

## واقع سياسة التشغيل في الجزائر ومحاربة البطالة

دراسة لبرامج و آليات سياسة التشغيل-

د. عجاج سهام

جامعة الجيلالي اليابس - سيدي بلعباس

### ملخص الدراسة:

تعتبر الجزائر من بين الدول الحديثة التي سعت للتنمية في جميع المجالات و اتخذت العديد من النماذج و التجارب الاقتصادية قصد للحاق بالركب الحضاري العالمي، فمنذ الإستقلال شهد المجتمع الجزائري عدة إصلاحات شملت مختلف الميادين الإجتماعية و الاقتصادية و الثقافية منها، إضافة إلى التحول من الإستراكية إلى اقتصاد السوق و الذي اعتمدت فيه على تغيير منطقتها الإجتماعي و سياستها و استبداله بمنطق جديد يقوم على الفعالية و العقلية الاقتصادية ، وكان هذا بالإعتماد على تصفية المؤسسات العمومية و الاقتصادية على وجه الخصوص و الذي كان إما بالخلق أو بالتنازل بالبيع، و هو الأمر الذي أحدثه تراجع أسعار المحروقات، حيث سرح الآلاف من العمال في الوقت الذي كان فيه الآلاف من الشباب الذي بلغ سن العمل ينتظر التوظيف، وهو ما أدى إلى تفاقم البطالة التي أدت إلى العديد من الآفات الاجتماعية كالفقر، التسول... الخ، و لكن الأمر الأخطر هو تفشي هذه الظاهرة بين حملة الشهادات العليا (خريجي التعليم العالي) و التي تعتبر أمل الأمة في النهوض والخروج من التخلف، و أمام تزايد وتيرتها سعت جاهدة للحد من البطالة من خلال عدة إصلاحات و انتهجت سياسة تشغيل جديدة معتمدة آليات وأجهزة متعددة أفضل الوسائل لإنعاش الاقتصاد الوطني نظرا لسهولة تكييفها ومرونتها التي تجعلها قادرة على تحقيق التنمية الاقتصادية.

**الكلمات المفتاحية:** سياسة التشغيل، عقد العمل، البطالة، برامج سياسة التشغيل

Resumé ;

L'Algérie est parmi les États modernes qui ont cherché à se développer dans tous les domaines et a pris de nombreuses formes, et les expériences économiques afin de rattraper la civilisation mondiale , depuis l'indépendance de la société algérienne a connu plusieurs réformes comprenaient divers domaines sociaux, ceux économiques et culturels, en plus de la transition du socialisme à l'économie de marché et qu'elle a

adopté pour modifier la logique sociale et sa politique, et remplacée par une nouvelle logique basée sur l'efficacité et la mentalité économique, cela dépendait de la liquidation des institutions publiques et économique en particulier, qui était soit avec fermeture ou la renonciation à la vente, et est quelque chose qui a causé par la baisse du prix hydrocarbures, où mis à pied des milliers de travailleurs, à un moment où des milliers de jeunes qui ont atteint l'âge d'emploi sont attendus, ce qui a conduit à l'aggravation du chômage, qui a conduit à un grand nombre de maux sociaux tels que la pauvreté, la mendicité ... etc., mais il est l'épidémie la plus grave ce phénomène de l'enseignement supérieur (diplôme universitaire) et qui est l'espoir de la nation dans la promotion et du sous-développement, et devant le rythme de croissance a lutté pour réduire le chômage à travers plusieurs réformes et a adopté une nouvelle politique de l'emploi pris en charge les dispositifs de multiples mécanismes de meilleures façons de relancer l'économie nationale en raison adapté pour la facilité et la flexibilité qui les rendent capables de parvenir à un développement économique.

#### مقدمة:

لقد نشأت فكرة العمل و تطورت مع وجود و تطور الإنسان منذ الأزل، إلا أن تصور الإنسان لهذه الفكرة قد أخذ عدة صور و أشكال منذ الحضارات القديمة إلى الحضارة الحديثة، الأمر الذي أثر على قيمة العمل ضيقا واتساعا، إحتقارا و تقديسا، و يتفق الفكر الإقتصادي الحديث سواء الرأسمالي منه أو الإشتراكي على أن العمل هو العنصر الأساسي للإنتاج و هو المصدر الأساسي لكل الأدوات التي ينتفع بها الإنسان، ومنه يجب العمل على تنمية طاقات الإنسان الصحية و العقلية و الوجدانية و السلوكية إلى أقصى ما يمكن أن تصل إليه، و اكتساب القدرة على المشاركة الفاعلة في صناعة الحياة، و بالعودة إلى العمل الذي يحتل مكانة بارزة في كل الشعوب سواء من الناحية الإقتصادية أو الإجتماعية أو حتى الثقافية، فهو أداة لتنمية القدرات الذهنية والتواصل بين الشعوب.

و العمل قضية مركزية في المجتمع المعاصر، نظامه و روابطه قيمه و خيرات، قديمه و مآلاته في المستقبل، عليه مدار حياة الإنسان و يصرف أوقات العمر، قسمة بين نهار للمعاش و ليل

للسكون، و في إتقانه يبذل معظم العناية منه و رزقه و فيه اكتمال الذات، به يتعب ويسعد و إليه يسعى و يدأب و في طلبه يكذب، بفقدانه يشقى و ينكسر فيفرد على الجمع و يعزل عن المعاشرة و في ممارسة العمل يتمايز الناس و يتمازى العاملون، أفراد و جماعات منهم عامل مباشر و عاطل متقاعد و في مراتبه يتفاضل الخلق هذا يمارسه بجهد البدي و ذلك يتعاطاه بفكره و تحصيله بين منازل الشأن و رباط العلاقات الإجتماعية بين أصناف العاملين.

و بالنسبة إلى العمل يتشكل تصنيف قوى العاملين هؤلاء طبقة النشطين و أولئك صنف القوى العاملة و دونهما تفرد فئة العاطلين، و تكاد أدبيات العمل أن تحصره في ما يتم أدائه في الدائرة العامة على العلاقات المهنية المنظمة بالقوانين و الأحكام التي تستقيم بها حياة المجتمع المدني و عليها مدار تمدين المجموعة و بناء الحضارة و من هذه الزاوية العامة يعتبر العمل عقدا إجتماعيا و مسؤولية متقاسمة بين الأطراف المتعاقدة له منشأ معلوم و شروط مقدرة و ضوابط ملزمة و مراتب تصنيف بين ميادين مختلفة إقتصادية و إجتماعية و أخلاقية و تعبدية<sup>60</sup>.

بالتالي لجأت الدولة منذ مطلع التسعينات إلى خلق مجموعة من البرامج المكلفة بالتشغيل و تشغيل الشباب بوجه خاص كحل بديلة عن التشغيل الكامل ، و من هنا كان اهتمامنا بهذا الموضوع و هو برنامج عقود ما قبل التشغيل كأحد البرامج المؤقتة المنشأة في إطار سياسة التشغيل الوطنية و المخصصة لخريجي الجامعة، و هذا لمعرفة الإستراتيجية التي يتبعها هؤلاء من أجل إدماجهم في مناصب عملهم أو التخلي عنهم. و أمام هذا الوضع تم استحداث آليات جديدة لبعث الحركة في عالم الشغل و هو ما تجسد في مجموعة من البرامج لفائدة العاطلين عن العمل، و في هذا المجال نطرح التساؤل التالي:

**ما مدى نجاح سياسة التشغيل في الجزائر في محاربة البطالة؟**

**1- ماهية سياسة التشغيل و أطرها القانونية و التنظيمية:**  
**أولاً: تعريف سياسة التشغيل:**

تتكون سياسة التشغيل من كلمتين<sup>61</sup>:

**سياسة:** وهي مجموعة من الإجراءات الإدارية و التدابير التنظيمية.

<sup>60</sup> مصطفى الفيلاي: مجتمع العمل، مركز الدراسات الوحدة العربية، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، 2006، ص 65

<sup>61</sup> - سميحة يونس: اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، رسالة ماجستير تخصص تنمية الموارد

البشرية، جامعة بسكرة، الجزائر 2006/2007، ص 76

**التشغيل:** وهو كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر.

**سياسة التشغيل:** هي الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة و في إعداد و تكوين أفرادها و في تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل (أفراد كانوا أو مؤسسات عامة أو خاصة) عن طريق التعليمات و القواعد و القوانين و تعكس إيديولوجية النظام الإقتصادي و الإجتماعي القائم و نظرتة للعمل وحق المواطن فيه.<sup>62</sup>

كما تعرف أيضا بأنها السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة و تنمية العمل نموًا متناسقًا في مختلف الصناعات و المناطق.<sup>63</sup>

**تعريف عقد العمل:** هو اتفاق يتعهد بمقتضاه العامل بأن يشتغل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر، و ذكرت معظم التشريعات محتويات العقد و هي اسم صاحب العمل، اسم العامل، مكان و تاريخ بدء العمل، مقدار الأجر، وقد أضاف التشريع الجزائري على هذه المحتويات ملحقات الأجر.<sup>64</sup>

و في تعريف آخر هو عقد إجتماعي و مسؤولية متقاسمة بين الأطراف المتعاقدة له منشأ معلوم و شروط مقدرة و ضوابط ملزمة و مراتب تصنيف بين ميادين مختلفة إقتصادية و إجتماعية أخلاقية و تعبدية.<sup>65</sup>

إلا أن المجتمع أثر أن Le deposant و المؤمن عليه Le confident وهناك من اعتبر علاقة العمل منظم العلاقة بين مودع السر يتدخل بتدابير معينة لحماية هذا العقد فأتى بجزء جنائي يوقع في حالة الإخلال بواجب السرية الناشئ عنه لما يترتب على هذا الإخلال من خيانة الثقة التي ينبغي أن تتوافر لبعض المهن و الوظائف.<sup>66</sup>

<sup>62</sup> بلقاسم سلاطية: التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر-رسالة دكتوراه في علم اجتماع التنمية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 1996-1995، ص.61.

