

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة 08 ماي 1945 قالمة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر
فرع علوم التسيير
تخصص إدارة مالية

الموضوع:

تقييم سياسة التشغيل في إطار جهاز المساعدة
على الإدماج المهني "DAIP"
دراسة ميدانية بالوكالة المحلية للتشغيل بدائرة بوشقوف
—ولاية قالمة—

تحت إشراف الأستاذ:

عبد القادر عقون

من إعداد الطالبتين:

— ليلي موالكية

— ايمان قوايدية

السنة الجامعية: 2012-2013



شكرو تقدير

قال تعالى:

﴿ يرفع الله الذين آمنوا منكم و الذين أتوا العلم درجات و الله بما تعملون خبير ﴾

سورة المجادلة الآية (11)

نتقدم أولاً بالشكر لله جل ثناؤه و تقدست أسماؤه أن حبيب إلينا العلم ، ويسر لنا سبله و رزقنا تلقيه على أيدي أهل الطيبين و المخلصين، و نسأله سبحانه أن يرزقنا الإخلاص في القول و العمل ، إنه ولي ذلك و القادر عليه

و من تمام شكره تعالى ، أن نشكر أهل الفضل فضلهم و جهودهم ، و أن نعتزف لهم بحقهم ، و على رأسهم الأستاذ القدير المشرف « محمّد عبد القادر » على قبوله الإشراف على هذا العمل رغم انشغالاته الكثيرة و على تواضعه و عطائه و على كل ما قدمه لنا من توجيهاته القيمة

كما لا يفوتنا أن نشكر كل عمال و موظفي الوكالة المحلية للتشغيل ببوشقوف و خصوصاً رئيس الوكالة السيد بعلي فوزي، و كل من برجم حدة، مقلاتني زهرة، جوايبية حمزة، جنان ربيع، هناد نعيم، مرداس سمير، أوزاينية منير.

دون أن ننسى أن نتوجه بالشكر الجزيل إلى كل أعضاء اللجنة المناقشة على إشرافها مناقشة هذه المذكرة

كما نتوجه بشكرنا و تقديرنا إلى كل موظفي إدارة قسم علوم التسيير

و إلى كل الأساتذة الذين أشرفوا على تعليمنا

و في الأخير لا ننسى كل من شجعنا بالكلمة الطيبة.

كما نشكر كل من ساهم من قريب أو من بعيد في إنجاز هذا العمل ولو بكلمة بسيطة .

وشكرا

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم و الصلاة و السلام على أشرف المرسلين و الحمد لله الذي أعاننا على إتمام هذا العمل.

قال تعالى: "لئن شكرتم لأزيدنكم"، فالحمد لله

أهدي ثمرة عملي هذا إلى الحبيب المصطفى رسول الله صلى الله عليه وسلم.

كما أهدى هذا العمل للحبيبين الذين كان رضاها مفتاح كل نجاح حققته في حياتي و الذين قال فيهما سبحانه وتعالى: ﴿وقل ربني ارحمهما كما ربياني صغيرا﴾

أمي الغالية "فتيمة" وأبي الغالي "ابراهيم".

حفظهما الله ورعاهما وأبقاهما لي عوناً وسنداً إن شاء الله.

إلى من جمعتهما معي ظلمة الرحم، إلى قدوتي في الحياة، إلى من إذا رسخت كل عمري في

مدحها لما وهبت بحقها علي، إلى أختي الغالية "فطيمة" وزوجها علاء.

وأتقدم بأخلص وأعز الكلمات و التهاني إلى من يعيش في ظل وجوده أجلي، إلى ابن

أختي الكتوت الصغير الغالي "مهي الدين".

إلى التي عشت معاً أجلي لحظات الحياة صديقتي العزيزة وأختي

الغالية "إيمان". وإلى أمها فتحة وأخواتها زهرة، سهام، وأخوها الغالي بلال.

إلى كل الأهل و الأقارب، إلى خالتي وعماتي وأعمامي، إلى خالي العزيز "علي"، إلى بنات

خالتي وعماتي وخاصة ابنتي عمي وصديقتي مريم وسارة وابنة خالتي آسيا.

إلى كل أصدقائي داخل وخارج الجامعة

وإلى زملاء الدراسة طلبة إدارة الأعمال المالية دفعة 2013.

ليلى

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم و الصلاة و السلام على أشرف المرسلين و الحمد لله الذي أحاننا على إتمام هذا العمل.

أبدأ هذا الإهداء الذي أقدمه كعربون جهد إلى أعز ما املك في هذه الدنيا أمي الغالية "فتيحة" التي كان لها الفضل في كل نجاحاتي، إلى روح أبي الطاهرة رحمه الله.
إلى خطيبي "صلاح الدين".

كما أهدي هذا العمل المتواضع إلى أخي العزيز بلال، وأخواتي زهرة و سهام.
إلى الكتوتة الغالية مريم ابنة خالي.

إلى أختي و صديقتي و رفيقة دربي منذ أعوام "ليلي"، و أمها "فتيحة" و والدتها عمي "حسين" و ابن أختها الكتوتة "معي الدين" كما أهدي هذا الجهد المتواضع إلى صديقاتي: اسمهان، رشا، أميرة، ليلي، نعيمة، حسيبة، نوال،...إلى كل من قدم لنا يد المساعدة من قريب أو من بعيد.

إلى جدي و جدتي، أخوالي و خالاتي، أعمامي و عماتي، إلى أبناء خالتي: شيماء، خالد، شعيب، و إلى أبناء و بنات عماتي خاصة صفاء، سارة، رقية، صفية، مريم، شمسة،...و إلى سائر أفراد أسرتي الكبيرة.

إلى أساتذتي و كل من كان له فضل علم علي و إلى كل السائرين على طريق الهدى والحق أهدي ثمرة جهدي المتواضع.

إلى جميع أصدقائي ومعارفي.

لكل هؤلاء جميعا أهدي هذا الجهد العلمي.

إيمان

فهرس المحتويات

.....البسمة.

أ.....شكر و تقدير.

ب.....الإهداء.

فهرس

د.....المحتويات.

ك.....فهرس الجداول و الأشكال.

— م

1. فهرس

ك.....الجداول.

م.....2. فهرس الأشكال.

ن.....مقدمة عامة

الفصل الأول : مفاهيم عامة حول التشغيل و

البطالة.....ص1

ص2.....تمهيد.

ص3.....المبحث الأول : مفاهيم حول التشغيل

أولا : مفهوم

ص3.....التشغيل.

ص4.....○ علاقة التشغيل بالعمل.

ص4.....ثانيا : أهمية التشغيل.

ثالثا : أنماط التشغيل.....ص5

رابعا : المبادئ العامة للتشغيل.....ص6

المبحث الثاني : البطالة كانعكاس لعدم فعالية سياسة التشغيل.....ص7

أولا : مفهوم البطالة

وخصائصها.....ص7

1) مفهوم

البطالة.....ص7

2) خصائص البطالة.....ص8

ثانيا : أسباب البطالة وكيفية قياس

معدلها.....ص9

1. أسباب البطالة.....ص9

2. كيفية قياس معدل البطالة.....ص10

ثالثا : النظريات الاقتصادية للبطالة.....ص11

1. النظرية

الكلاسيكية.....ص11

2. النظرية

الكيترية.....ص12

3. النظرية

النيوكلاسيكية.....ص12

4. النظريات

الحديثة.....ص12

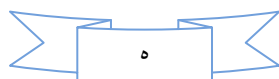
رابعا : الآثار الناجمة عن

البطالة.....ص13

1. الآثار الاقتصادية.....ص13

2. الآثار السياسية.....ص14

3. الآثار الاجتماعية.....ص14



المبحث الثالث : أنواع البطالةص15

أولا : البطالة

الدورية.....ص15

ثانيا : البطالة الاحتكاكية.....ص15

ثالثا : البطالة الهيكلية.....ص16

رابعا : تصنيفات أخرى

للبطالة.....ص16

المبحث الرابع : ماهية سوق العمل.....ص18

أولا : مفهوم سوق العمل

وخصائصه.....ص18

1. مفهوم سوق العمل.....ص18

2. خصائص سوق العمل.....ص18

ثانيا : العرض على العمل.....ص19

ثالثا : الطلب على العمل.....ص21

رابعا : توازن سوق

العمل.....ص22

خلاصةص25

الفصل الثاني: الإطار النظري لسياسة التشغيل.....ص26

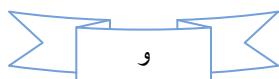
تمهيد.....ص27

المبحث الأول : الإطار المفاهيمي للسياسة العامة.....ص28

أولا : مفهوم السياسة العامة وخصائصها

.....ص28

1. مفهوم السياسة العامةص28



تعريف السياسة

28ص.....

28ص..... تعريف السياسة العامة

29ص..... 2. خصائص السياسة العامة

30ص..... ثانيا : أنماط السياسة العامة.....

30ص..... 1. السياسة العامة الاستخراجية.....

2. السياسة العامة التوزيعية و إعادة

التوزيع..... 31ص.....

31ص..... 3. السياسات العامة التنظيمية.....

4. السياسة العامة

الرمزية..... 31ص.....

32ص..... ثالثا: تقييم السياسة العامة.....

32ص..... • مفهوم التقييم.....

32ص..... • أشكال التقييم.....

رابعا : أهداف تقييم السياسة

العامة..... 33ص.....

34ص..... المبحث الثاني : ماهية سياسة التشغيل.....

أولا : مفهوم و أنواع سياسة

التشغيل..... 34ص.....

34ص..... 1. مفهوم سياسة التشغيل.....

35ص..... 2. أنواع سياسة التشغيل.....

ثانيا : أهداف ومعايير سياسة

التشغيل..... 37ص.....

37ص..... 1. أهداف سياسة التشغيل.....

37ص..... 2. معايير سياسة التشغيل.....

ثالثا : الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل.....ص38

1. الأبعاد التنظيمية و الهيكلية.....ص38

2. البعد الاقتصادي.....ص39

3. البعد السياسي.....ص39

4. البعد الاجتماعي.....ص39

رابعا : معوقات (تحديات) نجاح سياسة

التشغيل.....ص40

المبحث الثالث : تطور التشغيل في الجزائر.....ص41

أولا : تطور التشغيل في الفترة ما قبل

1989.....ص41

(1) الفترة ما بين :1967 —

1979.....ص41

(2) الفترة ما بين :1980 —

1988.....ص41

ثانيا : تطور التشغيل في الفترة ما بين(1989 —

1999).....ص42

1. حالة الشغل عند الاتفاق الأول.....ص42

2. حالة الشغل عند الاتفاق الثاني و الثالث.....ص43

3. حالة الشغل في مرحلة التعديل

الهيكلية.....ص43

ثالثا : تطور التشغيل في الفترة ما بين (2000 —

2010).....ص44

1. مخطط الإنعاش الاقتصادي 2001 —

2004.....ص44

2. البرنامج التكميلي لدعم الإنعاش الاقتصادي 2005 —

2010.....ص44

المبحث الرابع : الوكالات الوطنية لتدعيم التشغيل وأهم الصيغ التي اتبعتها.....ص45

أولا : الأجهزة المسيرة من طرف الوكالة الوطنية للتنمية
الاجتماعية.....ص45

1) التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة

.....ص46 LAIG عامة

2) الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة

.....TUP_____HIMO

.. ص46

3) عقود ما قبل التشغيل CPE.....ص48

4) برنامج القرض المصغر

.....ص48 MC

ثانيا : الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.....ص49

ثالثا : الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و الوكالة الوطنية لتطوير
الاستثمار.....ص49

1. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

.....ص49 ANSEJ

2. الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار

.....ص50 ANDI

رابعا :الأجهزة المسيرة من طرف الوزارة المكلفة

بالعمل.....ص51

1. برنامج تشغيل الشباب

.....ص51 1987

2. جهاز الإدماج المهني للشباب

.....ص52 DIPJ

3. جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP.....ص52

خلاصة.....ص55

الفصل الثالث : دراسة تطبيقية بالوكالة المحلية للتشغيل فرع بوشقوف.....ص56

تمهيد.....ص57

المبحث الأول : تعريف عام للوكالة المحلية للتشغيل فرع بوشقوف.....ص58

أولاً: لمحة عن الوكالة المحلية للتشغيل فرع بوشقوف و هيكلها
التنظيمي.....ص58

1. التعريف بالوكالة المحلية للتشغيل فرع

بوشقوف.....ص58

2. الهيكل التنظيمي

للكوكالة.....ص58

ثانياً : : مهام وأهداف الوكالة وطريقة

عملها.....ص59

1. مهام الوكالة المحلية للتشغيل فرع

بوشقوف.....ص59

2. أهداف الوكالة المحلية للتشغيل فرع

بوشقوف.....ص60

3. طريقة عمل

الوكالة.....ص60

ثالثاً: شروط الاستفادة و الامتيازات الممنوحة من جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) و طريقة عمل

الوكالة.....ص61

1. شروط الاستفادة من جهاز المساعدة على الإدماج

المهني.....ص61

2. الامتيازات الممنوحة من جهاز المساعدة على الإدماج

المهني.....ص62

المبحث الثاني: تحليل البيانات الإحصائية حسب الجنس والقطاع.....ص63

أولاً: التحليل حسب

الجنس.....ص63

1. تحليل تطور طلبات العمل المسجلة حسب

الجنس.....ص63

أ. تحليل تطور طلبات العمل المسجلة حسب الذكور.....

ص63

ب. تحليل تطور طلبات العمل المسجلة حسب الإناث.....ص64

ت. تحليل تطور إجمالي طلبات العمل المسجلة حسب الجنس.....ص65

2. تحليل تطور عدد التنسيبات المسجلة حسب الجنس.....ص66

أ. تحليل تطور عدد التنسيبات المسجلة حسب

الذكور.....ص66

ب. تحليل تطور عدد التنسيبات المسجلة حسب الإناث.....ص67

ت. تحليل تطور عدد التنسيبات المسجلة حسب الجنس.....ص67

ثانياً: التحليل حسب القطاع.....ص68

1. تحليل تطور عروض العمل المسجلة حسب

القطاع.....ص68

أ. تحليل تطور عروض العمل المسجلة حسب القطاع

العام.....ص69

ب. تحليل تطور عروض العمل المسجلة حسب القطاع

الخاص.....ص69

ت. تحليل تطور عروض العمل المسجلة حسب

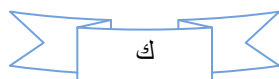
القطاع.....ص70

المبحث الثالث: تحليل العرض والطلب و التنسيبات حسب جهاز المساعدة على الإدماج المهني

(DAIP).....ص72

أولاً: تحليل تطور طلبات العمل المسجلة.....ص72

1. تحليل تطور طلبات العمل في عقد CID.....ص72



2. تحليل تطور طلبات العمل المسجلة في عقد
CIP.....ص73
3. تحليل تطور طلبات العمل المسجلة في عقد CFIص74
4. تحليل تطور طلبات العمل الإجمالية المسجلة.....ص74

ثانيا: تحليل تطور عروض العمل

المسجلة.....ص75

1. تحليل تطور عروض العمل المسجلة في عقد
CID.....ص76
2. تحليل تطور عروض العمل المسجلة في عقد
CIP.....ص76
3. تحليل تطور عروض العمل المسجلة في عقد CFIص77
4. تحليل تطور عروض العمل الإجمالية
المسجلة.....ص78

ثالثا: تحليل العلاقة بين طلبات وعروض

العمل.....ص79

رابعا: تحليل تطور عدد التنسيبات

المسجلة.....ص80

1. تحليل تطور عدد التنسيبات المسجلة في عقد CIDص80
2. تحليل تطور عدد التنسيبات المسجلة في عقد
CIP.....ص81
3. تحليل تطور عدد التنسيبات المسجلة في عقد
CFI.....ص82
4. تحليل تطور إجمالي عدد التنسيبات المسجلة.....ص82

المبحث الرابع: تقييم نسب الاستفادة في إطار برنامج DAIP.....ص84

أولا: تحليل نسب الاستفادة التنسيبات مقارنة بطلبات

العمل.....ص84

ثانيا: تحليل نسب استفادة التنصيات مقارنة بعروض

العمل.....ص85

ثالثا: تحليل نسب استفادة التنصيات مقارنة بإجمالي التنصيات.....ص86

الخلاصة.....ص88

مقدمة عامة:

إن المتتبع لسياسة التشغيل في الجزائر سيلاحظ أن هناك تردي مستمر أدى إلى تزايد معدل البطالة وما انجر عنها من آثار مست الجانب الاقتصادي و الاجتماعي و السياسي، كما أضحي موضوع النهوض بالتشغيل يمثل تحديا كبيرا وهاجسا مؤثرا تعمل الجزائر على تجاوزه لتحقيق توازنها الاقتصادي واستقرارها الاجتماعي.

والعامل الأساسي الذي أدى إلى تفاقم مشكلة البطالة هو ضعف الاقتصاد الجزائري وهيمنة القطاع العام قبل فترة التسعينات و ارتباط الاقتصاد بعائدات البترول بشكل كبير، كما أن الأزمات المتتالية بداية بأزمة 1986 زادت من المشكلة .

بصفة أخرى البطالة في الجزائر هي نتاج الأزمات الاقتصادية المتتالية ، حيث كانت نسبتها قبل هذه الفترة مقبولة لكنها بعد ذلك بدأت تشكل قلقا متزايدا مما دفع بالبحث عن حلول لها فكانت الإصلاحات الاقتصادية التي ساهمت فيها أطراف خارجية كصندوق النقد الدولي.

و لمواجهة مشكلة البطالة والتخفيف من حدتها تم اتخاذ مجموعة من التدابير و البرامج تتضمن مجموعة من الأجهزة الخاصة بعملية التشغيل سواء كانت تلك المسيرة من قبل الوزارة المكلفة بالعمل كأجهزة الدعم والإدماج المهني للشباب. أو الأجهزة المسيرة من قبل وكالة التنمية الاجتماعية أو الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

غير أن هذه السياسات لم تكن تسفر عن نتائج حقيقية في العقدين الماضيين، لذلك أعيد النظر في علاقات العمل وفقا لما يتجاوب مع حرية المستثمرين الذين اعتبروا أن علاقات العمل القديمة أكثر انخيازا لفئة العمال، و أن الصيغ التعاقدية آنذاك تحد كثيرا من حرية المستثمر في ضبط و إنهاء علاقات العمل و هو ما شكل خطرا كبيرا على مصالح أصحاب رؤوس الأموال و لا يحفز على توسيع الاستثمارات، مما جعل الحكومة الجزائرية تبني سياسات أخرى، والتي يصفها بعض الاقتصاديين بالتدعيمية مثل جهاز المساعدة على الإدماج المهني و التي تركز أكثر على مبدأ تجديد عقد العمل، لتثمر هذه السياسات نتائج مُرضية نسبياً مقارنة مما كانت عليه الحال في بداية القرن الحالي.

الإشكالية:

تدور إشكالية الدراسة حول قضايا التشغيل بمختلف الاستراتيجيات المنتهجة، وفي ظل واقع يتميز بتنوع وتراكم التحولات التنظيمية و السياسية التي أفرزها النظام الاقتصادي الجديد، من خلال تأكيده ضرورة تفعيل دور القطاع الخاص في إستراتيجية التنمية، وتشجيع المبادرات الفردية.

ومن هذا المنطلق يمكن صياغة الإشكالية في السؤال الجوهرى الآتى:

ما مدى فعالية السياسات التشغيلية التي تتبناها الدولة من خلال برنامج DAIP؟

و على إثر هذه الإشكالية يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- هل يعكس انخفاض معدل البطالة في الجزائر نجاعة سياسة التشغيل؟
- ما هي أهم برامج التشغيل المتبعة للتقليص من البطالة في الجزائر؟
- هل تطبيق جهاز المساعدة على الإدماج المهني كفيل للحد من انتشار البطالة و خاصة عند خريجي الجامعات وإحداث التوازن في سوق الشغل؟
- ما مدى استفادة الشباب من مناصب العمل وفقا لبرنامج DAIP؟

الفرضيات:

- على ضوء ما تم طرحه من تساؤلات حول موضوع الدراسة وأملا في تحقيق أهدافها يمكن تحديد مجموعة من الفرضيات التي نسعى لاختبارها وهي على النحو التالي:
- يوجد توزيع متوازن للطلبات حسب الجنس و القطاع .
 - هناك توازن بين العرض و الطلب من خلال برنامج DAIP.
 - يوجد مستوى كبير للتنسيب في إطار برنامج DAIP.
 - هناك اختلاف في توزيع مناصب العمل بين القطاع العام و الخاص.

أهداف الدراسة:

تهدف من خلال هذه الدراسة إلى:

- ✓ دراسة مشكلة من المشكلات الاجتماعية و الاقتصادية التي يعاني منها الشباب و خاصة خريجي الجامعات.
- ✓ تسليط الضوء بداية على مفهوم البطالة، التشغيل، سياسة التشغيل.
- ✓ محاولة تحليل واقع ظاهرة البطالة في الاقتصاد الجزائري وكذا الوقوف على واقع و أفاق سياسة الجزائر للحد من البطالة.
- ✓ محاولة إبراز أهمية الأدوات و الأساليب القياسية في البحث العلمي.
- ✓ محاولة إبراز أهمية البرامج المتبعة من طرف الحكومة والتي تهدف إلى ترقية التشغيل و تقليص البطالة.
- ✓ الرغبة في محاولة الاطلاع على التوجه الجديد للوكالات المتخصصة من خلال القيام بدراسة ميدانية لوكالة التشغيل.

أهمية الدراسة:

تكتسي الدراسة أهمية كبيرة في كونها تعطينا فكرة شاملة عن أهم المشاكل الاجتماعية و الاقتصادية المتمثلة في البطالة، و مدى سعي الدولة الجزائرية إلى إتباع بعض السياسات لاحتوائها، ومنه وجب الوقوف على مدى فعالية سياسة التشغيل وتحديد أهم المتغيرات الواجب التأثير عليها.

وتستمد الدراسة أهمية علمية من كونها تحاول الكشف أو الوصول إلى الدور الجديد الذي أصبحت تلعبه وكالات التشغيل في سوق العمل.

كما تساهم هذه الدراسة في التعرف على واقع سياسة التشغيل من خلال آليات التشغيل المعتمدة من طرف الدولة الجزائرية.

المنهج وأدوات الدراسة:

ضمن هذه الدراسة اعتمدنا على منهج علمي وأدوات بحث، ولقد تحرينا بقدر الإمكان الدقة في اعتمادها، لما هو معروف عن واقعنا و مشكلة البحث العلمي إزاءه.

المنهج المتبع:

المنهج هو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة و الإجابة على الأسئلة و التفسيرات التي يثيرها البحث ولهذا كان لزاما على كل باحث توخي الحقيقة و المعرفة الصحيحة لإتباع منهج محدد في الدراسة، وبما أن طبيعة الموضوع تتحكم في المنهج المستخدم فلكل دراسة أهداف يسعى الباحث لتحقيقها و عليه انتهجنا منهج البحث الميداني الذي يعد المنهج الأساسي للزيارة الميدانية.

أما أساليب التحليل في هذه الدراسة فتمثلت في التحليل الوصفي حيث تعرضنا إلى وصف لسياسة التشغيل من خلال إعطاء لمحة عن البطالة و التشغيل و السياسة العامة، وكذلك اعتمدنا على التحليل التصنيفي من خلال ترتيب وتصنيف بيانات الوكالة المحلية للتشغيل ببوشقوف، بالإضافة إلى اعتمادنا أسلوب التحليل التفسيري من خلال تفسير مختلف البيانات التي تم جمعها.

أدوات جمع البيانات:

من الضروري أن يستعين كل باحث بتقنيات معينة في بحثه و تقنيات البحث هي الوسائل التي تمكن من جمع البيانات، وفي الواقع هذه التقنيات تمثل الوسائل الأساسية للتقصي من الواقع ولهذا فإن اختيار أدوات بحث ملائمة يساعدنا في الحصول على بيانات دقيقة. وقد تم الاعتماد على الأدوات التالية:

○ المقابلة:

تم الاعتماد على المقابلة الشخصية مع مدير الوكالة المحلية للتشغيل ببوشقوف وكذا المسؤولين من أجل الحصول على بيانات أكثر دقة و التي تتعلق ببرنامج DAIP، التعريف بالوكالة و مناقشة هيكلها التنظيمي، طريقة عملها، بالإضافة إلى طرح أسئلة تتعلق بموضوع الدراسة. ولقد قمنا بعدة زيارات لهذه الوكالة بداية من شهر ديسمبر 2012 إلى غاية شهر ماي 2013 و الموضحة كما يلي:

_____ اليوم: الأربعاء 26 ديسمبر 2012 الساعة 14:20 و دامت المقابلة 20 دقيقة.

_____ اليوم: الخميس 17 جانفي 2013 على الساعة 11:00 و دامت المقابلة 40 دقيقة.

_____ اليوم: الأحد 10 مارس 2013 على الساعة 09:45 و دامت المقابلة 20 دقيقة.

_____ اليوم: الخميس 18 أبريل 2013 على الساعة 14:30 و دامت المقابلة 25 دقيقة وتم فيها الحصول على بيانات الثلاثي الأول من سنة 2013.

_____ اليوم: الأحد 05 ماي 2013 الساعة 14:10 و دامت المقابلة 15 دقيقة.

○ التحليل الإحصائي:

وذلك من خلال جمع البيانات، ترتيبها وتصنيفها بهدف تجزئة الجوانب المختلفة المتعلقة بالمشكلة المدروسة فضلا عن تحليلها واستخلاص النتائج من خلالها.

مجتمع وعينة الدراسة :

تتمثل وحدة التحليل في الشباب المعني ببرنامج DAIP على مستوى وكالة بوشقوف، ومن ثم فإن مجتمع الدراسة يتمثل في الشباب المعنيين ببرنامج DAIP خلال 2008 – 2013 (الثلاثي الأول). وبناء عليه تم اختيار عينة من هؤلاء المعنيين متمثلة في المسجلين بالوكالة المحلية للتشغيل ببوشقوف .

ميدان الدراسة:

يتمثل ميدان الدراسة في الوكالة المحلية للتشغيل بدائرة بوشقوف وقد تم التعريف بها في الفصل الثالث بشكل مفصل لاعتبارها الهيئة (الإدارة) القائمة على سياسة التشغيل على مستوى هذه الدائرة.

الدراسات السابقة :

تعتبر الدراسات السابقة و التي ارتبطت بالدراسة الراهنة من قريب أو بعيد مصدرا هاما لإلقاء الضوء عليها، و يؤكد الباحثون على أهمية البحوث و الدراسات السابقة باعتبارها ركيزة البحث، فالبحث كما نعلم لا يبدأ من فراغ، و هي بمثابة حجر الأساس الذي يبنى عليه الباحث بحثه و من بين الدراسات نذكر:

1) الدراسة الأولى لعبد القادر عقون، تقييم أثر المعرفة الجامعية في الأداء الوظيفي للخريجين في الجزائر — دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية—، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، جامعة دمشق، سوريا، 2010، حيث تم التعرض إلى عقود ما قبل التشغيل CPE وطرح نموذج لدراسة مختلف خصائص الخريجين وكيفية توافقها مع متطلبات سوق العمل في عدة مؤسسات في الجزائر أهمها: مركب الحجار، سونلغاز، بريد الجزائر، فرمال(صيدال)، فارتيال(أسمدال).

2) الدراسة الثانية لعبد الرحيم شبي و محمد شكوري ، البطالة في الجزائر: مقارنة تحليلية وقياسية، ورقة مقدمة إلى الملتقى الدولي حول أزمة البطالة في الدولة العربية، يومي 17 و 18 مارس 2008 بالقاهرة، حيث تم استخدام أساليب التحليل القياسي بالاعتماد على اختبار العلاقات السببية وتحليل أثر الصدمات الهيكلية ومدى استجابة البطالة، وقد توصلت الدراسة إلى أن أهم متغير كان له تأثير إيجابي على تخفيض معدلات البطالة هو أسعار النفط، وحجم النمو الاقتصادي إضافة إلى الزيادة في الإنفاق العام في الجزائر تم على حساب الاستثمار الخاص والذي كان باستطاعته أن يمتص أيدي عاملة كبيرة.

3) الدراسة الثالثة لبلقاسم سلاطنية، التكوين المهني وسياسة التشغيل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، قسم علم الاجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 1996، و لقد تطرق الباحث في هذه الدراسة إلى موضوع التكوين و ماله من انعكاسات ايجابية في سياسة التشغيل، و توصل الباحث إلى أن التكوين المهني يساهم في استقرار العامل في عمله و ينمي قدراته، و كذا مساهمة التكوين المهني للتحويل الذي يعيشه المجتمع الجزائري و علاقة التكوين المهني بسياسة التشغيل.

4) الدراسة الرابعة لليليا بن صويلح، سياسة التشغيل في الجزائر — المؤسسة الاقتصادية النسوية بعنابة نموذجا —، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم اجتماع التنمية، قسم علم الاجتماع كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2010 — 2011 ، و ركزت هذه الدراسة على برامج تشغيل الشباب في ترقية و تطوير العمل وتطوير الكفاءات و الذي ضم كل من المؤسسة الصغيرة و عقود ما قبل التشغيل و القرض المصغر و تلتقي دراستنا مع هذه الدراسة في كونها تبحث في العلاقة بين طرفي المعادلة وهما التشغيل و خريجي الجامعات، و توصلت إلى أن هناك تباينا كبيرا بين الدراسات الجامعية النظرية و الممارسات العملية في عالم الشغل.

خطة الدراسة:

طبقا للإشكالية العامة للدراسة ومن أجل الإجابة على التساؤلات المختلفة المترتبة عنها، ومع الأخذ بالفرضيات التي تنطلق منها الدراسة و تطبيقاً للمنهج الذي تم تحديده، ارتأينا تقسيم هذه الدراسة إلى ثلاثة فصول.

يتناول الفصل الأول من هذه الدراسة الإطار النظري للتشغيل من خلال دراسة مفهوم التشغيل والتطرق إلى مختلف أتماطه و هذا من خلال المبحث الأول، أما المبحث الثاني فقد تم التطرق إلى الأسس النظرية البطالة، و يتم تخصيص المبحث الثالث لدراسة أنواع البطالة. و في المبحث الرابع أدرجنا فيه سوق العمل من خلال التطرق إلى مختلف جوانبه.

أما الفصل الثاني فقد تناولنا فيه الإطار النظري لسياسة التشغيل حيث تم تقسيمه إلى أربع مباحث تمثل الأول في دراسة السياسة العامة وتقييمها باعتبار سياسة التشغيل تندرج ضمنها، أما المبحث الثاني فقد تناولنا فيه ماهية سياسة التشغيل بالتعرض إلى مفهوميها، أهدافها وكذا أبعادها المختلفة ومعوقات نجاحها، ولقد خصص المبحث الثالث لمعرفة تطور التشغيل في الجزائر. أما المبحث الأخير فقد تناول التعرف على مختلف الإجراءات والتدابير التي أخذتها الجزائر للتخفيف من البطالة.

بينما في الفصل الثالث فقد خصص للجانب التطبيقي و تناولنا فيه الوكالة المحلية للتشغيل ببوشقوف حيث تعرضنا في المبحث الأول إلى التعريف بالوكالة، أما المبحثين الثاني و الثالث فقد قمنا فيهما بترتيب و تصنيف و تحليل بيانات الوكالة، و بالنسبة للمبحث الرابع فقد تناولنا فيه نسب الاستفادة في إطار برنامج DAIP.

صعوبات الدراسة :

إن من بين أهم الصعوبات التي إعترضتنا في إنجاز هذه الدراسة هي تلك الصعوبات التي تقف عادة أمام كل باحث عند محاولته الربط بين التحليلات النظرية حول ظاهرة معينة من جهة وإسقاط ذلك بواسطة الأدوات الإحصائية والرياضية المتاحة لديه من جهة ثانية، كما توجد هناك صعوبات أخرى نوجزها فيما يلي:

- ندرة المصادر و المراجع الحديثة ذات الصلة بالموضوع وخاصة باللغة الأجنبية و التي تتناول الجزائر بالدراسة و التحليل وكذا صعوبة الحصول عليها.
- تباين في الأرقام الصادرة عن الهيئات الدولية و الإقليمية، وتلك الصادرة عن الدوائر الرسمية الوطنية، مما جعلنا نعتمد أسلوب التوفيق والترجيح في اقتباس هذه الأرقام.
- صعوبة الحصول على تصريح من الهيئة المسؤولة للحصول على مراجع من جامعات أخرى.
- ضيق الوقت المخصص لإجراء هذه الدراسة.

- الصعوبات المتعلقة بالاتصال بين الهيئات القائمة على التشغيل بشكل عام و الجامعة باعتبارها مؤسسة بحث علمي.

الفصل الأول: مفاهيم عامة حول التشغيل و البطالة:

تمهيد:

تمثل قضية التشغيل في الوقت الراهن إحدى المشكلات الأساسية التي تواجه معظم دول العالم العربي باختلاف مستويات تقدمها وأنظمتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وتعد من أكبر التحديات التي تواجه الاقتصاد الجزائري حاليا، فرغم انخفاض معدل البطالة فهذا لا يعكس بالضرورة أداء أفضل لسوق العمل كما لا يعكس نجاعة سياسة التشغيل في خفض البطالة لذا من المهم للغاية تحليل تطورات العرض و الطلب لمعرفة التقدم المحرز في مجال التشغيل نحو العمل المنتج المولد للقيمة المضافة والمعزز للنمو.

وعليه سنحاول التطرق من خلال هذا الفصل إلى مختلف المفاهيم المتعلقة بالتشغيل والبطالة وكذا التحولات في سوق العمل الجزائري.

المبحث الأول: مفاهيم حول التشغيل:

تخطى قضايا التشغيل بأهمية كبيرة لكونها تركز على الموارد البشرية، ولا يقتصر هذا الاهتمام على المستوى الوطني بل يمتد إلى المستوى الدولي، حيث تشهد الجزائر في السنوات الأخيرة تقدماً ملحوظاً في مستويات التشغيل، وخفض معدلات البطالة. وسيتناول هذا المبحث تعريف التشغيل، أهميته، أنماطه والأسس العامة التي يقوم عليها.

أولاً: مفهوم التشغيل:

لقد تعددت التعاريف التي تناولت تحديد مفهوم التشغيل نذكر منها:

المفهوم اللغوي:

شَغَلَ: [شَغَلًا و شُغْلًا] المكان: سكنه، الشخص بالأمر: جعله مشغولاً به، الشخص عن الأمر: ألماه عنه. شَغَّلَ [تشغيلاً]: جعله يشتغل. الشُّغْل (ج. أشغال و شُغول): امتلاء الوقت بالعمل، العمل.¹

المفهوم الاصطلاحي:

لقد حدد مارك أوليفيار مفهوماً دقيقاً للتشغيل، حيث يرى أن التشغيل ينطوي على عدة مفاهيم أهمها:²

- استعمال جزء من العمل الاجتماعي يقوم به الفرد وهذا مناسب لمنصب العمل.
- استخدام قوة العمل التي تتعارض مع البطالة والاستخدام غير الكامل والجزئي لقوة العمل.

أي أن التشغيل مرتبط بتنظيم استخدامات قوة العمل على أحسن وجه ممكن.

كما يعرف التشغيل وفقاً للكلاسيكيين على أنه: «عملية استخدام القوى العاملة في أبعاد متعددة».³

كما أن التشغيل يعني: «كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته

لقاء أجر».⁴

¹ د. رشاد الدين مؤنس، المرام في المعاني و الكلام القاموس الكامل، ط1، دار الراتب الجامعية، بيروت، 2000، ص291.

