



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

تخصص : علم الاجتماع العمل والتنظيم



مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر الموسومة بـ :

سياسة التشغيل في الجزائر و دورها في القضاء على البطالة بالإدماج المهني للشباب

- دراسة ميدانية بمديرية التشغيل لولاية وهران -

تحت إشراف الأستاذ

مولاي حاج مراد

إعداد الطالبة

زغدان جمعة

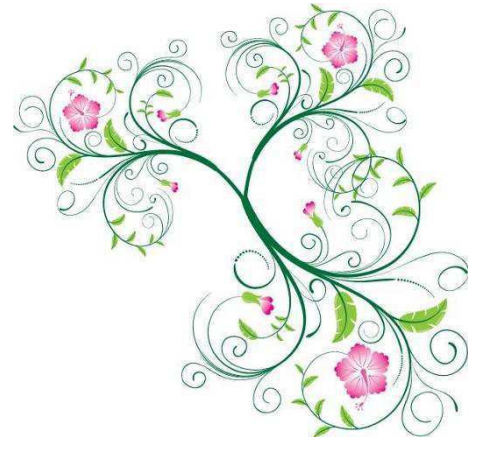
أعضاء لجنة المناقشة :

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة	الجامعة
بن ظرمول عبد العزيز	أستاذ محاضر - أ.	رئيسا	جامعة وهران 02
مولاي حاج مراد	أستاذ	مقررا	جامعة وهران 02
محمودي أميمة	أستاذة مساعدة - أ.	مناقشة	جامعة وهران 02

السنة الجامعية : 2018 - 2019

إهداء

يا من أحمل اسمك بكل فخر
يا من أفتقدك منذ الصغر
يا من يرتعش قلبي لذكرك
يا من أودعتني لله أهديك هذا البحث أبي
إلى روح أبي الطاهرة ، رحمة الله عليه
إلى حكمتيوعلمي
إلى أدبي.....وحلمي
إلى طريقيالمستقيم
إلى طريقالهداية
إلى ينبوع الصبر والتفاؤل والأمل
إلى كل من في الوجود بعد الله ورسوله أمني الغالية أهديك هذا البحث
إلى سندي وقوتي وملاذي بعد الله
إلى من أنسني في دراستي وشاركني همومي
تذكارًا وتقديرًا لك زوجي بوعد الله أهدى هذا البحث
إلى أعلى ما لدي في هذه الدنيا أبنائي الأحبة و الغاليين
عبد الإله.....محمد ياسر.....علاء الدين



كلمة شكر

لا يسعني إلا أن أتقدم بجزيل الشكر وجميل العرفان إلى الأستاذ المشرف مولاي حاج مراد الذي لم يبخل علينا بنصائحه وتوجيهاته القيّمة طيلة فترة إعداد هذه المذكرة .

وتحية شكر وتقدير إلى الأساتذة الكرام الذين تفضلوا لقراءة هذه المذكرة ومناقشتها.

وإلى كل أساتذة قسم علم الاجتماع الذين رافقونا في مشوارنا الدراسي.

ونشكر كذلك كل من ساعدنا على إتمام هذا البحث وقدم لنا يد العون والمساعدة وزودونا بالمعلومات اللازمة لإتمام هذا البحث ونخص بالذكر:

السيد رئيس مصلحة الإدارة العامة والميزانية بن معزة عبد القادر، والذي رافقنا طيلة التربص الميداني ، وكذلك نشكر مدير وعمال مديرية التشغيل لولاية وهران.

فهرس المدتـ ويات

فهرس المحتويات

1.....	المقدمة
2.....	الدراسات السابقة
5.....	تحديد الإشكالية
5.....	1- الفرضيات
6.....	2- أهداف الدراسة
6.....	3- أسباب اختيار الموضوع
7.....	4- أهمية الدراسة
7.....	5- الإطار المنهجي للدراسة
7.....	أ- منهج الدراسة
8.....	ب- الحدود الزمانية والمكانية للدراسة
8.....	ج- العينة
9.....	د- تقنيات البحث
9.....	6- صعوبات الدراسة
10.....	7- محتوى الدراسة
11.....	8- تحديد المفاهيم

الفصل الأول: تحليل ظاهرة البطالة

13.....	- تمهيد
14.....	المبحث الأول:
14.....	مدخل إلى البطالة
14.....	1- تعريف البطالة
16.....	2- أنواعها

19	3- قياس البطالة
21	المبحث الثاني:
21	تحليل ظاهرة البطالة في الجزائر
23	1- أسباب مشكلة البطالة في الجزائر
26	2- تطور معدلات البطالة في الجزائر
34	خاتمة الفصل

الفصل الثاني: سوق العمل وسياسات التشغيل

35	تمهيد
36	المبحث الأول:
36	سوق العمل في الجزائر
36	1- مفهوم سوق العمل
37	2- مؤشرات سوق العمل
37	1- القوة العاملة
38	2- معدل العمالة
38	3- معدل النشاط
39	4- السكان النشطين
39	5- الطلب على العمل
40	6- عرض العمل
45	3- لمحة تاريخية عن تطور سوق العمل في الجزائر
51	المبحث الثاني:
51	سياسات التشغيل في الجزائر
51	1- تعريف التشغيل
51	2- تعريف سياسة التشغيل

3- أهداف سياسة التشغيل 53

4- برامج سياسة التشغيل 53

5- خاتمة الفصل 58

الفصل الثالث: الإدماج المهني للشباب المستفيدين من برنامج DAIP

تمهيد 60

المبحث الأول: 61

1- التعرف بمديرية التشغيل 61

2- إنشاء ومهام مديرية التشغيل 61

3- العلاقة بين التكوين المهني والتشغيل 67

المبحث الثاني: 81

الإدماج المهني للشباب العاطل 81

1- وضعية الشباب العاطل 81

2- الإدماج المهني للشباب العاطل 81

3- نتائج الإستفادة من الإدماج المهني 83

4- الآفاق المستقبلية للشباب المدمج 86

الخاتمة العامة 88

قائمة المراجع.

قائمة الملاحق.

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوانه
(1-1)	يبين تطور تقليص العمال
(2-1)	تطور معدل البطالة في الجزائر (2010 إلى 2018)
(3-1)	يمثل توزيع البطالين حسب الفئات العمرية (2010 إلى 2018)
(4-1)	توزيع البطالة حسب الجنس في الجزائر (2010 إلى 2018)
(5-1)	توزيع نسبة البطالين حسب المستوى التعليمي في الجزائر (2010 إلى 2018)
(1-2)	الحالات الممكنة للتعبير عن طلب وعرض (العمل أو الشغل) في سوق العمل
(2-2)	تطور عدد السكان الناشطين والمشتغلين في الجزائر خلال فترة (2010-2018)
(3-2)	تطور عدد المشتغلين حسب قطاع النشاط خلال الفترة (2010-2018)
(4-2)	توزيع السكان حسب القطاع القانوني للفترة (2010-2018)
(5-2)	يمثل عاطلون سبق لهم العمل وفق خصائص اقتصادية لآخر وظيفة لسنة 2018
(1-3)	يمثل طلبات العمل المسجلة حسب الجنس والفئة العمرية لسنة 2018
(2-3)	يمثل طلبات العمل حسب المؤهل والجنس لسنة 2018.
(3-3)	يمثل عروض العمل المسجلة حسب قطاع النشاط والقطاع القانوني لسنة 2018
(4-3)	يمثل تنسيبات العمل المحققة حسب قطاع النشاط والقطاع القانوني لسنة 2018.
(5-3)	يمثل طلبات العمل حسب الفئات العمرية والجنس لسنة 2018 (DAIP).
(6-3)	يمثل عروض العمل المسجلة في جهاز (DAIP).
(7-3)	يمثل تنسيبات المحققة على جهاز (DAIP) حسب القطاع القانوني لسنة 2018.
(8-3)	يمثل عروض عمل مسجلة في عقود عمل مدعمة (CTA) لسنة 2018.
(9-3)	يمثل التنسيبات المحققة حسب القطاع القانوني في عقود (CTA) لسنة 2018.
(10-3)	توزيع البطالة حسب المستوى التعليمي والجنس لولاية وهران لسنة 2018.

قائمة الأشكال

رقم الشكل	عنوانه
(1-2)	يمثل تطور معدل البطالة في الجزائر في الجزائر (2010-2018)
(2-2)	يمثل البطالين حسب الفئات العمرية (2010-2018)
(3-2)	يمثل نسبة البطالة حسب الجنس (2010 إلى 2018).
(4-3)	يمثل طلبات العمل المسجلة في سوق العمل حسب الجنس والفئات العمرية لسنة 2018
(5-3)	يمثل عروض العمل المسجلة حسب قطاع النشاط مالمقطاع القانوني لسنة 2018.
(6-3)	توزيع البطالة حسب المستوى التعليمي والجنس لولاية وهران لسنة 2018.

مقدمة عامة

مقدمة عامة

إنّ موضوع التشغيل ساشع و مهم في الحياة الاجتماعية و الاقتصادية للمجتمعات ، حيث يرتبط مفهومه ارتباطا وثيقا بعنصر العمل ، و الذي بدوره يشكل القاسم المشترك بين كافة الأنشطة الاقتصادية إلا أنه رغم التأخر استطاع قانون العمل الجزائري التكيف السريع مع متطلبات العمل بدليل التواريخ المتعلقة بإصدار القوانين حسب متطلبات الواقع التنموي.¹

أما البطالة فهي عدم القدرة على تشغيل و توظيف الطاقات البشرية المتاحة في إطار نظام متكامل يراعي البعد الاقتصادي و الاجتماعي على حد سواء ،وقد انتقل الاهتمام لمجال التشغيل في الجزائر في ضوء الاختلالات التي عرفها و مازال يعرفها سوق العمل في مختلف القطاعات الاقتصادية .

وتدل سياسة التشغيل على مختلف التدابير و الآليات التي تعتمدھا الدولة و الحكومة في سبيل استحداث مناصب شغل بشتى أنماطها ، و تُمَثِّل هذه السياسة في الواقع الوجه المقابل لسياسة مكافحة البطالة ، إذ أنّ التشغيل و البطالة وجهان لعملة واحدة و لذلك فإنّ معالجة قضية التشغيل تقتضي التشغيل من جهة تحليل احتياجات سوق العمل أي جانب العرض ومن جهة ثانية تحليل مشكلة البطالة و هو ما يمثل جانب الطلب لأن أزمة البطالة تولد مشاكل و أفات كبيرة في أوساط الشباب الذي يصبح يعاني من الفراغ و الضياع و عدم الانتماء إلى المجتمع و الشعور بالوحدة و التهميش ، و أنه لا مكانة له في مجتمعه ، و أنه مجرد من حقوقه ،وغبر مسؤول و يحس بأنه غريب عن مجتمعه، و بهذا يدفعه هذه المشاعر إلى ارتكاب الجرائم و الجنوح أو الهجرة حيث يرى مولاي حاج مراد أن الشباب وجدوا أنفسهم يعيشون في حيرة و مأزق فمنهم من فضلوا الهجرة نحو الخارج بهدف الحصول على أدنى مستوى للحياة ،و بالتالي المساهمة في إعانة العائلة التي لم تصبح باستطاعتها

1- صابغي عبد العزيز - قانون العمل - النصوص التشريعية و التنظيمية المعمول بها في علاقات العمل - نوميديا للطباعة و النشر و التوزيع - مكتبة نوميديا - قسنطينة - 2003 ، ص 10.

أن تكون خلية مدعمة لأفرادها من الناحية الاقتصادية ، كما كانت عليه العائلة الجزائرية في الريف ، أما أولئك الذين فضلوا البقاء بالقرب من عائلتهم وجدوا أنفسهم مرغمين على ممارسة العمل غير الرسمي وذلك للحصول على دخل يومي من أجل تلبية حاجاتهم و حاجة الأسرة التي هي الأخرى تعاني من تدني مستواها المعيشي.¹

وعليه شهد سوق العمل الجزائري خلال فترات وسنوات متتالية اضطرابا شديدا و اختلالا حادا تمثل في اللاتوازن بين العرض و الطلب و كانت أزمة البطالة من أهم هذا الاختلال ، إذ عرف سوق العمل في الجزائر تحولا كبيرا في أغلب الإصلاحات الاقتصادية التي عرفتها البلاد في نهاية الثمانينات إلا أنّ بروز الأزمة أثرت سلبا على الأوضاع الداخلية في انخفاض أسعار المواد الخام المصدرة ، و تضخم الديون و شح مصادر التمويل الخارجي ، هذه الوضعية جعلت الجزائر غير قادرة على تمويل الاستثمارات الجديدة و استيراد التجهيزات و المواد الأولية مما أدى إلى تنوع المشاكل وتسجيل معدلات عالية من البطالة * ، لأن بات من الضروري الشروع في انتهاج سياسة اقتصادية أكثر نجاعة و أكثر انفتاحا على الاقتصاد العالمي ، و ذلك بتطبيق برامج استعجالية ، فكان ذلك بتطبيق برنامج التصحيح الهيكلي.² إذ عرف قطاع التشغيل في الجزائر أزمة حادة خلال تطبيق برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد و خصوصية المؤسسات العمومية ، فكان لهذه الإصلاحات بالغ الأثر على سوق العمل من حيث تسريح العمال و إحالة البعض إلى التقاعد و تراجع عرض مناصب الشغل الدائمة و زيادة عرض عقود العمل المحددة المدة ، إضافة إلى العشرية السوداء ، و انتهاج سياسة الخصوصية ، كلها ظروف ساهمت في التفاقم المستمر لمعدلات البطالة³ سنويا في الجزائر إلى يومنا هذا.

¹ - مولاي حاج مراد - العمال الصناعيين في الجزائر ، ممارسات و تمثلات ، دراسة ميدانية بثلاثة مؤسسات صناعية بمنطقة طرارة مذكرة دكتورا الدولة في علم الاجتماع ، جامعة وهران ، 2005 ، ص 70.

² - مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية) ، طبعة أولى ، دار حامد للنشر والتوزيع ، 2008 ، عمان- ص 174-175.

* التطرق إلى تطور معدل البطالة في الفصل الأول.

³ - إحصائيات حول البطالة في الجزائر ، الفصل الأول. من المذكرة - المصدر المنظمة الوطنية للإحصائيات.

ومن هنا : ما هو واقع التشغيل و انعكاساته على سوق العمل في الجزائر؟

و لدراسة موضوعنا حول سياسة التشغيل في الجزائر رجعنا إلى بعض الدراسات السابقة نذكر منها :

* **الدراسة الأولى** مولاي حاج مراد - حول العمال الصناعيون في الجزائر¹ ، توصل الباحث إلى أن فشل السياسات الاقتصادية للبلاد الناتجة عن نقشي الأزمات الاجتماعية و الأزمات المالية أدى بالحكومات المتتالية علي تطبيق سياسات لخلق فرص للعمل للفئات الشابة التي ظلت تعاني من أزمة البطالة . و ذلك بخلق مؤسسات اقتصادية عن طريق تقديم مساعدات مالية من أجل الشروع في الاستثمارات.

* **الدراسة الثانية** بلحصيني بوعزة حول استراتيجية الشباب في عالم الشغل - رسالة ماجستير في علم الاجتماع - جامعة وهران - 2013.

من خلال دراسته ربط الطالب سياسات التشغيل و مؤسساته بالواقع الجزائري و بالأثر الاستراتيجي لعملية التنشئة الاجتماعية في انتاج الشباب المقبل على عالم الشغل. كما تطرق الباحث إلى الواقع الذي يعيشه الشباب مع قيمه و تصارعه مع الرشوة و المحسوبية و التمييز حسب النوع الاجتماعي و الذي بدوره يؤدي به إلى الانحراف أو الهجرة.

* **الدراسة الثالثة** لوسداد زين الشرف حول الاندماج الاجتماعي للشباب المستفيدين من برنامج ANSEJ (وكالة دعم تشغيل الشباب) تخصص علم اجتماع العمل و التنظيم - جامعة وهران - 2012/2011. تطرقت الطالبة في بحثها إلى ظاهرة الاندماج الاجتماعي للشباب المستفيدين من دعم تشغيل الشباب مستخلصة أهم العوامل الناتجة عن البرنامج و التي تؤدي إلى الاندماج الاجتماعي و المهني و التي تجعل الفرد يحقق مشاريع حياته التي لا تتحقق إلا من خلال العمل.

¹- الدراسة الأولى : مولاي حاج مراد ، العمال الصناعيون في الجزائر، ممارسات و تمثلات ، دراسة ميدانية بثلاثة مؤسسات صناعية بمنطقة طرارة ، رسالة دكتوراه دولة في علم الاجتماع ، جامعة وهران ، 2005 .

و استطاعت الباحثة أن تبين أن هذا البرنامج استطاع أن يوفر مناصب عمل دائمة ، تعتمد على مدى كفاءة المستفيد ، كما يكتسب منه المستفيدين الخبرة و التأهيل المهنيين من خلال دخول الشباب المستثمر سوق العمل.

* **الدراسة الرابعة** عمران زنيرة - شهادة ماستر حول خريجي الجامعة و سياسة التشغيل في الجزائر- تخصص علم اجتماع تنظيم و عمل - جامعة قاصدي مرباح - ورقلة 2013-2014.

انطلقت الطالبة من اشكالية البحث والتي كانت كالاتي :كيف يساهم برنامج الادمج المهني في الجزائر التخفيض من نسبة البطالة؟ أن هذا البرنامج القائم على لا يراعي التخصصات الجامعية و لكنه برنامج خفض من نسبة البطالة في الجزائر ولكن يظل عجزه قائم مدام لم يكن هناك تنصيب للعاملين فيه فهو إذن يبقى حل مؤقت.

* **الدراسة الخامسة** للطالبة ميموني أمال ، مذكرة لنيل شهادة ماستر سياسات عامة و التنمية ، بعنوان سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية ، دراسة حالة مديرية التشغيل بولاية سعيدة ، جامعة سعيدة - 2014/2015.

توصلت الطالبة إلى أن سياسة التشغيل في الجزائر و بالرغم من اختلاف هياكلها و تنوع برامجها لخلق مناصب شغل فإنه بات من الواجب الضروري أن تولي لمواردها البشرية الأهمية اللازمة بها ، و أن تجعل وظيفة تنمية الموارد البشرية تحتل مكانة استراتيجية بها.

وأن ضرورة بناء هذه السياسات على مشاركة الهيئات و المؤسسات المعنية بعالم الشغل و الأخذ بعين الاعتبار الآراء و الاقتراحات قدر الإمكان.

* **الدراسة السادسة** للطلبة ليندة كحل الراس ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية - بعنوان سياسات التشغيل و سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010 ، جامعة الجزائر ، 2013/2014.

توصلت الطالبة إلى أن ما يميز سوق العمل في الجزائر هو نمط التشغيل المتمركز على النمو الاقتصادي المتولد عن استغلال الموارد الطبيعية (البترول و الغاز) وكذلك الاعتماد المفرط على القطاع العام في خلق فرص الشغل.

كما أضافت الطالبة بضرورة اعتماد السياسات القطاعية المتعلقة بالتعليم و التكوين و التمهين و التعليم العالي و البحث العلمي و الربط بينها و بين متطلبات سوق العمل.

ومن خلال الدراسات السابقة الذكر ستكون إشكالية بحثنا كالتالي :

هل استطاعت سياسات التشغيل المبرمجة من طرف الدولة توفير مناصب العمل للشباب العاطلين؟

و الأسئلة الفرعية كالتالي :

*هل حققت سياسات التشغيل في الجزائر تنمية اجتماعية و اقتصادية ؟

*هل استطاعت هذه السياسات التشغيلية التقليل من نسبة البطالة ؟

* هل استطاع جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP توفير العمل للشباب العاطل و ادماجه في مناصب دائمة ؟

1- الفرضيات: وللإجابة على الإشكالية والأسئلة الفرعية المطروحة يمكن صياغة الفرضيات التالية:

1- سياسات التشغيل المعتمدة من طرف الدولة ساهمت في التقليل من نسبة البطالة وتحسين وضع سوق العمل .

2- الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM سياسة تشغيلية ساهمت في تخفيف الضغط على سوق العمل .

3- جهاز المساعدة على الإدماج المهني يبقى حل مؤقت للقضاء على البطالة في الجزائر؟

2- أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف منها :

- 1- إلقاء نظرة على أحوال سوق العمل في الجزائر ومعرفة مؤشراتته.
- 2- معرفة معدلات شبح البطالة و نسبة العمالة و التشغيل.
- 3- التعرف على السياسات العامة المطبقة من طرف الحكومة الجزائرية في ميدان الشغل و انعكاساتها على وضع سوق العمل.
- 4- معرفة إن كانت هذه السياسات التشغيلية تحقق مناصب دائمة للشباب المدمج مهنيا .
- 5- تشخيص واقع برامج التشغيل في الجزائر وخاصة برنامج الإدماج المهني و مستقبله.

3- أسباب اختيار الموضوع :

موضوع التشغيل مهم و يثير الجدل خاصة و أنه مرتبط بمصير الفئة الشبابية التي تعد ركيزة أي اقتصاد لبلد ما ، لذا تم اختيارنا لهذا الموضوع :

* الأسباب الذاتية :

- 1- واقعا المعاش، فالجزائر تعاني من مشكل البطالة خاصة خريجي الجامعة و عدم حصولهم على مناصب شغل.
- 2- البحث في معرفة السياسات التشغيلية التي تتخذها الحكومة للقضاء على البطالة و تقييمها.
- 3- فضولنا الكبير في معرفة جهاز المساعدة على إدماج الشباب المعتمد لدى وكالة التشغيل الوطنية ANEM وما تأثيره على الشباب.

* الأسباب الموضوعية :

1- قلة وجود دراسات وابحاث حول موضوع التشغيل خاصة في علم الاجتماع لأنه يعد مفسرا للظواهر الاجتماعية.

2- تحليل لبعض المعطيات الإحصائية الخاصة بالبطالة و سوق العمل في الجزائر وربطها بواقع الشغل.

4- أهمية الدراسة :

إنّ دراسة سياسة التشغيل و دورها في التنمية الاجتماعية و الاقتصادية لها أهمية بالغة باعتبارها عملية جوهرية في تحقيق الاستقرار السياسي للبلاد ، فهي من المواضيع الراهنة التي لاتزال تمثل مجال ضيق من البحث و الدراسة العلمية ، ولهذا تكمن أهمية دراستنا لهذا الموضوع في معرفة أطر و آليات تفعيل سياسات التشغيل المنتهجة من طرف الدولة و مدى مساهمتها في توفير مناصب شغل للشباب العاطل و حل مشكلة البطالة التي تعد عجز اجتماعي و اقتصادي و سياسي خاصة في الأوضاع الحالية للبلاد .

5- الإطار المنهجي للدراسة :

أ. منهج الدراسة :

قد قمنا باستخدام منهجين في دراستنا ، المنهج الوصفي والمنهج التاريخي وذلك لطبيعة موضوعنا ، اختارنا المنهج الوصفي لأنه طريقة لوصف الظاهرة المدروسة و تصويرها كميّا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة و تصنيفها و تحليلها و اخضاعها للدراسة الدقيقة¹، فقد اعتمدنا على معطيات احصائية الخاصة بمديرية التشغيل لولاية وهران و المنظمة الوطنية للإحصائيات ووصف الظروف المهنية و الاجتماعية للمستنفدين من عقود

¹ - د شروخ صلاح الدين ، منهجية البحث العلمي للجامعيين ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، عنابة ، 2003 ، ص147.

الإدماج المهني عن طريق تحليل المقابلات التي أجريناها معهم. أما المنهج التاريخي كان من خلال عرضنا لتاريخ السياسة التشغيلية في الجزائر و مراحلها وظروفها لهدف فهم مضمونها.

ب . الحدود الزمانية و المكانية للدراسة :

ميدان الدراسة هو مديرية التشغيل لولاية وهران بطريق جلاط الحبيب بحي حمو بوتليليس ، تمت فيها الدراسة من 2019/05/05 إلى 2019/05/20 ، أين أجرينا مقابلات موجهة مع مسيررو المديرية للحصول على معلومات حول الموضوع وإحصائيات حول سوق العمل و جهاز الإدماج المهني والتي تحصلنا عليها في شهر 2019/04/02 .

أما المقابلات مع أفراد العينة فكانت في مدة 15 يوم وذلك بسبب عدم تحصلنا على موافقة مدير المديرية بعد شهر و نصف، وقد استغرقت المقابلة مع المبحوثين مدة ساعة ونصف حتى ساعتين تقريبا.

ج . العينة:

إن العينة التي يعرفها موريس أنجرس " بأنها مجموعة فرعية من عناصر مجتمع البحث معين يتم إعدادها بطريقة تتطوي على نفس عملية دراسة المجتمع الأصلي و لكن يجب أن تتوفر على جميع خصائص المجتمع الأصلي ولاختيار هذه العينة نجد عدة طرق حسب طبيعة مجتمع البحث و ظروف الباحث في هذه العينة¹ .

تمثلت عينة الدراسة في 20 مبحوث مستقادين من عقود الإدماج المهني DAIP المسجلين في الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM ، والذين تتراوح أعمارهم ما بين 24 و 42 سنة ، فمنهم من تحصل على منصب دائم ، ومنهم مازال يقوم بإعادة تمديد العقد كل ثلاث سنوات ،

¹- عمار بحوش ، محمد محمود الذنبيات ، مناهج البحث العلمي ، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2001 ، ص 67.

حيث تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة ، وكانت العينة متمثلة في 05 ذكور و 15 إناث

د . تقنيات البحث:

1- الملاحظة :

وهي أول أداة لجمع البيانات تم استعمالها من اجل اكتشاف بعض التصرفات لدى المبحوثين في الدراسة الاستطلاعية، أي أثناء جمع المعطيات الإحصائية، و كذلك الاستماع لبعض الأحاديث التي تدور بين العاملين عن هذا البرنامج و نظرتهم الواقعية للسياسات التشغيل في الجزائر.

2- المقابلة الموجهة:

وتعني المقابلة أو الاستجواب محادثة موجهة يقوم بها فرد مع آخر، أو آخرون بهدف الحصول على المعلومات اللازمة للاستخدام في بحث علمي ، وهي أداة رئيسية في جمع المعلومات و دراسة الأفراد و الجماعات ، جوهر المحادثة السؤال و الجواب¹.

وفي دراستنا قمنا بإجراء مقابلات حرة مع رؤساء مصالح المديرية، و مقابلات موجهة مع أفراد العينة و التي ساعدتنا أجوبتهم على تعديل دليل المقابلة.(أنظرملحق دليل المقابلة)

6 - صعوبات الدراسة:

من بين الصعوبات التي واجهتنا في إنجاز هذه المذكرة مايلي :

- ندرة المصادر و المراجع الحديثة ذات الصلة بالموضوع و صعوبة الحصول عليها .

¹- د صلاح الدين شروخ ، نفس المرجع السابق ، ص 35.

- صعوبة الربط بين الواقع الفعلي والإحصائيات المتوفرة حول السياسة التشغيلية في الجزائر.

- واجهتنا صعوبات مع مديرية التشغيل بوهران ، لإجراء التحقيق الميداني ، فكان ذهابنا إلى المديرية يوميا لمدة شهر و عدم تقابلنا مع مدير المديرية لظروف عمل التي صاحبت الاوضاع التي تعيشها البلاد حاليا (الحراك) ، لكي يوقع لنا الترخيص بإجراء البحث الميداني و حصولنا على الإحصائيات ، و لكن إصرارنا و ذهابنا المتكرر جعلنا نتحصل على التوقيع بعد مرور أكثر من شهر ، ولهذا اضطررنا أن تكون مدة البحث 15 يوم بدلا من شهر و ذلك لضيق الوقت .

7 - محتوى الدراسة :

قمنا بتقسيم الدراسة إلى ثلاثة فصول :

الفصل الأول: كان عنوانه { تحليل ظاهرة البطالة }، يحتوي على مبحثين:

المبحث الأول: أسميناه {مدخل إلى البطالة}، وتناولنا فيه مشكلة البطالة، تعريفها، أنواعها، قياسها.

المبحث الثاني: { تحليل ظاهرة البطالة في الجزائر} تطرقنا فيه إلى إدراج واقع البطالة في الجزائر، أسباب تفاقمها مستنديين في ذلك على إحصائيات من المنظمة الوطنية للإحصائيات ONS.

الفصل الثاني: يتمحور حول {سوق العمل وسياسات التشغيل في الجزائر}، يتضمن مبحثين:

المبحث الأول : وخصصنا فيه {مفاهيم حول سوق العمل} ، ومؤشرات لها علاقة بسوق العمل .

المبحث الثاني : أما في هذا المبحث أسميناه {سياسات التشغيل في الجزائر} بالإضافة إلى عرض الإصلاحات والمخططات التنموية التي مرت بها الجزائر والتطرق إلى سياسات التشغيل في البلاد المتمثلة في السياسات المتبعة للتصدي للبطالة ومحاولة إدماج الشباب العاطل عن العمل سواء خريجي الجامعة أو معاهد التكوين المهني معتمدين ذلك على معطيات إحصائية حول سوق العمل في الجزائر من ONS .

الفصل الثالث : {دور الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM في الإدماج المهني للشباب العاطل ضمن جهاز DAIP}.

المبحث الأول : عنوانه {مديرية التشغيل لولاية وهران DEW} تناولنا فيه إنشاء المديرية ، المهام ، المصالح ، هيئات التشغيل على مستوى الولاية ، والتي تعتبر ميدان بحثنا ، عوض الوكالة الوطنية للتشغيل لأمر منها ، وتحليل معطيات إحصائية تحصلنا عليها من المديرية حول عروض وطلبات العمل.

المبحث الثاني : وهو {الإدماج المهني للشباب العاطل} تطرقنا فيه إلى تحليل و تفرغ مقابلات الدراسة ، من خلال البحث في أوضاع الشباب قبل وبعد الإدماج المهني و معرفة تطلعاتهم المستقبلية .

8 - تحديد المفاهيم :

(1) العمل :

هو كل جهد عضلي و ذهني يبذله الإنسان عن قصد ووعي بهدف خلق المنافع الاقتصادية¹.

¹ - طبري سعد و آخرون ، الاقتصاد و المانجمنت و القانون ، الديوان الوطني للمطبوعات المدرسية ، الجزائر ، 2012-2013 ، ص 26 .

(2) سياسة التشغيل:

تتكون سياسة التشغيل من كلمتين "سياسة" والتي تعني مجموعة من الإجراءات الإدارية و التدابير التنظيمية ، أمّا "التشغيل" فيعني كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقت لقاء أجر¹ .

(3) البطالة:

هي عدم توفر مناصب العمل للأفراد الذين تتوفر فيهم شروط العمل و الراغبين فيه .

(4) سوق العمل :

هو المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي تؤثر في حالة التوظيف ، أي المكان الذي يبحث فيه أصحاب العمل عن العمال و الذي يبحث فيه العمال عن العمل².

(5) الإدماج المهني :

هو برنامج يقوم على المبادئ التالية: تفضيل الشغل المنتج و الدائم، خلق الشغل بأقل تكلفة، إضفاء الطابع المحلي على مبادرات تشغيل و نشاطات الشباب، تفضيل الإدماج عن طريق التكوين³.

* هو برنامج يوفر للشباب العاطلين والمبتدئين فرص عمل ، سواء خريجي الجامعات أو خريجي الثانويات ومراكز التكوين المهني ، وحتى الشباب بدون تكوين وتأهيل.

¹ - د- رواب عمار، غربي صباح ، التكوين المهني و التشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية، العدد5، 2011، ص68.
² - صويلح ليليا ، دور برامج تشغيل الشباب في ترقية العمل و تطوير الكفاءات (المؤسسة المصغرة ، عقود ما قبل التشغيل ، القرض المصغر) رسالة ماجستير في علم اجتماع المؤسسات الاجتماعية ، قسم علم الاجتماع ، جامعة باجي مختار ، عنابة ، الجزائر، 2003-2003 ، ص 124.
³ - راجعي مصطفى، الشباب و الإدماج المهني و الاقتصادي في الجزائر 1988-1996 (الجزائر: المؤسسة الجزائرية للدراسات السوسولوجية 2005 ، ص 43.

الفصل الأول

تحليل ظاهرة البطالة

تمهيد :

تعد البطالة من أخطر مشاكل سوق العمل في الجزائر ، فهي تشكل عائق اجتماعي و اقتصادي يحتاج الكثير من التأمل و التحليل من طرف منظرين اجتماعيين و خبراء اقتصاديين ، لأنها تعرقل مسيرة التقدم و التنمية في معظم الدول عامة و الجزائر خاصة ، ولذا سوف نتطرق في هذا الفصل إلى مفهوم البطالة و أنواعها ، قياسها ، أسباب تفاقمها في المجتمع الجزائري .

المبحث الأول :

مدخل إلى البطالة:

1- تعريف البطالة :

المفهوم اللغوي:

فقد ورد في معجم اللغة العربية، أنّ "البطالة مشتقة من بَطَلَ ، بمعنى لم يعد صالحا أو أنه فقد حقه و البطل (الشخص العاطل عن العمل)يعني أنه فقد حقه و صلاحيته . في حين أن البطالة في اللغتين الانجليزية والروسية لا تعني أكثر من الانقطاع عن العمل وبالتالي الشخص المتعطل يمر بمرحلة عدم النشاط ممكن أن تعقبها مرحلة نشاط آخر مكثف .وفي اللغة الفرنسية كلمة - Chomâge - والتي تعني البطالة ، مشتقة من فعل بَطَلَ أي تعطل عن العمل ، لكن - Chômer - يعني أيضا الاستغلال من الشمس بمعنى أن العاطل عن العمل في اللغة الفرنسية ، إنما أيضا ذلك الشخص الذي يستريح في الظل ومن تم يستأنف عمله " ¹.

* البطالة حسب المكتب الدولي للعمل (BIT) تتكون فئة البطالين من كل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 59 سنة ، ووجدوا أنفسهم في يوم معين أو أسبوع معين ضمن فئات العمل التالية: ²

• غير مستخدمين : أي أنهم لم يقوموا بأي عمل خلال الفترة المرجعية (بدون عمل). وقد حددت بالأسبوع السابق للمقابلة.

• مستعدين وقادرين : متاحين للعمل وهم مستعدين للقيام به في حالة توفره .

¹ - مطانيوس حبيب ، مداخلة في مسألة البطالة في سوريا ، جمعية العلوم الاقتصادية السورية ، برنامج الثلاثاء الاقتصادية السابعة عشر حول التنمية الاقتصادية والاجتماعية في سورية ، المركز الثقافي العربي في المزة ، سوريا 2004.

² -Bureau international du travail , la normalisation international du travail, (nouvelle série 53, Genève, 1953) pp48 – 49.

- يبحثون عن العمل : من خلال القيام بخطوات و إجراءات البحث عن عمل مأجور خلال فترة معينة . لذلك يحسب كل الأفراد الذين لم يقوموا بأي عمل خلال فترة القياس ، وليسوا غائبين على نحو مؤقت عن عملهم ، و الذين هم مستعدون للعمل في غضون الأسبوعين اللاحقين للمقابلة ، والذين بحثوا عن عمل فعلا خلال الأسابيع الأربعة السابقة للمقابلة كعاطلين عن العمل. * البطالة حسب الديوان الوطني للإحصاء (ONS):

يعتبر الشخص بطالا إذا توفرت فيه المواصفات التالية:¹

- أن يكون في سن يسمح له العمل (بين 15 و 64 سنة)
- لا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي، و نشير إلى الشخص الذي لا يملك عملا هو الشخص الذي لم يزاول عملا و لو لمدة ساعة واحدة خلال إجراء التحقيق.
- أن يكون في حالة بحث عن عمل ، حيث أنه يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب شغل.
- أن يكون على استعداد تام للعمل و مؤهلا لذلك.

ويقوم الديوان الوطني للإحصاءات بعمل مسح سنوي بالعينة لتقدير حجم البطالة و بيان الخصائص الاجتماعية و الاقتصادية للمتعطلين عن العمل.و يجري هذا المسح مرة في السنة و يصدر بعدها الديوان تقرير سنوي عام مطبوع.

* البطالة حسب المعهد الوطني للإحصاء و الدراسات الاقتصادية (INSEE) في فرنسا:

تمثل البطالة جميع الأفراد من 15 سنة و ما فوق ، من دون منصب عمل و يبحثون عنه ، و تبقى عملية قياسه عملية ضعيفة للغاية. إنّ الحدود بين حجم البطالة ، العمالة و حجم الأفراد غير الناشطين اقتصاديا ليست دائما واضحة¹.

¹- L'office National des statistique , l'emploi et chômage, (donnés statistique ,n226,) , Algérie, 1995 , p8.

* يرى **Paul A. Samuelson** و **William Nordhaus** أنّ العاطلين عن العمل هم المجموعة التي تضم عدد من الأفراد غير العاملين و الذين يبحثون و بفعالية عن منصب شغل أو ينتظرون العودة ل عملهم".²

كما أضافا شروط ثلاث لاعتبار الشخص عاطلا عن العمل وهي:³

- أن يقوم الشخص بجهد محدد لإيجاد وظيفة خلال أربعة أسابيع الأخيرة،
- أن يكون قد طرد من عمله أو ينتظر أن يتم استدعاؤه للعمل مرة أخرى،
- أن يكون منتظر لإقرار تسلم عمل خلال الشهر المقبل.

* * البطالة تعني اقتصاديا: أن عرض العمل هو أكبر من طلب العمل من المستخدمين فهو بسبب انفصالاً لسوق العمل.⁴

2- أنواعها :

هناك عدة أنواع من البطالة نذكر منها:

1- البطالة الدورية:

وتحدث هذه البطالة في فترات الكساد التي يتعرض لها الإقتصاد بين فترة و أخرى. وهي ظرفية تنتج عادة عن عدة أزمات اقتصادية ، ما يؤدي إلى انكماش هذا الأخير بسبب نقص الطلب على منتجاته مثلا، ما ينتج عنه التوقف الكلي أو الجزئي لبعض المشاريع .وبالتالي

¹ - <http://www.insee.fr/Fr/méthodes/default.asp?Page=définition/chomage.htm>.

² - ادريوش دحماني محمد، إشكالية التشغيل في الجزائر : محاولة تحليل ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، فرع اقتصاد التنمية ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة ابوبكر بلقايد ، تلمسان ، 2012.2013 ص 27 .

³ - ادريوش دحماني محمد، مرجع نفسه ص 27.

⁴ - راضي نور الدين ، التشغيل والبطالة في الجزائر ، دار الغرب للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2009 ، ص 75.

تسريح عدد من العمال. ويطلق اسم آخر على هذا النوع من البطالة، وهو "البطالة العابرة" عادة ما تظهر في الدول المتطورة¹.

2- البطالة الاحتكاكية :

هناك بعض الناس عاطلين عن العمل لكونهم لم يتمكنوا بصورة مؤقتة من العثور على عمل يلائم كفاءاتهم . ولكن عندهم خبرات عمل تجعلهم يتوقعون الحصول على عمل بسرعة ، وربما يكونوا على معرفة بأن هناك عملا معيناً سيتوفر قريباً و هم منتظرون، و يطلق على هذا النوع من البطالة " البطالة الاحتكاكية "، والسبب في ظهور هذا النوع من البطالة هو أن الفرد في اثناء فترة الانتقال يقوم بتسجيل نفسه في مكاتب العمل بوصفه حالة بطالة².

3- البطالة الهيكلية:

وتعني ارتفاع نسبة البطالة نتيجة تغيرات هيكلية حدثت على مستوى الاقتصاد الوطني ، راجعة لحدوث تغيرات على مستوى الطلب على المنتجات ، أو راجع إلى تغير أساسي في التكنولوجيا المستعملة ، أو إلى تغير في سوق العمل ، أو بسبب انتقال الصناعات إلى أماكن توظيف جديدة³.

4- البطالة السافرة:

تعني وجود أفراد ينتمون إلى قوة العمل ولكنهم متعطلون وعاجزون عن الحصول على أيّة فرصة عمل برغم رغبتهم في العمل وقدرتهم عليه ، والبطالة السافرة تظهر بشكل واضح في

¹- لوسداد زين الشرف ، الاندماج الاجتماعي للشباب المستفيدين من برنامج ANSEJ (وكالة دعم تشغيل الشباب ANSEJ – بحى الصديقية – وهران) . رسالة تخرج لنيل شهادة الماجستير ، قسم علم الاجتماع ، تخصص علم الاجتماع عمل و تنظيم ، جامعة وهران ، 2011 / 2012 .

²- ابراهيم طلعت ، البطالة و الجريمة ، دار الكتاب الحديث ، الجزائر ، 2009 ، ص 119-120 .

³- مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية) " دار الحامد للنشر و التوزيع ،الأردن ، الطبعة الأولى ، 2009 ، ص 234.

فائض العرض في سوق العمل مقارنا بالطلب عليه ، خاصة وأن قطاعات الاستيعاب في سوق العمل¹.

فمن أصعب وأخطر هذه الأنواع هي تلك البطالة السافرة التي قد يعاني منها الفرد خلال زمن طويل من حياته. فهذا النوع من البطالة له كل القوة على التأثير على شخصية الفرد و عادة ما تؤدي هذا النوع من البطالة إلى اتساع ظاهرة الجنوح والجريمة في المجتمع. فيسعى الانسان العاطل عن العمل ، ومن أجل تحقيق وتلبية حاجياته إلى ارتكاب الجرائم مثل السرقة².

6-البطالة المقنعة:

وهي حالة العمالة الناقصة كماً أو نوعاً ، فالعمالة الناقصة كما هي حالة اشتغال الفرد أسبوعاً عدداً من الساعات أقل من عدد الساعات الاعتيادي كما هو الحال في موظفي عدد من الدوائر الحكومية الذين لا يقضون في العمل الفعلي أكثر من أربع ساعات يومي.

