

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية
تخصص: نقود مالية وبنوك

بعنوان:

واقع سياسة التشغيل في الجزائر
دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية فترة
(2010-2023)

من إعداد الطالبة:

تحت إشراف:
د. قلعي كريمة

بريش أمينة.

لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	اسم ولقب الاستاذ
رئيسا	جامعة البويرة	أستاذ	د. ساعو باية
مشرفا	جامعة البويرة	أستاذ	د. قلعي كريمة
مناقشا	جامعة البويرة	أستاذ	د. زاوي ياسمينه

شكر و عرفان

ربنا لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك وما أنعمت علينا من نعم لا تحصى
منها توفيقك إيانا لانجاز هذا العمل المتواضع

أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من ساعدنا في انجاز هذا العمل المتواضع وأخص بالذكر
الأستاذة المشرفة قلعي كريمة لإشرافها على هذه المذكرة وعلى ملاحظاتها.

كما أتقدم بالشكر للذين جعلهم الله أسبابا في طريقي لمساعدتي وأخص بالذكر:
*صديقتي قرصان سامية.

*موظفي الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية لولاية البويرة. وعلى رأسهم مدير الوكالة.

إهداء

إلى من أنارا لي دربي وسر نجاحي.....والدي.
إلى قرة عيني.....أختي.
إلى شرايين قلبي وزوجاتهم.....أخواي.
إلى رفيق دربي وعائلته الكريمة..... زوجي.
إلى براعم قلبي:
آية، أنيس، جنان، أنس، كرم، لين.
إلى من جمعني بهم أواصر الأخوة.....صديقاتي.

الملخص

I. الملخص:

من أهم المواضيع الاقتصادية و الاجتماعية التي اهتمت بها الجزائر منذ الاستقلال إلى يومنا هذا هو موضوع التشغيل وكيفية استقطاب عمال من سوق العمل ومنحهم مناصب عمل لمواجهة و التخفيف من البطالة. وانطلاقا من موضوع (واقع سياسة التشغيل في الجزائر-دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية) ، هدفت الدراسة إلى تحليل مختلف الآليات و البرامج و الأجهزة التي وضعتها الدولة الجزائرية من أجل تنظيم سوق العمل.

فمن خلال الدراسة الميدانية للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية لولاية البويرة تبين لنا مدى مساهمة هذه الوكالة من استحداث مناصب عمل والتخفيف من البطالة.

سياسات التشغيل في الجزائر مازالت تواجهها عدة معوقات ، أما الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية لولاية البويرة فقد ساهمت في استحداث مناصب عمل والتخفيف من البطالة ولكن بنسبة ضئيلة.

الكلمات المفتاحية: سياسة التشغيل، البطالة، سوق العمل، الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية.

II. Abstract:

One of Algeria's most important economic and social issues from independence to the present day is employment and how to attract workers from the labour market and give them employment positions to cope with and alleviate unemployment. On the basis of the topic "The realities of the employment policy in Algeria - a study of the situation of the National Agency for the Support and Development of Women Entrepreneurs", the study was aimed at analyzing the various mechanisms, programmers and agencies established by the Algerian State to regulate the labour market.

Through the field study of the National Agency for the Support and Development of Contractors of the State of Bouayrah, the Agency's contribution to job creation and the alleviation of unemployment is demonstrated.

Algeria's employment policies continue to be hampered. The National Agency for Support and Development of Contractors of Bouayrah State has contributed to the creation of jobs and the alleviation of unemployment, but by a small proportion.

Keywords: Employment policy, unemployment, labour market, national agency for support and development of entrepreneurship.

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
	كلمة شكر
	الإهداءات
	الملخص
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
	قائمة الملاحق
	مقدمة
ص05-ص28	الفصل الأول: الإطار لمفاهيمي سياسة التشغيل وسوق العمل و البطالة.
06	تمهيد الفصل
07	المبحث الأول: سياسة التشغيل
07	المطلب الأول: مفهوم سياسة التشغيل وتطورها
09	المطلب الثاني: أنواع سياسات التشغيل وأهدافها
10	المطلب الثالث: أبعاد سياسة التشغيل
14	المبحث الثاني: مفاهيم البطالة
14	المطلب الأول: تعريف البطالة وكيفية قياسها
17	المطلب الثاني: أسباب البطالة وآثارها

19	المطلب الثالث: أنواع البطالة
22	المبحث الثالث: مفاهيم أساسية لسوق العمل.
22	المطلب الأول: سوق العمل.
24	المطلب الثاني: أنواع سوق العمل ومكوناته
25	المطلب الثالث: العوامل المؤثرة في سوق العمل ومصادر بيانات سوق العمل
28	خلاصة الفصل الأول
ص 29-ص 71	الفصل الثاني: وضعية و آفاق سياسات التشغيل في الجزائر -دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية لولاية البويرة فترة (2010-2023).-
30	تمهيد الفصل
31	المبحث الأول: وضعية سياسة التشغيل وميكانيزمات مكافحة البطالة في الجزائر و أهم المعوقات التي واجهتها
31	المطلب الأول: هيئات وأجهزة وبرامج التشغيل في الجزائر
47	المطلب الثاني: معوقات وتحديات تطبيق سياسات التشغيل في الجزائر
48	المطلب الثالث: آفاق سياسات التشغيل في الجزائر
51	المبحث الثاني: : عموميات حول الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية
51	المطلب الأول: نشأة و تعريف الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية وهيكلها التنظيمي فرع البويرة.

54	المطلب الثاني: الإعانات المالية والامتيازات الجبائية التي تمنحها الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية
54	المطلب الثالث: شروط التأهيل وصيغ التمويل للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية.
57	المبحث الثاني: عرض إحصائيات الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية فرع البويرة.
57	المطلب الأول: عرض احصائيات للمناصب المستحدثة في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع البويرة 2010-2023
62	المطلب الثاني: عرض احصائيات للمشاريع الممولة عن طريق الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية فرع البويرة 2010-2023
67	خلاصة الفصل الثاني
69	الخاتمة
72	قائمة المراجع
85	الملاحق

قوائم الجداول،

الأشكال

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
21	ملخص لأنواع البطالة	01
35	الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر: تنظيم ومهام	02
36	حصيلة مناصب الشغل المستحدثة إلى غاية 31 مارس 2023	03
36	توزيع القروض حسب الشريحة العمرية لغاية يومنا هذا	04
39	تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (2021-2022)	05
41	صيغة عقود الإدماج المهني والفئات الموجهة له	06
42	صيغة ومدة عقد العمل المدعمة ومساهمة الدولة	07
43	عدد المشاريع ومناصب العمل التي وفرها برنامج أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة	08
55	الهيكل المالي للتمويل الثلاثي المعتمد من طرف الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب	09
56	الهيكل المالي للتمويل الثنائي المعتمد من طرف الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب	10
56	التمويل الذاتي	11
57	توزيع المناصب المستحدثة حسب قطاع النشاط من 2010-2023	12
59	توزيع المشاريع الممولة والوظائف التي تم انشاؤها لكل بلدية فترة 2010-2023	13
61	مقارنة عدد الملفات الممولة والمناصب المستحدثة من خلال التمويل الذاتي والثنائي والثلاثي: فترة 2010-2023	14
62	عدد المشاريع الممولة حسب الجنس خلال الفترة 2010-2023	15
63	توزيع المشاريع حسب المؤهل العلمي بين الفترتين 2010-2023	16

قائمة الجداول

65	أعمدة بيانية للمشاريع الممولة حسب المؤهل العلمي بين الفترتين 2010-2023	17
----	---	----

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
12	الأبعاد الرئيسية لسياسات التشغيل	01
32	الهيكل التنظيمي لهيئة الوكالة الوطنية للتشغيل	02
53	الهيكل التنظيمي للوكالة الولائية للتشغيل	03
58	توزيع المناصب المستحدثة حسب قطاعات النشاط خلال الفترة (2010-2023).	04
61	توزيع المناصب المستحدثة حسب قطاعات النشاط خلال الفترة 2010-2023.	05
63	مقارنة عدد الملفات الممولة والمناصب المستحدثة من خلال التمويل الذاتي والثنائي والثلاثي: فترة 2010-2023	06
64	توزيع المشاريع الممولة حسب الجنس خلال الفترة 2010-2023	07
66	أعمدة بيانية للمشاريع الممولة حسب المؤهل العلمي بين الفترتين 2010-2023	08

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
86	الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 39،سنة 1999	01
87	احصائيات من طرف الوكالة الوطنية لدعم و تنمية المقاولاتية	02

مقدمة

1. مقدمة:

تحقق سياسة التشغيل في الجزائر أهمية كبيرة، نظرا لدورها في تحقيق الاستقرار الاجتماعي بالنسبة لأفراد المجتمع، والجزائر كغيرها من الدول العربية والغربية سعت إلى البحث عن إجراءات كفيلة لمواجهة ظاهرة البطالة وتخفيف الضغط على سوق العمل عن طريق خلق مناصب عمل دائمة. من هذا المنطلق مازالت السياسات الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر منذ الاستقلال إلى يومنا هذا تولي اهتماما ملحوظا بمسألة سياسة التشغيل، وذلك عن طريق تبنيها لآليات وبرامج متعددة وفعالة من أجل مواجهة مخلفات ظاهرة البطالة من خلال إعداد برامج جديدة للتشغيل تساهم في التغييرات الحديثة وتلبي متطلبات خريجي كل فئات مستويات التعليم والتكوين والفئات من دون مؤهل. بالإضافة إلى مواصلة تطوير المكتسبات المنجزة سابقا في مختلف ميادين التشغيل داخل سوق العمل.

2. إشكالية الدراسة:

لقد عانت الجزائر كغيرها من الدول من عدة مشاكل اقتصادية وحدوث تغييرات في سوق العمل بسبب المنافسة الحرة التي أدت إلى عدم القدرة في استحداث مناصب عمل جديدة، لهذا سعت الدولة الجزائرية للتقليل من البطالة باتباعها اجراءات وسياسات تشغيل مختلفة.

ومن خلال ما سبق تظهر مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

ما مدى نجاح سياسات التشغيل في الجزائر في التقليل من البطالة؟

3. الأسئلة الفرعية:

وعلى ضوء هذا التساؤل الرئيسي يمكن صياغة الأسئلة الفرعية التالية:

- 1) ما المقصود بكل من البطالة، سوق العمل، وسياسة التشغيل؟
- 2) ماهي أهم الأجهزة والإجراءات التي اتخذتها الجزائر في الحد من انتشار البطالة؟ وهل ساهمت الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولات في سوق العمل؟

4. فرضيات الدراسة:

للإجابة على التساؤلات المطروحة يمكن طرح الفرضيات التالية:

- (1) تعتبر سياسة التشغيل المتبعة في الجزائر سياسة ذات طابع اجتماعي أكثر منه اقتصادي
- (2) ساهمت الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بالبويرة في التقليل والتخفيف من البطالة من خلال عدد مناصب العمل وعدد المشاريع الممولة.

5. مبررات اختيار موضوع الدراسة:

يعود اختيار هذا الموضوع إلى جملة من المبررات منها:

- لقاء الضوء على سياسات التشغيل المتمثلة في البرامج وأجهزة التشغيل بصفتنا استفدنا من احداها سابقا عند بحثنا عن منصب عمل.
- الدور التنموي الذي تقوم به الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية من خلال استحداث مناصب عمل وتمويل مشروعات للمستثمر الشاب.
- تسليط ولقاء الضوء على آليات السياسات التشغيلية التي وضعتها الحكومة الجزائرية للقضاء على البطالة.
- إثراء الجديد فيما يخص المستجدات التي طرأت على البرامج وأجهزة التشغيل في الجزائر.

6. أهمية الدراسة:

تظهر أهمية هذه الدراسة من خلال النقاط التالية:

- ✓ تمثل إضافة لما هو مكتوب من الدراسات السابقة لواقع سياسة التشغيل في الجزائر.
- ✓ تكمن في معرفة الدور الذي أصبحت تلعبه السياسات التشغيلية عن طريق البرامج والأجهزة التشغيل في التقليل من معدلات البطالة.
- ✓ يمثل موضوع التشغيل في الجزائر أهمية كبيرة لكونه يعطينا فكرة شاملة عن أهم المشاكل الاجتماعية والمتمثلة في ظاهرة البطالة.

7. أهداف الدراسة: تسعى الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، من أهمها ما يلي:

- تحديد المفاهيم المرتبطة بموضوع سياسة التشغيل، البطالة، وسوق العمل.
- التطرق لأهم الأجهزة المسؤولة على تطبيق برامج التشغيل في الجزائر ودورها في تقليص البطالة.
- التعرف على أهم التحديات و المعوقات التي واجهتها الحكومة الجزائرية من خلال تطبيق سياسات التشغيل والآفاق التي وضعتها لذلك.

- توضيح طريقة عمل الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية لولاية البويرة.

8. حدود الدراسة:

تتمثل الحدود التي أجريت في إطارها هذه الدراسة فيما يلي:

- **الحدود المكانية:** ارتأيت أن يكون بدراسة سياسات التشغيل والبطالة في الجزائر وبالضبط في الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية فرع البويرة.
- **الحدود الزمانية:** اخترت أن تكون خلال الفترة 2010-2023 وذلك لتمييز هذه الفترة بالتغيير الذي أحدثته على معدلات البطالة من خلال استحداث مناصب شغل.

9. منهج الدراسة والأدوات المستعملة:

استعملنا في مذكرتنا عدة مناهج ، ففي وصف متغيرات الدراسة استخدمت المنهج الوصفي من خلال عرض أهم المفاهيم والتعاريف الخاصة بالبطالة والشغل وسوق العمل، كما قمنا باستخدام المنهج الاحصائي والتحليلي في الدراسة الميدانية التي تمت على مستوى الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية خلال الفترة 2010-2023.

10. صعوبات الدراسة:

من بين العراقيل التي تم مواجهتها أثناء إعداد هذه الدراسة ما يلي:

- موضوع البطالة وسياسة التشغيل موضوع شامل مما صعب على الإلمام بكل جوانبهما.
- التباين الكبير في المعطيات الاحصائية الخاصة بالبطالة في بلادنا مما صعب علينا تقديم احصاءات نهائية وواضحة.
- عدم تجاوب معظم وكالات وأجهزة التشغيل وقبولنا عندهم لإجراء دراستنا الميدانية لديهم بذريعة يجب القبول من الوزارة.
- عدم منحنا الاحصائيات كاملة بذريعة السرية.

11. الدراسات السابقة:

- دراسة عيسى آيت عيسى: أطروحة دكتوراه تحت عنوان: سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية الجديدة.

تمحورت دراسته حول الاشكالية التالية: هل ستؤدي سياسة التشغيل في ظل الإصلاحات الهيكلية في بدايتها إلى توسيع الفروق الاجتماعية وانتشار البطالة ، كما بإمكانها أن تساهم لاحقا في تنمية المؤسسات وتوسعها مما سيضاعف من فرص التشغيل في ظل الانفتاح الاقتصادي ؟، حيث هدفت

الدراسة إلى معالجة وتحليل سوق العمل في الجزائر لمعرفة أسباب البطالة، توصل الباحث إلى أن سياسات التشغيل المختلفة التي تبنتها الجزائر لم تتجح بسبب البعد الاستعماري على التشغيل، و رغم سياسات الاصلاح الهيكلية التي اتبعتها وراهننت عليها الدولة كذلك لم يكن لها دور اقتصادي فعال يساهم في تطور سياسات التشغيل.

■ **دراسة أطروحة دكتوراه للباحث كوثر زياده تحت عنوان: واقع سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر من خلال المخطط الخماسي 2010-2014.**

انطلقت الدراسة من الاشكالية التالية: ما هو واقع مساهمة سياسة التشغيل التي جنتها الدولة الجزائرية خلال البرنامج الخماسي 2010-2014 في تقليص حجم البطالة؟ تناول من خلال دراسته توضيح مدى فعالية الجهود المبذولة من طرف الدولة الجزائرية عن طريق مختلف الآليات والبرامج وأجهزة التشغيل من خلال المخطط الخماسي 2010-2014. حيث توصل للاستنتاج التالي: وضوح فعالية الجهود المبذولة من طرف الدولة الجزائرية تجلى ذلك في زيادة الاقبال من طرف البطالين على القيام بمشاريع استثمارية خلقت مناصب شغل جديدة مما أدت إلى تقليص البطالة.

12. هيكل الدراسة:

من أجل الإجابة على جملة التساؤلات المطروحة، ومعالجة موضوع الدراسة، تم تقسيم هذه الأخيرة إلى مجموعة من الفصول تسبقها مقدمة وتليها خاتمة، وذلك وفقا للشكل التالي:

➤ **الفصل الأول:** تم التطرق فيه إلى: مفاهيم سياسة التشغيل، البطالة وسوق العمل، يضم ثلاثة

مباحث أولا: سياسة التشغيل، ثانيا: مفاهيم للبطالة، اما ثالثا: مفاهيم أساسية لسوق العمل.

➤ **الفصل الثاني:** تناولنا فيه وضعية و آفاق سياسات التشغيل في الجزائر من خلال الدراسة التطبيقية

للكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية فرع البويرة، بدوره يضم ثلاث مباحث الأول: وضعية سياسة

التشغيل وميكانيزمات مكافحة البطالة في الجزائر وأهم المعوقات التي واجهتها، وثانيا: عموميات

حول الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، أما ثالثا: عرض إحصائيات الوكالة لدعم وتنمية

المقاولاتية فرع البويرة.

الفصل الأول الإطار المفاهيمي

لسياسة التشغيل، البطالة وسوق

العمل

تمهيد الفصل الأول

تعتبر البطالة من المشاكل الاقتصادية الحساسة التي عانت ولازالت تعاني منها مختلف الاقتصاديات وخاصة النامية منها، لذا لا بد من الإسراع في إيجاد استراتيجيات وسياسات خاصة من أجل التخفيض من معدلاتها، والتصدي لتبعياتها التي تؤثر سلبا على المجتمعات نظرا لكون الشغل أصبح من أكبر اهتمامات المجتمع الذي بدوره ينعكس على عدة جوانب منها الاجتماعية والاقتصادية.

لذا من المهم الإلمام بالمفاهيم الخاصة بسياسة التشغيل و البطالة و سوق العمل.

وانطلاقا من ذلك، تم تقسيم هذا الفصل وفقا لما يلي:

المبحث الأول: سياسة التشغيل.

المبحث الثاني: مفاهيم البطالة.

المبحث الثالث: مفاهيم أساسية لسوق العمل.

العمل

المبحث الأول: سياسة التشغيل

تسعى الدولة للحفاظ على استقرارها الاقتصادي عن طريق سياسات تشغيلية مختلفة ولأنّ للتشغيل ذو أهمية بالغة، كان لابد من الإلمام به من خلال المحاور التالية.

المطلب الأول: مفهوم سياسة التشغيل وتطورها

لسياسة التشغيل عدة مفاهيم مرت بتطورات مختلفة نوضحها في هذا المطلب.

الفرع الأول: سياسة التشغيل

قبل أن نتناول تعريف سياسة التشغيل لابد أن نشير إلى تعريف التشغيل أولاً.

عرف «باتريك بولرو» التشغيل على أنه: قدرة أي شخص في الحصول على شغل، وفق مؤهلاته الفردية وتغيرات سوق العمل¹.

• أما منظمة العمل الدولية عرفته على أنه: إمكانية حصول الفرد على منصب شغل، والحفاظ عليه والتطور في عمله، وتمكنه من الحصول على منصب آخر إذا تم تسريحه أو أراد ذلك².

• في حين عرفته لجنة الإتحاد الأوروبي: هو السماح لكل فرد بالدخول في عالم الشغل والخروج منه بقدرات عالية للتكيف مع متطلبات سوق العمل³.

• المفهوم التقليدي للتشغيل: هو إمكانية تفرغ الشخص للعمل وحصوله عليه في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد حصوله على تدريب وتكوين محدد⁴.

• المفهوم الحديث للتشغيل: هو ضمان العامل الحصول على عمل مقابل مرتب يحصل عليه وفق مؤهلاته المعترف بها من طرف المؤسسة⁵.

¹ - رواب عمار، غربي صباح ، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، مجلة الأكاديمية للدراسات الجامعية والإنسانية، العدد 05، جامعة محمد خيضر، 2011، ص 69.

² - عدّالة بن مهدي، صالح زياني، التشغيل وإشكالية البطالة في الجزائر (2010-2020) دراسة تحليلية، المجلة الجزائرية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 6، العدد 01، جامعة الحاج لخضر 1، باتنة، 2020، ص 169.

³ - عائشة بودريالة، السياسة العامة لتشغيل حاملي الشهادات الجامعية في الجزائر-دراسة تقييمية لجهاز المساعدة على الإدماج المهني-، أطروحة دكتوراه ، جامعة الجزائر3، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، الجزائر، 2018-2019، ص 25.

⁴ - بن عمار نوال، سياسة التشغيل في الجزائر ما بين 1999 - 2019، (دراسة تحليلية قياسية)، مجلة الإبراهيمي للعلوم الاجتماعية والإنسانية ، العدد 06، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2020، ص 77 .

⁵ - منور محمد بهاء الدين، السياسة الاقتصادية للبطالة والتشغيل، مجلة القانون والعمل والتشغيل، المجلد 08، العدد 01، جامعة ابن خلدون تيارت، 2023، ص 271.

العمل

• أما اقتصاديا فيعرف التشغيل: هو استعمال قوة العمل في الأنشطة الاقتصادية المختلفة، حيث يلزم أن يشارك الفرد في العمل، لرفع مستوى مؤهلاته، وكذا حقه في الامتيازات المترتبة خلال مساره المهني¹. وعلى هذا الأساس يمكن تعريف التشغيل على أنه تمكن الفرد من اختيار بحرية منصب عمل لائق به، وإمكانية اكتسابه المؤهلات الضرورية لممارسته العمل اللائق و المناسب ، لقاء توفير الحماية له وحصوله على الامتيازات المالية التي تترتب عن مساره المهني.

1. تعريف سياسة التشغيل

• سياسة التشغيل هي مجموعة من الإجراءات التي تتخذها السلطات العامة بعد تحميل سوق العمل وأسباب البطالة، وتهدف إلى خلق مناصب جديدة حيث تتدخل الحكومة بعد التدهور الكمي أو النوعي لسوق العمل من أجل تنظيم والتخفيف من ارتفاع معدل البطالة والاختلالات المرتبطة بها².

• أما منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية تعرف سياسة التشغيل: على أنها مجموعة من الوسائل التي يعتمد عليها من أجل تسهيل الحصول على العمل لكل شخص، حسب احتياجات الفرد والإنتاج³.
• في حين عرفها المكتب الدولي للعمل على أنها : رؤية منسقة لأهداف العمالة في بلد ما، بحيث تشير إلى مجموعة من التدخلات في جانب التشغيل وجميع أطراف أصحاب المصلحة، أي تعني مجموعة من التدخلات متعددة الأبعاد ، غايتها الوصول إلى تحقيق أهداف كمية ونوعية للشغل في بلد ما⁴.
• وتعرف أيضا بأنها: "كل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات بين الحكومة وأصحاب العمل و العمال⁵."

مما سبق يمكننا أن نقول بأن سياسات التشغيل هي مجموعة من الإجراءات التي تتخذها مختلف الحكومات بمساعدة أطراف سوق العمل (أصحاب الأعمال والعمال وكذا منظمات القطاع الخاص)، بهدف زيادة فرص العمل وخفض البطالة والحد منها.

¹ - لعربي محمد ، عواج بن عمر، سياسات التشغيل في الجزائر بين تعدد الأبعاد وتحديات سوق العمل، مجلة الفكر المتوسطي، المجلد 11، العدد 02، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2022، ص 676.

² - عدالة بن مهدي، صالح زباني، مرجع سبق ذكره، ص169.

³ - عبد الرزاق مولاي لخضر، تقييم أداء سياسة التشغيل في الجزائر، مجلة الباحث، العدد 10، جامعة ورقلة، الجزائر، 2012، ص 191.

⁴ - Département des politiques de l'emploi (BIT), Guide pour les formulations des politiques nationales de l'emploi Genève, Suisse, 2012, p :15.

⁵ -زواويد لزهاري د.بونقاب مختار، طواهر عبد الجليل، سياسات التشغيل في الجزائر (قراءة تقييمية لبرامج الإصلاح)، المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية، العدد 02 ، برلين، ألمانيا، 2018، ص46.