² ناصر دادي عدون، عبد الرحمن العايب، البطالة و إشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص37.

³ Gilles Ferréol et Philippe Deubel, Economie du travail, Armand Colin éditeur, Paris, 1990, P09.

⁴ صبحي حموي، المنجد في اللغة العربية المعاصرة، ط1، دار المشرق، بيروت، بدون سنة، ص221.

مما تقدم يمكن إعطاء تعريف شامل للتشغيل حيث لا يعد مفهوم التشغيل عكس البطالة، كما انه لا يعني العمل فقط ولا يشمل الاستمرارية في العمل، وضمان التعيين والمرتب للعامل تبعاً لاختصاصه ومؤهلاته والتي يتوجب على المؤسسة الاعتراف بها، كما أن التشغيل يعطي الحق للعامل في التنظيمات الجماعية وحقه في الخدمات الاجتماعية.

○ علاقة التشغيل بالعمل:

يشكل التشغيل والعمل مفهومين متداخلين ويعود الاختلاف بينهما إلى الفترة المرجعية حيث أن العمل هو عمل اليد كما في اصطلاح القدماء، والشغل حسب مصطلحنا المعاصر.¹

إن التشغيل يقود بالضرورة إلى مفهوم الموارد البشرية والقوى العاملة، لأن اهتمامه ينصب على هذه الفئة تحديداً من حيث أشغالها، بطالتها و توزيعها في ميدان الشغل. كما قد يعني التشغيل استخدام جزء من عمل احتياطي يقوم به الشخص وهذا مناسب « لمنصب عمل » أو تنظيم واستخدام قوة العمل على أحسن وجه، أما العمل فيبقى في إطاره الاجتماعي الواسع مصدر للثروة والمنفعة معاً،² حيث يعتبر العمل الجهد الحركي الذي يبذله الإنسان من أجل تحصيل أو إنتاج ما يؤدي إلى إشباع حاجة معينة.

ثانياً: أهمية التشغيل:

تواجه البلدان النامية تحديات كثيرة عرقلت مسيرتها التنموية، وأدت إلى ظهور العديد من المشكلات التي هي في تزايد مستمر، هذا ما أدى بالبلدان النامية في السنوات الأخيرة للاهتمام خاصة بمسألة التشغيل و البطالة، و يرجع هذا الاهتمام إلى عدة عوامل أهمها:³

➤ رغبة هذه البلدان في تجاوز الحالة السيئة المتردية عن طريق كافة العمليات التنموية.

➤ الوصول إلى الاستخدام الأمثل لكافة طاقات المجتمع المادية و البشرية.

➤ الترقية الاقتصادية و الاجتماعية للسكان.

ومن خلال هذه العوامل نجد أن للعمل أهمية كبيرة حيث أنه:

¹ د. عبد المجيد مزبان، النظريات الاقتصادية عند ابن خلدون وأسسها في الفكر الإسلامي و الواقع المجتمعي، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1981، ص 316.

² مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، ط1، دار الحامد، الأردن، 2009، ص 27.

³ د. محمد بلقاسم حسن بلول، سياسة تخطيط التنمية و إعادة تنظيم مسارها، الجزء 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ص 109.

_____ يعتبر العنصر الفعال في طريق الكسب الحلال.

_____ يمثل الدعامة الأساسية للإنتاج.

_____ التشغيل يجعل الفرد له مكانة في المجتمع، فهو يشعره بذاته وأنه ليس عالة على أحد من المجتمع.

_____ يعتبر العمل قاسماً مشتركاً بين جميع البشر، فهو بمثابة عملية ديناميكية تنجز بين الإنسان والطبيعة.¹

ثالثاً: أنماط التشغيل:

يمكن تقسيم التشغيل إلى ما يلي:

1. التشغيل المباشر: وهو الذي يعني قيام المنشآت بشغل الوظائف الحالة مباشرة و دون اللجوء إلى مكتب التوظيف للترشح لهذه الوظائف .
2. التشغيل المؤقت: وهو أحد أشكال الاستخدام المؤقت ، يلحق بمقتضاه العامل لمدة محددة أو يشتغل بموجب عقد يربطه مع الهيئة المستخدمة .
3. التشغيل الكامل: هو الحالة التي يتوفر فيها العمل لأكثر نسبة من القوى العاملة (حوالي 98%) وتعرف حالة التشغيل الكامل أيضا بأنها الحالة التي يكون فيها عدد الأماكن أو الوظائف الشاغرة بقدر عدد العاطلين.²

ويهدف النوع الأخير من التشغيل إلى:

- تعويض العامل الغائب.
- نمو مفاجئ للعمل و تشغيل فئات قليلا ما يتم تشغيلها.

و بهذا الهدف يكون هدف التشغيل تحقيق التوازن بين الطلب و العرض لليد العاملة ، و يرتبط مفهوم التشغيل بظاهرة البطالة ارتباطا وثيقا ، فخلق فرص العمل و تحقيق التشغيل الكامل من الأمور التي على الدولة أن تتكفل بها، و لأن ضرورة التشغيل تمثل شرطا حاسما لرفع المستوى المعيشي لجميع الأفراد و تحقيق تنمية شاملة —

¹ تقرير منظمة المرأة العربية حول التّوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، ط1، القاهرة، 2011، ص15.

² ج.د.ن ورسك، البطالة مشكلة سياسية اقتصادية، بترجمة د.محمد عزيز و د.محمد سالم كعبية، ط 1، منشورات جامعة قاريونس، بنغازي، 1997، ص 20.

كما قسم ابن خلدون العمل حسب دراسته إلى نوعين وهما:¹

- النوع الأول: أعمال تسمى معاشا طبيعيا و تتلخص في ثلاث مهن وهي الزراعة ، الصناعة و التجارة.
- النوع الثاني: أعمال تسمى معاشا غير طبيعيا وهي الأعمال التي لا إنتاج فيها و تكون مبنية على القهر و الاستغلال مثل الأعمال التي يقوم بها العبد لسيد.

رابعا: المبادئ العامة للتشغيل:

تخضع عملية التشغيل إلى مجموعة من الأسس القانونية العامة التي جاءت نتيجة ظهور النظم الديمقراطية، وقد وضعت قوانين جعلت منها مبادئ عامة في عملية التوظيف، ومن هذه المبادئ التي صارت عالمية و شاملة لمختلف النظم نذكر منها ما يلي:

1. مبدأ المساواة: و هو مبدأ يجب تطبيقه في عدم التمييز و المقارنة بين الناس على أساس : الجنس، الدين، المعتقد،... أي هو مبدأ يستبعد كل تمييز غير مشروع بين الأفراد.²
2. مبدأ الجدارة: الذي يفترض أن يمتلك المترشح للعمل قدرات و إمكانيات علمية : مهنية و بدنية معينة و يجب تطبيقه هو الآخر في المسابقات الخاصة بالتوظيف و في ضمان العمل الدائم للموظف الذي يرغب فيه.³

وعلى كل ففي الدول الرأسمالية التي عرفت مبدأ الحرية في العمل الذي مؤداه الحرية في ممارسة العمل و حرته في اختيار العمل الذي يناسبه، إلا أن هذه الدول صارت تتدخل أكثر لخلق نوع من التوازن بين العرض و الطلب، أما النظم الاشتراكية فقد أخضعت العمل لمبادئ صارمة و جعلت منه حقا و واجبا، و فرضت نفسها في سوق العمل لضمان إمكانية العمل لكل المواطنين.

وجعلت النصوص القانونية الخاصة بالعمال الجزائريين المجتمع يقوم على العمل و نبذت التطفل و اعتبرت العمل شرط للتنمية و مصدر رزق بالنسبة للعامل —

إن المشرع لم يكتف بتقرير هذا المبدأ انطلاقا من كل حسب مقدرته و كل حسب عمله، بل عمل على إحاطته بمجموعة من الإجراءات الكفيلة بتحقيقه ميدانيا و عمليا لتخطيط عملية التوظيف و التكوين⁴، ولهذا

¹ د. عبد المجيد مزبان، مرجع سبق ذكره، ص 338.

² جوزف بدروس، القاموس الموسوعي الإداري، ط1، منشورات العربي الحقوقية، لبنان، 2006، ص485.

³ مصطفى شريف، تولية الوظائف العامة على ضوء القانون الأساسي العام للعمال، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، كلية الآداب و العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر، 2002، ص104—

⁴ الاتحاد العام للعمال الجزائريين، القانون الأساسي العام للعمال، 2004، ص6 —

وضع المرسوم التشريعي رقم 94/09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية لاسيما المادتين 07 ، 08 اللتين ألقنا على عاتق المؤسسات المسرحة إعادة تأهيل العمال و تكوينهم من جديد.

المبحث الثاني: البطالة كانعكاس لعدم فعالية سياسة التشغيل:

باعتبار أن البطالة من أهم المواضيع التي تستحوذ على اهتمام الدول في محاولة منها للحد من خطورتها، فهي تعد من أكبر المشكلات في الاقتصاد، و التي تؤدي إلى نتائج وخيمة تعود بالسلب على المجتمع ككل. ومن خلال هذه الأهمية الكبيرة للبطالة سينخص هذا المبحث لبحث بعض جوانب هذه المشكلة.

أولاً: مفهوم البطالة و خصائصها:

تعد البطالة ظاهرة تهدد استقرار الدول من كل الجوانب الاقتصادية و الاجتماعية و...، لذلك لا بد من تحديد مفهومها وأهم الخصائص التي تميز هذه الظاهرة.

1) مفهوم البطالة:

للبطالة تعاريف عدة تختلف باختلاف وجهات النظر إلى هذه الظاهرة ، ونذكر من بين هذه التعاريف ما يلي:

أ) المفهوم اللغوي:

يشتق لفظ البطالة من الفعل بطل، يبطل الشيء بطلاناً، وبطل أي فسد وسقط حكمه فهو باطل وبطل العمل بطالة تعطل فهو باطل. فبطالة العمل أي بطل بطالة التحصل على العمل و بطل الأجير بطالة أي تعطل فهو بطل أي حالة شخص راغب في العمل ولكنه لا يجد عملاً يتفق مع استعداداته نظراً لحالة سوق العمل.¹

البطالة في اللغة: بطل الشيء يبطل بَطْلاً و بَطُولاً و بَطْلاناً، ذهب ضياعاً وخسراً، فهو باطل، و التبطل: فعل البطالة، وهو إتباع اللهو و الجهالة و بطل الأجير ————— بالفتح ————— يبطل بَطْلاً و بطالة أي تعطل فهو بطل، و البطل: الذي لا يجد عملاً.²

ب) المفهوم الاصطلاحي:

¹ فؤاد إفرايم البستاني ، منجد الطلاب، ط 43، دار المشرق، بيروت، 1986، ص36.

² ابراهيم محمود عبد الراضي، البطالة، دار الفتح، الاسكندرية، 2008، ص 39.

تعرف البطالة على أنها: " عدد الأشخاص القادرين على العمل ولا يعملون بالرغم أنهم يبحثون عن عمل بشكل جدي".¹

و تعرف على أنها: « عدد الأشخاص البالغين الذين لا يشغلون أي وظيفة و يبحثون عن فرصة عمل». ²

ومن خلال هذه التعاريف فالبطالة تعد مصطلح ناتج عن عدم التوازن بين العرض و الطلب في سوق العمل أي اختلال التوازن بزيادة طلبات العمل وانعدام أو قلة عروض العمل أي قلة مناصب العمل الموجودة.

✓ البطالة في الفكر الإسلامي:

إن البطالة أمر حرمه الإسلام تحريماً قاطعاً، فالله جعل الأرض ذلولاً ليمشوا في مناكبها و ليأكلوا من رزقه³، كما أن الرسول — ص — يستنكر البطالة و يبحث على العمل لقوله: «إن من الذنوب ما لا يغتفر إلا السعي في طلب الرزق» رواه الشيخان. أي أن الله يغفر لكل من يطلب الرزق و يسعى إلى الكسب بالطريق الحلال. وجاء عن عمر بن الخطاب أمير المؤمنين أنه كان يجد رجلاً يلازم المسجد دائماً، فسأله: ماذا تفعل؟ كلما دخلت المسجد وجدتك به، فقال: أصلي و أعبد الله، فقال له: ومن ينفق عليك؟ قال: أخي، فقال عمر: أخوك أعبد منك. وهذا دلالة على النظرة السلبية للبطالة في الفكر الإسلامي إذ يتبين من موقف عمر أن العمل عبادة في حد ذاته، وأنه لا سبيل يجعل الإنسان عاطل عن العمل حتى في سبيل العبادة.

✓ البطالة في المجتمع الجزائري:

تُعرف البطالة في المجتمع الجزائري بعبارتين شائعتي الاستعمال وهما: «حيطيست» و «شومار». حيث تعبر كلمة «شومار» عن الأشخاص الذين لا يعملون إما لأنهم لم يجدوا عملاً متوفراً أو لعدم تناسب فرص العمل مع تخصصاتهم. أما كلمة «حيطيست» فتدل على الأشخاص غير المبالين بالعمل و الكسلاء غير الراغبين بالعمل.

(2) خصائص البطالة:

— تتميز البطالة بعدة خصائص خاصة ارتفاع وتيرة نمو العرض من العمالة مقارنة مع تباطؤ نمو الطلب. و نجد أن البطالة في الجزائر لها خصائص من بينها:⁴

¹ أ. د. عبد الرحمن يسرى أحمد، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية، الاسكندرية، 1997، ص 285.

² أ. د. كامل بكري و آخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2000، ص 9.

³ د. خالد محمد الزواوي، البطالة في الوطن العربي المشكلة و الحل، ط1، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2004، ص 87.

⁴ محمد طالبي، دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر بين المردود الضئيل و كيفية التفعيل، العدد 12، مجلة

دراسات اقتصادية، فيفري 2009، ص ص 43 — 44.

- المستوى الضعيف من حيث التأهيل و التدريب ، و هي صفة مميزة لحوالي 70% من الطالين.
- التطور السريع للقطاع الموازي* الذي يوظف عدد غير معروف من اليد العاملة من الشباب، ويعتبر مصدر دخل بالنسبة لهم، و هو يجعل إحصائيات العاطلين عن العمل غير دقيقة تماما.
- بالإضافة إلى ¹:
- تمس البطالة بصفة أكثر الشباب بحوالي 80%، حيث سجلت النسبة في هذه الفئة 77.94% عام 2000 و 74.94% عام 2008.
- حجم البطالة كبير بالنسبة لمنطقة الحضر، إذا ما قورن بحجم البطالة في الريف، حيث سجلت سنة 2008 أن هناك 1012000 بطال في منطقة الحضر مقابل 157000 بطال في الريف.
- تزايد بطالة الجامعيين (حاملو الشهادات) حيث تقدر نسبة البطالة لدى خريجي الجامعات ب 16,1% حسب أرقام المجلس الوطني الاجتماعي و الاقتصادي لسنة 2011.
- أغلب البطالين هم من فئة الذكور حيث بلغت نسبة البطالة عند الذكور 88.62% سنة 2000 و انخفضت سنة 2008 لتصل إلى 74.25%، و في المقابل نجد أن البطالة عند الإناث عرفت تزايدا إذ سجلت سنة 2000 حوالي 285718 بطال أي بنسبة 11.38% لتصل إلى حوالي 301000 أي بنسبة 25.75% سنة 2008 ولا تمثل نسبة الإناث سوى 20,4% من طالبي العمل.
- بطالة الإناث فرغم انخفاضها مقارنة بنسبة الذكور إلا أنها ساهمت في زيادة حدة البطالة، حيث ارتفعت حصة النساء من القوة العاملة النشطة البالغة من العمر 15 فأكثر من مجموع القوة العاملة النشطة بنسبة ملحوظة.

ثانيا: أسباب البطالة وكيفية قياس معدلها:

إن مشكلة البطالة تعد من أخطر المشاكل التي تهدد استقرار و تماسك أي بلد و نجد أن أسباب البطالة عديدة و تختلف طريقة قياس معدلها من مجتمع إلى آخر.

1. أسباب البطالة :

للبطالة عدة أسباب نذكر منها ²:

- التغيير التكنولوجي حيث أن تطور التكنولوجيا أدى إلى استخدامها الواسع و التخلي عن عدد من العمال.

* القطاع الموازي يمثل جميع القطاعات الاقتصادية التي لا تتوفر على وجود قانوني باستثناء النشاطات الزراعية.

¹ سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة — دراسة قياسية و تحليلية حالة الجزائر — ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تقنيات كمية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2009 — 2010، ص 81.

² د. خالد محمد الزواوي ، مرجع سبق ذكره ، ص 15.

- النمو الكبير في مخرجات قطاع التعليم ،حيث يلاحظ في الكثير من الدول أن مشكلة البطالة بين خريجي النظام التعليمي في تفاقم.

ويرى البعض أن من أسباب البطالة أيضا :¹

- النمو السكاني الكبير وعدم تناسبه مع النمو الاقتصادي.
- كما يرى آخرون أن هجرة السكان تعد من أسباب البطالة حيث يساهم المهاجرون في تفاقم أزمة البطالة في الدول التي يتواجدون بها خاصة التي تمنحهم وضعاً اجتماعياً معترفاً به.²
- بالإضافة إلى عدم التناسب بين العمل و الأجر و ثبات هذا الأخير وعدم تغييره بما يتلاءم مع زيادة الأسعار وكذا عدم توجيه الشخص المناسب في المكان المناسب.
- مشكلة الديون الخارجية التي تتسبب في زيادة نسب التضخم وتقليل القيمة الحقيقية للعملة الوطنية و أثر ذلك على الاقتصاد القومي.
- إضافة إلى قلة بناء المصانع ودور العمل و إغراق السوق المحلي بالبضائع المستوردة وبسعر أقل من المنتج المحلي.³

بالإضافة إلى انتشار تعليم الإناث بشكل واسع.⁴

2. كيفية قياس معدل البطالة :

يعد معدل البطالة أحد المؤشرات الاقتصادية الكلية ذات الدلالة البالغة في تقييم فعالية السياسات الاقتصادية و لا يمكن علاج مشكلة البطالة ما لم يكن هناك تصور حقيقي لها.

وعادة ما يتم اعتماد نوعين من المقاييس في قياس معدل البطالة وهما :

أ) القياس الرسمي للبطالة :

يمثل معدل البطالة نسبة الأفراد العاطلين إلى قوة العمل المتاحة في فترة زمنية معينة.¹

¹ د. منير غانم و سنان علي ديب، البطالة في البلدان العربية، مجلة جامعة تشرين للدراسات و البحوث العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية، المجلد 22، العدد 02، اللاذقية، 2000/03/26، ص 150.

² الديوان الوطني للتعليم و التكوين عن بعد onefd، الاختلالات الاقتصادية — البطالة — ، <http://www.onefd.edu.dz> ، تم تصفح الموقع في 2013/02/24، الساعة 16:45، ص 4.

³ د. أسامة عبد السمیع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية و الاسلامية، ط1، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2007، ص 25.

⁴ التقرير العربي الثالث لمنظمة العمل العربية حول التشغيل و البطالة في الدول العربية، انعكاسات الاحتجاجات الشعبية العربية على أوضاع التشغيل و البطالة حاضرا و مستقبلا، القاهرة، 2012، ص 30.

ويكون ذلك باستخدام الصيغة التالية:²

معدل البطالة = (مجموع القوى العاملة - مجموع العاملين الذين يمارسون وظائفهم) / مجموع القوى العاملة.

حيث أن :

مجموع القوى العاملة = مجموع السكان المقيمين الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و65 سنة يستثنى منهم الأشخاص العاطلين لأسباب قانونية أو مؤسسية مثل المسجونين لفترات معينة وكذلك يستثنى الأفراد غير الباحثين عن عمل.

و يعرف العامل أو المشتغل على أنه «الشخص القانوني الذي يوقع على عقد العمل ويتم التعهد له بأجر»³.

(ب) القياس العلمي للبطالة :

وفقا لهذا المقياس يكون معدل البطالة الفعلي مساويا لمعدل البطالة الطبيعي عندما يكون الناتج الفعلي في الاقتصاد معادلا للناتج المحتمل ، أي تحقيق العمالة الكاملة . بينما إذا كان الناتج الفعلي في الاقتصاد أقل من الناتج المحتمل ، يكون معدل البطالة الفعلي أكبر من معدل البطالة الطبيعي⁴.

ثالثا : النظريات الاقتصادية للبطالة:

يمكن عرض النظريات الأكثر شيوعا في الفكر الاقتصادي و التي تتمثل فيما يلي:

1) النظرية الكلاسيكية :

الفكر الكلاسيكي هو فكر اجتماعي ينطلق من مبادئ الحرية الاقتصادية، عدم تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي، والمنافسة الكاملة، ويفترض أيضا أن هناك درجة عالية من المرونة في الأسعار و الأجور. ولقد اعتبر الكلاسيكيين مشكلة البطالة ظاهرة مؤقتة وأن اقتصاد السوق الحر قادر على

¹ د.خالد محمد الزواوي، مرجع سبق ذكره، ص21.

² أ.د. معروف هوشيار، تحليل الاقتصاد الكلي، ط1، دار الصفاء، عمان، 2005، ص 206.

³ Marie – France Mialon , **Contrat de Travail**, Ellipses édition Marketing , Paris , 2007, p21.

⁴ علي عبد الوهاب نجح، مشكلة البطالة و أثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها —دراسة تحليلية تطبيقية—، الدار الجامعية، القاهرة، 2005، ص14.

معالجتها، ولا يعترف بوجود بطالة إجبارية و إن وجدت فإما أن تكون اختيارية أو احتكاكية ، ووفقا للكلاسيكيين ليس هناك ضرورة لتدخل الحكومة لمعالجة مشكلة البطالة ذلك أن السوق يضمن حدوث التوازن تلقائيا عند مستوى التشغيل الكامل.

(2) النظرية الكيترية :

بصفة عامة يمكن تلخيص أفكار المدرسة الكيترية* في مجال تحليل وتفسير مشكل البطالة في العناصر التالية:¹

- ضرورة الاهتمام بجانب الطلب الكلي أو الفعلي عكس قانون ساي للمنافذ، الذي يؤكد أن المشكلة هي مشكلة عرض و ليست مشكلة طلب، أي أن البطالة عند كيتر تتمثل في البطالة الراجعة لقصور الطلب الكلي.
- المناداة بتدخل الدولة في الحياة الاقتصادية .
- الاهتمام بالاقتصاد الكلي عوض عن الاقتصاد الجزئي .
- التوازن الاقتصادي لا يحدث بالضرورة عند مستوى التشغيل الكامل وخضوع الأسعار للجمود.

(3) النظرية النيوكلاسيكية:

ظهرت المدرسة النيوكلاسيكية وأكدت عدم وجود بطالة إجبارية كما يرى كيتر، فأنصار هذه المدرسة يرون أنه إذا توفرت عدة شروط فإن البطالة الإجبارية سوف تختفي و سنضمن التخصيص الأمثل للموارد وتوزيع قوة العمل أحسن توزيع.² ومنه فالفكر النيوكلاسيكي يرى أن وجود البطالة و استمرارها ينطبق فقط على البطالة الاختيارية.

(4) النظريات الحديثة :

ظهرت عدة نظريات حديثة تناولت النظريات السابقة بالتطوير نذكر منها:

➤ نظرية البحث عن عمل:

* تنسب المدرسة الكيترية الى جون مانيرد كيتر (john maynard keynes) (1884 — 1946) الذي أصدر في عام 1936 كتابه الشهير «النظرية العامة في التوظيف و سعر الفائدة و النقود» مسببا بذلك إلى إحداث تغيرات عميقة في الفكر الاقتصادي .

¹ سعدية قصاب ، اختلالات سوق العمل و فعالية سياسات التشغيل في الجزائر 1990 — 2004 ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2006، ص20 .

² محمد فوزي أبو السعود، مقدمة في الاقتصاد الكلي مع التطبيقات، الدار الجامعية، مصر، 2004، ص218.

ترجع صياغتها إلى مجموعة من الاقتصاديين، ولقد فسرت هذه النظرية البطالة على أنها نتيجة البحث عن فرص العمل في أسواق تسودها معلومات غير تامة يتطلب الحصول عليها ثمنا باهظا.

ولقد ساعدت نماذج البحث عن العمل على تفسير البطالة خاصة عند الشباب الداخلين الجدد في سوق العمل.

ولقد تعرضت هذه النظرية إلى انتقادات من بينها عدم تطابقها مع الواقع الاقتصادي لأنها اعتبرت أن البطالة اختيارية.

➤ نظرية الاختلال:

تشابه هذه النظرية مع النظرية الكلاسيكية إذ تعترف بنوعين من البطالة وهما الاختيارية و الاحتكاكية، وتتوافق مع الفكر الكيتري في كون البطالة إجبارية. و تعمل هذه النظرية على تحليل ظاهرة البطالة من خلال العلاقات القائمة بين سوقي العمل و السلع.¹

➤ نظرية تجزئة سوق العمل:

تفترض هذه النظرية وجود سوق رئيسي وسوق ثانوي وأن عنصر العمل لديه القدرة على الانتقال والتحرك داخل كل سوق.

حيث أن السوق الرئيسي هو سوق المؤسسات كبيرة الحجم التي تستخدم فنونا إنتاجية كثيفة رأس مال بجانب عمالة على درجة عالية من المهارة.

أما السوق الثانوية فهي سوق المؤسسات صغيرة الحجم التي تستخدم أساليب إنتاجية بسيطة مكثفة للعمل، وهذا السوق يتعرض إلى تقلبات وفقا لظروف النشاط الاقتصادي، ومن ثم يكون العمل في هذا السوق أكثر عرضة للبطالة.

رابعا : الآثار الناجمة عن البطالة :

تعتبر البطالة من الظواهر غير المرغوب فيها في أي مجتمع، وذلك نظرا لما تخلفه من مخاطر وما تعكسه من آثار سلبية على الأفراد و المجتمع على حد سواء، سواء كانت هذه الآثار اقتصادية أو سياسية أو اجتماعية.

✓ الآثار الاقتصادية:

¹ عبد الغني دادن ، محمد عبد الرحمن بن طحين ،دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970_____2008، مجلة الباحث، العدد 10، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2012، ص 178.

_____ إن البطالة يتحقق معها ارتفاع عبء الإعاقة بسبب انخفاض المنتجين و ارتفاع المستهلكين، من ضمنهم العاطلين عن العمل، حيث يشكل العاطل عن العمل عبئا اقتصاديا على الأسرة و المجتمع وعلى الدولة أيضا.

_____ ضعف الإنتاج لوجود طاقات بشرية غير مستغلة.

_____ تؤثر البطالة على حجم الإنتاج باعتبار أن العمل عنصر أساسي في عملية الإنتاج مما يؤدي إلى انخفاض حجم الإنفاق الوطني و بالتالي انخفاض مستوى الطلب الكلي.

_____ تؤثر البطالة على مستوى تحقيق الإشباع للحاجات الفردية و الجماعية وذلك لتأثيرها على الأجور مما يؤدي إلى انخفاضه، لأن البطالة تمثل طلب العمل يفوق العرض عليه و بالتالي تدمي مستويات المعيشة.¹

_____ انخفاض الرفاهية الاقتصادية للمجتمع حيث تهدر الطاقات الإنتاجية و ينخفض مستوى الناتج و الدخل و تختل الأسعار.²

✓ الآثار السياسية:

_____ للبطالة آثار سياسية لا تقل سوءا عن الآثار الاقتصادية، من بينها:³

_____ عدم الاستقرار الاجتماعي يقود إلى عدم الاستقرار السياسي و الأمني فالبطالة تصيب الفرد باليأس و الإحباط، مما يؤدي إلى تذبذب الأوضاع الداخلية و تغيير الحكومات.

_____ ضعف الوحدة الوطنية و ضعف الشعور الوطني و الانتماء و اللامبالاة اتجاه الوطن و أفراد المجتمع.

_____ بالإضافة إلى انتشار الإرهاب.⁴

✓ الآثار الاجتماعية:

_____ و تتمثل في ما يلي:

_____ تفشي حالات العنف العائلي و الطلاق و ما يتبع ذلك من ظواهر سلبية.

_____ تأخير سن الزواج إلى ما بعد الثلاثين حيث لا يملك الشباب عوامل تساعد على بناء أسرة.

¹ د. فليح حسن خلف، الاقتصاد الكلي، ط 1، جدارة للكتاب العالمي، الأردن، 2007، ص 335.

² د. أحمد محمد مندور و د. إيمان محمد محب، مبادئ الاقتصاد الكلي، مركز الاسكندرية للكتاب، الاسكندرية، 1990، ص 238.

³ حسام داود و مصطفى سلمان وآخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي، ط 3، دار المسيرة، الاردن، 2005، ص 261.

⁴ د. جويدة القصاص، مبادئ الاقتصاد الكلي، ط 1، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2010—2011، ص 309.

_____ ارتفاع معدلات الجريمة بين العاطلين عن العمل ،حيث تعتبر البطالة سببا للكثير من أشكال الإجرام و الانحرافات مثل: تناول المخدرات و التدخين و السرقة حيث يرى الإمام احمد بن حنبل ذلك من خلال قوله:«إذا جلس الرجل و لم يحترف دعتة نفسه إلى أن يأخذ ما في أيدي الناس»¹

المبحث الثالث:أنواع البطالة:

يقسم الاقتصاديون البطالة إلى ثلاثة أنواع رئيسية حسب العوامل التي ترتبط بها و هذا ما سنتطرق إليه في هذا المبحث .

أولاً: البطالة الدورية:

هي البطالة المرتبطة بالدورات الاقتصادية التي تتعرض لها النشاطات الاقتصادية ، حيث تزداد البطالة في مرحلة الانكماش و الركود أو الكساد و يتم تفسير أسبابها استنادا إلى انخفاض الطلب الكلي و الذي يؤدي الى ضعف استخدام الطاقة الإنتاجية في الاقتصاد ، و من ثم انخفاض درجة الاستخدام و تنخفض البطالة في حالة الانتعاش و الازدهار، حيث تزداد و تنتعش النشاطات الاقتصادية ، و يزداد إنتاجها و يزداد الاستخدام، لهذا تسمى هذا النوع من البطالة بالبطالة العابرة، و هي تظهر عادة في الدول المتقدمة².

قد يتطلب القضاء على هذا النوع من البطالة إتباع سياسات اقتصادية توسعية، متمثلة في السياسات المالية و النقدية لزيادة الطلب الكلي و لتشجيع الاستثمار و الصادرات، زيادة الاستهلاك و الإنفاق الحكومي و خفض الواردات و الضرائب —

ثانياً: البطالة الاحتكاكية:

تعرف بأنها بطالة الأشخاص من خلال الوقت الذي ينقضي في البحث عن وظيفة جديدة، سواء كان الشخص له وظيفة سابقة، أو يبحث عن وظيفة لأول مرة —

¹ د. نزار سعد الدين العيسى و د. ابراهيم سليمان قطف، الاقتصاد الكلي: مبادئ وتطبيقات، ط1، دار الحامد، الأردن، 2006، ص249.

² محمد جلال مراد البطالة و السياسات الاقتصادية، جمعية العلوم الاقتصادية السورية ، سوريا ، بدون سنة ، ص14.

ينشأ هذا النوع من البطالة نتيجة للتغيرات الحاصلة في القوة العاملة أو سوق العمل وذلك لعدة أسباب:¹

- انتقال العاملين من عمل إلى آخر ، و من منطقة أو إقليم جغرافي المنطقة أو إقليم جغرافي آخر، بغية تحسين أمورهم المعيشية ، أو إيجاد عمل أكثر تناسبا مع مؤهلاتهم المهنية أو العلمية—
- تأثر القطاعات الاقتصادية بالعوامل الطبيعية كالأمطار و الثلوج خاصة في قطاعات الزراعة ، الإنشاءات، و النقل فيتوقف العمل لفترات طويلة فينتج عن هذا ارتفاع البطالة في تلك الفترة —
- انتقال العمال من و إلى سوق العمل كدخول الطلبة بعد تخرجهم من المعاهد و الجامعات أو خروجهم من سوق العمل لأجل التفرغ للدراسة —
- نقص المعلومات الكاملة لدى الباحثين عن العمل و لدى أصحاب الأعمال الذين تتوفر لديهم فرص العمل —

تعتبر البطالة الاحتكاكية بطالة مؤقتة لأنها ترتبط بعوامل وقتية عابرة نتيجة للتغيرات الحاصلة في القوى العاملة أو سوق العمل، إلا أن استمرار التغيرات الحاصلة في القوى العاملة تجعلها سمة دائمة لأسواق العمل و لكنها لا تدعو للقلق من الناحية الاقتصادية خاصة و أنها لا ترتبط بعوامل ارتفاع أو انخفاض الطلب الكلي المصاحبة للتقلبات الاقتصادية — إن هذا النوع من البطالة لا يتطلب إجراءات تصحيحية في السياسات الاقتصادية كون ارتباطه بعوامل وقتية و تؤول إلى الزوال بشكل ذاتي ، فرمما قد تساعد على وضع الشخص المناسب في المكان المناسب —

ثالثا: البطالة الهيكلية:

يقصد بالبطالة الهيكلية على أنها حالة تعطل جزء من القوى العاملة بسبب التطورات التي تؤدي الى اختلاف متطلبات هيكل وبنية الاقتصاد الوطني عن طبيعة و نوع العمالة المتوفرة.

وهكذا تظهر البطالة ملازمة للهيكل الاقتصادي و الاجتماعي للدولة.² لهذا تسمى أيضا بالبطالة البنيوية.

و يمكن إرجاع البطالة الهيكلية بصفة عامة إلى العوامل التالية:³

- عدم التوافق بين مؤهلات و مهارات العمال مع تزايد فرص العمل المتاحة —

¹ د. نزار سعد الدين العيسى و د. ابراهيم سليمان قطف، ، مرجع سبق ذكره، ص247.

² الديوان الوطني للتعليم و التكوين عن بعد onefd، مرجع سبق ذكره، ص 5.

³ — محمد بن عبد الله البكر، البطالة و الآثار النفسية: دراسة ميدانية تحليلية، المجلة العربية للدراسات الأمنية و التدريب، المجلد 26، العدد 51، بدون سنة، ص157—

- التوسع في استخدام التقنية الحديثة في مؤسسات و منشآت الأعمال مما ينتج عنه تقليص الاعتماد على الأعمال المؤداة يدويًا—
- عدم التوافق الجغرافي بين المناطق التي توجد بها فرص عمل و بين المناطق التي لا توجد بها—
- التغير في الهيكل العمري للسكان و زيادة نسبة صغر السن و الإناث في القوة العاملة —

رابعاً: تصنيفات أخرى للبطالة:

إضافة إلى الأنواع السابقة الذكر للبطالة يستعمل كذلك الباحثون في مجال الاقتصاد الكلي تصنيفات أخرى لا تقل أهمية عن سابقتها ، نذكر أهمها فيما يلي :

1. البطالة الاختيارية و البطالة الإجبارية:

البطالة الاختيارية و هي التي تنتج عن انخفاض الأجور و عدم رغبة المواطن في العمل بهذا الأجر .محض إرادته —

أما بالنسبة للبطالة الإجبارية فهي التي تكون الحكومة مسؤولة عنها و هي من أخطر أنواع البطالة و تظهر عند عجز الحكومة عن إيجاد الوظائف الكافية للقوى العاملة بالأجر السائد في السوق —¹

2. البطالة الموسمية و بطالة الفقر:

إن البطالة الموسمية هي التي تحدث في مواسم معينة مثل: المزارعين في موسم معين يعملون في زراعة حصاد مزروعاتهم و يتوقفون في باقي المواسم أو مثلاً هناك مهن تنشط في الصيف و تواجه ركوداً في الشتاء مثل السياحة—

أما بطالة الفقر هي تلك الناتجة بسبب النقص في التنمية ، و الغالب في هذه البطالة أن أفرادها لا يجدون في محيطهم فرصة للعمل الدائم و المستمر فينشأ لديهم ميل إلى الهجرة الخارجية —

3. البطالة المقنعة:

وهي تلك البطالة التي تعاني منها الكثير من الدول و هي كثرة عدد الموظفين في مكان العمل دون الحاجة إليهم.²

¹ د. محمد حسين عبد القوي، البطالة المشكلة و العلاج، مركز الاعلام الأمني، الأكاديمية الملكية للشرطة، وزارة الداخلية، مملكة البحرين، بدون سنة، ص4—

² د. رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، عالم المعرفة: سلسلة كتب ثقافية شهرية يصدرها المجلس الوطني للثقافة و الفنون و الآداب، العدد 226، الكويت، أكتوبر 1998، ص29.

