

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
المركز الجامعي - ميلة

ميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
الشعبة: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
التخصص: مالية

تأثير سياسات التشغيل الحالية على التقليل من البطالة
دراسة حالة الوكالة الوطنية للتشغيل - فرع فرجوة-

مذكرة مكملة لنيل شهادة الليسانس LMD

إشراف الأستاذ:

بوالريحان فاروق

إعداد الطلبة:

- فوزية بوشلوش

- مفيدة غريب

- منيرة نوري

السنة الجامعية: 2010-2011

إهداء

أهدي جهدي المتواضع

إلى العبد الذي يسكن كيانني

إلى العنان الذي لا يضايقه حنان

إلى من تحملت أعباء تربيته

وأنا صغيرة وحملت همومي وأنا كبيرة

إليك يا حبيبة القلب والروح أهدى

مفيدة

إهداء

أهدي جهدي المتواضع

إلى العبد الذي يسكن كيانني

إلى العنان الذي لا يضايقه حنان

إلى من تحملت أعباء تربيته

وأنا صغيرة وحملت همومي وأنا كبيرة

إليك يا حبيبة القلب والروح أهدى

منيرة

إهداء

أهدي جهدي المتواضع

إلى العبد الذي يسكن كيانني

إلى العنان الذي لا يضايقه حنان

إلى من تحملت أعباء تربيته

وأنا صغيرة وحملت همومي وأنا كبيرة

إليك يا حبيبة القلب والروح أهدى

فوزية

شكر وتقدير

الحمد أولاً و أخيراً لله عزّ وجل
الذي تذكره البصائر ولا تدركه الإبصار
إلى الذي أنار دربنا و سدد خطانا وأمدنا بالصحة و العزيمة
إلى وساقنا إلى طريق النجاح.

قال رسول الله صلى الله عليه و سلم "من لم يشكر للناس لم يشكر لله "

فالشكر كل الشكر للأستاذ المشرف

"بوالريحان فاروق"

إلى كل الأساتذة من الطور الأول إلى الأخير وكل موظفي الوكالة الوطنية
للتشغيل

-فرح فرجوة-

وطني الأخير نسال المولى عز وجل أن يوفقنا إلى طريق العلم.

المحتويات

رقم الصفحة	العنوان
	مقدمة
2	الفصل الأول: مفاهيم وأساسيات البطالة تمهيد.....
3	المبحث الأول : ماهية البطالة المطلب الأول: تعريف البطالة.....
4	المطلب الثاني: أنواع البطالة.....
4	المطلب الثالث: مسببات البطالة.....
7	المطلب الرابع: مؤشرات البطالة.....
9	المطلب الخامس: نتائج البطالة.....
	المبحث الثاني: نظريات البطالة المطلب الأول: النظرية الكلاسيكية.....
11	المطلب الثاني : النظرية الكينيزية.....
12	المطلب الثالث: النظرية النيوكلاسيكية.....
13	المطلب الرابع: طرق معالجة البطالة.....
14	المطلب الخامس: البطالة في الجزائر.....
16	الفصل الثاني: العمل وسياسات التشغيل تمهيد.....
19	المبحث الأول : ماهية الشغل المطلب الأول : لمحة تاريخية عن الشغل.....
20	المطلب الثاني: مفهوم الشغل.....
21	المطلب الثالث: أنواع الشغل وأهميته.....
21	المطلب الرابع: نظريات الشغل.....
22	المطلب الخامس: الشغل في الجزائر.....
23	المبحث الثاني: أهم سياسات التشغيل في الجزائر المطلب الأول: الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب.....
25	المطلب الثاني: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.....
30	المطلب الثالث: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.....
31	المطلب الرابع: برنامج إدماج ذوي

الفصل الثالث: واقع تأثير سياسات التشغيل الحالية على التقليل من نسبة البطالة...

40

تمهيد.....

المبحث الأول : تقديم لوكالة التشغيل بفرجية.....

41

المطلب الأول: نشأة وتعريف وكالة التشغيل.....

41

المطلب الثاني: أهداف و مهام الوكالة.....

42

المطلب الثالث: تنظيم الوكالة.....

46

المطلب الرابع: نشاطات الوكالة.....

52

المبحث الثاني : الدراسة الميدانية (التطبيقية).....

60

خاتمة.....

المراجع.....

الملاحق.....

الملخص.....

قائمة الجداول

رقم الصفحة	العنوان	رقم الشكل
7	توزيع البطالين حسب الفئات العمرية.....	01
8	توزيع البطالين حسب المناطق الجغرافية وحسب الجنس.....	02
9	توزيع البطالين حسب المدة الزمنية.....	03
27	الهيكل المالي للتمويلين الثنائي والثلاثي.....	04
29	حصيلة نشاط الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب(1998-2010).. التركيبة المالية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.....	05
33	المستوى الأول.....	06
33	المستوى الثاني.....	07
52	إحصائيات طلبات العمل.....	08
53	إحصائيات عروض العمل.....	09
54	إحصائيات التنسيبات.....	10
55	جدول المقارنة.....	11

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	العنوان	رقم الشكل
11منحى البطالة عند الكلاسيك	01
12منحى البطالة عند "كينز"	02
14منحى البطالة عند النيوكلاسيك	03
26الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب	04
52مدرج طلبات العمل	05
53مدرج عروض العمل	06
54مدرج التنسيبات	07
55مدرج المقارنة	08

مقدمة عامة

لعل أهم القضايا المعاصرة التي تتركز المجتمعات كافة منها مشكلة البطالة والتي تمتاز بالتعقيد لارتباطها بالمشكلات الاقتصادية الأخرى، ولقد أدت البطالة إلى تزايد الضغوط الاجتماعية على المنظمات ومديروها مما استوجب استحداث سياسات التشغيل والتي تعتبر موجهة ومرشدا للأعمال الإدارية على المدى الطويل لذلك نجد أن المنظمات تميل إلى صياغة سياسات معمرة لفترة طويلة نسبيا. كما تكمن أهمية هذه السياسات في مدى تأثيرها على المجتمع وبالأخص فئة البطالين الأمر الذي أثار فضولنا من أجل تخصيص دراسة ميدانية للتعرف أكثر على خلفيات هذا الموضوع .

1. طرح الإشكالية:

تمحور موضوع البحث حول الإشكالية التالية:

إن البحث في الموضوع سياسات التشغيل واسع حيث أنه ضرورة قصوى، وذلك نظرا لعدم فعالية

الأساليب المتبعة في ذلك مما جعلنا نتطرق إلى هذه الإشكالية والتمثلة في:

ما مدى مساهمة سياسات التشغيل الحالية في التقليل من نسبة البطالة في الجزائر؟

وما هي آليات ذلك؟

2. الأسئلة الفرعية:

- * ما المقصود بالبطالة؟ وما هي آلياتها؟
- * مدى مساهمة سياسات التشغيل الحالية في تقليص البطالة؟
- * ما المقصود بالعمل وما علاقته بسياسات التشغيل الحالية؟
- * هل سياسات التشغيل الحالية تمس عدة مجالات أو مقتصرة على مجال واحد؟
- * ما هي أهم السياسات الحالية للتشغيل؟
- * هل يمكن إعتبار سياسات التشغيل الحالية فاعل أساسي؟
- * هل أدت فعلا سياسات التشغيل الحالية إلى تخفيض نسبة البطالة؟

3. الفرضيات:

- للإجابة عن التساؤلات المطروحة تم وضع الفرضيات التالية:
- * إعتبار سياسات التشغيل الحالية المحرك الرئيسي في التقليل من البطالة.
- * سياسات التشغيل تشجع الشباب البطال في الحصول على فرص عمل.
- * أدت السياسات الحالية للتشغيل إلى تخفيف نسبة البطالة.
- * تعتبر وكالات التشغيل أداة فعالة لمنح فرص العمل وإدماج الشباب البطال في عالم الشغل.

4. أهداف الدراسة:

- تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:
- * توفير إطار نظري يتضمن ماهية البطالة وأسبابها.
- * الإحاطة ببعض الجوانب الخفية المتعلقة بالشغل.
- * تسليط الضوء على سياسات التشغيل باعتبار أنها تمثل نسيج في الاقتصاد الوطني.
- * التعرف على أهم الأساليب المستخدمة في سياسات التشغيل ومحاولة تطبيق ذلك على واقع الوكالة الوطنية للتشغيل.

- * تقديم بعض الاقتراحات الجديرة بالتقليل من نسبة البطالة وإنجاح السياسات الجديدة في الجزائر.

5. أسباب اختيار الموضوع:

- في الأونة الأخيرة شهدت الجزائر بعض التغيرات الاقتصادية الهامة، والتي حاولت من خلالها النهوض بالإقتصاد الوطني وفتح المجال للاستثمار في جميع الميادين، ولقد كان لهذا الأمر أثر إيجابي في دفع الشباب الراغب في إنجاز مشاريع بالتقدم للوكالة للاستفادة من الدعم.
- و تعود أسباب إختيارنا لهذا الموضوع إلى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية نوردها كما يلي:

أ. أسباب ذاتية:

- * ارتباط موضوع الدراسة بتخصصنا - مجال الاقتصاد.
- * فضول أعضاء المذكرة لمعرفة الآليات المتبعة في سياسات التشغيل في الجزائر.
- * كون الموضوع يهنا خاصة ونحن مقبلات على التخرج وشبح البطالة يراودنا.

ب. أسباب موضوعية:

- * حداثة الموضوع بإعتبار أن مفهوم سياسات التشغيل الحالية من المصطلحات التي تطرح نفسها في الآونة الأخيرة.

- * إثراء المكتبة الجامعية بموضوع يهم الطلبة في المستقبل .
- * كون هذا الموضوع من المواضيع الأكثر جدلا بين الباحثين وفي مجتمعنا.
- * معرفة مدى نجاعة هذه السياسات في النهوض بالإقتصاد الوطني والتقليص من نسبة البطالة.

6. منهج الدراسة:

تم اعتماد على المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدمنا المنهج الوصفي لغرض المفاهيم العامة وأساسيات الموضوع، والمنهج التحليلي للتعقيب والتعليق على أهم السياسات وكذلك ما تم وصفه من خلال الجداول والأشكال الواردة في البحث إضافة إلى استعمالنا لمنهج دراسة الحالة في الجانب التطبيقي.

7. تقسيم الدراسة:

تم تقسيم الدراسة إلى فصول ومباحث ومطالب، حاولنا تحقيق التوازن في الخطة حسب ما يقتضيه الإلمام بجوانب الموضوع حيث جاء هذا العمل في ثلاث فصول.

حيث تناولنا في الفصل الأول الإطار العام لمفاهيم وأساسيات البطالة ويقسم بداية إلى مبحثين الأول

حول ماهية البطالة الذي يقسم بدوره إلى أربعة مطالب من تعريف وأنواع ، مسببات ، مؤشرات ونتائج

للبطالة.

أما المبحث الثاني فهو يتناول نظريات البطالة، الذي ينقسم بدوره إلى أربعة مطالب تتطرق في مضمونها إلى توضيح كل نظرية على حدى من النظرية الكينزية، الكلاسيكية، النيوكلاسيكية وكذلك طرق

ج

معالجة البطالة.

وكل هذا بهدف إعطاء فكرة شاملة حول أساسيات البطالة والنظريات التي تطرقت لها. أما في الفصل الثاني فقد تطرقنا إلى سياسات التشغيل عبر مبحثين أساسيين كان الأول حول العمل ونظرياته أما المبحث الثاني فقد استعرضنا من خلاله أهم سياسات التشغيل الحالية. بينما يتضمن الفصل الثالث الدراسة التطبيقية لإحدى أهم هذه السياسات (الوكالة الوطنية للتشغيل) تناولنا من خلاله نشأة الوكالة، مهامها ونشاطاتها.

الفصل الأول

بعنوان : مفاهيم وأساسيات البطالة

تمهيد

المبحث الأول: ماهية البطالة

المطلب الأول: تعريف البطالة

المطلب الثاني: أنواع البطالة

المطلب الثالث: مسببات البطالة

المطلب الرابع: مؤشرات البطالة

المطلب الخامس: نتائج البطالة

المبحث الثاني : نظريات البطالة

المطلب الأول: النظرية الكلاسيكية

المطلب الثاني: النظرية الكينيزية

المطلب الثالث: النظرية النيوكلاسيكية

المطلب الرابع: طرق معالجة البطالة

المطلب الخامس: البطالة في الجزائر

خلاصة

تمهيد:

تعد البطالة إحدى المشاكل التي تواجه معظم دول العالم، ولم تعد مشكلة العالم الثالث فحسب بل أصبحت واحدة من أخطر مشاكل الدول المتقدمة. ولعل أبرز سمات الأزمة الاقتصادية العالمية هي تفاقم مشكلة البطالة والتزايد المستمر في عدد الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه وكذا الباحثين ولكن دون الحصول عليه. ونظرا لما لهذه الظاهرة من تأثير على المجتمع وعلى الخلية الأساسية له والمتمثلة في الأفراد، أدى هذا بالمتخصصين والباحثين إلى تسليط الضوء عليها باعتبارها معرقل للتطور لذا سنحاول من خلال الفصل الأول التطرق إلى هذا الموضوع (البطالة) بحيث نقدم تعريفات من أبعاد مختلفة وكذا أنواعها وأسبابها وقياسها، وكذا بعض النظريات التي تطرقت لهذا الموضوع.

المبحث الأول: ماهية البطالة

إن البطالة هي تعبير عن قصور في الحصول على رغبة العمل، والمشكلة العويصة التي تتخبط فيها تقريبا جل بلدان العالم.

المطلب الأول: تعريف البطالة

تعبر البطالة عن تعطيل أي عنصر من عناصر الإنتاج في لحظة معينة فهي لا تعني العنصر البشري فحسب وإنما مختلف العناصر الأخرى كوجود أراضي صالحة للزراعة غير مستغلة لسبب أو لآخر، أو ثروات معدنية ولكنها دفينية الأرض، فهي بذلك تعتبر معطلة، كذلك بالنسبة للنقود إذا كانت مكتنزة رغم توافر رخص توظيفها فهي بذلك رأس مال نقدي معطل يعني عدم وجود استثمار حقيقي.

وعليه عدم استخدام الوفرات المتاحة على أحسن وجه بالإضافة إلى القدرات البشرية المتوفرة وغير المستقلة تعد بطالة لكن جرى العرف على استخدام هذا المصطلح على العنصر البشري.¹

كما تعرّف على أنها التعطل (التوقف) الإجباري أو الاختياري في بعض الأحيان لجزء من القوة العاملة في مجتمع ما، على الرغم من قدرة هذه القوة ورغبتها في العمل والإنتاج وتقاس البطالة عادة بما يُعرّف:²

$$\text{عدد العاطلين عن العمل} \times 100\% \\ \text{إجمالي القوة العاملة}$$

أما الشريعة الإسلامية فتطرقت إلى مشكلة البطالة وبيّنت مفهومها وطرق الوقاية منها، حيث نجد أن الإسلام حث أهله على العمل والكسب ونهى عن البطالة لقوله فيما رواه أبو هريرة: (لأن يغدو أحدكم فيحتطب على ظهره فيصدق منه، فيستغني له عن الناس خير من أن يسأل رجلا أعطاه أو منعه، ذلك فإن اليد العليا خير من اليد السفلى وابدأ بمن تعول).³

المطلب الثاني: أنواع البطالة

هناك أنواع متعددة للبطالة تختلف من ظرف لآخر وللسبب الذي يكون أساس تشكل ظاهرة البطالة، وتختلف أيضا التسميات لهذه الأنواع تبعا للمدرسة الاقتصادية التي يتبع نهجها الاقتصادي الذي يحلل ظاهرة البطالة وبشكل عام نذكر:

¹ محمد الهادي مباركي، مدخل إلى الاقتصاد السياسي، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، 2003، ص255.

² زينب صالح الأشيوخ: الأفراد والبيئة ومداواة البطالة، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، 2003، ص19.

³ إبراهيم محمود عبد الراضي: حلول إسلامية فعالة لمشكلة البطالة، المكتب الجامعي الحديث، الجزائر، 2005، ص45.

أولاً- البطالة الهيكلية: تنتج بسبب التغيرات الهيكلية في تنظيم الاقتصاد الوطني وعدم التوافق بين فرص العمل المتاحة والمؤهلات وخبرات الأفراد الراغبين في العمل والباحثين عنه.

ثانياً- البطالة الاحتكاكية (الانتقالية): كما تعني أيضا الفنية وهي التي تنتج عن نقص المعلومات لدى الباحث عن العمل ولدى أصحاب الأعمال الذين تتوفر لديهم فرص عمل.¹

ثالثاً- البطالة الدورية (الظرفية): هي البطالة الناتجة عن الظروف والأزمات الاقتصادية.

رابعاً- البطالة المقنعة: وهي تتمثل بحالة من يؤدي عملاً ثانوياً لا يوفر له كفايته.

خامساً- البطالة الظاهرة: وتعني أن الأفراد لا يجدون فرص العمل التي تتناسب مع قدراتهم وتخصصاتهم ومؤهلاتهم التي حصلوا عليها.²

سادساً- البطالة الموسمية: وهي تلامز بعض فروع النشاط الاقتصادي لا في الزراعة وحدها بل في بعض الصناعات الموسمية. ونجد أن الأشخاص الذين يشتغلون في هذه الأعمال يدركون مسبقاً أن عملهم لن يجاوز الموسم.³

إضافة إلى الأنواع السالفة الذكر توجد كذلك: البطالة الجامدة، السافرة، الجماعية، شبه البطالة، الاختيارية.

المطلب الثالث: مسببات البطالة

مشكلة البطالة تهدد استقرار وتماسك المجتمعات ونجد أن أسباب هذه الظاهرة تختلف من مجتمع لآخر أو بالأحرى من بلد لآخر وهذا راجع لعدة أسباب منها:

أولاً- الأسباب الاقتصادية:

1- عدم كفاية الطلب الفعال: إن ضعف القدرة الشرائية الناتجة عن ضعف الدخل تجعل الطلب الفعال غير كاف وذلك ينعكس بوضوح على نقص الإنتاج بسبب ضعف الاستثمار المؤدي إلى انخفاض معدلات الربح عند المستثمرين فيقل بذلك الطلب على السلع الإنتاجية مما يجعلنا بعيدين عن الاستغلال الأمثل للطاقات

¹ أحمد حوليشي وآخرون: البطالة وعلاقتها بالجريمة والانحراف في الوطن العربي، الرياض، 1994، ص 25.

