

## دور أجهزة دعم التشغيل في تفعيل التنمية المحلية (دراسة كمية)

**The role of employment support agencies in activating local development (quantitative study)**نور الصباح عكنوش<sup>1</sup>، أحمد مسعودي<sup>2</sup><sup>1</sup> قسم العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، n.aknouche@univ-biskra.dz<sup>2</sup> قسم العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، ahmed.messaoudi@univ-biskra.dz

تاريخ الاستلام: 2021/05/09 تاريخ القبول: 2021/06/07 تاريخ النشر: 2021/06/09

**ملخص:**

تهدف هذه الورقة إلى تشخيص دور الأجهزة التشغيلية في الجزائر كوسيط بين عارضي وطالبي العمل وتطبيق برامج التشغيل في سبيل تحقيق التنمية المحلية، حيث تم إنتهاج سياسات تشغيلية عديدة بدعم من أجهزة تم استحداثها لذات الغرض بغية توفير أكبر عدد ممكن من مناصب الشغل، ساهمت مؤسسات سوق العمل بإستحداث حوالي 1641216 منصب عمل في الفترة بين 1999-2004 بنسبة 54,7% من مجموع مناصب العمل، مع تسجيل تراجع إلى حوالي 10% سنة 2010.

**كلمات مفتاحية:** البطالة، أجهزة التشغيل، السياسات التشغيلية، سوق العمل.

**Abstract:**

This paper aims to diagnose the role of operational apparatuses in Algeria as a mediator between job viewers and job seekers and to apply the employment programs in order to achieve local development, as many operational policies have been adopted with the support of devices that have been developed for the same purpose in order to provide the largest possible number of job positions Labor market institutions contributed to the creation of about 1641216 jobs during the period between 1999-2004, representing 54.7% of the total established employment positions, with a decrease of 10% in 2010.

**Keywords:** The unemployment; Operating devices; Operational policies; Labor market.

مقدمة:

إن البطالة من أهم المشكلات التي تواجه السياسة و رجال الاقتصاد، فقد تعددت النظريات المحللة لها قديما وحديثا لما تسفره من حالة فوضى اقتصادية و اجتماعية و حتى سياسية، و هي في بلادنا مشكلة بارزة كما هي في جميع دول العالم خاصة الدول النامية، فالمطلع على سوق العمل في الجزائر يلاحظ أنه شهد اضطرابات كبيرة بداية من 1986 بسبب أزمة انخفاض أسعار البترول في الأسواق العالمية، فقد كانت عائدات النفط تشكل المصدر الأساسي لتمويل مخططات التنمية و التي كانت توفر عدد لا بأس به من مناصب العمل، و لم تخرج البلاد من هذه الأزمة حتى دخلت في عمليات التعديل الهيكلي تحت وصاية صندوق النقد الدولي و البنك العالمي للإنشاء و التعمير سنة 1994، و التي تقوم أساسا على الانكماش في الإنفاق الحكومي و ذلك بخصوصية المؤسسات العمومية و تسريح أعداد كبيرة من العمال حيث سرح أكثر من 500000 عامل و أغلقت أكثر من 1000 مؤسسة عمومية بين سنتي 1994-1998 (شلاي، 2005، صفحة أ).

هذا من جانب عرض مناصب العمل أما جانب طالبي مناصب العمل ففي الفترة من 1966 إلى 1997 نجد أن الفئة النشطة سجلت نموا كبيرا، فقد انتقل العدد الإجمالي من 2,5 مليون إلى 7,9 مليون، كما انتقل عدد المشتغلين من 1,7 مليون إلى 5,5 مليون، أما عدد البطالين فقد انتقل من 0,8 مليون إلى 2,4 مليون أي أربع أضعاف، و نتيجة لهذا الاختلال بين العرض و الطلب على العمل انتقل معدل البطالة من 20% سنة 1989 إلى 29,8% سنة 2000 (يحيات، 2007، صفحة 172) كما أن هيكل الشريحة التي تعاني من البطالة قد تغير، ففي السابق كان أصحاب المهارة و الشهادات العليا لا يجدون صعوبة في إيجاد وظيفة تليق بمستواهم الفني و التعليمي، إلا أنه في الآونة الأخيرة ظهرت طبقة مثقفة تملك مؤهلات تعليمية و فنية لا بأس بها تعاني من البطالة أيضا، إلا انه مع مطلع الألفية الجديدة سجل معدل البطالة انخفاضا ملحوظا، فقد انتقل من 29,8% سنة 2000 إلى 23,5% سنة 2003 (قصاب، 2007، صفحة أ)، إلى أن وصل إلى حدود 10% سنة 2010، و من هنا يظهر لنا دور السياسة التشغيلية المتبعة من طرف الحكومة، و من أهم مؤسساتها الوكالة الوطنية للتشغيل، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و وكالة التنمية الاجتماعية وغيرها، حيث تقوم هذه المؤسسات بدور الوسيط بين عارضي العمل و طالبيه، و دور مساعدة الشباب على إنشاء مشاريع إنتاجية جديدة.

