الجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية:العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير **ميدان**: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم:العلوم الاقتصادية **تخصص**:اقتصاديات التأمين

رقم :.....

دور الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في استحداث مناصب شغلCNAC ولاية المسيلة (2010-2018)

مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماستر LMD في العلوم الاقتصادية

إعدادالطلبة: **تحت إشراف الدكتور:**

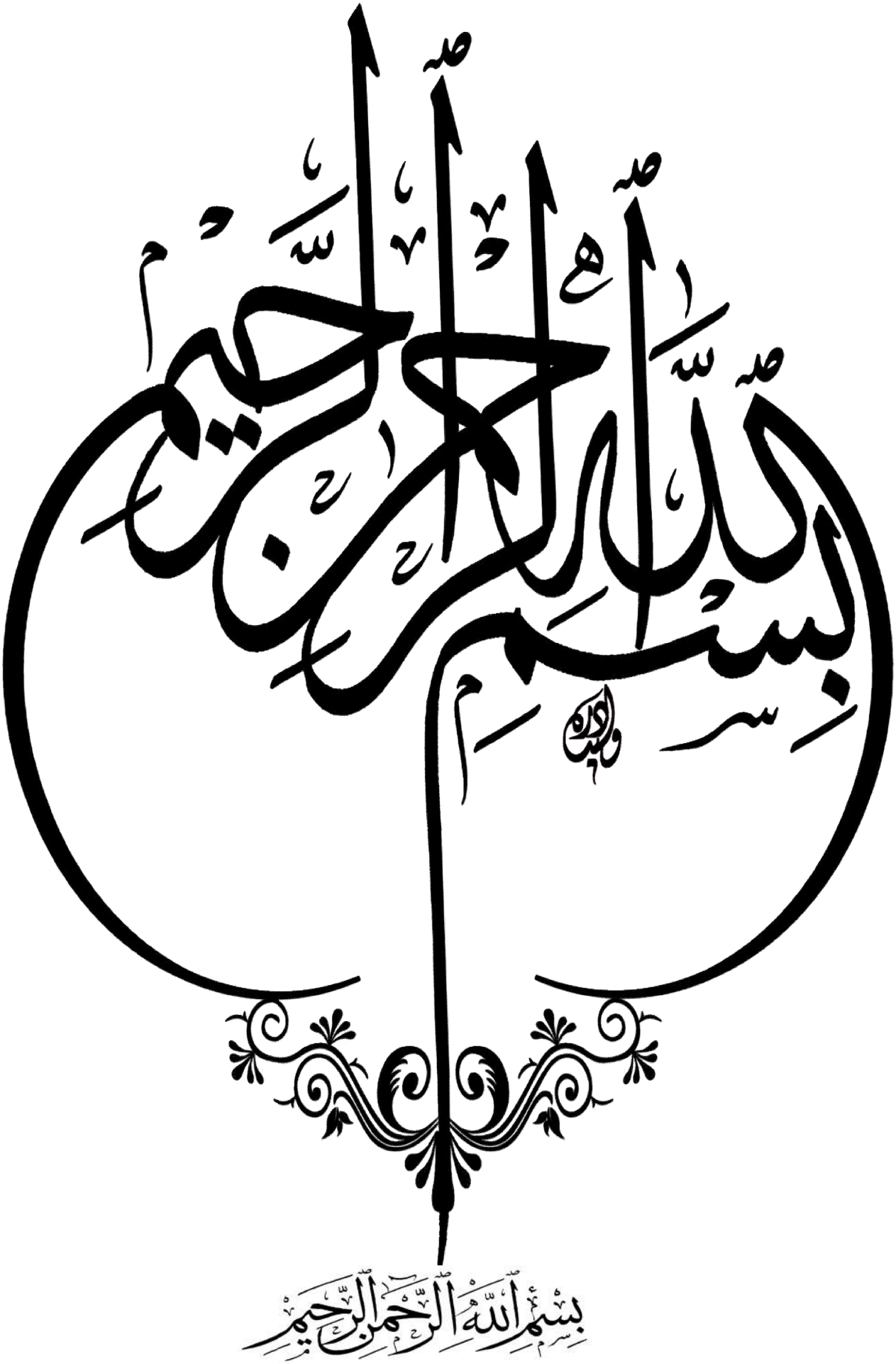
نابي عبد الحميد **يحياوي عمر**

أوصيف حسام الدين

أعضاء لجنة المناقشة

اللقب والاسم	الجامعة	الصفة
بن لبار محمد	جامعة المسيلة	رئيسا محاضر
يحياوي عمر	جامعة المسيلة	مشرفا ومقررا
ناصر مغني	جامعة المسيلة	مناقشا

السنة الجامعية: 2021/2020


بسم الله الرحمن الرحيم
بسم الله الرحمن الرحيم

شكر وتقدير

قال تعالى "لئن شكرتم لأزيدنكم"

أول حمد **نحمده** الذي تم بحمده الصالحات

وأعظم شكر الذي سجدت **له** الكائنات

نحمده **سبحانه** على حسن توفيقه لإتمام هذا العمل راجين أن نجعله في ميزان الحسنات، وماالتوفيق إلا **بالله**

نتقدم بأسمى عبارات الشكر وأخلصها إلى:

الأستاذ المشرف الدكتور الذي كان له الفضل الكبير في المتابعة والإشراف على هذاالعمل.

إلى أعضاء لجنة مناقشة هذه المذكرة على قبولهم تحكيم هذا العمل وتشريفهم لنابذلكإلى

كل منأعاننا من قريب أو من بعيد لإنجاز هذا العمل المتواضع.

كما لا ننسى أن نشكر كل من ساهم في تعليمنا حتى وصلنا إلى هذاالمستوى.

إهداء

الحمد **لله** أولا، الحمد **لله** ثانيا، والحمد **لله** دائما وأبدا.

إلى من قال فيهما **الرحمن**:" وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا"

إلى التي سهرت لأجلي ومنحتني السعادة... إلي مثال الحب والتضحية...

إلى الوجه الطافح حبا وجمالا وحنانارمز العطف والأملأمي الحبيبة

حفظها **الله**

إلى من أكن لهم مشاعر الحب والاحترام، أخواتي حفظهم **الله** والى كل الأهل

والأقارب من قريب أو بعيد.

إلى أصدقائي الذين عشت معهم أجمل اللحظات.

والى كل من ساعدني من قريب أو بعيد ولو بالكلمة الطيبة.

نـابـي عبـد الـحمـيـد

إهداء

إلى والدي الكريمين ....اللذين أتما رسالتيهما على أكمل وجه، وتولياني بالرعاية والتوجيه في معارج الإيمان والعلم.

إلى سندي وقوتي بعد **الله** إخوتي وأخواتي

الى كل الأهل والأقارب

إلى كافة اصدقائي وإلى كل من أحببت في **االله**

أهدي ثمرة هذا المجهود المتواضع لهم جميعا.

أوصيف حسام الدين

فهرس

المحتويات

العنوان	الصفحة
شكر وتقدير	**I**
اهداء	**II**
فهرس المحتويات	**IV-V-VI**
قائمة الاشكال والجداول	**VII-IX**
مقدمة عامة	**أ-ح**
الفصل الأول: الإطار النظري حول البطالة والعمل	
تمهيد	**1**
المبحث الاول :نظرة شاملة عن البطالة	**2**
المطلب الاول: ماهية البطالة	**2**
المطلب الثاني: أنواع البطالة	**5**
المطلب الثالث :أسباب البطالة وأثارها	**8**
المبحث الثاني:الإطار المفاهيمي لسياسة التشغيل	**12**
المطلب الأول: عموميات حول سياسة التشغيل	**13**
المطلب الثاني: الأهداف العامة وأسس سياسة التشغيل	**16**
المطلب الثالث:السياسات المنتهجة لتحفيز التشغيل والحد من البطالة	**18**
خلاصة الفصل	**24**
الفصل الثاني: دراسة حالة CNACلولاية المسيلة (2010-2018)	
تمهيد	**25**
المبحث الاول: نظرة عامة حول البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر	**26**
المطلب الأول: مؤشرات البطالة	**26**
المطلب الثاني: سياسة التشغيل في الجزائر	**27**
المطلب الثالث:مراحل تطور البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر	**32**
المبحث الثاني: دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالةCNACبولاية المسيلة	**45**
المطلب الأول: التعريف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC	**45**

المطلب الثاني:وضعية صندوق للتأمين على البطالة في المسيلة خلال الفترة 2010-2018	**50**
خلاصة الفصل	**60**
الخاتمة العامة	**61**
قائمة المراجع	**65**
قائمة الملاحق	**72**
الملخص	**75**

قائمة الجداول والاشكال

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
1	تطور عدد السكان خلال الفترة (1992–2018)	28
2	معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001–2018	35
3	تطور معدلات التشغيل في الجزائر خلال الفترة1977–2004	39
4	مضمون برنامج الإنعاش الاقتصادي (2001–2004)	41
5	تطور العرض والطلب على التشغيل خلال الفترة 2001–2004	42
6	الهيكل المالي للتمويل الثلاثي	49
7	تطور الحصيلة الإجمالية لنشاط الصندوق إلى نهاية سنة 2019	50
8	عدد المشاريع الممولة من طرف الصندوق لولاية المسيلة خلال الفترة 2010–2018	52
9	عدد المناصب المستحدثة من طرف الصندوق خلال الفترة 2010–2018	55
10	توزيع مناصب العمل المستحدثة حسب قطاع النشاط للفترة 2010–2019	57

رقم الشكل	العنوان	الصفحة
1	**هياكل وآليات مكافحة البطالة ودعم التشغيل في الجزائر**	31
2	**تطور معدلات التشغيل والبطالة في الجزائر خلال الفترة 1985–2000**	33
3	**تطور البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001–2018**	36
4	**مضمون البرنامج التكميلي لدعم النمو2005–2009**	43
5	**الحصيلة الإجمالية لنشاط الصندوق إلى نهاية سنة 2019**	51
6	**توزيع المشاريع الممولة من طرف الصندوق لولاية المسيلة 2010–2018**	54
7	**عدد المشاريع الممولة والمناصب المستحدثة لولاية المسيلة 2010–2018**	56
8	**توزيع مناصب العمل المستحدثة حسب قطاع النشاط للفترة 2010–2018**	58

مقدمةعامة

مقدمة:

قامت الحكومة الجزائرية بجهود كبيرة لرفع من مستوى الاقتصاد الوطنينتيجة للأزمة الاقتصادية التي عاشتها في أواخر الثمانينات من القرن الماضي،فقد كان الهدف منها وضع حد للنهج الاشتراكي والتوجه نحو تبني النظام الرأسمالي القائم على الحرية الاقتصادية،و ذلك بإتباع استراتيجيات متعددة أهمها تشكيل القطاعالخاص والذي يحاول الاندماج في الاقتصاد العالمي وكذا إنشاء آلياتدعم التشغيل وتمويل المشاريع لإحداث فرص عمل جديدةوهذا بهدف تحقيق الاستقرار الاقتصادي وتحسين المستوى المعيشي للأفراد والحد من نسبة البطالة باعتبارها شكلت عائق أمام طموحات الشباب الجزائري،حيت أصبحت زيادة معدلات البطالة من السمات الرئيسة التي يعاني منها الاقتصاد في كل قطاعاته.

اعتمدتالدولة الجزائرية جملة من الإجراءات لإصلاح المؤسسات وحاولت توفير الحوافز اللازمة والداعمة للاستقرار الاقتصادي، ولدعم النمو ولتحقيق سياسة اقتصادية ناجحة، وبذلك طرحت الدولة طرق لتشجيع المبادرة للشباب للحد من ظاهرة البطالة فقامت بتوفير مناصب عمل مؤقتة في مختلف المؤسسات العمومية والخاصة.

تعددت الأبحاث و النظريات الاقتصادية التي فسرت البطالة وبحثت في أسبابها وكيفية معالجتها، ليصبح بذلك سياسة التشغيل جزءا لا يتجزأ من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد، على اعتبار انه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون البشرية، وفي إطار تشجيع الاستثمارات المحلية وبغرض استيعاب الأعداد الكبيرة من العاطلين عن العمل والمتخرجين من مختلف الأطوار التعليمية، قامت الحكومة بإنشاء عدة أجهزة من شأنها دعم و تشجيع الاستثمارات المحلية من بينها: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة "CNAC"، جهاز دعم وتشغيل الشباب، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر...الخ.

أولا:الإشكالية

في الوقت الراهن تعتبر مشكلة البطالة والتشغيل من أهم المشاكل التي تواجه العالم، حيث تسعى الدول جاهدة بمختلف الآليات والوسائل لاستحداث مناصب الشغل وتوفير العمل للفئة الراغبة فيه والحد من ظاهرة البطالة، ومن بين الوسائل المقترحة نجد الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، ولهذا الغرض من خلال موضوع بحثنا يمكن حصر الإشكالية فيما يلي:

مامدى تأثير المشاريع الاستثمارية الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC" في استحداث مناصب الشغل بولاية المسيلة خلال الفترة 2010–2018؟

ثانيا :تساؤلات الدراسة

- فيما تتمثل أهمية الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في استحداث مناصب الشغل؟
- هل النشاط الذي يقوم به الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة كافي لاستحداث مناصب شغل من خلال دراسة حالة ولاية المسيلة؟
- هل هناك علاقة سببية الأجل بين المشاريع الممولة من طرف صندوق للتأمين على البطالة ومناصب الشغل المستحدثة بولاية المسيلة؟
- أي القطاعات الممولة من طرف الصندوق الأكثر استحداثا لمناصب الشغل بالمسيلة خلال الفترة 2010-2018؟

ثالثا: الفرضيات

وللإجابة على التساؤلات المقدمة قمنا بصياغةالفرضياتالتالية:

- تتمثل أهمية قطاع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في توفير مناصب عمل والتقليص من البطالة.
- يمكن القول إننشاط الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة يوفر ولو القليل من مناصب الشغل.
- توجد علاقة سببية بين المشاريع الممولة من طرف صندوق للتأمين عن البطالة ومناصب الشغل المستحدثة بالمسيلة.
- يعتبر قطاع البناء والأشغال العمومية الممول من طرف الصندوق الأكثر استحداثا لمناصب الشغل بالمسيلة خلال الفترة 2010-2018.

رابعا: مبررات اختيار الموضوع

تختلف أسباب اختيار الموضوع حسب طبيعته، منها مبررات ذاتية أو مبررات موضوعية:

- **مبررات ذاتية:**
  - رغبتي الشخصية في إثراء معارفي حول الموضوع.
  - الرغبة في معرفة مدى مساهمة سياسة التشغيل في توفير مناصب العمل.
  - المعايشة اليومية لبعض مظاهر اختلال سوق التشغيل وما يخلفه من مظاهر البطالة لدى فئة الشباب.
- **مبررات موضوعية:**
  - أهمية هذا الموضوع وخاصة لفئة الشباب.
  - تسليط الضوء على سياسة التشغيل ودورها في معالجة البطالة.
  - من المواضيع الحيوية والمهمة والحديثة في الحياة الاقتصادية.

خامسا: أهمية الموضوع

تتجلى أهمية الموضوع من خلال:

- ✓ كون الموضوع يمس الشريحة الكبرى في المجتمع الجزائري والتي تعد طاقة المستقبل وهي فئة الشباب.
- ✓ معرفة مستوى نجاح سياسة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والتي من شأنها إيجاد مناصب شغل.

سادسا: أهداف الموضوع

يمكن إجمال أهداف الموضوع في النقاط التالية:

- التعرف على ظاهرة البطالة وما تعلق بها من أسباب وأثار.
- معرفة أهم السياسات والبرامج المتبعة في سياسة التشغيل.
- إبراز دور الصندوق الوطني للتأمين في التقليل من ظاهرة البطالة.
- التعرف على كيفية عمل وكالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في توفير مناصب العمل.

سابعا: الدراسات السابقة

إن هذه الدراسة ليست الأولى التي تناولت موضوع سياسة التشغيل ودور الصندوق الوطني للتامين عن البطالة في توفير مناصب شغل. وسنقوم في هذا الصدد بعرض بعض الدراسات الوطنية التي عالجت هذا الجانب لنقوم بعدها بتسطير موقع دراستنا الحالية ضمن هذه الدراسات السابقة.

- **بن عاشور ليلى 2008-2009 تحت عنوان محددات نجاح المؤسسة الصغيرة والمتوسطة القامة من طرف البطالين والمدعمة بالصندوق الوطني للتأمين على البطالة-دراسة ميدانية على مستوى الجزائر العاصمة-من** خلال إبراز الإشكالية التالية: ما هي عوامل نجاح المشاريع الاستثمارية المقامة من طرف البطالين والمدمجين ضمن جهاز الصندوق الوطني للتأمين على البطالة؟

وتوصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

-مرافقة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة لمسار مشروع البطال كان عاملا فعالا ساهم وإلى حد كبير في نجاح البطال وبالتالي نجاح مؤسسته.

-التمويل المالي والمساعدات الجبائية كان له فضلا كبيرا في نجاح المؤسسة المنشأة من طرف البطال المستفيد من الإجراء من خلال التوزيع الحسن للمساهمات المالية الخاصة بكل طرف سواء من ناحية البطال أو مساهمة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

- **سليم عقون 2009-2010: دراسة حول قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة – دراسةقياسية تحليلية حالة الجزائر–**، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة فرحات عباس سطيف،رسالة ماجستير. قد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها:
  - تتأثر معدلات البطالة بشكل كبير بحجم السكان الإجمالي وبالناتج المحليالإجمالي الحقيقي، وهذا خلال فترة الدراسة 1985-2007.
  - لا توجد علاقة واضحة بين معدل البطالة والتضخم في الجزائر في الأجلالطويل.
  - المناصب التي تم توفيرها هي مناصب عمل غير دائمة وبالتالي معرضةللزوال إذا تعرضت الدولة إلى نقص في المداخيل، كون أن كل تلك الأجهزةتعتمد على النفقة العمومية.
- **زين العابدين غطاس 2010-2011 :قام الطالب بدراسة تحت عنوان : دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة دراسة حالة مؤسسة EBS للمساحات الخضراء والتنظيف العام. بمنطقة تقرت.** من خلال إبراز الإشكالية التالية :ما مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل؟ وصلا إلى النتائج التالية:

– تتمثل البطالة في التوقف الجبري لجزء من القوة العاملة في مجتمع ما وذلك بالرغم من القدرة والرغبة في العمل والإنتاج.

– تعلب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دور هاما في الحد من البطالة حيث نجد أن نسب مساهمتهما في توفير مناصب الشغل يختلف من بلد لآخر.

- **بوكروشة عمار،ناصف محمد 2014–2015 : تحت عنوان :آليات دعم التشغيل في الجزائر دراسة حالة الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب** –فرع البويرة– قام الباحث بإبراز واقع سياسة التشغيل في الجزائر ؛ و التعريف بأهم الأجهزة المسؤولة عن تطبيق برامج التشغيل مع توضيح كيفية عمل الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب وإبراز العلاقة بين الشاب البطال ومختلف أجهزة التشغيل. وتوصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

–كل شخص عاطل عن العمل ليس بالضرورة بطال، فالبطالة تعني وجود قدرة بشرية قادرة عن العمل وترغب بيه وتبحث عنه ولا تجده.

– أثبتت الأجهزة التي تم إنشاءها من قبل الدولة فعاليتها من خلال النتائج المحققة؛ رغم العراقيل التي تواجها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب إلا أن ناثرها ايجابي في تحقيق مسار التنمية.

ثامنا: حدود الدراسة

تتمثل حدود الدراسة في:

- الحدود الجغرافية لهذه الدراسة تتمثل في البلد الجزائر بالتحديد ولاية المسيلة.
- الحدود الزمنية لهذه الدراسة تتمثل في الفترة2010-2018.

تاسعا: المنهج المستخدم

للإجابة على هذه الإشكالية انتهجنا في هذا الجزء النظري أسلوب الوصف والتحليل حتى نتمكن من فهم الموضوع محل الدراسة كما تم الاستعانة بمنهج دراسة الحالة عند وكالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في الفصل الثاني.

عاشرا: صعوبات البحث

لا يمكن لأي بحث أن يخلو من بعض العراقيل والتي عادة ما تؤثر سلبا على البحث، بحيث تمثلت صعوبات هذا البحث في:

- التباين الكبير في المعطيات الإحصائية الخاصة بالبطالة في بلادنا مما صعب علينا وبشكل كبير عملية التحليل.
- صعوبات كبيرة في الحصول على المعطيات.

هيكل البحث:

لمحاولة الإلمام بالجوانب الرئيسية للموضوع قمنا بوضع مقدمة عامة تحتوي على الإشكالية وفرضيات الدراسة ثم قسمنا البحث إلى فصلين:

الفصل الأول: عرضنا المفاهيم الأساسية المتعلقة بالبطالة وسياسة التشغيل، لذا تم تقسيمه مبحثين، المبحث الأول يوضح الإطار المفاهيمي للبطالة وما يتعلق بها من أنواع وأسباب وأثار أما في المبحث الثاني قمنا بتناول الإطار النظري والمفاهيمي لسياسة التشغيل.

الفصل الثاني:نظرة عامة حول سياسة التشغيل في الجزائر ومراحل تطورها هذا فيما يخص المبحث الأول، أما المبحث الثانيفيتناول دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ''CNAC'' لولاية المسيلة، نقوم بعرض توزيع المشاريع الممولة وعدد المناصب المستحدثة خلال الفترة 2010-2018.