المبحث الرابع: ماهية سوق العمل:

يبدو أن التشغيل الكامل أصبح ضمن أوهام الماضي وعلى الرغم من التحولات الجوهرية التي سجلها سوق العمل، حيث أن دراسة متغيرات سوق العمل تمكن من معرفة تطورات التشغيل حيث تعطي أهمية لعوامل كثيرة غير نقدية لا وجود لها أصلا في الأسواق العادية الأخرى ، كظروف العمل مثلا و مكانة و طبيعة العلاقات الإنسانية،... —

أولا: مفهوم سوق العمل و خصائصه:

تختلف وجهة نظر الاقتصاديون إلى سوق العمل ، فلقد تعددت التعاريف التي تناولت سوق العمل وكذا أهم ما يميزها.

1 ————— مفهوم سوق العمل:

و يمكن تعريف سوق العمل اقتصاديا بأنه: «الآلية (أي تفاعل قوى العرض والطلب على خدمات العمل) التي تتجدد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف»¹ —

وقدم كودمان (goodman) تعريفا لسوق العمل المحلي، فيعرفه بأنه «المنطقة التي تفتش فيها المؤسسات عن العمال والتي فيها يشتغل معظم القاطنين»¹.

¹ حسن الحاج ، مؤشرات سوق العمل، جسر التنمية، العدد 16، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، أبريل 2003، ص3.

و عليه يعبر سوق العمل عن المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، بمعنى أنه يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها، وبالتالي تسعير خدمات العمل، وتمتاز سوق العمل بعدة خصائص وهي أن خدمات العمل تؤجر ولا تباع ولا يمكن فصلها عن العامل، وظروف العمل لا تقلل عن السعر (الأجر) في تفسير قرارات العرض والطلب والحركة.

2 _____ خصائص سوق العمل:

من أهم ما يميز سوق العمل عن غيرها من الأسواق ما يلي:²

أ _____ غياب المنافسة الكاملة: يعني عدم وجود أجر واحد للسوق مقابل الأعمال المتشابهة، ومن أسباب غياب المنافسة الكاملة هو نقص المعلومات عن فرص التوظيف ذات الأجر العالية بالنسبة للعمال، كذلك هناك بعض العمال ليست لديهم رغبة في الانتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجر العالية —

ب _____ سهولة التمييز بين خدمات العمل : حتى ولو تشابهت سواء لأسباب عنصرية كالجنس و اللون والدين، أو لأسباب اختلاف السن أو الثقافة

ج _____ تأثير عرض العمل :و ذلك بسلوك العمال و تفضيلائهم المختلفة (كمية وقت الفراغ، مستوى الدخل، نوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة)

د _____ تأثير سوق العمل و ارتباطه بالتقدم التكنولوجي: و تنعكس آثار التقدم التكنولوجي على البطالة في سوق العمل في إحدى المظهرين :

1. عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة ، يتم إلغاء بعض الوظائف و بالتالي تظهر البطالة.

2. تغيير بعض الوظائف أو إلغاء بعضها نتيجة ظهور خبرات جديدة و مستوى تعليمي أعلى، و يمكن التقليل من البطالة الناجمة بإعادة تدريب و تأهيل العمال .

هـ- تزايد مشاركة المرأة في الحياة العملية وخاصة اللاتي تفوق أعمارهن 24 سنة، ويرجع سبب قلة وجود النساء أقل من 24 سنة إلى بقائهن في مقاعد الدراسة³.

و _____ سوق العمل كأى سوق آخر يتطلب توافر عنصري الطلب و العرض حتى يصبح سوقا بالمعنى الاقتصادي .

¹ ضياء مجيد الموسوي ، سوق العمل و النقابات العمالة في اقتصاد السوق الحر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2007 ، ص 11.

² نجيب ابراهيم نعمة الله ، نظرية اقتصاد العمل، الدار الجامعية للطباعة و النشر، مصر، 1997، ص ص15 — 16.

³ د.وليد عبد مولا، بطاقة الشباب، جسر التنمية، العدد 87، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، نوفمبر 2009، ص 7.

ثانيا: العرض على العمل :

يصدر عن العمال (أو العائلات)، حيث لا يمكننا الفصل بين خدمة العمل و بين العامل ذاته الذي يقدمها، فظروف العمل و طبيعته و عدد الساعات الأسبوعية و طلب العامل نفسه على وقت الفراغ كل هذه العوامل بالإضافة إلى عامل الأجور و التكاليف يتم تحديد ظروف عرض العمل.¹

_____ عرفت الفئة العاملة تطورا هاما منذ سنة 1987، من حيث العدد و هرم الأعمار و حسب وسط المعيشة و مستوى التعليم ، حيث يقدر التزايد المسجل في الفترة الممتدة بين سنة 1987 _____ 1988 ب 39% سنويا، أي عرض إضافي للعمل قدره 257000 شخص.

أما في الفترة 1997 _____ 2000 بلغت وتيرة التطور نسبة متوسطة قدرها 3,15% سنويا ، أي عرض عمل إضافي سنوي يعادل 263000 أي زيادة قدرها 6000 سنويا خلال هذه الفترة.

كما انتقلت نسبة النشاط الإجمالية (الفئة العاملة / عدد السكان الإجمالي) من 23,60% سنة 1987 إلى 27,90% سنة 1998.²

و ارتفعت الفئة العاملة في الفترة ما بين 2000 _____ 2008 بنمو قدره 47,99% حيث كانت سنة 2000 : 6,1 مليون عامل لتصل أكثر من 9 ملايين عامل سنة 2008.

و بالاستناد إلى التحقيق الذي قام به الديوان الوطني الإحصائيات نلاحظ أن:

- أكبر فئة من اليد العاملة العاملة المشتغلة متمركزة في الوسط الحضري بنسبة تعادل 84,73% من مجمل اليد العاملة المشتغلة مقابل 15,27 في الأوساط الريفية لسنة 2008.
- ويشكل الأجراء الدائمين ما نسبته 34,97% من مجمل الفئة التشغيلية مقابل 30,79% تشمل الأجراء غير الدائمين لسنة 2008.
- كما أن توزيع الفئة المشتغلة حسب القطاعات يظهر أن قطاع الخدمات أصبح يحتل المرتبة الأولى من حيث التشغيل بنسبة تجاوزت 53% خلال الفترة 2000 _____ 2008 حيث سجل هذا القطاع سنة 2008: 56,61% ، يليها القطاع الزراعي بنسب تتراوح بين (17 _____ 21)% حيث شهد هذا القطاع تذبذبا. أما قطاعي البناء و الأشغال العمومية عرف تزايد معتبر من اليد العاملة بنسبة 21,14% سنة 2007 و 25,22% سنة 2008. أما القطاع الصناعي فقد شهد

¹ د. عبد الرشيد بن ديب ، أ. بلال لوعيل ، محاضرة حول التشغيل و علاقته بالنمو الاقتصادي في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسير، جامعة الجزائر، بدون سنة، ص24.

² تقرير التنمية البشرية لعام 2000 ، المجلس الاقتصادي والاجتماعي ، الدورة العامة التاسعة عشر ، نوفمبر 2001، ص 128.

انخفاضاً في اليد العاملة حيث سجل 12,48% سنة 2008.¹ ولقد جاء في توصيات منظمة العمل العربية ضرورة إيجاد آلية لمشاركة القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني في مجالات التدريب والتشغيل، في إطار الشراكة الحقيقية بين مختلف الجهات والهيئات والمنظمات المعنية بتنمية وتشغيل القوى العاملة وتعزيز وتدعيم التنسيق والتعاون فيما بينها في مواجهة تحديات التشغيل.²

■ كما أن تحليل توزيع الفئة المشتغلة حسب الجنس يبين أن و الوسط يبين أن 84,39% سنة 2008 من الفئة المشتغلة عبارة عن رجال، مقابل 15,61% نساء سنة 2008 تتمركز 90,26% منهن في المناطق الحضرية و الباقي أي 9,73% في المناطق الريفية.

ثالثاً: الطلب على العمل:

إن الطلب على العمل يتمثل في طلب الفرد لخدمات العمل، أي أنه يصدر عن طالب العمل، فالطلب على العمل يعتبر دالة لثلاثة عوامل رئيسية تتمثل في كل من : معدل النمو السكاني، مساهمة المرأة في سوق العمل وانتشار التعليم. فهذه العوامل ساهمت بشكل كبير في زيادة الطلب على العمل في الجزائر.³

ولقد عرفت بلادنا طيلة السبعينات و الثمانينات من القرن الماضي انتقال جزء كبير من الفئة العاملة المشتغلة من القطاع الزراعي نحو القطاع الصناعي و قطاع الخدمات وبالتالي كان يمثل التشغيل في القطاع الفلاحي 50% من إجمالي الشغل المنظم سنة 1966 فيما لم يتجاوز سنة 2003 نسبة 2%. ولقد مر تطور الشغل في القطاع العمومي بمرحلتين : تتعلق الأولى بالفترة الممتدة بين 1967 — 1987 ، تطورت فيها حصة القطاع العمومي في الشغل بشتى أنواعه بشكل ملحوظ، منتقلة على التوالي من 33,80% إلى 64,50%، و تتعلق المرحلة الثانية بالفترة الممتدة بين 1987 — 1998، سجل خلالها تطور معدل الشغل في القطاع العمومي زيادة بوتيرة 3,5% سنويا و استقرار نسبتها في إجمالي الشغل المنظم في حدود 50% ابتداء من سنة 1991.

¹ سليم عقون ، مرجع سبق ذكره، ص 75.

² محمد رباب، التقرير الختامي وتوصيات الندوة القومية حول الموازنة بين سياسات وبرامج التدريب والتشغيل، الندوة القومية لمنظمة العمل العربية، القاهرة، يومي 15 و 17 نوفمبر 2005، ص 5.

³ عبد الرحيم شبيبي ، محمد شكوري ، البطالة في الجزائر: مقاربة تحليلية وقياسية، ورقة مقدمة إلى الملتقى الدولي حول أزمة البطالة في الدولة العربية، يومي 17 و 18 مارس 2008، القاهرة، ص 12.

و إضافة إلى أن سياسة إنشاء مناصب الشغل على نطاق واسع في القطاع العمومي أدت إلى تراجع محسوس لنسبة البطالة .

و يمكن إيضاح بعض الإحصائيات في الجداول التالية:

الجدول رقم (1—1): جدول يوضح معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة(2000—2009).

السنوات	2000	200	200	200	200	200	200	200	200	200
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	200
معدل البطالة %	29,7	27,3	25	23,7	17,7	15,3	12,3	13,8	11,3	10,2

المصدر: تقرير حول التشغيل والبطالة، الديوان الوطني للإحصائيات، www.ons.dz ، تم تصفح الموقع في 2013/02/24، الساعة 17:43، ص3.

الجدول رقم (1—2): جدول يوضح تطور نمو القوة العاملة في الجزائر.

البيان	القوة العاملة (بالآلاف)					معدل نمو القوة العاملة %	
	2000	2002	2004	2006	2008	1990—1999	2000—2008
السنوات	2000	2002	2004	2006	2008	1990—1999	2000—2008
القوة العاملة	8850	9305	9470	10110	10801	4,1	2,52

المصدر: عبد الرزاق مولاي لخضر ، تقييم أداء سياسات التشغيل في الجزائر 2000 — 2011 ، مجلة الباحث، العدد 10، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2012، ص201.

الجدول رقم (1—3): جدول يوضح تطور معدل المشاركة في سوق العمل بالجزائر.

السنوات	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
معدل المشاركة %	48,1	45	39,8	42,1	41	40,9	41,7	41,7	41,4

المصدر: عبد الرزاق مولاي لخضر ، نفس المرجع السابق، ص201.

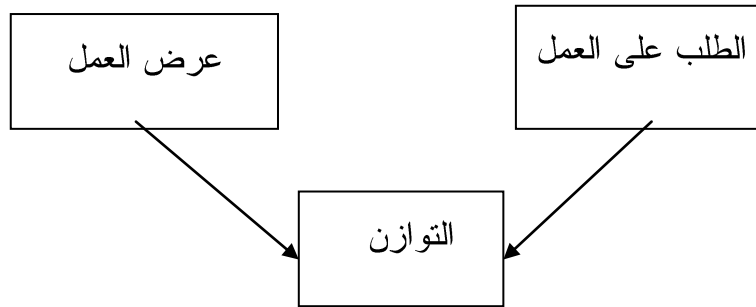
لقد كان الهدف من خلال السياسات المتبعة هو إعادة تنشيط الطلب الكلي و دعم القطاعات و النشاطات المنتجة للثروة و القيمة و الموفرة لمناصب العمل و إعادة تأهيل الهياكل و المنشآت القاعدية و تحقيق التنمية و ترقية مستويات المعيشة، و تحقيق ضغوط سوق العمل و توسيع آليات الاستفادة من الفرص التي تقدمها الدولة و انتشارها¹.

رابعا: توازن سوق العمل:

يتحدد حجم العمل المستخدم بتفاعل عرض هذا العنصر و الطلب عليه، و في حالة تساوي هذين الأخيرين يتحقق التوازن في سوق العمل.

و التعريف الأدق للتوازن في سوق العمل هو أنه «يمثل عدد الساعات التي يرغب العمال عرضها و بيعها في السوق و التي تتساوى مع عدد الساعات التي يرغب أصحاب العمل في شرائها أو استخدامها»².

شكل رقم(1—1): يوضح منظومة تخطيط القوى العاملة.



المصدر: http://www.arab-api.org/course3/c3_1_2.htm

ارتفاع البطالة لدى الخريجين:

على الرغم من الانخفاض في المعدلات الإجمالية للبطالة إلا أن معدنها في صفوف الشباب و المتعلمين مرتفع، لا بل زاد هذا المعدل في بعض الحالات و يعكس هذا نوعية فرص العمل التي تم خلقها في الاقتصاد و التي

¹ د.حاكمي بوحفص، البطالة بين التحدي والاحتواء دراسة حالة الجزائر ، مجلة الاقتصاد و المجتمع، العدد6، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة السانبة، وهران، الجزائر، 2010، ص125.

² مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، ط 1، دار وائل للنشر، الأردن، 2007، ص111.

أفادت في الأغلب العمال الأقل تعليما، فلقد ارتفع معدل البطالة في صفوف الجامعيين من 12,08% سنة 2005 إلى أكثر من 23,78% سنة 2009.

إن ارتفاع معدل البطالة بين خريجي الجامعات يشوه صورة الجامعة، ويعكس عدم قدرتها على تلبية متطلبات الاقتصاد من حيث العمالة، في حين لا يمكن تجاهل التفسير القائم في جانب الطلب على العمالة، والذي يركز على عدم قدرة الاقتصاد على خلق وظائف تحتاج إلى مهارات عالية، لذا فإن ظاهرة البطالة المرتفعة في أوساط الخريجين تعكس إشكالية جودة التعليم ومواءمته لمتطلبات أسواق العمل في الجزائر. والجدول (1—4) يبين ذلك:

جدول رقم (1—4): جدول يوضح توزيع معدل البطالة حسب المستوى التعليمي.

2009		2008		2007		2006		2005		المستوى التعليمي
36	3,35%	25	2,13%	47	3,41%	41	3,30%	33	2,27%	بدون مستوى
140	13,05%	163	13,93%	240	17,45%	223	19,09%	251	17,33%	الابتدائي
415	38,71%	503	42,99%	553	40,21%	522	42,06%	624	43,09%	المتوسط

ط	%		%		%		%		%	
الثانوي	25,20	365	22,15	275	22,98	316	21,11	247	21,08	226
الجامعي	12,08	175	13,37	166	15,92	219	19,82	232	23,78	255
المجموع	15,3	144	12,3	121	13,8	137	11,3	117	10,2	107
ع	4	8	5	4	0	5	0	0	2	2

المصدر: تقرير حول التشغيل والبطالة، الديوان الوطني للإحصائيات، www.ons.dz ، تم تصفح الموقع في 2013/02/24، الساعة 17:43،

ص6.

خلاصة:

من خلال ما تم دراسته في هذا الفصل نجد أنه رغم انخفاض معدلات البطالة في الجزائر إلا أن هناك تزايد مستمر في عدد الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه دون أن يعثروا عليه وخاصة فئة الخريجين، وهذا ما يدل على عدم التوافق بين العرض و الطلب في سوق العمل الجزائري.

وعليه من أجل بلوغ توازن معقول فإنه يتوجب العمل على إيجاد السياسات و الاستراتيجيات التي يمكن من خلالها مواجهة هذه المشكلة أو التقليل من هذه الظاهرة.

الفصل الثاني: الإطار النظري لسياسة التشغيل:

تمهيد:

إن موضوع سياسة التشغيل يعتبر من أهم المواضيع الراهنة نظرا لكون التشغيل يشكل إحدى الأسس والركائز التي تصنع التوجهات الكبرى للدولة في شتى القطاعات والمجالات وذلك بهدف تحقيق الأهداف الكبرى للمجتمع والدولة على حد سواء.

وباعتبار سياسة التشغيل تندرج ضمن السياسة العامة للدولة والتي تعمل على فحص المشكلات والبدائل لإيجاد الحل الأمثل لها و هذا من خلال دراسة احتياجات المجتمع وما ستؤول إليه هذه السياسة فسيتناول هذا الفصل المفاهيم والمصطلحات الأساسية لحقل السياسة العامة بهدف إعطاء تصور واضح حول مفهومها ومضامينها المتعددة و المتشابكة، بالإضافة إلى التطرق إلى سياسة التشغيل وكذا البرامج المتبعة في هذا الإطار.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للسياسة العامة:

إن دراسة السياسة العامة هي أحد الاتجاهات الحديثة نسبياً، فهي تمكن من الاقتراب من المشاكل اليومية للمواطن و تزيد من الارتباط بالمجتمع و مشاكله و يتناول هذا المبحث نظرة عامة عن السياسة العامة حيث سنتطرق إلى مفهومها و أبعادها و كذا تقييمها.

أولاً: مفهوم السياسة العامة و خصائصها:

لقد تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم السياسة العامة. و هذه التعريفات تبرز الخصائص التي تميز هذه السياسات عن غيرها.

1. مفهوم السياسة العامة:

قبل التطرق إلى مفهوم السياسة العامة يجب إدراج تعريف السياسة.

تعريف السياسة:

السياسة لغة من الفعل ساس و يسوس وتعني الرياسة، والرياسة في مفهومها الحاضر تعني السلطة، وعندما نتكلم عن السياسة فإننا نتكلم عن إدارة الدولة (السلطة).¹

إن أصل كلمة (السياسة) عند العرب هو من (السوس)، بمعنى (الرئاسة) فقول العرب: ساس القوم سياسة، بمعنى قام به.²

كما تعرف السياسة في اللغة الفرنسية Politique وهي مشتقة من اللاتينية Politicos أو باليونانية Polis التي تعني المدينة.³

تعريف السياسة العامة:

لا شك في أن المواطن على احتكاك مستمر بالحكومة و يأتي هذا الاحتكاك من خلال تصريحات و أفعال تسمى بالسياسة العامة⁴، و لقد تعددت التعاريف في شأنها، و نذكر منها:

¹ د. صايل زكي الخطايبية، مدخل إلى علم السياسة، ط1، دار وائل، عمان، 2010، ص36.

² د. قحطان أحمد سليمان الحمداني، الأساس في العلوم السياسية، ط1، دار مجدلاوي، الأردن، 2004، ص15.

³ زين العابدين معو، المعلومات كآلية لرسم السياسات العامة في الجزائر، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في السياسات العامة و الحكومات المقارنة، قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2008، 2009، ص47.

⁴ نادية بونوة، دور المجتمع المدني في صنع و تنفيذ و تقييم السياسة العامة — دراسة حالة الجزائر — 1989—2009، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في العلوم السياسية و العلاقات الدولية — فرع سياسات عامة و حكومات مقارنة —، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2009—2010، ص46.

لقد عرفها جيمس أندرسون على أنها «تلك التي تطورها الأجهزة الحكومية من خلال مسؤوليتها علما أن بعض القوى غير الحكومية أو غير الرسمية قد تسهم أو تؤثر في رسم و تطوير بعض السياسات العامة، وتستمد خصوصيتها من كونها متخذة من قبل السلطات المخولة»¹.

أي أن السياسة العامة هي خطط و برامج أو أهداف عامة أو كل هذه معا يظهر فيها اتجاه العمل الحكومي لفترة زمنية مستقبلية.

و يرى كارل فريدريك أن السياسة العامة هي «برنامج عمل مقترح لشخص أو جماعة أو حكومة في نطاق بيئة محددة لتوضيح الفرص المستهدفة و المحددات المراد تجاوزها سعيا للوصول الى هدف أو لتحقيق غرض مقصود»².

و هذا يعني أن السياسة العامة ليست تلقائية بل عملية هادفة و مقصودة .

كما عرفه البعض السياسة العامة بأنها: « عملية تنفيذ التشريعات و القرارات عبر مراحلها المختلفة»³.

و مما تقدم يمكن إعطاء تعريف إجرائي للسياسة العامة المتمثلة في أنها برنامج عمل هادف أو سلسلة من القرارات تتخذها الحكومة أو هيئة معينة، تتعلق بمجال معين كالتعليم، الصحة، السكن، التشغيل... لأجل معالجة القضايا و المشاكل المجتمعية الآتية الآنية و المستقبلية .

2. خصائص السياسة العامة:

نستخلص من التعاريف المقدمة للسياسة العامة أنها تتميز بمجموعة من الخصائص أهمها:⁴

1. السياسة العامة تصاغ لتحقيق أهداف معينة مقصودة و لا تشمل التصرفات العشوائية و العفوية التي تصدر عن بعض المسؤولين.

2. السياسة العامة تمتاز بالاستمرارية بمعنى أن لا يقوم صانعو السياسة بإعداد برامج جديدة تماما، وإنما يكتفون بإدخال تعديلات جزئية على ما هو مطبق فعلا من سياسات و برامج، وهذا ما نجده مخالفا

¹ جيمس أندرسون ، صنع السياسات العامة ، بترجمة عامر الكبيسي، ط1، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان، 1999، ص15.

² ابتسام قرقاح، دور الفواعل غير الرسمية في صنع السياسة العامة في الجزائر 1989 — 2009، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية، تخصص السياسات العامة و الحكومات المقارنة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2010 — 2011، ص22.

³ د. مصطفى عبد الله حشيم، نظرية السياسة العامة، ورقة مقدمة إلى المؤتمر الوطني الأول للسياسات العامة، جامعة قاريونس، بنغازي، يومي 11 و 13 جوان 2007، ص1.

⁴ ثامر كامل محمد الخرجي، النظم السياسية الحديثة و السياسات العامة، دار مجدلاوي، عمان، 2004، ص32.

للسياسات العامة في الجزائر فكلما جاءت حكومة ألغت سياسة الحكومة التي قبلها، وهذا يؤدي إلى انقطاع السياسة العامة وعدم استمرارها وبالتالي عدم تحقيق مطالب المجتمع.

بالإضافة إلى:¹

3. أنها قرار تتخذه الحكومة، بمعنى أنها تختار من بين أساليب بديله أسلوبا معيناً لتحقيق الأهداف

المنشودة

كذلك تمتاز ب:²

4. تشمل السياسة العامة سلسلة من النشاطات الحكومية المتصلة و التي تعني أكثر من مجرد قرار.

5. تستهدف السياسة العامة معالجة مشاكل عامة.

6. السياسة العامة عملية مستقبلية فهي تسعى إلى تحقيق أهداف في المستقبل من أجل تغيير الواقع الحالي أو الماضي.

ثانيا: أنماط السياسة العامة:

سيتم التركيز على أنواع السياسات العامة في ضوء الأفعال التي تقوم بها الحكومة، ضمن المجتمع المعني بها، والوقوف عند نتائجها وآثارها، ذلك لكون هذه السياسات تترجم العلاقة العملية والتطبيقية بين المعنيين بالسياسة العامة المعمول بها، سواء عند صانعيها أو المتلقين لها من أفراد المجتمع، وتمثل في أربعة أنواع:

1 _____ السياسة العامة الإستخراجية:

كل النظم السياسية سواء كانت بسيطة أو معقدة، تقوم باستخراج الموارد من بيئتها، في شكل الخدمة العسكرية أو الخدمات العامة الإلزامية الأخرى مثل: الاشتراك في هيئات المحلفين والأشغال التي تفرض على المسجونين من أجل توظيفها والاستفادة منها وتعتبر الضرائب من أهم أنواع الاستخراج للموارد انتشارا في الدول المعاصرة، فهي تعني استخراج النقود والسلع من أفراد المجتمع للأغراض الحكومية دون أن يتلقوا منفعة فورية أو مباشرة، وتنقسم بدورها إلى قسمين:

أ _____ الضرائب المباشرة: تتمثل في ضرائب على دخل الأفراد والأصول الرأسمالية والتركات والعقارات سنويا¹. ومثال على ذلك نجد أن الدخل الحكومي للولايات المتحدة الأمريكية يصل إلى أكثر من 50% من الناتج القومي الإجمالي.

¹ د. مها عبد اللطيف الحديشي، النظام السياسي والسياسة العامة، vb.arabsgate.com/showthread.php، تم تصفح الموقع في 2013/03/26، الساعة 10:34، ص 5.

² عمار معمر، إشكالية صنع السياسة العامة في الجزائر، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في التنظيم السياسي والإداري، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2009، ص 20.

ب — الضرائب الغير مباشرة: تتمثل في الضرائب على السلع والخدمات، كالرسوم الجمركية، رسوم المنتجات الصناعية و الضرائب على المبيعات والمشتريات، ومن الملاحظ أن البلدان النامية تحصل على معظم دخلها الحكومي عن طريق الضرائب غير المباشرة.

2 — السياسة العامة التوزيعية و إعادة التوزيع:

وهي تخصيص الوكالات الحكومية بمختلف أنواعها للأموال، السلع والخدمات وتوزيعها على الأفراد والجماعات في المجتمع من أجل الاستفادة منها²، مثل توزيع القروض لإقامة مشاريع صغيرة، والمنح والامتيازات التي تقدم لطلبة الجامعة، بالإضافة إلى الاعتماد الموجه للصحة والتعليم، والدفاع...

ويقاس الأداء التوزيعي للسياسات العامة من خلال مقارنة كمية التوزيع للقيم مع المنافع التي حصلت عليها القطاعات البشرية في المجتمع التي حصلت على المنافع.

وترتبط بسياسة التوزيع ما يعرف بسياسة إعادة الدخل لصالح فئات الدخل المحدود وقد تبنتها البلدان الشيوعية بوضوح من أجل تحقيق بعض الامتيازات المادية معينة من المجتمع.³

3 — السياسات العامة التنظيمية:

نظرا لتعقد الحياة وتزايد المشاكل في الصحة، التشغيل، السكن... وتطور سبل الأعمال وتزايد أنشطة الحكومة في المجتمع ازدادت الحاجة إلى مثل هذه السياسات والمتمثلة في ممارسة عمليات الضبط والرقابة لمختلف الأنشطة والسلوكيات للالتزام بدواعي المصلحة العامة وتطبيق القانون بما يضمن عمل المجتمع أو عدم عمله وفرض العقوبات اللازمة عند حصول أي تجاوزات⁴، فلائحة "شيرمان" مثلا تمنع شركات الأعمال من الاحتكار وتنفيذ الحرية التجارية، وهذه التحريمات تتعزز بأفعال ضد المخالفين.

4 — السياسة العامة الرمزية:

وهي السياسات التي تهدف من ورائها النظم السياسية تعبئة الجماهير، ورفع حماسهم الوطنية من خلال حديث القادة السياسيين عن تاريخ الأمة وعن القيم المتمثلة في المساواة والديمقراطية والوعد بالإنجازات والمكافآت المستقبلية وتهدف هذه الشعارات إلى تحسين نوايا المواطنين في قادتهم والإيمان ببرامجهم السياسية مما

¹ فهمي خليفة الفهداوي، السياسة العامة منظور كلي في البنية والتحليل، ط1، دار المسيرة، عمان، 2001، ص73.

² آرنولدج. هايدنباخر وآخرون، السياسات العامة المقارنة، بترجمة أمل الشرقي، ط1، دار الأهلية، عمان، 1999، ص41.

³ فهمي خليفة الفهداوي، مرجع سبق ذكره، ص75.

⁴ جيمس أندرسون، مرجع سبق ذكره، ص164.

يجعلهم يدفعون الضرائب بطوعية وإطاعة القوانين مما يقلل من معارضة النظام، أي قبول شرعية الحكومة وسياساتها العامة.¹

ثالثاً: تقييم السياسة العامة:

يعد تقييم السياسة العامة ذو أهمية كبيرة لأنه يساهم في معرفة مدى فعالية السياسة العامة المطبقة.

○ تعريف تقييم السياسة العامة:

لقد تعددت التعاريف التي تناولت تقييم السياسة العامة ونذكر منها:

● مفهوم التقييم:

لغة: تقوّم: [تقوما] استوي، زال اعوجاجه. التقيوم: تقسيم الأزمنة، التعديل، ضبط الاستقامة.²

اصطلاحاً: هو فحص منهجي لمشروع مخطط جار أو مستكمل، والهدف من التقييم هو الإجابة عن أسئلة معينة والحكم على القيمة الكلية لجهد مبذول لتحقيق غاية واستخلاص ما يمكن أن يفيد في اتخاذ الإجراءات ووضع الخطط واتخاذ القرارات في المستقبل. وتسعى عمليات التقييم عموماً إلى تحديد الكفاءة والفعالية والتأثير وأهمية المشروع في تحقيق الأهداف.³

ومنه فتقييم السياسة العامة يقصد به إصدار حكم أو برنامج أو سياسة عامة في صلب هذه الفكرة الحكم على جدوى أو جدارة برنامج أو سياسة عامة وذلك باستعمال مقياس أو مقاييس مختلفة. وبناءاً عليه فالتقييم هو إتباع إجراءات للحكم على ما إذا كانت السياسة العامة جديرة بالتنفيذ والاستمرار.

أو هو عملية التأكد من أن البرنامج (السياسة) قد حقق أهدافه كما هو متوقع منه وبصورة تحقق نوايا صانع السياسات. ومن جانب آخر فإن عملية التقييم تحدد الآثار السيئة غير المقصودة للسياسة العامة كما تساعد في تدقيق عمليات الصرف على البرامج للتأكد من مشروعيتها صرفها.

● أشكال التقييم:

من خلال تعريف التقييم نجد أن له أشكالاً عديدة أهمها:⁴

¹ ابتسام قرقاح، مرجع سبق ذكره، ص 31.

² د. رشاد الدين مؤنس، مرجع سبق ذكره، ص 228.

³ د. سمير الشوبكي، المعجم الإداري، ط 1، دار أسامة للنشر ودار المشرق الثقافي، الأردن، 2006، ص 112.

⁴ نادية بونوة، مرجع سبق ذكره، ص 59، 60.

أ ————— تقييم البرامج: وهو جوهر عملية التقييم في السياسة العامة، ويحظى باهتمام كبير والسبب المباشر هو الوقوف على مدى نجاح الممارسات العملية للعمليات التنفيذية على المستويات الفنية الإجرائية، ومعرفة مدى تحقيق البرامج الحكومية لأهدافها.

ب ————— تقييم السياسات: ويعنى بتشخيص الظروف البيئية التي تتفاعل مع تنفيذ وتطبيق السياسات، ومعرفة ما إذا كانت هذه الظروف تغيرت أو تحسنت أو تدهورت.

ت ————— تقييم النتائج: ويركز على معرفة الآثار الإيجابية والسلبية المترتبة عن تنفيذ السياسة العامة وكشف المؤشرات المباشرة وغير المباشرة المرتبطة بتلك الآثار.

ث ————— تقييم الفعالية: وهذا النوع يعنى بمعرفة القدرة الإنتاجية للبرامج الحكومية ومدى تحقيق الأهداف الموضوعية في السياسة العامة ويكشف كل الانحرافات التي قد تحدث في عمليات التنفيذ والتلاعبات السياسية أو الإدارية، بالإضافة إلى معرفة وجود أي إسراف في الجهد والوقت والإمكانات.

رابعاً: أهداف تقييم السياسة العامة:

إن السياسة العامة هي استجابة حكومية هدفها حل مشكلة عامة أو توفير حاجة أو مطلب اجتماعي، ويسود الاعتقاد أحياناً أن مجرد صدور قانون أو قرار سياسة عامة، اعتماد الميزانية اللازمة، وضع خطط وبرامج عمل والقيام بالعمل التنفيذي فعلاً، كفيلاً بحل المشكلة التي من أجلها رسمت السياسة العامة، غير أن الواقع التي تؤيده التجارب العملية يثبت أن هذا الفرض خاطئ وان نتائج التطبيق الفعلي للسياسة العامة قد تختلف اختلافاً كبيراً وجوهرياً عما قصده المشرع.

وتقييم السياسة العامة له أهداف عدة إذ أنه يمكن من:¹

1 ————— التحقق من مدى النجاح في حل المشكلة العامة وأسباب القصور في تحقيق الأهداف.

2 ————— قياس آثار تطبيق السياسة العامة على الجماعات المختلفة من المواطنين، وكذلك على البيئة الاجتماعية ككل.

3 ————— اكتشاف الآثار غير المعتمدة أو المقصودة للسياسة العامة.

4 ————— قياس التكلفة المباشرة وغير المباشرة للبرامج التنفيذية و مقارنتها بالمنفعة التي تتحقق.

¹ د. محمد الرواية، دراسة السياسة العامة، ط1، دار السراسر للطباعة والنشر والتوزيع، الكويت، 1988، ص241.

5 _____ الحكم على النتائج المعنوية والمادية للسياسة العامة، والمقصود بالآثار المعنوية مثلا: شعور المواطنين نحو الحكومة ورأيهم فيما تقوم به من أعمال حتى ولو لم تنتج في تحقيق الأهداف. فأحيانا يكون شعور المواطنين أن الحكومة حاولت بجد وإخلاص حل المشكلة كافيا في حد ذاته لتكوين رأي إيجابي عنها، أما النتائج المادية فهي التغيرات التي تطرأ فعلا على جماعات المواطنين المقصودين بهذه السياسة أو الأوضاع التي خلفت الحاجة إلى السياسة العامة.

المبحث الثاني: ماهية سياسة التشغيل:

تعتبر سياسة التشغيل صورة من صور التدخل التي استخدمتها الدول النامية والصناعية على السواء لإيجاد حلول ناجحة لتقليص البطالة والتي تعد إحدى القضايا الخانقة التي تعاني منها الشعوب. وسيتم التطرق في هذا المبحث إلى المفاهيم الأساسية لسياسة التشغيل من حيث التعريف والأنواع وكذلك الأهداف،...

