نظرة تحليلية لواقع التشغيل في الجزائر خلال الفترة 2010-2016

اسم و لقب المؤلف: د/ سعود وسيلة **اسم ولقب المؤلف:** د/ قاسمي كمال
جامعة محمد بوضياف –المسيلة–
saoudwassila@hotmail.com kgasmik@yahoo.fr

الملخص:

تسعى الجزائر كغيرها من البلدان إلى إيجاد أحسن السبل التي تسمح لها بتشغيل اكبر عدد ممكن من اليد العاملة المؤهلة التي تملكها في مختلف المجالات.

وقد هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على أهم تطورات سوق العمل في الجزائر، خصوصا مع الخطط العديدة والمتنوعة المسطرة من قبل الحكومة التي تسعى إلى السيطرة على معدلات البطالة وتقديم أفضل الحلول لتشغيل العمال، مع تحفيز الخواص على فتح مؤسسات جديدة تضمن خلق مناصب عمل دائمة ومؤقتة إضافية بمقابل تحفيزات وتسهيلات جبائية متعددة.

وبالرغم من السياسات والبرامج المختلفة المسطرة من قبل الدولة الجزائرية لتشغيل اليد العاملة وتقليص البطالة إلا أن الأرقام المتوصل إليها تشير إلى استمرار العجز في تحقيق مناصب عمل للعدد الكبير من الشباب سواء كان بمستوى تعليمي عالي أو أصحاب المهن والحرف، وبالرغم من استقرار معدل البطالة في الجزائر إلا أن نسب التشغيل لا تفي بالغرض في ظل زيادة ديموغرافية سنوية في أعداد طالبي العمل من مختلف الأعمار.

الكلمات المفتاحية: البطالة، التشغيل، الإدماج المهني، عقود التشغيل،....

Résumé :

L'Algérie, comme les autres pays, cherche à trouver le meilleur moyen d'employer autant de travailleurs qualifiés que possible dans différents domaines.

Cette étude visait à éclairer les développements les plus importants du marché du travail en Algérie, en particulier avec les nombreux et variés plans adoptés par le gouvernement qui cherchent à contrôler les taux de chômage et à fournir les meilleures solutions pour l'emploi des travailleurs, tout en stimulant le secteur privé à ouvrir de nouvelles entreprises qui garantissent la création d'emplois permanents et temporaires en retour de diverses incitations et facilités fiscales.

Malgré les différentes politiques et programmes adoptés par l'État algérien pour l'emploi de la main-d'œuvre et la réduction du chômage, les chiffres montrent qu'il existe encore une pénurie d'emplois pour le grand nombre de jeunes, que ce soit avec un niveau d'enseignement supérieur ou des artisans, et malgré le taux de chômage stable en Algérie, les taux d'emploi ne répondent pas à la nécessité d'une augmentation démographique annuelle du nombre de demandeurs d'emploi de tous les âges.
Mots clés: Chômage, emploi, intégration professionnelle, contrats de travail, ...

– مقدمة:

تعد البطالة من أهم المشاكل التي تواجه المجتمعات والاقتصادات في العالم على اختلاف مستوى تقدمها وطبيعة مجتمعها، وهذا على مر السنين، حيث لا يمكن أن نصل بأي حال من الأحول إلى مستوى تشغيل كامل لكافة الأفراد الناشطين مهما كان درجة قوة وتطور الاقتصاد، مع تسجيل فروقات في معدلات البطالة ونوعية الأعمال.

وعادة ما تنعكس البطالة سلبيا على المجتمع في حال كانت مرتفعة من ناحية تدهور القدرة الشرائية للمواطنين، وما يتبعها من آفات اجتماعية متعددة، قد تؤدي إلى انفلاتات أخطر، وهو ما جعل من مؤشر البطالة أحد أهم المؤشرات التي يولى لها اهتمام بالغ على مستوى البرامج والخطط المسطرة حتى يتم الحد من انتشارها في مقابل تشغيل أكبر لليد العاملة.

وعلى اعتبار أن نسبة كبيرة من المجتمع الجزائري هم شباب فإنها تملك قوة بشرية هائلة يمكن استخدامها بطريقة مثلى لتحقيق مختلف المشاريع المسطرة سواء من خلال الجهد العضلي أو الفكري، ولتحقيق ذلك اعتمدت الجزائر على العديد من البرامج والإجراءات التي هدفت من خلالها إلى تشغيل أكبر قدر ممكن من الأفراد طالبي العمل سواء أصحاب الشهادات العليا أو المهارات اليدوية.

وانطلاقا من ذلك ظهرت مشكلة البحث كما يلي: **"ما مدى فعالية البرامج التي تم تسطيرها من قبل الحكومة الجزائرية في تشغيل اليد العاملة؟"**

– أهمية البحث:

تظهر أهمية البحث من خلال القدرة البشرية الهائلة من فئة الشباب والتي يمكن للجزائر أن تستخدمها كيد عاملة في مختلف قطاعات النشاط، وفي كافة مناطق الوطن من جهة، ومن جهة أخرى ضرورة التشغيل والعمل على المستوى الفردي لتحقيق مستوى معيشي مقبول والحد من البطالة التي قد تؤدي إلى تدهور الأوضاع الاجتماعية ومن ثم الاقتصادية فالأمنية في حال توسعها.

– الهدف من البحث:

يهدف البحث إلى تحليل أهم الإحصائيات المتعلقة بالتشغيل والبطالة في الجزائر خلال الفترة الحالية من أجل تحديد مدى نجاعة البرامج والأجهزة التي وضعتها الدولة في سبيل امتصاص اليد العاملة، من خلال التوظيف أو خلق مناصب العمل.

– حدود البحث:

اقتصر البحث على تحليل الإحصائيات الصادرة عن الديوان الوطني للإحصائيات والمتعلقة بالتشغيل والبطالة، وذلك للفترة الزمنية الممتدة من سبتمبر 2010 إلى سبتمبر 2016.

– خطة البحث:

للإجابة على التساؤل المطروح تم تقسيم البحث إلى:

– أولا: مفاهيم عامة حول البطالة.

– ثانيا: أجهزة التشغيل وتسيير سوق العمل في الجزائر.

– ثالثا: وضعية التشغيل في الجزائر خلال الفترة 2010–2016.

– أولا: مفاهيم عامة حول البطالة:

1– تعريف البطالة:

حاولت العديد من الهيئات الدولية إعطاء تعريف للبطالة دون الاتفاق على تعريف محدد:

أ– تعريف هيئة الامم المتحدة (ONU): حسب هيئة الأمم المتحدة، يكون في بطالة: "كل شخص بلغ سن محددة ولا يقوم بأي عمل، لا مأجور ولا حر، رغم أنه متاح للعمل ويبذل جهد في البحث عنه "[1]

ب– تعريف منظمة العمل الدولية (OIT): لقد عرفت منظمة العمل الدولية العاطل عن العمل على أنه: " كل قادر على العمل وراغب فيه، ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد، ولكن دون جدوى "[2].

ت– تعريف المكتب الدولي للعمل (BIT): حسب المكتب الدولي للعمل فإن: " فئة البطالين تتكون من الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و59 سنة ووجدوا أنفسهم في يوم معين أو أسبوع معين ضمن إحدى الحالات التالية:

- بدون عمل، أي الذين لا يعملون مقابل أجر.
- متاح للعمل، أي الذين باستطاعتهم القيام بالعمل فورا.
- يبحث عن العمل، أي الذين اتخذوا خطوات محددة خلال فترة معينة للبحث عن عمل مأجور".[3]

ث- تعريف الديوان الوطني للإحصائيات (ONS): تعرف الجزائر ممثلة في الديوان الوطني للإحصائيات البطالة كما يلي: "يعتبر الشخص بطالا إذا توافرت فيه المواصفات التالية:

- أن يكون في سن يسمح له بالعمل بين 16 و60 سنة.
- لا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي، ويشار إلى أن الشخص الذي لا يملك عملا هو الشخص الذي لم يزاول عملا ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق.
- أن يكون في حالة بحث عن عمل، حيث انه يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب عمل.
- أن يكون على استعداد تام للعمل ومؤهلا لذلك". [4]

بصفة عامة فإن العاطل عن العمل هو كل شخص تتوفر فيه الشروط المطلوبة من السن والمؤهلات، ويكون قادرا وراغبا في العمل وباحثا عنه، ولا يجده.

