Algerian Journal of Human and Social Sciences
المجلة الجزائرية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
ISSN : 2588–1558 / EISSN : 2710–8635

المجلد: 09/العدد: 02
(ديسمبر 2025) ص: 234–249

قراءة سوسيو إقتصادية حول مراحل تطور سوق العمل والتشغيل في الجزائر – الفترة الممتدة من 1962 إلى 2014 –

A socio-economic reading about the stages of development of the labor market and empoloyment in Algeria - The period from 1962 to 2014 -

يوســف دحمــاني[1*]

Youcef DAHMANI[1*]

[1] مخبر المؤسسة الصناعية والمجتمع في الجزائر، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، (الجزائر)،
youcef.dahmani@univ-tlemcen.dz

تاريخ الإرسال: 2025/08/05 تاريخ القبول: 2025/11/21 تاريخ النشر: 2025/12/29

ملخص:

هدفت هذه الدراسة، إلى التطرق لأهم المراحل التي مر بها، كل من سوق العمل والتشغيل في الجزائر خلال الفترة الممتدة مابين 1962 إلى 2014، حيث تميزت كل مرحلة بخصائص معينة جعلت من الدولة الجزائرية، تتبنى مجموعة من الآليات للتقليل من معدلات البطالة.

أما من ناحية النتائج التي خرجنا بها فقد تبين لنا أن سوق العمل في الجزائر، تميز بالكثير من الاختلالات رغم مساعي، الدولة الجزائرية في وضع سياسات من شأنها تُحقق التوازن في سوق العمل وتجنب الاختلالات المُستقبلية.

الكلمات المفتاحية: سوق العمل، التشغيل، العمل.

Abstract :

This study aimed to address the most important stages through which the Algerian labor market and employment passed during the period extending from 1962 to 2014. Each stage was characterized by specific characteristics that prompted the Algerian state to adopt a set of mechanisms to reduce unemployment rates.

As for our findings, we found that the Algerian labor market is characterized by numerous imbalances, despite the Algerian state's efforts to establish policies that would achieve balance in the labor market and avoid future imbalances.

Key words: labor market, employment, work.

* المؤلف المرسل.

1. مقدمة

شهد سوق العمل والتشغيل في الجزائر، الكثير من التحولات والتغيرات، وهذا كان في سياق سياسات وبرامج الاصلاح الاقتصادي، المتبناة من طرف، الدولة الجزائرية منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، حيث كانت تستعى الجزائر في كل مرحلة لوضع برنامج معين بغية إحداث التنمية الاجتماعية والاقتصادية للجزائريين، خاصة فيما يتعلق بتوفير مناصب عمل في إطار ميكانيزمات التشغيل، لمواجهة وإمتصاص، معدلات البطالة المرتفعة هذه الأخيرة تُعتبر من أهم الاختلالات، التي كان يعاني منها سوق العمل الجزائري، مع مختلف مراحل التطور التي شهدها.

من خلال هذا التقديم، تظهر جلياً الأهمية التي يتميز بها هذا الموضوع، والذي سوف نتطرق له من خلال التساؤل التالي: ماهي أهم المراحل التي شهدها تطور سوق العمل والتشغيل بالجزائر، خلال الفترة الممتدة مابين 1962 إلى 2014؟

وللاجابة على هذا التساؤل إعتمدنا على العناصر التالية:

أولا: سوق العمل والتشغيل في مرحلة التسيير الذاتي 1962-1964.

ثانيا: واقع التشغيل خلال مرحلة الشركات الوطنية (1965-1971).

ثالثا: واقع التشغيل وتطورات سوق العمل خلال مرحلة التسيير الاشتراكي (1971-1980).

رابعا: سوق العمل ومميزات التشغيل في ظل مرحلة الاصلاحات الاقتصادية الكبرى (مرحلة إعادة الهيكلة – مرحلة إستقلالية المؤسسات – مرحلة الخوصصة).

