

تحولات سوق العمل وتحدي سياسة التشغيل في الجزائر

(دراسة سوسيو اقتصادية لفترة 2000 . 2011)

د. سعدية قصاب

أستاذة محاضرة بكلية العلوم الاقتصادية

والعلوم التجارية وعلوم التسيير.

جامعة الجزائر 3

الملخص:

يتناول موضوع هذا المقال تحليل وضعية سوق العمل في ظل العولمة الاقتصادية التي تفرز تحولات عميقة تستلزم إصلاحات جذرية للتحكم في معدل البطالة واستقراره تحت المعدل المحدد من طرف المنظمة الدولية للعمل. تواجه سياسة التشغيل في الجزائر تحديات كبرى لإدماج الشباب البطال في الحياة العملية مما دفع بالسلطات الوصية إلى تصميم إستراتيجية للشغل ومكافحة البطالة، من خلال إجراءات مساعدة للإدماج المهني وذلك بالتركيز على:

- عقود إدماج الجامعيين (CID)

- عقود الإدماج المهني (CIP)

- عقود تكوين / إدماج (CFI)

الكلمات الدالة:

سوق العمل، سياسات التشغيل، الاندماج المهني، البطالة، التحولات الاقتصادية، مرونة العمل.

مقدمة:

رغم الجهود المتواصلة التي تبذلها الجزائر في ترقية سياسات الشغل إلا أن سوق العمل مازالت تعيش اختلالا كبيرا نتيجة التحولات التي يعيشها الاقتصاد العالمي، حيث شهدت مؤشرات وضعية السوق تطورات ملموسة تركت آثارا كمية وأخرى كيفية حالت دون استقرار هذه السوق.

شهدت معدلات البطالة تراجعاً ملموساً حيث بينت الإحصائيات سنة 2000 أن 29,5% من الفئة النشيطة خارج النسيج الإنتاجي، ثم انخفض إلى 15,3% سنة 2005 وبعدها وصل إلى 10% فقط سنة 2011، في حين فإن ظاهرة البطالة لها أبعاداً أخرى تظهر آثارها من الناحية الكيفية ولدى فئة معينة من المجتمع، فرغم التراجع في المعدل العام، إلا أن معدل البطالة لدى خريجي الجامعات يتبع دالة متزايدة وهو الخطر في الظاهرة حيث انتقل المعدل من 6,2% سنة 2000 ثم ارتفع إلى 12% سنة 2005 ليتضاعف في ظرف خمس سنوات ويسجل 21,4% سنة 2010، فكيف نفسر هذه الظاهرة يا ترى ؟

باستعمال مؤشر التشغيل لتشخيص سوق العمل في الجزائر لنفس الفترة تبين الإحصائيات الاستقرار الذي تعيشه السوق من خلال تحسن مؤشر التشغيل فانتقل المعدل من 34,5% سنة 2005 إلى 37,6% سنة 2010، مما يدل على فتح مناصب شغل جديدة لصالح البطالين، لكن تحليل الظاهرة من الناحية الكيفية في ظل مرونة التشغيل يدل على أن ثلثي (3/2) من مناصب الشغل المقترحة ضمن سياسات التشغيل هي مناصب مؤقتة، تفتقر إلى الكثير من امتيازات العمل الدائم القار، إذن كيف تعدل السوق يا ترى ؟؟

وعليه، فرغم تحسن مؤشرات السوق من الناحية الكمية إلا أن استقرارها مرهون بالتحديات التي ترفعها سياسات الشغل في ترقية التشغيل من الناحية الكيفية. بهدف الإلمام بالموضوع والإجابة على التساؤلات السابقة، نتطرق إلى ثلاثة أفكار أساسية تمس مباشرة هذه الإشكالية، حيث تتعلق الفكرة الأولى بدراسة تحولات سوق العمل وفيها تحلل ظاهرة البطالة بخصائصها المختلفة. ثم

نتناول ظاهرة تواجد المرأة في سوق العمل وبعدها ننتقل إلى مدى استجابة سوق العمل لهذه التحوّلات وذلك بدراسة مرونة التشغيل من حيث الكم والكيف. أما الفكرة الثانية فنتطرق فيها إلى التحديات التي تواجه متخذي القرار في تعديل سوق العمل بتنفيذ سياسات التشغيل المنشئة لمناصب العمل وترشيد نفقات سياسات الشغل ذات الطابع الاجتماعي وفي آخر المقال نعرض بعض الاقتراحات والنتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة.

أولا: تحولات سوق العمل:

إن تفاعل قوى العرض والطلب على العمل في السوق الجزائرية كانت له آثار إيجابية وأخرى سلبية على العمل والعمال، هذه الآثار كانت نتيجة للتحوّلات التي لحقت بالسوق بسبب الإصلاحات التي شهدتها الاقتصاد الجزائري منذ 1990.

1. خصائص البطالة في المجتمع الجزائري:

تعدّ ظاهرة البطالة من الآفات الاجتماعية الخطيرة التي تمس كل المجتمعات، متقدمة كانت أو متخلفة، فتباين درجة خطورتها يتحدد بتباين معدلاتها في المجتمع، ومدى استجابة السياسات التشغيلية للطلب المتزايد على الشغل في ظروف اقتصادية، اجتماعية، وسياسة تتميز بالحركية الشديدة والتحوّلات السريعة التي تترك أثارا جانبية لا محالة.

تختلف خصائص البطالة باختلاف المجتمعات، اقتصاديا واجتماعيا وحتى ثقافيا، فالمؤشرات المالية المستقرة يمكنها أن تفسر ظاهرة البطالة بصفة عامة، لكن إذا لم تتمكن الجهات الوصية من تخفيض المعدل، يتزايد مخزون البطالة ليشكل خطرا اجتماعيا لا يمكن التحكم في تبعاته، في حين يمكن أن تتميز هذه البطالة ببعض المميزات التي تتحكم فيها متغيرات اجتماعية كالعادات والتقاليد التي تدخل ضمن الموروث الثقافي للمجتمع، فتأثر معدلات البطالة بهذه العوامل يميّزها عن غيرها من المجتمعات، كدخول المرأة لسوق العمل في المجتمعات العربية المحافظة خاصة الريفية منها.