² بوخلخال آمال وآخرون: العلاقة بين البطالة والتضخم في الجزائر، مذكرة ليسانس، تخصص علوم تجارية، جامعة المدية، 2007-2008، ص 7.

³ مدني حروش: الكامل في الاقتصاد، دار الأفاق، الجزائر، بدون سنة، ص. ص: 107-108.

المتاحة ومنه الابتعاد عن مستوى التشغيل الكامل الذي لا يمكن الوصول إليه إلا أن بالوصول إلى **الناتج الحقيقي**، هذه التنمية تتحقق بمعدلات منخفضة في جل الدول النامية لظروف وأسباب مختلفة.

2- الاعتماد على كثافة رأس المال:

إن اعتماد كثير من الدول على تقنيات مكثفة لرأس المال في تنمية النشاط الاقتصادي لها كانت نتائجها واضحة في جل قوة عمل هائلة خارج إطار العمالة نتائجها واضحة في جل قوة عمل هائلة خارج إطار العمالة (وجود بطالة).¹

إن حدة البطالة تتفاقم كلما بنت هذه الدول إستراتيجيتها على غير ما تتوفر عليه من وفورات، فانتهاج سياسة التصنيع الثقيل وما يلزمها من تقنيات في بلد له من الوفورات مما يجعله في أحسن حال إذا انتهج سياسة اقتصادية زراعية وخاصة هذه المؤثرات التي تواجه هذه الحشود من العمال العاطلين وان استصلاح الأراضي وكذا تدريب العمال لا تتطلب تقنيات وتكاليف كبيرة على عكس إذا ما اعتمدت هذه الدول على تقنية عالية في إنماء مشاريعها الاقتصادية.

3- الركود الاقتصادي:

لا شك إن إصابة الدول المتقدمة بالركود الاقتصادي وهي الحالة التي تكون الطلب عاجزا عن امتصاص ما هو معروض من الإنتاج وهي أسباب الأزمة، فتجبر شريحة هامة من أعمال على البطالة وأثر ذلك ينتقل مباشرة إلى الدول الواقعة في شبك الدول المتقدمة باعتمادها على المواد الأولية التي تنتجها الدول النامية وبالتالي فإن حالات من الركود تنتاب

هذه الأخيرة لان موردها من الدخول (الدخل) يقل بسبب إجماع الدول المتقدمة التي تنشط في هذا المجال لترتفع بذلك معدلات البطالة.²

إضافة إلى ما سبق هناك أسباب أخرى:

✓ تفاقم آثار الثروة العلمية والتكنولوجية على العمالة حيث الفنون الإنتاجية المكثفة لرأس المال محل العمل الإنساني في كثير من قطاعات الاقتصاد القومي ومن ثم انخفاض الطلب على عنصر العمل البشري.

¹ أحمد حوليشي وآخرون: مرجع سابق، ص 125.

² إسماعيل عبد الرحمن وحريبي محمد موسى عربقات: مفاهيم أساسية في علم الاقتصاد، دار وائل للنشر، الأردن، 1999، ص 45.

✓ انتقال عدد من الصناعات الموجودة بالبلاد الرأسمالية إلى الدول النامية من خلال الشركات الدولية النشاط للاستفادة من العمالة الرخيصة في البلاد مما أثر على أوضاع العمالة المحلية في هذه الصناعات في البلاد الرأسمالية.

✓ لجوء الكثير من الحكومات الرأسمالية إلى انتهاج سياسات انكماشية فكان طبيعياً أن يتم تحجيم الإنفاق العام الجاري الاستثماري في مختلف المجالات وكان من نتيجة هذه السياسات انخفاض الطلب على العمالة.

ثانياً- الأسباب الاجتماعية:

1. ارتفاع معدلات النمو السكاني: إن ارتفاع عدد السكان دون القدرة على استثمارهم في عملة الإنتاج يؤدي إلى تفاقم مشكلة البطالة فمثلاً نجد بلداً كالهند يصل عدد سكانها إلى نحو المليار نسمة تحتاج إلى إيجاد فرص عمل لثمانية ملايين نسمة سنوياً وبالتالي لديها مشكلة بسبب تزايد السكان.¹

2. التغيير الحادث في القيم السائدة داخل المجتمع: تبوأَت القيم المادية ترتيباً أساسياً ومكانة رئيسية في سلم ترتيب القيم داخل المجتمع في حين تفهقرت بعض القيم المرتبطة بالمعايير الأخلاقية والقيم الروحية والدينية والتقاليد الأصلية لدى البعض.

وهو ما أفرز عادات ومعايير اجتماعية سلبية كان لها تأثير مباشر على تفاقم البطالة المقنعة وضعف الإنتاجية وهذا كله راجع إلى الافتقار إلى الجدية والإنتاج بإخلاص في العمل، التسبب والبيروقراطية، التواكل والانحراف والإهمال وعدم الشعور.

3. النظرة المتدنية للعمل اليدوي: نرى أن أغلب الشباب ينظرون إلى الأعمال اليدوية على أنها أعمال تقليدية تخص الكبار، المتقاعدين وغيرهم وأنها لا تليق بهم وبمؤهلاتهم سواء العلمية أو العملية (خاصة خريجي المعاهد والجامعات).

ثالثاً- الأسباب السياسية:

نستطيع القول أنه في عالم اليوم لم تعد الحقوق والحريات العامة التقليدية كافية للحكم على ديمقراطية النظام السياسي بل ينضم إلى ذلك معايير اقتصادية واجتماعية كثيرة في هذا المجال، ووجود البطالة وآثارها من شأنه أن يخل بهذه المعايير وكم أخرجت هذه المشكلة كثير من حكومات الدول وسياساتها، ولا يخفى علينا ككويبيين مشكلة (البدون) التي تعاني منها دولة الكويت.

¹ حريش فايزة وآخرون: تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في إنعاش الاقتصاد الوطني، مذكرة ليسانس، تخصص تسيير، الجزائر، 2007، ص 105.

الفصل الأول: مفاهيم وأساسيات حول التشغيل والبطالة

وليست هنا بصدد مناقشة هذه القضية أو طرح أسبابها وإنما أستطيع أن أقول أن مشكلة البطالة وأثارها ليست منها ببعيد، فهي ككرة الثلج بدأت تتدحرج صغيرة حتى أصبحت قنبلة موقوتة بأثار كارثية إن لم تستدرك وتحل.¹

المطلب الرابع: مؤشرات البطالة.

يمكن توضيح مؤشرات البطالة من خلال الإحصائيات الموضحة في الجداول أدناه:

المؤشر الأول: توزيع نسبة البطالة حسب الفئات العمرية

الجدول رقم (01): توزيع البطالين حسب فئات العمر

السنوات فئة العمر	2001	2003	2004
20-15	(%16.82)393441	(%15.84)329136	(%15.37)256907
25 - 20	(%29.41)687958	(%32.09)666872	(%30.23)505378
30 -25	(%24.75)578984	(%24.51)509289	(%27.68)462633
35 -30	(%12.01)280890	(%11.81)245568	(%12.35)206447
40 -35	(%6.66)155896	(%6.43)133532	(%6.24)104297
45 -40	(%3.99)93287	(%3.61)75108	(%3.49)58291
50 -45	(%3.11)72662	(%3.01)62516	(%2.49)41583
55 -50	(%2.49)58163	(%1.94)40295	(%1.47)24577
60 -55	(%0.78)18169	(%0.77)15954	(%0.68)11422
60+ سنة	-	-	-
المجموع	2339449	2078270	1671534

المصدر: رابح بوقرة، الآثار الاجتماعية والاقتصادية للبطالة في العالم العربي، مداخلة في الملتقى

الدولي بالمسيلة، جامعة المسيلة، 2010، ص 16.

¹ إيمان الشمري: البطالة معناها أنواعها وأسبابها "في ضوء الكتاب والسنة النبوية"، جامعة الكويت، كلية الدراسات

الفصل الأول: مفاهيم وأساسيات حول التشغيل والبطالة

التعليق:

من خلال الجدول نلاحظ أن العاطلين عن العمل معظمهم من الشباب الذين تتراوح أعمارهم من 18 إلى 30 سنة بنسبة 70.98% سنة 2004 وهي نسبة مرتفعة ويرجع هذا الارتفاع إلى عجز المنظومة التعليمية في تغطية احتياجات سوق العمل لأن هذه الفئة تتوافق مع السنوات التي يتخرج خلالها الطلبة الجامعيين و المكونين في المعاهد حيث ان اغلب المؤسسات تعطي اولوية التوظيف الافراد المؤهلين مما جعل البطالة تمس بالدرجة الاولى الشباب اللذين يشكلون الجزء الاكبر من فئة السكان .

المؤشر الثاني: توزيع نسبة البطالة حسب الفئات العمرية

الجدول رقم (02): توزيع البطالين حسب المناطق الجغرافية والجنس

نوع المنطقة	السنوات	2003	2004
حضري	ذكور	995969	790726
	إناث	227150	203644
	المجموع	(%58.85)1223119	(%59.5)943371
ريفي	ذكور	763964	579688
	إناث	91187	97475
	المجموع	(%41.15)855151	(%40.5)677163
المجموع	ذكور	(%84.68)1759933	(%82)1370415
	إناث	(%15.32)318336	(%18)301119
	المجموع	2078270	1671534

المصدر: إيمان الشمري: مرجع سابق، ص84.

التعليق:

نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة البطالة في المنطقة الحضرية تتزايد من عام لآخر حيث كانت في سنة 2003 بنسبة 58.85% لتصل سنة 2004 الى 59.5% و هذه النسبة مرتفعة مقارنة بنسبة البطالة في المنطقة الريفية حيث كانت في 2003 بنسبة 41.15% لتتخفض في 2004 الى 40.5% وهذا راجع لارتفاع الكثافة السكانية في المناطق الحضرية مقارنة بالمناطق الريفية .

المؤشر الثالث: توزيع البطالين حسب المدة الزمنية
الجدول رقم (03): توزيع البطالين حسب المدة الزمنية.

2003		مدة البحث السنوات
النسبة	العدد	
%38.87	807870	1
%20.48	425540	2
%13.75	285835	3
%8.19	170280	4
%18.71	388745	5 فأكثر
%100	2078270	المجموع

المصدر: وهيبة سبتي وآخرون: قروض تشغيل الشباب ومساهمتها في توسيع السوق المحلية، مذكرة
ليسانس، المدينة، 2005-2006، ص ص 25 - 28 .

التعليق:

من خلال الجدول يتضح لنا من أن حوالي 38.87 بالمئة من مجموع البطالين يتواجدون في حالة بطالة مند
سنة، حسب تعداد 2003، وحوالي 18.71 بالمئة يتواجدون في حالة بطالة مند 5 سنوات فأكثر .
كذلك نجد عدد من البطالين الذين هم عاطلون لمدة سنتين حوالي 425540 شخص أي 20.48 بالمئة من
مجموع البطالين . كل هذه المؤشرات ما هي إلا دلالة على صعوبة الحصول على مناصب الشغل من طرف
الأفراد العاطلين، وعلى امتداد المدة الزمنية المستغرقة في الحصول على الشغل .

المطلب الرابع: نتائج البطالة

تتعدد نتائج البطالة بينا الاقتصادي والاجتماعي، يمكن عرض أهم النتائج فيما يلي:

أولاً- النتائج الاقتصادية:

تعني البطالة حالة عدم التشغيل الكامل أو عدم التوظيف الكامل والذي يؤثر بدوره على عدم وصول
الاقتصاد إلى حالة التوازن، وتعتبر البطالة هدر أو ضياع للطاقات الاقتصادية والتفريط بمورد نادر هو
عنصر العمل.

كما تؤدي البطالة إلى تعطيل جزء من القوة المعطلة وانخفاض الناتج الوطني وبالتالي انخفاض القوة الشرائية. بالإضافة إلى الآثار غير المباشرة تؤثر على الاستهلاك وتؤثر كذلك على الصادرات والواردات. ومن نتائج البطالة كذلك على هذا الصعيد إضعاف ميزانية الدولة بسبب تخصيص صندوق خاص بالتأمين عن البطالة بدلا من توظيف هذه الأموال في فتح أو توسيع مشاريع نقود بالفائدة على الوطن، وفقدان المهارة والخبرة المهنية والتي لا تحفظ إلا باستخدام أو العمل المتواصل.

ثانيا- النتائج الاجتماعية:

يمكن إيجاز النتائج الاجتماعية فيما يلي:

1. **الجريمة والانحراف:** حيث عدم حصول الشباب على الأجر المناسب للمعيشة أو لتحقيق الذات يدفع به إلى الانحراف أو السرقة والاحتيال لكي يستطيع تحقيق ما يريه.
 2. **التطرف والعنف:** يلجأ بعض الشباب إلى العنف والتطرف لأنه لا يجد لنفسه هدفا محددا وأيضا بكونه ضعيفا بالنسبة لبعض الجماعات المتطرفة وبالتالي يكون هذه الجماعات مصيدة لهؤلاء الشباب.
 - 3- **الشعور بعدم الانتماء:** وهو شعور الشباب بعدم الانتماء للبلد الذي يعيش فيه لان هذا الأخير لا يستطيع أن يحقق له أو يوفر له مصدرا للعمل وبالتالي ينتمي هذا الشباب إلى أي مجتمع آخر يوفر له فرصة عمل.
 - 4- **الهجرة:** نجد بعض الشباب أن الحل الأمثل هو الهجرة إلى بلد آخر من أجل الحصول على منصب عمل.
 - 5- **المخدرات:** ونجد الكثير من الشباب يتوهمون بأن الحل الأمثل في تعاطي المخدرات لأنها تبعدهم عن التفكير في هذه المشكلة (البطالة) وبالتالي تؤدي به إلى الانحراف والجريمة..
- التخلف الاجتماعي:** نتيجة عدم القدرة على إشباع الحاجات الأساسية للقوة المتعطلة عن العمل والمتمثلة في الصحة، التعليم، الإطعام، الإيواء فهي تشكل الاستقرار النفسي والأسري والاجتماعي (إذا توفرت).¹

المبحث الثاني: نظريات البطالة

لقد تعددت الدراسات والأبحاث في مجال الشغل والبطالة مما تولدت عنها عدة اتجاهات وتيارات، تمثلت هذه الأخيرة في نظريات البطالة التي سنتطرق إلى أهمها في هذا المبحث.

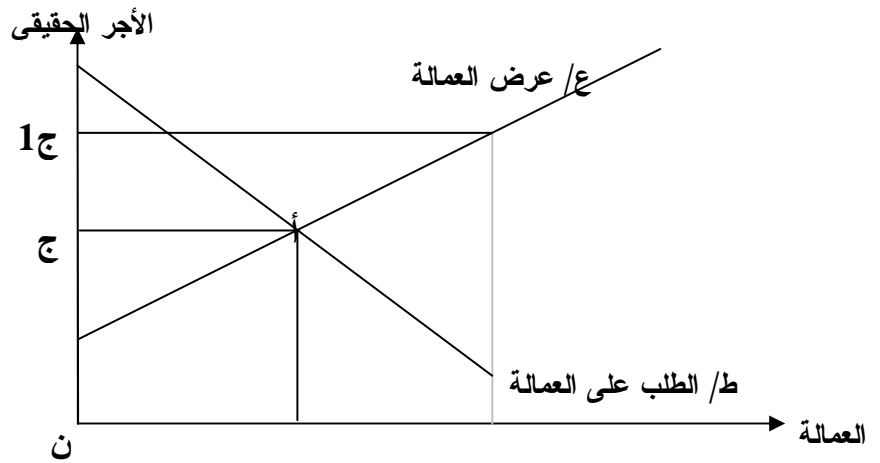
¹ علي لطفى وآخرون: **التحليل الاقتصادي الكلي**، مكتبة عين شمس، القاهرة، 1998، ص115.

المطلب الأول: النظرية الكلاسيكية

يرى الكلاسيك أن الاقتصاد الوطني يتوازن دائما عند مستوى التوظيف أو العمالة الكاملة، وبالتالي فإنه لا مجال لوجود بطالة وفقا للنموذج الكلاسيكي ومع ذلك فإنهم يرون أنه إذا وجدت بطالة فستكون بطالة

اختيارية بمعنى أن الأفراد هم الذين يضعون أنفسهم وبمحض إرادتهم في وضع لا يقبلون فيه الأجر السائد في السوق، كما يرى الكلاسيك أن السبب الرئيسي في وجود هذا النوع من البطالة هو عدم مرونة الأجور النقدية ويمكن تفسير ذلك استعانة بالشكل رقم (01) الموضح أدناه البطالة عند الكلاسيك.

الشكل رقم 01: يوضح مفهوم البطالة عند الكلاسيك



المصدر: وهيبة السبتي، قروض التشغيل، مذكرة لنيل شهادة ليسانس، 2005-2006، ص4

التعليق:

الشكل البياني السابق يبين أنه يتحدد مستوى العمالة التوازني في (ن) عندما يتقاطع كل من منحنى الطلب على العمالة ومنحنى عرض العمالة في النقطة التوازنية (أ)، كما يتحدد لنا أيضا مستوى الأجر الحقيقي التوازني في (ج)

فإذا افترضنا وجود نقابات عمالية قوية رأيت أن هذا الأجر التوازني هو اجر منخفض نسبيا، ومن ثم قامت برفع الأجور النقدية ومع ثبات مستوى الأسعار ترتفع الأجور الحقيقية إلى المستوى (ج1) وهو أعلى من الأجر الحقيقي التوازني (ج) وهنا تنشأ بطالة اختيارية تقدر بالمسافة (ب ج) حيث يكون عرض العمالة اكبر من الطلب عليها، ويرى الكلاسيك أن عدم مرونة الأجور النقدية في الاتجاه النزولي هو السبب في

الفصل الأول: مفاهيم وأساسيات حول التشغيل والبطالة

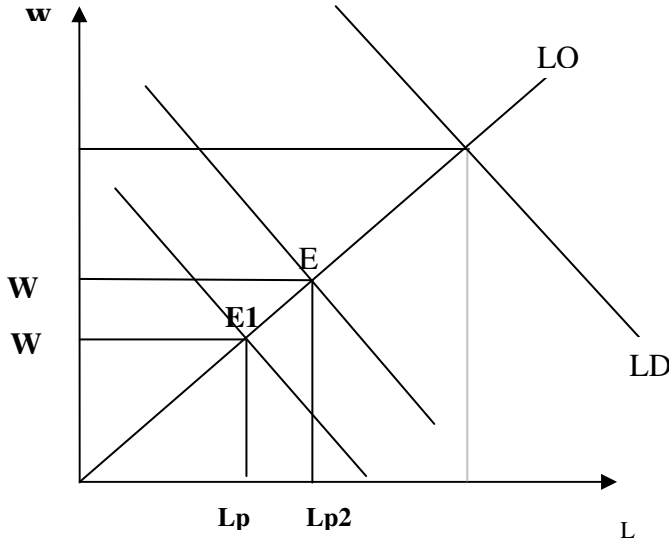
نشأة مثل هذا النوع من البطالة (الاختيارية) حيث إذا وافقت النقابات العمالية على تخفيض الأجور النقدية فإن البطالة الاختيارية ستختفي ونعود مرة أخرى للوضع التوازني عند مستوى العمالة الكاملة.