2- أنواع البطالة:

تختلف أنواع البطالة حسب اختلاف معيار التصنيف أو التقسيم، وكذلك باختلاف أسبابها وعلاج كل منها. ونذكر تقسيمين للبطالة كما يلي:

أ- التقسيم الأول: يعتبر هذا التقسيم من أهم التقسيمات المعمول بها في تحليل ظاهرة البطالة على المستوى الكلي، ووفقا له نجد أن أنواع البطالة التي يمكن تصادفها هي: البطالة الاحتكاكية، البطالة الهيكلية، البطالة الدورية والبطالة الموسمية.

- **البطالة الاحتكاكية:** تنشأ نتيجة تعطل بعض الأفراد أثناء بحثهم عن وظائف أفضل، وقد يقرر بعض الأفراد ترك العمل مؤقتا لممارسة أنشطة أخرى (رعاية الأطفال، السفر، الدراسة)، وعندما يقرر هؤلاء الأفراد العودة مرة أخرى لسوق العمل فإن ذلك يتطلب مرور بعض من الوقت حتى يتمكنوا من إيجاد الوظائف المناسبة.[5]

إن ديناميكية سوق العمل وسوق المنتجات تؤدي إلى تغير أذواق العمال اتجاه العمل وأذواق المستهلكين اتجاه المنتجات، وهذا ما يدفع بعض العمال إلى ترك أعمالهم اختياريا والبحث عن أعمال أفضل سواء من ناحية ظروف العمل (المزايا غير النقدية للعمل) أو الأجور (المزايا النقدية)، وقد يفضل العامل في هذه الحالة أن يتحمل عبء التعطل على أمل أن يجد عملا أفضل يحقق له مزايا أكثر تعوضه عما تكبده في فترة البطالة من تكاليف. كما أن حركية السوق تدفع إلى تغير الأذواق لبعض المستهلكين لصالح سلعة معنية وضد سلعة أخرى، فينتعش الطلب على العمل لإنتاج السلعة الأولى ويتقلص مستوى العمالة في إنتاج السلعة الثانية وتظهر البطالة. [6]

في العادة هذا النوع من البطالة يكون قصير الأجل، أما المشكلة الأساسية المسببة لهذا النوع من البطالة هو نقص المعلومات بين طالبي العمل وأصحاب العمل، حيث لا وجود لصلة أو حلقة الوصل بينهم نتيجة لعدم توافر المعلومات اللازمة، ولو توفرت هذه المعلومات لانخفضت المدة التي يقضيها الشخص في البحث عن العمل وكذلك صاحب العمل في البحث عن العمالة. وبالتالي فإن الحل يكمن في وضع بنوك للمعلومات الخاصة بفرص التوظيف. (7)

- **البطالة الهيكلية:** ينشأ هذا النوع من البطالة بسبب عدم التوافق بين الكفاءات وفرص العمل عندما تتغير أنماط الطلب والإنتاج، وذلك من جراء التحولات الاقتصادية التي تحدث من حين لآخر في هيكل الاقتصاد كاكتشاف موارد جديدة أو وسائل إنتاج أكثر كفاءة، أو ظهور سلع جديدة تحل محل السلع القديمة، وعليه تصبح مؤهلات العمالة غير متوافقة مع فرص العمل المتاحة، فيحدث انخفاض حاد وكبير في طلب المستهلكين، حيث ينكمش الطلب على الصناعات التقليدية ويزداد الطلب على الصناعات الحديثة فتزداد معدلات البطالة في الأولى دون إمكانية استيعاب هذه البطالة في الثانية. كما يقترن ظهورها بإحلال الآلة محل العنصر البشري مما يؤدي إلى الاستغناء عن عدد كبير من العمال، أو غياب التوافق بين المؤهلات والخبرات من جهة وما تتطلبه الوظائف المتاحة من جهة أخرى، كدخول المراهقين إلى سوق العمل بأعداد كبيرة.

تعتبر البطالة الهيكلية في البلدان المتقدمة بطالة اختيارية حيث أنها يمكنها القضاء عليها من خلال توفير الامكانيات والوسائل المادية والفنية لإعادة تأهيل وتدريب العمالة المستغنى عنها للالتحاق مرة أخرى بالعمل. أما بالنسبة للدول النامية فهذه البطالة تعتبر إجبارية –نوعا ما– لأنها تجد صعوبة كبيرة لحلها لقلة الإمكانيات المادية والفنية مما يجعلها شبه دائمة يعاني منها اقتصاد البلد. (8)

- **البطالة الدورية:** هي البطالة المرتبطة بالدورات الاقتصادية التي تتعرض لها النشاطات الاقتصادية، حيث تزداد البطالة في مرحلة الانكماش والركود أو الكساد، ويتم تفسير أسبابها استنادا إلى انخفاض الطلب الكلي والذي يؤدي إلى ضعف استخدام الطاقة الإنتاجية في الاقتصاد، ومن ثم انخفاض درجة الاستخدام. وتنخفض البطالة في حالة الانتعاش والازدهار، حيث تزداد وتتسع النشاطات الاقتصادية، ويزداد إنتاجها ويزداد الاستخدام. لهذا يسمى هذا النوع من البطالة بالبطالة العابرة، وهي تظهر عادة في الدول المتقدمة. وتتطلب القضاء على هذا النوع من البطالة إتباع سياسات اقتصادية توسعية، متمثلة في السياسات المالية والنقدية لزيادة الطلب الكلي ولتشجيع الاستثمار والصادرات، زيادة الاستهلاك والإنفاق الحكومي وخفض الواردات والضرائب. (9)

- **البطالة الموسمية:** المقصود بها البطالة الوقتية، وهي بطالة تحدث خلال موسم معين، أو بعد انتهاء عمل عرضي معين مثلما يحدث في أعمال الشحن والتفريغ في الموانئ، فهذه الأعمال العرضية او الموسمية تدر دخلا على صاحبها لكن هذا الدخل متقطع، إذ ينقطع بانقطاع العمل أي انتهاء الموسم. (10)

ب- التقسيم الثاني: يعتبر نوعا آخر من التقسيم وفقا للآثار التي يتركها كل نوع، لكنها في مجملها لا تخرج عن التقسيم الأول، ووفقا لهذا التقسيم نجد البطالة السافرة، البطالة المقنعة، البطالة الاختيارية والبطالة الإجبارية.

- **البطالة السافرة:** هي حالة التعطل الكلي الظاهر التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة، أي وجود عدد من الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه عند مستوى الأجر السائد دون جدوى. (11)
- **البطالة المقنعة:** يقصد بها الحالة التي تكتظ بها المنشآت بعدد كبير من العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل مما يعني وجود عمالة زائدة لا تنتج، فنحن في حالة يوحى بأن هناك فئة من العمال في حالة عمل أي أنها تشغل وظيفة وتتقاضى أجرا. ولكنها من الناحية الفعلية لا تعمل ولا تضيف شيئا إلى الإنتاج، وكانت هذه البطالة منتشرة في القطاع الزراعي بالبلاد النامية، وفي قطاع الخدمات الحكومية. (12)
- **البطالة الاختيارية:** الحالة التي ينسحب فيها شخص من عمله بمحض إرادته لأسباب معينة فهي تشير إلى وجود أفراد قادرين على العمل، ولا يرغبون فيه عند الأجور السائدة رغم وجود وظائف لهم، مثل الأغنياء العاطلون، بعض الفقراء المتسولون والأفراد الذين تركوا وظائف كانوا يحصلون على أجور عالية فيما لا يرغبون في الالتحاق بوظائف مماثلة بأجور أقل، لتعودهم على الأجور المرتفعة. (13)
- **البطالة الإجبارية:** وتسمى أيضا بالاضطرارية وهي التي تحصل عندما يجبر العامل على ترك عمله لأي سبب من الأسباب بالرغم من رغبته في الاستمرار فيه ورضاه عن الأجر الذي يتقاضاه، ويحدث ذلك في حالة فصل العامل سواء بحكم قضائي أو ما شابهه، فضلا عن حالة عجز أو إفلاس المؤسسة وتسريح عمالها. (14)

3- أسباب البطالة:

تتعدد وتختلف الأسباب التي تؤدي إلى البطالة باختلاف نوع البطالة أو المستوى الاقتصادي الذي يميز الدول عن بعضها، فالبطالة في الدول المتقدمة ليست نفسها في الدول النامية. يمكن ذكر البعض من هذه الأسباب كما يلي:

أ- نمو السكان بمعدلات أكبر من البلدان المتقدمة ومن ثم نمو قوة العمل بمعدلات أكبر، مما يستلزم خلق فرص متزايدة باستمرار، وهذا لا يتحقق في غالبية البلدان النامية.

