

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف المسيلة



ميدان : الحقوق والعلوم السياسية
شعبة : العلوم السياسية
تخصص : إدارة وحكامة محلية

كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم العلوم السياسية
رقم :

الموضوع

دور سياسات التشغيل في امتصاص البطالة على المستوى المحلي
- دراسة حالة مديرية التشغيل لولاية المسيلة -

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر الأكاديمي في العلوم السياسية

إشراف الأستاذة
د/ فاطمة بودرهم

إعداد الطالبة
مزعي إلهام

لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة المسيلة	أ.د. ملوكي سليمان
مشرفا ومقررا	جامعة المسيلة	د. فاطمة بودرهم
مناقشا	جامعة المسيلة	أ. جعفري عبدالرزاق

السنة الجامعية: 2017-2018

شكر وتقدير

الحمد لله والشكر إليه وحده أولاً وآخراً الذي أنعم علي بنعمه التي لا تحصى ولا تعد
أتشرف بأن أتوجه بخالص الشكر وعظيم التقدير والامتنان والعرفان بالجميل
إلى الدكتورة بودرهم فاطمة التي لم تبخل علي بالمعلومات والنصائح القيمة
والتوجيهات التي كان لها بالغ الأثر في إنجاز هذا العمل
إلى كل من مد لي يد العون والمساعدة خاصة موظفي مديرية التشغيل بالمسيلة ونخص
بالذكر السيد المحترم : لقمة سفيان
وكذلك إلى من ساعدني في تنسيق هذا العمل
كما لا يفوتني أن أتقدم إلى السادة أعضاء اللجنة على قبولهم مناقشة هذه المذكرة
وصرفهم جزء من وقتهم الثمين لأجل قراءتها.
والشكر موصول إلى كل أساتذتنا بقسم العلوم السياسية

الإهداء

إلى أحن خلق الله من يغمر حبها القلب والفؤاد
إلى من تعطف علي بلا حساب
أمي الغالية
إلى مدرستي الأولى في الحياة
أبي الغالي
أطال الله في عمره
إلى زوجي الذي كان لي سندا في ذلك : علي
إلى أولادي فلذات كبدي: سارة، أحمد، إيناس، سلمى حفظهم الله لي
إلى كل عائلتي....
إلى عائلة زوجي....
وإلى جميع الأهل والأقارب
إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل

إلهام

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
-	الإهداء
-	شكر و تقدير
-	فهرس المحتويات
-	قائمة الجداول و الأشكال
أ-هـ	المقدمة العامة
الفصل الأول: الإطار النظري و المفاهيمي لسياسة التشغيل و البطالة	
08	تمهيد
09	المبحث الأول: سياسة التشغيل: المفهوم و الفلسفة
09	المطلب الأول: تعريف سياسة التشغيل
11	المطلب الثاني: أنواع و أهداف سياسة التشغيل
14	المطلب الثالث: مراحل صياغة سياسة التشغيل
17	المطلب الرابع : المتطلبات الأساسية لنجاح عملية صياغة سياسات التشغيل
19	المبحث الثاني: البطالة: المفاهيم و المؤثرات
19	المطلب الأول: تعريف البطالة
21	المطلب الثاني: البطالة: الأسباب و المؤثرات
23	المطلب الثالث: أنواع البطالة
25	المطلب الرابع: آثار البطالة
24	خلاصة
الفصل الثاني : أجهزة و برامج التشغيل في الجزائر و أثرها على البطالة	
30	تمهيد
31	المبحث الأول: أجهزة التشغيل في الجزائر
31	المطلب الأول: الأجهزة المسيرة من قبل الوزارة المكلفة بالعمل
35	المطلب الثاني: الأجهزة المسيرة من طرف وزارة التضامن و غيرها من الوزارات
39	المبحث الثاني: سياسات و برامج التشغيل في الجزائر
39	المطلب الأول: سياسات و برامج التشغيل و الإدماج
41	المطلب الثاني: جهاز المساعدة على الإدماج المهني

فهرس المحتويات

43	المطلب الثالث: برامج و سياسات أخرى
44	المبحث الثالث: تقييم بعض أجهزة و سياسات التشغيل في الجزائر و أثرها على البطالة
44	المطلب الأول: تقييم بعض أجهزة التشغيلي و أثرها على البطالة
46	المطلب الثاني: تقييم بعض برامج التشغيل و أثرها على البطالة في الجزائر
47	المطلب الثالث: آفاق سياسات التشغيل في الجزائر
48	خلاصة
الفصل الثالث: دراسة حالة مديرية التشغيل لولاية المسيلة	
52	تمهيد
53	المبحث الأول : تقديم مكان الدراسة
53	المطلب الأول: الهيكل التنظيمي لمديرية التشغيل لولاية المسيلة
56	المطلب الثاني : وظائف مديرية التشغيل لولاية المسيلة
57	المطلب الثالث: بعض معوقات عمل مديرية التشغيل بالمسيلة
59	المبحث الثاني: تطور مناصب العمل في المسيلة خلال الفترة 2014-2017
59	المطلب الأول: تطور مناصب العمل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني DIAP في الفترة 2014-2017
60	المطلب الثاني: تطور مناصب العمل التي لا تمس DIAP
64	المطلب الثالث: تطور مناصب العمل في إطار برامج ANSEJ و CNAC لسنة 2017
65	المبحث الثالث: آثار سياسات التشغيل في الحد من البطالة على مستوى ولاية المسيلة خلال الفترة 2014-2017
68	خلاصة
69	خاتمة
72	قائمة المراجع
76	الملاحق

قائمة الجداول و الأشكال

ا. قائمة الجداول:

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01- أ	تطور التنصيبات في اطار برنامج DIAP حسب طبيعة القطاع والجنس لسنة 2017	59
01- ب	تطور التنصيبات في اطار برنامج DIAP حسب طبيعة القطاع والجنس خلال الفترة 2017-2014	59
02- أ	تطور التنصيبات خلال الفترة 2017-2014 حسب طبيعة المكان والتي لا تمس DIAP	61
03- ب	تطور التنصيبات حسب قطاعات النشاط خلال الفترة 2017-2014	62
02- ج	تطور التنصيبات حسب طبيعة عقد العمل خلال الفترة 2017-2014	63
03- د	تطور التنصيبات حسب المؤهلات خلال الفترة 2017-2014	63
04- أ	المشاريع الممولة حسب النشاطات في إطار برنامج CNAC لسنة 2017	64
04- ب	المشاريع الممولة حسب النشاطات في اطار برنامج ANSEJ لسنة 2017	65

ا. قائمة الأشكال:

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
01	الخطوات السبع لعملة صنع سياسات التشغيل	14
02	الهيكل التنظيمي لمديرية التشغيل لولاية المسيلة	55

مقدمة

الفصل الأول

الفصل الثاني

الفصل الثالث

خاتمة

المراجع

الملاحق

مقدمة :

غداة الاستقلال تبنت الجزائر النظام الاشتراكي المخطط، سمح بامتلاك الدولة لجل المؤسسات والشركات فيها، مع تشغيل أكبر عدد من الموارد البشرية، وذلك باعتمادها على مداخيل المحروقات. لكن بعد انهيار النظام الاشتراكي و زوال الثنائية القطبية و هيمنة الرأسمالية، وكذلك نتيجة للأزمة العالمية، و انهيار أسعار النفط التي تعتمد عليها الموازنة في الجزائر، وجدت هذه الأخيرة نفسها مجبرة على مواكبة العالم و الانتقال من الاقتصاد الاشتراكي المخطط إلى اقتصاد السوق، من خلال برامج الإصلاح الاقتصادي التي سنتها الحكومة الجزائرية في نهاية عقد الثمانينات من القرن الماضي.

إن انتقال الدولة إلى اقتصاد السوق نتج عنه إفلاس العديد من الشركات، و المؤسسات الوطنية، وبالتالي التسريح الجماعي للعمال، هذا ما أثر سلبا على سوق العمل، حيث عرف العديد من التذبذبات و التغيرات غيرت تركيبته وخصائصه.

لقد أصبحت الجامعات الجزائرية تزود سوق العمل سنويا بوفود هائلة من البطالين و طالبي الشغل ممن يحملون شهادات جامعية، و يملكون مؤهلات عملية و علمية، ضف إلى ذلك دخول المرأة عالم الشغل ومزاحمتها للرجل، إلى غير ذلك من الأسباب كان لها التأثير المباشر على سياسات و برامج التشغيل الحكومية.

حيث ذهبت الحكومة الجزائرية إلى الأخذ بعين الاعتبار هذه التغيرات في التركيبة الاجتماعية و المهنية إلى جانب سوق العمل، من خلال إنشائها لعدة هيئات و مؤسسات تعمل و تسهر على تنظيم و تسيير سوق العمل كالوكالة الوطنية للتشغيل، و الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، مديرية التشغيل على مستوى كل ولاية...الخ.

قبل أن تسن العديد من البرامج و السياسات التي تهدف إلى مساعدة الشباب البطال على الاندماج في عالم الشغل مثل برامج عقود ما قبل التشغيل، و برنامج المساعدة على الادماج المهني وبرنامج دعم تشغيل الشباب...الخ.

أ- إشكالية البحث:

لمعالجة هذا الموضوع سأحاول الإجابة على الإشكالية الرئيسية التالية:

هل ساهمت سياسات التشغيل في امتصاص البطالة على المستوى المحلي؟

ما هي المعوقات و ماهي آليات المعالجة؟

ب- الأسئلة الفرعية:

1. ما هي سياسات التشغيل التي تبنتها الحكومة في الجزائر؟ و ما هي أهدافها و أدواتها؟
2. ما هي آثار سياسات التشغيل فيما يتعلق بامتصاص البطالة على مستوى ولاية المسيلة؟
3. ماهي أهم المعوقات أمام سياسات التشغيل بالولاية، و ما هي آليات المعالجة؟

ت- فرضيات البحث:

1. تبنت الدولة سياسات متنوعة لمواجهة البطالة لمختلف شرائح المجتمع.
2. تتضمن سياسات التشغيل أدوات (مثل عقود ما قبل التشغيل، عقود الإدماج)، أثبتت فعاليتها في امتصاص البطالة.
3. حققت سياسات التشغيل نتائج مشجعة في امتصاص البطالة على مستوى ولاية المسيلة.

ث- مبررات اختيار الموضوع:

تكمّن فيما يلي:

- لأن الموضوع ضمن التخصص المدروس ألا و هو إدارة و حكمة محلية.
- بغية التعرف على سياسات التشغيل المنتهجة في الجزائر و أثرها على البطالة على المستوى المحلي.

ج- أهمية الدراسة العلمية و العملية:

تستمد الدراسة أهميتها العلمية و العملية في كونها موضوعا هاما تمثل في سياسة التشغيل و البطالة.

فمن الناحية العلمية : تعتبر محاولة لإثراء مجال الدراسات التي تتناول سياسات التشغيل و البطالة وأهميتها في خلق مناصب العمل و التقليل أو القضاء على الفقر في المجتمع و تحديدا في المجتمع المحلي. أما من الناحية العملية فتكمن الأهمية في دراسة برامج مديرية التشغيل على المستوى المحلي و إبراز دورها و أهميتها في الحد من البطالة وتوفير مناصب العمل.

ح- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف تتمثل في:

1. إبراز مفهومي سياسة التشغيل و البطالة.
2. توضيح مختلف برامج وسياسات التشغيل التي تبنتها الجزائر للحد من ظاهرة البطالة على المستوى المحلي.
3. محاولة إبراز دور مديرية التشغيل لولاية المسيلة و مدى تطبيقها لبرامج التشغيل.

خ- حدود البحث الزمانية و المكانية:

الحدود الزمانية: حصرنا دراستنا خلال الفترة (2014-2017).

الحدود المكانية : تم حصر الدراسة على مستوى نشاط مديرية التشغيل لولاية المسيلة.

د- الإطار المنهجي:

لقد اعتمدنا في هذه الدراسة على:

المنهج الوصفي: يعتبر طريقة لوصف الظاهرة المدروسة و تصويرها كميًا عن طريق جمع المعلومات، بهدف سرد الأفكار والمفاهيم اللازمة لفهم موضوع البحث خاصة فيما تعلق بالمفاهيم الأساسية و المتمثلة في سياسة التشغيل و البطالة و كذا من خلال الوصف و التحديد الدقيق لأثر سياسة التشغيل على البطالة.

منهج دراسة الحالة: وهو المنهج الذي يتجه لجمع البيانات العلمية المتعلقة بأي وحدة سواء أكانت فردا أو مؤسسة أو نظاما اجتماعيا أو مجتمعا محليا أو مجتمعا عاما، و ذلك بقصد الوصول إلى تعميمات علمية متعلقة بالوحدة المدروسة وبغيرها من الوحدات المشابهة لها، وذلك من خلال التطرق لبرامج التشغيل المطبقة على مستوى ولاية المسيلة خلال الفترة 2014-2017 من أجل التعرف عن قرب على أثرها في الحد من البطالة، معتمدة في ذلك على أسلوب من أساليب البحث العلمي في الدراسة الميدانية و هو أسلوب المقابلة.

ذ- الاقتراب القانوني المؤسسي:

فالاقتراب القانوني يركز في دراسته على الجانب القانوني أي مدى التزام الظواهر بالمعايير القانونية و مطابقة الفعل مع القانون.

أما الاقتراب المؤسسي فهو يهتم بالأبنية و الهياكل والأطر الرسمية، يعتمد هذا الاقتراب على الشرح و التفصيل الوصفي للمؤسسة، وهذا العمل بصدد دراسة مديرية التشغيل لولاية المسيلة لمعرفة أثر برامج التشغيل التي تشرف عليها مديرية التشغيل على الحد من البطالة على المستوى المحلي.

ر- صعوبات الدراسة:

من الصعوبات التي واجهتني في إنجاز هذه المذكرة :

- نقص المراجع التي تتناول موضوع سياسات التشغيل.
- صعوبة جمع البيانات والإحصائيات في الجانب التطبيقي نظرا لعدم تعاون القائمين على الهيئات التشغيلية مع الباحثين لسرية العمل.
- قصر المدة المحددة لإعداد المذكرة.

ز - تقسيم الدراسة:

لقد تم تقسيم الدراسة إلى فصول:

تتاولت في الفصل الأول الإطار النظري و المفاهيمي لسياسة التشغيل و البطالة، حيث تطرقت في المبحث الأول لتعريف سياسة التشغيل، أنواعها، أهدافها، و كذا مراحل صياغتها و المتطلبات الأساسية لنجاحها أما المبحث الثاني فقد عالج موضوع البطالة من خلال تعريفها و معرفة أسبابها وأنواعها و آثارها.

أما الفصل الثاني فتناولت فيه الأجهزة و البرامج التي تم استحداثها في مجال التشغيل و أثرها على البطالة.

في حين جاء الفصل الثالث و الذي هو عبارة عن دراسة ميدانية لمديرية التشغيل لولاية المسيلة للوقوف على أثر برامجها المعتمدة في الحد من البطالة على مستوى الولاية.

س - الدراسات السابقة:

لقد تناولت العديد من الدراسات الجامعية و الأبحاث موضوع سياسات التشغيل و البطالة نذكر منها على سبيل المثال:

* مذكرة ماجستير للطالب عبد الرزاق جباري بعنوان "آثار سياسة التشغيل في التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001-2012"، ركز في دراسته على وضعية سوق العمل و التشغيل و هذا بالتعرف على مختلف البرامج و السياسات المعتمدة في الجزائر و أثرها على واقع التنمية المستدامة و قد توصل في دراسته إلى أن معدل البطالة يتأثر بحجم النمو السكاني كما أنه يوجد علاقة عكسية بين معدل البطالة و معدل التشغيل كما اعتبر أن سياسة التشغيل في الجزائر تقوم على ركيزتين أساسيتين هما ترقية العمل المأجور، و تشجيع المبادرات الفردية و مع ذلك فهي لا تزال عاجزة على التوفيق بين مخرجات التعليم و التكوين ومتطلبات سوق العمل.

* مذكرة ماجستير للطالب فارس شيلالي بعنوان: "دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009، تناول مشكلة البطالة وسوق العمل و حاول توضيح دور سياسة التشغيل خلال الفترة 2001-2004، توصل إلى أن سياسات التشغيل ساهمت بشكل كبير في انفاص معدلات البطالة و ذلك بسبب الإنشاء المكثف لمناصب الشغل خلال مخطط دعم الانعاش الاقتصادي الذي استند أساسا إلى الرجوع إلى النفقة العمومية بهدف الإنعاش الاقتصادي، و أن البطالة في الجزائر في تراجع مع الإشارة إلى أن النشاطات غير الرسمية هي في تزايد.

* مذكرة ماستر للطالبة رميسة الحبول بعنوان: سياسة التشغيل و التنمية المحلية في الجزائر "دراسة حالة: مديرية النشاط الاجتماعي و التضامن لولاية برج بوعرييج 2010-2016"، تناولت علاقة سياسة التشغيل و دورها في تحقيق التنمية المحلية في الجزائر، توصلت إلى أن سياسات التشغيل التي انتهجتها الجزائر و بالتحديد من خلال عمل مديرية النشاط الاجتماعي و التضامن ساهمت بشكل كبير في تحقيق التنمية المحلية و ذلك من خلال اهتمامها بمختلف شرائح المجتمع المحلي، و كذا احتوائها للشباب البطال من خلال تنظيمها لعروض العمل وذلك حسب التخصص بالتنسيق مع أرباب العمل.

الفصل الأول: الإطار النظري و المفاهيمي لسياسة التشغيل و البطالة

المبحث الأول: سياسة التشغيل: المفهوم و الفلسفة

المطلب الأول: تعريف سياسة التشغيل

المطلب الثاني: أنواع و أهداف سياسة التشغيل

المطلب الثالث: مراحل صياغة سياسة التشغيل

المطلب الرابع: المتطلبات الأساسية لنجاح عملية صياغة سياسات التشغيل

المبحث الثاني: البطالة: المفاهيم و المؤثرات

المطلب الأول: تعريف البطالة

المطلب الثاني: البطالة: الأسباب و المؤثرات

المطلب الثالث: أنواع البطالة

المطلب الرابع: آثار البطالة

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتبر البطالة من المواضيع الهامة التي تولي لها الدولة عناية شديدة، و ذلك لما لها من آثار اجتماعية و اقتصادية وخيمة قد تترتب عنها، و من أجل ذلك عمدت الدول كيفما كانت، متقدمة أو سائرة في طريق النمو إلى الاهتمام بها عند صياغة أو وضع سياستها العامة، و تخصيص جزءا يعنى بها تحت تسمية سياسة التشغيل.

