

آليات التشغيل في الجزائر

The Employment Mechanisms in Algeria

د. لعربي أحمد¹

جامعة ادرار

د. حاج عمر ابراهيم²

جامعة غرداية

ملخص: تحتل مسألة التشغيل في النظرية السوسيولوجية مكانة بارزة كما تشغل مكانة في علم الاقتصاد وإدارة الأعمال وفي علم الاجتماع السياسي تعرضت هذه القضية لدراسات عديدة تجلب في دراسات نظرية وأخرى أمبريقية، ويرجع هذا الاهتمام لما للشغل من أهمية بالغة بالنسبة لتطور المجتمعات.

تعد الجزائر من أهم الدول التي يشكل تشغيل الشباب أهم المحاور الأساسية التي اهتمت بها، وأين عرف القطاع العام أهم قطب لإنشاء مناصب شغل، وقد ساعد على ذلك التأمينات التي كان لها دور الكبير في انطلاق عدة مشاريع تنمية ممولة من الموارد صادرات المحروقات الجزائرية.

الكلمات المفتاحية: التشغيل، البطالة، المؤسسة.

Abstract: The question of employment occupies a prominent place in the sociological theory, in economics and business management and in socio-political sciences as well. This issue has been the subject of numerous studies that bring in theoretical and empirical studies, and this attention is due to the great importance of employment in the development of societies.

Algeria is one of the most important countries where youth employment is the main axis of concern, and where the public

¹- اسم ولقب المرسل: د. لعربي أحمد ، جامعة ادرار ،

البريد الالكتروني: ahmed2003k@gmail.com

²- اسم ولقب الباحث الثاني: د. حاج عمر إبراهيم، جامعة غرداية ،

البريد الالكتروني: hab260374@gmail.com

sector has constituted the most important pole for jobscreation, and this has been helped by the insurance that had a great role in launching several development projects funded from resources and Algerian fuel exports.

Keywords: Employment, unemployment, enterprise.

مقدمة:

يعتبر موضوع التشغيل مسألة ذات أبعاد مختلفة، منها ما يتعلق بالجانب الاقتصادي و منها ما هو ذو أبعاد اجتماعية و فيها حتى ما يمس الجانب السياسي فقد تميزت كل جهة في تعريفها لسياسة التشغيل ورغم ذلك يمكن الاكتفاء بالإشارة إلى تعريف شامل على أن سياسة التشغيل هي "محمل التشريعات و القرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية الأطراف (الحكومة ، أصحاب الأعمال ، العمال) الهادفة الى التنظيم وضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل كما أنها منهاج يتمثل في مجموعة من البرامج تحدها وتعتمدها السلطة المختصة في مجال الاستفادة القصوى من الطاقة البشرية".

أولاً: الإشكالية.

عملت السياسات الاقتصادية للدولة الجزائرية إلى خلق مزيد من الأجهزة التي تم تكليفها بتطبيق برامج خاصة بالتشغيل ودمج شريحة الشباب وإعطاءهم فرض عمل سواء بعقود طويلة المدى أو قصيرة أو عقود ما قبل التشغيل سعياً منها لوضع شخص المناسب في المكان المناسب والاستخدام الكامل لكل طاقات المجتمع لامتنعص أكبر قدر ممكن من البطالة وللتخفيف وبصورة تدريجية من هذه الظاهرة هو ما يستدعي تسيطر وجهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب من مختلف الأعمار والجنس.

وقد استدعى هذا ظهور مدراس ودراسات وذلك لأهمية وفعالية العنصر البشري في داخل المنظمة كونه يحمل كفاءة فكرية عالية في الإنتاج وأيضاً لفعاليته في النهوض والبناء الاقتصادي والاجتماعي وعلى ضوء الدراسات والفعاليات نطرح التساؤل الرئيسي التالي، ما هو واقع سياسة التشغيل في التقليل من حدة البطالة؟

-الفرضيات:

تساعدنا الفرضيات على تنظيم البحث وإعطائه صبغة جديدة ،الفرضيات تترجم لنا ذهنية الاكتشاف بحيث يقول الباحث أظن انه يجب إن ابحث في هذا الاتجاه لأنه أكثر

خصوصية ، كما ان الفرضية تعتبر كخيطة نرتكز عليه، حيث بمجرد صياغته يصبح لها دور سؤال الانطلاق، حتى وان لم نحمل هذا السؤال أثناء العمل فالفرضيات هي التي تضمن لنا العلاقة الجدلية بين الجانب النظري للبحث وشقه التجريبي أو الامبريقي أما البحث العلمي فيمكن أن نقول انه انتقال دائم بين النظري والامبريقي والفرضيات هي "موافق مبدئية أو تخمينات ذكية يقدمها الباحث لتنظيم تفكيره في حل مشكلة البحث" 1.

__ الفرضية العامة:

لبرامج التشغيل تأثير على المتغيرات الشخصية للبطال من الناحية الاجتماعية والاقتصادية .

__الفرضيات الجزئية:

لبرامج التشغيل دور في الحد من البطالة من الناحية الاجتماعية (دمج العامل في عالم الشغل ، تحقيق مكاسب اجتماعية ، تحقيق مكانة اجتماعية....)

لبرامج التشغيل دور في الحد من البطالة من الناحية الاقتصادية (تحصيل منصب شغل ، الآجر، الادخار ، رفع المستوى المعيشي)

التشغيل لبرامج تأثير على المتغيرات الشخصية للبطال(الجنس ،العمر، الحالة الاجتماعية...)