تبدأ البطالة من النقطة التي تركز عليها النظرة إلى سياسات التشغيل المتبعة ، ويظهر ذلك جليا في البلدان التي التزمت بحكوماتها بسياسات التعيين والتشغيل ، والتجديد عندما تعجز الدولة عن إنشاء مشروعات جديدة لاستيعاب العاطلين ، مما يؤدي بها إلى وضع عدد كبير من العمال لا يتناسب مع قدرة تلك القطاعات ، مما يؤدي إلى تشكيل ضغط على التكاليف وإهدار في النفقات إضافة إلى الاكتظاظ بمواقع العمل ، وبالتالي عدم قدرة القطاعات

¹- سايح حنان - بوحناني فاطمة الزهراء، سياسة التشغيل في الجزائر ، مذكرة لنيل الليسانس في العلوم التجارية ، تخصص تسيير الموارد البشرية ، جامعة أبو بكر بلقايد ، تلمسان ، 2014/2013 .

²- مولاي حاج مراد ، نفس المرجع ، ص 68.

الاقتصادية على استيعاب هذه العمالة التي تشكل عبئا اضافيا يؤثر سلبا على مردودية المؤسسة باعتباره يضمن التكاليف ، وهذا ما يؤدي إلى حدوث البطالة المقنعة¹.

7- البطالة الموسمية :

وهي بطالة مرتبطة بمتغيرات موسمية في العرض ، وهي تضم عينة من الأفراد يحبذون العمل في مواسم معينة ، مثلا العمل في القطاع الفلاحي في موسم الصيف.

3- قياس البطالة :

* قياس معدل البطالة :

يهدف معدّل البطالة إلى قياس الخمول في سوق العمل، و هو عجز سوق العمل عن استخدام كافة العاملين المتاحين (أي القادرين و المستعدين).

إنّ حساب عدد العاطلين الإجمالي يقدم مؤشرا غير دقيق لمدى انتشار و توسع هذه الظاهرة ،ولهذا فإنه عموما وفي أغلب الأحيان يتم استعمال معدّل البطالة كمؤشر حقيقي لتقييم وتحليل هذه الظاهرة ، حيث يقيس نسبة العاطلين إلى إجمالي القوى العاملة ، وهو مؤشر نسبي محصور بين الصفر و المائة ويسمح بالمقارنة عبر الزمان والمكان. ويعبر عنه رياضيا بالصيغة التالية²:

$$UR = \frac{U}{U+E} \times 100 = \frac{U}{LF} \times 100$$

حيث :

UR: معدل البطالة

¹- صالي محمد ، تأثير البنية السكانية والتنمية الاقتصادية على تطور الشغل في الجزائر ، أطروحة دكتوراه في العلوم في الديموغرافيا ، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، 2015/2016 ص 228.

²- صالي محمد ، نفس المرجع ، ص

LF: يمثل مجموع الأشخاص في سن العمل يشتغلون (E) أو يبحثون عن عمل (U)

U : عدد العاطلين عن العمل حسب تعريف BIT

E : عدد المشتغلين.

أي أنّ معدل البطالة هو¹ : $\frac{\text{عدد العاطلين}}{100 \times \text{قوة العمل}}$

قوة العمل

ويشير مصطلح قوة العمل هنا إلى جميع الأفراد العاملين و العاطلين الذين يرغبون في العمل.

أي أنّ قوة العمل = حجم العمالة + حجم البطالة *.

¹- المنظمة الوطنية للإحصائيات ، النشاط الاقتصادي و التشغيل و البطالة خلال أبريل 2018 ص 24.
* - معادلة من استنتاج الطالبة .

المبحث الثاني :

تحليل ظاهرة البطالة في الجزائر:

من أبرز خصائص سوق العمل في الجزائر انتشار ظاهرة البطالة فيه، وذلك نتيجة لاختلال التوازن بين مناصب الشغل المعروضة ونمو الفئة النشطة بالإضافة لتراكمات المشاكل المرتبطة بضعف أداء المؤسسات وعدم مواكبة السياسة التعليمية والتكوينية لمتطلبات سوق العمل المتجددة.

و يختلف واقع البطالة في الجزائر خلال المراحل المختلفة باختلاف الظروف الاقتصادية التي شهدتها البلاد، فواقعها في عشرينيات الثمانينات والتسعينات تختلف تماما عن واقعها في الألفية الثالثة.

إذ منذ سنة 1985 بدأت مشكلة البطالة في الجزائر تتفاقم نتيجة الانكماش الاقتصادي و تراجع وتيرة التشغيل بسبب قلة الموارد المالية للدولة والتي قلصت من حجم الاستثمارات المنشئة لمناصب الشغل، وبالتالي الاختلال في سوق العمل بين العرض والطلب على العمل، " فالزيادة المفرطة في عرض العمل تمثلت في أولئك الشباب الذين التحقوا بسوق العمل من مختلف الأعمار و المستويات التعليمية والمهنية باحثين عن مناصب العمل. ومن هنا تأزمت وضعية الأفراد الذين أصبحوا يعيشون في أدنى السلم الاجتماعي لتفشي ظاهرة الفقر بين أوساط العائلة الجزائرية".¹

وهو ما ترتب عليه ارتفاع في معدل البطالة من 15% سنة 1984 إلى 16.9% سنة 1989، كما عرفت ظاهرة التسريح الجماعي للعمال نموا سريعا نتيجة حل المؤسسات إذ تم

¹ - مولاي حاج مراد، واقع ومصير السياسة الاقتصادية والاجتماعية للجزائر المستقلة، مجلة دراسات في التنمية والمجتمع، مقال 23 ، العدد الثالث ، 2016 ، ص 11.

تسريح 360 000 عامل لفترة 1994-1998 واستمر ذلك المعدل في الارتفاع إلى غاية سنة 2000.¹

وفي سنة 2001 انطلق مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي وامتد خلال الفترة 2001-2004، ولقد كان لهذا البرنامج أثر على سوق العمل، حيث تقلص معدل البطالة من 27.3% سنة 2001 إلى 17.65% سنة 2004، ويعود هذا التراجع إلى الزيادة الهامة في فرص التشغيل باستحداث 720 ألف منصب شغل جديد منها 230 ألف منصب شغل مؤقت.²

في سنة 2005 تم بعث البرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي للفترة 2005 - 2009، خلال هذا البرنامج تم بعث عديد المشاريع مع أجنب، منها الطريق السيار شرق غرب على مسافة 1200 كم، انجاز مليون وحدة سكنية، والشيء الملاحظ أنه خلال هذا البرنامج عرف حجم الاستثمار العمومي معدلات نمو جد مرتفعة، بلغ متوسطها 23% سنويا، هذا ما أدى إلى توفير عدد معتبر من مناصب الشغل، وهو ما يفسر الاتجاه التنازلي لمعدلات البطالة، والتي في المتوسط 12.06%.³

ورغم انخفاض معدل البطالة إلا أن مستواها يبقى مقلقا لأن " طبيعة مناصب الشغل التي تم إنشاؤها، إذ أشارت إحصائيات سنة 2006 أن 81.64% من مناصب الشغل المنشأة كانت مؤقتة و 18.36% فقط مناصب دائمة ".⁴

1 - ناصر مراد، " مكافحة مشكلة البطالة في الجزائر " ورقة عمل مقدمة في الندوة العربية " البطالة: أسبابها، معالجتها، وأثرها على المجتمع الجزء الثاني، جامعة سعد دحلب، البليلة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 25-27 أفريل 2006، ص 349.
2 - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، " مشروع التقرير التمهيدي حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي، " السداسي الأول من سنة 2004 ص 120.
3 - رحالي بلقاسم، فلاك ركن الدين، دراسة تحليلية قياسية لأثر الاستثمار العمومي على البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2010، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، يومي 15-16 نوفمبر 2011، ص 06.
4 - سعدية قصاب، مرونة علاقات العمل في الجزائر 1990-2006، الملتقى الوطني الثاني واقع التشغيل في الجزائر وأليات تحسينه، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، يومي 25 و26 جوان 2008، ص 04.

لمعرفة تطور البطالة في الجزائر علينا أولاً عرض أهم الأسباب المؤدية إلى تفاقمها ، وما تيسر من إحصائيات ومعطيات حول الظاهرة ، محاولين في ذلك إبراز الحلول التي سطرتهها الدولة للحد من انتشارها.

1- أسباب مشكلة البطالة في الجزائر:

لم تعد العوامل الاقتصادية هي المحددة لظهور البطالة ، بل هناك أسباب أخرى ذات أهمية في ظهورها سوف نتطرق إليها :

1-1 النمو الديمغرافي :

يعد النمو السكاني من أهم العوامل المؤدية إلى البطالة ، لأنه ينتج عنه نمو قوة العمل بمعدلات أكبر مما يستلزم خلق فرص العمل ، "وتفترض نسبة النمو الديموغرافي المرتفعة خلق مناصب العمل بوتيرة جد سريعة وهذا أمر يشكل تحدياً حقيقياً ليس من الأكيد التمكن من الرد عليه.¹

1-2 عدم توافق احتياجات سوق العمل للهيكل التعليمي و التكويني في الجزائر، حيث

"يلاحظ أن هناك زيادة كبيرة في عرض خريجي المدارس والمعاهد ومراكز التكوين والجامعات دون أن يقابلها طلب على هذه الفئة ، مما يعني فقدان همزة الوصل بين المؤسسات الاقتصادية والمؤسسات التعليمية في جل الدول النامية ، وهكذا ابتعدت عن عدم الملائمة ، مما يحول دون توافق العرض مع الطلب ، ويرجع ذلك إلى عدم مواكبة السياسة التعليمية لمتطلبات السوق ، خاصة التخصصات النادرة ، حيث سعت الجزائر خلال السنوات الأخيرة إلى تطبيق اسراتيجية جديدة من خلال البرامج الوطنية للبحث العلمي وإصلاح الجامعة باعتمادها نظام الليسانس - ماستر - دكتوراه (LMD) في التكوين بجانبه الأكاديمي والتطبيقي وهو ما يساعد على توفير ارتباط وانسجام أكثر مع النشاط الاقتصادي

¹- سفير ناجي، محاولات في التحليل الاجتماعي (الجزء الأول، التنمية والثقافة)، ترجمة م.ع . بن ناصر، ديوان المطبوعات الجامعية و المؤسسة الوطنية للكتاب ، بن عكنون ، الجزائر ، بدون سنة ، ص 305.

الوطني ومتطلباته من جهة ، ومع التطورات على المستوى الدولي والجهوي من جهة أخرى ، وذلك قصد إحداث تكامل أكبر بين المؤسسات التعليمية والاقتصادية للوصول إلى أداء أفضل من حيث المر دودية خاصة المرتبطة بالعنصر البشري.¹

1-3 اعتماد الاقتصاد الجزائري على البترول ، حيث أصبح اقتصاد ريعي بالدرجة الأولى.
1-4. النزوح الريفي الذي عرفته البلاد ، خاصة في ظل الظروف الأمنية غير المستقرة التي عاشتها الجزائر في التسعينات ، مما أدى إلى الهجرة الداخلية ، من الريف إلى المدينة بحثا عن العمل ، وبالتالي زيادة نسبة الطالبين عن العمل .²

مما لاشك فيه أن البعد المكاني للسياسة السكانية يؤثر على مستوى استخدام الموارد البشرية ، إذ أنّ تمركز السكان في المناطق الشمالية يؤدي إلى ارتفاع الكثافة السكانية على المساحات المأهولة بسبب النزوح الريفي إلى المدينة.³

1-5. الأزمات السياسية التي عرفتها البلاد منذ 1989 إلى غاية اليوم ، وهذا ساهم في تراجع الاقتصاد والاستثمار الوطني.

1-6. ضخامة القطاع غير الرسمي: يشمل القطاع الرسمي في سوق العمل الجزائرية شركات العام والقطاع الخاص التي يعمل فيها 10 أشخاص أو أكثر بينما القطاع غير الرسمي من شركات صغيرة بالإضافة إلى أصحاب الأعمال الحرة ومن يعملون في المنازل.⁴

¹- دادي عدون ناصر ، العايب عبد الرحمان ، البطالة و إشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد (من خلال حالة الجزائر) ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2010 ، ص 254-255.

²- لوسداد زين الشرف ، مرجع سبق ذكره، ص 33.

³ دادي عدون ناصر- العايب عبد الرحمان ، مرجع سبق ذكره ، ص 254.

⁴- صالي محمد ، مرجع سبق ذكره ، ص 251.

1-7. التسريح الكبير للعمال: على إثر عمليات إعادة الهيكلة وحل المؤسسات الناتج عن المخططات و السياسات التنموية التي انتهجتها الجزائر أدى إلى غلق المؤسسات العمومية أو بيعها إلى القطاع الخاص.

* جدول رقم (1-1) يبين تطور تقليص العمال. ¹	
السنوات	عدد العمال المعينون بالطرده من العمل
1985	25.000
1986	28.000
1987	32.000
1988	19.000
1989	8.000
1992	15.067

Source : Ministère du travail et de la formation professionnelle, comité nationale de sauvegarde et de préservation de l'emploi ; inspection générale du travail.

1-8. قصور القوى العاملة في الجزائر إلى عدة عوامل:²

- نقص وعدم توفر البيانات والدراسات الإحصائية والتي غالبا ما تكون متناقضة.
- عدم وجود أجهزة تقوم بالربط والتنسيق بين السياسة العامة للشغل وسياسات التعليم والتكوين.
- عدم وجود أجهزة تقوم بقياس الكفاءات الإنتاجية ومعدلات العمل التي يمكن من خلال تحديد حجم العمالة الزائدة ، أي البطالة المقنعة والبطالة الجزئية التي يمكن تحويلها إلى مجالات أخرى ذات إنتاجية عالية.

¹- مولاي حاج مراد ، مرجع سبق ذكره ، ص 75.

²- بن شهرة مدني ، مرجع سبق ذكره ، ص 259-260.

1-9. إهمال الجانب الفلاحي الزراعي لأنه يمثل الطاقة الإنتاجية المحلية : " يملئ علينا النهوض الضروري بالإنتاج الفلاحي ، نظرة شاملة تطرح إشكالية اقتصادية واجتماعية وثقافية متضمنة للنشاطات الفلاحية كشرط أساسي لتحقيق مشروع المجتمع نفسه".¹

*بالإضافة إلى المحسوبة و الرشوة والجهوية في تقسيم فرص العمل من طرف أرباب الأعمال ومن طرف المسؤولين ، وهذا ما جعل البطالة تنفث أوساط الشباب وبالتالي ذهاب هذه الفئة إلى الانحراف الاجتماعي بجميع أنواعه (السرقة ، المخدرات) ، فأحساسهم بالإقصاء الاجتماعي ثم الهجرة غير الشرعية أو مايسمونه " بالحرقة ".

2- تطور معدلات البطالة في الجزائر:

سوف نستعرض تطور معدلات البطالة في الجزائر وفق الإحصائيات الرسمية المتوفرة من طرف الديوان الوطني للإحصائيات كما يوضح الجدول الآتي :

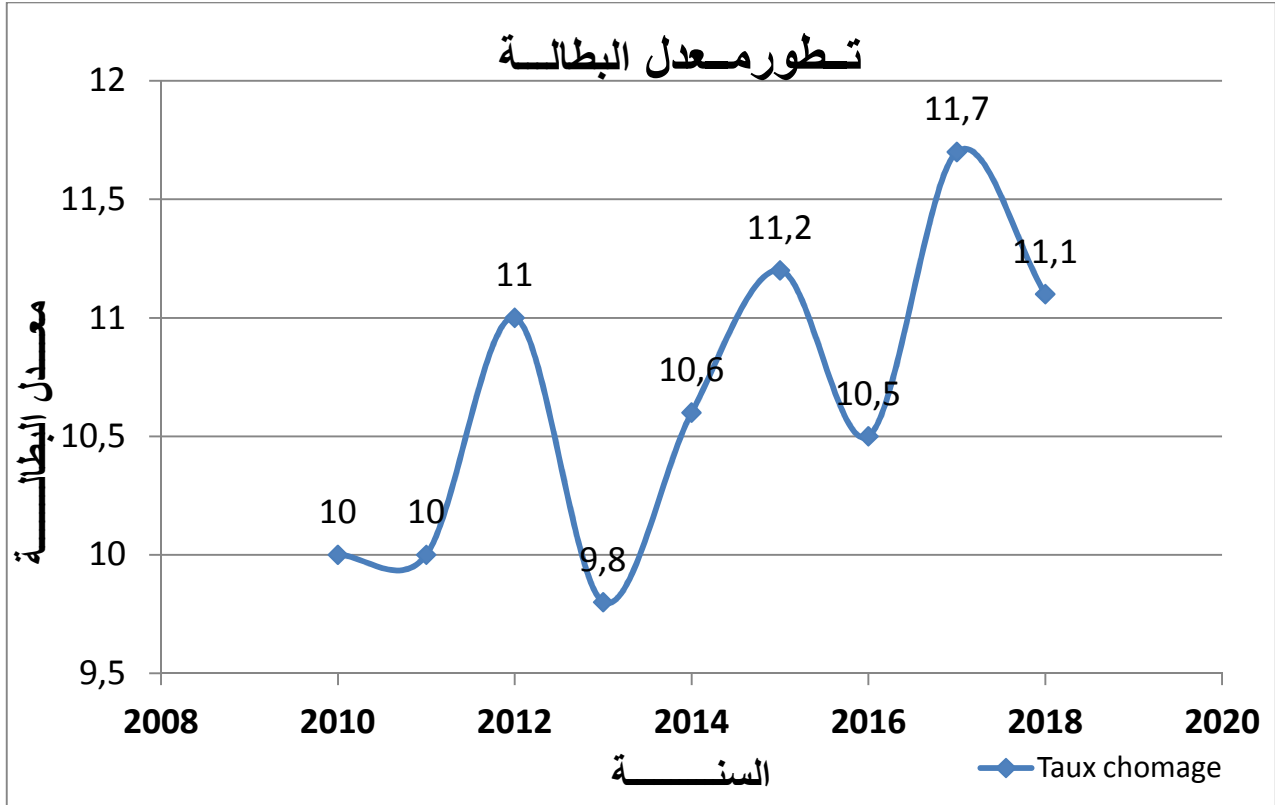
الجدول رقم (2.1): تطور معدل البطالة في الجزائر (2010 إلى 2018) الوحدة بالآلاف.

السنة	معدل البطالة	السنة	معدل البطالة
2010	10.0	2015	11.2
2011	10.0	2016	10.5
2012	11.0	2017	11.7
2013	9.8	2018	11.1
2014	10.6		

المصدر: الحوصلة الإحصائية (2008-2018) ص 21 ، النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال أفريل 2018.

¹- سفير ناجي ، مرجع سابق، ص 304.

الشكل رقم (1-2) : يمثل تطور معدل البطالة في الجزائر (2010 إلى 2018) .



نلاحظ من خلال الجدول والشكل أن معدل البطالة انحصر ما بين 9% و 11% مقارنة مع سنة 2000 لأنها "هي السنة التي عرفت أكبر معدل للبطالة وصل إلى 28.89% وهي نسبة مرتفعة وكبيرة.¹ وهذا ناتج عن العشرية السوداء التي مرت بها البلاد ، وبعد عودة الاستقرار الأمني وانتهاج برامج لدعم تشغيل الشباب و بالتالي تحسين التنمية الاقتصادية و بروز القطاع الخاص بصفة معتبرة أدى إلى تحقيق نسبة لأبأس بها بين العرض والطلب المتعلقة بسوق العمل ، حيث بلغت نسبة النشاط (السكان النشطون)

41.9% سنة 2018 مقارنة بـ 9.1 مليون سنة 2008 * ، كما بلغ معدل العمالة نسبة 37.2% سنة 2018 وهي نسبة متوسطة عموما ، ويرجع استقرار معدل البطالة ما بين 9% و 12% نتيجة إتباع سياسة تشغيلية تعتمد على امتصاص عدد كبير من البطالين عبر خلق العديد من أجهزة التشغيل سنأتي على ذكرها في الفصل الثاني .

¹ - صالي محمد ، مرجع سبق ذكره ، ص 254.

بالرغم من أنّ معدل البطالة القياسي يهدف أساساً بأن يكون دقيقاً وموضوعياً لغايات المقارنة الدولية ، إلا أن المكتب الدولي (17 - 16 : Hussmanns 2007) ، يقر بأنه قد " لا يرصد بالكامل حالة البطالة السائدة في كثير من الدول...."¹.

3- توزيع البطالة حسب الفئات العمرية :

و تتمثل في عدد الأشخاص الذين أعمارهم ما بين 16 سنة و 59 سنة القادرين على العمل، والذين يمثلون قوة العمل. ولمعرفة الفئة الأكثر عرضة للبطالة سوف نقدم إحصائيات حول ذلك، والجدول التالي سنبين فيه هذه المعطيات .

الجدول رقم (1-3): توزيع البطالين حسب الفئات العمرية (2010 إلى 2018).

* الوحدة بالآلاف.

¹- ادرويش دحماني محمد ، إشكالية التشغيل في الجزائر : محاولة تحليل ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية ، فرع اقتصاد التنمية ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة أبو بكر بلقايد ، تلمسان ، 2012- 2013 ، ص 39.
* - الديوان الوطني للإحصائيات (ONS) ، النشاط والشغل والبطالة للسداسي الرابع لسنة 2013 ، العدد 653 ، ص 6.

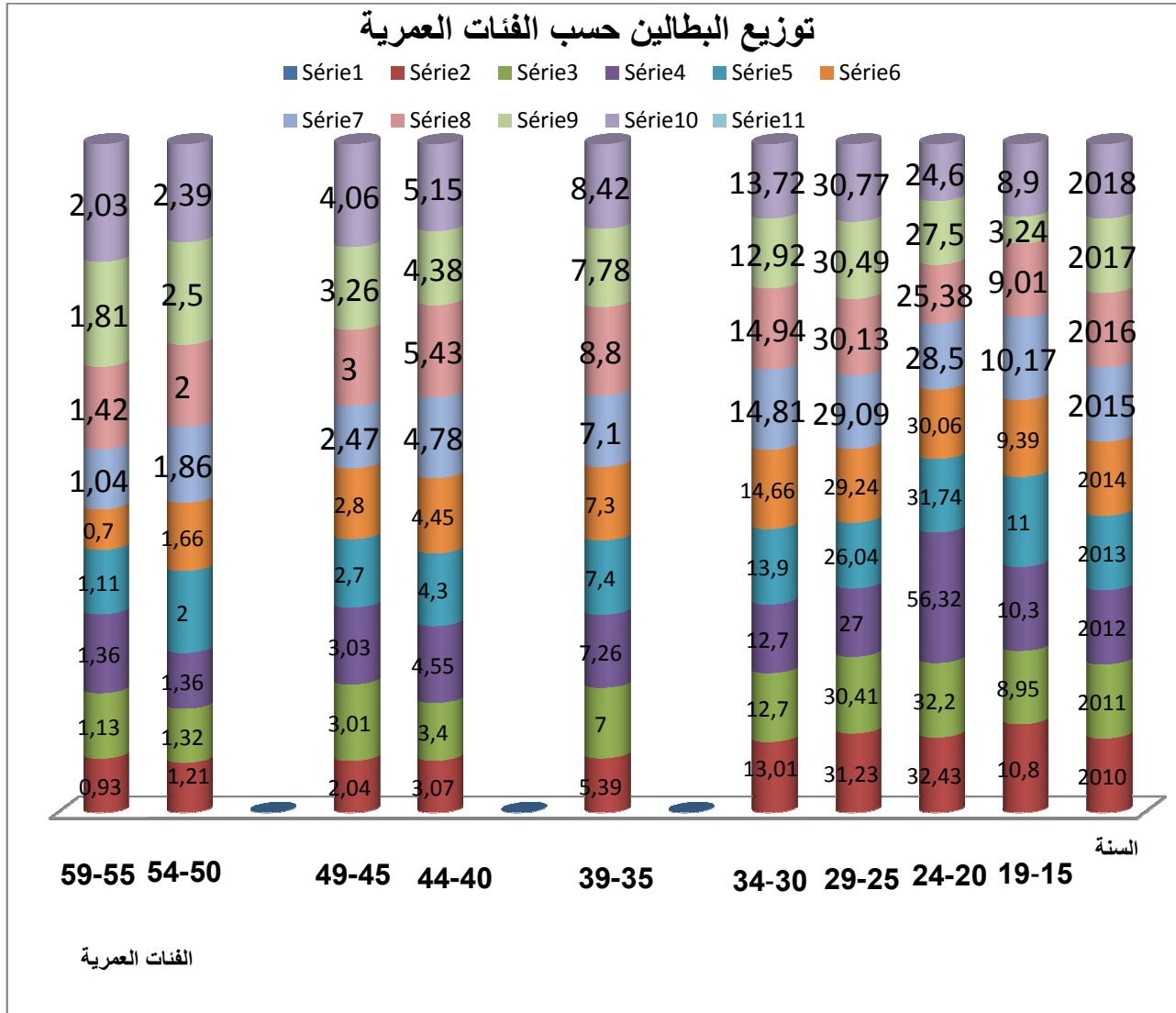
تحليل ظاهرة البطالة

الفصل الأول

المجموع	الفئات العمرية									البطالين	السنة
	59 -55	54 -50	49 -45	44 -40	39 -35	34 -30	29 -25	24 -20	19 -15		
1076	10	13	22	33	58	140	336	349	116	عدد البطالين	2010
100	0.93	1.21	2.04	3.07	5.39	13.01	31.23	32.43	10.80	(%)	
1062	12	14	32	36	74	134	323	342	95	عدد البطالين	2011
100	1.13	1.32	3.01	3.40	7	12.70	30.41	32.20	8.95	(%)	
1253	17	17	38	57	91	159	337	408	129	عدد البطالين	2012
100	1.36	1.36	3.03	4.55	7.26	12.70	27	56.32	10.30	(%)	
1175	13	23	31	50	87	163	306	373	129	عدد البطالين	2013
100	1.11	2	2.7	4.3	7.40	13.9	26.04	31.74	11	(%)	
1214	8	20	34	54	88	178	355	365	114	عدد البطالين	2014
100	0.7	1.65	2.80	4.45	7.30	14.66	29.24	30.06	9.39	(%)	
1337	14	25	33	64	95	198	389	382	136	عدد البطالين	2015
100	1.04	1.86	2.47	4.78	7.1	14.81	29.09	28.5	10.17	(%)	
1198	17	24	36	65	105	179	361	304	108	عدد البطالين	2016
100	1.42	2	3	5.43	8.8	14.94	30.13	25.38	9.01	(%)	
1440	26	36	47	63	112	186	439	396	134	عدد البطالين	2017
100	1.81	2.5	3.26	4.38	7.78	12.92	30.49	27.5	3.24	(%)	
1378	28	33	56	71	116	189	424	339	120	عدد البطالين	2018
100	2.03	2.39	4.06	5.15	8.42	13.72	30.77	24.60	8.90	(%)	

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على : الديوان الوطني للإحصائيات (ONS) :
النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة ، السداسي الرابع لسنوات 2010-2011-
2012-2013-2014-2015-2016-2017-2018.

الشكل رقم (2-2) : يمثل توزيع البطالين حسب الفئات العمرية (2010 إلى 2018).



نلاحظ من الجدول رقم (2-1) والشكل رقم (2-1) أن البطالة تمس فئات الشباب التي أعمارهم تقل عن 30 سنة ، أي فئتي (20 - 24) و (25 - 29) ، حيث كانت النسبة فيهما محصورة ما بين 24.6% و 56.32% ، وأغلب السنوات بقيت النسبة عالية و ذلك راجع إلى أن الفئتين من شباب خريجي الجامعات ومعاهد التكوين المهني ، كما يمكن إرجاع

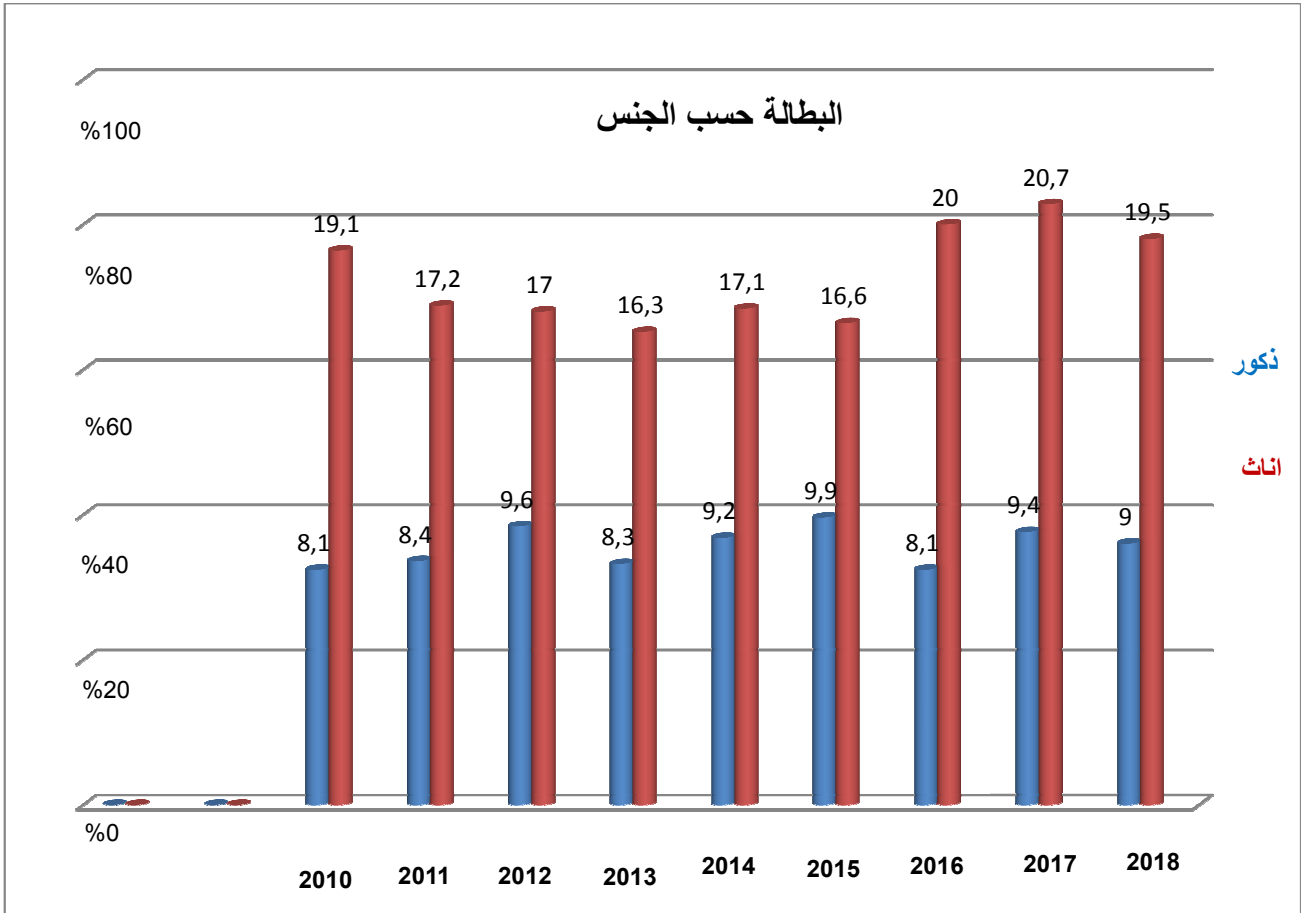
ارتفاع النسب إلى بحثهم عن العمل المناسب للشهادات و التخصصات التي تحصلوا عليها ، بينما نلاحظ أنه بالنسبة للفئات العمرية الأربعة الأخيرة شهدت انخفاضا كبيرا في نسبها ، ويعود ذلك إلى ارتفاع نسبة العمل غير الرسمي فهو يؤثر على سوق العمل لأنه لا يخضع إلى القوانين الرسمية والإدارية ، وعماله غير مجبرون على دفع الضرائب للدولة فهذا يلجئون إلى العمل في السوق الموازية . و ظهور برامج وأجهزة التشغيل كسياسة لمواجهة البطالة وإدماج الشباب كالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الذي يضم فئة (30 - 50 سنة).

الجدول رقم (1-4) : توزيع البطالة حسب الجنس في الجزائر (2010 إلى 2018)
(الوحدة بالآلاف).

السنة	الجنس		المجموع
	النسبة %	الذكور	
2010	8.1	729	1077
2011	8.4	738	1062
2012	9.6	888	1253
2013	8.3	804	1129
2014	9.2	859	1214
2015	9.9	954	1338
2016	8.1	792	1271
2017	9.4	926	1439
2018	9.0	900	1378

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات (ONS) ، النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال أبريل 2018.

الشكل رقم (2-3) : يمثل نسبة البطالة حسب الجنس (2010 إلى 2018) .



نلاحظ من خلال الجدول رقم (1-3) والشكل رقم (1-3) أن البطالة عند الإناث هي بنسب عالية طوال السنوات أي من 2010 إلى 2018، إذ سجلت 20.7% سنة 2017 وهي أعلى نسبة عند الإناث، و يمكن إرجاع سبب ذلك إلى أن معدل نشاط النساء منخفض عن معدل النشاط عند الرجال ، ويرجع ارتفاع معدل البطالة عند النساء إلى عدة أسباب منها الطابع الاجتماعي و العادات التقليدية للأسرة الجزائرية ، أين تجد المرأة أنها مجبرة على ترك منصب عملها لأجل البقاء في المنزل وتربية الأطفال و خدمة الزوج و أهله. كما نرى أن نسب البطالة لدى الذكور في تزايد مستمر مقارنة بالسنوات المذكورة في الجدول ، وذلك أن الشاب الجزائري يحب العمل في أماكن أكثر راحة وأقل وقت زمني حتى وإن كان ليس لديه شهادة جامعية أو تكوينية ، مثلا (أشغال البناء) ، لأننا أصبحنا نرى الأجانب أكثر من الجزائريين في مجال البناء. وهذا ما قد يؤدي إلى انتشار ظاهرة اليأس من البحث

عن العمل أوساط الشباب الذكور كنتيجة لاتساع مدة البطالة ، وهي ظاهرة اجتماعية خطيرة يمكن أن تنجر عنها انحرافات عديدة (انتشار الجريمة ، تعاطي المخدرات ، الهجرة غير الشرعية ، أو ما شاع عندنا بمصطلح الحرقة... الخ .

الجدول رقم (1 - 5) : توزيع نسبة البطالين حسب المستوى التعليمي في الجزائر (2010-2018) .

المستوى التعليمي	سنة 2010			سنة 2018		
	ذكور	اناث	المجموع	ذكور	اناث	المجموع
بدون مستوى	1.7	2.7	1.9	3.4	3.8	3.5
ابتدائي	7.5	8.0	7.6	7.3	9.4	7.5
متوسط	10.5	12.8	10.7	10.8	19.7	11.6
ثانوي	7.0	17.2	8.9	8.1	19.8	10.6
جامعي	10.4	33.3	20.3	9.9	23.3	16.4

المصدر: من اعداد الطالبة اعتمادا على الديوان الوطني للإحصائيات ، النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال أفريل 2018 ،النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال سبتمبر 2010.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (1-4) أن معدلات البطالة شهدت تناقصا ملحوظا مست مختلف المستويات التعليمية ما عدا الجامعيين التي لتزال نسبتها مرتفعة بـ 16.4% مقارنة بنسبة 20.3% سنة 2010 ، فطوال عشر سنوات لتزال النسبة عالية وهذا راجع إلى تزايد دفعات التخرج الجديدة من مختلف الجامعات في الوطن ، بالإضافة إلى عدم توافق التخصصات المطلوبة في سوق العمل التخصصات الجامعية الحالية ، وهذه من بين الأسباب التي ساهمت في انتشار البطالة أوساط الجامعيين وعندنا إجرائنا البحث الميداني صرحت لنا رئيسة مصلحة تنظيم و تسيير سوق العمل يوم 2019/05/07 على الساعة 11:30 إلى 13:00 أن " سوق العمل مراهيش يتماشى مع تخصصات خريجي الطلبة ". وأيضا ذكرت " هناك تخصصات عاجزة لتلبية المناصب " .

خاتمة الفصل:

من أبرز خصائص سوق العمل في الجزائر انتشار ظاهرة البطالة ، وذلك نتيجة لاختلال التوازن بين مناصب الشغل المعروضة ونمو الفئة النشيطة ، بالإضافة إلى المشاكل الاقتصادية و السياسية التي عرفتها البلاد ، وعدم تناسق السياسة التعليمية والتكوينية لمتطلبات سوق العمل .

ويبقى شبابنا يعاني البطالة نظرا لضعف مستوى تأهيل القوة العاملة العاطلة.

الفصل الثاني

سوق العمل وسياسات التشغيل

في الجزائر

تمهيد :

إنّ من الضروري التعمق في مفاهيم الخاصة بالتشغيل و مؤشرات سوق العمل و مشكلة تحديدها وتفسيرها يمكن أن يزرع الثقة في كثير من الأجهزة الإحصائية، لأن ما يلاحظ في الواقع وبين الحوصلات الإحصائية هناك فرق كبير ، ولذا سنحاول من خلال هذا الفصل التطرق إلى مفاهيم تتعلق بمؤشرات سوق العمل و التشغيل و إلقاء النظرة عليها في سوق العمل الجزائري .

المبحث الأول :

سوق العمل في الجزائر:

1- مفهوم سوق العمل :

- سوق العمل هو ذلك المكان الذي يلتقي فيه الطلب والعرض على الشغل (أو العمل) .*

- هو تصحيح عدم التوازن بين العرض والطلب في العمل والتشغيل ، وأنه من الضروري تدخل المباشر للدولة عن طريق سياسات تحفيز خلق فرص العمل.*

ويعبر على عرض وطلب سلعة هذا السوق بتعبيري العمل أو الشغل ، والجدول التالي يلخص كل الحالات الممكنة :¹

جدول رقم (1-2) : الحالات الممكنة للتعبير على طلب وعرض (العمل أو الشغل) في سوق العمل.

الشغل	العمل
طلب	عرض
عرض	طلب

Source : Alain BEITONE, Christine DOLLO, Jean-Pierre GUIDONI, Alain LEGARDEZ, Dictionnaire des sciences économiques, Armand, Paris , 1991, p 204.

*هو التفاعل ما بين العرض والطلب بطريقة آلية، فهو تبادل اقتصادي بين طالبي العمل الذين يبحثون عن عمل ، و أصحاب الأعمال الذين يبحثون عن عمال مؤهلين من اجل تشغيلهم في مناصب العمل الشاغرة وذلك ضمن تحديد آليات من ظروف العمل وساعاته ، و تحديد الأجور.²

يعرف المكتب (BIT) سوق العمل أنه " الميدان الذي يوائم بين العاملين والوظائف ، أو * حيث يجري تبادل العمل مقابل أجر أو يقايض عينا .فيما تشكل القوى العاملة الدولي

¹- كحل الراس لبندة ، سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال فترة 2000-2010، أطروحة ماجستير في العموم الاقتصادية ، تخصص

²- بن شهرة مدني ، مرجع سبق ذكره ، ص 196.

*- تعريفين لسوق العمل ، لرئيسة مصلحة تنظيم وتسيير سوق العمل لمديرية التشغيل بوهراڻ ، 2019/05/07 ، على الساعة 11:30 13:00.

الزاد الحيوي الذي يمدّ السوق بالعاملين ، و سوق العمل و تحديدا الإطار الذي تتشكل فيه القوى العاملة . أو كما يقال ، هو المحيط الذي تسبح فيه القوى العاملة . لكن القوى العاملة تتأثر بالضرورة باتجاهات سوق العمل (مثل العولمة و تنامي السمة غير المنظمة في العمل) . ولا يتسم سوق العمل و مؤسساته بالحياد ، بل يعكس علاقات القوة في الاقتصاد و المجتمع عموما ¹.

2- مؤشرات سوق العمل:

1- القوة العاملة:

تعرف القوة العاملة بأنها : " تشمل عدد السكان القادرين على العمل والراغبين فيه ، و ينتمون لفئات عمرية معينة تختلف باختلاف قوانين العمل المعمول بها في الدول " ².

* تعرف القوة العاملة بأنها : تشمل عدد السكان القادرين على العمل و الراغبين فيه ، وينتمون لفئات عمرية معينة تختلف باختلاف قوانين العمل المعمول بها في الدول ³.

و تنقسم القوة العاملة إلى قسمين هما :

- العاملون ، البطالون .

أ- العاملون (المشتغلون) :

أو العاملة المستخدمة وهي التي يمارس أفرادها العمل فعلا للحصول على الكسب الذي يكون بشكل أجر أو راتب أو ربح أو حصة في الانتاج ، وهذا يعني أنها تشمل الأفراد الذين

¹- ادريوش دحماني محمد ، نفس المرجع ، ص 49.

²- كل الراس ليندة ، مرجع سبق ذكره ، ص 27.

³- داداي عدون ناصر ، العايب عبد الرحمان ، نفس المرجع السابق ، ص 57.

الفصل الثاني سوق العمل وسياسات التشغيل في الجزائر

يعملون لدى الغير و الذين يعملون مشاركة و الذين يعملون لحسابهم الخاص وهم أصحاب الحرف و المهن المستقلة.¹

ب- البطالون :

يعرف البطال أو العاطل عن العمل بأنه : كل شخص راغب في العمل و قادر عليه و باحث عنه ولم يجده و عليه فإن من لا يرغب في الحصول على عمل لا يعتبر ضمن أعداد العاطلين عن العمل.² و العاطلون قسمان، عاطلون سبق لهم العمل وعاطلون لم يسبق لهم العمل.

