



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
جامعة زيان عاشور بالجلفة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



آليات الحد من البطالة في ظل التشريع الجزائري

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص : ماستر دولة ومؤسسات

الأستاذ المشرف:

بن علي خليل

إعداد الطلبة:

• العطري بلقاسم

• بقة مخلوف

السنة الجامعية : 2021 /2020

شكر وعرفان

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم

" من لم يشكر الناس لم يشكر الله "

صدق رسول الله صلى الله عليه وسلم

الحمد لله على إحسانه والشكر له على توفيقه وامتنانه ونشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له تعظيماً لشأنه ونشهد أن سيدنا ونبينا محمد عبده ورسوله الداعي إلى رضوانه صلى الله عليه وعلى آله وأصحابه وأتباعه وسلم

بعد شكر الله سبحانه وتعالى على توفيقه لنا لإتمام هذا البحث المتواضع نتقدم بجزيل

الشكر إلى والدينا الأعزاء الذي أعانونا وشجعونا على الاستمرار في مسيرة العلم

والنجاح، وإكمال الدراسة الجامعية والبحث، كما نتوجه بالشكر الجزيل إلى من شرفنا

بإشرافه على مذكرة بحثنا الأستاذ الدكتور : الذي لن تكفي حروف هذه المذكرة لإيفائه

حقه بصبره الكبير علينا ، ولتوجيهاته العلمية التي لا تقدر بثمن، والتي ساهمت بشكل

كبير في إتمام واستكمال هذا العمل ، إلى كل أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية عامة ،

كما نتوجه بخالص شكرنا وتقديرنا إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد على إنجاز

وإتمام هذا العمل



إلى نبع الحب و توأم روعي والداي ،حفظكم الله من كل شر
ورعاكم ،كل الشكر والامتنان لكم على رعاية والتربية
الحسنة و دعم وتحفيز المستمر لي
إلى رفاق الدرب أخوتي شكرا على حب والدعم رعاكم الله
وحفظكم .

إلى من شارك معي في مشواربي الدراسي ودعمي من أصدقاء
العمر والرفقاء و. معلمين
شكرا خاص لمعلمي وأساتذتي الذي علموني حب العلم وطلبه
جزاكم الله خيرا أينما كنتم



مقدمة

البطالة لم تكن على مر العصور وإنما ظهرت مع الثورة الصناعية أن يخلو من هذه الظاهرة إلا أنه ينظر إلى البطالة بوصفها مؤشرا مهما من المؤشرات الدالة على بداية انحدار النظام الاقتصادي إلى منزلق خطير حيث تنتظره العديد من الآفات والأمراض التي تعمل على إضعاف مناعته وبالتالي مناعة المجتمع بأكمله، الأمر الذي يؤدي إلى ظهور مشاكل اقتصادية واجتماعية وسياسية لا حصر لها وقد يخرج الوضع عن السيطرة لو تم تجاهل المشكلة وعدم التنبه إلى ذلك.

ومست ظاهرة البطالة كل دول العالم خاصة دول العالم الثالث لما تتميز به من ما أزمات وقلة الموارد المالية ومن بينها الجزائر خاصة مع تحول النظام الاقتصادي فيها من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق وخصوصة المؤسسات العمومية من جهة ولما مرت به من ظروف متأزمة خلال العشرية السوداء التي زادت من تدهور الاقتصاد الوطني في مختلف القطاعات والنشاطات، حيث تميز سوق العمل بارتفاع كبير في نسب البطالة التي بلغت حدود لا تطاق فالأزمة الاقتصادية الحادة التي عاشتها الجزائر خلال تلك الفترة والتي اتسمت بتراجع كبير في حجم الاستثمارات وانخفاض أسعار النفط أدت إلى بروز اختلالات كبيرة في سوق العمل التي تقلصت فيه فرص العمل أمام تزايد حجم طالبي العمل الجدد هذا إلى جانب تأثير الإصلاحات الاقتصادية وما ترتب عنها من غلق للمؤسسات العمومية وتسريح العمال مما ساهم في ارتفاع وتفاقم حجم البطالة.

لذا توجب تدخل المشرع الجزائري بوضع آليات قانونية للتخفيف من ظاهرة البطالة في الجزائر خاصة مع تحسن الأوضاع الاقتصادية وارتفاع أسعار النفط في بداية الألفية الجديدة أدى إلى وجود موارد مالية واستخدامها في رفع حجم الاستثمارات وخلق مشاريع اقتصادية كبرى مما يؤدي إلى فتح مناصب عمل لكل فئات المجتمع وتحسين الأوضاع الاجتماعية لهذه الفئات.

و في إطار هذا التحليل نطرح الإشكالية الرئيسية لهذا البحث من خلال التساؤل الرئيسي التالي:

ما مدى فعالية التشريع الجزائري في القضاء على البطالة في الجزائر؟

ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيسي ، تساؤلات فرعية تتمثل في الآتي:

- كيف تفسر ظاهرة البطالة، وما هي الآثار التي تترتب عنها؟
 - ما هو واقع ظاهرة البطالة في الجزائر، والتدابير المتخذة للتخفيف منها؟
 - ما هو واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر؟
- وللإجابة عن الأسئلة السابقة يتم الاعتماد على الفرضيات التالية.
- تعتبر البطالة عائق اقتصادي واجتماعي يجب تحليلها وتفسيرها
 - نصبت الجزائر أجهزة للتشغيل للحد من ظاهرة البطالة التي تقشت بشكل كبير نهاية القرن الماضي
 - رغم الإجراءات التحفيزية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر من مرافقة ودعم ، إلا أن محيطها لا يزال يتميز بالعديد من المشاكل التي تعرقل نموها وتطورها

أهمية البحث:

تكمن أهمية هذا البحث في كونه يتعرض لأحد أهم المواضيع الاقتصادية والاجتماعية المطروحة على الساحة العالمية ، ألا وهي مشكلة البطالة و إبراز قدرة الدولة في استحداث مناصب العمل

الهدف من البحث:

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وغيرها من المؤسسات وبيان ما تواجهه من مشكلات تعوق نموها وتطورها، وكذا أساليب الدعم التي تقدمها الدولة لتنمية هذه المؤسسات والاستفادة من تجارب الدول الرائدة في هذا المجال، وخاصة محاولة إيضاح الدور الذي يمكن أن تساهم به في تحقيق التنمية المحلية، بمعالجة أحد معضلاتها ألا وهي مشكلة البطالة

منهج البحث:

وقصد تناول هذا الموضوع بالدراسة والتحليل ، ونظرا لطبيعة هذا البحث ، سنعتمد على المنهج الوصفي خاصة عند التطرق للمفاهيم الأساسية المرتبطة بظاهرة البطالة

خطة البحث:

ومن أجل الوصول إلى الإجابة عن الإشكالية المطروحة ، سيتم تقسيم الدراسة إلى فصلين ، حيث سنتناول في الفصل الأول: تأثير البطالة في الجزائر بالنظام الاقتصادي أما في الفصل الثاني فسنتناول فيه التدابير المتخذة للتقليص من البطالة

الفصل الأول

تأثير البطالة في الجزائر

بالنظام الاقتصادي

الفصل الأول: تأثر البطالة في الجزائر بالنظام الاقتصادي

تعتبر البطالة من احد المشاكل الاجتماعي والأكثر انتشارا في دول العالم، بحيث أن التطور السياسية والاجتماعية، وبالأخص الاقتصادية هي من العوامل التي ساهمت في الرفع من نسبة هذه الظاهرة. ويعتبر الجزائر كسائر البلدان التي مستها ظاهرة البطالة، رغم حصرها على الارتقاء بالمستوى المعيشي وتحسين أوضاع الطبقة العاملة، وهذا بالعمل على تهيئة الظروف الملائمة لتوفير مناصب العمل في مختلف القطاعات والتقليل من حدة هذه الظاهرة.

وهذه الأهداف الأساسية للدولة تحقيق التشغيل الكامل بحيث ركزت في سياسة التصنيع في السبعينيات وهذا على أساس الاستثمار العمومي المكثف والمخصص لتهيئة وتنفيذ المشروعات الصناعية وهذا باعتبار أن الصناعة هي وحدها الكفيلة بضمان الاندماج الاقتصادي فيما بين القطاعات وتوفير فرص العمل بالقدر الكافي.

ومن أجل التفصيل في هذه المسألة ارتأينا إلى تقسيم هذا الفصل إلى ماهية البطالة المبحث الأول علاقة النظام الاقتصادي في الجزائر بالبطالة (المبحث الثاني).

المبحث الأول ماهية البطالة

البطالة ظاهرات طبيعية غير متجانسة، لأنها تنطوي على وضعيات مختلفة وعلى أنواع متعددة من البطالة، ومن ثم فإن الإلمام بتحديد تعريف لها وبأسبابها وخصائصها ضروري لتحديد الآليات التي تؤدي إلى التقلص منها.

ومن هنا سوف نتطرق إلى مفهوم البطالة (المطلب الأول) وتحديد أسباب وخصائص البطالة في الجزائر (المطلب الثاني).

المطلب الأول : مفهوم البطالة

يختلف تعريف البطالة من نظام قانوني إلى آخر، بحيث سنتناول في هذا المطلب تعريف البطالة (الفرع الأول)، ثم أنواع البطالة (الفرع الثاني).

الفرع الأول تعريف البطالة

إن تعريف البطالة ينظر إليه من عدة نواحي وهي، تعريف لغوي و اصطلاحى وفقهى، وكذلك تعريف منظمة العمل الدولية.

أولاً: التعريف اللغوي.

البطال هو ذلك العاطل عن العمل، بطل، بطالة تعطل عن العمل¹. كما يقصد أيضا بمصطلح البطالة حالة عدم الاستخدام التي تشير إلى الأشخاص القادرين على العمل والذين ليست لديهم فرص سانحة للعمل²، وكما جاء في لسان العرب أن البطالة لغة جاءت من مادة "بطل" فالعامل في بطالة أي تعطل فهو بطل، وبطل العامل أي توقف عن العمل بسبب خارج عن إرادته، كما أن البطالة في العطالة، كما أنها ضياع وتوقف وسقوط، فمن تبطل تعطل³.

فهنا يجب ملاحظة أن البطالة والعطالة في اللغة أنهما مرادفان لمعنى لأي سبب من الأسباب خارج عن إرادة العامل، وفي ذلك إهدار لقدرات العامل، وضياع لجهده وذاته⁴.

ثانياً: التعريف الاصطلاحى.

تعرف البطالة في علم الاجتماع على انها حالة خلو العامل من العمل مع قدرته عليه بسبب خارج عن إرادته⁵.

ونفس التعريف نكره محمد حسن منصور، حيث عرف البطالة بأنها: توقف عن العمل بصفة مستمرة بسبب لا دخل لإرادة العامل فيه، ألا وهو صعوبة الحصول على العمل⁶.

¹ المنجد الأبجدي، دار المشرق، بيروت، 1982، ص 204

² محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2006، ص 314

³ لسان العرب الجزء 16، الدار المصرية للتأليف والترجمة، القاهرة، ص 160

⁴ د. صلاح علي علي حسن، تأمين البطالة في القانون رقم 135 لسنة، 2010، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية،

2013، ص 10

⁵ عبد العزيز مصنا، البطالة والعمالة الكاملة، مكتبة الأنجلو المصرية، مصر، 1995، ص 20

⁶ موزاوي علي، النظام القانوني للتأمين عن البطالة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم

السياسية جامعة مولود معمري، تيزيوزو، 2007، ص6

ثالثا: التعريف الفقهي.

أما فيما يتعلق بتعريف البطالة في الفقه فقد ذهب رأي إلى أن العامل المتعطل هر من لا يعمل، والحقيقة أن هذا التعريف للبطالة واسع وغير دقيق، على الرغم من أنه يتكون من جملة واحدة، حيث أن هناك فئات كثيرة في المجتمع لا تعمل، وعلى الرغم من ذلك لا يمكن وصفه بأنه في حالة البطالة مثل الأطفال، والمرضى والعجزة ومن أحيوا على التقاعد فهؤلاء لا يعملون ولكنهم ليسوا جميعا عاطلين، كما أن هناك فئات أخرى لا يجوز اعتبارهم عاطلين لأنهم لا يبحثون عن عمل مثل طلبة بالجامعات فهؤلاء على الرغم من التوفر القدرة على العمل إلا أنهم يعزفون عن العمل أصلا، بتنمية قدراتهم ومهاراتهم الدراسية، كما أن بعض الأفراد الذين يعملون بعض الوقت أو الذين يعملون بعمل ما ويبحثون عن عمل آخر يدر ربحا أو أجرا أكثر، هؤلاء لا يعتبرون في حالة بطالة.¹

بينما يذهب رأي آخر إلى تعريف البطالة عن طريق تعريف العامل العاطل بأنه كل من هو قادر على العمل وراغبا فيه، ويبحث عنه ويقبله عن مستوى الأجر السائد ولكن لا يتوفر له العمل، وهذا التعريف يشمل العاطلين الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة، وأيضا الذين سبق لهم العمل واضطروا لتركه لأي سبب من الأسباب.

بينما ذهب رأي ثالث ونحن نؤديه إلى تعريف البطالة بأنها: عدم توافر فرص العمل لشخص قادر على العمل وراغب فيه، نظرا لحالة سوق العمل ووفقا لهذا التعريف لا يعتبر العاطلون عن العمل نشيطون اقتصاديا لأنهم لا يشاركون في إنتاج سواء سلعي أو الخدمي.²

¹ د صلاح علي علي حسن ، مرجع سابق، ص 11

² شايع حنان ، بوعاني فاطمة الزهراء، سياسة التشغيل في الجزائر، مذكرة التخرج لنيل شهادة ليسانس في العلوم التجارية ، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية ، جامعة أوبوكر بلقايد ، تلمسان، 2013، ص 31

رابعاً: تعريف البطالة حسب الديوان الوطني للإحصاء.

يعتبر الشخص بطالاً إذا توفرت فيه المواصفات التالية:

- أن يكون في سن يسمح له العمل بين 15 سنة و 64 سنة.
- لا يملك عملاً عن إجراء التحقيق الإحصائي، ونشير إلى أن الشخص الذي لا يملك عملاً هو الشخص الذي لم يزاول عملاً ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء تحقيق.
- أن يكون في حالة بحث عن عمل، بحيث أنه يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب شغل.
- أن يكون على استعداد تام للعمل ومؤهلاً لذلك.

خامساً: تعريف البطالة حسب منظمة العمل الدولية.

من خلال المادة الأولى من الاتفاقية الدولية رقم 44، المتعلقة بضمان تعويضات أو إعانات للعاطلين رغم إرادتهم خطر البطالة بالبطالة اللاإرادية وهي تشمل البطالة الكلية أو الجزئية.¹ كما عرفت الاتفاقية رقم 168 بأنها خسارة الكسب الناتج، إما عن تعطيل مؤمن العمل بصورة عادية قادر على العمل المنتظم ويفتش عن العمل مناسب وإما عن تعطيل جزئي.²

الفرع الثاني : أنواع البطالة

للبطالة أنواع متعددة تختلف حسب حالة تطور المجتمعات والمتمثلة في البطالة الكاملة (الكلية) (أو)، البطالة الهيكلية (ثانياً)، وكذلك البطالة الموسمية (ثالثاً)، البطالة الاحتكاكية (رابعاً)، وأخيراً البطالة التقنية (خامساً).

¹ اتفاقية دولية رقم 44، بشأن ضمان تعويضات أو إعانات العاطلين رغم إرادتهم معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية يوم 4 جوان 1934 بجنيف والتي صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962

² اتفاقية دولية رقم 168، بشأن النصوص بالعمالة والحماية من البطالة، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية يوم 01 جوان 1988 بجنيف.

أولاً: البطالة الكاملة (الكلية).

