



معلومات البحث

تاريخ الاستلام: 2022/02/25

تاريخ القبول: 2022/06/14

Printed ISSN: 2352-989X

Online ISSN: 2602-6856

سوق العمل بالجزائر وآليات الإدماج المهني

The labor market in Algeria and the mechanisms of professional integration

د. حمود سعيدة

جامعة زيان عاشور الجلفة (الجزائر)

hamoud.saida.16@gmail.com

الملخص:

تدور الإستراتيجية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة بالجزائر حول خلق فرص العمل واستيعاب القوى العاملة، بالاعتماد على سياسات تشغيلية تواكب كل فترة اقتصادية ومتطلباتها، لذلك تعددت البرامج والآليات التشغيلية التي تحاول أن تستوعب اليد العاملة الجزائرية؛ من حيث الكم و النوع لتحقيق التوازن التدريجي في سوق العمل، من خلال العرض والطلب، وهو ما سنطرحه في هذا المقال.

الكلمات المفتاحية: سوق العمل؛ القوى العاملة؛ التشغيل؛ العرض والطلب، الإدماج المهني.

ABSTRACT

The comprehensive economic and social strategy in Algeria revolves around creating job opportunities and absorbing the workforce, based on operational policies that keep pace with each economic period and its requirements. Therefore, there are many programs and operational mechanisms that try to absorb the Algerian workforce. In terms of quantity and quality, to achieve a gradual equilibrium in the labor market, through supply and demand, which we will present in this article.

Keywords: labor market; manpower. employment; Supply and demand, professional integration.

1. مقدمة:

الجزائر كغيرها من الدول تواجه تحدي ظاهرة البطالة، خاصة بعد الاستقلال، فلجأت إلى اعتماد سياسة تشغيل تركز على استيعاب نمو قوة العمل كما وكيفا، بحيث تقوم سياسة التشغيل على الإعلان على المقاصد وعلى رسم الأهداف ووضع الخطط من جهة أولى، ثم على تنفيذ هذه السياسة وعلى تسخير الوسائل المالية والتربوية والاجتماعية المسيرة لهذا التنفيذ .

بالرغم من أن الجزائر خرجت من الاستعمار باقتصاد هش وبقوة عمل ذات طابع زراعي وتتصف بالأمية، إلا أنها تبنت النموذج الاقتصادي الاشتراكي الذي يقوم على الصناعات الثقيلة وعلى تحقيق التشغيل الكامل للقوى العاملة مستلهمة تفكيرها الأيديولوجي من أعمال الاقتصادي الفرنسي G.deberni إذ تشير فكرته الأساسية أن أي محاولة جيدة للتخلص من وضعية التخلف والاستعمار لا بد من أن اعتماد استراتيجية اقتصادية واجتماعية شاملة، شرطها الأساسي هو وصول المجتمع إلى القدرة على اعتماد برنامج تصنيعي بمخطط طويل المدى يتضمن إحداث تحولات اجتماعية واقتصادية جوهرية تشكل ما يسمى الصناعات المصنعة.

وللتعرض لفحوى السياسة التشغيلية والآلية التي اعتمدها الجزائر في محاولة مواجهة البطالة نتعرض لهذا الموضوع للعناصر التالية : عرض مفاهيمي للسوق العمل وما له من علاقة بمفاهيم أخرى، القوى العاملة وطرق قياسها وحساب عرض قوة العمل، أما المحور الثاني فهو خاص بتطور سوق العمل بالجزائر من حيث المراحل التنموية الاقتصادية التي مرت بها الجزائر معتمدة على سياسة التخطيط.

2. سوق العمل بين العرض والطلب

1.2 مفهوم سوق العمل:

"هو المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، بمعنى أنه يتم فيه بيع خدمات العمل وشراؤها وبالتالي تسعير خدمات العمل" (الحاج، 2003، صفحة 03).

وهو عبارة عن مجموعة من الإجراءات التي تنتهجها الدولة الجزائرية من أجل خلق فرص عمل للقوى العاملة الجامعية، كما يعرف على أنه المنطقة المسؤولة على توزيع الوظائف والمهن والتنسيق بين قرارات التوظيف المتاحة، من خلال السوق ويمكن التنبؤ بحجم الطلب المتوقع على الأيدي العاملة من قبل أصحاب الأعمال والمنشآت وكذلك تقدير العرض المتاح من العمالة حسب المهن الاقتصادية المختلفة " (عجلان، 2008، صفحة 31). وينطوي تحت هذا المفهوم بعض المصطلحات وهي:

1.1.2 سياسة التشغيل: ونعني به الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص عمل للقوى العاملة المتاحة وفي إعداد وتكوين الأفراد وتنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل (بلقاسم، 1995، صفحة 61)

2.1.2 التشغيل الكامل : يعني التشغيل الكامل إحصائيا "بأنه عدم التوازن الكمي الذي يحدث بين طرفي المعادلة في سوق الشغل بين عدد البطالين الطلبين لمناصب شغل وعدد المناصب الشاغرة وتحدث حالة التكافؤ في معظم الأوقات نوعا من الاستقرار والهدوء على مستوى الشغل (صويلح، 2003، صفحة 21)

ويقصد به تحقيق التوظيف الكلي لطلبات العمل وما يقابلها من وظائف شاغرة بحيث لا يكون هناك فجوة بين العرض والطلب على العمل .

2.2 القوى العاملة وطرق قياسها :

تعرف القوى العاملة Men-power بأنها مجموع السكان الذين من وظيفتهم إنتاج السلع والخدمات التي يحتاجها كل الناس في المجتمع ونطلق على القوة العاملة اسم السكان النشيطين اقتصاديا (الأشقر، 1984، صفحة 115) ، كما تعرف على أنها مجموع الأفراد الذين يشتركون في تقديم العمل لإنتاج سلع أو خدمات ويتضمن ذلك ليس فقط العاملين وقت إجراء التعداد وكذلك تشمل المتعطلين أي القادرين على العمل والباحثين عنه.

إن القوى العاملة تمثل العناصر البشرية العاملة في قطاعات الإنتاج والخدمات «وهي تشير إلى مجموع القوى البشرية الكلية القادرة على العمل في المجتمع دون توزيعها على المهن والتخصصات المختلفة في النشاط الاقتصادي» (المعطي، 1998، صفحة 113)

كما أن القوى العاملة هي جزء هام من السكان الذين يعيشون ويعملون مقابل أجر يتقاضونه وعلى عاتقهم يتم تنفيذ أهداف مشروعات أي دولة ، كما يشير مفهوم القوى العاملة إلى قطاعين من السكان ، قطاع مشغولين وقطاع المتعطلين وقد كان هناك ثلاثة شروط يركز عليها تعريف الإنسان كالمشتغل والتميز بينه وبين الإنسان المتعطل وهي :

- قدرة الفرد على العمل.
 - رغبة الفرد في العمل.
 - توافر الفرد واستعداده للعمل (قلية، 2003، صفحة 49)
- كما أن القوى العاملة تضم:
- كل الأشخاص العاملين بأجر أو مرتب.
 - كل الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص.
 - كل الأشخاص الذين يبحثون عن عمل بأجر حتى ولو كانوا عاطلين عن العمل. ويرتكز تصنيف مكتب العمل الدولي للقوى العاملة في المجتمع وذلك سنة 1959 على العناصر التالية:
 - الأشخاص البالغين الذين هم في سن العمل ويعملون من أجل الكسب والذين لهم عمل معين يقومون به بصورة مستمرة أو لفترة زمنية سواء تقاضوا عنه أجر يوميا أو أسبوعيا أو راتبا شهريا.
 - أصحاب العمل سواء كانوا يستخدمون عمالا أو يعملون لحسابهم الخاص وسواء كانوا عاملين أو متعطلين أثناء الإحصاء.
 - العمال الذين تعرضوا للبطالة سبب الركود الاقتصادي أو بسبب ظروف أخرى.
 - القادمون الجدد من فئة البالغين الذين يبحثون عن عمل بقصد الكسب. (بلقاسم، 1995، صفحة 75)
- أما الأشخاص الذين هم في سن العمل ولا يدخلون ضمن القوى العاملة فمنهم:

- ◀ المساجين والمحتجزون في المؤسسات العقابية والإصلاحية حتى وإن عملوا، إذا لم يتقاضوا أجورا معينة مهما بلغ مقدارها لقاء عملهم.
 - ◀ ربات البيوت اللاتي يعملن في بيوتهن لخدمة أفراد العائلة وذلك لأن عملهن ليس من أجل الكسب ومع ذلك فإنهن يعتبرن من ضمن القوى العاملة إذا تقاضين عن عملهن أجرا سواء أكان ذلك العمل لأفراد العائلة أم للغير.
 - ◀ الطلبة والتلاميذ الذين يزاولون دراستهم.
 - ◀ الملاك العقاريون الذين يعيشون على ما تدره عقاراتهم من إيرادات دون أن يكلفوا أنفسهم عناء العمل أو إدارة شؤون عقارتهم.
 - ◀ المتقاعدون الذين يحالون على المعاش وهم في سن العمل لأسباب علاقة لها بالعمر والصحة والذين لا يزاولون عملا من أجل الكسب.
 - ◀ المعالون من قبل ذويهم والذين لا يعملون ولا يبحثون عن عمل.
- إن نشاط القوى العاملة يرتبط بالتكوين النوعي ويعتبر التركيب العمري من أهم العوامل في تحديد معدلات النشاط الاقتصادي وتعتمد التكوين العمري على معدل المواليد" فمثلا في الدول المتقدمة تكون نسبة الشباب أقل منها في الدول النامية وذلك بسبب انخفاض معدلات الخصوبة ويميل التناقص الكبير الموجود في وفيات الرضع والأطفال إلى زيادة نسبة الشباب بين السكان" (المعطي، 1998، صفحة 131).
- كما أن قوة العمل نجدها تخضع للتغير فقد يدخل الأفراد نسقوة العمل لأول مرة من خلال البحث عن عمل غالبا ما يكون بعد سن الرابع عشر(14 عاما وقد يخرج قوة عمل أخرى تشمل الذين بلغو سن التقاعد أو بسبب الوفاة" وقد يتخلف بعضهم عن العمل مؤقتا ثم يعودوا إليه في وقت لاحق، وقد يغير الفرد مهنته داخل النسق ويحقق حراكا اجتماعيا أفقيا ورأسيا" (جلب 98 صفحة 193).
- كما أن مفهوم القوى العاملة يتحدد حسب حجم السكان لكل مجتمع، إذ نجد أن المجتمعات ذات النمو السكاني المرتفع تميل نسبة العمالة بها إلى الانخفاض، وهذا ينطبق على المجتمعات النامية. ففي المجتمعات النامية ذات النمو السكاني المرتفع تميل نسب الإعالة بها وذلك يرجع للنمو السكاني المرتفع كون هذه المجتمعات أغلب سكانها هم أطفال، إلا أن الملاحظ هو أن صغار السن والكبار السن يسهمون في الدول النامية في الأنشطة الاقتصادية.(عيانة، 2000، صفحة 237) بينما في الدول المتقدمة حيث تنخفض نسبة الخصوبة ويقل عدد الأطفال بها ففي فرنسا مثلا هناك شخص من كل أربعة أشخاص يتلقى تعليما بصورة من الصور، ذلك لأن سن الإلزام قد رفع من 12 إلى 14 ثم إلى 16 سنة(عيانة، 2000، صفحة 238)، وهذا يرجع لانخفاض سن العمالة الأطفال في هذه المجتمعات.