- إشكالية البحث: هل استطاعت أجهزة التشغيل في الجزائر أن تحد من تفشي ظاهرة البطالة؟

للإجابة على إشكالية البحث و لاستيفاء جوانب الموضوع سنتناوله في النقاط التالية:

1. تعريف التنمية المحلية و تعريف أجهزة التشغيل و البطالة في الجزائر و تطورها.

2. أجهزة التشغيل المعتمدة من طرف الحكومة و دورها في الحد من البطالة.

3. دور الوكالة الوطنية للتشغيل في مكافحة البطالة (دراسة حالة).

## 1. الإطار المفاهيمي

### 1.2. تعريف التنمية المحلية:

هي العملية التي يمكن بواسطتها تحقيق التعاون الفعال بين الجهود الشعبية و الجهود الحكومية حقيقة مستويات تحسين جودة الحياة و تلبية حاجيات الناس.

التنمية المحلية بالتالي هي عبارة عن التنمية الخاصة بمنطقة سكنية في حدود إقليم معين و ذلك في كافة الجوانب الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية، مع ايلاء المشكلات التي تعترض الأفراد أهمية كبيرة و هي أيضا تعني الزيادة التنموية في كافة القطاعات على المستوى المحلي للوصول إلى مراحل متقدمة من التنمية و النمو وتحقيق المستوى الإنساني المطلوب .

بمعنى أدق، هي العملية التي بواسطتها يتم تحقيق التعاون بين الجهود الشعبي و الحكومي للارتقاء بمستوى التجمعات المحلية و الوحدات المحلية اقتصادية اجتماعية و ثقافية حضاريا من منظور تحسين نوعية الحياة للسكان.

### 1.2. تعريف أجهزة التشغيل

إن أجهزة التشغيل متعددة، حيث سنحاول في هذا المحور التطرق لأهم هذه الأجهزة (المرتبطة بوزارة العمل) و التي يمكننا من خلالها معرفة مدى فعالية سياسية التشغيل المتبعة في الجزائر.

### 3.2. التقديم العام لأجهزة التشغيل

هناك العديد من أجهزة الشغل من بينها (شلاي، 2005، صفحة 27):

#### 1.3.2. الأجهزة المسيرة من طرف الوزارة المكلفة بالعمل

من أهم الأجهزة التابعة لها:

- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

- الوكالة الوطنية للتشغيل.

### 2.3.2. الأجهزة المسيرة من طرف وزارة التضامن وغيرها من الوزارات

تتم في الغالب بالمساعدة الإجتماعية للعاطلين عن العمل و المعوزين لذلك سنكتفي بالأجهزة التابعة لوزارة العمل و الضمان الإجتماعي.

### 2. الإطار التحليلي

#### 1.3 البطالة في الجزائر وتطورها:

تظهر مشكلة البطالة في كل المجتمعات عندما يفشل النظام الاقتصادي في توفير فرص عمل دائمة لجميع أفراد الفئة النشطة، كما يعتبر استمرارها و تفشيها مصدرا لتوترات دائمة. و في ما يلي سنقدم بعض الإحصائيات فيما يخص تطور الفئة النشطة، الفئة العاطلة و معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة السابقة:

الجدول 1: تطور حجم و معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة 1973-2010

الفترة	السنوات	الفئة النشطة	عدد العاطلين	معدل البطالة (%)
1_ فترة البترو	1973	-	526000	18,6
	1977	-	671000	22
	1979	-	337000	11,1
	1982	-	566000	14,2
	1984	-	380000	8,7
2_ فترة الأزمة الاقتصادية	1989	5588822	1120000	20,04
	1994	6814000	1660000	24,3
	1996	7812000	2186000	27,98
	2000	8153647	2427726	29,8
3_ فترة النمو الاقتصادي	2003	8762326	2078270	23,7
	2004	9469946	1671534	17,7
	2005	9500000	1453500	15,3
	2007	9969000	1375722	13,8
	2008	10315000	1165595	11,3
	2010	10812000	1081200	10

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على: بحيات مليكة، 2007، ص.ص 166-170.