<sup>63</sup> زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الإدارية "إنجليزي-فرنسي-عربي" الطبعة الثانية، دار الكتاب


الليبياني، لبنان، 1994، ص.178.

<sup>64</sup> أحمد زكي بدوي: علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، لبنان، 1985، ص ص 96-97.

<sup>65</sup> مصطفى الفيلاي: نفس المرجع السابق، ص.65.

ونجد أن العمل يكاد أن ينحصر في ما يتم أدائه في الدائرة العامة على العلاقات المهنية المنظمة بالقوانين و الأحكام بها تستقيم حياة المجتمع و عليها مدار تمدن المجموعة وبناء الحضارة.

ثانيا: البطالة:

 **تعريف البطالة** هي وصمة إجتماعية و خلل إقتصادي واسع الإنتشار في جميع بلدان العالم علة نسب متفاوتة و أسباب مختلفة و بنتائج متباينة وتكاليف باهظة،و هي في أوطاننا النامية أكبر حجما و أشد تأثيرا و أصعب استئصالا من أوضاعها في البلاد الصناعية<sup>67</sup>.

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

- يعملون بمعنى أنهم يمارسون أي عمل مقابل أي أجر أو لحسابهم الخاص.
- مستعدون للعمل بمعنى أنهم يرغبون في العمل بأجر أو لحسابهم الخاص.
- يبحثون عن عمل بمعنى أنهم يتخذون إجراءات أو خطوات محددة للبحث بمعنى أنهم لا يمارسون أي عمل مقابل أجر و يعملون لحسابهم<sup>68</sup>.

و يرتبط مفهوم البطالة أساسا بالقدرة , الرغبة , و البحث عن العمل و يمس الفئة النشيطة أو القوى العاملة التي سوف يتم التطرق إليها لاحقا من خلال تعريفها , حيث تختلف تعاريف البطالة من منظمة إلى أخرى , و من تشريع لآخر إلا أنها تصب في إتجاه واحد , لذا سيتم التركيز على تعريف منظمة العمل الدولية للبطال و الذي يعرف على النحو التالي: "البطال هو كل شخص قادر على العمل , وراغب فيه , و يبحث عنه ويقبله

---

<sup>66</sup> عادل جبري محمد نجيب:مدى المسؤولية المدنية عن الإخلال بالإلتزام بالسمر المهني أو الوظيفي،دار الفكر الجامعي،مصر،2005،ص45.

<sup>67</sup> مصطفى الفيلاي:نفس المرجع السابق،ص302.

<sup>68</sup> عبد العزيز جميل مخيمر،أحمد عبد الفتاح عبد الحليم:دور الصناعات الصغيرة و المتوسطة في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب في الدول العربية،منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية،مصر،2000،ص ص 15-16.

عند مستوى الأجر السائد , شريطة أن يجد هذا العمل"<sup>69</sup>.

✚ **أنواع البطالة:** من أجل التحدث عن البطالة في الجزائر لابد لنا من التطرق إلى عنصر أنواع البطالة وذلك لمعرفة النوع السائد في المجتمع الجزائري .  
أ/ **البطالة الدورية:** " و هي البطالة الناشئة عن التقلبات الاقتصادية , وهي بطالة إجبارية لا إرادية"<sup>70</sup>

ب/ **البطالة الإحتكاكية:** "و هي البطالة التي تحدث عندما يترك شخص ما عمله , لبحث عن عمل أفضل بسبب الرغبة في زيادة الأجر أو الحصول على منبع وظيفي أفضل أو رغبة الإنتقال من شخص إلى آخر داخل الدولة"<sup>71</sup>.

ج/ **البطالة الهيكلية (التقنية):** " و تعرف على أنها التعطل في القوة العاملة نتيجة لتغير الهيكل الإقتصادي , أو بمعنى أدق تغير الهيكل الإنتاجي كالتغير في هيكل الطلب على المنتجات , أو تغير تقنيات الإنتاج أو إنتقال صناعات أماكن أخرى للتوطن , وهذه من نتاج الطفرة التكنولوجية الحالية منذ سبعينيات القرن الماضي خاصة"<sup>72</sup>.

د/ **البطالة السافرة (الظاهرة):** "تمثل البطالة السافرة أكثر أشكال البطالة إنتشارا لأنها صورة واضحة للبطالة الإجبارية ويقصد بها وجود فائض في الأشخاص الراغبين و القادرين على العمل , لكنهم لا يجدون وظائف يعملون بها"<sup>73</sup> , و يعود ذلك لعدة أسباب منها النمو السكاني السريع , و عدم التوسع في الأنشطة الاقتصادية القائمة , و إحلال المكيئة مكان العامل.

هـ/ **البطالة الموسمية:** " و المقصود بها البطالة الوقتية , وتحدث بسبب موسمي في صناعات خاصة ببعض القطاعات مثل : القطاع الزراعي , و القطاع السياسي"<sup>74</sup> , ففي

---

<sup>69</sup>Ahmed Zakane, **Analyse de l offre d emploi realites et perspectives. Cas de l'algerie.** Mémoire de magister. U, d' alger. 1992.p 19.

<sup>70</sup> Abdelmadjid bouzidi; **comprendre La mutation de L'économie algéienne,** Les mots clés ,1992 ,p20

<sup>71</sup> علي لطفى وآخرون: التحليل الإقتصادي الكلي , القاهرة , مكتبة عين شمس , 1998, ص 115.

<sup>72</sup>C. Gonzalez- DEMICHEL ,L. Ménard , E.nauze- fichet:" **Une modélisation du lien entre croissance et emploi**" , note de conjoncture , INSEE, France ,Décembre

<sup>73</sup> منى السيد الطحاوي: إنتاجية عنصر المال و تكلفته و علاقته بالمتغيرات , أطروحة دكتوراه دولة غيرمنشورة , كلية الإقتصاد و العلوم السياسية , جامعة القاهرة , 2000م , ص 86.

<sup>74</sup> منى السيد الطحاوي :مرجع سبق ذكره, ص 26.

الجنوب الجزائري مثلا الذي يشهد إقبال للسواح الأجانب في فصل الصيف , إذ يوظف من طرف وكالات السياحة و يتعطلون في الفصول الأخرى.

و/ البطالة المقتنعة:" و تعني ارتفاع عدد العاملين فعليا عن احتياجات العمل , بحيث يعملون بالفعل عددا أقل من ساعات العمل الرسمية"<sup>75</sup>.

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

مما سبق نستنتج أنه رغم الجهود المبذولة من طرف الدولة الجزائرية في محاربتها لهذه الظاهرة و التوجيه الفعال للموارد البشرية عبر قنوات الإنتاج و التراكم الذي أدى إلى "إنخفاض نسبي في نسبة البطالة إلى 10% سنة 2010 م"<sup>76</sup>, فإنها لا تزال تعاني من ارتفاع في معدل البطالة , خاصة البطالة الظاهرة (السافرة) , والتي مست مختلف شرائح المجتمع , وبصفة خاصة شريحة الشباب , و الذي يمثل ثلثي المجتمع حتى الشباب الجامعي , و خريجوا المعاهد و التكوين المهني , و ذلك لعدة أسباب من بينها<sup>(77)</sup>:

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

<sup>75</sup> المرجع نفسه, ص 25-26.

<sup>76</sup> الديوان الوطني للإحصائيات , تقرير حول إحصائيات السكان للثلاثي الثاني لسنة 2010.

<sup>77</sup> الديوان الوطني للإحصائيات , تقرير حول إحصائيات السكان للثلاثي الثاني لسنة 2012.

## 2- المقاربات النظرية المفسرة للتشغيل:

إن معالجة مشكل التشغيل يطرح ضرورة التطرق للأطر النظرية التي تحدثت عن معالجة ظاهرة البطالة من منظور اقتصادي واجتماعي، واختلفت هذه الأطر النظرية من حيث نظر للعمل وطرق تحقيق التشغيل الكامل وإحداث التوازن في سوق العمل، وتباينت هذه النظريات من كلاسيكية ومن حيث حداثتها ترجع لاقتصاديات العرض والطلب كما أن سياسات حيث كو التشغيل لأي دولة لا تخرج عن إطار الاتجاه الرأسمالي أو الاشتراكي، و في هذا الإطار تجدر الإشارة إلى التباين والاختلاف الشديد في مواقف الباحثين والمفكرين حول تفسير ظاهرة العمل أو الشغل، هذا الاختلاف الذي يعود بالأساس إلى التباين في الأطر النظرية وتعدد المرجعيات الفكرية، مما يؤدي إلى النظر لهذا الموضوع من زوايا مختلفة، ومن هنا يجب القول بأن هناك اتجاهين نظريين رئيسيين كانت لهما الأسبقية في معالجة إشكالية التشغيل، وطرحها بجميع أبعادها، وسنتطرق فيما يلي إلى هذين الاتجاهين وتفرعاتهما:

**أولاً:الاتجاه الكلاسيكي:**

ظهر هذا الاتجاه في القرن الثامن عشر تزامناً مع الثورة الصناعية، التي تميزت بالإنتاج الرأسمالي الكبير وكذا التقسيم العميق للعمل. ولهذا الاتجاه مجموعة من الأفكار التي وضع قواعدها *Smith* آدم سميث وساهم في تطويرها كل من ريكاردو، مارشال ومالتوس.<sup>78</sup> وقد ركز هذا الاتجاه على المقاربة بين البعدين الاجتماعي والسياسي لظاهرة التشغيل، حيث يرى أن الرأسمالية هي نظام اجتماعي يتمتع بالقدرة على الإستقرار الداخلي، وإن كل ما يحدث من اضطرابات وإختلالات في التوازن يرجع إلى العوائق التي تحول دون العمل بقوانين السوق وإلى التدخل الحكومي.