العمل

الفرع الثاني: لمحة تاريخية عن تطور سياسات التشغيل

لقد كان أول ظهور لسياسات الشغل الموجهة سنة 1974، خاصة بعد المشاكل التي عانت منها الدول الأوروبية نتيجة لانخفاض معدلات التشغيل بها، فقد بدأ الاهتمام بتطوير الشغل ابتداء من منتصف القرن الماضي عندما عقد اجتماع المكتب الدولي للعمل سنة 1944 والذي نص على: الالتزام بتطوير برامج خاصة لتحقيق التشغيل الكامل، ورفع المستوى المعيشي في كافة أنحاء العالم. وألزمت الاتفاقية رقم 122 المبرمة سنة 1964 والمصادق عليها من طرف 104 دولة منها الجزائر سنة 2011 على ضرورة العمل على تحقيق التشغيل الكامل والعمل المنتج والإعلان عن سياسة الشغل المنتهجة بصورة رسمية. كما نصت الاتفاقية على ضرورة إشراك العاملين و أرباب العمل في مجال الشغل. وتعد دول الاتحاد الأوروبي السبّاقة في تطوير الشغل وسياساته، ففي سنة 1997 أوصت كل من اتفاقية أمستردام وقمة لوكسمبورغ الدول الأعضاء على اتخاذ إجراءات من أجل وضع الشغل ضمن أولويات السياسات الاقتصادية ، أما سنة 2000 وخلال انعقاد قمتي لشبونة ونيس على التوالي خرج الاجتماع بضرورة تحديد نوعية العمل.

في حين أوصى صندوق النقد الدولي من خلال المؤتمر الذي انعقد في 13 ديسمبر 2010 بأهمية وضع الشغل ضمن أولويات التنمية وتوفير شروط العمل المناسب¹.

المطلب الثاني: أنواع سياسات التشغيل وأهدافها

سياسات التشغيل تتميز بعدة أنواع بحيث يختلف كل نوع على آخر نظرا لخصوصية مكوناته، كذلك تصبو الدولة وجهازها الحكومي إلى الوصول إلى أهداف معينة.

الفرع الأول: أنواع سياسات التشغيل

1. سياسة التشغيل السلبية (الخاملة): هي مختلف التدابير التي تهدف إلى الحد من البطالة، حيث

يعتبر هذا النوع من السياسات من بين الإجراءات التي تحد من ظاهرة البطالة وتعالج الاختلالات الواقعة في سوق العمل ومن بين إجراءاتها ما يلي:

- تخفيض سن التقاعد.
- التأثير على العمل النسوي من خلال اقناعهم بالانسحاب من سوق العمل لقاء توفير كل الإمكانيات المادية كالمساعدات المادية للنساء الماكثات بالبيت.

¹ - مدلس شكري، آليات التشغيل المستحدثة في الجزائر وأثرها على النمو الاقتصادي في الفترة الممتدة بين 2000 - 2014، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، 2017 - 2018، ص ص 64 - 65.

العمل

- **سياسة التشغيل النشطة:** كلّ دولة في مجال التشغيل تعتمد على اختيارها الذي يلائم طبيعة نمطها الاقتصادي والاجتماعي والامكانيات المتاحة من موارد مادية بشرية ومحلية¹. ما يلاحظ في كلا السياستين السابقتين أن السياسة السلبية تبدو عقيمة لا تؤدي إلى خلق مناصب شغل عن طريق الاستثمار إنما تعتمد على الأساليب الترقيعية والظرفية ذات المدى القريب، على عكس السياسة الثانية تحاول معالجة ظاهرة البطالة من الأساس وليس ظاهريا فقط، هذا ما يجعلها أكثر ملائمة ونجاعة في تحقيق ظاهرة البطالة والحد منها.

الفرع الثاني: أهداف سياسة التشغيل

- تحقق سياسات التشغيل العديد من الأهداف من أهمها:
- الزيادة من حجم الناتج القومي.
- زيادة دخل الأفراد للرفع من المستوى المعيشي لهم.
- توفير فرص العمل للأفراد الراغبين في العمل من أجل الكسب².
- توفير حرية اختيار العمل للأشخاص الراغبين و الباحثين عنه³.
- الاستمرارية في التشغيل وذلك باستمرار استعمال العامل في منصبه لتحقيق الاستقرار في العمل.
- الحماية القانونية: وتكون عن طريق تنظيم علاقات العمل من خلال القوانين والتشريعات المعمول بها في كل دولة والتي تحدد حقوق وواجبات الفاعلين في سوق العمل.

المطلب الثالث: أبعاد سياسة التشغيل ومبادئها

لسياسة التشغيل عدة أبعاد ومبادئ سنتناولها في هذا المطلب.

الفرع الأول: أبعاد سياسة التشغيل

- يمكن القول أن لسياسة التشغيل 3 أبعاد منها أبعاد اجتماعية، ومنها أبعاد اقتصادية، بالإضافة إلى ما يتعلق بأبعاد تخص الجانب التنظيمي والهيكلية.

¹ - شليغم سعاد، أزمة البطالة والتشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراه ، جامعة الجزائر 3، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، الجزائر، 2015 - 2016، ص 75-76-77.

² - عبد اللطيف بن أشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980، ديوان المطبوعات الجامعية، 1982، الجزائر، ص125.

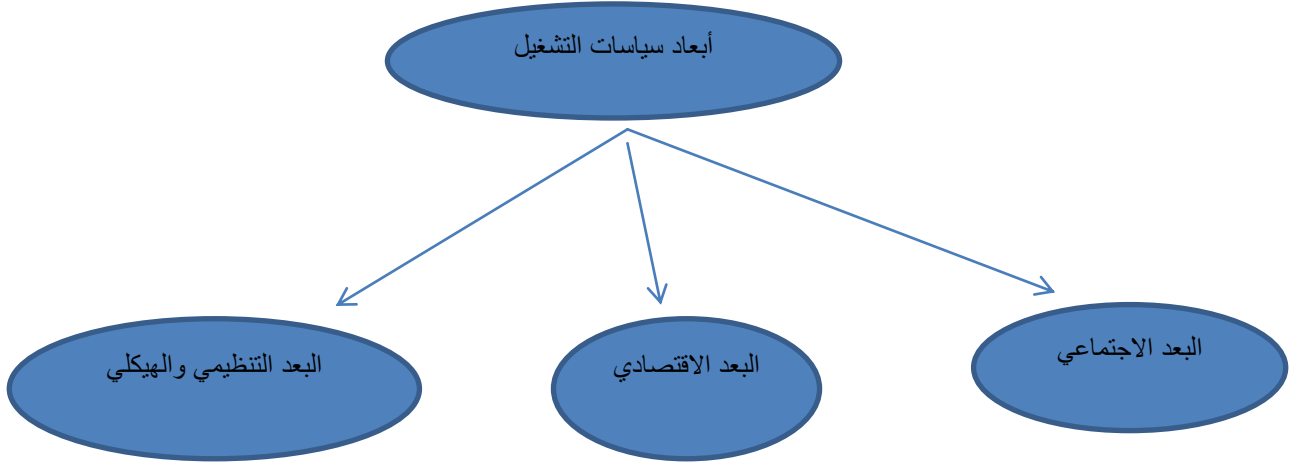
³ - مغراوي محي الدين عبد القادر، مختاري خالد، لقام حنان، التشغيل في الجزائر قراءة تحليلية للسياسات التشجيعية، مجلة التنظيم والعمل، المجلد 7، العدد 01، 2018، ص13.

العمل

1. **البعد الاجتماعي:** يعتمد على التخلص من الآفات الاجتماعية التي يتعرض لها الشباب نتيجة معاناته من البطالة، وذلك بتوفير الظروف المناسبة لإدماج الشباب في المجتمع، وإبعادهم عن ما يتعرضون له من اليأس والتهميش والإقصاء، الذي يؤدي إلى نتائج سلبية من بينها محاولة الشباب البطال الهجرة السرية إلى الخارج، الإدمان على المخدرات،... الخ.
2. **البعد الاقتصادي:** يركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية، أي رأس المال، لا سيما المؤهلة منها فيخلق الثروة الاقتصادية بتوظيفها في قطاعات النشاط العامة أو الخاصة والتي تؤدي إلى حدوث و التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد وتحسين أنماط الإنتاج.
3. **البعد التنظيمي والهيكلية:** هو مشاركة جميع أصحاب اتخاذ القرارات المتعلقة بوضع وتنفيذ سياسات التشغيل، بهدف وضع استراتيجية تخطيطية للتنمية المستدامة، والتي تبدأ من مستوى التجمعات السكانية سواء كانت قرى أو مدناً¹.

¹ - زواويد لزهارى، بونقاب مختار، طواهير عبد الجليل، مرجع سبق ذكره، ص ص 47 - 48.

الشكل رقم (01) الأبعاد الرئيسية لسياسات التشغيل



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على المفاهيم السابقة.

الفرع الثاني: مبادئ سياسة التشغيل

هناك عدة أسس تقوم عليها سياسة التشغيل يمكن تصنيفها حسب الباحثين إلى نوعين وهي كما يلي:

- مبدأ الجدارة: يجب أن تتوفر في طالب العمل كل المؤهلات المطلوبة (علمية، ومهنية).
- مبدأ المساواة: عدم التفرقة بين الأشخاص حسب الرأي والمعتقد الديني¹.

أما النوع الثاني نجده فيما يلي:

- **التشغيل الكامل:** حدد الميثاق الوطني المقصود بالتشغيل الكامل : فهو انتهاج سياسة متواصلة لإحداث مناصب العمل وتكوين العمال، إن المطلوب ليس توفير العمل لأفواج جديدة من العمال يتطابقون مع النمو الديمغرافي، ولا تأهيلهم للقيام بمهام في الإنتاج فحسب، بل المطلوب كذلك هو الاستجابة للمتطلبات الإنتاجية التي يؤدي ارتفاعها إلى توفير فائض على قوى العمل، وأن يعاد تشغيلها بكيفية أنجع، وبالفعل فإن الهدف هو توفير مناصب العمل لتوكيد التنمية الاقتصادية ".
 ● **التشغيل الإنتاجي:** لقد جاء في الميثاق الوطني 1986 ما يلي: لحدوث تنمية اقتصادية واجتماعية لابد من توفير مناصب عمل منتجة ، والعمل المنتج هو أساس عملية التنمية الاقتصادية، إذ يؤدي العمل

¹ -بوجمعة كوسة، سياسات التشغيل في الجزائر عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة-دراسة ميدانية بمديرية التعمير و البناء لولاية سطيف -، رسالة ماجستير،جامعة محمد خيذر بسكرة، كلية الآداب و العلوم التجارية، الجزائر، 2006، ص195.

العمل

المنتج إلى خلق ثروة لفائدة المجتمع وبالتالي تحسن من مستوى معيشتة . ، كما أن الميثاق الوطني ربط نوعية العمل الذي يجب توفيره للعاطلين وبين نوع ومستويات الأعمال التي تتناسب مع ما تلقته الأجيال الحديثة من تعليم وتكوين يمكنها من المشاركة في أحسن عمل¹.

- **التشغيل المستمد على حرية الاختيار:** يتعلق باختيار العمل بكل حرية من طرف الأشخاص وبدون إرغام، وهذا ما تم الاتفاق عليه من قبل الهيئات العالمية، فقد أكد تصريح " فيلادلفيا " على مسؤولية منظمة العمل الدولية على مراعاة آثار السياسات الاقتصادية والمالية على السياسة العمالية على ضوء الهدف الأساسي الذي يقرر: أن جميع البشر لهم الحق في العمل نحو تنمية رفاهيتهم المادية والروحية مهما تكن جنسيتهم أو العقيدة التي يتبعونها بكل حرية وكرامة.
- **كفالة الاستقرار:** أكد مؤتمر منظمة العمل الدولية على أن سياسة التشغيل يجب أن تضمن الاستقرار في حجم الاستخدام لكل عامل بقدر الإمكان².

¹- الأمير عبد القادر حفوظة، غرداين حسام، آليات وبرامج السياسات العمومية للتشغيل في الجزائر (دراسة تحليلية تقييمية)، مجلة نور للدراسات الاقتصادية، مجلد 03، العدد 03، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان، 2017، ص ص 112-113.

²- احمد لعربي، أثر تطبيق برامج التشغيل على التخفيف من معدلات البطالة "دراسة مديرية التشغيل لولاية أدرار، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 03، العدد 04، جامعة احمد دراية، أدرار، 2022، الجزائر، ص 68.

العمل

المبحث الثاني: مفاهيم البطالة

تعددت مفاهيم البطالة بتعدد أنواعها وهذا ما سنحاول الاهتمام به والتوصل لأهم المفاهيم للتعرف على ظاهرة البطالة وذلك من خلال التطرق إلى أسبابها وآثارها وكيفية قياسها، كما أنه للوصول إلى مفاهيم واضحة ونهائية لظاهرة البطالة أمر صعب بسبب تعدد وجهات نظر الباحثين الاجتماعيين والاقتصاديين.

المطلب الأول: تعريف البطالة وكيفية قياسها

لقد استحوذ موضوع البطالة اهتمام العديد من الباحثين غير أنه لم يخلو من بعض الغموض وذلك لتعدد التعاريف لموضوع البطالة.

الفرع الأول: تعريف البطالة

1. التعريف اللغوي:

البطال هو ذلك العاطل عن العمل، بطل، بطالة تعطل عن العمل¹، فمنهم من عرفها أن البطالة والعطالة في اللغة أنهما مرادفان لمعنى لأي سبب من الأسباب خارج عن إرادة العامل².

في معجم اللغة العربية ورد أن:

- البطالة مشتقة من بطل بمعنى لم يعد صالحا أو أنه فقد.
- وأما البطال فهو الفرد العاطل عن العمل أي أنه فقد كل من حقه وصلاحيته.

وأیضا حسب ما جاء على لسان ابن المنظور، في لسان العرب:

بطل الشيء: يبطل بطلا وبطولا وبطالا، حيث أن البطالة جاءت من كلمة *بطل* فالعامل في وضعية بطالة إذا فهو بطل، وبطل العمل أي توقف عن العمل دون رغبته³.

2. المفهوم العلمي

تعرف البطالة وفقا للمفهوم العلمي على أنها: الوضعية التي لا يستعمل فيها المجتمع قوة العمل المتاحة له استخداما تاما⁴.

¹ - المنجد الأبجدي، ط1، دار المشرق، بيروت، 1982، ص 204.

² - صلاح علي علي حسن، تأمين البطالة في القانون رقم 135 لسنة 2010، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2013، ص 10.

³ - ابن المنظور، لسان العرب الجزء 16، الدار المصرية للتأليف والترجمة، القاهرة، ص 160.

⁴ - علي عبد الوهاب النجا، مشكلة البطالة وأثر برامج الإصلاح الاقتصادي عليها: دراسة تحليلية تطبيقية، الدار الجامعية، الإسكندرية 2005، ص ص

العمل

من خلال التعريف السابق يمكن أن نميز أن البطالة لها بعدين أساسيين وهما: عدم الاستخدام الكامل للقوى العاملة لكل من البطالة السافرة والبطالة الجزئية، وعدم الاستخدام الأمثل لها. هذا ما نتج عنه إنتاجية متوسطة للفرد أقل من اللازم، وتعد ظاهرة البطالة المقنعة مثالا واضحا على ذلك¹.

مما سبق يتضح لدينا أنه يوجد إشكال حقيقي في تعريف ظاهرة البطالة عند الاقتصاديين ومختلف الهيئات الرسمية التي تهتم بهذا الموضوع نلخصها فيما يلي:

3. تعريف منظمة العمل الدولية:

تعرف منظمة العمل الدولية العاطلين عن العمل بأنهم الأشخاص الذين يدخلون سوق العمل للمرة الأولى و العاطلين الذين عملوا سابقا واضطروا لترك عملهم لسبب معين².

4. تعريف البنك الدولي للعمل (BIT):

كل شخص في سن العمل (15 سنة وأكثر) يعتبر عاطلا عن العمل بحيث يجب أن تتوفر فيه ثلاث معايير أساسية: بدون عمل، متاح للعمل، يبحث عن عمل³.

5. تعريف هيئة الأمم المتحدة:

كل شخص بلغ سنا معينة، ولا يقوم بأي عمل بمقابل (أجر)، بالرغم من أنه قابل للعمل ويمتلك رغبة ويبذل كل الجهد للبحث عنه⁴.

6. تعريف الديوان الوطني للإحصائيات (ONS):

وفقا للديوان الوطني للإحصائيات يعتبر بطال كل شخص لم يزاول عملا لمدة ساعة واحدة، بحيث يجب أن تتوفر فيه عدة شروط:

- أن يكون سنه بين 16 و 60 سنة.

- بدون عمل خلال فترة التحقيق.

- أن يقوم بالإجراءات الفعلية واللازمة للبحث عن منصب عمل⁵.

مما سبق يمكن أن نستخلص من خلال التعريفات العديدة للبطالة أن البطالة هي توقف الفرد عن العمل بصفة مستمرة ودائمة، بسبب لا يتعلق بإرادته ورغبته، بل لصعوبة الحصول عليه، وهذا ما يؤدي بنا إلى أن

¹ - نادر الفرجاني، البطالة في الوطن العربي مجددا، تنظيم ونمذجة أسواق العمل وديناميكية اليد العاملة في البلدان العربية، الجزء 02، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 1998، ص 466.

² - رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت 1997، ص 17.

3 - Gaelle le Guirriec - Milner, « L'essentiel des mécanismes de l'économie », 4ème édition, Lextenso éditions, paris, 2015, p55.

⁴ - 2ONU, Rapport mondial sur le développement humain, De Boeck Université, Bruxelles, 2000 , P277.

⁵ - ONS, Données statistiques, Activité, emploi et chômage, Algérie, N°514, Edition: 2008, P:7.

العمل

نقول بأن العنصر الأساسي في تعريف البطال ليس هو القدرة على العمل، بل يجب أن يمتلك رغبة وإرادة حقيقية في الحصول على العمل مقابل أجر يتقاضاه على مردوده حسب المستوى التأهيلي الذي يملكه.

الفرع الثاني: كيفية قياس البطالة

علاج ظاهرة البطالة لا بد من قياس حقيقي لها وذلك من خلال معدل البطالة الذي يعتبر من أهم المؤشرات الاقتصادية الكلية المعتمدة.

يذكر أن طريقة قياس البطالة تختلف من دولة لأخرى لاختلاف المعايير المعتمدة في ذلك، حيث نجد أهم الاختلافات فيما يلي:

- الفئة العمرية المستخدمة في التعريف لاختلاف مقاييس السن المعتمدة عند قياس السكان النشطين اقتصادياً.
- المدة الزمنية التي يستغرقها الفرد للبحث عن العمل.
- كيفية التعامل مع المتخرجين الجدد إحصائياً، والأفراد الذين لا يعملون بصفة دائمة.¹
- لمعدلات البطالة مقياسين هما:

1. **المقياس الرسمي:** حيث يقيس نسبة الأفراد العاطلين عن العمل إلى مجموع السكان في سن العمل (الفئة النشيطة) وفق المعادلة التالية:

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد الأفراد العاطلين}}{\text{الفئة النشيطة}} \times 100^2$$

حيث تضم الفئة النشيطة كلا من السكان النشيطون المشتغلون + النشيطون العاطلون.

(أ) **السكان النشيطون المشتغلون:** وتضم فئتين هما:

- **الفئة الأولى:** هم جميع الأشخاص الذين يمارسون عملاً بأجر خلال الفترة المرجعية.
- **الفئة الثانية:** هم جميع الأشخاص الذين سبق لهم العمل في مناصبهم الحالية ولكنهم كانوا غائبين خلال الفترة المرجعية.³

(ب) **العاطلون:** تضم فئتين هما:

- **الفئة الأولى:** وتشمل الأشخاص العاطلون الذين سبق لهم العمل.

¹ - ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد (من خلال حالة الجزائر)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 49.

² - مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص 25.

³ - ILO, statistics of labour force, employment, un employment and underemployment.13 th conference of labour statisticians, Geneva 18-29 October 1982,p 4.

العمل

- الفئة الثانية: وهم الأشخاص الذين لم يسبق لهم العمل ويبحثون عنه¹.
- 2. **المقياس العلمي:** وفقا لهذا المعيار فإن الاستخدام الأمثل يجب أن لا تقل الإنتاجية المتوسطة للعامل على الإنتاجية المتوسطة المحتملة، وهذا ما توضحه العلاقة الآتية:
معدل البطالة = $1 - \frac{PMR}{PMP} * 100$ حيث تمثل كل من:
PMR الإنتاجية المتوسطة الفعلية.
PMP الإنتاجية المتوسطة المحتملة².

المطلب الثاني: أسباب البطالة وآثارها

تختلف أسباب البطالة من بلد لآخر كل حسب وضعيته الاقتصادية، بالإضافة إن للبطالة عدة عواقب وآثار سلبية على الأمن القومي للبلد.

الفرع الأول: أسباب البطالة

هناك عدة أسباب للبطالة نلخصها فيما يلي:

(أ) **أسباب اقتصادية:** من أهمها مايلي:

- التقدم التكنولوجي والتقني حيث استبدلت اليد العاملة بوسائل تكنولوجية كالحاسوب، كما أنها تتجز الأعمال بسرعة وبدقة وبتكلفة أقل.
- الركود الاقتصادي أدى إلى قلة الوظائف المعروضة و زيادة في عدد الموظفين .
- زيادة أعباء الديون الداخلية والخارجية التي أدت إلى عدة أزمات اقتصادية.³
- رفع سن التقاعد، و تشغيل صغار السن، والاستعانة بالأيدي العاملة الخارجية⁴.

(ب) **أسباب اجتماعية:** يمكن تلخيصها فيما يلي:

- تعرض الشباب الذين لم يستطيعوا الحصول على وظيفة إلى اليأس و الاحباط⁵.

¹ - O.N.S, Enquête emploi auprès des ménages 2010 .collections statistiques, n° 170, mars 2012, p 90.

² - عبد القادر بلعربي، الجزائر بين البطالة والقطاع غير الرسمي، دراسة قياسية بمنطقة تلمسان الحضرية، أطروحة دكتوراه ، جامعة تلمسان ،كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، الجزائر، 2009-2010، ص 24.

³ - طارق عبد الرؤوف عامر، أسباب وأبعاد ظاهرة البطالة وانعكاساتها السلبية على الفرد والمجتمع ودور الدولة في مواجهتها، ط2، دار البازوري للنشر والتوزيع، الاردن ، 2015، ص ص 25-26.

⁴ - سمارة شعبان حسن أبو الهول، أسباب مشكلة البطالة في المجتمع، المجلة العلمية لكلية الآداب، العدد 01، جامعة دمياط، مصر، 2021، ص 193.

⁵ - طارق حمد، أسباب البطالة، نقلا عن الرابط التالي: <http://mawdoo3.com>. تم التصفح يوم : 2024/04/05.

العمل

- قصور جهود التنمية يصل لبعض الأحيان غياب للتنمية المحلية بالإضافة إلى ارتفاع معدل النمو السكاني، ما ساعد على انتشار الفقر في المقابل عدم كفاية الوظائف لطالبي العمل.
- عدم الاهتمام بقطاع التعليم .
- البعد الطبقي بين فئات المجتمع، فهناك فئة من المجتمع لا يهتم بالعمل أغلبها من الأثرياء¹.
- (ج) أسباب سياسية: هي الأسباب المتعلقة بأسباب السياسة الخاصة بكل دولة وهي كالتالي:
- عدم قدرة الحكومات الدولية على دعم قطاع الأعمال.
- تزايد الحروب العرقية والدينية في عدة دول.
- عدم فعالية التنمية السياسية على الوضع الاقتصادي والاجتماعي في أغلب الدول النامية².

الفرع الثاني: آثار البطالة

يمكن تلخيص أهم الآثار التي تخلفها البطالة فيما يلي:

أ) الآثار الاقتصادية: يمكن جمعها في النقاط التالية:

- هناك نتائج عكسية وسلبية ناتجة عن بطالة العمال ذو المهارة العالية ومتوسطي المهارة فعندما تكون فترة انتظارهم طويلة للحصول على فرصة عمل، تحدث نتائج سلبية نتيجة لذلك تتمثل في فقدانهم لمهاراتهم وخبرتهم.
- انخفاض الإنتاج يؤدي إلى نقص في الصادرات مما يساهم في تدنى الدخل الوطني وتخفض المعيشة ونقل القدرة الشرائية، الذي يؤدي إلى عدم توازن الميزان التجاري³.
- إن تفاقم ظاهرة البطالة يعطي الفرصة لظهور نشاطات أخرى لما يطلق عليه بالاقتصاد غير الرسمي، حيث يعد خسارة للخزينة العامة للدولة لأنه لا يدفع الضرائب التي يمكن أن تولد مناصب شغل في القطاع الرسمي.
- تضعف البطالة القدرة الشرائية للأفراد العاطلين عن العمل مما تقلل من قدرتهم على إشباع حاجياتهم الخاصة⁴.

ب) الآثار الاجتماعية: من أهم الآثار الاجتماعية ما يلي:

¹ - سمارة شعبان حسن أبو الهول، مرجع سبق ذكره، ص 194.

² - طارق حمد، مرجع سبق ذكره.

³ - عبد الرحمان يسرى أحمد، النظرية الاقتصادية الكمية والجزئية، ط2، دار الجامعية، الإسكندرية، مصر، ص 116.

⁴ - أشروف كبير سليمة، الاستجابة لضغط البطالة لدى المتخرج الجامعي، رسالة ماجستير في علم النفس الاجتماعي، جامعة الجزائر، الجزائر، 2004 - 2005، ص 28.

