

سياسة التشغيل في الجزائر

المفاهيم، الأجهزة والبرامج

د: يوسف بوشي
جامعة ابن خلدون تيارت

الملخص

تمثل قضية البطالة في الوقت الراهن إحدى المشكلات الأساسية التي تواجه الجزائر، على أساس تفاقم الظاهرة؛ أي التزايد المستمر المطرد في عدد الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه دون أن يعثروا عليه، لذا سعت الدولة عن طريق تفعيل سياسات تشغيلية إلى محاولة مكافحة هذه الظاهرة بواسطة برامج وسخرت لذلك أجهزة مركزية وغير مركزية لمرافقتها. وعليه نحاول في هذا البحث، عرض أهم المفاهيم المقترنة بالتشغيل، ثم بيان لأهم البرامج والأجهزة المصاحبة لها، فضلا عن الإطار التشريعي والتنظيمي لسياسات التشغيل في الجزائر.

مقدمة:

يأتي الاهتمام بقضية التشغيل انطلاقاً من أن الحق في العمل يعد مطلباً أساسياً لأفراد المجتمع جميعهم، حيث نجد أن الأنظمة والتشريعات الدولية قد التزمت بالنص على ضرورة وأهمية توفير العمل اللائق والمناسب للفرد. لذا نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة 23 الفقرة الأولى على "أن لكل إنسان الحق في العمل وحرية اختياره..."، وحق الحماية من التعطل". ونصت المادة 55 من الدستور الجزائري 28 نوفمبر 1996 "لكل المواطنين الحق في العمل..." وتشير المادة 59 منه "ظروف معيشة المواطنين الذين لم يبلغوا سن العمل، والذين لا يستطيعون القيام به، والذين عجزوا عنه نهائياً، مضمونة". وفي هذا إشارة إلى مضمون الحق في الحماية من البطالة، باعتباره حق دستوري.

ولقد أصبح مشكل البطالة من أكبر التحديات التنموية التي تواجهها الجزائر، خاصة وأنها تتركز بين الشباب والباحثين عن العمل لأول مرة، ثم أن التجربة الجزائرية الماضية قامت على أساس نموذج اقتصادي مخطط مركزي، فالدولة هي المشغل الرئيسي للعمالة واستمر مع فترة الرخاء النفطية 1974-1985 غير أن الهبوط الحاد في أسعار النفط منتصف الثمانينات كشف عن تراجع وهشاشة الاقتصاد الجزائري حيث اتفعت معدلات البطالة، وبعد أزمة 1986 خضع الاقتصاد لبرنامج التكيف الهيكلي بدءاً من أبريل 1994 وقبلت الجزائر إعادة جدولة ديونها، وبدأت سلسلة من الإجراءات التي تصب في إطار الانتقال من نمط اقتصادي لآخر، ولم تتحسن الأوضاع رغم الطفرة النفطية الأخيرة والتي شهدت خلالها تحسناً ملحوظاً في مستويات النمو وتراجع معدل البطالة بداية من 2002 إلى يومنا هذا، إلا أن الجزائر لا زالت تحتفظ بأعلى معدلات البطالة⁽¹⁾. ومن خلال هذا نتساءل في مدخل تمهيدي عن أهم المفاهيم المرتبطة بالبطالة والتشغيل (الفرع الأول) وأهم البرامج (الفرع الثاني) والأجهزة المرافقة لها (الفرع الثالث).

الفرع الأول: الإطار المفاهيمي لسياسة التشغيل

إن ضرورة المعرفة المعمّقة بالمفاهيم الخاصة بالتشغيل والبطالة، تحتل مكانة خاصة في الفهم الجيد لديناميكية البرامج التشغيلية، ذلك أن عدم الإلمام بها يزعزع الثقة في كثير من الأجهزة التشغيلية، وينعكس سلباً على فهم النصوص القانونية ذات الصلة. فما تزال هناك الكثير من المفاهيم المستخدمة في تخطيط القوى العاملة

غامضة وغير واضحة من الناحية الاقتصادية والقانونية، ولا توجد في كثير من الأحيان معايير لفرز هذه المفاهيم، لذلك نحاول الإمعان في بعض المصطلحات المرتبطة بالموضوع، كالبطالة، الشغل والعمل، التشغيل وسياسة التشغيل، عقد العمل والوظيفة العامة.

أولاً: تعريف البطالة

بالرغم من شيوع استخدام لفظ البطالة في مجال الدراسات الاقتصادية والدراسات الاجتماعية، إلا أنه لا يوجد اتفاق بشأن تحديد ماهيته، ويرجع هذا الاختلاف إلى تباين الرأي حول تحديد مفهوم البطالة التي يستخدم لوصف ظواهر عديدة ومختلفة في بلدان مختلفة⁽²⁾.

والبطالة مشتقة من بطل، بمعنى لم يعد صالحاً أو أنه فقد حقه. والبطل "الشخص العاطل عن العمل". يعني أنه فقد حقه وصلاحيته. في حين أن البطالة في بعض اللغات الأجنبية لا تعني أكثر من الانقطاع عن العمل وبالتالي الشخص المتعطل يمر بمرحلة عدم النشاط قد تعقبها مرحلة نشاط آخر مكثف. وفي اللغة الفرنسية كلمة - **Chômage** والتي تعني البطالة، مشتقة من فعل بطل أي تعطل عن العمل لكن فعل - **Chômer** - يعني أيضا الاستغلال من الشمس. بمعنى أن العاطل عن العمل، إنما يعني أيضا ذلك الشخص الذي يستريح في الظل ومن ثم يستأنف عمله⁽³⁾.

