



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة د مولاي الطاهر بسعيدة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص قانون اجتماعي

# آليات التشغيل في الجزائر

تحت اشراف الأستاذ

عثماني عبد الرحمان

من اعداد الطالبة

معاشو سميرة

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا

حاممي ميلود

الأستاذ

مشرفا ومقررا

عثماني عبد الرحمان

الأستاذ

عضوا مناقشا

فليح كمال محمد عبد المجيد

الأستاذ

السنة الجامعية 2018/2017

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

١٤٣٨

# مقدمة

## مقدمة :

لقد نشأت فكرة العمل و تطورت مع وجود و تطور الإنسان منذ الأزل ، إلا أن تصور الإنسان لهذه الفكرة قد أخذ عدة صور و أشكال منذ الحضارات القديمة إلى الحضارة الحديثة ، الأمر الذي أثر على قيمة العمل ضيقا و اتساعا ، احتقارا و تقديسا ، ويتفق الفكر الاقتصادي الحديث سواء الرأسمالي منه أو الاشتراكي على أن العمل هو العنصر الأساسي للإنتاج و هو المصدر الأساسي لكل الأدوات التي ينتفع بها الإنسان ، ومنه يجب العمل على تنمية طاقات الإنسان الصحية و العقلية و الوجدانية و السلوكية إلى أقصى ما يمكن أن تصل إليه ، واكتساب القدرة على المشاركة الفاعلة في صناعة الحياة ، و بالعودة إلى العمل الذي يحتل مكانة بارزة في كل الشعوب سواء من ناحية الاقتصادية و الاجتماعية أو حتى الثقافية ، فهو أداة لتنمية القدرات الذهنية و التواصل بين الشعوب والعمل قضية مركزية في المجتمع المعاصر، نظامه وروابطه قيمه و خيراته قديمة و مآلاته في المستقبل علي مدار حياة الإنسان و يصرف أوقات العمر قسمه بين النهار للمعاش و ليل للسكون ، وفي إتقانه يبذل معظم العناية منه و رزقه فيه اكتمال الذات ، به يتعب ويسعد و إليه يسعى و يدأب و في طلبه يكد ، بفقدانه يشقى و ينكسر فيفرد على الجميع ويعزل . فبممارسة العمل يتمايز الناس و العاملون أفراد وجماعات منهم عامل مباشر وعاطل متقاعد وفي مراتبه يتفاضل الخلق هذا يمارسه بجهده البدني و ذلك يتعاطاه بفكره و تحصيله بين منازل الشأن و رباط العلاقات الاجتماعية .

وبالنسبة إلى العمل يتشكل تصنيف قوى العاملين هؤلاء طبقة النشطين وأولئك صنف القوى العاملة و دونهما تفرد فئة العاطلين ، وتكاد أدبيات العمل أن تحصره في ما يتم أدائه في دائرة العامة علي علاقات المهنية المنظمة بالقوانين و الأحكام التي تستقيم بها حياة المجتمع المدني ، وبناء الحضارة.

لقد سعت الدولة الجزائرية في كل مرة إلى التقليل من مشكلة البطالة وخاصة في أوساط

الشباب، وان هذه الظاهرة الخطيرة قد حظيت بالاهتمام والدراسة وذلك للبحث عن السبل الكفيلة لمعالجتها، رغم المشاكل الاقتصادية والتغيرات المتمثلة في اقتصاد السوق والمنافسة الحرة التي أدت إلى التراجع في سوق العمل وتوفير مناصب عمل جديدة في إطار القطاع العام بات من الصعب تحقيقه وذلك لتخلي الدولة عن المؤسسات العمومية بل إلى حلها وتسريح العمال.

ونظرا لبعض النقائص والسلبيات التي آلت إليها السياسة الاقتصادية المنتهجة لتشجيع ودعم القطاع الخاص جعلت المشرع الجزائري يفكر في إحداث أجهزة وأساليب تقنية واقتصادية للتكفل بمشاكل الشباب في توفير مناصب شغل ومن ثم وضعت لأول مرة في الجزائر سياسة خاصة بالتشغيل حيث تم وضع أجهزة وبرامج تهدف في مجملها إلى التخفيف من حدة البطالة وترقية الشغل وتواصلت هذه الأجهزة إلى يومنا هذا.

### أهمية البحث:

يكتسي موضوع التشغيل والعمل في الجزائر أهمية بالغة، خاصة عند الحديث عن دوره في تحقيق

الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي ويمكن إبراز هذه الأهمية فيما يلي:

-إن موضوع التشغيل متداول في الوسط الاجتماعي والاقتصادي والسياسي، حيث أنه له صدى واسع، وذلك حول بناء وإنشاء قطاع متكامل يتماشى مع متطلبات التنمية، ومعرفة مدى نجاعة السياسات في تحسين مستوى التشغيل، وهذا للحفاظ على الاستقرار من كل النواحي، كون هذا الأخير مسعى و مبتغى الدولة ولضمان استمراره كان لابد للدولة من إتباع سياسة خاصة بقطاع التشغيل بواسطة برامج وأجهزة.

### أسباب اختيار الموضوع:

يعتبر التشغيل المشكل الرئيسي للفرد وشغله الشاغل ورغبة الدولة في حل هذا المشكل، ولهذا أردنا معرفة الجهود المبذولة من قبل الدولة لمكافحة البطالة، والتعمق لمعرفة تلك البرامج والآليات الموجودة، ومدى نجاعة السياسة المنتهجة من طرف الدولة، وإفادة الشباب وإحاطتهم بكل آليات التشغيل التي وفرتها الدولة.

### أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على آليات الجزائر لمعالجة البطالة وتوفير فرص العمل وماذا نعني بسوق العمل الجزائري، وكذا التعرف على مدى نجاح سياسة التشغيل، ومنه تكمن أهداف الدراسة في:

-التعرف على الإستراتيجية الجزائرية لحل أزمة التشغيل ومدى نجاحها.

-الوقوف على الآثار التي خلفتها آليات التشغيل في الجزائر.

## منهجية البحث:

اعتمدنا في دراستنا لهذا البحث على المنهج الوصفي بحيث قمنا بوصف سياسة المعتمد من قبل الدولة ووصفنا حال السوق العمل في الجزائر ، والمنهج التاريخي من خلال عرض النظريات المفسرة لسوق العمل و العمل .

الصعوبات: التي صدفنا خلال بحثنا جملة من الصعوبات منها:

-تشعب هذا الموضوع وتضارب الآراء و الإحصائيات حوله.

-ضيق الوقت .

-ندرة المراجع الحديثة المتصلة بالموضوع.

## الكلمات المفتاحية:

العمل، سوق العمل، أجهزة وبرامج التشغيل، سياسة التشغيل، البطالة، الفقر.

## إشكالية البحث:

إلى أي مدى ساهمت السياسات المسطرة من طرف الحكومة في خلق مناصب عمل .وهل ساهمت

في التخفيف من نسبة البطالة في الجزائر؟

ولتسهيل حل الإشكالية نقوم بتجزئتها إلى الأسئلة الفرعية التالية:

-ما مكانة ودور سوق العمل في ضبط وتعديل الشغل؟


- ما معني العمل وسوق العمل في الجزائر؟

- ما هي الإجراءات المتبعة لخلق مناصب الشغل والحد من البطالة؟

- ماهي الأجهزة والبرامج التي تضمنتها سياسة التشغيل في الجزائر؟

والتي سنحاول الإجابة عنها من خلال هذا البحث .





الفصل الأول  
مفاهيم أساسية لسوق  
العمل في الجزائر

## الفصل الأول: مفاهيم أساسية حول لسوق العمل

العمل كمنشاط إنساني محظ هو في واقع الأمر يمثل متلازمة شديدة الارتباط عضويا بوجود

الإنسان ورسالته في الحياة علي اختلاف الحقب الزمنية سواء كان هذا العمل فكريا أو

عضليا ، لان الأصل في العمل أن يلبي ويشبع الحاجات الإنسانية و لان العمل يمثل ركيزة

لكل الحضارات وبعدا محوريا عند كل الأجناس البشرية سواء لأهميته الاقتصادية أو

الاجتماعية و حتى الثقافية و كذلك محركا للتنمية ، ومن هذا المنطلق استحدث الإنسان

لنفسه الصناعة والتجارة وغيرهما من الأنشطة بغرض تحسين أوضاعه وبلوغ أعلي درجات

الرقى الاقتصادي و بالتالي الاجتماعي ، فان الإنسان قد عرف العمل ومارسه بمختلف

مظاهره و أشكاله وإعطاءه بعده الاجتماعي وجعله مظهرا من مظاهر الهوية الثقافية وطابعا

مميز لها ، لذلك نجد أن الجذور التاريخية لفلسفة العمل قد حاولت إعطاء العمل بعده

الشمولي

## المبحث الأول: ماهية العمل

يتفق علماء الاقتصاد الحديث على أن العمل هو العنصر الأساسي للإنتاج ويرتبط مفهومه بظواهر التعقد في الحياة الاجتماعية التي تنتج عن نمو المنتجات الصناعية وتعدد التنظيمات التي ارتبطت بهذا النمو ولذلك سنتطرق في هذا المبحث إلى مكانة العمل و مفهومه.

### المطلب الأول: مكانة العمل عبر العصور

يمثل العمل الدعامة الأساسية للإنتاج والأصل فيها أن يشبع الحاجات المعيشية للإنسان فإذا كان اختيار نوع العمل مسلما به في ظل الشروط والأوضاع التي تنظمها بعض القوانين في العصر الحديث فان هذه الحرية لم تكن متوفرة من قبل، أو غير كاملة في العصور الوسطى والقديمة، وذلك مع سيادة أنظمة العبيد ورقيق الأرض والطوائف

### الفرع الأول : مكانة العمل في الحضارات القديمة و الوسطى

#### أولا: مكانة العمل في الحضارات القديمة

مع مرور السنين وتكاثر البشرية وتعميرها لمختلف أرجاء الأرض. ظهرت الحضارات الأولى للبشرية (1)

---

1- أحيمه سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في الجزائر، الجزء الأول مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية،

الطبعة الثانية، بن عكنون الجزائر، 2004، ص 17.

وكان لكل منه نظرتها الخاصة للعمل ومما لا شك فيه أن هذه الحضارات القديمة لم تقم من العدم وكانت نتيجة عمل مضني قام به الإنسان في القديم والعمل البشري هو مصدر الإنتاج والرخاء في أي مرحلة من التطور البشري.

فالحضارة المصرية قامت على العمل سواء الفلاحي لطبيعة المنطقة أو بالنسبة إلى الصناعة التي ازدهرت في ذلك الوقت وعرفت مصر القديمة صناعة البرونز لإنتاج الأسلحة وصناعة الأجر والاسمنت والزجاج والفخار والخشب والجلد واستعمال الكيمياء إلى جانب صناعة النسيج وما الأهرام إلا دليلا على ذلك. كما أن الكيمياء من المجالات التي برعوا فيها وكانوا روادا لها وأحسن شاهد علي ذلك الجثث المحنطة او ما يعرف بالمومياء التي تركوها محفوظة على حالها إلى يومنا هذا رغم مرور آلاف السنين عنها وقد كانت الكثرة من الصناعيين تتكون من الرجال الأحرار بالإضافة إلى القلة من العبيد كما كان أصحاب كل فئة من الفئات الصناعية تؤلف طبقة خاصة على شكل تتبع رئيسيا منهم أو مشرفا عليهم يؤجر عملهم جملة ويؤدي لأفرادها أجورهم.

أما الحضارة البابلية فقد اهتمت بالصيد واستخراج المعادن كما انه يجب الإشارة إلى أن الأجور كانت تحدد من طرف الدولة في الحضارة البابلية إلى جانب تحديد الأسعار كذلك وهذا بمقتضى قوانين الملك حمورابي الذي حدد أجورنا البنائين وضاربي الطوب والخياطين والتجار والنجارين والرعاة وغيرهم من الفئات العاملة الأخرى وما نلاحظه من خلال استقراءنا لما سبق يمكننا القول(1).

إن هذه الحضارة عمرت طويلا وتركت آثارها إلى يومنا هذا وما كانت لتولد وتنمو وتزدهر وتسود إلا بقوة العمل والعلم معا بمفهوم المخالفة هذه الأمم كانت تقدر وتمجد العمل وتصنفه في مرتبة عالية ليس للحاجة فقط بل للفخر وحب الرقي والازدهار.

أما الفنيين بطبيعتهم التجارية فقد استفادوا من اختراعات الحضارات التي كانت تجاوزهم ويتعاملون معها وهو ما يعرف في عصرنا الحالي باسترداد التكنولوجيا كما اشتهروا بصناعة الزجاج المعادن والأسلحة والحلي والمجوهرات

أما الرمان فقد كانوا يحتقرون العمل اليدوي ويقوم به العبيد كما أنهم يميلون إلى العمل الفكري ولا يحبون البطالة وقد اشتهر أشرف الرومان بحب العمل الفلاحي حيث كانوا يملكون أراضي واسعة ويقضون فيها اغلب أوقاتهم أما الصناعات فقد نشأت في البيوت ثم انتقلت إلى الدكاكين حيث كانت تمثل علي وجه الخصوص في الصناعات المنجمة وصناعة البرونز والخشب والسفن والأسلحة والأجر والفخار والنسيج

ثانيا: مكانة العمل في القرون الوسطى: لقد عرفت القرون الوسطى بنظام الإقطاع أي النظام الذي ملك فيه بعض الأسياد والنبلاء مساحات زراعية واسعة يستغلونها بواسطة الرقيق أو الاقنان أي عبيد الأرض وهو النظام الذي عرف بصفة خاصة في اغلب دول القارة الأوروبية لا سيما (1)

فرنسا و بريطانيا و الاقنان أو رقيق الأرض هم العبيد الذين يعملون في الأرض سيدهم و لا يخرجون منها إلا بموافقة وإلا قاموا فيها إلى نهاية حياتهم ومن أهم واجباتهم أثناء استغلال الأراضي أن يدفعون مجموعة من الضرائب أو الإيجارات بعضها للدول و البعض الآخر للسيد المالك إضافة إلى تقسيم أوقات عملهم بين العمل المدة معينة من الأسبوع في حقول المالك مجاناً ولمصلحة كجزء من الإيجار الذي يدفعونه له

باقي الأيام يعملون في الحقول المخصصة لهم ولحسابهم الخاص وهي القطع المؤجرة لهم من طرف السيد المالك، وما يلاحظ على هذا النظام انه كان يقوم على الولاء المتبادل بين السيد والعبد فمن ناحية يدافع العبيد علي سيدهم عندما يتعرض لهجوم خارجي ومن ناحية أخرى يستقدون من حماية السيد ومنحهم نوع من الحرية في ممارسة بعض النشاطات الخاصة بهم بعد أن تكونت المدن بدأت المدينة في الازدهار بدا بتكوين ما يعرف بنظام الطوائف المهنية في ممارسة بعض الصناعات لا سيما الحرية منها كما بدا الأخذ بمبدأ تقسيم العمل وتخصص بعض الفئات العمالية في بعض الحرف و الأعمال المحددة وهذا تحت ضغط الشرائع السماوية التي أجبرت النبلاء و الأشراف على الاعتراف بنوع من الشخصية القانونية للرفيق و منحهم بعض الحرية المقيد بحدود الأرض التي يعيشون عليها ومع زيادة الحاجيات الضرورية للمجتمع بعد بداية تطور المدينة أخذت طوائف المهنية تمارس نوع من الاحتكار في مجال الإنتاج و التوزيع والعمل علي التحكم في السوق (1)

وحماية مصالحها بكل الوسائل والسبل بما فيها إقامة علاقات طيبة بين المحترفين أي أساتذة المهنة والمندوبين لديهم أو العمال الذين يشتغلون لحسابهم وهو ما أدى إلى تشكيل نوع من العادات والأعراف المهنية أصبحت مع مرور الزمن تشكل القوانين التي تحدد العلاقات بين هؤلاء المحترفين والمندوبين لديهم بما يضمن مصالح الطرفين من جهة وبما يضمن السيطرة على السوق واحتكار المواد والخدمات وغلق الأبواب أمام أية منافسة أو محاولة للدخول إلى هذه الحرف والصناعات حيث ظل الأمر علي هذه الحالة إلى نهاية القرن الثامن عشر

### الفرع الثاني: مكانة العمل في الفكر الحديث والشريعة الإسلامية

أولا مكانة العمل في الفكر الحديث: يتفق علماء الاقتصاد الحديث على أن العمل هو العنصر الأساسي للإنتاج ويرتبط مفهومه بظواهر التعقد في الحياة الاجتماعية التي تنتج عن نمو المنتجات الصناعية وتعقد التنظيمات التي ارتبطت بهذا النمو ولذلك أصبح معنى العمل في منظور الأفراد والجماعات يعني ببساطة وسائل وأساليب تهدف إلى تحقيق غاية للكسب في الحياة (1)

لكن هذا الاتجاه لا يعبر عن العمل فالإنسان لا يعمل من اجل الكسب فقط فهو يعمل من اجل تحقيق ذاته وحاجته الأساسية والمكانة الاجتماعية وتحقيق ما لم يحققه غيره.(2)

---

1- كمال عبد الحميد، الزيات العمل وعلم الاجتماع المهني، دار غريب، القاهرة، مصر 2001 ص 137.

