

تحليل مشكلة البطالة بالجزائر وفقا للبرامج المنتهجة ضمن سياسة التشغيل
Analysis of the unemployment problem according to the
employment policy programs

جيلالي خالدية¹، بولنوار بشير²

¹جامعة محمد بن أحمد وهران 2، البريد الإلكتروني: djilali-khalida@hotmail.fr

²جامعة محمد بن أحمد وهران 2، البريد الإلكتروني: bacboulenouar@gmail.com

تاريخ النشر: 2022/01/09

تاريخ القبول: 2021/10/24

تاريخ الاستلام: 2021/09/17

الملخص:

تعاني أغلبية بلدان المعمورة من انتشار مشكلة البطالة وتسعى كل دولة لوضع برامج ومخططات تنموية بغية احتواء هذه المشكلة، الجزائر كغيرها من بلدان العالم تسعى إلى التقليل من معدلات البطالة من خلال تسطيرها للعديد من البرامج والسياسات التشغيلية والتي تسهر على تنفيذها العديد من الهيئات والدوائر الوزارية على غرار وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي المكلفة بتسيير وتنظيم سوق العمل ووضع الإطار القانوني لتنظيمه، وتحديد السياسة الوطنية للتشغيل.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل مختلف السياسات التشغيلية المنتهجة في الجزائر وتحديد مساهمتها في خلق مناصب العمل والقضاء على مشكلة البطالة، وباستخدام المسح والتحليل الإحصائي للبيانات المتوفرة في هذا المجال، خلصت الدراسة إلى هشاشة السياسة الوطنية للتشغيل وعدم فعاليتها في استقطاب العدد الكبير من البطالين، بالإضافة إلى غياب النظرة الاقتصادية لمعالجتها وارتكازها على القطاع الإداري العمومي خاصة لدى فئة الخريجين الجامعيين.

الكلمات المفتاحية: العمل، البطالة، سوق الشغل، سياسة التشغيل، برامج التشغيل.

abstract:

The majority of countries in the world suffer from the unemployment problem, and each country seeks to create development programs and plans in order to contain this problem. Algeria, like other countries in the world, seeks to reduce unemployment rates by creating many programs and employment policies that are implemented by many ministerial bodies and departments such as The Ministry of Labor, Employment and Social Security which is charged to managing and regulating the labor market, and setting the legal framework for its regulation, and defining the national employment policy.

This study aims to analyze the various employment policies adopted in Algeria and determine their contribution to creating jobs and eliminating the problem of unemployment. By using survey and statistical analysis of the available data in this field, the study concluded the fragility of the national employment policy and its ineffectiveness in attracting the large number of unemployed.

Key words: Job, Unemployment, Job market, Employment policy, Employment programs.

مقدمة:

يعتبر العمل من أهم العوامل المؤثرة في المجتمع و في حياة الإنسان، فهو الذي يوفر إمكانيات التقدم الفني المستمر من خلال الاكتشافات و الابتكارات التي تنتج عن جهود الأفراد، و هو الذي يخلق المزيد من رأس المال، و بدونه لا يمكن استخدام باقي عناصر العملية الإنتاجية أو الانتفاع بها، كما أن الفائدة المنتظرة من تشغيل الأفراد لا تتحقق إلا إذا توفر الشخص المناسب ذو المهارات و المواهب الكفيلة بتحقيق الاستراتيجيات اللازمة في المكان المناسب، و هذا ما يسمح بوجود اختلاف بين قوى العرض و الطلب في سوق العمالة، و تعرف هذه الأخيرة (سوق العمل) بالمكان الذي يلتقي فيه عارضو العمل مع الطالبين عليه من أجل تبادل الخدمات و المنافع و يتحدد فيه حجم الشغل و الأجر التوازنيين، و يتمثل عرض العمل في "مجموعة أو كمية العمل التي يقبل الأفراد بيعها إلى أرباب العمل عند ثمن (أجر) معين"(الجميلي، صفحة 22)، و لا يقتصر عرض العمل على النواحي النقدية فقط، فبجانب مستوى الأجور سيتأثر عرض العمل بتفضيلات العمال و اختياراتهم بين أوقات الفراغ و الدخول، فكما أن للعامل طلبه الخاص على الدخل، له طلبه الخاص أيضاً على وقت الفراغ، أما الطلب على العمل فإنه يأخذ حكم الطلب على أية سلعة و بذلك فهو يرتفع كأي طلب عند انخفاض الثمن أي عند انخفاض أجور العمال و يقل الطلب على العمل عند ارتفاع الأجور، وللاشارة فإن الطلب على العمل يكون من قبل المستخدمين و أرباب العمل، و العلاقة بين عرض اليد العاملة و الطلب عليها توضح حالة سوق الشغل إذا كان متوازناً أو في حالة اختلال، وتوازن سوق الشغل معناه أن أي فرد قادر على العمل و راغب فيه (يطلب عملاً) سيجد فرصة أو منصباً للعمل يشغله، أما إذا تميز هذا السوق بندرة عنصر العمل، فهذه الوضعية هي التي دفعت بالاقتصاديين إلى عدم النظر لسوق العمل كمجرد دراسة لمتطلبات التوظيف وشروطه، و معدلات المرتبات و الأجور و تطورها، و قواعد الترفقيات فحسب، بل يأخذ في عين الاعتبار أيضاً التوسعات المخططة في التعليم و التي يجب ربطها بأهداف اقتصادية معينة من أجل توفير حاجيات سوق العمل من إطارات قادرة على الابتكار و التأثير الإيجابي في مسار التنمية، ويتم تقسيم هذه الدراسة إلى ثلاثة محاور هي:

- المحور الأول: تحليل مؤشرات سوق العمل في الجزائر

- المحور الثاني: عملية البحث عن الشغل

- المحور الثالث: برامج التشغيل المسطرة ضمن سياسة التشغيل بالجزائر

المحور الأول: تحليل مؤشرات سوق العمل في الجزائر

إن الظروف الاقتصادية، والاجتماعية والسياسية والإدارية والتنظيمية، كلها تلعب دوراً في ظهور مشكل البطالة، إضافة إلى النمو السكاني الذي لا يمكن إغفال دوره أو التغاضي عنه، و حسب نظرية يكاد يكون مسلماً بها فإن البطالة تعاني منها كل من الدول المتقدمة والدول النامية، و إن كان ذلك بنسب متفاوتة واختلاف فيما يتعلق بأسبابها ونوعيتها وتطور معدلاتها، وتنتج البطالة عن الاختلال الذي يحدث

في سوق العمل حيث عرض قوة العمل يفوق الطلب عليها، وما ينجر عن ذلك من آثار بليغة على المجالات الاجتماعية و الاقتصادية، فالبطالة تشكل أحد مظاهر الهدر في استعمال الموارد البشرية، وهي مكلفة بأشكال مختلفة للفرد والأسرة والمجتمع عموماً، فهي إفناء لطاقة إنتاجية لا يمكن تخزينها، وتقود إلى الفقر والانحراف أحياناً والجريمة، كما تقلص حصيلة الضرائب على الدخل التي تشكل أحد موارد الميزانية العامة للدولة، و يمكننا متابعة تطور معدل البطالة بالجزائر منذ سنة 2000 إلى غاية سنة 2017 حسب الجدول التالي:

الجدول رقم(1): تطور معدل البطالة في الجزائر (2004-2017):

السنة	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
معدل البطالة	12.3%	11.8%	11.3%	10.2%	10%	10%	11%

السنة	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
معدل البطالة	9.8%	10.6%	11.2%	10.5%	11.7%	11.7%	11.4%

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء، www.ons.dz ، تاريخ الإطلاع: أوت 2021.

و قد اتخذت عدة إجراءات لمكافحة البطالة في الجزائر و لكنها لم تكن كافية و كأنها كانت موجهة للتخفيف من الآفة و ليس القضاء عليها تماماً، حيث شهدت أواخر التسعينات (1999-2003) نسباً مرتفعة من البطالة قاربت الثلاثين من المائة (30%) ثم اتجهت نحو الانخفاض خاصة منذ سنة 2004 إلى غاية الوقت الحاضر و هذا يعود إلى الأسباب التالية:

- ✓ تنفيذ برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي ما بين سنة 2001 و 2004 الذي سمح باستكمال العديد من المشاريع العالقة و انطلاق عدة ورشات، و التي ترجمت بخلق عدد هام من مناصب الشغل الصافية؛
- ✓ برنامج تكميلي لدعم النمو (2005-2009) إضافة إلى البرامج الخاصة التي مست الهضاب العليا والجنوب، و عرفت هذه الفترة استحداث عدد هام من مناصب الشغل؛
- ✓ تحسين مستوى الاستثمار الخاص الوطني و الأجنبي بمنح امتيازات مشجعة؛
- ✓ مساهمة أجهزة التشغيل المؤقت و أجهزة خلق النشاطات التي تدخل في إطار ترقية تشغيل الشباب في توفير مناصب عمل وبالتالي التقليل من معدل البطالة.

ولكن منذ سنة 2007 إلى غاية 2017 أي تقريبا عشرية كاملة، نجد معدلات البطالة تتراوح ما بين 9 إلى 11 بالمائة و كأنها ثابتة عند مستوى معين، وقد يعود ذلك إلى انخفاض مستويات النمو خلال هذه الفترة والتي بلغت مؤخرًا 3.7 % في الربع الأول لسنة 2017، وكان هذا الانخفاض رغم الإنتاج القوي لقطاع المحروقات الذي بلغ معدل نموه 7.1 %، وتراجع النمو في القطاعات الأخرى خارج المحروقات إلى 2.8 % من 4 % خلال الربع نفسه لسنة 2016. (www.albankaldawli.org)