أما الخاتمة العامة فتشمل على مستخلص البحث واهم النتائج مع إدراج بعض التوصيات.

الفصل الأول:

الإطار النظري حول البطالة والتشغيل

تمهيد:

تظهر مشكلة البطالة في كل المجتمعات عندما يفشل النظام الاقتصادي في توفير فرص عمل دائمة لجميع أفراد الفئة النشطة، كما يعتبر استمرارها وتفشيها مصدرا لتوترات دائمة.فظاهرة البطالة تحاصر وتضايق مختلف الاقتصاديات والمجتمعات، حيت تظهر بأشكال مختلفة وبنسب متفاوتة، فارتفاع معدلاتها يؤثر سلبا على الناتج الوطني من جهة، وتمثل إهدار للعنصر البشري من جهة أخرى، وهذا ما يدفع بالدولة إلى وضع مجموعة من الحيل الدفاعية التي من شأنها أن تحصر وتخفف منها، ومن بين الحلول المنتهجة نجد القيام على تشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، التي تعد وسيلة جد فعالة لتحقيق التنمية الاقتصادية هذا من جهة، ومن جهة أخرى تساهم وبقدر كبير في التخفيف من حدة ظاهرة البطالة.

بناءا على ما تقدم قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين ويضم كل مبحث مطلبين أساسيين وذلك حسب ما يلي:

المبحث الأول: من خلاله نتطرق إلى مختلف الجوانب المتعلقة بظاهرة البطالة، وهو مقسم إلى مطلبين،الأول يحوي المفاهيم العامة للبطالة، أما المطلبالثاني منه فهو يتحدث عن أنواع البطالة، أسبابها وآثارها.

المبحث الثاني: نتطرق فيه إلى عرض عموميات حول سياسة التشغيل، هذا المبحث مقسم هو الآخر مطلبين. الأول حول مفهوم سياسة التشغيل. أما المطلب الثاني فيه، فقد حاولنا فيه إبراز أساسيات المنتهجة لتحفيز التشغيل.

المبحث الأول: نظرة شاملة عن البطالة

تمثل مشكلة البطالة في الوقت الراهن إحدى المشكلات الأساسية التي تواجه دول العالم فضلاً عن كونها من الظواهر المعقدة التي تعود أسبابها إلى العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وهي مشكلة خطيرة فخطورتها تكمن في أن البطالة تمثل هدراً وتعطيلاً لأهم مورد اقتصادي إلا وهو عنصر العمل الذي يعد عنصر الإنتاج الأهم فضلا عن أنها تعد مؤشراً في نجاح أو فشل النظام الاقتصادي وفي تحقيق مستوى مناسب لرفاهية المواطنين

سيتم التطرق في هذا المبحث إلى بعض المفاهيم المفصلة من أجل وضع الإطارالنظري للبطالة حتى يتسنى لنا فهم الظاهرة.

المطلب الأول: ماهية البطالة

تعد البطالة من أخطر وأكبر المشكلات التيتهدد استقرار الدول وتختلف حدتها من دولة إلى أخرى، فاختلفت التعريفات التي تطرقت إلى البطالة من حيثصياغة هذا التعريفوبالمقابل فأنة لا يوجد اتفاق بين تعاريف البطالة مثل البطالة بمفهومها الكلاسيكي والكنزي لكنها اتفقت فالمعنى والمفهوم الأساسي لها.

أولا: مفهومالبطالة

لم يخلو موضوع البطالة من بعض الغموض حيت تنوعت مصطلحاته لغويا وعلميا وهذا الاختلاف راجع لاختلاف الرأي.

1. البطالة لغويا

– هي التعطل والهدر والخسارة، وقد جاء في لسان العرب بطل الشيء أي ذهب وضاع وخسر، والبطالة أي العامل تعطل ولم يجد عملا جعله عاطلا بالرغم من سعيه وبحثه الجاد عنه.[1]

–بالكسر وقيل بالضم هي على نقيضها وهي العمالة أو من بطل الأجير يبطل بالضم بطالة بالفتح أي تعطل فهو بطّال.

–فقد ورد في معجم اللغة العربية تعريف البطالة مشتق من بطُل، بمعنى لم يعد صالحا أو أنه فقد وخسر والبطال يعتبر الشخص الذي فقد حقه، في حين أن البطالة في اللغة الإنجليزية والروسية لا تعني أكثر من الانقطاع عن العمل، وبالتالي الشخص المتعطل أي البطال يمر بمرحلة عدم النشاط ممكن أن تعقبها مرحلة نشاط آخر مكثف، وفي اللغة الفرنسية كلمة–Chômage –والتي تعني البطالة، مشتقة من فعل بطُل أي تعطل عن العمل لكن فعل –Chômer– يعني أيضا الاستظلال من الشمس بمعنى أن العاطل عن العمل، في اللغة الفرنسية، إنما يعني أيضا ذلك الشخص الذي يستريح في الظل ومن ثم يستأنف عمله[2].

2. البطالة علميا:

–تعرف البطالة على أنها عدم ممارسة الفرد لأي عمل ما سواء كان عملا ذهنيا أو عقليا أو غير ذلك من الأعمال وسواء كانت عدم الممارسة ناتجة عن أسباب شخصية أو إرادية أو غيرها[3].

–وتعرف كذلك على أنها عدم توفر منصب عمل لشخص راغب فيه مع قدرته عليه نظرا لحالة سوق العمل[1].

[1]ابن منظور،**لسان العرب**، بيروت، لبنان، دار لسان العرب، مادة ب.ط.ل، دط، دت، ج1، ص227.

[2]زيد بن محمد الرماني،**البطالة –العمالة–العمارة من منظور الاقتصاد الإسلامي**، ط1، دار طويق للنشر والتوزيع، الرياض ،2001،ص13.

[3] أسامة السيد عبد السميع، **مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية: الآليات، الآثار والحلول**،الإسكندرية: دار الفكر الجامعي، الطبعة الأولى 2007ص9.

-كما تعرف أيضا بوجود أشخاص قادرين على العمل وراغبين فيه وباحثين عنه وبالرغم من ذلك لم يجدوه[2].

-البطالة يمكن القول أن أي فرد راغب في العمل مقابل تعويض مجز وسخي أما من نظرة الاقتصاديون فالبطالة تتعلق بمستوى معين من الأجر[3].

-حسب الديوان الوطني للإحصاء يكون الشخص بطالا إذا توفرت فيه الشروط التالية [4]:

- السن المناسب للعمل من15إلى 64سنة.
- عند إجراء التحقيق الإحصائي يكون لا يملك عملا.
- الاستعداد التام للعمل وان يكون مؤهلا.

ثانيا: معايير تصنيف البطالة

حسب مكتب العمل الدولي خلال الملتقى الدولي الثامن عشر سنة 1982 حول إحصاءات العمل فيمكن القول أن شخص ما بطالا إذا توفرت فيه ثلاث معايير هي[5] :

❖ أن يكون **بدون عمل: انعدام** تام للعمل أثناء فترة الاستبيان، فيعتبر الشخص بدون عمل إذا لم يعمل على الإطلاق خلال تلك الفترة.

---

[1]طارق كمال وأنور حافظ، **مشكلات الاجتماعية في المجتمع المعاصر: الإدمانوالبطالة**، الإسكندرية: مؤسسة الشباب الجامعية،2009، ص 14.

[2]مدحت القريشي، **اقتصاديات العمل**، دار وائل للنشر، الأردن، 2007، ص 183.

[3]مدني بن شهرة، **الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل: التجربة الجزائرية**، دار حامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2009، ص232.

[4]L'offre national des statistiques, l'emploi et le chômage,(données statistiques ، N°226 ، éditions ONS) ،Algérie ،1995.

[5] Muller Jacques et Pascal Vanhove et Jean longatte, **Manuel et applications : Economie**,Dunod, Paris, 4eme édition, 2004, p 71

❖ **يبحث عن عمل:** حيت يكون الشخص جديا في عملية البحث عن منصب شغل عن طريق التسجيل في مكاتب التوظيف. عرض طلبات العمل

❖ أن يكون **متاح للعمل:** أن يكون الشخص قادرا ومستعدا للعمل إذا توفرت له الفرصة خلال فترة البحث.

✓ حسب المفاهيم السابقة نلاحظ أن البطالة هي وجود اختلال في توازن عرض العمل والطلب عليه كما نجد أنها هدر للطاقات البشرية.

المطلب الثاني: أنواع البطالة

لقد تعددت أنواع البطالةحسبأسباب حدوثهاويمكن إجمالها فيما يلي:

أولا: البطالة الموسمية

تنشا بسبب موسمية بعض النشاطات والقطاعات الاقتصادية فهنالك قطاعات يزدادالطلب لديها على الأيدي العاملة في مواسمها مثل القطاع السياحي والزراعي ويقل الطلب على الأيدي العاملة فيهذه القطاعات خارج موسمها مما يؤدي إلى حدوث بطالة في فترات الزمنية التي تقع خارج الموسم[1]، ويعرف هذا النوع من البطالة خاصة في القطاع الفلاحي نظرا لطبيعة هذاالنشاط،كما انه يستغل كثافة عالية من العمال، ويتزايد نسبيا في مواسم الاصطياف في مجال السياحة.

ثانيا:البطالة الدورية

جاءت هذه التسمية من ارتباط هذه البطالة بالدورة الاقتصادية، فهي نتيجة من نتائج فشل الطلب الإقتصادي بسبب تغيرات في مستويات النشاط خلال فترة معينة و تحدث حينما تتقلص فرص العمل في الإقتصاد الوطني

[1] أسامة محمد ألغولي، مجدي محمود شعبان، **أساسيات الاقتصاد السياسي**، دار الجامعة الجديدة للنشر، جامعة الإسكندرية، مصر،1998،ص 49.

بعد رواج كبير تصل فيه العمالة إلى ذروة في التشغيل فإذا ما دخل الاقتصاد إلى دائرة الإنكماش تحدث البطالة وهذه الدورات يتعرض لها الاقتصاد الرأس مالي بصفة دورية[1]،كما توصفأيضا باسم البطالة الكينزية، حيث أدت دراسة كينز إلى ظهور ما يسمى بأساليب إدارة الطلب والتياستخدمت منذ الحرب العالمية الثانية.

ثالثا:البطالة الاحتكاكية

تظهر نتيجة لحركية سوق العمل، ناتجة عن تنقل العاملين المستمر بين المناطق والمدن المختلفة وتنشأ بسبب نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل ولدى أصحاب الأعمال الذين تتوفر لديهم فرص العمل.

رابعا: البطالة الهيكلية

تنجم عن الخلل الهيكلي لمجموعة البيانات الاقتصادية المطبقة في مجالات الاستثمار من ناحية وسياسات التشغيل من ناحية أخرى وتنشأ أحيانا من إلغاء الوظائف بسبب تغير المهارات المطلوبة مثلما يحدث في حالة تدهور مستمر في الصناعة ما أو التعديل الجغرافي للهيكل الوظيفي لصناعة ما[2].

خامسا: البطالة السافرة (الصريحة)

تعني وجود عدد من الأشخاص القادرين والراغبين في العمل عند مستوى أجر معينلكن دون أن يجدوه فهم عاطلون تماما عن العمل،أي فائض العرض في سوق العمل مقارنة بالطلب عليه، والبطالة السافرةيمكن أن تكون احتكاكية أو دورية أو هيكلية،ومدتها الزمنية قد تطولأو تقصر حسب طبيعة نوع البطالة وظروف الاقتصاد الوطني، وفي البلدان الصناعية يتزايد حجم ومعدلالبطالة السافرة في مرحلة الكساد الدوري[3].

[1] خالد الزاوي، **البطالة في الوطن العربي: المشكلة.... والحل**،القاهرة مجموعة نيل العربية،ط1، 2004،ص19.

[2] أسامة السيد عبد السميع،**مرجع سبق ذكره**، ص 15.

[3] مدني بن شهرة، **مرجع سابق تم ذكره**، ص 236.

سادسا: البطالة المقنعة

تعني الأفراد اللذين يعملون فعلا ولكنهم لا يضيفون شيئا يذكر إلى الإنتاج القومي فهم في حالة عمالة ظاهريا بينما عملهم لا يسفر عن مختلف سلع أو خدمات، أي أنها تشغل وظيفة وتتقاضى أجرا، لكن من الناحية الفعلية لا تعمل ولا تضيف شيئا من الإنتاج، وبحيث إذا سحبنا هؤلاء الذين في بطالة مقنعة من أماكن عملها فان الإنتاج لا ينخفض.

سابعا: البطالة الاختيارية والإجبارية

هي الحلة التي ينسحب فيها الشخص من منصبه بمحض إرادته لأسباب معينة[1]. مثل عزوفه عن العمل وتفضيله لوقت الفراغ أو انه يبحث عن عمل أخر يوفر له أجرا أعلى وظروف عمل أحسن، فقرار التعطل هنا اختياري لم يجبره عليه أحد.

أما الإجبارية فيكون الفرد مجبرا على البطالة رغم رغبته في العمل وتحدث عن طريق تسريح العمال، أي الطرد بشكل قسري.

المطلب الثالث :أسباب البطالة وأثارها

احتلت ظاهرة البطالة مكانة في دراسات وأبحاث الاقتصاديين باعتبارها من أكبر المشاكل حيت تعددت الأسباب والآثار ويمكن إيجاز أهمها فيما يلي:

أولا: أسباب البطالة

[1] خالد راسف الزاني، احمد حسين الرافعي، **مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق**، دار وائل للنشر، الأردن، 2002، ص20.

تعتبر البطالة من أكبر المشكلات الاقتصادية التي يعاني منها العالم، وهو الأمر الذي جعل كافة المهتمين في جميع المجالات إلى البحث عن أسبابها، للبطالة أسباب كثيرة ومتعددة منها ما هو خارج عن إرادة الدولة ويوجد ما هو نابع من سياسة الدولة، ولكن مهما اختلفت الأسباب كلها تؤثر في جانب العرض والعمل وخلق البطالة.

1- **أسباب الخارجة عن إرادة الدولة** :هي الأسباب التي كانت خارج نطاق الدولة سواء كانت مباشرة أو غير مباشر

- **انخفاض أسعار المحروقات** :بما أن الجزائر بلد طاقوي يحتل فيه قطاع المحروقات أهمية كبيرة بحيث يعتمد الإقتصاد بالدرجة الأولى على إنتاج وتصدير المحروقات بنسبة 96%إلا أن انخفاض أسعار البترول المستمر خلال فترة الثمانينات مما أدى إلى انكماش اقتصادي في الجزائر نتيجة إتباع سياسات تقليدية بسبب تدهور الريبع البترولي وهذا ما أدى إلى تقليص حجم الاستثمارات المحلية ومن ثم تقليص إيجاد مناصب عمل جديدة.
- **انخفاض معدلات النمو الاقتصادي في الدول الصناعية الكبرى** :وتترتب عن ذلك إتباع سياسة انكماشية في فترة الثمانينات من قبل الدول المتقدمة لأن النمو الناتج المحلي الإجمالي في تلك الدول قد انخفض من 94%في سنة 1980إلى 5.3%في سنة 1983ثم 3.3%في سنة 1986مما أدي إلى تناقص واردات هذه الدول من الدول النامية منها الجزائر،وبالتالي فإن ظاهرة الركود الاقتصادي العالمي كان له أثر على مستوى الدخل ومن ثم على مستوى قطاع التشغيل خاصة في قطاعات التصدير[1].

[1] مدني بن شهرة،**مرجع سابق**،2009،ص 252-254.

- **النمو السكاني**: العلاقة بين معدل النمو الاقتصادي ومعدل النمو السكاني علاقة طردية،كلما زاد النمو السكاني ينتج عنه زيادة مستمرة في إعداد العاطلين عن العمل، وهكذا أصبحت مشكلة تزايد السكان مع عدم وجود سياسة واضحة لامتصاص نسبة التزايد يؤدي إلى تفاقم البطالة[1]
- انخفاض أسعار الموارد الأولية التي تصدرها الدولة وارتفاع أسعار الموارد المستوردة، حيث ظهر عن ذلك تفاقم العجز في ميزان المدفوعات وزاد في أرقام البطالة.
- التقدم المتزايد في مجالات التكنولوجيا، والتعليم والتصنيع، بل وفي المجالات الاقتصادية والسياسية المطبقة.
- ندرة الموارد الاقتصادية أدت إلى عدم وجود فرص وظيفية للعاطلين خاصة مع التحويلات الكبيرة التي يمر بها الاقتصاد العالمي وانعكاساته على الاقتصاد الوطني، وهو الأمر الذي يشكل عبئاً إضافياً على الدولة في تمويل عمليات التنمية.

2-أسباب داخلية:وهي أسباب نابعة من سياسات الحكومة التي أدت إلى زيادة البطالة، ولعل من ابرز هذه الأسباب ما يلي:

- تغير بعض الناس أعمالهم فينتقلون من وظيفة إلى أخرى، وخلال فترة الانتقال هذه التي تستغرق وقت، ومنه فان الناس يدخلون في حالة بطالة.
- الخلل في السياسات التعليمية التي تتبعها الدولة فالجامعات تعمل دون خطة لتخرج كل عام ألاف الخريجين في تخصصات عدة، مما أدى إلى فراغ رهيب في عالم الشغل لدى هؤلاء الخريجين.
- في حالة الكساد الاقتصادي العام[2].
- توظيف بعض الشباب في أعمال مؤقتة، ولا تحتاج لخبرات وبأجور متدنية وبدون عقد.

[1] مدني بن شهرة، **نفس المرجع**،ص254.

[2] جون فيليب ويرنت، **الرخاء بدون تضخم**، ترجمة حسين عمر، القاهرة،مصر،مكتبة القاهرة الحديثة، دط،دت،ص166.

- المحسوبية وبروز المنتفعين في بعض المراكز الإدارية الذين ساهموا في تهميش جزء كبير من الكفاءات وبالتالي تثبيط الطاقات وتحويلها إلى بطالة.[1]
- الرد على طالبي العمل بعدم وجود مناصب شاغرة أي التوظيف توقف أو عدم توفر المنصب في الاختصاص المطلوب أو عدم توفر الخبرة أو اشتراط الإعفاء من الخدمة العسكرية.[2]
- عدم الاستخدام الصحيح والكفء للموارد المتاحة.
- عجز سوق العمل عن استيعاب الخريجين فهناك أعداد هائلة من الخريجين الحاصلين على مؤهلات بأنواعها المختلفة ومع ذلك يعجز سوق العمل عن استيعابهم.
- عدم تحديث وتطوير أساليب وطرق العمل، وعدم التوسع في اماكن الإنتاج أو تنفيذ مشروعات جديدة.
- تدني المستوى التعليمي، الشيء الذي يحول دون وضع برامج للتدريب والتكوين طبقا لما يتطلبه سوق العمل المتجدد والمتغير باستمرار في ظل الطفرة التكنولوجية.

ثانيا: أثار البطالة

نذكر نوعان من أثار البطالة:

- **الآثار المادية:** فهي تأثر على الحياة المادية للمواطن في كل مجالاته حيث تتمثل فيمايلي:
- إهدار طاقات يمكن لها أن تساهم في زيادة الإنتاج الاقتصادي.
- تناقص القوة الادخارية للمجتمع فساعد على ظهور كثير من الأنماط الاستهلاكية[1].

[1] دمان ذبيح محمد،**الآليات الشرعية لعلاج مشكلة البطالة**،مذكرة ماجستير في الاقتصاد الإسلامي،جامعة باتنة،2007-2008، ص42.

[2] قاسمي ناصر،**خريجو الجامعة وسوق العمل**، رسالة ماجستير، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 1991-1992، ص180.

- تؤدي البطالة إلى إهدار قيمة العمل البشري وخسارة البلد للناتج القومي.
- تؤدي البطالة إلى خفض مستويات الأجور وهذا يؤدي إلى عدم التوازن بين الأجور وتكاليف الحياة.
- تؤدي البطالة إلى شل بعض القطاعات بسبب لجوء العمال إلى الإضرابات عن العمل وقد لا يعطي العامل حق الإضراب ويعتبر ذلك سببا لطرده من العمل.
- كلما تزايدت نسبة البطالة كلما تتأخر الأمة لقول الشيخ محمد الغزالي رحمه الله ''واني لأظن تأخر الشرق الإسلامي يعود إلى التعطل الفاشي في مختلف أقطاره، و إلى القوى التي حبسها الشلل في جلود أصحابها فهم أحياء أموات[2]''
- انتشار العمل غير رسمي

♦ **آثار معنوية:**

- البطال لا يمنع نفسه من الحقد والكراهية اتجاه أولئك الذين حصلوا على فرصة عمل.
- انتشار الجريمة،مثل السرقة والقتل إلى جرائم التهريب والاحتيال، فالبطالة تؤدي إلى انحلال الروابط الاجتماعية.
- تؤدي البطالة إلى خلق مشاكل ومعاناة اجتماعية وعائلية بسبب الحرمان ومنها حالات الاكتئاب، لدى العاطلين مما تدفعهم للبحث عن حلول وبدائل لمشكلة العمل والهروب إلى تعاطي المخدرات...الخ.
- يشعر البطال بالتهميش وعدم الاهتمام به كانسان من ناحية علاقته مع الأهل أو المجتمع حيت انه يفقد الشعور بذاته.
- الرغبة في الهجرة حيث يجدها البعض حلا ضروريا أو خيارا لا بديل له.

---

[1] ماهر احمد، **تقليل العمالة**، الإسكندرية، مصر، الدار الجامعية ،دط، 2000، ص81.

