

## آليات معالجة مشكلة البطالة في الجزائر من خلال سياسة التشغيل "الفترة بين 2008-2021"

### **Mechanisms to address the problem of unemployment in Algeria through the employment policy for the period between 2008-2021**

حاسين صكوشي<sup>1\*</sup>، عزالدين نشاد<sup>2</sup>، أيوب صكري<sup>3</sup>

<sup>1</sup>معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المركز الجامعي نور البشير البيض (الجزائر)، h.sakouchi@cu-elbayadh.dz

<sup>2</sup>كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة (الجزائر)، a.nechad@univ-dbkm.dz

<sup>3</sup>معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المركز الجامعي نور البشير البيض (الجزائر)، a.sakri@cu-elbayadh.dz

تاريخ النشر: 2024/12/23؛

تاريخ القبول: 2024/12/13؛

تاريخ الاستلام: 2024/10/02؛

#### ملخص:

نسعى من خلال هذا البحث لمعالجة مشكلة اجتماعية يعيشها العالم ألا وهي مشكلة البطالة، والجزائر كغيرها من الدول سعت جاهدة الى الحد من هذه الظاهرة من خلال حملة من السياسات والبرامج التي تبنتها السلطات الوصية، بهدف تحقيق التوازن في سوق العمل بالجزائر. وللإحاطة بمختلف جوانب الدراسة اعتمدنا على المنهج الوصفي والتحليلي، المنهج الوصفي بغية استيعاب الإطار المفاهيمي للبطالة والتشغيل، أما المنهج التحليلي فكان بقراءة تحليلية لسياسة التشغيل في الجزائر للفترة "2008-2021" من خلال تحليل الاحصائيات الدالة على تطور معدل البطالة وكذا عدد طالبي العمل مقارنة بعدد مناصب العمل المتاحة. وقد خلصت الدراسة إلى أنه بالرغم من النتائج الإيجابية المحققة من خلال ضبط وتنظيم سوق العمل من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل والهيئات المعتمدة، إلا أن النتائج المحققة من أجل تحقيق التوازن في سوق العمل فهي متدنية جداً ولا ترقى إلى المستوى المطلوب نظراً لعدد طلبات العمل المتزايدة سنويا خاصة مخرجات الجامعة.

**الكلمات المفتاحية:** بطالة، تشغيل، سياسات التشغيل في الجزائر، سوق العمل، طالبي العمل.

تصنيف JEL: J4؛ J6؛ J62؛

#### Abstract:

Through this research, we seek to address the world's social problem of unemployment. Algeria, like other countries, has endeavoured to reduce this phenomenon through a number of policies and programmes adopted by the guardian authorities, with a view to achieving a balance in Algeria's labour market. To take note of the various aspects of the study, we relied on the descriptive and analytical methodologies, the descriptive curriculum in order to accommodate the conceptual framework of unemployment and employment. The analytical curriculum was an analytical reading of Algeria's employment policy for the period 2008-2021 through an analysis of the statistics indicating the evolution of the unemployment rate as well as the number of job applicants compared to the number of jobs available. The study concluded that, despite the positive results achieved through the control and regulation of the labour market by the National Employment Agency and the accredited bodies, the results achieved in order to achieve balance in the labour market are very low and fall short of the required level due to the number of increased job requests annually, especially the University's outputs.

**Keywords:** unemployment, employment, employment policies in Algeria, Labouré market, job seekers .

**Jel Classification Codes :** J4; J6; J62 ;

## مقدمة:

يمثل تحقيق النمو الاقتصادي والاستقرار الاجتماعي أحد الأهداف الرئيسية لكل دول العالم المتقدمة والنامية على حد سواء. وتعد البطالة من أكبر التحديات التي تواجه ذلك، حيث تسعى مختلف الحكومات إلى اتخاذ مختلف التدابير والآليات في سبيل استحداث مناصب شغل بشتى أنماطها لتحقيق توازن في سوق العمل، اذ يعتبر التشغيل والبطالة وجهان لعملة واحدة، لذلك فإن معالجة قضية التشغيل تقتضي من جهة تحليل احتياجات سوق العمل (جانبا العرض)، ومن جهة أخرى تحليل مشكلة البطالة وأسبابها وهو ما يمثل جانب الطلب.

والجزائر كغيرها من الدول سعت جاهدة إلى إحداث نقلة نوعية في مجال التنمية الشاملة والنهوض بالاقتصاد الوطني والقضاء على العديد من المشكلات التي تواجه المجتمع والتي في مقدمتها مشكلة البطالة التي مست مختلف شرائح المجتمع حتى خريجي الجامعات بمختلف مستوياتها. وفي هذا الصدد وضعت الحكومة الجزائرية عدة تدابير وآليات لتنظيم ومعرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها، من خلال انشاء الوكالة الوطنية للتشغيل التي تتولى مهمة المرفق العمومي للتصنيف، ففي مطلع الألفية الجديدة سجل معدل البطالة انخفاصاً ملحوظاً، فقد انتقل من 29.8 % سنة 2000 الى 9.2 % سنة 2013 ليرتفع 11.8 % سنة 2023 نتيجة آثار جائحة كورونا. ومن هنا يظهر دور السياسة التشغيلية المتبعة من طرف الحكومة للحد من ظاهرة البطالة.

**مشكلة الدراسة:** تتمحور مشكلة الدراسة في كيفية النهوض بقطاع التشغيل في الجزائر، و في هذا الإطار فإن السؤال الجوهرى الذي نحاول الإجابة عليه والذي يمكن صياغته على النحو التالي:

### ➤ ما مدى نجاعة سياسة وآليات التشغيل في الجزائر لتحقيق التوازن في سوق العمل والقضاء على البطالة خلال الفترة (2008-2021)؟

1- **فرضيات الدراسة:** باعتبار أن الهدف من تبني الحكومة لسياسات التشغيل في الجزائر كان تحقيق التوازن في سوق العمل بين عارضى العمل (المستخدمين) وطالبي العمل، فإن الفرضية التي سنتبناها إجابة على التساؤل الرئيسى هي كالاتى:

✓ ساهمت السياسات المعتمدة في التشغيل بالجزائر من تحقيق التوازن بسوق العمل وبالتالي الحد من تزايد معدل البطالة.

2- **أهداف الدراسة:** نأمل من خلال هذه الدراسة إلى تشخيص قطاع التشغيل في الجزائر، ويمكن حصر أهداف البحث في النقاط التالية:

- تقييم مدى فاعلية الجهود المبذولة من طرف الدولة في تحقيق التوازن بالسوق الشغل بالجزائر (العرض والطلب) خاصة التزايد الكبير لمخرجات الجامعة باعتبارهم طالبي عمل جدد بدون خبرة؛
- اعطاء نظرة حقيقية وواضحة عن التشغيل في الجزائر من خلال عروض العمل المتاحة وعدد طالبي العمل المسجلين في الوكالة الوطنية للتشغيل والهيات الخاصة المعتمدة؛
- تقديم بعض النتائج والتوصيات التي تساعد صناع القرار في قطاع التشغيل بالجزائر.

3- **أهمية الدراسة:** يكتسى موضوع التشغيل في الجزائر أهمية كبيرة في كونه يعطينا فكرة شاملة عن أهم المشاكل الاجتماعية التي تواجه المجتمع والمتمثلة في البطالة هذا من جهة، والتعريح على مدى سعي الدولة الجزائرية في إتباع بعض السياسات للتقليل من هذه الظاهرة من خلال البرامج والأجهزة المعتمدة وتأثيرها على سوق الشغل.

4- **حدود الدراسة:** يتمثل الإطار المكاني والزمانى للدراسة فيما يلي:

أ- الحدود المكانية: يتمثل الإطار المكاني للدراسة في إسقاطها على الجزائر، وذلك راجع إلى أن قطاع التشغيل لا يزال دون المستوى المطلوب، وفي نفس الوقت الجزائر تعتمد الحد من هذه المشكلة الاجتماعية (البطالة)، إرتأيت أن تكون بلدي الجزائر هو مكان الدراسة؛  
ب- الحدود الزمانية: اختلفت الحدود الزمنية في الدراسة، على حسب ما هو متاح من إحصائيات، وتركزت في الفترة من "2008-2021"، إذ كشفت الدولة عن نيتها خلال هذه الفترة العمل على تنظيم سوق العمل وتوجيهه من خلال اسناد هذه المهمة للوكالة الوطنية للتشغيل بالإضافة الى بعض الهيئات الخاصة، ولهذا بالضبط اخترنا هذه الفترة لكي تكون مجالاً لدراستنا، بغية معرفة الشيء الجديد الذي جاء به قطاع التشغيل.

