

كلية العلوم الاقتصادية ، العلوم التجارية و علوم التسيير



أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية  
تخصص : اقتصاد التنمية

الحماية الاجتماعية و التشغيل في الجزائر  
( محاولة تقييم جهاز المساعدة على الإدماج المهني و سياسة عقد العمل المدعم )  
« 2015 - 2011 »

تحت إشراف:

الدكتور: رمضان محمد

من إعداد الطالب:

وراد فؤاد

أعضاء لجنة المناقشة

|        |                      |                      |                        |
|--------|----------------------|----------------------|------------------------|
| رئيسا  | جامعة تلمسان         | أستاذ التعليم العالي | أ. د بن بوزيان محمد    |
| مشرفا  | جامعة مستغانم        | أستاذ محاضر "أ"      | د. رمضان محمد          |
| ممتحنا | جامعة تلمسان         | أستاذ التعليم العالي | أ. د بوثلجة عبد الناصر |
| ممتحنا | جامعة سعيادة         | أستاذ التعليم العالي | أ. د بلعربي عبد القادر |
| ممتحنا | المركز الجامعي مغنية | أستاذ محاضر "أ"      | د. شكوري سيدي محمد     |
| ممتحنا | جامعة تلمسان         | أستاذ محاضر "أ"      | د. بودية فؤزي          |

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## شكر و تقدير

### الحمد لله

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات ،

مصادقا لقول رسول الله صلى الله عليه و سلم

«من لم يشكر الناس لم يشكر الله» .

عملا بهذا الحديث أتقدم بأسمى عبارات التقدير لكل من كانوا سندا لي  
طيلة حياتي الدراسية من معلمين و أساتذة ، و لكل من علمني و رباني  
و لكل من كان عليه خير علي .

في البداية أتقدم بجزيل الامتنان و الشكر و العرفان إلى الأستاذ المشرف  
الدكتور رضائي محمد لتتبعه لعملي و وقوفه سندا لي في الأوقات الصعبة،  
كما أشكر الأستاذ طويل أحمد على توجهاته الهادفة و نصائحه القيمة.

كما لا يفوتني أن أمرر رسائل العرفان و التقدير و الاحترام إلى أعضاء  
لجنة المناقشة كل باسمه ومنزلته على تكريمهم بقراءة الرسالة و مناقشتها.

✍ طالبكم : وراة فؤاد

## إهداء

أهدي ثمرة جهدي و أجر و ثواب عملي إلى:

عطر الخلود و أجمل شيء في الوجود ، إلى من  
كانت سنداً لي و نور دربي في طفولتي ، إلى أمي  
الحنونة الغالية رحمها الله ، أدعوا الله أن يجعل هذا  
العمل في ميزان حسناتها .

إلى أبي الغالي المعطاء أطل الله في عمره.

إلى زوجتي عربون الوفاء و العطاء.

إلى قرني عيني بنتاي الحبيبتين عائشة أريام و زهور  
رفيف.

إلى جميع أفراد عائلتي و عائلة زوجتي كل باسمه.

إلى الخالة الكريمة في ديار الغربة التي فتحت لي  
أبواب منزلها أثناء بحثي هناك.

إلى جميع الأصدقاء و الأحباب .

أقول شكراً للجميع

قائمة

الجدول

و الأشكال

و الملاحق

## قائمة الجداول

| ص   | عنوان الجدول  | ر،ج  |
|-----|---|------|
| 14  | مقارنة بين نماذج الحماية الاجتماعية                                       | (01) |
| 15  | النموذج القديم للحماية الاجتماعية   | (02) |
| 18  | النموذج الجديد للحماية الاجتماعية   | (03) |
| 21  | مقارنة بين النموذج القديم و الحديث للحماية الاجتماعية                     | (04) |
| 29  | اختلاف نسبة الاشتراكات الاجتماعية و نتائجها على التشغيل                   | (05) |
| 40  | التغيرات في الاشتراكات الضمان الاجتماعي في الجزائر (%)                    | (06) |
| 66  | أساليب علاج البطالة   | (07) |
| 79  | مثال توضيحي لربط البرامج النشطة بالأهداف المسطرة حسب الظرف الاقتصادي      | (08) |
| 124 | نسبة النشاط لكل قطاع للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة (2013-2014)       | (09) |
| 132 | حجم الاستثمارات الاقتصادية ل (و و ت) للشباب الأقل من 30 سنة (2008-2013)   | (10) |
| 133 | تطور المناصب المستحدثة لجهاز (TUPHIMO) (2008-2014)                        | (11) |
| 134 | تطور عدد المناصب المستحدثة لجهاز (IAIG) في (2008-2011)                    | (12) |
| 135 | تطور حصيلة جهاز (PID) ما بين (2010-2014)                                  | (13) |
| 136 | عدد الوظائف المحتملة للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)          | (14) |
| 137 | تطورات المناصب المحتملة للشباب الأقل من 30 سنة ما بين 2008 و 2014 (ANSEJ) | (15) |
| 138 | تطور عدد مشاريع (CNAC) و المناصب المستحدثة (2004-2013)                    | (16) |
| 152 | تطور معدل النشاط و معدل البطالة حسب الجنس (2005-2015)                     | (17) |
| 157 | تطور معدلات التشغيل حسب الجنس   | (18) |
| 158 | تطور معدل التشغيل لدى الشباب حسب الفئة العمرية (2009-2014)                | (19) |
| 172 | المقارنة بين جهاز المساعدة على الإدماج المهني و سياسة عقد العمل المدعم    | (20) |
| 175 | عدد التنصيات لعقد العمل المدعم حسب التصنيف (2009-2014)                    | (21) |
| 177 | توزيع مؤسسات العينة حسب المكان الجغرافي                                   | (22) |
| 177 | توزيع مؤسسات العينة حسب الطابع القانوني                                   | (23) |

|     |  |      |
|-----|--|------|
| 178 | توزيع مؤسسات العينة حسب قطاع النشاط  | (24) |
| 178 | توزيع مؤسسات العينة حسب الحجم  | (25) |
| 180 | تطور عدد المشتغلين خلال (2011-2015)  | (26) |
| 181 | تطور نسبة المشتغلين حسب الإطار القانوني للمؤسسة  | (27) |
| 187 | تطور نسبة الإطارات حسب الإطار القانوني (2011-2015)   | (28) |
| 188 | تطور نسبة التقنيين حسب الإطار القانوني (2011-2015)   | (29) |
| 188 | تطور نسبة العمال الغير المؤهلين حسب الإطار القانوني (2011-2015)                            | (30) |
| 189 | تطور عدد المشتغلين حسب طبيعة النشاط (2011-2015)  | (31) |
| 192 | تطور المشتغلين حسب حجم المؤسسة (2011-2015)   | (32) |
| 195 | تطور عدد تنصيات جهاز المساعدة على الإدماج المهني (2011-2015)                               | (33) |
| 197 | تطور نسبة الإدماج لجهاز المساعدة على الإدماج المهني مقارنة بعدد التنصيات الإجمالية         | (34) |
| 197 | مقارنة نسب التنصيات و نسب الإدماج مع نسب التشغيل حسب نوعية عقد (DAIP)                      | (35) |
| 198 | تطور نسبة التنصيات للقطاع العام من إجمالي التنصيات   | (36) |
| 200 | مقارنة نسبة التنصيات مع نسبة الإدماج في القطاع العام لصيغ الثلاثة للجهاز (DAIP)            | (37) |
| 201 | تطور نسبة التنصيات القطاع الخاص من إجمالي التنصيات (DAIP)                                  | (38) |
| 201 | تطور معدل إدماج القطاع الخاص بالنسبة لعدد التنصيات في القطاع الخاص (DAIP)                  | (39) |
| 202 | تطور معدل إدماج القطاع الخاص بالنسبة لمجموع المدمجين لجهاز (DAIP)                          | (40) |
| 202 | مقارنة نسبة التنصيات مع نسب الإدماج في القطاع الخاص (DAIP)                                 | (41) |
| 203 | مجموع التنصيات حسب قطاع النشاط (DAIP)  | (42) |
| 203 | نسبة الإدماج حسب قطاع النشاط من إجمالي المناصب المدججة ل (DAIP)                            | (43) |
| 204 | تطور معدل الإدماج بالنسبة لإجمالي التنصيات الخاصة بالقطاع الإنتاجي (DAIP)                  | (44) |
| 205 | تطور معدل الإدماج بالنسبة لإجمالي التنصيات الخاصة في قطاع الخدمات (DAIP)                   | (45) |
| 205 | تطور معدل الإدماج بالنسبة لإجمالي التنصيات الخاصة في قطاع البناء و الأشغال العمومية (DAIP) | (46) |
| 206 | تطور نسبة التنصيات حسب حجم المؤسسة (DAIP)  | (47) |
| 206 | تطور نسبة الإدماج حسب حجم المؤسسة من إجمالي المناصب المدججة ل (DAIP)                       | (48) |

|     |  |      |
|-----|--|------|
| 208 | تطور نسب الإدماج لعقد العمل المدعم (2011-2015)   | (49) |
| 209 | تطور معدل الإدماج للقطاع العام بالنسبة الإجمالي تنسيبات القطاع العام ل (CTA) (2011-2015) | (50) |
| 209 | تطور معدل الإدماج للقطاع العام بالنسبة لمجموع المدمجين عقد العمل المدعم (2011-2015)      | (51) |
| 210 | تطور معدل الإدماج للقطاع الخاص بالنسبة الإجمالي تنسيبات القطاع الخاص ل(CTA) (2011-2015)  | (52) |
| 210 | تطور معدل الإدماج للقطاع الخاص بالنسبة لمجموع المدمجين عقد العمل المدعم (2011-2015)      | (53) |
| 211 | تطور مجموع التنسيبات عقد العمل المدعم حسب قطاع النشاط (2011-2015)                        | (54) |
| 212 | تطور نسبة الإدماج حسب قطاع النشاط من إجمالي المناصب المدججة ل(CTA) (2011-2015)           | (55) |
| 213 | تطور معدل الإدماج الخاص بكل قطاع حسب مجموع التنسيبات لكل قطاع (2011-2015)                | (56) |
| 213 | تطور نسبة التنسيبات حسب حجم المؤسسة (2011-2015)  | (57) |
| 214 | تطور نسبة الإدماج حسب حجم المؤسسة من إجمالي المناصب المدججة (2011-2015)                  | (58) |

## قائمة الأشكال

| ص   | عنوان الشكل   | ر،ش  |
|-----|---|------|
| 16  | توسيع نطاق الحماية الاجتماعية   | (01) |
| 19  | النموذج المضاد للمساواة   | (02) |
| 25  | تأثير الاشتراكات الاجتماعية على صاحب العمل  | (03) |
| 27  | تأثير الاشتراكات الاجتماعية على الأجراء   | (04) |
| 32  | التفسير النظري لنتائج التخفيضات في الاشتراكات الاجتماعية                                | (05) |
| 33  | تأثير التباين في تخفيضات لاشتراكات الاجتماعية على نمو القطاعات الاقتصادية               | (06) |
| 34  | توسيع التغطية الاجتماعية بتطبيق التأمين الاختياري                                       | (07) |
| 36  | سبب تعميم التغطية الإلزامية   | (08) |
| 42  | حصة التحولات الاجتماعية من 'PIB' في الجزائر (2004-2015)                                 | (09) |
| 43  | التوازنات المالية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية (2001-2013)                       | (10) |
| 44  | تطور التوازنات المالية للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (2001-2013)         | (11) |
| 46  | تطور أنواع التقاعد (1995-2014)  | (12) |
| 47  | تطور التوازنات المالية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (2001-2013)                    | (13) |
| 47  | تطور التوازنات المالية لصندوق (CACOBATPH) (2001-2013)                                   | (14) |
| 49  | تطور معدل الاشتراك في الضمان الاجتماعي لإجمالي العمال (2005-2015)                       | (15) |
| 50  | الاشتراك في الضمان الاجتماعي للسكان النشطين حسب المهنة لسنة 2013                        | (16) |
| 51  | الاشتراك في الضمان الاجتماعي للسكان النشطين حسب طبيعة النشاط سنة 2013                   | (17) |
| 52  | الاشتراك في الضمان الاجتماعي للسكان النشطين في القطاع الخاص حسب حجم المؤسسة سنة 2013    | (18) |
| 52  | الاشتراك في الضمان الاجتماعي للسكان النشطين في القطاع الخاص حسب سن العامل سنة 2013      | (19) |
| 53  | الاشتراك في الضمان الاجتماعي للسكان النشطين في القطاع الخاص حسب نوعية الدبلوم لسنة 2013 | (20) |
| 94  | التأثيرات الاقتصادية لسياسة تخفيض فترة العمل  | (21) |
| 101 | الآثار الإيجابية لتأثير تشريعات العمل على الأداء الاقتصادي                              | (22) |

|     |   |      |
|-----|---|------|
| 103 | الآثار السلبية لتأثير تشريعات العمل على التشغيل                                   | (23) |
| 105 | تأثير تشريعات العمل على هيكل الاقتصاد   | (24) |
| 108 | التأثيرات السلبية لسياسة الحد الأدنى للأجور على التشغيل و الاقتصاد                | (25) |
| 110 | الآثار الايجابية لسياسة الحد الأدنى للأجور  | (26) |
| 111 | تأثير سياسة الحد الأدنى للأجور على السياسات الاقتصادية و الاجتماعية               | (27) |
| 123 | تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر (2003-2014)                           | (28) |
| 125 | توزيع المشتغلون حسي قطاع النشاط و حجم المؤسسة (2013)                              | (29) |
| 125 | معوقات قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر                                | (30) |
| 139 | تطور المناصب المستحدثة لمختلف الأجهزة التشغيل و الحماية (2010-2013)               | (31) |
| 144 | محاور إستراتيجية ترقية التشغيل  | (32) |
| 147 | تطور عدد السكان في الجزائر ب(الآلاف) (1990-2015)                                  | (33) |
| 148 | تطور معدل النمو السكاني (%) (1990-2015)   | (34) |
| 149 | تطور عدد الولادات و الوفيات (بالآلاف) في الجزائر (1990-2015)                      | (35) |
| 150 | هرم السكان في الجزائر (2008-2014)   | (36) |
| 150 | تطور معدل الإعالة الديموغرافي في الجزائر (1990-2015)                              | (37) |
| 151 | السكان الناشطون و البطالين بالملايين (2005-2015)                                  | (38) |
| 153 | تطور معدل البطالة و معدل بطالة الشباب (2004-2015)                                 | (39) |
| 154 | تطور معدل البطالة حسب نوع الشهادة (2012-2015)                                     | (40) |
| 155 | تطور البطالة حسب الموقع الجغرافي (2011-2013)                                      | (41) |
| 156 | تطور معدلات التشغيل في الجزائر (2005-2015)  | (42) |
| 156 | تطور الناتج الوطني الحقيقي و الناتج الوطني الحقيقي خارج المحروقات (2005-2015)     | (43) |
| 159 | تطور عدد المشغلين حسب النشاط المهني (2005-2015)                                   | (44) |
| 160 | تطور الأجراء الدائمين و الغير الدائمين بالنسبة لمعدل التشغيل الإجمالي (2000-2015) | (45) |
| 161 | تطور السكان المشتغلون حسب قطاع النشاط (2005-2015)                                 | (46) |
| 162 | التطور الناتج الوطني الحقيقي حسب قطاع النشاط (2005-2015)                          | (47) |
| 163 | تطور المشتغلون حسب القطاع القانوني ب(%) (2005-2015)                               | (48) |
| 173 | تطور مختلف أنواع التنسيبات الخاصة بجهاز المساعدة على الإدماج المهني (2008-2015)   | (49) |

|     |  |      |
|-----|--|------|
| 174 | تطور نسب تنسيبات بجهاز المساعدة على الإدماج المهني بين القطاع الاقتصادي و الإداري (2008-2014)                            | (50) |
| 175 | عدد التنسيبات لعقد العمل المدعم حسب التصنيفات (2009-2014)  | (51) |
| 181 | تطور معدل التغير في عدد المشغلين (2012-2015)   | (52) |
| 182 | تطور المشغلين الدائمين و المؤقتين (2011-2015)  | (53) |
| 183 | تطور العمال الدائمين حسب الإطار القانوني (2011-2015)   | (54) |
| 183 | تطور العمال المؤقتين حسب الإطار القانوني (2011-2015)   | (55) |
| 184 | تطور عدد المشتغلين حسب الجنس (2011-2015)   | (56) |
| 185 | نسبة المشتغلين الذكور حسب الإطار القانوني (2011-2015)  | (57) |
| 186 | نسبة المشتغلين الإناث حسب الإطار القانوني (2011-2015)  | (58) |
| 186 | تطور عدد المشتغلين حسب المستوى المهني للعامل   | (59) |
| 191 | تطور عدد المشتغلين حسب طبيعة النشاط (2011-2015)  | (60) |
| 193 | تطور المشتغلين حسب حجم المؤسسة (2011-2015)   | (61) |
| 196 | نسبة كل فئة من فئات جهاز المساعدة على الإدماج المهني من إجمالي التنسيبات (2011-2015)                                     | (62) |
| 199 | تطور معدل الإدماج للقطاع العام بالنسبة لعدد تنسيبات القطاع العام   | (63) |
| 200 | تطور معدل الإدماج للقطاع العام بالنسبة لمجموع المدمجين للجهاز (DAIP)   | (64) |
| 204 | متوسط نسب الإدماج لمختلف القطاعات من إجمالي المناصب المدجة من طرف جهاز (DAIP) (2011-2015)                                | (65) |
| 207 | متوسط نسب الإدماج من إجمالي المناصب المدجة حسب أنواع المؤسسات ل (DAIP) (2011-2015)                                       | (66) |
| 208 | تطور نسب الإدماج لعقد العمل المدعم (2011-2015)   | (67) |
| 209 | تطور معدل الإدماج بالنسبة لإجمالي التنسيبات و مجموع المدمجين لعقد العمل المدعم (2011-2015)                               | (68) |
| 211 | مقارنة معدل الإدماج في القطاع الخاص بين إجمالي التنسيبات في القطاع الخاص و إجمالي المدمجين من قبل جهاز (CTA) (2011-2015) | (69) |
| 213 | متوسط نسب الإدماج لمختلف القطاعات من جملة المناصب المدجة (2011-2015)   | (70) |
| 214 | متوسط نسب الإدماج للسنوات الخمس من إجمالي المناصب المدجة لعقد العمل المدعم (2011-2015)                                   | (71) |

قائمة الأشكال

|     |  |      |
|-----|--|------|
| 217 | المؤسسات الخاصة و درجة اعتمادها على أجهزة التشغيل          | (72) |
| 219 | عوامل ازدياد معدل الإدماج في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية | (73) |
| 220 | كيفية الإدماج لدى المؤسسات الاقتصادية الجزائرية            | (74) |

قائمة الملاحق

| الصفحة | عنوان الملحق      | رقم الملحق |
|--------|-------------------|------------|
| 250    | استمارة الاستبيان | (01)       |
| 252    | معطيات الاستبيان  | (02)       |

الفهرس

الفهرس

|       |   |
|-------|---|
| أ...أ | المقدمة العامة                                    |
| و     | الإشكالية   |
| و     | الفرضيات  |
| ز     | أهمية البحث                                       |
| ز     | أهداف البحث                                       |
| ز     | دوافع اختيار الموضوع                              |
| ح     | أدبيات الدراسة                                    |
| م     | أدوات الدراسة                                     |
| م     | منهجية البحث و إطار الدراسة                       |
| 1     | <b>الفصل الأول: الحماية الاجتماعية في الجزائر</b> |
| 2     | المقدمة   |
| 3     | <b>المبحث الأول: الحماية الاجتماعية</b>           |
| 3     | المطلب الأول : الحماية الاجتماعية                 |
| 3     | 1-عموميات حول الحماية الاجتماعية                  |
| 5     | 1-1- اقتصاد الحماية الاجتماعية                    |
| 5     | 1-2- أهداف الحماية الاجتماعية                     |
| 6     | 1-3- آليات الحماية الاجتماعية                     |
| 6     | 1-4- حقل الحماية الاجتماعية                       |
| 6     | 2-تشعب موضوع الحماية الاجتماعية                   |
| 6     | 2-1-الخطر الاجتماعي                               |
| 6     | 2-2- التأمين الاجتماعي                            |
| 7     | 2-3- التضامن الاجتماعي                            |
| 7     | 2-4- الضمان الاجتماعي                             |
| 8     | 3- السياسة الاجتماعية                             |
| 8     | 4- دولة الرعاية الاجتماعية و الرفاه               |

|    |  |
|----|--|
| 8  | 1-4 المنظور الليبرالي لدولة الرفاه   |
| 9  | 2-4 الدولة الديمقراطية الاجتماعية  |
| 9  | المطلب الثاني: نظريات الحماية الاجتماعية و الرفاهية الاجتماعية                           |
| 9  | 1- نظريات العدالة الاجتماعية   |
| 9  | 1-1- نظرية (KOLM) 1974   |
| 10 | 1-2 نظرية (Rewls) 1971   |
| 10 | 1-3 نظرية بيجو للرفاهية  |
| 11 | 1-4 نظرية الاستطاعة (لأمارتيا سن) (The Theory of Capabilities for Professor Amartya Sen) |
| 11 | 1-5 نظرية مالتوس (Malthus) 1820  |
| 12 | 2- نظريات الحماية الاجتماعية   |
| 12 | 2-1 نظرية بسمرك (Chancelier Bismark)   |
| 13 | 2-2 نظرية بفريدج (Lord Beveridge)  |
| 14 | 2-3 نظرية الحد الأدنى الليبرالي  |
| 15 | المطلب الثالث: النظام القديم والجديد للحماية الاجتماعية                                  |
| 15 | 1- النظام القديم   |
| 17 | 2- النظام الجديد   |
| 20 | 2-1 إعادة الاستخدام المستوحاة من نموذج برامج الحكومية للتشغيل المؤقتة (Workfare)         |
| 20 | 3- المقارنة بين النظام القديم والجديد للحماية الاجتماعية                                 |
| 22 | المبحث الثاني: الحماية الاجتماعية وسوق العمل   |
| 22 | المطلب الأول: الضمان الاجتماعي وسوق العمل  |
| 22 | 1- أهمية تقديمات الضمان الاجتماعي في تحسين إنتاجية العمل                                 |
| 23 | 2- تقديمات الحماية الاجتماعية و التقاعس عن العمل   |
| 24 | 3- تأثير تقديمات الحماية الاجتماعية على معدلات البطالة                                   |
| 24 | المطلب الثاني: الاشتراكات الاجتماعية و التشغيل   |
| 25 | 1- الاشتراكات الاجتماعية و الطلب على العمل   |
| 25 | 1-1 تأثير الاشتراكات الاجتماعية على صاحب العمل   |
| 26 | 1-2 تأثير الاشتراكات الاجتماعية على الأجراء  |

|    |   |
|----|---|
| 27 | 3-1- مراجعة نظرية التكاليف الاجتماعية   |
| 28 | 2- النتائج النظرية للاشتراكات الاجتماعية في إطار التوازن الاقتصادي الكلي  |
| 30 | 3- تخفيض الاشتراكات الاجتماعية (تجربة جزيرة ماديرا)   |
| 31 | 3-1- النتائج سياسة تخفيض الاشتراكات في جزيرة ماديرا   |
| 31 | 3-2- تفسير النظري للنتائج المحققة   |
| 34 | المطلب الثالث: كيفية توسيع مظلة التغطية الاجتماعية  |
| 34 | 1- إتاحة التأمين على أساس اختياري   |
| 35 | 2- تطبيق مبدأ المساواة بين الجنسين في تسوية المعاملات التجارية  |
| 35 | 3- تفعيل دور الدولة الاجتماعي لتوسيع التغطية الاجتماعية   |
| 35 | 4- التأمين الإلزامي لتوسيع التغطية الاجتماعية   |
| 36 | 5- تنويع المنتجات الاجتماعية الممولة من الدولة  |
| 37 | 6- تعزيز الحوار الاجتماعي وتوسيع نطاقه  |
| 38 | المبحث الثالث: الحماية الاجتماعية في الجزائر  |
| 38 | المطلب الأول: الحماية الاجتماعية في الجزائر بين نموذج 'باسمارك و بيفريدج'   |
| 38 | 1- نشأة و تطور نظام الحماية الاجتماعية في الجزائر   |
| 39 | 2- تطور الاشتراكات الاجتماعية   |
| 42 | 3- السياسة الاجتماعية و التحولات الاجتماعية   |
| 43 | المطلب الثاني: هيكل الضمان الاجتماعي الجزائري   |
| 43 | 1- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية (CNAS)   |
| 44 | 2- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS)  |
| 44 | 3- الصندوق الوطني للتقاعد (CNR)   |
| 46 | 4- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)   |
| 47 | 5- الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء، الأشغال العمومية والري (CACOBATPH) |
| 48 | المطلب الثالث: التغطية الاجتماعية في الجزائر  |
| 48 | 1- معدل الاشتراك في الضمان الاجتماعي  |
| 49 | 2- الاشتراك في الضمان الاجتماعي للسكان النشطين حسب المهنة   |
| 50 | 3- الاشتراك في الضمان الاجتماعي للسكان النشطين حسب طبيعة النشاط   |

|    |  |
|----|--|
| 51 | 4- الاشتراك في الضمان الاجتماعي للسكان النشطين في القطاع الخاص حسب حجم المؤسسة   |
| 52 | 5- الاشتراك في الضمان الاجتماعي للسكان النشطين في القطاع الخاص حسب سن العامل     |
| 53 | 6- الاشتراك في الضمان الاجتماعي للسكان النشطين في القطاع الخاص حسب نوعية الدبلوم |
| 55 | الخاتمة:   |
| 56 | <b>الفصل الثاني: سياسات التشغيل و أعراف العمل</b>                                |
| 57 | المقدمة  |
| 58 | <b>المبحث الأول: مفاهيم حول سوق العمل</b>  |
| 58 | المطلب الأول : مفاهيم حول العمل و التشغيل  |
| 58 | 1- تعريف النشطين اقتصاديا  |
| 59 | 1-1 السكان غير ذوي النشاط الاقتصادي  |
| 59 | 2- العمل   |
| 59 | 1-2 مرونة العمل  |
| 60 | 3- التشغيل   |
| 60 | 1-3 معدل الشغل (TO) ومعدل العمالة (TE)   |
| 60 | 4- سوق العمل   |
| 60 | 1-4 الطلب عن العمل   |
| 61 | 2-4 عرض العمل  |
| 61 | 3-4 توازن سوق العمل  |
| 61 | 5- العاطل عن العمل و البطالة   |
| 61 | 1-5 معدل البطالة   |
| 62 | 2-5 أنواع البطالة  |
| 62 | 1-2-5 البطالة الاحتكاكية   |
| 62 | 2-2-5 البطالة الهيكلية   |
| 62 | 3-2-5 البطالة الدورية  |
| 62 | 4-2-5 البطالة الموسمية   |
| 63 | 5-2-5 البطالة المقنعة  |
| 63 | 6-2-5 البطالة السافرة  |

|    |   |
|----|---|
| 63 | 7-2-5 البطالة المحبطة   |
| 63 | المطلب الثاني : النظريات الاقتصادية المفسرة لسوق العمل والبطالة     |
| 63 | 1- المنظور التقليدي   |
| 63 | 1-1 المدرسة الماركسية   |
| 64 | 2-1 المدرسة الكلاسيكية  |
| 64 | 3-1 المدرسة النيوكلاسيكية   |
| 65 | 4-1 المدرسة الكينزية  |
| 65 | 5-1 نظرية بفريدج (Sir William Beveridge)                            |
| 66 | 2- المنظور المعاصر  |
| 67 | 1-2 نظرية تجزؤ سوق العمل  |
| 67 | 2-2 نظرية اختلال سوق العمل (Desequilibrium Theory)                  |
| 68 | 3-2 نظرية البحث عن العمل (Job search theory)                        |
| 68 | 4-2 نظرية العقود الضمنية (La théorie des contrats implicites)       |
| 69 | 5-2 نظرية الأجور الفعالة (أجر الكفاءة) (Efficiency wage théorie)    |
| 69 | المطلب الثالث : سياسات التشغيل و محاربة البطالة                     |
| 70 | 1- التمييز بين سياسة الحد من البطالة وسياسة التشغيل                 |
| 70 | 1-1 سياسات التشغيل  |
| 71 | 2-1 سياسة الحد من البطالة   |
| 71 | 2- سياسة التشغيل و مرونة الإطار المؤسسي                             |
| 72 | 3- أنماط سياسات التشغيل   |
| 72 | 1-3 سياسات التشغيل النشيطة (Politique active)                       |
| 73 | 1-1-3 دعم التوظيف الذاتي و ترقية العمل المستقل (تطوير روح المبادرة) |
| 73 | 2-1-3 دعم التوظيف   |
| 73 | 3-1-3 التدريب على سوق العمل   |
| 73 | 4-1-3 الهيئات العامة للتوظيف (خدمات التشغيل العامة)                 |
| 74 | 5-1-3 الخلق المباشر للوظائف   |
| 74 | 6-1-3 الأشغال العامة  |

|    |   |
|----|---|
| 74 | 7-1-3 تشجيع الحراك  |
| 75 | 2-3 سياسات عمالة وقائية (سلبية أو غير نشطة)   |
| 75 | 1-2-3 التقاعد المبكر  |
| 75 | 2-2-3 إعانات البطالة  |
| 75 | 3-2-3 التأمين ضد البطالة  |
| 76 | <b>المبحث الثاني : التشغيل و السياسات الاقتصادية</b>                                |
| 76 | المطلب الأول : البرامج الدولية لسياسة الحماية من البطالة و التشغيل                  |
| 76 | 1- برامج الانتقال من المدرسة إلى العمل  |
| 78 | 2- إستراتيجيات التشغيل المنتج   |
| 81 | 3- سياسة التشغيل في كوريا الجنوبية  |
| 84 | المطلب الثاني : السياسة الاقتصادية  |
| 85 | 1- السياسات الاقتصادية (تعريف ، أهداف)  |
| 85 | 2- تأثير السياسة الاقتصادية بصانعي القرار   |
| 86 | 3- السياسات الاقتصادية و سياسات التشغيل   |
| 86 | 1-3 تركيز السياسة الاقتصادية على النمو بدلا من العمالة                              |
| 86 | 2-3 اعتماد سياسة اقتصادية تقوم على مبدأ فصل الحماية الاجتماعية عن نتائج سوق العمل   |
| 87 | 4- تفعيل دور الدولة الإنمائية   |
| 88 | 5- الاقتراء بالسياسة الاقتصادية الناجحة لبعض الدول                                  |
| 88 | 1-5 تجربة كوريا الجنوبية  |
| 89 | 2-5 التجربة الصينية   |
| 90 | 3-5 تجربة أندونيسيا   |
| 91 | المطلب الثالث : الإصلاحات الاقتصادية و الاجتماعية من أجل نجاح سياسات التشغيل المنتج |
| 91 | 1- توجيهات منظمة العمل الدولية  |
| 91 | 2- الإصلاحات الاقتصادية و الاجتماعية من أجل نجاح سياسات تشغيل المنتج                |
| 92 | 3- بعض التجارب الدولية  |
| 96 | <b>المبحث الثالث : تأثير أعرف العمل على معدلات التشغيل</b>                          |

|     |  |
|-----|--|
| 96  | المطلب الأول : تأثير أعراف العمل على التشغيل                             |
| 96  | 1- تعريف أعراف العمل   |
| 96  | 2- تحديد أعراف سوق العمل   |
| 97  | 3- انعكاسات أعراف العمل على سوق العمل                                    |
| 98  | المطلب الثاني : تأثير تشريعات حماية العمل على التشغيل                    |
| 98  | 1- قواعد إنهاء العمل لمنظمة العمل الدولية                                |
| 99  | 2- الآثار الايجابية لتشريعات حماية العمل                                 |
| 102 | 3- الآثار السلبية لتشريعات العمل   |
| 103 | 4- النتائج الميدانية لتأثيرات تشريعات العمل                              |
| 104 | 1-4 استقرار العمل  |
| 104 | 2-4 مستويات التشغيل  |
| 104 | 3-4 الأثر على الشباب   |
| 105 | 4-4 حجم المنشأة  |
| 105 | 5-4 هيكلية الاقتصاد  |
| 106 | المطلب الثالث : تأثير حماية الأجور على التشغيل                           |
| 106 | 1- كيفية تحديد الحد الأدنى للأجور من طرف منظمة العمل الدولية             |
| 106 | 2- الآراء المعارضة للحد الأدنى للأجور                                    |
| 109 | 3- الآراء المؤيدة للحد الأدنى للأجور                                     |
| 111 | 4- تأثيرات تشريعات الحد الأدنى للأجور على الدول النامية و الدول المتقدمة |
| 113 | الخاتمة  |
| 114 | الفصل الثالث : السياسات الاقتصادية و التشغيل في الجزائر                  |
| 115 | المقدمة  |
| 116 | المبحث الأول : تطور السياسات الاقتصادية و سياسات التشغيل                 |
| 116 | المطلب الأول : السياسة الاقتصادية و البرامج التنموية                     |
| 116 | 1- نموذج التنمية الذاتية المتمثل أساسا في نموذج الصناعات المصنعة         |
| 117 | 2- برنامج التعديل الهيكلي و الاستقرار الاقتصادي (1994-1998)              |
| 118 | 3- مرحلة تطبيق برنامج الإنعاش الاقتصادي (2001-2004)                      |
| 118 | 4- البرنامج التكميلي لدعم النمو (2004-2009)                              |

|     |   |
|-----|---|
| 118 | 5- برنامج توطيد النمو الاقتصادي (2010-2014)   |
| 119 | المطلب الثاني : مكانة المؤسسة في الاقتصاد الجزائري والتحول من نموذج المؤسسات الكبيرة إلى نموذج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة |
| 120 | 1- الاعتماد على المؤسسات الاقتصادية الكبيرة كخيار اقتصادي تنموي   |
| 120 | 1-1 أسباب فشل مؤسسات القطاع العام   |
| 121 | 2- الاعتماد على المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كخيار استراتيجي   |
| 121 | 2- 1 دور التشريع المنظم للقطاع الخاص  |
| 122 | 3- آثار الخوصصة   |
| 122 | المطلب الثالث : تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر   |
| 122 | 1- تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر حسب الإطار القانوني  |
| 124 | 2- نمط النشاط الاقتصادي للمؤسسات الاقتصادية   |
| 124 | 3- نمط المؤسسات الاقتصادية حسب قطاع النشاط الاقتصادي  |
| 126 | المطلب الثالث خصائص الإطار المؤسسي لسوق العمل في الجزائر و طبيعة الدور الذي يلعبه في سياسة التشغيل                        |
| 126 | 1- دور القانون الأساسي العام للعمل  |
| 127 | 2- تأثيرات الإطار المؤسسي على سوق العمل في الجزائر  |
| 127 | 2-1 ضعف مرونة العمل   |
| 128 | 2-2 الانفصال بين سياسات الأجور و سياسات الإنتاجية   |
| 130 | المبحث الثاني : التمييز بين سياسات التشغيل و الحماية من البطالة في الجزائر  |
| 130 | المطلب الأول : أجهزة التشغيل و الحماية  |
| 132 | 1- أجهزة التشغيل للانتظار   |
| 132 | 1-1 أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUPHIMO)  |
| 133 | 2-1 التعويض مقابل نشاطات ذات المنفعة العامة (IAIG)  |
| 134 | 3-1 العمل المأجور بمبادرة محلية (ESIL)  |
| 134 | 2- أجهزة الإدماج  |
| 134 | 2-1 عقود ما قبل التشغيل (CPE)   |
| 135 | 2-2 جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات (PID)  |

|     |   |
|-----|---|
| 135 | 2-3 جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)   |
| 135 | 3- أجهزة التشغيل لخلق النشاط  |
| 136 | 3-1 جهاز القروض المصغرة للوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة (ANGEM)   |
| 137 | 3-2 جهاز إنشاء المؤسسات المصغرة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)   |
| 137 | 3-3 جهاز دعم إحداث النشاط للصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC)   |
| 139 | 4- أجهزة صيانة و ترقية الاستثمارات  |
| 139 | 4-1 الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI)   |
| 140 | 4-2 البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية (PNDA)   |
| 140 | المطلب الثاني : تدابير تحفيزية لتشجيع الاندماج و خلق فرص عمل  |
| 141 | 1- تدابير تحفيزية الرامية إلى الإدماج   |
| 141 | 1-1 تدابير تحفيزية للإدماج في إطار عقود العمل المدعمة   |
| 141 | 2- تدابير تحفيزية الرامية إلى خلق التوظيف الممنوحة للمستفيدين من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) و (CNAC) |
| 143 | 3- الأهداف المتوخاة من التدابير التحفيزية للسياسية الوطنية لترقية التشغيل 2008                                      |
| 143 | المطلب الثالث : محاور استراتيجية ترقية التشغيل  |
| 145 | 1- المحور الأول: تحسين مناخ الاستثمار   |
| 145 | 2- المحور الثاني: تجسيد التحول إلى اقتصاد المؤسساتاتي   |
| 145 | 3- المحور الثالث : تعزيز مشاركة المجتمع المدني  |
| 145 | 4- المحور الرابع : تعزيز أنظمة المعلومات  |
| 145 | 5- المحور الخامس : تعزيز آليات الدعم و المرافقة   |
| 146 | 6- المحور السادس : ترقية نظام المناولة الصناعية   |
| 146 | 7- المحور السابع : تنويع قنوات التمويل  |
| 147 | المبحث الثالث : تطور المؤشرات الاجتماعية في الجزائر   |
| 147 | المطلب الأول : تطور السكاني في الجزائر  |
| 147 | 1- تطور عدد السكان  |
| 148 | 1-1 تطور معدل النمو السكاني   |
| 148 | 1-2 تطور الوافيات و الولادات في الجزائر   |
| 149 | 2- التركيبة السكانية  |

|     |   |
|-----|---|
| 150 | 3- معدل الإعالة الديموغرافي   |
| 151 | المطلب الثاني : تطور مؤشرات البطالة   |
| 151 | 1- تطور السكان (الناشطين ، البطالين ، المشتغلين)  |
| 152 | 2- حيز البطالة  |
| 153 | 3- تطور معدل بطالة الشباب حسب السن  |
| 154 | 4- تطور معدل البطالة حسب نوع الشهادة  |
| 154 | 5- تطور البطالة حسب الموقع الجغرافي   |
| 155 | المطلب الثالث : تطور مؤشرات الشغل   |
| 155 | 1- تطور معدلات التشغيل الكلي و التشغيل حسب الجنس  |
| 157 | 2- تطور معدلات التشغيل حسب الجنس  |
| 157 | 3- تطور معدل التشغيل لدى الشباب حسب الفئة العمرية   |
| 158 | 4- تطور عدد المشغلين حسب النشاط المهني  |
| 159 | 5- تطور الأجراء الدائمين و الغير الدائمين بالنسبة لمعدل التشغيل الإجمالي  |
| 160 | 6- تطور السكان المشتغلون حسب قطاع النشاط  |
| 162 | 7- تطور المشتغلون حسب القطاع القانوني   |
| 164 | الخاتمة :   |
| 165 | الفصل الرابع : محاولة تقييم جهاز المساعدة على الإدماج المهني و سياسة عقد العمل المدعم لفائدة الوافدين على سوق العمل |
| 166 | المقدمة   |
| 167 | المبحث الأول : آليات الإدماج للوافدين الجدد على سوق العمل   |
| 167 | المطلب الأول : جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)  |
| 167 | 1- عقود الإدماج   |
| 168 | 2- الهيئات المستخدمة المعنية  |
| 168 | 3- مدة عقود الإدماج   |
| 168 | 4- عدد المستفيدين الممكن تخصيصه لكل مستخدم  |
| 168 | 5- شروط التأهيل لطلي العمل  |
| 169 | 6- الأجور و المنح   |
| 169 | 7- مرافقة طالبي العمل المبتدئين عن طريق التكوين (عقود تكوين -تشيغل)   |

|     |   |
|-----|---|
| 170 | المطلب الثاني : عقد العمل المدعم (CTA)  |
| 170 | 1- نسبة مساهمة الدولة في أجر عقد العمل المدعم                                       |
| 170 | 1-1 عقود إدماج أصحاب الشهادات ( CID )   |
| 171 | 2-1 عقود الإدماج المهني ( CIP )   |
| 171 | 3-1 عقود العمل و التكوين (CIF)  |
| 171 | 2- التزامات الشباب المدمج   |
| 171 | 4- التزامات المستخدم  |
| 173 | المطلب الثالث : تطور عدد تنصيات جهاز المساعدة على الإدماج المهني و عقد العمل المدعم |
| 173 | 1- تطور عدد تنصيات جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)                          |
| 174 | 2- تطور عدد تنصيات جهاز عقد العمل المدعم (CTA)                                      |
| 175 | 3- مقارنة عدد التنصيات لجهاز المساعدة على الإدماج المهني و عقد العمل المدعم         |
| 176 | المبحث الثاني : العينة و أدوات البحث  |
| 176 | المطلب الأول : منهجية و أداة البحث  |
| 176 | 1- اختيار العينة  |
| 179 | 2- عملية تكوين المعطيات   |
| 179 | 3- صعوبات الدراسة   |
| 180 | المطلب الثاني : نتائج الإحصائية للدراسة   |
| 180 | 1- تطور عدد المشتغلين خلال فترة الدراسة   |
| 181 | 2- تطور نسبة المشتغلين حسب الإطار القانوني للمؤسسة                                  |
| 182 | 3- تطور عدد المشتغلين حسب طبيعة عقد العمل (الدائمين و المؤقتين)                     |
| 182 | 3-1 تطور العمال الدائمين حسب الإطار القانوني  |
| 183 | 3-2 تطور العمال المؤقتين حسب الإطار القانوني  |
| 184 | 4- تطور عدد المشتغلين حسب الجنس   |
| 184 | 4-1 نسبة المشتغلين الذكور حسب الإطار القانوني                                       |
| 185 | 4-2 نسبة المشتغلين الإناث حسب الإطار القانوني                                       |
| 186 | 5- تطور عدد المشتغلين حسب المستوى المهني للعمال                                     |
| 187 | 5-1 تطور نسبة الإطارات حسب الإطار القانوني  |

|     |  |
|-----|--|
| 187 | 2-5 تطور نسبة التقنيين حسب الإطار القانوني   |
| 188 | 3-5 تطور نسبة العمال الغير المؤهلين حسب الإطار القانوني  |
| 189 | المطلب الثالث : النتائج الإحصائية الخاصة بعدد المشتغلين حسب طبيعة النشاط و حجم المؤسسة                         |
| 189 | 1- تطور عدد المشتغلين حسب طبيعة النشاط   |
| 191 | 2- تطور المشتغلين حسب حجم المؤسسة  |
| 194 | المبحث الثالث : تقييم جهاز المساعدة على الإدماج المهني و سياسة عقد العمل المدعم حسب نتائج العينة و أدوات البحث |
| 194 | المطلب الأول : جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)   |
| 194 | 1- تطور عدد تنصيات لجهاز المساعدة على الإدماج المهني   |
| 196 | 1-1 تطور نسبة الإدماج (DAIP) بالنسبة لعدد التنصيات الإجمالية   |
| 198 | 2- تطور نسبة التنصيات للقطاع العام من إجمالي التنصيات  |
| 198 | 1-2 تطور معدل الإدماج للقطاع العام بالنسبة لعدد تنصيات القطاع العام  |
| 199 | 2-2 تطور معدل الإدماج للقطاع العام بالنسبة لمجموع المدمجين لجهاز (DAIP)  |
| 200 | 3- تطور نسبة التنصيات القطاع الخاص من إجمالي التنصيات (DAIP)   |
| 201 | 1-3 تطور معدل إدماج القطاع الخاص بالنسبة لعدد التنصيات في القطاع الخاص (DAIP)                                  |
| 202 | 2-3 تطور معدل إدماج القطاع الخاص بالنسبة لمجموع المدمجين لجهاز (DAIP)  |
| 202 | 4- مجموع التنصيات حسب قطاع النشاط  |
| 203 | 1-4 نسبة الإدماج حسب قطاع النشاط من إجمالي المناصب المدججة   |
| 204 | 2-4 تطور معدل الإدماج بالنسبة لإجمالي التنصيات الخاصة بكل قطاع   |
| 204 | 1-2-4 القطاع الإنتاجي  |
| 205 | 2-2-4 قطاع الخدمات   |
| 205 | 3-2-4 قطاع البناء و الأشغال العمومية   |
| 206 | 5- تطور نسبة التنصيات حسب حجم المؤسسة  |
| 206 | 1-5 تطور نسبة الإدماج حسب حجم المؤسسة من إجمالي المناصب المدججة  |
| 207 | المطلب الثاني : عقد العمل المدعم (CTA)   |
| 207 | 1- تطور معدل الإدماج لصيغة العقد العمل المدعم  |
| 208 | 2- تطور معدل الإدماج حسب الإطار القانوني   |

|     |  |
|-----|--|
| 208 | 1-2 تطور معدل الإدماج للقطاع العام بالنسبة الإجمالي تنصيات القطاع العام                                  |
| 209 | 1-1-2 تطور معدل الإدماج للقطاع العام بالنسبة لمجموع المدجين عقد العمل المدعم                             |
| 210 | 2-2 تطور معدل الإدماج للقطاع الخاص بالنسبة الإجمالي تنصيات القطاع الخاص                                  |
| 210 | 1-2-2 تطور معدل الإدماج للقطاع الخاص بالنسبة لمجموع المدجين عقد العمل المدعم                             |
| 211 | 3- دراسة تنصيات الجهاز و نسب الإدماج حسب قطاع النشاط   |
| 211 | 1-3 مجموع التنصيات عقد العمل المدعم حسب قطاع النشاط  |
| 212 | 1-1-3 نسبة الإدماج حسب قطاع النشاط من إجمالي المناصب المدجة  |
| 212 | 2-1-3 تطور معدل الإدماج الخاص بكل قطاع حسب مجموع التنصيات لكل قطاع                                       |
| 213 | 4- تطور نسبة التنصيات و نسب الإدماج حسب حجم المؤسسة  |
| 213 | 1-4 تطور نسبة التنصيات حسب حجم المؤسسة   |
| 213 | 1-1-4 تطور نسبة الإدماج حسب حجم المؤسسة من إجمالي المناصب المدجة   |
| 215 | المطلب الثالث : تقييم نسب الإدماج لأجهزة الحماية ( جهاز المساعدة على الاندماج المهني و عقد العمل المدعم) |
| 215 | 1- المقارنة بين حجم و نوعية التنصيات مع معدلات الإدماج   |
| 215 | 2- درجة اعتماد المؤسسات الاقتصادية على أجهزة التشغيل   |
| 216 | 3- الإدماج بين المؤسسات الاقتصادية العامة و الخاصة   |
| 218 | 4- الإدماج وفق النشاط الاقتصادي و حجم المؤسسة  |
| 219 | 5- نسب الإدماج المحققة من طرف أجهزة الحماية  |
| 222 | الخاتمة  |
| 224 | الخاتمة العامة   |
| 233 | المراجع  |
| 249 | الملاحق  |

# المقدمة العامة

تسعى جل الدول على مر التاريخ إلى تحقيق حياة آمنة لمواطنيها ، من خلال وضع سياسات عامة من شأنها تخفيف الإحساس من عدم الأمان و التقليل من العواقب الوخيمة للأخطار الاجتماعية الناتجة عن انقطاع الدخل و الناتج هو الآخر عن عدم القدرة في الحصول على منصب عمل لائق . و قد ساعدت الأحداث و الظروف الاقتصادية و الاجتماعية التي مر بها العالم إلى ازداد اهتمام الباحثين بالحماية الاجتماعية المرتبطة بالتشغيل .