➤ بطالة الجامعيين:

من الخصائص الملفتة للانتباه في الفترة 2000- 2011 هو تفاقم معدلات البطالة لدى المتخرجين الجامعيين رغم الانخفاض الذي يشهده المعدل العام لنفس الفترة. سجل مؤشر البطالة تحسنا ملحوظا في هذه المرحلة حيث انتقل المعدل من 29,8٪ سنة 2000 إلى 12,3٪ سنة 2006 ويواصل الانخفاض ليصل إلى 10٪ فقط سنة 2011، إنَّ تحسَّن هذا المؤشر من الناحية الكمية له دلالة اقتصادية لكن من الناحية الاجتماعية خلق تحديات جديدة لدى الشباب، حيث يمكن لمس ذلك لدى خريجي الجامعات الذين يعانون من الظاهرة أكثر من غيرهم، ففي هذه المرحلة البطال الجامعي لم يعد يثق في الشهادة المتحصل عليها لأنها لا تحميه من شبح البطالة مما يبعث في نفسيتهم الشعور بالإحباط واليأس، لأنه لم يتمكن من الاندماج في النسيج الاقتصادي.

تطور معدل البطالة العام ومعدل بطالة الجامعيين بين 2000- 2010

السنة	2000	2005	2008	2010
المعدل العام	29,8 ٪	15,3 ٪	11,3 ٪	10,2 ٪
بطالة الجامعيين	6,2 ٪	12 ٪	19,8 ٪	21,4 ٪

المصدر: www.ONS.DZ

من خلال الأرقام المدونة في الجدول أعلاه يظهر لنا التطور العكسي للظاهرتين، ففي سنة 2000 بعد ما كان معدل البطالة قد وصل إلى درجة خطيرة (30 ٪) تقريبا، فالبطالة لدى الجامعيين سجلت معدلا لا يتعدى 6.2 ٪ من خريجي الجامعة أي أن المتخرج الجامعي له فرصة الاندماج في سوق العمل أكثر من غيره، لكن مع مرور الوقت سجل الديوان الوطني للإحصائيات سنة 2005 معدل 15.3 ٪ وهو تطور ملحوظ سجله المؤشر حيث تراجع بحوالي 15 نقطة في ظرف خمس سنوات وهو مجهود جبار حققته سياسة التشغيل في الجزائر. لكن معدل بطالة الجامعيين لنفس السنة وصل إلى 12٪ أي هو الآخر تضاعف خلال نفس

الفترة، أي ارتفع بـ 6 نقاط. إن تحليل هذه الوضعية يدفعنا إلى البحث عن طبيعة ونوعية مناصب الشغل المقترحة من طرف السياسة التشغيلية (بلغيث، س. 2012) لأن نفس الوضعية سجلتها الأرقام خلال الفترة 2005-2010 حيث انخفض معدل البطالة إلى 11,3٪ سنة 2008 وواصلت السلطات الوصية المجهود ليصل إلى 10,2٪ سنة 2010 حتى بطالة الجامعيين شهدت تصاعدا مقلقا حيث وصل إلى 19,8٪ سنة 2008 ثم ليقارب 22٪ سنة 2010.

إن البحث في أسباب هذه الوضعية تقودنا إلى البحث في إشكالية التكوين الجامعي (طرطار، أ. - جباري، ش. 2012) التي ربما لا تتماشى ومتطلبات المؤسسة الاقتصادية أي البحث في طبيعة الاستثمارات المنتجة لمناصب الشغل خلال الفترة ومحاولة معرفة توزيعها على مختلف القطاعات الاقتصادية حسب السياسة التنموية المنتهجة خلال هذه العشرية، لكن في التحقيقات التي يقوم بها الديوان الوطني للإحصائيات مع فئة البطالين وصل إلى نتائج خطيرة يتعين على متخذي القرار إدراجها ضمن سياسات الشغل لامتناس بطالة هذه الشريحة، خاصة وأنها تقدم تنازلات عديدة مثلها مثل أي فئة أخرى تساهم في مخزون البطالين في الجزائر.

➤ تنازلات البطالين مقابل العمل:

عند مقارنة سلوكيات البطالين في الفترة المتعلقة بالدراسة بمرحلة التسعينات، نلاحظ اختلافات كثيرة وتحولات جذرية فرضت نفسها في المجتمع الجزائري دفعت بالبطال إلى تقديم تنازلات عديدة ومختلفة ليتمكن من الانتقال من فئة البطالين إلى فئة المشغلين، وتعزيز مكانتهم الاجتماعية ضمن تصنيفات المجتمع.

من التنازلات العديدة التي صنفها الديوان الوطني للإحصائيات خلال سنة 2008، 2009، 2010 هو الاستعداد الكبير الذي يتميز به البطال مهما كان مستواه العلمي في الظفر بأي منصب عمل مهما كانت خصائصه، فالبطال الجزائري مستعد للعمل بأقل من مؤهلاته العلمية حيث وصلت نسبتهم في سنة 2010 إلى 79,5٪ من البطالين

لهم ذات الاستعداد، كما أن نسبة 76,2٪ منهم يبحثون عن العمل حتى وإن كان ضعيف المكافأة ولا يتماشى ومؤهلاته العلمية بالإضافة أنهم يقبلون بالأعمال الشاقة وغير الصحية والتي تتنافى مع شروط العمل اللائق المعرف من طرف المنظمة الدولية للعمل، حيث سجلت الأرقام نسبة 43,7٪ من البطالين مستعدين لهذا التنازل ولتوضيح هذا التحول عند البطالين الشباب نستعين بالإحصائيات المدونة في الجدول الآتي.