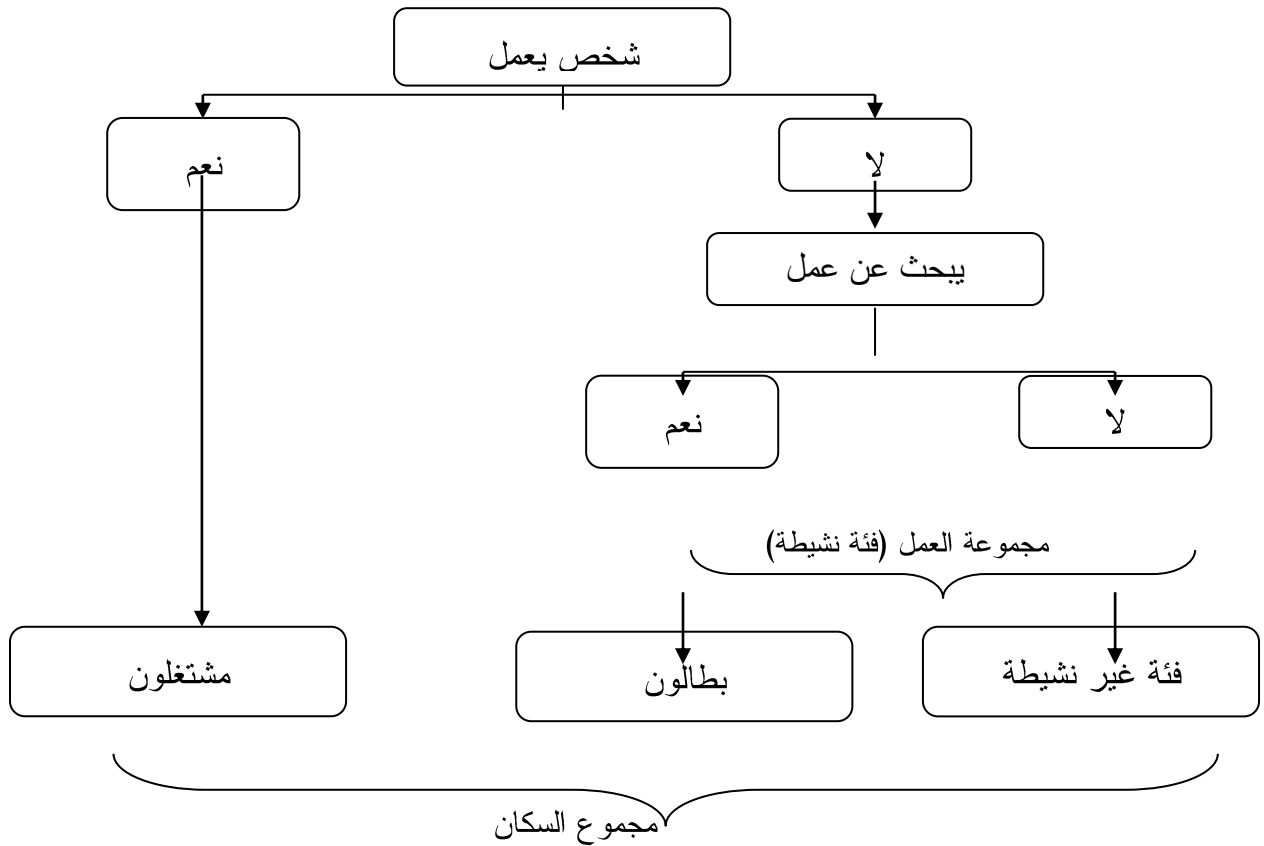
1 - تعريف البطالة: يقصد بالبطالة بصفة عامة أن بعض الموارد الاقتصادية المتاحة في المجتمع غير مستغلة الاستغلال الكامل و الأمثل، و إذا ركزنا على البطالة في سوق العمل و هو ما يهمننا في دراستنا

هذه، فحسب تعريف البنك الدولي لها هي جزء من اليد العاملة التي ليس لها عمل لكنها متواجدة للبحث عن وظيفة، و هناك عدة تعاريف أخرى غير أن التعريف الأكثر شيوعاً عند الاقتصاديين هو التعريف التالي: يعرف البطال بأنه ذلك الشخص الذي يكون قادراً على العمل و راغباً فيه و يبحث عنه و يقبل به عند مستوى الأجر السائد و لا يجد منصباً. (ناصر، 2006، صفحة 249)

و يلاحظ أن هذا التعريف للبطالة هو المتفق عليه دولياً إلا أن هناك مجموعة من الانتقادات الموجهة إليه والمتمثلة فيما يلي:

- ✓ لا يأخذ في حسابه البطالة المقنعة فالفرد يعد في تعداد العاملين مادام يعمل حتى ولو لساعة واحدة مثله في ذلك مثل الفرد الذي يعمل سبع أو ثماني ساعات يومياً؛
- ✓ لا يربط بين العمل و الإنتاجية فالفرد الذي يعمل و ينتج ما قيمته 10 دينار في اليوم مثلاً يحسب في تعداد العاملين مثل الفرد الذي يعمل و ينتج ما قيمته 100 دج؛
- ✓ يتجاهل الأفراد الذين يعملون في وظائف هامشية أو يقومون بأنشطة غير مشروعة و يكون تحديد البطالين بالإجابة على سؤالين أساسيين هما: هل الفرد يشتغل أم لا؟ فإذا كانت الإجابة بلا، فهل يبحث عن عمل أم لا؟ وعلى هذا الأساس يقسم العدد الكلي للسكان إلى مجموعتين حسب المخطط التالي:

الشكل رقم (01): مخطط بياني لتركيبية مجموع السكان.



المصدر: عبد الله بلوناس، الاقتصاد الجزائري الانتقال من الخطة إلى السوق و مدى إنجاز أهداف السياسة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004-2005، ص247.

و تقاس البطالة عادة بما يسمى معدل البطالة و يحسب معدل البطالة بقسمة عدد الأشخاص البطالين على عدد السكان النشيطين. (الرفاعي، 2007، صفحة 191)

$$\text{معدل البطالة} = (\text{حجم السكان البطالين} / \text{حجم السكان النشيطين}) \times 100$$

2 – تقسيم السكان إلى فئات حسب سوق العمل:

تنقسم مخرجات سوق الشغل إلى فئة السكان غير النشيطين و فئة السكان النشيطين و هذه الأخيرة فيها فرعان: فئة السكان المشتغلين و الجزء الباقي هم البطالون، سنحاول إبراز الاختلاف بين هاتين الفئتين مع توضيح أهم العوامل التي تحاول التحكم فيهما.

أ – فئة السكان النشيطين:

تضم هذه الفئة كل السكان الذين يمكن الاستفادة منهم في النشاط الاجتماعي، و هي تمثل القوة البشرية المشتغلة و المدخرة في المجتمع، و يعرف كل من المكتب الدولي للعمل و الديوان الوطني للإحصاء هذه الفئة كما يأتي:

* تعريف السكان النشيطين حسب المكتب الدولي للعمل:

تضم هذه الفئة كل الأشخاص الذين مارسوا نشاطاً اقتصادياً تجارياً ساعة على الأقل خلال الأسبوع المرجعي (حتى إذا صرحوا أنهم بدون عمل)، يبحثون عن عمل أو يؤدون الخدمة الوطنية.

* تعريف السكان النشيطين حسب الديوان الوطني للإحصاء:

تتكون هذه الفئة من السكان المشتغلين فعلاً، و السكان الذين يبحثون عن عمل، وهناك فئتان من الباحثين عن عمل هما:

- الفئة الأولى: كل شخص في سن العمل (16-64) سنة لم يشتغل من قبل، ولا يشتغل خلال فترة الاستقصاء و يبحث عن عمل.