العمل

- إن البطالة تؤثر على الفرد سواء كان يعمل أو كان عاملاً وفقد وظيفته لأسباب معينة فهي تؤدي لظهور آفات اجتماعية منها الطلاق، تأخر سن الزواج، الانتحار... إلخ¹، وقد تدفع الفرد العاطل عن العمل إلى تعاطي الخمر والمخدرات وتصيبه بالاكئاب، الذي بدوره يؤدي إلى ممارسته للعنف والجريمة².
- عندما لا يستطيع الإنسان تلبية إشباع حاجياته الأسرية التي تتطلبها الحياة فإنه يصل إلى حالة الفقر الذي يصل به إلى الجوع وهو عامل أساسي ومشجع على الهجرة³.

(ج) الآثار السياسية: نذكر من أهمها ما يلي:

- قد تكون الذريعة للمعارضة من خلال استغلالها لمشكلة البطالة وارتفاع معدلاتها في المجتمع فتبدأ بتشكيل التنظيمات المناهضة لنظام الحكم القائم⁴، وأيضاً قد يشكل العاطلون عن العمل تهديداً على النظام السياسي السائد بتوجههم إلى أسلوب العنف والشغب والفوضى، مما يهدد الأمن السياسي للوطن⁵.

المطلب الثالث: أنواع البطالة

تتعدد أنواع البطالة وذلك لارتباطها الأساسي بمسبباتها وهي كالتالي:

الفرع الأول: البطالة الاحتكاكية والهيكلية والإجبارية

1. البطالة الاحتكاكية: وهي الفترة الزمنية المحصورة ما بين بحث الفرد عن منصب عمل مناسب له ومدة انتظاره للحصول عليها، فطول فترة البطالة الاحتكاكية راجع لعدة أسباب منها:
 - مدى سرعة توافق أصحاب طالبي العمل وأصحاب العمل⁶.
 - كلما نقصت المعلومات بين العمال وأصحاب العمل تنشأ البطالة الاحتكاكية، والعكس صحيح، فكلما توفرت المعلومات قصرت البطالة الاحتكاكية⁷.

¹ - سيد عاشور أحمد، مشكلة البطالة ومواجهتها في الوطن العربي، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر، 2008، ص23.

² - صلاح لزم عبد الحميد، "أزمة البطالة دراسة مقارنة مصر، السعودية، الكويت"، النيل للنشر والتوزيع، مصر، 2007، ص 14.

³ - أحمد حويطي وآخرون، البطالة وعلاقتها بالجريمة والانحراف في الوطن العربي، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 1998، ص144.

⁴ - محمد علاء الدين عبد القادر، البطالة - أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي والأمن القومي في ظل الجات، منشأة المعارف بالإسكندرية، مصر، 2003، ص 88.

⁵ - سيد عاشور أحمد، مرجع سبق ذكره، ص24.

⁶ - رمزي زكي، مرجع سبق ذكره، ص 26.

⁷ - Bruno Marcel, Jacques Taieb, 'le chômage aujourd'hui, un phénomène ne pluriel', (France, édition Nathan, 1991), p34.

العمل

2. البطالة الهيكلية: يظهر هذا النوع من البطالة بسبب التغيرات الهيكلية للاقتصاد القومي، من أهم هذه التغيرات نذكر التغيرات في البنية الصناعية الناتجة عن التطور التكنولوجي، بحيث أن مؤهلات وإمكانيات العامل لم تعد قادرة على مواكبة التطورات التكنولوجية وهذا ما يؤدي إلى قلة وانخفاض الطلب في اليد العاملة التي حلت محلها الآلات الإنتاجية¹.

وتنشأ البطالة الهيكلية لعدة أسباب:

- تحدث البطالة الهيكلية نتيجة تركيز المصانع والمؤسسات في المناطق الكبرى والشمالية، أي عدم التوافق الجغرافي.

- يتزامن ظهورها مع ظهور الآلة وإحلالها محل العنصر البشري الذي يؤدي إلى تسريح العديد من العمال.

- دخول فئات جديدة لسوق العمل كدخول المرأة والأفراد دون سن العمل².

3. البطالة الإجبارية: هي التي توافق جبر العمال على ترك العمل بشكل تعسفي، أي دون رغبتهم رغم قدرتهم على العمل في ظل الأجر السائد³.

الفرع الثاني: البطالة الدورية المقنعة والموسمية

سننتظر إليهم باختصار فيما يلي:

1. البطالة الدورية: تنتج البطالة الدورية نتيجة للدورات الاقتصادية خلال مدة زمنية محددة حيث تظهر في حالة الركود أو الانكماش ينتج عنه نقص أو زيادة في فرص العمل⁴، ففي حالة الانتعاش تنخفض البطالة بحيث تزداد وتتوسع النشاطات الاقتصادية، وتزداد إنتاجياً⁵.

2. البطالة المقنعة: يحدث هذا النوع من البطالة في حالة وجود عدة أشخاص في قطاع أو في قطاعات معينة من دون إضافة للإنتاج القومي بحيث الاستغناء عن عدد منهم لا يؤثر على وتيرة الشغل والإنتاج⁶. بالإضافة إلى أنها تظهر في الحالات التالية:

¹ - سعدية زايدي، سياسة التشغيل في الجزائر -دراسة سوسولوجية للأمن الوظيفي، أطروحة دكتوراه، جامعة باتنة، كلية علم الاجتماع، الجزائر، 2018/2017، ص 56.

² - وافي الطيب، بهلول لطيفة، مداخل البطالة في الوطن العربي، أسباب وتحديات، ملتقى دولي بعنوان: استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، 2004، ص 04.

³ - طارق عبد الرؤوف عامر، مرجع سبق ذكره، ص ص 25-26.

⁴ - خالد الزاوي، البطالة في الوطن العربي -المشكلة والحل، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2004، ص 19.

⁵ - حسام داوود وآخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي، ط3، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ص 257.

⁶ - منى الصحاوي، اقتصاديات العمل، مكتبة نهضة الشرق، جامعة القاهرة، 1995، مصر، ص 83.

العمل

- البلدان النامية تظهر فيها البطالة المقنعة أكثر منها في البلدان المتقدمة، ومن أهم أسباب ظهور البطالة المقنعة في البلدان النامية هو الوفرة النسبية في عنصر العمل ونقص فرص العمل ، مما يجعل العاملون يشتغلون في أي أعمال حتى ولو كانت أقل إنتاجية¹.
 - سياسة الحكومة في الالتزام بالجانب الاجتماعي، مما يؤدي إلى الاكتظاظ بأماكن العمل، وارتفاع التكاليف التي تزيد عبئاً إضافياً على مردودية المؤسسات².
- 3. البطالة الموسمية:** والتي تعني البطالة الوقتية وذلك لحدوث وظهور بعض الأعمال لا يمكن تأديتها إلا في أوقات ومواسم معينة من السنة، والتي قد تمس بعض القطاعات دون غيرها مثل القطاع الزراعي والصناعي خاصة في الريف³.

الجدول رقم(01): يمثل ملخص لأنواع البطالة

أنواع البطالة	
البطالة الاحتكاكية	هي فترة انتظار طالب العمل للحصول على وظيفة أو تركها والالتحاق بأخرى، أو عدم عثور صاحب العمل على العمال المناسبين المراد توظيفهم.
البطالة الهيكلية	تظهر بسبب التغيرات الهيكلية للاقتصاد، حيث لا يكون فيه توافق بين مؤهلات الفرد والتطورات التقنية السريعة للتكنولوجيا.
البطالة الإجبارية	وهي تجبر العمال وتسريحهم بغير إرادتهم من العمل ورغم قدرتهم على العمل.
البطالة الدورية	ترتبط بتقلبات النشاط الاقتصادي تكون على الأغلب في حالة الركود أو الانكماش.
البطالة المقنعة	وهي عندما يتكدس عدد كبير من العمال بحيث يفوق الوظائف المتاحة دون الاستفادة من زيادة الإنتاج.
البطالة الموسمية	تكون فصلية تحدث بسبب موسمي يتجلى في نشاطات اقتصادية وقتية بحيث يزداد الطلب فيها عن العمالة، بينما العكس في المواسم الأخرى يتم الاستغناء عن اليد العاملة وتسريحها.

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على المفاهيم السابقة.

¹-مصطفى سليمان وآخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2000، ص 241.

²- ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، مرجع سبق ذكره، ص54.

³-محمد حسيب عبد القوي، البطالة المشكلة والعلاج، الأكاديمية الملكية لمشرفة، البحرين، 2011، ص4.

العمل

المبحث الثالث: مفاهيم أساسية لسوق العمل

إن سوق العمل من أهم عناصر النشاط الاقتصادي، فمن هنا برزت أهميته عند المفكرين الاقتصاديين، سنحاول في هذا المبحث التطرق لأهم المفاهيم الأساسية للعمل وسوق العمل، وكذلك التعرف على أهم أنواع العمل، مع ذكر المميزات والعوامل المتحكمة في سوق العمل.

المطلب الأول: سوق العمل

قبل التطرق لسوق العمل وتحديد مفاهيمه لابد أن نعرض إلى الحديث عن مفهوم العمل.

الفرع الأول: مفهوم العمل

1. تعريف العمل: لقد تعددت تعاريف العمل لدى مختلف الاقتصاديين من أهمها:

- يشير العمل إلى كل نشاط يمارسه الإنسان سواء كان فكريا أو يدويا مأجورا، أو بدون أجر، بمعنى أنه نشاط منتج¹.
- كما أنه الجهد الذي يكون ممزوجا بين المهارة العقلية والحركية، والذي يسعى الإنسان لبذله لتلبية رغباته واحتياجاته المختلفة لتحسين وضعه المعيشي². إذ هو الأداة التي يحقق بها الفرد ذاته، ويفرضها على المجتمع³.
- أما "ألفرد مارشال" عرفه على أنه ذلك الجهد العضلي والبدني المبذول لغرض نافع⁴.
- أما المختصون الاقتصاديون يعرفون العمل على أنه نشاط يستهدف إنتاج وتقديم السلع والخدمات لإشباع حاجيات المجتمع بصرف النظر عن الأسلوب الذي يتم به النشاط⁵.

يمكن استخلاص أن العمل هو ما يبذله الفرد من طاقة عقلية أو عضلية للحصول على مقابل قصد تلبية رغباته واحتياجاته.

2. أنواع العمل:

(أ) **نظام العبودية:** هو سيطرة أسياد على رجال لديهم بقيود معينة ، يطلق عليهم مسمى العبيد ويخضعون لنظام العبودية، ظهر هذا في أوروبا بعد سقوط الإمبراطورية الرومانية.

¹ - ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص 16.

² - ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ط 4، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2011، ص 59.

³ - أحمد زكي بدوي، معجم المصطلحات العلوم الاجتماعية (انجليزي، فرنسي، عربي)، بيروت، مكتبة لبنان، 1982، ص 236.

⁴ - بن عزة محمد، شليل عبد اللطيف، دور السياسات العمومية في ترقية قطاع الشغل والقضاء على البطالة في الجزائر خلال الفترة 1990/2010، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، يومي 15 و 16 نوفمبر 2011، ص 1.

⁵ - جلال محمد النعيمي، دراسة العمل في إطار إدارة الإنتاج والعمليات، ط1، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص 19.

العمل

(ب) **نظام الخمس:** هو تقديم عمل ما يتم فيه استخدام المملوك في الزراعة مقابل خمس الإنتاج، بالإضافة إلى نوع آخر من العمل يطلق عليه بالعمل المكافئة حيث يقوم العامل بخدمة معينة يقابلها مكافأة محددة مهما كانت المدة الزمنية لهذا العمل.

(ج) **العمل بأجرة:** هو العمل الذي يسود اليوم جميع أنحاء المعمورة، ميزته هو أن العامل حر في نفسه يقوم العامل بإبرام عقد العمل مع صاحب العمل يحدد فيه مدة العمل وطبيعته وعمولته¹.

الفرع الثاني: مفهوم سوق العمل

سوق العمل مصطلح من المصطلحات له عدة تعريفات تصب في معنى واحدة، بالإضافة لتمتعه بعدة خصائص.

1. تعريف سوق العمل:

- **يعرف نظريا:** هو السوق الذي يبحث فيه العمال عن عمل، بينما يبحث أصحاب العمال وأرباب العمل على عمال للاستفادة من مؤهلاتهم وقدراتهم مقابل أجر لذلك². إذ هو تلاقي الأفراد الراغبين في العمل وأصحاب العمل الباحثين عن الأفراد ذوي المهارات الذين يمكن أن يغطوا الأماكن والمناصب الشاغرة³.
- **ويعرفه المكتب الدولي للعمل:** على أنه المكان الذي يجري فيه تبادلا للعمل مقابل أجر، فيما تمثل القوى العاملة مصدرا هاما لتزويد سوق العمل بالعمالين⁴.
- **أما اقتصاديا يعرف:** بأنه تفاعل قوى العرض والطلب لخدمات العمل و التي تتحدد من خلال مستويات الأجر والتوظيف⁵، سوق العمل يتسم بمتغيرين أساسيين هما:
- (أ) **العرض:** مثل ما هو متاح من الموارد البشرية بمنطقة جغرافية معينة، وذلك من أعمار وجنس مختلفة بالإضافة إلى المهارات التي تبحث عن العمل وترغب فيه خلال فترة زمنية محددة.

¹ - بن شيبان صبرينة، تقييم سياسات التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، الجزائر، 2021/2020، ص23.

² - محمد ادريوش دحماني، إشكالية التشغيل في الجزائر، محاولة التحليل، أطروحة دكتوراه، جامعة تلمسان، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 2012-2013، ص49.

³ - محمد ناصر اسماعيل ناصر، عطويي عدوية ناجي، سوق العمل وتخطيط القوى العاملة في العراق باستخدام برنامج SPACTRUM الديمغرافي للفترة 1997-2007، مجلة كلية العلوم الاقتصادية، العدد 16، جامعة بغداد، العراق، 2008، ص2.

⁴ - I international Labour Organization, Regional Office For Arab Statesn, Center of Arab women for Training and research,h G ender employment and The informal economy: Glos-sary of terms ILO Publication Geneva, 2009 P49.

⁵ - صحراوي جمال الدين، عدوكة لخضر، الأبعاد المؤسسية وسوق العمل، مجلة الباحث الاقتصادي، المجلد 6، العدد02، جامعة 20 اوم 1955 سكيكدة، الجزائر، 2018، ص235.

العمل

(ب) **الطلب:** يمثل حاجة المنظمة من موارد بشرية باختلاف أنواعها ومهاراتها في المنطقة الجغرافية خلال مدة زمنية معينة¹.

وبالتالي يمكن أن نعرف سوق العمل بأنه مكان التقاء أصحاب العمل الذين يوفرن مناصب العمل، والعمال الذين يبحثون عن فرص العمل الممكنة.

2. خصائص سوق العمل:

سوق العمل يتميز بعدة خصائص نذكر منها:

- كثرة التشريعات التي تحدد وتنظم آلية عمل المؤسسات التي تحت إشراف الجهاز الحكومي للدولة.
- تنقسم قوة العمل إلى قسمين: المشتغلون الذين يباشرون عملا منتجا سواء لحسابهم الخاص أو لصالح أصحاب العمل، والمستخدمين بأجر وبدون أجر.
- قرارات كل طرف في السوق تكون متأثرة بسلوك وقرارات الآخرين بسبب تعدد الأطراف المشاركة في سوق العمل².
- إن خدمات العمل لا تباع بالنسبة للعمال بل تؤجر فقط³.

المطلب الثاني: أنواع سوق العمل ومكوناته

هناك عدة تقسيمات وأطرافا محركا لسوق العمل نلخصها فيما يلي:

الفرع الأول: أنواع سوق العمل

تتعدد تصنيفات سوق العمل بحيث لا يمكننا حصرها في نوع واحد.

- **سوق العمل على أساس القطاعات:** يحتوي على أنواع مختلفة كسوق العمل في قطاعي الأشغال العمومية و البناء، وسوق العمل في قطاعي الزراعة والسياحة... الخ.
- **سوق العمل على أساس المهنة:** أيضا يشمل عدة أنواع منها: سوق الأطباء والصيدلة وسوق البنائين.
- **سوق العمل حسب الصفة التي تمثلها:** فهناك سوق محلية أو قومية أو سوق دولية عالمية .

¹ - الهلة محمد، تمار عبد الرحمان، علاقة سوق العمل بظاهرة البطالة في الجزائر، مجلة الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة، المجلد 01، العدد 02 جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2019، ص 93.

² - علي بريمة، مرجع سبق ذكره علي بريمة، وضعية سوق العمل في الجزائر بين النظرية و الواقع، مجلة العلوم الإنسانية ، المجلد 32، العدد4، ، جامعة عنابة ، الجزائر، 2021، ، ص 453.

³ - أونيس عبد المجيد، إدارة العلاقات الإنسانية (مدخل سلوكي تنظيمي)، ، ط1، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014، ص ص 68-69.

العمل

- **سوق العمل حسب الناحية الديناميكية:** ينقسم إلى نوعين:
- **النوع الأول:** هو عبارة عن سوق العمل الذي تكون فيه الوظائف الشاغرة أكبر من عدد الراغبين في الحصول على هذه الوظائف.
- **النوع الثاني:** هو عبارة عن سوق العمل الذي تزيد فيه عدد الراغبين في العمل عن الفرص المتاحة¹. تقوم أسواق العمل بنشاطات مختلفة نتج عنها عناصر عدة تتمثل في: التشغيل، البطالة، واللاجور².

الفرع الثاني: أطراف ومحركي سوق العمل

هناك عدة أطراف محركة لسوق العمل وهي كالتالي:

- العمال والراغبين في الحصول على عمل، مهما تكون ميزاتهم المهنية و المهاراتية.
- الذين يحتاجون إلى خدمات العمل لإنتاج كل من السلع والخدمات في مشروعاتهم الراغبين فيها.
- التنظيمات العالمية، وهي العاملة على إيجاد فرص العمل وتحسين الشروط المتعلقة به، و تحديد الأجور للمنخرطين فيها.
- التنظيمات المهنية كتنظيمات أرباب العمل.
- الجهات الحكومية التي تعتبر بمثابة رب العمل وكذلك باعتبارها الحكم بين طالبي وعارضي العمل³.

المطلب الثالث: العوامل المؤثرة في سوق العمل ومصادر بيانات سوق العمل

هناك عدة عوامل تؤثر على سوق العمل وتوازنها، ولتشخيص وضعية العمل وسوق العمل لا بد من إحصائيات توفر لنا معطيات دقيقة لتحليلها وتقييمها.

الفرع الأول: العوامل المؤثرة في سوق العمل

يتأثر سوق العمل بعدة عوامل منها:

- (أ) **العامل الجغرافي:** وهو الذي يرسم الحدود الإقليمية لسوق العمل لتعلقها بالمكان الذي تتوفر فيه القوى العاملة وموقع المؤسسات العارضة للعمل¹.

¹ - حدو محمد، أثر سياسات سوق العمل النشطة على التشغيل في الجزائر، دراسة تحليلية وقياسية (2000-2018)، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر
² - المهدي عالية، ظاهرة البطالة، الأزمة والعلاج الموسوعة العربية للمعرفة من أجل التنمية المستدامة، ط1، المجلد 04، البعد الاقتصادي، بيروت، الدار العربية للعلوم 2007، ص 132.
³ - حسن الحاج، مؤشرات سوق العمل، الكويت، سلسلة جبر التنمية، العدد 16، المعهد العربي للتخطيط، 2013، ص 14.

العمل

(ب) **حجم وتركيبه السكان (عامل ديموغرافي):** يتأثر سوق العمل بحجم النمو السكاني بحيث كلما ارتفع معدل النمو السكاني كلما زادت اليد العاملة²، فالتركيب العمري للسكان أيضا له تأثير كبير في تحديد العرض من قوة العمل والطلب المقابل له³.

(ج) **العامل الاقتصادي:** تلعب فترات الرواج والركود والتضخم الاقتصادي، دورا بارزا في تأثيره على سوق العمل، فعند فترات الرواج يكون الطلب على السلع والخدمات كبيرا ومتزايدا مما يتطلب من المؤسسات التوسع في عملية التوظيف، و العكس من ذلك ففي حالة التنبؤ بفترة ركود وانكماش اقتصادي، فإن الطلب على السلع سيقبل، مما يؤدي بالمؤسسات في تقليص إنتاجها الذي بدوره يحدث فائضا في العمالة⁴.

(د) **العامل السياسي:** إن القوانين والتشريعات تجعل كل من العمال وأرباب العمل في خندق واحد، بحيث تحمي العمال من المنازعات ضد أرباب العمل من أجل ضمان حقوق العمال⁵.

(هـ) **التطور التقني:** إن التقدم التكنولوجي يؤثر بشكل واضح في حجم ونوعية الموارد البشرية المستخدمة في المنظمات باختلاف أنواعها، فاعتماد المنظمات صاحبة العمل في انجاز العمل على الآلة دون الحاجة إلى العنصر البشري يعمل على انخفاض في حجم الموارد البشرية المستخدمة، ففرص العمل اليوم هي متاحة لأصحاب الخبرات والمهارات الفنية المؤهلة الموافقة لحاجة العمل الآلي⁶.

الفرع الثاني: مصادر بيانات سوق العمل

نظرا للدور المهم الذي تلعبه وفرة ودقة معلومات وإحصاءات سوق العمل، فإن مصادر المعلومات حول سوق العمل متعددة يمكن إجمالها فيما يلي:

- **إحصائيات حول الأسر:** تتضمن التعدادات العامة للسكان، اليد العاملة و حول التشغيل بحيث تمكن هذه المصادر الإحصائية من الوصول إلى عدة بيانات كعرض السكان النشيطون.
- **المصادر حول المنشآت الاقتصادية:** تنقسم هذه الإحصاءات إلى:
 - ← حول الأجور والمهارات، وظروف العمل.

¹ - محمد صالح، وفضيل عبد الكريم، النمو الديمغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، العدد 17، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر ، 2014، ص 125.

² - رونالد إيرنبرج وروبرت سميث، تعريف الدكتور بشير طاهر، اقتصاديات العمل، دار المريح للنشر، الرياض، 1994، ص.22

³ - محمد جميل وآخرون، اقتصاديات العمل وتخطيط الموارد البشرية، منشورات جامعة، دمشق، سوريا، 2014 -2015، ص 25.

⁴ - مولاي علي الزهرة، سوق العمل والموارد البشرية، مجلة آفاق لعلم الاجتماع، المجلد 03، العدد 01، جامعة البليدة، الجزائر، 2013، ص ص 53 -54.

⁵ - محمد صالح، وفضيل عبد الكريم، مرجع سبق ذكره ، ص125.

⁶ - مولاي علي الزهرة، مرجع سبق ذكره ، ص 54.

العمل

← احصاءات قطاعية منها صناعية وفلاحية أو قطاعات فرعية مثل: الأشغال العمومية و البناء. تختلف نوعية وطريقة الحصول على هذه الإحصاءات في سوق العمل من بلد لآخر، إلا أنه احصاء القوى العاملة هي أحد أهم مصادر البيانات سوق العمل التي تعتمد على معايير دولية واحدة¹. بالإضافة إلى السجلات الإدارية التي تساعد في توفير مؤشرات ومعلومات إحصائية حيث أن الهدف الأساسي الذي يسعى الجميع الوصول إليه. مع الإشارة إلى أنه رغم الفرق بين السجلات الإدارية المحصاة فإنها لا ترجح مصدرا على آخر وإنما كل منهما يكمل الآخر².

¹ - بوقجان وسام، دور التدخل الحكومي في سوق العمل في الجزائر خلال الفترة (2000 - 2017)، أطروحة دكتوراه، المركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف ميلية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، الجزائر، 2021 - 2022، ص ص 13-14.

² - شليغم سعاد، مرجع سبق ذكره، ص ص 64 - 65.

خلاصة الفصل الأول

من خلال هذا الفصل تم تقديم وتعريف شامل للمفاهيم الخاصة بسياسة التشغيل، البطالة وسوق العمل، فمن أكثر التحديات التي يواجهها اختلال سوق العمل هو تجنب معدلات البطالة المرتفعة التي أصبحت اقتصاديات الدول تعاني منها والتي لها آثار اجتماعية واقتصادية وسياسية, لذا أخذ اهتمام الاقتصاديين باختلاف مذاهبها، حيث اعتبروا سياسة التشغيل سياسة اجتماعية واقتصادية تساهم في الحد و التقليل من البطالة من خلال توفير مناصب العمل وتحسين مستوى معيشة الفرد، وضمان حرية اختياره للعمل مقابل أجر يحصل عليه.

الفصل الثاني

وضعية وآفاق سياسات التشغيل في الجزائر

دراسة حالة الوكالة الوطنية

لدعم وتنمية المقاولاتية لولاية البويرة

تمهيد الفصل الثاني

نظرا لمشاكل البطالة والركود الاقتصادي الذي كانت تعاني منه الجزائر، استحدثت الحكومة الجزائرية عدة آليات في مجال التشغيل متمثلة في برامج وأجهزة التشغيل لمكافحة البطالة والحد من انتشارها في سبيل استحداث مناصب شغل خلال فترة محددة، سنحاول في هذا الفصل تناول أهم سياسات التشغيل المتبعة في الجزائر من أجل مكافحة والتقليل من البطالة، وحصيلة لبعض برامج وأجهزة التشغيل والحصيلة الولائية لولاية البويرة لووكالة تشغيل الشباب أو ما يسمى حاليا بالوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية يمكننا بذلك الوصول لنتائج أكثر واقعية من الجانب النظري وتحاكي الواقع بمعطياته المختلفة.

