات كبيرة منذ نهاية التسعينات متمثلة في مجموعة من الإختلالات الداخلية كالعجز في الموازنات العامة، عجز الموازين التجارية، ارتفاع حجم الديون الخارجية، واختلالات خارجية كتهور شروط التبادل التجاري، تدهور أسعار المواد الأولية... الخ وبغية معالجة هذه المشاكل برزت الحاجة الماسة إلى برامج تصحيحية، حيث بدأت الجزائر كغيرها من الدول في انتهاج سياسات إصلاحية بداية من سنة 1988 وذلك بلجوئها إلى المؤسسات المالية والنقدية الدولية من أجل الاقتراض مقابل تبني سياساتها الإصلاحية وقبول شروطها لحل الإختلالات التوازنية، لكن لم يسلم تطبيق هذه الإصلاحات من الآثار السلبية التي نجد على رأسها تفاقم مشكلة البطالة وارتفاع حدتها، ولتحليل أثر هذه الإصلاحات الاقتصادية على مستوى التشغيل والبطالة، وجب علينا أولاً التعرف على أهم هذه الإصلاحات الاقتصادية التي اتخذتها الجزائر:

## أولاً: برامج الاستقرار الاقتصادي وبرنامج التعديل الهيكلي

## 1- برنامج الاستقرار الاقتصادي:

إن تعثر الجزائر في تسديد ديونها وأعبائها جعلها تتجه نحو نادي باريس لإعادة جدولة ديونها ومحاولة استرداد الثقة الائتمانية لها واشترط الدائنون ضرورة التوصل إلى اتفاق مع صندوق النقد والبنك الدوليين وتم التوقيع على عدة برامج تخص الإصلاح الاقتصادي بهدف القضاء على الاختلالات الداخلية والخارجية.<sup>1</sup>

## 1-1- برنامج التثبيت الاقتصادي الأول " 31 ماي 1989-30 ماي 1990 "

مع اشتداد الأزمة كان لا بد من الدولة الجزائرية الخوض في إصلاحات ذاتية لكن دون جدوى، لذا أبرمت اتفاقات مع الهيئات المالية الدولية كصندوق النقد الدولي الذي اشترط عليها مقابل ذلك تحرير التجارة الخارجية من خلال إزالة العوائق الإدارية السعرية أمام الصادرات والواردات سواء كانت تدفقات سلعية أم خدماتية، وانسحاب الدولة من النشاط الاقتصادي والتحرير الكامل للاقتصاد على أساس مبدأ العرض والطلب بهدف القضاء على الاختلالات الداخلية والخارجية .

لقد سمحت هذه المفاوضات بالحصول على سيولة لمدة أطول وبمعدل فائدة منخفض مقارنة مع المعدلات المطبقة في السوق وفي جوان 1989 وافق الصندوق على تقديم 155.7 مليون وحدة حقوق ، والتي استخدمت كلياً في 30 ماي 1990 Stand by. سحب خاصة في إطار اتفاقية وتمثلت بنود الاتفاق في النقاط التالية:

- تطبيق الأسعار الحقيقية على السلع والخدمات، وذلك برفع الدعم من خلال قانون المالية 1990.
- تعديل القانون التجاري، وبالأخص السجل التجاري.
- تعديل القانون المؤسس للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة .
- منح رخص الاستيراد للخواص.
- تعديل السياسة النقدية بإصدار قانون النقد والقرض 10/90 الذي يمنح الاستقلالية للبنوك من حيث منح القروض والحد من التمويل للمؤسسات، كما فتحت السوق للبنوك الأجنبية ولكن وفق لمعايير جزائرية.
- إلا إن هذا البرنامج لم يصل إلى النتائج المرجوة منه بحيث كانت نتائج ضعيفة ونذكر منها:
- ضعف معدل استعمال طاقات الإنتاج التي وصلت إلى 52.2% للقطاع العام، وقل من 56% للقطاع الخاص.

<sup>1</sup> سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة -دراسة قياسية تحليلية- حالة الجزائر -، مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة فرحات عباس -سطيف- تخصص تقنيات كمية ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 2010، ص47

- انخفاض المديونية الخارجية من 28.379 مليار دولار سنة 1990 إلى 27.67 مليار دولار سنة، ثم إلى 26.7 مليار دولار سنة 1992 مع ارتفاع خدمة الديون من 73.9% سنة 1991 إلى 76.5% سنة 1992. وبذلك تكون سنة التحول في المجال الاقتصادي حيث الغي فيها برنامج التجارة الخارجية واعتمد مخطط التمويل الخارجي من طرف البنوك بدلا من الحصص الرسمية للميزانيات، كما ساعد قانون النقد والقرض بالتحريم الجزئي للتجارة والقضاء على احتكار الدولة والانفتاح نحو رأسمال الأجنبي من اجل تحقيق التنمية<sup>1</sup>.

### 1-2- الاتفاق الائتماني الثاني "3 جوان 1991-31 مارس 1992"

عادت الجزائر للتعامل مع صندوق النقد الدولي من اجل تعميق الإصلاحات في المجال الاقتصادي، وتم إبرام اتفاق على الاستعداد الائتماني بتاريخ 3 جوان 1991 يدوم إلى مارس 1992<sup>2</sup>، حيث تم بموجب هذا الاتفاق تقديم 300 مليون وحدة حقوق سحب خاصة، مقسمة إلى أربع شرائح كل شريحة تقدر بمبلغ 75 مليون وحدة حقوق سحب خاصة.

- الشريحة الأولى في جوان 1991.

- الشريحة الثانية في سبتمبر 1991.

- الشريحة الرابعة في مارس 1992.

غير إن الشريحة الرابعة لم يتم سحبها لعدم احترام الحكومة آنذاك لمحتوى الاتفاقية المبرمجة مع صندوق النقد الدولي، إن قامت الحكومة بإجراءات لمحاولة امتصاص الغضب الاجتماعي، أما فيما يخص اتفاق الاستعداد الائتماني فكان يهدف إلى ما يلي:

- إصلاح المنظومة المالية.

- تخفيض قيمة سعر الصرف وإعادة الاعتبار للدينار الجزائري.

- تحرير التجارة الخارجية والداخلية والعمل على رفع صادرات النفط.

- تحرير أسعار السلع والخدمات والحد من تدخل الدولة وضبط عملية دعم السلع الواسعة الاستهلاك بتقليل الإعانات<sup>3</sup>.

### 1-3- الاتفاق الائتماني الثالث: "3 افريل 1994-مارس 1995"

أن تأزم الوضع الاقتصادي للبلد دفعها بالتوجه للمرة الثالثة على التوالي إلى صندوق النقد الدولي من اجل الحصول على مساعدات مالية إضافية تمكنها من الخروج من الأزمة كون أن تبعية الجزائر إلى المحروقات

<sup>11</sup> طالب سومية شهباز، الأثر الديناميكي للنمو الاقتصادي على البطالة -دراسة حالة الجزائر-، تخصص تحليل اقتصادي، جامعة الجبالي لبايس-سيدي بلعباس- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2017، ص ص 58-59.

<sup>2</sup> حميد بوزيدي، النظام الضريبي وتحديات الإصلاح الاقتصادي، أطروحة دكتوراه في علوم الاقتصاد، جامعة الجزائر، 2004، ص 130.

<sup>3</sup> سليم عقون، مرجع سبق ذكره، ص ص 48-49.

أثرت سلبا على وتيرة النمو والإصلاح بمجرد انخفاض أسعار البترول وقد وافق الصندوق بمنح 731.5 مليون حقوق سحب خاصة أي ما يعادل 1037 مليون دولار.<sup>1</sup>

فقد تمحورت أهداف هذا الاتفاق فيما يلي:

- العودة إلى النمو الاقتصادي والعمل على ترسيخ الاستقرار المالي .
- تشجيع الاستثمارات وتوفير مناصب شغل جديدة.
- الاهتمام بقطاع البناء والتركيز على توفير مساكن جديدة من شأنها امتصاص البطالة وتحريك بقية القطاعات.
- رفع مستوى معيشة الفئات الاجتماعية الأكثر حرمانا.
- الوصول بالنتائج المحلي إلى معدل نمو مستهدف في حدود 3% في عام 1994 و6% في السنة الموالية.<sup>2</sup>

## 2- برنامج التعديل الهيكلي:

نتج عن انبثاق برنامج الاستقرار الاقتصادي القصير المدى السابق الذكر اتفاق آخر تم بموجبه الالتزام ببرنامج التعديل الهيكلي المتوسط المدى الذي يغطي الفترة من 31 مارس 1995 إلى 1 أبريل 1998، تم بموجب هذا الاتفاق الحصول على مبلغ يقدر بـ 1.16 مليون وحدة حقوق سحب خاصة. أي ما يعادل 127.9 من حصة الجزائر في الصندوق<sup>3</sup>، فهذا البرنامج يشمل على حزمة من الإجراءات التي تتعلق بجانب العرض، ويتبنى هذه السياسات التي تطبق على المدى الطويل البنك العالمي الذي يركز على توظيف الموارد الاقتصادية وإيجاد موارد جديدة في ضوء الكفاية الاقتصادية، وتحرير أسعار السلع، فضلا عن تحرير أسعار الفائدة وتركها لقوى العرض والطلب في السوق وكذلك خصخصة مؤسسات القطاع العام، وتحرير الاستثمار من القيود التي تكبله<sup>4</sup>

وتلخص أهم محاور هذا البرنامج كما يلي:

- السياسة النقدية : تهدف إلى تقليص الطلب الفعال من خلال: امتصاص فائض السيولة والحد من التوسع الائتماني وضبط عرض النقود بغرض الحد من معدلات التضخم حتى تصل إلى 6% مع نهاية تطبيق البرنامج.

- تحرير الأسعار: يهدف هذا البرنامج إلى إزالة التشوهات السريعة حتى تصبح الأسعار المحلية دالة في الأسعار الدولية، وحدد البرنامج مدة ثلاث سنوات لتحرير كل السلع والخدمات. وقد تم تحرير أسعار منتجات

<sup>1</sup> زيرمي نعيمة، (2011)، "التجارة الخارجية الجزائرية من الاقتصاد المخطط إلى اقتصاد السوق"، رسالة ماجستير في التسيير الدولي للمؤسسات، تخصص مالية دولية، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان، ص 151.

<sup>2</sup> عبد المجيد قدي، نعمان سعدي، البعد الدولي للنظام النقدي، الطبعة الاولى، دار بلقيم للنشر، الجزائر، 2011، ص 257.

<sup>3</sup> مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 145.

<sup>4</sup> سليم عقون، مرجع سبق ذكره، ص ص 50-52

القطاع العام على مراحل تم الرفع التدريجي للأسعار المحلية للمنتجات الغذائية والطاقة إلى ما يقارب ب200% تماشيا مع الأسعار العالمية بين سنتي 1994-1996

- تحرير التجارة الخاصة والتحكم في نظام الصرف: من خلال: تحرير بعض المواد الأساسية وإلغاء رخص التصدير أو إلغاء بعض الواردات التي كانت ممنوعة من قبل ذلك، الاتجاه بالصناعة الجزائرية نحو سياسة التصدير، تخفيض قيمة الدينار وإنشاء مكاتب للصرف وفتح البنوك للرأسمال الأجنبي.

- قطاع الفلاحة وقطاع السكن: يهدف برنامج الحكومة سنة 1997 إلى: تحقيق استقرار الاستغلال الفلاحي، توفير شروط دفع حركية المنتجات الفلاحية، العمل على التنمية الفلاحية، أما في قطاع السكن فقد اتخذت عدة إجراءات لأهميته الكبرى في تحسين الوضع الاجتماعي للفرد الجزائري، حيث وضعت الجزائر إستراتيجية وطنية للسكن سنة 1996 خصوصا في مجال التعمير والعقار والتمويل.<sup>1</sup>

- تنمية القطاع الخاص وإصلاح المؤسسات العمومية: هناك إجراءات أخرى صاحبت برنامج التعديل الهيكلي تهدف إلى:

\* تنمية القطاع الخاص: هدف البرنامج إلى تشجيع الاستثمار الخاص وهذه العملية تبنتها الجزائر من خلال قانون المالية التكميلي لسنة 1994، وذلك من خلال بيع المؤسسات العمومية والتنازل عنها لصالح مسيرين خواص ومساهمة الخواص في رأس مال المؤسسات العمومية هذا في حدود 49% ثم وسعت هذه المساهمة وأصبحت غير محدودة من خلال قانون الخوصصة لسنة 1995 .

\* إصلاح المؤسسات العمومية: وذلك من خلال قانون 95-22 الموافق ل26 اوت 1995 المتعلق بخوصصة المؤسسات العمومية وهو عبارة عن مجموعة من الإجراءات مضمونها تقليص دور الدولة في إدارة المشروعات الإنتاجية وان يؤول هذا الدور إلى القطاع الخاص، بنقل الملكية ومعها الإدارة للقطاع الخاص او ببقاء الملكية ونقل الإدارة إليه، أو بتأجيرها فروع إنتاج مصانع ومنشآت.<sup>2</sup>

## ثانيا: التشغيل والبطالة في ظل أهم إجراءات برامج الإصلاحات الاقتصادية

### 1-1- وضعية التشغيل والبطالة خلال الاتفاق الانتماني الأول:

من نتائج تطبيق هذا البرنامج زيادة نسبة البطالة بحيث انتقل عدد البطالين من 435000 بطل سنة 1985 إلى 150000 بطل في 1990، وقد كان الأكثر تضررا في هذه المرحلة حسب معطيات الديوان الوطني للإحصاء الأفراد ذات المستوى التعليم الثانوي والجامعيين، حيث انتقل معدل البطالة في صفوف أفراد المستوى الثانوي في سنة 1989 من 14.9% إلى 25.5% في سنة 1990 كما عرف معدل البطالة في صفوف الجامعيين ارتفاع من 2.8% في سنة 1989 إلى ما يقرب 5.8% في سنة 1990 ولقد كان هذا يتنافى مع محتوى المبادئ المذكورة في الدستور لسنة 1989 والتي تنص على ضمان التكوين والتشغيل للجميع، كما يوصي الدستور بان تكون هناك ارتباطات وثيقة بين التكوين والحياة العملية.<sup>3</sup>

<sup>2</sup> سليم عقون، مرجع سبق ذكره، ص51-52.

<sup>3</sup> مدني بن شهرة(2009)، مرجع سبق ذكره، ص176.

**1-2- وضعية التشغيل والبطالة خلال الاتفاق الائتماني الثاني والثالث:**

مع سنة 1992 ظهرت اختلافات هيكلية في الاقتصاد وتباطأت وتيرة النمو حيث عرف ارتفاع ملحوظ في مستويات البطالة حيث بلغت هذه الأخيرة 23.2%، كما عرف الاستهلاك الحكومي ارتفاع بنسبة 2 من إجمالي الناتج المحلي، كما سجل الاقتصاد ارتفاع ملحوظ في معدلات التضخم حيث بلغت 31% في نفس السنة وعليه مرت الجزائر في هذه الفترة بوضع اقتصادي صعب وكان لا بد من الحصول على تمويلات إضافية من صندوق النقد الدولي للخروج من هذه الأزمة.<sup>1</sup>

ومن نتائج هذا الاتفاق زيادة عدد البطالين من 1260000 بطل سنة 1991 ليصبح سنة 1992 حوالي 482000 بطل، ليتزايد سنة (1993-1994) من 1770000 الى 2100000 بطل، لذلك كان من بين مضمون برنامج الحكومة لسنة 1992 نظام الشبكة الاجتماعية الذي تم بموجبه الشروع في تقديم الإعانات والتعويضات للعائلات الفقيرة والأشخاص ذوي الدخل الأقل من 7000 دج. ومع نهاية السداسي الأول لسنة 1992 شرعت الجزائر في مفاوضات ماراطونية مع المؤسسات المالي وخاصة صندوق النقد الدولي من اجل الحصول على اتفاقيات جديدة، لكن ذلك لم يتم رغم التنازلات المتتالية والتي أثرت على الاقتصاد الجزائري بحيث رفعت الدعم عن 15 منتج مع إجراءات تسريح العمال وغلق بعض المؤسسات العمومية إلا إن ذلك لم يشفع لدى الهيئات المالية حتى مع بداية 1994 وهي بداية التعديل الهيكلي.<sup>2</sup>

**2- التشغيل والبطالة في ظل التعديل الهيكلي :**

أدى برنامج التعديل الهيكلي إلى تباطؤ في النشاط الاقتصادي إلى زيادة البطالة وتفاقم مشكلة الفقر نتيجة غياب الاستثمارات وقد تميزت فترة التعديل الهيكلي كما يلي:<sup>3</sup>

- خفض النفقات الجارية وخاصة خفض معدل الزيادة في الأجور وخفض الوظائف في القطاع الحكومي أدى إلى ارتفاع معدل البطالة حيث انتقل عدد البطالين من 435 ألف بطل سنة 1985 إلى مليونين ومائة ألف سنة 1994 بنسبة 18.64%.

- خفض قيمة الدينار دفع بالجزائر إلى تصفية مؤسساتها الاقتصادية أما بالغلق النهائي أو بالخصوصية ما أدى إلى عدم بعث استثمارات جديدة أو تجديد الاستثمارات القديمة بسبب العجز المالي، ما نجم عنه تسريح عدد كبير من العمال وزادت طلبات العمل مع قلة العروض.

- نقص التمويل للمؤسسات العمومية والاقتصادية أدى بها إلى التصفية الكاملة أو الخصوصية وإعادة الهيكلة .

- وجود 37 ألف بطل هم من صنف حاملين شهادات .

- انتقال البطالة من المدن إلى الريف بعدما كانت تمس فئات محرومة في الريف فقط.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> طالب سومية شهيناز ، مرجع سبق ذكره، ص60.

<sup>2</sup> مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص178.

<sup>3</sup> WWW.MOWATEN.ORG/ECONOMY-HOME.HTM

<sup>4</sup> سليم عقون، مرجع سبق ذكره، ص56.



- إلغاء جميع القيود على الصادرات باستثناء الصادرات ذات الأهمية التاريخية والأثرية.
- الحماية الجمركية وكذلك تخفيض الحدود القصوى لتعريفات الجمركية من 60% إلى 50% سنة 1996 وإلى 45% في سنة 1997 مع استمرار التعديل على مراحل تتناسب مع التعريفات الجمركية للدولة الشريكة.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: تطور سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2001-2022

لقد عرفت الجزائر خلال سنة 1999 ارتفاع كبير في معدل البطالة بحيث قدر بحوالي 30 وهذا راجع لامتداد آثار برنامج التعديل الهيكلي في إطار الإصلاحات الاقتصادية التي قامت بها الجزائر، لم تتوقف على مواصلة مسيرتها التنموية عند هذه الإصلاحات من أجل إعادة بعث الاقتصاد الوطني من جديد ، وإنما واصلت في تكريس مجهوداتها للقضاء على البطالة وتحسين المؤشرات الاقتصادية الكبرى، لذا فقد اعتمدت الدولة برامج الإنعاش الاقتصادي في الفترة الممتدة من 2000 إلى غاية 2019 وذلك من خلال تنشيط الطلب الكلي بالزيادة في النفقات العمومية والخاصة وزيادة الاستثمارات وايضا الاستهلاك بهدف تحفيز الانتاج عن طريق تشجيع المؤسسات على الاستثمار لتلبية الزيادة في الطلب وهو ما يؤدي الى دعم النمو وامتصاص البطالة وهي مستوحاة من الفكر الكينزي وتتمثل هذه البرامج في :

#### أولاً: برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي (2001-2004):

يعتبر هذا البرنامج من منظور متخذي القرار في الجزائر اداة من ادوات السياسات الاقتصادية والمتمثلة في سياسة الانفاق العام، وهو متمثل اساسا في دفع عجلة النمو الاقتصادي بالجزائر، مركزا على على المشاريع الاقتصادية والداعمة للعمليات الانتاجية والخدماتية، وجاءت ملامح هذا البرنامج في الجزائر من خلال برنامج رئيس الجمهورية الانتخابي، ثم ظهر كمحور ثالث في برنامج حكومي وكهدف لتحسين مستوى معيشة المواطنين وتعميم التطور الاقتصادي والتوزيع العادل لثمار النمو.

وقد أقر هذا البرنامج في أبريل 2001 وهو عبارة عن مخصصات مالية موزعة على طول الفترة (2001-2004) بنسب متفاوتة، ويتمحور حول الانشطة الموجهة لدعم المؤسسات والانشطة الانتاجية الفلاحية واخرى ، كما خصصت لتعزيز المصلحة العامة في ميدان الري والمنشات لتحسين المستوى المعيشي، التنمية المحلية ولتنمية الموارد البشرية .حيث خصص له غلاف مالي اولي قدره 525 مليار دينار ومع تدعيمه بمشاريع جديدة ، وكذا اجراء تقييم للمشاريع الاصلية اصبح المبلغ 1216 مليار دينار.<sup>2</sup>

وتطبيقا لبرنامج الحكومة، فانه يدفع الانشطة الاقتصادية عبر كل التراب الوطني وعلى وجه الخصوص في المناطق الاكثر حرمانا كما ترمي تلك الانشطة الى خلق مناصب شغل وتحسين القدرة الشرائية، فهي تتدرج

درواسي مسعود، السياسات المالية ودورها في تحقيق التوازن الاقتصادي، حالة الجزائر ، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر ، 2005-2006، ص ص 387-388.

<sup>2</sup> مسعودي زكرياء، تقييم فعالية برامج الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر وانعكاساتها على سياسة التشغيل-دراسة تحليلية-، تخصص العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح-ورقلة-، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2018/2019، ص74.

في اطار مكافحة الفقر وسياسة التهيئة العمرانية الرامية الى التقليل من عدم التوازن الداخلي ومابين الجهوي، ويهدف برنامج الانعاش الاقتصادي الى تحقيق ثلاث اهداف رئيسية وهي:<sup>1</sup>

- الحد من الفقر وتحسين مستوى المعيشة.

- خلق مناصب عمل والحد من البطالة .

- دعم التوازن الجهوي وإعادة تنشيط الفضاءات الريفية.<sup>2</sup>

**جدول رقم (8): التوزيع القطاعي لبرنامج دعم الانعاش الاقتصادي، الوحدة: مليار دينار**

المجموع (النسب)	المجموع (المبالغ)	2004	2003	2002	2001	القطاع / السنوات
40.1%	210.5	2.0	37.6	70.2	100.7	أشغال كبرى وهياكل قاعدية
38.8%	204.2	6.5	53.1	72.8	71.8	تنمية محلية وبشرية
12.4%	65.4	12.0	22.5	20.3	10.6	دعم قطاع الفلاحة والصيد البحري
8.6%	45.0	-	-	15.0	30.0	دعم الإصلاحات
100%	525.0	20.5	113.9	185.9	205.4	المجموع

المصدر: المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للجزائر خلال السداسي الثاني من سنة 2011، ص 87.

وقد سجلت هذه الفترة استحداث قرابة 1 مليون منصب شغل، وما يمكن ملاحظته أن مناصب الشغل ترتبط ارتباطا وثيقا بالاستثمارات العمومية في إطار هذا البرنامج، ولا يزال تدخل الدولة في مكافحة البطالة بواسطة السياسات البديلة للشغل يحتل مكانة هامة في إنشاء مناصب العمل، وقد حقق هذا البرنامج في مجال التشغيل النتائج التالية:

**الجدول (9): حجم العمالة ومعدل البطالة في الجزائر (2001-2004)**

2004	2003	2002	2001	السنوات
638.036	516.504	452.93	357.395	الاستثمار العمومي بالمليار د.ج
9469946	876232	8625487	8568221	حجم العمالة النشيطة بالآلاف
7798412	6684056	6639124	6228772	حجم العمالة المشغلة
17.65	23.72	25.66	27.3	معدل البطالة (%)

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات [WWW.ONS.DZ](http://WWW.ONS.DZ)

<sup>1</sup> لحمر احلام، واقع سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2001-2014 دراسة حالة ولاية سكيكدة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة 20 اوت 1955 سكيكدة، 2013/2014، ص 38.

<sup>2</sup> سحنون بسمينة، الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر واثرها على تدفق الاستثمار الاجنبي المباشر، مذكرة ماجستير، جامعة 20 اوت 1955 سكيكدة، 2011-2012، ص 42-43.

من خلال الجدول السابق، نلاحظ أن الاستثمار العمومي في إرتفاع منذ سنة 2001 حيث بلغ 357.395 مليار دينار جزائري إلى ان وصل الى اعلى نسبة سنة 2004 حيث قدر مبلغ 638.036 مليار دينار جزائري رافق هذا الارتفاع الانخفاض في نسبة البطالة حيث اصبحت 17.65% بعدما عانت من الارتفاع في السنوات السابقة وخصوصا سنة 2001،" ساهم هذا المخطط بامتصاص البطالة ، بحيث منذ انطلاقه سمح بانشاء 751812 منصب شغل منها 464930 منصب دائم و292882 منصب مؤقت ، وهذا العدد يفوق عدد المناصب المتوقعة والمقدرة ب713150 وبالتالي هذا البرنامج قد حقق اهدافه ويزيادة قدرها 38662 منصب شغل، وقد استفادت المؤسسات الخاصة بشكل معتبر بحيث بلغت حصيلة هذا البرنامج 22400 مؤسسة مع نهاية جوان 2004".<sup>1</sup>

### ثانيا: البرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي في الجزائر خلال الفترة (2005-2009)

البرنامج التكميلي لدعم النمو هو مشروع اقتصادي انطلق في 08 أبريل 2005 هدفه تحريك عجلة الاقتصاد وخلق ديناميكية اقتصادية جديدة تسمح بانتعاش وازدهار الاقتصاد الوطني الجزائري، حيث جاء هذا البرنامج من خلال نتائج الوضعية المالية الحسنة بعد ارتفاع أسعار النفط والذي بلغ حوالي 38.5 دولار سنة 2004، وجاء هذا البرنامج ليغطي الفترة 2005-2009 بغلاف مالي قدر ب4207 مليار دينار جزائري أي ما يقارب 55 مليار دولار<sup>2</sup>، حيث جاء الإعلان عنه في إطار ما يسمى سياسة دعم النمو، والتي تعتبر سياسة مكملة لسياسة الإنعاش الاقتصادي، والهدف منها هو وضع اكبر قدر ممكن من الاستثمارات المحلية والأجنبية لتسريع وتيرة النمو، وبالتالي التقليل من ظاهرة البطالة وتضييق فجوة الفقر عن طريق إنشاء مناصب الشغل في مختلف القطاعات، بمعنى الوصول إلى مستوى توفير القيمة المضاعفة من خلال الناتج والإنتاجية وقد تضمن مايلي:

- برنامجا تكميليا خاصا لفائدة ولايات الجنوب، صودق عليه في مجلس الوزراء في شهر جانفي 2006 بمبلغ 177 مليار دج، وذلك من أجل فك العزلة عن الجنوب وفك الضغط عن الشمال، وهذا ما يؤكد أهمية السياسة التنموية التي قامت بها السلطات من اجل اعادة التوازن الديموغرافي عبر مختلف مناطق الوطن.
- برنامجا تكميليا خاصا لفائدة ولايات الهضاب العليا صودق عليه في مجلس الوزراء في شهر فيفري 2006 بمبلغ 693 مليا دج.

- برنامجا تكميليا من 270000 وحدة سكنية لامتصاص السكنات الهشة، صودق عليه في مجلس الوزراء بمبلغ 800 مليار دج.

- 200 مليار دج من البرامج التكميلية المحلية التي اعلن عنها بمناسبة زيارات العمل التي قام بها رئيس الجمهورية عبر 16 ولاية خلال السنوات (2005-2009).