أشار الأستاذ "محمد نبيل جامع" إلى أن مصطلح - العطالة - ربما يكون أحسن من مصطلح البطالة، إذ أن كلمة البطالة كلمة تحمل في طياتها مضموناً قيمياً أو أخلاقياً، حيث أنها مستمدة من الباطل عكس الحق. خاصة إذا كان العاطل ذلك الشخص الموجود داخل قوة العمل وعمره محصور بين 16 و 64 سنة لا يعمل بأجر ولو مدة محدّدة، وقادر على العمل وراغب فيه ولا يجده رغم جديته في البحث عنه، وذلك قبل التعداد أو المسح⁽⁴⁾. ولا يفضل استخدام صفة - العاطل - ليعبر عن موقفه العملي، خاصة وأنه ليس عاطلاً بمحض إرادته وإنما هو معطل". هذا المعطل يتحمل مسؤوليته المجتمع الذي لم يوفر له فرصة عمل باعتبار أنه يريد العمل ويبحث عنه بجديّة ولا يجده لظروف قهرية. أي أنه ليس عاطلاً بمحض إرادته، وبالتالي فهو المعطل بصفة أدق. مع هذا يستخدم مصطلح "البطالة" الشائع الاستخدام بدل العطالة رغم أنه صواب غائب⁽⁵⁾.

وقد قدّمت العديد من التعاريف حول مصطلح البطالة سواء من قبل رجال الاقتصاد، أو من المنظمات الدولية والإقليمية والمحلية، ومن خلال كل تعريف يبرز أهم الشروط والمعايير التي يكون فيها الفرد ضمن فئة العاطلين عن العمل. ومن بين تلك التعاريف "أن الشخص المتعطل هو الشخص القادر على مزاوله عمل له قيمة اقتصادية واجتماعية، ويسعى إلى الحصول عليه ولا يجده".

بينما يرى **William Nordhaus** و **Paul A. Samuelson** أن العاطلين عن العمل "هم المجموعة التي تضم عدد من الأفراد غير العاملين والذين يبحثون وبفعالية عن منصب شغل أو ينتظرون العودة لعملهم". كما أضافا شروطا ثلاث لاعتبار الشخص عاطلاً عن عمل وهي:

- أن يقوم الشخص بجهود محدّدة لإيجاد وظيفة خلال الأربعة أسابيع الأخيرة؛
- أن يكون قد طرد من عمله أو ينتظر أن يتم استدعاؤه للعمل مرة أخرى؛
- أن يكون منتظر لإقرار تسلم عمل خلال الشهر المقبل⁽⁶⁾.

وحسب المكتب الدولي للعمل، تتكون فئة البطالين من كل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 59 سنة، ووجدوا أنفسهم في يوم معين أو أسبوع معين في إحدى الفئات التالية:

- بدون عمل: أي الذين لا يعملون مقابل أجر،
- متاح للعمل: أي الذين باستطاعتهم القيام بالعمل فوراً،
- يبحث عن عمل: أي الذين اتخذوا خطوات محددة خلال فترة معينة للبحث عن عمل مأجور⁽⁷⁾.

أما الديوان الوطني الجزائري للإحصاء، فيعتبر الشخص بطالاً إذا توفرت فيه المواصفات التالية:

أن يكون في سن يسمح له بالعمل بين 15 سنة و64 سنة،

• لا يملك عملاً عند إجراء التحقيق الإحصائي، ونشير إلى أن الشخص الذي لا يملك عملاً هو الشخص الذي لم يزاوّل عملاً ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق،

• أن يكون في حالة بحث عن عمل، حيث أنه يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب شغل،

• أن يكون على استعداد تام للعمل ومؤهلاً لذلك⁽⁸⁾.

يمكن إذا تبني تعريف إجرائي للعاطلين "كل من هو قادر على العمل، وراغب فيه، ويبحث عنه، ويقبل بالعمل عند المستوى الأجر السائد، ولكنه لا يجد هذا العمل". وهذا التعريف في الواقع يتفق مع ما تواضع عليه الاقتصاديون والخبراء وما أوصى به المكتب الدولي للعمل بالعمل عند مستوى الأجر السائد. وفي هذا التعريف خمسة شروط لاعتبار الفرد عاطلاً عن العمل وهي:

أن يكون الشخص قادراً على العمل؛

متاح للعمل ويرغب فيه؛

يبحث عن عمل؛

يقبل بمستوى الأجر السائد للعمل الذي يبحث عنه؛

ومع ذلك لم يجد العمل بعد⁽⁹⁾؛

ثانياً: العمل والشغل

يعرف العمل بأنه الجهد الذي يبذله الإنسان سواء كان عقلياً أم عضلياً، بمعنى استخدام الفرد لقواه المختلفة من أجل تحقيق منفعة مادية أو معنوية⁽¹⁰⁾. ويشير مفهوم العمل إلى البعد الإجرائي والتنفيذي لمضامين واشترطات عقد العمل، وهو مزاولة لنشاط قصد إنتاج سلع أو تقديم خدمات، تبعاً للاتفاق الذي تم بين العامل ومستخدميه، فيما يتعلق بمواصفات وحجم وآجال إنتاجه لهذه السلع وتلك الخدمات، أو المشاركة في إنتاجها بتنفيذ المهام الموكلة لهم، مقابل الحصول على أجر متفق عليه مسبقاً. وبالتالي فعنصر العمل كما يعرفه "بشير هدي" "النشاط الفكري أو البدني أو الفني، ينجزه العامل بصفة شخصية استناداً لتوجيهات وأوامر صاحب العمل". وبذلك يشكل عنصر العمل إحدى الأسس التي يقوم عليها عقد العمل، إلى جانب الأجر، وعنصر التبعية، ومدة العمل⁽¹¹⁾. ومصطلح

العمل "لا يقتصر غالباً بالأجر ولذلك جاء المشرع في قانون العمل لينص في مادته الأولى "يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين". وفي المادة الثانية من نفس القانون "يعتبر عمال أجراء، في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، يدعى "المستخدم". فلو كان مصطلح العمال يقتضي الأجر لما احتيج أن يقرن بالأجراء.