خامسا: برنامج الانعاش الاقتصادي والتطورات التي شملت سوق العمل (2001-2014)

2. سوق العمل والتشغيل في مرحلة التسيير الذاتي 1962-1964

تقوم التجربة الجزائرية، في مجال التسيير الذاتي، في أساسها، على مبدأ الملكية الاجتماعية لوسائل الإنتاج، في الممتلكات التي تم إسترجعها بعد رحيل المعمرين، وتم نقل تسيير شؤونها إلى مجموع العمال، حيث يقول الرئيس " هواري بومدين" في ذلك " الأرض هي ملك الجميع والفلاحون يستغلونها للأبد"، فخلال هذا الوقت، حاول العمال على إختلاف فئاتهم وقدراتهم ملء الفراغ الذي تركه المسيرون الأجانب ، بهدف حماية الاقتصاد الوطني ومواصلة العملية الإنتاجية، في المؤسسات قصد مواجهة احتياجات المجتمع، وهذا التجاوب من قبل العمال، سهل عملية تجسيد التسيير الذاتي للمؤسسات، الذي طبق لأول مرة في يوغسلافيا سنة 1950 في مجال التجارة والصناعة والمرافق الاجتماعية كالمكتبات والمستشفيات والمدارس.

إن فكرة التسيير الذاتي، في الجزائر لم تكن وليدة تفكير عميق، وإنما كانت استجابة عفوية لظروف اقتصادية واجتماعية وسياسية معينة، وعليه فقد ظهرت العديد من التناقضات لعل من أبرزها:

- أن تجربة التسيير الذاتي، في الجزائر لم تكن تطبيقا لأيديولوجية واضحة، بقدر ما كانت واقعا مفروضا، بسبب مجموعة العوامل والظروف التي كانت آنذاك خاصة" ظاهرة الأملاك الشاغرة"[1].

خلال هذه الفترة، توجهت الدولة الجزائرية، لتبحث عن نمط لتسيير، مختلف المؤسسات بفاعلية ونجاح، والعمل إفشال الفرضية الفرنسية، على أن الجزائر، سوف تفشل في تسيير البلاد والعمل على توفير مناصب عمل للجزائريين، لأن نسبة البطالة، في تلك الفترة كانت تقدر بـــ 70%، نتيجة التهميش، الذي الاستعمار الفرنسي على الجزائريين[2].

تعقيب: ما يمكن التأكيد عليه، خلال هذه الفترة، أن التسيير العام للمؤسسات كان يغلب عليه الطابع العشوائي، نظرا لنقص الخبرة من طرف الجزائريين، يعني أن التسيير لم يكن من خلال تخطيط، لأن الدولة الجزائرية كانت تسعى لسد الفراغ الذي تركه المسيرون الأجانب والسعي لاستمرار المؤسسات، التي كانت تشتغل حينها، لتوفير مناصب عمل، فأهم ما ميز التشغيل في هذه الفترة، هو الاختلال الكبير في سوق العمل، نتيجة وجود نسب عالية من البطالة، والعجز في إستعاب كل طالبي العمل.

3. واقع التشغيل خلال مرحلة الشركات الوطنية (1965-1971)

توجهت الدولة في هذه الفترة، للقطاع الصناعي، من خلال تأسيس شركات وطنية عمومية، ففي سنة 1965 تأسست كل من الشركة الوطنية للنفط والغاز، الشركة الوطنية للحديد والصلب، الشركة الوطنية للصناعات النسيجية **SONITEX** ، الشركة الوطنية للتأمين SAA ، حيث تدعم القطاع العمومي بتأميم القطاع الصناعي والمناجم (البنوك والمناجم سنة 1966) وقطاع المؤسسات (من 1966 حتى 1970) ، وقطاع المحروقات في 24 فيفري 1971، كما يجب الإشارة أن هذه المرحلة، تزامنت مع ظهور المخططات التنموية إبتداء من المخطط الثلاثي الأول 1967-1969)[3].