كما أن البنك الدولي يرى أن البرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي برنامجا غير مسبوق في تاريخ الجزائر، حيث أضيف له بعد إقراره البرامج التكميلية السابقة الذكر والموارد المتبقية من برنامج الإنعاش الاقتصادي ،

<sup>1</sup> زكريا جرفي، اثر الدعم الفلاحي على سوق العمل في الجزائر-دراسة تحليلية قياسية للفترة 2000/2018، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه تخصص اقتصاد مالي تطبيقي، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر-بسكرة ، ص55.

<sup>2</sup> زكرياء جرفي، مرجع سبق ذكره، ص56.

والصناديق الاضافية والمقدرة ب1191 مليار دج، التحويلات الخاصة بالحسابات الخزينة بقيمة 1140 مليار دينار. وقد تم توزيع الاعلغة المالية للبرنامج التكميلي لدعم النمو الى برامج فرعية، وهي كما يوضحه الجدول التالي:<sup>1</sup>

الجدول رقم(10): التوزيع القطاعي للبرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي

النسبة(%)	المبلغ	القطاع
45.5	<b>1908.5</b>	<b>1- برنامج تحسين ظروف المعيشة للسكان :</b>
	555	- السكن.
	399.5	- التربية، التعليم العالي، التكوين المهني .
	200	- البرامج البلدية للتنمية.
	250	- تنمية مناطق الهضاب العليا والمناطق الجنوبية .
	192.5	- تزويد السكان بالماء، الكهرباء والغاز.
	311.5	- باقي القطاعات.
40.5	<b>1703.1</b>	<b>2- برنامج تطوير الهياكل القاعدية:</b>
	1300	- قطاع الاشغال العمومية والنقل.
	393	- قطاع المياه.
	10.15	- قطاع التهيئة العمرانية.
8	<b>337.2</b>	<b>3- برنامج دعم التنمية الاقتصادية:</b>
	312	- الفلاحة والتنمية الريفية والصيد البحري.
	18	- الصناعة وترقية الاستثمار .
	7.2	- السياحة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والحرف.
4.8	<b>203.9</b>	<b>4- برنامج تطوير الخدمة العمومية:</b>
	99	- العدالة والداخلية.
	88.6	- المالية والتجارة وباقي الإدارات العمومية.
	16.3	- البريد والتكنولوجيا الحديثة للاتصال.
1.2	<b>50</b>	<b>5- برنامج تطوير التكنولوجيا الحديثة للإعلام والاتصال</b>
<b>100</b>	<b>4202.7</b>	<b>المجموع</b>

المصدر: البرنامج التكميلي لدعم النمو، الوزير الأول [www.premier-mimistere.gov.dz](http://www.premier-mimistere.gov.dz)

<sup>1</sup> مسعودي زكرياء، مرجع سبق ذكره، ص ص 85-87.

حيث تم من خلال هذا البرنامج استكمال وتيرة النمو وتقليص البطالة بإنشاء 2 مليون منصب شغل خلال هذه الفترة 2005-2009، وقد حقق في مجال التشغيل وسوق العمل النتائج المولوية:  
**الجدول رقم(11): حجم العمالة ومعدل البطالة في الجزائر (2005-2009)**

السنوات	2005	2006	2007	2008	2009
الانفاق العمومي بالمليار د.ج	806.905	1015.144	1434.638	1973.278	1946.311
حجم العمالة النشيطة بالآلاف	9492508	10109645	9968906	10315000	10544000
حجم العمالة المشغلة	8044220	8868804	8594243	9146000	9472000
معدل البطالة	15.3	12.3	13.8	11.3	10.2

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات [WWW.ONS.DZ](http://WWW.ONS.DZ)

من خلال هذا الجدول، نلاحظ أن معدل البطالة انخفض إلى ما يقارب 10.2% سنة 2009 بعدما كان مرتفعا سنة 2005 حيث قدر بـ 15.3%، وهذا راجع لاستحداث مناصب عمل قدرت تقريبا بـ 1.5 مليون منصب عمل في إطار هذا البرنامج صاحب ذلك الانخفاض في نسبة البطالة ارتفاع في حجم العمالة منذ سنة 2005 حيث كانت تقدر بـ 2044220 لكن لاحظنا ارتفاعها على مر السنوات حيث وصلت إلى 9472000 سنة 2009،" لذا فقد ساهم هذا المخطط بامتصاص البطالة اي انه استطاع ان يغطي 85% من الاهداف (2مليون منصب)، وقد استفادت المؤسسات الخاصة بشكل معتبر بحيث بلغت حصيلة هذا البرنامج اكثر من 200 الف مؤسسة".<sup>1</sup>

### ثالثا: برنامج التنمية الخماسي (2010-2014)

بعد برنامج الإنعاش الاقتصادي وبرنامج دعم النمو تم تسطير المخطط الخماسي 2010-2014 الذي أطلق عليه اسم "برنامج الاستثمارات العمومية"، يهدف هذا البرنامج لاستحداث ثلاث ملايين منصب عمل لآفاق سنة 2014 منها مليون ونصف منصب في إطار البرامج العمومية لدعم التشغيل، وفي هذا الإطار فان برامج دعم استحداث مناصب العمل خصص لها مبلغ مالي يقدر بـ 286 مليار دولار لمرافقة الإدماج المهني لخريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني ودعم إنشاء المؤسسات الصغيرة وتمويل آليات إنشاء مناصب الشغل. وقد صادق مجلس الوزراء في الجزائر بتاريخ 14 ماي 2010 علا هذا البرنامج ويهدف الى تحقيق مجموعة من الاهداف اهمها:

- القضاء على البطالة في الاقتصاد الوطني من خلال استحداث 3 ملايين منصب شغل .
- دعم التنمية البشرية والتي تعتبر الركيزة الاساسية للبرنامج الخماسي للتنمية وذلك من خلال تزويد الاقتصاد بالموارد البشرية .
- فك العزلة عن المناطق النائية وتحسين مستوياتهم وظروف معيشتهم
- الاستمرار في توسيع قاعدة السكن واعادة الاعتبار للنسيج العمراني.

<sup>1</sup> زكريا جرفي، مرجع سبق ذكره، ص57.

- النهوض بالاقتصاد المعرفي، وذلك من خلال تجنيد منظومة التعليم الوطني وتعبئة تكنولوجيا المعلومات والاتصال ودعم وتطوير البحث العلمي.<sup>1</sup>
  - تطوير مناخ الاستثمار وذلك من خلال تحسين اطار الاستثمار ومحيطه.
  - مواصلة التجنيد الفلاحي وتحسين الامن الغذائي .
  - دعم الجماعات المحلية والامن والحماية المدنية ومواصلة تحسين الخدمة العمومية.
  - تطوير المحيط الاداري والقانوني و القضائي و المالي للمؤسسة.
  - تثمين القدرات السياحية والصناعة التقليدية.
- وقد وزعت المبالغ المخصصة لهذا البرنامج على ستة قطاعات، وارتكزت بنسبة كبيرة على قطاع التنمية البشرية 49.5% من مجموع المبالغ المخصصة ، وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم(12): مضمون برنامج توظيف النمو الاقتصادي (2010-2014)

النسب (%)	المبالغ المالية (مليار د.ج)	القطاعات
49.5	10122	1-التنمية البشرية: وتضم التربية الوطنية والتعليم العالي والسكن والصحة والمياه، والتضامن والشؤون الدينية، والرياضة والمجاهدين والتجارة... الخ
31.5	6448	2- المنشآت القاعدية الاساسية: وتضم الاشغال العمومية: الطرقات، الموانئ، المطارات، والنقل: السكك الحديدية، المحطات، المطارات، وتهيئة الإقليم: المدن الجديدة.
8.16	1666	3- تحسين وتطوير الخدمات العمومية: وتضم: العدالة، المالية، التجارة، العمل.
7.7	1566	4-التنمية الاقتصادية: وتضم: الملاحة والصيد البحري، والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، انعاش وتحديث المؤسسات العمومية.
1.8	360	5- الحد من البطالة(توفير مناصب شغل)
1.2	250	6- البحث العلمي والتكنولوجيات الجديدة للاتصال
100	21214	المجموع

المصدر: بيان اجتماع الوزراء: برنامج التنمية الخماسي، 2010-2014 .

لقد حاولت السلطات العليا للدولة الاستمرار على نفس الوتيرة واستهداف معدل البطالة اقل من 10%، وهذا ما حققه برنامج توظيف النمو الاقتصادي في مجال التشغيل:

<sup>1</sup> مسعودي زكرياء، مرجع سبق ذكره ص ص91-92.

الجدول رقم(13): حجم العمالة ومعدل البطالة في الجزائر (2010-2014)

السنوات	2010	2011	2012	2013	2014
الانفاق العمومي بالمليار د.ج	1921.4	2140.2	2363	2433.6	2493.9
حجم العمالة النشيطة بالآلاف	10812000	10661000	11423000	11964000	11453000
الحجم العمالة المشغلة	9736000	9599000	10170000	10788000	10239000
معدل البطالة(%)	10	10	11	9.8	10.6

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات [WWW.ONS.DZ](http://WWW.ONS.DZ)

من خلال الجدول نلاحظ الثبات النسبي لمعدلات البطالة عبر هذه السنوات بين 9.8% و 11% بسبب وجود تقارب في العمالة النشيطة والعمالة المشغلة، فخلال سنتي 2010 و 2013 تم خلق حوالي 1 مليون منصب عمل صاحبه ارتفاع حجم العمالة النشيطة بنفس النسبة، ونلاحظ ان اقل معدل بطالة سجل في سنة 2013 والذي قدر ب 9.8%، "إذن فهذا البرنامج لم يؤثر بالشكل الكافي على معدل البطالة رغم أن إنفاقه من أموال يتعدى ما تم إنفاقه في البرامج السابقة، وهنا نقول ان برنامج توطيد النمو الاقتصادي تمكن من تحقيق بعض النتائج الايجابية في شتى المجالات، لكن يبقى النمو هشاً ولا يعول عليه كثيراً في مجالي التشغيل والتنمية الشاملة".<sup>1</sup>

#### رابعاً: برنامج الاستثمارات العمومية في الجزائر خلال الفترة (2015-2019)

جاء هذا البرنامج في ظل تراجع اسعار البترول في السوق الدولية ، على عكس باقي البرامج السابقة اين كان سعر البترول في منحنى تصاعدي من سنة لآخرى، وبالتالي فان مداخيل الدولة تآثرت بفعل هذا التراجع، غير ان الدولة لا تزال تملك امكانات معتبرة حيث يبلغ احتياطي الصرف 200 مليار دولار وصندوق ضبط الايرادات 5600 مليار دينار، لذلك فقد تم تخصيص مبلغ مالي معتبر لهذا البرنامج قدر بحوالي 221000 مليار دينار جزائري اي ما يعادل 262.5 مليار دولار وقد بدا تنفيذه بداية من سنة 2015 برنامجاً خماسياً بعنوان برنامج توطيد النمو وذلك حول مجموعة من الاهداف اهمها:

- منح الاولوية لتحسين ظروف معيشة السكان في قطاعات السكن والتربية و التكوين ، والصحة وربط البيوت بشبكات الماء والكهرباء والغاز... الخ

- تنويع الاقتصاد الوطني وتنمية الصادرات خارج المحروقات، واستحداث مناصب الشغل.<sup>2</sup>

حيث تحاول الحكومة من خلال هذا البرنامج ان توافق بين العرض والطلب من خلال تعزيز الاستثمار في القطاعات المحدثة لمناصب الشغل كالزراعة والصناعة والسياحة والصناعات التقليدية وستشجع تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كما سيتم تجديد جهاز المساعدة على الإدماج المهني وتخفيفه وتأسيسه على مقاربة اقتصادية في معالجة مشكلة البطالة، الا انه خلال سنتي 2015-2016 شهدنا ارتفاع معدلات البطالة

<sup>1</sup> عائشة عيش، عمر صخري، دراسة تحليلية قياسية لآثر تدفق الاستثمار الاجنبي على التشغيل في الجزائر خلال الفترة 1970-2012 باستخدام منهجية التكامل المشترك وسببية جرانجر. مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، العدد 13/2015، جامعة الشلف، الجزائر، ص 56.  
<sup>2</sup> زكريا جرفي، مرجع سبق ذكره، ص 56.

بسبب سياسة النقشف التي تتبعها الحكومة لمجابهة تداعيات الأزمة النفطية، ولم تتجاوز المناصب المستحدثة خلال هاتين السنتين 600 ألف منصب شغل.<sup>1</sup>

ولكن مع حلول سنة 2015 استمر انخفاض سعر البترول ولاجل تدارك الوضع الاقتصادي بادرت السلطات في الجزائر الى تبني عدة اجراءات الهدف منها هو ترشيد النفقات العامة، ومنه فقد تم قفل حساب هذا البرنامج مع تاريخ 31 ديسمبر 2016 وفتح حساب باسم برنامج الاستثمارات العمومية والمتضمن مبلغ قدره 300 مليار دج والذي يعطي صورة على انخفاض تمويل برامج الاستثمارات العمومية خلال الفترة المتبقية 2017-2019، وتم تجميد كل العمليات التي لم تتطرق كما صاحب ذلك العديد من الاجراءات التي تدخل ضمن سياسة ترشيد النفقات العامة من خلال الالتزام بالعمليات الضرورية والتي تكتسي طابع الاولوية القصوى وهذا ما سيؤثر على الاهداف التي تمت برمجتها سابقا.<sup>2</sup>

\* شهد نهاية سنة 2019 وبداية سنة 2020 تحولات هائلة في الاقتصاد العالمي بسبب تفشي جائحة كوفيد19، وهو مادفع بمعظم ادول العام المتقدمة والنامية على حد سواء باتخاذ مجموعة من التدابير الاستعجالية الوقائية لمواجهة هذه الجائحة، وجاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على اثر هذه الجائحة على مستويات معدلات البطالة في الجزائر. وخلصت هذه الدراسة الى ان معدلات البطالة في الجزائر تآثرت بشكل سلبي ماجعلها تتجه نحو الارتفاع، الامر الذي دفع بالحكومة الجزائرية الى اتخاذ مجموعة من الاليات الكفيلة بالمحافظة ما امكن على مناصب العمل، املا في تقويض الانتشار المكثف لظاهرة البطالة بما يمكن ان ترتبه من اثار اجتماعية على درجة كبيرة من الخطورة.<sup>3</sup>

\* اعلنت الحكومة الجزائرية تسجيل تراجع كبير في عروض الشغل والعمل خلال سنة 2020 الى حدود 30 في المائة، بسبب فيروس كورونا الذي اعطى الحركة الاقتصادية للبلاد.

وقال وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي الهاشمي جعبوب، في جلسة الاستماع بمجلس الامة اليوم، ان عروض العمل تراجعت من 437 الف عرض عمل في عام 2019، الى 300 الف في 2020، بنسبة انخفاض تقدر ب30 بالمائة، مشيرا الى ان 80 في المائة من عروض الشغل يوفرها القطاع الخاص، خاصة في قطاعات البناء والري والخدمات والاشغال العمومية والصناعة، بينما يساهم القطاع العمومي بنسبة 20 في المائة من عروض العمل.

واكد الوزير جعبوب على تسجيل انخفاض لافت في تركيز طالبي العمل وتصيبيهم عمليا في وظائفهم بشكل دائم الى 230 الف (مايعني ان نسبة تقل عن 70 الف عامل لم يتم الاحتفاظ بها في المناصب المطلوبة)، مقابل 335 الفا في 2019.

واقر وزير العمل بتأخر كيبؤ في عمليات ادماج العمال والموظفين الذين عملوا لسنوات متعاقدين ضمن برنامج حكومي يعرف بعقود ما قبل التشغيل، طرحته الحكومة منذ سنوات لتشجيع المؤسسات الخدمية العامة

<sup>1</sup> زكريا جرفي، مرجع سبق ذكره، ص56.

<sup>2</sup> بشرى نمديلي، صلاح الدين كروش، تعزيز الاصلاحات الاقتصادية بالجزائر من خلال تبني مبادئ الحوكمة الشفافية-الافصاح. الفترة 2000-2019، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، العدد 02، ديسمبر 2020، ص63.

<sup>3</sup> بتقجان وسام، واضح فواز، دراسة تحليلية لآثار جائحة كورونا على معدلات البطالة في الجزائر، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، العدد 2، ص1.

والخاصة لتوظيف الشباب وخريجي الجامعات، مقابل تكفل الحكومة بجزء من مرتباتهم وكلفة تأمينهم الاجتماعي.

وذكر جعوب انه تم ادماج 365 الف شاب فقط لغاية شهر ديسمبر/كانون الاول 2020، في حين كان مقررا ادماجهم جميعا خلال فترة ثلاث سنوات قبل حلول السنة الجارية 2021، باعتماد معيار الاقدمية.<sup>1</sup>

### المبحث الثالث: أجهزة وبرامج التشغيل المنتهجة بهدف القضاء على البطالة

#### المطلب الأول: الهيئات المكلفة بتنظيم وتسيير سوق الشغل في الجزائر

1. **الوكالة الوطنية للتشغيل:** هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، يعود تسييرها الشخصي وتغطيتها المالية إلى وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي 259/90 المؤرخ في 8 سبتمبر 1990 المعدل والمكمل لأمر رقم: 42/71 المؤرخ في 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة المنشأ بالمرسوم رقم: 99/62 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962.<sup>2</sup>

وبذلك نلاحظ أن الوكالة وبعد تغيير التسمية تعتبر من أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر تهدف إلى تنظيم سوق الشغل، وتسيير العرض والطلب وتلعب في هذا الشأن دورا أساسيا في التقريب بين طالبي العمل وهم البطالين من كل الفئات من جهة، وأصحاب العمل وهم كل المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاعين العام والخاص من جهة ثانية باستثناء طبعاً الإدارة العمومية التي يخضع التشغيل فيها لإجراءات أخرى تحت إشراف المديرية العامة للتوظيف العمومية.

وقد جاء القانون رقم 19/04 المؤرخ في: 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتصويب العمال ومراقبة الشغل ليعزز مكانة ودور الوكالة بصفتها الهيئة العمومية التي نضمت بتصويب العمال وتشغيلهم باستثناء الأماكن التي لا توجد بها هياكل الوكالة أين رخص للبلديات استثناء أن تقوم بهذا الدور في حدود اختصاصاتها الإقليمية. وحتى تواكب التطورات والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية وحتى تقوم بدورها في توفير فرص العمل حسب معايير العمل الدولية، استفادت الوكالة من مخطط تأهيل وإعادة الاعتبار يهدف أساسا إلى تحقيق ما يلي:<sup>3</sup>

- تدعيمها بالإمكانيات لتصفية كل المشاكل التي تعيق سيرها مع توحيد دعائم التسيير والتدخل في سوق الشغل.

- اتخاذ إجراءات عصرنه طرق تسييرها وتدخلها تماشيا مع التطورات التكنولوجية الراهنة.
- تطوير وتحسين الخدمات التي تقدمها للمتعاملين معها سواء طالبي العمل وأصحاب العمل.

ونشير أن مخطط التأهيل وإعادة الاعتبار تمت المصادقة عليه بموافقة الشركاء الاجتماعيين من نقابة العمال وأصحاب المنظمات، كما أبدى مكتب الجزائر للمنظمة الدولية للعمل موافقته على تقديم المساعدة ومراقبة تجسيد هذا المخطط الإصلاحي.

1

<sup>2</sup> الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 39، السنة السابعة والعشرون. الصادرة بتاريخ 12 سبتمبر 1990، ص 1225، الموقع الإلكتروني: <http://www.joradp.dz/HAR/Index.htm> 11 ماي 2022.

<sup>3</sup> راجع بلعباس، إشكالية البطالة في الجزائر، دراسة تحليلية قياسية في الفترة 1996-2010، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص ديموغرافيا، جامعة الجزائر 2006/2007، ص 49.

- أما من جانب التنظيم فإن الوكالة مهيكلة تسمح لها بالتواجد في كل مناطق الوطن وتتكون هياكلها من:
- أ . **المديرية العامة:** يتمثل دورها في تطبيق العلاقات والاستشارات القانونية والمراقبة التقنية وجمع المعلومات حول سوق الشغل من خلال هياكلها الخارجية أين تتم معالجتها.
- ب . **الوكالة الولائية للتشغيل:** تعتبر الخلية الأساسية في تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل حيث تقوم باستقبال المتعاملين معها سواء من طالبي العمل أو المستخدمين وتتخلص مهامها فيما يلي:
- البحث عن عمل لكل شخص يطلب ذلك حسب مؤهلاته المطلوبة، وهذا العمل من اختصاصا مصلحة طالبي العمل المتكون من موظفين متخصصين تقع على عاتقهم مهمة التنصيب وتقديم المشورة والمعلومات والتوجيه.
  - تقديم الدعم التقني في المتابعة الإدارية من خلال معالجة عروض العمل، استدعاء ومتابعة طالبي العمل.
  - تنفيذ الأجهزة والبرامج الخاصة بالتشغيل على المستوى المحلي مع الشركات وهذا العمل يقدم من طرف مصلحة المستخدمين.
  - المساهمة في تنفيذ وتشجيع سياسة التشغيل المقدمة من طرف الدولة.
- ج . **الوكالات المحلية للتشغيل:** تعتبر كمرافق أو ملاحق للولاية تتميز بنسبة عالية من الكثافة السكانية والأنشطة، الوكالات المحلية تأتي في المستوى الأخير في تنظيم هياكل الوكالة الوطنية للتشغيل تكون على مستوى الدوائر والبلديات، تتخصص في البحث عن فرص العمل أينما كانت وتوجيه عروض العمل إلى السكان المقيمين.<sup>1</sup>
- تعتبر الوكالة المحلية للتشغيل الخلية الأساسية في هذا التنظيم وهي التي تستقبل المتعاملين معها سواء من طالبي العمل أو أصحاب العمل، ويمكن تلخيص مهامها كما يلي:
- استقبال طالبي العمل من الجنسين لتسجيلهم بعد جلسة الحوار الأولى، حسب مؤهلاتهم ورجباتهم في المنصب الدين يسعون إليه، أو توجيههم وفقا لاستعداداتهم إلى برامج أخرى.
  - تتلقى عروض العمل وتعمل على ربطها بالطلبات ضمن بطاقة موزعة حسب المهن والقدرات، وفي هذا المجال فإنها تبادر إلى برمجة زيارات إلى أصحاب العمل من أجل تفعيل سوق الشغل، واستقبال الشباب المتخرجين من الجهات والمعاهد الوطنية لتسجيلهم في البرنامج الوطني لعقود ما قبل التشغيل حسب التخصص.
  - وتسجل العمال المسرحين لأسباب اقتصادية من أجل تمكينهم من الاستفادة من نظام التأمين على البطالة على أساس ملفات وقوائم يقدمها صاحب العمل.
  - ومن خلال المهام المذكورة أعلاه تقوم الوكالة بدورها في التوجيه، وتسعى باستمرار إلى تحسينه خاصة ضمن إصلاح الوكالة في جانبه المتعلق مع المتعاملين.
  - وفي هذا الإطار فإن استقبال طالب العمل في كل وكالة محلية يكون عن طريق مستشار للتشغيل يقدم للبطال كل المعلومات التي يطلبها ثم فرص الشغل المتوفرة، ابتداء من كيفية ملء بطاقة السيرة الذاتية وصولا إلى

<sup>1</sup>الوكالة الوطنية للتشغيل، <http://www.anem.dz/ar> بتاريخ 11 ماي 2022.

توجيهه إما لمنصب عمل ملائم لقدراته وإما لأحد أجهزة التشغيل الأخرى، إن أبدى استعدادا لذلك وحتى إلى التكوين المهني إن كان بدون مؤهلات.<sup>1</sup>

## 2. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ansej:

أنشأت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب سنة 1996 وهي مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي مكلفة بتشجيع وتدعيم ومرافقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة، تقدم للشباب صاحب المشروع، خلال مراحل إنشاء مؤسسته وتوسيعها ما يلي:<sup>2</sup>

- إعانات مجانية (استقبال، إعلام، تكوين).
  - امتيازات جبائية (الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة وتخفيض الحقوق الجمركية في مرحلة الانجاز والإعفاء من الضرائب في مرحلة الاستغلال)
  - الإعانات المالية (قرض بدون فائدة، تخفيض نسب الفوائد البنكية).
- ووضعت الوكالة تحت وصاية الوزارة المكلفة بالعمل والتشغيل وتضطلع بالاتصال مع المؤسسات والهيئات المعنية بالمهام الرئيسية الآتية:<sup>3</sup>
- تدعم وتقدم الاستشارة وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية.
  - تسير وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهم تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب لاسيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد في حدود العلاقات التي يضعها الوزير المكلف بالعمل والتشغيل تحت تصرفها.
  - تبلغ الشباب ذوي المشاريع بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وبالامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها.
  - تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة، لدى المؤسسات والهيئات المعنية بانجاز الاستثمارات.
  - تقيم علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع وتطبيق خطة التمويل ومتابعة إنجاز المشاريع واستغلالها.
- وتتمثل أهداف جهاز دعم تشغيل الشباب في:
- ❖ تشجيع خلق النشاطات من طرف الشباب أصحاب المبادرات.
  - ❖ تشجيع كل الأشكال والإجراءات الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب.
  - ❖ يشكل جهاز دعم تشغيل الشباب احد الحلول الملائمة ضمن سلسلة الإجراءات المتخذة لمعالجة مشكلة البطالة في ظل المرحلة الانتقالية للاقتصاد الجزائري.

<sup>1</sup> الحبيب بن بابر، محمد بن عبد العزيز بن كاملة، التشغيل في الجزائر، مدخل لتطوير وعصرنة البرامج والآليات لتفعيل التنمية عرض نتائج الفترة 2006-2010، الملتقى الوطني، سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، بسكرة، يومي 13، 14، أبريل، 2011، ص 146.

<sup>2</sup> تراري تاني مصطفى، الإطار القانوني لدعم تشغيل الشباب في الجزائر، أطروحة نيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2010-2011، ص 295.

<sup>3</sup> مضمون المادة 6، المرسوم التنفيذي رقم 96-296، المؤرخ في: 8 سبتمبر 1996. الجريدة الرسمية، العدد 52. السنة الثالثة والثلاثون. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: 11 سبتمبر 1996، ص ص، 12، 13، الموقع الإلكتروني:

<https://www.joradp.dz/FTP/joArabe/1996/11996052.pdf> بتاريخ 12 ماي 2022.

✓ شروط الاستفادة من هذا الجهاز: الجهاز موجه للشباب الذين تتوفر لديهم الشروط التالية:

- أن تتراوح أعمارهم بين 19 و35 سنة وقد تصل إلى 40 سنة بالنسبة لمسير المؤسسة على أن يتعهد بتوفير ثلاث مناصب عمل دائمة (بما فيها الشركاء).
  - أن يكون لديه تأهيل مهني أو ممتلكات معرفية معترف بها.
  - أن يستفيد صاحب المشروع من تكوين قبل بداية مرحلة الإنجاز.
  - أن يقدم مساهمة شخصية في شكل أموال خاصة.
  - أن لا يكون شاغلا وظيفية مأجورة عند تقديم طلب أحداث المؤسسة المصغرة.
  - أن يكون مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل كطالب عمل بطل.
- باستثناء النشاطات التجارية البحثية، فإن الجهاز يمول كل نشاطات الإنتاج والخدمات مع مراعاة عامل المردودية في المشروع بحجم استثماري قد يصل حتى 10 مليون دينار جزائري، أما صيغة التمويل فإنها مكونة من:
- قرض بدون فوائد من الوكالة.
  - قرض بفوائد منخفضة من البنك.
  - مساهمة شخصية من صاحب المبادرة تحدد وفقا للمبلغ الإجمالي للمشروع.<sup>1</sup>

✓ أنواع التمويلات التي تقدمها **ansej** :

تمويل المؤسسات المصغرة وفقا لشكلين أساسيين:

أ. التمويل الثلاثي: في هذه الصيغة يضاف إلى المساهمة الشخصية فرض غير مكافأ ( بدون فوائد) يمنح من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وقرض بنكي بدون فائدة حيث تتكون هذه الصيغة التمويلية من مستويين:<sup>2</sup>

ب. التمويل الثنائي: في هذه الصيغة تضاف إلى المساهمة الشخصية قرض غير مكافأ ( بدون فائدة) يمنح من طرف الوكالة الوطنية لتدعيم الشباب.<sup>3</sup>

3. وكالة التنمية الاجتماعية **ADS**:

هيئة عامة محددة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية الإدارية والمالية أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 232/96 المؤرخ في: 29 يونيو 1996 وذلك لتعزيز النظام المؤسسي الذي أنشأته الدولة بهدف التدخل الاجتماعي من اجل التخفيف من التداعيات الاقتصادية والاجتماعية الناتجة عن التغيرات الهيكلية خلال

<sup>1</sup> فارس شلالي، دور سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر، خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج للفترة 2005-2009، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد كمي، جامعة الجزائر 2004-2005، ص 103.