### 1.1.3 البطالة في فترة البترول (1974-1985):

لقد كان التشغيل الكامل من الأهداف الرئيسية لهذه المرحلة، حيث ركزت الحكومة على إستراتيجية التصنيع و ذلك على أساس الاستثمار العمومي المكثف المخصص لتهيئة و تنفيذ المشاريع الصناعية بنحو 51,5% من إجمالي الاستثمارات، باعتبار أن الصناعة هي وحدها كفيلا بضمان الاندماج الاقتصادي فيما بين القطاعات و توفير فرص العمل بالقدر الكافي مما أدى إلى تطور هذا القطاع، و ارتفاع معدلات نمو قطاع المحروقات على حساب القطاع الزراعي، و الذي تميز بغلبة اليد العاملة الموسمية على الدائمة (يحيات، 2007، صفحة 165)، وبالرجوع إلى الإحصائيات كان يشغل هذا القطاع نصف العاطلين عن العمل (49,9%) سنة 1967، و انخفض هذا المعدل إلى 30,19% سنة 1977 (العمراي، 1993، صفحة 55)، و أصبحت برامج التصنيع محفزا للنزوح الريفي نتيجة للتفاوت في الدخل بين الصناعة و الزراعة إلى جانب تركيز المشاريع الصناعية في المدن الساحلية. فقد مكنت سياسة التصنيع المتبعة من تحويل اتجاه معدلات البطالة، إذ أصبح عدد العاطلين 380000 نسمة عام 1984 مقارنة بـ 526000 نسمة عام 1973، أما معدل البطالة فانتقل من 18,6% إلى 8,7% في نفس الفترة، (انظر الجدول رقم 01).

### 2.1.3 البطالة في فترة الأزمة الاقتصادية (1986-2000):

حقق الاقتصاد الجزائري نموا لا بأس به حتى منتصف الثمانينات، حيث زادت معدلات الاستثمار ومعدلات الناتج الداخلي الخام وكذلك معدلات التشغيل و انخفضت معدلات البطالة، لكن هذا النمو كان يعتمد أساسا على عوامل خارجية وبصفة خاصة على عائدات النفط، فما إن تعرضت أسعار النفط في الأسواق العالمية للانهيار حتى تأزمت الأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية وبالأخص مشكلة البطالة، التي بدأت معدلاتها تسجل ارتفاعا كبيرا.

لقد أدى انخفاض عوائد النفط إلى عجز في الميزانية العامة للدولة، و بعد فشل سياسة تمويل العجز بالاستدانة (ديون خارجية و ديون داخلية)، كان طبيعيا البدء في إتباع سياسة انكماشية في الإنفاق لغرض التحكم في هذا العجز، و كان من ضمنها الحد من إنشاء مناصب العمل في الأجهزة الحكومية و المرافق العامة، مما أدى إلى تقلص مناصب العمل المعروضة، فقد تم إنشاء حوالي 75000 منصب عمل سنويا كمعدل للفترة الممتدة من 1985-1989، لينخفض إلى 50000 منصب عمل كمعدل سنوي للفترة من 1990-1994، ثم إلى 40000 منصب عمل سنويا كمعدل للفترة من 1994-1998، و هذا

ما يظهر التراجع الكبير في عدد مناصب العمل المعروضة في سوق الشغل (العايب، 2004، صفحة 127).

إضافة إلى هذا دخلت الجزائر في عمليات التعديل الهيكلي تحت وصاية صندوق النقد الدولي و البنك العالمي للإنشاء و التعمير سنة 1994، و التي تقوم أساسا على الانكماش في الإنفاق الحكومي و ذلك بخصوصية المؤسسات العمومية و تسريح أعداد كبيرة من العمال، حيث سرح أكثر من 500000 عامل و أغلقت أكثر من 1000 مؤسسة عمومية بين سنتي 1994-1998.

كل هذه العوامل جعلت معدلات البطالة تسجل ارتفاعا كبيرا، نلاحظ في الجدول رقم 01 أن معدل البطالة ارتفع من 20,04% سنة 1989 إلى 29,8% سنة 2000، أي تقريبا بزيادة 150% في مدة 11 سنة فقط.

### 3.1.3 البطالة في فترة النمو الاقتصادي (2001-2010):

إن حرص الحكومة على تصحيح الآثار السلبية لبرنامج التعديل الهيكلي على سوق العمل و إدماج الشباب جعلها تركز اهتمامها و دعمها الكامل لأجهزة الشغل التي أنشئت خصيصا لتحسين و تنظيم سوق العمل و امتصاص البطالة التي تفاقمت في التسعينيات، و ذلك من خلال برنامج إنعاش الاستثمار التي توجه أساسا إلى دعم إنشاء مناصب عمل للشباب، بما في ذلك مساعدة الشباب على إنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة خاصة بهم، و الحصيلة انخفاض معدل البطالة بـ 6 نقاط خلال سنتين 2003-2004 (انظر الجدول رقم 01)، و هذا باستحداث حوالي 720000 منصب شغل جديد منها 230000 منصب مؤقت (المجلس الوطني الإقتصادي الإجتماعي، 2004، صفحة 120).

و لكي تطغى على هذه البرامج الفعالية و لغرض حشد الموارد في خدمة التنمية، أعلنت رئاسة الحكومة بتاريخ 2005/4/17 عن برنامج تكميلي خماسي ضخيم يمتد إلى غاية 2009 يهدف إلى تدعيم النمو، رصد له مبلغ 4200 مليار دينار جزائري سيتمكن من استحداث 2 مليون منصب عمل بمختلف أنواعه لامتناس العرض الزائد من القوة العاملة، و هذا ما يتجلى لنا بعد هذه المدة الزمنية فقد سجل معدل البطالة انخفاضا كبيرا إلى أن وصل إلى 10% في السنة الماضية.