ب- بعض السياسات الاقتصادية المرتبطة بعملية التنمية تؤدي إلى ارتفاع معدلات البطالة، فقد اهتمت بلدان نامية كثيرة خلال الستينات والسبعينات بتنمية الصناعات الكبيرة الي تعتمد على تقنيات حديثة مكثفة لرأس المال، وبالتالي كانت ظاهرة البطالة تزداد حدة مع عملية تنمية النشاط الإنتاجي بدلا من انخفاضها.

ت- ظاهرة البطالة المقنعة التي انتشرت في الأجهزة الحكومية وفي الشركات العامة المملوكة للدولة، كانت بسبب سياسة التوظيف الرسمية التي اتبعتها بعض الحكومات في البلدان النامية بالنسبة للخريجين من الجامعات.[15]

ث- تفاقم أزمة المديونية الخارجية للدول النامية وضعف موقعها في الاقتصاد العالمي مع التوجيه غير السليم للموارد. [16]

ج- تدخل الدولة في السير العادي لعمل السوق الحر وخاصة في تدخلها لضمان حد أدنى للأجور، إذ أن تخفيض الأجور والضرائب هما الكفيلان بتشجيع الاستثمار وبالتالي خلق الثروات وفرص العمل.

ح- التزايد المستمر في استعمال الآلات مما يستدعي خفض وتسريح عدد من العمال. مع العزوف عن الاستثمار في حالة لم يؤد الإنتاج إلى ربح كاف يلبي طموحات المستثمرين. [17]

4- آثار البطالة:

تعتبر البطالة من أكبر المشاكل على المجتمعات لما لها من آثار على عدة مستويات منها:

أ- الآثار الاقتصادية: للبطالة عدة آثار اقتصادية منها:

- هدر طاقات وقدرات أبناء المجتمع، كما يعتبر بالنسبة للمتعلمين بالإضافة إلى ما سبق هدرا لما أنفق عليهم في عملية تعليمهم، وقد يؤدي ذلك إلى العزوف عن عملية التعليم لأنهم يرون أنها غير مجدية حسب رأيهم.[18]

- هناك علاقة ارتباطية بين التغيرات في الناتج المحلي الإجمالي والتغيرات في معدل البطالة، حيث أثبتت بعض الدراسات أن ارتفاع البطالة بمقدار 1% يرافقه انخفاض في الناتج المحلي الإجمالي بما قدره 2%. [19]

- هناك خسارة تترتب على بطالة العمال المهرة ومتوسطي المهارة حينما تطول فترة بطالتهم، وهذه الخسارة تتمثل في فقدانهم التدريجي لمهاراتهم أو خبراتهم.
- تعطيل جزء من قوة العمل يكلف الدولة نفقات إضافية، حيث في كثير من دول العالم تمنح الحكومات إعانات نقدية للمتعطلين فيها، مما يعني أن عبء إعانات البطالة الذي تتحمله الدولة يكون كبيرا كلما زادت أعداد العاطلين عن العمل.
- يعتبر عنصر العمل عنصرا رئيسيا من عناصر الإنتاج، وعدم استغلال هذا المورد يضيع على الاقتصاد فرصة إشباع الحاجات التي كانت ستوفرها تلك القوة العاملة الراغبة والقادرة على العمل والإنتاج
- إن تفاقم ظاهرة البطالة يعطي الفرصة لميلاد نوع آخر من النشاطات المشكلة لما يسمى بالاقتصاد غير الرسمي الذي يشغل عشرات الآلاف من العمال، والذي يعد خسارة للخزينة العامة للدولة لأنه لا يدفع الضرائب.
- وجود البطالة يؤدي إلى إهدار جزء من الطاقة الإنتاجية في المجتمع، وهذا يؤدي إلى إهدار جزء من الطاقة الإنتاجية في المجتمع، وهذا يؤدي بدوره إلى ضياع جزء من الموارد في المجتمع ونقص في الناتج القومي والدخل القومي.
- تضعف البطالة القوة الشرائية للعاطل عن العمل، حيث تنخفض قدرته على إشباع حاجاته الاقتصادية. [20]

ب- الآثار الاجتماعية: تؤدي البطالة إلى العديد من المشاكل الاجتماعية منها :

- زيادة معدلات الجريمة، بسبب الفراغ الذي يعاني منه الشباب وكذا الإحباط الذي يعانون منه.
- ارتفاع حالات الأمراض النفسية التي تؤدي إلى الانتحار والظواهر السلبية الأخرى كالانحراف الأخلاقي.
- زيادة حجم الفقر الذي يعتبر عاملا محفزا للهجرة.
- انخفاض مستوى المعيشة الراجع إلى زيادة معدلات البطالة وانعدام الدخل.

– ثانيا: أجهزة التشغيل وتسيير سوق العمل في الجزائر [21]

I– الأجهزة العمومية لترقية التشغيل:

يتم تسيير سوق الشغل في الجزائر من قبل مهام الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) والهيئات الخاصة المعتمدة للتنصيبات– OPAP – (منذ 2004). حيث أن الوكالة الوطنية للتشغيل هي مؤسسة عمومية

ذات تسيير خاص تسير بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006، وتتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلالية المالية، وهي موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي. تتمثل مهمتها الرئيسية في تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان خدمة فعالة وفردية للتوظيف لكل طالب عمل ولكل مؤسسة، وذلك من خلال:

- وضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع، بكيفية دقيقة ومنتظمة وحقيقية، على تقلبات سوق التشغيل واليد العاملة.
- القيام بكل تحليل وخبرة في مجال التشغيل واليد العاملة.
- القيام بكل الدراسة وتحقيق لهما صلة بأداء مهمتها.
- تطوير أدوات وآليات تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق التشغيل وتقييسها.
- ضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتنصيبهم.
- القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها.
- تنظيم المقاصة بين عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني والجهوي والمحلي.
- تشجيع الحركية الجغرافية والمهنية لطالبي العمل.

أ- جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP : يهدف هذا الجهاز، المحدث بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008، المعدل والمتمم و المسير من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل بالتنسيق مع المديريات الولائية للتشغيل، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني إلى:

- تشجيع الإدماج المهني لطالبي الشغل المبتدئين.
- تشجيع كافة أشكال النشاطات والتدابير الرامية إلى ترقية الشباب، لاسيما عبر برامج تكوين- تشغيل وتوظيف.

ويوجه الجهاز إلى ثلاث فئات من طالبي العمل المبتدئين:

- الفئة الأولى: الشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.
- الفئة الثانية: الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا مهنيا.
- الفئة الثالثة: الشباب بدون تكوين ولا تأهيل.

وتمثل الهيئات المستخدمة المعنية بهذه العقود كل من المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة، المؤسسات والإدارات العمومية، الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط من خلال ورشات الأشغال المختلفة ذات المنفعة العمومية، والحرفيين المعلمين. على أن لا يتعدى عدد المستفيدين: 15 % من تعداد العمال المشغلين في ولايات الشمال والهضاب العليا، و25 % من تعداد العمال المشغلين في ولايات الجنوب.

ب– أنواع عقود العمل الممنوحة في إطار جهاز الإدماج: تمنح الوكالة الوطنية للتشغيل العديد من أشكال العقود التي تسمح من خلالها بضمان منصب عمل للشباب المسجل لديها خلال فترة محددة مع إمكانية الإدماج التام في المنصب. ومن أهمها نذكر:

- **عقود الإدماج**: يتم منح هذه العقود للفئات الثلاث المذكورة سابقا ويعد عقد لكل فئة كما يلي:
  - ✓ عقد إدماج حاملي الشهادات بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين.
  - ✓ عقد الإدماج المهني بالنسبة لخريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني.
  - ✓ عقد تكوين/إدماج بالنسبة للشباب بدون تكوين ولا تأهيل.
- **مرافقة طالبي العمل المبتدئين عن طريق التكوين (عقود–تكوين–تشغيل)**: في هذا الإطار يمكن للشباب المدمجين في إطار الجهاز أن يستفيدوا من تكوين تكميلي أو تجديد معارفهم أو تحسين مستواهم من أجل تكيفهم لمنصب العمل وتحسين مؤهلاتهم.

