

تقييم سياسات التشغيل في الجزائر -دراسة تحليلية من 1990 الى 2012-
EVALUATION OF EMPLOYMENT POLICIES IN ALGERIA - ANALYTICAL STUDY
FROM 1990 TO 2011 –

العوفي حكيمة*¹ تسابت عبد الرحمان²
جامعة مصطفى اسطبولي معسكر(الجزائر)

تاريخ النشر: 2020/06/29

تاريخ القبول: 2020/01/18

تاريخ الإرسال: 2020/01/01

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم سياسات التشغيل في الجزائر من 1990 الى 2011 حيث تؤكد العديد من الدراسات والإحصائيات أن العالم العربي يحتل الصدارة في ارتفاع نسبة البطالة ب 13.2% خاصة في السنوات الأخيرة كما تشير العديد من التقارير إلى أن مستوى البطالة في الجزائر بدأ في الارتفاع من 17% في 1987 إلى 28% سنة 1995 ليصل حدود 30% سنة 1999؛ هذه الارتفاع الذي جاء نتيجة عدة عوامل سياسية واقتصادية واجتماعية مترابطة، بحيث يركز المقال على تحليل قطاع التشغيل في الجزائر من خلال التطرق الى عدة مؤشرات خاصة بهذا القطاع مع تبيان اهمية دور الدولة في التقليل من ظاهرة البطالة، في ظل طرح طرق وصيغ تشجيع روح المبادرة الفردية و الجماعية للشباب الجزائري، حيث شكلت وكالات وطنية متخصصة في دعم و ترقية الشباب، كما وفرت التمويل اللازم و خُففت الأعباء الضريبية و محاولة تحقيق التوازن الجهوي و غيرها هذا من جهة، و من جهة أخرى رُبطت سياسات التشغيل بسياسات التضامن الوطني، كما عملت الحكومة على تشجيع الاستثمار المحلي وكذا الأجنبي المباشر من اجل توفير المزيد من مناصب الشغل، كما وضعت الحكومة إستراتيجية التنوع الاقتصادي ضمن أولوياتها في المخطط الخماسي 2010-2014 من أجل خلق تنوع في مناصب الشغل.

الكلمات المفتاحية: سياسة التشغيل، البطالة، الهيئات العمومية، السياسات العامة.

تصنيف JEL: G18,H53J01,J08,J18

Abstract :

This study aims at evaluating employment policies in Algeria from 1990 to 2011. Several studies and statistics confirm that the Arab world leads in the rise of unemployment rate by 13.2%, especially in recent years. 17% in 1987 to 28% in 1995 to reach 30% in 1999; this rise is the result of several interrelated political, economic and social factors, so that the article focuses on the analysis of the employment sector in Algeria by addressing several indicators for this sector with an indication of the importance. The role of the state in reducing the phenomenon of unemployment, under the i Setting up and encouraging individual and collective entrepreneurship for Algerian youth, they formed national agencies specialized in supporting and promoting youth, provided the necessary funding, reduced tax burdens and attempted regional balance, on the one hand, and employment policies were linked to solidarity policies. The government has also worked to encourage domestic as well as foreign direct investment in order

Keywords : employment policy , unemployment, public bodies, public policies.

JEL classification G18,H53J01,J08,J18

المقدمة: لقد أدى التحول إلى نظام الاقتصاد الليبرالي في الجزائر مع مطلع التسعينات، ظهور إشكالات معقدة أمام الهيئات العمومية السياسية والاقتصادية والاجتماعية تنصدها صعوبة التوفيق بين المكاسب الاقتصادية والتضحيات الاجتماعية، خاصة ما تعلق منها الإختلالات الكبيرة التي وقعت في سوق العمل، والتميزة بالتراجع الحاد في عروض العمل، مقابل التزايد المستمر في الطلب على التشغيل، مما جعل موضوع التشغيل يقفز إلى المراتب الأولى ضمن أولويات برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية. ومما زاد من خطورة هذه الإختلالات في معادلة العرض والطلب في سوق العمل في الجزائر تلك النسب المرتفعة للبطالة التي سجلها مقياس استقرار السوق. والتي تجاوزت في وقت من الأوقات عتبة الثلاثين بالمائة. لتصبح بلا منازع الشغل الشاغل للحكومة ومختلف الهيئات العمومية المركزية والمحلية. بل وكان لها الدور الكبير في دوافع وأسباب المأساة الوطنية التي عاشتها الجزائر خلال عشرية التسعينات السوداء.

وإذا كان التحول إلى النظام الليبرالي لم يكن وحده السبب في أزمة التشغيل في الجزائر، ذلك أن هشاشة الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي الذي كان سائداً قبل ذلك، بسبب التحكم الإداري في هذا الاستقرار قد شكل أحد أسباب انهيار هذا الاستقرار في سوق العمل في ظل التسيير الإداري قبل التحول إلى التسيير الليبرالي. فإن هذا التحول قد كشف ضعف النسيج الاقتصادي في توفير فرص العمل الكافية لتغطية الطلب المتزايد على سوق الشغل، كما كشف ضعف المؤسسات والهيئات المكلفة بتنظيم وتسيير سوق العمل في الجزائر، بل وانعدام آليات التحكم في سوق العمل في الجزائر بصفة كلية. وإذا لم تكن ظاهرة البطالة معروفة في الجزائر خلال سنوات الرخاء الاقتصادي في سنوات الستينات والسبعينات، وإلى منتصف الثمانينات بحكم الموارد البترولية الكافية نتيجة ارتفاع أسعار البترول آنذاك. فإنه ما أن بدأت هذه الأسعار في الانخفاض مع منتصف الثمانينات حتى بدأت هذه الظاهرة في البروز، بل وفي مدة قصيرة أصبحت تشكل إحدى أهم الانشغالات والتحديات الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسات الرسمية وغير الرسمية، وقد وصل معدل البطالة في العالم إلى 192 مليون بمعدل 6.3% في سنة 2005 أين يشكل الشباب الأغلبية حسب تقرير المكتب الدولي للعمل.

ومن أجل الإحاطة قدر الممكن بمختلف جوانب السياسة العامة للتشغيل ومحاربة البطالة في السنوات الأخيرة بصفة خاصة لاستحالة التعرض للسياسات المعتمدة في مجال التشغيل في العقود الماضية، ارتأينا أن نتناول الموضوع من خلال المحاور التالية:

-الدراسات التطبيقية و نماذج من التجارب الدولية للقضاء على البطالة

- البطالة و سياسة التشغيل في إطار إصلاحات التعديل الهيكلي

-تقييم أجهزة التشغيل المستحدثة ودورها في معالجة البطالة في الجزائر

الفصل الاول : الدراسات التطبيقية و نماذج من التجارب الدولية للقضاء على البطالة

1/1/ فرص العمل و السياسات الاجتماعية في دول منظمة التنمية و التعاون الاقتصادي OCDE

خلال العقد الماضي، نفذت العديد من دول منظمة التعاون الاقتصادي استراتيجيات جديدة أو تعزيز الاستراتيجيات القائمة ل " للعودة إلى العمل " بالنسبة للعاطلين عن العمل المستفيدين من الرعاية الاجتماعية وغيرها، مع مساعدة من الخدمات استخدام نوعية عالية. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين البلدان في فيما يتعلق بتنفيذ مبادئ التنشيط، التي ترتبط بشروط سوق العمل، بما في ذلك ميزات institutionnelles¹ الرئيسي. لكن إشراك جميع هذه الاستراتيجيات وخدمات إعادة التأهيل ل أداء حوافز قوية للبحث عن وظيفة، والتي هي أكثر فعالية من شقة التهديد بفرض عقوبات ل مستوى معتدل من الفوائد. التقييمات متوفرة إذا

كانت مصممة بشكل جيد ، تسهم هذه الاستراتيجيات لتحسين النتائج في سوق العمل ، وإعطاء مزيد من المستفيدين فرص العثور على وظيفة والتقليل من مخاطر الفوائد مدة عالية و / أو طويلة يقلل من حوافز للعمل

بشكل عام تم إطلاق استراتيجيات تفعيل محاربة ارتفاع و استمرار معدلات البطالة . ومع ذلك ، فإن بعض التطورات الحديثة في حشد من العاطلين عن العمل يمكن وضعها على الائتمان الخاصة بهم ، وقعت في سياق من النمو الاقتصادي القوي نسبيا و الطلب على اليد العاملة ديناميكية ، مع انخفاض عدد الباحثين عن عمل مقارنة. في ركود عميق التي نعرفها حاليا ، وعدد من الباحثين عن عمل تنمو بسرعة والعمل التطبيق هو عند مستوى منخفض ، بحيث استراتيجيات تفعيل وضعت على المحك. وينبغي أن تكون برامج سوق العمل النشطة (سياسات سوق العمل النشطة) تعزيز تقديم الدعم للعدد المتزايد من العاطلين عن العمل، والإجراءات ولا بد من تعديل التفعيل لضمان أن طالبي العمل تلقي المساعدة المناسبة.