توزيع نسبة البطالين حسب نوعية التنازل %

2010	2009	2008	نوع التنازل
79,5	74,3	87,2	- شغل أقل من المؤهل المهني.
76,2	60,3	75,5	- شغل ذو مكافأة ضعيفة
79,4	73,3	84,8	- عمل بعيد عن السكن
59	62,5	74,3	- عمل في ولاية أخرى
43,7	52,3	67,3	- عمل شاق وغير صحي
86	76,7	90,4	- عمل في أي قطاع اقتصادي.

www.ONS.DZSource :

2 - المرأة وسوق العمل:

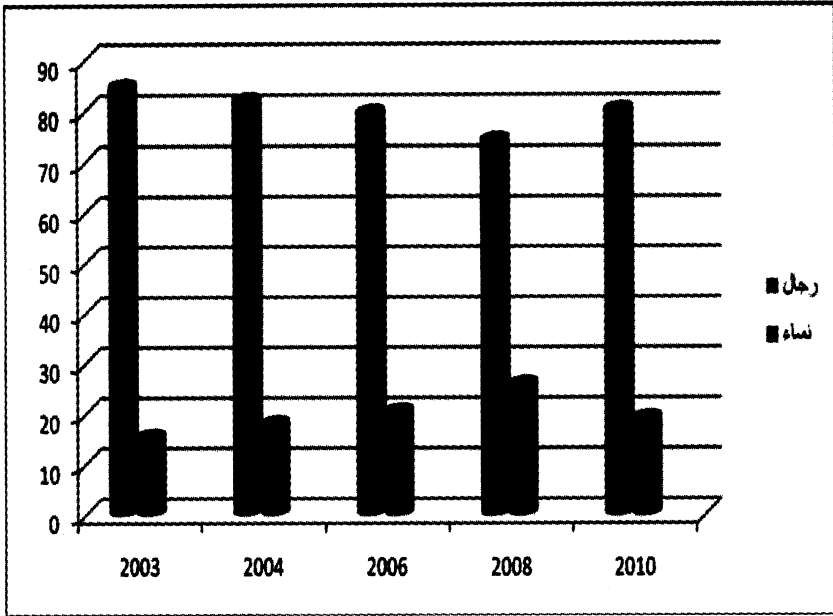
أصبح الاهتمام بالمرأة واضحا ضمن السياسة الاجتماعية والاقتصادية للجزائر، فترقية المرأة وإدماجها في المجتمع فرض نفسه ضمن التحولات الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية، فمساهمة المرأة في الحراك الاجتماعي يبدو واضحا من خلال ما حققته على مختلف المستويات، ويركز في هذه النقطة على ظاهرة اقتحام المرأة لسوق العمل ما يؤدي إلى تغيير البناء الاجتماعي للجزائر، من خلال المكانة التي تحققتها المرأة في مجال العمل.

لتحليل سلوكيات النساء الجزائريات اتجاه سوق العمل نعتمد على مؤشرات اقتصادية تفسر لنا الوضعية الاجتماعية للمرأة النشطة في هذه الفترة، حيث لا تختلف المرأة الجزائرية، على غرار كل نساء العالم في تكييفها مع المستجدات الدولية حيث تقول (Maruani, M et Reynaud, E. 2004) إن المرأة ومنذ الأزل وهي تعمل لكن طرائق التشغيل هي التي اختلفت وهذه الأخيرة يمكنها أن

تحدد لنا المكانة الاجتماعية لها. واعتمادا على المؤشرات الآتية يمكن لمس التحول والاختلاف الذي تعيشه المرأة الجزائرية في هذه الفترة.

➤ المرأة ضمن الفئة النشيطة:

باعتبار الفئة النشيطة تضم فئة البطالين مضافا إليها فئة المشغلين فعلا يمكن أن نعتمد على معدل النشاط كمؤشر لدراسة مدى مساهمة المرأة الجزائرية في القوى العاملة، سواء كانت ضمن البطالين أو ضمن المشغلين، حيث تشير الإحصائيات إلى أن المرأة الجزائرية انتقل معدل نشاطها من 14,5٪ سنة 2008 ليتراجع إلى 14,2٪ سنة 2010 لكن حتى تتضح الرؤية أكثر نفضل الاعتماد على مؤشر البطالة ومؤشر المشغلين فعلا، لأن سلوكيات المرأة في سوق العمل تتأثر بالتحويلات الاقتصادية قد يدفع المرأة إلى مواكبة الحراك في المجتمع حيث نلاحظ مشاركتها في الفئة النشيطة من خلال تطور معدل البطالة في العشرية الأولى من هذا القرن مسجلة في المحطات الإحصائية التالية



من خلال هذه الأرقام نلاحظ تطور معدل البطالة عند النساء حيث انتقل ب 5 نقاط خلال 07 سنوات وهو دليل على انضمام المرأة لسوق العمل من خلال بحثها عن الشغل مما أدى إلى ارتفاع معدل البطالة لديها.