وترتكز مسألة التشغيل في الاتجاه الكلاسيكي على مبدأ التوافق الموجود بين مصلحة الفرد ومصلحة الجماعة، إذ لا مجال لوجود تعارض بينهما، ذلك أن الفرد حيث ما سعى إلى تحقيق مصلحته الذاتية وتعظيم منفعته الخاصة فإنه بالضرورة يحقق مصلحة الجماعة دون علمه وإدراكه.<sup>79</sup>

وانطلاقاً من هذا المبدأ، استحدث آدم سميث *A. Smith* مفهوم "اليد الخفية" التي تحرك شؤون المجتمع وترتب أوضاعه وتعمل على توازنه، مما لا يدع مجالاً لتدخل الدولة في

<sup>78</sup> رمزي زكي، الإقتصاد السياسي للبطالة :تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، سلسلة عالم المعرفة، عدد 226، الكويت، 1997 ، ص 171.

<sup>79</sup> رمزي زكي، مرجع سابق، ص 171



وضع أو سن شؤون او تشريعات خاصة بسوق العمل، إذ ينحصر دور الدولة في مجال توفير الأمن والرعاية الصحية، أي القيام بوظائف تقليدية لا تمت للنشاط الاقتصادي بأي صلة.

ومجمل آراء هذه المد رسة حول مسألة التشغيل يرتبط ببعض المفاهيم الأخرى، كالثروة التي يعتبرها سميث *A.Smith* " ذلك الدخل أو الأموال المادية التي تصلح لإشباع الحاجات البشرية التي تحصل عليها الإنسان من عمله مباشرة أو من المبادلة، فالمصدر الأساسي للثروة هو العمل"<sup>80</sup>

ويمكن استخلاص أن مصدر الربح أساسا يكمن في العمل أو قوة عمل العامل المبدولة بإعادة استثمار الفائض الاقتصادي كما تحدث سميث *A.Smith* عن الأجور، وقال "ارتفاعها يؤدي إلى رخاء اقتصادي واجتماعي مما يدفع إلى ارتفاع الطلب على العمل."<sup>81</sup> وتوصل إلى أن نقطة انطلاق التنمية هي التشغيل الكامل، وقد يتضح ذلك في ازدياد الطلب الكلي على اليد العاملة أو رأس المال مما يؤدي إلى زيادة فرص الاستثمار، فينتج عن ذلك تقسيم أعمق للعمل في عصر التقدم التكنولوجي، أي كلما زاد الاستثمار زاد الطلب على اليد العاملة.

كما أن مستوى توازن التشغيل حسب منظري الاتجاه الكلاسيكي هو المستوى الذي يتحقق عنده التشغيل الكامل لليد العاملة. فعندما يتحقق التوازن بتأثير المزاخمة بين أرباب العمل والعمال، فإن البطالة التي تبقى لا يمكن أن تكون إلا بطالة إرادية، وذلك لأن بقاء عمال دون تشغيل في مستوى التوازن راجع لأنهم يطالبون بأجور كثيرة الارتفاع بالنسبة لإنتاجية العامل، وبطالة هؤلاء العمال يجب أن تعتبر إرادية، إذ أنهم إذا قبلوا تخفيضاً في الأجور، فإن معدل الأجر الحقيقي سينخفض، الأمر الذي يسمح مع بقاء الأمور الأخرى على حالها، بزيادة في حجم الاستخدام.<sup>82</sup>

من خلال ما سبق يمكننا استنتاج بعض النقاط الرئيسية التي تعبر عن أفكار النظرية الكلاسيكية في مسألة التشغيل وهي:

- فكرة الحرية الاقتصادية، والتي اعتبروها الدعامة الأساسية لتطور النشاط الاقتصادي، وهو ما يعكسه شعار آدم سميث "دعه يعمل دعه يمر".

<sup>80</sup> المرجع نفسه، ص 172

<sup>81</sup> المرجع نفسه، ص 172

<sup>82</sup> نفس المرجع، ص 172- 173

-يرى أنصار هذا الإتجاه أن وضع حد للبطالة وتحقيق معدلات تشغيل مرتفعة يتأتى من خلال مرونة تغيير الأجور بالانخفاض في إطار الآليات التي توفرها المنافسة في سوق العمل، فالبطالة تعمل كحافز للعمال للحصول على فرص توظيف، وبالتالي فهي تخلق بينهم جوا من التنافس.

-يوجد نوع واحد من البطالة وهو البطالة الاختيارية (الإرادية)، والتي تنشأ عن تفضيل العمال التعطل عن العمل بمحض إرادتهم وذلك من أجل البحث عن فرص عمل أفضل وبأجور مرتفعة.

-زيادة معدل الإستثمار يزيد من فرص خلق مناصب العمل، فكلما زاد الاستثمار زاد الطلب على اليد العاملة.

ومن أهم الانتقادات التي تم توجيهها للاتجاه الكلاسيكي تكمن في إهمالها الجانب الإنساني في الإنتاج وكذا إهمال الجوانب النفسية والاجتماعية المؤثرة في العمل، حيث جاءت أفكارها مقتصرة على الإنتاج والاستهلاك وكيفية تحقيق الثروة عن طريق الاستغلال الكامل للطاقات المادية والبشرية، دون مراعاة للجانب الأخلاقي في سبيل تحقيق الربح.

**ثانيا:الاتجاه الماركسي:**

برزت أفكار المدرسة الماركسية ابتداء من أربعينيات من القرن 19 م انطلاقا من أعمال كارل ماركس *K.Marx* وذلك في الوقت الذي بدأت تعرف فيه علاقات الإنتاج الرأسمالية توسعا كبيرا، سواء في القطاع الصناعي أو الزراعي.

وتركز سياسة التشغيل في المقاربة الماركسية على التأكيد على أن العمل مصدر أساسي لخلق الثروة، وأنه كذلك حق لكل فرد في المجتمع

و واجب عليه، مما يدعو لضرورة تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي وتوفير فرص عمل لكل السكان الذين هم في سن العمل الراغبين والقادرين عليه.

وقد ارتكزت النظرية الماركسية على ثلاث عناصر أساسية في تحليلها للتطور الاقتصادي والاجتماعي والمتمثلة في الفلسفة الجدلية، المادية التاريخية، والاقتصاد السياسي. وقد استخدم كارل ماركس *K.Marx* هذه العناصر الثلاث في تحليله للنمو والحراك البشري من خلال تركيزه على النظام الرأسمالي بحيث يرى " : أن التوسع الاقتصادي الرأسمالي عبر الإستثمار والتجارة يجلب معه حتما تحويلا للعلاقات الاجتماعية الإنتاجية قبل الرأسمالية،

أي العلاقات الطبقية، أي إقامة بنية طبقية رأسمالية تقوم بتحطيم التكتلات التقليدية والجامدة، ومن جهة أخرى تنشأ نمطاً إنتاجياً عصبياً وحديثاً<sup>83</sup>. " وقد وضع ماركس تحليلاته عن سيرورة النظام الرأسمالي حيث يرى أن انخفاض معدل الربح يؤدي إلى نقص الاستهلاك، أما في حالة زيادة استخدام الآلات فذلك يؤدي إلى نقص في مستوى التشغيل الكلي أو الاستخدام الكلي المحقق في النظرية الكلاسيكية. كما بحث في تحليله لمسألة التشغيل العلاقة بين ثلاثة متغيرات والمتمثلة في نسبة تراكم رأس المال، والمستوى النسبي للأجور، وحجم التشغيل. حيث يرى أن ارتفاع رأس المال يؤدي إلى انخفاض حجم التشغيل، أي كلما زاد الرأسمالي في الاستثمار أدى ذلك إلى انخفاض نسب التشغيل وعدم استغلال العمال، لأن الزيادة في تراكم رأس المال وتحقيق مزيد من الأرباح تجعل الرأسمالي في أحيان كثيرة يسرح العمال ويعوضهم بالآلة، وذلك معناه انخفاض القيمة المضافة التي يتمثل مصدرها الأساسي في قوة عمل العمال<sup>84</sup>. وحسب علاقة معدل الربح فإن " انخفاض القيمة المضافة وارتفاع رأس المال يؤدي إلى انخفاض الأرباح وبالتالي انخفاض حجم التشغيل وهي حالة عدم التوازن التي تحدث عنها ماركس<sup>85</sup>.

وظاهرة التراكم تكون مصحوبة بانخفاض نسبي في الطلب على اليد العاملة، على الرغم من التكاثر العددي للبروليتاريا الذي تزداد مع نمو الرأسمالية، فلا تجد اليد العاملة فرصاً للعمل، وينشأ جيش احتياطي للعاطلين الذين يتركهم النظام الرأسمالي بانتظار فترات النهوض من الأزمات لكي تتوفر لهم إمكانية العمل المؤقت<sup>86</sup>.

وتكون النتيجة ما أسماه ماركس *K.Marx* الجيش الإحتياطي للعمال "الذي يتحول فيما بعد إلى وسيلة ضغط شديدة في يد الرأسمالي يجبر العمال على الخضوع لشروطه وبأجور منخفضة، الأمر الذي يدعو بالضرورة إلى تدخل الدولة في النشاط الإقتصادي، ووضع حد لمفهوم الحرية الاقتصادية والمنافسة الكاملة التي تشكل دعائم أساسية في المقاربة الكلاسيكية.