1.2.2 تصنيفاتها:

- تنقسم القوى العاملة وتصنف حسب مشاركتها في الأنشطة الاقتصادية، وقد قسمها مكتب العمل الدولي حسب تصنيف تقسيم العمل الدولي، وهناك تصنيفات شائعة وهي:
- أ. **مجموعة القوى العاملة في الأنشطة الأولية:** تشمل قطاع الزراعة والغابات والري والصيد البري والبحري، وتنتشر بصفة واسعة في أمريكا الشمالية وأستراليا والتي يُعد الريح المادي الحافز الأول لها وهي تستخدم الآلات بصفة واسعة

وتتميز بإنتاجية عالية بينما الدول النامية تعتبر الأنشطة الأولية هي أنشطة معاشية تتميز بكثافة اليد العاملة واستخدام أدوات بدائية.

ب. **مجموعة القوى العاملة في الأنشطة الثانوية:** وتشمل قطاعات المناجم والصناعات والبناء وقد تطورت ونمت هذه الفئة عقب الثورة الصناعية في القرن التاسع عشر فقد وصلت مشاركة اليد العاملة الصناعية في سويسرا 5%، 41% بريطانيا، 40% ألمانيا، 30% الولايات المتحدة تنخفض نسبة هذه العمالة كلما اتجهنا نحو الدول النامية.

ج. **مجموعة القوى العاملة في الأنشطة الثالثة:** تشمل قطاعات التجارة والنقل والبنوك؛ أي قطاع الخدمات بصفة عامة، وتتميز القوى العاملة في هذه القطاعات بأنها لا تنتج سلع مادية، وقد ساهم التعليم في نمو هذه القوى فبعض هذه المهن تتطلب مستوى تعليمي عالي وهذا نتيجة دراسة دامت 16 سنة ثلثها في التعليم الجامعي. ونجد من خلال هذا التصنيف أن القوى العاملة يمكننا التمييز بين نوعين من قوة العمل فكرية، وقوة عمل عضلية.

3.2 طرق تقدير قوى عرض العمل:

إن توفير فرص العمل للزيارات المستمرة والمتلاحقة من القوى العاملة هو أحد أهم أهداف خطط التنمية التي تسعى إلى توافر القوى العاملة في العديد من التخصصات والمستويات المتخلفة فالهدف الأساسي لتخطيط القوى العاملة هو تحقيق التوافق بين عرض القوى العاملة والطلب عليها وهذا التفادي خلل التوازن في سوق العمل فأولى الخطوات التي ينتجها المخططون في مجال التنمية هو تقدير احتياجات الخطة التنموية من القوى العاملة والحديث في هذا المجال يجزأ إلى التعرض لأهم الطرق المعتمدة في الحصول على تقديرات أي خطة تنموية من القوى العاملة :

1.3.2 طريقة الاستقصاء:

يعتمد هذه الطريقة على جمع المعطيات حول كم ونوع القوى العاملة من طرف المنشآت والهيئات الحكومية عن طريق توزيع استمارة الاحتياج هذه الهيئات للقوى العاملة وثم ذلك على كل قطاع حده وعلى كل مهنة حده وذلك للحصول على التقديرات المتوقعة لاحتياجات من القوى العاملة وذلك ضمن فترة زمنية محدودة بخمس أو عشر سنوات وذلك يعتمد على المدة الزمنية المحددة للمخطط التنمية المعتمد أو الجاري اعتماده إلا أن هذه الطريقة لها ما يفقد فاعلية الإحصائيات التي تقدمها وذلك لأنه «يعاب على هذا الأسلوب عدم دقة أصحاب

الأعمال في تقدير احتياجاتهم لافتقارهم في بعض الحالات للرؤية المستقبلية لمستقبل أعمالهم كما قد يعتمدون على تقديم هذه البيانات على بعض الفرضيات الغير صحيحة حول هدف الحكومة من تجميع هذه البيانات فقد يقدمون ضده البيانات كمؤشر لضرائب الأرباح» (الطاهر، 1998، صفحة 310)

2.3.2 طريقة الإسقاطات :

يعتمد هذه الطريقة على معدل الاتجاهات الزمنية Tune Trends فهي تستخدم تلك المعدلات الخاصة بالقوى العاملة لمختلف القطاعات وتبقى على ثبات تعدلها في السنوات المقبلة أي الإبقاء على معدل نحو قوة الطلب على القوى العاملة في المستقبل وهو فرض لا يطابق الواقع « حيث يغير معدل النمو السنوي لاحتياجات الاقتصاد من القوى العاملة تبعا للتغيرات التقنية» (الطاهر، 1998، صفحة 311).

فهذه التغيرات التقنية تؤثر في احتياج الاقتصاد للقوى العاملة كما أنها تؤثر حتى في نتائج الخطة السنوية المنتهجة فالتطور التقني قد يؤثر في مجال التشغيل قد يؤدي إلى تشريح أعداد هائلة من العمال الذين ستحل الآلة حلهم هذا من

حيث الكم أما من حيث النوع فقد يتم الطلب على الكفاءة الإنتاجية للقوى العاملة أكثر من قبل وعلى المعارات العملية والمهنية أيضا.

3.3.2 طريقة معاملات العمل: يعتمد هذا الأسلوب على تقدير معدلات استخدام القوى العاملة في مختلف القطاعات الاقتصادية لسنوات سابقة ثم يتم استخدامها مع بيانات الأهداف الإنتاجية للخطة في مختلف القطاعات. وتتلخص هذه الطريقة التي قدمها العالمين الإحصائيين نتيجن وهربرت. وهي تتمثل فيما يلي:

◀ تحديد الأهداف الإنتاجية للخطة لمختلف القطاعات ولعدد من السنوات يكون كافيا لإعداد وتدريب القوى العاملة المطلوبة.

◀ تقدير معامل استخدام القوى العاملة في كل قطاع من واقع الأرقام الفعلية لسنوات الخطط السابقة وتقدير معامل تطور إنتاجية العمل خلال تلك الخطط وتقدير مرونة نحو العمالة بالنسبة لنمو الإنتاج، لتقدير احتياجات القوى العاملة في كل قطاع وتقسيم وظيفيا بالاستعانة بأهداف الخطة فيما يخص التوزيع الهيكلي عبر القطاعات للتواصل إلى الاحتياجات الوظيفية للاقتصاد ككل (الطاهر، 1998، صفحة 312).

◀ إن تقدير أي احتياجات أي اقتصاد يعتمد على نوعية التعليم والتدريب بالوظائف وأيضا ربطها بالخطة التنموية من أجل تحقيق التوازن بين قوة العرض وقوة الطلب كما ونوعا.

4.2 قياس عرض العمل: ويقصد به مجموع قوة العمل المعروضة ويشمل كل من له فرصة عمل أو يبحث عنها ويتحدد عرض العمل بحجم السكان وتركيبهم من حيث الجنس والعمر والعوامل الاجتماعية الأخرى، بالنسبة لدول العالم الثالث نجد أن عرض العمل يزيد بزيادة النمو السكاني كما أن عدد الراغبين في العمل عادة يزيد عن عدد العاملين لأن عددا كبير من العاملين غير مستخدمين بالكامل ويصعب تحديد منهم أصحاب الوظائف having job والباحثين بجدية عن الوظائف actively looking for work (جيليز، 1995، صفحة 317).

نظرا لوجود أفراد يشغلون عدة وظائف وأفراد يعملون بعض الوقت كما أن معظم الدراسات الاقتصادية وكذا الواقع المعاش يثبت زيادة مشاركة الإناث في قوة العمل وزياد الأعمال المتوفر للمرأة خارج البيت . توجد عوامل تؤثر على عرض قوة العمل وهي :

- الداخلون إلى قوة العمل ونوعيتهم عن طريق التعليم والتدريب .
- العوامل المحفزة للمهن كالأجور.
- الترقى في السلم الوظيفي عن طريق التدريب والتعليم .
- الخارجين عن قوة العمل بسبب الوفاة والهجرة والتقاعد .
- التقدم التكنولوجي ودوره في تقليص الدور المباشر للإنسان في عملية الإنتاج .
- العمالة الوافدة . (البوهي، 2001، صفحة 29)

وبعد تحديد وتقدير الاحتياجات الوظيفية من القوى العاملة في المؤسسات وربطها بمخرجات التعليم من أجل تحقيق الموازنة بين العمالة والوظائف وهذا يتم من خلال:

- تقدير عرض المتوقع للمؤهلات العلمية التي ستلتحق بسوق العمل

■ تقدير الأعداد الإضافية منها معرفة الأعداد المطلوب تأهيلها وتدريبها

■ الجهد التوسعي المطلوب في نظام التعليم وما يلزمه من إمكانيات (البوهي، 2001، صفحة 70)

إن عملية نمو القوى العاملة خاصة الجامعية الذين أصبحوا يشكلون عائقا تنمويا كون أن التعليم أصبح استهلاك دون استثمار، هذا طرح حتمية التشغيل الكامل لرأس المال البشري للكثير من خريجي العمليات التعليمية بمختلف مراحلها يلهثون وراء فرصة عمل بعد أن كان العمل متاحا للجميع، ولذا فإن هناك تراكم في رأس المال البشري الذي استثمار فيه التعليم، ولن تحدث التنمية ولن تصدق معدلات النمو الاقتصادي للتعليم ما لم يتم التشغيل الكامل للخريجين (قلية، 2003، صفحة 309).