للتأكيد على هذه الوضعية نستعين بمعدل التشغيل (المشغلين فعلا occupées) عند النساء نلاحظ أنه في تطور مستمر حيث انتقل من 13,96٪ سنة 2003 إلى 16,9٪ سنة 2006 تراجع إلى 15,3٪ سنة 2009، إن هذا التطور تفسره التحولات الاقتصادية التي تعيشها الجزائر، والتحويلات التي يعيشها سوق العمل أيضا، فأصبحت المرأة تساهم مساهمة فعالة في ميزانية بيتها، مما دفعها إلى البحث عن العمل وخاصة بالنسبة للنساء ذوي المؤهل العالي، حيث تشير الإحصائيات أن نسبة عالية من العاملات ذوي مؤهل علمي جامعي، فتعميم التعليم ساعدهن على اقتحام السوق خاصة وأن سياسة التشغيل تمرّ بتحويلات تتعلق بطبيعة مناصب العمل وتوجه السوق نحو السوق المؤقتة، وهو ما يتماشى مع الخصوصية الاجتماعية للمرأة خاصة فيما يتعلق بالعمل بنصف الوقت (travail à mi-temps) أما الدوافع الاقتصادية تتلخص في انخفاض القدرة الشرائية للمواطن الجزائري، نتيجة لتذبذب المستوى العام للأسعار رغم التطور النسبي للدخول الذي لا يوافق الزيادة في الأسعار، فأصبحت المرأة أمام واقع يدفعها إلى البحث عن موارد مالية لتحسن وضعيتها الاقتصادية فتوجهت إلى كل القطاعات سواء كانت مقننة أو غير رسمية.

3- مرونة التشغيل:

يعيش سوق العمل مرونة شديدة تظهر من خلال التحوّل الذي لحق بالتشغيل وهو نفس التحوّل الذي شهدته أسواق العمل نتيجة العولمة الاقتصادية، فبعدما كان العمل يتميز بالاستدامة والمكافأة المناسبة له، صار في ظل انتشار ظاهرة العولمة عملا مؤقتا ذو مكافأة ضعيفة لا تعبّر عن الجهد الحقيقي للعمل، مما أدت هذه التحوّلات التي ظهرت في أسواق العمل، فأصبح السوق في الجزائر

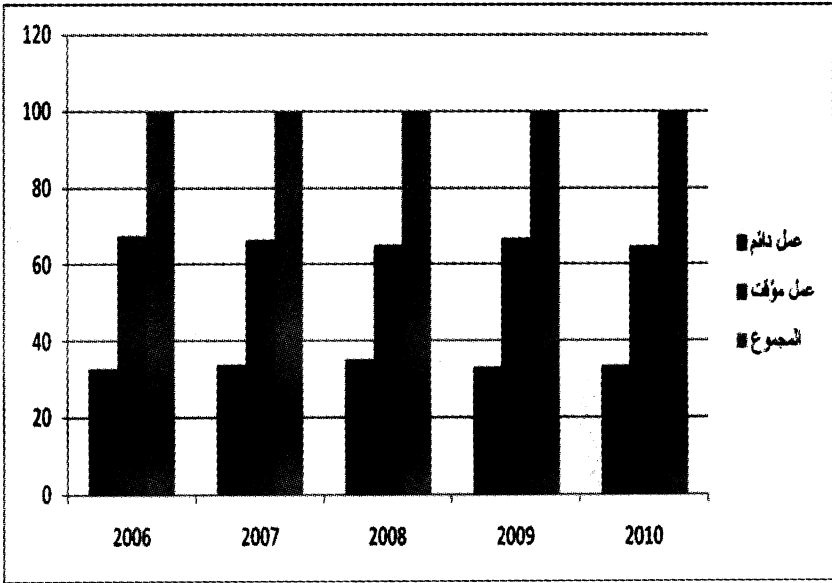
ك نظيراتها في باقي دول العالم تستجيب للتغيرات المطلوبة في جهاز إنتاجها وذلك ضمن مجموعة من الإجراءات القانونية التي لخصها المشرع الجزائري في النقاط التالية:

- رفع الحماية عن العمل وإعطاء نوع من الحرية للمستخدم.
- اعتماد الاتفاقيات الجماعية في مؤسسات العمل وفروعها.
- الاعتراف القانوني بالحق التعاقدية.

وفي ظل هذه الإجراءات أصبح سوق العمل في الجزائر يتميز بالصفات التالية.

➤ سوق عمل مؤقتة ومرنة: تتصف مرونة التشغيل في الجزائر في انتقال التوظيف من الشكل الدائم إلى التوظيف المؤقت الذي يعتمد على العقود المحددة المدة (CDD)، العقود التحضيرية للشغل (CPE) العمل بنصف الوقت، إدخال العمل المستخلف، وإعادة تعريف العمل الدائم.

ومن التحولات التي شهدتها عملية التوظيف في الجزائر منذ تبني سياسة المرونة شيوع العقود المحددة المدة (CDD) وعقود التوظيف غير المحددة CDI، إن اعتماد هذا النمط من التوظيف غير هيكلية سوق العمل اقتصاديا وحتى اجتماعيا، حيث أشارت دراسات اجتماعية عديدة (Maruani, M et Reynaud, E. 2004) إلى تصنيف المجتمعات بناء على طبيعة العمل وهو تحول أساسي في تغيير بنية المجتمع، مما يحدد المكانة الاجتماعية للعامل وتصنيفه ضمن فئة اجتماعية معينة، وعليه فإن الإطار القانوني للعمل يلعب دورا هاما في تحديد هوية العامل اقتصاديا وحتى اجتماعيا، فالمرونة التي لحقت بالعمل في الجزائر غيرت سوق العمل من وضعية مستقرة نسبيا (رغم الجمود الذي تتميز به هذه الأخيرة) إلى سوق مرنة مؤقتة تعيش اختلالا كميًا (عدم التحكم في معدلات البطالة) ونوعيا من حيث طبيعة مناصب العمل المقترحة على البطالين، أين يصل فيها الشغل المؤقت إلى أكثر من 76٪ سواء بالنسبة للقطاع العمومي أو القطاع الخاص، وعند تحليل هيكلية طبيعة العمل في الجزائر بالنسبة للقطاعات معتمدين على الإحصائيات التي انتجها الديوان الوطني للإحصائيات وذلك كما يلي:



إن الأرقام المدونة في الجدول لدليل قاطع على توجه سوق العمل نحو السوق المؤقتة أي الاعتماد على عقود عمل محددة المدة وعقود عمل قابلة للتجديد ونسبة معتبرة تصل تقريبا إلى 50% تعود إل القطاع الخاص وتدخل ضمن المقاوله والشغل الحر، وخصوصيات المؤسسات المصغرة والصغيرة تمتاز بأنها مؤسسات عائلية تنشط في القطاع غير الرسمي، مما يجعل علاقة العمل لا تستند إلى توثيق العقد قانونيا، وخاصة بعدما أصبح العمل الدائم يعرف بالعمل الذي يتعدى فيه مدة العقد سنة كاملة (ANEM. 2010) كما أنّ استغلال معطيات الجدول السابق المتعلقة بالعمل المؤقت وذلك من خلال الأرقام في هذه الفترة فإن تقريبا 30% من مناصب العمل كانت في شكل مقاوله وشغل حر وهو يبين أهمية القطاع الخاص في تعديل سوق العمل من الناحية الكمية ويعتبر محرك الشغل في الجزائر مثله مثل أي قطاع في أي اقتصاد يعول عليه في ترقية الشغل ومحاربة البطالة.

أصبح العمل الدائم الاستثناء والعمل المؤقت هو القاعدة فنجد مثلا في سنة 2004 ارتفع عدد المستخدمين والأحرار ب 600.000 عامل مقارنة ب 2003، في حين نجد المناصب الدائمة المستحدثة لم تتعد 100.000 منصب فقط. أما بالنسبة لسنة 2005 مثلا قدرت المناصب ب 400.000 منصب مؤقت و174.000 منصب دائم أي

أن سياسة المرونة نتائجها العمل المؤقت الذي يعتمد على العقود المحددة المدة في أغلبها والتي لا تتعدى السنة.

2010	2009	2008	2007	2006	+طبيعة العمل	
33,4	33,1	35	33,8	32,7	عمل دائم	
37,1	37,5	36	36,9	35,2	مؤقتين	عمل مؤقت
29,5	29,2	29	29,3	32,1	مقاولة	
100	99,8	100	100	100	المجموع	

Source : ONS

ثانيا: تحديات سياسات التشغيل في تعديل سوق العمل:

رهانات عديدة ترفعها الجزائر ضمن سياسات التشغيل لتضمن تعديل سوق العمل في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي يعيشها العالم أجمع وباعتبار مؤشرات سوق العمل (مؤشر البطالة، مؤشر التشغيل) شهد اختلالا أثر على وضعية الفئة النشيطة فإن السلطات الوصية انتهجت سياسات تشغيلية ذات مقاربة اقتصادية تعتمد على ترقية الشغل الإنتاجي لخلق الثروة، كما اعتمدت على سياسة تشغيلية ذات طابع اجتماعي للتكفل بالفئات الهشة المتضررة من التحولات خاصة الاقتصادية منها.

اعتمدت الجزائر في الفترة المحددة للدراسة على سياسة التشغيل ومرونة الأجور (FMI. 2012) مما ألزمها انتهاج سياسة تشغيل ذات مقاربة اقتصادية وهو ما يعرف بالسياسة النشيطة politique active وسياسة ذات مقاربة اجتماعية وهي سياسة تسيير البطالة politique passive.

1- المقاربة الاقتصادية للتشغيل:

تهدف السياسة النشيطة للتشغيل في الجزائر إلى تحقيق معدلات نمو غنية بمناصب شغل وذلك باستخدام إجراءات محفزة على ذلك من خلال.

➤ تشجيع وتحفيز المؤسسات على التوظيف وذلك بالتقليل من تكاليف العمل والتخفيف من الاشتراكات الاجتماعية.

➤ تكثيف الشغل في القطاع العمومي

➤ التسيير الجيد لسوق العمل لرفع مستوى الأداء بهدف التقريب بين البطالين والعارضين.

➤ تفعيل سياسة التكوين المهني لتكثيف اليد العاملة للتغيرات التكنولوجية في ظل سياسة المرونة لأسواق العمل.

2- المقاربة الاجتماعية لسياسة التشغيل:

تهدف سياسة تسيير البطالة إلى التخفيف من المخلفات الاجتماعية للبطالة، وجمود سوق العمل والتخلص من السكان النشيطين المستخلفين نتيجة الإصلاحات التي يشهدها الاقتصاد وذلك بانتهاج الأدوات التالية:

➤ تعويض البطالين (منح البطالة)

➤ تشجيع تقليل الأنشطة وذلك بإعادة تهيئة وقت العمل كاعتماد نظام الشغل بنصف الوقت الموجة للنساء خصوصا، تمويل التقاعد المسبق والتشجيع له.

➤ تخفيض سن التقاعد.

➤ تقسيم وقت العمل باعتماد نظام عقد نصف الوقت خاصة في الإدارات العمومية.

3- الإستراتيجية الجديدة لمكافحة البطالة وترقية الشغل في الجزائر:

في ظل التقييم المستمر للسياسات العمومية فإن السلطات الوصية في سياسات التشغيل قامت بتسجيل جملة من الخصائص حالت دون تعديل سوق العمل واستقراره وعلى أساسه تمّ تسطير إستراتيجية جديدة في سنة 2008 (سعودي، ب.2011) تهدف إلى مكافحة البطالة وترقية الشغل وذلك بالاعتماد على ثلاثة

مراحل أساسية تشمل الفئات المختلفة للبطالين الشباب وذلك من خلال:

➤ عقود إدماج لحاملي الشهادات CID وهو موجه لخريجي التعليم العالي.

➤ عقود إدماج المهني الموجه لطلبة الطور الثانوي وخريجي التكوين المهني.

➤ عقود تكوين إدماج CFI : Contrat formation Insertion وهو الموجه

لعديمي التكوين لذا يسمى بعقد تكوين.