أولاً: مفهوم وأنواع سياسة التشغيل:

تخظى سياسة التشغيل في الجزائر باهتمام كبير حيث قامت الحكومة الجزائرية بتبني عدة سياسات لمكافحة البطالة، معتمدة في ذلك على عدة أنواع.

1. مفهوم سياسة التشغيل:

هناك عدة مفاهيم حول سياسة التشغيل حيث شكل هذا المفهوم مجال بحث مشترك لعدد التخصصات الأكاديمية، فاستقطب حيزا كبيرا من اهتمام الاقتصاديين، الاجتماعيين والسياسيين.

تعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) سياسة التشغيل على أنها: «مجمّل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج».¹

أي أن سياسة التشغيل تشكل منظومة من الإجراءات النوعية والتي موضوعها سوق الشغل، وتؤثر هذه الإجراءات على جهة الطلب والجزء الآخر من جهة العرض كما يكون التأثير على الجهتين معا.

كما تعرف على أنها: «السعي لإيجاد العمل لكل من يطلبه».²

¹ عبد القادر زياتي، الشركات المتعددة الجنسيات و آثارها على التشغيل، <http://algerianexpert.com>، تم تصفح الموقع يوم: 2013/02/12، الساعة 10:53، ص4.

² د. محمد عدنان وديع، سياسة التشغيل، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 2007، ص1.

أي توفير فرص العمل لمن يحتاجه وذلك من خلال أدواتها المتمثلة في: مكاتب العمل، معلومات سوق العمل، مفاوضات العمل...

كما يرى البعض أن سياسة التشغيل تعبر عن: «إستراتيجية العمل السائدة في بلد معين والأفكار الاقتصادية والاجتماعية التي تنبعث منها، والمبادئ التي تستند إليها والأهداف التي ترمي إلى تحقيقها، والتي تركز في الأساس على اشتغال السكان القادرين على العمل، بإحداث مناصب العمل كهدف أساسي للتنمية أي العمل على إحداث مناصب شغل على نطاق واسع بحيث يمكن القضاء على البطالة والعمل الجزئي»¹.

ويتضح من خلال هذا التعريف أن خلق مناصب العمل يكون من طرف الدولة للسكان القادرين.

ويمكن تعريف سياسة التشغيل على أنها: «مجموعة التدخلات العامة في سوق العمل وفق نطاق واسع جداً ومتكامل من حيث إجراءات التدريب والتعلم والإجراءات المتعلقة بعقود التعويض»².

من خلال ما سبق يمكن اعتماد تعريف إجرائي لسياسة التشغيل حيث تعبر عن الأسلوب المعتمد من طرف الدولة لمعالجة مسألة التشغيل وتقليص معدلات البطالة، وفي تنظيم و تأطير صور وأشكال العلاقات التي تربط بين العامل ورب العمل سواء كانوا أفراد أو مؤسسات عامة، أو خاصة من خلال المنظومة القانونية والتشريعية المعتمدة ضمناً للمحافظة على استقرار الأوضاع الاجتماعية. مما يدعو للقول بأن هذه السياسة التشغيلية ترتبط ارتباطاً عضوياً بالمناخ الاقتصادي والظروف الاجتماعية والبنية الثقافية والسياسية التي تشكل خصوصية كل مجتمع.

2. أنواع سياسة التشغيل:

هناك أنواع من سياسات التشغيل ساهمت إلى حد ما في التخفيف من البطالة ويمكن تصنيفها إلى:

أ — التقسيم الأول: وذلك بالنظر إلى آثار سياسة التشغيل:

I. سياسة تشغيل سلبية: حيث أنها:

_____ تعالج مظاهر المرض وليس أسبابه وجذوره.

_____ تهجر مفهوم التشغيل الكامل.

¹ بلقاسم سلاطينية، التكوين المهني وسياسة التشغيل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، قسم علم الاجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 1996، ص67.

² Gilles Ferréol et Philippe Deubel ,opcit , P123.

_____ تتجه للأمد القصير: مثل تحويل زمر قوة العمل بين الدراسة والتدريب والعمل والاعون الاجتماعي لتفادي وجودهم بين طالبي مراكز الشغل.

أي تكون مجرد اصطناع إحصائي للتخلص من البطالة وما قد ينجر عنها من إشكاليات تم خصوصا الجوانب الاجتماعية كالفقر والتهميش والإقصاء.¹

II. سياسة تشغيل ايجابية: تتمثل في أهما²:

_____ تدرس الظاهرة وجذورها في إطار البيئة المحلية والدولية المتغيرة.

_____ تستعمل زمرة من الأدوات الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية مثل:

- تنشيط الطلب.
- مواهمة التعليم والتدريب.
- معلومات سوق العمل.

ب _____ التقسيم الثاني التقليدي: يمكن التمييز بين سياستين للتشغيل:³

1) سياسة التشغيل في ظل الاقتصاد الاشتراكي: الدولة «قطاع موظف»/«منصب شغل»

تتولى الدولة عملية تخطيط هذه السياسة التشغيلية وتحدد آليات وبرامج تنفيذها في سبيل توفير منصب عمل لكل فرد من أفراد القوى العاملة، فالدولة هي القطاع الموظف الذي يتكفل بخلق فرص عمل جديدة يفترض فيها أن تتسم بالديمومة، وإلا تحول الأمر إلى سياسة تشغيلية ذات منحى ترقيعي لجأت إلى اعتمادها عدد من الدول في مسيرة إصلاحاتها الاقتصادية.

2) سياسة التشغيل في ظل الاقتصاد الحر: الفرد «القطاع الخاص»/«خلق مؤسسة خاصة»

¹ د. حافظ عتب، تطوير مكاتب التشغيل وأقسام التوجيه المهني ورفع أدائها وفقا للمتغيرات الدولية واحتياجات سوق العمل، الندوة الإقليمية لمنظمة العمل العربية عن دور الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب، طرابلس، يومي 11 و13 جويلية 2005، ص 25.

² د. محمد عدنان وديع، مرجع سبق ذكره، ص 9 — 10.

³ ليليا بن صويلح، سياسة التشغيل في الجزائر — المؤسسة الاقتصادية النسوية بعناية نموذجاً —، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم اجتماع التنمية، قسم علم الاجتماع كلية العلوم الانسانية و العلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2010 — 2011، ص 16.

تقوم الدولة برسم الخطوط العريضة لهذه السياسة، غير أن عملية تنفيذها لا تتم إلا بمشاركة القطاع الخاص باعتباره شريكا أساسيا في هذه السياسة، وينحصر دور الدولة في تشجيع الأفراد على خلق فرص عمل لذواتهم وللآخرين، من خلال تأسيسهم لمشاريع اقتصادية في ظل استفادتهم من إجراءات تحفيزية. فلم يعد المجال للحديث عن منصب عمل توفره الدولة التي سقطت صفة الموظف عنها في اغلب القطاعات ما عدا بعض المجالات وعبر برامج محددة لفئات اجتماعية خاصة.

وما تجدر الإشارة إليه أن منظمة العمل العربية أشارت في تقريرها¹ الصادر سنة 2008 إلى أن سياسات التشغيل المنتهجة حاليا لدى عدد كبير من الدول خاصة العربية تركز على سياسة التشغيل السلبية، ومن أمثلة البرامج المعتمدة بكثرة نجد برامج التقاعد المبكر التي توفر دعم لمن لا عمل لهم ممن سبق لهم العمل لفترة طويلة نسبيا تؤهلهم للحصول على راتب تقاعدي منتظم، وبرامج إعانات البطالة كدعم مؤقت في شكل إعانات شهرية تقدم للمستحقين من العاطلين المسجلين، وهو البرنامج الذي بدأت في تطبيقه الجزائر مع أواخر سنة 2008.

ثانيا: أهداف ومعايير سياسة التشغيل:

تسعى سياسة التشغيل لتحقيق أهداف معينة معتمدة في ذلك على عدة معايير.

1. أهداف سياسة التشغيل:

لسياسة التشغيل أهداف عديدة أهمها:

- ✓ رفع عدد مناصب الشغل وخلق مناصب أكثر إنتاجية، مما يحقق زيادة في مداخيل المجموعات المحرومة واستخدام أكفء لقدرات العمال، وكذا إشراك كل فرد في الحياة الاقتصادية للمجتمع.²
- ✓ تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده مراسيم وتشريعات العمل لكل دولة.
- ✓ توجيه التعليم والتدريب لخدمة تنمية التشغيل والتلاؤم مع احتياجات سوق العمل كما ونوعا.
- ✓ حل مشكلة عدم التوافق بين الطلب على العمل وبين العرض منه عن طريق تحسين سياسات وبرامج سوق العمل.
- ✓ دعم الاستثمار المولد للتشغيل.³

¹ موجز التقرير العربي الأول لمنظمة العمل العربية حول التشغيل في الدول العربية، القاهرة، 2008، ص 67.

² عبد الرزاق مولاي خضر، تقييم أداء سياسات التشغيل في الجزائر 2000 — 2011، مجلة الباحث، العدد 10، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2012، ص 192.

³ السيد الطيب لوح، ترقية الشغل و محاربة البطالة، المجلة السادسة للمفتشية العامة للعمل، العدد 24، الجزائر، ديسمبر 2010، ص 3.

- ✓ العناية بفرص تشغيل المرأة.
 - ✓ معالجة مشكلة بطالة الشباب وحملة المؤهلات العلمية.
 - ✓ توطين الوظائف في البلدان قليلة السكان.¹
 - ✓ تكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق مهارة عالية لأداء الأفضل.
 - ✓ زيادة حجم الناتج القومي ورفع مستوى الفعالية الصناعية والاقتصادية.
2. معايير سياسة التشغيل:

أثناء تصنيف اليد العاملة وتقييمها تعتمد سياسة التشغيل على المعايير التالية:

- أ) معيار العمر: تواجه سياسة التشغيل نمو اليد العاملة الأقل من 18 سنة، بإعادتها إلى ميادين التدريب عن طريق إطالة التعليم الإلزامي واستخدام صيغ للتدريب والتكوين على مدى واسع وفي وقت قياسي وهذا من أجل تعبئة الأفراد من 14 سنة إلى 17 سنة، مثل: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ENSEJ)، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC).
- ب) معيار النشاط الاقتصادي: تقسم سياسة التشغيل اليد العاملة حسب النشاط الاقتصادي إلى يد عاملة زراعية وغير زراعية.
- ت) معيار التأهيل: يرتبط هذا العامل بسياسة التعليم والتكوين، فسياسة التشغيل تراهن على توفير مناصب الشغل لمواجهة نمو اليد العاملة وترشيدها وتثبيتها وتحسين إنتاجيتها.

ثالثا: الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل:

يمكن القول أن أبعاد سياسة التشغيل الحالية متعددة الجوانب، فمنها ما هو تنظيمي هيكلي، ومنها ما هو اقتصادي، وما يتعلق بالجانب السياسي ومنها اجتماعي، وما إلى ذلك من الجوانب الأخرى.

1. الأبعاد التنظيمية و الهيكلية:

وترمي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف المتعددة الأبعاد التي يمكن استخلاصها من وثيقة المخطط الوطني لترقية التشغيل ومحاربة البطالة المعتمد من الحكومة في شهر أفريل 2008 ويمكن إيجاز أهمها فيما يلي:²

_____ الوصول إلى تنظيم أحسن لسوق العمل وبالتالي رفع مستوى عروض العمل، تحسين المؤهلات المهنية بغرض إيجاد التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل.

¹ محمد عدنان وديع، مرجع سبق ذكره، ص 42.

² وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، <http://www.mtess.gov.dz> ، تم تصفح الموقع يوم 2013/02/24، الساعة 09:32، ص1.

_____ تكيف المؤهلات مع حاجيات السوق للوصول تدريجيا إلى توافق بين مخرجات التكوين وسوق الشغل.

_____ دعم الاستثمار لخلق فرص ومناصب عمل، وترقية التكوين المؤهل لاسيما في موقع العمل وفي الوسط المهني، لتسيير الإدماج في العمل.

_____ تنمية روح المقابلة لاسيما لدى الشباب.

2. البعد الاقتصادي:

يركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط، بما يسمح بإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد فالموارد الطبيعية لا تستطيع وحدها دون استغلال أن تؤدي إلى إنتاج مفيد، فلا بد من معالجة الأفراد لها واستثمارها وتوجيهها.¹

3. البعد السياسي:

يختص بالعلاقة بين السياسة التشغيلية كسياسة توزيعية وشرعية النظام وإحساس المواطنين بمواطنتهم. فالنظام السياسي في جوهره أداة لتوزيع الموارد المتنافس عليها بين الشرائح الاجتماعية المختلفة، فقد يحدث اهتزاز في شرعية النظام وفي نظرة المواطنين لسياساتهم الاقتصادية والاجتماعية وذلك عند استفادة قلة على حساب أغلبية، ويظهر ذلك في: عصيان للقوانين، الامتناع الضريبي، المظاهرات*، وكلها مؤشرات تؤدي إلى عدم الاستقرار السياسي** والأمني.

وتبدو السياسة التشغيلية كأداة لإعادة توزيع الموارد السياسية ودعم بعض القوى الاقتصادية والاجتماعية، والتي من المتوقع أن تقوم بدورها بدعم النظام ومن هنا كانت السياسة التوزيعية الوسيلة الأسهل والأسرع لإضفاء الصبغة الشرعية على النظام، واكتساب رضا وتأيد الجماهير.

4. البعد الاجتماعي:

¹ د. عبد الحميد قومي، حمزة عايب، سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، ورقة مقدمة إلى المنتدى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، يومي 15 و 16 نوفمبر 2011، ص 4.

يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن آفة البطالة لاسيما بالنسبة للشباب عامة¹، وذوي المؤهلات الجامعية والمتوسطة خاصة وذلك بتوفير الظروف المناسبة لإدماجهم في المجتمع وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء. وبالتالي الحد من الانعكاسات السلبية المتعددة المظاهر التي تفرزها ظاهرة البطالة.

رابعا: معوقات (تحديات) نجاح سياسة التشغيل:

إن حجم التحديات والمعوقات التي تواجهها سياسة التشغيل في الجزائر، لاسيما في مجال تشغيل الشباب، كبيرة ومعقدة باعتبار أن المجتمع الجزائري من المجتمعات التي تشكل فيها هذه الشريحة أكثر من ثلثي المجتمع، الأمر الذي يصعب من مهمة الهيئات المكلفة بمعالجة هذه الإشكالية، لاسيما أمام تراجع القطاع العمومي عن تمويل الاستثمارات، وإنجاز المشاريع المنشأة لمناصب العمل المستقرة والدائمة، واستمرار التوجه نحو المزيد من تحويل المؤسسات العمومية إلى القطاع الخاص، والتقليص من عدد العمال إما بسبب الغلق، أو بسبب مواجهة الأزمات الاقتصادية والمالية. وعموما يمكن حصر تحديات ومعوقات سياسة التشغيل في الجزائر في النقاط التالية:²

➤ العمل غير المنظم أو ما يعرف بـ L'Economie Informels :

الذي يعتبر البديل الحتمي للعديد من الشباب القادم إلى سوق العمل، فهذا النوع من العمل يشكل بؤرة استغلال غير عقلاني للعديد من الشباب الذي عادة ما يكون الأكثر عرضة لهذا الاستغلال سواء في مجال ظروف العمل أو الأجور. في غياب أو ضعف الهيئات الرقابية. حيث يعجز القطاع الموازي جزءا كبيرا جدا من الافة صاد الجزائري.

➤ ارتفاع نسبة البطالة:

* أحداث أكتوبر 1988 التي كان أحد أسبابها الوضع الاقتصادي والاجتماعي الذي عرفته البلاد بعد انهيار أسعار النفط، العشرية الدامية التي شهدتها البلاد، حيث ظهرت عدة احتياجات في عدة ولايات ومدن جزائرية.

** عرف النظام السياسي الجزائري منذ الشروع في الإصلاحات السياسية والإدارية والاقتصادية وحتى 11، 2009 رئيس حكومة و 19 تغيير حكومي.

¹ مبروك ساحلي، تحليل السياسات العممة التشغيلية في الجزائر (1989—2009)، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية، تخصص دراسات سياسية معاصرة، قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق، جامعة باجي مختار، عنابة، 2010—2011، ص 161.

² عبد الله غالم، حمزة فيشوش، إجراءات و تدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر (المساهمات و أوجه القصور)، ورقة مقدمة إلى المنتدى الدولي حول استراتيجية الكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، 15—16 نوفمبر 2011، ص 11.

وهذا راجع لعدم التحكم في الآليات القانونية والاجتماعية والاقتصادية التي شرعت الدولة في تنصيبها قصد معالجة هذه الظاهرة، ولاسيما تلك التي كلفت بتنظيم ونأطير سوق العمل (مثل الوكالة الوطنية للتشغيل التي لم تتمكن من تحقيق سوى 25% من الحجم الذي كان يستوجب عليها تحقيقه من التوظيف سنة 1996 بعدما كانت هذه النسبة سنة 1987 تفوق 87%.

➤ عدم تكيف أنظمة وبرامج التعليم والتكوين العالي والمتوسط بما يتناسب والاحتياجات التي تتطلبها سوق العمل:

فالعلاقة الوظيفية التبادلية بين منظومة التعليم والتدريب التقني والمهني وقطاعات التشغيل تتسم بالضعف حيث نجد أن أسواق العمل ديناميكية في حين منظومة التعليم والتدريب التقني والمهني تواجه صعوبات لمواكبة التطورات التقنية من بينها صعوبة تعديل أو تغيير المناهج التدريسية في التوقيت المناسب،... مما يعني تكوين مزيد من الإطارات والعمال الذين سوف لن يجدوا مناصب عمل تتناسب مع تكوينهم وهذا ما يجعلهم عرضة للبطالة الحتمية عند تخرجهم.

➤ الآثار السلبية الناتجة عن البطالة في أوساط الشباب:

ونقصد بها الارتفاع المستمر لظاهرة الانحراف نحو الأعمال الإجرامية، وتعاطي المخدرات، والعنف ضد المجتمع، والهجرة غير المشروعة نحو البلدان الأوروبية عبر وسائل وطرق غير مضمونة العواقب.

المبحث الثالث: تطور التشغيل في الجزائر:

إن سياسة التشغيل لا تعتبر من سياسات الاقتصاد الكلي كما أنها ليست سياسة قطاعية مثل السياسة التعليمية أو الصناعية أو الصحية أو الفلاحية، وكذلك هي ليست سياسة لسوق العمل، وإنما تندرج ضمن كل من هذه السياسات. ونجد أن هذه السياسات تمحورت ضمن السياسة العامة للدولة ضمن مراحل تطور الاقتصاد الجزائري.

أولاً: تطور التشغيل في الفترة ما قبل 1989:

خلال هذه الفترة أقرت الحكومة الجزائرية فيما يخص التشغيل وتحرك القوى العاملة سياسة تشغيلية مرتبة حسب الفترات التالية:

1) الفترة ما بين 1967 — 1979:

منحت سياسة التشغيل في هذه الفترة مزيداً من الاعتبار لليد العاملة الجزائرية، وذلك بالعمل على تهيئة الظروف المناسبة لمناصب العمل لمختلف القطاعات الاقتصادية حيث انتقل معدل التشغيل من 75,5% سنة

1965 إلى 79,7% سنة 1979. كما سمحت السياسة المنهجية لإنشاء مليون ومائة ألف منصب شغل نتيجة نشاطات الدولة على مستوى:

_____ الاستثمارات: من خلال عدد المشاريع، مما أدى إلى زيادة مناصب الشغل.
 _____ الإدارة: من خلال الاهتمام باحتياجات التأطير على جميع المستويات خاصة التريبة والصحة.

_____ توزيع الإيرادات بوتيرة ثابتة: مما ساعد على تحسين استهلاك الأسر.

(2) الفترة ما بين 1980 _____ 1988:

ويمكن تقسيمها إلى فترتين هما:

أ) الفترة ما بين 1980 _____ 1984:

شهد عقد الثمانينات توجهها اقتصاديا جديدا اعتمد على إعادة هيكلة المؤسسات الكبيرة فترتب عن هذا التوجه إنشاء 72000 منصب شغل إضافي، بالإضافة إلى 175000 منصب شغل منتظر أي ما يعادل 61% من الإنشاء الفعلي. وتزامنت هذه الفترة مع المخطط الخماسي الأول الذي كان من بين أهدافه العمل على استقرار اليد العاملة المستخدمة¹.

حيث عرفت هذه الفترة تحسنا في معدلات التشغيل ولو بوتيرة متباطئة من 80,8% سنة 1981 إلى 81,1% سنة 1984 وهذا نتيجة تباطؤ وتيرة الاستثمارات التي ميزت هذه الفترة.

ب) الفترة ما بين 1985 _____ 1988:

تزامنت مع المخطط الخماسي الثاني الذي تميز بتقليص عرض العمل وبفقدان مناصب العمل نتيجة تناقص الاستثمارات. كما شهدت هذه الفترة الصدمة البترولية سنة 1986. ولهذا كان من الضروري على السلطات المعنية إعادة النظر في نمط التسيير والسياسات المتبعة في السابق، حيث شرعت بالفعل في القيام بعدة إصلاحات اقتصادية مثل: إقامة إطار مؤسسي لترقية الاستثمار الوطني الخاص، قوانين تكرر استقلالية المؤسسة العمومية².

جدول (2-1): جدول يوضح نتائج المخططات التنموية:

السنة	67	70	74	78	80	85
	69	73	77	79	84	89

¹ مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 167.

² فارس شلاي، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2005، ص 89.

434800	725000	29000	521300	329700	107750	سندات مناصب العمل
69600	145000	145000	130325	82425	35917	المعدلات السوية

المصدر: مدين بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، ط1، دار الحامد، الأردن، 2009، ص 174.

ثانيا: تطور التشغيل في الفترة ما بين 1989 — 1999:

1. حالة الشغل عند الاتفاق الأول:

نظرا لتواجد اختلال في ميزان المدفوعات لجأت الجزائر إلى طلب تمويل من صندوق النقد الدولي* فخصص لها سحباً من التسهيلات التعويضية بالإضافة إلى سحب الجزء الخاص من احتياطاتها وكان ذلك ما يعادل 584 مليون دولار أمريكي كقروض بمقابل إتباع سياسة نقدية حذرة والعمل على بداية تحرير الأسعار، وكذا تخفيض الميزانية.

ولقد انتقل عدد البطالين من 435000 بطل سنة 1985 ليصل إلى 1150000 بطل سنة 1990. ولقد كان الأكثر تضرراً في ذلك ذوي التعلم الثانوي والجامعي.

2. حالة الشغل عند الاتفاق الثاني و الثالث:

لجأت الجزائر مرة أخرى إلى صندوق النقد الدولي وذلك من خلال خطاب النوايا التي وجهته للصندوق والذي تعهدت من خلاله بإجراء إصلاحات من بينها ترقية النمو الاقتصادي وإعادة النظر في أسعار السلع والخدمات.¹

ولقد كان من نتائج هذا الاتفاق زيادة عدد البطالين من 1260000 بطل سنة 1991 ليصبح سنة 1992 يقدر ب 1482000 بطل ليزداد (1993 — 1994) من 1770000 إلى 2100000 بطل. وهذا راجع إلى انخفاض مستويات الاستثمار.

3. حالة الشغل في مرحلة التعديل الهيكلي:

بهدف معالجة الوضعية المزرية للاقتصاد الجزائري الذي يعاني من عدم التوازن على المستوى الداخلي والخارجي، وتنامي حدة الإختلالات الاقتصادية قامت الجزائر بتوقيع اتفاق مع صندوق النقد الدولي

¹ مبروك ساحلي، مرجع سبق ذكره، ص 86.

في بداية 1994، الذي انبثق عن برنامج الاستقرار الاقتصادي القصير المدى، ثم اتفاق آخر سنة 1995 تم بموجبه الالتزام ببرنامج التعديل الهيكلي المتوسط المدى. ولقد كانت أهم محاور هذا البرنامج تهدف إلى تحقيق توازن اقتصادي ومالي ونقدي من خلال الحد من عجز ميزانية الدولة، وتحرير الاقتصاد بتفعيل آليات السوق وتخلي الدولة عن التدخل في جميع الأنشطة الإنتاجية، وتحفيز دور القطاع الخاص وتحرير المبادلات الخارجية.¹ ولقد تميزت هذه المرحلة بزيادة عدد القادرين على العمل من 5,7 مليون فرد سنة 1989 إلى 8,5 مليون فرد سنة 1999. وهذا ما أدى إلى الطلب المتزايد على العمل حيث تراوح ما بين 250000 إلى 300000 طلب عمل سنوي.²

ثالثا: تطور التشغيل في الفترة ما بين (2000 — 2010):

شهد وضع الشغل خلال هذه الفترة تحسنا ملحوظا حيث تميزت بالوفرة المالية الناجمة عن ارتفاع أسعار المحروقات في الأسواق الدولية، وكذا عودة الاستقرار إلى البلاد مما ساهم في تشجيع الاستثمار. ويمكن تقسيم هذه المرحلة إلى:

1. مخطط الإنعاش الاقتصادي 2001 — 2004:

إن الهدف من هذا المخطط هو إعادة تنشيط الطلب ودعم النشاطات التي توفر القيمة المضافة ومناصب الشغل. وفي هذا الصدد تغطي النشاطات المرتقبة خمسة مجالات باستثمارات تبلغ قيمتها الإجمالية 525 مليار دينار جزائري تتوزع كالتالي:

جدول رقم (2—2): جدول يوضح ترخيصات البرامج.

الهيكلية (%)	ترخيصات البرامج (مليار دينار جزائري)	
8,95	47	دعم الإصلاحات
12,38	65	الفلاحة و الصيد

¹ محمد راتول، سياسات التعديل الهيكلي ومدى معالجتها للاختلال الخارجي — التجربة الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2000، ص 255.

² عبد الباقي رواج وعلي همال، آثار الهيكلية على سوق العمل و تدابير الحماية الاجتماعية — دراسة حالة الجزائر —، مجلة العلوم الإنسانية، 22 ديسمبر 2004، ص 60.

التنمية المحلية	113	21,52
الأشغال الكبرى	210	40,00
الموارد البشرية	90	17,14
الإجمالي	525	100

المصدر: ملخص حول الوضع الاقتصادي والاجتماعي للأمم لسنة 2008، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، ديسمبر، 2009، ص 3-4.

إن هذه المعطيات دليل واضح على اختيار مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي للقطاعات الإنتاجية التي تتركز أساسا على التنمية المحلية والعالم الريفي.

أما فيما يخص التأثير على التشغيل فقد حقق هذا المخطط 751812 منصب شغل منها 464930 منصب شغل دائم أي 61,8%¹.

2. البرنامج التكميلي لدعم الإنعاش الاقتصادي 2005 ————— 2010:

تجسد هذا الإنعاش من خلال نتائج عديدة هامة نذكر منها:²

———— استثمار إجمالي بحوالي 46 مليار دولار (أي 3700 مليار دينار) منها حوالي 30 مليار دولار أي 2350 مليار دينار من الإنفاق العمومي.

———— نمو مستمر يساوي في المتوسط 3,8% طوال السنوات الخمس.

———— تراجع أكثر في البطالة من 29% إلى 24%.

أما فيما يخص التأثير على التشغيل حقق البرنامج التكميلي ما يلي:

———— معدل البطالة لا يزال مستمرا في الانخفاض إذ انتقل من 12,8% سنة 2006 إلى

11,8% سنة 2007 ليقبل سنة 2008 إلى 11,3% حتى بلغ 10,2% سنة 2009. إلا أن

المناصب الدائمة لا تزال تثير في بعض المناطق احتجاجات أمام المصالح العمومية للتشغيل والسلطات المحلية.³

المبحث الرابع: الوكالات الوطنية لتدعيم التشغيل و أهم الصيغ التي اتبعتها:

¹ ملخص حول الوضع الاقتصادي والاجتماعي للأمم لسنة 2008، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، الجزائر، ديسمبر 2009، ص 55.

² مشروع التقرير التمهيدي حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الأول من سنة 2004، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، الجزائر، الدورة 25 ديسمبر 2004، ص 38.

³ تقرير حول التشغيل والبطالة، الديوان الوطني للإحصائيات، www.ons.dz، تم تصفح الموقع في 2013/02/24، الساعة 17:34، ص 2.

تعد ظاهرة البطالة وخاصة في أوساط الشباب من التحديات الراهنة، لما يترتب عنها من نتائج سلبية، وهذا ما يتطلب التزاما سياسيا للقضاء على البطالة كأولوية وطنية، وفي هذا الصدد قامت الجزائر بإنشاء مجموعة من الأجهزة والبرامج في إطار تنفيذ سياستها فمنها ما يتعلق بالتشغيل المباشر ومنها ما يتعلق بتشجيع خلق المؤسسات التي توفر المزيد من فرص العمل، ومنها ما يتعلق بتنظيم بعض أنماط التوظيف الخاص ببعض الفئات العمالية. وهذا ما سنتطرق إليه في هذا المبحث.

أولاً: الأجهزة المسيرة من طرف الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية:

لقد فكرت الجزائر في حلول مؤقتة لمكافحة البطالة تمثلت في إنشاء أجهزة تسييرها الوكالة الوطنية

للتنمية الاجتماعية، أنشأت عام 1996 تتمثل مهامها الأساسية في:

① ترقية واختيار وتمويل كل العمليات الموجهة للفئات الاجتماعية المحتاجة.

② تمويل مشاريع لها منفعة اقتصادية واجتماعية تستعمل في إنجازها عمالة كثيفة أي تشغيل أكبر عدد ممكن من العمال في كل مشروع.

تتمثل هذه البرامج التابعة للوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية في:¹

✓ التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة LAIG.

✓ الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة TUP-HIMO.

✓ عقود ما قبل التشغيل CPE.

✓ برنامج القرض المصغر MC.

① التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة* LAIG:

هي عملية تشغيل ضمن الشبكة الاجتماعية في ورشات البلديات مقابل تعويض محدد بـ 3000 دج لكل شهر تكون الاستفادة منه شخصا واحدا لكل عائلة دون أي شرط محدد عدا الأشخاص البالغين السن القانونية للعمل والعاطلين، وإن طريقة تشغيلهم تتم وفق القوانين الخاصة بالتشغيل العادي وقد سمح هذا الجهاز بالتخفيف من البطالة ولو بصفة ضئيلة ووجود مصدر عيش لبعض العائلات، كما أنه ساعد الجماعات المحلية للتعويض عن نقص العمال وخاصة في نشاط الصيانة، إلا أن عدد المستفيدين بدأ بالتراجع خلال فترة التثبيت والتعديل الهيكلي وذلك لعدة عوامل منها:²

¹ سليم عقون، مرجع سبق ذكره، ص 60.

*LAIG : les activités d'intérêt général

² مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 281.

- أ) انخفاض عدد ورشات البلديات المفتوحة وذلك انقاص وسائل الصيانة وعجز أغلب البلديات عن دفع الديون المستحقة عليهم.
- ب) صعوبة اختيار شخص لكل عائلة.
- ت) صعوبة الأعمال المنجزة وحرمان فئة النساء من المشاركة.

وقد بلغ عدد المستفيدين من التعويض سنة 1995م مقابل نشاطات ذات منفعة عامة 588200 شخص ب 31500 ورشة، أما في سنة 1996م فقد بلغ عدد المستفيدين 283100 شخص ب 17200 ورشة، و بلغ عدد المستفيدين سنة 1997م: 11400 شخص ب 8500 ورشة. إلا أن هذا الجهاز سجل عدة نقائص منها:¹

- أ. عدم وضوح الأهداف المرجوة منه بالإضافة لضعف الجوانب التنظيمية الخاصة به.
- ب. تحديد التعويض بالأجر.
- ت. إقصاء فئة الشباب البالغين من العمر 16،17 سنة و السماح لباقي الفئات الأخرى بالاستفادة حتى وإن تجاوز سن التقاعد حيث كانت نسبتهم 1,9% سنة 1996، 1996.

2) الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة *TUP-HIMO:

أنشأ هذا الجهاز سنة 1997 على أساس القرض الممنوح للجزائر من قبل البنك الدولي للإنشاء والتعمير، والأهداف الرئيسية لهذا البرنامج هي تنمية وتطوير المجتمعات السكانية الأقل نمواً بهدف إنشاء عدد معتبر من مناصب الشغل المؤقتة مع تطوير وصيانة الهياكل العمومية وذلك بتطبيق الأشغال ذات المنفعة الاقتصادية والاجتماعية من صيانة الملحقات من طرف البلدية والولاية، وما يميز هذه الأشغال أنها لا تتطلب تأهيل عالي و لا معدات ضخمة، ووجد هذا الجهاز بغرض التخفيف من آثار الإصلاحات الاقتصادية على الفئات السكانية ولغرض ودعم تحسين النشاط الاجتماعي للدولة، وتم تطبيق هذا البرنامج على مرحلتين:²

➤ المرحلة الأولى: (1997 — 2000):

تعتبر مرحلة نموذجية تسمح بانطلاق الأشغال ذات المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة بإحداث مناصب عمل مؤقتة في القطاعات الخاصة بالطرق، الغابات والأشغال البسيطة في مجال

¹ سليم عقون، مرجع سبق ذكره، ص61.

*TUP-HIMO: les travaux d'utilité publique à haute intensité de main-d'œuvre

² رياض ريمي، عقبة ريمي، أثر برامج سياسة التشغيل على مواجهة البطالة في الجزائر (دراسة مقارنة بين الفترتين 1990-1998 و1999-2010)، ورقة مقدمة إلى ملتقى دولي بعنوان إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، يومي 15 و16 نوفمبر 2011، صص 11، 12.

الري، حيث خصصت الجزائر قيمة 4,13 مليار دينار أي ما يعادل 50 مليون دولار، ثلث المبلغ الممنوح من قبل البنك الدولي للإنشاء والتعمير، ذلك من أجل إنشاء 3846 ورشة، خصت عدة مشاريع أغلبها تم إنجازها خلال سنتي (1998 — 1999). أما بالنسبة لسنة 2000 لم تبق إلا الأشكال التكميلية في إطار الأموال المتبقية التي لم تصرف مما أدت إلى تشغيل 140000 شخص، ومنه تم إنشاء 42000 منصب شغل دائم.

➤ المرحلة الثانية: (2001 — 2004):

تخص المخطط الثلاثي لدعم الإنعاش الاقتصادي الممتد على المرحلة (2001 — 2004) من إنشاء 22000 منصب شغل ثابت سنوي.

إن جهاز الأشغال ذات المنفعة العامة والاستعمال المكثف لليد العاملة سمح بتوفير مناصب عمل مؤقتة بتكلفة متوسطة تقدر بـ 108406 دج سنويا. وتميز هذا الجهاز بنقائص رغم ما وفره من مناصب عمل مؤقتة نوجزها فيما يلي:

- التعقيدات الإدارية في تمويل ورشات هذا الجهاز من مندوب التشغيل إلى البنك إلى المستفيد.
- اقتصر هذا البرنامج فقط على المستوى المحلي دون جعله جهوي أو وطني.
- المساهمة الضعيفة في ترقية القطاع الخاص لاسيما المقاول والمؤسسة المصغرة.