2- معدل العمالة:

" هو نسبة السكان المشتغلين إلى السكان في سن العمل "³. ويعطى هذا المعدل رياضيا بالصيغة التالية :

$$\text{معدل العمالة} = \frac{\text{عدد السكان المشتغلين}}{\text{عدد السكان في سن العمل}} \times 100$$

3- معدل النشاط :

يمكن تحديد معدل النشاط الإجمالي بقسمة عدد السكان الناشطين على حجم السكان الإجمالي وهو يعبر

عن حجم القوى العاملة من كل مئة (100) ساكن .⁴ وهو كالتالي :

$$\text{معدل النشاط} = \frac{\text{عدد السكان الناشطين}}{\text{عدد السكان الاجمالي}} \times 100$$

¹ - البشير عبد الكريم، دلالات معدل البطالة و العمالة و مصداقيتهما في تفسير فعالية سوق العمل، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السادس، ص 25.

² - كحل الراس ليندة، مرجع سبق ذكره، ص 28.

³ - Bachir BOULAHBAL, *Emploi, chômage, salaires et productivité du travail*, Fondation F Friedrich, Ebert, Alger, 2008, p 05.

⁴ - كحل راس ليندة، نفس المرجع السابق، ص 29.

4 - السكان النشطين:

تعريف السكان النشطين اقتصاديا حسب الديوان الوطني للإحصائيات (ONS) ¹ :

تتكون هذه الفئة من السكان المشتغلين فعلا وكذا الذين يبحثون عن شغل :

أ- الباحثون عن عمل (STR 1)*: وهو كل شخص في سن العمل (16-64) سنة ، لم يشتغل من قبل ولا يشتغل خلال فترة الاستقصاء و يبحث عن عمل .

ب- الباحثون عن عمل (STR2) : وهو كل شخص في سن العمل (16-64) سنة اشتغل من قبل ولا يشتغل خلال فترة الاستقصاء و يبحث عن عمل .

يمثل هذا المصطلح (السكان الناشطين اقتصاديا) مرتكز الاهتمام في سوق العمل ، فهو يشمل كل الأشخاص الذين تجاوزوا حدّ أدنى من العمر ، ويستوفون شروط إدراجهم ضمن العاملين أو العاطلين (قوة العمل) حسب منظمة العمل الدولية. أما القوى العاملة الفعلية حسب المنظمة فتشمل الأشخاص الذين قاموا بعمل ولو لمدة ساعة من الزمن.

5- الطلب عن العمل :

إنّ الطلب على العمل على المستوى الإجمالي يمثل قدرة الاقتصاد الوطني على توظيف الأيدي العاملة عند أجر حقيقي معين ، ويعني ذلك تجميع الطلبات الفردية لأصحاب الأعمال ، والطلب على العمل من وجهة نظر صاحب العمل (الطلب الفردي) يعكس رغبة صاحب العمل في توظيف عنصر العمل عند أجر حقيقي معين وفي فترة زمنية معينة ومكان معين ، مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة ، وعليه فإن صاحب العمل هو الذي يحدد الكمية المطلوبة من العمل.²

¹ - Hamel B , la question de l'emploi et du chômage en Algérie 1970- 1990, in : collection statistiques, Office National des Statistiques : Algérie, Sans date, pp 65-66.

*- STR : Sans Travail à la Recherche d'un travail.

² - سايح حنان ، بوعناني فاطمة الزهراء ، مرجع يبق ذكره ، ص 13.

6- عرض العمل :

عرض العمل يتضمن عدد الأفراد الراغبين في عرض خدماتهم من العمل لقاء أجر معين ، والتعريف الأكثر دقة هو مجموع ساعات العمل التي يرغب العاملون في تقديمها لأغراض الانتاج لقاء أجر معين وخلال فترة زمنية معينة ، مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة.¹ بالنسبة لعرض العمل فانه يصدر عن العمال (أو العائلات) ، حيث أنه لا يمكننا الفصل بين خدمة العمل و العمل الذي يقدمها ذاته ، فظروف العمل وطبيعته وعدد الساعات الأسبوعية للعمل وطلب العامل نفسه لوقت الفراغ ، كلها عوامل إلى جانب عامل الأجر والتكليف تدخل في تحديد ظروف عرض العمل .

لذا نستعمل في سوق العمل مجموعة من النسب تؤخذ كمقاييس ومؤشرات في تحليل الحالة الظرفية لسوق العمل منها معدل النشاط و معدل التشغيل (العمالة) و معدل البطالة . والجدول الموالي سوف نبرز فيه تطور عدد السكان الناشطين و المشتغلين و نسبة النشاط ، ونسبة العمالة أو الشغل في الجزائر .

الجدول رقم (2-2) : تطور عدد السكان الناشطين و المشتغلين في الجزائر خلال فترة (2010-2018). الوحدة بالآلاف.

السنوات	السكان الناشطون		السكان المشتغلون	
	العدد	معدل النشاط	العدد	معدل العمالة (الشغل)
2010	10812	41.7	9735	37.6
2011	16812	40.0	9599	36.0
2012	11423	42.0	10170	37.4
2013	11964	43.2	10788	39.0
2014	11453	40.7	10239	36.4
2015	12092	41.8	10594	37.1
2016	12277	41.8	10845	37.4
2017	12298	41.8	10858	36.9
2018	12426	41.9	11048	37.2

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات (ONS).

النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال افريل 2018. ص 21.

¹- كحل راس ليندة ، نفس المرجع السابق ، ص 14.

نلاحظ من الجدول رقم (2-1) منذ سنة 2015 من 10812000 فرد سنة 2010 إلى 12426000 فرد سنة 2018، بينما معدل النشاط يظهر أنه محصور بين 40% و 43.2 % أي لم يتغير إلا بنسب قليلة تقريبا ، ويرجع ذلك إلى تزايد عدد السكان في سن العمل سنويا والذي توافق مع تزايد السكان الناشطين، مما جعل معدل النشاط لا يتغير ، في حين أن معدل الشغل فارتفع من 36.0% سنة 2011 إلى 39.0% سنة 2013 ثم رجع إلى 36.4% سنة 2014 ليرتفع إلى 37.2% سنة 2018 ، وهو ما يعبر عن ارتفاع عدد المناصب الدائمة وانخفاض معدلات البطالة في السنوات الأخيرة نظرا لتطور سوق العمل منذ انتقاله إلى اقتصاد السوق.

الجدول رقم (2-3) : تطور عدد المشتغلين حسب قطاع النشاط خلال الفترة (2010-2018). الوحدة بالآلاف.

السنوات	الفلاحة	الصناعة	البناء و الأشغال العمومية	الخدمات	المجموع
2010	1136	1337	1886	5377	9736
2011	1034	1367	1595	5603	9599
2012	912	1335	1663	6260	10170
2013	1141	1407	1791	6449	10788
2014	899	1290	1826	6224	10239
2015	917	1377	1776	6524	10594
2016	865	1465	1895	6620	10845
2017	1102	1493	1847	6417	10859
2018	1146	1489	1901	6513	11049

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على معطيات إحصائية ، النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال افريل 2018. ص22.

نلاحظ من الجدول رقم (2-3) أنّ هناك إهمال كبير للقطاع الفلاحي رغم وجود أراضي غنية من حيث التربة و المساحة بالجزائر ، إذ كانت هناك دراسات تبين ضرورة الاهتمام بالمجال ، ومازال إلى حد اليوم وجود النقص واللامبالاة في هذا القطاع ، لأنّ " يتوقف النهوض بالإنتاج الفلاحي على إعادة تحديد شاملة للعلاقات بين هذه النشاطات والفئات

الاجتماعية التي تقوم بها وبين المجتمع بصفة عامة : هناك عوامل هامة عديدة توجي بأن ما بقي من القرن الجاري ستشهد توترات متزايدة على مستوى الإنتاج الفلاحي للمجتمعات المغاربية رغم أن هدف الاكتفاء الذاتي الغذائي يشكل بالنسبة إلى هذه المجتمعات محورا استراتيجيا إذا ما نظرنا إلى ضعفها الحالي في هذا الميدان ¹.

أمّا فيما يخص الصناعة ، فكانت في تطور مستمر خلال السنوات المذكورة ، حيث بلغت سنة 2018 1498000 عامل مقرنة مع سنة 2010 ، إذ سجلت 1367000 عامل ، ويرجع ذلك إلى الاستثمارات المحققة من طرف الدولة ، كذلك تشجيع سياسات ترقية العمل المستقل وتنمية روح المبادرة من خلال إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الاهتمام بمجال المقاولاتية استقطب عدد معتبر من الشباب الجزائري ، توفير مناصب الشغل في المجال الاقتصادي رغم أنها مناصب مؤقتة لكنها خفت من معدل البطالة.

الجدول رقم (2-4) : توزيع السكان حسب القطاع القانوني للفترة (2010-2018).
الوحدة بالآلاف.

السنوات	القطاع العمومي	القطاع الخاص
2010	3346	6390
2011	3843	5756
2012	4354	5816
2013	4440	6349
2014	4100	6139
2015	4455	6139
2016	4355	6490
2017	4001	6857
2018	4088	6961

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على معطيات إحصائية ، النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال افريل 2018. ص 22.

¹ - سفير ناجي ، ترجمة م.ع. بن ناصر ، مرجع سبق ذكره ، ص 304.

الملاحظ من الجدول رقم (2-4) أنّ أكثر المناصب الشغل كانت في القطاع الخاص ، إذ تطور عدد العاملين من 6390000 سنة 2010 إلى 6961000 عامل سنة 2018 وذلك لقد استفاد القطاع الخاص من دعم للدولة له ، فتزايد دوره في التنمية ، الأمر الذي ظهر جليا في تتبع دوره في الخطط الخماسية المتعاقبة التي بثتها الدولة حيث تحول دور الدولة من تقديم بعض السلع والخدمات إلى دور أكبر في الإشراف و الرقابة والمساءلة لضمان الاهتمام بتحقيق التنمية المستقلة وتأكيد البعد الاجتماعي للاستثمار.¹

ورغم الحوافز التي قدمتها الدولة ، إلا أنه يبقى القطاع الخاص ضعيف وهامشي وتجاري محض ، وهذا يعود إلى أسباب تاريخية و موضوعية أعاق تطورها ، كما ساعد الريح النفطي على إضعافها ، وعليه فإن القطاع الخاص معني بأن يلعب دورا محوريا في الاستثمار والتشغيل من خلال:²

* تأسيس القطاع الخاص مكاتب التوظيف وخدمات البحث عن العمل والتي أصبحت من أكثر الوسائل نجاحا في مساعدة الباحثين عن العمل للحصول على وظائف دائمة في القطاع الخاص.

* إشراك القطاع الخاص ببرامج ومشاريع التنمية التي تنفذها الأمم المتحدة سواء ما يحدث في أوروبا والولايات الأمريكية ، وتنويع قاعدة الاستثمار لتطاول القطاعات التنموية المختلفة كالتعليم والبحث العلمي والتطوير الثقافي والصناعي والزراعي ، ودعم مراكز البحوث لتكون مصدر ابتكار وتطوير عمل مؤسسات القطاع الخاص.

* تغيير ذهنية القطاع الخاص وجعله معنيا باستثمار رأس المال بالمخاطرة لا باقتناص الفرص السريعة، لكي يكون حضوره الاجتماعي إلى جانب حضوره الاقتصادي كشريك استراتيجي للدولة في بناء مجتمع متقدم ينتمي إليه الجميع.

¹- ساحلي مبروك وآخرون ، الجزائر إشكاليات الواقع ورؤى المستقبل ، سلسلة كتب المستقبل العربي (64) ، مركز الدراسات الوحدة العربية ، ص 395.

²- ساحلي مبروك وآخرون ، نفس المرجع ، ص 397.

* إزالة التباين في المزايا الوظيفية مقارنة بما يقوم به القطاع العام (استقرار وظيفي نظام الأجور ملائم...) في سبيل جذب العاملين والحد من البطالة.

** بالإضافة إلى هذه المعطيات حول سوق العمل في الجزائر خلال الفترة (2010-2018) إلا أنه يبقى دائما النقص في توفير مناصب العمل الدائمة للسكان المشتغلين ، والجدول الموالي يبين عاطلون سبق لهم العمل وفق خصائص اقتصادية لآخر وظيفة لسنة 2018.

الجدول رقم (2-5) : يمثل عاطلون سبق لهم العمل وفق خصائص اقتصادية لآخر وظيفة لسنة 2018 .

القطاع القانوني		قطاع النشاط					الحالة المهنية			عمال أحرار
خاص	عمومي	الخدمات التجارية	إدارة	البناء	الصناعة	الزراعة	متدربون	موظفون غير دائمون	موظفون دائمون	
70.2	29.8	35.9	25.8	24.1	9.4	4.8	1.2	74.4	14.7	9.8

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات (ONS) ، النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال أبريل 2018. ص 10.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (2-5) أن جل العاطلون موظفون غير دائمون بنسبة 74.4% ، وتمثلت أعلى نسبة في قطاع الخدمات التجارية حوالي 35.9% وهي الأولى في القطاعات مقارنة بالإدارة التي هي ثاني نسبة. ويمثل القطاع الخاص العاطلون فيه نسبة 70.2% ، وهذا يرجع إلى السياسات التشغيلية في الجزائر فجميع العقود تدرج ضمن العقود المؤقتة المتمثلة في برامج تشغيل الشباب .

وعند القيام بالمسوح التي يقوم به الديوان الوطني للإحصائيات مع العاطلون الذين سبق لهم العمل صرّحوا بأسباب ترك آخر وظيفة، فكانت كالاتي:

حوالي 32.9% كان السبب نهاية العقد ، 23.4% وقف نشاط المؤسسة ، ويمكن إرجاع ذلك إلى نقص رقابة الدولة والمتابعة المستمرة لمسار المؤسسات سواء العمومية أو الخاصة لأنه يمثل أكبر نسبة في الجدول من حيث النشاط . 13.8% هي نسبة الاستقالة من العمل ، 6.9% راجعة إلى أسباب صحية ، وكذلك مشكل النقل الذي مثل نسبة 1.2% وهي نسبة قليلة جدا مقارنة مع نسب الأسباب المذكورة سابقا بالإضافة إلى الالتزامات الأسرية بـ 3.1% ، و 0.8% لمتابعة الدراسة ، و 11.2% أسباب أخرى لم يصرح بها.

3- لمحة تاريخية عن تطور سوق العمل في الجزائر:

المرحلة الأولى (1962 - 1966) :

هذه الفترة كان الاقتصاد الجزائري فيه مدمرا وتابعا للاقتصاد الفرنسي ، حيث ترك الاستعمار المجتمع منتشر فيه الجهل والأمية والأمراض ، لا يجيدون تسيير المؤسسات الشاغرة والمحطمة من جراءه ، وكان النشاط الاقتصادي يعتمد على الزراعة والصناعة الاستخراجية . ومن " جهة أخرى تبعيته المطلقة للاقتصاد الفرنسي الذي كان فارضا هيمنته على الاقتصاد الجزائري برؤوس أمواله المستثمرة مباشرة في النشاطات المختلفة كمجرد فروع شركات اقتصادية مستقرة في الجزائر.¹

في ظل هذه الأوضاع بلغت نسبة البطالة في السنوات الأولى للاستقلال معدلات قياسية، حيث أنه في سنة 1963 قدرت بـ 45% قبل التحولات التي رافقت الاستقلال.² لتصل فيما بعد إلى حوالي 3.5 مليون بطل أي ما كان يمثل 84% من عدد السكان الناشطين ، وأكثر من ثلثي الناشطين في الميدان الاقتصادي غير الفلاحي كانوا بدون عمل ، ولم توفر الصناعة أنداك إلا حوالي 65 ألف منصب شغل ، ضف إلى ذلك بطالة واسعة ومقنعة كانت منتشرة في الريف الجزائري.³

¹ - بهلول بلقاسم حسن ، مرجع سبق ذكره ، ص 71.

² - بومخلوف محمد ، اليد العاملة الريفية في الصناعة الجزائرية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1991 ، ص 178-179.

³ - مانع علي ، جنوح الأحداث والتغير الاجتماعي في الجزائر المعاصرة ، دراسة في علم الاجتماع المقارن ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر

ومن أهم الأسباب التي جعلت الأزمة تصل إلى هذا الحد، " نذكر عودة المهاجرين من تونس والمغرب، إضافة إلى ارتفاع الأمية التي وصلت 80% من إجمالي السكان في المراحل الأولى من الاستقلال.¹

وإشراف الأقلية المتعلمة على جميع ما تركه الاستعمار لأن المجتمع الجزائري كان يسوده الطابع الريفي " فقد استغلت الفئات الإدارية المشرفة على تطبيق التسيير الذاتي في المزارع المسترجعة من الكولون ، سلطاتها من أجل أن تستفيد من كل المزايا المتوفرة في إطار إنجاح التجربة الاقتصادية.²

كما شهد التسيير الذاتي خلال هذه الفترة امتدادا إلى القطاع الصناعي أيضا، حيث ظهرت العديد من المؤسسات الصغيرة والتي بلغ عددها سنة 1964 حوالي 300 مؤسسة تستخدم حوالي 3000 عامل.³

المرحلة الثانية (1967 - 1979) مرحلة المخططات التنموية الأولى :

تميزت عشرية بناء القاعدة الصناعية للاقتصاد الوطني الممتدة من سنة 1967 الى سنة 1978 بنسب استثمارات عالية وصلت الى 26.4% خلال الفترة (1967 - 1969) و33.5% في الفترة (1970 - 1973) و46.8% خلال الفترة الموافقة للمخطط الرباعي الثاني (1974 - 1977) واخيرا 55% سنة 1978. ولقد سمح هذا المجهود في مجال الاستثمار، بتحقيق نمو قوي للتشغيل قدر ب : 4.4% سنويا ما يعادل استحداث 100.000 منصب شغل سنويا.⁴

لقد اهتم المخطط الرباعي الاول بتنمية جهاز الانتاج المادي ومكن اهتمامه بالصناعة من زيادة حجم العمال المشتغلين بما فيها قطاع البناء من 143 الف عامل سنة 1969 الى 435 الف عامل سنة 1973 اي بزيادة تقدر ب 192 الف عامل خلال هذه الفترة ، اما عن

ص 141.

¹ - لعلالي علاوي ، استقلالية المؤسسات عبر الاصلاحات ، جامعة الجزائر ، ص 32.

² - مولاي حاج مراد ، مرجع سبق ذكره ، ص31.

³ - بن اشهو عبد اللطيف ، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط (1962 - 1980)، الجزء الأول ، ديوان المطبوعات الجامعية، 1999.

ص 25.

⁴ كحل راس ليندة ، مرجع سبق ذكره ، ص 35.

زيادة التشغيل بصفة عامة فقد مكن المخطط الرباعي الأول من زيادة التشغيل بنسبة 66%¹.

كما عرفت هذه الفترة تأميم المناجم والبنوك سنة 1966، وسنة 1971 تأميم الجزائر للمحروقات، ونلاحظ أن هناك تناقضا في عدد العاطلين عن العمل ما بين سنتي 1966 و 1977، من نسبة 32.9% إلى 29.4% وهي المرحلة التي استطعت فيها الدولة أن تخلق مناصب عمل وذلك في ظل سياسة المخططات التنموية. كما أن التعداد السكاني والفئات الشابة التي هي بحاجة إلى مناصب عمل، لم تكن بالحجم الذي هي عليه في السنوات الأخيرة.²

عمل التسيير الذاتي في قطاع الصناعي على محاولة تعويض الأجراء والمالكيين للوحدات الصناعية الذين تركوها بعد الاستقلال بالعمال الجزائريين، ولكن ونظرا لنقص تكوين الفئات العمالية، انتهت مسالة التسيير الذاتي في هذه القطاعات غلى الفشل و الإخفاق. يعزو بن أشهو عدم نجاح التسيير الذاتي إلى ضعف الوحدات الصناعية الموروثة عن المعمرين ، عدم استطاعة التسيير الذاتي الحصول على دعم كاف من طرف المجتمع من اجل العمل على تطبيق هذا النوع من التسيير ، ووجود تداخل بين مفهومي التسيير الذاتي لهذه الوحدات وتطبيق إستراتيجية سلطة الدولة عليها.³ كما " أثبتت السنوات التي تلت تلك الفترة عجز الدولة الجزائرية عن تحقيق التوازن في سوق العمل من خلال التقريب بين العرض و الطلب.⁴

المرحلة الثالثة (1980- 1989) برامج المخططات التنموية الثانية :

لقد عرفت الجزائر خلال هذا العقد توجهها اقتصاديا جديدا من حيث الأهداف الاقتصادية التي كان يراد تحقيقها ، والتي تمثلت في تحسين الإنتاجية وتحسين فعالية جهاز الانتاج ، واعتمد في ذلك على سياسة إعادة هيكلة المؤسسات العمومية الكبيرة وإعطاء الاولوية

¹ - بهلول بلقاسم حسن ، نفس المرجع ، ص 249.

² مولاي حاج مراد ، مرجع سبق ذكره ، ص 69.

³ نفس المرجع ، ص 32.

⁴ - هني أحمد ، اقتصاد الجزائر المستقلة ، ديوان المطبوعات الجزائرية ، 1991 ، ص 57.

لانجاز ما تلقى من المشاريع المقررة، ولقد غيرت المؤسسات العمومية أولوياتها وتوجهاتها الاستثمارية، بالإضافة إلى تحديث هيكل الانتاج ومحاولة الزيادة في الأرباح المالية، مما سمح بإضفاء مرونة أكثر فيما يخص عملية اتخاذ القرار للسماح أكثر بتعدد مراكز القرار و الابتعاد عن المركزية.¹

وتميزت هذه المرحلة بظهور مخططين للتنمية، الأول الخماسي الأول ما بين (1980 -1984) والخماسي الثاني ما بين (1985 - 1989).

فترة (1980 - 1984) والتي شهدت إعادة الهيكلة المالية والعضوية للمؤسسات العمومية، من خلال رفع كفاءة القطاع العام، سواء كانت اقتصادية أو مالية من خلال تخصيص كل مؤسسة في نشاط محدد، وذلك بالفصل بين وظائف الاستثمار و الإنتاج والتسويق، وعدم لجوء المؤسسة إلى مساعدة وإعانة الدولة، وتحقيق استقلاليتها المالية، كما أكد هذا المخطط على تحسين وضعية التشغيل من خلال مواصلة خلق مناصب العمل.²

كما قامت الدولة بخلق حوالي 230.000 منصب شغل جديد، أغلبها في قطاع التربية والتعليم والتكوين المهني والصحة العمومية، وهذا راجع إلى نسبة تزايد السكان الذي عرف نموا يقدر ب 3.2 % سنويا، كما نجد أن قطاع البناء و الأشغال العمومية قد حقق ما قيمته 218.000 منصب عمل جديد وهذا ما يمثل نسبة 31 %.³

شهد في هذه الفترة الاقتصاد الجزائري أزمة كان لها الأثر البالغ على الجانبين الاقتصادي والاجتماعي على حد سواء تمثلت في انخفاض المداخيل البترولية، ما ترتب عنه من تضيق للتمويل الخارجي وكذا الضغط فعليا على تمويل الجهاز الإنتاجي. كما أدى التخفيض الحتمي للوسائل المالية للدولة إلى تقليص حجم الاستثمارات وتراجع هام في نسب النمو التي انخفضت إلى 01 % في تلك الفترة. ولقد كان لهذا الوضع أثر على سوق العمل، إذ حدث انخفاض هام في استحداث مناصب الشغل حيث لم يتجاوز 75.000 منصب

¹ صالي محمد، مرجع سبق ذكره، ص 292.

² - بن اشنهو عبد اللطيف، مرجع سبق ذكره، ص 145.

³ - بن شهرة مدني، مرجع سبق ذكره، ص 168.

شغل سنويا في المتوسط خلال هذه الفترة، كما ظهر في العمالة على مستوى بعض المؤسسات العمومية التي عرفت انخفاضا هاما في النشاط.¹

وتزامن هذا الوضع مع ظهور أحداث أكتوبر 1988 المؤلمة نتيجة المشاكل الاقتصادية والاجتماعية، كما يقول مولاي حاج مراد " إن ثقل هذا الواقع لم يسمح للدولة الخوض في سياسة جديدة من أجل إنعاش سوق العمل. فلم يستطع ، هذا الأخير أن يعرف نوعا من الاتزان بين عرض العمل ، التزايد نظرا للنمو الديموغرافي الكبير الذي عرفته البلاد، ونقص الطلب عن العمل ، لغياب سياسة اقتصادية محكمة ومشاريع اقتصادية جديدة . وهذا ما أدى إلى تزايد حدة البطالة في البلاد وخاصة بين الفئات الشابة التي تدخل سنويا بالآلاف إلى سوق العمل. فانسداد سوق العمل و تفاقم المشاكل الاجتماعية من نقص المواد الغذائية في السوق الجزائرية وأزمة السكن ولدت انفجارا ، صراعا اجتماعيا عارما ، تمثل في خروج الملايين من الشباب إلى الشارع الجزائري في أحداث أكتوبر 1988.²

مرحلة الرابعة الانتقال إلى اقتصاد السوق :

تميزت فترة التسعينات ببداية التحولات النظامية الهادفة إلى إرساء اقتصاد السوق عوضا عن التسيير الإداري للاقتصاد الوطني الذي ميز الفترات السابقة ، ورغم هذا التحول إلا أنه تبقى هذه الفترة ، فترة أليمة مصاحبة لعشرية سوداء مرت بها الجزائر تبقى في سجلها التاريخي عبر الأجيال.

حيث نتج عن الركود الاقتصادي الذي ميز هذه الفترة، انخفاض كبير لمناصب الشغل الجديدة حيث بلغت حسب تصريحات الوزارة الوصية بالتشغيل 40.000 منصب شغل سنويا ما بين 1990 وسنة 1993، تركزت أساسا في قطاعي الإدارة والخدمات. ورافق هذا الانخفاض في استحداث مناصب الشغل، الشروع في تسريح العمال من طرف المؤسسات التي تعرضت إلى صعوبات هامة في التمويل. حيث سجل سوق العمل العمومي في الفترة

¹- كحل راس لبينة ، مرجع سبق ذكره ، مأخوذ من عند سواق علي ، ص 35.

²- مولاي حاج مراد ، مرجع سبق ذكره ، ص 57-58.

ما بين سنة 1990 و سنة 1998 حسب نفس المصدر فقدان أكثر من 500.000 منصب شغل، كما رافق الانخفاض في استحداث مناصب الشغل تحول في طبيعة علاقة العمل إذ تجلى ذلك في هيمنة استحداث مناصب الشغل المؤقتة، ولم تتجاوز مناصب الشغل الدائمة المستحدثة خلال الفترة (1990 - 1998) حسب الوزارة الوصية بالتشغيل: 70.000 منصب شغل سنويا، وكانت تتركز أساسا في القطاع العمومي.¹

¹- كحل راس ليندة ، المرجع السابق ، ص 36.

المبحث الثاني :

سياسات التشغيل في الجزائر:

1- تعريف التشغيل :

يعتبر مفهوم التشغيل في حركة دائمة ، حيث لم يتم تعريف مضمونه بصفة واضحة ، إلا أنه هناك محاولات لتعريفه ، ومن بينها تعريف " باتريك بولرو " : يتمثل التشغيل في القدرة النسبية لأي شخص في الحصول على شغل ، نظرا للتداخل بين مميزاته الفردية والظروف المتغيرة لسوق العمل.¹

وتعرفه المنظمة الدولية للعمل على أنه : يكون شخص قابل للتشغيل عندما:

1- يمكنه الحصول على منصب عمل.

2- يحافظ عليه ويتطور في عمله ويتكيف مع التغيير.

3- يتحصل على منصب عمل آخر إذا كان يرغب في ذلك أو تم تسريحه.

* هوكافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر.²

2- تعريف سياسة التشغيل :

* ويقصد بسياسة التشغيل : " الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة ، وفي إعداد وتكوين أفرادها ، وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل (أفراد كانوا أو شركات أو مؤسسات عامة وخاصة) ، عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين ، وتعكس سياسة التشغيل أيديولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظرته للعمل وحق المواطن فيه.³

* سياسة التشغيل لا تعتبر فقط من سياسات الاقتصاد الكلي ، كما أنها ليست سياسة قطاعية أو سياسية لسوق العمل فحسب ، وإنما هي " عبارة عن مجموعة من الإجراءات

¹ - رواب عمار ، غربي صباح ، مرجع سبق ذكره ، ص 69.

² - سايج حنان ، بوعناني فاطمة الزهراء ، مرجع سبق ذكره ، ص 48.

³ سلاطينة بلقاسم ، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر ، رسالة دكتوراه دولة في علم اجتماع التنمية ، معهد علم الاجتماع ، جامعة قسنطينة ، الجزائر ، 1995-1996 ، ص 61.

الفصل الثاني سوق العمل وسياسات التشغيل في الجزائر

تصمم وتطبق على مستوى كل من السياسات السابقة الذكر أي أنها تتدرج ضمن كل من السياسات الاقتصادية الكلية ومن السياسات القطاعية ، فضلا عن سياسة اقتصاد السوق و يكون الهدف من هذه الإجراءات أن تشترك كل سياسة من السياسات المذكورة في النهوض بالتشغيل.¹

* كما يشير مفهوم سياسات التشغيل إلى : " مجموع التدخلات التي تقوم بها السلطات العمومية في سوق التشغيل بغرض التحسين في أداءه والتقليص من الاختلالات التي يمكن أن يبرز أو يظهر في هذا السوق.²

* سياسات التشغيل هي مجموعة من التدابير التي تنفذها المؤسسات العامة لزيادة العمالة (زيادة معدل

توظيف السكان في سن العمل) والحد من البطالة.**

* وسياسة التشغيل في الجزائر تعني جميع البرامج أو الأجهزة و التي أنشئت بغرض إدماج البطالين في سوق الشغل ، من خلال نشاط منظم للشخص البطال يكسبه وضع اجتماعي وماليا تحت مظلة الأجهزة والبرامج التشغيلية.³ (سوف نتطرق إليها).

وعندنا قيامنا بالبحث الميداني صرحت رئيسة مصلحة تنظيم وتسيير سوق العمل ب: يستند تنظيم وتسيير سوق العمل في الجزائر إلى بند (Decret) رقم 02250 الصادر في 2002، ويتكفل ب :

- تشجيع التدابير الرامية إلى تنمية التشغيل وتقريب العرض من الطلب واقتراحها.

- تطبيق آليات تسيير سوق العمل ومتابعته وتتكون من مكثيين:

* مكتب تنظيم التشغيل.

* مكتب تسيير سوق العمل.

وقالت : " أن مكتب تسيير سوق العمل يطبق آليات نسبية. "

¹-بن شهرة مدني ، مرجع سبق ذكره ، ص 164.

²- ادريوش دحماني محمد ، مرجع سبق ذكره ، ص 71.

³- د رواب عمار ، غربي صباح ، مرجع سبق ذكره ، ص 69.

3 - أهداف سياسة التشغيل¹:

- يمكن حصر أهم الأهداف الأساسية لسياسة التشغيل في :
- * زيادة حجم الناتج القومي ورفع مستوى الفعالية الصناعية والاقتصادية .
- * رفع مستوى معيشة الشعب عن طريق زيادة دخل الأفراد.
- * توفير فرص العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة الراغبة في العمل والباحثة عنه.
- * استقرار العمل ، ويقصد به دوام استخدام العامل في عمله وتقليص التغيرات التي تحدث إلى أدنى حد ممكن عن طريق حماية العامل من الفعل التعسفي .
- * تنظيم أساليب ومواعيد إدخال التحسينات التقنية بحيث لا تؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها.
- * تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده مراسيم وتشريعات العمل لكل دولة.

4 - برامج سياسة التشغيل في الجزائر لمواجهة البطالة :

- لقد اتخذت الجزائر عدة سياسات لمواجهة البطالة وذلك من خلال عرضها لبرامج معتمدة ضمن هذه السياسات قصد تطوير وتنظيم سوق العمل في البلاد، وتعمل الكثير من المؤسسات العمومية والخاصة على تنفيذ هذه البرامج تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

الأجهزة المسيرة من طرف الوزارة المكلفة بالعمل هي:

- * الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)
- * الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)
- * الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)

¹- نفس المرجع ، ص 70.
** تعريف سياسة التشغيل، نفس المصلحة بمديرية التشغيل لولاية وهران.

وهناك أجهزة مسيرة من طرف وزارة التضامن، ونحن نكتفي بالوكالات المذكورة سابقا، كما خصصنا البحث الميداني للوكالة الوطنية للتشغيل، وبالضبط في برنامجها (DAIP) وهو جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

1- الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) : L'Agence Nationale de l'Emploi

ابتداءً من سبتمبر 1990 ، تم تعديل تسمية الديوان الوطني لليد العاملة (ONAMO) إلى الوكالة الوطنية للتشغيل، وهذا بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 90-259 المؤرخ في 8 سبتمبر 1990 ،¹

المعدل والمتمم للأمر رقم: 71-42 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة وتعديل تسمية هذه المؤسسة.

وقد جاء القانون رقم 04-90 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتتصيب العمال ومراقبة الشغل ، ليعزز مكانة ودور الوكالة بصفتها الهيئة العمومية التي تضمن تتصيب العمال وتشغيلهم باستثناء الأماكن التي لا توجد بها هياكل الوكالة أين رخص للبلديات استثناء أن تقوم بهذا الدور في حدود اختصاصاتها الإقليمية.² وهي وموضوعة رسميا تحت وصاية وزارة العمل وضمن الاجتماعي .

وقانونيا ، وفي سنة 2006 ، تغير القانون الأساسي للوكالة الوطنية للتشغيل من مؤسسة عمومية ذات طابع إداري إلى مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006،³ الذي يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها.

مهام الوكالة :

1- تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطويرها وضمن ذلك.

¹ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 90-259 المؤرخ في 18 صفر عام 1411 الموافق لـ 08 سبتمبر 1990، العدد 39، الصادر في 22 صفر عام 1411 الموافق لـ 12 سبتمبر 1990، المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة وتغيير تسميته، ص 122.

² - قانون 90-04

³ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 19 محرم عام 1427 الموافق لـ 18 فيفري 2006 ، العدد 09 ، الصادر في 20 محرم 1427 الموافق لـ فيفري 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها ، ص 22.

- 2- جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها.
 - 3- متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب وتسييرها.
 - 4- ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات و الاتفاقيات الدولية في مجال التشغيل فيما يخصها، ولتأدية مهامها يتوفر نسيج الوكالة الوطنية للتشغيل على شبكة وكالات جهوية للتشغيل ووكالات ولائية للتشغيل ووكالات محلية للتشغيل.
- كما تضمن قانون رقم: 04- 19 المؤرخ في 2004،¹ توسيع مجال التدخل في إطار الوساطة في سوق العمل إلى القطاع الخاص وتنصيب العمال.

2- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ):

L'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes.

أنشأت هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96- 296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 ، المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 98- 231 المؤرخ في 13 جويلية 1998، والمعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 03- 288 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003.²

* ومن أهداف الأساسية للجهاز:³

- تشجيع خلق إيجاد نشاطات الشباب أصحاب المبادرات.
 - تشجيع كل الأشكال والإجراءات الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب.
- * ونلخص مهام الرئيسية للوكالة كما يلي:
- تقديم الدعم الاستثمارية لأصحاب المبادرات لإنشاء مؤسسات مصغرة في مختلف مراحل المشروع.

- إعلام المستثمر الشاب بالقوانين المتعلقة بممارسة نشاطه.

¹ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، قانون رقم 04-19 المؤرخ في 13 ذي القعدة 1425 الموافق لـ 25 ديسمبر 2004، العدد 83، الصادر في 14 ذي القعدة 1425 الموافق لـ 26 ديسمبر 2004، يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، ص 08.

² - الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: مجموعة النصوص التشريعية والتنظيمية لجهاز دعم تشغيل الشباب، جانفي 2004، ص 29.

³ - صالي محمد، مرجع سبق ذكره، ص 321.

- إبلاغ أصحاب المبادرات المقبولة بالدعم الممنوح لهم والامتيازات المقررة في جهاز المؤسسات المصغرة.

- ضمان متابعة ومرافقة المؤسسات المصغرة سواء خلال الانجاز أو بعد الاستغلال وحتى في حالة توسيع النشاط.

3- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) : Caisse Nationale d'Assurance Chômage.

أسس هذا الصندوق بالمرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جويلية 1994 ،¹ تطبيقا للمرسوم التشريعي رقم 94-01 المؤرخ في 11 ماي 1994 ، والذي يعتبر الركيزة الأساسية التي يرتكز عليها لحماية المهنيين بفقدان مناصب العمل بطريقة غير إرادية لأغراض اقتصادية.

وفي إطار سياسة ترقية التشغيل ، قررت الحكومة إنشاء جهاز يتكفل بالبطالين ذوي المشاريع البالغين من العمر ما بين 35 إلى 50 سنة، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-01 المؤرخ في 03 جانفي 2004 ،² المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جويلية 1994.

ولقد جاء المرسوم الرئاسي رقم 10-156 المؤرخ في 20 جوان 2010 في مادته الثامنة ليغير المجال العمري للمستفيدين من هذا الجهاز ليصبح بين 30 و 50 سنة بدلا من أن 35 إلى 50 سنة.³

¹ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 26 محرم 1415 الموافق لـ 06 جوان 1994 ، العدد 44 ، الصادر في 27 محرم 1415 الموافق لـ 07 جوان 1994 ، يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ، ص 05.
² - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، المرسوم التنفيذي رقم 04-01 المؤرخ في 07 رجب 1431 الموافق لـ 20 جوان 2010 ، العدد 39 الصادر في 10 رجب 1431 ، الموافق لـ 23 جوان 2010 ، المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 94-188 الذي سبق ذكره ، ص 05.
³ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 10-156 المؤرخ في 10 ذي القعدة الموافق لـ 1424 الموافق لـ 03 يناير 2004 ، العدد 03 ، الصادر في 18 ذي القعدة 1424 الموافق لـ 11 يناير 2004 ، المتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 35 و 05 سنة ، ص 08.

الفصل الثاني سوق العمل وسياسات التشغيل في الجزائر

يعمل الصندوق الوطني لدعم البطال تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ، يضم 13 وكالة جهوية و48 وكالة ولائية ، لكل وكالة جهوية وكالة ولائية أو فرعية ، وللمساعدة على العودة إلى العمل شرع الصندوق في بعث إجراءات احتياطية بإنشاء هيئات تابعة للوكالة الجهوية تضم 22 مركز للبحث عن العمل و48 مركزا لدعم العمل الحر.¹

¹ - صالي محمد ، مرجع سبق ذكره ، ص 318-319.

خاتمة الفصل:

تعتمد الجزائر وكالات و هيئات ساعدت على التخفيف من تراجع معدلات البطالة، و محاولة التنسيق بين العرض والطلب في سوق العمل ، ولكن سؤالنا يبقى مطروحا دائما لماذا هناك شباب يهاجر إلى الخارج سواء بطريقة شرعية أو غير شرعية (الحرقه) و تفاقم المشاكل الاجتماعية و الاقتصادية والسياسية ، و قلة التسيير من طرف المسؤولين ، كلها عوامل يجب أن تجد لها الدولة حولا قبل تضخم حجمها لأننا نشاهد ما يحدث حاليا في البلاد (الحراك الشعبي) المطالب لتغيير الوضع، خصوصا بعد سنة 2014 التي أسموها بسنة **التكشف** وبلادنا تزخر بخيرات طبيعية وبشرية تُحسد عليها من جيراننا.

ولكن نجاح هذه السياسات التشغيلية متوقف على عوامل سوف نلخصها في النقاط

التالية: ¹

- مدى جدية البنوك وموضعية دراستها لملفات طلب القروض ومتابعتها لعملية الإقراض .
- أظهرت التجارب في العالم أن استمرارية هذا الصندوق * تكون أطول كلما كان خاضعا لوصاية وحيدة ومحايده، وهذا لتفادي أي نفوذ أو دخول اعتبارات شخصية عند منح الضمان وتبديد الأموال العامة.

ورغم نجاح برامج التشغيل في التقليل من نسب البطالة سنويا، خاصة في إطار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، إلا أنه يبقى الشباب يعاني ويتألم من ويلات الفقر ونقص كل ما يحتاجه في الحياة اليومية

ويرجع هذا إلى الأسباب التالية: ²

- نقص التنسيق بين مختلف الوظائف وضعف العلاقة بين التشغيل والتكوين والتعليم والأخذ بعين الاعتبار عدم تلائم التكوين مع التكنولوجيات الحديثة.

¹- ساحلي مبروك ، مرجع سبق ذكره ، ص 385-386.

* الصندوق : يقصد به صناديق الداعمة للتأمين عن البطالة.

²- ساحلي مبروك ، مرجع سبق ذكره ، ص 386.

مقدمة عامة

مقدمة عامة

إنّ موضوع التشغيل ساشع و مهم في الحياة الاجتماعية و الاقتصادية للمجتمعات ، حيث يرتبط مفهومه ارتباطا وثيقا بعنصر العمل ، و الذي بدوره يشكل القاسم المشترك بين كافة الأنشطة الاقتصادية إلا أنه رغم التأخر استطاع قانون العمل الجزائري التكيف السريع مع متطلبات العمل بدليل التواريخ المتعلقة بإصدار القوانين حسب متطلبات الواقع التنموي.¹

أما البطالة فهي عدم القدرة على تشغيل و توظيف الطاقات البشرية المتاحة في إطار نظام متكامل يراعي البعد الاقتصادي و الاجتماعي على حد سواء ،وقد انتقل الاهتمام لمجال التشغيل في الجزائر في ضوء الاختلالات التي عرفها و مازال يعرفها سوق العمل في مختلف القطاعات الاقتصادية .