إن القوى العاملة الجامعية هي عمالة ماهرة ودربة حولت إلى قطاع متعطل حتى وهي مشغلة وهذا كبطالة مقنعة كان الهدف من وراءها الوصول إلى التشغيل الكامل، ولذا يجب تحقيق التوازن بين عروض العمل وما يقابلها من طلبات عمل للقوى الجامعية من حيث الكم ومن حيث الكيف وإيجاد نوع من التناسق بين طبيعة الوظائف وطبيعة قوة العمل المتوفرة

3. مراحل تطور سوق العمل في الجزائر

الجزائر كغيرها من الدول تواجه تحدي ظاهرة البطالة ، خاصة بعد الاستقلال، فلجأت إلى اعتماد سياسة تشغيل تركز على استيعاب نمو قوة العمل كما وكيفا، "بحيث تقوم سياسة التشغيل على الإعلان على المقاصد وعلى رسم الأهداف ووضع الخطط من جهة أولى، ثم على تنفيذ هذه السياسة وعلى تسخير الوسائل المالية والتربوية والاجتماعية المسيرة لهذا التنفيذ، وقد لا تتخرج بعض الدول من الإعلان عن أولية التشغيل بين مقاصد التنمية وهي تعلم أن الوسائل المتاحة في الحاضر وفي الأفق المنظور لخطّة التنمية لا تتناسب مع ذلك الهدف ولا تكفي لتحقيقه بالكلية أو بالتقسيط" (فيلاي، 2001، صفحة 188).

وهذا ما حدث مع الجزائر، بالرغم من أنها خرجت من الاستعمار باقتصاد هش وبقوة عمل ذات طابع زراعي وتنصف بالأمية، إلا أنها تبنت النموذج الاقتصادي الاشتراكي الذي يقوم على الصناعات الثقيلة وعلى تحقيق التشغيل الكامل للقوى العاملة مستلهمة تفكيرها الأيديولوجي من أعمال الاقتصادي الفرنسي G.deberni "إذ تشير الفكرة الأساسية لهذا النموذج إلى أن أي محاولة جيدة للتخلص من وضعية التخلف والاستعمار لا بد من أن تعتمد استراتيجية اقتصادية واجتماعية شاملة، وتوفير هذه الأخيرة الشروط الضرورية للتحقيق، ويكمن الشرط الأساسي لبلوغ ذلك في قدرة المجتمع على اعتماد برنامج تصنيعي بمخطط طويل المدى يتضمن إحداث تحولات اجتماعية واقتصادية جوهرية وشكل ما يسمى الصناعات المصنعة" (عنصر، 1999، صفحة 106).

بالتالي فالإستراتيجية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة تدور حول خلق فرص العمل واستيعاب القوى العاملة وتحقيق توازن في قوى العرض والطلب على العمل واستيعابها، بحيث مر بعدة مراحل للتحقيق التوازن التدريجي في سوق العمل وتمثل هذه المراحل في:

1.3 مرحلة المخططات التنموية : تجلت سياسة المخططات التنموية التي اعتمدتها الجزائر منذ 1967 في التخفيف من حدة البطالة، من خلال تمكين كل مواطن من حقه في العمل ،وجعلته هدفا أساسيا وعليه ظهر الاهتمام بالقوى العاملة عشية الاستقلال لسببين أساسيين:

-ضعف الاستخدام واستفحال البطالة.

- الضعف الكبير لمستوى التأهيل للقوى العاملة .

ولذلك فقد شكل توسيع فرص التشغيل هدفا أساسيا لاستراتيجية التنمية الوطنية، التي انطلقت مع البرنامج الثلاثي (1967-1969) وتركزت بصفة أساسية في المخططات التنموية: الرباعي الأول والثاني، ثم المخطط الخماسي، وتم التعبير عن هذا الاهتمام، خلال فترة الإستراتيجية التنموية طويلة المدى (1967-1980) بالعمل على أن تكون فرص العمل المستحدثة منتجة و ذات تأهيل عالي، وقد قامت هذه الإستراتيجية على هدفين أساسيين: -توفير فرص العمل لكل السكان القادرين على العمل والسعي لأن تكون فرص العمل الجديدة منتجة بقدر الإمكان. - العمل على تغطية حاجات الاقتصاد الوطني من الخبرات والكفاءات اللازمة للقيام بعملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ومن هنا تظهر ضرورة التكوين المهني لضمان التغطية النوعية .(بلقاسم، 1995، صفحة 95).

جاء البرنامج الثلاثي (1967-1969) كأول محاولة جادة لبناء قاعدة صناعية، من خلال فتح المجال أمام خلق فرص عمل جديدة ساهمت إلى حد كبير في التخفيض من حدة البطالة.

نوضح مستويات البطالة من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (01): يوضح الاستخدام والبطالة بالجزائر سنة 1966 (أشهنو،، 1982، صفحة 39)

المجموع	قطاعات أخرى	زراعة	القطاعات السكان
11820	5520	6300	عدد السكان
2480	1180	1300	عدد القادرين على العمل
1720	850	870	سكان مستخدمون
760	330	430	عاطلون عن العمل
%30.6	%28	%33	نسبة البطالة

المصدر: إحصاء سنة 1966

نجد من خلال الجدول أن نسبة البطالة مرتفعة بغض النظر على طبيعة القطاعات الاقتصادية التي تعاني هذه الظاهرة، بالإضافة إلى عدم وجود برامج اقتصادية مستعجلة للتخفيف من حدتها قبل هذه الفترة ، سوى بعض البرامج مثل برنامج طرابلس 1962 الذي ركز على إقامة الصناعات الأساسية لسد الحاجات الزراعية وميثاق الجزائر 1964 الذي أكد على أن خلق مناصب عمل جديدة يتحقق من خلال إتباع تنمية صناعية في حدود الإمكانيات المتاحة، وكنتيجة أولية يظهر لنا الجدول التالي فرص العمل المحققة خلال البرنامج الثلاثي الأول:

الجدول رقم (02): يوضح تطور العمال في المجال الصناعي في الثلاثي الأول :

النسبة المئوية	عدد المناصب المحدثة	القطاعات
44.6%	48100	الصناعة
10%	10730	البناء والأشغال العمومية
16%	17240	التجارة والخدمات
12.6%	13610	النقل
16.8%	18000	الإدارة
100%	107750	المجموع

المصدر : التقرير اليد العاملة لسنة 1983، ص41.

أعطى هذا المخطط الاهتمام الأكبر للقطاع الصناعي، بحيث حقق أكبر نسبة فرص عمل 44.6%، ويليه قطاع الإدارة 16.8%، ولم يكن هناك إدراج للقطاع الفلاحي، وهذا تبعا للأيدولوجية المتبعة آنذاك والتي تعتمد على الصناعات الثقيلة، ثم تبعه المخطط الرباعي الأول خلال الفترة (1970-1973). وكان الاتجاه العام يسير نحو رفع المستوى الثقافي للمجتمع وقد تم التعبير عنها من خلال تحقيق هدفين أساسيين:

- تلبية الحاجات الاجتماعية للتربية

- تلبية حاجات الاقتصاد للعامل المؤهل

واستناد لهدفين المهدف المخطط إنشاء 265000 منصب عمل جديد خارج الفلاحة أي بمعدل 68000 استخدام جديد في السنة.

جدول رقم (03): يوضح فرص العمل المستهدف خلال المخطط الرباعي الأول

القطاعات	فرص العمل المستهدفة
المحروقات	2950
الصناعة	72050
البناء والأشغال العامة	95000
التجارة	10000
النقل	18000
الخدمات	20000
الادارة	47000
المجموع	265000

المصدر: التقرير العام للمخطط الرباعي الأول ص 156.

كترجمة للسياسة التصنيعية الثقيلة، يتضح من هذه الأرقام أن قطاع الصناعة استهدف توفير 95000 منصب شغل بينما قطاع الأشغال العمومية استحدث 72050 منصبا، واحتلت الإدارة المركز الثالث بـ 47000 منصب شغل.

أما بالنسبة لمخطط الرباعي الثاني (1974-1977) فهو المرحلة الثانية لعملية التخطيط في الجزائر، إذ استهدف المخطط إحداث 450000 وظيفة غير زراعية خلال الفترة التي يغطيها المخطط، وهذا بمعدل نمو سنوي 3.8% بحيث تساهم الصناعة بـ 19% والبناء والأشغال العامة بـ 30%، والخدمات والتجارة والنقل بـ 28%، وتساهم الإدارة بنسبة 23%.

جدول رقم (04): يوضح فرص العمل المستهدفة خلال المخطط الرباعي الثاني (1974-1977)

القطاعات	عدد المناصب المستهدفة
الصناعة	85000
البناء والأشغال العامة	138000
التجارة	50000
النقل	19000
الخدمات	60000
الإدارة	106000
المجموع	458000

المصدر: التقرير العام للمخطط الرباعي الثاني ص 56.

من خلال هذه الأرقام المستهدفة نلاحظ أن المخطط يقوم أساسا على إعطاء الأهمية للقطاعات المنتجة في خلق مناصب العمل الجديدة، وعليه فإن سياسة التشغيل قامت على توسيع فرص التشغيل، بحيث يحقق معدل نمو سنوي لمناصب العمل يقدر بـ 8%.

فلقد كان لاستراتيجية المخططات التنموية طويلة المدى هدف الوصول لتحقيق التشغيل الكامل للطاقات البشرية كما وكيفا، وما ساعد الجزائر في تحقيق الاستمرارية نحو تحقيق هذه الإستراتيجية هو قدرتها على تحقيق التحكم القانوني لمواردها بعدما نجحت في تأمين ثروتها الطبيعية والمالية سنتي 1963 و 1967 على التوالي، " إلا أن هذا التحكم تطلب منها نفقات كبيرة من أجل الاستثمار في جميع الميادين فمثلا 15 مليار من الدينار من (1970-1973) ". (أحمد، 1991، صفحة 24)، والإحصائيات التالية توضح مدى الموائمة التي حققتها السياسة المنتهجة للتشغيل.