ومن أهم الانتقادات الموجهة لهذا الاتجاه النظري هو طغيان البعد الإيديولوجي لماركس، الذي جعله مناقض تماماً للاتجاه الكلاسيكي الرأسمالي، فلقد أظهرت الدراسات عدم صحة

<sup>83</sup> علي غربي وآخرون، تنمية المجتمع من التحديث إلى العولمة، دار الفجر، مصر، دط، 2003، ص 119

نفس المرجع، ص ص 119-120.<sup>84</sup>

162 ص سابق، مرجع إبراهيم، نجيب الله نعمة<sup>85</sup>

164 ص نفسه، المرجع<sup>86</sup>

مقولته بأنه كلما زاد الرأسمالي في الاستثمار أدى ذلك إلى انخفاض معدلات التشغيل، فكل النظريات الاقتصادية على اختلاف توجهاتها تقر بدور الاستثمار في ارتفاع معدلات التشغيل .

ما يمكننا ملاحظته من خلال الاتجاه الماركسي، انه قد يعكس نوعا ما الواقع الراهن لمنظومة العمل الذي فرضته عوامة الاقتصاد، وما ترتب عنها من صيغ جديدة للعمل المأجور التي يطغى عليها اللاإستقرار واللايقين، وهذا ما لمسناه من خلال مفهومين أساسيين في هذا الاتجاه النظري وهما: "البروليتاريا" و"الجيش الاحتياطي للعمال"، ومطابقتهما بالمفهومين اللذين وظفهما الباحث R.Castel روبرت كاستل حديثا في تناوله لمسألة اللأمن الوظيفي (*la précarité du travail*) وهما: "البريكاريا" التي يعتبرها كاستل "فئة اجتماعية ضحية اللأمن الوظيفي"<sup>87</sup>، حيث أصبحت تتميز أكثر فأكثر بالدمومة، لدرجة أن اللأمن الوظيفي في طريقه لأن يصبح "هوية جماعية جديدة"<sup>88</sup> وقد أشار كاستل إلى أن "البريكاريا (*Précariat*) تعاني في المجتمعات الصناعية المعاصرة مثلما عانت البروليتاريا في المجتمعات الحديثة. أما المفهوم الثاني فيتمثل في الأفراد الزائدين عن العدد" (*les surnuméraires*) ويتعلق الأمر بالأفراد الذين يُعتبرون طفيليين بالنسبة للنظام الانتاجي و/أو غير المرغوب فيهم بالنسبة للنظام الاجتماعي"<sup>89</sup>.

### ثالثا: النظرية الكينزية:

لقد احتلت مسألة التشغيل مكانة جد هامة وبارزة في تحليلات المدرسة الكينزية التي تبناها J.M.Keynes جون مينار كينز وقد شمل كتابه" النظرية العامة في التوظيف وسعر الفائدة، والنقود "أراءه وأفكاره العلمية التي تدور حول آليات إنقاذ النظام الرأسمالي من تفاقم ظاهرة البطالة وضمن تحقيق التشغيل الكامل، وقد اعتمد كينز في تفسيره لمسألة التشغيل على ثلاث متغيرات وهي: الادخار، الاستثمار، والطلب على اليد العاملة"<sup>90</sup>.

<sup>87</sup> R.Castel, **la dynamique des prouss de marginalition de la vulnérabilité é à la désassiliation**, cahier du recherche sociologique=°22, montérial, 1994, p.10

<sup>88</sup> Ibid., p.12

<sup>89</sup> Ibid., p p 12-13.

<sup>90</sup> أحمين شفير، الإصلاحات الإقتصادية وآثارها على البطالة والتشغيل " حالة الج ا زئر"، رسالة ماجستير) قسم علوم اقتصادية(، 2001-2000، جامعة الجزائر، ص219 .

ويرى كينز *J.M.Keynes* أنه إذا زاد حجم الادخار وأصبح أعلى من حجم الاستثمار فإن الطلب الكلي الفعال سوف يقل عن العرض الكلي، وبالتالي ستتزايد أعداد العاطلين عن العمل مما يؤدي إلى إحداث مشكلة البطالة. وفي المقابل، إذا كان حجم الاستثمار كبيراً مقارنة بحجم الادخار فإن الطلب يكون أكبر من العرض، وبالتالي ترتفع معدلات التشغيل. فقد افترض الكلاسيكيون أن العمال ليسوا موضعاً لظاهرة الخداع النقدي فهم " دائماً يقارنون بين أجورهم النقدية وبين مستوى الأسعار ولا تخدعهم الزيادات النقدية في أجورهم إذا قابلتها زيادة كبيرة في الأسعار وذلك يعني انخفاض أجورهم الحقيقية ومن ثم تقل كمية الخدمات التي يعرضونها،<sup>91</sup> بينما يرى كينز *J.M.Keynes* أن العمال هم من يخضعون للخداع النقدي، كما أنه يقر بوجود تنظيمات عمالية ويؤكد تأثيرها على تحديد الأجور.

#### رابعاً: النظريات الحديثة:

في ظل عدم فاعلية المدارس الكلاسيكية في تحديد سبل المواجهة وتفسير أسباب ارتفاع البطالة وتحديد سبل مواجهتها خصوصاً بعد الكساد الذي مس اقتصاد البلدان الصناعية بسبب التضخم الذي ساهم في ارتفاع معدلات البطالة، فلا الكينزية أصبحت قادرة على التفسير ولا باقي النظريات الكلاسيكية قادرة على إيجاد الآليات المناسبة لتجاوز الوضع، وهو ما ولد صراعاً فكرياً بين عدة مدارس نظرية تعبر عن اتجاهات فكرية جديدة لمواجهة هذا الوضع، ومن بين هذه الاتجاهات " نظرية اقتصاديات العرض".  
تعتبر آراء هذه المدرسة مناهضة لآراء وأفكار كينز، ويبرز في اعتمادها على تفسير البطالة بإرجاعها إلى نقص قوى العرض وليس نقص الطلب الكلي الفعّال، وللخروج من أزمة البطالة والركود يجب العمل على تشجيع الحوافز التي تزيد من فرص الاستثمار والادخار والإنتاج

وتدعيمها، واعتمدت على عنصر تدعيم الدولة من خلال خفض معدلات الضرائب على الدخل وهذا من أجل تحفيز الناس على الادخار وبالتالي على الاستثمار، " وهذا يؤدي إلى زيادة عرض العمل وفرص التوظيف وهذا ما لجأت إليه الولايات المتحدة الأمريكية بحيث خفضت من نسب الضرائب على الدخل والثروة".<sup>92</sup>

<sup>91</sup> المرجع نفسه، ص 219-220.

<sup>92</sup> رمزي زكي، مرجع سابق، ص 473

### 3- نماذج لآليات سياسة التشغيل في الجزائر

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

تعني جميع البرامج أو الأجهزة التي أنشئت بغرض إدماج البطالين في سوق الشغل، من خلال نشاط منظم للشخص البطال يكسبه وضعاً اجتماعياً ومالياً تحت واحد من البرامج التالية:

- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ
  - جهاز الصندوق الوطني لتأمين عن البطالة CNAC
  - الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM
  - برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE
  - برنامج الشبكة الإجتماعية
  - جهاز الإدماج المهني DAIS.
- ولما كانت لسياسة التشغيل انعكاساً واضحاً لإيديولوجية النظام السائد، يمكن التمييز بين سياستين للتشغيل هما<sup>93</sup>:

- سياسة التشغيل في إطار الاقتصاد الرأسمالي: التي تركز على اعتبار قوة العمل سلعة يتحدد ثمنها انطلاقاً من قانون العرض والطلب في سوق العمل، وبهذا فهي تعارض فكرة التدخل المباشر للدولة في توفير فرص العمل لأفراد القوى العاملة.
- سياسة التشغيل في إطار الاقتصاد الاشتراكي: يعتبر العمل مصدراً لكل القيم وحقاً لكل مواطن، بل إنه واجب عليه، ويجب على الدولة التدخل في توفير

<sup>93</sup> سميحة يونس، مرجع سابق، ص 77.

فرص عمل لأفراد القوى العاملة الراغبين فيه، مع ضمان حرية الاختيار والاستقرار.

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

### أولاً: الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب :

- أنشأت الوكالة في سنة 1996 و هي مؤسسة عمومية مكلفة بتشجيع و تدعيم و مراقبة الشباب البطال الذين لديهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة و يستفيد الشاب صاحب المشروع، من خلال مراحل إنشاء مؤسسته وتوسيعها من<sup>94</sup>:
- مساعدة مجانية (استقبال- إعلام- مرافقة- تكوين).
- امتيازات جبائية ( الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة وتخفيض الحقوق الجمركية في مرحلة الإنجاز والإعفاء من الضرائب في مرحلة الاستغلال).
- الإعانات المالية (قرض بدون فائدة - تخفيض نسب الفوائد البنكية).

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

وعملاً بأحكام المادة 16 من الأمر 14.69 المؤرخ في 18 صفر عام 1417 الموافق لـ 24 يوليو 1996 المذكور أدناه تحت هيئة ذات طابع خاص تسري عليها أحكام هذا المرسوم تسمى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب<sup>95</sup>.

و يتمثل دعم تشغيل الشباب في ما يلي:

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

<sup>94</sup> [www.ansej.dz](http://www.ansej.dz) يوم 2011/04/24 على الساعة 16:40.

<sup>95</sup> المرسوم تنفيذي رقم 296/96 المؤرخ في 24 ربيع الأول 1417 الموافق لـ 8 سبتمبر 1996، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي (المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 84/231 المؤرخ في 19 ربيع الأول الموافق لـ 19 يوليو 1998 والمعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 03/288 المؤرخ في 09 رجب عام 1424 الموافق لـ 06 سبتمبر 2003.