ويمكن للشباب المدمجين في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات أو عقود الإدماج المهني أو عقود تكوين إدماج، باستثناء المنصبين لدى الحرفيين المعلمين، الاستفادة من عقود تكوين/تشغيل تمول في حدود 60% من الجهاز لمدة أقصاها ستة (6) أشهر في حالة التزام المستخدم بتوظيف المستفيد لفترة لا تقل عن سنة واحدة عند انتهاء التكوين.

كما تنظم عمليات التكوين بالشراكة مع قطاع التكوين المهني لفائدة الشباب المتراوح أعمارهم من 16 إلى 20 سنة في المهن التي تعرف عجزا في سوق العمل لمدة ستة (6) أشهر يستفيد خلالها الشاب من منحة تقدر بـ 3.000 دج.

- **عقد العمل المدعم:** يعتبر عقد العمل المدعم بمثابة عقد عمل بمفهوم القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل ويدخل في إطار تشجيع توظيف الشباب المدمج لدى المؤسسات العمومية والخاصة، ويتقاضى الشباب طالبي الشغل المبتدئين الموظفين في هذا الإطار أجور طبقا لسلم الأجور للهيئة المستخدمة.

تساهم الدولة في أجر المنصب لمدة ثلاث (3) سنوات غير قابلة للتجديد من خلال مساهمة محددة على النحو التالي: 12.000 دج صاف للشهر بالنسبة للجامعيين، و10.000 دج صاف للشهر بالنسبة

للتقنيين السامين، و8.000 دج صاف للشهر في إطار عقود الإدماج المهني. أما بالنسبة لعقود تكوين/إدماج المؤسسة، فتقدر مساهمة الدولة بـ 6.000 دج صاف للشهر لمدة سنة واحدة غير قابلة للتجديد.

ت–التدابير التحفيزية للتوظيف: اتخذت الدولة العديد من الاجراءات بهدف تشجيع أرباب العمل والمؤسسات على توظيف الشباب بمختلف الشهادات في إطار عقود جهاز الإدماج المهني، وأهم التدابير المتعلقة بذلك نذكر:

- تخفيض حصة صاحب العمل في الإشراك في الضمان الاجتماعي لمدة ثلاث سنوات:
  - ✓ 40% إذا قام المستخدم بتوظيف طالب شغل سبق له العمل.
  - ✓ 80% إذا قام المستخدم بتوظيف طالب شغل مبتدئ.
  - ✓ 95% لكل توظيف يتم في ولايات الهضاب العليا والجنوب.
- يستطيع المستخدم في قطاعات السياحة والصناعة التقليدية والثقافة والفلاحة والبناء والأشغال العمومية والري أو في المؤسسات الخدماتية وقام بتوظيف طالب شغل من ستة (6) إلى 12 شهرا، في هذه الحالة تكون حصة الاشتراك كالتالي:
  - ✓ 20% إذا قام المستخدم بتوظيف طالب شغل سبق له العمل.
  - ✓ 18% إذا قام المستخدم بتوظيف طالب شغل مبتدئ.
  - ✓ 16% لكل توظيف يتم في ولايات الهضاب العليا والجنوب.
- كذلك هناك تخفيضات لرب العمل، يستطيع المستخدم الاستفادة لمدة 03 سنوات من إعانة شهرية للشغل، عن كل توظيف عندما يكون عقد العمل المبرم غير محدد المدة.
- الإعفاء من الاشتراكات الإجمالية لكل مستخدم يقوم بعمليات التكوين وتجديد المعارف لصالح عماله.
- أما التوظيف في إطار عقود العمل المدعمة، فالتخفيض في نسبة الاشتراك لأرباب العمل يكون بـ 80%، ويمكن أن تصل هذه النسبة إلى 95% بالنسبة لولايات الهضاب العليا والجنوب.

2– الأجهزة العمومية لدعم خلق النشاطات:

بالإضافة إلى مجموع الصيغ التي اعتمدتها الدولة لتشغيل الشباب، فإنها اتخذت جملة من التدابير ووضعت مجموعة من الأجهزة لإنشاء المؤسسات في مختلف قطاعات النشاط، وذلك بهدف خلق مناصب عمل جديدة، ومن أهم هذه الأجهزة نذكر:

أ– الجهاز المسير من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ: ويضمن تقديم المرافقة والمساعدة لمجموع الشباب الراغب في إطلاق مشاريع ومؤسسات، من خلال استثمار الإنشاء والذي

يتمثل في إنشاء مؤسسات مصغرة جديدة في جميع النشاطات، باستثناء النشاط التجاري من طرف شاب أو عدة شباب مؤهلين للاستفادة من هذا الجهاز.

وللاستفادة من هذا الجهاز، يجب على الشباب المقاول استيفاء الشروط الآتية:

- أن يتراوح بين 19 و35 سنة، ويمكن أن يصل السن إلى 40 سنة بالنسبة لمسير المؤسسة على أن يتعهد بتوفير ثلاثة (3) مناصب عمل دائمة (بما فيها الشركاء).
- أن يكون لديه تأهيل مهني و/أو ملكات معرفية معترف بها.
- أن يستفيد صاحب المشروع من تكوين قبل بداية مرحلة الإنجاز.
- أن يقدم مساهمة شخصية في شكل أموال خاصة.
- أن لا يكون شاغلا وظيفة مأجورة عند تقديم طلب إحداث المؤسسة المصغرة.
- أن يكون مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل كطالب عمل بطال.

كما يمنح الجهاز الفرصة للشباب المقاول المنشئ لمؤسسة مصغرة في إطار الجهاز المسير من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، إمكانية توسيع قدراته الإنتاجية في نفس النشاط أو في نشاط مرتبط. وللاستفادة من توسيع المؤسسة المصغرة، يجب أن تتوفر في الشاب المقاول الشروط الآتية:

- تسديد القرض البنكي في حدود 70% على الأقل إن كان المبلغ المطلوب يكون أمام نفس البنك.
- التسديد الكلي للقرض البنكي في حالة تغيير البنك أو صيغة التمويل.
- التسديد في حدود 70% من القرض غير المكافئ في حالة التمويل الثنائي.
- التسديد المنتظم لاستحقاقات القرض غير المكافئ.
- تصريح بالوجود لـ 03 سنوات من الاستغلال في المناطق العادية و06 سنوات في المناطق الخاصة.
- توفر الحصائل الجبائية التي تبين التطور الإيجابي للمؤسسة المصغرة.

ب- صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها للشباب المقاول: إن صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوي المشاريع موضوع تحت وصاية وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وموطنه لدى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ويتمتع بالشخصية المعنوية وبالاستقلال المالي.

تتمثل المهمة الأساسية لصندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوي المشاريع في تدعيم البنوك أكثر لتحمل الأخطار الخاصة بتمويل المؤسسات المصغرة المنشأة في إطار الجهاز المسير من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب. ويكمل ضمان الصندوق الضمانات المقررة في الجهاز والمتمثلة في:

- رهن التجهيزات و/أو رهن العربات في الدرجة الأولى لصالح البنوك، وفي الدرجة الثانية لصالح الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.
- حلول البنك محل التأمين متعدد الأخطار.

ت- جهاز إحداث النشاطات من طرف البطالين أصحاب المشاريع البالغين من 30 إلى 50 سنة المسير من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة: في إطار البرامج المختلفة المبادر بها من طرف السلطات العمومية والمكرسة لمحاربة البطالة والتهميش، يعمل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة على تسيير جهاز دعم إحداث النشاطات لفائدة البطالين أصحاب المشاريع البالغين ما بين 30 و50 سنة، بالإضافة إلى مهامه الأصلية بعنوان التأمين عن البطالة. ويجب على كل شخص مهتم بالجهاز المسير من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة أن يستوفي الشروط الآتية:

- أن يبلغ من العمر ما بين 30 و 50 سنة.
- أن يكون من جنسية جزائرية.
- أن لا يكون شاغلا منصب عمل مأجور أو يمارس نشاط لحسابه الخاص عند إيداعه طلب الإعانة.
- أن يكون مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل بصفة طالب شغل أو أن يكون مستفيدا من تعويض الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
- أن يتمتع بمؤهل مهني و/أو يمتلك ملكات معرفية ذات صلة بالنشاط المراد القيام به.
- تقديم مساهمة شخصية كافية للمساهمة في تمويل مشروعه.
- أن لا يكون قد استفاد من تدبير إعانة بعنوان إحداث النشاط.

