



جامعة وهران 2 محمد بن أحمد

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع و الأنثروبولوجيا

تخصص: عمل و التنظيم

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر بعنوان

سياسة التشغيل في الجزائر

دراسة ميدانية بمديرية التشغيل لولاية وهران

تحت إشراف:

الأستاذة بن زيان خيرة

من إعداد الطالبتين:

فورار نجاة

عالم وئام

السنة الجامعية: 2022-2023

# كلمة شكر

الشكر والحمد لله رب العالمين كما ينبغي لجلال وجهه ولعظيم سلطانه  
كما يسرني ان اتقدم بالشكر والتقدير الى الاستاذة الفاضلة الدكتورة \*بن زيان خيرة\*  
التي تفضلت بالإشراف على هذه المذكرة  
ولما قدمته لي من دعم وتوجيهات كان لها الاثر في اتمام هذا العمل.  
كما لا يفوتنا ان نتقدم بخالص الشكر لأعضاء اللجنة المناقشة على ما قدموه من توجيهات وتصويبات.  
كما نتوجه بالشكر والامتنان لكل من ساعدنا من قريب او من بعيد في اتمام هذا العمل.

# إهداء

الى التي كان لها الفضل بعد الله سبحانه وتعالى  
في بلوغ هذه المرتبة بدعائها وسندها  
والتي سهرت من اجل راحتي وقرّة عيني  
امي الغالية حفظها الله وأطال عمرها.  
الى المعطاء الذي زرع في قلبي الحب والحنان  
والذي ازال الاشواك من طريقي لكي يسهل عليا طريق العلم والمعرفة  
اخي الحبيب سفيان  
الى الذين تقاسموا معي مصاعب الحياة اخوتي :  
محمد ،ياقوت ،لطفي ، حفيظ. الى زوجة اخي الحبيبة ملوكة  
والى الكتايت اليأس وياسن.  
والى زميلتي التي تقاسمت معي هذا العمل \*وثام \*  
دون ان انسى من كان له الفضل  
في اخراج هذا العمل في صورته النهائية \*حفيظة\*

نجاة

# إهداء

الحمد لله وكفى والصلاة على المصطفى وعلى اله وصحبه ومن وفى  
الحمد لله الذي وفقنا لتثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية  
بمذكرتنا ثمرة الجهد والنجاح بفضلته تعالى  
مهداة الى اعز واعلى ما في حياتي امي وايي  
الى من زينوا حياتي بضياء البدر وشموع الفرح حفظها الله وادامها نعمة لي  
والى اخي خليل واخواتي اسماء، اكرام ، نورهان  
والى زوجي العزيز اسماعيل الذي دعمني والى رفيقة مشواري  
والى التي قاسمتني لحظاتي رعاها الله نجاهة اتمنى لها النجاح  
هي وجميع زملاء الدراسة  
واشكر ايضا الاستاذة المشرفة \*بن زيان خيرة\*

وثام

# فهرس المحتويات

- كلمة شكر

الاهداء

8..... المقدمة

9..... تحديد الإشكالية

10..... الدراسات السابقة

12..... الفرضيات

12..... أهداف الدراسة

12..... أهمية الدراسة

13..... أسباب اختيار الموضوع

13..... الاطار المنهجي للدراسة:

13..... الحدود الزمانية و المكانية

13..... منهج الدراسة

14..... العينة

15..... تقنيات البحث- تقنيات الدراسة

15..... صعوبات الدراسة

15..... محتوى الدراسة

16..... تحديد المفاهيم

## الفصل الأول : الاطار النظري لسياسة التشغيل و البطالة

19..... تمهيد

20..... المبحث الأول: المدخل المفاهيمي لسياسة التشغيل

20..... تعريف التشغيل

21..... تعريف سياسة التشغيل في الجزائر

- 22..... أهداف سياسة التشغيل في الجزائر.
- 23..... نظريات سياسة التشغيل في الجزائر.
- 26..... أنواع سياسة التشغيل في الجزائر.
- 27..... **المبحث الثاني: المدخل المفاهيمي للبطالة.**
- 27..... مفهوم البطالة.
- 29..... أسباب البطالة في الجزائر.
- 30..... أنواع البطالة.
- 32..... تقدير حجم البطالة.
- 33..... آثار البطالة.
- 34..... خلاصة الفصل.
- الفصل الثاني : وضعية التشغيل و برامج مكافحة البطالة في الجزائر**
- 37..... تمهيد.
- 38..... **المبحث الأول: وضعية التشغيل في الجزائر.**
- 38..... محطات التطور سياسة التشغيل في الجزائر.
- 42..... تعريف سوق العمل في الجزائر.
- 43..... خصائص سوق العمل.
- 44..... **المبحث الثاني: آليات مكافحة البطالة في الجزائر.**
- 44..... أجهزة و برامج التشغيل في الجزائر.
- 54..... آثار أجهزة التشغيل.
- 55..... خلاصة الفصل.

## -الفصل الثالث : دراسة ميدانية لمديرية التشغيل بولاية وهران

58.....	-تمهيد.....
59.....	- المبحث الأول: تقديم عام لمديرية التشغيل لولاية وهران.....
59.....	- نشأة وتطور مديرية التشغيل.....
60.....	- مهام المديرية التشغيل لولاية وهران .....
61.....	- الهيكل التنظيمي لمديرية التشغيل لولاية وهران.....
64.....	-إحصائيات لمديرية التشغيل لولاية وهران.....
70.....	- المبحث الثاني: تحليل النتائج .....
79.....	- النتائج المتوصل اليها.....
79.....	- النتائج على ضوء الفرضيات.....
79.....	-الخلاصة العامة.....
81.....	- الخاتمة.....
83.....	قائمة المراجع.....
90.....	الملاحق.....

• يشكل التشغيل أحد أهم المواضيع الاجتماعية الكبرى التي تشغل الأمم و الشعوب في العالم، لما لها من انعكاسات على التنمية البشرية و الاقتصادية و الاستقرار الاجتماعي، و يعزي هذا الموضوع إلى المناخ الاقتصادي المتميز بالعديد من الصعوبات الظرفية العالمية، فالشغل ليس مصدر رزق فقط بل أيضا شرط أساسي في كرامة الفرد و استقرار المجتمع، فهو يعتبر من بين أهم قضايا التي ينبغي أن تشغل اهتمام المجتمع ذلك أن تنمية الوطنية التي تخوضها الجزائر هي معرفة حقيقية متعددة الجهات، متنوعة التحديات، و لا يمكن أن يكون هناك بديل عن العمل لتحقيق الأهداف.

- كما تعتبر البطالة من أخطر و أكبر المشاكل التي تعاني منها المجتمعات لما ينتج عنها من ظواهر و آفات اجتماعية، فالبطالة لا يتجلى مفهومها في عدم الحصول على عمل أو عدم ممارسة أي نشاط، بل يتخطى ذلك في مس كرامة الفرد و شعوره و استقراره النفسي و الاجتماعي و الاقتصادي".<sup>1</sup>

هذا ما دفع الجزائر إلى معالجة الوضع الاقتصادي الذي باء بالفشل بسبب التضخم اللاحق في عدد العمال الذي ساد المؤسسات العمومية، و تضاعف المديونية الناتجة عن نموذج السبعينات من جهة و من جهة أخرى مشكل النمو الديموغرافي في المتزايد، خاصة بعد فشل الجهود التنموية و كذلك الأزمات السياسية، و ما نتج عن هذه الأخيرة عجز الاقتصاد الجزائري عن توفير فرص العمل الكافية أمام الداخلين الدد في سوق العمل.

بما أن العمل هو قيمة المطلقة التي لا تتغير و حيث يقع التركيز عليه نجد أنه أصبح يمثل اليوم علم بالنسبة لجميع شرائح المجتمع، و تخص بالذكر الفئة المثقفة التي غالبا ما تجد نفسها تصارع شبح البطالة، و ذلك بعد حصول على شهادة التخرج، نظرا للأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية التي تواجهها الجزائر، نتج عنه غلق العديد من المؤسسات

الاقتصادية المفلسة و بالتالي الدخول في اقتصاد السوق الذي انعكس سلبا على السوق العمل إذا أصبح العرض أكثر من الطلب.

و عليه عرف الاقتصاد الجزائري مع دخول الألفينيات تغيرات عديدة صاحبها تغير السياسات و الأنظمة التي اتبعتها الجزائر، حيث اتجهت إلى العمل على الحد من أزمات عدة لاسيما البطالة، و ذلك من خلال رسم سياسات تشغيل متنوعة لخلق فرص عمل أكثر و تطوير المنافسة في المنافسة في هذا المجال. و التقليل من تفاقم ظاهرة البطالة و ارتفاع أصحاب الشهادات خاصة الشهادات الجامعية.

- ومن خلال الدراسات السابقة الذكر سيكون إشكالية بحث كالاتي:

- ما مدى مساهمة سياسات التشغيل في الجزائر في الحد من ظاهرة البطالة؟

- الأسئلة الفرعية:

- هل استطاعت سياسات التشغيل التي طورتها الجزائر لعروض العمل المتزايدة من امتصاص مشكلة البطالة؟.

- هل يعد إنشاء برامج التشغيل له فعالية في إيجاد حلول للشباب المترددين عليها؟

## دراسات سابقة:

- بالنسبة الدراسات السابقة فهي متعددة نذكر منها:

- **الدراسة الأولى:** مذكرة ماجستير للباحث شلالى فارس حول "دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة خلال 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل".  
فقد توصل الباحث إلى أن سياسات التشغيل ساهمت بشكل كبير في انقاص معدلات البطالة وذلك بسبب الإنشاء المكثف لمناصب الشغل خلال مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي.  
- **الدراسة الثانية:** بلعجال فوزية حول العوامل المؤثرة على السوق العمل الجزائرية، أطروحة دكتورا في الديموغرافيا.

- تطرقت الباحثة في دراساتنا إلى المراحل التي مر بها الاقتصاد الجزائري و سوق العمل و المشاكل التي نجمت من ارتفاع النمو السكاني و تغيره إلى جانب الأزمات التي عاشتها الجزائر من أزمة النفط و الأزمة الأمنية في التسعينات و تأثير الإصلاحات على الاقتصاد الوطني و على سوق العمل و الشغل و البطالة.

- **الدراسة الثالثة:** مولاي حاج مراد -حول العمال الصناعيون في الجزائر. <sup>1</sup>

توصل الباحث إلى أن فشل السياسات الاقتصادية للبلاد الناتجة عن تفشي الأزمات الاجتماعية و الأزمات المالية أدى بالحكومات المتتالية على 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 الأولى: مولاي الحاج مراد، العمال الصناعيون في الجزائر، ممارسات و تمثيلات، دراسة ميدانية بثلاث مؤسسات، صناعية بمنطقة طرارة ، رسالة دكتورا دولة في علم الاجتماع ، جامعة وهران، 2005

---

- **الدراسة الرابعة :** مداخلة لسهام سيهاني و طارق حمول، حول استراتيجية الدولة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة حيث أعد الباحثان على واقع آفاق برنامج دعم تشغيل الشباب و ماله من دور في امتصاص نسبة البطالة و عن دور الذي تقدمه في تحقيق المشاريع الاستثمارية و من عدة الشباب في إنشاء مؤسساتهم الصغيرة.

- **الدراسة الخامسة:** عبد الرازق جباري حول آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر في الجزائر 2001-2012- أطروحة مقدمة لنيل شهادة الماجستير. جامعة سطيف.

ركز في دراسة على دراسة سوق العمل و كذلك وضعيات التشغيل و ترتيبات مكافحة البطالة و توضيح آثارها على التنمية المستدامة و من خلال التعرف على مختلف البرامج الآليات تبنتها سياسة التشغيل في الجزائر.

- **الدراسة السادسة:**

مذكرة ماجستير للباحثة عزري سليمة حول دراسة حول الدراسة قياسية لمشكل البطالة في الجزائر. فقد عالجت في القسم التطبيقي مدى تأثير المتغيرات البطالة باستخدام نماذج الانحدار الذاتي.

## - الفرضيات:

1- مستويات البطالة انخفضت بعد التدبير و البرامج التي خلقتها الجزائر بهدف التشجيع التشغيل.

2- مندوبية التشغيل ANEM من بين سياسات التشغيل التي ساهمت في تخفيض الضغط على سوق العمل و إدماج أكبر عدد من الشباب.

## - أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى تحقيق من الأهداف.

1 - إلقاء الضوء على السياسات التشغيل في الجزائر و بيان أثرها في مكافحة البطالة.

2 - تقدير حجم البطالة.

3 - معرفة دور سياسة التشغيل المنتهجة من الدولة و استجابتها لتطورات سوق العمل.

4 - معرفة دور وكالات التشغيل في التقليل من معدل البطالة.

## - أهمية الدراسة: أهمية الدراسة:

1- قضية التشغيل و البطالة من قضايا التي تساهم في إعداد البرامج التنموية.

2- دور التشغيل و سياسات التشغيل في تحقيق الاستقرار الاجتماعي و الاقتصادي من خلال إبراز العلاقة بين الشاب البطال و مختلف الأجهزة المسؤولة عن تطبيق برامج التشغيل.

3 - تحديد دور الوكالات التشغيل و إبراز واقع سياسة التشغيل في الجزائر.

4 - كون الموضوع يمس الشريحة الكبرى في المجتمع.

## اطار المنهجي للدراسة

### - أسباب اختيار الموضوع:

- الأسباب الذاتية:

- 1 الفضول الذي لطالما انتبت منذ دخولنا الجامعة عن فئة المتخرجين ووضعيتهم التي هم فيها بعد التخرج كوننا نعيش مع الطلبة الجامعيين.
- 2 - معرفة أهم الاصلاحات الاقتصادية على مستوى التشغيل في الجزائر للحد من البطالة.
- 3 - البحث في مدى فعالية الآليات التي طبقت من أجل مكافحة البطالة من خلال الإدماج و التشغيل الشباب.

### الأسباب الموضوعية:

- 1) قلة و محدودية الدراسات المتطرفة للموضوع.
- 2) محاولة تصحيح فكرة المأخوذة على أجهزة التشغيل و توضيح هدفها و توجهاتها الحقيقية
- 3) مدى استجابة سياسة التشغيل في الجزائر للحد من البطالة.

- حدود الدراسة:

- الاطار الزمني : يتجلى في فترة الدراسة التي حددت من 2023/04/10 إلى 2023/06/07

- الاطار المكاني: ارتأينا بأن يكون ميدان الدراسة لمديرية التشغيل لولاية وهران بطريق جلاط الحبيب بحي حمو بوتليليس.

- منهج الدراسة:

- المنهج الوصفي: أول خطوة يقوم بها الباحث عند دراسته لظاهرة ما هي وصف هذه الأخيرة و جمع مختلف المعلومات حولها.

- يستخدم هذا المنهج لدراسة الواقع أو ظاهرة ما و يهتم بوصفها وصفا دقيقا و تعبير عنها  
ولقد تم استخدام هذا المنهج في إبراز مختلف المفاهيم الخاصة لسياسة التشغيل و البطالة  
وأهم أجهزة البرامج التشغيل في الجزائر

- **المنهج التاريخي:** "الطريق الذي يتبعه الباحث في جمع المعلومات على الحقائق و  
أحداث الماضية"، و قد اعتمدنا عليه في الدراسة من أجل إبراز التطور التاريخي للسياسة  
التشغيل الجزائرية و مراحلها بهدف استيعاب مضمونها

- **العينة:** تعرف العينة بأنها مجموعة من الوحدات تخضع للدراسة التحليلية أو ميدانية كما  
يجب أن تكون ممثلة تمثيلا صادقا مع المجتمع الأصلي

- العينة هي جزء من المجتمع أو هي عدد من حالات التي تأخذ من المجتمع الأصلي و  
تجمع منها البيانات قصد دراسة خصائص المجتمع الأصلي و على هذا فعينة بحثنا  
عشوائية حيث تمثلت في 30 مبحوث.

### \* - تقنيات البحث:

- **الملاحظة:** تعد أداة من أدوات الدراسة في البحث العلمي، حيث يتم من خلالها ملاحظة كل صغيرة أو كبيرة في البحث من أجل الوصول إلى دقة الحقائق و التعرف على ثغرات الموضوع، كما تعتبر توجيه الحواس لمشاهدة و مراقبة سلوك معين أو ظاهرة ما و تسجيل جميع خصائصها.

- **الاستمارة:** تعتبر أكثر الوسائل لجمع البيانات، كما تعرف بأنها ذلك النموذج الذي يضم مجموعة من الأسئلة التي توجه للأفراد أو المؤسسات محل الدراسة بهدف الحصول على البيانات عن الموضوع المراد دراسته.

- و لقد تم الاعتماد على هذه الأداة بحث قمنا بتوزيعها على أفراد العينة الموجودة في الوكالة الوطنية لتشغيل بوهران تضمنت مجموعة من الأسئلة تخدم خطة البحث و هدف الدراسة.

### - صعوبات الدراسة:

- ندرة المصادر ذات الصلة الموضوع الدراسة

- صعوبة توزيع و جمع استمارات الاستبيان خاصة و أن الكثيرين يهملونها بحجة ضيق الوقت أو لا يعيدونها.

- كما يتكون الأسئلة بدون أجوبة.

- كما أنها تأخذ مدة كبيرة لإعدادها و تحليلها.

- **محتوى الدراسة:** قمنا بتقسيم الدراسة إلى ثلاثة فصول:

- خصصنا الفصل الأول لدراسة التأسيس النظري حول سياسة التشغيل و البطالة في مبحثين، حيث تناولنا في المبحث الأول ماهية سياسة التشغيل من حيث أهدافها، مختلف أنواعها ونظريات مفسرة لها.