<sup>2</sup> www.ANSEJ.ORG.DZ.

<sup>3</sup> سعدية زابدي، سياسة التشغيل في الجزائر، دراسة سوسيوولوجية للأمن الوظيفي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه LMD في علم الاجتماع، تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، 2018-2019، ص 95.

- التسعينات. وأشارت المادتين السادسة والسابعة من مرسوم الإنشاء، أن الوكالة تتولى الترقية والانتقاء والاختيار والتمويل الكلي أو الجزئي عن طريق المساعدات أو أي وسيلة ملائمة أخرى تتضمن:<sup>1</sup>
- الأعمال والتدخلات الموجهة للفئات الاجتماعية المحرومة والتنمية الاجتماعية.
  - كل مشروع أشغال أو خدمات ذات المنفعة الاقتصادية والاجتماعية الأكيدة ويحتوي على كثافة عالية لليد العاملة تقترحها كل جماعة أو مجموعة أو تجمع عمومي أو خاص، قصد ترقية تنمية الشغل.
  - البحث والاستطلاع وجمع المساعدات المالية والتبرعات والهيئات والإكراميات من أي نوع سواء كانت ذات طابع وطني أو أجنبي أو دولي أو متعدد الجوانب الضرورية لتجسيد مهمتها الاجتماعية.
- تنظيم الوكالة يشمل مدير عام يعين بمرسوم تنفيذي، وكذا مجلس للتوجيه ولجنة لمراقبة الهياكل التنفيذية والإدارية التي تتكون من المستوى المركزي من 06 مديريات مركزية وخليتان، أما على المستوى الجهوي فهي تكون من شبكة تضم 11 وكالة جهوية: (العاصمة عنابة، ورقلة، مستغانم، تيارت بشار، سيدي بلعباس، باتنة، بجاية، مدية، تبسة)، إضافة إلى 237 خلية تضامن جوارية ناشطة و 39 خلية تضامن جوارية قيد الانجاز.
- أهداف الوكالة كثيرة وهامة بالنظر للفئات الاجتماعية التي تقصدها لبلوغ هذه الأهداف والوصول إلى المواطنين المعنيين ببرامجها، فإن الوكالة تقوم على مجموعة من الأجهزة التي تعتمد عليها وهي:
- المنحة الخاصة بالتضامن (AFS).
  - جهاز نشاط التدخل الاجتماع (DAIS)
  - برنامج الإدماج المهني (PID).
  - جهاز الجزائر البيضاء (DA).
  - التنمية المجمعية (Dév.Com).
  - خلايا التضامن الجوارية (CPS).
  - أعمال المنفعة العامة ذات الكثافة العالية لليد العاملة (TUPHIMO)<sup>2</sup>
- 4. مديرية التشغيل:** أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 50/02 المؤرخ في 22 جانفي 2002 الذي يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية وعملها. تمثل وزارة التشغيل على المستوى المحلي وموجودة في كل ولاية من الولاية 48 حسب التقسيم الإداري للجزائر.
- تتشكل مديريات التشغيل من مصالح تتفرع عنها مكاتب وأما مهمتها الأساسية فأشارت إليها المادة الثالثة من نفس المرسوم في:

<sup>1</sup> Agence de développement social. « Présentation de l'ADS ». Disponible sur : <http://www.ads.dz/document/ads-organisation.html#PRESENTATION.Consultée> le :12/05/2022.

<sup>2</sup> سعدي زايد، سياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص97.

**أ. في مجال ترقية التشغيل:**

- ✓ تنظيم تنفيذ برامج التشغيل وتنشيطها ومراقبتها.
- ✓ تنفيذ سياسة ترقية التشغيل على المستوى المحلي ومساعدة الجماعات المحلية على إنشاء برامجها الهادفة إلى تنمية إمكانات التشغيل بها.
- ✓ دراسة جميع كفاءات تطوير سياسات ترقية التشغيل البديلة والملائمة لخصوصيات الولاية.
- ✓ تقييم برامج التشغيل وإثرائها وتعزيزها.
- ✓ التقييم المنتظم لحالة تنفيذ مختلف برامج ترقية التشغيل التي يبادر بها القطاع والقيام عند الاقتضاء بتكييفها الضروري.
- ✓ تطوير هندسة التشغيل ووضع بنوك معطيات محلية تساعد على تنمية التشغيل.
- ✓ القيام بأي تحقيق أو دراسة ضرورية لتنمية البرامج البديلة الخاصة بترقية التشغيل أو تكليف من يقوم بذلك.
- ✓ دراسة أو اقتراح التدابير الرامية إلى تقليص كلفة التشغيل وتوجيه مساعدات الدولة نحو توسيع فرص التشغيل.

- ✓ تدعيم نشاط الحركة الجمعوية والحرص على انسجامه في إطار ترقية التشغيل ومكافحة البطالة.

**ب. في مجال تنظيم التشغيل:**

في هذا الإطار تكلف المديرية الولائية للتشغيل بالمهام التالية:

- تشجيع تنمية التشغيل عن طريق أعمال واقتراح تدابير تسمح بتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل بالاتصال مع الشركاء المعنيين.
- المساهمة بالاتصال مع المؤسسات المعنية في تعزيز التوافق بين السياسات العمومية الخاصة بالتشغيل والتكوين.
- وضع آليات المساعدة التقنية والاستشارة لمبادرة تنمية التشغيل المحلية.
- معرفة توجهات التشغيل على المستوى المحلي وتحديد القطاعات التي قد توفره.
- جمع كل المعطيات الإحصائية الخاصة بسوق العمل واستغلالها وتحليلها، وبهذه الصفة تجمع مديرية التشغيل بالولاية من جميع المؤسسات والمتدخلين في مجال التشغيل كل المعلومات الضرورية لأداء مهامها.

**ج. مجال المحافظة على التشغيل وحركة اليد العاملة:**

- السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنفيذية المتعلقة بالمحافظة على التشغيل.
- الحث على جميع المبادرات الهادفة إلى المحافظة على التشغيل وتشجيعها.
- تأطير التحرك الجغرافي والمهني لليد العاملة ومتابعته، وتشجيع التعويض ما بين الولايات وما بين القطاعات في نشاطات التوظيف قصد رفع مستوى تحقيق عروض التشغيل إلى أقصى حد.
- السهر على احترام وتطبيق التشريع والتنظيم في مجال توظيف الأجانب وإعداد بطاقيات وحصائل مرتبطة بها.

وبالإضافة إلى المهام المذكورة أعلاه لمديرية التشغيل الولائية، تكلف المديرية بمتابعة نشاطات قطاع العمل والضمان الاجتماعي على المستوى المحلي، وجمع المعلومات المتعلقة بالقطاع ومركزتها والسهر على تطبيق التوجيهات الواردة من الإدارة المركزية.<sup>1</sup>

وتقوم حاليا بتنفيذ 3 برامج هامة من البرامج الوطنية لترقية الشغل لحساب وكالة التنمية الاجتماعية، وهذه البرامج ترمي إلى خلق مناصب شغل مؤقتة ممولة من طرف الدولة وهي:

- ✓ برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية.
- ✓ برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة.
- ✓ برنامج عقود ما قبل التشغيل.<sup>2</sup>

### 5. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر Angem:

أنشأت الوكالة سنة 2004 لتتبع ل 5 سنوات تجربة في مجال القرض المصغر الذي اعتمده الجزائر، كأداة لمحاربة الفقر سنة 1999، وكذلك عملا بتوصيات الندوة الدولية التي انعقدت في ديسمبر 2002 تحت عنوان التجربة الجزائرية في مجال القرض المصغر والتي أكدت على ضرورة تجاوز بعض العراقيل التي تحول دون نجاح القرض المصغر في الجزائر والمتعلقة أساسا بإجراءات المرافقة ودعم أصحاب المشاريع في مرحلة نضج مشاريعهم ومتابعة الأنشطة الممولة، وكذا تعدد الأطراف المكلفة بتنفيذ الجهاز. وقد جاءت الوكالة في إطار الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفقر والتهميش للاستجابة للمعطيات التالية:<sup>3</sup>

- ✓ منح القروض بطريقة لا مركزية وتحقيق شروط تأهيل الملفات.
- ✓ تكييف الإجراءات وتسهيل آليات منح القروض.
- ✓ استدامة النظام عن طريق إنشاء قواعد عملية كافية.
- ✓ القدرة على تلبية الطلب القوي والوصول إلى مختلف الفئات المهمشة والمحرومة وخاصة ربات البيوت وصغار الحرفيين والمزارعين ومربي المواشي.

إن تعقد الإجراءات الإدارية ومحدودية قيمة القرض مقارنة بالمساهمة الشخصية للمستفيد والتي كانت في حدود 500000 إلى 360000 دج، حال دون تحقيق القرض المصغر لنتائج ايجابية لتأتي الوكالة الوطنية لدعم القرض المصغر سنة 2004 من أجل الوقوف على هذه السلبيات، مستفيدة من ذلك من سياق اقتصادي ملائم ومحفز، حيث أطلقت الدولة برامج كبيرة في مجالات السكن والصحة والتعليم والأشغال العمومية وغيرها من المجالات بمخصصات مالية كبيرة في إطار البرنامج التكميلي لعدم النمو الاقتصادية وفي الوقت ذاته جعلت

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 50/02 المؤرخ في 21 يناير 2002. الجريدة الرسمية. العدد 06. السنة التاسعة والثلاثون. الصادرة في: 23 يناير 2002. ص 5، 7. الموقع الإلكتروني: <https://www.joradp.dz/HAR/Index.htm> بتاريخ: 2022/05/12.

<sup>2</sup> رابع بلعباس، مرجع سابق، ص، 124.

<sup>3</sup> مدلس شكري، آليات التشغيل المستحدثة في الجزائر وأثرها على النمو الاقتصادي في الفترة الممتدة بين 2000-2014، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2017-2018، ص ص 154، 155.

الدولة من الوكالة أداة لمكافحة البطالة من جهة ، ولإعادة توظيف الأفراد في إقامتهم التي هجروها لأسباب أمنية واقتصادية من جهة أخرى.<sup>1</sup>

**6. الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC:** تم إنشاؤه سنة 1994 من أجل تحقيق الآثار الاجتماعية الناجمة عن تسريح العمال الأجراء الذين فقدوا مناصب شغلهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية وذلك وفقا لمخطط التعديل الهيكلي، وقد سجلت أكبر موجة تسجيل في نظام التأمين عن البطالة في الفترة الممتدة بين 1996 أو 1999 التي سايرت تنفيذ إجراءات مخطط التعديل الهيكلي، لكن منحى الانتساب بدا في التقلص مع مطلع القرن الحالي بفعل تحسن الأوضاع الاقتصادية والسياسية في البلاد.<sup>2</sup>

إلى غاية 2006 استفادت من تعويض البطالة الذي يمنحه الصندوق أكبر من 189830 عاملا مسرحا من مجموع 201505 مسجلا، أي بنسبة تغطية وصلت إلى 94% وتم توقيف التعويض عن 5275 مستفيد بسبب عودتهم إلى العمل بعقود محددة المدة أو بقائهم بالمؤسسات المؤهلة للتصفية والى جانب تعويضات البطالة قام الصندوق الوطني للتأمين على البطالة منذ إنشائه إلى غاية 2004 بتنفيذ إجراءات احتياطية بإعادة إدماج البطالين المستفيدين عن طريق المرافقة في البحث عن الشغل والمساعدة على العمل الحر تحت إشراف مستخدمين تم توظيفهم وتكوينهم خصيصا ليصبحوا مستشارين منشطين على مستوى مراكز مزودة بتجهيزات ومعدات مخصصة لهذا الشأن وقد حقق الصندوق الإنجازات التالية:

- ✓ يتم تكوين 11583 عاطل عن العمل في مجال تقنيات البحث عن الشغل.
- ✓ مرافقة 2311 عاطل عن العمل في إحداث مؤسساتهم المصغرة.
- ✓ إخضاع 12780 عاطل لبرامج تكوينية بهدف إكسابهم معارف جديدة تؤهلهم لإعادة الإدماج في حياتهم المهنية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> المرسوم الرئاسي رقم 13-04 المؤرخ في 22 يناير 2004 المتعلق بجهاز القرض المصغر، الجريدة الرسمية، العدد 06، السنة الواحدة والأربعون، الصادرة في 25 يناير 2004، ص 3، الموقع الإلكتروني: <https://www.joradp.dz/FTP/jo-arabe/2004/A2004006.pdf> بتاريخ 2022/05/13.

<sup>2</sup> [www.cnac.dz](http://www.cnac.dz).

<sup>3</sup> مدلس شكري، مرجع سابق، ص 170.

**المطلب الثاني: أنماط التشغيل في الجزائر**

1. **برامج تشغيل الشباب:** يعتبر هذا البرنامج خاصا ذا أهمية كبيرة بالنسبة لمحور الشغب انطلق عام 1988، حيث أولته الحكومة اهتماما بالغا، ووضعت له إستراتيجية من أجل الوصول إلى السبل الكفيلة بالاستثمار في الطاقات الحية العاطلة عن العمل.<sup>1</sup>

لقد وضع هذا البرنامج لتجاوز العقبات التي تصادف الشباب يوميا حيثما ذهب سواء في المؤسسات الخاصة بالتشغيل أو مكاتب اليد العاملة التي لا تجد حلا للطلبات الكثيرة والقادمة باستمرار ويشمل برنامج تشغيل الشباب على محورين:

• أولا: يتعلق بتوفير مناصب عمل لصالح الشباب في مختلف النشاطات الزراعية الري والهياكل القاعدية والاقتصادية والاجتماعية.

• ثانيا: يتعلق بالتكوين في المراكز والمؤسسات والمعاهد وكذا التكوين بالمراسلة وكان الهدف المقرر من هذا البرنامج التكفل ب 200 ألف شاب عاطل عن العمل لسنتي 1988 و 1989 والمخصص للشباب النشطين غير الحاصلين على العمل وبالغين 16 إلى 24 سنة ( الحد الأدنى تم تمديده إلى 27 سنة عام 1989) وهذا عن طريق منحهم تأهيلا يسمح لهم بالاندماج المهني في أشغال ذات منفعة عامة.

يتميز برنامج تشغيل الشباب بوجود حالات لعدم التوازن تبدو جلية من خلال الفوارق بين مناصب العمل الدائمة، ومناصب العمل المؤقتة، وكذا المساهمة المتقاربة لمختلف القطاعات وكذا تنوع المشاريع في بعض الولايات، والانعدام شبه كلي للمبادرات في الولايات الأخرى مع قلة الاهتمام من طرف الشباب، حيال هذا البرنامج فحوالي 50% من فئة الشباب غير معنية ببرنامج تشغيل الشباب وهذه النسبة من فئة الشباب تتكون في معظمها من النساء ولعدة أسباب إدارية خاصة هذا البرنامج النتائج المرجوة والأهداف التي كانت تنتظر، وظهرت الحاجة إلى التكفل الأكثر تنظيما وفعالية ببرامج الإدماج المهني. فوضع برنامج بديل أكثر صرامة من قبل الوزارة المكلفة بالتشغيل.<sup>2</sup>

2. **جهاز الإدماج المهني للشباب:** يهدف هذا البرنامج إلى إزالة وتصحيح النقائص التي أظهرها برنامج

تشغيل الشباب والتي تشجع الشباب على إنشاء نشاطات لحسابهم الخاص لترقية روح المبادرة حيث قسم هذا البرنامج إلى 3 أنظمة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 275.

<sup>2</sup> سعدية زايدي، مرجع سبق ذكره، ص 104

<sup>3</sup> سناء قندوز، دور الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب في ترقية الاستثمار الخاص الجزائري. رسالة ماجستير، في العلوم القانونية، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر 2004/2005، ص 30.

## ❖ الأنظمة الثلاثة للجهاز:

## أ. التشغيل المأجور الناتج عن المبادرات المحلية (Esil):

بنت الحكومة سنة 1990 جهاز يهدف إلى إنشاء مكثف لمناصب الشغل لمدة سنة واحدة تقتصر هذه الوظائف على الأشغال غير المنتجة والقليلة التأهيل، سمح هذا الإجراء بتوظيف حوالي 2500 شاب سنة 2004 إلا أن هذه الوظائف مؤقتة تتركز في مجملها في القطاع الخدمي، يتعلق بالتشغيل المرتبط بالمنفعة العامة. تقوم هذه الفكرة على التشغيل المؤقت وهذا بتشغيل الشباب العاطل من رف الجماعات المحلية لفترات من 6 إلى 12 شهرا بأجر موازية لحد الأجر المضمون لعام 1991 والمقدرة ب 2500 دج. وتمنح هذه المناصب للولايات في شكل حصص ولائحة للسداسي وذلك بناء على برنامج سنوي للولاية تقدمه المندوبية بناء على اقتراحات البلديات، وقد وفر هذا البرنامج العديد من مناصب الشغل، فعلى سبيل المثال نذكر: ولاية تبسة التي وفرا أكثر من 7100 شغل في إطار العمل المأجور، كما وفرت ولاية المسيلة أيضا 3838 منصب شغل ضمن هذا البرنامج وكان هذا عام 2007.<sup>1</sup>

## ب. التعاونيات:

تقدم مساعدة من طرف الدولة من أجل إنشاء تعاونيات، هذا عن طريق استغلال الطاقات المحلية، وكذا البرامج المفتوحة من طرف الشباب، حيث يمكن أن تصل إلى 30% من تكلفة المشروع والتي لا تتجاوز 500 ألف دينار جزائري، حيث كانت تكلفة المنصب الواحد للعمل لا تتجاوز 5010 ألف دينار جزائري، وتتيح للتعاونيات الفردية أو الجماعية التي قبلت ملفاتها و 70% المتبقية من تكلفة المشروع تتيح على شكل قروض بنكية ميسرة لمدة 5 سنوات إضافة إلى التسهيلات الإدارية والإعفاء الضريبي لمدة 3 سنوات وتخفيض لسعر التجهيزات .

ج. التكوين: إعداد الشباب مهنيا والمساعدة على عمليات التدريب، خاصة في إطار التعاونيات ، ويكون لفائدة التعاونيات ومرتبطة بميدان العمل. إذ لا يتعدى التكوين مدة 6 أشهر داخل مؤسسات التكوين القريبة من المشروع وكيفية استعمال العتاد، أضف إلى أن هذا الجهاز يأخذ على عاتقه تكلفة الأجر للمؤسسات التي تعمل على تشغيل الشباب (طالبي العمل لأول مرة)، وهذا لمدة 6 أشهر وتشجيعا لتشغيل الشباب يقوم الجهاز بدفع الاشتراكات الاجتماعية لمدة عامين ، بحيث 7% من هذه الاشتراكات يدفعها الجهاز و 5% يدفعها المستخدم.<sup>2</sup>

## 3- برنامج عقود ما قبل التشغيل :

أنشئ برنامج عقود ما قبل التشغيل سنة 1998 لمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 402-98 المؤرخ في 2 ديسمبر 1998 والمتضمن الإدماج المهني لحاملي شهادات التعليم العالي وكذا الحاصلين على شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين المتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين بحيث يسمح هذا البرنامج الحصول على تكوين تطبيقي بالتكليف مع منصب العمل لأول مرة ، وتم عملية الإشراف عليه من خلال وزارة العمل والحماية الاجتماعية وكذا وكالة التنمية .يهدف هذا الجهاز إلى مكافحة البطالة بصفة عامة واكتساب الخبرة المهنية

<sup>1</sup> مسعود حجال، خريجو الجامعات بين البطالة والبحث عن التوظيف، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر 2000-2001، ص57.

<sup>2</sup> عبد القادر لحسن، سياسة التشغيل بين البطالة وإشكالية معالجة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2000-2009 اقتراح نموذج للتشغيل الاقتصادي للتشغيل الخامس 2010-2014 ، الملتقى الوطني : سياسة التشغيل ودورها في إدارة الموارد البشرية. بسكرة، جامعة محمد خيضر ، يومي 13 و 14 أفريل 2011، ص، 198.

وتحقيق تكوين تطبيقي للمستفيدين منه بصفة خاصة وهذا في حالة إدماجهم مهنيا ،وتدوم فترة التشغيل 12 شهرا قابلة للتمديد 6 اشهر بطلب من الهيئة والمؤسسة المستخدمة وكذا من طرف المستفيد .  
وتتمثل أهداف البرنامج في مايلي :

-التخفيف من البطالة الخاصة في وسط الطبقة المتعلمة سواء الحاصلة على تاهيل جامعي او تاهيل مهني -  
تحقيق تكوين وخبرة مهنية تأهل المستفيدين من هذا الجهاز الاستفادة من تشغيل منصب دائم بخبرة مهنية مسبقة خاصة وان اغلب طلبات التوظيف تشترط الخبرة المهنية في هذا المجال .<sup>1</sup>  
-شروط الاستفادة من برنامج عقود ما قبل التشغيل :

- يشترط في المستفيدين من عقود ما قبل التشغيل حسب المادة 03 من نفس المرسوم :
- أن يكونوا حاصلين على شهادة التعليم العالي والتقنيين السامين والمتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين.
- أن يكون من جنسية جزائرية .
- أن تتراوح أعمارهم من 19 إلى 35 سنة .
- أن يكونوا من طالبي التشغيل للمرة الأولى .
- أن يكونوا معفيين من التزامات الخدمة الوطنية .

ويتم إدماج البطالين المستفيدين من هذا العقد لدى الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة بما فيها تلك التابعة لقطاع المؤسسات والإدارات العمومية، ويتم تعيينهم في مناصب عمل فعلية مناسبة لمستوى تكوينهم، وتحدد مدة عقد التشغيل الأولى بسنة واحدة يمكن تمديدها مرة واحدة لمدة 06 أشهر ،وتحدد مستويات الأجر التي تتحملها الدولة والمخصصة لفائدة الشباب المستفيدين من عقد تشغيل في إطار عقود ما قبل التشغيل كالاتي<sup>2</sup>:

- الفترة الابتدائية أو العقد الأولى (خلال السنة الأولى) :6000دج/للشهر بالنسبة للجامعيين،  
و4500دج/بالنسبة للتقنيين السامين .

- فترة التمديد المحددة ب06 أشهر :4000دج/للشهر بالنسبة للجامعيين،و3000دج/للشهر بالنسبة للتقنيين السامين .

وقد عدلت مستويات الأجر ابتداء من جانفي 2008 تماشيا مع موجات التضخم والزيادة في الاجور التي عرفها القطاع الاقتصادي العام والخاص لتصبح كما يلي :

-الفترة الابتدائية أو العقد الأولى (خلال السنة الأولى) .

-1200دج/للشهر بالنسبة للجامعيين .

-8000دج/للشهر بالنسبة للتقنيين السامين .

<sup>1</sup> الجريدة الرسمية، العدد 91، السنة الخامسة والثلاثون، الصادرة في 1998/12/06، ص28، الموقع الالكتروني:

<https://www.joradp.dz/ftp/jo-arabe/1998/A1998091.pdf>

<sup>2</sup> المادة السابعة، المرسوم التنفيذي رقم 98-402، الجريدة الرسمية، العدد91، السنة الخامسة والثلاثون، مرجع سابق، ص29.

-ويتحمل الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب حصة رب العمل في الضمان الاجتماعي المحددة ب 7% . ويستفيد الشباب حامل الشهادة خلال الفترة الابتدائية المحددة بسنة واحدة من نظام التعويضات الذي يتحمله المستخدم والمطبق على المستخدمين الذين يشغلون نفس منصب العمل ، وفيما يتعلق بتوظيف الشباب حامل الشهادة بعد انقضاء فترة التشغيل الأولى (السنة الأولى) وفي حالة التمديد وبعد انقضاء هذه الفترة (أي بعد مرور 18 شهر من العمل لدى هذا المستخدم) تلزم المادة العاشرة من المرسوم السابق ذكره (المرسوم رقم 402/98) المستخدم بإبرام عقد عمل مع الشباب حامل الشهادة لمدة لا تقل عن سنة واحدة.<sup>1</sup>

#### 4- جهاز المساعدة على الإدماج المهني :

يعتبر جهاز المساعدة على الإدماج المهني أحدث برنامج تسهر الحكومة الجزائرية على تطبيقه وتنفيذه، حيث خرج إلى حيز التنفيذ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 19 أبريل 2008، حيث يهدف هذا الجهاز حسب ما ورد في المادة الثانية من المرسوم إلى :

- تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي الشغل المبتدئين .
- تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لا سيما عبر برنامج تكويني - تشغيل وتوظيف.

ما يميز هذا الجهاز عن الأجهزة السابقة هو أنه موجه لعدة فئات من طالبي الشغل المبتدئين حسب مستوياتهم التعليمية والتكوينية وهي تشكل في مجموعها تقريبا كل فئات الشباب وحددتها المادة الثالثة في الفئة الأولى: الشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني .

الفئة الثانية :الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تريبا تمهينيا .

الفئة الثالثة :الشباب بدون تكوين أو تأهيل .

وينصب المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني لدى المؤسسات والإدارات العمومية،بينما ينصب المستفيدون من عقود تكوين -إدماج إما في ورشات الأشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط،وإما لدى حرفيين معلمين لمتابعة تكوين .

أ- مدة عقد الإدماج :

تحدد مدة الإدماج حسب المرسوم رقم 126/08 كما يأتي :

- سنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة بناء على طلب المستخدم في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية.

-سنة واحدة غير قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي .

-سنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة لتكوين لدى الحرفيين المعلمين،وخلال سنة 2011 تم تعديل مدة عقد الإدماج لتصبح كما يلي :

<sup>1</sup> رابح بلعباس، مرجع سبق ذكره، ص ص 131،132.

3- سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية .

-سنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي .

-سنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة لتكوين لدى الحرفيين المعلمين .

ب- شروط الاستفادة من جهاز الإدماج المهني :

يجب على الشباب البطال الراغب في الاستفادة من توظيف في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني أن يتوفر على الشروط التالية :

-أن يكون طالب جديد للشغل .

-أن يحمل الجنسية الجزائرية .

-أن يتراوح بين 18 و35 سنة، بالنسبة لعقود التكوين -إدماج السن المطلوب هو 16 سنة بشرط أن يقبل المرشح مزولة التكوين.<sup>1</sup>

-أن يكون حائزا على الشهادة ومثبنا لمستواه التعليمي والتأهيلي و المؤهلات المهنية .

أن يكون مسجلا كطالب شغل لدى الوكالة المحلية للتشغيل التابعة لمقر سكناه.

ج-الأجر والمنح :

حسب المرسوم رقم 08/126 يتقاضى المستفيدون من عقود الإدماج أجره شهرية تتحدد بالاستناد إلى الراتب الأساسي للأصناف والأرقام الاستدلالية المنصوص عليها كما يلي :

-55% للصف 11، الرقم الاستدلالي 498 بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي أجره شهرية تقدر ب15000دج .