ث- صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار قروض البطالين ذوي المشاريع (الجهاز المسير من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة): يعد جهاز إحداث وتوسيع نشاطات إنتاج السلع والخدمات من طرف البطالين ذوي المشاريع المسير من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة جهازا كاملا، حيث يقوم الصندوق باستقبال أصحاب المشاريع ومرافقتهم وتمويلهم ودعمهم. وفي إطار هذا الجهاز، يشكل صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار قروض البطالين ذوي المشاريع في آن واحد ضمانا لصاحب المشروع وتأمينا للبنوك.

يهدف صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض إلى ضمان القروض التي تمنحها البنوك والمؤسسات المالية للبطالين ذوي المشاريع المنخرطين في الصندوق، ويضمن الصندوق للمقترض (المؤسسة البنكية أو المالية) من خلال تسديد جزء كبير من الديون في حالة عجز المقترض (صاحب المشروع) على التسديد، وهو ما يساهم في تسهيل الاستفادة من القرض لفائدة المقترض الذي غالبا ما تكون ضماناته غير كافية، فعندما لا

يتمكن صاحب المشروع من تسديد قرضه، يقوم الصندوق بتعويضه من خلال دفع قسط كبير من الديون للبنك الدائن.

– ثالثا: وضعية التشغيل في الجزائر خلال الفترة 2010–2016

I– واقع التشغيل والبطالة في الجزائر خلال الفترة 2010–2016:

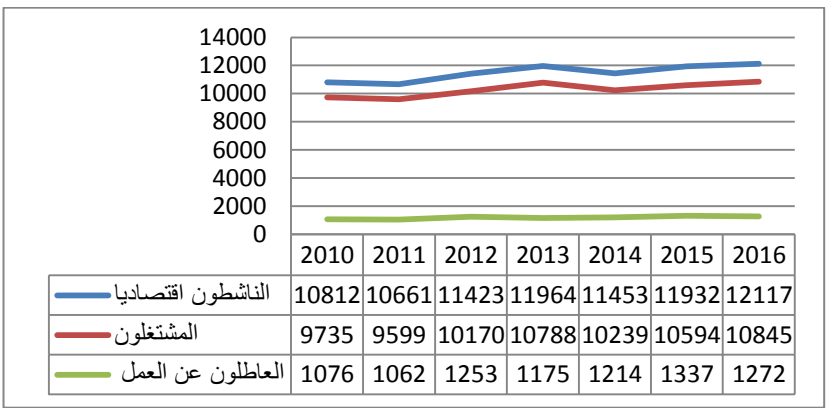
للتعرف على معدلات التشغيل والبطالة في الجزائر سيتم تحليل الإحصائيات المتعلقة بكل من الناشطين اقتصاديا، المشتغلون والعاطلون عن العمل، وذلك خلال الفترة الممتدة بين 2010 و2016، والنتائج سيتم توضيحها في الجداول والأشكال التالية.

الجدول رقم 01: حجم التشغيل والبطالة في الجزائر خلال الفترة 2010-2016

الوحدة: × 1000	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
السكان الناشطون اقتصاديا	10812	10661	11423	11964	11453	11932	12117
معدل النشاط %	41.7	40.0	42.0	43.2	40.7	41.8	41.8
السكان المشتغلون	9735	9599	10170	10788	10239	10594	10845
معدل التشغيل %	37.6	36.0	37.4	39.0	36.4	37.1	37.4
العاطلون عن العمل	1076	1062	1253	1175	1214	1337	1272
معدل البطالة %	10.0	10.0	11.0	9.8	10.6	11.2	10.5

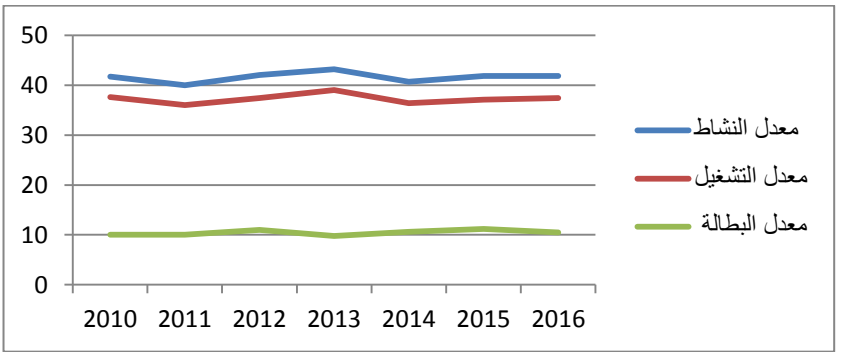
المصدر: من إعداد الباحثين بناء على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات حول التشغيل في الجزائر.

الشكل رقم 01: تطور حجم الناشطين اقتصاديا والمشتغلون والعاطلون عن العمل في الجزائر خلال الفترة 2010-2016



المصدر: من إعداد الباحثين بناء على معطيات الجدول رقم 01.

الشكل رقم 02: تطور معدلات النشاط والتشغيل والبطالة في الجزائر خلال الفترة 2010-2016



المصدر: من إعداد الباحثين بناء على معطيات الجدول رقم 01.

تبرز النتائج السابقة أن عدد الناشطين اقتصاديا قد عرف ت طورا مستمرا خلال فترة الدراسة حيث ارتفع العدد من 10812000 فرد سنة 2010 إلى 12117000 فردا سنة 2016 أي بمقدار زيادة في حدود 12%، بينما انتقل عدد المشتغلين من 9735000 سنة 2010 إلى 10845000 مشتغل سنة 2016 أي بنسبة تطور 11.40%. وبالرغم من ذلك ظل معدل التشغيل أقل من 40% طيلة الفترة 2010-2016، وهو معدل منخفض مقارنة بمعدلات الدول المتقدمة من جهة، ومقارنة بمعدل الشباب في المجتمع الجزائري مقارنة بحجم السكان الإجمالي، والذي يمثل قوة عاملة يمكن الاستفادة منها بصفة مثلى. فيما تراوح معدل البطالة خلال الفترة المحددة في حدود 10%. وتعود الزيادة في حجم السكان الناشطين اقتصاديا إلى ارتفاع حجم الفئة المشتغلة وفئة الباحثين عن العمل في آن واحد، والذي يرتبط ببلوغهم سن العمل من جهة خلال فترة الدراسة، أو من جهة أخرى زيادة الحجم الديموغرافي في الجزائر.

2- تطور التشغيل في الجزائر حسب الجنس خلال الفترة 2010-2016:

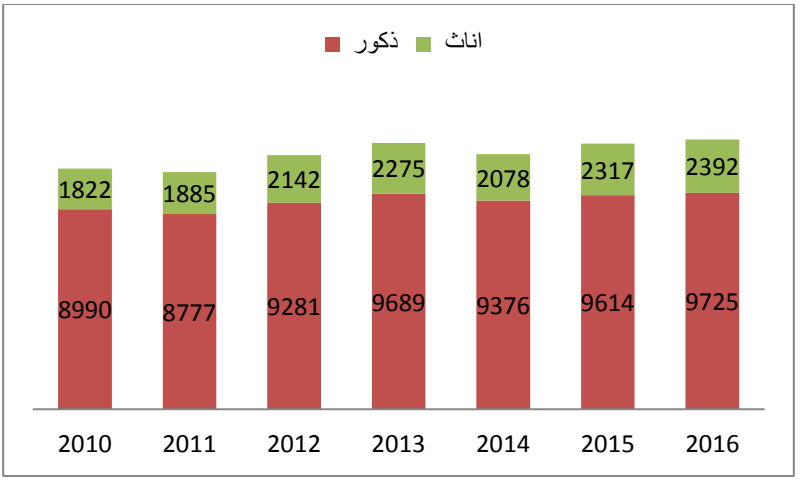
تشير الإحصائيات الأخيرة إلى سيطرة العنصر النسوي على العديد من مسابقات التوظيف المفتوحة في الجزائر، لأسباب ديموغرافية (تفوق الإناث على الذكور في العدد)، ولأسباب تعليمية حيث أضحى الإناث يحوزون على تعليم وشهادة مهنية بمعدلات أكبر مما كان عليه في السنوات الماضية. وعليه فتدخل فئة الإناث في الإحصائيات الخاصة بالعاملين والباحثين عن العمل، وحتى البطالون، مع اختلاف في توزيع كل فئة ونسبة مساهمتها فيما سبق. وهو ما سيتم توضيحه فيما يلي:

الجدول رقم 02: توزيع التشغيل والبطالة في الجزائر حسب الجنس خلال الفترة 2010-2016

الوحدة: × 1000	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
السكان الناشطون اقتصاديا	10812	10661	11423	11964	11453	11932	12117
ذكور	8990	8777	9281	9689	9376	9614	9725
إناث	1822	1885	2142	2275	2078	2317	2392
السكان المشتغلون	9735	9599	10170	10788	10239	10594	10845
ذكور	8261	8038	8392	8885	8517	8660	8933
إناث	1474	1561	1778	1903	1722	1934	1912
السكان العاطلون عن العمل	1076	1062	1253	1175	1214	1337	1272
ذكور	728	738	888	804	859	953	792
إناث	348	324	365	371	355	384	478

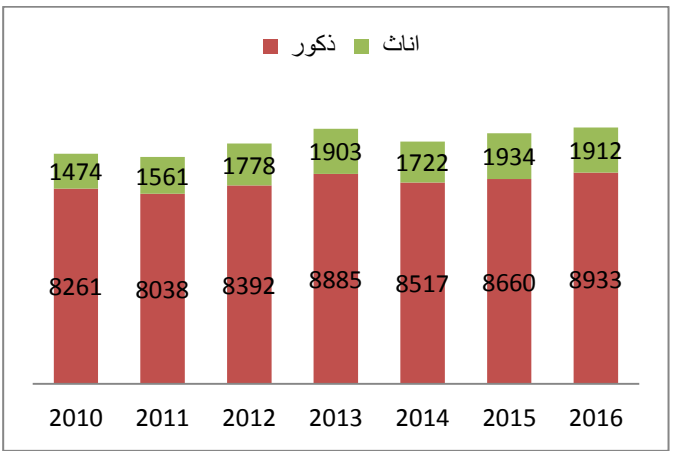
المصدر: من إعداد الباحثين بناء على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات حول التشغيل في الجزائر.

الشكل رقم 03: توزيع الناشطين اقتصاديا حسب الجنس خلال الفترة 2010-2016



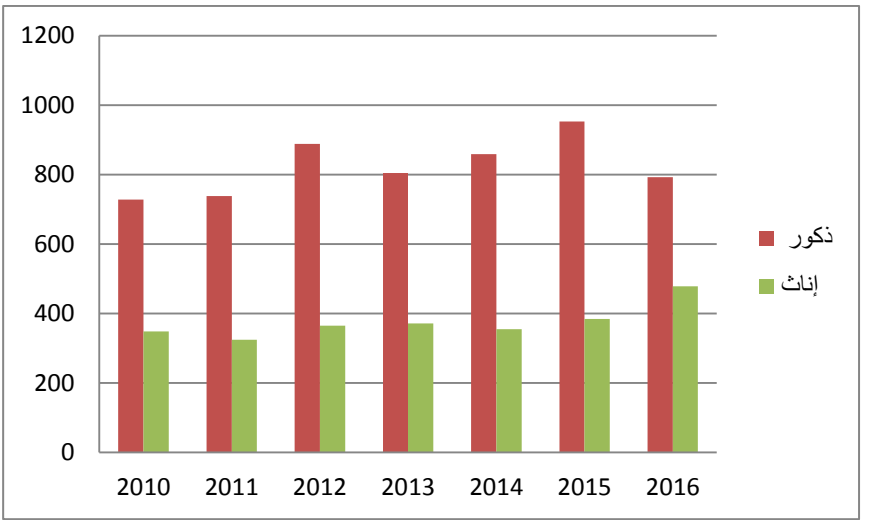
المصدر: من إعداد الباحثين بناء على معطيات الجدول رقم 02.

الشكل رقم 04: توزيع المشتغلين حسب الجنس خلال الفترة 2010-2016



المصدر: من إعداد الباحثين بناء على معطيات الجدول رقم 02.

الشكل رقم 05: توزيع العاطلين عن العمل حسب الجنس للفترة 2010-2016



المصدر: من إعداد الباحثين بناء على معطيات الجدول رقم 02.

توضح النتائج أن عدد الناشطين اقتصاديا في تزايد مستمر سواء بالنسبة للذكور أو الإناث، حيث ارتفع عدد الذكور من 8990000 سنة 2010 إلى 9725000 سنة 2016 أي بنسبة زيادة قدرت بـ 8.18%، في حين بلغت نسبة الزيادة عند الإناث مقدار 31.28% حيث انتقل العدد من 1822000 سنة 2010 إلى 9392000 سنة 2016، وتفسر هذه الزيادة الكبيرة في الناشطين اقتصاديا من فئة

الإناث مقارنة بفئة الذكور بأسباب ديموغرافية لارتفاع عدد الإناث عن الذكور في المجتمع الجزائري مع وصول معظمهن لسن العمل وفقا للقانون.

وتماشيا مع ذلك فإن عدد المشتغلين من الذكور يتجاوز بكثير عدد المشتغلين من الإناث حيث تتجاوز نسبة الذكور حدود 80% طيلة فترة الدراسة مقابل 20% بالنسبة للإناث، مع ملاحظة انخفاض سنوي في عدد الذكور مقابل ارتفاع سنوي للإناث المشتغلين، وذلك راجع إلى أسباب اجتماعية في الغالب كالتعليم وتوجه العديد من النساء إلى سوق العمل خلافا لما كان عليه سابقا.

أما عدد العاطلين عن العمل فيظل بالنسبة للذكور أكبر من الإناث، لكن مع تسجيل انخفاض في معدل البطالة لدى الذكور مقابل ارتفاع معدل البطالة عند الإناث، حيث مثل الذكور العاطلون عن العمل سنة 2010 نسبة 68% من المجموع الإجمالي للعاطلين، مقابل 32% من الإناث، في حين أنه في سنة 2016 بلغ العاطلون عن العمل من فئة الذكور 792000 عاطل عن العمل من مجموع 1272000 عاطل أي بما يعادل 62%، بينما مثلت النسبة لدى الإناث مقدار 38% من المجموع الإجمالي. وهذا بسبب ارتفاع عدد الإناث الناشطين اقتصاديا من جهة، مع محدودية مناصب العمل من جهة أخرى، فبالرغم من أن معدل تشغيل الإناث في ازدياد مستمر من سنة لأخرى، إلا أن معدل البطالة لدى هذه الفئة يظل أعلى منها لدى فئة الذكور.

3- توزيع المشتغلين في الجزائر حسب القطاع القانوني:

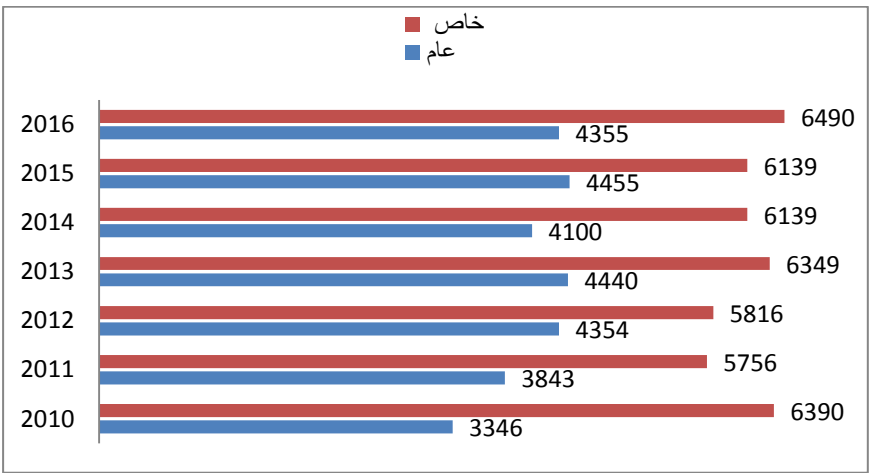
ينتمي الأفراد العاملون في الجزائر في العادة إلى قطاعين أساسين هما القطاع التابع للدولة وهو القطاع العام، والقطاع التابع للأفراد والخواص وهو القطاع الخاص، وفيما يلي توزيع حجم العاملة على القطاعين خلال الفترة 2010-2016.