5- المنهج المتبع: للإحاطة بمختلف جوانب الدراسة والإجابة على إشكالياتها، اعتمدنا في الأساس على المنهج الوصفي والتحليلي، حيث اعتمدنا على المنهج الأول في إطار التعرض للمفاهيم العامة للبطالة والتشغيل، بغية استيعاب الإطار المفاهيمي للموضوع وفهم مكوناته وتحليل أبعاده. أما المنهج التحليلي فكان بقراءة تحليلية لسياسة التشغيل في الجزائر للفترة "2008-2021" من خلال تحليل الاحصائيات الدالة على تطور معدل البطالة وكذا عدد طالبي العمل مقارنة بعدد مناصب العمل المتاحة.

6- الدراسات السابقة: هناك عدة دراسات تناولت الموضوع حسب وجهة نظر كل باحث. سنحاول إبراز أهمها حسب ما أتضح لنا كما يلي:

أ- دراسة (رابح قميحة، رابح لعروسي، 2016) بعنوان: سياسة التشغيل في الجزائر- دراسة حالة نموذج التشغيل القائم على ترقية العمل المأجور (2001-2014)، المجلة الجزائرية للسياسات العامة، العدد 11، أكتوبر 2016، هدفت الدراسة الى التعرف على برامج تشغيل فعالة كفيلة بامتصاص معدلات البطالة في المجتمع، الهدف منها احتواء طالبي العمل وخريجي المعاهد والجامعات، وكذا مراكز التكوين المختلفة، وكذا دعم اصحاب الافكار والمشاريع المقاولاتية، والعمل على ادماجهم بشكل يجعلهم فاعلين اساسيين في دفع عجلة التنمية، وتوصلت الدراسة الى ان اعتماد الجزائر للسياسات التشغيل الهدف لها امتصاص معدلات البطالة المتزايدة، ولعل ابرز هذه السياسات، سياسات دعم العمل المأجور، والتي تتضمن مجموعة من الصيغ ساهمت بنسب متفاوتة في توفير مناصب شغل للشباب البطال وبالتالي التقليل من معدلات البطالة.

ب- دراسة (بن عمار حسبية، موساوي عبد النور، 2019) بعنوان: سياسة التشغيل في الجزائر بين السياسات الخاملة والسياسات النشيطة في الفترة 1999-2016، مجلة دراسات اقتصادية، المجلد 6، العدد 1، جوان 2019، هدفت الدراسة لتبيان اسهامات سياسات التشغيل المعتمدة في الجزائر في الحد من البطالة وترقية العمل المأجور من خلال تشخيص الاستراتيجية الوطنية للتشغيل وسياساتها، ومحاولة تحديد أثرها على مستوى التشغيل والبطالة، وتوصلت الدراسة الى أنه وبالرغم من النتائج الايجابية المحققة على المستوى الكلي كإخفاض معدلات البطالة وارتفاع مستويات التشغيل، الا انه سياسة التشغيل لم تأتي بالنتائج المنتظرة. تقسيمات الدراسة: للإجابة على الاشكالية المطروحة وتحقيق اهداف المسطرة قمنا بتقسيم هذه الدراسة الى ثلاثة محاور رئيسة كما يلي:

1- مفاهيم أساسية حول ظاهرة البطالة.

2- مفاهيم حول سياسية التشغيل.

3- تقييم سياسية التشغيل في الجزائر خلال الفترة (2008-2023).

## المحور الأول: مفاهيم أساسية حول ظاهرة البطالة:

### أولاً: تعريف البطالة:

إن مفهوم البطالة من بين المفاهيم التي لاقت اهتمام الكثير من الباحثين خاصة في المجتمعات المعاصرة، وفيما يلي نورد بعض التعاريف التي تناولت هذه الظاهرة.

- تُعرف البطالة على أنها: "التعطل أو التوقف لجزء من القوة العاملة في مجتمع ما، سواء جبراً أو اختياراً في بعض الأحيان، على الرغم من قدرتهم ورغبتهم في العمل والانتاج". (الوزني، و الرفاعي، 2006، صفحة 162).
- تعرف منظمة العمل الدولية العاطل عن العمل على أنه: " الفرد الذي تجاوز سناً معينة وهو بدون عمل وقادر عليه ويبحث عنه بناءً على مستوى أحر معمول به، إلا أنه لا يجده". (حداد، و شريف، 2018، صفحة 187).

### 1- أسباب ظاهرة البطالة:

إن مشكلة البطالة هي مشكلة اقتصادية، اجتماعية، سياسية، الخ، فهي ليست مسؤولية جهاز معين أو قطاع محدد، بل مسؤولية مشتركة بين جميع قطاعات المجتمع بمؤسساته وهيئاته، ولذلك تتعدد وتتوغل أسبابها نذكر منها ما يلي: (عامر، 2015، الصفحات 20-22)

- الزيادة الكبيرة في معدل النمو السكاني نتيجة ارتفاع معدلات الحياة وارتفاع متوسط الاجور.
- الاستغناء عن عدد كبير من العاملين بسبب التطور التكنولوجي السريع الذي أدى الى استبدال العمالة البشرية بالتكنولوجيا.
- نقص الموارد المالية والاقتصادية التي تحول دون فتح فرص عمل جديدة بما يتناسب مع احتياجات السوق ومعدل نمو السكان.
- زيادة عدد الخريجين الجامعيين بمعدلات تفوق الحاجة الفعلية لسوق العمل، نتيجة الإقبال المتزايد على التعليم الجامعي نظراً لمجانيته وزيادة الوعي في المجتمع.
- عدم التنسيق بين سياسات التعليم العالي والبحث العلمي واحتياجات سوق العمل وخطط التنمية.
- التراجع عن سياسة التوظيف المباشر للخريجين الجامعيين في بعض الكليات التي كان يتم تعيين خريجيها إلزامياً.
- تفضيل استخدام التكنولوجيا في العمل بدلاً من العمالة البشرية، نتيجة توفيرها الوقت والجهد وإنجاز الأعمال والمهام بسرعة وبدقة وبتكلفة أقل.
- جمود سوق العمل في القطاع العام وعدم نموه وضعف مساهمة القطاع الخاص في فتح فرص عمل جديدة.
- سوء سياسة التوظيف الحكومي التي أدت إلى تفاقم البطالة دون مراعاة متطلبات الوظيفة وسوق العمل.
- عدم توارث الاجيال للحرف والصناعات التقليدية القديمة التي كانت توفر فرص عمل، مما أدى الى اندثارها تدريجياً.

1-1 تفسير البطالة من خلال قانون أوكن okun: يعتبر قانون أوكن لصاحبه (Arthur Melvin Okun 1962) من

القوانين التجريبية التي تفسر وتقيس العلاقة بين النمو الاقتصادي والبطالة، حيث فسر علاقة البطالة بالنمو الاقتصادي من

خلال نموذجين كما يلي: (عبد القادر، 2018، الصفحات 90-91)

1-1-1 نموذج الفرق: يتم وفق هذا النموذج ربط التغير في معدل البطالة  $\Delta U$  بالتغير في الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي  $\Delta Y$  من

خلال العلاقة التالية:

$$\Delta U_t = -0.3$$

تعني هذه العلاقة أن استقرار معدل البطالة يتطلب زيادة معدل النمو الاقتصادي بمستوى 1% في كل ثلاثة أشهر.