و نظرا لأهمية موضوع البطالة و سياسة التشغيل في موضوعي هذا، حبذت أن أقسم الفصل إلى مبحثين حيث طرقت في المبحث الأول إلى تعريف سياسة التشغيل، أنواعها، أهدافها، مراحل صياغتها و كذا المتطلبات الأساسية لنجاح عملية صياغة سياسة التشغيل.

أما المبحث الثاني فخصصته لموضوع البطالة من خلال التطرق لتعريفاتها المختلفة و من ثم أعرج على تبيان أسبابها و كذا أنواعها، لأصل في الأخير إلى آثارها سواء على المستوى الاجتماعي أو الاقتصادي.

المبحث الأول: سياسة التشغيل: المفهوم و الفلسفة

تسعى الدول جاهدة عند رسم السياسة الاقتصادية العامة لها بالاهتمام بمطلب الشغل الذي يعتبر من أساسيات العيش الكريم، الذي يسعى الإنسان للحصول عليه أينما كان و حيثما وجد، و سياسة التشغيل ما هي إلا جانب من مختلف الجوانب التي تشكل السياسة العامة و التي تعنى بمجال الشغل من خلال عملها على خلق مناصب العمل و جعلها متناسبة و متساوية مع حجم الطلب المتزايد عليها.

المطلب الأول: تعريف سياسة التشغيل

تتكون سياسة التشغيل من شقين، الشق الأول "سياسة" و هي مجموعة من الإجراءات الإدارية و التدابير التنظيمية¹، أو هي القيام على الشيء بما يصلحه²، أما الشق الثاني فهو "التشغيل" و الذي يعني كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط فكري أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر.³ و عليه فسياسة التشغيل من الناحية اللغوية هي السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة و تنمية فرص العمل نمو متناسق في مختلف الصناعات و المناطق.⁴

أما اصطلاحا فقد اختلفت و تنوعت تعريفاتها بين المفكرين، المختصين و كذا المنظمات و الهيئات الدولية و ذلك حسب الزاوية أو الجهة التي يتم النظر إليها من خلالها فقد عرفها المكتب الدولي للعمل على أنها: "رؤية و إطار متفق عليه و متناسق يربط جميع التدخلات في جانب الشغل

¹ هاجر غانم، بوزراع أمنية، تجربة الجزائر في ميدان التشغيل بالجزائر و محاربة البطالة، ورقة بحثية قدمت في الملتقى الدولي الذي نظمته كلية العلوم الاقتصادية، التجارية و علوم التسيير، جامعة المسيلة، بعنوان استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة يومي 15 و 16 نوفمبر 2011، ص 3.

² محمد شلبي، المنهجية في التحليل السياسي، ط4، الجزائر، دار هومة، 2002.

³ عماري رواب، صباح غربي، التكوين المهني و التشغيل في الجزائر، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية، العدد 05، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، 2011، ص 68.

⁴ أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الإدارية إنجليزي، فرنسي، عربي، ط2، بيروت، دار الكتاب اللبناني، 1994، ص 178.

مع جميع الأطراف أصحاب المصلحة، و بالتالي فإنه يشير إلى مجموعة من التدخلات المتعددة الأبعاد و التي يراد من خلالها تحقيق الأهداف الكمية و النوعية المحددة للشغل في بلد معين".¹

كما عرفت منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية على أنها: "مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان، و كذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج".²

وتعرف كذلك سياسة التشغيل بأنها: "المنهاج الذي تحدده و تعتمده السلطة المختصة في مجال الاستفادة، القصوى من الطاقة البشرية و تشغيل الباحثين عن العمل بما يصب في اتجاه الحد من مستويات البطالة، و تحقيق التشغيل الأمثل، بما يتفق مع السياسات الاقتصادية العامة، و استراتيجياتها المعلنة و معالجة مستويات الفقر و الحد منه، و تحقيق التكامل بين التنمية الاقتصادية وأهداف التشغيل".³

كما تعرف سياسة التشغيل بأنها: "الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة، و في إعداد و تكوين أفرادها و في تنظيم العلاقات بين العمال و أرباب العمل، عن طريق التعليمات و القواعد و القوانين، و تعكس سياسة التشغيل إيديولوجية النظام الاقتصادي و الاجتماعي القائم ونظرته للعمل و حق المواطن فيه".⁴

إن سياسة التشغيل لا تعتبر من سياسات الاقتصاد الكلي، كما أنها ليست سياسة قطاعية مثل السياسة التعليمية أو الصناعية أو الصحية أو الفلاحية، و كذلك هي ليست سياسة لسوق العمل، و إنما هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات تصمم و تطبق على مستوى كل من السياسات القطاعية،

¹ عبد الزراق، مولاي لخضر، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011، مجلة الباحث، العدد 10، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012، ص 191.

² نفس المرجع السابق، ص 191.

³ رميسة الحبول، سياسة التشغيل و التنمية المحلية في الجزائر، دراسة حالة مديرية النشاط الاجتماعي في التضامن لولاية برج بوعريج 2010-2016، مذكرة ماستر، جامعة محمد بوضياف المسيلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية، 2016-2017، ص 11.

⁴ غانم هاجر، بوزراع أمنية، مرجع سابق، ص 3.

فضلا عن سياسة اقتصاد السوق، و يكون الهدف من هذه الإجراءات أن تشترك كل سياسة من السياسات المذكورة في النهوض بالتشغيل و تحقيق التشغيل الكامل.¹

وعليه فقد تراوحت تعريفات سياسات التشغيل، فهناك من ركز و تطرق في تعريفه للأطراف المساهمة في وضعها بمعنى أنها ليست من اختصاص هيئة واحدة أو جهة معينة، إنما تجمع مختلف الأطراف أصحاب المصلحة داخل بلد معين سواء كانت سلطات مركزية أو قطاع خاص أو منظمات أرباب العمل. كما ركزت تعاريف أخرى على أن سياسة التشغيل لا تكفي بتوفير مناصب الشغل والحد من البطالة، بل تتعدى ذلك من خلال التنسيق بين مختلف القطاعات و بالخصوص تلك المعنية بالتكوين و الإعداد سواء كانت جامعات أو معاهد أو مدارس عليا و حتى مراكز التكوين حتى يكون اختصاصات خريجها متوافقة مع ما يتطلبه سوق الشغل من احتياجات، بمعنى ضرورة تحديث و تطوير المناهج و الاختصاصات المتوفرة و جعلها تتواءم و تتماشى و متطلبات العصر من حين لآخر.

فسياسة التشغيل ليست من اختصاص قطاع معين، إنما تشمل تكافل و تكاتف مجهودات جميع القطاعات بهدف النهوض بالشغل و تحقيق التشغيل الكامل، و ذلك لا يتم إلا بتوفير جملة من الأجهزة و الإجراءات الكفيلة بتحقيق ذلك و بالتالي يمكننا أن نصل إلى تعريف إجرائي لسياسة التشغيل و هو: "سياسة التشغيل نوع من أنواع السياسات العامة، يتدخل في وضعها مجموعة من الفواعل ذات المصلحة المشتركة، و تشمل جملة الإجراءات و التدابير التي تعمل على الحد من ظاهرة البطالة و تحقيق التشغيل الكامل."

المطلب الثاني: أنواع و أهداف سياسة التشغيل (الفلسفة)

تعتبر سياسات التشغيل انعكاسا واضحا لأيديولوجية النظام السائد ففي الوقت الذي تعتبر فيه وسيلة لتحقيق غايات أخرى حسب النظام الرأسمالي، نجدتها في النظام الاشتراكي هدفا في حد ذاته هذا ما جعلها تشتمل على مجموعة من الأنواع و الأهداف المتميزة فبالنسبة للأنواع تتوزع سياسات التشغيل ضمن تقسيمات مختلفة إلا أن الشائع منها نوعان هما:

¹ مدني بن شفرة، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، الأردن، دامر الحماد، 2008، ص 164.

أولاً: سياسة تشجع عمليات التشغيل (سياسة التشغيل النشطة أو الإيجابية)

و هي كل الإجراءات و السياسات التي تعمل بشكل مباشر على الحفاظ على مستوى العمالة الموجودة، و على خلق مناصب شغل جدية مع إمكانية تعزيزها من خلال تحسين قابلية التوظيف لدى الباحثين عن العمل و على تكييف اليد العاملة حسب جملة من السياسات التي تدخل ضمن حاجات الاقتصاد.¹

وفقا لهذه السياسة، فقد أحصت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية جملة من السياسات تدخل ضمن هذا التصنيف و هي المصالح العمومية للتشغيل، التكوين المهني، الإجراءات الخاصة بتشجيع الشباب، الإجراءات الخاصة باليد العاملة غير الكفأة و الإعانات على التوظيف.²

فهذه السياسة تعتمد على دراسة الظاهرة البطالة من جذورها، مستخدمة في ذلك زمرة من الأدوات الاقتصادية، الاجتماعية و التعليمية التي تساعد في حل المشكلة بشكل جوهري مثل تنشيط الطلب، كما تعمل على دراسة سوق العمل و موازنة التعليم و التدريب بما يتناسب معه و تسهيله.³

ثانياً: سياسة التراجع عن التشغيل و تحديد الفئة النشطة "سياسة التشغيل السلبية"

"هي مجموعة من الإجراءات أو التدابير السلبية، تقوم على معالجة الخلل في السوق دون التطرق لأسبابه و تستبعد التشغيل الكامل، معتمدة على حلول قصيرة الأمد لحل مشكلة البطالة، فتمكن على المدى القريب من تخفيض تكاليف سياسات التكيف الاقتصادي للأفراد و الجماعات عن طريق إقامة برامج دعم مادي و المحافظة على الوضع دون تدهور مثل برامج التقاعد المبكر، إعانات البطالة و التأمين ضد البطالة.⁴

¹ عمار رواب، وصباح غربي، مرجع سابق، ص 70.

² رشيد شباح، ميزانية الدولة و إشكالية التشغيل في الجزائر، دراسة حالة ولاية تيارت، مذكرة ماجستير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير و العلوم التجارية، 2011-2012، ص 104.

³ رميسة الحبول، مرجع سابق، ص 14.

⁴ دحماني محمد صديوث، إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل أطروحة دكتوراه، جامعة أبو بكر بلقايد، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، فرع اقتصاد التنمية، 2012-2013، ص 59.

ما يلاحظ في كلا السياستين السابقتين أن الأولى تحاول معالجة ظاهرة البطالة من الأساس، و ليس ظاهريا فقط، هذا ما يجعلها أكثر مواءمة و نجاعة في تحقيق أو الحد من ظاهرة البطالة، على عكس السياسة السلبية التي تبدو عقيمة لا تؤدي إلى خلق مناصب شغل عن طريق الاستثمار، إنما تعتمد على الأساليب الترقيعية و الظرفية ذات المدى القريب دون الأخذ بعين الحساب المدى البعيد.

أما الأهداف: فتشمل سياسات التشغيل مجموعة من الأهداف يمكن إجمالها فيما يلي:¹

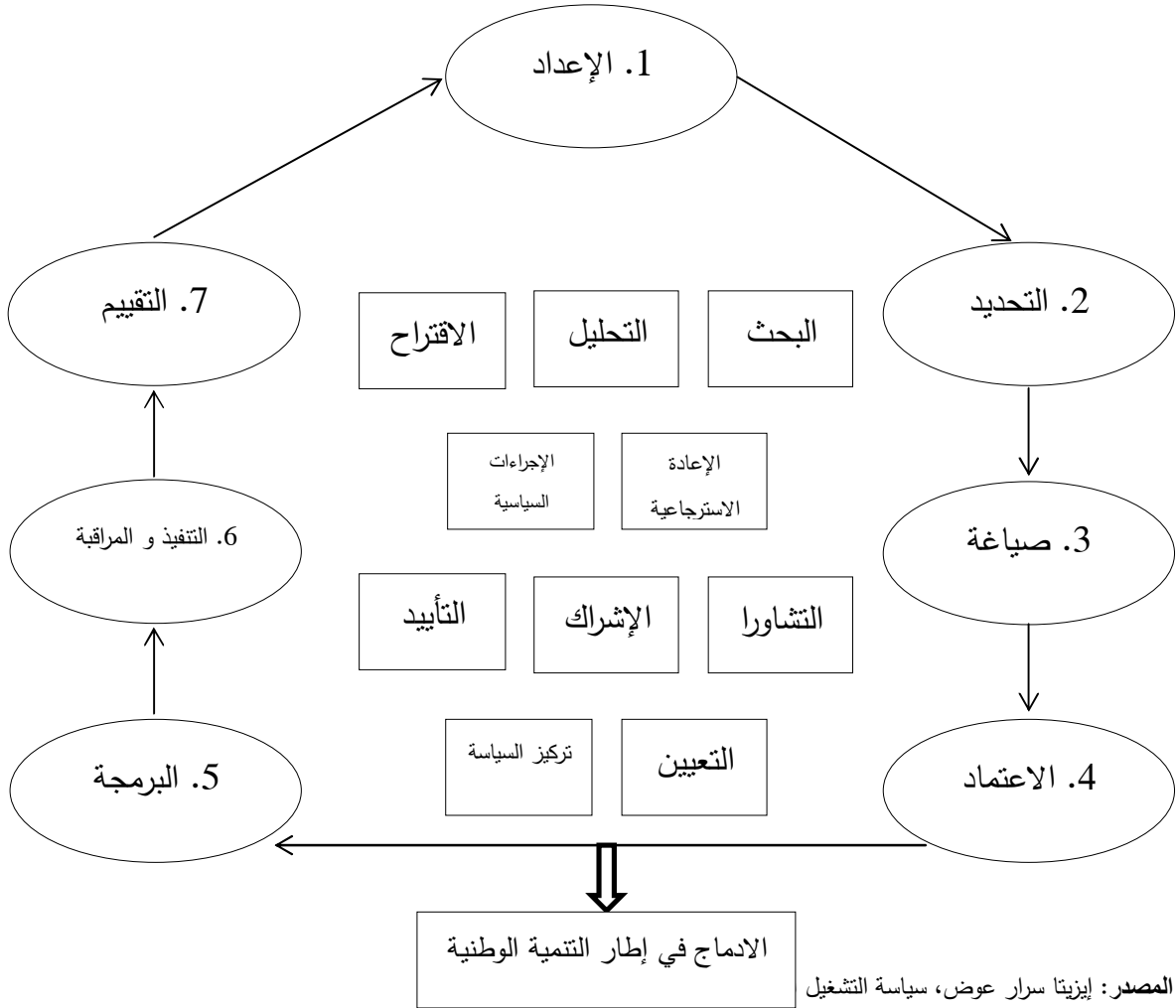
- توفير فرص العمل، و هذه العملية تخضع للتخطيط من أجل تحديد الاحتياجات الكمية و النوعية لليد العاملة.
- تكوين و إعداد القوى العاملة، أي تنمية مهاراتها و قدراتها مع تنظيم أساليب و مواعيد إدخال التحسينات التقنية بحيث لا تؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها.
- خلق مناصب أكثر إنتاجية، مما يحقق زيادة في مداخيل المجموعات المحرومة برفع مستوى معيشتهم و استخدام أكفأ لقدرات العمال بما يضمن زيادة في حجم الناتج الوطني ويرفع من مستوى الفعالية الاقتصادية للبلد.
- توفير حرية اختيار العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة الراغبة في العمل و الباحثة عنه.
- استقرار العمل ويقصد به دوام استخدام العامل في عمله و تقليص التغيرات التي تحدث إلى أدنى حد ممكن عن طريق حماية العامل من الفعل التعسفي.
- تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني و التشريعي الذي تحدده مراسيم و تشريعات العمل لكل دولة.

¹ عمار رواب وصباح غرب، مرجع سابق، ص 70.

المطلب الثالث: مراحل صياغة سياسة التشغيل

حسب المنظمة الدولية للعمل فإن صياغة سياسة التشغيل تمر بسبع (07) مراحل رئيسية كما هي موضحة في الشكل التالي:

شكل 01 : الخطوات لعملية صنع سياسات التشغيل



○ عناصر في عملية سياسة التشغيل / □ أساليب التفاعل بين أطراف الحوار الاجتماعي

أما عن تفصيل المراحل فهي كالآتي:¹

¹ رميسة الحبول، مرجع سابق، ص 19-20.

1. مرحلة الإعداد:

الغرض من هذه المرحلة هو:

- أ. تحديد الهدف التنموي للسياسة.
- ب. وضع إطار العمل التنظيمية لعملية صنع السياسات.
- ت. إعداد برامج تسلسل زمني لعملية صنع السياسات.
- ث. إعداد التخطيط و الموازنة للموارد اللازمة لعملية صنع السياسات.

2. مرحلة تحديد القضية:

إن تحليل وضع التشغيل يسمح بإعداد قائمة بالقضايا التي تحدد الغرض و معوقات سوق العمل، كما أن التحليل الجيد لا يعني فقط القيام بالبحوث، و الدراسات الميدانية بل تتعداه إلى إشراك جميع الأطراف ذات المصلحة بالتشغيل في المشاورات لجمع آرائهم حول القضايا التي يواجهونها لضمان سياسة تشغيل سليمة.

3. مرحلة الصياغة:

يعتمد صانعو سياسات التشغيل على قائمة لوضع ترتيب الأولويات و اقتراح خيارات لسياسة التشغيل المناسبة لعلاج تلك القضايا.

عندما يتم التدخلات ذات الأولوية، وبعد الموافقة من طرف أصحاب المصلحة، يبدأ فريق وطني من الخبراء بإعداد وثيقة يتم فيها تحديد الأهداف و الغايات، مع تحديد آليات التنسيق و إطار المتابعة و التقييم، و هذا ما وضع مخطط عمل و ميزانية لتنفيذ تلك السياسة.

4. مرحلة المصادقة، الاعتماد و الاتصال:

أ. المصادقة: هو الحصول على التوافق الوطني على سياسة التشغيل الوطنية، أي يجب تقديم مشروع السياسة الوطنية للتشغيل للمصادقة عليه من طرف الفاعلين الوطنيين في عالم الشغل.

ب. الاعتماد: إعطاء القوة التنفيذية لسياسة التشغيل الوطنية أي إعطاء كافة الصلاحيات اللازمة لتؤخذ على محمل الجد من قبل الجهات الفاعلة.