### 2.3 أجهزة التشغيل المعتمدة من طرف الحكومة و دورها في الحد من البطالة:

لكي تتصدى الحكومة لأزمة البطالة أنشأت عدة أجهزة لإدماج الفئة العاطلة عن العمل خاصة فئة الشباب في أعمال لائقة و لدعم العمال الذين فقدوا وظائفهم لأسباب اقتصادية، و قد تقرر إنشاء هذه الأجهزة منذ 1987، هذا من أجل امتصاص البطالة التي عرفت في نهاية الثمانينات و بداية التسعينات معدلات مرتفعة و متزايدة، و هذه الأجهزة متعددة و سنحاول التطرق إلى أغلبها لمعرفة مدى إسهامها في إدماج الفئة العاطلة عن العمل في مناصب عمل لائقة.

#### 1.2.3 تصنيف الأجهزة:

حسب تصنيف المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي هي (Conseil national  
:économique et social, 2002, p. 45)

- الأجهزة المسيرة من طرف وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي.
- الأجهزة المسيرة من طرف الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية.
- أجهزة حماية و إعادة الإدماج المهني المسيرة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

و سوف نحاول التفصيل في أهم هذه الأجهزة فيما يلي:

#### 1.1.2.3 الأجهزة المسيرة من طرف وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي:

و تضم هذه الأجهزة برنامجين و هما:

##### - برنامج تشغيل الشباب:

يتم تشغيل الشباب ضمن هذه البرامج بشكل مؤقت في ورشات ذات منفعة عامة منظمة من طرف الجماعات المحلية و المديرية الوزارية المكلفة بقطاعات الفلاحة و الري و الغابات و البناء و الأشغال العمومية، و تكوين طالبي العمل لأول مرة دون أي تأهيل مهني خاص أغلبهم من الراسبين في المنظومة التربوية، و هذا لتسهيل إدماجهم في الحياة المهنية، و تعتبر الدولة هي الممول الرئيسي لهذه البرامج عبر صندوق إعانة تشغيل الشباب، و نظرا لوجود بعض النقائص عند تطبيق مختلف هذه البرامج نجد منها أشكال الإدماج (أغلب مناصب العمل مؤقتة غير محفزة و غير مؤهلة)، مركزية نظام التسيير و تخصيص موارد صندوق دعم تشغيل الشباب، لهذا تقرر مع بداية التسعينات إنشاء جهاز جديد.

## - جهاز الإدماج المهني:

و يهدف هذا الجهاز إلى تشجيع الشباب على إنشاء نشاطات لحسابهم الخاص، و يشتمل هذا الجهاز على ما يلي (شلالبي، 2005، صفحة 99):

- الوظائف المؤجزة بمبادرة محلية: و هي عبارة عن مناصب عمل مؤقتة أنشأتها الجماعات المحلية مدتها سنة، يستفيد الشاب العاطل عن العمل الذي لا يملك مؤهلات كبيرة.

- الإعانة على إنشاء نشاطات على أساس مشاريع يقترحها الشباب على شكل قانوني يتمثل في تعاونية فردية أو جماعية .

- تكوين مستثمري التعاونيات لمدة 6 أشهر داخل مؤسسات التكوين المتخصصة، و يركز هذا التكوين أساسا في توضيح شروط تشغيل المشاريع المقترحة.

### 2.1.2.3 الأجهزة التي تسيرها الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية:

و تعتمد على عدة برامج منها:

#### - التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة:

يتعامل هذا الفرع مع الأشخاص الذين بلغوا سن العمل و لا يعملون، حيث يتم تشغيلهم في نشاطات ذات منفعة عامة في ورشات البلديات ضمن نفس شروط التشغيل العادي فيما يخص المدة القانونية للعمل والاستفادة من الحماية الاجتماعية، و يعتبر هذا النوع من الشغل حل مؤقت و شكل من إشكال التضامن، كما تحدد الاستفادة من البرنامج لشخص واحد من كل عائلة بأجر قيمته 3000 دج شهريا.

#### - الأشغال ذات منفعة عامة و ذات استعمال مكثف لليد العاملة:

تم إنشاء هذا الجهاز سنة 1997، و يهدف إلى المعالجة الاقتصادية للبطالة خاصة في فئة الشباب، و المساعدة الاجتماعية لفئات المجتمع المحرومة، و يعتبر عامل اليد العاملة أهم عامل ضمن هذا الجهاز لتمييزه بنشاطات بسيطة لا تستدعي مستوى عالي من التقنية و لا معدات ضخمة، و قد تم تطبيق الإشغال ذات المنفعة العامة و ذات استعمال مكثف لليد العاملة على مرحلتين (بن فايزة، 2009، صفحة 77).