تعقيب: الملاحظ في هذه الفترة، أن سوق العمل والتشغيل، سوف ينتعش نتيجة تأسيس مؤسسات صناعية، هذا ما سمح بتوفير مناصب عمل عديدة، بالاضافة إلى توجه الدولة الجزائرية، في هذه الفترة من خلال المخططات التنموية، إلى دعم التشغيل، والسعي للتقليل من معدلات البطالة المرتفعة.

لكن في نفس الاطار، يمكن أن نؤكد على وجود بعض الاختلالات، خاصة في قضية ضعف ثقافة التسيير، لدى بعض المسؤولين والعمال، حيث إنعكس هذا الأمر سلبا على المؤسسات.

4. واقع التشغيل وتطورات سوق العمل خلال مرحلة التسيير الاشتراكي (1971-1980)

إستمر التركيز، كذلك في هذه المرحلة، على تطبيق وتجسيد برامج التنمية التي تعتمد على سياسة التصنيع، للنهوض بالبلاد، وإعطاء الأولوية الكاملة للمشاريع الكبرى التي تتحقق من خلال إقامة مصانع ذات حجم كبير، مما يتطلب يد عاملة كبيرة، مع إحداث فرص عمل تكون موجهة لكل الجزائريين القادرين، طبعاً على العمل دون إستثناء، قصد تحسين المستوى الاجتماعي لهم، في هذه الفترة أكد المسؤولين، على شعار هو أن العامل مسير ومنتج يعني من منطلق المشاركة العمالية في التسيير، فهذا يُعتبر من بين أهم المضامين الأساسية التي كانت تُعبر عن التشغيل وسوق العمل في تلك الفترة[4].

ومن خلال هذه المرحلة، كذلك عرفت الجزائر، الكثير من مخططات التنمية والتي ركزت في مُعظمها، على تبني أهداف التنمية الاجتماعية، المرتكزة بشكل جوهري على تحقيق مكتسبات وبنية قاعدية من التكنولوجيا، كل ذلك كان في سبيل، بناء إقتصاد وطني قوي يرتكز أساسا على صناعة وطنية قوية.

كما أن هذه المخططات، ركزت على موضوع زيادة فرص العمل وتمكين كل مواطن في حقه بالحصول على العمل وكان ذلك كهدف أساسي لبرنامج التنمية الوطنية[5].

أما من ناحية عروض العمل، فقد إرتكزت على خلق مناصب شغل في قطاعي البناء والأشغال العمومية، وهو ما أحدث نوع من التوزيع الغير متوازن للعمال المؤهلين بين مختلف القطاعات الاقتصادية.

في هذه المرحلة كذلك، شهدت تطور في عدد طلبات العمل بداية من سنة 1971 إلى 1973، بحيث يرجع هذا الأمر لعدة أسباب منها، تزايد عدد السكان، وكما ذكرنا كذلك

بداية العمل بميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات، مما سمح بتشغيل اليد العاملة، هذه الأخيرة أصبحت تُهاجر نحو المدينة، أين تتواجد المصانع والمؤسسات.

نجد كذلك في فترة الاشتراكية، أن سوق العمل، قد شهد بعض الاختلالات خاصة فيما يتعلق بسياسة الدولة الاقتصادية والاجتماعية، التي تتجسد في أبوية الدولة مما شجع المواطن على إكتساب ثقافة الاتكالية، مما أثر بشكل كبير، على الوضعية الاجتماعية والاقتصادية للأفراد، لاسيما عدم إمتلاكهم مقومات العمل[6].

5. سوق العمل ومميزات التشغيل في ظل مرحلة الاصلاحات الاقتصادية الكبرى (مرحلة إعادة الهيكلة – مرحلة إستقلالية المؤسسات – مرحلة الخوصصة)

1.5 مرحلة إعادة الهيكلة:

برزت هذه الفكرة من خلال تطبيق المخطط الخماسي الأول (1980– 1984)، بموجب المرسوم 80 / 242 المؤرخ في 04 أكتوبر 1980، الذي جاء لتقسيم الشركات العمومية إلى وحدات صغيرة أكثر تخصصا، وتعرف إعادة الهيكلة بأنها" عملية تتحول بواسطتها المؤسسات العمومية إلى عون اقتصادي فعال وعقلاني"[7].