-50% للصف 10، الرقم الاستدلالي 453 بالنسبة للتقنيين السامين ،أجره شهرية تقدر ب1000دج.

-36% للصف 8، الرقم الاستدلالي 379 في الإدارات والجماعات المحلية ،أجره شهرية تقدر ب8000دج .

-47% للصف 8، الرقم الاستدلالي 379 في المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة أجره شهرية تقدر ب1200دج.

والملاحظ في هذا الجهاز فيما يتعلق بالأجور التي لطالما كانت بمثابة النقطة السوداء بالنسبة لبرامج التشغيل

الحكومية أن الأجور تتماشى بنسب معقولة مع الأرقام الاستدلالية المنصوص عليها في منظومة الوظيفة

العمومية ،وهذا ما يجعل الأجور في هذا الجهاز مرنة مع ارتفاع الأجور في قطاع التوظيف العمومي .

-كما يستفيد الشباب المدمجون في إطار هذا الجهاز من أداءات التأمينات الاجتماعية في مجال المرض

والأمومة وحوادث العمل والأمراض المهنية كما يمكنهم الاستفادة من تكوين تكميلي من أجل تحسين مستواهم

وتكليفهم لمنصب عمل .

-كما يوفر البرنامج مرافقة طالبي العمل المبتدئين عن طريق التكوين (عقود تكوين /تشغيل) ويضمن ما يلي :

<sup>1</sup> سعديّة زايدى، مرجع سبق ذكره، ص ص 109-110.

- يمكن للشباب المدمجين في إطار الجهاز أن يستفيدوا من تكوين تكميلي أو تجديد معارفهم أو تحسين مستواهم من أجل تكييفهم لمنصب العمل وتحسين مؤهلاتهم .

- يمكن للشباب المدمجين في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات أو عقود الإدماج المهني أو عقود تكوين - إدماج، باستثناء المنصبين لدى الحرفيين المعلمين، الاستفادة من عقود تكوين-تشغيل تمول في حدود 60% من الجهاز بمدة أقصاها 06 أشهر في حالة التزام المستخدم بتوظيف المستفيد لفترة لا تقل عن سنة واحدة عند انتهاء التكوين.<sup>1</sup>

- يبرم عقد تكوين-تشغيل بين الوكالة الوطنية للتشغيل والمستخدم والمستفيد بعد موافقة المدير الولائي للتشغيل .  
- تخصيص منحة للتشجيع على البحث للتكوين تحدد ب3000 دج للشهر لفائدة المستفيدين من الجهاز الذين نجحوا في تسجيل أنفسهم في تريبص تكويني مدته القصوى 06 أشهر في الفروع أو التخصصات التي تعرف عجزا في سوق التشغيل .

- تنظم عمليات التكوين بالشراكة مع قطاع التكوين المهني لفائدة الشباب المتراوح أعمارهم من 16 إلى 20 سنة في المهن التي تعرف عجزا في سوق التشغيل .

- تنظم عمليات التكوين بالشراكة مع قطاع التكوين المهني لفائدة الشباب المتراوح أعمارهم من 16 إلى 20 سنة في المهن التي تعرف عجزا في سوق العمل لمدة سنة 06 أشهر يستفيد خلالها الشاب من منحة تقدر ب3000 دج.<sup>2</sup>

##### 5- برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف :

يندرج هذا البرنامج ضمن الأجهزة الجديدة المطبقة في الجزائر في إطار محاربة الفقر وكل أشكال الإقصاء الاجتماعي، تم وضعه منذ 1997 للتكثيف من مناصب الشغل المؤقتة في إطار السعي لمكافحة البطالة وليس هذا فحسب بل يهدف البرنامج كذلك إلى خلق نشاطات اجتماعية من خلال ظهور مؤسسات مصغرة .  
تتمثل القطاعات المحددة للاستفادة من برنامج الأشغال ذات المنفعة العامة للاستعمال المكثف لليد العاملة في قطاع الطرق والغابات، الفلاحة، الري البسيط، صيانة التراث العقاري المدني للتنمية المحلية، المحيط... الخ  
تسلم الأشغال للمقاولين الصغار الذين يتنافسون للحصول على صفقات لانجاز أشغال بسيطة، لا تتطلب مكنته أو تكوين خاص، وبهذا تمثل ورشات الأشغال ذات المنفعة العمومية للاستعمال المكثف لليد العاملة صيغة بديلة لها ثلاث منافع وتسمح انتظار توظيف الدائم، إحداث مناصب شغل مؤقتة، والتكفل بنشاطات قطاعية ذات منفعة عمومية، وتشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة المرشحة للدوام، كما يسمح البرنامج بالحصول على التغطية الاجتماعية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> سعدية زايدي، مرجع سبق ذكره، ص111.

<sup>2</sup> سعدية زايدي، مرجع سبق ذكره، نفس الصفحة.

<sup>3</sup> ليلي مكاك، دور وكالة التنمية الاجتماعية في تحسين ظروف الأسرة الجزائرية، مذكرة ماجستير، جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، قسم علم الاجتماع العائلي، 2010-2011، ص63-64.

وبالتالي فهو برنامج يموله الصندوق الاجتماعي للتنمية وتشرف على تسييره وكالة التنمية المحلية ، يرمي إلى خلق مناصب شغل مؤقتة بصورة كثيفة وسريعة في نفس الوقت، وذلك لصالح الشباب البطال بدون مؤهلات، خاصة في المناطق النائية حيث معدلات البطالة مرتفعة وفرص العمل قليلة . وفي الوقت الذي يهدف هذا النوع من التشغيل إلى دعم صيغة العمل المأجور ، كذلك يرمي إلى تشجيع الروح المقاولاتية وبناء وتكوين المقاولين المبتدئين وأصحاب المبادرات الحرة ، ومن ثم تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي من شأنها خلق الثروة ومناصب العمل<sup>1</sup>.

مفتاح صالح، أهداف السياسة النقدية في الجزائر (1990-2000)، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بسكرة، فيفري 2004، متاح على <http://www.webreview.dz/mg/pdf/4-22-pdf.1>: الموقع:

## خلاصة الفصل:

انطلاقاً من النظريات المفسرة لالية سير سوق العمل قمنا في هذا الفصل بدراسة سوق العمل وسياسة التشغيل في الجزائر ، ومدى نجاعة سياسة الانعاش الاقتصادي في تفعيل السياسة التشغيلية بما يتماشى ومتطلبات السوق، ما مكننا من استخلاص النتائج التالية:

- شهد سوق العمل في الجزائر خلال فترة التسعينات وحتى في بداية الالفية الثالثة اختلالات مستمرة ومتزايدة تتسم بعرض اكبر من الطلب ، ا وان الطلب لم يمن كافيا لامتناس العرض، واستمر ذلك ولكن بت=نسب اقل خلال الفترة 2005-2018 التي تسمت بمعدلات بطالة بين 10 و 12% ، بسبب عدم القدرة على توفير مناصب شغل جديدة ، والذي يرجع اساسا لكثري خريجي الجامعات والمعاهد.

- ان انشاء هياكل واليات دعم وتشجيع المؤسسات التي توفر المزيد من فرص العمل ساعد كثيرا على تقليص الفجوة الحاصلة بين العرض والطلب على العمل، حيث ان المعطيات تشير الى هذه الاليات والوكالات تساهم فيما لا يقل عن 35% من اجمالي العمالة المشتغلة.

- ان هذا الدعم الكبير للمؤسسات جاء نتيجة السياسة التوسعية في الانفاق العام بسبب ارتفاع اسعار البترول ما يعني ان السياسة التشغيلية في الجزائر هي سياسة ظرفية، لان الجهاز الانتاجي المحلي غير قادر على تلبية الزيادة في الطلب التي ولدتها برامج الانفاق العام، ولم تستطع التقليل من حجم العمالة غير الرسمية في الاقتصاد.

# الفصل الثالث

تحليل سياسة التشغيل في الجزائر خلال  
الفترة الممتدة من 2000 إلى 2021

**تمهيد الفصل:**

تعتبر سياسة التشغيل من أهم السياسات العامة التي تعني بالتحديات التنموية لكافة الدول المتقدمة منها والنامية على حد سواء، وذلك للارتباط الكبير بين مستوى التشغيل وحالة التنمية الاقتصادية والاجتماعية، على اعتبار أنها لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية بحكم أن الهدف الأساسي من التنمية هو بلوغ مستوى التشغيل الكامل، وتوفير القدر الكافي من سبل العيش الكريم للمواطن وذلك عن طريق التقليل من ظاهرة البطالة، لهذا اعتمدت الجزائر منذ فترة التسعينات على برامج واليات مختلفة في إطار سياسة التشغيل. منها ما يتعلق بتنظيم أنماط التوظيف حسب الكفاءات مثل حاملي الشهادات الجامعية والتكوين المهني والخريجين الجامعيين من جهة، والذين بدون تأهيل القادمين من مختلف مؤسسات التعليم والتكوين والمتوسط من جهة أخرى

**المبحث الثالث: سياسة تسيير الشغل**

لقد تبنت الجزائر العديد من الإجراءات في إطار سياسة التشغيل ومن بين أهمها إجراءات تسيير الشغل التي تتمحور حول إيجاد الحلول المناسبة لصالح الشباب البطال بمختلف مؤهلاتهم واختصاصاتهم ومساعدتهم على الدخول في عالم الشغل.

**المطلب الأول: برامج الإدماج المهني**

أسس هذا البرنامج مع مطلع التسعينات، ويهدف هذا الجهاز إلى إزالة وتصحيح النقائص التي أظهرها برنامج تشغيل الشباب وتركيز الشراكة المحلية حول مشكل التكفل بالإدماج المهني للشباب، وتتمثل الأهداف الأساسية للبرنامج في تشجيع الشباب على إنشاء نشاطات لحسابهم الخاص وقد اشتمل هذا البرنامج على ثلاثة نشاطات وهي:

**1- الوظائف المؤجرة بمبادرة محلية:**

تم إطلاق هذا البرنامج بموجب المرسومين 90/143 و 90/144 بتاريخ 22 مايو 1999، وهو موجه للشباب البطال الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة، حيث يقترح عليهم مناصب شغل تدعيميه موجهة لتعزيز قدرات الجماعات المحلية والوحدات الاقتصادية المحلية، أين يتم تمويل مصاريف الأجور والأعباء الاجتماعية الخاصة بهذا البرنامج في إطار ميزانية الدولة، حيث يتقاضى الشاب أجره شهرية قدرها 2700 دج، كما يستفيد من التغطية الاجتماعية، تصدر أغلبية العروض الخاصة بمناصب الشغل المؤجرة للمبادرة المحلية من طرف المجالس الشعبية المحلية والدوائر والولايات والمؤسسات التابعة لها، والمؤسسات الجهوية والوطنية المساهمة في نشاطات التكوين في إطار التشغيل، مقابل تلقيها معونة مالية من صندوق المساعدة على تشغيل الشباب (EAEJ) الذي تم تعويضه في سنة 1996 بالصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، الذي يتمتع بصلاحيات أوسع من الصندوق السابق من خلال إقامة ترتيبات جديدة للتشغيل، وأصبحت تتولى وكالة التنمية الاجتماعية تسيير البرنامج منذ سنة 2002، حيث ينبغي على المرشحين تسجيل طلباتهم على مستوى مقرات سكنهم أو لدى الوكالات المحلية للتشغيل أو المكاتب المختصة التابعة للدائرة والجمعيات والهيئات المحلية، أين تتكفل البلدية بالتوظيف الفعلي للشباب الذين تم انتقاؤهم وعلى مدير التشغيل للولاية ضمان المتابعة والسهر على احترام الحقوق والالتزامات الخاصة بكل من العامل ورب العمل، بحيث تتراوح مدة عقد العمل من 03 أشهر إلى 12 شهرا.

(DAIS) أصبح يسمى هذا البرنامج بجهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي وفق المرسوم التنفيذي رقم 09/305 المؤرخ في 10 سبتمبر 2009 تطورا كما يبين الجدول التالي:<sup>1</sup> (ESIL) وابتداء من سنة 2000 عرفت مناصب الشغل في إطار

الجدول رقم (14):تطور التوظيف المأجور بمبادرة محلية ومخصصاتها المالية من سنة 2000 الى 2009.

السنوات	الوظائف المؤجرة بمبادرة محلية (فرص عمل إدماج سنوي)	المخصصات المالية
2000	145481	2333000000
2001	178515	2391000000
2002	149376	2327300000
2003	143500	2327000000
2004	125160	1500000000
2005	132484	2000000000
2006	143414	3321320000
2007	132484	3321330000
2008	143414	3971680000
2009	143414	4441950000
2010	90002	69300000
2011	451969	31692840000
2012	501782	39650000000
2013	504274	39650000000
2014	527581	33120100000
2015	523348	39730000000
2016	527581	33120100000
2017	530097	19566190000
2018	601404	22333360000

المصدر:ONS- L'Algérie EN QUELQUES CHIFFRES

من خلال الجدول نلاحظ تذبذب في الوظائف المأجورة بمبادرة محلية حيث في سنة 2001 امتازت بإدماج اكبر عدد من هذا النوع من الوظائف بمقدار 178512وظيفة وذلك راجع للانطلاق في برنامج الإنعاش الاقتصادي، وقد عانت الوظائف المأجورة بمبادرة محلية من التذبذب ابتداء من سنة 2002 حيث بلغت 149376وظيفة ، وعاودت الارتفاع مرة أخرى ابتداء من سنة 2011حيث بلغت 451969 وظيفة، وبقي هذا

<sup>1</sup> عبد الرزاق جباري، آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001-2012 مذكورة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في اطار مدرسية الدكتوراه، قسم علوم التسيير، تخصص الاقتصاد الدولي والتنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس ، سطيف-1-2014/2015، ص ص 147-148.

العدد في الارتفاع حتى وصل 601404 وظيفة سنة 2018، كأكبر قيمة في كل السنوات أما عن المخصصات المالية فكانت في تذبذب وكانت أكبر قيمة لها سنة 2015 بـ 3973000000 دج.

## 2- الإدماج المهني عن طريق التكوين:

لتشجيع روح المبادرة في الشباب الجزائري وتحفيزهم على إنشاء مناصب عملهم بأنفسهم عملت هذه الهيئة على تحضير الأرضية لتجسيد المشاريع ذات القيمة المضافة، وذلك عن طريق تكوين الشباب في اختصاصات معينة وفقا لمشاريعهم حيث تمكن هذا البرنامج من تكوين حوالي 18640 شاب لهذا الغرض من بداية الإجراء إلى سنة 1994 أي بمعدل سنوي يصل إلى 3728 شاب، وعادة ما يضم التكوين اختصاصات معينة تساعد المقاولين الشباب على تسيير تعاونياتهم.

## 3- التعاونيات الجماعية والفردية:

يساعد هذا النوع من الإجراءات على تنظيم الشراكة بين الشباب سواء كان ذلك على المستوى المحلي أو الوطني كما يساعد هذا النوع من الإجراءات أيضا على استغلال الموارد البشرية المتوفرة على المستوى المحلي ودمجها في مختلف نشاطات القطاعات الاقتصادية خاصة في الفلاحة، والبناء والأشغال العمومية والحرف والخدمات عن طريق التعاونيات سواء كانت جماعية أو فردية وقد ساهمت هذه التعاونيات نوعا ما في خلق مناصب الشغل.<sup>1</sup>

## المطلب الثاني: برامج المعالجة الاقتصادية للبطالة

1. الأنشطة ذات المنفعة العامة واليد العاملة المكثفة (TUP-HIMO): يعتبر هذا البرنامج من البرامج المستحدثة لمناصب الشغل وقد أنشأ سنة 1997 في إطار الإستراتيجية الاجتماعية الجديدة التي تهدف إلى التكفل بالفئات المتضررة من آثار إعادة الهيكلة الاقتصادية والسياسية للبلاد، ويعتبر نشاط ذات المنفعة العامة واليد العاملة المكثفة الذي يهدف أساسا إلى مكافحة البطالة من خلال إنجاز أشغال ذات منفعة عمومية قادرة على تسهيل بروز مؤسسات مصغرة قصد تحسين الهياكل القاعدية والخدمات العمومية على مستوى المناطق المحرومة، وكذا ترقية القطاع الخاص لاسيما من خلال المقاولات الصغرى، وذلك باستعمال طرق جد مبسطة في مجال عقد الصفقات، حيث يعكس الإرادة القوية للابتعاد عن المساعدة المطلقة التي كانت توفرها الدولة في السابق، و أصبح هذا البرنامج يعتمد على المقاربة الاقتصادية في مكافحة الفقر وعلى المعالجة الاقتصادية لظاهرة البطالة، حيث يتميز بنشاطات بسيطة لا تستدعي مستوى عالي من التقنية ولا معدات ضخمة، ويعتبر عامل اليد أهم عامل ويؤخذ التقسيم الجغرافي بعين الاعتبار المناطق التي تكون فيها البطالة مرتفعة<sup>2</sup>، كما

<sup>1</sup> قصاب سعدي، سوق العمل وفعالية سياسة التشغيل في الجزائر 1990-2004، دكتوراه دولة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2006، ص 200.

<sup>2</sup> مسعودي زكرياء، تقييم فعالية برامج الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر وانعكاساتها على سياسة التشغيل- دراسة تحليلية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة، 2018-2019، ص 160.

يشترط أن تكون تكلفة الكتلة الأجرة للمشروع لا تقل عن 60% من إجمالي تكاليفه، حيث بدأت سنة 1997 المرحلة الأولى من هذا الإجراء والتي من خلالها قام البنك الدولي لإعادة الإنشاء والتعمير بتمويل هذا الإجراء بقرض قيمته 50 مليون دولار ما يعادل 4,13 مليار لي 3846 ورشة أي 1075958 دينار جزائري لكل ورشة. ما أدى إلى تشغيل 140000 عامل، بمعدل 36 عاطل لكل ورشة بتكلفة 99000 دج للعامل الواحد. أما فيما يخص المرحلة الثانية والتدخل في إطار برنامج الإنعاش الاقتصادي الممتد بين (2001-2004)، فقد أنشأت وكالة التنمية الاجتماعية حوالي 22000 منصب شغل ثابت سنويا بمبلغ مالي قدره 9 مليار دينار<sup>1</sup>، باعتبارها الوكالة المسيرة لهذا البرنامج. أما فيما يخص سنة 2005 فقد أنشأت وكالة التنمية الاجتماعية مشروع جديد في إطار الجزائر البيضاء (BA) بمبلغ مالي قدره 500000000 دينار جزائري. بهدف إحداث مناصب شغل مدمجة ونشاطات جوارية وصحية لفائدة المدن والأحياء وذلك بتوفير 75728 منصب شغل من خلال 35945 ورشة منطلقه وموزعة على عدة قطاعات. وتتمثل الفئات السكانية المستهدفة من طرف (TUP-HIMO) في الولايات والبلديات ذات معدلات البطالة المرتفعة ، وتوجه أساسا للحرفيين وأصحاب السجلات التجارية والعاطلين عن العمل البالغين من العمر (18-59) سنة. ومن خلال الجدول التالي سنوضح مجمل المشاريع المنجزة في إطار أشغال ذات المنفعة العامة و اليد العاملة المكثفة خلال الفترة الزمنية 1997-2016.

الجدول رقم (15): يوضح المشاريع المنجزة في إطار أشغال ذات المنفعة العامة واليد العاملة المكثفة خلال الفترة الزمنية (1997-2016).

المشاريع	القطاع المعني
صيانة مسالك البلدية	الطرق
صيانة شبكات تطهير المياه	الري
تصحيح المجاري المائية والأشغال الغابية	الغابات
صيانة الفقرات: تنظيف الأودية ونوع الرمال من الطرق	الزراعة
صيانة المدارس الابتدائية	الجماعات المحلية
مكافحة الأمراض المنتقلة عبر الماء، داء الليشمانيات والعقاب	الصحة
صيانة المراكز المتخصصة بالمكفوفين والمعاقين	التضامن الوطني

المصدر: وكالة التنمية الاجتماعية ADS.

حصيلة إنجازات TUP-HIMO خلال الفترة (1997-2016).

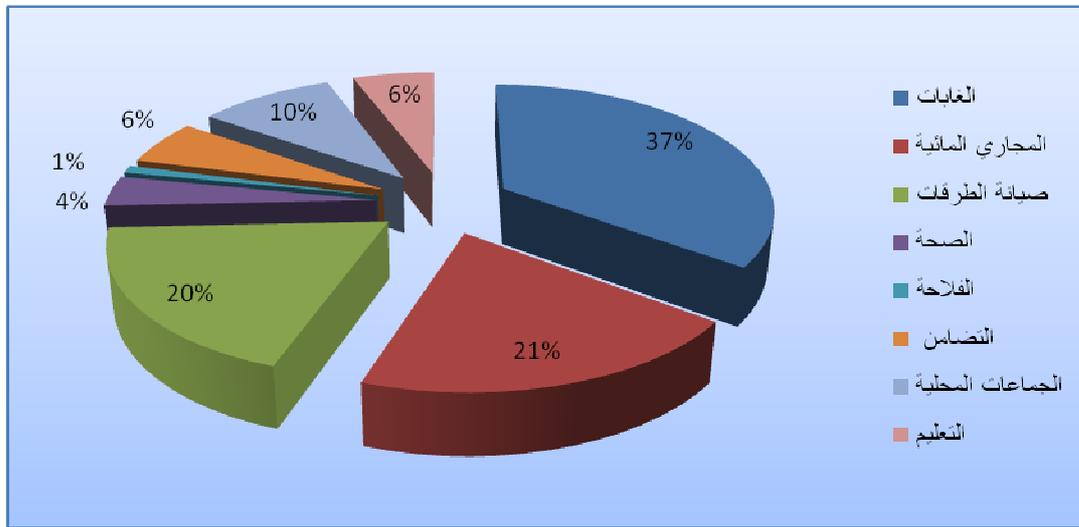
<sup>1</sup> تقييم أجهزة التشغيل، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، الدورة العامة العشرون، جوان 2002 ، ص 26.

الجدول رقم(16): حصيلة انجازات جهاز الأشغال ذات المنفعة العامة واليد العاملة المكثفة (1997-2016).

القطاع	مناصب العمل المستحدثة	نسبة مناصب العمل المستحدثة حسب القطاع	الورشات المنطلقة	نسبة الورشات المنطلقة حسب القطاع
الغابات	28016	%37	13387	%37
المجاري المائية	15578	%21	8759	%24
صيانة الطرقات	14916	%20	8978	%25
الصحة	3079	%04	1359	%04
الفلاحة	552	%01	159	%0
التعليم	4742	%06	1366	%04
التضامن	1301	%02	317	%01
الجماعات المحلية	7545	%10	1624	%05
المجموع	75728	%100	35945	%100

المصدر: وكالة التنمية الاجتماعية، أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة، مجلة أصداء العدد الثالث، وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، الجزائر، ص02.

الشكل رقم (10): حصيلة الأشغال ذات المنفعة العامة من 1997-2016.



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على بيانات الجدول السابق.

نلاحظ من خلال الشكل نلاحظ تمركز توفير مناصب الشغل في قطاع الغابات، حيث استحدثت في هذا القطاع ما نسبته 37% من إجمالي المناصب الموفرة في إطار هذا البرنامج، أي ما يعادل 28016 منصب شغل من خلال عدد الورشات المنطلقة المقدر ب 13387 ورشة عمل، أي بنسبة 37% من إجمالي المشاريع المتخصصة وهذا راجع إلى زيادة المشاريع المنجزة في إطار برنامج الجزائر البيضاء (BA)، على عكس

مناصب العمل المستحدثة في قطاع الفلاحة والتي سجلت اصغر حصيلة مناصب شغل قدرت بـ 552 بمعدل 01% من إجمالي المناصب الموفرة في إطار هذا البرنامج وذلك يرجع إلى عدم وجود ورشات خاصة بهذا القطاع.

## 2- برنامج عقود ما قبل التشغيل:

يتم تمويل برنامج عقود ما قبل التشغيل من طرف الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، باعتباره جهاز الإدماج المهني للشباب. وتخص برامج مكافحة البطالة الشباب الحائزين على شهادة التعليم العالي، والذين تفوق أعمارهم 19 سنة إضافة إلى خريجي المعاهد الوطنية للتكوين والباحثين عن منصب شغل لأول مرة.<sup>1</sup> وتتحدد قيمة الأجور كما يلي:

- الحائزون على شهادة جامعية يتقاضون 8000 دج شهريا لمدة سنة، ويمكن التجديد لمدة سنة ثانية.
- التقنيون الساميون يتقاضون 6000 دج شهريا لمدة سنة ويمكن التجديد لمدة سنة أخرى.

حيث يهدف هذا البرنامج إلى معالجة مشكلة البطالة لدى الشباب الحائزين على شهادات جامعية وتقنية، والسماح لهم من الاستفادة خبرات مهنية ومهارات توافق تخصصاتهم وكذلك الرفع من إمكانية الإدماج المهني الدائم بعد فترة ما قبل التشغيل.<sup>2</sup>

أما فيما يخص وضعية الأجور وعقود العمل خلال الفترة الممتدة ما بين 1998 إلى 2008 فكانت كما يلي:

- يتقاضى الحائزون على الشهادة الجامعية 6000 دج شهريا بالنسبة لمدة 12 شهرا الأولى و 4500 دج عند تمديد الفترة التي لا تتجاوز 6 أشهر.
- يتقاضى التقنيون الساميون 4500 دج خلال 12 شهرا الأولى ، 3000 دج شهريا عند تمديد الفترة التي لا تتجاوز 6 أشهر.

أما فيما يخص سنة 2008 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-126 الصادر في 16 أفريل تم تعويض برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE) برنامج إدماج حاملي الشهادات (PID)، فأصبحت وضعية عقود العمل والأجور كما يلي:

- يتقاضى الحائزون على الشهادة الجامعية ( ليسانس، مهندس دولة) أجرة 10000 دج أما التقنيين الساميين يتقاضون 8000 دج شهريا.
- تكون مدة الإدماج سنة قابلة للتجديد مرة واحدة بنفس المدة سواء كان ذلك في القطاع العام أو الخاص، كما تشمل أيضا قطاع الإدارة.

أما فيما يخص سنة 2011 فقد تغيرت وضعية عقود العمل والأجور في إطار هذا البرنامج لتصبح كما يلي:

<sup>1</sup> سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة- دراسة قياسية تحليلية- حالة الجزائر، مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير تقنيات كمية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2009-2010، ص 62.

<sup>2</sup> مراد زايد، ابن سالم محمد عبد الرؤوف، دور مؤسسات سوق العمل في التخفيف من حدة البطالة في الجزائر ص 156.

بالنسبة لوضعية الأجور:

- 15000 دج بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي (ليسانس، مهندس دولة).
- 10000 دج بالنسبة للتقنيين الساميين.
- يحتفظ بنفس الأجرة في حال تمديد العقد.

بالنسبة لوضعية الإدماج:

- سنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي.
- 3 سنوات قابلة للتجديد في قطاع المؤسسات العمومية والهيئات والمؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص.<sup>1</sup>

الجدول رقم(17): التطور السنوي لمناصب الشغل في إطار برنامج CPE/PID من سنة 2000 إلى 2021.