قبل تحليل هذه الإجراءات يجدر بنا التذكير بالنقائص والقيود التي سجلت في هذا الإطار وتسطير هذه الإجراءات لترقية الشغل:

- نقص اليد العاملة المؤهلة وضعف تطور المهن.
- انفصال التكوين عن التشغيل
- ضعف التوسط في سوق العمل مما يؤدي إلى ابتعاد العرض عن الطلب
- غياب المعلومات عن السوق
- ثقل الإجراءات الإدارية وصعوبة الوساطة المالية أمام المستثمر
- عدم قدرة المؤسسات الاقتصادية على التكيف مع التحولات الدولية
- غياب ثقافة التفاوض عند الشباب
- توجه الشباب نحو نظام التأجير.

من خلال تشخيص وضعية التشغيل التي زامنت هذه الفترة فإن سياسة التشغيل رفعت التحدي لمواجهة هذه النقائص بهدف التغلب على مشكلة البطالة باعتماد مقاربة اقتصادية عن طريق التركيز على ترقية ثقافة المقابلة في أوساط الشباب الجزائري من جهة ودعم الاستثمار المؤبد للشغل من جهة ثانية.

كما تهدف هذه الإستراتيجية إلى تحضير يد عاملة مؤهلة بتكليف تخصصات مجالات التكوين لمتطلبات سوق العمل واستجابة إلى تحقيق هذه الأهداف نصبت الحكومة أجهزة للمتابعة، الرقابة والتقييم.

تدخل إجراءات هذه الإستراتيجية، ضمن الرؤية المستقبلية الشاملة للتنمية الاقتصادية، ضمن الاستثمارات الوطنية، وذلك بالتركيز على المقاربة الاقتصادية لحل مشكل البطالة في الجزائر، (Louh,T.2010) خاصة بالنسبة لطالبي الشغل لأول مرة وذلك باستخدام الأدوات التالية:

1. دعم الاستثمار في القطاعات المؤددة للشغل الدائم؛
2. ترقية التكوين التأهيلي في مواقع الشغل لتسهيل الإدماج في سوق العمل؛
3. تسطير سياسة تحفيزية لصالح المؤسسات الاقتصادية لخلق مناصب العمل؛

4. ترقية تشغيل الشباب بدعم النشاط التقاولي؛
5. إصلاح وعصرنة المصالح العمومية للتشغيل كتشجيع الوكالات الخاصة في تقريب الطلب من العرض.
6. إدراج ميكانيزمات المتابعة ومراقبة وتقييم هياكل تسيير سوق العمل؛
7. تنصيب هيئات للتسييق ما بين القطاعات على مستوى المركزي والولائي.

ثالثا: تقييم سياسة التشغيل:

بحكم المتابعة المستمرة للسلطة الوصية لوضعية التشغيل منذ تسطير هذه الإستراتيجية في سنة 2008 فإن المسؤول الأول على القطاع أعطى حصيلة تبني الإجراءات المتعلقة بمكافحة البطالة وتعديل سوق العمل سنتين بعد ذلك أي في 2010 قيمت الوضعية من خلال النقاط الثلاثة الآتية.

1 - إجراءات مساعدة الإدماج المهني: (DAIP)

من خصائص البطالة في الفترة (2000 - 2011) تفشيها لدى أوساط الشباب الذي يقل سنهم عن 30 سنة وذلك كما هو موضح في الجدول التالي:

توزيع معدل البطالة عند الشباب لسنة 2010:

المجموع		الإناث		الذكور		النوع الفئة
%	العدد	%	العدد	%	العدد	
23,2	11600	25	12000	23	10400 0	أقل من 20 سنة
21,0	349000	31,5	113000	17,2	237 000	من 20 إلى 24 سنة
16,5	336000	31	139000	12,5	19700 0	من 25 إلى 29 سنة

Source ONS

من خلال هذه الأرقام نلاحظ ارتفاع معدلات البطالة عند الشباب سواء بالنسبة للإناث أو الذكور، فنجد أن الفئة التي يقل سنها عن 20 سنة من الفئة النشيطة وصل سنة 2010 إلى 23,2٪ أما بالنسبة للفئة [20 - 24] سنة هي الأخرى 21,0٪ منهم مقصى من سوق العمل حيث وصل عددهم في نفس السنة 34900 طلب للشغل غير ملبي رغم الجهود الواضحة في سياسة التشغيل حيث سجلت الإناث معدلا يصل إلى 39,5٪ مقابل 17,2٪ عند الذكور، أما الفئة الأخيرة فقد سجلت معدل 16,5٪ أي 336000 بطال يتراوح سنهم بين [25 - 29] سنة، حيث نلاحظ أنه كلما تقدمنا في السن كلما نقصت البطالة لكن هذا لا يمنع أن هذه الأرقام تعتبر أرقاما مخيفة وتشكل خطرا على المجتمع الجزائري نظرا لتبعات هذه الظاهرة اقتصاديا وسياسيا وحتى اجتماعيا.