جدول رقم (05) تطور طلبات وعروض العمل (1973-1989) (أحمد، 1991، صفحة 57)

السنة	طلبات	العروض
1973	260000	80000
1974	140000	60000
1975	150000	54000
1976	120000	87000
1977	145000	92000

97000	104000	1978
82000	120000	1979
76000	105000	1980
98000	130000	1981
113000	130000	1982
157000	167000	1983
150000	183000	1984
138000	182000	1985
109000	165000	1986

المصدر: الديوان الوطني لليد العاملة سنة 1990

من خلال الجدول نجد أن حجم الطلبات يفوق العروض المتوفرة للعمل وهذا بالرغم من اعتماد سياسة التشغيل الكامل وتوفير حجم استثماري 42.2 مليار دج كما تم خلق 1177500 وظيفة جديدة.

إن الهدف الذي كان منتظرا من سياسة التشغيل هو تمكين الجزائر من القضاء على البطالة في نهاية سنة 1980، غير أن الأرقام المنشورة عن تطور نسب التشغيل تظهر أن هذه الإستراتيجية لم تحقق بصورة كاملة: "في أواخر عام 1980 كان لا يزال يوجد حوالي 16% من القوى العاملة المتاحة بدون عمل، كما أن معدل التشغيل اتجه نحو الارتفاع حيث انتقل من حوالي 77% في منتصف عام 1967 إلى حوالي 84% في منتصف عام 1984، وهذا بمعدل نمو سنوي قدره 4.6 % إلا أنه بالرغم من المعدل المرتفع لنمو التشغيل، فإن العرض الكبير للقوى العاملة أحدث عجزا معتبرا في هذا الميدان ففي الوقت الذي ينمو إجمالي السكان النشطين بمعدل نمو سنوي قدره 4% كان معدل التشغيل قد قدر حوالي 4.6% الأمر الذي يؤكد وجود تباعد بين نمو السكان النشطين وعملية خلق فرص العمل الجديدة". (بلقاسم، 1995، صفحة 197)

لقد عرف قطاع التشغيل فيما بين 1984 و 1989، تطورا نسبيا ثابتا بحيث لم يتجاوز في كل سنوات هذه المرحلة 7 % وفي كل القطاعات الاقتصادية أيضا فإن النسبة متقاربة جدا ففي الصناعة عرفت الزيادة خلال الفترة المعينة 150000 منصب شغل أي بنسبة مئوية تقدر بـ 5.3%. و عرف قطاع البناء والأشغال العمومية زيادة قدرت بـ 245000 منصب شغل وبنسبة مئوية قدرت بـ 60.5 %، كما أن الزيادة في قطاع التجارة والنقل والخدمات تطورت بعدد مناصب شغل قدرت بـ 278000 وبنسبة مئوية وصلت إلى 6.3 %، كما أن قطاع الإدارة عرف هو الآخر هذه الزيادة التي بلغت 233000 منصبا بنسبة 5.0 %، و قد كان مجموع المناصب في كل هذه القطاعات المذكورة سنة 1984، 2796000 منصبا ووصل سنة 1989 (في هذه نهايتها: 31 / 12 / 1989) إلى 3702000 منصبا.

تميز وضع التشغيل خلال فترة المخطط الخماسي الثاني 1984-1989 بنقص في التأهيل لليد العاملة أي أن التراكم الحادث في أعداد الأيدي العاملة بعد إنجاز المخططات التنموية السابقة لم يراع تأهيل العمال بقدر ما تم التركيز على توفير مناصب الشغل كما أن إعادة هيكلة المؤسسات أثر على هذا الجانب إذ أن التوزيع القطاعي و المجالي

للتشغيل المؤهل لم يف باحتياجات المؤسسات المهيكلية : "وفي هذه الظروف فإن وتيرة إحداث مناصب العمل وكذا توسيع الإنتاج سيتوقفان أثناء المخطط على التقدم المحقق في نطاق توزيع وتخصيص متمرنين للمستخدمين المؤهلين بين القطاعات الاقتصادية والاجتماعية.

ركز المخطط الحماسي على ملائمة التكوين المستمرة في مناصب العمل المتولدة عن التنمية الاقتصادية والاجتماعية دون التركيز على خلق مناصب عمل جديدة، بتوفير مناصب مؤهلة جاهزة: " إن تقديرات تطور التشغيل، منسجمة مع برنامج الاستثمار المقررة تؤدي إلى الزيادة في التشغيل خلال الفترة المقصودة بالذكر تخص 946000 منصب عمل بحيث يرتفع العدد الإجمالي للعاملين إلى 4.7 مليون نسمة سنة 1989".

2.3 مرحلة الإصلاح الاقتصادي وإعادة الهيكلة: استند الإطار التشريعي والمرجعي لسوق العمل في ظل

الإصلاحات الاقتصادية على المرجعيات التشريعية التالية:

- القانون رقم 06-82 المؤرخ في 27 فيفري 1982 تتعلق بعلاقات العمل الفردية الذي جاء لضمها لقانون 12-78.

- المرسوم 59-85 المؤرخ 23 مارس 1985 متضمن القانون الأساسي لعمال الإدارات العمومية وجاء تطبيقا لقانون 05-78 لتنظيم علاقات العمل الوظيف العمومي، (وقد تم تعويض هذا المرسوم بالأمر رقم 03-06 مؤرخ في 07-15-2006 الذي يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية).

- القانون 90-02 مؤرخ في 02.02.1990 متعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتوليها وممارسة حق الإضراب.

- قانون 90-03 مؤرخ في 06.02.1990 متعلق بمفتشية العمل.

- قانون 90-04 مؤرخ في 06.02.1990 متعلق نزاعات العمل الفردية.

- قانون 90-11 مؤرخ في 21.04.1990 متعلق بعلاقات العمل.

إلا أن قانون رقم (80. 11) و المؤرخ ب 12 ديسمبر 1980 هو أولى خطوات الإصلاح الاقتصادي الذي يهدف إلى تحقيق أقصى استغلال للموارد المادية والبشرية من خلال التنازل التدريجي للمؤسسات الوطنية وطرحها كفرص للاستثمار للقطاع الخاص والقطاع الأجنبي ووجدت المؤسسات الوطنية نفسها مضطرة لتسريح فائض التشغيل ناتج عن سوء التسيير في قطاع التوظيف بشقه التنظيمي فنتج عن ذلك ارتفاع في البطالة، فبالرغم من أن الإطار الفلسفي لقانون العمل الجزائري يقوم على فكرة ضمان واستقرار الوظائف للعامل الجزائري بغض النظر على الوضع الاقتصادي والمالي للمؤسسات العمومية والخاصة مما يعكس التوجه الاجتماعي قبل الاقتصادي للوظائف وتوفير العمل للقوى العاملة الجزائرية "..... لا يعكس قانونية كل عقد عمل يكون فيه العامل في وضعية غير مواتية في كل الأحوال يفسر لجوء المؤسسات لتعديلات على مستوى العمالة نتيجة لأسباب اقتصادية أمرا يخضع لشروط صارمة في الوقت الذي يخضع فيه إنهاء علاقة العمل لأسباب معينة إنما فيها التأديبية، أيضا إلى قواعد حد صارمة تتميز بالصلابة المفرطة ". (طاهر، 2011، صفحة 08)، إلا أن الظروف الاقتصادية كانت أكبر من كلمة القانون، وتم تسريح عدد معتبر من العمال الذين اعتبروا بطلاة مقنعة أو فئة غير منتجة" فتتم تخفيض نسبة البطالة المقنعة من 63000 عامل (

9,5 %) سنة 1980 إلى 21000 عامل (2,7 %) سنة 1985 إلى 4000 عامل 0,4 % سنة 1987 (مهلول، 1999، صفحة 264)، فقد كان على القيادات السياسية والاقتصادية اتخاذ أحد الإجراءات التالية :

أ- مراجعة سياسة الشغل الكامل والتي اعتمدت على تحقيق التوازن الكلي بين قوى العرض والطلب على العمل.

ب- عدم إدخال قوى عاملة جديدة في المؤسسات الوطنية حتى يتم التخلص من فائض اليد العاملة في القطاعات الاقتصادية دون مراعاة الوافدين الجدد على قطاع التشغيل.

وبقيت السياسات التشغيلية عاجزة أمام الخلل في القطاعات الاقتصادية و كانت سببا في تدهور القدرة الشرائية للمواطن، " فقد وصل عدد الذي يعيش تحت مستوى الفقر في الجزائر في أول السداسي من 1988 حسب تقديرات المجلي الوطني للدراسات الاقتصادية و الاجتماعية حوالي 6 مليون شخص ما يعادل 22 % من السكان الجزائري ونسبة معتبرة من البطالة وصلت إلى 28,26 % سنة 1998 مقابل ما تقدر بـ 9 % سنة 1986 " (زمام، 2002، الصفحات 215-216)، فاعتماد هيكلية القطاعات الاقتصادية كان لها آثار على الحياة الاجتماعية للمواطن الجزائري بحيث ارتفعت البطالة سواء الوافدة على السوق العمل لأول مرة أو العمال الذين تم تسريحهم فلقد أوضح وزير المساحة و ترقية الاستثمار السيد عبد الحميد طمار "إن عملية الخصخصة التي انطلقت بها الحكومة قد أفضت إلى خصخصة 333 مؤسسة عمومية خلال سنة 2005، فـ 70 % هي مؤسسات كانت تعاني من أزمة مالية في مختلف المجالات و هي العمليات التي سمحت بجمع 91 مليار دينار و الحفاظ على 9000 منصب عمل وخسارة ما يقارب 23 ألف منصب عمل " (بوعياذ، 2006، صفحة 7). كما أنه:

تراجع معروض العمل في الاقتصاد الجزائري خلال سنوات الإصلاحات إلى حوالي 50% حيث نجد أن القطاع العام يمثل 78 % من ما تم توفيره في مناصب الشغل، يليه القطاع الخاص بنسبة 17.8 % ثم القطاع الأجنبي 4.2 %.