- الفئة الثانية: كل شخص في سن العمل (16-64) سنة اشتغل من قبل ولا يشتغل خلال فترة الاستقصاء و يبحث عن عمل. (كلو، 2002-2003، صفحة 141)

نوضح من خلال معطيات الجدول التالي تقسيم الفئة النشيطة من السكان إلى فئة مشتغلة و أفراد بطالين خلال الثلاثي الأخير من سنة 2009 في الجزائر مع حساب نسبة البطالة:

الجدول رقم (02): المشتغلون و البطالون في الجزائر (سبتمبر 2019). (الوحدة: بالآلاف)

المجموع	إناث	ذكور	
11281	% 18.28	% 81.72	الفئة المشتغلة
1449	% 36.5	% 63.5	عدد البطالين
12730	% 20.35	% 79.65	الفئة النشيطة

نسبة البطالة	% 9.1	% 20.4	% 11.4
--------------	-------	--------	--------

Source: www.ons.dz, activite, emploi et chômage en septembre 2019,

N°879, page consultée le: 17-08 – 2021.

تحسب نسبة البطالة بقسمة عدد البطالين على عدد السكان النشيطين و تضرب في 100 على نحو ما أشرنا إليه سابقاً، و قد بلغ عدد البطالين في الجزائر إلى غاية شهر سبتمبر من سنة 2019 ما قدره 1449000 بطل، بمعدل 11.4% و نلاحظ ارتفاعاً في هذه النسبة مقارنة بسنة 2016 حيث كانت تبلغ 10.5%، و حسب ما نراه من الجدول فإن الجهود الموجهة للتقليل من معدل البطالة غير عادلة فيما يخص النوع حيث تبلغ نسبة البطالة عند الرجال 9.1% بينما تفوق الضعف عند الإناث بنسبة 20.4%، و قد قدرت الفئة النشيطة ب 12730000 شخص في سبتمبر 2019 بمعدل نشاط اقتصادي للأشخاص الذين يفوق سنهم 15 سنة 42.2% و هو يمثل مقارنة الأشخاص النشيطين فعلاً بالأشخاص الذين هم في سن النشاط، أما معدل العمل فهو يحسب بقسمة عدد الأفراد الذين يشتغلون على عدد الأشخاص الذين هم في سن العمل (15 سنة فما فوق)، و قد بلغ 37.4%، و يجب التفرقة بين هذا المعدل و معدل التشغيل، فهذا الأخير هو مقارنة بين عدد الأشخاص المشتغلين و العدد الإجمالي للسكان. (www.ons.dz, page consultée le: 17-01-2017.)

و بعدما كان القطاع العام في الماضي هو المسؤول عن خلق مناصب الشغل و توظيف عمال جدد، فقد أصبح الآن حوالي ثلثي (3/2) اليد العاملة تنتمي إلى القطاع الخاص بإجمالي 6857000 عامل، هذه الحصة تغطي نسبة 63.1% من إجمالي مناصب الشغل الموجودة في الجزائر حسب الجدول الآتي:

الجدول رقم (03): توزيع مناصب الشغل حسب القطاع القانوني و الجنس (سبتمبر 2019)
(الوحدة: بالآلاف)

القطاع القانوني	الذكور	النسبة	الإناث	النسبة	المجموع	النسبة
عام	3007	32.6%	1260	61.1%	4267	37.8%
خاص	6212	67.4%	802	38.9%	7014	62.2%
المجموع	9219	100%	2062	100%	11281	100%

Source: www.ons.dz, activite, emploi et chômage en septembre 2019, N°879, page consultée le: 17-08 – 2021.

ويعود سبب هذا الفرق بين القطاعين إلى أن طبيعة الأجور و ظروف العمل في القطاع الخاص أحسن منها في القطاع العام، إضافة إلى خصوصية الكثير من المؤسسات التي كانت في السابق تابعة للقطاع العام.

كما يمكن ملاحظة أن أكثر من نصف الفئة المشتغلة من الإناث تابعة للقطاع العمومي بنسبة 61,10%، بينما ما نسبته 67.6% من الرجال يشتغلون في القطاع الخاص.

إذن يمكن استنتاج أن أهم أنواع البطالة التي عرفها المجتمع الجزائري بدأت بطالة مقنعة نظراً لرغبة المخطط الذي حاول تقسيم ثروات البلاد على أفراد الشعب بعد الاستقلال و لم يجد إلا هذه الطريقة، ثم بطالة هيكلية بسبب التغيرات التي عرفها الاقتصاد الجزائري، ثم بطالة إجبارية تمثلت في التسريح المكثف للعمال بعد غلق و تصفية عدة مؤسسات عمومية تطبيقاً لسياسة الإصلاح المفروضة من طرف صندوق النقد الدولي، و أخيراً البطالة السافرة أين نجد البطالين يبحثون على منصب شغل قابلين أي أجر لكن دون جدوى، وهذه هي أخطر أنواع البطالة لما لها من أثار سلبية على الفرد خصوصاً في سلوكه وعلى المجتمع.

المحور الثاني: عملية البحث عن الشغل

أكد أن البحث عن الشغل عملية طبيعية يباشرها كل فرد يتوخى تحقيق مكانته الاجتماعية و اندماجه السوسيو مهني، فالشغل، فضلاً عن كونه يمثل المورد المادي الأساسي لكل فرد، فهو يشكل القيمة الاجتماعية التي من خلالها يحقق هذا الأخير بعض عناصر تكيفه و استقراره و اندماجه، فبفضل العمل يتحول الإنسان إلى عنصر إيجابي فاعل داخل المجتمع، حيث تكتمل هويته و تبرز شخصيته و تتحقق ميوله و طموحاته و تشبع حاجاته و رغباته، و هناك عدة متغيرات أساسية هي التي تحكم عملية البحث عن الشغل، بحيث نتساءل هنا ما هي طبيعة هذه المتغيرات خاصة في حالة البلدان العربية التي أصبحت تعرف تزايداً واضحاً في بطالة الشباب و صعوبات شتى في الحصول على العمل.