1-2-1 نموذج الفجوة: يشير قانون أوكن إلى العلاقة بين النمو الاقتصادي ومعدل التغير في معدل البطالة، بحيث اعتبر أوكن أن البطالة هي نسبة متناقصة بالنسبة لمعدل النمو الاقتصادي الممكن أو الطبيعي الذي يحققه اقتصاد ما، وحسب هذه المقاربة فإنه يفترض لكي تنخفض نسبة البطالة فيجب على الاقتصاد الوطني تسجيل معدل نمو يفوق الحد الأدنى أو الحد الطبيعي للنمو، ويرتبط معدل النمو الاقتصادي بمعدل البطالة حسب أوكن من خلال العلاقة التالية:

ووفق هذا النموذج فإن البطالة الطبيعية  $a$  حددها أوكن ب:  $3\%$  وتحديد نسبة النمو الفعلي  $Y^*$ ، وبإدخال عامل الزمن في

التحليل يصبح نموذج أوكن على النحو التالي:  $(2 - 19) \Delta U = a' + b\Delta Y + \varepsilon \dots$  حيث:  $\Delta U$ : التغير في معدل البطالة

$\Delta Y$ : معدل النمو الاقتصادي،  $b$ : المرونة بين النمو الاقتصادي والبطالة،  $\varepsilon$ : نسبة الخطأ.

وتسمح المعاملات  $a$  و  $b$  بتحديد نسبة النمو الطبيعي أو الفعلي الذي يبدأ عنده معدل البطالة في الانخفاض، فإذا لم يتغير

معدل البطالة أي  $(\Delta U = 0)$  فإن الناتج المحلي الإجمالي ينمو بالمعدل الطبيعي أو الفعلي.

$\Delta Y = -a'/b$ : هي نسبة النمو اللازمة للحفاظ على نسبة البطالة دون تغير أي ضمان استقرار في معدل البطالة، ويبدأ التأثير بين

النمو الاقتصادي والبطالة عندما يتحقق معدل نمو أعلى من معدل النمو الطبيعي أو الفعلي.

ويشير  $b$  إلى العلاقة بين البطالة والنمو الاقتصادي من خلال تحديد نسبة التغير في البطالة مع كل تغير بوحدة واحدة في

النمو الاقتصادي ويكون:  $(2 - 20) b = \Delta U / \Delta Y \dots \dots \dots$

#### ثانيا - الآثار الناجمة عن ظاهرة البطالة:

تعد البطالة من بين أكبر المشاكل التي يعاني منها العالم اليوم، وفيما يلي بعض الآثار المادية والمعنوية الناجمة عن ظاهرة البطالة

في ما يلي: (ذبيح، 2007-2008، صفحة 47).

1-4-1-2-1 الآثار المادية: وهي التي لها تأثير واضح على الحياة المادية للمجتمع، وفي كل مجالاته السياسية والاقتصادية

والاجتماعية والثقافية وبشكل عام فإن هذه الآثار تتمثل فيما يلي:

■ من المعروف أنه يجب على كل فرد من أفراد المجتمع أن يساهم في العمل، فإن لم يجد فرصة للعمل فمعنى ذلك

إهدار الإمكانيات وطاقات التي كان بالإمكان أن تساهم في الإنتاج، وبالتالي يمثل ذلك خسارة اقتصادية بسبب

عدم الاستفادة من القوى القادرة على العمل والإنتاج، وبالتالي حرمان المجتمع من الإشباع والرفاهية

نتيجة عدم استهلاك السلع التي كان ينتجها المعطلون؛

■ تعمل البطالة إلى انتزاع الأمان الاقتصادي، حيث يفقد العامل دخله الأساسي وربما الوحيد مما

يعرضه وأسرته للفقر والحرمان؛

■ تتسبب البطالة في هدر قيمة العمل البشري وخسارة البلد للناتج القومي، لأن البطالة العالية تمثل هدر للموارد البشرية المعطلة؛

■ البطالة تؤدي إلى زيادة العجز في الموازنة العاملة بسبب المدفوعات الحكومة للعاطلين عن العمل مثل منح البطالة، الاستفادة من

الضمان الاجتماعي... الخ؛

■ تؤدي البطالة إلى انخفاض مستويات الأجر الحقيقية داخل البلد، وبالتالي تدهور المستوى المعيشي للأفراد المعطلين؛

■ تؤدي البطالة إلى شلل في بعض القطاعات بسبب لجوء العمال إلى الاضطرابات، وبالتالي التأثير بالسلب على الاقتصاد ككل؛

■ شعور الفرد العاطل عن العمل بالإقصاء والحرمان من قبل دولته، مما يضعف شعوره بالانتماء وحب الوطن.

2-3- الآثار المعنوية: الآثار المعنوية للبطالة تنبع من الضغوط النفسية التي يتعرض لها الافراد لعدم قدرتهم الشخصية على تحمل موقف أو مواقف معينة تعترض حياتهم نتيجة التعطل عن العمل ( الاحساس بالفشل، القلق والتوتر النفسي، العزلة الاجتماعية، الاكتئاب والاحباط، الخ)، هذه الآثار تظهر كيف يمكن ان تؤثر البطالة ليس فقط على الوضع المالي للأفراد، بل حتى على حياتهم الشخصية والاجتماعية، وبالتالي تصبح بذلك عامل ضغط مؤثر على الحالة النفسية والمزاجية لأفراد المجتمع.

### المحور الثاني: مفاهيم حول سياسة التشغيل

#### أولاً: مفهوم سياسة التشغيل

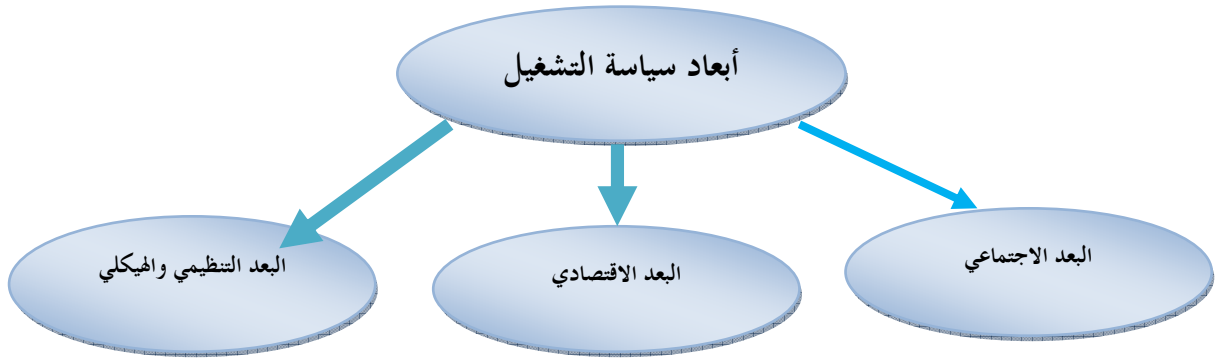
سياسة التشغيل هي الاسلوب الذي يتبناه المجتمع من أجل خلق فرص عمل للقوى العاملة العاطلة عن العمل، من خلال تنظيم العلاقة بين طالبي العمال والهيئات المستخدمة سواء كانوا أفراد أو مؤسسات، كل هذا عن طريق مختلف القوانين والاتفاقيات التي تعكس النظام الاقتصادي والاجتماعي السائد ونظراته للعمل. (سلاطينية ، 1996-1995، صفحة 61)

عرّفت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية سياسة التشغيل على أنها: "مجموعة من السياسات الاقتصادية والاجتماعية، الهدف منها ضمان الحق في العمل لكل إنسان، بالإضافة الى تكييف القوى العاملة مع احتياجات الإنتاج". (غلاب و ميمون ، 2011، صفحة 03)

#### ثانياً: الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل:

لسياسة التشغيل أبعاد متعددة الجوانب، منها ما هو اجتماعي، ومنها ما هو اقتصادي، وما يتعلق بالجانب التنظيمي والهيكلية، والشكل الموالي يوضح ذلك. (زواويد وآخرون، 2018، الصفحات 47-48)

#### الشكل(01): الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل



المصدر: زواويد لزهاري وآخرون، سياسات التشغيل في الجزائر (قراءة تقييمية لبرامج الإصلاح)، المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية، المركز الديمقراطي العربي، ألمانيا، برلين، 2018، ص 47

1- البعد الاجتماعي: يركز على أهمية القضاء على الآفات الاجتماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة، خاصة الشباب وذوي المؤهلات الجامعية، والعمل على توفير الظروف المناسبة لدمج هؤلاء الشباب في المجتمع، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهemis والإقصاء.