أما الشغل فهو ممارسة نشاط مأجور، أو هو منصب عمل في حد ذاته. وما يلاحظ أن الشغل له علاقة وطيدة بعنصر الأجر، سواء تعلّق الأمر بالنشاط أو منصب العمل. وانطلاقاً من تعريف العمل يمكن استخلاص تعريف الشغل على أنه "كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء كان بشكل دائم أم عرضي أم مؤقت أم موسمي"⁽¹²⁾. والملاحظ أن المشرع الجزائري يستعمل مصطلح العمل والتشغيل، فقد نصت المادة 47 من القانون الأساسي لعلاقات العمل: "يستفيد الأشخاص المعوقين الذين لا يمكن لهم العمل في ظروف عادية من تشغيل في أعمال ثلاثتهم وعند الاقتضاء في معامل مأمونة، كما يستفيدون من الحق في تكوين تخصصي

وفقاً للشروط المحددة بموجب مرسوم⁽¹³⁾. ويبدو أن المشرع لا يستعمل مصطلح التشغيل إلا حيثما وجدت أحكام استثنائية تطبق على فئات معينة، وظروف وأحكام خاصة. ونصت المادة 44⁽¹⁴⁾ من قانون 11-90 "تعادل الفترة التي تتعدى خمسة عشر 15 يوم عمل في الشهر الأول من تشغيل العامل، شهر عمل لتحديد مدة العطلة السنوية المدفوعة الأجر". والمادة 28⁽¹⁵⁾ من نفس القانون "لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشرة 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي". والمادة 29 من ذات القانون "يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية. غير أنه يجوز لمفتش العمل المختص إقليمياً بمنح رخصاً خاصة عندما تُبرّر طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل".

ثالثاً: عقد العمل والوظيفة العامة

يستعمل قانون علاقات العمل مصطلح توظيف في كثير من نصوصه، حيث جاء الفصل الثاني معنون " شروط التوظيف وكيفياته". ومن بين النصوص المادة 15 من قانون 11-90 " لا يمكن بأي حال من الأحوال، أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ست عشرة 16 سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين، التي تعقد وفقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما. ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي...". وهذا الأمر قد يؤدي إلى تداخل بين قانون العمل، والوظيفة العامة.

إن الدول التي تعتمد على الازدواجية القانونية والقضائية تميز بين نوعين من القواعد المطبقة على العمل، فمن جهة قواعد القانون العام التي تنظم الشغل في القطاع العام، ويطبق عليه قانون الوظيفة العامة، وهناك قواعد القانون الخاص التي تنظم علاقات العمل في القطاع الخاص ويطلق عليه قانون العمل أو القانون الاجتماعي، ومن يعمل في القطاع يطلق عليه العامل أو الأجير، ومن يعمل في القطاع العام يسمى بالموظف، أو العون العمومي مع فارق بينهما⁽¹⁶⁾.

ويترتب عن هذه التفرقة بين العامل والموظف العام نتيجة أساسية، تتمثل في أن الموظفين العموميين يوجدون في وضعية قانونية وتنظيمية بكل نتائجها، على خلاف العمال الأجراء الخاضعين للقانون الخاص يخضعون لعلاقات عمل فردية وجماعية. وتتجلى أهمية هذه التفرقة بين الطائفتين من حيث المنازعات ذات الطابع الفردي كالتوظيف، ودفع المقابل، النقل، الترقية، التأديب، التسريح... تتمثل في أن الموظف العام يخضع للقضاء الإداري، أما الطائفة الثانية فتخضع للقانون الخاص⁽¹⁷⁾.

وبالتالي فإن العلاقة الموجودة بين القانونيين هي علاقة استقلالية بحيث أن قواعد الوظيفة العامة تعتبر قواعد أصلية متميزة عن قانون العمل، والقانون الإداري الذي يعتبر قانون الوظيفة مشتقاً منه، وقانون العمل باعتباره أحد فروع القانون الخاص. ويترتب على هذه الحقيقة نتيجة بالغة الأهمية وهي أن القاضي الإداري الفاصل في المنازعات المتعلقة بالوظيفة العامة ليس ملزماً بالرجوع إلى نصوص قانون العمل إذا لم يجد حلاً للتزاع المعروض عليه في قانون الوظيفة العامة، مادام أن العلاقة بينهما علاقة استقلالية، ولا يعد أحدهما الشريعة العامة للآخر. وإذا قلنا أنه ليس ملزماً فإنه لا يوجد مانع من أن يستنبط القاضي الإداري الحل من قانون العمل أو العكس⁽¹⁸⁾.

رابعاً: التشغيل وسياسات التشغيل

بدأ التفكير الجدي في بلورة سياسات سوق العمل وتنظيمها والتحكم في اتجاهاتها نتيجة لتفاقم الأزمات الاقتصادية واحتداد سلبياتها على جهاز الإنتاج في العالم، خاصة في الثمانينات من القرن الماضي، حيث تعطلت نسبة كبيرة من الطاقات، وبدأت البطالة وكأنها شبح يهدد الكيان الاجتماعي بأكمله، ولم تعد كما تصوّرها

البعض قبل الحرب العالمية الأولى ضرورة يَحْتَمِلُها الأداء الاقتصادي أو كمخزون من قوة العمل يساعد على إعادة التوازن الاقتصادي⁽¹⁹⁾.

تتكون سياسة التشغيل من كلمتين: **سياسة** " والتي تعني: مجموعة من الإجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية". أما **التشغيل** فيعني " كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر"⁽²⁰⁾. ويمكن تعريف عملية التشغيل على أنها: " مجموعة من الفعاليات التي تستخدمها المنظمة لاستقطاب مرشحين للعمل والذين لديهم الكفاءة والتميز والقدرة على المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة"⁽²¹⁾. إن التشغيل هو "ذلك النشاط الذي يستدعي تحديد يد عاملة مؤهلة، ودعوة الأفراد المترشحين لوضع طلباتهم لملاء تلك المناصب الشاغرة"⁽²²⁾.

