



جامعة ألكل مكنء اولءاء - البوبرة
كلبة الءقوق والعلوم السباسببة
قسف القانوف العام

ءفعبل السباسبب الوطنبة للءشعل ءرابة ءالة الوكالة الوطنبة للوكالة الوطنبة للءشعل

مءكرة مقءمة لنبل شهابة الماسءر فب الءقوق
ءءص: ءولة ومؤسساب عمومبة

ءء إشراف:

ء/ ءربر مالكب

إءاء الطالببن:

زبوش فاطمة

عمارب فاطمة الزهراء

لءبة المناقشة

أ/ مءلوف كمال..... رؤبسا
ء- ءربر مالكب..... مشرفا ومقررا
أ- بوسعبءة ءبلبة..... عضاوا ممءءنا

ءارب المناقشة: 2018/12/18

الإهداء الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى والديا الغاليان.

إلى إخوتي وخاصة خليدة،

إلى كل الأصدقاء والزملاء.

إلى كل من يعرفني.

عوماري فاطمة الزهراء

الإهداء الإهداء

الحمد لله ربي العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين .

إلى من قال فيهم الرحمن { واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيراً }.

وعلماني أن الحياة علم وأخلاق .

إلى الوالدة الكريمة ..تقديرًا واعترافًا واحترامًا .

إلى ابي الغالي اطل الله في عمره .

إلى كل أفراد عائلتي من كانوا لي سندًا و عونًا ..واستحقاقًا

إلى عائلتي الصغير زوجي وابنتي حفظهما الله لي

إلى أصدقائي من تركوا بصماتهم في حياتي

إلى كل حر متعلم وعالم متحرر

أهدي لكم هذا العمل .

زيوش فاطمة

كلمة شكر كلمة شكر

الحمد لله رب العالمين حمدا يليق بعظمة جلالته و له الشكر
بكافي نعمه و أفضل الصلاة على أنبيائه المرسلين و سيد الخلق
سيدنا محمد صلى الله عليه و سلم و على آله و صحبه أجمعين
و من تبعهم بإحسان إلى يوم الدين.

من لا يشكر الناس لا يشكر الله، إذا كان لابد من الشكر فإننا لا نبالغ إن قلنا أن
الكلمات لا تكفي مهما ثقلت معانيها، فمن باب العرفان بالفضل نتقدم بالشكر

لأستاذ دريدر مالكي

لنتوجه لعملنا بإكليل من النصح و الإرشادات فكان لنا خير معين و سند في إنجاز
هذا البحث.

و كل أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية.

الطالبتين

مقدمة:

تمثل ظاهرة البطالة في الوقت الراهن إحدى المشكلات الأساسية التي تواجه معظم الدول العالم العربي، باختلاف مستويات تقدمها وأنظمتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، ولعل أسوأ وابرز سمات الأزمة الاقتصادية التي توجد في الدول العربية والنامية على حد سواء هي تفاقم ظاهرة البطالة، أي التزايد المستمر والمطردي في عدد الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه دون أن يعثروا عليه، ومن بين النتائج وأثار تطبيق برامج الإصلاح الاقتصادي على سوق العمل في الجزائر هو تفاقم ظاهرة البطالة بين الشباب وحاملي الشهادات، فالبطالة لا تستثني أي فئة من فئات المجتمع، وأضرت وخصوصا بطالبي الشغل لأول مرة، كما أن التشغيل أصبح في غالب الأحيان يضافي عليه الطابع المؤقت، حيث أن الاستقرار في مناصب الشغل بدأ يتقلص تدريجيا، كما أن متابعة الدراسة والحصول على مؤهل لم يعد يضمن منصب عمل.

إن فظاهرة البطالة لم تعد في حاجة إلى إثبات وجود في بلادنا كما هي في سائر دول العالم. حيث أن استفحالها بدأ يأخذ أبعادا جديدة (سياسية، اجتماعية) فهي تعد من أهم انشغالات الحكومة الجزائرية، لهذا اتبعت الحكومة سياسات تشغيلية عديدة لتوفير أكبر عدد ممكن من مناصب الشغل خاصة لفئة الشباب، حيث قامت الجزائر بتبني مجموعة من السياسات، فأصبحت الدولة هي المشغل الرئيسي للعمالة ومصدر مهم في خلق

مواطن العمل والضامن لعملية التشغيل فمن بين هذه السياسات التشغيلية هو إتباع منهج الوساطة في سوق العمل، وذلك بإنشاء مؤسسات وسيطة تقوم بالربط بين طالبي العمل وبين

المؤسسات والأفراد العارضين لمناصب عمل. ومن بين أهم هذه المؤسسات الوكالة الوطنية للتشغيل سنة 1990 المنشئة بموجب المرسوم التنفيذي 259/90⁽¹⁾.

يأتي الاهتمام بقضية تشغيل القوى العاملة ، انطلاقا من أن الحق في العمل يعد مطلباً أساسياً لأفراد المجتمع جميعهم حيث نجد أن الأنظمة و التشريعات الدولية قد التزمت بالنص على ضرورة و أهمية توفير العمل اللائق والمناسب للفرد ، لذا نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في البند 23 من الفقرة الأولى على " أن لكل إنسان حق العمل و حرية اختياره.....، وحق الحماية من التعطل " لكل شخص حق في العمل، وفي حرية اختيار عمله في شروط عمل عادلة ومرضية وفي الحماية من البطالة، لقد ظل مشكل التشغيل محور اهتمام المفكرين الذين يريدون وضع حل للمشكلات التي تواجههم في سوق العمل وطرح البدائل الممكنة لمعالجة هذه الإشكالية الكبرى التي باتت تهدد استقرار الكثير من الدول.

يمكن القول أن قضية التشغيل لها أثارها السياسية والاجتماعية البالغة الأهمية فهي تؤثر على علاقة المواطن بالدولة وأزمة التشغيل ليست مستقلة عن أزمة النظام السياسي وحل المشكلات التشغيلية منها أزمة البطالة.

مثلت الدولة الجزائرية الدور الأساسي فيما يخص التنمية الاقتصادية و العديد من المهام الاجتماعية التي جسدت في إستراتيجية التنمية التي بدأ بها العمل منذ 1966 , ولعل من ابرز المهام الملقاة على عاتق الدولة هي القضاء ولو جزئياً على البطالة، إذ كانت هذه الأخيرة من أهم المشاكل التي تعاني منها اقتصاديات دول العالم، فالبطالة مشكلة اقتصادية كما هي مشكلة نفسية واجتماعية، وأمنية، وسياسية، جيل الشباب هو جيل القوة والطاقة و المهارة . ان تعطيل تلك الطاقة الجسدية بسبب الفراغ , لاسيما بين الشباب يؤدي إلى أن ترتد عليه تلك الطاقة لتهدمه نفسياً مسبباً له مشاكل كثيرة .

(1) المرسوم التنفيذي رقم 90-259 المؤرخ في 18 صفر عام 1411 الموافق ل 8 سبتمبر 1990، يتعلق بتنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل، ج ر رقم 91 الصادر في 17 شعبان 1419.

ويعد التشغيل مطلباً اجتماعياً يحقق طموحات الأفراد والحكومات والمجتمعات، ومؤثراً في عملية الحراك الاجتماعي، وعلى أساسه يتم وضع إيديولوجية معينة ومؤيدة " للنظام السياسي " القائم، وذلك باعتبارها إحدى مخرجات " النظام السياسي " المرتبطة بالحاجات الأساسية للمواطنين، وبما تطرحه من " تأثيرات على أداء النظام السياسي " وفاعليته وشرعيته.

على ضوء ما تقدم يمكن القول أن قضية التشغيل لها آثارها السياسية والاجتماعية البالغة

الأهمية، فهي تؤثر على علاقة المواطن بالدولة، وأزمة التشغيل ليست مستقلة عن أزمة النظام السياسي، وحل المشكلات التشغيلية منها أزمة البطالة.

و ذلك نطرح الإشكالية التالية: ما مدى فعالية سياسات التشغيل في الجزائر وكيف ساهمت الوكالة الوطنية للتشغيل في تحقيق أهدافها ؟

ولإجابة على هذه الإشكالية، قسمنا بحثنا إلى فصلين، تناول الفصل الأول البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر، أما الفصل الثاني تفعيل السياسة الوطنية للتشغيل.

الفصل الأول

البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر

تعتبر البطالة من أهم المشاكل والعقبات التي يعاني منها الاقتصاد الجزائري كغيره من اقتصاديات العالم الثالث، إذ أصبحت هذه المشكلة من القضايا الملحة؛ نظراً لأبعادها السلبية وانعكاساتها الخطيرة على الاقتصاد الوطني، ولذلك قامت الحكومة الجزائرية انطلاقاً من برنامج الإنعاش الاقتصادي بوضع سياسة للتشغيل تتضمن مجموعة من صيغ التشغيل والتكوين، وذلك اهتماماً منها بفئة الشباب وخاصة خريجي الجامعات. بالإضافة إلى ذلك، عملت الحكومة على تسهيل إجراءات التمويل للنشاطات التجارية والصناعية، والمعتمدة من طرف الشباب.

كما تمثل قضية البطالة في الوقت الراهن إحدى المشكلات الأساسية التي تواجه معظم دول العالم العربي باختلاف مستويات تقدمها وأنظمتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، ولعل أسوأ وأبرز سمات الأزمة الاقتصادية التي توجد في الدول العربية والنامية على حد سواء هي تفاقم مشكلة البطالة أي التزايد المستمر المطرد في عدد الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه دون أن يعثروا عليه.

كما يعتبر الاهتمام بقضايا التشغيل و تكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة من أهم التحديات التي توجهها دول العالم بما فيها الجزائر، الأمر الذي يحتم عليها توفير الشروط اللازمة و وضع هياكل قوية و متخصصة و انتهاج استراتيجيات اقتصادية رشيدة تسمح لها بتحقيق الأهداف المرجوة .

من اجل التصدي لظاهرة البطالة كان لزاما على الدولة انتهاج سياسة واضحة من اجل التخفيف من معدلات البطالة، حيث تم تسطير عدة برامج و آليات ساهمت في ترقية التشغيل و محاربة البطالة.

المبحث الأول

الإطار المفاهيمي للبطالة والتشغيل

وجدت البطالة كظاهرة في جميع المجتمعات الإنسانية سابقا و حاضرة لا يكاد مجتمع من المجتمعات يخلو من مواجهة هذه الظاهرة بشكل أو بآخر، وقد شغلت البطالة حيزا كبيرا في التحليل الاقتصادي.

تعد البطالة من أخطر وأكبر المشاكل التي تهدد استقرار الأمم والدول، وتختلف حدتها من دولة لأخرى ومن مجتمع لآخر، فالبطالة تشكل السبب الرئيسي لمعظم الأمراض الاجتماعية وتمثل تهديدا واضحا على الاستقرار السياسي. كما هي من المظاهر العالمية التي حجمها يتفاوت من بلد لآخر. والجدير بالذكر أن البطالة أصبحت تعد من أخطر المشكلات التي تواجه المجتمع الجزائري لكونها تشكل إهدار لعنصر العامل البشري ، ومع ما يتبع ذلك من آثار اقتصادية اجتماعية... الخ

يمكن القول أن سبب البطالة هو:

- ارتفاع معدلات نمو السكان في كثير من الدول مما يحول دون قدرة الاقتصاديات الوطنية على استيعاب الخريجين الجدد سنويا في سوق العمل.
- تراجع معدلات هجرة الأيدي العاملة إلى الخارج مما يؤدي إلى تكديسها داخل الدولة وبالتالي عجز الاقتصاد المحلي عن استيعابها.
- تعلب الظروف والأحداث السياسية دورها في خلق البطالة نتيجة للتوقف عجلة النشاط الاقتصادي في كثير من القطاعات.
- عدم العدالة في منح الوظائف لمن يستحقها، حيث يتولى الوظائف غير الأكفاء ويتعطل منهم اقدر وأكفاء على تولي الوظائف.

بالإضافة إلى عوامل أخرى منها تراجع نمو القطاع الصناعي الذي يحقق معدلات نمو سلبية منذ 1991، رغم استئناف النمو سنة 1998 بنسبة 10.5 % و سوء استعمال الطاقة الإنتاجية.

في ظل الظروف التي عرفها الاقتصاد الجزائري المتمم بعوامل غير متوازنة سبقت الإشارة إليها، فإن التحديات و الرهانات الاجتماعية (تراجع التشغيل، زيادة البطالة) كانت من أخطر ما يواجه الاقتصاد الوطني من عوائق على المستوى الداخلي بسبب أن تقليص عدد العمال. و تفاقم البطالة يؤدي زيادة على ظاهرة الإقصاء الاجتماعي إلى زيادة حدة الفقر، مع العلم أن هدف السياسة الاقتصادية في ظل الإصلاح هو التخفيف من ضغوط سوق العمل، وتخفيض التكلفة الاجتماعية لبرنامج التعديل الهيكلي.

المطلب الأول

تعريف البطالة وأنواعها

تعد البطالة ظاهرة طبيعية في أي اقتصاد، حيث انه من الصعب الوصول إلى مستوى التوظيف الكامل لكل أفراد القوة العاملة، فالبطالة ظاهرة مستعصية تعاني منها كل دول العالم، لكن تتفاوت نسبتها من دولة إلى أخرى الأمر الذي دعى إلى التفكير جديا في تسخير أجهزة وبرامج كحلولة فعالة من اجل التخفيف من حدة هذه الظاهرة، فهناك دول استطاعت أن تطبق برامج تنمية اقتصادية واجتماعية ناجحة تمكنت من خلالها السيطرة على مشكلة البطالة ومختلف جوانبها.

وجدت البطالة كظاهرة في جميع المجتمعات الإنسانية سابقا وحاضرا ولا يكاد مجتمع من المجتمعات يخلو من مواجهة هذه الظاهرة بشكل أو بآخر، من اجل ذلك ارتأينا في هذا المطلب بتعريف البطالة وأنواعها.

الفرع الأول: تعريف البطالة

تعرف على أنها عدم ممارسة الفرد لأي عمل ما سواء كان عملا ذهنيا أو عقليا أو غير ذلك من الأعمال سواء كانت عدم الممارسة ناتجة عن أسباب شخصية أو إرادية أو غير إرادية، وتعرف كذلك على أنها عدم توفر العمل لشخص راغب فيه مع قدرته عليه نظرا لحالة سوق العمل، إن أي شخص يتعرض لهذا المصطلح يقر بإمكانية تعريف البطالة على أنها " عدم امتهان أي مهنة". و في حقيقة الأمر أن هذا التعريف غير واضح و غير كامل⁽¹⁾، إذ لا بد من إعطاء هذه الظاهرة حجمها الاقتصادي بعيدا عن التاويلات الشخصية ، في التعريف الشاسع للبطالة الذي أوصت به منظمة العمل الدولية، والذي ينص على أن " العاطل عن العمل هو ذلك الفرد الذي يكون فوق سن معينة بلا عمل و هو قادر على العمل و راغب فيه و يبحث عنه عند مستوى أجر سائد لكنه لا يجده"⁽²⁾. بإثراء التعريف السابق يمكن أن نحدد الحالات التي لا يمكن أن يعتبر فيها الأفراد عاطلين عن العمل فيما يلي⁽³⁾:

العمال المحبطين و هم الذين في حالة بطالة فعلية و يرغبون في العمل، و لكنهم لم يحصلوا عليه و يتسوا من كثرة ما بحثوا، لذا فقد تخلوا عن عملية البحث عن عمل. و يكون عددهم كبيرا خاصة في فترات الكساد الدوري.