- أما المبحث الثاني خصص لماهية البطالة من اسباب و أنواع حجم تقديرها إلى أثارها.  
- أما الفصل الثاني فقد جاء بعنوان وضعية التشغيل و آليات مكافحة البطالة تطرقنا فيه إلى مبحثين، تناولنا في الأول وضعية تشغيل في الجزائر، أما الثاني تناولنا آليات مكافحة البطالة في الجزائر.

- أما عن الفصل الثالث تناولنا دراسة ميدانية لتقييم سياسة التشغيل في الجزائر بالوكالة الوطنية لتشغيل لولاية وهران من خلال تحليل و تقييم نتائج تطورات العرض و الطلب

### تحديد المفاهيم :

**سياسة التشغيل :** هي مجموعة من الأساليب و البرامج الموضوعة و المسطرة من قبل الدولة و ادخالها حيز التنفيذ بهدف تشغيل الشباب و الحد او التقليل من ازمة البطالة (1)  
**سوق العمل :** هو المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي تؤثر في عناصر التوظيف ، و الذي يبحث فيه العمال عن العمل (2).

**البطالة :** هي عدم وجود و توفر عمل في المجتمع و هي صفة نصف بها الفرد الذي ليس لديه عما اي عاطل عن العمل و يتوفر فيه شرطان القدرة على العمل و البحث عن العمل(3).

**التشغيل :** اداة للتواصل بين الناس كما يعتبر وسيلة لتنمية قدرات الفرد سواء كانت ذهنية او جسدية أو وسيلة لتحقيق الذات و الاحساس بالفعالية و تحقيق الاستقرار.(4)

---

(1) سياسة التشغيل الوطنية، دليل الاسترشادين، منشورات منظمة العمل الدولية، 2014، ص 15

(2) تعريف الديوان الوطني للإحصائيات

(3) فريد بشير طاهر ، مراجعة الدكتور محمد حمدي الساهي ،اقتصاديات العمل ، دار المريح للنشر ، السعودية -1994،ص.577

(4) محمد صلاح الدين عيد القادر ، البطالة و أساليب المواجهة لدعم السلم الاجتماعي - تحديات الاصلاح الاقتصادي ط.1-الاسكندرية : نشأة المعارف ،2003-ص 01.

# الفصل الأول:

الاطار النظري لسياسة التشغيل و

البطالة

- تمهيد

- المبحث الأول: المدخل المفاهيمي لسياسة التشغيل

- تعريف التشغيل

- تعريف سياسة التشغيل في الجزائر

- أهداف سياسة التشغيل في الجزائر

- نظريات سياسة التشغيل في الجزائر

- أنواع سياسة التشغيل في الجزائر

- المبحث الثاني: المدخل المفاهيمي للبطالة

- مفهوم البطالة

- أسباب البطالة في الجزائر

- أنواع البطالة

- تقدير حجم البطالة

- آثار البطالة

- خلاصة الفصل

## \*تمهيد:

---

لقد كانت سياسة التشغيل جزء لا يتجزأ من سياسات التنمية الاقتصادية و الاجتماعية لما تهدف إليه من تحسين المستوى المعيشي للفرد و القضاء على العديد من المشاكل و الآفات الاجتماعية و القضاء على البطالة و جوانبها

- سنحاول في هذا المبحث التطرق إلى اطار النظري للسياسة التشغيل بإشارة إلى أنواعها و أهدافها و نظريتها و إلقاء نظرة على المفاهيم الأساسية لظاهرة البطالة

\*- **المبحث الأول: المدخل المفاهيمي لسياسة التشغيل.**

يعد موضوع التشغيل في الجزائر أهمية كبيرة في كونه يعطينا فكرة شاملة عن أهم المشاكل الاجتماعية و عي البطالة من جهة و التعرّيج على مدى سعي الدولة الجزائرية في إتباع بعض السياسات لحل مشكلة البطالة من خلال البرامج و الأجهزة المعتمدة. و تأثيرها على سوق الشغل.

**1- تعريف التشغيل:** تفي كلمة وظف أو شغل بمعنى وضع التي في مكان ما،

-**اصطلاحا:** التوظيف حسب **jean guyot 1979** التشغيل هو وضع في متناول و في خدمة المصالح أو المؤسسات الموظفين اللازمين لأشغال المناصب من حيث الكيفية و النوعية" كما يقول أن التشغيل عملية صعبة و حساسة، و اغلب الأحيان مكلفة و كل خطأ في الاختبار يكون له عواقب وخيمة المؤسسة و بالنسبة للمترشح أيضا" (1)

- و من بين تعريف "باتريك بولرو" يتمثل التشغيل في القدرة النسبية لأي شخص في الحصول على التشغيل، نظرا للتداخل بين مميزاته الفردية و الظروف المتغيرة لسوق العمل. (2)

- هو كافة العمليات التأثير التي نجدها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل وقت لقاء أجر.

(5) حنان السابح، فاطمة الزهراء بوعناني، سياسة التشغيل في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الليسانس في العلوم التجارية تخصص تسيير الموارد جامعية، أبو بكر بفايد، تلمسان (2014/2013)

Jean guyot: le recrutement Méthodique du personnel guide pratique entreprise Moderne", p 2 (2) رواب عمار صباح غربي، التكوين المهني و التشغيل في الجزائر الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية، العدد 5، 2011 ص 69

(3) فوزي حبليش الوظيفة العامة و إدارة الموظفين " ص 30

(4) محمد رفيق الطيب " مدخل للتسيير ج، ص 20

\* - تعريف سياسة التشغيل:

تتكون سياسة التشغيل من كلمتين أساسيتين، و هما:

- سياسة: و التي تعني مجموعة من إجراءات الإدارية و التدابير التنظيمية.

- التشغيل: و هي كافة عمليات التأطير التي يحدثها الإنسان من النشاط البدني و الجسدي يشغل بها وقته لقاء أجر.<sup>(1)</sup>

- كما نجد تعريف "مداني بن شهرة" الذي عرف سياسة التشغيل فقال: إن سياسة التشغيل هي مجموعة من الإجراءات تصمم و تطبق على مستوى السياسات السابقة الذكر، أي أنها تتدرج ضمن كل سياسة من سياسات الاقتصاد الكلي و السياسات القطاعية فضلا عن سياسة اقتصاد السوق، و يكون الهدف منها الاشتراك في تحقيق تشغيل كامل.<sup>(2)</sup>

- وقد عرفها "مارك أوليفي" **Mark olivier** لأنها استخدام قوة العمل في مختلف الأنشطة الاقتصادية حيث يشترط أن يشارك الشخص المشتغل في العمل و أن يكون له حق رفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين و التدريب وكذلك حقه في الامتيازات التي تترتب عن مساره الوظيفي، بما ذلك الترقية و حق الاستفادة من الخدمات الاجتماعية التأمين و التقاعد حسب الشروط التي يحددها القانون.<sup>(3)</sup>

- (1) عمار رواب، مرجع سابق، ص 70

- (2) مداني بن شهرة، مرجع سابق، ص 164

- (3) ناصر دادي عبدون، عبد الرحمن العايب، البطالة و اشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر

\* - أهداف سياسة التشغيل:

تحقق سياسات التشغيل في حقيقة الأمر العديد من الأهداف و ذلك من خلال تحكمها الدائم ما بين سعيها لتحقيق الفعالية الاقتصادية من جهة و تحقيق المساواة الاجتماعية من جهة أخرى إذ يكشف الجدل القائم حول سياسات التشغيل و الاهتمام الوحيد لحجم العمالة أو الاهتمام بتحقيق غايات أخرى كجودة التشغيل أو إضافة معايير خاصة بالعدالة الاجتماعية.<sup>1</sup>

عموما يمكن قول أن سياسات التشغيل تحقق الأهداف التالية.

- توفير فرض عمل.
- تكوين و إعداد القوى العاملة.
- خلق مناصب أكثر انتاجية.
- حرية اختيار العمل للقوى العاملة الراغبة في العمل. (2)
- تأمين الاستقرار في العمل.
- تنظم علاقات العمل بشكل يتناسب مع قوانين وتشريعات العمل الخاصة بكل دولة.

1 - Braquet. L. Mourey. D2015. Comprendre les fondamentaux de l'économie. Introduction

Approfondie à l'économie, de boeck supérieur, 475p.

2 - عمار رواب- صباح غربي. التكوين الذهني و التشغيل في الجزائر. 2011، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية، العدد 05، جامعة حسنية بن بوعلوي، شلف

\* - نظريات سياسة التشغيل:

- لقد تعدد نظريات سياسة التشغيل على حسب المرجعيات الفكرية كما اختلفت آراء الباحثين في تفسير ظاهرة العمل أو الشغل من القدم. تمثلت هذه الآراء في

- الاتجاه الكلاسيكي:

يرى هذا الاتجاه أن مسألة التشغيل تعتمد على التوافق القائم بين مصلحة الفرد و مصلحة الجماعية، و لا يوجد تعارض بينهما، حيث أن الفرد بسعيه إلى تحقيق مصلحته الذاتية، هو بدوره يحقق المصلحة الجماعية بدون أن يدرك ذلك. (1)

- هذا على ركن عليه " آدم سميث" الذي يعتبر من أبرز المفكرين من خلال مبدأ "اليد الخفية" بتحقيق الفرد المصلحة العامة لمجتمعه فهو بذلك ساهم في ترتيب أوضاع المجتمع و يعمل على توازنه، و أن الدولة هنا يقتصر دورها على توفير الأمن و الرعاية و الرعاية و ليس لها دور في سوق العمل أو النشاط الاقتصادي. (2)

- فالكلاسيكيون في مسألة التشغيل يفسرون ظاهرة ارتفاع نسبة العرض عن الطلب و تسريح العمال هو مجرد تحفيز للعمال من أجل البحث عن العمل ليخلق ذلك منافسة فيصبح معدل التشغيل مرتفعاً.

- كما أن انخفاض الأجور و ارتفاع نسبة الطلب للعمل أدى لضرورة اشتغال كل أفراد الأسرة. (3)

(1) رمزي زك، الاقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، سلسلة عدم المعرفة عدد226، الكويت، 1997، ص 171

(2) إلياس فرح، " تطور الفكر الماركسي، دار الطليعة، طبعة 6، بيروت، ص 74

(3) إلياس فرح، نفس المرجع75

**\*- الاتجاه الماركسي:**

- فالعمل عند ماركس لا يقتصر على تحويل الطبيعة و استغلالها لصالحه، بل يعتبر تحويل لطبيعة نفسه بحد ذاتها، يرى أنه وسيلة للابتكار النمو و شكور بالمتعة و تحقيق الذات.

- كما يرى أن العمل في اطار النمط الرأسمالي عبارة عن استغلال لنشاط العامل و بالتالي يفقد حريته في العمل و يصبح مستغلة بدافع تحقيق الربح، واجباره على اتباع سلوكات و تعليمات معينة تمنعه عن حقه في الإبداع و الابتكار، فيصبح بمثابة آلة تقوم بعمل محدد، مما يؤدي به إلى الشعور بالإرهاق و الشقاء و أحيانا إلى الانهيار النفسي و نفوره عن الشغل. (1)

- كما يرى أنجلز **engels** أن العامل أصبح مجبرا على الشغل فقط ليستمر في العيش، مقابل الحصول على أجرة، فشغله أصبح مجرد مذلة و فقدان لكرامته مثله مثل شغل الحيوان يعتمد على التكرار لا يربطه أي ربط إنساني بشغله. (2)

- الربح الناتج عن فائض القيمة و الذي يعود لأرباح أرباب العمل المالكين لوسائل الإنتاج و هو نتيجة استغلالية اجتماعية للعمال، هذا الربح ينتج عنه تسريح للعمال و يتم تعويضهم بالآلة ما ينتج عنها أزمة البطالة أو ما يسمى " جيش صناعي احتياطي" يصبح الرأسمالي فيه يضغط على العمال

(1) رمزي زكي ، الاقتصاد السياسي للبطالة، مرجع سابق

(2) د- محمد علي محمد" المفكرون الاجتماعيون " قراءة معاصرة لأعمال خمسة من اعلام على الاج الغربي، دار النهضة العربية، بيروت، 1973، ص 95

على عكس الرأسمالية فإن الاستدراكية تقوم على مبدأ الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج و تحقيق المساواة بين أفرادها، بعيدا عن الاستغلال و التقسيم الطبقي.

- كما يؤكد الاتجاه الماركسي على ضرورة توفير العمل إلى أفراد المجتمع الكل له حقوقه و عليه واجباته.

## - النظرية الكنزوية:

ظهرت نظرية الكنزوية لصاحبها **جون منارد كينز (1883-1946)** فترة الأزمة الاقتصادية الكبرى المعروفة و بالكساد العالمي. (1)

فقد اعتمد **كينز** في مسألة التشغيل على ثلاث تغيرات، الادخار، الاستثمار و الطلب على اليد العاملة، فإذا زاد حجم الادخار و أصبح أعلى من حجم الاستثمار فإن الطلب الكلي الفعال سوق يقل عن العرض و بالتالي سيزداد أعداد العاطلين عن العمل و في المقابل عند حدوث عكس ذلك فيرتفع معدلات التشغيل

- كما أن **كينز** ركز في تحليلاته على الاقتصاد الكلي، وذلك حتى تتضح معالم السياسة المالية و النقدية بشكل كلي". (2)

- إضافة أن النظرية الكنزوية ترى بأن الحكومة يجب أن تتحمل مسؤولية معالجة الركود الاقتصادي أنها تستطيع التأثير على مستوى النشاط الاقتصادي و أن تضمن الشغل للجميع و معالجة الأزمات التي يتعرض لها الاقتصاد الوطني. (3)

---

(1) حرفوش مدني. "الكامل في الاقتصاد" دار الأفاق، الجزائر، 2000، ص 82

(2) حميد سعيدة. "برامج التشغيل و القوى العاملة الجامعية" دراسة ميدانية على خريجي الجامعة، مدينة بسكرة مذكرة متكاملة لنيل شهادة الماجستير في علم الإج" تخصص على اج التنمية، 2006-2007، ص 38

(3) حرفوش مدني، الكامل في الاقتصاد، نفس المرجع، ص 84

\* - أنواع سياسة التشغيل في الجزائر:

- تنقسم سياسة التشغيل إلى نوعين هما:

- سياسة التشغيل المحفزة أو النشيطة (**Politiques Actives**): تعمل للحفاظ على مناصب الشغل و خلق فرص جديدة، إضافة إلى السعي لتطوير مهارات و قدرات القوى العاملة.

- يمكن أن تتضمن هذه السياسات حسب منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية (OCDE)

إضافة إلى مصالح التكوين المهني، الإجراءات الخاصة لتشجيع الشباب، الإجراءات الخاصة باليد العاملة الغير المؤهلة و الإعانات على التوظيف، إضافة إلى تحفيز المؤسسات على التوظيف مقابل إعانات أو إعفاءات معنوية.

سياسة التشغيل السلبية (**Politiques positives**): تعمل هذه السياسة حسب حالة

السوق العمل من خلال العمل على الحد من آثار البطالة و تخفيف منها التي تولدها اختلالات سوق العمل كالتعديل الهيكلي (الجزائر)، كما تعمل على تكييف التكوين المهني مع حاجيات سوق العمل، و تتجلى هذه السياسة لتقديم إعانات اجتماعية مقابل تقليص العمالة.

- تتخلص في إجراءين هما: منح تعويضات البطالة و التقاعد المسبق.

(1) مغراوي محي الدين عبد القادر: التشغيل في الجزائر، قراءة تحليلية و سياسات التشجيعية، مجلة التنظيم و العمل، المجلد 7 العدد 1 2018، ص12

(2) نفس المرجع السابق، ص 13

\*- المبحث الثاني: المدخل المفاهيمي للبطالة

- مفهوم البطالة:

تعرف البطالة بأنها بقاء العامل خارج نطاق العمل المنتج رغم قدرته عليه و هي أيضا ندرة توافر العمل المناسب لشخص ما راغب فيه و قادر عليه نظرا الزيادة القوي البشرية المؤهلة عن حجم فرص العمل التي يتيحها المجتمع سواء أكانت إنتاجية أم خدمية.

كما تعرف بأنها عدم توافر العمل لشخص راغب فيه مع قدرته عليه في مهنته تتناسب مع استعداداته و خبراته و ذلك لحالة سوق العمل<sup>1</sup>.

-البطالة حسب المكتب الأول الدولي للعمل ( Bit ) البطالة حسب المكتب الدولي للعمل هو الشخص الذي هو في سن العمل (15 سنة ما فوق) و الذي تتوفر فيه الشروط الثلاثة الآتية:

- هو بدون عمل أي أنه لم يعمل على الأقل ساعة مدة الأسبوع الماضية.

- أنه متفرغ لأخذ منصب العمل في 15 يوم القادمة.

بحث عن عمل في الشهر السابق أو وجد عمل و الذي سيبدأ فيه أقل من ثلاثة أشهر .

(1) نبيل عبد الفتاح، فاطمة عبد العزيز "سيكولوجية العلاقات و الخدمة البيئية في التعليم الثانوي الجاري، القاهرة مطبعة الإشراف 1995، ص183-184

- البطالة حسب الديوان الوطني للإحصاء (ONS):

يعتبر الشخص بطالا إذا توفرت فيه المواصفات التالية:

- أن يكون في سن له يسمح العمل (بين 15 و 64 سنة)

- لا يملك عمل عند إجراء التحقيق الإحصائي و نشير إلى الشخص الذي لا يملك عمل هو الشخص الذي لم يزاول عملا و لو مدة ساعة واحدة خلال إجراء التحقيق.

- أن يكون في حالة البحث عن عمل حيث أنه يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب شغل.

- أن يكون على استعداد تام للعمل و مؤهل لذلك.