البطالة الكاملة هي فقدان الكسب، بسبب عجز الشخص عن الحصول على عمل مناسب رغم قدرته على العمل و استعداده جسدياً وذهنياً على انجازه (القيام به).¹

ثانياً: البطالة الهيكلية.

يظهر هذا النوع من البطالة نتيجة لحدوث تغيرات هيكلية في الاقتصاد، بحيث تصبح مؤهلات الأفراد العاطلين غير متوافقة مع متطلبات الوظائف الشاغرة التي استحدثتها التطور التكنولوجي، والذي أسهم في إدخال تقنيات إنتاجية وأنواع جديدة من السلع.

هذا التغير الهيكلي ينتج عنه بطالة طويلة المدى نسبياً، ما لم يتم إعادة تأهيل هؤلاء العاطلين للتأقلم مع الوضع الجديد، وهذا النوع هو الذي عرفته الجزائر.²

ثالثاً: البطالة الموسمية.

هو ذلك النوع من البطالة التي تظهر في مواسم محددة وأوقات معينة في السنة ويمكن إرجاع البطالة الموسمية إلى طبيعة بعض الأنشطة الإنسانية، حيث تزداد الحاجة في أوقات محددة إلى أيدي عاملة، وفي أوقات أخرى تقل تلك الحالة فينكمش الطلب على الأيدي العاملة وتزداد البطالة³، كما هو الحال في النشاط الزراعي وصيد الأسماك و السياحة التي يزداد نشاطها، أو يقتصر على موسم معين من مواسم السنة، ولهذا يتعرض العاملون في هذه الأنشطة والصناعات إلى البطالة في المواسم التي يقل أو ينعدم فيها النشاط.

وهذا قد يرجع السبب في زيادة النشاط الإنتاجي في موسم معين دون آخر في زيادة الطلب على المنتج في ذلك الموسم، كما هو الحال في الزراعة التي تثبت فيه الحاجة إلى الأيدي العاملة في موسم الحصاد وتقل في غير ذلك، وعلى ذلك فإنه من المتوقع استمرار البطالة الموسمية مدام الطلب على العمل الزراعي يتسم بعدم الاستقرار من موسم لآخر، ومادامت

¹ موزاوي علي، مرجع سابق، ص 7

² قميحة رابح، سياسات التشغيل في الجزائر في ظل برامج التنمية 2001-2012، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية، تخصص التنظيم والسياسات العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014، ص 14

³ د. صلاح علي علي حسن، مرجع سابق، ص 17

الطرق الإنتاجية المطبقة في القطاع الزراعي تعتمد على كثافة عالية في عنصر العمل، وإن كان من الممكن تخفيضه من خلال تشجيع بعض الأنشطة العمل الزراعي في المواسم التي يقل المرتبطة بالزراعة والتي تستطيع امتصاص فائض فيها الإقبال على الأيدي العاملة.¹

رابعاً: البطالة الاحتكاكية.

ترجع إلى أسباب متعددة، وينشأ هذا النوع من البطالة بصفة رئيسية كنتيجة لعدم توافق بين الوظائف الخالية والمتاحة والعاملين العاطلين بمعنى أن تكون الوظائف الخالية والمتاحة، تحتاج إلى شخص ذوي مؤهلات خاصة وليس من بين العاطلين من يحوز هذه المؤهلات وهو ما يرجع في شق كبير منه إلى تفاوت بين مخرجات العلمية، التعليمية وسوق العمل، ويظهر هذا النوع من البطالة بشكل كبير وملحوظ في دول العربية التي ترى أن العملية التعليمية بها تركزت في تنمية المعرفة النظرية وأهلت تماما التربية العملية والتنمية الصناعية.²

كما قد يرجع هذا النوع من البطالة إلى التغيير في الطلب على السلع، كما يؤدي إلى عدم التوازن بين العرض والطلب، بالنسبة لمهارات معينة فتتعرض بعض الصناعات إلى كساد شديد، أو تتعرض لاندثار سواء لظروف محلية أو عالمية، بالتالي تتعرض العاملون بها إلى البطالة.

ويطلق البعض على هذا النوع من البطالة اسم "البطالة المؤقتة"، حيث أنه من المفترض أن يلعب التدريب التحويلي دوره في تدريب العمال الذين انخفض الطلب على صناعتهم إلى استيعاب الصناعات الجديدة بمجرد تعلم حرفة أو مهنة ذلك أن النقض في الطلب على عمال مهنة معينة قد يصاحبه زيادة في الطلب بصورة أكبر على عمال مهنة بديلة.³

¹ د. صلاح علي علي حسن، مرجع سابق، ص 18

² المرجع نفسه

³ المرجع نفسه

خامسا: البطالة التقنية.

هذا النوع من البطالة ناتج عن انخفاض الطلب في قطاع معين، وهذا ما يؤدي إلى التوقف عن الإنتاج بسبب كساد السلع.¹

المطلب الثاني تحديد أسباب وخصائص البطالة

تمثل قضية البطالة في الوقت الراهن إحدى المشكلات الأساسية الهامة التي تواجه دول العالم والتي باتت تهدد تماسك و استقرار المجتمعات ومن بينها الجزائر، لذا سنتطرق إلى تحديد أسباب البطالة (الفرع الأول)، ونذكر خصائص ومميزات البطالة (الفرع الثاني).²

الفرع الأول : أسباب البطالة

تعد مشكلة البطالة من إحدى أهم المشكلات التي تمس المجتمع الجزائري في الآونة الأخيرة وترجع هذه المشكلة في الجزائر إلى الكثير من الأسباب منها الأسباب الاقتصادية (أولا)، الأسباب الاجتماعية (ثانيا).³

أولاً: الأسباب الاقتصادية.

تعتبر الأسباب الاقتصادية من أكثر الأسباب انتشارا وتأثيرا على البطالة والتي تؤدي إلى رفع معدلاتها الدولية ومن أهمها:

أ- التطور التكنولوجي: (تعويض الآلة للإنسان).

إن الاستخدام الكبير والكثير للآلات يكون بالضرورة ودائما على حساب العمال، حيث أن الآلة تعرض العمال مما ينتج تخفيض الاستخدام وبالتالي ترتفع نسبة البطالة بمعنى أن استبدال العمال بوسائل تكنولوجية كالحاسوب والتي أدت إلى زيادة المنفعة الاقتصادية على الشركات بتقليل نفقات الدخل للعمال، ولكنها أدت إلى ارتفاع نسبة البطالة).⁴

¹ موزاوي علي، مرجع سابق، ص 07

² سايح حنان ، بوعناني فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص 40

³ عبد الرحمن يسرى أحمد ، النظرية الاقتصادية الكلية ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، 1997، ص 306

⁴ بلعربي عبد القادر، أثر البطالة على الفقر في الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية ، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم

التجارية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2003، ص 52

ب - ضعف الاستثمارات العمومية.

أحدث السقوط المفاجئ لسعر البرميل من البترول، اختلالات في النظام الاقتصادي كانت نتيجة تحمّل الإنتاج، تقلص الواردات وارتفاع نسبة البطالة مما أدى تدهور القدرة الشرائية، انتشار الفقر، إضافة إلى التسريح الجماعي للعمال لتقليص مناصب الشغل، أو أنها نشاط المؤسسة وتصفيتها.¹

ج - ميكانيزمات السوق:

تعتبر هذه الميكانيزمات من بين الأسباب الرئيسية التي تؤثر على البطالة بنسبة كبيرة سواء بالانخفاض أو بالارتفاع، وهي قواعد السوق والعرض والطلب، فإذا حققت المؤسسة أرباحا وتوازنات مالية، فهذا يؤدي إلى توسع النشاطات والطلب على اليد العاملة بنسبة كبيرة، أما إذا حدث العكس، أي أن المؤسسات لم تحقق أرباح وتكبّدت الخسارة فهذا يؤدي إلى التضحية بنسبة اليد العاملة، أي إلى تسريح نسبة من اليد العاملة التي لديها مما يؤدي إلى البطالة.²

د - السياسات الاقتصادية غير الرشيدة:

إن بعض السياسات الاقتصادية المرتبطة بعملية التنمية تؤدي إلى ارتفاع معدلات البطالة.

ثانيا: الأسباب الاجتماعية.

من الأسباب الاجتماعية لتزايد البطالة نذكر ما يلي:

أ - النمو السكاني:

عرفت الجزائر منذ الاستقلال نسبة زيادة مرتفعة للنمو الديمغرافي، والتي تعد من إلى النسب في العالم وهذا أكثر من 3% فقد دخلت الجزائر في الثمانينات في مرحلة الانتقال

¹ بن فايزة نوال ، إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1990-2005، حالة الوكالة الوطنية للتشغيل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد كمي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، قسم العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر ، 2008، ص 62

² عبد الرحمن سيري أحمد ، مرجع سابق، ص 309

الديمغرافي أي الاستقلال الملحوظ في مستوى الزيادة أو النمو السكاني، بحيث سجلت سنة 1997 انخفاضا بنسبة 2.15% من معدل النمو.¹

ب - النزوح الريفي:

إن تدفق السكان نحو المدن وهجرتهم من القرى لعدة أسباب أمنية، اجتماعية، ثقافية... إلخ أثر سلبا على إنتاج الوطني، حيث أن المنتجين أصبحوا مستهلكين، فانخفضت بذلك نسبة الاستثمارات الإنتاجية التي كانت تمول المدن، فهذا ما أدى إلى اختلال التوازنات الاقتصادية والاجتماعية، مما ولد وضعية اقتصادية واجتماعية مزرية، وسبب في ارتفاع معدلات البطالة، فمن الأسباب الرئيسية للهجرة الريفية نحو المدن، هو تمركز المؤسسات الصناعية الكبرى في المدن الكبيرة، وعدم انتشارها في الأرياف والمدن الصغرى مما جعل السكان يلتحقون ويتركون الأراضى الزراعية والنشاطات الفلاحية.²

فيعتبر عامل التحضر من أهم عناصر إشكالية البطالة في المدينة، بحيث أن مستوى البطالة هو ناتج عن عدم التوازن بين النمو الديمغرافي في الجزائر الحضرية الأكثر نشاط وعدد مناصب الشغل المقترحة.³

ج - الأمية:

تعتبر الأمية من أهم وأخطر المشكلات التي تواجه الدول النامية في الوقت الحاضر باعتبارها مشكلة قومية ذات أبعاد متعددة اقتصادية، اجتماعية، سياسية وحضارية، فحالة الفقر التي توصف بها بعض المجتمعات لا تشير إلى نقص الثروات والأموال. ويترتب عن الأمية عدة آثار والتي تساهم في ارتفاع نسبة البطالة، وذلك مثلا عن طريق عدم قدرة العامل الأمي على العمل داخل شركات ومؤسسات بها آلات حديثة وغياب وسيلة الاتصال السهلة بين الإدارة والعامل، وبالتالي كل هذا يؤدي إلى البطالة.⁴

¹ بن فايزة نوال، مرجع سابق، ص 61

² عاشور أحمد، مشكلة البطالة ومواجهتها في الوطن العربي، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 2007، ص 20

³ بن فايزة نوال، مرجع سابق، ص 62

⁴ Make money online : <http://ow.ly/Knicz>

الفرع الثاني : خصائص البطالة

تتميز البطالة بعدة خصائص نذكر منها ما يلي:

أولاً: بطالة خاصة بالشباب.

حسب المعلومات المقدمة من طرف الهيئات الرسمية (الوكالة الوطنية للتشغيل ووزارة العمل) تبين أن معظم البطالين وأغليبيتهم هم شباب، والذين تقل أعمارهم عن 35 سنة، وهذا سنة 2000، وقد تجاوزت نسبة البطالة في هذه الفئة 80 % والشيء الذي ميز هذه الفئة هي كون هؤلاء الشباب لا يقوموا بأي عمل من قبل، وهم طالبي جدد للعمل، بحيث أن البطالة الخاصة بالشباب ساهمت وبشكل كبير في زيادة معدل البطالة.¹

إن فرص العمل المستحدثة لم تتوافق في القطاعين العام والخاص، وأصبح من الواضح عدم القدرة على توفير فرص العمل القادرين عليه والذين يرغبون فيه². فحسب الديوان الوطني للإحصاء فإن نسبة البطالة لدى الشباب في 2017 هي 29.7 %.

ثانياً: بطالة خاصة للذكور.

إن البطالة لدى الرجال أكبر من البطالة لدى النساء، حيث أن نسبة البطالة عند الرجال بلغت عام 2004 حوالي 82 % أي 1370415 عاطل عن العمل، منها 57,5 % يتمركزون في مناطق حضرية و 42.5 % في المناطق الريفية³. إلى أن نسبة البطالة لدى هذه الفئة انخفضت في 2016 إلى أن وصلت إلى 8.1 %.

¹ رماش هاجر، اتفاق الشركة الأورو جزائرية وسوق العمل في الجزائر، أطروحة لنيل درجة دكتوراه في القانون، جامعة قسنطينة، 2003، ص

121

² بن فايزة نوال، مرجع سابق، ص 64

³ بن فايزة نوال، مرجع نفسه

ثالثا: بطالة خاصة بالإناث.

إن نسبة البطالة الخاصة بالإناث منخفضة مقارنة للبطالة لدى الذكور، وهذا راجع إلى العادات الاجتماعية عند الجزائريين في الماضي، بحيث بسبب هذه العادات فإن نسبة معتبرة من فئة لا يقمن بالتسجيل في مكاتب التشغيل.¹

بحيث نجد البطالة عند الإناث تمثل سوى 18 % من فئة البطالين الكلية، حيث وصل عدد النساء العاطلات عن العمل عام 2004 حوالي 301119 عاطلة منها 67,6 % تجدها في المناطق الحضرية والباقي أي 32,4 % في المناطق الريفية². ففي سنة 2016 وصلت نسبة البطالة لدى النساء إلى 20%.

رابعا : بطالة طويلة المدى.

في سنوات السبعينات والثمانينات كانت مدة البطالة تعد بالأشهر أصبحت الآن تعد بالسنوات، وهذا راجع لنقص العمل وكذلك لعدم ملائمة بعض الوظائف المقترحة على البطالين³

حيث نجد أن حوالي 38,87 % من مجموع البطالين يتواجدون في حالة بطالة منذ سنة حسب تعداد 2003، وحوالي 18,71 % يتواجدون في حالة بطالة منذ 5 سنوات فأكثر، كذلك نجد عدد البطالين الذين هم عاطلون لمدة سنتين حوالي 425540 شخص أي 20,48 % من مجموع البطالين، كل هذه المؤشرات ما هي إلا دلالة على صعوبة الحصول على مناصب شغل من طرف الأفراد العاطلين، وعلى امتداد المدة الزمنية المستغرقة في الحصول على عمل⁴. وانخفضت في 2010 إلى أن بلغت نسبة 14%.

¹ رماش هاجر، مرجع سابق، ص 121

² بن فايزة نوال، مرجع سابق، ص 65

³ المرجع نفسه

⁴ المرجع نفسه

خامسا: بطالة المتعلمين.

لقد تجاوزت نسبة البطالة لذوي المستوى الثانوي 36 % ر 7 % بالنسبة للعاطلين الذين ليس لديهم مستوى، وارتفع عدد البطالين الحاصلين لشهادة التعليم العالي أكثر من 8 ألف بطل سنة 1996، فهذه الإحصائيات تعني أن نسبة البطالة لدى خريجي الجامعات و الحاصلين على شهادات عليا مرتفعة مقارنة مع ذوي المستوى الثانوي أو عديمي المستوى¹، فقد بلغت نسبة البطالة لهذه الفئة 17.6% في سنة 2017.

سادسا: بطالة خاصة بفئة ضعيفة التأهيل (الغير مؤهلين).

إن أغلبية البطالين في الجزائر، ليسوا متعلمين، وليسوا مؤهلين، حيث وصلت نسبة البطالين في المستوى التعليمي الذي لا يتجاوز المستوى الثالث من طور التعليم الأساسي 75 % سنة 1998 فيما يخص المستوى الثانوي فنسبته تفوق 20 % سنة 1999، ومع الوقت بدأت تظهر بطالة الحاملين على شهادات التعليم العالي وحصيلتهم تفوق 100 ألف بطل سنة 1999². وقد انخفضت نسبتها إلى أن وصلت إلى 10.1% في افريل 2017.