ت. الاتصالات: أي تعريف الناس بسياسة التشغيل الوطنية.

5. مرحلة البرمجية و إعداد الموازنة:

تحدد استراتيجية التنفيذ السبل و الوسائل التي يمكن بواسطتها تحقيق أغراض سياسة التشغيل الوطنية و تسعى استراتيجية العمل هذه إلى:

- تحديد الشروط اللازمة لتبويب بنود التدخلات بطرق علمية من جهة و تحديد السلطة الحاكمة و المالكة لسياسة التشغيل الوطنية من جهة أخرى.
- تحديد الخطة.
- صياغة المتطلبات المتعلقة بتعزيز القدرات الفنية و المالية التي بدونها لا يمكن إجراء التنفيذ.

6. مرحلة التنفيذ:

تعتمد سياسة التشغيل الوطنية على غيرها من السياسات و العديد من الجهات الفاعلة، كما أنه من الضروري عند تنفيذ سياسة التشغيل مراعاة ما يلي:

- تفعيل آليات الثلاثية حكومة، منظمات أرباب العمل، النقابات العمالية و التنسيق بين مختلف الهيئات و الإدارات الفاعلة في عالم الشغل.
- تفعيل إطار المتابعة و التقييم.
- ضخ الموارد القادرة على الوفاء بالتزامات الدورات المستمرة للموازنة السنوية.
- تكوين المواطنين فيما يتعلق بالأهداف و المهام الجديدة في إطار السياسة الوطنية للتشغيل.

7. مرحلة التقييم:

لا تنتهي عملية وضع السياسات الوطنية للتشغيل بمجرد صياغة التشريعات ذات الصلة و تنفيذ البرامج المحددة في إطار القوانين و المراسيم بل يجب التأكد من مدى تحقيق الأهداف المسطرة في إطار سياسة التشغيل، و معرفة الآثار المترتبة عن تطبيقها في الواقع، وكذا إمكانية وضع سياسات بديلة لتفعيلها و هذا باستخدام أساليب البحث في علم الاجتماع بما في ذلك التقنيات الكمية و النوعية.

المطلب الرابع: المتطلبات الأساسية لنجاح عملية صياغة سياسات التشغيل

إن نجاح عملية صياغة السياسات الوطنية للتشغيل تستدعي توفر مجموعة من المتطلبات الأساسية نذكر منها:¹

1. ديمومة الإجراءات الموضوعية عند صياغة سياسة التشغيل:

و هذا عند طريق:

- أ. **مواعاة الإجراءات:** أي أن تتماشى مع باقي الإجراءات و السياسات الوطنية الأخرى المعتمدة و هو ما يسمح بتقديم رؤية واضحة حول سياسة التشغيل المراد اعتمادها، ويزيد من مصداقيتها، كما يسهل عملية حشد الموارد اللازمة عند صياغتها.
- ب. **إقامة شراكة:** من الضروري تحديد الجهات الفاعلة في عالم الشغل في كل بلد، لجعلهم شركاء في صياغة سياسة التشغيل، باعتبار أن هذه الجهات تختلف من بلد إلى آخر، و من ثم فإن تشجع التعاون بينها يساعد على تنفيذ السياسات التي تؤثر على التشغيل بشكل مباشر أو غير مباشر من جهة، و يسهل من عملية السياسات في دورات التخطيط و إعداد الميزانية السنوية للدولة، كما يجب تطوير هذه الشراكة لتشمل الشركاء الاجتماعيين و الشركاء في عملية التنمية، للاستفادة من معارفهم تجاربهم و خبرتهم عند صياغة سياسة التشغيل خاصة فيما يتعلق بعملية البحث والتحليل و إعداد النماذج واختيارها، كما يمكن لشركاء التنمية أيضا المساهمة في توفير الخبرات التقنية و تكوين الكفاءات، فضلا عن تقديم الدعم المالي.
- ج. **التزام سياسي واسع و مستدام:** و هذا إذا ظهرت أعلى سلطة في البلاد التزام سياسي واضح وقوي، اتجاه الإجراءات والتدابير المنصوص عليها في سياسة التشغيل، و هو ما يضمن التنسيق الفعال بين مختلف الوزارات القطاعية التي تعنى بالتشغيل بشكل مباشر أو غير مباشر على غرار الوزارة المكلفة بالشغل.

¹ عبد الرزاق جباري، آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2011-2012، مذكرة ماجستير، جامعة فرحات عباس، سطيف، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، قسم علوم التسيير، 2014-2015، ص 59-60.

2. إرساء هيكل مؤسساتي واضح:

إن وضع هيكل مؤسساتي واضح، يكون مسؤولاً عن سياسة التشغيل بدء من عملية التشخيص، التنفيذ، إلى غاية التقييم يجعل من عملية التنسيق بين مختلف الجهات المعنية المتوقع أن تشارك في عملية صياغة هذه السياسة أكثر فعالية، و هذا بما يتماشى و السياق الوطني و الهيكل المؤسساتي لكل بلد، و الذي غالبا ما يكون ممثلا في وزارة التشغيل أو شخص تابع للحكومة أو رئاسة الجمهورية، كما تلعب الوكالات الوطنية للتشغيل دورا مهما في عملية صياغة سياسة التشغيل كونها تكون إما هي المسؤولة عن صياغتها أو صياغة و تنفيذ بعض مكوناتها.

3. أن تكون عملية صياغة سياسة التشغيل شاملة و مسؤولة :

و هو ما يتطلب حوارا واسعا حتى يتم ترجمة هذه السياسة بشكل فعال عند تنفيذها على أرض الواقع، خاصة الحوار الاجتماعي مع الأطراف الفاعلة في عالم الشغل، و الذي يجب أن يكون موجودا في جميع مراحل صياغة سياسة التشغيل، بدءا من تحليل الوضع القائم و اقتراح الخيارات و البدائل الممكنة، المصادقة على أحسنها، تنفيذها و إلى غاية مرحلة المتابعة و التقييم، كما ترجع أهمية مستويات الفئات المشاركة في عملية الحوار بدرجة كبيرة إلى حجم البلد و إطار اللامركزية في اتخاذ القرار المعتمد فيه، فإذا كان تدخل مكاتب التشغيل مثلا محدودا على مستوى الأقاليم، أو مناطق حضرية محددة، فإن عملية الدخول في حوار على المستوى المحلي سوف تكون أكثر تعقيدا، كما يترتب عنها تكاليف إضافية و التي يجب أن تدرج في الميزانية السنوية التي يتم فيها صياغة السياسة، و من ثم فعلى كل بلد أن يقرر إلى أي مدى يجب أن تكون مشاوراته شاملة و هذا اعتمادا على ما هو متوقع و منتظر من عملية الحوار.

المبحث الثاني: البطالة: المفاهيم و المؤثرات

تعد البطالة في عصرنا الحالي من المشاكل الكبيرة و العويصة التي تعاني منها معظم الدول متقدمة كانت أو سائرة في طريق النمو، إذ لم تعد مقتصرة على دول العالم المتخلف، نتيجة التزايد الكبير و المتواصل في عدد الأفراد القادرين على العمل و الباحثين عنه مقارنة بعدد المناصب المتوفرة و نتيجة لعدم الاستخدام الكامل للطاقات و الإمكانيات سواء البشرية أو غيرها.

المطلب الأول: تعريف البطالة

يعتبر مفهوم البطالة من المفاهيم المتعددة الأبعاد الاقتصادية، اجتماعية و سياسية، ولذلك اختلفت تعاريفها بين المفكرين و الباحثين و حتى الهيئات و المنظمات الدولية و الوطنية و من بين أهم التعاريف التي تناولتها ما يلي:

تطلق كلمة البطالة اصطلاحاً على ثلاثة معاني وهي:¹

- أ. عدم تناسب فرص العمل مع قوى البشر أو قلة فرص العمل مع المعروضة، مع كثرة الطلب عليها.
- ب. عدم إسناد عمل أي كان نوعه إلى الشخص.
- ج. عدم قيام الشخص بعمل ما بناء على رغبته في عدم العمل.

و من ثم يمكن تعريف البطالة على أنها: عدم ممارسة الفرد لأي عمل سواء كان ذهنياً، عضلياً أو غير ذلك من الأعمال، وسواء كانت عدم الممارسة ناتجة عن أسباب شخصية، إرادية أو غير إرادية.

كما يمكن تعريف البطالة كذلك بأنها:¹ "عدم وجود عمل لطالبه رغم الرغبة فيه و البحث عنه، أي وجود أشخاص لا يعملون، و هو يدخلون في مفهوم قوة العمل إلا أنهم قادرين على العمل و راغبين فيه و باحثين عنه، لكنهم لا يحصلون عليه و بالتالي هم عاطلون عن ممارسة العمل".

¹ راجح بلعباس، "إشكالية البطالة في الجزائر، دراسة تحليلية قياسية في الفترة 1966-2010، أطروحة دكتوراه في الاقتصاد و الإحصاء التطبيقي، المدرسة الوطنية العليا للإحصاء والاقتصاد التطبيقي، الجزائر، 2011-2012، ص 11.

تعرف البطالة كذلك بأنها:² " التوقف الإجباري لجزء من القوة العاملة عن العمل مع وجود الرغبة و القدرة على العمل، و المقصود بالقوة العاملة هو عدد السكان القادرين و الراغبين في العمل مع استبعاد الأطفال (دون الثامنة عشر) و العجزة و كبار السن، و للحصول على معدل البطالة يمكن استخدام المعادلة التالية:

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العاطلين عن العمل}}{\text{إجمالي القوى العاملة}} \times 100$$

كما عرفت البطالة على حسب المكتب الدولي للعمل بأنها:³

تتكون فئة البطالين من كل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16 و 59 سنة، ووجدوا أنفسهم في يوم معين أو أسبوع معين في إحدى الفئات التالية:

- بدون عمل: أي الذين لا يعملون مقابل أجر.
- متاح للعمل: أي الذين باستطاعتهم القيام بالعمل فوراً.
- يبحث عن العمل: أي الذين اتخذوا خطوات محددة خلال فترة معينة للبحث على عمل مأجور حيث أن المعيار الأول "بدون عمل" يهدف إلى التمييز بين التشغيل و البطالة، فيعتبر الشخص بدون عمل إذا لم يعمل على الإطلاق خلال فترة الاستبيان (ولو ساعة واحدة).

أما المعيارين الآخرين لتعريف البطال "متاح للعمل" و "يبحث عن العمل" فيسمحان بالتفرقة بين العاطلين عن العمل حسب منظمة العمل الدولية على أنه كل من هو قادر على العمل و راغب فيه و يبحث عنه، ويقبله عند مستوى الأجر السائد، و لكن دون جدوى.

تعريف الديوان الوطني للإحصاء الجزائري: يعتبر الشخص بطالا إذا توافرت فيه المواصفات

التالية¹:

¹ حريري بوشعور، فلاق صليحة، مسببات ظهور البطالة و آثارها الاقتصادية، ورقة بحثية قدمت في الملتقى الدولي الذي نظمته كلية العلوم الاقتصادية، التجارية و علوم التسيير، جامعة المسيلة، بعنوان استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة يومي 15 و 16 نوفمبر 2011، ص 2.

² نفس المرجع السابق، ص 3.

³ رمزي ربحي، الاقتصاد السياسي للبطالة تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، سلسلة عالم المعرفة، العدد 226، الكويت، 1998، ص 15.

- أن يكون في سن يسمح له بالعمل بين 15 سنة و 64 سنة.
- لا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي (ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق).
- أن يكون في حالة بحث عن عمل، حيث أنه يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب شغل.
- أن يكون على استعداد تام للعمل و مؤهلا لذلك.

المطلب الثاني: أسباب البطالة

نظريا هناك أسباب كثيرة أدت إلى ارتفاع و تفشي ظاهرة البطالة يمكن توضيحها في الآتي:²

1. فلسفة الدولة لسياسة التشغيل و التوظيف:

تبدأ البطالة من النقطة التي تركز عليها سياسات الدولة و نظرتها إلى سياسات التشغيل العام، فنجد أن انتشار البطالة في مفاصل الدول التي تتبع سياسات خاطئة في التوظيف يكون أكثر، حيث تكون فيها الحكومات ملتزمة بسياسات التعيين و التشغيل و بالذات عندما تعجز الدولة عن إنشاء مشروعات جديدة لاستيعاب العاطلين فتلجأ إلى حشو الجهاز الحكومي بالعاملين التي تفوق قدرة تلك القطاعات على استيعاب هذا العدد الضخم من العمالة التي تشكل ضغطا على التكاليف في إهدار نفقات الأمة نتيجة لتلك الممارسات الخاطئة لمثل هكذا سياسات، الأمر الذي يؤدي إلى تعطيل جزء هام بل من أهم عناصر الإنتاج هو عنصر العمل و الإنتاج على الصعيد الاقتصادي.

2. سياسات التعليم و التوجيه التربوي:

تعتبر سياسات التعليم من العوامل التي تساعد على نشوء ظاهرة البطالة في المجتمعات خصوصا فيما لو أخذ بعين الاعتبار الاختلاف الذي ينتج عن عدم تناغم السياسة التعليمية لبلد ما، مع متطلبات النمو الاقتصادي لذلك البلد، ففي البلدان المتقدمة هنالك نوع من التكامل ما بين مخرجات التعليم و متطلبات احتياجات التنمية من القوى البشرية من خلال اتباع سياسات تخطيط

¹ عبد الرزاق جباري، مرجع سابق، ص 11.

² حريزي بوشعور، فلاق صليحة، مرجع سابق، ص 5-6-7.

ممنهجة لقطاعات التعليم فيها، كما أن الحاجة إلى التعليم العالي يعد أمر ضروري، حيث يعتبره المنظرون بأنه دعامة رئيسية من دعومات التقدم و الرقي و ليست العبرة بعدد الخريجين منهم بقدر نوعيتهم و مستوى كفاءتهم.

3. أداء القطاع الخاص:

مساهمة القطاع الخاص في نمو البطالة يكمن في الطبيعة التكوينية لذلك القطاع القائم في أساسه على تحقيق الوفورات الربحية عن طريق تقليص الاتفاق و التكاليف إلى أقصى ما يمكن و لو تأتي ذلك على حساب الأجور المدفوعة للعمال.

حيث أن القطاع الخاص يعتمد في سياساته الوظيفية على اختيار الكفاءة و الأقل أجرا ليدخله ضمن قوة العمل اللازمة لتحقيق الإنتاج المنشود، هذا من ناحية و من ناحية أخرى نجد أن القطاع الخاص عندما يجد في خروج رأس المال إلى الخارج لغرض الاستثمار تكون مردوديته الربحية أعلى بكثير مما يحققه ذات القطاع فيما لو استثمر داخل بلده و ساعد في خلق فرص عمل جديدة سنجد أن القرار سيرجح كفته إلى صالح خروج رأس المال، إن الربحية المتحققة تغطي على أي شيء آخر بما فيها الانتماء الوطني.

4. الممارسات و السلوكيات الاجتماعية السيئة:

تعتبر الممارسات السلوكية في معظم المجتمعات النامية عموماً، و البلدان العربية خصوصاً من الأسباب المساعدة على تفشي ظاهرة البطالة، و هذا ما أكدته الدراسات التي قامت بها منظمة العمل العربية إذ أشارت إلى أن 64% من المشاركين في الدراسة يكرسون مفاهيم مجتمع المظاهر و النفاق الاجتماعي بدلا من غرس مفاهيم و الاجتهاد و العمل، كما أكدت الدراسة على تهلهل أنماط سوق العمل العربي، و إظهار جانبا من الأفكار التي ترسخت لدى الشباب والمعتقدات التي تقوم على أساس الإشكالية، الفساد، المحسوبية، الوساطة و اللامبالاة.

المطلب الثالث: أنواع البطالة

هناك تصنيفات و أنواع متعددة للبطالة، يمكن إجمالها لا حصرها في الأصناف التالية:

1. البطالة الدولية:

هي عبارة عن الحالة التي يتعطل فيها جزء من القوة العاملة متأثراً بحركة الاقتصاد القومي و مسيرة نموه و ينشأ هذا النوع كنتيجة لمرور اقتصاد أي دولة بمراحل تمثل الدورة الاقتصادية، فعند مرور الاقتصاد بمرحلة الكساد و الركود الاقتصادي ينخفض الناتج القومي، و هو يعني تعطيل جزء من قوة العمل، إلى أن ينتقل الاقتصاد مرة أخرى إلى مرحلة النمو والازدهار، و بالتالي فإن نسبة البطالة سوف تتخفض و المتمثلة بإعادة تشغيل قوة العمل المتعطلة مرة أخرى.¹

2. البطالة الاحتكاكية:

هي البطالة التي تحدث بسبب التنقلات المستمرة للعاملين بين المناطق و المهن المختلفة، و تنشأ بسبب نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل و لدى أصحاب الأعمال الذين تتوفر لديهم فرص العمل، فحينما ينتقل العالم من منطلقة جغرافية لأخرى أو يغير مهنته إلى مهنة أخرى "مع افتراض تملكه لمؤهلات هذه المهنة الجديدة"، أو حينما تقرر ربة المنزل الخروج إلى أسواق العمل، بعد أن تجاوزت مرحلة تربية الأطفال و رعايتهم، فإن الحصول على فرصة العمل تحتاج بلا شك إلى وقت يتم فيه البحث عن الإمكانيات المتاحة و المفاضلة بينها.

و المشكلة الأساسية هنا هي أن الباحثين عن العمل و أصحاب الأعمال الذين تتوفر لديهم فرص العمل، يبحث كل منهم عن الآخر (عن طريق إعلانات الصحف، الاتصالات المباشرة، مكاتب التوظيف...) و قد تطول فترة البحث عن العمل نتيجة لعدم توافر المعلومات الكافية، أو لنقصها لدى الطرفين.²

¹ هيثم الزغبى، أسس و مبادئ الاقتصاد الكلي، ص 148.

² زكي رمزي، مرجع سابق، ص 25-26.