الأفراد الذين يعملون مدة أقل من وقت العمل الكامل و هم يعملون بعض الوقت دون إرادتهم، في حين أنه بإمكانهم العمل كامل الوقت.

كما تعتبر البطالة من المفاهيم التي لا يوجد توافق حول تعريفها، ومنه مذكر ثلاث تعاريف لثلاث هيئات دولية:

(1) سوزان حسن أبو العينين، الفقر في الدول العربية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، العدد الرابع، كلية التجارة، جامعة عين شمس، القاهرة، 2004، ص 115 .

(2) ياسر محمد جاد الله محمود، العولمة والفقر في مصر، ملتقى دولي: قضايا العولمة وتأثيرها على الدول النامية، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع، القاهرة، 2006، ص 7 .

(3) نفس المرجع، نفس الصفحة

- 1- هيئة الأمم المتحدة: " يكون في حالة بطالة، كل شخص بلغ سنا محددة ولا يقوم بأي عمل، لا مأجور ولا حر، رغم أنه متاح للعمل ويبدل جهدا في البحث عنه"
- 2- منظمة العمل الدولية: " حالة كل قادر على العمل، وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولا يجده".
- 3- المكتب الدولي للعمل: " الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 - 59 سنة ووجدوا أنفسهم في يوم أو أسبوع معين ضمن الفئات التالية⁽¹⁾:"

أ- بدون عمل: لا يعمل مقابل أجر

ب- متاح للعمل: باستطاعته القيام بالعمل فورا

ج- يبحث عن عمل: أي الذين اتخذوا خطوات محددة خلال فترة معينة للبحث على عمل مأجور.

حيث إن المعيار الأول بدون عمل يهدف إلى التمييز بين التشغيل والبطالة. فيعتبر الشخص بدون عمل إذا لم يعمل على الإطلاق خلال فترة الاستبيان (ولو ساعة واحدة) إما المعيارين الآخرين لتعريف البطال متاح للعمل، يبحث عن عمل فيسمحان بالتفرقة بين العاطلين عن العمل و النشطين اقتصاديا من السكان.

ومن هنا يأتي تعريف العاطل عن العمل حسب منظمة العمل الدولية: على انه كل من هو قادر على العمل و راغب فيه و يبحث عنه و يقبله عند مستو الأجر السائد و لكن دون جدوى.

الفرع الثاني: أنواع البطالة : قد تنوعت و تعددت أنواع البطالة و يمكن إجمالها في:

اولا: البطالة الاحتكاكية: هي البطالة التي تحدث بسبب التنقلات المستمرة للعاملين بين المناطق والمهن المختلفة الناتجة عن تغيرات في الاقتصاد الوطني، يتمتع العمال المؤهلين

⁽¹⁾ Bureau International Du Travail. Inomalisation International Du Travail. (Nouvelle Série 53, Geneve .1953) Pp48_49.

العاطلين بالالتحاق بفرص العمل المتاحة، و هي تحدث نتيجة لنقص المعلومات الكاملة لكل الباحثين عن فرص عمل و أصحاب الأعمال ،كما تكون بحسب الوقت الذي يقضيه الباحثون عن العمل⁽¹⁾، وقد تنشأ عندما ينتقل عامل من منطقة أو إقليم جغرافي إلى منطقة أخرى أو إقليم جغرافي آخر.

يمكن إن نحدد الأسباب التي تؤدي إلى ظهور هذا النوع من البطالة فيما يلي:

- أ- الافتقار الى المهارة و الخبرة الأزمة لتأدية العمل المتاح.
- ب- صعوبة التكيف الوظيفي الناشئ عن تقسيم العمل و التخصص الدقيق⁽²⁾.
- ج- التغير المستمر في بيئة الأعمال و المهن المختلفة، الأمر الذي يتطلب اكتساب مهارات متنوعة و متجددة باستمرار.

ثانيا: البطالة الهيكلية :

البطالة الهيكلية: إن هذه البطالة جزئية بمعنى أنها تقتصر على قطاع إنتاجي أو صناعي معين، وهي لا تمثل حالة عامة من البطالة في الاقتصاد، يمكن أن ينتشر هذا النوع من البطالة في أجزاء واسعة ومتعددة في أقاليم البلد الواحد. ينشأ هذا النوع من البطالة نتيجة للتحويلات الاقتصادية التي تحدث من حين لآخر في هيكل الاقتصاد كإكتشاف موارد جديدة أو وسائل إنتاج أكثر كفاءة، ظهور سلع جديدة تحل محل السلع القديمة⁽³⁾.

تعرف البطالة الهيكلية على أنها البطالة التي تنشأ بسبب الاختلاف و التباين القائم بين هيكل توزيع القوى العاملة و هيكل الطلب عليها⁽⁴⁾. يقترن ظهورها بإحلال الآلة محل العنصر البشري مما يؤدي إلى استغناء عن عدد كبير من العمال، كما أنها تحدث بسبب وقوع تغيرات في قوة العمل كدخول المراهقين و الشباب إلى سوق العمل بإعداد كبيرة.

(1) علي غربي، عولمة الفقر، يوم دراسي تحت عنوان: تحديات المعاصرة، جامعة قسنطينة، الجزائر 2002.

(2) علي غربي، المرجع السابق، ص 65.

(3) المجلس الاقتصادي والاجتماعي، مواجهة العولمة ضرورة بالنسبة للبلدان الضعيفة، الجزائر 2001.

(4) المجلس الاقتصادي والاجتماعي، الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الاول، سنة 2006، الجزائر 2007.

قد عرفت البلدان الصناعية المتقدمة نوعا جديدا من البطالة الهيكلية بسبب إفرزات النظام العالمي الجدير و الذي تسارعت وتيرته عبر نشاط الشركات المتعددة الجنسيات التي حولت صناعات كثيرة منها إلى دول نامية بسبب ارتفاع معدل الربح في هذه الأخيرة . هذا الانتقال افقد كثيرا من العمال الذين كانوا يشتغلون في هذه الدول مناصب عملهم و احالهم إلى بطالة هيكلية طويلة المدى⁽¹⁾ .

ثالثا: البطالة الدورية أو الموسمية:

البطالة الدورية : ينشا هذا النوع من البطالة نتيجة ركود قطاع العمال و عدم كفاية الطلب الكلي على العمل كما قد تنشأ نتيجة لتذبذب الدورات الاقتصادية. يفسر ظهورها بعدم قدرة الطلب الكلي على استيعاب أو شراء الإنتاج المتاح مما يؤدي إلى ظهور الفجوات الانكماشية في الاقتصاد المعني بالظاهرة .

تعادل البطالة الموسمية الفرق الموجود بين العدد الفعلي للعاملين و عددهم المتوقع عند مستوى الإنتاج المتاح وعليه فعندما تعادل البطالة الموسمية الصفر فان ذلك يعني ان عدد الوظائف الشاغرة خلال الفترة يساوي عدد الأشخاص العاطلين عن العمل⁽²⁾ .

تعتبر البطالة الموسمية إجبارية على اعتبار أن العاطلون عن العمل في هذه الحالة هي على استعداد للعمل للأجور السائدة إلا أنهم لم يجدوا عملا، يتقلب مستوى التوظيف والاستخدام مع تقلب الدورات التجارية او الموسمية بين الانكماش و التوسع .

(يزيد التوظيف خلال فترة التوسع و ينخفض خلال فترة الكساد) وهذا هو المقصود بالبطالة الدورية.

(1) Conseil National Economique Et Social En Coopération Avec Le Programme Des Nations Unies Pour Le Développement Rapport National Sur Le Développement Humain.

Alger .2006.P37

(2) Ibid, P35.

تصنيفات أخرى للبطالة

إضافة لما تم تحديده من أنواع للبطالة، يضيف الباحثون في مجال الاقتصاد الكلي لذلك التصنيفات التالية للبطالة.

أ . البطالة الاختيارية والبطالة الإجبارية.

البطالة الاختيارية هي الحالة التي ينسحب فيها شخص من عمله بمحض إرادته لأسباب معينة، أما البطالة الإجبارية فهي توافق تلك الحالة التي يجبر فيها العامل على ترك عمله أي دون إرادته مع أنه راغب و قادر على العمل عند مستوى أجر سائد، وقد تكون البطالة الإجبارية هيكلية أو احتكاكية.

ب . البطالة المقنعة و البطالة السافرة.

تنشأ البطالة المقنعة في الحالات التي يكون فيها عدد العمال المشغلين يفوق الحاجة الفعلية للعمل، مما يعني وجود عمالة فائضة لا تنتج شيئاً تقريباً حيث أنها إذا ما سحبت من أماكن عملها فأن حجم الإنتاج لن ينخفض. أما البطالة السافرة فتعني وجود عدد من الأشخاص القادرين و الراغبين في العمل عند مستوى أجر معين لكن دون أن يجده، فهم عاطلون تماماً عن العمل ، قد تكون البطالة السافرة احتكاكية أو دورية⁽¹⁾.

ج . البطالة الموسمية و بطالة الفقر.

تتطلب بعض القطاعات الاقتصادية في مواسم معينة أعداداً كبيرة من العمال مثل الزراعة، السياحة ، البناء وغيرها و عند نهاية الموسم يتوقف النشاط فيها مما يستدعي إحالة العاملين بهذه القطاعات ما يطلق عليه بالبطالة الموسمية، و يشبه هذا النوع إلى حد كبير البطالة الدورية و الفرق الوحيد بينهما هو أن البطالة الموسمية تكون في فترة قصيرة المدى. أما

(1) المجلس الاقتصادي والاجتماعي، الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الثاني، سنة 2004 ، الجزائر 2005،

بطالة الفقر فهي تلك الناتجة بسبب خلل في التنمية و تسود هذه البطالة خاصة في الدول المنهكة اقتصاديا.

د . البطالة الطبيعية.

تشمل البطالة الطبيعية كلا من البطالة الهيكلية و البطالة الاحتكاكية و عند مستوى العمالة الكاملة، و يكون الطلب على العمل مساويا لعرضه، أي أن عدد الباحثين عن العمل يساوي لعدد المهن الشاغرة أو المتوفرة، أما الذين هم في حالة بطالة هيكلية أو احتكاكية فيحتاجون لوقت حتى يتم إيجاد العمل المناسب. و عليه فإن مستوى البطالة الطبيعي يسود فقط عندما يكون التشغيل الكامل.

عندما يبتعد الاقتصاد الوطني عن التوظيف الكامل فإن معدل البطالة السائد يكون أكبر أو أقل من معدل البطالة الطبيعي، أي أنه عندما تسود حالة الانتعاش يكون معدل البطالة السائد أقل من معدل البطالة الطبيعي، أما في حالة الانكماش فإن معدل البطالة السائد يكون أكبر من معدل البطالة الطبيعي و بذلك تعم البطالة الدورية.

المطلب الثاني

تعريف التشغيل و أنواعه

يعد الاهتمام بقضايا التشغيل وتكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة من اهم التحديات التي تواجهها دول العالم بما فيها الجزائر الامر الذي يحتم عليها توفير الشروط اللازمة ووضع هياكل قوية تسمح لها بتحقيق الاهداف المرجوة.

الفرع الأول: تعريف التشغيل

لا يعني التشغيل بمفهومه الحديث عكس البطالة كما أنه لا يعني العمل فقط بل يشمل الاستمرارية في العمل وضمان التعيين المرتب للعامل تبعا لاختصاصه ومؤهلاته و التي يجب على المؤسسة الاعتراف بها⁽¹⁾.

هناك من يعرف التشغيل بأنه ممارسة نشاط ماجور او هو منصب عمل في حد ذاته. وما يلاحظ ان التشغيل له علاقة وطيدة بعنصر الاجر سواء تعلق الامر بالنشاط او منصب العمل⁽²⁾.

كما يشير مفهوم التشغيل الى الطرق و الكيفيات و كذا الشروط التي تمكن من الولوج الى سوق العمل او الخروج منه، بالإضافة الى المكانة المصاحبة و الملازمة لمضمون و طبيعة العمل الممنوح. و يقصد بطرق التشغيل كل الإجراءات الواجبة التي تحقق مبتغى التوظيف، ومن بينها ان يكون الفرد مسجلا بصفة رسمية كطالب للعمل في مؤسسات التشغيل⁽³⁾.

وتعرفه المنظمة الدولية للعمل على أنه: «يكون شخص قابل للتشغيل عندما يمكنه الحصول على منصب شغل، يحافظ عليه و يتطور في عمله ويتكيف مع التغير، ويتحصل على منصب عمل آخر إذا كان يرغب في ذلك أو تم تسريحه».

أولاً: المفهوم التقليدي: ينظر إلى التشغيل بمفهومه التقليدي على انه تمكين الشخص من الحصول على العمل والاشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد حصوله على قدر معين من التدريب ، التأهيل، والتكوين⁽⁴⁾، غير أن هذا التعريف يتميز بنوع من القصور وعدم

(1) ناصر دادي عدون وعبد الرحمن العايب، البطالة واشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص ...

(2) دحماني محمد درويش، اشكالية التشغيل في الجزائر محاولة التحليل، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص: اقتصاد التنمية، كلية تلمسان 2013/2012، ص42.

(3) الاتحاد العام للعمال الجزائريين، القانون الأساسي العام للعامل، ب. س، ب. ط، ص6.

(4) طاهر واتر، اشكالية التشغيل في الزراعة (دراسة حالة الجزائر)، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 97/96، ص25.

الدقة من حيث كونه لا يحدد الشروط والاختصاصات الواجب توفرها في العامل ولا الجوانب الأخرى التي تخص المؤسسات المستخدمة والمكونة للعامل المؤهل.

ثانيا: المفهوم الحديث للتشغيل: لا يحمل معنى مناقض للبطالة كما انه ما يتضمن معنى العمل فقط، بل يشمل الاستمرارية في العمل وضمان التعيين والمرتب للعامل تبعا لاختصاصه ومؤهلاته، والتي يتوجب على المؤسسة الاعتراف بها ، كما ان التشغيل يعطي الحق للعامل في المشاركة والتمثيل في التنظيمات الجماعية وحقه في الخدمات الاجتماعية، وعلى هذا الأساس فإن لهذا المفهوم أهمية بالغة في العمل لكونه أساس تطوير وترقية العمل⁽¹⁾.

الفرع الثاني: أنواع التشغيل و شروطه القانونية: للتشغيل أنواع متعددة منها⁽²⁾:

أولاً: أنواع التشغيل

1- التشغيل الكامل: وهي الحالة التي يوجد فيها عمل لكل العمال المتاحين، والذين يرغبون في العمل ، وهذا يعني انه يوجد من الوظائف بقدر ما يوجد من العمال .

هذا المفهوم هو مفهوم نظري لا يمكن تحقيقه على ارض الواقع، حيث ان العمالة الكاملة ليست كاملة تماما .

ولكي تكون العمالة الكاملة هدفا عمليا يمكن إدارته يجب أن تعرف العمالة بطريقة تتسع للأشخاص غير القادرين ، و غير الراغبين في العمل.

2- التشغيل الدائم و المتقطع :و هو علاقة عقد العمل غير المحدود بين العامل و صاحب العمل، أما التشغيل المتقطع فهو تلك العلاقة المحدودة زمنيا و الناجمة عن عقد عمل بين العامل و صاحب العمل، و يظهر بصفة عامة في القطاع الزراعي لأنه مرتبط بمواسم

(1) نفس المرجع، ص26.