ويعرف التشغيل حسب القرار المتخذ في الندوة الدولية الثالثة عشر لأخصائيي إحصائيات العمل لسنة 1982 " يتكون الأشخاص الحائزون على شغل من كل الأفراد الذين تعدوا سناً معينة، والذين يوجدون خلال فترة قصيرة مرجعية من الزمن - مثلاً أسبوع أو يوم-". أما التشغيل كعملية إرادية" هو الجهد الإرادي المبذول في سبيل الحصول على المنفعة"⁽²³⁾. والتشغيل أنواع:

I. التشغيل الكامل: هي الحالة التي يوجد فيها عمل لكل العمال المتاحين، والذين يرغبون في العمل، وهذا يعني أنه يوجد من الوظائف بقدر ما يوجد من العمال، لأنه توجد وظائف شاغرة بقدر ما هناك من عمال ليسوا في وظائفهم. هذا المفهوم هو مفهوم نظري لا يمكن تحقيقه على أرض الواقع بحسبان الأشخاص غير القادرين على العمل وغير الراغبين فيه⁽²⁴⁾.

II. التشغيل الدائم والمتقصر: ويعني عقد العمل غير المحدود بين العامل وصاحب العمل، أما التشغيل الدائم فهو تلك العلاقة المحدودة زمنياً والناجمة عن عقد عمل بين العامل وصاحب العمل، ويظهر بصفة عامة في القطاع الزراعي، لأنه مرتبط بمواسم الزراعة، وبصفة أقل حدة في القطاع الخدمي والصناعي، وهذا تبعاً لحاجة المؤسسات الإنتاجية⁽²⁵⁾.

ويرتبط التشغيل بسوق التشغيل، الذي يعرف اقتصادياً: بأنه "تفاعل قوى الطلب والعرض على خدمات العمل". ويتحدد حجم العمل المستخدم بتفاعل عرض هذا العنصر والطلب عليه، وفي حالة تساوي هذين الأخيرين يتحقق التوازن في سوق العمل.

ويقصد **بسياسة التشغيل** " الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة، وفي إعداد وتكوين أفرادها، وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل (أفراد كانوا أو شركات أو مؤسسات عامة وخاصة)، عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين، وتعكس سياسة التشغيل أيديولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظرته للعمل وحق المواطن فيه"⁽²⁶⁾.

تعرف سياسات التشغيل أيضاً بأنها "بمحمل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية الأطراف (الحكومة- أصحاب الأعمال- العمال) الهادفة إلى التنظيم ووضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل. كما أنها منهج يتمثل في مجموعة من البرامج تحددها وتعتمدها السلطة المختصة في مجال الاستفادة القصوى من الطاقة البشرية، وتشغيل الباحثين عن العمل بما يصب في اتجاه الحد من مستويات البطالة وتحقيق التشغيل الأمثل، وبما يتفق مع السياسات الاقتصادية العامة واستراتيجياتها المعلنة ومعالجة مستويات الفقر والحد منه وتحقيق التكامل بين التنمية الاقتصادية وأهداف التشغيل"⁽²⁷⁾.

كما يشير مفهوم سياسات التشغيل إلى مجموع التدخّلات التي تقوم بها لسلطات العمومية في سوق التشغيل بغرض التحسين في أدائه والتقليص من الاختلالات التي يمكن أن تبرز أو تظهر في هذا السوق " إذن تشير سياسات التشغيل إلى مجموعة الإجراءات المتخذة لمواجهة مشكلة البطالة. وهي على نوعين:

1. **سياسة التشغيل المحفزة أو النشيطة Politique active** وتهدف هذه السياسة إلى مجابهة البطالة وندرة فرص العمل، حيث ترمي إلى الحفاظ على مستوى التشغيل وخلق فرص أو مواطن عمل جديدة وإلى تطوير مهارات وقدرات القوى العاملة وتحسين فرص العمل المتاحة⁽²⁸⁾.
2. **سياسات عمالة وقائية سلبية** أو غير نشطة تهدف إلى الحد من الآثار الناجمة عن البطالة وإعادة التكييف الاقتصادي والهيكلية، وتكثيف التكوين المهني قصد مواءمة التأهيل لحاجيات سوق العمل والاقتصاد، ويضيق هذا الشكل من السياسات ضمن المقاربات أو الإجراءات الوقائية أو الاستباقية تجنباً لفقدان مناصب العمل أو اختلال مواءمة عروض وطلبات العمل. وتتركز هذه السياسات على طريقتين:

أ- سياسات مصرفية:

تعتمد على تنفيذ ما يسمى ببرامج التشغيل لتعزيز فرص التشغيل، وتخفيض معدلات البطالة العالية، وخاصة ضمن فئة الشباب والنساء. وترتكز الدولة لتحقيق هذه الأهداف على عدد من المؤسسات، وتعرف إجمالاً بالمرافق العامة للتشغيل، كوكالات التشغيل والصندوق الوطني للتأمين على البطالة والمؤسسات المانحة للقروض المنتجة لفرص عمل، وبعض البرامج الخاصة بمكافحة البطالة والمسّهلة للإدماج المهني كعقود ما قبل التشغيل، وعقود تشغيل الشباب، وكذا التدابير الرامية إلى تشجيع المؤسسات على خلق مناصب عمل دائمة، وكذا الطرق المنتهجة لضبط وتسيير سوق العمل.

ب- سياسات مالية:

تعرف أيضاً بـسياسات التشغيل المعوّضة، وتتضمن إجراءات تخصّ التعويض عن البطالة وفقدان مناصب العمل عبر تقديم منح أو إعانات وكذا التقليص والتخفيض من حجم اليد العاملة النشطة، بمعنى القدرة على العمل، بتحفيز العمال المسنين على طلب التقاعد مسبقاً، ويصنف هذا النمط من السياسات ضمن الإجراءات العلاجية أو التي تكتفي بمعالجة الاختلالات الحاصلة في سوق العمل أو التخفيف من وطأة أزمة البطالة. وتستبعد التشغيل الكامل معتمدة على حلول قصيرة الأمد لحل مشكلة البطالة، فتتمكّن على المدى القريب من تخفيض تكاليف سياسات التكيف الاقتصادي للأفراد والجماعات، عن طريق إقامة برامج دعم مادي والمحافظة على الوضع دون تدهور. مثل برامج التقاعد المبكر وإعانات البطالة والتأمين ضد البطالة.