2- **البعد الاقتصادي:** يركز على ضرورة الاستثمار في رأس المال البشري، والذي يتضمن امكانيات الأفراد سواء الموروثة أو المكتسبة، يهدف هذا الاستثمار الى تعزيز الثروة الاقتصادية من خلال توظيف هذه القدرات البشرية في مختلف المجالات والقطاعات سواء منها العامة أو الخاصة. وبالتالي تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة للبلاد، وتطوير أنماط الإنتاج، وتحسين الجودة والتنوعية ومنه منافسة المنتج الأجنبي.

3- **البعد التنظيمي والهيكلية:** يقصد به إشراك جميع الجهات المعنية في اتخاذ قرارات جماعية، خصوصا في مجال تخطيط التنمية المستدامة ووضع السياسات الخاصة بالتشغيل وتنفيذها، يبدأ هذا العمل التشاركي من المستوى المحلي الى أعلى مستوى.

### المحور الثالث : تقييم سياسية التشغيل في الجزائر خلال الفترة (2008-2023).

تنظم الدول سوق العمل وتديره عن طريق المرفق العام للعمالة في جميع بلدان العالم. ظهرت خدمات العمالة العامة في البلدان الصناعية في نهاية القرن التاسع عشر(19) بسبب التخوف من الآثار الاقتصادية والاجتماعية للبطالة. الجزائر كغيرها من الدول وفي اطار تعزيز سياسة العمالة ومكافحة البطالة. تم انشاء المكتب الوطني لليد العاملة بناءً على الأمر رقم 71-42 بتاريخ 17 جوان 1971 المعدل والتمم.

وبموجب القانون 04-19 الصادر بتاريخ 25-12-2004، المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، ووفقا لنص المادة 07 تتولى الوكالة الوطنية للتشغيل مهمة المرفق العمومي للتنصيب. وفي عام 2006، صدر المرسوم التنفيذي رقم 06-77 بتاريخ 18 فبراير 2006، الذي حدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، ومنه أصبحت الوكالة مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي. وتتولى الوكالة المهام التالية:

أ- تنظيم ومعرفة وضعية سوق العمل على جميع الاصعدة ( المحلي، الجهوي و الوطني) وتطويرها. وفي هذا السياق تكلف الوكالة الوطنية للتشغيل بالمهام التالية:

- خلق نظام معلوماتي، يسمح بالاطلاع بشكل دقيق ومنتظم على تقلبات سوق العمل.
  - القيام بكل الدراسات والبحث التي لها صلة بالتشغيل واليد العاملة.
  - القيام بمختلف التحقيقات التي لها صلة بأداء مهمتها والمتمثلة في تحقيق التوازن في سوق العمل.
  - العمل على تطوير مختلف الأدوات والآليات التي تسمح بتنمية سوق التشغيل وتقييمه.
- ب- القيام بجمع مختلف عروض العمل المتاحة المقدمة من طرف عارضي العمل ووضعها في علاقة فيما بينها وطلبات العمل، وتكلف الوكالة الوطنية للتشغيل في هذا الاطار بالمهام التالية:
- ضمان استقبال طالبي العمل وتقديم المعلومات والارشادات اللازمة لهم و تنظيم عملية تنصيبهم.
  - القيام بالبحث عن عروض العمل المتوفرة لدى الهيئات المستخدمة، من خلال الخرجات الميدانية لأعوان الوكالة أو العروض المقدمة.
  - القيام بتنظيم المقاصة بين عروض العمل وطلبات العمل على المستوى المحلي والجهوي والوطني .
  - تشجيع حركية طالبي العمل مع طلبات العمل المتاحة على المستوى الوطني والجهوي، من خلال تنظيم وتسيير المساعدات الخاصة الموجهة لتنظيم حركات اليد العاملة، والمشاركة مع المؤسسات والهيئات المعنية في تطبيق عمليات التحويل المهني أو التكوين التكميلي الخاص بتكثيف مؤهلات طالبي العمل مع متطلبات عروض العمل المتاحة.
- بالإضافة الى الوكالة الوطنية للتشغيل(ANEM)، تم احداث هيئات خاصة للتنصيب معتمدة «OPAP» طبقا لنص المرسوم التنفيذي رقم 07-123 المؤرخ في 24/04/2007، المتضمن تحديد شروط وكيفيات منح الاعتماد

للهيئات الخاصة «OPAP» لتنصيب العمال وسحبه منها، ويحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال. ويرتكز دور هذه الهيئات الخاصة على معايير الفعالية والشفافية وعلى مبدأ التكامل مع الوكالة الوطنية للتشغيل، وبلغ عدد الهيئات الخاصة المعتمدة للتنصيب 34 هيئة خاصة موزعة على الولايات الآتية، كما هو مبين في الجدول الموالي:

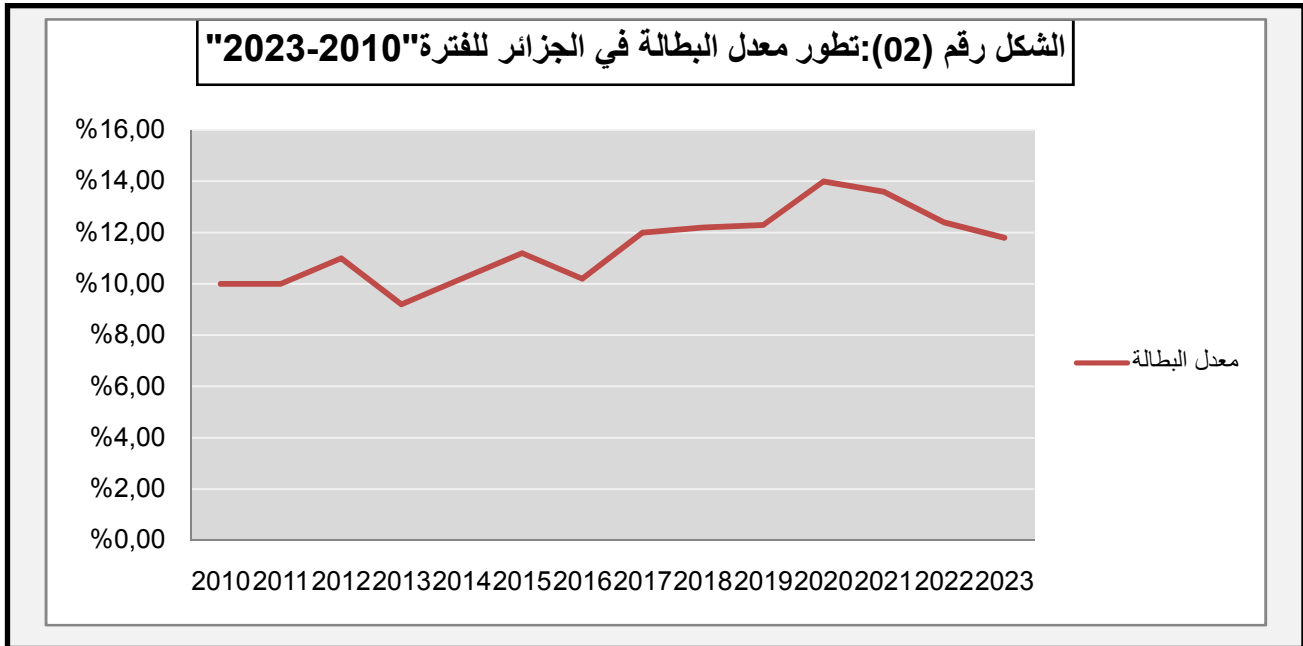
الجدول رقم(01): توزيع الهيئات الخاصة المعتمدة على الولايات لسنة 2024.