__الإجراءات المنهجية:

ا_ منهج الدراسة:

تعددت المناهج العلمية تبعا لتعدد مواضيع العلوم الإنسانية والاجتماعية، وذلك من اجل الوصول إلى الحقائق بطريقة علمية دقيقة. يعرف المنهج على أنه الطريقة التي يتبعها العقل للوصول لنتائج أية دراسة، من أجل الكشف عن الحقيقة المجهولة والبرهنة على صحة الحقيقة المعلومة .وبالتالي المنهج ضروري للبحث 2.

1 فضيل ديول ،علي غراي و آخرون ،أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية ،سلسلة العلوم الاجتماعية ،منشورات جامعة منتوري ،قسنطينة الجزائر 1999 ص 115.

2 بشير صالح الرشيد.مناهج البحث التربوي "رؤية تطبيقية مبسطة"- ط1. الكويت .دار الكتاب الحديثة ص63.26.

نشير إلى أن نوع المنهج المتبع في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي وذلك لفهم العلاقة الموجودة بين المتغيرات الدراسة ويرتكز على فهم ودراسة سياسة التشغيل بهدف اكتشاف الحقائق الجديدة وتفسيرها وعليه فإن المنهج الوصفي يستخدم لدراسة الظواهر على شكلها الحالي فهو يكتفي أن يقوم الباحث بوصف الظاهرة وجمع البيانات حولها كما هي في الواقع واستخلاص الدلالات التي تنطوي عليها مادة البحث لمعرفة العلاقة بينها واكتشاف متغيراتها ويصفها ويحلل بياناتها ليصل إلى نتائج بخصوص الموضوع.

— أدوات جمع البيانات:

يعتمد جمع البيانات لأي دراسة سوسولوجية على المادة النظرية والميدانية دائماً المادة النظرية في دراستنا كانت عبارة عن كتب. ومذكرات، ومجلات، وجرائد ومراسيم وتقرير. أما المعلومات المستقاة من الميدان فأدواتها تختلف باختلاف المواضيع من جهة واختلاف مصدر البيانات من جهة أخرى وقد إرتئينا في دراستنا هذه استخدام تقنية الاستمارة:

اعتمدنا في دمع البيانات عن طريق الاستمارة الموجهة للمبحوثين وهم المستفيدين من برامج التشغيل حيث استملت الدراسة على ثلاث محاور أساسية في شكل أسئلة لكل محور تتضمن أسئلة مفتوحة وغير مفتوحة على الشكل التالي:

1. المحور الأول: يتضمن بيانات شخصية بعرض التعريف على المبحوثين.
2. المحور الثاني: يتضمن بيانات خاصة بالتشغيل وذلك بهدف إلى التعرف على برامج السجل فيها المبحوثين وكيفية قبولها.
3. المحور الثالث: يتضمن بيانات خاصة بالتخفيف من حدة البطالة تغطيها، وتهدف تأديب برامج التشغيل لدورها كآلية للحد من البطالة.

ثانيا: ماهية سياسة التشغيل

01_ مفهوم سياسة التشغيل: تعتبر سياسة جزء من سياسة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد، على اعتبار أنه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، بحكم إن الهدف من التنمية هو توفير القدر الكافي من سبل العيش الكريم

للمواطن، وهو بتوفير فرص العمل في إطار سياسة التشغيل، هذه الأخيرة التي تتكون من كلمتين هما :

سياسة : ونعني بها مجموعة الإجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية.

التشغيل : و هو كافة العمليات التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته مقابل أجر.

02_سياسة التشغيل :

هي التشريعات و القرارات الحكومية و الاتفاقيات الثلاثية الأطراف (الحكومة ، أصحاب الأعمال، العمال الهادفة إلى التنظيم، ووضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل كما أنها المنهاج الذي يتمثل في مجموعة من البرامج تحددها، وتعتمدها السلطة المختصة في مجال الاستفادة القصوى من الطاقة البشرية.¹

وتعرفها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية سياسة التشغيل "في مجمل الوسائل المعتمدة من اجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان و كذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج "

كما يشير مفهوم التشغيل إلى الطرق والكيفيات، وكذا الشروط التي تمكن من الولوج إلى سوق العمل أو الخروج منه، بالإضافة إلى المكانة المصاحبة والملازمة لمضمون وطبيعة العمل الممنوح. ويقصد بطرق التشغيل كل الإجراءات الواجبة، التي تحقق مبتغي التوظيف، ومن بينها أن يكون الفرد مسجلا بصفة رسمية كطالب للعمل في مؤسسات التشغيل.²

03_أهمية التشغيل: تتمثل أهمية التشغيل في :

1- زيادة عدد السلع والخدمات التي ينتجها المجتمع، ويستمتع بها، وذلك بزيادة القوى الإنتاجية.

¹ مصطفى بوضياف، تحديات التشغيل في أسواق العمل خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلي، منظمة العمل الدولية المركز الولي للتدريب، 2008/12/03، ص9.

² مولاي لخضر عبد الرزاق، تقييم أداء سياسة التشغيل في الجزائر، جامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر، 2010/2011، ص 191.