- تشجيع كل أشكال الأعمال والتدابير الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لا سيما من خلال برامج
  - التكوين والتشغيل والتوظيف .
  - يجب أن يستوفي الشباب ذوي المشاريع الشروط المرتبطة بالسن والتأهيل ومستوى المجهود الشخصي على الخصوص.
  - يستفيد الشباب ذوي المشاريع من الامتيازات المنصوص عليها في التشريع المعمول به والممنوح في إطار الإجراءات القائمة، ويستفيدون أيضا من إعانة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب المنصوص عليه في المادة 16 من قانون المالية التكميلي لسنة 1996، وتكتسي هذه الإعانة الأشكال العديدة الآتية:
  - إعانات في شكل قروض مكافأة.
  - تخفيض في نسب الفائدة بالنسبة للقروض البنكية المحصل عليها.
  - تكفل بالمصاريف المحتملة المرتبطة بالدراسات والخبرات التي تنجزها وتطلبها الوكالة في إطار مساعدة الشباب ذوي المشاريع
- ثانيا:برنامج القرض المصغر<sup>96</sup>:**

يعتبر برنامج القرض المصغر جزءا لا يتجزأ من سياسات التشغيل للدولة لمقاومة البطالة والتهميش والإقصاء الاجتماعي، ويمس شريحة لا بأس بها من السكان ويمثل أداة فعالة للمعالجة الاجتماعية للإقصاء الاقتصادي، وبروز نشاطات اقتصادية صغيرة ( تشغيل ذاتي، عمل بالمنزل، نشاطات حرفية وخدماتية وغيرها من مختلف النشاطات). وهدفه الأساسي هو ترقية النمو الاجتماعي عن طريق النشاط الاقتصادي ومحاربة التهميش بفضل نوع من الدعم لا يكرس فكرة الاتكال المحض بل يرتكز أساسا على "الاعتماد على النفس"، "المبادرة الذاتية" و"على روح المقاولة". لهذا الغرض فإن القرض المصغر يوفر خدمات مالية متماشية مع احتياجات المواطنين غير المؤهلين للاستفادة من القرض البنكي والمشكلين أساسا من فئة الأشخاص بدون دخل أو ذوي الدخل غير المستقر أو البطالين والذين ينشطون عموما في القطاع غير الشرعي، وتعمل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ، على تطبيقه وتجسيده ميدانيا بتمكين المواطنين والمواطنات الذين يسعون لخلق

<sup>96</sup> [www.angem.dz](http://www.angem.dz) يوم 2011/04/24 على الساعة 16:40.



نشاط خاص بهم و الانطلاق بمشاريع مصغرة منتجة للسلع و الخدمات مع استثناء النشاطات التجارية.

ومن المساعدات والخدمات التي يوفرها الجهاز:

- ✓ سلفة بدون فائدة لا تتعدى 30.000 دج موجهة لشراء المواد الأولية.
- ✓ قرض بنكي صغير للمشاريع التي تتراوح قيمتها ما بين 50000 دج أي 05 مليون سنتيم و400.000 دج أي 40 مليون سنتيم بفوائد مخفضة بنسبة 80 % إلى 90 %.

و بالإمكان الاستفادة من هذه الخدمات إذا ما توفرت الشروط الضرورية و هي:

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

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

المشاركة في المعارض والصالونات أين يتم التعارف بينهم و اكتساب خبرات مختلفة وكذا خلق فضاءات جديدة لتسويق منتجاتهم<sup>97</sup>.

### ثالثا: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة<sup>98</sup>:

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

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

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

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

<sup>97</sup> [www.angem.dz](http://www.angem.dz) يوم 2011/04/24 على الساعة 16:40.

<sup>98</sup> المرسوم التنفيذي رقم 02-04 المؤرخ في 03 جانفي 2004، المعدل و المتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10-158 المؤرخ في 20 جوان 2010 المحدد لمستويات و شروط منح المساعدات للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين (30) و (50) سنة.

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

فضلا عن ذلك، تمّ تقرير مساعدات وامتيازات ماليّة و جبائية لصالح كلّ شخص يستوفي شروط الالتحاق بالجهاز بما في ذلك : السّن وفترة البطالة والتأهيل أو المهارة المكتسبة في النشاط المراد إنجازه والقدرة على المساهمة في تمويل المشروع، و بخصوص عملية تقويم خبرات أصحاب المشاريع المهنية، فإنها تتمّ بتمويل من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وإسهام من وزارة التكوين والتعليم المهنيين وباقي القطاعات المعنية، و قد خصّص لصالح ذوي المشاريع المؤهلين امتيازات متمثلة في:

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

#### رابعا: برنامج الشبكة الاجتماعية<sup>99</sup>:

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

<sup>99</sup> ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للإقتصاد، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص 281 .

## خامسا: برنامج عقود ما قبل التشغيل<sup>100</sup> :

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

- 1- على المستوى المركزي: كلفت وزارة العمل و الحماية الإجتماعية و التكوين المهني (سابقا)، وكالة التنمية الإجتماعية بتنفيذ هذا البرنامج ابتداء من سنة 1998.
  - 2- على المستوى المحلي: تعتمد وكالة التنمية الإجتماعية على مندوبات تشغيل الشباب فيما يخص التطبيق والإشراف المحلي على هذا البرنامج، إذ تتكفل مندوبات التشغيل بالبحث عن العروض المقدمة من قبل الهيئات المستخدمة العامة منها والخاصة و تقريبها من طلبات الشباب البطال، الذي تتوفر فيه شروط أو معايير الإستفادة من هذا البرنامج، أما عملية تمويل هذا البرنامج فتتم من طرف الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 96-295 المؤرخ في 1998/09/08.
- كما لا ننسى الشروط الواجب توفرها في هذا الشاب البطال وهذا من خلال عقد عمل مدة سنة كاملة قابلة للتتمديد لمدة 06 أشهر بطلب من الهيئة المستخدمة<sup>101</sup>.
- أما بالنسبة للأهداف المنتظرة من البرنامج فيمكن تلخيص أهمها فيما يلي:
- بالنسبة للشباب البطال:**

- ✓ محاولة إدماج خريجي الجامعات للتكوين القصير (ثلاثة سنوات للتقني السامي)، أو طویل المدى (أربعة أو خمسة سنوات لليسانس أو المهندس)، في سوق العمل بشكل يتلاءم مع مؤهلاتهم ومستوياتهم التعليمية.
- ✓ تمكين هذه الفئة من اكتساب الخبرة المهنية الكافية لإدماجهم.

<sup>100</sup> نفس المرجع، ص 282.

<sup>101</sup> سميحة يونس: مرجع سابق، ص ص 145-146.

✓ زيادة إمكانية توفير فرص العمل الدائمة بعد انقضاء المدة القانونية لبرنامج (CPE).

**بالنسبة للمؤسسات المستخدمة:**

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

**سادساً: جهاز الإدماج المهني<sup>102</sup>:**

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

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

#### 4- الأطر القانونية والتنظيمية لسياسة التشغيل

إن تعدد أبعاد وأهداف سياسة التشغيل في الجزائر، اقتضى حتمية تأطيرها بمجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية، التي تضبط عمليات تجسيدها ميدانياً، إلى جانب مجموعة من الآليات والبرامج والمخططات العملية لتطبيقها وتنفيذها. فبالنسبة للإطار القانوني والتنظيمي يصعب حصر مجموع النصوص القانونية والتنظيمية التي تم وضعها وإصدارها بهدف وضع السياسات التي تضعها السلطات السياسية في مجال التشغيل ومحاربة البطالة، إلا أنه يمكن أن نذكر منها:

<sup>102</sup> شلالى فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 2004 - 2005، ص 105 .

- القانون المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل الذي نص في مادته الثالثة على أن: "تضمن الدولة  
صلاحيات تنظيم في ميدان التشغيل"، لاسيما في مجال<sup>103</sup> :
  - ✓ المحافظة على التشغيل وترقيته؛
  - ✓ الدراسات الاستشرافية المتعلقة بالتشغيل؛
  - ✓ المقاييس القانونية والتقنية لتأطير التشغيل ومراقبته؛
  - ✓ أدوات تحليل وتقييم سياسة التشغيل؛
  - ✓ أنظمة الإعلام التي تسمح بمعرفة سوق العمل وتطوره.
- القانون المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل<sup>104</sup>، الذي حدد أهدافه في مادته الأولى منه، والتي تتمثل في وضع التدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل عن طريق تخفيف الأعباء الاجتماعية لفائدة المستخدمين، وتحديد طبيعة ومختلف أشكال المساعدة.
- المرسوم التنفيذي المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها<sup>105</sup>، التي كلفتها السلطات العمومية بمجموعة من المهام الأساسية في مجال التشغيل ورصد تفاعلات سوق العمل، يمكن أن نذكر:
  - ✓ تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان ذلك.
  - ✓ تطوير الأدوات والآليات التي تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق العمل وتقييمها.
  - ✓ تشجيع الحركة الجغرافية والمهنية لطالبي العمل. والمشاركة مع المؤسسات والهيئات المعنية في تطبيق عمليات التحويل المهني، أو التكوين التكميلي الخاص بتكثيف مؤهلات طالبي العمل مع متطلبات عروض العمل المتوفرة.

<sup>103</sup> القانون 19-04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004. ج. ر. عدد 83 الصادرة في 26 ديسمبر 2004.

<sup>104</sup> القانون 21-06 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006. ج. ر. عدد 80 الصادرة في 11 ديسمبر 2006.

<sup>105</sup> المرسوم التنفيذي 77-06 المؤرخ في 18 فيفري 2006. ج. ر. عدد 09 الصادرة في 19 أبريل 2006.

✓ المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقررها الدولة والجماعات المحلية، وكل مؤسسة معنية وإعلامها بتسيير البرامج المذكورة وإنجازها.

✓ البحث عن كل الفرص التي تسمح بتنصيب العمال الجزائريين في الخارج.

✓ تطوير مناهج تسيير سوق العمل ، وأدوات التدخل على عرض وطلب العمل وتقييمها.