2 - احميه سليمان، مرجع السابق، ص 23.

ويعرف العمل بأنه سلوك أو نشاط أو صرف الطاقة الذي يسير طبق خطة منظمة ويقتضي القيام  
بوظائف معينة ويستهدف تحقيق غرض إنتاجي معين مقابل اجر مادي أو معنوي ويشترط في هذا  
وجود عقد مادي مكتوب أو معنوي بين مختلف أطراف العمل "فالاقتصاديون الغربيون ادم سميث  
وريكارد بان العمل البشري هو مصدر قيمة الأشياء والخدمات " (1)

ومن هنا يتضح ان علماء الاقتصاد أعطوا مكانة عالية للعمل ولكن تم حصره في الإنتاج وتحقيق الربح  
ولم يهتموا بالقائم بالعمل وأسباب قيامه بهذه الاعمال.

**ثانيا : مكانة العمل في الشريعة الإسلامية :** يحتل العمل في الشريعة الإسلامية مكانة مرموقة ولقد  
نظر الإسلام إلى العمل نظرة احترام وتمجيد العمل و رفع قيمته وربط كرامة الإنسان به ولا شك أن  
من أطاع أمر الشارع فهو مثاب فالعمل عبادة و أي عبادة ولهذا فقد حث القرآن الكريم من خلال  
سوره وآياته علي العمل وقال تعالي " وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ " الآية 105  
من سورة التوبة وقال تعالي " فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ " الآية  
10 سورة الجمعة وقال تعالي " هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ  
وَإِلَيْهِ النُّشُورُ " الآية 15 سورة الملك كما أن كتب السنة النبوية (2)

---

1 - احميه سليمان، مرجع السابق، ص 23

2- بلال خلف السكارنه، اخلاقيات العمل، دار المسيرة عمان، طبعة 2009، ص 28



المطهرة مليئة بالأحاديث الدالة على الحث على العمل وترك العجز والكسل فقد روي عنه صلي الله عليه سلم انه قال " مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ

السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ" كما روي عنه صل الله عليه وسلم انه قال " **مَنْ بَاتَ كَالًّا مِنْ**

**طَلَبِ الْحَلَالِ بَاتَ مَغْفُورًا لَهُ** " أن الناظر في الآيات الكريمة والأحاديث الشريفة يلحظ أن طلب

العمل جاء عاما مطلق غي مقصور علي عمل معين وغير مقيد بشيء سوي الحل الشرعي وهذا

يشمل جميع الأنشطة الاقتصادية (1)

ومختلف أنواع المعاملات والمكاسب مثل التجارة والزراعة والصناعة والشركة والمضاربة والإجارة

ما يباشره الإنسان من أوجه العمل والنشاط الاقتصادي بغرض الكسب الحلال مادام يرمي إلى تحقيق

مصلحة الإنسان وتحقيق التقدم و الرفاه له ومادام يرمي إلى بناء المدينة الموجهة بعدل السماء.

لقد خلق الله الإنسان وطلب منه عمارة الأرض كما قال تعالي " يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِنْ إِلَهٍ

غَيْرُهُ هُوَ أَنْشَأَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ "هود 61 وعلي هذا فليس لكم عمل حقير في المفهوم

الإسلامي للعمل فان كل عمل يقوم به الإنسان فهو عمل جليل ما دام مباحا ويسد حاجاته و عوزه

ويكفه عن مسالة الناس ،وبناء علي ذلك فان قيمة الإنسان و إنسانيته محفوظة لا تنقص بسبب ما

يباشره من عمل وان عدة بعض الناس عملا حقيرا وقد كان صلي الله عليه و سلم يرعي الغنم لأهل

مكة فقد روي عنه صلي الله عليه وسلم انه قال " مَا بَعَثَ اللَّهُ نَبِيًّا إِلَّا رَعَى الْغَنَمَ " (1)

فقالو و أنت يا رسول الله قالي نعم كنت أرعاها علي قراريط لأهل مكة " وكذلك الأنبياء قبله

صلي الله عليه وسلم كانوا يعملون في حرف مختلفة فقد قال تعالي عن داود عليه السلام " وَعَلَّمْنَاهُ

صَنْعَةَ لَبُوسٍ " الآية 80 سورة الأنبياء و المراد باللبوس الدرع. وحيث ان الإسلام يحث علي العمل

كما سلف فلا شك انه يكره البطالة ويمقتها بل يمنعها و ذلك يتفق و فطرة الإنسان المفطورة علي

تلبية حاجاته الضرورية و غير الضرورية التي تهئ له الحياة الكريمة و بناء علي ذلك فان الذين

يندفعون إلى العمل للحصول علي تلك الأشياء هم منسجمون مع الفطرة السليمة أما الذين يميلون

إلى الكسل و الخمول و العزوف عن العمل و يخلدون إلى الراحة فإنهم يناقضون الفطرة السليمة

مناقضة ظاهرة.

ولا شك أن التبطل دون عجز أو شيخوخة يؤدي إلى تعطيل القوي والمواهب الإنسانية التي قد تؤدي

دورا فاعلا للأمة كما أن البطالة قد تدفع المجتمعات إلى حافة الهاوية فتعرضها إلى أخطار من اجل

ذلك كله حث الإسلام علي العمل وكره البطالة ومنعها لسوء نتائجها بالإضافة إلى أن الإنسان اذا

اعتزل عن العمل ابتلاه الله بالهم فقد روي عنه صلي الله عليه وسلم انه قال " **أخشى ما أخشى علي**

**أمتي كبر البطن ، و مداومة النوم ، و الكسل "** (1)

## المطلب الثاني: تعريف العمل وأنواعه

احتل مفهوم العمل كظاهرة إنسانية مكانة بارزة منذ أقدم عصور التاريخ الإنساني ضمن اهتمامات وتفكير الفلاسفة والعلماء فقد اهتم به أفلاطون وخصص له حيزا كبيرا في جمهوريته المثالية حيث تحدث عن تقسيم العمل والتخصص كضرورة لتكامل المجتمع أخلاقيا واقتصاديا

وأعطى له ابن خلدون قيمة كبرى إذا اعتبره مقياسا للإنتاج ووسيلة لتحقيق الأمن والطمأنينة وربط بين القيمة المادية للعمل والمكانة الاجتماعية فالإنسان المالك للثروة الناتجة عن العمل كوسيلة وحيدة لكسبها يكون ذو جاه ومكانة في المجتمع. فهو بذلك يكون قد أعطى للعمل قيمة اجتماعية. كما أعطى له أيضا قيمة معنوية إذ يرى أن من الأعمال مالا يكسب صاحبه مالا كبيرا لكن يعطيه فوائد معنوية ونفسية وذكر في ذلك مهنة القضاء، التدريس والخطابة. وربط أيضا العلم إذ يرى بأن الصنائع هي انعكاس للأفكار الكامنة في ذهن الإنسان، وهو من أكبر الاختلافات بين فكره وفكر الفلاسفة اليونان الذين وصفوا العمل اليدوي بالشيء المنحط، فابن خلدون يزن أو يقيس قيمة العمل بمدى ارتباطه بالعقل حتى وان كان يدويا، وهي نظرة حضارية راقية.

## الفرع الأول: مفهوم العمل

فالعمل كما جاء في القاموس هو: المهنة والفعل وجمعه أعمال واعمله واستعمله غيره، واعتمل عمل

بنفسه

اصطلاحاً: هو ما يقوم به الإنسان من نشاط إنتاجي في وظيفة أو مهنة أو حرفة وهذا يبين لنا ركني

العمل الأساسيين: النشاط والإنتاج فالنشاط هو لب العمل سواء كان نشاطاً جسدياً أو ذهنياً ولذا

فان الإسلام لا يجذب الحصول على المكاسب دون نشاط

والركن الثاني للعمل هو هدفه، وهو الإنتاج سواء كان إنتاج مادي كصناعة شيء ما، أو استخراجاً من

كنوز الأرض، أو معنوياً كالوظائف الكتابية، أو الحراسة التي يكون مردودها على إنتاج الدولة أو

المؤسسة أو الشركة.

ويعرف بعضهم العمل على انه "مجموعة محددة من الواجبات والمسؤوليات يلزم للقيام بها توافر

اشتراطات معينة في شأغلها تتفق مع نوعها وأهميتها وتسمح بتحقيق الهدف من إيجادها "

والظاهر أن هناك فرقا بين العمل والمهنة فكل مهنة عمل وليس كل عمل مهنة لان المهنة تقتضي

الإتقان والمعرفة الدقيقة بخلاف العمل فقد يعمل الإنسان في عمل لا يتقنه فلا يمكن أن نسميه ممتها

له حتى يتقنه. وعليه فان فإن مفهوم العمل بمعناه الواسع في الإسلام هو كل جهد و عمل مادي أو

معنوي أو مؤلف منها معا يعد عملاً في نظر الإسلام فعامل المصنع ومديره و الموظف في الدولة و

التاجر وصاحب الأرض و الطبيب، و المهندس، كل هؤلاء عملاء في الدولة الإسلامية (1)

مفهوم الحرفة: لغة: من الاحتراف وهو الكسب

اصطلاحا: عمل يمارسه الإنسان يحتاج إلى تدريب قصير

مفهوم الوظيفة: لغة ما يقدر من عمل أو طعام أو رزق وغير ذلك في زمن معين وتأتي بمعنى الخدمة

المعينة

اصطلاحا: وحدة من وحدات العمل تتكون من عدة أنشطة مجتمعة مع بعضها في المضمون والشكل

ويمكن أن يقوم بها موظف واحد أو أكثر أو كيان نظامي يتضمن مجموعة من الواجبات والمسؤوليات

توجب على شاغلها التزامات معينة، مقابل تمتعه بالحقوق والمزايا الوظيفية وعليه فان الموظف العام هو

" الشخص الطبيعي الذي يشغل إحدى الوظائف العامة الخاضعة لنظام الخدمة المدنية أو أحد

الأنظمة الوظيفية الخاصة كنظام الوزراء ونظام القضاء..... وغيرها بالشروط والمؤهلات المطلوبة

لشغل أي من الوظائف" (1)

كما عرفه البعض على أنه "العمل كل نشاط أو جهد بدني أو فكري أو فني يقوم به العامل بصفة

شخصية فمن العمال من يمارس نشاطا وجهدا بدنيا فقط ومنهم من يؤدي جهدا فكريا(2)

---

1 - بلال خلف السكارنة ، المرجع السابق، ص 27

2 - الدكتور بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن، الطبعة الاولى - عمان دار ومكتبة

الحامد للنشر و التوزيع 2010، ص 68

وبدنيا في آن واحد ومنهم من لا يؤدي سوي جهدا فكريا او فنيا، تجسدت هذه الأصناف من

العمال على مستوي اغلبية المؤسسات المستخدمة (1)

وعرف أيضا على أنه " كل نشاط بدني أو فكري أو حتى فني يقوم به العامل بصفة شخصية وفق

توجيهات و أوامر صاحب العمل حيث قد يكون العمل هنا أما مجهود بدني إيجابي كان يقوم عامل

بصناعة او انجاز شيء معين أو يكون مجرد نشاط سلبي - بدون بذل جهد- كأعمال الحراسة أو

المراقبة و التفتيش ... وعليه فان العمل باعتباره محل عقد ليس التزام بشيء مادي معين ، وإنما هو

التزام ببذل جهد بدني او فكري دون الالتزام بالنتائج في كافة الأحوال وهو الجهد الذي لا يملك عليه

صاحب العمل حق مباشرة حق الملكية ، بل أن حقه يقتصر فقط علي المطالبة بالتعويض في حالة

إخلال العامل بتنفيذ التزاماته .(2)

## الفرع الثاني: أنواع العمل

تتمثل الشريعة العامة لعقود العمل في عقد العمل غير محدد المدة وبالتوقيت الكامل وما عدا ذلك يعد

استثناءات والملاحظ ان التعديلات الشريعة الليبرالية التي اتخذتها الجزائر ابتداء من التسعينات لم

---

1- الدكتور بن عزوز بن صابر، المرجع السابق ، ص 68

2- احميه سليمان التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية الجزء الثاني طبعة 2002 ديوان

مطبوعات الجامعية بن عكنون الجزائر ص 20

تحدث تغيرا جذريا على نظام عقود العمل الهشة بل احتفظت بما كان عليه الأمر في إطار القوانين الاشتراكية السابقة بحيث أن التشريع الجديد 1990 يقبل إبرام عقود العمل الهشة خروجاً عن القاعدة العامة عندما تكون طبيعة المنصب المقترح مؤقتة بدورها فيستحال في هاته الظروف تشغيل العامل بموجب عقد غير محدد المدة وتمثل عقود العمل الهشة في القانون الجزائري في كل من:

### \_عقد العمل محدد المدة: المادة 12 من القانون 90\_11

يعرف عقد العمل محدد المدة بأنه ذلك العقد الذي يتحدد حلول اجل انقضائه من خلال واقعة مستقلة ومؤكدة بشكل أو انتهاء العقد لا يتم بإرادة طرفية أو أحدهما ومن الثابت أن هذا العقد قد حظي منذ الاستقلال إلى يومنا هذا بتنظيم تشريعي يؤكد طابعه الاستثنائي ويقيد قدرة اللجوء إليه بشروط وإجراءات معقدة مع تبيان حالاته حصرياً

### الحالات التي أوردها المشرع لإبرام عقد عمل محدد المدة:

اعتمد قانون 90\_11 على نفس المنهج المعتمد من قبل التشريعات السابقة في شأن تحديد حالات عقد عمل محدد المدة بحيث من الواجب الاعتماد عليها وهي مذكورة على سبيل الحصر، فلا بد أن يبرر اللجوء إلى عقود العمل ذات المدة المحددة بموجب حالة من الحالات المبرزة قانون وقد وردة

هذه الحالات في قانون 11/90 في المادة 11 منه وهي ست حالات

**الحالة الأولى:** النشاط الموسمي المادة 12 / 4 يمكن أن يبرم عقد العمل محدد المدة إذا كان مبررا

بأسباب موسمية ولا تعد هاته الحالة جديدة إذ أشارت إليها التشريعات السابقة لكن بمصطلح مغاير

بحيث كانت تسمى سابقا بالعمل الموسمي القانون 06/ 82 وهي تسمى حاليا بالأسباب الموسمية

أي ذلك العمل الذي لا يجري بصفة مستديمة ولكن في فترات معينة تبعا لظروف طبيعية ومناخية ولا

تتجاوز هذه الفترة ثلاث أشهر المادة 35 من القانون 06/ 82

**الحالة الثانية:** الأشغال الدورية ذات طابع المتقطع

يمكن إبرام عقد عمل مؤقتة بغض النظر عن الأعمال الموسمية في حالة ما كانت هناك أشغال دورية

ذات طابع متقطع والنشاط المقصود هنا لا يعد نشاطا ظرفيا بل هو نشاط عادي للمؤسسة لكن من

غير ان يكون دائما فهو متقطع ودوري أي نشاط متكرر من غير أن يكون مستمرا

**الحالة الثالثة:** تزايد العمل

يمكن اللجوء إلى عقود عمل محددة المدة إذا كان هناك تزايد في العمل يبرره ومن الظاهر أن الصياغة

جاءت في غير محلها إذ كان من اللازم التأكيد في التزايد في العمل بضرورة مؤقتة ويعتبر بعض



الفقه على أن الأعمال بهذه الحالة ومراقبة شرعيتها يقتضي معرفة سعى النشاط العادي لهته المؤسسة حتى يتسنى للمراقب التأكد من انه هناك تزايد في النشاط أم لا أن هذا الشيء يعتبر أمرا صعب أن لم يكن مستحيلا .