(2) حاجي فاطمة، متطلبات واساليب النمو في تشغيل الشباب في ظل اتفاقية الشراكة الاوروالجزائرية، بحث مقدم للملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة، الجزائر، يوم 14/13 افريل 2011، ص2.

- الزراعة، و بصفة اقل حدة في القطاع الخدماتي و الصناعي، وهذا تبعا لحاجة المؤسسات الإنتاجية . وهناك من يصنفها الى⁽¹⁾:
- أ- التشغيل المباشر: ويعني قيام المنشآت بشغل الوظائف الحالية مباشرة دون الالتجاء إلى مكتب التوظيف للترشح لهذه الوظائف.
- ب- التشغيل المؤقت: احد أشكال الاستخدام المؤقت يلحق بمقتضاه العامل لمدة محددة، وقد تزايد الاتجاه نحو هذا النوع من العمل تزامنا مع جملة من التغييرات التي حدثت خلال السنوات الأخيرة في شروط أسواق العمل الدولية، و يهدف التشغيل المؤقت إلى مواجهة ثلاث (03) اصناف من الوضعيات وهي :
- تعويض عن الغائب.
 - نمو استثنائي او مفاجئ للعمل.
 - تشغيل فئات قليلا ما يتم تشغيلها من بين طالبي العمل

ثانيا: الشروط القانونية للتشغيل: تشتمل هذه الشروط على شقين ورد بعضهما في النصوص الاساسية باعتبارها مبادئ عامة، و جاء بعضها في نصوص خاصة لكونها استثناء نظرا لخصوصية المؤسسة او الاشخاص الذين تطبق عليهم⁽²⁾:

1- الشروط السياسية و العلمية:

- أ- الجنسية: وذلك تعبيراً عن الحق في المواطنة و اكتساب الحقوق السياسية للمواطن، و قد ورد ذلك ضمناً في القانون العام للعامل في المادة 214 حيث تناولت استثناءات على العامل الاجنبي، كما تركت الحرية للمؤسسات في تناول هذا الشرط.
- ب- الخدمة الوطنية: حيث لا يجوز لاي مواطن تولي منصب عمل في أي قطاع الا بتثبيت وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية و ذلك ما تناوله الامر 74-104 في مادته الثامنة .

(1) رواب عمار وغربي صباح، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، مجلة الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، ع5، جامعة الشلف، الجزائر، 2011، ص70.

(2) الاتحاد العام للعمال الجزائريين : نفس المرجع السابق، ص06.

2 - شروط اللياقة :

- أ- **شروط اللياقة العلمية:** و يقصد بها استظهار الامكانيات العلمية و التعليمية التي يملكها المرشح قبل توظيفه لشغل منصب عمل أي اثبات جدارته و مقدرته العلمية لتولي منصب عمل.
- ب- **شروط اللياقة البدنية :** و يقصد بها ان يكون العامل المرشح للوظيفة على شيء من القدرة البدنية و العقلية و السلامة من العاهات التي قد لا تتلائم مع نوع المنصب المطلوب شغله، و ذلك ما نصت عليه المادة 54 من القانون الاساسي للعامل .
- ج- **شروط اللياقة الخلقية :** و هي ضرورة ان يتمتع المواطن بخلق حسن ، و هذا بعدم صدور أي حكم في حقه من جنابة أو جريمة مخلة بشرف، ولم يسبق فصله تاديبا من أي عمل و ذلك ما جسده المادة 42 من القانون الأساسي للعامل.

المبحث الثاني

سياسة التشغيل في الجزائر

تعتبر سياسة التشغيل جزء من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد ،على اعتبار انه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، بحكم ان الهدف من التنمية هو توفير القدر الكافي من سبيل العيش الكريم للمواطن، و هو ما يقوم بتوفير فرص عمل و ذلك بوضع البرامج الناجحة للتكفل بالقادمين الى سوق العمل.

المطلب الأول

تعريف سياسة التشغيل وأهدافها

هناك العديد من التعاريف الخاصة بسياسات التشغيل، ويرجع هذا التعدد لما لعنصر العمل من أهمية في الحياة الاجتماعية والاقتصادية للدولة. كما أن هناك نوعين من سياسات التشغيل، الأولى هي سياسات التشغيل النشطة وهي التي تسعى من خلالها الدولة إلى خلق

مناصب شغل دائمة لائقة ومنتجة، أما الثانية فهي سياسات التشغيل الخاملة، وهي سياسات عقيمة ماصة للبطالة غير خالقة للشغل المنتج.

الفرع الاول: مفهوم سياسة التشغيل

تتكون سياسة التشغيل من كلمتين⁽¹⁾:

- سياسة: وهي مجموعة من الإجراءات الإدارية و التدابير التنظيمية .
- التشغيل: و هو كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته لقاء اجر .
- سياسة التشغيل: أنها مجمل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية الاطراف (الحكومة، اصحاب الاعمال ،العمال) الهادفة الى التنظيم ووضع الضوابط والمعايير لاداء سوق العمل ،كما انها منهاج يتمثل في مجموعة من البرامج تحددتها وتعتمدها السلطة المختصة في مجال الاستفادة القصوى من الطاقة البشرية⁽²⁾.

كما يشير مفهوم سياسات التشغيل الى: مجموع التدخلات التي تقوم بها السلطات العمومية في سوق التشغيل بغرض التحسين في ادائه والتقليص من الاختلالات التي يمكن ان يبرز او يظهر في هذا السوق⁽³⁾.

فسياسة التشغيل هي تلك التدابير الخاصة التي تتخذها السلطات العمومية و تضعها حيز التنفيذ لترقية الشغل ومكافحة البطالة الغاية منها :

أ- تحسين وضعية سوق الشغل (تطوير نسبة العمالة و تقليص نسبة البطالة).

(1) سميحة يونس، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، مذكرة ماجستير، كلية الآداب و العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، 2007، بسكرة، ص 76.

(2) مصطفى بوضياف، تحديات التشغيل في أسواق العمل، خدمات التشغيل العامة و تعزيز التشغيل على المستوى المحلي، 30 نوفمبر-03 ديسمبر، 2008، منظمة العمل الدولية، المركز الدولي للتدريب، ص 9.

(3) دحماني محمد ادريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر، محاولة تحليل، أطروحة دكتوراه، كلية أبو بكر القايد، تلمسان، 2012، ص 71.

ب- التدخل و التنظيم المباشر لسوق الشغل (العرض و الطلب) و الموازنة بينهما) فسياسة التشغيل في الجزائر تعني جميع البرامج و الأجهزة والتي انشأت بغرض إدماج البطالين في سوق الشغل من خلال نشاط منظم للشخص البطال يكسبه وضعاً اجتماعياً و مالياً تحت مظلة الأجهزة و البرامج.

كما تعرف سياسة التشغيل على أنها ذلك الأسلوب المعتمد من طرف الدولة في معالجة مسألة التشغيل و تقليص معدلات البطالة و تنظيم و تاطير صور و أشكال العلاقات التي تربط العامل و رب العمل سواء كانوا افراد أو مؤسسات عامة أو خاصة من خلال المنظومة القانونية و التشريعية المعتمدة ضماناً للمحافظة على استقرار الأوضاع الاجتماعية مما يدعوا إلى القول إن السياسة التشغيلية ترتبط ارتباطاً عضوياً بالمناخ الاقتصادي و الظروف الاجتماعية و البيئة الثقافية و السياسية التي تشكل خصوصية كل مجتمع ، فهي تعكس إلى حد بعيد التوجهات الأيديولوجية التي يتبناها النظام السياسي القائم.

و لما كانت سياسة التشغيل تبرمج و تسطر من طرف الدولة ممثلة في الحكومة فهي تعبر و تعكس إستراتيجية العمل السائدة في ذلك البلد و الأفكار الاقتصادية و الاجتماعية التي تتبع منها و المبادئ التي تستند إليها و الأهداف التي ترمي إلى تحقيقها و التي تركز في الأساس على اشتغال السكان القادرين على العمل باحداث مناصب عمل كهدف اساسي للتنمية ، اي العمل على احداث مناصب شغل على نطاق واسع بحيث يمكن القضاء على البطالة.

فسياسة التشغيل هي مجموعة من الاجراءات و التدابير التي يتم توجيهها من قبل الحكومة بغرض حل او التخفيف من حدة ازمة البطالة و هي ذات اتجاهيين⁽¹⁾:

أولاً: السياسة الإيجابية: و يتم من خلالها الخلق الحقيقي لمناصب الشغل وذلك بـ:

- تشجيع الاستثمار في القطاعات المنتجة، لاسيما تلك التي تسمح بتوفير عدد كبير من المناصب.
- تعزيز روح المقاوله لدى البطالين.

(1) محمد طاهر شعلال آيات ترقية التشغيل في الجزائر ملتقى بوزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي للسيد مدير العام للوكالة الوطنية للتشغيل.

- ترقية و تنمية برامج الادمج المهني لصالح طالبي العمل المبتدئين .
- مشاركة المؤسسات في تكاليف الأجور و/أو منح تخفيضات على الرسوم الضريبية وشبه الضريبية (الاشتراكات في الضمان الاجتماعي) من أجل تشجيع التوظيف .
- تكييف التأهيل حسب احتياجات سوق الشغل لتطویر و تحسين قابلية العمل لدى طالبي العمل .

ثانيا: السياسة السلبية: و تتضمن كافة الاجراءات التي تعمل من خلالها الدولة على التخفيف من حدة الاثار السلبية لازمة البطالة، و ذلك من خلال :

- تقليص البطالة من خلال تعديل توزيع العمل (مؤقت، عمل بالنيابة، تقاسم العمل، تقليص ساعات العمل.....) .
- منح تعويضات للعاطلين عن العمل (منحة البطالة).
- خفض سن التقاعد للتقليص من قوة العمل (الفئة الناشطة) و التحفيز للانسحاب المبكر من سوق العمل.

الفرع الثاني: أهداف وأسس سياسة التشغيل:

اولا: أهداف سياسة التشغيل :ان أي سياسة مهما كان مجالها تستمد قيمة بعدها الاستراتيجي من الاهداف التي يمكن تحققها على ارض الواقع و في هذا الاطار فانه يمكن حصر اهم اهداف سياسة التشغيل فيما يلي⁽¹⁾:

- زيادة حجم الناتج القومي ورفع مستوى الفعالية الصناعية والاقتصادية.
- رفع مستوى معيشة الشعب عن طريق زيادة الدخل للأفراد .
- توفير فرص العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة المتاحة الراغبة في العمل من أجل الكسب .
- توفير فرص العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة الراغبة في العمل والباحثة عنه .

(1) عبد اللطيف بن اشهو ،التجربة الجزائرية في التنمية و التخطيط1962-1980، ديوان المطبوعات الجامعية،1982، ص 125.

- توفير حرية اختيار العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة الراغبة في العمل والباحثة عنه
- استقرار العمل و يقصد به دوام استخدام العامل في عمله و تقليص التغيرات التي تحدث إلى أدنى حد ممكن عن طريق حماية العامل من الفعل التعسفي.
- تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني و التشريعي الذي تحده مراسيم وتشريعات العمل .
- ضبط أساليب و مواعيد التحسينات بشكل لا يؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها.
- تكوين و إعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني و اكتساب مهارة في الأداء.

ثانيا: أسس سياسة التشغيل: يمكن إجمال أسس التشغيل فيما يلي: (1)

أ- **التشغيل الكامل:** ويقصد به توفير فرص العمل لجميع الأفراد و الأشخاص في العمر الإنتاجي و القادرين على العمل و الراغبين فيه و الذين لا عمل له.

التشغيل الكامل بمعنى انتهاج سياسة متواصلة لاحداث مناصب العمل وتكوين العمال، ان المطلوب ليس توفير عمل لافواج جديدة من العمال يتطابق مع النمو الديمغرافي، وليس تاهيلهم للقيام بمهام في الانتاج فحسب بل المطلوب كذلك هو الاستجابة للمقتضيات الانتاجية التي يؤدي ارتفاعها الى توفير فائض على قوى العمل ، و ان يعاد تشغيلها بكيفية انجع .

و بالفعل فان الهدف هو توفير مناصب العمل لتوقيد التنمية الاقتصادية ، و يتضح من خلال النص ان المعنى المقصود بالتشغيل الكامل في الجزائر يتمثل في:

- استخدام القوى العاملة المتوفرة باكملها و القضاء على البطالة .
- عملية استخدام مستمرة و متواصلة تتم بواسطة احداث مناصب عمل و تكوين العمال.
- توفير مناصب عمل وفق ما تحتاجه عملية التنمية الاقتصادية.

ب- **التشغيل الإنتاجي:** لقد قرر الميثاق الوطني 1986 مايلى:

(1) رواب عمار و غربي صباح، المرجع السابق، ص 68.

أن الهدف هو توفير مناصب عمل منتجة تفيد التنمية الاقتصادية و الاجتماعية فائدة ملموسة و لا يتعلق الأمر بإحداث مناصب عمل بمجرد التشغيل و العمل المنتج هو أساس عملية التنمية الاقتصادية إذ انه يؤدي إلى زيادة الثروة المالية للمجتمع وارتفاع مستوى المعيشة فيه و من هنا جاء التركيز على ضرورة توجيه التشغيل نحو الأعمال المنتجة وهذا ما تتبناه أيضا مؤتمر منظمة العمل الدولية في 17 جوان 1964 أن تكون الأعمال المتوفرة أعمال منتجة بقدر الأماكن.

ج- التشغيل المستمد من حرية الاختيار: يتعلق بحرية الإنسان في اختيار العمل الذي يؤديه بدون إرغام وقد تم الاتفاق عليه من قبل الهيئات العالمية في ضوء الهدف الأساسي الذي يقرر أن لجميع البشر بغض النظر عن الجنس أو العقيدة أو النوع الحق في العمل نحو تنمية رفاهيتهم المادية و الروحية بحرية وكرامة في ظل اقتصادي وفرص متساوية.

د- كفالة الاستقرار: ينص مؤتمر منظمة العمل الدولية على ان سياسة التشغيل ينبغي ان تتولى ضمان الاستمرار في حجم الاستخدام لكل عامل بقدر الامكان ،و ذلك بحصر التغيرات غير المناسبة للعمل الى ادنى حد مستطاع، و ضمان استقرار في العمل يتطلب:

- التحكم في البطالة التكنولوجية او الانتقائية :وهذا يتجلى في الحاق العاطلين عن العمل بسبب التكنولوجيا المستوردة بمعاهد التكوين او بدورات التطوير .
- اختيار التكنولوجيا المناسبة عند استيرادها :لأنها تلعب دورا كبيرا في استمرارية التشغيل واستقراره خاصة اذا رافق عملية ادخال التكنولوجيا المتطورة في عملية التدريب والتطوير ،كما يمكن ان تؤثر بالسلب على حجم التشغيل .
- إحداث توازن في نوعية القوى العاملة في القطاعات الانتاجية وتوزيع القوى العاملة في مختلف مناطق البلاد .
- وضع قوانين و ترتيبات و فرص إجراءات تمنع أرباب العمل من القيام بالفصل التعسفي أو القيام بعمليات الفصل الجماعي دون مبرر .