وانطلاقا من ذلك، تم تقسيم هذا الفصل وفقا لما يلي:

المبحث الأول: وضعية سياسة التشغيل وميكانيزمات مكافحة البطالة في الجزائر وأهم المعوقات التي واجهتها.

المبحث الثاني: عموميات حول الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية.

المبحث الثالث: عرض إحصائيات الوكالة لدعم وتنمية المقاولاتية فرع البويرة.

المبحث الأول: وضعية سياسة التشغيل وميكانيزمات مكافحة البطالة في الجزائر وأهم المعوقات التي واجهتها.

لقد عانت الجزائر نهاية التسعينات من مشاكل داخلية منها تدهور أسعار المواد الأولية والمديونية الخارجية، بالإضافة إلى تفاقم البطالة. لمعالجة هذه المشاكل سعت إلى اتخاذ سياسات تشغيل متمثلة في آليات وبرامج وأجهزة تشغيل في إطار تنفيذ سياسة التشغيل، لهذا سنتعرف في هذا المبحث على أهم هذه البرامج والأجهزة التحديات والمعوقات التي تسعى الحكومة الجزائرية لمواجهتها وذلك من خلال تطبيقها لسياسات تشغيل مختلفة، واتخاذها لإجراءات وحلول لمعالجتها .

المطلب الأول: هيئات وأجهزة وبرامج التشغيل في الجزائر

لجأت الجزائر لتطبيق آليات وبرامج تشغيل متعددة بغية استحداث وتوفير فرص عمل إضافية تتمثل في:

الفرع الأول: الهيئات المشرفة على تسيير التشغيل في الجزائر

تتضمن توفير مناصب شغل دائمة أو مؤقتة وتشتمل على الآتي:

1. الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)

مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي 259/90 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 المعدل والمكمل للأمر رقم 42/71 المؤرخ في 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة المنشأ بالمرسوم رقم 99/62 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962.¹

وقد جاء القانون رقم 90/04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتضمن بتنصيب العمال ومراقبة الشغل حيث رخص للبلديات استثناء أن تقوم بهذا الدور في حدود اختصاصاتها الإقليمية.²

تتمثل مهامها في التقريب بين أرباب العمل والباحثين والراغبين في العمل إضافة إلى:

- رسم السياسة العامة للتشغيل داخل الوطن وخارجه
 - استقبال الباحثين عن العمل، والتنسيق مع الهيئات المستخدمة عارضة العمل لتوجيههم إليها.
 - الربط بين عروض العمل و الطلبات عليه على حسب المهن المعروضة وقدرات ومؤهلات طاب العمل
- تهدف إلى مايلي:

* تسجيل الشباب المتخرجين من الجامعات والمعاهد الوطنية و التكوين المهني حسب تخصصاتهم في برنامج عقود ما قبل التشغيل.

¹ - المرسوم تنفيذي رقم 90-259، المؤرخ في 08 سبتمبر 1990، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 39، 1990، ص1225، نقلا عن الرابط التالي: <https://www.joradp.dz/FTP/JO-ARABE/1990/A1990039.pdf?znjo=39> شوهد يوم 2024/04/19.

² - قانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 83، 2004، ص9، نقلا عن الرابط : <https://www.joradp.dz/FTP/JO-ARABE/2004/A2004083.pdf?znjo=83> شوهد يوم 2024/04/19.

الفصل الثاني: وضعية و آفاق سياسات التشغيل في الجزائر - دراسة حالة الوكالة الوطنية

لدعم وتنمية المقاولاتية لولاية البويرة فترة 2010-2023

* استقبال الملفات التي يقدمها أصحاب العمل المتعلقة بالعمال الذين تم الاستغناء عنهم في المؤسسات الاقتصادية لتمكينهم من الحصول على الأمين على البطالة.

أما هيكل الوكالة الوطنية للتشغيل منظم ومهيكل بشكل يسمح لها التواجد بكل أرجاء الوطن حيث تتكون هيكلها من:

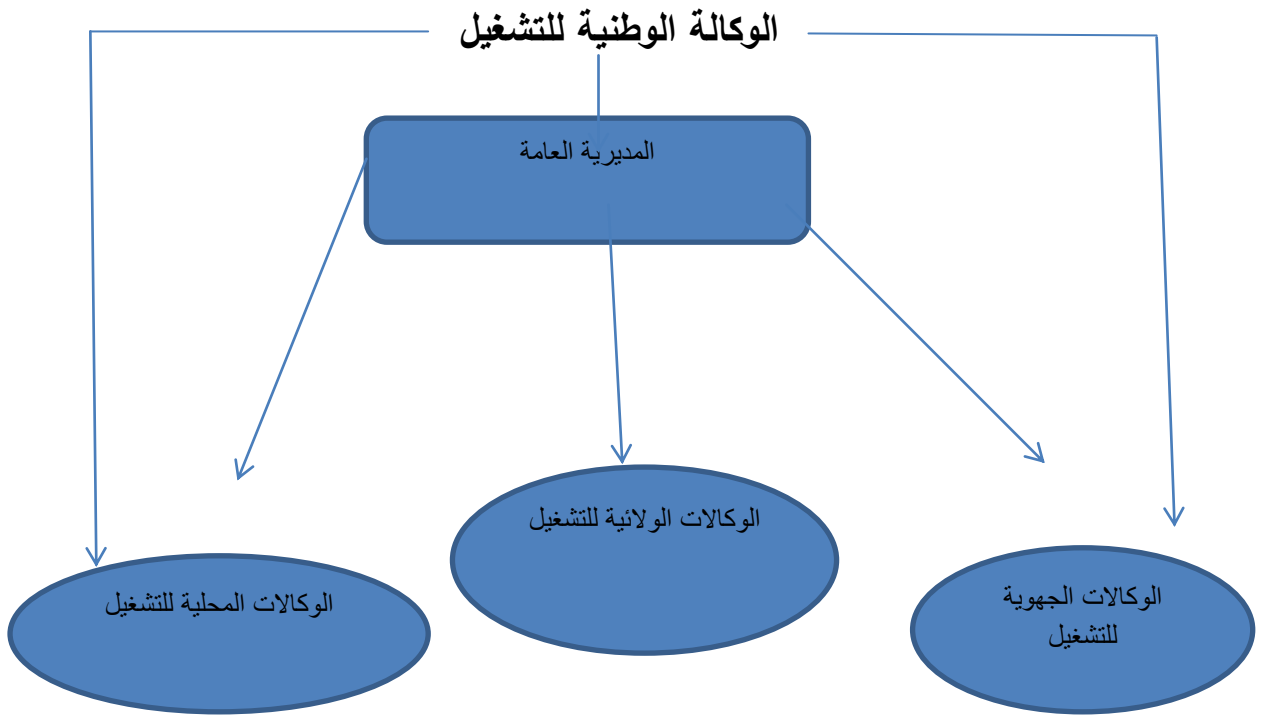
المديرية العامة: يتمثل دورها في تطبيق العلاقات والاستشارات القانونية والمراقبة التقنية وجمع المعلومات حول سوق الشغل من خلال هيكلها الخارجية أين يتم معالجتها.

الوكالات الجهوية للتشغيل: تتمثل في الوكالات الولائية و الوكالة المحلية.

الوكالات الولائية للتشغيل: تقوم باستقبال كل من طالبي العمل أو المستخدمين.

الوكالات المحلية للتشغيل: هي عبارة عن ملاحق للولاية تكون على مستوى الدوائر أو البلديات¹.

شكل رقم 02: يوضح الهيكل التنظيمي لهيئة الوكالة الوطنية للتشغيل



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على الموقع الإلكتروني للوكالة الوطنية، شوهد يوم 2024/04/19.

<https://www.anem.dz/#/article/Organisation>

¹ - سعدية زايدي، سياسات التشغيل في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص ص 91-92.

2. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)

حسب المرسوم الرئاسي رقم 96-234 المؤرخ 02 جويلية سنة 1996 أنشئت هذه الوكالة حيث حدد هذا المرسوم الإطار العام لدعم تشغيل الشباب، فكما جاء في المادة رقم 02 من هذا المرسوم أن دعم الشباب يتم من خلال:

- تشجيع إحداث أنشطة إنتاج السلع والخدمات من قبل الشباب ذوي المشاريع.
- تشجيع كل أشكال الأعمال والتدابير الهادفة إلى ترقية تشغيل الشباب وذلك من خلال برامج التكوين والتشغيل.

وتقدم هذه الوكالة الدعم للشباب الذين يرغبون في إنشاء مؤسسات مصغرة (من 1 إلى 10 عمال).¹

3. وكالة التنمية الاجتماعية (ADS)

أنشئت الوكالة سنة 1996 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96/232 المؤرخ في 29 جوان 1996، قصد التخفيف من حدة الانعكاسات السلبية التي نتجت عن مخطط التعديل الهيكلي على الفئات الاجتماعية الضعيفة، يتمثل هدفها الأساسي في مكافحة الفقر والبطالة والتهميش الذي يمس الفئات الاجتماعية المحرومة. الوكالة هي هيئة عمومية ذات طابع خاص تتمتع باستقلالية إدارية ومالية، تشط وكالة التنمية الاجتماعية تحت وصاية وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة²، كما أوكلت مهمة تسيير العمل المؤقت ومتابعة عقود ما قبل التشغيل (CPE)، والأعمال ذات المنفعة العامة (ESIL)، كما تعمل على إدماج طالبي العمل وفقا لما يتوفر من مناصب عمل، وحسب وزارة العمل تم إدماج حوالي 35344 خريج جامعة في إطار هذه الوكالة إلى غاية سنة 2000.³

وتتمثل مهمتها الأساسية في:

- تشغيل عمال من خلال المشاريع الاجتماعية و الاقتصادية ذات المنفعة العامة الممولة من طرفها. أما أهدافها تتمثل فيما يلي:
- تكريس ما يسمى بالأسر المنتجة، والتي تساعد على تخفيض البطالة بشكل نسبي.
- نقل المهارات وإعطاء قيمة معينة لما ينتجه العمال سواء بالمنازل أو بغيرها.

¹- المرسوم الرئاسي رقم 96 - 234، المؤرخ في 02 يوليو 1996، يتعلق بدعم تشغيل الشباب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 41، 1996، ص11.

²- الموقع الرسمي لوكالة التنمية الاجتماعية، نقلا عن الرابط التالي: <https://ads.dz/agence.html#content4-172> تم التصفح يوم: 2024/04/1.

³- زواويد لزهارى، بونقاب مختار، طواهرى عبد الجليل، مرجع سبق ذكره، ص52.

- إبراز اهتمام الدولة بالحماية الاجتماعية للأسر والعائلات¹.

4. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)

أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14/04 المؤرخ في 22 جانفي 2004، الذي يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي، مهمتها تدعيم أصحاب المبادرات الفردية من أجل مساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم الخاص².
حيث سمح القرض المصغر لفئة الأشخاص المحرومين من تحسين ظروف معيشتهم، وهذا عن طريق إنشاء أنشطة خاصة بهم للحصول على مداخيل³.
تم الإعلان عن القرض المصغر في الجزائر لأول مرة سنة 1999، حيث سمح هذا الأخير بإنشاء أكثر من 1600 نشاط في مختلف القطاعات.
لم يعرف القرض المصغر عند انطلاقه النجاح المنتظر من قبل السلطات العمومية وهذا عائد أساسا إلى النقص الذي عرفته مصاحبة المشاريع سواء عند بدايتها أو عند إنجازها.
ابتداء من سنة 2004 أوكلت متابعة القرض المصغر للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، وهي ممثلة محليا بـ 49 لجنة تنسيق ولائية موزعة على مستوى التراب الوطني، اثنين منها بالعاصمة⁴.

¹-غالم عبد الله، حمزة فيشوش، مداخلة إجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر (المساهمات وأوجه القصور)، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، يومي 15 و16 نوفمبر 2011، ص7.

²-مهديد عمرة، تحليل أداء سياسة التشغيل في الجزائر للحد من ظاهرة البطالة (1990-2016)، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 02، العدد 09، جامعة الجزائر 3، 2018، ص 1169.

³-الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر نقلا عن الرابط التالي:

<https://www.angem.dz/ar/home.php>، تم التصفح يوم: 2024/04/3.

⁴- داود فتحة، اشكالية التشغيل في الجزائر في ظل النموذج الجديد لسياسة التشغيل، رسالة دكتوراه، جامعة الجبالي اليايس، سيدي بلعباس، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير والعلوم التجارية، الجزائر، 2014-2015، ص 305.

الفصل الثاني: وضعية و آفاق سياسات التشغيل في الجزائر- دراسة حالة الوكالة الوطنية

لدعم وتنمية المقاولاتية لولاية البويرة فترة 2010-2023

جدول رقم (02): يمثل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر: تنظيم ومهام

المؤسسة الوسيطة	مهامها الرئيسية	التنظيم و التغطية الوطنية	المستخدمين و الميزانية	برامج ومقاييس من اجل الشغل	الفئات المقصودة
الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر المنشأة سنة 2004 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 14/04 المؤرخ في 2004/01/22 وكالة ذات طابع خاص.	- تسيير إجراء القرض المصغر - المصاحبة وتقديم الدعم للمستفيدين - الحصول على قروض بدون فائدة - متابعة النشاطات المنجزة.	شبكة غير مركزية مشكلة من 49 لجنة ولائية (2 منها من العاصمة) عبر التراب الوطني، تعمل بمرافقة خلايا مصاحبة على مستوى الدوائر.	429 وكالة و 500 مليون دج.	- تمويل مختلط (الوكالة -صاحب المشروع): قرض بدون فائدة من أجل شراء المواد الأولية 50.000 دج إلى 100.000 دج - تمويل ثلاثي (الوكالة صاحب المشروع - البنك) قرض من 100.000 إلى 400.000 دج	- كل شخص مهما كان تخصصه يملك، تأهيل معين يريد أن يطور نشاط من خلال شراء المواد الأولية. - كل شخص مهما كان تخصصه، يملك تأهيل معين يريد أن يطور نشاط من خلال الحصول على عتاد صغير ومواد أولية لانطلاق النشاط. - كل شخص مهما كان تخصصه، يملك تأهيل معين يريد أن يطور نشاط من خلال شراء المواد الأولية.

المصدر: داود فتيحة، مرجع سبق ذكره، ص 305.

الفصل الثاني: وضعية و آفاق سياسات التشغيل في الجزائر - دراسة حالة الوكالة الوطنية

لدعم وتنمية المقاولاتية لولاية البويرة فترة 2010-2023

جدول رقم (03): يمثل حصيلة مناصب الشغل المستحدثة إلى غاية 31 مارس 2023

عدد المناصب المستحدثة	صيغ التمويل
1 265 855	تمويل لشراء مواد أولية
154 254	تمويل ثلاثي # الوكالة - البنك - المستفيد #
1 420 109	المجموع

المصدر: الموقع الرسمي لوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، نقلا عن الرابط التالي:

<https://www.angem.dz/ar/home.php> ، شوهده يوم 2024/04/23.

من خلال الجدول نلاحظ أن حصيلة مناصب العمل التي تم إنشاؤها في هذا البرنامج أن القرض يمنح لشراء العتاد الذي يستلزم لشراء مواد أولية المتعلقة بقطاع الصناعة، حيث تمثل النشاطات الأكثر استقطابا لليد العاملة.

جدول رقم (04): يمثل توزيع القروض حسب الشريحة العمرية لغاية نهاسة سنة 2023.

النسبة (%)	العدد	الشريحة العمرية
35.56 %	325 392	18-29 سنة
31.24 %	285 862	30-39 سنة
18.60 %	177 199	40-49 سنة
10.49 %	989 95	50-59 سنة
4.11 %	609 37	فما فوق 60 سنة
100.00 %	915 051	المجموع

المصدر: الموقع الرسمي لوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، نقلا عن الرابط التالي:

<https://www.angem.dz/ar/home.php> ، شوهده يوم 2024/04/23.

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة توزيع القروض عند الشريحة العمرية من 18-29 سنة و 30-39 سنة أعلى من باقي الشرائح العمرية الأخرى مما يعني أن الشباب هم أكثر طلبا على هذه الصيغة من القروض.

5. الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC)

أنشئ سنة 1994 بموجب المرسوم التنفيذي 94-188 فهو مؤسسة عمومية من هيئات الضمان الاجتماعي، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي¹.

فمنذ تاريخ إنشائه سنة 1994 حسب المشروع التنفيذي 94-11²، وبصفته مؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي، مكلفة في هذه الفترة بالذات من تاريخ الجزائر، "بتخفيف" العواقب الاجتماعية الناجمة عن التشريعات الخاصة بالأجراء الذين يعملون بالقطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية³.

أما مهامه الرئيسية حسب المادة الرابعة من المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 26 جويلية 1994 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين فجاءت كالتالي:

- يضبط باستمرار بطاقيّة المنخرطين ويضمن تحصيل الاشتراكات الخاصة لتمويل أداءات التأمين عن البطالة.

- تنظيم الرقابة على التأمين على البطالة.

- التنسيق والتواصل مع المصالح العمومية للتشغيل وإدارتي البلدية والولاية.

- ينشئ ويحفظ صندوق الاحتياط لمواجهة التزاماته اتجاه المستفيدين⁴.

عمل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتعداد يناهز 2734 أجيلا (عدد الموظفين) اعتباراً من (2021/06/30)، موزعاً إقليمياً عبر: مقر المديرية العامّة.

- ثماني وخمسين (58) وكالة ولائية.

- ثلاثة عشر (13) وكالة فرعية.

- أكثر من عشرة (10) ممثليات.

أما من تاريخ جانفي 2022 أسندت تسييره للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية التابع للوزارة المنتدبة لدى الوزير الأول المكلف بالمؤسسات المصغرة. وعليه يواصل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بالحصول على القروض الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 30 و 55 سنة وذلك طبقاً للمرسوم التنفيذي

¹- المرسوم تنفيذي رقم 94-188 مؤرخ في 06 جويلية 1994، يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 44، 1994، ص 5.

²- المرسوم التشريعي رقم 94-11 مؤرخ في 26 ماي 1994، يحدد التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 34، 1994، ص 12.

³- أويختي نصيرة، عيسى نبوية، دور المقاولاتية في دعم سياسة التشغيل في الجزائر (دراسة تحليلية خلال الفترة 2000-2017)، مجلة استراتيجيا تضمن الجودة في التعليم، المجلد 30، عدد 01، المركز الجامعي بمغنية، الجزائر، 2022، ص 67.

⁴- المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 26 جويلية 1994، يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 44، 1994، ص 06.

رقم 22-45 المؤرخ في 19 جانفي 2022، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 6 جويلية سنة 1994 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة. من سنة 2004 وإلى غاية نهاية سنة 2021 أكثر من 160000 مشروع تم تمويلهم من قبل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في إطار تمويل وخلق المؤسسات المصغرة التي وفرت 340500 منصب عمل عند انطلاق النشاط¹.

6. الوكالة الوطنية للاستثمار (ANDI)

تم انشاء الوكالة المسؤولة عن الاستثمار، غداة الإصلاحات التي أجرتها الجزائر خلال التسعينيات، وقد خضعت لتغييرات تهدف إلى التكيف مع التغيرات في الوضع الاقتصادي والاجتماعي للبلاد، فهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

ففي سنة 2006 و بحسب المادة 06 من الأمر الرئاسي 03/01 المتعلق بتطوير الاستثمار أنشئت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار بدلا من الوكالة الوطنية لدعم ومتابعة الاستثمار سابقا ، وتم تحديد صلاحيات الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 06-356 المؤرخ في 09/10/2006².

وفي سنة 2022 استبدل تسمية الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار بـ * الوكالة الجزائرية للاستثمار * طبقا للمادة رقم 18 للقانون رقم 22-18 الموافق لـ جويلية 2022³.

أما مهامها الأساسية تتلخص فيما يلي:

- استقبال المستثمرين وتوجيههم وتدعيمهم على مستوى هياكلها المركزية والإقليمية.
- ترقية الاستثمارات داخل الجزائر وخارجها.
- إعلام المستثمرين عن طريق وسائل الاتصال المختلفة لكل الفعاليات الاقتصادية المنظمة في الجزائر وخارجها.
- جعل شراكاتها في البورصة متاحة للمستثمرين المحتملين⁴.

¹-الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، المستفيدين من نظام التأمين على البطالة، نقلا عن الرابط التالي:

https://www.cnac.dz/site_cnac_new/Web%20Pages/Ar/AR_Autre.aspx# ، تم التصفح يوم: 2024/04/26.

²-المرسوم التنفيذي رقم 06/356، المؤرخ في 09/10/2006 المتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 64، 2006، ص13.

³-المرسوم التنفيذي رقم 22-298، المؤرخ في 08/09/2022 المتضمن تحديد تنظيم الوكالة الجزائرية للاستثمار وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 60، 2022، ص 6.

⁴-الموقع الرسمي لوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، نقلا عن الرابط التالي: <https://www.industrie.gov.dz/andi/>، تم التصفح يوم 2022/04/27.

7. الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار (ANDPME)

أنشئت هذه الوكالة بموجب القانون رقم 02-17 المؤرخ في 10 جانفي 2017، حسب ما نصت عليه المادة 17، حيث يتم إنشاء هيئة تتكفل بتنفيذ استراتيجيات تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كما تضمنت المادة 20 من نفس القانون إلى إنشاء هيكل محلية تابعة للوكالة تتمثل في مراكز الدعم والاستشارة بالإضافة إلى مشاكل المؤسسات¹.

تتمثل مهامها فيما يلي:

- تنفيذ استراتيجية تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- تنفيذ برامج عصرنة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
- دعم الابتكار والتطوير في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- دعم تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال التصدير، الشراكة وتحويل التكنولوجيا.
- وضع منظومة إعلامية خاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، القيام بمختلف الحملات الإعلامية وتقديم المساعدة لدى الهيئات العمومية لتسهيل حصول هذه المؤسسات على الطلب العمومي².

❖ تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

جدول رقم (05): يمثل تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (2021-2022)

التطور	سنة 2022	سنة 2021	العدد الاجمالي الشركات الصغيرة والمتوسطة
%5.71	1.359.803	1.286.365	

المصدر: الموقع الرسمي لوزارة الصناعة والإنتاج الصيدلاني، النشرة الإحصائية لشهر أبريل 2023 رقم 42، نقلا عن الرابط التالي: شوهذ يوم 28/04/2024. <https://www.industrie.gov.dz/wp-content/uploads/documents/bis/BIS-2023-04-42.pdf>

نلاحظ من خلال الجدول أن التغير في عدد الشركات الصغيرة والمتوسطة بين عامي 2021 و 2022 قد بلغ زيادات صافية مقدرة ب 73.438 شركة صغيرة.

¹- القانون رقم 02-17 المتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية المؤرخ في 10 جانفي 2017، العدد 02، ص7.

²- المرسوم التنفيذي 18-170 المؤرخ في 26 يونيو 2018 الذي يحدد مهام وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية، العدد 39، 2018، ص 11.

الفرع الثاني: أجهزة وبرامج الإدماج المهني والمساعدة الاجتماعية

سوق الشغل مجموعة من البرامج أهمها:

1. برنامج تشغيل الشباب (PEJ):

أول برنامج بادرت به السلطات العمومية لمواجهة البطالة كانت عام 1987 موجه للشباب العاطلين عن العمل، يهدف إلى إيجاد مناصب عمل مؤقتة ضمن ورشات المنفعة العامة تابعة للجماعات المحلية، والهيئات الوزارية كقطاعات الغابات، الفلاحة، الأشغال العمومية، الري... الخ¹، إذ يخص هذا البرنامج طالبي العمل دون أي تأهيل مهني خاص، إذ أن غالبيتهم من الراسبين في قطاع التربية، وهذا لتسهيل إدماجهم في الحياة العملية، وتقوم الدولة بتمويل برنامج تشغيل الشباب عبر صندوق إعانة تشغيل الشباب، وتحدد الإعانات المقدمة وفق عدد المستفيدين ومستوى التأجير الذي يربط حسب مستوى الأجر الوطني الأدنى².

2. جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DIAP):

جاء هذا البرنامج كبديل لبرنامج تشغيل الشباب، تم إنشاء هذا الجهاز وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 126/08³، يسيّر هذا الجهاز من قبل الوكالة الوطنية للتشغيل بالتنسيق مع مديريات التشغيل، وقد عدل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 11-105 المؤرخ في 6 مارس 2011⁴، وهو يسيّر من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل بالتعاون مع مديريات التشغيل يهدف إلى:

- تشجيع الشباب طالب العمل على الإدماج المهني.
- تشجيع كل النشاطات التي تهدف إلى ترقية تشغيل الشباب.