1 - المتغيرات المحددة لعملية البحث عن الشغل:

الواقع أن المتغيرات المحددة لعملية البحث عن الشغل في الدول الناجحة علمياً و اقتصادياً تتجلى

بصفة إجمالية فيما يلي:

- ✓ الهيكلية الجيدة لسوق الشغل و التنظيم المحكم لبنيانه و طاقاته؛
 - ✓ التوافر اللازم لفرص الشغل و إمكانيات الامتصاص السريع لأية بطالة محتملة؛
 - ✓ تحقيق نوع من التطابق الفعلي بين مقومات التكوين و مستلزمات التشغيل؛
 - ✓ توفير المعلومات الخاصة بالشغل و تبادلها بسهولة و كثافة؛
 - ✓ قدرة الباحث عن الشغل على بلورة مشروع مهني و اجتماعي.
- أما في حالة الجزائر، فإن هذه المتغيرات تتحدد في العناصر البارزة التالية:
- ✓ الافتقار الواضح لسوق شغل منظم و مهيكّل بصورة جيدة؛
 - ✓ نقص فرص الشغل و إمكانيات محدودة للحصول على عمل؛

- ✓ عدم التطابق بين مقومات التكوين و متطلبات التشغيل؛
- ✓ قلة المعلومات الخاصة بالشغل و صعوبة تبادلها و نشرها؛
- ✓ نقص في الكفاءة الخاصة بالبحث عن العمل.

إن على أساس هذا التحديد الذي يبين الغياب شبه الكامل عندنا للمتغيرات الأساسية المحددة لعملية البحث عن الشغل، يمكن الإقرار بأن هذا الغياب هو الذي تتولد عنه صعوبة واضحة في البحث عن الشغل، و هي الصعوبة التي تتحول بدورها إلى وضعية بطالة مزمنة يعيشها الباحث عن العمل، و هذا معناه أنه كلما تعقدت عملية البحث عن الشغل و تعذرت متغيراتها و إمكانياتها اللازمة كلما وقع الباحث عن العمل في مشكلة البطالة و ظروفها الضاغطة، و لكي يواجه هذه الوضعية بالشكل الذي يؤدي إلى تجاوزها، نجده يوظف كفاءات معرفية و سلوكية و اجتماعية جد هامة.

و يشير الجدول التالي إلى تقسيم البطالين حسب مدة البحث عن عمل:

الجدول رقم (04): تقسيم البطالين حسب مدة البحث عن عمل (سبتمبر 2019) (الوحدة: بالآلاف)

النسبة المئوية	العدد	مدة البحث عن عمل
34.64 %	502	أقل من سنة
20.77 %	301	من 13 إلى 23 شهر
42.18 %	611	أكثر من 24 شهر
2,41 %	35	غير مصرح
100 %	1449	المجموع

Source: www.ons.dz, activite, emploi et chômage en septembre 2017, N°879, page consultée le: 17-01-2017.

يظهر من نتائج متغير مدة البحث عن الشغل أنه إذا كانت الفترة المتراوحة بين سنة واحدة و ثلاث سنوات تشكل المدى الزمني العام الذي يتطلبه حصول البطالين كطالبي عمل على منصب شغل، فإن كل الأشخاص الذين لم يفلحوا في الإدماج في عالم الشغل خلال هذه المدة سيضافون إلى المدة المتبقية ليعيشوا وضعية بطالة مدقعة.

2 - طرق الحصول على عمل:

إن الملاحظ لواقع المجتمع الجزائري فيما يخص أهم الطرق التي يتبعها الخريجون للحصول على وظيفة يجد أن الوسائل المادية و العلاقات الشخصية و الاتصالات المباشرة، و هي كلها طرق ذاتية تحكمها عوامل القرابة و الزبونية و المحسوبية، تكاد نسبتها أن تضاعف النسبة الخاصة بطرق اجتياز المسابقات والإعلانات و الإجراءات الإدارية التي تشكل جميعها طرقاً موضوعية تحكمها عوامل الشفافية والكفاءة

والاستحقاق، و هذا ما يدل على أن إدماج هؤلاء في عالم الشغل لا يمر بالضرورة عبر معارفهم، و إنما يعتمد على كفاءاتهم المكتسبة أثناء التكوين.

3 - أسباب عدم الحصول عليه:

أما فيما يتعلق بأهم الأسباب التي تحول دون حصول الباحثين عن عمل على منصب شغل فيبدو أنه إذا كان النقص في فرص الشغل يمثل السبب القوي في هذا النطاق فإن افتقار المساندة من جهة، و غياب الحظ من جهة ثانية و الشهادة غير المطلوبة من جهة ثالثة تشكل هي الأخرى أسباباً ذات وزن كبير في هذا المضمار، في حين أن النسبة العامة للتقصير في البحث و عدم الرغبة في العمل تكاد تكون معدومة في هذا المجال، و هذا ما يعني أن أغلبية الباحثين عن عمل يرجعون فشلهم في الحصول على العمل إلى عوامل أساسية تتراوح بالتدرج بين الافتقار إلى الدعامة الاجتماعية و المساندة العائلية و كل ما يمثلانه من مظاهر المساعدة و النصيحة و بين غياب الحظ و سوء الطالع و ما يمثلانه من عوائق في طريق تحقيق الآمال و المطامح و الأحلام و بين شهادة التكوين التي أصبحت تمثل بضاعة غير مطلوبة في سوق شغل هش يفتقر إلى التنظيم المحكم و الهيكلية الجيدة، و أما البعض فينسبون سبب هذا الفشل إلى الندرة الكبيرة و النقص الواضح لإمكانيات الحصول على منصب عمل.