المطلب الثاني

الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل

إن أبعاد سياسات التشغيل توول إلى عدة جوانب، والتي تحكمها ظروف وعوامل تختلف حسب الأهداف الرامية إليها فمنها ما هي أبعاد اقتصادية ومنها ما هي اجتماعية ومنها ما هي تنظيمية وهيكلية، ومنها ما هي غير ذلك، وهي كما يلي⁽¹⁾:

الفرع الأول: البعد الاجتماعي: يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة لاسيما بالنسبة للشباب، و العمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء

الشباب في المجتمع، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس و التهميش و الإقصاء.

الفرع الثاني: البعد الاقتصادي: يركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية، أي رأس المال البشري ويقصد به القدرات الإنتاجية للأفراد سواء الموروثة أو المكتسبة، لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط سواء منها العامة أو الخاصة بما يسمح بإحداث تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة للبلاد، وتطوير أنماط الإنتاج، وتحسين النوعية والمردودية ومنافسة المنتج الأجنبي، وريح المعركة التكنولوجية السريعة التطور.

الفرع الثالث: الأبعاد التنظيمية والهيكلية: وترمي الى تحقيق مجموعة من الاهداف يمكن استخلاصها من خلال اهداف مخطط النشاط لترقية العمل ومكافحة البطالة المعتمد من قبل الحكومة الجزائرية سنة 2008 والتي تتمثل فيما يلي⁽²⁾:

- محاربة البطالة من مقاربة اقتصادية .
- ترقية يد عاملة مؤهلة على المدى القصير والمتوسط.

(1) عبد الحميد قومي، حمزة عايب ،سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر ، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة يومي 15-16 نوفمبر 2011، بجامعة المسيلة ، ص 5.

(2) عالم عبد الله ،حمزة فيشوش ، إجراءات و تدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر (المساهمات و أوجه القصور) ،الملتقى الدولي حول :إستراتيجية الحكومة في القضاء على لبطالة و تحقيق التنمية المستدامة 15-16 نوفمبر 2011،جامعة المسيلة ،ص 3.

- تنمية روح المبادرة المقاولاتية.
- تكييف الشعب مع التخصصات والتكوين حسب الاحتياجات سوق العمل.
- دعم الاستثمار الإنتاجي المولد لمناصب عمل .
- إنشاء هيئات تنسيقية ما بين القطاعات.
- عصرنه آليات المتابعة و المراقبة و التقييم.
- تحسين و تدعيم الوساطة في سوق العمل .
- بذل جهود أكثر لخلق مليونين منصب عمل في البرنامج الخماسي للآفاق 2009.
- تدعيم ترقية تشغيل الشباب و تحسين نسبة التوظيف بعد فترة الإدماج.
- خفض نسبة البطالة الى اقل 10% في افاق 2009-2010 و اقل من 9% خلال الفترة الممتدة من 2011 الى 2013.

المطلب الثالث

السياسة الوطنية للتشغيل

ترتكز السياسة الوطنية للتشغيل على مخطط عمل اعتمده الجزائر سنة 2008 من أجل ترقية الشغل ومكافحة البطالة، يرتكز هذا المخطط على منهج شامل، عام ومنسق مؤسس بمنظور اقتصادي. ويرتكز على تشجيع الاستثمار في القطاعات المنتجة، تثمين الموارد البشرية عبر التكوين، التعامل (إيجاد حلول) مع البطالة لدى الشباب وعصرنه القطاع العمومي للتشغيل.

الفرع الأول: مخطط العمل من اجل ترقية الشغل ومكافحة البطالة

مخطط ترقية الشغل و الحد من البطالة المعتمد، ناتج عن تحليل الواقع الاقتصادي والاجتماعي الجزائري، و يهدف إلى⁽¹⁾:

1. مكافحة البطالة من منظور اقتصادي.

(1) آليات ترقية التشغيل في الجزائر ملتقى بوزارة العمل و الضمان الاجتماعي للسيد المدير العام للوكالة الوطنية للتشغيل محمد الطاهر شعلال.

2. ترقية اليد العاملة المؤهلة على المدى القصير والمتوسط.
3. تطوير روح المقابولة.
4. تكييف مختلف التخصصات و الاختصاصات حسب احتياجات سوق الشغل.
5. تطوير و تقوية الوساطة في الشغل.
6. دعم الاستثمار في القطاعات التي توفر قدر كبير من مناصب العمل
7. استحداث هيئات للتنسيق بين القطاعات.
8. عصرنه ميكانزيم المتابعة و المراقبة و التقييم.
9. الأخذ بعين الاعتبار الطلبات الإضافية.
10. تدعيم ترقية الشغل لدى الشباب و تطوير نسب الحصول على مناصب دائمة.
11. تقليص نسبة البطالة

الفرع الثاني: المحاور الأساسية للمخطط لبلوغ الأهداف المسطرة

يرتكز مخطط ترقية الشغل و مكافحة البطالة على 7 محاور أساسية تتمثل في :

1. دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي المحدث لمناصب شغل
2. ترقية التكوين المؤهل من أجل تسهيل الإدماج في عالم الشغل.
3. تحفيز المؤسسات لاستحداث مناصب شغل جديدة.
4. ترقية وتطوير تشغيل الشباب.
5. تحسين وتحديث طرق تسيير سوق العمل.
6. إنشاء هيئات للتنسيق بين القطاعات.
7. متابعة ومراقبة وتقييم آليات تسيير سوق الشغل.

تمثل البطالة إحدى التحديات الكبرى التي تواجهها البلدان العربية لأثرها الاجتماعية و الاقتصادية الخطيرة حيث طرحت منذ سنوات التحذيرات لشان ما ستفرزه البطالة ,كما ان تزايد حجم البطالة عاما بعد عام يعتبر إهدار واضح للقدرات البشرية واستمرارية ذلك يشكل خطورة بالغة على طبيعة الحياة الاجتماعية,و كذلك اقتصاديات الدولة لذا تتطلب سياسات شاملة للتشغيل داخل كل دولة وإجراءات كفيلة لمواجهة أنواعها المختلفة مما استلزم الحكومة الشروع في إجراءات وتدابير للتخفيف من حدتها وانعكاساتها السلبية خاصة في أوساط الشباب وتمثلت في وضع استراتيجيات وإجراءات من أجل البحث في تشغيل الفئات ورفع من امكانيات الدولة في توفير الشغل والقضاء على البطالة وكانت لهذه الجهود نتائج ايجابية في مجال التشغيل مثل الوكالة الوطنية للتشغيل التي سنتطرق اليها في الفصل الثاني

الفصل الثاني

دور الوكالة الوطنية للتشغيل

لكي تتصدى الحكومة لأزمة البطالة أنشأت عدة أجهزة لإدماج الفئة العاطلة عن العمل خاصة فئة الشباب في أعمال لائقة ولدعم العمال الذين فقدوا وظائفهم لأسباب اقتصادية، وقد تقرر إنشاء هذه الأجهزة منذ 1987، هذا من أجل امتصاص البطالة التي عرفت في نهاية الثمانينات وبداية التسعينات معدلات مرتفعة ومتزايدة. وهذه الأجهزة متعددة و سنحاول التطرق إلى أغلبها لمعرفة مدى إسهامها في إدماج الفئة العاطلة عن العمل في مناصب عمل لائقة.

1-جهاز للادماج المهني للشباب: تأسس منذ مطلع التسعينات بهدف التشغيل المؤقت للشباب بإنشاء مناصب عمل ماجورة بمبادرة محلية، و الإعانة على انشاء نشاطات على اساس مشاريع يقترحها الشباب في شكل تعاونيات فردية او جماعية، و كان هدف الجهاز إزالة وتصحيح النقائص و التركيز على المبادرة و الشراكة المحلية، كما يهدف الى جعل الشباب يكتسبون خبرة مهنية داخل وحدة انتاجية او ادارة لفترة تتراوح بين 12 الى 13 شهر⁽¹⁾.

2-صندوق دعم تشغيل الشباب (FAEJ): تم انشاء هذا الصندوق سنة 1989،الهدف منه تمكين الشباب من الحصول على عمل بمبادرة محلية او انشاء مايسمى بالتعاونيات، حيث يساهم فيها الشباب ب30% والباقي تساهم به البنوك⁽²⁾.

3- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة : CNAC

تتمثل اهم نشاطات هذا الجهاز في الحفاظ على مناصب العمل او المساعدة على العودة الى العمل، خاصة بالنسبة للعمال المسرحين لاسباب اقتصادية في اطار عمليات تسريح العمال وتتمحور هذه النشاطات حول الاجراءات التالية :

- دفع تأمين من البطالة ومراقبة المنظمين الى الصندوق لمدة قدرها 23 شهرا.

- الدعم والمساعدة من اجل الرجوع الى العمل.

(1) مداني بن شهرة الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية) الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2008، عمان.

(2) علوني عمار، دور هيئات دعم مؤسسة الصغيرة و المتوسطة في معالجة البطالة -دراسة تقييمية بولاية سطيف، ملتقى إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة،جامعة المسيلة،يوم 15-16 نوفمبر 2011، ص5.

- المساهمة في انشاء مؤسسات خاصة بالبطالين الحاملين لشهادات التكوين المهني او التعليم العالي او حتى الذين يملكون خبرة في ميدان معين⁽¹⁾.

4- وكالة التنمية الاجتماعية ADS

انشأت هذه الوكالة سنة 1996 بمرسوم تنفيذي رقم 96-233 الصادر بتاريخ 29 جوان 1996، مهمتها محاربة الفقر، البطالة والتهميش الاجتماعي كما اوكلت لها مهمة تسيير ومتابعة العقود ما قبل التشغيل، العمل المؤقت، والاعمال ذات منفعة العامة كما تعمل على ادماج طالبي العمل وفقا لما يتوفر من مناصب عمل، وحسب وزارة العمل تم ادماج حوالي 35344 خريج جامعة في اطار هذه الوكالة الى غاية سنة 2000⁽²⁾.

5- الوظائف الماجورة بمبادرة محلية:

في سنة 1990 تبنت الحكومة جهاز يهدف الى انشاء مكثف لمناصب الشغل لمدة سنة واحدة تقتصر هذه الوظائف على الاشغال غير المنتجة و قليلة التاهيل، سمح هذا الاجراء بتوظيف حوالي 2500 شاب في سنة 2004، الا ان هذه الوظائف المنشأة مؤقتة تتركز في مجملها في القطاع الخدمي⁽³⁾.

6- الاشغال ذات المنفعة العامة و ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة: انشئ هذا الجهاز على اساس القرض الممنوح للجزائر من قبل البنك الدولي للانشاء و التعمير، الاهداف الرئيسية لهذا البرنامج هي تنمية و تطوير المجتمعات السكانية الاقل نموا بهدف انشاء عدد معتبر من مناصب الشغل المؤقتة مع تطور و صيانة الهياكل العمومية و ذلك بتطبيق الاشغال ذات

(1) تزيير علي، استراتيجية التشغيل في الجزائر ودورها في معالجة البطالة، ملتقى استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011، ص9.

(2) cnes.rapport national sur le developpement humain .pnud .2006 .pp55.56.

(3) علوني عمار، المرجع السابق، ص5.

المنفعة الاقتصادية و الاجتماعية من صيانة الملحقات من طرف البلدية و الولاية ،وقد سمح هذا الجهاز بإنشاء 175.131 حوالي منصب شغل⁽¹⁾.

7-الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ:لقد اعتمدت الحكومة جهازا جديدا لتأطير سياسة دعم التشغيل في 02 جويلية 1996 ، و المتعلق بدعم تشغيل الشباب مع تحديد اشكال هذا الدعم،و تكلفت بتأطير و تطبيق هذا الجهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب،و يهتم هذا الجهاز بثلاث نقاط اساسية:

- ادماج نشاطات الشباب في اليات السوق.

- تدخل البنوك حسب المنطق الاقتصادي و المالي فيما يخص تقييم الاخطار و اتخاذ الاراء لتمويل المشاريع .

- اعادة تركيز تدخل السلطات العمومية في مهام المساعدة و الاستشارة⁽²⁾.

8- عقود ما قبل التشغيل (CPE): يعتبر من اهم البرامج المطبقة حاليا،موجه لادماج الشباب المتحصلين على شهادات جامعية و الذين يدخلون سوق الشغل لأول مرة،ويهدف الى زيادة العروض و تشجيع و تسهيل ادماج المتحصلين على شهادات علمية في سوق الشغل من خلال الفرصة التي يمنحها اياهم عقد ما قبل التشغيل في اكتساب تجربة تساعد على الإدماج النهائي لدى أصحاب العمل⁽³⁾.

9-الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI): تتكون الوكالة من مجموعة الإدارات و الهيئات التي تعمل على مساعدة المستثمرين في تحقيق استثمارهم حيث تركز على تقييم المشاريع و دراستها و من تم اتخاذ القرارات بشأنها سواء بالقبول او الرفض،تهدف إلى تشجيع

(1) مدني بن شهرة، المرجع السابق، ص282.

(2) غرزي سليمة، دراسة قياسية لمشكل البطالة في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان، 2008، ص111.

(3) غالم عبد الله، اجراءات وتدبير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر، ملتقى استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة

المسيلة، 15 و 16 نوفمبر 2011، ص5.

و تطوير الاستثمار من خلال الخدمات التي تقدمها و تطبيق المزايا الجبائية المرتبطة بالاستثمار والذي ينعكس ايجابيا في إحداث مناصب العمل⁽¹⁾.

10-الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANJEM): أنشئت هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي 1-14 المؤرخ في 22-01-2004 وهي آلية جديدة تهدف إلى ترقية الشغل الذاتي من خلال مرافقة القروض المصغرة و دعمها و متابعتها،يخص هذا الجهاز بالاساس الحرفيين و النساء الماكثات بالبيت و تتراوح قيمة هذه القروض ما بين 50000 و 400000 دج⁽²⁾.

11-تجربة صندوق الزكاة:تم انشاء صندوق الزكاة الجزائري في سنة 2003 ،حيث كان ينشط عن طريق لجان (المركزية والولائية القاعدية)،و من اهم الصيغ التي يمنحها هذا الصندوق انه يتكفل بتقديم قرض مصغر يمنح للقادرين عن العمل من الجنسين و يسدد في اجل لا يتعدى اربع (4) سنوات⁽³⁾.

12-الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM): سنتعرف عليها في المبحث القادم.

(1) دحماني محمد ادريوش، المرجع السابق، ص225.

(2) علوني عمار، المرجع السابق، ص06.

(3) دارني سميرة، صندوق الزكاة بين الواقع والافاق، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010، ص 114.

المبحث الأول

دراسة حالة . الوكالة الوطنية للتشغيل

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 06 / 77 المؤرخ في 17 محرم 1427 الموافق إلى 18 فبراير 2006 وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وهي تعمل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

تلعب الوكالة دور الوساطة بين عروض وطلبات العمل المسجلة على مستوى بطاقتها، كما تساعد على تنظيم معرفة وضع سوق العمل الوطني وتطوره تعتبر الأداة الفعلية للدولة في أداء مهامها كوسيط في سوق الشغل.

كما تقوم بتنفيذ سياسة الدولة للتشغيل كمخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة.

المطلب الأول

الوكالة الوطنية للتشغيل ونظامها القانوني

الوكالة الوطنية للتشغيل هي أحد آليات التشغيل القائمة على أساس العقود تمثل الدولة وتنفذ السياسة الوطنية للتشغيل، مهمتها الجوهرية تنظيم سوق الشغل باعتبارها وسيط بين عارضي وطالبي العمل، وعلى هذا الأساس الوكالة الوطنية للتشغيل مرفق عمومي يقدم خدمة التشغيل له تنظيم قانوني خاص (مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص EPGs منذ 2006) وهيكل مؤسساتي سنقوم بعرضه .