السنوات	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
PID سابقا CPE	9311	6694	4683	8017	55550	54976	41376	62536	57293
السنوات	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	.
PID سابقا CPE	14689	48843	46218	34002	46163	48117	39445	35302	-

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على ONS : L'Algérie en quelque chiffres

من خلال الجدول نلاحظ تذبذب في مناصب الشغل المستحدثة في إطار برنامج الإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات، وقد شهدت سنتي 2007.2008 إقبالا كبيرا من طرف الشباب في إطار هذا البرنامج، ثم جاء انخفاض مفاجئ في عدد مناصب الشغل وذلك بداية من سنة 2009، وهذا راجع لإقبال الشباب بما فيهم حاملي الشهادات الجامعية على البرنامج الجديد، وهو برنامج الإدماج المهني (DIAP) والذي اعتمده سنة 2008. ليرتفع عدد مناصب الشغل المنشأة خلال باقي السنوات بشكل متفاوت ، نتيجة لارتباط هذه البرامج بالحالة المادية للخزينة، مما يجعل هذه الوظائف تحت رحمة الأوضاع المالية في الجزائر. وأسعار النفط في الأسواق العالمية.

### 3. التنمية المشتركة DEV-COM:

هذا البرنامج مبادر به وممول من طرف وكالة التنمية الاجتماعية على أساس مشاريع اجتماعية اقتصادية، يتم تحديدها من طرف الخلايا الجوارية للتضامن وبمساهمة السكان وممثليهم من أجل تشجيع اليقظة الجماعية في أوساط الفئات السكانية المحرومة وتحسين الظروف المعيشية للفئات السكانية الموجودة في المناطق المعزولة وتلبية احتياجاتهم عن طريق انجاز مشاريع اجتماعية واقتصادية، قصد نشر الوعي الاجتماعي في أوساط هؤلاء الفئات. ويصل مبلغ مشروع التنمية الاجتماعية الاشتراكي إلى حدود 4 مليون دج،

<sup>1</sup> المجلس الوطني والاقتصادي والاجتماعي (2005)، مشروع التقرير التمهيدي حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الثاني من سنة 2004، الدورة العامة العادية السادسة والعشرون، جويلية، ص 112.

وبلغت عدد المشاريع 2500 مشروع خلال 2005-2015.<sup>1</sup> ويعتمد هذا البرنامج على المشاريع الاقتصادية الصغيرة التي تخدم المصلحة العامة، خاصة في المناطق المعزولة والتي لا تحتوي على المرافق الضرورية العادية، وذلك بالاتفاق بين السكان المتضررين من البطالة والبلديات. حيث يقترح هذا الإجراء أن يساهم المستفيد بصفة فعالة في المشروع من ناحية الانجاز، اختيار المشروع والتمويل، ويتم تحديد السقف التمويلي للمستفيد من هذا البرنامج ب20% و25% من إجمالي تكاليف المشروع. وفيما يخص الانجازات على المستوى المادي يوجد 1138 مشروع تم إنجازه ما بين 1999 إلى نهاية 2008، حيث كان لقطاع الموارد المائية النسبة الغالبة وذلك بمعدل 51%، فيما بلغت نسبة كهربية الريف 24% أما النسبة المتبقية فكانت من نصيب قنوات الصرف والمياه بمقدار 51%، وفيما يخص التكلفة الكلية لهذه الإنجازات فقد بلغت 3 مليار دينار جزائري، منها 342000450 دينار جزائري تمثل مساهمات السكان.

#### 4. القروض المصغرة MC :

دخل هذا الجهاز حيز التنفيذ سنة 1999، ويعتبر أداة لمكافحة الفقر والبطالة ذلك لأنه موجود لكل شخص عاطل عن العمل، يتراوح سنه بين 18 و60 سنة. وهو يمثل في منح قرض بنكي لدعم عملية إنشاء نشاط يختاره صاحب الطلب ويتراوح المبلغ الممنوح بين 50000 و350000 دج بنسب فوائد منخفضة. وتقوم وكالة التنمية الاجتماعية بتسيير القروض المصغرة، حيث تقوم بتنسيق البرامج وضبط الإجراءات ومنح قرار المطابقة الذي يسمح للمقاول بتقديم مشروعه للبنك، كما أنها تقوم بدور الوسيط بين الخزينة العمومية والبنوك وتتدخل الهيئات التالية وفق المخطط التالي:<sup>2</sup>

- ✓ تقوم مديرية تشغيل الشباب باستقبال المرشحين ومساعدتهم في تكوين الملف حيث تلعب دور الوسيط بين المرشح ووكالة التنمية الاجتماعية.
- ✓ تقوم الوكالة الوطنية للتشغيل باستقبال المرشحين وتوجيههم نحو مديريات تشغيل الشباب.
- ✓ تقوم مديرية الشؤون الاجتماعية بتحديد المشاريع المؤهلة للاستفادة من القروض المصغرة التي تمنحها البنوك.

يقوم Cnac بتسيير صندوق التأمين من الأخطار الناجمة عن هذه القروض مع منح الضمانات، حيث بلغ عدد المستفيدين من القرض المصغر 3500 سنة 2001 وارتفع إلى 11800 مستفيد سنة 2002، لكن بدأ بالتراجع مؤخرا حيث وصل سنة 2005 إلى 6500 مستفيد مما يعني عدم نجاعة هذا البرنامج. ومنذ سنة 2004 أنشأت الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وذلك بموجب المرسوم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 كهيئة ذات طابع خاص، يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني، مهمتها تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة والفقر عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية من أجل مساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم.

<sup>1</sup> زكريا جرفي، مرجع سبق ذكره، ص 43.

الجدول رقم(18): نمطي التمويل في الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

قيمة المشروع	صنف المقاول	المساهمة الشخصية	القرض البنكي	سلفة الوكالة	نسبة الفائدة
لا تتجاوز 100000 دج	كل الأصناف ( شراء مواد أولية)	%0	.	%100	.
لا تتجاوز 250000 دج	كل الأصناف ( شراء مواد أولية) على مستوى ولايات الجنوب	%0	.	%100	.
لا تتجاوز 1000000 دج	كل الأصناف	%1	%70	%29	.

المصدر: الوكالة الوطنية للقرض المصغر. [WWW.angem.dz](http://WWW.angem.dz) تم الاطلاع 6 جوان 2021.

- أما فيما يخص مجموع الوظائف التي أنشأت في إطار الوكالة بين سنة 2005 و 2019 فكانت كما يبين الجدول التالي:

الجدول رقم (19): تطور مساهمة المشاريع المستفيدة من إعانة وكالة تسيير القرض المصغر في التوظيف خلال الفترة 2005/2019.

السنوات	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
الوظائف المستحدثة	4994	38325	64171	127320	218421	295587	456917	677412
السنوات	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	31 مارس 2021
الوظائف المستحدثة	843465	1019781	1145933	1177976	1240742	1302278	1352170	1383308

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على معطيات الوكالة: [WWW.angem.dz](http://WWW.angem.dz)

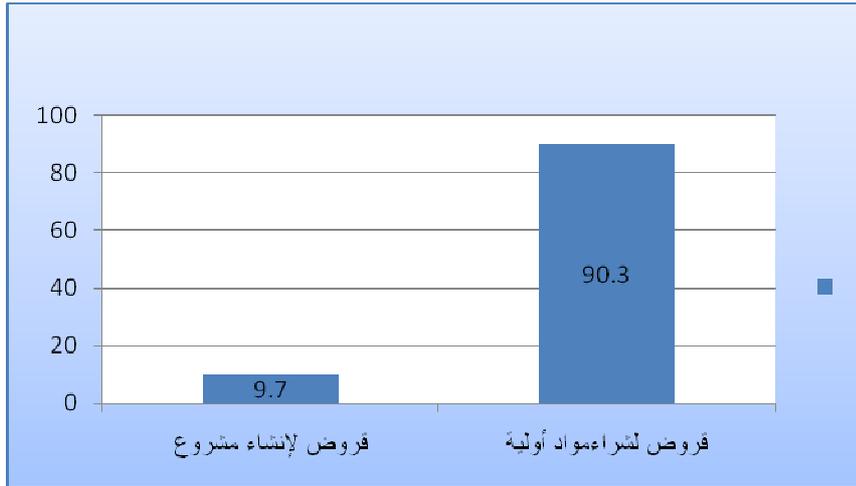
من خلال الجدول نلاحظ أنه توجد زيادة مستمرة في عدد الوظائف المستحدثة في إطار الوكالة خلال الفترة (2005.2021)، حيث بلغ عدد الوظائف المستحدثة 4994 وظيفة سنة 2005 ليستمر في الارتفاع مسجلا بذلك 1383308 وظيفة في نهاية شهر مارس 2021، وهذا ما يعكس مساهمة هذه الوكالة في التخفيف من حدة البطالة وزيادة العمالة في سوق الشغل.

الجدول رقم (20): تطور حصيلة القروض والسلفات الممنوحة في إطار Angem حسب نمط التمويل خلال الفترة (2004-2019).

نمط التمويل	عدد القروض الممنوحة	النسبة%
عدد السلف بدون فوائد لشراء مواد أولية	852984	%90,30
عدد السلف بدون فوائد لإنشاء مشروع	91574	%9,70
المجموع	885558	%100

المصدر: الوكالة الوطنية للقرض المصغر. [WWW.angem.dz](http://WWW.angem.dz)

الشكل رقم(11): نسبة القروض الممنوحة لشراء مواد أولية وقروض ممنوحة لإنشاء مشروع خلال الفترة.(2019.2004).



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على بيانات الجدول السابق.

من خلال مخطط الأعمدة أعلاه، نلاحظ أن نسبة القروض الممنوحة لشراء مواد أولية تقدر ب 90,30% مشكلة بذلك الجزء الأكبر من إجمالي القروض الممنوحة من طرف الوكالة، بينما القروض الممنوحة بدون فوائد لإنشاء مشروع لا تتعدى نسبة 9,70 % من إجمالي القروض الممنوحة وذلك منذ إنشاء الوكالة على غاية 31 مارس 2019، وهذا يعود إلى أن المستفيدين الذين أبدو رغبتهم في الحصول على قروض لشراء مواد أولية للقيام بالصناعات الصغيرة والتقليدية كالنسيج والخياطة وغيرها.

الجدول رقم(21): تطور حصيلة المشاريع المستفيدة من الخدمات المالية للوكالة للفئات الخاصة خلال الفترة (2004. 2020).

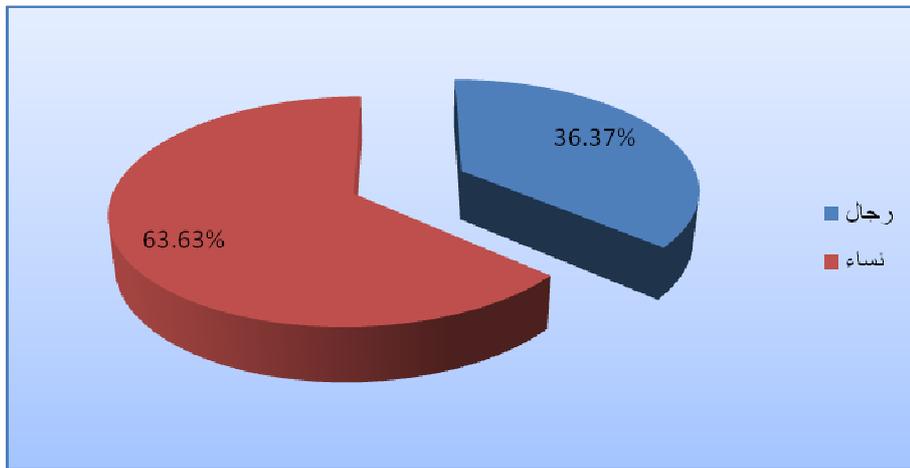
الفئات	الجنس / العدد	
	رجال	نساء
الأشخاص ذوي الإعاقة	1064	607
ضحايا المأساة الوطنية	228	174
المحبوسين المفرج عنهم	1843	67
الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة السيدا	2	61
المهاجرين غير الشرعيين العائدين	769	1
المرشحين للهجرة غير الشرعية	86	9
المجموع	3992	919

المصدر: الوكالة الوطنية للقرض المصغر . [WWW.angem.dz](http://WWW.angem.dz)

من بين مهام الوكالة الوطنية للقرض المصغر مساعدة أكبر عدد من الفئات الضعيفة الموجودة في المجتمع كذوي الاحتياجات الخاصة المحرومة والتي تعيش في وضع اجتماعي صعب من حيث التمويل المالي والمعنوي والتي لم تهتمشها الوكالة، حيث من خلال الجدول نلاحظ أن الفئة الأكثر استفادة من خدمات الوكالة هي فئة المحبوسين المفرج عنهم حيث بلغ عدد القروض الممنوحة لهذه الفئة ب 1910 قرض من إجمالي

القروض الممنوحة التي قدرت ب 4911 قرض بالنسبة للرجال والنساء ، تليها فئة الأشخاص ذوي الإعاقة حيث استفادت من 1671 قرض، ثم فئة المهاجرين غير الشرعيين العائدين ب 770 قرض، ثم ضحايا المأساة الوطنية حيث استفادت من 402 قرض، تليها فئة المرشحين للهجرة غير الشرعية مستفيدة من 95 قرض، وحتى المصابين بفيروس نقص المناعة كان لهم نصيب من هذه القروض قدر ب 63 قرض، وهذا ما يفسر رغبة الدولة في إعادة إدماج هذه الفئات في المجتمع وتحسين أوضاعهم وإعطائهم فرص للانخراط في المجتمع وتوفير سبل العيش الكريم خاصة للرجال الذين يشكلون أغلبية المستفادين من هذه القروض والذي قدر عددهم ب 3992 مستفيد.

الشكل رقم(12): تطور القروض الممنوحة على المستوى الوطني في إطار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر حسب الجنس خلال الفترة 2004 . 2021.



المصدر: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر [WWW.angem.dz](http://WWW.angem.dz)

من خلال الشكل التالي نلاحظ أن النساء هم أكبر حصة وطنيا من حيث الاستفادة من القروض الممنوحة من طرف الوكالة وذلك بنسبة 63,63% بينما نسبة الرجال المستفيدة من القروض بلغت 36,37% ، ويرجع ذلك إلى أن النساء هن أكثر اهتماما بقروض شراء المواد الأولية لممارستنهن لمهنة الخياطة.

### المطلب الثالث: برامج الشبكة الاجتماعية وبرامج دعم التشغيل والتكوين

1. **برامج الشبكة الاجتماعية:** يتمثل هذا الجهاز في كل من المنحة الجزافية للتضامن ومنحة التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العامة لصالح الفئات العديمة الدخل، بحيث نجد المرسوم التنفيذي رقم 96353 المؤرخ في 24 أكتوبر 1994 يحدد شروط الاستفادة من المنحة الجزافية ومنحة التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العامة.<sup>1</sup>

2. **المنحة الجزافية للتضامن (AFS):** وضعت هذه المنحة من قبل السلطات العمومية ابتداء من نهاية عام 1994، وتسييرها وكالة التنمية الاجتماعية منذ سنة 1997، وهي عبارة عن إعانة مباشرة تدفع للفئات المعوزة غير القادرة على العمل. وقد خصصت هذه المنحة لأرباب الأسر المفتقدين للدخل والبالغين 60 سنة فأكثر،

<sup>1</sup> عبد الرزاق جباري، أثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001-2012، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، اقتصاد دولي، جامعة فرحات عباس، سطيف1، 2014-2015، ص165.

وكذلك الأشخاص المعوقين وغير القادرين على العمل مع عدم اشتراط السن في هذه الحالة، حيث حددت قيمة هذه المنحة ب 600 دج شهريا علاوة على 120 دج شهريا لكل فرد متكفل به في حدود ثلاث أشخاص على الأكثر، ثم ارتفعت قيمتها إلى 1000 دج شهريا سنة 2001، لتبلغ في سنة 2015 قيمة 300 دج شهريا.<sup>1</sup>

كما توسعت هذه المنحة انطلاقا من فيفري 2001 لتشمل فئات أخرى كالأشخاص المسنين التي تفوق أعمارهم 60 سنة وهم غير متواجدون بمؤسسة مختصة أو عيادة خاصة، والذين لا يستفيدون من أي دخل ويتم التكفل بهم في عائلات ذات دخل ضعيف، وكذا العائلات التي دخلها ضعيف و تتكفل بشخص معاق أو أكثر من أفرادها تقل أعمارهم عن 18 سنة، وليست لديهم أي موارد مالية ويملكون بطاقة إعاقة، وكذا القاصرين والمعوقين أو الذين لديهم مرض مزمن وتفق أعمارهم 18 سنة، ومن بين الفئات الأخرى المستفيدة من هذه المنحة نذكر الأشخاص المكفوفين الذي يعادل دخلهم أو يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون.<sup>2</sup>

إن إدخال معايير جديدة وغير محددة في تطبيق المنحة الجزافية للتضامن كالدخل الضعيف، الإعاقة والمرض المزمن، شكل عقبة أمام التوزيع العادل والاستفادة الحقيقية من هذه المساعدة، إذ تم إحصاء عدد هائل من المستفيدين غي الشرعيين من هذه المنحة، وفي هذا الإطار قام المركز الوطني للدراسات والتحليل الخاصة بالسكان والتنمية سنة 1999 بأخذ عينة بها 1600 شخص مستفيد وقام بدراسة عليها، حيث استنتج من خلالها أن هناك ما يقارب 75% من هؤلاء المستفيدين لا يحققون الشروط الضرورية للاستفادة. ومن بين النتائج المتوصل إليها أيضا، أن 53,09% من المستفيدين من الشبكة الاجتماعية لديهم موارد مالية منظمة، و16,45% من الأشخاص المعوقين المستفيدين من هذه المنحة لديهم موارد نقدية متاحة. مما دفع بوكالة التنمية الاجتماعية بإجراء عمليات تطهير لقوائم المستفيدين من المنحة منذ سنة 2005 وإلى غاية سنة 2013 حيث تم شطب 392499 مستفيد من هذه المنحة، من بينهم 56,5% غير مؤهلين أي لا تتوفر فيهم شروط أهلية الاستفادة من تعويضات هذه المنحة، و 43,5% من المستفيدين تم شطبهم لأسباب تتعلق أساسا بالوفاة وتغيير مقر الإقامة، وفي هذا الصدد أكد مسؤولوا وكالة التنمية الاجتماعية على هامش ملتقى وطني حول الشبكة الاجتماعية أنه في سنة 1997 بلغ عدد المستفيدين من منحة التضامن الجزافية في إطار الشبكة الاجتماعية على المستوى الوطني 360600 شخص معوز وعاجز عن العمل، وعدد الأشخاص المتكفل بهم 400182 شخصا في حين أنه إلى غاية سنة 2013 ارتفع هذا العدد إلى 824268 مستفيد، وبلغ عدد المتكفل بهم 318394 شخص يملك 72% منهم بطاقة الشفاء.<sup>3</sup>

في الخير تجدر الإشارة إلى أن هيئة الضمان الاجتماعي تشرف على تغطية مجموع المستفيدين من هذه المنحة ودوي الحقوق، وأن قيمة الاشتراكات التي تتكفل بها الدولة تحسب على أساس 6% من الأجر الوطني الأدنى والمحدد ب 18000 دج شهريا.

<sup>1</sup> دليل لأفضل إعادة ادماج اجتماعي مهني للمرأة، المديرية العامة للأسرة وقضايا المرأة والتلاحم الاجتماعي، وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، ديسمبر 2015، ص18.

<sup>2</sup> وكالة الأنباء الجزائرية، المنحة الجزافية للتضامن: إستفادة أكثر من 800000 شخص سنة 2013، مقال منشور على الموقع الإلكتروني [www.aps.dz](http://www.aps.dz)، بتاريخ 8 جوان 2022، على الساعة 20:55.

<sup>3</sup> وكالة الأنباء الجزائرية، المنحة الجزافية للتضامن، استفادة أكثر من 800000 شخص سنة 2013، مرجع سابق، بدون صفحة.

ومن خلال ما سبق نلاحظ أن هذا النوع من المنح هو نعمة ونقمة في نفس الوقت فرغم أنه يساهم في حماية القدرة الشرائية للفئات الهشة والفقيرة من جهة، إلا أنه يساعد على نقشي سياسة الاتكال والخمول لدى الشباب الذي أصبح لا يعمل ويكتفي بهذه المنحة الزهيدة عوض السعي في البحث عن لقمة عيشه والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية للبلاد.

الجدول رقم (22): تطور عدد المستفيدين من برامج AFS ببعض الولايات سنة 2019.

الولايات	الثلاثي الأول	الثلاثي الثاني	الثلاثي الثالث
البلدية	9620	10060	12302
تيزي وزو	19930	20209	21242
الجزائر	24933	25573	26914
بومرداس	10311	10955	12223
تيازة	11973	12634	13040

المصدر: جمعت الإحصائيات من التقرير الثلاثي الأول: (Agence de développement Social , 1<sup>er</sup> trimestre 2019) والتقرير الثلاثي الثاني: (Agence de développement Social 2<sup>eme</sup> trimestre 2019) والتقرير الثلاثي الثالث: (Agence de développement Social 3eme trimestre 2019) .

من خلال هذه الإحصائيات الخاصة ببعض الولايات النموذجية يتضح جليا ارتفاع عدد المستفيدين من AFS من ثلاثي إلى آخر سنة 2019.

### 3. التشغيل وفق إجراءات الأنشطة ذات المنفعة العامة:

تساهم وكالة التنمية الاجتماعية في إدماج الفئات السكانية التي تعيش حالة هشاشة وعدم استقرار في مستوى النسيج الاجتماعي، وهذا عن طريق القيام بنشاطات الإدماج الاجتماعي والتنمية الجماعية في إطار برنامج التعويض مقابل نشاطات ذات المنفعة العامة.

لقد تم الشروع في إنشاء هذا البرنامج خلال تقديم منح مالية بدعم وموافقة البنك العالمي وذلك منذ أكتوبر 1994، حيث تم تشغيل الأشخاص الذين بلغوا السن القانونية للعمل، وهم عاطلين عن العمل في النشاطات ذات المنفعة العامة، في ورشات البلديات، ضمن نفس شروط التشغيل العادية، كالمدة القانونية للعمل والاستفادة من الحماية الاجتماعية، وهنا لا بد من التأكيد على أن هذا النوع من الشغل لا يشكل علاقة عمل بل هو حل مؤقت لمشكلة البطالة وأحد أنواع التضامن التي تجسد الحماية الفعلية للدولة.

تحدد الاستفادة من هذا البرنامج بشخص واحد لكل عائلة، ويعطى الحق في الحصول على أجر زهيد بقيمة 3000 دج شهريا، كما يضمن البرنامج أهم شيء لفئة السكان المحرومة ألا وهو التغطية الاجتماعية، ولا يعتبر هذا النوع من التشغيل كمصدر لعمل مأجور بل هو مجرد حل مؤقت وشكل من أشكال التضامن.<sup>1</sup> حيث سمح هذا البرنامج بالتخفيف من حدة البطالة ولو بصفة ضئيلة، حيث بلغ عدد المستفيدين من التعويض مقابل نشاطات ذات المنفعة العامة سنة 1997 ب 11400 شخص و 8500 ورشة، بينما في سنة 2001 فقد قدر

<sup>1</sup>شلالي فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل 2005-2009، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2004/2005، ص 100.

عدد المستفيدين من هذا البرنامج ب 2313600 شخص كما أن هذا الجهاز عانى من الكثير من النقائص والتي تمثلت في ضعف الجوانب التنظيمية الخاصة به، وكذا إقصاء فئة الشباب البالغين 16 و 17 سنة مع السماح لباقي الفئات الأخرى بالاستفادة حتى وإن تجاوزوا سن التقاعد.<sup>1</sup>

كما عرفت عدد المناصب المستحدثة قفزة نوعية سنة بعد سنة حيث انتقلت من 128000 منصب سنة 1999 لتصل إلى 155814 منصب سنة 2002 ، ثم بلغت 185275 منصب سنة 2005، لتصل إلى 262655 منصب سنة 2008 ثم إلى 271918 منصب خلال سنة 2011، وهذا يفسر بوضوح إقبال شريحة البطالين على هذا النوع من البرامج، لكن بالرغم من ذلك يبقى عدد المناصب المستحدثة ضئيل وغير كافي، كما أنه لا يغطي جميع احتياجات المجتمع.<sup>2</sup>

### 3- برامج دعم الشغل والتكوين:

#### 1 - مراكز البحث عن عمل (centre de recherche d'emploi) .

جاء مركز البحث عن عمل كجهاز ا والية جديدة بدا تطبيقها في إطار عملية نموذجية في مطلع 1998 بالجزائر من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بحيث كانت الفكرة الأساسية تعمل على تسهيل إعادة إدماج البطال أو الباحث عن العمل وذلك باعتماد آليات تساعد هذا الأخير على تنمية قدرات ومواقفه في مواجهة الظروف الصعبة ، من خلال تعليمه لتقنيات تحصيل مختلف المعارف في سبيل البحث عن مناصب الشغل المعروضة ،فكان بذلك المركز يؤسس لاسترجاع ثقة الفرد في نفسه وجعله مستقلا في خطوات نحو الإدماج المهني في سوق العمل بالإضافة إلى محاولة إعطاء تقويم للكفاءات والخصائص المهنية للبطال محل المتابعة من طرف المركز. ونظرا للنتائج الايجابية التي حققها هذا المركز فقد تم تعميم الفكرة ليتم بذلك العمل به عبر 21 ولاية على مستوى القطر الوطني .

وكفكرة حول عمل البحث عن العمل نجد عبارة عن فوج مدعم، أين يلتقي 12 حتى 15 مشاركا يوميا وحلال ثلاث أسابيع تحت إشراف منشط كفي يقوم بتقديم الدعم والمعلومات والعتاد للفريق أو الفوج.<sup>3</sup>

#### 2- مركز مساعدة العمل الحر (GATI)

وذلك من خلال مساعدة أصحاب القدرات المالية على استثمار أموالهم في مشاريع مربحة مع تقديم التوجيهات الكافية حول إمكانية احتمال نجاح فشل المشروع مع إتباع سياسة القروض المصغرة وسياسة تكوين المنخرطين بغية تقريبهم من سوق العمل وإدماجهم في عالم الشغل التدابير الهادفة إلى ترقية الأشغال الحرة والحرف التقليدية المنتجة، إلا إن هذه البرامج ليست بجديدة وإنما هي إعادة لسيناريوهات قديمة سبق وان طبقت كبرنامج إدماج الشباب البطال سنة 1990 (DPIJ) والذي سرعان وانتهت مدته بسبب عدة مشاكل مثل

<sup>1</sup> حمزة عبد القادر، ترشيد السياسات العامة للتشغيل في الجزائر، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر-3- 2013-2014، ص140.

<sup>2</sup> بوقيرين عابد، الدور الحمائي لوكالة التنمية الاجتماعية ADS في مكافحة البطالة وتحقيق الامن الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 02 محمد بن أحمد، مجلة القانون ، العدد: 08 / جوان 2017، ص270.

<sup>3</sup> شباح رشيد، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر دراسة حالة لولاية تيارت، مذكرة دكتوراه، تخصص تدبير المالية العامة، كلية العلوم الاقتصادية علوم التدبير والعلوم التجارية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2011/2012، ص ص 159-160.