سابعا: بطالة إعادة الإدماج.

هذا النوع من البطالة خاص بالعمال المسرحين بأسباب اقتصادية، وتمثل هذه الفئة ثلث العاطلين عن العمل سنة 1997 فاستقرت عقد نسبة 15 % نجد حوالي 260000 عامل مسرح الأسباب الاقتصادية وهذا إلى غاية جوان 2000³

المبحث الثاني : البطالة والنظام الاقتصادي في الجزائر

عقب الاستقلال شهد الاقتصاد الجزائري تحولات جذرية، ومن بينها تبني سياسة اقتصادية، تعتمد على تحقيق أهداف أساسية، مرتبطة بتحقيق الاكتفاء الذاتي وتوفير مناصب العمل، وهذا ما عكس النظرة الاشتراكية القائمة على التخطيط المركزي، ولكن مع أزمة 1986 التي أزاحت الوشاح عن الوضع الاقتصادي، جعل الاقتصاد يطالب بمزيد من التفتح لتحسين

¹ بن فايزة نوال، مرجع سابق، ص 70

² المرجع نفسه

³ المرجع نفسه

الوضع، والذي أدى إلى فتح السوق محل بديل للاقتصاد الموجه، و عليه سنتناول مرحلة الاقتصاد الموجه (المطلب الأول)، ثم سنقوم بدراسة اقتصاد السوق (المطلب الثاني).

المطلب الأول : مرحلة الاقتصاد الموجه

يقصد بالاقتصاد الموجه ذلك النظام الاقتصادي الذي تكون فيه كل الموارد، بما فيها الأرض والقوى العاملة والرأسمال تحت إشراف الدولة التي تنظم بعض النواحي المهمة من اقتصاد البلاد كالاستثمار، وتوزيع الموارد الأولية المهمة وأسعار المواد الاستهلاكية. وعليه سندرس تكفل الدولة بخلق مناصب الشغل (الفرع الأول)، ثم آثار تدخل الدولة في الاقتصاد الموجه على البطالة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تكفل الدولة بخلق مناصب الشغل

لقد سعت الدولة الجزائرية إلى خلق مناصب الشغل والتقليل من البطالة وذلك من خلال كل المراحل التي مر بها الاقتصاد الجزائري من أجل النهوض بكل القطاعات وهذا ما يؤدي إلى خلق مناصب الشغل، فقد كان الاقتصاد خاضع لنظام معتمد على التخطيط الموجه وقطاع عام مسيطر، أي أن الدولة التي تسيطر على الملكية لوسائل الإنتاج والأراضي. فقد قامت الدولة بمجموعة من المخططات من بينها المخطط الثلاثي الأول من (1967 إلى 1969)، حيث كان يهدف إلى تحضير الوسائل المادية والبشرية لإنجاز المخططات المقبلة فخلال هذه الفترة منحت الأفضلية للهياكل القاعدية الصناعية والمحروقات، وهذا ما أدى إلى انتعاش النشاط الاقتصادي وبالتالي خلق مناصب شغل جديدة.

أما في المخطط الرباعي الأول (1970-1973) كان الهدف إلى تخطيط لإنشاء الصناعات الثقيلة والمحروقات، وأدخلت خلاله إصلاحات عميقة على شكل التمويل القديم، وأجبرت المؤسسات العمومية على فتح حسابين: أحدهما للاستغلال والآخر للاستثمار، مع منع التداخل بينهما، كما منعت من الاحتفاظ بالتدفقات الصافية لإعادة تشكيل رأسمالها.¹

¹ لمربني نجلاء، البطالة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص التحليل المؤسساتي والتنمية، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة أوبكر بلقايد، تلمسان، ص ص 12-13

كما قامت في المخطط الرباعي الثاني (1974-1977) الذي تميز بارتفاع مبالغ الاستثمار نتيجة لارتفاع أسعار النفط، خلال هذه المرحلة حرصت الدولة على الارتقاء بالمستوى المعيشي وتحسين أوضاع العمال، وهذا بمنحهم الكثير من الامتيازات لليد العاملة والعمل على تهيئة الظروف الملائمة لتوفير عمل في مختلف القطاعات.

حيث ركزت على سياسة التصنيع، باعتبار أن الصناعة هي التي تكفل بضمن الاندماج الاقتصادي بين القطاعات وتوفير فرص عمل بقدر كافي، وهذا ما أدى إلى ارتفاع معدلات نمو في قطاعات الصناعة والمحروقات على حساب القطاع الزراعي.¹

الفرع الثاني أثر تدخل الدولة في الاقتصاد الموجه على البطالة

لقد حرصت الدولة على الارتقاء بالمستوى المعيشة، وركزت على سياسة التصنيع على أساس الاستثمار العمومي، وهذا ما أدى إلى تطوير قطاع الصناعة، وارتفاع معدلات ثم قطاع المحروقات على حساب القطاع الزراعي، الذي تدهورت مكانته في التشغيل بغلية اليد العاملة الموسمية عن الدائمة.²

كان قطاع الفلاحة والزراعة يشغل حوالي 49,99% من العاطلين عن العمل، وهذا عام 1967، وانخفض إلى 30,19% سنة 1977، وأصبحت برامج التصنيع مخرجا جديدا للنزوح الريفي، وهذا نتيجة التفاوت في الدخل بين الصناعة والزراعة التي عرفت ركودا في ظل غياب الحوافز التي تمنحها له الدولة من أجل إنعاشه وترقيته وافتقاره لليد العاملة الماهرة والشابة، مما يتطلب تغيير الشروط التي يسير بها هذا القطاع وقلب النزعة السائدة في اتجاه الهرم.³

المطلب الثاني : مرحلة اقتصاد السوق

اقتصاد السوق هو ذلك الاقتصاد الذي يقوم على حرية الإنتاج والتبادلات الاقتصادية الفردية، وفقا لما تقتضيه بديهيات العلاقات الاجتماعية السائدة في السوق دون أن تكون

¹ لمريني نجلاء ، مرجع سابق، ص 14

² يحيات مليكة، إشكالية البطالة والتضخم في الجزائر خلال الفترة 1970-2005، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة الجزائر، 2006، ص 165

³ يحيات مليكة ، مرجع نفسه

هناك تدخل في تحديد هذه التبادلات أو العلاقات تستند إليه كافة النظم الاقتصادية الرأسمالية، فهو عبارة عن حركة الإنتاج والتوزيع والتبادل وفق قواعد الاقتصاد الحر المعتمد على حرية التجارة والرأسمال بعيدا عن قضية الدولة ولكن مع ظهر الخصوصية في هذا القطاع أدى إلى انتشار البطالة بسبب عدم توفر مناصب شغل¹، وبالتالي سنتناول مظاهر سياسة اقتصاد السوق (الفرع الأول)، ثم آثار سياسة اقتصاد السوق (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مظاهر سياسة اقتصاد السوق

يتميز اقتصاد السوق بمجموعة من مظاهر تتمثل فيما يلي:

أولاً: انسحاب الدولة من الحقل الاقتصادي.

إن الدولة تلعب دورا في الاقتصاد الوطني، وهذا الدور كان هاما وكبيرا خاصة في النظام الاشتراكي أي منذ الاستقلال إلى غاية تغيير النظام أي التحول إلى نظام اقتصاد السوق، حيث أن الدولة كانت المسؤولة الوحيدة عن تطوير الاقتصاد الوطني وذلك من خلال جملة من الإصلاحات الاقتصادية، إلا أنه لم تكن كافية مما أدى إلى ظهور أزمات اقتصادية، أدى هذا الخيار إلى إدخال تعديلات جذرية على الصعيد الاقتصادي² والتي تتمثل أساسا في خصوصية الحق الاقتصادي.

ثانياً: خصوصية الحقل الاقتصادي.

لقد انتهجت الجزائر سابقا نظاما اشتراكيا، هيمنت من خلاله ولفترة زمنية معينة على الحقل الاقتصادي ولكن مع سقوط الأنظمة الاشتراكية في أغلب الدول فرضت عليها بعض التحولات الجذرية التي أرغمتها على فتح المجال للمبادرة الخاصة رها تكريسها لمبدأ الحرية للتجارة والصناعة من خلال دستور 1996، حيث نصت المادة 37 منه على «حرية التجارة والصناعة مضمونة ونمارس في إطار القانون»، هذه المادة أكدت على أن الدولة الجزائرية

¹ بحيات مليكة ، مرجع سابق، ص 167

² بحيات مليكة ، مرجع سابق، ص 169

تبقّت اقتصاد السوق وعلى نية المشرع، وتلي ذلك تكريس العديد من النصوص القانونية ذات الطابع الليبرالي.¹

فلم يكتفي المشرع الجزائري بتوسيع مجال استثمار القطاع الخاص فحسب، بل شرع في التقليل من حجم القطاع العام الاقتصادي، وهذا عن طريق خصخصة العديد من المؤسسات العمومية الاقتصادية.

إن الخصخصة مفهوم حديث النشأة، بحيث الاعتراف الرسمي للمصلح و الوسيلة في آن واحد بموجب المرسوم التشريعي 08-04 المؤرخ في 26 أوت 1994 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 1994 في المادتين 24 و 25 ويقصد بالخصخصة أنها تهدف إلى تحقيق مخطط إعادة الهيكلة، وفي نفس الوقت تعتبر هدف من أهداف البرنامج الرامي إلى تحقيقها، وأكثر من هذا قد تشكل الخصخصة نموذج لتحويل الملكية أو تحويل التسيير. **وإصطلاحاً:** يقصد بالخصخصة تملك الخواص أو التحول نحو القطاع الخاص.

وانطلاقاً من هذا المفهوم اعتبرها العديد إحدى سياسات الإصلاح الاقتصادي الواجب إتباعها لتحقيق التنمية، والتخلي بذلك عن فكرة توجيه الاقتصاد، والانتقال إلى اقتصاد السوق، ما تجدر الإشارة إليه هو أن بعض التشريعات لم تستعمل لفظ الخصخصة في بادئ الأمر، وهو ما عهدته التشريعات الجزائرية، وفي هذا الصدد الجزائر استعملت لفظ التنازل، بموجب الأمر 94-08 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 1994.

إن أول اعتراف بالوسيلة ولو كان بصفة محتشمة كأن بموجب الأمر التشريعي 08-94 المذكور أعلاه، ومفاد هذا الأمر الخاص في مادتين 24 و 25 هر السماح للمؤسسات العمومية الاقتصادية بالتنازل عن أصولها وفتح رأسمالها للخواص.²

¹ تقابل المادة 37 من دستور 1996، المادة 43 من دستور 16-01 لسنة 2016، التي تنص على " حرية الاستثمار والتجارة معترف بها وتمارس في إطار القانون"

² محمد الأمين بن قايد علي، الخصخصة في الجزائر ، رسالة لنيل شهادة ماجستير في القانون الخاص ، فرع قانون الأعمال ، كلية الحقوق والعلوم الإدارية ، بن عكنون ، جامعة الجزائر، 2000، ص ص 5-6

ثالثا: إعادة هيكلة المؤسسات العمومية الاقتصادية.

جاءت هذه المرحلة، اعتبارا من سنة 1980، كبداية للعمل المنظم عبر خطط اقتصادية واجتماعية خماسية، بعد الفجوة التي عرفتھا مسيرة التنمية الوطنية بين سنتي 1978-1980 ، وتعبيرا عن توجه جيد مراكب للمستجدات في هذه المرحلة، حيث كانت المؤسسة الوطنية العمومية بحكم التجربة مستهدفة آنذاك لعملية الإصلاح الشامل، تأخذ على عاتقها معيار الفعالية الاقتصادية والاجتماعية والربحية.¹

إن مبدأ إعادة هيكلة الشركات (المؤسسات العمومية المقرر ضمن مهام المخطط الخماسي الأول (1980-1984) جاء لتقسيم الشركات العمومية الكبرى وتجزئتها إلى وحدات صغيرة أكثر تخصصا من أجل مواجهة الصعوبات وتحريرها من الضغوطات التي كانت تقيدھا، وبالتالي جاء مرسوم

80/240 الصادر في 14 أكتوبر 1980، متعلق بإعادة هيكلة الشركات الوطنية.²

إلا أن هذا المرسوم عرف تأخيرا كبيرا رغم صدور المرسوم رقم 80-242 الصادر في 4 أكتوبر 1980 المتضمن إعادة الهيكلة.³

أهم الأسباب لإعادة الهيكلة فيما يلي:

- 1- **ضخامة حجم الشركات الوطنية الجزائرية:** مما نتج عنه صعوبة التحكم في تسيير هذه المؤسسات. - تركيز المسؤولية في أيدي فئة من المسؤولين (مركزية اتخاذ لقرارات).
- غياب سياسة اجتماعية فعالة وظروف ملائمة للعمل بحكم أن عددا كبيرا من العمال كان تحت إشراف المديرية.

¹ أحمد طرطار ، الترشيد الاقتصادي للطاقة الإنتاجية في المؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ساحة المركزية ، بن عكنون ، الجزائر ، 2001 ، ص 123

² وضاح رشيد، المؤسسة في التشريع الجزائري بين النظرية والتطبيق ، دار همة للطباعة والنشر، الجزائر، 2002، ص 82

³ بوهزة محمد ، الإصلاحات في المؤسسة العمومية الجزائرية بين الموح والواقع، الملتقى الدولي، اقتصاديات الخوصصة والدور الجديد لدولة، دورة تدريبية حل أساليب الخوصصة وتقنياتها، أيام من 03-07 أكتوبر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس ، سطيف ، الجزائر، 2004، ص 03

2- تعدد مهام الشركة الوطنية: بحيث كانت الشركات قبل إعادة الهيكلة متعددة الوظائف مما أدى إلى تراكم بعض المشاكل مثل:

- نقص معدلات الإنتاجية بالنسبة لعوامل الإنتاج، مثلا تخصيص حافلة لنقل العمال، يؤدي إلى استغلالها في أوقات معينة فقط، وتوقفها في أغلب الأوقات، في حين لو أن نفس الحافلة كانت تحت تصرف شركة مختصة في التنقل فإن ذلك يعني استغلالها بأقصى درجة ممكنة.¹

3- النتائج السيئة المحققة من طرف الشركات الوطنية: كانت بسبب التخطيط المركزي، كما أن العدد الكبير من الوحدات التابعة لشركات وطنية واحدة، صعب من إمكانية معرفة الوحدات الربحية (ذات مردودية) من الوحدات الخاسرة.

4- ضخامة الاستثمارات وطول فترة انجازها.

5- صعوبة انتقال المعلومات بين الوحدات من المؤسسة.

6- العمالة الزائدة نتيجة سياسة التوظيف المتبعة من قبل الدولة.²

الفرع الثاني : أثر سياسة اقتصاد السوق على البطالة

تعتبر البطالة من آثار اقتصاد السوق، وهذا نتيجة الإخلال التوازن بين مناصب الشغل المعروضة ونمو الفئة الناشطة.