الولاية	عدد الهيئات الخاصة المعتمدة
الجزائر	19
بومرداس	01
وهران	03
بجاية	01
سكيكدة	05
مستغانم	01
غليزان	01
ام البواقي	01
الجلفة	01
حيجل	01
المجموع	34

المصدر : من اعداد الباحثين بناء على معطيات الوكالة الوطنية للتشغيل متاح على الخط:

[https://www.anem.dz/#/article/Organismes\\_prives\\_agrees\\_de\\_placement](https://www.anem.dz/#/article/Organismes_prives_agrees_de_placement)

أولا : تطور معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة "2010-2023": تعد البطالة مؤشر اساسي في التنمية، ولمعرفة سياسة التشغيل في الجزائر لا بد من معرفة تطور معدل البطالة. والشكل الموالي يبين تطور معدل البطالة في الجزائر.



المصدر : من اعداد الباحثين بناء على احصائيات مجموعة البنك الدولي متاح على الخط:

<https://data.albankaldawli.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS?locations=DZ>



نلاحظ من خلال بيانات الشكل رقم(01) ان معدل البطالة في الجزائر شهد تذبذب بالارتفاع والانخفاض خلال الفترة محل الدراسة "2010-2023"، حيث ان نسبة البطالة تراوحت ما بين 9% و14%. اذ تم تسجيل ادنى نسبة في معدل البطالة بـ 9.2% سنة 2013، ويرجع هذا الانخفاض الى سياسة التشغيل المعتمدة من طرف السلطات الوصية (ANEM)، (OPAP، DAIP....) التي ساعدت في إيجاد مناصب عمل وتخفيف الضغط المسجل في سوق الشغل خاصة خريجي الجامعات. كما بلغ الحد الاقصى للبطالة 14% خلال سنة 2020 ويرجع ذلك الى هشاشة الاقتصاد الجزائري لاعتماده الكلي على ايرادات المحروقات لتمويل المشاريع وكذا الانفاق العمومي دون البحث عن بدائل اقتصادية جديدة وهذا ما حدث نتيجة الازمة المالية التي عاشتها البلاد نتيجة انخفاض أسعار المحروقات وهذا ما ادى الى غلق العديد من المصانع والشركات وما نجم عنها من تسريح للعمال، بالإضافة الى القيود التي فرضتها جائحة كورونا (COVID19).

ثانيا : طلبات العمل وعروض العمل المسجلة في الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM): سنحاول التعرف على تطور عدد طالبي العمل المسجلين بالوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) مقارنة بعروض العمل المقدمة من قبل المستخدمين.

الجدول (02): تطور عدد طالبي العمل وعروض العمل المسجلة في الوكالة الوطنية للتشغيل "ANEM" خلال الفترة (2010-2020)

السنة	طالبي العمل	عروض العمل
2010	638 368	234 666
2011	765 229	253 605
2012	924 225	287 110
2013	1 169 995	349 179
2014	1 232 016	400 734
2015	1 005 506	441 812
2016	1 037 095	465 901
2017	1 142 669	452 844
2018	1 456 753	499 450
2019	1 544 349	436 838
2020	2 217 289	306 235

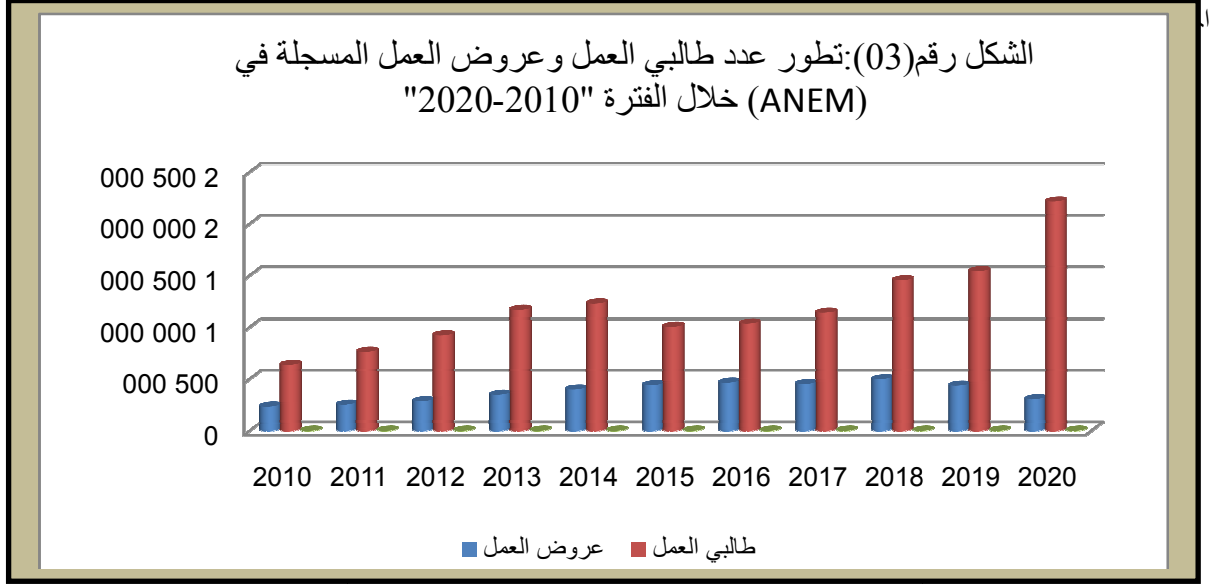
المصدر : وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الوكالة الوطنية للتشغيل، المديرية الفرعية للإحصائيات.

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أن عدد طالبي العمل المسجلين في الوكالة الوطنية للتشغيل في تزايد مستمر طول فترة الدراسة "2010-2020"، وهذا التطور الحاصل في زيادة عدد طالبي العمل يرجع أساساً إلى الأهمية التي أولتها الدولة لهذا الجهاز (ANEM) لاسيما أنه يشكل الحلقة الأساسية في التوظيف أي أنه وسيط يجمع بين طالبي العمل وعارضي العمل. إضافة إلى ما سبق فإن التزايد في عدد طالبي العمل في الوكالة الوطنية للتشغيل يعود إلى مخرجات الجامعة الجزائرية سنوياً. ظف إلى ذلك المنحة المقدمة التي يتحصل عليها طالبي العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل (DAIP) ساهمت بشكل كبير للتعريف بالوكالة الوطنية للتشغيل.

بالمقابل نلاحظ أن عروض العمل المقدمة من طرف المستخدمين (employeurs) في تزايد مستمر خلال الفترة "2008-2018" حيث بلغت ما نسبته 112% مقارنة بين 2008 و2018. في حين تراجع عدد العروض المقدمة خلال السنتين الأخيرتين

حيث وصل عدد العروض 436838 عرض عمل و306235 عرض عمل على التوالي ويرجع ذلك إلى تأثير جائحة كورونا وما تبعها من توقيف للمشاريع وغلق الحدود بين الدول... الخ.

وفي الأخير نلاحظ اتساع الفجوة بين طلبات العمل وعروض العمل المسجلين في الوكالة الوطنية للتشغيل، وبالتالي على السلطات المعنية إيجاد الحلول المناسبة للحد من اليد العاملة العاطلة عن العمل خاصة طالبي العمل دون خبرة (خريجي الجامعات). ويمكن التعبير عن تطور إجمالي عدد طالبي العمل وعروض العمل المسجلة في الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) بالجزائر بالشكل



ثالثا: طلبات العمل والمناصب المتاحة المسجلة في الهيئات الخاصة (OPAP): سنحاول التعرف هنا على تطور عدد طالبي العمل المسجلين في الهيئات الخاصة (OPAP) المعتمدة من الوزارة الوصية مقارنة بعدد المناصب المتاحة، والجدول الموالي يبين تطور عدد طالبي العمل ومناصب العمل المتاحة في الهيئات الخاصة خلال الفترة "2010-2020".

الجدول (03): تطور عدد طالبي العمل ومناصب العمل المتاحة في الهيئات الخاصة (OPAP) للفترة (2010-2020)

السنة	طلبات التشغيل	عدد المناصب المتاحة	%
2010	30 005	4283	14.27%
2011	270 072	6245	2.31%
2012	300254	6426	2.14%
2013	375 919	9267	2.46%
2014	634038	10822	2.84%
2015	129 465	12859	9.93%
2016	151 438	14046	9.27%
2017	176 838	15182	8.58%
2018	174 334	15465	8.87%
2019	185 975	16559	8.90%
2020	101 039	10900	10.78%

المصدر: وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الوكالة الوطنية للتشغيل، المديرية الفرعية للإحصائيات.