- 2- تأمين الفرد لدخول يدعم ثقته في المستقبل، وهذا المضمن هو الذي يكمن وراء النصر الخاص لحق العمل، والذي تتضمنه دساتير بعض البلدان.
- 3- القضاء على الفوارق العنصرية أو إضعافها، وتحقيق المساواة بين الأفراد.
- 4- العمل بمهد الطريق للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية، أو الطريق الذي يمكن فيه تحقيق العمالة والدخل.
- 5- يسمح للجميع بإمكانية الوصول إلى الوظائف و الدخول و ذلك من أجل الحد من الفقر و من أجل الاستفادة التامة من القدرات البشرية في مجال فرص الدخل و الثروة.

04_أنواع التشغيل:

للتشغيل أنواع نذكر منها :

- أ- **التشغيل الكامل** : وهي الحالة التي يوجد فيها عمل لكل العمال المتاحين، والذين يرغبون في العمل، وهذا يعني أنه يوجد من الوظائف، بقدر ما يوجد من العمال.
هذا المفهوم هو مفهوم نظري لا يمكن تحقيقه على أرض الواقع، حيث أن العمالة الكاملة ليست كاملة تماما. ولكي تكون العمالة الكاملة هدفا عمليا، يمكن إدارته يجب أن تعرف العمالة بطريقة تتسع للأشخاص غير القادرين، و غير الراغبين في العمل.
- ب- **التشغيل الدائم و المتقطع** : و هو علاقة عقد العمل غير المحدود بين العامل وصاحب العمل، أما التشغيل المتقطع فهو تلك العلاقة المحدودة زمنيا و الناجمة عن عقد عمل بين العامل و صاحب العمل، ويظهر بصفة عامة في القطاع الزراعي لأنه مرتبط بمواسم الزراعة، و هذا تبعا لحاجة المؤسسات الإنتاجية. وهناك من يصنفها إلى:
- **التشغيل المباشر** : والذي يعني قيام المنشآت بشغل الوظائف الحالية مباشرة، دون اللجوء إلى مكتب التوظيف، للترشح لهذه الوظائف.

-**التشغيل المؤقت** : وهو أحد أشكال الاستخدام المؤقت، يلحق بمقتضاه العامل لمدة محددة ،وقد تزايد الاتجاه نحو هذا النوع من العمل، تزامنا مع جملة من التغيرات، التي حدثت خلال السنوات الأخيرة في شروط أسواق العمل الدولية.¹

05_ أهداف سياسة التشغيل:

إن أي سياسة مهما كان مجالها تستمد قيمتها و بعدها الاستراتيجي من الأهداف التي يمكن أن تحققها على أرض الواقع،و في الإطار فإنه يمكن حصر أهم أهداف سياسة التشغيل فيما يلي :

توفير فرص العمل لكل مواطن أو فرد في القوة العاملة الراغبة في العمل من أجل كفالة حرية اختيار العمل.

الرفع من مستوى الفعالية الاقتصادية وزيادة الناتج القومي.

الرفع من المستوى المعيشي عبر زيادة دخل الفرد.

تحقيق استقرار العمل و الذي يعني دوام استخدام العامل في عمله و تقليص التغيرات على الحد الأدنى عن طريق حماية العامل من التعسف بكل أنواعه.

ضبط أساليب و مواعيد التحسينات التقنية بشكل لا يؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها.

تكوين و إعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني و اكتساب مهارة في الأداء.

تنظيم علاقات العمل ووضعها في الإطار القانوني و التشريعي الذي تحدده تشريعات العمل.

06_ **مبادئ سياسة التشغيل**: هناك عدة أسس تقوم عليها سياسة التشغيل يمكن إجمالها فيما يلي:²

1- **التشغيل الكامل** : ويقصد به توفير فرص العمل لجميع الأفراد والأشخاص في العمر الإنتاجي، والقادرين على العمل، والراغبين فيه، والذين لا عمل لهم، وقد حدد الميثاق الوطني

¹ حاجي فاطمة، متطلبات و أساليب النمو في تشغيل الشباب في ظل إتفاقية الشراكة الأوروبية جزائرية،

بحث مقدم للملتقى الوطني حول سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة بشار، الجزائر،

2011 ص 3/2.

² _ حاجي فاطمة، المرجع السابق، ص 4

المقصود بالتشغيل الكامل فيما يلي "التشغيل الكامل بمعنى انتهاء سياسة متواصلة لإحداث مناصب العمل و تكوين العمال، إن المطلوب ليس توفير العمل لأفواج جديدة من العمال يتطابقون مع النمو الديمغرافي، ولا تأهيلهم للقيام بمهام في الإنتاج فحسب، بل المطلوب كذلك هو الاستجابة للمقتضيات الإنتاجية التي يؤدي ارتفاعها إلى توفير فائض على قوى العمل، وأن يعاد تشغيلها بكيفية أنجع، وبالفعل فإن الهدف هو توفير مناصب العمل لتوكيد التنمية الاقتصادية". يتضح من خلال النص، أن المعنى المقصود بالتشغيل الكامل في الجزائر يتمثل في : استخدام القوى العاملة المتوفرة بأكملها، و القضاء على البطالة.

عملية استخدام مستمرة ومتواصلة تتم بواسطة إحداث مناصب عمل وتكوين العمال.