#### الحالة الرابعة: الأشغال والنشاطات غير المتجددة

إن النشاط الاقتصادي معرض للتغير والتذبذب وتبعاً لذلك رفض المشرع إبرام عقود محددة المدة من أجل إجراء أشغال أو نشاطات غير متجددة لكن من الواضح ان هاته الحالة تتعارض مع حقيقة النشاط الاقتصادي للمؤسسة المستخدمة الذي يكون بالضرورة مستمرا ومتجددا وعليه تشكل هاته الحالة مشكلة من ناحية التطبيقية وهي تساعد على التحايل وإبرام عقود غير مشروعة

#### الحالة الخامسة: النشاطات أو الإشغال ذات المدة المحددة أو المؤقتة بحكم طبيعتها

بعد صدور قانون 11/90 أبدى أرباب العمل عدم رضاهم من خلال المادة 12 بحكم أنها تقيّد من قدرتهم في التوظيف وتأتي بحياة لا تتماشى مع تذبذب وتغير النشاط الاقتصادي للمؤسسة هذا مدفع المشرع إلى إضافة حالة سادسة في سنة 1996 في النشاطات أو الأشغال ذات المدة المحدودة بحكم طبيعتها ان هاته الحالة تشكل حالة عامة وهي تجمع كل الحالات الأخرى في كونها تخص النشاط المؤقت من حيث طبيعة إلا أن هذه الحالة توسع أيضا من قدرة المستخدمين من إبرام العقود

## الحالة السادسة: حالة الاستخلاف

طبقا للمادة 12 من القانون 11/90 يمكن إبرام عقد العمل محدد المدة لإستخلاف عامل مثبت

في منصب تعين عنه مؤقت ويجب على المستخدم إن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه

من الواضح أن الاستخلاف يخص كل من عقد عمل محدد المدة أو غير محدد المدة طالما أن العامل

المستخلف كان مثبتا في منصبه ويبدو إن أسباب الغياب الممثلة في نص المادة 54\_55\_56 من

ق 11/90 لا تتفق إطلاقا مع مفهوم الاستخلاف الوارد في م 12 لان مدة الغياب جد قصيرة

وما هو مطابق للاستخلاف هو ما جاءت به المادة 64 أي تعليق علاقة العمل في بعض حالاتها

فعلا يجب التأكيد في انه لا يجوز استخلاف العمال المضربين بسبب تعليق عملهم بموجب عقود

أعمال محددة المدة

أن هذا المنع غير منصوص عليه صراحة في شان عقود عمل محددة المدة لكن هو واضح من

استقراء(1) م 33 من ق 02\_90(2)

---

1 - محاضرات الأستاذ بوكلي ، قانون العمل ، جامعة سعيذة

## المبحث الثاني: تعريف سوق العمل

عرفت الجزائر تطورا في المجالات الاقتصادية والديمقراطية تفاعلت مع التغيرات الاقتصادية والسياسية على الساحتين الوطنية والدولية عبر العقود الماضية وقد نتج عن ذلك تغيرات جذرية في طبيعة سوق العمل الجزائري حيث تركت هذه التطورات والتقلبات الاقتصادية الداخلية والخارجية آثارها على سوق

العمل الجزائري

### المطلب الأول: مفهوم وتطور سوق العمل

لظالما تم اعتبار سوق العمل من بين أهم القضايا والمسائل التي تم البحث فيها من طرف المفكرين

وذلك لأهمية هذا الموضوع كونه تحدي اجتماعي واقتصادي في نفس الوقت فاختلقت المدارس

والمذاهب في تحليل مشاكل هذا السوق وتوازنه بالذات، فعلا سبيل المثال أكدت المدرسة

النيوكلاسيكية على انه يجب معاملة سوق العمل مثله مثل سوقي السلع والخدمات، أي ان يخضع

لقانوني العرض والطلب

حاليا، يمكننا القول أ سوق العمل قد دخل في مرحلة جديدة، مرحلة عولمة الاقتصاديات تشكيل

أسواق جهوية وكذا حركة اليد العاملة على المستوى الدولي، مما يؤثر بصفة أكيدة على مستويات

و توازنات العرض و الطلب، إلا انه مهما توصل العالم إلى درجة متقدمة من التكتل و العولمة في

أسواق العمل، فإن رد فعل هذه الأخيرة اتجاه الاقتصاد سيبقي غير واضح وغير معلوم، باعتبار أن

العمل سواء كسلعة أو خدمة، يملكه ويتحكم فيه العامل البشري.

الفرع الأول : تطور سوق العمل لدي مدارس الفكر الاقتصادي يعرف الفكر الاقتصادي

الحديث مدارس عدة يرجع الاقتصاديون أصولها لفكر مدرستين تقليديتين هما المدرسة الكلاسيكية

والمدرسة الكنزية أما المدرسة الكلاسيكية فقد ساد الفكر الاقتصادي قبل الثلاثينيات في حين

ولدت المدرسة الكنزية علي يد رائدها جون منير كينز صاحب المؤلف الشهير " النظرية العامة

لاستخدام والفائدة النقود " الصادر سنة 1936

وضمن أفكار هاتين المدرستين نجد أفكار عديدة عن سوق العمل نتبع من أهمية الدور الذي يلعبه

العمل في الحياة الاقتصادية سواء مجال الإنتاج أو كمصدر للدخل

سوق العمل في الفكر الاقتصادي الكلاسيكي تعود جذور الفكر الاقتصادي الكلاسيكي إلى

المدرسة الكلاسيكية الأم التي ظهرت في إنجلترا بأواخر القرن الثامن عشر علي يد مجموعة من

المفكرين الاقتصاديين أشهرهم علي الإطلاق ادم سميث صاحب المؤلف الشهير "ثروة الأمم" وقد

ارتكزت النظرية الكلاسيكية فرضيتين هما

-خضوع النظام الرأسمالي لمبدأ المناقشة الكاملة التي تمتع السلع والخدمات من السيطرة على أسعارها

في السوق التنافسي

---

1 -عبد المنعم السيد علي، مدخل في علم الاقتصاد دراسة في مبادئ الاقتصاد الرأسمالي والاشتراكي كلية الإدارة والاقتصاد بغداد

-التشغيل الكامل هو الوضع الطبيعي للاقتصاد

وفي سنة 1871 ظهرت مدرسة تعد امتداد للمدرسة الكلاسيكية الأم مدارس أخرى كالمدرسة النقدية والمدرسة الكلاسيكية الجديدة ونحن من خلال هذا سنتطرق على اتجاه كلا المدرستين النموذج النيوكلاسيكي لسوق العمل يرتبط اهتمام النيوكلاسيكي تحليل سوق العمل باهتمامهم بدراسة " التوازن العام " للاقتصاد، والذي يستلزم تحقيق التوازن في كل من سوق السلع والخدمات وسوق النقد وسوق العمل

سوق العمل بالنسبة لمنظري هذه المدرسة كأى سوق آخر يتحدد فيه الكميات والأسعار أى

حجم العمالة والأجور بتفاعل الطلب والعرض على العمل.

يهتم التحليل النيوكلاسيكي بدراسة سلوك الوحدة الاقتصادية من طالبين وعارضين، لهذا تحليلهم لسوق العمل يركز على دراسة سلوك المؤسسة الاقتصادية في طلبها للعمل باعتبارها احد عناصر

الإنتاج و سلوك الأفراد في عرضهم للعمل

ويرتكز تحليل النيوكلاسيكي لسوق العمل على ثلاث فرضيات:

- تجانس وحدات العمل (1)

- توفر عنصر المنافسة في استئجار عنصر العمل

**التحليل كلاسيكي الجديد لسوق العمل:** بني الفكر الذي جاء به منظور المدرسة الكلاسيكية

الجديدة على نظرية التوقعات الرشيدة التي مثلت ثورة في علم الاقتصاد الكلي عندما أدخلت كأداة

للتحليل الاقتصادي في نهاية السبعينات.

يؤكد النموذج الكلاسيكي الجديد على مبدأ التوازن وحسبه فان أي اختلال في الإنتاج أو العمالة لا

يمكن إلا أن يكون مؤقتا ولا يمكن للاقتصاد أن يبتعد عن توازنه لمدة طويلة في ظل توقعات المتعاملين

الاقتصاديين عن التغيرات المتوقعة في الأسعار. (1)

كذلك الحال بالنسبة لسوق العمل فتوفر المعلومات عن مستوى السعر الكلي السائد في الاقتصاد

يكون له إثر على السلوك المؤسسات الاقتصادية الأفراد في طلبهم وعرضهم للعمل ومن منظور

المدرسة الكلاسيكية الجديد فان مستو يتحدد بمستوي الأسعار

**سوق العمل في الفكر الاقتصادي الكنزي:** اهتم كنز بدراسة البطالة وانتقاده إغفال الكلاسيك

لها، وأعطي لسوق العمل مكان نفي تحليله، فهو يتبني نفس وجهة نظرهم في تحليله للطب على

العمل في حين اختلف عنهم في تحليله لعرض العمل ويقوم النموذج الكنزي على مجموعة(1)

---

1 - جون ميز كينز ، النظرية العامة في الاقتصاد ترجمة نحات رضا منشورات دار مكتبة الحياة بيروت 1962 ص 78

- ثبات الأسعار

- وجود التشغيل الناقص

حاول التحليل الكنزي الجديد أن يفسر الأسباب التي تعطي الطابع غير المرن للأجور الاسمية و التي تعرف حسبهم حد ادني لا نتخفف عنه ما جعل حالة التشغيل الكامل لا تتعدي كونها حالة ظرفية لا دائمة كما يراها الكلاسيك ومن بين هذه الأسباب هو وجود العقود فالنظرية الكنزية الجديدة ترى ان للعقود المبرمة بين العمال و المؤسسات الاقتصادية دورا في تحديد الأجور الاسمية التي تبقى ثابتة طول مدة سريان العقد وتجدد الإشارة هناك أن المستوي من الأجر يتحدد حسب الطلب و العرض علي العمل واللذان يكونان علي أساس السعر المتوقع<sup>(1)</sup>

---

1 جون ميز كينز ، النظرية العامة في الاقتصاد ترجمة نجات رضا منشورات دار مكتبة الحياة بيروت 1962 ص 78

## الفرع الثاني: مفهوم سوق العمل

هناك العديد من المحاولات التي شرحت مفهوم سوق العمل ومن أبرز هذه التعريفات نجد:

تعريف Goodman الذي يعطي تعريف علميا لسوق العمل مفاده " أنه المنطقة التي تفتش فيها المؤسسات عن العمال والتي فيها يشتغل معظم القاطنين " (1)

انه "المكان الذي يجتمع فيه كل من المشتريين والبائعين لخدمات العمل، و البائع هو في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته والمشتري هو صاحب المؤسسة الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل " (2)

او هو "السوق المسئول عن توزيع الوظائف والمهن والتنسيق بين قرارات التوظيف المتاحة، ومن خلال السوق يمكن التنبؤ بحجم الطلب المتوقع على الأيدي العاملة من قبل أصحاب الأعمال والمنشآت، وكذلك تقدير العرض المتاح من العمالة حسب المهن والاختصاصات المختلفة " (3)

---

1- ضياء مجيد الموسوي ، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ،

2007 ، ص 11

2-مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، دار ائل، عمان، الأردن، الطبعة الاولى، 2007، ص 21

3 -محمد طاقة، وحسين عجلان، اقتصاديات الاعمال، اثناء للنشر، الأردن، الطبعة الاولى، 2008، ص 31



سوق العمل هو ذلك المكان الذي يلتقي فيه الطلب والعرض على التشغيل ويعبر على عرض وطلب سلعة هذا السوق بتعبيري العمل أو الشغل والجدول التالي يلخص كل الحالات الممكنة للتعبير على

الطلب والعرض (العمل أو الشغل) في سوق العمل

	العمل	الشغل
الفرد	عرض	طلب
المؤسسة الاقتصادية	طلب	عرض

العمل: هو كل جهد عضلي وذهني يبذله الإنسان عن قصد ووعي بهدف خلق المنافع الاقتصادية

وهذا ما تحتاجه المؤسسة الاقتصادية في عملياتها الإنتاجية، وبالتالي فهو يعرض من طرف الفرد وطلب

يكون من المؤسسة التي تفتقد (طلب) وفي حين يرتبط الشغل بشغل المناصب الشاغرة المنشأة من

طرف المؤسسة الاقتصادية وبالتالي فهي تعرض من طرف هذه الخيرة وتطلب من الفرد.

يعرف سوق العمل بأنه الوسط الذي يبحث فيه العاملون لبيع خدماتهم ويسعى أصحاب العمل

لاستئجارها مقابل شروط ويتفق عليها كما يمكن القول بأنه منظومة العلاقات بين عرض الأفراد

المتاحين للعمل وفرص العمل المتاحة وعليه فان سوق العمل هو المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي

يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه أي يتم فيها بيع الخدمات العمل وشراؤها (1)

1- مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية ) ، عمان ، دار حامد للنشر و التوزيع

## المطلب الثاني: خصائص والعوامل المؤثرة في سوق العمل في الجزائر

ان تطور المستمر للفئة السكانية القادرة على العمل، والنتائج الضعيفة للنمو الاقتصادي والتراجع في نسبة انشاء مناصب الشغل جديدة خلال التسعينات، قد سبب تفاقم الاختلالات في سوق العمل من خلال ارتفاع معدلات البطالة التي أثرت بشكل كبير على الملتحقين الجدد بسوق العمل، وارتفاع الشغل المؤقت رغم تزايد النشاطات غير الرسمية التي كانت ملجأ معتبر لفئات يد العاملة.

### الفرع الأول: خصائص سوق العمل في الجزائر

يعبر سوق العمل عن المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، بمعنى انه يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها، وبالتالي تسعير خدمات العمل.

ويتميز سوق العمل بالخصائص التالية:

- عجز في اليد العاملة المؤهلة وضعف التطور بالنسبة للحرف
- عدم توافق بين مخرجات التكوين واحتياجات التشغيل
- انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي والذي يشكل عائقا أمام الاستثمار
- ضعف القدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات
- صعوبة الحصول على القروض البنكية خاصة بالنسبة الشباب أصحاب المشاريع
- العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور
- ضعف التنسيق ما بين القطاعات

- ضعف الحركة الجغرافية والمهنية لليد العاملة والتي تنتج عنها عدم تلبية بعض عروض العمل، لاسيما في المناطق الجنوبية(1)

## الفرع الثاني: العوامل المؤثرة في سوق العمل الجزائري

يتأثر سوق العمل بعدة عوامل ، وذلك في عرض العمل و الطلب عليه، ولأهمية هذه التأثيرات سنتطرق إلى بعضها باختصار ، حيث نذكر منها العامل الجغرافي ، العامل الديمغرافي ، العامل السياسي و العامل الاقتصادي .