نتيجة لما لحق بالاقتصاد الوطني من سلبيات المرحلة السابقة يمكن أن نلخص الأسباب البارزة، التي دفعت الدولة إلى تبني سياســـة إعـــادة الهيكلة وهي كالتالي:

– ضخامة حجم الشركات الوطنية الجزائرية مما نتج عنه صعوبة التحكم في تسيير هذه المؤسسات.

– تعدد مهام الشركة الوطنية بحيث كانت الشركات قبل الهيكلة العضوية متعددة الوظائف مما أدى إلى تراكم بعض المشاكل مثل نقص الفعالية والنجاعة.

وقد تمت إعادة الهيكلة على مرحلتين:

- **المرحلة الأولى:** إعادة الهيكلة العضوية، وكانت تهدف أساسا إلى تقسيم المؤسسات الكبيرة وإعادة ترتيب الجهاز الاقتصادي، من خلال تجزئتها إلى وحدات صغيرة يسهل تسييرها وذلك حسب مبدأ التخصص[8].

- **المرحلة الثانية: إعادة الهيكلة المالية:** نظرا للعجز، الذي شهدته المؤسسات العمومية والمتمثل في تراكم الخسائر، وتضخم القروض مع عدم القدرة على تسديدها، دفعت بالدولة الجزائرية، إلى إعادة هيكلة مالية للمؤسسة تهدف أساساً إلى مسح الديون[9].

وعليه يُمكن القول، أن مرحلة إعادة هيكلة المؤسسات الكبيرة، ترتب عنها إنشاء 720000 منصب شغل إضافي خلال هذه الفترة بالنسبة[10].

2.5 إستقلالية المؤسسات والاختلالات التي ظهرت على مستوى سوق العمل:

تم الإعلان عن إستقلالية المؤسسات، خلال الدورة العامة لحزب جبهة التحرير الوطني في 21 و22 ديسمبر 1986، ووضعت الإجراءات اللازمة للدعم القانوني في 12 جانفي 1988 بمصادقة المجلس الشعبي الوطني، حيث تم تحويل تسمية المؤسسة العمومية الاشتراكية إلى المؤسسة العمومية الاقتصادية[11].

بعد فشل إصالحات إعادة الهيكلة، لجأت الدولة مرة أخرى، إلى سياسات جديدة لمواجهة المظاهر السلبية في مجال التسيير، والتدهور الاقتصادي والاجتماعي مع إرتفاع نسبة البطالة، وبروز الاضرابات العمالية، لجأت الدولة بذلك، إلى وضع سياسة إصلاحية جديدة وتتمثل في إعطاء الاستقلالية للمؤسسات العمومية.

وعليه فإن إستقلالية المؤسسات تُعتبر محاولة المؤسسة العمومية المنافسة على المستويين المحلي والعالمي، بحيث أن هذه الإصلاحات الجديدة، تعني إعطاء المؤسسة

قانونا أساسيا ووسائل عمل تُمكنها من أخذ حرية المبادرة والتسيير، وذلك من خلال إستغلال كافة الموارد المالية والبشرية منها[12].

كما أن إستقلالية المؤسسة، يعني جعلها بعيدة عن الوصاية بهدف تحسين مردوديتها الاقتصادية مع ضرورة الاعتماد على مواردها الذاتية، وكان الهدف من وراء الاستقلالية هو دفع المؤسسات العامة، إلى التفاعل مع السوق، وتلبية حاجاته بإنتاج السلع والخدمات[13].