3. البطالة الهيكلية:

يقصد بالبطالة الهيكلية ذلك النوع من التعطل يصيب جانبا من قوة العمل بسبب تغيرات هيكلية تحدث في الاقتصاد الوطني، و تؤدي إلى إيجاد حالة التوافق بين فرص التوظيف المتاحة و مؤهلات وخبرات العمال المتعطلين الراغبين في العمل و الباحثين عنه، أما عن طبيعة هذه التغيرات الهيكلية، فهي إما أن تكون راجعة إلى حدوث تغير في هيكل الطلب على المنتجات أو راجعة إلى تغير أساسي في الفن التكنولوجي المستخدم أو إلى تغييرات هيكلية في سوق العمل نفسه، أو بسبب انتقال الصناعات إلى أماكن توطّن جديدة، مثلا من الممكن للتكنولوجيا أن تؤدي إلى بطالة هيكلية، و المثال الواضح على ذلك هو أن ارتفاع مكننة العمليات الإنتاجية و ظهور "الروبوت" أو الإنسان الآلي في صناعة السيارات أدى إلى الاستغناء عن عدد كبير من العمالة التي كانت تعمل على خطوط الإنتاج، فمثل هذا النوع من البطالة يعتبر هيكليا.¹

4. البطالة الاختيارية:

و هي الحالة التي يتعطل فيها العامل بمحض إرادته و اختياره حينما يقدم استقالته عن العمل الذي كان يعمل فيه، إما بعزوفه عن العمل أو تفضيله لوقت الفراغ (مع وجود مصدر آخر للتدخل و الإعاشة)، أو لأنه يبحث عن عمل أفضل يوفر له أجرا أعلى و وظروف عمل أحسن، فقرار الوقف عن العمل هنا اختياري لم يجبره عليه صاحب العمل، فسياسات تخفيض العمالة هنا لا تؤثر عليهم باعتبار أن هذا تم بمحض إرادتهم.²

5. البطالة الإجبارية:

تعرف البطالة الإجبارية على أنها وجود أفراد تتوافر لديهم القدرة على العمل و كذلك الرغبة فيه عند مستوى الأجر السائد و لكنهم لا يجدون أعمالا و لا يعملون و بالتالي لا يحققون أي إنتاج.³

¹ رابح بلعباسن مكانة و دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تسيير سوق الشغل الجزائري، دراسة كمية، مذكرة ماجستير، المعهد الوطني للتخطيط و الإحصاء، 2005، ص 69-70.

² جمال الدين سعدي، رضا زاوش، البطالة في الجزائر التعريف، الأسباب، الآثار الاقتصادية، مداخلة في ملتقى المسئلة السابق الذكر، ص 9.

³ أحمد رمضان نعمة الله، عفاف عبد العزيز عايد، إيمان عطية ناصف، مبادئ الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية للنشر، 2004، ص 262.

6. البطالة المقنعة:

تعرف على أنها حالة يصل فيها الإنتاج الحدي للعمال إلى صفر أي يأخذ فيم سالبة، أي أنه إذا تم تشغيل إضافي للعمال فإنهم سوف يكونون في حالة بطالة مقنعة لأنهم لن يضيفوا شيئاً للناتج الكلي، بل على العكس من ذلك فإن الاستغناء عنهم سوف يؤدي لزيادة الناتج الكلي.

و نستطيع تعريفها أيضا على أنها التحاق بعض الأشخاص بوظائف معينة يتقاضون عليها أجورا في حين أن إسهامهم في إنتاجية العمل لا يكاد يذكر.¹

7. البطالة الموسمية:

هذه البطالة غالبا ما تظهر في الأنشطة الاقتصادية الموسمية التي يقتصر الإنتاج فيها خلال فصل معين من السنة، كما هو الحال في القطاع الزراعي و كذلك بعض الصناعات ففي فصل الشتاء مثلا غالبا ما يتعطل الفلاحين، و عمال الصناعات الاستهلاكية الموسمية.²

8. البطالة السافرة:

يقصد بالبطالة "السافرة" حالة التعطل الظاهر التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة و التي يمكن أن تكون احتكاكية أو هيكلية أو دورية، و مدتها الزمنية قد تطول أو تقصر بحسب طبيعة نوع البطالة و ظروف الاقتصاد الوطني، و آثارها قد تكون أقل حدة في الدول المتقدمة منها في الدول النامية، حيث العاطل عن العمل في الدول المتقدمة يحصل على إعانة بطالة و إعانات حكومية أخرى، في حين تنعدم كل هذه المساعدات بالنسبة للعاطل في الدول النامية.³

المطلب الرابع: آثار البطالة

للبطالة آثار سلبية كبيرة تشمل مختلف الجوانب الاجتماعية و الاقتصادية نلخصها فيما يلي:

¹ خالد واصف الوزني، أحمد حسين الرفاعي، مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق، الدار الجامعية للنشر، 2004، ص 262.

² فكري أحمد نعمان، النظرية الاقتصادية في الإسلام، ط1، دبي، الإمارات العربية المتحدة، دار القلم، 1985، ص 114.

³ هاشمي بريقل، واقع البطالة و آثارها على الفرد و المجتمع، مداخلة مقدمة في ملتقى المسئلة السابق الذكر، ص 7.

أ. الآثار الاجتماعية للبطالة:

يترتب عن البطالة جملة من الآثار الاجتماعية و النفسية حيث يشعر العاطلون بالإحباط و اليأس و عدم الانتماء للدولة، فتنشر الجريمة بأنواعها و خاصة في صفوف العاطلين الذين لا يتلقون إعانة بطالة. و تؤدي حالة التعطل الدائم و المؤقت عن العمل، و ما يصاحبها من مشكلات اجتماعية و ضغوطات اقتصادية على إصابة غالبية الشباب المتعطل عن العمل بحالة من الإحباط الشديد المزمّن و حالة من عدم الثقة بالنفس، و خاصة لدى الشباب من حملة الشهادات المتوسطة و العليا، مما يدفعهم هذا الشعور إلى التفكير جيدا بالانتقام من المجتمع الذي يرفض منحهم فرصة العيش الكريم و تحسين أوضاعهم، مما يدفعهم إلى التفكير جديا بالهجرة إلى مجتمعات أخرى سواء كانت شرعية أو غير شرعية.¹

ب. الآثار الاقتصادية للبطالة:

ينجر عن البطالة آثار تتعدى الجانب الاجتماعي لتصل إلى الجانب الاقتصادي نذكر منها ما يلي:²

- البطالة تؤدي إلى انتقاد الأمن الاقتصادي حيث يفقد العامل دخله مما يعرضه لآلام الفقر و الحرمان هو و أسرته.
- تسبب البطالة معاناة اجتماعية و عائلية و نفسية بسبب الحرمان و تدني مستويات الدخل.
- تؤدي البطالة إلى إهدار في قيمة العمل البشري و خسارة البلد للنواتج القومي.
- تؤدي البطالة إلى زيادة العجز في الموازنة العامة بسبب مدفوعات الحكومة للعاطلين (صندوق دعم البطالة).
- تؤدي البطالة إلى خفض مستويات الأجور الحقيقية.
- تؤدي البطالة إلى شل الحياة في بعض القطاعات الإنتاجية بسبب لجوء العمال أحيانا إلى الاضطرابات والمظاهرات.

¹ نفس المرجع السابق، ص 8.

² حريري بوشعور، صليحة فلاق، مرجع سابق، ص 8-9.

خلاصة الفصل:

تعمل الدول مهما كانت درجة تقدمها على وضع سياسات للتشغيل و التي تعتبر مجموعة من الإجراءات و التدابير تضعها و تنفذها الأجهزة الحكومية مع مختلف الفاعلين في سوق الشغل تشمل مجموعة من الأنواع، النشطة منها و السلبية، يتطلب إعدادها مراحل مختلفة بدءا من مرحلة الإعداد وصولا إلى مرحلة التنفيذ و التقييم.

تسعى سياسات التشغيل إلى تحقيق جملة من الأهداف لعل أبرزها و أهمها هو التخفيف أو التقليل من حجم البطالة و لما لا القضاء عليها، باعتبارها مشكل متعدد الأبعاد اجتماعي، الاقتصادي و سياسي، يؤرق مختلف الدول متقدمة كانت أو متخلفة نظرا لتعدد أسبابها و تنوع أشكالها، و بالأخص نظرا لنتائجها و آثارها الوخيمة التي تعود على الفرد و المجتمع والدولة.

الفصل الثاني: أجهزة وبرامج التشغيل في الجزائر و أثرها على البطالة

المبحث الأول: أجهزة التشغيل في الجزائر

المطلب الأول: الأجهزة المسيرة من قبل الوزارة المكلفة بالعمل

الفرع الأول: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)

الفرع الثاني: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC)

الفرع الثالث: الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)

الفرع الرابع: مديرية التشغيل بالولاية

المطلب الثاني: الأجهزة المسيرة من طرف وزارة التضامن وغيرها من الوزارات

الفرع الأول: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)

الفرع الثاني: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI)

الفرع الثالث: صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة

الفرع الرابع: صندوق الزكاة

المبحث الثاني: سياسات و برامج التشغيل في الجزائر

المطلب الأول: سياسات و برامج التشغيل و الإدماج

الفرع الأول: برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE)

الفرع الثاني: برنامج مناصب الشغل المأجور بمبادرة محلية (ASIL)

الفرع الثالث: برنامج أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة

المطلب الثاني: جهاز المساعدة على الإدماج المهني

المطلب الثالث: برامج و سياسات أخرى

الفرع الأول: عقود العمل المحدد المدة

الفرع الثاني: عقود العمل في المنزل

المبحث الثالث: تقييم بعض أجهزة و سياسات التشغيل في الجزائر و أثرها على البطالة

المطلب الأول: تقييم بعض أجهزة التشغيل و أثرها على البطالة

الفرع الأول: تقييم الوكالة الوطنية للتشغيل و أثرها على البطالة

الفرع الثاني: تقييم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و أثرها على البطالة

المطلب الثاني: تقييم بعض برامج التشغيل و أثرها على البطالة في الجزائر

الفرع الأول: تقييم برنامج عقود ما قبل التشغيل و أثره البطالة

الفرع الثاني: تقييم برنامج المساعدة على الإدماج المهني و أثره على البطالة

المطلب الثالث: آفاق سياسات التشغيل في الجزائر

خلاصة الفصل

تمهيد :

نظرا لتدهور سوق العمل في الجزائر نتيجة الإصلاحات الهيكلية، و التوجه نحو التخصص، وكذا زيادة عدد طالبي العمل من خريجي الجامعات، و غيرها من الأسباب أدى بالحكومة إلى التفكير جليا في كيفية مواجهة هذا الوضع و الحد من ظاهرة البطالة، و لما لا القضاء عليها، مما جعلها تستحدث جملة من الأجهزة و البرامج الموجهة لجل شرائح المجتمع، باختلاف قدراتهم و كفاءاتهم و مستواهم التعليمي.

هذا ما سأتناوله في الفصل الثاني حيث قسمته إلى ثلاثة مباحث سوف أتناول في المبحث الأول الأجهزة و الهياكل التي تم استحداثها من قبل الحكومة الجزائرية خلال العقود الأخيرة لمواجهة البطالة.

في حين أتطرق في المبحث الثاني إلى عرض تفصيلي للسياسات و البرامج الحكومية في مجال التشغيل.

لأخلص في المبحث الثالث و الأخير إلى محاولة لتقييم جزء من برامج و أجهزة التشغيل الأكثر أهمية لنقف على إيجابياتها و مساهمتها في الحد من ظاهرة البطالة مع تبيان نقائصها و التحديات التي تواجهها.

المبحث الأول: أجهزة التشغيل في الجزائر

لقد تنوعت و تعددت أجهزة التشغيل في الجزائر، بين تلك الأجهزة المسيرة من طرف الوزارة المكلفة بالعمل من جهة، و الأجهزة المسيرة من طرف وزارة التضامن و غيرها من الوزارات من جهة أخرى.

المطلب الأول: الأجهزة المسيرة من قبل الوزارة المكلفة بالعمل

الفرع الأول: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)

هي مؤسسة عمومية مكلفة بتشجيع و تدعيم و مرافقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة.¹

تم إنشاء الوكالة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96/234 المؤرخ في 03 جويلية 1996 والمتعلق بدعم تشغيل الشباب، عرف هذا الجهاز العددي من القوانين و المراسيم التي تحدد عمله.

يستفيد الشباب البطال صاحب المشروع من خلال مراحل إنشاء مؤسسته من:²

- مساعدة مجانية: (استقبال - إعلام - مرافقة و تكوين).
- امتيازات جبائية: الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة، و تخفيض الحقوق الجمركية في مرحلة الإنجاز و الإعفاء من الضرائب في مرحلة الاستغلال.
- الإعانات المالية: (قرض بدون فائدة، تخفيض نسب الفوائد البنكية).

وضعت الوكالة تحت وصاية الوزارة المكلفة بالعمل و التشغيل و تضطلع بالاتصال مع المؤسسات و الهيئات المعنية بالمهام الرئيسية التالية:

- تدعم و تقدم الاستشارة و ترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية.

¹ درحمن هلال، تيرير علي، إستراتيجية التشغيل في الجزائر و دورها في معالجة البطالة.

² تم الاطلاع عليه يوم 285 مارس 2018، <http://www.ansej.org.dz>

- تسير وفقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، لاسيما منها الإعانات و تخفيض نسب الفوائد في حدود الغلافات التي يضعها الوزير المكلف بالعمل و التشغيل تحت تصرفها.
 - تبلغ الشباب ذوي المشاريع لمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب و بالامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها.
 - تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة و مساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات و الهيئات المعنية بإنجاز الاستثمارات.
 - تقيم علاقات متواصلة مع البنوك و المؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع و تطبيق خطة للتمويل و متابعة إنجاز المشاريع و استغلالها.
- كما نوضح في هذا الفرع تنظيم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في العناصر التالية :
- تبنت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب طريقة تنظيم تتوافق مع مهمتها الخاصة بمراقبة الشباب أصحاب المشاريع ضمن محيطهم الاقتصادي والاجتماعي.
 - يركز التنظيم على المرافقة و يشجع المبادرة المحلية.
 - تسعى المديرية العامة إلى تنمية النشاطات فيما يخص هندسة مسارات و مناهج المرافقة و التكوين.
 - على المستوى المحلي، تتولى التنفيذ الفروع الموجودة على مستوى كل ولاية و التي تضم ملحقات في بعض المناطق.

الفرع الثاني: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC)

تم وضع جهاز للتأمين على البطالة، و الإحالة على التقاعد المسبق بناء على المرسومين التشريعيين رقم 94/09 و 94/11 المؤرخين في 26 ماي 1994، و قد جاء المرسوم التنفيذي رقم

94/188 المؤرخ في 6 جويلية 1994، الذي يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة و الذي يوضح عمل الصندوق و كيفية الاستفادة من خدماته.¹

تتمثل أهم نشاطات هذه الأجهزة في الحفاظ على مناصب العمل، أو المساعدة على العودة إلى العمل، و تتمحور هذه النشاطات في:²

- دفع تأمين عن البطالة، و مراقبة المنضمين إلى الصندوق لمدة قدرها 23 شهر.
- الدعم و المساعدة من أجل الرجوع إلى العمل.
- المساهمة في إنشاء مؤسسات خاصة بالبطالين الحاملين لشهادات التكوين المهني أو التعليم العالي، أو حتى الذين يملكون خبرة في ميدان معين يمكنهم الاستفادة من إعانة تتراوح بين 500.000 دج و 1.000.000 دج بمساهمة شخصية بـ 1% أو 2% من كلفة استثمار تصل 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 ومراكز دعم العمل الحر سنة 1998.

الفرع الثالث: الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)

تم إنشاء الوكالة الوطنية للتشغيل بموجب القانون رقم 90/259 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990، خلفا للديوان الوطني لليد العاملة (ANAMO)، تقوم الوكالة لمعرفة وضعية سوق العمل (الطلب، العرض ومحدداتها) للوصول إلى أفضل تكامل بين الآليتين، كما أنها تلعب استشاريا من حيث التشغيل و التأهيل على المستوى المتوسط، و بذلك فإنها تقوم بالمشاركة في العملية الحقيقية لغلق الوظائف، بمعنى التسويق في مجال التشغيل، و نشير إلى أنه تم إنشاء وكالات جهوية في كل ربوع الوطن من أجل احداث التكامل و الاتصال بين مختلف الولايات و بين المديرية العامة.

في ديسمبر 2004، أعلن عن إعادة تنظيم القانون الخاص بتسيير الوكالة الوطنية للتشغيل لتصبح مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، تحدد مهامها و تنظيمها وسيرها عن طريق التنظيم بعدما

¹ رشيد شباح، مرجع سابق، ص 198.

² تم الاطلاع عليه يوم 20 مارس 2018، <http://www.cnac.dz>

كانت مؤسسة ذات طابع إداري بموجب القانون رقم 19-04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل.

من جانب التنظيم فإن الوكالة مهيكلة بطريقة تسمح لها بالتواجد في كل مناطق الوطن و تتكون هياكلها من:

- المديرية العامة.
- 11 وكالة جهوية.
- 48 وكالة ولائية.
- أكثر م 164 وكالة محلية.

من مهامها وصلاحياتها و تبعا للمرسوم السابق رقم 259/90 تكلف الوكالة بالمهام التالية:

1. تطلع على وضعية السوق الوطنية لليد العاملة و تنظّمها و تطورها.
2. تتلقى عروض الشغل و طلباته و تعمل على التوفيق بين هذه و تلك.
3. تدرس في إطار التشريع المتعلق باستخدام العمال الأجانب و تفحص طلبات إدخال اليد العاملة الأجنبية قصد تسليم الرخص التي ينص عليها التنظيم المعمول به و تنظم الفهرس الوطني للعمال الأجانب و تسييره.
4. تطبق فيما يخص التدابير الناجمة عن الاتفاقات و العقود الدولية في مجال التشغيل.

الفرع الرابع: مديرية التشغيل بالولاية

تم إنشاء مديرية التشغيل بالولاية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02/50 المؤرخ في 21 جانفي 2002 و تمثل وزارة التشغيل على المستوى الولائي.

حسب المادة 03 من المرسوم السابق الذكر فقد توزعت مهام مديرية التشغيل على ثلاث مجموعات من المهام :

أولاً: مهام في مجال ترقية التشغيل

ثانياً: مهام في مجال تنظيم التشغيل

ثالثاً: مهام في مجال المحافظة على التشغيل وحركة اليد العاملة

تقوم المديرية حالياً بتنفيذ ثلاثة برامج هامة من البرامج الوطنية لترقية الشغل لحساب وكالة التنمية الاجتماعية. هذه البرامج ترمي إلى خلق مناصب شغل مؤقتة ممولة من طرف الدولة و هي:

- برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية.
- برامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة.
- برنامج عقود ما قبل التشغيل.