جدول رقم (1/1):تقرير حول التحويلات الموجهة للبطالين في 16 بلد من دول OCDE لسنة 2004

Australie	1.00
Canada	0.89
Danemark	0.91
Finlande	1.26
France	0.81
Allemagne	0.98
Irlande	1.56
Japan	0.19
Pays-Bas	0.67
Nouvelle-Zélande	0.82
Norvège	0.69
Portugal	0.86
Espagne	0.57
Suède	0.73
Royaume-Uni	0.63
États-Unis	0.38

Source : Pour les bénéficiaires des allocations chômage, Carcillo et Grubb (2006) et Grubb et al.,

(2009), avec des données révisées pour la Finlande ; et pour le chômage au sens des EPA, la Base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active

2/1 نماذج من أوروبا:

1/2/1 تجربة بلجيكا: اتبعت بلجيكا سياسة توفير "وظائف مبدئية" للخريجين الجدد وزيادة معدل التوظيف للأفراد فوق سن الخمسين كسياسة للتوظيف ، كما قامت بتحديد النصوص القانونية والإدارية التي تظم عمل المؤسسات التي تقدم فرص عمل للمتطلين وتوفير فرص عمل تناسب الأشكال المختلفة من البطالة المتحققة في الدولة ، وكان توفير الكفاءات والخبرات المطلوبة في السوق والاهتمام بالناحية القانونية التي تضمن الحفاظ على حقوق العاملين من ضمن السياسات المتبعة للقضاء على البطالة . ولتنفيذ هذه السياسات تقوم الحكومة بتقديم معونات لدعم مشروع "الوظائف المبدئية" وزيادة التحويلات الموجهة لنظام التأمين الاجتماعي وزيادة الدخول المتاحة لمنخفضي الدخل من خلال تعديل بعض الإجراءات الضريبية بالإضافة إلى إعادة النظر في الأعمار المحدودة للخروج على المعاش بالنسبة للوظائف التي تتطلب درجة عالية من الخبرات وتفعيل دور مجموعات أصحاب الأعمال

ومؤسسات التوظيف المتخصصة. واتبعت بلجيكا مجموعة من الخطوات لتطبيق البرنامج أعلاه ومن هذه الخطوات: (Noya,2007)

-تقوم السلطات المحلية في المحافظات والمراكز داخل الدولة بمتابعة شهرية للمتطلين في محيط سلطاتها لتحديد أيهم ينطبق عليه الخصائص التي يشترط البرنامج توافرها في المتطلين المشاركين.

-تقوم السلطات الإقليمية المسؤولة عن التوظيف في كل محافظة بتشخيص حالة المتطل بشكل دقيق وأكثر عمقا بعد التأكد من تحقيق الخصائص المنصوص عليها في برنامج دعم المتطلين.

- 2/2/1 تجربة فنلندا: أما في فنلندا فقد بلغ معدل البطالة حوالي 11.3% عام 2001، كما بلغ معدل البطالة بين الرجال حوالي 10.8% وبين السيدات 11.7%، لذلك استخدمت فنلندا سياسة سوق العمل الفعال وذلك لتحقيق التوازن بين العرض وطلب العمل وذلك من خلال برامج التدريب المهني وبرامج تحسين الإنتاجية وبرامج تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة وبرامج التوظيف الذاتي . ويوجد العديد من الجهات القائمة على تنفيذ سياسات سوق العمل الفعال ومنها وزارة التعليم ووزارة التجارة والصناعة ووزارة الشؤون الاجتماعية (Maitland, 2012, p 25).

3/2/1 تجربة ألمانيا : بلغ عدد العاطلين حوالي 2.6 مليون بطل وذلك في عام 1999، وتختلف معدلات البطالة من منطقة إلى أخرى، حيث يبلغ معدل البطالة في شرق ألمانيا حوالي ضعف معدل البطالة في غربها . واتبعت ألمانيا سياسات الاقتصاد الكلي (سياسات تحسين مناخ الاستثمار) وسياسات التوظيف والتدريب (سياسة سوق العمل الفعال) وإصلاح وتطوير أسواق السلع ورأس المال وكان تنفيذ هذه السياسات من خلال تطوير الإطار المؤسسي وزيادة التعاون بين المصانع والمدارس (وخصوصا المدارس الفنية) وزيادة دور القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي وزيادة عدد مراكز التدريب . تم تصميم شبكة للتدريب تضم كافة الجهات القائمة بالإشراف وبتنفيذ برامج التدريب مثل وزارة التعليم والبحث العلمي واتحادات العمال والغرف التجارية وذلك لضمان كفاءة برامج التدريب. (Erhel & Thierry, 2015).

4/2/1 تجربة نيوزلندا : فلقد طبقت برامج لدعم البطالين تم فيه استبدال نظام إعانات البطالة والتدريب المهني وإعانات الإصابة بالأمراض أثناء العمل المعمول به في نيوزلندا ببرنامج جديد أطلق عليه برنامج Community Wage يقوم بتقديم دعم مالي لكل من الباحثين عن وظائف والباحثين عن فرص تدريب في مجالات مختلفة . وكانت هناك سياسات وشروط للانضمام إلى هذا البرنامج وهي:

- يشترط أن لا يقل عمر المتقدم لقائمة المشاركين في البرنامج عن 18 سنة وتكون الأولوية للأسر .
- يتم تخصيص جزء من الدعم المقدم للبرنامج للعمل على حصر وتغطية جميع الباحثين عن فرص عمل وجميع الحاصلين على إعانات البطالة السائدة في المجتمع بما في ذلك إعانات التدريب والإعاقة. ويتم توقيع عقوبات على المشاركين في البرنامج في حالة عدم الوفاء بالالتزامات المتبادلة وعدم وجود أسباب مقنعة لعدم قبول فرص العمل أو التدريب المقدمة وتكون العقوبة في شكل حرمان مؤقت من الإعانات المالية أو تخفيضها بسبب معينة (Albert, 2008) .

5/2/1 تجربة الدانمارك : أما في دولة الدانمارك فقد قامت الحكومة في عام 1998 بتعديل أهداف خطتها الاقتصادية طويلة الأجل حتى عام 2005 وكانت أحد الأهداف طويلة الأجل هي زيادة معدل التوظيف بحوالي 0.5% سنويا حتى عام 2005 ، كما وضعت الحكومة بعض الخطوط الاستراتيجية لسياسة التشغيل في عام 2000 والتي تركز على أربعة دعائم أساسية هي :
-تحسين القدرات والمهارات اللازمة للحصول على فرص عمل.
-تنمية وتطوير مناخ الاستثمار .

-العمل على تحديث وتطوير نظام العمل في المؤسسات ووجود مقاييس لتحديد مدى تكيف تلك المؤسسات على نظام التحديث.
-التأكد على تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء في شغل التوظيف .

ومن الآليات التي استخدمتها الدنمارك تقديم مكافآت أو علاوات تشجيعية لأصحاب العمل في القطاع العام الذين يقومون بتوظيف الأفراد الذين قاموا بتلقي دورات تدريبية ، وتوفير فرص عمل في الوظائف الخدمية وكذلك توفير فرص عمل من خلال استبدال العمالة الذين قاموا بترك العمل لأغراض التدريب أو لظروف عائلية. (Coulibaly, 2012)

3/1 نماذج من دول شرق آسيا:

تعاني دول شرق آسيا من قلة كفاءة العمالة المعروضة وقلة الطلب على العمالة وتراجع مستوى آليات التنسيق بين كل من العمالة المعروضة والوظائف الخالية (مساعدات البحث عن وظائف) فقامت هذه الدول بوضع الإستراتيجية الكلية لبرنامج سوق العمل وتحديد الجوانب التفصيلية المتعلقة بأسلوب بصميم البرنامج وذلك من خلال: (Albert, 2008)

- توفير خدمات التوظيف.
- تدريب الأيدي العاملة.
- خلق فرص عمل جديدة.
- تفعيل دور المشاركة و الحوار بين الجهات المؤثرة في سوق العمل.

1/3/1 تجربة جمهورية الصين الشعبية: فقد عانت من عدم وجود فرص عمل ، وتشير الإحصائيات إلى أن حوالي 14 مليون شخص فقدوا وظائفهم نتيجة الإصلاحات الاقتصادية التي أجريت بين عامي 1995 و 2000 إضافة إلى وجود 150 مليوناً من العمالة الفائضة عن حاجة القطاع الزراعي وقد قامت الحكومة بتصميم برامج التأمين ضد البطالة لتخفيف الأعباء الاقتصادية التي يواجهها المتعطلون وفي نفس الوقت لمساعدتهم على الحصول على فرص عمل. وتعتبر إعانات البطالة من الحلول القصيرة الأجل. حيث قامت بتقديم خدمات وساطة مجانية وبرامج تدريب على إعادة التوظيف ، وقد اتبعت السلطات الآليات التالية :

- تنفيذ مشروع تابع لبرنامج الأمم المتحدة للتنمية UNDP بالتعاون مع منظمة العمل الدولية. وقد قام البرنامج الأمم المتحدة للتنمية و منظمة العمل الدولية ILO بتنفيذ سياسات الصين السابقة للقضاء على البطالة.