2- التشغيل الإنتاجي : لقد قرر الميثاق الوطني 1986 مايلي: الهدف هو توفير مناصب عمل منتجة، تفيد التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فائدة ملموسة، ولا يتعلق الأمر بإحداث مناصب عمل لمجرد التشغيل، والعمل المنتج هو أساس عملية التنمية الاقتصادية، إذ أنه يؤدي إلى زيادة الثروة المادية للمجتمع، وارتفاع مستوى المعيشة فيه، ومن هنا جاء التركيز على ضرورة توجه التشغيل نحو الأعمال، التي تتناسب مع ما تلقته الأجيال الحديثة، من تعليم، وتكوين يمكنها من المشاركة في عمل أحسن.

3- التشغيل المستند على حرية الاختيار : يتعلق بحرية الإنسان في اختيار العمل الذي يؤديه بدون إرغام، وقد تم الاتفاق عليه من قبل الهيئات العالمية، فقد أكد تصريح "فيلاولفيا" على مسؤولية منظمة العمل الدولية نحو فحص ومراعاة آثار السياسات الاقتصادية والمالية على السياسة العمالية، في ضوء الهدف الأساسي الذي يقرر: أن لجميع البشر بغض النظر عن الجنس أو العقيدة أو النوع، الحق في العمل نحو تنمية رفاهيتهم المادية، والروحية بحرية، وكرامة في ظل أمن اقتصادي.

4- كفالة الاستقرار : ينص مؤتمر منظمة العمل الدولية على أن سياسة التشغيل ينبغي أن تتولى ضمان الاستقرار في حجم الاستخدام لكل عامل بقدر الإمكان، وذلك بحصر التغيرات غير المناسبة للعمل إلى أدنى حد مستطاع، وضمن الاستقرار في العمل.¹

¹ حاجي فاطمة، المرجع السابق، ص 4

07_أبعاد سياسة التشغيل:

-البعد الاقتصادي : يركز على ضرورة القدرات البشرية، أي رأس المال البشري، ويقصد به القدرات الإنتاجية للأفراد، سواء الموروثة، أو المكتسبة، لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية، عن طريق توظيفها، في مختلف المجالات، والقطاعات سواء منها العامة أو الخاصة، بما يسمح بأحداث تنمية اقتصادية، واجتماعية مستدامة للبلاد، وتطوير أنماط الإنتاج، وتحسين النوعية، والمردودية، ومنافسة المنتج الأجنبي، وريح معركة التكنولوجيا سريعة التطور.

-البعد الاجتماعي : يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة لاسيما بالنسبة للشباب، والعمل على توفر الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء.

-البعد التنظيمي و الهيكلي : يقصد به مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة باتخاذ القرارات الجماعية، خصوصا في مجال التخطيط، والتنمية المستدامة، ووضع السياسات الخاصة بالتشغيل، وتنفيذها، والتي تبدأ بالمستوى المكاني المحلي، أي مستوى التجمعات السكانية سواء كانت مدنا أم قرى.¹

ثانيا : تطور و آليات التشغيل في الجزائر

01_التطور التاريخي للتشغيل في الجزائر:

_ المرحلة الأولى 1966/1980 :

استهدفت إستراتيجية التنمية الشاملة في الجزائر إلى تطبيق سياسة، تتمحور حول حل مشكلة البطالة، التي كانت تعتبر المشكل الأساسي للمجتمع الجزائري، غداة الاستقلال، وحسب تطورات الاقتصاد الجزائري تنقسم هذه المرحلة إلى مرحلتين :

أ- الفترة السابقة لسنة 1973 : تمحورت إشكالية التشغيل حول قضية البطالة، التي انعكست على وضعية سوق العمل، من خلال الحجم العام لطلب العمل، حيث قدرت نسبة تغطية طلبات العمل بعروض العمل حوالي 35.17 % سنة 1971، و31.91

¹ المرجع نفسه، ص. 4.

% سنة 1972، و30.95% سنة 1973، وقد تميزت هذه الفترة بمناصب العمل المؤقتة حيث بلغت 44.26% سنة 1971، و48.29% سنة 1972، و 47.03% سنة 1973.

وكانت أغلب هذه المناصب في قطاع البناء والأشغال العمومية وذلك في إطار برنامج بناء القرى، وإعمار المدن، وتميزت هذه المرحلة بتدخل الدولة في عملية تنظيم سوق العمل، بإنشاء هيئات تنظيم عملية التوظيف، والهجرة نحو فرنسا بالدرجة الأولى، وتقوم بإحصاء مناصب العمل الشاغرة، حيث تم إحصاء بين سنتي 1971-1973 حوالي 74250 عرض عمل كل سنة.

ب- الفترة بين 1974/1980 : في هذه الفترة لجأت الجزائر إلى سياسة التنمية الشاملة عن طريق اللجوء إلى تبني سياسة المخططات التنموية، ومن مهام المخطط الرباعي الأول هو إيجاد إستراتيجية ومواصلة عملية استيعاب البطالة. وقد عرفت هذه المرحلة عملية تكوين الجماعات العمالية، على مستوى الوحدات الصناعية، التي يتم تشييدها، سواء أكان ذلك على المستوى الوطني، أم على المستوى الخارجي، وقد أعطيت للمؤسسات تسيير اليد العاملة والتكفل ببعض الوظائف، التي كانت من اختصاصات الدولة، من بينها: النقل، والخدمات المتعلقة بالصحة، والسكن، والتعاونيات الاستهلاكية، وتحديد مدة العطل، بالإضافة إلى التكوين المهني، وتميزت هذه الفترة بارتفاع وفرة عروض العمل، وبروز فرص أخرى للدخول في قطاع التوزيع كما أن طالبي العمل كانت لهم استعدادات كبيرة لقبول المناصب الشاغرة، والبحث عن المؤسسات التي تقدم أحسن أجر وأحسن الامتيازات المصاحبة للعمل.¹

- المرحلة الثانية 1980/1990 :

عرفت أغلب بلدان العالم أزمة التشغيل، وخاصة لدى الشباب، الذين يشكلون فئة السكان الأكثر تضررا، بحكم إعطاء الأفضلية في العمل الأكثر للمؤهلين، وذوي الخبرة الطويلة. وفي

مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار الحامد للنشر والتوزيع،

¹ عمان، ط1، 2009، ص 54.