المطلب الثاني: النظرية الكينزية

تعتبر البطالة ظاهرة غير إرادية ناتجة عن الانخفاض في نشاط المؤسسات بسبب انخفاض الطلب الفعال، وان العمال يعانون من الوهم النقدي أي إن كل ارتفاع في الأجر الاسمي يعتبره الأفراد زيادة في قدرتهم الشرائية وبالتالي تكون هناك زيادة في عرض عملهم.

ومن هنا يستنتج كينز أن عرض العمل هو دالة بالنسبة للأجر الاسمي وليس الحقيقي $h_0 = F(W)$ حيث مشتقة F موجبة، فالأفراد يصعب عليهم تحديد أجرهم الحقيقي لأنهم يجهلون المستوى العام للأسعار في المدى القصير حيث أن W هو الأجر الأدنى المضمون والشكل الموالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (02): يبين البطالة الكينزية



المصدر: ناصر دادى عدون وعبد الرحمان العايب: البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل

الهيكلي للاقتصاد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 32.

تعليق:

إن انخفاض نشاط المؤسسة بسبب انخفاض الطلب العام وحتى لا تتحمل المؤسسات تكاليف مرتفعة تقوم بتخفيض العمالة (منحنى Ld_2) أي $(Lp_1 - Lp_1)$ حيث أنها لا تستطيع أن تدفع أجرا أقل من الأجر الأدنى المضمون وتقوم هنا الدولة بتقديم إعانات وتخفيض من الضرائب مثلا كرفع الأجر العادي المضمون إلى w_1 يعني المسافة بين w_1 و W هي إعانة وبالتالي يعمل على ارتفاع الأجر الاسمي الذي بدوره يؤدي إلى ارتفاع الاستهلاك ومنه إلى تحريك الاستثمار، وهذا يزيد من الطلب على اليد العاملة من أجل تلبية

حاجات الاستثمار وهذا يزيد من الطلب على اليد العاملة من أجل تلبية حاجات السوق الاستهلاكية مما يؤثر إيجابا على التشغيل والحد من البطالة وإذا كانت هناك أزمة تؤدي إلى انخفاض المبيعات (انخفاض الطلب الكلي) أي إلى تقليص عدد العمال دون تخفيض الأجور أقل من w وهي بطالة لا إرادية.¹

المطلب الثالث: النظرية النيوكلاسيكية

لقد وضع أصحاب هذه النظرية عدة فرضيات

✓ سوق العمل في حالة منافسة تامة وكاملة.

✓ العمل هو عامل إنتاج متجانس تماما أي إن عرض العمل يكون متساوي بين الأفراد.

✓ توجد حرية تامة للخروج والدخول لسوق العمل.²

الأجر يتحدد حسب قوى السوق فلو أن عرض العمل أكبر من الطلب عليه هذا يؤدي إلى انخفاض الأجر الحقيقي.

✓ المعلومات تامة وفي متناول الجميع حيث تعتبر غير مكلفة أي أنه بالنسبة للنيوكلاسيك دالة عرض العمل هي بدلالة الأسعار أو الأجر الحقيقي وهي دالة متزايدة يعني مستقلة f أكبر من $0 = F(w/p)$ أي انه كلما تحسنت القدرة الشرائية كلما تحسن عرض العمل وعرض العمل هو دالة متزايدة في الأجر الحقيقي.

أما دالة الطلب على العمل فهي متناقصة الأجر الحقيقي فكلما كان هذا الأخير مرتفعا كلما كان الطلب

على العمل منخفض $0 = F(w/p) \alpha$ حيث مشتقة F

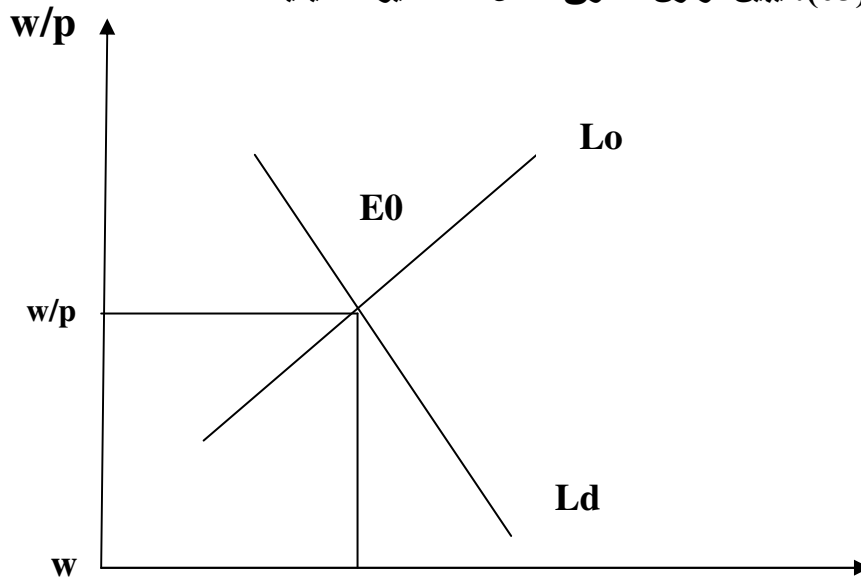
سالبة، فإذا افترضنا أن w/p هو الأجر الحقيقي التوازني في الاقتصاد الوطني و α هو مستوى

التشغيل الأمثل فإننا نجد $E0$ هي نقطة توازن بين عرض العمل والطلب عليه السوق أي تحقيق التشغيل الكامل.

¹ سعيد الشريف وآخرون: تطور الفكر الاقتصادي، بدون اسم الناشر وبلد النشر، 1986، ص165.

² قاضي صليحة وكرموس وردية: أثر الإصلاحات الاقتصادية على البطالة و التشغيل، حالة الجزائر - 2010 مذكرة

مكملة لنيل شهادة ليسانس جامعة المدينة، السنة الجامعية (2005-2006) ص، 112



المصدر: ضياء مجيد، النظرية الاقتصادية، مؤسسة شباب الجامعة، الجزائر، الطبعة الأولى (2004)

ص 12.

وفي الشكل الموالي نفرض أن الاقتصاد الوطني في حالة التوازن عند النقطة $L1, E1, w/p1$ كما نفرض أنه حدث انخفاض في مبيعات المؤسسة هذا يؤدي إلى انخفاض في اليد العاملة (تسريح العمال) فتكون بطالة (إجبارية لإرادية) فالمسافة بين $L1, L2$ تعبر عن عدد البطالين الناتجين عن انخفاض المبيعات هنا لو تدخلت النقابة لتطالب المؤسسة بدفع الأجر الحقيقي السابق، المؤسسة هنا تقلص من عدد العمال إلى مستوى $L3$ للحصول على $w/p1$ وبالتالي الفرق بين $L1, L3$ هو عدد العمال الذين يرفضون انخفاض أجورهم الحقيقية ومنه تصبح لدينا بطالة اختيارية وبعد المفاوضات هناك عمال يقبلون بأجور منخفضة وهو الفرق بين $L2, L3$ فيعودون إلى العمل فيكون هذا الفرق يمثل عدد العمال المقبولين من طرف المؤسسة.

ثانيا: طرق معالجتها

كل مجتمع يتبنى سياسة خاصة في الحد من البطالة بغية الوصول إلى التوظيف الكامل ومعروف أن سوق العمل مرتبط كلياً بمتطلبات الاقتصاد الوطني ومستوى تطوره وتركيبه وشكل إدارته ومن أهم الإجراءات للحد من مشكلة البطالة:²

¹ رابح بوقرة، مرجع سابق، ص 94

² وهيبه سبتي، مرجع سابق، ص 41

الفصل الأول: مفاهيم وأساسيات حول التشغيل والبطالة

تبنى أسلوب التخطيط السليم للقوى العاملة في البلاد.

1. إعادة تنظيم المجتمع بصورة شاملة وتعبئة جميع الطاقات المتاحة.
2. يجب أن تفوق الزيادة في معدل النمو الاقتصادي للقطاعات والأنشطة الزيادة في معدل النمو السكاني.
3. استخدام التقدم العلمي والتكنولوجي واستخدام الاختراعات العلمية في الأنشطة الاقتصادية.
4. زيادة الاستثمارات الحكومية في القطاعات المختلفة يفتح مجالاً للعاطلين عن العمل.
5. الحد من عملية العمالة الوافدة وذلك بمراقبة الحدود والتفتيش المستمر في المنشآت الخاصة.
6. خفض ساعات العمل للنوبة الواحدة (التناوب).
7. منع دفع الأجور أقل من الحد الأدنى للأجر.
8. تنظيم سن التقاعد في القطاعين الخاص والعام.

المطلب الخامس: البطالة في الجزائر

أولاً- تطوراتها:

عرف تطور البطالة في الجزائر أربعة مراحل وكل مرحلة واكبت وضعية خاصة عايشها الاقتصاد. 1
المرحلة الأولى (1966-1985): وبدأت هذه المرحلة بمعدل بطالة مرتفع قدر ب 34% سنة 1966م

وهذا راجع إلى:

✓ الاستقلال الحديث للجزائر

عدم الاستقرار السياسي

✓ تدمير كل مصادر الشغل (العمل) من طرف المستعمر.

إلا أن هذه النسبة تراجعت إلى 16% سنة 1985م حيث أن هناك مجموعة من العوامل ساعدت من
تقليل البطالة نذكر منها:

✓ -إتباع الجزائر لسياسة التخطيط.

✓ الوفرة المالية خصوصاً بعد ارتفاع أسعار المحروقات واعتمادها.

✓ رغبة المخطط في إقامة جهاز إنتاجي قائم على الصناعة.

✓ مجانية وديمقراطية التعليم.

✓ ارتفاع أسعار البترول إلى حوالي 40 مليون دولار سنتي 1973-1979م.

المرحلة الثانية (1986-1993): أثناء هذه الفترة عاود معدل البطالة إلى الارتفاع بنحو 17.4%

نتيجة الأزمة النفطية التي أدت إلى انخفاض أسعار البترول فغاب الممول الرئيسي للاستثمارات فتعطل

الفصل الأول: مفاهيم وأساسيات حول التشغيل والبطالة

الجهاز الإنتاجي فغير المخطط سياسته التي تعود إلى العمل المنتج بعدما كان العمل اجتماعيا واصدر مرسوم رئاسي يحمل رقم 47 سنة 1986 يدعو إلى المزيد من الصرامة في التسيير لمواجهة الأزمة النفطية.

ولقد عرفت هذه المرحلة بمرحلة الإنذار بالخطر من خلال عدة مؤشرات منها:

✓ انخفاض المصادر من العملة الصعبة

✓ تكثف الديون وخدمة الديون.

✓ تقليص الواردات.

المرحلة الثالثة (1994-1999): كانت المرحلة السابقة مرحلة الإنذار بالخطر لكن الخطر نشب في

هذه المرحلة اذ انطلقت الجزائر في إمضاء اتفاقيات مع الهيئات المالية بعدما تفاقمت خدمة الديون 80% من الصادرات هذا ما اضطر بالجزائر إلى طلب المساعدة من FMI الذي اشترط تطبيق البرنامج الهيكلي PAS الذي يقضي بضرورة تخفيض النفقات العمومية، وخصوصة المؤسسات العمومية التي أدت بدورها إلى تفاقم البطالة إذ وصلت سنة 1999 إلى 33% نتيجة تسريح العمال.

المرحلة الرابعة (2000-2004): وعرفت هذه المرحلة بمرحلة التشغيل حيث في السنوات الأخيرة

بدأت الأجهزة التي وضعتها الجزائر لمحاربة البطالة تظهر نتائجها على الصعيد الاقتصادي من خلال تشجيع الأفراد على الاستثمار بتقديم مساعدات مالية، هذا الذي أدى إلى حركية سوق الشغل بانخفاض معدل البطالة تدريجيا من 33% سنة 1999 إلى 23.7% لتصل إلى 17% سنة 2004 وهي تتناقص نتيجة اتخاذ الجزائر عدة إجراءات تعمل على تقليصها إلى أدنى نسبة ممكنة.

ثانيا- خصائصها:

أكبر فئة من البطالين هم شباب اذ تتراوح نسبة البطالة في هؤلاء 75% لا يتجاوز سنهم 34 سنة.

1- من مجموع البطالين هم طالبي جدد للشغل أي دون خبرة مهنية.

2- تمس البطالة الأفراد غير المؤهلين بشكل خاص لهم مستوى دراسي متوسط أي حوالي 15 مليون

بطل بينما 75% من مجموعهم ليسوا مؤهلين.

3- بطالة حاملي شهادات التعليم العالي فهي في حالة تزايد حيث بلغت 80000 سنة 1996 وارتفعت

إلى 100000 سنة 1998 ثم وصلت إلى غاية 150000 بطل سنة 2003.

4- الاتجاه نحو البطالة طويلة المدى يعني تفوق السنة وحتى المسنين للبحث عن العمل مثلا: مدة

البحث كانت في حدود 23 شهر عام 1987 وفي 1996 بلغت حوالي 27 شهر أما في السنوات الأخيرة

فتصل حتى 4 أو 5 سنوات.

5- تركز البطالة خاصة عند الفئات المحرومة إذ وصلت إلى 44% أغلبهم شباب.

خلاصة:

إن مشكلة البطالة وكما أوضحنا سابقا هي في حد ذاتها تعتبر واحدة من اخطر المشكلات التي تواجه
جل المجتمعات وبمختلف أنظمتها ودرجة تطورها بشكل عام والجزائر بشكل خاص وهي أيضا واحدة من
التحديات التي يجب على البلدان الانتباه لها خلال هذه الفترة لذا يجب أن تتضافر كل الجهود من أجل إيجاد
السياسات التي يمكن من خلالها مواجهة هذه المعضلة وحتى لا تتفاقم المشاكل الأخرى المترتبة عنها.

الفصل الثاني

بعنوان : العمل وسياسات التشغيل

تمهيد

المبحث الأول: ماهية الشغل

المطلب الأول: لمحة تاريخية عن الشغل

المطلب الثاني: مفهوم الشغل

المطلب الثالث: انواع الشغل واهميته

المطلب الرابع: نظريات الشغل

المطلب الخامس: الشغل في الجزائر

المبحث الثاني : اهم سياسات الشغل في الجزائر

المطلب الأول: الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEG)

المطلب الثاني: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)

المطلب الثالث: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)

المطلب الرابع: برنامج ادماج ذوي الشهادات الجامعية (DAS)

خلاصة

تمهيد

يحتل العمل دورا بارزا في حياة الفرد، سواء من الناحية الاقتصادية أو الاجتماعية وحتى الثقافية، فظهور العمل مرتبط بظهور الإنسان الذي يسعى دائما لتحسين أوضاعه الاجتماعية والاقتصادية، فأوجد لنفسه الزراعة والصناعة والتجارة، وهذا عبر مراحل تاريخية طويلة تمخضت عنها تطورات كبيرة في جميع المجالات وكان للعرب ثم للأوروبيين دورا هاما فيها.

وتعتبر الجزائر من بين الدول التي اتخذت العديد من النماذج والتجارب الاقتصادية، فانتهجت سياسات تشغيلية عديدة وذلك من أجل تحسين أوضاع المواطن الجزائري، ومنه اللحاق بالركب الاقتصادي الحضاري العالمي، لذا تطرقنا في فصلنا هذا إلى تبيان مفهوم العمل وأنواعه وأهميته، وكذا النظريات الاقتصادية التي تبنته وهذا بالنسبة للمبحث الأول أما عن المبحث الثاني فقد كان عبارة عن الوقوف عند أهم الوكالات الوطنية للتشغيل وأحداثها.

المبحث الأول: ماهية الشغل

بإلقاء نظرة على العمل في بداياته، يتضح لنا هذا التطور وتغير مفهومه لدى المجتمعات البشرية، ليصل إلينا اليوم كما نعرفه.

المطلب الأول: لمحة تاريخية عن العمل

- **العمل في الحضارات القديمة:** في الحضارات القديمة مثل الصين، الهند ومصر القديمة كان العمل ينظر إليه على نوع من الإرهاق ضمن التجمعات الحرفية والشعبية، وتميز بإعطائه حقا معيناً، وتصنيفات معينة وتنظيمية.

- **العمل في حضارات البحر المتوسط:** لم تكن حضارات البحر الأبيض المتوسط، اليونانية والرومانية خاصة، أكثر تحديدا للعمل مما قبلها، إلا أن الكتابات الاجتماعية والفلسفية لمعاصري تلك الفترة، أفلاطون وأرسطو مثلاً، قامت بوضع تحليلات اجتماعية غير علمية، مثل اعتبار أن العمل مذل، وأن جماعة الحرفيين محصورة في سلسلة من النظم التي ترعي ركودها.

- **العمل في القرن الثامن عشر:** مع "غاليلي" تأكد مقياس العمل الآلي من خلال التجربة، ليصبح العمل الإنساني من خلال تنفيذه العضلي والحركي مثل العمل الآلي. واكتشف بيتي قاعدة قياس العمل الإنساني اقتصادياً، وكانت هذه العناصر مفيدة كثيراً في فهم أسلوب العمل الجديد والموضوعي بشكل أحسن مع الكلاسيكيين وعلى رأسهم آدم سميث.

- **محتوى العمل حالياً:** منذ نهاية القرن التاسع عشر، اتخذ العمل وجهة أكثر وضوحاً، وأصبح مجالاً للدراسة، سواء من الجانب الاقتصادي أو الجانب الاجتماعي، وتم التطرق إليه لدى العديد من الاقتصاديين، بمختلف مذاهبهم، الاشتراكيون والكلاسيك الرأسماليون خاصة.¹

ويمكن أن نضع عدة ميزات مشتركة بين مختلف الآراء لدى من تطرق إلى مفهوم العمل، وهذه الميزات ناتجة عن جوهره، وعلاقته بالمحيط والإنسان الذي يقوم به:

1- العمل يعبر عن بذل جهد عقلي وفكري بغرض تحقيق، أو تحصيل على مقابل، قد يتخذ أشكال وأنواع.