لقد كانت دول الرفاهية الأوروبية و أجزاء أخرى من العالم المتقدم هي السبابة في اعتماد أنظمة الحماية ، و لم تنتظم أجهزة الحماية إلى في أواخر القرن التاسع عشر و أوائل القرن العشرين خصوصا في ألمانيا وبريطانيا العظمى ، من أجل حماية الفرد و العامل من الأخطار التي تهدد منصبه و دخله . واتبعت الولايات المتحدة هذا النظام بعد عدة سنوات بالضبط خلال فترة الكساد الكبير لتقديم الإغاثة الطارئة لأولئك الذين يعانون من الفقر و البطالة . ومع ذلك، نمت الحماية الاجتماعية الحديثة لتطوق مجموعة أوسع من القضايا و الأغراض ويتم الآن استخدامها كنهج سياسي في الدول النامية لمعالجة قضايا الفقر المستمر و الأسباب الهيكلية المستهدفة .

تتكون الحماية الاجتماعية من السياسات و البرامج الرامية إلى الحد من الفقر والضعف من خلال تعزيز كفاءة أسواق العمل، مما يقلل من تعرض الناس للمخاطر ويعزز قدرتهم على إدارة المخاطر الاقتصادية و الاجتماعية ، مثل البطالة و الإقصاء و المرض و العجز و الشيخوخة . ترتبط الحماية الاجتماعية ارتباطا وثيقا بسوق العمل من خلال الاشتراكات الاجتماعية التي تعد موردا هاما لصناديق الحماية الاجتماعية من جهة ، و من جهة أخرى فان معدل الاقتطاع الاشتراكات الاجتماعية لصاحب العمل تأثر تأثير مباشر في كلفة العمل و من تم في مستويات التشغيل ، وعليه فان تخفيض هذا المعدل سيزيد من مستويات التشغيل ، و يمكن الحكومات من تعويض تلك الموارد التي فقدها صندوق الضمان الاجتماعي من جراء تخفيض معدل الاشتراك ، بتلك الاشتراكات الجديدة التي سيدفعها أصحاب مناصب الشغل المستحدثة .

إن للقضاء على الأخطار الاجتماعية يتطلب توفير القدر اللازم من الحماية ، و يتطلب أيضا صناعة نموذجاً للحماية الاجتماعية يكون مرتكز على مواجهة الأخطار التي تهدد الفرد و تحرمه من سبل العيش الكريم و تمنعه من التمتع بجميع حقوقه كإنسان . من أجل هذا تجتمع السياسة الاجتماعية و الاقتصادية لتحقيق أهداف الحماية الاجتماعية ، و لاشك أن نموذج الحماية الاجتماعية يختلف من دولة إلى أخرى، حسب الظروف الاقتصادية و الاجتماعية السائدة و حسب درجة التفضيل ما بين الأخطار الاجتماعية لكل دولة ، فنجد أن بعض الدول تسير نحو حماية القدرة الشرائية ، و منها من تهدف إلى حماية عنصر العمل داخل المؤسسة الاقتصادية ، و منها من تهدف إلى الحماية من البطالة و معالجة اختلال سوق العمل .

على العموم تتعدد أشكال الحماية الاجتماعية (فمنها ما يرتبط بحماية العامل دخل المؤسسة ، و منها ما ترتبط بمحاربة الفقر و القدرة الشرائية ، ومنها ما ترتبط بتوفير مناصب الشغل للقضاء على البطالة. و تعد هذه الأخيرة من مظاهر القضاء على الإقصاء الاجتماعي و المساهمة في صنع التنمية ، لأن جل الأخطار الاجتماعية تنطلق من مشكلة البطالة ، و عليه فان نموذج الحماية الاجتماعية الفعال يكون مبني على كيفية خلق فائض من مناصب شغل التي يفوق عددها عن عدد البطالين المتواجدين في المجتمع ، و عليه يستوجب على العجلة الاقتصادية أن تسير عدد الوافدين الجدد لسوق العمل .

فإذا ربطنا الحماية الاجتماعية بعنصر العمل ، فيكون هنا التأمين الاجتماعي كفاعل رئيسي في أنظمة الحماية كالتأمين الصحي و تأمين البطالة و... الخ، و يمكن القول أن أنظمة التأمين الاجتماعي عبارة عن برامج مساعدة تحمي المستفيدين من النفقات الكارثية مقابل مدفوعات منتظمة لأقساط التأمين. و يمكن أن تكون تكاليف الرعاية الصحية مرتفعة للغاية، لذلك تعد أنظمة التأمين الصحي وسيلة منتشرة تقلل من المخاطر في حالة حدوث صدمة . مع ذلك، قد لا يكون ذوي الدخل المنخفض قادرين على تحمل تكاليف التأمين . لهذا يجادل البعض بأن أنظمة التأمين ينبغي أن تستكمل بالمساعدة الاجتماعية . حيث تعد هي الأخيرة نوعا من أنواع الحماية الاجتماعية المرتبطة بالدخل التي تشمل على برامج مصممة لحسين المستوى المعيشي و لمساعدة الأفراد الأكثر ضعفاً (أي الذين ليس لديهم أي وسيلة أخرى للدعم مثل الأسر التي لها عائل واحد أو ضحايا الكوارث الطبيعية أو النزاعات الأهلية أو المعاقين أو الفقراء ، أو إعانات السكن أو دعم الأسعار)، وتتكون هذه البرامج من جميع أشكال الدعم الحكومي و الغير حكومي، التي تم تصميمها لإعادة توزيع الدخل و تحقيق الحماية الاجتماعية و ذلك إما نقداً أو عيناً (مثل، التحويلات الغذائية) ، إلى الأشخاص الضعفاء المؤهلين للحصول عليها .

إضافة إلى هذين النوعين من الحماية الاجتماعية هناك نوع ثالث يرتبط بعنصر التشغيل و يرتكز بالأساس على عملية التدخل في سوق العمل من خلال السياسات و البرامج الرامية إلى تعزيز العمالة و التشغيل الفعال و حماية العمال . فنجد هناك تدخل سلمي في سوق العمل يهدف إلى حماية الأفراد القادرين عن العمل من خطر تدهور الدخل و لكنها ليست مصممة لتحسين إمكانية توظيفهم ، و هذا من خلال مختلف البرامج السلبية مثل التأمين ضد البطالة ودعم الدخل و التغييرات في تشريعات العمل. أما التدخل الثاني في سوق العمل هو التدخل الإيجابي أو سياسة سوق العمل النشطة التي تركز على زيادة إمكانية حصول العاطلين عن العمل على مناصب شغل من خلال توليد فرص عمل مباشرة أو تقديم خدمات التدريب و التوظيف ، فتستخدم هذه السياسة للحد من خطر البطالة و لزيادة القدرة الربحية للعمال.

إن سياسة سوق العمل النشطة لها هدفين أساسيين ، الأول هدف اقتصادي من خلال زيادة قدرة العاطلين عن العمل لإيجاد فرص عمل و زيادة الإنتاجية و الأجر ، و الثاني اجتماعي من خلال تحسين اندماج و مشاركة

العمالة المنتجة . إن هذه البرامج لديها القدرة على زيادة فرص العمل و معالجة المشاكل الاجتماعية التي غالبًا ما تصاحب ارتفاع معدلات البطالة.

بعدما سبق نستطيع القول أن هدف الحماية الاجتماعية ليس البقاء فحسب و إنما هدفها أيضا الاندماج الاجتماعي و صون كرامة الإنسان و لن يتأتى لها ذلك إلى بتوسيع خياراته في الحياة . و تندرج هنا مقولتين : الأولى (لأمارتيا سن) الحائز على جائزة نوبل في الاقتصاد عام 1998 الذي يعتبر أن البطالة هي شكل من أشكال الحرمان من القدرة<sup>1</sup> ، فالحماية الاجتماعية لا يمكن تصورها بدون توفير فرص العمل أمام الفقراء ، و لا يتم ذلك إلى بتطوير الاستراتيجيات التي تمنح الشباب في كل مكان كامل الفرص للحصول على العمل اللائق<sup>2</sup> . أما المقولة الثانية فهي للمفكر (KOLM) حيث يرى: « أن العدالة الاجتماعية التي تضمن رفاهية المجتمع تتمثل في توفير مناصب عمل للبسطاء (العمل هو مقياس الرفاهية) فبتوفير مناصب عمل جديدة للفقراء نتمكن من إعادة توزيع الدخل بين أفراد المجتمع و تتم بذلك العدالة الاجتماعية»<sup>3</sup> . و نقصد هنا مناصب عمل للفقراء أو البسطاء جميع الأفراد القادرين عن العمل و يبحثون عنه ، سواء كانوا بطالين أو عاملين محدودي الدخل.

أما عن نطاق الحماية الاجتماعية فهناك مدرستان رئيسيتان تهتمان بنطاق الحماية الاجتماعية. فتجادل المدرسة الشمولية أن كل شخص، مجرد ميزة أنه مواطن ينبغي أن يحصل على مخصصات من برامج الحماية الاجتماعية ، و يعد التضامن الاجتماعي واحدًا من أعظم فوائد هذا المنظور السياسي، لأن الجميع يساهم بشكل تعاوني في نظام يستفيد منه الجميع أيضًا. و يُعد التضامن الاجتماعي أحد هذه الأمثلة. علاوة على ذلك ، زعم الاقتصاديون أن الشمولية هي استثمار في رأس المال البشري الذي يساعد في تنمية أمة بأكملها، أما المعارضون فيزعمون أن الشمولية غير فعالة من حيث التكلفة و تشوه الجهود الفردية بشكل غير عادل . و عليه ينبغي على مخصصات البرامج الاجتماعية أن تستهدف الفئات المحرومة فقط الغير قادرة على العمل . في حين تنظر النظرية التنموية للحماية الاجتماعية على أنها أداة لتعزيز النمو الاقتصادي ، لذا لا بد أن تشارك حكومات الدول بقوة بتوفير سبل النجاح الاقتصادي الذي سيستفيد الجميع من ثماره في ما بعد ، و يتم بذلك تعزيز روابط الحماية الاجتماعية ، و قد نجحت بعض الدول بتطبيق هذا النموذج على غرار النموذج الكوري للحماية الاجتماعية .

على هذا الأساس نجد اختلافًا واضحًا في نماذج الحماية المعمول بها لكيفية معالجتها اختلال سوق العمل سواء بالاهتمام بجانب الطلب على العمل أو بالتركيز على عرض العمل و هذا راجع إلى اختلاف التوجه الايديولوجي

<sup>1</sup> القدرة هي الحرية في الاختيار و تنوع الخيارات أمام الفرد .

<sup>2</sup> Sen Amartya «Development as Freedom» Oxford University Press. (1999).p12

<sup>3</sup> عبد الرزاق فارس « الفقر وتوزيع الدخل في الوطن العربي » مركز دراسات الوحدة العربية. بيروت، 2001ص94.

و الخصوصيات الاقتصادية و السكانية لكل بلد . فهناك نموذج يستخدم فوائد الإنفاق على الحماية الاجتماعية لتحقيق أهداف السياسة الاقتصادية و ذلك بوضع سياسة فعالة لسوق الشغل و جعل حجم البطالة مقبول اجتماعيا بغية التحكم في تكلفة العمل و الاستفادة من مزايا الإنفاق علي الحماية الاجتماعية في تحسين إنتاجية الفرد كما هو معمول به في بعض الدول المتقدمة . أما الدول النامية فتعد الحماية الاجتماعية على أنها شبكات أو إجراءات تتخذ في آخر المطاف، و تستخدم في أوقات الطوارئ وبعد ذلك توضع على الرف عقب انتهاء الأزمة .

في هذا السياق نجد عند بعض الدول النامية التي تتبنى مقاربة اجتماعية أي السياسة السلبية أو سياسة للحد من البطالة ، فعندما نتحدث عن هذه السياسة يكون مقياس النجاح هنا يتمثل في عدد العمال الذين تم توظيفهم بغض النظر على الظروف الاقتصادية التي تمر بها المؤسسات ، و لا يمثل الأفق الاقتصادي للمؤسسات بالضرورة أهمية كبرى . وبالتالي لا تؤدي شروط سوق العمل دورا حاسما في عملية التوظيف. حيث تعتمد هذه الأخيرة على حزمة المحفزات المباشرة و غير المباشرة التي تقدمها السلطات العمومية . لذلك تندرج هذه السياسة ضمن منظور الفترة القصيرة ، أين يتمثل الهم الأساسي للسلطات العمومية في امتصاص أكبر قدر من القوى العاطلة. و يتنافى منطق هذه السياسة مع وجود أية ديناميكية في سوق العمل. لهذا يمكن اعتبار سياسات الحد من البطالة سياسات سلبية طالما أنها تستهدف امتصاص البطالة الموجودة و الرجوع بها إلى مستويات يمكن تحملها، و دون أن يصل طموحها إلى غاية زيادة مستوى الطلب على العمل في الاقتصاد (خلق مناصب شغل). هذا ما سارت عليه الجزائر في عملية التشغيل الذي قام على نموذج اقتصادي مخطط مركزيا و كانت الدولة هي المشغل الرئيسي للعمالة من خلال تحويل مؤسسات القطاع العام إلى آلية لامتناص البطالة ، عن طريق كثافة التوظيف ، قد أدى إلى تراكم عنصر العمل بشكل غير مبرر اقتصاديا و هو ما أدى إلى تآكل الإنتاجية التي تعتبر المصدر الرئيسي للتوسع بسبب ضعف مرونة العمل و الانفصال بين سياسات الأجور و سياسات الإنتاجية. إن السياسة الاجتماعية التي انتهجتها الجزائر آنذاك تتمثل في توفير الحماية الاجتماعية عن طريق توفير منصب عمل و توحيد المزايا لكافة العمال دون استثناء و توسع التغطية الاجتماعية ليشمل العديد من السكان ، كما يعكس الإطار المؤسسي عبر مختلف مراحل التنمية هذا التوجه في اعتماد منطق الحد من البطالة كمقاربة أساسية لمحاربة البطالة في البلاد.

إن فشل البرامج الاقتصادية حتما على الجزائر تغيير سياستها الاقتصادية و الاجتماعية و الانتقال إلى اقتصاد السوق و خصوصة مؤسساتها و الاعتماد بدرجة أكبر على المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لخلق الثروة ذات مناصب شغل منتجة ، من أجل ذلك سارت الجزائر إلى تبني سياسة تحفيزية لأصحاب المؤسسات الاقتصادية من خلال تحميل العامل الزيادة المستمرة في اشتراكات الضمان الاجتماعي ، إلى أن الإطار المؤسسي الجديد لا يزال

يميل بشكل لافت إلى حماية عنصر العمل و ليس إلى توفير الظروف الملائمة لكي يعمل سوق العمل بكفاءة. كذلك لقد كشف قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة عن هشاشته و لم يصل بعد إلى مستوى النضج بسبب الاختلال في التسيير و اصطدامه بكثير من المعوقات .

لقد ساهمت هذه الظروف الاقتصادية في تدني مستوى الحماية الاجتماعية ، فالتغطية الاجتماعية لا زالت ضعيفة و مازال مشكل توسيع مظلة الحماية الاجتماعية مطروحا خصوصا بالنسبة للعمال الذين يشتغلون و لا يدفعون الاشتراكات الاجتماعية و لا يستفيدون من مزايا الحماية الاجتماعية ناهيك عن الأفراد الذين لا يعملون أصلا .

من أجل كل هذا فإن أفضل نموذج للحماية اجتماعية هو الذي يتماشى مع السياسات الاقتصادية الناجحة و يتناسب مع أسباب دعم النمو الاقتصادي و تهيأ الاقتصاد للانطلاق و إزالة القوى المعيقة. يهدف هذا النموذج إلى معالجة مشكلة البطالة عن طريق دعم التشغيل المنتج و تسهيل عملية الإدماج المهني عبر تعدد أجهزة المساعدة عن البحث عن العمل. على هذا الأساس فعند صياغة نموذج للحماية الاجتماعية يجب أن يركز على سياسة تحفيز التشغيل و ذلك بأخذ بعين الاعتبار مجموعة من التدابير التي تسهل توظيف المزيد من العمالة من طرف المؤسسات. حيث تتوجه هذه التدابير بشكل خاص نحو ترقية سوق العمل بشكل يجعله يستجيب إلى الظروف التي تعيشها هذه المؤسسات، فسياسات التشغيل تتميز غالبا بكونها سياسات ذات طابع هيكلية لأنها تستهدف نزح العراقيل التي تحول دون تحقيق مستوى التشغيل المأمول من طرف المؤسسات. لذلك تعتبر سياسات طويلة المدى لأنها لا ترمي إلى توظيف العاطلين في اللحظة الراهنة و لكنها ترمي إلى تهيئة الاقتصاد لتوظيف المزيد من العمالة في المستقبل. بالتالي فإن سياسات التشغيل تهدف أساسا إلى زيادة ديناميكية هذه السوق عبر مختلف التدابير سواء كانت ذات طابع اقتصادي بحت أو مؤسسي أو غير ذلك . لذلك يمكن اعتبار هذه السياسة بأنها سياسة نشطة تسمح للاقتصاد بخلق مناصب عمل جديدة وفق معايير اقتصادية.

إن الاعتماد على سياسة التشغيل يعني إعطاء الفرصة للمؤسسات بالتوظيف وفق ظروفها الخاصة و خططها الإنتاجية التي تعكس حساباتها الاقتصادية. ويشكل هذا الأمر عنصرا مساعدا للمؤسسات على ضمان توازاناتها التشغيلية التي تسمح لها بالاستمرار في عملية التوسع. ويسمح ذلك لها ليس بزيادة توظيف المزيد من العمالة في المستقبل فحسب ، لكن يسمح لها أيضا بتحسين جودة العمل عن طريق إطالة عقود العمل التي يبررها الأفق الاقتصادي الجيد.

إن هذا النموذج الجديد للحماية الاجتماعية المرتكز على دعم سياسة التشغيل قد بدأ تمييزه من خلال البرنامج الوطني لمكافحة البطالة لسنة 2008 بإنشاء جهاز المساعدة على الإدماج المهني و اعتماد سياسة عقد العمل

المدعم من أجل التقرب أكثر من المؤسسات الاقتصادية الخالقة للثروة ، و معرفة مدى فاعلية هذه الأجهزة في عملية الاندماج في القطاع الاقتصادي . و هذا بعدما تشبع القطاع الإداري العمومي بعدد هائل من تنصيبات<sup>1</sup> أجهزة الحماية و التشغيل السابقة التي أصبحت عبأ على الدولة و كلفتها أموال طائلة لم يستفد منها الاقتصاد الوطني .

## الإشكالية :

إن التحديات التي تواجه الاقتصاد و المجتمع الجزائري ، و في ظل تسارع وتيرة نمو الفئة النشطة القادرة على العمل و بقاء معدل البطالة لدى الشباب مرتفعا و تذبذب أسعار النفط ، يمكن صياغة الإشكالية العامة لبحثنا على النحو التالي :

- في ظل معطيات الاقتصاد الجزائري هل يمكن لأجهزة الحماية و الشغل المتمثلة في جهاز المساعدة على الإدماج المهني و سياسة عقد العمل المدعم أن تحسن معدلات التشغيل .؟

للإجابة على هذه الإشكالية بطريقة سلسلة تم تقسيمها إلى الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما هي سمات التغطية الاجتماعية للعمال الناشطين .؟
- 2- ما هي مقومات نجاح سياسة التشغيل التي من خلالها يمكن تحقيق أهداف الحماية الاجتماعية .؟
- 3 هل التدابير التحفيزية التي جاء بها البرنامج الوطني لمكافحة البطالة و ترقية الشغل لسنة 2008 كافية لتشجيع المؤسسات الاقتصادية على المزيد من التوظيف .؟
- 4- هل هناك فاعلية لجهاز المساعدة على الإدماج المهني و لسياسة عقد العمل المدعم في عملية إدماج في سوق العمل مقارنة بحجم التنصيبات التي يوفرها هذين الجهازين .؟

## الفرضيات :

يمكن أن نبدأ هذه الرسالة انطلاقا من الفرضيات التالية و التي نسعى إلى اختبار صحتها من خلال البحث ، و يمكن استعراضها على النحو التالي :

- 1- تتركز مختلف نماذج الحماية الاجتماعية على كيفية تدخلها في سوق العمل و على النهج الاقتصادي المعتمد.

<sup>1</sup>التنصيبات : هي عقود عمل محدودة المدة ممنوحة من طرف أجهزة الحماية و التشغيل

2- يزيد معدل الإدماج كلما انخفض حجم المؤسسة ، خصوصا في المؤسسات التي تقل عن 10 عمال و الناشطة بالقطاع التجاري و الخدماتي، باعتبارهم أكثر حساسية لتكلفة التشغيل.

3- إن البرامج الاقتصادية المنتهجة في الجزائر و الإطار المؤسسي المعمول به تؤثر بشكل كبير على حجم البطالة و معدلات التشغيل .

4- إن جهاز المساعدة على الإدماج المهني و سياسة عقد العمل المدعم تقوم بشغل جميع مناصب الشاغرة و المستحدثة من قبل المؤسسات الاقتصادية سواء بالتنسيبات أو الإدماج.

### أهمية البحث :

تستمد الرسالة أهميتها كونها موضوعا هاما بالنسبة للاقتصاد الجزائري ، خاصة أن الحماية الاجتماعية المتعلقة بالتشغيل تعد شرا لا بد منه ، حيث تشكل جهازا لمص الضغط الاجتماعي و أداة لاستنزاف موارد الدولة خاصة في ظل تردي الأوضاع الاقتصادية و انخفاض أسعار البترول . و عليه يتعين المعرفة المسبقة لمدى ناجحة أجهزة الحماية و التشغيل في استيعاب الوافدين لسوق العمل في ظل السياسة الاقتصادية الراهنة.

### أهداف البحث:

يهدف الطالب من خلال هذا البحث إلى ما يلي :

- تقييم فعالية جهاز المساعدة على الإدماج المهني و سياسة عقد العمل المدعم في عملية الإدماج مقارنة بعدد مناصب الشغل المستحدثة من قبل المؤسسات الاقتصادية .

- تقييم نسب الإدماج لجهاز المساعدة على الإدماج المهني و سياسة عقد العمل المدعم حسب قطاع النشاط و حسب الإطار القانوني للمؤسسة و حسب حجم المؤسسة .

- معرفة نتائج البرنامج الوطني لمكافحة البطالة لسنة 2008 على المستوى الوطني و على المستوى الميداني .

- معرفة مستوى الذي وصلت إليه التغطية الاجتماعية في الجزائر.

### دوافع اختيار الموضوع:

تعود أسباب اختيار الموضوع كونه يندرج ضمن تخصص الطالب (اقتصاد التنمية) ، حيث يعتبر امتداد لعنوان مذكرة الماجستير التي حاول من خلالها الطالب التطرق لمختلف آليات الحماية الاجتماعية و التشغيل و قدم بعض الاقتراحات و التوصيات كفكرة اعتماد سياسة العقد المدعم ، و عليه ارتأينا بعد مرور فترة وجيزة أن نقيم

هذه السياسة في أطرحتنا هذه . هذا من جهة، من جهة أخرى يعد موضوع الحماية الاجتماعية و التشغيل من المواضيع الشائكة اليوم باعتباره يشكل امتداد للسياسة الاجتماعية و الاقتصادية و حتى السياسية . فلا تنمية اقتصادية و لا اجتماعية بدون أرضية صلبة و فعالة للحماية الاجتماعية . و عليه أخذت الدول الغربية على عاتقها إيجاد النموذج الأنسب الذي يلاءم سياستها الاقتصادية و هذا ما فسر لنا كثرة البحوث المتعلقة بهذه الدول حول هذا الموضوع . أما الدول النامية رغم حاجتها الماسة إلى مثل هذه المواضيع ، إلى أننا نلمس شح الباحثين الاقتصاديين في هذا المجال خصوصا بالمواضيع المتعلقة مباشرة بموضوع الحماية الاجتماعية و التشغيل، و هذا ما زاد من دوافع اهتمام الطالب بالموضوع.

### أدبيات الدراسة :

لتحقيق أهداف الدراسة ركز الباحث على البحوث التي تهتم بتجارب الدول النامية باعتبارها لها نفس الظروف الاقتصادية و لها نفس مميزات سوق العمل كالتخفيض الطلب على العمل و عدم كفاءة اليد العاملة المعروضة، و يعرف اقتصادها تشوها هيكليا.

من خلال البحث في الدراسات السابقة لم يجد الطالب موضوع له علاقة مباشرة بكيفية خلق نموذج للحماية الاجتماعية يمكن من دفع القاطرة الاقتصادية و يساعد عملية الاندماج في سوق العمل و يكون مبني على خلق فرص عمل منتجة و مستمرة تغطي احتياجات سوق العمل من اليد العاملة . إلى أنه نلمس في بعض البحوث السابقة بعض الدراسات لها علاقة بالموضوع:

- العوفي حكيمة (2015)<sup>1</sup>: يهدف البحث إلى تبيان العلاقة الموجودة بين السياسات الاجتماعية و النمو الاقتصادي في الجزائر ، من خلال دراسة قياسية باستعمال نموذج (ARDL) لمعرفة تأثير كل من الإنفاق على التعليم ، التشغيل ، السكن ، الصحة ، الدعم الاجتماعي على النمو الاقتصادي في المدى البعيد و على الناتج المحلي الخام للفرد. فوجدت أن هناك علاقة عكسية بين الإنفاق على التشغيل و النمو الاقتصادي و مع الناتج المحلي الخام للفرد. أي بمعنى أن الإنفاق على التشغيل في الجزائر (سوءا على خدمات العمل ، التدريب ، الإنفاق على أجهزة الحماية و التشغيل، البحث عن العمل..الخ) لا يساهم في النمو الاقتصادي و لا في النشاط الاقتصادي.

<sup>1</sup>العوفي حكيمة « السياسات الاجتماعية ، الإعانات و النمو الاقتصادي في الجزائر (محاولة تقييم)، أطروحة دكتوراة ، كلية العلوم الاقتصادية بجامعة معسكر 2016.

- زيرمي نعيمة ( 2012 )<sup>1</sup>: الحماية الاجتماعية بين المفهوم و المخاطر و التطور في الجزائر، حاولت الباحثة التطرق إلى الحماية الاجتماعية بين المفهوم و المخاطر و التطور في الجزائر، حيث أكدت الدراسة على أهمية الضمان الاجتماعي في السياسة الاقتصادية و تعرضت لمفهوم التأمينات الاجتماعية و خصائصها، واقع التأمين الاجتماعي في الجزائر، و أهم العراقيل التي يوجهها ، والجهود المبذولة في هذا القطاع ، و أثر التأمين الاجتماعي على الاقتصاد ، وقد توصلت الدراسة إلى الاستنتاجات التالية : إن الوضعية الحالية للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي تدعو إلى التفكير في بدائل أخرى كمصدر لتمويل صناديق الضمان الاجتماعي للحفاظ على ديمومتها ، لأن مساهمات و اشتراكات العمال و المستخدمين لن تغطي مستقبلاً النفقات الزائدة في ظل تزايد حوادث العمل ، كما أنه من المهم حسب الدراسة إعادة النظر في الآليات التنظيمية التي يعمل وفقها الصندوق حالياً، انه لا بد من التأكيد على حقيقة أن مساهمة برامج و خدمات الضمان الاجتماعي في النمو الاقتصادي ليس هو الهدف المجرد لمؤسسات الضمان ، فبالرغم من أن هدفها الرئيسي هو تقديم الحماية الاجتماعية ضد الخطر الاجتماعي الذي يهدد القوى العاملة المنطوية تحت مظلة تأمينات الضمان الاجتماعي، فإنها تؤثر على العديد من المتغيرات الاقتصادية.

-برحومة محمد و بوطرفة صورية (2011)<sup>2</sup>: اللذان حولاً معرفة ما مدى فاعلية سياسة الإدماج في الجزائر، حيث بدأ مداخلتهم بأن أصحاب القرار في الجزائر قد أخذوا على عاتقهم مسؤولية علاج مشكل البطالة من خلال استحداث جملة من السياسيات و القرارات المتتالية بداية بإنشاء صندوق لتشغيل الشباب سنة 1989 إلى غاية استحداث جهاز للإدماج المهني سنة 2008 ، و حاولوا الإجابة عن الإشكالية الجوهرية للدراسة و المتمثلة في: هل تخفف سياسة الإدماج المهني من حدة البطالة ، أم أنها حل مؤقت يحمل المؤسسات العمومية عمالة إضافية؟. و توصلوا إلى النتائج التالية :

- سياسة الإدماج هي حل للتخفيف من حدة البطالة في فترة معينة ليعود نفس الشخص إلى عالم البطالة في حال إيقافه أو انتهاء مدة عقده ما لم يتم التجديد من قبل المؤسسة.

<sup>1</sup> زيرمي نعيمة « الحماية الاجتماعية بين المفهوم و المخاطر و التطور في الجزائر » الملتقى الدولي السابع حول الصناعة التأمينية و الواقع العملي و آفاق التطوير ، كلية العلوم الاقتصادية بجامعة حسيبة بن بوعلي بشلف ، يوم 04/03 ديسمبر 2012 . ص 08.

<sup>2</sup> برحومة محمد و بوطرفة صورية « دور سياسة الإدماج المهني في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة »، ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة الذي نظمته كلية العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية ، مخبر الاستراتيجيات و السياسات الاقتصادية في الجزائر ، جامعة المسيلة خلال الفترة 15-16 نوفمبر 2011.

- سياسة الإدماج سياسة فعالة إذا تم دعمها بجملة من القرارات التي تمكن العامل من الحفاظ على منصبه في حالة أثبت قدرته المهنية و الأخلاقية و التزم بقوانين المؤسسة.

- من خلال سلم الأجور يتبين أن العامل يتلقى أجر قليل مقارنة بالعمل المناط إليه ، و مع أنه أجر مبدئي قابل للزيادة في حالة تجديد العقد بثلاث سنوات ، و كذا في حالة التثبيت إلا أنه يعتبر أجر زهيد مقابل حجم العمل و متطلبات المعيشة . فهو لا يساوي حتى منحة البطالة في البلدان المتقدمة.

-إعادة الاعتبار للبنان الاقتصادي المشوه و توفير شروط التنمية المتوازنة للنهوض بالتنمية الاقتصادية والخدمات بما يسمح بالمزيد من توفير فرص العمل المنتجة.

- Ramzi hadji (2011)<sup>1</sup> : يدور مضمون الرسالة عن تطور المؤشرات الاقتصادية و الأمن القومي في أوربا و الجزائر و ضرورة تزويد الأفراد بالحد الأدنى من الاحتياجات لتحقيق أهداف الحماية الاجتماعية ، خلص أن أفضل طريقة لتحقيق هذه الأهداف هي تحقيق الأمن الاقتصادي التي تعد مقلقة في الجزائر بحيث لا يستطيع الاقتصاد و أجهزة التشغيل مواكبة التطورات الاجتماعية و خلق فرص عمل منتجة .

- وراة فؤاد (2008)<sup>2</sup> : تعالج المذكرة موضوع الحماية الاجتماعية و التشغيل من خلال تبني أو اعتماد على مجموعة من الآليات المتمثلة في الضمان الاجتماعي و دوره في حماية العمال من خطر فقدان الدخل ، التعليم و التكوين في إنتاج الكفاءات المتلائمة مع سوق العمل ، النقابة ودورها في حماية الأجور و مستويات التوظيف ، المؤسسة و دورها الاجتماعي و أخيرا ترقية سوق العمل. و لقد تم الوقوف على السياسة الحمائية التي طبقتها الجزائر بعد تطبيق برامج التعديل الهيكلي من أجل الحماية من خطر البطالة و دعم التشغيل ، و تطرق الطالب الى التطرق الى التطورات الاجتماعية.

- دكتور نادر مريان(2007)<sup>3</sup> : تهدف هذه السياسة إلى تقدير عدد الداخلين الجدد إلى سوق العمل لمعرفة درجة و قدرة الاقتصاد على استيعاب اليد العاملة و هذا بغية توفير بيانات تفيد في التخطيط لسوق العمل

---

<sup>1</sup>Ramzi hadji «La quantification du progrès sociale ;application aux pays européens et approfondissement sur le cas de l'Algérie» thèse doctorat , univ paris nord ,2011

<sup>2</sup> وراة فؤاد « الحماية الاجتماعية و التشغيل 'دراسة حالة الجزائر' » ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية بجامعة أبو بكر بلقايد تلمسان ،الجزائر ،2008.

<sup>3</sup> نادر مريان«دخول الوافدين الجدد إلى سوق العمل الأردنية» المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية بالأردن 2007 .

و زيادة فاعلية أجهزة التشغيل و الإدماج . و ذلك من خلال استبيانات على القوى العاملة و التقدير السنوي لقوة العمل الذي يتم تقديرها من خلال طرح القوة العاملة في السنة ما من القوة العمل في السنة السابقة

قوة العمل المتوقعة = معدل المشاركة الاقتصادية للسكان المتوقع . عدد السكان المتوقع في سن العمل

دراسة حمود حسن (2005)<sup>1</sup> : حيث تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على إنجازات البلدان العربية في مجال الضمان الاجتماعي ونظم شبكات الأمان الاجتماعي، و ذلك من خلال استعراض أهم ميزات و التعرف على التحديات التي تواجهها في سعيها للحد من البطالة و تأمين الشيخوخة و مكافحة الفقر و التهميش الاجتماعي. و تناول الدراسة تقييم نظم الحماية الاجتماعية التقليدية من أسر و هيئات و منظمات المجتمع المدني و المؤسسات الخيرية الدينية ، و تحديد قدرات كل منها على توفير أوجه الحماية الاجتماعية كونها من الشركاء الفاعلين في عملية التنمية المستدامة ، كما تناول بالتحليل الأدوار الجديدة للهيئات الفاعلة و الشركاء الآخرين من قطاع خاص و منظمات أهلية دولية و مجتمع مدني كالمناخين دوليين في تحديد و تطبيق أوجه الحماية الاجتماعية في المنطقة العربية.

– Destremau Blandine, Deboulet Agnes, Ireton François (2004)<sup>2</sup> :

حيث تطرق الباحثين إلى الارتباط الوثيق بين إيرادات صناديق الحماية الاجتماعية في الدول العربية مع تلك الاشتراكات الآتية من سوق العمل . فمع عملية الانتقال إلى اقتصاد السوق ظهر عجز في هذه الصناديق بسبب عملة تسريح العمال و تفشت ظاهرة العمل الغير رسمي ، فهذا الأخير يعد مكسب جيدا من حيث ارتفاع الدخل المكتسب مقارنة بأجر القطاع الرسمي ، إلى أن البطالين و العمال يفضلون العمل في القطاع الرسمي، ومن هنا سارعت مختلف الدول العربية إلى إيجاد وسائل لإدماج العمال في القطاع الرسمي من خلال أجهزة الحماية و التشغيل و التي لم تحقق أهدافها .

<sup>1</sup>حمودحسن « العولة و الحماية الاجتماعية في المنطقة العربية » الجامعة اللبنانية الأمريكية ، بيروت،(2005)، ص 27

<sup>2</sup> Destremau Blandine, Deboulet Agnès, Ireton François (dir.) «Dynamiques de la pauvreté en Afrique du Nord et au Moyen-Orient»,Paris, Karthala Urbama, 2004, p514. ,Revue des mondes musulmans et de la Méditerranée[En ligne, 115-116 , décembre 2006, mis en ligne le 23 octobre 2006,p 65

–Lzgendre François et Tomas Barnay 2004<sup>1</sup> :

الذان قام بدراسة تأثير التخفيضات النوعية للاشتراكات الاجتماعية على التشغيل بجزر مادرا بالبرتغال . كان الهدف من هذه التجربة هو توجيه سياسة الإعفاءات من الاشتراكات الاجتماعية بالشكل الذي يخدم أحسن مستويات التشغيل . فبعدما كانت هناك تخفيضات في الاشتراكات تشمل كل العمال المتدنية أجورهم في كل القطاعات الاقتصادية.

جاء قانون Lopom و Giradin بإجراءات تهدف إلى تدقيق في نوعية عملية التخفيضات الضمان الاجتماعي لأرباب العمل بما يخدم رفع مستوى التشغيل أكثر للعمال الذين يعملون في قطاعات التنافسية و التي تبقى معدلات التشغيل بها منخفضة ، ومن أجل كذلك تشجيع التشغيل في القطاعات الإنتاجية تم إقرار تخفيضات أخرى في الاشتراكات الاجتماعية لكن هذه المرة تختلف باختلاف القطاعات الاقتصادية أي حسب خاصية كل قطاع ( درجة التنافسية ، حجم اليد العاملة في كل قطاع ، درجة الاعتماد على التدريب ، حجم المؤسسة ) وكانت النتائج تتمثل في ارتفاع النشاط الإنتاجي في أربعة قطاعات فقط وكذلك ارتفاع الإنتاج في المؤسسات التي تشغل أقل من 10 عمال . و ارتفاع نسبة المناصب المستحدثة ب 2%.

- تقرير لجنة العمالة و السياسة الاجتماعية لمكتب الدولي للعمل 2004 حول سياسة العمل المنتج و الذي خلص إلى أن تحتاج البلدان لمؤسسات دائمة لإدارة التغيير الحاصل في سوق العمل و لتكيف المؤسسات الاقتصادية حسب الظروف و لدعم الوظائف الإنتاجية القائمة و عدم إعاقة التغيير و توفير الأمن المصاحب للتغيير و المساعدة على الاندماج في سوق العمل.

و لا تمثل سياسة سوق العمل النشطة حلا إصلاحيا سريعا لمشاكل الاقتصاد لكنها بالأحرى هي جهد متواصل بين الشركاء الاجتماعيين و الحكومات من أجل تحقيق الاندماج المهني و تشجيع التقاعد المبكر لزيادة تشغيل الشباب أما فائض العاملة فيشكل بعدا آخر . و عليه يجب أن تلعب الأجهزة المساعدة على الإدماج دورا هام في هذا المجال .

<sup>1</sup>Tomas Barnay et François Lzgendre « Emploi et la protection social ; défis et avenir de la protection sociale » tome1;CNRS,ISBN978-2-269-09987.p48

- دراسة الباحثين Bhargava, A.D.Jamison,L.Lau,Murry (2001)<sup>1</sup> :

التي تطرقت إلى تلك العلاقة بين الحماية الاجتماعية و التنمية الاقتصادية ، وقام بصياغة نموذج رياضي لتبيان هذه العلاقة ، وقد اعتمد النموذج على معدلات نمو الناتج المحلي كمؤشر للتنمية وعلى مؤشرين من مؤشرات الصحة وهما مؤشر معدلات الحياة ومؤشر توقع الحياة ، فاستنتج التحسن التدريجي في المستوى الصحي ، و زيادة توقع الحياة للسكان يتوقف على عوامل عديدة أهمها تحسن مستوى التغذية ، و تحسن مصادر المياه النقية و الصرف الصحي، و الابتكار في المجالات التكنولوجية و الطبية، مرافق الخدمات الصحية العامة ، كل ذلك كما ترى الدراسة يعتمد على التنمية و التشغيل.

### أدوات الدراسة :

لتحقيق أهداف البحث و اختبار صحة الفرضيات من عدمها ، اعتمدنا في عملية جمع البيانات و المعلومات في دراستنا على العناصر التالية :

- الاعتماد على نتائج الدراسات السابقة سواء كانت ذات صلة مباشرة أو غير مباشرة بموضوع البحث .
- المراجع المشكلة من كتب و مقالات بمختلف اللغات ، و حتى الرسائل الجامعية و مواقع الانترنت .
- مختلف التقارير و الإحصاءات الصادرة عن هيئات الرسمية.
- المعطيات المتحصل عليها من الاستبيان الموزع على المؤسسات الاقتصادية.

### منهجية البحث و إطار الدراسة:

لمعالجة الإشكالية المطروحة خلال الفترة الزمنية (2011-2015) سوف نستخدم منهجية التحليل النظري لأبعاد المشكلة البحثية و ذلك ضمن موقعها في ظل النظرية الاقتصادية خاصة عند التطرق للمفاهيم الأساسية المرتبطة بكل من الحماية الاجتماعية و التشغيل و كذلك المحاولات التي تمت في معالجة أبعاد هذه الظاهرة بهدف التأصيل العلمي .

<sup>1</sup>Bhargava, A.D.Jamison,L.Lau,Murry «Modelling the effect of . Health on Economic Growth» Journal of Economics .2001.p154

كذلك سنستخدم التحليل الوصفي المزود بالتحليل والاستقراء الذي يتناسب مع طريقة استعراض البحث ، بحيث كان هناك وصف تحليل لكافة المعطيات المكونة لهذا البحث خصوصا معطيات عملية الاستبيان و عرضها و تحليلها بطريقة تتماشى مع أهداف الدراسة .

كما نتناول في هذه الدراسة تطور التشغيل و البطالة على المستوى الوطني ، و كذا تطور كل مؤشرات التشغيل الخاصة بجهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) و عقد العمل المدعم (CTA) و ذلك خلال الفترة الممتدة ما بين (2011-2015) فتعد هذه الفترة قصيرة نوعا ما نظرا لحدثة هذين الجهازين .

و لإيصال فكرة هذا البحث بشكل جيد قد تم تقسيمه إلى أربعة فصول على النحو التالي :

في **الفصلين الأولين** استخدمنا المنهج الوصفي باعتبار تطرقنا إلى جملة من المفاهيم الأساسية و النظريات المتعلقة و المرتبطة بمفهوم الحماية الاجتماعية و التشغيل و إلى نماذج الحماية الاجتماعية المعمول بها لمعالجة اختلال سوق العمل ، و استخدمنا كذلك المنهج التحليل في سرد تطور مستوى الحماية الاجتماعية الذي شهدته الجزائر و في تحليل تأثير أعراف العمل على مستويات الشغل .

أما **فصلين الآخرين** خصصناه للتعرف على سياسة التشغيل بالجزائر منتهجين المنهج التحليلي ، فحاولنا في الفصل الثالث التطرق إلى السياسات الاقتصادية المنتهجة حاليا التي ورثتها الجزائر من تراكمات السياسات الاقتصادية السابقة و التي كان لها تأثيرا كبيرا على المؤشرات الاجتماعية خصوصا مؤشرات التشغيل و البطالة . في حين سلط الطالب اهتمامه بالفصل الرابع حيث خصصه إلى التطرق المفصل لأجهزة الحماية و التشغيل و المتمثلة في جهاز المساعدة على الإدماج المهني و سياسة عقد العمل المدعم اللذان ارتكزت عليهما الدولة في مساعدة الوافدين الجدد للاندماج في سوق العمل ، حيث أراد الباحث معرفة فعاليتهما في التشغيل و في مدى مساهمتها في عملية الاندماج في سوق العمل من خلال النزول إلى الميدان و طرق أبواب شتى المؤسسات الاقتصادية باختلاف نشاطها و أحجمها وبيئتها .