فقد بدأت مشكلة البطالة تتفاقم منذ سنة 1985 وهذا نتيجة الانكماش الاقتصادي وتراجع وتيرة التشغيل بسبب قلة الموارد المالية للدولة والاختلال في سوق العمل بين العرض والطلب على العمل، وما نتج عنه تقلص الاستثمارات العمومية وارتفاع في معدل البطالة من 15 % في 1984 إلى 9, 16% سنة 1989³

¹ ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر ، الطبعة الثانية، سنة 1998، ص 170

² اسماعيل عرياجي ، اقتصاد المؤسسة أهمية التنظيم ديناميكية الهياكل بدون مكان النشر، الطبعة الأولى، دون سنة النشر، ص 39

³ ليندة كحل الراس، سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010 ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية ،

تخصص نقود وبنوك ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، جامعة الجزائر ، 3 ، 2013، ص 51

مع بداية التسعينات في القرن الماضي عرفت ظاهرة التسريح الجماعي للعمال ارتفاعا سريعا ، وهذا نتيجة لحل المؤسسات الاقتصادية العمومية، وتسبب ذلك في ارتفاع نسبة البطالة، وبعد انطلاق مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي سنة 2001 والذي امتد إلى غاية 2004 تقلصت نسبة البطالة من 27,3 % سنة 2001 إلى 17.65 سنة 2004، وهذا راجع إلى الزيادة الهائلة في فرص التشغيل، وذلك باستحداث ل720 ألف منصب شغل من بينها 230 ألف منصب شغل مؤقت.¹

أما خلال الفترة الممتدة ما بين 2005-2009 تم بعث العديد من المشاريع مع شركات أجنبية، وهذا البرنامج عرف حجم الاستثمار العمومي بنسب نمو مرتفعة، وهذا ما أدى إلى توفير مناصب شغل معتبرة، وهذا ما أدى أيضا إلى انخفاض معدلات البطالة والتي بلغت 6,12%

لكن رغم انخفاض معدل البطالة إلا أن وضعها يبقى مرتفعا بالمقارنة مع بعض البلدان خاصة البطالة لدى أصحاب الشهادات التي ما زال مرتفعة²

¹ ليندة كحل الراس، مرجع سابق، ص 51

² ليندة كحل الراس، مرجع سابق، ص 52

الفصل الثاني

التدابير المتخذة للتقليل

من البطالة

الفصل الثاني: التدابير المتخذة للتقليص من البطالة في الجزائر

مع تزايد شدة البطالة وانتشارها في جميع مناطق البلاد، انتقلت من المناطق الحضرية لتمتد إلى المناطق الريفية ونظرا للهوة المتزايدة بين نمر عدد سكانها وبين تمرها الاقتصادي العام أولت الجزائر اهتماما كبيرا لمسألة التشغيل والبطالة ومحاولة القضاء أو التخفيف من شدة البطالة وكذا التخفيف من ضغوط سوق العمل ولمواجهة كل هذا لجأت السلطات العامة إلى مجموعة من التدابير والترتيبات المؤسسية لدعم التشغيل والمساهمة في التقليص من حدة البطالة وذلك بإنشاء مجموعة من الأجهزة الخاصة لعملية التشغيل.

وسنحاول في هذا الفصل التطرق إلى الإستراتيجية التي قامت بها الجزائر لمكافحة آفة البطالة وقد قمنا هذا الفصل إلى مبحثين، بحيث تناولنا التدابير الموجهة للفاعلين الاقتصاديين (أرباب العمل) (المبحث الأول)، والتدابير الموجهة للبطالين (المبحث الثاني).

المبحث الأول التدابير الموجهة للفاعلين الاقتصاديين (أرباب العمل).

لقد سعت الدولة الجزائرية جاهدة للتقليل من ظاهرة البطالة والتي لم يتحكم فيها إلى غاية يومنا هذا، بحيث قامت باتخاذ عدة تدابير للحد منها ومن بينها التدابير الموجهة للفاعلين الاقتصاديين.

المطلب الأول: تشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

أصبحت البطالة السمة المميزة لمختلف اقتصاديات الدول فرق بين اقتصاديات متقدمة وأخرى سائرة في طريق النمو، لذلك اتجهت السياسات الاقتصادية المختلفة إلى دعم إقامة نسيج من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لأن هذا الصنف من المؤسسات وعلى ضالة حصته في السوق العالمي هو الوسيلة المثلى لامتصاص الكم الهائل من اليد العاملة العاطلة وبالتالي امتصاص الضغط الاجتماعي الذي تعاني منه مختلف الحكومات.¹ ولقد حظيت هذه المؤسسات بأهمية بالغة من طرف المشرع الجزائري، حيث قدم تعريفا لمختلف هذه المؤسسات المتمثلة في مؤسسات صغيرة ومتوسطة ومصغرة (الفرع الأول).

¹ عبد الله فادية، الإطار القانوني لدعم التشغيل في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران،

ويعتبر النظام الاقتصادي القائم على تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أكثر النماذج الاقتصادية شيوعاً وانتشاراً عبر مختلف دول العالم وأكثرها نجاحاً في الوقت الراهن ولذلك شكل الاستثمار في هذا النوع من المؤسسات إحدى الأولويات التي ينبغي منحها الأهمية الخاصة في

ظل التغييرات التي يعيشها الاقتصاد العالمي عموماً والوطني على وجه الخصوص لما تمتاز به من خصائص تؤهلها لتحقيق التنمية التي تشمل مختلف مناطق البلاد (الفرع الثاني)

الفرع الأول: تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأنوعها.

عرفت المادة الرابعة من القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 18-01 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أنها: مؤسسة انتاج سلع أو خدمات، أو كلاهما.¹

قسم القانون حسب المواد 5 و6 و7 من القانون السالف الذكر، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهذا بالاعتماد على عدد العمال ورقم الأعمال أو مجموعة الحصيلة السنوية الكل مؤسسة على الشكل التالي:

أ - المؤسسة المتوسطة:

حسب ما نصت عليه المادة 5 من القانون رقم 18-01 السالف الذكر، فالمؤسسة المتوسطة هي تلك المؤسسة التي تشغل ما بين 50 و250 شخص ورقم أعمالها ما بين 200 مليون دينار و500 مليون دينار.²

¹ أنظر المادة 4 من القانون رقم 18-01 مؤرخ في 12 ديسمبر 2001، يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ج.ر عدد 77 ، صادرة في 15 ديسمبر 2011

² أنظر المادة 5 من القانون رقم 18-01 مرجع سابق

ب - المؤسسة الصغيرة:

طبقا لما نصت عليه المادة 6 من القانون السالف الذكر ، فالمؤسسة الصغيرة هي تلك المؤسسة التي تشغل ما بين 10 إلى 49 شخص ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 200 مليون دينار أو لا تتجاوز حصيلته السنوية 100 مليون دج¹

ج - المؤسسة المصغرة :

حسب ما جاء في نص المادة 7 من القانون السالف الذكر ، فالمؤسسة المصغرة هي تلك المؤسسة التي تقوم بتشغيل من 01 إلى 09 عمال وتحقق رقم أعمال من 20 مليون دينار أو يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 10 ملايين دينار²

الجدول التالي يوضح التقسيم الذي تضعه الجزائر لأحجام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الناشطة على الساحة الاقتصادية³

المعايير المؤسسة	عدد العمال	رقم الأعمال السنوي ب (دينار الجزائري)	الحصيلة السنوية ب (دينار الجزائري)
المؤسسة المصغرة	1-----9	أقل من 20 مليون	أقل من 10 مليون
المؤسسة الصغيرة	10-----49	أقل من 200 مليون	أقل من 100 مليون
المؤسسة المتوسطة	50-----250	من 200 مليون إلى 2 مليار	من 100 مليون إلى 500 مليون

¹ أنظر المادة 6 من القانون رقم 01-18 السالف الذكر

² أنظر المادة 7 من القانون رقم 01-18 السالف الذكر

³ عليان نبيلة ، الدور التنموي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة حالة الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم التجارية، تخصص مالية المؤسسة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم التجارية ، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج، البويرة ، 2014 ، ص

الفرع الثاني أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فيخلق مناصب الشغل.

تمثل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أهمية كبيرة في الاقتصاد الوطني سواء في البلدان المتقدمة أو النامية، بحيث تساهم في خلق مناصب الشغل وهذا نظرا للأهمية التي تكتسبها على المستويين الاقتصادي والاجتماعي وتتمثل هذه الأهمية في النقاط التالية:

1- التنمية والتطوير

الصغيرة والمتوسطة في تنمية الإنتاج وتعبئة ونقصد بها أهمية المؤسسات المدخرات وتشغيلها الأمثل.

- تساهم في زيادة الناتج المحلي الخام من خلال توفيرها لمجموعة من السلع والخدمات ذات الاستهلاك النهائي أو الوسيط
- تحسين من نمط الاستهلاك من خلال توفيرها لعدة سلع وخدمات غير منظمة.
- كما تلعب دورا أساسيا في زيادة مبيعات المؤسسات الكبرى من خلال توزيعها الأمثل للمنتجات وبأقل الأسعار عن طريق التخفيف من تكلفة التخزين والتسويق.¹

2- الابتكار والتحديد:

- فمناخ المؤسسة الصغيرة والمتوسطة جد مناسب للتجديد والابتكار والتطوير نظرا للطبيعة العمل بها.
- تقوم بتخفيف تكاليف الإنتاج وابتكار منتجات جديدة لتتمكن من التغلب على الاحتكار الذي تمارسه عليه المؤسسات الكبيرة الحجم على مستوى السوق.²

3- توفير مناصب الشغل:

- تساهم هذه المؤسسات في إيجاد فرص عمل كبيرة باستثمارات محدودة، مما ساعد على التخفيف من حدة البطالة، وعلاج حالة الفقر المنتشرة في الدول النامية.³

¹ عمار شلابي ، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية، (المؤسسة وقضايا التنمية) ، ص 274

² عمار شلابي، مرجع نفسه

³ عمار شلابي، مرجع نفسه

إذ تعتبر هذه المؤسسات الصغيرة من أهم القطاعات الاقتصادية الخالقة لمناصب شغل جديدة فهي تتجاوز حتى المؤسسات الصناعية الكبيرة في هذا المجال رغم صغر حجمها والإمكانيات المتواضعة التي تتوفر عليها، ويلقي هذا الدور صدى واسعا في الدول المتقدمة والنامية، فمع الزيادة في معدلات البطالة، تكون هذه المؤسسات هي الأقدر على القضاء على جانب كبير من البطالة، فقد أثبتت العديد من الدراسات التي أجريت في هذا المجال أن هذه المؤسسات تميل إلى تكثيف عنصر العمل عن المؤسسات الكبيرة أي أنها تتطلب استثمارات أقل لكل فرصة في المتوسط عن المؤسسات الكبيرة، ففي الولايات المتحدة الأمريكية توظف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أكثر من نصف العمال، وبأخص العمالة في قطاع الصناعات الأولية، وفي اليابان وصلت نسبة عمالة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة عام 2002 م قرابة 81 % من مجموع عدد العمال فيها، أما في الدول النامية فتبدو وأهمية هذه المؤسسات في خلق مناصب عمل جديدة وذلك للعدة عوامل نذكر منها:

- معظم الدول النامية تعاني من النمو السريع للسكان وزيادة قوة العمل فضلا عن عدم وجود مجال يوظف أعداد العمالة الهائلة والغير المدربة في مختلف القطاعات وبصفة خاصة بعد أن أصبح القطاع الزراعي في هذه الدول ضعيف القدرة على استيعاب العمالة.
- ساعد هذه المؤسسات على حل المشكلة الرئيسية في معظم الدول النامية وهي ندرة رأسمال ومن ثم فهي تخفض التكلفة الاستثمارية اللازمة في المتوسط لخلق فرص العمل وقد أثبتت أحد الدراسات أن متوسط تكلفة العمل من الاستثمار في المؤسسات الصغيرة تقل 3 مرات عن متوسط تكلفة العمل في المؤسسات الكبيرة.¹

¹ زوبينة محمد الصالح، أثر لتغيرات الاقتصادية على ترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستي ، قسم التسيير ، تخصص نفود ومالية ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة الجزائر ، 2006، ص 22

المطلب الثاني تشجيع القطاعات الخلاقة لمناصب الشغل

يجب على الدولة تشجيع القطاعات الخلاقة لمناصب الشغل قصد التقليل من البطالة، والتي تكون عن طريق تشجيع الاستثمار في قطاع الفلاحة والصناعة (الفرع الأول)، وتشجيع قطاع الخدمات الفرع الثاني).

الفرع الأول تشجيع الاستثمار في قطاع الفلاحة والصناعة.

إن التوزيع القطاعي للعمالة يعد من الأمور الهامة في دراسة مسار وتوجيهات التنمية الاقتصادية في عملية التنمية الاقتصادية وانعكاساتها على مساهمته القطاعات الاقتصادية في عملية التنمية إذ غالبا ما تواكبها تحولات جوهرية في هياكل التشغيل، لذا سنحاول التعرف فيما يلي على توزيع العمالة بين القطاعات.¹

أولاً: القطاع الفلاحي.

كان قطاع الفلاحة يستحوذ على ربع العمالة وهذا مطلع النصف الثاني من الثمانيات. لكن هذه النسبة بدأت في الانخفاض تدريجيا و التذبذب من سنة إلى أخرى بحيث يمثل السكان العاملون اقتصاديا في حقل الفلاحة بنسبة 6,25% من مجموع العمالة عام 1985 ثم انخفضت إلى 1,21% عام 1990، بحيث وصلت هذه النسبة إلى 7,20% عام 2004 وهذا الانخفاض كان نتيجة التحول الاقتصادي الذي تعرفه البلاد وانتهاج سياسة التصنيع التي ساهمت في ترقية النشاطات غير الفلاحية². وقد بلغت هذه النسبة في سنة 2013 في هذا القطاع 9.5%³.

بالإضافة إلى الفوارق الموجودة في مستوى المداخل ما بين القطاع الفلاحي والقطاعات الأخرى، التي تعمل على إغراء المداخل وجلب العمالة إليها، وكذلك عدم توفر الإمكانيات

¹ شلالى فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004، مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة، 2005-2009، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد كمي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004، ص 41

² شلالى فارس، مرجع سابق، ص 45

³ د. طاهر جليط، مجلة بعنوان دراسة قياسية لمحددات البطالة في الجزائر للفترة 1980-2014، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، جامعة جيجل، الجزائر، عدد 6 في ديسمبر 2018، ص 207

المادية للفلاح، مما ساعد على الهجرة الريفية نحو المدن بحثا عن العمل في نشاطات أخرى.¹

و من أجل تدعيم قطاع الفلاحة فقد أصدرت الدولة مجموعة من التشريعات منها قانون يتضمن التوجيه الفلاحي رقم 08-16 يهدف إلى تحديد عناصر توجيه الفلاحة الوطنية التي تسمح لها بالمساهمة في تحسين الأمن الغذائي للبلاد، فهذا القانون برمي على تحقيق مجموعة من الأهداف ومن بينها ما نصت عليه المادة الثانية منه، وتتمثل في ضمان تطور محكم للتنظيم الأدوات تأطير قطاع الفلاحة قصد المحافظة على قدراته الإنتاجية، ومواصلة تنفيذ مبدأ دعم الدولة الملائم للتنمية الفلاحية النباتية والحيوانية بصفة مستمرة²، فالمستثمرة الفلاحية وحدة إنتاجية تتشكل من الأملاك المنقولة أو غير المنقولة ومن مجموع المواشي والدواجن والحقول والبساتين والاستثمارات المنجزة، ويعتبر من مفهوم هذا القانون مستثمرا فلاحيا كل شخص طبيعيا، معنوي يمارس نشاطا فلاحيا ويشارك في تسيير المستثمرة ويستفيد من أرباحها، ويتحمل الخسائر التي قد تترتب عن ذلك.³

فالدولة تقوم بالتشجيع على تأسيس المنظمات المهنية الفلاحية وترقيتها وهذا في إطار السياسة الوطنية لدعم النشاطات الفلاحية.

ثانيا: قطاع الصناعة :

لقد كان من أولويات الإستراتيجية التنموية الجزائرية وهذا قصد تكوين اقتصاد متكامل يعتمد على الصناعة ، إلا أن العمالة الصناعية في الجزائر تحتل المركز الرابع بعد كل من الفلاحة والتجارة وخدمات أخرى ، بحيث بقيت نسبة السكان العاملين في قطاع الصناعة

¹ شلاي فارس، مرجع نفسه

² أنظر المادتين 1 و 2 من القانون رقم 08-16 ، مؤرخ في 3 أوت 2008، يتضمن التوجيه الفلاحي، الجريدة الرسمية عدد 46 ، الصادرة في 10 أوت 2008.