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أعلاه، أن عدد طالبي العمل المسجلين في الهيئات الخاصة شهد تذبذب طول فترة الدراسة "2010-2020" بالزيادة والنقصان. حيث سجلت الفترة "2010-2013" زيادة في عدد طلبات العمل وصلت إلى 375 919 طالب عمل، وترجع هذه الزيادة إلى تسجيل الهيئة المستخدمة «Emploi tic» وحدها لـ 278 664 طلب عمل. لتتخفف طلبات العمل سنة 2014 لتصل 38 634 طلب عمل أي بنسبة انخفاض قدرت بـ 90% وهي الأقل بالنسبة لطلبات العمل طول فترة الدراسة، ويرجع ذلك إلى تسجيل انخفاض في عدد طلبات العمل في الهيئة المستخدمة «Emploi tic» إلى 18193 طلب عمل فقط سنة 2014. بالإضافة إلى سحب اعتماد بعض الهيئات المستخدمة. أما الفترة "2015-2020" سجلت تذبذب بالزيادة والنقصان في عدد طلبات العمل ويرجع ذلك إلى سحب اعتماد بعض الهيئات وكذا نقص الدراية والمعرفة لطالبي العمل بهذه الهيئات المعتمدة للتوظيف.

أما فيما يتعلق بعدد المناصب المتاحة المسجلة في الهيئات الخاصة «OPAP» فهي متدنية جداً ولا ترقى إلى المستوى المطلوب منها لمحاربة ظاهرة البطالة وذلك مقارنة بعدد طلبات العمل المتزايدة سنوياً، باعتبارها أداة من أدوات سياسة التشغيل المعتمدة في الجزائر.

رابعا: تطور مناصب العمل المتاحة حسب الهيئة المستخدمة «ANEM-OPAP»: إن تحليل مدى فعالية سياسات سوق العمل المعتمدة من قبل الدولة ممثلة في الوكالة الوطنية للتشغيل «ANEM» أو الهيئات الخاصة «OPAP» في إحداث مناصب عمل، لا بد من التطرق إلى تطور عدد مناصب العمل المستحدثة خلال الفترة محل الدراسة، والجدول الموالي يبين تطور مناصب العمل حسب الهيئة المستخدمة خلال الفترة (2008-2020).

الجدول (04): تطور مناصب العمل حسب الهيئة المستخدمة «ANEM-OPAP» للفترة (2008-2020)

السنة	ANEM	OPAP
2008	155272	-
2009	170858	-
2010	179821	4283
2011	181589	6245
2012	214812	6426
2013	260154	9267
2014	304383	10822
2015	338121	12859
2016	370144	14046
2017	350867	15182
2018	375420	15465
2019	335311	16559
2020	230621	10900

المصدر: وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الوكالة الوطنية للتشغيل، المديرية الفرعية للإحصائيات.

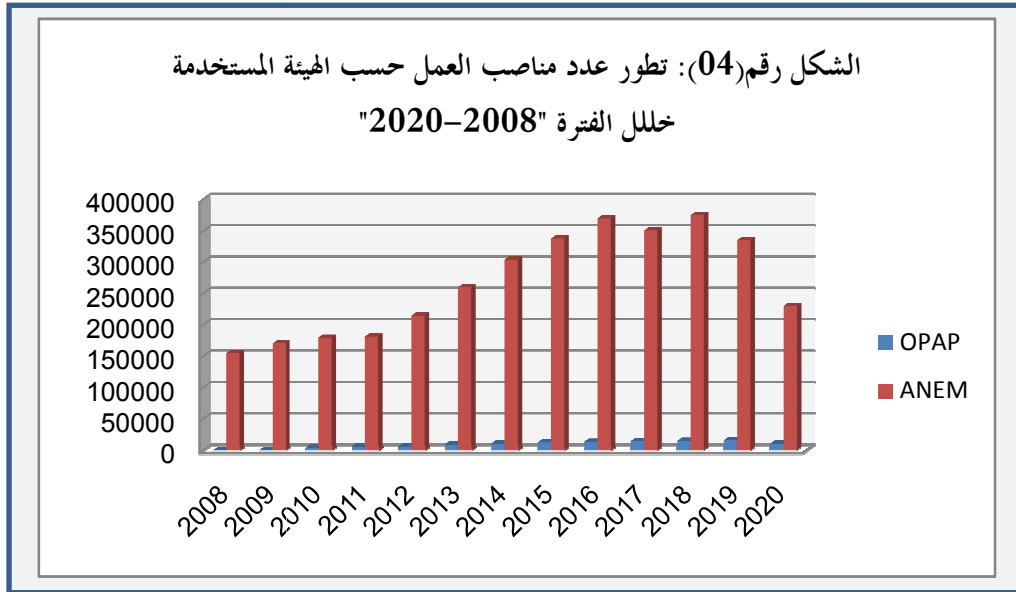
نلاحظ من خلال بيانات الجدول أعلاه، أن هناك فارق كبير في عدد مناصب العمل المستحدثة بين الوكالة الوطنية للتشغيل «ANEM» والهيئات الخاصة المعتمدة «OPAP»، وهذا راجع إلى الصلاحيات الموكلة للوكالة الوطنية للتشغيل من أجل تنظيم

وتعديل وتسيير العرض والطلب على العمل في سوق العمل الوطني، فهي ومنذ سنة 2008 أضيفت لها مهمة تسيير برنامج التشغيل الموجه للشباب في إطار السياسة الوطنية للتشغيل من خلال الجهاز الجديد للمساعدة على الإدماج المهني للشباب (DAIP) تحت وصاية وزارة العمل، التشغيل والضمان الاجتماعي (MTESS).

بالإضافة إلى ما سبق نلاحظ أن عدد مناصب العمل في الوكالة الوطنية للتشغيل في تزايد مستمر خلال الفترة (2008-2018) حيث سجل 155172 منصب عمل سنة 2008 لتصل سنة 2018 إلى 375420 منصب وهي أكبر عدد مناصب عمل مستحدثة خلال فترة الدراسة. في حين سجل خلال السنتين الاخيرتين 2019-2020 تراجع غي عدد المناصب على التوالي 311 335 منصب عمل و621 230 منصب عمل وذلك راجع إلى الحراك الوطني الذي عاشته البلاد من جهة، وكذا تأثير جائحة كورونا من جهة أخرى.

أما عدد المناصب العمل المستحدثة في الهيئات المعتمدة شهد زيادة مستمرة خلال الفترة (2010-2019) حيث انتقل عدد المناصب 4293 منصب عمل سنة 2010 لتصل إلى 16559 سنة 2019 بنسبة زيادة تقدر بـ 285%. لتتخف سنة 2020 لتصل إلى 10900 منصب عمل.

وفي الاخير نستنتج أن عدد مناصب العمل المتاحة في كل من الوكالة الوطنية للتشغيل «ANEM» والهيئات الخاصة المعتمدة «OPAP»، لم ترقى إلى المستوى المطلوب لتنظيم سوق العمل في الجزائر مقارنة بعدد طلبات العمل المتزايدة سنوياً. ويمكن التعبير عن تطور إجمالي عدد مناصب العمل المتاحة حسب الهيئة المستخدمة (ANEM و OPAP) بالجزائر بالشكل الموالي:



المصدر: من إعداد الباحثين بناء على معطيات الجدول السابق.