و نظرا لتعدد التعريفات من طرف الباحثين الذين تطرقوا المفهوم البطالة، و صعوبة الاهتمام بها، يمكننا تحديد مفهوم البطالة كالاتي:

- هو فرد المتوجه إلى سوق العمل، و لديه القدرة البدنية و الفكرية لممارسة العمل مع توفر السن القانوني و لم يحصل على منصب عمل.<sup>1</sup>

- (1) محمد علاء عبد القادر، مرجع سبق ذكره 124

- (2) نفس المرجع، ص 124

### - أسباب البطالة:

- من بين ظروف و الأسباب التي أترث على مستوى الشغل في الجزائر و أدت إلى ارتفاع نسبة البطالة هي نفسها التي أدت إلى تراجع نسبة التشغيل ومن أهمها:
- ارتفاع نسبة النمو الديموغرافي: حيث شهدت الجزائر نمو ديموغرافيا مرتفعا خاصة للفئة شابة التي تطمح للعمل و بالتالي فإن البطالة قد مست هذه الفئة كبيرة خاصة في ظل غياب نظام اقتصادي ناجح، فنسبة 80% لا يتجاوز سنهم 30 سنة يعانون مشكلة البطالة.<sup>1</sup>
- اعتماد اقتصاد السوق على المحروقات: حيث كانت تمثل أكثر من 90% من صادرات البلاد بالتالي تراجع نمو الاقتصاد في مجالات أو النشاطات الأخرى التي كانت تمثل 2% من الميزان التجاري.<sup>2</sup>
- تدخل الدولة في شؤون المؤسسات.
- الأزمة السياسية التي تعرضت لها البلاد و أدت إلى عدم الاستقرار الأمني، نتج عنها تراجع في المستوى الاستثمار الداخلي و الخارجي.<sup>2</sup>
- المخططات السياسية التنموية التي انتهجتها الجزائر و التي نتج عنها غلق بعض المؤسسات و خصوصه البعض الآخر و تخفيض عدد العمال و تسريحهم خاصة في قطاع الحكومي.
- ارتفاع نسبة ظاهرة التسرب المدرسي التي تقدر ب 600 ألف تلميذ سنويا، تعويض الآلة بالعامل ما أدى إلى تسريح هذا الأخير و أخذ الآلة مكانه،
- عدم توافق و ملائمة التكوين و التعليم مع مناصب العمل و احتياجات سوق العمل.

(1) محمد علي عبد القادر، البطالة و أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي و الأمن القومي في ظل اللغات و العولمة، طبعة 01-منشأة المعارف، ص 120-121.

(2)- بوحفص حاكمي، سوق العمل و انعكاسات الإصلاحات الاقتصادية على جانب الاجتماعي دراسة حالة، الجزائر، كلية الاقتصاد و علوم التسيير و العلوم التجارية، جامعة وهران، الجزائر، ص18

(3) - بوحفص حاكمي مرجع سابق ذكره، ص 20

## \* - النزوح الريفي:

الذي شهدته البلاد خاصة في ظل الظروف الأمنية غير المستقرة التي عاشتها الجزائر في التسعينات، ما أدى إلى الهجرة الداخلية من الريف إلى المدينة بحث عن العمل، وبالتالي زيادة نسبة الطالبين للعمل.

- إن المشاكل الاجتماعية من انخفاض نسبة الشغل، و زيادة البطالة تعتبر من المشاكل الخطيرة التي تواجه الاقتصاد الوطني، حيث زيادة نسبة البطالة يؤدي إلى زيادة ظاهرة التخفيف من ضغوط سوق العمل، تخفيض التكلفة الاجتماعية و الحفاظ على المناصب الحالية.<sup>2</sup>

## -أنواع البطالة:

• تختلف أنواع البطالة باختلاف درجة تعقيدها و تتمثل في:

- البطالة الإجبارية: تعني عدم وجود طلب على الطبقة العاملة على الرغم من استعدادها بالأجر السائد. ينتج عن هذه البطالة تسريح للعمال إثر غلق مؤسساتهم أو إفلاتها.<sup>2</sup>
- البطالة الهيكلية: تنتج عن تغيرات التكنولوجية أو عن المنافسة العالمية التي تتطلب مهارات عالية للقيام بالإعمال الجديدة أو بأحداث تغيرات في مواقع العمل، أو إلى تغير في سوق العمل.<sup>3</sup>

L'office national des statistiques, l'emploi et chômage, Algérie, 1995

2- مدني بن شهرة الاصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار الحامد للنشر و التوزيع-الطبعة الأولى، الأردن، 2009. ص 233

3 - محمد نبيل جامع. " البطالة قنبلة مؤقتة فلا شفراتها و حديث مع الشباب"، دار الهناء للتجليد الفني، مصر، 2008، ص 06

\* - البطالة المقنعة: (المستمرة)

و هي وجود أشخاص يعملون و لكن دون مستواهم الإنتاجي، أي أفهم لا يعملون طيلة وقت العمل، مثل الموظف الذي لا يعمل ساعة أو ساعتين من اصل وقت العمل، كما يدخل ضمن هذا النوع من البطالة وجود أكثر من شخص يقومون بعمل واحد يحتاج فقط إلى عامل واحد.

- البطالة الموسمية:

و هي البطالة مرتبطة المتغيرات موسمية في العرض و هي تضمن عينة من الأفراد تجيدون العمل في مواسم معينة، مثلا العمل في القطاع الفلاحي في الموسم الصيف<sup>1</sup>.

- البطالة الاحتكاكية: هي الوقت الذي يمضيه الشخص البطال في البحث عن العمل الذي يناسب، أو الوقت الذي يمضيه صاحب العمل أو صاحب المؤسسة في البحث عن العمال المناصب عمل شاغرة يتناسب عملها مع كفاءات الشخص المبحوث عنه<sup>2</sup>.

- البطالة الدورية: التي تحدث تبعا لأحداث الدورة التجارية من انتعاش و ركود، ففي حالات الانتعاش يزداد الطلب على القوة العاملة أما في حالة الركود فإن الطلب عن العمال يقل عن يزيد عدد العاطلين عن العمل.

- البطالة التكنولوجية: هي البطالة الناتجة عن التطور و التقدم التقني و الذي يقوم بدوره إلى إلغاء و إزالة بعض مناصب الشغل أو في بعض الأحيان حتى إلى إلغاء أو زوال أو اختفاء بعض المهن.

1- صالي محمد، تأثير البنية السكانية و التنمية الاقتصادية على تطور الشغل في الجزائر، أطروحة دكتورا في العلوم في الديموغرافيا، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، 2015/2016، ص288

2- خضر عبد المجيد عقل، عبد الفتاح عبد الرحمن كراسي: "مبادئ علم الاقتصاد" دار الأمل للنشر و التوزيع- الطبعة الأولى، سنة 1995.

3- خضر عبد المجيد عقل (نفس المرجعة صفحة7) ص160

4- مدني بن شهرة، "الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ( التجربة الجزائرية)" مرجع سبق، ص238

\*- تقدير حجم و معدل البطالة و نسبتها:

- أكد علماء الاقتصاد أن البلوغ المعدل الطبيعي للبطالة يفى قدرة المجتمع على الاستغلال الأمثل و الشامل و المتكامل الموارد الاقتصادية و البشرية و التوظيف الكامل لها، و لكن بلوغ ذلك سيكون حالة من التوازن بين جانبي العرض و الطلب في السوق العمل.
- و يتحدد حجم البطالة من خلال احتساب الفرق بين حجم مجموع قوة العمل و حجم مجموع المشغلين و يتم حساب حجم البطالة في البلدان الصناعية عادة خلال الفرق بين حجم العمل المعروف عند مستوى الأجر السائد، و حجم المستخدم عند ذلك المستوى خلال فترة زمنية، أما نسبة البطالة بقسمة على إجمالي قوة العمل مضروباً في 100.
- نسبة البطالة:

حجم البطالة (عدد العاطلين)

$$\frac{100 \times \text{التعطل}}{\text{إجمالي أو مجموع قوة العمل}}$$

إجمالي أو مجموع قوة العمل

- و إن نتائج المعادلة السابقة و مخرجاتها تتأثر بعاملين رئيسيين:
- 1- العامل الأول: ذو علاقة بتحديد العمر الزمني المصرح به رسمياً الدخول قوة العمل.
- 2- العامل الثاني: يتعلق بتحديد فترة الانقطاع عن العمل التي عن العمل التي بموجبها يمكن اعتبار الفرد عاطلاً عن العمل.
- و على رغم من عمومية حساب معدل البطالة فإن تطبيقه يختلف من بلد لآخر و ذلك لأسباب منها سن دخول العمل: حيث تختلف سن دخول العمل في كثير من دول العالم.
- فترة الانقطاع عن العمل: حيث تختلف فترة الانقطاع عن العمل من بلد لآخر و تؤثر بدورها في نتائج مع البطالة.<sup>(3)</sup>

1- طارق عبد الرؤوف عامر، أسباب و أبعاد ظاهرة البطالة و انعكاساتها العملية على الفرد و الأسرة و المجتمع، عمان- الأردن، مطبعة رشاد برس- بيروت 2015، ص 27

2- د طارق عبد الرؤوف عامر، نفس المرجع ص27

3- محمد عبد الله البكر. أثر البطالة في البناء الاجتماعي للمجتمع، دراسة تحليلية للبطالة و آثارها في المملكة العربية السعودية، مجلة العلوم

\* - آثار مشكلة البطالة:

- ارتفاع نسبة البطالة و انتشارها يترتب عنه آثار سلبية تمس جميع المجالات سواء على المستوى الأفراد العاطلين أو المجتمع ككل:

**الآثار الاجتماعية و النفسية:** يشعر الفرد البطال باليأس و الإحباط و عدم الانتماء للدولة فضلا من عدم الاستقرار الاجتماعي مما يترتب عنه عديد من الانحرافات الاجتماعية و الأخلاقية و ارتفاع معدلات الجريمة مثل القتل و السرقة، كما يشعر بالحد و البغضاء اتجاه الطبقات الأخرى (1)

- " كذلك تأثيرها على الصحة النفسية و حتى الجسدية فيشعرون بالفشل و الهوان و الإرهاق الناجم عن السام و الملل. (2)

- **الآثار السياسية الأمنية:** يشكل انتشار ظاهرة البطالة في أي مجتمع تهديد لاستقراره السياسي و الاجتماعي خاصة مع انخراط المتعطلين في المجموعات ارهابية بهدف الضغط على الحكومات حتى توفر لهم العمل فالبطالة تعتبر عاملة من العوامل المهيئة لاتجاه بعض الشباب الإرهاب و الانقلابات السياسية و ما يكثر من العنف و التطرف و التخريب. (3)

**الآثار الاقتصادية:** من أهم مخلفات البطالة، اهدار الطاقات و الموارد البشرية الناتجة عن عدم وجود القدرة الشرائية للفرد فلا يستطيع تسديد مستحقات العيش، و نمو المفاصد القائمة كالرشاوي و الوساطات و المحسوبية بالإضافة إلى تأثيرها على معدل التضخم و التأثير على اقتصاد الوطني فتصبح عدم توافق ما بين العرض و الطلب في سوق العمل، خصوصا عندما لا تستثمر الثورة الشبابية في بناء هذا الاقتصاد و لا تستغل فرصة الاستفادة من طاقتها و مجهوداتها و معارفها و خبراتها. (4)

(1) محمد السريتي، علي علي عبد الوهاب نجا، النظرية الاقتصادية الكلية، الاسكندرية، الدرناني معية، ص 302.

(2) رجب صبري، عبد القادر، البطالة نظرة واقعية و حلول عملية، جامعة القاهرة كلية دار العلوم، 2009، ص53

(3) رجب صبري عبد القادر، مرجع سابق ص 51

\* - خلاصة الفصل:

- نظرا لظاهرة البطالة التي تسيطر على الساحة الاقتصادية و السياسية في الجزائر، و النتائج الوخيمة التي تعود سلبا على الاقتصاد الوطني و المجتمع بسبب هذه الظاهرة، فالجزائر كغيرها من الدول تعمل جاهدة من أجل إيجاد الحلول الناجعة لحد من آثار البطالة. و معالجاتها و توفير مناصب العمل من أجل ضمان الاستقرار مستقبلها الاقتصادي، الاجتماعي و السياسي، كونها ظاهرة اجتماعية ذات خطورة كبيرة لتعدد اشكالها لاختلاف الأسباب المؤدية لحدوثها، و التزايد المستمر لمعدل قياسها و حجمها الفائق التوسع وصولا لأثارها المدمرة لتنمية و اقتصاد الدولة و الحالة النفسية و الاجتماعية لأفراد العاطلين.

## الفصل الثاني:

وضعية التشغيل و برامج مكافحة

البطالة في الجزائر

- تمهيد
- المبحث الأول : وضعية التشغيل في الجزائر
- محطات التطور سياسة التشغيل في الجزائر
- تعريف سوق العمل
- خصائص سوق العمل
- المبحث الثاني: آليات مكافحة البطالة في الجزائر
- أجهزة و برامج التشغيل في الجزائر
- آثار برامج التشغيل في الجزائر
- خلاصة الفصل

## - تمهيد:

---

إن الحديث عن مسألة التشغيل بمختلف تجلياته انطلاقاً من كونه يعبر بشكل صادق عن واقع أي مجتمع، و ذلك لكون سوق العمل و التشغيل يمثلان محور اهتمام جميع شرائح المجتمع و لا يمكن إدراك دوره و الأبعاد العميقة لموضوع التشغيل إلا في ظل طرح متكامل يشمل مختلف جوانب الموضوع فإن هذا المجال تصب فيه روافد متنوعة وضعيات مختلفة و أهم محطاتها و برامجها.

**وضعية التشغيل:** عرفت الجزائر تحولات عميقة على المستوى الاقتصادي و حتى الاجتماعي، نظرا لعوامل و تراكمات فرضت على الجزائر لمجاراة متطلبات السوق العالمية على المستوى الاقتصاد الأكثر تأثرا باعتباره الوجه المواجه لمسألة التشغيل و اساس ما فيها و سوف نحاول التطرق إلى أهم المراحل التي عرفتھا سياسة التشغيل في الجزائر و التطور الذي عرفھا الاقتصاد الجزائري لمحطات متتالية.

### محطات تطور سياسة التشغيل في الجزائر:

- **المرحلة 1962-1966:** تميز الاقتصاد الجزائري لمحطات تاريخية هامة، حملت تغيرات مست جميع جوانبه ، بعدما كانت تحت سيطرة و تسيير الاستعمار الفرنسي ، تاركا وراءه بلدا لا فرصة لها في تسيير الأمور و لتجربة بناء اقتصاد جديد بدون مقومات و لا تكوين و ليس لديهم اي خبرة عن كيفية بناء اقتصاد الذي هو من أهم القطاعات في بنا الدولة و مجتمعها . (1)

حيث ارتفعت نسبة البطالة في السنوات الاولى للاستقلال بمعدلات قياسية كما اعتمدت الجزائر على تجديد نمط جديدة من التسيير الاداري عرف بالتسيير الذاتي هذا النوع ادى الى خلق مشاكل داخل النظام حيث ظهرت العديد من الصراعات بين العمال و الادارة و اسباب اقتصادية تمثلت في قلة الاجور و تدهور القدرة الشرائية للعمال . (2)

كما ان السياسة المنتهجة بعد الاستقلال لم تستطع انجاح العملية الانتاجية و بالتالي خلق مناصب عمل لفئة البطالين بسبب قلة الخبرة و التجربة في المجال الاقتصادي و تهميش الجزائريين من تسيير امور الدولة التي كانت تابعة للمعمرين الفرنسيين اضافة الى الأوضاع البيئية التي عرفتھا البلاد بعد الاستقلال و من الصعب معالجتها . (3)

(1) منصورى سميرة ، الشباب و التغير الاجتماعي الثقافي في المجتمع الجزائري ، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية جامعة ورقلة ، سبتمبر 2014-ص314

(2) نفس المرجع السابق -ص.315

(3) مولاي الحاج مراد -مرجع سابق ،ص34

## - المرحلة الثانية: 1967 - 1979:

- عمل الاقتصاد الجزائري على تحقيق التنمية و النمو من أجل مشكلة البطالة من خلال المخططات التنموية التي تبنتها الدولة في أواخر الستينات.
- منذ استقلالها انتهجت الأسلوب الاشتراكي في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية باتباعها سياسة مركزية بحتة. (1)
- إذا تميزت الفترة ما بين ( 1980 - 1974 ) بانخفاض ملموس طالبي العمل حيث سجل معدل سنوي يقدر ب: 123.330 طالبا مقارنة مع فترة (1973 - 1971) التي كانت 228.233 طلب عمل، و استقرار في عرض العمل حسب مصالح التشغيل.
- كما عمل مخطط الرباعي (1977 - 1974) اهتمامه على زيادة فرص العمل في القطاع الصناعي و هدفه خلق 458.000 منصب عمل في القطاع غير الزراعي و 85.000 منصب عمل نظرا للأزمة الاقتصادية و انخفاض أسعار البترول في الأسواق العالمية.
- كما عرفت هذه الفترة تأميم المناجم و البنوك سنة 1966 و سنة 1971 تأميم المحروقات. (3)
- عكس ذلك فقد شهد القطاع الفلاحي انخفاض نسبة الشغل فيه نتيجة انتقال التشغيل من الوسط الريفي نحو الوسط الحضري للاقتصاد على حساب الفلاحة و الصناعة التقليدية أي انتقال التشغيل من الوسط الريفي نحو الوسط الحضري. (4)

(1) بن اشهو عبد اللطيف، "التجربة الجزائرية في التنمية و التخطيط" الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية 1999، ص 143.

(2) مندي بن شهرة " الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل مرجع سبق ذكره، ص 166 - 165.