الفرع الثاني: البرامج

عرف سوق العمل في الجزائر في ظل حركة الإصلاحات الاقتصادية تباينات واضحة، حيث تميز النصف الثاني للثمانينيات إلى غاية نهاية التسعينات بارتفاع كبير في نسبة البطالة التي وصلت في نهاية السداسي الأول من سنة 1998 إلى 30%، ولعل أهم العوامل التي ساعدت في بلوغ هذه النسبة هي الأزمة الاقتصادية التي عاشتها البلاد خلالها، وما تبعها من سياسات التعديل الهيكلي التي صاحبها تسريح آلاف العمال⁽²⁹⁾. كل هذه المعطيات أدت إلى تفاقم الوضع، ما دفع بالحكومة إلى العمل على إعداد جملة من البرامج والإجراءات للتخفيف من حدته، ويظهر ذلك فيما يأتي:

أولاً: برنامج تشغيل الشباب

يتمثل برنامج تشغيل الشباب في تشغيل الشباب بشكل مؤقت في ورشات منفعة عامة، والمنظمة من قبل الجماعات المحلية والإدارات والوزارات المكلفة بقطاع الفلاحة والري والغابات وقطاع البناء والأشغال العمومية، وفي تكوين طالبي العمل لأول مرة دون أي تأهيل خاصة المقصيين من النظام الدراسي، بغية تسهيل عملية

إدماجهم في الحياة المهنية، على حسب الأجر الوطني المضمون دون أخذ مختلف مستويات تأهيل الشباب. وكان من أهداف هذا البرنامج ما يلي:

- تخفيض البطالة وإدماج أكبر عدد ممكن من الشباب العاطل عن العمل.
- إعادة الاعتبار للعمل.
- تطور الحركة التعاونية⁽³⁰⁾.

ثانياً: برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية للشباب.

انطلق هذا الجهاز الخاص بإدماج الشباب مهنيا عند مطلع التسعينات 1990 وهو يركز على توظيف الشباب مؤقتاً، ويهدف هذا البرنامج إلى تمكين الشباب من اكتساب خبرة مهنية داخل وحدة إنتاجية أو إدارة خلال فترة تتراوح بين ثلاثة أشهر و12 شهراً، وتتولى الجماعات المحلية عملية توظيف الشباب، أما مناصب العمل فتوفرها المؤسسات المحلية أو الإدارات مقابل إعانة مالية يمنحها صندوق مساعدة تشغيل الشباب، الذي حل محل الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب سنة 1996⁽³¹⁾.

ثالثاً: الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة

دخل هذا البرنامج حيز التنفيذ سنة 1997، ويهدف إلى المعالجة الاقتصادية للبطالة خاصة بطالة الشباب والمساعدات الاجتماعية لفئات المجتمع المحرومة والضعيفة، وفي هذا الإطار يهدف برنامج الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة إلى إنشاء عدد كبير من مناصب شغل مؤقتة، وكذلك من خلال تنظيم ورشات عمل تخص العناية بشبكات الطرق والري والحفاظة على البيئة والغابات. وتتميز هذه الأشغال بنشاطات بسيطة لا تستدعي مستوى عالي من التقنية ولا معدات ضخمة⁽³²⁾. وقد تم تطبيق هذا البرنامج على مرحلتين وهما:

وهي المرحلة النموذجية التي تم الشروع فيها سنة 1997 وانتهت سنة 2000 وقام البنك الدولي للإنشاء والتعمير بتمويل هذا البرنامج من خلال قرض خارجي قيمته 50 مليون دولار، أدى هذا البرنامج إلى تشغيل 140000 شخص، حيث تم إنشاء 42000 منصب شغل دائم.

أ- يخصص للمخطط الثلاثي لدعم الإنعاش الاقتصادي الممتد على المرحلة 2001-2004 حيث استفادت وكالة التنمية الاجتماعية من غلاف مالي قدره 9 مليار دج لإنشاء حوالي 22000 منصب شغل ثابت سنوياً وتم في هذه المرحلة رفع أجر الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة إلى 3.000 د.ج⁽³³⁾.

رابعاً: عقود ما قبل التشغيل

انطلق هذا البرنامج في شهر جويلية 1998 وأصبح حيز التنفيذ بموجب المرسوم رقم 402/98 المؤرخ في 1998/12/22 وهو موجه للشباب ذوي الشهادات والعاطلين عن العمل الجامعيين والتقنيين والذين تتراوح أعمارهم ما بين (19 و35 سنة). ويهدف إلى مكافحة بطالة الشباب للفئة التي تفوق أعمارهم 19 سنة، والحائزين على شهادة التعليم العالي، إضافة إلى المعاهد الوطنية للتكوين (تقني سامي) والباحثين عن منصب شغل لأول مرة. وقد عرف هذا البرنامج تعديلات أهمها تحديد مدة عقد الإدماج وتحسين الأجور (سنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي، ثلاث سنوات قابلة للتجديد في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية وفي الهيئات والمؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص)⁽³⁴⁾.

خامساً: برنامج الإدماج المهني للشباب

أنشئ جهاز المساعدة على الإدماج المهني بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008⁽³⁵⁾ وقد عدل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 11-105 المؤرخ في 6 مارس 2011 وجاء بعد عشر سنوات بدلا لجهاز عقود ما قبل التشغيل الذي لم تكن نتائجه مرضية، ويهدف هذا البرنامج إلى تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين، وكذلك تشجيع كافة أشكال النشاطات والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لا سيما عبر برنامج - تكوين، تشغيل، توظيف - وهو موجه إلى ثلاث فئات من طالبي العمل المبتدئين. تتمثل الفئة الأولى في الشباب حاملين شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني، والفئة الثانية فتضم الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصاً مهنيّاً، أما الفئة الأخيرة فهم الشباب الذين بدون تكوين أو تأهيل. ويترتب على إدماج هذه الفئات الثلاث إبرام عقود إدماج بين المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل والمستخدم أو الهيئة المكونة والمستفيد، وتتخذ هذه العقود الأشكال التالية:

عقد إدماج حاملين الشهادات بالنسبة للفئة الأولى؛

عقد إدماج مهني بالنسبة للفئة الثانية؛

عقد تكوين - إدماج بالنسبة للفئة الثالثة⁽³⁶⁾؛

فالأشخاص المستفيدون من العقدين الأولين ينصبون لدى المؤسسات العمومية والخاصة والمؤسسات والإدارات العمومية، بينما ينصب المستفيدون من عقد تكوين إدماج إما في ورشات الإشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط، وإما لدى حرفيين معلمين لمتابعة التكوين، وتحدد مدة الإدماج بسنة واحدة غير قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي، وسنة واحدة قابلة للتجديد بناء على طلب المستخدم في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، وإذا كان العقد عقد تكوين - إدماج فتكون حسب مدة الورشة في ورشات الأشغال المختلفة، وسنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين. وتجدر الإشارة إلى أن الوكالة الوطنية للتشغيل بالاتصال مع مديرية التشغيل للولاية تتولى تسيير هذا الجهاز⁽³⁷⁾.