3.5 وضعية التشغيل وسوق العمل خلال مرحلة الخوصصة:

تمت عملية خوصصة المؤسسات العمومية في الجزائر سنة 1995 بموجب قانون المالية التكميلي: 94-08 الذي يسمح للمؤسسة العمومية بفتح رأسمالها الاجتماعي للخواص، وبموجب الأمر 95- 22 من سنة 1995 المتعلق بالاطار القانوني للخوصصة تحددت القواعد العامة للمؤسسة العمومية، ثم الأمر 01- 04 المؤرخ في 20 أوت 2001 المتعلق بتنظيم المؤسسة العمومية الاقتصادية وتسييرها وخوصصتها، وذلك تماشيا مع المعطيات الاقتصادية الدولية[14].

إن تبني الجزائر لسياسة الخوصصة، كان كمُحصلة لفشل القطاع العام في تحقيق المردودية الإقتصادية والمالية، وكذا التراكمات المالية المعتبرة، التي تم وضعها في إطار عمليات التطهير وإعادة الهيكلة والتي فاقت 600 مليار دينار قبل سنة 1996.

فمفهوم الخوصصة، يُمكن أن يتجسد في الشكل التالي: أن تتحول ملكية كل الأصول المادية أو المعنوية في مؤسسة عمومية أو جزء منها، لصـــالح أشخاص طبيعيين أو معنويين تابعين بدورهم للقانون الخاص ويكون هذا التحويل بصيغ تعاقدية محددة[15].

ولعل من بين أبرز أهداف الخوصصة:

– إعادة توزيع الأدوار، بين القطاع العام والقطاع الخاص، وإنسحاب الدولة تدريجيا من بعض النشاطات الاقتصادية، وفسح المجال أمام المبادرات الخاصة، عن طريق الاستثمار الخاص.

– خلق مناخ مناسب المناسب وتشجيع الاستثمار المحلي والأجنبي.

إن ذكر إيجابيات الخصوصصة، وإنعكاساتها في تفعيل سوق العمل في الجزائر من خلال توفير مناصب شغل، لايعني ذلك أنه لاتوجد أمور سلبية خلفتها خطوة الانتقال للخوصصة وهي كالتالي:

- تسريح العمال لأسباب اقتصادية.
- إنخفاض المستوى المعيشي للسكان.
- زيادة النفقات العامة الناجمة عن الخوصصة كتعويض العمال المسرحين.

صعوبة إيجاد مستثمرين في بعض القطاعات أو المؤسسات الضخمة[16].

وتُعتبر هذه المرحلة، من أسوء المراحل، التي عرفتها الجزائر، من خلال غلق المؤسسات وبيع الجزء الآخر الذي زاد من حجم البطالة، وكذلك ضعف الجهاز الانتاجي، وتخلي الدولة عن دورها في الاقتصاد الوطني[17].

كما يجب الإشارة كذلك بأن هذه الفترة التي كانت، من بداية التسعينات إلى سنة 2000 قد عرفت وضعاً حرج للغاية، بسبب ماعانى منه الاقتصاد الوطني، في السنوات الأخيرة من عقد الثمانينات نظرا للمشاكل التي وقفت أمام تقدمه، خاصة بعد الأزمة البترولية سنة 1986، وهذا ما أثر على إيرادات الدولة، وقلص من دورها في مختلف القطاعات خاصة الجانب الاجتماعي، وقطاع التشغيل مما نتج عنه إرتفاع البطالة[18].

ومن خلال إطلاعنا على العديد من الأبحاث والدراسات في ذات السياق، نجد بأن الجزائر في هذه المرحلة، تبنت العديد من السياسات، التي كانت تهدف إلى التقليص من حجم البطالة، وذلك من خلال توفير مناصب عمل وتحقيق التوازن في سوق العمل.

وقد جاءت الأجهزة التي قمنا بذكرها كالتالي:

1.3.5 الصندوق الوطني للـــتأمين عن البطالة: أنشأ الصندوق سنة 1994 كمؤسسة عمومية، للضمان الاجتماعي تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، تعمل على ختفيف الآثار المتعاقبة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع القتصادي وفقا لمخطط التعديل الهيكلي، وذلك من خلال نظام تعويض البطالة وتسهيل إعادة الادماج، أو عن طريق البحث الفعلي عن مناصب العمل والمساعدة في الاجراءات لإنشاء مؤسسة أو عن طريق التكوين أو التحويل[19].