الجزائر تميزت فترة الثمانينات بتقلص سوق العمل، وكان الشباب هم الضحايا الأوائل على عكس السبعينات التي شهدت نموا ملحوظا للتشغيل، والتكوين، وعلى هذا الأساس تنقسم هذه الفترة إلى اثنتين حسب المخططات الخماسية:

أ- الفترة الأولى 1984/1980 : من خلال برنامج المخطط الخماسي الأول الذي وضع أهداف تطور مستوى إنتاجية العمل، ومواصلة خلق فرص للعمل وذلك من أجل تلبية الطلب المتزايد للدولة في تنظيم سوق العمل من خلال الإجراءات التي ترمي إلى : تقليص ظواهر عدم استقرار اليد العاملة و ذلك بتوحيد الممارسات الأجرية عن طريق استخدام نسق لترقيم مناصب العمل في إطار القانون الأساسي للعمل وتوحيد الامتيازات الاجتماعية الممنوحة للعمال بالإضافة إلى تطوير مفهوم التكوين وإعطائه أكثر أهمية مما سبق.

العمل على عقلانية استخدام اليد العاملة كضبط الهياكل التنظيمية. وتشير فترة الخماسي الأول إلى الرجوع التدريجي لنمط تنظيم العمل السابق، وإدخال تعديلات جديدة يتحكم فيها الجهاز الإداري و ذلك برفع بعض الحواجز التي كانت تتحكم في سوق العمل المتواجد قبل 1973 وهو ما أدى إلى وجود الفارق بين المتحقق من مناصب العمل والمتوقع منه خاصة بحسب القطاعات المختلفة.

ب- الفترة الثانية 1989/1985 : من خلال المخطط الخماسي الثاني عرفت الجزائر في هذه الفترة وضعاً اقتصادياً متميزاً حيث ضعف معدل النمو و زيادة عدد السكان القادرين على العمل حيث تجاوز 4.5 مليون شخص سنة 1985 و ليصل إلى 5.6 مليون شخص سنة 1989 مما أدى إلى زيادة البطالة حيث تجاوز عدد البطالين المليون شخص سنة 1987 و ذلك خلافا لتوقعات المخطط الخماسي الثاني في إحداث 940000 منصب عمل عند نهايته. تميز المخطط الخماسي الثاني بتقليص عرض العمل و بفقدان مناصب العمل نتيجة تناقص الاستثمارات الجديدة، وانقطاع التمويل لبعض المؤسسات من المواد الأولية والوسيطة، وبقطع الغيار وإلى تناقص برامج العمل بالنسبة للمؤسسات الأخرى، هذا ما أدى إلى اضطراب القاعدة الاجتماعية و المادية للقطاعات الإنتاجية كحرمانها

القدرة على الاحتفاظ بالعاملين فيها من جهة و الحيلولة دون مساهمتها في خلق الثروات الوطنية من جهة أخرى.¹

- المرحلة الثالثة 1990/1999 : التشغيل في مرحلة التحول إلى اقتصاد السوق
رغم الإصلاحات الاقتصادية المتعددة في نهاية الثمانينات، إلا أن استفحال الأزمة أثرت سلبا على الأوضاع الداخلية، في انخفاض أسعار المواد الخام المصدرة، وشح مصادر التمويل الخارجي، وتضخم الديون، ونشوب أزمة المديونية، هذه الوضعية جعلت الجزائر غير قادرة على تمويل الاستثمارات الجديدة، واستيراد التجهيزات والمواد الأولية، والمواد نصف المصنعة، وقطع الغيار مما أدى إلى تراجع في معدلات النمو والاختلال في التوازنات الداخلية والخارجية، وتسجيل معدل عالي من البطالة، حيث بات من الضروري إعادة النظر في السياسات الاقتصادية القائمة، والشروع في انتهاج سياسة اقتصادية أكثر نجاعة، وصرامة، وأكثر انفتاحا على الاقتصاد العالمي، وذلك بتطبيق برامج استعجالية للتخفيف من حدة البطالة، والتقليل من حدة الفقر، فكان ذلك بتطبيق برنامج الاستقرار، والتصحيح الهيكلي المدعوم من طرف المؤسسات المالية العالمية، والاستعداد النفسي للدخول في نظام اقتصاد السوق، من خلال تعميق الإصلاحات، حيث تعززت التشريعات الاقتصادية بمجموعة من القوانين والمراسيم، المهدف منها تعبيد الطريق للاتجاه نحو اقتصاد السوق ومن بين هذه الإجراءات نلخصها كما يلي :

* تنظيم السوق المالي من خلال إصدار قانون النقد و القرض حيث أعطى للأجهزة المصرفية ديناميكية جديدة تختلف عن النظام السابق حيث تمكن الترخيص بإنشاء بنوك ومؤسسات مالية جزائرية وأجنبية كما يرخص بفتح مكاتب تمثيل للبنوك والمؤسسات المالية الأجنبية كما يمكن تنظيم الأسواق النقدية وتحديد كفاءات المعاملة فيها، وكذلك من أجل خلق مناصب للعمل وخاصة للطبقة المتعلمة ومنها خريجي الجامعات.