الجدول رقم 03: توزيع اليد العاملة في الجزائر حسب القطاع القانوني خلال الفترة 2010-2016

الوحدة: × 1000	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
عام	3346	3843	4354	4440	4100	4455	4355
خاص	6390	5756	5816	6349	6139	6139	6490

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات حول التشغيل في الجزائر.

الشكل رقم 06: توزيع المشتغلين حسب القطاع القانوني للفترة 2010-2016



المصدر: من إعداد الباحثين بناء على معطيات الجدول رقم 03.

النتائج الواردة في الجدول والشكل السابقين أن المشتغلين في الجزائر ينشطون في القطاعين العام والخاص على حد سواء مع تسجيل تفوق في القطاع الخاص في ذلك، حيث بلغت نسبة مساهمته في المجموع الإجمالي لعدد المشتغلين سنة 2016 ما يقارب 60% أي ما يعادل 6490000 مشتغل، وذلك بالرغم من تسجيل انخفاض في هذه النسبة مقارنة بسنة 2010 أين وصلت إلى حوالي 66%، وذلك لصالح القطاع العام الذي انتقل من 34% سنة 2010 إلى 40% سنة 2016.

قد تعود هذه النتائج إلى تفضيل عدد كبير من الأفراد الراغبين في العمل بأن ينتموا إلى القطاع العام على اعتباره أكثر ضمانا مقارنة بالقطاع الخاص، والذي عادة ما يربط بالاستغلال المفرط من قبل أصحاب العمل، مقابل أخطار الإفلاس والطرد والتسريح التي تلازم عدد كبير من العمال بهذا القطاع، ويلاحظ ذلك خصوصا بالنسبة للعمال من فئة الإناث اللواتي يحبذن العمل بقطاعات التعليم والصحة والقضاء مقابل العمل لدى الخواص بمختلف قطاعات النشاط.

1- توزيع اليد العاملة في الجزائر حسب قطاعات النشاط:

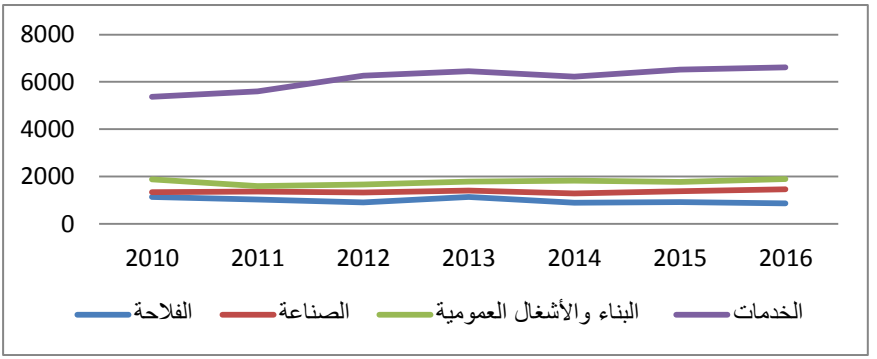
تختلف قطاعات النشاط التي تمتص اليد العاملة في الجزائر، وتقوم بالمساهمة في تشغيلها والتقليص من معدلات البطالة، وتظهر أهمها فيما يلي:

الجدول رقم 04: توزيع المشتغلين في الجزائر حسب قطاعات النشاط خلال الفترة 2010-2016

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
الفلاحة	1136	1034	912	1141	899	917	865
الصناعة	1337	1367	1335	1407	1290	1377	1465
البناء والأشغال العمومية	1886	1595	1663	1791	1826	1776	1895
الخدمات	5377	5603	6260	6449	6224	6524	6620

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات حول التشغيل في الجزائر.

الشكل رقم 07: توزيع المشتغلين حسب قطاع النشاط للفترة 2010-2016



المصدر: من إعداد الباحثين بناء على معطيات الجدول رقم 04.

تظهر الأرقام السابقة أن قطاع الخدمات يعد المسيطر على اليد العاملة الجزائرية مع تسجيل تطور سنوي مستمر حيث انتقل العمال بهذا القطاع من 5377000 عامل سنة 2010 إلى 6620000 عامل سنة 2016، أي نسبة مساهمتها تتراوح في حدود 60%. بينما يساهم مجموع القطاعات كالبناء والأشغال العمومية، الصناعة والفلاحة، فيما تبقى من نسبة التشغيل، مع ملاحظة أن قطاع البناء والأشغال العمومية، وقطاع الصناعة يعرفان استقرارا نسبيا في عدد المشتغلين بهما بنسبة ارتفاع أو انخفاض بسيطة طيلة فترة الدراسة، في حين أن قطاع الفلاحة يعد أقل نسبة مساهمة في التشغيل حيث لا يتعد عدد المشتغلين به حدود 1000000 عامل عموما، مع انخفاض مستمر طيلة فترة الدراسة.

تفسر النتائج عادة بعدد المؤسسات الكبير الذي ينشط في قطاع الخدمات والذي يميل إلى تفضيله عدد كبير من العمال بسبب السهولة النسبية في اجراءات العمل به، فأغلبية الشباب الراغب في العمل يفضل التوجه نحو التجارة بصفة أساسية، بينما قطاع البناء والأشغال العمومية يتلخص أغلبه في ورشات البناء المفتوحة ضمن البرامج العمومية المسطرة منذ سنوات في إطار السياسة الحكومية، أما قطاع الصناعة فيخص المؤسسات الصناعية العمومية أو الخاصة التي تعرف نشاطا معتبرا (رغم محدوديتها). في حين يظل قطاع

الفلاحة وبالرغم من الأهمية الكبيرة للقطاع في إطار أهداف الدولة لتنويع الاقتصاد الوطني، إلا أنه عادة ما يعرف تراجعا ونفورا من قبل الشباب، فنجد أغلبية المشتغلين بالأراضي الفلاحية هم أصحابها الأصليون أو العاملون الموسميون الذين يكتفون بالأجر اليومي، لكن لا توجد استراتيجية واضحة لجذب اليد العاملة لهذا القطاع وهو ما انعكس سلبا على الإنتاج والمردود الفلاحي الذي تراجع في السنوات الأخيرة بسبب نقص العمال به وفقا لما أدلى به العديد من أصحاب الأراضي والمستثمرات الفلاحية.

2- توزيع العمال في الجزائر حسب طبيعة التشغيل:

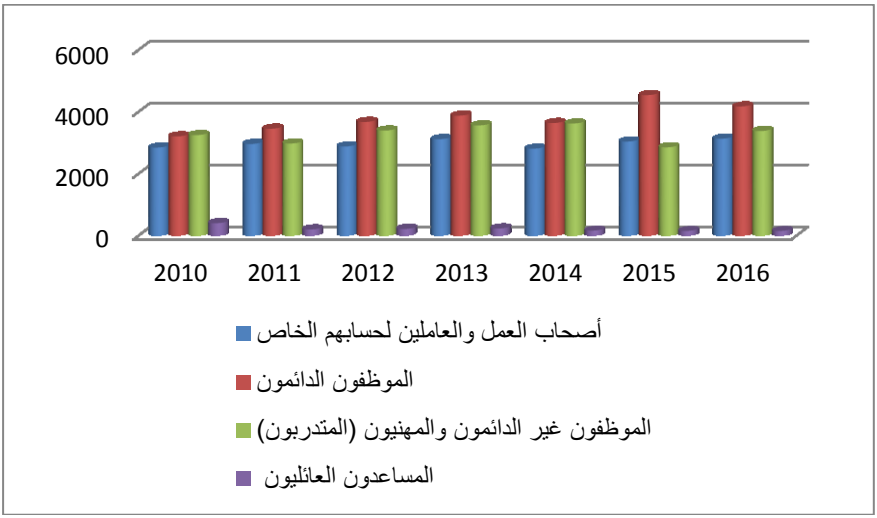
تتعدد مناصب العمل التي ينتمي لها المشتغلون في الجزائر وذلك وفقا لشهاداتهم من جهة، وما يوفره سوق العمل وآليات وبرامج استقطاب اليد العاملة من جهة أخرى، فنجد توجه البعض منه إلى امتلاك العمل الخاص به والعمل بشكل مستقل، فيما يفضل آخرون العمل بأجر ثابت ومستقر. وفيما يلي تطور المشتغلين حسب طبيعة التشغيل في الجزائر خلال فترة الدراسة.