[2] الغزالي محمد، **الإسلام والأوضاع الاقتصادية**، الجزائر، مكتبة رحاب ،دط، دت، ص68.

مما سبق نجد أن البطالة تسبب نزيف كلي لاقتصاد الوطن وتعمل على نشر الفساد وإهدار قدرات قيمة بمقدورها العمل على تقدم البلد.

- **معدل البطالة**

يعتبر معدل البطالة مؤشرا للحالة التي يكون عليها اقتصاد ما ومقياسا للتغييرات التي تحدث في سوق العمل. ومهما يكن شكل أو نوع البطالة فهي تعبر عن كمية من وقت العمل غير المستخدم خلال فترة زمنية معينة ويحسب معدل البطالة رياضيا وفق المعادلة الآتية:

معدل البطالة = (عدد العاطلين /عدد قوة العمل%100)×

- قوة العمل هي قدرة ورغبة كل فرد في العمل.

المبحث الثاني:الإطار المفاهيمي لسياسة التشغيل

تعتبر السياسة التشغيلية مطلب اجتماعي للشباب الجزائري لذلك لاقت اهتمام كبير من طرف الدولة، بحيث يندرج التشغيل في صميم اهتمامات السلطات العمومية ومؤشر هام جدا في قياس نجاعة السياسات الاقتصادية،وهذا نظرا لمساهمة العمل في رفاهية الأمم وذلك لمساهمته في التقليل من البطالة وتلبية الاحتياجات الأساسية للسكان واستغلال قدرات المجتمع،سنقوم من خلال هذا المبحث بعرض بعض المفاهيم المتعلقة بسياسة التشغيل هذا من جهة، ومن جهة أخرى سنقوم بعرض أنواعها وأهدافها.

المطلب الأول: عموميات حول سياسة التشغيل

يعتبر الشغل عنصرا مهما لقيام العالم باعتباره مصدرا للثروة، فتعددت مفاهيمه الحديثة مثل؛ العمل، سياسة التشغيل، علاقات التشغيل...الخ، وفي هذا المطلب سنتطرق إلى بعض المفاهيم الخاصة بالشغل.

أولا: تعريف التشغيل

يمكن إعطاء عدة تعريفات للتشغيل نذكر من بينها:

- **التعريف الأول:** لا يعني التشغيل بمفهومه الحديث أنه عكس البطالة، كما أنه لا يعني العمل فقط. بل تشمل الاستمرارية في العمل وضمان التعين والمرتب للعامل نظرا لمؤهلاته، والتي يتوجب على المؤسسة الاعتراف بها[1].
- **التعريف الثاني:** حسب مفهوم الاجتماعيون هو مجموعة من النشاطات المقترنة بمكان خاص ضمن تقسيم العمل ومنه فالتشغيل هو نشاط فكري أو جسدي يقوم به شخص ويتقاض راتبا على ذلك[2].
- **التعريف الثالث:** كما يعرف التشغيل بأنه كل نشاط يقوم به الإنسان سواء كان بدني أو ذهني يؤدي إلى خلق المنفعة في مؤسسة ما[3] وتختلف الأعمال من مؤسسة إلى أخرى حسب نوعها ونظام عملها.

✓ فالتشغيل إذا هو استخدام قوة العمل في مختلف الأنشطة حيث أن يشارك الشغيل في العمل.

ثانيا: تعريف سياسة التشغيل

للتشغيل أبعاد مختلفة، منها ما يتعلق بالجانب الاقتصادي ومنها ما هو ذو أبعاد اجتماعية، وفيها حتى ما يمس الجانب السياسي فقد تميزت كل جهة في تعريفها لسياسة التشغيل، ورغم ذلك يمكن الإشارة إلى تعريف شامل هو:

[1] ناصر دادي عدون،عبد الرحمان العايب، **البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال الجزائر**، ديوان المطبوعات الجماعية، 2010، ص 37.

[2] سلطان بلغيث،**دور سياسة التشغيل في الحد من مشكلة البطالة في الجزائر**، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد التاسع، جامعة تبسة، ص30.

[3] طارق الحاج ، **علم الاقتصاد و نظرياته** ، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، الأردن ، 1998 ،ص 24.

أ. **سياسة التشغيل** هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات تصمم وتطبق على مستوى سياسات الاقتصاد، السياسات القطاعية التعليمية، الصحية، الفلاحية وسوق العمل، ويكون الهدف من هذه الإجراءات أن تشترك كل سياسة من السياسات المذكورة في النهوض بالتشغيل وتحقيقه بشكل كامل[1]

ب. ويمكن القول إن سياسة التشغيل جزء من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد باعتبار انه لا يمكن الفصل أو الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، بحكم أن الهدف من التنمية هو توفير القدر الكافي من سبل العيش الكريم للمواطن، وهو ما يتطلب توفير مناصب وفرص عمل وذلك عن طريق وضع البرامج الناجعة للتكفل بالقادمين إلى سوق العمل[2].

ج. كما تعبر سياسة التشغيل عن عدد الأجهزة والآليات الموضوعة بغرض توفير مناصب العمل.

د. تعتبر سياسة التشغيل جزء من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد، على اعتبار أنه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون البشرية، بحكم أن الهدف من التنمية هو توفير القدر الكافي من سبل العيش الجيد للمواطن، وهو ما يتطلب توفير فرص عمل وذلك بوضع البرامج الناجحة للتكفل بالقادمين إلى سوق العمل.

هـ. أما عن سياسة التشغيل في الجزائر تعرف على أنها جميع البرامج والأجهزة التي أنشئت بغرض إدماج البطالين في سوق لشغل[3]

ثالثا: أنواع التشغيل

للتشغيل أنواع متعددة نذكر منها:

[1] مدني بن شهرة، نفس المرجع.

[2] فاطمة الزهراء زرواط، صارة بورجة، **انعكاسات الترتيبات الخاصة بسياسات التشغيل على البطالة في الجزائر**،ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الوطني الثالث حول سياسات التشغيل في إطار برنامج التنمية والإنعاش الاقتصادي في الجزائر،2001-2014، جامعة مستغانم، ص1.

[3] طارق الحاج، **مرجع سبق ذكره**، ص 24.

- **التشغيل المباشر**: ويعني قيام المنشآت والمؤسسات بشغل الوظائف الشاغرة لديها مباشرة دون الالتجاء إلى مكتب التوظيف للترشح لهذه الوظائف.
- **التشغيل المؤقت**: أحدأشكال الاستخدام المؤقت يلحق بمقتضاه العامل لمدة محددة كان يشتغل خلال فصل الصيف ليحل محل العمال المتغيبين في الإجازات السنوية أو يشتغل بموجب عقد يربط بينه وبين الهيئة المستخدمة.
- **التشغيل الكامل**: ويقصد به توفير فرص العمل لجميع الأفراد والأشخاص في العمر الإنتاجي و القادرين على العمل والراغبين فيهوالذين لا عمل لهم[1].

رابعا: المبادئ العامة لسياسة التشغيل

كغيرها من العمليات ذات الوزن الكبير في مختلف السياسات ذات الطابع الإقتصادي تخضع عملية التشغيل بشكل عام إلى مجموعة من المبادئ القانونية التي كانت من إقرارات التحول الديمقراطي على الخريطة الدولية والمجتمعات المعاصرة، ومن بين هذه الأسس والمبادئ نذكر:

- **مبدأ المساواة** : وهو مبدأ يجد تطبيقه في عدم التمييز بين النساء والرجال على أساس الجنس، وفي عدم المقارنة بين الناس على أساس الدين، المعتقد، والرأي...الخ
- **مبدأ الجدارة** :الذي يفترض في المرشح للعمل قدرات وإمكانيات علمية مهنية وبدنية معينة،ويجد تطبيقههو الآخر في المسابقات الخاصة بالتوظيف، وفي ضمان العمل الدائم للمواطنالذي يرغب فيه.[2]

المطلب الثاني: الأهداف العامة وأسس سياسة التشغيل

[1] ناصر دادي عدون،عبد الرحمان العايب، مرجع**سابق**، ص 37.

[2] **الاتحاد العام للعمال الجزائريين، القانون الأساسي للعامل، ص6**.

الهدف من سياسة التشغيل هو خلق مجموعة من الآليات بغرض تنمية فرص العمل وبذلك سنتطرق من خلال هذا المطلب إلى أهدافها العامة والأسس التي تقام بها.

أولا: أهداف سياسة التشغيل

أي سياسة مهما كان مجالها تستمد قيمة بعدها الاستراتيجي من الأهداف التي يمكن أن تحققها على أرض الواقع، وفي هذا الإطار فيمكن حصر وذكر أهم أهداف سياسة التشغيل فيما يلي:

- دعم الوكالة الوطنية للتشغيل وذلك من اجل ضبط سوق العمل وإحداث مناصب الشغل؛
- زيادة حجم الناتج القومي ورفع مستوى الفعالية الصناعية والاقتصادية؛
- رفع مستوى معيشة المواطن عن طريق زيادة الدخل الفردي؛
- توفير فرص العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة الراغبة في العمل من أجل الكسب؛
- توفير فرص العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة الراغبة في العمل والباحثة عنه؛
- استقرار العمل و يقصد 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 ووضعها في الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده تشريعات العمل الخاصة بكل دولة[1]؛
- الحفاظ على المناصب التشغيل الموجودة ومحاولة إدماج العاطلين عن العمل وذلك من خلال دعم الصندوق الوطني للتأمين في البطالة[1].

[1] عبد اللطيف بن أشنهو، **التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980**، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر، 1982، ص 125.

- تحسين المؤهلات المهنية لدى طالبي العمل؛
- عم الاستثمار في القطاع الاقتصادي لخلق مناصب شغل دائمة؛
- تشجيع الطلب الذي من شأنه المحافظة على الوظائف الحالية وخلق وظائف جديدة.
- خلق العمالة:تدعم سياسات الشغل، توليد وظائف من خلال الأشغال العامة وإقامة المنشآت والمشاريع فضلا عن توفير إعانات التوظيف وغيرها من التدابير التي تسمح بخلق الوظائف بصورة مباشرة.

ثانيا: أسس سياسة التشغيل

يمكن ترتيبها على الشكل التالي:

أ. **التشغيل الكامل**: هو الاستعمال التام لكل عوامل الإنتاج، وقد تم العمل به في الجزائر بموجب التوصية 122 التي اتخذها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية عام 1964 حيت نصت التوصية على التالي:

توفير العمل لكل العمال المتاحين الذين يبحثون عن عمل.

ب.التشغيل الإنتاجي: حسب الميثاق الوطني 1986:

هدفه توفير مناصب شغل منتجة ومفيدة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ويؤدي إلى زيادة الثروة المالية وارتفاع مستوى المعيشة وليس بغرض إحداث مناصب لمجرد التشغيل.

[1] كلثوم وهابي ، سلوى تيشات، **"عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة"** ،ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الوطني الثالث حول سياسات التشغيل في إطار برامج التنمية والإنعاش الاقتصادي في الجزائر،2001-2014،جامعة البويرة، يومي 12/11نوفمبر ، 2014،ص9.

ج. التشغيل المستمد من حرية الاختيار:حسب اتفاق الهيئات العالمية:لجميع البشر الحق في العمل نحو تنمية رفاهيتهم المادية بكرامة في ظل اقتصادي وفرص متساوية[1].

المطلب الثالث: السياسات المنتهجة لتحفيز التشغيل والحد من البطالة

إن حجم التحديات والمعوقات التي تواجهها سياسات التشغيل في دول العالم،أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة منذ منتصف التسعينات لجأتالحكومة الجزائرية كآلية مستحدثة إلى إنشاء أشكال مختلفة من الأجهزة والهيئات لدعم التشغيل، تتجسد أهم أولويتها في التشغيل ومكافحة البطالة.

وتتعدد آليات وبرامج التشغيل المعتمدة من قبل الدولة فمنها ما يتعلق بالتشغيل المباشر، ومنها ما يتعلق بتشجيع الاستثمار وخلق فرص العمل، ومنها ما يتعلق بتنظيم بعض أنماط التوظيف الخاص مثل حاملي الشهادات الجامعية، والتكوين المهني، الأمر الذي شكل ما يمكن وصفه بالتجربة الوطنية في مجال التشغيل بصفة عامة، وتشغيل الشباب بصفة خاصة، ومن أهم الهيئات المعتمدة وطنيا في إطار هذه التجربة لدعم التشغيل.

أولا: سياسة تنشيط الطلب

بهدف زيادة فرص العمل من خلال تحسين مناخ الاستثمار ورفع معدلات النمو الاقتصادي والتحفيز على إنشاء المؤسسات ومن بين أهم السياسات تنشيط الطلب نذكر منها:[2]

[1] رواب عمار، غربي صباح، **التكوين المهني والتشغيل في الجزائر**، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة، 2011، ص 69.

[2] آلبرداغر، إلياس بيضون، **الموسوعة العربية للمعرفة من اجل التنمية المستدامة(البعد الاقتصادي)**، المجلد 04 ناشرون اليونيسكو والأكاديمية العربية للعلوم، ط1، 2007، ص 138-139.

1. **سياسة تحسين الاستثمار:** يتم تحسين الاستثمار من خلال السياسات المالية والنقدية، استقرار أسعار الصرف، خفض سعر الفائدة، بالإضافة إلى ضخ الحوافز المالية للمستثمرين وتشجيع الصادرات وتشجيع دور القطاع الخاص.
2. **تنمية المشروعات الصغيرة:** من بين الوسائل لتنمية المشروعات الصغيرة تقديم المساعدات الفنية، كالتدريب، والاهتمام بالتسويق، نلاحظ أن في الدول المتقدمة أن المؤسسات الصغيرة تساهم ب 75بالمائة من حجم التشغيل.
3. **برامجدعمالإنعاشالاقتصادي** :انطلقتهذهالبرامجسنة 2001 بهدف تهيئةالبنيةالتحتيةللاقتصادالوطني، وذلكمنخلالثلاثمحاور أساسيةتتمثل في مكافحةالفقر، توفيرمناصبالشغل، دعم التوازنالجهوي وإعادة تنشيط الفضاءات الريفية[1]، ومنذانطلاقهذهالبرامجسمحتبتوفير حوالي 751.812 منصبشغل من 2001 إلى 2004.

ثانيا:سياسة تقديم إعانات مالية للمتعطلين وأصحاب العمل

تقوم هذه السياسة على تقديم منحللمتعطلين أثناء فترةتعطلهم حتى التحاقهم بسوق العمل بالإضافة إلى منح مالية لشركات وأصحابالأعمال لتحفيزهم على تدريب وتشغيلالمتعطلين.

ثالثا:سياسة سوق العمل النشطة

تهدف برامج سوق العمل النشطة إلى زيادة كفاءة العمالة المعروضة وزيادة الطلب علىالعمل وتحسين آليات المواءمة بين كل من العمالة المعروضة والوظائف الخالية.

[1] بودخدخ كريم وسلامه محمد،**اثر التوسع في النفقات العامة على البطالة في الجزائر 2001-2009**، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول دور الدولة في الحدمن البطالة لتحقيق التنمية المستدامة،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة،15- 16سبتمبر ،2012.

رابعا :سياسة تحسين خدمات التشغيل

تهدف هذه السياسة لإحداث التوازن بين الطلب والعرض، أي التوفيق بين الوظائف الشاغرة والباحثين عن العمل وهذا عن طريق تكوين هيئات ومؤسسات مسؤولة عن توفير الخدمات وتطوير سوق التشغيل، ومن بين هذه المؤسسات نذكر ما يلي:

1. **جهاز للإدماج المهني للشباب:** أنشأ هذا الجهاز سنة 1980 تحت وصاية وزارة العمل والحماية الاجتماعية وهو يركز على التشغيل المؤقت للشباب، كما يهدف إلى جعل هؤلاء الشباب يكتسبون خبرة مهنية داخل وحدة إنتاجية أو إدارة لفترة تتراوح بين ثلاثة أشهر و12 شهرا.
2. **عقود ما قبل التشغيل CPE**: أنشأ هذا الجهاز سنة1998، مهمته توظيف الحاصلين على شهادات جامعية وتمكين الشباب طالبي العمل لأول مرة قصد اكتساب الخبرة المهنية الكافية لإدماجهم في سوق العمل لاحقا، لقد عرف هذا الجهاز تحسنا معتبرا، حيث تمكن من توظيف حوالي 100.000 شاب خلال السنتين (2004-2005)، وتتوقف فعالية هذا البرنامج على مدى تقبله من طرف الشباب بسبب ضعف قيمة التعويضات المالية المقدمة، وتضاؤل فرص الإدماج بعد انتهاء مدة العقد.
3. **الوكالة الوطنية للتشغيلANEM** : تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل امتدادا للديوان الوطني لليد العاملة الذي انشأ بموجب المرسوم رقم - 99 62المؤرخ في 29نوفمبر 1962حيث حول الديوان إلى الوكالة الوطنية للتشغيل في سنة 1990بموجب مرسوم تنفيذي رقم 259 90-المؤرخ في08/09/1990 وتم تغيير طابعها القانوني من مؤسسة عمومية ذات طابع إداري إلى مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، وفي نهاية سنة 2006 استفادت الوكالة الوطنية للتشغيل من مخطط إعادة التأهيل المخصص لتطوير شبكتها، ومن أهم

مهامها نجد :تنظيم ومعرفة السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها، جمع عروض وطلبات العمل والربط بينهما[1].

4. **صندوق دعم تشغيل الشباب (FAEJ)**: تم إنشاءه سنة 1989، الهدف منه تمكين الشباب من الحصول على عمل بمبادرة محلية أو إنشاء أو ما يسمى بالتعاونيات، حيث يساهم فيها الشباب بـ 30% والباقي تساهم به البنوك.

5. **الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:ANSEJ** تم إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بموجب المرسوم التنفيذي رقم،96-296المؤرخ في 8سبتمبر، 1996وقد وضعت تحت سلطة رئيس الحكومة، وهي هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتسعى لتشجيع كل الصيغ المؤدية لإنعاش قطاع التشغيل الشباني من خلال إنشاء مؤسسات مصغرة لإنتاج السلع والخدمات[2].

6. **الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM**: أنشئت هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي 14/01 المؤرخ في 2004/01/22 وهي آلية جديدة تهدف إلى ترقية الشغل الذاتي من خلال مرافقة القروض المصغرة ودعمها ومتابعتها، يخص هذا الجهاز بالأساس الحرفيين والنساء الماكثات بالبيت وتتراوح قيمة هذه القروض مابين 50.000 و 400.000دج.

7. **الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)**: أنشأ هذا الصندوق بموجب المرسوم التنفيذي رقم 188/94 المؤرخ في 6 جويلية 1994، وله عدة صلاحيات متعلقة بالشغل و التأمين، حددت مهامه في مساعدة العاطلين عن العمل الذين تتراوح أعمارهم ما بين (35 و50 سنة) على الاندماج في عالم الشغل

[1] /www.anem.dz/ar، **الموقع الرسمي للوكالة الوطنية للتشغيل**، اطلع عليه بتاريخ 2021/03/04 على الساعة 00: 10.

[2] كمال زيتوني،كريم جايز، "**المرافقة المقاولاتية كأسلوب فعال للنهوض بالمؤسسات المصغرة في الجزائر**"، ورقة مقدمة إلى الملتقى الدولي حول"**استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة**"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، الجزائر، 15-16 نوفمبر 2011.

عن طريق تقديم الاستشارة والمساعدة وذلك بتكوينهم عن طريق إقامة دورات تدريبية بالإضافة إلي التكفل بالبطالين أصحاب المشاريع لمساعدتهم على إنشاء مؤسساتهم الخاصة[1]،إذا فقد تطور دور الصندوق من مجرد تقديم الإعانات إلى جهاز حكومي لدعم الاستثمار والتقليص من حجم البطالة، وهو ما يتضح من مهامه، والمتمثلة في[2]:

- المساعدة على البحث عن الشغل،
- دعم العمل الحرّ،
- التكوين بإعادة التأهيل.

8. **– وكالة التنمية الاجتماعية (DAS)** : أنشئت هذه الوكالة سنة 1996 بمرسوم تنفيذي رقم 223/96 الصادر بتاريخ 29 جوان 1996، مهمتها محاربة الفقر، البطالة، والتهميش الاجتماعي،كما أضيفت لها مهمة تسيير و متابعة العقود ماقبل التشغيل(CPE) ، العمل المؤقت(ESIL) ، كما تعمل على إدماج طالبي العمل وفقا لما يتوفر من مناصب شغل.[3]

[1] عمرة مهديد، **تحليل سياسات التشغيل في الجزائر على ضوء البرامج المخصصة لحاملي الشهادات الجامعية**،مذكرة ماستر في العلومالسياسية و العلاقات الدولية، قسم التنظيم السياسي و الإداري، جامعة الجزائر، 2013، ص3.

[2] **www.cnac.dz**، **الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتأمين علي البطالة.**

[3] **CNES**, **Rapport National Sur Le Développement Humain**, **Pnud**,**2006**, **P 55–66**.

خلاصة الفصل:

لقد لاحظنا من خلال هذا الفصل أن البطالة تعددت تعريفاتها، وذلك وفق نظرة الدارس لها، حيث أن البطالة هي وجود اختلال في توازن عرض العمل والطلب عليه في سوق التشغيل، وبالنظر إلى انعكاساتها فهي تهدد المجتمع في جميع مجالاته، كما أنها إهدار لإمكانيات وطاقات بإمكانها أن تساهم في بناء دولة وتطورها،وهذا ما يلزم المجتمع والدولة إلى تدارك المشكلة وإيجاد حلول لمعالجتها.