³ أنظر المادتين 46 و 47 من القانون رقم 08-16، السالف الذكر

يتراوح بين 13%¹ ، وفي سنة 2017 شهد دفعة جيدة وهذا بفضل إطلاق عدة شعب والتزم ببلوغ نسبة إدماج وطني يتجاوز 40%

قامت الدولة بتشجيع الاستثمار وهذا لتدعيم قطاع الصناعة الذي عرفته المادة الثانية من الأمر رقم 03-01 على أنه : اقتناء أصول تتدرج في إطار استحداث نشاطات جديدة وتوسيع قدرات الإنتاج والمساهمة في رأسمال المؤسسة في شكل مساهمة نقدية أو عينية.³ فهذه الاستثمارات تستفيد من عدة امتيازات حددتها المواد 09 و 10 من الأمر رقم 03-01 السالف الذكر والمتمثلة فيما يلي:

- تطبيق النسبة المخصصة في مجال الحقوق الجمركية ، وهذا بفرض التجهيزات المستورة والتي تدخل مباشرة في انجاز الاستثمار.
- الإعفاء من الضريبة على القيمة المضافة فيما يخص السلع والخدمات
- الإعفاء من دفع رسم نقل الملكية.

كما يمكنها أن تستفيد من مزايا خاصة والمتمثلة في:

- الاستثمارات التي تنجز في المناطق التي تتطلب تميمتها مساهمة خاصة من الدولة.
- وكذا الاستثمارات ذات الأهمية الخاصة بالنسبة للاقتصاد الوطني.⁴

الفرع الثاني تشجيع قطاع الخدمات (تجارة، سياحة، حرف تقليدية).

إن مكافحة البطالة هو انشغال بغرض معالجته بالأولوية في كل خطط وبرامج التنمية المطبقة لذلك يعد إدراج مسار الإنعاش والنمو عن طريق استغلال مجمل الفرص المنشئة لمناصب الشغل محورا رئيسيا لإستراتيجية التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي عليها مراعاة احتياجات القطاعات المختلفة سواء كانت قطاعات منتجة أو قطاعات موفرة العوامل

¹ شلالى فارس ، مرجع سابق، ص 46

² www.radioalgerie.dz/news/.../128875.htm

³ أنظر المادة 2 من الأمر رقم 03-01 مؤرخ في 20 أو 2001، يتعلق بتطوير الاستثمار ، الجريدة الرسمية العدد 47 ، الصادر في 22 أوت 2001

⁴ أنظر المادة 2 من الأمر رقم 03-01 ، السالف الذكر

الإنتاج، بدءاً من تسخير القطاعات ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة إلى الاهتمام ببقية القطاعات التي بإمكانها تحقيق أهداف متعددة في مسار التنمية الشاملة كقطاع السياحة (أولاً) وقطاع الصناعة التقليدية والحرف (ثانياً).¹

أولاً: قطاع السياحة

مما لا شك فيه أن القطاع السياحي يؤدي إلى تحقيق العديد من الفوائد للاقتصاد الوطني خاصة في مجال خلق مناصب الشغل، باعتبار السياحة قطاعاً متعدد ومتشعب النشاطات والفروع ولها علاقات عديدة مع القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الأخرى، فهي تساهم بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في خلق العديد من مناصب العمل بالمنطقة التي تنشأ فيها المرافق أو المركبات السياحية الفنادق (مثلاً)، أو المرافق المكملة لها لأنه بمجرد إنشاء فندق سياحي يسع لـ 200 سرير ومطعم ومقهى بـ 300 مكان أو مقصد يتم بدورها خلق 60 منصب عمل دائم داخل هذه المرافق بهدف القيام بتقديم الخدمات الفندقية والقيام بالصيانة والتسيير والحراسة والإدارة من جهة ومن جهة أخرى فمثلاً عملية انجاز فندق بجميع مراحلها تتطلب العديد من الموظفين والباحثين والمختصين والخبراء العمل البسطاء، وذلك بدءاً من الدراسة الأولية، ثم عملية الإنجاز والتهيئة والتأثيث وصولاً إلى عملية التجهيز الداخلي للفندق.²

هذا ما يؤدي إلى إتاحة فرص عمل مباشرة عن طريق استعمال منتجات القطاعات الأخرى كقطاعي النقل أو الصناعة.

وعليه فإن السياحة نشاط يعتمد على اليد العاملة بالدرجة الأولى تساهم في تخفيض نسبة البطالة في البلد السياحي، وكمثال على ذلك الفنادق من الدرجة الممتاز التي تتطلب عمالة بنسبة عاملين اثنين مقابل كل غرفة، وبالتالي أي غرفة فندقية تنشأ في بلد ما توفر منصب عمل أو أكثر، كذلك السيارة أو الحافلة التي تستعمل في عملية النقل تتطلب على الأقل

¹ عبد الله فادية، مرجع سابق، ص 39

² حميد بعموشة، دور القطاع السياحي في تمويل الاقتصاد الوطني لتحقيق التنمية المستدامة -دراسة حالة الجزائر -، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، تخصص اقتصاد دولي والتنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2011، ص 36

عاملين، إضافة إلى المناصب التي تلحقها وكالات السفر كالمطاعم، حيث أن هذه الأخيرة هي الأكثر احتياجا إلى اليد العاملة المؤهلة من طبّاقين ومقدمي الطلبات.¹

ثانيا: قطاع الصناعة التقليدية والحرف.

اهتمت الدولة بالصناعة التقليدية والحرف، وهذا من خلال إصلاح المنظومة التشريعية المنظمة للقطاع مما يجعله خلاها المناصب العمل وذلك من خلال التحيزات، بحيث عرفها في المادة الخامسة من الأمر رقم 96-01 على أنها: " كل نشاط إنتاج أو إيداع أو تحويل أو ترميم فني أو صيانة، أو تصليح أو أداء خدمة يطغى عليه العمل اليدوي، ويمارس بصفة رئيسية ودائمة، ويكون في شكل مستقر أو متنقل أو معرضي "²

فالصناعات التقليدية والحرف تتكون من ثلاث ميادين النشاطات وهذا حسب المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 97-140 وتتمثل فيما يلي:

- الصناعات التقليدية والفنية.
- الصناعات التقليدية إنتاج المواد.
- الصناعات التقليدية للخدمات.³

المبحث الثاني : التدابير الموجهة للبطالين.

إن الدولة الجزائرية قامت بعدة إجراءات وتدابير موجهة إلى فئة الشباب البطالين للحد من ظاهرة البطالة، التي انعكست على تعاملهم مع باقي أفراد المجتمع، فقد قامت على غرار باقي الدول العربية، بالاعتماد على عدة آليات للحد من استمرار هذه الظاهرة والتخفيف من حدة أثارها الاجتماعية على الطبقة العاملة بصفة عامة والشباب بصفة خاصة.

¹ حميدة بوعموشة ، المرجع نفسه

² أنظر المادة 05 من الأمر رقم 96-01 المؤرخ في 10 جانفي 1996، يحدد القواعد التي تحكم الصناعة التقليدية والحرف، جريدة رسمية عدد 03 الصادرة في 14 جانفي 1996

³ أنظر المادة 2 من المرسوم التنفيذي 97-140 مؤرخ في 30 أفريل 1997 يحدد قائمة نشاطات الصناعات التقليدية والحرف ، جريدة رسمية عدد 27 الصادرة في 4 ماي 1997.

ومن بين هذه التدابير الموجهة إلى البطالين تذكر دعم مشاريع الشباب وإدماج عاطلين عن العمل.

بحيث نتطرق في المطلب الأول إلى دعم مشاريع الشباب وفي المطلب الثاني إلى إدماج العاطلين عن العمل.

المطلب الأول : دعم مشاريع الشباب .

إن اهتمام الدولة بقضايا التشغيل وتكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة والفقر، استلزم عليها توفير كل الشروط اللازمة لتحقيق الأهداف المرجوة وهذا بوضع هيكل قريّة ومخصصة قادرة على تحمل حجم المهام الموكلة إليها. ولهذا تم إنشاء وزارة خاصة بالتشغيل والتضامن الوطني وأسند لها مهام لدعم مشاريع ومن بين هذه الوكالات والصناديق التي تدعم مشاريع الفئة الشبابية نذكر ما يلي:

الفرع الأول: استحداث الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب .

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل أقدم هيئة من حيث النشأة، ونظرا لأن وجودها حتمية، حتى ولو كانت نسبة البطالة صفر، فإن عليها ومن باب أولى أن تتأقلم مع التغيرات الاقتصادية المحيطة بها، إذ سجلت البطالة أرقاما مرتفعة.

إن البرامج التي وضعتها الدولة في مجال ترقية التشغيل ودعمه والإدماج المهني عديدة ومتنوعة وهامة إلا أن نجاحها مرتبط بدرجة أولى بمدى فعالية دور التوجيه والإعلام وتقريب كل بطل بالية التشغيل التي تلائمه، وإذا كان ذلك يدخل ضمن المهام التقليدية للوكالة الوطنية للتشغيل باعتبارها الهيئة المكلفة بالتنظيم ومتابعة سوق الشغل، فإنها مطالبة اليوم بالاضطلاع على مهام جديدة تؤهلها لأن تكون وسيلة فعالة في تنفيذ السياسة العمومية للتشغيل.¹

¹ قرّيب أحمد ، عرض حول التوجيه والارشاد في برامج أجهزة التشغيل بالجزائر، مكتب العمل العربي، طرابلس، 2005، ص 04

أولاً: تعريف الوكالة الوطنية للتشغيل .

تم إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، وبدأت تمارس مهامها منذ السداسي الثاني لسنة 1997 وتم وضع قانونها الأساسي بموجب المرسوم التنفيذي 03-288 المؤرخ في سنة 2003¹ تعرف الوكالة على أنها هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.²

تسعى لتشجيع كل الصيغ المؤدية لإنعاش التشغيل الشبابي من خلال إنشاء مقاولات³، بالإضافة إلى ترقية ونشر الفكر المقاولاتي وتقوم بمنح إعانات مالية وامتيازات جبائية من خلال كل مراحل مرافقة دعم تشغيل الشباب، وحسب المادة 20 من المرسوم الرئاسي رقم 96-234 المؤرخ في 2 جويلية 1996 يتعلق بدعم تشغيل الشباب يهدف إلى تشجيع إحداث أنشطة إنتاج السلع والخدمات من قبل الشباب ذوي المشاريع وتشجيع كل أشكال الأعمال والتدابير إلزامية إلى ترقية تشغيل الشباب.⁴

ثانياً: مهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

كما حددت المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77⁵ وبالاستناد إلى التعداد الوارد في الاتفاقيات الدولية أهم المهام التي تتولها الوكالة، هذه الأخيرة يمكن تقسيمها إلى نوعين، يعبر النوع الأول عن المهام التقليدية التي ظهرت مع بداية نشأة الهيئات العمومية للتشغيل عموماً بينما حددت في النوع الثاني المهام الحديثة التي تولت هذه المصالح القيام بها بحكم تغيير الأدوار المفاهيم والأوضاع الاقتصادية.

¹ ابن سالم محمد عبد الرؤوف ، دور الوكالة الوطنية للتشغيل في الحد من مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2000-2010، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في التحليل الاقتصادي، كلية العلوم الاقتصادي وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2010، ص 99

² أنظر المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 96-96 مؤرخ في سبتمبر 1996، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانوننا الأساسي ، جريدة رسمية عدد 52 الصادرة في 11 سبتمبر 1996

³ بن يعقوب الطاهر ، مهري أمال، تقسيم آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال فترة 2010 و 2014، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة سطيف، ص7

⁴ مرسوم رئاسي رقم 96-234 ، مؤرخ في 2 جويلية 1996 ، يتعلق بدعم تشغيل الشباب ، جريدة رسمية عدد 41 الصادرة في 3 جويلية 1996

⁵ أنظر المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، جريدة رسمية عدد 09، صادرة في 19 فيفري 2006.

1- المهام التقليدية:

يمكن حصر المهام التقليدية للوكالة الوطنية للتشغيل في:

- التنصيب ودراسة كيفية توسيعه وتطويره.
- التكوين والتوجيه المهني.
- المساعدة على الحركية أو التنقل.
- تشغيل الأجانب وتنصيب اليد العاملة الوطنية بالخارج.
- تقديم المعطيات والنتائج حول سوق العمل.

أ- التنصيب:

يعتبر التنصيب المهمة الرئيسية وأحيانا الوحيدة التي تهدف الوكالة الوطنية للتشغيل إلى تحقيقها باعتبارها المرفق العمومي الأول للتنصيب، ذلك من خلال ضمان التقاء طلبات العمل المسجلة لديها بالعروض الموجودة كما عرفته المادة الخامسة من القانون 04-19 على ما يلي: "يقصد بالتنصيب النشاط الذي يهدف إلى إقامة علاقة بين طالبي العمل والمستخدمين لتمكينهم من إبرام عقود عمل وفق التشريع والتنظيم المعمول بهما".¹

تطبيقا لنص المادة يمكن أن يعرف التنصيب بالنسبة لطالب العمل على أنه المصلحة أو الخدمة التي وضعتها الدولة تحت تصرفه للحصول على المنصب الذي يتلاءم مع مؤهلاته وقدراته، أما بالنسبة للمستخدم فهي الهيئة التي تلتزم بإعلامه رفي أقصر الآجال بأحسن المؤهلات لشغل المناصب الشاغرة لديه.²

لذلك بنظر إليه على أنه الآلية التي اعتمدها الدولة للوصول إلى التوزيع العقلاني للموارد البشرية للدولة فهو يهدف إلى منع وجود مناصب شاغرة و عمال عاطلين، ومن جهة أخرى يعمل على تحقيق نفس فرص التشغيل، بمختلف الفئات والأصناف المهنية، في هذا الإطار

¹ أنظر المادة 05 من القانون رقم 19-04

² عبد الله فادية، الإطار القانوني لدعم التشغيل في الجزائر ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق ، جامعة وهران ،

اعتبرت الدولة نشاط التصيب مرفقا عموميا وأوكلت أمر تنفيذه للوكالة الوطنية للتشغيل في إطار سلسة تنمية التشغيل والتوازن الجهوي ومكافحة البطالة.

عبر المشرع الجزائري في موقفه في مسألة التصيب عندما ألغي فكرة الاحتكار الكلي لهذا النشاط من قبل المرفق العمومي أي الوكالة الوطنية للتشغيل ليعلن صراحة في نص المادة 09 من القانون 19-04 عن فتح هذا النشاط أمام الهيئات، الخاصة، شريطة حصولها على الاعتماد من قبل الوزير المكلف بالتشغيل بعد أخذ رأي اللجنة الوزارية المشتركة.¹

ب - مهمة الإعلام والتوجيه المهني:

تشارك مهمة الإعلام والتوجيه المهني مع مهمة التصيب في نفس الهدف، المتمثل في إدماج أكبر عدد ممكن من العمال في مناصب العمل الملائمة، كما أن الاستمرار في عملية التوجيه المهني مقترن بطريقة الإعلام المهني المتبع و الفتوح أمام الأطراف المعنية.

• الإعلام المهني:

الإعلام المهني الذي يؤمن له إدماج مهنيا حقيقيا، لأنه يعطي الصورة الحقيقية للعمل المطلوب القيام به، وينقسم الإعلام المهني إلى أربعة محاور أساسية هي:

- النشاطات والمهن:

بمعرفة مضمونها، شروط القبول بها وممارستها ظروف العمل وشروط التشغيل المرتبطة بها أبعاد المسار المهني المرتبط بها، التعريف بأحكام التي تنظمها أي أحكام قانون العمل، التنظيمات المهنية والنقابية.

- التكوين:

طبيعة التكوين، مدته، تكلفة، شروط القبول الشهادات الممنوحة، إمكانية توفره في الدولة أو اللجوء إلى التكوين في الدول الأجنبية.