**العامل الجغرافي :** بما ان الأيدي العاملة غير متواجدة في منطقة واحدة بل تتوزع كل مناطق البلاد ، وان المؤسسات تأخذ من سوق العمل هذه القوي البشرية ، فإننا بذلك نشير إلى سوق العمل هو مكان جغرافي تتوفر فيه القوي العاملة المتاحة ، بحيث يعطي المكان الجغرافي لسوق العمل حدود إقليمية مما قد يؤدي إلى صعوبة في توظيف الأيدي العاملة من خارج هذه الحدود، وهذا ما يسبب بعد المسافة بين مركز العمل وبين المكان الذي يقطن فيه العمال ، وأما نتيجة لانعدام شبكة الاتصال و المواصلات ، أو ارتفاع تكاليف النقل والذي بقي دائما عائقا أمام

---

1- رماش هجيرة ، أطروحة دكتوراه LMD ، اتفاق الشراكة الأورو جزائرية و سوق العمل الجزائري ، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة قسنطينة 2 ، ص 87

2 - مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، النمو الديمغرافي و خصائص سوق العمل في الجزائر ، العدد 17 / ديسمبر

التشغيل، وكذلك هناك عدة مشاكل تتمثل في عدم وجود العمران والمرافق الاجتماعية القريبة

من مراكز الشغل مما يعيق الباحثين عن العمل على مغادرة أماكن إقامتهم وبالتالي كان لزاما على

المؤسسات إيجاد الحلول لهذه المشاكل من خلال توفير سكنات ومباني ومراكز صحية لتوزيع

أحسن لليد العاملة

**العامل الديمغرافي:** في الواقع يشكل السكان مخزوننا أساسيا تلجأ إليه المؤسسات عند الحاجة

إليه، وبما أن الزيادة السكانية التي تعرفها البلاد خلال كل سنة والحجم الهائل من الفئة الشبائية

القادرة على العمل فإن هذا النظام له دور فعال في تحديد حجم العمل

**العامل الاقتصادي:** إن هدف هذا العامل الذي هو مرتبط ارتباطا مباشرا بسوق العمل هو

تحديد حجم العمالة ، وذلك بمقارنة بين العرض و الطلب علي العمل فإذا كان الطلب أقل من

العرض تكون هناك البطالة ، أما إذا كون الطلب أكبر من العرض نكون في وضعية التشغيل التام

، وابطس تعرف للعمالة الكاملة هو أن وضع سوق يتميز بعدم وجود البطالة إلا انه في الواقع قد

لا نستطيع ذلك ، ان هذا الهدف يجعل دائما الدولة في حالة الطوارئ ، خاصة إذا كان كل

اقتصادها غير متوازن ، و بالتالي تلجأ إلى تطبيق عدة سياسات اقتصادية و ذلك من اجل

التقليل من حدة البطالة و تفاقمها . (1)

**العامل السياسي :** إن القوانين و التشريعات هي التي تجعل كل من العمال و أرباب العمل في صف واحد ، بحيث تحمي العمال و المنازعات ضد أرباب العمل و ذلك لضمان حقوق العمل ، و كذلك فهي تعطي امتيازات و تسهيلات لأرباب العمل من اجل الزيادة في خلق مناصب الشغل و ذلك بالاستثمارات المتجددة ، و لما لهذه القوانين و التشريعات من تأثيرات مباشرة في سوق العمل ، و ذلك إما بتغيير العرض و الطلب علي العمل فإنها تكون بتغيير العرض أو الطلب فأنها تكون من اختصاص الدولة ، هذه الأخيرة هي فقط من تقوم بعدة إجراءات تحمي من خلالها الشغل نذكر منها :

1 تصدر الدولة التشريعات تمنع المؤسسات من توظيف أشخاص غير مسجلين لدي مكاتب

اليد العاملة و توظيف اليد الأجنب بصورة غير قانونية

2 تخصيص منحة من طرف الدولة للأشخاص العاطلين عن العمل مما قد يشجعهم و يجعلهم


أكثر تيقظا في البحث عن وظيفة مناسبة

3 توسيع وإحداث مشاريع جديدة لامتصاص القوي العاملة العاطلة عن العمل

4 تشجيع الخواص بالتسهيلات الممكنة من اجل خلق مناصب للشغل (1)

---

1 -مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، النمو الديمغرافي و خصائص سوق العمل في الجزائر ، العدد 17/ ديسمبر 2014



الفصل الثاني  
سياسة التشغيل في

## الفصل الثاني: سياسة التشغيل في الجزائر وأثارها علي حق العمل

لقد عرفت الجزائر في مطلع الثمانينات أزمة اقتصادية حادة بمختلف مؤشراتها، ولعل أبرز هذه المؤشرات مشكلة البطالة والتي تمثل إحدى التحديات الكبرى التي تواجهها مختلف الدول، ولذلك فإن مسألة التشغيل أحد المشاكل الأساسية التي تعاني منها البلدان النامية وحتى الرأسمالية، لهذا فهي محل انشغال واضعي السياسات الاقتصادية في مختلف الدول وكذا النقابات وأرباب العمل والباحثين الاقتصاديين كل له رؤية خاصة به والتي يمثلها ويدفع عنها.

فكان لزاما على حكومات الدول الأخذ بجميع التدابير اللازمة لتفعيل سياستها التشغيلية، كدعمها للاستثمارات الخلاقة لمناصب شغل جديدة والتي من شأنها العمل على امتصاص معدلات البطالة بلجوئها إلى مختلف الآليات المعتمدة في ذلك سواء عن طريق التمويل المباشر او منح امتيازات، وبإسقاط ذلك علي الدولة الجزائرية نجدها لا تدخر جهدا في هذا الإطار خاصة عندما نأخذ بالمعطيات التي شهدتها الاقتصاد الجزائري من خلال الإصلاحات الاقتصادية مطلع التسعينات وبرامج التعديل .

## المبحث الأول: سياسة التشغيل في الجزائر

تحظى قضايا التشغيل في الجزائر أهمية كبيرة من منطلق تركيزها على الموارد البشرية لما تملكه الجزائر من ثروة شبابية، إلا أنها تعاني من ارتفاع ملموس في معدل البطالة التي مست مختلف شرائح المجتمع وخاصة الفئة الجامعية وهذا مدفع بالدولة الجزائرية إلى إتباع سياسة للتشغيل للحد من ظاهرة البطالة ودمج الشباب في عالم الشغل

### المطلب الأول: تعريف سياسة التشغيل وأهدافها في الجزائر

يكتسي الشغل أهمية كبرى في دفع التنمية الاقتصادية و الاجتماعية في كل دول العالم من خلال محاربة البطالة والتوجيه الفعال لموارد البشرية عبر قنوات الإنتاج و التراكم خاصة في الجزائر التي تمتلك ثروة شبابية، إلى أنها تعاني من معدل مرتفع للبطالة

### الفرع الأول : مفهوم سياسية التشغيل

تعتبر سياسة التشغيل جزء من سياسة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد على اعتبار انه 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: وهو كافة العمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته

مقابل اجر

سياسة التشغيل:

هي مجمل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية الأطراف (الحكومة، أصحاب الأعمال،

العمال) الهادف إلى التنظيم ووضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل كما أنها (1)

المنهاج يتمثل في مجموعة من البرامج تحددها وتعتمدها السلطة المختصة في مجال الاستفادة القصوى

من الطاقة البشرية

وتعرفها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) سياسة التشغيل "في مجمل الوسائل المعتمدة

من اجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج" (2)

---

1- مصطفى بوضياف، تحديات التشغيل في أسواق العمل خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلي

2008/12/03، منظمة العمل الدولية المركز الدولي للتدريب، ص9

2- مولاي لخضر عبد الرزاق، تقييم أداء سياسة التشغيل في الجزائر 2000-2011 جامعة قاصدي مرباح ورقلة

تشكل سياسة التشغيل منظومة من الإجراءات النوعية والتي موضوعها سوق الشغل، وتؤثر هذه الإجراءات على جهة الطلب والجزء الأخر على جهة العرض، كما يكون التأثير على الجهتين معا. كما عرفها البعض على أنها هي الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوي العاملة المتاحة وفي إعداد وتكوين الأفراد وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل (أفراد كانوا أو مؤسسات عامة أو خاصة) عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين وتعكس أيولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظرته للعمل وحق المواطن فيه. (1)

لقد اتخذت سياسة التشغيل بعدين رئيسيين يقتصر البعد الأول منها على المجالات إيجاد فرص العمل التي يمكن الحصول عليها من مكاتب العمل أو سوق العمل أو. أما البعد الآخر فيمتد إلى إدارة سواق العمل وأطرافها الفاعلة وإيجاد العمل اللائق من حيث إتقانه والتشغيل الملائم من زاوية التعليم والتدريب وكذلك توفير ظروف العمل المناسبة والاهتمام بالأجور وتحسين الإنتاجية عن طريق سياسة الحوافز الاهتمام بمعالجة الفوارق بين العرض والطلب بالكم والنوع والزمان والمكان جنبا إلى جنب مع الاهتمام بالعمالة الوافدة. (2)

---

1 - احميه سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر ملتقي علمي حول السياسة العامة ودورها في

بناء الدولة والمجتمع، جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة، 26 و27 أبريل 2009، ص 3

## الأبعاد الرئيسية لسياسة 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 طرق

توظيفها في مختلف المجالات والقطاعات النشاط سواء منها العامة او الخاصة بما يسمح بأحداث

تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة للبلاد، وتطوير أنماط الإنتاج، وتحسين النوعية والمردودية، ومنافسة

المنتوج الأجنبي وريح معركة التكنولوجيا السريعة التطور

**البعد الاجتماعي:** يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة على ظاهرة

البطالة لا سيما بالنسبة للشباب، والعمل على توفير ظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع.

المجتمع وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء

**البعد التنظيمي والهيكلية:** يقصد به مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة باتخاذ القرارات جماعية

خصوصا في مجال التخطيط والتنمية المستدامة، ووضع السياسات الخاصة بالتشغيل وتنفيذها والتي

تبدأ بالمستوي المكاني المحلي، أي مستوي التجمعات السكانية سواء كانت مدنا أم قرى (1)

---

1 - ماجدة أبو زنت و عثمان غنيم، التنمية المستدامة -دراسة النظرية في المحتوى في المفهوم و المحتوى -مجلة المنارة، المجلد 12،

## الفرع الثاني: أهداف سياسة التشغيل

يمكن حصر أهم الأهداف لسياسة التشغيل في

— تحسين وتعزيز آليات الوساطة في سوق العمل، من خلال عصرنه وسائل المتابعة والمراقبة والتقييم والأخذ بعين الاعتبار لطلبات الشغل الإضافية.

— القيام بالمقاربات الاقتصادية من أجل مكافحة البطالة.

— السعي إلى تكييف مخرجات التعليم والتكوين مع متطلبات سوق العمل بتغيير المناهج التعليمية وتعزيز الوسائل البيداغوجية، مما يسمح بتحسين مؤهلات اليد العاملة الوطنية لا سيما في التخصصات غير متوفرة في السوق.

— تدعيم المشاريع الاستثمارية المولدة لمناصب الشغل، ما يسمح بتنمية ثقافة المقاولة وتعزيز الإيرادات.

-زيادة حجم الناتج القومي ورفع مستوى الفعالية الاقتصادية والصناعية.

-رفع مستوى معيشة الشعب عن طرق زيادة الدخل للأفراد

---

1- بلقاسم سلطانية، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، رسالة الدكتوراه في علم الاجتماع التنموية، جامعة قسنطينة

-رفع مستوى معيشة الشعب عن طرق زيادة الدخل للأفراد

-توفير فرص العمل لكل فرد من افراد القوة العاملة المتاحة الراغبة من اجل الكسب

-توفير فرص العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة الراغبة في العمل والباحث عنه.

-استقرار العمل ويقصد به دوام استخدام العامل في عمله وتقليص التغيرات التي تحدث إلى

ادني حد ممكن عن طريق حماية العامل من الفعل التعسفي.

-تنظيم علاقات العمل في إطار قانوني والتشريعي الذي تحدده المراسيم وتشريعات العمل 1

-العمل يمهد الطريق للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، أو الطريق الذي يمكن فيه تحقيق العمالة

والدخل

-التشغيل يسمح للجميع بإمكانية الوصول إلى الوظائف وذلك من اجل الحد من الفقر ومن

اجل الاستفادة التامة من القدرات البشرية في مجال فرص الدخل والثروة.

-تنمية ثقافة المقاوله.

-عصرنة آليات المتابعة والمراقبة والتقييم.(1)

---

1 - حاجي فاطمة، متطلبات وأساليب النمو في تشغيل الشباب في ظل اتفاقية الشراكة الأورو جزائرية ، بحث مقدم للملتقي

الوطني حول سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية ، جامعة بسكرة ، الجزائر ، افريل 2011 ، ص02

## المطلب الثاني: الأجهزة المعتمدة للتشغيل في الجزائر

تعتبر آليات وبرامج التشغيل التي اعتمدها الدولة في إطار تنفيذ سياستها متعددة ومتنوعة، ومختلفة المناهج والطرق، منها ما يتعلق بالتشغيل المباشر، ومنها ما يتعلق بتشجيع خلق المؤسسات التي توفر المزيد من فرص العمل، ومنها ما يتعلق بتنظيم بعض أنماط التوظيف الخاص ببعض الفئات العمالية مثل حاملي الشهادات الجامعية، والتكوين المهني، والباحثين عن العمل القادمين من مختلف مؤسسات التعليم والتكوين العالي والمتوسط، وحتى بالنسبة لمن هم دون تأهيل، الأمر الذي شكل ما يمكن وصفه بالتجربة الوطنية في مجال التشغيل بصفة عامة، وتشغيل الشباب بصفة خاصة، على أساس أن هذه الشريحة تشكل الإشكالية المعقدة لسياسة التشغيل في الجزائر.

### الفرع الأول: الأجهزة المسيرة من طرف وزارة العمل والتشغيل وضمان الاجتماعي

تسير هذه الأجهزة من طرف الوزارة المكلفة بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ويمكن حصرها فيما يلي:

#### أولاً: الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM

أنشأت الوكالة الوطنية للتشغيل لأول مرة في الجزائر سنة 1962، حيث كانت تسمى بالديوان الوطني لليد العاملة (onamo) office nationale de la main d'œuvre بمقتضى المرسوم رقم 62-99 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962 وكانت مهمتها الأساسية تنصيب العمال خارج الوطن وتم تغيير اسمها الى الوكالة الوطنية للتشغيل سنة 1990 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 259-

90 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 وفي 2006 تم تغيير طابعها القانوني من مؤسسة عمومية ذات طابع اداري إلى مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص وهي تعمل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي. وفي نهاية سنة 2006، استفادت الوكالة الوطنية للتشغيل من مخطط إعادة التأهيل المخصص لتطوير شبكتها (مختلف وكالات التشغيل التابعة لها سواء كانت ولائية أو محلية) بالإضافة الى تقوية المهارات الإدارية لإطاراتها لاسيما تطوير وسائل التسيير وتقديم الخدمات(1)

مهام الوكالة الوطنية للتشغيل: من ضمن مهامها نجد

- 1- تنظيم ومعرفة السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطويرها
- 2- جمع عروض وطلبات العمل والربط بينهما
- 3- متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلق بتشغيل الأجانب وتنظيم البطاقة الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها.
- 4- ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات المحلية والدولية في مجال التشغيل.

أهم الأجهزة التي تسييرها الوكالة الوطنية للتشغيل: تتمثل هاته الأجهزة في كل من

جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) : اعتمدت الحكومة الجزائرية في اطار(1)

النهوض بقطاع التشغيل وتفعيل استراتيجيتها في ترقية عالم الشغل على منح الأولوية لتكثيف مناهج التعليم والتكوين مع متطلبات وتحسين وتعزيز آليات الوساطة ف سوق العمل، ذلك بتخصيص مرافق أكثر سواء على مستوى الفرد في وضعه كطالب عمل او على مستوى المؤسسة الموجودة في وضع إعادة التأهيل بما تتطلبه السوق الحرة.

فكان استحداث جهاز المساعدة على الإدماج المهني طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 126/08، المؤرخ في 2008/04/19، الذي حدد الإطار العام لجهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب وكيفيات تطبيقه، هدفه الأول التشجيع على الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين(1)

ويحتوي هذا الجهاز على ثلاث أنواع من العقود تبرم بين المستخدم ومدير التشغيل والمستفيد، وقد تم وضع جهاز المساعدة على الإدماج المهني تحت تصرف الوكالة الوطنية للتشغيل التي تسيره بالتنسيق مع مديرية التشغيل لكل ولاية بحيث يمكن تسهيل الاستفادة من منصب عمل دائم للشباب طالب العمل لأول مرة المسجلين لدى الوكالة المحلية للتشغيل بإدماجهم أكثر في القطاع الاقتصادي العمومي والخاص، وتتخذ هذه العقود الإشكال التالية:(2)

---

1- شباح رشيد، ميزانية الدولة و إشكالية التشغيل في الجزائر ، رسالة ماجستير ، كلية العوم الاقتصادية ، علوم التسيير و العلوم

التجارية ، جامعة أوبوكر بلقايد ، تلمسان، 2011-2012 ص 150



- عقود إدماج حاملي الشهادات CID موجهة لخرجي التعليم العالي، وكذا التقنين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني

- عقود الإدماج المهني CIP موجهة لخريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني

عقود تكوين/ إدماج CFI موجهة لي طالبي الشغل بدون تكوين ولا تأهيل وتصدر الإشارة إلى أن الشباب المستفيدين من هذه العقود يتم تنصيبهم اما

CFI/CHANTIER ورشات الأشغال المختلفة التي تبادر بيها الجماعات المحلية وأما

CFI/ART لذي حرفيين معلمين ومؤسسات الإنتاج.

ويضيف الجهاز عقد العمل المدعم CTA الذي يضمن مساهمة في تحمل أعباء الأجور للشباب طالبي العمل المبتدئين بدون خبرة

وقد تم تحديد سقف للاستفادة من هذه العقود لكل مستخدم حيث لا تتجاوز 15% من عدد العمال المشغلين بالمؤسسة المعنية، تفاديا للاستغلال المفرط للإمكانات التي يوفرها هذا الجهاز دون مقابل، والذي يشترط في نفس الوقت على المؤسسات التي لم تبادر بتوظيف 25% علي الأقل من الشباب المستفيدين من عقود الإدماج، لا يمكنها الاستفادة من تخصيص مناصب جديدة في إطار هذا الجهاز، أما المؤسسات التي حققت نسبة توظيف تفوق 25% فيمكنها الاستفادة من (1)

تخصيص إضافي وفي حدود 30% من عدد العمال المشغلين بها.

## شروط التأهيل لطالب العمل عمل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP

- 1- أن يكون ذو جنسية جزائرية.
- 2- أن يتراوح عمره بين 18 الي 35 سنة.
- 3- أن يكون حائز على شهادات تثبت مستواه التعليمي والتأهيلي ومؤهلاته مهنية.
- 4- أن يكون مسجلا كطالب عمل مبتدئ لدي الوكالة المحلية للتشغيل محل إقامته.
- 5- أن تكون وضعيته مثبتة إزاء الخدمة الوطنية .