• المرحلة الأولى (1997-2000):

تم تمويل هذه البرامج من خلال قرض خارجي قيمته 50 مليون دولار من طرف البنك الدولي للإنشاء و التعمير، أنشأ هذا الجهاز في هذه المرحلة 140000 منصب شغل و 3846 ورشة، أي حوالي 36 شخص لكل ورشة، و تم إنشاء 42000 منصب شغل دائم.

• المرحلة الثانية (2001-2004):

استفادت وكالة التنمية الاجتماعية خلال هذه المرحلة من غلاف مالي تكميلي قدره 9 مليار دينار جزائري لإنشاء حوالي 22000 منصب شغل ثابت سنويا باعتبارها الوكالة المسيرة لهذا البرنامج.

- عقود ما قبل التشغيل:

يتم تمويل جهاز عقود ما قبل التشغيل من طرف الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب باعتباره جهاز الإدماج المهني للشباب، و تخصص برنامج مكافحة بطالة الشباب الحائزين على شهادة التعليم العالي، و الذين تفوق أعمارهم 19 سنة، إضافة خريجي المعاهد الوطنية للتكوين و الباحثين عن منصب شغل لأول مرة، و تتحدد قيمة الأجور كما يلي:

- الحائزون على شهادة جامعية يتقاضون 8000 دج شهريا لمدة سنة، و يمكن التجديد لسنة ثانية.

- التقنيون الساميون يتقاضون 6000 دج شهريا لمدة سنة، و يمكن التجديد لسنة أخرى.  
تنقسم أهداف هذا البرنامج إلى قسمين:

• بالنسبة للشباب:

- معالجة مشكلة بطالة الشباب الحائزين على شهادات جامعية و تقنية.
- السماح للشباب الحائزين على شهادات بالاستفادة من خبرات مهنية و مهارات توافق تخصصاتهم.
- الرفع من إمكانيات الإدماج المهني الدائم بعد فترة ما قبل التشغيل.

• بالنسبة للمستخدمين:

- دعم تكلفة الأجور عن طريق منح مزايا جبائية مرتبطة بالتوظيف.
- تحسين نسبة التأطير بإدخال التقنية من خلال توظيف يد عاملة مؤهلة.

### 3.1.2.3 أجهزة حماية العمال والمساعدة على إعادة الاندماج التي يسيرها الصندوق الوطني للتأمين على البطالة:

- تتمحور نشاطاتها في الحفاظ على مناصب العمل أو المساعدة على العودة إلى العمل بالنسبة للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية، أو تبعا للتوقف القانوني لنشاطات المستخدم، و تتمحور حول مجموعتين من الإجراءات (فعلية وغير فعلية) (بن فايزة، 2009، صفحة 81):
- إجراءات غير فعلية: تضم نشاطات للمساعدة للرجوع إلى العمل والقيام بالنشاطات.
- إجراءات فعلية: تضم دفع تعويض التأمين على البطالة و مراقبة المنظمين إلى الصندوق لمدة قدرها 23 شهر.

### 4.1.2.3 الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

- تم الشروع في تأسيس هذا الجهاز منذ السادسي الثاني من سنة 1997، و يغطي نوعين من النشاطات:
- المساعدة على إنشاء مؤسسات مصغرة.
  - التكوين لتدعيم إنشاء النشاطات.
  - كما تقوم الوكالة على ثلاث نقاط أساسية:
  - إدماج نشاطات الشباب في آليات السوق.
  - تدخل البنوك حسب المناطق الاقتصادية والمالية فيما يخص تقييم الإخطار واتخاذ الإجراءات لتمويل المشاريع.
  - إعادة تركيز تدخل السلطات العمومية في مهام المساعدة والاستشارة.
  - تقوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بمهام محددة، و هي:
  - دعم ومرافقة المقاولين الجدد طيلة مده تطبيق مشاريعهم.
  - متابعة الاستثمارات بالسهر على احترام الالتزامات التي تربط المقاول الجديد مع البنك الممول.
- شروط الحصول على دعم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: (لوكاله الوطنية لدعم تشغيل الشباب، صفحة 7)
- أن يكون الشاب بطالا.

- أن يتراوح عمره بين 19.35 سنة، ويمكن أن يصل السن الى 40 سنة بالنسبة لمسير المؤسسة على أن يتعهد بتوفير 3 مناصب عمل دائمة (بما فيها الشركاء).
- أن يكون لديه مؤهلات مهنية ذات علاقة بالنشاط المرتقب.
- أن يقدم مساهمة شخصية في تمويل المشروع.