2/3/1 تجربة الهند: حيث تعاني الهند من انخفاض معدلات نمو التشغيل وارتفاع معدلات البطالة بالإضافة إلى انخفاض مستوى مهارة القوى العاملة ، وقد اتبعت الهند سياسة تنمية مهارات القوة العاملة وخفض معدلات البطالة وخصوصاً بين الشباب ، حيث قامت بتقديم القروض الميسرة للشباب وزيادة عدد المدارس لكي تغطي الخدمات التعليمية في مختلف أنحاء الهند بالإضافة إلى تطوير المناهج المستخدمة في التعليم الفني.

3/3/1 تجربة كوريا : حيث تعاني من انخفاض مستوى تأهيل القوى العاملة وانعدام التوازن بين العرض والطلب من العمالة ، وتهدف سياسات التشغيل والتوظيف التي تطبقها وزارة العمل في كوريا إلى تأهيل القوى العاملة وتنمية قدراتها إلى الحد الأقصى حتى تتحقق الكفاءة في سوق العمل ويتحقق التوازن بين عرض العمالة والطلب عليها وستؤدي سياسات التشغيل إلى رفع المستوى الاقتصادي والاجتماعي للعمال وستساهم في تحقيق تنمية متوازنة للاقتصاد القومي وللمجتمع ككل وتوفير فرص عمل لكبار السن من العمالة بالإضافة إلى توفير فرص عمل للمعاقين من العمالة وكذلك توفير فرص عمل للشباب والارتقاء بمستوى توظيفهم . وقامت الحكومة الكورية بإتاحة فرصة عمل لكبار السن من العمالة من خلال مراكز خدمات التوظيف ، كما قامت الحكومة باختيار 77 وظيفة من الوظائف المناسبة للقدرات الذهنية والبدنية لكبار السن وجعلت أولوية التوظيف لكبار السن وقدمت دورات

تدريبية تستغرق من أسبوع إلى أربعة أسابيع لكبار السن بهدف تطوير قدراتهم المهنية ، و قامت بمنح منحاً لأصحاب الأعمال الذين يقومون بتخصيص أكثر من 6% من الوظائف المتاحة للعمالة فوق 55 عام (Erhel & Thierry, 2015).

4/3/1 تجربة الفلبين: فتعاني من ارتفاع معدلات البطالة حيث ارتفع معدل البطالة من 9.8% عام 1999 إلى 11.2% عام 2000 ، أي بزيادة قدرها 1.4% ولقد بلغ عدد البطالين حوالي 3.456 مليون فرد وذلك بزيادة قدرها 442 ألف متعطل . حيث اتبعت إستراتيجية سياسة التوظيف الشامل . وتهدف هذه الإستراتيجية إلى - تحفيز معدلات النمو الاقتصادي بما يساعد على تحسين معدلات نمو التوظيف والدخل.

-تحقيق التعاون بين مختلف المؤسسات العامة والخاصة بما يساعد على تحقيق التوظيف الكامل.

وقد تم تنفيذ إستراتيجية التوظيف الشامل من خلال مجموعة من البرامج الفرعية ومنها :

-إقامة معارض التوظيف.

-برنامج تطوير الموارد البشرية.

5/3/1 تجربة بلغاريا: فتعاني من ارتفاع معدلات البطالة وانخفاض معدلات التشغيل حيث ارتفعت معدلات البطالة من 12% عام 1998 إلى 20% عام 2001 ، وقد اتبعت بلغاريا مجموعة من السياسات تتمثل في تطوير مناخ الاستثمار وتطوير وتنمية سوق العمل، بالإضافة إلى إعادة تأهيل القوى العاملة وذلك من خلال تثبيت سعر الصرف ، تطبيق برنامج الخصخصة والاهتمام بتدريب القوى العاملة.

4/1 نماذج من الدول العربية:

1/4/1 تجربة الاردن: تعاني الأردن 9 من مشكلة البطالة ، حيث بلغت معدلات البطالة في 1991 حوالي 15% مقارنة بحوالي 3.5% عام 1980. ويرجع ارتفاع معدل البطالة إلى انخفاض كفاءة الخريجين بالإضافة إلى الزيادة السكانية . هذا وقد اتبعت الأردن سياسة تطوير الموارد البشرية فقامت بوضع مجموعة من السياسات الفرعية وهي تطوير المؤسسات التي تقوم بتنمية الموارد البشرية وتطوير نظم معلومات السوق وزيادة دور القطاع الخاص في تنمية الموارد البشرية بالإضافة إلى تطوير التعليم وذلك من خلال التنسيق والتعاون بين المؤسسات القائمة على تنمية الموارد البشرية وتوفير الإمكانيات الفنية والبشرية للمنظمات المهتمة بتنمية الموارد البشرية وزيادة دور المنظمات غير الحكومية في تنمية الموارد البشرية بالإضافة إلى تحسين البنية الأساسية للتعليم . وقد قامت العديد من الجهات بتنفيذ آليات تنمية الموارد البشرية مثل وزارة التعليم ومجلس التعليم العالي والمجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا والمركز القومي لتنمية الموارد البشرية (الشوربجي، 2000)

2/4/1 تجربة تونس: فتتسم مثل غيرها من الدول النامية بارتفاع معدلات البطالة حيث بلغت معدلات البطالة حوالي 15% عام 2001 ويرجع ذلك إلى ارتفاع معدلات نمو القوى العاملة . وقد اتبعت تونس ثلاث سياسات أساسية وهي زيادة معدلات النمو الاقتصادي وتشجيع المشروعات الصغيرة وتطوير مهارات القوى العاملة . حيث قامت بالآليات التالية لتنفيذ سياستها:

-تحسين البنية الأساسية وخصوصا قطاع الاتصالات.

وتم تنفيذ السياسات السابقة بواسطة البنك القومي للتضامن الاجتماعي والصندوق القومي للمشروعات الصغيرة ووزارة التدريب المهني والتوظيف بالإضافة إلى مؤسسات القطاع الخاص (حسين، 2013)

3/4/1 تجربة مصر: حيث سئرى أثر برامج الحكومة لتشغيل الشباب على إنعاش السوق المصري من خلال عرض جانب من جوانب المشروعات الصغيرة يختص بقدرتها على التشغيل وخصائص هذا التشغيل، وما يرتبط به من زيادة أجور وغيرها من جوانب

سلبية وإيجابية مرتبطة بالعمل في المشروعات الصغيرة . هذا وقد تناولت الدراسة التعريف بالمشروعات الصغيرة ، وتطور أعداد المشروعات الصغيرة والمشتغلين في مصر خلال العقدين الماضيين، وظروف التشغيل، وتحديد الأجور بالوحدات الصغيرة. هذا وقد خلصت الدراسة إلى أن صغر حجم الوحدات الاقتصادية هو صفة غالبية للمشروعات الإنتاجية والخدمية والتجارية في مصر، وأن صغر الحجم يرتبط أيضا بانخفاض مستويات الأجور، وأن أجور الإناث العاملات بالمشروعات الصغيرة تقسم شرائح دخل أآثر تدني ا من الذآور العاملين بالمشروعات الصغيرة.وقد خلُصت الدراسة إلى : اعتبار خلق المزيد من التوظيف إحدى الأدوات الأساسية لتنشيط الاقتصاد المصري، والاستمرار في برامج الحكومة لتشغيل الشباب، وتوفير المزيد من فرص العمل مما يمثل .

تقدر الدراسات والتقارير في العالم الصادرة عن هيئة الأمم المتحدة بأن عدد الشباب في العالم الذين تتراوح أعمارهم بين 25-28 سنة نحو 1.4 مليار شاب أي ما يعادل نحو 20% من سكان العالم. ويعيش أكثر من ثلاثة أرباع شباب العالم في البلدان النامية. وتشير الإحصاءات إلى أن الشباب يشكلون أكثر من نصف عدد السكان في البلدان العربية أي ما يعادل 65% في بعض هذه البلدان.

والجدول التالي يوضح حصة القطاع العام في التشغيل في بعض الدول كما يلي :

الجدول رقم(1/3/1): حصة القطاع العام في التشغيل

الدولة	حصة القطاع العام في التشغيل
الجزائر	24.8
مصر	25.8
تونس	13.5
البحرين	12.5
اليمن	22.1
فلسطين	16.6
الأردن	15.2
سوريا	13.7
المغرب	8.3
لبنان	8.1
المتوسط العام	11.0

المصدر: www.arabfund.org

- عرقلة البنوك عملية التمويل وكذا طول مدة دراسة ملفات المشاريع.

- هيمنة القطاع العام وسوء التخطيط على المستوى القومي.