في ظل معالجة هذه الوضعية وفي ظرف سنتين بعد تبني الإستراتيجية وذلك إلى غاية 31 مارس 2010 فإن السلطات الوصية تمكنت من وضع 496132 شاب على المستوى الوطني موزعين حسب مختلف شرائح المجتمع حيث استفاد المتخرجون الجامعيون من هذا الإجراء. فتم إدماج 153897 شاب جامعي بواسطة عقد إدماج (CID) لكن يبقى دائما هذه الإجراءات غير كافية خاصة من الناحية الكيفية لأنها مناصب عمل مؤقتة (غير دائمة) ولا ترقى إلى تطلعات الشباب المتخرجين من مؤسسات التكوين المختلفة، كما استفادت شريحة أخرى من الإجراء حيث تم إدماج 126356 بطال في سوق العمل وذلك لصالح خريجي التكوين المهني (CIP) بالإضافة إلى أن الدولة تدخلت في تعديل سوق العمل وذلك بالإنفاق على 215879 عقد تكوين إدماج (CFI) لصالح البطالين وذلك بتشجيع المؤسسات الاقتصادية على توظيف الطلاب ووضع مساعدة لهم لتحفيزهم على ذلك بفتح منحة للبطالين من تمويل الخزينة العمومية لمدة سنة كاملة، وبعدها فإن المستخدم (صاحب العمل) هو الذي يتكفل بدفع الأجرة لعامله، لكن انتقادات كثيرة وجهت لهذا الإجراء من حيث فعاليته مضمونة بشهادة الشباب المدمجين أنفسهم لكن نجد 14300 شاب تمكن من حصوله على عقد عمل مساعدة (CIA) contrat de travail assisté أي الاحتفاظ بالعمل بعقد دائم.

من الآليات المدرجة ضمن إستراتيجية التكوين فإن في نهاية سنة 2010 استفاد 8000 شاب من تكوين مكثف في مختلف المهن التي شهدت نقصا استجابة لمتطلبات السوق الذي يفقد إلى التكوين المهني، كمجال الحرف اليدوية، مجال البناء...الخ.

2- تشجيع وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة :

تشجيع المقاولين الشباب أهم بند في إستراتيجية التشغيل حيث قامت الجزائر بدعم الأجهزة المكلفة بتجسيد الإجراء ميدانيا (الصندوق الوطني لتأمين البطالة CNAC) والوكالة الوطنية لتشغيل الشباب (ANSEJ) وذلك بتوفير كل الوسائل والأدوات الضرورية لنجاح هذه السياسة. وهي السياسة المعتمدة في كل الاقتصاديات لدعم التشغيل.

تظهر أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالدرجة الأولى في امتصاص البطالة وترقية التشغيل، (معتوق، ج. - شويمات، ك. 2012) فإن هذا الإجراء شهد تطورا ملحوظا ضمن هذه الإستراتيجية حيث تم إنشاء وتمويل 28836 مؤسسة في سنة 2009 وتولّد عنها 75525 منصب شغل في حين سنة 2008 سجلت الإحصائيات ما يعادل 13189 مؤسسة أي أن التطور فاق الضعف مقابل 37354 منصب.

إن المشاكل التي يعاني منها القطاع هو مشكل التمويل من جهة ومشكل الاستمرارية من ناحية أخرى، لهذا فإن الإستراتيجية أخذت بعين الاعتبار هذا المشكل وذلك بالتكفل بالشباب المقاول ومرافقته في إنشاء مؤسسة واستمرارها.

3- مساهمة الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM):

يحتاج التوسط في سوق العمل إلى نظام معلوماتي فعال للتقريب في عرض العمل والطلب. عليه ففي سنة 1990 استحدثت الوكالة الوطنية للتشغيل اسندت د لها وظيفة التوسط، وتعتبر الهيئة الأولى في استقبال طلبات البطالين من جهة، وتستقبل عروض الشغل للمؤسسات الاقتصادية للقطاعات مع العام والخاص.

إن تجميع المعلومات على مستوى هذه الهيئة يجنب العديد من المشاكل بحيث يضمن عليها نوعا من الشفافية أثناء التصيب وخاصة بعد أن فقد الشباب البطال الثقة في هذه الهيئة، لذا في ظل سياسة محاربة البطالة وترقية التشغيل، فإن تعديل سوق العمل يعتمد بالدرجة الأولى على مختلف الأجهزة المنصبة لهذا الغرض لذا إجراءات صارمة اتخذتها الوكالة ضمن إصلاح وعصرنة مؤسسات سوق العمل بهدف استعادة الثقة للبطالين وإرجاع المصدقية للهيئة.

إلى جانب الوكالة الوطنية للتشغيل نجد هيئات أخرى ظهرت للوجود نتيجة الاختلال الكبير الذي يعاني منه سوق العمل كالصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC) والوكالة الوطنية لتشغيل الشباب ANSEJ تلعب هذه الأجهزة دورا فعالا اجتماعيا واقتصاديا تهدف جميعها إلى استقرار وتوازن سوق العمل، (الوافي، ط. 2012) فالتسيق بين هذه الهيئات ضروري ومطلوب لأن الإستراتيجية الشاملة للتشغيل تدعم التشغيل المأجور وأوكلت مهمة التوظيف والتصيب للوكالة الوطنية للتشغيل، ولمختلف مكاتبها المحلية على مستوى الوطن، أما خلق الشغل بمبادرات شخصية ضمن ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أوكلت للوكالة الوطنية لتشغيل الشباب. أما (CNAC) فإن مهمتها مقسمة إلى فترتين من 1986 - 2004 مهمتها الأساسية كانت التكفل بالبطالين المسرحين اقتصاديا أما منذ 2004 فإن مهمتها أصبحت تعنى بالشباب الطالب للشغل والذي يفوق سنه 35 سنة.

إن التسيق بالطريقة الصحيحة بين مختلف الأجهزة يمكن الوصول إلى تحقيق الأهداف المسطرة في إستراتيجية التشغيل بمختلف سياستها ذات الطابع الاقتصادي أو ذات الطابع الاجتماعي، لذا يمكن القول عموما أن الجزائر فعلا قطعت أشواطاً مهمة وبذلت مجهوداً كبيراً في التقليل من معدلات البطالة ومحاولة امتصاص الغضب الاجتماعي الناتج عن هذه الظاهرة وذلك بفضل تدخل ومساهمة ANSEJ في سوق العمل. والأرقام المدونة في الجدول الآتي تبين التطور الذي لحق بمجال التشغيل.