2- العمل نتيجته تقديم أشياء أو منتجات ذات قيمة، وتختلف طبيعتها باختلاف طبيعة العمل المقدم والموارد المستعملة فيه، وهي المنتجات المقدمة إلى الاستعمال البشري.

3- يخضع العمل إلى إحصاء أو قياس، وهو عنصر ملازم له لعدة أسباب، منها ما يرتبط بتقديم المنتج الذي يقابله، وقد أخذ صورة الزمن المنفق في عملية العمل من أجل الإنتاج أول الأمر، ليقيم هذا الجهد فيما بعد بقيم نقدية وغيرها.

¹ مجلة العمل والتنمية في الوطن العربي، مؤتمر العمل العربي الدورة 24، القاهرة، مارس 1998. ص 10.

4- باعتباره ظاهرة اجتماعية، فالعمل يرتبط بشكل مباشر بتنظيم المجتمع، بواسطة ما يسمى بتقسيم

العمل وتنظيمه.¹

المطلب الثاني: مفهوم العمل

يقصد بالعمل بأنه " المجهود الإنساني الذي يبذره الإنسان سواء كان فكريا وجسديا ويؤدي إلى خلق المنفعة أو زيادتها لإشباع حاجاته المختلفة " 2.

تعريف آخر للشغل: يمكن التعرف على الشغل من خلال معدلين (معدل النشاط، معدل الشغل) حيث أن معدل النشاط هو المعدل الذي يعبر عنه بالنسبة بين الفئة النشطة وفئة السكان الكلية بالعلامة التالية:
أما: معدل الشغل فيعبر عنه بالنسبة بين الأفراد العاملون وعدد أفراد الفئة النشطة، وذلك بالعلاقة التالية:

$$\frac{\text{العاملون population occupée}}{\text{الفئة النشطة population active}} = \text{معدل الشغل}$$

وتطبيقا يمكن حساب معدل الشغل كأنه مكمل لمعدل البطالة بالنسبة للفئة النشطة أي:

$$\text{معدل الشغل} \% = 1 - \text{معدل البطالة} \% \quad 2$$

-مفهوم العمل في الإسلام: عن الزبير بن العوام رصي الله عنه قال: " قال الرسول الله صلى الله

عليه وسلم: (لأن يأخذ أحدكم أحبله ثم يأتي الحبل فيأتي بحزمة حطب على ظهره فيبيعهها فيكف بها وجهه خيرا له أن يسأل الناس أعطوه أو منعوه ' رواه البخاري.

لذا فإن العمل واجب على الإنسان فهو المجهود الإرادي الواعي، يستهدف الإنسان لكسب الرزق والعيش الكريم وذلك كما أوصانا به الرسول الكريم.³

المطلب الثالث: أنواع الشغل وأهميته

أ- نظام الرق: وهو يعني امتلاك واستخدام شخص ما لشخص آخر كما يشاء، ونميز نوعين من الرق: الرق قصد إنتاج الخيرات والرق المتعلق بالخدمات المنزلية. النوع الأول يتم فيه استخدام المملوك في الزراعة والصناعة كما كان ذلك في أمريكا بعد استعمارها من طرف الأوربيين، وانتهى بالحرب الأهلية الأمريكية 1865، أما النوع الثاني فهو منتشر في جميع أنحاء العالم، وهو يزول تدريجيا، لكن ربما حتى اليوم نجده في مناطق معينة.

¹ نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، دار الجمعية للطباعة والنشر، مصر، 1997، ص 11.

1. نعمة الله نجيب إبراهيم، نفس المرجع، ص 15.

³ محمود حسن صوان، أساسيات العمل المصرفي في الإسلام، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، الطبعة الثانية،

2008، ص 110.

ب- **نظام العمل المضطر(العبودية):** وهو يصف حالة وجود أسياد يهيمنون على رجال لديهم بقيود معينة لكنهم أحرار في المبدأ، يسمون بالعبيد يخضعون لنظام العبودية، ظهر هذا النظام في أوروبا بعد انهيار نظام الرق بسقوط الإمبراطورية الرومانية، حيث أدى إلى ظهور الرأسمالية والعمل بالأجرة في المصانع. من مميزات هذا النظام:

- أن العبد يقوم بأعمال مجانية لسيدة لاسيما خدمة الأرض.

- في حالة زراعة قطعة أرضه ولا يغادرها.¹

ج- **العمل بالأجرة:** هو العمل الذي أصبح اليوم شاملاً، والذي يميزه عن العمل المضطر هو أن العامل حرفي شخصه، بالإضافة إلى أنه يتقاضى أجرة نقدية مقابل عمله لصاحب الورشة أو المصنع، ويقوم العامل بإبرام عقد العمل مع صاحب العمل بنص فيه مدة العمل.²

د- **أنواع أخرى للعمل:** هناك أنواع أخرى للعمل، حيث نجد نظام الخمس الذي مبدؤه هو أداء عمل مقابل خمس ثماره، كذلك نجد العمل بالمكافئة، وهو يصف حالة العامل الذي يقوم بمهمة معينة مقابل مكافئة على إنجاز العمل مهما كان الوقت الذي تتطلبه المهمة. أما عن أهميته فتكمن في انه المصدر الرئيسي للرزق والقوت، ويحدد المستوى المعيشي للإنسان من الناحية الاجتماعية والاقتصادية، العمل يقي الإنسان من الذل والهوان، يعبر عن كرامة الإنسان وعزته، ويؤدي إلى تحسين مستوى معيشة الفرد ومنه إلى تحسين وتطوير المجتمع ككل، وله أهمية في زيادة الرزق والتعفف عن سؤال الناس، ومن خلال العمل يحافظ الإنسان على بدنه وصحته، كما أن له أهمية كبيرة في تحقيق الذات.

المطلب الرابع: نظريات الشغل.

1- **نظرية تجزئة سوق العمل:** تركز هذه النظرية التي ظهرت على يد " D.B DOERNBERG. " M.PIORE " في دراسة ميدانية لسوق العمل الأمريكية خلال الستينيات، التي تفسر أن قوة العمل الأمريكية تتعرض لنوع من التجزئة على أساس العرق والنوع والسن والمستوى التعليمي. وتهدف النظرية إلى تفسير ارتفاع البطالة، والكشف عن أسباب ارتفاعها في قطاعات معينة ووجود ندرة في عنصر العمل في قطاعات أخرى. وعلى هذا الأساس تميز النظرية بين خمسة أنواع من أسواق العمل وهي:

- **السوق الداخلية:** تتضمن الموارد البشرية داخل المؤسسة في ظل علاقة وثيقة بالأجور.

- **السوق الخارجية:** يتم فيها البحث عن اليد العاملة من خارج محيط المؤسسة لعدم توفر الشروط الضرورية في المنصب المطلوب، مع عدم إمكانية الترقية.

¹ ضياء مجيد: النظرية الاقتصادية (التحليل الاقتصادي الكلي)، مؤسسة شباب الجامعة، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2004، ص 85.

² علي العوني. برامج التشغيل. المؤسسة العربية للتشغيل. مكتب العمل الدولي. القاهرة. 1995. ص 85.

- **السوق الأولية:** تضم الوظائف الأكثر أجرا والأكثر ثباتا واستقرار، والتي توفر أحسن الشروط بما في ذلك امتياز الترقية. وفي الجزائر فإن قطاع المحروقات لليد العاملة الدائمة يوفر هذه السوق، إذ كان يؤمن وظائف دائمة وبأجور مرتفعة مقارنة بالقطاعات الأخرى، لكن أصبح يميل في السنوات الأخيرة إلى نهج التوظيف غير الدائم.

- **السوق الثانوية:** تضم الوظائف الأقل أجرا واستقرار، وفي الغالب تشمل المرأة وعنصر الشباب وكبار السن والعمالة منخفضة المهارة، أي أن هذه السوق تميز بين العمال من حيث فئات الأعمار، ومن حيث الجنس. وتتضمن المؤسسات الإنتاجية الصغيرة، التي تستخدم أساليب إنتاجية كثيفة العمل، وتتأثر بالتقلبات الاقتصادية مما يعني أن المشتغلين بها يكونوا أكثر عرضة للبطالة.¹

- **السوق الرئيسية:** تتضمن المؤسسات كبيرة الحجم، التي تستخدم الفنون الإنتاجية كثيفة - رأس المال والعمالة الماهرة-، ونظرا لسيطرة هذه المؤسسات على أسواق السلع والخدمات، فإنها تتمتع بدرجة عالية من استقرار الطلب على منتجاتها، وبالتالي ينعكس ذلك على العمالة بشكل إيجابي.

2- نظرية البحث عن العمل:

ترجع هذه النظرية معدلات البطالة إلى رغبة الأفراد في ترك وظائفهم الحالية من أجل البحث وجمع المعلومات عن أفضل فرص العمل الملائمة لقدراتهم وهيكل الأجور المقترن بها. وتتعلق هذه النظريات من الفرضيتين التاليتين:

- أن الباحث عن العمل على علم تام بالتوزيع الاحتمالي للأجور المختلفة.
- وجود حد أدنى للأجور، بمعنى أن العامل سوف يقبل أي أجر أعلى منه ويرفض أي أجر أقل منه.
حاولت النظرية الكشف عن أسباب زيادة البطالة بين فئات معينة من قوى العمل، خصوصا الشباب الوافدين الجدد لسوق العمل، نتيجة لعدم درايتهم بأحوال السوق، كما أن الانتقال من وظيفة لأخرى من شأنه أن يرفع من معدل البطالة أثناء فترة التنقل بين الوظائف المختلفة، وبالتالي تخلص النظرية إلي أن البطالة السائدة في الإقتصاد هي بطالة اختيارية.²

3 - **نظرية العقود الضمنية:** تقوم هذه النظرية على أساس أن الاتفاقيات المبرمة بين العمال وأصحاب قد تكون غير رسمية أو ضمنية، معناه أنه ليس من الضروري صياغة هذه الاتفاقيات بشكل رسمي

¹ ناصر دادى عدون وعبد الرحمان العايب: مرجع سابق، ص 126.

² نفس المرجع، ص 127.

ومكتوب وهي تنطلق من أن الأجور لا تنتقل نحو الأعلى أو الأسفل عند انخفاض الطلب على العمل وذلك راجع إلى ما يلي:¹

- الأجور لا تتطور بدلالة تغيرات الطلب على العمل، ذلك لأن المستخدمين يقدمون عقود للعامل تضبط تقلبات قيمة المنتج خلال الدورة الاقتصادية.

- عندما ترتفع أسعار المنتج فإن الأجور تبقى تحت قيمة منتج العمال والمستخدمين يحتفظون بالفرق كقسط تأمين، أما في حالة الظروف الأقل إنعاشا يقوم المستخدم بتعويض العمال وذلك بتقديم نسبة معينة منزوعة من هذا الإيراد المؤمن.

- ترتبط هذه النظرية بأعمال مؤسسيها وأبرزها (BAIGY 1974)، (AZARIODIS 1975)، (GORDON 1974).

بفضل هذه النظرية استطاع هؤلاء المفكرون إرساء أولى المحاولات المتعلقة بالإقتصاد الحديث للعمل.

- تفترض هذه النظرية أن العمال على غير استعداد لتحمل مخاطر هذه العقود خاصة تلك التي تتعلق بعدم استقرار الأجر الممنوح من طرف صاحب العمل ومن الانتقادات الموجهة لهذه النظرية نجد أن:

* هذه النظرية لم تستطع تفسير أسباب انهيار الإقتصاد العالمي الذي حدث خلال السنوات (1929-1933). بل اكتفت بتوضيح اهتمام العمال بالدخل الحقيقي ودرجة استقراره وليس بالدخل النقدي.

* هذه النظرية لم تستطع تفسير إصرار العمال على ربط أجورهم النقدية بالأرقام القياسية للأسعار²

المبحث الثاني: أهم سياسات التشغيل في الجزائر

لقد انتهجت الجزائر سياسات تفعيل للإستثمارات والمشاريع، وذلك من أجل خلق مناصب شغل للشباب الراغب في العمل والباحث عنه، فكانت لها حوصلة من الوكالات التي تبنت عدة مشاريع من أجل محاولة الدخول في حيز التشغيل الكامل وتحقيق أكبر عمالة حيث نتطرق لأهمها.

¹ فارس شلالي: مرجع سابق، ص 40.

² مطبوعة مسلمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب-ANSEJ- فرع ميله، فيفري 2011

المطلب الأول: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

أولا - نشأتها

تم إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وتحديد قانونها الأساسي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 1996/9/8، وتم الشروع في الجهاز الجديد لتشغيل الشباب مند السداسي الثاني لسنة 1997م. ومنذ هذا التاريخ أصبحت الوكالة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، هدفها هو تسيير حساب التخصيص الخاص رقم 087-302 الذي عنوانه الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب.

ويمكن تعريفها على أنها جهاز موضوع تحت سلطة رئيس الحكومة، يقوم بتمويل دعم ومتابعة المؤسسات المصغرة التي أنشأها أصحاب المشاريع، وتتمتع هذه الوكالة بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

وتقوم بتغطية نوعين من النشاط حيث تقدم المساعدة على إنشاء مؤسسات مصغرة، التكوين لتدعيم إنشاء النشاطات.

ثانيا - أهداف الوكالة ومهامها:

- تخفيض نسبة البطالة

- تشجيع إحداث أنشطة إنتاج السلع والخدمات من قبل الشباب ذوي المشاريع.

- تشجيع كل أشكال الأعمال والتدابير الرامية إلى ترقية الشباب لسيما من خلال برامج التكوين

والتشغيل.¹

أما بالنسبة للمهام نذكر:

- إعلام وتوجيه وتقديم الاستشارة والمراقبة للشباب ذوي المشاريع خلال مراحل تجسيد مشاريعهم

الاستثمارية.

- تبليغ الشباب ذوي المشاريع الذين ترسخ مشاريعهما للاستفادة من قروض البنوك والمؤسسات

المالية بمختلف الإعانات التي منحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب والامتيازات الأخرى التي

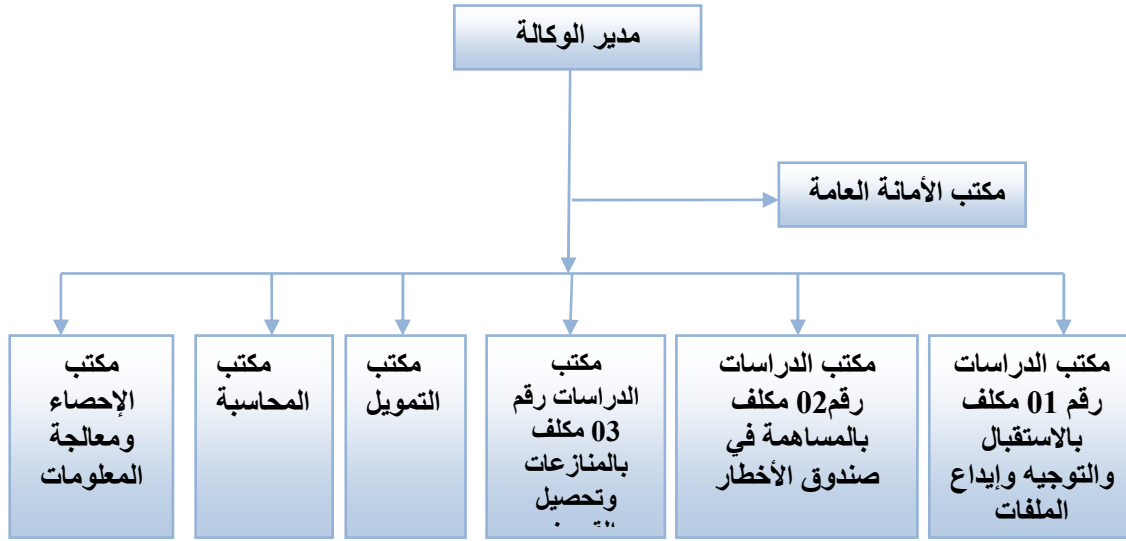
يحصلون عليها.

- تحسين المستوى التكويني، لاسيما في مجال التسيير وذلك عن طريق تنظيم دورات تكوينية.

¹ مطبوعة الكترونية للوكالة، منشورة على الرابط الإلكتروني التالي www.ansej.org.dz 18/02/2011 h10

* الهيكل التنظيمي للوكالة:

الشكل رقم(4): الهيكل التنظيمي للوكالة.



المصدر: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ ميلة ، 2011

*التركيبات المالية للوكالة:

- أ- التمويل الثنائي: في هذه الصيغة تكمل المساهمة المالية للشباب أو الشباب أصحاب المشاريع بقرض بدون فائدة تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.
- ب- التمويل الثلاثي: في هذه الصيغة تكمل المساهمة المالية للشباب أو الشباب أصحاب المشاريع بقرض بدون فائدة تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وقرض بنكي يخفض جزء من فوائده من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.¹

¹ الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، ، المرجع السابق، ص5.

جدول رقم(4): الهيكل المالي للتمويلين (الثاني والثالثي):

التمويل الثلاثي		التمويل الثنائي والثلاثي				المستويات
القرض البنكي		المساهمة المالية الشخصية		قرض بدون فائدة	قيمة الاستثمار	
المناطق الأخرى	المناطق الخاصة	المناطق الأخرى	المناطق الخاصة			
%70	%70	%5	%5	%25	أقل من 1م دج	المستوى الأول
%70	%72	%10	%8	%20	ما بين: 1 - 2 مليون دج	المستوى الثاني
%70	%74	%15	%11	%15	ما بين: 2 - 3 مليون دج	المستوى الثالث
%65	%71	%20	%14	%15	ما بين: 3 - 4 مليون دج	المستوى الرابع

المصدر: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب - فرع ميلة - مصلحة الإحصاء ومعالجة المعلومات 2011.

ثالثا - الوثائق اللازمة للحصول على القرض:

الشروط الخاصة بالوكالة:

- أن يكون طالب المشروع عاطل عنى العمل وطالب له.

- يخص الفئة العمرية ما بين {19و40} سنة.

- المؤهلين والقادرين على تقديم مساهمة شخصية تتراوح نسبتها ما بين 5% إلى 20% من تكلفة المشروع، مع الاستفادة من مساهمة بنكية ب: 70% ومساهمة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب

بين 10% و25% من تكلفة المشروع.