¹ عبد الله فادية، مرجع سابق، ص 187

-التشغيل وإمكانية الإدماج المهني:

العرض والطلب في سوق العمل، المناصب المفتوحة أو الموجودة فعلا وتلك التي يحتمل وجودها مستقبلا بالنظر إلى الأنشطة المهنية المحددة.

- التدابير والبرامج الخاصة بعنوان التشغيل:

البرامج الخاصة بالتكوين والتشغيل المعتمدة من قبل الدولة، الامتيازات والحقوق التي تقرها للعمال، إمكانيات الاندماج الدائم، الأجهزة والمساعدات الممنوحة من قبل الدولة الخلق المؤسسات¹.

يقدم الإعلام المهني بصورة فردية لكل شخص يلتزمه، أو بوجه بصورة جماعية إلى مجتمعات مختلفة من طالبي العمل أو المستخدمين الموجدين في نفس الوضعية، كما يمكن أن يقدم في العديد من الحالات خارج المقرات، تطبيقا لسياسة التعريف الخارجي التي تعتمد عليها مصالح التشغيل من خلال تنظيم الأبواب المفتوحة أو الملتقيات أو الصالونات الجهوية والوطنية أو المعارض.

• التوجيه والإرشاد المهنيين:

التوجيه المهني يهدف إلى توفير أكبر فرص للإدماج أو إعادة الإدماج المهني، من خلال رصد المعطيات اللازمة حول سوق التشغيل وإمكانيات التنصيب المفتوحة به، ينحصر دور مصالح التشغيل في التوجيه المهني على الوقوف على معارف الشخص وقدراته لتوجيهها لأفضل استعمال.

تظهر العديد من الدول السائرة في طريق التمر ومنها الجزائر، اهتماما جديا بجعل التوجيه أداة فعالة في المساهمة في ترقية التشغيل، بمنح مصالح التشغيل الاستقلالية الفعلية، بالإضافة إلى مهمتها التقليدية والتمثلة في المساعدة على الالتحاق بمنصب العمل، تختار الأشخاص الذين تجمعهم نفس المؤهلات والذين يظهرون الرغبة في خلق المشاريع أو المؤسسات الخاصة بهم لتنسق بينهم وتوجههم إلى الآليات المناسبة، لتساهم بذلك في خلق

¹ عبد الله فادية، مرجع سابق، ص 194

مناصب عمل مأجورة بالتبعية، وعلى ذلك لا يخرج التوجيه المهني عن أحد المسارين إما نحو المصالح المعنية للوكالة وهذا ما يسمى بالتوجيه الداخلي، أو نحو مراكز التكوين المهني أو مختلف أجهزة التشغيل بالولاية وهو ما يعرف بالتوجيه المهني.¹

ج- المساعدة على الحركية أو التنقل:

يعتبر التنصيب المهمة الأساسية للمصالح العمومية للتشغيل، فالمؤسسة قد تحتاج إلى عمال والعمال قد يحتاج إلى منصب العمل وللمصالح المختصة أن تبني العلاقة بين الطرفين، قد يصعب أحيانا تحقيق الارتباط بين الطرفين في نفس المكان وبعبارة أخرى تتوفر مناصب العمل في المكان الذي لا توجد فيه يد عاملة أو العكس أي توفر اليد العاملة في الأماكن التي لا توجد فيها فرص للعمل.

ما يجعل التنقل الحل الوحيد لتحقيق علاقة العمل المطلوبة، وهنا تدخل المصالح المختصة من خلال التدابير المساعدة على الحركية الجغرافية والتدابير المساعدة على الحركية المهنية.

د تنظيم عمل الأجانب وتنصيب اليد العاملة الوطنية بالخارج

تكلف الوكالة الوطنية للتشغيل دون سواها، بمتابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب، وتنظيم البطاقة الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها، كما تهتم بالبحث عن كل الفرص التي تسمح بتنصيب العمال الجزائريين بالخارج من أجل تحقيق ذلك تتكفل بضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات والاتفاقات الدولية في مجال التشغيل، في إطار الصلاحيات الاختصاصات المنوطة بها.²

• تنظيم تنصيب اليد العاملة الأجنبية بالجزائر:

¹ عبد الله فادية، مرجع سابق، ص 195

² أنظر المدة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 77-06

يخضع توظيف الأجانب كقاعدة عامة إلى ترخيص من قبل الإدارة وهو ما يعبر عنه برخصة العمل التي يعود تحضيرها لمصالح التشغيل لأن قبول أو رفض منحها يعبر عن إحدى الصلاحيات الممنوحة قانونا لوزارة العمل والتشغيل، والضمان الاجتماعي تضبط هذه المهمة في الحالات العادية من خلال قوانين المحددة لشروط إقامة وعمل الأجانب، وبهذا الإطار نصت المادة 28 من القانون رقم 08-11 على ما يلي: "على كل شخص طبيعي أو معنوي يشغل أجنبيا بأية صفة كانت، أن يصرح به خلال مدة ثمان وأربعين ساعة، لدى المصالح المختصة إقليميا للوزارة المكلفة بالتشغيل، وفي حالة عدم وجود هذه المصالح لدى بلدية محل التشغيل أو محافظة الشرطة أو فرقة الدرك الوطني المختصة إقليميا، ويجب استيفاء نفس الإجراء عند انتهاء علاقة العمل...."¹

يتعين على المستخدم الذي يرغب في توظيف عامل أجنبي تحديد منصب بدقة قبل البدء بإجراءات التوظيف، وطلب الرخصة من المصالح المختصة، كما تطالب الوكالة الوطنية للتشغيل التأكد من توفر المعيار المتحكم لمنح الرخصة والتمثل في الاحترام الأولوية الوطنية، فلا تمنح رخصة العمل الأجنبي إلا إذا ثبت عدم وجود عامل وطني قادر على شغل المنصب المطلوب.²

وهي المهمة التي تعتبر بسيطة مقارنة مع دورها في هذا المجال، لأنها مطالبة بمعرفة وضعية سوق العمل من حيث الأنشطة الموجودة أو الناقصة أو المفقودة

. تنصيب اليد العاملة الوطنية بالخارج

تتكفل الوكالة الوطنية للتشغيل بمهمة تنصيب اليد العاملة الوطنية بالخارج وهو ما يعرف بالتنصيب خارج حدود الدولة أو التنصيب بين الدول، تدخل هذه العملية في إطار تنفيذ الاتفاقيات والاتفاقات التي تجمع بين دولتين أو أكثر تحت عنوان: "اتفاقات اليد العاملة"، التي تحدد حقوق والتزامات العمال المنصبين بالخارج بدءا من مدة العقد إلى الأجر وكل الامتيازات المرتبطة بمنصب العمل والعمال، بحيث تتم عملية التنصيب من خلال تدخل

¹ القانون رقم 08-11 مؤرخ في 25 جوان 2008 يتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها، جريدة رسمية عدد 36 لسنة 2008

² عبد الله فادية، مرجع سابق، ص 197

المصالح العمومية للتشغيل للبيدين وعادة ما تبدأ من قبل مصالح الدول المستقبلية، التي تجمع عروض عمل المستخدمين الذين يطمحون إلى استخدام يد عاملة أجنبية، يتم إرسالها إلى بلد الانطلاق أو البلد التي تريد مصالحها توظيف عمال خارج حدودها، أين تقوم بمراقبتها وعرضها على المكاتب التابعة لها والموزعة عبر إقليم الدولة باقتراح وتوفير العمال المؤهلين.¹

تخضع عملية مراقبة العروض والانتقاء إلى نفس طريقة معالجة العروض الوطنية، إما بنشرها أو باستخراج الطلبات الموافقة من بطاقات التسجيل المتوفرة على مستوى مكاتب التشغيل، بحيث يتم استدعاء المرشحين وإخضاعهم لاختيارات القبول تحت إشراف لجنة تحرص الاتفاقيات التي تجمع بين الدولتين أن يكون أحد أعضائها ممثل للمستخدمين الأجانب.

هـ - تقديم أو عرض المعطيات حول سوق العمل :

يكتسي عمل المصالح العمومية للتشغيل أهمية معتبرة في مجال إحصاء، حيث تمثل المعطيات المقدمة من قبل مصالح التشغيل فائدة مزدوجة، فهي تسمح بالاستعلام الدوري عن وضعية سوق العمل ومتطلباته من جهة وتمكن من تقدير ومتابعة عمل هذه المصالح من جهة أخرى، لذلك يمكن للمصالح العمومية للتشغيل أن توفر المعلومات المطلوبة بطريقتين، إما من خلال ملفات تسجيل طلبات وعروض العمل أو من خلال الحصول عليها بطريقة ظرفية ومنظمة من قبل مصادر أخرى.

• المعلومات المستخلصة من ملفات التسجيل:

تشكل ملفات تسجيل عروض العمل وطلباته بالنسبة للقائمين على الإحصاء مصدرا غنيا بالمعلومات، لأنها تسمح بتتبع تطور البطالة حسب السن والمنطقة الجغرافية والاختصاص المهني، هذا ما يساعد على تحديد المناطق التي ترتفع فيها نسب البطالة والنشاطات التي يصعب إيجاد عمل فيها والمؤهلات المطلوبة، وإجراء عملية حسابية بسيطة تتم تقريبا معطيات طلبات العمل مع معطيات عروضه ومقارنتها بالمعطيات الناتجة عن التنصيص

¹ عبد الله فادية ، مرجع سابق، ص 199

الفعلي ويتحديد المعيار والأجل الذي تم من خلاله التقريب بين عروض العمل وطلباته والنتائج المحققة.¹

• المعلومات المستخلصة من مصادر أخرى :

يساهم النشاط الاعتيادي لمصالح التشغيل في صيانة المعطيات الضرورية حول وضعية سوق العمل، من ذلك ما تقوم به من بحث وتقريب عن مناصب عمل لدى المؤسسات المستخدمة المختلفة وما ينتج عن ذلك من حصولها على معلومات حول اليد العاملة الموجودة في كل مؤسسة (بحسب النشاط المؤهل الإنتاجية المحققة (ارتفاع أو انخفاض)، طريقة التسيير ... حيث يلزم التشريع المؤسسات المستخدمة تقديم كشوف دورية عن عدد مستخدميها وحركتهم والنشاط الفعلي الممارس.

ثانيا: المهام الحديثة.

نظرا لتسارع وتيرة التغيرات الاقتصادية واستجابة للشروط التي أصبح سوق التشغيل يتطلبها كلفت مصالح التشغيل بعدد من الوظائف الجديدة للسماح لها بمسايرة الظروف والمقدرة على ضبط ومراقبة سوق المعاصر.

أ- المساهمة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل:

أجبر الارتفاع الحاد في نسب البطالة، مختلف الدول على اتخاذ كل أنواع التدابير سواء المباشرة أو غير المباشرة، وهذا من أجل توفير مناصب الشغل للعمال الذين لم يسمح السوق الحر من امتصاصهم.

• التوظيف المباشر في الوظيفة العمومية القطاع الاقتصادي :

¹ عبد الله فادية ، مرجع سابق، ص 200

يوجه هذا النوع من البرامج إلى الشباب البطال الحائز على شهادات عليا و الذي لا يملك أي خبرة مهنية وليس له الحظ في الالتحاق بالنظام العادي للوظيفة العمومية لسبب بسيط هو الاكتفاء الموجود في مصالحتها المختلفة.

طبقت الجزائر في إطار سياسة التشغيل المنتهجة، هذا النوع من البرامج تحت عنوان عقود ما قبل التشغيل، حيث اعتبرت الوكالة الوطنية للتشغيل عن طريق وكالاتها الجهوية والمحلية، الجهة المكلفة بمتابعتها، ليقوم الشباب المرشح بالتسجيل لدى الوكالة المحلية للتشغيل التي تعتبر الجهة الوحيدة المسؤولة عن عملية تسجيل حاملي الشهادات في البرنامج الوطني الخاص بعقود ما قبل التشغيل.¹

• برامج تكوين - تشغيل - :

ظهر برنامج تشغيل - تكوين - بداية بهدف تشجيع التشغيل في مؤسسات القطاع الاقتصادي بالدرجة الأولى، من خلال تخفيض من كلفة إدماج الأشخاص الذين لا يتوفر فيهم المؤهل المطلوب، باستفادتهم من عقد محدد المدة بكيف وفقا لنظام خاص، على اعتبار أنه يجعل المستفيد منه في وضعية قانونية تتوسط تلك المتعلقة بالمتهم في مراكز التكوين المهني والتمهين وبين الوضعية القانونية للعامل العادي ، حيث يتعهد المستخدم بموجب العقد، بضمان تكوين مهني للمعني داخل المؤسسة المستخدمة طيلة ساعات العمل الفعلية، ليستفيد في المقابل من مساعدة تقدمها الدولة عن طريق مصالح التشغيل، لتغطية تكلفة التكوين في حد ذاته أو الأجر كله أو جزء منه في حالة ما إذا اختار المستخدم دفعه.

ب-النصائح المقدمة إلى المؤسسات:

ترتبط هذه المهمة بعمليات البحث والتنقيب التي يجريها أعوان المؤسسات العمومية للتشغيل المكلفون بالانتقال إلى المؤسسات المستخدمة بهدف الحصول على عروض العمل، إلا أن الجديد فيها هو العرض المفصل لأهم التدابير التحفيزية التي تمنحها الدولة بموجب برامج دعم التشغيل وترقيته خاصة تلك التي تشرف على تنفيذها الوكالة الوطنية للتشغيل.

¹ المنشور رقم 08 المؤرخ في 20 جوان 1998، يتعلق بإجراءات تطبيق جهاز الإدماج المهني حاملي الشهادات في إطار عقود ما قبل التشغيل

فالهدف الحقيقي من إضافة هذه المهمة هو الاعتماد على المبادرة والبدء بها من أجل توفير مناصب العمل باستعمال سياسة التحفيز والدعم أو المساعدة، أي التوجه إلى المؤسسات المستخدمة وعدم انتظار حضورها الطلب المعلومة وهو ما يشكل أهم المحاور المحددة لسياسة عمل الوكالة في إطار برنامج الإصلاح المطبق.¹

ج- التنصيب الذاتي:

يتمثل التنصيب الذاتي في مساعدة طالبي العمل على الحصول على العروض التي تتناسب مع مؤهلاتهم، من خلال بحثهم الشخصي عن مناصب العمل لدى المؤسسات المستخدمة لينحصر دور مكاتب التشغيل في تقديم نصائح تساعد على الإدماج المهني، كالتدريب على الحوار، الإجابة على الأسئلة كيفية تحرير السيرة الذاتية، إضافة إلى المساعدات التطبيقية المقدمة في حالة الوصول الفعلي للمنصب والتي تتخذ شكل مساعدات مالية أو اجتماعية، لأن القانون المنظم للوكالة الوطنية للتشغيل خصص في باب النفقات جزءا يتعلق بالمصاريف الضرورية التي تدفعها الوكالة من أجل تحقيق أهدافها وانجاز مهامها.