الفصل الأول  
الحماية الاجتماعية  
في الجزائر

## مقدمة الفصل

يحتاج الجميع بغض النظر عن المكان الذي يعيش فيه إلى حد أدنى من الحماية الاجتماعية وسلامة الدخل، و لن يتأتى لهم ذلك إلا بانتهاج سياسة اجتماعية ترقى إلى تطلعات و احتياجات السكان و تكون مرتكزة على مختلف أجهزة التشغيل و الحماية و متكامل فيما بينها ، و عليه سنحاول في هذا الفصل التطرق إلى أهم المفاهيم الأساسية والنظريات المتعلقة بالحماية الاجتماعية ، و التطرق إلى مختلف نماذج الحماية الاجتماعية المعمول بها من دولة إلى أخرى ، لكن الشيء المتفق أو المشترك بين مختلف نماذج الحماية الاجتماعية هو كيفية تأثيرها على مدخلات ومخرجات سوق العمل، وارتباطهما الوثيقة بهذا الأخير من خلال الاشتراكات الاجتماعية التي تعد حافزا ومحرك مهما لتنشيط سوق العمل وموردا هاما لصناديق الحماية الاجتماعية ، فيمكن استخدام الاشتراكات الاجتماعية المدفوعة من قبل الأجير وصاحب العمل أو الإحلال فيما بينهما كإحدى السياسات و الآليات الحماية الممكن استخدامها في تنشيط الطلب على العمل و تخفيف من حدة البطالة ، أو إدخال منتجات أخرى من طرف صناديق الضمان الاجتماعي كالتأمين المصغر وهذا بغية توسيع مظلة التغطية الاجتماعية لتشمل جميع العمال الناشطين في سوق العمل.

ولقد خصصنا حيزا معتبرا لتطرق إلى تطور نموذج الحماية الاجتماعية في الجزائر و الى هيكل هذا النظام المشكل من شتى صناديق الضمان الاجتماعي و التقاعد من أجل معرفة الصحة المالية لهذه الصناديق و مستوى الأداءات التي تقدمها و الدور الذي تلعبه في توفير الحماية سواء تعلق الأمر بتوفير الحماية للعامل أو البطال. وسنحاول معرفة السياسة الاجتماعية المطبقة في الجزائر للحفاظ على المكاسب الاجتماعية ودعم التشغيل و الى مستوى الذي وصلت إليه التغطية الاجتماعية للعمال الناشطين.

## المبحث الأول: الحماية الاجتماعية

تتعدد أهمية الحماية الاجتماعية فمنها من يعتبرها آلية من آليات إدارة المخاطر ، ومنها من يعتبرها أداة لتوفير الإعانة و إعادة توزيع الدخل لصالح محدودي الدخل من أجل تكريس العدالة الاجتماعية و التضامن الاجتماعي بين أطراف المجتمع ، كما يرى البعض على أنها تعالج مشاكل انقطاع الدخل الناجم عن اختلال سوق العمل و تساعد على البحث عن سبل الإدماج في سوق العمل من أجل تخفيف من حدة البطالة و تخفيف الأعباء المالية المفروضة على صناديق الضمان الاجتماعي من خلال انتهاج سياسة اجتماعية رشيدة .

فالحماية الاجتماعية تتشعب داخل المجتمع و الاقتصاد و تأثر و تتأثر بالمجمعات الاقتصادية الكلية كالدخل الوطني ، الادخار الوطني ، سوق العمل ، النمو الديمغرافي ، الاقتصاد العمومي و هذا ما يزيد من أهميتها.

كذلك يرتبط مفهوم الحماية الاجتماعية بعدة مصطلحات (كالضمان الاجتماعي، التضامن الاجتماعي، الرفاهية الاجتماعية...)، و عليه سنحاول قدر المستطاع الإلمام بجميع المصطلحات لأخذ نظرة شاملة عن الموضوع.

## المطلب الأول : الحماية الاجتماعية

## 1-عموميات حول الحماية الاجتماعية :

« تعتبر الحماية الاجتماعية أداة لتوفير الإعانة القصيرة الأمد لمساعدة الأفراد و الأسر على مواجهة الصدمات، فيما تسمح لهم في الوقت عينه بالبحث عن فرص اقتصادية جديدة تتيح لهم فوراً إمكانية تحسين أوضاعهم<sup>1</sup>». فالحماية الاجتماعية تشمل مجموعة الآليات و المؤسسات التي تركز على مبدأ التضامن و التكافل و التي تضمن للأفراد الحماية من الأخطار الاجتماعية المتمثلة أساساً في الأمراض و البطالة و المخاطر التي قد تنجم أثناء العمل و الفقر و التكفل بالمتقاعدين و ذوي الاحتياجات الخاصة ، إن الحماية الاجتماعية يمكن تلخيصها في الدور الذي تقوم به صناديق الحماية الاجتماعية عبر الدول.

كما عرف نظام الحماية الاجتماعية الفرنسي على أنها « تغطية جزئية أو كلية للأفراد أو العائلات في الحالات الطارئة لبعض الأخطار أو الحاجات ، و يتألف الضمان الاجتماعي من النظام العام ، النظم الأخرى القاعدية ، الأنظمة المباشرة للقطاع العام ، أنظمة الشيخوخة التكميلية الإلزامي ، وأنظمة تأمين البطالة ، أنظمة أصحاب العمل ، و أنظمة تدخل الدولة الاجتماعي كالمساعدات الاجتماعية<sup>(2)</sup>».

<sup>1</sup>Philippe Auvergnon « Emploi et protection social :des nouvelles relations »presses Universitaires de Bordeaux, ISBN:978-2-86781-573-7:p142

<sup>(2)</sup> Gilles Caire,« Economie de la protection social » Bréal éditions, paris. 2002; p 19.

وحسب تعريف «Caicedo, Koubi» و «Yanat-Irfan» (2011) « الحماية الاجتماعية تغطي كل الأنظمة المؤسساتية سواء كانت عامة أو خاصة على شكل حماية جماعية تتسم بصفة تضامنية ، وهذا لإخماد الأخطار الاجتماعية (كصحة، شيخوخة، بطالة، فقر ... ) التي قد يتعرض لها الأفراد و العائلات و ذلك بتغطية التكاليف الناجمة عن هذه الأخطار وتعويضهم عنها مقابل دفعهم للمستحقات و الاشتراكات الاجتماعية»<sup>(1)</sup>، و حسب «Sterdyniak» و «Hugounenq» (2000) «أن الحماية الاجتماعية تشمل جميع التحولات الاجتماعية المقدمة للأسر»<sup>2</sup>.

أما «Kessler» (2000) فعرف الحماية الاجتماعية على أنها « مجموعة من التقنيات المختلفة لإدارة المخاطر الاجتماعية و الاحتياجات الاجتماعية في مرحلة ما»<sup>(3)</sup>.

بمفهوم أوسع يمكننا تقديم فكرة رئيسة على أن « الحماية الاجتماعية هي آلية للتضامن الجماعي، تمكن الدولة من حللها إعادة توزيع الدخل بواسطة الرسوم الإلزامية لحماية الأفراد من المخاطر الاجتماعية».

لقد امتدت الحماية الاجتماعية إلى مساعدة المقصيين من سوق العمل و مساعدتهم للحصول على وظيفة.

و عليه فالحماية الاجتماعية حسب «Freyssinet» (2002)<sup>4</sup>. «تسعى لمواجهة مشاكل انقطاع الدخل من خلال معالجة اختلال سوق العمل و هذا بعد العجز الذي ظهر في الصناديق وصعوبة تمويلها».

فكان إلزاما تشجيع العودة إلى التشغيل و تغيير أنظمة الحماية القائمة على منطق المساعدة لتصبح أكثر تكاملا و توجيه السياسة إلى البحث عن سبل الإدماج في سوق العمل من خلال تحفيز الطلب الكلي و رفع مستوى التشغيل في القطاع العام.

و يجب على السياسات الحماية أن لا تقتصر على توزيع الدخل بشكل سلمي بل يجب أن تلعب دورا فعالا في إدماج وإعادة إدماج العاطلين عن العمل و بالتالي تحقيق أهداف الحماية المتمثلة في إعادة توزيع الدخل و ضمان العدالة الاجتماعية.

فحسب «Bonoli» و «Sorfati» (2002)<sup>(5)</sup> «صار إلزاما على الحكومات التدخل لضمان الدخل الآتي من العمل ، الشيء الذي أدى إلى تغيير نظام الحماية الاجتماعية منذ حوالي 20 سنة نحو منطق حماية الأفراد من

<sup>(1)</sup> Tomas Barnay et François Lzgendre « Emploi et la protection social ; défis et avenir de la protection sociale» .tome 1; CNRS. P:159 , ISBN 978-2-269-09987: p 06.

<sup>(2)</sup> Julien REYSZ « changement de logique de la protection sociale des sans emploi en Union européenne : de l'aide au revenu à la réintégration sur le Marché du travail » These en vue de l'obtention du grade de doctorés Sciences Economiques. Univ Grenoble 2010; p14.

<sup>4</sup> Julien REYSZ , OP citè, P18

<sup>(5)</sup> Julien REYSZ , OP citè, P20.

مخاطر العمل من خلال ( ترقية سوق العمل و رفع معدل تشغيل النساء ، رفع فترة الزمنية للتشغيل في سوق العمل قبل الخروج إلى التقاعد ، تخفيض تكاليف البطالة و تحفيز التشغيل من اعتماد سياسات التشغيل مثل الضرائب ، تقديم قروض ، دعم المؤسسات بتخفيض الاشتراكات الاجتماعية)» .

### 1-1- اقتصاد الحماية الاجتماعية :

تتجلى الحماية الاجتماعية في الاقتصاد الوطني في:

- **الاقتصاد الجزئي:** سلوك المستهلك، توزيع الدخل، تحليل القرارات الجماعية ، المعلومات ، حالة عدم التأكد ، نماذج دورة الحياة... الخ.

- **الاقتصاد الكلي:** الاستهلاك الوطني، الادخار الوطني، الميزانية الحكومية ، سياسات الدخل.

- **الاقتصاد العمومي:** دور الدولة في الإنتاج السلع العمومية ، النفقات الحكومية التي تتمثل النفقات على الصحة و البرامج الاجتماعية و الضمان الاجتماعي و التقاعد... الخ.

- **اقتصاد العمل و النمو الديمغرافي:** تحليل الاقتصادي للعائلة ، الخصوبة ، الشيخوخة ، الشباب ، الأفيال ، الأجر ، تكاليف العمل ، التقاعد ، تأمين البطالة ، التمييز... الخ<sup>1</sup>.

### 1-2- أهداف الحماية الاجتماعية :

تعتبر الحماية الاجتماعية مرادفا للتنمية و آلية للمحافظة على الموارد البشرية و تكريس قيم التضامن والتآزر بين مختلف الفئات والأجيال و تحسين مستوى عيش الأفراد و الأسر و دعم أواصر الاستقرار و التماسك الاجتماعي ، ويمكن تلخيص أهداف الحماية الاجتماعية فيما يلي:

- حماية الأفراد من المخاطر الاجتماعية : تهدف الحماية الاجتماعية إلى حماية كل أفراد المجتمع و تأمينهم ضد بعض الأخطار مثل المرض، الموت، البطالة، حوادث العمل.

- المساهمة في إعادة توزيع الدخل الوطني : من خلال الاقتطاع من دخل الفئة العاملة و توزيعها على الفئة غير القادرة العمل ، مثل فئة المتقاعدين.

- مساعدة و تحفيز التنمية الاقتصادية و ذلك من خلال المحافظة على القدرة الشرائية للأفراد (دعم الطلب).

- تضمن تمتع الناس بالأمن الاجتماعي و الاقتصادي الذي يمكنهم من تنمية إمكاناتهم البشرية في العمل و ضمن أسرهم و في المجتمع عموما.

- تخفيف المخاطر الاجتماعية و توسيع الفرص أمام الفقراء و المعرضين للخطر.

<sup>1</sup> Gilles Caire « Economie de la protection sociale » Amphi Economie , 2002, p:19

- تعتبر الحماية الاجتماعية أحد الركائز الأساسية لتكريس مبدأ التلازم بين الأبعاد الاقتصادية و الأبعاد الاجتماعية و الإنسانية للتنمية<sup>1</sup>.

### 1-3- آليات الحماية الاجتماعية :

تلعب الحماية الاجتماعية دورا هاما في حياة المجتمع خاصة من الناحية الاقتصادية و الاجتماعية ، ولهذا تخصص لها الدول مجموعة من الأنظمة و الآليات التي يمكن أن تندرج ضمن صناديق متعددة و متنوعة أو حتى وزارات مثلما هو الحال في الجزائر ، وكذا جمعيات المجتمع المدني، و غالبا ما تكون آليات الحماية الاجتماعية في الدول على شكل صناديق للضمان الاجتماعي و التأمين عن البطالة و التقاعد ، و حماية المعاقين وذوي الاحتياجات الخاصة ، و حماية المرأة العاملة.

### 1-4- حقل الحماية الاجتماعية :

لتحديد حقل الحماية الاجتماعية يجب الإجابة على الأسئلة التالية : ماهي الأخطار الاجتماعية؟ لماذا الأمراض أو البطالة تقع في مجال الحماية الاجتماعية ؟ لمن الحماية الاجتماعية ؟ هل هي لبعض أصناف المجتمع "العمال ، الأجراء ، الشيوخ ، الأطفال ، الفقراء أو هي شاملة ؟ " (2).

### 2-تشعبات موضوع الحماية الاجتماعية :

#### 2-1- الخطر الاجتماعي :

يمكن أن نعرف الخطر الاجتماعي بالنظر إلى آثاره و نتائجه بأنه الخطر الذي يؤثر في المركز الاقتصادي للفرد ، سواء عن طريق انخفاض الدخل أو انقطاعه لأسباب فيزيولوجية كالمرض، الوفاة، الشيخوخة، أو الأسباب الاقتصادية كالبطالة ، أو عن طريق زيادة الأعباء كنفقات العلاج و الأعباء العائلية المتزايدة (3).

كما يمكن تقدير تعريف أشمل و أدق على أن الخطر الاجتماعي هو كل ما يمكن أن يؤثر على المركز الاقتصادي للفرد ، فالخطر الاجتماعي هو الذي يشكل مساس بذمة الفرد المالية سواء كان ذلك بإنخفاض الدخل أو بزيادة نفقاته و كل هذا ينطبق على كافة المخاطر سواء كانت أسبابها شخصية، مهنية أو اجتماعية (4).

#### 2-2- التأمين الاجتماعي :

تعتبر التأمينات الاجتماعية من أهم النظم التي تعالج الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها كل من الفرد طوال حياته و أفراد أسرته بعد وفاته ، و تعرف التأمينات الاجتماعية على أنها « كل تأمين إجباري من الدولة يهدف إلى

<sup>1</sup> وراة فؤاد « الحماية الاجتماعية و التشغيل 'دراسة حالة الجزائر' » جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان ، 2008 ، ص 10-11

<sup>(2)</sup>GillesCaire, OPcitè,P08.

<sup>(3)</sup>محمد حسن القاسم «التأمينات الاجتماعية، أحكام التأمين الاجتماعي على العاملين» المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية مصر 1999، ص 10.

<sup>(4)</sup> محسن حسين منصور «التأمينات الاجتماعية» دار منشأ المعارف، مصر 1992، ص 83.

توفير الحماية المادية للطبقات الضعيفة للمجتمع في حالة تعرضهم لأخطار ليس في قدرتهم تحملها كأخطار المرض أو حوادث العمل ، العجز أو الوفاة المبكرة ، البطالة ، أو وصولهم سن الشيخوخة ، كما تعرف على أنها شكل من أشكال التأمين الحكومي ينظمه قانون الضمان الاجتماعي للدولة ، و هو إلزامي لأصحاب الأعمال و العمال وفق نسب وقواعد محددة»<sup>(1)</sup> ، و يخضع التأمين الاجتماعي في تنظيمه لقانون خاص به ، تضعه الدولة و ينظم أحكامه و يحدد الأطراف المشتركة فيه المتمثلة في العامل و صاحب العمل و الدولة ، و يوضح حقوق و التزامات كل طرف من أطرافه ، ويكون العامل ملزم بالاشتراك فيه و هو الوحيد الذي يستفيد منه ، و صاحب العمل ملزم أيضا بالاشتراك فيه بدفع اشتراكات دورية دون مقابل يحصل عليه ، كما تلتزم الدولة فيه بدفع اشتراكات دورية أو تعهد بسداد العجز عند حصوله ، أو بالأمرين معها دون مقابل تحصل عليه .

و هناك عدة أقسام للتأمين (المرض، الوفاة، حوادث العمل، البطالة، التقاعد، الشيخوخة، الوفاة والترمل ...)

### 2-3- التضامن الاجتماعي :

يشكل مبدأ التضامن من أبهى وأسمى ميزات التكافل الاجتماعي والذي يتمثل في تحصيل الاشتراكات المتقدمة من طرف المؤمنين و صرفها على المحتاجين على شكل تقديمت أو أداءات ، كذلك يعتمد مبدأ التضامن على المساعدات التي تقدمها الدولة للأشخاص الذين لا يستطيعون دفع أقساط التأمين بواسطة دفعات دورية ونقدية شريطة إثبات الحاجة. إن الهدف من مبدأ التضامن هو تأمين المستوى الأساسي للعيش لكافة السكان.

### 2-4- الضمان الاجتماعي :

حسب منظمة العمل العربية «أن الضمان الاجتماعي هو جميع الخدمات أو المساعدات أو المزايا التي تقدم للمحتاجين أو المستحقين في الحالات التي يجوز تقديمها لهم ، سواء قدمت عن طريق تأمين أو تنظيم المساعدات الاجتماعية التي تدفعها الدولة مباشرة ، فالضمان الاجتماعي هو نظام شمولي يتضمن مجموعة من التأمينات التي تهدف إلى حماية المواطنين من بعض أو جمع المخاطر التي قد يتعرض لها»<sup>(2)</sup>.

أما «acolin» (1970)<sup>(3)</sup> فقد عرف الضمان الاجتماعي أنه «مؤسسة أو مجموعة من المؤسسات التي تضمن للأفراد الموارد من أجل التصدي لأي خطر اجتماعي».

(1) زياد رمضان «مبادئ التأمين: دراسة عن واقع التأمين» دار الصفاء للنشر و التوزيع الطبعة الأولى، عمان، الأردن 1998، ص 10.

(2) Laborwww.arab.org; 2010/02/25 تاريخ التصفح ، نافذة الحماية الاجتماعية ، تاريخ التصفح

(3) Gilleshuteau « la sécurité social et politique social» 2em paris , Armand colin , 1997:p2.

## 3- السياسة الاجتماعية:

تتعد تعاريف السياسة الاجتماعية ، فحسب « Marshal » (1965)<sup>1</sup> « يعتبر السياسة الاجتماعية بأنها سياسة الحكومة التي تتضمن مجموعة من البرامج و النظم الموجهة لتحقيق المساعدات العامة و التأمينات الاجتماعية و خدمات الضمان الاجتماعي و الإسكان و غيرها» . بينما نجد تعريف « Schotlan » (1979)<sup>2</sup> يتجه اتجاه مغايرا مؤيدا لعدم تدخل الدولة حيث يحدد سياسات الرعاية الاجتماعية باعتبارها « مجموعة من المسارات التي تحدد الجهود و الأنظمة و الأنشطة القائمة بين الناس مع بعضهم البعض و تحدد العلاقة بين المواطن و الحكومة و تتضمن التشريعات و القوانين و القرارات المتعلقة بعلاقات السكان » .

أما تعريف « I.ortiz » (2007)<sup>3</sup> فترى السياسة الاجتماعية على أنها « تلك الخدمات الاجتماعية مثل التعليم و الصحة و العمل و الأمن الاجتماعي ، لكنها تقصد كذلك بالسياسة الاجتماعية بأنها أيضا هي الحماية الاجتماعية و إعادة التوزيع و العدالة الاجتماعية من خلال جلب الشعوب نحو مكان وضع السياسة و توجيه أصوات و حاجاتهم و رغباتهم عبر قطاعات مختلفة تهدف للاستقرار و الاندماج الاجتماعي ، كما أنها وسيلة تستعملها الدولة لتأمين الدعم السياسي للمواطنين و تعزيز الرأس المال البشري و ترقية النتائج الاقتصادية الايجابية. أن السياسة الاجتماعية بإمكانها أن تكون حلقة فعالة أو ربط بين النمو الاقتصادي و البشري الذي بدوره يفيد كل شخص من خلال تشجيع الطلب الداخلي و زيادة تماسك المجتمعات و استقراره » .

في حين نجد تعريف آخر ل« Titmuss » (1974)<sup>4</sup> حيث يعتقد «أن السياسة الاجتماعية ترتبط بالاقتصاد و تقدم خدمات الرعاية الاجتماعية على أساس الجدارة و أداء العمل و الإنتاجية» .

## 4- دولة الرعاية الاجتماعية و الرفاه:

## 4-1 المنظور الليبرالي لدولة الرفاه:

يعتمد هذا المنظور على التلازم بين التطور الاقتصادي و تطور السياسات الاجتماعية في المجتمعات الصناعية الغربية ، و يمكن القول أنه منذ أواخر القرن التاسع عشر اتخذت بعض الدول الأوروبية سمات تتمثل في التدخل

<sup>1</sup> T.H Marchall «social policy» Hutshion University Press,Lodon, 1965 ;P7

<sup>2</sup>Gil,Unravelling « Social policy» new jersey,schenkanon publishing co 1973;p24

<sup>3</sup>إيزابيل اورتيز « السياسة الاجتماعية » تقرير لدار الشؤون الاقتصادية و الاجتماعية للأمم المتحدة 2007، ص 7

<sup>4</sup> A. Hall and J. Midgley With chapters by Jo Beall Mrigesh Bhatia and Elias Mossialos«Social policy for development»SAGE publications ,London,thousand Oaks,New Delhi,Britich library cataloguing in publication data ,2004 ,Library of congress control number 2003109261,pp24-25

المباشر لتوفير الرعاية الاجتماعية للمواطنين من أجل تحسين الوضع الاقتصادي و الاجتماعي للمواطنين من خلال توفير الحد الأدنى من متطلبات الحياة لضمان مستوى عيش كريم<sup>1</sup>.

#### 4-2 الدولة الديمقراطية الاجتماعية :

أكد «ماكس فيبر» الدور الإيجابي للدولة كعامل في توزيع فرص الحياة و التغيير المجتمعي و التكامل الاجتماعي من خلال السياسات الاجتماعية ، و يرى أن تغيير المجتمع يستند إلى العامل السياسي و إلى قيادة سياسية ترى أن هناك صراع مصالح بين الجماعات مما يلزم معه تحمل المسؤولية الأخلاقية و عليه فان دور دولة الرفاه يتمثل في ثلاث وظائف ( الاستثمار الاجتماعي ، الاستهلاك الاجتماعي ، الإنفاق الاجتماعي) .

#### المطلب الثاني: نظريات الحماية الاجتماعية و الرفاهية الاجتماعية

##### 1- نظريات العدالة الاجتماعية :

في النظرية الاقتصادية المجتمع يقال أنه فعال عندما يستطيع تحقيق شروط «Pareto» للرفاهية الاجتماعية، و المجتمع الفعال ليس بالضرورة أن يكون مستقرا و إنما يستوجب عليه القضاء على النزاعات و الفوارق داخل المجتمع و ترسيخ الديمقراطية و تحقيق العدالة الاجتماعية ، هذه الأخيرة لا يمكن تحقيقها إلا بتحقيق عدالة في توزيع الدخل بين كل شرائح المجتمع مع أولوية توفير حاجيات الأفراد البسطاء ، ويعتبر الضمان الاجتماعي كأداة فعالة في تقليص الفوارق و إعادة توزيع الدخل بطريقة سريعة و آلية تمكن من التضامن بين الأجيال و بين قوى النشطة سواء كانت ضمن سوق العمل أو خارجه ، و يتم ذلك من خلال عملية اقتطاع الاشتراكات الاجتماعية و المزايا التي يمنحها الضمان الاجتماعي لمختلف الشرائح المحرومة .

ومن هنا نستنتج أن هدف العدالة الاجتماعية هو تمكين أكبر قدر ممكن من الأفراد للعيش برفاهية و ذلك بضمان لهم دخل محترم و تحسين مستواهم المعيشي . من بين النظريات التي تصب في هذا المجال نجد<sup>(2)</sup>:

##### 1-1- نظرية «Kolm» (1974)<sup>(3)</sup>:

أوضح «Kolm» بأن العدالة الاجتماعية التي تضمن رفاهية المجتمع « تتمثل في توفير مناصب عمل للبسطاء "العمل هو مقياس الرفاهية" ، فبتوفير مناصب عمل جديدة للفقراء تتمكن من إعادة توزيع الدخل بين أفراد المجتمع و تتم بذلك العدالة الاجتماعية» .

<sup>1</sup>علي سعد اسماعيل « مبادئ علم السياسة ، دراسة في العلاقة بين علم السياسة و السياسات الاجتماعية» الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ص 297.

<sup>(2)</sup>Batifoulier philipe « Protection sociale» dunod paris, 2000.p16

<sup>(3)</sup> عبد الرزاق فارس « الفقر وتوزيع الدخل في الوطن العربي» مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت 2001، ص 94.

## 1-2 نظرية «Rewls» (1971):

أعطى «Rewls» للعدالة الاجتماعية حظها في النظام الليبرالي ، و ذلك بتوفير الحاجيات الأساسية التي يقصد بها (دخل، عمل، غذاء) ، فأسس نظريته على "مبدأ الاختلاف" الذي يبين اختلاف مستوى الرفاهية الاجتماعية للأفراد ولو كانوا من نفس الفئة ، فلكل فرد له مستوى خاص به من الحاجيات الأساسية. اعتمدت نظرية «Rewls» على مبدئين أساسيين هما مبدأ التأمين من الأخطار الاجتماعية ومنطق التضامن المعتمد على التعاون بين مختلف شرائح المجتمع فبهاذين المبدئين نستطيع حسب «Rewls» توفير الحاجات الأساسية و تحقيق العدالة الاجتماعية و يتم ذلك إلا بتوفير معدلا مقبول من التراكم الذي يضمن عملية التوزيع ، و يتم توليد هذا المعدل عن طريق الاشتراكات الاجتماعية للضمان الاجتماعي و فرض ضريبة التصاعدية ، و تلعب قوة التشريع دورا مهما في الحفاظ على المعدل ، فحسب «Auerbach» سنة 1991 أن العدالة الاجتماعية الحديثة تحتاج إلى أهمية القرار داخل مؤسسات الدولة و إلى القوة الاقتصادية التي تتمتع بها و التي تمكنها من بسط سياستها الحمائية.

في سنة 1993 أعطى «Rewls» مفهوم جديد للعدالة الاجتماعية المرتبطة بالعقد الاجتماعي أي بمعنى يستوجب على كل فرد تطبيق قواعد الفيلسوف «Kante» المتعلقة بالمعاملة المتبادلة ، نقصد بهذا أنه على كل فئة من المجتمع تمويل فئة أخرى المستحقة للتمويل وذلك بتطبيق مبدأ التأمين ضمن إطار تضامني محض ، و يتم تحصيل الموارد دون إلحاق ضرر بالجهات الممولة (surfeurs de malibu)<sup>(1)</sup>.

## 1-3- نظرية بيجو للرفاهية :

الرفاهية كلمة ترتبط بالسعادة ورفه العيش، ولقد حاول «بيجو» أن يحلل مجال دراسة اقتصاديات الرفاهية ، فعرفها بأنها ذلك الجزء من الرفاهية الاجتماعية الذي يتناوله المقياس النقدي بطريقة مباشرة أو غير مباشرة. بعبارة مختصرة فإن «بيجو» ربط بين الرفاهية العادية كأساس لسعادة الإنسان معتمدا على فكرتين هما: الرفاهية الاقتصادية الحالية تنطوي على أن زيادة في الدخل القومي الكلي للمجتمع تؤدي إلى الزيادة في الرفاهية الاقتصادية شريطة أن نصيب الفقراء من هذا الدخل لا ينقص عما كان عليه قبل الزيادة. أما الفكرة الثانية هي أنه تغير الدخل لصالح الفقراء سوف تؤدي إلى زيادة الرفاهية الاقتصادية<sup>(2)</sup>.

(1) فليب أدار «الفقر والتعاون» مجلة الاقتصاد ومناجنت ، العدد 2 مارس 2003، ص 59، 60، 61.

(2) حسين عمر «الرفاهية الاقتصادية» دار الفكر العربي، القاهرة مصر 1999 ص 58.

## 1-4 نظرية الاستطاعة ل«أمارتيا سن» : (The Theory of Capabilities for Amartya Sen)

نال «أمارتيا سن» جائزة نوبل في الاقتصاد عام 1998 ، يتناول في أعماله ارتباط السياسة بالمسؤوليات الأخلاقية والاقتصاد ، و يفصل بروفيسور «أمارتيا سن» ما بين حقوق الإنسان الرسمية المفترض التمتع بها كحرية التعبير عن الرأي و ما بين الحقوق الأخرى كالحق في (الأكل، المياه النظيفة، السكن، العمل، التعليم، والكرمة...) ، حيث تعتبر هذه الحقوق من أساسيات قدرة الأفراد على الاندماج الإيجابي في المجتمع أي نظرية التمكين أو الاستطاعة سنة 1985، ونعني بالاستطاعة توفير خيارات متعددة للحياة ، ويرتبط مفهوم "القدرة" بمفهوم "الحرية" إذ يمكن النظر لـ "قدرة الفرد" بوصفها حريته في تحقيق ما يصبوا إليه من أحوال و تنفيذ ما يرغبه من أفعال ، و بعبارة أخرى تعكس "القدرة" حرية الفرد في الاختيار بين ما هو متوفر أو متاح من طرق مختلفة لإدارة شؤون حياته، فبقدر تنوع و تعدد الخيارات المطروحة أمام الفرد بقدر ما تكون حريته ، و هكذا تصبح تنمية المجتمع و رفع مستوى الرفاهية فيه قائمة على زيادة قدرات أفراد المجتمع بكافة أشكالها ، بما يمكنهم من الاستخدام الأمثل لما هو متوفر لهم من موارد<sup>(1)</sup>.

كتب محمد عدنان وديع ، وهو مستشار سابق في المعهد العربي للتخطيط بالكويت «أن الاقتصادي (أمارتيا سن) في كتابه (التنمية تصن الحرية)<sup>(2)</sup> يعتبر أن البطالة هي شكل من أشكال الحرمان من القدرة ، ليس فقط من أنها تعني خسارة في الدخل التي يتمكن تعويضها ببرامج تعويضات البطالة و لكن من حيث تأثيرها على الأفراد ، بما تشكله من حرمان و أضرار نفسية و فقدان الحافز للعمل و المهارة و الثقة بالنفس و ازدياد العلل المرضية بل و زيادة معدل الوفيات و إفساد العلاقات الأسرية و الحياة الاجتماعية ، و قسوة الإقصاء الاجتماعية ، و تفاقم التوترات العرقية و التمييز بين الجنسين ، على الرغم من أن أهداف الألفية لم تتضمن صراحة الحث على التوظيف ، إلا أن هدف تقليص الفقر لا يمكن تصوره بدون توفير فرص العمل أمام الفقراء ، و أن واحدة من الأولويات الثمانية لمواجهة الفقر تكمن في تطوير الاستراتيجيات التي تمنح الشباب في كل مكان الفرصة للحصول على العمل اللائق»<sup>(3)</sup>.

## 1-5- نظرية «مالتوس» «Malthus» (1820):

يضع «مالتوس» في كتابه (Essay on the Principale of Population) تعريفا للثورة المادية التي تتمثل في الإنتاج المادي (العمل الإنتاجي) ، فالثورة تتمثل في الصناعة و في نتائج الصناعة ، و أن الرفاهية مرتبطة بتطور

<sup>(1)</sup>David, p, Lopez, J.G.G « Knowledge, Capabilities and Human Capital Formation in Economic Growth » New zealandTresury.2001

<sup>(2)</sup>SanAmartya «Development as Freedom» Oxford University Press.1999

<sup>(3)</sup> محمد عدنان وديع «العولمة والبطالة: تحديات التنمية البشرية» سلسلة اجتماعات الخبراء، العدد 23 المعهد العربي للتخطيط الكويت، أبريل 2007، ص 26.

العمل الإنتاجي. ما يعبر عن تلك الثورة الشاملة يتمثل في القيمة الجديدة التي سيأخذها العمل الإنتاجي كمثل العمل. إن العمل الإنتاجي سيسمح بانتشار العلاقات التجارية (النقدية و المالية) إلى نطاق غير مسبوق حسب المصالح الاجتماعية المختلفة<sup>(1)</sup>.

## 2- نظريات الحماية الاجتماعية :

### 2-1-1- نظرية « بسمرك » «Chancelier Bismark» :

جاء نموذج « بسمرك » ليلطف الأجواء التي كانت تسود الطبقة العاملة أثناء الثورة الصناعية ، ففي هذه الفترة عرفت زيادة في اليد العاملة بسبب النزوح الريفي و كذلك عرفت انتهاك واسع لحقوق العامل البسيطة ، فدعا «بسمرك» إلى ضرورة تأمين العمال من الأخطار التي قد تعقبهم من ممارسة عملهم وذلك بـ:

- تأمينهم من الأمراض ، و تم تطبيقه سنة 1883.

- تأمينهم من حوادث العمل ، وتم تطبيقه سنة 1884.

- تأمينهم من العجز الصحي والشيخوخة ، طبق سنة 1889.

كما أسند دور نظام الضمان الاجتماعي إلى الدولة التي تقوم بتحصيل اشتراكات العمال و أصحاب العمل، فعند التوقف الاضطراري عن العمل يقوم الضمان الاجتماعي بتقديم دخل للعامل المتعطل ، أما دور النقابات و أرباب العمل يتمثل دورهم في توجيه و تعديل سياسة الضمان الاجتماعي حسب المقتضيات الاجتماعية (أجر، بطالة ، ساعات العمل).

و على هذا الأساس يرى بسمرك أن لكل فرد مكان في سوق العمل و لا مجال للبطالة فالبطالة يعتبرها «بسمرك» مشكلة ثانوية مقارنة بالأخطار الاجتماعية الأخرى ، فالعامل قبل أن يكون عاملا هو فرد داخل المجتمع و بالتالي حمايته داخل المنشأة هي حماية له و لعائلته داخل المجتمع<sup>(2)</sup>.

خلاصة لما سبق تتمحور نظرية بسمارك في النقاط التالية:

- تقوم على العمل، لا يستفيد منها إلا من يشتغل.

- إجبارية بالنسبة للأجراء الذين لا تفوق أجورهم نسبة معينة، أي أصحاب الدخل المنخفض.

- تقوم على مبدأ التأمين و الذي يقوم بدوره على الاشتراكات.

- تسير من طرف الأجراء و أصحاب العمل.

<sup>(1)</sup>[http://iqtissad.blogspot.com/2012/01/blog-post\\_13.html](http://iqtissad.blogspot.com/2012/01/blog-post_13.html); en 14/05/2016.

<sup>(2)</sup>Batifoulier philipe – ope. cit, p13.

## 2-2- نظرية «بفريدج» «LordBeveridge»:

على عكس نظرية «بسمرك» ظهرت نظرية «بفريدج» في الفترة الممتدة بين الأزمة الاقتصادية و الحرب العالمية الثانية بالضبط سنة 1942 بسبب تفشي البطالة و الفقر و زيادة الإقصاء الاجتماعي و التهميش. كل هذه الأسباب اتخذها «بفريدج» لإصدار نموذجها المتعلقة بالضمان الاجتماعي و طالب بضرورة توفير الحد الأدنى من حماية الاجتماعية لكل المواطنين (الحد الغذائي)، وقد انطلق «بفريدج» في تقريره من فكرة جوهرية تقوم على أساس تحرير الإنسان من الحاجة، فالحاجة في نظره عار على المجتمع يجب التخلص منها ، لذلك عرف الضمان الاجتماعي بأنه « نظام للقضاء على الحاجة عن طريق تأمين دخل كاف لكل مواطن في كل وقت»<sup>(1)</sup>، أي بمعنى ضمان الدخل للجميع بتعزيز آلية التضامن بين الأفراد بواسطة جهاز الضمان الاجتماعي، ومن البديهي أن كل فرد مهما كانت وضعيته الاجتماعية (عامل، بطال) هو بالدرجة الأولى مستهلك أي بحاجة إلى دخل يؤمن له معيشته و معيشة عائلته ، لقد تأثر «بفريدج» في تفكيره هذا بالرئيس «روزفلت» في نضاله لتحرير الإنسان من الحاجة معتبرها أحد الحريات الأربعة التي يجب أن يقوم عليها المجتمع الحديث<sup>(2)</sup>. و تأثر أيضا في معالجته لمشكلة البطالة بأفكار «كينز» التي تتخلص في أن رؤوس الأموال المكدسة (المدخرة) هي السبب في حدوث الأزمات الاقتصادية و البطالة ، لذلك يتعين الحد من تراكم هذه الأموال باتخاذ إجراءات الكفيلة بزيادة الاستهلاك من جانب السلطات العامة ، لذلك يجب إعادة توزيع هذه المدخرات على مستحقيها لضمان العدالة في توزيع الدخل ، و يلعب هنا الضمان الاجتماعي دور هام في تحقيقها و القضاء على الحاجة و هنا تمكن اللمسة الجديدة ليفريدج.

أما على صعيد الاستخدام فقد حث على الاستخدام التام و ذلك بـ:

1- توفير العمل لكل قادر عليه و الراغب فيه.

2- ضمان القدرة على العمل عن طريق العناية بصحة العمال.

3- ضمان أجر كافي لمعيشة العامل وعائلته.

ودعا كذلك إلى التأمين من البطالة و ضرورة الحماية منها ، لهذا يتعين على الضمان الاجتماعي تقديم التعويضات<sup>3</sup> أثناء مرحلة البطالة وتمدديد مدة التعويض إذا استمر التعطل عن العمل<sup>4</sup>.

(1) حسين عبد اللطيف حمدان « أحكام الضمان الاجتماعي » الدار الجامعية، بيروت 1998:ص 23.

(2) حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص 23.

<sup>3</sup>تعويضات البطالة : هي ذلك الدخل الذي يقدم للبطال الذي يرغب في العمل و لم يجده.

<sup>4</sup> وراذ فؤاد (مرجع سبق ذكره) ص 13/12

2-3- نظرية الحد الأدنى الليبرالي :

تسود هذه النظرية بالولايات المتحدة الأمريكية و تقوم على المبادئ التالية<sup>1</sup>:

- الحماية للأفراد الذين يتجاوز عمرهم 65 سنة.

- الحماية للفقراء.

- الصناديق الخاصة للأجراء.

- بقية السكان لا شيء.

وعلى العموم يمكن تلخيص النظريات الثلاثة السابقة للحماية الاجتماعية في الجدول التالي:

الجدول (01) : مقارنة بين نماذج الحماية الاجتماعية

| النموذج   | البسماركي         | بفريدج                   | الحد الأدنى الليبرالي  |
|-----------|-------------------|--------------------------|------------------------|
| الأهداف   | تعويض فقدان الدخل | تكفل مجانا بمخاطر الحياة | الحد الأدنى من التأمين |
| الاستفادة | العامل            | المحتاج                  | الفقر و الشيخوخة       |
| التمويل   | الاشتراكات        | الضريبة                  | الضريبة                |
| التوزيع   | أفقي              | عمودي                    | عمودي محدد             |

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على :

-Batifoulier philipe « Protection sociale» dunod, Paris 2000.p23

- وراد فؤاد . الحماية الاجتماعية و التشغيل (دراسة حالة الجزائر) رسالة ماجستير ،جامعة تلمسان، الجزائر.2008. ص 13/12.

من خلال وقوفنا على هذا الجدول يتبين لنا أن نموذج الحد الأدنى الليبرالي شبيه إلى حد كبير للنموذج البسماركي فهو يوفر حماية دنيا للعمال الذين ينشطون في سوق العمل فقط ، تاركا لهم المجال لحماية أنفسهم و تحسين مستوى معيشتهم من خلال مشاركتهم في الدورة الاقتصادية ، و هذا يدل على التوجه التام نحو خلق الحماية الاجتماعية المتولدة من العمل المنتج<sup>(2)</sup>.

<sup>1</sup>GAUTIEJ « Protection sociale et emploi : les faux débats. In Alternatives Économiques» Hors série, n° 55, 1er trimestre 2003

<sup>(2)</sup>عامر سليمان عبد المالك « الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية، والتطبيقات العلمية» منشورات حلب الحقوقية بيروت، لبنان، الجزء الثاني، ص 165.

### المطلب الثالث: النظام القديم و الجديد للحماية الاجتماعية

إن الحماية الاجتماعية دائما مرتبطة بكيفية أو بأخرى بسوق العمل إلا إذا كان لها مصادر تمويلية خاصة بها، المؤسسات وموظفيها هم المساهمون في تمويل نظام الحماية الاجتماعية سواء في النظام البسماركي أو نظام بفريدج، و كله يعتمد على حجم العمالة اللازم لمواجهة البطالة ، إذن الحماية الاجتماعية ترتبط بشكل رئيسي على سياسة العامة لتشغيل لاسيما لمواجهة نفقات الخاصة بالتعويضات المقدمة للبطالين ، فالحكومات يكون على عاتقهم وضع مجموعة من السياسات لتقديم المساعدة للعاطلين عن العمل عند الانخفاض المؤقت للدخل أو عن طريق إدماجهم في سوق العمل<sup>1</sup>.

إذن فالحكومات ستجد نفسها لا محال أماما انتهاج إحدى النموذجين أو إحدى النظامين القديم أو الجديد للحماية الاجتماعية.

#### 1- النظام القديم :

«Freyssinet» (2000)<sup>2</sup> « اقترح وضع سياسة فعالة لسوق الشغل و جعل حجم البطالة مقبول اجتماعيا ، أي بمعنى ضمان الدخل الآتي من العمل أو من تعويضات البطالة ، و ذلك بتفعيل النفقات السلبية لسوق العمل أو محاولة كبح من الامتيازات المقدمة للبقاء ضمن القوى النشطة »، كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول(02) : النموذج القديم للحماية الاجتماعية

| الحماية الاجتماعية |         |          |               |                 |                             |
|--------------------|---------|----------|---------------|-----------------|-----------------------------|
| صحة                | العائلة | التقاعد  | الفقر         | تعويضات البطالة | سياسة فعالة                 |
| /                  |         | /        | /             | = سياسة فعالة   | (إعادة اندماج في سوق العمل) |
| مرض                |         | الشيخوخة | إقصاء اجتماعي | (دخل بديل)      |                             |
|                    |         |          |               |                 | السياسة العامة للشغل        |

Source: Julien Reysz le OP citè, p22.

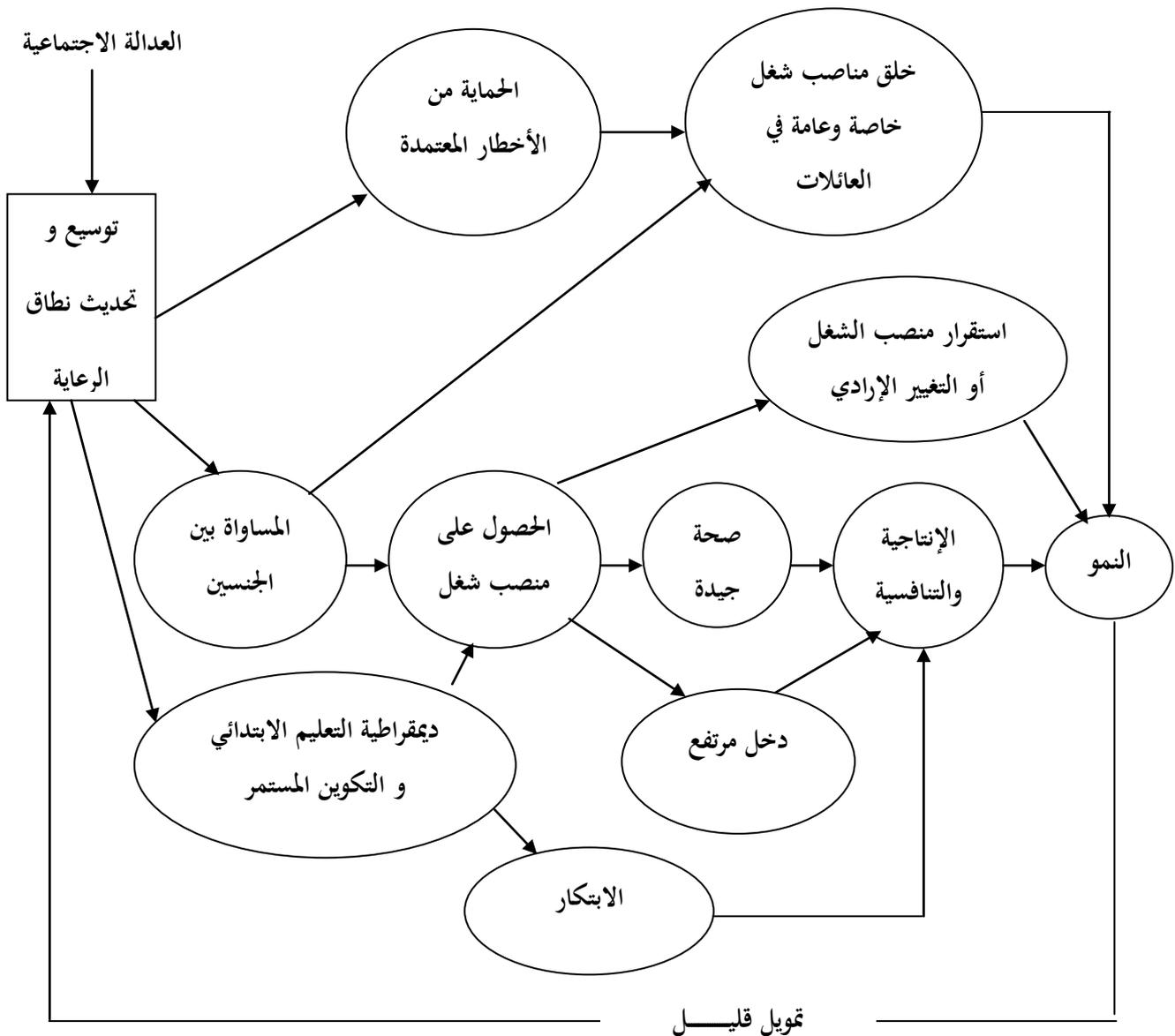
امتداد لهذا النظام للحماية ، ظهر نموذج الرعاية الاجتماعية (Welfare) لترميم الحماية الاجتماعية ، و لهذا يطلق عليه اسم الرعاية المرممة (Rénové Welfare) الذي تم اعتماده في كل من الدول الإسكندنافية (كالسويد، الدنمارك، فلاندا) ، حيث يتمحور حول الموازنة بين العدالة الاجتماعية و النمو الاقتصادي و ذلك بتمديد مجال الحماية و إعادة الهيكلة للدولة الحمائية من خلال ثلاث اتجاهات :

<sup>1</sup>Mireille Elbaum « Economie politique de la protection sociale » 2 èdition Quadrige/puf;1993,p:98

<sup>2</sup>Julien Reysz,OP, citè, p21

- المساواة بين الرجل و المرأة و البحث عن سبل التكملة بينهما ، يعني ذلك الإصلاح في نظام الاقتطاع الضريبي و الاجتماعي، تقاسم العمل المهني و المنزلي، و التحولات المساعدة المقدمة للمرأة الماكثة بالبيت.
- يجب تلبية جميع الاحتياجات التي قد يحتاجه الشيوخ و عرض خدمات جديدة تمكن من زيادة التشغيل اليد العاملة المؤهلة و الغير مؤهلة.
- الإدماج الفعال و المنصف للجميع في حلقة الإنتاج و تطويره بسرعة تدريجية مع تحسين ديمقراطية التعليم و الإعلان عن جميع التخصصات التعليمية و إمكانية تلقيها، و كذلك الاهتمام بالتكوين المتواصل العمال<sup>(1)</sup>.