سادساً: برنامج المساعدات لإنشاء المؤسسات المصغرة

تعد المؤسسات المصغرة كيانا اقتصاديا لإنتاج السلع والخدمات التجارية، وتعتبر كأحسن شكل لتنشيط النسيج الاقتصادي المحلي، بما أنها تسمح بترقية روح المبادرة والمقولة، وإنشاء مناصب شغل والتأطير غير الرسمي. إن هذا البرنامج انطلق منذ سنة 1997 موجه إلى فئة الشباب الراغبين في إنشاء مؤسساتهم، كما يخص أيضا فئة الإطارات المسرحين. الذين يجب أن تتوفر فيهم بعض الشروط:

- أن يتراوح سنهم ما بين 19 سنة و 35 سنة واستثناء على 40 سنة.
- توفير إسهام شخصي تحت شكل أموال خاصة متغيرة وفقا لمبلغ الاستثمار المخطط، ويتوقف تحديد المؤسسات المصغرة على عدد مناصب الشغل، وعلى مستوى الاستثمار الذي لا يتجاوز (4000000 دج). وفي هذا الإطار فإن تمويل مشاريع إنشاء المؤسسات المصغرة يساهم فيه ثلاث مساهمين:

- **المستثمر:** إسهامات شخصية تتراوح ما بين 5% إلى 25% حسب تكلفة المشروع، ومنطقة إنشاء المؤسسة.
- **الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب:** منح قروض بدون فائدة قد تصل نسبها إلى 25% من تكلفة الاستثمار.
- **البنك:** منح قروض بنسبة 70% من تكلفة المشروع، مع نسب فوائد منخفضة.

الفرع الثالث: أجهزة برامج سياسات التشغيل

تسهر على تنفيذ البرامج السابقة الذكر عدد من الأجهزة، التي تتداخل فيما بينها بنوع من التعاون، في إنجاز هذه المشاريع التشغيلية، وتفصيل ذلك ما يلي:

أولاً: الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM

تطبيقاً لأحكام المادة 7 من القانون 19-04 صدر المرسوم التنفيذي رقم 77-06 المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، والتي تعتبر مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، وتمتع بالشخصية المعنوية، توضع تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل، وقد نصت المادة 5 منه على مهام الوكالة " تتولى الوكالة المهام التالية:

- أ- تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان ذلك...
- ب- جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها. وتكلف بهذه الصفة بما يأتي:
- ضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتنصيبهم،
- القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها،
- تنظيم المقاصة بين عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني والجهوي والمحلي...
- المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقررها الدولة والجماعات المحلية وكل مؤسسة معنية وإعلامها بتسيير البرامج المذكورة أعلاه وإنجازها،
- البحث عن كل الفرص التي تسمح بتنصيب العمال الجزائريين في الخارج،
- تطوير مناهج تسيير سوق التشغيل وأدوات التدخل على عرض وطلب التشغيل وتقييمها..."

ثانياً: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

أنشئت في سنة 1996 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96-296 وتعمل على إعانة الشباب العاطل عن العمل لإنشاء مؤسسة مصغرة بحيث تقل تكلفتها عن 10 ملايين دج، وتشكل المؤسسات المصغرة إحدى الآليات الهامة لترقية التشغيل الذاتي خاصة بعد تراجع دور الدولة في ترقية مناصب الشغل. وفي إطار هذا البرنامج تم سنة 2004 إنشاء 6677 مؤسسة مصغرة من خلالها تم توفير 18980 منصب شغل. إلا أنه نجد تباين بين عدد المشاريع المعتمدة من طرف الوكالة وتلك التي تم تمويلها فعلاً من البنوك، حيث نجد 6567 مشروع وافقت البنوك على تمويلها من بين 69437 مشروع التي صادقت عليها الوكالة، لذلك من الضروري أن تساهم البنوك مع جهاز دعم تشغيل الشباب لإنجاز جميع المشاريع المقبولة ضمن هذا الجهاز⁽³⁸⁾.

ثالثاً: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC

تم إنشاء هذا الجهاز بموجب القانون رقم 188/94³⁹ المؤرخ في 6 جوان 1994 والمتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، للتكفل بالعمال الذين تم تسريحهم لأسباب اقتصادية لمدة 3 سنوات في انتظار إعادة إدماجهم، وتمثل مهمته في دفع تعويضات للتأمين عن البطالة ومراقبة المنضمين للصندوق لمدة قدرها 23 شهراً، وكذا دعم ومساعدة المسرحين من أجل الرجوع للعمل⁽⁴⁰⁾.

وقد نصت المادة 4 من القانون المذكور أعلاه على مهمته " تتمثل مهمة الصندوق في إطار القوانين والتنظيمات المعمول بها فيما يأتي:

- يضبط باستمرار بطاقيّة المنخرطين ويضمن تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التأمين عن البطالة ورقابة ذلك ومنازعاته،
- يسيّر الأداءات المقدمة بعنوان الخطر الذي يغطيه،

- يساعد ويدعم، بالاتصال مع المصالح العمومية للتشغيل وإدارتي البلدية والولاية، إعادة انخراط البطالين المستفيدين قانونياً من أداءات التأمين عن البطالة في الحياة النشيطة،
- ينظم الرقابة التي ينص عليها التشريع المعمول به في مجال التأمين عن البطالة
- يؤسس ويحفظ صندوق الاحتياط حتى يمكنه من مواجهة التزاماته إزاء المستفيدين في جميع الظروف".