شروط التأهيل أو شروط الاستفادة من مشاريع الوكالة الوطنية لدعم الشباب:

من بين شروط الواجب توافرها للشباب للتأهيل ننكر ما يلي:

- أن يكون الشاب بطالا.
- أن يكون لديه مؤهلات مهنية ذات علاقة بالنشا المرتقب.
- أن لا يتجاوز الاستثمار 10 ملايين دج.
- أن يتراوح السن ما بين 13 و35 سنة ويمكن أن يصل إلى سن 40 سنة بالنسبة لمسير المؤسسة على أن يتعهد هو توفير ثلاث مناصب عمل دائمة بما فيه الشركاء.²

الفرع الثاني: استحداث الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

¹ عبد الله فادية ، مرجع سابق، ص 204

² د. معاشو فطة، محاضرات في مادة هيئات الحماية الاجتماعية ، أقيمت على طلبة الماستر سنة أولى سنة 2014-2015 غير منشورة

أنشئ الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بموجب المرسوم التشريعي رقم 9611 الصادر في 26 ماي 1994، الذي يتضمن صندوق الوطني للتأمين عن البطالة ثم جاء المرسوم التنفيذي رقم 94-188 الصادر في 06 جويلية 1994، ثم المرسوم الرئاسي رقم 04-01، ومرسوم تنفيذي رقم 05-129 وكذا المرسوم التنفيذي رقم 307-2000، بحيث تعد الجزائر أول بلد عربي يتمتع بمثل هذا النظام.¹

كما يحدد المرسوم الرئاسي 03-14 المؤرخ في 06 ذو العقدة 1414 الموافق ل 30 ديسمبر 2003 المتعلق في الإطار العام لترتيب دعم أحداث نشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين الخمس وثلاثين (35) وخمسين (50) سنة، ويتولى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة تنفيذ هذا الترتيب، بحيث يهدف الترتيب المنصوص عليه في المادة الأولى من المرسوم الرئاسي رقم 03-514 إلى تشجيع إحداث نشاطات إنتاج السلع والخدمات من طرف البطالين ذوي المشاريع.²

كما تناولت المادة 4 من المرسوم السالف الذكر الشروط المرتبطة على الخصوص بالسن والمؤهل ومستوى المساهمة الشخصية.

ويجب على البطالين ذوي المشاريع انجاز استثماراتهم بصفة فردية أو جماعية³ كما ذكرت المادة 7 من المرسوم السابق أنه يمكن للبطالين ذوي المشاريع الاستفادة من الامتيازات المنصوص عليها في التشريع المعمول به والممنوحة في إطار الإجراءات المعمول بها، ويمكنهم الاستفادة من:

- قروض غير مكافأة لتكملة مستوى الأموال الخاصة المطلوبة لقبولهم في الاستفادة من قروض بنكية يمنحها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

¹ د. معاشو فطة، نفس المرجع

² نفس المرجع السابق

³ المادة 6 من المرسوم الرئاسي رقم 03-514 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003، يتعلق بدعم أحداث النشاطات من رف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمس وثلاثين وخمسين سنة، تنص على ما يلي: "ينجز البطالون ذوي المشاريع استثماراتهم بصفة فردية أو جماعية، وفقا لأحد أشكال تنظيم المؤسسات طبقا للتشريع المعمول به"

- التخفيض من نسبة الفائدة بالنسبة للقروض البنكية المتحصل عليها طبقاً للأحكام التشريعية المعمول بها.

- التكفل بالمصاريف المتحملة المرتبة على الدراسات والخبرات المنجزة أو التي يطالب بها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في إطار مساعدة البطالين ذوي المشاريع.¹
كما يستفيد البطالون ذوي المشاريع من الاستشارة والمساعدة من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة من أجل تأسيس مشاريعهم، وإقامتها، حسب المادة 8 من المرسوم السالف الذكر.²

الفرع الثالث: استحداث الوكالة الوطنية لسير القرض المصغر.

تتمثل الوكالة لتسيير القرض المصغر التي أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14-04 الصادر في 22 جانفي 2004 على أنها هيئة ذات طابع خاص وتتمتع الشخصية المعنوية والاستقلال المالي³، فهي وسيلة للتخفيف والحد من البطالة والهشاشة ويهدف كذلك لتنمية القدرات الشخصية للشباب التكفل بأنفسهم وهذا بإنشاء نشاطاتهم فهي تقوم بعدة أنشطة تتمثل فيما يلي:

أولاً: القطاعات التي تمويلها الوكالة ANGEMI

قائمة غير شاملة تضم أنواع الأنشطة التالية:

- الصناعة:

الغذائية صناعة العجائن الكسكس، الخبز، حلويات عصرية وتقليدية، صناعة الشكولاتة، المرطبات، البوظة، تحميص ورحي القهوة، تغليب السمك، تحميص وتغليف الفول السوداني، الألبسة، الألبسة الجاهزة، خياطة الملابس، نسيج الملابس، الحياكة، صنع الأغذية المنزلية (عدة السرير، المطبخ، المفروشات).

¹ أنظر المادة 7 من المرسوم الرئاسي رقم 03-514، السالف الذكر

² أنظر المادة 8 من المرسوم الرئاسي رقم 03-514، السالف الذكر

³ أنظر المادتين 1 و3 من المرسوم التنفيذي رقم 04-14 الصادر في 22 جانفي 2004، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي، جريدة رسمية رقم 06 الصادر في 25 جانفي 2004

- الصناعة الجلدية: الأحذية التقليدية، الألبسة.

- الصناعة الخشبية:

الأثاث المنتجات الخشبية، صناعة السلام، الصناعة المعدنية، صناعة الأنفال، الحدادة

الفلاحة:

- تربية الماشية:

تسمين الأبقار، الأغنام، الماعز، إنتاج اللحوم والحليب، تربية الدواجن والأرانب والنحل.

فلاحة الأرض: إنتاج البذور، الفواكه والخضر (التجفيف والتخزين) مشتملة الزهور ونباتات الزينة.

- الصناعة التقليدية:

النسيج والزرابي التقليدية، خياطة الملابس التقليدية، الطرز التقليدي، الرسم على الحرير والزرجاج، أدركت الزينة، الفخار، المنتجات المصنوعة بالزرجاج، النقش على الخشب.

- الخدمات:

الإعلام الآلي، الحلاقة والتجميل، الأكل السريع، تصليح السيارات ومختلف التجهيزات، الصحة، عيادة الطبيب وعيادة الأسنان.

- المباني والأشغال العمومية:

أشغال البناء، أعمال متعلقة بالمباني: الكهرباء، الدهن، النجارة، صناعة حجر البناء، نشاطات تجارية صغيرة¹

ثانيا: شروط الاستفادة من القرض المصغر.

يعتبر القرض المصغر حسب المادة 2 من المرسوم الرئاسي رقم 04-13 المؤرخ في 22 جانفي 2004: أنه قرض يمنح الفئات المواطنين بدون دخل أو ذوي الدخل الضعيف غير

¹ www.angen.dz/ar/article/lestypes-d-activites-financierspar-le-dispositif

- المستقر ويقوم بإحداث الأنشطة بما في ذلك الأنشطة في المنزل باقتناء العتاد الصغير والمواد الأولية اللازمة لإنطلاق النشاط وشراء المواد الأولية".¹
- وللاستفادة من هذا القرض يجب توافر بعض الشروط التي حددتها المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 04-15 المؤرخ في 22 جانفي 2004، والمتمثلة في:
- أن يكن بالغ العمر 18 سنة فما فوق.
 - أن يكون بدون دخل أو ذوي دخل ضعيف غير منظم و غير مستقر.
 - أن يكون من ذوي مهارات لها علاقة بالنشاط المراق.
 - أن لا يكون قد استفادة من مساعدة أخرى الأحداث الأنشطة.
 - تجنيد مساهمة شخصية من 3 % إلى 5 % من التكلفة الإجمالية للنشاط حسب المادة الثالثة

- أن تقدم المساهمة الشخصية نقدا وهذا حسب المادة الرابعة من نفق المرسوم.²

ثالثا: مهام الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

- للكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر عدة مهام حددت في المادة الخامسة من المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 تتمثل فيما يلي:
- تسيير الجهاز وفق التشريع والقانون المعمول بهما.
 - تدعيم وتتصح وترافق المستفيدين من القروض المصغرة في إطار انجاز نشاطاتهم.
 - تقوم بإبلاغ المستفيدين ذوي المشاريع المؤهلة للجهاز المختلف المساعدة التي تمنح لهم.
 - تضمن متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدين مع الرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بتنفيذ مشاريعهم

¹ أنظر المادة 2 من المرسوم الرئاسي رقم 04-13 المؤرخ في 22 جانفي 2004، المتعلق بجهاز القرض المصغر ، جريدة رسمية عدد 6 الصادر في 25 جانفي 2004

² أنظر المادة 2 و 3 من المرسوم التنفيذي رقم 04-15 المؤرخ في 22 جانفي 2004 ، يحدد شروط الإعانة المقدمة للمستفيدين من القرض المصغر ومستواها، جريدة رسمية عدد 6 صادر في 25 جانفي 2004

- كما تكفل على الخصوص بإبرام اتفاقيات مع كل هيئة أو مؤسسة يكون هدفها تحقيق عمليات الإعلام والتحسين ومرافقة المستفيدين من جهاز القرض المصغر.
- تقييم علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع وتنفيذ خطة التمويل ومتابعة إنجاز المشاريع واستغلالها والمشاركة في تحصيل الديون غير المسددة في أجالها.¹

رابعاً: الإعانة الممنوحة للمستفيدين من القرض المصغر.

- حددت نسب المساهمة والقرض البنكي في المواد 11 و12 من المرسوم التنفيذي رقم 04-15 السالف الذكر، وهذا ما سنتطرق إليه أدناه:

قيمة المشروع	صنف المقاول	مساهمة شخصية	القرض البنكي	سلفة الوكالة	نسبة الفائدة
من 50000 إلى 100000	حامل شهادة أو وظيفة معادلة معترف بها والذي ينجز نشاطه في منطقة خاصة	03 %	97 %	/	10 % مناطق
	أصناف أخرى	05 %	95 %	/	20 % بقية المناطق
من 100000 إلى	حامل شهادة أو وظيفة معادلة	03 %	70 %	27 %	10 % مناطق أخرى

¹ أنظر المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 04-14 ، سالف الذكر

				معترف بها والذي ينجز نشاطها في منطقة خاصة	400000
20% بقية المناطق	25%	70%	05%	الأصناف الأخرى	
	90%		10%	الأصناف الأخرى لشراء المواد الأولية	30000 دج

نسبة الفوائد التي تقع على عاتق المستفيد هي 10% أو 20% من النسبة المعمول بها في البنك¹

المطلب الثاني : إدماج العاطلين عن العمل.

لقد اهتمت الدولة بإيجاد حلول لمشكلة البطالة وللحد منها ومن بين هذه الحلول نذكر إدماج العاطلين عن العمل هذا عن طريق عقود ما قبل التشغيل وقبل التطرق إلى هذه العقود نتطرق أولاً إلى التعريف بجها استحداث عقود التشغيل، موجه للعاطلين عن العمل من حاملي الشهادات الجامعية التدرج أو التقنيين السامين الذين تتراوح أعمارهم بين 19 سنة و35 سنة.

الفرع الأول: التعريف بجهاز المكلف باستحداث عقود التشغيل.

حسب المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006، الذي يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، فالوكالة الوطنية للتشغيل هي: "

¹ أنظر المادتين 11 و12 من المرسوم التنفيذي رقم 04-15، السالف الذكر

مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي¹، فهي توضع تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل، حددت مهامها في المادة الخامسة من المرسوم التنفيذي رقم 06-77 السالف الذكر كما يلي

فهام الوكالة تتمثل فيما يلي:

- تنظيم وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها، والقيام بكل راية وتحقيق لها صل بأداء مهامها، وتطوير أدوات وآليات تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق التشغيل، القيام بكل تحليل وخبرة في مجال التشغيل واليد العاملة
- جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينهما، وهذا بتكليفها بما يلي:
- ضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتواجدهم وتنظيمهم والقيام بإبرام الاتفاقيات مع الهيئات المعتمدة والبلديات المكلفة بنشاطات التنصيب²، وضمان التنصيب، وضمان عمليات التكوين في مجال الاستشارة في التشغيل وتسيير سوق العمل.
- متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم.
- ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات والاتفاقات الدولية في مجال التشغيل فيما يخصها.

- ضمان تدابير الرقابة المتبعة من أحكام القانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل.³

الفرع الثاني: عقود الإدماج المهني.

عقود الإدماج هي عقود مهنية خاصة يتم بموجبها تشغيل خريجي الجامعات والمعاهد من الشباب الجزائري في مؤسسة عمومية أو خاصة على أن تقوم مديرية التشغيل بدفع المنحة، ويشغل لمدة تساوي اثنتي عشر شهرا على الأقل وتكون قابلة للتجديد، والهدف من العقود يتمثل في:

- الإدماج الاجتماعي للشباب المؤهل، وترقية نشاطات التنمية ذات المصلحة العامة.

¹ أنظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006، الذي يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، جريدة رسمية عدد 9 مؤرخة في 19 فيفري 2006.

² أنظر المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77، السالف الذكر

³ أنظر المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77، سالف الذكر

- ترقية التشغيل عن طريق تخفيف الأعباء الاجتماعية لفائدة المستخدمين يستفيد الشباب المدمجون من التأمينات الاجتماعية في حال المرض والأمومة وحوادث العمل والأمراض المهنية، وهذا طبقا للتشريع المعمول بهما¹.

الفرع الثالث: أنواع عقود الإدماج المهني.

فحسب المادة الثالثة والرابعة من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني فهذه العقود تتخذ الشكل التالي:

- عقد إدماج حاملي الشهادات بالنسبة لفئة الشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.
- عقد مهني حاملي شهادات بالنسبة لفئة الشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.
- عقد تكوين إدماج بالنسبة للشباب بدون تكوين ولا تأهيل فينصب المستفيدون من عقود تكوين إدماج حاملي الشهادات عقود الإدماج المهني لدى المؤسسات العمومية والخاصة والمؤسسات والإدارات العمومية².

كما ينصب المستفيدون من عقود تكوين إدماج إما في ورشات الأشغال المختلفة التي تبادرها الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاطات، أو لدي حرفيين لمتابعة تكوين مدة العقد تحدد بسنة واحدة غير قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي وسنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة بناء على طلب المستخدم في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، وسنة واحدة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى المعلمين.

الفرع الرابع: شروط الاستفادة من عقود الإدماج المهني.

للاستفادة من عقود ما قبل التشغيل يجب أن تتوفر مجموعة من الشروط التي حددتها المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 السالف الذكر.

فطالب العمل يجب أن تتوفر فيه الشروط التالية:

¹ أ. زقان نبيل / محاضرات في مادة قانون العمل، الملقاة على طلبة ماستر سنة أولى سنة 2014-2015

² أنظر المادة 3 و4 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008، يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، جريدة

رسمية عدد 22 الصادرة في 30 أبريل 2008

- أن يكون ذوي جنسية جزائرية.
- أن يكون بالغ من العمر 18 سنة إلى 35 سنة.
- إثبات الوضعية تجاه الخدمة الوطنية.
- أن يكون حائز على شهادات و تثبیت مستواهم التعليمي والتأهيل والمؤهلات المهنية.
- أن يكون مسجلا كطالب عمل مبتدأ لدى الوكالة المحلية للتشغيل الموجودة في مكان إقامتهم¹.

الفرع الخامس: الامتيازات الممنوحة للمستفيدين من عقود الإدماج المهني

حسب ما نصت عليه المادتان 18 و 19 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 السالف الذكر فإنه:

- يستفيد الشباب المدمجون في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني وكذا الشباب الذين يتابعون تكويننا لدى الحرفيين المعلمين من:
- أداءات التأمينات الاجتماعية في مجال المرض والأمومة وحوادث العمل والأمراض المهنية طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.
- كما أنه يستفيد الشباب المدمجون في إطار عقود تكوين إدماج مما يأتي:
- منحة شهرية مبلغها 4000 دج عندما يتابعون تريبا تكوينيا لدي حرفيين معلمين.
- أجرة منصب العمل المشغول عندما يتم إدماجهم في إطار انجاز ورشات الأشغال المختلفة.
- يخضعون للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها في حال العمل في الضمان الاجتماعي²

¹ أنظر المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 ، السالف الذكر

² أنظر المادتين 18-19 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 ، السالف الذكر

الخاتمة

الخاتمة:

شهدت الجزائر تحولات اقتصادية واجتماعية وهذا نتيجة الأزمة التي عاشتها ابتداء من منتصف الثمانيات اثر انهيار أسعار النفط، وما انجر عن هذا من عدم قدرة الدولة على مواصلة دعم المؤسسات الاقتصادية مما تسبب إغلاق معظمها وتسريح عشرات الآلاف من العمال.