الشكل (01) : توسيع نطاق الحماية الاجتماعية



Source: Gilles Caire, OPcitè, P156

<sup>(1)</sup>Mirielle Elbum,op, citè , p: 315.

فمن خلال الشكل يتضح لنا أن النموذج القديم يتمحور حول التوزيع الأولي للدخل على جمع الأفراد من خلال توفير الدخل للبطالين و إعادة تدريبهم و توفير صحة جيدة و توفير سبل العيش الكريم. أي بمعنى يرتكز هذا النموذج على الاستثمار في الرأس المال الاجتماعي الذي بدوره سينعكس بالإيجاب على النمو الاقتصادي من خلال تحسين إنتاجية الأفراد ، ومن تم ضمان موارد لتمويل السياسة الاجتماعية المنتهجة من النمو الاقتصادي المحقق.

## 2- النظام الجديد :

أما النظام الجديد للحماية الاجتماعية يسعى إلى ممارسة تأثير إيجابي على مستوى العمالة من خلال تنظيم سوق العمل ، و يهدف إلى معالجة مشكلة البطالة عن طريق تسهيل إعادة الإدماج المهني عبر تعدد أجهزة المساعدة عن البحث عن العمل و دعم برامج التكوين ، و خلق مناصب عمل جديدة ، أو خلق مباشر للوظائف ، أو المساعدة على خلق المؤسسات.

فدور الحماية الاجتماعية يتمحور بين توفير الدخل والبحث عن سبل تشجيع الشغل كوسيلة لضمان الدخل. إذن فالحماية الاجتماعية اليوم لا ينظر إليها اليوم على أنها عكاز (Béquille) للنظام الاقتصادي الاجتماعي، لكن في الحقيقة تعتبر كأداة مساعدة على الإدماج في سوق العمل و المهن و تشمل جميع الأفراد بدون عمل الذين يعرضون خدماتهم ، و ذلك بخلق فرص العمل أكثر و أفضل و المساهمة في النمو بدل في التفكير فقط على الحماية من البطالة ، و تغيير فكرة تقديم و دعم الدخل إلى فكرة توليد الدخل.

فللعودة إلى التشغيل يجب على الحماية الاجتماعية أن تساعد على ذلك ، بتنظيم سلوك الباحثين عن العمل بهدف رفع معدل النشاط الاجتماعي لتقلص الإقصاء الاجتماعي ، كذلك تكيف و تحديث الأنظمة الاقتصادية و الاجتماعية الوطنية من أجل جعل قيمة العمل قيمة مركزية ، فدول الاتحاد الأوروبي مثلا من أجل تشجيع عرض العمل قامت بفرض ضريبة على المنح (منحة الأطفال، نشاط المهني). هذا من جهة ، من جهة أخرى يجب توفير عمل لائق للبطالين ، لذلك فإن صرف المزايا المالية لمن لا يعملون يجب أن يرتبط بالتدريب و إعادة التدريب و غيره من الوسائل التي تمكنهم من الحصول على عمل ، ومع نمو النظم الاقتصادية في المستقبل سيكون للتعليم و المهارات الخاصة بالقوى العاملة أهمية متزايدة ، و يجب أن يكون التعليم متاحا لكل الأطفال لإكسابهم المهارات اللازمة لنمو شخصياتهم و تحويلهم إلى قوى عاملة في المستقبل<sup>1</sup>، كما أن التعليم المستمر ذو أهمية كبيرة للاستمرار في الوظيفة في النظم الاقتصادية المعاصرة ، و يجب تكيف المزايا الممنوحة في حالة البطالة بحيث لا تسبب نوعا من التكاليف أو تصبح عائقا للعمل ، ومن المفيد في هذه الحالة جعل العمل أكثر إغراء ماديا من

<sup>1</sup>« Politiques sociales : De la protection sociale à la promotion sociale , dans Études économiques de l'OCDE » Canada 2006, Éditions OCDE.

الاعتماد على هذه المزايا و يجب أن تكون كافية ، فإذا استقر الرأي على عدم وضع نظام لتعويض البطالة فلا بد من توفير فرص العمل في المشروعات التي تحتاج إلى عمالة كبيرة و هو ما يحدث عادة في عديد الدول النامية<sup>1</sup>. إن الجدول التالي يوضح كيفية تداخل نظام الحماية الاجتماعية الحديث مع السياسة العامة للتشغيل.

الجدول(03) : النموذج الجديد للحماية الاجتماعية

| الحماية الاجتماعية  |         |                          |                                 |                          |                            |                   |
|---------------------|---------|--------------------------|---------------------------------|--------------------------|----------------------------|-------------------|
| الصحة<br>/<br>المرض | العائلة | التقاعد<br>/<br>الشيخوخة | البطالة                         | الفقر، الإقصاء الاجتماعي | سياسة<br>العامة<br>للتشغيل |                   |
|                     |         |                          | الحد الأدنى                     | التعويضات الاجتماعية     |                            | السياسة السلبية   |
|                     |         |                          | مقاييس إعادة إدماج في سوق العمل | السياسة الإيجابية        |                            | السياسة الإيجابية |

Source :: Julien Reysz le OP citèp23.

لقد تولد عن هذا النظام للحماية في سنوات التسعينات النموذج الأمريكي (الهزيل) (Maige) أو (Workfare) ، حيث يري أن الأجراء و مؤسسات الحماية تتبنى سلوكيات انتهائية ، و عليه يشترط ما يلي:

- الحد من فرض ضرائب على الأرباح الناشئة سيزيد من مردودية المستثمرين و بالتالي زيادة النمو و هذا بتطبيق نظرية «شميد» «Schmidt» التي ترى أن (الأرباح اليوم هم المستثمرين و غدا النمو و بعد غد التشغيل)، معنى هذا هو الاهتمام في الوهلة الأولى بتعظيم الأرباح عوض تخفيضها بزيادة تكلفة العمل ، ثم إذا تحقق النمو الاقتصادي تتحقق معه معدلات مقبولة من التشغيل، ومن تم تحقيق أهداف الحماية الاجتماعية المتمثلة في الشغل و الأجر و القضاء على مظاهر تثبيط الاستثمار.

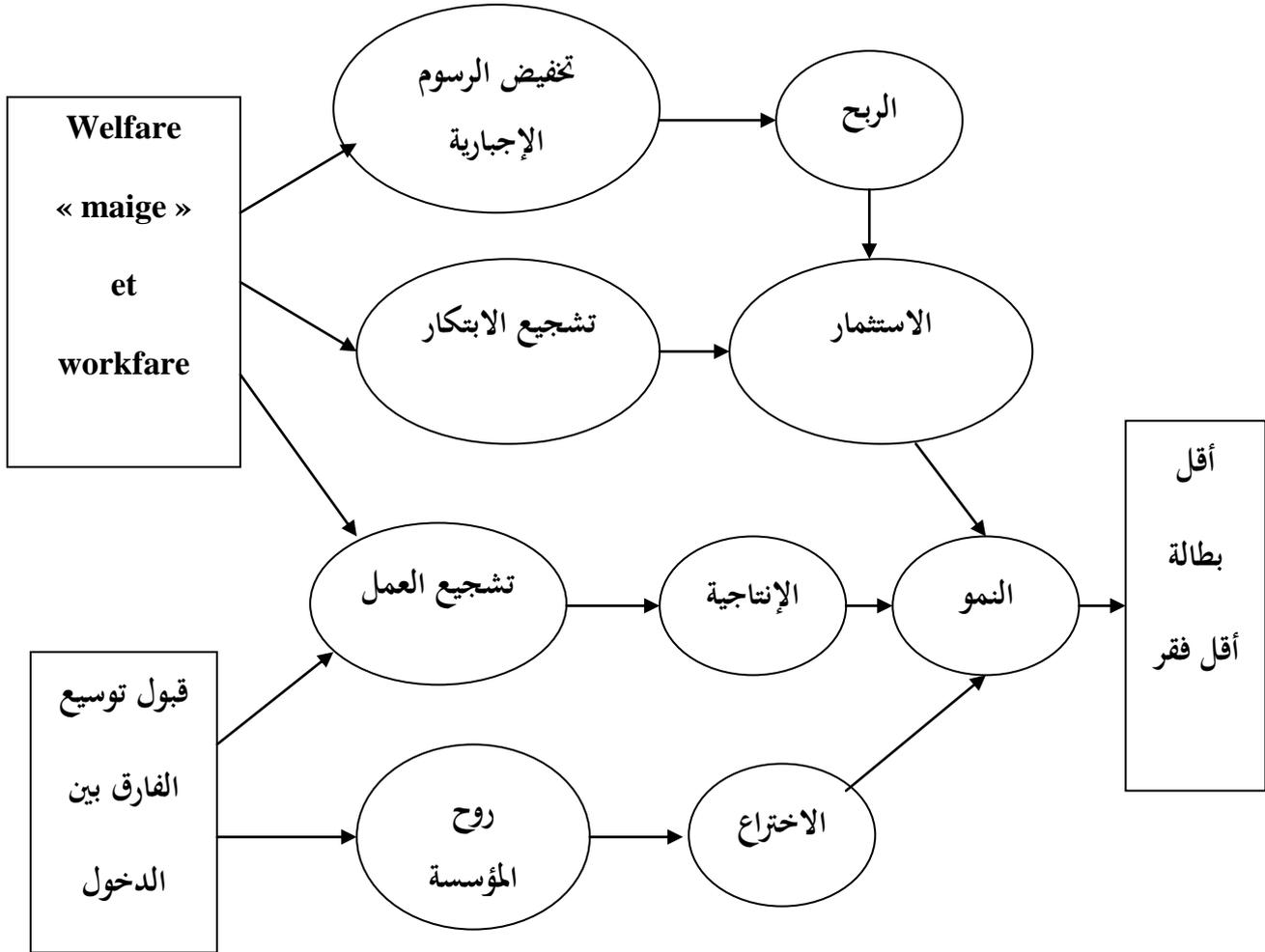
- خصوصية أنظمة التقاعد تحت على صناديق التقاعد سوف تزيد من الادخار و بالتالي تمويل الاستثمارات.
- تخفيض التعويضات الموجهة للبطالين و الفقراء سيسجع على البحث العاجل على منصب شغل و القيام بالتأهيل التدريبي لزيادة كفاءة و إنتاجية العامل من أجل عدم تضييع منصب الشغل.
- زيادة نطاق الدخل ومكافحة الابتكار و المواهب.
- الأغنياء لديهم ميول للادخار الذي يسمح بزيادة الاستثمار.

<sup>1</sup>Mirielle Elbum,op, citè , p:317

- معاينة الخمول الإرادي أو الغير الإرادي (مصيدة الفقر) (Trappe Puvret) عن طريق برامج التشغيل الحكومية المؤقت (Workfare)<sup>1</sup>.

وعلى العموم لخص «R.Boyer» أيديولوجية النموذج في المخطط التالي:

الشكل(02): النموذج المضاد للمساواة



Source: Gilles Caire, : Julien Reysz le OP citèP155

إذن يهدف النموذج الجديد إلى دعم الإنتاج و الاستثمار المنتج من خلال توفير كل سبل نجاح المؤسسة الاقتصادية التي تعد نواة المجتمع و المحرك الرئيسي لأي اقتصاد ، فنمو المؤسسة الاقتصادية سينتج عنه نمو اقتصادي و سيشارك الجميع في صنع التنمية الاقتصادية من خلال المشاركة في العمل المنتج و بالتالي التخفيف من المخاطر الاجتماعية كالبطالة و الفقر و انخفاض القدرة الشرائية و ... الخ .

<sup>1</sup>OCDE (2009), Vers une croissance pro-pauvres : L'emploi et la protection sociale, Revue de l'OCDE sur le développement, vol. 9/4.

## 2-1- إعادة الاستخدام المستوحاة من نموذج برامج الحكومية للتشغيل المؤقتة «Workfare»:

في الحقيقة وضع هذا النوع من البرامج التشغيل المؤقتة الحكومية حين بلغت معدلات البطالة مستويات عالية، لأنه يستوجب هنا على الأفراد العمل عند وظائف صعب الحصول عليها، كذلك عدم توفر فرص العمل في سوق الشغل أو توافرها في القطاع العام بأجور زهيدة التي في الغالب تكون غير دائمة.

إن هذه البرامج لا تزال غير مؤكدة نظرا لعدم معرفة تأثيرها الحقيقي على المدى الطويل واحتمال أن تولد مشاكل اجتماعية جديدة ، ففعالية استخدام هذا البرنامج في الولايات المتحدة الأمريكية سنة 1970 هو في الواقع الحجة الرئيسية التي تبرر برنامج صيانة و تطوير المساعدة الاجتماعية المشروطة على وظيفة ، فالبيانات التي تم جمعها من العديد من الدراسات حول مختلف الأجهزة "المساعدات الاجتماعية مقابل العمل القسري، أدت إلى صياغة الاستنتاجات التي تذهب في نفس الاتجاه وبينت أثارها الإيجابية على العموم<sup>1</sup>.

إن إلزام عملية الإدماج في العمل أتت أكلها، فالدول الأوروبية التي تفرض التزامات صارمة جدا في هذا المجال لديهم نتائج دقيقة فيما يخص تشغيل العاطلين عن العمل الذين يتقاضون أدايات أو منح اجتماعية . ففي الدانمارك مثلا أكثر من مرتين من العاطلين عن العمل الذين يتقاضون الاداءات تخلو عن نظام التعويض عند صدور إلزامية النشاط المهني «Kvist» (2003). نفس الشيء حدث في رومانيا حيث ارتفع معدل التشغيل

وانخفضت البطالة بعد إصلاح نظام تأمين البطالة سنة 1996 و تم تأسيس أجهزة الرعاية الاجتماعية للعمل (welfare-to-work) من جهة أخرى إن استخدام العقوبات لتحفيز التشغيل كان له الأثر المباشر<sup>2</sup>.

## 3- المقارنة بين النظام القديم و الجديد للحماية الاجتماعية :

بعدما تطرقنا إلى النموذجين يمكن أن نلخص تباين في المنطق و الهدف و أدوات الحماية الاجتماعية بين نظام القديم و الحديث في الجدول التالي:

<sup>1</sup>Julien Reysz, OP,cité , p:344

<sup>2</sup>OCDE (2008), «Créer des emplois meilleurs et plus nombreux et réduire la pauvreté, dans Études économiques de l'OCDE» : Mexique 2007, Éditions OCDE.

الجدول(04) : مقارنة بين النموذج القديم و الحديث للحماية الاجتماعية

| الأدوات     | الهدف                | المنطق                |                                |
|-------------|----------------------|-----------------------|--------------------------------|
| إعادة توزيع | ضمان الدخل           | مساعدة الدخل          | نظام الحماية الاجتماعية القديم |
| تفعيل       | تعزيز العودة للتشغيل | الاندماج في سوق العمل | نظام الحماية الاجتماعية الجديد |

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على :

- Julien Reysz, OP, citè, p 358

- Gilles Caire, OP, citè, 159

فمن خلال الجدول يتضح لنا جليا الفرق الشاسع بين النموذجين ، فالنموذج الأول يركز على الإبقاء في المجتمع حجم معين من البطالة حتى لا يؤثر سلبا على كلفة الإنتاج الناجم على ارتفاع الأجور و الناجم بدوره هو الآخر على انخفاض عرض العمل ، فيستلزم في هذا النموذج تطبيق سياسة الاجتماعية لمعالجة مشكل فقدان الدخل و تفعيل النفقات السلبية. أما النموذج الثاني فيرتكز على الإنفاق على السياسة الاقتصادية لتحفيز النمو الاقتصادي الذي يمكن من خلق مناصب شغل جديدة و منتجة و من تم تخفيض الإنفاق السلبي على الجانب الاجتماعي المكلف.

## المبحث الثاني: الحماية الاجتماعية و سوق العمل

ترتبط الحماية الاجتماعية ارتباطا وثيقا بسوق العمل باعتبار أنها تستمد عائداتها من خلال تحصيل الاشتراكات الاجتماعية و تقديم الخدمات و الأداءات<sup>1</sup> للعمال الناشطين في سوق العمل و لأسرهم. فالحماية الاجتماعية ليست فقط تكاليف و إنما هي أيضا امتياز اجتماعي و وسيلة لتعزيز الاستقرار الاجتماعي ، فهي مصدر للرفاهية بالنسبة للعائلات و مصدر لتحسين الفعالية و الإنتاجية بالنسبة للمؤسسات ، بذلك هي تساهم في و ضع أرضية متينة للنمو الاقتصادي عن طريق تحسين الاستهلاك الوطني .

رغم أهمية الحماية الاجتماعية هذه إلى أنه يجب معرفة تأثير عملية توسيع مظلة التغطية الاجتماعية المتمثلة في الأداءات و المنح على تصرفات البطالين و مدى تحفيزهم للعمل و انعكاسات ذلك على سوق العمل . لان الحماية الاجتماعية تؤثر في عرض العمل من خلال كمية و نوعية الأداءات الممنوحة و تؤثر في الطلب على العمل من خلال امتيازات تخفيض اشتراكات الضمان الاجتماعي .

### المطلب الأول: الضمان الاجتماعي و سوق العمل

#### 1- أهمية تقديمات الضمان الاجتماعي في تحسين إنتاجية العمل:

أفاد مختلف المعلقين أن الضمان الاجتماعي يساهم في النمو الاقتصادي عن طريق رفع إنتاجية العمل و تعزيز الاستقرار الاجتماعي ، و تتصل شتى أنواع الضمان الاجتماعي اتصالا وثيقا بصورة خاصة بإنتاجية العمل، حيث تساعد نظم الرعاية الصحية على بقاء العمال في صحة جيدة ، كما تساعد على شفاء من يقع منهم مريضا، و اعتلال الصحة هو سبب رئيسي لانخفاض الإنتاجية في الكثير من البلدان النامية حيث لا تتوفر للعمال فرص الحصول على الرعاية الصحية الملائمة ، و لا يؤدي اعتلال الصحة إلى تقييد قدرتهم على الاستجابة لما تتطلبه وظائفهم من مجهود بدني فحسب و لكنه يقضي أيضا على تغييبهم بسبب المرض، و تساعد الرعاية المقدمة لأفراد أسر العمال على ضمان صحة جيدة للقوى العاملة في المستقبل.

- تسهل نظم التقاعد رحيل العمال المسنين من القوى العاملة ، مما يساعد على تجنب مشكلة العمال الذين يبقون يعملون في وقت تهبط فيه إنتاجيتهم إلى مستوى منخفض.

- تساهم إعانات المرض النقدية في شفاء العمال المرضى لأنها تزيل الضغط المالي الدافع إلى الاستمرار في العمل حتى في حالة المرض، كما أنها تساعد على الحفاظ على إنتاجية العمال الآخرين لأنها تحول دون انتشار العدوى.

- يتسم تأمين الأمومة بأهمية خاصة من أجل توليد قوى عاملة سليمة صحيا و من أجل الحفاظ على صحة الأمهات العاملات.

<sup>1</sup>الاداءات : هي كل المنح و المداخل التي تمنحها أجهزة الحماية الاجتماعية للمستفيدين.

- تفضل نظم إصابات العمل و هي أقدم أشكال الضمان الاجتماعي و أوسعها انتشارا بدور يتزايد أهمية في منع الحوادث و الأمراض المرتبطة بالعمل و في تأهيل العمال الذين يقعون ضحايا هذه الحوادث و الأمراض، وتتصل هذه الأنشطة اتصالا وثيقا للغاية بالإنتاجية، نظرا إلى ضخامة عدد أيام التغيب عن العمل الراجعة لمخاطر صحية يمكن تجنبها.

- توفر إعانة البطالة للعمال العاطلين عن العمل المنتفس الذي يحتاجون إليه ليجد عملا ملائما يستطيعون فيه استخدام مواهبهم على أكمل وجه ، وتعتبر خدمات التوظيف و التدريب المرتبطة بها ملائمة إلى أبعد حد في هذا الصدد.

- تساعد إعانات الأطفال وغيرها من الإعانات النقدية التي تقدم في حالة عدم قدرة العائل على العمل على أن تضمن للأسر ذات الأطفال دخلا كافيا لتوفير الغذاء السليم وبيئة معيشة صحية لأطفالها، و يمكن لإعانات الأطفال في البلدان النامية أن تكون أداة قوية لمكافحة عمل الأطفال وتشجيع التردد على المدرسة، و يمكن للأطفال بالتالي أن يتلقوا تعليما يتيح لهم على الأمد الطويل بلوغ مستويات مرتفعة للغاية من الإنتاجية والدخل<sup>1</sup>.

## 2- تقديمات الحماية الاجتماعية و التقاعس عن العمل :

في مجال تأمين البطالة مثلا فإن إشكالية الانحلال الأخلاقي للأفراد التي لها آثار عكسية مرتبطة بتعويضات البطالة بظهور (أفراد مستخفين) (Passager clandestin)، إذن فلماذا تمويل الأداءات التي لا تحتسب في معاش التقاعد؟.

إن نظرية الانحلال الأخلاقي توضح انعكاسات التي أدت إليها تعويضات البطالة، وعليه يجب على هذه التعويضات أن لا تتجاوز عقد واحد يجمع بين المأمن و أجهزة الحماية الاجتماعية، وهذا بغية تغيير تصرف البطال و تحفيزه على العمل، لكي لا تمتد البطالة و لا تزيد تكلفتها.

كذلك إن انخفاض الفارق بين الدخل الآتي من العمل مع دخل الحماية الاجتماعية، أو ارتفاع معدل الضريبة والاشتراكات الاجتماعية تؤدي إلى ظهور ما يطلق عليه (بفخاخ البطالة) أي ظهور بطالين جدد، ونخص بالذكر هنا الأفراد و العائلات ذات الدخل الضعيف التي تدفع الاشتراكات الاجتماعية مثلها مثل الفئات الأخرى، كذلك الضريبة المفروضة على الدخل الإضافي التي تقلل من قدراتها الشرائية بينما في المقابل الاداءات المقدمة لا تخضع للضريبة<sup>2</sup>.

إذن هذه الأسباب تشجع الفرد على التقاعس عن العمل و تفضيله التعويضات و الأداءات.

<sup>1</sup>Palier B., Viossat L. -C. (Dir.). « Politiques sociales et mondialisation » Editions futures, novembre 2001, p.45

<sup>2</sup>Julien Reysz, OP, citè , p:215

### 3- تأثير تقديرات الحماية الاجتماعية على معدلات البطالة :

إن المنح و أداءات الضمان الاجتماعي لا يبدو أنها زادت من حدة البطالة في أوروبا، فحسب تقرير(OCDE) سنة 1991 خلص إلى عدم وجود أي علاقة بين الأداءات و المنح مع حجم البطالة . إن هذا الرأي لا يشمل البطالة التي تكون فيه عدد الوظائف المتاحة أقل بكثير من الباحثين عن العمل كما لا تشمل أيضا البطالة الإرادية التي تعد في حالة انسحاب من سوق العمل.

كذلك فإن تحليل الاقتصاد الجزئي يشدد على السلوك العقلاني للأفراد الذي يتجلى في الاختيار تعويضات بدلا من الوظيفة ، و الراجع بدوره للاختلاف الطفيف بين الأجر و التعويضات فهنا يكون إهمال حقيقة العمل الذي لا يعد فقط وسيلة للحصول على الدخل بل وسيلة أيضا للاندماج الاجتماعي.

زيادة على ذلك فأن هناك بعض الدول الأوروبية استطاعت أن تجمع بين مستوى عالي من الحماية الاجتماعية ومعدل منخفض من البطالة كما هو الحال في النمسا حيث الإنفاق على الحماية الاجتماعية وصل 29.1% سنة 2002 مع معدل بطالة 4.2% ، و يمكن القول أنه في أوروبا في السنوات العشرين الأخيرة عرفت زيادة كبيرة في البطالة طويلة الأجل، مع العلم أن البطال في هذا النوع من البطالة يتلقى تعويضات منخفضة<sup>1</sup>.

إذن ليست هناك علاقة دقيقة بين معدلات البطالة وحجم الحماية الاجتماعية الممنوحة (كل تقديرات الضمان الاجتماعي و التحولات الاجتماعية).

### المطلب الثاني: الاشتراكات الاجتماعية و التشغيل

إن للذهاب نحو نموذج الحماية الاجتماعية الحديث و زيادة فرص الاندماج في سوق العمل ، يمكن أن تساعد في ذلك سياسة تخفيض اشتراكات الاجتماعية لأرباب العمل ، وقد سارت عدة دول في تطبيق هذه السياسة كفرنسا مثلا، حيث كانت الاشتراكات أرباب العمل تقدر بـ 19% سنة 1982 و في سنة 2010 انخفضت إلى 16%<sup>(2)</sup>، ففي حالة تخفيض الاشتراكات الاجتماعية فإن التشغيل الكامل يتطلب إيجاد نقطة توازن جديد.

إن تمويل الحماية الاجتماعية عن طريق مساهمة باشتراكات الضمان الاجتماعي أو الضريبة سترفع من تكلفة التشغيل العمال، ويمكن قياس العبء الضريبي على عنصر العمل من خلال حساب الفرق بين التكلفة العمل الإجمالية لصاحب العمل وبين ما يحصل عليه العامل بعد اقتطاع الاشتراكات ما يسمى (الزاوية الاجتماعية الضريبة)<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>OCDE 2010« Politiquesdumarchédutravail et protection sociale» .

<sup>2</sup>ChristineJakse« L'énjeu de la protection sociale» edition du croquant, broissieux, 2012,p 69

<sup>3</sup>Joseph Stiglitz « The global crisis, social protection and jobs» International Labour Review, Vol.148 (2009), No. 1-2

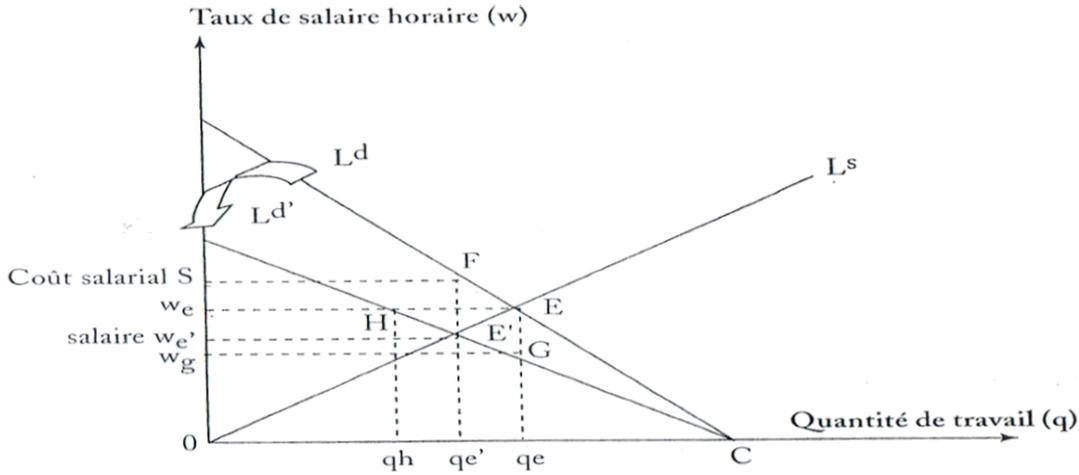
فتعد النفقات الاجتماعية في المجتمع الليبرالي بمثابة كبح للتشغيل وللأداء الاقتصادي ، وعليه سنحاول نظريا معرفة مدى تأثير الاشتراكات الاجتماعية على صاحب العمل و على الأجير.

### 1- الاشتراكات الاجتماعية و الطلب على العمل :

#### 1-1- تأثير الاشتراكات الاجتماعية على صاحب العمل :

«بغياب الاشتراكات الاجتماعية يحدث التوازن الجزئي في سوق العمل الذي تسوده المنافسة الكاملة ، أما إذا كان هناك حماية اجتماعية فستظهر تبعاتها على توازن سوق العمل، من خلال دفع صاحب العمل لتكاليف إضافية و الأجير سيخضع لاقطاعات تخفض من دخله، العمال يزيدون عرض ساعات العمل عند ارتفاع الأجر»<sup>1</sup> كما هو مبين في الشكل حيث تظهر العلاقة الطردية بين منحى عرض العمل  $L_s$  و الأجر الساعي.

#### الشكل (03) : تأثير الاشتراكات الاجتماعية على صاحب العمل



**sources:** Gilles Caire, , OP,citè.p136.

إن المؤسسات يطلبون خدمات العمل أكثر عند انخفاض الأجر الحقيقي، كما يظهره المنحنى  $L_d$ ، حيث ينخفض كلما زاد الأجر الساعي  $L_d = - wd+c$  و يتوقفون عن التشغيل عندما تتعادل الإنتاجية الحدية للعمل مع الأجر الحقيقي، و يتوازن سوق العمل كما يوضح الشكل عند النقطة E (تقاطع المنحنى  $L_d$  مع  $L_s$  عند مستوى الأجر التوازني  $w_e$  وحجم ساعات العمل  $Q_e$ ).

لنفترض الآن أن السلطات العمومية أرادت أن تمول نظام الضمان الاجتماعي بواسطة الاشتراكات الاجتماعية لأرباب العمل، هذه الاشتراكات تحسب بالنسبة  $t$  من الأجر المدفوع للعامل، إذن التكلفة الأجرية للمؤسسات

<sup>1</sup>Gilles Caire, , OP,citè.p136

هي الآن  $w+wt$  أي  $w(1+t)$  وسوف تؤدي إلى إحداث فارق بين تكلفة الأجر وبين دخل الذي يتقاضاه العامل.

فتصبح معادلة الطلب على العمل الجديدة  $Ld=- wd(1+t)+c$ ، التي توجب على المؤسسة اقتراح أجر صافي يقدر بـ  $wé$  أقل من الأجر التوازني السابق و هي فالحقيقة لا تقدم أكثر من الأجر  $wg$  و ينخفض حجم الطلب ليصبح  $Qé$  وبهذا سيحدث توازن جديد لسوق العمل عند النقطة  $E'(Qé, wé)$  وترتفع حجم الاشتراكات الاجتماعية المدفوعة لتصبح  $(wé, s)$  وتصل الكتلة الأجرية إلى  $(S0)$ .

لكن بالعودة إلى الوضعية التوازن الابتدائية  $E$  نجد أن أصحاب العمل يعوضون جزء من التكاليف الاشتراكات التي تقدر بـ  $S-Wé$  عن طريق تخفيض أجر العامل من  $w$  إلى  $w'$  مما يؤدي إلى تخفيض عرض العمل، فينزلق المنحنى  $Ls$  من النقطة  $E$  إلى النقطة  $E'$ .

من الشكل نلاحظ أن منحنى عرض العمل هو جامد لأن الأجير يعتبر أن انخفاض الذي حدث في الأجر سيعوضه الأجور الغير مباشر التي يتحصل عليها من الضمان الاجتماعي.

« إن انعكاسات التي تولدها الاشتراكات الاجتماعية بتضييع جزءاً من الدخل المقدر في المنحنى بـ  $(F.E.E')$  و الذي يعبر عنه في الأدبيات بالزاوية الاجتماعية (le coin social)، هذه الخسارة يتقاسمها الأجير (بتخفيض معدل الأجر الساعي أو عدد ساعات العمل) وصاحب العمل (تخفيض الربح)، و لحماية العمال من خطر البطالة يجب تثبيت الأجر عند النقطة  $E'$  لكن إذا كانت الأجور ثابتة بفعل النقبات أو التشريعات فسيحدث تغيير في كمية الطلب على العمل وينخفض إلى النقطة  $H$  ويصل بذلك حجم البطالة إلى مقدار  $(H-E)$  أي الزاوية الاجتماعية على سوق العمل»<sup>1</sup>.

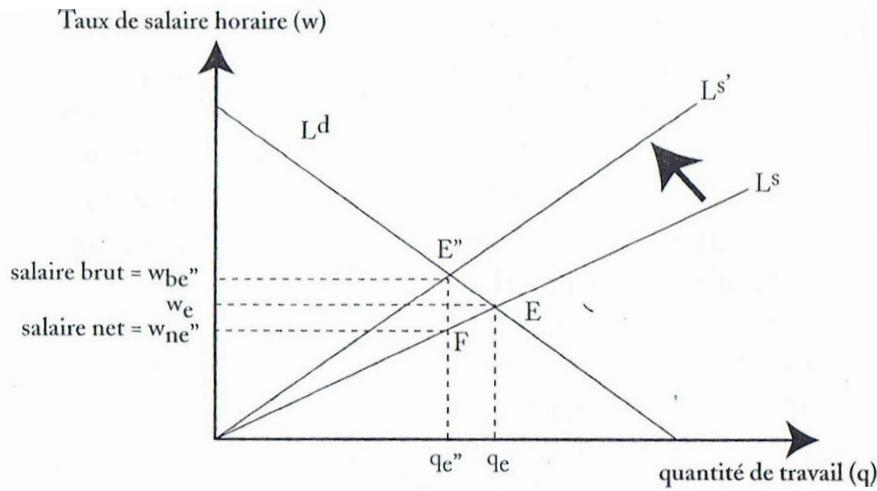
إذن الاشتراكات الاجتماعية هي مصدر خسارة العمال سواء تعلق بالدخل المباشر للعامل أو بحجم البطالة.

## 1-2- تأثير الاشتراكات الاجتماعية على الأجراء :

يمكن أيضاً أن نتصور النتائج الأولية لتأثير الاشتراكات الاجتماعية على الأجراء، هذه المرة منحنى عرض العمل الذي يتحرك نحو الأعلى كما يوضحه الشكل.

<sup>1</sup>Gilles Caire, OP, citè., p:136

الشكل (04): تأثير الاشتراكات الاجتماعية على الأجراء



sources: Gilles Caire, , OP,citè.p138.

« ففي البداية قبل عملية الاقتطاع الاشتراكات الاجتماعية من الأجر كانت نقطة التوازن E عند مستوى الأجر التوازني we و كمية العمل Qe وبعد فرض الاشتراكات الاجتماعية ستجعل الأجراء يهتمون بمستوى الأجر الصافي wne'' وينخفض مستوى التشغيل إلى Qe'', ومن تم تصبح نقطة التوازن الجديدة لسوق العمل E'' عند مستوى الأجر الخام Wbe'' و كمية العمل Qe''<sup>1</sup>.

1-3-مراجعة نظرية التكاليف الاجتماعية :

إن نظرية التكاليف الاجتماعية غلب عليها التفكير السلبي فقد تناسوا بأن الحماية الاجتماعية ليست فقط تكاليف و إنما هي أيضا امتياز اجتماعي وحقل لتكريس حقوق الإنسان، وهي أيضا مصدر للرفاهية بالنسبة للعائلات أما بالنسبة للمؤسسات فتزيد من فعالية اليد العاملة.

إن الأجراء يخضعون إلى ما يعرف بـ (الوهم الضريبي) باعتبار أن الاشتراكات الاجتماعية هي اقتطاع من الدخل المتاح، إلا أنها سوف يستردون المبلغ المقتطع منهم من خلال الأداءات الاجتماعية المقدمة اليهم، ففي منطق التأمين يرى الأجير العقلاني أن الاشتراكات المقتطعة هي مثل منح التأمين و بالتالي هي تدخل ضمن عناصر الدخل (دخل غير مباشر)<sup>2</sup>.

إن كل التصرفات الاقتصادية تجري على قدر المساواة، فحجم الاقتطاع هو أقل من الدخل المباشر و يحصل في المقابل على أداءات أو منح أو دخل أقل نوعا ما ، لهذا عرض لعمل بقية جامدا، و لم يتغير في المنحنى و باعتبار

<sup>1</sup>Gilles Caire,OP,citè,.p:138

<sup>2</sup>Safikhou Dieng « cotisation, cout de travail et emploi: Les leçons de l'expérience française» univille1,2009

أن الأجر المنخفض بفعل الاقتطاعات الاشتراكات الاجتماعية سوف يعوض بمنح أنية أو مستقبلية، لهذا انتقلت نقطة التوازن من النقطة (E) إلى النقطة (G).

وبالنسبة للمنحنى (Ls) يبقى مطابقا لأن الأجراء سيسترجعون التكاليف الاجتماعية المقتطعة مهما كانت الصفة القانونية (أجير أو صاحب عمل)، و عليه كمية العمل المعروضة لم تتغير ومستوى التشغيل كذلك لم يتغير. فالدول التي فيها معدل الاقتطاع من الاشتراكات الاجتماعية مرتفع كفرنسا و اسبانيا و بلجيكا فإن مستوى الأجور بها منخفضة مقارنة بالدنمارك وسويد و هولندا التي تمول جهاز الحماية الاجتماعية بواسطة الضرائب. إن نظام الحماية الاجتماعية قد لا يتلاءم مع التشغيل و الإنتاج، لكنه يعتبر عامل لتحسين إنتاجية العامل، كذلك كمية الإنتاج أثناء ساعات العمل سترتفع، رغم أن أصحاب العمل فقدوا مكافئات سترتجم بزيادة الطلب على العمل.

إذن رفع معدل الأجر و التشغيل قد يؤدي إلى نمو داخلي و إلى وضعية أكثر ملائمة من الوضعية الأصلية (E)، لكن هذا يتوقف على فاعلية الحماية الاجتماعية.

## 2- النتائج النظرية للاشتراكات الاجتماعية في إطار التوازن الاقتصادي الكلي :

إن نظرية الاشتراكات الاجتماعية ليس مقتصر فقط على سوق العمل، وإنما لها تأثيرات أخرى معقدة على مختلف الأسواق (سوق رأس المال، الإنتاج، الاستهلاك) والتي بدورها ستؤثر عكسيا على سوق العمل، ومن تم تتوسع ليشمل تأثيرها على الاقتصاد الكلي، وببساطة يمكن القول أن تأثيرها سوف يبدأ بصاحب العمل و الأجير، هذا الأخير يكون التأثير عليه وهما باعتباره يخضع إلى "ضريبة وهمية" "Ilution fiscale" التي ليس لها تأثير على إنتاجية الأجير لا بالارتفاع ولا بالانخفاض باعتبار ذلك الانخفاض الذي يحدث في الأجر نتيجة اقتطاعات الاشتراكات الاجتماعية سوف تعوضه الأداءات التي يتحصل عليها من الضمان الاجتماعي<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Christine, JakseOP, citè, p:113

الجدول (05): اختلاف نسبة الاشتراكات الاجتماعية و نتائجها على التشغيل

| نوعية النتائج              | المجموعات الرائدة في تغيير التوظيف   | الشروط الضرورية من أجل نتائج فعالة على التشغيل |
|----------------------------|--|--|
| (1) تعديل التركيبة المنتج  | الاختلاف بين كلفة العمل وكلفة رأس المال<br>-الإحلال بين العمل و رأس المال  | الاستبدال التقني القوي بين العمل و رأس المال   |
| (2) انعكاسات على سعر البيع | -الاختلاف بين الطلب الداخلي والخارجي<br>- التغيير في الإنتاج   | مرونة الاستهلاك/ السعر<br>سوق احتكاري          |
| (3) تعديل الأجر الصافي     | -التغير في الاستهلاك<br>- تغيير في الإنتاج   | - معدل ادخار ضعيف<br>- معدل الواردات ضعيف      |
| (4) تعديل معدل الربح       | تغير في مرودية رأس المال وفي إمكانية التمويل الذاتي<br>- تغيير في الاستثمار<br>- تغيير في الطلب الكلي و المنافسة                     | ارتفاع الربح في الاستثمار                      |
| (5) نتائج قطاعية           | -التغير في السعر النسبي للسلع و الخدمات<br>كثيفة اليد العاملة/ السلع والخدمات كثيفة رأس المال<br>- تغيير في قطاع الاستهلاك و الإنتاج | مرونة السعر الطلب على المنتجات                 |

source: Gilles Caire «Economie de la protection sociale » Amphi Economie,2002,P140

من خلال الجدول نلاحظ أنه لتمديد حجم الاشتراكات الاجتماعية سيكون لها عدة نتائج تكون مرتبطة بعوامل كثيرة مثل "درجة الإحلال بين عوامل الإنتاج، درجة تصدير للمؤسسات الوطنية، المنافسة العالمية، شكل وكثافة المنافسة في أسواق الإنتاج، العمل، مرونة العرض والطلب، مستوى الأرباح المستهدفة من قبل المؤسسات. هذه النتائج هي مترابطة ومنعكسة على بعضها البعض وبطيئة التطوير، وأن أصحاب المؤسسات سيبنون استراتيجيات جديدة مبنية على أساس استدامة الوضعية الجديد (اجتماعية ضريبية)، لأنه من الصعب إعادة تغييرها وهذا لارتباطها بالسياسات العمومية كترقية سوق العمل المؤقت أو تخفيض وقت العمل أو الانتعاش الاقتصادي. وحسب «E.Malinvaud» إن النتائج سوف تظهر بعد 10 سنوات على التشغيل.

أخيرا إن سياسة تمديد أو تخفيض الاشتراكات الاجتماعية لا يجب أن يرافقها تغير في مستوى الأداءات الاجتماعية المقدمة أو الضرائب الاجتماعية الأخرى<sup>1</sup>.

### 3- تخفيض الاشتراكات الاجتماعية (تجربة جزيرة مادييرا) :

كان الهدف من هذه التجربة هو توجيه سياسة الإعفاءات من الاشتراكات الاجتماعية بالشكل الذي يخدم مستويات التشغيل.

فبعدها كانت هناك تخفيضات في الاشتراكات سنة 2003 التي وجهت نحو الأجور المنخفضة في حدود (Smig) وتنخفض تدريجيا إلى غاية الأجر (Smig) 1.6 وتشمّل كل العمال في القطاعات الاقتصادية، فساهمت هذه السياسة من تخفيض كلفة العمل للأجراء المتباينة أجورهم في حدود (Smig) بـ 18%.

فيما بعد وبالضبط في سنة 2004 جاء قانون « Lopom » وقانون « Giradin » بإجراءات تهدف إلى تدقيق في نوعية عملية التخفيضات الضمان الاجتماعي لأرباب العمل بما يخدم رفع مستوى التشغيل أكثر فكانت هذه الإجراءات بالنحو التالي:

- الإبقاء على الإعفاءات السابقة الممنوحة لأرباب العمل فيما يخص الأجراء المتدنية أجورهم في كل القطاعات وباعتبار أن أكثر من 180000 أجير من بين 292000 مشغّل يعملون في قطاعات التنافسية والتي تبقى معدلات التشغيل بها منخفضة، ومن أجل كذلك تشجيع التشغيل في القطاعات الإنتاجية تم إقرار تخفيضات أخرى في الاشتراكات الاجتماعية لكن هذه المرة تختلف باختلاف القطاعات الاقتصادية أي حسب خاصية كل قطاع (درجة التنافسية مع المؤسسات العالمية ، حجم اليد العاملة في كل قطاع، درجة الاعتماد على التدريب، حجم المؤسسة) وقد تصل هذه التخفيضات إلى حدود 100% وهذا قصد تخفيض التكاليف العمل بغية تحفيز التشغيل، فالقطاع الذي فيه منافسة خارجية حادة أو يعتمد بشكل مستمر على التدريب يصعب فيه رفع مستوى التشغيل نظرا لارتفاع تكاليف العمل، فهذا القطاع سوف يعرف تخفيضات أوسع للأجراء المرتفعة أجورهم نوعا ما. كذلك بالنسبة للقطاعات التي تستوعب عدد كبير من العمال كقطاع البناء تمسه أيضا التخفيضات وعلى العموم كانت الإعفاءات بالشكل التالي:

- إلى غاية الأجر 1.3 من (Smig) بقطاعات البناء و الأشغال العمومية التي تشغل أكثر من 50 عامل، المؤسسات الخاصة للنقل الجوي و البحري . كذلك بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أقل من 10 أجراء مهما كان نوع قطاع النشاط.