رابعاً: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM

بعد صدور المرسوم الرئاسي رقم 13-04⁽⁴¹⁾ المتعلق بجهاز القرض المصغر، الذي نص في المادة 7-2 منه بأنه "... ويستفيدون أيضاً من الصندوق الوطني لدعم القرض المصغر، الذي سينشأ لهذا الغرض ويسند تسييره إلى وكالة وطنية يحدد قانونها الأساسي ومهامها وكذا كفاءات تنظيمها وتمويلها وعملها بموجب مرسوم". ومن ثم صدر المرسوم التنفيذي رقم 14-04⁽⁴²⁾ المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي.

تشكل الوكالة إحدى الوسائل الفعالة لتجسيد سياسة الحكومة فيما يخص التخفيف من حدة البطالة، في المناطق الحضرية والريفية عن طريق تشجيع العمل الذاتي والمترلي وخاصة لدى فئة الإناث. وتنمية روح المقاولاتية التي تساعد الأفراد في اندماجهم الاجتماعي. وكان العدد الإجمالي للوظائف المحدث من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر منذ نشأتها إلى غاية نهاية سنة 2012 يقدر بـ 677412 منصب شغل.

خامساً: صندوق الزكاة

قفزت الجزائر قفزة نوعية بعودتها إلى الموروث الحضاري الإسلامي بعد إنشاء صندوق الزكاة، كمؤسسة اجتماعية تقوم على ترشيد أداء الزكاة جمعاً وصرفاً في إطار أحكام الشريعة الإسلامية والقوانين السارية بها العمل، فبعد صدور المرسوم التنفيذي رقم 146-2000 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة الشؤون الدينية والأوقاف، وبمقتضى القرار المؤرخ في 25 محرم 1425 الموافق 17 مارس 2004 والمتضمن إحداث لجنة الزكاة، ثم القرار 22 مارس 2004 المتضمن إنشاء اللجنة الولائية، ثم بعد ذلك تم إنشاء اللجنة الفرعية للزكاة سنة 2005. بموجب المرسوم التنفيذي 472-05⁽⁴³⁾، والمتضمن تنظيم الإدارة المركزية لوزارة الشؤون الدينية والأوقاف. حيث تنص المادة الثالثة منه على إنشاء مديرية الزكاة التي تكلف بالإشراف على جمع موارد الزكاة وتوزيعها وتحديد طرق صرفها⁽⁴⁴⁾.

ويعمل الصندوق بالتعاون والتنسيق مع لجان الأحياء والأعيان واللجان الدينية، وبشكل عام مع المجتمع المدني، والميزة في صندوق الزكاة أنه اعتمد توزيع الزكاة إلى قسمين:

أ- قسم موجه للاستهلاك وهو خاص بالعائلات المعتمدة التي لا تملك القدرة على العمل مثل الفقراء والمساكين من العجزة والمعوقين والأرامل والمطلقات...

ب- قسم موجه للاستثمار وهو خاص بالعائلات والأفراد القادرين على العمل، وهذا لا يكون إلا إذا تجاوزت الحصيلة في الولاية المعنية مبلغاً معيناً يحدد كل سنة، هذا الجزء من الزكاة يخصص لتمويل المشاريع المصغرة لمختلف الفئات القادرة على العمل من الجنسين على أساس صيغة القرض الحسن - قرض بدون فائدة - ويسدد في أجل لا يتعدى أربع سنوات، مع تسهيلات خاصة في التسديد⁽⁴⁵⁾.

خاتمة

لقد تعرضنا من خلال هذه الدراسة إلى مختلف المفاهيم ذات الصلة بموضوع سياسة التشغيل، وما يمكن استخلاصه هو عدم الدقة في وضعها، والاعتماد على مبادئ أو قواعد تحكمها وبالتالي الوضع العشوائي، كمصطلح البطالة، والتوظيف، والتشغيل، كما أغفل المؤسس الدستوري البيان بصراحة "الحق في الحماية من البطالة". وتكريسه كحق دستوري وفقا للمعايير المقدمة في مفهوم البطالة.

ورغم توفر الغطاء القانوني لهذه السياسات التشغيلية إلا أن هناك عدد من العراقيل التي تحول دون نجاح هذه التجارب ولعل أهمها:

- عدم التنسيق بين مخرجات الجامعة والمعاهد وبين متطلبات سوق العمل، وهذا لقلة الدراسات الإحصائية في هذا المجال.

- إن هذه السياسات تعتبر في معظمها حلولاً توقيعية ومؤقتة تهدف إلى امتصاص السخط والاحتقان ضمن فئة الشباب ولا تراعي البعد التنموي والاقتصادي.

العراقيل والبيروقراطية الإدارية في قبول ملفات الطالبين لهذه البرامج مما يؤدي إلى عزوف الشباب وعدم الثقة في هذه الحلول.

وعليه يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

- يجب أن يشكل القضاء على البطالة أحد الأهداف الأولوية في الإستراتيجية الإنمائية الوطنية.

- دعم وتشجيع القطاع الخاص وخاصة في المجالات كثيفة العمالة كالقطاع الزراعي.

- تبني فكرة المشروعات الصغيرة والمتوسطة والحرف اليدوية التي تعتبر أحد أبرز الآليات الجيدة لمواجهة مشكلة البطالة.

- الربط بين أساليب ومناهج التعليم والتدريب المهني ومتطلبات سوق العمل، كما يجب أن تراعي البرامج المعتمدة

الربط بين النمو الاقتصادي والسياسة الاجتماعية وذلك عن طريق تكييف الأجهزة المتوفرة مع أهداف البرامج.

- الرقابة الآتية ومرافقة طالبي هذه البرامج وتوفير المجال التسويقي للمنتجات المتحصلة من هذه البرامج حماية للمشروعات الفتية من المنافسة.