الجدول رقم (2/3/1/3): نسبة البطالة في بعض الدول العربية

الدولة	النسبة
--------	--------

46.2	الجزائر(2001)
89.1	سوريا(2003)
64.0	اليمن(2004)
57.9	البحرين(2000)
58.8	السعودية(2002)
57.0	مصر(2002)
53.8	الأردن(2005)
47.0	الإمارات(2000)
45.2	قطر(2001)
35.0	فلسطين(2003)
34.3	المغرب(2005)
31.2	لبنان(2000)
51.9	المتوسط العام

المصدر: منظمة العمل الدولية 2005

الفصل الثاني: البطالة و سياسة التشغيل في إطار إصلاحات التعديل الهيكلي

تم الإصلاحات الاقتصادية من خلال سياسات التثبيت والتعديل الهيكلي، إذ تسعى الأولى إلى استعادة التوازنات الخارجية إلى وضعها الطبيعي في المدى القصير. بينما تهدف الثانية إلى جعلها طويلة المدى من خلال التأثير على شروط العرض، ورفع قدرة تلاؤم الاقتصاد مع الصدمات الخارجية، خاصة من حيث مصادر التمويل، ويتم ذلك من خلال تحويل اقتصاديات هذه الدول من النظام الموجه إلى السوق الحر:

1/2 سياسة التعديل الهيكلي: تعكس هذه برامج طويلة ومتوسطة المدى، تسعى لتحقيق التوازن عن طريق التوسع في جانب العرض، لعلاج التشوهات والعواقب التي تعاني منها الهياكل الإقتصادية، كما تهدف أيضا إلى تحويل اقتصاديات الدول التي تكابد هذه الصعوبات إلى اقتصاديات ليبرالية تطبق فيها قواعد اقتصاد السوق.

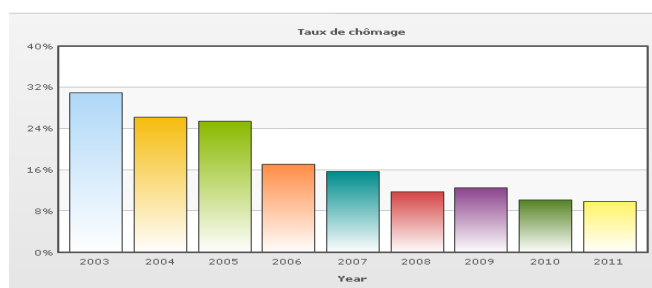
1/1/2 السياسات الاجتماعية: لقد أثبتت التجربة التي قامت بها الجزائر من خلال تبنيها للإصلاحات الاقتصادية، أنها ذات تأثير سلبي على الجانب الاجتماعي، لذا أقدم البنك الدولي على إدخال البعد الاجتماعي كمكون ثالث لبرامج الإصلاح، للتخفيف من الآثار السلبية لها، خاصة على الفئات محدودة الدخل والشباب الخريجين من المعاهد والجامعات ومراكز التكوين، فنجد إنشاء مؤسسات اجتماعية لتحقيق التنمية الاجتماعية والبشرية في ظل برامج تحضيرية لإعادة تأهيل العمالة الزائدة في وحدات القطاع العام وتشجيع الصناعات الصغيرة لاستيعاب القوة العاملة الفائضة الحالية والجديدة.

2/1/2 تحرير التجارة الخارجية: يعد تحرير التجارة الخارجية محور برنامج التعديل الهيكلي، فهي تتضمن التخصيص الكفء للموارد، من خلال تحفيز المنتجين على المنافسة مع منتجي السلع لعالمية، عن طريق تحويل الاقتصاد الوطني إلى اقتصاد يعتمد على

التوجه التصديري، كما تعتبر سياسة تحرير التجارة الخارجية محرك عملية النمو لما تحققه من إضافات مالية (الرسوم الجمركية مثلا)، وتعتبر أيضا على أنها إحدى الأسباب الرئيسية التي أدت إلى صعوبات في المدفوعات الخارجية للجزائر

3/1/2 تطور سوق العمل في الجزائر: لقد تبين من خلال العشرية الأولى من الألفية الجديدة استقرار في عملية التشغيل وانخفاض محسوس في معدلات البطالة عبر التنمية الاقتصادية التي عرفتها الجزائر، إذ شهدت تحسنا كبيرا في المرحلة الأولى (2000-2007) بسبب إنعاش الإستثمار وحرص الدولة على تأمين مناصب عمل لكل طالب له، إلا أنه عرف ركودا في بداية المرحلة الثانية (2008-2009) نظرا لكثرة طالبي الشغل من الشباب خاصة خريجي الجامعات والمعاهد، حيث شهد سوق التشغيل خلال الفترة الممتدة بين 2003-2011 تحسنا ملحوظا وما تبعه من نتائج عن تراجع معدلات البطالة في الجزائر والجدول والشكل التاليين يوضحان ذلك:

الشكل رقم (1/3/1/2): نسبة البطالة بين الجزائر للفترة بين [2003-2011]



الجدول رقم (1/3/1/2): نسبة البطالة في الجزائر للفترة بين [2003-2011]

Année	Taux de chômage	Rang	Changement	Date de l'information
2003	31,00 %	23		2002 est.
2004	26,20 %	32	-15,48 %	2003 est.
2005	25,40 %	160	-3,05 %	2004 est.
2006	17,10 %	147	-32,68 %	2005 est.
2007	15,70 %	150	-8,19 %	2006 est.
2008	11,80 %	132	-24,84 %	2007 est.
2009	12,50 %	137	5,93 %	2008 est.
2010	10,20 %	116	-18,40 %	2009 est.
2011	9,90 %	108	-2,94 %	2010 est.

ما يمكن ملاحظته من خلال معطيات الجدول ما يلي:

- انخفاض كبير لمعدلات البطالة بشكل كبير بين الفترة الممتدة بين 2003-2007 نظرا لإتباع سياسة تشغيلية تعتمد على امتصاص عدد كبير من البطالين عبر خلق العديد من أجهزة التشغيل سنأتي على ذكرها في المحور الأخير
- استقرار معدل البطالة بين 12% و10% للفترة الثانية كنتيجة حتمية لتشبع سوق العمل وعدم القدرة على خلق فرص جديدة للشغل وهذا راجع بالأساس لكثرة خريجي الجامعات والمعاهد مقارنة بالقرن الماضي.

4/1/2 تحليل واقع البطالة في الجزائر:

سجلت معدلات البطالة في الجزائر انخفاض كبير في السنوات الأخيرة، حيث بلغت نهاية الثلاثي الرابع من سنة 2010 معدل 10% بعدما سجلت معدل 19.8% سنة 1990، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (1/4/1/2): تطور معدلات البطالة في الجزائر للفترة (1990-2010).

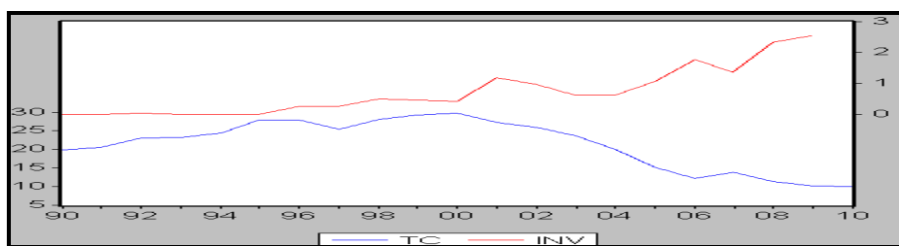
السنة	المعدل
2010	10
2009	10.2
2008	11.3
2007	13.8
2006	12.27
2005	15.27
2004	20.08
2003	23.7
2002	25.9
2001	27.30
2000	29.77
1999	29.3
1998	28
1997	25.43
1996	27.99
1995	27.9
1994	24.4
1993	23.2
1992	23
1991	20.6
1990	19.8

Source: - www.ONS.dz.

- <http://www.albankaldawli.org/>

نلاحظ من خلال الجدول أن معدلات البطالة شهدت معدلات كبيرة خلال السنوات (1990-2000)، وهي الفترة التي تميزت بإتباع الجزائر برامج الإصلاح الاقتصادي المدعومة من طرف صندوق النقد الدولي، والتي اهتمت فقط بإعادة الهيكلة التنظيمية للمؤسسات العمومية مصحوب بتطهير مالي لهذه الأخيرة، غير أنها لم تمس التشغيل، وعليه تقهقرت الحالة العامة للتشغيل نتيجة غياب الاستثمارات الجديدة من قبل المؤسسات العمومية والخاصة، في ظل تطبيق السياسة العامة وأهداف برنامج التعديل الهيكلي المطبق سنة 1994 أصبحت هذه المؤسسات بصورة مزممة وغير منتجة، وبذلك وصلت معدلات البطالة الى مستويات مرتفعة حيث بلغت نسبة 29.77% سنة 2000، أما خلال الفترة (2001-2010) ومع ارتفاع أسعار البترول أعطى دفعا قويا للسياسة المالية، مما ساهم في تحسن بعض مؤشرات الاقتصاد الكلي ومنها ارتفاع حجم الاستثمارات المباشرة (INV)، ويمكن توضيح ذلك من خلال الشكل التالي:

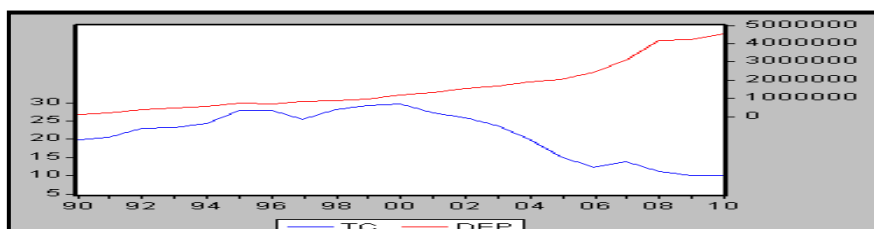
الشكل رقم (2/4/1/2) تطور الاستثمارات المباشرة ومعدلات البطالة في الجزائر للفترة (1990-2010)



المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على الملحق

نلاحظ من خلال الشكل العلاقة العكسية بين حجم الاستثمارات المباشرة، ومعدلات البطالة، فكلما ارتفع حجم الاستثمارات المباشرة انخفضت معدلات البطالة، حيث بلغت سنة 2009 حجم الاستثمارات 2.54 مليار دولار مع معدل بطالة قدر بـ 10%، مقابل معدل 25.43 % سنة 1997 مع حجم استثمار قدر بـ 0.26 مليار دولار، كما أن معظم الاستثمارات سواء محلية أو أجنبية كانت في شكل مؤسسات صغيرة ومتوسطة.

شكل رقم (3/4/1/2) تطور الإنفاق العمومي (Dep) ومعدلات البطالة للفترة (1990-2010)



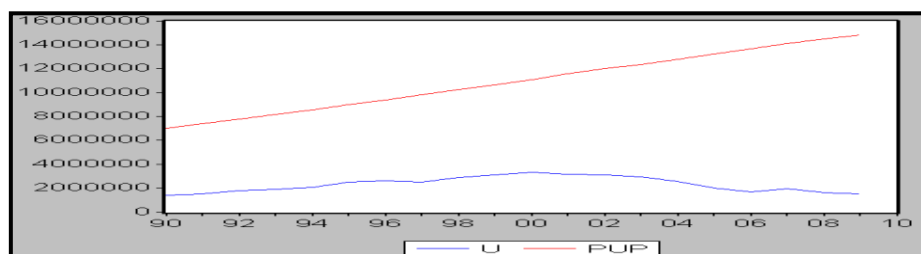
المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الملحق.

نلاحظ من خلال الشكل أنه انطلاقاً من 2000 أي زيادة في الإنفاق الحكومي يقابله زيادة في اليد العاملة، وانخفاض معدلات البطالة.

كما أنه هناك عوامل تتعلق بالطلب عن العمل ومن بينها العوامل الأساسية التالية:

- النمو السكاني: يعتبر نمو وتزايد السكان أحد العوامل الأساسية التي تساعد على زيادة الطلب على العمل، فالتطور الملحوظ في عدد السكان، ساهم بشكل كبير في زيادة معدلات البطالة، وخاصة عدد السكان في سن التشغيل، وهذا ما يوضحه الشكل التالي:

شكل رقم (4/4/1/2): تطور عدد البطالين (U) وعدد أفراد القوى العاملة في الجزائر للفترة (1990-2009)



المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على الملحق.

من خلال الشكل السابق نلاحظ أن زيادة حجم القوى العاملة في سن العمل له أثر كبير على زيادة عدد العاطلين عن العمل، وخاصة خلال المرحلة (1990-2000)، إلا أنه انطلق من سنة 2000 نلاحظ انخفاض عدد السكان العاطلين عن العمل رغم التطور الملحوظ في عدد السكان القادرين عن العمل بمعدلات متناقصة.

5/1/2 معايير سياسة التشغيل في تصنيف اليد العاملة و تقويمها:

1/5/1/2 معيار العمر: حيث تواجه سياسة التشغيل نمو اليد العاملة الأقل من 18 سنة، بإعادتها إلى ميادين التدريب عن طريق إطالة التعليم الإلزامي واستخدام صيغ للتدريب والتكوين على مدى واسع ولمدة قصيرة من أجل تعبئة الأحداث من 14 سنة إلى 17 سنة.

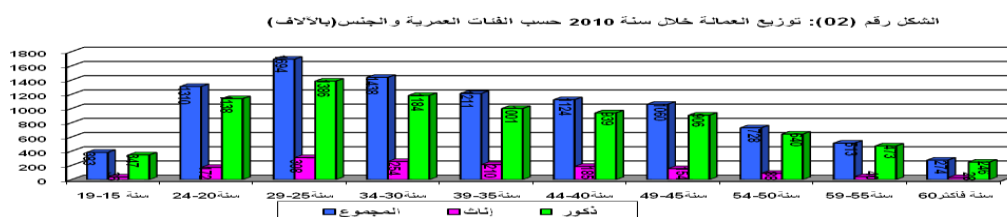
الجدول رقم (1/1/5/1/2): توزيع العمالة خلال سنة 2010 حسب الفئات العمرية والجنس (بالآلاف)

الفئات العمرية	العمالة			%
	ذكور	إناث	المجموع	
15-19 سنة	347	36	383	3.93%
20-24 سنة	1138	172	1310	13.46%
25-29 سنة	1386	308	1694	17.40%
30-34 سنة	1184	254	1438	14.77%
35-39 سنة	1001	210	1211	12.44%
40-44 سنة	939	185	1124	11.55%
45-49 سنة	906	154	1060	10.89%
50-54 سنة	640	88	728	7.48%
55-59 سنة	473	40	513	5.27%
60 سنة فأكثر	246	28	274	2.81%
المجموع	8260	1475	9735	100.00%
%	84.85%	15.15%	100.00%	

دول يعتمد على فئة عمرية محصورة بين 15 و59 سنة لقياس معدلات البطالة في الجزائر .

المصدر : المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، تقرير حول تقويم أجهزة الشغل في الجزائر، 2010، ص 52

شكل رقم (1/1/5/1/2): توزيع نسبة البطالة حسب فئات الأعمار سنة 2010



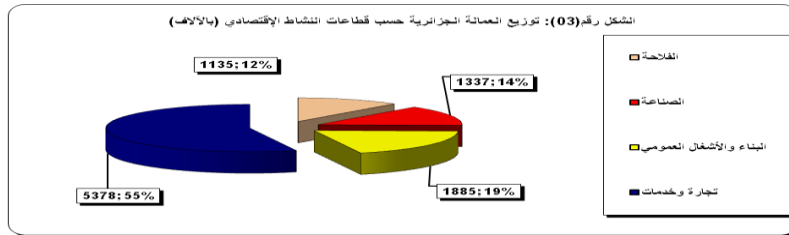
من خلال الشكل رقم (02) المبين في الصفحة السابقة والممثل لتوزيع نسبة البطالة حسب فئات الأعمار نلاحظ أن معدل البطالة مرتفع عند فئات الشباب حيث تأتي الفئة الأولى من الشباب (25-29) في المرتبة الأولى بمعدل بطالة مرتفع جدا 17.40

% ثم تتبعها الفئة الموالية لها مسجلة 14.77 %، هته الفئات سجلت معدل بطالة متوسط قدر بحوالي 16 % وهي نسبة البطالة عند الأشخاص الذين أعمارهم لا تزيد على 30 سنة، أما نسبة البطالة عند الكهول الذين أعمارهم أكبر 35 سنة فهي ضئيلة مقارنة بما عند الشباب وهذا راجع لصغر حجمها من جهة والى استيلائها على مناصب العمل واحتكارها لسوق التشغيل من جهة أخرى.

2/5/1/2 معيار النشاط الاقتصادي: تقسم سياسة التشغيل اليد العاملة حسب النشاط الاقتصادي لكل دولة.

وسمح التصنيف حسب القطاعات الفلاحة والصناعة والبناء والأشغال العمومية وتجارة وخدمات في الجزائر:

شكل رقم (2/1/5/1/2): توزيع العاملون حسب قطاع النشاط الاقتصادي



وفيما يخص نسبة التشغيل حسب القطاعات فقد ابرز التحقيق إن قطاع التجارة سيما ما يتعلق بالتجارة والإدارة العمومية وغيرها من الخدمات يحتل المرتبة الأولى، حيث يشغل أكثر من النصف أي 56.6 من إجمالي السكان النشطين يليه قطاع البناء والأشغال العمومية 19 وقطاع الفلاحة 12 ثم قطاع الصناعة 14.

كما أكد الديوان الوطني للإحصاء أن نسبة البطالة بالجزائر بلغت 11.3 خلال 2008 مقابل 13 سنة 2007 وحسب المعطيات الإحصائية لتحقيق أعدته مصالح الديوان الوطني للإحصائيات فإن عدد السكان النشطين الذين يعانون من البطالة أو الباحثين عن منصب شغل يقدر ب 1169000 شخص من مجموع السكان النشطين المقدر عددهم ب 10315000 شخص في ديسمبر 2008، أي ما يعني ارتفاعا طفيفا في نسبة التشغيل 41.7 مقابل 40.9 في 2007

3/5/1/2 معيار التأهيل: يرتبط هذا العامل بسياسة التعليم والتكوين، فسياسة التشغيل تراهن في توفيرها لمناصب الشغل مواجهة نمو اليد العاملة، وترشيد اليد العاملة نفسها وتثبيتها وتحسين إنتاجيتها .