(3) مولاي حاج مراد، واقع و مصير السياسة الاقتصادية و الاجتماعية للجزائر المستقلة، مجلة، دراسات في التنمية و المجتمع، 69

(4) لموتي محمد، " البطالة و النمو الاقتصادي في الجزائر، دراسة قياسية و اقتصادية للفترة 1970-2007 مذكورة شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية جامعة الجزائر، 2009،

## - المرحلة الثالثة:

الفترة ما بين 1980-1989: في هذه المرحلة عرفت الجزائر توجهها اقتصاديا جديدا، شهد إعادة الهيكلة المالية و العمومية للمؤسسات العمومية، من خلال رفع كفاءة القطاع العام سواء كانت اقتصادية أو مالية و عدم لجوء المؤسسة إلى مساعدة و إعانة الدولة و تحقيق استقلاليتها المالية، كما عمل هذا المخطط على تحسين وضعية التشغيل من خلال مواصلة خلق مناصب العمل.<sup>(1)</sup>

- عمل هذا المخطط على تحسين وضعية التشغيل من خلال مواصلة خلق مناصب العمل، خلال فترة (1980-1984).

كما أضاف قطاع الإدارة 230.000 منصب عمل جديد في قطاع الخدمات أغلبها في قطاع التربية و التعليم و التكوين المهني و الصحة العمومية، و هذا 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 و هذا ما يمثل نسبة (31%).<sup>(2)</sup>

- " كما شهدت هذه الفترة أزمات عديدة ترتب عنها انخفاض هائل في مناصب الشغل بسبب التغيرات التي عرفها الاقتصاد الجزائري و نقص الاستثمارات إلى جانب الأزمة الاقتصادية التي تعرضت لها البلاد تمثلت في انخفاض أسعار النفط و المحروقات سنة 1986 و كذا الأزمة الاقتصادية العالمية و انخفاض سعر الدولار كعملة رئيسية في المعدلات التجارية أدى إلى تضخم الديون بنسبة 35% من سنة 1986 إلى 1989<sup>3</sup> الأزمة النفطية التي تعرضت لها حيث انخفضت فوائدها من العملة الصعبة بحوالي 56% مما أدى إلى انخفاض في القدرة الشرائية، إضافة إلى انخفاض في مستويات الاستثمار و الاستهلاك، و بالتالي إلغاء مشاريع هامة كانت مسطرة و تنتظر التنفيذ.

(1) بن أشنهو عبد اللطيف. " التجربة الجزائرية في التنمية و التخطيط، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، 1999، ص 185

2 - مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ( التجربة الجزائرية)، دار الحامد للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، الأردن 2009، 233

3 - مدني بن شهرة، "الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية، مرجع سبق ذكره، ص 168

## - المرحلة الرابعة:

### - التحول إلى اقتصاد السوق:

- نتيجة المعاناة الكبيرة التي عرفها أفراد المجتمع الجزائري من عدم إشباع حاجاتهم الأساسية للحياة بسبب ما نتج عن الإصلاحات الاقتصادية الهيكلية، و ما تركته من آثار سلبية على أفراد المجتمع، أصبح المواطن الجزائري يعيش نوعا من السخط و الغضب و صراع مع الحياة و الدولة التي توفر له حاجياته الضرورية.

- تتجه للتصدعات الاقتصادية كمظاهر الفساد البيروقراطي و ضعف القرار السياسي للفئة الحاكمة في تلك الفترة، و رافق هذا انخفاض كبير في مناصب الشغل، إلى جانب غلق كبير في المؤسسات الاقتصادية، و مؤسسات تعاني من فائض في عدد العمال إلى ظاهرة تسريح العمال و عدم توفير مناصب الشغل و معالجة ظاهرة البطالة. (1)

---

1 - حديدان صبرينة، تضع العقد الضمني للدولة مع المواطن الجزائري، احداث أكتوبر 1988"، مجلة المعيار، جامعة قسنطينة، عدد 21، الجزء الثاني، 2010، ص 215-216.

### تعريف سوق العمل في الجزائر:

سوق العمل: هو التفاعل ما بين العرض و الطلب بطريقة آلية، فهو تبادل اقتصادي بين طالبي العمل الذين يبحثون عن عمل، و أصحاب الأعمال من يبحثون عن عمال مؤهلين من أجل مناصب العمل الشاغرة تحت تحديد ظروف العمل و ساعاته و الأجور.

- كما أنه تتحكم فيه عوامل العرض و الطلب وفق للتوازن بين الحالتين، و في حال يصبح الاختلال بين الطلب و العرض ينتج ما يسمى بأزمة البطالة. (1)

### - العرض و الطلب:

" هناك نوعين من طالبي العمل المتمثل في الأشخاص الذين سبق لهم العمل و هم مسجلين أو أعادوا التسجيل أنفسهم في الوكالة المحلية للتشغيل (STAR1)

- و هناك طالبي العمل لم يسبق لهم العمل و هم مسجلين أو أعادوا التسجيل في الوكالة المحلية للتشغيل (STAR2). (2)

---

(1) تعريف الديوان الوطني للإحصائيات.

(2) بن اشهو عبد اللطيف، " التجربة الجزائرية في التنمية و التخطيط" مرجع سبق ذكره، ص 204

## - خصائص سوق العمل في الجزائر:

- لسوق العمل في الجزائر مجموعة من الخصائص منها: <sup>1</sup>
- √ غياب المنافسة الكاملة: و هو عدم وجود اجراء واحد لنفس الأعمال المشابهة بسبب نقص المعلومات لدى العمال عن فرض التوظيف ذات الأجور المرتفعة من جهة و لعدم رغبتهم في التنقل الجغرافي أو مهني من جهة ثانية.
- √ سهولة التميز بين خدمات العمل: حتى و إن تشابهت لأسباب عنصرية كالجنس اللون، و الدين أو لأسباب أخرى كالسن أو الثقافة.
- √ تأثر عرض العمل بالتقدم التقني، سواء تعلق الأمر بكمية وقت الفراغ مستوى الدخل نوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة.
- √ تأثر عرض العمل بسلوك العمال و تفضيلهم: سواء تعلق الأمر بكمية وقت الفراغ مستوى الدخل نوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة.
- √ تأثر عرض العمل بالتقدم التقني: و هو ما ينعكس على معدلات البطالة من حيث:
  - إلغاء بعض الوظائف في صورة الأداء البشري أين حلت الآلة محل الإنسان.
  - ظهور خيارات لم تكن موجودة، و مستوى تعليمي أعلى بما يكفل سلامة التعامل الآلة.
  - بالإضافة إلى عدم توفير شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل (2)
  - صعوبة الحصول على القروض البنكية خاصة بالنسبة للشباب أصحاب المشاريع.
  - √ عدم التوافق بين مخرجات التكوين و احتياجات التشغيل.
  - √ انعدام المرونة في المحيط الإداري و المالي و الذي يشكل عائق أمام الاستثمار.

1 - عبد الرزاق جباري، آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال فترة 2001-2012- مذكرة ماجستير، جامعة فرحات عباس سطيف، 2015، ص 25  
2 - حاجي فاطمة، مصطلحات و أساليب النمو في تشغيل الشباب في اتفاقية الشراكة الأورو جزائرية ورقلة، مقدمة ملتقى الوطني حول سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية يومي 13 و 14 أبريل، جامعة بسكرة، 2011، ص 74

**\* - المبحث الثاني: آليات مكافحة البطالة في الجزائر.**

- تسعى الجزائر منذ استقلالها إلى إنشاء مجتمع خال من الفقر و البطالة، إلا أن الإلحاح على مثل هذه البرامج لم يأتي إلا مع أواخر الثمانينات إثر الأزمة الاقتصادية التي عاشتها البلاد فلمواجهة تدهور سوق الشغل، قامت الجزائر بإتباع آليات و استراتيجيات جديدة مهدت و هيئات لخلق برامج التشغيل و اجهزة بديلة لإدماج الشباب مهنيا ولتعزيز و ترقية الشغل، و توفير مناصب العمل الأكثر فعالية لفئة الشباب البطالين و دعم العمال الذين فقدو مناصبهم لأسباب اقتصادية.

**\* - أجهزة و برامج التشغيل في الجزائر:** لقد باتت سياسة التشغيل في الجزائر منذ عشرية و نصف تشكل انشغال الأول لدى سلطات العمومية و يرجع ذلك إلى تزايد مستوى الطلب على العمل بوتيرة تفوق نمو العرض، كما تهدف هذه السياسات لتحقيق العمالة و تنمية فرص العمل نموا متناسقا في مختلف الصناعات و المناطق، كما تعبر هذه السياسات في الجزائر عن جميع و الاجهزة و البرامج التي أنشأت بغرض إدماج البطالين في سوق الشغل:

**\* - جهاز المساعدة على الادماج المهني DAIP:**

- جهاز المساعدة على الادماج المهني DAIP<sup>(1)</sup> هو برنامج موجه للشباب الذي هو في مرحلة البحث عن أول عمل لدى ماجور أي ل " طالبي العمل الأول مرة، حيث يجب أن تتوفر فيهم الشروط التالية، حتى يمكنهم الاستفادة من البرنامج.<sup>2</sup>

- أن يكون جزائري الجنسية.

- أن يكون يتراوح ما بين 18 و 35 سنة.
- تبرير وضعية طالب العمل إجراء الخدمة الوطنية.
- أن تكون لديه الشهادات و التبريرات حول مستواه التعليمي، التأهيلي و الكفاءة المهنية.
- أن يكون مسجل كطالب عمل لدى وكالة التشغيل التابعة لمقر سكنه شرط السن، يمكن أن ينظم الفئات التي تبلغ سن ابتداء من 16 سنة.
- إذا كان الشاب طالب العمل لأول مرة يقبل أن يقوم بتكوين في اختصاصات و شعب يطلبها سوق العمل.

\* - أهداف جهاز المساعدة على الإدماج:

- تتمثل أهداف جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP (3) في:
- تسهيل عملية الإدماج المهني للشباب طالبي العمل لأول مرة.
- جعل طالبي العمل يستفيدون من أجر شهري و الحصول على الخبرة في ميدانهم المهني خلال فترة الإدماج.
- تحسين و تشجيع العمل مقابل الأجر.
- تشجيع على أشكال العمل للشباب من خلال برامج التكوين و العمل و من خلال كذلك برامج العمل و التكوين.

- النوع الأول: هو جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) يهدف إلى تحديد الاطار العام لجهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب، و هو جهاز خاص بالمؤسسات

## الفصل الثاني:

### وضعية التشغيل وآليات مكافحة البطالة

الخدماتية و مؤسسات الدولة، يضمن فئات مختلفة حسب المستوى التعليمي و الشهادات و حسب الأجر الممنوح مقابل عقد مخصص- و يتشكل هذا الجهاز من 3 أنواع من عقود الإدماج المهني، حسب المادة الثالثة من المرسوم.

#### - العقد الأول: عقود ادماج حاملي الشهادات:(CID)

#### Contra d'insertion des diplômes :

هو عقد عمل خاص بالجامعيين و التقنيين الساميين (cid) و فيه يمنح أجر 15000 دج شهريا لخريجي الجامعات أصحاب الشهادات الجامعية، و 10000 دج تمنح للتقنيين الساميين.

#### Contrat d'insertion professionnelle : - العقد الثاني:

و هو خاص التعليمي الثانوي و مراكز التكوين المهني أو الشباب الذين تابعوا تربية مهنية، و يمنح لهم أجر مقابل عملهم و المحدد بـ 8000 شهريا.

#### - العقد الثالث: هو عقد تكوين - ادماج (CFI) Contrat formation insertion

و هذا النوع من العقود موجه للفئة التي تملك شهادة و لا تكوين، مقابل أجر 6000 دج شهريا.

و يترتب على ادماج فئات طالبي العمل المذكورين في المادة الثالثة إبرام عقود ادماج بين المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل و المستخدم أو الهيئة المكونة و المستفيد.

- اما فيما يخص مدة عقود الادماج تختلف باختلاف المستوى التعليمي و الأجر الخاص بكل فئة حسب مميزاتها:

- مدة عقود حاملي الشهادات و عقود الادمج المهني:

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

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

- مدة عقود تكوين ادمج.

- وفقا لمدة الورشة أو المؤسسة

- سنة واحدة (01) الحرفيين المؤطرين لمتابعة التكوين.

ب- الأجور:

- يتقاضى خريجو الجامعات المستفيدين من عقود ادمج حاملي الشهادات (cid) 15000 دج شهريا

- يتقاضى التقنيون السامون و الشباب المجموعون في اطار عقود الادمج المهني (CIP) الذي تساهم فيه الدولة بدفع جزء من المنصب. و فيه يتقاضى المستفيدون من عقود الادمج الموجهة لخريجي التعليم الثانوي و نظام التكوين المهني من مساهمة شهرية في أجر بقدر ب 8000 دج و هذه العقد 3 سنوات.

## الوكالة الوطنية للتشغيل انام ANEM :

هي مؤسسة عمومية ذات طابع اداري، انشئت بموجب المرسوم التنفيذي 259/90 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 ، المعدل والمكمل للأمر رقم : 42/71 المؤرخ في 17 جوان 1971، المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة المنشأ بالمرسوم رقم : 99/62 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962.<sup>1</sup>

فالوكالة بعد تغيير التسمية اعتبرت من اقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر ، حيث تمثلت مهمتها الاساسية في تنظيم سوق الشغل وتسيير العرض والطلب ، وتلعب دورا اساسيا في التقريب بين :

\* **طالبي العمل** : وهم البطالين من جميع الفئات.

\* **اصحاب العمل** : وهم جميع المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاعين العمومي والخاص.<sup>2</sup>

- **ملف التسجيل لطلب العمل و التوظيف بالوكالة الوطنية للتشغيل ANEM:**

- شهادة عدم الانتساب من الضمان الاجتماعي:

- ثلاث صور شمسية.

- بطاقة الإقامة.

- بطاقة الشخصية، عائلية للحالة المدنية.

- ثلاث شهادات ميلاد أصلية.

<sup>1</sup> -سامية، بن رمضان .العمل والعمال في الصناعة بين التسريح والادماج،المرجع السابق ص232-233.  
<sup>2</sup> - نوال ، بن فايزة. اشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال فترة 1990-2005 حالة الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM ،مذكرة ماجيستر في العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر ، 2009 ، ص 88-89.

- صك بريدي مشطوب.
- نسخة من الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية.
- نسخة طبق الأصل من بطاقة التعريف الوطنية المضائق عليها.
- تصريح شرفي من بعدم العمل مصادق عليها لدى مصالح البلدية.
- نسخة مصادق عليها من شهادة الدبلوم او شهادة مدرسية تثبت
- المستوى التعليمي<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> - نوال ، بن فايزة. اشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر ،المرجع السابق ص 100.

**الصندوق الوطني للتأمين عند البطالة: ( CNAC) caisse Nationale  
d'assurance chômage :**

- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) أحد الصناديق الضمان الاجتماعي التابعة لوزارة العمل و الضمان الاجتماعي، وضع حيز التنفيذ ابتداء من سنة 2004، موجه لأشخاص البطالين ما بين 35-50 سنة، يعمل على تخفيف
- عن الآثار الاجتماعية و الاقتصادية التي نجمت عن تسريح العمال الإجراء في القطاع الاقتصادي.
- أنشأت هذا الجهاز بموجب القانون رقم 94-188 المؤرخ في 06 جوان 1994.
- يعمل على حمايته العمال الذين تم تسريحهم لأسباب اقتصادية.
- يساهم بالاتصال بالمؤسسات المالية و الصندوق الوطني لترقية التشغيل لتطوير أحداث أعمال لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم.
- دعم العمل الحر و التكوين بإعادة التأهيل.
- إنشاء جهاز دعم و توسيع النشاطات لصالح البطالين ذوي المشاريع البطالين ما بين ( 30-50 سنة )
- يضبط باستمرار بطاقة المتخرجين و التحصيل الاشتراكات المتخصصة لتمويل التأمين عن البطالة.

(1) رماش هاجر، اتفاقية الشراكة الأروجزائرية و سوق العمل الجزائر، رسالة دكتورا، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية، جامعة قسنطينة، 2012-2014، ص 92-93

(2) مرجع سابق ص 945

الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب ANSJ:

L'agence Nationale de soutien à L'emploi des jeunes :

هيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل و التضامن، أنشأت عام 13 جويلية، 1997 و يشكل جهاز دعم تشغيل الشباب احد الحلول الملائمة ضمن سلسلة الاجراءات المتخذة لمعالجة مشكلة البطالة و من الاهداف الاساسية لهذا الجهاز :

- تشجيع خلق النشاطات من طرف الشباب اصحاب المبادرات .
- تشجيع كل الأشكال و الإجراءات الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب.
- تقديم الدعم و الاستشارة لأصحاب المبادرات لإنشاء مؤسسات مصغرة في مختلف مراحل الشروع.
- إعلام المستثمر الشبا بالقوانين المتعلقة بممارسة نشاطه.
- ضمان متابعة و مرافقة المؤسسات المصغرة خلال الإنجاز أو بعد الاستقلال و حتى في حالة توسيع النشاط.