صعوبة تكوين الملف والنسب المرتفعة للفوائد للفوائد والقدرة المحدودة للبرنامج في التكفل بملفات الشبان حوالي 13000 ملف فقط<sup>1</sup>

## 2-3- التكوين وإعادة الإدماج

يقترح الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة متابعة سياسة التكوين وإعادة التأهيل لنتمين مستوى التشغيل وذلك من أجل تحسين مؤهلاتهم المهنية وإدماجهم في الحياة الاقتصادية كانت هناك عدة اتفاقيات مع وزارة التعليم المهني والتكوين، الغرف المهنية المركز الوطني للسجل التجاري و الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية والمديرية العامة للجمارك حيث في سنة 2001 بلغ عدد الأشخاص المكونين شخص جاء هذا الإجراء نتيجة أن اغلب المستفيدين ذي المستويات الدنيا أي حوالي 80.70% دون مستوى التعليم الأساسي بينما ذوي المستوى الثانوي 15.09% أما الجامعيين فقد بلغت النسبة 4.29%.<sup>2</sup>

## 2-4- دعم المؤسسات التي تواجه الصعوبات:

انطلقت إجراءات تقديم المساعدات للمؤسسات التي تواجه صعوبات في الجزائر بموجب مقرر مجلس الإدارة للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الصادرة في شهر جويلية من سنة، وتحتضن هذه العملية بدعم من السلطات العمومية والمؤسسات المالية وهذا للتخفيف من مخاطر البطالة وحماية المؤسسات التي تواجه صعوبات من المرور إلى الحل والتصفية. إن الهدف من هذه الدراسة هو التعريف بالمؤسسات التي تستحق المساعدة وهذا حسب طبيعة الصعوبات التي تواجهها وكذا العناصر الأساسية للتشخيص الواجب تطبيقها هذا من جهة ومن جهة أخرى طرق تقديم هاته المساعدات للمؤسسات (ضخ أموال سائلة في رأس مال المؤسسة ضمان قروض لدى المؤسسات المالية) بالإضافة إلى ردود الفعل الواجب اتخاذها من المؤسسات المستفيدة من المساعدات (تفادي التوقف عن التسديد، إعطاء مخطط تقييم...)<sup>3</sup>

المبحث الثاني: سياسة تسيير البطالة وترقية الشغل.

## المطلب الأول: سياسة تسيير البطالة.

عند تطبيق برنامج التعديل الهيكلي في ظل الإصلاحات الاقتصادية ارتفع عدد العمال اللذين تم تسريحهم وإيقافهم عن العمل ولهذا قامت الدولة بتبني إجراءات وقوانين تضمن من خلالها حقوق هؤلاء الأفراد وقد تمثلت هذه الإجراءات فيما يلي:

**1-التأمين ضد البطالة:** يعتبر نظام التأمين على البطالة من أهم الطرق المتبعة للحد من الآثار الناتجة عن ظاهرة البطالة، والتي تمس الفئة النشيطة بمفهومها الشامل، حيث يهدف هذا النظام إلى التخفيف من التكلفة الاجتماعية لظاهرة البطالة لفئة البطالين من أجل توفير الحماية الاجتماعية لهم، بحيث لم يسبق للدولة الجزائرية تبني هذا النظام قبل شروعا في تبني برامج الإصلاحات الاقتصادية لأن مشكلة البطالة والتشغيل تفاقمت

<sup>1</sup> بلقايد ثورية، الممارسة السنوية القطاع غير الرسمي وتحديات سوق العمل الجزائري -دراسة حالة المرأة والممارسة غير الرسمية بولاية بشار 2017-2018، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص التحليل المؤسساتي والتنمية، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2018/2019، ص196.

<sup>2</sup> عبد السميع رويحة، مساعدة المؤسسات التي تواجه صعوبات، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، العدد11، 2004، ص ص71-92.

<sup>3</sup> ناصر دادي عدون، مرجع سبق ذكره، ص ص 296-297.

خلال فترة التسعينات، ويشترط نظام التأمين ضد البطالة مساهمة الأفراد المعنيين به باقتطاعات مالية أثناء مدة الخدمة تتناسب مع الأجر المرجعي لفترة زمنية معينة، حيث طبق هذا النظام بشكل واسع منذ سنة 1995 بسبب زيادة عدد المستفيدين منه، وقد تلازم هذا الوضع مع ندرة مناصب الشغل، وبالتالي يتعين على الدولة إيجاد السبل الكفيلة للتكفل بهؤلاء العمال، خاصة وأن أغليبيتهم ينتمون إلى القطاع العام الذي شهد بدوره تجميد التوظيف وعدم التشغيل.

الجدول رقم(23): توزيع المشاريع الممولة في إطار الصندوق الوطني للتأمين على البطالة حسب قطاع النشاط الاقتصادي خلال الفترة 1998.2019.

قطاع النشاط	المشروعات الممولة	مناصب الشغل	قيمة التمويل المبلغ ( مليون دج )
الخدمات	31348	66497	11242375
الزراعة	23144	55436	9513447
الصناعة التقليدية	14383	37553	4707370
الصناعة	11767	34205	5444093
النقل	58084	88239	14740044
بناء وأشغال عمومية	8589	27486	3496691
الصيانة	898	2179	274392
المهن الحرة	1228	2670	521905
الصيد	490	1755	339165
الري	347	1174	244642
المجموع	150278	317194	50524125

Source: Ministère de L'Industrie et des Mines, (2020 ), Bulletins d'information statistique de la PML, N°36, p 27, Alger .

تتوزع المشاريع الممولة في إطار الصندوق على مجموعة من قطاعات النشاط الاقتصادي، حيث يستحوذ قطاع النقل على مجموع المشاريع الممولة ب 14740044 مليون دينار جزائري، وخلق ما يقدر ب88239 منصب شغل مستحدث، ويليه قطاع الخدمات بقيمة 11242375 مليون مع استحداث 31348 منصب شغل ليأتي في المرتبة الثالثة قطاع الزراعة بتكلفة بلغت 9513447 مليون دينار جزائري و 23144 منصب شغل، يليه قطاع الصناعات التقليدية بقيمة تمويل بلغت 4707370 مليون د دينار جزائري و 14383 منصب شغل، أما باقي القطاعات مجتمعة ( الصناعة، الصيانة، الري، الصيد، المهن الحرة والبناء والأشغال العمومية ) فقد سجلت القيم المتبقية من الإجمالي المقدر ب 10320888 مليون مع دينار جزائري استحداث 67250 منصب شغل.

**2. الذهاب الطوعي (الإرادي):**

من المعترف أن علاقة العمل تنتهي بالفسخ بإرادة العامل ويطلق عليها الاستقالة أو من طرف رب العمل عن طريق التسريح وكلتا الطريقتين منصوص عليها في القانون لكن ظهرت في السنوات الأخيرة طريقة مبتكرة لنهاية علاقة العمل ويطلق عليها الذهاب الطوعي ، إن هذه الطريقة ناتجة عن إمكانية وجود مصلحة مشتركة لأطراف علاقة العمل عندما تقوم المؤسسة المستخدمة بإعادة ضبط مستويات الشغل ، فان كل من العامل والمؤسسة المستخدمة يستفيدان من هذا الفسخ بالتراضي ، وحتى وان كان من الظاهر أن الذهاب الإرادي للعامل ناتج عن إرادة الطرفين إلا أن المؤسسة هي التي تتخذ المبادرة .

إن الذهاب الإرادي لا يمكن الأخذ بلا في حالة الفسخ الجماعي ويرتكز الذهاب الطوعي على طريقة قانونية متمثلة في الاتفاق المتبادل ليس بين العامل ورب العمل وإنما بين المؤسسة المستخدمة وممثلي العمال وانه وان كان ذلك يطبق على العمال الراغبين في الاستفادة منه أو الراضين له ، الأمر الذي يطرح التساؤل حول مدى شرعية هذا العمل في غياب رضا الأجير ،بالإضافة إلى ذلك فان الذهاب الطوعي لا يعتبر استقالة أو تسريح فالحالات الخاصة بانتهاء علاقة العمل محددة وتعتبر من النظام العام وانه لا يوجد ضمن هذه الحالات حالة " الاتفاق المشترك " ، وحقيقة الامر، فان الذهاب الطوعي يمكن إن يمثل الطريق الوحيد لبعض العمال المعنيين والذين لا تتوفر فيهم لا شروط التقاعد ولا التقاعد المسبق.<sup>1</sup>

**3. التقاعد المسبق:** من خلال استقراء أحكام المرسوم التشريعي 1094 نلاحظ أن المشرع لم يعرف التقاعد المسبق، لكن يمكن أن نستنتج ذلك من خلال نص المادة الأولى والثانية، حيث تنص المادة الأولى: يهدف هذا المرسوم التشريعي إلى تحديد الشروط التي يستفيد بموجبها أجير، إحالة على التقاعد بصفة مسبقة خلال فترة قد تصل إلى 10 سنوات قبل السن القانونية، للإحالة على التقاعد كما هو محدد في المواد 5 و6 و7 من القانون رقم 1283 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه. وتنص المادة الثانية من نفس المرسوم على أنه: تطبيق أحكام هذا المرسوم التشريعي على جميع أجزاء القطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي في إطار تقليص عدد من العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم. من خلال المادتين يمكن تعريف التقاعد المسبق على أنه: إحالة العامل على التقاعد بصفة مسبقة بفترة قد تصل إلى 10 سنوات قبل السن القانوني كما هو محدد في القانون الخاص بالتقاعد.<sup>2</sup> كما يمكن أن يعرف التقاعد المبكر كما يلي: إحالة العامل الأجير في القطاع الاقتصادي على التقاعد، بصفة مسبقة بفترة قد تصل إلى 10 سنوات قبل السن القانونية للإحالة على التقاعد العادي، لتوفر شرط الظروف الاقتصادية التي تمس المؤسسة المستخدمة.

ومن خلال المادتين نستنتج أن سن العامل الأجير تخفض مقارنة بالتقاعد العادي إلى 50 سنة بالنسبة للرجل، و 45 سنة بالنسبة للمرأة، ولا تطبيق الأحكام المتعلقة بالتقاعد المسبق إلا على أجزاء القطاع الاقتصادي الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي، وفي إطار إما تقليص عدد العمال أو التوقف القانوني

<sup>1</sup> بودو محمد، نظام التسريح لأسباب اقتصادية بين تحقيق مواصلة الشغل وتسهيل الانتقالات الاقتصادية، مجلة القانون الجزائري والمقارن، العدد 01، 2015، ص37.

<sup>2</sup> مرسوم تنفيذي رقم 317-98، مؤرخ في 3 أكتوبر سنة 1998، يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر، عدد 74 مؤرخة في أكتوبر 1998.

لعمل المستخدم. وبهدف إعطاء الحرية لأرباب العمل في مجال التوظيف والتسريح واللجوء إلى العقود المحددة المدة، ألغى القانون 1190 المتعلق بعلاقات العمل القانون العام للعامل ، وبهدف حماية العمال الأجراء تم إنشاء صندوق التأمين على البطالة سنة 1994 وكذا نظام التقاعد المسبق، فأدى تطبيق كل هذه الإجراءات إلى إعادة هيكلة 1500 مؤسسة اقتصادية من سنة 1995 إلى 1999 وتم إلغاء 300000 منصب عمل من بينهم 43000 أحيوا على التقاعد المسبق. نجد في هذا الصدد شركة تنبيل النسيج بخراطة في محضر اجتماع لمجلس الإدارة رقم 0405 المنعقد في 28 جويلية 2004 والذي أقر بعد عرض نشاط المؤسسة بإحالة مجموعة من العمال على التقاعد المسبق.<sup>1</sup>

الجدول رقم (24): عدد المستفيدين من التقاعد المسبق حسب الفئات العمرية خلال الفترة 2000-2019.<sup>2</sup>

السنوات	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
	12987	13047	13258	13052	13314	13236	11523	10764	8580	7487
	87423	88102	88746	89520	90140	102750	99740	98668	91595	85117
السنوات	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
	9058	9163	19929	27373	32334	36781	43395	51926	46640	39148
	90725	94431	88786	107063	122232	146319	171057	251151	204159	150678

المصدر: روجي فيسة عمر، حاج شريف هشام، واقع ومستقبل نظام التقاعد في الجزائر (دراسة تحليلية استشرافية)، مجلة أبحاث اقتصادية معاصرة، المجلد 05، العدد: 01 (2022)، ص32.

من خلال الجدول نلاحظ تدبب في عدد المستفيدين من التقاعد المسبق خلال السنوات بالنسبة للفئة العمرية [45; 50] حيث بلغ عدد المستفيدين من التقاعد المسبق سنة 2000 ب 12987 مستفيد، في حين بلغ عددهم 39148 مستفيد سنة 2019 مع تسجيل أعلى قيمة سنة 2018 حيث بلغ عددهم ب 46640 مستفيد. أما بالنسبة للفئة العمرية [50; 55] فقد سجلت أعداد متفاوتة على مر السنوات حيث تراوح عدد المستفيدين من التقاعد المسبق ما بين 87423 و 251115 مستفيد.

### المطلب الثاني: سياسة ترقية الشغل من خلال المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة

#### 1. المؤسسات المصغرة:

تعرف المؤسسات المصغرة بأنها كيان اقتصادي لإنتاج مختلف السلع والخدمات يسمح لكل شخص طبيعي طالب العمل أو مسرح في الاستثمار في إنتاج السلع وتقديم الخدمات بصفة فردية أو جماعية ولحسابه الخاص. يمكن أن تنشأ من طرف شاب واحد أو مجموعة من الشباب ، «وتعرف المؤسسة الجد صغيرة (TPE) أو المؤسسات المصغرة) كونها مؤسسة توظف من 1 إلى 9 أشخاص. وتحقق رقم أعمال سنوي أدنى من 20 مليون دينار جزائري. لا يتجاوز إجمالي حصيلتها السنوية 10 ملايين دينار جزائري»<sup>3</sup>. وهي تمس كافة

<sup>1</sup> مريم زيان، تطبيق نظام التقاعد المسبق في القانون الجزائري، طالبة دكتوراه، تخصص القانون الاجتماعي والمؤسسة كلية الحقوق جامعة مستغانم، مجلة قانون العمل والتشغيل العدد الثالث جوان 2017، ص 160، ص 169.

<sup>2</sup> روجي فيسة عمر، حاج شريف هشام، واقع ومستقبل نظام التقاعد في الجزائر (دراسة تحليلية استشرافية)، مجلة أبحاث اقتصادية معاصرة، المجلد 05، العدد: 01 (2022)، ص32.

<sup>3</sup> -تقييم أجهزة التشغيل، المجلس الوطني والاجتماعي، الدورة العامة، جوان، 2005، ص 134.

القطاعات الاقتصادية ويتحدد نطاقها بعدد العمال أو حجم الاستثمارات، تهدف إلى ترقية روح المبادرة الفردية والجماعية باستحداث أنشطة اقتصادية سلعية أو خدمية لم تكن موجودة من قبل أو إحياء أنشطة تم التخلي عنها لسبب ما، ومثال ذلك إعادة بعث تنشيط الصناعات التقليدية، المناولة في قطاع الصناعة وقطاع البناء والأشغال العمومية، إعادة إدماج العمال المسرحين من مناصبهم جراء إفلاس بعض المؤسسات أو بفعل تقليص حجم العمالة من خلال إعادة الهيكلة. تعتبر المؤسسات المصغرة أداة هامة في ترقية الثروة المحلية وإحدى وسائل الاندماج والتكامل بين المناطق، كما أنها تولد فرص لفئات عديدة من المجتمع ممن يملكون أفكار استثمارية جيدة ولا يملكون المقدرة المالية لتحويل هذه الأفكار إلى مشاريع واقعية، وبالتالي تعتبر حلقة وصل في النسيج الاقتصادي من خلال العلاقات التي تربطها بالمؤسسات المختلطة والمتفاعلة معها. وقد قامت السلطات الجزائرية المعنية بإجراءات عديدة في إطار سياسة التشغيل من أجل توسيع قاعدة المؤسسات المصغرة وذلك في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب<sup>1</sup>. حيث عرفت حصيلة المشاريع المصرح بإحداثها في إطار الوكالة منذ نشأتها التطورات التالية:

الجدول رقم(25): تطور المشاريع الاستثمارية المحدثة في إطار ANSEJ للفترة 2004.2019.

السنوات	عدد المشاريع الممولة	قيمة الاستثمارات (10 د ج)	التكلفة المتوسطة للمشروع (د ج)
2004	59.070	101.308.553	1.715.059
2007	86.380	177.281.758	2.052.347
2008	97.014	207.944.748	2.143.450
2009	117.862	270.891.750	2.298.375
2010	140.503	340.713.085	2.425.080
2011	183.335	478.278.744	2.608.769
2012	249.147	691.740.511	2.776.435
2013	292.186	849.759.905	2.908.284
2014	333.042	1.007.057.905	3.023.816
2015	356.718	1.104.733.000	3.096.936
2016	367980	1.156.666.450	3.140.000
2017	372386	1178755906	3.165.414
2018	377921	1208089729	3196673
2019	385166	1244329836	3230633

المصدر: تم إعداد الجدول بناء على إحصائيات نشرية م ص م الصادرة في الفترة 2004.2020.

إحصائيات الوكالة ف: [WWW.ANSEJ.ORG.DZ/?q=fr/content/nos-statistique](http://WWW.ANSEJ.ORG.DZ/?q=fr/content/nos-statistique)

من خلال الجدول نلاحظ ارتفاع مستمر لعدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة عبر السنوات، حيث بلغ عدد المشاريع المستحدثة منذ إنشائها(1996) إلى غاية 2019 ب 385166 مشروع، غير أنه بالنظر للفترة الزمنية التي فاقت 20 سنة و وفق لعدد العمال الذي حدد ما بين (1- 9) عامل والحوافز الممنوحة في إطارها وحجم التمويل المقدم من قبل هذه الهيئة، فإن نتائجها غير كافية وحسب تصنيف المؤسسات لم تبلغ المستويات المنتظرة منها والمرجو تحقيقها.

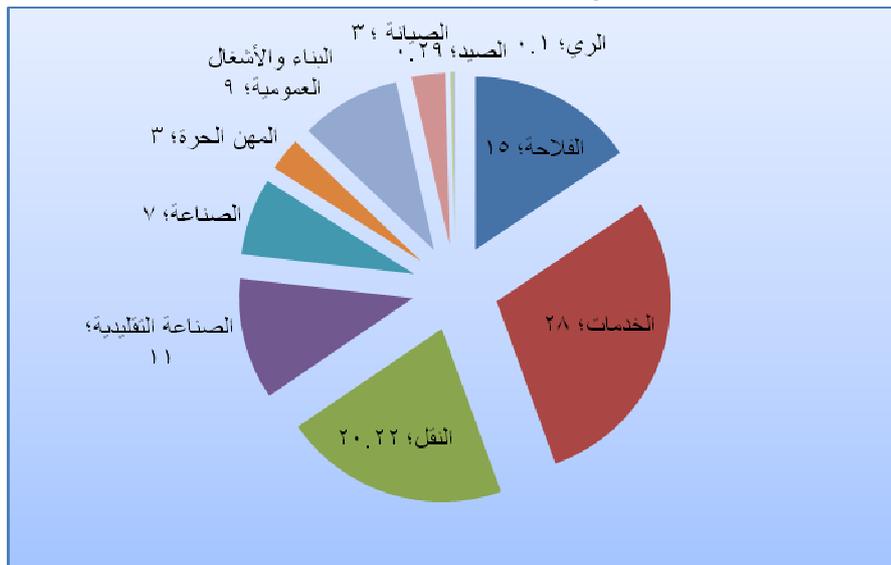
وتوزعت المشاريع على القطاعات الاقتصادية بالكيفية التالية:

الجدول رقم (26): تطور مساهمة المشاريع المحدثة في إطار (ANSEJ) على القطاعات للفترة 1996-2019

قطاع النشاط	المشاريع الممولة		قيمة الاستثمارات		الكلفة المتوسطة للمؤسسة
	النسبة %	العدد	النسبة %	المبلغ (دينار جزائري)	
الفلاحة	15%	58141	17,37%	216230359728	3719068
الخدمات	28%	108561	28,47%	354292552702	3263534
النقل	20,22%	88912	18,16%	226031519220	7556289
الصناعة التقليدية	11%	43130	8,91%	110871903821	3865702
الصناعة	7%	27352	10,44%	129921151276	4749969
المهن الحرة	3%	11917	2,57%	32084560550	2692335
البناء والأشغال العمومية	9%	34889	10,83%	134870488891	3865702
الصيانة	3%	10573	2,34%	29204228877	2262152
الصيد	0,29%	1131	0,60%	7499507851	6630865
الري	0,1%	560	0,27%	3323563996	5934936
المجموع	100%	385166	100%	1244329836912	3230633

Source: Ministère de L'Industrie et des Mines, (2020), Bulletin d'information statistique de la PML, N°36, p 26, Alger .

الشكل رقم (13): تطور مساهمة المشاريع المحدثة في إطار (ANSEJ) على القطاعات للفترة 1996-2019



المصدر: من إعداد الطالبتين

من خلال الشكل نلاحظ احتلال قطاع الخدمات المرتبة الأولى بنسبة قدرت ب 28% من عدد المشاريع، و 28,47% من قيمة الاستثمارات، يليها قطاع النقل بنسبة 20,22% من عدد المشاريع، و 18,16% من

قيمة الاستثمارات، بينما نال القطاع لفاحي 15% من عدد المشاريع و 17,37% من قيمتها، أما قطاع الصناعات التقليدية فقد حاز على نسبة 11% من عدد المشاريع، و 8,91% من قيمة الاستثمارات، كما حاز قطاع الصناعة على نسبة 7% من عدد المشاريع و 10,44% من قيمتها. وبالنسبة لقطاع الصيانة حقق نسبة 3% من عدد المشاريع و 2,34% من قيمة الاستثمارات، أما بالنسبة لقطاع الري والصيد البحري لم تتعدى نسبتها 1% سواء في عدد المشاريع أو قيمة الاستثمارات في إطار الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب . وهذا ما يؤكد محدودية دور هيئات التمويل الأصغر في استقطاب المشاريع الاستثمارية وتوجيهها نحو القطاعات الإنتاجية، التي هي أساس تنويع الاقتصاد وموارد الخزينة العامة.

### 1-المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة دور كبير في إنشاء مناصب العمل وخلق القيمة المضافة وبالتالي التقليل من خطر البطالة، وقد تعددت تعاريف هذه المؤسسات بتعدد واختلاف المعايير المعتمدة لتحديد هذا التعريف الذي يختلف من دولة لأخرى ومن أهم التعاريف نجد:

**1-2- تعريف موحد لدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي:** تم سنة 1992 تكوين مجمع خاص بالمؤسسات المتوسطة و الصغيرة، وتوصلت هذه المفوضية الأوروبية في النهاية إلى الاعتراف بعدم قدرتها على وضع تعريف موحد ووحيد لجميع الدول الأوروبية.

لكن تم وضع تعريف مبدئي يستند إلى معايير قريبة من بعضها لدول الأعضاء، وهذا التعريف يعتمد على معيار كمي يتمثل في عدد العمال داخل المؤسسة.

-المؤسسات المصغرة من 01 إلى 09 عمال.

- المؤسسات الصغيرة من 10 إلى 99 عامل.

- المؤسسات المتوسطة من 100 إلى 499 عامل.

و في عام 1996 قام الاتحاد الأوروبي بإصدار تعريف جديد للمؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة وهذا بتاريخ 03 ابريل 1996، والذي يستند إلى ثلاث معايير رئيسية في تحديد حجم المؤسسة وهم:

- معيار عدد العمال.

- معيار رقم الأعمال .

- معيار الميزانية السنوية.

وفي 06 ماي 2003 تم تعديل هذا التعريف من قبل المفوضية الأوروبية واهم ما جاء في هذا التعديل هو وضع حدود لرقم الأعمال والميزانية السنوية للمؤسسات المصغرة ، التي كان يعتمد الاتحاد الأوروبي في تعريفها على معيار عدد العمال فقط في تعريف 1996.

والجدول التالي يوضح التعريف الجديد المعتمد من طرف الاتحاد الأوروبي في تعريف المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة.

الجدول رقم (27): تصنيف الاتحاد الأوروبي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لسنة 2003.

نوع المؤسسات	الحد الأقصى لعدد العمال	رقم الأعمال	الميزانية السنوية
المؤسسات المصغرة	09	اقل أو يساوي 02 مليون أورو	اقل من أو يساوي 02 مليون أورو
المؤسسات الصغيرة	49	اقل أو يساوي 10 مليون أورو	اقل من أو يساوي 10 مليون أورو
المؤسسات المتوسطة	249	اقل أو يساوي 50 مليون أورو	اقل من أو يساوي 43 مليون أورو

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على :

-Guide de l'utilisateur pour la définition des PME, OFFICE DES PUBLICATIONS DE L'UNION EUROPEENNE, LUX EMBOWG.2005.

إن الهدف من وجود تعريف موحد داخل المجموعة الأوروبية، هو تعدد التعاريف المستخدمة داخل المنظومة الأوروبية وهو الأمر الذي لم يكن مقبولا داخل سوق موحدة لا توجد به حدود داخلية، لهذا أدرك الاتحاد الأوروبي انه يجب عليه أن ينسق بين التعاريف المختلفة ا وان يتجه نحو تعريف موحد من شأنه انه يخلق نوعا من عدم التباين السلبي على التنافسية بين المؤسسات المختلفة.<sup>1</sup>

## 2-2- تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر :

في الجزائر لم يكن هناك أي تعريف قانوني محدد لهذا النوع من المؤسسات منذ الاستقلال إلى غاية 12 ديسمبر 2001 تاريخ صدور القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ليعدل بالقانون 02-17. ففي ظل الانسجام مع المعطيات الجديدة وخاصة الانضمام إلى المنظمة العالمية للتجارة فان الجزائر وجدت نفسها مضطرة إلى إيجاد تعريف محدد لهذا النوع من المؤسسات، حيث أخذ القانون الجزائري بنفس التعريف المطبق في الاتحاد الأوروبي حيث عرفت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها كل مؤسسة إنتاج سلع و/خدمات تستوفي الشروط التالية:

- تشغل من 1 إلى 250 شخص
- رقم أعمالها السنوي اقل من 4 مليار دج وان إيراداتها السنوية اقل من 01 مليار دج.
- تستوفي معايير الاستقلالية وتعني بمعايير الاستقلالية ان 25% من رأسمالها على الأكثر مملوك من قبل مؤسسة أو مؤسسات أخرى.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> إلياس غفال، تقييم الدور التمويلي للشراكة الاورو جزائرية في تاهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة (2000-2014)، رسالة مقدمة كمتطلب لنيل شهادة الدكتوراه ، تخصص نقود وتمويل، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016/2017، ص ص 60-61.

<sup>2</sup> زكرياء جرفي، مرجع سبق ذكره، ص ص 48-49.

الجدول رقم (28): يوضح معايير التمييز بين حجم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

المنوع الميزانية السنوية	رقم الأعمال	عدد العمال	الصنف
أقل من 10 مليون دج	أقل من 20 مليون دج	من 1 إلى 9 عمال	مؤسسة مصغرة
أقل من 100 مليون دج	أقل من 200 مليون دج	من 10 إلى 49 عامل	مؤسسة صغيرة
من 100 إلى 500 مليون دج	من 200 مليون دج إلى 2 مليار دج	من 50 إلى 250 عامل	مؤسسة متوسطة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 18/01 الصادر في 12 ديسمبر 2001، المواد 5، 6، 7، 5، الجريدة الرسمية رقم 77 المؤرخة في 15 ديسمبر 2001، ص ص 5-6.

تمكنت السلطات الوطنية من خلال الآليات التي تعمل على توجيه وتأثير قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، منها المشاكل وحاضنات الأعمال ومراكز التسهيل، والمجلس الوطني لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من تحقيق نمو في عدد المؤسسات المنشأة، ومنه ارتفاع مساهمتها في التشغيل وهذا ما يوضحه الجدول التالي:<sup>1</sup>

الجدول رقم (29): تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة (2001-2020)

السنوات	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	2453 48	2618 53	20794 9	3129 59	34278 8	37676 7	410959	519526	587494	619072
مناصب الشغل	6343 75	7310 82	7310 82	8385 04	11578 56	42526 4	13553 99	15042 09	17556 964	162568 6
السنوات	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	6593 09	7183 2	77786	8520 53	93456 9	10226 21	107450 3	114186 3	119333 9	1093170
مناصب الشغل	1724 197	1848 117	19154 95	2157 232	23710 20	25406 98	260195 8	269024 6	281873 6	-

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نشرية المعلومات الإحصائية لوزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار وأطروحة شهادة الدكتوراه لمسعودي زكرياء.