سياسات التشغيل كما أشرنا سابقا تأتي لمعالجة الإختلالات التي تطرأ في سوق العمل والتي عجزت عنها السياسات الاقتصادية فهي تعطي فرصة للمؤسسات ومساعدتها على التشغيل ويسمح لها ذلك بالتوسع في نشاطها، ولكن مازالت مؤسسات سوق التشغيل لا تستطيع التحكم في سوق التشغيل بالشكل المطلوب.

الفصل الثاني:

دراسة حالة CNACلولاية

المسيلة(2010-2018)

تمهيد:

بقيت البطالة الشغل الشاغل بالنسبة للحكومة الجزائرية، لما لهذه الظاهرة من تأثير على نفسية الفرد باعتبارها مشكلة في كل المجتمعات عندما يفشل النظام الاقتصادي في توفير فرص عمل دائمة لجميع أفراد الفئة النشطة، وتختلف حدتها من دولة إلى أخرى،كما يعتبر استمرارها وتفشيها مصدر التوترات الدائمة، حيث شهد الاقتصاد الجزائري تدهور راجع لازمة النفط خلال النصف الثاني من الثمانينات القرن العشرين، ولكي تتصدى الحكومة لهذه الأزمة أنشأت عدة أجهزة لترقية الاستثمارات و وكالات لإدماج الفئة العاطلة عن العمل خاصة فئة الشباب في أعمال لائقة ولدعم العمال الذين فقدوا وظائفهم لأسباب اقتصادية، وقد تقرر إنشاء هذه الأجهزة منذ 1995، هذا من أجل امتصاص البطالة التي عرفت في نهاية الثمانينات وبداية التسعينات معدلات مرتفعة، ومن بين هذه الوكالات نذكر: وكالة ترقية ودعم الاستثمارات (APSI)، الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارات (ANDI)، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة(CNAC)،ومنه يعتبر الصندوق الوطني للبطالة من أهم المرافق العمومية التي تسير الدولة على ترقيتها وتطويرها كونها تتعمق بالتغطية الاجتماعية للأفراد، وذلك من خلال توفير مناصب الشغل وتساهم في التقليل من ظاهرة البطالة ولو بالقليل.

ولهذا من خلال دراستنا قمنا باختيار برنامج من بين البرامج المعتمدة من طرف الدولة(الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة)، وعليه وعلى ضوء هذا العرض تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين رئيسيين:

المبحث الأول: نظرة عامة حول البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر

المبحث الثاني: دراسةحالة الصندوق الوطني للتأمينعن البطالة لولاية المسيلة خلال الفترة 2010-2018

المبحث الاول:نظرة عامة حول البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر

منذ الاستقلال والجزائر تحارب في مشكلة البطالة بشتى الطرق زيادة فرص العمل واستحداث أجهزةوآليات موجهة خاصة لفئة الشباب، سوف نحاول في هذا السياق معرفة مؤشرات البطالة والعوامل المؤثرة في سوق التشغيل ومراحل تطورها في الجزائر.

المطلب الأول: مؤشرات البطالة

لمعرفة البطالة وفهمها جيدا يجب التعريف بمؤشراتها الهامة التي يلزم التعامل معهاونذكر منها [1]:

أولا. المؤشر الديموغرافي:

تعتبر البطالة مشكل اقتصادي لنقص اليد العاملة فإن العامل المفسر لعدم التوافق بين العرضوالطلب في سوق الشغل راجع إلى معدل ازدياد السكان النشطين ففي السبعينات كان معدلالزيادة السكانية أو النمو السكاني يقدر ب 3،4% في الجزائر وبعدها انخفض نوعا ما في عام 1987بمعدل، 3،1% هذا التزايد أدى إلى تغير في البنية الهيكلية للمجتمع الجزائري من خلال ظاهرة تجديد الشباب[2].

فالزيادة السكانية الهائلة وبالتالي زيادة الفئة النشيطة تقابلها تنمية اقتصادية تسير بسرعة السلحفاة في كثير من الدول النامية، ومنها الجزائر التي تعاني من هذه النقطة بالذات أكثر من غيرها والسبب يعود ربما إلى مختلف التجارب والسياسات التي تبنتها الجزائر في المجال الاقتصادي، والتي كان مصيرها الفشل إما لغياب البعد

[1] فاطمة الزهراء بوكابوس، **سياسة التشغيل وتوجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير الرسمي**، مذكرة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج البويرة، 2012، ص32.

[2] مليكة روان، الشباب **والعمل تكيف أم نفور الشباب في القطاع اللآرسمي**، دراسة حول السلوكات النشاطية للشباب، مذكرة ماجستير، جامعةالجزائر،1999 / 1998، ص70.

الاستراتيجي أو غياب النظرة الاستشرافية التي لم تصمد أمام تحولات السوق العالمية ومتطلباتها التي خضعت لها الجزائر مجبرة تحت ضغط الهيآت الدولية.

ثانيا. نمو الفئة النشيطة:

تتفاقم نسبة البطالة على مستوى الساحة الاجتماعية وتتحول إلى أزمة عند تزايد الفئة النشيطة القادرة على العمل والراغبة فيه وبالمقابل لا تحصل عليه، بالنظر إلى الفرق بين تطور عدد الناشطين وعدد السكان الإجمالي يغير كل حسابات الغرض والطلب في ميدان الشغل ويمكن القول أن معدل ازدياد الناشطين للدول النامية هو أكبر بكثير مما هو في الدول المصنعة.

ثالثا. الهجرة الداخلية:

تعتبر مشكلة الهجرة الداخلية من الريف إلى المدينة سعيا خلف عمل مستقر ومصدر دخل دائم من بين العوامل المساهمة في زيادة مستوى الطلب على العمل، إضافة إلى الطلب الذي يمثله الأفراد الأصليين من سكان المدن، وهذا ما من شأنه خلق عبئ إضافي على سوق العمل التي تعاني أصلا من العجز.

المطلب الثاني:سياسة التشغيل في الجزائر

منذ بداية الإصلاحات والجزائر تسعى إلى توظيف اليد العاطلة عن العمل حيث سعت جاهدة لتحقيق هذا المسعى عن طريق ظهور مجموعة من القوانين والتنظيمات تتعلق بالتشغيل، ومن هذا المنطلق سنحاول التطرق إلى العوامل المؤثرة في سوق التشغيل وأجهزة دعم الشغل بالجزائر.

أولا. العوامل المؤثرة في سوق التشغيل فيالجزائر

يتأثر سوق التشغيل بعدة عوامل، و ذلك في عرض العمل و الطلب عليه، و لأهمية هذه التأثيرات سنذكر منها العامل الجغرافي، العامل الديموغرافي، العامل الاقتصادي، العامل الاجتماعي والثقافي.[1]

1- العامل الجغرافي[2]: بما أن الأيدي العاملة غير متواجدة في منطقة واحدة بل تتوزع على كل مناطق البلاد، و أن المؤسسات تأخذ من سوق العمل هذه القوى البشرية، فإننا بذلك نشير إلى أن سوق العمل هو مكان جغرافي تتوفر فيه القوى العاملة المتاحة، بحيث يعطي المكان الجغرافي لسوق العمل حدودا إقليمية مما قد يؤدي إلى صعوبة في توظيف الأيدي العاملة من خارج هذه الحدود[3].

2- العامل الديمغرافي: في الواقع يشكل السكان مخزونا أساسيا تلجأ إليه المؤسسات عند الحاجة إليه، و بما أن الزيادة السكانية التي تعرفها البلاد خلال كل سنة و الحجم الهائل من الفئة الشبابية القادرة على العمل، فإن هذا النظام له دور فعال في تحديد حجم العمل.

الجدول :1تطور عدد السكان خلال الفترة (1992-2018)

الوحدة = مليون نسمة

السنوات	1992	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010
عدد السكان	26.27	29.50	30.41	31.3	32.3	33.4	35.1	36.3
السنوات	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
عدد السكان	37.9	38.7	39.5	40.4	41.3	41.7	42.2	

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على **إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات**

[1] **ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب**، نفس المرجع، **ص ص61-62**

[2] **محمد صالحي، فضيل عبد الكريم**، النمو الديموغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر، **مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 17، ديسمبر 2014، ص 125**.

[3] علي سنوسي، **دراسة تحليلية لظاهرة البطالة في الجزائر(الأسباب –الحلول من خلال التطرق إلى تجارب دولية)**،كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسييروالعلوم التجارية، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة المسيلة،2012

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن الفترة 1992-2018 اتسمت بالزيادة المستمرة في عدد السكان في الجزائر، حيث بلغ 42.2مليون نسمة سنة 2018مقارنة بسنة 1992فقد كانت 26.27مليون نسمة، وهذا راجع للفترة بعد الاستقلال أي تحسن الأوضاع السياسية والأمن والاستقرار للبلاد، كما أدى تحسن الظروف الاقتصادية والمعيشية في السنوات الأخيرة إلى تزايد أعداد الخريجين وتزايد حاجة أفراد الأسر إلى تحسين أوضاعهم المعيشية، وهذا ما يؤدي بالضرورة إلى تزايد عدد البطالين في الجزائر.

3- العامل الاقتصادي:إن هدف هذا العامل الذي يرتبط ارتباطا مباشرا بسوق العمل يحدد حجم العمالة، وذلك بالمقارنة ما بين العرض و الطلب على العمل، فإذا كان الطلب أقل من العرض تكون هناك البطالة فيؤدي إلى اختلال في التوازنات الاقتصادية وبالتالي يكون الاقتصاد عاجز عن استيعاب الأيدي العاملة، أما إذا كان الطلب أكبر من العرض نكون في وضعية التشغيل التام ويكون الاقتصاد في مرحلة الرخاء.

4- العامل الاجتماعي والثقافي: يتأثر كذلك سوق العمل بالعلاقة السائدة بين أفراد المجتمع، من حيث السلوكيات والعادات، التأثير على مدة العمل مثل: تقليص ساعات العمل اليومية، تمديد العطل السنوية، تقليص سن التقاعد، وهذا يدفع المؤسسة إلى زيادة عدد عمالها للمحافظة على نفس مستوى نشاطها، وينتج عن ذلك ارتفاع الطلب على القوى العاملة المتاحة في السوق، وفي بعض الحالات تكون البطالة المقنعة مقبولة من الناحية السياسية أو الاجتماعية فنجدها في بعض القطاعات مثل القطاع الزراعي الذي يقبل بها من أجل الحد من ظاهرة النزوح الريفي نحوى المدن.

ثانيا. أجهزة دعم الشغل بالجزائر:

للتخفيف من أزمة التشغيل وتخفيف الضغط على سوق الشغل قامت الدولة الجزائرية بإنشاء مجموعة من المؤسسات العمومية والأجهزة الخاصة لدعم التشغيل والإدماج المهني ودعم العمال، نذكر منها[1]:

1 **الوكالة الوطنية للتشغيل:** من خلال البرنامج الوطني لعقود ما قبل التشغيل باعتباره أهم برنامج وضعته الدولة لإدماج المتحصلين على شهادات جامعية، وبعدها باقي الوكالات المتخصصة أساسا في استقبال وتوجيه أصحاب المبادرات والعمل على تجسيد مشاريعهم.

2 **الوكالة المحلية للتشغيل:** هي هيئة مختصة في تنظيم واستقبال المتعاملين معها، ومن بين مهامها نذكر:

- استقبال الشباب المتخرجين من الجامعات والمعاهد الوطنية لتسجيلهم في البرنامج الوطني لعقود ما قبل التشغيل حسب التخصص.
- تسجيل العمال المسرحين لأسباب اقتصادية من أجل تمكينهم من الاستفادة من نظام التأمين على البطالة على أساس ملفات وقوائم يقدمها صاحب العمل.

3 **برنامج تشغيل الشباب:**Le Programme Emploi de Jeunes P.E.Jيتمثل في تشغيل الشباب المتراوح أعمارهم مابين 30و 16سنة، بشكل مؤقت من طرف الجماعات المحلية و الإدارات و الوزارات المكلفة بقطاعات الفلاحة و الري و الغابات و الأشغال العمومية، و تكوين طالبي العمل لأول مرة دون تأهيل خاصة المقصيين من النظام التربوي لتسهيل إدماجهم في الحياة المهنية.[2]

4 **الصندوق الوطني للتأمين على البطالة:**أحد صناديق الضمان الاجتماعي التابعة لوزارة العمل والضمانالاجتماعي، له نفس المواصفات التقنية لجهاز دعم تشغيل الشباب من حيث المحتوى والخطوات المتبعة فيتجسيد المبادرات المقدمة.

---

[1]علي سنوسي، **مرجع سبق ذكره**، ص9-11.

[2]سليم عقون، **قياس أثر المتغيرات الإقتصادية على المعدل البطالة**، مذكرة ماجستير في العلوم التسيير، جامعة سطيف، 2010، ص58.

5 **الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر**: مهمتها تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة والفقر عنطريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية من اجل مساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم الخاص.

- ويقدم **الشكل رقم1** صورة عن أبرز الهيئات والصيغ المعتمدة من طرف الدولة من اجل مكافحة البطالةوترقية التشغيل في الجزائر.

شكل رقم 1: هياكل وآليات مكافحة البطالة ودعم التشغيل في الجزائر

المصدر: عالم حليمة، **سياسةالتشغيل في الجزائر ودورها في الحد من البطالة**، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم ،2014-2015، ص55.

المطلب الثالث: مراحل تطور البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر

شهدت الجزائر ولا تزال تحولات عميقة على المستوى الاقتصادي والاجتماعي، وهذا التحول هو نتيجة عوامل وتراكمات فرضت على الجزائر مجاراة متطلبات السوق العالمية، سوف نحاول في هذا السياق تحليل أهم مراحل التطور التي شهدتها سياسة التشغيل والبطالة في الجزائر.

أولا: واقع البطالة في الجزائر

يختلف واقع البطالة في الجزائر بعدة مراحل باختلاف الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي عرفتها البلاد، حيث شهدت معدلات البطالة عدة تغيرات بين فترة التسعينات والألفية التي أثرت على سوق التشغيل.

1. مرحلة المخططات التنموية:

منذ الاستقلال شهدت الجزائر بطالة واسعة حيث كانت تعاني من نقص اليد العاملة المؤهلة، ومما زاد تفاقم أزمة البطالة هو النزوح الريفي نحو المدن، حيث شهدت هذه الفترة أربعة مخططات تنموية، وهي كالتالي: مخطط ثلاثي من 1967إلى1969، مخططين رباعيين من الفترة 1970إلى 1977، ومخطط خماسي أول 1980-1984، كما كان هناك مخطط خماسي ثاني تزامن مع الأزمة المالية العالمية عرفت بأزمة البترول سنة 1986.

-استحوذت المشروعات الصناعية على 51.95% من إجمالي الاستثمارات وهذا لتوفير فرص عمل، حيث أن هذه المشاريع الاستثمارية انعكست على معدلات البطالة ومعطيات الشغل، فقد عرف سوق الشغل ارتفاع فيعدد

مناصب الشغل من 1.748.000في سنة 1967إلى 3.840.000سنة 1985، وهذا ما أدى إلى انخفاض ملحوظ في معدلات البطالة من 29.8سنة 1967إلى 8.7 % سنة 1984.[1]

2. في ظل أزمة النفط:

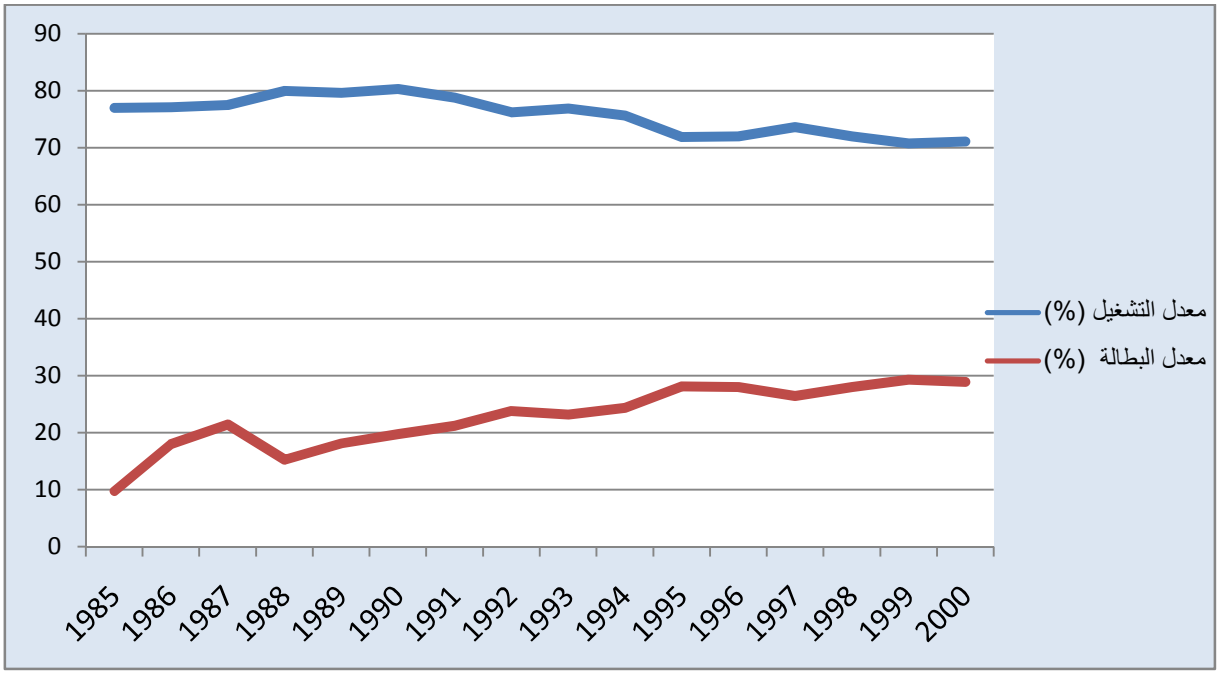
منذ بداية سنة 1985عرف العالم بأكمله انخفاضا عالميا في أسعار النفط، ومنها زادت حدة البطالة حيت عرفت تضاعفا بين 9.7 %سنة 1985إلى 18.1% سنة 1989، فأثرت المعطيات الاقتصادية بزيادة في عدد البطالين من 435.000بطال سنة 1985إلى 1.010.900بطال سنة 1987، وهذه القيم السلبية التي عاشها الاقتصاد الجزائري لم تسمح للحكومة بانتهاج أي سياسات للتخفيف من حدة أزمة البطالة[2]، أدى انخفاض عوائد النفط إلى عجز في ميزانية الدولة، وبعد فشل سياسة تمويل العجز بالاستدانة انتهجت الدولة سياسة انكماشية مضمونها الحد من إنشاء مناصب العمل في الأجهزة الحكومية، حيت شهدت انخفاض في مناصب عمل التي كان يتم توفيرها فقد تم إنشاء 75000منصب عمل سنويا في الفترة 1985-1989لينخفض إلى 40000منصب عمل سنويا كمعدل في الفترة ما بين 1994-1998.

3. مرحلة الإصلاحات الاقتصادية 1990-2000:

شكل رقم2: تطور معدلات التشغيل والبطالة في الجزائر خلال الفترة 1985-2000

[1] دادن عبد الغني، بن طجين محمد عبد الرحمان، **دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2008**، مجلة الباحث، العدد 10، جامعة قاصدي مرباح،ورقلة، 2012،ص180.

[2] دادن عبد الغني، بن طجين محمد عبد الرحمان،**مرجع سبق ذكره**،2012،ص 180.



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على معطيات سليم عقون، **أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة دراسة قياسية تحليلية**–حالة الجزائر، 2010، ص189.

من خلال الشكل أعلاه نلاحظ أن معدل البطالة في الجزائر ارتفع من 9.70%سنة 1985إلى 29.30%سنة 1999و29.89%سنة 2000.

فيما يخص معدل التشغيل فأنه متذبذب، لا يسير بوتيرة واحدة تارة يرتفع وتارة ينخفض، حيث ارتفع إلى 80.30 %سنة 1990ثم انخفض إلى 71.90% سنة 1995وعاد ليرتفع لكن بوتيرة ضعيفة وعاد للتناقص حتى وصل إلى 70.75 %سنة 1999، وهذا راجع لما عاشته الجزائر من أزمة مالية جراء انخفاض أسعار النفط، وعدم تعافي الاقتصاد الوطني من مخلفات برنامج التعديل الهيكلي، الذي ركزت على إعادة الهيكلة التنظيمية للمؤسسات العمومية بدون أن تمس التشغيل، وهذا ما سبب بتدهور حالة التشغيل لغياب الاستثمارات من قبل المؤسسات العمومية والخاصة، وبالتالي إفلاس بعض المؤسسات العمومية وتسريح العمال و غلق المصانع.

4. مرحلة الإنعاش الاقتصادي 2001-2018:

ساهم ارتفاع أسعار النفط سنة 2000في تحسين الوضع الاقتصادي للبلاد والزيادة في الاستثمارات ومنه زيادة فرص العمل وتراجع في معدلات البطالة، وهذا كله راجع للسياسة التي حرصت الدولة على القيام بها في ميدان الشغل، بتطبيق برامج دعم الإنعاش الاقتصادي 2001-2004والبرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي 2005-2009.