الجدول رقم 05: توزيع اليد العاملة في الجزائر حسب طبيعة التشغيل خلال الفترة 2010-2016

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
أصحاب العمل والعاملين لحسابهم الخاص	2847	2963	2882	3117	2811	3042	3133
الموظفون الدائمون	3208	3456	3675	3878	3640	4542	4176
الموظفون غير الدائمون والمهنيون (المتدربون)	3250	2978	3396	3562	3623	2855	3382
المساعدة العائلية	404	202	217	231	165	155	154

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات حول التشغيل في الجزائر.

الشكل رقم 08: توزيع المشتغلين حسب طبيعة التشغيل في الجزائر للفترة 2010-2016



المصدر: من إعداد الباحثين بناء على معطيات الجدول رقم 05.

وفقا للنتائج السابقة يظهر أن فئة الموظفين الدائمين أو الأجراء تمثل أكبر فئة مشتغلة في الجزائر مقارنة بباقي الفئات، تليها نسب متقاربة للمهنيين والمستخدمين (مع تفوق نسبة المهنيين في معظم الأحيان)، حيث تجاوز عدد الأجراء سنة 2016 مقدار 4000000 مشتغل بعد أن كان في حدود 3000000 مشتغل سنة 2010، بينما يتراوح عدد كل من المستخدمين والمهنيين بين 3000000 و3300000 مشتغل لكل فئة سنة 2016. وتجدر الإشارة إلى الانخفاض المستمر في عدد المساعدين العائليين من سنة لأخرى والذي انتقل من 404000 سنة 2010 إلى 154000 سنة 2016 أي بنسبة تراجع مقدرة بـ 62%.

قد ترجع هذه النتائج إلى تفضيل العمال لحصولهم على مبلغ واضح ومحدد ومضمون بصفة دورية، مقابل اللجوء إلى الأعمال الحرة التي قد تنطوي على مخاطر لا يمكن من خلالها ضمان دخل مستمر لفترة طويلة، فيلجؤون إلى الوظائف الدائمة والعمل في شكل أجراء. لكن هذا الأمر لا ينفي توجه العديد من الشباب نحو الأعمال المهنية والحرف التقليدية واليدوية خصوصا في ظل تراجعهم العديد منهم عن استكمال دراستهم والحصول على شهادات عليا وتوجههم نحو مراكز التعليم المهني من جهة، ومن جهة أخرى تشبع سوق العمل بأصحاب الشهادات العليا مما صعب من تشغيلهم في مناصب عمل قارة، مما دفع بالعديد منهم إلى الانطلاق في مشاريعهم الخاصة أو توجههم نحو الحرف.

– خاتمة وتوصيات:

أضحت مسألة البطالة والتشغيل في المقابل، من المسائل المهمة التي توليها الدول اهتماما كبيرا من خلال دراسة وتحليل المؤشرات الخاصة بها، واتخاذ التدابير اللازمة وفقا لما توضحه هذه المؤشرات. فوضعت الجزائر في

هذا الإطار العديد من الأساليب والسياسات التي فتحت من خلالها الأبواب أمام الشباب الحاملين للشهادات الجامعية أو للمهارات والحرف اليدوية، المجال للحصول على منصب عمل مؤقت أو دائم حسب الاحتياجات، من خلال تسطير العديد من البرامج التي أوكلت لمجموعة من الأجهزة مثل الوكالة الوطنية للتشغيل، التي تعد المسؤول الرئيسي عن التشغيل في الجزائر من خلال ملاقاة طالبي العمل بالعارضين، ومنح عقود إدماج مهنية وفقا لعدد من الشروط، بالإضافة إلى العديد من التحفيزات الجبائية لأصحاب العمال الذين يشغلون العمال في إطار هذه العقود، مما شجع العديد من الخواص وأرباب العمل وأصحاب المؤسسات على استقطاب هذه اليد العاملة.

كما ركزت هذه السياسات أيضا على خلق مزيد من فرص ومناصب العمل من خلال تشجيع إقامة المشاريع والمقاولات بكافة أحجامها خصوصا الصغيرة منها، من خلال منح القروض والمرافقة عبر أجهزة متعددة منها الوكالة الوطني لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ، وجهاز إحداث النشاطات من طرف البطالين أصحاب المشاريع البالغين من 30 إلى 50 سنة المسير من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، وصناديق الضمان التابعة لهما.

وقد أوضحت النتائج أنه بالرغم من كافة هذه الإجراءات، ومع الاستقرار النسبي لمعدل البطالة عند حدود 10%، إلا أن مستويات التشغيل لا تزال منخفضة مقارنة بعدد الناشطين اقتصاديا، حيث لا تصل لحدود 40%، وهو ما يوضح محدودية نجاعة هذه البرامج وضرورة تفعيلها بصورة أكبر، من خلال التشجيع على إقامة المؤسسات المستقلة بصفة أكبر لامتصاص عدد أكبر من العمال، مع تشجيع الحرف الومهن، في إطار متكامل يسمح بالاستفادة منها في المجالات المختلفة.

- الهوامش والاحالات:

(1) ONU, "Rapport mondial sur le développement humain", De Boeck Université, Bruxelles, 2000, p 277.

(2) Olivier Bellégo, Mokhtar Lakehal et autres, Dictionnaire des questions sociales– l'outil indispensable pour comprendre les enjeux sociaux", Harmattan, Paris, 2005, p 60.

(3) Marcia Quintslr, séminaire "emploi et chômage : un nouveau regard sur la pertinence et les fondements conceptuels des statistique", 18éme conférence internationale de statisticiens du travail, BIT, Genève, 24/11 au 05/12/2008, p 09.

(4) ONS, "Données statistiques, activité, emploi et chômage", Algérie, N°514, 2008, p 07

(5) سميرة العابد، زهية عباز، "ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات"، مجلة الباحث جامعة ورقلة، العدد 11، 2012، ص 75.

(6) البشير عبد الكريم، "تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحبطة منها خلال عقد التسعينات"، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، العدد 01، 2004، ص 150.

(7) رمزي زكي، "الاقتصاد السياسي للبطالة"، عالم المعرفة، الكويت، أكتوبر 1998، ص 26.

(8) قنيدرة سمية، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة – دراسة ميدانية بولاية قسنطينة"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، فرع تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري بقسنطينة، 2009-2010، ص ص 16، 17.

(9) فليح حسن خلف، "الاقتصاد الكلي"، جدارة للكتاب العالمي للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص 335.

(10) مجدي عبد الفتاح سليمان، عمر بن الخطاب، "المشكلات الاقتصادية المعاصرة"، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2009، ص 27.

(11) عبد الله الظهر محمد، "الضرورات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل"، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2004، ص 285.

(12) علي لطفي وآخرون، "التحليل الاقتصادي الكلي"، مكتبة عين شمس، القاهرة، 1998، ص 115.

(13) محمدي فوزي أبو السعود، "مقدمة في الاقتصاد الكلي"، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2004، ص 221.

(14) إسماعيل عبد الرحمن وآخرون، "مفاهيم أساسية في علم الاقتصاد"، دار وائل للطباعة والنشر، الأردن، 1999، ص 136.

(15) سميرة العابد، زهية عباز، مرجع سبق ذكره، ص 76.

(16) عيادة سعيد حسين، "البطالة في الاقتصاد العراقي – أسبابها وسبل معالجتها"، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، العراق، المجلد 04 العدد 08، 2012، ص 84.

(17) محمد حسن عبد القوي، "البطالة، المشكلة والعلاج"، مركز الإعلام الأمني، وزارة الداخلية، مملكة البحرين، ص 04.

(18) عادل أحمد عبد الجواد، "البطالة والجريمة"، مجلة الأمن والحياة، العدد 278، سبتمبر 2005، ص 58.

(19) "La stabilité de l'emploi", presse de l'université Laval, Québec, 1956, p 44.

(20) قنيدرة سمية، مرجع سبق ذكره، ص 28.

(21) "التشغيل–السياسة والتشريع"، على الموقع الرسمي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، http://www.mtess.gov.dz، أطلع عليه يوم 2017/09/25 على الساعة 17.23.