حدوث تحول في هيكل وطبيعة مناصب العمل المفروضة حيث بلغت نسبة الوظائف المؤقتة 74.5 % سنويا. (محمد، 2008، الصفحات 118-119)، وبالرغم من هذه الخسارة في القطاع الاقتصادي ابدى المدير العام للبنك FMI في تلك الفترة رودريغوراتو "برامج الاستثمار التي اعتمدتها الجزائر كونها لم تساهم بشكل فعال في التغلب على نسب البطالة ، فهو يرى أن معدل النمو الاقتصادي السنوي الذي سجلته الجزائر مزال متوسطا حيث تدرج من مستوى قريب من 7 % عام 2003 إلى 55 % عام 2004 جراء تراجع الاستثمارات العمومية و هو ما يدل على أن الهيكلية الاقتصادية في الجزائر بحاجة إلى إعادة نظر بما يسمح بالانتقال إلى تحقيق معدلات أكثر ارتفاع حتى يتم مواجهة البطالة بكفاءة"، (القادر، 2005، صفحة 3)، وعلى الرغم من التطور في مستويات الاستثمار إلا أن البطالة في تزايد مستمر نتيجة تسريح أعداد كبيرة من العمال في مؤسسات القطاع العام " فارتفع عدد العاملين خلال سنة 2001. 1992 من 1.5 مليون شخص إلى 2.3 عاطل ويقدر معدل الطلب الشغل الإضافي سنويا 250000 و 200000 داخل جديد إلى سوق العمل بالجزائر ولكي تلي كافة الطلبات يتطلب إنشاء 700000، 750000 منصب شغل جديد سنويا. (كمال، 2006، صفحة 13). ولقد تمت تحديد معالم الإصلاح الاقتصادي الهيكلي ضمن ندوة بحث بالجزائر من اجل البناء نظام اقتصادي قوي لا يهتز تحت تأثير المنافسة وقد نشط هذه الندوة الخبرة الاقتصادي الطيب حفصي بمشاركة أخصائيين اقتصاديين جزائريين وفرنسيين، كانت تحت عنوان الإصلاحات الاقتصادية رهانات وضغوطات، حيث تم خلالها تحديد التحديات الاقتصادية التي يواجهها الاقتصاد الجزائري:

- التحدي الأول لأي نجاح اقتصادي يكون من خلال تحديد الخيارات الدقيقة والأهداف المحددة.
- تهيئة محيط المؤسسات وجعلها أكثر انتحار تأهيلا وتركيزا على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لمساعدتها على خلق الثروة وفرض العمل.
- تأهيل المؤسسات وتحسين خدماتها وإصلاح هيئات العمل وفق قاعدة تقسم الأدوار بعيدة عن تداخل الصلاحيات ومركزية القرار وهي أكبر تحدي للمؤسسات الجزائرية. (بله، 2005، صفحة 6).
- وازداد أعداد الداخلين لسوق العمل لأول مرة كل عام لتزيد من تفاقم البطالة والجدول التالي يوضح تطور اليد العاملة لسنة 2008.

جدول رقم (06) الفئة النشطة بالجزائر سنة 2008

فئات السن	النسب المئوية
[19 . 15]	5.4 %
[24 . 20]	16.1 %
[29 . 25]	18.8 %
[34 . 30]	14.4 %
[39 . 35]	12.81 %
[44 . 40]	10.8 %
[49 . 45]	09.1 %
[54 . 50]	6.6 %
[59 . 55]	4.2 %
[60 . فما أكثر]	2.5 %

المصدر: تقرير اليد العاملة ، 2009، ص 104.

نجد من خلال الجدول أن القوى العاملة الأعلى نسبة تتركز في الفئة العمرية [25-29] بنسبة 18.8% مما يدل على أن المجتمع الجزائري هو ذو طابع شبابي ، والجزائر ترفع في كل مرة من الرقم الاستثماري من أجل خلق فرص للعمل حسب دراسة قامت الوكالة الوطنية للتنمية والاستثمار "فالققطاع الخاص يعتبر أكثر ديناميكية وأفضل من ناحية خلق المشاريع العمل والأجور فما بين سنتي 2000 - 2010 تحقق في الجزائر حوالي 25015 مشروع استثماري من بينها 360 مشروع استثماري أجنبي، وتقدر قيمة الإجمالية المعلنة والخاصة بالاستثمار حوالي 1949 مليار دينار جزائري أي ما يقارب 26.5 مليار دولار وسمحت هذه الاستثمارات بخلق ما قيمته 471226 منصب عمل مباشر وجديد ، فالققطاع الخاص يفسر مصدر 99 % من مشاريع المحققة وإن 89 % من العمل بينما لم يخلق القطاع العام في هذه الفترة إلا 2.4561 عمل أي 11%.

جدول رقم (07): توزيع الفئة النشطة حسب الجنس والنشاط الاقتصادي 2010

النشاط الاقتصادي	الذكور	الإناث	المجموع
------------------	--------	--------	---------

العدد	%	العدد	%	العدد	%	
1040	12.6 %	95	65 %	1136	11.7 %	الزراعة
177	2.1 %	14	0.9 %	191	2 %	الصناعة الاستخراجية
747	9.0 %	399	27.1 %	1146	11.8 %	الصناعة التحويلية
1860	22.5 %	25	1.7 %	1886	19.4 %	البناء
1415	17.1 %	60	4.1 %	1475	15.2 %	التجارة
513	6.2 %	29	2.0 %	542	5.6 %	النقل والاتصالات
323	3.9 %	52	3.6 %	375	3.9 %	خدمات تجارية
2185	26.5 %	799	54.2 %	2985	30.7 %	خدمات غ تجارية
8261	100	1474	100	9735	100	المجموع

Source :enquete emploi p :25

نجد أن القطاع الخدماتي هو الأكثر استقطابا لليد العاملة بنسبة تصل إلى 30% ويليهِ قطاع البناء 19% وكآخر إحصائية للنشاط الاقتصادي سنة 2013 يواصل القطاع الخدمات امتصاصه لليد العاملة بمعدل 59.8% ويليهِ قطاع البناء 16.6%، ثم الصناعة 13% والقطاع الفلاحي 10.6%، بحيث يبلغ إجمالي القوى العاملة 11.964.000 شخص وتبلغ نسبة المشتغلين 43.2%.

3.3 مرحلة فتح وتشريع الاستثمارات الأجنبية والانفتاح على السوق الخارجية بالجزائر

لجأت الجزائر إلى الاستثمارات الأجنبية من أجل تطوير الاقتصاد و فتح فرص عمل تلبي متطلبات سوق العمل الذي شهد اختلالا نتيجة سياسة الإصلاحات الهيكلية التي راح ضحيتها العديد من العمال المسرحين ويضاف لهم الوافدون الجدد لسوق العمل أول مرة.

كما نعلم أن الاستثمار له مصادر ذاتية و أخرى أجنبية لا تتساوى نسب التمويل لكلا الطرفين في المشاريع التنموية وهذا تبعا للإطار القانوني الذي تستند عليه أي دولة.

لذلك كان انفتاح الجزائر على رؤوس الأموال الأجنبية بطريقة بطيئة ، لغياب إطار قانوني واضح يقوم على نمط تنموي ذاتي، ودليل ذلك تأخر إطار تشريعي واضح المعالم للاستثمار الأجنبي في الجزائر حتى قانون الصادر في 05/10/1993، وقبل التعرض لتفاصيل هذا القانون يجب توضيح بعض المفاهيم الخاصة بالاستثمار ثم نتطرق لقانون الاستثمارات في الجزائر والذي كان سببا في جلب العمالة الأجنبية، ومنها الصينية.

يعرف الاستثمار بأنه: "كل اكتساب لأموال من أجل الحصول على منتج أو استهلاكه". (كمال ع.، 1999، صفحة 02). كما يعرف بأنه عملية اقتصادية شاملة تعني تخصيص قدر معين من رأس المال النقدي أو المادي لتمويل مشروع معين، يرمي إلى إنتاج سلع أو إسداء خدمات و يقتضي إحداث مواطن شغل لغرض تجاري يسعى إلى تحقيق نسبة فائدة، بعد دخول مشروع طور الإنتاج بعد مجاورة فترة التجربة الفنية و التأهيل البشري (فيلاي، 2001، صفحة 329)

من خلال هذه التعريفات، يمكن اعتبار الاستثمار متكون من رؤوس أموال، ممتلكات، خدمات، تقنيات تصنيع، أي أنه يحتوي على عناصر مادية وأخرى غير مادية، وهناك بعض العلماء من يصنفه إلى شكلين وهما: شكل مالي وشكل آخر تقني أو تكنولوجي. يقصد بالشكل المالي كل من الموارد المادية النقدية التي تستخدم في تمويل المشاريع التنموية وله من الأشكال التالية:

1.3.3 الاستثمار المباشر: يقصد به مجموع الموارد النقدية التي يشارك بها الشريك الأجنبي في نشاط أي مؤسسة ومن خصائصه:

- أن يكون استثمار ماليا أساسا.
 - أن تكون العلاقة وطيدة بين الدخول المنتظر والمشاركة المباشرة في حياة ومخاطر المؤسسة.
 - استقرار توظيف الحصص والسندات أو الأسهم. (كمال ع.، 1999، صفحة 03)
- تختلف مستويات التمويل المالي لأي مشروع حسب الهدف من تنفيذ هذا المشروع فإذا "كان الهدف يقتضي توجيه أكبر نصيب من الموارد المتاحة إلى القطاعات الأوفر استيعابا للقوى العاملة، والأدنى كلفة لإنشاء خطة واحدة من العمل وتحتسب هذه الكلفة بقسمة جملة مال الاستثمار الموظف في مؤسسة معينة على عدد المشتغلين فيها عند بلوغها مرحلة الإنتاج المثلى وتتمثل في المعادلة التالية: (فيلاي، 2001، صفحة 379)،
- الكلفة المالية لشغل الواحد = رأس المال المستثمر عند الإنشاء**