- لتسديد القرض البنكي يتم على مدة 05 سنوات بنسبة 17%.

- قرض الوكالة فهو بدون فوائد والفوائد المترتبة عن البنك تتكفل بها صندوق الوكالة بنسبة 50%

فأكثر.

- يسدد قرض البنك قبل قرض الوكالة.

الملف الإداري:

- ✓ طلب خطي بمنح الامتيازات يوجه إلى مدير الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.
 - ✓ شهادة الميلاد رقم 12.
 - ✓ وثائق إثبات المؤهلات المهنية لصاحب المشروع (شهادة تعليم.....)
 - وثائق الإقامة لصاحب المشروع.

 - ✓ التعهد بخلق 03 مناصب شغل دائمين (بما في ذلك صاحب المشروع).
 - ✓ شهادة الإعفاء من الخدمة الوطنية لصاحب المشروع الذي يتراوح عمره ما بين 19 و20 سنة.
 - ✓ تثبيت صفة الشباب العاطل عن طريق:
 - شهادة عدم الاشتراك في الضمان الاجتماعي للأجراء (CNAS)
 - شهادة عدم الاشتراك في الضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASONS). - ✓ هاتين الوثيقتين تسحبان من طرف مدير الفرع لدى الإدارة المعنية.
 - ✓ أما: عن الملف المالي فهو:
 - ✓ الفواتير الشكلية للعتاد معفية من الرسوم (HT).
 - ✓ فواتير تشكيلية للتأمينات متعددة المخاطر.
 - ✓ كشف التهيئة متضمنة كل الرسوم (TTC).
- الامتيازات الجبائية التي تمنحها الوكالة:
- ✓ الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة TVA للحصول على معدات التجهيز والخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار.
 - ✓ تخفيض نسبة 5% من الحقوق الجمركية على معدات التجهيز المستوردة والتي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار.
 - ✓ الإعفاء من حقوق تحويل الملكية في الحصول على القرارات المخصصة لممارسة النشاط.
 - ✓ الإعفاء من حقوق التسجيل على العقود المنشئة للمؤسسات المصغرة.
 - ✓ الإعفاء الكلي من الضريبة على أرباح الشركات والضريبة على الدخل الإجمالي (IBC- TRG) لمدة عامين عندما يتعهد المستثمر بتوظيف 05 عمال على الأقل لمدة غير محدود.
 - ✓ الإعفاء من الكفالة المتعلقة بحسن التنفيذ بالنسبة للنشاطات الحرفية والمؤسسات الصغيرة عندما يتعلق الأمر بترميم الممتلكات الثقافية.
- ✓

✓ الإعفاء من الرسم العقاري على البنائيات والمنشآت الإضافية المخصصة لنشاطات المؤسسات المصغرة.

جدول رقم (5): حصيلة نشاط الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من 1998 إلى غاية

2010/04/30

عدد مناصب الشغل	عدد الملفات الممولة	عدد الموافقات البنكية	عدد الملفات المؤهلة	عدد الملفات المودعة	
358	139	82	967	979	سنة 1998
306	119	156	628	636	سنة 1999
403	154	147	592	581	سنة 2000
342	132	136	354	361	سنة 2001
300	122	159	439	435	سنة 2002
216	98	54	378	372	سنة 2003
170	74	77	1061	1123	سنة 2004
273	117	117	470	525	سنة 2005
271	117	110	347	370	سنة 2006
231	101	96	194	232	سنة 2007
280	123	123	331	386	سنة 2008
824	313	345	539	642	سنة 2009
401	156	172	200	303	أفريل 2010
4375	1765	1774	6500	6945	المجموع

المصدر: يمينة غريب وفطيمة غسمون، " تحضير الاستثمار في ظل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل

الشباب - فرع جيجل"، مذكرة مكملة مذكرة لنيل شهادة لليسانس، إدارة أعمال، جامعة جيجل، 2009 -

2010، ص 80.

المطلب الثاني: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)

أولا - نشأتها:

أنشأ جهاز القرض المصغر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 04-13 وثلثة مراسيم تنفيذية مؤرخة في 2004/01/22 م في إطار سياسة الدولة الرامية إلى المساعدة على الإدماج المهني الاقتصادي والاجتماعي، للمواطنين عبر خلق أنشطة منتجة للسلع والخدمات، كما تهدف إلى محاربة البطالة وللاستقرار في المناطق الحضرية والريفية

بتفضيل الاستقلال في العمل والعمل المنزلي، وكذا النشاطات الحرفية التقليدية بالإضافة إلى تنمية روح المقاولتين والمساعدة على الإدماج الاجتماعي.

ثانيا - الإعانات المالية المقدمة من طرف الوكالة:

■ سلفة بدون فائدة لا تتعدى 30000 دج موجهة لشراء المواد الأولية.
■ قرض بنكي صغير للمشاريع التي تتراوح ما بين 50000 دج، أي أن 5 مليون سنتيم 400000 دج أي 40 مليون سنتيم بفوائد مخفضة بنسبة 80 إلى 40 %¹.
ويوجه هذا القرض لاقتناء العتاد اللازم للانطلاق في نشاط معين يوافق مؤهلاتكم في مختلف القطاعات: الفلاحة، الخدمات، النشاطات الإنتاجية باستثناء النشاطات التجارية وبالإمكان الاستفادة من هذه الخدمات إذا ما توفرت الشروط الضرورية وهي:

- ✓ أن يكون سن طالب القرض أو السلفة من 18 سنة فما فوق.
 - ✓ أن لا يمتلك أي دخل أو يملك مداخيل غير ثابتة أو ضعيفة.
 - ✓ إثبات مقر الإقامة.
 - ✓ التمتع بالكفاءات التي تتلاءم مع المشروع إنجازها¹.
 - ✓ عدم الاستفادة من مساعدات أخرى لإنشاء نشاطات من أي جهاز آخر.
 - ✓ القدرة على دفع المساهمة الشخصية التي تساوي 03 % أو 5 % من الكلفة الإجمالية للمشروع.
 - ✓ دفع الاشتراكات لدى صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة.
 - ✓ الالتزام بتسديد مبلغ القروض والفوائد إلى البنك والالتزام بتسديد مبلغ القرض بدون الفوائد للوكالة حسب الجدول الزمني.
- وفي حالة توفر كل الشروط لدى طالب القرض بإمكانية أن يختار نمط التمويل الذي يراه مناسبا له.
- أ- التمويل الثنائي: سلفة بدون فوائد لا تتجاوز 30000 دج.

¹ منشورات مسلمة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر - فيفري 2011 - فرع ميلة.

✓ مساهمة الوكالة: 90 % بدون فوائد.

✓ مساهمة المستفيد: 10 %.

ب- التمويل الثنائي: للمشاريع التي تتراوح قيمتها ما بين 50000 و100000 دج.

✓ مساهمة البنك ب: 95 أو 97 % بفوائد مخفضة بنسبة 80 إلى 90 %.

✓ مساهمة المستفيد: 03 أو 05 %.

ج- التمويل الثلاثي: للمشاريع التي تتراوح قيمتها ما بين 100001 دج حتى 400000 دج.

✓ مساهمة البنك: 70 % بفوائد مخفضة بنسبة 80 % إلى 90 %.

✓ مساهمة المستفيد: 03 % أو 05 %.

- مساهمة الوكالة: 25 % أو 27 % بدون فوائد.

المطلب الثالث: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC).

أولا - نشأته:

ارتفاع مستوى البطالة نتيجة تطبيق سياسة الاستقرار الاقتصادي الذي نتج عنه ضعف مستوى الاستثمار وبخاصة العمومي والقليل التشغيل وزيادة الطلب على العمل بوصول بطالين جدد، والتقليص المتزايد للعاملين مضافا إليه البطالة التقنية الناجمة عن غلق المؤسسات العمومية، حيث تقلص الشغل الدائم في القطاع الوطني إلى 3% أي 7580 منصب عمل في فترة سبتمبر 1994، مما أدى بالجزائر إلى إنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، هذا الجهاز في بلد في طريق النمو يعد تحديا كبيرا وفي مرحلة الانتقال إلى اقتصاد السوق وتمدد العرض.¹

ثانيا - فعالية التشغيل من خلال الصندوق الوطني للتأمين على البطالة:

يشكل التشغيل أهمية كبرى في دفع التنمية الاقتصادية والاجتماعية في كل البلدان من خلال محاربة البطالة والتوجيه الفعال للموارد البشرية عبر قنوات الإنتاج والتراكم وخاصة بلد نام كالجزائر التي رغم وفرة الموارد المتعددة إلا أنها تعاني من معدل مرتفع للبطالة والتي تقارب حسب الإحصائيات الرسمية حوالي 24 % من حجم القوة العاملة، حيث تمس شرائح واسعة من الشباب وحتى الجامعيين منهم، ويعتبر هذا الصندوق الأول عربيا والثاني إفريقيا بعد جنوب إفريقيا، وقد جاء هذا الصندوق بإضافات جديدة تتمثل في تعبئة البطالين.²

¹ المرسوم التشريعي رقم 94/188 المؤرخ في 6 جوان 1994، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 44، الصادر في 7 جويلية 1994.

² مدني بن شهرة، **الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)**، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2009، ص. ص 294 - 295.

المتقنين عن طريق مستشارين يتمثل دورهم في تعبئة البطال المرقى حول المسار الذي ينتظره وتقوية كفاءاته البشرية وقدراته الذهنية وذكائه حتى يرى مشروعه النور ويتجسد في الميدان. إن فكرة التشغيل بموجب هذا الصندوق ورغم إدراجها في مفهومها الضيق ضمن أجهزة التشغيل أنها تحافظ على مناصب العمل أو المساعدة على العودة إلى العمل، والمساهمة في التقليل من حدة البطالة. وقد أصبح هذا الصندوق بمثابة آلية عمومية لمحاربة البطالة للفئة الشبابية (35-50 سنة)، والتي لم يوجد لها حل من طرف إجراءات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وذلك بعامل السن، فبعد تعويضات العمل الذين فقدوا مناصب شغلهم لأسباب اقتصادية، تمكن الصندوق من المساعدة وفق الإدماج عبر التكوين المستمر لهؤلاء العمال إضافة إلى إيجاد مراكز البحث عن الشغل وآليات مساعدة المؤسسات التي تواجه صعوبات.

ثالثا - الامتيازات الممنوحة من طرف الصندوق:

- ✓ مساهمة شخصية ذات قيمة منخفضة.
- ✓ قرض غير كافي (بدون فائدة).
- ✓ قرض بنكي بفائدة منخفضة.
- ✓ امتيازات ضريبية عديدة.
- ✓ توجيه استشارة وموافقة خاصة لدراسة المشروع وإنطلاقه.¹
- ✓ الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة TVA
- ✓ حقوق جمركية منخفضة.
- ✓ الإعفاء من حقوق التحويل.

رابعا - الشروط الواجب توفرها في طالب القرض:

- ✓ السن ما بين (35-50 سنة).
- ✓ التسجيل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل بصفة طالب عمل منذ شهر على الأقل (أو مستفيد من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة).
- ✓ الإقامة في الجزائر.
- ✓ عدم ممارسة نشاط للحساب الخاص منذ سنة على الأقل.
- ✓ عدم الاستفادة من إجراء تدعيمي آخر خاصة باستخدام النشاط.
- ✓ التمتع بالمؤهلات أو المهارات اللازمة التي لها علاقة مباشرة بالنشاط المراد استحداثه.
- ✓ القدرة على المساهمة في تمويل المشروع.¹

¹ المنشورات المسلمة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)، فيفري 2011، فرع ميلة.

خامسا- التركيبة المالية للصندوق:

جدول رقم(6): المستوى الأول: استثمار يقل أو يساوي 2000000 دج.

منطقة الاستثمار	الحد الأدنى للمساهمة الشخصية	القرض الممنوح من طرف الصندوق	القرض الممنوح من طرف البنك
كل المناطق	5 %	25 %	70 %

المصدر: منشورات مقدمة من طرف الوكالة

جدول رقم(7): يوح المستوى الثاني: استثمار يتراوح ما بين 200000 و 5000000 دج.

منطقة الاستثمار	الحد الأدنى للمساهمة الشخصية	القرض الممنوح من طرف الصندوق	القرض الممنوح من طرف البنك
المناطق الخاصة والهضاب العليا وولايات الجنوب	8 %	22 %	70 %
مناطق أخرى	10 %	20 %	70 %

التخفيضات	تخفيض نسبة الفائدة: قطاعات النشاط
90 %	المناطق الخاصة
75 %	ولايات الجنوب والهضاب العليا
75 %	الفلاحة، الري والصيد
50 %	قطاعات أخرى

المصدر: WWW.CNAC.DZ.05/03/2011.10/00.

¹ الأخضر عزي، فعالية سياسة التشغيل من خلال الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، المجلة الإلكترونية، الطبعة الأولى، الجزائر، 2004، ص 30.

المطلب الرابع: وكالة التنمية الاجتماعية (DAS)

أولاً- نشأتها:

وكالة التنمية الاجتماعية هي هيئة عمومية أنشأت سنة 1996 قصد التخفيف من حدة الانعكاسات الناتجة عن مخطط التعديل الهيكلي على الفئات الاجتماعية الضعيفة. ويتمثل هدفها الأساسي في مكافحة الفقر والبطالة والتهميش الذي يمس الفئات الاجتماعية المحرومة.

ولأداء مهامها تعتمد وكالة التنمية الاجتماعية على ستة فروع جهوية تقع بالجزائر العاصمة وعنابة وورقلة ومستغانم وتيارت وبشار، استحدثت خمسة فروع جهوية جديدة ببجاية، باتنة، سيدي بلعباس، المدية وتبسة.

ترافق المصالح الغير ممرضة لوزارة التشغيل والتضامن الوطني ووكالة التنمية الاجتماعية في مهامها، تشكل الجماعات المحلية والجمعيات، الشركاء الذين لا يمكن الاستغناء عنهم في إنجاز برامج وكالة التنمية الاجتماعية.¹

ثانياً- مهامها:

- ترقية واختيار والتمويل عن طريق الإعانات.
- تقديم نشاطات لصالح الفئات المحرومة ومشاريع الأشغال وخدمات ذات منفعة اقتصادية واجتماعية تستدعي الاستعمال المكثف لليد العاملة.
- تتدخل هذه الوكالة على مستوى محورين:
 - ✓ فيما يخص المحور الأول: يتعلق الأمر بالمساعدة الاجتماعية والنشاطات الجوارية المنجزة من خلال برامج كل من المنحة الجغرافية للتضامن والتنمية الجماعية والخلايا الجوارية.
 - ✓ بينما تشكل ترقية التشغيل المحور الثاني الذي لا يمكن الاستغناء عنه في مجال النشاط المدمج للتنمية الاجتماعية.²

- تتعامل الوكالة كذلك مع المجتمع المدني بإشراكه في نشاطاتها وبرامجها الميدانية ومن المتوقع أن تتوسع هذه الشراكة الجموعية، لسيما في إطار مشاريع التنمية الجماعية التساهمية والنشاط الاجتماعي الجوارية.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 90-143 المؤرخ في 22 مارس 1990، المعدل والمتضمن جهاز الإدماج المهني للشباب.

² المنشورات المسلمة من طرف وكالة التنمية الاجتماعية (DAS)، مارس 2011، فرع فرجيو.

■ كما تتعاون مع العديد من المؤسسات والهيئات المانحة الوطنية والدولية التي من شأنها أن تساهم بخبرتها في مجال هندسة التنمية الاجتماعية.

ثالثا- البرامج التابعة لها: تتمثل في: برامج التشغيل والإدماج، برامج الدعم والنشاط الاجتماعي.

3-1- برامج التشغيل والإدماج: تتضمن

1- عقود ما قبل التشغيل: نتيجة لتزايد عدد خريجي الجامعات والمعاهد المتخصصة وقلة مناصب العمل سواء المؤقتة منها أو الدائمة، ضمن مختلف مجالات الأنشطة الإدارية والاقتصادية وللحد من ظاهرة تفشي البطالة لدى فئة حاملي الشهادات العليا وضعت الجزائر برنامج عقود ما قبل التشغيل في شهر جويلية 1998.

يتوجه هذا البرنامج خاصة إلى الشباب المتخرج من الجامعات والتقنيين السامين العاطلين عن العمل والباحثين عن أول منصب شغل.

أهدافه:

يهدف هذا البرنامج إلى تشجيع عروض التشغيل وإدماج الشباب الحاملين للشهادات والباحثين عن أول منصب شغل في سوق العمل من خلال تعزيز مؤهلاتهم للتوظيف.

يتم توظيف المترشحين المنتقنين لدى مستخدمين عموميين وخواص لمدة اثنتا عشر شهرا قابلة للتجديد مرة أخرى ولنفس المدة بالإدارات العمومية ولمدة ستة أشهر بالمؤسسات الاقتصادية للقطاعات العام والخاص.

تقوم الوكالة المحلية التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل بتسجيل طلبات حاملي الشهادات البطالين وإبلاغها لمديريات التشغيل للولايات.¹

- فوائده:

■ يتقاضى المستفيدون من عقود ما قبل التشغيل راتبا شهريا قدره 8000 دينار جزائري بالنسبة للجامعيين و6000 دينار جزائري بالنسبة للتقنيين السامين تدفعه الدولة.

■ كما يستفيدون من النظام التعويضي للمستخدم وكذا التغطية الاجتماعية.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 98 - 402 المؤرخ في 2 ديسمبر 1998، المتضمن الإدماج المهني لحاملي شهادات التعليم العالي والمتمهين السامين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 91، الصادرة في 06 ديسمبر 1998

- تستفيد المؤسسات المستخدمة من تكفل الدولة بالتكاليف الناجمة عن أجور الشباب المستخدمين في إطار عقود ما قبل التشغيل ومزايا جبائية قصد التوظيف الدائم للشباب الحاملين للشهادات طبقاً للأحكام القانونية المعمول بها.
- وفي نهاية العقد وفي حالة عدم توظيف المستفيد بشكل دائم في منصبه يلزم المستخدم بتسليمه شهادة عمل تثبت فترة النشاط.

2-3- برامج الدعم والنشاط الاجتماعي: تتضمن مايلي.