الفرع الاول: تقديم الوكالة الوطنية للتشغيل ونمط تسييرها:

تم إنشاء الوكالة الوطنية للتشغيل سنة 1990، خلفا للديوان الوطني لليد العاملة الذي تم إنشاؤه في نوفمبر 1962، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90 - 259 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990، في إطار سلسلة الإصلاحات الاقتصادية التي باشرتها الدولة في تلك الفترة نتيجة للتداعيات الاقتصادية والاجتماعية وكذا السياسية... الأزمة الاقتصادية 1988، تمثل مرفق عمومي للتشغيل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي له وظيفة احتكار التنصيب monopole de placement، بمعنى أن كل المؤسسات والإدارات العمومية ملزمة قانونا (المرسوم رقم 63 - 153) بالمرور على الوكالة الوطنية للتشغيل لتنصيب مستخدمين على مستوى مصالحها، وقد عرفت الوكالة مرحلتين أساسيتين في تسييرها القانوني:

- الوكالة الوطنية للتشغيل كمؤسسة عمومية إدارية EPA: خلال الفترة ما بين 1962 - 2006.

- الوكالة الوطنية للتشغيل كمؤسسة عمومية ذات تسيير خاص EPGS: بمقتضى المرسوم رقم 06- 77 المؤرخ في 18 فبراير 2006، تم تحويل الوكالة الوطنية للتشغيل من مؤسسة عمومية إدارية إلى مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي⁽¹⁾.

تم تغيير الوضع القانوني للوكالة الوطنية للتشغيل إلى مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص مع الاحتفاظ بنفس المهام والوظائف كمرفق عمومي للتشغيل مهمته الأساسية تنظيم سوق الشغل والتنسيق بين عارضي وطالبي العمل، تقدم خدمة التشغيل مجانا وتمول برامجها من ميزانية وإعانات الدولة*، وبالتالي فهي مؤسسة إدارية تمثل السياسة الوطنية للتشغيل (تمثل الدولة) متخصصة في تنظيم سوق الشغل، تظهر استقلاليتها المالية في مرونة تسيير مواردها المالية من خلال اجتماع مجلس الإدارة ليتم توزيع الميزانية وفقا لبرنامج عمل محدد من دون

(1) مرسوم تنفيذي رقم 06-77 مؤرخ في 18 فبراير 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وتسييرها، ج.ر، ع.09.

* تمويل ميزانية الوكالة من إعانات الدولة، وهي حاليا تستفيد من 3% من ميزانية جهاز الإدماج المهني لتوفير الظروف المناسبة لتسييره تعرف بـ مصاريف التسيير .

الحاجة إلى المرور بمختلف الإجراءات الإدارية (البيروقراطية) التي تعطل فعالية تسيير البرامج في المدة الزمنية المحددة.

إن التسجيل في الوكالة الوطنية للتشغيل يكون انطلاقاً من المكاتب المحلية والتي تقوم بتسجيل طالب العمل في بنك المعلومات باستعمال نظام معلومات الوسيط وتمنحه رسالة التوجيه (بدلاً من البطاقة الزرقاء التي كان يتم إعدادها يدوياً)، تمثل بطاقة طالب العمل تتضمن كافة المعلومات والبيانات عن المعني بعد إجراء مقابلة مع مستشار على مستوى الوكالة للاستفسار عن البيانات الشخصية لطالب العمل، كفاءاته ومهاراته، مستواه العلمي ... ومن ثم توجيهه إلى التشغيل الكلاسيكي أو التشغيل عن طريق جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

الفرع الثاني: مهام الوكالة الوطنية للتشغيل

بناءً على مبدأ تقريب الإدارة من المواطن تتوفر الوكالة الوطنية للتشغيل على 218 وكالة محلية، 48 وكالة ولائية و 11 وكالة جهوية بما يسمح لها بالتواجد على مستوى كافة التراب الوطني وكذا إمكانية التنسيق بين مختلف الولايات لأداء مهمتها الأساسية في تنظيم سوق الشغل الوطني، وقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 06 - 77 مهام الوكالة الوطنية للتشغيل في :

أولاً: متابعة تطور وضعية سوق الشغل واليد العاملة: حيث تقوم الوكالة بـ:

- وضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع وبكيفية دقيقة ومنتظمة على تقلبات سوق التشغيل واليد العاملة.

- لقيام بالإصلاحات والتحقيقات ذات الصلة بقطاع التشغيل.

ثانياً: تحصيل العروض ووضع علاقة بينها وبين الطلب عليها: من خلال :

- استقبال طالبي العمل، إعلامهم، توجيههم وتنصيبهم.

- القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها ودراساتها.

- تنظيم المقاصة بين عروض العمل والطلبات عليه وطنياً، جهوياً ومحلياً.

- المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج العاصة بالتشغيل المقررة من طرف الدولة، الجماعات المحلية وكل المؤسسات العمومية.

ثالثا: تسيير اليد العاملة الأجنبية:

- متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريعات والتنظيمات المتعلقة بتشغيل الأجانب.

- ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات الدولية في مجال التشغيل والمتعلقة بالشراكة بين الجزائر والدول الأخرى.

رابعا: تنصيب العمال ومراقبة التشغيل:

في إطار تنمية وترقية التشغيل تعمل الوكالة على التمكين من إبرام عقود التشغيل وذلك منذ صدور القانون رقم 04-19⁽¹⁾، المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة الشغل بغرض تفعيل عمليات التوظيف ومرافقة المتعاقدين بما يسمح بضمان تأطيرهم وتكوينهم وإعدادهم لإدماجهم في سوق العمل.

تجدر الإشارة إلى انه بمقتضى هذا القانون لم تعد الوكالة الوطنية تحتكر مهمة التنصيب على مستوى مختلف المؤسسات والإدارات وإنما أصبح لها احتكار المعلومة le monopole de l'information، بمعنى أن كل المؤسسات عمومية أو خاصة لها أمكانية التوظيف والتنصيب من دون المرور على الوكالة ولكنها مجبرة بإعلامها حول ذلك بصفة منتظمة بهدف الاطلاع على وضعية سوق الشغل، كما انه تم فتح المجال أمام هيئات أخرى تتقاسم معها مهمة تنظيمه وهي الهيئات الخاصة للتشغيل والتي سوف نفصل فيها في المحور الثاني عند التطرق لمهام المديرية الفرعية للشراكة بمديرية تنظيم سوق الشغل.

ولتسهيل هذه المهمة تم إدراج نظام معلومات "وسيط" على مستوى وكالات التشغيل (الجهوية، الولائية، المحلية) بدأ العمل به رسميا منذ سنة 2014، يوفر بنك معلومات وطني موحد يسهل عليهم مهام تنصيب العمال و تحقيق التكافؤ في الفرص بين طالبي العمل حيث

(1) قانون رقم 04 - 19، مؤرخ في 25 ديسمبر 2004، يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، ج.ر، عدد 50، الصادر في 20 سبتمبر 2015.

يسمح بمعالجة أفضل لطلبات وعروض العمل و كذلك معرفة الوضعية الحقيقية لطالبي العمل لكي لا تحدث الازدواجية في التنصيب بحيث يحاول بعض طالبي العمل رفع حظوظهم فيودعون طلباتهم بعدة وكالات وقد يحصلوا على أكثر من منصب لكن بواسطة نظام "الوسيط" يمكن تفادي كل الأخطاء و توفي معلومات دقيقة وآنية عن واقع التشغيل و نسب البطالة بكل الولايات فتكون النتائج المحصل عليها والمخزنة في بنك النظام المعلوماتي صحيحة و دقيقة .

المطلب الثاني

- مديرية تنظيم سوق الشغل و جهاز المساعدة على الإدماج المهني

- ويهدف هذا الجهاز إلى تشجيع الشباب على إنشاء نشاطات لحسابهم الخاص، ويشتمل هذا الجهاز على ما يلي :
- الوظائف المؤجرة بمبادرة محلية: وهي عبارة عن مناصب عمل مؤقتة أنشأتها الجماعات المحلية مدتها سنة، يستفيد الشاب العاطل عن العمل الذي لا يملك مؤهلات كبيرة.
- الإعانة على إنشاء نشاطات على أساس مشاريع يقترحها الشباب على شكل قانوني يتمثل في تعاونية فردية أو جماعية.
- تكوين مستثمري التعاونيات لمدة 6 أشهر داخل مؤسسات التكوين المتخصصة، ويرتكز هذا التكوين أساسا في توضيح شروط تشغيل المشاريع المقترحة

الفرع الأول: مديرية تنظيم سوق الشغل و دورها في تنظيم سوق الشغل في الجزائر

فهي تبين بوضوح دور الوكالة في تنظيم سوق الشغل من خلال مهام ووظائف كل مديرية فرعية.

و تكلف مديرية تنظيم سوق الشغل بما يلي⁽¹⁾:

- تنظيم نشاطات الوساطة وتسيير سوق الشغل .
- المشاركة في تنظيم و تنفيذ برامج التشغيل التي تقرها الدولة ،

(1) المادة 5 من القرار مؤرخ في 6 محرم عام 1428 الموافق 25 يناير سنة 2007، يتضمن التنظيم

الداخلي للوكالة الوطنية للتشغيل، ج ر رقم 32، سنة 2007.

- تسيير أعمال الشراكة مع الهيئات الخاصة المعتمدة والبلديات التي تمارس نشاطات التنصيب وتطويرها.

- ضمان هام الرقابة المسندة اليها بموجب التشريع والتنظيم المعمول بهما.

وتتضمن أربع مديريات فرعية⁽¹⁾ :

أولاً: المديرية الفرعية لتسيير أجهزة التشغيل:

إذا كانت الوظيفة الكلاسيكية للوكالة الوطنية للتشغيل هي الوساطة بين طالبي وعارضي العمل والتنسيق بينهم بعد استقبال الطلبات ودراستها من دون تدخل الدولة بتقديم امتيازات جبائية، مالية، تكوين طالبي العمل... حيث تتكفل المؤسسة بكل أعباء التشغيل من دون دعم الدولة، ولكن نظراً لارتفاع معدلات البطالة بسبب أن المؤسسات تشتت أشخاص ذوي كفاءة ولهم سنوات خبرة في مجال العمل، تدخلت الدولة بسياسة اجتماعية من خلال أجهزة التشغيل للمساعدة على التشغيل لمدة محددة في إطار عقود التشغيل مع إمكانية الإدماج في المؤسسة بعد انتهاء المدة بعد اكتساب خبرة في الميدان من جهة وإتقان تقنيات ومتطلبات سوق الشغل (الإعلام الآلي، اللغات...) من جهة أخرى.

وبالتالي المهمة الأساسية لهذه المديرية الفرعية تسيير أجهزة ترقية التشغيل ومتابعة تنفيذها، حالياً تتكفل بتسيير جهاز المساعدة على الإدماج المهني والذي سنتطرق إليه بالتفصيل في المحور الثالث من التقرير، كما أنها تتوفر هذه المديرية على مكتب يستقبل إحصائيات تنصيب وتشغيل الشباب على من طرف كل الوكالات على المستوى الوطني وذلك للدراسة والتقييم.

ثانياً: المديرية الفرعية للتنصيب والتعويض :

تختص هذه المديرية بوظيفتين أساسيتين :

(1) المادة 6 من نفس القرار السابق.

1- التنصيب: من خلال معالجة كل طلبات وعروض العمل التي يتم إيداعها على مستوى الوكالات المحلية والولائية على المستوى الوطني، حيث تهتم أساسا بمتابعة التنصيب وعروض العمل وكذا ترقية التشغيل وتطوير أسس استراتيجية وطنية للتنصيب من خلال إبرام اتفاقيات التنصيب أو بروتوكول اتفاقية conventions de placement ou Protocol d'accord ، التي تتم على مستوى عال بين المديرية العامة للوكالة الوطنية للتشغيل والمؤسسات الوطنية الكبرى مثلا: كوسيدار، سونطراك... للتسيق بين عروض وطلبات العمل على مستوى يتجاوز نطاق محلي وولائي.

2- التعويض: من خلال التوفيق بين عروض العمل والطلب عليها، حيث أنه هناك حالات أين مؤسسة تقدم عروض عمل لا يتم استيفاؤها في الرقعة الجغرافية التي تنشط فيها non satisfaction de l'offre - ، فيتم البحث عن طلبات عمل على المستوى الوطني تتوافق مع هذه العروض وهنا تظهر مهمة التعويض.

ثالثا: المديرية الفرعية للشراكة :

تهتم أساسا بعلاقة الوكالة الوطنية للتشغيل مع مختلف الفواعل الأخرى لتنظيم سوق الشغل، وبالتالي فالوكالة لم تعد تحتكر هذا السوق وإنما لها جزء منه فقط حيث تتدخل فيه ثلاث أطراف: الوكالات الخاصة للتشغيل، البلديات، نشاط السوق الموازي، وبالتالي تركز مهام هذه المديرية بصفة خاصة بتسيق نشاط الوكالة مع: الوكالات الخاصة للتشغيل، الجامعات (البحث العلمي)، مراكز التكوين المهني.

الهيئات الخاصة للتشغيل: جاءت المبادرة بإنشائها سنة 1987، نتيجة للاتفاقية التي أصدرتها المنظمة الدولية للعمل والتي صادقت عليها الجزائر سنة 2006، تحت فيها الدول الأعضاء على فتح المجال أمام الوكالات الخاصة للتشغيل وتنظيم سوق الشغل، في البداية تم اعتبارها منافسة للوكالة الوطنية للتشغيل خاصة أنها كانت تملك الاحتكار الطبيعي لسوق الشغل، ولكن بعد إصدار المرسوم التنفيذي رقم 07 - 123 الذي يضبط شروط وكيفية منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال، أصبح هناك نوع من المرونة بينها على اعتبار أنها

تتشارك في هدف واحد وهو امتصاص البطالة وفتح عروض عمل، إلا أنه يمكن تحديد أهم نقاط الاختلاف بين الهيئات الخاصة للتشغيل والوكالة الوطنية للتشغيل في:

- تحتفظ الوكالة الوطنية للتشغيل باحتكار المعلومة حيث أنه هذه الهيئات ملزمة بتقديم معلومات للوكالة حول الطلب، العرض والتتصيب كل ثلاثة أشهر، يبلغ عددها حاليا 25 وكالة.
- الوكالة الوطنية تمثل السياسة الوطنية للتشغيل، فهي تمثل الدولة في حين أن الهيئات الخاصة للتشغيل لها طابع ربحي فهي وكالات تجارية أين المؤسسة تتحمل كافة أعباء التشغيل ودفعة الأجور من دون مساعدة الدولة.

رابعاً: المديرية الفرعية لإعادة التأهيل المهني :

تتابع هذه المديرية تنظيم ورشات التكوين والتأهيل على مستوى الجامعات، مراكز التكوين المهني في إطار الشراكة المنعقدة بينها أو في الوكالات المحلية للتشغيل، لتمكين طالب العمل من اكتساب مهارات وتقنيات يفرضها سوق الشغل مثلاً: كيفية إعداد السيرة الذاتية ورسالة التحفيز، المقابلات الشفوية، الإعلام الآلي... وهي تعرف بتقنيات البحث عن عمل تتدرج ضمن أدوات المرافقة التي توفرها الوكالة حتى يتوفر على مقومات للتشغيل تجذب المستخدم ومن تسهيل عملية تشغيله، ولكن يشترط في ذلك أن يكون لدى طالب العمل تأهيل في الأساسيات بمعنى له مستوى علمي أو تكوين مهني معين بحيث أن هذه الورشات تزوده بمهارات تكميلية لتحسين مستواه.