أما شروط الاستفادة من هذا الجهاز فهي كالتالي:

- الجنسية الجزائرية.
- السن من 18 إلى 35 سنة (بالإمكان أن يخفض لـ 16 سنة).

¹-سمايلى محمود، بن عمارة سعيدة، دور برامج التشغيل الوطنية في التنمية الشخصية والمهنية لطالبي الشغل في الجزائر-دراسة حالة خريجي التعليم العالي المنصبين في إطار عقد إدماج حاملي الشهادات CID في مؤسسات التعليم الثانوي لولاية ميلة، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، المجلد 3، العدد 2، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، 2017، ص15.

²-ريمى رياض، ريمي عفة، أثر برامج سياسة التشغيل على مواجهة البطالة في الجزائر (دراسة مقارنة بين الفترتين 1990-1998 و 1999-2010، مداخلة استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، ملتقى دولي بعنوان استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، يومي 15 و16 نوفمبر 2011، ص6.

³-المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 19 أبريل 2008، يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 22، ص 19.

⁴-المرسوم التنفيذي رقم 11-105 المؤرخ في 6 مارس 2011، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14، 2011، ص24.

الفصل الثاني: وضعية و آفاق سياسات التشغيل في الجزائر - دراسة حالة الوكالة الوطنية

لدعم وتنمية المقاولاتية لولاية البويرة فترة 2010-2023

- إثبات الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية.
 - الحائزين على الشهادات الذين يملكون مستوى تعليمي مؤهل.
 - أن يكونوا مسجلين كطالبي عمل لدى الوكالة المحلية للتشغيل على مستوى مقر الإقامة¹.
- ويتضمن هذا الجهاز على عقدين هما:

أ) **عقود الإدماج المهني:** هي عقود تبرم بين الإدارة المكلفة بالتشغيل والمستخدم، حيث تكون صيغة عقد الإدماج المهني كما يلي:

جدول رقم (06): يمثل صيغة عقود الإدماج المهني والفئات الموجهة له

الفئات	صيغة عقد التشغيل
موجهة لخريجي التعليم العالي، التقنيين السامين.	عقود إدماج لحاملي الشهادات (CID)
موجهة لخريجي الطور الثانوي ومراكز التكوين المهني.	عقود الإدماج المهني (CIP)
موجهة لطلالبي الشغل بدون تكوين ولا تأهيل.	عقود التكوين والإدماج (CFI)

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على المرجع: شباح رشيد، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر، دراسة حالة لولاية تيارت، رسالة ماجستير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، الجزائر، 2011-2012، ص 151.

ب) عقود العمل المدعمة (CTA):

حسب ما جاء به القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل فهو عقد عمل يشجع الشباب المدمج على التوظيف لدى المؤسسات الخاصة و العمومية².

تساهم الدولة في أجر طالب العمل رفقة المستخدم وذلك حسب ما أكدته المادة 26 من المرسوم رقم 08-126 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 13/142 على أن تدفع طبقا لنص المادة 27 من نفس المرسوم³.

¹- هنية مجدولين، حبة نجوى، مداخلة دور سياسات التشغيل في تقليص الفجوة بين عرض عمل حاملي الشهادات الجامعية واحتياجات السوق المحلية، دراسة حالة جامعة محمد خيضر بسكرة، ملتقى وطني بعنوان سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة خيضر بسكرة، الجزائر، يومي 13 و14 أبريل 2011، ص3.

²- المرسوم التنفيذي رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17، 1990، ص 562.

³- المرسوم التنفيذي رقم 13-142 المؤرخ في 10 أبريل 2013، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 21، 2013، ص16.

الفصل الثاني: وضعية و آفاق سياسات التشغيل في الجزائر - دراسة حالة الوكالة الوطنية

لدعم وتنمية المقاولاتية لولاية البويرة فترة 2010-2023

المساهمات حسب التصنيفات المختلفة وفق الجدول التالي:

جدول رقم (07): يمثل صيغة ومدة عقد العمل المدعمة ومساهمة الدولة

صيغة عقد التشغيل	مدة العقد	مساهمة الدولة
عقود الإدماج المهني لحاملي الشهادات CID-CTA	3 سنوات	- بالنسبة للجامعيين (CID-UNIV): 12.000.00 دج - بالنسبة للتقنيين السامين (CID-TS): 10.000.00 دج.
عقود الإدماج المهني CIP-CTA	3 سنوات	- بالنسبة لخريجي التعليم الثانوي والتكوين: 8.000.00 دج.
عقود التكوين-إدماج	سنة واحدة	- بالنسبة لعقود التكوين: 6.000.00 دج.

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على المرسوم التنفيذي رقم 13-142 المؤرخ في 10 أبريل 2013 يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 21، ص 18.

3. برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE)

هذا البرنامج موجه لإدماج الشباب المتحصّلين على شهادات جامعية الذين يبحثون عن عمل لأول مرة. وضع البرنامج حيز التنفيذ بموجب المرسوم رقم 402/98 المؤرخ في 02/12/1998 هدفه الرئيسي يتمثل في: - الإدماج النهائي للشباب المتحصّلين على مختلف الشهادات في سوق الشغل. فالدولة هي من تتكفل بالأجور الأساسية للمدمجين وتغطية التكاليف الاجتماعية طيلة مدة العقد، كما يستفيد المدمج من طرف مصالح العمل على علاوات¹.

بعد صدور المرسوم التنفيذي رقم 127/08 المؤرخ في 30/08/2008 أصبحت تسميته بمنحة الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات (PID)².

4. برنامج مناصب الشغل المأجورة ذات المبادرة المحلية (ESIL)

¹ - بوزيان راضية، سياسات التشغيل والوساطة المؤسسية النشيطة للحد من البطالة في الجزائر مقارنة سوسيو-اقتصادية، مداخلة المشاركة في الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، يومي 15 و 16 نوفمبر 2011، ص 17.
² - المرسوم التنفيذي رقم 08-127 المؤرخ في 30 أبريل 2008، يتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 23، 2008، ص 3.

الفصل الثاني: وضعية و آفاق سياسات التشغيل في الجزائر - دراسة حالة الوكالة الوطنية

لدعم وتنمية المقاولاتية لولاية البويرة فترة 2010-2023

هذا البرنامج هو بمثابة تعزيز للجماعات المحلية لمواجهة البطالة موجه لإدماج الشباب البطال بدون مؤهلات¹ والذين تقل أعمارهم عن 30 سنة، من خلا ورشات مكلفة بإنجاز نشاطات تعود بالمنفعة العامة على المواطنين في كل بلدية، فمنذ سنة 2002 أصبح هذا الجهاز يسير بالتنسيق بين كل من وكالات التنمية الاجتماعية ADS ومديرية النشاط الاجتماعي DAS، حيث تكون مدة العقد ما بين 3 أشهر و 12 شهرا².

5. برنامج أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP-HIMO)

أنشأ هذا الجهاز سنة 1997 بغرض معالجة بطالة الشباب والمساعدة الاجتماعية للفئات المحرومة والضعيفة من فئات المجتمع، هدفه الأساسي إنشاء عدد كبير من مناصب الشغل المؤقتة من خلال القطاعات المحددة للاستفادة من هذا البرنامج والمتمثلة في قطاع الري، قطاع الفلاحة، وقطاع الطرق والغابات.

لقد طبق هذا البرنامج خلال مرحلتين:

* المرحلة الأولى: ما بين فترة 1997 إلى 2000.

* المرحلة الثانية: من سنة 2001 إلى غاية 2004³.

بلغ عدد المشاريع والمناصب المستفادة من هذا البرنامج لغاية نهاية سنة 2023 حسب الجدول ما يلي:
جدول رقم (08): يمثل عدد المشاريع ومناصب العمل التي وفرها برنامج أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة

عدد مناصب العمل	عدد المشاريع	الجهاز
1900	141	برنامج أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على موقع وكالة التنمية الاجتماعية، الموقع الإلكتروني: شوهد يوم

<https://www.ads.dz/index.html>، 2024/05/03

¹ -سعودي بلقاسم، مداخلة حول استراتيجية الحكومة في تطوير التشغيل والمساهمة في محاربة البطالة، الملتقى الدولي بعنوان: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة جامعة المسيلة، الجزائر، يومي 15-16 نوفمبر 2011، ص8.

² -بن باير الحبيب، بن كاملة محمد عبد العزي، مداخلة التشغيل في الجزائر مدخل للتطوير وعصرنة البرامج والآليات لتفعيل التنمية - عرض نتائج الفترة 2006-2010، الملتقى الوطني بعنوان سياسة التشغيل ودورها في التنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، يومي 13 و 14 أبريل 2011، ص 150.

³ -عبد القادر لحسن، مداخلة سياسة التشغيل وإشكالية معالجة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2000-2009 (اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل الخماسي 2010-2014)، الملتقى الوطني: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، يومي 13 و 14 أبريل 2011، ص ص 189-190.

6. مشروع الجزائر البيضاء

وهو مشروع يهدف إلى التقليل من البطالة من خلال توظيف اليد العاملة، كما يهدف إلى إدماج البطالين الذين تم إقصائهم من قطاع التربية وذلك بمساهمة الجمعيات و السلطات المحلية، تقدر مدة العقد في إطار هذا الجهاز ب (03) أشهر قابلة للتجديد 03 مرات¹.

7. المحلات التجارية لفائدة الشباب البطال موزعة عبر البلديات

وهو مشروع رئاسي يتضمن استحداث 100 محل في كل بلدية موزعة على الشباب البطال يهدف إلى التقليل من البطالة².

8. جهاز الشبكة الاجتماعية

يندرج هذا الجهاز ضمن الإجراءات المتخذة في إطار التحولات الاجتماعية و الاقتصادية والثقافية ، فجهاز الشبكة الاجتماعية يتكون من برنامجين أساسيين هما³:

(أ) **المنحة الجزائرية (AFS)**: يعد جهاز المنحة الجزائرية للتضامن من أهم برامج الدعم الاجتماعي التي أقرتها الدولة سنة 1994 للتكفل بالفئات الاجتماعية الهشة والمعوزة التي ليس لديها دخل والغير قادرة على العمل على غرار الأشخاص المسنين، الأشخاص المعوقين، المرأة ربة عائلة بدون دخل وكذا الأشخاص المصابين بأمراض مزمنة تسبب العجز. بلغ عدد المستفيدين إلى يومنا هذا 929399 مستفيد، تم إدراج هذه الفئات بموجب المراسيم التنفيذية الآتية:

* المرسوم التنفيذي رقم 94-336 المؤرخ في 24 أكتوبر 1994، المعدل والمتمم،

* المرسوم التنفيذي رقم 96-470 المؤرخ في 18 ديسمبر 1996، المتبوع بالقرار الوزاري المشترك رقم 006 المتضمن توسيع المنحة الجزائرية للتضامن لذوي العاهات، المسنين، مرضى العضال والمكفوفين⁴.

(ب) **منحة التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العامة (IAIG)**: أنشئ هذا الجهاز سنة 1994، يشبه إلى درجة كبيرة برنامج TUP-HIMO والفئة المستفيدة منها، لكن يختلف عنه بأنه يضم فئة أكبر من العاطلين عن العمل. يساهم هذا الجهاز في التقليل من البطالة من خلال تقديم منح مقابل المشاركة في

¹-الموقع الرسمي لوكالة التنمية الاجتماعية، نقلا عن الرابط التالي: <https://www.ads.dz/index.html> تم التصفح يوم: 2024/05/03

² -بوزار صافية، فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة (1990-2014)، مجمع مداخلات الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة، المركز الجامعي تيبازة ، الجزائر، يومي 08-09 ديسمبر 2014، ص 561.

³-زبوج سامية، سخاوي خديجة، إشكالية تسيير الشبكات الاجتماعية في الجزائر، جهاز الشبكة الاجتماعية نموذجا، مجلة آفاق لعلم الاجتماع، المجلد 11، العدد 02، جامعة علي لونيبي البليدة ،الجزائر، 2021، ص 245.

⁴-الموقع الرسمي لوكالة التنمية الاجتماعية، مرجع سبق ذكره.

أعمال ذات منفعة عامة¹، إذ يتم القبول في هذه المنحة على أساس مبادرة شخصية من المعني نفسه ، كما يتم تسجيل الطلبات على مستوى المكتب البلدي للنشاط الاجتماعي عن طريق طلب المعني وتكوينه لملف يتكون من وثائق إدارية كاملة².

9. منحة البطالة

تم تأسيس منحة البطالة في الجزائر بموجب المادة 190 من القانون 16/21 المؤرخ في 30 ديسمبر 2021 ، والتي تم بموجبها تأسيس منحة البطالة لفائدة البطالين³، فهي برنامج حكومي وضع لفئة الأشخاص البطالين الباحثين عن العمل والمسجلين في الوكالة الوطنية للتشغيل. منحة البطالة هي مبلغ مالي يقدر بثلاثة عشرة ألف دينار جزائري تم رفعها إلى خمسة عشر ألف دينار جزائري يمنح للبطالين طالبي الشغل لأول مرة والمسجلين في الوكالة الوطنية للتشغيل لحفظ كرامة البطل الذي لم يحصل على عمل. تسقط آليا فور الحصول على وظيفة⁴.

أما شروط الاستفادة منها حسب المرسوم التنفيذي 22-70 المؤرخ في 10 فبراير 2022 جاءت كما

يلي:

- أن يكون من جنسية جزائرية ومقيم بالجزائر.
- يقدر سن المستفيد ما بين 19 و 40 سنة.
- أن يكون مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل.
- أن يسوي وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية.
- أن لا يتوفر على دخل سواء هو أو الزوج.
- ألا يكون قد استفاد من الأجهزة العمومية للتشغيل التي وضعتها الدولة الجزائرية .

¹ - نور الدين حامد، فلة عاشور، مداخلة تقييم أداء سياسة التشغيل في الجزائر، الملتقى الوطني بعنوان سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، يومي 13-14 أبريل 2011، ص 235.

² - مكاك ليلي، دور وكالة التنمية الاجتماعية في تحسين ظروف الاسرة الجزائرية، رسالة ماجستير، جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الاسلامية، الجزائر، 2010-2011، ص 60.

³ - المرسوم الرئاسي رقم 16/21 المؤرخ في 30 ديسمبر 2021، المتضمن قانون المالية لسنة 2022، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 100، 2021، ص 64.

⁴ - مسعود قريمس، محمد عليوة، سياسة منحة البطالة و الاستقرار الاجتماعي والسياسي المجلد 11، العدد 01، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2023، ص 81.

الفصل الثاني: وضعية و آفاق سياسات التشغيل في الجزائر- دراسة حالة الوكالة الوطنية

لدعم وتنمية المقاولاتية لولاية البويرة فترة 2010-2023

أيضا حسب المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 22-70 يستفيد من هذه المنحة المحبسون الذين أنهوا مدة عقوبتهم ولا يملكون أي دخل¹.

في 25 فيفري 2022 قامت الوكالة الوطنية للتشغيل بصفتها مؤسسة مسؤولة عن تسيير إجراءات الاستفادة من منحة البطالة بإطلاق منصة منحة البطالة الرقمية Minha.anem.dz وقامت بتطوير هذه المنصة الرقمية حرصا منها على تنظيم العملية، الاتصال الآني مع طالبي العمل ، كما تمكن هذه المنصة من:

- معرفة أهليتك للاستفادة من المنحة أو لا.

- حجز معلوماتك الشخصية.

- معرفة الملف المطلوب.

- استخراج وثيقة التعهد.

- تحديد موعد لإيداع ملفك.

- طباعة وصل موعد المقابلة².

أما تحيين أو تجديد بطاقة التسجيل فيكون أليا.

كشف وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، السيد فيصل بن طالب، أنه لغاية دورة أكتوبر 2023 تم توجيه وقبول 288.702 مستفيد من المنحة في أطوار التكوين، تخرج منهم 117.043 وتم توجيه 323.495 مستفيد من منحة البطالة نحو عروض العمل

ومن أجل تشجيع وتحفيز المؤسسات الاقتصادية على ايجاد مناصب عمل للمستفيدين من منحة البطالة، يسعى القطاع لوضع آليات وجملة من التحفيز الخاصة بذلك إضافة إلى آليات أخرى تسمح بتطوير المهارات الفردية وتحسين قابلية التشغيل للمستفيدين من منحة البطالة، عن طريق مشاركتهم في نشاطات التنمية الاقتصادية والاجتماعية³.

1-المرسوم التنفيذي 22-70 المؤرخ في 10 فبراير سنة 2022، يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة مبلغها وكذا التزامات المستفيدين منها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 11، 2022، ص 11.

2-الموقع الرسمي للوكالة الوطنية للتشغيل، الإجراءات التطبيقية للاستفادة من منحة البطالة، نقلا عن الرابط التالي: <https://minha.anem.dz/faq/faq-ar.html>، تم التصفح يوم: 2024/05/03.

3-الموقع الرسمي لجريدة النهار الجزائرية، هذا عدد المستفيدين من منحة البطالة والتغطية الاجتماعية، ، نقلا عن الرابط التالي:

<https://www.ennaharonline.com/%D9%87%D8%B0%D8%A7-%D8%B9%D8%AF%D8%AF-> شوهذ يوم: 2024/05/03.

المطلب الثاني: معوقات وتحديات تطبيق سياسات التشغيل في الجزائر

رغم ما تبذله الدولة الجزائرية بنهجها لسياسات وطنية في مجال التشغيل لازالت تواجه عدة معوقات وتحديات.

الفرع الأول: معوقات سياسات التشغيل في الجزائر

من أبرز المعوقات التي مازالت تواجه سياسات التشغيل في الجزائر ما يلي:

- تراجع عن إنجاز المشاريع المنشئة لمناصب عمل دائمة خاصة في القطاع العمومي.
- خصوصية المؤسسات العمومية، الذي أدى إلى تسريح عدد كبير من العمال بسبب الأزمات المالية أو الغلق.
- عدم التحكم في الآليات القانونية التي تنظم سوق العمل.
- عدم التوافق بين خريجي الجامعات والمعاهد الوطنية والتكوين المهني مع متطلبات واحتياجات سوق العمل بسبب الكم الهائل لعدد المتخرجين الذين لن يجدوا مناصب عمل تتناسب تكوينهم ومؤهلاتهم العلمية¹.
- غياب شبكة أو استراتيجية وطنية تختص بجمع المعلومات حول اليد المؤهلة للعمل وفرص العمل.
- البيروقراطية سواء على المستوى الإداري والمالي والتي تعد عائقا كبيرا أمام الاستثمار².

الفرع الثاني: تحديات تطبيق سياسات التشغيل في الجزائر

- تواجه الجزائر تحديات عديدة لتطبيق سياساتها المتعلقة بالتشغيل نظرا لما يتميز به المجتمع الجزائري، حيث أن فئة الشباب هي الغالبة وعليه يجب اتخاذ تدابير لخلق فرص عمل تتناسب مع فئات المجتمع، تنحصر تحديات تطبيق سياسات التشغيل فيما يلي:
- عدم استحداث برامج تراعي الخصوصيات الجهوية .
 - ضعف إشراك المؤسسات المتوسطة والصغيرة في مجال المقاولاتية وربطها بالمؤسسات الصناعية الكبرى.
 - البيروقراطية رغم كل ترسانة القوانين المعدة لمواجهةها.
 - عدم وجود مؤسسات صناعية كبرى مثل ما هو موجود في البلدان المتطور .

¹ - أحمد قايد نور الدين، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، نقلا عن الرابط التالي:

<http://https://liefpedia.com>، تم التصفح يوم: 2024/05/04.

² - سرير عبد الله رابح، مداخلة سياسة التشغيل بالجزائر ومعضلة البطالة، ملتقى سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، يومي 13 و 14 أفريل 2011، ص 11.

- عدم فعالية ومتابعة الاستثمارات المحققة ودعمها في المسار الاقتصادي ما جعلها تواجه الإفلاس بسبب عدم متابعتها ودعمها وتقديم الإعانات، والإعفاءات والتحفيزات.
- الاعتماد على القطاع الحكومي كمصدر أساسي للتشغيل¹.

المطلب الثالث: آفاق سياسات التشغيل في الجزائر

سعت الحكومة الجزائرية إلى تقديم العديد من الآفاق منها:

الفرع الأول: آفاق لتحديث سوق الشغل في الجزائر

يبدل قطاع العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي جهودا جبارة من أجل ادخال الرقمنة في مختلف الهيئات التابعة لقطاع العمل الذي يعد من الرهانات الكبرى للسلطات العمومية للبلاد حيث أكد وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، السيد الهاشمي جعبوب لدى إشرافه على أشغال لقاء وطني للمدراء الولائيين للتشغيل والمفتشين الولائيين للعمل تعزيز عصرنة المرفق العمومي للتشغيل على الصعيدين المركزي والمحلي بتعميم الرقمنة، الذي يهدف إلى تقليص الفوارق بين عروض وطلبات العمل، من خلال تعزيز ثلاثية "التكوين - المؤهلات - الشغل"².

في بيان لووكالة الأنباء الجزائرية واستكمالا لهذا المشروع قام الوزير الجديد للعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي السيد فيصل بن طالب بزيارة ميدانية رفقة المحافظة السامية للرقمنة إلى عدد من الهيئات التابعة لقطاع العمل للوقوف على مدى تجسيد مشروع الرقمنة، حيث أشار البيان: إلى أن قطاع العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي يوفر 127 خدمة عن بعد من بينها 102 خدمة متوفرة عبر منصة "خدماتي"³.

أما فيما يخص الإقلاع نحو إنشاء مؤسسات اقتصادية وتشجيع المقاولاتية، وجهت الحكومة الجزائرية أنظارها إلى تحريك عجلة القطاع الخاص إلى الأمام، والذي لا يزال بعيدا بشكل كبير عن المنافسة بسبب مناخ الأعمال المتذبذب، في محاولة لامتنصاص معدلات البطالة التي ارتفعت في الفترة الأخيرة، حيث دفعت الأزمة الاقتصادية حكومة رئيس الوزراء السيد أيمن بن عبد الرحمان للبحث عن حلول بهدف تدعيم سوق العمل من

¹-جلطي غالم، قوري ستي سياسات التشغيل والاستقرار السياسي والاجتماعي في الجزائر للفترة 2011-2021، مجلة دفاتر اقتصادية، المجلد 13، العدد 01، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2022، ص 294.

² -الموقع الرسمي لووكالة الأنباء الجزائرية، مقال بعنوان ترقية التشغيل ومكافحة البطالة من أهم الأهداف الاستراتيجية الوطنية الجديدة للتنمية، ، نقلا عن الرابط التالي: <https://www.aps.dz/ar/economie/94141-2020-10-19-15-33-31> ، تم التصفح يوم: 2024/05/04.

³-الموقع الرسمي لووكالة الأنباء الجزائرية ، مقال بعنوان : وزير العمل يقوم بزيارة ميدانية الى عدد من هيئات القطاع للوقوف على تجسيد مشروع الرقمنة، نقلا عن الرابط التالي: <https://www.aps.dz/ar/sante-science-technologie/160954-2024-04-23-17-49-15> ، تم التصفح يوم: 2024/05/04.

خلال تحفيز المشاريع الصغيرة وتشجيع رواد الأعمال رغم مطبات البيروقراطية لتعزيز مساهمة القطاع في إنعاش النمو¹.

وفي كلمة ألقاها السيد وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي السيد فيصل بن طالب بمناسبة، مشاركته في أشغال اليوم البرلماني الموسوم بـ "واقع سياسة التشغيل في الجزائر"، مؤكداً إلى الاهتمام الذي يوليه السيد رئيس الجمهورية لإنشاء مؤسسات اقتصادية مختصة في مجال الاقتصاد الذكي، وذلك من خلال استحداث وزارة اقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة والمصغرة².

وفي كلمة لوزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، السيد فيصل بن طالب، خلال افتتاح الملتقى الوطني حول التشغيل والمقاولاتية في الجزائر والذي تمحور حول "التشغيل والمقاولاتية في الجزائر: واقع وآفاق" ركز الوزير في كلمته على جهود الحكومة في مكافحة البطالة وخلق مناصب شغل من خلال عدة آليات، من بينها تشجيع المقاولاتية، وذكر الوزير ضمن هذا المسعى، انه تم تكريس جملة من التدابير تهدف إلى "إرساء مناخ أعمال جذاب و إطلاق المشاريع الكبرى المهيكلة، التي من شأنها أن تكون قاطرة حقيقية للتنمية وتوفير فرص العمل وتشجيع المناولة³.