المطلب الثاني: الأجهزة المسيرة من طرف وزارة التضامن وغيرها من الوزارات

الفرع الأول: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)

تم إنشاؤها بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 04/13 المؤرخ في 22 جانفي 2004 الذي يحدد آلية القرض المصغر، و المرسوم التنفيذي رقم 04/14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 و المتعلق بإنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، أين تم استحداث الصندوق الوطني لدعم القرض المصغر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05/414 المؤرخ في 25 أكتوبر 2005، ليتم تحويل تسيير شؤون هذه الوكالة من الوزارة المكلفة بالتشغيل إلى الوزارة المكلفة بالتضامن الوطني بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 08/10 المؤرخ في 27 جانفي 2008، كان الهدف الرئيسي من هذه الوكالة هو محاربة الفقر و التهميش، و كذا مساعدة الفئات المحرومة عن طريق دعم التشغيل الذاتي و تشجيع العمل في المنزل، بالإضافة إلى إعادة إدماج المسجونين في الحياة العملية و العمل على التقليل من حصة العمالة غير الرسمية و إدماجها في سوق العمل الرسمي من خلال تشجيع روح المبادرة الفردية لخلق مؤسسات مصغرة، كما تمنحهم تكوين مجاني في تسيير المؤسسات إلى جانب تنظيم صالونات عرض وبيع لمنتجاتهم.¹

¹ تم الاطلاع عليه يوم 24 مارس 2018، <http://www.angem.dz>

و حسب التعديلات الأخيرة التي طرأت على هذا الجهاز وحسب ما جاء في المرسوم الرئاسي رقم 11/133 المؤرخ في 22 مارس 2011، و المرسوم التنفيذي رقم 11/134 المؤرخ في 22 مارس 2011 فإن شروط التأهيل للحصول على القرض المصغر هي:

- بلوغ سن 18 سنة فما فوق.
- عدم امتلاك دخل أو مداخيل غير ثابتة و غير منتظمة.
- إثبات مقر الإقامة.
- التمتع بمهارة مهنية تتوافق مع النشاط المرغوب إنجازه.
- عدم الاستفادة من مساعدة أخرى لإنشاء نشاط ما.
- القدرة على دفع المساهمة الشخصية المقدرة بـ 1% من الكلفة الإجمالية للنشاط.
- دفع الاشتراكات لصندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة.
- الالتزام (حسب جدول زمني محدد) بتسديد القرض للبنك ومبلغ السلفة بدون فوائد للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

الفرع الثاني: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI)

هو مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، تم استحداثها خلفا لوكالة دعم و ترقية الاستثمار (APSI) التي أنشأت بموجب المرسوم التشريعي 93/12، تمارس الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار عملها تحت إشراف المجلس الوطني للاستثمار، حيث أنه و في إطار المسعى الرامي إلى تحسين مناخ الاستثمار في الجزائر تم إصدار الأمر 06/08 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المعدل للأمر 01/03 الذي جعل الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار تقوم بجملة من المهام من بينها:¹

- تحديد فرص الاستثمار من خلال توفير المعطيات الضرورية حول مناخ الاستثمار و فرص العمل و الشراكة، و جعلها في متناول المستثمرين.

¹ ساعدين فرحات، و داد عباس، فعالية سياسة التشغيل في الجزائر، المؤتمر الدولي حول تقييم آثار برامج الاستثمارات العامة و انعكاساتها على التشغيل و الاستثمار و النمو الاقتصادي خلال الفترة (2001-2004)، مدرسة الدكتوراه، جامعة سطيف 1، يومي 11-12 مارس 2013، ص 13.

- المساعدة على توجيه المستثمرين و منح المزايا المرتبطة بالاستثمار في إطار التشريع المعمول به.
- التأكد من احترام الالتزامات التي تعهد بها المستثمرين خلال مدة الإعفاء.
- رصد العراقيل التي تقف في وجه المستثمرين.

للإشارة فإن الوكالة تتكون من مديرتين مديرية الاستثمارات الأجنبية و مديرية اتفاقات الاستثمار.

الفرع الثالث: صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة

أنشئ صندوق ضمان القروض بموجب المرسوم التنفيذي رقم 373/02 المؤرخ في 11 نوفمبر 2002، و هي مؤسسة عمومية توضع تحت وصاية الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و تتمتع بالشخصية المعنوية، و الاستقلال المالي، يهدف الصندوق إلى ضمان القروض الضرورية للاستثمارات التي يجب على المؤسسات الصغيرة و المتوسطة أن تنجزها.

يتولى الصندوق إدارة المهام التالية:

- التدخل في منح الضمانات لفائدة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي تنجز استثمارات في المجالات التالية:
 - إنشاء المؤسسات.
 - تجديد التجهيزات.
 - توسيع المؤسسة.
 - أخذ المساهمات.
- تسيير الموارد الموضوعة تحت تصرفه وفقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما.
- إقرار أهلية المشاريع و الضمانات المطلوبة.
- التكفل بمتابعة تحصيل المستحقات المتنازع عليها.
- متابعة المخاطر الناجمة عن منح ضمان الصندوق.
- تصدر بصفة دورية معلومات عن التزامات البنوك و المؤسسات المالية التي تمت تغطيتها بضمانة.

- ضمان متابعة البرامج التي تضمها الهيئات الدولية لفائدة المؤسسات.
- ضمان الاستشارة والمساعدة التقنية لفائدة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المستفيدة من ضمان الصندوق.

الفرع الرابع: صندوق الزكاة

هو مؤسسة دينية اجتماعية تعمل تحت إشراف وزارة الشؤون الدينية و الأوقاف و التي تضمن له التغطية القانونية بناء على القانون المنظم لمؤسسة المسجد، بدأ نشاطه سنة 2003، يعمل على تنظيم جمع أموال الزكاة و توزيعها على مستحقيها وهو يتشكل من ثلاث مستويات تنظيمية وهي:¹

اللجنة القاعدية: تكون على مستوى كل دائرة مهمتها تحديد المستحقين للزكاة على مستوى كل دائرة حيث تتكون لجنة مداولتها من رئيس الهيئة، رؤساء اللجان المسجدية، ممثلي لجان الأحياء، ممثلي الأعيان.

اللجنة الولائية: تكون على مستوى كل ولاية، توكل إليها مهمة الدراسة النهائية لملفات الزكاة على مستوى الولاية.

اللجنة الوطنية : تتكون من المجلس الأعلى لصندوق الزكاة، يعد الهيئة المنظمة لكل ما يتعلق بصندوق الزكاة في الجزائر.

كما تجمع الزكاة بطريقتين هما: إما عن طريق الحسابات البريدية الجارية أو الصناديق المسجدية للزكاة.

أما عن صرف أموال الزكاة فهي تتم بناء على المداولات النهائية للجنة الولائية.² وتكون إما في شكل اعانات مالية مباشرة للعائلات الفقيرة، أو من خلال تمويل المشاريع الاستثمارية لفائدة الشباب البطال.

¹ عبد الرزاق جباري، مرجع سابق، ص 163.

² الطيب الوافي، دور صندوق الزكاة في معالجة مشكلي البطالة و الفقر، تجربة صندوق الزكاة الجزائري، الملتقى الدولي الثاني حول المالية الإسلامية، جامعة صفاقس، أيام 27-28-29 جوان 2013، ص 05.

المبحث الثاني: سياسات و برامج التشغيل في الجزائر

المطلب الأول: سياسات و برامج التشغيل و الإدماج

وهي تشمل برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE)، برنامج مناصب الشغل المأجورة بمبادرة محلية (ESIL)، و برنامج أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP-HIMO)، تشرف المديرية الولائية للتشغيل على تسيير هذه البرامج.

الفرع الأول: برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE)

بدأ تطبيق البرنامج سنة 1998، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98/402 المؤرخ في 2 ديسمبر 1998، و هو يخص فئة الشباب البطالين، المتخرجين من الجامعة، و البالغين من 19-35 سنة، تبلغ مدة العقد سنة قابلة للتجديد مرة واحدة.

تتولى تمويله وكالة التنمية الاجتماعية.

و الهدف الأساسي وفق هذا البرنامج خاصة بالنسبة للمستفيدين هو اكتسابهم خبرة الوظيفة التي شغلوها لكي تصبح هذه الفئة مهياً للتشغيل في مؤسسات أخرى من جهة و التخفيف من تكلفة الاختيار و التعيين لهذه المؤسسات من جهة أخرى.¹

يتقاضى المرشحين المختارين مبلغا قدره 8000 دج شهريا بالنسبة للجامعيين و 6000 دج بالنسبة للتقنيين السامين، حيث يعتبر عقد ما قبل التشغيل التزام ثلاثي الأطراف بين المستخدم و المترشح و المدير الولائي للتشغيل الذي يعمل لحساب وكالة التنمية الاجتماعية بصفتها الهيئة المسيرة للبرنامج.²

¹ مامني بلقاسم، آمال خدامية، أسباب مشكلة البطالة في الجزائر و تقييم سياسات علاجها، الملتقى الدولي حول استراتيجيات الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 20-09-2011.

² رشيد شباح، مرجع سابق، صص 146-147.

أصبح يسمى هذا البرنامج لاحقا بمنحة الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات (PID) وفق المرسوم التنفيذي رقم 08/127 المؤرخ في 30 أبريل 2008، والصادر بتاريخ 04 ماي 2008 في العدد رقم 23 من الجريدة الرسمية.

الفرع الثاني: برنامج مناصب الشغل المأجور بمبادرة محلية (ASIL)

تم إطلاق هذا البرنامج بموجب المرسومين 90-143 و 90/144 بتاريخ 22 ماي 1990¹، و هو موجه إلى الشباب البطال الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة، حيث يقترح عليهم مناصب شغل تدعيمية موجهة لتعزيز قدرات الجماعات المحلية، و الوحدات الاقتصادية المحلية، أين يتم تحويل مصاريف الأجور و الأعباء الاجتماعية الخاصة بهذا البرنامج في إطار ميزانية الدولة، حيث يتقاضى الشباب أجرة شهرية قدرها 2700 دج، كما يستفيد من التغطية الاجتماعية.

تصدر أغلبية العروض الخاصة بمناصب الشغل المأجورة بمبادرة محلية من طرف المجالس الشعبية المحلية، و الدوائر والولايات و المؤسسات التابعة لها والمؤسسات الجهوية و الوطنية المساهمة في نشاطات التكوين في إطار التشغيل مقابل تلقيها معونة مالية من صندوق المساعدة على تشغيل الشباب (FAEJ).

أصبحت تتولى وكالة التنمية الاجتماعية تسيير البرنامج منذ سنة 2002، حيث ينبغي على المترشحين تسجيل طلباتهم على مستوى مقر سكانهم أو لدى الوكالات المحلية للتشغيل، أو المكاتب المختصة التابعة للدائرة و الجمعيات و الهيئات المحلية، أين تتكفل البلدية بالتوظيف الفعلي للشباب الذين تم انتقاؤهم، و على مدير التشغيل للولاية ضمان المتابعة و السهر على احترام الحقوق و الالتزامات الخاصة بكل من العامل و رب العمل حيث تتراوح مدة عقد العمل من 03-12 شهرا.

أصبح يسمى هذا البرنامج بجهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي (DAIS) وفق المرسوم التنفيذي رقم 09/305 المؤرخ في 10 سبتمبر 2009.

¹ ساعدين فرحات، و داد عباس، مرجع سابق، ص 07.

الفرع الثالث: برنامج أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة

يهدف هذا الإجراء المطبق منذ سنة 1997، إلى إنشاء مكثف لمناصب الشغل المؤقتة، في المناطق الأكثر تضررا من البطالة، و ذلك من خلال فتح ورشات و أشغال كبرى مرتبطة بتنمية الهياكل القاعدية لمختلف البلديات مثل تجميل المحيط، صيانة شبكة الطرقات وشبكة صرف المياه.¹

يرمي هذا البرنامج إلى تحقيق قيمة اقتصادية مضافة من خلال المشاريع و يعتمد في ذلك على القطاع الخاص قصد تشجيع روح المقاول و إنشاء مؤسسات مصغرة، أين تسلم الأشغال للمقاولين الصغار الذين يتنافسون للحصول على صفقات لإنجاز أشغال بسيطة لا تتطلب كفاءات أو تكوين خاص، و بهذا تمثل ورشات الأشغال ذات المنفعة العمومية للاستعمال المكثف لليد العاملة صيغة بديلة لها ثلاثة منافع تسمح بإحداث مناصب شغل مؤقتة، و التكفل بنشاطات قطاعية ذات منفعة عمومية و تشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة، أين يتم من خلال هذا البرنامج الاستفادة من التغطية الاجتماعية وخدمات الضمان الاجتماعي.²

المطلب الثاني: جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DIAP)

يعتبر جهاز المساعدة على الإدماج المهني أحدث برنامج تسهر الحكومة الجزائرية على تطبيقه و تنفيذه، حيث خرج إلى حيز التنفيذ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 19 أفريل 2008 حيث يهدف هذا الجهاز إلى:

- تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي الشغل المبتدئين.
- تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية التشغيل الشباب لاسيما عبر برامج تكوينية، تشغيل و توظيف.

¹ عاقلية فضيلة، البطالة، تعريفها، أسبابها و آثارها الاقتصادية (سياسة التشغيل في الجزائر)، ملتقى المسئلة الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، يوم 20-09-2011، ص11.

² عبد الرزاق جباري، مرجع سابق، ص 148.

ما يميز هذا الجهاز عن الأجهزة السابقة هو أنه موجه لعدة فئات من طالبي الشغل المبتدئين حسب مستوياتهم التعليمية، و التكوينية سواء كانوا حاملين لشهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين، أو الشباب خريجي التعليم الثانوي ومراكز التكوين المهني، و حتى الشباب بدون تكوين و التأهيل.

من شروط الاستفادة من جهاز الإدماج المهني أن يتوفر الشباب البطال على الشروط التالية:

1. أن يكون طالب جديد الشغل.
2. أن يحمل الجنسية الجزائرية.
3. أن يتراوح سنة بين 18-35 سنة.
4. إثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية.
5. أن يكون حائزا على الشهادة و مثبتا لمستواه التعليمي و التأهيلي و المؤهلات المهنية.
6. أن يكون مسجلا كطالب شغل أدى الوكالة المحلية للتشغيل التابعة لمقر سكناه.

الأجر و المنح:

حسب المرسوم رقم 126/08 يتقاضى المستفيدون من عقود الادماج أجهزة شهرية تتحدد بالاستناد إلى الراتب الأساسي للأصناف و الأرقام الاستدلالية المنصوص عليها في المرسوم حسب الوكالة الوطنية للتشغيل فإن المستفيدين من عقود الادماج في هذا الجهاز يتقاضون أجر شهري عام حسب التصنيف التالي:

- بالنسبة لعقود إدماج حاملي الشهادات:
 - أجرة شهرية تقدر بـ 15.000 دج بالنسبة لحاملي الشهادات الجامعية.
 - أجرة شهرية تقدر بـ 10.000 دج بالنسبة للتقنيين الساميين.
- بالنسبة لعقود الإدماج المهني:
 - يتقاضى المستفيدون أجرة شهرية تقدر بـ 8.000 دج.
- بالنسبة لعقود تكوين - إدماج:
 - يتقاضى المستفيدون أجرة شهرية تقدر بـ 12.000 دج.

كما يستفيد الشباب المدمجون في إطار هذا الجهاز من التأمينات الاجتماعية في مجال المرض و الأمومة، وحوادث العمل و الأمراض المهنية، كما يمكنهم الاستفادة من تكوين تكميلي من أجل تحسين مستواهم و تكييفهم لمنصب العمل.

المطلب الثالث: برامج و سياسات أخرى

الفرع الأول: عقود العمل المحدد المدة

اتضح هذا البرنامج مع صدور المرسوم التنفيذي رقم 473/97 المؤرخ بتاريخ 08 ديسمبر 1997، و الذي تم فيه تحديد مدة العقد، كما أنه يمكن تخفيض المدة القانونية الأسبوعية للعمل بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون أشغال شاقة أو خطيرة، كما يمكن أن ترفع بالنسبة لبعض المناصب المتميزة حسب فترات التوقف عن النشاط، و يعتبر عملا بالتوقيت الجزئي كل عمل تقل مدته عن المدة القانونية للعمل (و التي قدرت حسب المشرع الجزائري بـ 40 ساعة أسبوعيا).

يمكن إبرام عقود العمل لمدة محددة بالتوقيت الكلي أو الجزئي حسب الحالات التالية:

- أ. عندما يتم توظيف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.
- ب. عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب، تغيب عنه مؤقتا، يجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.
- ج. عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع منقطع.
- د. عندما تتطلب الحاجة إلى العامل خاصة في الحالات الموسمية.

يمكن الإشارة في جانب الحقوق بأن العامل المشغل بالتوقيت الجزئي له نفس حقوق العامل المشغل بالتوقيت الكامل من حيث الأجر و التعويضات و مدة التريص.

الفرع الثاني: عقود العمل في المنزل

تنظم عقد العمل في المنزل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 474/67 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 إذ يعتبر العمل في المنزل وفقا للمادة 02 من هذا المرسوم كل عامل يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع و خدمات أو أشغال تحويلية لصالح مستخدم واحد أو أكثر مقابل أجر، ويقوم

بمفرده أو بمساعدة أفراد العائلة و يتحصل بنفسه على أدوات العمل و المواد الأولية دون وساطة، أما عن الأجر فينتلقاه مقابل الجهد المبذول ويقاس على أجر المهن المماثلة. كما يستفيد العامل في المنزل من خدمات الضمان الاجتماعي.

المبحث الثالث: تقييم بعض أجهزة و سياسات التشغيل في الجزائر و أثرها على البطالة

إن تقييم حل أجهزة وبرامج التشغيل التي استحدثتها الحكومة الجزائرية لمعرفة أثرها على البطالة يتطلب دراسة مستقلة بحد ذاتها، لذلك سأحاول في هذا المبحث تقييم لبعض الأجهزة و البرامج فقط.

المطب الأول: تقييم بعض أجهزة التشغيل و أثرها على البطالة

الفرع الأول: تقييم الوكالة الوطنية للتشغيل و أثرها على البطالة

منذ انطلاق أشغال الوكالة في سوق العمل كمسير ووسيط فاعل بين عارضي العمل و طالبيه لم توفر جهدا من أجل توفير مناصب عمل للراغبين فيه، من مختلف فئات المجتمع في حدود الإمكانيات المتاحة، كما عملت على إعطاء أفضل المعلومات الإحصائية للمؤشرات الثلاثة الرئيسية (الطلب، العرض، التوظيف) وربطها بأهم متغيرات سوق العمل الأخرى.