بينما تتلخص مهمة إعادة التكوين المهني في القيام بدراسات حول المهن غير الملباة ، وهي مهن لا تعرف توازن بين الطلب والعرض عليها في سوق الشغل مما يؤدي إلى صعوبة تلبيتها وهي حالتين : الأولى عندما الطلب أكبر من العرض خاصة بالنسبة لطالبي العمل المتحصلين على شهادات جامعية في تخصصات لا يطلبها سوق العمل مثلاً : التاريخ، الفلسفة... (عدم تلبية الطلب)، أما الحالة الثانية يكون فيها العرض أكبر من الطلب وهي المهن التي ترتبط خاصة بالأشغال العمومية، الفلاحة... (عدم تلبية العرض)، وعلى هذا الأساس تقوم هذه المديرية بتنظيم ورشات لإعادة التكوين المهني بتحويل كلي لتخصص طالب

العمل وإعادة تكوينه في مجال آخر مثلا كأن تقترح على طالب جامعي أن يقوم بتكوين في الحلويات على مستوى مركز تكوين مهني ومساعدته على المباشرة في عمل خاص بتأسيس في إطار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتوجيهه إلى ANSEJ مثلا.

قامت هذه المديرية بدراسة حول أسباب هذه المهن غير الملباة وخلصت إلى ان ذلك راجع إلى ثلاثة أسباب :

أ- الجانب العددي : عدم توازن سوق الشغل، بمعنى طالبي العمل أكبر من عروض العمل أو العكس.

ب- الجانب النوعي : طالب العمل لا يتقنون مهارات وتقنيات يفرضها سوق الشغل بمعنى عدم توافق بين مؤهلات طالب العمل وشروط ومعايير عروض العمل.

ج- طبيعة العمل في حد ذاته وهو جانب مرتبط أكثر بشروط العمل اللائق حيث أن المخاطرة فيها كبيرة وفي المقابل غياب تحفيزات كالأجر المناسب، التأمين... خاصة في مجال الأشغال العمومية والفلاحة.

الفرع الثاني: جهاز المساعدة على الإدماج المهني و دوره في المساعدة على ايجاد مناصب عمل لطالبي الشغل

يهدف هذا الجهاز المحدث بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني المعدل والمتمم والمسير من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل إلى : تشجيع الإدماج المهني لطالبي الشغل المبتدئين، وتشجيع كافة أشكال النشاطات والتدابير الرامية إلى ترقية الشباب ، لاسيما عبر برامج تكوين - تشغيل وتوظيف ويوجه هذا الجهاز الى 3 فئات طالبي العمل⁽¹⁾ المبتدئين :

(1) المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني المعدل والمتمم. ج ر عدد 22، الصادر 30 افريل 2008.

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

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

الفئة الثالثة : الشباب بدون تكوين او تاهيل .

فقد تم تنصيب في اطار جهاز المساعدة على الادماج المهني 660 الف منهم 60 % في المناصب الادارية ويتضمن :

I. عقود المساعدة على الإدماج المهني :

يوجه الجهاز إلى ثلاث فئات من طالبي العمل المبتدئين لتبرم عقود قابلة للتجديد بين ثلاث أطراف: المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل (المديرية الولائية للتشغيل)، المستخدم أو الهيئة المكونة، المستفيد وهي :

- عقود إدماج بالنسبة للشباب حاملو الشهادات **CID : Contrats d'Insertion des Diplômés** حيث يتقاضى أجرة شهرية 15.000 دج ويتقاضى التقنيون الساميون خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني 10.000 دج.

- عقد إدماج مهني **CIP : Contrat d'Insertion Professionnel** بالنسبة لخريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا مهنيا 8.000 دج

- عقد تكوين - إدماج **CFI : Contrats Formation - Insertion** للشباب بدون تكوين ولا تاهيل بأجرة شهرية 6.000 دج للشباب المدمج في مؤسسات الإنتاج و4.000 دج للشباب المدمج لدى الحرفيين.

أ - مدة العقود :

- ثلاث سنوات قابلة للتجديد في المؤسسات والإدارات العمومية.

- سنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي.
- سنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين.
- ستة أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة بطلب من المستخدم بالنسبة للورشات ذات المنفعة العمومية.
- سنة واحدة غير قابلة للتجديد في مؤسسات الإنتاج.

إلا أنه ضمن هذا الجهاز هناك شروط تأهيل طالب العمل⁽¹⁾ وهي:

- أن يكون ذوي جنسية جزائرية.
- أن يتراوح سنه بين 18 و 35 سنة.
- مثبتا لوضعيته اتجاه الخدمة الوطنية .
- أن يكون حائزا على الشهادات ومثبت لمستواه التعليمي والتأهيلي ومؤهلاته المهنية.
- أن يكون مسجلا كطالب عمل مبتدئ لدى الوكالة الوطنية للتشغيل الموجودة في مكان إقامته.

كما يمكن استثناء الشباب الذين يتراوح سنهم 16 سنة، شريطة أن يوافقوا على متابعة تكوين في الفروع التي تعرف عجزا في سوق التشغيل⁽²⁾.

ب - الإماتيازات:

يستفيد طالبي العمل من :

- الأجرة الشهرية واشتراكات في الضمان الاجتماعي.
- التكفل بنسبة 60% من تكاليف تكوين تكميلي للمدمجين أو تجديد معارفهم أو تحسين مستواهم من أجل تكيفهم لمنصب العمل وتحسين مؤهلاتهم.

(1) المادة 13 المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني المعدل والمتمم.

(2) المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني المعدل والمتمم، جر عدد 22، الصادر في 30 أفريل 2008.

يستفيد عارض العمل من تخفيض حصة اشتراك المستخَم من 25 % إلى:

- 15% عند تشغيل طالب عمل سبق له العمل.
- 5% عند تشغيل طالب عمل مبتدئ من تعداد مؤسسته
- 2.5 % لكل تشغيل في ولايات الجنوب والهضاب العليا.
- كما يمكن للمؤسسات المصغرة المنشأة في إطار أجهزة دعم إحداث نشاطات، الاستفادة أثناء مرحلة الانطلاق في نشاطاتها من تخصيص طالبي عمل مبتدئين اثنين بعقود إدماج حاملي الشهادات أو بعقود الإدماج المهني أو بعقود تكوين - إدماج.

II. عقود العمل المدعم CTA

بمقتضى القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل تعتبر عقود العمل المدعم عقود عمل لمدة ثلاث سنوات غير قابلة للتجديد في إطار تشجيع توظيف الشباب المدمج لدى المؤسسات العمومية والخاصة⁽¹⁾.

يتقاضى الشباب طالبي الشغل المبتدئين أجور من الهيئة المستخدمة طبقا لسلم الأجور والتي تتضمن نسبة من مساهمة محددة من الدولة في أجر المنصب تقدر بـ:

-12.000 دج للشهر بالنسبة للجامعيين.

-10.000 دج بالنسبة للتقنيين السامين.

-أما بالنسبة لعقود تكوين-إدماج المؤسسة، فنقدر مساهمة الدولة بـ 6.000 دج

لشهر لمدة سنة واحدة غير قابلة للتجديد.

(1) القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، الموافق لـ 26 رمضان عام 1410هـ، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر العدد 17، الصادر بتاريخ 1 شوال عام 1410 هـ.

الالتزامات المترتبة عن عقود الدعم :

بالنسبة للمستفيد:

- يترتب عن كل فسخ عقد الإدماج من طرف الشباب المدمج بدون سبب مبرر قانونا فقدان حق الاستفادة من الجهاز.
- يلتزم الشباب المدمج بإنهاء مدة الإدماج المحددة في العقد. وفي حالة فسخ العقد لأسباب مبررة قانونا، يمكنهم الاستفادة من عقد إدماج جديد.
- يتعين على الشباب المدمج في إطار هذا الجهاز إحترام النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.
- في حالة إقتراح عقد عمل مدعم مطابق لمؤهلات الشاب حامل الشهادة، خلال فترة الإدماج لدى المؤسسات والإدارات العمومية، يلتزم الشاب بقبول هذا العرض تحت طائلة فقدان الحق في الحفاظ على عقد إدماج حاملي الشهادات أو عقد الإدماج المهني.

بالنسبة للمستخدم :

- يترتب عن كل فسخ عقد غير مبرر قانونا من طرف المستخدم، فقدان الحق في الاستفادة من الجهاز .
- في حالة ما إذا رغب المستخدم في فسخ عقد الإدماج، يتعين عليه إخطار المستفيد ومصالح الوكالة الوطنية للتشغيل المختصة كتابيا عن نيته في فسخ العقد سبعة أيام على الأقل قبل تاريخ الفسخ.
- يتعين على المستخدم توضيح كتابيا أسباب فسخ العقد.
- يترتب عن فسخ العقد توقيف دفع الأجرة أو المنحة.

وفي مقابل ذلك هناك تدابير تشجيعية للتوظيف منها : تخفيض حصة صاحب العمل في الإشراف في الضمان الاجتماعي لمدة ثلاث سنوات وإعفائه من الاشتراكات الإجمالية عندما يقوم بعمليات التكوين وتجديد المعارف لصالح عماله.

في حين تعتبر المرحلة الأخيرة من عملية التشغيل هي مرحلة التصيب: بعد إجراء المقابلة واستقاء كافة الشروط المطلوبة في طالب العمل يعود إلى الوكالة ويتم إعداد عقد يحمل توقيع كل من الوكالة - المستفيد - المستخدم ويتم إرساله إلى مديرية التشغيل لتأكيد العقد، تتكفل أساسا بإجراءات دفع الأجرة الشهرية والتأمين الاجتماعي.

خلال فترة العمل، العامل مكلف بأن يقدم للوكالة بطاقات تثبت مزاولته للعمل ، شهريا بالنسبة لعقود المساعدة على الإدماج المهني و كل ثلاثة أشهر بالنسبة لعقود العمل المدعم والتي تقوم بإرسالها إلى مديرية التشغيل.

خلال سنة 2015، بلغ عدد الطلب الكلي على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل أكثر من مليون طالب عمل، 78% منهم تم توجيههم إلى جهاز المساعدة على الإدماج المهني نظرا إلى مؤهلاتهم التي تتوافق وشروط الجهاز، في حين أن عروض العمل قدرت بـ 147.781 وبالتالي هناك فجوة كبيرة بين عدد عارضي العمل والطالبيين عليه، أما عدد الذين تم إدماجهم على مستوى المؤسسات المستخدمة 95.084 في إطار عقود المساعدة على الإدماج المهني، حيث تم تصيب نسبة 85% منهم في القطاع الاقتصادي، و 15% على مستوى المؤسسات الإدارية، ويمكن القول أن سبب تفاوت النسب بين القطاعين هو وجود أساليب أخرى للتوظيف على مستوى الإدارات والمؤسسات العمومية بعد تحديد عدد المناصب المالية على مستوى كل منها.

المطلب الثالث

مسار عملية التشغيل على مستوى الوكالة المحلية للتشغيل

يتم إيداع طلبات وعروض العمل و إحداث التقارب بينها، خاصة حاملي الشهادات، إن ذلك يتم وفق مسار يمر بعدة مراحل يمكن تحديدها في :

الفرع الاول: طلب العمل على مستوى مصلحة طالبي العمل (مرحلة التسجيل، المعالجة والتوجيه):

يتقدم طالب العمل إلى الوكالة المحلية المتواجدة في مكان إقامته مرفقا بنسخة طبق الأصل عن بطاقة التعريف أو رخصة السياقة + مستخرج عن شهادة الميلاد، أين يتم تسجيله (المررة الأولى لتقديم الطلب) أو إعادة تسجيله (تجديد طلب العمل) في بنك المعلومات للوكالة الوسيط : بيانات شخصية حول السن، الحالة المدنية، الوضعية تجاه الخدمة الوطنية، الجنسية، المستوى التعليمي أو التكوين المهني أو من دون مستوى والمهارات التي يتقنها من لغات أجنبية وتقنيات الإعلام الآلي وكذا سنوات الخبرة... وما هي مجالات الشغل التي يريد العمل بها، لتقدم له بطاقة طالب العمل **fiche de demandeur** التي تتضمن كل هذه المعلومات، وبالتالي يتم تشخيص طالب العمل لتسهيل عملية توجيهه إما إلى التشغيل الكلاسيكي أو التشغيل عن طريق جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

الفرع الثاني: تقديم عروض العمل على مستوى مصلحة المستخدمين:

وفقا للمواد 8 و 25 من القانون رقم 04-19 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، يجب على كل مستخدم أن يبلغ الوكالة المؤهلة أو البلدية أو الهيئة المعتمدة بالمناصب الشاغرة لدى مؤسسته والتي يريد شغلها، ويعاقب كل مخالف لأحكام المادة 19 منه المتعلقة بالمعلومات الواجب إرسالها إلى الوكالة المؤهلة بغرامة مالية من 10.000 دج إلى 30.000 عن كل توظيف تم أو احتياج من اليد العاملة لم يرسل إلى الوكالة المكلفة بالمرفق العمومي للتنصيب.

وعلى هذا الأساس تتقدم المؤسسات الاقتصادية أو الإدارية على مستوى الوكالة المحلية للتشغيل لتضع عرض العمل مرفقا بالشروط المطلوبة في المنصب **conditions de poste**، لتدرس هذه العروض وترى ما يتوافق معها من طلبات عمل في إطار التشغيل الكلاسيكي أو جهاز المساعدة على الإدماج المهني بعد ذلك تقوم بعملية انتقاء أولي **pré-sélection** وإعداد قائمة **listing** بطالبي العمل الذين تتوفر فيهم شروط المنصب مرفقين بمذكرة تقديم من الوكالة **bulletin de présentation de l'ANEM** ويتم إرسالهم إلى المؤسسة لإجراء مقابلة معها، ليتم إرجاعها إلى الوكالة إما بالرفض أو القبول في هذه الحالة تتابع الوكالة إجراءات التنصيب بعد استلام المذكرة التي يظهر فيها موافقة المستخدم من خلال التوقيع والتأشير.

الفرع الثالث: إحداث التقارب بين طالبي وعارضي العمل:

بمقتضى القانون رقم 04 - 19 فإن أي عملية تتصيب تمر على الوكالة الوطنية للتشغيل، ولإضفاء نوع من المرونة تم وضع أسلوب **la recherche active** ، التي تسمح للمستخدمين بالتفتيح عن طالبي العمل والاتفاق معهم من دون تدخل الوكالة ولكن بما أنها تملك احتكار المعلومة وهي الوسيط في التشغيل فهو ملزم بأن يرسل طالب العمل إلى مقر الوكالة مصحوبا ببطاقة البحث تعبر عن موافقة الجهة المستخدمة لتشغيله ليتم استكمال الإجراءات القانونية للتشغيل إما في إطار التشغيل الكلاسيكي أو عن طريق أجهزة التشغيل.