**أهدافه:** يعتمد هذا الجهاز علي

إدماج شباب طالبي الشغل المبتدئين، وتشجيع كافة أشكال النشاطات والتدابير الرامية إلى ترقية

الشغل، لا سيما عبر برامج تكوين تشغيل وتوظيف

- تشجيع إدماج مهني للشباب
- محاربة البطالة بمنهجية اقتصادية
- تحسين معارف ومؤهلات يد العاملة خلال فترة الإدماج، خاصة ما يتعلق بالمهن التي تعاني

عجزا في سوق الشغل (1)

● تكييف فروع التكوين وتخصيصات المطلوبة في سوق الشغل

● تشجيع تشغيل الشباب عن طريق برامج تكوين – تشغيل وتوظيف (1)

ثانيا الصندوق الوطني للتأمين على البطالة **CNAC**: تم إنشاء هذا الجهاز بموجب القانون رقم

188/94 المؤرخ في 06 جوان 1994 و المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على

البطالة ، كما يوضع الصندوق تحت وصاية الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي ، ويهدف إلى حماية

العمال المسرحين لأسباب اقتصادية حيث لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تتعدي مدة التكفل

المحسوبة ست وثلاثون (36) شهرا ، وهذا التعويض غير معفى من اقتطاع الضمان الاجتماعي ،

كما يساهم الصندوق في نطاق مهامه و بالاتصال مع المؤسسات المالية والصندوق الوطني لترقية

التشغيل في تطوير إحداث أعمال لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم

كما كلف الصندوق (CNAC) بمهمة جديدة وفقا للمرسوم الرئاسي رقم 514/03 المؤرخ في

06 ديسمبر 2003، تتمثل في دعم ومرافقة خلق النشاط من طرف العاطلين والمسرحين الذين

تتراوح أعمارهم بين 35 إلى 50 سنة (2)

---

1-الموقع الرسمي للوكالة الوطنية للتشغيل، [www.anem.dz](http://www.anem.dz) بتاريخ 2018/03/25

2- [www.cnac.dz](http://www.cnac.dz) الموقع الرسمي للصندوق الوطني لتأمين على البطالة 2018/03/26 علي الساعة 16:00

## مهام الصندوق الوطني للتأمين على البطالة:

1-التأمين على البطالة بتاريخ 26 ماي 1994 وبموجب مرسومين تشريعيين منشورين بالجريدة الرسمية رقم (34)، إنشاء نظام التأمين عن البطالة لفائدة إجراء القطاع الاقتصادي الذين فقدوا مناصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية إما بتسريح إجباري أم بتوقف نشاط المستخدم لا ينحصر نظام التأمين عن البطالة في دفع تعويض للأجير الذي فقد بصفة لا إرادية منصب عمله فقط وإنما بعث إجراءات احتياطية لتكثيف فرص رجوعه إلى العمل بـ

المساعدة على البحث عن الشغل

دعم العمل الحر

التكوين بإعادة التأهيل

2 دعم إحداث وتوسع النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين

خمس وثلاثين

من جهة أخرى، يسمح نظام التأمين عن البطالة المستخدمين العموميين والخواص بجائزة آلية لمجابهة الصعوبات الاقتصادية، المالية، والتقنية التي تعرض مصير مؤسساتهم للخطر بتقليص (1)

في إطار برنامج محاربة البطالة والإقصاء الاجتماعي أنيط للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة سنة 2004 بمأمورية تسيير جهاز دعم أحداث النشاطات وفي أواخر شهر جوان 2010 اثر تقويم مساره، اتخذت السلطات العمومية إجراءات جديدة لتلبية طموحات الفئة الاجتماعية المعنية ترمي أساسا الي تطوير وتحويل ثقافة المقاوله بحيث أدخلت تعديلات الجهاز تتضمن:

تخفيض مدة التسجيل في الوكالة الوطنية للتشغيل من 06 أشهر الي شهر واحد مع العلم تم إلغاء هذا الإجراء بحيث تم الاكتفاء بشهادة تسجيل طالب العمل

### 3 جهاز تشجيع ودعم ترقية الشغل

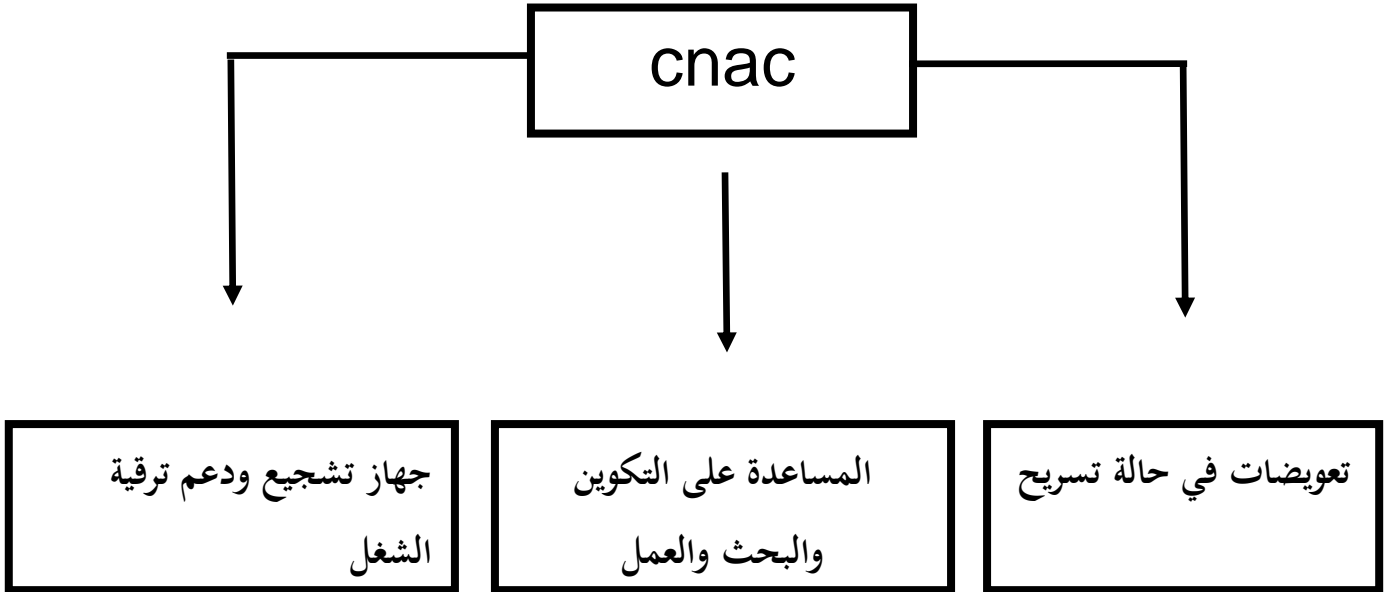
ابتداء من سنة 2010، سمحت الإجراءات الجديدة المتخذة لفائدة الفئة الاجتماعية التي يتراوح عمرها ما بين ثلاثين (30) سنة وخمسين (50) سنة الالتحاق بالجهاز، بمزايا متعددة منها مبلغ الاستثمار الإجمالي الذي أصبح في حدود عشرة (10) ملايين دج بعدما كان لا يتعدى خمسة (05) ملايين دج وكذا إمكانية توسع إمكانات إنتاج السلع والخدمات لذوي المشاريع الناشطين. (1)

---

1-مصطفى بلمقدم ومصطفى طويطى، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كاستراتيجية حكومية لامتنصص البطالة في الجزائر ، مداخلة ضمن ملتقى دولي حول : استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، جامعة مسيلة يومي 15-16 نوفمبر 2001 ، ص 15

## شروط الاستفادة من التأمين على البطالة:

- 1- ان يتراوح عمر البطال بين 35-50 سنة.
- 2- التسجيل لدى الوكالة المحلية للتشغيل المتواجدة مقر سكناه.
- 3 - عدم ممارسة أي عمل مأجور أو نشاط مهني.
- 4 - القدرة على تقديم مساهمة مالية شخصية لاستكمال المشروع. (1)



## ثالثا الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

قد تم إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بموجب الأمر رقم 14/96 المؤرخ في

1996/06/24 والذي تضمنه قانون المالية سنة 1996 في المادة 16 منه، التي نصت على فتح

حساب تخصيص خاص رقم 302-078 تحت عنوان الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب

المرسوم التنفيذي رقم 96-196 المؤرخ في 1996/09/08، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم

تشغيل الشباب والمحدد لقوانينها، حيث يمنح للوكالة مهام تنظيم والتسيير العلمي للجهاز دعم تشغيل

الشباب، وهي هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي. (1)

### شروط الاستفادة من الإعانة:

- أن يتراوح عمر الشاب ما بين 19-35 سنة
- أن يكون ذو تأهيل مهني أو ذو ملكات معرفية معترف بيها
- أن يقدم مساهمة شخصية في شكل أموال خاصة
- أن يكون شاغلا وظيفه مأجورة وقت تقديم طلب الإعانة
- أن يكون مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل كطالب عمل (2)

---

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 14/96 المؤرخ 1996/06/24، يتضمن قانون المالية سنة 1996

، الجريدة الرسمية العدد 39 ، الصادرة بتاريخ 1996/06/26 ، و المرسوم التنفيذي رقم 296/96 المؤرخ في 1996/09/08

المتعلق بإنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

## مهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

يمكن أن نلخص مهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في:

- تدعم وتقدم الاستشارة وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار إنجازهم لمشاريعهم الاستثمارية
- إقامة علاقات مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع وتطبيق خطة التمويل
- تبليغ الشباب ذوي المشاريع بمختلف الإعانات التي تمنحها ansej والامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها
- متابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع
- تقدم للشباب ذوي المشاريع كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي المتعلقة بممارسة نشاطهم. (1)

الوكالة الوطنية لتطوير للاستثمار(ANDI): بمقتضى الأمر الرئاسي رقم 03/01 والمتعلق بتطوير

الاستثمار أنشئت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار لتحل محل الوكالة لدعم ومتابعة

---

1- الطاهر بن يعقوب، تقييم نتائج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من حيث التمويل و الإنجازات المحققة ، أبحاث المؤتمر الدولي حول : تقييم آثار البرامج الاستثمارات العامة و انعكاساتها علي تشغيل و الاستثمار و النمو الاقتصادي من 2001-



الاستثمار سابقا APSI في 2002/08/20 وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تعني بخدمة

المستثمرين الوطنيين والأجانب على حد سواء، وتعتبر هذه الوكالة - خصوصا أن الجزائر تشهد تحولا

اقتصاديا عميقا باتجاه اقتصاد السوق والانفتاح على رأس المال الخاص ضمن إطار إعادة الهيكلة -

الأداة الأساسية للتعريف بفرص الاستثمار القائمة والترويج بها واستقطاب رؤوس الأموال

والاستثمارات الأجنبية المباشرة

تهدف إلى تشجيع وتطوير الاستثمار من خلال الخدمات التي تقدمها وتطبيق المزايا الجبائية المرتبطة

بالاستثمار والذي يعكس والذي ينعكس إيجابا في إحداث مناصب العمل. (1)

## مهام الوكالة:

- ترقية الاستثمارات وتطويرها ومتابعتها
- إعلام ومساعدة و مراقبة المستثمرين في إطار انجاز مشاريعهم
- تسهيل استيفاء إجراءات لتأسيسية إنشاء المؤسسات أنجاز المشاريع
- منح المزايا الخاصة بالاستثمار (2)

---

1 - دحماني محمد أدرويش ، إشكالية التشغيل في الجزائر ، أطروحة دكتوراه ، جامعة أبو بكر بلقايد ، تلمسان ، 2012 ،

2- محمد ياسين ستو ، احمد مفاتيح ، مذكرة تخرج التحفيز الجبائي و أثره علي فرص الاستثمار للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية

- تسير صندوق دعم الاستثمار
- المشاركة في تسير المحافظة العقارية الاقتصادية والموجهة للاستثمار
- نسخ وتطوير علاقات تعاون مع هيئات مماثلة (1)

الفرع الثاني: الأجهزة المسيرة من قبل وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة

وتتمثل هذه الأجهزة في مايلي

أولا التعويض مقابل نشاطات ذات المنفعة العامة (IAIG) :

بالإضافة إلى المنحة الجزافية للتضامن (AFS) الموجهة للأشخاص عديمي الدخل وغير القادرين

على العمل والغير المستفيدين من برامج المساعدة الاجتماعية الأخرى، تساهم الوكالة أيضا في

إدماج الفئات السكانية التي تعيش حالة اجتماعية هشة وعدم استقرار على مستوى النسيج

الاجتماعي، وهذا عن طريق القيام بنشاطات الإدماج الاجتماعي والتنمية الجماعية في إطار

برنامج التعويض مقابل نشاطات ذات المنفعة العامة

يتعامل هذا جهاز مع الأشخاص الذين بلغوا سن القانونية للعمل، وكذا العاطلين عن العمل (2)

---

1- محمد ياسين ستو ، احمد مفاتيح ، المرجع السابق ، ص57

2 - وكروشة عمار و ناصف محمد، مذكرة ماستر ، آليات دعم التشغيل في الجزائر، دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل

الشباب فرع البويرة، سنة 2014-2015 ، ص 64

ويتم تشغيل هؤلاء الأشخاص في النشاطات ذات منفعة العامة، في ورشات البلديات، ضمن

نفس الشروط التشغيل العادي فيما يخص المدة القانونية للشغل والاستفادة من الحماية

الاجتماعية، ولا يشكل هذا نوع من الشغل علاقة عمل بل هو حل مؤقت وشكل من أشكال

التضامن، تحدد الاستفادة من البرنامج بشخص واحد لكل عائلة، مقابل الاستفادة من من أجر

زهيد، ويضمن البرامج أهم شيء لفئة السكان المحرومة وهو التغطية الاجتماعية (1)

### الأشغال ذات منفعة عامة الاستعمال المكثف لليد العاملة TUP HIMO :

أنشئ هذا الجهاز سنة 1997 يهدف إلى المعالجة الاقتصادية للبطالة خاصة بطالة الشباب

والمساعدة الاجتماعية لفئات المجتمع المحرومة والضعيفة، وهو يهدف بالدرجة الولي إلى إنشاء عدد

كبير من مناصب العمل شغل مؤقتة، من خلال تنظيم ورشات عمل تخصص العناية بشبكات

الطرق والري والمحافظة على البيئة والغابات، حيث تكون هذه المناصب عبارة عن النشاطات

بسيطة وتتم هذه النشاطات من خلال الاتفاق بين الوزارات. (2)

---

1- كروشة عمار و ناصف محمد، مذكرة تخرج، آليات دعم التشغيل في الجزائر، دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل

الشباب فرع البويرة، سنة 2014-2015، ص 64

2- رقية هدروق، مذكرة تخرج، دور سياسات التشغيل في تحقيق الاستقرار السياسي في الجزائر "1989-2012"،

جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، ص، 78-79

عقود ما قبل التشغيل **CPE**: هو برنامج لمكافحة بطالة الشباب الحائزين علي شهادة ،

والذين تفوق أعمارهم 19 سنة ، الحائزين علي شهادة التعليم العالي ، إضافة إلى معاهد الوطنية

للتكوين و الباحث عن مناصب شغل لأول مرة ، وقيمة الأجور محددة.

**الشغل المأجور بمبادرة محلية تشغيل الشباب ESIL** : تمت إقامة الترتيبات المسماة

بالبرامج المهنية لإدماج الشباب منذ بداية 1990 ، وتتمثل في تشغيل الشباب بصورة مؤقتة

بواسطة إنشاء مناصب شغل بمبادرة محلية ، ترمي هذه الترتيبات إلى مساعدة لشباب

الوكالة الوطنية للقرض المصغر **ANGEM**: أنشأت بموجب قرار اللجنة الحكومية ديسمبر

2003 ، حيث يعتبر القرض المصغر من الآليات التي اتخذتها الدولة لحل مشكل البطالة فهو

بذلك موجه لفئات البطالة ، أو أولئك الذين يمارسون عملاً مؤقت غير مضمون ، ولكن من

يرغب في خلق منصب عمل ذاتي بنفسه ، مما يسمح ببحث و تطوير نشاط منتج للسلع و

الخدمات ، لقد كان الانطلاق الرسمي لتنفيذ هذا النوع من التمويل للتشغيل في شهر جويلية

1999 ، ويتراوح القرض المصغر بين 50000 و 350000 ، وهو قابل لتسديد علي مرحلة

تتراوح بين 12 و 60 سنة. (1)

مشروع الجزائر البيضاء: وهو مشروع يهدف إلى تغيير وجهة الجزائر السياحية وذلك انطلاقاً من  
توظيف جزء كبير من اليد العاملة وهذا من شأنه التخفيف من البطالة.