(1) معتصم دحو، سياسات التشغيل و الوساطة في سوق العمل للجزائر بين حتمية تنفيذ البرامج و منطق الاستجابة للاحتياجات السوق، منشورات البحث و الحوكمة، العدد 2، 2016، ص38

(2) معتصم دحو، مرجع سابق، ص38

- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM:

- أنشأت بموجب مرسوم التنفيذي رقم 14/04 المؤرخ 22 جانفي 2004، كهيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل و التضامن الوطني، مهمتها تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة و الفقر عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية من أجل مساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم الخاص، و يتضمن دور الوكالة:(1)

- تقديم الدعم و الاستشارة و المرافقة للمبادرين

- ضمان المتابعة لإنجاز المشاريع المجسدة

- أما القرض المصغر، فهو عبارة عن قروض صغيرة تصل إلى 500.000 دج الموجهة لفئة البطالين و المحتاجين الذين بلغو سن 18 سنة فما فوق، و يمتلكون تأهيلا أو معارف في نشاط معين، و بذلك فإن القرض المصغر موجه إلى فئات اجتماعية واسعة خصوصا أصحاب الدخل المحدود و يمكنهم من الاستفادة لتمويل مبادراتهم، و من بين الفئات الاجتماعية التي يقصدها البرنامج نجد المرأة الماكثة في البيت، أما الصيغة التمويل فإنها موزعة على قرض من الوكالة بدون فوائد، و قرض بنكي بفوائد مخفضة، و مساهمة مالية شخصية من المبادر.(2)

(1) سامية بن رمضان، العمل و العامل في الصناعة بين التسريح و الإدماج في ظل النظام المؤسسات في الجزائر، أطروحة الدكتوراه في علم الاجتماع التنظيم جامعة العقيد الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2011

(2) شيبان أسيا، دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة، دراسة ميدانية بولاية قسنطينة، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، كلية علوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2009

- وكالة التنمية الاجتماعية ADS:

- أنشأت وكالة التنمية الاجتماعية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 232/96 المؤرخ في 13 صفر عام 1417 الموافق لـ 29 جويلية 1996، في ظل تطبيق مخطط في إعادة الهيكلة بالجزائر.

- تمثل هدفها في وضع تدابير و البرامج لمحاربة البطالة و الفقر و التهميش.

- ترقية واختيار و تمويل كل العمليات الموجهة للفئات الاجتماعية المحتاجة.

- ترقية مشاريع لها منفعة اقتصادية و اجتماعية فتعمل في إنجازها يد عاملة كثيفة، أي تشغيل أكبر عدد ممكن من العمال في كل مشروع.

- كما أنها تقوم بدور إعلامي توجيهي كبير عبر كل الهياكل التي تعتمد عليها بتنظيمها حملات تحسيسية و إعلامية عامة.

(1) سامية بن رمضان، العمل و العامل في الصناعة، مرجع سابق، ص 235-236

(2) شيبان أسيا، دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مرجع سابق، ص 71

- آثار أجهزة التشغيل:

- لقد حققت هذه السياسات في الجزائر بعض الإيجابيات نتيجة للعوامل المساعدة على تقليص نسبة البطالة من بينها: (1)

- انخفاض مستوى التسرب المدرسي في السنوات الأخيرة ( 2005 - 2013 ) نتيجة انخفاض معدلات البطالة و زيادة التشغيل.

- دخول المرأة الجزائرية عالم الشغل حيث بلغت نسبة 14.18%

- ارتفاع نسبة الفئة النشطة لتصل 10.7%

- استحداث سنوي قدره 100.000 منصب شغل في اطار الأجهزة المسيرة من قبل الوطنية لدعم تشغيل الشباب ( ANSJ ) و الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

- انخفاض معدلات البطالة في الجزائر إلى حدود 10%.

---

(1) بوزارة صيفية، فعاليته انعكاسات سياسات التشغيل على البطالة و وز اتفاق في الجزائر خلال فترة 1990 - 2014، الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الاستقلال من الفقر في ظل العولمة 8- 9 ديسمبر 2014 الجزائر، ص 563 - 564

## - خلاصة الفصل:

- عمدت الجزائر إلى انتهاج سياسات عدة من أجل إعادة الاعتبار لإرادة الخلاقة و حماية المجتمع و الشباب لظاهرة البطالة بمختلف أنواعها و أثارها النفسية و الاجتماعية و حتى الاقتصادية

- محاولة بذلك خلق الاستقرار بين العرض و الطلب في السوق العمل حيث أن انتهاج الجزائر لهذه السياسات كان بمثابة تغيير جذري لنظام الاشتراكي و انتهاج النظام الرأسمالي، بحيث تغيرت عدة محاور أساسية كاستراتيجية التشغيل.

- فقد ضمت هذه السياسة برامج تشغيلية كان لها التأثير في التخفيف من التوتر الذي شهدها المجتمع بين أفرادها، إضافة إلى الدور الذي تلعبه هذه البرامج في التحقيق التوازن الاقتصادي و الاجتماعي بسبب قدرتها على استحداث مناصب شغل بشتى أنماطها خلال فترة محددة، مستهدفة بذلك الفئة الأكثر تأثيرا و انتاجا و هي فئة الشباب.

حيث تمثل هذه السياسات و البرامج الوجه المقابل للبطالة من خلال توفير مناصب الشغل و تحسين المستوى المعيشي.

# الفصل الثالث:

دراسة ميدانية لمديرية التشغيل بولاية

وهران

- تمهيد
- المبحث الأول: تقديم عام لمديرية التشغيل لولاية وهران
- نشأة وتطور مديرية التشغيل
- مهام المديرية التشغيل لولاية وهران
- الهيكل التنظيمي لمديرية التشغيل لولاية وهران
- إحصائيات لمديرية التشغيل لولاية وهران
- المبحث الثاني: تحليل النتائج
- تقييم وتحليل النتائج
- خلاصة الفصل
- الخاتمة

## - تمهيد:

لقد حرصت الدولة من أجل الحد و القضاء على ظاهرة البطالة بمجموعة من المساهمات و التي تجسدت في إنشاء مديريات على المستوى الوطني تهتم بتوفير و متابعة و إحصاء كل ما يتعلق بالتوظيف وهي ما تسمى بمديرية التشغيل التي لعبت دور كبير في الاهتمام بالانشغالات البطالين و كذلك السهر على توفير مناصب الشغل.

- المبحث الأول: تقديم عام لمديرية التشغيل لولاية وهران

تعريف مديرية التشغيل

مديرية التشغيل لولاية وهران هي هيئة تنفيذية تقوم بتطوير جميع التدابير الزمنية إلى تشجيع الشغل و ترقيته و بعثه، كما تضعها حيز التنفيذ.

- كما تقوم على تحقيق التوازن بين عروض العمل وبين طلبات العمل من الباحثين و طالبي العمل، كما تسعى إلى فهم وضعية سوق الشغل و التقلبات الخاصة فيه و اليد العاملة المطلوبة، و بناءا على هذا سنحاول التطرق لنشأة مديرية التشغيل و تطورها بمختلف المهام التي تقوم بها.

- نشأة و تطور مديرية التشغيل:

بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02 – 50 المؤرخ في 7 ذي القعدة عام 1422، الموافق 21 يناير سنة 2002، الذي تحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية

- عملها، أنشأت مديرية التشغيل لولاية وهران.

- و عليه يمكننا القول أن مديرية التشغيل متعددة و مختلفة المهام، تعمل على البحث و المعرفة تطورات العرض و الطلب و التنسيق بينهما من أجل توفير مناصب شغل أكبر و تحسب المستوى المعين للمجتمع و الحد من ظاهرة البطالة.

### - مهام المديرية للتشغيل:

تقوم الوكالة الوطنية للتشغيل بالمهام التالية و التي تتلخص في ما يلي:

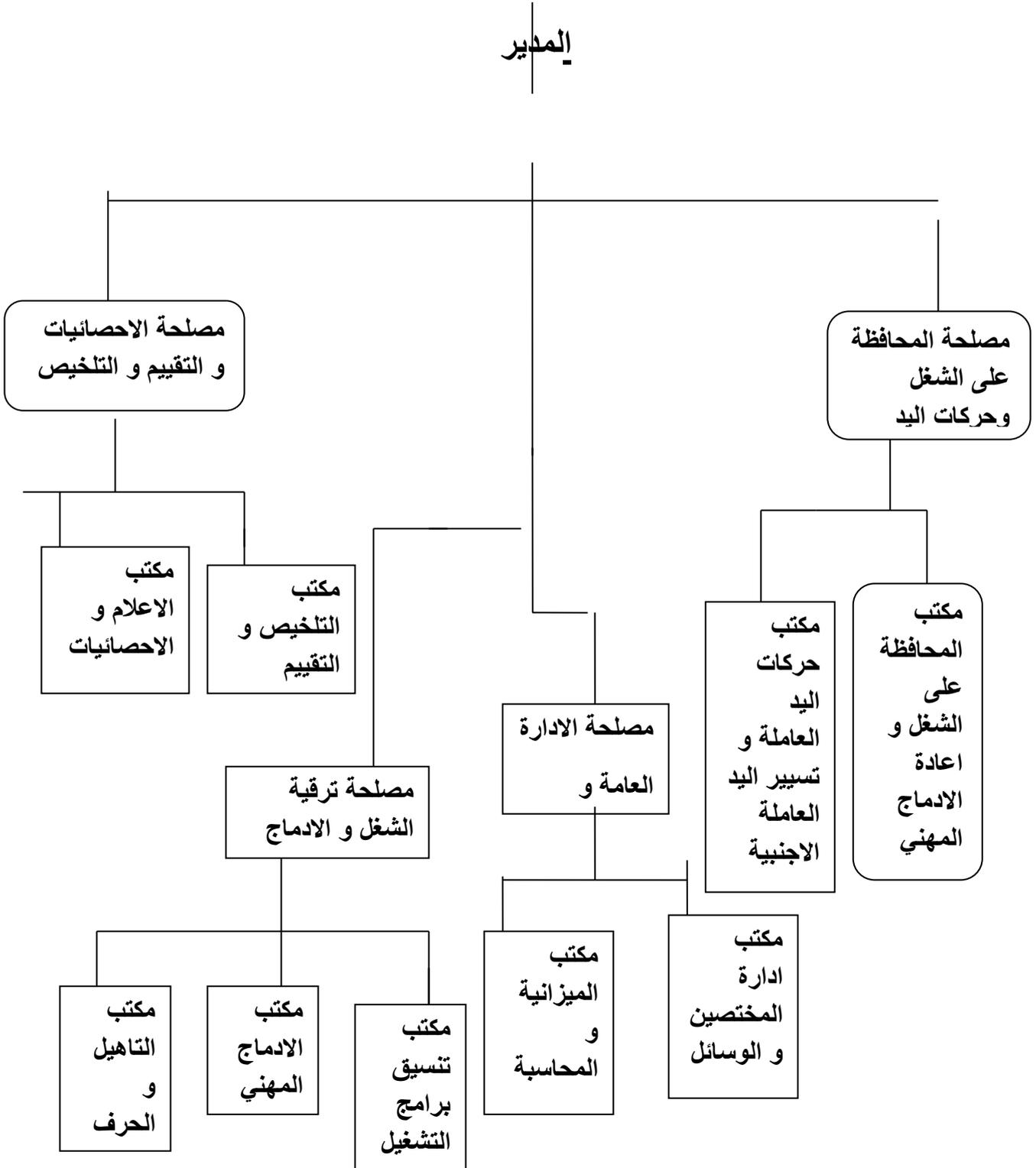
تنظم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل و اليد العاملة و تطورها و ضمان ذلك، وتكلف

بهذه الصفة على الخصوص ما يلي:

وضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع ، بكيفية دقيقة و منتظمة و حقيقية على تقنيات سوق الشغل و اليد العاملة.

- القيام بكل دراسة و تحقيق لها صلة بأداء مهمتها.
  - تنظم المقاصة بين عروض و طلبات العمل على المستوى الوطني و الجهوي و المحلي.
  - تطوير مناهج تسيير سوق العمل و أدوات التدخل في عرض و طلب الشغل و تقييمها.
  - التوسط بين أجهزة العروض و طلبات الشغل.
  - تشجيع الحركية الجغرافية و المهنية لعارضي العمل بتنظيم و تسيير المساعدات الخاصة الموجهة لتنظيم حركات اليد العاملة.
  - ضمان الاستقبال، الاعلام، التوجيه لطالبوا الشغل.
  - تقييم برامج ترقية التشغيل و غنائها و تعزيزها.
  - تطوير ادوات آليات تسمح تنمية وظيفة رصد سوق التشغيل و تقييمها.
  - تنفيذ برامج التشغيل التي تقررها الدولة.
  - ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات الداخلية و الدولية في مجال التشغيل
- أما فيما يخص التنظيم و التسيير، نلاحظ الشكل التالي:

الهيكل التنظيمي لمديرية التشغيل لولاية وهران:



- مصالـح مديرية التشغيل:

- تضم مديرية التشغيل في الولاية من ثلاث (03) إلى خمس (05) مصالـح و ذلك حسب خصوصيات كل ولاية و أهمية المهام المنوطة بها.

- مصلحة ترقية التشغيل و الإدماج المهني.

- مصلحة تنظيم سوق العمل و تسييره.

- مصلحة الغدارة العامة و الميزانية.

- مصلحة الإحصائيات و التقييم و التخليص.

**01- مصلحة ترقية الشغل و الإدماج المهني:** حيث تقوم هذه المصلحة بتنظيم تنفيذ برامج التشغيل و تنشيطها و مراقبتها و تتكون من (03) مكاتب.

- مكتب تنسيق برامج التشغيل: يقوم هذا المكتب بالتنسيق بين مختلف برامج التشغيل الموضوعة من طرف الدولة.

- مكتب الإدماج المهني: يعمل هذا المكتب على إدماج الشباب المستفيد من هذه البرامج على مستوى مختلف المؤسسات.

-مكتب التأهيلات و المهن: يقوم بالعمل على تأهيل الشباب في مختلف الشباب في مختلف الحرف بهدف إعدادهم و إدماجهم في سوق العمل من خلال ادماجهم لدى حرفيين معلمين بمـنحة 4000 دج.

**02- مصلحة تنظيم و تسيير سوق العمل:** تقوم هذه المصلحة بتشجيع تنمية التشغيل التي تسمح بتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل بالاتصال مع الشركاء المعنيين و تتكون مكنتبين.

-مكتب تسيير سوق العمل: تشجيع التدابير الرامية إلى تنمية التشغيل و التقريب العرض من الطلب و اقتراحها.

- مكتب تنظيم سوق العمل: يقوم بالمساهمة بالاتصال مع المؤسسات المعنية في تعزيز التوافق بين السياسات العمومية الخاصة بالتشغيل.

**03- مصلحة المحافظة على الشغل و حركة اليد العاملة:** تقوم هذه المصلحة بالسهر على تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالمحافظة على الشغل و تتكون من (03) مكاتب.

- مكتب المحافظة على الشغل و إعادة الادماج المهني: و هي الحث على جميع المبادرات الهادفة إلى محافظة على الشغل و تشجيعها.

- مكتب حركة اليد العاملة: حيث يقوم ب :

- تأطير التحرك الجغرافي و المهني لليد العاملة و متبعتها.

- مكتب تسيير اليد العاملة الأجنبية.

- السهر على احترام و تطبيق التشريع و التنظيم في مجال توظيف الأجانب و إعداد بطاقات و حصائل دورية مرتبطة بها.

#### **04- مصلحة الإدارة العامة و الميزانية:**

تقوم هذه المصلحة بالعمل على توفير و تسخير الإمكانيات المادية و البشرية بهدف ضمان السير الحسن لمختلف المصالح و تتكون من (02) مكاتب

- مكتب إدارة المستخدمين و الوسائل: يقوم الجرد و توفير كل وسائل الضرورية و السهر للحفاظ عليها و توزيعها حسب احتياجات مختلف المصالح و كذا متابعة الاطار و المسار المهني للمستخدمين.

- مكتب الميزانية و المحاسبة: يقوم بإعداد الميزانية السنوية حسب احتياجات الادارة و ضبط الحسابات.

**- إحصائيات لمديرية التشغيل لولاية وهران: ل2021**

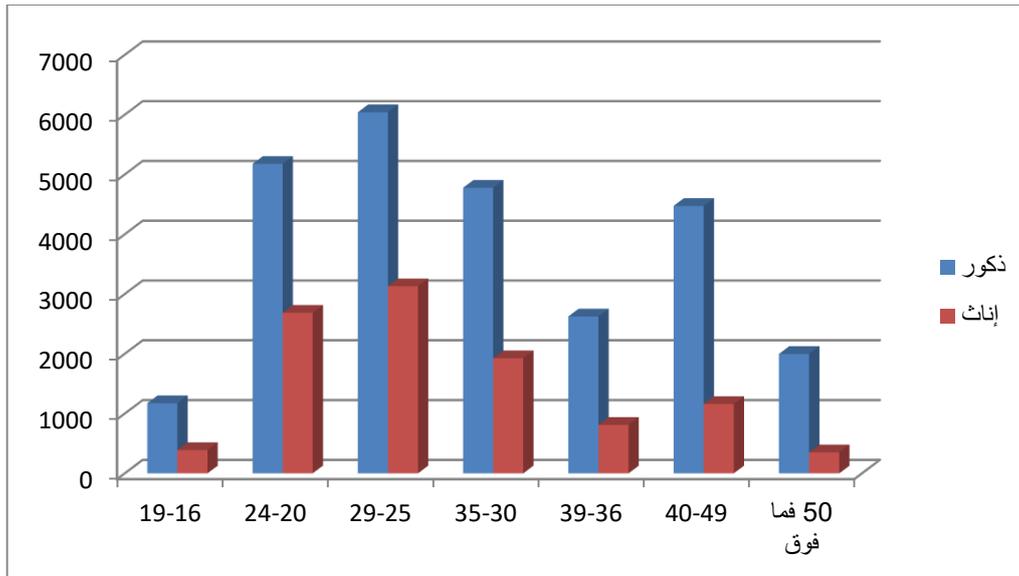
**- يمثل طلبات العمل حسب السن**

**الجدول 01 :** طلبات العمل المسجلة حسب الجنس والفئة العمرية لسنة 2021.

الفئة العمرية	ذكور	إناث	المجموع	%
19-16	1174	389	1563	4%
24-20	5177	2687	7864	21%
29-25	6040	3130	9170	25%
35-30	4778	1926	6704	18%
39-36	2624	811	3435	9%
49-40	4474	1159	5633	15%
50 فما فوق	1998	351	2349	6%
المجموع	26265	10453	36718	100%
	72%	28%		

المصدر: من اعداد الطالبان اعتمادا على معطيات احصائية من مديرية التشغيل لولاية وهران ، حوصلة 2021/ مصلحة الاحصائيات والتقييم والتلخيص.