2/2 تقييم أجهزة التشغيل المستحدثة ودورها في معالجة البطالة في الجزائر

لمواجهة تدهور سوق الشغل نتيجة الإصلاحات الهيكلية، أنشأت الحكومة الجزائرية أجهزة جديدة لإدماج الشباب مهنيا(أهمها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب)، وأجهزة لدعم العمال الذين فقدوا مناصبهم الاقتصادية (وعلى رأسها الصندوق الوطنية للتأمين عن البطالة). وقد تقرر إنشاء هذه الأجهزة منذ سنة 1987، خصصت لمرافقة الشباب البطالين في مشاريعهم الخاصة الذين تتراوح أعمارهم بين 19-30 سنة بالنسبة للأولى و بين 30-50 سنة بالنسبة للثانية حيث تم إدراج مسألة تشغيل الشباب كإحدى الانشغالات الأولية للحكومة الجزائرية، وهذا من أجل امتصاص البطالة التي عرفت في نهاية الثمانينات وبداية التسعينات معدلات مرتفعة. إن أجهزة التشغيل متعددة، حيث سنحاول في هذا المحور التطرق لأهم هذه الأجهزة (المرتبطة بوزارة العمل) والتي يمكننا من خلالها معرفة مدى فعالية سياسية التشغيل المتبعة في الجزائر.

1/2/2 الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ): أنشأت الوكالة في سنة 1996 هي مؤسسة عمومية مكلفة بتشجيع و تدعيم و مرافقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة. و هي موجهة للشباب البطال ذوي المشاريع و البالغين ما بين 19 و 35 سنة و الذي يحدد سقف استثماره ب 10.000.000 دج

2/2/2 تنظيم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

- تبتت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب طريقة تنظيم تتوافق مع مهمتها الخاصة بمرافقة الشباب أصحاب المشاريع ضمن محيطهم الإقتصادي و الاجتماعي.
- يركز التنظيم على المرافقة و يشجع المبادرة المحلية.
- على المستوى المحلي، تتولى الفروع الموجودة على مستوى كل ولاية تنفيذ الجهاز و التي تضم ملحقات في بعض المناطق.
يستفيد الشاب صاحب المشروع، من خلال مراحل إنشاء مؤسسته و توسيعها، من:

- ✓ مساعدة مجانية (إستقبال- إعلام- مرافقة- تكوين).
 - ✓ إمتيازات جبائية (الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة و تخفيض الحقوق الجمركية في مرحلة الإنجاز و الإعفاء من الضرائب في مرحلة الإستغلال).
 - ✓ الإعانات المالية (قرض بدون فائدة - تخفيض نسب الفوائد البنكية).
- و قد كشفت الإحصائيات أن الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب قد مولت خلال سنة 2010، 4320 ملف مشروع إنشاء مؤسسة مصغرة من بين 2648 ملف مودع بمبلغ إجمالي استثماري قدر ب 932,104,339.00 دج نتج عنه خلق 10005 منصب شغل كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (1/2/2/2): المؤسسات المصغرة التي دخلت قيد الاستغلال في 2010/12/31

عدد الملفات المودعة		عدد الملفات المقبولة		عدد المؤسسات المصغرة العملية		عدد مناصب الشغل التي تم خلقها		القطاعات
2010	المجموع	2010	المجموع	2010	المجموع	2010	المجموع	
197	2901	138	1688	176	811	378	1952	الخدمات
137	1251	126	801	43	219	109	559	الحرف
48	4938	67	2153	36	137	86	312	الزراعة
1	15	1	4	1	2	3	7	الري
88	290	76	266	42	87	84	180	نقل الشاحنات المجهزة بمبرد
1	764	40	654	37	326	74	725	نقل البضائع

4	434	2	198	15	292	15	298	نقل المسافرين
167	682	61	274	10	417	112	779	الصناعة
88	365	28	136	61	385	39	396	بناء
12	59	6	27	14	65	10	83	المهن الحرة
0	9	0	3	3	11	0	9	صيانة
1005	5284	432	2220	551	6736	648	11724	المجموع

المصدر: مديرية التهيئة العمرانية و التخطيط

و تجدر الإشارة إلى أن جلّ قطاعات النشاط شهدت استحداث مؤسسات مصغرة لاسيما قطاع الخدمات الذي نال ما يعادل 60% من المبلغ الإجمالي للاستثمار، و يليه قطاع الصناعة بنسبة 17.5%، و هذا ما يبينه الجدول التالي:

الجدول رقم (2/2/2): توزيع المشاريع الممولة على مستوى ANSEJ حسب القطاعات من 2010/01/01 إلى غاية 2010/12/31

القطاعات	عدد الملفات	عدد مناصب الشغل	المبلغ الإجمالي للاستثمار
صناعة	61	167	162,551,971.00
بناء مقاولات	29	91	80,698,395.00
فلاحة	36	86	86,251,597.00
خدمات	263	552	558,719,973.00
حرف	43	109	43,882,403.00
المجموع	432	1005	932,104,339.00

المصدر: مديرية التهيئة العمرانية و التخطيط

3/2/2 الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC): و الذي أنشأ سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي تحت وصاية وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي. و هو مخصص للبطالين البالغين بين 35 و 50 سنة و الراغبين في إنشاء مؤسسات صغيرة أو حتى الذين يملكون خبرة في ميدان معين يمكنهم الإستفادة من إعانة تتراوح بين 500.000 دج و 1.000.000 دج، بمساهمة شخصية ب 1% أو 2% من كلفة استثمار تصل إلى 10 ملايين دينار جزائري، يتم التكفل بهذه الوظائف من طرف مراكز البحث عن العمل و مراكز دعم العمل الحر حيث انطلقت نشاطات مراكز البحث عن العمل و مراكز دعم العمل الحر سنة 1998 و يبلغ عددها حاليا 49 و من مهامه تطبيق نظام تعويض البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين فقدوا مناصب شغلهم بصفة لا إرادية و لأسباب إقتصادية. تتمثل النشاطات حول الإجراءات التالية

- دفع تأمين من البطالة و مراقبة المنضمين إلى الصندوق لمدة قدرها 23 شهرا.

- الدعم والمساعدة من أجل الرجوع إلى العمل.

انطلاقا من سنة 2004 إلى غاية شهر جوان 2010 تم دعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة و ثلاثين (35) و خمسين (50) سنة.

إبتداء من سنة 2010 سمحت الإجراءات الجديدة المتخذة لفائدة الفئة الاجتماعية التي يتراوح عمرها ما بين ثلاثين (30) و خمسين (50) سنة الالتحاق بالجهاز، بمزايا متعددة منها مبلغ الاستثمار الإجمالي الذي أصبح في حدود عشرة (10) ملايين دج بعدما كان لا يتعدى خمسة (05) ملايين دج و كذا إمكانية توسيع إمكانات إنتاج السلع و الخدمات لذوي المشاريع الناشطين.

و يمكن توضيح هيكل التركيبة المالية المتبعة من طرف الصندوق كما يلي:

جدول رقم (1/3/2/2) : استثمار يقل أو يساوي 02 مليون دج

منطقة الاستثمار	الحد الأدنى للمساهمة الشخصية	القرض الممنوح من طرف الصندوق	القرض الممنوح من طرف البنك
المناطق	5 %	25 %	70 %

جدول رقم (2/3/2/2): كل استثمار يتراوح ما بين 2 و 5 مليون دج

منطقة الاستثمار	الحد الأدنى للمساهمة الشخصية	القرض الممنوح من طرف الصندوق	القرض الممنوح من طرف البنك
المناطق الخاصة ولايات الجنوب و الهضاب العليا	8 %	22 %	70 %
المناطق الأخرى	10 %	20 %	70 %

جدول رقم (3/3/2/2): تخفيض نسبة الفائدة

التخفيضات	قطاعات النشاط
90 %	المناطق الخاصة
75 %	ولايات الجنوب والهضاب العليا
75 %	الفلاحة، الري والصيد البحري
50 %	قطاعات أخرى

جدول رقم (4/3/2/2): توزيع المشاريع الممولة على مستوى CNAC حسب القطاعات من 2010/01/01 إلى غاية 2010/12/31

القطاعات	عدد الملفات	عدد مناصب الشغل	المبلغ الإجمالي للاستثمار
الزراعة	2	6	5,917,086.17
بناء	4	10	8,491,203.89
خدمات	17	50	42,870,668.78
النقل	289	597	540,205,370.20
الصناعة	8	23	15,199,466.91
المجموع	320	686	612,683,795.95

المصدر: مديرية التهيئة العمرانية و التخطيط

و يمكن تلخيص الإحصائيات الإجمالية الخاصة بالجهاز منذ نشأته إلى غاية 2010/12/31 كما يلي:

الجدول رقم (5/3/2/2): الإحصائيات الإجمالية الخاصة بالجهاز منذ نشأته إلى غاية 2010/12/31

عدد الملفات المودعة	عدد مناصب الشغل الموافقة للملفات المودعة	عدد شهادات القبول الممنوحة	عدد مناصب الشغل الموافقة	عدد الملفات المقبولة من طرف البنك	عدد مناصب الشغل الموافقة
935985	850427	627470	54264	41106	42372

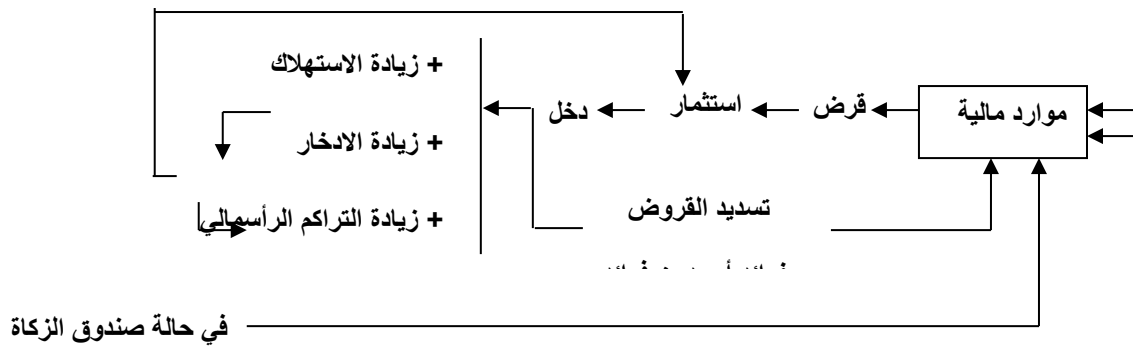
المصدر: مديرية التهيئة العمرانية و التخطيط

فمنذ إنشاء الوكالة إلى غاية نهاية سنة 2010 تم استقبال على مستوى مكتبها 83598 ملف مشروع إنشاء مؤسسة مصغرة كانت مرشحة لاستحداث 50422 منصب شغل إلا انه تم منح شهادات القبول ل 62747 ملف قادرة على خلق 42645 منصب شغل في حين تم فقط قبول 11067 ملف على مستوى البنك أي ما يعادل 30.7% من مجموع الملفات المودعة لدى الوكالة.

4/2/2 الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغرة ANGEM: أنشئت بموجب قرار اللجنة الحكومية ب 1 ديسمبر 2003، تصادق على قروض بمبالغ من 50 ألف إلى 400 ألف دينار جزائري و ذلك نتيجة للمحيط التشريعي الذي نشر قانون الاستثمارات في 1993، و الذي احتوى على الكثير من المبادئ و الإيجابيات التي سوف تساهم في إنشاء المؤسسات و تطوير الاستثمار على العموم. لكن في الواقع، الجهود المبذولة لدفع عملية إنشاء المؤسسات لم تحقق إلا نتائج ضعيفة، إذ صنفت الجزائر في المرتبة 107 من أصل 155 دولة حسب لجنة تقييم عالمية لإنشاء مؤسسة خاصة. حيث نجد في الجزائر عدد المؤسسات المصغرة

ضغيل أي بنسبة 10 PME لكل ألف ساكن، و هذا بعيد عن المقاييس العالمية التي فيها أقل نسبة تعادل 45 PME لكل ألف ساكن.

شكل رقم (1/4/2/2): القروض المصغرة و تأثيراتها المختلفة



المصدر: أحمد طوايبي، القرض المصغر و دورة مكافحة الفقر- دراسة حالة الجزائر، مجلة دراسات اقتصادية، العدد 16، جويلية 2010، ص 30.

ما يلاحظ أن الوكالات المتخصصة التي أنشأتها الدولة لترقية و تدعيم الشغل قد لعبت دورا في الحفاظ على النظام العام الاجتماعي إذ شكلت بوتقة لاحتواء اليأس الشباني في الحصول على منصب عمل، كما أنها في الوقت ذاته لعبت دورا هاما في الضبط الاجتماعي من خلال الدراسة و الإشراف و المراقبة و الضمان للمشاريع المحصل عليها في إطار الوكالات المستحدثة لترقية و تدعيم الشغل، و في هذا الصدد استحدثت الدولة صناديق لضمان الأخطار الناجمة عن المشاريع الممولة، حيث أنشئ الصندوق الوطني للتأمين على البطالة الذي سبق الإشارة إليه. و بالتالي تم الانتقال من نظام وطني للحماية الاجتماعية إلى نظام وطني للتضامن، و بالنسبة لملف التشغيل تم تحويله تحت وصاية وزارة العمل و الضمان الاجتماعي، أما وزارة التضامن الوطني فأضيف لها ملف الجالية الجزائرية بالخارج و الأسرة.

أما عن نشاط الوكالة منذ إنشائها إلى غاية نهاية سنة 2010 فيمكن إجمالها في الجدول التالي:

الجدول رقم (2/4/2/2): إحصائيات إجمالية خاصة بالجهاز منذ نشأته إلى غاية 2010/12/31

عدد الملفات المودعة	عدد مناصب الشغل الموافقة للمودعة	عدد شهادات القبول الممنوحة	عدد مناصب الشغل الموافقة	عدد الملفات المقبولة من طرف البنك	عدد مناصب الشغل الموافقة
828690	1258710	685232	976911	124421	248814

المصدر: مديرية التهيئة العمرانية و التخطيط

ما يمكن ملاحظته هو على انه خلال الفترة الممتدة من نشأة الوكالة إلى غاية 2010/12/31 تم استقبال 828698 ملف مشروع إنشاء مؤسسة مصغرة موزعة على مختلف القطاعات قادرة على استحداث 1212587 منصب شغل الا انه تم منح شهادات القبول فقط ل 225685 في حين على مستوى البنك تم قبول 487124 ملف وهو ما يعادل 35% من مجموع الملفات المودعة و 38% من مجموع الملفات التي منحت لها شهادات القبول.

5/2/2 دعم ترقية الشغل المأجور

تترحم ترقية الشغل المأجور بوضع جهاز جديد للمساعدة على الإدماج المهني DAIP

و يهدف هذا الجهاز إلى تسهيل الاستفادة من منصب عمل دائم للشباب طالبي عمل لأول مرة المسجلين لدى الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM، بإدماجهم أكثر في القطاع الاقتصادي العمومي و الخاص . و من جهة اخرى يولي اهتمام خاص لحاملي شهادات دون توظيف.

و يتضمن هذا الجهاز الذي انشأ بموجب مرسوم تنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة للإدماج المهني ثلاث عقود للإدماج :

- عقود إدماج حاملي الشهادات CID موجه للشباب طالبي العمل لأول مرة ذوي الشهادات العليا و التقنيين الساميين الذين تخرجوا من مختلف المؤسسات الوطنية للتكوين المهني .
- عقود الإدماج المهني CIP موجه للشباب طالبي العمل لأول مرة خريجي الطور الثانوي لمنظومة التربية الوطنية و مراكز التكوين المهني.
- عقود تكوين/ إدماج CFI موجه للشباب طالبي العمل لأول مرة بدون مؤهل و بدون تكوين.
- و تقوم الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM بتسيير هذا الجهاز بالتنسيق مع مديرية التشغيل للولاية.
- و أشارت الحصيلة إلى أن المعالجة الاقتصادية لبطالة الشباب في إطار الجهاز الجديد للمساعدة على الإدماج المهني سمحت بتتصيب 3882 طالب شغل مبتدأ مناصفة بين الجنسين في سنة 2010 و 4979 طالب شغل مبتدأ في سنة 2009.

- جدول رقم (1/5/2/2) حصيلة عقود ما قبل التشغيل لفترة 1998-2000 (منصب عمل)

قطاع النشاط	1998		1999		2000	
	العرض	التوظيف	العرض	التوظيف	العرض	التوظيف
المجال الإداري	5980	5347	7274	5927	4000	2000
المجال الاقتصادي	991	926	6332	4639	7543	7711
المجموع	6971	6273	13606	10566	11593	9711

- المصدر: د.مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل التجريبية الجزائرية، مرجع سابق، ص 286.

- الجدول رقم (2/5/2) : تطور المترشحين المسجلين في برنامج عقود ما قبل التشغيل:

السنوات	1998-1997	1999-1998	2000-1999
عدد المسجلين	45228	25606	32323
عدد خريجي الجامعات	37323	39521	42214
التكوين المهني (تقني سامي)	7572	19620	8101

المصدر: د. مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل التجربة الجزائرية، ص 287.