مشاريع صندوق الزكاة: وهو هيئة تعمل تحت وصاية إشراف وزارة الشؤون الدينية والأوقاف، بداية

النشاط كانت سن 2003 حيث يعمل على جمع أموال الزكاة وتوزيعها على مستحقيها، وهو

مشروع أساسي ذو بعد إسلامي، يعتمد هذا المشروع أساساً على مورد واحد وهو الزكاة

المحلات التجارية لفائدة الشباب البطال موزعة عبر البلديات: وهو مشروع رئاسي يضم

100 محل في كل البلدية يهدف إلى تشغيل الشباب والقضاء على البطالة من جهة ورفع مستوى

التجارة الجزائرية من جهة أخرى

### المبحث الثاني: آثار سياسة التشغيل

تعرف سياسة التشغيل على إنها مجموعة الأساليب والإجراءات التي يتم توجيهها من قبل الحكومة

لحل أو التخفيف من حدة الأزمات سواء الاقتصادية أو الاجتماعية أو السياسية، لذا عملت لدولة

على توفير الآليات اللازمة لتنظيم سوق العمل، وتوفير مناصب شغل، ولكل سياسة معتمدة لا بد لها

من آثار، معوقات وتحديات لكي يتم تقييم مدي نجاحها.

## المطلب الأول: تحديات ومعوقات سياسة التشغيل

أن السياسة الوطنية المنتهجة في مجال التشغيل ركزت على أهداف كثيرة سياسية واقتصادية واجتماعية وذلك بقصد جعل تلك أكثر واقعية وقبولاً في الوسط الاجتماعي والاقتصادي الجزائري ومع ذلك فإن تلك السياسة واجهت تحديات ومعوقات قللت من فعاليتها.

### الفرع الأول: معوقات سياسة التشغيل

إن حجم المعوقات التي تواجهها سياسة التشغيل في الجزائر، لا سيما في مجال التشغيل الشباب، كبيرة ومعقدة ويمكننا حصرها في النقاط التالية:

\* إن الشريحة الأكبر في المجتمع الجزائري هي من فئة الشباب، حيث تمثل هذه الفئة أكثر من ثلثي المجتمع، الأمر الذي يصعب من مهمة الهيئات المكلفة بمعالجة هذه الإشكالية، لا سيما أمام تراجع القطاع العمومي عن تمويل الاستثمارات، وإنجاز المشاريع المنشأة لمناصب العمل المستقرة والدائمة، واستمرار توجه نحو المزيد من تحويل المؤسسات العمومية إلى القطاع الخاص، والتقليص من عدد العمال إما بسبب الغلق، أو بسبب مواجهة الأزمات التجارية والمالية؛ نتيجة المنافسة الحادة للشركات والمنتجات الأجنبية. كل هذا أمام استمرار تزايد حجم طلبات العمل الجديدة من طرف الشباب الذي أنهى تكوينه أو الذي لفضته المدرسة مبكراً، حيث تنمو وتيرة السكان النشطين بنسبة مرتفعة 3.2% سنوياً، أي ما يفوق 300.000 طالب عمل جديد سنوياً، مقارنة بضعف النمو الاقتصادي.

\*العمل غير المنظم أو ما يعرف بـ L'Economie Informels الذي يعتبر البديل الحتمي للعديد من الشباب القادم إلى سوق العمل، أمام ضعف بل ندرة فرص العمل في المؤسسات المنظمة. هذا النوع من العمل الذي يشكل بؤرة استغلال فاحش للعديد من الشباب الذين عادة ما يكونون الأكثر عرضة لهذا الاستغلال، سواء في مجال ظروف العمل، أو في الأجور، أو مختلف الحقوق الفردية والجماعية للعامل، في غياب أو ضعف الهيئات الرقابية، من جهة، وفي ظل التوسع في تطبيق فكرة مرونة العمل والعمل المؤقت من جهة أخرى.

\* عدم التحكم في الآليات القانونية والاجتماعية والاقتصادية التي شرعت الدولة في تنصيبها قصد معالجة هذه الظاهرة، ولاسيما تلك التي كلفت بتنظيم وتأطير سوق العمل، التي تفتقر لوسائل التقويم والقياس الإحصائي الكافية حول حقيقة البطالة في أوساط الشباب. إلى جانب عدم انسجام والتناسق بين الأجهزة القائمة على مكافحة البطالة، والتشغيل، مما يعرقل نجاح التجارب العديدة والجهود المعتمدة التي تم القيام بها للحد من تزايد حدة هذه الظاهرة.

\* عدم تكيف أنظمة وبرامج التعليم والتكوين العالي والمتوسط بما يتناسب مع الاحتياجات التي تطلبها سوق العمل، مما يعني تكوين مزيداً من الإطارات والعمال الذين لن يجدوا مناصب عمل تناسب تكوينهم مما يجعلهم عرضة للبطالة الإجبارية عند تخرجهم؛ وذلك لعدم التنسيق والتعاون بين هذه المكاتب والمؤسسات الهادفة إلى توفير مناصب الشغل للشرائح البطالة من جهة، ومؤسسات التكوين العليا والمتوسطة المتخصصة منها والعامية من جهة ثانية، والمؤسسات المستخدمة من جهة ثالثة. حيث لا توجد مجالس تنسيق مشتركة بين جميع هذه المؤسسات للعمل على ضمان فاعلية الجهود

المالية والإدارية لضمان توفير مناصب عمل لجل المتخرجين من المعاهد والجامعات ومؤسسات التكوين المهني، وإن وجدت فهي لا تؤدي دورها بالفاعلية المطلوبة.

\*عجز في اليد العاملة والمؤهلة، وعدم توافق قوى العرض مع قوى الطلب

\*وجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل

\* ضعف روح مبادرة المقاولات، لاسيما عند الشباب و ضعف العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع إلى تفضيل عمل المأجور .

وأمام كل هذه المعوقات السلبية التي كثيراً ما أعاقت نجاح سياسات التشغيل، تبرز مجموعة الآليات والبرامج والمخططات التي وضعتها البلاد كتحد إيجابي لمواجهة آثارها السلبية، حيث تلعب المشروعات الصغيرة والمتوسطة على سبيل المثال إحدى آليات مواجهة هذه المعوقات نظراً لهشاشة البنية الاقتصادية التي بدأ يعرفها النسيج الاقتصادي في السنوات الأخيرة؛ إذ أصبح اللجوء إلى المشروعات الصغيرة والمتوسطة المتخصصة في مختلف المجالات الحرفية، والخدمية، لاسيما تلك التي تعمل في مجال المقاولات الثانوية لصالح المؤسسات الصناعية الكبرى أو لفروعها في الجزائر، أحد الحلول الأقل تكلفة لتحقيق التكامل الاقتصادي من جهة، وإحدى الوسائل التي تضمن من خلالها التخفيف من حدة البطالة المتزايدة في هذه البلدان من جهة أخرى، لاسيما في أوساط الشباب المتخرج من الجامعات ومعاهد التكوين المتخصصة.(1)

---

1- سرير عبد الله رابح، سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة، ملتقى سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة



## الفرع الثاني: تحديات سياسة التشغيل

تعتبر سياسة التشغيل مختلف الآليات التي تهدف إلى التقليل من البطالة، وتعتبر البطالة احد المكونات و المظاهر الأساسية للفقر و بالتالي فان انعكاسات التشغيل واضحة علي مستوي البطالة و من ثم الفقر، وفي حقيقة الأمر لا يمكن أن نتحدث عن فعالية سياسية التشغيل في بلد يعاني من قلة الاستثمارات ومعدلات نمو ضعيفة و متذبذبة، ففي الجزائر لقد انعكست سياسة التشغيل و برغم من أنها ظرفية على مستوى البطالة و الفقر كمايلي :

-انخفاض معدلات البطالة في الجزائر من 30% سنة 1999 إلى حدود 10% سنة 2014.

-تحسين المستوى المعيشي لبعض الأسر الجزائرية.

-دخول المرأة الجزائرية عالم الشغل مقارنة بمكانة عليه سابقا.

- تحسن مستوى التعليم في الجزائر حيث أن توفير الشغل يؤثر بشكل إيجابي على مستوى التعليم في

الجزائر ويمكن إرجاع نسبة كبيرة من التسرب المدرسي إلى نقص مداخيل الأولياء وعدم عملهم

-أن انعكاس التشغيل علي توفير الغذاء شيء واضح في الجزائر حيث أن معظم الأسر الجزائرية مكونة

من ثلاث أفراد وما فوق، وهذا يستلزم أجرة لأعالتها من المصاريف المتعلقة بالغذاء، فالتشغيل (1)

---

1 -د.بوزار صافية، فعالية وانعكاسات سياسة التشغيل على البطالة و الفقر في الجزائر خلال الفترة الممتدة من (1990-

2014)، يومي 08-09 ديسمبر 2014، المركز الجامعي تيبازة، الجزائر

في الجزائر ساهم بشكل كبير في توفير وتحسين مستوى الغذاء للعائلات و الأسر الجزائرية .

- انخفاض مستوى التسرب لمدرسي في السنوات الآخرة (2005-2013) نتيجة انخفاض معدلات البطالة و زيادة التشغيل.(1)

### المطلب الثاني: آفاق سياسة التشغيل

يعتمد في التقدير النسبي لآفاق التشغيل على جملة من الفرضيات، التي يجب أن تكون في عمومها تعبر عن مجمل العوامل المؤثرة في سوق العمل والتي تلعب معطيات الماضي دورا مهما في تحديدها، وفي هذا الصدد فقد اعتمد المخطط الوطني لمكافحة البطالة على جملة من الفرضيات لتكميم آفاق التشغيل في الجزائر

### الفرع الأول: تقييم أداء سياسة التشغيل

من الضروري تميز بين مخطط مكافحة البطالة والتخفيف منها وسياسات إستراتيجية التشغيل، فالأولي خاصة بالمعالجة الظرفية سواء عن طريق السياسات الاجتماعية أو الاقتصادية، أما الإستراتيجية لا يمكن أن تتجسد في الفترة الانتقالية للاقتصاد الجزائري لما تحتاجه من أموال وطاقات تحاول فيها السلطات توفيرها لإنعاش الاقتصاد وإعادة تحريكه من جديد

يكن تقييمنا لمدي فاعلية السياسات التشغيلية فإننا نبحث عن الأهداف التي سطرت من أجلها فمن خلال الهدف الأساسي و المسطر الذي يتمثل في تخفيض معدلات البطالة فإننا نجد تراجع في نسبتها علي النحو التالي :

29,3 % سنة 1999 إلى 17,7 % سنة 2004 ثم إلى 11,3 % وصولاً إلى 11% فهذا ناتج

عن النمو الاقتصادي خلال العشرية الأولى من القرن 21

اعتمدت الجزائر على طرق لترقية التشغيل وتسيير البطالة وهو ما جسده سياسات التشغيل ميدانيا بالتنسيق مع مؤسسات سوق العمل فالفرق الحالي يتطلب تغيير أكبر في علاقات العمل مما أدى إلى خلق التشغيل المؤقت المتمثل في الشغل بالعقود المحددة المدة ، التشغيل بالنيابة الشغل نصف الوقت وهو ما عملت به الجزائر عن طريق العلاج الاجتماعي و العلاج الاقتصادي (كشغيل الشباب ) فهذا الإجراء يخلق مناصب شغل حتى ولو كان مؤقت ،فهذا الإجراء يخص الجزائر فقط كونه

مستعمل على المستوى العالمي لذا نلاحظ ازدواجية سوق العمل كالتالي

\*سوق تتميز بالديمومة العمل

\*سوق ثانوية ذات المناصب المؤقتة (1)

أما بالنسبة للإنتاجية والنمو الاقتصادي فكيف يمكن التعبير عن النمو الاقتصادي في ظل ضعف

الاستثمارات كما أن الإدارة الجزائرية تشكو من تكديس العمال في المكاتب فهو مناقض للعقلية

الاقتصادية والذي من شأنه أن يخلق نوعاً من البطالة المقنعة (1)

---

1 -رقية هذوق ، دو سياسات التشغيل في تحقيق الاستقرار السياسي في الجزائر 1989-2012، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة

أما بشأن المنصب المستحدثة فهي بعيدة كل البعد عن القطاعات التي تمثل عصب الاقتصاد ككل

وكذلك قدرتها في خلق المناصب عالية من التشغيل صناعة زراعة سياحة

انطوت برامج وسياسات التشغيل في الجزائر عموما على ثلاثة عيوب رئيسية جعلتها تفشل في معالجة

الاختلالات الحقيقية لسوق العمل: تكلفتها العالية وتغطيتها المنخفضة وتأثيرها المحدود فعند

استعراض عينة البرامج المنفذة في إطار سياسات تحسين أداء السوق العمل في الجزائر يعكس ضعف

جمع البيانات وعدم استعمالها في مختلف مراحل وضع السياسات وتنفيذها وتقييمها

فهذا يؤكد ضعف المؤسسات الرسمية وعدم استقلاليتها التامة.

هذا يؤكد عدم استخدام صانعي السياسات لهذه البيانات كما استنتجت الكثير من الدراسات أن

سياسات تحسين أداء سوق العمل في الجزائر غير متكاملة ولا تنفذ بشكل منسق فتوفير البرامج في

إطار تحسين سوق العمل لا يزال يتم بشكل مجزا مع أن التجربة الدولية بينت أهمية التكامل في تقديم

خدمات العمالة فالحاجة واضحة لمثل هذا الأمر كالتدريب والتوجيه المهني ملائمة مع متطلبات العمل

ويتطلب ذلك تعزيز التنسيق بين جميع الوكالات العامة على وضع هذه السياسات وتنفيذها بما في ذلك

مكاتب التشغيل العامة ومراكز التدريب المهني وغيرها

كما أن جمود التشريعات الخاصة بالعمل يساهم في تراجع أداء السياسات التشغيلية

كما أن هذه البرامج والسياسات تخفي الأداء الحقيقي لها وذلك عند لجوء الحكومة الى شراء السلم

الاجتماعي بإعادة توزيع عائدات النفط

يعتقد سياسيون وخبراء اقتصاد أن ارتفاع نسبة العاطلين عن العمل بين الفئة الشباب الجزائري دليل

فشل سياسات حكومية كلفت أموالا طائلة دون تحقيق نتائج ايجابية

منذ 2011 شهدت الجزائر عدة احتجاجات، خاصة في المناطق النفطية بالجنوب الجزائري للمطالبة

بتوفير فرص التشغيل

من جهته، يعتقد وزير الصناعة الأسبق عبد المجيد مناصرة أن الأرقام التي يقدمها صندوق النقد العربي

مصدرها الحكومات العربية. وبرأيه فان " هذه الحكومات تزين الأرقام، لأنها تريد إيهام الناس بأنها

أنجزت تقدما، فخفضت من نسب البطالة، و حققت تقدما في نسب النمو الاقتصادي، وخفضت

من نسبة العجز ومن التضخم،

من حيث المبدأ يقول للجزيرة نت " اغلب الحكومات العربية أرقامها مشكوك في صحتها" ويعتبر

مناصرة أن الأرقام المعلن عنها تثير المخاوف لأنها تتحدث عن إن ربع الشباب الجزائري في حالة

بطالة، مما يعني حرمان الدولة من طاقة وقوة هذه الفئة

يتابع " بدل أن يتحول الشباب من عامل بناء وإضافة، تحول إلى عبء بسبب السياسات الفاشلة

للتشغيل" وهي السياسات التي صنفها" سياسات استهلاكية تحرص على كمية إنفاق المال العام

أكثر مما تحرص على طريقة خلق القيمة المضافة للاقتصاد .