**شكل 1:** طلبات العمل المسجلة حسب الجنس والفئة العمرية لسنة 2021



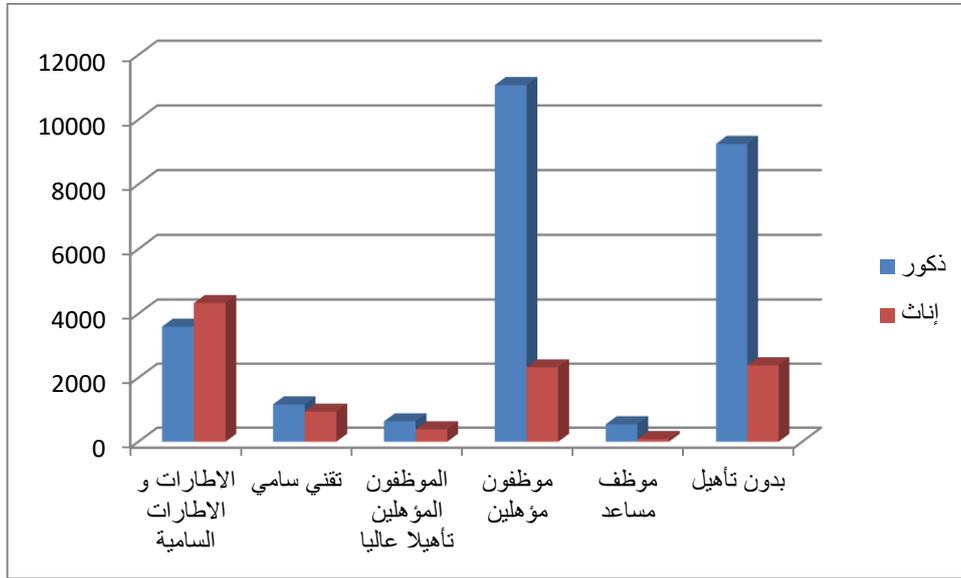
## طلبات العمل حسب المؤهلات:

**الجدول 02 :** طلبات العمل حسب المؤهلات والجنس لسنة 2021.

المؤهلات	ذكور	إناث	المجموع	%
الاطارات و الاطارات السامية	3597	4327	7924	22%
تقني سامي	1167	941	2108	6%
الموظفون المؤهلين تأهيلا عاليا	637	387	1024	3%
موظفون مؤهلين	11068	2323	13391	36%
موظف مساعد	546	85	631	2%
بدون تأهيل	9250	2390	11640	32%
المجموع	26265	10453	36718	100%
	72%	28%		

المصدر : من اعداد الطالبان اعتمادا على معطيات احصائية من مديرية التشغيل لولاية وهران ، حوصلة 2021. مصلحة الاحصائيات.

**شكل 02 :** طلبات العمل حسب المؤهلات والجنس لسنة 2021



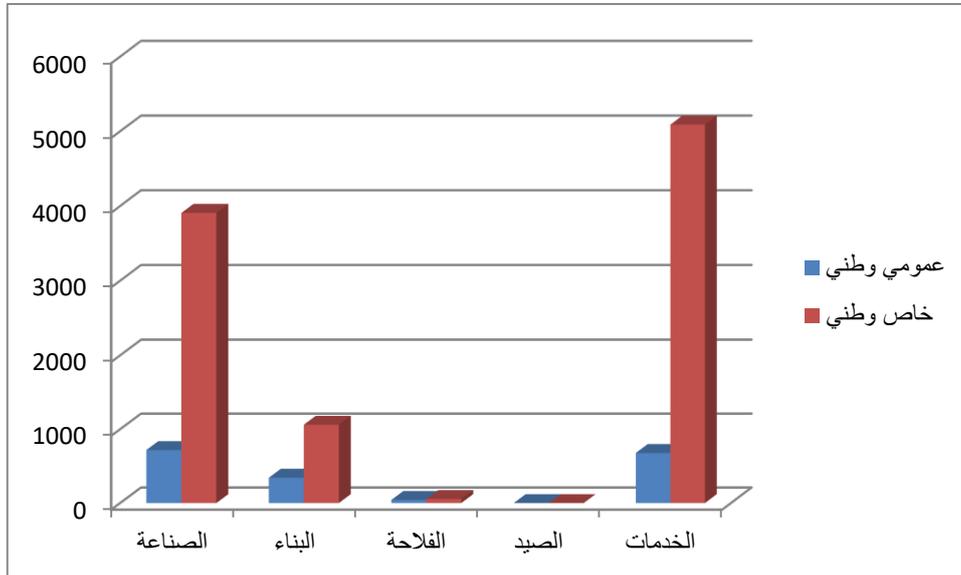
## عروض العمل حسب القطاع

**الجدول 03:** عروض العمل المسجلة لدى المديرية الولائية للتشغيل ANEM لولاية وهران.

قطاع النشاط	عمومي وطني	خاص وطني	خاص أجنبي	مجموع	%
الصناعة	718	3907	299	4924	38%
البناء	343	1061	487	1891	15%
الزراعة	41	55	0	96	1%
الصيد	0	0	0	0	0%
الخدمات	678	5089	162	5929	46%
الحرف	0	0	0	0	0%
المجموع	1780	10112	948	12840	100%
	14%	79%	7%		

المصدر : من اعداد الطالبان اعتمادا على معطيات احصائية من مديرية التشغيل لولاية وهران ، حوصلة 2021. مصلحة الاحصائيات.

**شكل 03 :** عروض العمل المسجلة لدى المديرية الولائية للتشغيل ANEM لولاية وهران.



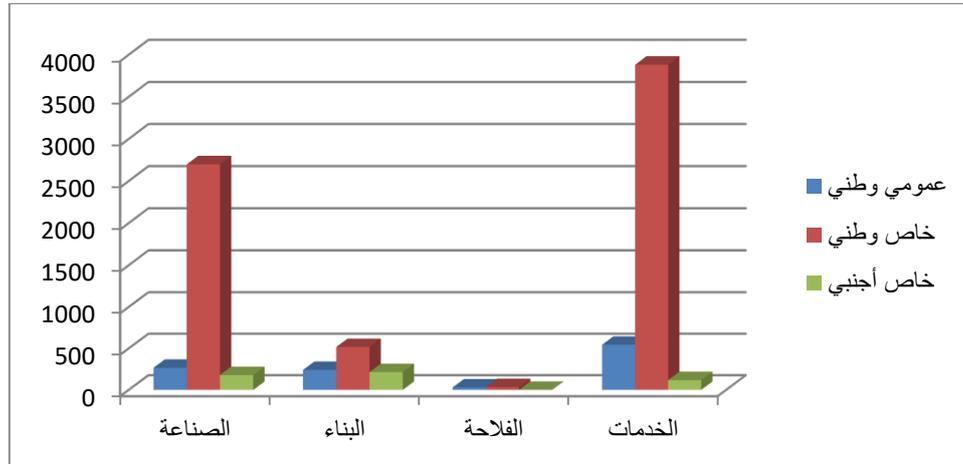
## تتصيات العمل المحققة حسب القطاع خارج الجهاز DAIP

**الجدول 04:** مناصب العمل المحققة حسب قطاع النشاط والقطاع القانوني لسنة 2021.

قطاع النشاط	عمومي وطني	خاص وطني	خاص أجنبي	مجموع	%
الصناعة	267	2699	179	3145	36%
البناء	241	518	215	974	11%
الزراعة	30	34	1	65	1%
الصيد	0	0	0	0	0%
الخدمات	545	3882	118	4545	52%
حرف	0	0	0	0	0%
المجموع	1083	7133	513	8729	
	12%	82%	6%		

المصدر : من اعداد الطالبان اعتمادا على معطيات احصائية من مديرية التشغيل لولاية وهران ، حوصلة 2021. مصلحة الاحصائيات.

**شكل 04 :** مناصب العمل المحققة حسب قطاع النشاط والقطاع القانوني لسنة 2021.



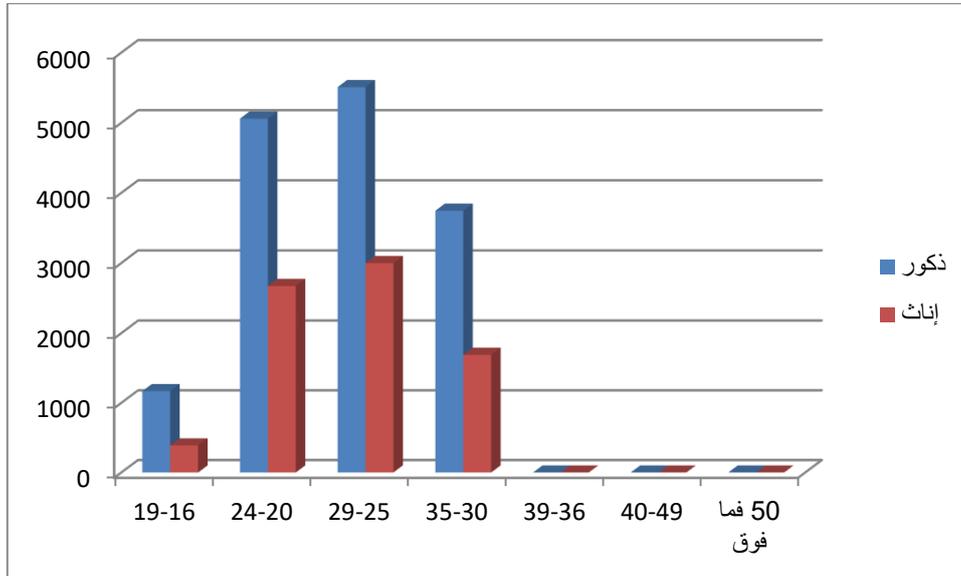
## طلبات العمل في جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP

**الجدول 05 :** طلبات العمل حسب الفئات العمرية والجنس لسنة 2021.

الفئة العمرية	ذكور	إناث	المجموع
19-16	1168	389	1557
24-20	5059	2672	7731
29-25	5508	2998	8506
35-30	3745	1689	5434
39-36	0	0	0
49-40	0	0	0
50 فما فوق	0	0	0
المجموع	15480	7748	23228

المصدر : من اعداد الطالبان اعتمادا على معطيات احصائية من مديرية التشغيل لولاية وهران ، حوصلة 2021. مصلحة الاحصائيات.

**شكل 05 :** طلبات العمل حسب الفئات العمرية والجنس لسنة 2021



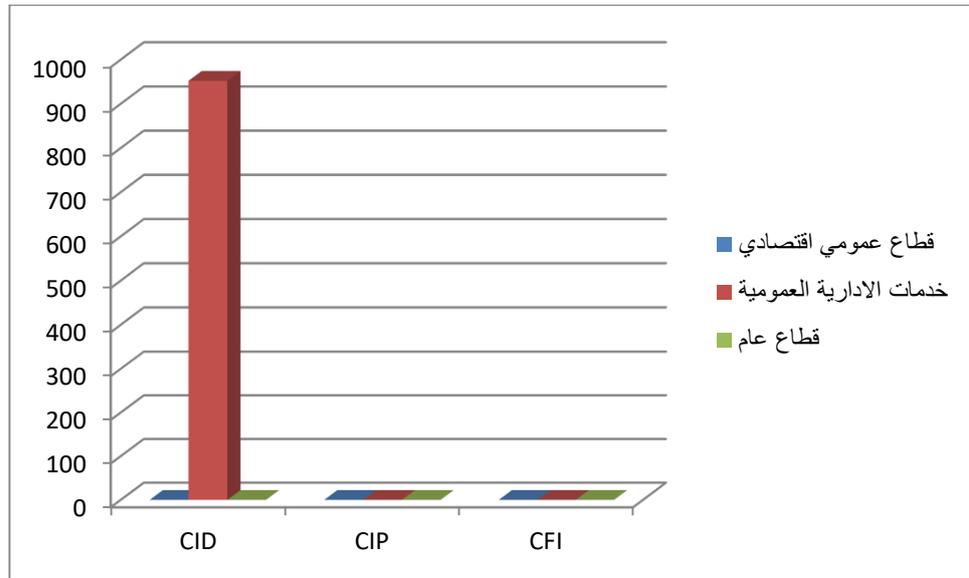
## تنصبات العمل حسب قطاع القانوني DAIP

**الجدول 06 :** مناصب العمل المحققة حسب جهاز DAIP حسب القطاع القانوني لسنة 2021.

المجموع	CFI	CIP	CID	القطاع القانوني
0	0	0	0	قطاع عمومي اقتصادي
952	0	0	952	خدمات الادارية العمومية
0	0	0	0	قطاع عام
952	0	0	952	مجموع

المصدر : من اعداد الطالبتان اعتمادا على معطيات احصائية من مديرية التشغيل لولاية وهران ، حوصلة 2021. مصلحة الاحصائيات.

**شكل 06:** مناصب العمل المحققة حسب جهاز DAIP حسب القطاع القانوني لسنة 2021

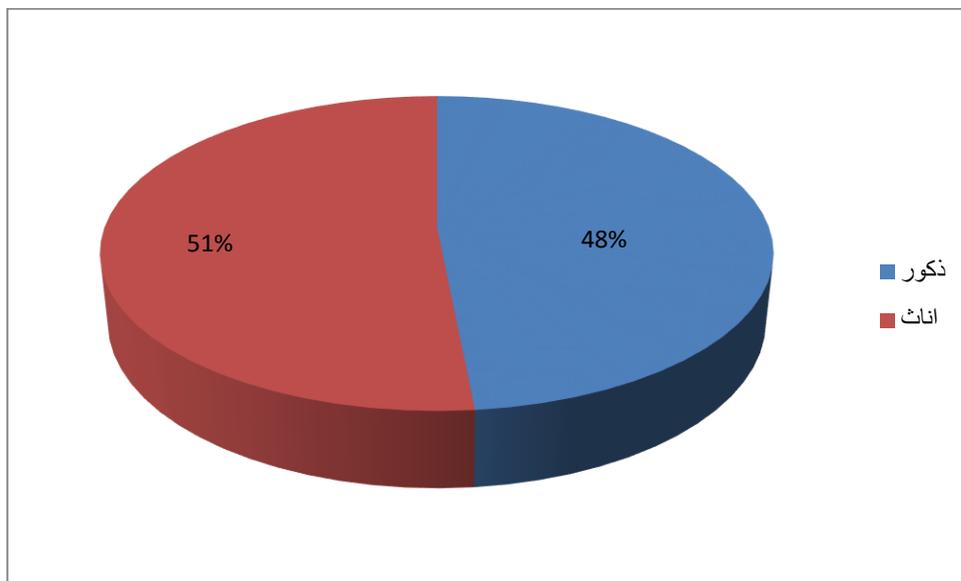


## \*- المبحث الثاني: تحليل النتائج

الجدول : توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	عدد الأفراد	جنس
%48	14	ذكور
%51	15	اناث
%100	29	المجموع

شكل 07 : توزيع أفراد العينة حسب الجنس

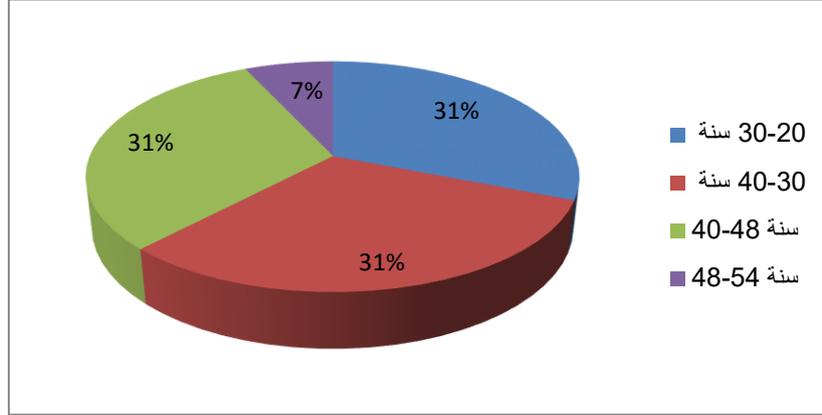


التحليل : من خلال الشكل رقم 07 الذي يمثل توزيع العينة حسب الجنس نلاحظ أن نسبة الاناث أكبر من نسبة الذكور حيث قدرت ب : 51 بالمئة في حين قدرت نسبة الذكور ب : 48 بالمئة

الجدول : توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة المئوية	عدد الأفراد	السن
31	9	30-20 سنة
31	9	40-30 سنة
31	9	48-40 سنة
7	2	54-48 سنة

شكل8: توزيع أفراد العينة حسب السن

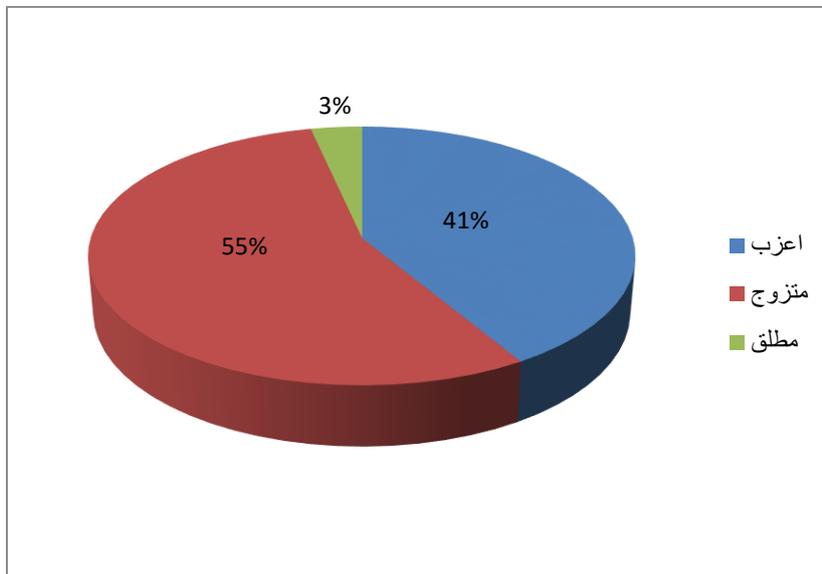


**التحليل :** من خلال هذا الشكل الذي يمثل توزيع العينة حسن السن تبين لنا بأن هناك تساوي في المبحوثين ما بين 30-20 سنة و ما بين 40-30 سنة و ما بين 48-40 سنة بنسبة تقدر ب : 31 بالمئة تليها المبحوثين التي تتراوح أعمارهم ما بين 54-48 أقل نسبة تقدر ب : 7 بالمئة و هذا راجع لكبرهم في السن و لا طاقة لهم لممارسة أي نشاط يتطلب جهد بدني.