الفرع الثاني: آفاق التشغيل خارج الجزائر

يعتبر التشغيل خارج الجزائر أحد الآفاق التي تأمل الحكومة الجزائرية من خلاله في التقليل من البطالة، وذلك لتوفيره لمناصب شغل للشباب الجزائري خارج الجزائر بالإضافة إلى الخبرة التي يكتسبها إذا عاود الرجوع إلى الجزائر، فقد أبرمت الحكومة اتفاقية مع ليبيا في هذا المجال، حيث كشف وزير العمل والتأهيل الليبي، السيد علي العابد، أنه تم الاتفاق على تفعيل الاتفاقيات الموقعة بين الجزائر وليبيا سابقا في قطاع العمل والتشغيل، وأوضح وزير العمل الليبي، عقب محادثات جمعتهم بوزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، السيد الهاشمي جعبوب، خلال زيارته الرسمية إلى الجزائر، أن هذا اللقاء سمح بالاتفاق على تفعيل اتفاقيات التعاون السابقة الموقعة بين الجزائر وليبيا في مجال التشغيل والعمل.

¹ -الموقع الرسمي لصحيفة العرب ، مقال بعنوان: بيانات رسمية تشير إلى أن البلاد فقدت نحو نصف مليون وظيفة بسبب الجائحة، نقلًا عن الرابط التالي: <https://alarab.co.uk/%D8%A7%D9%84%D8%AC%D8%B2%D8%A7%D8%A6%D8%B1>، تم التصفح يوم: 2024/05/25.

² -الموقع الرسمي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، مقال بعنوان: وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي السيد فيصل بن طالب يشارك في أشغال اليوم البرلماني الموسوم بـ واقع سياسة التشغيل في الجزائر»، نقلًا عن الرابط التالي:

<https://www.mtess.gov.dz/ar/%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%8A%D8%AF>، تم التصفح يوم: 2024/05/07.

³ -الموقع الرسمي لوكالة الأنباء الجزائرية ، مقال بعنوان: إبراز جهود الدولة في مجال التشغيل والمقاولاتية وخلق المؤسسات المبتكرة في الجزائر، 2024 ، نقلًا عن الرابط التالي: <https://www.aps.dz/ar/economie/153725-2023-12-17-18-54-41>، تم التصفح يوم: 2024/05/06.

المبحث الثاني: عموميات حول الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (NESDA)

تعتبر الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية من أهم الآليات التي تعتمد عليها الدولة في سياسات التشغيل للتقليص من البطالة، بالنظر إلى مساهمتها في تمويل مشاريع استثمارية في عدة قطاعات، ومن خلال ما تقدمه من امتيازات لتشجيع الشباب حاملي المشاريع.

المطلب الأول: نشأة وتعريف الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (NASDA) وهيكلها التنظيمي فرع البويرة

سننظر في هذا المطلب إلى نشأة الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية وهيكلها التنظيمي:

الفرع الأول: نشأة وتعريف الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية ANSEJ سابقا

تم إنشاء الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب فرع البويرة في 01 مارس من سنة 1998، ودخلت حيز التنفيذ بعد شهر من إنشائها 01 أبريل 1998.

فهي هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، هدفها تشجيع و إنعاش قطاع التشغيل الشبابي.

تتمثل مهامها الأساسية في:

- تسير تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب.
- تقديم المساعدة للشباب الراغبين في انجاز استثمارات لدى المؤسسات المتخصصة بذلك.
- إعلام و تبليغ الشباب أصحاب المشاريع بالإعانات والامتيازات الممنوحة من طرف الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب.
- الالتزام بالقيام بالتنسيق المتواصل بين البنوك و المؤسسات.¹

في سنة 2020 تغير اسم الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب إلى الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية وذلك حسب ما جاء به المرسوم التنفيذي رقم 20-329 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020 الذي يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي وتغيير تسميتها، وأصبحت الوكالة الوطنية تابعة إلى وزارة المؤسسات الصغيرة والمؤسسات الناشئة واقتصاد المعرفة، بعدما كانت تابعة لوزارة العمل وهذا بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-110 المؤرخ في 05 ماي 2020.

¹- المرسوم التنفيذي 96-296، المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 1996، العدد 52، 1996، ص ص 12، 13.

من أهداف هذا الجهاز:

- تشجيع الشباب أصحاب المبادرات على خلق نشاطات مختلفة.
- التشجيع على كل الإجراءات الهادفة إلى ترقية تشغيل الشباب.
- اعطاء المعلومات الخاصة بالقوانين المتعلقة بممارسة النشاط بالنسبة للمستثمرين الشباب.
- متابعة ومرافقة المؤسسات المصغرة في كل مراحل إنشائها (فترة الإنجاز، بعد الاستغلال).¹

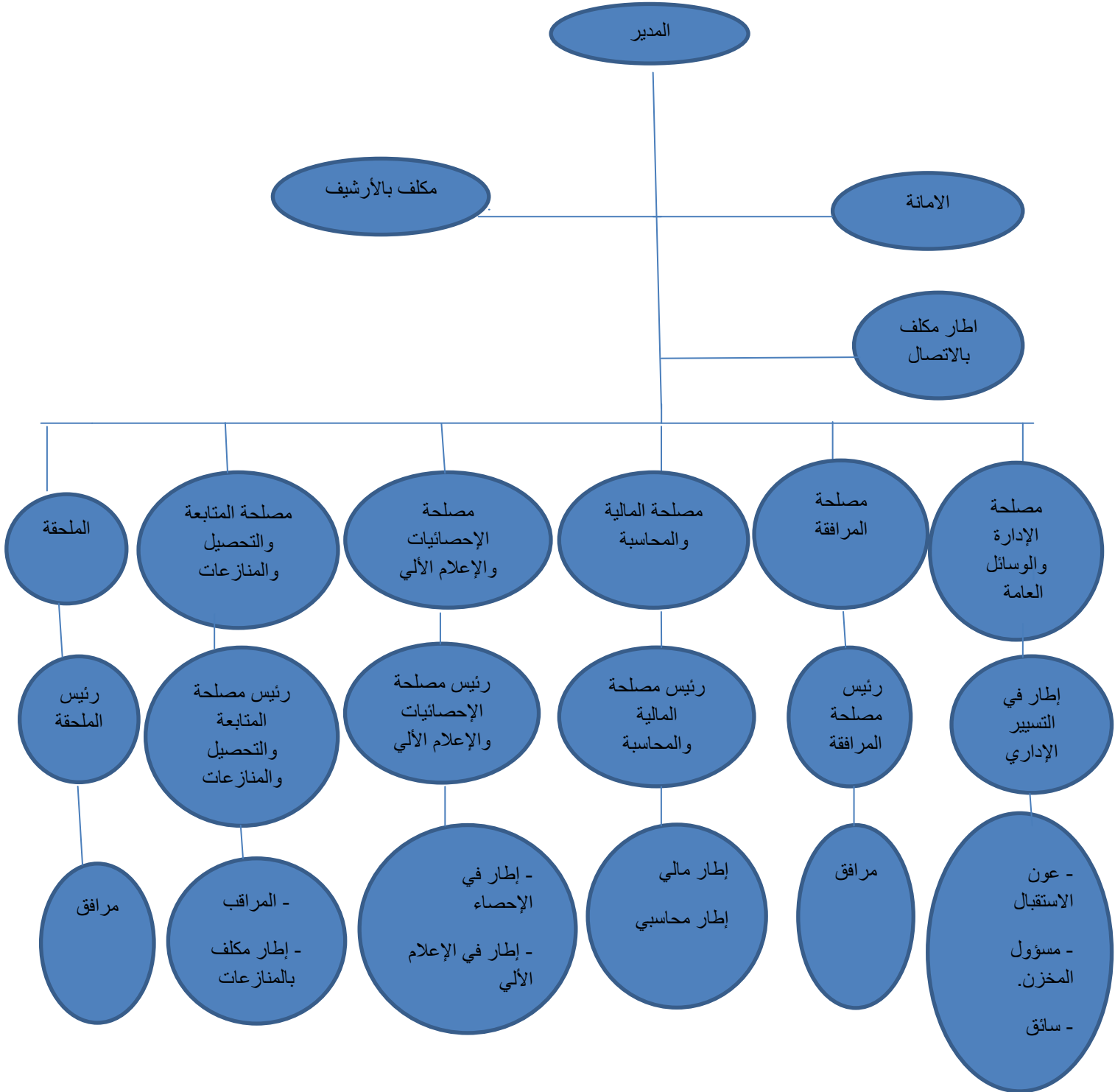
الفرع الثاني: الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية

تسير وكالة البويرة وفق هيكل تنظيمي مكون من عدة مصالح على رأسه التنظيمي مدير الفرع الذي يقوم

بتسيير الوكالة، والتنسيق بين المصالح والفروع التي بداخلها. والشكل التالي يوضح الهيكل التنظيمي للوكالة:

¹-سامية بن رمضان، العمل والعامل في الصناعة بين التسريح والإدماج في ظل النظام المؤسسي في الجزائر-دراسة ميدانية للمنطقة الصناعية بمدينة باتنة-، أطروحة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، الجزائر، 2010-2011، ص 263.

شكل رقم (03): الهيكل التنظيمي للوكالة الولائية



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية لولاية البويرة، 2024.

المطلب الثاني: الإعانات المالية والامتيازات الجبائية التي تمنحها الوكالة

يستفيد أصحاب المشاريع بواسطة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من عدة امتيازات:

الفرع الأول: الإعانات المالية

تتمثل الإعانات المالية الممنوحة من طرف الوكالة فيما يلي:

- قرض بدون فائدة.
- تخفيض نسبة الفائدة البنكية إلى (100 %).
- قرض إضافي غير مكافئ عند الضرورة ويتمثل في:
 - * قرض بدون فائدة لإيجار محل LO.PNR.
 - * قرض بدون فائدة لإيجار محل لإنشاء مكاتب جماعية CG.PNR.
 - * قرض بدون فائدة لشراء عربة ورشة PN VA.

الفرع الثاني: الامتيازات الجبائية

أ) خلال فترة إنجاز المشروع:

- الإعفاء من حقوق نقل الملكية.
- الإعفاء من حقوق التشغيل الخاصة بعقود تأسيس الشركات.

ب) مرحلة استغلال المشروع:

- الإعفاء من الرسم العقاري على البناءات الإضافي لمدة 03 سنوات المناطق الحضرية، 06 سنوات المناطق الخاصة، و10 سنوات للمناطق الجنوبية حسب موقع المشروع ابتداء من تاريخ إتمامه، إعفاء كامل من الضريبة الجزائرية الوحيدة حسب موقع المشروع ابتداء من تاريخ استغلالها.
- عند الانتهاء من فئة الإعفاء من الضريبة الجزائرية الوحيدة، يمكن تمديدتها لـ (02 سنتين) عندما يتعهد المستثمر بتوظيف كل 03 عمال لفترة غير معينة¹.

المطلب الثالث: شروط التأهيل وصيغ التمويل للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية

هناك عدة شروط تأهيلية يجب أن تتوفر في الشباب المستثمر لقبوله من طرف الوكالة، بالإضافة لوجود

ثلاث صيغ تمويلية تقوم الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية لولاية البويرة باتباعها.

¹ -الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية لولاية البويرة .

الفرع الأول: شروط التأهيل

- من شروط الاستفادة من هذا الجهاز: يشترط على الشباب المستثمر أن يتوفر فيهم الشروط الآتية:
- أن لا تقل أعمارهم عن 35 سنة، وقد تصل إلى 40 سنة لمسير المؤسسة.
 - أن يكون لديه مؤهلات وشهادات معترف بها.
 - أن يكون طالب العمل مسجلا في الوكالة الوطنية للتشغيل.
 - أن يكون صاحب المشروع حاصلًا على تكوين قبل بداية مرحلة الإنجاز.
 - أن يقدم مساهمة شخصية (أموال خاصة).

الفرع الثاني: صيغ تمويل الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية

صيغة التمويل لدى الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية مكونة من:

* قرض بدون فوائد من الوكالة.

* قرض بفوائد منخفضة من البنك.

* مساهمة شخصية من صاحب المبادرة تحدد وفقا للمبلغ الإجمالي للمشروع.

أما فيما يخص التمويلات التي يقدمها هذا الجهاز فهي كالتالي: تمويل المؤسسات المصغرة وفقا لثلاثة أشكال:

(أ) **التمويل الثلاثي:** في هذه الصيغة يضاف إلى المساهمة الشخصية قرض بدون فوائد يمنح من طرف

الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وقرض بنكي بدون فائدة.

جدول رقم (09): يمثل صيغة التمويل الثلاثي المعتمد من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

المستوى	قيمة الاستثمار	القرض بدون فائدة (الوكالة)	المساهمة الشخصية	القرض البنكي
المستوى 1	حتى 5.000.000 دج	29 %	1 %	70 %
المستوى 2	من 5.000.001 دج إلى 10.000.000 دج	28 %	2 %	70 %

المصدر: حدو محمد، مرجع سبق ذكره، ص ص 163، 164.

(ب) **التمويل الثنائي:** في هذه التمويل يتمثل في القرض بدون فائدة الممنوح من طرف الوكالة الوطنية لتدعيم الشباب مضافا إليه المساهمة الشخصية من طرف صاحب المبادرة.

الفصل الثاني: وضعية و آفاق سياسات التشغيل في الجزائر - دراسة حالة الوكالة الوطنية

لدعم وتنمية المقاولاتية لولاية البويرة فترة 2010-2023

جدول رقم (10): يمثل صيغة التمويل الثنائي المعتمد من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة (الوكالة)	قيمة الاستثمار	المستوى
71 %	29 %	حتى 5.000.000 دج	المستوى 1
72 %	28 %	من 5.000.001 دج إلى 10.000.000 دج	المستوى 2

المصدر: حدو محمد، نفس المرجع، ص ص 163، 164.

الفرع الثاني: التمويل الذاتي

التمويل الذاتي: يقوم المستثمر بتمويل مشروعه بالكامل متحملا جميع التكاليف والمصاريف الضرورية، ثم يلجأ صاحب المشروع (فرد - شركة) للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية للحصول على مزايا ضريبية كالإعفاء من حقوق التسجيل على عقود المؤسسات الصغيرة.

الجدول رقم (11): يمثل جدول يمثل التمويل الذاتي.

المساهمة الشخصية	التمويل الذاتي
100 %	كامل مناطق التراب الوطني

المصدر: معلومات مقدمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية لولاية البويرة 2024.

الفصل الثاني: وضعية و آفاق سياسات التشغيل في الجزائر - دراسة حالة الوكالة الوطنية

لدعم وتنمية المقاولاتية لولاية البويرة فترة 2010-2023

المبحث الثالث: عرض إحصائيات الوكالة لدعم وتنمية المقاولاتية فرع البويرة

لدراسة الدور الذي تؤديه المرافقة المقاولاتية في ترقية التشغيل قمنا باستعراض حصيلة المشاريع المستحدثة خلال الفترة الممتدة من سنة 2010 الى سنة 2023 في الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية فرع ولاية البويرة.

المطلب الأول: عرض احصائيات للمناصب المستحدثة في الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية فرع البويرة 2010-2023.

فيما يلي سنقوم في هذا المطلب بعرض وتحليل مجموعة من الإحصائيات الخاصة بالمناصب المستحدثة في الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية لولاية البويرة.

الفرع الأول: احصائيات لعدد المناصب المستحدثة حسب قطاع النشاط وحسب بلديات الولاية

جدول رقم (12): يمثل توزيع المناصب المستحدثة حسب قطاع النشاط من 2010-2023.

قطاع النشاط	عدد الوظائف التي تم استحداثها	النسبة %
الفلاحة والصيد البحري	923	11.11
الحرف	91	1.09
الأشغال العمومية -بناء	1866	22.45
هيدروليكي	1	0.01
صناعة	1682	20.24
صيانة	367	4.42
المهن الحرة	672	8.07
خدمات	1573	18.93
النقل	1135	13.66
المجموع	8310	100

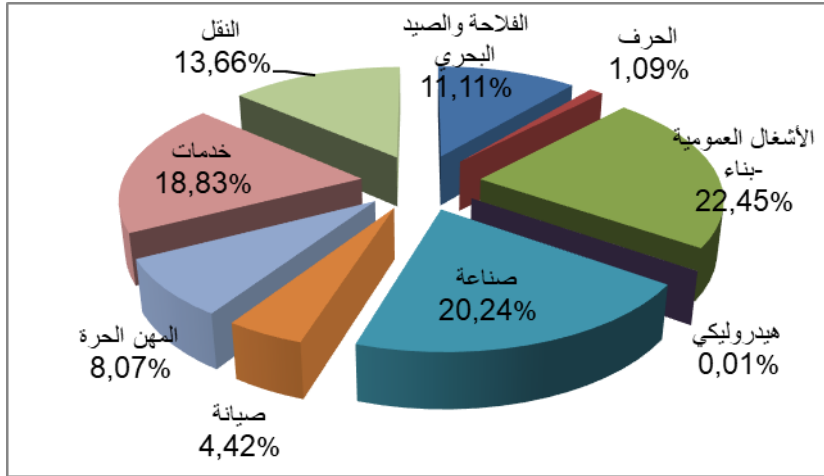
المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على المعلومات المقدمة من الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية لولاية

البويرة 2024.

الفصل الثاني: وضعية و آفاق سياسات التشغيل في الجزائر - دراسة حالة الوكالة الوطنية

لدعم وتنمية المقاولاتية لولاية البويرة فترة 2010-2023

الشكل رقم (04): يمثل دائرة نسبية لتوزيع المناصب المستحدثة حسب قطاعات النشاط خلال الفترة 2010-2023.



المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على المعلومات المقدمة من الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية لولاية البويرة 2024.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والدائرة النسبية أن للوكالة دور مهم في استحداث مناصب شغل من خلال تمويلها للمشاريع، حيث أن أربعة قطاعات تحتل المراكز الأولى في عدد المناصب المنشأة وهي: الأشغال العمومية، الخدمات، النقل، والصناعة، حيث بلغ عدد الوظائف التي تم إنشاؤها للأشغال العمومية 1866 وظيفة بنسبة 22.45٪، ثم تليها الخدمات بـ 1573 وظيفة بنسبة 18.93 ٪، النقل بـ 1135 وظيفة بنسبة 13.66٪، والصناعة بـ 1682 وظيفة بنسبة 20.24٪ وظيفة، ثم الفلاحة والصيد البحري، المهن الحرة، وأخيرا الصيانة، الحرف، والهيدروليكي

يرجع احتلال القطاعات الأربعة (الأشغال العمومية، الخدمات، النقل، والبضاعة) للمراكز الأولى في عدد الوظائف المنشأة لعدد المشاريع المدرجة، وتتنوع نشاطات هذه القطاعات.

بالنسبة لباقي القطاعات فنجد قطاع الفلاحة في الرتبة الخامسة في عدد الوظائف المنشأة بعدد 923 وظيفة بنسبة 11.11٪ وذلك راجع إلى أن ولاية البويرة منطقة فلاحية.

بالنسبة لباقي القطاعات التي شهدت نسب متوسطة فنجد كل من المهن الحرة، والصيانة قد شهدت نسب متفاوتة بين 6.89 ٪ و 4.09 ٪ فنجد أن قطاع المهن الحرة قد أحدث 672 وظيفة وقطاع الصيانة حقق 367 وظيفة.

في حين أن قطاع الحرف شهد نسبة ضعيفة، حيث بلغ عدد الوظائف 91 وظيفة بنسبة 1.09 ٪ رغم أن ولاية البويرة تتسم بطابعها التقليدي.

الفصل الثاني: وضعية و آفاق سياسات التشغيل في الجزائر- دراسة حالة الوكالة الوطنية

لدعم وتنمية المقاولاتية لولاية البويرة فترة 2010-2023

جدول رقم (13): توزيع المشاريع الممولة والوظائف التي تم انشاؤها لكل بلدية فترة 2010-2023.

البلديات	عدد الوظائف التي تم انشاؤها
أغبالو	186
أهل القصر	159
عين بسام	461
عين الحجر	112
عين العلوي	51
عين الترك	97
آيت لاعزیز	165
أومار	159
آيت منصور	78
بشلول	206
بئر غبالو	122
برج خريس	44
بودريالة	136
البويرة	1853
بوكرم	29
شرفة.	233
الديشمية	75
ديرة	86
جباحية	85
العجبية	232
الأصنام	177
الهاشمية	111
الخبوزية	84
المقراني	5
الحكيمية	8
قروومة	70

الفصل الثاني: وضعية و آفاق سياسات التشغيل في الجزائر - دراسة حالة الوكالة الوطنية

لدعم وتنمية المقاولاتية لولاية البويرة فترة 2010-2023

15	الحجرة الوراق
385	حيزر
169	حنيف
79	قادرية
655	الأخضرية
39	المعلا
20	معمورة
470	مشدالة
53	مزدور
161	واد البردي
56	أولاد راشد
84	الروراوة
28	ريدان
120	سهاريج
64	سوق الخميس
590	سور الغزلان
234	تازغوت
37	تاقديت
27	الزيرير
8310	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على المعلومات المقدمة من الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية لولاية البويرة 2024 .

نلاحظ من خلال الجدول أن خمس بلديات احتلت الصدارة في استحداث مناصب عمل وهي: البويرة، الأخضرية، سور الغزلان، مشدالة، عين بسام، بحيث بلغ عدد المناصب المستحدثة فيهم على التوالي ما بين 1853، 655، 590، 470 ، 461 منصب عمل.

أما البلديات الخمسة ذات العدد الأكبر في مناصب العمل المستحدثة راجع إلى الكثافة السكانية وطبيعة نشاط المنطقة.

الفصل الثاني: وضعية و آفاق سياسات التشغيل في الجزائر- دراسة حالة الوكالة الوطنية

لدعم وتنمية المقاولاتية لولاية البويرة فترة 2010-2023

أما باقي البلديات شهدت أعداد متفاوتة في عدد المناصب المستحدثة ما بين متوسطة وضعيفة وذلك راجع إلى قلة الكثافة السكانية.

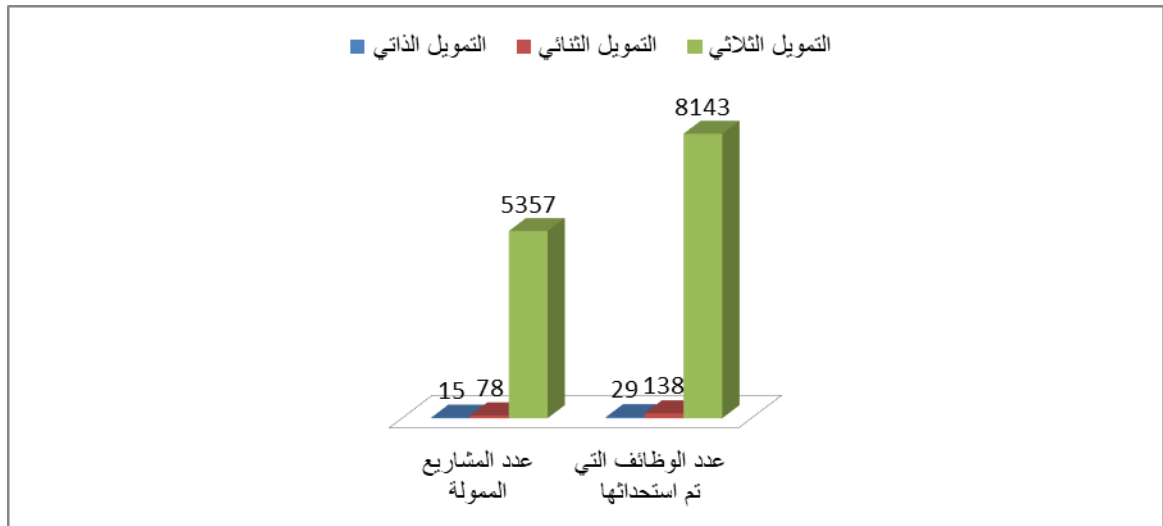
الفرع الثاني: تطور عدد الملفات الممولة والمناصب المستحدثة من خلال صيغ التمويل الذاتي، الذاتي، الثنائي، والثلاثي.

جدول رقم (14): يوضح مقارنة عدد الملفات الممولة والمناصب المستحدثة من خلال التمويل الذاتي والثنائي والثلاثي: فترة 2010-2023.

نوع التمويل	عدد المشاريع الممولة	عدد الوظائف التي تم استحداثها	النسبة %
التمويل الذاتي	15	29	0.35
التمويل الثنائي	78	138	1.66
التمويل الثلاثي	5357	8143	97.99
المجموع	5450	8310	100

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على المعلومات المقدمة من الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية لولاية البويرة 2024.

الشكل رقم (05): أعمدة بيانية يوضح مقارنة عدد الملفات الممولة والمناصب المستحدثة من خلال التمويل الذاتي والثنائي والثلاثي: فترة 2010-2023



المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على المعلومات المقدمة من الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية لولاية

البويرة 2024

الفصل الثاني: وضعية و آفاق سياسات التشغيل في الجزائر - دراسة حالة الوكالة الوطنية

لدعم وتنمية المقاولاتية لولاية البويرة فترة 2010-2023

يوضح الجدول أعلاه و الأعمدة البيانية المقارنة بين التمويل الثلاثي والتمويل الثنائي و التمويل الذاتي، حيث نلاحظ أن التمويل الثلاثي يطغى على التمويل الذاتي والثنائي من حيث الوظائف المستحدثة، حيث بلغ عدد الوظائف المستحدثة لدى الوكالة الوطنية الخاصة بالتمويل الثلاثي 5357 منصب عمل بنسبة 97.99%، أما عدد المناصب المستحدثة في التمويل الثنائي بلغ 78 منصب عمل بنسبة 1.66%، وأخيرا التمويل الذاتي بلغ عدد مناصب الشغل المستحدثة 29 منصب عمل بنسبة 0.35%.