✓ متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب، وتنظيم البطاقة الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها.

• المرسوم التنفيذي المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني<sup>106</sup> . الذي يهدف إلى تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين. إلى جانب تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما عبر برامج التكوين، والتشغيل والتوظيف.

• إلى جانب العديد من النصوص القانونية الأخرى المتعلقة بتشجيع خلق المقاولات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتلك المتعلقة ببعض الهيئات والأجهزة الأخرى الناشطة في مجال التشغيل إما بصفة مباشرة أو غير مباشرة، كالصندوق الوطني للتأمين على البطالة، وهيئات التنصيب الخاصة الصغيرة والمتوسطة.<sup>107</sup>

#### 5- الدراسات السابقة:

و فيما يخص الدراسات السابقة فقد ارتأينا اختيار البعض منها و التي اهتمت بدراسة موضوعنا و لكن من جوانب مختلفة نذكر منها حسب التسلسل الزمني ماييلي:

**أولاً: دراسة:** "دور برامج تشغيل الشباب في ترقية العمل و تطوير الكفاءات- المؤسسة المصغرة، عقود ما قبل التشغيل، القرض المصغر" و كان التساؤل الجوهرى كما يلي:

- ما هو دور برامج تشغيل الشباب في ترقية العمل و تطوير الكفاءات؟

<sup>106</sup> المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008 . ج . ر . عدد 22 الصادرة في 30 أبريل 2008 .

<sup>107</sup> المرسوم التنفيذي 07-123 المؤرخ في 24 أبريل 2007 . الذي يضبط شروط وكفايات منح الإعتماد للهيئات الخاصة

لتنصيب العمال وسحبها منها ... ج . ر . عدد 28 الصادرة في 02 ماي 2007 .

أما التساؤلات الفرعية فكانت:

- ما هي خصوصية كل برنامج من برامج تشغيل الشباب؟ وما هو سر تعددها؟
- ما هي الآليات التي توجه عمل كل برنامج من هذه البرامج؟
- و قد اعتمدت الباحثة للإجابة على هذه التساؤلات عدة تقنيات كالملاحظة بالمشاركة، وكذا المقابلة أما فيما يخص نتائج الدراسة فكانت:
- محدودية برامج المؤسسة المصغرة في ترقية العمل و خلق مناصب شاغرة، و المحدودية الزمنية لبرنامج عقود ما قبل التشغيل في تقديم إدماج مهني للشباب، و فيما يخص القرض المصغر، ظهرت محدودية في التخفيف من حدة البطالة بسبب ضعف تكفل البنوك<sup>108</sup>.

### **ثانياً: دراسة: "برامج التشغيل و القوى العاملة الجامعية- دراسة ميدانية على**

**خريجي الجامعة- مدينة بسكرة"، و كان التساؤل الرئيسي كما يلي:**

- هل تقدم برامج التشغيل امتيازات إدارية من أجل تسهيل عملية توظيف القوى الجامعية العاملة؟ وهل تقدم هذه البرامج امتيازات مهنية من أجل تحقيق تأهيل مهني للقوى الجامعية العاملة ضمن إطارها؟
- هل الإمتيازات المادية المخصصة لهذه البرامج تساهم في تحسين الوضع المادي للقوى العاملة الجامعية؟

و اعتمدت الباحثة على عدة تقنيات منها المقابلة و الإستمارة، كذلك الوثائق و السجلات و استعملت أساليب المعالجة الإحصائية، أما فيما يخص نتائج الدراسة فكانت:

- تقدم برامج التشغيل تسهيلات إدارية للحصول على الوظائف هذا من خلال الإمتيازات التي تقدمها هذه البرامج للتخصصات العلمية و المهنية للمستفيدين منها، صف إلى ذلك عدم ملاءمة الأجور المخصصة لهذه البرامج لا للمستوى العلمي و لا للجهد المبذول من طرف المستفيدين منها، لتخلص في الأخير بأن عملية تشغيل القوى الجامعية العاملة هي عملية إحصائية تهدف إلى تحقيق توازن في سوق العمل و بحكم العوامل الديمغرافية و الإقتصادية أصبحت عملية تشكيلية لا تخضع للمعايير الكمية و الكيفية<sup>109</sup>.

<sup>108</sup> ليليا بن صويلح: دور برنامج تشغيل الشباب في ترقية العمل وتطوير الكفاءات "المؤسسة المصغرة، عقود ما قبل

التشغيل، القرض المصغر"، رسالة ماجستير في علم الاجتماع المؤسسات، جامعة عنابة، 2002-2003.

<sup>109</sup> سعيدة حمود: برامج التشغيل و القوى الجامعية "دراسة ميدانية على خريجي الجامعة مدينة بسكرة" رسالة ماجستير في

علم اجتماع التنمية، جامعة بسكرة، 2005-2006.



و يكمن الإختلاف في هذه الدراسة عن دراستنا في أن الأولى تبحث في برامج التشغيل التي تخص خريجي الجامعة كعقود ما قبل التشغيل و التي تخص الشباب عامة،على غرار دراستنا التي تهتم بخريجي الجامعة و قد أفادتنا بشكل دقيق في حصر فئة الشباب المراد دراستها.

**ثالثا: دراسة: "عقود ما قبل التشغيل و اكتساب هوية العامل- دراسة ميدانية حول خريجي التعليم العالي التدرج و ما بعد التدرج العاملين ضمن عقود ما قبل التشغيل بولاية الجزائر"،** كان التساؤل الرئيسي كما يلي:

- ماذا يمكن لعقود ما قبل التشغيل أن تحقق للبطلين من خريجي التعليم العالي؟  
أما التساؤلات الفرعية فكانت كمايلي:

- ماذا يمكن لعقود ما قبل التشغيل أن تحقق على المستوى المادي والإجتماعي للبطلين من خريجي التعليم العالي؟

- إلى أي مدى يمكن لهذه العقود أن تساهم في الرضا الوظيفي العاملين ضمنها؟و هل هناك تجاوب لهؤلاء العاملين مع الإشراف المباشر على العمل؟ثم هل يمكن للعاملين ضمن هذه العقود أن يندمجوا في جماعة العمل؟و قد اعتمد للإجابة على هذه التساؤلات على الفرضيات التالية:

- يعتبر العمل ضمن عقود ما قبل التشغيل فرصة لخريجي التعليم العالي لتحديد و تمييز هوياتهم كعمال<sup>110</sup>.

- العمل ضمن هذه العقود يمكن أن يحقق جملة من المكاسب التي بإمكانها أن تساهم في إعطاء خريجي التعليم العالي مجموعة من الأبعاد المادية والإجتماعية.

- إن جملة الطموحات التي يراد تحقيقها من خلال هذه العقود لها دور مباشر في الرضا الوظيفي للعاملين ضمنها<sup>111</sup> (1).

كما اعتمد الباحث على تقنيات منها الإستمارة،و فيما يخص النتائج المتوصل إليها:

- عدم رضا خريجي الجامعة على هذا النوع من البرامج المؤقتة بالإضافة إلى ضرورة الأخذ بعين الإعتبار التخصص و الشهادة العلمية لهم أثناء إنشاء مناصب الغل،ضف إلى ذلك محاولة إيجاد برامج بديلة عن البرامج المؤقتة و التي لم تلبى رغبات و طموحات هذه

<sup>110</sup> صديق شريف:عقود ما قبل التشغيل و اكتساب هوية العامل،رسالة ماجستير في علم الإجتماع،جامعة الجزائر،2006-2007،ص10.

<sup>111</sup> نفس المرجع، ص 11.

الفئة من القوى الجامعية و كذا محاولة إشراك الشباب الجامعي في صياغة و إعداد برامج التشغيل خاصة و أنهم قادرون على المساهمة في التنمية و إيجاد الحلول لمشاكلهم.  
**رابعاً: دراسة:** " اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل " وكان التساؤل الرئيسي كما يلي:

ما هي اتجاهات خريجي الجامعة العاملين في برنامج عقود ما قبل التشغيل نحو سياسة التشغيل في الجزائر؟ ما هي و فيما يخص التساؤلات الفرعية فكانت:

- ما هي اتجاهات خريجي الجامعة نحو توفير مناصب عمل مؤقتة لخريجي الجامعة؟  
Cpe- ما هي إتجاهات خريجي الجامعة نحو الصيغ القانونية لبرنامج عقود ما قبل التشغيل

- ما هي اتجاهات خريجي الجامعة نحو فرص التشغيل و التخصصات الجامعية؟<sup>112</sup>.  
و قد استعملت المنهج المسحي للإجابة على هذه التساؤلات بالإضافة إلى العينة العشوائية البسيطة، بالإضافة إلى الإستمارة و الملاحظة و الوثائق و السجلات كأدوات لجمع البيانات،ضف إلى ذلك أساليب المعالجة الإحصائية.  
و فيما يخص النتائج المتوصل إليها كانت كما يلي:

- عدم وجود توازن بين العرض والطلب على مستوى سوق الشغل، كما انه حل مؤقت لا يكفي لتقليص من البطالة في ظل عجزه عن إيجاد مناصب عمل دائمة للعاملين في إطاره بعد إنتهاء مدة العقد و التي من المفروض أن يوفرها البرنامج، مع عدم توافق هذا البرنامج مع التخصصات العلمية للمستفيدين منه، فالمهم هو توفير فرص عمل بغض النظر عن التخصص و الشهادة، ضف إلى ذلك عدم ملاءمة الأجور المخصصة في إطار هذا البرنامج للمستوى العلمي و للجهود المبذول.