6/2/2 الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM): أنشأت في سبتمبر من سنة 1989 خلفا للديوان الوطني لليد العاملة (ONAMO)، تقوم الوكالة بمعرفة وضعية سوق العمل (الطلب، العرض ومحدداتهما) للوصول إلى أفضل تكامل بين الآليتين، كما أنها تلعب دورا استشاريا من حيث التشغيل والتأهيل على المستوى المتوسط. وبذلك فإنها تقوم بمشاركة في العملية الحقيقية لخلق الوظائف، بمعنى التسويق في مجال التشغيل. ونشير إلى أنه تم إنشاء وكالات جهوية في كل ربوع الوطن من أجل إحداث التكامل والاتصال بين مختلف الولايات وبين المديرية العامة، قصد تسهيل مهمة تداول المعلومة التي تشكل بدورها المادة الخام للوكالة للتخطيط وتنفيذ الأهداف المسطرة.

7/2/2 الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار: "Agence Nationale de développement des investissements"

مهمتها الأساسية تطوير ومتابعة الاستثمارات، تهدف إلى تسهيل الإجراءات الإدارية لانطلاق مشاريع إنشاء المؤسسات بفضل الشباك الوحيد في الخدمة.

8/2/2 تأمين القروض "FGAR": أنشئ بمقتضى القرار التنفيذي رقم: 373-02 بتاريخ 11 نوفمبر 2002، يهدف أساسا لتسهيل الحصول على التمويل البنكي متوسط الأجل للتكفل بانطلاق وتوسع المؤسسة الصغيرة. المساعدة التمويلية تأخذ شكل ضمان للقرض الذي يغطي جزء من خسائر المؤسسات المالية.

9/2/2 صندوق الزكاة الجزائري: هو هيئة تعمل تحت إشراف وزارة الشؤون الدينية والأوقاف، بدأ نشاطه سنة 2003، يعمل على تنظيم جمع أموال الزكاة وتوزيعها على مستحقيها، و تتم عملية الجمع على مستوى المساجد وأيضاً عبر حسابات بريدية جارية ولائمة، ويستعين بثلاثة أنواع من اللجان وعلى مستويات مختلفة وهي اللجنة الوطنية، اللجنة الولائية واللجان القاعدية على مستوى الدوائر التي تنفذ عمليات الجمع والبحث والتوزيع على المستحقين ويرأسها الإمام المعتمد في الدائرة ويخصص الصندوق نسبة من المبالغ المجمعة تقدم كقروض حسنة بدون فوائد تتراوح قيمة هذه القروض ما بين 50000 دج و 300000 دج تسدد خلال 4 سنوات.¹

أسهم صندوق الزكاة الجزائري في إنشاء أنشطة متعددة في العديد من المجالات من خلالها تم توظيف شخصين في المدى المتوسط لكل مشروع و تم توزيع حوالي 4726 قرضا حسنا منذ سنة 2004 إلى غاية سنة 2009، و لتوضيح أكثر نعرض أهم النتائج في الجدول التالي:²

فارس مسدور، تجربة القرض من صندوق الزكاة الجزائري لمكافحة الفقر.¹

فارس مسدور، تجربة القرض من صندوق الزكاة الجزائري لمكافحة الفقر.²

جدول رقم(2/9/1): القروض الموزعة ما بين : 2004 – 2009

السنوات	2004	2005	2006	2007	2008	2009
عدد القروض	256	466	857	1147	800	1200

الفصل الثالث:نتائج و توصيات

1/3 النتائج :

من خلال دراستنا لموضوع سياسات التشغيل في الجزائر توصلنا إلى أن سياسة السوق المفتوحة التي طبقت في الجزائر كانت لها أضرار على الطبقة العاملة إذ تنوعت صيغ التعاقد ورافقتها وضعيات لإنهاء علاقات العمل، الأمر الذي وسع من دائرة البطالة والتي وصلت إلى حدود 30 % سنة 1999 ، إلا أن الوكالات المستحدثة لتدعيم الشغل أثبتت قدرتها النسبية في التقليل من البطالة حيث قدرت الإحصائيات ما يقارب 4 ملايين منصب عمل بين دائمة و مؤقتة، و المستخلص و من أجل بلوغ توازن معقول في خلق مناصب شغل فإنه من الضروري إعطاء أهمية إضافية للفروع المتواجدة في الجنوب و الهضاب العليا ومن أجل إعطاء المزيد من الفاعلية لمساهمة مكاتب التشغيل في وضع وتحسيد سياسات وبرامج تشغيل الشباب خاصة.

2/3 التوصيات

1. إنشاء بنك معلومات يتوفر على كافة الوسائل البشرية والتكنولوجية التي تسمح بتقلص التوجيه والاستشارة الفعالة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بهدف رفع قدراتها في التحكم في تنفيذ برامج ومشاريع تشغيل الشباب الباحث عن العمل.
2. إشراك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتخصصة في مجال المقاول، خاصة بالنسبة للشباب المتخرج من الجامعات والمعاهد التكنولوجية العليا، وجعلها مرتبطة بالمؤسسات الصناعية الكبرى، وذلك بإيجاد صيغ للدراسات والتمويل والمتابعة وتصريف المنتوجات
3. منح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الإمكانيات القانونية والمادية التي تمكنها من العمل على توسيع مجال عقود التشغيل المسبقة، وعقود التدريب والتمهين، ودعم المؤسسات التي تمارس هذا النمط من التشغيل بالحوافز المادية التي تسمح لها بالتحول إلى عقود عمل دائمة، كتسهيل الحصول على قروض بدون فوائد للاستثمار في مجال توسيع النشاط، أو حوافز جبائية،
4. توسيع إمكانيات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بإعطائها المزيد من الحوافز التشجيعية للشباب لخدمة الأرض، ومنحها تسهيلات التدخل في مجالات تسوية مشكل العقار، ومنح القروض بدون فوائد، أو فوائد مخفضة، والإعفاءات الجبائية... الخ.
5. تفعيل دور الدولة في الرقابة على القطاع الاقتصادي الموازي، (أو ما يعرف بالنشاط غير الرسمي، أو الاقتصاد غير المهيكل) باعتباره يحتل مكانة فعلية كبيرة في السوق، ومصدر هام لتوفير مناصب العمل، وذلك بالعمل على جعله يتكيف مع الإجراءات القانونية الاقتصادية والاجتماعية بصفة خاصة.
6. إعادة عجلة الاستثمار العمومي المنتج، ودور الدولة الاقتصادي، سواء من خلال المشاريع ذات المنفعة العامة، أو بالشراكة مع القطاع الخاص الوطني

المراجع المستعملة:

- (s.d.). *Conseil national économique et social, rapport sur l'état économique et social de la nation 2011 - 2012*, mai 2013, p 60.
- L'OIT en un coup d'œil, organisation internationale du travail.* (s.d.). Récupéré sur : www.ilo.org.
- (s.d.). *تقرير اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي اسيا حول سياسة اجتماعية متكاملة في جمهورية مصر العربية بالقاهرة*, 2007, Récupéré sur <http://sites.google.com/site/socioalger1/m-alajtma/mwady-amte/almwmtr-alwtny-lssiyaste-alajtmayte-almtkamlte-fy-msr>.
- Maitland Mataram et Houard Oxley, Transferts Sociaux :Structure des dépenses Cadres institutionnels et réforme des systèmes* 2012 p 25. (2012). Récupéré sur <http://www.occd.org/social-travail/17987058-pdf>.
- Albert, M. (2008). *comment retrouver croissance et emploi?* Paris: edition publisud.
- (s.d.). *CNES ,rapport national sur le développement humain, Algérie 2009-2010*, p 56.
- (s.d.). *CNES, la répartition de la population occupée selon la déclaration a la sécurité social*, p 82.
- (s.d.). *Conseil national économique et social, rapport sur la demande sociale, marché de l'emploi, son évolution et ses perspectives*, 2013 , p77.
- Coulibaly, P. (2012). social policies and works. *economics revies*.
- Erhel, C., & Thierry, k. (2015, avril-juin). Les institutions du travail : quelles réévaluations ? (l. d. française, Éd.) *revue travail et emploi*, 05(142), 05-08.
- Noya, A. (2007). *Clarence, pour une économie sociale, créer de la richesse par l'intégration sociale*, OCDE, *Economica*, 2007.
- (s.d.). *التقرير السادس بعنوان الضمان الاجتماعي :من اجل العدالة الاجتماعية وعولمة عادلة البند السادس من جدول الأعمال منظمة العمال الدولية مؤتمر العمل الدولي الدورة المائة .2011 ص 23.*
- الشوريجي م. (2000). *أثر النمو الاقتصادي على العمالة في الاقتصاد المصري*. مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا. 158, (06).
- (s.d.). *الضمان الاجتماعي من أجل العدالة الاجتماعية و عولمة عادلة، مؤتمر العمل الولي، التقرير السادس مكتب العمل الدولي، الطبعة الأولى، جنيف 2001، ص 37.*
- حسين ر. (2013). *سياسات التشغيل في الجزائر*. مجلة البحوث الاقتصادية العربية. 140, (71-72).
- محمد ش. (s.d.). *التنمية الاجتماعية، دراسات في قضايا التنمية و مشكلات المجتمع*. الاسكندرية: المكتب الجامعي