وفيما يخص الاجراءات التي قام بها هذا الجهاز، لدعم البطالين فهي تتمثل أساسا في إعادة الادماج، عن طريق دعم البحث عن الشغل أو عن طريق دعم العمل الحر.

كما أن الصندوق، ساهم في الحفاظ على مناصب الشغل، بالمؤسسات التي تواجه صعوبات مالية، فإن دوره يكمن في مساهمته في رأس مالها لتجنب إفلاسها[20].

2.3.5 الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: عبارة عن مؤسسة حكومية ذات تسيير خاص، أنشأت سنة **1996**م بموجب المرسوم التنفيذي رقم:**296/ 96** المؤرخ في**24** ربيع الثاني**1417**هـــ الموافق ل**08** سبتمبر**1996**م والمعدل بالمرسوم التنفيذي رقم: **231/98** المؤرخ في**19** ربيع الأول**1419**هـــ الموافق لـــ **13** يوليو **1998**م[21].

ويتمثل الهدف الرئيسي، من وراء تأسيس هذه الوكالة، في مُساعدة الشباب البطال على إنشاء مؤسسات مصغرة.

بالإضافة إلى ذلك تُعتبر أولى المؤسسات، التي سعت لتشجيع الشباب نحو العمل المستقل وقد ساهمت في تنشيط سوق العمل الجزائري وتوفير مناصب شغل، وهذا ما أقرته وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأن الوكالة وإلى غاية جوان 2009، ساهمت بتوفير حوالي 1.023842 مليون منصب عمل، في حين أن عدد المشاريع التي تم تجسيدها فعلا من طرف الوكالة قد بلغ 105300مشروعا مما سمح باستحداث 298.188 منصب عمل[22].

3.3.5 الوكالة الوطنية للتشغيل: تُعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل، مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، تخضع لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 0677/ المؤرخ في 18 فبراير 2006، وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وهي تعمل، تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

حيث تلعب الوكالة دور الوساطة، بين عروض وطلبات العمل المسجلة على مستوى بطاقيتها، كما تساعد على تنظيم، معرفة وضع سوق العمل الوطني وتطوره، وتعتبر الأداة الفعلية للدولة في أداء مهامها كوسيط في سوق الشغل[23].

وتنطوي الوكالة على جملة من المهام لعل أبرزها مايلي:

– إستقبال طالبي العمل، من الجنسين بعد جلسة الحوار الأول، حسب مؤهلاتهم ورغباتهم في المنصب الذي يسعون إليه، أو توجيههم لبرامج أخرى.

– تتلقى عروض العمل، مع إجراء زيارات إلى أصحاب العمل، من أجل تفعيل سوق العمل.

– إستقبال الشباب خريجي الجامعات والمعاهد الوطنية، بغية تسجيلهم في البرنامج الوطني لعقود ما قبل التشغيل حسب تخصصاتهم.

أما من جانب التنظيم، فإن الوكالة مُهيكلة بطريقة تسمح لها بالتواجد عرب كافة ولايات الوطن[24].

6. برنامج الانعاش الاقتصادي والتطورات التي شملت سوق العمل (2001-2014)

1.6 برنامج الانعاش الاقتصادي 2001- 2004:

كانت أولويات هذا البرنامج الحد من الفقر، القضاء على البطالة، توزيع الثروة على المناطق المختلفة ودفع التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

وقد جاء هذا البرنامج، لدعم سوق العمل والتشغيل، بصورة مباشرة، فقد تضمن في أحد بنوده ضرورة الاهتمام، بالتشغيل والحماية الاجتماعية.