جدول رقم 2: معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2018

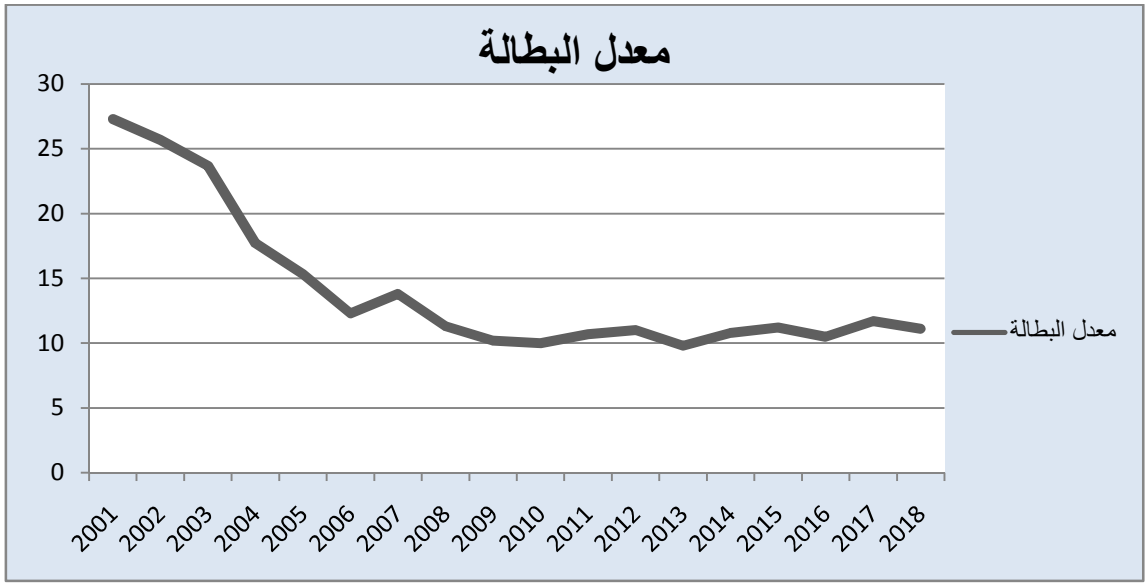
السنة	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
م.البطالة	27.3%	25.7%	23.7%	17.7%	15.3%	12.3%	13.8%	11.3%	10.2%
السنة	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
م.البطالة	10%	10.7%	11%	9.8%	10.8%	11.2%	10.5%	11.7%	11.1%

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات

من خلال الجدول نجد أن معدلات البطالة سجلت تراجعا محسوسا مقارنة بالفترات السابقة حيت نجد في سنة 2001معدل البطالة 27.3% ليصل سنة 2009إلى 10.2%، ومن هذه السنة ثبت معدل البطالة في حدود 10ويمكن إسناد هذا الانخفاض في معدلات البطالة إلى تحسن في الأوضاع الأمنية والاقتصادية للبلاد، بمساهمة مخطط الإنعاش الاقتصادي وفعالية برامج التشغيل التي عكفت الدولة على إنجاحها.

وعليه يمكن توضيح تطور البطالة في الجزائر خلال الفترة الممتدة من 2010-2018من خلال الشكل الموالي:

شكل رقم 3: تطور البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2018



المصدر:من إعداد الطالبين بالاعتماد على معطيات **الديوان الوطني للإحصائيات**

من خلال الشكل نلاحظ أن نسبة البطالة خلال الفترة الممتدة من 2001-2018عرفت تراجعا محسوسا مقارنة بالسنوات السابقة، حيث نلاحظ أن معدلاتها عرفت تذبذبا مستقرا في حدود 10%-11% خلال الفترة من 2010إلى2018وهذا بسبب نجاعة الدولة لسياساتها التشغيلية فقررت الاستمرار في هذه الآليات.

ثانيا: أهم محطات سياسة التشغيل في الجزائر

عرف التشغيل في الجزائر تحولات عميقة على المستوى الاقتصادي والاجتماعي، وهذانتيجة عوامل فرضت عليها مجاراة لمتطلبات السوق العالمية خاصة على المستوى الاقتصاديالذي تعد مسألة التشغيل مرآته، وهذا ما سنتطرق إليه من خلال تبيان أهم التطورات التي عاشتها سياسة التشغيل في الجزائر.

1. قبل الثمانينات(مرحلة الاستقلال والركود الاقتصادي):

بعد الاستقلال مباشرة عاشت الجزائر أوضاع متدهورة في الجانب الاجتماعي المتفكك والوضع الاقتصادي الهش، حيث ترك الاستعمار مناصب عمل شاغرة وفي المقابل فإن الجزائر لم تكن تتوفر إلا على 300ألف إطار بما فيهم

موظف و عامل مؤهل، وقد بلغت نسبة البطالة عشية الاستقلال حدود % 33من مجموع السكان النشطين، زاده في ذلك الهجرة إلى فرنسا للعديد من الجزائريين حيث سجل ما يقارب 631،222مهاجر سنة1963[1]،وهذا ما خلق فرصا للعمل لعدد لا بأس به من الجزائريين، إلا أن المستوى العلمي و المهني الهزيل من جهة و مستوى الإستثمار الضعيف أدى إلى انعدام مناصب شغل جديدة، و كانت الجزائر تحوي ما يقارب 256ألف شخص يبحثون عن شغل دائم سنة 1964، مما استدعى إتباع سياسة خاصة للتشغيل مع مراعاة الوضعية الاجتماعية لهؤلاء العاطلين، والأخذ بعين الاعتبار قدراتهم وما وحصلوا عليه من علم ،وأن تتاح لهم حرية اختيار هذا العمل.[2]

- فقامت الجزائر في مرحلة التأميم، بتكريس المخطط الثلاثي والرباعي كمبدأ خلق مناصب شغل دائمة للقضاء على البطالة نهائيا في ظل نمو ديموغرافي متزايد96.000شخص سنويا[3]، خلال المخطط الثلاثي لينتقل إلى 108.000خلال الرباعي الأول و 127.000في الرباعي الثاني، التي تضاعف عددها بنسبة % 4سنويا في ظرف 17سنة خاصة فئة الشباب، رغم الإرتفاع الملحوظ في مستوى التشغيل الذي مس القطاع الصناعي الذي شهد تحولا لليد العاملة من القطاع الزراعي، مما ساهم بشكل كبير في حالة النزوح نحو المدن[4].

2. فترة الثمانينات:

[1] البشير عبد الكريم، **محددات البطالة: دراسة اقتصادية قياسية (حالة الجزائر)**، أطروحة دكتوراه دولة، المعهد الوطني للإحصاء و التخطيط، الجزائر، 2002-2001، ص ص99-100.

[2] وائل أحمد علام، **الميثاق العربي لحقوق الإنسان**، دراسة حول دور الميثاق في تعزيز حقوق الإنسان في جامعة الدول العربية، دار النهضة العربية، مصر، 2005، ص ص 36-38.

[3] ليندة كحل الراس، **سياسات التشغيل وسوق العمل خلال الفترة 2000-2010**، مذكرة ماجستير في العلوم الإقتصادية، جامعة الجزائر3، 2010، ص64.

[4] ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب،**مرجع سابق**،2010، ص303.

أظهرت سياسة التشغيل خلال هذه المرحلة مواصلة خلق مناصب شغل إلا أن هذه الفترة عرفت ارتفاع عدد السكان أغلبيتهم شباب، عرف الطلب في سوق العمل خلال المخطط الخماسي الأول ارتفاعا هاما أغلبه كان في قطاع البناء و الأشغال العمومية، إلا أن الأزمة الاقتصادية (الصدمة البترولية) 1986 أثرت على سياسة التشغيلمما أدى إلى انخفاض معدلات مناصب الشغل السنوية، فمن 170.000منصب سنة1984إلى 125.00سنة 1985ثم 116.000منصب سنة 1986، كان سببها المشاكل المالية و تقليص مخططات التكفل بالتشغيل، وبالتالي ظهرت أولى بوادر النقاش حول فائض العمال في المؤسسات لتبدأ أولى إجراءات تسريح العمال في مطلع التسعينات.

- **المخطط الخماسي الأول 1980-1984**: يهدف إلىضمان دعم الاستغلال الإقتصادي للبلاد والتحكم في التوازنات والنسب العامة للاقتصاد، وتنمية النشاطات الإقتصادية المتكاملة، بناء سوق وطنية داخلية نشيطة وقادرة على تعزيز الاستغلال الاقتصادي[1].
- **المخطط الخماسي الثاني (1985-1989)** :يهدف إلى تلبية الاحتياجات الأساسية للسكان مع مواصلة النمو بالنسبة للإنتاج والاستثمارات، تحسين فعالية جهاز الإنتاج والتنمية المكثفة لكافة الطاقات البشرية والمالية المتوفرة والتوزيع التدريجي لأعباء التنمية بين الدولة و الأعوان الاقتصاديين[2].

3. فترة الإصلاحات الاقتصادية 1990-2000:

[1] زروخي صباح، **أثر النمو الإقتصادي على البطالة في الجزائر دراسة قياسية للفترة 1986-2015**،أطروحة دكتوراه في العلوم التجارية، جامعة المسيلة،2017، ص143.

[2] مسعود دراوسي، **السياسة المالية ودورها في تحقيق التوازن الاقتصادي حالة الجزائر2004-1990**، أطروحة دكتورة، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2006،ص334.

في فترة التسعينات عرفت وضعية الشغل تفاقم مشاكل كثيرة حيث انخفضت معدلات التشغيل إلى 70.2%عام 2000بعدما كانت 84.5% عام 1985فأكدت ترسيخ انكماش اقتصادي من خلال انخفاض عدد مناصب الشغل الجديدة في القطاع العمومي المنتج، وكذا اتساع رقعة البطالة.

-خلال النصف الثاني من عقد التسعينات للخروج من الوضعية الصعبة التي وصلت إليها الجزائر انتهجت مجموعة من البرامج، برنامج الاستقرار و التعديل الهيكلي الذيجاء يقر على ضرورة تصحيح الإختلالات المالية الخارجية والداخلية، التي تسبب عجز في ميزان المدفوعات الجارية و في ميزانية الدولة[1]، فأدى إلى تحسن الاقتصاد شيئا فشيئا لكن مع ذلك تدهورت القدرة الشرائية للأسرة و تفاقمت البطالة[2]، من جهة بالزيادة السنوية لعدد الداخلين الجدد لسوق التشغيل، ومن جهة أخرى بسبب عمليات تسريح الجماعي للعمال نظرا لإجراءات إعادة الهيكلة الصناعية و انتهاج لنهج الخوصصة وهذا انعكس على مستويات التشغيل.

والجدول الموالي يوضح تطورات معدلات التشغيل في الجزائر خلال الفترة 1977-2004.

جدول3: تطور معدلات التشغيل في الجزائر خلال الفترة 1977-2004

السنوات	معدل التشغيل (%)
1977	79.7
1979	80.8
1980	81.1
1984	82.6
1985	84.5

[1] أحمد شفير، **الإصلاحات الاقتصادية وآثارها على البطالة والتشغيل-حالة الجزائر**-،مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر،2001، ص128.

[2] شلالي فارس، **دور السياسة التشغيلية في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004**،كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر،2005، ص89-90.

79.9	1989
78.3	1990
78.8	1992
75.7	1994
71.9	1998
70.8	1999
71.11	2000
72.7	2001
74.06	2002
76.3	2003
82.3	2004
84.74	2005
87.73	2006
86.21	2007

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات www.ons.dz

الجدول رقم يبين أن التشغيل في الجزائر عرف تذبذب خلال الفترة 1977-2007حيث أن معدلاته ارتفعت حتى الفترة التي شهدت أزمة النفط سنة1985بنسبة84.5% ثم بدءت بالتناقص حتى 1999بمعدل 70.8% ويمكن تفسير انخفاض في معدلات التشغيل إلى الانخفاض الملحوظ في توفير مناصب شغل ; فتوة التركيب العمري للسكان ;عدم توافق مناصب الشغل مع المؤهلات المطلوبة.

ومن خلال تحليلنا لمعطيات الجدول الذي يبين تطور معدلات التشغيل خلال الفترة الممتدة من 1977إلى 2007، يمكننا القول إن معدلات التشغيل في الجزائر قد عرفت ثلاثة مراحل وهي كالتالي:

- ✓ **ما قبل : 1985**التي عرفت ارتفاع وتطور في معدلات التشغيل.
- ✓ **فترة ما بين : 1999 – 1985**التي عرفت أزمات أدت إلى انخفاض في معدلات التشغيل.
- ✓ **فترة ما بين:2000– 2006**التي عرفت تحسن في التشغيل مما أدى إلى ارتفاع معدلات التشغيل.

4. فترة النمو الاقتصادي 2001-2009:

ساهمت قطاعات الإقتصاد الوطني في هذه المرحلة في التحسين من وضع التشغيل، وذلك من خلال برنامج الإنعاش الإقتصادي 2001-2004إلى جانب برنامج دعم النمو 2005-2009.

❖ **برنامجالإنعاش الاقتصادي 2001-2004: هو** برنامج موزع على أربع سنوات خصص له مبلغ 525مليار دج،والهدف الرئيسي منه هو محاولة تحريك الاقتصاد الجزائري بعد الركود الذي عانى منه خلال التسعينات، والقضاء على الفقر والحد من البطالة وتحسين المستوى المعيشي[1]، وذلك كما يلي يبين الجدول أسفله مضمون برامجه.

الجدول رقم4: مضمون برنامج الإنعاش الاقتصادي (2001-2004)

الوحدة : مليار دينار جزائري

السنوات / القطاعات	2001	2002	2003	2004	المجموع	النسبة%
أشغال كبرى وهياكل قاعدية	100.7	70.2	37.6	2.0	210.5	40.1
تنمية محلية و بشرية	71.8	72.8	53.1	6.5	204.2	38.8
دعم قطاع الفلاحة والصيد البحري	10.6	20.3	22.5	12.0	65.4	12.4
دعم الإصلاحات	30.0	15.0	/	/	45.0	8.6
المجموع	205.4	185.9	113.9	20.5	525	100

المصدر: المجلس الوطني الإقتصادي الاجتماعي، **تقرير الظرف الإقتصادي والاجتماعي للجزائر خلال السداسي الثاني 2001**،الدورة العامة العشرون ص 139.

من خلال معطيات الجدول أعلاه، نلاحظ أن قطاع الأشغال الكبرى والهياكل القاعدية استحوذ على النصيب الأكبر من مشاريع مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي بمبلغ 210.5مليار دج أي نسبة 40.1%من المبلغ

[1] زروخي صباح،**مرجع سبق ذكره**، ص ص156-158.

المخصص للبرنامج، وهذا ما يدل على عزم الحكومة في تدارك العجز الموجود في هذا القطاعمما سيساهم في إنعاش المؤسسات الإنتاجية الوطنية مما يؤدي إلى توفير مناصب شغل، ويليه قطاع التنمية المحلية والبشرية خصصت له نسبة 38.8 %من إجمالي المبلغ، وهذا بهدف تحقيق التوازن الجهوي، أما قطاع الفلاحة و الصيد البحري خصص له 12.4%من إجمالي المبلغ ، فيما يخص دعم الإصلاحات فقد حضي ب 8.6%من إجمالي المبلغ .

ساعد هذا البرنامج من امتصاص البطالة، سمح بإنشاء 751812منصب شغل وهذا العدد يفوق عدد المناصب المتوقعة والمقدرة ب713450وبالتالي هذا البرنامج قد حقق أهدافه وبزيادة قدرها38662منصب شغل.[1]

جدول رقم 5: تطور العرض والطلب على التشغيل خلال الفترة 2001-2004

السنوات	2001	2002	2003	2004
معدل البطالة	27.3%	725%.	23.7%	%17.7
الطلب	99.013	147.914	234.093	570.736
العرض	25.662	31.358	47.057	73.311
عدد المناصب	23.696	27.047	39.205	57.046

المصدر: معطيات مجمعة من الديوان الوطني للإحصائيات

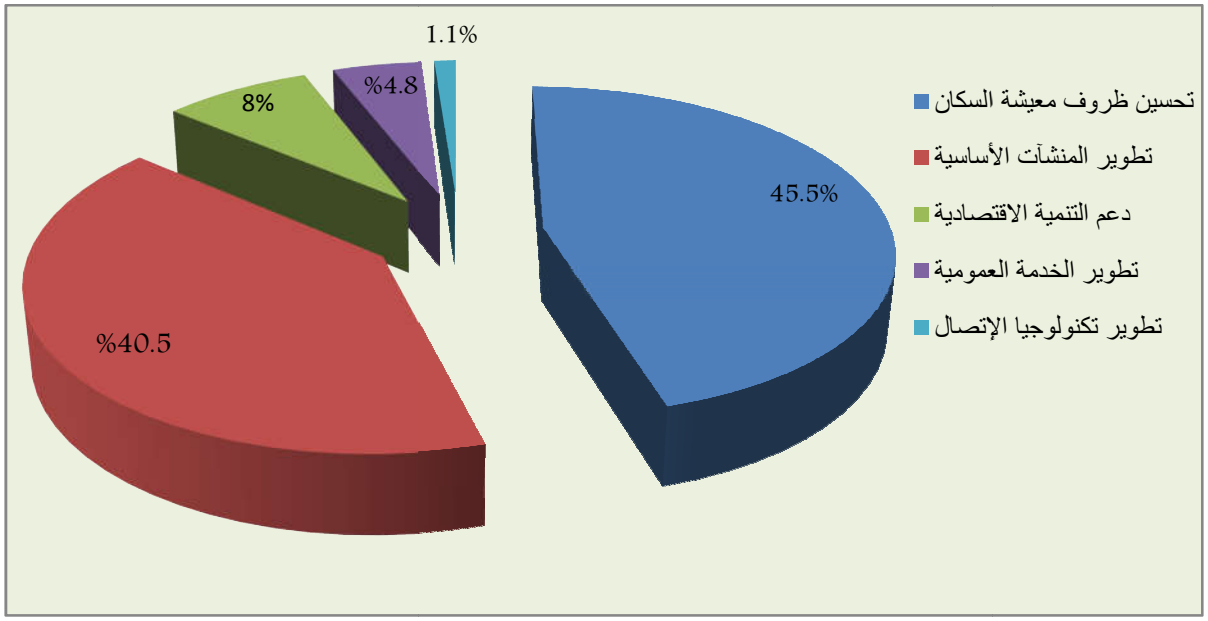
- ✓ من خلال الجدول نجد أن برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي خلال هذه الفترة كان له اثر ايجابي على سوق التشغيل، مما ساعد في تقليص من معدلات البطالة والزيادة في فرص التشغيل من خلال برنامج التنمية المحلية و البشرية.

❖ **البرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي (2005-2009)**:أعلنت الحكومة برنامج تكميلي خماسي لدعم النمو لفترة خمسة سنوات 2005-2009، يهدف إلى تدعيم النمو بمواصلة وتيرة البرامج السابقة له

[1] سليم عقون، **مرجع سبق ذكره**،ص 69.

في إطار مخطط دعم الإنعاش الاقتصاديو تحقيق التنمية، وهذا عن طريق إنشاء مناصب شغل في مختلف القطاعات، خصص له مبلغ 4203مليار دج، وأضيف له برنامجين خاصين، الأول بمنطقة الجنوب خصصت له مبلغ 432مليار دج، والثاني بمناطق الهضاب العليا خصص له مبلغ 668مليار دج.[1]

الشكل رقم 4: مضمون البرنامج التكميلي لدعم النمو(2005–2009)



المصدر:من إعداد الطالبين بالاعتماد على معطيات نشرية صادرة عن الوكالة الوطنية لدعم الاستثمار، أفريل2005.

من خلال الشكل4 يتضح أن تحسين ظروف معيشة السكان احتل أكبر نسبة من قيمة البرنامج التكميلي لدعم النمو بمبلغ يقدر ب1908.5مليار دج أي نسبة45.5%، وهذا نظرا للأهمية التي يمتلكها هذا القطاع في تنمية وتطوير الأداء الاقتصادي، ويليه تطوير المنشآت بنسبة 40.5% ثم دعم التنمية الاقتصادية و تطوير الخدمات العمومية وتطوير تكنولوجيا الاتصال بنسب 8 %– 4.8% -1.1%

5. برنامج توطيد النمو الاقتصادي 2010–2014:

[1] لاحقي ربيحة، عمارة وسام،**حوكمة السياسة العامة للتشغيل وتأثيرها على البطالة في الجزائر 1999–2014**، مذكرة ماستر، العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة بومرداس،2015

هو برنامج مكمل للبرامج السابقة حيث خصصت الجزائر قيمة ماليا كبيرة تقدر بحوالي 286مليار دولار وهذا بهدف استكمال المشاريع الكبرى في قطاعات السكة الحديدية والطرق والمياه، وإطلاق مشاريع أخرى، ويسعى هذا البرنامج إلى تحقيق الأهداف التالية[1] :

- القضاء على البطالة من خلال خلق 3ملايين منصب عمل.
- تحسين إطار الاستثمار ومحيطه.
- مواصلة التجديد الفلاحي وتحسين الأمن الغذائي.
- تثمين القدرات السياحية والصناعة التقليدية.

نعتبر أن هذا البرنامج أدى إلى تحسين بعض المؤشرات الاقتصادية إلا أن هذا التحسين يبقى ظرفي لارتباطه بعوامل خارجية وبالأخص تقلبات أسعار المحروقات.