وبرأي مناصرة، إن السياسات التشغيل التي اعتمدت على منح القروض للشباب من اجل خلق

شركات مصغرة سياسات جديدة في أهدافها، لكن الطريقة سيرت بها حولتها إلى برامج " شعبية" من

خلال ربطها بأجندات انتخابية ، مما جعل شباب يقول " بان تلك الأموال منحت له لكي يصرفها وليس ليستثمرها "

يصرح المدير العام للوكالة الوطنية محمد الطاهر شعلان للقناة الأولى راديو الجزائر أن الحكومة الجزائرية لاتنوي نهائيا سحب السياسات أو تغييرها ،ويرى إن هناك عزوف عن عروض العمل التي توفرها الوكالة من طرف الأشخاص المعنيين وهذا العزوف حسبه لا يعبر عن سوء أداء الوكالة وإنما لنوعية العمل في حد ذاته لكن (عمل شاق أجرة زهيدة)

إن انعكاسات السياسية العامة الاقتصادية لم تكن ايجابية بالشكل المتوقع كونها ساهمت في تأزم الأوضاع الخاصة منها الاجتماعية والسياسية وهو ما يترجم موجات الاحتجاجات المنتشرة في الساحة الوطنية فضلا عن تعالي أصوات المعارضة وهي مؤشرات دالة على عدم وجود الاستقرار السياسي في الجزائر. حتى وان كانت غير معترف بها

### الفرع الثاني: التدابير والحلول المقترحة لفاعلية أداء سياسات التشغيل

من بين العوامل التي تساعد على نجاح ورفع فاعلية السياسية العامة في مجال التشغيل، مجموعة من العوامل يمكن تلخيصها فيما يلي:

أ. بالنسبة للسياسات العامة للتشغيل: يتحكم في نجاح هذه السياسات عدة اعتبارات

وعوامل يمكن أن نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

1 . ضرورة بناء هذه السياسة على دراسات ومعطيات حقيقية بمشاركة الهيئات والمؤسسات

المعنية بعالم الشغل، في مختلف المستويات والمؤسسات المعنية بذلك من بعد أو من قريب، مع ضرورة الأخذ بعين الاعتبار آراء واقتراحات هذه الهيئات والمؤسسات قدر الإمكان. والابتعاد قدر الإمكان عن القرارات العشوائية التي لا تقوم على مثل هذه الدراسات.

2 . الاستمرارية في تطبيق السياسات المرسومة، وعدم تغييرها من أجل التغيير، قبل تقييم

مدى نجاعتها من عدمه.

3 . العمل على تكييف وتعديل محاور وعناصر هذه السياسة بما يتلاءم والمستجدات التي

تفرضها المتغيرات الداخلية والخارجية، والعراقيل الميدانية، وذلك يجعلها أكثر مرونة وقابلية للتكيف مع المستجدات والمتغيرات التي يقتضيها الواقع العملي، حيث أنه كثيراً ما تتميز القرارات المتخذة على مستوى الإدارات المركزية بطابع الأوامر التي لا تؤخذ بعين الاعتبار عند اتخاذها العراقيل الميدانية.

**ب . بالنسبة لأنماط التشغيل:** يجب أن تتميز هذه الأنماط والأشكال بطابع الديمقراطية

والاستمرارية، والابتعاد قدر الإمكان عن أنماط التشغيل الهشة التي لا تعالج مشكل البطالة بصفة نهائية، بقدر ما تكون مجرد مسكنات مؤقتة لا تلبث أن تفقد مفعولها مع الوقت، الأمر الذي يطرح مشاكل البطالة من جديد.

كما يجب السهر على تطبيق التدابير القانونية والتنظيمية المتعلقة بتنفيذ سياسات التشغيل من

خلال هذه الأنماط بالشكل الذي يجعلها قادرة على تحقيق الأهداف المرسومة لها، ووضع الآليات

العملية لتقييم مدى تقدم تطبيق هذه التدابير، وتقييم المعوقات والإشكالات التي واجهت تطبيقها، بهدف تصحيح مسارها وكيفياتها بشكل مستمر.

ج . بالنسبة للمشاريع والبرامج الهادفة لخلق مناصب العمل: إن دور هذه المشاريع في

خلق فرص العمل للفئات الباحثة عنه يتوقف بالدرجة الأولى على:

1 . تشجيع الدولة والسلطات العمومية المركزية منها والمحلية لإنشاء هذه المؤسسات، وذلك

بوضع قوانين تضمن تسهيل الإجراءات، وإزالة العقبات الإدارية، وتسهيل حصولها على الأراضي

والمحلات المناسبة لها، ومدّها بالإرشاد والاستشارة التكنولوجية، وتمكينها من الإعلام الاقتصادي

المطلوب، وفتح السواق الوطنية أمام منتجاتها، ومساعدتها على دخول الأسواق الدولية.

2 . تشجيع البنوك على التعامل بجدية ومسؤولية في مجال القروض والمساعدات والتسهيلات

المالية في المراحل الأولى للإنشاء لتمكين المؤسسات والمستثمرين والمبادرين بهذه المؤسسات من تجاوز

الصعوبات التي عادة تطرح في بداية الطريق، ذلك أن قلة الموارد المالية، أو انعدام التسهيلات البنكية،

كثيراً ما تكون أهم الصعوبات والعراقيل بل والتحديات التي تواجه المبادرة بإنشاء المؤسسات الصغيرة

والمتوسطة.

3 . خلق شبكة ربط بينها وبين المؤسسات الكبيرة لإقامة سوق محلية للمقاولات الثانوية،

وتسهيل العلاقات بين هذه المؤسسات والمؤسسات الكبرى بما يضمن قيام تعاون وثيق بينهما.

4 . تمكينها من الحصول على اليد العاملة ذات التكوين المناسب، وذلك بربطها بشبكة

التكوين المهني، والجامعي، وخلق حوافز وتشجيعات تمكنها من استيعاب الفئات المتخرجة من هذه



المؤسسات التكوينية والالتحاق بها، مثل تخفيض الضرائب عليها مقابل توظيفها لهذه الفئات، أو إعفائها منها، أو من أعباء الضمان الاجتماعي، أو بعض رسوم الاستيراد أو التصدير، أو من الرسوم المفروضة على المواد الأولية... الخ. وذلك كله من أجل تمكينها من القدرة على التوسع والازدهار، وبالتالي القدرة على خلق المزيد من مناصب العمل، وبالتالي استيعاب أكبر قدر ممكن من العمال.

5. إدماجها ضمن مخططات التنمية الوطنية، وتمكينها من الاستفادة من كافة التدابير

القانونية والمالية التي تقرها الدولة لصالح المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية، وإشراكها في جهود التنمية كقوة فاعلة ومساهمة في تنفيذ مشاريع التنمية. وذلك بمنحها المكانة والدور الفعال في إنجاز المشاريع كشريك اقتصادي كامل الحقوق.

6. توفير التكفل بدراسات تقييم الجدوى الاقتصادية عند تقديم المشاريع الجديدة، أو توسيع

أو تطوير المشروعات القائمة، عن طريق تسهيل الخدمات الاستشارية وخدمات الخبراء. ذلك أن الكثير من المشاريع تفشل من بدايتها بسبب نقص الجدوى الاقتصادية أو الجدوى الاجتماعية.

7. تمكينها من الحصول على المعلومات والبيانات والإحصائيات المتعلقة بالعرض والطلب

والمعطيات الخاصة بتطور ونمو، أو تراجع السوق المحلي والدولي، وتلك المتعلقة بالتصدير والاستيراد وغير ذلك من المعلومات التي تساعد أصحاب هذه المؤسسات على التخطيط السليم، والتسيير

الواعي.

8 . تمكينها من الحصول على الخبرة الاستشارية في مجال التغلب على مشاكل الإنتاج

والتوزيع، وتقنيات تسيير الموارد الاقتصادية، والبشرية، وغير ذلك من خبرات الدعم التكنولوجي

والإداري والتنظيمي الضروري لكل فرع من فروع النشاط المختلفة.

9 . إدماج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاتفاقات والبرتوكولات الثنائية والمتعددة الأطراف

مع الدول أو التجمعات الاقتصادية، وكذا ربطها بينوك المعلومات، قصد دعم هذه المؤسسات

الوطنية فيما يتعلق بالتصدير والاستيراد والمبادلات التجارية. ومدها بالمعلومات والبيانات

والإحصائيات المتعلقة بالعرض والطلب على المستوى الوطني والدولي. وكذا إدماجها في النشاطات

الترويجية التي يتم تقديمها هدف تسهيل تسويق المنتوجات والسلع محلياً ودولياً، عن طريق وسائل

الإعلام والاتصال والمعارض وغيرها.

10 . توفير الخدمات الموجهة لبعض الفئات المهنية أو الاجتماعية، كالشباب، أو النساء، أو

ذوي الاحتياجات الخاصة، بهدف مساعدتها على إنشاء مؤسسات صغيرة أو متوسطة متكيفة مع

خصوصياتها، ومساعدتها على الاندماج في المنظومة المؤسساتية الوطنية.

11 . تشجيع وتعميم التسهيلات والخدمات الداعمة للإبداع والتطوير، بما فيها تقديم الحوافز

والجوائز، عن الأعمال والإنتاج وإدارة المؤسسات الناجحة، وكذا تلك المتعلقة ببراءة الاختراعات

والاكتشافات الصناعية والعلمية.

في النهاية، يمكننا أن نسجل من خلال هذه الآليات العديدة والمتنوعة التي شكلت معالم

السياسة الوطنية لتشغيل، واجب الاعتراف بكثافة وجدية وأهمية هذه الآليات والأنظمة والبرامج التي

تم اعتمادها، بغض النظر عن نجاحها أو فشلها، ذلك أن النجاح أو الفشل في مثل هذه العمليات أمر مطروح وتتحكم فيه عدة عوامل داخلية وخارجية، مالية واقتصادية، وحتى سياسية، وهي العوامل التي كثيراً ما كانت غير ملائمة للتطبيق الكلي والحسن لهذه البرامج خلال العشرية التسعينات في الجزائر، ، بالإضافة إلى ضغوط المؤسسات المالية والتجارية الدولية، والتي كثيراً ما عارضت بعض الإجراءات الموجهة للتكفل بالتشغيل بصفة عامة، وتشغيل الشباب بصفة خاصة، على اعتبار أنها ستزيد من الإنفاق الحكومي، وهو ما يتعارض مع توصيات ومبادئ هذه المؤسسات.

لكن هل يكفي كل هذا ؟ ورغم أننا نشتم ونقدر الجهود التي قامت وتقوم بها الدولة للتخفيف من حدة ظاهرة البطالة، ولاسيما تلك الجهود المبذولة في تنويع آليات وأنماط التشغيل المختلفة، وفي مجال تشجيع وتسهيل إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث أقامت الدولة من أجل ذلك وزارات خاصة بهذه المهمة.<sup>1</sup> فإننا نعتبر أن هذه الجهود لازالت غير كافية لبلوغ الغاية النهائية والمتمثلة في القضاء النهائي على هذه الظاهرة. رغم قناعتنا بأن هذا الهدف يضل صعب التحقيق في ظل معطيات تشير إلى استمرار زيادة الطلب على العمل بمستويات لازالت بعيدة عن المستويات الممكن تحقيقها الآن.

ومن أجل إعطاء المزيد من الفاعلية لمساهمة مكاتب التشغيل في وضع وتجسيد سياسات

وبرامج تشغيل الشباب خاصة، فإننا نرى ضرورة:

1 . إنشاء بنك معلومات يتوفر على كافة الوسائل البشرية والتكنولوجية التي تسمح بتقديم التوجيه

والاستشارة الفعالة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بهدف رفع قدراتها في التحكم في تنفيذ برامج

ومشاريع تشغيل الشباب الباحث عن العمل، ومساعدة الشباب الذي يبادر بمشاريع صناعية أو تجارية أو خدماتية في إطار صناديق دعم تشغيل الشباب المعمول بها حالياً في الجزائر.

2. إشراك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتخصصة في مجال المقاوله، خاصة بالنسبة للشباب

المتخرج من الجامعات والمعاهد التكنولوجية العليا، وجعلها مرتبطة بالمؤسسات الصناعية الكبرى، وذلك بإيجاد صيغ للدراسات والتمويل والمتابعة وتصريف المنتوجات نحو هذه المؤسسات المتخصصة في كل نوع من أنواع الإنتاج التكميلية، على غرار ما هو معمول به في مختلف الدول المصنعة، أين يتم توزيع مجموعة من عناصر المنتج على وحدات صغيرة ومتوسطة في شكل عقود مقاوله، وتفرغ المؤسسات صاحبة المشروع للأشغال والأعمال الكبرى.

3. منح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الإمكانيات القانونية والمادية التي تمكنها من العمل

على توسيع مجال عقود التشغيل المسبقة، وعقود التدريب والتمهين، ودعم المؤسسات التي تمارس هذا النمط من التشغيل بالحوافز المادية التي تسمح لها بالتحول إلى عقود عمل دائمة، كتسهيل الحصول على قروض بدون فوائد للاستثمار في مجال توسيع النشاط، أو حوافز جبائية، وشبه جبائية، عند اقتناء أو توسيع وسائل الإنتاج، لصالح المؤسسات الصناعية والمالية والتجارية بهدف توظيف أكبر قدر ممكن من الشباب المتخرج حديثاً من المعاهد الجامعية، ومراكز التكوين المهني، والمعاهد المتخصصة.

4. توسيع إمكانيات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بإعطائها المزيد من الحوافز التشجيعية

للشباب لخدمة الأرض، ومنحها تسهيلات التدخل في مجالات تسوية مشكل العقار، ومنح القروض بدون فوائد، أو فوائد مخفضة، والإعفاءات الجبائية... الخ. باعتبار أن هذا القطاع يوفر مناصب عمل

دائمة وقارة، ومستقلة. بهدف القضاء أو على الأقل التقليل من النزوح الريفي، من جهة. والمساهمة في ربح معركة الاكتفاء الغذائي من جهة ثانية.

5. إشراك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجهود السياسية والإدارية والمالية التي تبذلها

الدولة من خلال توسيع مجال نشاطها ليشمل مجال الاستشارة والمشاركة والتعاون الفعال مع

المنظمات المهنية والنقائية، والمؤسسات التنفيذية والاستشارية، المعنية بموضوع البطالة، والتشغيل

وسوق العمل بصفة عامة، حول وضع وتنفيذ مخطط وطني لمكافحة البطالة،<sup>2</sup> بهدف توحيد المناهج

والقرارات وآليات المعتمدة في ضمان نجاح البرامج التي تتمخض عنها عمليات البحث والدراسة لكل

الإمكانيات الوطنية، ولاسيما على المستوى المحلي للحد من زحف هذه الظاهرة التي أصبح تشكل

الخطر الأكبر، والمصدر الأول لكافة المخاطر الأمنية والاجتماعية التي يعاني منها المجتمع الجزائري.

6. تفعيل دور الدولة في الرقابة على القطاع الاقتصادي الموازي، ( أو ما يعرف بالنشاط غير

الرسمي، أو الاقتصاد غير المهيكل) باعتباره يحتل مكانة فعلية كبيرة في السوق، ومصدر هام لتوفير

مناصب العمل، وذلك بالعمل على جعله يتكيف مع الإجراءات القانونية الاقتصادية والاجتماعية

بصفة خاصة، حيث يلاحظ عليه ممارسة نوع من الاستغلال لقدرات اليد العاملة في ظروف غير

مناسبة، وبأجور زهيدة مستغلاً تزايد نسبة البطالة خاصة لدى الشباب الباحث عن العمل. حيث

يمكن بقليل من المرونة في القوانين الاقتصادية والاجتماعية، أن يصبح هذا القطاع أحد مصادر توفير

مناصب عمل معتبرة، الدائمة منها والمؤقتة.

7. إعادة عجلة الاستثمار العمومي المنتج، ودور الدولة الاقتصادي، سواء من خلال

المشاريع ذات المنفعة العامة، أو بالشراكة مع القطاع الخاص الوطني أو الأجنبي، حيث أنه بدون

الاستثمار المنتج، الخلاق للقيم والثروات الحقيقية، والمنشأ لمناصب العمل الدائمة والمنتجة للثروة، تبقى أغلب الإجراءات والبرامج الأخرى عديمة ضعيفة الجدوى إذا لم نقل منعدمة الجدوى.

ويبقى الاستثمار المنتج الخلاق للثروة، ومناصب العمل الدائمة والمنتجة، ثم الاستثمار في الإنسان بتكوينه وتأهيله للتكيف مع كل المستجدات والمتغيرات، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والإمكانيات وتحريرها من القيود البيروقراطية البالية للقيام بمهامها والتكيف مع متغيرات سوق العمل، من اجل التحكم في إقامة التوازنات اللازمة بين عروض العمل والطلبات المسجلة بشأنه، ومنحها الوسائل الكفيلة باندماجها في منظومة التشغيل المتكاملة القادرة على مواجهة ليس فقط أزمة البطالة ولكن، القدرة على التحكم في تسيير تدفقات اليد العاملة على سوق العمل بتوجيهها التوجيه الجيد سواء بإعادة تكوينها وتكييفها مع المتطلبات التي تقتضيها سوق العمل، أو بتوجيهها نحو القطاعات التي تعرف حاجة إلى تلك العمالة الزائدة.