المولمش

1. دحماني محمد أدريوش، إمكانية التشغيل في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، فرع اقتصاد وتنمية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2012-2013، ص، 3.
2. زين محمد الرماني البطالة، العمالة والعمارة من منظور الاقتصاد الإسلامي، الطبعة الأولى، دار طويق للنشر والتوزيع، الرياض، 2001، ص، 13.
3. دحماني محمد أدريوش، المرجع السابق، ص، 26.
4. محمد نبيل جامع، البطالة في مصر وحلولها، الجزء الأول، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2008، ص، 5.
5. نفس المرجع، ص، 5.
6. Samuelson, Paul., & Nordhaus, William D. "Economics". 14th edit, U.S.A, McGraw-Hill, Inc., 1992: 575.
- 7.1 Bureau international du travail, la normalisation internationale du travail, (nouvelle série 53, GENEVE, 1953), pp 48-49.
8. l'office national des statistiques , l'emploi et le chômage, (données statistiques, nr 226, éditions ONS), ALGERIE, 1995, p8.
9. دحماني محمد أدريوش، المرجع السابق، ص، 36.
10. عبده عيسى، يحي أحمد اسماعيل، العمل في الإسلام، دار المعارف، القاهرة، مصر، 1983، ص، 49.
11. بشير هدي، الوجيز في قانون العمل - علاقات العمل الفردية والجماعية - دار الريحانة للكتاب، جصور للنشر والتوزيع، 2006، ص، 58.
12. دحماني محمد أدريوش، المرجع السابق، ص، 42.
13. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص: (108).
14. المادة 44 المعدلة بموجب الأمر 21-96 مؤرخ في 23 صفر عام 1417 الموافق 9 يوليو سنة 1996 يعدل ويتمم القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية، العدد 43، سنة 1996.
15. المادة 28 من قانون 11-90.
16. بدران مراد، بعض مظاهر التداخل بين قانوني العمل والوظيفة العامة، مجلة العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق، جامعة تلمسان، العدد 4، 2006، ص، 3.
17. نفس المرجع، ص، 4.
18. بدران مراد، المرجع السابق، ص، 4.
19. علي حمدي، تنظيم و تطوير أسواق العمل، المنتدى العربي للتنمية و التشغيل، الدوحة 15-16. نوفمبر 2008، قطر، ص، 7.
20. رواب، عمار، غبي صباح، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، - 5- 2011، ص، 68.
21. I. Belanger , gestion des ressources humaines , guetan morin , editeur 1982, P 83.
22. فرحاتي لوزية، سمير عبد الباسط، سياسات التشغيل ودورها في تحسين الأداء وتعزيز الميزة التنافسية للمؤسسات، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة باتنة، الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة، يومي 13-14-2011، ص، 1.
23. نفس المرجع، ص، 1.
24. ترجمة جمال البناء، العمالة والتنمية الاقتصادية، مكتب العمل الدولي، الدار القومية، القاهرة، مصر، 1966، ص، 65.
25. نفس المرجع، ص، 65.
26. -بلقاسم سلاطينية، (التكوين المهني و سياسة التشغيل في الجزائر)، رسالة دكتوراه دولة في علم اجتماع التنمية، معهد علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، الجزائر، 1995 - 1996، ص. 61
27. دحماني محمد أدريوش، المرجع السابق، ص، 58.
28. نفس المرجع، ص، 58.
29. ن بريكة عبد الوهاب، بن عيسى ليلي، سياسات التشغيل في الجزائر منذ الإصلاحات، الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة، يومي 13-14-2011، ص، 3.

30. مداني بن شهرة، التنمية المحلية بين واقع حاملي الشهادات العليا وسوق العمل، الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة، يومي 13-14-2011، ص،9.
31. ريمي رياض، ريمي عقبة، أثر برامج سياسة التشغيل على مواجهة البطالة في الجزائر- دراسة مقارنة بين الفترتين 1990-1998 و1999-2010- ملتقى دولي بعنوان إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية، جامعة المسيلة يومي: 15-16-نوفمبر 2011، ص،6.
32. نفس المرجع، ص، 11.
33. نفس المرجع، ص،12.
34. دحماني محمد أدريوش، المرجع السابق، ص،223.
35. مرسوم تنفيذي رقم 126-08 المؤرخ في 19 أفريل 2008، الجريدة الرسمية، العدد، 22 الصادرة في 30 أفريل 2008، المعدل بالمرسوم 105-11 المؤرخ في 6 مارس 2011.
36. مداني بن شهرة، المرجع السابق، ص، 11.
37. نفس المرجع، ص، 11.
38. عاقللي فضيلة، البطالة تعريفها أسبابها وأثارها الاقتصادية (سياسة التشغيل في الجزائر). كلية العلوم الإقتصادية والتجارية، وعلوم التسيير، جامعة باتنة، ص، 8.
39. القانون رقم 94-188 المؤرخ في 6 جوان 1994 والمتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين من البطالة، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادرة في 7 جويلية 1994.
40. بن بريكة عبد الوهاب، بن عيسى ليلي، المرجع السابق، ص، 6.
41. مرسوم رئاسي رقم 04-13 مؤرخ في 29 ذي القعدة عام 1424 الموافق 22 يناير سنة 2004، يتعلق بجهاز القرض المصغر، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد، 06، الصادرة في 25 يناير 2004.
42. مرسوم تنفيذي رقم 04-14 مؤرخ في 29 ذي القعدة عام 1424 الموافق 22 يناير سنة 2004، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد، 06، الصادرة في 25 يناير 2004.
43. المرسوم التنفيذي رقم 05-472 المؤرخ في 5 شوال 1426 هـ الموافق 07 نوفمبر 2005 ويعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 146-2000 المؤرخ في 25 ربيع الأول عام 1421 هـ الموافق 28 يونيو 2000.
44. دحماني محمد أدريوش، المرجع السابق، ص،228
45. بن حبيب عبد الرزاق، سعيدي طارق، صندوق الزكاة ودوره في تفعيل سياسة التشغيل عرض نموذج الجزائر، الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة، يومي 13-14-2011، ص،4.