2.6 البرنامج التكميلي لدعم النمو 2005 – 2009:

يُعتبر هذا البرنامج تكميلي، لدعم النمو الاقتصادي في الجزائر، وقد خصص للجنوب والهضاب العليا، من أجل فك العزلة عن الجنوب، حيث إهتم هذا البرنامج في محتواه بالبطالة، التشغيل.

كما تضمن هذا البرنامج جزئية مهمة جداً، تُساهم بشكل أو بآخر في تفعيل سوق العمل وذلك من خلال الاطار التحفيزي للاستثمار، عن طريق إصدار نصوص تنظيمية من شأنها أن تُساهم في تسهيل، الاستثمار الخاص الوطني والأجني، وهذا دون شك يُساهم في توفير مناصب شغل متنوعة[25].

وقد أخذ هذا البرنامج، على عاتقه إستحداث مليوني منصب شغل، خلال خمس سنوات منها مليون واحد منصب شغل، عن طريق التوظيفات، ومليون معادل منصب شغل، وفي هذا الميدان سجلت سنة 2004 إستحداث 717000 منصب شغل[26].

3.6 البرنامج الخماسي 2010- 2014:

هذا البرنامج هو بمثابة تأكيد للمخطط السابق، الذي برزت من خلاله عدة مشاريع ذات بعد إستراتيجي، وتأثير إيجابي على الاقتصاد الوطني، بالاضافة إلى إستهداف أهم القطاعات التي تؤثر على مستويات التشغيل والاستمرار في تنشيط وتفعيل سوق العمل[27].

وفي هذا السياق، تم تخصيص، غلاف مالي يقدر بـــ: **350** مليار دج للفترة ما بين **2014 – 2010**، من أجل مرافقة الإدماج المهني لخريجي الجامعات والتكوين المهني وكذلك لدعم المؤسسات المصغرة وتمويل أجهزة التشغيل المؤقت.

كما تم إنشاء **45000** مؤسسة مصغرة سنويا، بالنسبة لجهازي الوكالة الوطنية لدعم التشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، مما ساهم في توفير **113000** منصب عمل مباشر، كمعدل سنوي، أي بمجموع يفوق **550000** منصب شغل خلال الفترة الممتدة من 2010 إلى 2014.

أما فيما يتعلق بالإدماج المهني فقد تم إدماج **300000** عارض عمل مبتدئ كمعدل في كل سنة، أي بمجموع 1500000 مُدمج[28].

7. خاتمة

مايُمكن إستنتاجه والتأكيد عليه، في ختام ورقتنا البحثية، التي حاولنا من خلالها توضيح مراحل تطور سوق العمل، خلال الفترة الممتدة من 1962 إلى 2014، هو أن سوق العمل نجده، قد شهد العديد من التغيرات، عبر المراحل والفترات التاريخية التي مر بها فمثلا خصائص ومميزات سوق العمل، ليست نفسها التي كانت خلال المرحلة الاشتراكية، نظرا للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية، ومن خلال رصد هذه المراحل، إستنتجنا كذلك بأن الدولة الجزائرية، كانت في كل تجربة، تضع إستراتيجات بهدف توفير

مناصب شغل، وإضفاء الحركية على مستوى سوق العمل، لكن على الرغم من ذلك، فقد كانت أغلب هذه الاستراتيجات تواجه الكثير من العراقيل والاشكالات.

ومن هذا المنطلق نقترح ونؤكد، على ضرورة، تكثيف الدراسات والأبحاث، التي ترتبط بهذا الموضوع من طرف الباحثين والمهتمين، خاصة من الناحية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، للوقوف على الظروف، التي تطور فيها سوق العمل الجزائري، وتجنب مُختلف الاختلالات التي حدثت سابقاً، وعليه فإن مثل هذه الدراسات، تُساهم في إثراء المعرفة العلمية في سياق هذا الموضوع.

8. الهوامش والمراجع

[1] نضرة ميلاط، 2021، التحليل السوسيولوجي للمؤسسة الجزائرية، محاضرات مقدمة لطلبة السنة ثانية ماستر علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة محمد البشير الابراهيمي، برج بوعريرج، الجزائر، ص 56.