خامسا: تطور مناصب العمل حسب مناصب العمل المتاحة (دائمة - DAIP - CTA): تختلف مناصب العمل حسب عقد العمل، والجدول الموالي يبين تطور عدد مناصب العمل حسب المناصب المتاحة كما يلي:

الجدول (05): تطور عدد مناصب العمل حسب المناصب المتاحة للفترة (2008-2020)

السنة	دائمة	DAIP	CTA
2008	155 272	164 296	-
2009	170 858	277 618	8 027
2010	179 821	273 141	16 937
2011	181 589	660 810	24 188
2012	214 812	241 993	41 753
2013	260 154	138 973	49 076
2014	304 383	113 417	47 262
2015	338 121	95 084	39 445
2016	370 144	68 287	35 302
2017	350 867	54 634	32 664
2018	375 420	83 853	29 224
2019	335 311	8 164	12 944
2020	230 621	0	2 471

المصدر : وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الوكالة الوطنية للتشغيل، المديرية الفرعية للإحصائيات.

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أعلاه، ان عدد مناصب العمل الدائمة (CDI-CDD) المسجلين في الوكالة الوطنية للتشغيل شهد تذبذب بالزيادة والنقصان خلال الفترة محل الدراسة، ففي الفترة " 2008-2018" نلاحظ تزايد مستمر لعدد مناصب العمل حيث سجل 155272 منصب عمل سنة 2008 ليصل عددها الى 370144 منصب سنة 2016 لتسجل انخفاض بنسبة 5.2% سنة 2017، لتسجل أعلى عدد مناصب عمل سنة 2018 بـ 375420 منصب عمل، لتشهد خلال السنتين الاخيرتين انخفاض بنسبة 10.68% و38.56% على التوالي 2019 و2020 مقارنة بسنة 2018 وهذا راجع الى الظروف الصحية التي عاشتها البلاد نتيجة (covid-19) مما جعل عروض العمل تنخفض.

أما فيما يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب (DAIP) وهذا راجع إلى السياسة الوطنية للدولة لإدماج خريجي الجامعات والتكوين المهني في سوق الشغل، فنلاحظ ان الفترة "2008-2011" شهدت ارتفاع كبير في عدد مناصب العمل المسجلة حسب البيانات المقدمة من الوكالة الوطنية للتشغيل لتسجل سنة 2011 أعلى عدد مناصب عمل بـ 660810 منصب عمل، ويرجع ذلك الى التسهيلات المقدمة من السلطات المعنية لاستيعاب اكبر عدد من البطالين أصحاب الشهادات من خلال فتح مناصب في جميع الادارات العمومية والخاصة، بالإضافة الى منح إمكانية لطالب العمل البحث عن عمل لدى المستخدمين (استمارة البحث النشط)، وتقديم تحفيزات لدى المستخدمين (Employeurs) مثل: تخفيض حصة صاحب العمل في الإشارك في الضمان الاجتماعي، تخفيضات لصاحب العمل يستطيع الاستفادة لمدة ثلاثة (03) سنوات من إعانة شهرية للشغل عن كل توظيف، الخ. لتشهد انخفاض خلال السنوات الأخرى ويرجع ذلك الى تسوية الوضعية المهنية لشريحة الشباب المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني من حاملي الشهادات وادماجهم نهائياً في مناصبهم وذلك تجسيدا لتعليمات الوزارة الوصية.

أما فيما يتعلق بعقد العمل المدعم (CTA) هو عقد عمل بمفهوم القانونون 90-11 والمتعلق بعلاقات العمل. تم دمج في مخطط جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)، تساهم الدولة شهرياً في أجر الوظيفة لأرباب العمل في القطاع الاقتصادي

والخاص، بهدف تشجيع توظيف طالبي العمل المبتدئين الذين ليس لديهم خبرة (الحاصلون على تعليم جامعي، شباب المدارس الثانوية، الشباب دون تدريب أو تأهيل) وتمنح هذه التحفيزات لمدة أقصاها ثلاث (03) سنوات مادامت علاقة العمل قائمة. ونلاحظ ان تطور عدد المناصب المتاحة خلال الفترة "2008-2020" شهدت تذبذب بالزيادة والنقصان، اذ سجلت الفترة "2008-2013" زيادة في عدد المناصب المتاحة حيث 8027 منصب عمل سنة 2008 الى 49076 منصب عمل سنة 2013 وهذا راجع الى التحفيزات المقدمة من طرف الدولة لتشجيع أرباب العمل في التوظيف. لتسجل الفترة "2014-2020" انخفاض في عدد المناصب المتاحة بنسبة 3.69%- سنة 2014 مقارنة بسنة 2013 لتتخفف بنسبة 95%- سنة 2020 مقارنة بسنة 2013.

**سادسا: مناصب العمل حسب الإطار القانوني:** تختلف مناصب العمل حسب الإطار القانوني من مناصب عمل خاصة أجنبية ومناصب عمل خاصة وطنية وعمومية، ومن خلال الجدول الموالي سنتطرق الى تطور عدد مناصب العمل حسب الإطار القانوني خلال الفترة "2008-2020" كما يلي:

**الجدول (06): تطور مناصب العمل حسب الإطار القانوني خلال الفترة (2008-2020)**

السنة	خاص اجنبي	خاص وطني	عمومي	المجموع
2008	37107	59447	58718	155272
2009	44325	73354	53179	170858
2010	33729	93837	52255	179821
2011	24035	100146	57408	181589
2012	21910	129795	63107	214812
2013	22114	160010	78030	260154
2014	27876	193649	82858	304383
2015	37616	218314	82191	338121
2016	36201	254647	79296	370144
2017	27910	250014	72943	350867
2018	35467	264944	75009	375420
2019	24393	247454	63464	335311
2020	11614	183881	35126	230621

**المصدر :** وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الوكالة الوطنية للتشغيل، المديرية الفرعية للإحصائيات.

نلاحظ من خلال بيانات الجدول اعلاه، ان اجمالي عدد المناصب المتاحة حسب الاطار القانوني شهدت تذبذب بالزيادة والنقصان خلال فترة الدراسة. حيث سجلت الفترة "2008-2018" زيادة في عدد المناصب المتاحة من 155272 منصب سنة 2008 الى 375420 منصب سنة 2018 باستثناء سنة 2017 سجلت نقص في عدد المناصب بنسبة 5%- مقارنة بسنة 2016. لتسجل خلال السنتين الأخيرتين (2019-2020) انخفاض بنسبة 10.68%- و 38.56%- على التوالي مقارنة بسنة 2018.

أما فيما يتعلق بتطور عدد مناصب العمل المسجلة بالوكالة الوطنية للتشغيل حسب الاطار القانوني، فإن أرباب العمل الخواص الوطنية كان لهم العدد الأكبر في عدد المناصب المتاحة طول فترة الدراسة تليها المؤسسات العمومية وفي الأخير الخواص الأجانب، ففي سنة 2018 وهي أعلى عدد مناصب عمل مسجلين خلال فترة الدراسة، نلاحظ ان نسبة 70.75% من اجمالي عدد المناصب لأرباب العمل الخواص في حين سجلت المؤسسات العمومية نسبة 19.98% أما الخواص الاجانب فسجل نسبة 9.44%.

**سابعاً: تطور عدد مناصب العمل حسب النشاط:** تختلف مناصب العمل المتاحة حسب الوكالة الوطنية للتشغيل وفق نشاط العمل

الذي ينتمي اليه، والجدول الموالي يبين تطور عدد مناصب العمل حسب القطاعات التالية:

الجدول (07): تطور مناصب العمل حسب النشاط خلال الفترة (2008-2021)

السنة	الفلاحة	البناء والاشغال العمومية	الصناعة	الخدمات	المجموع
2008	8450	70267	48151	28404	155275
2009	7181	79490	51928	32259	170858
2010	7274	69885	57664	44998	179821
2011	9825	65215	58480	48069	181589
2012	9132	77261	71125	57294	214812
2013	10526	92776	78450	78402	260154
2014	12115	110276	87850	94142	304383
2015	11416	118511	97982	110212	338121
2016	11492	110044	118308	130300	370144
2017	11903	96092	116718	126154	350867
2018	13688	113499	121943	126290	375420
2019	12205	91726	107073	124307	335311
2020	9252	59803	72235	89331	230621
2021	3123	26217	32232	40091	101663

المصدر : وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الوكالة الوطنية للتشغيل، المديرية الفرعية للإحصائيات.