وتدل سياسة التشغيل على مختلف التدابير و الآليات التي تعتمدھا الدولة و الحكومة في سبيل استحداث مناصب شغل بشتى أنماطها ، و تُمَثِّل هذه السياسة في الواقع الوجه المقابل لسياسة مكافحة البطالة ، إذ أنّ التشغيل و البطالة وجهان لعملة واحدة و لذلك فإنّ معالجة قضية التشغيل تقتضي التشغيل من جهة تحليل احتياجات سوق العمل أي جانب العرض ومن جهة ثانية تحليل مشكلة البطالة و هو ما يمثل جانب الطلب لأن أزمة البطالة تولد مشاكل و أفات كبيرة في أوساط الشباب الذي يصبح يعاني من الفراغ و الضياع و عدم الانتماء إلى المجتمع و الشعور بالوحدة و التهميش ، و أنه لا مكانة له في مجتمعه ، و أنه مجرد من حقوقه ،وغبر مسؤول و يحس بأنه غريب عن مجتمعه، و بهذا يدفعه هذه المشاعر إلى ارتكاب الجرائم و الجنوح أو الهجرة حيث يرى مولاي حاج مراد أن الشباب وجدوا أنفسهم يعيشون في حيرة و مأزق فمنهم من فضلوا الهجرة نحو الخارج بهدف الحصول على أدنى مستوى للحياة ،و بالتالي المساهمة في إعانة العائلة التي لم تصبح باستطاعتها

1- صابغي عبد العزيز - قانون العمل - النصوص التشريعية و التنظيمية المعمول بها في علاقات العمل - نوميديا للطباعة و النشر و التوزيع - مكتبة نوميديا - قسنطينة - 2003 ، ص 10.

أن تكون خلية مدعمة لأفرادها من الناحية الاقتصادية، كما كانت عليه العائلة الجزائرية في الريف، أما أولئك الذين فضلوا البقاء بالقرب من عائلتهم وجدوا أنفسهم مرغمين على ممارسة العمل غير الرسمي وذلك للحصول على دخل يومي من أجل تلبية حاجاتهم و حاجة الأسرة التي هي الأخرى تعاني من تدني مستواها المعيشي.¹

وعليه شهد سوق العمل الجزائري خلال فترات وسنوات متتالية اضطرابا شديدا و اختلالا حادا تمثل في اللاتوازن بين العرض و الطلب و كانت أزمة البطالة من أهم هذا الاختلال ، إذ عرف سوق العمل في الجزائر تحولا كبيرا في أغلب الإصلاحات الاقتصادية التي عرفتها البلاد في نهاية الثمانينات إلا أنّ بروز الأزمة أثرت سلبا على الأوضاع الداخلية في انخفاض أسعار المواد الخام المصدرة ، و تضخم الديون و شح مصادر التمويل الخارجي ، هذه الوضعية جعلت الجزائر غير قادرة على تمويل الاستثمارات الجديدة و استيراد التجهيزات و المواد الأولية مما أدى إلى تنوع المشاكل وتسجيل معدلات عالية من البطالة * ، لأن بات من الضروري الشروع في انتهاج سياسة اقتصادية أكثر نجاعة و أكثر انفتاحا على الاقتصاد العالمي ، و ذلك بتطبيق برامج استعجالية ، فكان ذلك بتطبيق برنامج التصحيح الهيكلي.² إذ عرف قطاع التشغيل في الجزائر أزمة حادة خلال تطبيق برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد و خصوصية المؤسسات العمومية ، فكان لهذه الإصلاحات بالغ الأثر على سوق العمل من حيث تسريح العمال و إحالة البعض إلى التقاعد و تراجع عرض مناصب الشغل الدائمة و زيادة عرض عقود العمل المحددة المدة ، إضافة إلى العشرية السوداء ، و انتهاج سياسة الخصوصية ، كلها ظروف ساهمت في التفاقم المستمر لمعدلات البطالة³ سنويا في الجزائر إلى يومنا هذا.

¹ - مولاي حاج مراد - العمال الصناعيين في الجزائر ، ممارسات و تمثلات ، دراسة ميدانية بثلاثة مؤسسات صناعية بمنطقة طرارة مذكرة دكتورا الدولة في علم الاجتماع، جامعة وهران ، 2005، ص70.

² - مدني بن شهرة ، الاصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية) ، طبعة أولى ، دار حامد للنشر والتوزيع ، 2008، عمان- ص 174-175.

* التطرق إلى تطور معدل البطالة في الفصل الأول.

³ - احصائيات حول البطالة في الجزائر ، الفصل الأول. من المذكرة - المصدر المنظمة الوطنية للإحصائيات.

ومن هنا : ما هو واقع التشغيل و انعكاساته على سوق العمل في الجزائر؟

و لدراسة موضوعنا حول سياسة التشغيل في الجزائر رجعنا إلى بعض الدراسات السابقة نذكر منها :

* **الدراسة الأولى** مولاي حاج مراد - حول العمال الصناعيون في الجزائر¹ ، توصل الباحث إلى أن فشل السياسات الاقتصادية للبلاد الناتجة عن نقشي الأزمات الاجتماعية و الأزمات المالية أدى بالحكومات المتتالية علي تطبيق سياسات لخلق فرص للعمل للفئات الشابة التي ظلت تعاني من أزمة البطالة . و ذلك بخلق مؤسسات اقتصادية عن طريق تقديم مساعدات مالية من أجل الشروع في الاستثمارات.

* **الدراسة الثانية** بلحصيني بوعزة حول استراتيجية الشباب في عالم الشغل - رسالة ماجستير في علم الاجتماع - جامعة وهران - 2013.

من خلال دراسته ربط الطالب سياسات التشغيل و مؤسساته بالواقع الجزائري و بالأثر الاستراتيجي لعملية التنشئة الاجتماعية في انتاج الشباب المقبل على عالم الشغل. كما تطرق الباحث إلى الواقع الذي يعيشه الشباب مع قيمه و تصارعه مع الرشوة و المحسوبية و التمييز حسب النوع الاجتماعي و الذي بدوره يؤدي به إلى الانحراف أو الهجرة.

* **الدراسة الثالثة** لوسداد زين الشرف حول الاندماج الاجتماعي للشباب المستفيدين من برنامج ANSEJ (وكالة دعم تشغيل الشباب) تخصص علم اجتماع العمل و التنظيم - جامعة وهران - 2012/2011. تطرقت الطالبة في بحثها إلى ظاهرة الاندماج الاجتماعي للشباب المستفيدين من دعم تشغيل الشباب مستخلصة أهم العوامل الناتجة عن البرنامج و التي تؤدي إلى الاندماج الاجتماعي و المهني و التي تجعل الفرد يحقق مشاريع حياته التي لا تتحقق إلا من خلال العمل.

¹- الدراسة الأولى : مولاي حاج مراد ، العمال الصناعيون في الجزائر، ممارسات و تمثلات ، دراسة ميدانية بثلاثة مؤسسات صناعية بمنطقة طرارة ، رسالة دكتوراه دولة في علم الاجتماع ، جامعة وهران ، 2005 .

و استطاعت الباحثة أن تبين أن هذا البرنامج استطاع أن يوفر مناصب عمل دائمة ، تعتمد على مدى كفاءة المستفيد ، كما يكتسب منه المستفيدين الخبرة و التأهيل المهنيين من خلال دخول الشباب المستثمر سوق العمل.

* **الدراسة الرابعة** عمران زبيرة - شهادة ماستر حول خريجي الجامعة و سياسة التشغيل في الجزائر- تخصص علم اجتماع تنظيم و عمل - جامعة قاصدي مرباح - ورقلة 2013-2014.

انطلقت الطالبة من اشكالية البحث والتي كانت كالاتي :كيف يساهم برنامج الادمج المهني في الجزائر التخفيض من نسبة البطالة؟ أن هذا البرنامج القائم على لا يراعي التخصصات الجامعية و لكنه برنامج خفض من نسبة البطالة في الجزائر ولكن يظل عجزه قائم مدام لم يكن هناك تنصيب للعاملين فيه فهو إذن يبقى حل مؤقت.

* **الدراسة الخامسة** للطالبة ميموني أمال ، مذكرة لنيل شهادة ماستر سياسات عامة و التنمية ، بعنوان سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية ، دراسة حالة مديرية التشغيل بولاية سعيدة ، جامعة سعيدة - 2014/2015.

توصلت الطالبة إلى أن سياسة التشغيل في الجزائر و بالرغم من اختلاف هياكلها و تنوع برامجها لخلق مناصب شغل فإنه بات من الواجب الضروري أن تولي لمواردها البشرية الأهمية اللازمة بها ، و أن تجعل وظيفة تنمية الموارد البشرية تحتل مكانة استراتيجية بها.

وأن ضرورة بناء هذه السياسات على مشاركة الهيئات و المؤسسات المعنية بعالم الشغل و الأخذ بعين الاعتبار الآراء و الاقتراحات قدر الإمكان.

* **الدراسة السادسة** للطلبة ليندة كحل الراس ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية - بعنوان سياسات التشغيل و سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010 ، جامعة الجزائر ، 2013/2014.

توصلت الطالبة إلى أن ما يميز سوق العمل في الجزائر هو نمط التشغيل المتمركز على النمو الاقتصادي المتولد عن استغلال الموارد الطبيعية (البترول و الغاز) وكذلك الاعتماد المفرط على القطاع العام في خلق فرص الشغل.

كما أضافت الطالبة بضرورة اعتماد السياسات القطاعية المتعلقة بالتعليم و التكوين و التمهين و التعليم العالي و البحث العلمي و الربط بينها و بين متطلبات سوق العمل.

ومن خلال الدراسات السابقة الذكر ستكون إشكالية بحثنا كالتالي :

هل استطاعت سياسات التشغيل المبرمجة من طرف الدولة توفير مناصب العمل للشباب العاطلين؟

و الأسئلة الفرعية كالتالي :

*هل حققت سياسات التشغيل في الجزائر تنمية اجتماعية و اقتصادية ؟

*هل استطاعت هذه السياسات التشغيلية التقليل من نسبة البطالة ؟

* هل استطاع جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP توفير العمل للشباب العاطل و ادماجه في مناصب دائمة ؟

1- الفرضيات: وللإجابة على الإشكالية والأسئلة الفرعية المطروحة يمكن صياغة الفرضيات التالية:

1- سياسات التشغيل المعتمدة من طرف الدولة ساهمت في التقليل من نسبة البطالة وتحسين وضع سوق العمل .

2- الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM سياسة تشغيلية ساهمت في تخفيف الضغط على سوق العمل .

3- جهاز المساعدة على الإدماج المهني يبقى حل مؤقت للقضاء على البطالة في الجزائر؟

2- أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف منها :

- 1- إلقاء نظرة على أحوال سوق العمل في الجزائر ومعرفة مؤشراتته.
- 2- معرفة معدلات شبح البطالة و نسبة العمالة و التشغيل.
- 3- التعرف على السياسات العامة المطبقة من طرف الحكومة الجزائرية في ميدان الشغل و انعكاساتها على وضع سوق العمل.
- 4- معرفة إن كانت هذه السياسات التشغيلية تحقق مناصب دائمة للشباب المدمج مهنيا .
- 5- تشخيص واقع برامج التشغيل في الجزائر وخاصة برنامج الإدماج المهني و مستقبله.

3- أسباب اختيار الموضوع :

موضوع التشغيل مهم و يثير الجدل خاصة و أنه مرتبط بمصير الفئة الشبابية التي تعد ركيزة أي اقتصاد لبلد ما ، لذا تم اختيارنا لهذا الموضوع :

* الأسباب الذاتية :

- 1- واقعا المعاش، فالجزائر تعاني من مشكل البطالة خاصة خريجي الجامعة و عدم حصولهم على مناصب شغل.
- 2- البحث في معرفة السياسات التشغيلية التي تتخذها الحكومة للقضاء على البطالة و تقييمها.
- 3- فضولنا الكبير في معرفة جهاز المساعدة على إدماج الشباب المعتمد لدى وكالة التشغيل الوطنية ANEM وما تأثيره على الشباب.

* الأسباب الموضوعية :

1- قلة وجود دراسات وابحاث حول موضوع التشغيل خاصة في علم الاجتماع لأنه يعد مفسرا للظواهر الاجتماعية.

2- تحليل لبعض المعطيات الإحصائية الخاصة بالبطالة و سوق العمل في الجزائر وربطها بواقع الشغل.

4- أهمية الدراسة :

إنّ دراسة سياسة التشغيل و دورها في التنمية الاجتماعية و الاقتصادية لها أهمية بالغة باعتبارها عملية جوهرية في تحقيق الاستقرار السياسي للبلاد ، فهي من المواضيع الراهنة التي لاتزال تمثل مجال ضيق من البحث و الدراسة العلمية ، ولهذا تكمن أهمية دراستنا لهذا الموضوع في معرفة أطر و آليات تفعيل سياسات التشغيل المنتهجة من طرف الدولة و مدى مساهمتها في توفير مناصب شغل للشباب العاطل و حل مشكلة البطالة التي تعد عجز اجتماعي و اقتصادي و سياسي خاصة في الأوضاع الحالية للبلاد .

5- الإطار المنهجي للدراسة :

أ. منهج الدراسة :

قد قمنا باستخدام منهجين في دراستنا ، المنهج الوصفي والمنهج التاريخي وذلك لطبيعة موضوعنا ، اختارنا المنهج الوصفي لأنه طريقة لوصف الظاهرة المدروسة و تصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة و تصنيفها و تحليلها و اخضاعها للدراسة الدقيقة¹، فقد اعتمدنا على معطيات احصائية الخاصة بمديرية التشغيل لولاية وهران و المنظمة الوطنية للإحصائيات ووصف الظروف المهنية و الاجتماعية للمستنفدين من عقود

¹ - د شروخ صلاح الدين ، منهجية البحث العلمي للجامعيين ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، عنابة ، 2003 ، ص147.

الإدماج المهني عن طريق تحليل المقابلات التي أجريناها معهم. أما المنهج التاريخي كان من خلال عرضنا لتاريخ السياسة التشغيلية في الجزائر و مراحلها وظروفها لهدف فهم مضمونها.

ب . الحدود الزمانية و المكانية للدراسة :

ميدان الدراسة هو مديرية التشغيل لولاية وهران بطريق جلاط الحبيب بحي حمو بوتليليس ، تمت فيها الدراسة من 2019/05/05 إلى 2019/05/20 ، أين أجرينا مقابلات موجهة مع مسيررو المديرية للحصول على معلومات حول الموضوع وإحصائيات حول سوق العمل و جهاز الإدماج المهني والتي تحصلنا عليها في شهر 2019/04/02 .

أما المقابلات مع أفراد العينة فكانت في مدة 15 يوم وذلك بسبب عدم تحصلنا على موافقة مدير المديرية بعد شهر و نصف، وقد استغرقت المقابلة مع المبحوثين مدة ساعة ونصف حتى ساعتين تقريبا.

ج . العينة:

إن العينة التي يعرفها موريس أنجرس " بأنها مجموعة فرعية من عناصر مجتمع البحث معين يتم إعدادها بطريقة تتطوي على نفس عملية دراسة المجتمع الأصلي و لكن يجب أن تتوفر على جميع خصائص المجتمع الأصلي ولاختيار هذه العينة نجد عدة طرق حسب طبيعة مجتمع البحث و ظروف الباحث في هذه العينة¹ .

تمثلت عينة الدراسة في 20 مبحوث مستقادين من عقود الإدماج المهني DAIP المسجلين في الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM ، والذين تتراوح أعمارهم ما بين 24 و 42 سنة ، فمنهم من تحصل على منصب دائم ، ومنهم مازال يقوم بإعادة تمديد العقد كل ثلاث سنوات ،

¹- عمار بحوش ، محمد محمود الذنبيات ، مناهج البحث العلمي ، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2001 ، ص 67.

حيث تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة ، وكانت العينة متمثلة في 05 ذكور و 15 إناث

د . تقنيات البحث:

1- الملاحظة :

وهي أول أداة لجمع البيانات تم استعمالها من اجل اكتشاف بعض التصرفات لدى المبحوثين في الدراسة الاستطلاعية، أي أثناء جمع المعطيات الإحصائية، و كذلك الاستماع لبعض الأحاديث التي تدور بين العاملين عن هذا البرنامج و نظرتهم الواقعية للسياسات التشغيل في الجزائر.

2- المقابلة الموجهة:

وتعني المقابلة أو الاستجواب محادثة موجهة يقوم بها فرد مع آخر، أو آخرون بهدف الحصول على المعلومات اللازمة للاستخدام في بحث علمي ، وهي أداة رئيسية في جمع المعلومات و دراسة الأفراد و الجماعات ، جوهر المحادثة السؤال و الجواب¹.

وفي دراستنا قمنا بإجراء مقابلات حرة مع رؤساء مصالح المديرية، و مقابلات موجهة مع أفراد العينة و التي ساعدتنا أجوبتهم على تعديل دليل المقابلة.(أنظرملحق دليل المقابلة)

6 - صعوبات الدراسة:

من بين الصعوبات التي واجهتنا في إنجاز هذه المذكرة مايلي :

- ندرة المصادر و المراجع الحديثة ذات الصلة بالموضوع و صعوبة الحصول عليها .

¹- د صلاح الدين شروخ ، نفس المرجع السابق ، ص 35.

- صعوبة الربط بين الواقع الفعلي والإحصائيات المتوفرة حول السياسة التشغيلية في الجزائر.

- واجهتنا صعوبات مع مديرية التشغيل بوهران ، لإجراء التحقيق الميداني ، فكان ذهابنا إلى المديرية يوميا لمدة شهر و عدم تقابلنا مع مدير المديرية لظروف عمل التي صاحبت الاوضاع التي تعيشها البلاد حاليا (الحراك) ، لكي يوقع لنا الترخيص بإجراء البحث الميداني و حصولنا على الإحصائيات ، و لكن إصرارنا و ذهابنا المتكرر جعلنا نتحصل على التوقيع بعد مرور أكثر من شهر ، ولهذا اضطررنا أن تكون مدة البحث 15 يوم بدلا من شهر و ذلك لضيق الوقت .

7 - محتوى الدراسة :

قمنا بتقسيم الدراسة إلى ثلاثة فصول :

الفصل الأول: كان عنوانه { تحليل ظاهرة البطالة }، يحتوي على مبحثين:

المبحث الأول: أسميناه {مدخل إلى البطالة}، وتناولنا فيه مشكلة البطالة، تعريفها، أنواعها، قياسها.

المبحث الثاني: { تحليل ظاهرة البطالة في الجزائر} تطرقنا فيه إلى إدراج واقع البطالة في الجزائر، أسباب تفاقمها مستنديين في ذلك على إحصائيات من المنظمة الوطنية للإحصائيات ONS.

الفصل الثاني: يتمحور حول {سوق العمل وسياسات التشغيل في الجزائر}، يتضمن مبحثين:

المبحث الأول : وخصصنا فيه {مفاهيم حول سوق العمل} ، ومؤشرات لها علاقة بسوق العمل .

المبحث الثاني : أما في هذا المبحث أسميناه {سياسات التشغيل في الجزائر} بالإضافة إلى عرض الإصلاحات والمخططات التنموية التي مرت بها الجزائر والتطرق إلى سياسات التشغيل في البلاد المتمثلة في السياسات المتبعة للتصدي للبطالة ومحاولة إدماج الشباب العاطل عن العمل سواء خريجي الجامعة أو معاهد التكوين المهني معتمدين ذلك على معطيات إحصائية حول سوق العمل في الجزائر من ONS .

الفصل الثالث : {دور الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM في الإدماج المهني للشباب العاطل ضمن جهاز DAIP}.

المبحث الأول : عنوانه {مديرية التشغيل لولاية وهران DEW} تناولنا فيه إنشاء المديرية ، المهام ، المصالح ، هيئات التشغيل على مستوى الولاية ، والتي تعتبر ميدان بحثنا ، عوض الوكالة الوطنية للتشغيل لأمر منها ، وتحليل معطيات إحصائية تحصلنا عليها من المديرية حول عروض وطلبات العمل.

المبحث الثاني : وهو {الإدماج المهني للشباب العاطل} تطرقنا فيه إلى تحليل و تقرير مقابلات الدراسة ، من خلال البحث في أوضاع الشباب قبل وبعد الإدماج المهني و معرفة تطلعاتهم المستقبلية .

8 - تحديد المفاهيم :

(1) العمل :

هو كل جهد عضلي و ذهني يبذله الإنسان عن قصد ووعي بهدف خلق المنافع الاقتصادية¹.

¹ - طبري سعد و آخرون ، الاقتصاد و المانجمنت و القانون ، الديوان الوطني للمطبوعات المدرسية ، الجزائر ، 2012-2013 ، ص 26 .

(2) سياسة التشغيل:

تتكون سياسة التشغيل من كلمتين "سياسة" والتي تعني مجموعة من الإجراءات الإدارية و التدابير التنظيمية ، أمّا "التشغيل" فيعني كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقت لقاء أجر¹ .

(3) البطالة:

هي عدم توفر مناصب العمل للأفراد الذين تتوفر فيهم شروط العمل و الراغبين فيه .

(4) سوق العمل :

هو المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي تؤثر في حالة التوظيف ، أي المكان الذي يبحث فيه أصحاب العمل عن العمال و الذي يبحث فيه العمال عن العمل².

(5) الإدماج المهني :

هو برنامج يقوم على المبادئ التالية: تفضيل الشغل المنتج و الدائم، خلق الشغل بأقل تكلفة، إضفاء الطابع المحلي على مبادرات تشغيل و نشاطات الشباب، تفضيل الإدماج عن طريق التكوين³.

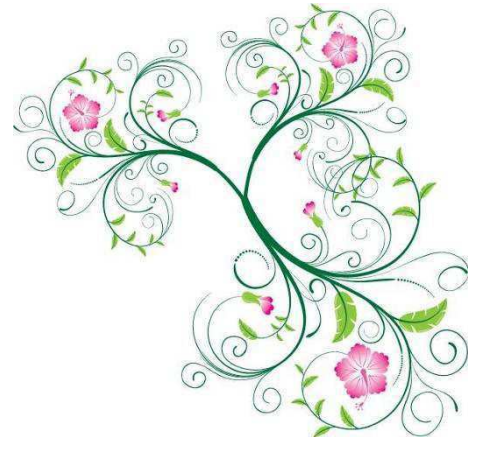
* هو برنامج يوفر للشباب العاطلين والمبتدئين فرص عمل ، سواء خريجي الجامعات أو خريجي الثانويات ومراكز التكوين المهني ، وحتى الشباب بدون تكوين وتأهيل.

¹ - د- رواب عمار، غربي صباح ، التكوين المهني و التشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية، العدد5، 2011، ص68.
² - صويلح ليليا ، دور برامج تشغيل الشباب في ترقية العمل و تطوير الكفاءات (المؤسسة المصغرة ، عقود ما قبل التشغيل ، القرض المصغر) رسالة ماجستير في علم اجتماع المؤسسات الاجتماعية ، قسم علم الاجتماع ، جامعة باجي مختار ، عنابة ، الجزائر، 2003-2003 ، ص 124.
³ - راجعي مصطفى، الشباب و الإدماج المهني و الاقتصادي في الجزائر 1988-1996 (الجزائر: المؤسسة الجزائرية للدراسات السوسولوجية 2005 ، ص 43.

قائمة الجداول

إهداء

يا من أحمل اسمك بكل فخر
يا من أفتقدك منذ الصغر
يا من يرتعش قلبي لذكرك
يا من أودعتني لله أهديك هذا البحث أبي
إلى روح أبي الطاهرة ، رحمة الله عليه
إلى حكمتيوعلمي
إلى أدبي.....وحلمي
إلى طريقيالمستقيم
إلى طريقالهداية
إلى ينبوع الصبر والتفاؤل والأمل
إلى كل من في الوجود بعد الله ورسوله أمني الغالية أهديك هذا البحث
إلى سندي وقوتي وملأذي بعد الله
إلى من أنسني في دراستي وشاركني همومي
تذكارًا وتقديرًا لك زوجي بوعد الله أهدى هذا البحث
إلى أعلى ما لدي في هذه الدنيا أبنائي الأحبة و الغاليين
عبد الإله.....محمد ياسر.....علاء الدين



كلمة شكر

لا يسعني إلا أن أتقدم بجزيل الشكر وجميل العرفان إلى الأستاذ المشرف مولاي حاج مراد الذي لم يبخل علينا بنصائحه وتوجيهاته القيّمة طيلة فترة إعداد هذه المذكرة .

وتحية شكر وتقدير إلى الأساتذة الكرام الذين تفضلوا لقراءة هذه المذكرة ومناقشتها.

وإلى كل أساتذة قسم علم الاجتماع الذين رافقونا في مشوارنا الدراسي.

ونشكر كذلك كل من ساعدنا على إتمام هذا البحث وقدم لنا يد العون والمساعدة وزودونا بالمعلومات اللازمة لإتمام هذا البحث ونخص بالذكر:

السيد رئيس مصلحة الإدارة العامة والميزانية بن معزة عبد القادر، والذي رافقنا طيلة التربص الميداني ، وكذلك نشكر مدير وعمال مديرية التشغيل لولاية وهران.

تمهيد :

تعد البطالة من أخطر مشاكل سوق العمل في الجزائر ، فهي تشكل عائق اجتماعي و اقتصادي يحتاج الكثير من التأمل و التحليل من طرف منظرين اجتماعيين و خبراء اقتصاديين ، لأنها تعرقل مسيرة التقدم و التنمية في معظم الدول عامة و الجزائر خاصة ، ولذا سوف نتطرق في هذا الفصل إلى مفهوم البطالة و أنواعها ، قياسها ، أسباب تفاقمها في المجتمع الجزائري .

المبحث الأول :

مدخل إلى البطالة:

1-تعريف البطالة :

المفهوم اللغوي:

فقد ورد في معجم اللغة العربية ،أنَّ " البطالة مشتقة من بَطَلَ ، بمعنى لم يعد صالحا أو أنه فقد حقه و البطل (الشخص العاطل عن العمل)يعني أنه فقد حقه و صلاحيته . في حين أن البطالة في اللغتين الانجليزية والروسية لا تعني أكثر من الانقطاع عن العمل وبالتالي الشخص المتعطل يمر بمرحلة عدم النشاط ممكن أن تعقبها مرحلة نشاط آخر مكثف .وفي اللغة الفرنسية كلمة - Chomâge - والتي تعني البطالة ، مشتقة من فعل بَطَلَ أي تعطل عن العمل ، لكن - Chômer - يعني أيضا الاستغلال من الشمس بمعنى أن العاطل عن العمل في اللغة الفرنسية ، إنما أيضا ذلك الشخص الذي يستريح في الظل ومن تم يستأنف عمله " ¹ .

* البطالة حسب المكتب الدولي للعمل (BIT) تتكون فئة البطالين من كل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 59 سنة ، ووجدوا أنفسهم في يوم معين أو أسبوع معين ضمن فئات العمل التالية: ²

• غير مستخدمين : أي أنهم لم يقوموا بأي عمل خلال الفترة المرجعية (بدون عمل). وقد حددت بالأسبوع السابق للمقابلة.

• مستعدين وقادرين : متاحين للعمل وهم مستعدين للقيام به في حالة توفره .

¹ - مطانيوس حبيب ، مداخلة في مسألة البطالة في سوريا ، جمعية العلوم الاقتصادية السورية ، برنامج الثلاثاء الاقتصادية السابعة عشر حول التنمية الاقتصادية والاجتماعية في سورية ، المركز الثقافي العربي في المزة ، سوريا 2004.

² -Bureau international du travail , la normalisation international du travail, (nouvelle série 53, Genève, 1953) pp48 – 49.

- يبحثون عن العمل : من خلال القيام بخطوات و إجراءات البحث عن عمل مأجور خلال فترة معينة . لذلك يحسب كل الأفراد الذين لم يقوموا بأي عمل خلال فترة القياس ، وليسوا غائبين على نحو مؤقت عن عملهم ، و الذين هم مستعدون للعمل في غضون الأسبوعين اللاحقين للمقابلة ، والذين بحثوا عن عمل فعلا خلال الأسابيع الأربعة السابقة للمقابلة كعاطلين عن العمل. * البطالة حسب الديوان الوطني للإحصاء (ONS):

يعتبر الشخص بطالا إذا توفرت فيه المواصفات التالية:¹

- أن يكون في سن يسمح له العمل (بين 15 و 64 سنة)
- لا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي، و نشير إلى الشخص الذي لا يملك عملا هو الشخص الذي لم يزاول عملا و لو لمدة ساعة واحدة خلال إجراء التحقيق.
- أن يكون في حالة بحث عن عمل ، حيث أنه يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب شغل.
- أن يكون على استعداد تام للعمل و مؤهلا لذلك.

ويقوم الديوان الوطني للإحصاءات بعمل مسح سنوي بالعينة لتقدير حجم البطالة و بيان الخصائص الاجتماعية و الاقتصادية للمتعطلين عن العمل.و يجري هذا المسح مرة في السنة و يصدر بعدها الديوان تقرير سنوي عام مطبوع.

* البطالة حسب المعهد الوطني للإحصاء و الدراسات الاقتصادية (INSEE) في فرنسا:

تمثل البطالة جميع الأفراد من 15 سنة و ما فوق ، من دون منصب عمل و يبحثون عنه ، و تبقى عملية قياسه عملية ضعيفة للغاية. إنّ الحدود بين حجم البطالة ، العمالة و حجم الأفراد غير الناشطين اقتصاديا ليست دائما واضحة¹.

¹- L'office National des statistique , l'emploi et chômage, (donnés statistique ,n226,) , Algérie, 1995 , p8.

* يرى **Paul A. Samuelson** و **William Nordhaus** أنّ العاطلين عن العمل هم المجموعة التي تضم عدد من الأفراد غير العاملين و الذين يبحثون و بفعالية عن منصب شغل أو ينتظرون العودة ل عملهم".²

كما أضافا شروط ثلاث لاعتبار الشخص عاطلا عن العمل وهي:³

- أن يقوم الشخص بجهد محدد لإيجاد وظيفة خلال أربعة أسابيع الأخيرة،
- أن يكون قد طرد من عمله أو ينتظر أن يتم استدعاؤه للعمل مرة أخرى،
- أن يكون منتظر لإقرار تسلم عمل خلال الشهر المقبل.

* * البطالة تعني اقتصاديا: أن عرض العمل هو أكبر من طلب العمل من المستخدمين فهو بسبب انفصالاً لسوق العمل.⁴

2- أنواعها :

هناك عدة أنواع من البطالة نذكر منها:

1- البطالة الدورية:

وتحدث هذه البطالة في فترات الكساد التي يتعرض لها الإقتصاد بين فترة و أخرى. وهي ظرفية تنتج عادة عن عدة أزمات اقتصادية ، ما يؤدي إلى انكماش هذا الأخير بسبب نقص الطلب على منتجاته مثلا، ما ينتج عنه التوقف الكلي أو الجزئي لبعض المشاريع .وبالتالي

¹ - <http://www.insee.fr/Fr/méthodes/default.asp?Page=définition/chomage.htm>.

² - ادريوش دحماني محمد، إشكالية التشغيل في الجزائر : محاولة تحليل ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، فرع اقتصاد التنمية ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة ابوبكر بلقايد ، تلمسان ، 2012.2013 ص 27 .

³ - ادريوش دحماني محمد، مرجع نفسه ص 27.

⁴ - راضي نور الدين ، التشغيل والبطالة في الجزائر ، دار الغرب للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2009 ، ص 75.

تسريح عدد من العمال. ويطلق اسم آخر على هذا النوع من البطالة، وهو "البطالة العابرة" عادة ما تظهر في الدول المتطورة¹.

2- البطالة الاحتكاكية :

هناك بعض الناس عاطلين عن العمل لكونهم لم يتمكنوا بصورة مؤقتة من العثور على عمل يلائم كفاءاتهم . ولكن عندهم خبرات عمل تجعلهم يتوقعون الحصول على عمل بسرعة ، وربما يكونوا على معرفة بأن هناك عملا معيناً سيتوفر قريباً و هم منتظرون، و يطلق على هذا النوع من البطالة " البطالة الاحتكاكية "، والسبب في ظهور هذا النوع من البطالة هو أن الفرد في اثناء فترة الانتقال يقوم بتسجيل نفسه في مكاتب العمل بوصفه حالة بطالة².

3- البطالة الهيكلية:

وتعني ارتفاع نسبة البطالة نتيجة تغيرات هيكلية حدثت على مستوى الاقتصاد الوطني ، راجعة لحدوث تغيرات على مستوى الطلب على المنتجات ، أو راجع إلى تغير أساسي في التكنولوجيا المستعملة ، أو إلى تغير في سوق العمل ، أو بسبب انتقال الصناعات إلى أماكن توظيف جديدة³.

4- البطالة السافرة:

تعني وجود أفراد ينتمون إلى قوة العمل ولكنهم متعطلون وعاجزون عن الحصول على أية فرصة عمل برغم رغبتهم في العمل وقدرتهم عليه ، والبطالة السافرة تظهر بشكل واضح في

¹- لوسداد زين الشرف ، الاندماج الاجتماعي للشباب المستفيدين من برنامج ANSEJ (وكالة دعم تشغيل الشباب ANSEJ – بحى الصديقية – وهران) . رسالة تخرج لنيل شهادة الماجستير ، قسم علم الاجتماع ، تخصص علم الاجتماع عمل و تنظيم ، جامعة وهران ، 2011 / 2012 .

²- ابراهيم طلعت ، البطالة و الجريمة ، دار الكتاب الحديث ، الجزائر ، 2009 ، ص 119-120 .

³- مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية) " دار الحامد للنشر و التوزيع ،الأردن ،الطبعة الأولى ، 2009 ، ص 234.

فائض العرض في سوق العمل مقارنا بالطلب عليه ، خاصة وأن قطاعات الاستيعاب في سوق العمل¹.

فمن أصعب وأخطر هذه الأنواع هي تلك البطالة السافرة التي قد يعاني منها الفرد خلال زمن طويل من حياته. فهذا النوع من البطالة له كل القوة على التأثير على شخصية الفرد و عادة ما تؤدي هذا النوع من البطالة إلى اتساع ظاهرة الجنوح والجريمة في المجتمع. فيسعى الانسان العاطل عن العمل ، ومن أجل تحقيق وتلبية حاجياته إلى ارتكاب الجرائم مثل السرقة².

6-البطالة المقنعة:

وهي حالة العمالة الناقصة كماً أو نوعاً ، فالعمالة الناقصة كما هي حالة اشتغال الفرد أسبوعاً عدداً من الساعات أقل من عدد الساعات الاعتيادي كما هو الحال في موظفي عدد من الدوائر الحكومية الذين لا يقضون في العمل الفعلي أكثر من أربع ساعات يومي.

تبدأ البطالة من النقطة التي تركز عليها النظرة إلى سياسات التشغيل المتبعة ، ويظهر ذلك جليا في البلدان التي التزمت بحكوماتها بسياسات التعيين والتشغيل ، والتجديد عندما تعجز الدولة عن إنشاء مشروعات جديدة لاستيعاب العاطلين ، مما يؤدي بها إلى وضع عدد كبير من العمال لا يتناسب مع قدرة تلك القطاعات ، مما يؤدي إلى تشكيل ضغط على التكاليف وإهدار في النفقات إضافة إلى الاكتظاظ بمواقع العمل ، وبالتالي عدم قدرة القطاعات

¹- سايج حنان - بوحناني فاطمة الزهراء، سياسة التشغيل في الجزائر ، مذكرة لنيل الليسانس في العلوم التجارية ، تخصص تسيير الموارد البشرية ، جامعة أبو بكر بلقايد ، تلمسان ، 2014/2013 .

²- مولاي حاج مراد ، نفس المرجع ، ص 68.

الاقتصادية على استيعاب هذه العمالة التي تشكل عبئا اضافيا يؤثر سلبا على مردودية المؤسسة باعتباره يضمن التكاليف ، وهذا ما يؤدي إلى حدوث البطالة المقنعة¹.

7- البطالة الموسمية :

وهي بطالة مرتبطة بمتغيرات موسمية في العرض ، وهي تضم عينة من الأفراد يحبذون العمل في مواسم معينة ، مثلا العمل في القطاع الفلاحي في موسم الصيف.

3- قياس البطالة :

* قياس معدل البطالة :

يهدف معدّل البطالة إلى قياس الخمول في سوق العمل، و هو عجز سوق العمل عن استخدام كافة العاملين المتاحين (أي القادرين و المستعدين).

إنّ حساب عدد العاطلين الإجمالي يقدم مؤشرا غير دقيق لمدى انتشار و توسع هذه الظاهرة ،ولهذا فإنه عموما وفي أغلب الأحيان يتم استعمال معدّل البطالة كمؤشر حقيقي لتقييم وتحليل هذه الظاهرة ، حيث يقيس نسبة العاطلين إلى إجمالي القوى العاملة ، وهو مؤشر نسبي محصور بين الصفر و المائة ويسمح بالمقارنة عبر الزمان والمكان. ويعبر عنه رياضيا بالصيغة التالية²:

$$UR = \frac{U}{U+E} \times 100 = \frac{U}{LF} \times 100$$

حيث :

UR: معدل البطالة

¹- صالي محمد ، تأثير البنية السكانية والتنمية الاقتصادية على تطور الشغل في الجزائر ، أطروحة دكتوراه في العلوم في الديموغرافيا ، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، 2016/2015 ص 228.

²- صالي محمد ، نفس المرجع ، ص

LF: يمثل مجموع الأشخاص في سن العمل يشتغلون (E) أو يبحثون عن عمل (U)

U : عدد العاطلين عن العمل حسب تعريف BIT

E : عدد المشتغلين.

أي أنّ معدل البطالة هو¹ : $\frac{\text{عدد العاطلين}}{100 \times \text{قوة العمل}}$

قوة العمل

ويشير مصطلح قوة العمل هنا إلى جميع الأفراد العاملين و العاطلين الذين يرغبون في العمل.

أي أنّ قوة العمل = حجم العمالة + حجم البطالة *.

¹- المنظمة الوطنية للإحصائيات ، النشاط الاقتصادي و التشغيل و البطالة خلال أبريل 2018 ص 24.
* - معادلة من استنتاج الطالبة .

المبحث الثاني :

تحليل ظاهرة البطالة في الجزائر:

من أبرز خصائص سوق العمل في الجزائر انتشار ظاهرة البطالة فيه، وذلك نتيجة لاختلال التوازن بين مناصب الشغل المعروضة ونمو الفئة النشطة بالإضافة لتراكمات المشاكل المرتبطة بضعف أداء المؤسسات وعدم مواكبة السياسة التعليمية والتكوينية لمتطلبات سوق العمل المتجددة.

و يختلف واقع البطالة في الجزائر خلال المراحل المختلفة باختلاف الظروف الاقتصادية التي شهدتها البلاد، فواقعها في عشرينيات الثمانينات والتسعينات تختلف تماما عن واقعها في الألفية الثالثة.

إذ منذ سنة 1985 بدأت مشكلة البطالة في الجزائر تتفاقم نتيجة الانكماش الاقتصادي و تراجع وتيرة التشغيل بسبب قلة الموارد المالية للدولة والتي قلصت من حجم الاستثمارات المنشئة لمناصب الشغل، وبالتالي الاختلال في سوق العمل بين العرض والطلب على العمل، " فالزيادة المفرطة في عرض العمل تمثلت في أولئك الشباب الذين التحقوا بسوق العمل من مختلف الأعمار و المستويات التعليمية والمهنية باحثين عن مناصب العمل. ومن هنا تأزمت وضعية الأفراد الذين أصبحوا يعيشون في أدنى السلم الاجتماعي لتفشي ظاهرة الفقر بين أوساط العائلة الجزائرية".¹

وهو ما ترتب عليه ارتفاع في معدل البطالة من 15% سنة 1984 إلى 16.9% سنة 1989، كما عرفت ظاهرة التسريح الجماعي للعمال نموا سريعا نتيجة حل المؤسسات إذ تم

¹ - مولاي حاج مراد، واقع ومصير السياسة الاقتصادية والاجتماعية للجزائر المستقلة، مجلة دراسات في التنمية والمجتمع، مقال 23 ، العدد الثالث ، 2016 ، ص 11.