<sup>1</sup>Gilles Caire ,OP.CITE,p:140.

- إلى غاية 1.4 من (Smig) المؤسسات الخاصة التي تنشط في قطاعات الصناعة و الفلاحة و المطاعم و المقاهي والإنتاج السمعي البصري و الطاقة المتجددة و التكنولوجيا الجديدة و الإعلام و الاتصال و تربية الأسماك.

- في حدود 1.5 من (Smig) بالنسبة للمؤسسات السياحية و المطاعم السياحية الفخمة و الفنادق.

### 3-1- النتائج سياسة تخفيض الاشتراكات في جزيرة ماديرا :

- تخفيض حوالي 20% من كلفة العمل للأجراء في حدود (Smig).

- ارتفاع النشاط الإنتاجي في أربعة قطاعات فقط و كذلك ارتفاع الإنتاج في المؤسسات التي تشغل أقل من 10 عمال.

- فقدان 15% من العمال في القطاعات التي تعرف منافسة خارجية منها 35% القطاع السياحي.

- القطاع السلعي لم يستفد من التخفيضات.

- انخفاض مناصب الشغل للعمال ذوي الأجور المتوسطة.

- ارتفاع مستوى التشغيل الإجمالي على العموم بـ 2%<sup>1</sup>.

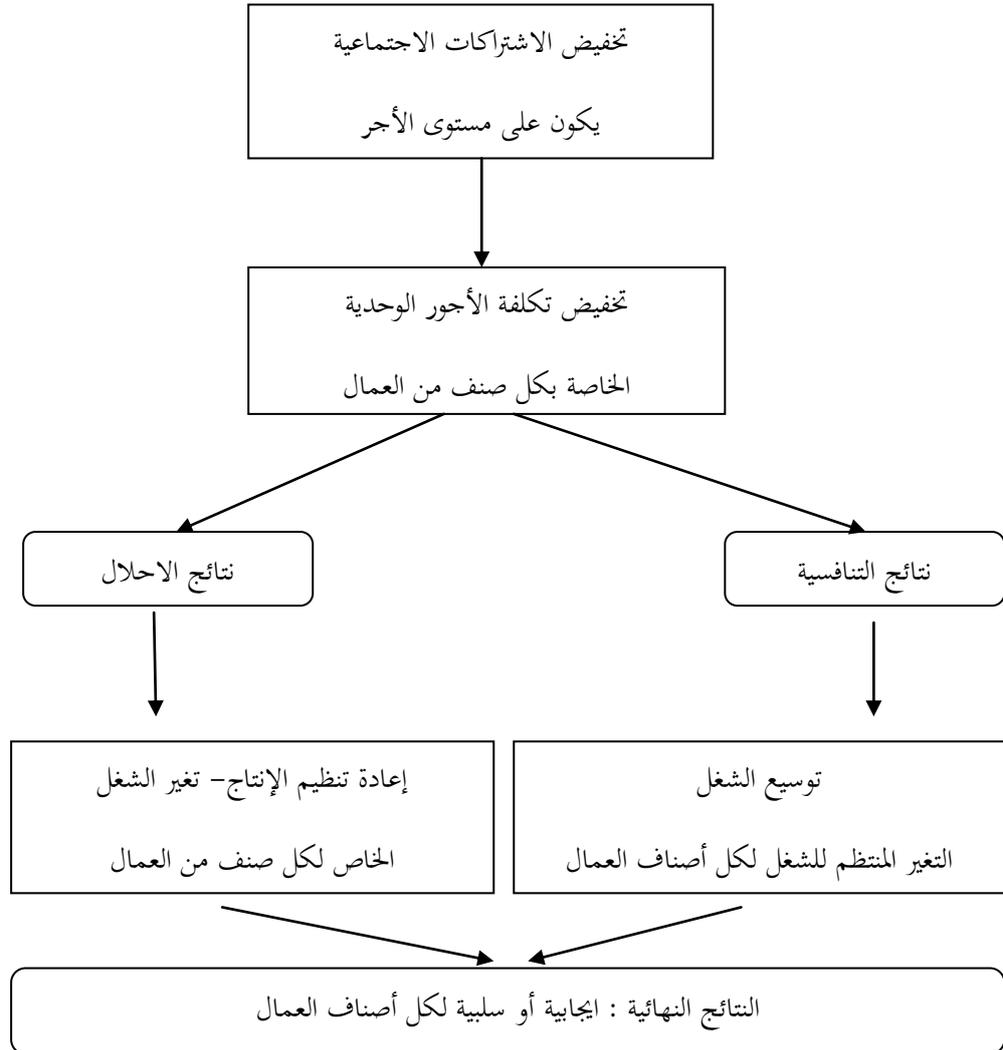
### 3-2- تفسير النظري للنتائج المحققة :

بالنسبة لتفسير النتائج فإن ارتفاع معدل الشغل بـ 2% هو الهدف الرئيسي لهذه الإعفاءات<sup>2</sup>، بينما يرجع انخفاض الإنتاج و التشغيل في بعض القطاعات المذكورة سابقا بفعل عملية الإحلال بين الوظائف أي الدوران الوظيفي و بالعملية التنافسية بين القطاعات التي لها نفس النشاط و القطاعات الأخرى مختلفة النشاط كما يوضحه المخطط التالي:

<sup>1</sup>Tomas Barnay et François Legendre, OP. citè, p159

<sup>2</sup>الإعفاءات : الإعفاء من تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي

الشكل (05) : التفسير النظري لنتائج التخفيضات في الاشتراكات الاجتماعية

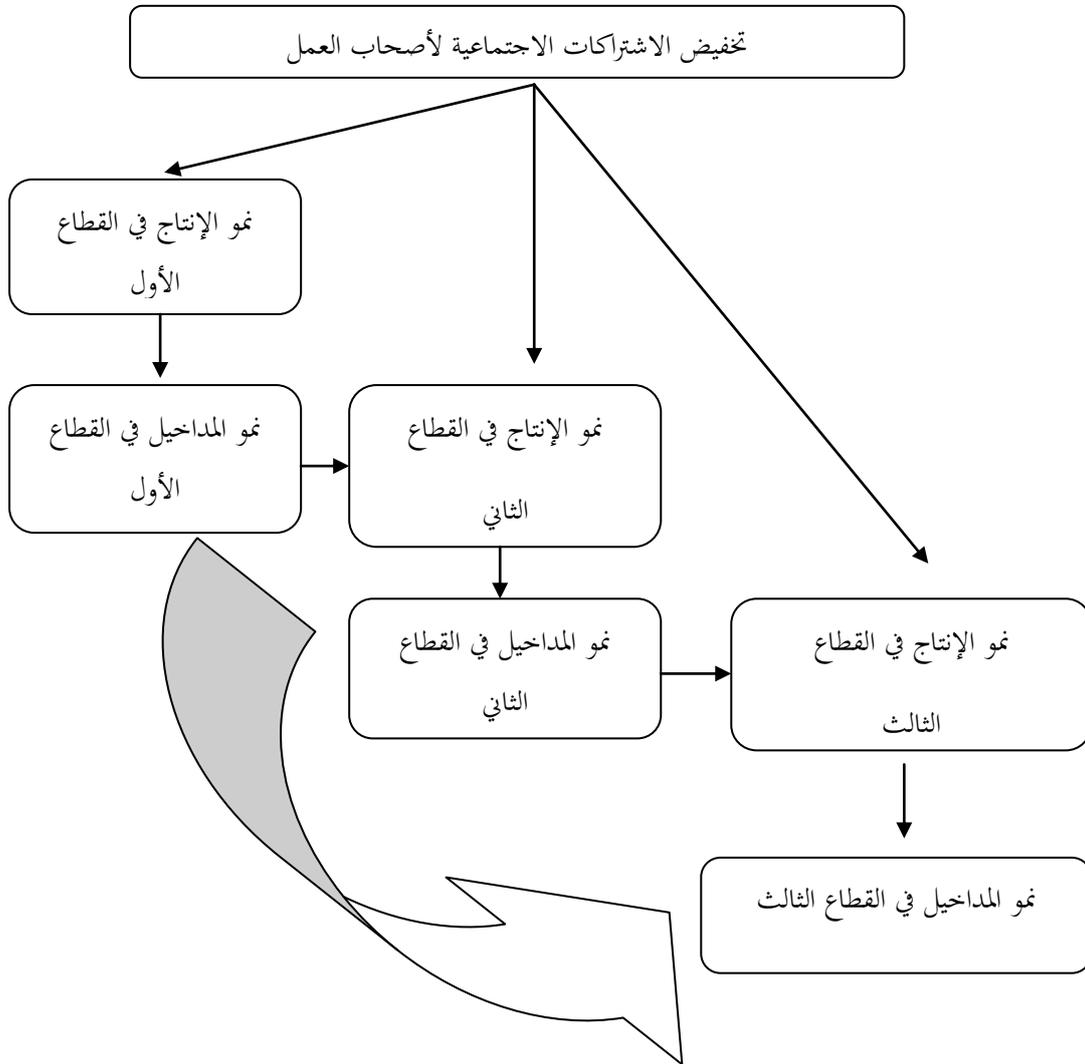


**sources:** Tomas Barnay et François Legendre, OP.cité, p159

إن تخفيض تكلف العمل ستسمح بإعادة تنظيم العملية الإنتاجية من جديد نحو الأفضل لصالح زيادة إنتاجية المؤسسة مما يؤدي إلى تغير مستويات التشغيل لكل فئة من فئات العمل و هذا حسب مدى استخدام رأس المال و العمل في الإنتاج .

فتخفيض تكلفة العمل في القطاع الأول تؤدي إلى زيادة الإنتاج ومن ثم ستزيد مدخله ، و بحكم تداخل القطاعات فيما بينها في الاقتصاد سيتأثر القطاع الثاني الذي له علاقة مباشرة مع القطاع الأول سواء من حيث الموارد أو المنتجات أو الاستهلاك وسيرتفع الإنتاج بالقطاع الثاني و سترتفع مداخله، و هكذا سيحدث لكل القطاعات بالترتيب، وفي الأخير سيتحسن مستوى الشغل، كما يوضحه الشكل التالي:

الشكل (06): تأثير التباين في تخفيضات الاشتراكات الاجتماعية على نمو القطاعات الاقتصادية



source: Tomas Barnay et François Legendre, OP.cité,p159,P160

إذن نستطيع القول أنه من أجل التأثير الايجابي لسياسة تخفيض الاشتراكات الاجتماعية يستوجب على الحكومات الطامحة لتحقيق قفزة نوعية في الاقتصاد و في التشغيل أن تحسن في اختيار القطاع الفعال الذي يحرك القطاعات الأخرى ، أو بمعنى آخر اختيار الصناعة القائدة التي تحرك القطاعات الأخرى المتكاملة معها دون تعميم الامتيازات الممنوحة من طرف الدولة على كل القطاعات و سيجنبها ذلك هدر المال العام.

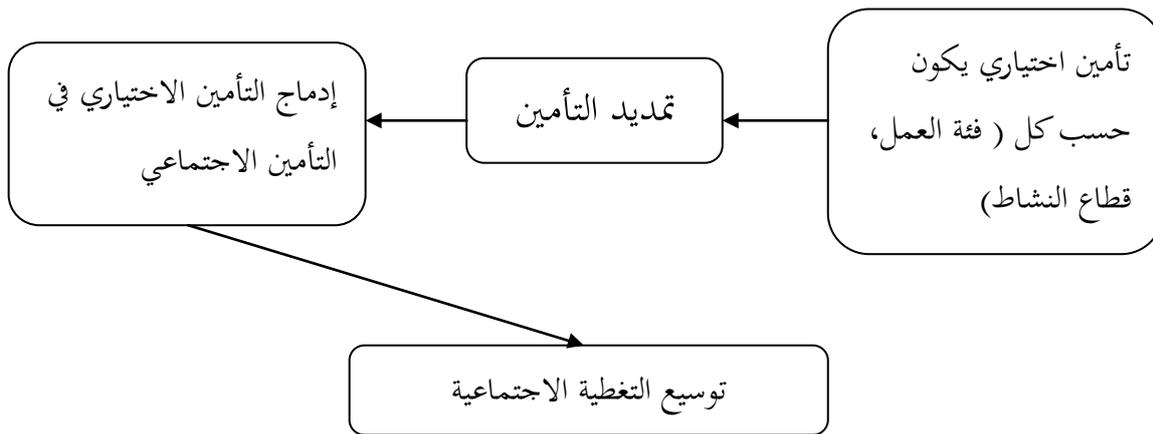
## المطلب الثالث: كيفية توسيع مظلة التغطية الاجتماعية

تعد التغطية الاجتماعية على أنها تلك المظلة التي تقي أفراد المجتمع من الأخطار الاجتماعية عن طريق مبدأ التأمين و التضامن الاجتماعي، و يمكن توسيع التغطية الاجتماعية لتشمل جميع العمال الناشطين (كالعاملين في المؤسسات الصغيرة و العاملين لحسابهم الخاص و كل الأفراد الذين لديهم ثقل في الاقتصاد كالنساء). وفي حالة عدم إمكان شمول التغطية التأمينية لجميع العمال الناشطين فيمكن تمديد حجم التغطية الاجتماعية بانتهاج السياسات التالية :

## 1- إتاحة التأمين على أساس اختياري:

يجب إتاحة التأمين على أساس اختياري ثم يتم تمديده و إدماجه في نظام التأمين الاجتماعي في مرحلة لاحقة عندما تتضح قيمة المزايا و يصبح ذلك ممكنا من الناحية الاقتصادية، فبعض الجماعات لها احتياجات مختلفة وأخرى لها قدرات محدودة على دفع الاشتراكات فينتطلب الأمر أخذ هذه الاختلافات بعين الاعتبار ليتم مد نظام التأمين الاجتماعي بشكل سليم، و يجب استطلاع مدى إمكانية عمل نظام تأمين اجتماعي على نطاق ضيق ، فإذا لم تكن هناك إمكانية لكي يكون أساسا لنظام تأمين اجتماعي فسيكون مفيدا كخطوة أولى لمواجهة حاجة الأفراد العاجلة للرعاية الصحية و لا بد أن توضع سياسات مد الحماية التأمينية ضمن الخطة المتكاملة لنظام التأمين الاجتماعي القومي.

## الشكل (07): توسيع التغطية الاجتماعية بتطبيق التأمين الاختياري



المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على :

- وراة فؤاد ، الحماية الاجتماعية و التشغيل، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية 'دراسة حالة الجزائر ' جامعة أبو بكر بلقايد بتلمسان ، الجزائر ، 2008، ص 59.

**2- تطبيق مبدأ المساواة بين الجنسين في تسوية المعاملات التجارية :**

يمكن إفساح المجال أكثر لمظلة التأمين الاجتماعي من خلال مبدأ المساواة بين الجنسين و هذا يتضمن المساواة في المعاملة التأمينية و كذلك الإجراءات التي تكفل حصول المرأة على مزايا عادلة حيث أن المجتمع يستفيد استفادة كبيرة من الجهود التي تقوم بها المرأة لرعاية الأطفال و الآباء و الأفراد العاجزين داخل الأسرة و يجب ألا تتأثر المزايا التي تحصل عليها كنتيجة لقيامها بهذه الجهود في أثناء فترة عملها، فنتيجة لتزايد مشاركة المرأة في العمل و تغير الأدوار في المجتمع فإن أنظمة التأمين الاجتماعي المبنية على أساس أن الرجل هو القائم بالإنفاق على الأسرة قد أصبحت غير ملائمة للكثير من المجتمعات لذلك يجب أن يقوم نظام التأمين الاجتماعي و الخدمات الاجتماعية على أساس التساوي بين الرجل و المرأة ، و تساعد الإجراءات المتخذة لتسهيل وسائل التوظيف بالنسبة للمرأة في دعم الاتجاه لمنحها مزايا التأمين الاجتماعي بشكل مباشر بدلا من كونها تابعة للرجل و يجب أن يخضع مفهوم المزايا الخاصة بالمستحقين للدراسة باستمرار و في حالة إجراء تعديلات عليه يجب توفير المزايا لفترة انتقالية لضمان الحماية للنساء اللاواتي يعتمدن عليها في معيشتهم<sup>1</sup>.

**3- تفعيل دور الدولة الاجتماعي لتوسيع التغطية الاجتماعية :**

يمكن للدولة أن توسع مجال الحماية الاجتماعية و أن تحدد شكل نظم الضمان الاجتماعي و تؤثر على فاعليتها بشتى الطرق منها:

- توسيع مخططات التأمين الاجتماعي.
- وضع السياسة الضريبية ومنها التيسيرات الضريبية كالإعانات أو اشتراكات الضمان الاجتماعي.
- تنظيم الإعانات الاجتماعية و تقديمها.
- تشجيع التأمين المصغر.
- وضع لوائح تفرض التزامات على أصحاب العمل لتوفير الإعانات أو تلزم شركات التأمين التجارية أو صناديق التقاعد الخاصة بالحفاظ على المعايير المقررة.

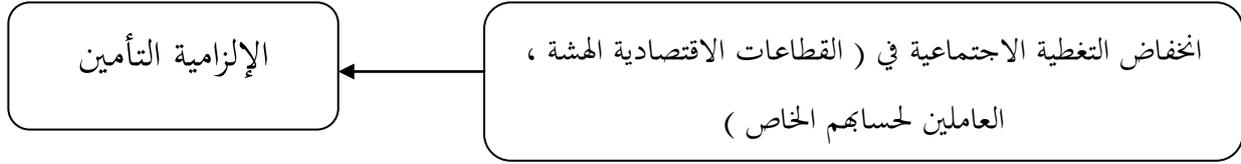
**4- التأمين الإلزامي لتوسيع التغطية الاجتماعية :**

إن الدول ذات الدخل المتوسط و الدول الصناعية التي لا تكتمل فيها التغطية قد طوروا بشكل جيد مؤسسات الضمان الاجتماعي و قاموا بمد التغطية الإلزامية لتشمل كل السكان أو معظمهم باستخدام مخططات التأمين الاجتماعي القائمة أو تعديلها لتناسب احتياجات الفئات الجديدة من السكان التي يتعين تغطيتها<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>وراد فؤاد، المرجع السابق، ص: 59

<sup>2</sup>Ramzi hadji «La quantification du progrès sociale ;application aux pays européens et approfondissement sur le cas de l'algerie»thèse doctorat , univ paris nord :2011,p87

## الشكل (08): سبب تعميم التغطية الإلزامية



المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على :

– مجلة المكتب الدولي للعمل ( أعراف العمل ، و الحماية الاجتماعية و التشغيل ) رقم 07 ، 2015 ، (النشر الالكتروني) ISBN .9789226293441

تجدر الإشارة إلى أن أولئك البلدان الذين يفتقرون إلى الحماية الاجتماعية ينتمون عادة إلى أضعف قطاعات المجتمع اقتصاديا وينبغي أن يكون الهدف على المدى الطويل هو إدخالهم في نظام وطني يغطي جميع السكان (أو القوى العاملة بأسرها حسب الحال) يمكنهم فيه الاستفادة من تجميع المخاطر و التضامن، وقد يكون هذا ممكنا على المدى المتوسط في البلدان النامية متوسط الدخل، وإن كان غير ممكن في البلدان منخفضة الدخل. ومن الصعب تنفيذ هذه المخططات خاصة لبعض الفئات كالعاملين لحسابهم الخاص، وإن كان ينبغي وضع الخطط (وإدراجها في تشريع) لتوسع التغطية الإلزامية خطوة فخطوة ، على الأقل لجميع المستخدمين ، وعلى الدولة أن تسهل و أن تدعم مخططات التأمين المصغر لأولئك الذين يعجزون في الوقت الحالي عن الوصول إلى المخططات الإلزامية ، وإن كان من الواضح أن الكثير من أولئك الأشد حاجة لن يختاروا أبدا الاشتراك في هذه المخططات أو لن يتمكنوا من الإسهام فيها، وبالتالي لن يستفيدوا أبدا من أي دعم توفره الدولة لهم، وينبغي تشجيع تنمية مخططات التأمين المصغر بطريقة تسهل من إمكانية دمجها في المخطط الوطني، وتعميم التغطية الإلزامية في نهاية المطاف.

## 5- تنويع المنتوجات الاجتماعية الممولة من الدولة:

وبصرف النظر عن المخططات الإلزامية، تمول الأنواع الأخرى للحماية الاجتماعية من الإيرادات الحكومية العامة وقد تتخذ شكل إعانات تستند إلى شرط إثبات الحاجة أو إعانات شاملة، لقد كانت الحكومات في البلدان النامية بطيئة في استحداث أي نوع، لأنها تتعرض بالفعل لضغط شديد لخفض الإنفاق العام القائم في إطار برامج التكيف الهيكلي ومع ذلك ينبغي ألا تكون هذه الإعانات مكلفة جدا، فيمكن تحديد فئة الأشخاص المؤهلين تحديدا ضيقا تماما على الأقل في المرحلة الأولية، لكي لا تؤثر على ميزانية الدولة، ومع إثبات الإعانات لجدواها وكسبها للدعم السياسي ينبغي أن يكون ممكنا تخصيص موارد أكبر لها وتزويدها بما على أساس أقل تقييدا، إن كلا النوعين من الإعانات الذين توفرهما الدولة يمكنهما مساعدة أولئك الأشد احتياجا، أما الإعانات الشاملة فعادة ما تكلف أكثر، وإن كان من السهل إدارتها.

## 6- تعزيز الحوار الاجتماعي و توسيع نطاقه :

تتمثل الوظيفة الرئيسية للحماية الاجتماعية في تأمين الدخل و توفير الحصول على الرعاية الصحية و الخدمات الاجتماعية الأساسية، و يشمل هذا الأمر مختلف الفاعلين مثل الأسرة وشبكات التضامن المحلية ومؤسسات المجتمع المدني و المنشآت و السوق التجارية و الحكومة و مؤسسات الضمان الاجتماعي فضلا عن المجتمع الدولي، وغالبا ما يضطلع الشركاء الاجتماعيون و منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بدور هام في وضع وإدارة نظم الضمان الاجتماعي و النظم المهنية أو التكميلية ضمن القطاع المنظم من الاقتصاد و لا بد من أن تأخذ نقابات العمال على عاتقها توسيع نطاق أنشطتها لتشمل الاقتصاد غير المنظم.

إن هدف الحماية الاجتماعية ليس البقاء فحسب بل هدفها الاندماج الاجتماعي و صون كرامة الإنسان، والأحرى بالحكومات وهي تسعى إلى توسيع التغطية أن تدرس تجربة البلدان التي يتمتع فيها الضمان الاجتماعي بشعبية وبقدر عال من الدعم العام.

إن المهمة الهائلة لتوسيع الحماية الاجتماعية هي مهمة ستحتاج فيها الحكومات إلى كل ما يمكن أن تحصل عليه من دعم عام، فليست هناك حلول بسيطة، وستختلف توقعات نجاح شتى الاستراتيجية وفقا للسياق الوطني.

## المبحث الثالث: الحماية الاجتماعية في الجزائر

بعد سردنا لمختلف نظريات و نماذج الحماية الاجتماعية المعمول بها ، و كذا تبيان العلاقة بين الحماية الاجتماعية و سوق العمل سنحول إعطاء نظرة عن نموذج الحماية الاجتماعية المعمول به في الجزائر و مدى مساهمته في توسيع التغطية الاجتماعية للعمال الناشطين . فبعد التراكمات الاقتصادية و الاجتماعية التي مرت بها الجزائر و التي ترسخت بفعل توجهاتها الايديولوجية و السياسية حددت بشكل كبير معالم الحماية الاجتماعية المنتهجة . فالجزائر و لتحقيق أهدافها الاقتصادية و الاجتماعية عمدت إلى انتهاج عدة سياسات مختلفة تمثلت في (ضخ المزيد من الأموال و التغيير المستمر في معدلات الاشتراك في الضمان الاجتماعي) سعيها منها إما للحفاظ على التوازنات المالية لصناديق الضمان الاجتماعي و مص الضغط الاجتماعي أو النهوض بالتوازنات الاقتصادية الكلية.

## المطلب الأول: الحماية الاجتماعية في الجزائر بين نموذج 'باسمارك و بيفريدج'

## 1- نشأة و تطور نظام الحماية الاجتماعية في الجزائر :

في الجزائر تم إدخال نظام الرعاية الاجتماعية طبقاً لمبدأ التأمين ل« بسمرك » امتداد للنظام الفرنسي بالضبط بعد أربع سنوات من إنشاء نظام التأمين ل« بسمرك » سنة 1949، وهذا لتوفير الحماية للموظفين عن طريق الاشتراكات الاجتماعية المرتبطة بالدخول، حيث تمكن العمال الجزائريين من الاستفادة من نظام الضمان الاجتماعي و التقاعد في النظام العام و تم كذلك إدراج المنح العائلية، أما التأمينات الاجتماعية فلم يسري مفعولها حتى سنة 1950، بينما الشيخوخة سنة 1957، ففي الوهلة الأولى تم حرمان أجراء القطاع الفلاحي من الحماية الاجتماعية مما أنجز عنه حرمان للأغلبية الساحقة للشعب الجزائري من هذه الأداءات و ذلك لتركز اليد العاملة الجزائرية بالقطاع الفلاحي، ولم يستفد عمال هذا القطاع من المنح العائلية إلا في سنة 1956<sup>(1)</sup>.

كذلك مارس رب العمل المستعمر التفضيل بين القطاعات، بغرض ضمان الاستقرار للمستخدمين الضروريين ليسير الاقتصاد الاستعماري ، وهذا ما يفسر المسار الذي انتهجه الضمان الاجتماعي بالجزائر، وقد مس الضمان الاجتماعي بالدرجة الأولى الوظيف العمومي و قطاعات بعض المصالح كالكهرباء و الغاز، السكك الحديدية و المناجم و البنوك و التأمينات علاوة عن بعض المصالح الأخرى.

(1) زارة صالحى الواسعة « المخاطرة المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية » رسالة دكتوراة دولة في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة منتوري بقسنطينة سنة 2007، ص 40.

إذن يمكن القول أنه في الحقبة الاستعمارية فإن الحماية الاجتماعية كانت معروفة بتعدد الأنظمة (11 نظام للضمان الاجتماعي) وتحت عدة وصايا (وزارة الفلاحة، الصناعة...) ويمنح امتيازات متباينة لم تمس سوى فئات محددة من السكان الجزائريين<sup>(1)</sup>.

أما خلال الفترة الممتدة ما بعد الاستقلال وصولاً سنة 1983 فحسب الاقتصادي «Grangaud» أن الضمان الاجتماعي الجزائري تميز بالتعقيد في التنظيم والتمويل آنذاك، وكانت عملية التمويل تتم على أساس الاشتراكات الاجتماعية فقط، فكان هناك فائض في عائدات بسبب أهمية الاقتطاعات من الأجور، و كان هدف جهاز الضمان الاجتماعي منصب فقط على كيفية الإنفاق على الأداءات التالية (التأمين الاجتماعي، حوادث العمل، التقاعد، الاداءات العائلية).

إلا أنه في أواخر سنة 1980 التي تميزت بانتشار البطالة و الفقر و عدم استقرار العمالة، و عدم قدرة الضمان الاجتماعي على مواكبة السياق الاقتصادي. فساهمت هذه الظروف في تجلي أول بوادر تطبيق نموذج «بفريدج» في الجزائر سنة 1983 حيث تم إصدار قانون لتوحيد نظام الضمان الاجتماعي، و تم توحيد المزايا لكافة العمال دون استثناء و توسع التغطية الاجتماعية ليشمل العديد من السكان دون مساهمتهم في تمويل إيرادات صناديق الضمان الاجتماعي، مما أدى إلى ظهور العجز بها، و كان هذا العجز يمول في الغالب من الميزانية الاجتماعية للدولة<sup>(2)</sup>.

ومع الانتقال من الاقتصاد المخطط إلى اقتصاد السوق سمح ذلك بظهور العمالة الغير رسمية، حيث تشير الإحصاءات أن حوالي 46% من السكان القادرين على العمل من دون أي حماية اجتماعية، هذه الفئة من السكان تخلو قسرياً عن المساهمة في الاشتراكات الاجتماعية مع ذلك يمكنها الحصول على المزايا الاجتماعية من خلال الرعاية المجانية.

## 2- تطور الاشتراكات الاجتماعية:

لقد تعمدت الدولة تغيير من معدلات الاشتراك الاجتماعي إيماناً منها في سد العجز الموجود في الصناديق و تعزيز الحماية الاجتماعية بانتهاج سياسة التحكم في معدل الاشتراك لمعالجة الاختلال الموجود في سوق العمل، وللتعرف على مدى التغيير الذي طرأ في هذا المعدل سنستعرض الجدول التالي:

<sup>(1)</sup>www.mtess.gov.dz/index.php/ar/2014-06-04-15-15-53 بتاريخ 2015/20/25

<sup>(2)</sup>Nacer-Eddin Hammouda and walid Merouani « The Algerian social protection system : between Bismarkain and Beveridgian» CREAD Algérie 2011.

الجدول (06): التغيرات في معدلات الاشتراك الضمان الاجتماعي في الجزائر (%)

|      |                  | ت الاجتماعية | حوادث العمل | التحويلات العائلية | التقاعد | التقاعد المسبق | البطالة | المجموع |
|------|------------------|--------------|-------------|--------------------|---------|----------------|---------|---------|
| 1985 | المؤسسة          | 12.5         | 2           | 6                  | 3.5     |                |         | 24      |
|      | العامل           | 1.5          | 0           | 0                  | 3.5     |                |         | 5       |
|      | المجموع          | 14           | 2           | 6                  | 7       | 0              | 0       | 29      |
| 1991 | المؤسسة          | 12.5         | 2           | 6                  | 3       | 0.5            |         | 24      |
|      | العامل           | 1.5          | 0           | 0                  | 3.5     |                |         | 5       |
|      | المجموع          | 14           | 2           | 6                  | 6.5     | 0.5            |         | 29      |
| 1995 | المؤسسة          | 12.5         | 1           | 0                  | 7.5     | 0.5            | 2.5     | 24      |
|      | العامل           | 1.5          |             | 0                  | 3.5     | 0.5            | 1.5     | 7       |
|      | FOS <sup>1</sup> |              |             |                    |         | 0.5            |         | 0.5     |
|      | المجموع          | 14           | 1           | 0                  | 11      | 1.5            | 4       | 31.5    |
| 1998 | المؤسسة          | 12.5         | 1           | 0                  | 7.5     | 0.5            | 2.5     | 24      |
|      | العامل           | 1.5          |             | 0                  | 5       | 0.5            | 1.5     | 8.5     |
|      | FOS              |              |             |                    |         | 0.5            |         | 0.5     |
|      | المجموع          | 14           | 1           | 0                  | 12.5    | 1.5            | 4       | 33      |
| 2000 | المؤسسة          | 12.5         | 1.25        |                    | 9.5     | 0.5            | 1.25    | 25      |
|      | العامل           | 1.5          | 0           |                    | 6.5     | 0.5            | 0.5     | 9       |
|      | FOS              |              |             |                    |         | 0.5            |         | 0.5     |
|      | المجموع          | 14           | 1.25        |                    | 16      | 1.5            | 1.75    | 34.5    |
| 2011 | المؤسسة          | 12.5         | 1.25        | 0                  | 10      | 0.25           | 1       | 25      |
|      | العامل           | 1.5          | 0           | 0                  | 6.75    | 0.25           | 0.5     | 9       |
|      | FOS              |              | 1.25        |                    | 0.5     |                |         | 0.5     |
|      | المجموع          | 14           | 2.5         | 0                  | 17.25   | 0.5            | 1.5     | 34.5    |

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على :

-Nacer-Eddine Hammouda and Walid Merouani The Algerian social protection system : between Bismarckian and Beveridgian. CREAD Algérie 2011.

- CNES : projet de étude (saisine) «évolution des systèmes de protection sociales, ainsi que les perspective, les condition et les modalité permanent d'assuré mieur équilibre financiers » les données statistique – juillet 2001 – p15.

<sup>1</sup>(FOS) صندوق العمال الاجتماعي

إن المتتبع لتغيرات معدلات الاشتراكات الاجتماعية نجد أنها طرأت عليها عدة تغيرات ما بين 1985 و 2011. فضل معدل الاشتراكات مستقرا ما بين 1985 إلى 1995 بـ 29% ليعرف بعدها ارتفاعا كبيرا ليصل إلى حدود 31.5% ثم 33% سنة 1998، ليستقر بعدها في حدود 34.5%.

أما فيما يخص التغيرات التفصيلية لمختلف أشكال التأمينات الاجتماعية التي تتوزع بين الأجير و صاحب العمل ، فلا نجد أي تغير ما بين سنة 1985 و 1991 سوى في تخفيض معدل الاشتراك لتأمين التقاعد الذي يتحمله صاحب العمل بـ 0.5% وتم تخصيصه للتأمين على التقاعد المسبق.

أما في سنة 1995 نجد تغيرات جوهرية على معدل الاشتراكات الاجتماعية و ذلك بفعل الآثار السلبية لمخطط التعديل الهيكلي و التسريح الجماعي لسوق العمل، فأصبح الأجير و صاحب العمل بل حتى صندوق العمال الاجتماعي (Fos) أصبحوا يتحملون ألوان جديدة للتأمين كالتأمين عن البطالة و التقاعد المسبق. و طبق لنظرية «بفريدج» فإن الاشتراكات الخاصة بالأداءات الاجتماعية بعد سنة 1995 أصبحت تمول من طرف الدولة<sup>(1)</sup>.

إن المتتبع لكيفية توزيع حجم الاشتراكات بين صاحب العمل و العامل يتبين لنا أنا صاحب العمل لم يتأثر تأثيرا كبيرا بهذا التغير نظرا للارتفاع الطفيف في نسبة الاقتطاع ، حيث سجلت هذه النسبة بين سنة 1991 و 2011 ارتفاع طفيفا بـ 1% ، بينما الأجير هو الذي تحمل الجزء الأكبر من 5% سنة 1991 إلى 9% سنة 2000 لتستقر بعدها عند هذه النسبة.

و من هنا نستنتج أن سياسة الدولة اتجاه رفع معدل الاشتراك تصب لصالح المؤسسات من أجل تخفيض تكلفة العمل على حساب تكلفة المعيشة ، وهذا من أجل تشجيع الإنتاج و رفع عدد المشتغلين الذين بدورهم سوف يغنون صناديق الضمان الاجتماعي بالاشتراكات الجديدة.

أما فيما يتعلق بالتغيرات التفصيلية للاشتراكات فنجد:

- ثبات معدل الخاص بالتأمينات الاجتماعية.
- إلغاء الاشتراكات المتعلقة بالتحويلات الاجتماعية بداية من سنة 1995.
- تخفيض في معدل الاشتراك حوادث العمل و تحميلها صاحب العمل دفعها وحده.
- رفع معدل الاشتراك الخاص بالتقاعد من 7% سنة 1991 إلى 11% سنة 1995 ثم إلى 14% سنة 1999 لتصل هذه النسبة 16% سنة 2000، و عليه تحمل كل من الأجير و صاحب العمل هذه الزيادة ، مع تحميل هذا الأخير الحصة الأكبر.

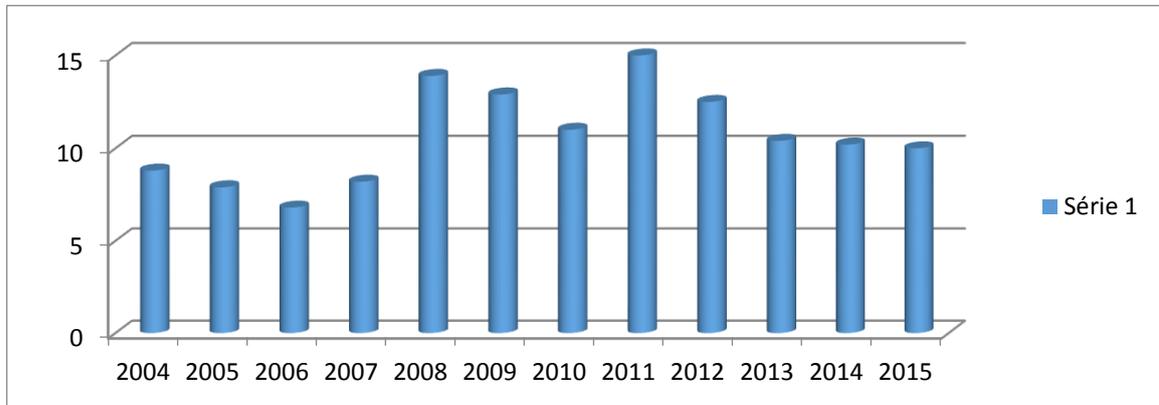
<sup>(1)</sup>Nacer-Eddin Hammouda and walid Merouani ,op, citè.

- التقاعد المسبق: لقد بدأ خصم الاشتراك الخاص بالتقاعد المسبق بداية 1999 بمعدل 1.5%، يتحمله كل من الأجير و صاحب العمل و Fos . 0.5% لكل طرف.  
إذن ما يمكن قوله عن هذه التغيرات في معدلات التأمينات الاجتماعية كان الهدف منها هو تخفيض العجز في صناديق الضمان الاجتماعي<sup>(1)</sup>.

### 3- السياسة الاجتماعية و التحولات الاجتماعية :

إن السياسة الاجتماعية التي انتهجتها الجزائر بعد مخططات التعديل الهيكلي والتي ما زال تسير عليها لمص الضغط الاجتماعي على حساب النهوض بالتوازنات الاقتصادية الكلية كلفها ضخ أموال معتبرة على الجانب الاجتماعي، حيث شهدت حصة التحولات الاجتماعية من الناتج الداخلي الخام كما يوضحه الشكل التالي ارتفاعا متفاوت من سنة 2006 إلى 2011 ثم بعدها تنخفض تدريجيا . في سنة 2015 بالرغم من الضائقة المالية ما زالت الجزائر تحافظ على المكاسب الاجتماعية من خلال الحفاظ على حجم التحولات الاجتماعية لتصل 1711.7 مليار دينار جزائري بنمو يقدر بـ 6.4% مقارنة بسنة 2014، كما أن الجزء الأكبر 63.5% من التحولات الاجتماعية موجه نحو حماية العائلات بـ 25.5% و الباقي يخصص للصحة و السكان، كذلك يوجه حوالي 25% من (PIB) إلى تغطية نفقات الضمان الاجتماعي و الصحة و التعليم و التضامن الوطني<sup>(2)</sup>.

### الشكل (09) : حصة التحولات الاجتماعية من (PIB) في الجزائر (2004-2015)



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على :

- Rapport de Conjoncture Economique & Sociale. CNES 1er Semestre 2015.P:87

<sup>(1)</sup>Mme Marie France Grangaud « le système Algérienne de sécurité social en question » Revue Algérienne du travail N° 27,2002, P22,23,24.

<sup>(2)</sup>Rapport de Conjoncture Economique et social. CNES 1er Semestre 2015. P88.

## المطلب الثاني: هيكل الضمان الاجتماعي الجزائري

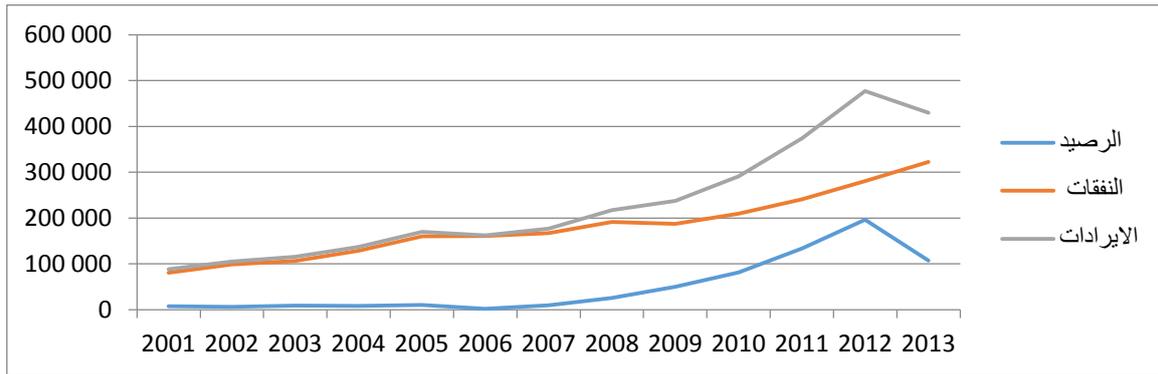
سعت الجزائر من خلال أجهزة الحماية الاجتماعية إلى انتهاج نموذج خاص بها يجمع بين النموذج « بسمرك » و« بفريدج » من خلال الصناديق التالية التي تتباين فيما بينها من حيث الفئة المستهدفة و حجم الأداءات المقدمة.

1- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية (CNAS)<sup>(1)</sup>:

يقوم الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بتأمين نوعين من المخاطر، النوع الأول يتمثل في المخاطر ذات الصفة الإنسانية و تتمثل في التأمين على المرض، الولادة، العجز، والوفاة أما النوع الثاني فيتمثل في المخاطر التي تتعلق بممارسة المهنة وهي حوادث العمل والأمراض المهنية.

إن المتتبع لتطور التوازنات المالية لهذا الصندوق نجد أنه خلال فترة الممتدة ما بين (2001-2013) عرف فائضا مستمرا خصوصا بعد سنة 2007 وهذا راجع إلى تطور عدد الأجراء الذين يدفعون الاشتراكات الاجتماعية.

## الشكل (10) : التوازنات المالية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية (2001-2013)



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على :

—ONS ;N 44 ,L'Algérie en quelque chiffres,2014, P22-23-24

أما فيما يخص حجم التغطية الاجتماعية للمؤمنين فلمس ارتفاعا مستمرا لعدد المؤمنین اجتماعيا بنسبة ارتفاع تقدر بـ 50.85% ما بين 2001 و 2013 ويشكل الأجراء النسبة الأكبر من عدد المنخرطين في الضمان الاجتماعي حيث استحوذت على 84% سنة 2003 لتستقر بعدها بـ 57% من سنة 2003 إلى 2014 من مجموع المؤمنین .

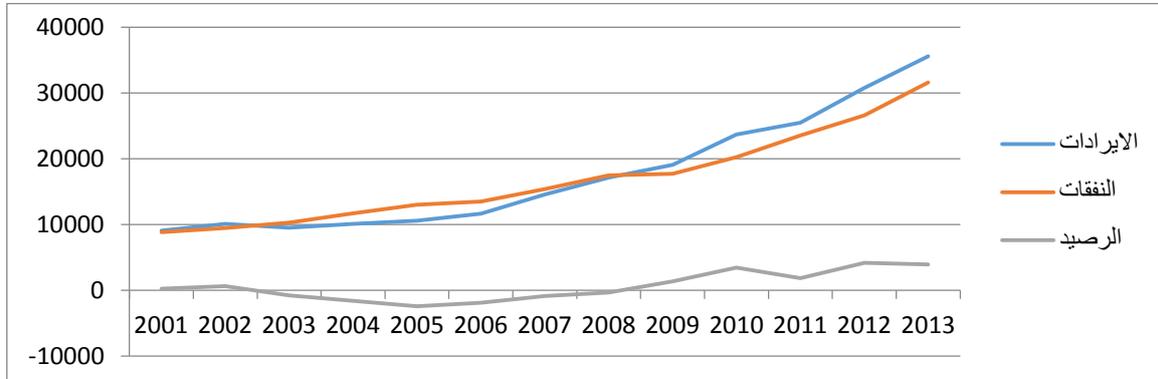
<sup>(1)</sup> زيمي نعيمة ، المرجع السابق. ص 08.

## 2- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS) <sup>(1)</sup>:

يقوم نظام الضمان الاجتماعي لغير الأجراء على مبدأ التضامن الاجتماعي الوطني و يقصد بذلك مجموعة المقاييس الإدارية و القانونية التي تضمن للمنخرطين و عائلاتهم التغطية الاجتماعية و ذلك في إطار العلاقة (حقوق/واجبات) ويشترط هذا الصندوق أن يكون للمنخرط الشكل القانوني، ومعنى ذلك امتهان صفة التاجر أو الحرفي أو الصناعي أو الفلاح أو صاحب مهنة حرة مما يسمح له الاستفادة من مزايا وخدمات هذا النظام تحت شرط أساسي و واحد و هو استيفاء دفع الاشتراكات.

أما فيما يخص حجم التغطية الاجتماعية للمؤمنين فنلمس ارتفاعا مستمرا لعدد المؤمنين اجتماعيا بنسبة ارتفاع تقدر بـ 56.68% ما بين 2001 و 2013، أما في ما يخص التوازنات المالية للصندوق فنجد أنه مر بثلاث مراحل، فالمرحلة الأولى قبل سنة 2003 حيث شهدت ارتفاع في حجم الإيرادات مقارنة بحجم النفقات، أما المرحلة الثانية من سنة 2003 إلى 2008 عرف عجزا بسبب ارتفاع النفقات على حجم الإيرادات ويعود هذا إلى عدم التصريح الكلي لجميع أيام العمل للعمال وعدم الانتظام في تسديد مستحقات الصندوق، أما بعد سنة 2008 فعرف هذا الصندوق انتعاشا في حجم الإيرادات الشيء الذي أدى إلى اختفاء العجز.