6. البرنامج الخماسي للتنمية 2015-2019 :

في ظل تراجع سعر النفط بداية من شهر سبتمبر 2014مما جعل التساؤل حول قدرة السلطات العمومية في مواصلة ضخ الأموال ورصد لهذا البرنامج نحو 262مليار دولار،في حين انه يهدف إلى تحقيق[2] :

- ♦ العمل على إحداث نمو قوي للناتج الداخلي الخام.
- ♦ استحداث مناصب شغل.
- ♦ إعطاء عناية خاصة للتكوين وتوعية الموارد البشرية عن طريق تشجيع وتكوين الأطر واليد العاملة

[1] بوعشة مبارك، **الاقتصاد الجزائري: من تقييم مخططات التنمية إلى تقييم البرامج الاستثمارية –مقارنة نقدية –**، أبحاث المؤتمر الدولي حول: تقيم آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة 2001-2014، جامعة سطيف،12/11مارس 2013ص 16-17.

[2] حيدوشي عاشور، وعيل ميلود، **أثر الموارد المالية النفطية على المتغيرات الاقتصادية الكلية للاقتصاد الجزائري**، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، جامعة محند أولحاج، البويرة، الجزائر، العدد الخامس، جوان 2017ص 321.

- تشجيع الاستثمارات المنتجة والمحدثة للثروة.
- العمل على ترقية الشراكة بين القطاع العام والخاص محلي أو أجنبي.

المبحث الثاني: دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNACبولاية المسيلة

تركز الجزائر كغيرها من الدول على وضع الآليات التي تسهم في خلق مناصب العمل والخفض من حدة البطالة باعتبار ذلك عاملا مهما للاستقرار على المستويين الاجتماعي والاقتصادي، لذا سعت الدولة لتوفير مناصب شغل ودعمت ذلك بإنشاء مؤسسات حكومية تعمل على دعم وترقية التشغيل.

من خلال هذا المبحث ارتأينا أن نقوم بدراسة ميدانية لموضوعنا وهذا من أجل تقديم شرح أكثروذلك بإعطاء لمحة والدور الذي يقوم به الصندوق الوطني **للتأمين** عن البطالة في استحداث مناصب شغل.

المطلب الأول: التعريف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC

سنتعرف في هذا المطلب إلى جهاز مخصص في تأمين أشخاص مسرحون عن العمل لأسباب اقتصادية أو غيرها.

أولا. التعريفبالمؤسسة:

الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة هوهيئة حكومية جزائرية أنشأت لمساعدة الفئة التي فقدت منصب عملها لتسهيل إعادة إدماجها، تتمثل أهم موارده في رأس المال المتكون من مساهمات الخزينة العمومية و البنوك والمؤسسات المالية و الصندوق الوطني للبطالة، أما الاشتراكات المدفوعة للصندوق فتتكون من اشتراكات البطالين المستفيدين و اشتراكات البنوك والمؤسسات المالية، تم إنشاء هذا الجهاز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94-188المؤرخ في 26محرم 1415هـ الموافق ل 06جوان 1994والمتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، ويتمتع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة المنصوص عليه في المادة 30من المرسوم التشريعي

رقم 94-01المؤرخ في 11ماي 1994[1]و المسمى فيما يأتي "الصندوق " بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتحكم الصندوق القوانين التنظيمات المعمول بها وأحكام هذا المرسوم التنفيذي، كما يوضع الصندوق تحت وصاية الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، كما كلف الصندوق CNACبمهمة جديدة وفقاً للمرسوم الرئاسي رقم 03 / 514المؤرخ في 30ديسمبر2003، تتمثل في دعم ومرافقة الأنشطة المنشأة من طرف العاطلين والمسرحين الذين تتَّراوح أعمارهم مابين 30إلى 50سنة ومسجل لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل منذ **6**أشهر على الأقل طالبا للشغل، ويقوم الصندوق بالمهام التالية[2]:

- التأمين عن البطالة.
- التكوين التحويلي.
- دعم العمل الحر.
- مساعدة المؤسسات المواجهة للصعوبات.

ثانيا. مهام الصندوق الوطني للتأمين علىالبطالة:

منذ تاريخ إنشاء الصندوق تكمن مهمته في إطار مواكبة المسار الاجتماعي للإصلاحات الاقتصادية لاسيما خوصصة المؤسسات العمومية، في عملية تخفيف العواقب الاجتماعية الناجمة عن التسريحات للأجراء العاملين، عن طريق تمويل مشاريع البطالين أصحاب المؤسسات المصغرة من خلال تراكيب مالية تجمع الوكالة والبنك والبطالين الذين تتراوح أعمارهم بين 35و 50سنة، وقد عرف هذا الجهاز منذ إنشاءه عدة عقبات منها عزوف الشباب البطال عن التعامل الربوي أو مشاكل متعلقة بتسيير الصندوق نفسه.

[1] الجريدة الرسمية الجزائرية، **المرسوم التنفيذي رقم 188-94المؤرخ في 6جوان 1994،الصادر في 7جوان1994**، يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، ص5.

[2] www.cnac.**dz**،**الموقع الرسمي للصندوق الوطني لتأمين على البطالة**،14/03/2021،علي الساعة 10 : 11.

- إنشاء نظام التأمينعن البطالة لفائدة إجراء القطاع الاقتصادي الذين فقدوامناصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية إما بتسريح إجباري أم بتوقف نشاط المستخدملا ينحصر نظامه في دفع تعويض للأجير الذي فقد بصفة لا إرادية منصب عمله وإنما بعث إجراءات احتياطية لتكثيف فرص رجوعه إلى العمل بـ :
  - ✓ المساعدة على البحث عن الشغل.
  - ✓ دعم العمل الحر.
  - ✓ التكوين بإعادة التأهيل.
- دعم إحداث وتوسع النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 30-35سنة.
- جهاز تشجيع ودعم ترقية الشغل.

ثالثا. شروط الاستفادة من التأمين عن البطالة:

يمكن الاستفادة من خدمات الصندوق إذا توفرت الشروط التالية:[1]

- الجنسية الجزائرية.
- السن بين 30و50سنة.
- ألا يكون شاغلا لأي منصب عمل مأجور أو ممارسا لنشاط لحسابه الخاص عند إيداعه طلب الإعانة.
- أن يكون مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل كطالب لمنصب عمل أو يكون مستفيد من تعويض الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.[1]

[1] بريان نسرين، بن نويوة جهينة،**دور الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في إحداث التنمية الاقتصادية في الجزائر دراسة حالة المديرية الولائية لوكالة البويرة 2011-2016**،مذكرة ماستر في العلوم الاقتصادية،تخصص اقتصاديات المالية والبنوك، جامعة البويرة،2017،ص44.

- أن يتمتع بمؤهل مهني أو يمتلك مؤهلات معرفية ذات صلة بالنشاط المراد القيام به.
- أن قادرا على توفير إمكانيات مالية كافية للمساهمة في تمويل مشروعه.
- ألا يكون قد استفاد من تدبير إعانة بعنوان إحداث النشاطات.

رابعا. نمط التمويل:

يتم التمويل عبر نمطين هما تمويل ثلاثي الأطراف وتمويل ذاتي:

1. التمويل الثلاثي الأطراف: يشمل

- مساهمة مالية لصاحب المشروع.
- قرض بدون فائدة، ممنوح من طرف الصندوق الوطني **للتأمين** عن البطالة.
- قرض بنكي بفوائد مخفضة بنسبة 100%، مخصص لكافة قطاعات النشاط.

- **الهيكل المالي للتمويل الثلاثي**

يحوي على مستويين كما هو موضح في الجدول أسفله رقم 6

جدول 6: الهيكل المالي للتمويل الثلاثي

مستوى	قيمة الاستثمار	قرض بدون فائدة	المساهمة الشخصية	القرض البنكي
1	لغاية 5000000	**%29**	01%	70%

[1]زواوي سيف الدين، **دراسة قياسية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ودوره في استحداث مناصب الشغل دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة ولاية أم البواقي خلال الفترة 2011-2017، مذكرة ماستر**علوم اقتصادية تخصص اقتصاد كمي، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي ، **2019، ص35**.

مستوى 2	قيمة الاستثمار	قرض بدون فائدة	المساهمة الشخصية	القرض البنكي
	من **5000000إلى 10000000**	28%	02%	70%

المصدر: الصندوق الوطني للتامين على البطالة

حسب الجدول فإن تمويل المشاريع يأخذ الشكل الثلاثي، الذي يشترك فيه كل من صاحب المشروع الذي تتراوح نسبة مشاركته بين 01%و 02%حسب تكلفة الاستثمار، ويمكن اعتبار ذلك امتياز قياسي لم يسبق له مثيل في إجراءات دعم إحداث النشاطات، أضف إلى ذلك نسبة القرض الغير مكافأ التي تتراوح بين 29%و 28%من تكلفة المشروع أي القرض بدون فائدة، لتأخذ البنوك النسبة الأكبر في تمويل المشاريع تبلغ 70%من المبلغ الإجمالي للمشروع.

2. التمويل الذاتي:

يمكن للبطالين ذوي المشاريع إحداث مؤسسة مصغرة، ممولة كليا بأموالهم الخاصة حيت يستفيدون من جميع الامتيازات المقررة في إطار جهاز الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (مرافقة وامتيازات جبائية) .

المطلب الثاني: وضعية الصندوق للتأمين على البطالة في المسيلة خلال الفترة 2010-2018

سنتطرق خلال هذا المطلب إلى عرض بعض المعطيات المأخوذة من طرف الصندوق الوطني CNASلولاية المسيلة خلال الفترة 2010-2018 والمتعلقة حول عدد المشاريع الممولة وتوزيع الملفات المودعة لدىالوكالة والمناصب المستحدثة أي الحصيلة الإجمالية لنشاط الصندوق وهذا لمعرفة دور الصندوق في استحداث مناصب عمل.

أولا. عرض حصيلة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لولاية المسيلة خلال الفترة 2010-2019

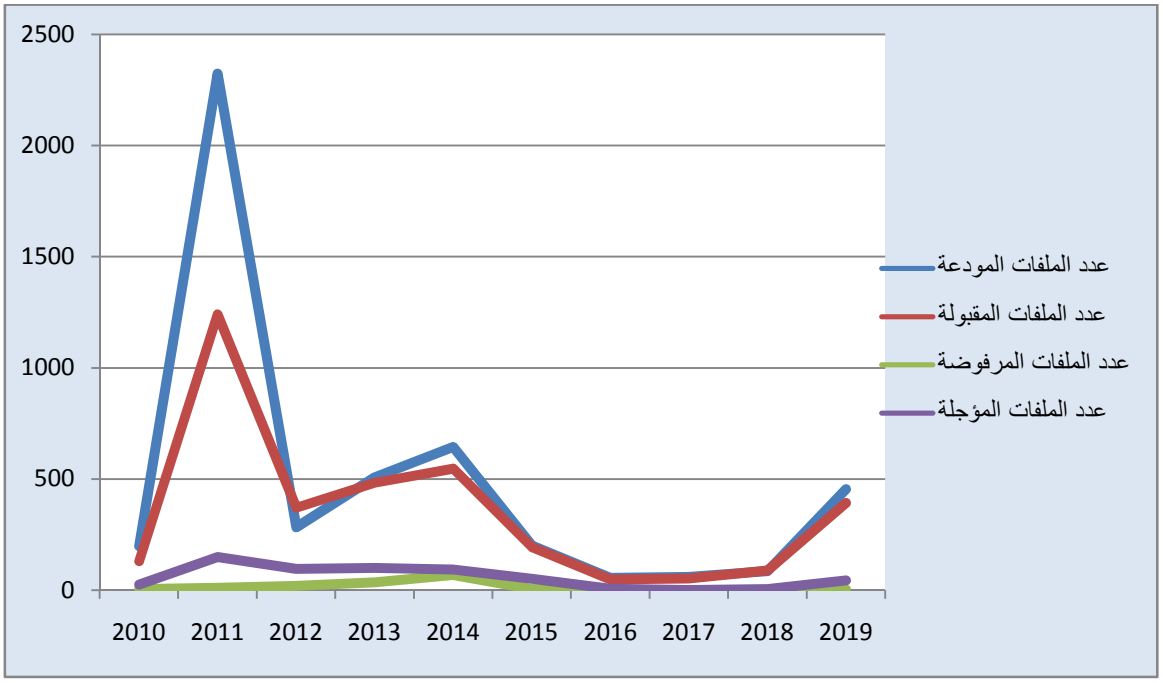
سنعرض من خلال الجدول التالي عدد الملفات المودعة وعدد الملفات المقبولة، المرفوضة والمؤجلة التي مرت على لجنة الانتقاء والمصداقية من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لولاية المسيلة خلال الفترة 2010-2019.

جدول7: تطور الحصيلة الإجمالية لنشاط الصندوق إلى نهاية سنة 2019

السنوات	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	المجموع
عدد الملفات المودعة	199	2323	283	508	645	201	56	61	86	454	5107
عدد الملفات المقبولة	130	1241	371	483	546	194	48	52	89	393	3722
عدد الملفات المرفوضة	6	12	20	36	69	6	1	-	-	4	154
عدد الملفات المؤجلة	26	150	97	101	94	51	7	1	5	44	576

المصدر:من إعداد الطالبين بناء على معطيات الصندوق الوطني للتأمين على البطالة لولاية المسيلة.

شكل5:الحصيلة الإجمالية لنشاط الصندوق إلى نهاية سنة 2019



المصدر :من إعداد الطالبين بالاعتماد على إحصائيات الصندوق 2010-2020

إن نشاط الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC) ومن خلال الإحصائيات المتوفرة لدينا يعرف إقبالا متذبذبا أو ضعيف نسبيا حيث استقبل إلى غاية ديسمبر 2020حوالي 5107ملف تم قبول منها حوالي 3722ملف، أي ما يعادل 78.88%من مجموع الملفات المودعة، وتم فض منها حوالي 154ملف وباقي الملفات تم تأجيلها ما يعادل 11.27% من إجمالي الملفات، يمكن بسبب نقص الملف أو عدم توافقها.

من خلال الشكليبين لنا من الوهلة الأولى تذبذب في عدد الملفات المودعة فهي تشهد تناقص وتزايد من فترة لأخرى خصوصا في الفترة الممتدة من 2010إلى 2015،نجد أنها سنة يتزايد عدد الملفات المودعة والسنة الموالية يتناقص وبعدها الفترة الموالية من 2016إلى غاية 2019تزايد فيها العدد،حيث نجد أن سنة 2011هي السنة التي عرفت إقبالا معتبرا حيث بلغ عدد الملفات المودعة 2323ملف مودع لدى الصندوق،كما أن انخفاض عدد الملفات وهذا لا يعني أنهم وجدوا مناصب عمل بل لإدراكهم انخفاض إمكانية التوظيف وبالتالي التسجيل في الصندوق يصبح غير مجدي في غالب الأحيان.

ثانيا: عرض عدد المشاريع الممولة من طرف الصندوق وحسب قطاع النشاط لولاية المسيلة

سنتطرق في هذا العنصر لعرض الإحصائيات التي لدينا حول المشاريع الممولة من طرف الصندوق وحسبقطاع النشاط لولاية المسيلة خلال الفترة 2010-2018.

1. المشاريع الممولة من طرف الصندوق 2010-2018

من خلال المعطيات التي لدينا والممتدة من الفاتح جانفي2010إلى 31ديسمبر2020نجد الحصيلة الإجمالية لعدد المشاريع الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمينعن البطالةCNACبلغت 1861مشروع والجدول8 أدناه سنقوم من خلاله بعرضعدد المشاريع الممولة من طرف الصندوق لولاية المسيلة خلال فترة الدراسة2010(-2018).

جدول رقم 8: عدد المشاريع الممولة من طرف الصندوق لولاية المسيلة خلال الفترة 2010-2018

السنوات	عدد المشاريع	النسبة%
2010	43	2.49
2011	171	9.91
2012	408	23.65
2013	262	15.18
2014	431	24.98
2015	258	14.95
2016	96	5.56
2017	26	1.50
2018	30	1.73
المجموع	1725	100

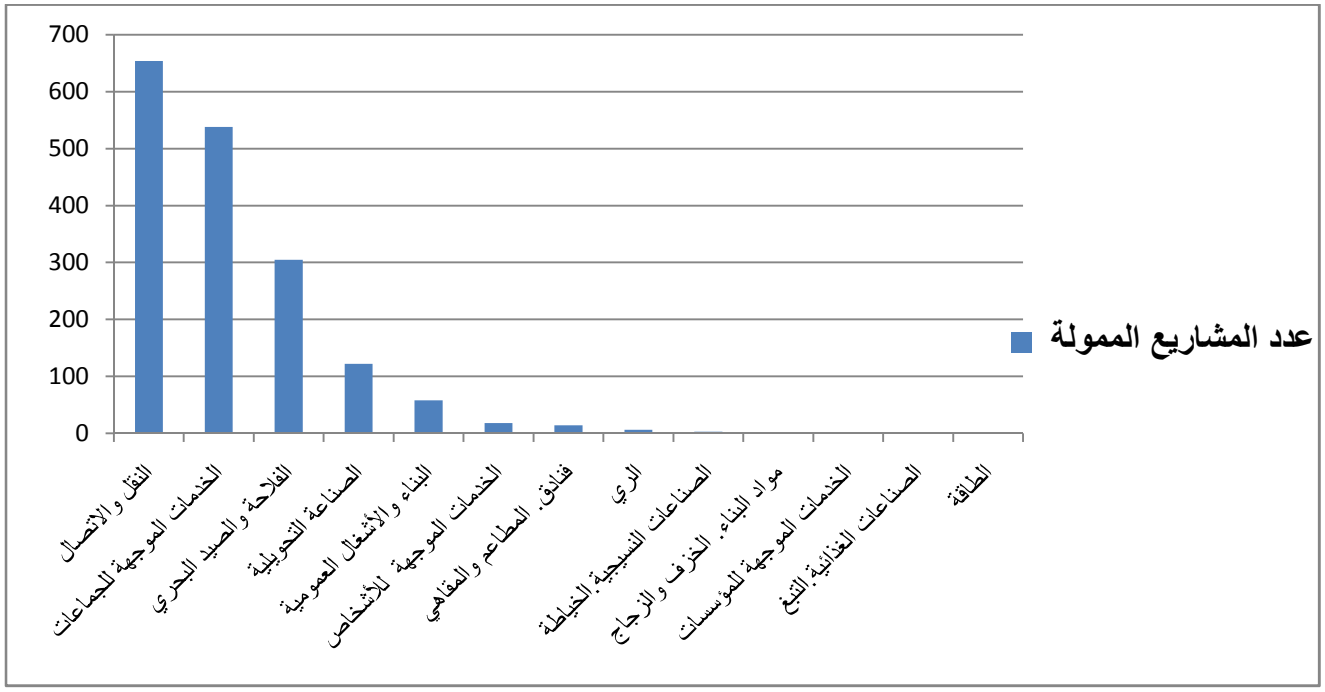
المصدر: من إعداد الطالبين بناء على معطيات الصندوق الوطني للتأمينعلى البطالة لولاية المسيلة

من خلال الجدول نلاحظ أن الصندوق لولاية المسيلة بلغ عدد مشاريعه الممولة1725مشروع خلال الفترة 2010-2018وكان عدد المشاريع الممولة قليل نظرا لمدة 8 سنوات و لتحقيق الهدف (التخفيف من البطالة) فيمكن تفسير هذا لعدم وعي الشباب بالخدمات والتمويلات المقدمة أو لعدم وجود تسهيلات من قبل الصندوق، بدء يرتفع تدريجيا وفي سنة2012نلاحظ أن هناك ارتفاع محسوس حيث وصل عدد المشاريع إلى 408مشروع ثم انخفض وعاد ليرتفع سنة 2014وقدرت ب431مشروع وهي السنة التي سجل فيها اكبر عدد للمشايع الممولة من خلال معطيات الحالة، يمكن أن يكون راجعللتسهيلات المقدمة من الحكومة، ثم بدأت نسبة المشاريع الممولة تنخفض نتيجة لتدهور أسعار البتَّرول في الآونة الأخيرة ما حتم على الدولة إتباع سياسة تقليل هذا من جهة ومن جهة أخرى بسبب الصعوبات التي يجدها الشباب في تكوين الملف الإداري و التعجيزات التي تجعله يستغنى عن خدمات هذا الصندوق.

2. توزيع المشاريع الممولة حسب قطاع النشاط:

من خلال هذا العنصر سنحاول عرض وتحليل عدد المشاريع التي تم تمويلها من طرف الصندوق لولاية المسيلة حسب قطاع النشاط وهذا خلال الفترة 2010-2018 ونرى أي نشاط اكتر تمويلا.

شكل 6: توزيع المشاريع الممولة من طرف الصندوق لولاية المسيلة 2010-2018



المصدر: منإعداد الطالبين بالاعتماد على الوثائق المقدمة من طرف الصندوق الوطني للتامين عن البطالة بولاية المسيلة.

يتضح من خلال الشكل رقم6 وجدول الملحق3 أنقطاع نقل البضائع أتستحوذ على أكبر نسبة من المشاريع الممولة ب 37.95%وهذا ما يعادل 654 مشروعا وهذه النسبة تعكس مدى اهتمام الشباب بهذا القطاع.ويليه قطاع الخدمات الموجهة للجماعات بنسبة 31.22 أي 538 مشروع ثم الفلاحة والصيد البحري ب 305 مشروعا أما عن باقي القطاعات فنرى أنها شبه معدومة حيث تم تمويل خلال 8 سنوات بين 1مشروع و 6 مشاريع يمكن القول أن هذه المشاريع.