تسريح 360 000 عامل لفترة 1994-1998 واستمر ذلك المعدل في الارتفاع إلى غاية سنة 2000.¹

وفي سنة 2001 انطلق مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي وامتد خلال الفترة 2001-2004، ولقد كان لهذا البرنامج أثر على سوق العمل، حيث تقلص معدل البطالة من 27.3% سنة 2001 إلى 17.65% سنة 2004، ويعود هذا التراجع إلى الزيادة الهامة في فرص التشغيل باستحداث 720 ألف منصب شغل جديد منها 230 ألف منصب شغل مؤقت.²

في سنة 2005 تم بعث البرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي للفترة 2005 - 2009، خلال هذا البرنامج تم بعث عديد المشاريع مع أجنب، منها الطريق السيار شرق غرب على مسافة 1200 كم، انجاز مليون وحدة سكنية، والشيء الملاحظ أنه خلال هذا البرنامج عرف حجم الاستثمار العمومي معدلات نمو جد مرتفعة، بلغ متوسطها 23% سنويا، هذا ما أدى إلى توفير عدد معتبر من مناصب الشغل، وهو ما يفسر الاتجاه التنازلي لمعدلات البطالة، والتي في المتوسط 12.06%.³

ورغم انخفاض معدل البطالة إلا أن مستواها يبقى مقلقا لأن " طبيعة مناصب الشغل التي تم إنشاؤها، إذ أشارت إحصائيات سنة 2006 أن 81.64% من مناصب الشغل المنشأة كانت مؤقتة و 18.36% فقط مناصب دائمة ".⁴

1 - ناصر مراد، " مكافحة مشكلة البطالة في الجزائر " ورقة عمل مقدمة في الندوة العربية " البطالة: أسبابها، معالجتها، وأثرها على المجتمع الجزء الثاني، جامعة سعد دحلب، البليلة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 25-27 أفريل 2006، ص 349.
2 - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، " مشروع التقرير التمهيدي حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي، " السداسي الأول من سنة 2004 ص 120.
3 - رحالي بلقاسم، فلاك ركن الدين، دراسة تحليلية قياسية لأثر الاستثمار العمومي على البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2010، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، يومي 15-16 نوفمبر 2011، ص 06.
4 - سعدية قصاب، مرونة علاقات العمل في الجزائر 1990-2006، الملتقى الوطني الثاني واقع التشغيل في الجزائر وأليات تحسينه، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، يومي 25 و26 جوان 2008، ص 04.

لمعرفة تطور البطالة في الجزائر علينا أولاً عرض أهم الأسباب المؤدية إلى تفاقمها ، وما تيسر من إحصائيات ومعطيات حول الظاهرة ، محاولين في ذلك إبراز الحلول التي سطرتها الدولة للحد من انتشارها.

1- أسباب مشكلة البطالة في الجزائر:

لم تعد العوامل الاقتصادية هي المحددة لظهور البطالة ، بل هناك أسباب أخرى ذات أهمية في ظهورها سوف نتطرق إليها :

1-1 النمو الديمغرافي :

يعد النمو السكاني من أهم العوامل المؤدية إلى البطالة ، لأنه ينتج عنه نمو قوة العمل بمعدلات أكبر مما يستلزم خلق فرص العمل ، "وتفترض نسبة النمو الديموغرافي المرتفعة خلق مناصب العمل بوتيرة جد سريعة وهذا أمر يشكل تحدياً حقيقياً ليس من الأكيد التمكن من الرد عليه.¹

1-2 عدم توافق احتياجات سوق العمل للهيكل التعليمي و التكويني في الجزائر، حيث

"يلاحظ أن هناك زيادة كبيرة في عرض خريجي المدارس والمعاهد ومراكز التكوين والجامعات دون أن يقابلها طلب على هذه الفئة ، مما يعني فقدان همزة الوصل بين المؤسسات الاقتصادية والمؤسسات التعليمية في جل الدول النامية ، وهكذا ابتعدت عن عدم الملائمة ، مما يحول دون توافق العرض مع الطلب ، ويرجع ذلك إلى عدم مواكبة السياسة التعليمية لمتطلبات السوق ، خاصة التخصصات النادرة ، حيث سعت الجزائر خلال السنوات الأخيرة إلى تطبيق اسراتيجية جديدة من خلال البرامج الوطنية للبحث العلمي وإصلاح الجامعة باعتمادها نظام الليسانس - ماستر - دكتوراه (LMD) في التكوين بجانبه الأكاديمي والتطبيقي وهو ما يساعد على توفير ارتباط وانسجام أكثر مع النشاط الاقتصادي

¹- سفير ناجي، محاولات في التحليل الاجتماعي (الجزء الأول، التنمية والثقافة)، ترجمة م.ع . بن ناصر، ديوان المطبوعات الجامعية و المؤسسة الوطنية للكتاب ، بن عكنون ، الجزائر ، بدون سنة ، ص 305.

الوطني ومتطلباته من جهة ، ومع التطورات على المستوى الدولي والجهوي من جهة أخرى ، وذلك قصد إحداث تكامل أكبر بين المؤسسات التعليمية والاقتصادية للوصول إلى أداء أفضل من حيث المر دودية خاصة المرتبطة بالعنصر البشري.¹

1-3 اعتماد الاقتصاد الجزائري على البترول ، حيث أصبح اقتصاد ريعي بالدرجة الأولى.
1-4. النزوح الريفي الذي عرفته البلاد ، خاصة في ظل الظروف الأمنية غير المستقرة التي عاشتها الجزائر في التسعينات ، مما أدى إلى الهجرة الداخلية ، من الريف إلى المدينة بحثا عن العمل ، وبالتالي زيادة نسبة الطالبين عن العمل .²

مما لاشك فيه أن البعد المكاني للسياسة السكانية يؤثر على مستوى استخدام الموارد البشرية ، إذ أنّ تركز السكان في المناطق الشمالية يؤدي إلى ارتفاع الكثافة السكانية على المساحات المأهولة بسبب النزوح الريفي إلى المدينة.³

1-5. الأزمات السياسية التي عرفتها البلاد منذ 1989 إلى غاية اليوم ، وهذا ساهم في تراجع الاقتصاد والاستثمار الوطني.

1-6. ضخامة القطاع غير الرسمي: يشمل القطاع الرسمي في سوق العمل الجزائرية شركات العام والقطاع الخاص التي يعمل فيها 10 أشخاص أو أكثر بينما القطاع غير الرسمي من شركات صغيرة بالإضافة إلى أصحاب الأعمال الحرة ومن يعملون في المنازل.⁴

¹- دادي عدون ناصر ، العايب عبد الرحمان ، البطالة و إشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد (من خلال حالة الجزائر) ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2010 ، ص 254-255.

²- لوسداد زين الشرف ، مرجع سبق ذكره، ص 33.

³ دادي عدون ناصر- العايب عبد الرحمان ، مرجع سبق ذكره ، ص 254.

⁴- صالي محمد ، مرجع سبق ذكره ، ص 251.

1-7. التسريح الكبير للعمال: على إثر عمليات إعادة الهيكلة وحل المؤسسات الناتج عن المخططات و السياسات التنموية التي انتهجتها الجزائر أدى إلى غلق المؤسسات العمومية أوبيعها إلى القطاع الخاص.

* جدول رقم (1-1) يبين تطور تقليص العمال. ¹	
السنوات	عدد العمال المعينون بالطرده من العمل
1985	25.000
1986	28.000
1987	32.000
1988	19.000
1989	8.000
1992	15.067

Source : Ministère du travail et de la formation professionnelle, comité nationale de sauvegarde et de préservation de l'emploi ; inspection générale du travail.

1-8. قصور القوى العاملة في الجزائر إلى عدة عوامل:²

- نقص وعدم توفر البيانات والدراسات الإحصائية والتي غالبا ما تكون متناقضة.
- عدم وجود أجهزة تقوم بالربط والتنسيق بين السياسة العامة للشغل وسياسات التعليم والتكوين.
- عدم وجود أجهزة تقوم بقياس الكفاءات الإنتاجية ومعدلات العمل التي يمكن من خلال تحديد حجم العمالة الزائدة ، أي البطالة المقنعة والبطالة الجزئية التي يمكن تحويلها إلى مجالات أخرى ذات إنتاجية عالية.

¹- مولاي حاج مراد ، مرجع سبق ذكره ، ص 75.

²- بن شهرة مدني ، مرجع سبق ذكره ، ص 259-260.

1-9. إهمال الجانب الفلاحي الزراعي لأنه يمثل الطاقة الإنتاجية المحلية : " يملئ علينا النهوض الضروري بالإنتاج الفلاحي ، نظرة شاملة تطرح إشكالية اقتصادية واجتماعية وثقافية متضمنة للنشاطات الفلاحية كشرط أساسي لتحقيق مشروع المجتمع نفسه.¹

*بالإضافة إلى المحسوبة و الرشوة والجهوية في تقسيم فرص العمل من طرف أرباب الأعمال ومن طرف المسؤولين ، وهذا ما جعل البطالة تنفث أوساط الشباب وبالتالي ذهاب هذه الفئة إلى الانحراف الاجتماعي بجميع أنواعه (السرقة ، المخدرات) ، فأحساسهم بالإقصاء الاجتماعي ثم الهجرة غير الشرعية أو مايسمونه " بالحرقة " .

2- تطور معدلات البطالة في الجزائر:

سوف نستعرض تطور معدلات البطالة في الجزائر وفق الإحصائيات الرسمية المتوفرة من طرف الديوان الوطني للإحصائيات كما يوضح الجدول الآتي :

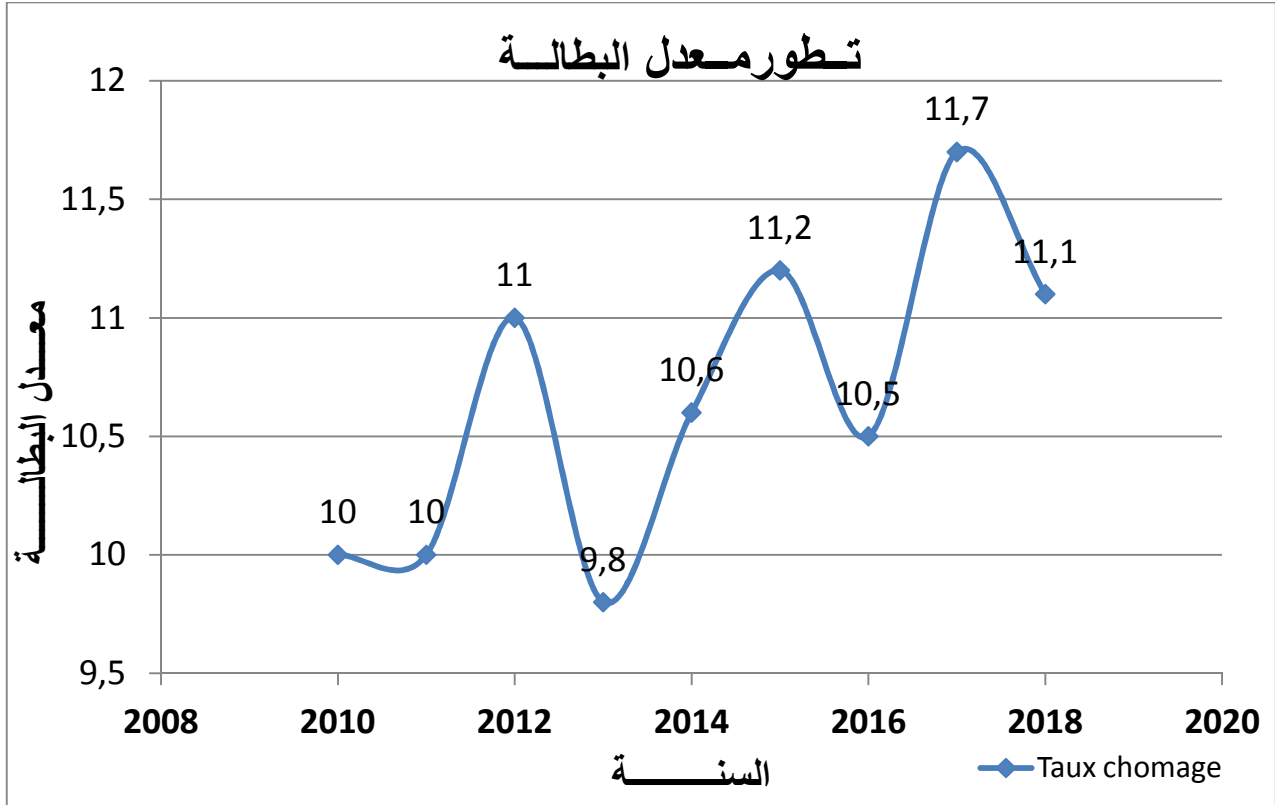
الجدول رقم (2.1): تطور معدل البطالة في الجزائر (2010 إلى 2018) الوحدة بالآلاف.

السنة	معدل البطالة	السنة	معدل البطالة
2010	10.0	2015	11.2
2011	10.0	2016	10.5
2012	11.0	2017	11.7
2013	9.8	2018	11.1
2014	10.6		

المصدر: الحوصلة الإحصائية (2008-2018) ص 21 ، النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال أفريل 2018.

¹- سفير ناجي ، مرجع سابق، ص 304.

الشكل رقم (1-2) : يمثل تطور معدل البطالة في الجزائر (2010 إلى 2018) .



نلاحظ من خلال الجدول والشكل أن معدل البطالة انحصر ما بين 9% و 11% مقارنة مع سنة 2000 لأنها "هي السنة التي عرفت أكبر معدل للبطالة وصل إلى 28.89% وهي نسبة مرتفعة وكبيرة.¹ وهذا ناتج عن العشرية السوداء التي مرت بها البلاد ، وبعد عودة الاستقرار الأمني وانتهاج برامج لدعم تشغيل الشباب و بالتالي تحسين التنمية الاقتصادية و بروز القطاع الخاص بصفة معتبرة أدى إلى تحقيق نسبة لأبأس بها بين العرض والطلب المتعلقة بسوق العمل ، حيث بلغت نسبة النشاط (السكان النشطون)

41.9% سنة 2018 مقارنة ب 9.1 مليون سنة 2008 * ، كما بلغ معدل العمالة نسبة 37.2% سنة 2018 وهي نسبة متوسطة عموما ، ويرجع استقرار معدل البطالة ما بين 9% و 12% نتيجة إتباع سياسة تشغيلية تعتمد على امتصاص عدد كبير من البطالين عبر خلق العديد من أجهزة التشغيل سنأتي على ذكرها في الفصل الثاني .

¹ - صالي محمد ، مرجع سبق ذكره ، ص 254.

بالرغم من أنّ معدل البطالة القياسي يهدف أساسا بأن يكون دقيقا وموضوعيا لغايات المقارنة الدولية ، إلا أن المكتب الدولي (17 - 16 : Hussmanns 2007) ، يقر بأنه قد " لا يرصد بالكامل حالة البطالة السائدة في كثير من الدول...."¹.

3- توزيع البطالة حسب الفئات العمرية :

و تتمثل في عدد الأشخاص الذين أعمارهم ما بين 16 سنة و 59 سنة القادرين على العمل، والذين يمثلون قوة العمل. ولمعرفة الفئة الأكثر عرضة للبطالة سوف نقدم إحصائيات حول ذلك، والجدول التالي سنبين فيه هذه المعطيات .

الجدول رقم (1-3): توزيع البطالين حسب الفئات العمرية (2010 إلى 2018).

* الوحدة بالآلاف.

¹- ادرويش دحماني محمد ، إشكالية التشغيل في الجزائر : محاولة تحليل ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية ، فرع اقتصاد التنمية ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة أبو بكر بلقايد ، تلمسان ، 2012- 2013 ، ص 39.
* - الديوان الوطني للإحصائيات (ONS) ، النشاط والشغل والبطالة للسداسي الرابع لسنة 2013 ، العدد 653 ، ص 6.

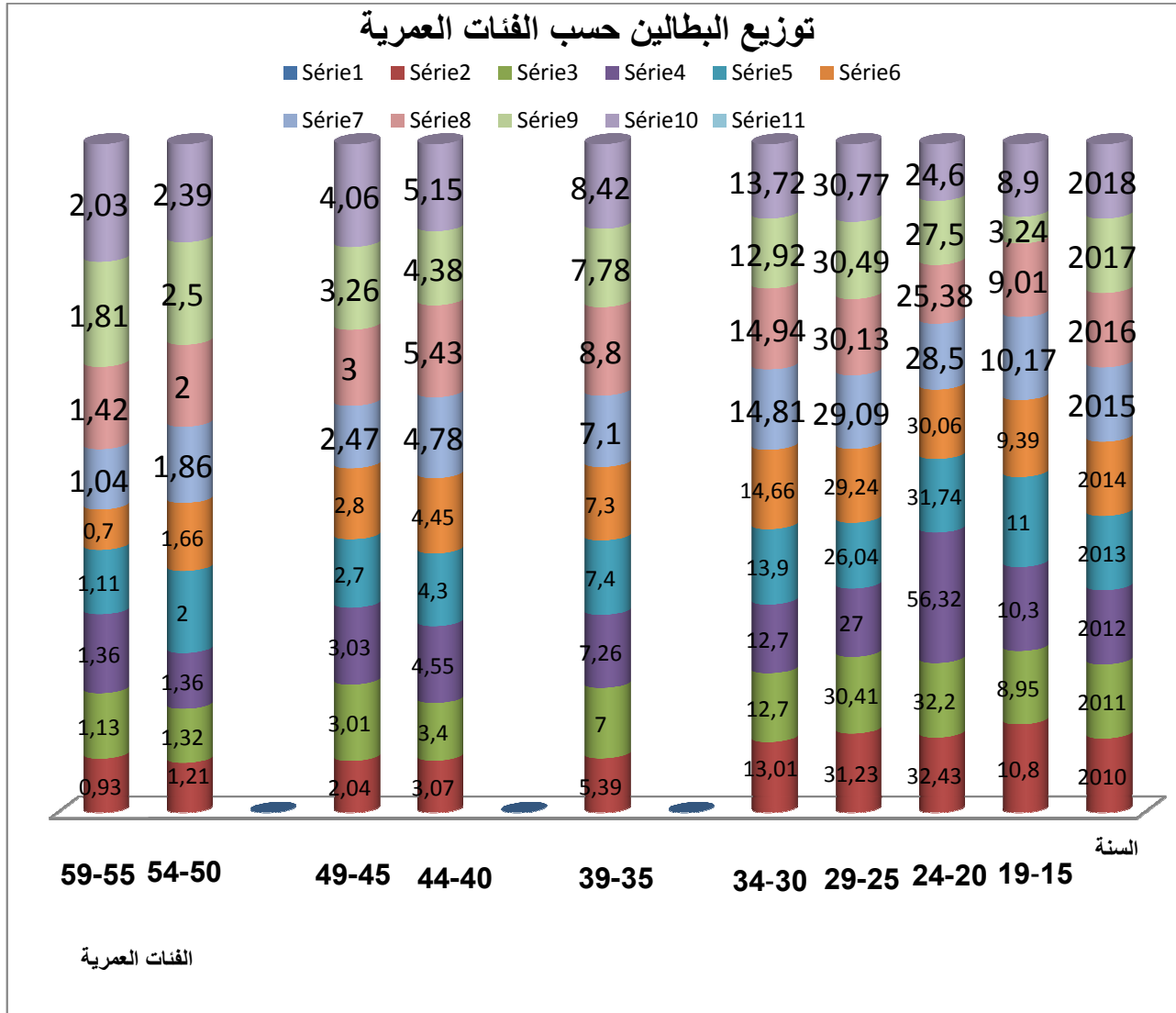
تحليل ظاهرة البطالة

الفصل الأول

المجموع	الفئات العمرية									البطالين	السنة
	59 -55	54 -50	49 -45	44 -40	39 -35	34 -30	29 -25	24 -20	19 -15		
1076	10	13	22	33	58	140	336	349	116	عدد البطالين	2010
100	0.93	1.21	2.04	3.07	5.39	13.01	31.23	32.43	10.80	(%)	
1062	12	14	32	36	74	134	323	342	95	عدد البطالين	2011
100	1.13	1.32	3.01	3.40	7	12.70	30.41	32.20	8.95	(%)	
1253	17	17	38	57	91	159	337	408	129	عدد البطالين	2012
100	1.36	1.36	3.03	4.55	7.26	12.70	27	56.32	10.30	(%)	
1175	13	23	31	50	87	163	306	373	129	عدد البطالين	2013
100	1.11	2	2.7	4.3	7.40	13.9	26.04	31.74	11	(%)	
1214	8	20	34	54	88	178	355	365	114	عدد البطالين	2014
100	0.7	1.65	2.80	4.45	7.30	14.66	29.24	30.06	9.39	(%)	
1337	14	25	33	64	95	198	389	382	136	عدد البطالين	2015
100	1.04	1.86	2.47	4.78	7.1	14.81	29.09	28.5	10.17	(%)	
1198	17	24	36	65	105	179	361	304	108	عدد البطالين	2016
100	1.42	2	3	5.43	8.8	14.94	30.13	25.38	9.01	(%)	
1440	26	36	47	63	112	186	439	396	134	عدد البطالين	2017
100	1.81	2.5	3.26	4.38	7.78	12.92	30.49	27.5	3.24	(%)	
1378	28	33	56	71	116	189	424	339	120	عدد البطالين	2018
100	2.03	2.39	4.06	5.15	8.42	13.72	30.77	24.60	8.90	(%)	

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على : الديوان الوطني للإحصائيات (ONS) :
النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة ، السداسي الرابع لسنوات 2010-2011-
2012-2013-2014-2015-2016-2017-2018.

الشكل رقم (2-2) : يمثل توزيع البطالين حسب الفئات العمرية (2010 إلى 2018).



نلاحظ من الجدول رقم (2-1) والشكل رقم (2-1) أن البطالة تمس فئات الشباب التي أعمارهم تقل عن 30 سنة ، أي فئتي (20 - 24) و (25 - 29) ، حيث كانت النسبة فيهما محصورة ما بين 24.6% و 56.32% ، وأغلب السنوات بقيت النسبة عالية و ذلك راجع إلى أن الفئتين من شباب خريجي الجامعات ومعاهد التكوين المهني ، كما يمكن إرجاع

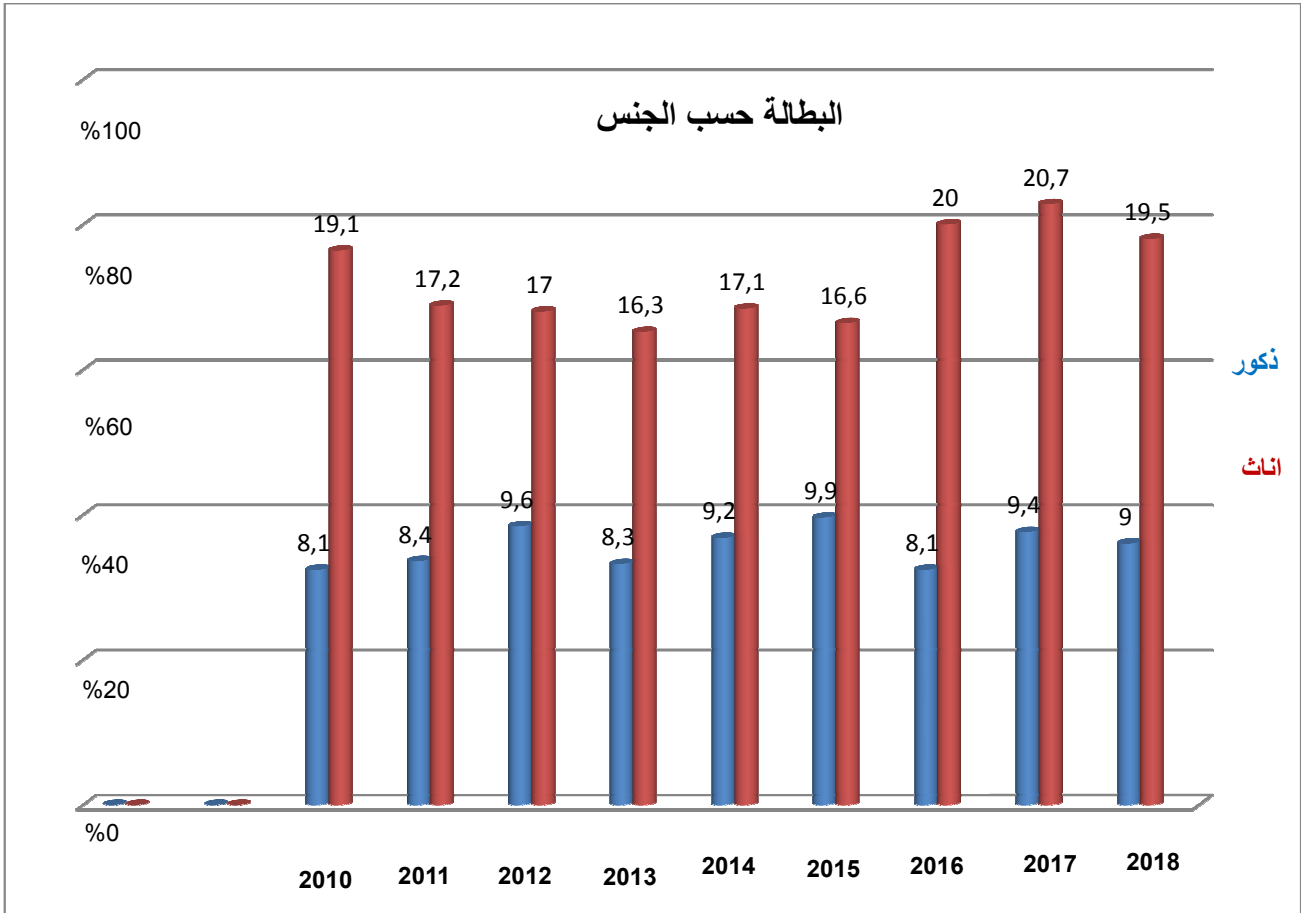
ارتفاع النسب إلى بحثهم عن العمل المناسب للشهادات و التخصصات التي تحصلوا عليها ، بينما نلاحظ أنه بالنسبة للفئات العمرية الأربعة الأخيرة شهدت انخفاضا كبيرا في نسبها ، ويعود ذلك إلى ارتفاع نسبة العمل غير الرسمي فهو يؤثر على سوق العمل لأنه لا يخضع إلى القوانين الرسمية والإدارية ، وعماله غير مجبرون على دفع الضرائب للدولة فهذا يلجئون إلى العمل في السوق الموازية . و ظهور برامج وأجهزة التشغيل كسياسة لمواجهة البطالة وإدماج الشباب كالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الذي يضم فئة (30 - 50 سنة).

الجدول رقم (1-4) : توزيع البطالة حسب الجنس في الجزائر (2010 إلى 2018)
(الوحدة بالآلاف).

المجموع	الجنس		النسبة %	الذكور	السنة
	النسبة %	الإناث			
1077	19.1	348	8.1	729	2010
1062	17.2	324	8.4	738	2011
1253	17	365	9.6	888	2012
1129	16.3	325	8.3	804	2013
1214	17.1	355	9.2	859	2014
1338	16.6	384	9.9	954	2015
1271	20.0	479	8.1	792	2016
1439	20.7	513	9.4	926	2017
1378	19.5	478	9.0	900	2018

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات (ONS) ، النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال أبريل 2018.

الشكل رقم (2-3) : يمثل نسبة البطالة حسب الجنس (2010 إلى 2018) .



نلاحظ من خلال الجدول رقم (1-3) والشكل رقم (1-3) أن البطالة عند الإناث هي بنسب عالية طوال السنوات أي من 2010 إلى 2018، إذ سجلت 20.7% سنة 2017 وهي أعلى نسبة عند الإناث، و يمكن إرجاع سبب ذلك إلى أن معدل نشاط النساء منخفض عن معدل النشاط عند الرجال ، ويرجع ارتفاع معدل البطالة عند النساء إلى عدة أسباب منها الطابع الاجتماعي و العادات التقليدية للأسرة الجزائرية ، أين تجد المرأة أنها مجبرة على ترك منصب عملها لأجل البقاء في المنزل وتربية الأطفال و خدمة الزوج و أهله. كما نرى أن نسب البطالة لدى الذكور في تزايد مستمر مقارنة بالسنوات المذكورة في الجدول ، وذلك أن الشاب الجزائري يحب العمل في أماكن أكثر راحة وأقل وقت زمني حتى وإن كان ليس لديه شهادة جامعية أو تكوينية ، مثلا (أشغال البناء) ، لأننا أصبحنا نرى الأجانب أكثر من الجزائريين في مجال البناء. وهذا ما قد يؤدي إلى انتشار ظاهرة اليأس من البحث

عن العمل أوساط الشباب الذكور كنتيجة لاتساع مدة البطالة ، وهي ظاهرة اجتماعية خطيرة يمكن أن تنجر عنها انحرافات عديدة (انتشار الجريمة ، تعاطي المخدرات ، الهجرة غير الشرعية ، أو ما شاع عندنا بمصطلح الحرقة... الخ .

الجدول رقم (1 - 5) : توزيع نسبة البطالين حسب المستوى التعليمي في الجزائر (2010-2018) .

المستوى التعليمي	سنة 2010			سنة 2018		
	ذكور	اناث	المجموع	ذكور	اناث	المجموع
بدون مستوى	1.7	2.7	1.9	3.4	3.8	3.5
ابتدائي	7.5	8.0	7.6	7.3	9.4	7.5
متوسط	10.5	12.8	10.7	10.8	19.7	11.6
ثانوي	7.0	17.2	8.9	8.1	19.8	10.6
جامعي	10.4	33.3	20.3	9.9	23.3	16.4

المصدر: من اعداد الطالبة اعتمادا على الديوان الوطني للإحصائيات ، النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال أفريل 2018 ،النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال سبتمبر 2010.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (1-4) أن معدلات البطالة شهدت تناقصا ملحوظا مست مختلف المستويات التعليمية ما عدا الجامعيين التي لتزال نسبتها مرتفعة بـ 16.4% مقارنة بنسبة 20.3% سنة 2010 ، فطوال عشر سنوات لتزال النسبة عالية وهذا راجع إلى تزايد دفعات التخرج الجديدة من مختلف الجامعات في الوطن ، بالإضافة إلى عدم توافق التخصصات المطلوبة في سوق العمل التخصصات الجامعية الحالية ، وهذه من بين الأسباب التي ساهمت في انتشار البطالة أوساط الجامعيين وعندنا إجرائنا البحث الميداني صرحت لنا رئيسة مصلحة تنظيم و تسيير سوق العمل يوم 2019/05/07 على الساعة 11:30 إلى 13:00 أن " سوق العمل مراهيش يتماشى مع تخصصات خريجي الطلبة ". وأيضا ذكرت " هناك تخصصات عاجزة لتلبية المناصب ".

خاتمة الفصل:

من أبرز خصائص سوق العمل في الجزائر انتشار ظاهرة البطالة ، وذلك نتيجة لاختلال التوازن بين مناصب الشغل المعروضة ونمو الفئة النشيطة ، بالإضافة إلى المشاكل الاقتصادية و السياسية التي عرفتها البلاد ، وعدم تناسق السياسة التعليمية والتكوينية لمتطلبات سوق العمل .

ويبقى شبابنا يعاني البطالة نظرا لضعف مستوى تأهيل القوة العاملة العاطلة.

الفصل الأول

تحليل ظاهرة البطالة

رقم الجدول	عنوانه
(1-1)	يبين تطور تقليص العمال
(2-1)	تطور معدل البطالة في الجزائر (2010 إلى 2018)
(3-1)	يمثل توزيع البطالين حسب الفئات العمرية (2010 إلى 2018)
(4-1)	توزيع البطالة حسب الجنس في الجزائر (2010 إلى 2018)
(5-1)	توزيع نسبة البطالين حسب المستوى التعليمي في الجزائر (2010 إلى 2018)
(1-2)	الحالات الممكنة للتعبير عن طلب وعرض (العمل أو الشغل) في سوق العمل
(2-2)	تطور عدد السكان الناشطين والمشتغلين في الجزائر خلال فترة (2010-2018)
(3-2)	تطور عدد المشتغلين حسب قطاع النشاط خلال الفترة (2010-2018)
(4-2)	توزيع السكان حسب القطاع القانوني للفترة (2010-2018)
(5-2)	يمثل عاطلون سبق لهم العمل وفق خصائص اقتصادية لآخر وظيفة لسنة 2018
(1-3)	يمثل طلبات العمل المسجلة حسب الجنس والفئة العمرية لسنة 2018
(2-3)	يمثل طلبات العمل حسب المؤهل والجنس لسنة 2018.
(3-3)	يمثل عروض العمل المسجلة حسب قطاع النشاط والقطاع القانوني لسنة 2018
(4-3)	يمثل تنسيبات العمل المحققة حسب قطاع النشاط والقطاع القانوني لسنة 2018.
(5-3)	يمثل طلبات العمل حسب الفئات العمرية والجنس لسنة 2018 (DAIP).
(6-3)	يمثل عروض العمل المسجلة في جهاز (DAIP).
(7-3)	يمثل تنسيبات المحققة على جهاز (DAIP) حسب القطاع القانوني لسنة 2018.
(8-3)	يمثل عروض عمل مسجلة في عقود عمل مدعمة (CTA) لسنة 2018.
(9-3)	يمثل التنسيبات المحققة حسب القطاع القانوني في عقود (CTA) لسنة 2018.
(10-3)	توزيع البطالة حسب المستوى التعليمي والجنس لولاية وهران لسنة 2018.

تمهيد :

إنّ من الضروري التعمق في مفاهيم الخاصة بالتشغيل و مؤشرات سوق العمل و مشكلة تحديدها وتفسيرها يمكن أن يزرع الثقة في كثير من الأجهزة الإحصائية، لأن ما يلاحظ في الواقع وبين الحوصلات الإحصائية هناك فرق كبير ، ولذا سنحاول من خلال هذا الفصل التطرق إلى مفاهيم تتعلق بمؤشرات سوق العمل و التشغيل و إلقاء النظرة عليها في سوق العمل الجزائري .

المبحث الأول :

سوق العمل في الجزائر:

1- مفهوم سوق العمل :

- سوق العمل هو ذلك المكان الذي يلتقي فيه الطلب والعرض على الشغل (أو العمل) .*

- هو تصحيح عدم التوازن بين العرض والطلب في العمل والتشغيل ، وأنه من الضروري تدخل المباشر للدولة عن طريق سياسات تحفيز خلق فرص العمل.*

ويعبر على عرض وطلب سلعة هذا السوق بتعبيري العمل أو الشغل ، والجدول التالي يلخص كل الحالات الممكنة :¹

جدول رقم (1-2) : الحالات الممكنة للتعبير على طلب وعرض (العمل أو الشغل) في سوق العمل.

الشغل	العمل
طلب	عرض
عرض	طلب

Source : Alain BEITONE, Christine DOLLO, Jean-Pierre GUIDONI, Alain LEGARDEZ, Dictionnaire des sciences économiques, Armand, Paris , 1991, p 204.

*هو التفاعل ما بين العرض والطلب بطريقة آلية، فهو تبادل اقتصادي بين طالبي العمل الذين يبحثون عن عمل ، و أصحاب الأعمال الذين يبحثون عن عمال مؤهلين من اجل تشغيلهم في مناصب العمل الشاغرة وذلك ضمن تحديد آليات من ظروف العمل وساعاته ، و تحديد الأجور.²

يعرف المكتب (BIT) سوق العمل أنه " الميدان الذي يوائم بين العاملين والوظائف ، أو * حيث يجري تبادل العمل مقابل أجر أو يقايض عينا .فيما تشكل القوى العاملة الدولي

¹- كحل الراس لبندة ، سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال فترة 2000-2010، أطروحة ماجستير في العموم الاقتصادية ، تخصص

²- بن شهرة مدني ، مرجع سبق ذكره ، ص 196.

*- تعريفين لسوق العمل ، لرئيسة مصلحة تنظيم وتسيير سوق العمل لمديرية التشغيل بوهران ، 2019/05/07 ، على الساعة 11:30 13:00.

الزاد الحيوي الذي يمدّ السوق بالعاملين ، و سوق العمل و تحديدا الإطار الذي تتشكل فيه القوى العاملة . أو كما يقال ، هو المحيط الذي تسبح فيه القوى العاملة . لكن القوى العاملة تتأثر بالضرورة باتجاهات سوق العمل (مثل العولمة و تنامي السمة غير المنظمة في العمل) . ولا يتسم سوق العمل و مؤسساته بالحياد ، بل يعكس علاقات القوة في الاقتصاد و المجتمع عموما ¹.

2- مؤشرات سوق العمل:

1- القوة العاملة:

تعرف القوة العاملة بأنها : " تشمل عدد السكان القادرين على العمل والراغبين فيه ، و ينتمون لفئات عمرية معينة تختلف باختلاف قوانين العمل المعمول بها في الدول " ².

* تعرف القوة العاملة بأنها : تشمل عدد السكان القادرين على العمل و الراغبين فيه ، وينتمون لفئات عمرية معينة تختلف باختلاف قوانين العمل المعمول بها في الدول ³.

و تنقسم القوة العاملة إلى قسمين هما :

- العاملون ، البطالون .

أ- العاملون (المشتغلون) :

أو العاملة المستخدمة وهي التي يمارس أفرادها العمل فعلا للحصول على الكسب الذي يكون بشكل أجر أو راتب أو ربح أو حصة في الانتاج ، وهذا يعني أنها تشمل الأفراد الذين

¹- ادريوش دحماني محمد ، نفس المرجع ، ص 49.

²- كحل الراس ليندة ، مرجع سبق ذكره ، ص 27.

³- داداي عدون ناصر ، العايب عبد الرحمان ، نفس المرجع السابق ، ص 57.

الفصل الثاني سوق العمل وسياسات التشغيل في الجزائر

يعملون لدى الغير و الذين يعملون مشاركة و الذين يعملون لحسابهم الخاص وهم أصحاب الحرف و المهن المستقلة.¹

ب- البطالون :

يعرف البطال أو العاطل عن العمل بأنه : كل شخص راغب في العمل و قادر عليه و باحث عنه ولم يجده و عليه فإن من لا يرغب في الحصول على عمل لا يعتبر ضمن أعداد العاطلين عن العمل.² و العاطلون قسمان، عاطلون سبق لهم العمل وعاطلون لم يسبق لهم العمل.

2- معدل العمالة:

" هو نسبة السكان المشتغلين إلى السكان في سن العمل "³. ويعطى هذا المعدل رياضيا بالصيغة التالية :

$$\text{معدل العمالة} = \frac{\text{عدد السكان المشتغلين}}{\text{عدد السكان في سن العمل}} \times 100$$

3- معدل النشاط :

يمكن تحديد معدل النشاط الإجمالي بقسمة عدد السكان الناشطين على حجم السكان الإجمالي وهو يعبر

عن حجم القوى العاملة من كل مئة (100) ساكن .⁴ وهو كالتالي :

$$\text{معدل النشاط} = \frac{\text{عدد السكان الناشطين}}{\text{عدد السكان الاجمالي}} \times 100$$

¹ - البشير عبد الكريم، دلالات معدل البطالة و العمالة و مصداقيتهما في تفسير فعالية سوق العمل، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا ، العدد السادس ، ص 25.

² - كحل الراس ليندة ، مرجع سبق ذكره ، ص 28.

³ - Bachir BOULAHBAL, Emploi, chômage, salaires et productivité du travail, Fondation F Friedrich, Ebert, Alger, 2008, p 05.

⁴ - كحل راس ليندة ، نفس المرجع السابق ، ص 29.

4 - السكان النشطين:

تعريف السكان النشطين اقتصاديا حسب الديوان الوطني للإحصائيات (ONS) ¹ :

تتكون هذه الفئة من السكان المشتغلين فعلا وكذا الذين يبحثون عن شغل :

أ- الباحثون عن عمل (STR 1)*: وهو كل شخص في سن العمل (16-64) سنة ، لم يشتغل من قبل ولا يشتغل خلال فترة الاستقصاء و يبحث عن عمل .

ب- الباحثون عن عمل (STR2) : وهو كل شخص في سن العمل (16-64) سنة اشتغل من قبل ولا يشتغل خلال فترة الاستقصاء و يبحث عن عمل .

يمثل هذا المصطلح (السكان الناشطين اقتصاديا) مرتكز الاهتمام في سوق العمل ، فهو يشمل كل الأشخاص الذين تجاوزوا حدّ أدنى من العمر ، ويستوفون شروط إدراجهم ضمن العاملين أو العاطلين (قوة العمل) حسب منظمة العمل الدولية. أما القوى العاملة الفعلية حسب المنظمة فتشمل الأشخاص الذين قاموا بعمل ولو لمدة ساعة من الزمن.

5- الطلب عن العمل :

إنّ الطلب على العمل على المستوى الإجمالي يمثل قدرة الاقتصاد الوطني على توظيف الأيدي العاملة عند أجر حقيقي معين ، ويعني ذلك تجميع الطلبات الفردية لأصحاب الأعمال ، والطلب على العمل من وجهة نظر صاحب العمل (الطلب الفردي) يعكس رغبة صاحب العمل في توظيف عنصر العمل عند أجر حقيقي معين وفي فترة زمنية معينة ومكان معين ، مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة ، وعليه فإن صاحب العمل هو الذي يحدد الكمية المطلوبة من العمل.²

¹ - Hamel B , la question de l'emploi et du chômage en Algérie 1970- 1990, in : collection statistiques, Office National des Statistiques : Algérie, Sans date, pp 65-66.

*- STR : Sans Travail à la Recherche d'un travail.

² - سايح حنان ، بوحناني فاطمة الزهراء ، مرجع سبق ذكره ، ص 13.

6- عرض العمل :

عرض العمل يتضمن عدد الأفراد الراغبين في عرض خدماتهم من العمل لقاء أجر معين ، والتعريف الأكثر دقة هو مجموع ساعات العمل التي يرغب العاملون في تقديمها لأغراض الانتاج لقاء أجر معين وخلال فترة زمنية معينة ، مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة.¹ بالنسبة لعرض العمل فانه يصدر عن العمال (أو العائلات) ، حيث أنه لا يمكننا الفصل بين خدمة العمل و العمل الذي يقدمها ذاته ، فظروف العمل وطبيعته وعدد الساعات الأسبوعية للعمل وطلب العامل نفسه لوقت الفراغ ، كلها عوامل إلى جانب عامل الأجر والتكليف تدخل في تحديد ظروف عرض العمل .

لذا نستعمل في سوق العمل مجموعة من النسب تؤخذ كمقاييس ومؤشرات في تحليل الحالة الظرفية لسوق العمل منها معدل النشاط و معدل التشغيل (العمالة) و معدل البطالة . والجدول الموالي سوف نبرز فيه تطور عدد السكان الناشطين و المشتغلين و نسبة النشاط ، ونسبة العمالة أو الشغل في الجزائر .