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ارتفاع منذ سنة 2004 حيث قدرت بـ 312359 مؤسسة وواصلت تطورها حتى سنة 2019 حيث قدرت بـ 1193339 مؤسسة وصاحبها الارتفاع

<sup>1</sup> مسعودي زكرياء، مرجع سبق ذكره، ص 180.

في عدد مناصب الشغل حيث سجلت أعلى قيمة له سنة 2019 ب 2818736 منصب فيما كان يبلغ 245348 منصب سنة 2001.

ومن خلال توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب القطاع القانوني<sup>1</sup> فان عدد المؤسسات الخاصة المنشأة في تطور وارتفاع مقارنة بعدد المؤسسات العمومية، وهذا راجع إلى الإصلاحات الاقتصادية التي باشرتها الدولة بتشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال تسهيل الحصول على التمويل المناسب في إطار الأجهزة المكلفة بذلك، وكذا استفادت هذه المؤسسات بغض النظر عن نوعها أو أهدافها أو القطاع المنتمية إليه من تحفيزات جبائية اقراها المشرع الجزائري قصد تسهيل القيام بمختلف أنشطتها الاقتصادية، وتمكينها من توفير المزيد من مناصب العمل<sup>1</sup>، ولتوضيح ذلك أكثر سوف نعتمد على هذا الجدول:

الجدول رقم (30): تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة والعامة.

السنوات	مؤسسة خاصة	النسبة	مؤسسة عامة	النسبة
2001	179893	73.32	788	0.32
2002	189552	72.39	788	0.30
2003	207949	72.06	788	0.27
2004	225449	72.04	788	0.25
2005	245842	71.72	874	0.25
2006	269806	71.61	739	0.20
2007	293946	71.53	666	0.16
2008	392013	75.46	629	0.12
2009	455398	72.86	591	0.09
2010	482892	78.00	557	0.09
2011	511856	77.64	572	0.09
2012	550511	77.34	557	0.08
2013	601583	77.34	557	0.07
2014	656949	77.10	542	0.06
2015	716895	76.71	532	0.06
2016	786989	76.96	390	0.04
2017	881919	82.08	267	0.02
2018	979647	89.69	262	0.02
2019	659573	56.28	244	0.02
2020	671267	56.25	243	0.02
2021	689383	56.00	229	0.02

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على:

Bulletin d'information statistique de la PME , données de l'années

من خلال الجدول نلاحظ أن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القطاع الخاص اكبر من عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القطاع العام خلال السنوات من 2001 إلى 2021 أي سيطرة المؤسسات في القطاع الخاص على المؤسسات في القطاع العام، فنلاحظ أن عدد المؤسسات المتوسطة والصغيرة في القطاع الخاص في تزايد مستمر حتى سنة 2018 حيث قدرت ب 979647 مؤسسة وفي سنة 2019 بدا هذا العدد في الانخفاض ليبلغ 659573 مؤسسة وهذا بسبب انعكاسات أزمة كورونا في هذه السنة لكن مع حلول

<sup>1</sup> مسعودي زكرياء، مرجع سبق ذكره، ص181.

سنة 2021 يرتفع عددها مرة أخرى ويبلغ 689383 مؤسسة وهذا نظرا لتراجع أزمة كورونا، أما بالنسبة للمؤسسات المتوسطة والصغيرة في القطاع العام فهي في انخفاض تدريجي خلال هذه السنوات حيث بلغت في سنة 2021 حوالي 229 مؤسسة، ويرجع هذا لدعم الدولة للقطاع الخاص.

أما فيما يخص توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفق عدد العمال فكانت كما يوضح الجدول التالي:

الجدول رقم(31): يمثل توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفق عدد العمال من سنة 2000 إلى 2019.

السنوات	العمالة المشتغلة (ألف عامل)	عدد العمال	معدل النمو PME	نسبة المساهمة*
2000	5726	634375	-	11.08
2001	6229	737062	16.19	11.83
2002	6653	731082	0.81	10.99
2003	6684	789534	8.00	11.81
2004	7798	838504	6.20	10.75
2005	8044	1157856	38.09	14.39
2006	8869	1252707	8.19	14.12
2007	8594	1355399	8.20	15.77
2008	9146	1540209	13.64	16.84
2009	9472	1580109	0.41	16.33
2010	9735	1771380	14.54	18.20
2011	9599	1724197	2.66-	17.96
2012	10170	1848117	7.19	18.17
2013	10788	2001892	8.32	18.56
2014	10239	2157232	7.76	21.07
2015	10594	2371020	9.91	22.38
2016	10845	2540698	7.16	23.43
2017	10858	2690246	5.89	24.78
2018	11048	2655470	1.29-	24.04
2019	-	2885654	-	-

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على:

Bulletin d'information statistique de la PME , données de l'années

من خلال الجدول نلاحظ زيادة حجم العمالة المشتغلة بشكل مضاعف سنة 2018 مقارنة بسنة 2000 يقابله تطور في عدد العمال من 634375 إلى 2655470 عامل، فقد تضاعفت بنفس مقدار تضاعف عدد المؤسسات تقريبا في هذه الفترة، وتكون معدلات النمو في أعظم معدل كلما انطلقت الحكومة في برنامج تنموي حيث نلاحظ ذلك خلال السنوات 2001 و2005 و2010 و2015، وذلك لان الدولة تحرص على تطوير هذا القطاع بنسبة كبيرة، أما عن نسبة مساهمة المؤسسات المتوسطة والصغيرة في العمالة الوطنية فنلاحظ أنها في ارتفاع مستمر فبعد أن كانت تبلغ 634375 سنة 2000 أصبحت تساوي 2655470 سنة 2018، وهذا ما سيجعل الاقتصاد منعشا

وقد لعبت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI دورا فعّالا في استثمارات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ونرى ذلك من خلال توزيع عدد المشاريع المعلنة ومخصصاتها المالية ومناصب الشغل المنشأة وفق القطاعات الاقتصادية:

الجدول لرقم(32): الحالات الإجمالية للمشاريع الاستثمارية خلال 2018-2019 المسجلة لدى الوكالة الوطنية لتطوير

الاستثمار. ANDI.

قطاع النشاط	النقل	البناء	الصناعة	السياحة	الخدمات	الصحة	الفلاحة	المجموع	
2018	3	927	2291	299	255	123	226	4164	المشاريع المعلنة
2019	43	780	1524	176	296	89	148	3029	
حصة 2018	1.42	25.75	20.31	5.81	8.88	2.94	4.89	100	
التطور	1333.33	15.86	-33.48	-41.14	5.49	-	-	26.55	
2018	1617	121535	1035412	310079	65923	56544	82833	1673943	التكلفة (مليون دج)
2019	3961	71722	462107	133200	56870	32921	37357	797138	
حصة 2018	0.50	9.00	57.97	16.71	7.01	4.13	4.69	100	
التطور	132	12300	91722	17407	7377	4814	9292	143044	
2018	132	12300	91722	17407	7377	4814	9292	143044	التشغيل
2019	640	7940	49698	8151	5463	2923	2574	77389	
حصة 2018	0.83	10.26	64.22	10.53	7.06	3.33	3.33	100	
التطور	640	7940	49698	8151	5463	2923	2574	77389	

المصدر: Bulletin d'information statistique de la PME, données de la l'année 2019 n 36 , édition avril . p16

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد المشاريع المعلنة لسنة 2018 يفوق سنة 2019 حيث قدرت لسنة 2018 ب4164 مشروع وكانت الصناعة لها النصيب الأكبر من عدد المشاريع، أما بالنسبة للتكلفة فكانت أكبر نسبة من نصيبها أيضا ب 1035412 مليون دج والتي ساهمت في أكبر نسبة تشغيل ب 91722، وذلك لان وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة منحت الأولوية للمؤسسات التي تزخر بخصوصيات ترتبط بالأداء ومستوى التشغيل، أو تمتلك قدرات تصديرية بايضا دالية دعم في مجال التسويق لمنتجاتها.

### المبحث الثالث: تقييم سياسات التشغيل في الجزائر

على الرغم من الجهود التي تبذلها الجزائر من اجل التخفيف من ظاهرة البطالة إلى انه من الملاحظ نقص الدراسات التقييمية من طرف المؤسسات الرسمية التابعة للدولة وهذا ما يعكس نوع من التجاهل واللامبالاة في تحديد مدى نجاعة سياسات التشغيل في الجزائر من خلال مساهمة كل إجراء في خلق مناصب الشغل.

**المطلب الأول: تقييم سياسات تسيير الشغل****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 اختلالا في توزيعها وفق القطاعات الاقتصادية، حيث تركز اغلب هذه المناصب في قطاع الخدمات بنسب تتراوح بين 48% و 95.2% بحسب وكالة التنمية الاجتماعية، بما أن الحجم الكلي 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 في فترة الوفرة أو البحبوحة المالية التي عاشتها الجزائر منذ بداية 2000 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 الغرض.<sup>1</sup>

**2- تقييم إجراءات التعاونيات الفردية والجماعية :**

امتازت هذه الإجراءات بنوع من السهولة الإدارية وتتنوع الإعانات والإعفاءات الضريبية، وبحسب تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي، فإن النسبة 58% من هذه التعاونيات قد توقفت نهائيا. أما النسبة الباقية فإنها تعاني وضعية مالية صعبة خاصة اتجاه 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 يستفد من الوسائل الضرورية المناسبة والكافية.<sup>2</sup>

**4 تقييم برامج ( TUP-HIMO):** رغم أن هذا البرنامج ساهم في خلق العديد من فرص العمل في مختلف القطاعات، في إطار الإدماج السنوي ومساهمته في توظيف الشباب الجزائري من خلال مناصب شغل مؤقتة وباستخدام ضئيل للموارد والمعدات مقابله الكثافة في اليد العاملة، إلا أن هذا الجهاز تميز بنقائص رغم ما وفره من مناصب مؤقتة وبتكلفة زهيدة، نوجزها فيما يلي:

- ✓ المساهمة الضعيفة في ترقية القطاع الخاص لاسيما المقاولو والمؤسسات المصغرة.
- ✓ اقتصار هذا البرنامج فقط على المستوى المحلي دون جعله جهوي أو وطني.
- ✓ عدم تشجيع البلديات في الاشتراك في اختيار القطاعات المؤثرة في الحياة اليومية.
- ✓ التعقيدات الإدارية في تمويل ورشات هذا الجهاز من مندوب التشغيل إلى البنك المستفيد.

<sup>1</sup> أ.زوايدي لزهاري، ديونقار مختار، أطواهير عبد الجليل، سياسات التشغيل في الجزائر، المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية، العدد 02، جوان 2018، ص 54.

<sup>2</sup> مدني بن شهرة، الإصلاحات الاقتصادية وسياسات التشغيل، مرجع سبق ذكره، ص 92.

**5. تقييم برنامج عقود ما قبل التشغيل:** لقد تبنت الجزائر هذا البرنامج بعد الانفجار في معدلات البطالة وسط الخريجين الجامعيين وتدفعهم المستمر، والذي بلغ 120000 خريج سنويا، وبالتالي اعتبر هذا البرنامج متنفسا حقيقيا للشباب الجامعي البطال، لكن رغم أهمية هذا الجهاز عرف عدة صعوبات في سبيل الحصول على هذا النوع من العقود، وإن حصل عليها فإنه يواجه صعوبات في توظيفه بعد انتهاء مدة العقد بصفة دائمة وتتوقف فعالية هذا البرنامج على مدى تقبله من طرف الشباب بسبب ضعف قيمة التعويضات المالية وتضاؤل فرص الاندماج بعد انتهاء العقد. ومن بين النقائص أيضا نجد:

✓ عدم وجود معايير واضحة في تشغيل الجامعيين مثل ( التخصص، سنة التخرج)، مما ترك ثغرة واسعة استغلت من طرف المعنيين على حساب الفئة الجامعية التي لا تملك واسطة.

✓ النظرة الدونية للمشتغلين في هذا البرنامج سواء كان ذلك من طرف المواطنين أو العمال الدائمين بمختلف مستوياتهم الدراسية.

✓ ضعف الرواتب الممنوحة للمستفيد من هذا النوع من التشغيل، مقارنة بالعمال الدائمين.

✓ ضعف نسبة التثبيت في القطاعات الاقتصادية مقارنة مع عدد المسجلين والراغبين في العمل.

**6. تقييم برنامج التنمية المشتركة:** لقد عرفت المشاريع المنجزة في إطار التنمية المشتركة اتساع كبير حيث، بلغت عدد المشاريع المنجزة 2500 مشروع خلال الفترة 2005-2015، وذلك نتيجة الطبيعة التساهمية مما دفع إلى تحريك الجمعيات والمستفيدين للمساهمة في إتمام مخططات التنمية المحلية.

وفي الأخير نستنتج أن هذا البرنامج من البرامج ذات الحلول الاقتصادية لظاهرة البطالة سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، من خلال تخفيف ظاهرة النزوح الريفي من المناطق المعزولة.

### 7. تقييم القروض المصغرة:

الجدول رقم(33): تطور عدد المشاريع المستفيدة من سلف ANGEM تبعاً للفئات العمرية 2005. 2019.

النسبة%	عدد المستفيدين	الفئات العمرية
35.86	329903	18 . 29 سنة
31.32	288125	30 . 39 سنة
18.4	169292	40 . 49 سنة
10.38	95484	50 . 59 سنة
4.04	37181	ما فوق 60 سنة
100	919985	المجموع

المصدر: تم إعداد الجدول بالاعتماد على معطيات الوكالة في [www.angem.dz](http://www.angem.dz)

إن ما يميز التمويل المقدم من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر هو أنه لا يستهدف شريحة عمرية معينة كما هو الشأن بالنسبة للوكالة الوطنية لتشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين على البطالة، لذلك فإن معطيات الجدول أن كل فئة عمرية استفادت من سلف الوكالة بما في ذلك الشريحة التي تجاوزت سن التقاعد، وهي كذلك من ابرز ما تتميز به فلسفة برامج التمويل المصغر، فهي لا تستهدف شريحة

عمرية معينة، لكن تبقى فئة الشباب الأكثر استفادة من تمويل الوكالة مما قد يساهم في تعزيز الاستقرار الاجتماعي.

- أما فيما يخص الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة باعتبارها مؤسسة فنية فقد عرفت مجموعة من العقبات أهمها:

يتمثل العائق الرئيسي في نموذج التسيير في إتباع الوكالة منذ إنشائها في سنة 2004 حيث يعتبر نموذج تسيير مركزي يعتمد أساسا على المديرية العامة، بحيث تم وضع التنسيق التي استحدثت تدريجيا بعد إنشاء الوكالة بهدف تسيير الجهاز فحسب، إلا أن هذا النموذج بدء يظهر محدوديته بعد سنوات قلائل من إنشاء هذه الوكالة، بسبب التوسع الذي عرفته هذه الأخيرة، حيث برزت العديد من الاختلالات والتأخيرات في عملية التكفل التي يشرف عليها الجهاز مما أدى إلى تمديد الآجال في معالجة ملفات المستفيدين من القرض المصغر - ضعف القدرات والكوادر البشرية التي تقع عليها مسؤولية النهوض بالبناء المؤسساتي ورفع مستوى قدرات العاملين في هذا القطاع .

- عدم مرونة الإجراءات البنكية وثقلها مما أثر سلبا على العديد من المشاريع .  
- عدم قدرة الوكالة على إرضاء أو تلبية كل الطلبات على القروض المصغرة من طرف البطالين حيث أن نوعية الأنشطة التي يمكن تمويلها بالقروض المصغرة ليست دائما مرغوبة من قبل الراغبين في إنشاء المشاريع المصغرة .

- غموض النصوص التنظيمية و كثرة التعديلات .

8- **تقييم مركز مساعدة العمل الحرا CATI:** إن هذا المركز قد ساعد البطالين اللذين ليس بحوزتهم شهادات أو دليل يثبت معارفهم من أجل إنشاء مشاريعهم الخاصة وذلك من خلال اختبار بسيط لمعارفهم بعد ذلك يقوم هذا المركز بتوجيه البطالين الغير الناجحين في هذا الاختبار إلى مراكز التكوين المهني المتعاقد مع الصندوق الوطني لتأمين عن البطالة وقد عرفت السنوات الأخيرة تغير اسم هذا المركز إلى مركز المراقبة وذلك نتيجة مراقبته للمستفيدين البطالين من المشاريع في إطار الصندوق الوطني لتأمين عن البطالة وذلك من أجل توجيههم و إمدادهم بالمعلومات اللازمة .

**المطلب الثاني: تقييم سياسة ترقية الشغل، وتسيير البطالة**

1- **تقييم سياسة ترقية الشغل:** تلعب سياسة ترقية الشغل دورا كبيرا في خلق القيمة المضافة وتعديل خريطة سوق العمل وترقيته عن طريق إشراف هيئات عمومية بمساعدة البطالين في إقامة مؤسسات هذه الهيئات القائمة عليها في تشغيل اليد العاملة و التخفيف من حدة البطالة .

**1-1- تقييم المؤسسات المصغرة المنشأة في إطار ansaj**

أمام الارتفاع المستمر في عرض العمل مقارنة بالطلب عليه في السوق، وجمود عماليات الاستثمار و اتساع ظاهرة التشغيل غير الرسمي حاولت الدولة الجزائرية جاهدة إنعاش سوق العمل بواسطة العديد من الإجراءات منها إنشاء الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب لمساعدة الشباب البطال على إنشاء مؤسسات مصغرة وقد كانت مساهمة هذه المؤسسات في تشغيل اليد العاملة كبيرة خلال السنوات الأخيرة وقللت من معدلات البطالة وذلك من خلال استحداث مناصب عمل جديدة.

**1-2- تقييم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إطار ANDI/APSI**

إن الأهمية التي نكتسيها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اقتصاديات كل الدول هي السر وراء الجهود المبذولة والاهتمام المتزايد بها من قبل السلطات السياسية والاقتصادية في الجزائر بهدف النصوص بهذا القطاع الذي اعتمده كآلية أساسية في ترقية الشغل من خلال دعم المبادرات الفردية والمقاولاتية، وقد أوجدت الجزائر العديد من الأجهزة الهادفة إلى دعم وترقية المشاريع الصغيرة ANDI/APSI والمتوسطة منذ فترة التسعينات منها ولهذا سوف نحاول تقييم هذه الأجهزة من حيث مساهمتها في توفير مناصب الشغل من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (34): تطور مناصب الشغل في إطار ANDI/APSI بين 2016 و 2021.

السنوات	عدد مناصب الشغل المنشأة في إطار . ANDI/APSI
2016	143330
2017	94888
2018	143044
2019	49310
2020	1223465
2021	1247990

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نشرية المعلومات الإحصائية لوزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار وأطروحة شهادة الدكتوراه لمسعودي زكرياء. في ANDI/APSI

من خلال الجدول نلاحظ إن مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إطار استحداث مناصب الشغل بين سنة 2016 و 2021 كان مرتفع نسبيا على غرار سنتي 2017 و 2019 اللتان انخفضت عندهما مناصب الشغل وسبب الانخفاض سنة 2019 راجع لازمة كورونا التي أنهكت الاقتصاد الجزائري ومع حلول سنة 2020 ارتفع عدد مناصب العمل ليبلغ 1223465 منصب وهذا راجع لاعتماد الدولة لهاته المؤسسات كنموذج جديد قادر على توفير مناصب شغل جديدة وتحريك الحياة الاقتصادية والمساهمة في خلق وتراكم للثروة وبالتالي المساعدة على التخفيف من آفة البطالة التي تعتبر خلل اقتصادي واجتماعي يعاني منها الاقتصاد الوطني ومنه يمكن استنتاج أن الجهود المبذولة لإقامة ونشر نسيج اقتصادي مبني على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لم ترقى إلى المستوى المرجو منها، فالإقتصاد الوطني لا يزال فتيا ويحتاج إلى عدد كبير من هذه

المؤسسات من أجل القدرة على تغطية الكثير من الحاجات المتعددة خاصة في الوقت الحاضر كون معظم الحاجات يتم استردادها من الخارج.

### 1-3- تقييم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إطار CNAC

بداية من سنة 2004 ونتيجة لتقلص عدد المسجلين في نظام التأمين على البطالة تم تسطير إجراءات جديدة في إطار ترقية الشغل من أجل مساعدة البطالين الذين يتراوح أعمارهم ما بين 35 سنة و 50 سنة على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة وقد كانت مساهمة هذه الإجراءات في اليد العاملة المشتغلة كما يبين الجدول التالي:

الجدول(35): تطور مناصب الشغل في إطار CNAC خلال الفترة 2015-2021

السنوات	مناصب الشغل المنشأة من طرف (م ص م) في إطار CNAC
2015	37921
2016	266871
2017	140397
2018	166559
2019	4780
2020	10039
2021	327242

**المصدر:** من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نشرية المعلومات الإحصائية لوزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار وأطروحة شهادة الدكتوراه لمسعودي زكرياء.

من خلال الجدول نلاحظ تطور مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إطار الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في مناصب الشغل المنشأة حيث عرفت ارتفاعا منذ سنة 2015 قدر بـ 37921 منصب وواصل ارتفاع هذا العدد ليصل إلى 327242 منصب خلال سنة 2021 فيما نسجل أقل عدد للمناصب سنة 2019 بـ 4780 وهذا راج لتأثير أزمة كورونا على الاقتصاد الاجتماعي.

- **تقييم سياسة تسير البطالة:** «إن نظام التأمين عن البطالة في الجزائر يعد تحديا كبيرا وعلى البلدان العربية و السائرة في طريق النمو الاستفادة منه لاسيما، وأن جميع الدول معرضة لمسار الشمولية واقتصاد السوق الذي يتقدم بخطوات سريعة وفقا لمقاييس تحدها الدول المصنعة و المجموعات المالية الكبرى والهيئات المالية الدولية و يرى <sup>\*</sup> Peter auer أن المكتب الدولي للعمل أولى اهتمام خاص بالتجربة الجزائرية في مجال التأمين عن البطالة بأنها تجربة فذة بالنسبة لدول المغرب العربي وللبلدان السائرة في طريق النمو وبالفعل يعتبر نموذج الجزائر مثالي إلا أنه ينبغي إعادة النظر في الجهاز قصد تغطية أكبر عدد ممكن من الأشخاص وإدماجهم ضمن مصلحة عمومية لشغل»<sup>1</sup>. لكن هذا النظام يبدو من زاوية أخرى حسب رأي المتواضع أنه يؤدي إلى التسرع نحو التسريح للعمال دون بدل جهد في البحث عن الحلول البديلة إلى جانب إعداد العمال من الناحية النفسية و المعنوية إلى تقبل فقدان وظائفهم من خلال مساهمتهم في تمويل هذا النظام، أما فيما يخص نظام

\* - خبير بالمكتب الدولي للعمل.

<sup>1</sup>-مداني بن شهرة، الإصلاحات الاقتصادية وسياسات التشغيل (التجربة الجزائرية)، مرجع سبق ذكره، ص 298.

**التقاعد المسبق** فقد يمكن اعتباره حلا مؤقتا كان لبد منه في ظل ظروف صعبة مر بها سوق العمل. ومن خلال هذه المستحقات يمكن القول إن فكرة التشغيل بموجب الصندوق الوطني لتأمين عن البطالة على الرغم من إدراجها في مفهوم ضيق يتمحور حول المحافظة على مناصب الشغل أو المساعدة على العودة إلى العمل فقد استطع هذا الصندوق من خلال حوزته على كفاءات وقدرات مالية في مجال التسيير على تطوير دوره وذلك بمساهمته في ترقية الشغل عن طريق مساعدة الشباب البطال على إنشاء مؤسساتهم الخاصة .

الجدول رقم (36): تطور معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة الممتدة ما بين 2000-2021.

السنوات	معدل البطالة%	السنوات	معدل البطالة%
2000	28.89	2011	10
2001	27.3	2012	11
2002	26	2013	9.8
2003	23.7	2014	10.8
2004	17.7	2015	11.2
2005	15.3	2016	10.2
2006	12.3	2017	12
2007	13.8	2018	11.88
2008	11.3	2019	11.7
2009	10.2	2020	14.2
2010	10	2021	13.4

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على: [www.ons.dz](http://www.ons.dz)

[www.data.albankaldawli.or/indicator/NE.GOV.T.ZS](http://www.data.albankaldawli.or/indicator/NE.GOV.T.ZS).

بعد تأزم الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية نتيجة انخفاض عوائد النفط مما أدى إلى عجز الميزانية العامة للدولة ، وبعد فشل سياسة تمويل العجز بالاستدانة ( ديون داخلية، وديون خارجية) لجأت الدولة إلى إتباع سياسة انكماشية في الإنفاق لغرض التحكم في هذا العجز، وكان من ضمنها الحد من إنشاء مناصب عمل. وهذا ما يظهر ارتفاع معدلات البطالة فترة التسعينات، حيث قدر معدل البطالة سنة 2000 بـ 28,89%. إلا أنه مع مطلع الألفية الجديدة سجل معدل البطالة انخفاضا ملحوظا فقد انتقل من 28,89% سنة 2000 إلى 15,3% سنة 2005، إلى أن وصل إلى حدود 10% سنة 2010، ويعود ذلك إلى تحسن الأوضاع الاقتصادية، نتيجة تصحيح الدولة للآثار السلبية لبرامج التعديل الهيكلي وإدماج الشباب، حيث ركزت اهتمامها ودعمها الكامل لأجهزة الشغل التي أنشأت خصيصا لمكافحة البطالة التي تفاقمت في التسعينات، وذلك من خلال برامج إنعاش الاستثمار التي وجهت أساسا إلى دعم إنشاء مناصب شغل بما في ذلك مساعدة الشباب على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة خاصة بهم .

أما بالنسبة للفترة 2011-2019 سجلت معدلات بطالة متفاوتة انحصرت ما بين 10% و 11,82%، وذلك بفعل الإنشاء المكثف لمناصب الشغل خلال السنوات القليلة الماضية بواسطة مختلف السياسات والبرامج المعتمدة في الرفع من مناصب العمل المستحدثة والتخفيض من معدلات البطالة. كما عرف الاقتصاد الجزائري حالة ركود كبير خلال سنة 2019 بسبب الحراك الشعبي والذي زاد من ضبابية وضعية الاقتصاد ونسبة المخاطرة في بيئة الأعمال الجزائرية، مما انعكس على حجم الاستثمار والنشاط الاقتصادي الذي عرف عموما ركودا واضحا، زيادة إلى هبوط آخر في أسعار النفط إلى ما دون 25 دولار في 18 مارس 2020، والذي انعكس على حجم الإيرادات المحققة من المحروقات،<sup>1</sup> وقد تزامن بدوره بإعلان أولى حالات الكوفيد-19 المسجلة في الجزائر وانتشار جائحة كورونا وإعلانها وباءا عالميا خطيرا يهدد صحة وحياة البشر، والذي دفع إلى العديد من الإجراءات الوقائية ووصلت إلى غاية الإغلاق التام، والحجر المنزلي، وإيقاف كافة الأنشطة، وتغيير نمط العمل.