- 1-برنامج التنمية الجماعية التساهمية: يعتمد هذا البرنامج على مسعى تساهمي ويرمي أساساً إلى استهداف المناطق المهمشة والشرائح الأكثر حرماناً من السكان (سكان الريف والبطالين والأشخاص دون مستوى تعليمي) وتحديد الحاجيات الأولوية والمشاريع بمشاركة المستفيدين.
- أهدافه:

- يهدف هذا البرنامج إلى تحسين الظروف المعيشية للفئات المحرومة بإشراكها في الأطوار المختلفة من إنجاز مشاريع اجتماعية واقتصادية صممت للاستجابة لحاجياتها الأولوية.
- تمول وكالة التنمية الاجتماعية هذا البرنامج الذي وضعته على أساس مشاريع محددة من قبل الخلايا الجوارية التابعة لوكالة التنمية الاجتماعية ومقترحة من قبل الفئات الاجتماعية نفسها.

خصائص وفوائد البرنامج:

- يتوجب أن تكون المشاريع الاجتماعية والاقتصادية التي تنتجها ذو حجم صغير وتقنية بسيطة سهلة الاستغلال والصيانة، وأن تستجيب للإشغالات الأولوية للمستفيدين وتستغل تقنيات الاستعمال المكثف للبيد العاملة.

- يمكن أن تخص هذه المشاريع إنجاز منشآت اجتماعية قاعدية أو إنتاجية وبرامج اجتماعية تحسيسية وتربوية وتعليمية، وكذلك حماية البيئة وتعمل على تحسين المستوى المعيشي للسكان.

3-3- برنامج الخلايا الجوارية:

- سجلت وكالة التنمية الاجتماعية في برنامجها منذ نشأتها، نشاطات جوارية تنفذها عبر الخلايا الجوارية التي وضعتها في مختلف ولايات البلاد.

- يهدف النشاط الاجتماعي الذي تقوم به وكالة التنمية الاجتماعية خاصة إلى تحديد بقع الفقر والتهمة والمساهمة في إعادة العلاقة بين الفئات الاجتماعية والسلطات العمومية وكذا تقييم الحاجيات الاجتماعية

والاقتصادية وتوجيه وإرشاد الفئات الفقيرة نحو السبل والطرق التي يمكن من خلالها تلبية حاجياتها الحيوية بوضعهم في اتصال مباشر مع مختلف المرافق والسلطات العمومية المحلية.

ويتمثل هذا النشاط في تدخل مشترك ما بين نشاطات الدعم من جهة والدراسات والتحقيقات التي تنجر من جهة أخرى بالنسبة لكل خلية جوارية من قبل فرقة متعددة التخصصات تتضمن طبيبا وأخصائيا اجتماعيا وأخصائيا نفسانيا ومرشدة اجتماعية لمعرفة المستوى المعيشي للأشخاص الذين زارتهم. ترمي هذه المهام المختلفة إلى اليقظة الجماعية عبر تحسين الظروف المعيشية للمواطن في بيئته المباشرة وبالخصوص على مستوى أهم محاور التنمية الاجتماعية في مجال الصحة، التربية، البيئة، البيئة والتشغيل.

خلاصة:

من خلال ما تطرقنا إليه في هذا الفصل لاحظنا أن العمل عنصر هام وهام جدا بالنسبة للفرد من جهة والمجتمع من جهة أخرى، وكذلك بالنسبة للوكالات (ANSEJE ، ANEM ، CNAC ، DAS ، ANGEM) ذات الأفاق الواعدة في المستقبل وهذا بالنظر إلى ما تنتهجه السياسة الجزائرية لتطوير هذه الوكالات بما تملكه من مؤهلات وموارد طبيعية وبشرية هائلة، وتقوم بخطوات جدية وتكميلية لما قامت به للنهوض بهذا القطاع من أجل تحقيق التنمية الشاملة ومن أجل تدعيم قدراتها على الصمود أمام الظروف الاقتصادية المقبلة الجزائر عليها والمتمثلة في إنضمامها إلى المنظمة العالمية للتجارة.

الفصل الثاني

بعنوان : العمل وسياسات التشغيل

تمهيد

المبحث الأول: ماهية الشغل

1

تمهيد

إن التحولات الجديدة والانشغالات المنبثقة عن تطور وضعية سوق الشغل قد أثبتت حتمية التأقلم مع الواقع المعاش وبالتالي حتمية توحيد وتسهيل وسائل طرق العمل في كافة الوكالات المحلية للتشغيل وفي هذا الخصوص كان علينا وضع معرفة معايشة كافة الأوضاع الممكنة التي قد تطرح في إطار البحث عن العمل هذه الانشغالات تحت الضوء من أجل معرفة معايشة كافة الأوضاع الممكنة التي قد تطرح في إطار البحث فقد تطرقنا في هذا الفصل إلى كل الجوانب المتعلقة بالوكالة الوطنية للتشغيل من نشأة إلى مهام النشاطات وحتى إلى تنظيم الوكالة وكيفية سير العمل فيها حسب المكاتب المتوفرة وأهداف كل منها وكل هذا سنعرضه في هذا الفصل.

المبحث الأول: تقديم لوكالة التشغيل بفرجيوه

المطلب الأول: نشأة الوكالة

الوكالة الوطنية للتشغيل هي مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص خاضعة لأحكام للمرسوم التنفيذي رقم 66-77 المؤرخ في 19 محرم 1427 هجري الموافق ل 18 فبراير 2006 م ،وتتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي، وهي تعمل تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل

المطلب الثاني: مجال تدخل الوكالة

اولا - مهام الوكالة:

- يتجلى دور الوكالة ودعمها للتطور الإقتصادي والإجتماعي في المهام التي تقوم بها ونلخصها كمايلي :
- أ- تنظيم معرفة السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة،وتكلف بهذه الصفة على الخصوص بما يأتي :
- ✓ وضع منظومة إعلامية تسمح بالإطلاع بكيفية دقيقة ومنتظمة وحقيقية على تقلبات سوق التشغيل واليدى العاملة.
 - ✓ القيام بكل تحليل وخبرة في مجال التشغيل واليد العاملة .
 - ✓ القيام بدراسة وتحقيق لهما بأداء مهمتهما .
 - ✓ تطوير أدوات وآليات تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق التشغيل وتقسيمها .
- ب- جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها وتكلف بهذه الصفة بما يأتي:
- ✓ ضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتدريبهم .
 - ✓ القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها .
 - ✓ تشجيع الحركية الجغرافية والمهنية لطالبي العمل بتنظيم وتسيير المساعدات الخاصة الموجهة لتنظيم حركات اليد طبقا للتنظيم المعمول به .
 - ✓ المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقررها الدولة والجماعات المحلية وكل مؤسسة معينة.
 - ✓ تطوير مناهج تسيير سوق التشغيل وأدوات التدخل على عرض وطلب التشغيل .

ثانيا - محيطها:

دعما للدور المحوري الذي تلعبه فيما يخص مسألة التشغيل كان لا بد على الوكالة أن تتولى التبادل المستمر للمعلومات والتحليل الهامة مع المصالح المعنية بالأمر، بإستعمالها لعدة وسائل كالإتصال عن طريق المراسلة أو الزيارات أو الهاتف وتكون اتصالاتها موجهة خاصة نحو:

أ- مفتشية العمل: تتميز العلاقة هنا بالعمل على التنسيق وتظافر الجهود من أجل السهر على التطبيق الفعلي للقوانين السارية المفعول.

ب- مصالح التكوين المهني: يجب دعم العلاقات مع مصالح التكوين المهني والعمل على البحث المتواصل لكل مامن شأنه تمكين الوكالة من توجيه طالبي العمل من جهة حتى يتحصلوا على تكوين يسهل عملية إدماجهم وكذا محاولة تنصيب خريجي هذه المصالح الذين يتوافدون عليها .

ج- شركاء آخرين: تجدر الإشارة هنا أن علاقات الوكالة لا تقتصر على المصالح المذكورة أعلاه بل تتعداها لتخص شركاء آخرين تعمل على تدعيم علاقاتها وإتصالاتها معهم، ونخص بالذكر هنا المصالح التي تتقاسم معها تسيير بعض برامج التشغيل .

المطلب الثالث: تنظيم الوكالة

تعتمد الوكالة المحلية للتشغيل في إطار التطبيق الفعلي للمهام الموكلة إليها على التنظيم الفضائي الموحد الآتي:

- ✓ منطقة الفضاء الحر.
- ✓ مصلحة طلبات العمل .
- ✓ مصلحة عروض العمل .
- ✓ مصلحة المعالجة والمتابعة .

1- منطقة الفضاء الحر :

هي مجال للإستقبال ومجال تتواجد فيه كل المعلومات التي يحتاج إليها مختلف المتعاملين مع الوكالة، وهي عبارة عن فضاء ظاهر يمكن ملاحظته مباشرة عند الدخول .

أ- تنظيمها:

تحتوي هذه المنطقة على فضاءات، يخص كل منها نشاط معين، يتم التمييز بينها سواء بالألوان أو بسندات وجداول مختلفة.

أ-1- فضاء عروض العمل:

الفصل الثالث: واقع سياسات التشغيل الحالية على التقليل من البطالة

يخصص لتعليق ونشر عروض العمل على مسندات وجداول ثابتة أو متحركة كما نجد فيه أيضا معلومات مختلفة في الغالب ما تكون متجددة، وعند نشر عروض العمل يجب الحرص على أن تحتوي على المعلومات الآتية:

✓ التعريف بالمؤسسة.

✓ التعريف بالمنصب المقترح .

✓ شروط ومتطلبات المنصب .

✓ الإمتيازات .

كما يجب أن تخضع الجدول الخاصة بعروض العمل إلى تقنية تمكن من التعامل معها بسهولة وبسرعة ولذا يجب إدراج معلومات أخرى كرقم عرض العمل، المدة، مكان العمل، عدد المناصب.

ملاحظة :

العروض المتوفرة عن طريق التعويض تنشر أيضا.

كما تنشر العروض المعلن عنها في الصحافة المكتوبة في ركن خاص بها يسمى " عروض عن طريق الصحافة " مع ذكر عنوان الجريدة وتاريخ نشرها.¹

1-2- فضاء الإعلام:

هو فضاء يجد فيه المتعاملين مع الوكالة كل المعلومات التي من شأنها إفادتهم حسن توجيههم، كالمعلومات الخاصة بمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وأماكن تواجدها واختصاصها الإقليمي والتشريعات الخاصة بمختلف برامج التشغيل وتسريح العمال وأماكن تواجد مراكز التكوين المهني مع ذكر الإختصاصات المتوفرة فيها ومدة التكوين، إلى غير ذلك من المعلومات التي قد تفيد زائري الوكالة.

1-3- فضاء الوثائق والمستندات:

هو فضاء يمكن الزوار من الإطلاع على مستندات ووثائق توضع في متناوله كمختلف المناشير والدلائل وغير ذلك من ما يساعده على إنجاز مشروعه.

■ تسيير منطقة الفضاء للحر: تسيير منطقة الفضاء الحر من طرف منشط تتلخص

مهامه فيما يلي :

✓ إستقبال وإعلام وتوجيه مختلف المتداولين على الوكالة سواء نحو المصالح المختصة

للوكالة أو تجاه أي مصلحة أخرى خارجية وذلك حسب الطلب والحاجة.

¹ مقابلة مع مصلحة المستخدمين مستشار التشغيل كيجل عبود يوم الاربعاء 16 مارس 2011 الساعة 10.

الفصل الثالث: واقع سياسات التشغيل الحالية على التقليل من البطالة

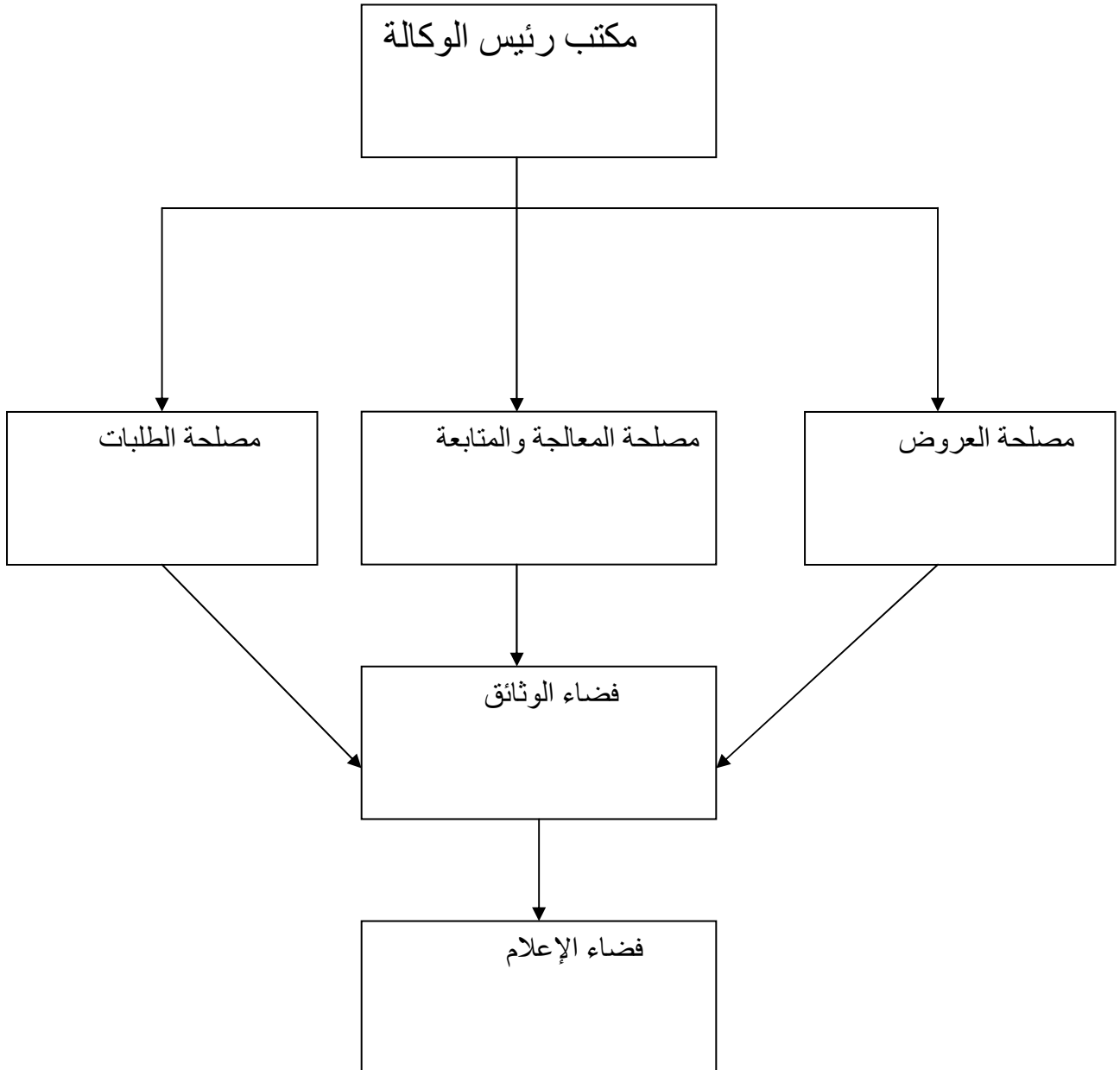
✓ وضع تحت تصرفهم كل ما يحتاجون إليه من وثائق ومستندات كما يمكنه أيضا إعانة من هم في حاجة إلى إعداد الملفات أو بيانات السيرة أو كتابة طلب عمل

✓ ونظرا لأهمية وظيفته وتعامله المباشر مع مختلف شرائح المجتمع يجب على المنشط أن يكون حسن السيرة وبشوشا وله القدرة على الإستماع وعلى علم بكل ما يجري في الوكالة من نشاطات وتنظيم وإجراءات حتى يستطيع الإجابة على كل التساؤلات التي قد تطرح عليه.

■ مصلحة طلبات العمل: تتلخص وظائف هذه المصلحة فيمايلي

- ✓ إستقبال طالبي العمل وإعلامهم وتسجيلهم ،وفي هذا الإطار يشترط دفع عمليات الإستقبال أخذ الوقت الكافي والمحادثة والإعلام للوصول إلى تشخيص الطلب وتحديد بدقه والتعريف على مؤهلات صاحبه واستعداداته وكفاءاته وذلك بغية الوقوف على كل ما يتعلق بوضعيته حتى يمكن توجيهه سواء نحو مصلحة المعالجة والمتابعة لأجل محاولة تنصيبه أو نحو مراكز التكوين أو مصالح أخرى في إطار البرامج الخاصة .
- ✓ ضبط وإكمال ملفات المؤسسات وبطاقتها .
- ✓ العمل على إنشاء علاقة شراكة مع المؤسسات التابعة لإقليم الوكالة
- ✓ استدعاء طالبي العمل وتوجيههم نحو المؤسسات بواسطة كشوفات الحضور ومتابعة عمليات التنصيب .
- ✓ إنتاج المعلومات الإحصائية وتحليلها .
- ✓ تنظيم ومتابعة مختلف عمليات التعويض .

الهيكل التنظيمي للوكالة



اولا - طلب العمل: هو التعبير عن الإحتياج للعمل، وكذلك هو البحث عن عمل من طرف طالب

للعمل الذي قد يكون:

✓ بطل لم يسبق له العمل - طالب عمل لأول مرة .

✓ بطل سبق له العمل من قبل .

✓ شخص يعمل وهو بصدد البحث عن عمل آخر¹.

ثانيا - الإستقبال ، المحاوره و الإعلام :

ا- الإستقبال: هو الحلقة الأولى في إثراء وتوطيد العلاقة بين الوكالة ومختلف المتعاملين معها، كما يمثل الإستقبال الجيد والنوعي والنشيط العامل الأساسي الذي تركز عليه فرص نجاح وحسن التكفل

ب- المحاوره: هي المرحلة التي تلي مباشرة عملية الإستقبال ،وتتضح المحاوره وأهدافها

مباشرة بعد الإستقبال ويمكن حصرها في عدة أنواع نذكر منها :

✓ حوار قصد التسجيل .

✓ حوار بطلب من طالب العمل إثر مروره بمنطقة الفضاء الحر (عرض العمل،

تكوين، إعلام ...)

✓ حوار نتيجة لاستدعاء من الوكالة.

ج- الإعلام: الإعلام هو خطوة منطقية تلي الاستقبال والمحادثة يستفيد بواسطتها الوافدون إلى

الوكالة بكل المعلومات الممكنة والمختلفة، بما في ذلك دورها ومهامها كمصلحة عمومية، بحيث نجد

المعلومات المتعلقة بمحيط الوكالة وبمراكز التكوين المهني والمعاهد، والمؤسسات والمهن¹.