ساهمت الوكالة إلى حد ما في إنشاء عدد معتبر من مناصب العمل، مما يؤكد اعتماد الدولة عليها في مكافحة البطالة التي تراجعت من سنة إلى أخرى حسب الإحصائيات.¹

لكن على الرغم من القفزة النوعية التي عرفتتها الوكالة الوطنية للتشغيل من حيث الأهمية و الهياكل و الأداء مقارنة بفترات سابقة من خلال ما جاء به برنامج إعادة هيكلة الوكالة إلا أنها لا تزال تعاني من بعض النقائص نذكر منها:²

- ضعف تسيير الوكالة لسوق الشغل الناتج عن ضعف الاتصال بين الوكالات المحلية فيما يتعلق بتبادل المعلومات.

¹ زايد محمد، بن سالم محمد عبد الرؤوف، دور سياسات التشغيل في القضاء على البطالة في الجزائر، حالة الوكالة الوطنية للتشغيل، ملتقى المسيلة.

² رابح بلعباس، مرجع سابق، ص ص 139-140.

- ضعف التكوين والتأطير لدى أعوان الوكالة.
- الوكالة مجرد مصلحة للإحصاءات فقط و عدم قيامها بدراسات و تحقيقات لسوق العمل.
- عدم عصرنة النظام المعلوماتي للوكالة الذي لا يزال بحاجة للكثير من الإصلاحات و الترميمات.

الفرع الثاني: تقييم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وأثرها على البطالة

لقد حقق برنامج دعم تشغيل الشباب الذي تنفذه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ انجازات مستحقة فيما يتعلق بعلاج ظاهرة البطالة، وذلك من خلال دعم الدولة للشباب البطال، ومساعدته على تكوين مؤسساته الخاصة.

فقد تمكنت الوكالة من تحقيق نتائج ايجابية ففي خلال ست سنوات تم انشاء أكثر من 68 ألف مؤسسة مصغرة من طرف الشباب، والتي مكنت بدورها من انشاء أكثر من 135 ألف منصب شغل دائم بحجم استثماري يفوق 1.4 مليار دولار¹. إلا أن تسيير هذا البرنامج يعاني من مجموعة من النقائص² تتمثل في :

- مدة الاستجابة ومعالجة الملفات غالبا ما تكون طويلة وغير محددة عكس ما تحدده اللوائح.
- التعسف الاداري في تسيير هذا البرنامج الذي يلقي طلبا واستجابة كبيرين من قبل الشباب البطال.
- ضعف مستوى التعليم والتكوين لمستخدمي وكالة ANSEJ.
- عدم توجيه الاستثمارات التي تمولها الوكالة نحو قطاعات انتاجية يمكنها خلق الثروة، انما توجه بشكل تلقائي اتجاه قطاعات خدمية غالبا ما يكون مآل مؤسساتها الافلاس.
- رغم تخفيض معدل الفائدة في بعض الحالات إلى نسب تكون معدومة، إلا أنه لم يتم الاستغناء عنه بصفة نهائية، مما جعل بعض الشباب يعرضون عن طلب الاستفادة من هذا الجهاز لأنه قرض ربوي يخالف عقيدة المسلمين.

¹ سليمة بن مبارك - جازية أوفة، "دراسة تحليلية لسوق العمل في الجزائر - دراسة حالة ولاية عين الدفلة للفترة 2004-2016"، مذكرة ماستر ، جامعة خميس مليانة، كلية العلوم الاقتصادية، 2017، ص 20.

² رابح بلعباس، مرجع سابق. ص 140.

المطلب الثاني : تقييم بعض برامج التشغيل وأثرها على البطالة في الجزائر

الفرع الأول : تقييم برنامج عقود ما قبل التشغيل وأثره على البطالة.

يعتبر برنامج عقود ما قبل التشغيل المستقبل المهني للطلبة الجامعيين، لأنه و لأكثر من عقد من الزمن كان ولا يزال بمثابة البوابة الأولى لخريجي الجامعات و مراكز التكوين المهني التي من خلاله تبدأ رحلتهم في عالم الشغل، إلا أن مواد المرسوم التنفيذي رقم 98/402 الذي أعلن من خلاله على ولادة هذا البرنامج تحمل في طياتها شيء من النقائص يمكن تلخيصها فيما يلي:

- تندي مستوى الأجور التي يتقاضاها المستفيدون.
- تهميش البطالين من قبل المسؤولين في المؤسسات التي توظفهم خاصة في القطاع العام و عدم إدماجهم بصفة مناسبة في مناصب عمل توافق مؤهلاتهم العلمية مما يجعل خبرتهم المهنية مجرد حبر على ورق.
- التثبيت مشكلة برنامج عقود ما قبل التشغيل في فترة العقد المؤقتة المقدره بسنة واحدة قابلة للتجديد لمدة 06 أشهر.
- عدم حصول المستفيدين من البرنامج على تكوين رغم قوانين هذا الجهاز تنص على ذلك.¹

الفرع الثاني: تقييم برنامج المساعدة على الإدماج المهني (DIAP) و أثرها على البطالة

يعتبر أحدث برنامج موجه لمعالجة مشكل البطالة يتميز بجملة من السمات الإيجابية التي تتمثل في:²

- تحفيز المستفيدين على اختيار العمل في القطاع الاقتصادي من خلال منحهم منح شهرية على حساب المشتغلين في قطاع الإدارات العمومية و الجماعات المحلية.
- هذا البرنامج موجه لعلاج مشكل البطالة في أوساط الشباب على اختلاف مستوياتهم التعليمية و مؤهلاتهم التكوينية مما ساعد في الحد منها حسب الإحصائيات.
- الأجور مقبولة إلى حد ما مقارنة بالبرامج الأخرى و اهتمامه بالتكوين.

¹ رابح بلعباس، نفس المرجع السابق، ص 141.

² نفس المرجع، ص 142.

- عرف هذا البرنامج نمو متسارعا من حيث خلق مناصب الشغل سواء تعلق الأمر بعقود ادماج حاملي الشهادات (CID)، عقود ادماج المهني (CIP) أو عقود تكوين - ادماج (CFI).

المطلب الثالث: آفاق سياسات التشغيل في الجزائر

من خلال تنتج الجهود المبذولة من طرف الدولة من أجل الحد من ظاهرة البطالة ولما لا القضاء عليها، و من أجل إعطاء الفاعلية أكثر في وضع وتجسيد سياسات وبرامج تشغيل الشباب خاص فإنه ومن الضروري ما يلي:¹

- تسهيل الإجراءات الإدارية و التمويلية أمام الشباب بهدف خلق مؤسسات صغيرة و متوسطة.
- تشجيع الاستثمار الأجنبي المباشر لدوره الكبير في خلق مناصب الشغل.
- إشراك للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة المتخصصة في مجال المقاولو و جعلها مرتبطة بالمؤسسات الصناعية الكبرى.
- تفعيل دور الدولة في الرقابة على القطاع الاقتصادي الموازي.
- إعادة عجلة الاستثمار العمومي المنتج، و دور الدولة الاقتصادي سواء من خلال المشاريع ذات المنفعة العامة أو بالشراكة مع القطاع الخاص الوطني.
- إنشاء بنك معلومات يتوفر على كافة الوسائل البشرية و التكنولوجية التي تسمح بتقديم التوجيه و الاستشارة الفعالة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
- تشجيع البنوك على التعامل بجدية ومسؤولية في مجال القروض و المساعدات و التسهيلات المالية.
- السهر على تطبيق التدابير القانونية و التنظيمية المتعلقة بتنفيذ سياسات التشغيل.
- الاستمرارية في تطبيق السياسات الحالية المرسومة و عدم تغييرها قبل تقييم مدى نجاحها من عدمه.

¹ عبد الله هيشام، سياسات التشغيل و الحماية الاجتماعية للأجراء، مذكرة ماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، 2015-2016، ص

خلاصة الفصل:

لقد اعتمدت سياسات التشغيل المنتهجة من طرف الحكومة الجزائرية على مجموعة من الأجهزة مثل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الوكالة الوطنية للتشغيل، مديرية التشغيل بالولاية و غيرها، كما تجسدت في جملة من البرامج تفاوتت بين تلك التي تعمل و تهدف بالأساس إلى استحداث مناصب العمل، أو إلى تشجيع المبادرات الفردية على خلق المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من خلال تقديم القروض والتسهيلات.

لقد ساهمت السياسات التشغيلية المعتمدة في الجزائر و على مدار عقدين من الزمن على خلق مناصب عمل كبيرة و هي الهدف الأساسي التي وجدت من أجله، حيث قللت من نسبة البطالة التي انتقلت وحسب تصريحات الهيئات الرسمية من 27.9% سنة 2001 إلى 11% سنة 2012.

هذا و بالرغم من النجاح الذي حققته هذه السياسات التشغيلية إلا أنه يبقى محدودا جدا مع ما كان منتظرا منها، و حجم الموارد المالية التي ضخت فيها مما استوجب على الحكومة في إعادة النظر لهذه السياسات مع تقييمها بالاعتماد على الخبراء و المختصين من أجل تحسين أدائها و الرفع من آثارها الإيجابية في مجال العمل.

الفصل الثالث: دراسة حالة مديرية التشغيل لولاية المسيلة

تمهيد

المبحث الأول: تقديم مكان الدراسة

المطلب الأول: الهيكل التنظيمي لمديرية التشغيل لولاية المسيلة

المطلب الثاني: وظائف مديرية التشغيل لولاية المسيلة

المطلب الثالث: بعض معوقات عمل مديرية التشغيل بالمسيلة

المبحث الثاني: تطور مناصب العمل في ولاية المسيلة خلال الفترة 2014-2017

المطلب الأول: تطور مناصب العمل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني DIAP

في الفترة 2014-2017

المطلب الثاني: تطور مناصب العمل التي لا تمس DIAP

المطلب الثالث: تطور مناصب العمل في إطار برامج ANSEJ و CNAC لسنة 2017

المبحث الثالث: آثار سياسات التشغيل في الحد من البطالة على مستوى ولاية المسيلة خلال الفترة

2014-2017

خلاصة الفصل

تمهيد:

بعدها تناولت في الفصلين السابقين لمفهومي سياسة التشغيل و البطالة و كذا برامج و أجهزة التشغيل المستحدثة في الجزائر، أردت أن أدمج دراستي هذه بدراسة ميدانية لمديرية التشغيل لولاية المسيلة و هذا من أجل معرفة أثر سياساتها المتبعة في الحد من البطالة على المستوى المحلي للولاية.

لقد تناولت الفصل في ثلاثة مباحث حيث خصصت المبحث الأول لتقديم مكان الدراسة من خلال معرفة هياكلها، ووظائفها و بعض معوقات عملها.

في حين تناولت في المبحث الثاني تطور عدد مناصب العمل على مستوى الولاية في إطار البرامج المتبعة خلال الفترة 2014-2017.

ليأتي المبحث الثالث و هو عبارة عن تقييم نتائج السياسات المتناولة في المبحث السابق ومعرفة أثرها الفعلي على الحد من البطالة المحلية.

المبحث الأول: تقديم مكان الدراسة

المطلب الأول: الهيكل التنظيمي لمديرية التشغيل لولاية المسيلة

تضم مديرية التشغيل لولاية المسيلة حسب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 10 أبريل 2004 الذي يحدد تنظيم مديرية التشغيل في الولاية حسب المادة 03 منه على 04 مصالح هي كالآتي:

1. مصلحة الإدارة العامة و الميزانية:

تتكون من مكتبين:

- مكتب إدارة المستخدمين و الوسائل.
- مكتب الميزانية و المحاسبة.

و التي تتحدد مهامها حسب المادة 02 من نفس القرار في:

- ضمان تسيير الوسائل البشرية و المادية لمصالح المديرية الولائية.
- تقييم الاحتياجات المالية و استعمال القروض الممنوحة و الحرص على تسييرها بطريقة ناجعة.

2. مصلحة ترقية التشغيل:

و تتكفل بما يأتي:

- تطبيق برامج ترقية التشغيل على المستوى المحلي، بالتعاون مع مختلف المتدخلين.
- تحديد المهن الجديدة و التأهيلات قصد الزيادة من إمكانيات الإدماج المهني.

و هي تتكون من ثلاث مكاتب:

- مكتب تنسيق برامج التشغيل.
- مكتب الإدماج المهني.
- مكتب التأهيلات و المهن.

3. مصلحة تنظيم سوق العمل و تسييره:

وتتكفل بما يأتي:

- تطبيق آليات تنظيم سوق العمل و متابعته.
- تقييم الإحصائيات حول التشغيل.

و تتكون من مكنتين:

- مكتب تنظيم سوق العمل.
- مكتب الإحصائيات و التقييم.

4. مصلحة المحافظة على التشغيل و حركة اليد العاملة:

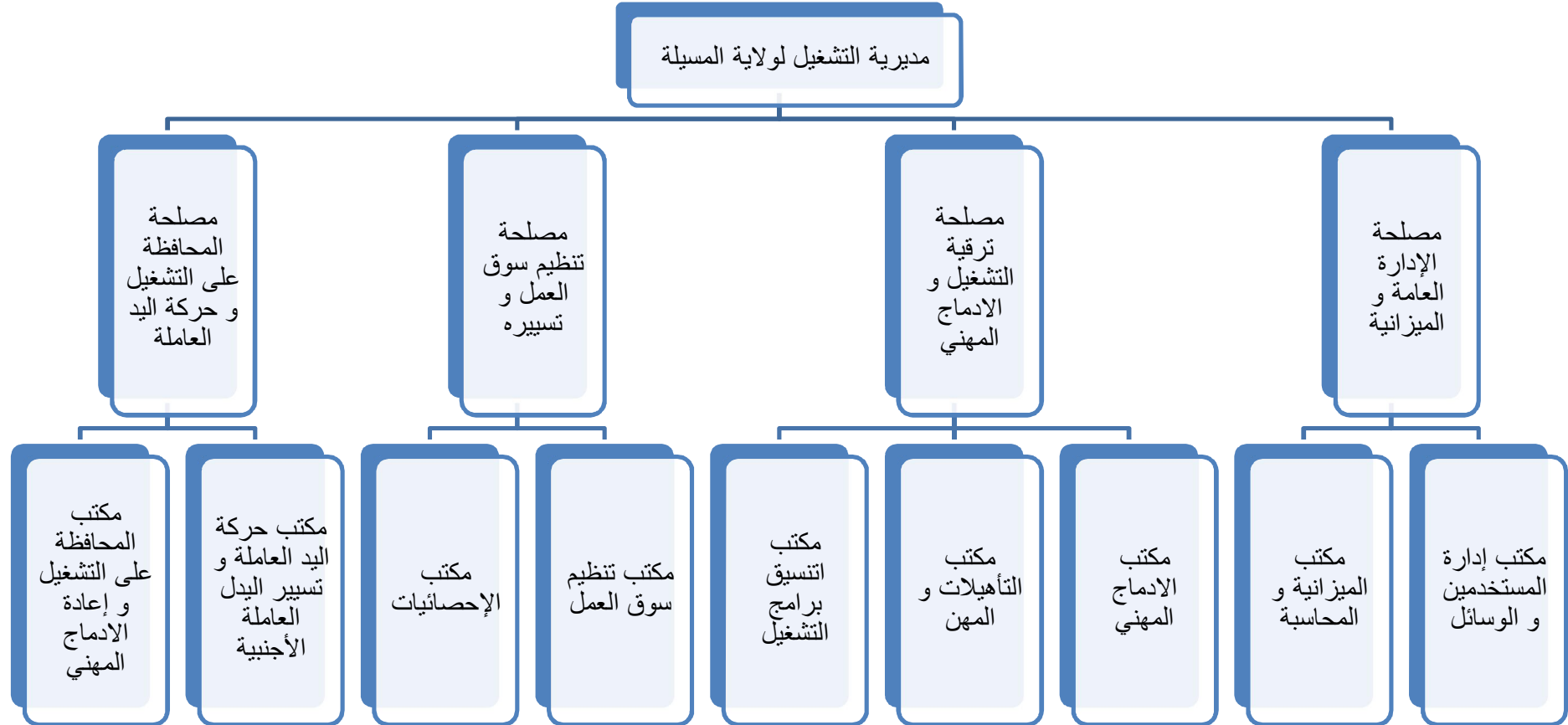
وتتكفل بما يأتي:

- المبادرة بأعمال تشجيع إعادة الادماج المهني و اقتراحها و المحافظة على التشغيل الموجود.
- جمع المعطيات المتعلقة بتدفق اليد العاملة المهاجرة و الحرص على تطبيق التشريع و التنظيم المسير لليد العاملة الأجنبية.

و هي تتكون من مكنتين:

- مكتب المحافظة على التشغيل و إعادة الادماج المهني.
- مكتب حركة اليد العاملة و تسيير اليد العاملة الأجنبية.

الشكل رقم (02): مديرية التشغيل لولاية المسيلة



المصدر: من إعداد الطالبة

المطلب الثاني: وظائف (مهام) مديرية التشغيل لولاية المسيلة

حسب المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 50/02 المؤرخ في 21 يناير 2002، تقوم مديرية التشغيل في الولاية بتطوير جميع التدابير الرامية إلى تشجيع التشغيل و ترقية وبعثه و تضعها حيز التنفيذ، و بهذه الصفة تكلف بما يلي:

أ. في مجال ترقية التشغيل:

- تنظم تنفيذ برامج التشغيل و تنشيطها و مراقبتها.
- تنفيذ سياسة ترقية التشغيل على المستوى المحلي ومساعدة الجماعات المحلية في إنجاز برامجها الهادفة إلى تنمية إمكانات التشغيل بها.
- دراسة جميع كفايات تطوير سياسات ترقية التشغيل البديلة و الملائمة لخصوصيات الولاية.
- تقييم برامج ترقية التشغيل وإثرائها و تعزيزها.
- التقييم المنظم لحالة تنفيذ مختلف برامج ترقية التشغيل التي يبادر بها القطاع و القيام عند الاقتضاء بتكليفها الضروري.
- تطوير هندسة التشغيل ووضع بنوك معطيات محلية تساعد على تنمية التشغيل.
- القيام بأي تحقيق أو دراسة ضرورية لتنمية البرامج البديلة الخاصة بترقية التشغيل، أو تكليف من يقوم بذلك.
- دراسة أو اقتراح التدابير الرامية إلى تقليص كلفة التشغيل وتوجيه مساعدات الدولة نحو توسيع فرص التشغيل.
- تدعيم نشاط الحركة الجمعوية، و الحرص على انسجامه في إطار ترقية التشغيل و مكافحة البطالة.