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أعلاه، تباين في توزيع مناصب العمل المتاحة وفق الوكالة الوطنية للتشغيل من قطاع الى آخر فنجد: أن قطاع البناء والاشغال العمومية استحوذ على أكبر عدد من مناصب العمل خلال الفترة "2008-2015" حيث سجل نسبة 35% سنة 2015 وذلك امتداد للمخطط الخماسي "2010-2014" ليسجل انخفاض خلال السنوات الأخرى، يليه قطاع الخدمات 32.59% ثم قطاع الصناعة 29% ليسجلا ارتفاع في الفترة "2016-2018" بنسبة 33.63% و32.48% على التوالي سنة 2018 ويعود ذلك إلى إجراءات التصحيح في القطاع الصناعي من خلال فتح عدة ورشات لتركيب السيارات، الخ. بالإضافة الى تشجيع قطاع الخدمات (السياحة، الاتصالات السلكية واللاسلكية، البريد والمواصلات..)، بينما شهد قطاع الفلاحة انخفاضاً طول فترة الدراسة حيث سجل في أحسن أحواله نسبة 3.98% سنة 2012 وهذا راجع الى طبيعة القطاع الفلاحي حيث أن أصحاب المستثمرات الفلاحية لا يسجلون عروض العمل في الوكالات الوطنية للتشغيل بل يعتمدون على التوظيف المباشر للعمال. أما الفترة "2019-2021" شهدت انخفاض في عدد المناصب المتاحة في جميع القطاعات حيث سجل انخفاض بنسبة 55.91- % سنة 2021 مقارنة بسنة 2020.

### ثامنا: النتائج ومناقشتها:

- وفي الأخير يمكن لنا ابراز اهم النتائج المتوصل اليها من خلال الدراسة والمتمثلة في مايلي:
- ✓ بالرغم من ارتكاز سياسات التشغيل في الجزائر على مجموعة من الأبعاد التنظيمية والهيكلية، التي ساهمت إلى حد ما في تحقيق بعض أهداف سياسة التشغيل بتوفير مجموعة من الآليات والبرامج والمخططات العملية، إلا أن هذه الأخيرة لازالت تحتاج إلى مراجعة وتنظيم لتحقيق الأهداف الكلية لسياسات التشغيل.
- ✓ اعتماد الوكالة الوطنية للتشغيل على استمارة البحث النشط ومنح إمكانية لطالب العمل البحث عن عمل لدى المستخدمين «Employeurs»، الأمر الذي أدى إلى ظهور البيروقراطية في توزيع مناصب الشغل وعدم وجود شفافية، وهذا ما يتنافى مع دور الوكالة (ALEM) في إضفاء الشفافية في التشغيل.
- ✓ على الرغم من الكم الهائل من الهيئات المعتمدة (OPAP) من قبل الوزارة الوصية في عملية التشغيل المتبناة ضمن سياسات سوق العمل، إلا أنها لم ترقى الى المستوى المطلوب مقارنة بعدد طلبات العمل المسجلة من جهة أو بعدد المناصب المتاحة بالوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) من جهة أخرى.
- ✓ ضعف مساهمة القطاعين الصناعي والفلاحي في التشغيل رغم أنهما قطاعين قادرين على استيعاب عدد كبير من اليد العاملة العطالة وبالتالي التحسين من أوضاع التشغيل في الجزائر والحد من البطالة.
- ✓ اعتماد الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) في تحقيق أهدافها من خلال الوساطة على عدد المناصب التي تشغلها كل وكالة تشغيل محلية (ALEM) وليس على عدد عروض العمل المقدمة.



يعتبر التشغيل من الأولويات التي اهتمت به الجزائر لمواجهة ومكافحة مشكلة البطالة، وذلك من خلال مختلف السياسات والبرامج المعتمدة لمواجهة هذه المشكلة. ساهمت هذه السياسات بشكل أو آخر في التقليل من هذه المشكلة، إلا أنها تعتبر آنية ولا تضمن الاستمرار الدائم في مناصب الشغل. وهذا المشكل يكمن في عدم التوازن بين مخرجات التعليم والتكوين واحتياجات سوق العمل، لأن المشكلة ليست مشكل بطالة فقط وإنما مشكلة تشغيل أيضا. ويمكن اجمال بعض التوصيات على النحو التالي:

- التوصيات:

- ✓ إعادة النظر في بعض مواد القانون رقم 20-03 الموافق 2020/03/30 المعدل والمتمم للقانون 04-19 الموافق 2004/12/25 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، يهدف هذا الأخير إلى تغيير الوقت الزمني لمعالجة عروض العمل من 21 يوم إلى خمسة أيام فقط، إلا أن المشرع لم يحدد للمستخدم المدة الزمنية التي يجب أن يتم فيها تنصيب طالبي العمل.
- ✓ يجب على الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) لتحقيق أهدافها التركيز على عدد العروض المقدمة من قبل المستخدمين عكس الاعتماد على عدد مناصب (غلاب و ميمون ، 2011) ب العمل.
- ✓ توجيه تقييم سياسات التشغيل نحو التركيز أكثر على المقاربة النوعية أي - على طبيعة الوظائف (دائمة - مؤقتة) - من التركيز على المقاربة الكمية (عدد المناصب).
- ✓ توفير قاعدة إحصائية حول سوق العمل في الجزائر بجانبه العرض والطلب.
- ✓ تحقيق الموازنة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل، أي إعادة النظر في سياسة التكوين المنتهجة في الجامعات، أي التنسيق بين الجامعات والمحيط الاقتصادي ومتطلبات المؤسسات الاقتصادية بهدف تكييف الشهادات مع متطلبات سوق الشغل.
- ✓ تعزيز الثقة بفترة الشباب وخاصة المؤهلين منهم وذوي الشهادات الجامعية، وتحفيزهم على تنمية روح المقاولاتية والمؤسسات الناشئة لإنشاء مشاريعهم الفردية عن طريق منحهم كافة التسهيلات لإنجاز مشاريعهم.
- ✓ دعم الاستثمار أكثر في القطاع الاقتصادي الخاص (المحلي - الاجنبي) وتوجيهه نحو القطاعات الأكثر إنتاجية، بهدف خلق مناصب عمل أكثر ديمومة واستقرارا، بتوفير مناخ الأعمال المستقطب وتخفيف الإجراءات البيروقراطية، وتعزيز منظومة القوانين الداعمة للاستثمار.

## الإحالات والمراجع:

- 1- بلقاسم سلاطينية. (1996-1995). التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر ، قسنطينة، الجزائر: جامعة منتوري قسنطينة الجزائر.
- 2- خالد الوزني، و أحمد الرفاعي. (2006). مبادئ الاقتصاد الكلي بالنظرية والتطبيق. عمان الاردن: دار وائل للنشر.
- 3- طارق عبد الرؤوف عامر. (2015). أسباب وأبعاد ظاهرة البطالة. عمان الاردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- 4- فاتح غلاب، و الطاهر ميمون . (15-16 نوفمبر، 2011). سياسات وبرامج التشغيل الدولية المتبعة في معالجة ظاهرة البطالة. سياسات وبرامج التشغيل الدولية المتبعة في معالجة ظاهرة البطالة. المسيلة، المسيلة، الجزائر: جامعة المسيلة الجزائر.
- 5- لزهارى زواويد وآخرون. (2018). سياسات التشغيل في الجزائر (قراءة تقييمية لبرامج الإصلاح). المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية.
- 6- محمد حداد ، و سارة شريفى. (2018). دراسة تحليلية لظاهرة البطالة في الجزائر خلال الفترة. مجلة دراسات اقتصادية، صفحة 187.
- 7- محمد دمان ذبيح. (2007-2008). الآليات الشرعية لعلاج مشكلة البطالة. الآليات الشرعية لعلاج مشكلة البطالة. باتنة، الجزائر: ماجستير غير منشورة جامعة الحاج لخضر باتنة.
- 8- فار عبد القادر. (2018). أثر السياسة المالية على النمو الاقتصادي الداخلي في الجزائر للفترة(2000- آفاق 2019). مذكرة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية. الجزائر: جامعة أحمد بوقرة يومرداس.
- 9- وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الوكالة الوطنية للتشغيل - المديرية الفرعية للإحصائيات، الجزائر.