الجدول رقم (2-2) : تطور عدد السكان الناشطين و المشتغلين في الجزائر خلال فترة (2010-2018). الوحدة بالآلاف.

السنوات	السكان الناشطون		السكان المشتغلون	
	العدد	معدل النشاط	العدد	معدل العمالة (الشغل)
2010	10812	41.7	9735	37.6
2011	16812	40.0	9599	36.0
2012	11423	42.0	10170	37.4
2013	11964	43.2	10788	39.0
2014	11453	40.7	10239	36.4
2015	12092	41.8	10594	37.1
2016	12277	41.8	10845	37.4
2017	12298	41.8	10858	36.9
2018	12426	41.9	11048	37.2

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات (ONS).

النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال افريل 2018. ص 21.

¹- كحل راس ليندة ، نفس المرجع السابق ، ص 14.

نلاحظ من الجدول رقم (2-1) منذ سنة 2015 من 10812000 فرد سنة 2010 إلى 12426000 فرد سنة 2018، بينما معدل النشاط يظهر أنه محصور بين 40% و 43.2 % أي لم يتغير إلا بنسب قليلة تقريبا ، ويرجع ذلك إلى تزايد عدد السكان في سن العمل سنويا والذي توافق مع تزايد السكان الناشطين، مما جعل معدل النشاط لا يتغير ، في حين أن معدل الشغل فارتفع من 36.0% سنة 2011 إلى 39.0% سنة 2013 ثم رجع إلى 36.4% سنة 2014 ليرتفع إلى 37.2% سنة 2018 ، وهو ما يعبر عن ارتفاع عدد المناصب الدائمة وانخفاض معدلات البطالة في السنوات الأخيرة نظرا لتطور سوق العمل منذ انتقاله إلى اقتصاد السوق.

الجدول رقم (2-3) : تطور عدد المشتغلين حسب قطاع النشاط خلال الفترة (2010-2018). الوحدة بالآلاف.

السنوات	الفلاحة	الصناعة	البناء و الأشغال العمومية	الخدمات	المجموع
2010	1136	1337	1886	5377	9736
2011	1034	1367	1595	5603	9599
2012	912	1335	1663	6260	10170
2013	1141	1407	1791	6449	10788
2014	899	1290	1826	6224	10239
2015	917	1377	1776	6524	10594
2016	865	1465	1895	6620	10845
2017	1102	1493	1847	6417	10859
2018	1146	1489	1901	6513	11049

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على معطيات إحصائية ، النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال افريل 2018. ص22.

نلاحظ من الجدول رقم (2-3) أنّ هناك إهمال كبير للقطاع الفلاحي رغم وجود أراضي غنية من حيث التربة و المساحة بالجزائر ، إذ كانت هناك دراسات تبين ضرورة الاهتمام بالمجال ، ومازال إلى حد اليوم وجود النقص واللامبالاة في هذا القطاع ، لأنّ " يتوقف النهوض بالإنتاج الفلاحي على إعادة تحديد شاملة للعلاقات بين هذه النشاطات والفئات

الاجتماعية التي تقوم بها وبين المجتمع بصفة عامة : هناك عوامل هامة عديدة توجي بأن ما بقي من القرن الجاري ستشهد توترات متزايدة على مستوى الإنتاج الفلاحي للمجتمعات المغاربية رغم أن هدف الاكتفاء الذاتي الغذائي يشكل بالنسبة إلى هذه المجتمعات محورا استراتيجيا إذا ما نظرنا إلى ضعفها الحالي في هذا الميدان ¹.

أمّا فيما يخص الصناعة ، فكانت في تطور مستمر خلال السنوات المذكورة ، حيث بلغت سنة 2018 1498000 عامل مقرنة مع سنة 2010 ، إذ سجلت 1367000 عامل ، ويرجع ذلك إلى الاستثمارات المحققة من طرف الدولة ، كذلك تشجيع سياسات ترقية العمل المستقل وتنمية روح المبادرة من خلال إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الاهتمام بمجال المقاولاتية استقطب عدد معتبر من الشباب الجزائري ، توفير مناصب الشغل في المجال الاقتصادي رغم أنها مناصب مؤقتة لكنها خفت من معدل البطالة.

الجدول رقم (2-4) : توزيع السكان حسب القطاع القانوني للفترة (2010-2018).
الوحدة بالآلاف.

السنوات	القطاع العمومي	القطاع الخاص
2010	3346	6390
2011	3843	5756
2012	4354	5816
2013	4440	6349
2014	4100	6139
2015	4455	6139
2016	4355	6490
2017	4001	6857
2018	4088	6961

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على معطيات إحصائية ، النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال افريل 2018. ص 22.

¹ - سفير ناجي ، ترجمة م.ع. بن ناصر ، مرجع سبق ذكره ، ص 304.

الملاحظ من الجدول رقم (2-4) أنّ أكثر المناصب الشغل كانت في القطاع الخاص ، إذ تطور عدد العاملين من 6390000 سنة 2010 إلى 6961000 عامل سنة 2018 وذلك لقد استفاد القطاع الخاص من دعم للدولة له ، فتزايد دوره في التنمية ، الأمر الذي ظهر جليا في تتبع دوره في الخطط الخماسية المتعاقبة التي بثتها الدولة حيث تحول دور الدولة من تقديم بعض السلع والخدمات إلى دور أكبر في الإشراف و الرقابة والمساءلة لضمان الاهتمام بتحقيق التنمية المستقلة وتأكيد البعد الاجتماعي للاستثمار.¹

ورغم الحوافز التي قدمتها الدولة ، إلا أنه يبقى القطاع الخاص ضعيف وهامشي وتجاري محض ، وهذا يعود إلى أسباب تاريخية و موضوعية أعاق تطورها ، كما ساعد الريح النفطي على إضعافها ، وعليه فإن القطاع الخاص معني بأن يلعب دورا محوريا في الاستثمار والتشغيل من خلال:²

* تأسيس القطاع الخاص مكاتب التوظيف وخدمات البحث عن العمل والتي أصبحت من أكثر الوسائل نجاحا في مساعدة الباحثين عن العمل للحصول على وظائف دائمة في القطاع الخاص.

* إشراك القطاع الخاص ببرامج ومشاريع التنمية التي تنفذها الأمم المتحدة سواء ما يحدث في أوروبا والولايات الأمريكية ، وتنويع قاعدة الاستثمار لتطاول القطاعات التنموية المختلفة كالتعليم والبحث العلمي والتطوير الثقافي والصناعي والزراعي ، ودعم مراكز البحوث لتكون مصدر ابتكار وتطوير عمل مؤسسات القطاع الخاص.

* تغيير ذهنية القطاع الخاص وجعله معنيا باستثمار رأس المال بالمخاطرة لا باقتناص الفرص السريعة، لكي يكون حضوره الاجتماعي إلى جانب حضوره الاقتصادي كشريك استراتيجي للدولة في بناء مجتمع متقدم ينتمي إليه الجميع.

¹- ساحلي مبروك وآخرون ، الجزائر إشكاليات الواقع ورؤى المستقبل ، سلسلة كتب المستقبل العربي (64) ، مركز الدراسات الوحدة العربية ، ص 395.

²- ساحلي مبروك وآخرون ، نفس المرجع ، ص 397.

* إزالة التباين في المزايا الوظيفية مقارنة بما يقوم به القطاع العام (استقرار وظيفي نظام الأجور ملائم...) في سبيل جذب العاملين والحد من البطالة.

** بالإضافة إلى هذه المعطيات حول سوق العمل في الجزائر خلال الفترة (2010-2018) إلا أنه يبقى دائما النقص في توفير مناصب العمل الدائمة للسكان المشتغلين ، والجدول الموالي يبيّن عاطلون سبق لهم العمل وفق خصائص اقتصادية لآخر وظيفة لسنة 2018.

الجدول رقم (2-5) : يمثل عاطلون سبق لهم العمل وفق خصائص اقتصادية لآخر وظيفة لسنة 2018 .

القطاع القانوني		قطاع النشاط					الحالة المهنية			عمال أحرار
خاص	عمومي	الخدمات التجارية	إدارة	البناء	الصناعة	الزراعة	متدربون	موظفون غير دائمون	موظفون دائمون	
70.2	29.8	35.9	25.8	24.1	9.4	4.8	1.2	74.4	14.7	9.8

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات (ONS) ، النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال أبريل 2018. ص 10.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (2-5) أن جل العاطلون موظفون غير دائمون بنسبة 74.4% ، وتمثلت أعلى نسبة في قطاع الخدمات التجارية حوالي 35.9% وهي الأولى في القطاعات مقارنة بالإدارة التي هي ثاني نسبة. ويمثل القطاع الخاص العاطلون فيه نسبة 70.2% ، وهذا يرجع إلى السياسات التشغيلية في الجزائر فجميع العقود تدرج ضمن العقود المؤقتة المتمثلة في برامج تشغيل الشباب .

وعند القيام بالمسوح التي يقوم به الديوان الوطني للإحصائيات مع العاطلون الذين سبق لهم العمل صرّحوا بأسباب ترك آخر وظيفة، فكانت كالاتي:

حوالي 32.9% كان السبب نهاية العقد ، 23.4% وقف نشاط المؤسسة ، ويمكن إرجاع ذلك إلى نقص رقابة الدولة والمتابعة المستمرة لمسار المؤسسات سواء العمومية أو الخاصة لأنه يمثل أكبر نسبة في الجدول من حيث النشاط . 13.8% هي نسبة الاستقالة من العمل ، 6.9% راجعة إلى أسباب صحية ، وكذلك مشكل النقل الذي مثل نسبة 1.2% وهي نسبة قليلة جدا مقارنة مع نسب الأسباب المذكورة سابقا بالإضافة إلى الالتزامات الأسرية بـ 3.1% ، و 0.8% لمتابعة الدراسة ، و 11.2% أسباب أخرى لم يصرح بها.

3- لمحة تاريخية عن تطور سوق العمل في الجزائر:

المرحلة الأولى (1962 - 1966) :

هذه الفترة كان الاقتصاد الجزائري فيه مدمرا وتابعا للاقتصاد الفرنسي ، حيث ترك الاستعمار المجتمع منتشر فيه الجهل والأمية والأمراض ، لا يجيدون تسيير المؤسسات الشاغرة والمحطمة من جراءه ، وكان النشاط الاقتصادي يعتمد على الزراعة والصناعة الاستخراجية . ومن " جهة أخرى تبعيته المطلقة للاقتصاد الفرنسي الذي كان فارضا هيمنته على الاقتصاد الجزائري برؤوس أمواله المستثمرة مباشرة في النشاطات المختلفة كمجرد فروع شركات اقتصادية مستقرة في الجزائر.¹

في ظل هذه الأوضاع بلغت نسبة البطالة في السنوات الأولى للاستقلال معدلات قياسية، حيث أنه في سنة 1963 قدرت بـ 45% قبل التحولات التي رافقت الاستقلال.² لتصل فيما بعد إلى حوالي 3.5 مليون بطل أي ما كان يمثل 84% من عدد السكان الناشطين ، وأكثر من ثلثي الناشطين في الميدان الاقتصادي غير الفلاحي كانوا بدون عمل ، ولم توفر الصناعة أنداك إلا حوالي 65 ألف منصب شغل ، ضف إلى ذلك بطالة واسعة ومقنعة كانت منتشرة في الريف الجزائري.³

¹ - بهلول بلقاسم حسن ، مرجع سبق ذكره ، ص 71.

² - بومخلوف محمد ، اليد العاملة الريفية في الصناعة الجزائرية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1991 ، ص 178-179.

³ - مانع علي ، جنوح الأحداث والتغير الاجتماعي في الجزائر المعاصرة ، دراسة في علم الاجتماع المقارن ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر

ومن أهم الأسباب التي جعلت الأزمة تصل إلى هذا الحد، " نذكر عودة المهاجرين من تونس والمغرب، إضافة إلى ارتفاع الأمية التي وصلت 80% من إجمالي السكان في المراحل الأولى من الاستقلال.¹

وإشراف الأقلية المتعلمة على جميع ما تركه الاستعمار لأن المجتمع الجزائري كان يسوده الطابع الريفي " فقد استغلت الفئات الإدارية المشرفة على تطبيق التسيير الذاتي في المزارع المسترجعة من الكولون ، سلطاتها من أجل أن تستفيد من كل المزايا المتوفرة في إطار إنجاح التجربة الاقتصادية.²

كما شهد التسيير الذاتي خلال هذه الفترة امتدادا إلى القطاع الصناعي أيضا، حيث ظهرت العديد من المؤسسات الصغيرة والتي بلغ عددها سنة 1964 حوالي 300 مؤسسة تستخدم حوالي 3000 عامل.³

المرحلة الثانية (1967 - 1979) مرحلة المخططات التنموية الأولى :

تميزت عشرية بناء القاعدة الصناعية للاقتصاد الوطني الممتدة من سنة 1967 الى سنة 1978 بنسب استثمارات عالية وصلت الى 26.4% خلال الفترة (1967 - 1969) و 33.5% في الفترة (1970 - 1973) و 46.8% خلال الفترة الموافقة للمخطط الرباعي الثاني (1974 - 1977) واخيرا 55% سنة 1978. ولقد سمح هذا المجهود في مجال الاستثمار، بتحقيق نمو قوي للتشغيل قدر ب : 4.4% سنويا ما يعادل استحداث 100.000 منصب شغل سنويا.⁴

لقد اهتم المخطط الرباعي الاول بتنمية جهاز الانتاج المادي ومكن اهتمامه بالصناعة من زيادة حجم العمال المشتغلين بما فيها قطاع البناء من 143 الف عامل سنة 1969 الى 435 الف عامل سنة 1973 اي بزيادة تقدر ب 192 الف عامل خلال هذه الفترة ، اما عن

ص 141.

¹ - لعلالي علاوي ، استقلالية المؤسسات عبر الاصلاحات ، جامعة الجزائر ، ص 32.

² - مولاي حاج مراد ، مرجع سبق ذكره ، ص 31.

³ - بن اشهو عبد اللطيف ، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط (1962 - 1980)، الجزء الأول ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1999.

ص 25.

⁴ كحل راس ليندة ، مرجع سبق ذكره ، ص 35.

زيادة التشغيل بصفة عامة فقد مكن المخطط الرباعي الأول من زيادة التشغيل بنسبة 66%¹.

كما عرفت هذه الفترة تأميم المناجم والبنوك سنة 1966، وسنة 1971 تأميم الجزائر للمحروقات، ونلاحظ أن هناك تناقضا في عدد العاطلين عن العمل ما بين سنتي 1966 و 1977، من نسبة 32.9% إلى 29.4% وهي المرحلة التي استطعت فيها الدولة أن تخلق مناصب عمل وذلك في ظل سياسة المخططات التنموية. كما أن التعداد السكاني والفئات الشابة التي هي بحاجة إلى مناصب عمل، لم تكن بالحجم الذي هي عليه في السنوات الأخيرة.²

عمل التسيير الذاتي في قطاع الصناعي على محاولة تعويض الأجراء والمالكيين للوحدات الصناعية الذين تركوها بعد الاستقلال بالعمال الجزائريين، ولكن ونظرا لنقص تكوين الفئات العمالية، انتهت مسالة التسيير الذاتي في هذه القطاعات على الفشل و الإخفاق. يعزو بن أشهو عدم نجاح التسيير الذاتي إلى ضعف الوحدات الصناعية الموروثة عن المعمرين ، عدم استطاعة التسيير الذاتي الحصول على دعم كاف من طرف المجتمع من اجل العمل على تطبيق هذا النوع من التسيير ، ووجود تداخل بين مفهومي التسيير الذاتي لهذه الوحدات وتطبيق إستراتيجية سلطة الدولة عليها.³ كما " أثبتت السنوات التي تلت تلك الفترة عجز الدولة الجزائرية عن تحقيق التوازن في سوق العمل من خلال التقريب بين العرض و الطلب.⁴

المرحلة الثالثة (1980- 1989) برامج المخططات التنموية الثانية :

لقد عرفت الجزائر خلال هذا العقد توجهها اقتصاديا جديدا من حيث الأهداف الاقتصادية التي كان يراد تحقيقها ، والتي تمثلت في تحسين الإنتاجية وتحسين فعالية جهاز الانتاج ، واعتمد في ذلك على سياسة إعادة هيكلة المؤسسات العمومية الكبيرة وإعطاء الاولوية

¹ - بهلول بلقاسم حسن ، نفس المرجع ، ص 249.

² مولاي حاج مراد ، مرجع سبق ذكره ، ص 69.

³ نفس المرجع ، ص 32.

⁴ - هني أحمد ، اقتصاد الجزائر المستقلة ، ديوان المطبوعات الجزائرية ، 1991 ، ص 57.

لانجاز ما تلقى من المشاريع المقررة، ولقد غيرت المؤسسات العمومية أولوياتها وتوجهاتها الاستثمارية، بالإضافة إلى تحديث هيكل الانتاج ومحاولة الزيادة في الأرباح المالية، مما سمح بإضفاء مرونة أكثر فيما يخص عملية اتخاذ القرار للسماح أكثر بتعدد مراكز القرار و الابتعاد عن المركزية.¹

وتميزت هذه المرحلة بظهور مخططين للتنمية، الأول الخماسي الأول ما بين (1980 -1984) والخماسي الثاني ما بين (1985 - 1989).

فترة (1980 - 1984) والتي شهدت إعادة الهيكلة المالية والعضوية للمؤسسات العمومية، من خلال رفع كفاءة القطاع العام، سواء كانت اقتصادية أو مالية من خلال تخصيص كل مؤسسة في نشاط محدد، وذلك بالفصل بين وظائف الاستثمار و الإنتاج والتسويق، وعدم لجوء المؤسسة إلى مساعدة وإعانة الدولة، وتحقيق استقلاليتها المالية، كما أكد هذا المخطط على تحسين وضعية التشغيل من خلال مواصلة خلق مناصب العمل.²

كما قامت الدولة بخلق حوالي 230.000 منصب شغل جديد، أغلبها في قطاع التربية والتعليم والتكوين المهني والصحة العمومية، وهذا راجع إلى نسبة تزايد السكان الذي عرف نموا يقدر ب 3.2 % سنويا، كما نجد أن قطاع البناء و الأشغال العمومية قد حقق ما قيمته 218.000 منصب عمل جديد وهذا ما يمثل نسبة 31 %.³

شهد في هذه الفترة الاقتصاد الجزائري أزمة كان لها الأثر البالغ على الجانبين الاقتصادي والاجتماعي على حد سواء تمثلت في انخفاض المداخيل البترولية، ما ترتب عنه من تضيق للتمويل الخارجي وكذا الضغط فعليا على تمويل الجهاز الإنتاجي. كما أدى التخفيض الحتمي للوسائل المالية للدولة إلى تقليص حجم الاستثمارات وتراجع هام في نسب النمو التي انخفضت إلى 01 % في تلك الفترة. ولقد كان لهذا الوضع أثر على سوق العمل، إذ حدث انخفاض هام في استحداث مناصب الشغل حيث لم يتجاوز 75.000 منصب

¹ صالي محمد، مرجع سبق ذكره، ص 292.

² - بن اشنهو عبد اللطيف، مرجع سبق ذكره، ص 145.

³ - بن شهرة مدني، مرجع سبق ذكره، ص 168.

شغل سنويا في المتوسط خلال هذه الفترة، كما ظهر في العمالة على مستوى بعض المؤسسات العمومية التي عرفت انخفاضا هاما في النشاط.¹

وتزامن هذا الوضع مع ظهور أحداث أكتوبر 1988 المؤلمة نتيجة المشاكل الاقتصادية والاجتماعية، كما يقول مولاي حاج مراد " إن ثقل هذا الواقع لم يسمح للدولة الخوض في سياسة جديدة من أجل إنعاش سوق العمل. فلم يستطع ، هذا الأخير أن يعرف نوعا من الاتزان بين عرض العمل ، التزايد نظرا للنمو الديموغرافي الكبير الذي عرفته البلاد، ونقص الطلب عن العمل ، لغياب سياسة اقتصادية محكمة ومشاريع اقتصادية جديدة . وهذا ما أدى إلى تزايد حدة البطالة في البلاد وخاصة بين الفئات الشابة التي تدخل سنويا بالآلاف إلى سوق العمل. فانسداد سوق العمل و تفاقم المشاكل الاجتماعية من نقص المواد الغذائية في السوق الجزائرية وأزمة السكن ولدت انفجارا ، صراعا اجتماعيا عارما ، تمثل في خروج الملايين من الشباب إلى الشارع الجزائري في أحداث أكتوبر 1988.²

مرحلة الرابعة الانتقال إلى اقتصاد السوق :

تميزت فترة التسعينات ببداية التحولات النظامية الهادفة إلى إرساء اقتصاد السوق عوضا عن التسيير الإداري للاقتصاد الوطني الذي ميز الفترات السابقة ، ورغم هذا التحول إلا أنه تبقى هذه الفترة ، فترة أليمة مصاحبة لعشرية سوداء مرت بها الجزائر تبقى في سجلها التاريخي عبر الأجيال.

حيث نتج عن الركود الاقتصادي الذي ميز هذه الفترة، انخفاض كبير لمناصب الشغل الجديدة حيث بلغت حسب تصريحات الوزارة الوصية بالتشغيل 40.000 منصب شغل سنويا ما بين 1990 وسنة 1993، تركزت أساسا في قطاعي الإدارة والخدمات. ورافق هذا الانخفاض في استحداث مناصب الشغل، الشروع في تسريح العمال من طرف المؤسسات التي تعرضت إلى صعوبات هامة في التمويل. حيث سجل سوق العمل العمومي في الفترة

¹- كحل راس لبينة ، مرجع سبق ذكره ، مأخوذ من عند سواق علي ، ص 35.

²- مولاي حاج مراد ، مرجع سبق ذكره ، ص 57-58.

ما بين سنة 1990 و سنة 1998 حسب نفس المصدر فقدان أكثر من 500.000 منصب شغل، كما رافق الانخفاض في استحداث مناصب الشغل تحول في طبيعة علاقة العمل إذ تجلى ذلك في هيمنة استحداث مناصب الشغل المؤقتة، ولم تتجاوز مناصب الشغل الدائمة المستحدثة خلال الفترة (1990 - 1998) حسب الوزارة الوصية بالتشغيل: 70.000 منصب شغل سنويا، وكانت تتركز أساسا في القطاع العمومي.¹

¹- كحل راس ليندة ، المرجع السابق ، ص 36.

المبحث الثاني :

سياسات التشغيل في الجزائر:

1- تعريف التشغيل :

يعتبر مفهوم التشغيل في حركة دائمة ، حيث لم يتم تعريف مضمونه بصفة واضحة ، إلا أنه هناك محاولات لتعريفه ، ومن بينها تعريف " باتريك بولرو " : يتمثل التشغيل في القدرة النسبية لأي شخص في الحصول على شغل ، نظرا للتداخل بين مميزاته الفردية والظروف المتغيرة لسوق العمل.¹

وتعرفه المنظمة الدولية للعمل على أنه : يكون شخص قابل للتشغيل عندما:

1- يمكنه الحصول على منصب عمل.

2- يحافظ عليه ويتطور في عمله ويتكيف مع التغيير.

3- يتحصل على منصب عمل آخر إذا كان يرغب في ذلك أو تم تسريحه.

* هوكافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر.²

2- تعريف سياسة التشغيل :

* ويقصد بسياسة التشغيل : " الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة ، وفي إعداد وتكوين أفرادها ، وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل (أفراد كانوا أو شركات أو مؤسسات عامة وخاصة) ، عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين ، وتعكس سياسة التشغيل أيديولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظرته للعمل وحق المواطن فيه.³

* سياسة التشغيل لا تعتبر فقط من سياسات الاقتصاد الكلي ، كما أنها ليست سياسة قطاعية أو سياسية لسوق العمل فحسب ، وإنما هي " عبارة عن مجموعة من الإجراءات

¹ - رواب عمار ، غربي صباح ، مرجع سبق ذكره ، ص 69.

² - سايج حنان ، بوغانني فاطمة الزهراء ، مرجع سبق ذكره ، ص 48.

³ سلاطنية بلقاسم ، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر ، رسالة دكتوراه دولة في علم اجتماع التنمية ، معهد علم الاجتماع ، جامعة قسنطينة ، الجزائر ، 1995-1996 ، ص 61.

الفصل الثاني سوق العمل وسياسات التشغيل في الجزائر

تصمم وتطبق على مستوى كل من السياسات السابقة الذكر أي أنها تتدرج ضمن كل من السياسات الاقتصادية الكلية ومن السياسات القطاعية ، فضلا عن سياسة اقتصاد السوق و يكون الهدف من هذه الإجراءات أن تشترك كل سياسة من السياسات المذكورة في النهوض بالتشغيل.¹

* كما يشير مفهوم سياسات التشغيل إلى : " مجموع التدخلات التي تقوم بها السلطات العمومية في سوق التشغيل بغرض التحسين في أداءه والتقليص من الاختلالات التي يمكن أن يبرز أو يظهر في هذا السوق.²

* سياسات التشغيل هي مجموعة من التدابير التي تنفذها المؤسسات العامة لزيادة العمالة (زيادة معدل

توظيف السكان في سن العمل) والحد من البطالة. **

* وسياسة التشغيل في الجزائر تعني جميع البرامج أو الأجهزة و التي أنشئت بغرض إدماج البطالين في سوق الشغل ، من خلال نشاط منظم للشخص البطال يكسبه وضع اجتماعي وماليا تحت مظلة الأجهزة والبرامج التشغيلية.³ (سوف نتطرق إليها).

وعندنا قيامنا بالبحث الميداني صرحت رئيسة مصلحة تنظيم وتسيير سوق العمل ب: يستند تنظيم وتسيير سوق العمل في الجزائر إلى بند (Decret) رقم 02250 الصادر في 2002، ويتكفل ب :

- تشجيع التدابير الرامية إلى تنمية التشغيل وتقريب العرض من الطلب واقتراحها.

- تطبيق آليات تسيير سوق العمل ومتابعته وتتكون من مكاتب:

* مكتب تنظيم التشغيل.

* مكتب تسيير سوق العمل.

وقالت : " أن مكتب تسيير سوق العمل يطبق آليات نسبية. "

¹- بن شهره مدني ، مرجع سبق ذكره ، ص 164.

²- ادريوش دحماني محمد ، مرجع سبق ذكره ، ص 71.

³- د رواب عمار ، غربي صباح ، مرجع سبق ذكره ، ص 69.

3 - أهداف سياسة التشغيل¹:

- يمكن حصر أهم الأهداف الأساسية لسياسة التشغيل في :
 - * زيادة حجم الناتج القومي ورفع مستوى الفعالية الصناعية والاقتصادية .
 - * رفع مستوى معيشة الشعب عن طريق زيادة دخل الأفراد.
 - * توفير فرص العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة الراغبة في العمل والباحثة عنه.
 - * استقرار العمل ، ويقصد به دوام استخدام العامل في عمله وتقليص التغيرات التي تحدث إلى أدنى حد ممكن عن طريق حماية العامل من الفعل التعسفي .
 - * تنظيم أساليب ومواعيد إدخال التحسينات التقنية بحيث لا تؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها.
 - * تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده مراسيم وتشريعات العمل لكل دولة.

4 - برامج سياسة التشغيل في الجزائر لمواجهة البطالة :

- لقد اتخذت الجزائر عدة سياسات لمواجهة البطالة وذلك من خلال عرضها لبرامج معتمدة ضمن هذه السياسات قصد تطوير وتنظيم سوق العمل في البلاد، وتعمل الكثير من المؤسسات العمومية والخاصة على تنفيذ هذه البرامج تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

الأجهزة المسيرة من طرف الوزارة المكلفة بالعمل هي:

- * الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)
- * الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)
- * الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)

¹- نفس المرجع ، ص 70.
** تعريف سياسة التشغيل، نفس المصلحة بمديرية التشغيل لولاية وهران.

وهناك أجهزة مسيرة من طرف وزارة التضامن، ونحن نكتفي بالوكالات المذكورة سابقا، كما خصصنا البحث الميداني للوكالة الوطنية للتشغيل، وبالضبط في برنامجها (DAIP) وهو جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

1- الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) : L'Agence Nationale de l'Emploi

ابتداءً من سبتمبر 1990 ، تم تعديل تسمية الديوان الوطني لليد العاملة (ONAMO) إلى الوكالة الوطنية للتشغيل، وهذا بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 90-259 المؤرخ في 8 سبتمبر 1990 ،¹

المعدل والمتمم للأمر رقم: 71-42 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة وتعديل تسمية هذه المؤسسة.

وقد جاء القانون رقم 04-90 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتتصيب العمال ومراقبة الشغل ، ليعزز مكانة ودور الوكالة بصفتها الهيئة العمومية التي تضمن تتصيب العمال وتشغيلهم باستثناء الأماكن التي لا توجد بها هياكل الوكالة أين رخص للبلديات استثناء أن تقوم بهذا الدور في حدود اختصاصاتها الإقليمية.² وهي وموضوعة رسميا تحت وصاية وزارة العمل وضمن الاجتماعي .

وقانونيا ، وفي سنة 2006 ، تغير القانون الأساسي للوكالة الوطنية للتشغيل من مؤسسة عمومية ذات طابع إداري إلى مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006،³ الذي يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها.

مهام الوكالة :

1- تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطويرها وضمن ذلك.

¹ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 90-259 المؤرخ في 18 صفر عام 1411 الموافق لـ 08 سبتمبر 1990، العدد 39، الصادر في 22 صفر عام 1411 الموافق لـ 12 سبتمبر 1990، المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة وتغيير تسميته، ص 122.

² - قانون 90-04

³ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 19 محرم عام 1427 الموافق لـ 18 فيفري 2006 ، العدد 09 ، الصادر في 20 محرم 1427 الموافق لـ فيفري 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها ، ص 22.

- 2- جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها.
 - 3- متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجنبي وتسييرها.
 - 4- ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات و الاتفاقيات الدولية في مجال التشغيل فيما يخصها، ولتأدية مهامها يتوفر نسيج الوكالة الوطنية للتشغيل على شبكة وكالات جهوية للتشغيل ووكالات ولائية للتشغيل ووكالات محلية للتشغيل.
- كما تضمن قانون رقم: 04- 19 المؤرخ في 2004،¹ توسيع مجال التدخل في إطار الوساطة في سوق العمل إلى القطاع الخاص وتنصيب العمال.

2- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ):

L'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes.

أنشأت هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96- 296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 ، المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 98- 231 المؤرخ في 13 جويلية 1998، والمعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 03- 288 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003.²

* ومن أهداف الأساسية للجهاز:³

- تشجيع خلق إيجاد نشاطات الشباب أصحاب المبادرات.
 - تشجيع كل الأشكال والإجراءات الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب.
- * ونلخص مهام الرئيسية للوكالة كما يلي:
- تقديم الدعم الاستثمارية لأصحاب المبادرات لإنشاء مؤسسات مصغرة في مختلف مراحل المشروع.

- إعلام المستثمر الشاب بالقوانين المتعلقة بممارسة نشاطه.

¹ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، قانون رقم 04-19 المؤرخ في 13 ذي القعدة 1425 الموافق لـ 25 ديسمبر 2004، العدد 83، الصادر في 14 ذي القعدة 1425 الموافق لـ 26 ديسمبر 2004، يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، ص 08.

² - الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: مجموعة النصوص التشريعية والتنظيمية لجهاز دعم تشغيل الشباب، جانفي 2004، ص 29.

³ - صالي محمد، مرجع سبق ذكره، ص 321.

- إبلاغ أصحاب المبادرات المقبولة بالدعم الممنوح لهم والامتيازات المقررة في جهاز المؤسسات المصغرة.

- ضمان متابعة ومرافقة المؤسسات المصغرة سواء خلال الانجاز أو بعد الاستغلال وحتى في حالة توسيع النشاط.

3- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) : Caisse Nationale d'Assurance Chômage.

أسس هذا الصندوق بالمرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جويلية 1994 ،¹ تطبيقا للمرسوم التشريعي رقم 94-01 المؤرخ في 11 ماي 1994 ، والذي يعتبر الركيزة الأساسية التي يرتكز عليها لحماية المهنيين بفقدان مناصب العمل بطريقة غير إرادية لأغراض اقتصادية.

وفي إطار سياسة ترقية التشغيل ، قررت الحكومة إنشاء جهاز يتكفل بالبطالين ذوي المشاريع البالغين من العمر ما بين 35 إلى 50 سنة، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-01 المؤرخ في 03 جانفي 2004 ،² المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جويلية 1994.

ولقد جاء المرسوم الرئاسي رقم 10-156 المؤرخ في 20 جوان 2010 في مادته الثامنة ليغير المجال العمري للمستفيدين من هذا الجهاز ليصبح بين 30 و 50 سنة بدلا من أن 35 إلى 50 سنة.³

¹ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 26 محرم 1415 الموافق لـ 06 جوان 1994 ، العدد 44 ، الصادر في 27 محرم 1415 الموافق لـ 07 جوان 1994 ، يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ، ص 05.
² - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، المرسوم التنفيذي رقم 04-01 المؤرخ في 07 رجب 1431 الموافق لـ 20 جوان 2010 ، العدد 39 الصادر في 10 رجب 1431 ، الموافق لـ 23 جوان 2010 ، المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 94-188 الذي سبق ذكره ، ص 05.
³ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 10-156 المؤرخ في 10 ذي القعدة الموافق لـ 1424 الموافق لـ 03 يناير 2004 ، العدد 03 ، الصادر في 18 ذي القعدة 1424 الموافق لـ 11 يناير 2004 ، المتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 35 و 05 سنة ، ص 08.

الفصل الثاني سوق العمل وسياسات التشغيل في الجزائر

يعمل الصندوق الوطني لدعم البطال تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ، يضم 13 وكالة جهوية و48 وكالة ولائية ، لكل وكالة جهوية وكالة ولائية أو فرعية ، وللمساعدة على العودة إلى العمل شرع الصندوق في بعث إجراءات احتياطية بإنشاء هيئات تابعة للوكالة الجهوية تضم 22 مركز للبحث عن العمل و48 مركزا لدعم العمل الحر.¹

¹ - صالي محمد ، مرجع سبق ذكره ، ص 318-319.

خاتمة الفصل:

تعتمد الجزائر وكالات و هيئات ساعدت على التخفيف من تراجع معدلات البطالة، و محاولة التنسيق بين العرض والطلب في سوق العمل ، ولكن سؤالنا يبقى مطروحا دائما لماذا هناك شباب يهاجر إلى الخارج سواء بطريقة شرعية أو غير شرعية (الحرقه) و تفاقم المشاكل الاجتماعية و الاقتصادية والسياسية ، و قلة التسيير من طرف المسؤولين ، كلها عوامل يجب أن تجد لها الدولة حولا قبل تضخم حجمها لأننا نشاهد ما يحدث حاليا في البلاد (الحراك الشعبي) المطالب لتغيير الوضع، خصوصا بعد سنة 2014 التي أسموها بسنة **التكشف** وبلادنا تزخر بخيرات طبيعية وبشرية تُحسد عليها من جيراننا.

ولكن نجاح هذه السياسات التشغيلية متوقف على عوامل سوف نلخصها في النقاط

التالية: ¹

- مدى جدية البنوك وموضعية دراستها لملفات طلب القروض ومتابعتها لعملية الإقراض .
- أظهرت التجارب في العالم أن استمرارية هذا الصندوق * تكون أطول كلما كان خاضعا لوصاية وحيدة ومحايده، وهذا لتفادي أي نفوذ أو دخول اعتبارات شخصية عند منح الضمان وتبديد الأموال العامة.

ورغم نجاح برامج التشغيل في التقليل من نسب البطالة سنويا، خاصة في إطار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، إلا أنه يبقى الشباب يعاني ويتألم من ويلات الفقر ونقص كل ما يحتاجه في الحياة اليومية

ويرجع هذا إلى الأسباب التالية: ²

- نقص التنسيق بين مختلف الوظائف وضعف العلاقة بين التشغيل والتكوين والتعليم والأخذ بعين الاعتبار عدم تلائم التكوين مع التكنولوجيات الحديثة.

¹- ساحلي مبروك ، مرجع سبق ذكره ، ص 385-386.

* الصندوق : يقصد به صناديق الداعمة للتأمين عن البطالة.

²- ساحلي مبروك ، مرجع سبق ذكره ، ص 386.

فهرس المدتـ ويات



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

تخصص : علم الاجتماع العمل والتنظيم



مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر الموسومة بـ :

سياسة التشغيل في الجزائر و دورها في القضاء على البطالة بالإدماج المهني للشباب

- دراسة ميدانية بمديرية التشغيل لولاية وهران -

تحت إشراف الأستاذ

مولاي حاج مراد

إعداد الطالبة

زغدان جمعة

أعضاء لجنة المناقشة :

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة	الجامعة
بن ظرمول عبد العزيز	أستاذ محاضر - أ.	رئيسا	جامعة وهران 02
مولاي حاج مراد	أستاذ	مقررا	جامعة وهران 02
محمودي أميمة	أستاذة مساعدة - أ.	مناقشة	جامعة وهران 02

السنة الجامعية : 2018 - 2019

الفصل الثاني سوق العمل وسياسات التشغيل في الجزائر

- ضعف أجهزة التشغيل في تقديم الإطار المنهجي والقيام بالدراسات والتحقيقات للوصول إلى نتائج دقيقة.

- عدم ملائمة النصوص التي تسيّر هذه الأجهزة وتداخل الصلاحيات مع ارتباطها بتقنيات قوانين المالية.

- البيروقراطية الإدارية في الحصول على القروض المسيرة من طرف البنوك، تباطؤ الإجراءات، طول آجال إعداد المشاريع ، معدل الفائدة ، عدم انتظام نشاطات المتابعة والمراقبة.اليوم في الجزائر

يواجه " سوق العمل " ثلاثة تحديات قد تؤدي إلى توترات اقتصادية واجتماعية محتملة ، يمكن حصرها فيما يلي :¹

* تحدي تدهور نوعية الشغل الذي يبقى هاجسا بالنسبة لكل الاقتصاديات المتطورة وغير المتطورة و هذا ما دفع المنظمة العالمية للشغل OIT سنة 2000 إلى إطلاق مبادرة لمكافحة العمل غير اللائق.

* تحدي الدينامية القوية للقطاع غير الرسمي في البلدان السائرة في طريق النمو ومحاولات اجتثاثه التي لم تعط أية نتيجة ملموسة إلى يومنا هذا .

* إضافة إلى تحدي قابلية التشغيل لدى الشباب التي أصبحت معضلة عالمية سواء بالنسبة للاقتصاديات المتطورة أو النامية.

¹- ميزات محمد صايب ، ترجمة نوار فواد، بانوراما سوق العمل في الجزائر: اتجاهات حديثة و تحديات جديدة ، مجلة انسانيات ، العدد 55- 56 ، ص 36.

الفصل الثالث

الإدماج المهني للشباب

المستفيدين من عقود برنامج

DAIP

تمهيد:

موضوع الإدماج المهني للشباب من اهتمام وأولويات السلطات المعنية بالتشغيل والعمل ،لهذا وضعت برنامج الإدماج المهني ، وهو موجه لمكافحة بطالة الشباب خريجي الجامعات ومعاهد التكوين المهني ، " فالبعد التدريبي لتأهيل الشباب لتعلم حرفة أو مهنة معينة هو أحد الأسس إن لم يكن الأساس الذي دفع الدول المتقدمة إلى التخطيط لإنجاح المسار المهني لشبابها عن طريق الاهتمام بمضمون برامج الإدماج المهني".¹

بنفس القناعة تبنت الدولة مؤخرًا إستراتيجية جديدة أطلقت عليها برنامج الإدماج المهني مع بعض الإضافات ، فالبرنامج من الناحية التشريعية يبدو متكاملًا لاحتوائه على جميع الفئات المهنية من الشباب البالغ 16 إلى 35 سنة ، ولتداركه كثيرًا من النقائص التي سجلت في البرامج السابقة من بينها إضافة عقود تكوين تشغيل ومنح إضافية داخل العقود ، بحيث تسمح لهم بمتابعة تأهيل يمكنهم من الاندماج في الحياة المهنية.²

فهذا البرنامج تحت متابعة وتسيير الوكالة الوطنية للتشغيل بالتعاون مع المديريات الولائية للتشغيل ، فقد تعذر علينا إجراء البحث الميداني بالوكالة الجهوية لولاية وهران ، فقاموا بإرسالنا إلى مديرية التشغيل للولاية للقيام بالتربص وللحصول على المعطيات الإحصائية .

وسنحاول في هذا الفصل تقديم كل ما تحصلنا عليه من معطيات إحصائية حول طلبات وعروض العمل المسجلة في الوكالة الولائية للتشغيل لولاية وهران ، مع تفرغ مقابلات المبحوثين أثناء البحث الميداني.

¹ - بلحسيني بوعزة ، إستراتيجية الشباب في عالم الشغل ، رسالة ماجستير في علم الاجتماع ، جامعة وهران ، 2013 ، ص 82.

² - نفس المرجع ، ص 86.

المبحث الأول :

1- التعريف بمديرية التشغيل¹:

تهتم مديرية التشغيل لولاية وهران بمهمة تطبيق إستراتيجية تهدف إلى تنظيم سوق العمل و التحكم في آليات العرض والطلب حسب احتياجات الولاية ، الدوائر وكذا البلديات وهذا بصفتها محورا بالنسبة لباقي الهيئات والأجهزة المتكلفة بقضية التشغيل على غرار ANEM – CNAC – ANSEJ – CASNOS - ومفتشية العمل.