3) عقود ما قبل التشغيل CPE* :

تبنت الجزائر برنامج خاص بالتشغيل ودخل هذا البرنامج حيز التنفيذ بموجب المرسوم رقم: 402/98 المؤرخ في 1998/12/02 سمي بعقود ما قبل التشغيل والذي وجه لحاملي الشهادات الجامعية والتقنيين السامين الذين

تتراوح أعمارهم بين 19 — 35 سنة وكذا طالبي العمل بدون خبرة مهنية والذين يطلبون العمل لأول مرة¹.

ويهدف إلى زيادة العروض وتشجيع وتسهيل إدماج المتحصلين على شهادات علمية في سوق الشغل.

*CPE : Les contrats de pré-emploi

¹ فضيلة عاقل، البطالة: تعريفها، أسبابها وآثارها الاقتصادية (سياسة التشغيل في الجزائر)، ورقة مقدمة إلى مؤتمر تعريف وأسباب البطالة والآثار الاقتصادية، جامعة الحاج لخضر — باتنة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، بدون سنة، ص11.

**MC: Micro Crédit

ويعتبر عقد ما قبل التشغيل التزام ثلاثي الأطراف بين صاحب العمل والمرشح ومديرية التشغيل التي تمثل وكالة التنمية الاجتماعية.

4) برنامج القرض المصغر MC**:

دخل هذا الجهاز حيز التنفيذ سنة 1999، ويعتبر أداة لمكافحة الفقر والبطالة ذلك أنه موجه لكل شخص عاطل عن العمل يتراوح سنه بين 18—60 سنة، وهو يتمثل في منح قرض بنكي لدعم عملية إنشاء نشاط يختاره صاحب الطلب، ويتراوح المبلغ الممنوح بين 50000 دج و350000 دج بنسب فوائد منخفضة وتقوم وكالة التنمية الاجتماعية بتسيير القروض المصغرة حيث تقوم بتنسيق البرامج وضبط الإجراءات ومنح قرار المطابقة الذي يسمح للمقاول بتقديم مشروعه للبنك كما أنها تقوم بدور الوسيط بين الخزينة العمومية والبنوك، وتتدخل الهيئات التالية وفق المخطط التالي:¹

تقوم مديرية تشغيل الشباب باستقبال المرشحين ومساعدتهم في تكوين الملف وتلعب دور الوسيط بين المرشح ووكالة التنمية الاجتماعية.

تقوم الوكالة الوطنية للتشغيل باستقبال المرشحين وتوجيههم نحو مديريات تشغيل الشباب.

تقوم مديرية الشؤون الاجتماعية بتحديد المشاريع المؤهلة للاستفادة من القروض المصغرة التي تمنحها البنوك.

وقد توسعت هذه الآلية لتشمل إنشاء مكاتب جماعية من قبل حملة الشهادات من خريجي الجامعات مع تخفيف الشروط والإجراءات المتصلة بذلك.²

ثانيا : الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC*:

يستخدم التأمين على البطالة لتغطية أخطار البطالة الطويلة المدى حيث لا يستفاد منها لمدة قصيرة،³ وعليه فإن ارتفاع مستوى البطالة نتج عن ضعف مستوى الاستثمار وخاصة العمومي ونقص التشغيل وزيادة الطلب على العمل، والتقليص المتزايد للعاملين مضافا إليه البطالة التقنية الناجمة عن غلق المؤسسات العمومية حيث تقلص الشغل الدائم في القطاع الوطني إلى 3% أي 7580 منصب عمل في فترة سبتمبر (1993) — (1994)، مما أدى بالجزائر إلى إنشاء الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

¹ فارس شلاي ، مرجع سبق ذكره، ص103.

² أمينة بلحسين، دعم تشغيل الشباب، مجلة الأبحاث الاقتصادية، سلسلة شهرية شاملة اقتصادية، العدد 29، الجزائر، فيفري 2011، ص80.

³ إيقليمن.بيرنرز، الضمان الاجتماعي و السياسة العامة، بترجمة مروان اسكندر، المكتب العربي للطباعة و التوزيع، الكويت، 1966، ص 186.

يعتبر هذا الصندوق الأول على المستوى العربي والثاني على المستوى الإفريقي بعد جنوب إفريقيا، وجاء الصندوق بإضافات جديدة تتمثل في تعبئة البطالين المترقين عن طريق مستشارين منشطين يتمثل دورهم في تعبئة البطال المرقى حول المسار الذي ينتظره وتقوية كفاءاته البشرية وقدراته الذهنية.

ويجوز الصندوق كفاءات وقدرات مالية في مجال التسيير وقد أصبح يدعم البطالين ما بين 35—50 سنة بمبالغ مالية متباينة قد تصل إلى 50 مليون دينار.¹

إن وضعية المستفيدين من إجراءات التأمين على البطالة تضاعفت مع مرور السنوات، بحيث انتقلت الملفات المقبولة من 36108 ملف سنة 1996 إلى 188411 ملف عند نهاية 2003 وهذا الأمر عكس مدى الإقبال على هذه الطريقة في إنشاء مناصب الشغل الجديدة للبطالين وإن هذه الشريحة من البطالين تساهم في دفع التنمية الاقتصادية والاجتماعية خاصة مع ما يعرف بفلسفة الرجوع إلى النمو الذي انطلق فيها منذ الفترة (2000—2003) مع تمديد هدف أولي بمعدل 7% إلى 8% بين (2004—2007) وهذا يسمح بخلق المزيد من مناصب العمل لحساب غالبية السكان.

ثالثا: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار:

تعد هاتين الوكالتين من بين أهم الأجهزة التي تساهم بدرجة كبيرة في القضاء على البطالة.

1. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ *:

هي هيئة ذات طابع خاص، يتابع نشاطها وزير القطاع، أنشأت هذه الوكالة سنة 1996 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96 — 296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، وتسعى هذه الوكالة إلى تشجيع خلق النشاطات من

طرف الشباب أصحاب المبادرات وإلى تشجيع كل الأشكال والإجراءات الرامية إلى تشغيل الشباب.²

أما بالنسبة للمهام الموكلة لهذا الجهاز فهي:³

¹ عبد الله غالم، حمزة فيشوش، مرجع سبق ذكره، ص 8.

* ANSEJ: Agence nationale de soutien de l'emploi de jeunes

² المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع التقرير التمهيدي حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الأول من سنة 2004، الدورة العامة العادية الخامسة والعشرون، ديسمبر 2004، ص 117.

³ الداوي الشيخ، تحليل هياكل و برامج التشغيل في الجزائر، ورقة مقدمة إلى الملتقى الوطني الثاني حول "واقع التشغيل في الجزائر وآليات تحسينه"، جامعة الجزائر، يومي 25 و 26 جوان 2008، ص ص 91، 90.

_____ تقديم الدعم والاستثمار لأصحاب المبادرات المتعلقة بإنشاء مؤسسات مصغرة.

_____ تمكين المستثمرين أصحاب المبادرات من فهم واستيعاب القوانين المتعلقة بممارسة نشاطهم وهذا عن طريق تفعيل وظيفة الإعلام والاتصال.

_____ تسيير تمويلات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب لاسيما الإعانات وتخفيض نسبة الفائدة.

2. الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI:

تعتبر الوكالة مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي*، وهي تابعة مباشرة لرئيس الحكومة حيث يقوم وزير المساهمات وتنسيق الإصلاحات بمتابعة مجمل نشاطات الوكالة، ومن مهام الوكالة في إطار الاستثمار وبالتعاون مع الإدارات والتنظيمات المعنية¹ نذكر:

- ضمان ترقية وتطوير ومتابعة الاستثمارات الوطنية والأجنبية.
- استقبال، إعلام ومساعدة المستثمرين المقيمين وغير المقيمين في إطار تنفيذ المشاريع الاستثمارية.
- تسهيل استكمال شكليات إنشاء المؤسسات وتحقيق المشاريع من خلال الشباك الوحيد اللامركزي.
- منح المزايا المرتبطة بالاستثمار في إطار الترتيب المعمول به.

ومن أهم الانجازات التي حققتها الوكالة لتطوير الاستثمار ما يلي:

- بلغ عدد المشاريع حسب ما توضحه إحصائيات 2002 بـ: 3109 مشروع بتكلفة إجمالية قدرها 368882 مليون دينار، كما تم استحداث 96545 منصب شغل جديد وهو ما يوضح مصداقية نظام ANDI.
- بلغ عدد مشاريع الاستثمار التي تم التصريح بها على مستوى الوكالة 3484 مشروع سنة 2004 ومنذ إنشاء الوكالة أي منذ سنة 2001 بلغ عدد المشاريع التي دخلت فعلا في النشاط الإنتاجي 6616 مشروع بمبلغ 743,97 مليار دينار، مما سمح بتوفير 178166 منصب شغل أي 27 منصب لكل مشروع، وتتوقف فعالية هذه الوكالة على توفير محيط مشجع للاستثمار.

رابعاً: الأجهزة المسيرة من طرف الوزارة المكلفة بالعمل:

من أهم الأجهزة التابعة للوزارة لدينا:

* كانت هذه الوكالة في الأصل وكالة ترقية ودعم ومتابعة الاستثمار APSI، وتم تغيير اسم الوكالة إلى الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI بمقتضى المرسوم 01—03.

¹ فضيلة عاقل، مرجع سبق ذكره، ص 12.

1. الوكالة الوطنية للتشغيل:

هي مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 06 — 77 المؤرخ في فبراير 2006 وتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وهي تعمل تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل وهي المسؤولة عن تنظيم وإدارة سوق العمل وكجزء من تنفيذ السياسة الوطنية للعمالة التي تقررها الحكومة.

2. مديرية التشغيل بالولاية:

أنشأت بموجب المرسوم 02 — 50 المؤرخ في 22 جانفي 2002 الذي يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية وعملها وهي موجودة في كل ولاية من الولايات 48 حسب التقسيم الإداري للجزائر.¹

تشكل مديريات التشغيل من مصالح تتفرع عنها مكاتب، وأما مهمتها الأساسية كما جاء في المادة الثالثة من مرسوم إنشائها فهي تطوير جميع التدابير الرامية إلى تشجيع التشغيل وترقيته وبعثه وتضعها حيز التنفيذ.²

ونجد ضمن هذه الأجهزة ثلاثة برامج وهي:

- ✓ برنامج تشغيل الشباب.
- ✓ جهاز الإدماج المهني للشباب.
- ✓ جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

➤ برنامج تشغيل الشباب 1987:

عرفت البلاد منذ الاستقلال بعض البرامج التشغيلية يمكن وصفها كأولى البرامج الموجهة لصالح الإدماج المهني للشباب منها: الأشغال ذات المنفعة العامة، اللجان الشعبية للتشجير، وكانت تهدف خاصة إلى تحضير الشباب للاندماج في الحياة الوطنية بعد قضاء مدة الخدمة العسكرية.³ وفي سنة 1987 اتخذت الحكومة أول برنامج مستقل لتشغيل الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16 — 24 سنة، ويتم تمويل هذا البرنامج عن طريق صندوق إعانة تشغيل الشباب، وقد تكفل هذا البرنامج بـ 100 ألف شاب خلال سنتين. في حين كان هدفه خلق 200 ألف منصب عمل دائم.

إن تطبيق هذا البرنامج كشف عن بعض النقائص منها:

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة العمل و الضمان الاجتماعي، المرسوم التنفيذي رقم 02 — 50 يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية، الجريدة الرسمية، العدد 6، المادة 2، 21 يناير 2002، ص 5.

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 01 — 339، المؤرخ في 28 أكتوبر 2001 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة العمل و الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 64، مؤرخة في 31 أكتوبر 2001، ص 8.

³ مبروك ساحلي، مرجع سبق ذكره، ص 131.

- غياب هيئة محلية تقوم بالتوجيه والتنسيق.
- إن الإدماج في مناصب العمل المؤقتة غير محفزة وغير مؤهلة بارتباطها بالأجر الوطني الأدنى المضمون. ونتيجة لفشل هذا الجهاز في مضمونه لجأت الجزائر إلى إنشاء جهاز جديد مع بداية 1990 لاستخلاف برنامج تشغيل الشباب.

➤ جهاز الإدماج المهني للشباب*DIPIJ:

يهدف هذا البرنامج إلى إدماج الشباب في الحياة المهنية، إذ تم تطبيقه منذ سنة 1990 بهدف التشغيل المؤقت للشباب بإنشاء مناصب عمل مأجورة بمبادرة محلية وهي عبارة عن مناصب عمل مؤقتة مدتها سنة واحدة. ومنذ سنة 1996 أصبحت تمول من طرف صندوق مساعدة تشغيل الشباب يستفيد منها العاطل عن العمل الذي لا يتمتع بمؤهلات كبيرة، كذلك يهدف هذا البرنامج إلى الإعانة على إنشاء نشاطات على أساس مشاريع يقترحها الشباب في شكل تعاونيات فردية أو جماعية وتكوين مستثمري التعاونيات لمدة 16 شهرا داخل مؤسسات التكوين المتخصصة.¹

إن حصيلة جهاز الإدماج المهني للشباب لم ترقى إلى طموح السلطات فيما يخص وجود صفة عمل دائم حيث لم يستفد من هذه الصفة إلا نسبة ضئيلة تتراوح ما بين 3% إلى 4% من عدد الشباب المستفيدين. وقد استفاد قرابة 33200 شاب من منصب عمل لمدة 6 أشهر.

جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP**:

تتعلق بالتشغيل المأجور للشباب من خلال جهاز دعم الإدماج المهني الذي صادقت عليه الحكومة ونشر في الجريدة الرسمية في شكل مرسوم تنفيذي تحت رقم 126—08 المؤرخ في 19 أبريل 2008، وهذا الجهاز الذي تسييره محليا المديرية الولائية للتشغيل بالتنسيق مع الامتدادات المحلية للوكالة الوطنية

للتشغيل يتضمن ثلاثة أنواع من عقود الإدماج وهي:²

الفئة الأولى (CID): «contrat d'insertion des diplomes»

الشباب حاملو شهادات التعليم العالي و التقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني، ويتم إدماجهم في إطار عقد إدماج حاملو الشهادة.

*DIPIJ: Dispositif d'Insertion Professionnelle des Jeunes

¹ سليم عقون، مرجع سبق ذكره، ص 59.

**DAIP: Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle

² كلمة الافتتاح للسيد الطيب لوح، تقييم مدى تنفيذ جهاز دعم الإدماج المهني (DAIP)، التجمع الجهوي لمديري التشغيل و مفتشي العمل ورؤساء الوكالات التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل، الجزائر، الخميس 10 جويلية 2008، ص 5.

الفئة الثانية (CIP): «contrat d'insertion des professionnels»

الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصاً تمهينياً يتم إدماجهم بواسطة عقد إدماج مهني.

الفئة الثالثة (CFI): «contrat formation-insertion»

شباب بدون تكوين أو تأهيل يتم إدماجهم بواسطة عقد تكوين/إدماج.

إذ تعد عقود العمل أداة للتمكين من الحصول على عمل حقيقي¹. ويتم تسيير هذا الجهاز تتولاه الوكالة الوطنية للتشغيل من حيث التسجيل، التوجيه والتنصيب، أما المديرية الولائية للتشغيل تتولى توقيع عقد الإدماج ودفء الأجور للمستفيدين من هذا الجهاز.

وبغرض التأطير الجيد لهذا الجهاز وتفادي اللجوء المفرط دون مقابل إلى الإمكانيات التي يوفرها هذا الجهاز، فقد تم تحديد سقف الاستفادة من هذه العقود لكل مستخدم حيث لا تتجاوز 15% من عدد العمال المشتغلين بالمؤسسة المعنية وبالنسبة للمؤسسات الصغيرة فيمكنها أن تستفيد من تخصيص مناصب لطالب العمل لأول مرة.²

كما أن المؤسسات التي لم تبادر بتوظيف 25% على الأقل من الشباب المستفيدين من عقود الإدماج لا يمكنها الاستفادة من تخصيص مناصب جديدة في إطار هذا الجهاز، أما المؤسسات التي حققت نسبة توظيف تفوق 25% فيمكنها الاستفادة من تخصيص إضافي في حدود 30% من العمال المشتغلين بها، حيث أن عقد العمل المدعم (CTA*) يتضمن مساهمة الدولة في تحمل أعباء الأجور، وذلك لمدة ثلاث سنوات لعقود إدماج حاملي الشهادات، وستين لعقود الإدماج المهني وسنة واحدة بالنسبة لعقود تكوين/إدماج.

في إطار تطبيق سياسة التشغيل تقرر عن اجتماع الوزارة يوم 2011/02/23:

- إبقاء المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني بالقطاع الإداري في مناصب عملهم، وذلك في كل من برنامج عقد إدماج حاملي الشهادات CID وعقود الإدماج المهني CIP الذين تنتهي مدة إدماجهم في مناصب عملهم.
- مرسوم تنفيذي رقم 11_____105 مؤرخ في 2011/03/06 يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 08_____126 المؤرخ في 2008/04/19 والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني حيث

¹ Pierre Iriart, **Le travail Salerie**, Ellipses édition Marketing, Paris, 2006, p 32.

² مبروك ساحلي، مرجع سبق ذكره، ص 134.

*CTA : contrat de travail aidé

أن المادة 02 منه تعدل وتتم أحكام المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 08—126 المؤرخ في 2008/04/19 كما يلي: تحدد مدة عقد الإدماج بسنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي، وثلاث سنوات قابلة للتجديد في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية وفي الهيئات والمؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص.

و تشير حصيلة تنفيذ هذا الجهاز إلى أن حوالي 496132 شاب طالب عمل لأول مرة تم تشغيلهم موزعة حسب طبيعة العقد كما يلي:

○ عقد إدماج حاملي الشهادات: 153897.

○ عقد الإدماج المهني : 126356.

○ عقد تكوين/إدماج : 215879.

أما بالنسبة للآفاق 2010—2014 تتوقع الدولة النتائج التالية:

1. إدماج 600000 منصب شغل سنويا وبالتالي تخفيض نسبة البطالة لأقل من 10% لآفاق 2014.
2. نسبة التوظيف بعد فترة الإدماج المؤقت قدرها 33% ما يعادل حوالي 130 ألف منصب شغل سنويا.

خلاصة:

من خلال ما تم دراسته في هذا الفصل نجد أن الحكومة الجزائرية تبذل جهدا كبيرا محاولة منها ترقية مستوى التشغيل عن طريق مجموعة من الأجهزة، حيث وجدنا أن تلك الأجهزة حققت نتائج إيجابية فيما يخص توفير مناصب الشغل، لكن معظم هذه المناصب كانت غير دائمة.

و سنحاول في الفصل الموالي التطرق إلى احد البرامج التي ساهمت بشكل كبير في رفع مستوى التشغيل و ذلك عن طريق جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

الفصل التطبيقي: دراسة تطبيقية بالوكالة المحلية للتشغيل فرع بوشقوف:

تمهيد

بعد أن تطرقنا في الفصول النظرية إلى أهم البرامج التي وضعتها الحكومة فيما يخص السياسة الوطنية للتشغيل، سيتم في هذا الفصل التقريب بين المعطيات النظرية و ما هو موجود على أرض الواقع، وهو الأمر الذي دفع بنا إلى التزول إلى الميدان وذلك بهدف الوصول إلى نتائج تكون أكثر دلالة من الجانب النظري و تحاكي الواقع بمعطياته المختلفة باعتباره مكملا للجانب النظري بحيث يمثل الأرضية التي يعتمد عليها الجانب التطبيقي.

تمثل الوكالة الوطنية للتشغيل أهم وجهة يتجه لها الشباب العاطل بحثا عن عمل يناسبهم ويلي متطلباتهم، ويعتبر جهاز المساعدة على الإدماج المهني أحدث البرامج المتبعة من طرف هذه الوكالة. وسنتعرض إليه بالتفصيل من خلال دراسة الوكالة المحلية للتشغيل فرع بوشقوف.

المبحث الأول: تعريف عام للوكالة المحلية للتشغيل فرع بوشقوف:

سنتعرف فيما يلي على الجوانب الهيكلية و التنظيمية للهيئة المسؤولة عن التشغيل و إدارته بدائرة بوشقوف و المتمثلة في الوكالة المحلية للتشغيل.

أولاً: لمحة عن الوكالة المحلية للتشغيل فرع بوشقوف و هيكلها التنظيمي:

1. التعريف بالوكالة المحلية للتشغيل فرع بوشقوف:

هي مؤسسة حكومية تابعة لوزارة العمل تقوم على جمع وخلق التوازن بين عروض العمل من طرف المؤسسات التي تبحث عن عمال و بين طلبات العمل من الباحثين و طالبي العمل كما تقوم على معرفة وضع سوق الشغل و التقلبات الحاصلة فيه و اليد العاملة المطلوبة في كل بلدية.

تقع الوكالة بـ 61 مسكن — بوشقوف — و تم فتحها في أوت 1987، أما تهيئتها فكانت في جوان 2009، كما تتمتع باستقلال مالي و لها ميزانية و يتم تمويلها من ميزانية الدولة. و هي إداريا تابعة لدائرة بوشقوف و يعتبر مقرها ملك للبلدية و مساحتها 100 م².

البلديات التابعة لهذه الوكالة: بوشقوف، عين بن بيضاء، مجاز الصفاء، واد فراغة.

عدد المؤسسات التي تتعامل معها الوكالة هي:

- المؤسسات العمومية (القطاع العام): 28.
- المؤسسات الخاصة (القطاع الخاص): 402.
- المؤسسات الخارجية: (أجنبية): 0.

وتجدر الإشارة إلى أن عدد السكان بدائرة بوشقوف قدر سنة 2012 بـ 43855 نسمة، وتشير التقديرات سنة 2013 إلى ارتفاع في عدد السكان حيث من المحتمل أن يصل إلى 44489 نسمة. وهو ما يوضحه الملحق رقم (01).

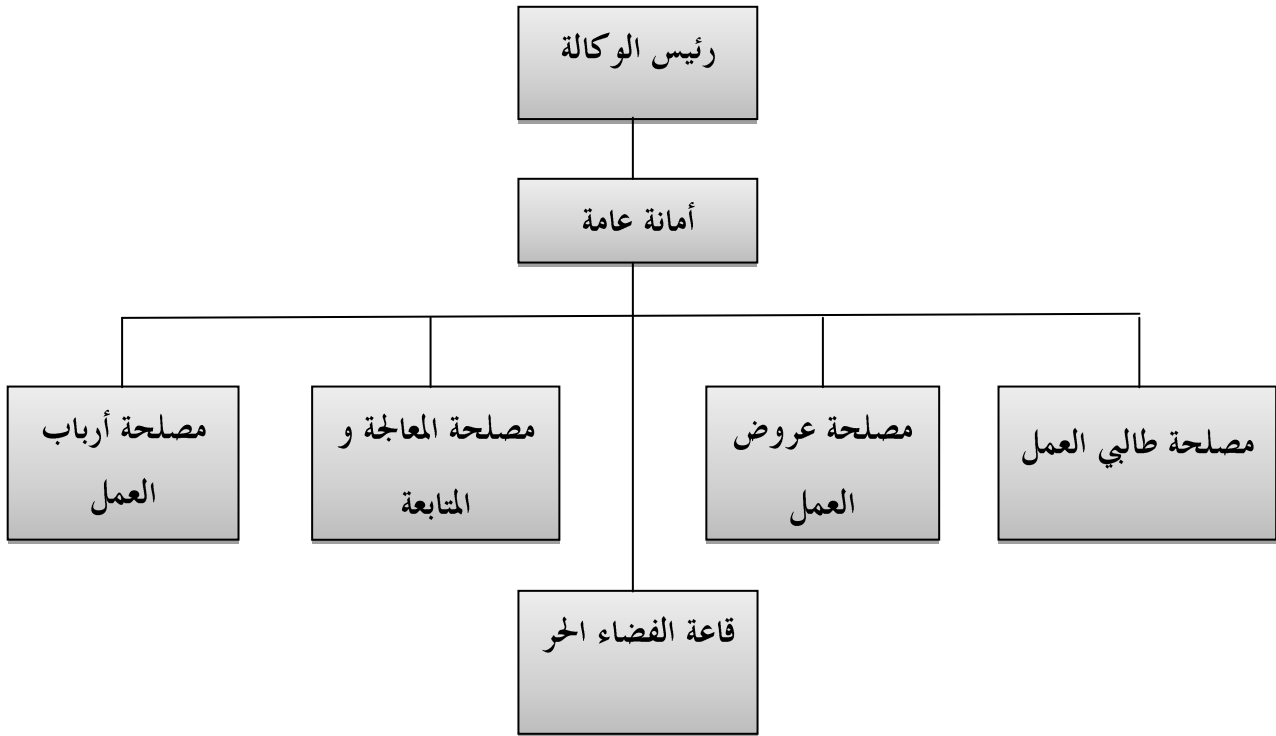
2. الهيكل التنظيمي للوكالة:

تضم هذه الوكالة ثلاث (3) مكاتب و بها خمسة مصالح و هي:

1. مصلحة طالبي العمل.

2. مصلحة عروض العمل.
 3. مصلحة المعالجة و المتابعة.
 4. مصلحة أرباب العمل.
 5. قاعة الفضاء الحر: تسيير من طرف منشط خاص.
- ويمكن توضيح الهيكل التنظيمي للوكالة في الشكل التالي:

الشكل رقم(3 — 1): الهيكل التنظيمي للوكالة المحلية للتشغيل فرع بوشقوف:



المصدر: من إعداد الطالبتين.

و من خلال الهيكل التنظيمي نلاحظ أن الوكالة تقسم العمل تبعا للجوانب الأساسية للتشغيل.

ثانيا: مهام وأهداف الوكالة وطريقة عملها:

1. مهام الوكالة المحلية للتشغيل فرع بوشقوف:

تعتبر الوكالة المحلية للتشغيل الخلية الأساسية التي تستقبل المتعاملين معها سواء من طالبي العمل أو أرباب العمل، ويمكن تلخيص مهامها كما يلي:

- ✓ فتح ملف إداري للمعني لدى الوكالة المحلية للتشغيل في أول التسجيل.
- ✓ تسجيل طالبي العمل من خلال شهادة التسجيل.

- ✓ استدعاء طالبي العمل المستوفين للشروط المطلوبة للالتحاق بمناصب العمل المعبر عنها من قبل الهيئات المستخدمة.
- ✓ الاستقبال الشخصي لطالبي العمل وتوجيههم ببطاقة حضور إلى الهيئة المستخدمة صاحبة العرض قصد الانتقاء.
- ✓ التأكد و إثبات قبول طالبي العمل الموجهين إلى الهيئات المستخدمة.
- ✓ التنقيب عن عروض العمل لدى القطاعات الاقتصادية العامة والخاصة¹.

و هناك مهام خاصة بجهاز المساعدة على الإدماج المهني و هي:

- ✓ إرسال نسخة من عقد التوظيف ومحضر التنصيب إلى مديرية التشغيل.
- ✓ الإرسال الدوري للمعطيات الخاصة بالجهاز إلى مديرية التشغيل.
- ✓ إرسال أوراق الحضور للمستفيدين من الجهاز شهريا.
- 2. أهداف الوكالة المحلية للتشغيل فرع بوشقوف:
- ✓ تنصيب أكبر عدد من طالبي العمل وزيادة نسبة التوظيف.
- ✓ الانتقاء الموضوعي بشكل فعال في تعيين المرشحين.
- ✓ السعي إلى خلق أكبر عدد من فرص العمل للتخفيض من نسبة البطالة في مختلف مجالات التنمية.
- ✓ تعمل على ضمان تكافؤ الفرص للجميع في الحصول على الوظائف.
- ✓ تنظيم سوق العمل من خلال ضمان التوازن بين عروض وطلبات الشغل.
- ✓ تقديم المعلومات التي تساعد على صياغة سياسات التشغيل وإعادة مخططات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- ✓ التخفيف من نسبة البطالة.
- ✓ توفير البيانات المتعلقة بسوق العمل وحركة التشغيل.
- 3. طريقة عمل الوكالة:

تقوم الوكالة المحلية للتشغيل بتسجيل طالبي العمل المتواجدين في منطقتها وذلك باستقبالهم عن طريق مستشار للتشغيل يقدم لطالب العمل كل المعلومات التي يطلبها ثم فرص العمل المتوفرة، ابتداء من كيفية ملئ

¹ أ. محمد قرقب، التوجيه والإرشاد في برامج وأجهزة التشغيل بالجزائر، <http://forum.univbiskra>

بطاقة السيرة الذاتية وصولاً إلى توجيهه إما لمنصب متوفر وملائم لقدراته وإما لأحد أجهزة التشغيل الأخرى إن أبدى استعداداً لذلك، و يكون ذلك حسب نوع العقد:

إذا كان العقد كلاسيكي:

- بالنسبة للشباب الذين يتراوح سنهم بين 16 إلى 20 سنة يوجه للتكوين و يكون ذلك على عاتق الوكالة بالتنسيق مع مراكز التكوين المهني و يتم توجيههم ضمن الاختصاصات المطلوبة من طرف السوق المحلي لمدة ستة أشهر و تقدم له شهادة للعمل.
 - أما طالبي العمل البالغين عشرون سنة فما فوق يتم توجيههم حسب المؤهلات.
- و يتم وضع طلبات العمل في فهرس و عند تلقي عرض عمل من قبل مؤسسة تقوم بالرجوع إلى فهرس طالبي العمل و تقوم بانتقاء طالبي العمل الذين تتوفر فيهم شروط المؤسسة و الاتصال بهم للاتحاق بها لإجراء فحص تنقي من خلاله المؤسسة العامل المناسب، أما الذين لم ينجحوا فيبقىون في فهرس طالبي العمل و ذلك من خلال كشف الرد.

إذا كان جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

يشترط في طالبي العمل أن يكون سنهم من 18 إلى 35 سنة و يتم تصنيفهم حسب الشهادات إلى ثلاث فئات هي: عقد إدماج حاملي الشهادة، عقد إدماج مهني، عقد تكوين/إدماج.

وتقوم الوكالة المحلية بتدوين كل طلبات العمل في جهاز الكمبيوتر من خلال برنامج خاص، حيث أن الطلبات قيد الانتظار يجب تجديدها كل ثلاثة أشهر، وإن لم يتم التجديد خلال هذه الفترة توضع في قائمة مؤقتة لمدة ثلاثة أشهر أخرى بانتظار تجديدها وإلا فإن المترشح يلغى نهائياً من القائمة ويقوم بالتسجيل من جديد.

ثالثاً: شروط الاستفادة و الامتيازات الممنوحة من جهاز المساعدة على الإدماج المهني و طريقة عمل الوكالة :

1. شروط الاستفادة من جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

يكون التسجيل في جهاز المساعدة على الإدماج المهني عن طريق ملف يعد بهدف دراسة الجوانب الشخصية و مؤهلات المرشح للعمل. و هناك عدة شروط للاستفادة من هذا الجهاز وذلك بحسب ما إذا كان طالب أو عارض للعمل:

أ. بالنسبة لطالب العمل:

- يجب أن يكون طالب عمل لأول مرة.
- السن من 18 إلى 35 سنة.
- جنسية جزائرية.
- مسجل بالوكالة المحلية للتشغيل.
- حائز على الشهادات ومثبت للمستوى التعليمي و التأهيلي والمؤهلات المهنية.

ب. بالنسبة للهيئة المستخدمة:

- يجب أن لا يتعدى عدد المستفيدين من عقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني بالنسبة لكل مستخدم 15% من تعداد العمال المشغلين في الهيئة المعنية، غير أنه يمكن المؤسسات المصغرة المنشأة في إطار أجهزة دعم إحداث النشاطات الاستفادة أثناء مرحلة الانطلاق في نشاطاتها من تخصيص طالبي عمل مبتدئين اثنين (02) بعقود إدماج حاملي الشهادات أو بعقود إدماج مهني¹.
 - لا يمكن للمستخدمين الذين لم يشغلوا 25% على الأقل من المستفيدين من عقود الإدماج المخصصة لهم من الاستفادة مرة أخرى من تخصصات جديدة من طالبي العمل المبتدئين الشباب في هذا الجهاز.
2. الامتيازات الممنوحة من جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

يستفيد المستخدمون والحرفيون الذين حققوا توظيفات في حدود هذا الجهاز على المزايا التالية:

- يستفيد المستخدمون الذين حققوا نسبة تشغيل تفوق 25% من الاستفادة من تخصيص إضافي في حدود 30% من مجموع تعداد عمالهم الإجمالي.
- مزايا تشجيعية ضمن الضريبة والرسوم.
- تخفيض بنسبة 28% من حصة المستخدم وترتفع هذه النسبة إلى 36% عندما يكون التوظيف في الجنوب والهضاب.
- إعانة مالية للتوظيف تقدر بـ 1000 دج شهريا لما يكون التوظيف لأصحاب الشهادات CID كذلك مساهمة الدولة في تكاليف التكوين للشباب المرغوب في توظيفهم.
- يستفيد الحرفيون من مساهمة الدولة في أجور الأشخاص الذين يتم توظيفهم وذلك في إطار عقد عمل مدعم لمدة سنة واحدة.

¹ عميرات حمزة، جهاز المساعدة على الإدماج المهني، kenanaonline.com/user، 2013/04/28، الساعة 14:30، ص1.

المبحث الثاني: تحليل البيانات الإحصائية حسب الجنس والقطاع:

سنتطرق في هذا المبحث إلى تحليل البيانات بناء على معايير الجنس، القطاع مع الإشارة إلى أن * 2013 تدل على دراسة إحصائيات الثلاثي الأول من سنة 2013.

أولاً : التحليل حسب الجنس:

سنحاول التعرف على كيفية توزيع طلبات العمل و التنسيبات انطلاقاً من معيار الجنس لمعرفة مدى مساهمته في عملية التشغيل، وكذا تطوره من سنة إلى أخرى انطلاقاً من الأشكال التالية:

1. تحليل تطور طلبات العمل المسجلة حسب الجنس:

يوضح الجدول التالي تطور طلبات العمل المدرجة حسب الجنس.

الجدول رقم (3 — 1): تحليل تطور طلبات العمل المسجلة حسب الجنس:

الجنس/السنوات	ذكور	اناث	المجموع
2008	967	1148	2115
2009	2389	3092	5481
2010	2596	3412	6008
2011	3463	6659	10122
2012	776	1384	2160
*2013	51	82	133
المجموع	10191	15695	25886

المصدر: من إعداد الطالبتين إستناداً إلى بيانات الوكالة.

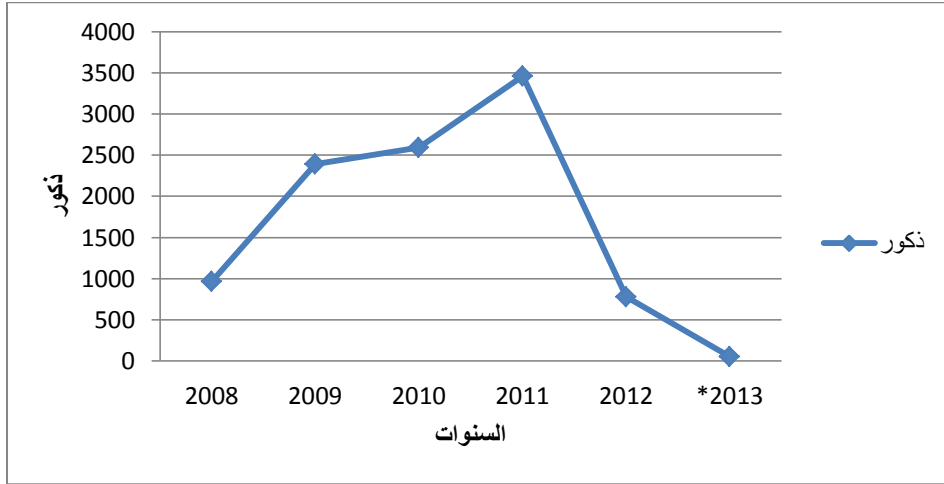
نلاحظ من خلال الجدول أن هناك تفاوت في طلبات العمل بين كلا الجنسين، و لتوضيحه بشكل دقيق

سنتناول كل جنس على حدا:

أ. تحليل تطور طلبات العمل المسجلة حسب الذكور:

يوضح الشكل التالي توزيع طلبات العمل لفئة الذكور حسب جهاز (DAIP).