الجدول : توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

النسبة المئوية	عدد الأفراد	
41	12	اعزب
55	16	متزوج
3	1	مطلق
%100	29	المجموع

شكل 9: توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

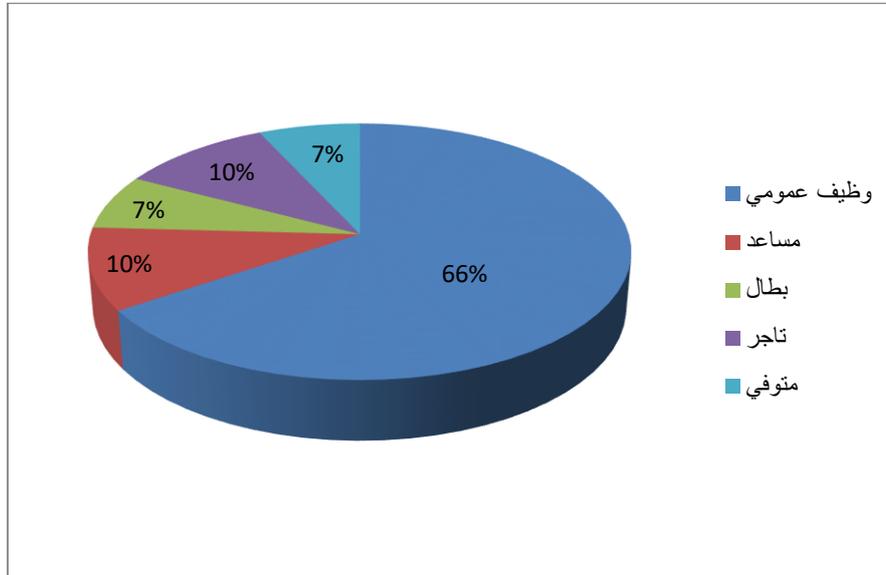


**التحليل :** نلاحظ كذلك في هذا الشكل الممثل في توزيع العينة حسب الحالة العائلية بأن نسبة المبحوثين المتزوجين تأتي في الصدارة بنسبة 55 بالمئة تليها بعد ذلك العزاب بنسبة 41 بالمئة و 3 بالمئة نسبة المطلقين مما يدل على أن فئة المتزوجين هم أكثر طلبا للعمل

**الجدول :** توزيع أفراد العينة حسب قطاع مهنة الآباء

النسبة المئوية	عدد الأفراد	
66%	19	وظيف عمومي
10%	3	مساعد
7%	2	بطل
10%	3	تاجر
7%	2	متوفي

**شكل 10:** توزيع أفراد العينة حسب قطاع مهنة الآباء

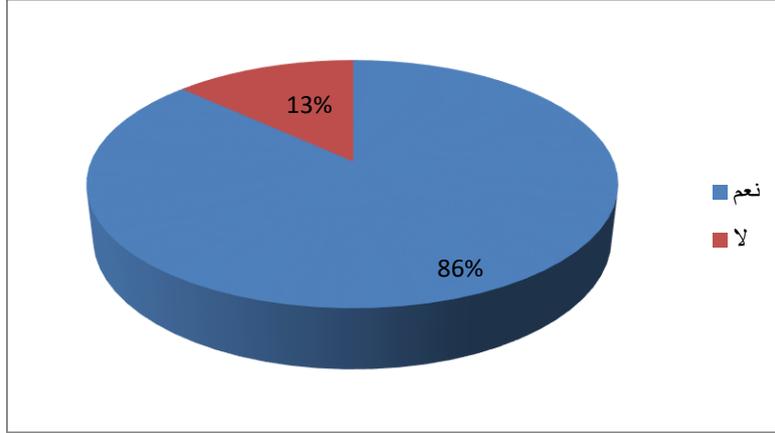


**التحليل :** نلاحظ أيضا في هذا الشكل الذي يمثل توزيع العينة حسب قطاع الآباء بأن نسبة المبحوثين الذين مهنة آباءهم في الوظيف العمومي كبير بنسبة 66 بالمئة تليها التجار و المساعد نفس النسبة ب : 10 بالمئة و في الأخير أبناء البطالين و المتوفين 7 بالمئة

**جدول:** توزيع العينة حسب الاجابة على السؤال: هل مررت بمرحلة البطالة بعد التخرج؟

النسبة المئوية	عدد الأفراد	
86%	25	نعم
13%	4	لا
100%	29	المجموع

شكل 11: توزيع العينة حسب الاجابة على السؤال: هل مررت بمرحلة البطالة بعد التخرج؟

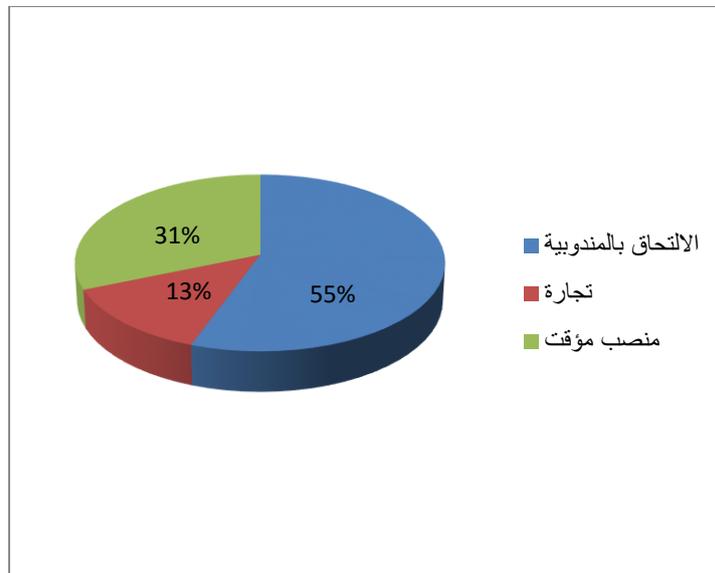


جدول: توزيع العينة حسب الاجابة على السؤال: ما هي المحاولات التي قمت بها للخروج من البطالة؟

التحليل : أما بالنسبة لهذا الشكل الذي يمثل توزيع العينة حسب الاجابة عن السؤال هل مررت بمرحلة البطالة بعد التخرج ؟ نلاحظ أن أغلبية المبحوثين من أفراد العينة مروا بمرحلة البطالة بعد التخرج بنسبة 86 بالمئة في حين تبقى نسبة 13 بالمئة ممن أتاحت لهم ممارسة أي نشاط

النسبة المئوية	عدد الأفراد	
55%	16	الالتحاق بالمندوبية
13%	4	تجارة
31%	9	منصب مؤقت
100%	29	المجموع

شكل 12 : توزيع العينة حسب الاجابة على السؤال: ما هي المحاولات التي قمت بها للخروج من البطالة؟



**التحليل :** في هذا الشكل تبين لنا بأن أغلب المبحوثين توجه الى المندوبية مباشرة للبحث عن العمل بنسبة 55 بالمئة فيما حاول ما يقدر ب : 31 بالمئة الذهاب الى مناصب مؤقتة في حين نجد 13 بالمئة اتجهوا الى التجارة

**جدول:** توزيع العينة حسب الاجابة على السؤال: كم دامت مدة الانتظار بعد دفع الطلبات للالتحاق بالعمل؟

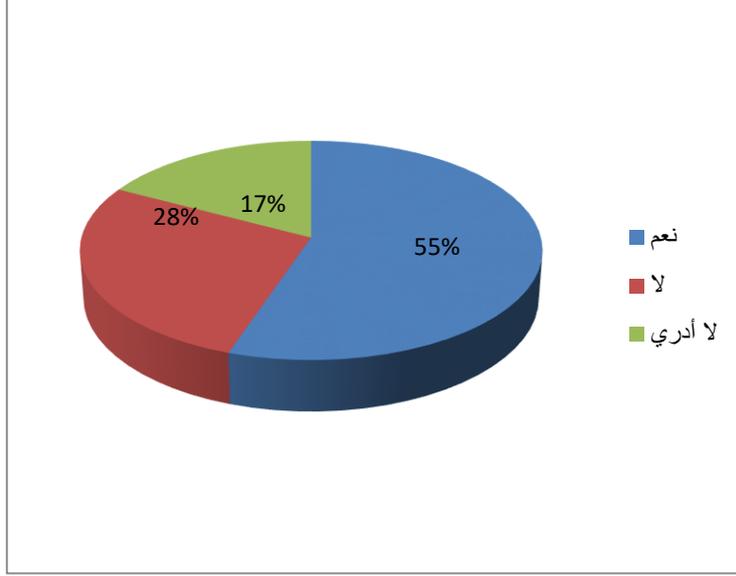
النسبة المئوية	عدد الأفراد	مدة الانتظار (بالسنة)
13%	4	1
17%	5	2
10%	3	3
3%	1	4
3%	1	5
10%	3	6
3%	1	7
3%	1	8
65%	19	المجموع

**التحليل :** نلاحظ من خلال هذا الجدول الذي يمثل الاجابة عن السؤال الذي يخص مدة الانتظار بعد دفع طلب العمل بأن أكبر نسبة تدل على أن أغلب المبحوثين ثم قبولهم بعد انقضاء سنتين بنسبة 17 بالمئة

**جدول:** توزيع العينة حسب الاجابة على السؤال: هل تحققت الاهداف الموجودة في هذا البرنامج؟

النسبة المئوية	عدد الأفراد	
55%	16	نعم
28%	8	لا
5%	5	لا أدري
100%	29	المجموع

**شكل 13 :** توزيع العينة حسب الاجابة على السؤال: هل تحققت الاهداف الموجودة في هذا البرنامج؟

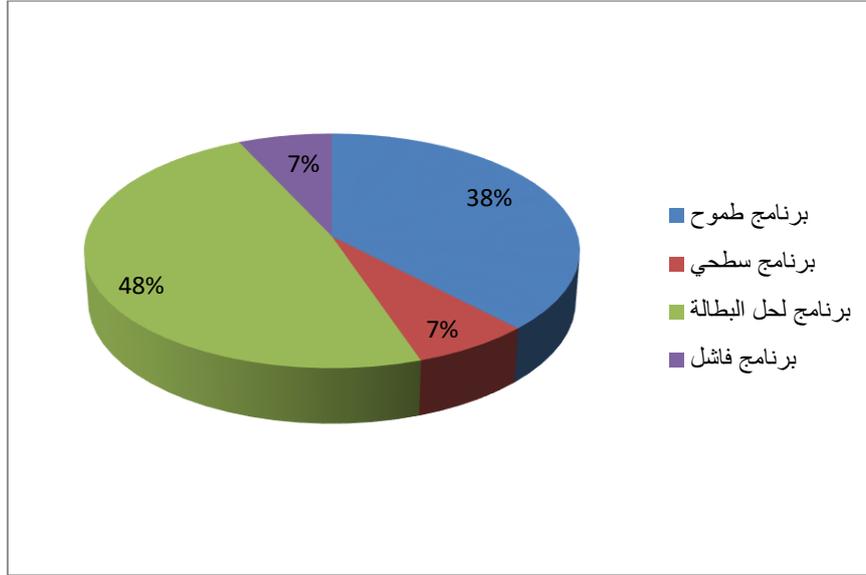


**التحليل:** حسب هذا الشكل الذي يمثل الإجابة عن السؤال هل تحققت الاهداف الموجودة في هذا البرنامج؟ لاحظنا بأن أغلبية المبحوثين قالوا نعم بأنه حقق أهدافه بنسبة 55 بالمئة في حين نجد 28 بالمئة قالوا بأن هذا البرنامج لم يحقق أهدافه و 17 بالمئة فلا يدرون

**جدول:** توزيع العينة حسب الاجابة على السؤال: ما هو تقييمك لبرنامج تشغيل الشباب؟

النسبة المئوية	عدد الأفراد	
38%	11	برنامج طموح
7%	2	برنامج سطحي
48%	14	برنامج لحل البطالة
7%	2	برنامج فاشل
100	28	المجموع

**شكل 14:** توزيع العينة حسب الاجابة على السؤال: ما هو تقييمك لبرنامج تشغيل الشباب؟

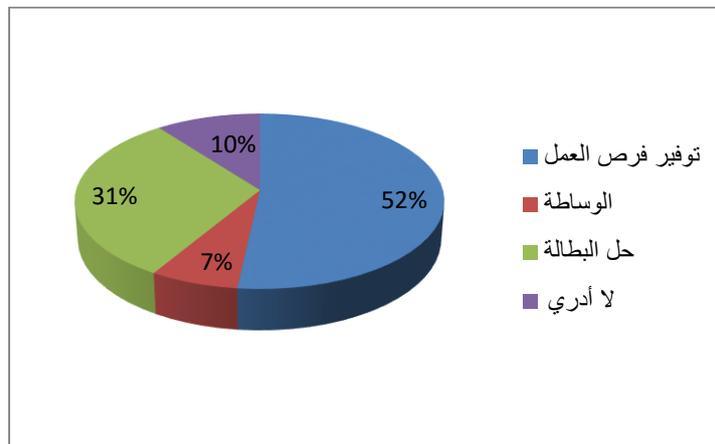


**التحليل :** يبين هذا الشكل الخاص بتوزيع العينة للإجابة على السؤال ما هو تقييمك لبرنامج تشغيل الشباب؟ بأن أغلب المبحوثين و الدين يمثلون نسبة 48 بالمئة بأن هذا برنامج لحل مشكل البطالة و 38 بالمئة يرونه بأنه برنامج طموح يرمي الى القضاء و الحد من هذه الظاهرة في ترى 7 بالمئة بأنه سطحي تتساوى مع الدين يقولون بأنه فاشل

**جدول:** توزيع العينة حسب الاجابة على السؤال: في رايك الى ما ترمي الدولة من خلال برنامج؟

النسبة المئوية	عدد الأفراد	
52%	15	توفير فرص العمل
7%	2	الوساطة
31%	9	حل البطالة
10%	3	لا أدري
100%	29	المجموع

**شكل 15:** توزيع العينة حسب الاجابة على السؤال: في رايك الى ما ترمي الدولة من خلال برنامج؟

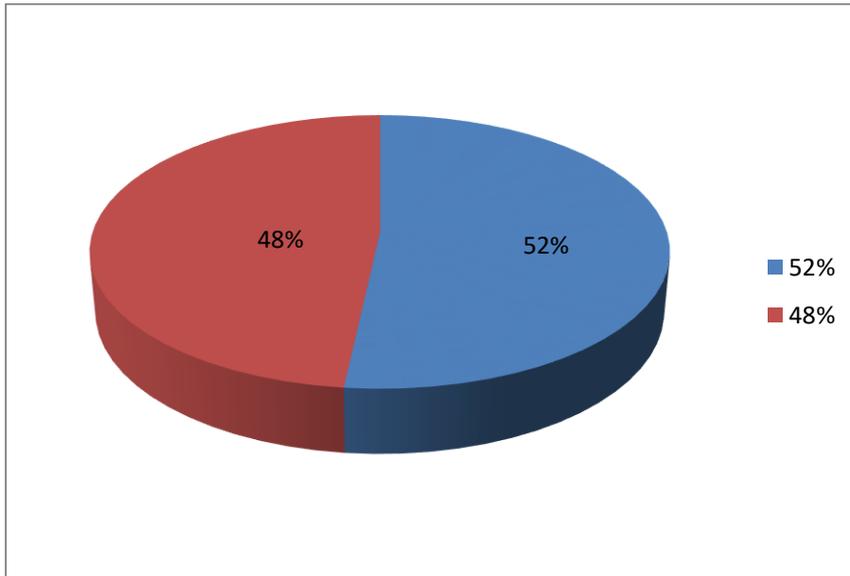


**التحليل :** فيما يخص الشكل رقم 15 فاننا نلاحظ بأن أغلبية عينة البحث ترى بأن الدولة من خلال هذه البرامج تهدف الى توفير فرص العمل بنسبة 52 بالمئة تليها 31 بالمئة ترى بأن هذا البرنامج هو حل للبطالة في حين نجد 10 بالمئة لا ترى و غير مهتمة و في الأخير هناك 7 بالمئة ترى بأنه مجرد وسيلة للوساطة