لكن الإقرار بهذه النتيجة التي تختزل فشل حصول الباحثين على عمل في هذه الأسباب دون سواها لا يمنع من التأكيد على فكرة جد هامة قوامها أن هؤلاء الباحثين غير المدمجين لا يعرفون في واقع الأمر كيف يحسنون البحث عن الشغل نظراً لمحدودية كفاءاتهم و مهاراتهم في هذا المجال، ثم تصوراتهم الخاطئة عن سوق الشغل و ظروفه، الأمر الذي يدفع بهم إلى تحميل المجتمع كل إخفاقاتهم و مظاهر فشلهم في الحصول على منصب شغل.

و هذا معناه أن هؤلاء ما يزالون يعتقدون أن إمكانية الاندماج في عالم الشغل تتوقف أولاً و أخيراً على ما توفره الدولة من مناصب شغل في كل سنة؛ إذ يكفيهم الحصول على الشهادة الجامعية لتتم مباشرة عملية إدماجهم في أحد القطاعات العمومية و شبه العمومية التابعة للدولة، و هكذا فإن كل ما يقوم به الباحث عن عمل في هذا النطاق لا يتجاوز حدود التقدم بطلبه إلى أحد هذه القطاعات بهدف الالتحاق بإحدى مؤسساته أو إدارته، فهو ليس في حاجة إلى معرفة إمكانيات سوق الشغل و طاقاته و فرصه و متطلباته ولا إلى تقديم معلومات حول نوعية تكوينه و طبيعة كفاءته و مستوى مهارته، لأنه تعود على أن البحث عن الشغل لا يعني جمع المعلومات و تقديم الطلبات و اجتياز المسابقات و طرق أبواب مختلف المؤسسات والشركات العامة و الخاصة وما إلى ذلك من الإجراءات و الخطوات التي بدونها تصبح إمكانية الحصول على عمل ما عبارة عن وهم زائف أو مطمح مستحيل.

المحور الثالث: برامج التشغيل المسطرة ضمن سياسة التشغيل بالجزائر

تعتمد سياسة التشغيل المعتمدة في الجزائر على مخطط عمل وطني لترقية التشغيل ومحاربة البطالة، تم تجديده انتهاجه منذ سنة 2008، حيث يقوم هذا المخطط على دعم تطور الاقتصاد الكلي للدولة، وضرورة تعزيز المرفق العمومي للتشغيل من أجل تسيير سوق العمل بكفاءة وإرساء مسعى قطاعي مشترك لمعالجة مسألة التشغيل والبطالة.

وعموما تسعى سياسة التشغيل المنتهجة بالجزائر إلى محاربة البطالة عن طريق دعم الاستثمارات المنتجة والمحدثة لفرص عمل، إضافة إلى تنمية روح المقاولاتية عند الشباب وتوفير وساطة جيدة داخل سوق العمل.

1- تسيير سوق الشغل: الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM

إن تسيير سوق الشغل يعود إلى الوكالة الوطنية للتشغيل، وقد تأسست هذه الوكالة سنة 1990 وهي بداية عشرية الإصلاحات في الجزائر، فالشروع في الانتقال إلى نظام اقتصادي يعتمد على قوانين السوق استلزم هيئة مؤسساتية لسوق العمل تلعب دور الوسيط بين عارضي العمل والطلبين له، فالتنسيق بينهما عن طريق هذه الوكالة يؤدي إلى تعديل سوق العمل وتسويتها في المدى البعيد.

وهي مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006، وتتميز بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتعمل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، ومن أبرز مهامها نذكر:

- وضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع بكيفية دقيقة ومنتظمة وحقيقية على تقلبات سوق التشغيل واليد العاملة؛
- ضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتنصيبهم؛
- القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها؛
- تنظيم المقاصة بين عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني والجهوي والمحلي؛
- تشجيع الحركية الجغرافية والمهنية لعارضي العمل بتنظيم وتسيير المساعدات الخاصة الموجهة لتنظيم حركات اليد العاملة؛
- تنفيذ برامج التشغيل التي تقررها الدولة؛
- تطوير مناهج تسيير سوق العمل وأدوات التدخل في عرض وطلب الشغل وتقييمها؛
- متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية في البلاد في إطار التشريع المتعلق بتشغيل الأجانب، وتنظيم الطاقية الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها؛
- ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات الداخلية والدولية في مجال التشغيل.

الجدول رقم (05): تطورات الطلب، العرض و التوظيف (2020 - 2021):

نسبة التطور	جوان 2021	جويلية 2020	
% 18,01 -	1491309	1819099	طلبات العمل
% 27.28 +	197962	155528	عروض العمل
% 30.38 +	152591	117034	المناصب المحققة

Source : www.anem.dz ; page consulter le : 02 - 08 - 2021

وقد بلغ المسجلون لأول مرة كطالبي عمل بالوكالة الوطنية للتشغيل خلال السداسي الأول لسنة 2017 ما نسبته 07 % من مجموع الطلبات، بينما 68 % مر على تسجيلهم أكثر من 06 أشهر دون الحصول على منصب عمل، وإن تحدثنا عن المستوى العلمي فإن 22 % من خريجي التكوين المهني و 28 % ذوي شهادات التعليم العالي.

وتوضح مؤشرات عرض العمل أن 77 % من هذه العروض تم تقديمها من قبل القطاع الخاص وهو ما يؤكد المشاركة الكبيرة لهذا القطاع في توفير مناصب العمل مؤخرا، بينما ما يعاب على هذه العروض أن 97 % منها تمنح كمناصب عمل مؤقتة وهو ما يجعل المستفيد منها يعود إلى حالة البطالة من جديد إذا لم يتم تجديد عقد عمله.