### الشكل(11): تطور التوازنات المالية للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (2013-2001)



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على :

—ONS n44 ,L'Algérie en quelque chiffres,2014, P22-23-24

## 3- الصندوق الوطني للتقاعد (CNR):

إن نظام الوطني للتقاعد جزءاً من التأمين الاجتماعي ويعتبر كنظام تأميني تساهمي، يميزه التضامن بين العمال الأجراء والغير الأجراء، أنشأ هذا الصندوق بمقتضى قانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 كما شهد

<sup>(1)</sup>www.mtess.gov.dz/index.php/ar/2014-06-04-15-15-53 بتاريخ 2014/06/04

تعديلات بعد ذلك، يقوم هذا الصندوق بمنح المعاش للأجير المتقاعد عندما يصل إلى سن معينة وبشروط معينة ويمنح عدة أشكال على النحو التالي:

- **التقاعد في سن الـ 60 سنة:** يجب أن يستوفي العامل شرطين هما، شرط السن (بلوغ العامل 60 سنة بالنسبة للرجال و55 سنة بالنسبة للنساء) وشرط المدة القانونية للعمل (يجب على العامل قضاء مدة عمل لا تقل عن 15 سنة).

- **التقاعد النسبي:** لا يمكن الاستفادة من التقاعد النسبي إلى إذا استوفى العامل الأجير 50 سنة ومدة الاشتراك على الأقل 20 سنة في الضمان الاجتماعي.

- **التقاعد دون شرط السن:** يسقط شرط السن إذا عمل العامل 32 سنة خدمة فعلية ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

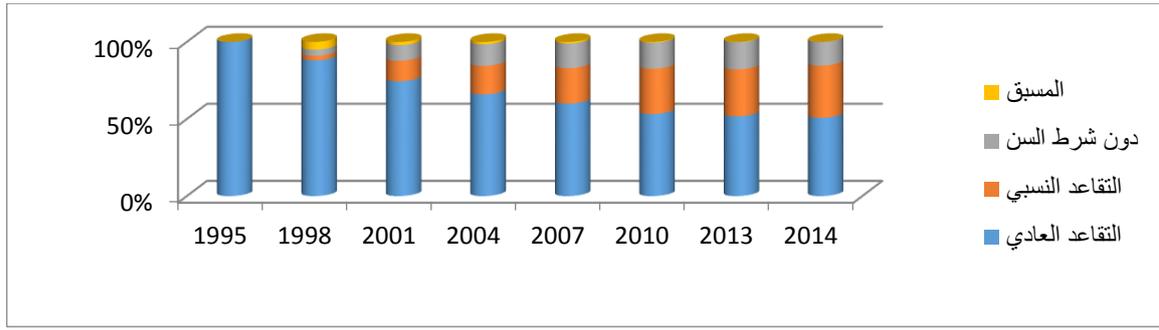
- **التقاعد المسبق:** يجب أن يبلغ العامل 50 سنة وعمل لمدة 20 سنة أو قام باشتراك 10 سنوات على الأقل، تخفض بـ 05 سنوات بالنسبة للمرأة العاملة إلى أنه يمس فقط القطاع الاقتصادي.

إن كل هذه أنواع التقاعد تصب في خانة تشجيع الدوران الوظيفي بين الأجيال ويمكن أن تساعد في تقليص معدل البطالة وإعادة تصحيح اختلال سوق العمل، لكنه في المقابل يتطلب استنزاف مدخرات هامة من ميزانية هذا صندوق التقاعد، و عليه لقد ارتفع عدد المتقاعدين بنسبة تقدر بـ 46% ما بين 2001 و2013، فوجد أن التقاعد النسبي انتقل من 2.72% سنة 1998 إلى 32.55% سنة 2013 من إجمالي المتقاعدين، أما التقاعد المسبق الذي انتهج أثناء الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المزرية التي مرت بها الجزائر في أواخر الثمانينات وبداية التسعينات وحتمت عليها تطبيق برنامج التعديل الهيكلي سنة 1994، حيث عرفت ارتفاع معدلات البطالة من 19.9% سنة 1990 إلى 23.8% سنة 1993 الشيء أدى بالسلطات إلى تخفيض والتحكم في معدل البطالة عن طريق التخلص من هذه العمالة وذلك بتشجيعها على التقاعد المبكر<sup>1</sup>.

ومن خلال الشكل يتبين لنا التوسع التدريجي أو الارتفاع المستمر لمختلف أنواع التقاعد دون شرط السن وهذا مع مرور السنوات، باستثناء الانخفاض التدريجي للتقاعد المسبق الراجع إلى التسريح الجماعي للعمال وغلق المؤسسات الاقتصادية، أما التقاعد العادي فيشهد انخفاض مستمر بسبب النزيف الهائل للعمال الخارجين من سوق العمل الجزائري و هذا راجع بالأساس إلى نموذج الحماية المنتهج الذي يشجع العمال على مغادرة سوق العمل و البحث عن مصادر أخرى للدخل في القطاع الغير رسمي<sup>(2)</sup>.

<sup>1</sup> وراة فؤاد و خطيب سيدي محمد ، «سن التقاعد و العمل المتعاقب بين الأجيال»، مجلة المشكاة، المركز الجامعي بعين تموشنت، العدد الثاني،

الشكل (12) : تطور أنواع التقاعد (1995-2014)



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على :

-ONS n44 , L'Algérie en quelques chiffres, 2014, P22-23-24

-www. cnr.dz

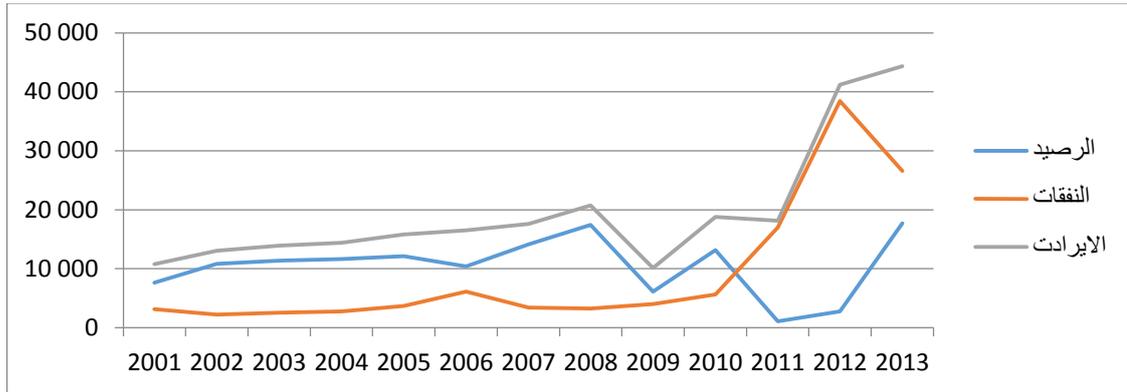
#### 4- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) <sup>(1)</sup>:

تم إنشاء سنة 1994، يعمل على تخفيف الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي وفقا لمخطط التعديل الهيكلي، عرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب) في مساره عدة مراحل خصصت للتكفل بالمهام الجديدة المخولة له من طرف السلطات العمومية. ابتداء من سنة 1994 شرع (ص.و.ت.ب) في تطبيق نظام تعويض البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين فقدوا مناصب شغلهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية، حيث يقوم بدفع تعويض البطالة، إضافة إلى بعث إجراءات احتياطات لتكثيف فرص رجوعه إلى العمل بالمساعدة على البحث عن الشغل والتكوين وإعادة التأهيل، من سنة 1994 إلى 2004م قام (ص.و.ت.ب) بتنفيذ إجراءات احتياطية بإعادة إدماج البطالين المستفيدين عن طريق المرافقة في البحث عن عمل، والمساعدة على دعم العمل الحر.

أما فيما يخص التوازنات المالية للصندوق فنجدها دائما في حالة فائض متذبذب بين الارتفاع والانخفاض كما يبينه الشكل التالي إلى أنه نلمس ارتفاع رهيب في حجم الإيرادات الذي رافقه ارتفاع حجم النفقات بنفس الوتيرة ما بين سنة 2010 و 2012، فهذا إن دل على شيء إنما يدل على اعتماد الدولة على هذا الصندوق في استثمار أمواله في إنشاء المشاريع المنتجة الخالق للثروة و مناصب الشغل .

<sup>(1)</sup>www.mtess.gov.dz/index.php/ar/2014-06-04-15-15-53. مرجع سبق ذكره

الشكل (13) : تطور التوازنات المالية الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (2001-2013)



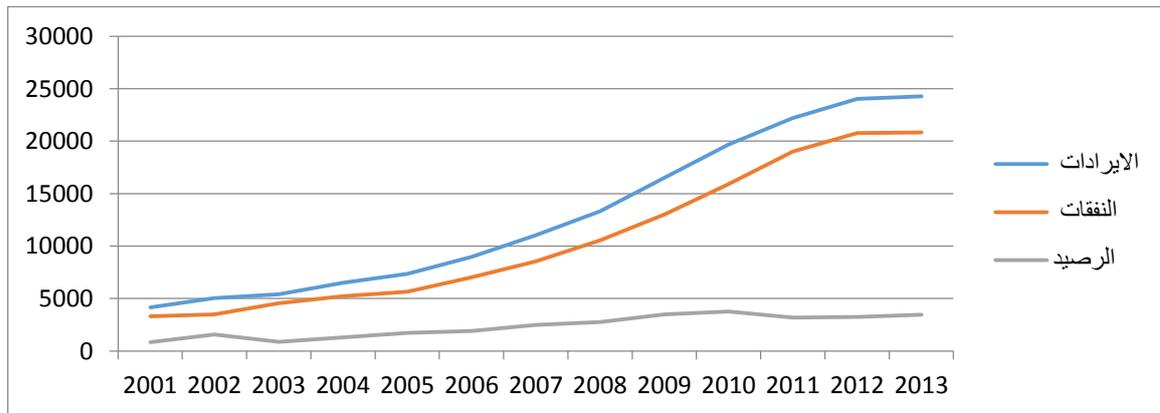
المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على :

-ONS n44 ,L'Algérie en quelque chiffres,2014, P22-23-24

#### 5- الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء، الأشغال العمومية والري (CACOBATPH) :

أنشأ هذا الصندوق بمقتضى المرسوم 45-97 المؤرخ في 04/02/1997 وقد جاء استجابة لضمان موسمية عمل قطاعات البناء و الأشغال العمومية والري، يغطي هذا الصندوق أو يتحمل تعويض أصحاب هذه القطاعات من خلال تكفله بالعطل المدفوعة و البطالة المؤقتة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية، فشهد هذا الصندوق تطور مستمرا في الإيرادات تزامن معه تطور في النفقات لكن بنسبة أقل من تطور الإيرادات الشيء الذي أدى إلى عدم ظهور العجز.

الشكل (14) : تطور التوازنات المالية لصندوق (CACOBATPH) (2001-2013)



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على :

-ONS;N44 ,L'Algérie en quelque chiffres,2014, P22-23-24

إذن بعد التطرق للسناديق المكونة للنظام الحماية الاجتماعية في الجزائر فيمكن أن نقول أنه يغلب عليه نظام «بسمرك» على نظام «بفريدج» ، ونخص بالذكر هنا توفير الدخل للسكان الناشطين عند انقطاعه لأسباب اقتصادية ، ففي الجزائر يقدم الدخل للعمال المشغلين فقط من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة أما باقي السكان البطالين فهم محرمون من أبسط شروط الحماية، مما يطرح مشكل توفر التغطية الاجتماعية.

### المطلب الثالث: التغطية الاجتماعية في الجزائر

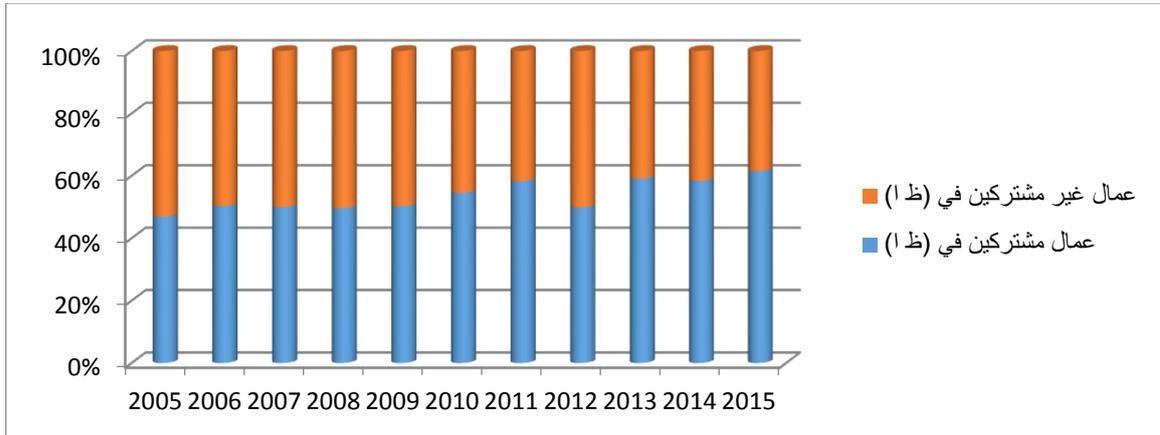
حسب الأرقام الإحصائية تضمن الحماية الاجتماعية التكفل بـ 20 مليون جزائري في مجال التأمين الاجتماعي والتقاعد وتغطية المنح الموجهة للعمال العاجزين عن العمل، إلا أن الواقع يكذب ذلك، حيث يحرم عدد كبير من العمال والمستخدمين بالتصريح لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وبالتالي حرمانهم من الاستفادة من أية حماية أو رعاية اجتماعية علاوة على أن المنخرطين منهم لا يستفيدون على النحو الكامل من هذا النظام، كما يلاحظ بشكل عام تهرب العديد من أصحاب الأعمال في مختلف القطاعات بالتصريح بنشاطهم أو بالتصريح بالعمال لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وعدم التصريح بجميع أيام العمل للعمال وبالتالي ضياع جزء من معاشهم عند التقاعد، وكذا عدم الانتظام في تسديد مستحقات الصندوق، مما يجعله يعاني من مشاكل التمويل، وقد أكدت دراسة أجراها خبراء بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، أن الصندوق يواجه منذ سنة 2003 مشاكل تهدد توازناته المالية في العمق.

#### 1- معدل الاشتراك في الضمان الاجتماعي:

يقصد بالاشتراك في الضمان الاجتماعي كل عامل يدفع الاشتراكات الاجتماعية لصناديق الضمان الاجتماعي، ففي الجزائر لم يتراوح معدل الاشتراك في حدود 50% أي بمعنى نصف تعداد العمال غير مشتركين يطلق عليهم اسم العمالة الغير رسمية وبالتالي هم محرومين من كافة أشكال الحماية الاجتماعية، وهناك أسباب عديدة تقف وراء عدم التصريح بالعمال كارتفاع تكلفة التصريح، وكذا الإجراءات البيروقراطية المعقدة وضعف جهاز الرقابة وانتشار الرشوة والفساد، وارتفاع معدلات الفقر، إلا أن أهم سبب يكمن في اختلال وتشوه سوق العمل وعدم قدرة الاقتصاد على استيعاب كافة القوى العاملة، والمتتبع لتطور معدل الاشتراك نجد أن هناك ارتفاع محسوس بـ 10% من سنة 2005 إلى سنة 2015<sup>(1)</sup>، وهذا راجع إلى تلك الإجراءات المتخذة من طرف الدولة كالإعفاءات من الاشتراكات الاجتماعية عند توظيف عامل مبتدأ أو تلك التخفيضات في الاشتراكات لأصحاب عقود العمل المؤقتة كما يوضحه الجدول الموالي .

(1) ONS ; Directeur de la publication : Mounir Khaled Berrah. «Activite, emploi & Chômage ». Décembre 2015.

الشكل (15) : تطور معدل الاشتراك في الضمان الاجتماعي لإجمالي العمال (2005-2015)



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على :

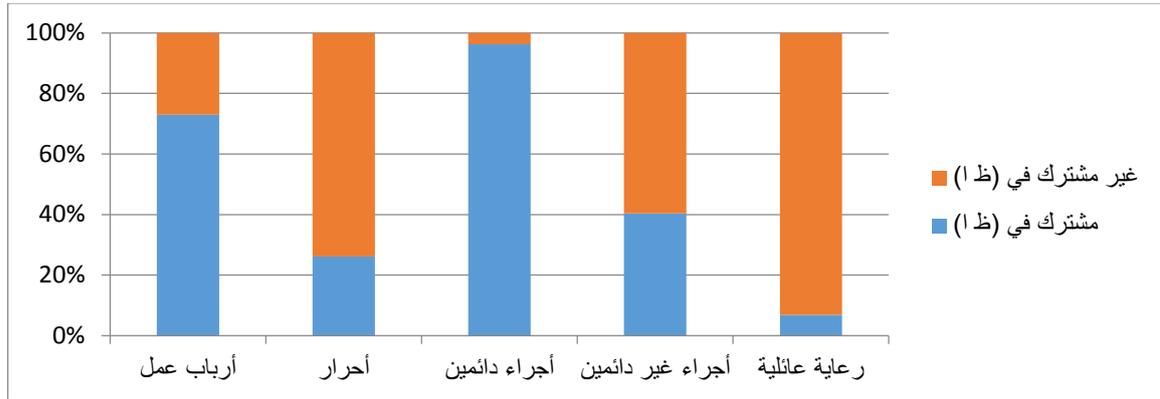
-ONS ; Directeur de la publication : Mounir Khaled Berrah. «Activite, emploi & Chômage ». Décembre 2015. N°726.

وحسب دراسة قام بها الديوان الوطني للإحصاءات في سنة 2013 يرتبط معدل الاشتراك ب(نوعية السكان الناشطين وحسب طبيعة النشاط، حجم المؤسسة في القطاع الخاص، سن العامل والمستوى التعليمي في القطاع الخاص).

2- الاشتراك في الضمان الاجتماعي للسكان الناشطين حسب المهنة :

من خلال الشكل الموالي يتضح لنا أن معدل الاشتراك مرتفع فقط لأجراء الدائمين ب98%، وهذا راجع إلى القوة القانونية في تطبيق أحكام هذا العقد، إضافة أن معظم الأجراء دائمين يشغلون في القطاع العام، ثم يليه فئة أرباب العمل بمعدل اشتراك يقدر بـ 74% حيث يسعون إلى الحصول على مزايا الحماية الاجتماعية وراء دفعهم للاشتراكات باعتبار أن مبلغ المقتطع سيستفدون منه في الأخير عن طريق تلك التحفيزات التي تمنحها الدولة في مجال التشغيل ، أما فئة الأحرار فبحكم عدم استقرار مشاريعهم وتغيرها من حين إلى آخر وعدم تلاءم صناديق الضمان الاجتماعي مع مرونة نشاطاتهم فغالبيتهم يفضلون عدم الاشتراك، بينما الأجراء الغير دائمين فينخفض معدل الاشتراك بسبب طبيعة هذه الفئة نظرا لارتفاع عدد البطالين وعدم استقرار نشاطات العمل إضافة أن صاحب العمل يستغل الظروف الاجتماعية والاقتصادية لتحقيق مصالحه الخاصة فيتهرب من التصريح ويعتبره تكلفة باهظة لا يستطيع تحملها.

## الشكل (16): الاشتراك في الضمان الاجتماعي للسكان الناشطين حسب المهنة لسنة 2013



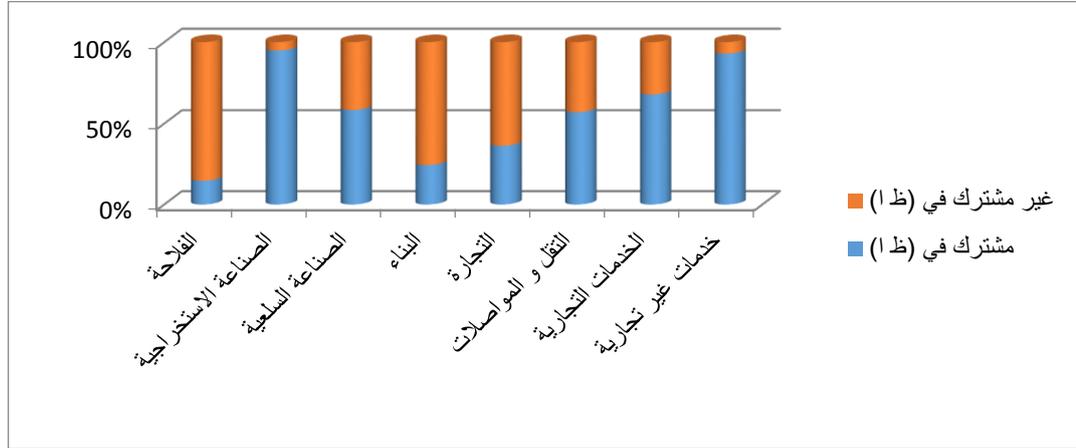
المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على :

-ONS : Collections Statistiques N°185. Série S : Statistiques Sociales « enquête emploi auprès des ménages » 2013. p 44.

## 3- الاشتراك في الضمان الاجتماعي للسكان الناشطين حسب طبيعة النشاط :

يختلف معدل الاشتراك في الضمان الاجتماعي حسب خصوصية كل قطاع من (درجة احتكار القطاع العام لنشاطات القطاع، كذلك نوعية اليد العاملة المطلوبة في كل قطاع (مؤهلة أو غير مؤهلة) ودرجة كفاءتها ومستواها التعليمي)، ففي القطاع الفلاحي الذين يستحوذ عليه القطاع الخاص ويستعمل يد عاملة غير مؤهلة ويعمل موسمي نجد فيه أضعف معدل اشتراك بـ 10%، ثم يليه قطاع البناء الذي يتميز بنفس مميزات القطاع الفلاحي لكن بدرجة أقل فيصل معدل الاشتراك إلى حوالي 25% وبعده نجد قطاع التجارة ثم النقل والمواصلات ثم الصناعات السلعية التي يصل فيها معدل الاشتراك إلى حدود 50%، وهذا ما يدعم ما تطرقنا إليه في المبحث الثاني في ما يخص انخفاض معدل التغطية الاجتماعية في القطاعات المشوهة في الاقتصاد وأصحاب المهن الحرة. على نقيض ذلك نجد في قطاع الخدمات الغير تجارية كالصحة والتعليم والسياحة وقطاع الصناعات الاستخراجية تعرف أكبر معدل اشتراك يصل حتى إلى حدود 98% باعتبارها قطاعات حساسة في الاقتصاد والمجتمع، ويمكن توضيح ذلك من خلال الشكل الموالي.

الشكل (17): الاشتراك في الضمان الاجتماعي للسكان الناشطين حسب طبيعة النشاط  
سنة 2013



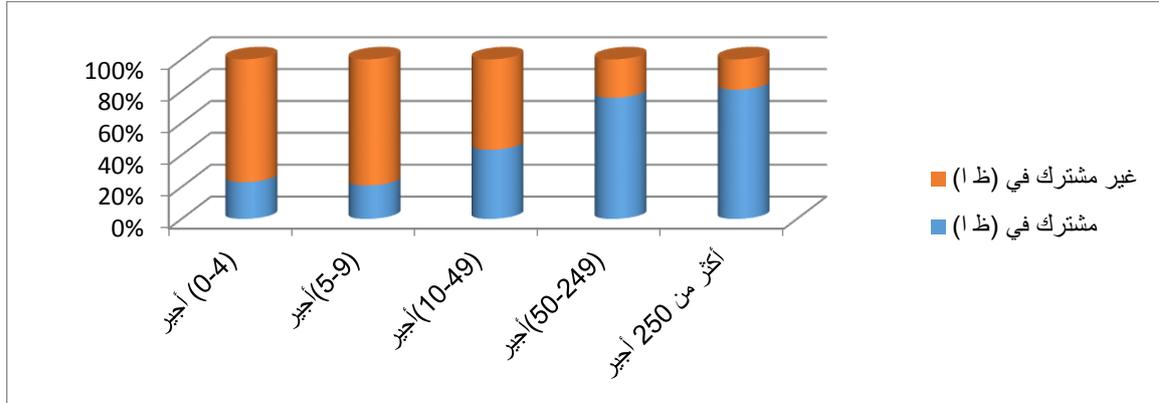
المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على :

-ONS : Collections Statistiques N°185. Série S : Statistiques Sociales « enquête emploi auprès des ménages » 2013, p 45

#### 4- الاشتراك في الضمان الاجتماعي للسكان الناشطين في القطاع الخاص حسب حجم المؤسسة :

من خلال الشكل الآتي يظهر لنا جليا العلاقة الإيجابية بين معدل الاشتراك وحجم المؤسسة، فكلما ارتفع عدد الأجراء داخل المؤسسة الواحدة ارتفع معدل الاشتراك ، وهذا يرجع إلى النضج التنظيمي ولثقافة المنظمة وإلى الحس بالمسؤولية الاجتماعية للمنظمة، بينما ينخفض معدل الاشتراك ليصل إلى أدنى مستوياته في المؤسسات تشغل أقل من 4 عمال حيث صاحب المؤسسة يستغل ضعف الرقابة لبيحث عن تحقيق أقصى ربح على حساب حقوق العامل.

الشكل (18) : الاشتراك في الضمان الاجتماعي للسكان الناشطين في القطاع الخاص حسب حجم المؤسسة سنة 2013



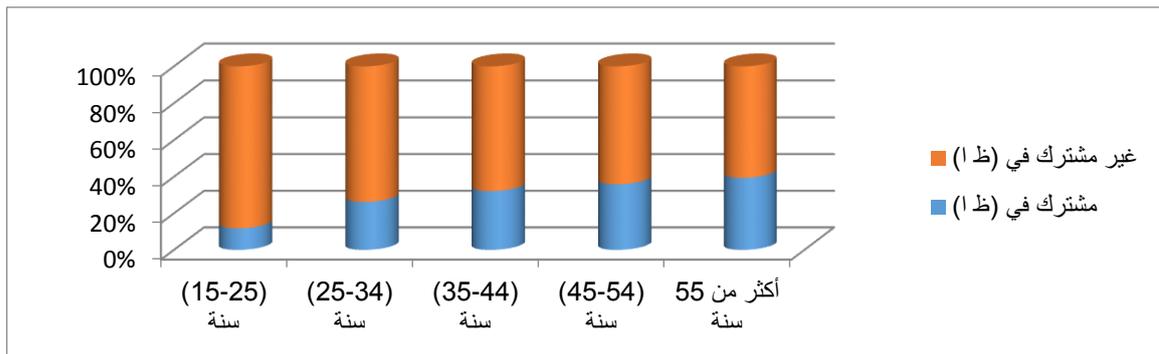
المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على :

– ONS : Collections Statistiques N°185. Série S : Statistiques Sociales « enquête emploi auprès des ménages » 2013, p 48

5- الاشتراك في الضمان الاجتماعي للسكان الناشطين في القطاع الخاص حسب سن العامل :

يبين لنا الجدول التالي معدلات الاشتراك في الضمان الاجتماعي حسب الفئة العمرية للعمال، فكلما ارتفع سن العامل ارتفعت إمكانية الاشتراك وهذا راجع لسببين هما أن العامل كلما زاد سنه زادت الحاجة للحماية الاجتماعية له ولأسرته وأيضا كون أن بمرور الزمن يزداد العامل خبرة وكفاءة تمكنه من اكتساب مكانة في سوق العمل.

الشكل (19) : الاشتراك في الضمان الاجتماعي للسكان الناشطين في القطاع الخاص حسب سن العامل سنة 2013



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على :

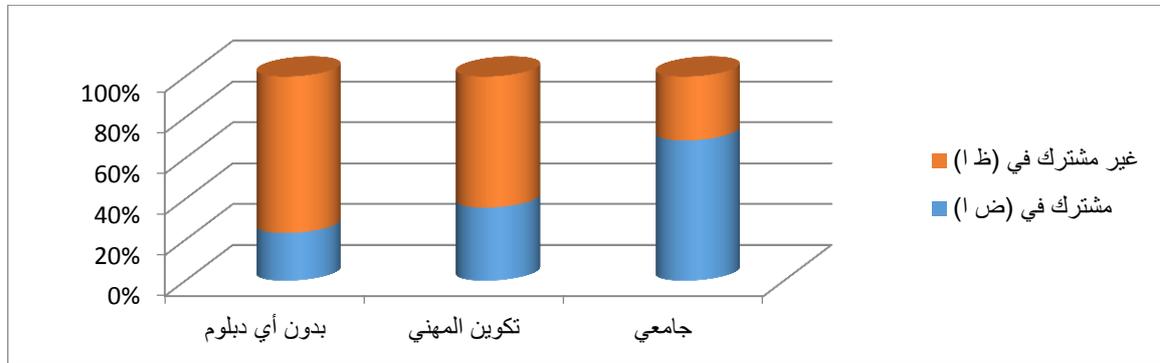
–ONS : Collections Statistiques N°185. Série S : Statistiques Sociales « enquête emploi auprès des ménages » 2013.p 49

## 6- الاشتراك في الضمان الاجتماعي للسكان النشطين في القطاع الخاص حسب نوعية الدبلوم :

إن معدل الاشتراك في الضمان الاجتماعي يتباين ما بين مستويات التعليمية للعامل فيرتفع هذا المعدل بارتفاع المستوى التعليمي من عامل بدون مؤهلات إلى عامل ذو مستوى تكوين مهني إلى مستوى جامعي، وهذا راجع كون أن العامل عديم الخبرة والمؤهلات يعمل غالبا بالقطاعات التي تنعدم فيها أدنى شروط الحماية الاجتماعية وقوانين العمل كالقطاع الفلاحي والبناء والتجارة، أما العامل ذو مستوى تكويني معين والجامعي فيتحجه غالبا إلى المؤسسات الاقتصادية والإدارات العمومية لهذا ارتفع معدل الاشتراك نوعا ما.

### الشكل (20): الاشتراك في الضمان الاجتماعي للسكان النشطين في القطاع الخاص حسب نوعية

#### الدبلوم لسنة 2013



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على :

–ONS : Collections Statistiques N°185. Série S : Statistiques Sociales « enquête emploi auprès des ménages » 2013, p 49

إذن من خلال ما سبق ذكره نستطيع القول أن الجزائر لم تستطيع مد مظلة التغطية الاجتماعية لكافة سكان المجتمع حسب مبادئ الحماية الاجتماعية ل«بفريدج»، زيادة على ذلك فإنها لم تستطع حتى تغطية الطبقة الشغيلة من أدنى شروط الحماية الاجتماعية، نظرا لانخفاض معدلات الاشتراك في الضمان الاجتماعي الذي لم يتعدى 60% طيلة العشريتين الأخيرتين وهذا راجع للأسباب السالفة الذكر التي ترتبط بطبيعة النشاط الاقتصادي ومميزات سوق العمل.

فلبناء نظام متين للحماية الاجتماعية في الجزائر يجب على صناع السياسات الاجتماعية والاقتصادية بناء أولا أرضية للحماية الاجتماعية تشمل كل العمال في القطاعين الرسمي والغير الرسمي بزيادة تشجيع الاشتراك لدى الضمان الاجتماعي، و التفكير ثانيا في كيفية توفير الشغل لباقي الأفراد النشطين خصوصا في النشاطات التي تعرف ارتفاعا في معدلات الاشتراك كالخدمات الغير تجارية و الصناعات الاستخراجية و إنشاء المؤسسات التي

تضم أكثر من 50 عامل التي تعرف أعلى معدل اشتراك، إذن فالمشكل عميق فيتعين على القائمين على السياسات الاقتصادية أن يبنوا نمودجا اقتصاديا يمكن من علاج تشوه هيكل الاقتصاد و يخلق مناصب شغل منتجة.

## خاتمة الفصل

إذن بعد تعرضنا إلى جوانب كثيرة تلم بموضوع الحماية الاجتماعية يمكن القول أن نماذج الحماية الاجتماعية تختلف باختلاف طريقة تعاملها مع مخلفات سوق العمل ، فمنها من تدعم السياسة الاقتصادية من خلال تهيأ سبل الإدماج في سوق العمل و منها من تدعم السياسة الاجتماعية للحفاظ على المكاسب الاجتماعية و توفير سبل العيش الكريم من خلال الاستثمار في الرأس المال الاجتماعي الذي بدوره سينعكس بالإيجاب على النمو الاقتصادي.

ولتحقيق أهداف الحماية الاجتماعية يمكن لسياسة تخفيض الاشتراكات الاجتماعية أن تكون أكثر فاعلية في زيادة فرص استحداث مناصب الشغل من خلال اختيار القطاع الفعال الذي يحرك القطاعات الأخرى و يجب توزيع الاعفاءات بطريقة متباعدة بين القطاعات الاقتصادية و بين الفئات العمالية حسب درجة التنافسية مع المؤسسات العالمية و حسب حجم اليد العاملة في كل قطاع و درجة الاعتماد على التدريب و حسب حجم المؤسسة .

أما في ما يخص الحماية الاجتماعية في الجزائر، استطعنا أن نعطي حوصلة إلى المستوى الذي وصلت إليه أحزمة الحماية الاجتماعية المرتبطة بالتشغيل في الجزائر ، وعن الكيفية التي يمكن بها معالجة خطر البطالة ودعم التشغيل بمقاربة اقتصادية اجتماعية تحافظ بها الجزائر عن المكاسب الاجتماعية و توسيع مضلة الحماية الاجتماعية لتشمل جميع العمال لإقحامهم في سوق الشغل بتوفير لهم عمل لائق، فالشيء الذي ظهر لنا جليا أن الجزائر سارت على منطلق تفعيل النفقات السلبية للحماية الاجتماعية من خلال الحفاظ على حجم التحولات الاجتماعية لفترات طويلة، وهذا لتغطية العجز الذي ظهر في صناديق الضمان الاجتماعي بسبب تشجيعها للخروج من سوق العمل في المقابل قلة عدد الوافدين الجدد إليه ، رغم أن هذه الصناديق توفر حماية شاملة للعمال المشغلين فقط أو سبق لهم العمل كصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، هذا يدل على أن نموذج الحماية الاجتماعية المنتهج في الجزائر يميل أكثر إلى النموذج البسماركي .

إن سياسة استهداف البطالة بالنفقات السلبية راجع إلى البجوحة المالية التي شاهدها الجزائر مع بداية الألفية الثانية بسبب ارتفاع أسعار البترول، لكن الحماية الاجتماعية لا يجب أن تكون ظرفية مرهونة بعوامل خارجية بل يجب أن تكون مستدامة، فديمومة الحماية الاجتماعية يتوقف على انبثاقها من رحم السياسة الاقتصادية الرشيدة، وهذا ما سنحاول التطرق إليه بالتفصيل في الفصل الثاني و تبيان على أن انتهاج السياسة الاقتصادية هي الحل الأنجع لوضع أرضية صلبة للحماية الاجتماعية .

# الفصل الثاني

## سياسات التشغيل

### و أعراف العمل

## مقدمة الفصل

تعد سياسة التشغيل و طرق مواجهة خطر البطالة من أهم التحديات التي تواجهها كافة الحكومات ، فلا تكاد تصدر دوريات أكاديمية متخصصة، ذات علاقة بعلم الاقتصاد، إلا و تعرّضت لموضوع يخص سوق العمل بالتحليل و النقاش، سواء كان ذلك بأسلوب مباشر أو غير مباشر. إلا أن هذا الاهتمام بموضوع اقتصاديات العمل لم يخل من بعض الملاحظات و الغموض الذي اكتنف بعض المفاهيم و المصطلحات العلمية المرتبطة بسوق العمل، وذلك نتيجة لتعدّد التعاريف الإجرائية و تنوعها.

إن تحديد التعاريف الخاصة بسوق العمل و اعتماد على النظرية الاقتصادية معينة في إعادة التوازن لسوق العمل يعطي بشكل جيد صورة واضحة لنموذج الحماية الاجتماعية المنتهج في أي دولة و يحدد مستوى التطور الاقتصادي و الاجتماعي و حتى السياسي . فالاستقرار الاجتماعي متوقف على سياسة الحكومة في تنشيط السوق لاستيعاب الوافدين الجدد على سوق العمل، من خلال اختيار التوليفة المناسبة في التفضيل بين السياسة الاجتماعية أو السياسة الاقتصادية . و لهذا ارتأينا أن نخصص في هذه الدراسة التأكيد على دور السياسة الاقتصادية الكلية المتناسقة من أجل عمالة كاملة و سياسة تشغيل منتجة ، التي توفر على الدولة عناء و مشقة صرف الأموال على إخماد المخاطر الاجتماعية و مص الضغط الاجتماعي و الاقتصاد في النفقات الحكومية من أجل صرفها على التحفيز و النمو الاقتصادي الذي بدوره سينعكس بالإيجاب على الجانب الاجتماعي من خلال تخفيض معدلات البطالة و تحسين القدرة الشرائية للمواطن و غيرها من المؤشرات الاجتماعية.

على هذا الأساس سنتعرض إلى تجارب بعض الدول التي عرفت قفزة نوعية في توفير حماية اجتماعية شاملة من خلال الاعتماد على سياسة تحفيز اقتصادي بغية تقليص الأخطار الاجتماعية المرتبطة بالشغل .

ولتهيئة ظروف نجاح السياسة الاقتصادية سنحاول معرفة تأثير أعراف العمل خاصة تلك الأعراف المتعلقة بتشريعات حماية العمل و حماية الأجر الأدنى على الأداء الاقتصادي بشكل عام و على الشغل بشكل الخاص .

## المبحث الأول: مفاهيم حول سوق العمل

للتطرق و دراسة مختلف السياسات التشغيلية و البرامج المعتمدة لمعالجة البطالة و تحفيز التشغيل المنتج يجب أن نتوقف أولاً على بعض بديهيات سوق العمل كالبطالة و التشغيل و العمل و معرفة النظريات التي تعالج اختلالات سوق العمل .

إن التطرق إلى المفاهيم الأساسية الخاصة بسوق العمل تساعد على صياغة سياسات الاقتصادية و اجتماعية مناسبة و كذا تساعد على سن التشريعات التي تتوافق مع حالة سوق العمل مما يساهم في رفع ديناميكية سوق العمل و يعطي أكثر صلابة لنموذج الحماية الاجتماعية المنتهج .

فينظر الفكر الاقتصادي بمختلف مدارسه إلى اختلال سوق العمل و تفاقم ظاهرة البطالة من وجهات نظر متعدّدة. يتضمن هذا الفكر نظريات متباينة لسوق العمل. ومن أجل الفهم الجيد لحركية سوق العمل لا بد من الرجوع إلى الوراء و التمعن جيداً في النظرية الاقتصادية و فحصها، إن منطق التحليل يستوجب علينا استعراض أهمّ المدارس الاقتصادية على اختلاف مناهجها في التصدي لتفسير إشكالية البطالة ، قد تبين و منذ زمن بعيد أن رسم أي سياسة اقتصادية أو اجتماعية لا بدّ أن يقوم على أسس نظرية متينة.

## المطلب الأول : مفاهيم حول العمل و التشغيل

## 1- تعريف الناشطين اقتصادياً:

« هم مجموع السكان في توقيت معين من الذين يعملون و الذين لا يعملون (مصنفين كعاطلين) في هذا التوقيت المحدد، و يتم الحكم على الفرد كونه عاملاً أو عاطلاً من خلال الحكم على نشاط هذا الفرد خلال فترة مرجعية قصيرة عادة (أسبوع واحد أو أحياناً يوم واحد)، فإذا كان يعمل خلال الفترة المرجعية احتسب عاملاً و إن لم يكن لديه عمل و يبحث عن عمل عاطلاً، فإذا لم يكن يعمل و لا يبحث عن عمل اعتبر خارج قوة العمل.»<sup>(1)</sup>

أما عن تعريف الديوان الوطني للإحصائيات (ONS) فيعرف الناشطين اقتصادياً على أنهم « فئة من السكان المشتغلين فعلاً و كذا الذين يبحثون عن شغل ( الباحثون عن العمل (STR1): هم كل شخص في سن العمل (16-64) سنة لم يشتغل من قبل و لا يشتغل خلال فترة الاستقصاء و يبحث عن عمل)».

<sup>(1)</sup> دراسة استشارية مقدمة إلى قطاع التخطيط و استشراف المستقبل، وزارة التخطيط دولة الكويت « نظرة تحليلية لمشكلة البطالة بدولة الكويت» فبراير

**1-1 السكان غير ذوي النشاط الاقتصادي :**

إن السكان غير ذوي النشاط الاقتصادي (خارج قوة العمل) هم الأفراد القادرون على العمل، ولكنهم لا يعملون، ولا يبحثون عن العمل، سواء بسبب عدم رغبتهم فيه أو لاستغنائهم عن التكسب عن طريق العمل أو بسبب عدم إمكانهم الدخول في سوق العمل.

أما السكان خارج القوة البشرية (الأشخاص الذين ليسوا ضمن قوة العمل) هم عبارة عن فئة تشمل جميع الأشخاص غير المصنفين ضمن العمالة أو البطالة أثناء الفترة المرجعي و بالتالي ليس لهم أي نشاط في الوقت الراهن ، و هذه الفئة تشمل الأطفال و صغار السن الذين تقل أعمارهم عن السن المحددة لقياس السكان الناشطين في الوقت الراهن و تشمل أيضا العجزة و المرضى<sup>(1)</sup>.

**2- العمل:**

يعد العمل عنصرا أساسيا من عناصر الإنتاج حيث يشكل القوة البشرية التي تؤثر بشكل فاعل على النتائج النهائية لكافة الأنشطة الإنتاجية، و يمكن تعريفه على أنه «الوظيفة التي يقوم بها الإنسان بقواه الجسدية والخلقية لإنتاج الثروات و الخدمات» و يرى « هنري برغسون أن العمل الإنساني يتركز على خلق المنفعة »<sup>(2)</sup>.  
عموما فإن العمل هو « ذلك الجهد الفكري و الجسدي الذي يبذله الإنسان لخلق المنفعة و تغيير مواضيع العمل، مقابل دخل يتلاءم و الجهد المبذول، و ينفق بدوره لتلبية حاجياته المتنامية باستمرار»<sup>(3)</sup>.

**1-2 مرونة العمل :**

تعكس مرونة العمل أساسا ثلاثة أوجه رئيسية : مرونة كمية خارجية و مرونة كمية داخلية و مرونة وظيفية . فتعكس حالة ضعف المرونة الكمية الخارجية عدم مرونة سوق العمل بما فيه الكفاية مما يجعل المؤسسات غير قادرة على تغيير حجم العمل بسهولة تماشيا مع تطور الطلب ، علما أن المرونة الكمية الخارجية تقوم أساسا على وجود إمكانية للتوظيف على أساس عقود العمل المحدودة زمنيا أو العمال المناوبين و كذلك القدرة على التخلي عن هؤلاء العمال في حالة تراجع نشاط المؤسسة . أما ضعف المرونة الكمية الداخلية فيشير إلى تلك الحالة التي لا تستطيع المؤسسات اللجوء فيها إلى تعديل مدة العمل تماشيا مع تطور النشاط مثل تقليص ساعات العمل

(1) دوشي عبد الرحيم الحنيطي، عماد الكرابلية « دراسة العلاقة بين قوة العمل والفقير في مجتمعات ريف إقليم جن وب الأردن» مجلة البحوث الزراعية، جامعة الإسكندرية، مجلد 52 رقم 2 الإسكندرية، جمهورية مصر العربية 2007، ص 6.

(2) د. فريدمان وب، نافيل « رسالة في سوسولوجيا العمل» ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الأولى، الجزائر، 1985 ص 11-12.

(3) العايب عبد الرحمن «البطالة وإشكالية التشغيل، برنامج التعديل الميكلي، حالة الجزائر» كلية العلوم الاقتصادية ، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2005 ص 7.

القانونية . في حين يشير ضعف المرونة الوظيفية إلى تضائل الإمكانيات في اللجوء إلى تغيير مناصب العمل دون تحمل تكاليف إضافية كبيرة<sup>1</sup>.

### 3- التشغيل :

يقصد بالتشغيل على أنه ذلك « النشاط الإنساني المبذول عن وعي و قصد و يترتب عليه خلق أو زيادة المنفعة، فالنشاط أو المجهود المبذول حتى يكون عمل بالمعنى الاقتصادي يجب أن تتوفر فيه العناصر التالية:

- أن يكون بشري (إنساني)، أي أن عمل الحيوانات أو الآلات لا يعتبر عملا بالمعنى الاقتصادي.

- أن يكون اختياري، وبذلك فإن عمل العبيد لا يعتبر عملا بالمعنى الاقتصادي»<sup>2</sup>.

### 3-1 معدل الشغل (TO) ومعدل العمالة (TE) :

إن معدل الشغل عبارة عن مقياس يبين لنا عدد المشتغلين من كل 100 فرد مقيم، و مقلوبه عبارة عن معدل الإعالة، الذي يبين عدد الأفراد الذين يعليهم شخص واحد بالمتوسط، و تظهر أهمية هذا المؤشر في كون أن توفير منصب شغل واحد هو توفير لقمة العيش لعيال هذا الشخص.