التشغيل الكلاسيكي: بالنسبة لطالبي العمل الذين تجاوز سنهم 35 سنة، ليس لديهم مستوى تعليمي أو تكوين مهني فيتم التعامل معهم من خلال ثلاث مراحل : توجيههم إلى عروض العمل التي تتوافق ومؤهلاتهم : عون نظافة، سائق مؤسسة... Orientation، الربط بين الطلب والعرض rapprochement فبعد موافقة طالب العمل على شروط المنصب يتم استدعاؤه لإجراء مقابلة التشغيل لدى المستخدم convocation، تجدر الإشارة أنه في هذا النظام لا تساعد الدولة طالبي أو عارضي العمل من خلال تقديم أجر شهري وتأمينه اجتماعيا بالنسبة لطالب العمل أو تقديم امتيازات جبائية للمستخدم وإنما هي أعباء تتحملها المؤسسة ويتلخص دور الوكالة في المتابعة.

المبحث الثاني

تحديات ومعوقات سياسة التشغيل

إن السياسة الوطنية المنتهجة في مجال التشغيل ركزت على أهداف كثيرة سياسة و إقتصادية و إجتماعية وذلك بقصد جعل تلك أكثر واقعية و قبولاً في الوسط الإقتصادي و الإقتصادي الجزائري و مع ذلك فإن تلك السياسة واجهت تحديات و صعوبات قللت من فعاليتها.

إن حجم المعوقات و التحديات التي تواجهها سياسات التشغيل في الجزائر، لاسيما في مجال تشغيل الشباب، كبيرة و معقدة باعتبار أن الجزائر من المجتمعات التي تشكل فيها شريحة الشباب أكثر من ثلثي المجتمع و يمكننا حصر التحديات و الافاق في النقاط التالية :

المطلب الاول

تحديات ومعوقات سياسة التشغيل

- عجز في اليد العاملة المؤهلة، و عدم توافق قوى العرض مع قوى الطلب .
- عدم التوافق بين مخرجات التكوين و احتياجات التشغيل .
- وجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل .
- عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل .
- انعدام المرونة في المحيط الإداري و المالي و الذي يشكل عائقاً امام الاستثمار .
- ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات و صعوبة الحصول على القروض البنكية .
- ترجيح النشاط التجاري(الذي لا يُنشئُ مناصب شغل كثيرة) على حساب الاستثمار المنتج المولد لمانصب الشغل.
- ضعف روح المبادرة المقاولاتية، لاسيما عند الشباب و ضعف العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع الى تفضيل العمل المأجور.

- عدم التحكم في الآليات القانونية التي تتولى تنظيم سوق العمل.
- كما تعتبر حجم المعوقات التي تواجه نجاح سياسات التشغيل في الجزائر، لاسيما في ميدان تشغيل الشباب كبيرة ومعقدة، وذلك للاعتبارات التالية⁽¹⁾:

1- إن الشريحة الأكبر في المجتمع الجزائري هي من فئة الشباب، حيث تمثل هذه الفئة 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 التجارية والمالية؛ نتيجة المنافسة الحادة للشركات والمنتجات الأجنبية. كل هذا أمام استمرار تزايد حجم طلبات العمل الجديدة من طرف الشباب الذي أنهى تكوينه أو الذي لفضته المدرسة مبكراً، حيث تنمو وتيرة السكان النشطين بنسبة مرتفعة 3.2% سنوياً، أي ما يفوق 300.000 طالب عمل جديد سنوياً، مقارنة بضعف النمو الاقتصادي.

2- العمل غير المنظم أو ما يعرف بـ L'Economie Informels الذي يعتبر البديل الحتمي للعديد من الشباب القادم إلى سوق العمل، أمام ضعف بل ندرة فرص العمل في المؤسسات المنظمة. هذا النوع من العمل الذي يشكل بؤرة استغلال فاحش للعديد من الشباب الذين عادة ما يكونون الأكثر عرضة لهذا الاستغلال، سواء في مجال ظروف العمل، أو في الأجور، أو مختلف الحقوق الفردية والجماعية للعامل، في غياب أو ضعف الهيئات الرقابية، من جهة، وفي ظل التوسع في تطبيق فكرة مرونة العمل والعمل المؤقت من جهة أخرى.

3- عدم التحكم في الآليات القانونية والاجتماعية والاقتصادية التي شرعت الدولة في تنصيبها قصد معالجة هذه الظاهرة، و لاسيما تلك التي كلفت بتنظيم وتأطير 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%) التي تفتقر لوسائل التقويم والقياس الإحصائي الكافية حول حقيقة البطالة في

(1) أحمية سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى العلمي حول حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، الجزائر، 26-27 أبريل 2009، ص3.

أوساط الشباب. إلى جانب عدم انسجام والتناسق بين الأجهزة القائمة على مكافحة البطالة، والتشغيل، مما يعرقل نجاح التجارب العديدة والجهود المعتبرة التي تم القيام بها للحد من تزايد حدة هذه الظاهرة.

4- عدم تكييف أنظمة وبرامج التعليم والتكوين العالي والمتوسط بما يتناسب مع الاحتياجات التي تتطلبها سوق العمل، مما يعني تكوين مزيداً من الإطارات والعمال الذين لن يجدوا مناصب عمل تناسب تكوينهم مما يجعلهم عرضة للبطالة الإجبارية عند تخرجهم؛ وذلك لعدم التنسيق والتعاون بين هذه المكاتب والمؤسسات الهادفة إلى توفير مناصب الشغل للشرائح البطالة من جهة، ومؤسسات التكوين العليا والمتوسطة المتخصصة منها والعامّة من جهة ثانية، والمؤسسات المستخدمة من جهة ثالثة. حيث لا توجد مجالس تنسيق مشتركة بين جميع هذه المؤسسات للعمل على ضمان فاعلية الجهود المالية والإدارية لضمان توفير مناصب عمل لجل المتخرجين من المعاهد والجامعات ومؤسسات التكوين المهني، وإن وجدت فهي لا تؤدي دورها بالفاعلية المطلوبة.

5- الارتفاع المستمر لظاهرة الانحراف نحو الأعمال الإجرامية، وتعاطي المخدرات، والعنف ضد المجتمع، والهجرة غير المشروعة نحو البلدان الأوروبية عبر وسائل وطرق غير مضمونة العواقب. هذه الظاهرة الأخيرة التي أصبحت تشكل الشغل الشاغل للبلدان العربية المغاربية بصفة عامة، والجزائر بصفة خاصة، في علاقاتها مع الدول الأوروبية المتوسطة على وجه الخصوص، نتيجة للمشاكل والصعوبات التي أصبح يعيشها الشباب العربي، والجزائري بصفة خاصة.

6- وأمام كل هذه التحديات والمعوقات السلبية التي كثيراً ما أعاقت نجاح سياسات التشغيل، تبرز مجموعة الآليات والبرامج والمخططات التي وضعتها البلاد كتحدي إيجابي لمواجهة آثارها السلبية، حيث تلعب المشروعات الصغيرة والمتوسطة على سبيل المثال إحدى آليات مواجهة هذه التحديات نظراً لهشاشة البنية الاقتصادية التي بدأ يعرفها النسيج الاقتصادي في السنوات الأخيرة؛ حيث لم تعد هناك مؤسسات صناعية كبيرة متكاملة على غرار ما هو موجود البلدان الصناعية الكبرى؛ إذ أصبح اللجوء إلى المشروعات الصغيرة والمتوسطة المتخصصة في مختلف المجالات الحرفية، والخدماتية، لاسيما تلك التي تعمل في مجال المقاولات الثانوية لصالح المؤسسات الصناعية الكبرى أو لفروعها في الجزائر، أحد الحلول

الأقل تكلفة لتحقيق التكامل الاقتصادي من جهة، ولحدى الوسائل التي تضمن من خلالها التخفيف من حدة البطالة المتزايدة في هذه البلدان من جهة أخرى، لاسيما في أوساط الشباب المتخرج من الجامعات ومعاهد التكوين المتخصصة.

المطلب الثاني

آفاق سياسة التشغيل في الجزائر

من خلال تتبعنا للجهود المبذولة من طرف الدولة في مجال محاربة البطالة، و من أجل إعطاء المزيد من الفاعلية في وضع و تجسيد سياسات و برامج تشغيل الشباب خاصة، فإننا نرى ضرورة:

- تسهيل الإجراءات الإدارية و التمويلية أمام الشباب بهدف خلق مؤسسات صغيرة و متوسطة .
- تشجيع الاستثمار الأجنبي المباشر لدوره الكبير في خلق مناصب الشغل .
- إشراك المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المتخصصة في مجال المقاوله، و جعلها مرتبطة بالمؤسسات الصناعية الكبرى.
- تفعيل دور الدولة في الرقابة على القطاع الاقتصادي الموازي.
- إعادة عجلة الاستثمار العمومي المنتج، و دور الدولة الاقتصادي سواء من خلال المشاريع ذات المنفعة العامة أو بالشراكة مع القطاع الخاص الوطني.
- إنشاء بنك معلومات يتوفر على كافة الوسائل البشرية و التكنولوجية التي تسمح بتقديم التوجيه و
- الاستشارة الفعالة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
- تشجيع البنوك على التعامل بجدية و مسؤولية في مجال القروض و المساعدات و التسهيلات المالية .
- السهر على تطبيق التدابير القانونية و التنظيمية المتعلقة بتنفيذ سياسات التشغيل .
- الإستمرارية في تطبيق السياسات الحالية المرسومة و عدم تغييرها قبل تقييم مدى نجاعتها من عدمه.

يحق لكل طالب شغل بلغ السن القانوني للعمل أيا كان مستوى تأهيله، الإستفادة من تنصيب عن طريق الوكالات التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل، وفقا للعروض الواردة من طرف الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، ويستفيد من التوجيه والإستشارة والمرافقة في البحث عن الشغل وعن التنصيب، فهي تقوم بتنفيذ سياسة الدولة للتشغيل كمخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة

تكلف الوكالة الوطنية للتشغيل بما يأتي:

- وضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع، بكيفية دقيقة ومنتظمة وحقيقية، على تقلبات سوق التشغيل واليد العاملة،
- القيام بكل تحليل وخبرة في مجال التشغيل واليد العاملة،
- القيام بكل الدراسة وتحقيق لهما صلة بأداء مهنتها،
- تطوير أدوات وآليات تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق التشغيل وتقييمها،
- جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها، وتكلف بهذه الصفة، بما يأتي:
- ضمان إستقبال 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 لطالبي العمل.

خاتمة

يعتبر التشغيل من بين أهم المواضيع التي اهتمت بها الجزائر ، وذلك أجل الوصول إلى توظيف أكبر قدر ممكن من العمالة واستغلالها أحسن استغلال من جهة ومكافحة مشكل البطالة والحفاظ على أمن المجتمع من جهة أخرى ، فقد حاولت الجزائر مواجهة هذه المشكلة من خلال وضع استراتيجية ومجموعة من الأجهزة لتعميمها على كامل التراب الوطني ، وقد تبين لنا من خلال دراستنا لأحد هذه الأجهزة ألا وهي الوكالة الوطنية للتشغيل،

التي سعت إلى توفير مناصب شغل كافية لطالبي العمل إلا أنها لم تستطع ، ويعود ذلك لعدة أسباب من بينها عدم التنسيق بين التعليم وسوق الشغل الذي يعد مطلب ضروري ، ولكنها ساهمت ولو نسبيا في التخفيف من حدة البطالة.

وتوصلنا في الأخير إلى النتائج التالية:

- ✓ أن الوكالة الوطنية للتشغيل لم تستطع توفير مناصب شغل كافية لطالبي العمل حيث كان التوظيف أقل من الطلبات بكثير .
- ✓ أن الوكالة تواجه صعوبات في عدم التنسيق بين الطلبات والعروض على مستوى الوكالة .
- ✓ فشل السياسة المتبعة من طرف الوكالة في القضاء على البطالة.
- ✓ اعتماد الوكالة على عقود الإدماج بشكل واسع في القضاء على البطالة.
- ✓ ساهمت الوكالة بصورة نسبية في القضاء على البطالة.

ومنه نقترح جملة من التوصيات:

- الحرص والمحافظة على نسبة التوظيف أو زيادتها من سنة إلى أخرى وذلك باتجاه نوع الاستثمار
- العمل على المساواة في توزيع العروض بين البلديات.
- الحرص على توفير أكبر قدر ممكن من الوظائف الدائمة وكذا العمل على تمديد العقود .
- الاستغلال الأمثل للعروض وتوظيف أكبر نسبة من الطلبات .

➤ تكثيف الدورات التدريبية في التخصصات المطلوبة من أجل سد الفارق بين الطلبات والعروض .

➤ تكيف مخرجات التعليم والتكوين مع متطلبات السوق .

➤ البحث عن آليات جديدة لمكافحة البطالة بشكل أكبر.

وبالتالي لابد من ضرورة تكثيف آليات للتنسيق بين الجامعة والوكالة الوطنية للتشغيل خاصة بالنسبة للفروع التقنية التي يطلبها سوق الشغل باقتراح مناصب عمل على الطلبة قبل التخرج على مستوى مؤسسات ذات علاقة بتخصصهم مما يحفزهم على إعداد مذكرات ميدانية تساعد على تحسين مردوديتها بفعل توظيف أدوات البحث العلمي وكذا تكثيف الندوات العلمية لتوعية الطلبة بأهمية التكوين وفقا لمتطلبات سوق الشغل وكذا العمل على تكثيف ورشات التكوين والاستعانة بأساتذة ومتخصصين من الجانب الأكاديمي والميداني.

من اهم التحديات التي تواجهها الوكالة ضعف تكوين طالبي العمل حيث ليس لديهم ثقافة أو تتشئة حول سوق الشغل، مهام الوكالة، وكذا تصور عام وواضح عن ما يريدون تحقيقه في مساهم المهني « un projet professionnel » مما يصعب من إمكانية إدماجهم، بالإضافة إلى أنه ليس هناك وعي بأن الدور الرئيسي للوكالة الوطنية للتشغيل هو تقديم عروض عمل وليس مناصب عمل مما يتطلب مجهودات خاصة للتوافق ومتطلبات سوق الشغل لاستحقاق الحصول على العقد أو الإدماج بعد انتهاء المدة.

رغم الجهود الكبيرة التي أولتها الحكومة الجزائرية للحد من مشكل البطالة إلا أنها لا تزال ظاهرة متفاقمة في المجتمع الجزائري، لذلك يتطلب من الحكومة بذل المزيد من الجهود للحد من هذا المشكل الذي يعد حاجزا أمام النمو الاقتصادي والاجتماعي والأخذ ببعض التوصيات التالية:

- تدعيم مختلف الأجهزة الموجودة و المتعلقة بتشغيل الشباب و الحماية الاجتماعية.
- إقامة المنشآت القاعدية الاقتصادية و تحسين مناخ الاستثمار لتوفير فرص عمل كافية .
- ضرورة رفع معدل النمو الاقتصادي الذي يؤدي إلي تخفيض البطالة.
- تطوير نظام المعلومات المتعلقة بسوق العمل لتمكين طالبي العمل و العارضين له من الالتقاء وفق حاجة المستثمر و مؤهلات العمال .

- توسيع سياسة التدريب للعاطلين عن العمل لتنمية مهاراتهم بما يتوافق مع سوق العمل في ظل التكنولوجيا الحديثة.
- رفع كفاءة الشباب وصقل مهاراتهم في مجالات تخصصاتهم وربطها بمهارات إضافية ضمن نفس العائلة المهنية، لتوسيع آفاق الحصول على فرصة عمل؛
- العمل على توفير اختصاصيين متميزين في بعض التخصصات، وخاصة في مجالات العلوم التطبيقية والتقنية للانطلاق نحو العالمية ، من خلال التأهيل الإضافي الهادف مما يسهل عليهم الاندماج ضمن المؤسسات.
- تشكيل لجان وطنية استشارية للتشغيل، حيث أن هذه اللجان لديها المقدرة على تحسس حاجات الناس عن قرب واختيار وتحديد البدائل والأولويات وتشخيص الاحتياجات الفعلية في المنطقة؛
- خلق مؤسسات تمويل تجابه الفقر والبطالة بتوفير قروض صغيرة.