ويرجع سبب لجوء الشباب إلى التمويل الثلاثي لقيمة المساهمة الشخصية التي تكون غالبا في حدود 1% و 2% من قيمة المشروع على عكس التمويل الثنائي الذي تبلغ قيمة المساهمة الشخصية نسبة 71 % من قيمة المشروع، أما التمويل الذاتي تبلغ قيمة المساهمة الشخصية فيه 100% وهو ما لا يستطيع تسديده معظم الشباب العاطل عن العمل.

فمن خلال الفترة الممتدة من 2010-2023 ومن خلال الجداول نجد أنه قد شهدت الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية تزايد في عدد مناصب الشغل حيث وصل العدد الإجمالي 8310 منصب شغل مستحدث الأمر الذي ساعد في تقليص البطالة في ولاية البويرة.

المطلب الثاني: عرض احصائيات للمشاريع الممولة بواسطة الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية فرع البويرة 2010-2023.

سنقوم في هذا المطلب بعرض إحصائيات متعلقة بالمشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية لولاية البويرة.

الفرع الأول: احصائيات لعدد المشاريع الممولة حسب الجنس.

جدول رقم (15): عدد المشاريع الممولة حسب الجنس خلال الفترة 2010-2023

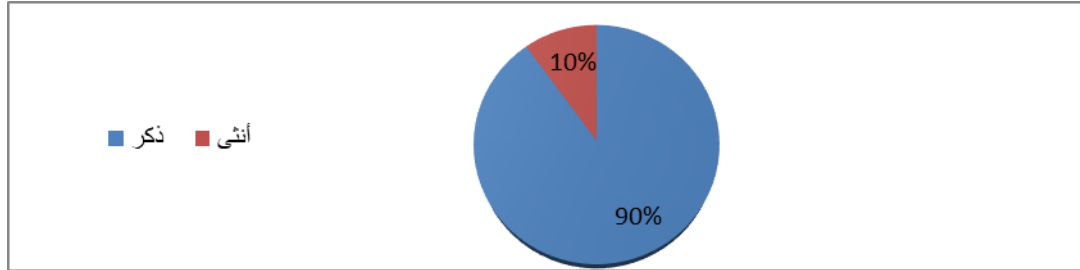
النسبة %	عدد المشاريع الممولة	الجنس
89.99	4904	ذكر
10.01	546	أنثى
100	5450	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على المعلومات المقدمة من الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية ولاية البويرة 2024.

الفصل الثاني: وضعية و آفاق سياسات التشغيل في الجزائر - دراسة حالة الوكالة الوطنية

لدعم وتنمية المقاولاتية لولاية البويرة فترة 2010-2023

الشكل رقم (06): الدائرة النسبية لتوزيع المشاريع الممولة حسب الجنس خلال الفترة 2010-2023



المصدر من اعداد الطالبة بالاعتماد على المعلومات المقدمة من الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية لولاية البويرة 2024.

من خلال الجدول والدائرة النسبية أعلاه نلاحظ أن أغلب المؤسسات الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية لولاية البويرة تستحوذ عليها فئة الذكور على فئة الإناث، حيث بلغ عدد المشاريع الممولة لفئة الذكور 4904 مشروع بنسبة قدرها 89.99 %، أما عدد المشاريع الممولة لفئة الإناث بلغ عددها 546 مشروع بنسبة 10.01%. وهوما يفسر ضعف روح المقاولاتية لدى الإناث بالولاية وهذا راجع لعدة أسباب منها: العادات والتقاليد، رغبة الإناث في الحصول على مناصب عمل ثابتة... الخ.

الفرع الثاني: احصائيات لعدد المشاريع الممولة حسب المؤهل العلمي والشريحة العمرية.

جدول رقم (16): توزيع المشاريع حسب المؤهل العلمي بين الفترتين 2010-2023

المشاريع الممولة حسب المؤهل العلمي				السنة
المجموع	جامعي	تكوين مهني	بدون مؤهل	
498	62	222	214	2010
800	42	246	512	2011
1094	66	378	66	2012
739	57	413	269	2013
645	78	416	151	2014
458	85	323	50	2015
215	45	162	8	2016
114	38	74	2	2017
159	54	105	0	2018

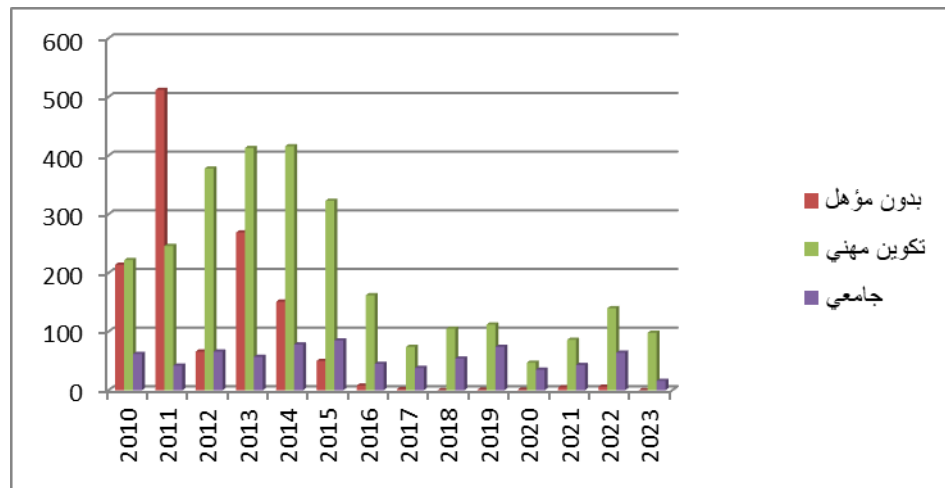
الفصل الثاني: وضعية و آفاق سياسات التشغيل في الجزائر - دراسة حالة الوكالة الوطنية

لدعم وتنمية المقاولاتية لولاية البويرة فترة 2010-2023

187	74	112	1	2019
83	35	47	1	2020
134	43	86	5	2021
210	64	140	6	2022
114	16	98	0	2023

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على المعلومات المقدمة من الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية
2024.

الشكل رقم (07): أعمدة بيانية للمشاريع الممولة حسب المؤهل العلمي بين الفترتين 2010-2023



المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على المعلومات المقدمة من الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية
2024.

نلاحظ من خلال الجدول والأعمدة أن المشاريع الممولة خلال سنة 2010 استفاد منها فئة أصحاب التكوين المهني على الأشخاص بدون مؤهلات أكبر و الجامعيين، وفي سنة 2011 استفاد الأشخاص بدون مؤهلات أكثر من أصحاب التكوين المهني و الجامعيين. ومن فترة 2012-2014 استفاد أصحاب التكوين المهني أكثر من الأشخاص بدون مؤهل و الجامعيين على التوالي. وانطلاقا من سنة 2015 إلى غاية 2023 أصبحت نسبة استفادة أصحاب مؤهل التكوين المهني أكبر من استفادة الجامعيين ليصبحوا في المرتبة الثانية من عدد الإستقادات، أما الأشخاص بدون مؤهل فهم في المرتبة الثالثة للاستفادة من المشاريع الممولة وبعده

الفصل الثاني: وضعية و آفاق سياسات التشغيل في الجزائر- دراسة حالة الوكالة الوطنية

لدعم وتنمية المقاولاتية لولاية البويرة فترة 2010-2023

ضئيل جدا طول الفترة الممتدة بين 2015-2023، وذلك راجع إلى ارتفاع عدد خريجي التكوين المهني والجامعيين.

جدول رقم (17): عدد المشاريع الممولة للمستفيدين حسب الشريحة العمرية خلال 2010-2023

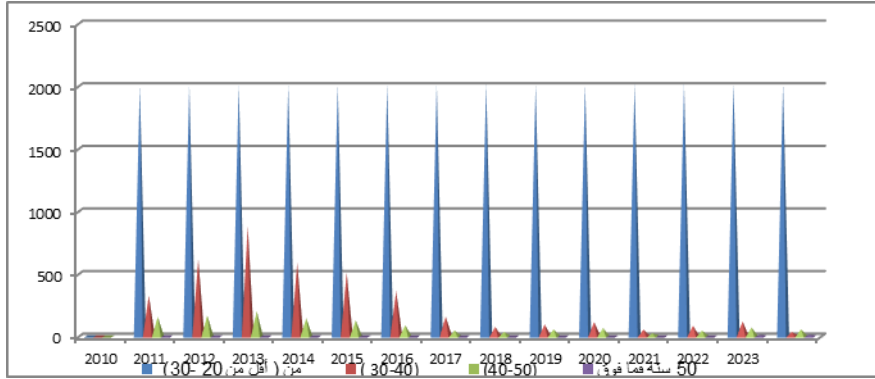
المجموع	50 سنة فما فوق	(40-50) سنة	(30-40) سنة	من أقل من 20 - (30 سنة)	السنوات / مستوى العمر
498	/	8	160	330	2010
800	/	7	171	622	2011
1094	/	5	204	885	2012
739	/	0	147	592	2013
645	/	3	131	511	2014
458	/	2	91	365	2015
215	/	4	49	162	2016
114	/	0	37	77	2017
159	/	2	58	99	2018
187	/	1	68	118	2019
83	/	0	27	56	2020
134	/	0	48	86	2021
210	2	13	73	122	2022
114	2	15	59	38	2023
5450	4	60	1323	4063	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على المعلومات المقدمة من الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية .2024

الفصل الثاني: وضعية و آفاق سياسات التشغيل في الجزائر - دراسة حالة الوكالة الوطنية

لدعم وتنمية المقاولاتية لولاية البويرة فترة 2010-2023

الشكل رقم (08): يمثل لعدد المشاريع الممولة للمستفيدين حسب الشريحة العمرية خلال 2010-2023



المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على المعلومات المقدمة من الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية

2024.

نلاحظ من خلال الجدول والشكل رقم 8 أن فئة الأفراد الذين يتراوح أعمارهم ما بين (أقل من 20 إلى 30 سنة)، وفئة (30 و 40 سنة) تمثل أكبر شريحة مستفيدة من المشاريع الممولة لدى الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بـ 4063 مشروع ، ثم تليها فئة (30 إلى 40 سنة) بـ 1323 مشروع ممول، ثم تأتي بعدها الفئة العمرية التي تتراوح ما بين (40 إلى 50 سنة) بـ 60 مشروع ممول طوال فترة 2010-2023، أما فئة 50 سنة فما فوق لم تستفد من أي مشروع طوال هذه الفترة، حيث ابتداء من سنة 2022 إلى غاية 2023 استفادت الفئة العمرية 50 سنة فما فوق من 4 مشاريع ممولة من طرف الوكالة.

من خلال الفترة الممتدة من 2010-2023 ومن خلال الجداول نجد أنه قد شهدت الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية لولاية البويرة تزايد في عدد المشاريع الممولة التي استفاد منها الشباب المستثمر، حيث بلغ العدد الإجمالي 5450 مشروع ممول.

خلاصة الفصل الثاني

لقد عرف تطبيق سياسات التشغيل في الجزائر عدة مطبات وعراقيل، رغم هذا لا تخلو هذه السياسات من العديد من الإيجابيات التي مكنت من مواصلة استمرار وصمود هذه السياسات ومحاولة التطوير منها، إلا أنه لا بد من العمل على المزيد من تطوير هذه السياسات بالشكل الذي يناسب التطورات الاقتصادية في العالم وبما يناسب الأهداف التي تصبو الدولة الجزائرية في احرازها في مجال الشغل للنهوض بالنمو الاجتماعي والاقتصادي بحكم أن الهدف الأساسي من التنمية هو الوصول إلى مستوى التشغيل الكامل وتوفير العيش الكريم للمواطن وذلك بواسطة التقليل من ظاهرة البطالة.

من بين البرامج التي اعتمدها الحكومة الجزائرية في سياستها في التشغيل لعبت الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية أونساج سابقا في الآونة الأخيرة دورا مهما، فيما يخص جانب خلق مناصب شغل للشباب، أو من حيث دورها البارز في تمويل المشاريع للمستثمرين الشباب، وغيرها من المميزات الايجابية الأخرى التي قدمتها الوكالة على المستوى الوطني بصفة عامة وبولاية البويرة بصفة خاصة.

خاتمة

خاتمة

من أهم المشاكل التي واجهت المجتمع الجزائري ولازمت تواجهها هي مشكلة البطالة، حيث يتوجب على الحكومة الجزائرية ايجاد وتطوير سياسات تشغيل و آليات مختلفة تساعدها على مواجهة ظاهرة البطالة .
للإمام بجوانب هذه الظاهرة والوصول إلى أهداف دراستنا كان لا بد من تناول الاطار المفاهيمي لكل من سياسة التشغيل و البطالة بالإضافة لسوق العمل. فمن خلال دراستنا توصلنا أن موضوعي التشغيل و البطالة قد نالا اهتمام الاقتصاديين والباحثين وحتى حكومات الدول. حيث كانت اهتماماتهم تصبو من أجل ايجاد حلول للتقليل من حدة البطالة.

لعل ما يميز المجتمع الجزائري تعداد سكانه الكبير الذي يفوق 40 مليون نسمة أغليته من الشباب المتخرجين و المكونين تسعى الدولة الجزائرية للاعتماد عليه في بناء اقتصاد قوي و تطوير سوق العمل ، لكن للوصول إلى هذا الهدف المنشود يجب على الدولة تشغيل هذا الكم من الشباب المتخرجين سواء من الجامعات أو مراكز التكوين وحتى من لا يملكون مؤهل علمي بحسب متطلبات سوق العمل. لذا اعتمدت الحكومة الجزائرية سياسات تشغيلية مختلفة لمواجهة التحديات الراهنة من خلال انشائها برامج و أجهزة تشغيل تهدف لزيادة معدلات التشغيل، وكذلك تسهيل حصول الأفراد على تمويل لإقامة مشاريعهم الاستثمارية.

من أهم المؤسسات التي وضعتها الحكومة الجزائرية لإعانة البطالين هي الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية والتي قامت بمساعدة الشباب الباحث عن مناصب عمل وتمويل مشاريعهم، فالوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية لولاية البويرة من بين الوكالات على المستوى الوطني التي استطاعت استحداث مناصب عمل جديدة لطالبي العمل.

1. نتائج الدراسة:

توصلنا من خلال موضوعنا إلى أن سياسات التشغيل و البرامج و الآليات التي وضعتها الدولة الجزائرية قد ساهمت في توفير مناصب عمل جديدة ، و بالأخص من طرف الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية خلال الفترة 2010-2023، إلا أنه لا تزال مساهمته محتشمة نظرا لما كان منتظرا منه.

وقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

- لقد كان للسياسات المنتهجة من الحكومة الدور الكبير في هبوط معدل البطالة في الآونة الاخيرة.
- إن أغلب سياسات التشغيل التي اتبعتها الجزائر غير فعالة بنسبة كبيرة رغم بعض النتائج الايجابية المحققة، حيث أن معدل البطالة في الجزائر مازال مرتفعا، حيث في سنة 2023 بلغت نسبة البطالة حسب بيان البنك الدولي 12.30%.

- من خلال هذه البرامج و الأجهزة استطاع الشباب طالب العمل الحصول على مناصب عمل تتكون من برامج للإدماج المهني و دعم التشغيل والتكوين والتنمية الاجتماعية.
- تركز السياسات الجديدة لترقية التشغيل على تدعيم وتنمية المقاولاتية التي تهدف إلى نشر الفكر المقاولاتي من أجل التشجيع على إنشاء مشاريع ومؤسسات جديدة. مما يؤكد اعتماد الدولة عليها لمكافحة مشكلة البطالة.
- تسعى برامج التشغيل إلى الربط بين طالبي وعارضي العمل وذلك من خلال توجيههم لوظائف مناسبة أو لاستفادتهم من تمويل مشاريعهم أو انشاء مؤسسة جديدة.

2. اختبار فرضيات الدراسة:

انطلاقا مما تم تناوله في هذه الدراسة، وما تم التوصل إليه من نتائج، تظهر نتائج اختبار الفرضيات المطروحة سابقا فيما يلي:

(1) اختبار الفرضية الأولى: تم اثبات صحة الفرضية الأولى والمتمثلة في: تعتبر سياسة التشغيل المتبعة في الجزائر سياسة ذات طابع اجتماعي أكثر منه اقتصادي. فسياسة التشغيل المعتمدة في الجزائر تتميز بالطابع الاجتماعي أكثر من الطابع الاقتصادي ويرجع ذلك لسياسة مكافحة البطالة في الجزائر المتكونة من برامج الإدماج المهني والتكوين ودعم التشغيل والتنمية الاجتماعية.

(2) اختبار الفرضية الثانية: تم اثبات صحة الفرضية الثانية والمتمثلة في: ساهمت الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بالبويرة في التقليل و التخفيف من البطالة، وذلك من خلال عدد مناصب العمل التي أنشأتها الوكالة، حيث تم فتح (5450) منصب عمل، وبلغ عدد المشاريع الممولة من طرفها (8310) مشروع خلال الفترة الممتدة من سنة (2010-2023).

3. اقتراحات الدراسة:

انطلاقا من النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة الحالية، يمكن تقديم جملة من الاقتراحات والتوصيات كما يلي:

- ✓ الاهتمام أكثر بقطاعات لازالت خاملة إلى يومنا هذا ، لاسيما منها القطاع الفلاحي والسياحي نظرا لقدرة هذين القطاعين على استيعاب استقطاب اليد العاملة في مناطق الهضاب العليا والجنوب.
- ✓ الاستفادة من الدورات التكوينية التي تنظمها وكالة NESDA .
- ✓ تشجيع المبادرة المحلية في مجال المقاولاتية خاصة للشباب المستفيدين من آليات التشغيل و المتابعة التقنية بهدف ضمان تطوير وضعية وحال سوق العمل في الجزائر.
- ✓ تشكيل هيئات خاصة بجمع المعلومات الخاصة بسوق العمل والتي يجب أن تتميز بالشفافية وسهولة الوصول إليها.

4. آفاق الدراسة:

ومن هذا المنطلق يمكن اقتراح بعض الدراسات التي قد تكون بمثابة نقطة الانطلاق للمهتمين والباحثين في هذا المجال مستقبلا، منها:

- ❖ أثر الخوصصة على قطاع التشغيل.
- ❖ واقع التأمين على البطالة في الجزائر.
- ❖ الاندماج المهني.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

1- الكتب:

1. ابن المنظور، لسان العرب، الجزء 16، الدار المصرية للتأليف والترجمة، القاهرة.
2. أحمد حويطي وآخرون، البطالة وعلاقتها بالجريمة والانحراف في الوطن العربي، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 1998.
3. أحمد زكي بدوي، معجم المصطلحات العلوم الاجتماعية (انجليزي، فرنسي، عربي)، بيروت، مكتبة لبنان، 1982.
4. أونيس عبد المجيد، إدارة العلاقات الإنسانية (مدخل سلوكي تنظيمي)، ط1، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع عمان، الأردن، 2014.
5. جلال محمد النعيمي، دراسة العمل في إطار إدارة الإنتاج والعمليات، ط1 ، إثراء للنشر و التوزيع ، الأردن، 2009.
6. حسام داوود وآخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي،، ط3، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، الأردن، 2005.
7. خالد الزاوي، البطالة في الوطن العربي ،المشكلة والحل، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2004،
8. رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1997.
9. رونالد ايرنبرج وروبرت سميث، تعريب الدكتور بشير طاهر، اقتصاديات العمل، دار المريخ للنشر، الرياض، 1994.
10. سيد عاشور أحمد، مشكلة البطالة ومواجهتها في الوطن العربي، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة ، مصر، 2008.
11. صلاح علي علي حسن، تأمين البطالة في القانون رقم 135 لسنة 2010، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2013.
12. صلاح لزمّد عبد الحميد، أزمة البطالة دراسة مقارنة مصر، السعودية، الكويت، النيل للنشر والتوزيع، مصر، 2007.
13. ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
14. طارق عبد الرؤوف عامر، أسباب و أبعاد ظاهرة البطالة و انعكاساتها السلبية على الفرد و المجتمع ودور الدولة في مواجهتها،، ط2 ،دار اليازوري للنشر و التوزيع، الاردن ، 2015.

15. عبد الرحمان يسرى أحمد، النظرية الاقتصادية الكمية والجزئية، ط 2، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
16. عبد اللطيف بن أشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980، ديوان المطبوعات الجامعية، 1982، الجزائر.
17. علي عبد الوهاب النجا، "مشكلة البطالة وأثر برامج الإصلاح الاقتصادي عليها: دراسة تحليلية تطبيقية"، الدار الجامعية، الإسكندرية 2005.
18. محمد حسيب عبد القوي، البطالة المشكلة والعلاج، الأكاديمية الملكية لمشطرة، مملكة البحرين، 2011.
19. محمد علاء الدين عبد القادر، البطالة - أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي والأمن القومي في ظل الجات، منشأة المعارف بالإسكندرية، مصر، 2003.
20. مدحت القرشي، اقتصاديات العمل،، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان 2007.
21. مصطفى سليمان وآخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2000.
22. المنجد الأبجدي، دار المشرق، بيروت، 1982.
23. منى الصحاوي، اقتصاديات العمل، مكتبة النهضة الشرقية، القاهرة، 1990.
24. المهدي عالية، ظاهرة البطالة، الأزمة والعلاج، في الموسوعة العربية للمعرفة من أجل التنمية المستدامة، ط1، المجلد 04، البعد الاقتصادي، بيروت، الدار العربية للعلوم، 2007.
25. نادر الفرجاني، البطالة في الوطن العربي مجددا، تنظيم ونمذجة أسواق العمل وديناميكية اليد العاملة في البلدان العربية، الجزء 02، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 1998.
26. ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد (من خلال حالة الجزائر)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 49.
27. ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ط 4، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2011.

2- أطروحات الدكتوراه:

1. بن شيبان صبرينة، تقييم سياسات التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، الجزائر، 2021/2020.

2. بوقجان وسام، دور التدخل الحكومي في سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000 -2017، أطروحة دكتوراه ، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، 2021 - 2022.
3. حدو محمد، أثر سياسات سوق العمل النشطة على التشغيل في الجزائر، دراسة تحليلية وقياسية (2000-2018)، أطروحة دكتوراه ،جامعة الجزائر3، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم العلوم الاقتصادية ،الجزائر، 2019-2020.
4. داود فتيحة، اشكالية التشغيل في الجزائر في ظل النموذج الجديد لسياسة التشغيل، رسالة دكتوراه، جامعة الجيلالي الياصب، سيدي بلعباس، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، الجزائر، 2014-2015.
5. سامية بن رمضان، العمل والعامل في الصناعة بين التسريح والإدماج في ظل النظام المؤسسي في الجزائر-دراسة ميدانية للمنطقة الصناعية بمدينة باتنة، أطروحة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الاسلامية، الجزائر، 2010-2011.
6. سعدية زايدي، سياسات التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراه ، جامعة باتنة، كلية العلوم الإنسانية، والاجتماعية، الجزائر، 2018 -2019.
7. شليغم سعاد، أزمة البطالة والتشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، 2015 - 2016.
8. عائشة بودريالة، السياسة العامة لتشغيل حاملي الشهادات الجامعية في الجزائر- دراسة تقييمية لجهاز المساعدة على الإدماج المهني، أطروحة دكتوراه ، جامعة الجزائر3، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، الجزائر ، 2018-2019.
9. عبد القادر بلعربي، الجزائر بين البطالة والقطاع غير الرسمي، دراسة قياسية بمنطقة تلمسان الحضرية، أطروحة دكتوراه، جامعة تلمسان، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 2009-2010.
10. محمد ادريوش دحماني، إشكالية التشغيل في الجزائر، محاولة التحليل، أطروحة دكتوراه، جامعة تلمسان ،كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، الجزائر، 2012-2013.
11. مدلس شكري، آليات التشغيل المستحدثة في الجزائر وأثرها على النمو الاقتصادي في الفترة الممتدة بين 2000 - 2014، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، 2017 - 2018.

3- رسائل الماجستير :

1. أشروف كبير سليمة، الاستجابة لضغط البطالة لدى المتخرج الجامعي، رسالة ماجستير ،جامعة الجزائر3، 2004 – 2005.
2. بوجمعة كوسة، سياسات التشغيل في الجزائر عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة-دراسة، ميدانية بمديرية التعمير و البناء لولاية سطيف ، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيدر بسكرة، كلية الآداب و العلوم التجارية، الجزائر، 2006.
3. شباح رشيد، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر، دراسة حالة لولاية تيارت، رسالة ماجستير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، الجزائر، 2011-2012.
4. مكاك ليلي، دور وكالة التنمية الاجتماعية في تحسين ظروف الاسرة الجزائرية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الاسلامية، 2010-2011.