ومع توقف النشاط الاقتصادي في العديد من دول العالم، إضافة إلى توقف حركة النقل والشحن الجوي، انهارت أسعار النفط في السوق الدولية، فقدت الجزائر نصف مداخيلها من العملة الصعبة ما أثر على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، مما أدى إلى حالة ركود تام سواء على المستوى الدولي بحظر السفر وتراجع الحركة التجارية، أو على المستوى الداخلي أين تم إصدار أمر بإغلاق عدد كبير من الأنشطة اليومية،<sup>2</sup> وذلك في إطار الإجراءات الوقائية لمحاربة الفيروس المنتشر، وبناءا على ذلك قامت الجزائر بوضع ما لا يقل عن نصف عدد العمال من موظفي المؤسسات والإدارات العامة في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر.<sup>3</sup> هذا التوقيف للأنشطة الاقتصادية كان له أثر مباشر على العمل والتشغيل في الجزائر سواء من ناحية عدد مناصب العمل أو المشتغلين، حيث ارتفع معدل البطالة إلى 14,2% ويتوقع أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي الأكثر تضررا من جائحة كورونا فبسبب خصوصياتها المالية المحدودة قد تجد نفسها مجبرة على التخلي عن عدد من العمال للنهوض من هذه الأزمة، حيث أنها لا تتمكن من دفع أجور العمال بسبب توقفها على النشاط لمدة أشهر عديدة والتي تكبدت خسائر مادية كبيرة تحد من استمرارها اقتصاديا فهي تقوم على هوامش أمان ضعيفة، فتضطر إلى تسريح العمال إذا ما واجهت مشاكل مالية أو وصلت إلى حالة الإفلاس.<sup>4</sup> وبناءا على ذلك يتوقع المختصون أن يزيد معدل البطالة في الجزائر عن 15% بسبب الوباء.

وقد توصلت الدراسة إلى أنه بالرغم من تسجيل تطور عام في حجم التشغيل، لا يزال معدلا بعيدا عن الاستفادة من اليد العاملة الضخمة المتوفرة. وفي نفس الوقت فإن برامج واليات التشغيل ترتبط ارتباطا وثيقا بمستوى أسعار المحروقات، باعتبار كافة مخططات التنمية تقوم بالدرجة الأولى على عائدات النفط، فتتأثر بأي

<sup>1</sup> زهرة سيد أعمار، أسماء بللعماء 2020، قراءة في التداعيات الاقتصادية لجائحة كورونا على الجزائر- الآثار والإجراءات، مجلة الاقتصاد وإدارة الأعمال، 04 (02)، ص 137.

<sup>2</sup> مروة كرامة، فاطمة رحال، أنفال حدة خبيزة، 2020، تأثير أزمات الصحة العالمية على الاقتصاد العالمي: تأثير فيروس كورونا كوفيد-19 على الاقتصاد الجزائري نموذجا، مجلة التمكين الاجتماعي، 02 (02)، ص 310-332.

<sup>3</sup> زهرة سيد أعمار، أسماء بللعماء 2020، مرجع سبق ذكره ص 138.

<sup>4</sup> نبيل بن عديدة، 2020، انعكاسات جائحة كورونا (كوفيد 19) على نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مجلة قانون العمل والتشغيل، عدد خاص، ص 155.

انهيار في أسعارها. تأثر التشغيل أيضا بجائحة كورونا مما رفع من معدل البطالة سنة 2020 نتيجة لتوقيف النشاطات وسياسة الغلق، إضافة على أن آفاق التشغيل لا تزال غير واضحة بسبب عدم حصر انعكاسات الجائحة على الوضع العام للاقتصاد.

**خلاصة الفصل:**

استعرضنا من خلال هذا الفصل مختلف آليات الشغل المعتمدة في الجزائر، سواء تلك المتعلقة بدعم الشغل المأجور أو تلك التي تهدف إلى تشجيع المبادرات الفردية وإنشاء المؤسسات المصغرة والتي تهدف إلى الحد من البطالة وتشغيل أكبر عدد ممكن من العمال، وعلى الرغم من ملائمة هذه الآليات وتناسقها مع طبيعة الاقتصاد الجزائري الذي يتميز بضعف النشاط الإنتاجي قياسا بالتركيبة السكانية، إلا أن فعالية هذه الآليات في تحقيق أهداف نوعية لا تزال تتطلب جهودا أكبر وإصلاحات أعمق، وذلك لأن النتائج التي حققتها وذلك فيما يتعلق بإدماج جزء من العاطلين عن العمل غير كافية مقارنة بالجهود والإمكانات المسخرة لها، كما يمكن اعتبار سياسة التشغيل سلبية طالما أنها تستهدف امتصاص البطالة الموجودة وتخفيضها إلى مستويات يمكن تحملها فقط، دون أن يصل طموحها على غاية زيادة مستوى الطلب على العمل في الاقتصاد، أي أنها لا تولي أهمية كبيرة لجودة العمل.

الختامة

## الخاتمة:

يعتبر التشغيل من محاور السياسات العامة للدول بصفة مستمرة، حيث تسمح لها بضمان الاستغلال الأمثل للموارد البشرية المتاحة وفي نفس الوقت تساهم في ترقية المجتمع وتطويره. من خلال السعي إلى تقليص معدلات البطالة وتعمل الجزائر في هذا الإطار على وضع العديد من البرامج والآليات التي تهدف إلى زيادة معدلات التشغيل سواء بصفة مباشرة أو من خلال تشجيع إنشاء المشاريع التي تساهم في ذلك. حيث تميزت مرحلة تطبيق برامج الإصلاحات المشروطة من طرف صندوق النقد الدولي والبنك العالمي والتي اتبعتها الجزائر بارتفاع وتفاقم معدل البطالة . وخاصة منها البطالة السافرة والبطالة الهيكلية. كما عرفت هذه المرحلة تراجع التنمية الاقتصادية وانتشار الفقر وتدهور الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية نتيجة الأزمة النفطية التي وقعت في النصف الثاني من التسعينات 1986 اثر السقوط الحر في أسعار البترول في الأسواق العالمية، حيث اثر سلبا على الاقتصاد الجزائري وظهرت العديد من الاختلافات لاعتماد الدولة على عنصر وحيد في التصدير، ثم عرفت بعدها الجزائر نوع من الاستقرار المالي نتيجة ارتفاع أسعار البترول في السوق العالمية من الجوانب الاقتصادية والاجتماعية من بينها ارتفاع أسعار البترول في السوق العالمية وانعكس هذا التحسن بشكل ايجابي على العديد من الجوانب الاقتصادية والاجتماعية من بينها ارتفاع معدلات التشغيل وانخفاض ملحوظ في معدلات البطالة. لكن رغم ذلك يبقى هذا الانخفاض غير مطمئن ويخفي وراءه العديد من المشاكل وذلك لان الجزائر من الدول التي تعتمد في إصداراتها على مورد وحيد وأي خلل أو تغير في أسعار هذا النفط يعتبر تهديد للتنمية الاقتصادية والمصحوبة وراءها العديد من المشاكل منها ارتفاع معدلات البطالة وعدم بلوغ التشغيل الكامل أو بالأحرى عدم بلوغ سياسة التشغيل الأهداف المسطرة ، وبالتالي يمكن القول أن الأجهزة والبرامج القائمة على سياسة التشغيل في الجزائر. تعتمد على مشاريع ريعية بعيدة كل البعد عن الاقتصاد الحقيقي القائم على ربط تشغيل اليد العاملة بالمراد ودية، وهذا ما يجعل المناصب المنشأة في إطار هذه الأجهزة والبرامج ينظر إليها نظرة دونية. كما أنها تخلق مناصب شغل مؤقتة تجعل الأفراد متخوفين وبالتالي لا توفر الأمن الوظيفي للأفراد.

## نتائج اختبار الفرضيات:

بالنسبة لنتائج اختبار فرضيات البحث يمكن تلخيصها من خلال النقاط التالية:

**الفرضية الأولى:** لقد قمنا بتأكيد هذه الفرضية " يعتبر الاعتماد على النفط في الاقتصاد الوطني الذي نتج عنه إهمال مختلف القطاعات الاقتصادية الأخرى أهم تحدي يواجه سياسة التشغيل " وذلك لأن الاعتماد على النفط وحده غير كافي و يؤدي إلى انخفاض النشاط التنموي وبالتالي ارتفاع مستويات البطالة، فعندما لا يكون هناك تنوع في عناصر التصدير الاقتصادي تخلق مشكلة تدني مناصب الشغل ويصبح الطلب على العمل اكبر من الطلب عليه مما يؤدي إلى خلق مشاكل اقتصادية يصعب حلها.

**الفرضية الثانية:** أكدنا هذه الفرضية من خلال الفصل الثالث حيث رأينا أن سياسة التشغيل المنتهجة في الجزائر ذات طابع اجتماعي أكثر منه اقتصادي وذلك لان سياسة مكافحة البطالة في الجزائر مكونة من برامج للإدماج المهني و دعم التشغيل والتكوين والتنمية الاجتماعية فهي بذلك تساعد في خلق فرص عمل للشباب البطال والمتخرجين من الجامعات والمقاولين أصحاب الكفاءات وبالتالي إدماجهم في الاقتصاد الوطني عن طريق تنمية وابتكار برامج ذات طابع اجتماعي .

**الفرضية الثالثة:** يمكننا تأكيد الفرضية الثالثة التي تقول " يفضل أغلب الأفراد العمل لدى الدولة بدل بناء مشاريعهم الخاصة، من خلال ما تناولناه في دراستنا وذلك لأن الأفراد يبحثون عن الاستقرار الاجتماعي والأمن الوظيفي، والتأمين على كل احتياجاتهم الحالية والمستقبلية التي توفرها الدولة ولا يوفره الفرد لنفسه جراء إنشاء مشروعه الخاص.

### نتائج الدراسة:

1- إن آليات التشغيل المبنية على الشغل المأجور رغم ايجابياتها خاصة فيما يتعلق بتأهيل العاطلين وإكسابهم خبرة و قابلية الاندماج في الحياة المهنية إلا إنها لا تزال تتطلب إصلاحات وإعادة النظر على الأقل في جانبي التعويضات بالنسبة للآليات التي يغلب عليها الطابع الاجتماعي والموجهة خاصة لعديمي المؤهلات والطبقة النشطة.

2- تعدد سياسات التشغيل في الجزائر احد أوجه الإنفاق الحكومي، حيث يزيد حجم المبالغ المالية المخصصة لآليات الشغل بانتعاش الخزينة وبحدة الضغوط الاجتماعية الناتجة عن ارتفاع معدلات البطالة.

3- إن الشغل في الجزائر بصفة عامة واليات وبرامج الشغل بصفة عامة لا تساهم بصورة واضحة في تحقيق النمو الاقتصادي، مثلها مثل جميع الاقتصاديات الريفية التي تعتمد على الدخل المتأني من الثروة ويكون العمل فيها بصفة عامة غير منتج يغلب عليه الطابع الاجتماعي.

### الاقتراحات:

1- تشجيع الاستثمار في الأنشطة مثل الزراعة والنسيج، مما يسمح في نفس الوقت ببعث اقتصاد متوازن وتخفيض نسبة البطالة.

2- إصلاح المنظومة التكوينية وخاصة الجامعية بما يتماشى ومتطلبات سوق العمل. مع توطيد العلاقة بين الجامعة والمؤسسة الاقتصادية على أساس المصلحة المتبادلة، والمتمثلة في استفادة الطالب الجامعي من تربية ومعارف ميدانية يدعم بها معارفه النظرية وبالمقابل يمارس أنشطة لصالح المؤسسة.

3- بالنظر لما تحققه المؤسسات الصغيرة من أرباح معتبرة نسبيا يمكن وضع معايير تلزم المؤسسة الصغيرة بتوظيف مختصين في مجال نشاطها أو في مجال التسيير على الأقل لأصحاب الكفاءات، لامتناس جزء كبير من العاطلين عن العمل، كما يؤدي إلى تطور ونمو هذه المؤسسات.

### أفاق الدراسة:

- يعتبر موضوع البطالة والتشغيل من المواضيع التي يصعب حصرها في إطار محدد لذا نرى أن الدراسة التي قمنا بها مازالت تحتاج إلى المزيد من التعمق والتحليل من منظور وزوايا عديدة من أهمها ما يلي:
- 1- دراسة مدى تأثير آليات وأجهزة التشغيل على مكافحة ظاهرة البطالة
  - 2- دراسة وتحليل سوق العمل في الجزائر.
  - 3- مستقبل سياسة التشغيل في الجزائر في ظل نفقات عمومية مرتفعة وإدارة اقتصادية متعبة غير قادرة على استيعاب هذه المبالغ المالية الضخمة

# قائمة المراجع

## قائمة المراجع:

## ❖ الكتب:

1. إبراهيم محمود عبد الراضي، حلول إسلامية فعالة لمشكلة البطالة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر.
2. أحمد هني، دروس في التحليل الاقتصادي، ديوان المطبوعات الجزائرية، 1993.
3. إياد عبد الفتاح النسور، أساسيات الاقتصاد الكلي، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2013.
4. إيمان عطية ناصف، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2007.
5. حلال محمد النعيمي، دراسة العمل في إطار الإنتاج العمليات، ط1، دار إثراء للنشر والتوزيع، 2009.
6. خالد الزواوي، البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل، ط1، مجموعة النيل العربية القاهرة، 2005.
7. رمضان نعمة الله، إيمان عطية ناصف، عبد العزيز عابد، مبادئ الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، 2004.
8. سامر عبد الهادي، وآخرون مبادئ الاقتصاد الكلي، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع عمان، 2013.
9. سامي خليل، نظرية الاقتصاد الكلي، المفاهيم والنظريات الأساسية، الكتاب الأول، الكويت، 1994.
10. صلاح الدين عبد الحميد، أزمة البطالة، دراسة مقارنة (مصر، السعودية، الكويت)، ط1، هيئة النيل العربية.
11. ضياء مجيد المساوي، النظرية الاقتصادية . التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994.
12. ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل والنقابات العملية في الاقتصاد الحر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
13. عبد الحكيم رشيد، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار البداية، ط1، مصر 2010.
14. عبد المجيد قدي، نعمان سعدي، البعد الدولي للنظام النقدي، ط1، دار بلقيم للنشر، الجزائر، 2011.
15. علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها . دراسة تحليلية تطبيقية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
16. مجيد علي حسين، عفاف عبد الجبار سعيد، مقدمة في التحليل الاقتصادي الكلي، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع عمان، 2004.
17. مجيد علي حسين، عفاف عبد الجبار، مقدمة في التحليل الاقتصادي الكلي، ط1، عمان دار وائل للنشر، 2003.

18. محمد ألسريتي، علي عبد الوهاب نجا، مبادئ الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية الإسكندرية، مصر، 2008.
19. محمد طاقة، اقتصاديات العمل، ط1، إثراء للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2008.
20. محمد فرحي، التحليل الاقتصادي الكلي "الأسس النظرية"، الجزء الأول، دار أسامة للطباعة و النشر والتوزيع، الجزائر، بدون طبعة.
21. محمود حسن الوادي، أحمد عارف العساف، الاقتصاد الكلي، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان الأردن، 2009.
22. مدحت القريشي، اقتصاديات العمل، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، 2007.
23. مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل ( التجربة الجزائرية)، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2008.
24. مراد زايد، ابن سالم محمد عبد الرؤوف، دور مؤسسات سوق العمل في التخفيف من البطالة في الجزائر.
25. مروان عطوان، مقاييس اقتصادية النظرية النقدية، دار البعث للطباعة والنشر ابيلوس، قسنطينة، 1989.
26. ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.
27. ناصر عبيد الناصر، سياسة الإصلاح الاقتصادي وبرامج التثبيت والتكليف الهيكلي حالة مصر العربية، دار اتحاد العرب للنشر، 2001.
- ❖ الرسائل الجامعية:
1. إلياس عفال، تقييم الدور التمويلي للشراكة الأوروجزائرية في تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة (2000-2014)، رسالة دكتوراه، قسم العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016/2017.
2. بلقايد ثورية، الممارسة السوية للقطاع غير الرسمي وتحديات سوق العمل الجزائري - دراسة حالة المرأة والممارسة الغير رسمية، ولاية بشار، 2017-2018، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة أوبكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2018/2019.
3. تراري تاني مصطفى، الإطار القانوني لدعم تشغيل الشباب في الجزائر، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الدكتوراه، في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2010/2011.
4. حمزة عبد القادر، ترشيد السياسات العامة للتشغيل في الجزائر، مذكرة ماجستير، في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر3، 2013/2014.

5. حميدة بوزيدي، النظام الضريبي وتحديات الإصلاح الاقتصادي، أطروحة دكتوراه في علوم الاقتصاد، جامعة الجزائر، 2004.
6. درواسي مسعود، السياسة المالية ودورها في تحقيق التوازن الاقتصادي، حالة الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر، 2006/2005.
7. رابح بلعباس، إشكالية البطالة في الجزائر دراسة تحليلية قياسية، في الفترة، 1996-2010، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2007/2006.
8. زكرياء جرفي، أثر الدعم الفلاحي على سوق العمل في الجزائر. دراسة تحليلية قياسية للفترة 2000-2018، أطروحة دكتوراه، تخصص اقتصاد مالي تطبيقي، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2010 /2009.
9. زيرمي نعيمة(2011)، التجارة الخارجية الجزائرية، من الاقتصاد المخطط إلى اقتصاد السوق، رسالة ماجستير في التسيير الدولي للمؤسسات، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان.
10. سحنون ياسمين، الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر وأثرها على تدفق الاستثمار الأجنبي المباشر، مذكرة ماجستير، جامعة 20 أوت 1955، 2012/2011.
11. سعدية زايد، سياسة التشغيل في الجزائر- دراسة سوسولوجية للأمن الوظيفي، مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه LMD في علم الاجتماع، تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باتنة1، 2019/2018.
12. سليم عقون، قياس اثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة دراسة قياسية تحليلية، حالة الجزائر، من متطلبات نيل شهادة الماجستير، في علوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2010.
13. سناء قندوز، دور الوكالة الوطنية للتشغيل في ترقية الاستثمار الخاص الجزائري، رسالة ماجستير في العلوم القانونية والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر 2005/2004.
14. شباح رشيد ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر- دراسة حالة ولاية تيارت، مذكرة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، أوبكر بلقايد، تلمسان، 2012/2011.
15. شلالى فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة البطالة خلال الفترة 2001-2004، مع محاولة اقتراح نموذج للفترة، 2009-2005، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2005/2004.
16. شوق فوزي، التحليل النظري والكمي لظاهرة البطالة في الجزائر خلال الفترة ( 1990. 2006 )، أطروحة دكتوراه، تخصص تحليل اقتصادي إحصاء واقتصاد كمي، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر، 2009/2008.

17. طابوش مولود، أثر الشركات متعددة الجنسيات على التشغيل في الدول النامية، دراسة حالة الجزائر، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2007.
18. طالب سومية شهيناز، الأثر الديناميكي للمؤسسة الاقتصادية على البطالة دراسة حالة الجزائر، جامعة الجيلالي ليابس، سيدي بلعباس كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2017.
19. عبد الرزاق جباري، أثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001-2012، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات ماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف 1، 2014/2015.
20. عدلي صليحة، فعالية المنظومة التربوية من خلال امتحان شهادة البكالوريا وشهادة التعليم الأساسي، 2007-2008 / 1999-2000، باستخدام نموذج ماركوف، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، اقتصاد كمي، 2009/2010.
21. فيصل بوطيبة، العائد من التعليم في الجزائر، رسالة دكتوراه، جامعة تلمسان، تلمسان، 2009/2010.
22. قصاب سعديّة، سوق العمل وفعالية التشغيل في الجزائر، 1990-2004، دكتوراه دولة، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة الجزائر، 2006.
23. كوثر زيادة، واقع سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر خلال المخطط الخماسي 2010-2014، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2017/2018.
24. لحر أحلام، واقع سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 دراسة حالة ولاية سكيكدة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2013/2014.
25. ليلي مكاك، دور وكالة التنمية الاجتماعية في تحسين ظروف الأسرة الجزائرية، مذكرة ماجستير، جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، قسم علم الاجتماع العائلي.
26. ليندة كحل الراس، سياسة التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص نقود وبنوك، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2013/2014.
27. 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، 2017/2018.
28. مسعود حجال، خريجو الجامعات بين البطالة والبحث عن التوظيف، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2000/2001.

29. مسعودي زكرياء، تقييم فعالية برامج الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر وانعكاساتها على سياسة التشغيل دراسة تحليلية، كلية العلوم الاقتصادية، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، جامعة قاصدي مباح - ورقلة، 2019/2018.

#### ❖ المجالات:

1. بشرى نمديلي، صلاح الدين كروش، تعزيز الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر من خلال تبني مبادئ الحوكمة، الشفافية، الإفصاح، خلال الفترة 2000-2019، مجلة نماء الاقتصاد والتجارة، العدد 02، ديسمبر، 2020.
2. بلحسين ح، الجامعة في ظل التحولات العالمية، دراسة ميدانية لتصورات الطلبة والمدرسين، مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 10، جامعة الجزائر، 2008.
3. بودو محمد، نظام التسريح لأسباب اقتصادية، بين تحقيق مواصلة الشغل وتسهيل الانشغالات الاقتصادية، مجلة القانون التجاري والجزائري والمقارن، العدد 01، 2015.
4. بوقبرين عابد، الدور الحمائي لوكالة التنمية الاجتماعية ADS، مكافحة البطالة وتحقيق الأمن الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2، محمد بن أحمد، مجلة القانون، العدد 08، جوان 2017.
5. تومي ح، الجامعة وتنمية المجتمع في الجزائر سياسة النجاح الكمي والإخفاق الكيفي، مجلة دراسات اجتماعية العدد 05، إصدار مركز البصيرة للبحوث والاستثمارات والخدمات التعليمية، نشر وتوزيع الدار الخلدونية، القبة.
6. رويحي فيسة عمر، حاج شريف هشام، واقع ومستقبل نظام التقاعد في الجزائر (دراسة تحليلية استشرافية)، مجلة أبحاث اقتصادية معاصرة، المجلد 05، العدد 01، 2022.
7. زهرة سيد أعمار، أسماء بللعا (2020)، قراءة في التداعيات الاقتصادية لجائحة كورونا على الجزائر، الآثار والإجراءات، مجلة الاقتصاد وإدارة الأعمال، 04، (02).
8. زوايدي لزهاري، بوتقاب مختار، طواهر عبد الجليل، سياسة التشغيل في الجزائر، المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية، العدد 02، جوان 2018.
9. عائشة عيش، عمر صخري، دراسة تحليلية قياسية لأثر تدفقات الاستثمار الأجنبي على التشغيل في الجزائر خلال الفترة 1970-2012، باستخدام منهجية التكامل المشترك وسببية جرانجر، مجلة اقتصاد شمال إفريقيا، العدد 13، جامعة الشلف، 2015.
10. عبد السميع رويينة، مساعدة المؤسسات التي تواجه صعوبات، مجلة العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد 11، 2004.

11. فرهاد محمد علي، ظاهرة الركود التضخمي، في مصر، دراسة اقتصادية تحليلية، من 1954-1993، في المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، العدد 02، القاهرة 1993.
12. قجان وسام، واضح فواز، دراسة تحليلية لأثار جائحة كورونا على معدلات البطالة في الجزائر، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، العدد 02.
13. متاج صالح، أهداف السياسة النقدية في الجزائر (1990-2000)، مجلة العلوم الانسانية، جامعة بسكرة، فيفري، 2004.؟؟؟؟؟؟
14. مروة كرامة فاطمة رحال، أنفال حدة خبيزه، (2020)، تأثير أزمات الصحة العالمية على الاقتصاد العالمي: تأثير فيروس كورونا كوفيد 19 على الاقتصاد الجزائري نموذجا، مجلة التمكين الاجتماعي، 02 (02).
15. مريم زيان، تطبيق نظام التقاعد المسبق في القانون الجزائري، طالبة دكتوراه تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق، جامعة مستغانم، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 03، جوان 2017.
16. نبيل بن عديدة، (2020)، انعكاسات جائحة كورونا، كوفيد 19، على نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مجلة قانون العمل والتشغيل، عدد خاص.
17. يحي بوشة، وآخرون، محددات البطالة في الجزائر، دراسة قياسية باستعمال نماذج الخطأ، مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، العدد 02.

#### ❖ الملحقيات:

1. الحبيب بن باير، محمد بن عبد العزيز بن كاملة، التشغيل في الجزائر، مدل لتطوير وعصرنة الاليات لتفعيل التنمية، عرض نتائج الفترة، 2006-2010، الملتقى الوطني، سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، بسكرة، يومي، 14، 13 أبريل 2011.
2. خليلي أحمد، هاشمي بريقل، مداخل مشتركة بعنوان واقع البطالة وأثارها على الفرد والمجتمع، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة المسيلة.
3. عبد القادر لحسن، سياسة التشغيل بين البطالة، وإشكالية معالجة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2000-2009، اقتراح نموذج التشغيل الاقتصادي للتشغيل الخماسي 2000-2014، الملتقى الوطني، سياسة التشغيل ودورها في إدارة الموارد البشرية، بسكرة جامعة محمد خيضر، يومي 14، 13 أبريل، 2011.

#### ❖ القرارات واللوائح القانونية:

1. بيان اجتماع الوزارة: برنامج التنمية الخماسي، 2010-2014.
2. تقييم أجهزة التشغيل، المجلس الوطني والاجتماعي، الدورة العامة، جوان، 2005.

3. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 39، السنة السابعة والعشرون، الصادرة بتاريخ 12 سبتمبر 1990، ص 1225.
4. الجريدة الرسمية، العدد 06، السنة الواحدة والأربعون، الصادرة في 25 يناير 2004.
5. الجريدة الرسمية، العدد 91، السنة الخامسة والثلاثون الصادرة في 6/12/1998.
6. المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للجزائر خلال السداسي من سنة 2011.
7. المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للجزائر خلال السداسي الثاني من سنة 2011، ص 87.
8. المجلس الوطني والاجتماعي والاقتصادي (2005) مشروع التقرير التمهيدي حول الطرق الاقتصادية والاجتماعية للسداسي الثاني، من سنة 2004، الدورة العامة العادية، السادسة والعشرون.
9. المرسوم التنفيذي رقم 50/02 المؤرخ في 21 يناير 2002، الجريدة الرسمية، العدد، 06، السنة التاسعة والثلاثون، الصادرة في 23 يناير 2002.
10. مضمون المادة 6، المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، الجريدة الرسمية، العدد (2)، السنة الثالثة والثلاثون، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

#### ❖ المواقع الإلكترونية:

1. /https://www. Ansej.org.dz/index.php/fr :
2. /https://www. Ansej.org.dz/index.php/fr :
3. Agence de développement social. « Présentation de I ADS ». Disponible sur :
4. conseil national économique et social , évaluation des dispositif d'emploi , dossier annexes , 20<sup>ème</sup> session plénier, Algérie, 2002.
5. https://fanac. Com
6. https://www .joradp.dz/FTP/joArabe/1996/11996052.
7. <http://www.ads.dz/document/ads-organisation.html#PRESENTATION.Consultée>
8. http://www.anem.dz/ar
9. http://www.ennaharonline.com
10. http://www.joradp.dz/HAR/Index.htm
11. <https://www.joradp.dz/FTP/jo>
12. https://www.joradp.dz/ftp/jo-arabe/1998/A1998091
13. <https://www.joradp.dz/HAR/Index.htm>

14. Ministère de L'Industrie et des Mines, (2020 ), Bulletine d'information statistique de la PML, N°36, p 26, Alger .
15. ONS : L'Algérie en quelque chiffres
16. ONS.dz :
17. www. Office National des statistiques ,données statistique : Activité ,Emploi et chômage. ,N°879, Mai 2019
18. [WWW.angem.dz](http://WWW.angem.dz) [WWW.angem.dz](http://WWW.angem.dz)
19. [WWW.ANSEJ.ORG.DZ](http://WWW.ANSEJ.ORG.DZ)
20. WWW.ANSEJ.ORG.DZ.
21. [www.aps.dz](http://www.aps.dz)
22. [www.cnac.dz](http://www.cnac.dz). الموقع: <http://www.webreview.dz/mg/pdf/4-22>
23. [www.data.albankaldawli.or](http://www.data.albankaldawli.or)
24. WWW.MOWATEN .ORG/ECONOMY-HOME.HTM
25. [WWW.ONS.DZ](http://WWW.ONS.DZ)
26. [www.premier-mimistere.gov.dz](http://www.premier-mimistere.gov.dz)