### 2.2.3 خصائص الأجهزة:

الجدول الموالي يلخص لنا خصائص مختلف هذه الأجهزة:

الجدول 2: خصائص أجهزة الشغل

الأجهزة	الفئات و الأشخاص المعنيين	المهام	الجهة الوصية	الهيئات
/	كل طالبي مناصب الشغل	- ضبط سوق العمل. - تنفيذ برامج التشغيل.	وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي	الوكالة الوطنية للتشغيل. أنشأت عام 1990
- مركز البحوث حول التشغيل. - مركز إعادة العمل المستقل. - مركز التكوين لتغيير النشاط. - تمويل إنشاء النشاطات بـ 5 مليون دج كحد أقصى.	العاطلين من 35-50 سنة المسجلين منذ 6 أشهر على الأقل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل. _المستفيدين من الصندوق الوطني للتأمين على البطالة	إدماج العاطلين عن العمل الذين يستفيدون من التأمين على البطالة.	وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.	الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة. أنشأت عام 1994
المؤسسة المصغرة التي تكلفتها 10000000 دج.	طلبي مناصب شغل يتراوح سنهم بين 19-35 سنة مع إمكانية التوسع إلى 40 سنة.	إعانة الشباب العاطل عن العمل على إنشاء الأنشطة	- مصالح رئاسة الحكومة. - وزارة العمل والتشغيل والضمان	الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب. أنشأت عام

دور أجهزة دعم التشغيل في تفعيل التنمية المحلية (دراسة كمية)

1996.	الاجتماعي.			
الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية. أنشأت عام 1996.	- مصالح رئاسة الحكومة. - وزارة العمل ولتشغيل والضمان الاجتماعي.	- إعانة السكان المحرومين. - تطوير وترقية التشغيل.	- الأشخاص بسن 60 سنة فما فوق بدون دخل - الأشخاص غير القادرين على العمل بدون دخل والجامعيين والباحثين لأول مرة عن مناصب عمل.	- المنحة الجزافية للتضامن 1000 دج. - منحة تعويض النشاط ذو المنفعة العامة 3000 دج. - قروض ما قبل التشغيل 4500 دج. - أشغال المنفعة العامة ذات الكثافة العالية من اليد العاملة. - برامج التنمية الجموعية. - الخلايا الاجتماعية الجوارية.
الوكالة الوطنية لتسيير التشغيل أنشأت عام 2004	وزارة العمل ولتشغيل والضمان الاجتماعي.	- تسيير القروض المصغرة. - المسيرة المصغرة.	- النساء بالمنازل. - الحرفيين الصغار. - المستفيدين من الشبكة الاجتماعية. - الشباب العاطلين عن العمل.	القروض المصغرة التي تتراوح قيمتها ما بين 50000- 400000 دج.

المصدر: من المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي.

لقد استطاعت أجهزة الشغل أن تنشأ حوالي 1641216 منصب شغل خلال الفترة 1999-2004 بنسبة 54,7% من مناصب الشغل المحققة في تلك الفترة (بن فايزة، 2009، صفحة 83) و هذه النسبة تؤكد مدى اهتمام و اعتماد الدولة على هذه الأجهزة.

3. الإطار الإمبريقي: دور الوكالة الوطنية للتشغيل في مكافحة البطالة (دراسة حالة)

1.4 ماهية الوكالة الوطنية للتشغيل:

تأسست هذه الوكالة سنة 1990، و هي بداية عشرية الإصلاحات في الجزائر، فالشروع في الانتقال إلى نظام اقتصادي يعتمد على قوانين السوق و التي تستلزم هيئة مؤسساتية لسوق العمل تلعب دور الوسيط بين عارضي العمل و الطالبين له، فالتنسيق بينهما عن طريق هذه الوكالة يؤدي إلى تعديل سوق العمل و تسويتها في المدى البعيد (بن فايزة، 2009، صفحة 88).

و هي مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006، و تتميز بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي، و تعمل تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل.

تزود الوكالة من أجل أداء مهامها بما يلي:

- مديريات جهوية للتشغيل يمتد اختصاصها الإقليمي إلى حدود الولاية.
- وكالات محلية للتشغيل يمتد اختصاصها الإقليمي إلى عدة بلديات.

#### 2.4 مهام الوكالة الوطنية للتشغيل:

تقوم الوكالة الوطنية للتشغيل بالمهام التالية:

- تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل و اليد العاملة و تطورها و ضمان ذلك، و تكلف بهذه الصفة على الخصوص بما يلي:
  - وضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع بكيفية دقيقة و منتظمة و حقيقية على تقلبات سوق الشغل و اليد العاملة.
  - القيام بكل دراسة و تحقيق لهما صلة بأداء مهمتها.
  - تطوير أدوات آليات تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق التشغيل و تقييمها.
- جمع عروض و طلبات العمل و وضعها في علاقة فيما بينها، و تكلف بهذه الصفة بما يأتي:
  - ضمان استقبال طالبي العمل و إعلامهم و توجيههم و تنصيتهم.
  - القيام بالبحث عن طلبات العمل لدى الهيئات المستخدمة و جمعها.
  - تنظيم المقاصة بين عروض و طلبات العمل على المستوى الوطني و الجهوي و المحلي.
  - تشجيع الحركة الجغرافية و المهنية لعارضي العمل بتنظيم و تسيير المساعدات الخاصة الموجهة لتنظيم حركات اليد العاملة.