1- مكتب الاستقبال والتوجيه :

أ- التوجيه الداخلي: ويقصد به توجيه الوافدين إلى الوكالة نحو مختلف مصالحها، لتمكين محادثتهم

ومحاورتهم فرديا وفي هذا الخصوص يمكن التعرف إلى ثلاث حالات:

توجيه طالب العمل الراغب في التسجيل، توجيه طالب العمل الذي سبق له التسجيل، توجيه

المستخدمين (مسؤولي المؤسسات) .

ب- التوجيه الخارجي: هذا التوجيه لا يستلزم تدخل مختلف مصالح وكالة التشغيل، بحيث يمكن

تحديده بتدخل المنشط على مستوى الفضاء الحر ويكون عموما كالتالي:

الفصل الثالث: واقع سياسات التشغيل الحالية على التقليل من البطالة

توجيه نحو مراكز التكوين المهني، توجيه نحو مختلف أجهزة التشغيل، تقديم معلومات أخرى.

ج- الحوار النشيط: (تشخيص وتوجيه النصائح)

يجب أن يكون الحوار الذي يخصص لطالب العمل فرديا وشخصيا، يكون الهدف منه معرفة الحالة الإجتماعية والمهنية لطالب العمل وكل ما هو متعلق بمستواه التعليمي والتكويني، ومهنته المعتادة ومؤهلاته وتجربته المهنية، بمعنى آخر مساعدته عن طريق الإستجواب وطرح أسئلة بسيطة للإدلاء بكل ما من شأنه تسهيل توجيهه .

في هذا الإطار لا يجب تسريح أي وافد على الوكالة قبل أن نتعرف على ما يريده أو ما يرغب فيه، فقد تكون له مهنة بناء وله أيضا رخصة سياقة وبالتالي تتضاعف هنا فرص تنصبيه، وممكن أيضا أن يكون مهندس في الميكانيك وفي غياب عرض من هذا التخصص يمكنه أن يؤسس شركته الخاصة وهذا من خلال توجيهه إلى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب أو إلى المصالح المعنية .

د- التسجيل:

يعتبر تسجيل طالب العمل عملية إدارية تتم عن طريقها ترجمة المحادثة إلى معلومات أساسية تدون في بطاقة طالب العمل يشترط أن تكون المعلومات فيها شاملة ومدققة حتى يمكن استغلالها في الوقت المناسب .

الوثائق التي يجب تقديمها عند التسجيل: من أجل التسجيل يجب على طالب العمل تقديم الوثائق

التالية:

○ بطاقة التعريف الوطنية (إذا كان العنوان المذكور فيها لا يوافق الإختصاص

الإقليمي للوكالة، على طالب العمل أن يقدم بيان على إقامته الجديدة).

○ وثائق أخرى تبين مؤهلاته المهنية، شهادات عمل، وثائق أخرى

ملاحظة: جميع هذه الوثائق يجب إرجاعها بعد عملية التسجيل مع تقديم بطاقة طالب العمل.

الإلغاء والتجديد (التمديد):

طلبات العمل تلغى ويعاد تجديدها أو تمديدها في الحالات الآتية:

1- إذا صرح طالب العمل بنفسه بأنه لا يبحث عن عمل " الإلغاء النهائي" .

الفصل الثالث: واقع سياسات التشغيل الحالية على التقليل من البطالة

2- إذا لم يتقدم طالب العمل إلى مصالح الوكالة بعد مرور (03) أشهر الأولى الموالية لتسجيله (هذا النوع من الإلغاء يحسب في العملية الإحصائية لكن تبقى إمكانية التجديد أو التمديد واردة إذا رغب طالب العمل في ذلك في أجل لا يتعدى (03) ثلاثة أشهر أخرى بعد الإلغاء الأول " في المجموع لا تتجاوز مدة (06) ستة أشهر " .

3- بعد تجاوز مدة 06 أشهر يكون الإلغاء نهائياً وتوضع البطاقة في الأرشيف ويعاد تسجيله من جديد إذا تقدم مرة أخرى للوكالة .

مثال (01):

طالب عمل مسجل في 2010.02.01 = طلبه صالح إلى غاية 2010.04.30 .

يتقدم بتاريخ 2010.05.10 = طلبه ملغى بتاريخ 2010.05.01 يستلزم تجديد أو تمديد طلبه ابتداء من 2010.05.10 إلى غاية 2010.08.09 .

مثال (02):

طالب عمل مسجل بتاريخ 2010.02.01 = طلبه صالح إلى غاية 2010.04.30 .

وتقدم إلى الوكالة في 2010.08.01 (بعد 06 ستة أشهر من تاريخ تسجيله) طلبه ملغى نهائياً

ويوضع في الأرشيف، في هذه الحالة يعاد تسجيله من جديد.

توجيهات :

خلال التسجيل الأول لطالب العمل يجب على العون المكلف بذلك أن يعلم المترشح بصلاحيته

البطاقة التي لا يجب أن تتجاوز (03) ثلاثة أشهر، ويجب أن يوضع له ويلح عليه بأن يتقدم بصفة

منتظمة إلى الوكالة حتى تسهل عملية تنصيبه، كما يمكنه الإتصال عن طريق الهاتف حتى يعاد تجديد طلبه

، كما يجب أن توضع في ظهر البطاقة وظهر الطلب مدة صلاحية البطاقة.

أهداف التجديد أو التمديد: هذه المدة التي تتراوح بين (03 و 06) أشهر تسمح

ب_____:

✓ التحديد الجيد لمدة انتظار طالبي العمل.

✓ التمكين من معرفة بطاقة طالب العمل بصفة منتظمة من أجل المتابعة الجيدة

.

✓ حث طالبي العمل على زيارة الوكالة

✓ تمكن من معرفة طالبي العمل الذين هم حقيقة بصدد البحث عن عمل .

✓ تمكن من معرفة التغييرات التي يمكن أن تؤثر على طبيعة الطلب (تغيير الوضعية العائلية، تغيير المستوى التأهيلي).

بطاقة طلبات العمل :

يجب ترتيب طلبات العمل في البطاقة الخاصة بهم حسب رقم التسجيل التسلسلي والمجموعة المهنية ومستوى التأهيل .ولقد أعتمد هذا الترتيب لمطابقته لطريقة العمل المعتمدة في الوكالة بحيث يسمح لنا الحصول السريع على طلب العمل عند البحث عن التخصص المطلوب .

تنظم بطاقة طلبات العمل حسب الطريقة التالية :

- طلبات العمل المسجلة نعني بهذه الفئة كل المترشحين المسجلين خلال الشهر .
- طلبات العمل المتوفرة هي جميع الطلبات المسجلة والتي وهي في إنتظار فرصة عمل أو توجيه .
- طلبات العمل الملبات خلال الشهر وهي جميع الطلبات التي تم تحقيق تنصيبها المؤكد عن طريق الرد الإيجابي للوكالة خلال الشهر .
- طلبات العمل الملغاة نعني بها الطلبات التي تم إلغائها .
- طلبات العمل المجددة أو الممددة وهي تلك الطلبات الملغاة وتم تجديدها أو تمديدتها بطلب من المترشح أو المعني بالأمر وهذا سواء بحضوره شخصيا أو عن طريق الهاتف .¹

عرض العمل:

1 - تلقي العروض

- يعتبر تحصيل عروض العمل من المهام الأساسية للوكالة وتتم :
- من خلال استقبال أرباب العمل من طرف مصالح الوكالة (تسلم العروض).
 - عن طريق الزيارات الميدانية للمؤسسات (جمع العروض).
 - تلقي العروض عن طريق الهاتف أو الفاكس ، أو بواسطة المراسلات الإدارية .
- وتخضع عملية تحصيل العروض في مختلف الحالات إلى حتمية الاتصال والمحادثة مع ممثل المؤسسة المعنية بحيث يقوم رئيس الوكالة أو مستخلفه أو العون المكلف بالتنقيب، بتدوين شروط الالتحاق

الفصل الثالث: واقع سياسات التشغيل الحالية على التقليل من البطالة

¹ مقابلة مع مصلحة طلبات العمل ، مستشار التشغيل كمال ميروح، يوم الأحد 13 مارس 2011 الساعة 10.

بالمصعب ، ومدة صلاحية العرض، وكل المعطيات الممكنة والمتعلقة بالعرض ذاته في مذكرة تخصص لهذا العرض لتحويلها فيما بعد إلى بطاقة عرض العمل .
أما في حالة غياب عروض العمل ، يتعين توجيه المحادثة مع ممثلي المؤسسات نحو المعلومات المتعلقة بالوكالة الوطنية للتشغيل وكذا مختلف الخدمات التي يمكن أن تستفيد منها المؤسسة .

2- تسجيل العروض :

بعد الإنتهاء من المحادثة والمناقشة، يكلف عون بتسجيل المعلومات (المتوفرة في المذكرة أو الكناش المعد سلفا) على قسيمة عرض العمل وكذا سجل عروض العمل حسب الرقم التسلسلي والتاريخ الموافق لذلك ، عند الإنتهاء من عملية التسجيل يقوم العون بتسليم قسيمة العرض إلى مصلحة المعالجة وترتيبها في بطاقات العروض وتعليقها في الفضاء المخصص لها.

3- عملية التقريب : هي عملية آلية تبدأ مباشرة بعد تسليم أو تحصيل العروض وتسجيلها ، وتمثل

فيما يلي:

أ- توفير طالبي العمل الذين يستوفون شروط العرض وهنا يجب القيام بالإجراءات التالية:
- إنتقاء المترشحين ويتمثل هذا الإجراء في تفحص طلبات العمل على مستوى فهرس البطاقات حسب مجموعة المهن الخاصة بالعرض وكذا مستوى التأهيل المطلوب ،أخذين في الحسبان عامل أقدمية التسجيل .

- الإستدعاء وذلك عند الإنتهاء من الإنتقاء بحيث يقوم العون المكلف بذلك باستدعاء المترشحين عن طريق الهاتف أو المراسلة الإدارية(بواسطة البريد).

ب- غاب أو نقص المترشحين في البطاقية وفي هذه الحالة يجب تعليق العرض على مستوى الوكالة (الفضاء المخصص لهذا الغرض)، ثم نقوم بنشر المعلومة بكل الوسائل (الهاتف ،الفاكس) باتجاه الوكالات المجاورة أو الوكالات الأخرى في إطار عملية التعويض المحلية، الجهوية وعلى المستوى الوطني.

4- إستقبال وتوجيه المترشحين:

في كلتا الحالتين يجب إستقبال المترشحين والتحدث معهم حول العرض وشروطه، ثم تسليمهم كشف الحضور بغرض توجيههم نحو صاحب العمل، مع التركيز على أن تكون مؤهلات المرشحين مطابقة أو تقترب كثيرا من المتطلبات المسجلة على العرض.

5- ترتيب وتسيير بطاقيّة العروض :

يجب أن تكون عروض العمل مرتبة في البطاقيّة المخصصة لها حسب مجموعة المهن ومستوى التأهيل وتكون هذه البطاقيّة مجزئة إلى ستة أجزاء هي :

- عرض العمل المتوفر هو عرض لايزال صالحا .
- عرض العمل المسجل هو العرض المسلم أو المحصل عليه خلال الشهر .
- عرض العمل الملغى هو العرض الملغى من طرف صاحب العمل لأسباب أخرى خلال الشهر .
- عرض العمل الملبي هو العرض الذي صدر بصدده رد إيجابي .
- عرض العمل قيد التلبية هو العرض الذي ينتظر التأكد أو الإبطال .
- عرض العمل المحصل عن طريق التعويض هو العرض الذي يرد الينا من وكالات أخرى بعد عدم تلبية، في هذه الحالة تفتح له قسيمة عرض عمل بدون ترقيم، مع مراعاة عدم احتسابها في الإحصائيات الشهرية للوكالة.¹

¹ مقابلة مع مصلحة المستخدمين، مستشار التشغيل، كيجل عبود، يوم الأربعاء 16 مارس 2011، الساعة 10

الفصل الثالث: واقع سياسات التشغيل الحالية على التقليل من البطالة

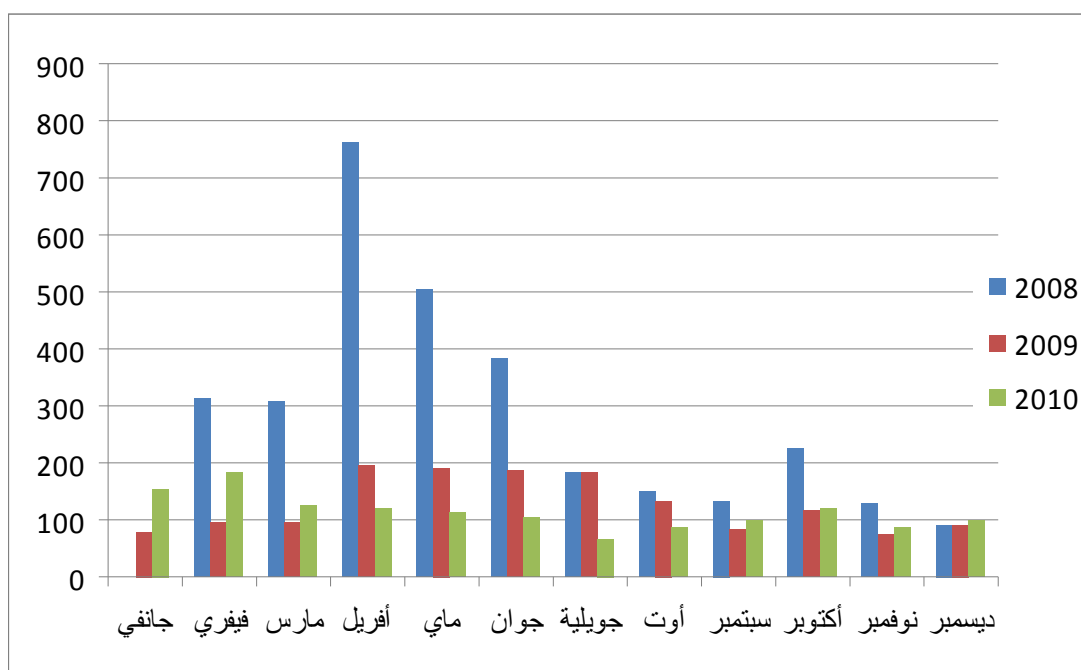
إحصائيات حول الطلبات، العروض والتنسيبات:

1- الطلبات:

الجدول رقم (08):

الطلبات													
	جانفي	فيفري	مارس	أفريل	ماي	جوان	جويلية	أوت	سبتمبر	أكتوبر	نوفمبر	ديسمبر	total
2008	0	311	308	764	504	383	184	151	132	223	129	90	3179
2009	81	97	95	195	193	187	183	134	83	117	74	91	1530
2010	156	184	123	119	113	106	66	86	101	121	87	98	1360

الشكل رقم (05):



المصدر: من إعداد الطلبة والاستاد المشرف

التعليق:

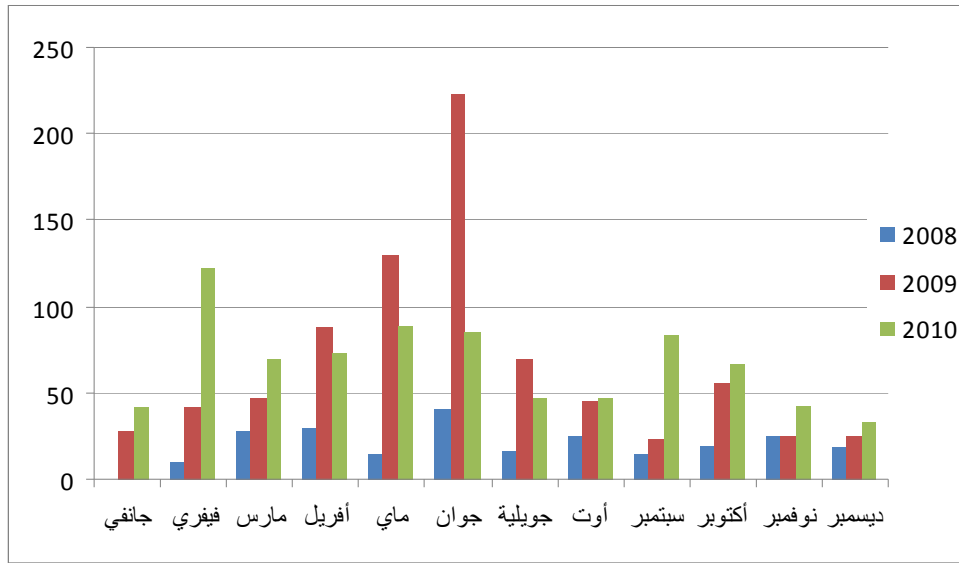
يلاحظ من خلال الجدول والشكل أن النسبة الأكبر كانت في سنة 2008 و بالأخص في شهر افريل والذي بلغ عددها 764 وهذا راجع لكون الوكالة وليدة فيفري 2008 و بملاحظة الارقام الاخرى الخاصة بالسنتين 2009 و 2010 نجد انخفاض ملحوظ في طلبات العمل وهذا راجع الى ان معظم الطلبات قدمت في سنة 2008 .