مستوى تدخل ANEM في سوق العمل:

الفترة	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
طلب الشغل المسجل	401433	590784	749678	1176156	963016	1090693	1199762
عرض الشغل	86075	132117	168950	213194	235606	234666	241706
التصويب المحقق	64039	16850	125645	155272	170858	177050	184132

Source : ANEM

إن الدور الذي تلعبه ANEM في التوسط في سوق العمل مهم جداً لحدوث التوازن باعتبارها المؤسسة المشرفة على ذلك ويظهر جليا التوسط في تطور تصويب الشباب منذ سنة 2005 وهذا التطور متناقص حيث كانت نسبة التطور في سنة 2006 تعادل 51 ٪ مقارنة بسنة 2005، لكن هذه النسبة تتناقص من سنة إلى أخرى حتى وصلت إلى 4 ٪ في سنة 2010 مقارنة بسنة 2009، إن التناقص في التصويب لا يعود إلى هيئة ANEM وإنما يعود إلى القطاع الاقتصادي الذي لم يتمكن من عرض مناصب عمل تتماشى وزيادة في اليد العاملة المقبلة لسوق العمل سنويا، فمن خلال تطور العروض المقدمة من مختلف المؤسسات الاقتصادية نجدها هي الأخرى تتبع دالة متناقصة حيث كانت نسبة التطور في سنة 2006 هي 53 ٪ مقارنة بسنة 2008 وتواصل التناقص إلى غاية سنة 2009 ليسجل 11 ٪ مقارنة بسنة 2008 أما نسبة 2010 نقصت عروض الشغل المسجلة حيث سجلت تطورا سالباً قدر بـ 0,3 - ٪ مما يبقي مشكلة اختلال السوق قائمة، ومن النقائص المسجلة أيضا هو التباين بين العروض المسجلة والتصويب المحقق حيث لم تتمكن ANEM من إيجاد اليد العاملة المناسبة حسب المواصفات المطلوبة لهذه المؤسسات، وهو لا يمت بصلة لنظام التكوين، لذا فإن إستراتيجية التشغيل مرتبطة بعدة سياسات أخرى كالتكوين، التعليم، والتوسط في سوق العمل... الخ.

الخاتمة:

تمكنت سياسة التشغيل من خلال إستراتيجية محاربة البطالة وترقية الشغل إلى السيطرة على معدلات البطالة وتوجه سوق العمل نحو التوازن نسبيا، وهو ما يؤكد على الجهود المستمر الذي تقوم به السلطات الوصية للتحكم في الظاهرة، خاصة من الناحية الاجتماعية، لكن تبقى هذه السياسة تحتاج إلى المتابعة المستمرة للتحكم في اختلال السوق من الناحية الكيفية المتعلقة أساسا بطبيعة مناصب الشغل المقترحة التي تتصف أغلبها بعقود عمل مؤقتة لا ترقى إلى العمل اللائق الذي تنص عليه المنظمة الدولية للعمل، لا من حيث المكافآت المادية (الأجور) ولا من ناحية حماية الشغل.

المراجع المعتمدة:

- 1 . بلغيث سلطان، دور سياسة التشغيل في الحد من مشكلة البطالة في الجزائر. مداخلة ضمن فعاليات الندوة العلمية الأولى المشتركة بين جامعة تبسة (الجزائر) وجامعة قفصة (تونس) حول الادمج المهني لحملة الشهادات الجامعية يومي 10 و11 أكتوبر 2012.
- 2 . خوالد أبو بكر وبرينيس العابد، نحو توثيق علاقة البحث العلمي الجامعي بالمؤسسات الاقتصادية في الجزائر. مداخلة ضمن فعاليات الندوة العلمية الأولى المشتركة بين جامعة تبسة (الجزائر) وجامعة قفصة (تونس) حول الادمج المهني لحملة الشهادات الجامعية يومي 10 و11 أكتوبر 2012.
- 3 . معتوق جمال وشويمات كريم، الفعل المقاولاتي لدى خريجي التعليم العالي، دراسة ميدانية لخريجي التعليم العالي المنشئ للمؤسسات المصغرة فب إطار وكالة ANSEJ. مداخلة ضمن فعاليات الندوة العلمية الأولى المشتركة بين جامعة تبسة (الجزائر) وجامعة قفصة (تونس) حول الادمج المهني لحملة الشهادات الجامعية يومي 10 و11 أكتوبر 2012.
- 4 . طرطار أحمد وجباري شوقي، التخطيط التعليمي كإستراتيجية لتقليص بطالة خريجي الجامعة الجزائرية. مداخلة ضمن فعاليات الندوة العلمية الأولى المشتركة بين جامعة تبسة (الجزائر) وجامعة قفصة (تونس) حول الادمج المهني لحملة الشهادات الجامعية يومي 10 و11 أكتوبر 2012.
- 5 . سعودي بلقاسم، إستراتيجية الحكومة في تطوير التشغيل والمساهمة في محاربة البطالة، مداخلة ضمن فعاليات الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة 2011.

6 - Ferroukhi Djamel, Belmahdi Tarek et Kellou Mehdi : entreprise – marché du travail – formation , colloque national sur les politiques d'emploi en Algérie .université d'Alger 2008.

7 - LOUH Tayeb- Ministre du Travail de l'Emploi et de la Sécurité Sociale
Communication pour le
Regroupement régional centre des cadres du secteur de l'emploi Mercredi 09
juin 2010.

**8 – Fonds monétaire international : Algérie questions choisies, rapport du
FMI 2012**

9 - Margaret Maruani, Emmanuelle Reynaud : Sociologie de l'emploi
collection repères, la découverte
2004

**10 - stratégie de promotion de l'emploi et de lutte contre le chômage dossier
de presse Mars 2008.**

11 – rapport annuel de l'agence nationale de l'emploi 2010.