4- المقالات في المجالات العلمية:

1. أوبختي نصيرة، عيسي نبوية، دور المقاولاتية في دعم سياسة التشغيل في الجزائر (دراسة تحليلية خلال الفترة (2000-2017)، مجلة استراتيجيا تضمن الجودة في التعليم، المجلد 30، العدد 01، المركز الجامعي بمغنية، الجزائر، 2022.
2. أحمد لعربي، أثر تطبيق برامج التشغيل على التخفيف من معدلات البطالة "دراسة مديرية التشغيل لولاية أدرار"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 03، العدد 04، جامعة احمد دراية، أدرار، 2022.
3. الأمير عبد القادر حفوظة، غرداين حسام، آليات وبرامج السياسات العمومية للتشغيل في الجزائر (دراسة تحليلية تقييمية)، مجلة نور للدراسات الاقتصادية، مجلد 03، العدد 03، جوان 2017.
4. بن عمار نوال، سياسة التشغيل في الجزائر ما بين 1999 – 2019 (دراسة تحليلية قياسية) ،مجلة الإبراهيمي للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 06، جامعة الحاج لخصر باتنة، 2020.
5. حسن الحاج، مؤشرات سوق العمل، سلسلة جبر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 2013.
6. جلطي غالم، قوري ستي سياسات التشغيل والاستقرار السياسي والاجتماعي في الجزائر للفترة 2011-2021، مجلة دفاتر اقتصادية، المجلد 13، العدد 01 ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان ، 2022.

7. رواب عمار، غربي صباح، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الجامعية والإنسانية، العدد 05، جامعة محمد خيضر، 2011.
8. زبوج سامية، سبخاوي خديجة، إشكالية تسيير الشبكات الاجتماعية في الجزائر، جهاز الشبكة الاجتماعية نموذجاً، مجلة آفاق لعلم الاجتماع، المجلد 11، العدد 02، جامعة علي لونيبي البليدة، الجزائر، 2021.
9. زواويد لزهاري، بونقاب مختار، طواهر عبد الجليل، سياسات التشغيل في الجزائر (قراءة تقييمية لبرامج الإصلاح)، المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية، ألمانيا، برلين، العدد 02، المركز الديمقراطي العربي، برلين، ألمانيا، 2018.
10. سمارة شعبان حسن أبو الهول، أسباب مشكلة البطالة في المجتمع، المجلة العلمية لكلية الآداب، العدد 01، جامعة دمياط، مصر، 2021.
11. سمايلي محمود، بن عمارة سعيدة، دور برامج التشغيل الوطنية في التنمية الشخصية والمهنية لطالبي الشغل في الجزائر-دراسة حالة خريجي التعليم العالي المنصبين في إطار عقد إدماج حاملي الشهادات CID، في مؤسسات التعليم الثانوي لولاية ميلة، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، المجلد 3، العدد 2، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، 2017.
12. صحراوي جمال الدين، عدوكة لخضر، الأبعاد المؤسسية وسوق العمل، مجلة الباحث الاقتصادي، المجلد 6، العدد 10، جامعة 20 اوم 1955 سكيكدة، الجزائر، 2018.
13. عبد الرزاق مولاي لخضر، تقييم أداء سياسة التشغيل في الجزائر، مجلة الباحث، العدد 10، جامعة ورقلة، الجزائر، 2012.
14. عدالة بن مهدي، صالح زياني، التشغيل وإشكالية البطالة في الجزائر (2010-2020) دراسة تحليلية، المجلة الجزائرية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 6، العدد 01، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2020.
15. علي بريمة، وضعية سوق العمل في الجزائر بين النظرية و الواقع، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة عنابة، الجزائر، المجلد 32، العدد 4، جامعة عنابة، الجزائر، 2021.
16. لعربي محمد، عواج بن عمر، سياسات التشغيل في الجزائر بين تعدد الأبعاد وتحديات سوق العمل، مجلة الفكر المتوسطي، المجلد 11، العدد 02، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2022.
17. محمد صالح، وفضيل عبد الكريم، النمو الديمغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، العدد 17، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2114.

18. محمد ناصر اسماعيل ناصر، عطويي عدوية ناجي، سوق العمل وتخطيط القوى العاملة في استخدام برنامج الديمغرافي SPACTRUM للمدة 1997-2007، مجلة كلية العلوم الاقتصادية، العدد 16،، جامعة بغداد، العراق، 2008.
19. مسعود قريمس، محمد عليوة، سياسة منحة البطالة و الاستقرار الاجتماعي والسياسي، المجلد 11، العدد 01، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2023.
20. مغراوي محي الدين عبد القادر، مختاري خالد ، لقام حنان، التشغيل في الجزائر، قراءة تحليلية للسياسات التشجيعية، مجلة التنظيم والعمل، المجلد 7، العدد 1، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2018.
21. منور محمد بهاء الدين، السياسة الاقتصادية للبطالة والتشغيل، مجلة القانون العمل و التشغيل، المجلد 08، العدد 01، جامعة ابن خلدون تيارت، 2023.
22. مهديد عمرة، تحليل أداء سياسة التشغيل في الجزائر للحد من ظاهرة البطالة (1990-2016)، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد الثاني، العدد 09، جامعة الجزائر 3، 2018 .
23. مولاي علي الزهرة، سوق العمل والموارد البشرية، مجلة آفاق لعلم الاجتماع، المجلد 03، العدد 01، جامعة البليدة، الجزائر، 2013.
24. الهلة محمد، تمار عبد الرحمان، علاقة سوق العمل بظاهرة البطالة في الجزائر، مجلة الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة، المجلد 01، العدد 02، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2019.

5- المداخلات في الملتقيات العلمية:

1. بن باير الحبيب، بن كاملة محمد عبد العزيز، مداخلة التشغيل في الجزائر مدخل للتطوير وعصرنة البرامج والآليات لتفعيل التنمية - عرض نتائج الفترة 2006-2010، الملتقى الوطني بعنوان سياسة التشغيل ودورها في التنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، يومي 13-14 أبريل 2011.
2. بن عزة محمد، شليل عبد اللطيف، دور السياسات العمومية في ترقية قطاع الشغل والقضاء على البطالة في الجزائر خلال الفترة 1990/2010، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، جامعة المسيلة ، يومي 15 و 16 نوفمبر 2011.
3. بوزار صفية، فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة (1990-2014)، مجمع مداخلات الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة، المركز الجامعي تيبازة، الجزائر، يومي 08-09 ديسمبر 2014.

4. بوزيان راضية، سياسات التشغيل والوساطة المؤسسية النشيطة للحدّ من البطالة في الجزائر مقارنة سوسيو- اقتصادية، مداخلة المشاركة في الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، يومي 16/15 نوفمبر 2011.
5. ريمي رياض، ريمي عقبة، أثر برامج سياسة التشغيل على مواجهة البطالة في الجزائر (دراسة مقارنة بين الفترتين 1998-1990 و 1999-2010، مداخلة استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، ملتقى دولي بعنوان استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، يومي 15 و 16 نوفمبر 2011.
6. سرير عبد الله رابح، سياسة التشغيل بالجزائر ومعضلة البطالة، ملتقى سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، يومي 13 و 14 أبريل 2011.
7. سعودي بلقاسم، مداخلة حول استراتيجية الحكومة في تطوير التشغيل والمساهمة في محاربة البطالة، الملتقى الدولي بعنوان: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، جامعة المسيلة، الجزائر، يومي 15-16 نوفمبر 2011.
8. عبد القادر لحسن، مداخلة سياسة التشغيل وإشكالية معالجة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2000-2009 (اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل الخماسي 2010-2014)، الملتقى الوطني: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، يومي 13 و 14 أبريل 2011.
9. غالم عبد الله، حمزة فيشوش، إجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر (المساهمات وأوجه القصور)، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، يومي 15 و 16 نوفمبر 2011.
10. نور الدين حامد، فلة عاشور، مداخلة تقييم أداء سياسة التشغيل في الجزائر، الملتقى الوطني بعنوان سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، يومي 13-14 أبريل 2011.
11. هنية مجولين، حبة نجوى، مداخلة دور سياسات التشغيل في تقليص الفجوة بين عرض عمل حاملي الشهادات الجامعية واحتياجات السوق المحلية، دراسة حالة جامعة محمد خيضر بسكرة، ملتقى وطني بعنوان سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية ، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر يومي 13 و 14 أبريل 2011.
12. وافي الطيب، بهلول لطيفة، البطالة في الوطن العربي... أسباب وتحديات، الملتقى الدولي حول "استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، جامعة المسيلة، 2004.

6- المحاضرات و المطبوعات الجامعية

1. محمد جميل و آخرون، اقتصاديات العمل وتخطيط الموارد البشرية، منشورات جامعية، دمشق، سوريا، 2014 – 2015

7-المراسيم والقوانين والتقارير:

1. المرسوم الرئاسي رقم 96 – 234، المؤرخ في 02 يوليو 1996، يتعلق بدعم تشغيل الشباب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 41، 1996، ص11
2. المرسوم الرئاسي رقم 16/21 المؤرخ في 30 ديسمبر 2021، المتضمن قانون المالية لسنة 2022، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 100، 2021، ص64
3. المرسوم تنفيذي رقم 90-259، المؤرخ في 08 سبتمبر 1990، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 39، 1990، ص 1225 .
4. المرسوم تنفيذي رقم 94 – 188 مؤرخ في 06 جويلية 1994، يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 44، 1994، ص 5.
5. المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 26 جويلية 1994 ، يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 44، 1994، ص 06.
6. المرسوم التنفيذي رقم 356/06، المؤرخ في 09/10/2006 المتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 64، 2006، ص13.
7. المرسوم التنفيذي 18-170 المؤرخ في 26 يونيو 2018 الذي يحدد مهام وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية، العدد 39، ص 11.
8. المرسوم التنفيذي رقم 11-105 المؤرخ في 6 مارس 2011، المتعلق بجهاز المساعدة على الادمج المهني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14، ص24.
9. المرسوم التنفيذي رقم 08/126 المؤرخ في 19 أفريل 2008، يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 22، ص 19.
10. المرسوم التنفيذي رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17، ص 562.

11. المرسوم التنفيذي رقم 13-142 المؤرخ في 10 أبريل 2013، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 21، ص 16.
12. المرسوم التنفيذي رقم 08-127 المؤرخ في 30 أبريل 2008، يتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 23، ص 3.
13. المرسوم التنفيذي رقم 22-70 المؤرخ في 10 فبراير سنة 2022، يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة مبلغها وكذا التزامات المستفيدين منها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 11، 2022، ص 11.
14. المرسوم التشريعي رقم 94-11 مؤرخ في 26 ماي 1994، يحدد التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 34 ، 1994، ص12.
15. قانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، يتعلق بتتصيب العمال ومراقبة التشغيل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 83 ، 2004، ص 9 .
16. القانون رقم 17-02 المتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية المؤرخ في 10 جانفي 2017، العدد 02، 2017، ص 7 .

8-الملفات والمواقع الإلكترونية:

1. طارق حمد، أسباب البطالة، نقلا عن الرابط التالي: [HTTP://MAWDOO3.COM](http://MAWDOO3.COM) تم التصفح يوم : 2024/04/05.
2. الموقع الرسمي لوكالة التشغيل، نقلا عن الرابط التالي: <https://www.anem.dz/#/article/Organisation>، تم التصفح يوم : 2024/04/19.
3. الموقع الرسمي لوكالة التنمية الاجتماعية نقلا عن الرابط التالي: <https://ads.dz/agence.html#content4-172>. تم التصفح يوم: 2024/04/21
4. الموقع الرسمي الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، نقلا عن الرابط التالي: <https://www.angem.dz/ar/home.php>، تم التصفح يوم: 2024/04/23
5. الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة: المستفيدين من نظام التأمين على البطالة، نقلا عن الرابط التالي:

[،HTTPS://WWW.CNAC.DZ/SITE_CNAC_NEW/WEB%20PAGES/AR/AR_AU](https://www.cnac.dz/site_cnac_new/web%20pages/ar/ar_au)

[TRE.ASPX#](#)

تم التصفح يوم : 2024/04/26

6. الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، نقلا عن الرابط التالي: ،
[/https://www.industrie.gov.dz/andi](https://www.industrie.gov.dz/andi)، تم التصفح يوم: 2022/04/27.

7. الموقع الرسمي لوكالة التنمية الاجتماعية، نقلا عن الرابط : [HTTPS://WWW.ADS.DZ/INDEX.HTM](https://www.ads.dz/index.htm) تم
التصفح يوم يوم 2024/05/03

8. الموقع الرسمي، لجريدة النهار الجزائرية، مقال بعنوان: هذا عدد المستفيدين من منحة البطالة والتغطية
والاجتماعية، نقلا عن الرابط :

تم التصفح [HTTPS://WWW.ENNAHARONLINE.COM/%D9%87%D8%B0%D8%A7](https://www.ennaharonline.com/%D9%87%D8%B0%D8%A7)

يوم: 2024/05/03

9. أحمد قايد نور الدين، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، ورقة بحثية، نقلا عن
الرابط التالي: [HTTP://HTTPS//LIEFPEDIA.COM](http://https://liefpedia.com) تم التصفح يوم: 2024/05/04.

10. الموقع الرسمي لوكالة الأنباء الجزائرية، ترقية التشغيل ومكافحة البطالة من أهم الأهداف الاستراتيجية
الوطنية الجديدة للتنمية، وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الهاشمي جعيوب، نقلا عن الرابط التالي:

[HTTPS://WWW.APS.DZ/AR/ECONOMIE/94141-2020-10-19-15-33-31](https://www.aps.dz/ar/economie/94141-2020-10-19-15-33-31) ، تم التصفح

يوم: 2024/05/04.

11. الموقع الرسمي لوكالة الأنباء الجزائرية ، مقال بعنوان : وزير العمل يقوم بزيارة ميدانية الى عدد من هيئات
القطاع للوقوف على تجسيد مشروع الرقمنة، نقلا عن الرابط التالي: [HTTPS://WWW.APS.DZ/AR/SANTE-
SCIENCE-TECHNOLOGIE/160954](https://www.aps.dz/ar/sante-science-technologie/160954) تم التصفح يوم : 2024/05/04.

12. الموقع الرسمي لصحيفة العرب ، مقال بعنوان :بيانات رسمية تشير إلى أن البلاد فقدت نحو نصف مليون
وظيفة بسبب الجائحة، نقلا عن الرابط التالي:

تم [،HTTPS://ALARAB.CO.UK/%D8%A7%D9%84%D8%AC%D8%B2%D8](https://alarab.co.uk/%D8%A7%D9%84%D8%AC%D8%B2%D8)

التصفح يوم : 2024/05/25.

13. الموقع الرسمي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، مقال بعنوان: وزير العمل والتشغيل والضمان
الاجتماعي السيد فيصل بن طالب يشارك في أشغال اليوم البرلماني الموسوم بـ واقع سياسة التشغيل
في الجزائر

[HTTPS://WWW.MTEESS.GOV.DZ/AR/%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%8A%D8%AF](https://www.mteess.gov.dz/ar/%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%8A%D8%AF)

، تم التصفح يوم : 2024/05/07.

14. الموقع الرسمي لوكالة الأنباء الجزائرية ، مقال بعنوان: إبراز جهود الدولة في مجال التشغيل والمقاولاتية وخلق المؤسسات المبتكرة في الجزائر، 2024 ، نقلا عن الرابط التالي:

[HTTPS://WWW.APS.DZ/AR/ECONOMIE/153725-2023-12-17-18-54-41](https://www.aps.dz/ar/economie/153725-2023-12-17-18-54-41)

15. الموقع الاخباري سبق برس، مقال بعنوان: الاتفاق على تفعيل اتفاقيات العمل بين الجزائر وليبيا، نقلا عن الرابط التالي:

[HTTPS://WWW.SABQPRESS.DZ/%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AA%D9%81%D8%A7%D9%82](https://www.sabqpress.dz/%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AA%D9%81%D8%A7%D9%82)

، تم التصفح يوم: 2024/05/09.

16. الموقع الرسمي لصحيفة العرب، مقال صحفي بعنوان: المهاجرون الجزائريون إلى الخليج بديل الحلم الأوروبي لا يخلو من متاعب، نقلا عن الرابط التالي

[HTTPS://ALARAB.CO.UK/%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%87%D8%A7%D8%AC%D8%B1%D9%88%D9%86](https://alarab.co.uk/%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%87%D8%A7%D8%AC%D8%B1%D9%88%D9%86)

، تم التصفح يوم: 2024/05/09.

17. الموقع العربي الأول لبناء المهارات والقدرات، والحصول على المنح الدراسية وفرص السفر إلى الخارج، وظائف وفرص عمل، نقلا عن الرابط التالي:

[HTTPS://WWW.FOR9A.COM/JOBS/S?COUNTRY=AE,SA,QA,OM,BH,KW](https://www.for9a.com/jobs/s?country=AE,SA,QA,OM,BH,KW)، تم التصفح يوم:

2024/05/09.

18. الموقع الرسمي للوكالة الوطنية للتشغيل، الإجراءات التطبيقية للاستفادة من منحة البطالة، نقلا عن الرابط:

[HTTPS://MINHA.ANEM.DZ/FAQ/FAQ-AR.HTML](https://minha.anem.dz/faq/faq-ar.html) تم التصفح يوم: 2024/05/03.

ثانيا: المراجع باللغة الإنجليزية:

1- تقارير

1. ILO, statistics of labour force, employment, un employment and underemployment.13 th conference of labour statisticians, Geneva 18-29 October 1982,.

2- منشور المؤسسات

1. International Labour Organization, Regional Office For Arab States, Center of Arab women for Training and research, Gender employment and The informal economy: Glossary of terms ILO Publication Geneva, 2009.
- 2.

ثالثا: المراجع باللغة الفرنسية:

1. الكتب

1. Bruno Marcel, Jacques Taieb, 'le chômage aujourd'hui, un phénomène ne pluriel', (France, édition Nathan, 1991).

2- منشور المؤسسات

1. ONS, Données statistiques, Activité, emploi et chômage, Algérie, N°514, Edition: 2008, P:7.
2. O.N.S, Enquête emploi auprès des ménages 2010 .collections statistiques, n° 170, mars 2012.

3- التقارير:

1. Gaelle le Guirriec - Milner, « L'essentiel des mécanismes de l'économie », 4ème édition, Lextenso éditions, paris, 2015.
2. ONU, Rapport mondial sur le développement humain, De Boeck Université, Bruxelles, 2000.

الملاحق

الملحق رقم (01): الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 39، سنة 1999.

1225

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 39

22 صفر عام 1411هـ

المادة 2 : يحل الوزير المكلف بالتشغيل في المادة الاولى من الامر رقم 71 - 42 المؤرخ في 17 يونيو سنة 1971 المذكور اعلاه، وفي المواد 2 و4 و5 من القانون الاساسي المرفق بالامر المذكور، محل وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

المادة 3 : تلغى الاحكام التنظيمية الواردة في المادة 3 من الباب الاول في القانون الاساسي الملحق بالامر رقم 71 - 42 المؤرخ في 17 يونيو سنة 1971 المذكور اعلاه وتعوض بالاحكام الآتية :

" المادة 3 : تتمثل مهمة الوكالة الوطنية فيما يأتي :

1) تطلع على وضعية السوق الوطنية لليد العاملة وتنظمها وتطورها،

وبهذه الصفة تقوم على الخصوص بما يأتي :

- تضع نظاما للمعلومات يساعد على تقديم معلومات دقيقة، منتظمة وموثوق بها، عن تقلبات سوق التشغيل واليد العاملة،

- تقوم بالدراسات والتحقيقات التي لها ارتباط بتأدية مهامها،

- تقوم بجميع التحاليل والخبرات في مجال التشغيل واليد العاملة التي تدخل في صلاحياتها،

- تطور أدوات تسيير سوق العمل وأدوات التدخل في عرض الشغل وطلبه، وتضبط مقاييسها،

ب) تتلقى عروض الشغل وطلباته وتقرّب بين هذه وتلك،

وبهذه الصفة تقوم على الخصوص بما يأتي :

- تتولى استقبال طلاب الشغل واعلامهم وتوجيههم وترتيبهم،

- تبحث عن عروض الشغل لدى الهيئات المشغلة وتجمعها،

- تسهل الحركة الجغرافية والمهنية لطالبي الشغل بتنظيم المساعدات النوعية الخاصة بتنظيم حركات اليد العاملة وتسييرها طبقا للتنظيم المعمول به، كما تشارك مع المؤسسات والمقاولات والهيئات المعنية في إعداد أعمال التحويلات المهنية أو التكوين التكميلي التي تخصص لتكثيف طالبي الشغل مع متطلبات العروض المتوفرة،

- تشارك في تنظيم برامج التشغيل النوعية، التي تقررها الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات الأخرى المعنية وفي تطبيقها،

- وبمقتضى المرسوم رقم 62 - 99 المؤرخ في 29 نوفمبر سنة 1962 والمتضمن إحداث المكتب الوطني لليد العاملة،

- وبمقتضى المرسوم رقم 63 - 156 المؤرخ في 25 أبريل سنة 1963 والمتعلق بمراقبة التشغيل وتنصيب العمال،

- وبمقتضى المرسوم رقم 65 - 259 المؤرخ في 18 جمادى الثانية عام 1385 الموافق 14 أكتوبر سنة 1965 والمتضمن تحديد التزامات المحاسبين ومسؤولياتهم،

- وبمقتضى المرسوم رقم 65 - 260 المؤرخ في 18 جمادى الثانية عام 1385 الموافق 14 أكتوبر سنة 1965 والمتضمن تحديد شروط تعيين المحاسبين العموميين،

- وبمقتضى المرسوم رقم 67 - 201 المؤرخ في 22 جمادى الثانية عام 1387 الموافق 27 سبتمبر سنة 1967 والمتعلق بحماية اليد العاملة الوطنية،

- وبمقتضى المرسوم رقم 81 - 62 المؤرخ في 29 جمادى الاولى عام 1401 الموافق 4 أبريل سنة 1981 والمتعلق بتقييم الاستخدام وتقديرات التوظيف السنوية والمتعددة السنوات،

- وبمقتضى المرسوم رقم 85 - 59 المؤرخ في أول رجب عام 1404 الموافق 23 مارس سنة 1985 والمتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 89 - 224 المؤرخ في 25 ربيع الثاني عام 1410 الموافق 5 ديسمبر سنة 1989 والمتضمن القانون الاساسي الخاص بعمال المنتمين الى الاسلاك المشتركة بين المؤسسات والادارات العمومية،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90 - 163 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 الذي يحدد صلاحيات الوزير المنتدب للتشغيل،

يرسم ما يلي :

المادة الاولى : تتغير تسمية المكتب الوطني لليد العاملة المحدث بالمرسوم رقم 62 - 99 المؤرخ في 29 نوفمبر سنة 1962 المذكور اعلاه، والمنظم بالامر رقم 71 - 42 المؤرخ في 17 يونيو سنة 1971 المذكور اعلاه، فتصبح " الوكالة الوطنية للتشغيل "، ويدعى في صلب النص " الوكالة الوطنية ".

الملحق رقم (02): احصاءات مقدمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية فرع البويرة.

NOMBRE DE PROJETS FINANCES 2010 - 2023		
GENRE	MASCULIN	FEMININ
NOMBRE DE PROJET FINANCES	4904	546
TOTAL	5450	
NOMBRE DE PROJETS FINANCES PAR SECTEUR D ACTIVITE		
SECTEUR D ACTIVIE	NOMBRE DE PROJET FINANCES	NOMBRE D EMPLOIS CREEES
AGRICULTURE	605	920
ARTISANAT	59	91
BTP	1112	1866
HYDRAULIQUE	1	1
INDUSTRIE	989	1682
MAINTENANCE	223	367
PECHE	2	3
PROFESSIONS LIBERALES	375	672
SERVICES	1064	1573
TRANSPORT DE MARCHANDISES	856	939
TRANSPORT DE VOYAGEURS	66	80
TRANSPORT FRIGORIFIQUE	98	116
TOTAL	5450	8310

Étiquettes de lignes	Nombre DE PROJET FINANCES	NOMBRE D EMPLOIS CREEES
AUTO-FINANCEMENT	15	29
BTP	2	6
PROFESSIONS LIBERALES	13	23
MIXTE	78	138
BTP	4	8
INDUSTRIE	5	7
MAINTENANCE	1	3
PROFESSIONS LIBERALES	48	88
SERVICES	15	27
TRANSPORT DE MARCHANDISES	4	4
TRANSPORT FRIGORIFIQUE	1	1
TRIANGULAIRE	5357	8143
AGRICULTURE	605	920
ARTISANAT	59	91
BTP	1106	1852
HYDRAULIQUE	1	1
INDUSTRIE	984	1675
MAINTENANCE	222	364
PECHE	2	3
PROFESSIONS LIBERALES	314	561
SERVICES	1049	1546
TRANSPORT DE MARCHANDISES	852	935
TRANSPORT DE VOYAGEURS	66	80
TRANSPORT FRIGORIFIQUE	97	115