وبالنظر لعدد المشاريع الممولة سنة 2018 حوالي 30 مشروع موزع على 3 قطاعات قطاع الخدمات الموجهة للأشخاص ب 2 مشاريع وقطاع الخدمات الموجهة للجماعات ب 5 مشاريع والفلاحة والصيد البحري ب 23 مشروع.

ثالثا. مناصب العمل المحققة في إطار الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في المسيلة 2010-2018

ومن هنا سنتطرق إلى عرض المناصب المستحدثة من طرف الصندوق وحسب قطاع النشاط لولاية المسيلة خلال الفترة 2010-2018

1. عدد المناصب المستحدثة من طرف الصندوق للفترة 2010-2018.

بدأ برنامج إحداث النشاطات للبطالين سنة 2004، وحسب المعطيات المتوفرة لدينا من طرف الصندوق لولاية المسيلة فقد بلغت عدد المناصب المستحدثة منذ الفاتح جانفي2010 إلى غاية 31ديسمبر 2020في إطار الصندوقحوالي 4340منصب عمل، بمعدل تطور سنوي متذبذب، سنقوم بعرض عدد المناصب المستحدثة خلال الفترة من 2010إلى 2018وذلك من عبر الجدول الموالي:

جدول رقم9: عدد المناصب المستحدثة من طرف الصندوق خلال الفترة 2010-2018

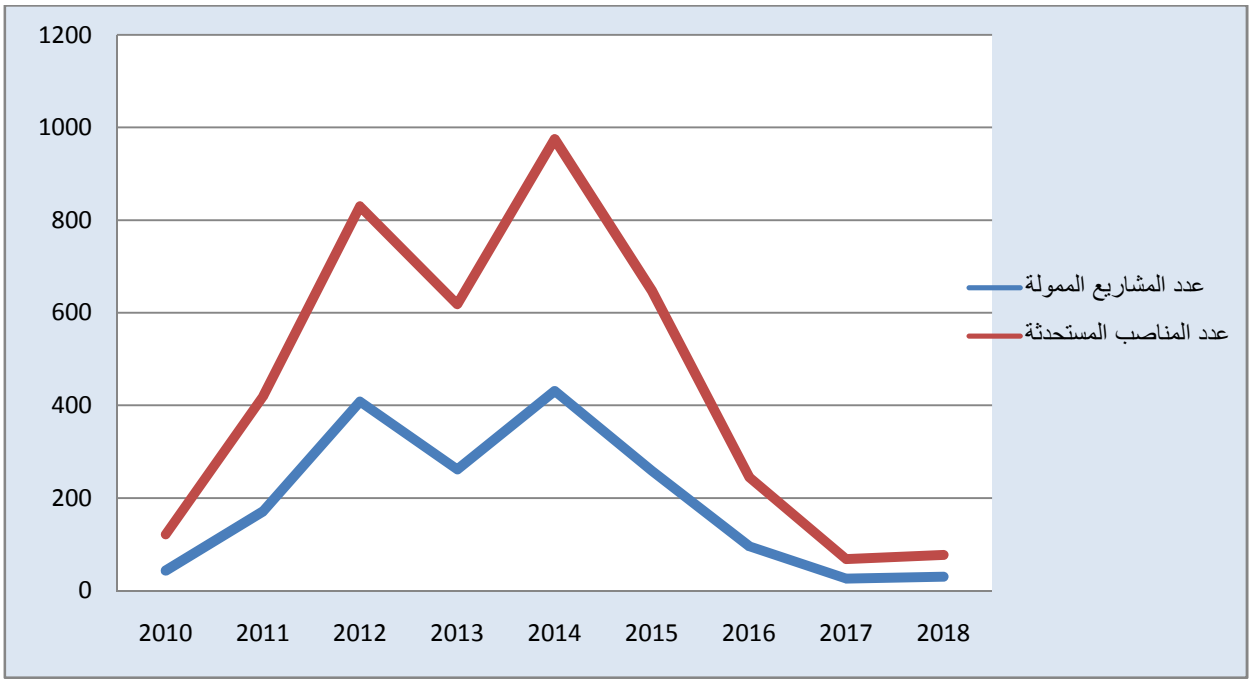
السنوات	عدد المناصب المستحدثة	النسبة%
2010	121	3.02
2011	419	10.47
2012	830	20.75
2013	618	15.45
2014	975	24.37
2015	647	16.17
2016	245	6.12
2017	68	1.7
2018	77	1.92
المجموع	4000	100

المصدر:من إعداد الطالبين بناء على معطيات الصندوق الوطني للتأمينعلى البطالة لولاية المسيلة

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن تطور عدد مناصب العمل المستحدثة في إطار الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، أخذ منحنى متذبذب، حيث انه في تزايد وتناقص مستمر من سنة إلى أخرى ونرى أن الصندوق خلال الفترة 2010-2018 وفر حوالي 4000 منصب شغل، شهدت سنة 2014 اكبر نسبة من حيت مناصب الشغل حيت بلغ عدد المناصب 975 منصب أي بنسبة 24.37%،ومن هذه الفترة شهد الصندوق تناقص في توفيره لمناصب الشغل حتى بلغ سنة 2018 إلى 77 منصب وهذا العدد يعتبر قليل بالنظر إلى عدد طالبي العمل من جامعيين متخرجين كل سنة، يمكن القول أن الصندوق يعرف نسب قليله،هذا يعني أن دور الصندوق غير فعال أو بسبب عدم إعطاء أهمية لمناصب الشغل الجديدة.

وسنبين من خلال الشكل التالي توزيع مناصب العمل المستحدثة والمشاريع الممولة للفترة 2010-2018

شكل 7: عدد المشاريع الممولة والمناصب المستحدثة لولاية المسيلة 2010-2018



المصدر:من إعداد الباحثين اعتمادا على الوثائق المقدمة من طرف الصندوق الوطني للتامين عن البطالة بولايةالمسيلة 2010-2020.

من الشكل يظهر لنا إن الاستثمارات ومناصب الشغلشهدت بمرحلتين: المرحلة الأولى 2010-2014 التي تميزت بارتفاع المشاريع الممولة ومناصب الشغل المستحدثة، وهذا راجع إلى الامتيازات المالية والجبائية الممنوحة من طرف الوكالة، أما المرحلة الثانية 2015-2018 أين شهدت كل من المشاريع الممولة ومناصب الشغل انخفاض ملحوظ في العدد،أما بالنسبة لمساهمة الصندوق في التشغيل فيعتبر ضعيف.

حسب التقديرات المتوقعة لعدد مناصب العمل،وفي الأخير يمكن القول أنه على الرغم من المساهمة الكبيرة لهذا الصندوق في التخفيف من نسبة البطالة،فهو لا يوفر إلا مناصب محدودة أو قليلا جدا فيجب أن يتسم بمرونة أكثر بهدف استيعاب أكبر عدد من البطالين، في الوقت الحاضر الذي يتميز بتزايد نسبة البطالة، واتساع نسبة الفقر في الجزائر، وبالتالي فإنه لا بد من ربط النظام بسياسة التشغيل بهدف التخفيف من انعكاسات البطالة على الشباب وأثارها المتوقعة و محاولة دمجه بمشاريع مختلفة الذي يكون طلب العمل عليها كثير من اجل تمويلها.

2. عدد مناصب العمل المستحدثة حسب قطاع النشاط

سنتطرق لعرض توزيع عدد مناصب الشغل المحققة من طرف الصندوق حسب قطاع النشاط لولاية المسيلة خلال الفترة 2010-2018.

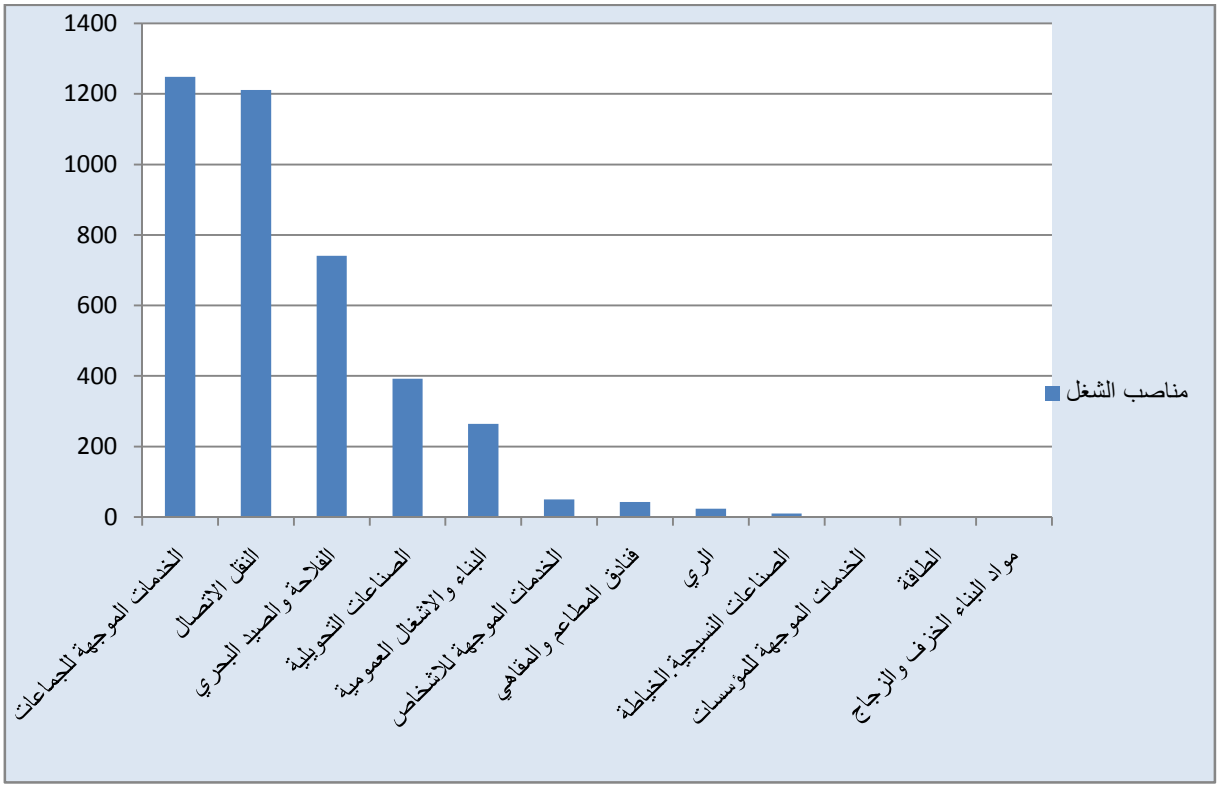
جدول رقم10: توزيع مناصب الشغل المستحدثة حسب قطاع النشاط للفترة 2010-2018

قطاع النشاط	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	المجموع	النسبة
الخدمات الموجهة للجماعات	34	106	186	174	424	239	56	14	15	**1248**	**31.27**
النقل الاتصال	58	219	498	221	176	39	-	-	-	**1211**	**30.34**
الفلاحة والصيد البحري	-	-	24	42	224	213	149	32	57	**741**	**18.56**
الصناعات التحويلية	15	22	60	73	81	101	22	18	-	**392**	**9.82**
البناء والأشغال العمومية	10	60	37	76	45	23	13	-	-	**264**	**6.61**

1.25	**50**	5	4	3	3	8	19	5	3	-	**الخدمات الموجهة للأشخاص**
1.07	**43**	-	-	-	22	9		9	3	-	**فنادق المطاعم والمقاهي**
0.60	**24**	-	-	-	-	4	9	11	-	-	**الري**
0.25	**10**	-	-	-	-	-	-	-	6	4	**الصناعات النسيجية. الخياطة**
0.07	**3**	-	-	-	-	3	-	-	-	-	**الخدمات الموجهة للمؤسسات**
0.07	**3**	-	-	-	3	-	-	-	-	-	**الطاقة**
0.05	**2**	-	-	-	1	1	-	-	-	-	**مواد البناء الخزف والزجاج**
100	**3991**	77	68	245	647	975	618	830	419	121	**المجموع**

المصدر:من إعداد الباحثين اعتمادا على الوثائق المقدمة من طرف الصندوق الوطني للتامين عن البطالة بولاية المسيلة

شكل8: توزيع مناصب العمل المستحدثة حسب قطاع النشاط للفترة 2010-2018



المصدر:من إعداد الباحثين اعتمادا على الوثائق المقدمة من طرف الصندوق الوطني للتامين عن البطالة بولايةالمسيلة.

من خلال الشكل يتبين لنا قطاع الخدمات هو المهيمن من حيث مناصب الشغل فبلغ نسبة 31.27 من إجمالي مناصب الشغل خلال الفترة 2010-2018،ثم يليه قطاع النقلوالاتصال**30.34**% ، الفلاحة والصيد البحري **18.56**%،الصناعات التحويلية 9.82%،البناء والأشغال العمومية 6.61%، أما مناصب العمل المتوفرة حسب باقي القطاعات نجد أنها ضئيلة جدا ،يمكن لعدم اهتمام الحكومة بهذه القطاعات ولعدم توفير إمكانية تطويرها فنجد الإقبال عليها ضعيف.

حسب الإحصائيات المسجلة فإن اليد العاملة تختار قطاع الخدماتبنسبة أكبر لسهولة الولوج في هذا القطاعوتحقيق الربح السريع مقارنة بما تتطلبه القطاعات الاقتصادية الأخرى من كفاءات وجهد لممارسة العمل فيها، ويعتبر دور الصندوق الوطني للتامين عن البطالة شبه معدوم او بعيد عن سياسة التشغيل بحيث انه لا يساعد كثيرا في توفير مناصب الشغل في ولاية المسيلة حتى بالنظر الى المشاريع التي يقوم بتمويلها قليلة.

خلاصة الفصل

إن حالة الجزائر لا تختلف من حيث مشكل التشغيل وارتفاع حدة البطالة عن الدول النامية الأخرى، في إطار تجسيد وتنفيذ سياسية التشغيل، حيث نجد أنها شهدت مراحل عديدة لتطور البطالة والشغل وهذا راجع لاختلاف الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي عرفتها البلاد، هذا ما استدعى وضع هياكل واستراتيجيات تعمل على التخفيف منها، وهذا من خلال إتباع برامج وسياسات تساهم هي بدورها في خلق مناصب الشغل، ومن بينها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الذي يعمل على المساعدة في توفير فرص أمام الشباب البطال.

فقد حاولنا من خلال هذا الفصل إعطاء نظرة عامة على مشكلة البطالة والتشغيل في الجزائر باعتبارهما ظاهرة من الظواهر الإقتصادية، وهذا من خلال التطرق إلى عرض مؤشرات البطالة والعوامل المؤثرة في سوق التشغيل.

أما المبحث الثاني من الدراسة كان حول دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لولاية المسيلة، من خلال التعريف بها ومهامها وأهدافها، وجمع حصيلة نشاطها من حيث عدد المشاريع الممولة ومناصب الشغل المستحدثة من طرفالصندوق خلال الفترة الممتدة من 2010-2018.

حسب الإحصائيات نجدانخفاض في عدد الملفات وهذا لا يعني أنهم وجدوا مناصب عمل بل لإدراكهم انخفاض إمكانية التوظيف وبالتالي التسجيل في الصندوق يصبح غير مجدي في غالب الأحيان،كما أن الصندوق عالج بنسبة ضئيلة مشكلة توفير مناصب عملبالنظر للمشاريع الممولة هي كذلك قليلة بالنسبة لولاية المسيلة.

الخاتمة

الخاتمة:

من بين أهم مشكلات سوق التشغيل تظهر البطالة التي تعرقل التنمية الاقتصادية فهي تعبر عن الخلل بين عرض العمل والطلب عليه، بالإضافة لتراكمات المشاكل المتعلقة بضعف أداء المؤسسات وعدم مواكبة السياسة التعليمية والتكوينية لمتطلبات سوق العمل، ومنه تعتبر سياسة التشغيل الوجه المقابل لمكافحة البطالة الناتجة عن اختلالات التي تحدث في سوق التشغيل، لقد أولت الحكومة الجزائرية اهتمام كبير بمسألة التشغيل والبطالة حيث كرست كل مجهوداتها لمحاربة البطالة وذلك عن طريق جملة من الإصلاحات المتسلسلة تهدف من خلالها إلى توفير مناصب الشغل ولكن رغم كل الجهود المبذولة وأموال ضخمة التي خصصتها الجزائر لذلك إلا أن ظاهرة البطالة لا تزال متفاقمة ومنتشرة في المجتمع الجزائري ولذلك يتوجب على الحكومة إعادة النظر في سياساتها وتقييمها.

للإمام بمختلف جوانب الموضوع، وللوصول إلى أهداف الدراسة كان لزاماً علينا من جهةتقديم الإطار العام لظاهرة البطالة والتشغيل ومحاولة معرفة مراحل تطورها ومن جهة أخرى معرفة دور الصندوق الوطني للتامين عن البطالة في استحداث مناصب الشغل.

نتائج الدراسة:

من خلال هذا البحث حاولنا الإجابة على الإشكالية المطروحة في دراستنا حول دور الصندوق الوطني للتامين عن البطالة في استحداث مناصب الشغل خلال الفترة 2010-2018 حيث سنقوم بحصر أهم النتائج التي يمكن أن تنفي أو تبثث فرضياتنا :

-نجد مفهوم البطالة وسوق الشغل خلق جدلا عند العديد من المفكرين والاقتصاديين وهذا لاختلاف نظرتهم و بسبب التغيرات التي تحدث في سوق الشغل.

– من خلال الفصل الأول توصلنا إلى التفريق بين العديد من المفاهيم المتداخلة فيما بينها وهذا فيما يخصسوق التشغيل،استنتجنا أن أي اختلال في سوق العمل لاسيما إذا زاد العرض عنه فإنه حتما يؤدي إلى حدوث ظاهرة البطالة وتفاقمها.

- اعتمدت الحكومة لكبح ظاهر البطالة سياسات وآليات تشغيل متنوعة من بينها الصندوق الوطني للتامين عن البطالة حيث ساهم بصورة نسبية في توفير مناصب الشغل والقضاء على البطالةإلا أنها لم تكن إلا حلولا مؤقتة لنقص الفاعليةوالتخطيط الجيد.
- قامت الحكومة الجزائرية بجهود كبيرة لرفع من مستوى الاقتصاد الوطني حيث اعتمدت على جملة من الإجراءات لإصلاح المؤسسات وحاولت توفير الحوافز اللازمة والداعمة للاستقرار الاقتصاديوذلك بتمويل مختلف برامجالتشغيل ، والتقليص من البطالة لكن رغم هذه الحلول إلا أن النتائج لم تكون مرضية أو كافية للوصول إلى الهدف عرفت سياسات التشغيل جملة من النواقص والسلبيات جعلتها تفشل في معالجة اختلالات سوق التشغيل من حيث تكلفتها العالية و تأثيرها المحدود والبيروقراطية،**ومنه يثبت صحة فرضيتنا حول أن للإصلاحات الاقتصادية الجزائرية أثر ايجابي على مستوى التشغيل والبطالة.**
- يعتبر الصندوق الوطني للبطالة من أهم المرافق العمومية التي تسير الدولة على ترقيتها كونها تتعمق بالتغطية الاجتماعية للأفراد، وذلك من خلال إعطائها برامج دعم الاستثمارات والتي تجسدت في تمويل المشاريع من طرف الصندوق وهذه الأخيرة أدت إلى توفير مناصب الشغل ولو بالقليل،كما تبين من خلال دراستنا للصندوق حالة المسيلة **أن نشاطه غير كافي في استحداث مناصب الشغل وهذا** بسبب فشل السياسة المتبعة من طرف الصندوق.
- يعتبر قطاعي الخدمات الموجهة للجماعات والنقل والاتصال الممولين من طرف الصندوق الأكثر استحداثا لمناصب الشغل بالمسيلة خلال الفترة 2010-2018، حيث أن هذه المشاريع تساهم في توفير المناصب كل

ما زاد عدد المشاريع بنسبة ترتفع مناصب العمل بذلك،**وهذه النتيجة تنفي صحة فرضيتنا**،لان قطاع البناء والأشغال العمومية يوفر نسبة قليلة من المناصب وحتى الصندوق يمول مشاريع شبه منعدمة فيه.

- خلصنا من هذه الدراسة إلى أنه رغم الجهود الكبيرة المبذولة إلا أن النتائج المحصل عليها تبقى نتائج غير مرضية سواء على مستوى ولاية المسيلة أو حتى على المستوى الوطني.
- نقصتوفيرمناصبأخريعتبرواقعامرافيحدذاته،لكنالمصيبةفيحالةوجودمناصبشاغرةولكنها غيرمستغلة،هذاراجعفياعتقادناإلىالبيروقراطيةالممارسةمنطرفبعضالمسؤولينعنالتوظيففيمختلفالقطاعاتالاقتصاديةوإلىا لإهمالواللامبالاة للمناصبالجديدةمنجهة،وتزايدفيطالبيالعملمنجهة.