ب. في مجال تنظيم التشغيل:

- تشجيع تنمية التشغيل عن طريق أعمال و اقتراح تدابير تسمح بتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل بالاتصال مع الشركاء المعنيين.
- المساهمة بالاتصال مع المؤسسات المعنية في تعزيز التوافق بين السياسات العمومية الخاصة بالتشغيل و بالتكوين.

- وضع آليات المساعدة التقنية و الاستشارة لمبادرات تنمية التشغيل المحلية.
- معرفة توجهات التشغيل على المستوى المحلي و تحديد القطاعات التي قد توفره.
- جمع كل المعطيات الإحصائية الخاصة بسوق العمل و استغلالها وتحليلها.

وبهذه الصفة تجمع مديرية التشغيل في الولاية من جميع المؤسسات و المتدخلين في مجال التشغيل، كل المعلومات الضرورية لأداء مهامها.

ج. في مجال المحافظة على التشغيل وحركة اليد العاملة:

- السهر على تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالمحافظة قبل التشغيل.
- الحث على جميع المبادرات الهادفة إلى المحافظة على التشغيل وتشجيعها.
- تأطير التحرك الجغرافي و المهني لليد العاملة و متابعته و تشجيع التعويض ما بين الولايات و ما بين القطاعات في نشاطات التوظيف قصد رفع مستوى تحقيق عروض التشغيل إلى أقصى حد.
- السهر على احترام و تطبيق التشريع و التنظيم في مجال توظيف الأجانب و إعداد بطاقيات وحصائل دورية مرتبطة بها.

بالإضافة إلى المهام المذكورة سابقا تكلف مديرية التشغيل في الولاية حسب المادة 04 من ذات المرسوم بمتابعة نشاطات قطاع العمل و الضمان الاجتماعي على المستوى المحلي و جمع المعلومات المتعلقة بالقطاع و مركزيتها و السهر على تطبيق التوجيهات الواردة من الإدارة المركزية.

المطلب الثالث: بعض معوقات عمل مديرية التشغيل بالمسيلة

يقف نقص المشاريع بولاية المسيلة حاجزا أمام تلبية طلبات العمل، إذ يعتبر قطاع البناء و الأشغال العمومية في مقدمة النشاطات التي تحتل الصدارة في إحداث مناصب الشغل على مستوى إقليم المديرية الولائية للتشغيل.

حيث سجل ارتفاعا في عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي تم إنشاؤها خلال السنوات الأخيرة من طرف القطاع الخاص و التي معظمها تنشط في القطاع الخاص بالانخراط في الصفقات العمومية و استحوذته على أغلب المشاريع مساهما بذلك بالقسط الأكبر في وفترة عروض العمل كما نشير إلى أن تظافر القدرات و المجهودات و تجند الجميع من أجل تحقيق الأهداف المسطرة مكن من إحراز نتائج مرضية.

وتبعا لاستقصائنا لدى اطارات مديرية التشغيل و تحليل الوثائق المقدمة، تبين بأن هناك عدة معوقات فيما يخص عملية التنصيب نذكر منها :

- بالنسبة للشركات الوطنية غالبا ما يستغرق الرد على التنسيبات مدة طويلة في انتظار التأكيد بسبب الإجراءات الداخلية الخاصة بهم و المتمثلة في برمجة الانتقاء، ثم التوظيف على مستوى إدارتهم المركزية.
- أغلبية طالبي العمل يفضلون العمل في القطاع العام على القطاع الخاص في حين أن معظم العروض غالبا ما تكون في القطاع الخاص المدني.
- بعض طلبات العمل المسجلة يصعب إدماجها نظرا لعدم توفر عروض عمل تطابق مؤهلاتهم و اختصاصاتهم.
- بعض العروض المودعة من طرف القطاع الخاص الأجنبي و الذي تشترط التأهيل العالي مع المبالغة في عدد سنوات الخبرة يصعب تعويضها بيد عاملة وطنية.
- تركيز الكثير من المؤسسات على العمل من دون إيداع عروض العمل، متجاوزة 10% القانونية من التنسيبات، الأمر الذي أدى إلى إثارة الكثير من المشاكل والاحتكاكات مع طالبي العمل المستفيدين من موافقة المستخدم، من خارج إقليم المديرية الذي تنشط به المؤسسة أو بعد تجاوز النسبة القانونية للتنصيب المسموح بها.

المبحث الثاني: تطور مناصب العمل في المسيلة خلال الفترة 2014-2017

سنبين في هذا المبحث تطور البطالة و تبيان اثر برامج التشغيل على امتصاصها سواء فيما يتعلق ببرنامج **DIAP** أو خارجها و كذا برامج **ANSEJ** و **CNAC**

المطلب الأول: تطور مناصب العمل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني **DIAP** في الفترة 2014-2017

نستعرض فيما يلي تطور التنسيبات في برنامج التشغيل المدروس وهذا حسب متغيرات الجنس، التأهيل و القطاع الاقتصادي، وهذا بالاعتماد على تقارير مديرية التشغيل لولاية المسيلة.

الجدول 1-أ: تطور التنسيبات حسب طبيعة القطاع و الجنس لسنة 2017.

المجموع	التنسيبات				القطاعات و الجنس
	إناث	ذكور	الإدارات العمومية	قطاع اقتصادي	
776	595	181	80	696	جامعي
252	171	81	0	252	مهني
585	71	514	423	162	تكويني إدماج
1613	837	776	503	1110	المجموع

المصدر: مديرية التشغيل لولاية المسيلة.

الجدول 1-ب: تطور التنسيبات حسب طبيعة القطاع و الجنس خلال الفترة 2014-2017.

المجموع	التنسيبات				القطاعات و الجنس
	إناث	ذكور	الإدارات العمومية	قطاع اقتصادي	
2029	273	736	634	1395	2014
2904	1374	1530	956	1948	2015
2435	1173	1262	0	2435	2016
1613	837	776	503	1110	2017

المصدر: مديرية التشغيل لولاية المسيلة.

في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DIAP) و التي تشرف عليه مديرية التشغيل بالولاية يتضح لنا من خلال الجدول 1-أ أن عدد التنصيبات خلال سنة 2017 قد بلغ 1613 موزعين بين الإناث و الذكور على حد سواء، كما شملت كل من قطاع الإدارات العمومية و كذا القطاع الاقتصادي.

و ما يلاحظ من خلال الجدول 1-ب أن البرنامج خلال السنوات الأربع الأخيرة عرف تناقص في حجم مناصب العمل التي استحدثتها ففي سنة 2015 مثلا كان مجموع التنصيبات 2904 ليصل في سنة 2017 إلى 1613.

كما تم إيقاف التشغيل في مجال الإدارات العمومية سنة 2016، و هذا بالأساس راجع إلى السياسة العامة للدولة التي عملت على التخفيض من مناصب العمل المستحدثة سنويا في مختلف القطاعات نظرا للأزمة المالية التي تعاني منها الجزائر بسبب انخفاض أسعار البترول و اعتماد السياسات التشغيلية في تمويلها على الميزانية الجزائرية التي بدورها تقوم أو تعتمد على مداخيل المحروقات بالأساس.

المطلب الثاني: تطور مناصب العمل التي لا تمس DIAP

نستعرض فيما يلي تطور التنصيبات في برنامج التشغيل خارج DIAP وهذا حسب متغيرات الجنس، التأهيل و القطاع الاقتصادي، النشاط و طبيعة عقود العمل وهذا بالاعتماد على تقارير مديرية التشغيل لولاية المسيلة.

أولاً: تطور التنسيبات حسب طبيعة مكان العمل خلال الفترة 2014-2017 التي لا تمس الـ

DIAP

الجدول 2-أ : تطور التنسيبات حسب طبيعة مكان العمل خلال الفترة 2014-2017

المجموع	مؤسسات أجنبية	وطنية	مؤسسات خاصة	مؤسسات عمومية وطنية	طبيعة مكان العمل
					السنوات
2051	02	1577	472	2014	
10145	540	8449	1156	2015	
10679	406	9384	888	2016	
10945	201	9648	1096	2017	

المصدر: مديرية التشغيل لولاية المسيلة

يتضح لنا من الجدول 2-أ أن التنسيبات أو مناصب العمل على مستوى الولاية عرفت في الأربع سنوات الأخيرة تطورا مستمرا حيث بلغت سنة 2015 ما يعادل 10145 لتصل إلى 2017 إلى 10945 مع هذا فإن هذه الزيادة تبقى محدودة إلى حد ما مقارنة بحجم الطلبات على مستوى الولاية.

كما نلاحظ أن هذه التنسيبات توزعت حسب طبيعة القطاع القانوني أو مكان العمل، على مؤسسات وطنية خاصة في المرتبة الأولى، ثم مؤسسات عمومية وطنية عرفت نسبة توظيف أقل بكثير عن سابقتها، لتصل في الأخير إلى المؤسسة الأجنبية و التي عرفت نسبة ضئيلة من التوظيف في الولاية و التي عرفت تناقصا في السنوات الأخيرة ففي سنة 2015 بلغت التنسيبات 540، لتتخفف في 2017 إلى 201 و الذي يفسر بغياب الاستثمارات الأجنبية، بالمقابل عرفت المؤسسات الوطنية عمومية كانت أو خاصة تزايد مستمر في عدد التنسيبات.

ثانيا: تطور التنسيبات حسب قطاعات النشاط في الفترة 2014-2017

الجدول 2-ب: تطور التنسيبات حسب قطاعات النشاط في الفترة 2014-2017

المجموع	الخدمات	الفلاحة	البناء و الأشغال العمومية	الصناعات	طبيعة مكان العمل السنوات
2062	896	60	812	294	2014
10145	4124	226	3492	2303	2015
10675	4879	252	3404	2144	2016
10945	4868	272	3468	2337	2017

المصدر: مديرية التشغيل لولاية المسيلة

من الجدول 2-ب: يتضح لنا أن التنسيبات التي عرفتها الولاية في الأربع سنوات الأخيرة توزعت عبر عدة قطاعات، حيث نجد في المرتبة الأولى قطاع الخدمات التي هي في تزايد مستمر نظرا لزيادة عدد السكان و بالتالي الاحتياجات و الخدمات اللازمة لهم، وكذا قطاع البناء و الأشغال العمومية في المرتبة الثانية نظرا لأهميته.

ليأتي قطاع الصناعات في المرتبة الثالثة و الذي نلاحظ نموه سنة بعد سنة نظرا للعناية التي توليها سياسات التشغيل بهذا المجال و تشجيعها له بهدف الإنقاص من حجم الواردات و ذلك من خلال تمويلها لمشاريع بهدف إنشاء مؤسسات صغيرة و مصغرة، لنجد في المرتبة الرابعة قطاع الفلاحة حيث نلاحظ أن حجم التنسيبات عرفت أقل نسبة عبر السنوات الأربع الأخيرة بين مختلف القطاعات، و الذي يعود بالأساس إلى طبيعة المناخ في الولاية التي يعيق الفلاحة و يصعبها خاصة بسبب نقص الأمطار و الجفاف الذي عرفته المنطقة أخيرا والذي أحدث خسائر كبيرة في المحاصيل و الحقول.

ثالثاً: تطور التنسيبات حسب طبيعة عقد العمل في الفترة 2014-2017

الجدول 2-ج: تطور التنسيبات حسب طبيعة عقد العمل في الفترة 2014-2017

المجموع	مؤقت (CDD)	دائم (CDI)	طبيعة عقد العمل	السنوات
2062	2047	15		2014
10145	9722	423		2015
10675	10353	327		2016
10945	10773	172		2017

المصدر: مديرية التشغيل لولاية المسيلة

من خلال الجدول 2-ج أعلاه نجد أن التنسيبات على مستوى الولاية في الفترة 2014-2017 توزعت على نوعين من العقود، حيث نلاحظ أن نسبة كبيرة جدا جاءت في صيغته عقد مؤقت (CDD) بنسبة 98.5%. في حين أن النسبة الباقية و هي 1.5% جاءت في صيغة العقد الدائم و هي نسبة ضئيلة جدا، وهذا نفسه بعدم الاهتمام الكافي لسياسات التشغيل المالية بمسألة تثبيت العمال بعد انتهاء مدة عقودهم، و حصولهم على منصب دائم، و الذي يعتبر المطلب المهم الذي يشغل بال الموظفين بصيغته العقد المؤقت.

رابعاً: تطور التنسيبات حسب المؤهلات

الجدول 2-د: تطور التنسيبات حسب المؤهلات

المجموع	جامعي	ثانوي	متوسط	ابتدائي	بدون تأهيل	طبيعة عقد العمل	السنوات
2062	99	380	917	326	340		2014
10145	2133	35	4932	1620	3325		2015
10680	560	1043	7346	820	911		2016
10945	734	1335	6687	988	1201		2017

المصدر: مديرية التشغيل لولاية المسيلة

من خلال الجدول 2-د يتضح لنا أن التنصيبات على مستوى الولاية اهتمت، بمختلف الشرائح المكونة للتركيبة السكانية بالولاية من جامعيين، ثانويين، أصحاب المستوى المتوسط و حتى الأفراد بدون تأهيل، إذ نجد أن سياسات التشغيل أثناء صياغتها راعت جميع مستويات المواطنين الباحثين عن العمل و الراغبين فيه والقادرين عليه، إلا أنه نلاحظ أن نسبة التنصيبات للأفراد المتحصلين على شهادات جامعية منخفضة مقارنة بنسبة التنصيبات للأفراد ذوي المستوى المتوسط و الابتدائي و الثانوي و الذين بدون تأهيل خاصة سنتي 2016 و 2017 و التي عرفت أقل بنسبة و الذي يعود بالأساس لعدم تناسق أو تطابق شهادات الجامعيين المتخرجين مع احتياجات سوق العمل، مما يجعلنا نتساءل عن مدى انسجام سياسات التشغيل داخليا و خارجيا.

المطلب الثالث: تطور مناصب العمل في إطار برامج ANSEJ و CNAC لسنة 2017

أولا: المشاريع الممولة حسب النشاطات في إطار برنامج CNAC لسنة 2017

الجدول رقم 3-أ: المشاريع الممولة حسب النشاطات في إطار برنامج CNAC لسنة 2017

قطاعات النشاطات	عدد المشاريع الممولة	عدد مناصب الشغل المنشأة
التقليدي	3	7
الصناعة	5	18
الخدمات	3	11
البناء	0	0
الزراعة	15	32
المجموع	26	68

المصدر: مديرية التشغيل لولاية المسيلة

كما قامت الولاية حسب الجدول أعلاه وفي إطار برنامج CNAC بتمويل 26 مشروع موزعين بين مختلف القطاعات التقليدية، الصناعية، الخدماتية و الفلاحية، و الذي سمح بخلق 68 منصب شغل على المستوى المحلي و الذي يبقى حجم ضئيل مقارنة بحجم القوة العاملة على مستوى الولاية وحجم الطلب على التشغيل.

ثانيا: المشاريع الممولة حسب النشاطات في إطار برنامج (ANSEJ) لسنة 2017

جدول رقم 3-ب: المشاريع الممولة حسب النشاطات في إطار برنامج (ANSEJ) لسنة 2017

قطاعات النشاطات	عدد المشاريع الممولة	عدد مناصب الشغل المنشأة
التقليدي	3	9
الصناعة	1	4
الخدمات	13	28
البناء	9	29
الزراعة	13	29
المجموع	39	99

المصدر: مديرية التشغيل لولاية المسيلة

في سنة 2017، و من خلال نشاط الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) قامت هذه الأخيرة و حسب الجدول 3-ب أعلاه، بتمويل 39 مشروع موزع عبر مختلف القطاعات التقليدية، الصناعية، الخدماتية و الفلاحية ما سمح لها بخلق 99 منصب شغل على المستوى المحلي، و بالتالي المساهمة في الحد من البطالة على مستوى الولاية ولو بدرجة قليلة.

المبحث الثالث: آثار سياسات التشغيل في الحد من البطالة على مستوى ولاية المسيلة خلال الفترة

2017-2014

من خلال العرض المقدم في المبحث السابق لتطور عدد مناصب العمل المستحدثة على مستوى ولاية المسيلة في الفترة الممتدة 2014-2017، وفي إطار برامج وسياسات التشغيل المعتمدة يظهر لنا جليا أثر تلك السياسات التشغيلية، و التي اتسمت بعدد من المواصفات أذكر منها، أنها متعددة ومتنوعة اهتمت بجميع الشرائح المكونة للفئة العاملة على اختلاف مستوياتهم التعليمية، من أعلى إلى أدنى مستوى كما أنها شملت مختلف القطاعات على مستوى الولاية من خدمات، صناعة، زراعية وفلاحة، بناء و ترميم إلى غير ذلك، كما تنوعت بين القطاع العمومي العام و الخاص، و القطاع الأجنبي.

بالإضافة إلى ذلك فقد عملت أجهزة التشغيل على مستوى الولاية كالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) و الصندوق الوطني التأمين على البطالة (CNAC)، على تمويل العديد من المشاريع التي ساهمت في خلق العديد من مناصب العمل الجديدة على مستوى الولاية، زد على ذلك المناصب المستحدثة في إطار مختلف البرامج المعتمدة محليا مما ساهم في التقليل من حجم البطالة على المستوى المحلي.

إلا أنه و بمقارنة عدد طالبي العمل مع مناصب العمل المستحدثة في غير كافية ففي سنة 2016 قدرت طلبات العمل بـ 53284¹ في حين بلغت عدد التتصيات في حدود 10680 أي بنسبة 20% من حجم الطلبات، هذا العدد الذي يبقى ضئيلا مقارنة بـ 2014 حيث بلغت نسبة التتصيات بحوالي 30% من عدد الطلبات، أي أن هناك تراجع في نسبة التوظيف و الذي يرجع بالأساس إلى الأزمة المالية التي تعاني منها الدولة الجزائرية بسبب الانخفاض في سعر النفط و اعتماد الموازنة على مداخيل المحروقات بنسبة تفوق الـ 90%.