فمع تزايد شدة البطالة وانتشارها في جميع مناطق البلاد اليك انتقلت من المناطق الحضرية لتمتد إلى المناطق الريفية، فقد أولت الحكومة الجزائرية اهتماما كبيرا بهذه الظاهرة، بحيث كرست كل مجهوداتها لمكافحة البطالة وذلك عن طريق حملة من التدابير اليك تهدف من خلالها إلى توفير مناصب الشغل والتمثلة في تدابير موجهة للفاعلين الاقتصاديين من بينها تشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتدابير موجهة للبطالين وهذا عن طريق دعم مشاريع الشباب واستحداث الوكالة الوطنية لسير القرض المصغر... إلخ.

ولكن رغم كل هذه الجهود المبذولة والأموال الضخمة التي خصصتها الجزائر لذلك ومن بين هذه الحلول التي قامت بها سواء الموجهة للفاعلين الاقتصاديين من تشجيع للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتشجيع للاستثمار في القطاع الفلاحي والصناعي وتشجيع القطاع الخدمات، إلا أنها لم تكفي بهذه الحلول فقط، بل قامت باتخاذ تدابير وجهتها للبطالين مباشرة، وتتمثل هذه التدابير في استحداث الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب واستحداثها للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، والوكالة الوطنية لسير القرض المصغر، كما أنها قامت بإدماج العاطلين عن العمل عن طريق عقود الإدماج المهني، إلا أن ظاهرة البطالة لا تزال متفاقمة، ولذلك يتوجب على الحكومة بذل المزيد من الجهود للحد من هذه الظاهرة وذلك بتوفير المزيد من الوسائل والطرق التي تحد ونقلص من البطالة على المدى الطويل وهذا بتوفير مناصب شغل جديدة لخريجي الجامعات وتشجيع قطاع البناء والأشغال العمومية و في شتى المجالات العمل الأخرى، وتفعيل دور الدولة في الرقابة على القطاع الاقتصادي الموازي أو ما يعرف بالنشاط غير الرسمي، أو الاقتصاد غير المهيكل باعتباره يحتل المكانة فعلية كبيرة في السوق و مصدر هام لتوفير مناصب العمل، و ذلك بالعمل

على جعله يتكيف مع الإجراءات القانونية الاقتصادية والاجتماعية بصفة خاصة، وإِشاء 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، وتشجيع روح العمل الفردية والجماعية للشباب الجزائري.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولا : المراجع باللغة العربية

1- الكتب:

- أحمد طرطار ، الترشيد الاقتصادي للطاقة الإنتاجية في المؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ساحة المركزية ، بن عكنون ، الجزائر ، 2001
- إسماعيل عراجي ، اقتصاد المؤسسة، أهمية التنظيم ديناميكية الهياكل بدون مكان النشر ، الطبعة الأولى، دون سنة النشر.
- د. صلاح علي علي حسن، تامين البطالة في القانون رقم 135 لسنة 2010 دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الاسكندرية، 2013.
- عاشور أحمد، مشكلة البطالة ومواجهتها في الوطن العربي، مكتبة الأنجلو مصرية، القاهرة، .
- عبد الرحمن يسرى أحمد، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1997.
- عبد العزيز مهنا، البطالة والعمالة الكاملة، مكتبة الأنجلو مصرية، مصر، 1995
- قرقب أحمد، عرض حول التوجيه والإرشاد في برامج أجهزة التشغيل بالجزائر، مكتب العمل العربي ، طرابلس ، دون سنة النشر
- محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، 2006
- المنجد الأبجدي، دار المشرق ، بيروت ، 1982، ص 204
- ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة ، دار المحمدية العامة ، الجزائر ، الطبعة الثانية، سنة 1998
- واضح رشيد، المؤسسة في التشريع الجزائري بين النظرية والتطبيق، دار همة للطباعة والنشر ، الجزائر ، 2002.

2- الرسائل والمذكرات:

أ- رسائل الدكتوراه :

- رماش هاجر، اتفاق الشركة الأورو جزائرية وسوق العمل في الجزائر ، أطروحة لنيل درجة دكتوراه في القانون ، جامعة قسنطينة، 2003.

- عبد الله فادية، الإطار القانوني لدعم التشغيل في الجزائر ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق ، جامعة وهران ، 2010

- يحيات مليكة، إشكالية البطالة والتضخم في الجزائر خلال الفترة 1970-2005، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2006

ب- مذكرات الماجستير:

- ابن سالم محمد عبد الرؤوف ، دور الوكالة الوطنية للتشغيل في الحد من مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2000- 2010، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في التحليل الاقتصادي، كلية العلوم الاقتصادي وعلوم التسيير ، جامعة الجزائر، 2010

- بلعربي عبد القادر، أثر البطالة على الفقر في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان ، 2003

- بن فايزة نوال، إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1990-2005، حالة الوكالة الوطنية للتشغيل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ، تخصص اقتصاد كمي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، قسم العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر، 2008

- حميدة بوعموشة، دور القطاع السياحي في تمويل الاقتصاد الوطني لتحقيق التنمية المستدامة - دراسة حالة الجزائر - ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم

- الاقتصادية وعلوم التسيير، تخصص اقتصاد دولي والتنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2011
- زوبنة محمد الصالح، أثر التغيرات الاقتصادية على ترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم التسيير، تخصص نقود ومالية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2006
- شلاي فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد كمي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004.
- قميحة رابح، سياسات التشغيل في الجزائر في ظل برامج التنمية 2001-2012، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية، تخصص التنظيم والسياسات العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014
- قنديرية سمية، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة، دراسة ميدانية بولاية قسنطينة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، 2010
- لمريني نجلاء، البطالة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص التحليل المؤسسي والتنمية، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان
- ليندة كحل الراس، سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص نقود وبنوك، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 2003
- محمد الأمين بن قايد علي، الخصوصية في الجزائر، رسالة لنيل شهادة ماجستير في القانون الخاص، فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، بن عكنون، جامعة الجزائر، 2000.

- موزاوي علي، النظام القانوني للتأمين عن البطالة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 2007
- ج- مذكرات ماستر:
- عليان نبيلة، الدور التنموي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة حالة الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم التجارية، تخصص مالية المؤسسة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم التجارية، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج، البويرة، 2014
- د- مذكرات الليسانس:
- سايح حنان بوعناني فاطمة الزهراء، سياسة التشغيل في الجزائر، مذكرة تخرج لنيل شهادة ليسانس في العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2013.
- النصوص القانونية:
- النصوص التشريعية:
- أمر رقم 96-01 المؤرخ في 10 جانفي 1996، يحدد القواعد التي تحكم الصناعة التقليدية والحرف، جريدة رسمية عدد 03 الصادرة في 14 جانفي 1996.
- قانون رقم 99-01 مؤرخ في 6 جانفي 1999 يحدد القواعد المتعلقة بالفندقة ، ج.ر، عدد 2 صادرة في 10 جانفي 1999.
- أمر رقم 01-03 مؤرخ في 20 أوت 2001، يتعلق بتطوير الاستثمار ، الجريدة الرسمية العدد 47، الثادرة في 22 أوت 2001
- أمر رقم 01-04 مؤرخ في 20 أوت 2001، يتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصوصيتها ، ج.ر عدد 47 صادرة في 22 أوت 2001.

- قانون رقم 01-18 مؤرخ في 12 ديسمبر 2001، يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ج ر عدد 77 صادرة في 15 ديسمبر 2011
- قانون رقم 03-03 مؤرخ في 17 فيفري 2003 يتعلق بمناطق التوسيع والمواقع السياحية ج.ر عدد 11 صادرة في 19 فيفري 2003
- قانون رقم 06-21 مؤرخ في 11 ديسمبر 2006 يتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، ج.ر عدد 80 صادرة في 11 ديسمبر 2006
- قانون رقم 08-11 مؤرخ في 25 جوان 2008، يتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتقلهم فيها ، جريدة رسمية عدد 36 لسنة 2008.
- قانون رقم 08-16 ، مؤرخ في 3 أوت 2008، يتضمن التوجيه الفلاحي، الجريدة الرسمية عدد 46، الصادرة في 10 أوت 2008.
- قانون رقم 16-01 مؤرخ في 26 جمادي الأولى عام 1437 الموافق لـ 6 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري ج.ر عدد 14 ، صادرة في 07 مارس 2016.
- **النصوص التنظيمية:**
- مرسوم رئاسي رقم 96-234 ، مؤرخ في 2 جويلية 1996، يتعلق بدعم تشغيل الشباب ، جريدة رسمية عدد 41 الصادرة في 3 جويلية 1996.
- مرسوم تنفيذي رقم 96-296 مؤرخ في سبتمبر 1996، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، جريدة رسمية عدد 52 الصادرة في 11 سبتمبر 1996.
- مرسوم تنفيذي رقم 97-140 مؤرخ في 30 أفريل 1997 يحدد قائمة نشاطات الصناعة التقليدية والحرف ، ج.ر عدد 27 مؤرخ في 4 ماي 1997
- مرسوم رئاسي رقم 03-514 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003، يتعلق بدعم أحداث النشاطات من رف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمس وثلاثين 35 وخمسين 50 سنة

- مرسوم رئاسي رقم 04-13 المؤرخ في 22 جانفي 2004، المتعلق بجهاز القرض المصغر ، جريدة رسمية عدد 6 الصادر في 25 جانفي 2004.
- مرسوم تنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006، الذي يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، جريدة رسمية عدد 9 المؤرخة في 19 فيفري 2006.
- مرسوم تنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008، يتعلق بجهاز المساعدة على الادماج المهني، جريدة رسمية عدد 22 الصادرة في 30 أفريل 2008
- **الاتفاقيات**
- اتفاقية دولية رقم 44، بشأن تعويضات أو إعانات العاطلين رغم إرادتهم معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ليوم 4 جوان 1934 بجنيف والتي صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962
- اتفاقية الدولية رقم 186 بشأن النصوص بالعمالة والحماية من البطالة، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ليوم 1 جوان 1988، بجنيف.
- **المقالات والمدخلات :**
- بن يعقوب الطاهر، مهري أمال، مقال بعنوان تقسيم آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال فترة 2010 و 2014، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف
- بوهزة محمد، مقال بعنوان الإصلاحات في المؤسسة العمومية الجزائرية بين الموح والواقع، الملتقى الدولي، اقتصاديات الخوصصة والدور الجديد للدولة، دورة تدريبية حل أساليب الخوصصة وتقنياتها، أيام من 03-07 أكتوبر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 2004

- د جليط الطاهر، مجلة بعنوان دراسة قياسية لمحددات البطالة في الجزائر للفترة 1980 و 2014، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، جامعة جيجل، الجزائر عدد 6، ديسمبر 2016

- عمار شلابي، مقال بعنوان دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية، (المؤسسة وقضايا التنمية).

- **المحاضرات:**

- محاضرات أ. زقان نبيل، محاضرات في مادة قانون العمل، الملقاة على طلبة ماستر سنة أولى سنة 2014-2015 غير منشورة

- محاضرات دمعاشو فطة، محاضرات في مادة هيئات الحماية الاجتماعية، ألقيت على طلبة الماستر سنة أولى سنة 2014-2015، غير منشورة

- مواقع انترنت:

- <http://ow.ly/Knicz.1> - Make money online
- www.angen.dz/ar/article/les-types-d-activites-financiers-par-le-dispositif
- www.radioalgerie.dz/news/.../128875.htm

الفهرس

الفهرس

الصفحة	العنوان
	تشكرات
	الإهداء
أ-ج	مقدمة
الفصل الأول: تأثير البطالة في الجزائر بالنظام الاقتصادي	
05	المبحث الأول: ماهية البطالة
05	المطلب الأول: مفهوم البطالة
06	الفرع الأول: تعريف البطالة
06	أولا التعريف اللغوي
06	ثانيا : التعريف الاصطلاحي
07	ثالثا: التعريف الفقهي
08	رابعا: تعريف البطالة حسب الديوان الوطني للإحصاء
08	خامسا: تعريف البطالة حسب منظمة العمل الدولية
08	الفرع الثاني: أنواع البطالة
09	أولا : البطالة الكاملة (الكلية)
09	ثانيا: البطالة الهيكلية
09	ثالثا: البطالة الموسمية
10	رابعا: البطالة الاحتكاكية
11	خامسا: البطالة التقنية
11	المطلب الثاني: تحديد أسباب وخصائص البطالة

11	الفرع الأول : أسباب البطالة
11	أولا : الأسباب الاقتصادية
12	ثانيا : الأسباب الاجتماعية
14	الفرع الثاني: خصائص البطالة
14	أولا : بطالة خاصة بالشباب
14	ثانيا: بطالة خاصة بالذكور
15	ثالثا: بطالة خاصة بالإناث
15	رابعا: بطالة طويلة المدى
16	خامسا: بطالة المتعلمين
16	سادسا: بطالة خاصة بفئة ضعيفة التأهيل (الغير مؤهلين)
16	سابعا: بطالة إعادة الإدماج
16	المبحث الثاني: البطالة والنظام الاقتصادي في الجزائر
17	المطلب الأول : مرحلة الاقتصاد الموجه
17	الفرع الأول: تكفل الدولة بخلق مناصب الشغل
18	الفرع الثاني: أثر تدخل الدولة في الاقتصاد الموجه على البطالة
18	المطلب الثاني: مرحلة اقتصاد السوق
19	الفرع الأول: مظاهر سياسة اقتصاد السوق
19	أولا: انسحاب الدولة من الحقل الاقتصادي
19	ثانيا: خوصصة الحقل الاقتصادي
21	ثالثا: إعادة هيكلة المؤسسات العمومية الاقتصادية
22	الفرع الثاني: أثر سياسة اقتصاد السوق على البطالة

الفصل الثاني: التدابير المتخذة للتقليص من البطالة	
25	المبحث الأول: التدابير الموجهة للفاعلين الاقتصاديين (أرباب العمل)
25	المطلب الأول: تشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
26	الفرع الأول: تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأنواعها
28	الفرع الثاني: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب الشغل
30	المطلب الثاني: تشجيع القطاعات الخلاقة لمناصب الشغل
30	الفرع الأول: تشجيع الاستثمار في قطاع الفلاحة والصناعة
30	أولاً: القطاع الفلاحي
31	ثانياً: قطاع الصناعة
32	الفرع الثاني: تشجيع قطاع الخدمات (تجارة ، سياحة ، حرف تقليدية)
33	أولاً: قطاع السياحة
34	ثانياً: قطاع الصناعة التقليدية والحرف
34	المبحث الثاني: التدابير الموجهة للبطالين
35	المطلب الأول: دعم مشاريع الشباب
35	الفرع الأول: استحداث الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
36	أولاً: تعريف الوكالة الوطنية للتشغيل
36	ثانياً: مهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
43	ثالثاً: المهام الحديثة
46	الفرع الثاني: استحداث الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
47	الفرع الثالث: استحداث الوكالة الوطنية لسير القرض المصغر
47	أولاً: القطاعات التي تمولها الوكالة ANGEM

48	ثانيا: شروط الاستفادة من القرض المصغر
49	ثالثا: مهام الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
50	رابعا: الإعانة الممنوحة للمستفيدين من القرض المصغر
51	المطلب الثاني: إدماج العاطلين عن العمل
51	الفرع الأول: التعريف بجهاز المكلف باستحداث عقود التشغيل
52	الفرع الثاني: عقود الإدماج
53	الفرع الثالث: أنواع عقود الإدماج المهني
53	الفرع الرابع: شروط الاستفادة من عقود الإدماج المهني
54	الفرع الخامس: الامتيازات الممنوحة للمستفيدين من عقود الإدماج المهني
56	الخاتمة
59	قائمة المراجع
67	الفهرس