¹ _ حاجي فاطمة، المرجع السابق، ص 56.

* تعميق إجراءات الاستثمار، وإعطاء ضمانات قانونية، وخاصة للاستثمارات الخاصة سواء كانت محلية أو أجنبية، وهذا لدفع الاستثمار الخاص نحو المشاركة الفعلية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

ومن خلال الضمانات والامتيازات التي أعطاها المرسوم للمستثمرين خاصة الأجانب، وذلك بغية جلب الاستثمارات، من أجل توفير السلع والخدمات، وتوفير عروض العمل، وهو المجال الذي كان حكرا على الدولة، في هذه الفترة أبرمت الجزائر مجموعة من الاتفاقيات مع صندوق النقد الدولي.¹

02_آليات التشغيل في الجزائر:

بالنسبة للآليات وبرامج التشغيل التي اعتمدتها الدولة في إطار تنفيذ سياسة التشغيل فقد كانت متعددة سواء كان عن طريق التشغيل المباشر أو غير المباشر لطالبي مناصب العمل ومن بين هذه البرامج والآليات :

1- برنامج تشغيل الشباب : ويتمثل هذا البرنامج في تشغيل الشباب بشكل مؤقت، وينظم من طرف الجماعات المحلية والمديريات الوزارية المكلفة، وقطاعات الفلاحة، ويخص هذا البرنامج طالبي العمل دون أي تأهيل مهني خاص، إذ أن غالبيتهم من الراسبين في المنظومة التربوية، وهذا لتسهيل إدماجهم في الحياة العملية، وتقوم الدولة بتمويل برنامج تشغيل الشباب عبر صندوق إعانة تشغيل الشباب، وتحدد الإعانات المقدمة وفقا لعدد المستفيدين ومستوى التأجير، الذي يربط حسب مستوى الأجر الوطني الأدنى، أما على المستوى النوعي كشف تطبيق برنامج تشغيل الشباب عن وجود نقائص مرتبطة بـ:

إشكالية الإدماج التي تنحصر في مناصب العمل المؤقتة غير المحفزة و غير المؤهلة والتي توزع في إطار الأجر الوطني الأدنى، وتنظيم الإجراءات الهامشية تماما على المستوى المحلي، بسبب غياب هيئة تتكفل بتوجيه و تنسيق مختلف نشاطات المتدخلين ومتابعتهم.

2- جهاز الإدماج المهني للشباب : انطلق هذا الجهاز الخاص بإدماج الشباب مهنيا عند مطلع التسعينات و هو يركز على توظيف الشباب مؤقتا، و يهدف هذا البرنامج إلى

¹ _حاجي فاطمة، المرجع السابق، ص 56، 57.

تمكين الشباب من خبرة مهنية داخل وحدة إنتاجية أو إدارة خلال فترة تتراوح بين ثلاثة أشهر و 12 شهرا، و تتولى الجماعات المحلية عملية توظيف الشباب، أما مناصب العمل فتوفرها المؤسسات المحلية أو الإدارات مقابل إعانة مالية يمنحها صندوق مساعدة تشغيل الشباب، الذي حل محل الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب سنة 1996.¹

3- عقود ما قبل التشغيل : انطلق هذا البرنامج في شهر جويلية 1998 وهو موجه للشباب ذوي الشهادات العاطلين عن العمل (الجامعيين و التقنيين) و الذين تتراوح أعمارهم ما بين (19 و 35 سنة)، كما يدمج هذا البرنامج ضمن مستفيديه من فئة البطالين، الذين سبق لهم أن اشتغلوا في إطار برامج العمل المؤقت، و تستغرق مدة التوظيف سنة، و تموله وكالة التنمية الاجتماعية كليا من صندوق الخزينة، و يمكن تحديد هذا العقد مرة واحدة و لمدة ستة أشهر، و بعد انقضاء سنة يتحصل المستفيد من عقد ما قبل التشغيل على شهادة عمل يمكن تقديمها لاحقا عند أي توظيف.

4- إسهامات الوكالات الوطنية في تدعيم التشغيل في الجزائر : نظرا للآثار السلبية الخطيرة التي نتجت عن هذه الظاهرة في المجتمع بصفة عامة، وفي أوساط الشباب بصفة خاصة. فقد قامت الجزائر بعدة إجراءات، و اعتماد عدة برامج خاصة بهذه الفئة بهدف التخفيف من شدة الصدمات التي يمكن أن تتركها في نفوس العاطلين عن العمل من الشباب، و انعكاس ذلك على تعاملهم مع باقي أفراد المجتمع، و ذلك بالرغم من الصعوبات الاقتصادية المالية و الهيكلية التي عرفها الاقتصاد الجزائري منذ مطلع التسعينات تاريخ بداية التحول نحو الاقتصاد الليبرالي وما نتج عن ذلك من انعكاسات اجتماعية على المجتمع ككل، و الشباب بصفة أخص. فقد قامت الجزائر على غرار العديد من الدول العربية باعتماد عدة آليات للحد من استمرار تزايد البطالة، يمكن أن نذكر منها على سبيل المثال وبصفة موجزة الآليات التالية :

¹ غرداين حسام، آليات و برامج السياسات العمومية للتشغيل في الجزائر (دراسة تحليلية تقييمية)، مجلة النور الدراسات الاقتصادية، مجلة 3، عدد 4، تلمسان، جوان 2017.