و نظرا لاعتماد سياسات التشغيل على مصادر التمويل الحكومية هذا ما أثر سلبا عليها حيث عملت الحكومة على التقليل من عدد المناصب العمل المستحدثة عبر الوطن و إيقاف التشغيل بعض الإدارات العمومية حيث انعدم سنة 2016 ما عدا المراكز الحساسة كالتعليم و الصحة على سبيل المثال.

و هذا هو أيضا ما يبرر انخفاض نسبة التوظيف في المؤسسات العمومية الوطنية مقارنة بالمؤسسات الوطنية الخاصة ففي سنة 2017 بلغت نسبة مناصب العمل بالمؤسسات العمومية الوطنية على مستوى الولاية 10% مقارنة بالمناصب المستحدثة في المؤسسات العمومية الخاصة و التي قدر بحوالي 85%.

كما أسجل انخفاض نسبة المناصب للأفراد ذوي المستوى الجامعي مقارنة بغيرهم من ذوي المستويات الابتدائية، المتوسطة و الذين هم بدون تأهيل، و هذا يبرر غياب الانسجام بين سياسات التشغيل داخليا أي بين مختلف السياسات لعدم وجود تنسيق و تكامل فيما بينهما وكذا غياب الانسجام

¹ مديرية التشغيل بالولاية.

الخارجي لسياسات التشغيل حيث نلاحظ غياب التفاعل و الترابط بين مختلف الفاعلين في التشغيل و بالخصوص مثلا بين وزارة العمل ووزارة التعليم العالي وعدم تزويد هذه الأخيرة بمتطلبات سوق العمل من تخصصات وفروع قصد إدراجها على مستوى الجامعات و المعاهد أو حتى للإلغاء بعض التخصصات التي تم الاستغناء عنها في مجال العمل، هذا ما أدى إلى عدم وجود تناسق بين مخرجات الجامعات و المعاهد من جهة و متطلبات سوق العمل من جهة أخرى، و هذه المسألة هي التي تبرر النقص الفادح في المستشفيات في بعض التخصصات مثل القابلات على سبيل المثال في المقابل فائض في تخصصات أخرى.

زد على ذلك نسجل الانخفاض الكبير في عدد المناصب المستحدثة في إطار برامج ANSEJ و CNAC، والتي تبقى محدودة جدا بحجم الولاية مساحة، وحجم القوة العاملة فيها إذ قدرت عدد المناصب المستحدثة سنة 2017 بـ 167 منصب من أصل 10680 أي بنسبة 1.5%.

ولعل النقطة الأهم هنا و التي لها بالغ الأثر على الحد من البطالة على المستوى المحلي هو طبيعة عقود العمل للمناصب التي تم استحداثها على مستوى الولاية، ففي سنة 2017 نجد 172 منصب دائم من أصل 10945 مستحدث، أي بنسبة 1.5% في حين 98.5% جاءت في صيغة العقد المؤقت أي ما يعادل 10773 منصب.

و هذا يعني أن السياسات القائمة تحد من حجم البطالة بصفة مؤقتة و محدودة و لا تعالج المشكل بصفة جذرية، و ينتظر من الحكومة أن تتبنى في المستقبل سياسات هيكلية تهدف إلى إحداث التحول الفعلي للاقتصاد المنتج، و القادر على امتصاص البطالة.

من جهة أخرى، نرى ان هناك حاجة ملحة للمرور إلى تبني سياسات و استراتيجيات محلية للتشغيل تكون مدروسة حسب واقع الولاية و تراعي خصوصياتها سواء الديمغرافية ، الاجتماعية أو الاقتصادية. فمثلا في ولاية المسيلة، نقترح ان تقوم الولاية برئاسة الوالي مع التنسيق مع المجلس الشعبي الولائي بتبني سياسة للتشغيل تراعي الطابع الفلاحي (فلاحة وتربية المواشي) للولاية، وتدعيم نشاطات السياحة والصناعة لخلق مناصب العمل الجديدة. نعتقد بأن الرهان الحقيقي الآن هو قدرة الولاية على اعداد سياسة محلية للتشغيل تكمل السياسة الوطنية للتشغيل.

خلاصة الفصل:

تعتبر مديرية التشغيل لولاية المسيلة من الهياكل التي تم استحداثها على مستوى الولاية، لتطبيق سياسات التشغيل التي سنتها الحكومة الجزائرية تشرف المديرية على مجموعة من البرامج منها **DIAP** وغيرها، كما لها صلاحيات الحصول على البيانات و المعطيات من مختلف هياكل التشغيل الأخرى على مستوى الولاية لإجراء الإحصائيات.

لقد كان للبرامج التشغيلية التي تشرف عليها المديرية ومن خلال الإحصائيات المحصلة منها الأثر الواضح للحد من البطالة على مستوى الولاية من خلال مناصب العمل التي يتم استخدامها و الشاملة لمختلف الشرائح المكونة للفئة العاملة باختلال مؤهلاتهم.

مع ذلك بالنظر إلى حجم الولاية و حجم القوة العاملة بها التي هي في تزايد سنة بعد سنة تصبح تلك البرامج محدودة إلى حد ما، ما يتطلب ضرورة الاعتماد على سياسات أخرى إضافية و تحسين القائمة منها من أجل الوصول إلى أفضل نتائج ممكنة في مجال الحد من البطالة المحلية، و بالتالي بدورها تؤدي بنا للحد من البطالة على مستوى الوطني.

خاتمة:

سياسة التشغيل من السياسات العمومية التي تكتسي أهمية بالغة لدى أغلبية الحكومات لأسباب عديدة لعل أهمها هو محاولة تحقيق الهدف الرئيسي المتمثل في الحد من البطالة، ويمكن التمييز بين نوعين منها: سياسة إيجابية أو نشطة تشجع عمليات التشغيل وأخرى سلبية.

ولما كانت البطالة كما سبق الذكر مشكل متعدد الأبعاد: اجتماعي، اقتصادي وسياسي، تعاني منه مختلف الدول مهما كانت درجة تقدمها، وهي متعددة الأسباب ومتنوعة الأشكال، عملت الحكومات على تسخير كل الامكانيات المتاحة من أجل وضع برامج وسياسات تشغيلية محاولة منها للحد من هذه الظاهرة.

والجزائر دولة كغيرها من الدول عملت طوال أكثر من عقدين من الزمن على سن سياسات تشغيلية مختلفة ومتنوعة منها ما هدفت إلى تحقيق التشغيل المباشر أو إلى دعم الاستثمار وتمويل المشاريع و تقديم القروض بهدف خلق مؤسسات مصغرة وبالتالي توفير مناصب العمل.

جاءت دراستنا هذه من أجل الوقوف على الأثر الفعلي لسياسات التشغيل على الحد من البطالة على المستوى المحلي وهو الذي ينعكس بدوره على المستوى الوطني، وذلك من خلال القيام بدراسة ميدانية على مستوى مديرية التشغيل لولاية المسيلة والتي تعتبر إحدى الهياكل المسؤولة على تطبيق سياسة التشغيل الوطنية على مستوى الولاية وذلك من أجل معرفة دورها وأثر برامجها المتبعة والنتائج التي توصلت إليها. وقد تم استخلاص جملة من النتائج أهمها :

- سياسة التشغيل ما هي إلا سياسة عامة تسنها الدولة بغية التخفيف من حدة البطالة ولما لا القضاء عليها.
- تنوع وتعدد سياسات التشغيل وبرامجها والتي تقوم باستحداث مناصب عمل سواء عن طريق العمل المأجور أو عن طريق تشجيع روح المبادرة الفردية لخلق مؤسسات مصغرة.
- اهتمام سياسات التشغيل بجميع شرائح المجتمع المكونة للفئة العاملة باختلاف مؤهلاتهم ومستواهم العلمي.

- انشاء هياكل مختلفة سواء على المستوى الوطني أو المحلي والتي تقوم بتنفيذ برامج وسياسات التشغيل.
 - مديرية التشغيل لولاية المسيلة تشرف على العديد من السياسات التشغيلية والتي كان لها الأثر في توفير العديد من مناصب العمل على مستوى الولاية وبالتالي المساهمة في الحد من البطالة على المستوى المحلي ولكن بصفة محدودة.
- وعليه، من أجل تحسين فعالية سياسات التشغيل على مستوى ولاية المسيلة، وهذا بهدف خلق مناصب عمل دائمة، تعالج مشكل البطالة بصفة جزرية على المستوى المحلي والذي ينعكس بدوره على المستوى الوطني وجب على الأطراف المعنية بالتشغيل الأخذ بجملته من الاجراءات والمقترحات التي أتصورها كالتالي:
- ضرورة القيام بدراسة دورية ومنتظمة لتقييم البرامج المتبعة للوقوف على موضع الخلل فيها لتصحيحه وتدعيم ما هو ايجابي وذلك بواسطة توجيهات خبراء ومختصين في المجال.
 - التنسيق والانسجام بين مختلف البرامج والسياسات المعتمدة بحيث تكون متناسقة ومكملة لبعضها البعض.
 - إن استغلال الدولة للفئة النشيطة لا يزال في مستويات ضئيلة مما يستدعي اطلاق برامج جديدة مبتكرة خاصة لأصحاب الجامعات مثل مشاريع حاضنات الأعمال بالجامعات التي تعمل على تجسيد أفكار الباحثين والجامعيين في مؤسسات ناشئة، تضاف إلى حاضنات الأعمال المتخصصة كتلك المتخصصة بتكنولوجيا المعلومات بسيدي عبدالله.
 - تبني برامج وسياسات تهدف اساسا إلى جلب الاستثمارات الأجنبية والتي تعتبر سياسة عمومية فعالة لخلق مناصب عمل دائمة وكذا تفعيل وانجاح المشاريع المشتركة مع الشركاء الأجانب.
 - تدعيم القطاعات المنتجة لا سيما منها الفلاحة والسياحة المعروفان عالميا على قدرتهما على خلق مناصب عمل.
 - التفاعل وتبادل المعلومات بين كل الأطراف المعنية بالتشغيل سواء كانت هياكل للتشغيل أو وزارات فعلى سبيل المثال على مديريات التشغيل مثلا تزويد وزارة التعليم العالي بالتخصصات المطلوبة في

سوق العمل من أجل ادراجها ضمن تخصصات وبرامج المدارس والجامعات بحيث يكون هناك توافق بين مخرجات هذه الأخيرة و متطلبات سوق العمل.

- تحديث وتطوير الوسائل المادية وتنمية وتدريب الموارد البشرية القائمة على التشغيل في مختلف المديرية والهيكل لجعلها تتماشى ومتطلبات العصر.
- ضرورة المتابعة والمراقبة للمشاريع المنجزة في مختلف البرامج التشغيلية مثل ANSEJ و CNAC من أجل تقديم الدعم والمشورة اللازمين لأصحاب المشاريع بغية انجاحها وتوسيعها.
- العمل على خلق اجراءات جديدة لتثبيت الموظفين بعد انتهاء مدة عقودهم المبرمة في مختلف البرامج حتى نعطي لها مصداقية أكبر.

وعليه، ومن خلال ما تم التوصل إليه ، فإن اتباع الجزائر لسياسات تشغيل سليمة، متكاملة ومنسجمة داخليا وخارجيا، يؤدي بها لامحالة لتحقيق هدفها وهو الحد من البطالة.

قائمة المراجع:

*** الكتب:**

1. شلبي محمد، "المنهجية في التحليل السياسي"، ط04، الجزائر : دار هومة، 2002.
2. بدوي أحمد زكي، "معجم مصطلحات العلوم الادارية : انجليزي-فرنسي-عربي"، ط02، بيروت : دار الكتاب اللبناني، 1994.
3. بن شهرة مدني، "الاصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل - تجربة الجزائر-"، الأردن : دار الحامد، 2008.
4. ايزيتا عوض، "سياسة التشغيل الوطنية : دليل استرشادي"، ترجمة يوسف القريوتي، القاهرة : مكتب منظمة العمل الدولية، 2014.
5. رمزي زكي، "الاقتصاد السياسي للبطالة : تحليل لأكثر مشكلات الرأسمالية المعاصرة"، سلسلة عالم المعرفة، العدد 226، الكويت : 1998.
6. الزغبي هيثم، "أسس ومبادئ الاقتصاد الكلي".
7. نعمة الله أحمد رمضان، عايد عفاف عبدالعزيز، ناصف ايمان عطية، "مبادئ الاقتصاد الكلي"، الدار الجامعية للنشر، 2004.
8. فكري أحمد نعمان، "النظرية الاقتصادية في الاسلام"، ط01، دبي، الامارات العربية المتحدة، دار القلم، 1985.

*** المجلات والملتقيات :**

9. رواب عمار، غربي صباح، "التكوين المهني والتشغيل في الجزائر"، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، العدد 05، 2011.
10. مولاي لخضر عبدالرزاق، " تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2001"، مجلة الباحث، العدد 10، 2012.

11. غانم هاجر، بوزراع أمنية، " تجربة الجزائر في ميدان التشغيل بالجزائر ومحاربة البطالة"، الملتقى الدولي : استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011.
12. حريري بوشعور و فلاك صليحة، "مسيبات ظهور البطالة وأثارها الاقتصادية"، الملتقى الدولي : استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر، 2011.
13. سعدي جمال الدين و زاوش رضا، "البطالة في الجزائر : التعريف، الأسباب والآثار الاقتصادية"، الملتقى الدولي : استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر، 2011.
14. خليلي أحمد و بريقل الهاشمي، "واقع البطالة وأثارها على الفرد والمجتمع"، الملتقى الدولي : استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر، 2011.
15. درحمون هلال و ترير علي، "استراتيجية التشغيل في الجزائر ودورها في معالجة البطالة"، الملتقى الدولي : استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 15-16 نوفمبر، جامعة المسيلة، 2011.
16. بن فرحات ساعد، عباس و داد، "فعالية التشغيل في الجزائر"، الملتقى الدولي : تقييم آثار وبرامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة 2011-2014"، مدرسة الدكتوراه، جامعة المسيلة، 11-12 مارس 2013.
17. الوافي الطيب، "دور صندوق الزكاة في معالجة مشكلي البطالة والفقر: تجربة صندوق الزكاة الجزائري"، الملتقى الدولي الثاني حول المالية الاسلامية، جامعة صفاقص، 27-29 جوان 2013.
18. ماضي بلقاسم و أمال خدامية، "أسباب مشكلة البطالة في الجزائر وتقييم سياسات علاجها"، الملتقى الدولي : استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر، 2011.

19. عاقل فضية، " البطالة : تعريفها، أسبابها وآثارها الاقتصادية"، الملتقى الدولي : استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر، 2011.
20. زايد محمد و بن سالم محمد عبدالرؤوف، "دور سياسات التشغيل في القضاء على البطالة في الجزائر: حالة الوكالة الوطنية للتشغيل"، الملتقى الدولي : استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر، 2011.

***المذكرات والأطروحات :**

21. بلعباس رابح، "اشكالية البطالة في الجزائر : دراسة تحليلية قياسية في الفترة 1966-2010"، أطروحة دكتوراه في الاقتصاد و الاحصاء التطبيقي، المدرسة العليا للاحصاء، الاقتصاد و التطبيق، 2012.
22. دحماني محمد أديوش، "اشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة التحليل"، أطروحة الدكتوراه في الاقتصاد، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة تلمسان، 2013.
23. شباح رشيد، "ميزانية الدولة واشكالية التشغيل في الجزائر: دراسة حالة ولاية تيارت"، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة تلمسان، 2012.
24. بلعباس رابح، "مكانة ودور الوكالة الوطنية للتشغيل في تسيير سوق الشغل الجزائري - دراسة كمية -"، مذكرة ماجستير، المعهد الوطني للتخطيط والاحصاء، 2005.
25. جباري عبدالرزاق، "آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001-2012"، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف 01، 2015.

26. بن مبارك سليمة و جازية أوفة، "دراسة تحليلية لسوق العمل في الجزائر - دراسة حالة ولاية عين الدفلة للفترة 2004-2016"، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة خميس مليانة، 2017.
27. الحبول رميسة، "سياسة التشغيل و التنمية المحلية في الجزائر"، دراسة حالة مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن لبرج بوعريريج - 2016/2010 -"، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف -المسيلة، 2017.
28. هشام عبدالله، "سياسة التشغيل والحماية الاجتماعية للأجراء"، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سعيدة، 2016.

*المواقع الإلكترونية :

29. www.ANSEJ.ORG.DZ
30. WWW.CNAC.DZ
31. WWW.ANGEM.DZ

ملخص:

تعتبر سياسة التشغيل من السياسات العمومية التي تولي لها الدولة عناية شديدة نظرا لمعالجتها لمشكل كبير تعاني منه معظم الدول متقدمة كانت أو متخلفة بنسب مختلفة ، ألا هو البطالة والحد من مستوى الفقر. هدفت هذه الدراسة للتعرف على سياسات التشغيل التي استحدثتها الحكومة الجزائرية خلال أكثر من عقدين من الزمن وذلك من خلال الاعتماد على دراسة ميدانية لمديرية التشغيل لولاية المسيلة لمعرفة الأثر الفعلي للبرامج التي تشرف عليها على الحد من البطالة على المستوى المحلي خلال الفترة 2014-2017.

وقد بين هذا العمل أن للسياسة العمومية للتشغيل الأثر على امتصاص البطالة على المستوى المحلي من خلال برامج التشغيل بأنواعه. غير أن النتائج تظهر بأن على الدولة الانطلاق في سياسات جديدة مبتكرة تحد فعلا من البطالة لا سيما في فئة الشباب والشباب الجامعي خصوصا.

كلمات مفتاحية:

سياسة التشغيل ، برامج التشغيل، البطالة، مديرية التشغيل، المستوى المحلي.

Conclusion :

Les gouvernements donnent une grande importance à la politique de l'emploi afin de résoudre le problème du chômage présent dans les différents pays, développés ou sou développés, et qui est lié aussi au problème de pauvreté.

Nous avons voulu dans ce travail traiter la politique de l'emploi initié par le gouvernement algérien dans les deux dernières décennies, à travers une étude empirique sur la direction de travail de la wilaya de M'sila pour montrer l'impact réel de ses actions sur la réduction du chômage au niveau local dans la période 2014-2017.

Ce travail a montré que la politique de l'emploi a pu réduire le taux de chômage au niveau local. Par ailleurs, il semble nécessaire que le gouvernement lance des nouvelles politiques qui réduire le chômage considérablement, en particulier chez les jeunes et les jeunes diplômés.

Mots clés :

Politique d'emploi, programmes d'emploi, chômage, direction de l'emploi, niveau local.