إن هذا الشروط التي طارحناها، تجدد مبرره في نتائج مختلف الجهود المبذولة إلى حد الآن، والتي تميزت بغياب الاستثمارات الحقيقية، مما جعلها عاجزة عن حل العديد من المشاكل الاجتماعية المتفاقمة من يوم لآخر، والمتمثلة على وجه الخصوص في زحف شبخ الفقر ليصيب المزيد من الشرائح الاجتماعية، ويولد مع الوقت المزيد من الإقصاء والتهميش، والشعور بالفراغ واليأس من المستقبل، ومنه، هذا الواقع الذي لم تتمكن مختلف الجهود المبذولة تغييره، مرشح للتعقيد أكثر مع استكمال الإجراءات القانونية والاقتصادية المطلوبة لتطبيق مبادئ وقوانين العولمة بالدخول بعد الانتماء النهائي لمنظمة التجارة الدولية، في دوامة الاقتصاد العالمي الذي سوف لن يكون رحيماً بالفئات الشبانة نظراً

لما سيفرضه من قيود على السلطات العمومية في التكفل بالتخفيف من بطالته، بعد أن تدخل قوانين وتعليمات التقليل إلى أقصى حد ممكن من النفقات العمومية الموجهة للتشغيل، وتوفير وسائل العيش الكريمة للطبقات الفقيرة، وغير القادرين عن العمل، وكذلك غير الحاصلين عليه، أو الذين فقدوا عملهم بسبب التعديلات الهيكلية للاقتصاديات النامية. وهو أمر تدلنا عليه مختلف التجارب التي سبقتنا إلى الانتماء إلى هذا النظام الذي لا يعترف سوى بمصالح أصحاب رؤوس الأموال والاستثمارات، على حساب المصالح الاجتماعية للعمال أصحاب قوة العمل فقط.(1)





# الخاتمة

## الخاتمة:

لقد وضعت الحكومة الجزائرية عدة تدابير كانت ترمي إلى حث الشباب البطال على البحث عن فرص العمل، وقد كان لهذه التدابير الجانب الإيجابي والذي يتمثل في تجنب إقصاء الشباب البطال من عالم الشغل وبالتالي خفض معدل البطالة.

ومن خلال هذه الدراسة لا حظنا أن هشاشة الاقتصاد الجزائري كانت من أهم العوامل التي أدت إلى ظهور البطالة، ومما زاد الأمر تفاقمًا هو الاعتماد في الاقتصاد على القطاع العام، إذ أن الأزمة البترولية سنة 1986 جعلت الجزائر تقع في المشكلة. وإذا كانت السياسات التشغيلية قد عملت على تقليص نسبة البطالة فإن أساس هذه السياسات هو الأغطية المالية الهائلة الآتية من عائدات المحروقات نتيجة ارتفاعها في الأسواق العالمية. ولذلك يجب الاهتمام بالصناعات الإنتاجية ورفع تنافسيتها من أجل زيادة حجم الصادرات خارج قطاع المحروقات، ووضع سياسات وتدابير تهدف إلى تطوير القطاع الصناعي والإنتاجي سوء السلعي أو الخدمي. بالإضافة إلى الاهتمام بجلب الاستثمارات الخارجية المباشرة، هذا بالإضافة إلى الاهتمام بقطاع السياحة والفندقة باعتبار أنه قطاع استراتيجي له دور كبير في خفض البطالة وتنوع عائدات البلد، وأكبر دليل على ذلك نجد أن العديد من الدول تعتمد على قطاع السياحة في تحقيق نموها الاقتصادي، بالإضافة الى ماسبق ذكره لا بد من الجوء الي بعض الحلول منها

\_\_استحداث أجهزة تهتم بالقطاع الزراعي و تشجيع الاستثمار في هذا القطاع الخاص وان الجزائر

تتوفر على شروط تفعيل هذا القطاع (شباب+أراضي خصبة)

\_ ضرورة العمل على تحديث الأنظمة التعليمية ومحتويات الدراسة بحيث يستجيب للتغيرات

التكنولوجية

والاقتصادية السريعة التي يمر بها العالم

\_ العمل على خلق وظائف طويلة ومتوسطة الأجل

\_ القضاء على مشكلة الفساد الإداري عن طريق تفعيل قوانين مكافحة الفساد لضمان فاعلية أداء

البرامج وسياسات التشغيل والحد من ظاهرة البيروقراطية في نطاقها السليبي

\_ الحد من السياسات التراكمية في ميدان التشغيل لما لها من دور سلبى على خارطة أداء سياسات

تشغيليه.

\_ تسهيل الإجراءات الإدارية والتمويلية أمام الشباب بهدف خلق المؤسسات صغيرة ومتوسطة

-تشجيع الاستثمار الأجنبي المباشر لدور الكبير في خلق مناصب العمل

اشتراك المؤسسات الصغير والمتوسطة المتخصصة في مجال المقاوله، وجعلها مرتبطة بالمؤسسات

الصناعية الكبرى

-إنشاء بنك معلومات يتوفر على كافة الوسائل البشرية والتكنولوجية التي تسمح بتقديم التوجيه

والاستشارة الفعالة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

# الخاتمة

## الخاتمة:

لقد وضعت الحكومة الجزائرية عدة تدابير كانت ترمي إلى حث الشباب البطال على البحث عن فرص العمل، وقد كان لهذه التدابير الجانب الإيجابي والذي يتمثل في تجنب إقصاء الشباب البطال من عالم الشغل وبالتالي خفض معدل البطالة.

ومن خلال هذه الدراسة لا حظنا أن هشاشة الاقتصاد الجزائري كانت من أهم العوامل التي أدت إلى ظهور البطالة، ومما زاد الأمر تفاقمًا هو الاعتماد في الاقتصاد على القطاع العام، إذ أن الأزمة البترولية سنة 1986 جعلت الجزائر تقع في المشكلة. وإذا كانت السياسات التشغيلية قد عملت على تقليص نسبة البطالة فإن أساس هذه السياسات هو الأغطية المالية الهائلة الآتية من عائدات المحروقات نتيجة ارتفاعها في الأسواق العالمية. ولذلك يجب الاهتمام بالصناعات الإنتاجية ورفع تنافسيتها من أجل زيادة حجم الصادرات خارج قطاع المحروقات، ووضع سياسات وتدابير تهدف إلى تطوير القطاع الصناعي والإنتاجي سوء السلعي أو الخدمي. بالإضافة إلى الاهتمام بجلب الاستثمارات الخارجية المباشرة، هذا بالإضافة إلى الاهتمام بقطاع السياحة والفندقة باعتبار أنه قطاع استراتيجي له دور كبير في خفض البطالة وتنوع عائدات البلد، وأكبر دليل على ذلك نجد أن العديد من الدول تعتمد على قطاع السياحة في تحقيق نموها الاقتصادي، بالإضافة الى ماسبق ذكره لا بد من الجوء الي بعض الحلول منها

\_\_استحداث أجهزة تهتم بالقطاع الزراعي و تشجيع الاستثمار في هذا القطاع الخاص وان الجزائر

تتوفر على شروط تفعيل هذا القطاع (شباب+أراضي خصبة)

\_ ضرورة العمل على تحديث الأنظمة التعليمية ومحتويات الدراسة بحيث يستجيب للتغيرات

التكنولوجية

والاقتصادية السريعة التي يمر بها العالم

\_ العمل على خلق وظائف طويلة ومتوسطة الأجل

\_ القضاء على مشكلة الفساد الإداري عن طريق تفعيل قوانين مكافحة الفساد لضمان فاعلية أداء

البرامج وسياسات التشغيل والحد من ظاهرة البيروقراطية في نطاقها السلبي

\_ الحد من السياسات التراكمية في ميدان التشغيل لما لها من دور سلبي على خارطة أداء سياسات

تشغيله.

\_ تسهيل الإجراءات الإدارية والتمويلية أمام الشباب بهدف خلق المؤسسات صغيرة ومتوسطة

-تشجيع الاستثمار الأجنبي المباشر لدور الكبير في خلق مناصب العمل

اشتراك المؤسسات الصغير والمتوسطة المتخصصة في مجال المقاوله، وجعلها مرتبطة بالمؤسسات

الصناعية الكبرى

-إنشاء بنك معلومات يتوفر على كافة الوسائل البشرية والتكنولوجية التي تسمح بتقديم التوجيه

والاستشارة الفعالة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

# قائمة المراجع

## الكتب

-أحميهسليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في الجزائر، الجزء الأول، مبادئ قانون

العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، بن عكنون الجزائر، 2004 .

-كمال عبد الحميد، الزيات العمل وعلم الاجتماع المهني، دار غريب، القاهرة، مصر

.2001

-بلال خلف السكارنه، اخلاقياتالعمل، دار المسيرة عمان، طبعة.2009 .

-الدكتور بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن، الطبعة

الاولي - عمان دار ومكتبة الحامد للنشر و التوزيع، 2010 .

- عبد المنعم السيد علي، مدخل في علم الاقتصاد دراسة في مبادئ الاقتصاد الرأسمالي

والاشتراكي، كلية الإدارة والاقتصاد بغداد1984 .

-جون ميز كينز، النظرية العامة في الاقتصاد ترجمة نهات رضا منشورات دار مكتبة الحياة

بيروت 1962.

-مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، دار ائل، عمان، الأردن، الطبعة الاولي، 2007.

-محمد طاقة، وحسين عجلان، اقتصاديات الاعمال، اثناء للنشر، الأردن، الطبعة الاولي

.2008



## المذكرات

-رماش هجيرة ، اتفاق الشراكة الأوروجزائرية و سوق العمل الجزائري ، أطروحة دكتوراه

LMD ، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة قسنطينة 2.

-مولاي لخضر عبد الرزاق ، تقييم أداء سياسة التشغيل في الجزائر 2000-2011 جامعة

قاصدي مرباح ورقلة الجزائر .

-بلقاسم سلطانية، التكوين المهني وساسة التشغيل في الجزائر، رسالة الدكتوراه في علم

الاجتماع التنمية، جامعة قسنطينة الجزائر، 1996/1995 .

-شباح رشيد، ميزانية الدولة و إشكالية التشغيل في الجزائر ، رسالة ماجستير ، كلية العوم

الاقتصادية ، علوم التسيير و العلوم التجارية ، جامعة أبوبكر بلقايد ، تلمسان، 2011-

.2012

-دحماني محمد أدرويش ، إشكالية التشغيل في الجزائر ، أطروحة دكتوراه ، جامعة أبو بكر

بلقايد ، تلمسان ، 2012 .

- محمد ياسين ستو ، احمد مفاتيح ، مذكرة تخرج التحفيز الجبائي و أثره علي فرص

الاستثمار للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة.

-وكروشة عمار و ناصف محمد، مذكرة تخرجماستر ، آليات دعم التشغيل في الجزائر، دراسة

حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع البويرة، سنة 2014-2015.

-رقية هدروق، مذكرة تخرج ، دور سياسات التشغيل في تحقيق الاستقرار السياسي في  
الجزائر "1989-2012" ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، كلية الحقوق و العلوم  
السياسية.

### مداخلات

-احميه سليمان، محاضرة السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر  
ملتقى علمي حول السياسة العامة ودورها في بناء الدولة والمجتمع، جامعة الدكتور مولاي  
الطاهر سعيدة، 26 و27 أبريل 2009.

-مصطفى بوضياف، تحديات التشغيل في أسواق العمل خدمات التشغيل العامة وتعزيز  
التشغيل على المستوي المحلي 2008/12/03، منظمة العمل الدولية المركز الدولي  
للتدريب.

-حاجي فاطمة، متطلبات وأساليب النمو في تشغيل الشباب في ظل اتفاقية الشراكة الأورو  
جزائرية، بحث مقدم للملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية،  
جامعة بسكرة، الجزائر، افريل 2011.

-مصطفى بلقاسم، المؤسسة الصغيرة و المتوسطة كاستراتيجية حكومية  
لامتصاص البطالة في الجزائر ، مداخلة ضمن ملتقى دولي حول : استراتيجية الحكومة في  
القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، جامعة مسيلة يومي 15-16 نوفمبر 2001.

- الطاهر بن يعقوب ،تقيم نتائج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من حيث التمويل و الإنجازات المحققة ، أبحاث المؤتمر الدولي حول : تقييم اثار البرامج الاستثمارات العامة و انعكاساتها علي تشغيل و الاستثمار و النمو الاقتصادي من 2001-2014، جامعة سطيف ، سنة 2013 .

-سريـر عبد الله رابح، سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة، ملتقى سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة يومي 13-14 افريل 2011.  
-د.بوزارصفية ،فعالية وانعكاسات سياسة التشغيل على البطالة و الفقر في الجزائر خلال الفترة الممتدة من (1990-2014) ،يومي 08-09 ديسمبر 2014 ، المركز الجامعي تيبازة ، الجزائر .

### المجلات

-مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، النمو الديمغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر، العدد 17 /ديسمبر 2014.

-ماجدة أبو زنت و عثمان غنيم، التنمية المستدامة -دراسة النظرية في المحتوى في المفهوم و المحتوى -مجلة المنارة، المجلد 12، العدد الأول، 2006.

-محاضرة الأستاذ بوكلي شكيب خليل ، قانون العمل ، ماستر تخصص قانون اجتماعي ، جامعة  
سعيدة السنة الجامعية 2018/2017.

القوانين و المراسيم :

-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الامر رقم 14/96 المؤرخ  
24/06/1996، يتضمن قانون المالية سنة 1996 ، الجريدة الرسمية العدد 39 ، الصادرة  
بتاريخ 26/06/1996 ، و المرسوم التنفيذي رقم 296/96 المؤرخ في 08/09/1996  
المتعلق بإنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب .

-قانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990  
يتعلق بعلاقات العمل .

-المرسوم رقم 62-99 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962

- المرسوم التنفيذي رقم 259-90 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 وفي 2006

-المرسوم التنفيذي رقم 96-196 المؤرخ في 08/09/1996

المواقع الالكترونية :

[www.anem.dz](http://www.anem.dz).

[www.cnac.dz](http://www.cnac.dz).

# الفهرس



## الفهرس

كلمة شكر

الاهداء

خطة البحث

قائمة المختصرات

- 1..... مقدمة
- 5..... الفصل الأول: مفاهيم أساسية حول سوق العمل
- 5..... المبحث الأول: ماهية العمل
- 6..... المطلب الأول: مكانة العمل عبر العصور
- 8..... الفرع الأول: مكانة العمل في الحضارات القديمة والوسطى
- 10..... الفرع الثاني: مكانة العمل في الفكر الحديث والشريعة الإسلامية
- 14..... المطلب الثاني: تعريف العمل وأنواعه

- 15.....الفرع الأول: مفهوم العمل
- 17.....الفرع الثاني: أنواع العمل
- 21.....المبحث الثاني: تعريف سوق العمل
- 22.....المطلب الأول: مفهوم وتطور سوق العمل
- 22.....الفرع الأول: تطور سوق العمل
- 26.....الفرع الثاني: مفهوم سوق العمل
- 28.....المطلب الثاني: خصائص والعوامل المؤثرة في سوق العمل الجزائري
- 28.....الفرع الأول: خصائص سوق العمل
- 29.....الفرع الثاني: العوامل المؤثرة في سوق العمل
- 32.....الفصل الثاني: سياسة التشغيل في الجزائر وأثرها على العمل
- 32.....المبحث الأول: سياسة التشغيل في الجزائر
- 33.....المطلب الأول: تعريف سياسة التشغيل وأهدافها في الجزائر
- 34.....الفرع الأول: مفهوم سياسة التشغيل

37.....الفرع الثاني: اهداف سياسة التشغيل

39.....المطلب الثاني: الأجهزة المعتمدة للتشغيل في الجزائر

40.....الفرع الأول: الأجهزة المسيرة من طرف وزارة التشغيل الضمان الاجتماعي

40.....-أولا: الوكالة الوطنية للتشغيل

44.....-ثانيا: الوكالة الوطنية للتأمين على البطالة

48.....-ثالثا:الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

51.....الفرع الثاني: الأجهزة المعتمدة من طرف وزارة التضامن الوطني والاسرة وقضايا المرأة

51.....أولا:التعويض مقابل نشاطات ذات المنفعة العامة

52.....ثانيا:الاشغال ذات منفعة عامة الاستعمال المكثف لليد العاملة

53.....ثالثا :عقود ما قبل التشغيل

53.....رابعا :الشغل المأجور بمبادرة محلية تشغيل الشباب

53.....خامسا: الوكالة الوطنية للقرض المصغر

54.....المبحث الثاني: اثار سياسة التشغيل في الجزائر



55.....	المطلب الأول: تحديات ومعوقات سياسة التشغيل في الجزائر
56.....	الفرع الأول: معوقات سياسة التشغيل في الجزائر
58.....	الفرع الثاني: تحديات سياسة التشغيل في الجزائر
59.....	المطلب الثاني: آفاق سياسة التشغيل في الجزائر
60.....	الفرع الاول: تقييم اداء سياسة التشغيل في الجزائر
63....	الفرع الثاني: التدابير والحلول المقترحة لفاعلية أداء سياسات التشغيل في الجزائر
75.....	الخاتمة
76.....	قائمة المراجع
81.....	الملخص