- تنفيذ برامج التشغيل التي تقررها الدولة.
- تطوير مناهج تسيير سوق العمل و أدوات التدخل في عرض و طلب الشغل و تقييمهما.
- متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية في البلاد في إطار التشريع المتعلق بتشغيل الأجانب، و تنظيم البطاقية الوطنية للعمال الأجانب و تسييرها.
- ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات الداخلية و الدولية في مجال التشغيل.

### 3.4 تطورات الطلب، العرض و التوظيف في الفترة (2002\_2010):

منذ انطلاق أشغال الوكالة في سوق العمل كمسير و وسيط فاعل بين عارضي العمل و طالبيه لم توفر جهدا من أجل توفير مناصب عمل للراغبين فيه من مختلف فئات المجتمع في حدود الإمكانيات المتاحة، كما عملت على إعطاء أفضل المعلومات الإحصائية للمؤشرات الثلاثة الرئيسية (الطلب، العرض و التوظيف) و ربطها بأهم متغيرات سوق العمل الأخرى، و الجدول رقم (03) أدناه يبين بصفة عامة تطورات الطلب، العرض و التوظيف في سوق العمل الجزائري خلال الفترة (2002-2010).

الجدول 3: تطورات (الطلب، العرض و التوظيف) في سوق العمل في الفترة (2002-2010)

المتغيرات السنوات	طلب الشغل	تطور الطلب	عرض الشغل	تطور العرض	التوظيف	تطور التوظيف
2002	182678		31358		27047	
2003	234093	%28,15	47057	%50,06	39205	%44,59
2004	572600	%144,6	73448	%56,08	57198	%45,89
2005	505287	%11,76	86067	%17,18	64092	%12,05
2006	712136	%40,94	132117	%53,50	96850	%51,11
2007	887097	%24,57	168950	%27,88	125641	%29,73
2008	1176156	%32,58	213194	%26,19	155272	%23,58
2009	963016	%18-	235606	%11	170858	%10
2010	1090693	%13	234666	%0,3-	177050	%4
توقعات 2011	1199762	%10	243706	%3,8	184132	%4

المصدر: الوكالة الوطنية للتشغيل، التقارير السنوية لسوق العمل: 2008، 2009 و 2010 .

من الوهلة الأولى يتضح لنا أن المؤشرات الثلاثة لسوق العمل (الطلب، العرض و التوظيف) قد عرفت خلال الفترة (2002-2010) ارتفاعا لا بأس به لكن بنسب متفاوتة.

من خلال الجدول السابق يتبين لنا أن طلب العمل خلال سنة 2003 ارتفع بـ 51415 طلب مسجل مقارنة بسنة الأساس (2002) بنسبة 28,15%، هذا الارتفاع تأكد سنة 2004 هذه المرة بقفزة مهمة ارتفع بنسبة 144,6% مقارنة بسنة 2003، أي بزيادة 338507 طلب، أما في سنة 2005 فقد سجل طلب العمل انخفاضا بنسبة 11,76% مقارنة بسنة 2004، ثم ارتفع بـ 206849 طلب سنة 2006 أي بنسبة 40,9% مقارنة بسنة 2005، ثم ارتفع إلى 887097 طلب بنسبة 24,57% بالنسبة إلى 2006، ثم سجل ارتفاعا سنة 2008 بنسبة 32,58%، أما في سنة 2009 فقد سجل الطلب انخفاضا كبيرا بنسبة -18% مقارنة بسنة 2008، و في السنة الماضية فقد سجل الطلب ارتفاعا بمعدل قدره 13%، أما عن سنة 2011 فقد توقعت الوكالة الوطنية للتشغيل أن الطلب على العمل سوف يسجل حوالي 1199762 طلب بمعدل ارتفاع قدره 10% مقارنة بالسنة الماضية.

أما حجم عروض العمل المستقبلية ضمن مجموعة الوكالات المحلية للتشغيل كانت ترتفع من سنة لأخرى إلا أنها لم ترقى لتصل إلى حد الطلبات، فقد سجلت سنة 2002 حوالي 31358 منصب و ارتفعت عروض العمل سنة 2003 إلى 47057 أي بنسبة 50%، ثم في سنة 2004 بنفس النسبة تقريبا، أما سنة 2005 فقد سجلت 86067 منصب بنسبة 17,18% فقط مقارنة بسنة 2004، ثم سجلت سنة 2006 ارتفاعا جيدا بنسبة 53,50% بالنسبة إلى 2005، ثم سجلت سنة 2008 حوالي 213194 منصب، أما في 2009 فارتفعت بنسبة 11% مقارنة بسنة 2008، و في 2010 انخفضت إلى 234666 بمعدل -0.3% عن سنة 2009، أما فيما يخص سنة 2011 فتوقعات الوكالة قدرت بـ 243706 منصب أي ينسبه 3,8% مقارنة بالسنة الماضية.