* **الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI** : مهمتها الأساسية تطوير ومتابعة الاستثمارات، تهدف الى تسهيل الاجراءات الإدارية لانطلاق مشاريع إنشاء المؤسسات بفضل الشباك الوحيد في الخدمة.

* **الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ENSEJ**: أنشأت الوكالة في سنة 1996 و هي مؤسسة عمومية مكلفة بتشجيع و تدعيم ومرافقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة. يستفيد الشاب صاحب المشروع، من خلال مراحل إنشاء مؤسسته وتوسيعها من : مساعدة مجانية (استقبال-إعلام-مرافقة-تكوين)، امتيازات جبائية (الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة وتخفيض الحقوق الجمركية في الإنجاز و الإعفاء من الضرائب في مرحلة الاستغلال)، الإعانات المالية (قرض بدون فائدة- تخفيض نسب الفوائد البنكية).

* **تأمين القروض FGAR** : أنشئ بمقتضى القرار التنفيذي رقم 373-02 بتاريخ 11 نوفمبر 2002، يهدف أساسا لتسهيل الحصول على التمويل البنكي متوسط الأجل للتكفل بانطلاق وتوسع المؤسسة الصغيرة، و المساعدة التمويلية تأخذ شكل ضمان للقرض الذي يغطي جزء من خسائر المؤسسات المالية.

* **الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC** : الذي يدعم البطالين ما بين 35 و 50 سنة بمبالغ مالية متباينة قد تصل إلى 50 مليون دينار.

* **الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة ENGEM**: أنشأت بموجب قرار اللجنة الحكومية ب1 ديسمبر 2003، تصادق على قروض بمبالغ من 50 ألف إلى 400 ألف دينار جزائري و ذلك نتيجة للمحيط التشريعي الذي نشر قانون الاستثمارات في 1993، والذي احتوى على الكثير من المبادئ والايجابيات التي سوف تساهم في إنشاء المؤسسات و تطوير الاستثمار على العموم.¹

* **التوظيف المأجور** : وهو بمثابة تدعيم للجماعات المحلية في إطار مجهود بدون مؤهلات أو بمؤهلات بسيطة "عن طريق مناصب مؤقتة تشغل أساسا على مستوى البلديات، و تمنح

¹ غرداين حسام، المرجع السابق، ص

هذه المناصب للولايات من طرف الوزارة الوصية في شكل حصص ولائية لكل سداسي بناء على برنامج تقدمه مديرية التشغيل " بناء على اقتراحات البلديات ،وقد أنشئ هذا الجهاز سنة 1990 كإجراءات بديلة لامتناس البطالة.

***أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة :** يهدف هذا الإجراء المطبق سنة 1997 إلى إنشاء مكثف لمناصب الشغل المؤقتة في المناطق الأكثر تضررا من البطالة ،و بذلك من خلال فتح ورشات و أشغال كبرى مرتبطة بتنمية الهياكل القاعدية لمختلف البلديات مثل تجميل المحيط،صيانة شبكة الطرقات و شبكة صرف المياه ، وقد بلغ عدد مناصب الشغل التي تم إنشاؤها من خلال هذا الجهاز 175.131 منصب.

* **صندوق الزكاة الجزائري :** هو هيئة تعمل تحت إشراف وزارة الشؤون الدينية والأوقاف،بدأ نشاطه سنة 2003،يعمل على تنظيم جمع أموال الزكاة و توزيعها على مستحقيها ،و يخصص الصندوق نسبة من المبالغ المجمعة تقدم كقروض حسنة بدون فوائد تتراوح قيمة هذه القروض ما بين 50000 دج و 300000 دج تسدد خلال 4 سنوات ،ولقد أسهم صندوق الزكاة الجزائري في إنشاء أنشطة متعددة في العديد من المجالات و التي تم من خلالها توظيف شخصين على الأقل لكل مشروع و تم توزيع حوالي 4726 قرضا حسنا منذ سنة 2004 الى غاية سنة 2009 .

03_تقييم سياسة التشغيل في الجزائر:

لقد شهدت الجزائر خلال العشرية الأخيرة تراجع ملحوظا في معدلات البطالة ،فبعدما كانت تفوق 29 سنة 2000 انخفضت لتبلغ أدنى مستوياتها سنة 2013 بنسبة 9.8 % ،ثم ارتفعت قليلا لتبلغ 11.2 % حسب آخر إحصائية نشرها الديوان الوطني للإحصاء (سبتمبر 2015)،هذا الانخفاض راجع إلى سياسات التشغيل المتبعة من قبل الدولة و المدرجة ضمن برامج الإنعاش الاقتصادي منذ 2001 وإلى غاية 2014 و التي وضعت ضمن أولوياتها تحقيق معدل نمو مرتفع و الوصول إلى معدل بطالة أقل انخفاضاً.