#### **5- واقع و آفاق سياسة التشغيل في الجزائر:**

لقد ظلت إشكالية التشغيل ملازمة لجل اقتصاديات العالم، خاصة الدول النامية منها، نتيجة لقصور الأنشطة الاقتصادية على استيعاب الفئة النشيطة المتزايدة باستمرار. كما يصعب لمثل هذه الدول أن تتنبأ بمستقبل متفائل بالنسبة لتقليص حجم البطالة، ذلك أن برامج الاستقرار والإصلاح الهيكلي وكذا التسيير الصارم للديون العمومية الداخلية والخارجية لا تسمح بطريقة كافية لإنعاش الاستثمار والتشغيل في آن واحد، في ظل ما

<sup>112</sup> سميحة يونس: نفس المرجع السابق، ص 05.

تمليه المؤسسات المالية الدولية من شروط لتصحيح الاختلالات الهيكلية بهذه الدول، وفي مقدمتها التخلص من العمالة الزائدة الناتجة عن المغالاة في السياسة الاجتماعية لفترة ما قبل الإصلاح.

### أولاً: واقع سياسة التشغيل في الجزائر

إن حالة الجزائر لا تختلف من حيث مشكل التشغيل وارتفاع حدة البطالة عن الدول النامية الأخرى، ففي إطار تجسيد وتنفيذ سياسة التشغيل، لاسيما في مجال تشغيل الشباب، تواجه العديد من التحديات والمعوقات نذكر منها<sup>113</sup>:

- العمل غير المنظم الذي يعتبر البديل الحتمي للعديد من الشباب القادم إلى سوق العمل، أمام ضعف بل ندرة فرص العمل في المؤسسات المنظمة. هذا النوع من العمل الذي يشكل بؤر استغلال للعديد من الشباب الذي عادة ما يكون الأكثر عرضة لهذا الاستغلال، سواء في مجال ظروف العمل، أو في الأجور، أو مختلف الحقوق الفردية والجماعية للعامل، في غياب أو ضعف الهيئات الرقابية، من جهة. وفي ظل التوسع في تطبيق فكرة مرونة العمل، والعمل المؤقت، من جهة أخرى. حيث ارتفعت ممارسات العقود محددة المدة في الجزائر ولا تزال مستمرة في الارتفاع إلى حد الآن.
- عدم التحكم في الآليات القانونية والاجتماعية والاقتصادية التي شرعت الدولة في تصيبيها قصد معالجة البطالة، ولاسيما تلك التي كلفت بتنظيم وتأطير سوق العمل و التي تفتقر لوسائل التقويم والقياس الإحصائي الكافية حول حقيقة البطالة في أوساط الشباب. إلى جانب عدم الانسجام والتناسق بين الأجهزة القائمة على مكافحة البطالة والتشغيل، مما يعرقل نجاح التجارب العديدة والجهود المعتمدة التي تم القيام بها للحد من تزايد حدة هذه الظاهرة.
- عدم تكيف أنظمة وبرامج التعليم والتكوين العالي والمتوسط بما يتناسب والاحتياجات التي يتطلبها سوق العمل، مما يعني تكوين مزيداً من الإطارات والعمال الذين سوف لن يجدوا مناصب عمل تناسب تكوينهم مما يجعلهم عرضة للبطالة الحتمية عند تخرجهم. وذلك لعدم التنسيق والتعاون بين هذه المكاتب والمؤسسات الهادفة إلى توفير مناصب الشغل للشرائح البطالة، من

<sup>113</sup> احمية سليمان، محاضرة بعنوان: السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، كلية الحقوق العلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، أبريل 2009، ص 10.

جهة ومؤسسات التكوين العليا والمتوسطة، المتخصصة منها والعامّة، من جهة ثانية والمؤسسات المستخدمة من جهة ثالثة حيث لا تتوفر معظم هذه البلدان على مجالس تنسيق مشتركة بين جميع هذه المؤسسات للعمل على ضمان فاعلية الجهود المالية والإدارية لضمان توفير مناصب عمل لجل المتخرجين من المعاهد والجامعات ومؤسسات التكوين المهني. وإن وجدت فهي لا تؤدي دورها بالفاعلية المطلوبة.

وأمام كل هذه التحديات والمعوقات السلبية التي كثيراً ما أعاقت نجاح سياسات التشغيل، تبرز مجموعة الآليات والبرامج والمخططات التي وضعتها البلاد كتحدٍ إيجابي لمواجهة آثارها السلبية، حيث تلعب المشروعات الصغيرة والمتوسطة على سبيل المثال إحدى آليات مواجهة هذه التحديات: نظراً لهشاشة البنية الاقتصادية التي بدأ يعرفها النسيج الاقتصادي في السنوات الأخيرة، نتيجة التوجه نحو الاقتصاد الليبرالي، من جهة. ونتيجة الأعمال التخريبية التي عرفتها البلاد في سنوات التسعينات، حيث لم تعد هناك مؤسسات صناعية كبيرة متكاملة على غرار ما هو موجود في البلدان الصناعية الكبرى، إذ أصبح اللجوء إلى المشروعات الصغيرة والمتوسطة المتخصصة في مختلف المجالات الحرفية، والخدماتية، أحد الحلول الأقل تكلفة لتحقيق التكامل الاقتصادي، من جهة. وإحدى الوسائل التي تضمن من خلالها التخفيف من حدة البطالة المتزايدة في هذه البلدان لاسيما في أوساط الشباب المتخرج من الجامعات ومعاهد التكوين المتخصصة.

### ثانياً: آفاق تفعيل ونجاح سياسات التشغيل في الجزائر

من بين العوامل التي تساعد على نجاح ورفع فاعلية سياسة التشغيل، نجد ما يلي<sup>114</sup>:  
✚ **بالنسبة للسياسات العامة للتشغيل:** يتحكم في نجاح هذه السياسات عدة اعتبارات وعوامل يمكن أن نذكر منها:

✓ ضرورة بناء هذه السياسة على دراسات ومعطيات حقيقية بمشاركة الهيئات والمؤسسات المعنية بعالم الشغل، في مختلف المستويات والمؤسسات المعنية بذلك، مع ضرورة الأخذ بعين الاعتبار آراء واقتراحات هذه الهيئات والمؤسسات قدر الإمكان. والابتعاد عن القرارات العشوائية .

<sup>114</sup> نفس المرجع السابق، ص 11.

✓ الاستمرارية في تطبيق السياسات المرسومة، وعدم تغييرها من أجل التغيير، قبل تقييم مدى نجاعتها من دونه.

✓ العمل على تكييف وتعديل محاور وعناصر هذه السياسة بما يتلاءم والمستجدات التي تفرضها المتغيرات الداخلية والخارجية، والعراقيل الميدانية، وذلك يجعلها أكثر مرونة وقابلية للتكيف مع المستجدات والمتغيرات التي يفتضيها الواقع العملي،

✚ بالنسبة لأهمّات التشغيل: يجب أن تتميز هذه الأهمّات والأشكال بطابع الديمومة والاستمرارية، والابتعاد قدر الإمكان عن أهمّات التشغيل الهشة التي لا تعالج مشكل البطالة بصفة نهائية، بقدر ما تكون مجرد مسكنات مؤقتة لا تلبث أن تفقد مفعولها مع الوقت، الأمر الذي يطرح مشاكل البطالة من جديد.

كما يجب السهر على تطبيق التدابير القانونية والتنظيمية المتعلقة بتنفيذ سياسات التشغيل من خلال هذه الأهمّات بالشكل الذي يجعلها قادرة على تحقيق الأهداف المرسومة لها، ووضع الآليات العملية لتقييم مدى تقدم تطبيق هذه التدابير، وتقييم المعوقات والإشكالات التي واجهت تطبيقها، بهدف تصحيح مسارها وكيفياتها بشكل مستمر.

✚ بالنسبة للمشاريع والبرامج الهادفة لخلق مناصب العمل<sup>115</sup>: إن دور هذه المشاريع في خلق فرص العمل للفئات الباحثة عنه يتوقف بالدرجة الأولى على:

✓ تشجيع الدولة والسلطات العمومية المركزية منها والمحلية لإنشاء هذه المؤسسات، وذلك بوضع قوانين تضمن تسهيل الإجراءات، وإزالة العقبات الإدارية، وتسهيل حصولها على الأراضي والمحلات المناسبة لها، ومدّها بالإرشاد والاستشارة التكنولوجية، وتمكينها من الإعلام الاقتصادي المطلوب، وفتح الأسواق الوطنية أمام منتجاتها، ومساعدتها على دخول الأسواق الدولية.

✓ تشجيع البنوك على التعامل بجديّة ومسؤولية في مجال القروض والمساعدات والتسهيلات المالية في المراحل الأولى للإنشاء لتمكين المؤسّسين والمستثمرين والمبادرين بهذه المؤسسات من تجاوز الصعوبات التي عادةً تطرح في بداية الطريق. ذلك أن قلة الموارد المالية، أو انعدام التسهيلات البنكية، كثيراً ما تكون

<sup>115</sup> نفس المرجع، ص 11-15.

أهم الصعوبات والعراقيل بل والتحديات التي تواجه المبادرة بإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

✓ خلق شبكة ربط بينها وبين المؤسسات الكبيرة لإقامة سوق محلية للمقاولة الثانوية، وتسهيل العلاقات بين هذه المؤسسات والمؤسسات الكبرى بما يضمن قيام تعاون وثيق بينهما.

✓ تمكينها من الحصول على اليد العاملة ذات التكوين المناسب، وذلك بربطها بشبكة التكوين المهني، والجامعي، وخلق حوافز وتشجيعات تمكنها من استيعاب الفئات المتخرجة من هذه المؤسسات التكوينية والالتحاق بها، مثل تخفيض الضرائب عليها مقابل توظيفها لهذه الفئات، أو إعفائها منها، أو من أعباء الضمان الاجتماعي، أو بعض رسوم الاستيراد أو التصدير، أو من الرسوم المفروضة على المواد الأولية وغيرها من التحفيزات. وذلك كله من أجل تمكينها من القدرة على التوسع والازدهار، وبالتالي القدرة على خلق المزيد من مناصب العمل، وبالتالي استيعاب أكبر قدر ممكن من العمال.