عدد العاملون

- وهذا الشكل من استثمار أي مالي يجب أن يتضمن شيئين:
- ممارسة نشاط إنتاجي من طرف المستثمر الأجنبي على إقليم البلد المضيف.
- الملكية الكاملة أو الجزئية لوسائل الإنتاج عن استثمار عمليا، غالبا ما يكون استثمار المباشر عن طريق إنشاء فروع أو عن طريق شركة تابعة، يكون اسم الشركة الأم متبوعا باسم البلد المضيف، و كان إنجاز استثمار المباشر إلى غاية السبعينات يتم عن طريق إبرام عقد بين البلد المضيف، ممثلا في السلطات المركزية وقد طرأ تطور منذ سنوات، أدى إلى مشاركة الدولة المضيفة مباشرة أو عن طريق المؤسسات العمومية إلى تحويل وتسيير استثمار.
- وقد أدى ذلك إلى ظهور ما يسمى المؤسسة المشتركة أو عقود مؤسسة " ترمي إلى القضاء النسبي أو الكلي للملكية الأجنبية مع الاحتفاظ بمشاركة الشركات الأجنبية في الاقتصاد المحلي، تكون هذه المشاركة مالية وتقنية "
- لم تلجأ الجزائر إلى الاستثمار المباشر المتمثل في الملكية الكلية لوسائل الإنتاج إلى غاية 1990، وإنما عملت بالاستثمار الذي تكون فيه أغلبية نسبة المشاركة للشركات الجزائرية، المتمثلة في الشركات المختلطة الاقتصاد 51% للشريك الجزائري و 49% للشريك الأجنبي.
- وبعد ظهور قانون 90-10 المتعلق بالنقد والقرض، تم قبول تكوين شركات مختلطة الاقتصاد، حيث تكون أكبر نسبة للشريك الأجنبي مع أن النص لم يقر بذلك وأن قانون 82-13 و 86-13 لم يتم إلغائهما.

2.3.3 الاستثمار بالأسهم: يتمثل في شراء حصص أو أسهم من طرف الشركات الخاصة. وأنشأ بهدف المضاربة على الأرباح.

3.3.3 القروض من أجل التصدير: الشكل الثاني فهو الاستثمار التقني أو التكنولوجي و ظهر في السبعينات، عندما توصلت بعض دول العالم الثالث إلى قناعة بأن استثمار المال لا يؤدي إلى التنمية. فلجأت إلى ما تقدمه الشركات الأجنبية من تكنولوجيا عبر جوانبها الأساسية المتمثلة في المعلومات العلمية الآلات والأدوات والتحكم الشامل في تنظيم فعلي للإنتاج. (كمال ع.، 1999، صفحة 50) أو هو بعبارة أخرى نقل التكنولوجيا، "تشير الدراسات الحديثة حول الاستثمارات الأجنبية المباشرة، أنه ربما كان الحافز الأكثر أهمية بالنسبة للمستثمرين الأجانب في الدول النامية هو عامل الاستقرار السياسي، إذ يفوق هذا العامل في أهميته العديد من الحوافز الأخرى مثل انخفاض مستوى الأجور، توفر الأيدي العاملة، والأراضي المتاحة بأسعار رخيصة واعتبارات مالية أخرى" (الفضيل، 2000، صفحة 106).

الجزائر تعتبر من الدول حديثة الاستقلال ، بالرغم من أنها مهدت لقوانين الاستثمار دون أن تكون لها كامل الحرية في التصرف في إمكانياتها ومواردها المادية والطبيعية ، وذلك بموجب اتفاقيات إيفيان. يمكننا تصنيف الإطار التشريعي للاستثمار إلى ثلاث فترات زمنية:

أ. فترة الستينات:

- **قانون استثمار الصادر في 1963.** كان هذا القانون موجها إلى رؤوس الأموال الإنتاجية الأجنبية أساسا، وقد خولهم ضمانات : بعض الضمانات عامة، يستفيد بها كل المستثمرون الأجانب وبعض الضمانات خاصة بالمؤسسات المنشأة عن طريق اتفاقية ، ويتضمن:

- حرية استثمار للأشخاص المعنوية والطبيعية الأجنبية (المادة 3).
 - حرية التنقل والإقامة بالنسبة لمستخدمي ومسيري هذه المؤسسات (المادة 4).
 - المساواة أمام القانون ولا سيما المساواة الجبائية (المادة 5).
- لم يعرف هذا القانون تطبيقا بسبب أن المستثمرين شككوا في مصداقيته، لم يتبع بنصوص تطبيقه كان غير مطابق للواقع حيث كانت الجزائر تقوم بتأميمات (1963 – 1964) وبينت الإدارة الجزائرية نيتها في عدم تطبيقه، ما دامت لم تبادر بدراسة الملفات التي أودعت لديها.

- **قانون الاستثمارات الصادر في 1966** بعد فشل قانون 1963، تبنت الجزائر قانونا جديدا للاستثمارات لتحديد " دور رأس المال في إطار التنمية الاقتصادية ومكان وأشكاله والضمانات الخاصة به".

و المبادئ الأساسية التي وضعها قانون 1966 و هي كالتالي:

-المبدأ الأول الاستثمارات الخاصة لا تنجز بحرية في الجزائر: يتجلى ذلك من خلال المادة رقم 02 بحيث يظهر بوضوح احتكار للدولة والهيئات التابعة لها على القطاعات الحيوية، تتدخل الدولة بمفردها في المساهمة وتحديد الرأسمال الخاص، ومرسوم يتضمن إمكانية استرجاع الدولة الحصص أو الأسهم التي لا تملكها، ويمكن للرأسمال الخاص الوطني أو الأجنبي

أن يستثمر في القطاعات الأخرى، لا يتم ذلك بكل حرية. على كل مستثمر في الصناعة أو السياحة، يريد أن ينشأ و يطور مؤسسة أن يحصل على اعتماد مسبق من قبل السلطات الإدارية.

- المبدأ الثاني: يتعلق بمنح الاستثمار والضمانات و يشتمل قرار الاعتماد دائما على ضمانات وامتيازات مالية و تتمثل الضمانات في :

- المساواة أمام القانون ولا سيما المساواة الجبائية.
- تحويل الأموال، الأرباح الصافية و منتج التنازل.
- الضمان ضد التأمين بموجب نص تشريعي، يؤدي إلى تعويض، يتم خلال 9 أشهر. تعتبر هذه الأحكام قاسية بالنسبة للمستثمرين الأجانب، كما أنه لم ينص المشرع على ضمان تحويل الأجور الخاصة بالعمال الأجانب ولم يحدد مهلة التأمين.

لم يجلب القانونان المستثمرين الأجانب لأنهما كانا ينصان على إمكانية التأمين ولأن الفصل في النزاعات كان يخضع للمحاكم الجزائرية والقانون الجزائري. والجدول التالي يوضح تطور هيكل الاستثمار بعد قانون 1966 جدول رقم (08) : يوضح تطور هيكل الاستثمار الأجنبي 1967-1999 (بهلول، الجزائر بين الأزمة الاقتصادية والأزمة السياسية، 1993، صفحة 50)

المخططات القطاعات	1979-67	1984-80	1989-85	1990
الزراعة	%8.8	%9.9	%11.42	%9.3
الصناعة	%50.50	%28	%23.10	%25.4
القطاع الثالث	%40.7	%62.1	%65.48	%65.3

المصدر: حسن بهلول الجزائر بين الأزمة الاقتصادية والأزمة السياسية، ص 50.

يترجم هذا الجدول تطور الاستثمار في الجزائر والذي يبرز في زيادة معدلاته من مرحلة إلى أخرى مع تذبذب قليل في المرحلة التسعينات في المجال الفلاحي والذي قد يعود لسنوات بداية العشرية السوداء خاصة وأن الكثير من سكان المناطق الريفية و الفلاحية غادروا إقامتهم بحثا عن الأمن.

ب. الفترة الثانية : فترة الثمانينات

في سنة 1982 تبنت الجزائر قانونا يتعلق بتأسيس الشركات المختلطة الاقتصاد وسيورها، تكون بذلك قد أكدت نيتها في رفض الاستثمار المباشر لتدخل الرأسمال الأجنبي، وفصلت الاستثمار عن طريق الشركات المختلطة الاقتصاد، فأرادت أن ترفع في نسبة الرأسمال الأجنبي في المؤسسات الجزائرية ، فقد رفض البرلمان هذه الفكرة وتكرر ذلك سنة 1989 وتم رفضه .

بعد تبني الجزائر للإصلاحات الاقتصادية سنة 1988 تغير الطابع العمومي للمؤسسات الجزائرية وأصبح بعضها غير خاضعة للوصايا الوزارية. وظهرت صيغة صناديق المساهمة التي تتولى "تسيير الأسهم الحصصية التي تقدمها المؤسسات العمومية الاقتصادية للدولة مقابل الرأسمال التأسيسي المدفوع"، كان التأسيس الشركات المختلطة الاقتصاد

يخضع لبروتوكول يبرم بين الوزارة الوصية والشركة الأجنبية ولعقد يبرم بين الشركة الأجنبية والمؤسسة الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي.

بعد سنة 1988 أصبح البروتوكول يبرم بين صناديق المساهمة والشركة الأجنبية والعقد يبرم بين المؤسسة العمومية الاقتصادية والشركة الأجنبية هناك إلغاء ضمني لبعض أحكام القانونين 82 - 13 و 86 - 13 في هذا المجال.