**جدول: توزيع العينة حسب الاجابة على السؤال: هل ترى وظيفته جاء كحل البطالة او كفترة تكوينية؟**

عدد الأفراد	النسبة المئوية	
15	52%	فترة تكوينية
14	48%	حل البطالة
29	100	المجموع

**شكل 16: توزيع العينة حسب الاجابة على السؤال: هل ترى وظيفته جاء كحل البطالة او كفترة تكوينية؟**

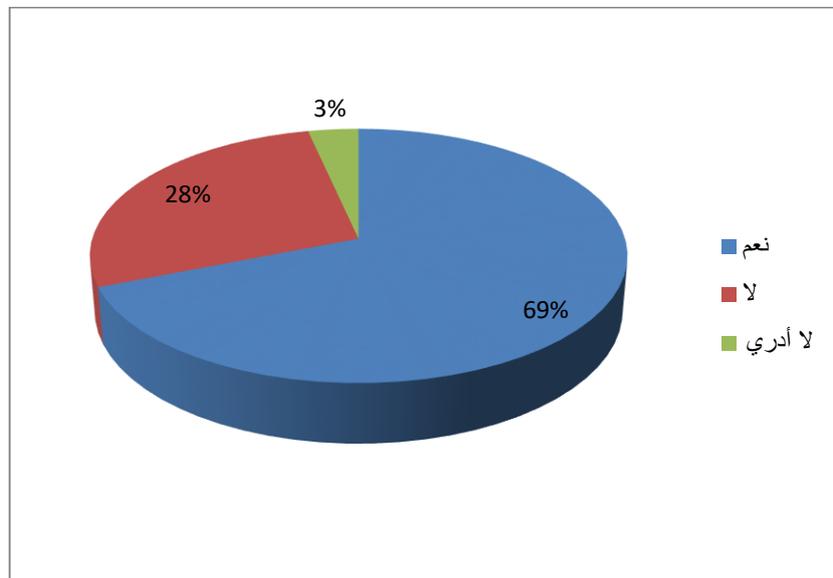


**التحليل :** من خلال هذا الشكل نلاحظ بأن معظم العينة و التي تمثل نسبة 52% بأن توظيفهم جاء فترة تكوينية في حين هناك فئة تقدر ب : 48 بالمئة ترى بأنها حل للبطالة

جدول: توزيع العينة حسب الاجابة على السؤال: هل يتوافق المنصب مع الممنوح من طرف المندوبية مع شهادتك الجامعية؟

النسبة المئوية	عدد الأفراد	
69%	20	نعم
27%	8	لا
3%	1	لا أدري
100%	29	المجموع

شكل 17: توزيع العينة حسب الاجابة على السؤال: هل يتوافق المنصب مع الممنوح من طرف المندوبية مع شهادتك الجامعية؟



**التحليل:** يرى معظم المبحوثين بأن توجيههم للمناصب كان وفق شهاداتهم بنسبة 69 بالمائة في حين هناك من يرى بأن توجيههم لم يكن وفق شهاداتهم بنسبة 28 بالمائة و 3 بالمائة لا تعرف

### المبحث الثالث : النتائج المتوصل اليها

#### -النتائج على ضوء الفرضيات :

من خلال تحليلنا للنتائج الدراسة حاولنا الاجابة على الفرضيات المطروحة كالتالي :

-الفرضية الأولى: مستويات البطالة انخفضت بعد التدابير و البرامج التي خلقتها الدولة بهدف توفير الشغل.

من خلال النتائج تم تأكيد صحة الفرضية بأن التدابير و السياسات التي قامت بها الدولة الجزائرية و كذلك مختلف البرامج التي أطلقتها الدولة ساهمت ولعبت دور كبير في انخفاض نسبة البطالة و العمل على خلق فرص عمل مؤقتة و دائمة فكانت نسبة الباحثين الذين جاوبوا بأن تشغيل الشباب حل لمشكلة البطالة بنسبة 48 بالمئة الى جانب الدين رأو بأنه برنامج طموح بنسبة 38 بالمئة. فإستراتيجية التي انتهجتها الدولة في أواخر التسعينات الى وقتنا الحالي قلصت من البطالة، نستنتج كذلك بأن الدولة هي الوحيدة التي باستطاعتها توفير فرص العمل لأنها المسؤولة و بصفة خاصة عن هؤلاء الباحثين عن الشغل.

-الفرضية الثانية : مندوبية التشغيل "أنام" من بين سياسات التشغيل في تخفيض الضغط على سوق العمل و ادماج عدد كبير من الشباب.

مما استنتجناه من الدراسة الميدانية تم تأكيد صحة هذه الفرضية فهذه المندوبيات و من بينها "أنام" ساهمت ولعبت دور مهم في استقبال و توجيه و توفير فرص عمل حتى و ان كانت مؤقتة حيث أصبحت وجهة و قبلة كل شاب أو باحث عن فرصة عمل كما وضحت لنا الدراسة بأن 55 بالمئة من الباحثين أجابوا عن سؤال المحاولات الدين قاموا بها للخروج من البطالة هو التوجه الى المندوبية فهذا يؤكد صحة الفرضية و يبرز كذلك أهمية و دور المندوبية في تخفيض و امتصاص و كذلك ادماج الشباب في سوق العمل كما حدث مؤخرا قامت الدولة بإدماج جميع الشباب الذين كانوا يعملون في اطار عقود ما قبل التشغيل و ترسيمهم في مناصب دائمة و ذلك تم عن طريق المندوبية.

#### -النتيجة العامة :

و على ضوء ما فات نستنتج أن اسهامات الدولة و نيتها على ايجاد حل لظاهرة البطالة خاصة مع التدفق الكبير لخريجي المعاهد و الجامعات و محاولتها امتصاصها لهذا العدد الضخم و السهر على توفير حياة كريمة و لا يتم ذلك الا بتوفيرها فرص عمل فتجدها تسهر على توفير برامج و تغيير سياساتها التشغيلية بما يتناسب مع الحاجة و متطلبات العصر هذا

من جهة و من جهة أخرى اتصال الشباب بالمندوبية التي تعتبر الهمزة الوصل التي وضعتها الدولة لتجسيد رؤيتها على الواقع و هي رؤية تتطلب تضافر كل الجهود.

## - الخاتمة:

- نظرا لتفاقم أزمة البطالة التي مست فئة جميع شرائح المجتمع و خاصة الشباب، فالتخفيف من حدة المشكلة لجأت الدولة إلى بعض التعديلات و الإصلاحات ضمن عالم الشغل، حيث أن هذه الحلول المتبناة من طرف الجزائر قلصت نوعا من حدة البطالة.

- كما لعبت سياسة التشغيل دورا هاما في اقتصاد الجزائر، و تعتبر من أهم الركائز في محاربة الفقر و البطالة، و ذلك من خلال الإجراءات المنتهجة و الحلول البديلة للوصول إلى تحقيق التنمية الاقتصادي.

- كما أن التشغيل يساهم بشكل كبير في خلق التوازن داخل السوق العمل، و هو ما جسده الجزائر إلى حد ما من خلال البرامج و الأجهزة المتنوعة و الهيئات المستحدثة التي عملت على مجابهة عروض العمل و إيجاد تكافؤ مع الطلبات العمل، إضافة إلى تشجيع طريق للاستثمار و خلق بعض المناصب للحد من ظاهرة البطالة و هو التماشي مع اقتصاد السوق.

# المر اجع

## - قائمة المراجع:

### 1- الكتب بالعربية:

- خضر عبد المجيد عقل- عبد الفتاح عبد الرحمن كراسي- مبادئ علم الاقتصاد " دار الأمل للنشر و التوزيع- الطبعة الأولى، سنة 1995.
- 2 – فوزي حبش- " الوظيفة العامة و إدارة الموظفين.
- 3 – مدني بن شهرة- " الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل- ( التجربة الجزائرية- دار الحامد للنشر و التوزيع – طبعة الأولى الأردن – 2009.
- 4 – بن اشهو عبد اللطيف – التجربة الجزائرية في التنمية و التخطيط الجزء الأول – ديوان المطبوعات الجامعية، 1999.
- 5- محمد صلاح الدين عبد القادر و البطالة و أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي- تحديات الإصلاح الاقتصادي – الطبعة الأولى – الإسكندرية- منشأة المعارف، 2003.
- 6 – طارق عبد الرؤوف عامر- أسباب و أبعاد ظاهرة البطالة و انعكاساتها السلبية الفرد و المجتمع- عمان : الأردن مطبعة رشاد. برس- بيروت- 2015.
- 7 – رمزي زكي- الاقتصاد السياسي للبطالة- تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة- سلسلة عدم المعرفة- كويت- 1997.
- 8 – إلياس فرح – تطور الفكر الماركسي " دار الطليعة- الطبعة السادسة- بيروت.
- 9 – ناصر دادي عبدون- عبد الرحمان العايب- البطالة و إشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد ( من خلال حالة الجزائر- ديوان المطبوعات الجامعية) الجزائر- 2010.
- 10 – محمد رفيق الطيب- مدخل للتسيير الجزء الأول.
- 11 – محمد الشربتي- علي عبد الوهاب نجاة- النظرية الاقتصادية- كلية – الإسكندرية- الدار الجامعية- 2008.
- 12 – رجب صبري عبد القادر- البطالة نظرة واقعية و حلول علمية- جامعة القاهرة- كلية دار العلوم- 2009.
- 13 – حرفوش مدني- الكامل في الاقتصاد- دار الأفاق- الجزائر- 2000.

- 14 -** بوحفص حاكمي- سوق الهمل و انعكاسات الاصلاحات الاقتصادية على جانب الاجتماعي- دراسة حالة الجزائر كلية الاقتصاد و علوم التسيير و العلوم التجارية- جامعة وهران- الجزائر.
- 15 -** محمد علي عبد القادر- البطالة و أساليب المواجهة لدعم السلام الاج و الأمن القومي في ظل اللغات و العولمة- الطبعة 51- نشأة المعارف.
- 16 -** د محمد علي محمد- " المفكرون الاجتماعيون " قراءة معاصرة لأعمال خمسة من أعلام علم الاجتماع الغربي- دار النهضة العربية- بيروت- 1973.
- 17 -** نبيل عبد الفتاح- فاطمة عبد العزيز- " سيكولوجية العلاقات و خدمة البيئية في التعليم الثانوي التجاري - القاهرة- مطبعة الإشراف 1995.
- 18 -** محمد نبيل جامع- البطالة قنبلة مؤقتة فك شفراتها و حديث مع الشباب- دار الهناء للتجليد الفني- مصر-2008.

## الرسائل و الأطروحات:

- 1- حميد سعيدة- " برامج التشغيل و القوى العاملة الجامعية" دراسة ميدانية على خريجي الجامعة- مدينة بسكرة- مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاج- تخصص علم اجتماع التنمية- 2006-2007.
- 2- لموتي محمد- البطالة و النمو الاقتصادي في الجزائر- دراسة قياسية و اقتصادية للفترة 1970- 2007 – مذكرة شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية- جامعة الجزائر.
- 3- رماش هاجر- اتفاقية الشراكة الأجور جزائرية و سوق العمل في الجزائر- رسالة دكتورا- كلية العلوم الاقتصادية و التجارية – جامعة قسنطينة- 2012- 2014.
- 4- عبد الرزاق جباري- آثار سياسية التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر- 2001- 2012- مذكرة ماجستير- جامعة فرحات عباس سطيف- 2015.
- 5- سامية بن رمضان- العمل و العامل في الصناعة بين التسريح و الإدماج في ظل النظام المؤسسي في الجزائر- أطروحة دكتورا في علم الاجتماع التنظيم- جامعة العقيد الحاج لخضر- باتنة- الجزائر.
- 6- شيبان آسيا- دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة- دراسة ميدانية بولاية قسنطينة- مذكرة ماجستير في علوم التسيير غير منشورة- كلية العلوم الاقتصادية – جامعة الجزائر- 2009.
- 7- صالي محمد- تأثير البنية السكانية و التنمية الاقتصادية على تطور الشغل في الجزائر- أطروحة دكتوراه في العلوم و الديموغرافيا- كلية العلوم الاجتماعية- جامعة وهران- 2015- 2016.
- 8- حنان سايج- فاطمة الزهراء بوعناني- سياسة التشغيل في الجزائر- مذكرة لنيل شهادة ليسانس في العلوم التجارية- تخصص تسيير الموارد- جامعة بوبكر بلقايد- تلمسان- 2013- 2014.
- 9- نوال ، بن فايزة. اشكالية البطالة و دور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال فترة 1990-2005 حالة الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM ،مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر ، 2009 .

## المجلات و الدويات:

- 1 - عمار رواب- صباح غربي- 2011- التكوين الذهني و التشغيل و اشكالية معالجة البطالة في الجزائر- مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الانسانية- العدد 05- جامعة حسيبة بن بوعلي- الشلف.
- 2 - منصوري سميرة- الشباب و التغيير الاجتماعي- الثقافي في المجتمع الجزائري- مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية- جامعة ورقلة- سبتمبر- 2014.
- 3 - مولاي الحاج مراد- واقع و مصير السياسة الاقتصادية و الاجتماعية للجزائر المستقلة- مجلة دراسات في التنمية و المجتمع.
- 4 - محمد عبد الله البكر- أثر البطالة في البناء الاجتماعي للمجتمع- دراسة تحليلية للبطالة و أثرها في المملكة العربية السعودية- مجلة العلوم الاجتماعية- جامعة الكويت- مجلس النشر العلمي- مجلد 23- سنة 2004.
- 5 - منصوري سميرة- الشباب و التغيير الاجتماعي- الثقافي في المجتمع الجزائري- مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية- جامعة ورقلة- سبتمبر 2014.
- 6 - حديدان صبرينة- تصدع العقد الضمني للدولة مع المواطن الجزائري- أحداث أكتوبر 1988- مجلة المعيار- جامعة فلسطينية- عدد 21- الجزء الثاني- 2010.
- 7 - معتصم دحو- سياسات التشغيل و الوساطة في سوق العمل بالجزائر بين حتمية تنفيذ البرامج و منطلق الاستجابة لاحتياجات السوق- منشورات البحث و الحوكمة- العدد 2- 2016.
- 8 - الديوان الوطني للإحصائيات (ONS) النشاط و الشغل و البطالة للسداسي الرابع- 2013- العدد 153.
- 9 - فكرون السعيد- التغيرات العالمية و قضية التنمية بالمجتمعات النامية- الجزائر نموذجا- مجلد العلوم الإنسانية- عدد 3 ح- جامعة قسنطينة- 2005.
- 10 - فريد بشير طاهر- مراجعة للدكتور محمد حميدي الساخي- اقتصاديات العمل- دار المريخ للنشر- السعودية 1994.

## الملتقيات و الندوات:

- 1 - حاجي فاطمة- متطلبات و أساليب النمو في التشغيل الشباب في اتفاقية الشراكة الأوروبية-جزائرية- ورقلة - مقدمة للملتقى الوطني حول سياسة التشغيل و دورها في التنمية البشرية يومي 13- 14 أفريل- جامعة بسكرة- 2004.
- 2 - بوزار صافية- فعالية و انعكاسات سياسة التشغيل على البطالة و الفقر في الجزائر- خلال الفترة 1990- 2014- الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإقلال من فقرة في ظل العولمة- 8 - 9 ديسمبر 2014- الجزائر.

## المراجع باللغة الفرنسية:

- 1 – L'Office National de statistique- l'emploi et chômage- Algérie 1995.
- 2 – Bureau international du travail- [http : www. Insee. Fr/Fr/publication et service de fault.asp](http://www.insee.fr/Fr/publication_et_service_de_fault.asp)
- 3 – Jean Guyot- « le recrutement Méthodique du personnel- guide pratique- entreprise Modène »- p 12
- 4 – DAIP : dispositif d'aide à l'insertion professionnelle.  
– [http:// www : anem.dz/index-php](http://www.anem.dz/index-php).  
- [http://www.anem.dz/index.php? Module= site et arund=daip](http://www.anem.dz/index.php?Module=site&arund=daip)

# الملاحق



كلية العلوم الاجتماعية

قسم: علم الاجتماع و الأنثروبولوجيا

التخصص: ماستر 2 عمل و التنظيم

استبيان خاص بالطلبة

موضوع المذكرة:

## سياسة التشغيل في الجزائر

تحت إشراف الأستاذ:

من إعداد الطالبتان:

أ.د بن زيان خيرة

فورار نجاة

عالم ونام

ملاحظة: أخي الطالب.....أختي الطالبة

نلتمس منكم التفضل بالإجابة على الأسئلة الموجودة في هذه الاستمارة بكل امانة و موضوعية و ذلك بوضع علامة الخانة المناسبة، علما ان كافة البيانات الواردة في الاستمارة ستعامل بكل سرية تامة، و لن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي ولكم منا جزل الشكر على تعاونكم.

السنة الجامعية: 2022 - 2023

ضع علامة (x) في الخانة المناسبة .

- 1- الجنس ؟  ذكر  أنثى
- 2- السن ؟
- 3- الحالة العائلية  اعزب  متزوج  مطلق

- 4- مهنة الآباء  موظف عمومي  مساعد  بطال
- تاجر  متوفي

8 - هل مررت بمرحلة البطالة بعد التخرج؟  نعم  لا

9 - ماهي المحاولات التي قمت بها للخروج من البطالة؟

الالتحاق بالمندوبية  تجارة  منصب مؤقت

11- كم دامت مدة الانتظار بعد دفع الطلبات للالتحاق بالعمل؟

12 - هل يتوافق المنصب مع الممنوح من طرف المندوبية مع شهادتك

الجامعية؟

نعم  لا

13 - ماهي العوامل التي ساعدت على توظيفك؟

حسب الأقدمية في سنة التخرج  الوساطة  حسب التخصص

14 - هل ترى توظيفك جاء كحل للبطالة أو كفترة تكوينية؟

فترة تكوينية  حل للبطالة

15 - في رأيك إلى ما ترمي الدولة من خلال برامج عقود ما قبل التشغيل؟

توفير فرص العمل  تكوين الاطارات  حل للبطالة

16 - ما هو تقييمك لبرنامج تشغيل الشباب؟

برنامج طموح  برنامج سطحي  برنامج لحل للبطالة

برنامج فاشل

17 - هل تحققت الاهداف الموجودة من هذا البرنامج؟ نعم  لا