الفصل الثالث: واقع سياسات التشغيل الحالية على التقليل من البطالة

2- العروض: الجدول رقم (09):

	جانفي	فيفري	مارس	أفريل	ماي	جوان	جويلية	أوت	سبتمبر	أكتوبر	نوفمبر	ديسمبر	total
2008	0	10	28	30	15	40	16	25	15	20	25	19	243
2009	28	42	48	88	130	223	70	45	23	56	25	25	803
2010	42	123	70	73	89	86	48	48	83		43	33	805

الشكل رقم (06):



المصدر: من إعداد الطلبة والاستاد المشرف

التعليق:

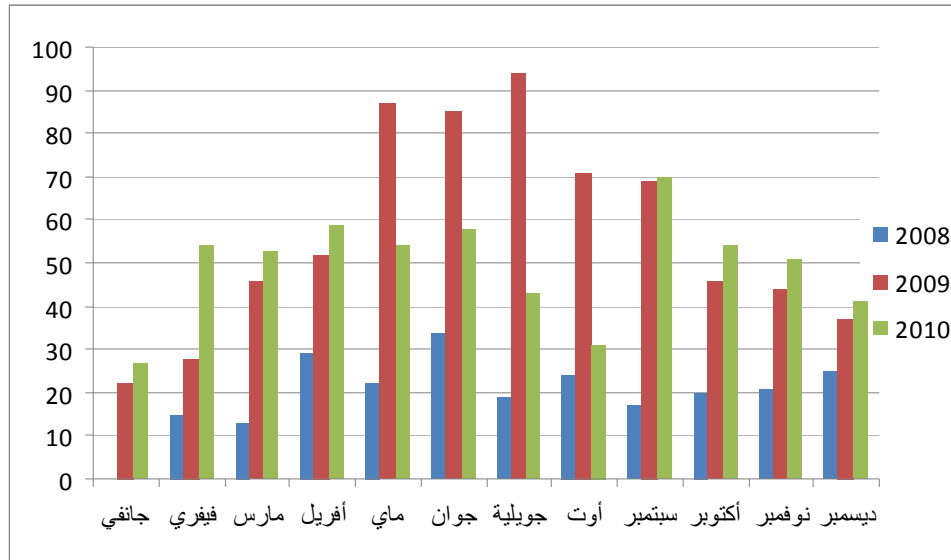
يلاحظ من خلال الجدول رقم 10 والشكل رقم 8 ان هناك ارتفاع ملحوظ في ملفات عروض العمل المقدمة للوكالة وذلك خلال سنة 2009 حيث كان عددها يتراوح ما بين 25 الى 223 ملف مقارنة بالعروض المقدمة في سنتي 2008 و2010 وهذا راجع لانتشار الثقافة التشغيلية في مختلف شرائح المجتمع من اصحاب مهن الحرة الى مؤسسات عمومية وخاصة.

الفصل الثالث: واقع سياسات التشغيل الحالية على التقليل من البطالة

3- التنسيبات: الجدول رقم (10):

	جانفي	فيفري	مارس	أفريل	ماي	جوان	جويلية	أوت	سبتمبر	أكتوبر	نوفمبر	ديسمبر	total
2008	0	15	13	29	22	34	19	24	17	20	21	25	239
2009	22	28	46	52	87	85	94	71	69	46	44	37	681
2010	27	54	53	59	54	58	43	31	70	54	51	41	595

الشكل رقم (07):



المصدر: من إعداد الطلبة والاستاد المشرف

التعليق:

يلاحظ من خلال الجدول رقم (11) والشكل رقم (09) بأن عدد التنسيبات كان مرتفعا في سنة 2009 وخاصة في شهر جويلية الذي وصل إلى (94 منصب) وهذا راجع إلى ارتفاع عرض العمل خلال هذه السنة (2009)، إما عن سنة (2008) فقد كان هناك عدد قليل من التنسيبات وهذا ما يفسره بالعدد الكبير من الطلبات العمل التي قدمت في هذه السنة في المقابل عروض عمل منخفضة، وفي سنة 2010 تراوحت ما بين (27 إلى 70) منصب.

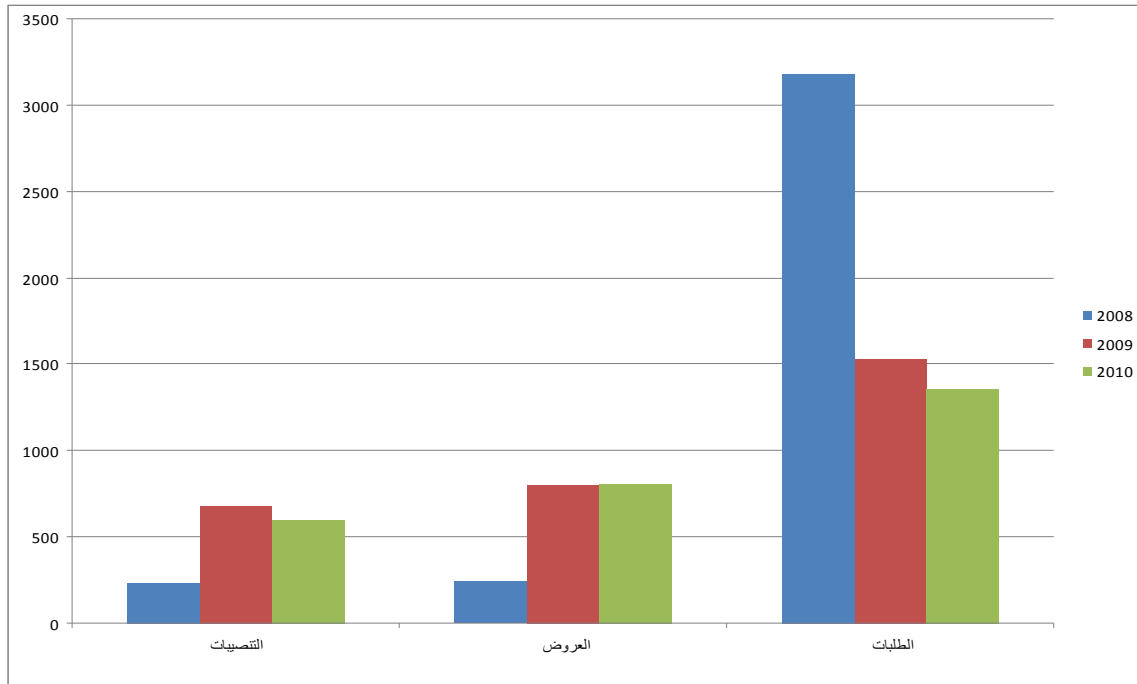
الفصل الثالث: واقع سياسات التشغيل الحالية على التقليل من البطالة

بالعروض و التنصيبات:
رقم (11):

	التنصيبات	العروض	الطلبات
2008	239	243	3179
2009	681	803	1530
2010	595	805	1360

مقارنة الطلبات
الجدول

الشكل رقم (08):



التعليق:

يلاحظ من خلال الجدول الشكل بان الطلبات كانت مرتفعة سنة 2008 فكانت 243% و أما في سنتي (2010-2009) فقد تراوحت نسبة الطلبات ما بين (239-243) مقارنة بنسب كل من العروض والتنصيبات التي تعتبران منخفضتين مقارنة بالطلبات وهذا ما نفسره بالظهور المتأخر للوكالة بالمنطقة التي تنصب على أساس أقدمية التخرج إضافة إلى نقص المؤسسات الاقتصادية .

- مناقشة الفرضيات

الفرضية الأولى تقول :

- إعتبار سياسات التشغيل الحالية المحرك الرئيسي في التقليل من البطالة .

ومن خلال دراستنا لموضوع سياسات التشغيل وجدنا أن هذه الفرضية صحيحة حيث ساهمت سياسات التشغيل

إلى حد كبير في التقليل من البطالة وهذا ما أثبتته الإحصائيات التالية عن الوكالة الوطنية للتشغيل حيث حققت تصاعدا في كل من عروض العمل والتنسيبات حيث واكبنا التصاعد المستمر في طلبات العمل فكانت في

الفرضية الثانية تقول :

- سياسات التشغيل تشجع الشباب البطال على الحصول على فرص العمل .

وهذه الفرضية كذلك أثبتت صحتها وهذا نظرا للأعداد الكبيرة للشباب البطال الذي وجد ضالته (الشغل)

كل حسب مستواه في إحدى السياسات المعروفة (CNAC-ANSEJ-ANEM-ANGEM-DAS) وكل هذا

من خلال التسهيلات التي تمنحها وكالات التشغيل مثل : الوكالة الوطنية لتأمين عن البطالة (CNAC) التي

تمنح : - قروض بدون فوائد .

-قرض بنكي بفوائد منخفضة .

- مساهمة شخصية ضعيفة .

- إمتيازات ضريبية عديدة ومغرية .

إضافة إلى تقديم الإستشارات من طرف الوكالات والنصح والإرشاد وكل هذا لتسهيل إنطلاق الشباب البطال في

المشاريع ومن ثم إدماجه في عالم الشغل .

الفرضية الثالثة تقول :

الفصل الثالث: واقع سياسات التشغيل الحالية على التقليل من البطالة

-أدت سياسات التشغيل الحالية إلى تخفيض نسبة البطالة .

وهذه الفرضية كذلك أثبتت صحتها إلى حد ما ،حيث أدت هذه السياسات إلى تخفيض نسب البطالة والتقليل من

حدتها من عام لآخر،والدليل على ذلك إرتفاع طلبات العمل في كل وكالات التشغيل وتسجيل إستجابة من

طرف هذه الوكالات في تحقيق سواء المناصب أو المشاريع ،حيث حققت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

عدة مناصب شغل فكانت سنة 1998 ← 358 منصب شغل سنويا . لتصل في سنة 2009 ← 824

منصب شغل سنويا .

وكذلك بالنسبة للوكالة الوطنية للتنمية الإجتماعية ADS التي حققت هي الأخرى سلما متصاعدا في عدد

مناصب الشغل الممنوحة حيث كانت سنة 1999 ← 206 منصب شغل سنويا .

ووصلت في سنة 2008 ← 380 منصب شغل .

أما الفرضية الرابعة والأخيرة تقول :

- تعتبر وكالات التشغيل أداة فعالة لمنح فرص العمل وإدماج الشباب البطال في عالم الشغل .

وهذه الفرضية كذلك صحيحة وأثبتت صحتها من خلال ما شهده الشباب الطالب للعمل والباحث عنه من

تنصيبات وإدماجه في عالم الشغل ،والدليل في هذا الدور الكبير والفعال الذي لعبته هذه الوكالات بحيث كانت

همزة وصل بين الشباب الباحث عن العمل وبين العروض المقدمة للوكالة حيث كانت عروض العمل المقدمة

عند نشأة الوكالة ضعيفة جدا ،وبدأت في التصاعد حيث كانت في فيفري 2008 ← 243

عرض ، ووصلت في 2010 ← 805 عرض

وهذا كله من أجل إدماج الشباب وتنصيبهم حيث كانت التنصيبات في البداية منخفضة ،ووصلت في 2010

إلى 405 منصب من خلال تمكينهم و دمجهم في عالم الشغل و هذا ما قامت به و بالفعل.

لقد لعبت الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) دورا هاما، وهمزة وصل بين طالب العمل و

عارضه

- كما تعتبر الوكالة أداة فعالة في تدعيم الشغل و القضاء على البطالة و ذلك من خلال

النشاطات المتبعة من طرفها كمصلحة التنصيبات و مصلحة عروض العمل المتكيفة في استقبال

الفصل الثالث: واقع سياسات التشغيل الحالية على التقليل من البطالة

هذه العروض من مؤسسات عمومية وخاصة وكذا من الأفراد... الخ و توزيعها توزيعا عادلا حسب سنوات التخرج و يتسلسل، حيث أن الوكالة تسعى إلى تحقيق العدالة الاجتماعية و الرفاهية للأفراد

خلاصة

لقد لعبت الو كالة الوطنية للتشغيل (ANEM) دورا هاما، وهمزة وصل بين طالب العمل و عارضه .
كما تعتبر الوكالة أداة فعالة في تدعيم الشغل و القضاء على البطالة و ذلك من خلال النشاطات المتبعة من طرفها كمصلحة التنسيبات و مصلحة عروض العمل المتكلفة في استقبال هذه العروض من مؤسسات عمومية وخاصة وكذا من الأفراد... الخ و توزيعها توزيعا عادلا حسب سنوات التخرج و يتسلسل، حيث أن الوكالة تسعى إلى تحقيق العدالة الاجتماعية و الرفاهية للأفراد

الفصل الثالث: واقع سياسات التشغيل الحالية على التقليل من البطالة

خاتمة عامة

خاتمة

من خلال دراستنا لموضوع " دور سياسات التشغيل الحالية في التقليل من البطالة" تمكنا من إعطاء مفهوم للبطالة كما يلي: هي تعطيل أي عنصر من عناصر الإنتاج في لحظة معينة فهي لا تعني العنصر البشري فحسب و إنما مختلف العناصر الأخرى كوجود أراضي صالحة للزراعة غير مستغلة لسبب أو لآخر أو الثروات المعدنية تكون دفيئة فهي بذلك تعتبر معطلة كذلك بالنسبة للنقود إذا كانت مكتنزة و عليه عدم استخدام المتوفرات المتاحة بأحسن وجه بالإضافة إلى القدرات البشرية المتوفرة و غير المستغلة تعد بطالة لكن جرى العرف على استخدام هذا المصطلح على العنصر البشري و التي تهدف إلى الإجابة على الإشكالية المطروحة.

حيث يمكن لسياسات التشغيل الحالية أن تقلل و بالفعل من نسبة البطالة في الجزائر حيث تعتبر المحرك الرئيسي لذلك و ذلك من خلال تشجيعها للشباب البطال في الحصول على فرص العمل و الدخول إلى عالم الشغل من بابه الواسع و ذلك من خلال التحفيزات و التشجيعات و الإعانات المقدمة من طرف الدولة الجزائرية و التحسينات التي قامت بها مؤخرا و التي شملت مجمل وكالات (ANGEM, ANSEG, ADS, ANEM,) (CNAC) الشيء الذي أدى إلى تخفيف نسبة البطالة في الجزائر و بشكل ملحوظ.

النتائج: من بين النتائج المتوصل إليها

- مساهمة استثمارات الوكالة الوطنية في إنعاش الاقتصاد المحلي والوطني. (ANSEJ)
- إدماج الشباب المؤهل بعالم الشغل .
- نقص في مشاركة العنصر النسوي بالنسبة للوكالات المانحة للقروض (ANJEM -ANSEJ- CNAC)
- إدماج الشباب الغير مؤهل في عالم الشغل من خلال الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية .
- مازالت مساهمة الشباب خريجي الجامعات في الاستثمار ضعيفة على المستوى المحلي .
- بالنسبة لوكالات التشغيل المانحة للقروض تأخر في إعطاء الموافقة البنكية للمستثمرين .
- نقص الثقافة التشغيلية حتى لدى خريجي الجامعات وجهلهم بحقوقهم فيها .

- التأخر في فتح وكالات التشغيل الفرعية في الولايات و الدوائر والبلديات مقارنة بتاريخ إنشاء أول وكالة تشغيل بالجزائر .
- التأخر في فتح فروع التشغيل أدى إلى تراكم ملفات الطلبات على الوكالات مما صعب مهمتها في التنسيبات خاصة لخريجي الجامعات حيث يتبع التنصيب حسب دفعات التخرج مما أدى إلى وجود نوع من التأخر والتباطؤ في الوصول إلى أهداف الوكالة .
- ولقد مكنتنا هذه الدراسة من تقديم بعض الاقتراحات مثل :
- أن تكون هناك عدالة أكثر في التنصيب .
- عدم التمييز بين دراسة وأخرى وتفضيل إحداها على الأخرى أي إحداث توازن بين كل المستويات .
- جعل بطاقة طالب العمل ممتدة الصلاحية لمدة سنة .
- تجديد وتوسيع علاقات الوكالة مع جميع المديريات والإطلاع المستمر عليها وتسهيل الأمر على طالب العمل في الحصول على موافقات من هذه الوكالات.

المراجع

قائمة المراجع والمصادر :

- 1- محمد الهادي مباركي، مدخل إلى الاقتصاد السياسي، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، 2003،
- 2- زينب صالح الأشيوخ: الأفراد والبيئة ومداواة البطالة ، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، 2003،
- إبراهيم محمود عبد الراضي: حلول إسلامية فعالة لمشكلة البطالة، المكتب الجامعي الحديث، الجزائر، 2005،
- 3- أحمد حوليشي وآخرون: البطالة وعلاقتها بالجريمة والانحراف في الوطن العربي، الرياض، 1994،.
- 4- مدني حروش: الكامل في الاقتصاد ، دار الأفاق، الجزائر، بدون سنة، ص. ص: 107-108
- 5- إسماعيل عبد الرحمن وحريبي محمد موسى عريقات: مفاهيم أساسية في علم الاقتصاد، دار وائل للنشر، الأردن، 1999.
- 6- إيمان الشمري: البطالة معناها أنواعها وأسبابها "في ضوء الكتاب والسنة النبوية"، جامعة الكويت، كلية الدراسات العليا، 2005.
- 7- علي لطفي وآخرون: التحليل الاقتصادي الكلي، مكتبة عين شمس، القاهرة، 1998
- 8- سعيد الشريف وآخرون: تطور الفكر الاقتصادي ، بدون اسم الناشر وبلد النشر، 1986
- 9- نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، دار الجمعية للطباعة والنشر، مصر، 1997.
- 10- محمود حسن صوان، أساسيات العمل المصرفي في الإسلام، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، الطبعة الثانية، 2008.
- 11- ضياء مجيد: النظرية الاقتصادية (التحليل الاقتصادي الكلي)، مؤسسة شباب الجامعة، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2004، ص 85.

12- علي العوني برامج التشغيل المؤسسة العربية للتشغيل. مكتب العمل الدولي. القاهرة 1995. ص 85.

13- مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار

الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2009

14- الأخضر عزي، فعالية سياسة التشغيل من خلال الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة،
المجلة الإلكترونية، الطبعة الأولى، الجزائر، 2004،

المذكرات والرسائل الجامعية :

15- بوخلخال آمال وآخرون: العلاقة بين البطالة والتضخم في الجزائر، مذكرة ليسانس،

تخصص علوم تجارية، جامعة المدية، 2007-2008

16

قاضي صليحة وكرموس وردية: أثر الإصلاحات الاقتصادية على البطالة و التشغيل، حالة

الجزائر - 2010 مذكرة مكملة لنيل شهادة ليسانس جامعة المدية، السنة الجامعية (2005 -

2006)

17- حريش فايزة وآخرون: تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في إنعاش

الاقتصاد الوطني، مذكرة ليسانس، تخصص تسيير، الجزائر، 2007،

المجلات والدوريات :

18- مجلة العمل والتنمية في الوطن العربي، مؤتمر العمل العربي الدورة 24، القاهرة،

مارس، 1998.

19- المرسوم التشريعي رقم 94 / 188 المؤرخ في 6 جوان 1994، المتضمن القانون

الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،

العدد 44، الصادر في 7 جويلية 1994.

20- المرسوم التنفيذي رقم 90 - 143 المؤرخ في 22 مارس 1990، المعدل والمتضمن جهاز

الإدماج المهني للشباب.

21- المرسوم التنفيذي رقم 98 - 402 المؤرخ في 2 ديسمبر 1998، المتضمن الإدماج

المهني لحاملي شهادات التعليم العالي والمتمهنيين السامين، الجريدة الرسمية للجمهورية

الجزائرية رقم 91، الصادرة في 06 ديسمبر 1998.