### 4- سوق العمل:<sup>(3)</sup>

إن سوق العمل عبارة عن « مؤسسة تنظيمية اقتصادية يتفاعل فيها عرض العمل و الطلب عليه، بمعنى أنه يتم فيها بيع خدمات العمل و شراؤها، بالتالي تسعير خدمات العمل، و يمكن تعريف سوق العمل اقتصاديا بأنه آلية تفاعل قوى الطلب و العرض على خدمات العمل التي تحدد من خلالها مستويات الأجور و التوظيف»<sup>(4)</sup>.

### 4-1 الطلب عن العمل:

إن الطلب على العمل يتمثل في طلب المنتج لخدمات العمل، أي أنه يصدر عن المنتج، إن طلب المنتج لخدمة العمل يعتمد على طلب السوق للسلعة التي يساهم العامل في إنتاجها لذلك يعرف الطلب على خدمات العمل بأنه طلب مشتق ، بمعنى مشتق من الطلب على السلعة النهائية التي يساهم العامل في إنتاجها.

<sup>1</sup>Brunhes, B« La Flexibilité du travail : réflexions sur les modèles européens» Paris : Droit Social . 1989, n° 3

<sup>2</sup>مكتب العمل الدولي، استنادا إلى ر.هومانس، ف.مهران، ف.قيرما « مسوح السكان الناشطين اقتصاديا و العمالة و البطالة و العمالة الناقصة» جنيف 1990.

<sup>(3)</sup> نعمة الله نجيب إبراهيم« نظرية اقتصاد العمل» الدار الجامعية للطباعة والنشر، مصر، 1997 ، ص 11-15.

<sup>(4)</sup> أ. نعمة الله نجيب إبراهيم، المرجع السابق. ص 11

**4-2 عرض العمل:**

بالنسبة لعرض العمل فإنه يصدر عن العمال أو (العائلات)، حيث لا يمكننا الفصل بين خدمة العمل وبين العامل ذاته الذي يقدمها، فظروف العمل و طبيعته و عدد الساعات الأسبوعية و طلب العامل نفسه على وقت الفراغ، كل هذه العوامل بالإضافة إلى عامل الأجور و التكاليف يتم بها تحديد ظروف عرض العمل.

**4-3 توازن سوق العمل :**

يتحدد حجم العمل المستخدم بتفاعل عرض هذا العنصر و الطلب عليه، و في حالة تساوي هذين الآخرين يتحقق التوازن في سوق العمل.

**5- العاطل عن العمل و البطالة:**

إن العاطل عن العمل « هو القادر عن العمل و الراغب فيه و يبحث عنه و يقبله عند مستوى الأجر السائد و لكن دون جدوى »<sup>1</sup> . أما تعريف البطالة حسب الديوان الوطني للإحصائيات (ONS) فهو يعتبر كل شخص بطل إذا كان في سن يسمح له بالعمل (بين 16 سنة و بين 64 سنة) و لا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي، ونشير إلى أن الشخص الذي لا يملك عملا هو الشخص الذي لم يزاوّل عملا و لو لمدة ساعة واحدة فترة إجراء التحقيق ، و في حالة بحث عن العمل، حيث أنه يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب شغل<sup>(2)</sup>.

**5-1 معدل البطالة:**

يمثل معدل البطالة النسبة المئوية للمتعطلين عن العمل على إجمالي قوة العمل ضمن الفترة المرجعية لمن هم في سن العمل، و يمكن صياغتها أيضا كما يلي:

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد الأشخاص المتعطلين}}{\text{إجمالي عدد الأشخاص ضمن قوة العمل}} \times 100$$

<sup>1</sup> د. رمزي زكي « الاقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة»، عالم المعرفة عدد 2066 المجلس الوطني للثقافة والفنون

والآداب، الكويت 1997، ص 458

<sup>(2)</sup> ONS « l'emploi et le chômage », (données statistiques, n°226, édition), Algérie, 1995. p8.

**5-2 أنواع البطالة :**

يمكن تقسيم البطالة إلى عدة أنواع حسب أسباب حدوثها ، فبعض الأنواع أقل عرضة للمناظرة من الناحية النظرية وتمثل في:

**5-2-1 البطالة الاحتكاكية:**

تظهر هذه البطالة نتيجة لحركية أسواق العمل و نعني بذلك تدفقات الأفراد المستمرة من وإلى داخل سوق الشغل نتيجة للتغيرات التي تطرأ على النشاط و على المتغيرات الاقتصادية في نفس الوقت و نتيجة لعدم تدفق المعلومات بالصورة المثلى،<sup>(1)</sup>.

**5-2-2 البطالة الهيكلية:**

يظهر هذا النوع من البطالة في منطقة معينة عندما تؤدي التغيرات في أنماط الطلب إلى عدم التوافق بين المهارات المطلوبة و المعروضة فيها، أو عندما تتسبب هذه التغيرات في عدم التوازن بين المطلوب و المعروض من العمال فيما بين المناطق المختلفة و كانت الأجور مرنة و كانت تكاليف الانتقال بين الوظائف معينة أو الانتقال بين المناطق المختلفة<sup>(2)</sup>.

**5-2-3 البطالة الدورية:**

جاءت هذه التسمية من ارتباط هذه البطالة بالدورة الاقتصادية وهي التقلبات الدورية التي تطرأ على مجموع النشاط التجاري و الاقتصادي في القطر ، و قد وجد خلال التاريخ الاقتصادي لأوروبا و الولايات المتحدة أن أهم سبب للبطالة الواسعة هو الانتقال و التحول من الازدهار و الرواج إلى حالة من الركود و الكساد، و أن ذلك كان يحصل بين فترة و أخرى و لذلك سميت بالدورية و توصف هذه البطالة أيضا باسم بطالة النقص أو العجز في الطلب.

**5-2-4 البطالة الموسمية:**

تسمى أيضا بالبطالة الجزئية و هي تصف الأفراد الذين يعملون في مواسم معينة و لا يعملون في مواسم أخرى، واسمها يدل عليها، ذلك أن بعض القطاعات من النشاط الاقتصادي تتسم بطبيعة موسمية كالزراعة و البناء و التشييد و السياحة وما شابه ذلك ، فإذا انتهى الموسم توقف النشاط و انقطع الطلب على العمل.

(1) البشير عبد الكريم « محددات البطالة، دراسة اقتصادية قياسية لحالة الجزائر » أطروحة دكتوراه دولة، جامعة الجزائر، 2001-2002، ص 186.

(2) علي عبد الوهاب نجما « مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها: دراسة تحليلية، تطبيقية » الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص

**5-2-5 البطالة المقنعة:**

تعبّر عن الحالة التي يتعطل فيها جزء من القوة العاملة نتيجة وجودها في أعمال أو وظائف يتقاضون عنها أجورا لكن إسهامهم في إنتاجية العمل تكاد تكون معدومة<sup>(1)</sup>.

**6-2-5 البطالة السافرة :**

تتمثل في وجود أفراد لا يشغلون أية وظيفة، وبالتالي، يكون وقت العمل بالنسبة لهم صفرا، و إنتاجيتهم صفرا و تمثل البطالة السافرة أكثر أشكال البطالة ذيوعا بوصفها الصورة الواضحة للبطالة<sup>(2)</sup>.

**7-2-5 البطالة المحبطة:**

تتمثل في الأفراد الذين هم فعلا في حالة بطالة و يرغبون في العمل، لكنهم ليأسهم و لكثرة ما بحثوا عن العمل ول م يوفقوا فقد تخلوا عن البحث ، و قد يكون عدد هؤلاء كبيرا خاصة في فترات الكساد الدوري<sup>(3)</sup>.

**المطلب الثاني : النظريات الاقتصادية المفسرة لسوق العمل والبطالة**

عمد الفكر الاقتصادي بمختلف مدارس النظر إلى سوق العمل من منظورين رئيسيين تنطوي تحتها نظريات مختلفة لسوق العمل، هاذين المنظورين هما المنظور التقليدي والمنظور المعاصر لسوق العمل.

**1- المنظور التقليدي:**

يشير إلى منظومة فكرية و مفاهيمية معينة تفترض وجود سوق تنافسي للعمل شأنه شأن عناصر الإنتاج الأخرى (رأس المال، السلع) بحيث تتقاطع فيه منحنيات عرض و الطلب على العمل، فيتولد بفعل ذلك أجرا توازنا و مستوى تشغيل كامل، و يتبنى هذا المنظور كل من المدرسة الكلاسيكية و المدرسة الماركسية و النيوكلاسيكية و الكينزية.

**1-1 المدرسة الماركسية :**

ينتقد الفكر الماركسي النظام الرأسمالي الذي يجزم بأن البطالة هي حالة عرضية، و نادرة الوقوع بسبب وجود آلية السوق التي تعيد التوازن بشكل تلقائي عن طريق تفاعل قوى العرض و الطلب، و كل بطالة هي ناتجة عن: الزيادة الهامة في حجم السكان نتيجة حتمية للتطورات التقنية، بالنسبة للماركسيين فإن الأزمات ما هي إلا مظهر

<sup>(1)</sup>الأخضر عزي « فعالية سياسة التشغيل من خلال الصندوق الوطني للتأمين على البطالة » مجلة العلوم الاجتماعية (الجنودل)، جامعة المسيلة، العدد 26، يناير 2006، ص5.

<sup>(2)</sup>علي عبد الوهاب نجا ، مرجع سبق ذكره ، ص 17.

<sup>(3)</sup> البشير عبد الكريم « تصنيفات البطالة و محاولة قياس الهيكلية و المحبطة منها خلال عقد التسعينات » مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، العدد 01، ص

من مظاهر نقص الاستهلاك لدى الطبقة العاملة، لأن قيمة الأجور لا تتساوى قيمة الإنتاج أي أن الرأسمالية تنتج أكثر مما تدفع من الأجور، ومما يزيد الأزمة تفاقمها هو « أن تعمد الرأسمالية بفضل قانون الارتفاع المستمر في التركيب العضوي لرأي المال (C/V) إلى الآلات محل اليد العاملة، فتلقي بالعمال على البطالة، مما يعني فقدان العامل لقوة شرائه »<sup>1</sup>. و عليه فإن « البطالة هي نتيجة لزيادة إنتاجية العمل في الأنظمة الرأسمالية للتراكم »<sup>(2)</sup>.

### 1-2 المدرسة الكلاسيكية :

يركز الكلاسيك في تحليلهم على المدى الطويل، حيث يربطون البطالة بالمشكلة السكانية و بتراكم رأس المال و النمو الاقتصادي و الطاقات الإنتاجية للاقتصاد، كما يركز اهتمامهم بالبعد الاجتماعي و السياسي للظاهرة الاقتصادية، و يؤمن الكلاسيك بمبدأ التوازن العام، بمعنى أن كل عرض سلعي يخلق الطلب المساوي له<sup>(3)</sup>، أو ما يسمى بقانون المنافذ ل (ساي).

كما تقوم النظرية الكلاسيكية على الافتراضات الأساسية أهمها: « سيادة ظروف المنافسة الكاملة في كافة الأسواق و مرونة الأجور و الأسعار، و يؤمن كذلك الفكر الكلاسيكي بسيادة ظروف التوظيف الكامل لعناصر الإنتاج كافة بما فيها عنصر العمل، و لم يهتم الكلاسيك بدراسة موضوع البطالة و إنما انصب اهتمامهم الأساسي على كيفية تحقيق التراكم الرأسمالي في الأجل الطويل بوصفه المحدد الأساسي لمستوى أداء النشاط الاقتصادي و النمو فيه »<sup>(4)</sup>. ويستندون إلى أن عمليات الإنتاج على المستوى الكلي لا تصنع السلع و الخدمات فحسب بل إنها تولد دخولا أيضا، فهي تصنع من المنتجات النهائية ما قيمته تساوي تماما الدخل الذي يحصل عليه الأفراد المشاركون في تلك العمليات الإنتاجية، و عليه فإن البطالة في المجتمع على رأي المدرسة الكلاسيكية هي بطالة إرادية (اختيارية) فقط.

### 1-3 المدرسة النيوكلاسيكية:

يزعم أنصار هذه المدرسة التي لمع بريقها في السبعينات وما تلاها أن سوق العمل بشكل عام هو سوق تسوده المنافسة الكاملة يظهر فيه عنصر العمل حاملا لعدد من الخصائص الذي تميز هذه السوق ، منها تجانس عنصر العمل، الحراك التام (Mobility) مرونة الأجور (Flexibility) المساواة لجميع الأفراد و علمهم التام بأحوال السوق، وسعت هذه المدرسة إلى دحض المقولات الكينزية بشأن عدم كفاءة السوق و كماله و التي يترتب عنه

<sup>3</sup>-Salama et J. Valier « une introduction à l'économie politique » collection Maspero, 1974, p89

<sup>(2)</sup> Salama et J. Valier: op, citè,p9

<sup>(3)</sup>د. رمزي زكي ، المرجع السابق، ص 183.

<sup>(4)</sup> د. علي عبد الوهاب نجح، المرجع السابق، ص 33.

وجود بطالة دورية و هيكلية حتمية يتعين معالجتها بأدوات غير سوقية<sup>1</sup>.

#### 1-4 المدرسة الكينزية:

تؤمن المدرسة الكينزية فرضية المنافسة الكاملة و التي يسعى في إطارها المنتجون إلى تحقيق هدف تعظيم الربح تحت قيد دالة الإنتاج، و يرى «كينز» أن طلب العمل يتوقف على مستوى الطلب الفعال، معناها أن المنتجون يعملون على توظيف حجم معين من اليد العاملة الضرورية لتحقيق الإنتاج الموافق للطلب المتوقع. كما أن «كينز» أقر بوجود بطالة دائمة و حتمية عند مستوى معين أطلق عليها معدل البطالة الطبيعي التي لا تحدث ضرراً<sup>2</sup>.

إن (البطالة الكينزية) تتميز بوجود عرض زائد في العمل ، و أرجع «كينز» ذلك إلى نقص الطلب الفعال، هذا الأخير الذي يحدد مستوى التشغيل و السلع التي تنتج حيث يقوم المنتجون بالإنتاج ، بناء على هذا الإنتاج يتم تحديد العدد اللازم من العمال لتشغيلهم، فإذا انخفض الطلب عند مستوى التشغيل الكامل انخفض مستوى الإنتاج و تظهر البطالة بين العمال ، فللخروج من البطالة أكد «كينز» على ضرورة تدخل الدولة باعتبارها الجهاز الوحيد القادر على إحداث التأثيرات حديد المعالم السياسية و الاقتصادية الجديدة التي ينبغي أن تتبع حتى يصل الاقتصاد إلى وضعية التوظيف الكامل، و اقترح «كينز» بعض السياسات المالية و النقدية حيث يمكن دفع الطلب بتحفيز الاستثمار الخاص عن طريق سياسة نقدية متمثلة في تخفيض معدل الفائدة مما تؤدي إلى زيادة الإنتاج و بالتالي زيادة التشغيل، كذلك يمكن دفع الطلب بالتخفيض من الضرائب و الزيادة في النفقات العمومية و الرفع من التعويضات الاجتماعية لتشجيع استهلاك العائلات.

#### 1-5 نظرية «بفريدج» «Sir William Beveridge» :

عرف «بفريدج» الاستخدام الكامل على أنه: « حالة من الأوضاع التي تكون فيها الشواغر التي لم تملأ، لا تقل كثيرا عن عدد الأفراد العاطلين...» و أضاف أن سوق العمل ينبغي أن يكون دائما سوقا للبائع و ليس سوقا للمشتري<sup>(3)</sup>. و قبل أن يضع شروط تحقيق الاستخدام الكامل، فقد انطلق من دعائم النموذج الكينزي، مقترحا بعض الحلول لمكافحة نوع خاص من البطالة ( الذي كان نتيجة التنظيم الصناعي آنذاك في بريطانيا ) ألا و هي البطالة الاحتكاكية<sup>(4)</sup>.

<sup>1</sup>مولود حشمان « محددات الأجر في الجزائر » رسالة دكتوراة ، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر ، 2000 ، ص 47

<sup>2</sup>Map Sum« marché du travail et emploi au Cambodge : Contraintes à court terme et Enjeux à long terme» thèse de Doctorat en Sciences Économiques, université Lumière Lyon 2, 2007.p154

<sup>(3)</sup>ج.د.ن ورسك « البطالة مشكلة سياسة اقتصادية» ترجمة د. محمد عزيز و د. محمد عزيز ود. محمد سالم كعبية، منشورات جامعة قارونس بنغازي، الطبعة الأولى 1977، ص 66.

<sup>(4)</sup>Muriel Maillefert« l'économie du travail : concepts, débats et analyses» Jeunes édition, 2001, p281.

فهو يرى أن البطالة ما هي إلا نتيجة لثلاث عوامل مختلفة<sup>(1)</sup>:

- إن الطلب غير الكافي (demande insuffisante) لتوفير مناصب شغل لكافة القوى العاملة المهيأة.
  - إن كان الطلب كافي في بعض الأحيان على المستوى الكلي، فهو موزع بطريقة سيئة (غير جيدة).
  - سوء التنظيم الصناعي والخلل الموجود في السوق.
  - في المقابل ذلك، يرى وسائل مكافحة البطالة يجب أن تأخذ الاتجاهات الثلاثة:
  - الإبقاء على نصيب معتبر من الإنفاق بمستويات عالية و باستمرار من أجل خلق طلب على المنتجات الصناعية التي بدورها تعمل على تشغيل مجموع القوى العاملة المتاحة للبلد.
  - تنظيم مراقبة حول التمرکز الصناعي.
  - تأمين الحركة و التنقل المنتظم للقوى العاملة.
- يمكن توضيح أساليب علاج البطالة عند « بفريدج » من خلال الجدول التالي:

#### الجدول رقم (07) : أساليب علاج البطالة

| الأسباب  | طرق العلاج                           | وسائل العلاج                                 |
|--|--------------------------------------|--|
| النقص الدائم و المستمر في الطلب                  | تأمين و العمل على تحقيق طلب مستقر    | سياسة مالية (تمويلها عن طريق الضرائب)        |
| الإدارة غير الجيدة للطلب (تخصيص الموارد المنتجة) | تكييف الطلب على اليد العاملة المتاحة | سياسة صناعية (تهيئة الإقليم وتمرکز الصناعات) |
| عدم انتظام السوق و الصناعة                       | تنظيم السوق و عرض العمل              | مؤسسات السوق: سياسة التشغيل، النقابات        |

Source :Muriel Millefert « l'économie du travail : concepts, débats et analyses» Jeunes édition, 2001, p281.

## 2- المنظور المعاصر

يشمل هذه المنظور عدد من النظريات و الاتجاهات التي سعت لتفسير الاختلال في سوق العمل و بروز ظاهرة البطالة، اعتماد على صياغة بعض الفروض المتعلقة بميكلة سوق العمل و آلية التوازن الداخلي لهذه السوق، من أبرز هذه النظريات نجد :

<sup>(1)</sup>Christine Dollo« Quels determinants pour l'évolution des savoirs scolaires en SES? » these de doctorat, Université Aix-Marseille 1, 2001, p284.

## 2-1 نظرية تجزؤ سوق العمل :

تقوم هذه النظرية على فكرة رئيسية تقول بأن سوق العمل ينقسم إلى سوقين: سوق رئيسي و آخر ثانوي (حديث وتقليدي)<sup>(1)</sup> ، ويتصف المشتغلون بالسوق الرئيسي بمهارات عالية و فرص للترقي جيدة و يحصلون على أجور مرتفعة كما يتمتعون بدرجة استقرار مأمون و شروط عمل جيدة، و تكون فئة أعمارهم بين 25-45 سنة هي الفئة الغالبة لهذه السوق، و يشتغلون بالوحدات الإنتاجية كبيرة الحجم التي تستخدم فنون إنتاجية و تكنولوجيا كثيفة رأس مال (ولو نسبيا)<sup>(2)</sup> .

بينما يتصف المشتغلون بالسوق الثانوي بانخفاض المهارات و فتوة الفئة العاملة و حصولهم على أجور منخفضة و يعانون من عدم الاستقرار و الأمان ، و تضم هذه السوق بالإضافة إلى الشباب فئة المهاجرين و الإناث، بالتالي فإن الفئات العاملة في هذه السوق تكون أكثر عرضة من غيرها للبطالة و أكثر هشاشة و ضعفا نظرا لتقلبات السوق و مزاجها الغير المستقر، و تتقزم التشريعات و القوانين التي تحمي العاملين في هذه السوق بل قد تختفي.<sup>(3)</sup> عليه فهم يشتغلون بوحدات إنتاجية صغيرة الحجم أو في وحدات كبيرة لكن السوق قليلة الربحية و تعجز عن المنافسة و تكون عرضة للتقلبات و الاختلالات الاقتصادية<sup>(4)</sup> .

## 2-2 نظرية اختلال سوق العمل (Desequilibrium Theory) :

ظهرت هذه النظرية في فرنسا على يد الاقتصادي «E.Malinvaud» عندما حول تفسير البطالة في الدول الصناعية خلال السبعينات.

تفترض هذه النظرية على عكس النموذج الكلاسيكي و النيوكلاسيكي لتحليل سوق العمل، جمود الأجور و الأسعار في الأمد القصير، يرجع هذا الجمود من وجهة أنصار هذه النظرية إلى عجز كل من الأجور و الأسعار عن الاستجابة الكافية للتغير الذي يحدث في هيكل العرض و الطلب السوقي، و تكون النتيجة الحتمية هو وجود فائض في المعروض من قوة العمل يزيد عن حجم الطلب الذي يؤدي إلى وقوع البطالة الإجبارية<sup>(5)</sup>، و لا تربط هذه النظرية و قوع البطالة باختلال سوق العمل بمفرده بل أنها محصلة متزامنة لاختلال العرض و الطلب في سوق السلع و الخدمات و سوق العمل ، فهي ترى أن ظهور البطالة في سوق العمل يمكن أن يكون سببا و نتيجة

(1) رمزي ركزي، مرجع سابق ذكره، ص 458.

(2) رمزي ركي، مرجع سابق ذكره ، ص 654.

(3) محمد الميتمي « سوق العمل والفرق في اليمن» منتدى البحوث الاقتصادية للدول العربية، تركيا وايران (ERF)، 1997 ص 6. و يمكن الرجوع إلى

الموقع التالي : [www.erf.org/html/MohamedAl-Maitami.doc](http://www.erf.org/html/MohamedAl-Maitami.doc)

(4) علي عبد القادر علي «أسس العلاقة بين التعليم و سوق العمل و قياس عوائد الاستثمار البشري» أوراق عمل، المعهد العربي للتخطيط، الكويت

أكتوبر 2001، ص 13 [www.arab-api.org](http://www.arab-api.org)

(5) العايب عبد الرحمان ، المرجع السابق، ص 23.

لقصور الطلب في سوق السلع، فعندما ينخفض إجمالي الطلب الفعال تتكدس المنتجات و يزداد المخزون من السلع ، و هو ما يدفع بالمنتجين و رجال الأعمال إلى تقليص نشاطهم و وقف التوظيف بل التخلص من بعض العمالة ، هذا بدوره يقود إلى حالة من البطالة في سوق العمل ينشأ عنها عجز في إجمالي الطلب الفعال على السلع و الخدمات، و غالبا ما توصف هذه البطالة بالبطالة الكينزية، لكن الاختلال في سوق العمل طبقا لهذه النظرية يمكن أن يحدث بفعل ارتفاع الأجور التي تقلل من ربحية المنشآت مما يقود رجال العمال و المنظمين إلى عدم زيادة مستوى التشغيل بل و ربما خفض عدد العمال في المنشآت و اللجوء إلى تكنولوجيا إنتاج كثيفة رأس المال، و البطالة الناشئة عن هذا الاختلال يمكن أن توصف بأنها بطالة كلاسيكية<sup>(1)</sup>.

### 2-3 نظرية البحث عن العمل (Job search theory) :

حسب هذه النظرية فان البطالة هي بطالة اختيارية تحدث بسبب ترك الأفراد لوظائفهم الحالية من أجل البحث و جمع المعلومات عن أفضل فرص العمل المناسبة لقدراتهم و الأجور المعطاة، و تتسم عملية البحث عن هذه المعلومات بسمتين أساسيتين: تتمثل الأولى في أنها عملية مكلفة ماديا لكل من العاملين و المؤسسات و تتمثل الثانية في أنها عملية تحتاج إلى وقت طويل من قبل الأفراد لجمع هذه المعلومات<sup>(2)</sup>.

ومنه تركز هذه النظرية على الفرد الباحث عن العمل، وتحاول توضيح دور سلوك الأفراد في تحديد عدد العاطلين و تحديد أي أناس هم عاطلون، و ما هي أهمية نظرية العاطلين و محفزاتهم للخروج من البطالة؟ وكيف تتأثر بالعوامل المالية و مؤسسات سوق العمل و سياسات الحكومة؟ ، و هل استراتيجيات التوظيف تؤثر، وما هي أهمية وكالات التوظيف في جلب المعلومات حول الوظائف الشاغرة و العاطلين؟<sup>(3)</sup>.

إذن فهذه النظرية تفسر أن سبب البطالة يعود إلى عدم توفر المعلومات بدرجة كافية عن سوق العمل و لذا فإنها تمثل خطوة متقدمة على النظرية التقليدية .

### 2-4 نظرية العقود الضمنية (La théorie des contrats implicites) :

تقوم نظرية العقود الضمنية على أساس أن الاتفاقيات المبرمة بين العمال و أصحاب العمل قد تكون غير رسمية أو ضمنية، معناه أنه ليس من الضروري صياغة هذه الاتفاقيات بشكل رسمي ومكتوب و هي تنطلق من أن الأجور لا تنتقل نحو الأعلى أو الأسفل عند انخفاض الطلب على العمل .

<sup>(1)</sup> محمد الميمني، المرجع السابق، ص 6-7 doc7-6 [www.erf.org.eg/html/MohamedAl-Aaitami.doc](http://www.erf.org.eg/html/MohamedAl-Aaitami.doc)

<sup>(2)</sup> علي عبد الوهاب نجح، المرجع السابق، ص 46-47.

<sup>(3)</sup> د. بلقاسم العباس «تحليل البطالة» سلسلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، أبريل 2006، ص 8.

إن ذلك راجع إلى ما يلي<sup>(1)</sup>:

-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، و المستخدمين يحتفظون بالفرق كقسط تأمين، أما في حالة الظرف الأقل إنعاشا يقوم المستخدم بتعويض العمال و ذلك بتقديم نسبة معينة منزوعة من هذا الإيراد المؤمن.

- للمؤسسات موقف حيادي اتجاه الخطر، فهي تهتم بالمجموع الكلي للأجور المتقدمة خلال عدة فترات. و بالتالي فهي على استعداد لتسوية كافة التقلبات التي يمكن أن تطرأ، بينما ينفر العمال من هذا الخطر و يفضلون أجرا ثابتا.

و لهذا تفرض نظرية العقود الضمنية أن العمال على غير استعداد لتحمل مخاطر هذه العقود خاصة تلك التي تتعلق بعدم استقرار الأجر الممنوح من طرف صاحب العمل<sup>2</sup>.

## 2-5 نظرية الأجور الفعالة (أجر الكفاءة) Efficiency wage théorie:

تقوم هذه النظرية على أن رجال الأعمال يدفعون أجورا أعلى من الأجور التوازنية في سوق العمل لتشجيع العمال و زيادة الإنتاج، و يترتب على هذا الارتفاع وجود فائض في عرض العمل، ومن ثم ظهور البطالة، ووفقا لهذه النظرية فإن رفع الأجور يترتب عليه ارتفاع في الإنتاجية، بمعنى آخر فإن تكلفة خفض الأجور هي انخفاض في إنتاجية العمال، و ينتج عن ذلك سعي المؤسسات إلى إبقاء الأجور عند مستوى ثابت حتى لا تتأثر الإنتاجية<sup>(3)</sup>.

## المطلب الثالث : سياسات التشغيل و محاربة البطالة

تختلف كل دولة في طريقة تعاملها مع مخلفات سوق العمل بين انتهاج سياسة تحفيز التشغيل ذو البعد الاقتصادي أو تحمل تكلفة اجتماعية باعتماد على سياسة اجتماعية تجابه بها مشكلة البطالة ، إلا أننا نستطيع القول أن كل التجارب الدولية تتفاوت ما بين توفير قدر كافي من الحماية الاجتماعية للمشاكل البطالة و الإنفاق على خدمات التشغيل و تحفيز التشغيل.

(1) نقلا عن شلالى فارس « دور سياسات التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009 » رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية جامعة الجزائر. ص 154

<sup>2</sup>David Marsden « marché du travail » édition economica, paris, 1989,p9

(3) العايب عبد الرحمان، المرجع السابق ، ص 22.

**1- التمييز بين سياسة الحد من البطالة و سياسة التشغيل :**

يجب علينا التمييز بين مفهومين أساسيين يكون له بالغ الأثر في تقييم مدى ديناميكية سوق العمل و قدرته على استيعاب القوى العاملة العاطلة. يتعلق الأمر بمفهومى سياسة التشغيل (Politique de l'emploi) و سياسة محاربة البطالة (Politique de lutte contre le chômage). و إن كانت كلتا السياستين تهدف في نهاية المطاف إلى تحقيق تقليص البطالة في الاقتصاد إلا أن فعالية السياستين غير متماثلة لا من حيث وتيرة تحقيق هذا الهدف و لا من حيث استمراريته في الزمن و لا حتى من ناحية ضمان جودة العمل في المستقبل.

**1-1 سياسات التشغيل:**

تندرج سياسة التشغيل ضمن السياسة العامة الكلية التقليدية حسب « H.Schleicher » ، حيث يحظى هذا النوع من السياسات باهتمام جماهيري واسع، و تجذب إليها شرائح كبيرة من أبناء المجتمع، فهي تتصف بالتعقيد و التشبيك نتيجة اشتراك أقطاب متعددة فيها كالأحزاب السياسية، البرلمان، وسائل الإعلام و الجماعات المحلية. و تندرج ضمن سياسات الاقتصاد الكلي.

و عليه فسياسات التشغيل يمكن تعريفها على أنها « مجمل التشريعات و القرارات الحكومية و الاتفاقيات الثلاثية الأطراف (الحكومة، أصحاب العمل، العمال) الهادفة إلى التنظيم و وضع الضوابط و المعايير لأداء سوق العمل، كما أنها منهاج يتمثل في مجموعة من البرامج تعتمد على السلطة المختصة في مجال الاستفادة القصوى من الطاقة البشرية و تشغيل الباحثين عن العمل بما يصب في اتجاه الحد من مستويات البطالة و تحقيق التشغيل الأمثل، و بما يتفق مع السياسات العامة مع معالجة مستويات الفقر و الحد منه، و تحقيق التكامل بين التنمية الاقتصادية و أهداف التشغيل»<sup>(1)</sup>، كما عرفت منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية سياسة التشغيل على أنه سياسة تغطي كل من السياسة الاقتصادية و الاجتماعية، و تتمثل في مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان، و كذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج.

و تتضمن سياسة التشغيل مجموع التدابير التي تسهل توظيف المزيد من العمالة من طرف المؤسسات. حيث تتوجه هذه التدابير بشكل خاص نحو ترقية سوق العمل بشكل يجعله يستجيب إلى الظروف التي تعيشها المؤسسات الاقتصادية. و على هذا الأساس، تتميز غالبا بكونها سياسات ذات طابع هيكلية لأنها تستهدف نزع العراقيل التي تحول دون تحقيق مستوى التشغيل المأمول من طرف المؤسسات. لذلك تعتبر سياسات طويلة المدى لأنها لا

(1) مصطفى بوضياف «تحديات التشغيل في أسواق العمل، البرنامج التدريبي "خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلي"» 30 نوفمبر 3 ديسمبر 2008، منظمة العمل الدولية، المركز الدولي للتدريب، ص 9.

ترمي إلى توظيف العاطلين في اللحظة الراهنة و لكنها ترمي إلى تهيئة الاقتصاد لتوظيف المزيد من العمالة في المستقبل نتيجة دخول أعداد إضافية إلى سوق العمل.<sup>1</sup>

بالتالي فإن سياسات التشغيل تهدف أساسا إلى زيادة ديناميكية سوق العمل عبر مختلف التدابير سواء كانت ذات طابع اقتصادي بحت أو مؤسستي أو غير ذلك. لذلك يمكن اعتبار هذه السياسة بأنها سياسة نشطة تسمح للاقتصاد بخلق مناصب عمل جديدة وفق معايير اقتصادية.

## 1-2 سياسة الحد من البطالة :

بالمقابل، عندما نتحدث عن سياسة للحد من البطالة فإننا نضع أنفسنا في سياق اجتماعي للعملية. حيث تتم العملية بمحاولة توظيف أكبر عدد من العمالة بغض النظر عن الظروف التي تمر بها المؤسسات. و يتمثل مقياس النجاح هنا في عدد العمال الذين تم النجاح في توظيفهم.

في هذا السياق، لا يمثل الأفق الاقتصادي للمؤسسات بالضرورة أهمية كبرى. و بالتالي لا تؤدي شروط سوق العمل دورا حاسما في عملية التوظيف. حيث تعتمد هذه الأخيرة على حزمة المحفزات المباشرة و غير المباشرة التي تقدمها السلطات العمومية. لذلك تندرج هذه السياسة ضمن منظور الفترة القصيرة، أين يتمثل الهم الأساسي للسلطات العمومية في امتصاص أكبر قدر من القوى العاطلة.<sup>2</sup>

## 2- سياسة التشغيل و مرونة الإطار المؤسسي :

يعد الإطار المؤسسي لسوق العمل من أهم العوامل التي تدفع و تعيق سياسة التشغيل ، و بالتالي لنجاح هذه الأخيرة يستوجب اعتماد إطار مؤسسي للعمل أكثر مرونة يتماشى مع تغير الظروف الاقتصادية .

فإذا كان إطارا مؤسسيا يتصف بمرونة كافية من شأنه أن يخلق نفس القدر من المرونة على سوق العمل ، و كلما كان ذلك متوافرا كلما مكن المؤسسات بمواجهة الصدمات التي تأتي من السوق ، و يسمح لها ذلك بامتلاك المقومات الأساسية للتكيف و الاستمرار و التوسع و هو ما يعتبر أمرا مهما بالنسبة للتشغيل في المدى الطويل ، على العكس من ذلك يمكن أن يكون الإطار مؤسسي جامدا يحمي العمالة الموجودة في لحظة معينة، ولكن ذلك سوف يكون بالضرورة بشكل مخالف للقواعد الاقتصادية ، حيث يشكل ذلك عبأ على المؤسسات و الاقتصاد

<sup>1</sup> إلهام نايت سعدي « آليات تفعيل و نجاح سياسة التشغيل في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية » جامعة بسكرة، الجزائر،

13- 14 أبريل 2011.

<sup>2</sup>Freeman, Richard B «Labour regulations, unions, and social protection in developing countries: Market distortions or efficient institutions?» NBER Working Paper, No. 14789, (2009).

و المجتمع و يكون عاملا لاستهلاك الثروات عوض أن يكون عاملا لخلق الثروات ، و سوف يؤدي ذلك في المدى الطويل إلى خلق عجز كبير لا يمكن معالجته بسهولة و يتطلب ذلك موارد اقتصادية إضافية كبيرة.

إن الإطار المؤسسي للعمل الذي لا يتصف بالمرونة الكافية يكون غير قادر على تصحيح الاختلالات على مستوى المؤسسات و هو ما يؤدي في نهاية المطاف إلى سوء استعمال عناصر الإنتاج لاسيما عنصر العمل و يخلق ذلك جمودا على مستوى سوق العمل ، حيث لا تستطيع المؤسسات تجديد قوتها العاملة و لا تستطيع تغيير مستوى عمالتها تماشيا مع تطور نشاطها (الطلب على منتجاتها) و لا التكيف مع الأوضاع التي يفرضها المحيط (المنافسة) . فضلا عن ذلك تصبح هذه المؤسسات عاجزة عن استيعاب فائض العمالة الجديد و تقل فرص الوافدين الجدد إلى هذه المؤسسات ، و هو ما يجعل هذا الإطار المؤسسي الذي يعكس سياسة تشغيلية معينة إطارا يتصف بعدم العدالة منظورا إليه من زاوية الأجيال المختلفة. بالفعل فإذا كان الإطار المؤسسي الصلب يحمي (شكليا) العمالة الموجودة فهو يقلل من فرص الأجيال القادمة على العثور على فرص عمل ملائمة نظرا لعجز المؤسسات على عرض مثل هذه الفرص.

فيمكن القول أن مفهوم سياسات التشغيلية يشير إلى مجموع التدخلات التي تقوم بها السلطات العامة في سوق التشغيل بغرض تحسين في الأداء و التقليل في الاختلافات التي يمكن أن تظهر في السوق من خلال نمطين هما ( سياسة التشغيل نشطة و أخرى غير نشطة ) .

### 3- أنماط سياسات التشغيل :

#### 3-1 سياسات التشغيل النشيطة (Politique active):

تهدف هذه السياسة إلى مجابهة البطالة وندرة فرص العمل، حيث ترمي إلى الحفاظ على مستوى التشغيل و العمل بخلق فرص أو مواطن عمل جديدة و إلى تطوير مهارات و قدرات القوى العاملة و تحسين فرص العمل المتاحة<sup>(1)</sup>. تقوم هذه السياسة بحل المشكلة بشكل جوهري مثل تنشيط الطلب ، كما أنها تقوم بإعادة تأهيل العاطلين عن العمل لاكتساب مهارات جديدة يتطلبها سوق العمل ومساعدتهم على استحداث مختلف النشاطات خاصة النشاطات التقليدية و الحرفية<sup>(2)</sup>.

<sup>(1)</sup> مكتب العمل الدولي ، منسوق مؤتمر العمل الدولي، التعليم والتدريب من أجل العمل في مجتمع المعارف، التقرير الرابع، ، الطبعة الأولى، جنيف ص 24.

<sup>(2)</sup> وديع محمد عدنان « المعنى الضيق لسياسات التشغيل » المعهد العربي للتخطيط الكويت 2006.

**3-1-1 دعم التوظيف الذاتي و ترقية العمل المستقل (تطوير روح المبادرة) :**

هناك بعض الدلائل على وجود آثار إيجابية لهذا البرنامج و خاصة بالنسبة للعمال أكبر سنا و الأفضل في المستوى التعليمي، ومع ذلك فإن معدل التنفيذ يبقى منخفض. يتخذ هذا البرنامج أشكالا مختلفة بما في ذلك المنح، و القروض التفضيلية، و سداد الفائدة على القروض التجارية أو تقديم ضمان للائتمان التدريب على الأعمال، و المساعدة على تصميم خطة أعمال<sup>(1)</sup>.

**3-1-2 دعم التوظيف :**

يتمثل دعم التوظيف في الإعانات المالية للعمالة و الأجور التي غالبا ما تحصل الشركات على إعفاءات ضريبية أو إعفاءات تخص التخفيض في اشتراكات الضمان الاجتماعي أو الضرائب و المنح و العقود الحكومية مؤمنة و ائتمانات مدعومة و حوافز مالية أخرى، يمكن إضافة توليد العمالة كمياري لتلقي الدعم العام، كما يمكن دعم التعاونيات و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الكبيرة الحجم حسب عدد الوظائف التي تخلقها<sup>(2)</sup>.

**3-1-3 التدريب على سوق العمل :**

في العادة تقدم خدمات التدريب و إعادة التدريب مجانا للأشخاص العاطلين عن العمل و المسرحين جماعيا من المؤسسات و المسجلين الذين تشملهم الخدمات العامة للتوظيف<sup>(3)</sup>.

**3-1-4 الهيئات العامة للتوظيف (خدمات التشغيل العامة):**

تشمل الخدمات العامة للتوظيف المساعدة في البحث عن العمل لأنها تعتبر وسيلة متدنية الكلفة مقارنة بالخدمات الأخرى التي تقدمها كخدمة التأمين عن البطالة<sup>(4)</sup> ، تعمل كذلك على تقديم المشورة و إيصال المعلومات و الربط بين طرفي سوق العمل<sup>(5)</sup>، مما يساعد البطالين على إدماجهم في سوق العمل ، كما تقوم هذه الهيئات العامة للتوظيف بتقديم الخدمات المباشرة لأرباب العمل للحصول على العمالة المطلوبة و إلى صانعي القرار من خلال توفير المعلومات حول العرض و الطلب على العمل لتسهيل اتخاذ الإجراءات الملائمة و إدارة

(1) جوردونيتشير مان وكارينا أوليفاس وأميت دار « آثار برامج سوق العمالة النشطة دليل جديد من تقييمات مع الاهتمام الخاص بالدول النامية والانتقالية» سلسلة مقالات مناقشة الحماية الاجتماعية، رقم 0402، وحدة الحماية الاجتماعية، شبكة عمل التنمية البشرية، البنك الدولي، جانفي 2004.

(2) ازيبلاورتيز « السياسة الاجتماعية » الأمم المتحدة 2007، ص 39.

(3) Betchermann, G. Islam, R. « East Asian labor markets and the economic crisis : Impacts, réponses and lessons » Washington, DC, World Bank & ILO, (2001), p314

(4) Betcherman, G. Olivas, K. and Dar, A. « Impacts of Active Labor Market Programs: New Evidence from Evaluations with Particular Attention to Developing and Transition Countries » Washington, D.C World Bank, 2004, pp 21-24.

(5) التقرير العربي الموحد، صندوق النقد العربي، الفصل العاشر « تفعيل برنامج التشغيل في الدول العربية ». 2007 ص 204.

سياسات سوق العمل و برامج التوظيف على الوجه الأكمل ، إضافة على ذلك توفر خدمات التشغيل من خلال مكاتب العامة و الخاصة للتشغيل،<sup>(1)</sup>.

### 3-1-5 الخلق المباشر للوظائف :

تقدم منح أو قروض تفضيلية أو بعض الامتيازات لصاحب عمل لتغطية تكلفة خلق الوظائف شريطة أن يشغل في الوظائف الجديدة المسجلون من المتعطلين عن العمل.

### 3-1-6 الأشغال العامة :

يمكن أن تكون برامج الأشغال العامة شبكة أمان فعالة قصيرة المدى فهي عبارة عن وظائف مؤقتة توجدتها السلطات العمومية أو الشركات الخاصة التي تهتم بصيانة البنية الأساسية أو تنظيف الأماكن العامة ، أو الأنشطة المماثلة ذات المنفعة العامة للمجتمع المحلي<sup>(2)</sup>، و تعتبر هذه البرامج وسيلة هامة لتنمية الدخل و توفير فرص العمل للشرائح الفقيرة من المجتمع إلا أنها لا تساهم في توفير فرص تشغيل دائمة للمشاركين فيها باعتبارها مناصب مؤقتة، وتشير الإحصائيات إلى أن 10% فقط من المشاركين في برامج الأشغال العامة ينجحون في الحصول على وظائف مناسبة عند انتهاء عملهم في هذه البرامج<sup>(3)</sup>.

يظهر هذا النوع من البرامج في شكل العمل للحساب الخاص و ممارسة العمل الحر في أغلب الأحيان، و يعتبر الملجأ الأخير لكسب لقمة العيش بالنسبة للعديد من الشباب العاطل عن العمل، هؤلاء الباحثون عن عمل غالبا ما يقبلون وظائف يمكن وصفها بأنها (وظائف البقاء) تتطلب ساعات طويلة من العمل مقابل دخل أو أجر متواضع ، كما أن شريحة كبيرة من العاطلين عن العمل الذين يشروعون في تأسيس شركتهم الصغيرة، يدخلون عالم الأعمال ، و ذلك نظرا لانعدام مصادر الدخل البديلة، و يشار إليهم أحيانا، (بأصحاب الشركات الصغيرة المكرهين)<sup>(4)</sup>، و لتشجيع عملية التوظيف الذاتي يجب تحفيز المشاريع الصغيرة و إعفائها من الممتلكات الرأسمالية من الرسوم و الضرائب و تشجيع المؤسسات الكبيرة على دعم التعاقد معها من الباطن.

### 3-1-7 تشجيع الحراك :

هناك العديد من التدابير التي يمكن أن تشجع الحراك الجغرافي للعاطلين عن العمل مثل إعادة التوطين و إيجاد السكن و دعم كذلك نفقات الانتقال .

<sup>(1)</sup>Kluge, J « The Effectiveness of European Active Labor Market Programs» Labour Economics 17 (6). 2010. P905.

<sup>(2)</sup>DelNinno c, Subbarao, K. and Milazzo, A 2009« How to make public workwork : A Review of the Expériences» Social Protection Paper No 0905. Washington, D.C World pp. 15.

<sup>(3)</sup>Radwan S.N. Arabi and G. Nada (2006) « Youth Employment, presentes in the third Arab Reform Conférence : Challenges and Concernes Facing the Civil Sociely, held» in Alexandria, Egypt., March 1-3, 2006.

<sup>(4)</sup> دهماني محمد درويش «اشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل» ، أطروحة دكتوراه ، كلية العلوم الاقتصادية بجامعة تلمسان ، 2013. ص 65.

### 3-2 سياسات عمالة وقائية (سلبية أو غير نشطة)

تهدف هذه السياسة إلى الحد من الآثار الناجمة عن البطالة و إعادة التكيف الاقتصادي و الهيكلة و تكيف التكوين المهني قصد مواءمة التأهيل لحاجيات سوق العمل و الاقتصاد، و يضع هذا الشكل من السياسات ضمن المقاربات أو الإجراءات الوقائية أو الاستباقية تجنباً لفقدان مناصب العمل أو اختلال مواءمة عروض و طلبات العمل، تعرف أيضاً (بسياسات التشغيل المعوضة) التي « تتضمن إجراءات تخص التعويض عن البطالة و فقدان مناصب العمل عبر تقديم منح أو إعانات و كذا التقليل و التخفيض من حجم اليد العاملة النشطة، بمعنى آخر القدرة على الإجراءات العلاجية أو التي تكتفي بمعالجة الاختلالات الحاصلة في سوق العمل أو التخفيف من وطأة أزمة البطالة»<sup>(1)</sup>.