الشكل رقم (3 — 2): تحليل تطور طلبات العمل المسجلة حسب الذكور:

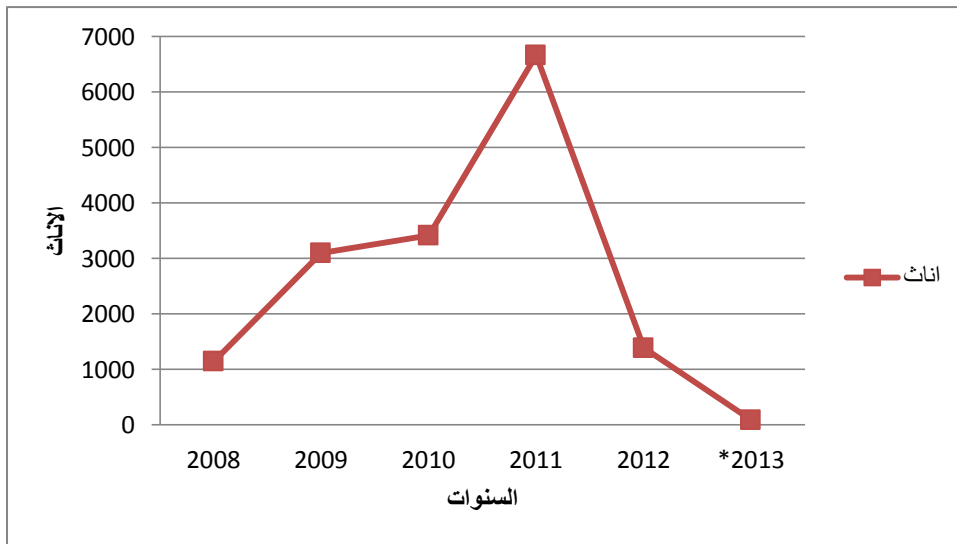


المصدر: من إعداد الطالبتين.

نلاحظ من خلال المنحنى أن عدد الذكور طالبي العمل شهد ارتفاعا مستمرا إلى غاية 2011 حيث بلغ خلال هذه السنة أعلى عدد وذلك بـ 3463 من الذكور طالبي للعمل ويرجع هذا الارتفاع إلى وجود عدد كبير من الذكور دون عمل خاصة المتعلمين منهم، وبعدها عرفت طلبات العمل بالنسبة للذكور تراجع ملحوظ بلغ 776 من الذكور طالبي العمل سنة 2012 و 51 من الذكور طالبي العمل خلال الثلاثي الأول لسنة 2013 وهذا راجع إلى توفر مناصب العمل خاصة من خلال المشاريع التي تقدمها ANSEJ.

ب. تحليل تطور طلبات العمل المسجلة حسب الإناث: وهي موضحة في الجدول التالي:

الشكل رقم (3 — 3): تحليل تطور طلبات العمل المسجلة حسب الإناث:



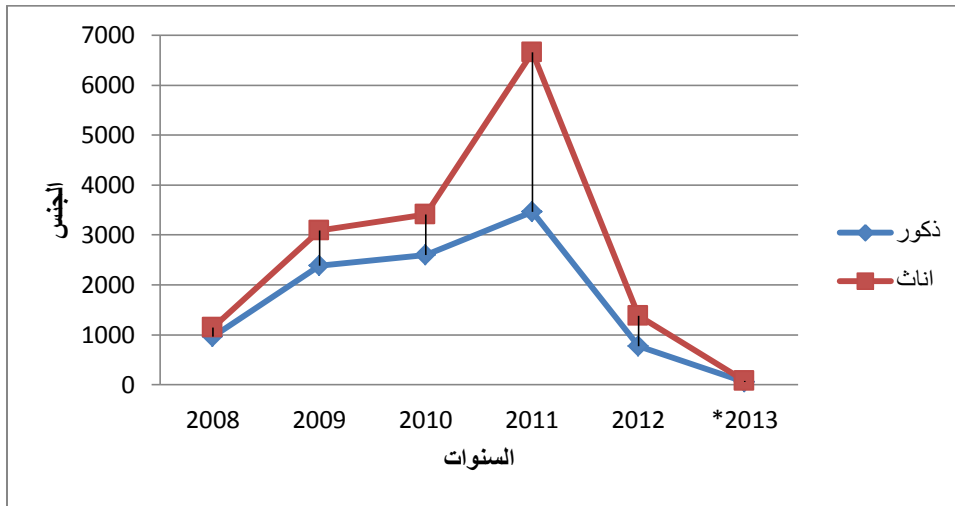
المصدر: من إعداد الطالبتين.

يتبين من خلال المنحنى أن عدد الإناث طالبي العمل عند بداية عمل الجهاز كان قليل حيث قدر بـ 1148 طالبة عمل ثم بدأ بالارتفاع خلال سنتي 2009 و 2010، ليشهد هذا الارتفاع ذروته في سنة 2011 حيث وصل إلى 6659 طالبة عمل وذلك راجع إلى زيادة نسبة الإناث الراغبات في العمل خاصة الفئة المثقفة، ثم انخفض عدد الإناث الباحثات عن عمل خلال سنة 2012 والثلاثي الأول من 2013 ليصل إلى 82 طالبة عمل.

ت. تحليل تطور إجمالي طلبات العمل المسجلة حسب الجنس:

يتضمن المنحنى التالي تحليل تطور طلبات العمل الإجمالية حسب الجنس.

الشكل رقم (3 — 4): تحليل تطور إجمالي طلبات العمل المسجلة حسب الجنس:



المصدر: من إعداد الطالبتين.

يشير المنحنى إلى أن هناك تفاوت بين الجنسين حيث نجد أن طلبات العمل بالنسبة لفئة الإناث تفوق طلبات العمل بالنسبة للذكور منذ انطلاق الجهاز، حيث قدر عدد طلبات الإناث سنة 2008 بـ 1148 طلب عمل بينما فئة الذكور فقد بلغ عدد الطلبات 967 طلب عمل، و بقي هذا التفاوت في ارتفاع مستمر في سنتي 2009، 2010، أما سنة 2011 كان هذا التفاوت معتبر حيث بلغ عدد طلبات العمل بالنسبة للإناث 6659 طلب عمل و وصل عدد طلبات الذكور 3463 طلب عمل أي بفارق 3196 طلب عمل، و هذا يرجع بالدرجة الأولى إلى أن عدد الإناث أكثر من الذكور و عدم رغبة الذكور في العمل. و نلاحظ خلال سنة 2012 و بداية 2013 انخفاض كبير في الطلبات إضافة إلى تقلص الفارق بين الإناث و الذكور.

2. تحليل تطور عدد التنسيبات المسجلة حسب الجنس:

يتضمن الجدول التالي تطور عدد التنسيبات المسجلة حسب الجنس.

الجدول رقم (3 — 2): تحليل تطور عدد التنسيبات المسجلة حسب الجنس:

الجنس/السنوات	ذكور	إناث	المجموع
2008	641	196	837
2009	1052	483	1535
2010	347	735	1082
2011	2193	2993	5186
2012	252	354	606
*2013	5	32	37
المجموع	4485	4761	9246

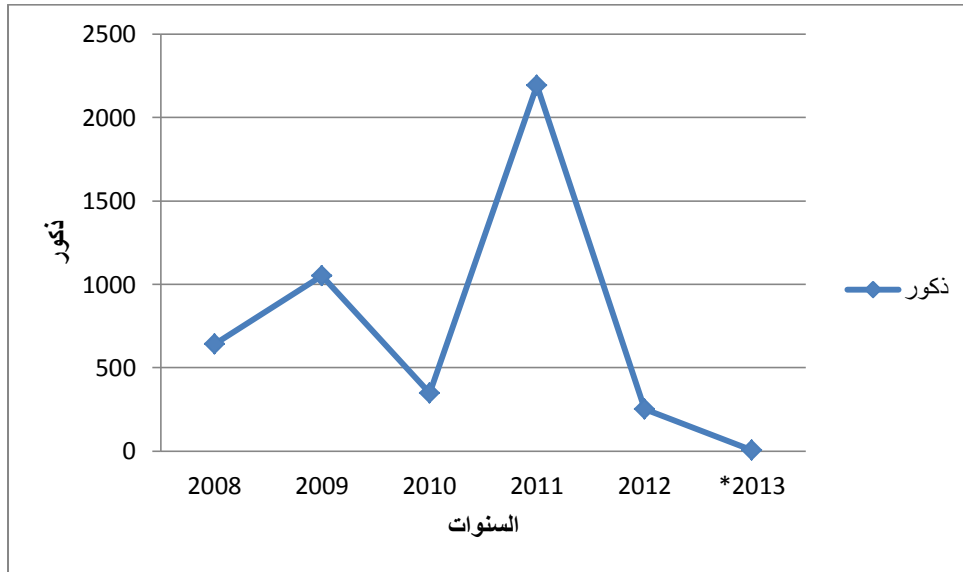
المصدر: من إعداد الطالبتين إستنادا إلى بيانات الوكالة.

يبين الجدول أن مجموع الإناث المستفيدات من جهاز DAIP يفوق مجموع الذكور، ومن أجل تحليلها بشكل مفصل نتناول كل جنس على حدة.

أ. تحليل تطور عدد التنسيبات المسجلة حسب الذكور:

يبين الشكل التالي عدد تنسيبات العمالمسجلة بالنسبة للذكور حسب جهاز (DAIP).

الشكل رقم (3 — 5): تحليل تطور عدد التنسيبات المسجلة حسب الذكور:



المصدر: من إعداد الطالبتين.

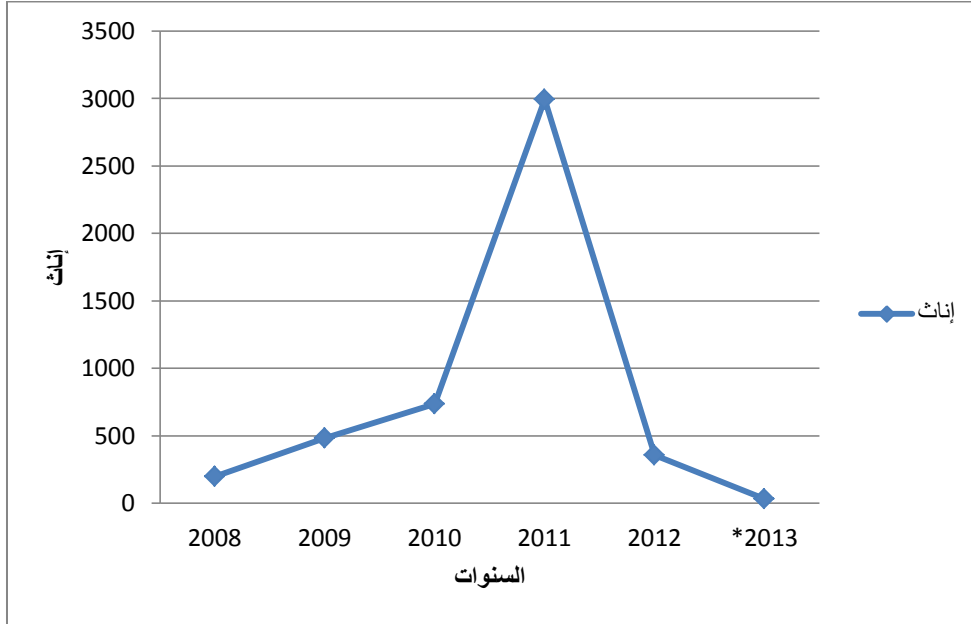
يتضح من خلال المنحنى أن عدد الذكور الذين تحصلوا على مناصب عمل ارتفع خلال سنتي 2008 و 2009 حيث بلغ 1052 منصب عمل خلال هذه السنة، ليعرف انخفاضا سنة 2010 حيث بلغ 347

منصب عمل. ثم نلاحظ ارتفاعا كبيرا في عدد التنسيبات سنة 2011 وصل إلى 2193 منصب عمل وذلك لتوفر فرص العمل بسبب فتح القطاع الإداري. ونتيجة لغلاق هذا القطاع سنة 2012 نجد أن عدد التنسيبات انخفضت في هذه السنة وكذا خلال الثلاثي الأول من سنة 2013.

ب. تحليل تطور عدد التنسيبات المسجلة حسب الإناث:

يوضح المنحنى التالي تحليل التنسيبات لفئة الإناث.

الشكل رقم (3 — 6): تحليل تطور عدد التنسيبات المسجلة حسب الإناث:



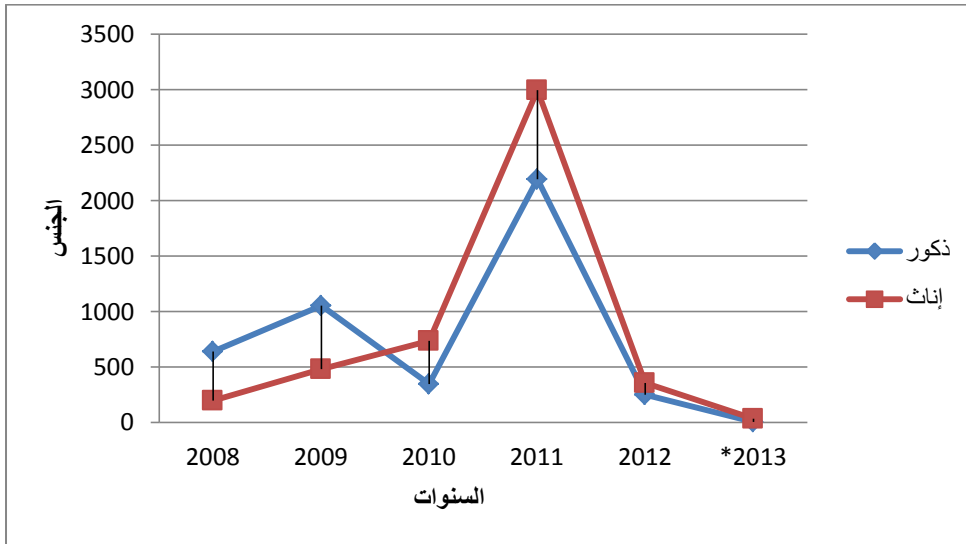
المصدر: من إعداد الطالبتين.

يتبين من خلال المنحنى أن عدد التنسيبات بالنسبة للإناث كانت عند بداية عمل الجهاز قليلة جدا حيث قدرت بـ 196 منصب عمل ثم بدأ بالارتفاع خلال سنتي 2009 و 2010، ليشهد هذا الارتفاع ذروته في سنة 2011 حيث وصل إلى 2993 منصب عمل وذلك راجع إلى وجود فرص عمل، ثم انخفض هذا العدد خلال سنة 2012 والثلاثي الأول من 2013 ليصل إلى 32 منصب عمل.

ت. تحليل تطور عدد التنسيبات المسجلة حسب الجنس:

ويمكن توضيحها كما يلي:

الشكل رقم (3 — 7): تحليل تطور عدد التنسيبات المسجلة حسب الجنس:



المصدر: من إعداد الطالبتين.

من خلال الجدول نلاحظ أن التنسيبات في سنتي 2008 و 2009 كانت من نصيب الذكور أكثر من الإناث، أما من سنة 2010 إلى بداية 2013 أصبح العكس وذلك راجع إلى أن عروض العمل المقدمة من طرف المؤسسات تتوافق مع طلبات العمل بالنسبة للذكور أكثر من الإناث. و في سنة 2011 كانت السنة التي شهدت أكبر عدد تنسيبات حيث وصل العدد بالنسبة للإناث 2993 منصب عمل و الذكور إلى 2193 منصب عمل.

ثانيا: التحليل حسب القطاع:

سنحاول تحليل عروض العمل انطلاقا من معيار الجنس لمعرفة مدى مساهمته في عملية التشغيل وذلك من سنة إلى أخرى انطلاقا من الأشكال التالية:

1. تحليل تطور عروض العمل المسجلة حسب القطاع:

يبين الجدول التالي عروض العمل المسجلة في كل من القطاع العام و الخاص.

الجدول رقم (3 — 3): تحليل تطور عروض العمل المسجلة حسب القطاع:

القطاع/السنوات	القطاع العام	القطاع الخاص
2008	1494	262
2009	1352	301
2010	928	872
2011	3116	1581

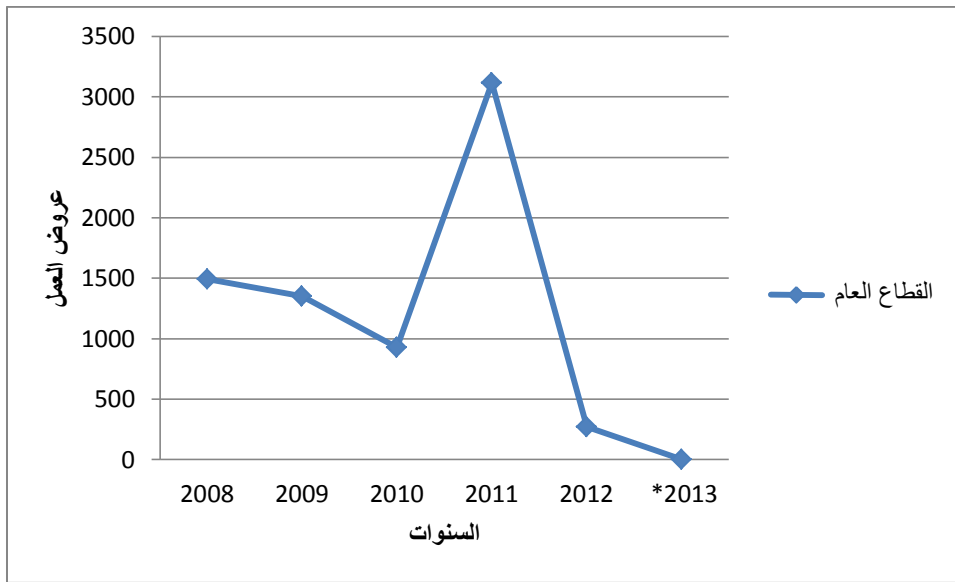
2012	272	356
*2013	0	49
المجموع	7162	3372

المصدر: من إعداد الطالبتين إستنادا إلى بيانات الوكالة.

يتضح من خلال الجدول أن مساهمة القطاع العام في التشغيل تمثل ضعف مساهمة القطاع الخاص والمنحنيات التالية توضح ذلك بدقة.

أ. تحليل تطور عروض العمل المسجلة حسب القطاع العام: وهي موضحة في الشكل التالي:

الشكل رقم (3 — 8): تحليل تطور عروض العمل المسجلة حسب القطاع العام:



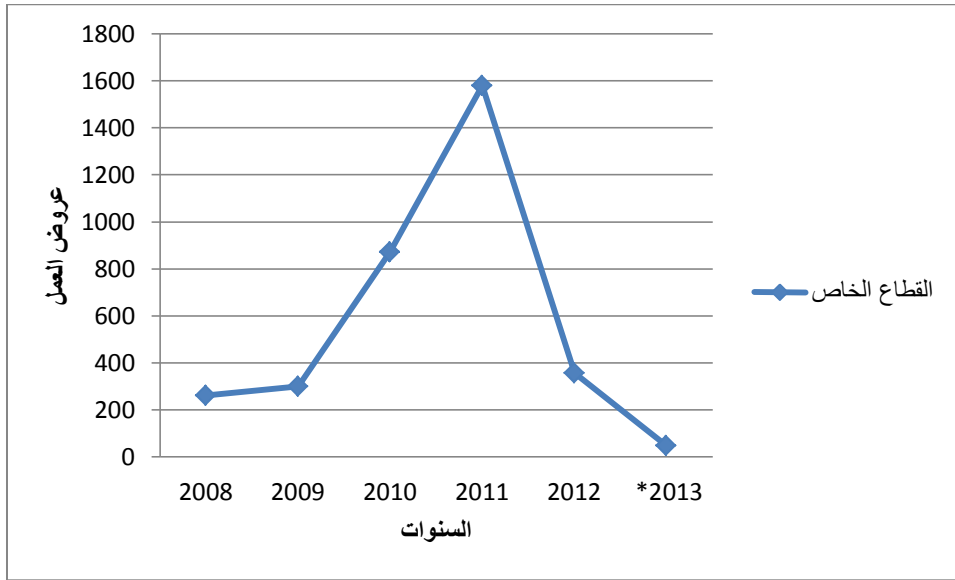
المصدر: من إعداد الطالبتين.

تبين الإحصائيات أنه عند فتح الجهاز سنة 2008 كانت هناك عروض عمل معتبرة حيث قدرت بـ 1494 عرض عمل ثم بدأت العروض تنخفض حتى وصلت سنة 2010 إلى 928 عرض عمل. وخلال سنة 2011 نجد أن هناك العديد عروض عمل بلغت 3116 عرض عمل وهو أكبر عدد للعروض منذ انطلاق الجهاز وهذا راجع إلى فتح القطاع الإداري وحاجة المؤسسات إلى المزيد من العمال. وعند غلق هذا القطاع عادت عروض العمل للانخفاض.

ب. تحليل تطور عروض العمل المسجلة حسب القطاع الخاص:

يوضح المنحنى عروض عمل القطاع الخاص المسجلة في إطار برنامج (DAIP)

الشكل رقم (3 — 9): تحليل تطور عروض العمل المسجلة حسب القطاع الخاص:



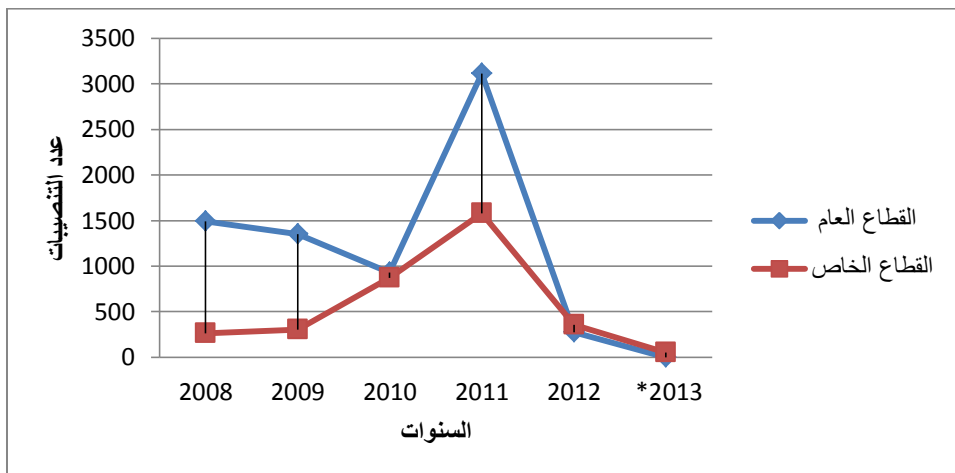
المصدر: من إعداد الطالبتين.

يبين المنحى أنه في السنتين الأولتين من فتح الجهاز كانت عروض عمل القطاع الخاص منخفضة حيث قدرت بـ 262 و 301 عرض عمل على التوالي ، وبعدها بدأت العروض ترتفع حتى وصلت سنة 2011 إلى 1581 عرض عمل وهو أكبر عدد للعروض منذ انطلاق الجهاز وهذا راجع إلى زيادة عروض العمل من المؤسسات الخاصة. ثم انخفضت عروض العمل لتصل خلال الثلاثي الأول من سنة 2013 إلى 49 عرض عمل.

ت. تحليل تطور عروض العمل المسجلة حسب القطاع:

يتناول المنحى مقارنة عروض العمل المسجلة بين القطاعين العام و الخاص

الشكل رقم (3 — 10): تحليل تطور عروض العمل المسجلة حسب القطاع:



المصدر: من إعداد الطالبتين.

شهد القطاع العام عرض مناصب عمل أكبر من الخاص وذلك يعود إلى نقص العمال من جهة أو بسبب التقاعد وكثرة المؤسسات العامة مقارنة بالخاصة من جهة أخرى. وتبين الإحصائيات حدوث تقارب في العروض المسجلة بين القطاعين العام و الخاص في سنة 2010، ثم ارتفعت العروض في كلا القطاعين خلال سنة 2011 حيث كان الارتفاع في القطاع العام أكبر بكثير من القطاع الخاص وقدر بـ3116 عرض عمل في القطاع العام، بينما بلغ 1581 في القطاع الخاص. أما بالنسبة لسنة 2012 والثلاثي الأول من 2013 فإن القطاع الخاص أصبح يقدم عروض عمل أكثر من العام وذلك بسبب غلق القطاع الإداري نتيجة الأعداد الهائلة للعمال به.

المبحث الثالث: تحليل العرض والطلب و التنسيبات حسب جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP):

لمعرفة تطور التشغيل على مستوى دائرة بوشقوف، يتوجب دراسة توزيعه على مختلف التصنيفات (طلبات، عروض، تنسيبات)، حيث تبين الجداول التالية طلبات العمل التي تم تسجيلها ، وكذا عروض العمل التي تحتاجها المؤسسات، وعدد المسجلين الذين تم تنصيصهم.

أولاً: تحليل تطور طلبات العمل المسجلة :

سيعرض هذا المطلب إلى تحليل طلبات العمل المسجلة لكل أنواع العقود و التعليق عليها حيث يوضح الجدول التالي تطورها في إطار (DAIP) وفقاً للأصناف الثلاثة CID، CIP، CFI:

جدول رقم(3—4): تحليل تطور طلبات العمل المسجلة خلال الفترة (2008 — 2013):

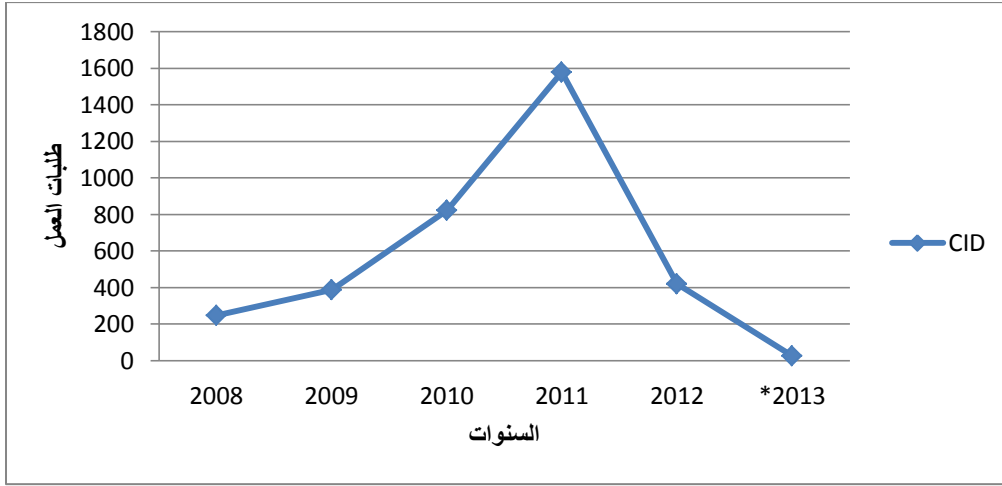
نوع العقد/السنوات	CID	CIP	CFI	المجموع
2008	249	637	646	1532
2009	388	1458	2009	3855
2010	824	1581	1944	4349
2011	1577	2994	3486	8057
2012	421	861	878	2160
*2013	27	45	61	133
المجموع	3459	7531	8963	19953

المصدر: من إعداد الطالبتين إستنادا إلى بيانات الوكالة.

نلاحظ من الجدول أن هناك نسب متفاوتة من سنة 2008 حتى سنة 2013، حسب كل صنف ومن أجل تحليلها بشكل أدق نتناول كل صنف على حدا.

1. تحليل تطور طلبات العمل في عقد CID: وهي موضحة في المنحنى التالي:

الشكل رقم (3 — 11): تحليل تطور طلبات العمل في عقد CID خلال الفترة (2008 — 2013):

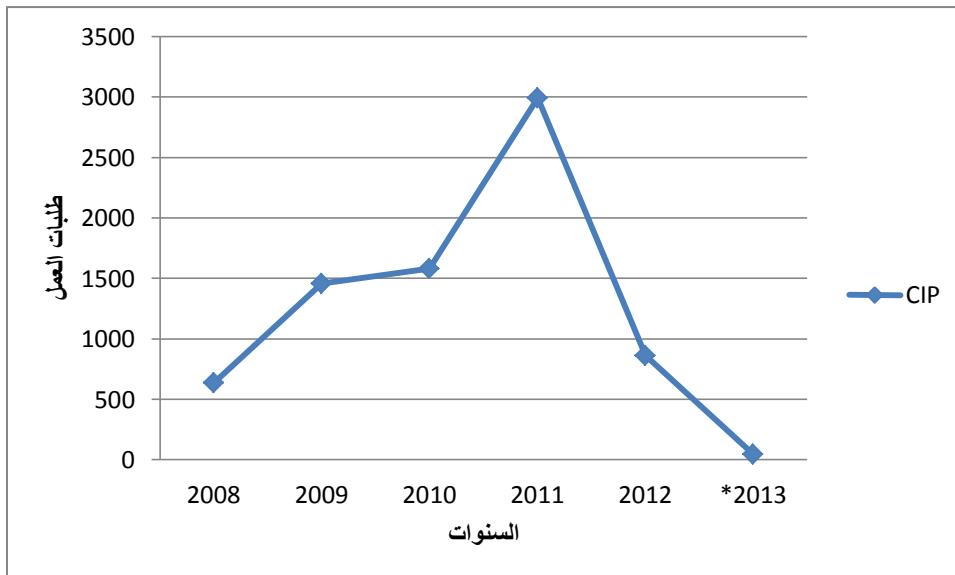


المصدر: من إعداد الطالبتين.

يبين الجدول أعلاه أن طلبات العمل في عقد CID شهدت ما بين (2008 — 2011) ارتفاعا مستمرا حيث قدرت بـ 249 طلب عمل سنة 2008 لترتفع إلى 1577 طلب عمل سنة 2011. إلا أنه بعد هذه الفترة لوحظ انخفاض كبير في هذه الطلبات وصل إلى 27 طلب عمل خلال الثلاثي الأول من سنة 2013 وهذا يدل على تنصيب الكثير من طالبي العمل ضمن هذا العقد.

2. تحليل تطور طلبات العمل المسجلة في عقد CIP: وبشكل قريب من CID نلاحظ أن تطور CIP كما يلي:

الشكل رقم (3 — 12): تحليل تطور طلبات العمل المسجلة في عقد CIP خلال الفترة (2008 — 2013):

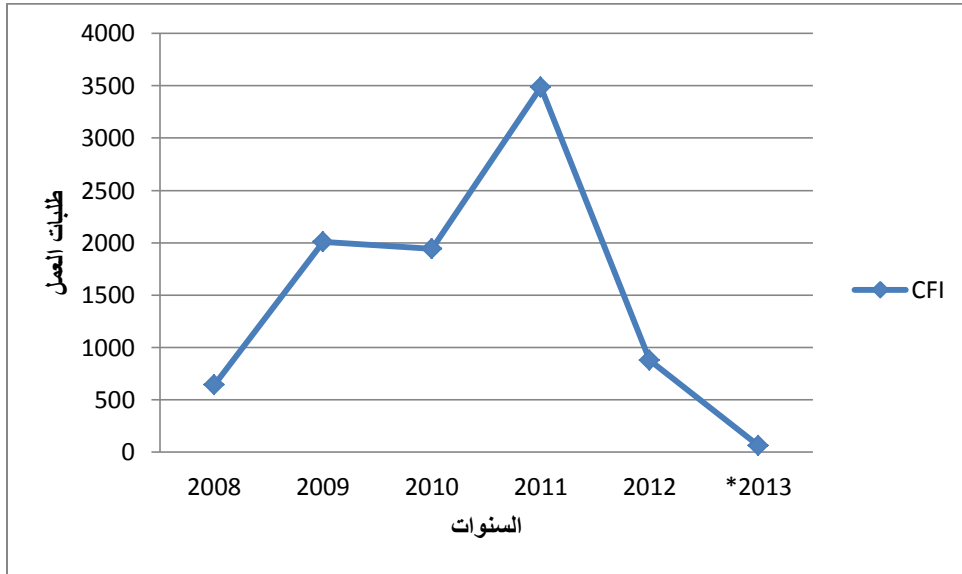


المصدر: من إعداد الطالبتين.

يتضح من خلال هذا المنحنى أن طلبات العمل في عقد CIP عرفت ارتفاع تدريجي عند بداية عمل الجهاز إلى غاية 2011 وهي السنة التي سجلت أكبر عدد من طلبات العمل في عقد CIP حيث قدرت بـ 2994 طلب عمل ليتحول هذا الارتفاع بعد سنة 2011 إلى انخفاض حاد حيث قدرت طلبات العمل في عقد CIP بـ 861 طلب عمل سنة 2012 ويعود ذلك إلى أن القطاع الإداري قام بتنصيب العديد من طالبي العمل في عقد CIP.

3. تحليل تطور طلبات العمل المسجلة في عقد CFI: وهي موضحة كما يلي:

الشكل رقم (3 — 13): تحليل تطور طلبات العمل المسجلة في عقد CFI خلال الفترة (2008 — 2013):



المصدر: من إعداد الطالبتين.

يتبين من خلال الإحصائيات أن طلبات العمل في عقد CFI شهدت تذبذب حيث ارتفعت بشكل تدريجي خلال سنتي 2008 و 2009 حيث قدرت بـ 646 و 2009 طلب عمل على التوالي، لتتخفف سنة 2010 وتعود إلى الارتفاع سنة 2011 لتتخفف من جديد سنة 2012 وبداية 2013.

4. تحليل تطور طلبات العمل الإجمالية المسجلة:

يتضمن المنحنى التالي تطور الطلبات الخاصة بالعمل الإجمالي الذي يشمل كل من CIP، CID،

:CFI

الشكل رقم (3 — 14): تحليل تطور طلبات العمل الإجمالية المسجلة خلال الفترة (2008 — 2013):



المصدر: من إعداد الطالبين.

يوضح الجدول التطور العام لطلبات العمل المسجلة في جهاز المساعدة على الإدماج المهني خلال الفترة 2008 — و الثلاثي الأول من 2013. حيث نلاحظ عند بداية الجهاز ارتفاع تدريجي في طلبات العمل بوتيرة متقاربة تتراوح بين 1000 و 4000 طلب عمل وذلك إلى غاية 2010، بينما شهدت سنة 2011 أعظم طلبات عمل حيث قدرت بـ 8057 طلب عمل. أما في سنة 2012 حدث انخفاض كبير في طلبات العمل وصل إلى 2160 طلب عمل، ليستمر هذا الانخفاض إلى غاية بداية 2013 وقدر بـ 13 طلب عمل. ويرجع هذا الانخفاض إلى توقف القطاع الإداري عن التوظيف.

ثانيا: تحليل تطور عروض العمل المسجلة:

يتناول هذا المطلب عروض العمل المسجلة بالتحليل و تحويلها من لغة الكم إلى لغة الكيف، وهذا لإعطائها صورة تحليلية وصفية لمضمونها مع تفسير للنتائج و الجدول الموالي يتضمن الأصناف الثلاثة CID، CIP، CFI.