✓ إدماجها ضمن مخططات التنمية الوطنية، وتمكينها من الاستفادة من كافة التدابير القانونية والمالية التي تقرها الدولة لصالح المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية، وإشراكها في مجهود التنمية كقوة فاعلة ومساهمة في تنفيذ مشاريع التنمية. وذلك بمنحها المكانة والدور الفعال في إنجاز المشاريع كشريك اقتصادي كامل الحقوق.

✓ توفير التكفل بدراسات تقييم الجدوى الاقتصادية عند تقديم المشاريع الجديدة، أو توسيع أو تطوير المشروعات القائمة، عن طريق تسهيل الخدمات الاستشارية وخدمات الخبراء. ذلك أن الكثير من المشاريع تفشل من بدايتها بسبب نقص الجدوى الاقتصادية أو الجدوى الاجتماعية.

✓ تمكينها من الحصول على المعلومات والبيانات والإحصائيات المتعلقة بالعرض والطلب، والمعطيات الخاصة بتطور وفعو، أو تراجع السوق المحلي والدولي، وتلك المتعلقة بالتصدير والاستيراد، وغير ذلك من المعلومات التي تساعد أصحاب هذه المؤسسات على التخطيط السليم، والتسيير الواعي.

✓ تمكينها من الحصول على الخبرة الاستشارية في مجال التغلب على مشاكل الإنتاج والتوزيع، وتقنيات تسيير الموارد الاقتصادية، والبشرية، وغير ذلك من

✓ خبرات الدعم التكنولوجي والإداري والتنظيمي الضروري لكل فرع من فروع النشاط المختلفة.

✓ إدماج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاتفاقات والبرتوكولات الثنائية والمتعددة الأطراف مع الدول أو التجمعات الاقتصادية، وكذا ربطها ببنوك المعلومات، قصد دعم هذه المؤسسات الوطنية فيما يتعلق بالتصدير والاستيراد والمبادلات التجارية. ومدها بالمعلومات والبيانات والإحصائيات المتعلقة بالعرض والطلب على المستوى الوطني والدولي. وكذا إدماجها في النشاطات الترويجية التي يتم تقديمها هدف تسهيل تسويق المنتجات والسلع محلياً ودولياً، عن طريق وسائل الإعلام والاتصال والمعارض وغيرها.

✓ توفير الخدمات الموجهة لبعض الفئات المهنية أو الاجتماعية، كالشباب، أو النساء، أو ذوي الاحتياجات الخاصة، بهدف مساعدتها على إنشاء مؤسسات صغيرة أو متوسطة متكيفة مع خصوصياتها، ومساعدتها على الاندماج في المنظومة المؤسساتية الوطنية.

✓ تشجيع وتعميم التسهيلات والخدمات الداعمة للإبداع والتطوير، بما فيها تقديم الحوافز والجوائز، عن الأعمال والإنتاج وإدارة المؤسسات الناجحة، وكذا تلك المتعلقة ببراءة الاختراعات والاكتشافات الصناعية والعلمية.

#### خلاصة:

كما سبق الذكر، فإن البرامج والهيكل التي وضعتها الدولة في مجال الإدماج والتشغيل عديدة و متنوعة و هامة ولكن يبقى نجاحها مرتبط بدرجة كبيرة بمدى فعالية دور التوجيه والإعلام وتقريب كل بطل بجهاز التشغيل الذي يلائمه، و إذا كان ذلك يدخل ضمن المهام التقليدية للوكالة الوطنية للتشغيل باعتبارها الهيئة العمومية المكلفة بتنظيم ومتابعة سوق الشغل وكذلك مديريات التشغيل بالولايات باعتبارها تمثل سلطة وزير التشغيل على المستوى المحلي، فإن ما يمكن قوله بالنسبة للجزائر هو أن دور التوجيه والإرشاد في التشغيل لم يحصر تحديداً في نشاط حياة معينة ولا توجد أقسام مخصصة لهذا الأمر.

## المراجع:

- 1- احمية سليمان، محاضرة بعنوان: السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، كلية الحقوق العلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، أفريل 2009.
- 2- الفيلاي مصطفى: مجتمع العمل، مركز الدراسات الوحدة العربية، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، 2006.
- 3- بدوي زكي: علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، لبنان، 1985.
- 4- بدوي زكي :معجم مصطلحات العلوم الإدارية "إنجليزي-فرنسي-عربي" الطبعة الثانية، دار الكتاب اللبناني، لبنان، 1994.
- 5- عادل جبري محمد نجيب: مدى المسؤولية المدنية عن الإخلال بالإلتزام بالسر المهني أو الوظيفي، دار الفكر الجامعي، مصر، 2005.
- 6- عبد العزيز جميل مخيمر، أحمد عبد الفتاح عبد الحليم: دور الصناعات الصغيرة و المتوسطة في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب في الدول العربية، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2000.
- 7- عدون ناصر دادي وعبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للإقتصاد، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010 .
- 8- علي لطفي وآخرون: التحليل الإقتصادي الكلي ، القاهرة ، مكتبة عين شمس ، 1998.
- 9- علي غربي وآخرون ، تنمية المجتمع من التحديث إلى العولمة، دار الفجر، مصر، دط، 2003.
- 10- رمزي زكي، الإقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، سلسلة عالم المعرفة، عدد 226، الكويت، 1997 .
- 11- منى السيد الطحاوي: إنتاجية عنصر المال و تكلفته و علاقته بالمتغيرات ، أطروحة دوكتوراه دولة غير منشورة ، كلية الإقتصاد و العلوم السياسية ، جامعة القاهرة ، 2000 .
- 12- أحمين شفير، الإصلاحات الإقتصادية وآثارها على البطالة والتشغيل " حالة الحج ا زئر"، رسالة ماجستير) قسم علوم اقتصادية(، 2000-2001، جامعة الجزائر.



- 13- ليليا بن صويلح: دور برنامج تشغيل الشباب في ترقية العمل وتطوير الكفاءات "المؤسسة المصغرة، عقود ما قبل التشغيل، القرض المصغر"، رسالة ماجستير في علم الاجتماع المؤسسات، جامعة عنابة، 2002-2003.
- 14- سميحة يونس: اتجاهات خرجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، رسالة ماجستير تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة، الجزائر 2006/2007.
- 15- سعيدة حمود: برامج التشغيل و القوى الجامعية "دراسة ميدانية على خريجي الجامعة مدينة بسكرة" رسالة ماجستير في علم إجتماع التنمية، جامعة بسكرة، 2005-2006
- 16- بلقاسم سلاطية: التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر-رسالة دكتوراه في علم اجتماع التنمية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 1995-1996.
- 17- صديق شريف: عقود ما قبل التشغيل و اكتساب هوية العامل، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2006-2007.
- 18- شلاي فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 2004 - 2005.
- 19- القانون 06- 21 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006 . ج . ر . عدد 80 الصادرة في 11 ديسمبر 2006.
- 20- القانون 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 . ج . ر . عدد 83 الصادرة في 26 ديسمبر 2004 .
- 21- المرسوم التنفيذي رقم 04-02 المؤرخ في 03 جانفي 2004، المعدل و المتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10-158 المؤرخ في 20 جوان 2010 المحدد لمستويات و شروط منح المساعدات للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين (30) و (50) سنة.
- 22- المرسوم التنفيذي 06- 77 المؤرخ في 18 فيفري 2006 . ج . ر . عدد 09 الصادرة في 19 أفريل 2006 .
- 23- المرسوم تنفيذي رقم 96/296 المؤرخ في 24 ربيع الأول 1417 الموافق ل 8 سبتمبر 1996، يتضمن انشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي (المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 231/84 المؤرخ في 19 ربيع الاول الموافق ل 19 يوليو 1998 والمعدل والمتمم بالمرسوم اللتنفدي رقم 288/03 المؤرخ في 09 رجب عام 1424 الموافق ل 06 سبتمبر 2003.

- 24- **المرسوم التنفيذي 08-126** المؤرخ في 19 أفريل 2008 . ج . ر . عدد 22 الصادرة في 30 أفريل 2008 .
- 25- **المرسوم التنفيذي 07-123** المؤرخ في 24 أفريل 2007 . الذي يضبط شروط وكفيات منح الإعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال وسحبه منها .. ج . ر . عدد 28 الصادرة في 02 ماي 2007 .
- 26- **الديوان الوطني للإحصائيات** , تقرير حول إحصائيات السكان للثلاثي الثاني لسنة 2010.
- 27- **الديوان الوطني للإحصائيات** , تقرير حول إحصائيات السكان للثلاثي الثاني لسنة 2012.
- 28- [www.ansej.dz](http://www.ansej.dz) يوم 2011/04/24 على الساعة 16:40.
- 29- [www.angem.dz](http://www.angem.dz) يوم 2011/04/24 على الساعة 16:40.
- 30- [www.angem.dz](http://www.angem.dz) يوم 2011/04/24 على الساعة 16:40.
- 31- **Abelmadjid bouzidi; comprendre La mutation de L'économie algérienne**, Les mots clés ,1992  
Ahmed Zakane, **Analyse de l offre d emploi realites et perspectives. Cas de l'algerie**. Mémoire de magister. U, d' alger. 1992.
- 32- **C. Gonzalez- DEMICHEL ,L. Ménard , E.nauze- fichet:" Une modélisation du lien entre croissance et emploi"** , note de conjoncture , INSEE, France .
- 33- **R.Castel, la dynamique des prossus de marginalition de la vulnérabilité é à la désassiliation**,cahier du recherche sociologique=°22,montérial,1994