تقوم مديرية التشغيل في الولاية بتطوير جميع التدابير الرامية إلى تشجيع التشغيل وترقيته وبعثه، وتضعها حيز التنفيذ.

تستعمل مديرية التشغيل كل الإمكانيات على مستوى الولاية من أجل امتصاص البطالة ولهدف إعادة تنشيط وتطوير سياسة التشغيل تسعى المديرية بمساهمة الهيئات الأخرى* الفاعلة في هذا على الإحتفاظ بحق النظر في كل الخطط التي هي حيز التنفيذ أو قيد الانطلاق وهذا بموجب المنشور الوزاري رقم 07 المؤرخ في 24 مارس 2009 بغية تجسيد مختلف برامج التشغيل سواء المتعلقة بالتشغيل الذاتي لخلق مؤسسات مصغرة أو خلق مناصب الشغل (الإدماج المهني).

أ- إنشاء ومهام مديرية التشغيل:

أنشئت مديرية التشغيل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02- 50 المؤرخ في 21 يناير 2002 الذي يحدد قواعد تنظيم وتسيير مصالح التشغيل للولاية ، النشر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية بتاريخ 09 ذو القعدة عام 1422 لموافق لـ 23 يناير من سنة 2002.

¹- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 02- 50 المؤرخ في 7 ذي القعدة عام 1422 الموافق لـ 21 يناير سنة 2002، يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية وعملها، المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 01- 389 المؤرخ في 11 شعبان عام 1422 الموافق لـ 28 أكتوبر سنة 2001 والمتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة العمل والضمان الاجتماعي، ص 5.
* - الهيئات الأخرى موجودة في هيئات التشغيل على مستوى الولاية في الصفحة الموالية.

أما مهامها فهي:

- تنظيم تنفيذ برامج التشغيل وتنشيطها ومراقبتها،
- تنفيذ سياسة ترقية التشغيل على المستوى المحلي ومساعدة الجماعات المحلية في انجاز برامجها الهادفة إلى تنمية إمكانات التشغيل بها،
- دراسة جميع كفاءات تطوير سياسات ترقية التشغيل البديلة والملائمة لخصوصيات الولاية
- تقييم برامج ترقية التشغيل وإثرائها وتعزيزها،
- التقييم المنتظم لحالة تنفيذ مختلف برامج ترقية التشغيل التي يبادر بها القطاع والقيام عند الاقتضاء بتكييفها الضروري،
- تطوير هندسة التشغيل ووضع بنوك معطيات محلية تساعد على تنمية التشغيل،
- القيام بأي تحقيق أو دراسة ضرورية لتنمية البرامج البديلة الخاصة بترقية التشغيل، أو تكليف من يقوم بذلك،
- تدعيم نشاط الحركة الجمعوية والحرص على انسجامه في إطار ترقية التشغيل ومكافحة البطالة،
- جمع كل المعطيات الإحصائية الخاصة بسوق العمل واستغلالها وتحليلها،
- تأطير التحرك الجغرافي والمهني لليد العاملة ومتابعته وتشجيع التعويض ما بين الولايات وما بين القطاعات في نشاطات التوظيف قصد رفع مستوى تحقيق عروض التشغيل إلى أقصى حد،
- السهر على احترام وتطبيق التشريع و التنظيم في مجال توظيف الأجانب وإعداد بطاقات وحصائل دورية مرتبطة بها.
- بالإضافة إلى المهام المذكورة في أعلاه، تكلف مديرية التشغيل في الولاية بمتابعة نشاطات قطاع العمل والضمان الاجتماعي على المستوى المحلي، وجمع المعلومات المتعلقة بالقطاع و مركزتها والسهر على تطبيق التوجيهات الواردة من الإدارة المركزية.

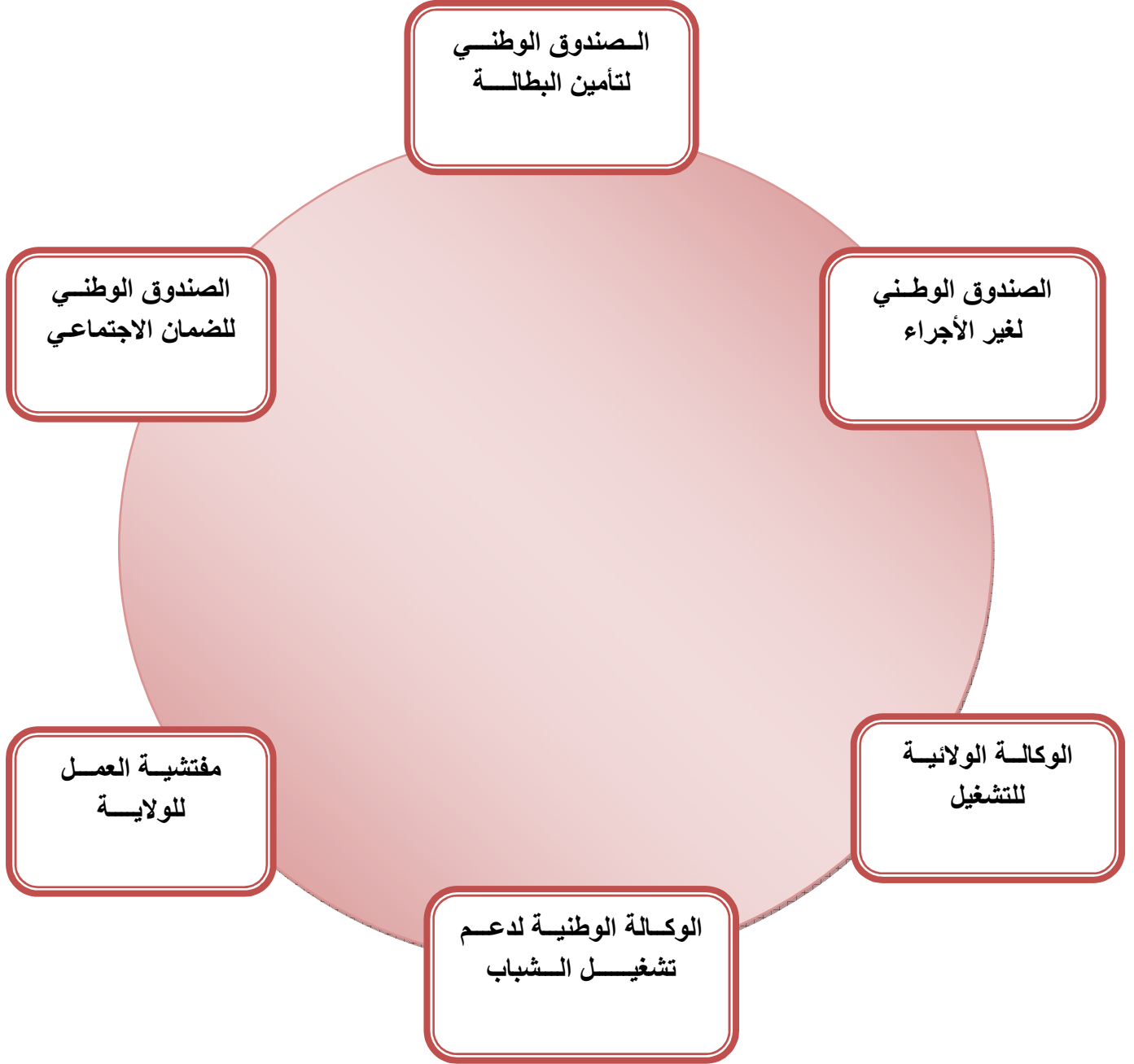
ب - تنظيم مصالح مديرية التشغيل :

- مصلحة الإدارة العامة والميزانية.
- مصلحة ترقية التشغيل والإدماج المهني.
- مصلحة تنظيم الشغل وتسيير سوق العمل.
- مصلحة الإحصائيات والتقييم والتلخيص.
- مصلحة المحافظة على التشغيل وحركة اليد العاملة.

ج - هيئات التشغيل على مستوى الولاية :

تتكون هيئات التشغيل على مستوى الولاية من :

- الصندوق الوطني لتأمين البطالة.
 - الصندوق الوطني لغير الأجراء.
 - الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.
 - الوكالة الولائية للتشغيل.
 - الوكالة الوطنية لدعم التشغيل.
 - مفتشية العمل للولاية.
- وتمثل بالمخطط التالي :



2- تعريف جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) *¹:

Le Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle.

في إطار دعم تشغيل الشباب ، والقضاء على البطالة وضعت الدولة برامج من أجل ذلك ، ففي 01 جوان من سنة 2008 أرسى جهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب ، وهذا بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008 ، والمسير من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل بالتعاون والتنسيق مع المديرية الولائية للتشغيل ، ويخص هذا الجهاز طالبي العمل لأول مرة الذين تبلغ اعمارهم ما بين 16 و 35 سنة.

- يهدف هذا البرنامج إلى تحديد الإطار العام لجهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب ويدعى في صلب النص " الجهاز " وتحديد كفاءات تطبيقه .

- ويتشكل هذا الجهاز من ثلاثة أنواع من عقود الإدماج المهني : حسب المادة الثالثة من المرسوم.

* عقود إدماج حاملي الشهادات (CID): Contrat d'Insertion des Diplômés

موجه للشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين.

* عقد الإدماج المهني (CIP): Contrat d'Insertion Professionnelle

وهو خاص بالشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الشباب الذين تابعوا تربصا مهنيا.

* عقد تكوين - إدماج (CFI): Contrat Formation - Insertion

موجه للشباب بدون تكوين ولا تأهيل.

ويترتب على إدماج فئات طالبي العمل المذكورين في المادة الثالثة إبرام عقود إدماج بين المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل و المستخدم أو الهيئة المكونة والمستفيد.

¹- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ 19 افريل 2008، يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني. ص 19-20.

أما فيما يخص مدة عقود الإدماج في إطار جهاز الإدماج المهني فهي على النحو التالي:

أ * مدة عقود حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني:

- ثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد في المؤسسات والإدارات العمومية والإدارات شبه العمومية.

- سنة واحدة (01) قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي.

* مدة عقود تكوين - إدماج:

- وفقا لمدة الورشة أو المؤسسة.

- سنة واحدة (01) لدى الحرفيين المؤطرين لمتابعة التكوين.

ب * الأجور:

- يتقاضى خريجو الجامعات المستفيدين من عقود إدماج حاملي الشهادات (CID) 000

15 دج شهريا;

- يتقاضى التقنيون السامون والشباب المدمجون في إطار عقود الإدماج المهني (CIP)

على التوالي 10 000 دج و 8 000 دج شهريا.

إضافة إلى ينص هذا الجهاز على عقد العمل المدعم (CTA) الذي تساهم فيه الدولة بدفع

جزء من المنصب. وفيه يتقاضى المستفيدين من عقود الإدماج الموجهة لخريجي التعليم

الثانوي ونظام التكوين المهني من مساهمة شهرية في أجر يقدر بـ 8 000 دج ، ومدة العقد

3 سنوات.

3- ملف التسجيل لطلب العمل والتوظيف بالوكالة الوطنية للتشغيل ANEM:

* شهادة عدم الانتساب من الضمان الاجتماعي

* ثلاث صور شمسية

* بطاقة الإقامة

* بطاقة شخصية / عائلية للحالة المدنية

- * ثلاث شهادات ميلاد أصلية
- * صك بريدي مشطوب
- * نسخة من الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية
- * نسخة من بطاقة طالب العمل La carte bleue
- * نسخة طبق الأصل من بطاقة التعريف الوطنية مصادق عليها
- * تصريح شرفي من بعدم العمل مصادق عليه لدى مصالح البلدية
- * نسخة مصادق عليها من شهادة الدبلوم أو شهادة مدرسية تثبت المستوى التعليمي.

4 - العلاقة بين التكوين المهني والتشغيل¹:

هناك عقد مشترك بين وزارة العمل ووزارة التكوين المهني حول عقد تكوين - تشغيل (CFE)***.

وهذا التكوين خص بالفئة العمرية ما بين 16 - 20 سنة وهم الشباب الذين تسربوا من الدراسة تتكفل بهم الدولة ويسجلوا في ANEM ، ويجمعوا في أقسام حوالي 20 إلى 30 طالب ويرسلون إلى مراكز التكوين المهني . وتدفع لهم مديرية التشغيل راتب حوالي 4000 دج شهريا.

مدة التكوين تدوم 6 أشهر ، أما فيما يخص التخصصات فهي:

مسعد كهربائي ، طباخ ، مساعد تركيب صحي

عند نهاية التكوين يتحصلوا على شهادات، و تدمجهم وكالة التشغيل ANEM في مؤسسات عمومية أو خاصة.

الهدف من ذلك هو امتصاص هذه الشريحة لكي لا تذهب إلى الانحراف بجميع أنواعه ،

لأنها الفئة العمرية التي يخول لها القانون العمل بصفة قانونية ما عدا السن القانوني 18

سنة ، وبدأت أول دفعة سنة 2013 ، وثانية في 2017 على مستوى الولاية.

¹- مصلحة ترقية التشغيل والإدماج المهني ، تصريح من عمال المكتب التابع للمصلحة.
** أنظر الملحق د ، يبين عقد تكوين هذه الفئة الوكالة الوطنية للتشغيل ومديرية التشغيل و مديرية التكوين.

ومهما يكن فإن سياسة التشغيل الناجحة تتركز بالدرجة الأولى على التكوين المهني ، فهو السبيل الوحيد لإيجاد مناصب عمل سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص وإذا كانت العلاقة بين التكوين المهني وسياسة التشغيل غير واضحة المعالم وغير مبنية على أسس عقلانية ، فقد حان الوقت لأخذ هذه العلاقة بجدية وحزم لأننا في عصر يتميز بالتخصص والدقة في تقسيم العمل و الجودة في الإنتاج ، ولا مجال فيه للرداءة واللامبالاة.¹

ونخلص إلى القول أن التكوين المهني هو السبيل الحقيقي لكل تنمية ناجحة ، والتكوين الأمثل هو ذلك التكوين المبني على أساس احتياجات السوق.²

كما تقوم العديد من تنظيمات المجتمع المدني بتتمة القدرات بتقديم أنشطة التدريب المهني باعتباره الشرط الضروري لاكتساب المهارات وبالتالي إمكانية الحصول على فرص العمل ، حيث أن 74% من المنظمات في مصر تساعد المتدربين على إيجاد فرص العمل ، وربطها بحوافز للعمالة والإنتاج وتشجيع المتميزين في التدريب من السكان على إنشاء مراكز مماثلة ، أو القيام بالمشروعات الخاصة المدعمة لهم.³

5- القطاع غير الرسمي وسوق العمل:

يعتمد القطاع الاقتصادي في الجزائر على النشاط غير الرسمي بدرجة فعالة وكبيرة، لذا عندما طرحنا السؤال على رئيس مصلحة الإحصائيات والتقييم والتلخيص حول :

- ما تقييمكم للشغل بالولاية ؟

فكانت الإجابة كالآتي:

" الركائز التي تحدثنا عليها سابقا (طبيعة السكنة ، المشاريع ، نوعية المنطقة) لأن وهران ليست بتمنراست ، حيث تقول الإحصائيات أنّ العمل غير الرسمي 6% في الولاية ، و من بين المشاريع تنظيم هذه السوق الموازية من خلق الأطر التنظيمية من خلال إدماج الشباب

¹ - د رواب عمار ، أ غربي صباح ، مرجع سبق ذكره ، ص72.

² - غربي علي وآخرون ، تنمية الموارد البشرية ، دار الهدى عين مليلة ، الجزائر ، 2002 ، ص215.

³ - معوزين العابدين ، ساحلي مبروك ، سياسات التشغيل في الجزائر وسبل حوكمتها ، دفاتر السياسات والقانون، العدد الحادي عشر، جوان

2014 ، ص 161.

* مقابلة مع رئيس مصلحة الإحصائيات والتقييم والتلخيص لمديرية التشغيل، وهران، على الساعة 10:30 إلى 11:30 يوم 2019/05/05.

بشكل نظامي و بالتالي الاستفادة من الفئة النشيطة و خفض من نسبة البطالة ، وعندما يكون العمل و التشغيل قانوني مثل تاجر العمل غير الرسمي لا يساهم في دفع الضرائب تلقاه يتهرب منها ، إذن العامل الرسمي يساهم في الضرائب وبالتالي المساهمة في دخل الدولة والمساهمة في التنمية " .*

إدماج القطاع غير الرسمي في الاقتصاد الوطني ، والبدء في وضع تنظيمات وقواعد لتحسين الإنتاجية في هذا القطاع ، ورفع مستوى السلع والخدمات من خلاله وتنظيم مسألة العمالة في هذا القطاع سواء داخل المناطق النائية أو خارجها، نظرا للنسبة الهائلة التي تعمل في هذا القطاع من سكان وعدم الاستقرار

والموسمية التي تتسم بها بعض هذه المهن أو الحرف.¹

تسلط المعطيات الحديثة للتحقيقات حول الشغل في الجزائر الضوء على العمل غير الرسمي الذي بقي لمدة طويلة يمثل الجزء غير المرئي في الاقتصاد الوطني. صحيح أن بداية الحديث عن هذا القطاع تعود لسنوات التسعينات من القرن الماضي لكن ذلك تمّ بدون وجود للعناصر الإحصائية الضرورية التي تحدد مجال تكوّنه وتشكله ، حيث أصبح بالإمكان في السنوات الأخيرة ، التفريق بين القطاع غير الرسمي والعمل غير رسمي خصوص في القطاعات غير الفلاحية.²

6- إحصائيات مديرية التشغيل لولاية وهران:

1- طلبات العمل المسجلة لدى الوكالة الولائية للتشغيل (ANEM) في النشاط

الكلاسيكي (كل طلبات سوق العمل).

¹- معو زين العابدين ، ساحلي مبروك ، نفس المرجع ، ص 161.

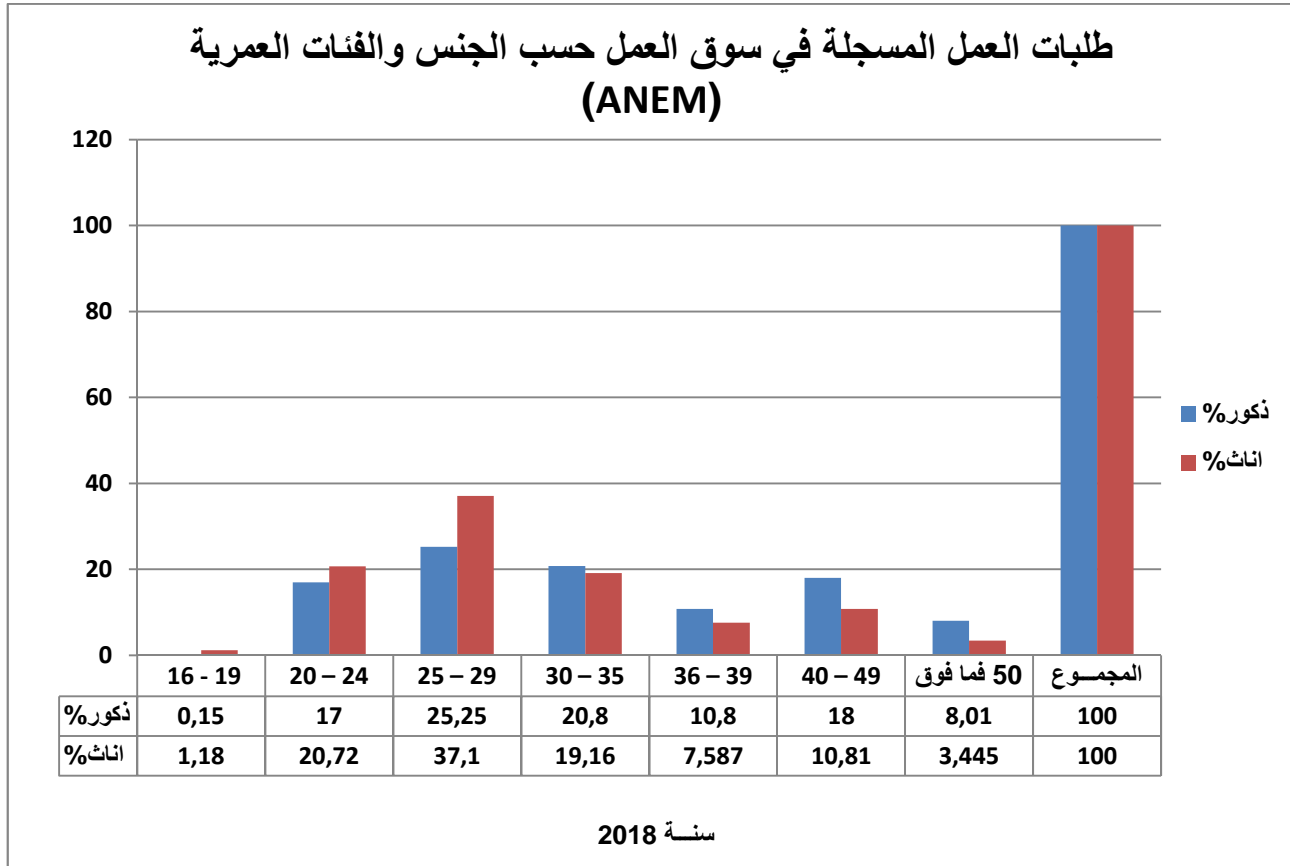
²- ميزات محمد صايب ، مرجع سبق ذكره ، ص 35.

الجدول رقم (3-1): يمثل طلبات العمل المسجلة حسب الجنس والفئة العمرية لسنة 2018.

الفئات العمرية	ذكور	%	إناث	%	المجموع
19 - 16	1005	0.15	324	1.18	1329
24 - 20	10491	17	5684	20.72	16175
29 - 25	16236	25.25	10173	37.10	26409
35 - 30	13333	20.80	5256	19.16	18589
39 - 36	6898	10.8	2081	7.587	8979
49 - 40	11174	18	2965	10.81	14139
50 فما فوق	5151	8.01	945	3.445	6096
المجموع	64288	100	27428	100	91716

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على معطيات إحصائية من مديرية التشغيل لولاية وهران، حوصلة 2018، مصلحة الإحصائيات والتقييم والتلخيص.

الشكل رقم (3-4): يمثل طلبات العمل المسجلة في سوق العمل حسب الجنس والفئات العمرية (2018).



نلاحظ من الجدول رقم (3-1) والشكل رقم (3-4) أنّ الفئة الأكثر طلباً عن العمل هي فئة (25 - 29) ذكورا وإناثا، وبدل ذلك على أنها تمثل الشباب المتخرجين من التعليم العالي والجامعات ، ثم تليها فئة (20-24) وهي كذلك تمثل خريجي معاهد التكوين المهني الطالبين المبتدئين في العمل، أما من حيث الجنس فنرى في نفس الفئتين نسبة الإناث أكثر من نسبة الذكور، أي في الفئة الأولى بـ 37.1% مقارنة بـ 25.25% من الجنس الذكري و 20.72% من النساء أكثر من 17% رجالا.

ويمكن تفسير ذلك إلى أن نسبة النساء الناشطات قد ارتفعت بشكل كبير، " وقد كان للنمو المحقق في مجال التعليم ، لدى الإناث أثر واضح في تزايد نصيبهن في مجال التشغيل. فحسب الدراسات المعدة في هذا المجال ، فإن أكثر من نصف الإناث العاملات لديهن مستوى التعليم الثانوي أو أكثر، بينما لا يتجاوز هذه النسبة الربع لدى الذكور.¹

الجدول رقم (3-2): يمثل طلبات العمل حسب المؤهلات والجنس لسنة 2018:

المؤهلات	الذكور	الإناث	المجموع
الإطارات والإطارات السامية	9242	12128	21370
تقني سامي	2688	2088	4776
الموظفون المؤهلين تأهيلا عاليا	1717	1123	2840
الموظفون المؤهلين	28009	6462	34471
موظف مساعد	1393	256	1649
بدون تأهيل	21239	5371	26610
المجموع	64288	27428	91716

المصدر: مديرية التشغيل لولاية وهران ، حصيلة 2018 ، مصلحة الإحصائيات والتقييم والتلخيص.

نلاحظ من الجدول رقم (3-2) أنه قد بلغ عدد الملفات المودعة لدى الوكالة حسب المؤهل العلمي للذكور حوالي 64288 ملف سنة 2018 ، وتمثل أكبر عدد في الموظفون

¹- ساحلي ميروك وآخرون ، مرجع سبق ذكره ، ص 389.

المؤهلون بـ 28009 ملف ، فالعامل الجزائري في معظم مناطق الوطن يشتغل في مناصب عمل غير ملائمة لشهادته العلمية فعندما يستدرك ذلك يلجأ إلى تغيير العمل ، أما بخصوص الإناث فكانت الملفات الأكثر إيداعا للإطارات والإطارات السامية، حيث توجد من بين 10 وكالات بولاية وهران ، وكالة مخصصة لتسجيل طلبات عمل للإطارات وفق شروط ، وهي أن يكون طالب العمل قد سجل 10 سنوات خبرة من العمل مع الشهادة العلمية المتحصل عليها والتمثلة (في شهادة ليسانس وشهادة ماستر).

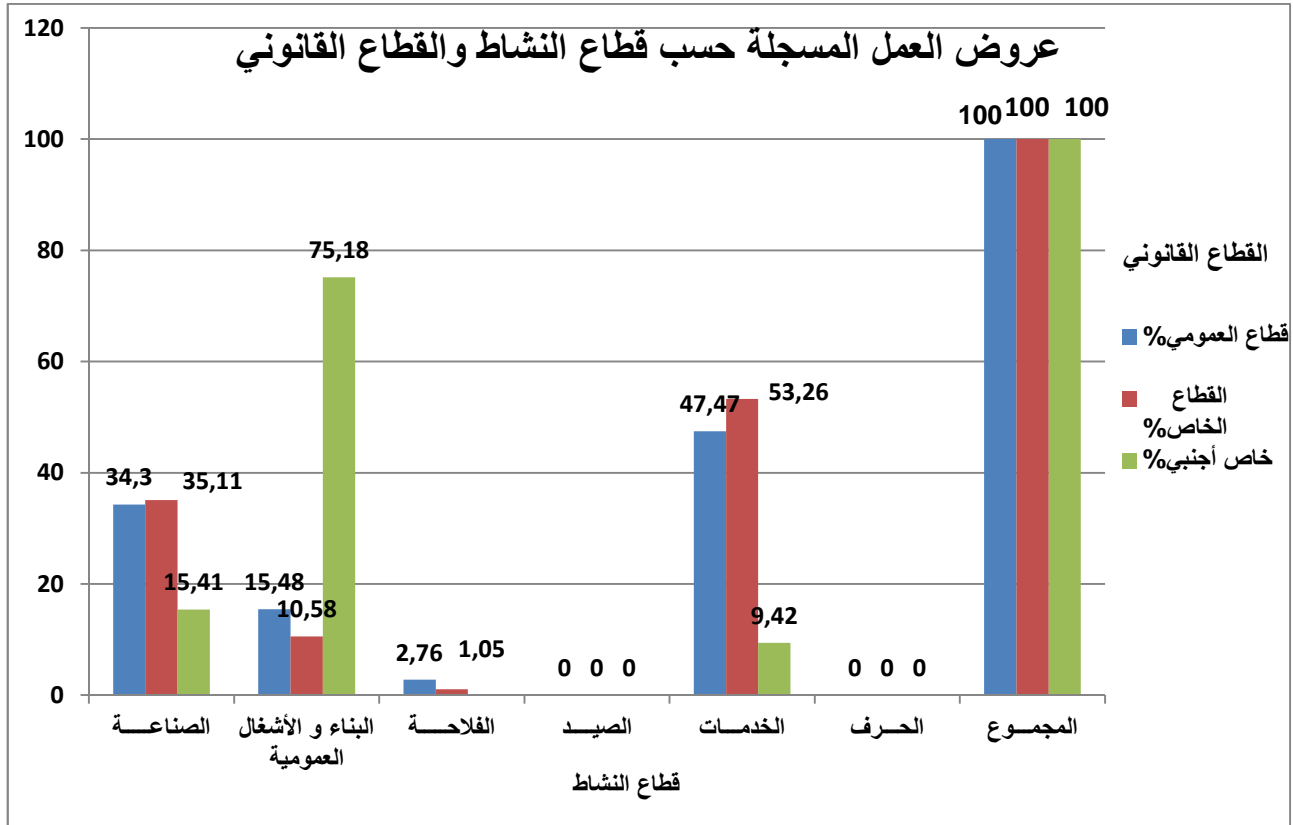
2- عروض العمل المسجلة لدى الوكالة الولائية للتشغيل ANEM لولاية وهران:

الجدول رقم (3-3): يمثل عروض العمل المسجلة حسب قطاع النشاط والقطاع القانوني لسنة 2018 :

قطاع النشاط	عمومي وطني	%	خاص وطني	%	خاص أجنبي	%	المجموع
الصناعة	2140	34.30	6878	35.11	790	15.41	9808
البناء و الأشغال العمومية	966	15.48	2073	10.58	3853	75.18	6892
الفلاحة	172	2.76	203	1.05	0	0	375
الصيد	0	0	0	0	0	0	0
الخدمات	2961	47.47	10431	53.26	483	9.42	13875
الحرف	0	0	0	0	0	0	0
المجموع	6239	100	19585	100	5126	100	30950

المصدر: مديرية التشغيل لولاية وهران ، مصلحة الإحصائيات والتقييم والتلخيص.

الشكل رقم (3-5): يمثل عروض العمل المسجلة حسب قطاع النشاط والقطاع القانوني لسنة 2018:



نلاحظ من الجدول رقم (3-3) والشكل رقم (3-5) أنّ أعلى نسبة قطاع نشاط هي للبناء والأشغال العمومية، وهو القطاع المتصدر قائمة النشاطات الاقتصادية بنسبة 75.18% في عروض سوق العمل، والدليل على ذلك ما صرحت به رئيسة مصلحة تنظيم وتسيير سوق العمل أنّ هناك " اتفاقيات بين قطاع السياحة والبناء والأشغال العمومية وهناك Decret N 02250 صدر في 2002.

وهذه النسبة العالية موجودة في القطاع الخاص الأجنبي، لأنّ جميع الأشغال العمومية المحققة في الجزائر متصلة بالقطاع الأجنبي، فصرحت رئيسة مصلحة المحافظة على التشغيل وحركة اليد العاملة :

" حوالي 6500 آلاف يد عاملة أجنبية في مشاريع البناء ، المطارات ، كل الهياكل القاعدية الخاصة بالنقل البري ، كنا نحوسوا على اليد الكثيفة و درك رانا نحوسوا على اليد العاملة الأجنبية الدقيقة في جانب الصناعة لتحقيق الدقة في الانجاز مثلا صناعة الأغذية التي

تتطلب كفاءة عالية، وهذي الأيام غادي نجيبوا الخاصين في الصناعات البيتروكيميائية وتوزيع الغاز.

وفي إطار الحديث على اليد الأجنبية ، طرحت رئيسة المصلحة شروط لجلب العمال الأجانب إلى الجزائر فقالت: " قبل تشغيل اليد الأجنبية تدي المؤسسة الموافقة من وزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي ، هذي Contrat يجي فيها deux colonnes

الأول فيه عدد العمال الأجانب المرخص لهم بالشغل ، وتوفر لهم 30% من مناصب العمل.

الثاني عدد العمال الجزائريين بـ 70% مناصب عمل .وهذه المؤسسة يجب احترام هذا تعهد التوظيف ، كي ما تشغلش الجزائريين يتوقف عملها ويمكن تجميد هذه الموافقة .

العمالة الأجنبية تعمل بجواز العمل مدته 3 أشهر و 24 شهر قابلة للتجديد ، لخطر شراهم جايبين Mission ، ويدخلوا إلى الجزائر على طريق تأشيرة عمل ، وطلب التأشيرة تحطها المؤسسة في المديرية (ديبلوم نتاعهم + مصادق عليه من الهيئات نتاعنا في الترك مثلا في القنصلية +التوثيق)، وكي يدخل بتأشيرة العمل نعطوه جواز السفر ، مدير المؤسسة يتوجه إلى ANEM ويعرض عمل المناصب إلي جاته، (يمد الاحتياجات إلي جاته وتروح إلى الوزارة في الجزائر ويديروا تنقيب إذا شافوا المنصب يستحقه جزائري يقلعوا الأجنبي من قائمة الأجانبين ، وإذا شفنا محطش Les offers نتاوعه في ANEM نقلعوله الموافقة خاصة مع هذا الحراك، وهذي المصلحة حساسة جدا أكثر من المصالح الأخرى لأنها تتعامل مع العامل الأجنبي. "

التنصيات المحققة:

الجدول رقم (3-4): يمثل تنصيات العمل المحققة حسب قطاع النشاط والقطاع القانوني

لسنة 2018:

قطاع النشاط	عمومي وطني	خاص وطني	خاص أجنبي	المجموع
الصناعة	2423	5479	612	8514
البناء والأشغال العمومية	655	1505	2213	4373
الفلاحة	162	155	0	317
الصيد	0	0	0	0
الخدمات	2316	8528	386	11230
الحرف	0	0	0	0
المجموع	5556	15667	3211	24434

المصدر: مديرية التشغيل لولاية وهران ، مصلحة الإحصائيات والتقييم والتلخيص.

نلاحظ من الجدول رقم (3-4) أن التنصيات المحققة في قطاع الخدمات معتبرة بالنسبة للقطاعات الأخرى حوالي 11230 منصب دائم ، لأنه يمثل القطاع الثالث في الجزائر بعد الصناعة و الفلاحة ، وهي قفزة جيّدة من طرف المسؤولين في الولاية ، ثم يأتي قطاع الصناعة بـ 8514 منصب ، أما جانب الحرف فهو منعدم تماما وهذا ما يدل على أنّ الصناعة التقليدية تدخل ضمن السياحة ، وهي متأخرة عندنا في الجزائر رغم أنه لدينا من إمكانيات بشرية ومادية ترفع من قيمة السياحة في الجزائر.

لا تهتم الدولة بقطاع الصيد ، وهو ثروة لها قيمتها منذ خلق البشرية ، والمرئي حاليا في الأسواق الجزائرية ، أن أنواع الأسماك في ثمن باهظ ، لوجود لمؤسسات تعمل على توظيف شباب في هذا المجال ، وكلا القطاعين العمومي والخاص لا يهتم بتحقيق مناصب العمل فيسوق الأسماك . " على الرغم من مشاركة قطاع الثروة السمكية في خلق فرص عمل مع الاستثمار في سفن الصيد الجديدة وزيادة عدد المجندين الجدد لزيادة عدد الصيادين إلى أكثر من 2000 صياد ، فإن هذا القطاع الاقتصادي لا يزال دون تطبيق صارم في تشريعات العمل. لاتوجد تقاليد أو قواعد أو وضع لحماية الصيادين".¹

¹ -MOULAI-HADJ Mourad , NOUAR Fouad , Protection sociale et politiques de l'emploi : le cas de l'Algérie.Dans :

3- طلبات العمل في جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) :

الجدول رقم (3-5) : يمثل طلبات العمل حسب الفئات العمرية والجنس لسنة 2018:

الفئة العمرية	ذكور	إناث	المجموع
19 – 16	1003	324	1327
24 – 20	10267	5660	15927
29 – 25	14814	9823	24637
35 – 30	10244	4470	14714
39 – 36	0	0	0
49 – 40	0	0	0
50 فما فوق	0	0	0
المجموع	63328	20277	56605

المصدر: مديرية التشغيل لولاية وهران ، مصلحة الإحصائيات والتقييم والتلخيص.

الملاحظ من الجدول أن فئة (25-29) تمثل الشريحة الأولى في طلبات العمل لأنها ، فئة متخرجي الجامعات والتعليم العالي ، حيث كان عدد الملفات المسجلة لدى الوكالة الولائية للتشغيل حوالي 24637 ملف ذكورا وإناثا سنة 2018 ، ثم تليها فئة (20-24) وهي كذلك ملفات عمل لشباب متخرج من معاهد التكوين المهني والجامعات ، وهذه التسجيلات موجودة في القطاع الاقتصادي الخاص ، لأنه صرّح أحد موظفوا المديرية " عيشونا نقشف في 2015 ، مكانش الخدمة ، في 2015 بلعوا DAIP الإدارة العمومية ، وفي 2018 بلعوها في الاقتصادي العمومي ، وحتى CFI (أصحاب المساعدة على الإدماج المهني دون تكوين وتأهيل) دخلوهم عمال نظافة في بلاصة هذي داروا نتاع السياحة يخدموا في الشواطئ ، 100 واحد في 2018 ، وعندهم الاستفادة عام واحد (وكل 6 أشهر يجددوا العقد) سواء يفوتوهم ولا يطردوهم .

* أما فيما يخص عروض العمل المسجلة على مستوى الجهاز فكانت كالآتي:

الجدول رقم (3-6): يمثل العروض العمل المسجلة في جهاز (DAIP) لسنة 2018:

المجموع	إناث	ذكور	
436	/	/	CID
709	/	/	CIP
109	/	/	CFI
1254	/	/	المجموع

المصدر: مديرية التشغيل لولاية وهران ، مصلحة الإحصائيات والتقييم والتلخيص.

نلاحظ من الجدول أنّ عروض العمل المسجلة في جهاز المساعدة على الإدماج المهني قليلة بنسبة لولاية تمثل الغرب الجزائري ، فإذا أحصينا المؤسسات الموجودة في القطاع الخاص فهي بكثرة ، 1254 عرض عمل تبقى قليلة مقارنة مع تصريح رئيس مصلحة الإحصائيات والتقييم والتلخيص : " التشغيل ليس فكرة مجردة ، التشغيل ره يسير التنمية و المحلية بصفة عامة ،ولازم نربط سياسة التشغيل بنوعية المنطقة ، وتطلعات الشعب ، المشاريع إلي على مستوى المنطقة ، وهذه المشاريع هي تخلق مناصب الشغل ، وهذه الثروة تخلق حركية تنموية ، وسياسة التشغيل تخلق حركية تنموية عندما تكون ناجحة، وهذه هي الركائز التي تركز عليها الولاية لأن وهران ليست بتمنراست.

الجدول رقم (3-7): التصنيفات المحققة على مستوى جهاز (DAIP) حسب القطاع القانوني لسنة 2018.

المجموع	CFI	CIP	CID	القطاع القانوني
245	5	96	144	القطاع العمومي الاقتصادي
440	86	317	37	المؤسسات والإدارات العمومية
223	0	79	144	الخاص الوطني
908	91	492	325	المجموع

المصدر: مديرية التشغيل لولاية وهران، مصلحة الإحصائيات والتقييم والتلخيص.

نلاحظ من الجدول رقم (3-7) أن التوصيات المحققة على مستوى جهاز DAIP تحت المستوى المطلوب مقارنة بطلبات العمل المسجلة ، فمثلا نجد 63328 ملف من الذكور سجلوا طالبين عن العمل ، والمجموع التوصيات كان 908 منصب عمل ، فكيف نفسر نسبة الإناث من الذكور ، فحسب تصريح رئيسة مصلحة ترقية التشغيل والإدماج المهني للمديرية " كايين ناس ما ساعدهمش البرنامج خصوصا الذكور ، فسمحوا في مناصب العمل نتاعهم ، كايين للخلصة تجيهم قليلة ، وإذا يرسموهم قاع منعت هذي تبقى على وزارة العمل. "

4- عروض العمل المسجلة في عقود عمل مدعمة (CTA) في ANEM

الجدول رقم (3-8): يمثل عروض عمل مسجلة في عقود عمل مدعمة (CTA) لسنة 2018:

المجموع	الإناث	الذكور	
622	/	/	CID
300	/	/	CIP
64	/	/	CFI
986	/	/	المجموع

المصدر: مديرية التشغيل لولاية وهران ، مصلحة الإحصائيات والتقييم والتلخيص.

حسب تصريحات عمال المديرية أن عقود العمل المدعمة (CTA) في جهاز (DAIP) يستفيدون من سنوات الخبرة في العمل ، أي أنها تدخل في التقاعد ، وهي عقد مشترك بين المديرية التي تدفع نصف المبلغ للمستفيد والجزء الثاني يدفعه صاحب المؤسسة أي المستخدم ، كما ذكروا العمال أنّ جنيع مدراء المؤسسات قاموا بتوفي مناصب دائمة للمستفيدين من الجهاز .

وتمثل شريحة عقود خريجي الجامعات والتعليم العالي (CID) الفئة الأكثر طلبا من أرباب العمل كونها متحصلة على مستوى تعليمي عالي ، خاصة القطاع الخاص .

الجدول رقم (3-9): يمثل التنسيبات المحققة حسب القطاع القانوني في عقود (CTA) لسنة 2018:

المجموع	CFI	CIP	CID	القطاع القانوني
276	16	101	159	القطاع العمومي الاقتصادي
515	5	162	348	خاص عمومي
791	21	263	507	المجموع

المصدر: مديرية التشغيل لولاية وهران ، مصلحة الإحصائيات والتقييم والتلخيص.

نلاحظ من الجدول رقم (3-9) تنصيب 348 عقد عمل مدعم في القطاع الخاص عمومي في شريحة CID من مجموع 791 تنصيب محقق ، وهي النصف الأكبر للتسجيلات في الجدول أعلاه رقم (3-7) حوالي 908 طلب عمل.