الجدول رقم (3 — 5): تحليل تطور عروض العمل المسجلة خلال الفترة (2008 — 2013):

المجموع	CFI	CIP	CID	نوع العقد/السنوات
---------	-----	-----	-----	-------------------

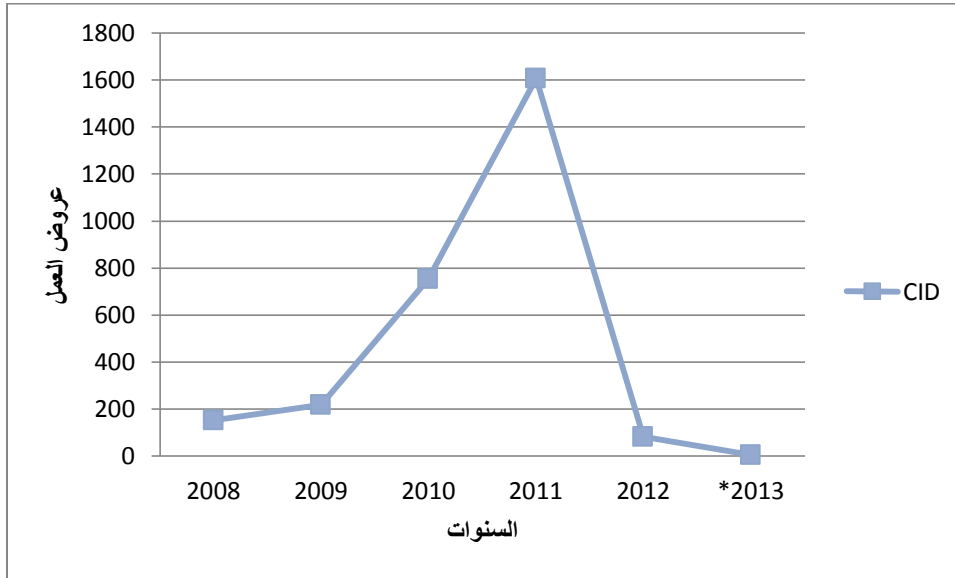
2008	153	87	1516	1756
2009	218	276	1159	1653
2010	754	704	342	1800
2011	1608	1775	1314	4697
2012	82	301	245	628
*2013	6	28	15	49
المجموع	2815	3143	4576	10534

المصدر: من إعداد الطالبتين إستنادا إلى بيانات الوكالة.

يتضح من الجدول أن أكبر عروض هي لـ CFI ومن أجل معرفتها بشكل أدق نُحلل كل صنف على حدا.

1. تحليل تطور عروض العمل المسجلة في عقد CID: وهي موضحة كما يلي :

الشكل رقم (3 — 15): تحليل تطور عروض العمل المسجلة في عقد CID خلال الفترة (2008 — 2013):

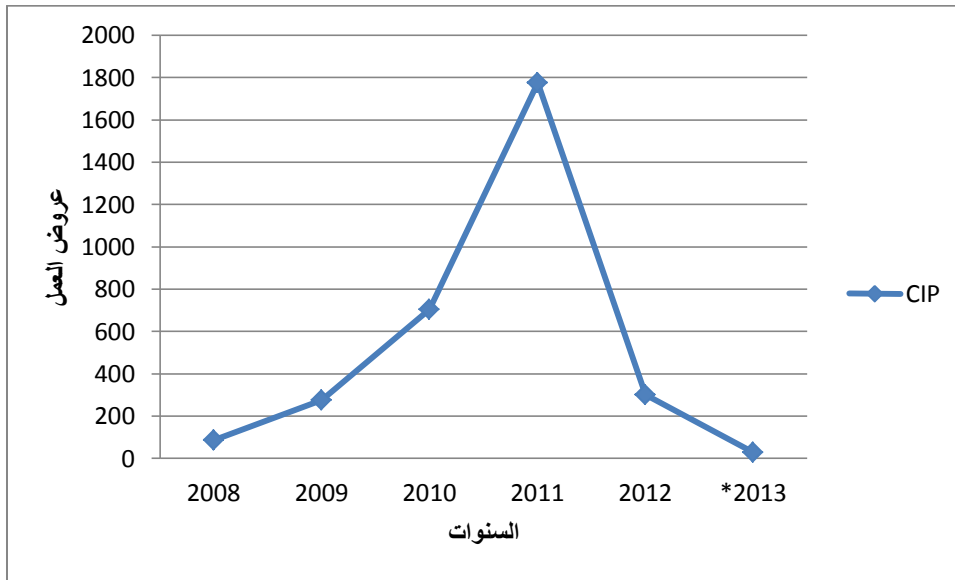


المصدر: من إعداد الطالبتين.

يبين الجدول أعلاه أن عروض العمل في عقد CID شهدت ارتفاعا مستمرا منذ بداية الجهاز إلى غاية 2011 حيث قدرت بـ 153 عرض عمل سنة 2008 لتصل إلى 1608 سنة 2011 عرض عمل. إلا أنه بعد هذه الفترة عرفت عروض العمل في عقد CID انخفاضا كبير بلغ 6 عروض عمل خلال الثلاثي الأول من سنة 2013 وهذا راجع إلى غلق القطاع الإداري.

2. تحليل تطور عروض العمل المسجلة في عقد CIP: و المنحني الموالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (3 — 16): تحليل تطور عروض العمل المسجلة في عقد CIP خلال الفترة (2008 — 2013):

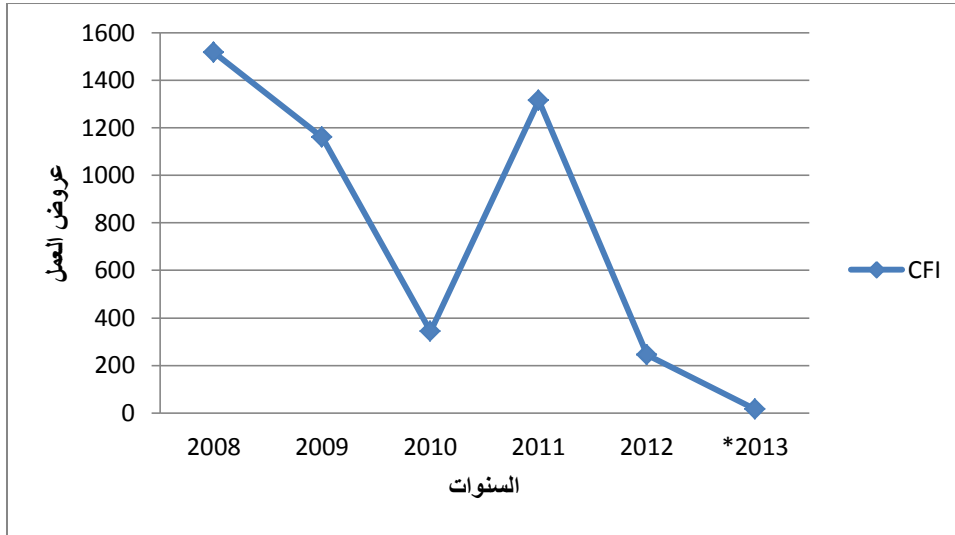


المصدر: من إعداد الطالبتين.

يتضح من خلال هذا المنحنى أن عروض العمل في عقد CIP عرفت ارتفاع تدريجي عند بداية عمل الجهاز إلى غاية 2011، حيث بلغت خلال هذه السنة 1775 عرض عمل وتعتبر السنة التي شهدت أكبر عدد من العروض في عقد CIP ويعود ذلك إلى أن القطاع الإداري قام بفتح المجال لعروض العمل في هذا العقد. ولقد تحول هذا الارتفاع بعد سنة 2011 إلى انخفاض حاد حيث قدر سنة 2012 بـ 301 عرض عمل ووصل إلى 28 عرض عمل خلال الثلاثي الأول من سنة 2013.

3. تحليل تطور عروض العمل المسجلة في عقد CFI: يوضح المنحنى التالي عروض العمل في عقد CFI:

الشكل رقم (3 — 17): تحليل تطور عروض العمل المسجلة في عقد CFI خلال الفترة (2008 — 2013):

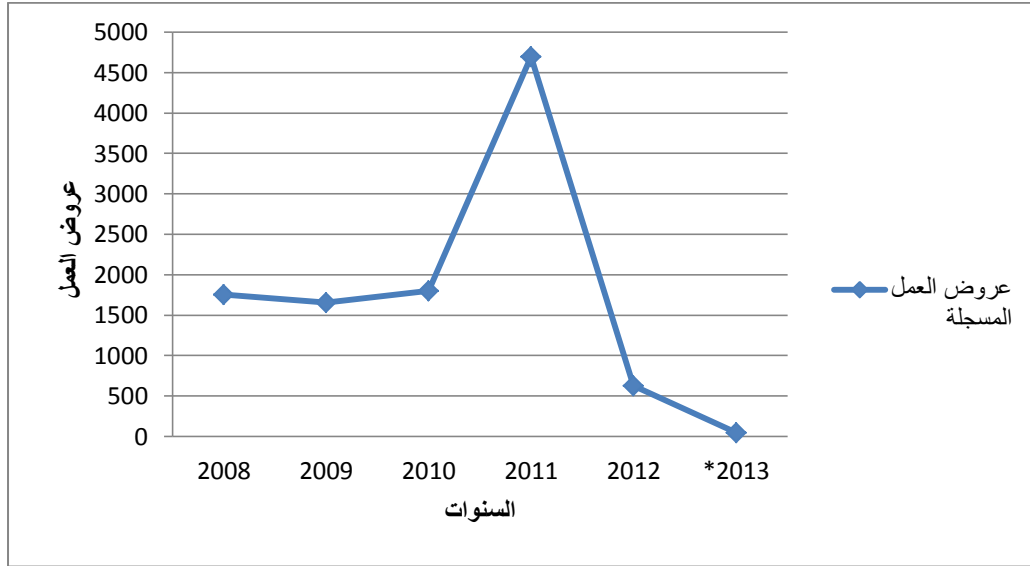


المصدر: من إعداد الطالبتين.

يتضح من خلال هذا الجدول أن عروض العمل في عقد CFI خلال سنة 2008 كانت مرتفعة حيث بلغت 1516 عرض عمل وهو يعد أكبر عدد لعروض العمل في هذا العقد، ثم انخفضت لتصل سنة 2010 إلى 342 عرض عمل وبعدها ارتفعت من جديد سنة 2011 لتصل إلى 1314 عرض عمل وذلك إثر تكثيف عملية البحث عن مناصب العمل الخاصة بالقطاعات التي تنتمي إلى هذا العقد منها قطاع البناء. وعادت إلى الانخفاض سنة 2012 وبداية 2013.

4. تحليل تطور عروض العمل الإجمالية المسجلة: يوضح المنحنى التالي تحليل عروض العمل الإجمالية المسجلة:

الشكل رقم (3 — 18): تحليل تطور عروض العمل الإجمالية المسجلة خلال الفترة (2008 — 2013):



المصدر: من إعداد الطالبتين.

من خلال تحليل معطيات الجدول يتضح أن عروض العمل المسجلة كانت معتبرة و متقاربة خلال 2008 و2010 حيث قدرت سنة 2008 بـ 1756 عرض عمل، وفي سنة 2009 انخفضت إلى 1653 عرض عمل، لترتفع سنة 2010 إلى 1800 عرض عمل. ثم ارتفاع أكبر سنة 2011 وهذا يعود إلى عدة عوامل أهمها تميز هذه الفترة باضطرابات تزامنت مع ما يعرف بالثورات العربية خصوصا في كل من تونس، مصر وليبيا ألزمت بإيجاد حلول ولو مؤقتة لمشكلة التشغيل، وكان ذلك من خلال زيادة أعداد المدمجين في إطار برنامج DAIP ككل فضلا عن حاجة المؤسسات إلى عمال جدد خاصة القطاع الإداري، ونظرا لتوقف القطاع الإداري خصوصا العام عن التوظيف انخفضت عروض العمل سنة 2012 بدرجة كبيرة حيث بلغت 628 عرض عمل لتصل إلى قيمة دنيا في بداية 2013 حيث قدرت بـ 49 عرض عمل.

ثالثا: تحليل العلاقة بين طلبات وعروض العمل:

يوضح الجدول التالي التطور الإجمالي لعروض العمل و الطلبات في إطار DAIP خلال الفترة 2008 — 2013:

الجدول رقم (3 — 6): تحليل العلاقة بين طلبات وعروض العمل المسجلة خلال الفترة (2008 — 2013):

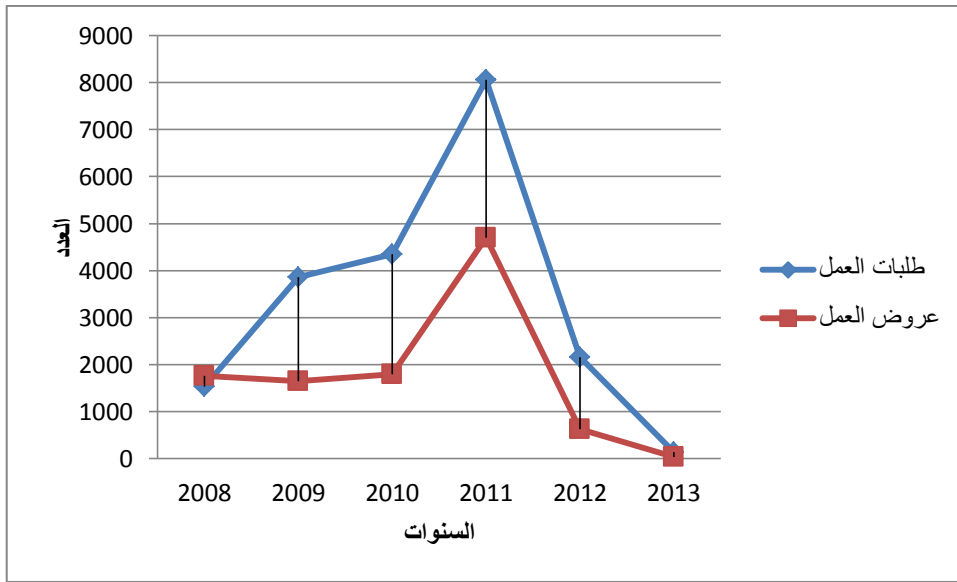
السنوات	طلبات العمل	عروض العمل	المجموع
2008	1532	1756	3288

2009	3855	1653	5508
2010	4349	1800	6149
2011	8057	4697	12754
2012	2160	628	2788
2013	133	37	170
المجموع	20086	10571	30657

المصدر: من إعداد الطالبتين استنادا إلى بيانات الوكالة.

كما يتم توضيح هذه العلاقة في المنحنى التالي:

الشكل رقم (3 — 19): تحليل العلاقة بين طلبات وعروض العمل المسجلة خلال الفترة (2008 — 2013):



المصدر: من إعداد الطالبتين.

من خلال هذا المنحنى يتبين بأن عروض العمل خلال سنة 2008 كانت تفوق بقليل طلبات العمل إلا أنه بعد ذلك أصبحت طلبات العمل أكبر بكثير من عروض العمل وهذا يدل على وجود اختلال في سوق الشغل إذ هناك عدد كبير من طالبي العمل الذين لم يجدوا مناصب عمل أو وجدوا ويبحثون عن مناصب أفضل منها. كما نلاحظ أن هذا الاختلال يتضاعف خلال سنة 2011 حيث قدرت عروض العمل بـ 4697 عرض عمل في حين طلبات العمل بلغت 8057 طلب عمل. وبعد هذه السنة نلاحظ انخفاض في كل من العروض و الطلبات رغم بقاء الطلبات أكبر من العروض حيث بلغت سنة 2012: 2160 طلب عمل مقابل 628 عروض عمل، ويمكن تفسير هذه العلاقة بين العرض و الطلب بفترة الاضطراب التي أدت إلى زيادات في

الطلبات و العروض (غير المكافئة لها)، فبالنسبة للعروض ترجع - حسب تقديرنا- إلى العوامل السابق ذكرها. أما الطلبات فهي ناتجة عن المجال المفتوح من خلال هذا البرنامج للتوظيف (دون شروط).

رابعاً: تحليل تطور عدد التنسيبات المسجلة :

يتعرض هذا المطلب إلى تحليل عدد التنسيبات المسجلة وذلك انطلاقاً من تحليل كل عقد على حدا و الجدول التالي يوضح ذلك:

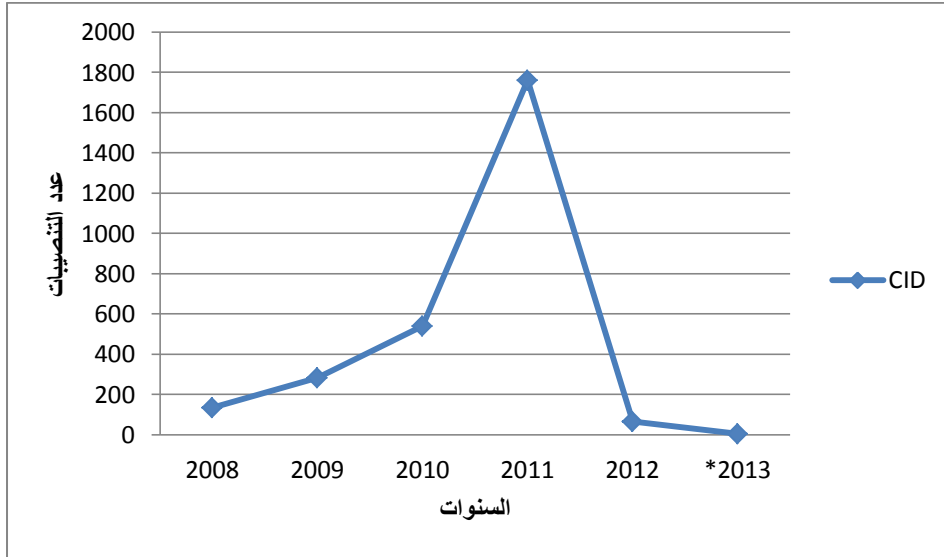
الجدول رقم (3 — 7): تحليل تطور عدد التنسيبات المسجلة خلال الفترة (2008 — 2013):

نوع العقد/السنوات	CID	CIP	CFI	المجموع
2008	134	103	600	837
2009	283	361	891	1535
2010	539	446	97	1082
2011	1762	2311	1113	5186
2012	66	279	261	606
*2013	5	19	13	37
المجموع	2784	3500	2962	9246

المصدر: من إعداد الطالبتين إستناداً إلى بيانات الوكالة.

يبين الجدول أن أكبر عدد التنسيبات كان لعقد CFI، وستعرض إلى كل صنف على حدا.
1. تحليل تطور عدد التنسيبات المسجلة في عقد CID: وهو ما يوضحه المنحنى الموالي:

الشكل رقم (3 — 20): تحليل تطور عدد التنسيبات المسجلة في عقد CID خلال الفترة (2008 — 2013):

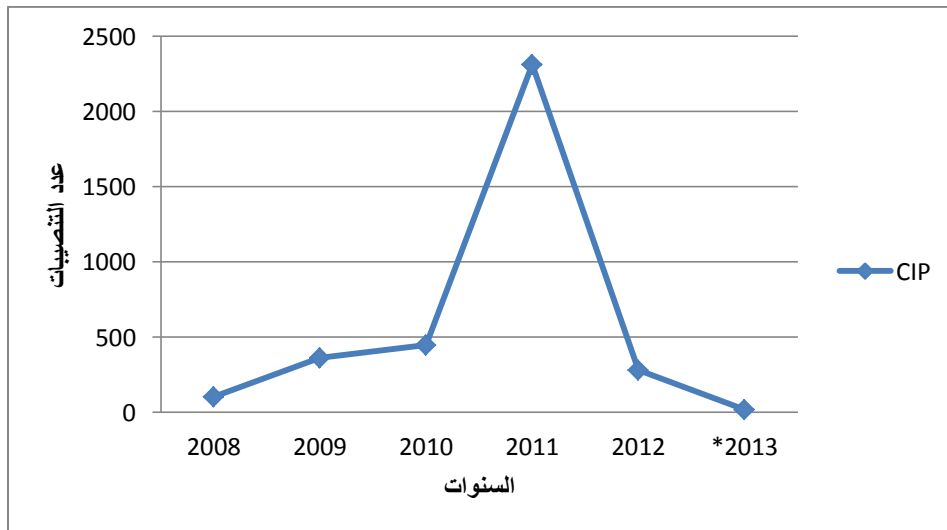


المصدر: من إعداد الطالبتين.

يوضح الجدول أن تنصيات العمل شهدت ارتفاع تدريجي خلال السنوات الأولى من انطلاق الجهاز إلى غاية 2010 حيث وصلت إلى 539 منصب عمل، في حين عرفت ارتفاع كبير في سنة 2011 حيث بلغت 1762 منصب عمل وتعتبر هذه السنة هي الأكبر من حيث تنصيات العمل وذلك راجع إلى فتح المجال للعمل من قبل المؤسسات خاصة التي تنشط في القطاع الإداري. بينما نلاحظ أن في سنة 2012 و بداية سنة 2013 عرفت التنصيات انخفاض كبير قدر بـ 66 و 5 منصب عمل على التوالي.

2. تحليل تطور عدد التنصيات المسجلة في عقد CIP: يوضح المنحى عدد التنصيات بالنسبة لعقد CIP

الشكل رقم (3 — 21): تحليل تطور عدد التنصيات المسجلة في عقد CIP خلال الفترة (2008 — 2013):

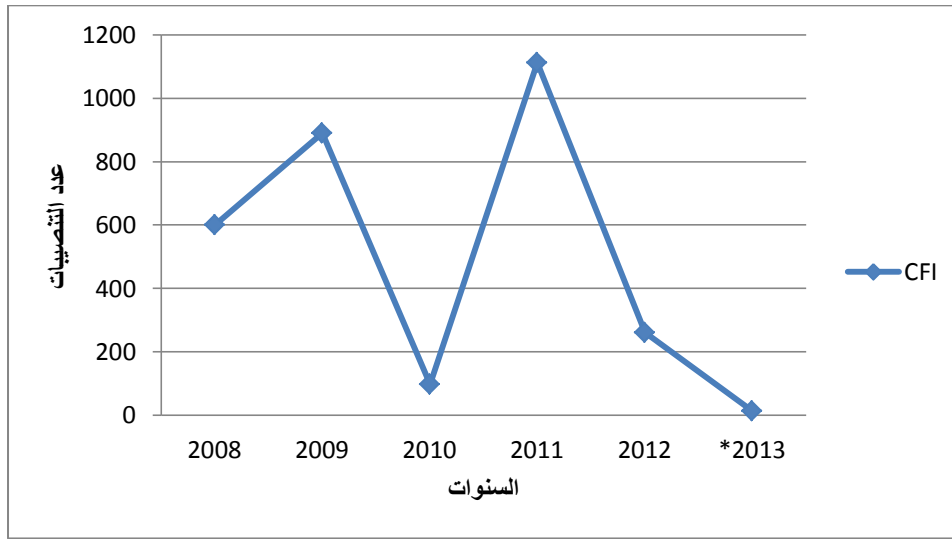


المصدر: من إعداد الطالبتين.

يتضح من خلال هذا المنحنى أن عدد التنصيات في عقد CIP عرفت ارتفاع تدريجي عند بداية عمل الجهاز إلى غاية 2010 ثم زاد هذا الارتفاع بشكل كبير في سنة 2011 ليصل إلى 2311 منصب عمل ويعد هذا أكبر عدد للتنصيات في عقد CIP. ليتحول هذا الارتفاع بعد سنة 2011 إلى انخفاض حاد حيث قدر عدد التنصيات في هذا العقد بـ 279 منصب عمل سنة 2012. ويرجع هذا إلى استيفاء المؤسسات حاجتها من العمال.

3. تحليل تطور عدد التنصيات المسجلة في عقد CFI: و المنحنى التالي يوضح ذلك :

الشكل رقم (3 — 22): تحليل تطور عدد التنصيات المسجلة في عقد CFI خلال الفترة (2008 — 2013):

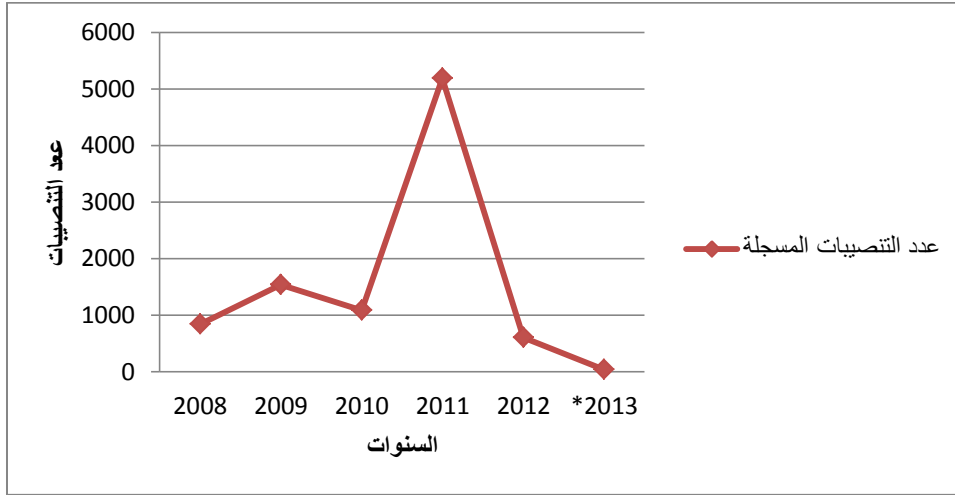


المصدر: من إعداد الطالبتين.

يتبين من خلال الإحصائيات أن عدد التنصيات في عقد CFI شهدت تذبذب حيث كانت متوسطة في سنة 2008 ثم ارتفعت بشكل تدريجي خلال سنة 2009 حيث قدرت بـ 891 منصب عمل، لتتخفف بشكل كبير سنة 2010 فوصلت إلى 97 منصب عمل وتعود إلى الارتفاع الذي بلغ أقصى حد له سنة 2011 حيث بلغ عدد التنصيات 1113 منصب عمل وذلك راجع إلى استقطاب القطاع الإداري لأغلبية هذه المناصب لتتخفف من جديد سنة 2012 وبداية 2013. ويعود هذا التذبذب إلى تفاوت حاجة المؤسسات إلى عمال من سنة إلى أخرى.

4. تحليل تطور إجمالي عدد التنصيات المسجلة: يبين المنحنى الموالي التطور الإجمالي لعدد التنصيات المسجلة منذ انطلاق الجهاز إلى غاية بداية 2013.

الشكل رقم (3 — 23): تحليل تطور إجمالي عدد التنسيبات المسجلة خلال الفترة (2008 — 2013):



المصدر: من إعداد الطالبتين.

شهدت التنسيبات نمو بطيء في السنوات الأولى من انطلاق الجهاز إلى غاية 2010 حيث بلغت 1082 منصب عمل وذلك لعدم وجود عروض عمل كثيرة، لترتفع بشكل ملحوظ في سنة 2011 فوصلت إلى 5186 منصب عمل وهذا راجع إلى التوظيف المكثف في القطاع الإداري بالإضافة إلى القطاع الخاص. أما في سنة 2012 وصل عدد التنسيبات إلى 606 منصب عمل وهذا ما يدل على نقص كبير في التوظيف ليستمر هذا الانخفاض الملحوظ في الثلاثي الأول لسنة 2013 حيث قدر بـ 37 منصب عمل وهذا دلالة على إمكانية توقف التوظيف.

المبحث الرابع: تقييم نسب الاستفادة في إطار برنامج DAIP:

يبين المبحث التالي تحليل نسب الإستفادة لجهاز المساعدة على الإدماج المهني و ذلك بالتعرض إلى كل نسبة على حدا.

أولاً: تحليل نسب استفادة التنصيات مقارنة بطلبات العمل:

يبين الجدول التالي نسب الاستفادة لطلبات العمل من التنصيات.

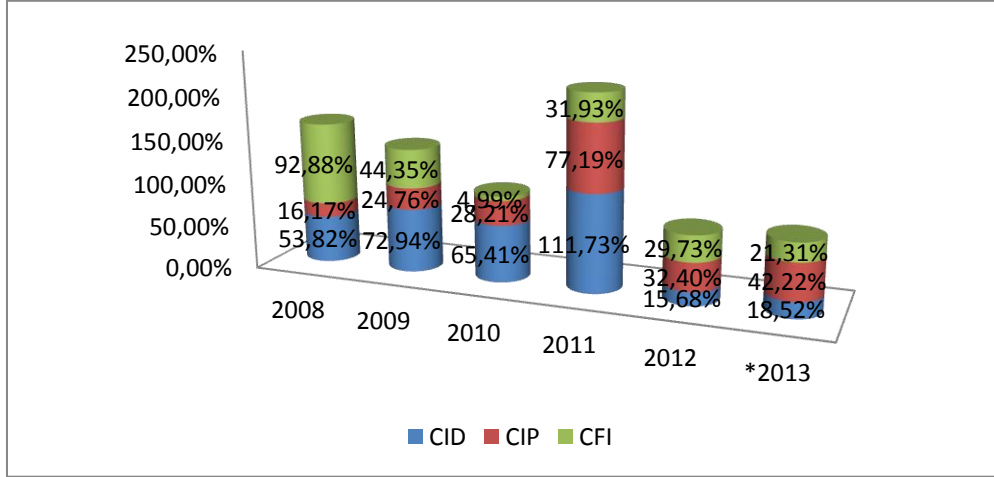
الجدول رقم (3 — 8): تحليل نسب استفادة التنصيات مقارنة بطلبات العمل:

نوع العقد/السنوات	CID	CIP	CFI	المجموع
2008	53,82%	16,17%	92,88%	54,63%
2009	72,94%	24,76%	44,35%	39,82%
2010	65,41%	28,21%	4,99%	24,88%
2011	111,73%	77,19%	31,93%	64,37%
2012	15,68%	32,40%	29,73%	28,06%
*2013	18,52%	42,22%	21,31%	27,82%
المجموع	80,01%	46,45%	32,97%	46,22%

المصدر: من إعداد الطالبتين استنادا إلى بيانات الوكالة

يتضح من خلال الجدول أن عقد CID كان له أكبر نسبة استفادة قدرت بـ 80,01% و المنحى الموالي يبين نسب استفادة كل عقد على حدا.

الشكل رقم (3 — 24): تحليل نسب استفادة التنصيات مقارنة بطلبات العمل:



المصدر: من إعداد الطالبتين.

تكشف النسب الواردة في الجدول و الشكل أعلاه أن نسبة التنصيب من طلبات العمل المسجلة سنة 2008 بلغت 54,63% حيث استحوذ عقد تكوينين/ إدماج (CFI) على أعلى نسبة بـ 92,88%. بينما تراجعت هذه النسبة سنتي 2009 و 2010، أما سنة 2011 فهي السنة التي شهدت إلتعاشا في سوق الشغل حيث قدرت نسبة التنصيب بـ 64,37% لتكون أعلى نسبة من هذا النصب لعقد إدماج حائلي الشهادات (CID) بـ 111,73% وهذا لأن القطاع الإداري قام بتوظيف أعداد هائلة والتي كان معظمها من خريجي الجامعات. وفي سنتي 2012 وبداية 2013 تراجعت نسبة التنصيب من الطلب لتصل إلى 28,06% و 27,82% على الترتيب. وهذا يدل على بداية تدهور سوق الشغل.

ثانيا: تحليل نسب استفادة التنصيات مقارنة بعروض العمل:

و هي موضحة في الجدول الموالي:

الجدول رقم (3 — 9): تحليل نسب استفادة التنصيات مقارنة بعروض العمل:

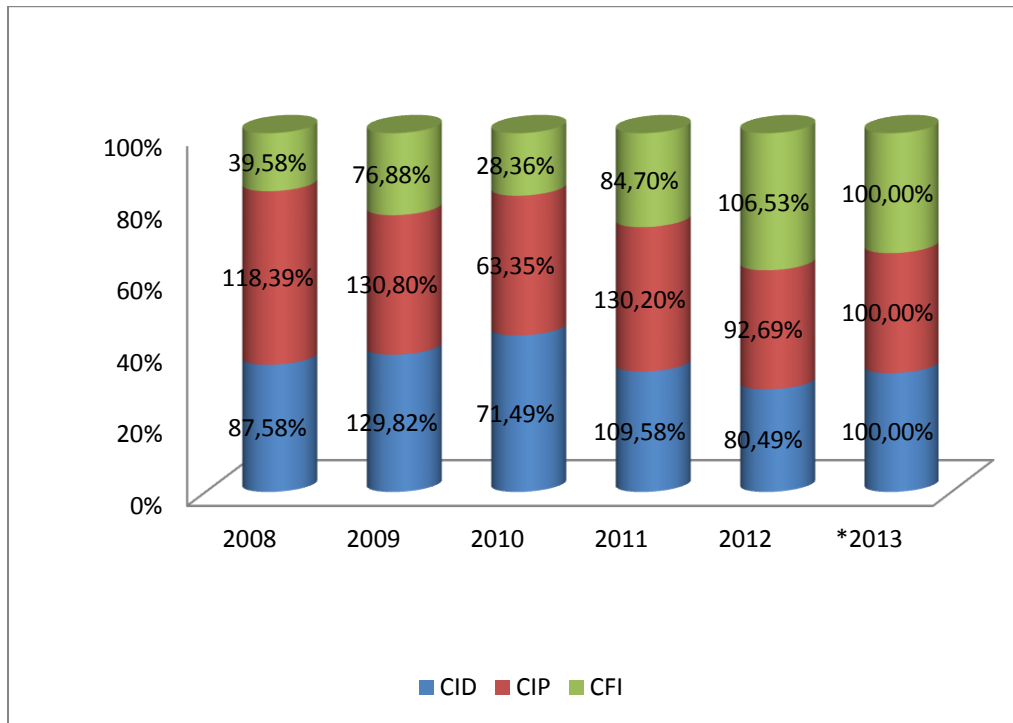
نوع العقد/السنوات	CID	CIP	CFI	المجموع
2008	87,58%	118,39%	39,58%	47,67%
2009	129,82%	130,80%	76,88%	92,86%
2010	71,49%	63,35%	28,36%	60,11%
2011	109,58%	130,20%	84,70%	110,41%
2012	80,49%	92,69%	106,53%	96,50%
*2013	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

المجموع	99,08%	111,96%	65,01%	88,12%
---------	--------	---------	--------	--------

المصدر: من إعداد الطالبتين إستنادا إلى بيانات الوكالة.

يتبين من خلال الجدول أن عقد CIP كان له أكبر نسبة تنصيب من عروض العمل و الشكل التالي يوضح ذلك.

الشكل رقم (3 — 25): تحليل نسب استفادة التنسيبات مقارنة بعروض العمل.



المصدر: من إعداد الطالبتين.

تشير الإحصائيات إلى أنه في سنة 2008 و 2010 كانت نسبة التنسيبات إلى العروض متوسطة حيث قدرت بـ 47,67% و 60,11% على التوالي. بينما في كل من سنة 2009 و 2012 و الثلاثي الأول من 2013 هناك مناصب عمل متوفرة تقريبا لكل لعروض المقدمة من المؤسسات. أما في سنة 2011 فقد شهدت نسبة تنسيبات أكثر من العروض المقدمة وهذا يدل على وجود خلل في التوظيف أي أن هناك فائض في

العمالة بالمؤسسات حيث أن بعض الموظفين يلتحقون بمناصب عمل دون توفر عروض عمل. بالإضافة إلى أن القطاع الإداري خلال هذه الفترة قام بالتوظيف أكثر من حاجته.