ينبغي أن تقوم معالجة قضية البطالة والتشغيل على رؤية استراتيجية شاملة، أي أن تكون عميقة وطويلة الأمد ومتعددة الأبعاد، وهو ما تفتقر إليه السياسات الحالية المعتمدة في هذا المجال بالجزائر، ولقد أشرنا آنفا ضمن مقترحاتنا في سبيل دعم تشغيل مستقر في الجزائر إلى سبعة محاور أساسية لترقية الشغل. غير أننا نود التأكيد في هذه الخاتمة أن المدخل الحقيقي للتشغيل هو الاستثمار، وأن الاستقرار ووضوح قواعد المنافسة وصلابة المنظومة القانونية وغير ذلك من مكونات مناخ الاستثمار الملائم، هي أساس كل استثمار.

إن مشكلة التشغيل هي مشكلة قديمة حديثة تتداخل أبعادها الاجتماعية و الاقتصادية، كما تتداخل الأبعاد الزمنية لحلها، ومن ثم فإنه لا بد من النظرة المتكاملة و ليست الجزئية لهذه القضية للوصول الى حل متوازن، و لنجاح سياسات التشغيل لا بد من مساهمة كل الأطراف المعنية بذلك و كذلك التنسيق بين كل القطاعات و الهياكل، و تدعيم و تحفيز الاستثمار المولد لمناصب الشغل، و العمل على عصنة قطاع التشغيل و ربطه بسوق العمل.

الملاحق

Coordonnées des organismes privés agréés de placement

N° d'ordre	Wilaya	Dénomination de l'organisme	Nom & prénom du gérant	Coordonnées
01	ALGER	HAL KORBRH	M. Mehdi ZEDDANI	Tél : 021.41.79.00/ 06.61.55.27.44/Fax : 021.35.53.71/ E.mail : mehdi.zeddani@halkorb-rh.com / contact@halkorb-rh.com
02		EL KACHEF (Dar El Beida)	M.TOUATI Ahmed Hacem	Tél : 05.61.31.82.79/021.75.47.60/Fax : 021.50.80.24/E.mail contact@jobelkachef.com
03		Emploi Partner	M.ZEROUKI Ahmed	06.61.80.55.08/ 021.68.02.96 E.mail : sidahmed.zerouki@emploipartner.com
04		Prospect Plus & Placement	M. HATTABI Brahim	Tél : 021.90.81.82/021.90.82.75/07.70.92.21.44/ E.mail : prospectplus_2008@yahoo.fr
05		DZRH	M. DAOUDI Tahar	Tél : 021.44.97.50/021.30.88.21/Fax : 021.56.44.65 E.mail : tadaoudi@cabinetconseil-rh.com

06		Emploitic	M.DJAFFAR Louai	Tél : 021.35.46.46/ 05.50.24.18.63/Fax : 021.36.16.81 E.mail : louai.djaffer@emploitc.com
07		EURL ArchConsiliu m Algérie	Mme DIABI ThamilaHiba	Tél :021.69.36.85/ 0770.65.30.06/021.69.36.77 Fax :021.69.36.91 E.mail : trobert@arch-consilium.com
08		SviewsProfes sionnal Services	M.TIR Rédha	Tél : 021.77.80.08/05.50.57.64.31 Fax : 021.77.80.08 E.mail : Manager@sviews-dz.com
09		Interprofil	M.KHELIFI Abdenour Karim	Tél : 021.28.53.03/05.52.54.29.85 Fax : 021.28.53.03 E.mail : karim_khelifi@hotmail.com
10		SARL Kit Direct Emploi	M.KHEROUF Djamel Eddine	Tél : 021.30.81.15/ 0770.34.39.94/05.55.68.14.07 Fax : 021.30.81.15/ E.Mail : kdemploi@yahoo.fr
11		Maghreb Emploi	M. CHAIB Mohamed Amine	Tél :05.60.02.98.03/021.35.70.31 Fax :021.35.70.31/ E.mail : contact@maghreb-emploi.com
12		Emploi Algérie.com	M. IDJERAOUI Abdelnour	Tél : 021.95.49.55/0661.22.26.76/05.56.23.13.84 E.mail : contact@emploialgerie.com
13		One to One recrutement	M. YAEZZA Nazim	Tél : 021.34.25.16/Fax : 021.34.26.23/ 0770.77.72.22 E.mail : nazim.yezza@onetoone.dz/dq@onetoone.dz
14		SARL SS- JOB	Mme SAIDJ Ferial	Tél :023.54.37.69/ 05.55.91.43.36/05.51.94.28.84/ E.mail : saidj.feriel@live.fr/selmi.lydia@hotmail.com
15	Boumerdes	EURL offre d'emploi offre de service	Mme LAIFA Yamna	Tél :07.99.40.01.51/0556.99.76.37/06.61.65.19.16/024.91.11.81 Tél/Fax : 0.20.79.26.51 E.mail : y.laifa@protid.com/y.laifa@emploiservices.com
16		LAPEM	M. LAIDOUNI	Tél : 0770.81.27.51/ 041.33.76.70/ 05.50.71.50.41/Fax :

	ORAN		Farid	041.34.01.92/041.33.82.28 E.mail : laidounifarid@hotmail.com
17		RETRAPIDE	M.BECHIKH Bouabdallah	Tél : 041.27.71.25/0777.79.61.16/0550.90.42.84 Fax : 041.27.71.25 E.mail : contac@retrapide.com / organisme.retrapide@yahoo.fr
18		BELHADJ Salim	BELHADJ Salim	Tél : 041.42.35.90/ 05.50.57.21.26/ 07.72.75.04.05 Email : salim.belhadi@taseek.com
19	BEJAIA	Pro-emploi (Bejaia)	M.CHALALI Allaoua	Tél : 06.61.63.06.01/034.21.47.07/ Fax : 034.21.68.03 E.mail : pro-emploiCA@hotmail.fr
20	Skikda	RCH	M.CHAABANA Redouane	Tél : 07.70.27.34.53 E.mail : rch.dz.dg@gmail.com
21		Power Plus Prestation Main d'œuvre	M.OUDDAH Reda	Tél : 038.70.10.83/038.70.10/11/07.70.52.01.79/ 05.51.57.30.28/Fax : 038.73.10.20 E.mail : babiplus@yahoo.fr / powerplus_alg@yahoo.fr
22		EURL National Emploi	M.CHAIB Abdelhamid	Tél/fax : 038.77.74.46/0553.96.02.26 E.mail : nem.ski21@yahoo.fr / ab.chaib@yahoo.fr

23		Algérienne de l'emploi	M. BOUGHIOUT Mahfoud	Tél : 07.70.52.21.24/Tél/fax : 038.70.75.72.E.mail : boughiout.mahfoud@hotmail.com
24		SPIRIT OF UNION	Mme LATOUI Dalila	Tél : 06.61.27.37.83
25	BBA	Agence « EL BIBANE»	M.MEGUENI Omar	Tél : 06.65.63.85.34/ Tél/fax : 035.76.10.01/ 035.76.14.44 E.mail : bba3474@yahoo.fr

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

I. قائمة المراجع باللغة العربية:

اولا: الكتب

- 1- حاجي فاطمة، متطلبات وأساليب النمو في تشغيل الشباب في ظل اتفاقية الشراكة الاوروالجزائرية، بحث مقدم للملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة، الجزائر، يوم 14/13 افريل 2011.
- 2- دحماني محمد درويش، إشكالية التشغيل في الجزائر محاولة التحليل، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص: اقتصاد التنمية، جامعة تلمسان 2013/2012.
- 3- رواب عمار وغربي صباح، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، مجلة الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، ع5، جامعة الشلف الجزائر 2011، ص70.
- 4- سميحة يونس، اتجاهات خرجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، مذكرة ماجستير، كلية الآداب و العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، 2007، بسكرة .
- 5- سوزان حسن أبو العينين، الفقر في الدول العربية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، العدد الرابع، كلية التجارة، جامعة عين شمس، القاهرة، 2004.
- 6- طاهر واطر، اشكالية التشغيل في الزراعة (دراسة حالة الجزائر)، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 97/96.
- 7- عبد الحميد قومي، حمزة عايب ،سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر ، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة يومي 15-16 نوفمبر 2011، بجامعة المسيلة .
- 8- عبد اللطيف بن اشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980، ديوان المطبوعات الجامعية، 1982.
- 9- علي غربي، عولمة الفقر، يوم دراسي تحت عنوان: تحديات المعاصرة، جامعة قسنطينة، الجزائر 2002.

- 10- غالم عبد الله ،حمزة فيثوش ، إجراءات و تدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر (المساهمات و أوجه القصور) ،الملتقى الدولي حول :إستراتيجية الحكومة في القضاء على لبطالة و تحقيق التنمية المستدامة 15-16 نوفمبر 2011،جامعة المسيلة .
- 11- محمد طاهر شعلال اليات ترقية التشغيل في الجزائر ملتقى بوزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي للسيد مدير العام للوكالة الوطنية للتشغيل.
- 12- مداني بن شهرة الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية) الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2008، عمان.
- 13- مصطفى بوضياف ،تحديات التشغيل في أسواق العمل ،خدمات التشغيل العامة و تعزيز التشغيل على المستوى المحلي ،30 نوفمبر-03 ديسمبر ،2008 ،منظمة العمل الدولية ،المركز الدولي للتدريب .
- 14- ناصر دادي عدون وعبد الرحمن العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.
- 15- ياسر محمد جاد الله محمود، العولمة والفقر في مصر، ملتقى دولي :قضايا العولمة وتأثيرها على الدول النامية، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع، القاهرة، 2006.

ثانيا: المذكرات الجامعية

1. دارني سميرة، صندوق الزكاة بين الواقع والافاق، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010.
2. غرزي سليمة، دراسة قياسية لمشكل البطالة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان، 2008.

ثالثا: الملتقيات:

1. أحمية سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى العلمي حول حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، الجزائر، 26-27 أبريل 2009.
2. تيرير علي، استراتيجية التشغيل في الجزائر ودورها في معالجة البطالة، ملتقى استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011.
3. علوني عمار، دور هيئات دعم مؤسسة الصغيرة و المتوسطة في معالجة البطالة -دراسة تقييمية بولاية سطيف، ملتقى إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة،جامعة المسيلة،يوم 15-16 نوفمبر 2011.
4. غالم عبد الله، اجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر، ملتقى استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة، 15 و 16 نوفمبر 2011.

رابعا: النصوص القانونية:

أ- القوانين التشريعية:

1. القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17، الصادر في 01 شوال 1410. المعدل والمتمم
2. قانون رقم 04 - 19، مؤرخ في 25 ديسمبر 2004، يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، ج.ر، عدد50،الصادر في 20سبتمبر 2005.

ب- النصوص التنظيمية:

1. مرسوم تنفيذي رقم 06-77 مؤرخ في 18 فبراير 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، ج.ر، ع.09 لسنة 2006.
2. القرار 5 المؤرخ في 6 محرم عام 1428 الموافق 25 يناير سنة 2007 يتضمن التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية للتشغيل، ج ر رقم 32 سنة 2007.
3. القرار 6 المؤرخ في 6 محرم عام 1428 الموافق 25 يناير سنة 2007 يتضمن التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية للتشغيل. ج ر رقم 32 سنة 2007.

4. المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني المعدل والمتمم، ج ر عدد 22، الصادر في 30 افريل 2008.

خامسا: الوثائق

1. المجلس الاقتصادي والاجتماعي، مواجهة العولمة ضرورة بالنسبة للبلدان الضعيفة، الجزائر 2001.

2. المجلس الاقتصادي والاجتماعي، الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الاول، سنة 2006، الجزائر 2007.

3. المجلس الاقتصادي والاجتماعي، الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الثاني، سنة 2004، الجزائر 2005، ص 119

II. المراجع باللغة الأجنبية:

1. cnes.rapport national sur le developpement humain .pnud .2006 .pp55.56.
2. bureau international du travail.Inomalisation international du travail. (nouvelle série 53, geneve .1953).
3. conseil national économique et social en coopération avec le programme des nations unies pour le développement rapport national sur le développement humain. Alger .2006.p37

الفهرس

الصفحة	الموضوع:
الفصل الأول	
البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر	
01	مقدمة
06	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للبطالة والتشغيل
07	المطلب الأول: تعريف البطالة وأنواعها
08	الفرع الأول: تعريف البطالة
09	الفرع الثاني: أنواع البطالة :
13	المطلب الثاني: تعريف التشغيل و أنواعه
14	الفرع الأول: تعريف التشغيل
15	الفرع الثاني: أنواع التشغيل و شروطه القانونية
17	المبحث الثاني: سياسة التشغيل في الجزائر
17	المطلب الأول: مفهوم سياسة التشغيل واهدافها
18	الفرع الأول: مفهوم سياسة التشغيل
20	الفرع الثاني: أهداف وأسس سياسة التشغيل
23	المطلب الثاني: الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل
23	الفرع الأول: البعد الاجتماعي
23	الفرع الثاني: البعد الاقتصادي
23	الفرع الثالث: الأبعاد التنظيمية والهيكلية
24	المطلب الثالث: السياسة الوطنية للتشغيل
24	الفرع الأول: مخطط العمل من اجل ترقية الشغل ومكافحة البطالة

25	الفرع الثاني: المحاور الأساسية للمخطط لبلوغ الأهداف المسطرة
26	خاتمة الفصل
الفصل الثاني	
دور الوكالة الوطنية للتشغيل	
32	المبحث الأول: دراسة حالة . الوكالة الوطنية للتشغيل
32	المطلب الأول: الوكالة الوطنية للتشغيل ونظامها القانوني
33	الفرع الاول: تقديم الوكالة الوطنية للتشغيل ونمط تسييرها:
34	الفرع الثاني: المهام (المرسوم التنفيذي رقم 06 - 77)
36	المطلب الثاني: مديرية تنظيم سوق الشغل و جهاز المساعدة على الإدماج المهني
36	الفرع الأول: مديرية تنظيم سوق الشغل و دورها في تنظيم سوق الشغل في الجزائر
40	الفرع الثاني: جهاز المساعدة على الادماج المهني و دوره في المساعدة على ايجاد مناصب عمل لطالبي الشغل
43	المطلب الثالث: مسار عملية التشغيل على مستوى الوكالة المحلية للتشغيل
45	الفرع الاول: طلب العمل على مستوى مصلحة طالبي العمل (مرحلة التسجيل، المعالجة والتوجيه):
46	الفرع الثاني: تقديم عروض العمل على مستوى مصلحة المستخدمين:
47	الفرع الثالث: إحداث التقارب بين طالبي وعارضي العمل:
48	المبحث الثاني: تحديات ومعوقات سياسة التشغيل
48	المطلب الاول: تحديات ومعوقات سياسة التشغيل
51	المطلب الثاني: آفاق سياسة التشغيل في الجزائر
52	خاتمة الفصل:
54	خاتمة

58	ملاحق
67	قائمة المراجع
69	الفهرس