أما فيما يخص التوظيف المحقق في هذه الفترة فنلاحظ أن هذا المؤشر كان يرتفع بطريقة مشاغبة لعرض العمل، حيث لم يحظ كل طالبي العمل بمناصب عمل، ففي سنة 2002 سجل 27047 منصب حيث كانت الزيادة ثابتة تقريبا في السنتين 2003 و 2004 مسجلة على التوالي 39205 بنسبة 44,59% و 57198 بنسبة 45,89%، و هو ما يفسر انخفاض معدل البطالة بثمانية نقاط خلال سنتين من 23,7% سنة 2003 إلى 17,7% سنة 2004، و في سنة 2005 وصل حجم التوظيف إلى 64092 منصب بنسبة زيادة تقدر بـ 12%، ثم في سنة 2006 بنسبة 51,11%، و في سنتي 2007 و 2008 فكانت نسب التطور تقدر على التوالي بـ 29,73% و 23,58%، أما سنة 2009 فقد سجل التوظيف 170858 منصب بنسبة زيادة تقدر بـ 10%، و في السنة الماضية فقدر

ب 177050 منصب بمعدل تطور مقدر ب 4% فقط، أما فيما يخص سنة 2011 فتوقعات الوكالة قدرت ب 184132 منصب بمعدل تطور 4% أيضا.

و فيما يلي سنحاول التعرف على مدى نجاح عمليات التوظيف التي تقوم بها الوكالة الوطنية للتشغيل على العقد الأخير، و هذا ما سنبينه في الجدول التالي.

الجدول 4: تطورات معدل الرضا في العرض من خلال التوظيف خلال الفترة 2000-2010

السنوات المتغيرات	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
العرض	73448	86067	132117	168950	213194	235606	234666
التوظيف	57198	64092	96850	125641	155272	170858	177050
معدل الرضا	%77.8	%74.5	%73.7	%74.4	%72.8	%72.5	%75.4

المصدر: الوكالة الوطنية للتشغيل، التقارير السنوية لسوق العمل من: 2004 إلى 2010.

من خلال الجدول رقم (4) أعلاه نلاحظ أن معدل الرضا (نسبة الوظائف المحققة إلى إجمالي عرض العمل) سجل سنة 2004 حوالي 77.8%، ثم بدأ في النقصان تدريجيا حتى بلغ 72.5% سنة 2009، ثم ارتفع إلى 75.4% سنة 2010.

الملاحظ أن هذه المعدلات كبيرة نوعا ما، و لكن لماذا لا تكون بنسبة 100% أو على الأقل قريبا منها بما أن هذه المناصب معروضة فعلا، أو لما لا تكون نسبة الرضا تقاس على أساس الطلب على العمل، ففي سنة 2010 بلغ التوظيف 177050 منصب و بلغ عدد طالبي العمل 1090693 و بحساب نسبة تغطية التوظيف للطلب نجدها فقط 16.23% و هي نسبة ضعيفة جدا مقارنة بالنسب السابقة.

خاتمة:

من أهم النتائج التي تم التوصل إليها:

- مازالت مؤسسات التشغيل لم تلي حاجيات سوق العمل بمرونة و فعالية و تحتاج لمرافقة المجتمع المدني المحلي لخلق الثروة و فرص العمل.
- هذه الأجهزة لا تزال تسير بنفس الهياكل القديمة بالنسبة للموارد المالية و البشرية و تحتاج للامركزية في تدبير الشأن العام في مجال توفير مناصب شغل دائمة و حقيقية.



- لم تستطيع الوكالة الوطنية للتشغيل أن تحقق أهدافها المرجوة إلا بنسبة قليلة، و هو ما يفسر ضعف تدخلها في سوق العمل كعنصر فعال في تحديد السياسة التشغيلية.
- تعاني الوكالة الوطنية للتشغيل من نقص المعلومات التي تمكنها من تقييم وضعية سوق العمل.

#### قائمة المراجع:

1. شلاي فارس، دور السياسة التشغيلية في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001\_2004، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2005.
2. العايب عبد الرحمان، البطالة وإشكالية التشغيل في إطار برنامج التعديل الهيكلي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004.
3. العمراني احمد الأخضر، "التشغيل في الجزائر" سلسلة دراسات التشغيل، منظمة العمل العربي، (مصر، منظمة العمل العربي، 1993).
4. قصاب سعدية، اختلالات سوق العمل وفعاليات سياسات التشغيل في الجزائر 1990\_2004، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2007.
5. المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، مشروع التقرير التمهيدي حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الأول من سنة 2004، (الجزائر، المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، 2004).
6. يحيات مليكة، إشكالية البطالة والتضخم في الجزائر خلال الفترة 1970\_2005، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2007.
7. Conseil national économique et social, évaluation des dispositifs d'emploi, (Alger, C N E S, 2002).