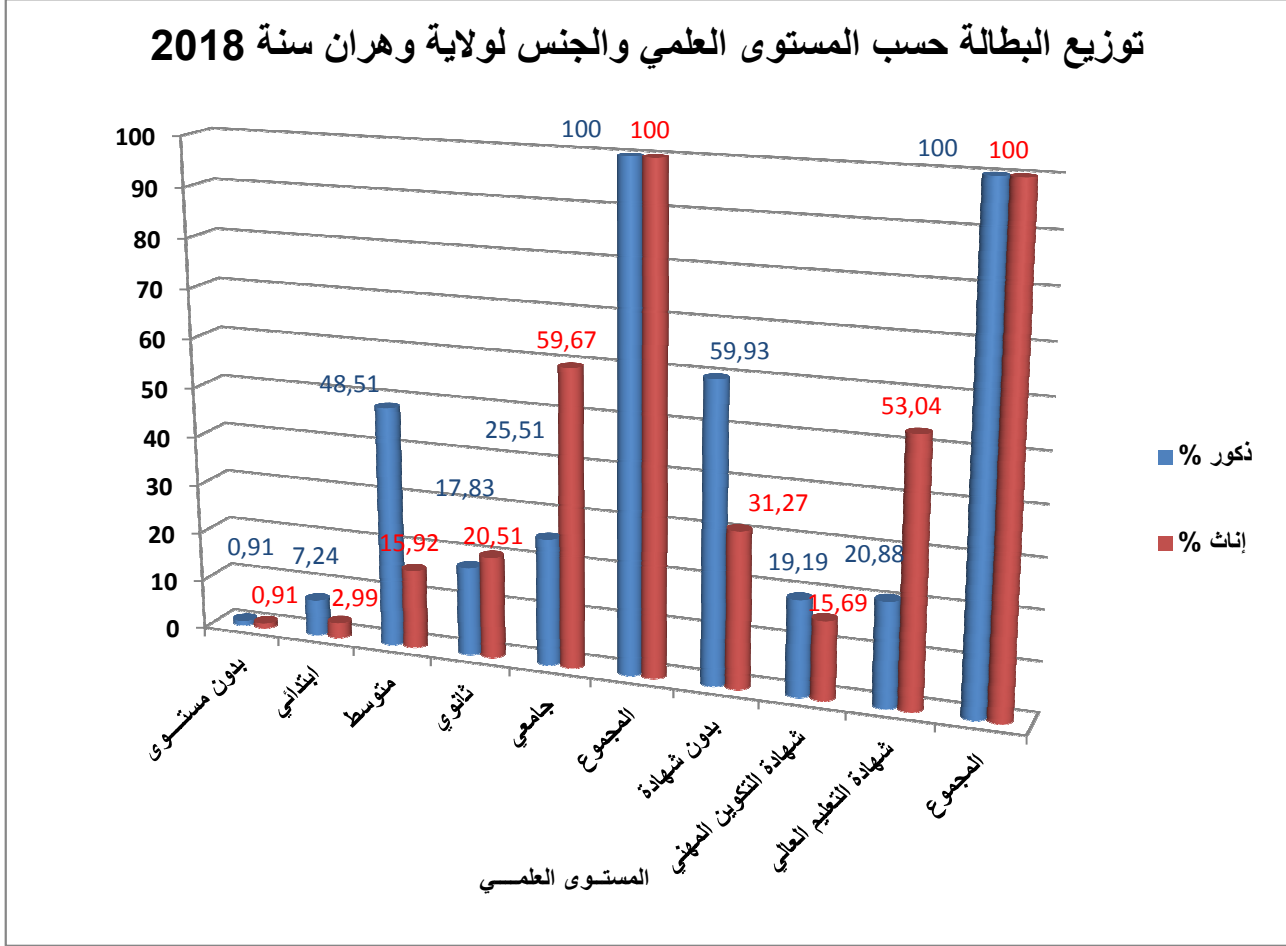
5- نسبة البطالة المسجلة على مستوى الولاية:

الجدول رقم (3-10): توزيع البطالة حسب المستوى التعليمي والجنس لولاية وهران سنة 2018:

المجموع	%	الإناث	%	الذكور	المستوى التعليمي
419	0.91	147	0.91	272	بدون مستوى ابتدائي
2633	2.99	482	7.24	2151	متوسط ثانوي
17007	15.92	2571	48.51	14436	جامعي
8617	20.51	3311	17.83	5306	المجموع
17227	59.67	9635	25.51	7592	بدون شهادة
45903	100	16146	100	29757	شهادة التكوين المهني
22882	31.27	5050	59.93	17832	شهادة التعليم العالي
8243	15.69	2532	19.19	5711	المجموع
14778	53.04	8564	20.88	6214	
45903	100	16146	100	29757	

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على معطيات إحصائية من مديرية التشغيل لولاية وهران، مصلحة الإحصائيات والتقييم والتلخيص، سنة 20018.

الشكل رقم (3-6): توزيع البطالة حسب المستوى التعليمي والجنس لولاية وهران لسنة 2018:



نلاظ من الجدول رقم (3-10) والشكل رقم (3-6) أن نسبة البطالة أوسط الجامعيات بلغت 59.67% على مستوى الولاية ، وبلغت 59.93% عند الذكور بدون شهادة ، كما سجلت نسبة عالية أوساط المستوى المتوسط نتيجة التسريبات المدرسية المبكرة طيلة السنوات الأخيرة ، وهي نسب عالية التي تقدر بـ 600 ألف سنويا¹ ، وهي دائما عند الذكور ، وهذا ما يدفع ألى ممارسة العمل غير الرسمي في أوساط الشباب ، وممارسة السرقة وكثرة الجنوح و الأحداث ، " إنَّ للبطالة من الآثار الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي لا يمكن

¹- لوسداد زين الشرف ، مرجع سبق ذكره ، ص 33.

إهمالها ، فالبطالة تشكل السبب الرئيسي لمعظم الأمراض والمشكلات الاجتماعية في أي مجتمع ، كما أنّها تمثل تهديدا واضحا على الاستقرار السياسي والترابط الاجتماعي.¹

المبحث الثاني:

الإدماج المهني للشباب العاطل:

1- وضعية الشباب البطال:

*- إحساس الشاب البطال:

الملاحظ أنّ أغلب المبحوثين يؤكدون على الظروف الصعبة التي مروا بها ، كالمعاناة المادية و قلة توفر كل ما يحتاجه الشاب من لباس ، ومصاريف المواصلات اليومية ، فالشاب يحب دائما امتلاك أشياء جديدة خاصة الذين لهم شهادات علمية عالية ، فهو دائما يشعر أنه لم يدرس مثله مثل أي شخص لامستوى ولا تأهيل له .

فحسب تصريح المبحوثة في المقابلة رقم 03: " عشت البطالة عندي 10 سنوات (بين الإدماج والترسيم) أي ملي كان عندي 20 سنة حتى 30 سنة، كايين الروتين دايمًا ، تكون عندك شخصية ضعيفة الوادين مدعمني ، كان بويا يعطيني كنت نخاف من المستقبل، كنت نقول بويا يعطيني من بعد كي نتزوج راجلي يعطيني؟ كانت tous les jours هذي الأفكار تدور في راسي ، كنت نخاف من هذي situation قاع النهار وانا مقدوبة مع ماما ، تبغي كاعط نخرجها ، وقتي معاها.

وحسب المقابلة رقم 04: " عام وأنا نحوس على خدمة ، 2014 عيطولي باه نخدم وخدمت من قبل ، بصح حسيت مثقل على دارنا surtout أنا راجل ، حسيت أنني محقور في دارنا ، ولي حرموها علينا نتاع المعرفة ، وهذا الواقع ألي رانا عيشينه وصحاب الدراهم ، ودخلتها دراع وبديت نخدم.

¹- الأسدي سعد الدين زكرياء ، البطالة وآثارها الاجتماعية والاقتصادية ، أسس المواجهة ، دار الكتاب الحديث ، الجزائر ، 2009 ، ص 39-40.

وحسب المقابلة رقم 09 مع المبحوثة: " البطالة virement souffrance باه لقيت خدمة، تأثر نفسيا. ونعم عشت البطالة عام ميزرية ، طولت باه خدمت. "

بينما هناك الأقلية من المبحوثين صرّحوا بعدم عيشهم في البطالة ، حسب تصريح المقابلة رقم 01 :

" لم أكن أعيش البطالة ، تخرجت في جوان وخدمت في أكتوبر وكان وقت زواجي ."
وتصريح المقابلة رقم 11: " الحمد لله ما عاشتهاش من الصغر وأنا خدام ، جات واحد Période بصح ماشي نتاع عام غير نتاع شهر ."

كذلك تصريح المقابلة رقم 18: " ما كنتش بطل ، كنت نقرا وقعدت شويا بطل. "

* - العلاقة بالعائلة أثناء البطالة:

البطالة آفة اجتماعية ، تمس جميع شرائح المجتمع يعاني منها الفرد وعائلته ، فأسرته تدعمه معنويا وماديا منذ صغره عبر مراحل دراسته حتى أن يصير شابا وبالغا، لأنها المؤسسة الأولى في التنشئة الاجتماعية.

تقاسمه كل همومه اليومية، الشاب يحتاج إلى من يقف بجانبه أثناء شعوره باليأس عن عدم توفر له كل ما يحتاجه من عمل وملبس وسيارة وعائلة مستقبلية ، لذا سألنا المبحوثين عن العلاقة بينهم وبين عائلاتهم وهم عاطلين فكانت: تصريح المابلرقم: 18 " كانت normale

بصح بويا كان يقلعلي ، بوك toujours يبيغيك خير منه ، يبغي دايمًا ولده خير منه. "
وحسب تصريح المبحوث في المقابلة رقم: 05 " العلاقة مع دارنا normal ، بصح يخممو عليك مين قريتي يليق تخدمي ما قريتيش باطل ."

وكان تصريح المبحوث في المقابلة رقم: 04 " دارنا كانوا يقولولي نود تخدم ، surtout بويا حتى كان يقلعلي الكوفيرتا من فوقي ، والأم شوف فيا شوفة نتاع حصرة ."

وحب تصريح المقابلة رقم: 15 " كانت غير الأم مسؤولة ، الأب متوفي وحتى الأم وتوفات حاليا ، كانت مسؤولة وكانت هناك خلافات على المصروف ."

* معلومات حول البطالة وتعريفها:

يجب على الشاب الجزائري الاهتمام بما يجري من أخبار في البلاد ، فالبطالة موضوع الساعة ، خاصة أنها تمس فئة جد مهمة في جميع المجتمعات ، فتفجأنا عندما سئلنا على نسبة البطالة في الجزائر فكانت معظم الإجابات بعدم توفر المعلومات لديهم فب هذا الجانب .

على حسب تصريح مبحوث المقابلة رقم: 05 " ما عنديش معلومات على البطالة حال راهي ولكن راهي باينة بزاف."

على حسب تصريح المقابلة رقم: 08 " على حساب ماراه يقولوا راهي 2% بصح هذا غير كذب ، لخطرش مايمدوش الإحصائيات نشان."

تصريح المقابلة رقم: 09 " أظن راهي 50% ."

وعلى حسب تصريح مبحوث المقابلة رقم: 10 " معنديش النسبة ، بصح باينة راهي بزاف ، الناس راهي تخدم طاكسيات . وراهي تخدم كاوكاو ووعندهم ديبلومات ."

* تعريف البطالة:

البطالة هي عدم توفر مناصب عمل للشباب ، وعندما سئلنا المبحوثين عن البطالة ماهي ؟ فكانت كالاتي

تصريح مبحوث المقابلة رقم: 01 " البطالة هي أخطبوط يفتك بالبطل من كل النواحي النفسية والاجتماعية و المالية والصحية ، مما ينجم عنها انحراف البطل و المعاناة العائلية ، وخوف الوالدين عليه ، ضغوطات نفسية."

وحسب تصريح المقابلة رقم: 19 " البطالة هي هدر الوقت ، نفسية مهترسة ، جيب خاوي ، les jeunes ما يكونوش خادمين يخرجوا برا ويديروا المشاكل والديزة."

* الإدماج المهني للشباب:

التسجيل بالوكالة الوطنية للتشغيل:

إن الطلب على العمل يتم عبر الوكالة الوطنية للتشغيل ، فأى مؤسسة تعرض مناصب العمل الخاصة بها إلا وتعرضها في الوكالة.

فكانت جميع تصريحات المبحوثين أنهم توجهوا إلى الوكالة للتسجيل والبحث عن العمل .

*** المنصب والشهادة العلمية:**

عند تربصنا الميداني تحصلنا على معلومة أن خريجي الجامعات لا تلائمهم عروض العمل المعروضة في السوق الجزائرية لأن هناك تخصصات غيرمطلوبة تماما في جميع القطاعات ، وهذا هو المشكل اليوم التي تعاني منه الجامعة الجزائرية . مثل ما صرح به المحوث رقم : 20 " عندي ديبلوم بصح ما خدمتش بيه."

وهناك أقلية صرّحت بتوافق المنصب والشهادة العلمية. حسب تصريح مبحوث المقابلة رقم 14: " نعم راني إمام مسجد على يد ANEM."

*** الأجر الممنوح:**

في جهازالمساعدة على الإدماج المهني هناك ثلاثة منح من الأجر ، هناك 15000 دج لخريجي الجامعات والتعليم العالي ، أما 10000 دج فهي لتقني سامي ، وأخيرا 8000 دج لأصحاب مستوى التعلية الثالث ثانوي و متخرجون من التكوين المهني وبدون تأهيل ، حيث صرحوا المبحوثين كلهم أنه أجر غير كافي لتلبية حاجياتهم.

حسب تصريح مبحوث المقابلة رقم: 14 " غير كاف لرب عائلة ولكن الحمدلله."

كما صرّح المبحوثة رقم:15 " بالنسبة لظروفي العائلية ما ينسبنيش لخطرش مطلقة وعند بنت ."

وحسب تصريح مبحوثة المقابلة رقم: 16 "مزريا ، ما يدريك والو ، لا يكفيك حتى للأكل ووسائل النقل."

*** السياسات التشغيلية في الجزائر:**

السياسات التشغيلية في الجزائر مبنية على البرامج المسطرة من طرف الدولة ، فمنها من يتبع لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ، ومنها من يتبع لوزارة التضامن .

فمعظم المبحوثين صرحوا أنها سياسات ناقصة غير مكتملة مثل المقابلة رقم: 01 " هذه السياسات مخدر للشباب باه يصبروهم وهذا الإدماج راه بالمعرفة surtfoot مين كانوا يبدلوا من service الإدارة إلى الاقتصادي كانوا يقيسوا الناس في بلايص بعيدة وهذي سرات لصحبتني قاسوها في حاسي عامر."

وتصريح مبحوث المقابلة رقم: 14 " غير راض تماما على هذه السياسات التشغيلية بنسبة كبيرة من 2014 سمعنا بلي غادي يفوتونا في عهد سلال وما بعد ما شفنا والو ، وراهي عادي ، وما يضربوك عليك تبقى ANEM ، والمديرية نتاعنا تفوت نتاوعهم إلي تابعين للمعهد نتاعها ، وحننا رانا قاعدين ،والإمام ألي تابع ANEM يخدم مساعد الإمام المعهد خير منا في الرتبة و حنا خير منهم في المؤهل العلمي."

وصرّح مبحوث المقابلة رقم: 15 " مارانيش راضية على هذي السياسات ، تكتسبي خبرة ، بصح راكي غير ضيعي وقتك ، التقاعد مكانش ، وكل شهر يطلعي ورقة التتقيط قاع ماشي غاية."

وهناك الأقلية صرّحوا بأنّ هي سياسات مساعدة ، استطاعوا أن يكتسبوا خبرة في ميدان العمل كتصريح المبحوث رقم المقابلة : 16 " نعم ساعدتني ، تعلمت بزاف صوالح ، وليت نظير ، تعلمت فرنسية ، تعلمت نكتب les rapports ."

* الاستفادة من منصب دائم:

إنّ من شروط برنامج المساعدة على الإدماج المهني تجديد العقود أي عندما تنتهي مدته التي هي ثلاث (03) سنوات يقوم المستفيد بإعادة تمديده، بموافقة مدير المؤسسة التي يشتغل فيها المستفيد.

حيث من بين أفراد العينة الذين استفادوا مناصب عمل دائمة يشتغلون في مديرية التشغيل لولاية وهران ، وهم 6 أفراد.

* الآفاق المستقبلية للشباب المدمج مهنيا:

* تقييم برنامج الإدماج المهني:

كل المبحوثين قيموا البرنامج على أنه برنامج مؤقت، وأنه حل مؤقت ، حيث صرّح مبحوث المقابلة رقم: 04 "وكان نسيب يبدلوه لخطرش الأجر ناقص وما يدخلش في التقاعد ويليق الدولة تبدله."

كما صرّح مبحوث المقابلة رقم: 06 " يليق الدولة تبدل السياسة نتاعها ويليق يستشيروا ناس لها علاقة بالتشغيل لأن هناك ناس راهي تسيّر التشغيل لا علاقة لها به.

وصرّح مبحوث المقابلة رقم: 15 "في ظل هذه المسيرات راه عندي تفاؤل باه يقضوا على البيروقراطية واحتكار المناصب وثقل البطالة. "

وصرّح مبحوث المقابلة رقم: 20 " هذا البرنامج ناقص 40% ولا 50%، ما عندناش الحق في التقاعد ، وما عندناش الحق نخلصوا على ولادنا ."

وهناك من المبحوثين من صرّح بأن البرنامج قلص من نسبة البطالة ، حيث صرح المبحوث رقم : 08 " نعطيه 7 من 10 لخطرش راه لام الشباب ، surtout الشيرات مين تدخل تخدم تبالها 8000 دج دراهم."

وتصريح المقابلة رقم: 05 " مليح فوت بزاف ترسموا."

* الأوضاع التي تعيشها البلاد حاليا:

إنّ ما عاشته الجزائر خلال العشرية السوداء ، جعل من شعبها يأخذ العبرة ، لهذا يطالب بتغيير الأوضاع الاجتماعية والسياسية والاقتصادية ، ولهذا نتمنى أن تكون نتيجة هادفة البلد آمنة و مستقرة ، فجل المبحوثين أكدوا هذا في تصريحاتهم.

تصريح مبحوث المقابلة رقم: 14 " الجزائر عندها امكانيات باه تقضي على البطالة ، يقلقها من التسيير والتدبير ، عندنا خبراء بزاف ، وأرض كبيرة على الدولة انشاء مؤسسات صغيرة ، إدماج الشباب ، الدولة تتحكم في زمام الامور ويعود عليها بالفائدة . "

كما صرّح وقال: " هي أوضاع مؤسفة على كل حال ، خلل بالنسبة إلي ليس فقط في مسؤولي الدولة وإنما في جميع تراب الدولة شعبا وحكومة (ماشي الرئيس والوزير حتى الإداريين) لابد من الإصلاح العام من الصغير إلى الكبير. "

وصرّح مبحوث المقابلة رقم: 15 " رانا نشوفوا توتر ، عدم استقرار ، رانا نشوفوا كايين نتيجة ، راهم يحاسبوا في المسؤولين ، وإن شاء الله تجي النتيجة والمستقبل يكون زاهر للجزائر خاصة في ظل الثروات التي تزخر بها. "

الخاتمة العامة

خاتمة عامة:

من خلال دراستنا وتحليلنا لموضوع سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر ، والإدماج المهني للشباب البطال ، ودراسة تطور البطالة ، ودور برامج هذه السياسات ، خلصنا إلى مجموعة من النتائج وهي:

تبين لنا من خلال الفصل الأول الخاص بالبطالة أنّ هناك تفاوت بين واقعنا المعاش ونسبة البطالة التي بلغت 11.1% سنة 2018 إذ يجب التدقيق في المعلومات الإحصائية في جميع المصادر التي تستعمل في إحصاء البطالة سنويا ، لأن جميع الشباب الجزائري يعاني الفقر والتهميش والبطالة حتى أصبح يسبّل حياته للخطر بالبحر في الموت من أجل الحرقه. أما فيما يخص نتائج الفرضيات فهي كالتالي:

بخصوص الفرضية الأولى: سياسات التشغيل المعتمدة من طرف الدولة ساهمت في التقليل من البطالة نقول: برامج سياسات التشغيل كان لها الفضل في إدماج شباب كان ضائع في دوامة البطالة، فمنذ أحداث أكتوبر 1988 والشباب الجزائري في معاناة عدم توفر مناصب العمل.

أما الفرضية الثانية : الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM سياسة تشغيلية ساهمت في تخفيف الضغط على سوق العمل :

لقد ركزنا على هذا النوع من السياسات لأنه ملم بجميع شرائح الشباب و موضوع الساعة بإعتباره برنامج انشأ لامتناس البطالة دون تطبيق سياسات مرسومة وهادفة لتوفير مناصب عمل دائمة .

وبخصوص الفرضية الثالثة: جهاز الإدماج المهني يبقى حل مؤقت للقضاء على البطالة في الجزائر :

نقول من خلال دراستنا لهذا البرنامج خرجنا بنتيجة أنه رغم توفيره لمناصب عديدة للعمل لشباب كثر، إلا أنه من تصريحات المبحوثين أن عدم حصول أغليبيتهم على مناصب دائمة ، وأنه حل مؤقت عاجز على تلبية ما جاء في مرسومه التنفيذي .
وفي الأخير نتمنى أننا عالجتنا هذا الموضوع بجوانب الظاهرة الاجتماعية، وأبرزنا ما نقص في الدراسات السابقة.

قائمة المراجع

قائمة المراجع :

الكتب بالعربية :

- 1- عبد العزيز صايغي . قانون العمل . النصوص التشريعية و التنظيمية المعمول بها في علاقات العمل . نوميديا للطباعة والنشر والتوزيع . مكتبة نوميديا . قسنطينة . الجزائر .
- 2- مدني بن شهرة . الاصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل - التجربة الجزائرية - الطبعة الأولى . دار حامد للنشر والتوزيع . 2008 . عمان
- 3- صلاح الدين شروخ . منهجية البحث العلمي للجامعيين . دار العلوم للنشر والتوزيع . عنابة . 2003 . الجزائر .
- 4- بحوش عمار . الذنبيات محمد محمود . مناهج البحث العلمي . الطبعة الثانية . ديوان المطبوعات الجامعية . الجزائر . 2001
- 5- سعد طبري واخرون . الاقتصاد والمناجمت والقانون . الديوان الوطني للمطبوعات المدرسية . الجزائر . 2012 . 2013 .
- 6- عمار رواب . صباح غربي . التكوين المهني والتشغيل في الجزائر . الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية . العدد 5 - 2011 .
- 7- مصطفى راجعي . الشباب والإدماج المهني والاقتصادي في الجزائر . 1988-1996 . الجزائر - المؤسسة الجزائرية للدراسات السوسولوجية . 2005 .
- 8- نور الدين راهني . التشغيل والبطالة في الجزائر . دار الغرب للنشر والتوزيع . الجزائر . 2009 .
- 9- طلعت ابراهيم . البطالة والجريمة . دار الكتاب الحديث . الجزائر . 2009 .
- 10- ناجي سفير . محاولات في التحليل الاجتماعي (الجزء الأول - التنمية والثقافة) . ترجمة م.ع بن ناصر . ديوان المطبوعات الجامعية والمؤسسة الوطنية للكتاب .
- 11- بن عكنون . الجزائر . بدون سنة .

12- دادي عدون ناصر ، العايب عبد الرحمان ، البطالة و إشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد (من خلال حالة الجزائر ديوان المطبوعات الجامعية).2010

13- ساحلي مبروك وآخرون ، الجزائر إشكاليات الواقع ورؤى المستقبل ، سلسلة كتب المستقبل العربي (64) ، مركز الدراسات الوحدة العربية .

14- بومخلف محمد ، اليد العاملة الريفية في الصناعة الجزائرية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1991 .

15- مانع علي ، جنوح الأحداث والتغير الاجتماعي في الجزائر المعاصرة ، دراسة في علم الاجتماع المقارن ، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر.

16- لعلاي علاوي ، استقلالية المؤسسات عبر الاصلاحات ، جامعة الجزائر، بدون سنة.

17- بن اشهو عبد اللطيف ، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط (1962-1980)، الجزء الأول ، ديوان المطبوعات الجامعية ،1999 .

18- هني أحمد ، اقتصاد الجزائر المستقلة ، ديوان المطبوعات الجزائرية ، 1991.

19- الأسدي سعد الدين زكرياء ، البطالة وآثارها الاجتماعية والاقتصادية ، أسس المواجهة ، دار الكتاب الحديث ، الجزائر ، 2009 .

رسائل و مذكرات :

1 مراد الحاج مولاي . العمال الصناعيون في الجزائر .ممارسات وتمثلات . دراسة

ميدانية ب 3 مؤسسات صناعية . منطقة طرارة .رسالة دوكتوراه دولة في علم الاجتماع . جامعة وهران . 2005 .

2 ليليا صويلح .دور برامج التشغيل الشباب في ترقية العمل وتطوير الكفاءات

(المؤسسة المصغرة .عقود ماقبل التشغيل . القرض المصغر. رسالة ماجستير في علم الاجتماع المؤسسات . قسم علم الاجتماع ، جامعة باجي مختار ، عنابة ، الجزائر . 2005 .

- 3 دحماني محمد ادرويش ، اشكالية التشغيل في الجزائر (محاولة تحليل) ،
أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية ، فرع اقتصاد التنمية ،كلية العلوم
الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة ابو بكر بلقايد ، تلمسان ، 2012- 2013 .
- 4 زين الشرف لوسداد ، الاندماج الاجتماعي للمستفيدين من برنامج ANSEJ ،
(وكالة دعم تشغيل الشباب ANSEJ بحي الصديقية - وهران) ، رسالة تخرج لنيل شهادة
الماجستير ، قسم علم الاجتماع ، تخصص علم الاجتماع العمل والتنظيم ، جامعة وهران ،
2012/2011 .
- 5 حنان السايح ، فاطمة الزهراء بوعناني ، سياسة التشغيل في الجزائر ، مذكرة
لنيل شهادة الليسانس في العلوم التجارية ، تخصص تسيير الموارد ، جامعة ابو بكر بلقايد ،
تلمسان ، 2014/2013
- 6 محمد صالي ، تأثير البنية السكانية والتنمية الاقتصادية على تطور الشغل في
الجزائر ، اطروحة دكتوراه في العلوم الديموغرافية ، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة وهران .
2016/2015 .
- 7 - بلحصيني بوعزة ، إستراتيجية الشباب في عالم الشغل ، رسالة ماجستير في
علم الاجتماع ، جامعة وهران ، 2013 .
- 8 - كحل الراس ليندة ، سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال فترة
2000-2010 ، أطروحة ماجستير في العلوم الاقتصادية ، تخصص نقود وبنوك
2014/2013.
- 9 سلاطنية بلقاسم ، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر ، رسالة
دكتوراه دولة في علم اجتماع التنمية ، معهد علم الاجتماع ، جامعة قسنطينة ، الجزائر ،
1996-1995 .

الملتقيات والندوات :

- 1- الجبيب مطانيوس . مداخلة في مسالة البطالة في سوريا، جمعية العلوم الاقتصادية السورية، برنامج الثلاثاء الاقتصادية السابعة عشر حول التنمية الاقتصادية والاجتماعية في سوريا ، المركز الثقافي العربي في المزة ، سوريا . 2004 .
- 2- مراد ناصر ،مكافحة مشكلة البطالة في الجزائر ، ورقة عمل مقدمة في الندوة العربية ، البطالة ، اسبابها ، معالجتها و أثرها على المجتمع ، الجزء الثاني ، جامعة سعد دحلب ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، البلدية ، 2006 .
- 3- بلقاسم رحالي ، ركن الدين فلاك ، دراسة تحليلية قياسية لأثر الاستثمار العمومي على البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2010 ، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، جامعة مسيلة ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، يومي 15 و 16 نوفمبر 2011.
- 4- سعديّة قصاب ، مرونة علاقات العمل في الجزائر 1990-2006 ، الملتقى الوطني الذاتي واقع التشغيل في الجزائر وآليات تحسينه ، جامعة الجزائر ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، يومي 25 و 26 جوان 2008 .
- 5 -رحالي بلقاسم، فلاك ركن الدين، دراسة تحليلية قياسية لأثر الاستثمار العمومي على البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970 - 2010، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، يومي 15- 16 نوفمبر 2011 .
- 6 - سعديّة قصاب، مرونة علاقات العمل في الجزائر 1990 - 2006، الملتقى الوطني الثاني واقع التشغيل في الجزائر وآليات تحسينه، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، يومي 25 و 26 جوان 2008 .

المجلات والدوريات:

- 1- المنظمة الوطنية للإحصائيات ، النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال
أفريل 2018
- 2- مراد الحاج مولاي ، واقع ومصير السياسة الاقتصادية والاجتماعية للجزائر المستقلة
، مجلة دراسات في التنمية و المجتمع ،مقال 23 - العدد الثالث . 2016 .
- 3-المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي ، مشروع التقرير التمهيدي حول الظرف
الاقتصادي والاجتماعي ، السداسي الأول من سنة 2004.
- 4- الديوان الوطني للإحصائيات (ONS)، النشاط والشغل والبطالة ، للسداسي الرابع
2013، العدد 653 .
- 5- ميزات محمد صايب ، ترجمة نوار فؤاد، بانوراما سوق العمل في الجزائر: اتجاهات
حديثة و تحديات جديدة ، مجلة انسانيات ، العدد55- 56 .
- 6- معو زين العابدين ، ساحلي مبروك ، سياسات التشغيل في الجزائر وسبل
حوكمتها ، دفاتر السياسات والقانون، العدد الحادي عشر، جوان 2014.
- 7- البشير عبد الكريم، دلالات معدل البطالة و العمالة و مصداقيتهما في تفسير
فعالية سوق العمل ،مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا ، العدد السادس.

مراسيم :

- 1-الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 90-259 المؤرخ في
18 صفر عام 1411 الموافق لـ 08 سبتمبر 1990 العدد 39، الصادر في 22
صفر عام 1411 الموافق لـ 12 سبتمبر 1990، المتضمن تنظيم المكتب الوطني
للبيد العاملة وتغيير تسميته ون 04-90 .
- 2- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في
19 محرم عام 1427 الموافق لـ 18 فيفري 2006 ، العدد 09 ، الصادر في 20
محرم 1427 الموافق لـ فيفري 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها.

3- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، قانون رقم 04-19 المؤرخ في 13 ذي القعدة 1425 الموافق لـ 25 ديسمبر 2004، العدد 83، الصادر في 14 ذي القعدة 1425 الموافق لـ 26 ديسمبر 2004، يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل.

4- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: مجموعة النصوص التشريعية والتنظيمية لجهاز دعم تشغيل الشباب ، جانفي 2004.

5- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 26 محرم 1415 الموافق لـ 06 جوان 1994 ، العدد 44 ، الصادر في 27 محرم 1415 الموافق لـ 07 جوان 1994 ، يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة .

6- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 02-50 المؤرخ في 7 ذي القعدة عام 1422 الموافق لـ 21 يناير سنة 2002، يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية وعملها، المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 01-389 المؤرخ في 11 شعبان عام 1422 الموافق لـ 28 أكتوبر سنة 2001 والمتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة العمل والضمان الاجتماعي .

7- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، المرسوم التنفيذي رقم 04-01 المؤرخ في 07 رجب 1431 الموافق لـ 20 جوان 2010، العدد 39 رجب 1431 ، الموافق لـ 23 جوان 2010، المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 94-188. الصادر في 10

8- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 10-156 المؤرخ في 10 ذي القعدة الموافق لـ 1424 الموافق لـ 03 يناير . 2004 ، العدد 03 ، الصادر في 18 ذي القعدة 1424 الموافق لـ 11 يناير 2004، المتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 35 و 05 سنة.

9- .الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، المرسوم التنفيذي رقم 08 - 126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ 19 افريل 2008، يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني.

المراجع باللغة الفرنسية:

- 1- Bureau international du travail ,la normalisation du travail, (nouvelle serie 53,geneve,1953).
- 2- l'office national des statistique ,l'emploi et chômage (donnés statistique,n226.htm).
- 3- [http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp.page =définition/chômage .hem](http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp.page=définition/chômage .hem)
- 4- Bachir BOULAHBAL, **Emploi, chômage, salaires et productivité du travail**, Fondation F Friedrich, Ebert, Alger, 2008.
- 5- Hamel B , **la question de l'emploi et du chômage en Algérie 1970- 1990**, in : collection statistiques, Office National des Statistiques : Algérie, Sans date .
- 6- mourad moulai-hadj, fouad nouar, protection social et politique de l'emploi : le cas de l'algerie. coordonnéé par nouria benghabrit-remaoun,les 04 et 05 octobre, 2011.

الملاحق

الملحق : أ

دليل المقابلة

جامعة وهران

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

تخصص علم اجتماع تنظيم و عمل

السنة الثانية ماستر

سياسة التشغيل في الجزائر و دورها في القضاء على البطالة بالإدماج المهني للشباب

دراسة ميدانية بمديرية التشغيل لولاية وهران

بغرض إعداد مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع عمل و تنظيم ، نرجو منكم الإجابة على أسئلة دليل المقابلة مع العلم ضمان السرية و عدم توظيف المعلومات إلا لأغراض علمية.

مع فائق الاحترام و التقدير على مساعدتكم.

تحت إشراف الأستاذ:

مولاي حاج مراد

من إعداد الطلبة:

زغدان جمعة

الموسم الجامعي: 2018 / 2019

المحور الأول: البيانات الشخصية:

- 1- الجنس:.....
- 2- السن :.....
- 3- الحالة العائلية :.....
- 4- عدد الأولاد :.....
- 5- المؤهل العلمي :.....
- 6- سنة التخرج :.....

المحور الثاني : وضعية الشباب البطال.

- 7- ما هو إحساسك وأنت بطال ؟
- 8- ما هي أهم المشاكل التي عانيت منها و أنت بطال ؟
- 9- كيف كانت علاقتك بالعائلة و أنت بطال ؟
- 10- هل لديك معلومات حول البطالة في الجزائر اليوم ؟
- 11- ما هي البطالة في نظرك ؟

المحور الثالث : الإدماج المهني للشباب العاطل .

- 12- كيف لجأت إلى وكالة التشغيل ؟
- 13- لماذا لجأت إلى الوكالة وقمت بالتسجيل ؟
- 14- كم بقيت مستفاد من عقد الإدماج ؟
- 15- هل يناسب المنصب المستفاد منه شهادتك العلمية ؟
- 16- ماذا ترى في الأجر الممنوح لك ؟
- 17- هل انت راض عن هذه السياسات التشغيلية في الجزائر ؟

المحور الرابع : نتائج الإستفادة من الإدماج المهني ؟

- 18- هل تحصلت على منصب دائم ؟

19- هل المدة التي استغرقتها في عمك المحدد المدة ساعدتك على اكتساب الخبرة المهنية في ميدان العمل؟

20- كيف تشعر بعد التنصيب في العمل الدائم؟

21- ما الذي تغير في حياتك منذ الاستفادة من المنصب الدائم ، من حيث :

الأجر- الوقت – العمل- الأوضاع الاجتماعية .

22- صف لنا أجواء العائلة وأنت تعمل حاليا في منصبك؟

المحور الخامس : الأفاق المستقبلية للشباب المدمج مهنيا.

23- ما هي نظرتك المستقبلية من حيث :

- البطالة

- توفير مناصب العمل في الجزائر

24- ما تقييمك لبرنامج الإدماج المهني؟

25- هل ترى أن برنامج الإدماج المهني حل ضمن السياسات التشغيلية في الجزائر مستقبلا؟

26- ماذا ترى في الأوضاع التي تعيشها البلاد حاليا ؟

الملاحق : بـج

توزيع مع خصائص

أفـراد العينـة

الملحق: ج

نهر وادي حن

المقابلة:

الملحق : د

وثائق خاصة بمديرية

التشغيل

الملحق : هـ

وثائق خاصة

بالديوان الوطني

للإحصائيات.

رقم المقابلة	الجنس	السن	المؤهلات والشهادات العلمية	عقد الإدماج	سنة الاستفادة من العقد	الاستفادة من المنصب الدائم	سنة الاستفادة من المنصب الدائم
01	أنثى	26	ماستر في العلوم السياسية	CID	2015	لا	
02	أنثى	35	مهندس دولة في الاعلام الآلي	CID	2011	نعم	2014
03	أنثى	40	تقني في الإعلام الآلي	CIP	2009	نعم	2013
04	ذكر	32	شهادة التحكم في المحاسبة التقنية	CIP	2013	لا	
05	أنثى	37	ليسانس في علوم التسيير - تخصص إدارة أعمال	CID	2011	نعم	2014
06	أنثى	42	بكالوريا	CPE	2004	نعم	2011
07	أنثى	28	ماستر في الإعلام الآلي	CID	2015	لا	
08	أنثى	36	سنة أولى ثانوي + تكوين مهني مساعد محاسب	CIP	2009	لا	
09	أنثى	31	ليسانس في المالية	CID	2010	لا	
10	أنثى	26	ليسانس في المحاسبة	CID	2013	لا	
11	ذكر	27	شهادة تكوين طباح	CIP	2016-2019	لا	
12	أنثى	24	ماستر في علوم التسيير	CID	2018	لا	
13	أنثى	31	ليسانس في الأدب العربي	CID	2012	لا	
14	ذكر	34	ماستر في العلوم الإسلامية - تخصص فقه المقارن	CID	2013	لا	
15	أنثى	32	ليسانس في بيولوجي	CID	2014	لا	
16	أنثى	39	تقني سامي في الإعلام الآلي	CIP	2008	نعم	2010
17	أنثى	24	ليسانس في علم الاجتماع	CID	2018	لا	
18	ذكر	25	تقني في شبكة الاتصالات	CIP	2015	لا	
19	أنثى	30	ماستر في إلكترونيك طبي	CID	2012	لا	
20	ذكر	31	بدون تأهيل	CFI	2013	نعم	2016

- 1- الجنس: ذكر
- 2- السن: 34
- 3- متزوج
- 4- بدون أطفال
- 5- ماستر في العلوم الإسلامية - تخصص فقه مقارن
- 6- 2018
- 7- نعم عشت البطالة لبضع سنوات.
- 8- هناك مشاكل مادية ، قلة المال.
- 9- كانت علاقتي بالعائلة عادية.
- 10- ما عنديش معلومات ، ما انتبعش هاد الصوالح.
- 11- البطالة هي عدم توفر مناصب شغل.
- 12- عن طريق الاحتكاك ببعض الأصدقاء الذين لهم نفس الشهادة ، فتم إبلاغي بأن وكالة التشغيل قد تعتمدني كعامل بشروط ، وكانت تلك الشروط قد توفرت فانضمامنا إلى هذه الوكالة .
- 13- درت امتحانات ، بعد مروري بامتحانات للتوظيف وعدم النجاح لجأنا إلى هذه الوكالة كحل مؤقت ، راني في مديرية الشؤون الدينية ، والسبب الذي أدى بي إلى البطالة هو بطاقة الخدمة العسكرية ، و 2011 عطوهالي.
- 14- راني في 6 سنوات ودرت طلب التمديد.
- 15- نعم راني إمام في المسجد على يد ANEM
- 16- غير كاف لرب عائلة ولكن الحمد لله.
- 17- غير راض بنسبة كبيرة من 2014 سمعنا بلي يفوتونا في عهد سلال وما بعد ما شفنا والو وراهي والمديرية نتاعنا تقوت نتاعهم إلي تابعين للمعهد وحننا ANEM، وما يضربوش عليك تبقى دايمًا عادي رانا قاعدين ، ورتبتنا مساعد إمام المعهد ، والمؤهل نتاعنا خير منهم.
- 18- لا.

19- أكيد ساعدتني الفترة إلي قضيتها في DAIP باه ديت الماستر بصح فاقولي ، وقالولي ترد الدراهم ملي بديت تقرا ، ونرد نصف مليون في الشهر .

20- راحة البال ، لا تعد بطل ، فيها ضمان اجتماعي والناس إلي تقنع غير داك المكتوب وبزاف .

21- الجزائر عندها إمكانيات باه تقضي على البطالة ، يليقلها من التسيير و التدبير ويكون خبراء في التسيير ، عندنا بزاف أمور ، أرض كبيرة وخيرات .

على الدولة إنشاء مؤسسات مصغرة ، إدماج الشباب ماشي في القطاع الخاص ، على الدولة تتحكم في زمام الأمور ويعود عليها بالفائدة .

22- أكيد أتمنى منصب دائم في تخصصي أو تخصص آخر دائم .

23- الاهتمام بالتوزيع السكاني ، فك الاكتظاظ على المدن المصغرة ، كل واحد يقعد في بلده يخدم .

24- هو برنامج متوسط الفعالية. هو حل لا ينبغي أن يكون طويل الأمد ، يكون قصير باه واحد يت رسم ، كايين إلي ما قدرش يصبر .

25- الاهتمام الجانب الفلاحي لأن الجزائر تسخر بأراضي رائعة ، الاهتمام بتكوين الشباب ، عليه أن يكون التكوين المهني رفيع المستوى لخطر الشباب راه يدي الديبلوم ويروح ، حسن تسيير الأموال وتنظيم دخل الدولة ، الاستناد إلي خبراء مثلا: ANSEJ لأن مجرد توزيع المال عشوائيا لأنه ليس بحل ، تسهيل وإعانة الشباب في إنشاء المؤسسات (إعانة مادية بالقروض الإسلامية غير ربوية ، يسلفك بدون ربا في شتى المجالات) .

26- هي أوضاع مؤسفة على كل حال ، خلل بالنسبة إلي ليس فقط في مسؤولي الدولة ، وإنما في جميع تراب الدولة ، شعبا وحكومة (ماشي الرئيس ، الوزير وحتى الإداريين) ، لابد من الإصلاح العام من الصغير إلي الكبير .