الاقتراحات والتوصيات:

على ضوء النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة ارتأينا أن نقدم بعضالاقتراحات التي نراها مناسبة لتكثيف دور الصندوق الوطني للتامين عن البطالة وامتصاص البطالة هي على النحو التالي:

- تنمية ودعم دور القطاع الخاص لإنشاء فرص العمل، وتشجيعه من خلال تقديم تحفيزات (تخفيض الضرائب مثلا) .
- ضرورة توفير معلومات إحصائية دقيقة عن معدلات التشغيل وظاهرة البطالة في اقتصاد ولاية المسيلة.
- تقديم تحفيزات إضافية للمشاريع التي تحقق أرباحا وتخلق عدد من مناصب الشغل.
- تجنب البيروقراطية في منح مناصب الشغل من قبل الوكالات.
- الربط بين مخرجات التعليم والتكوين معمتطلبات سوق العمل، إذ لا بد من تحقيقتوافق ما بين مخرجات منظومة التعليم والتكوين والمتطلبات النوعية المتنامية لسوق العمل.
- البحث عن آليات جديدة لمكافحة البطالة بشكل أكبر.
- محاولة دمج الصندوق الوطني للتامين في العديد من المشاريع لتمويلها وتوفير فرص أكثر للشغل.

- ضرورة قيام الدولة بالدور اللازم لها في مجالالتنمية وحرصها الكامل على خدمة المواطن بتوفير مناصب شغل لهم والسهر على أمنهم واستقرارهم.
- وضع آليات جديدة للتنسيق بين المؤسسات عارضة العمل والمؤسسات التكوينية.
- تشجيع الأفراد على إنشاء المقاولات بمنحهم القروض والسهر على إنجاحها عن طريق المرافقة.

آفاق الدراسة:

وفي الأخيرلا ندعي بأننا قمنا بالإلمام بجميع جوانب الموضوع بل بقيت الكثير من النقاط التي تستحق التوضيح والدراسة بشكل أعمق، ونرجو أن يفتح بحثنا المتواضع آفاقاً أمام الباحثين لإعطاء رؤية كاملة حول دور الصندوق الوطني للتأمين في توفير مناصب الشغل لطالبي العمل لأنه موضوع واسع والبحث فيه يبقى متواصلاً، ومن هذا المنطلق نود اقتراح بعض المواضيع التي يمكن أن تكون مواضيع لمذكرات مستقبلاً:

- ♦ مساهمة البرامج التنموية في استحداث مناصب الشغل والحد من البطالة.
- ♦ أثر الفساد المالي والسياسي في تدهور الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية.
- ♦ دراسة حول دور سياسات التشغيل في تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسات.

قائمةالمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

❖ الكتب:

1. ابن منظور، **لسان العرب**، بيروت، لبنان، دار لسان العرب، مادة ب.ط.ل،دط،دت،ج1.
2. أسامة السيد عبد السميع، **مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية: الآليات،الآثار** و**الحلول**،الإسكندرية: دار الفكر الجامعي، الطبعة الأولى، 2007.
3. أسامة محمد ألغولي مجدي محمود شعبان، **أساسيات الاقتصاد السياسي**، دار الجامعة الجديدة للنشر، جامعة الإسكندرية، مصر، 1998.
4. الغزالي محمد، **الإسلام والأوضاع الاقتصادية**، الجزائر، مكتبة رحاب،دط، دت.
5. بن أشنهو عبد اللطيف، **التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط –1980 1962**، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر، 1982.
6. جون فيليب ويرنت، **الرخاء بدون تضخم**، ترجمة حسين عمر، القاهرة، مصر،مكتبة القاهرة الحديثة، دط،دت.
7. خالد الزاوي، **البطالة في الوطن العربي: المشكلة ....والحل**،القاهرةمجموعة نيل العربية، ط2004،1.
8. خالد راسف الزاني، احمد حسين الرافعي، **مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق**، دار وائل للنشر، الأردن، 2002.
9. زيد بن محمد الرماني، **البطالة –العمالة–العمارة من منظور الاقتصاد الإسلامي**، ط1، دار طويق للنشر والتوزيع، الرياض ،2001.
10. طارق الحاج،**علم الاقتصاد ونظرياته**، دار الصفاء للنشر والتوزيع،الأردن، 1998.

11. طارق كمال وأنور حافظ،**مشكلات الاجتماعية في المجتمع المعاصر: الإدمان و البطالة، الإسكندرية:** مؤسسة الشباب الجامعية ،2009.

12. ماهر احمد،**تقليل العمالة،** الإسكندرية، مصر، الدار الجامعية، دط،2000.

13. مدحت القريشي، **اقتصاديات العمل،** دار وائل للنشر، الأردن ،2007.

14. مدني بن شهرة،**الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل: التجربة الجزائرية،** دار حامد للنشر والتوزيع، ط1،عمان، الاردن،2009.

15. ناصر دادي عدون، **عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر"بن عكنون"**، ديوان المطبوعات الجماعية، الجزائر،2010.

16. وائل أحمد علام، **الميثاق العربي لحقوق الإنسان،** دراسة حول دور الميثاق في تعزيز حقوق الإنسان في جامعة الدول العربية، دار النهضة العربية،مصر ،2005.

❖ المذكرات والرسائل والأطروحات:

1. أحمد شفير، الإصلاحات **الاقتصادية وآثارها على البطالة والتشغيل–حالة الجزائر–،** مذكرة ماجستير،جامعة الجزائر،2001.

2. البشير عبد الكريم، **محددات البطالة:دراسة اقتصادية قياسية (حالة الجزائر)**، أطروحة دكتوراه دولة، المعهد الوطني للإحصاء و التخطيط، الجزائر، 2001-2002.

3. بريان نسرين،بن نويوة جهينة، **دور الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في إحداث التنمية الاقتصادية في الجزائر دراسة حالة المديرية الولائية لوكالة البويرة 2011–2016**،مذكرة ماستر في العلوم الاقتصادية،تخصص اقتصاديات المالية والبنوك،جامعة البويرة،2017.

4. بوكابوس فاطمة الزهراء،**سياسة التشغيل وتوجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير الرسمي**، مذكرة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج البويرة، 2012.

5. دمان ذبيح محمد،الآليات الشرعية لعلاج مشكلة البطالة،مذكرة ماجستير في الاقتصاد الإسلامي، جامعة باتنة، 2007-2008.

6. زواوي سيف الدين، **دراسة قياسية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ودوره في استحداث مناصب الشغل دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة ولاية أم البواقي خلال الفترة 2011-2017**، مذكرة ماستر علوم اقتصادية تخصص اقتصاد كمي، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2019.

7. زروخي صباح، **أثر النمو الإقتصادي على البطالة في الجزائر دراسة قياسية للفترة 1986-2015**،أطروحة دكتوراه، تخصص علوم تجارية، جامعة المسيلة،2017،ص143.

8. سليم عقون، **قياس أثر المتغيرات الإقتصادية على المعدل البطالة**،دراسة قياسية تحليلية، مذكرة ماجستير في العلوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسييرجامعة، سطيف، 2010.

9. شلالي فارس، **دور السياسة التشغيلية في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004**،كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر،2005.

10. عالم حليمة، **سياسةالتشغيل في الجزائر ودورها في الحد من البطالة**، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم،2014-2015

11. عمرة مهديد، **تحليل سياسات التشغيل في الجزائر على ضوء البرامج المخصصة لحاملي الشهادات الجامعية**،مذكرة ماستر في العلومالسياسية والعلاقات الدولية، قسم التنظيم السياسي والإداري، جامعة الجزائر، 2013.

12. قاسيمي ناصر، **خريجو الجامعة وسوق العمل**، رسالة ماجستير، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 1991-1992.

13. كحل الراس ليندة، **سياسات التشغيل و سوق العمل خلال الفترة، 2000-2010**،مذكرة ماجستير في العلوم الإقتصادية، جامعة الجزائر3، 2010.

14. لاحقي ربيحة، عمارة وسام،**حوكمة السياسة العامة للتشغيل وتأثيرها على البطالة في الجزائر 1999-2014**، مذكرة ماستر، العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة بومرداس، 2015.

15. مسعود دراوسي، **السياسة المالية ودورها في تحقيق التوازن الاقتصادي حالة الجزائر-2004 1990**، أطروحة دكتورة، قسم العلوم الإقتصادية، جامعة الجزائر،2006.

16. مليكة روان، **الشباب والعمل تكيف أم نفور الشباب في القطاع اللاآرسمي**، دراسة حول السلوكات النشاطية للشباب، مذكرة ماجستير،جامعة الجزائر، 1998 / 1999.

❖ الملتقيات والمحاضرات:

1. بودخدخكريم وسلامه محمد،**أثر التوسع في النفقات العامة على البطالة في الجزائر 2001-2009**، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول دور الدولة في الحدمن البطالة لتحقيق التنمية المستدامة،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15- 16سبتمبر **2012**.

2. بوعشة مبارك، **الاقتصاد الجزائري: من تقييم مخططات التنمية إلى تقييم البرامج الاستثمارية –مقارنة نقدية –"**، أبحاث المؤتمر الدولي حول: تقيم آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة 2001-2014، جامعة سطيف،12/11 مارس 2013.

3. فاطمة الزهراء زرواط، صارة بورجة، انعكاسات الترتيبات الخاصة بسياسات التشغيل على البطالة في الجزائر" ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى " الوطني الثالث حول سياسات التشغيل في إطار برنامج التنمية والإنعاش الاقتصادي في الجزائر، 2001-2014، جامعة مستغانم.

4. علي سنوسي، دراسة **تحليلية لظاهرة البطالة في الجزائر (الأسباب – الحلول من خلال التطرق إلى تجارب دولية)** ،كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير و العلوم التجارية، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة المسيلة، 2012.

5. كمال زيتوني–كريم جايز، "المرافقة المقاولاتية كأسلوب فعال للنهوض بالمؤسسات المصغرة في الجزائر"،ورقة المقدمة إلى الملتقى الدولي حول''استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة و تحقيقالتنميةالمستدامة''، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير مخبر الاستراتيجياتوالسياساتالإقتصادية، **جامعة المسيلة،الجزائر ، 15–16 نوفمبر 2011.**

6. كلثوم وهابي، سلوى تيشات، "عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة"، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الوطني الثالث حول سياسات التشغيل في إطار برامج التنمية والإنعاش الاقتصادي في الجزائر، 2001-2014، جامعة البويرة، 12/11نوفمبر2014.

❖ قائمة المجلات:

1. البر داغر، الياس، بيضون، الموسوعة العلمية للمعرفة من اجل التنمية المستدامة(**البعدالاقتصادي)** ، المجلد 04،ناشرونااليونسكو والأكاديمية العربية للعلوم، الطبعة الأولى، 2007.

2. حيدوشي عاشور، وعيل ميلود، **أثر الموارد المالية النفطية على المتغيرات الاقتصادية الكلية للاقتصاد الجزائري**، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، جامعة محند أولحاج، البويرة، الجزائر، العدد الخامس، جوان 2017.

3. دادن عبد الغني، بن طجين محمد عبد الرحمان، **دراسةقياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970–2008**، مجلة الباحث، العدد 10، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2012.

4. رواب عمار، غربي صباح، **التكوين المهني والتشغيل في الجزائر**، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة، 2011.

5. محمد صالحي، فضيل عبد الكريم، **النمو الديموغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر**، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 17، ديسمبر 2014.

6. سلطان بلغيث،**دور سياسة التشغيل في الحد من مشكلة البطالة في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية**، العدد التاسع، جامعة تبسة.

❖ مراسيموتقارير:

1. الاتحاد العام للعمال الجزائريين، القانون الأساسي للعامل.

2. الجريدة الرسمية الجزائرية،المرسوم التنفيذي رقم 94-188المؤرخ في 6جوان 1994،الصادر في 7جوان1994،يتضمن القانون الأساسيللصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

3. **الصندوق الوطني للتامين عن البطالة لولاية المسيلة، تقارير** سنوات 2010-2020.

4. المجلس الوطني الإقتصادي الاجتماعي، **تقرير الظرف الإقتصادي والاجتماعي للجزائر خلال السداسي الثاني 2001**،الدورة العامة العشرون.

5. نشرية صادرة عن الوكالة الوطنية لدعم الاستثمار،أفريل، 2005

❖ مواقع الإنترنيت:

www.cnac.dz

www.ONS.dzالديوان الوطني للإحصائيات

www.anem.dz

❖ مراجع باللغة الفرنسية:

1. CNES, Rapport National Sur Le Développement Humain, Pnud,2006.
2. L'offre national des statistiques ،l'emploi et le chômage ،(données statistiques ، N°226 ، éditions ONS) ،Algérie ،1995.
3. Muller Jacques et Pascal Vanhove et Jean longatte, **Manuel et applications** : **Economie**, Dunod, Paris, 4eme édition, 2004.

قائمة الملاحق

الملحق رقم1: تطور معدلات التشغيل والبطالة خلال الفترة 1985-2007

السنوات	معدل التشغيل(%)	م البطالة(%)
1985	77,00	9,70
1986	77,10	18,00
1987	77,47	21,40
1988	79,94	15,20
1989	79,60	18,10
1990	80,30	19,70
1991	78,80	21,20
1992	76,20	23,80
1993	76,85	23,15
1994	75,64	24,36
1995	71,90	28,10
1996	72,01	27,99
1997	73,59	26,41
1998	71,98	28,00
1999	70,75	29,30
2000	71,11	28,89
2001	72,70	27,30
2002	74,06	25,70
2003	76,28	23,70
2004	82,35	17,70
2005	84,74	15,30
2006	87,73	12,30
2007	86,21	13,80

المصدر: بالاعتماد على معطيات سليم عقون،**قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة دراسة قياسية تحليلية**-حالة الجزائر،2010،ص 189.

ملحق رقم 2: عدد الملفات المودعة لدى الصندوقمن 2010–2020 لولاية المسيلة

السنوات	العدد
2010	199
2011	2323
2012	283
2013	508
2014	645
2015	201
2016	56
2017	61
2018	86
2019	454
2020	291
المجموع	5107

ملحق رقم3: توزيع المشاريع الممولة حسب قطاع النشاط

قطاع النشاط	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	المجموع
النقل الاتصال	28	113	275	116	99	23	–	–	–	–	–	654
الخدمات الموجهة للجماعات	10	40	81	79	195	99	24	5	5	17	13	568
الفلاحة والصيد البحري	–	–	11	16	92	88	60	15	23	34	49	388
الصناعات التحويلية	3	6	23	23	24	30	8	5	–	2	4	128
البناء والأشغال العمومية	1	8	9	18	13	7	2	–	–	2	8	68
الخدمات الموجهة للأشخاص	–	1	2	7	3	1	1	1	2	1	1	20
فنادق. المطاعم والمقاهي	–	1	4	–	2	7	–	–	–	–	1	15
الري	–	–	3	2	1	–	–	–	–	–	2	8
الصناعات النسيجية. الخياطة	1	2	–	–	–	–	–	–	–	–	–	3
مواد البناء. الخزف والزجاج	–	–	–	–	1	1	–	–	–	–	–	2
الخدمات الموجهة	–	–	–	–	1	–	–	–	–	–	–	1

للمؤسسات											
الصناعات الغذائية. التبغ	–	–	–	–	–	1	–	–	–	–	1
الطاقة	–	–	–	–	–	1	–	–	–	–	1
المجموع	43	171	408	262	431	258	96	26	30	56	80	1861

ملحق رقم4 :توزيع مناصب العمل المستحدثة حسب قطاع النشاط من 2010 حتى 31 ديسمبر2020

قطاع النشاط	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	المجموع
الخدمات الموجهة للجماعات	34	106	186	174	424	239	56	14	15	52	36	1336
النقل الاتصال	58	219	498	221	176	39	–	–	–	–	–	1211
الفلاحة والصيد البحري	–	–	24	42	224	213	149	32	57	73	104	918
الصناعات التحويلية	15	22	60	73	81	101	22	18	–	9	11	412
البناء والأشغال العمومية	10	60	37	76	45	23	13	–	–	6	24	294
الخدمات الموجهة للأشخاص	–	3	5	19	8	3	3	4	5	4	3	57
فنادق المطاعم والمقاهي	–	3	9	–	9	22	–	–	–	–	2	45
الري	–	–	11	9	4	–	–	–	–	–	9	33
الصناعات النسيجية.الخياطة	4	6	–	–	–	–	–	–	–	–	–	10
الخدمات الموجهة للمؤسسات	–	–	–	–	3	–	–	–	–	–	–	3
الطاقة	–	–	–	–	–	3	–	–	–	–	–	3
مواد البناء الخزف والزجاج	–	–	–	–	1	1	–	–	–	–	–	2
المجموع	121	419	830	618	975	647	245	68	77	144	196	4340

تَمَّ بِحَمْدِ اللَّهِ

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Université Mohamed Boudiaf a M'sila

Faculté des Sciences Économiques, Commerciales et des Sciences de Gestion

Département: .....

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: العلوم الاقتصادية

تصريح شرفي

بالالتزام بمعايير الأمانة و النزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر

أنا الممضي اسفله:

الطالب (ة)*: تابي عبد الحميد المولود(ة) بتاريخ: 1995/03/01 ب: المسيلة

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية (أو ر.س.) رقم: 200397510 الصادرة بتاريخ: 2016/04/27 عن: المسيلة

المسجل بالسنة الثانية ماستر شعبة: علوم اقتصادية تخصص: اقتصاد تأمينات خلال السنة

الجامعية 2020/2021 والمعد لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان**:

دور الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

في استحداث مناصب شغل CNAC ولاية المسيلة (2010-2018)

أصرح بشرفي أني التزمت بمراعاة معايير الأمانة و النزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز مذكرة الماستر المذكور أعلاه.

حرر بتاريخ: 2021/06/13

التوقيع و البصمة

*يحرر كل طالب (ة) تصريحا فرديا في حالة إعداد المذكرة من طرف أكثر من طالب(ة) واحد .

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: العلوم الاقتصادية

Université Mohamed Boudiaf a M'sila

Faculté des Sciences Économiques, Commerciales et des Sciences de Gestion

Département: .....

جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

تصريح شرفي

بالالتزام بمعايير الأمانة و النزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر

أنا الممضي اسفله:

الطالب (ة)*: أوصيف حسام الدين المولود(ة) بتاريخ: 1996/02/16 ب: الشلال

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية (أو ر.س.) رقم: 200382219 الصادرة بتاريخ: 2016/04/26 عن: دائرة الشلال

المسجل بالسنة الثانية ماستر شعبة: علوم اقتصادية تخصص: اقتصاد تأمينات خلال السنة

الجامعية 2020/2021 والمعد لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان**:

دور الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

في استحداث مناصب شغل CNAC ولاية المسيلة (2010 - 2018)

.....

.....

أصرح بشرفي أني التزمت بمراعاة معايير الأمانة و النزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز مذكرة الماستر المذكور أعلاه.

حرر بتاريخ: 2021/06/13

التوقيع و البصمة

Louaip

*يحرر كل طالب (ة) تصريحا فرديا في حالة إعداد المذكرة من طرف أكثر من طالب(ة) واحد.

الملخص:

تشكل البطالة عائقا تنمويا كبيرا وسبب أساسي يهدد استقرار الأنظمة الحكومية خصوصا عند النظر لزيادة النمو الديموغرافي وتزايد في حاملي الشهادات وخريجي الجامعات،ومن هذا المنطلق وجب على الدولة اتخاذ إجراءات لابد منها لمحاربة هذه الظاهرة في استحداث مناصب الشغل، حيث دعمت ذلك بإنشاء هيئات ومؤسسات حكومية تعمل علىترقية التشغيل.

هدفت هذه الدراسة إلى التعريف بأحد أهم السياسات التي تتبعها الدولة من أجل محاربة البطالة ، فحاولنا معرفة دور الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وفهم كيف يساهم في توفير مناصب الشغل، فقمنا بدراسة نظرية حول البطالة والشغل وكيفية تطورهما في الجزائر ثم انتقلنا إلى دراسة حالة CNAC المسيلة من خلال عرض المناصب المستحدثة والمشاريع الممولة من طرف هذا الصندوق خلال الفترة 2010-2018، ومعرفة أي القطاعات الأكثر مساهمة في ذلك، من خلال النتائج التي توصلنا إليها أظهرت انه كلما زاد عدد المشاريع الممولة ارتفعت نسبة المناصب المستحدثة بولاية المسيلة، ومن جهة أخرى يعتبر قطاعي الخدمات الموجهة للجماعات وقطاع النقل والاتصال هما الأكثر استحداثا للشغل.

الكلمات المفتاحية:البطالة،سياسة التشغيل،المناصب المستحدثة، الصندوق الوطني للتامين عنالبطالة، المسيلة.

Résumé :

Le chômage constitue un obstacle majeur au développement et une raison principale qui menace la stabilité des systèmes gouvernementaux, surtout si l'on considère l'augmentation de la croissance démographique et l'augmentation du nombre de diplômés. De ce point de vue, l'État doit prendre les mesures nécessaires pour lutter contre ce phénomène dans la création d'emplois, car il l'a soutenu en créant des agences et des institutions gouvernementales travaillant à promouvoir l'emploi.

Cette étude visait à présenter l'une des politiques les plus importantes suivies par l'État pour lutter contre le chômage, nous avons donc essayé de connaître le rôle de la Caisse Nationale d'Assurance Chômage, et de comprendre comment elle contribue à fournir des emplois à M'Sila. En présentant les postes créés et les projets financés durant la période 2010-2018, et sachant quels secteurs y contribuent le plus, à travers nos constats, il a été montré que plus le nombre de projets financés est élevé, plus le pourcentage de postes créés est élevé dans la Wilaya de M'Sila. D'autre part, Les secteurs des services à destination des collectivités et secteur des transports et communications sont les deux les plus innovants pour l'emploi.

Mots clés : Chômage,Politique de l'emploi,Nouveaux postes, Caisse Nationale d'Assurance Chômage, M'Sila.