ج. الفترة الثالثة: فترة التسعينات

وقد نصت المادة 183 على أنه " يرخص لغير المقيمين بتحويل رؤوس الأموال إلى الجزائر لتمويل أية نشاطات اقتصادية مخصصة للدولة أو للمؤسسات المتفرعة عنها أو لأي شخص معنوي مشار إليه بصراحة بموجب نص قانوني يحدد مجلس النقد والقرض بموجب نظام يصدره كيفية إجراء هذه التمويلات مع مراعاة حاجات الاقتصاد الوطني، كما يسمح القانون الجديد لغير المقيمين بالاستثمار المباشر يكون بذلك قد أدخل تمييز بين المقيمين وغير المقيمين. جاء في المادة 181، يعتبر غير المقيم في الجزائر كل شخص طبيعي أو معنوي يكون في المركز الرئيسي لنشاطه الاقتصادي في الجزائر. ويقصد به:

- بغير المقيمين في المادة 181 من القانون كل شخص طبيعي أو معنوي، جزائري كان أم أجنبيا يكون المركز الرئيسي لمصالحه الاقتصادية خارج الجزائر منذ سنتين على الأقل وفي بلد له علاقات دبلوماسية مع الجزائر، ويجب على غير المقيمين الأجانب أن يتمتعوا بجنسية دولة تعترف بها الجمهورية الجزائرية وتقيم معها علاقات دبلوماسية.
- بالمقيمين المذكورين في المادة 182 من القانون كل شخص طبيعي أو معنوي جزائري كان أم أجنبيا يكون المركز الرئيسي لمصالحه الاقتصادية في الجزائر منذ سنتين على الأقل.
- يتحدد المحور الرئيسي للنشاط الاقتصادي حسب مفهوم المادتين 181 و 182 من القانون بشرط تحقيق أكثر من 60% من رقم الأعمال خارج الجزائر أو داخلها حسب الحالة.

جدول رقم (13): يوضح نسبة الملفات المعتمدة للاستثمار 1990

الملفات المدروسة	الملفات المعتمدة	الملفات المقبولة بالنسب	
135	102	76 %	الاستثمار
97	62	64 %	الوكلاء
71	31	44 %	التجار بالجملة
303	195	64 %	المجموع

يرى البعض ضرورة أخذ بعين الاعتبار الاستثمارات السابقة، لأنها تكون قد أنجزت في ظروف صعبة أن هذا تبرير غير كاف إن الدولة تسعى من وراء الاستثمار إلى تحيقي التنمية ولا يمكنها أن تصل إلى ذلك إلا عن طريق الاستثمار الجديد. وللتقليل من مضاعفة الامتيازات، نصت المادة 45 في الفقرة الأخيرة على أنه:

"لا يمكن بأي حال من الأحوال جمع هذه التدابير التشجيعية مع امتيازات منحت قبل صدور هذا المرسوم التشريعي، وليس لها أي أثر رجعي، ولا يمكن أن تعطي الحق في قرض ضريبي أو أي شكل من أشكال الالتزام الدولة بالنسبة للفترات التي سبقت صدور هذا المرسوم التشريعي.

ورغبة من الدولة في استيعاب اليد العاملة وتدارك التزايد في الداخلون لسوق العمل أول مرة خاصة خريجي مؤسسات التعليم والتكوين المهني من أجل ربطهم بسوق العمل، تم إنشاء أجهزة تسير تشغيل الشباب وإدماجهم مهنيا وقبل الحديث عن إنجازات هذه الأجهزة وجب التعريف بها ولو بشكل مختصر:

- عقود ما قبل التشغيل: تأسس برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE سنة 1998 بموجب مرسوم تنفيذي رقم 98-402، يتضمن إدماج الشباب البطال في سوق العمل، وجاء بهدف تكييف الموظفين ضمن هذا الإطار مع الواقع المهني ويكون الإشراف على هذا البرنامج وزارة العمل والضمان الاجتماعي وكذلك وكالة التنمية الاجتماعية، بصفة عامة يهدف إلى تخفيف من حدة البطالة واكتساب الخبرة المهنية للبطالين من أجل إدماجهم في سوق العمل مستقبلا وتدوم فيه فترة التوظيف لمدة 12 شهرا قابلة للتجديد بطلب ورغبة من الهيئة المستخدمة كما تخضع للمناصب المالية المتوفرة ومن بين شروط التي يتطلبها التسجيل بهذا الجهاز والاستفادة منه العناصر التالية :

يشترط مراعاة السن عند التسجيل ما بين (19-35) سنة، تعطى الأولوية للشباب ممن لم يمارسوا أي نشاط مهني من قبل التسجيل في الجهاز، يتم تسجيل طالبي العمل على مستويات الوكالات المحلية للتشغيل من خلال إعطاء شهادة تسجيل تحمل رقم تسلسله ضمن طالبي العمل. (وزاري، 1998).

عند حصول المستفيد من العمل في إطار هذا الجهاز، يتم إبرام عقد مؤلف من ثلاث هيئات تصادق على توظيفه ضمن هذه المهنة المؤكدة له، ويمكن إلغاء هذا العقد عند الإخلال ببند العقد العمل عند انتهاء فترة مساعدة الدولة، وأيضا الغياب للمستفيد من دون تبرير، كما أن هذا الجهاز يمول من طرف الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب طبقا للمرسوم رقم 96-295 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996.

- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ENSEJ: هي الهيئة تهتم بتشغيل الشباب البطال عن طريق إنشاء مؤسسات مصغرة وتقع تحت وصاية هذه الهيئة رئيس الحكومة، وفق مرسوم رئاسي رقم 69-234 المؤرخ في 1996/07/02، وذلك وفق قانون المالية التكميلي 1996 وهو يخص الشباب أصحاب المشاريع يقع سنهم 19-35 وتشترك ثلاث هيئات في تمويل مشاريع الشباب وهي الوكالة وصاحب المشروع والبنوك BARAKA/CPA/BNA/BDL /BADR ويوفر هذا البرنامج مزايا جبائية وإعفاءات ضريبية خاصة بمراحل الانجاز المشاريع كتخفيض فوائد على القروض تصل إلى 75%، وحاليا تم إلغاؤها.

- القرض المصغر: موجه هذا الجهاز للشباب البطال الغير مؤهل للأجهزة الأخرى وهو يهدف إلى ترقية وتطوير العمل من خلال دعم العمل الذاتي لأصحاب الأنشطة الحرفية وتراوح قيمة القرض ما بين 50000 و 35000 ويدعم الأنشطة التالية :

- أنشطة صغيرة الحجم.

- ذات طابع عائلي ومنزلي.

آلية تسيره تقليدية و موجه للحرف الصغيرة.

ولقد أنشأ الجهاز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 99-44 المؤرخ في 1999/12/13

-**الشغل المأجور: ESIL** برنامج تشغيلي مؤقت يتم تسيره عن طريق البلديات، أنشأ سنة 1990 كإجراء بديل لامتصاص البطالة.

-**برنامج أشغال ذات منفعة عامة: TYP HUMO** أنشأ هذا الجهاز بموجب قرار وزاري رقم 52 مؤرخ في 1994/11/12 ويدخل ضمن إطار الشبكة الاجتماعية وموجه لليد العاملة البسيطة الغير مؤهلة، بحيث لا يتطلب إنجاز المشاريع ضمن هذا البرنامج التقنية العالية ويهدف إلى المساهمة في إنجاز المشاريع ذات المنفعة العامة الموجهة لصيانة البنية التحتية للمصالح القاعدية.

المساهمة في مكافحة البطالة عن كريق خلق مناصب عمل مؤقتة و تكون محددة وفق فترة إنجاز المشاريع التنموية. وكآخر حصيلة لهذه الأجهزة لسنة 2013 "فقد تم إدماج ما مجمله 457470 طالب عمل في عالم الشغل من بينهم 260154 طالب عمل في إطار الوساطة الكلاسيكية التي تنجزها الوكالة الجزائرية للتشغيل و 138973 منصب في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني. و علاوة على هذه التثبيات فان مناصب الشغل المستحدثة من قبل أكثر من 64 ألف قدرت بأكثر من 138 ألف منصب ضمن المؤسسات المصغرة الممولة خلال سنة 2013 من طرف الوكالة الجزائرية لدعم و تشغيل الشباب و الصندوق الجزائري للتأمين على البطالة.

قدر هذا الارتفاع ب 21% مقارنة بسنة 2012 و زيادة تفوق 37% مقارنة ب2011.

ولقد شكل القطاع الخاص المصدر الأساسي لعروض الشغل بنسبة 71.5% من إجمالي العروض المودعة في 2013 و يمثل القطاع الخاص بالجزائر نسبة 61.5% من تشغيل الشباب فيها، وهي تضاف إلى مساهمة المؤسسات المصغرة المنشأة في إطار أجهزة الدعم التي استحدثتها الدولة لبعث الأنشطة في عروض العمل و المقدرة ب 3110 عرضا مودعا خلال 2013.

واستنادا لحصيلة التشغيل للعام 2013 العامة فقد ارتفع عدد فئة السكان المشغلين ب 1.189.000 مشغل بنهاية سبتمبر 2013 مسجلا بذلك زيادة قدرها 6.1% مقارنة ب 2012 و 12.4% في 2011. وهو راجع أساسا إلى ارتفاع عدد المستخدمين والعمال المستقلين (+235.000) وإلى عدد العمال الأجراء الدائمين (+203.000)، ومنه بقيت صيغة العمل المأجورين الصيغة المهيمنة للتشغيل حيث بلغ نسبة 69% من فئة السكان المشغلين، 36% منهم أجراء دائمين. وبالتوازي مع هذه المعطيات، بلغت الفئة العاطلة عن العمل في سبتمبر من السنة الماضية 1,175 مليون طالب شغل بانخفاض يعادل 78 ألف بطلال مقارنة ب2012، وفق إحصائيات الديوان الجزائري للإحصائيات.

علاوة على هذا فان إحصائيات الوكالة الوطنية للتشغيل قدرت مخزون طلبات الشغل الغير مغطى على مستوى الوكالة الوطنية ب1,169 مليون طلب إلى نهاية 2013. غير انه تم إحصاء حوالي 200 ألف عرض عمل مسجل لديها لم يتم تلبيتها نظرا لغياب بعض المؤهلات عند طالبي العمل. كما تفيد الحصيلة أن وتيرة نسبة بطالة الشباب و النساء (16-25 سنة) واصلت تراجعها في 2013 حيث قدرت على التوالي ب 24.8% و 16.3% مقابل

27,5% و 17% في 2012. و من جهتها، سجلت نسبة بطالة حاملي الشهادات تراجعاً هاماً حيث أصبحت تقارب المعدل الوطني إذ تراجعت في 2013 إلى 14,3% مقابل 21,4% في 2010 أي بانخفاض يعادل أكثر من 7 نقاط .