2- الأجهزة العمومية لترقية التشغيل وخلق النشاطات:

في إطار سياسة التشغيل للدولة، تم خلق عدة أجهزة لترقية التشغيل سنتناول أهمها فيما يلي:

1-2- جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP:

يهدف هذا الجهاز المحدث بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008، والمعدل والمتمم والمسير من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل بالتنسيق مع المديرات الولائية للتشغيل إلى:

- تشجيع الإدماج المهني لطالبي الشغل المبتدئين؛
- تشجيع كافة أشكال النشاطات والتدابير الرامية إلى ترقية الشباب، لاسيما عبر برامج تكوين - تشغيل - توظيف؛

يوجه هذا الجهاز إلى ثلاث (3) فئات من طالبي العمل المبتدئين هم:

الفئة الأولى: الشباب حاملو شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.

الفئة الثانية: الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا مهنيا.

الفئة الثالثة: الشباب بدون تكوين ولا تأهيل.

وبالتالي يعد عقد لكل فئة من الفئات كالتالي:

عقد إدماج حاملي الشهادات: بالنسبة للفئة الأولى

عقد الإدماج المهني: بالنسبة للفئة الثانية

عقد تكوين-إدماج: بالنسبة للفئة الثالثة.

تبرم عقود الإدماج بين كل من المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل (المديرية الولائية للتشغيل) والمستخدم أو الهيئة المكونة والطرف الثالث هو المستفيد.

وتدوم مدة العقد حسب نوع المستخدم كما يلي:

- ثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد في المؤسسات والإدارات العمومية؛
- سنة (01) واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي؛
- سنة (01) واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين؛
- ستة (06) أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة بطلب من المستخدم بالنسبة للورشات ذات المنفعة العمومية؛
- سنة (01) واحدة غير قابلة للتجديد في مؤسسات الإنتاج.

2-2- الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولات ANADE:

• تعريف الوكالة:

هي الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ سابقا، وقد تأسست هذه الوكالة سنة 1996 وهي مؤسسة عمومية مكلفة بتشجيع وتدعيم ومرافقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة، وهي هيئة ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي خاضعة لسلطة رئيس الحكومة، تابعة لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي. (الرسمية، المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، 1996، صفحة 12)

• مهامها:

وتتلخص مهامها الرئيسية في:

- تدعيم وتقديم الاستشارة وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية؛
- تسيير وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، تخصيصات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، لاسيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد، في حدود الأغلفة التي يضعها الوزير المكلف بالعمل والتشغيل تحت تصرفها؛
- تبلغ الشباب ذوي المشاريع بمختلف الإعانات التي يمنحها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وبالامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها؛

- تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة و مساعدتهم، عند الحاجة، لدى المؤسسات والهيئات المعنية بإنجاز الاستثمارات؛

- تقييم علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع وتطبيق خطة التمويل ومتابعة إنجاز المشاريع واستغلالها.

• تمويل المؤسسات المصغرة المنشأة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

تنشأ المؤسسات المصغرة في إطار الوكالة، بإحدى الصيغ الثلاث الآتية: (الشباب، 1997)

- التمويل الخاص: يتكون رأس المال كلياً من المساهمة الشخصية للمستحدث، يمكن أن تقدم الوكالة في هذه الحالة الامتيازات الجبائية والشبه جبائية؛

- التمويل الثنائي: يتكون رأس المال من المساهمة الشخصية للمستحدث وقرض بدون فائدة تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب؛

- التمويل الثلاثي: تكمل المساهمة الشخصية، بقرض بدون فائدة تمنحه الوكالة، وقرض بنكي تتحمل الوكالة تغطية جزء من فوائده، يتوقف مستوى التغطية حسب طبيعة النشاط وموطنه، ويتم ضمانه من طرف صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوحة.

ونستعرض في الجدول التالي تطور عدد المناصب المحققة وطنياً من خلال هذه الوكالة سنة كما يلي:

الجدول رقم (06): تطور عدد المناصب المستحدثة من خلال ANSEJ (2011-2016):

السنة	عدد المناصب	نسبة التطور
2011	92682	-
2012	129203	+ 39.40 %
2013	96233	- 25.51 %
2014	93140	- 03.21 %
2015	51570	- 44.63 %
2016	22766	- 55.85 %

Source : www.ansej.org.dz ; page consulter le : 28- 02 - 2018.

نلاحظ من خلال الجدول أنه وبعد سنة 2012 التي عرفت ارتفاعاً كبيراً في عدد مناصب الشغل المحققة بنسبة 39.40 % ، شهدت باقي السنوات انخفاضاً متواصلاً لعدد المناصب المحققة وذلك لاتجاه أغلب المشاريع الممولة إلى قطاع الخدمات الذي لا يحتاج إلى الكثير من العمال، وذلك إلى غاية 2014

أين بدأ توجه المشاريع الممولة يختلف بانخفاض نسبة مشاريع الخدمات مقارنة بباقي القطاعات وخاصة قطاع الفلاحة والصيد، وهو ما يبينه لنا الجدول التالي:

الجدول رقم (07): توزيع المشاريع الممولة حسب قطاع النشاط (2011-2016):

السنة	مجموع المشاريع الممولة	نسبة قطاع الخدمات	نسبة باقي القطاعات
2011	42832	% 68	% 32
2012	65812	% 69	% 31
2013	43039	% 49	% 51
2014	40856	% 32	% 68 (26 % فلاحة وصيد)
2015	23676	% 20	% 80
2016	11262	% 21	% 79

Source : www.ansej.org.dz ; page consulter le : 28- 02 - 2018.