لكن رغم هذا كله فإن معدل البطالة البالغ 11.2 % (سنة 2015) يبقى متواضعا إذا ما قورن بالمتوسط العالمي و المقدر بـ 5.9 % (19) ،هذا ناهيك عن ارتفاع مستويات البطالة ضمن فئة الشباب وأصحاب الشهادات الجامعية ،ضف إلى ذلك أن

معظم المناصب المستحدثة تركزت في قطاعات التجارة و الخدمات بدلا من القطاعات المنتجة و الخالقة للثروة و المتميزة بالاستقرار على غرار قطاعي الزراعة و الصناعة.¹

04_آفاق سياسة التشغيل في الجزائر

إن الجزائر ورغم معاناتها، في ظل مرحلة التسعينات، بدءا بالتعديل الهيكلي، وتردي الوضع الأمني، وتفاقم ظاهرة البطالة و تأثيراتها الوخيمة على واقع المجتمع الجزائري إلا أن الجزائر و بطاقتها البشرية و مواردها المالية قادرة على تجاوز المشكلة، عن طريق النظرة الثاقبة لأسباب المشكلة و التسيير الجيد لها. ومن خلال تتبعنا للجهود المبذولة من طرف الدولة في مجال محاربة البطالة، فإنه يمكن اعتماد نقاط أساسية كخطة عمل لتحديد الآفاق المستقبلية لسياسة التشغيل قصد الحد من زيادة البطالة كما يلي :

- الاهتمام بمصادر تحقيق النمو الاقتصادي، والعمل على المحافظة على نمو الناتج المحلي بـ 5% فما فوق.

- تسهيل الإجراءات الإدارية و التمويلية أمام الشباب بهدف خلق مؤسسات صغيرة و متوسطة.

- تشجيع الاستثمار الأجنبي المباشر لدوره الكبير في خلق مناصب الشغل.

- لتوجه نحو تنمية القطاع الفلاحي و الصناعي، من أجل مزيد من خلق مناصب الشغل.

- الاهتمام بقطاعي السياحة و الفلاحة من خلال توجيه فعال للموارد و تأهيل الشباب في هذا المجال لأجل خلق مناصب شغل مهمة.

- تحفيز الشباب خريجي الجامعات و المعاهد على الاستثمار حسب اختصاصهم العلمي الأكاديمي.

- إيجاد مؤسسات مالية لتنمية و تمويل الصناعات الصغيرة والحرفية المؤدية بقوانين و تشريعات كإنشاء صناديق استثمار تتولى جميع المساهمات المالية الصغيرة.

¹ حاجي فاطمة، متطلبات و أساليب النمو في تشغيل الشباب في ظل إتفاقية الشراكة الأوروبية-الجزائرية،

بحث مقدم للملتقى الوطني حول سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة بشار، الجزائر،

- اشتراك جميع القطاعات التي لها علاقة بالاستثمار و التشغيل في وضع بنك المعلومات بالمشاريع والاستثمارات داخل الولاية.
- تحفيز و تشجيع النساء على الاستثمار في المجالات التي لهن الكفاءة فيها.
- تنوع مجالات الاستثمار مع وضع أولويات للمشاريع الضرورية ذات الجدوى الاقتصادية و المساهمة في تحقيق التنمية الاجتماعي.¹

الخاتمة :

لقد اتجهت الجزائر على غرار الكثير من الدول النامية إلى تبني سياسات تشغيل خاملة وأخرى نشيطة، و أنفقت عليها مبالغ مالية هامة من دخلها القومي، وذلك لتقليص معدلات البطالة التي بلغت ذروتها سنة 2000 بنسبة قاربت 30%، والتي كانت نتيجة للإصلاحات الهيكلية التي تبنتها الجزائر في فترة التسعينات، و التي كان لها الأثر البالغ على حجم العاطلين عن العمل في الجزائر، ونجحت هذه السياسات في تخفيض معدلات البطالة حيث بلغت أقل مستوياتها سنة 2013 بنسبة 9.8 %، لكن رغم كل ذلك فهي لازالت مرتفعة إذا ما قورنت بالمتوسط العالمي للبطالة والمقدر بـ 5.9 % هذا من جهة، ومن جهة أخرى إذا تمعنا في معدلات البطالة في صفوف الشباب، وخاصة خريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني، فهي لازالت مرتفعة.

المراجع

1. بشير صالح الرشيد. مناهج البحث التربوي "رؤية تطبيقية مبسطة" - ط1. الكويت. دار الكتاب الحديثة .
2. مصطفى بوضياف، تحديات التشغيل في أسواق العمل خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلي، منظمة العمل الدولية المركز الولي للتدريب، 2008/12/03.
3. فضيل ديول ،علي غراي و آخرون ،أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية ،سلسلة العلوم الاجتماعية، منشورات جامعة منتوري ،قسنطينة الجزائر 1999
4. مولاي لخضر عبد الرزاق، تقييم أداء سياسة التشغيل في الجزائر، جامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر، 2010/2011.

5. حاجي فاطمة، متطلبات و أساليب النمو في تشغيل الشباب في ظل إتفاقية الشراكة الأوروجزائرية، بحث مقدم للملتقى الوطني حول سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة بشار، الجزائر، 2011 .
6. مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2009.
7. غرداين حسام، آليات و برامج السياسات العمومية للتشغيل في الجزائر(دراسة تحليلية تقييمية)، مجلة النور الدراسات الإقتصادية، مجلة 3، عدد 4، تلمسان، جوان 2017.
8. حاجي فاطمة، متطلبات و أساليب النمو في تشغيل الشباب في ظل إتفاقية الشراكة الأوروجزائرية، بحث مقدم للملتقى الوطني حول سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة بشار، الجزائر، 2011 .