وعليه فقد سمح تطور فئة السكان المشغلين بتراجع عدد البطالين ومنه إلى صول نسبة البطالة إلى ما تحت خط 10% حيث قدرت في سبتمبر 2013 ب 9,8% من فئة السكان الناشطين. وهي الأرقام الرسمية التي ذكرتها السلطات الجزائرية مؤخرًا ولكن بعض الهيئات غير الرسمية والحقوقية قدرت نسبة البطال بالبلاد إلى ما فوق 25% أو قد تصل حد 35% وهذا على اعتبار أن المسجلين في عقود ما قبل التشغيل يحصون على أنهم عمال وهو ما لا تراه هذه الهيئات كذلك نظرا لعدم استفادتهم من سنوات الخبرة والتقاعد والضمان الاجتماعي التأمين ناهيك عن الأجر المتدني الذي يتقاضونه. وكان وزير المالية كريم جودي في مناقشات البرلمان لتسوية الميزانيات لسنوات 2011 و 2012 قد فجر قبلة من العيار السياسي الثقيل حين أقر بوجود مناصب شغل في الوظيفة العمومي وهي المؤسسة التي ترعى أمور التشغيل بالجزائر لكن هذه المناصب غير مفعلة لعدة أسباب بينها عدم مطابقة الشهادات للمناصب المعروضة والإجراءات البيروقراطية التي يعانيتها خاصة الشباب في ولوج عالم الشغل. الخاصة التي تقدم رواتب عالية كالطاقة والبتروك على خلاف رواتب الوظيفة العمومي المتدنية مقارنة بها.

وفقاً لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 8 ديسمبر 2019، المتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات اعتباراً من الفاتح نوفمبر 2019، فقد تم تطبيق آليات الإدماج واسفرت عنها وفق آخر الإحصائيات الصادرة من القطاعات المعنية بالإدماج والتي ترى أن آلية تحقيق الإدماج المهني لحاملي الشهادات قد افرزت على نتائج إيجابية حيث "سمحت في وقت وجيز بتنصيب أكثر من 25.510 معني وهو ما يمثل نسبة تقدم ب 27.50% من التعداد الإجمالي للمستفيدين من عملية الإدماج، والذين بلغ عددهم 95.181 مستفيداً إلى غاية 4 نوفمبر 2021 ما يمثل زيادة تقدر بنسبة 36.61% مقارنة ب 69.671 مدمج"، للإشارة، فإن اللجنة المركزية المتعددة القطاعات المكلفة بمتابعة عملية إدماج المنتسبين برئاسة السيد وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي تضم من ممثلين عن قطاعات المالية، الداخلية والجماعات المحلية، الصحة، الشباب والرياضة، التكوين و التعليم المهنيين، التضامن الوطني والأسرة، الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

وأكد الوزير في كلمة ألقاها خلال ترأسه اجتماع اللجنة المركزية المتعددة القطاعات المكلفة بمتابعة عملية إدماج المنتسبين لجهازي المساعدة على الإدماج المهني و الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، أن جلسات العمل الثنائية مع القطاعات المعنية بالإدماج كللت "بنتائج إيجابية"، حيث سمحت في "وقت وجيز" بتنصيب "أكثر من 25.510 معني، وهو ما يمثل نسبة تقدم ب 27.50% من التعداد الإجمالي للمستفيدين من هذه العملية، والذي بلغ عددهم 95.181 مستفيداً إلى غاية 4 نوفمبر الجاري، أي ما يمثل زيادة تقدر بنسبة 36.61% مقارنة ب 69.671 مدمج في نهاية يونيو الماضي". إدماج مهني: تنصيب أكثر من 95 ألف شخص إلى غاية 4 نوفمبر (<https://www.aps.dz/ar/economie/115673-95-4>, 2021)

وأشار الوزير -حسب ذات البيان- إلى أن عملية الإدماج تتم وفق "معايير موضوعية وشفافة وحسب الأقدمية في الجهاز، وذلك وفقاً لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 8 ديسمبر 2019، المتضمن إدماج

المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات، اعتبارا من الفاتح نوفمبر 2019، منوها ب"الدور المحوري الذي تقوم به المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري ووزارة المالية، من خلال الجهود والتسهيلات التي توفرها من أجل إنجاح هذه العملية الاستثنائية".

ومن أجل إنجاح عملية تسير سوق العمل يجب تحقيق الوسائل التالية :

- تنظيم سوق العمل عن طريق اهلام واضح
- المحافظة على التشغيل والتكوين المهني من خلال تكييف افضل مع المؤسسة
- منح المساعدات للمؤسسات التي تحدث مناصب شغل جديدة
- بعث التنمية الشاملة وتوفير الارضية المناسبة لذلك من خلال تقوية عصب الاستثمارات المختلفة بدءا بالاستثمارات الوطنية والاجنبية الخاصة . (قادية، 2015، صفحة 13).

4. خاتمة:

لقد كان للتحويل الاقتصادي من الايديولوجية الاشتراكية إلى الرأسمالية جملة من المؤثرات الاقتصادية التي انعكست على توازن قوى العرض والطلب على العمل ، بحيث كانت جل السياسات المنتهجة هي ذات طابع ترقيعي لاحتواء الاعداد المتزايدة من طالبي العمل خاصة في أوساط الفئات المتعلمة ، نظرا لمجانية التعليم وزيادة الاقبال عليه.

فقد انتهجت الجزائر سياسة المخططات التنموية من أجل تحقيق سياسة التشغيل الكامل، فاعتمدت على ووسائل و سياسات اجتماعية للتخفيف من البطالة وتسيرها وليس الحد منها، مستندة كليا على الدعم الاقتصادي والاجتماعي من الدولة ، لذلك كانت هذه السياسات المعتمدة هي مؤقتة وعرضية في تلك الفترات الزمنية التي أعقبت الاستقلال وتلاها الاصلاحات الهيكلية التي اشركت الخواص في تسير سوق العمل من خلال خوصصة بعض الشركات الوطنية وفتح باب الاستثمارات الخارجية الاجنبية من خلال سياسة الدعم المؤسسات المستقطبة لليد العاملة الوطنية وهذا من أجل تحسين آليات تأطير وتنظيم التشغيل وترقية الشغل وعصرنة الاجهزة التشغيلية.

5. قائمة المراجع:

1. أحمد الأشقر. (1984). السكان والتنمية الاقتصادية. سوريا: منشورات جامعة حلب.
2. الحاج. (أفريل ، 2003). مؤشرات سوق العمل. جسر التنمية، 03.
3. بن بوزيان محمد. (2008). قياس اثر الإصلاحات الاقتصادية المنتهجة من طرف الجزائر على مشكلة البطالة والشغل. واقع الشغل في الجزائر وآليات تحسينه (الصفحات 118-119). الجزائر: جامعة يوسف بن خدة .
4. توات عثمان و تباري كمال. (2006). التشغيل والبطالة في الجزائر. الجزائر: جامعة الجزائر.
5. حسن بملول. (1993). الجزائر بين الأزمة الاقتصادية والأزمة السياسية. الجزائر: منشورات دحلب.
6. حسن بملول. (1999). سياسة تخطيط التنمية . الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
7. سفيان بوعباد. (20 ماي ، 2006). القطاع العمومي فقد 23 ألف منصب عمل . الخبر(4704)، 7.
8. سلاطينة بلقاسم. (1995). سياسة التشغيل والتكوين المهني. قسنطينة : جامعة منتوري .

9. عبد الباسط عبد المعطي. (1998). السكان والمجتمع ، دار المعرفة الجامعية ، مصر ، 1998، ص113. مصر: دار المعرفة الجامعية.
10. عبد اللطيف بن أشنهو،. (1982). التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط، . الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
11. عبد الله قادية. (2015). الإطار القانوني الخاص لدعم تشغيل في الجزائر. الجزائر: الدار الجزائرية.
12. عليوشقربوع كمال. (1999). قانون الاستثمارات في الجزائر. الجزائر: ديوان مطبوعات الجامعية.
13. عياشي عنصر. (1999). التصنيع وتشكل الطبقة العاملة. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
14. فاروق شوقي البوهي. (2001). التخطيط التعليمي. مصر: دار قباء للطباعة و النشر.
15. فاروق عبده قلية. (2003). اقتصاديات التعليم—مبادئ واستراتيجيات واتجاهات حديثة . الاردن: دار المسيرة.
16. فتحي محمد أبو عيانة. (2000). دراسات في علم السكان . لبنان: دار النهضة العربية.
17. فريد بشير الطاهر. (1998). التخطيط الاقتصادي (المجلد 1). مصر: دار النهضة العربية.
18. لطرش طاهر. (16-15 نوفمبر، 2011). الإطار المؤسسي لسوق العمل وسياسة التشغيل في الجزائر، خصائصه الأساسية وأثره على ديناميكية الشغل . الإستراتيجية الحكومية للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية الاستدامة ،، صفحة 08.
19. ليليا بن صويلح. (2003). دور برامج التشغيل في ترقية العمل وتطوير الكفاءات. عنابة.
20. م عبد القادر. (2005). صندوق النقد الدولي يدعو الجزائر لتعميق إصلاحاتها الهيكلية ، الفجر تاريخ 5 مارس 2005. الفجر ، 03.
21. مالكوم جيليز. (1995). اقتصاديات التنمية. السعودية: دار المريخ للنشر.
22. محمد طاقة و حسين عجلان. (2008). اقتصاديات الاعمال. الاردن: دار إثراء للنشر.
23. محمود عبد الفضيل. (2000). العرب و التجربة الآسيوية . مصر: مركز الدراسات الوحدة العربية.
24. مصطفى فيلاي. (2001). مجتمع العمل. المغرب.
25. منشور وزاري. (جوان ، 1998). - المنشور الوزاري .
26. نور الدين زمام. (2002). السلطة الحاكمة و الخيارات التنموية بالمجتمع الجزائري 1962 . 1998. دار الكتاب العربي.
27. هني أحمد. (1991). اقتصاد الجزائر المستقلة. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية .
28. يدس بن بلة. (2005). الإصلاحات لاقتصادية و رهانات و تحديات . الشعب ، 06.

1.5 المواقع الإلكترونية:

29. sur 2022, 23فيفري Consulté le (20نوفمبر 2021, 29. <https://www.aps.dz/ar/economie/115673-95-4>:
<https://www.aps.dz/ar/economie/115673-95-4>