3-2- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC:

أنشأ سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي تحت وصاية وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، و هو مخصص للبطالين البالغين بين 35 و 50 سنة و الراغبين في إنشاء مؤسسات صغيرة الذي يبلغ سقف استثمارها 5.000.000 دج. و من مهامه تطبيق نظام تعويض البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين فقدوا مناصب شغلهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية. (www.cnac.dz)

و انطلاقا من سنة 1998 إلى غاية سنة 2004 قام بتنفيذ إجراءات احتياطية بإعادة إدماج البطالين المستفيدين عن طريق المرافقة في البحث عن الشغل و المساعدة على العمل الحرّ تحت رعاية مستخدمين تمّ توظيفهم و تكوينهم خصيصا ليصبحوا مستشارين منسطين على مستوى مراكز مزودة بتجهيزات و معدّات مخصّصة لهذا الشأن.

انطلاقا من سنة 2004 إلى غاية شهر جوان 2010 تم دعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة و ثلاثين (35) و خمسين (50) سنة.

ابتداء من سنة 2010 سمحت الإجراءات الجديدة المتخذة لفائدة الفئة الاجتماعية التي يتراوح عمرها ما بين ثلاثين (30) و خمسين (50) سنة الالتحاق بالجهاز، بمزايا متعددة منها مبلغ الاستثمار الإجمالي الذي أصبح في حدود عشرة (10) ملايين دج بعدما كان لا يتعدى خمسة (05) ملايين دج و كذا إمكانية توسيع إمكانات إنتاج السلع و الخدمات لذوي المشاريع الناشطين.

و يمكن توضيح هيكل التركيبة المالية المتبعة من طرف الصندوق كما يلي:

استثمار يقل أو يساوي 02 مليون دج

منطقة الاستثمار	الحد الأدنى للمساهمة الشخصية	القرض الممنوح من طرف الصندوق	القرض الممنوح من طرف البنك
كل المناطق	05 %	25 %	70 %

كل استثمار يتراوح ما بين 02 و 05 مليون دج

منطقة الاستثمار	الحد الأدنى للمساهمة الشخصية	القرض الممنوح من طرف الصندوق	القرض الممنوح من طرف البنك
المناطق الخاصة ولايات الجنوب الهضاب العليا	08 %	22 %	70 %
المناطق الأخرى	10 %	20 %	70 %

خاتمة:

من أجل فهم التغييرات الحاصلة في سوق العمل في الجزائر كان لزاماً علينا التعريف بمختلف الفئات المكونة لهذه السوق، و تحت هذا العنصر و استعانة بجدول إحصائية وجدنا أن القطاع الخاص يحتل الصدارة في توفير مناصب الشغل حالياً بعدما كان القطاع العمومي في الماضي هو الوحيد الموكل له هذه المهمة، أما من ناحية قطاع النشاط، فقد كان قطاع الخدمات هو القطاع الأكثر حيوية في الجزائر في ميدان التشغيل إلى غاية 2014 أين انقلبت الموازين وأخذت قطاعات أخرى مثل الفلاحة والصيد والصناعة والصيانة وقطاع الأشغال العمومية في توفير النسبة الأكبر من مناصب العمل المحققة، كما يمكننا من ملاحظة الواقع، القول أن ظاهرة السوق الموازية تنتشر بكثرة في الجزائر، هذه الأسواق التي أخذت أبعاداً كبيرة في مجتمعنا سببها البطالة في الأسواق الرسمية، و قد تمثل جزء منها في الشباب الذين يتاجرون في الطرقات دون ترخيص، حيث يلجأ معظمهم إلى هذا الأسلوب من التجارة الخفيفة والهروب من الضرائب بسبب البطالة، لكن هذه التجارة تجعلهم يتعودون على العمل الفردي و تجعلهم غير قادرين في المستقبل على الاندماج في مؤسسة أو مجموعة إن وجدوا عملاً، أما على المستوى العام فهناك انتشار القطاع غير الرسمي الذي يشغل عشرات الآلاف من العمال، هذا الأخير الذي نتج عن التدهور المستمر للقطاع الرسمي يعد خسارة للخزينة العامة للدولة لأنه لا يدفع الضرائب التي يمكن استخدامها في خلق مناصب شغل في القطاع الرسمي الذي بدوره سمح للقطاع غير الرسمي في الظهور، وبالتالي الحلقة مفرغة، وقد خلصت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- إن التطورات التي مرت بها سوق الشغل في الجزائر توضح أن أهم الإجراءات التي مست ميدان الشغل كانت سياسية أكثر منها اقتصادية خصوصاً في سنوات السبعينات والثمانينات إلى غاية بداية

التسعينات أين بدأ الاهتمام بالقرارات الاقتصادية التي كانت مهملة في الماضي تحت تأثير عوامل عديدة ومعقدة.

- ترتبط فعالية البرامج الموجهة لتمويل المشاريع المساهمة في خلق مناصب شغل بزيادة أو انخفاض الإيرادات النفطية باعتبارها المورد الاقتصادي الوحيد للاقتصاد الجزائري.
 - تسعى مختلف برامج التشغيل إلى تحقيق أكبر عدد ممكن من مناصب العمل، وذلك لاهتمامها الكلي بكمية هذه المناصب وإهمالها لنوعيتها.
- قائمة المراجع :**

- باسم علاوي عبد الجميلي، العمل في الاقتصاد الإسلامي، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان
- إيمان عطية ناصف، مبادئ الاقتصاد الكلي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2006
- مهدي كلو، الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2002-2003
- المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية ، العدد 52، 1996
- منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، 1997، الجزائر.

[-www.cnac.dz](http://www.cnac.dz)

[-www.anade.dz](http://www.anade.dz)

- www.ensej.org.dz
 - www.ons.dz activite, emploi et chômage en septembre 2017, N°796,
- [-www.albankaldawli.org](http://www.albankaldawli.org)، الجزائر الآفاق الاقتصادية أكتوبر 2017،