[2] نوال رويمل، 2017، التحولات الاقتصادية وتأثيرها على قيادة المؤسسات الجزائرية – قراءة سوسيو تاريخية، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، العدد 12، جوان ص 111.

[3] نضرة ميلاط، المرجع السابق، ص 06.

[4] مهدي عوارم، 2017، سوسيولوجيا التنمية البشرية في الجزائر –دراسة في سياسات التشغيل، أطرحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، الجزائر، ص 2003.

[5] عاشور الهانمي، 2018، أثر سياسات التشغيل على أداء العاملين بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية، شعبة علم الاجتماع كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر ص 125.

[6] مهدي عوارم، مرجع سبق ذكره، ص 203.

[7] نضرة ميلاط، مرجع سبق ذكره، ص09.

[8] عاشور الهانمي، مرجع سبق ذكره، ص140.

[9] عاشور الهانمي، مرجع نفسه، ص 142.

[10] فارس شلالي، 2016، سوق العمل وتخطيط القوى العاملة الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم تخصص إقتصاد كمي، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 03، الجزائر، ص65.

[11] نضرة ميلاط، مرجع سبق ذكره، ص11.

[12] عاشور الهانمي، مرجع سبق ذكره، 144.

[13] نبيلة عرقوب، 2011، مسيرة التنمنية في الاقتصاد الجزائري وآليات إنجاحها، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية – العدد الاقتصادي – 24، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر، العدد 1، المجلد 5، ص17.

[14] نضرة ميلاط، مرجع سبق ذكره، ص13.

[15] فوزي شوقي، 2009، التحليل النظري والكمي لظاهرة البطالة في الجزائر خلال فترة (1990-2006)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص إحصاء وإقتصاد تطبيقي، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر، ص.ص 74.75.

[16] نضرة ميلاط، مرجع سبق ذكره، 1314.

[17] عاشور الهانمي، مرجع سبق ذكره، ص146.

[18] عائشة بن النوى، 2018، إنعكاسات الانتقال الديمغرافي على الفئة النشطة في الجزائر للفترة ما بين 1992-2008، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في الديمغرافيا، تخصص التنمية والسكان، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، ص 143.

[19] منال خلخال، رحمة جميلة عماري، 2021، دور الصندوق الوطين للتأمين عن البطالة في إستحداث مناصب شغل جديدة، دراسة حالة ولاية عني تيموشنت خلال الفترة (2005-2018)، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد السابع، العدد 02، أوت ص 41.

[20] مهدي عوارم، مرجع سبق ذكره، ص.ص 229.233.

[21] الطاهر شليحي، زروق بن موفق، ديسمبر 2018، دور الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب في تمويل المشاريع ومكافحة البطالة حالة ولاية الجلفة (1998–2017)، مجلة التنمية والإستشراف للبحوث والدراسات، المجلد 03، العدد05، ص 03.

[22] مهدي عوارم، مرجع سبق ذكره، ص.ص240.237.

[23] نسيمة شيخ، جوان2021، مدى تأثير الوكالة الوطنية للتشغيل في بعث عملية التشغيل، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، المجلد السادس، العدد الثاني، ص1034.

[24] مهدي عوارم، مرجع سبق ذكره، ص 244.

[25] عرقوب نبيلة، مرجع سبق ذكره، ص ص 177، 179.

[26] عاشور الهانمي، مرجع سبق ذكره، ص158.

[27] نبيلة عرقوب، مرجع سبق ذكره، ص 182.

[28] ربيحة لاحقي، وسام عمارة، 2015، حوكمة السياسة العامة للتشغيل وتأثيرها على البطالة في الجزائر 1999–2014، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص إدارة الجماعات المحلية، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، كلية الحقوق، جامعة أمحمد بوقرة، بودواو، بومرداس، الجزائر، ص 68.