ثالثاً: تحليل نسب استفادة التنسيبات مقارنة بإجمالي التنسيبات:

يوضح الجدول التالي نسب استفادة التنسيبات مقارنة بإجمالي التنسيبات:

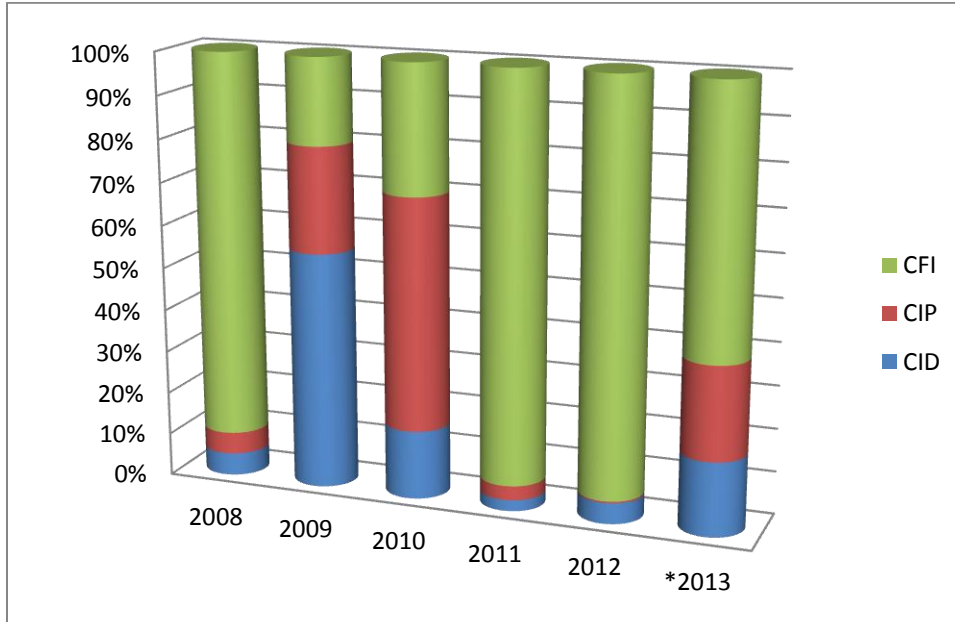
الجدول رقم (3 — 10): تحليل نسب استفادة التنسيبات مقارنة بإجمالي التنسيبات:

نوع العقد/السنوات	CID	CIP	CFI	المجموع
2008	18,44%	17,97%	314,84%	351,25%
2009	49,82%	22,19%	18,00%	90,00%
2010	33,98%	114,92%	63,17%	212,06%
2011	10,89%	13,87%	395,45%	420,21%
2012	13,51%	0,94%	260,00%	274,46%
*2013	30,04%	37,91%	106,67%	174,62%
المجموع	156,68%	207,79%	1158,13%	1522,60%

المصدر: من إعداد الطالبتين إستنادا إلى بيانات الوكالة.

يتضح من الجدول أن عقد له أكبر نسبة استفادة من التنسيبات مقارنة بالإجمالي، و الجدول التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (3 — 26): تحليل نسب استفادة التنسيبات مقارنة بإجمالي التنسيبات:



المصدر: من إعداد الطالبتين.

تكشف المعطيات الميدانية الملخصة في الجدول والشكل أعلاه أن عقد تكوين/ إدماج (CFI) كان له الحظ الأوفر من إجمالي التنسيبات في سنة 2008 و من سنة 2011 إلى غاية الثلاثي الأول من 2013، بينما سنة 2009 كان لعقد إدماج حاملي الشهادات (CID) أعلى نسبة تنصيب قدرت بـ 49,82% من إجمالي التنسيبات 90,00%. وفي سنة 2010 كانت أعلى نسبة تنصيب لعقد الإدماج المهني (CIP) من إجمالي التنسيبات بـ 114,92%.

الخلاصة:

تنظم الدولة سوق التشغيل من خلال الوكالة الوطنية للتشغيل والتي تتوسط بين المستخدمين والطلابين للعمل لتأمين الربط بين العروض وطلبات العمل.

وبعد تقييم النتائج المحققة في إطار تنفيذ جهاز المساعدة على الإدماج المهني، نستنتج أن الجزائر تبنت هذا الجهاز بهدف الحد من بطالة الشباب ذوي الشهادات وخلق مناصب عمل تمكنهم من الاندماج في سوق العمل.

إلا أن أثره على سياسة التشغيل لم يكن قويا بالدرجة المتوقعة، رغم قدرته على توفير مناصب عمل للعديد من البطالين خاصة حاملي الشهادات، وذلك لأن معظم هذه المناصب هي مناصب عمل مؤقتة وليست دائمة.

الخاتمة العامة:

لقد كان للجزائر اهتمام كبير بقضايا التشغيل حيث قامت بتكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة ولقد استلزم ذلك توفير الشروط اللازمة لضمان تحقيق الأهداف المرجوة وذلك بوضع هياكل قوية ومتخصصة قادرة على تخفيف الضغط على سوق الشغل من خلال تطبيق أجهزة وبرامج ترقية الشغل التي تتبناها الدولة والتي تعتبر إحدى المساعي الرامية إلى محاربة البطالة والتشجيع على الإدماج المهني.

وعليه حاولنا من خلال هذه الدراسة الإجابة على الإشكالية القائمة، وذلك من خلال الإلمام بمختلف جوانب سياسة التشغيل، وللوصول إلى أهداف الدراسة كان لزاماً علينا من جهة تقديم الإطار العام لظاهرة البطالة والتشغيل، ومن جهة أخرى إعطاء المزيد من الفعالية لمساهمة وكالات التشغيل في وضع وتجسيد سياسات وبرامج التشغيل خاصة تشغيل الشباب وذلك بالقيام بدراسة ميدانية لعينة من الواقع لتقييم مدى فعالية أحد البرامج الموضوعية للحد من ظاهرة البطالة وذلك في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني و الموجه بالدرجة الأولى للتخفيف من بطالة خريجي الجامعات و مراكز التكوين المهني (CID, CIP)، فضلاً عن بقية الشباب غير الحاملين لأي شهادة (CFI).

ولقد نخلصنا من خلال هذه الدراسة بنتائج ويمكن حصر أهم هذه النتائج التي تم التوصل إليها في النقاط التالية:

النتائج الرئيسية:

1) من خلال الدراسة نستنتج أنه لا يوجد توازن كبير في توزيع طلبات العمل في إطار برنامج DAIP وذلك سواء من جانب الجنس أو نوع العقد، كما لا يوجد توازن كبير في توزيع عروض العمل من جانب القطاع وذلك يعود إلى كون البرنامج يهدف إلى وضع حلول مؤقتة فقط.

2) لا يوجد توازن بين العرض و الطلب حيث تبين الدراسة أن طلبات العمل المسجلة تفوق عروض العمل.

3) يوجد مستوى استفادة متوسط للتنسيب في إطار برنامج DAIP حيث يختلف هذا المستوى من سنة إلى أخرى.

4) نستنتج من خلال الدراسة أن القطاع العام كان له أكبر استفادة من مناصب العمل في إطار برنامج DAIP وذلك يعود إلى توظيف القطاع الإداري لعدد كبير من طالبي العمل، كما أن القطاع الخاص كان له أيضاً نسبة استفادة من مناصب العمل في إطار هذا البرنامج.

النتائج الثانوية:

1) أخذت الجزائر مجموعة من التدابير كإجراءات لمكافحة والحد من البطالة تمثلت في مجموعة من الأجهزة المتعلقة بعملية التشغيل والتي حققت نتائج إيجابية، لكن كانت أغلبها غير فعالة نظراً لصعوبة التحكم

- في تسييرها، هذا من جهة ومن جهة أخرى المناصب التي تم توفيرها هي مناصب عمل غير دائمة وبالتالي يمكن القول أنها معرضة للزوال.
- (2) جهاز المساعدة على الإدماج المهني غير كفيل بحل مشكلة البطالة لكونه مجرد عقد مؤقت وهو بهذا يزيد من معاناة الشباب في تسوية وضعيتهم ويعتبر مجرد سياسة ملء فراغ ولا يمكن الاعتماد عليه لاكتساب الخبرة والمهارة اللازمة لسوق العمل.
- (3) أغلبية خريجي الجامعات الطالبين للعمل في إطار DAIP من جنس الإناث بنسبة 80,09% وذلك يرجع إلى اتجاه الشباب نحو المؤسسات الأكثر ضمانا للعمل الدائم مثل المؤسسات العسكرية وغيرها.
- (4) التوجيه غير المناسب للشباب حسب تخصصاتهم حيث نجد أن هناك الكثير من المستفيدين يعملون في مجال يختلف تماما عن تخصصهم وذلك يعود بالسلب عليهم من حيث عدم اكتسابهم للخبرات في مجالهم.
- (5) غياب الرقابة وذلك لوجود عقود عمل مبرمة في حين أن أصحابها لا يعملون ويتقاضون أجور.

المقترحات:

- بناء على ما سبق و بهدف التخفيف من العراقيل و الصعوبات التي يواجهها طالبو العمل و خاصة فئة خريجي الجامعات نحاول طرح المقترحات التالية كحلول مبدئية للمشكلة المطروحة:
1. نقتراح إعادة هيكلة جهاز المساعدة على الإدماج المهني بحيث يؤخذ بعين الاعتبار التوازن بين عرض خريجي الجامعة و حاملي بقية الشهادات و عروض المناصب الموافقة لتخصصاتهم بالدرجة الأولى.
 2. إعادة توزيع المستفيدين من الوظائف طبقا لما يتفق مع تخصصاتهم و لو بصفة جزئية.
 3. تحليل العمل في المؤسسات العامة و الخاصة بحيث تتمكن الإدارات المعنية بالتشغيل (مكاتب اليد العاملة و الوكالات المحلية للتشغيل) من توزيع العمل و المناصب بشكل يتفق مع عدد الطلبات من جهة و نوعيتها من جهة أخرى.
 4. ابتكار خدمات و منتجات إضافية في المؤسسات لتوسيع دائرة العمل و جعله في المناصب المشغولة من طرف الحاصلين على عقود DAIP عملا حقيقيا و ليس شكليا.
 5. ضرورة خلق مناصب عمل دائمة وليست مؤقتة للعمال و خاصة لخريجي الجامعات و التقنيين السامين من خلال تشجيع ابتكار مؤسسات و منتجات و خدمات جديدة تستقطب مختلف التخصصات.
 6. استعمال أسلوب ناجع للتوفيق بين الاختلال الموجود بين طلبات و عروض العمل عن طريق إدارة العرض بشكل يتوافق مع الطلب على العمل من جانب كمي أولا ثم كيفي.
 7. يجب أن يشكل التخفيف من البطالة أحد الأهداف ذات الأولوية في الإستراتيجية الإنمائية الوطنية.

8. ضرورة توفير الرقابة اللازمة حتى لا يكون هناك أي تجاوزات.
9. التشجيع و التدعيم المادي للاستثمارات من أجل النهوض بالاقتصاد الوطني.
10. تنمية ودعم دور القطاع الخاص لإنشاء فرص العمل، وتشجيعه من خلال تقديم تحفيزات (تخفيض الضرائب، تخفيض الأعباء الاجتماعية،...).
11. تكييف مخرجات التعليم و التكوين مع متطلبات سوق العمل.
12. تبني فكرة المشروعات الصغيرة و المتوسطة والحرف اليدوية التي تعتبر أحد أبرز الآليات الجيدة لمواجهة مشكلة البطالة من خلال ما توفره من فرص عمل جديدة للشباب.

الدراسات المقترحة:

1. نقترح إجراء دراسات حول كيفية التوفيق بشكل دقيق بين مخرجات الجامعة و مؤسسات التكوين و بين مؤسسات التوظيف.
2. دراسة كل من عقود CID، CIP، CFI على حدا لمعرفة متطلبات كل عقد و النقائص ومحاولة إيجاد الحلول لها.
3. تفعيل دور الدولة في الرقابة على التشغيل.

قائمة المراجع:

المراجع باللغة العربية :

• الكتب:

1. ابراهيم محمود عبد الراضي ، البطالة ، دار الفتح ، الإسكندرية ، 2008.
2. أحمد محمد مندور و د. إيمان محمد محب، مبادئ الاقتصاد الكلي، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية، 1990.
3. آرنولد ج. هايدنهايمر وآخرون، السياسات العامة المقارنة، بترجمة أمل الشرقي، ط1، دار الأهلية، عمان، 1999.
4. أسامة عبد السمیع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية و الإسلامية، ط1، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007.
5. إيقليم. بيرنرز، الضمان الاجتماعي و السياسة العامة، بترجمة مروان اسكندر، المكتب العربي للطباعة و التوزيع، الكويت، 1966.
6. ثامر كامل محمد الخزرجي، النظم السياسية الحديثة و السياسات العامة، دار مجدلاوي، عمان، 2004.
7. ج. دن ورسك، البطالة مشكلة سياسية اقتصادية، بترجمة د. محمد عزيز و د. محمد سالم كعبية، ط1، منشورات جامعة قاربيونس، بنغازي، 1997.
8. جويده القصاص، مبادئ الاقتصاد الكلي، ط1، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2010
_____ 2011.
9. جيمس أندرسون ، صنع السياسات العامة ، بترجمة عامر الكبيسي، ط1، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان، 1999.
10. حسام داود ومصطفى سلمان وآخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي، ط3، دار المسيرة، الأردن، 2005.
11. خالد محمد الزواوي، البطالة في الوطن العربي المشكلة و الحل، ط1، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2004.
12. صايل زكي الخطايبية، مدخل إلى علم السياسة، ط1، دار وائل، عمان، 2010.
13. ضياء مجيد الموسوي ، سوق العمل و النقابات العمالة في اقتصاد السوق الحر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.

14. عبد الرحمن يسرى أحمد، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1997.
15. عبد المجيد مزيان، النظريات الاقتصادية عند ابن خلدون وأسسها في الفكر الإسلامي و الواقع المجتمعي، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1981.
16. علي عبد الوهاب نجا ، مشكلة البطالة و أثر برنامج الاصلاح الاقتصادي عليها —————
دراسة تحليلية تطبيقية، الدار الجامعية، القاهرة، 2005.
17. فليح حسن خلف، الاقتصاد الكلي، ط 1، جدارة للكتاب العالمي، الأردن، 2007.
18. فهمي خليفة الفهداوي، السياسة العامة منظور كلي في البنية والتحليل، ط1، دار المسيرة، عمان، 2001.
19. قحطان أحمد سليمان الحمداني، الأساس في العلوم السياسية، ط1، دار مجدلاوي، الأردن، 2004.
20. كامل بكرى و آخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000.
21. محمد الرواية، دراسة السياسة العامة، ط1، دار السراسر للطباعة والنشر والتوزيع، الكويت، 1988.
22. محمد بلقاسم حسن بملول، سياسة تخطيط التنمية و إعادة تنظيم مسارها، الجزء 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999.
23. محمد فوزي أبو السعود، مقدمة في الاقتصاد الكلي مع التطبيقات ، الدار الجامعية، مصر، 2004.
24. مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، ط 1، دار وائل للنشر ، الأردن، 2007.
25. مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، ط1، دار الحامد، الأردن، 2009.
26. معروف هوشيار ، تحليل الاقتصاد الكلي، ط1، دار الصفاء، عمان، 2005.
27. ناصر دادي عدون، عبد الرحمن العايب، البطالة و إشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
28. نجيب ابراهيم نعمة الله ، نظرية اقتصاد العمل، الدار الجامعية للطباعة و النشر، مصر، 1997.
29. نزار سعد الدين العيسى و د. ابراهيم سليمان قطف، الاقتصاد الكلي: مبادئ وتطبيقات، ط1، دار الحامد، الأردن، 2006.

• المعاجم و القواميس:

1. جوزف بدروس، القاموس الموسوعي الإداري، ط1، منشورات العربي الحقوقية، لبنان، 2006.
2. رشاد الدين مؤنس، المرام في المعاني و الكلام القاموس الكامل، ط1، دار الراتب الجامعية، بيروت، 2000.
3. سمير الشوبكي، المعجم الإداري، ط1، دار أسامة للنشر ودار المشرق الثقافي، الأردن، 2006.
4. صبحي حموي، المنجد في اللغة العربية المعاصرة، ط1، دار المشرق، بيروت، بدون سنة.
5. فؤاد إفرام البستاني ، منجد الطلاب، ط 43، دار المشرق ، بيروت ، 1986.

• الملتقيات والمقالات و التقارير:

1. الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، القانون الأساسي العام للعمال ، 2004.
2. تقرير منظمة المرأة العربية حول النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، ط1، القاهرة، 2011.
3. تقرير التنمية البشرية لعام 2000 ، المجلس الاقتصادي والاجتماعي ، الدورة العامة التاسعة عشر ، نوفمبر 2001.
4. التقرير العربي الثالث لمنظمة العمل العربية حول التشغيل والبطالة في الدول العربية، انعكاسات الاحتجاجات الشعبية العربية على أوضاع التشغيل والبطالة حاضرا ومستقبلا، القاهرة، 2012.
5. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، المرسوم التنفيذي رقم 01 — 339، المؤرخ في 28 أكتوبر 2001 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة العمل و الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 64، مؤرخة في 31 أكتوبر 2001.
6. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة العمل و الضمان الاجتماعي، المرسوم التنفيذي رقم 02 — 50 يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية، الجريدة الرسمية، العدد 6، المادة 21، 2 يناير 2002.
7. حافظ عتب، تطوير مكاتب التشغيل وأقسام التوجيه المهني ورفع أدائها وفقا للمتغيرات الدولية واحتياجات سوق العمل، الندوة الإقليمية لمنظمة العمل العربية عن دور الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب، طرابلس، يومي 11 و13 جويلية 2005.

8. حسن الحاج ، مؤشرات سوق العمل، جسر التنمية، العدد 16، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، أبريل 2003.
9. الداوي الشيخ، تحليل هياكل و برامج التشغيل في الجزائر، ورقة مقدمة إلى الملتقى الوطني الثاني حول "واقع التشغيل في الجزائر وآليات تحسينه"، جامعة الجزائر، 25—26 جوان 2008.
10. رياض ريمي ، عقبه ريمي، أثر برامج سياسة التشغيل على مواجهة البطالة في الجزائر (دراسة مقارنة بين الفترتين 1998-1999 و 2010-1999)، ورقة مقدمة إلى ملتقى دولي بعنوان استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، يومي 15 و 16 نوفمبر 2011.
11. عبد الحميد قومي، حمزة عايب، سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، ورقة مقدمة إلى الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، يومي 15 و 16 نوفمبر 2011.
12. عبد الرحيم شبيبي ، محمد شكوري ، البطالة في الجزائر: مقارنة تحليلية وقياسية، ورقة مقدمة إلى الملتقى الدولي حول أزمة البطالة في الدولة العربية، يومي 17 و 18 مارس 2008، القاهرة.
13. عبد الرشيد بن ديب ، أ. بلال لوعيل ، محاضرة حول التشغيل و علاقته بالنمو الاقتصادي في الجزائر ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، بدون سنة.
14. عبد الله عالم ، حمزة فيشوش، إجراءات و تدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر (المساهمات و أوجه القصور)، ورقة مقدمة إلى الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، يومي 15 و 16 نوفمبر 2011.
15. فضيلة عاقل ، البطالة: تعريفها، أسبابها و آثارها الاقتصادية (سياسة التشغيل في الجزائر)، ورقة مقدمة إلى مؤتمر تعريف و أسباب البطالة والآثار الاقتصادية، جامعة الحاج لخضر — باتنة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، بدون سنة.
16. كلمة الافتتاح للسيد الطيب لوح، تقييم مدى تنفيذ جهاز دعم الإدماج المهني (DAIP)، التجمع الجهوي لمديري التشغيل و مفتشي العمل ورؤساء الوكالات التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل، الجزائر، الخميس 10 جويلية 2008.
17. المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع التقرير التمهيدي حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الأول من سنة 2004، الدورة العامة العادية الخامسة والعشرون، ديسمبر 2004.

18. محمد جلال مراد، البطالة و السياسات الاقتصادية ، جمعية العلوم الاقتصادية السورية ، سوريا، بدون سنة.
19. محمد حسين عبد القوي، البطالة المشكلة و العلاج، مركز الإعلام الأمني، الأكاديمية الملكية للشرطة، وزارة الداخلية، مملكة البحرين، بدون سنة.
20. محمد رباب، التقرير الختامي وتوصيات الندوة القومية حول الموازنة بين سياسات وبرامج التدريب والتشغيل، الندوة القومية لمنظمة العمل العربية، القاهرة، يومي 15 و 17 نوفمبر 2005.
21. محمد عدنان وديع، سياسة التشغيل، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 2007.
22. مشروع التقرير التمهيدي حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الأول من سنة 2004، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، الجزائر، الدورة 25، ديسمبر 2004.
23. مصطفى عبد الله خشيم، نظرية السياسة العامة، ورقة مقدمة إلى المؤتمر الوطني الأول للسياسات العامة، جامعة قاريونس، بنغازي، يومي 11 و 12 جوان 2007.
24. ملخص حول الوضع الاقتصادي والاجتماعي للأمم لسنة 2008، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، الجزائر، ديسمبر 2009.
25. موجز التقرير العربي الأول لمنظمة العمل العربية حول التشغيل في الدول العربية، القاهرة، 2008.
26. وليد عبد مولا، بطالة الشباب، جسر التنمية، العدد 87، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، نوفمبر 2009.
- الجرائد و المجلات:
1. أمينة بلحسين، دعم تشغيل الشباب، مجلة الأبحاث الاقتصادية، سلسلة شهرية شاملة إقتصادية، العدد 29، الجزائر، فيفري 2011.
2. حاكمي بوحفص، البطالة بين التحدي والاحتواء دراسة حالة الجزائر ، مجلة الاقتصاد و المجتمع، العدد6، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة السانوية، وهران، الجزائر، 2010.
3. رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، عالم المعرفة: سلسلة كتب ثقافية شهرية يصدرها المجلس الوطني للثقافة و الفنون و الآداب، العدد 226، الكويت، أكتوبر 1998.
4. السيد الطيب لوح، ترقية الشغل و محاربة البطالة، المجلة السداسية للمفتشية العامة للعمل، العدد 24، الجزائر، ديسمبر 2010.

5. عبد الباقي روابح وعلي همال، آثار الهيكلة على سوق العمل و تدابير الحماية الاجتماعية —
دراسة حالة الجزائر —، مجلة العلوم الإنسانية، 22 ديسمبر 2004.
6. عبد الرزاق مولاي لخضر ، تقييم أداء سياسات التشغيل في الجزائر 2000 — 2011، مجلة
الباحث، العدد 10، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر،
2012.
7. عبد الغني دادن ، محمد عبد الرحمن بن طحين ، دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال
الفترة 1970 — 2008، مجلة الباحث، العدد 10، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم
التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2012.
8. محمد بن عبد الله البكر، البطالة و الاثار النفسية: دراسة ميدانية تحليلية، المجلة العربية للدراسات
الأمنية و التدريب، المجلد 26، العدد 51، بدون سنة.
9. محمد طالبي، دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر بين المردود
الضئيل و كيفية التنفيع، مجلة دراسات اقتصادية، العدد 12، الجزائر، فيفري 2009.
10. منير غانم و سنان علي ديب، البطالة في البلدان العربية، مجلة جامعة تشرين للدراسات و
البحوث العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية ، المجلد 22، العدد 02، اللاذقية، 2000/03/26.

• الرسائل العلمية:

1. ابتسام قرقاح، دور الفواعل غير الرسمية في صنع السياسة العامة في الجزائر 1989 — 2009،
رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية، تخصص السياسات العامة و الحكومات
المقارنة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2010 — 2011.
2. بلقاسم سلاطنية، التكوين المهني و سياسة التشغيل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، قسم علم
الاجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 1996.
3. زين العابدين معو ، المعلومات كآلية لرسم السياسات العامة في الجزائر، رسالة مقدمة لنيل شهادة
الماجستير في السياسات العامة و الحكومات المقارنة، قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية، كلية
الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2008، 2009.
4. سعدية قصاب، اختلالات سوق العمل و فعالية سياسات التشغيل في الجزائر 1990 —
2004، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه ، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2006.

5. سليم عقون ، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة — دراسة قياسية و تحليلية حالة الجزائر ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تقنيات كمية ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة فرحات عباس ، سطيف ، 2009 — 2010.
6. عمار معمر، إشكالية صنع السياسة العامة في الجزائر، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في التنظيم السياسي و الإداري، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2009.
7. فارس شلاي ، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001—2004، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2005.
8. ليليا بن صويلح، سياسة التشغيل في الجزائر — المؤسسة الاقتصادية النسوية بعنابة نموذجاً ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم اجتماع التنمية، قسم علم الاجتماع كلية العلوم الانسانية و العلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2010 — 2011.
9. مبروك ساحلي، تحليل السياسات العممة التشغيلية في الجزائر (1989—2009)، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية، تخصص دراسات سياسية معاصرة، قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق، جامعة باجي مختار، عنابة، 2010 — 2011.
10. محمد راتول، سياسات التعديل الهيكلي ومدى معالجتها للاختلال الخارجي — التجربة الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2000.
11. مصطفى شريف، تولية الوظائف العامة على ضوء القانون الأساسي العام للعمال، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، كلية الآداب و العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر، 2002.
12. نادية بونوة، دور المجتمع المدني في صنع و تنفيذ و تقييم السياسة العامة — دراسة حالة الجزائر 1989—2009، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية — فرع سياسات عامة و حكومات مقارنة —، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2009 — 2010.
- المواقع:

1. <http://algerianexpert.com>
2. <http://forum.univbiskra>
3. http://www.arab-api.org/course3/c3_1_2.htm

4. <http://www.mtess.gov.dz>
5. <http://www.onefd.edu.dz>
6. kenanaonline.com/user
7. vb.arabsgate.com/showthread.php
8. www.ons.dz

المراجع بالفرنسية :

● الكتب:

1. Gilles Ferréol et Philippe Deubel, **Economie du travail**, Armand Colin éditeur, Paris, 1990.
2. Marie – France Mialon , **Contrat de Travail**, Ellipses édition Marketing , Paris , 2007.
3. Pierre Iriart , **Le travail Salerie**, Ellipses édition Marketing, Paris, 2006.

فهرس الجداول و الأشكال:

1. فهرس الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
21	جدول يوضح معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة (2000 — 2009)	1 — 1
22	جدول يوضح تطور نمو القوة العاملة في الجزائر	2 — 1
22	جدول يوضح تطور معدل المشاركة في سوق العمل بالجزائر	3 — 1
24	جدول يوضح توزيع معدل البطالة حسب المستوى التعليمي	4 — 1
42	جدول يوضح نتائج المخططات التنموية	1 — 2
44	جدول يوضح ترخيصات البرامج	2 — 2
63	تحليل تطور طلبات العمل المسجلة حسب الجنس	1 — 3
66	تحليل تطور عدد التنصيات المسجلة حسب الجنس	2 — 3
68	تحليل تطور عروض العمل المسجلة حسب القطاع	3 — 3
72	تحليل تطور طلبات العمل المسجلة خلال الفترة (2008 — 2013)	4 — 3
75	تحليل تطور عروض العمل المسجلة خلال الفترة (2008 — 2013)	5 — 3
79	تحليل العلاقة بين طلبات وعروض العمل المسجلة خلال الفترة (2008 — 2013)	6 — 3
80	تحليل تطور عدد التنصيات المسجلة خلال الفترة (2008 — 2013)	7 — 3
84	تحليل نسب استفادة التنصيات مقارنة بطلبات العمل	8 — 3
85	تحليل نسب استفادة التنصيات مقارنة بعروض العمل	9 — 3
86	تحليل نسب استفادة التنصيات مقارنة بإجمالي التنصيات	— 3 10

2. فهرس الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
23	منظومة تخطيط القوى العاملة	— 1 1
59	الهيكل التنظيمي للوكالة المحلية للتشغيل فرع بوشقوف	— 3 1
64	تحليل تطور طلبات العمل المسجلة حسب الذكور	— 3 2
64	تحليل تطور طلبات العمل المسجلة حسب الإناث	— 3 3
65	تحليل تطور إجمالي طلبات العمل المسجلة حسب الجنس	— 3 4
66	تحليل تطور عدد التنسيبات المسجلة حسب الذكور	— 3 5
67	تحليل تطور عدد التنسيبات المسجلة حسب الإناث	— 3 6
68	تحليل تطور عدد التنسيبات المسجلة حسب الجنس	3 7—
69	تحليل تطور عروض العمل المسجلة حسب القطاع العام	— 3 8
70	تحليل تطور عروض العمل المسجلة حسب القطاع الخاص	— 3 9
70	تحليل تطور عروض العمل المسجلة حسب القطاع	— 3 10
73	تحليل تطور طلبات العمل في عقد CID خلال الفترة (2008 — 2013)	— 3 11
73	تحليل تطور طلبات العمل المسجلة في عقد CIP خلال الفترة (2008 — 2013)	— 3 12

74	تحليل تطور طلبات العمل المسجلة في عقد CFI خلال الفترة (2008 – 2013)	3 13__
75	تحليل تطور طلبات العمل الإجمالية المسجلة خلال الفترة (2008 – 2013)	3 14__
76	تحليل تطور عروض العمل المسجلة في عقد CID خلال الفترة (2008 – 2013)	3__ 15
77	تحليل تطور عروض العمل المسجلة في عقد CIP خلال الفترة (2008 – 2013)	3__ 16
77	تحليل تطور عروض العمل المسجلة في عقد CFI خلال الفترة (2008 – 2013)	3__ 17
78	تحليل تطور عروض العمل الإجمالية المسجلة خلال الفترة (2008 – 2013)	3__ 18
79	تحليل العلاقة بين طلبات وعروض العمل المسجلة خلال الفترة (2008 – 2013)	3__ 19
81	تحليل تطور عدد التنسيبات المسجلة في عقد CID خلال الفترة (2008 – 2013)	3__ 20
81	تحليل تطور عدد التنسيبات المسجلة في عقد CIP خلال الفترة (2008 – 2013)	3__ 21
82	تحليل تطور عدد التنسيبات المسجلة في عقد CFI خلال الفترة (2008 – 2013)	3__ 22
83	تحليل تطور إجمالي عدد التنسيبات المسجلة خلال الفترة (2008 – 2013)	3__ 23
84	تحليل نسب استفادة التنسيبات مقارنة بطلبات العمل	3__ 24
86	تحليل نسب استفادة التنسيبات مقارنة بعروض العمل	3__ 25
87	تحليل نسب استفادة التنسيبات مقارنة بإجمالي التنسيبات	3__ 26

الملحق رقم () : تطور طلبات العمل المسجلة حسب الجنس:

نوع العقد	CID			CIP			CFI			إجمالي الذكور	إجمالي الإناث
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع		
الجنس/السنوات											
2008	65	184	249	319	318	637	583	646	1229	967	1148
2009	91	297	388	672	786	1458	1626	2009	3635	2389	3092
2010	185	639	824	752	829	1581	1659	1944	3603	2596	3412
2011	275	1332	1607	1153	1841	2994	2035	3486	5521	3463	6659
2012	81	340	421	285	576	861	410	468	878	776	1384
*2013	3	24	27	15	30	45	33	28	61	51	82
المجموع	697	2792	3489	3181	4350	7531	6313	8553	14866	10191	15695

2013*: ندل على إحصائيات الثلاثي الأول من سنة 2013.

الملحق رقم () : تطور عروض العمل المسجلة حسب القطاع:

نوع العقد القطاع/السنوات	CID			CIP			CFI			مجموع القطاع العام	مجموع القطاع الخاص
	قطاع عام	قطاع خاص	المجموع	قطاع عام	قطاع خاص	المجموع	قطاع عام	قطاع خاص	المجموع		
2008	62	91	153	0	87	87	1432	84	1516	1494	262
2009	103	115	218	98	178	276	1151	8	1159	1352	301
2010	441	313	754	252	452	704	235	107	342	928	872
2011	1151	457	1608	1284	491	1775	681	633	1314	3116	1581
2012	21	61	82	118	183	301	133	112	245	272	356
*2013	0	6	6	0	28	28	0	15	15	0	49
المجموع	1778	1037	2815	1752	1391	3143	3632	944	4576	7162	3372

*2013: تدل على إحصائيات الثلاثي الأول من سنة 2013.

الملحق رقم () : تطور عدد التنسيبات المسجلة حسب الجنس:

نوع العقد	CID			CIP			CFI			إجمالي الذكور	إجمالي الإناث
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع		
2008	36	98	134	45	58	103	560	40	600	641	196
2009	77	206	283	164	197	361	811	80	891	1052	483
2010	109	430	539	171	275	446	67	30	97	347	735
2011	546	1216	1762	996	1315	2311	651	462	1113	2193	2993
2012	14	52	66	100	179	279	138	123	261	252	354
2013	3	2	5	1	18	19	1	12	13	5	32
المجموع	782	2002	2784	1476	2024	3500	2227	735	2962	4485	4761

2013*: تدل على إحصائيات الثلاثي الأول من سنة 2013.

الملخص

مما لا شك فيه أن مسألة التشغيل وخلق فرص العمل يعتبر تحدياً وهاجساً لمعظم دول العالم لاسيما الجزائر، حيث تسعى وعن كثب إلى رسم سياسات تهدف إلى مكافحة البطالة وخلق مناصب عمل حقيقية ودائمة للشباب، ولقد تناولت هذه الدراسة تحليل سياسة التشغيل في الجزائر وإشكالية توفير فرص العمل من خلال التعرض إلى مجموعة التدابير و البرامج التي قامت بها الجزائر في هذا الصدد على اعتبار أن قضايا البطالة والتشغيل تعتبر عنصرا هاما في أي إستراتيجية تهدف إلى تحقيق نمو اقتصادي وتوفير فرص للعاطلين.

وقد تم استعراض أهم الخصائص الهيكلية لسياسة التشغيل من خلال تحليل العرض والطلب ومستويات البطالة والتشغيل، وقد تبين أن سوق العمل في الجزائر يتميز بالاعتماد المفرط على القطاع العام في خلق فرص العمل، إضافة إلى ضعف بيئة الأعمال ومحدودية القطاع الخاص، كما لا تزال العمالة غير الرسمية موجودة بشكل كبير.

ولقد حاولنا من خلال هذه الدراسة التأكد فيما إذا كان جهاز المساعدة على الإدماج المهني الذي اتبعته الجزائر كحل لمشكلة البطالة قد حقق النتائج المرجوة منه.

Les résumés

Il y a aucun doute que la question de l'emploi et de création d'emplois est un défi et une préoccupation pour la plupart pays du monde, en particulier en Algérie, où s'efforcer et étroite collaboration pour concevoir des politiques visant à lutter contre le chômage et création véritable et durable des emplois pour les jeunes, cette étude a traité avec l'analyse de la politique de l'emploi en Algérie et le problème de fournir des possibilités d'emploi à travers l'exposition d'une série de mesures et des programmes entrepris par l'Algérie à cet égard, étant donné que les problèmes de chômage et de l'emploi constituent un élément important de toute stratégie visant à assurer la croissance économique et de fournissent Offres d'emploi pour les chômeurs.

A étudié les caractéristiques structurelles les plus importantes de politique de l'emploi par le biais de l'analyse de l'offre et la demande et les taux de chômage et d'emploi, le marché du travail en Algérie, marquée par une dépendance excessive sur le secteur public dans la création d'emplois, ajoutant à la faible conjoncture et l'emploi limité du privé reste non toxique touche moins de 8 %