### 3-2-1 التقاعد المبكر:

هو دعم الدخل لمن لا عمل لهم ممن سبق لهم العمل لفترة تؤهلهم للحصول على معاش شيخوخة منتظم و يقترن سنهم من سن التقاعد و تساوي الإعانة مستوى معاش الشيخوخة ، و كبديل لذلك يمكن أن تحل إعانات ما قبل التقاعد محل التقاعد المبكر التي تقل عادة عن معاش الشيخوخة،

### 3-2-2 إعانات البطالة :

هي دعم مؤقت للدخل يقدم في شكل إعانات شهرية للعاطلين المسجلين، و يتوقف استحقاق الباحث عن عمل للإعانة على سبق العمل أو سبق قضاء فترة الدراسة أو المرض أو رعاية طفل، على أن بعض البلدان لا تشترط حداً أدنى لفترة العمل السابقة كمعيار لاستحقاق الحد الأدنى للإعانة<sup>(2)</sup>.

### 3-2-3 التأمين ضد البطالة :

يهدف نظام التأمين ضد البطالة إلى ضمان حماية نسبية للعامل في حلة البطالة الاقتصادية بتقليل عدم تأكده من دخله المقبل والذي يشهد خلال الفترة الانتقالية<sup>(3)</sup>.

(1) حافظ عتب « تطوير مكاتب التشغيل وأقسام التوجيه المهني، ورفع أداؤها وفقاً للمتغيرات الدولية واحتياجات سوق العمل» الندوة الإقليمية عن دور الإرشاد والتوجيه، المهني في تشغيل الشباب، منظمة العمل العربية، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، طرابلس 2005/7/13/11. ص 25-26.

(2) سامي العوادي « التدريب النقابي حول سياسات التشغيل واستراتيجيات الحد من الفقر» المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، تورينو 2005/10/23/19. ص 8.

(3) سامي العوادي، المرجع السابق. ص 8-9.

### المبحث الثاني : التشغيل و السياسات الاقتصادية

فمن خلال ما سبق ، تعمل الدول جاهدة لتحقيق نتائج مرضية على صعيد التشغيل و الحماية الاجتماعية ، و لا يتأتى لها ذلك إلى بتحسين فاعلية النفقات الاقتصادية و التحولات الاجتماعية ، فالنفقات تعد محرك الاقتصاد يجب استثمارها على نحو الجيد الذي يخدم الاقتصاد و المجتمع ، كتوزيعها بين مختلف مكونات سياسات سوق العمل النشطة (خدمات التشغيل و التدريب ، توفير فرص عمل جديدة ، حوافز التشغيل) إن نجاح سياسة العمل المنتج يتطلب رغبة سياسية من السلطات العليا لاعتماد سياسة اقتصادية محضة تراعي فيها مكانزمات عمل السوق و القيام بالإصلاحات الاقتصادية و الاجتماعية و توفير كل سبل و مقومات النجاح ، سواء كانت هذه المقومات مادية أو معنوية.

كما يتعين على الدول التي تطمح إلى تحقيق أهدافها الاقتصادية و الاجتماعية الاقتداء بالتجارب الناجحة لتلك الدول التي مرت بنفس الظروف الاقتصادية و الاجتماعية و التي ارتكزت سياستها على العمل المنتج الخالق للثروة و الموفر للموارد للدولة و النابع من السياسة الاقتصادية .

### المطلب الأول : البرامج الدولية لسياسة الحماية من البطالة و التشغيل

على الرغم من صعوبة نقل أو تقليد أي تجربة ناجحة بحذافيرها من دولة إلى أخرى، إلا أن استعراض أهم الاستنتاجات التي أسفرت عنها بعض التجارب الدولية مفيدة لاستخلاص التوجهات الكفيلة بزيادة فاعلية سياسات و برامج التشغيل في الدول التي تعاني من مشكلة البطالة. و يمكن تصنيف التجارب الدولية بين سياسات الانتقال من المدرسة إلى العمل، و سياسات التشغيل النشطة<sup>1</sup>:

#### 1- برامج الانتقال من المدرسة إلى العمل:

نظرا إلى أن الانتقال من المدرسة إلى العمل ليس أمرا تلقائيا، بل عملية تعيقها في أغلب الأحيان الكثير من العوامل و تتخللها فترات طويلة من البطالة ، عمدت كثير من الدول إلى وضع برامج من شأنها أن تسهل اندماج الخريجين في سوق العمل. لقد أفرزت التجارب الدولية استنتاجات متباينة حول نوع التعليم الملائم الذي يرفع من قدرة الخريج على الحصول على وظيفة و يساهم في زيادة دخله المتوقع. في هذا الإطار فإن تحديد أي نظام تعليمي أفضل يتوقف على المفاضلة بين عنصرين رئيسيين: الأول يدور حول ما إذا كان التعليم المهني أفضل من

<sup>1</sup> صندوق النقد العربي، التقرير الاقتصادي العربي الموحد، أبو ظبي، الإمارات العربية المتحدة، 2007، ص. 211 - 217.

التعليم العام ، و العنصر الثاني، حول ما إذا كان التمهين خارج أوقات الدراسة أفضل من التمهين داخل المدرسة بدوام كامل.

بالنسبة للعنصر الأول ، و في إطار المفاضلة بين التعليم المهني و التعليم العام ، تشير التجارب المتاحة في بعض الدول كالألمانيا و النمسا و الدنمرك إلى أن التعليم المهني يميل لرفع مستوى آفاق التشغيل و رواتب الخريجين مقارنة مع ما تقدمه مدارس التعليم العام . لذا فإن هناك حاليا توجهها متزايدا نحو المزج ما بين التعليم العام و التعليم المهني، في سبيل تزويد الطلاب بالمبادئ النظرية و بالمهارات العملية التي تزيد من احتمالات توظيفهم. غير أن المزج بين النوعين من التعليم قوبل بالكثير من التردد ، نظرا إلى أن التعليم المهني يعتبر في الغالب مكلفا ، و ينظر إليه كالطريق المسدود الذي سيؤول إليه أصحاب المهارات المتدنية و الفاشلين في التعليم العام.

أما العنصر الثاني، المتعلق بتنظيم التعليم المهني ضمن إطار المدرسة كفرنسا و إيطاليا أو خارجها كالمملكة المتحدة و الولايات المتحدة. إن نمط التعليم المهني بدوام جزئي في بلد مثل ألمانيا يتعارض كليا مع الممارسات المتبعة في اليابان و العديد من دول أوروبا . و قد أثبتت بعض الدراسات أن امتهان بعض الحرف أو التمهين خارج أوقات المدرسة ، يمنح فرص عمل أفضل من التعليم المهني بدوام كامل داخل المدارس، خاصة و أنه يربط الطلاب بصاحب عمل معين أو بمجال معين دون سواه. لكن فيما يتعلق بتوقعات الأجور و الترقية الوظيفية ، يبدو أن التمهين خارج أوقات المدرسة لا يقدم الكثير ، مقارنة بما يحصل عليه من يلتحق بالتعليم المهني بدوام كامل.

بصفة عامة ، تعتبر تجربي ألمانيا و اليابان من أكثر التجارب الناجحة في تعزيز الترابط بين التعليم و التشغيل. ففي كلتا الحالتين، تحاول المدارس أن توجه الطلاب بعد أن تصنفهم وفقا لإنجازاتهم المدرسية ، إلى التمهين (ألمانيا) أو إلى فرص عمل (اليابان). ففي ألمانيا ، يختار الطلاب في أولى مراحل دراستهم الثانوية المهنة التي يريدونها ليتم تحويلهم على هذا الأساس إلى صاحب العمل المحتمل و المعلن من قبل مكتب التشغيل الفيدرالي ، حتى يتلقوا ساعات من التدريب خارج الدوام المدرسي. و في معظم الحالات، يؤول مصير هؤلاء إلى العمل مع صاحب العمل الذي أمن لهم التدريب. أما بالنسبة إلى اليابان ، فتقع مسؤولية البحث عن فرص عمل للطلاب على المدارس. و على عكس برنامج التمهين الألماني ، فإن الطلاب في اليابان لا يملكون خبرة عملية كافية ، لذلك تسعى المدارس إلى توفير خدمات توظيف لطلابها بفضل علاقاتها القوية بمجتمع الأعمال. و يتمثل العامل المشترك بين التجريبتين في قدرة النظامين على زيادة قابلية تشغيل الطلاب و تقليص الوقت الذي يحتاجونه للبحث عن عمل، لكنهما في المقابل يقيدان طالبي العمل بوظائف محددة ، و ذلك منذ بداية مسيرتهم المهنية ، الأمر الذي يحدد حركيتهم الوظيفية و آفاقهم المهنية في المستقبل.

و رغم تحسن الأجور و الآفاق الوظيفية بالنسبة لخريجي التعليم المهني ، انخفضت معدلات الالتحاق بهذا النوع من التعليم في العديد من دول العالم ، و ارتفعت أعداد الطلاب الذين يتحولون إلى التعليم العام في المرحلة ما بعد الثانوية. و تعزى هذه النتائج العكسية إلى أن التعليم المهني لا يقدم مسارا ملائما للارتقاء الوظيفي، و لا يسمح بالحصول على مؤهلات عالية ، مما يدفع الطلاب في التعليم المهني إلى الخروج المبكر، و إلى زيادة نسب الملتحقين بالتعليم العام.

و تجدر الإشارة إلى أن نجاح نظام التمهين و التدريب المهني يتطلب خطة تمويل مستدامة و مرونة. ففي ألمانيا مثلا يعتمد تمويل التكوين المهني بشكل أساسي على منظمات أصحاب العمل ، التي تتمتع بنفوذ كبير و تعمل بشكل غير مركزي يخول لها اختيار العمال الأفضل و الأكثر مهارة ، الأمر الذي يفسر استمرار أصحاب العمل في دعم التمهين. و في دول أخرى مثل فرنسا ، يتم تمويل التدريب أو التمهين من خلال دعم يمنح إلى أصحاب العمل.

## 2- استراتيجيات التشغيل المنتج :

استئناسا بتجارب بلدان الاتحاد الأوروبي في مجال السياسات النشطة يمكن اعتماد منهجية تطوير البرامج النشطة باعتماد المقاييس التالية الموضحة في الجدول التالي:

الجدول ( 08): مثال توضيحي لربط البرامج النشطة بالأهداف المسطرة حسب الظرف الاقتصادي

| الأهداف المسطرة                          | توجيه البرامج نحو  | الجهة المستهدفة   |
|--|--|---|
| مواجهة تراجع النمو الاقتصادي بصورة ظرفية | <ul style="list-style-type: none"> <li>- توليد فرص العمل (برامج أشغال عمومية ...)</li> <li>- التشغيل المدعم (حوافر للمؤسسات)</li> <li>- دعم العمل المستقل.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- فئات خصوصية.</li> <li>- تركيز هذه البرامج في المناطق المتضررة أكثر من البطالة و المناطق ذات النسيج الاقتصادي المحدود.</li> </ul> |
| معالجة انعدام التوازن بين العرض و الطلب  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- تحسين خدمات التشغيل (الإعلام و التوجيه ومعلومات سوق العمل ...)</li> <li>- تحسين منهجيات المطابقة بين العرض و الطلب</li> <li>- تطوير تقنيات البحث عن شغل.</li> <li>- المساعدة على الحراك الاجتماعي و القطاعي والجغرافي.</li> <li>- دعم أنظمة التدريب.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- المناطق ذات النسيج الاقتصادي المحدود.</li> <li>- القطاعات الاقتصادية.</li> <li>- المهن الجوارية.</li> </ul>                      |
| تحسين التصرف في سوق العمل                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- خدمات التشغيل ( إعلام ، إرشاد ...)</li> <li>- الرفع من أداء الآليات و البرامج.</li> <li>- وضع مؤشرات للمتابعة والتقييم و قياس الأثر (Impact).</li> <li>- توفير البيانات حول سوق العمل و تطوراته المستقبلية (المهن الجديدة ...)</li> </ul>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- الداخلون لسوق الشغل.</li> <li>- المؤسسات.</li> <li>- المناطق.</li> </ul>   |

المصدر: علي حمدي « تنظيم وتطوير أسواق العمل » المنتدى العربي للتنمية والتشغيل ، الدوحة 15-16 نوفمبر 2008 ، قطر ،

من خلال الجدول نلاحظ أن طريقة حماية أي فئة من المجتمع تختلف عن الفئات الأخرى طبقاً للأهداف الاقتصادية المسطرة ، فمثلاً عندما يكون هناك انخفاض النمو الاقتصادي فيجب تشجيع عملية خلق مناصب شغل عن طريق تسهيلات تقدمها الدولة للمؤسسات الاقتصادية ، كذلك يتعين تحريك القطاعات النائمة التي لا تنتج القيم المضافة. أما إذا كان هناك فقط اختلال في العرض و الطلب فيتعين هنا المزيد من الإنفاق على خدمات التشغيل لتصحيح التوازن كالإنفاق على التدريب و البحث عن العمل .

كما تشير البيانات المتعلقة لتوزيع الإنفاق على مختلف مكونات سياسات سوق العمل النشطة في بعض دول منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية و غيرها من الدول الأوروبية للعام 2003، إلى غياب ترتيب متفق عليه للأولويات بالنسبة إلى هذه المكونات، و يبدو أن كل دولة تجذب الأداة التي تراها مناسبة من أجل تحقيق أهداف سياسات سوق العمل النشطة.

يتبين أن النسب الأعلى للنفقات التي تخصص لخدمات التشغيل و التدريب ( الذي يمثل جانب العرض من سوق العمل) أن نحو ثمانية من أصل اثنين و عشرين دولة مدرجة ، يأخذ تدريب المسرحين و العاطلين عن العمل من الشباب الحصة الأكبر من النفقات المخصصة لسياسات سوق العمل النشطة. و في سبعة دول أخرى ، تعود الحصة الأكبر منها لخدمات التشغيل ، في حين أن دولتين هما جمهورية التشيك و نيوزيلندا تشجعان اتخاذ إجراءات تهدف بشكل مباشر إلى توفير فرص عمل جديدة ، و تبقى أيرلندا الدولة الوحيدة التي تخصص أكبر نسبة من نفقاتها لحوافز التشغيل ، أما باقي الدول فتخصص الحصة الأكبر من النفقات لدعم البرامج التي تهتم بالمجموعات ذات الحاجات الخاصة. و بشكل عام، يبدو أن خدمات التشغيل و التدريب هي في المتوسط أكثر الإجراءات رواجاً في معظم الدول المشمولة ، و ذلك لآثارها الإيجابية على التشغيل مقابل تكلفتها الأقل نسبياً.

يتبين من خلال نتائج تقييم استراتيجية التشغيل التي بدأت دول منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية في تنفيذها منذ 1994، أنه يمكن تمييز أربع مجموعات من الدول من حيث النتائج التي حققتها من خلال تنفيذ هذه الاستراتيجية التي تضمنت التوصيات العشرة التالية:

- تنفيذ سياسات الاقتصاد الكلي المحفزة للنمو.

- تعزيز نشر المعرفة التكنولوجية.

- زيادة مرونة توقيت العمل.

- تحسين بيئة الأعمال و مناخ المشاريع الخاصة.

- زيادة مرونة الرواتب لدى العمال الشباب.
  - إصلاح شروط الأمن الوظيفي ، خاصة في القطاع الخاص.
  - تعزيز التركيز على سياسات سوق العمل النشطة .
  - تحسين مهارات القوى العاملة بخاصة من خلال التعليم و التدريب.
  - إصلاح أنظمة المنح و الحوافز ذات الصلة بالبطالة.
  - تحفيز الاقتصاد من خلال تعزيز التنافسية في أسواق السلع و الخدمات.
- المجموعة الأولى :** تضم دولاً مثل اليابان و كوريا الجنوبية و سويسرا ، حيث تتسم هذه المجموعة بتقديم حماية محدودة للعاملين ، و منح بطالة غير سخية ، و معدلات ضرائب على الشركات و الدخل منخفضة نسبياً.
- المجموعة الثانية :** فتضم دولاً من شمال أوروبا ، تتسم بارتفاع الضرائب ، و بتقديم منح سخية للبطالة ، و حماية أكبر للعاملين ، بالإضافة إلى تقديم خدمات متطورة و تنفيذ برامج جيدة للبحث عن عمل.
- المجموعة الثالثة :** تضم دول جنوب أوروبا بالإضافة إلى فرنسا و ألمانيا ، تتسم بتقديم منح و مزايا سخية للعاطلين ، و حماية جيدة للعاملين ، لكن في المقابل يلاحظ أن أسواق السلع و الخدمات فيها ليست تنافسية بالكامل.
- المجموعة الرابعة :** تضم دول شرق أوروبا ، تتميز بحماية أكبر للعاملين و منح بطالة متدنية و خدمات توظيف أقل تطوراً و أسواق سلع و خدمات محمية نسبياً.
- تتميز المجموعة الثانية عن غيرها من المجموعات بتحقيقها نتائج أفضل من حيث معدلات التوظيف و تدني معدلات البطالة رغم تقديمها منح بطالة سخية و حماية أفضل للعاملين و فرضها معدلات ضرائب مرتفعة. و تعزى هذه النتائج الجيدة على مستوى التوظيف إلى ربط دول هذه المجموعة الحوافز المقدمة للعاطلين بجديتهم في البحث عن عمل من خلال المشاركة الإلزامية في برامج التشغيل ، وإلى كفاءة هذه البرامج ، بالإضافة إلى تنافسية أسواق السلع و الخدمات لديها.

### 3- سياسة التشغيل في كوريا الجنوبية :

لقد تم اختيار التجربة الكورية باعتبارها قد مرت بنفس الظروف التي مرت و تمر بها معظم الدول النامية كالجوئها إلى صندوق النقد الدولي ، و تطبيق شروطه المتمثلة في الأساس في برنامج الإصلاح الاقتصادي و التكيف

الهيكلي، و قد نجحت في ذلك نتيجة للجهود المؤلمة في مجال الإصلاح الاقتصادي لمدة عام و نصف ، بعدها أخذ الاقتصاد الكوري في الخروج سريعا من حالة الكساد العميق و استطاع تخفيض معدلات البطالة.

ففي سنة 1998 لجأت الحكومة الكورية لوضع إطار جديد من الإجراءات لمعالجة مشكلة البطالة و الحد من معدلها المتنامي من خلال جملة من الإجراءات التالية :

- إجراءات للحفاظ على الوظيفة : فهي محاولة لتخفيض معدلات البطالة عن طريق حماية الشركات الهادفة للربح من الانهيار، و دعم الشركات التي تحاول جاهدة الإبقاء على العمالة التي لديها ، و يتم ذلك عن طريق تقديم الدعم أو التمويل المادي أو عن طريق نظام تأمين العمالة.
- إجراءات لخلق فرص العمل : يهدف إلى خلق فرص عمل جديدة بعيدا عن مشروعات الاستثمارات العامة و مشروعات الأعمال العامة و مساعدة قيام شركات جديدة.
- إجراءات خاصة ببرامج التدريب المهني : يهدف إلى تنمية المهارات لدى العاطلين ، و توسيع شبكات توفير الوظائف لإعادة التوظيف.
- إجراءات خاصة ببرامج الحماية الاجتماعية : يهدف إلى تقديم الدعم المالي و الحماية الاجتماعية للعاطلين الذين تدوم فترة بطالتهم طويلا ، و ذلك بتأمين تكاليف الحياة الأساسية و العناية الصحية و التعليم.

بمذه الإجراءات تحول اهتمام الحكومة من محاولة مساعدة العاطلين و دعمهم إلى محاولة خلق فرص عمل جديدة. و يتم تحفيز عملية خلق فرص العمل عن طريق دعم الشركات ذات الحجم الصغير و المتوسط و الشركات الجديدة. كما تم الاهتمام ببرامج التدريب ، لكي تنفذ الحكومة تلك البرامج و السياسات رصدت مبالغ طائلة لهذا الشأن. فأنفقت حوالي 10 ترليون منها 7.7 ترليون في إجراءات خاصة بسياسة حماية البطالة في عام 1999، و ميزانية إضافية لإنفاق 6.4 ترليون لخلق الوظائف، 1.3 بليون لمشروعات عامة، و 16 ترليون أي 4% من الناتج الوطني الإجمالي و ذلك بصفة عامة لتمويل سياسات مكافحة البطالة في عام 1999.

- نظام تأمين العاملين : لقد تم استحداث ذلك النظام لهدفين أساسيين:

\* مساعدة العاطلين عن طريق تقديم إعانات البطالة.

\* تحقيق الاستقرار في العمل و تحسين كفاءة العمال.

و تم وضع هيكل نظام تأمين العاملين ، حيث يتضمن ثلاث مكونات أساسية هي :

أ- استقرار العمل : حيث يهدف استقرار العمل إلى إيجاد الحلول دون وقوع في البطالة الناتجة عن فصل أو طرد العمال بأعداد كبيرة ، و محاولة تشجيع إعادة التوظيف عند حدوث تغيرات مفاجئة في هيكل الصناعة أو التكنولوجيا. و هو يتكون من جزأين أساسيين:

- مساعدة من أجل تنظيم و ضبط العمل.

- مساعدة كمكافأة مقابل توظيف العمالة.

ب- برنامج تنمية مهارات العمالة : تهدف برامج تنمية مهارات العمال إلى تنمية و زيادة تلك المهارات، فهذا البرنامج يحاول تشجيع و تحفيز العمال و كذلك أصحاب العمل على المشاركة في برامج التدريبات المهنية و التعليم ، من خلال دعم مالي لتلك البرامج التدريبية و التعليمية. هذا بالإضافة إلى أنه يوفر الفرصة لتلقي التعليم و التدريب إلى الوافدين الجدد لسوق العمل و للعاطلين ، و ذلك لتحسين مهارات قوة العمل.

و ينقسم البرنامج إلى ثلاث برامج فرعية أخرى هي :

- مساعدة أصحاب العمل : و ذلك لتشجيعهم لتدريب العمال لديهم، من خلال

تقديم الدعم اللازم لتكاليف التدريب.

- مساعدة العمالة أنفسهم : و هو دعم مباشر للعمال المشاركين في برامج التدريب.

- مساعدة لتدريب العاطلين : توفر فرص تدريب مجانية و إعانات للتدريب.

من الملاحظ أن المشاركة في ذلك البرنامج ازدادت مع الوقت ، ففي عام 1997 وصل عدد العمال المشاركين حوالي 200 ألف ، ثم تضاعف هذا الرقم في عام 1998 ليصل إلى 413 ألف عامل.

ج- إعانات البطالة : تهدف إعانات البطالة إلى تحقيق المزيد من الاستقرار في ظروف المعيشة و تشجيع

إعادة التوظيف بمنح العلاوات و الحوافز ، إن إعانات البطالة تتكون من المخصصات التي تمنح للبحث عن العمل أو التي تمنح للتوظيف ، إلا أنه بالنسبة للأفراد العاطلين الذين لا يعملون اختياريًا أي بدون سبب وجيه فإن هؤلاء لا يتم إمدادهم بتلك الإعانات ، و على الراغب في الحصول على تلك الإعانات أن يكون مسجلاً كباحث عن العمل في مكاتب العمل المحلية ، و أن يكون على استعداد للعمل و قادراً عليه ، و يبحث عنه بصورة جدية ، و مع حدوث الأزمة في نهاية 1997، فإن المدفوعات الموجهة لتلك الإعانات قد تزايدت بصورة

واضحة ، و لكنها بدأت في الانخفاض ببطء. و في جوان 1999، وصلت نسبة الحاصلين على تلك الإعانات من إجمالي عدد العاطلين إلى (12.6%)، تعد هي نسبة منخفضة إذا ما قورنت بتلك المحققة في الدول المتقدمة.<sup>1</sup> بهذه الحزمة من الإجراءات التي تهدف إلى الحماية من البطالة و دعم مستويات التشغيل التي تدوب في سياسة اقتصادية و صناعية ناجحة استطاعت كوريا الجنوبية الخروج من نتائج الأزمة التي مرت بها و أعطت دروس لمختلف العالم النامي ، و أكدت أن تطبيقها لسياسة الحماية من البطالة آنذاك ما هي إلى جرعة لتسكين الآلام و تخفيف الآثار الاجتماعية و ذلك باعتمادها بعد خروجها من الأزمة على سياسة تحفيز اقتصادي و دعم العمل المنتج ، ويكمن ذلك من خلال مواصلة تخفيضها لحصة نفقات الضمان الاجتماعي من إجمالي إنفاق الحكومة حيث سجلت سنة 2011 أدنى مستوى من بين 30 دولة في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ، ب 13.1% مقارنة بدول كألمانيا ، فلاندا و اليابان و فرنسا بنسبة تفوق 43% . في حين كانت نسبة نفقات التعليم و الصحة و الخدمات العامة على التوالي (15.8% ، 15.2% ، 15.2%) بينما في المقابل احتلت نسبة نفقات التحفيز الاقتصادي المرتبة الأولى ب 20.1% .

إذن نستطيع القول من خلال التجربة الكورية و مختلف التجارب الدولية لمنظمة التعاون و التنمية الاقتصادية أن أفضل سياسة هي الاعتماد على السياسة الاقتصادية و تحفيز النمو الاقتصادي لمعالجة البطالة و تحقيق تنمية اقتصادية و اجتماعية .

لنجاح سياسة التشغيل المنتج يجب أولا تحقيق نجاح السياسة الاقتصادية و تهيأت أسباب النمو الاقتصادي الذي سيعود بالنفع على حماية الاجتماعية .

### المطلب الثاني : السياسة الاقتصادية

« في الواقع السياسة الاقتصادية هي في حد ذاته اجتماعية لأنها تقوم بتزويد الأفراد بالدخل و عنصر العمل من خلال إدماجهم في الحياة الاقتصادية و من تم إدماجهم في المجتمع ، و التالي هؤلاء الأفراد لا يحتاجون إلى العون و المساعدة ، و يمكن تحسين ظروفهم المعيشية من خلال تدعيم اختياراتهم»<sup>2</sup> .

<sup>1</sup> غلاب فاتح ، ميمون الطاهر « سياسات و برامج التشغيل الدولية المتبعة في معالجة ظاهرة البطالة» الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة لكلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، مخبر الاستراتيجيات و السياسات الاقتصادية في الجزائر، بجامعة المسيلة المبرمج أيام 15 و 16 نوفمبر 2011).

<sup>2</sup>Ahmed Touil – Radia Bouchaour « Les Politiques Sociales Algériennes: Des instruments pour quelles cohérences? .

«Les Publications de la Recherche Gouvernance & Economie Sociale N° 01 / Septembre 2015.

إن نجاح سياسة العمل المنتج يتطلب رغبة سياسية من السلطات العليا لاعتماد سياسة اقتصادية محضمة ، و ذلك لا يتم إلا بتقليل تدخل الدولة في سوق العمل و ترك السوق هو الذي يعالج تلك الاختلالات . فيجب على السياسة الاقتصادية أن تركز على النمو و أن تهيأ أسباب النمو و يجب على صناع القرار اختيار النموذج الاقتصادي الأنسب الذي يراعي الظروف الاقتصادية و الاجتماعية للبلاد و يحقق الأهداف الاقتصادية و الاجتماعية .

### 1- السياسات الاقتصادية ( تعريف و أهداف ) :

« يقصد بالسياسات الاقتصادية العامة كل ما يتعلق باتخاذ القرارات الخاصة بالاختيار بين الوسائل المختلفة التي يملكها المجتمع لتحقيق أهداف اقتصادية و اجتماعية معينة و البحث عن أفضل الطرق الموصلة لتحقيق الأهداف»<sup>1</sup> .

تسعى السياسة الاقتصادية إلى تحقيق الرفاهية العامة ، فهي لا تخرج عن إطار ما يسمى بالمرجع السحري ل«Kaldor»، حيث يؤكد أن أي سياسة اقتصادية تهدف إلى الاهتمام ب (النمو الاقتصادي ، استقرار الأسعار ، التشغيل الكامل ، التوازن العام للاقتصاد الوطني) <sup>2</sup> .

ترتكز قيادة السياسة الاقتصادية على إضفاء الجدوى و الناجعة و المرونة على الأداء الاقتصادي الوطني لضمان تأقلمه بالسرعة المرجوة مع الظروف الطارئة من أجل الاستجابة إلى الطموحات الوطنية المرسومة ضمن مخططات و استراتيجياته التنموية الاقتصادية و الاجتماعية.

### 2- تأثير السياسة الاقتصادية بصانعي القرار :

نستطيع أن نعرف أيضا السياسة الاقتصادية بأنها كل الإجراءات التي تحكم السلوك العام للسلطات العامة و هي بصدد التدخل في الحياة الاقتصادية ، « فتحدي الحكومة يكمن في القيام باستثمارات ذات مسؤولية اجتماعية ، و إصلاح صناديق المال لتسهيل القيام بالاستثمارات التي تؤثر إيجابا على المؤشرات التنموية البشرية ، لأن التنمية البشرية هي زيادة الحريات والقدرات و توسيع الخيارات المتاحة لتمكين الناس من أن يعيشوا حياة كريمة» <sup>3</sup> ،

<sup>1</sup> أحمد زكي بدوي . معجم المصطلحات الاقتصادية . دار الكتاب المصري . 1985. ص 83

<sup>2</sup> عبد الرحمن تومي «العولمة الاقتصادية و أثرها على الوطن العربي :الاستثمار الأجنبي المباشر» مجلة دراسات اقتصادية، العدد 6، جويلية 2005، ص31.

<sup>3</sup> Ahmed Touil et Radia Bouchaour « Gouvernance et développement humain : Éclairage des concepts Et Etude comparative entre trois pays de l'Union du Maghreb Arabe(Algérie- Maroc - Tunisie)» Revues.univ-ouargla.dz .

1 /12/2014.

لهذا فان عملية وضع السياسة الاقتصادية ليس بالأمر الهين فهي تتطلب من الاقتصادي أن يكون رجلا ملما بأوضاع المجتمع ، و قد عبر الاقتصادي « كينز » بقوله « يجب أن يملك الاقتصادي توليفة من المواهب فهو يجب أن يكون عالم رياضيات و عالم تاريخ و فيلسوف و رجل دولة كما يجب أن يخاطب الناس و يفكر في المشاكل الخاصة في إطار المشاكل العامة يجب أن يدرس الحاضر في صور الماضي ليعرف المستقبل »<sup>1</sup>.

ف نجد من بين أهم الأسباب التي تؤدي إلى فشل السياسات الاقتصادية في تحقيق أهدافها تلك الضغوط السياسية التي تحيط بصانعي السياسة الاقتصادية و السلوك الغير متوقع للمسؤولين العاطفين المتقلبين عند اتخاذ القرارات أو يتأخرون في التدخل الاقتصادي لعلاج المشاكل الاقتصادية فيساهمون بذلك في اتساع الفجوة الزمنية بين فترة ظهور المشكل و بداية ظهور نتائج السياسة الاقتصادية مما يتسببون في فشل السياسات الاقتصادية<sup>2</sup>.

### 3- السياسات الاقتصادية و سياسات التشغيل :

#### 3-1 تركيز السياسة الاقتصادية على النمو بدلا من العمالة :

لقد ارتكزت السياسة الاقتصادية التي سادت في الثمانينات على النمو الاقتصادي بدلا من العمالة ، لأنه بعد توفير الظروف الملائمة للنمو يمكن أن توجه جزء من الموارد المنتجة لتوفير الخدمات الاجتماعية مثل التعليم و الرعاية الصحية و مساعدة الأفراد المستبعدين من النمو ما يسمى بالأثر « الانتشاري » مما يساعدهم على تحسين إنتاجيتهم و تمكينهم من الولوج في الحياة الاقتصادية و استفادة الاقتصاد من طاقاتهم . و تجربة الأرجنتين و البرازيل و الأروجووي لخير دليل على ذلك ، حيث استطاعت أن تحقق مستوى عالي من النمو الاقتصادي و خلق فرص عمل رسمية و المضي نحو تنمية نموذج حماية اجتماعية شامل يعود بالنفع على التنمية الاقتصادية ، و استطاعت أن تحقق ذلك باعتماد سياسته الاقتصادية تعتمد على تعزيز السوق المحلي<sup>3</sup>.

#### 3-2 اعتماد سياسة اقتصادية تقوم على مبدأ فصل الحماية الاجتماعية عن نتائج سوق العمل :

يجب أن تقوم السياسة الاقتصادية أيضا على مبدأ فصل الحماية الاجتماعية عن وضعية سوق العمل و نتائج التشغيل ، و هذا حتى لا يتم استنزاف الأموال بإنفاقها على إخماد المشاكل الاجتماعية عوض بقائها في الحياة الاقتصادية و مساهمتها في النمو الاقتصادي . فارتفاع الإنفاق على عنصر العمل تؤدي إلى زيادة تكاليف العمل و في ظل اشتداد المنافسة العالمية تؤدي إلى إمكانية استيراد المنتجات و الخدمات من الخارج و سيؤثر ذلك سلبا على المؤسسات الاقتصادية مما يحتم عليها الخروج بحثا عن التكاليف العمل المتدنية و هذا كله سيضر الاقتصاد

<sup>1</sup> أحمد جامع «التحليل الاقتصادي الكلي» ، دار النهضة العربية ، 1973.ص.241

<sup>2</sup> أحمد شاكر « التسويق مدخل استراتيجي للبيئة التسويقية و سلوك المستهلك » دار الشروق .عمان. 2000. ص.82-80

<sup>3</sup> تقرير المكتب الدولي للعمل ( سياسات التشغيل الوطنية ، دليل لمنظمة العمال ، أعراف العمل ، الحماية الاجتماعية و التشغيل ) .2015.ص.20

و النمو. و عليه فالحماية الاجتماعية أصبح ينظر إليها على أنها فكر متخلف تشبه سيارة الإسعاف التي تسرع لمعالجة نتائج السوق الحر. و على هذا الأساس قد تم حصر تقديمات الحماية الاجتماعية المتمثلة في التحولات النقدية الغير مشروطة ( التي لا ترتبط ارتباطا مباشر بالوضع الوظيفي ) فقط لغير القادرين على العمل كالأطفال و الشيوخ و العجزة أما الأشخاص القادرين عن العمل فيفترض أن يقوم سوق العمل بتوفير الدعم الكافي لهم<sup>1</sup>.

#### 4- تفعيل دور الدولة الإنمائية :

يتجلى دور الدولة في العديد من الدول النامية ذات الأداء المتميز بدور مختلف عن تلك الحماية التقليدية التي تكفي بتصحيح اختلال السوق و بناء شبكات أمان اجتماعي و تشجيع النمو بفعل قوى السوق ، أما الدول الإنمائية الفعالة فهي المعنية بإطلاق عملية التحول في حياة المواطنين برصيدها و تفضيل المشاريع التي لها الأثر الإيجابي على المجتمع و تعزيز التنمية الاقتصادية من خلال المعاملة التفضيلية الواضحة لبعض القطاعات الاقتصادية و توليد الأنشطة الاقتصادية التي تدفع الضرائب و تزيد القاعدة الضريبية التي من خلالها يمكن تعويض الإنفاق جزئيا ، كذلك يجب أن تشمل الدولة الإنمائية على وجود قيادة ذات كفاءة التي تضع المؤسسات العمومية القوية في صلب الاستراتيجية الإنمائية ، و هذا لكي يكون هناك وضوح في الأهداف الاقتصادية و الاجتماعية و يتم بذلك اكتساب الشرعية السياسية من مستوى الأداء في التنمية . و يجب على قوى التحول أيضا أن تركز على قوى غير ملموسة و فهم كيفية تأثير هذه العوامل على تنظيم المجتمع<sup>2</sup>. فلقد خلصت إحدى الدراسات التي اعتمدت على مقارنة البيانات لعدة بلدان في الفترة الممتدة ما بين 1950 و 2005 إلا أن انطلاق النمو لم يكن في معظم الحالات وليد إصلاحات اقتصادية جذرية بل على قوى أخرى غير ملموسة ( درجة الديمقراطية ، أخلاقيات العمل...أخ) ، و أن البلدان التي حققت نمو نجحت في ذلك بالعمل التدريجي على إزالة القيود التي تكبح التقدم ، كما بينت تجارب إنمائية واقعية أن عملية التنمية تتطلب مزيجا من السياسات ، و أن الاندماج التدريجي في الاقتصاد العالمي يجب أن يسير على مراحل و ينطلق من الظروف الوطنية و يرافقه الاستثمار في الأفراد و المؤسسات و البنى التحتية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> تقرير المكتب الدولي للعمل ، المرجع السابق. ص16

<sup>2</sup> تقرير التنمية البشرية ( محركات التحول في التنمية ) 2013 ، ص68-69-70

<sup>3</sup> تقرير التنمية البشرية ، المرجع السابق، ص76

**5- الاقضاء بالسياسة الاقتصادية الناجحة لبعض الدول :**

إن نجاح بعض الدول الآسيوية مثل كوريا الجنوبية و أندونيسيا تعطي دروسا للاقتصاديات الأقل نموا خاصة الإفريقية منها ، فهذه البلدان استطاعت أن تخلق فرص عمل بمعدل أسرع بمرتين إلى ثلاث مرات عندما كانت على نفس مستوى النمو للدول الإفريقية كالجنازير .

**5-1 تجربة كوريا الجنوبية :**

اتبعت كوريا و بعض الدول الصاعدة الأخرى سياسة مماثلة من خلال شراكة الحكومة مع القطاع الخاص لتطوير الميزة النسبة لبعض القطاعات التي تبشر بالازدهار و قامت برعاية صناعات معينة و تشجيع الابتكار .

كذلك قامت بتعزيز التكامل بين الدولة و السوق و الالتزام بالإصلاحات طويلة المدى و توفير قيادة سياسية قوية و التعلم بالعمل و تشجيع الاستثمار العام .

أما بالنسبة للسياسات الاقتصادية الكلية التي انتهجتها الحكومة فكان لها تأثيرات ايجابية في خلق البيئة الاقتصادية المحلية المناسبة لنمو الاقتصاد ، وأهم هذه السياسات ما يلي<sup>1</sup> :

- ساهمت الدولة في بناء شبكة البنية التحتية على درجة عالية من الكفاءة.
- الاهتمام الفائق الذي أولته الدولة للاستثمار في الموارد البشرية من زيادة مخصصات الإنفاق على التعليم و الصحة و الإسكان و البحث العلمي و التقدم التكنولوجي مما أدى إلى تطور و نمو إنتاجية العمل.
- حرصت الدولة على تجنب الوقوع في فخ الديون الخارجية و ذلك عن طريق تخفيض حجم فجوة الموارد من خلال تشجيع الادخار المحلي.

أما عن الجانب الاجتماعي فقامت توسيع الفرص الاجتماعية عن طريق تحديد أولويات السياسات كتدعيم أسعار المواد الغذائية و التحكم في معدل التضخم للحفاظ على القدرة الشرائية للمواطن لتشجيع الاستهلاك ، كذلك قامت بحرمان العمال من تنظيماتهم النقابية والسياسية التي تدافع عن حقوقهم ، بالإضافة إلى عدم وجود قوانين للحد الأدنى من الأجور و التساهل في تطبيق ساعات العمل ، وقد أدت هذه العوامل مجتمعة إلى انخفاض متوسط أجر العامل مقارنة مع باقي دول العالم وبالتالي فإن تكاليف المنتجات الصناعية كانت منخفضة جدا .

<sup>1</sup>Korean Embassy in UAE «Financial Sector Reform» (2001) , From Website :  
<http://www.asianinfo.org/asianinfo/korea/economy>

مما أدى إلى جلب الاستثمار الأجنبي المباشر من أجل التحكم في التكنولوجيا لبناء القدرات المحلية على المدى الطويل.<sup>1</sup>

وعليه استطاعت كوريا الجنوبية أن تخلق نموذج اقتصادي و اجتماعي يعتمد على تكامل أهداف السياسة الاقتصادية و الاجتماعية من خلال التوجه نحو سياسة تحفيز الاقتصاد و النمو و انبثاق السياسة الاجتماعية من رحم السياسة الاقتصادية .

## 5-2 التجربة الصينية :

من الدلالات الناجحة لسياسة الصين الاجتماعية قدرتها الفائقة و غير المسبوقة على الاستغلال الأمثل لكل السكان و القوى العاملة التي تمثل مواردها البشرية ، حيث حافظت الصين منذ تأسيس الجمهورية في منتصف القرن العشرين على معدلات بطالة منخفضة للغاية ، وكانت هناك فرص عمل حقيقية و تشغيل كامل و ليس من خلال حشو الأجهزة الحكومية بالبطالة المقنعة<sup>2</sup>.

إذ تعتبر الصين من أفضل دول العالم في مستويات التشغيل و مكافحة البطالة. حيث حافظت على معدلات منخفضة للبطالة ، لم تزد وفقاً لتقارير البنك الدولي عن 3,1% طوال الفترة من 1985 و حتى 2000، و كان أعلى معدلها 4,2% عام 2004. هذه المعدلات في مجموعها تعكس عدم وجود بطالة حقيقية ، لأنها تدور حول المستوى الذي يمكن اعتباره بطالة احتكاكية ، أي تلك البطالة المرتبطة بالتعطل العادي في فترة الانتقال من عمل إلى آخر، أو التعطل القصير الأجل أثناء البحث عن عمل<sup>3</sup>.

لقد أدركت الصين أن الحفاظ على الاستقرار الاجتماعي يتطلب تفادي البطالة الضخمة ، وأن خلق فرص عمل جديدة يجب أن يكون بالتوازي مع إعادة الهيكلة . لذلك حررت اقتصادها بالتدرج و بطرق أمنت إعادة نقل الموارد البشرية التي تم تسريحها إلى استخدامات أكثر فاعلية ، بحيث لا يتم تركها في حالة بطالة غير منتجة.

هكذا نجد أن الحكومة في الصين قامت بمساعدة و تحفيز التنمية الاقتصادية و الاجتماعية ، حيث أطلقت العنان لعملية تدمير بناءة لإزالة النظام الاقتصادي القديم بالتوازي مع خلق النظام الجديد، و شرعت في إقامة بنية تحتية مؤسسية و لوائح تنظيمية للبنوك و شبكات التأمين و عمليات البورصة و إعادة هيكلة الشركات القديمة ، وقد سهلت السياسة الاجتماعية و المالية و إقامة مشروعات جديدة من الحفاظ على الاستقرار الاجتماعي

<sup>1</sup> زكي رمزي «الحنّة الآسيوية قصة صعود وهبوط دول المعجزات الآسيوية» دار المدى للثقافة والنشر ،دمشق. (2000)، ص. 69

<sup>2</sup> Guthrie, Doug «China and globalization, The Social, Economic and Political Transformation of Chinese Society» Rev. ed., Routledge, New York, 2009. Pp.39-40

<sup>3</sup> Overholt, William H«China and Globalization» Testimony presented to the U.S.-China Economic and Security Review Commission on May 19, 2005. (Online) www.rand.org. P.5

و السياسي و التقدم الاقتصادي. كما عززت السياسة الاجتماعية في الصين عملية اللامركزية و إعطاء الفرصة كاملة للسلطات المحلية لتنظيم العمل الاجتماعي و الاقتصاد و تنسيق الخطط الاستثمارية و جذب المستثمرين و حل المنازعات الطارئة و مراقبة الأسعار و تحقيق التنمية الشاملة المطلوبة<sup>1</sup>.

### 5-3 تجربة أندونيسيا:

منذ منتصف السبعينات و بفضل عائدات الثروة النفطية المكتشفة حديثا ، جمعت أندونيسيا بين التصنيع بهدف إحلال الواردات و التركيز على التنمية الزراعية و الريفية ، أدت إستراتيجية النمو المتوازن هذه إلى زيادة الطلب على القوى العاملة و إلى الحد من البطالة و زيادة الأجور الحقيقية. و في منتصف الثمانينات عندما بدأت عائدات النفط تتراجع ، تحولت اندونيسيا من إحلال الواردات إلى التصنيع الموجه إلى الخارج جاذبة بذلك القوى العاملة الفائضة من الزراعة إلى الصناعة مقابل أجور أفضل . و بحلول أوائل التسعينات تم تخفيض تدريجيا معدل البطالة و تخفيض الفقر بالزيادة في الأجور ، ففي سنة 1997 تمكنت أندونيسيا من تحقيق نمو تميز بكثافة فرص العمل ، و بين عام 1990 و 1996 ازداد التشغيل في القطاعات الغير زراعية النظامية و حدها من 28.1% إلى 37.9% من مجموع القوى العاملة و انخفضت حصة القوى العاملة في الزراعة من 55.1% إلى 43.5%.

إذن ما يمكن قوله عن كل مرحلة من مراحل النمو في أندونيسيا تتركز على الإنسان ، أما عن استراتيجية النمو فقد اتسمت بالنمو حسب ظروف كل مرحلة.

فعلى الاقتصاديات الصغيرة كالجائر الاستفادة من هذه التجارب الناجحة باعتبارها تقاسمت نفس المراحل و المشاكل الاقتصادية و الاجتماعية ، فجعلت هذه الدول السياسة الاقتصادية مهذا للنمو الاقتصادي محققا بذلك تنمية و حماية اجتماعية شاملة تقوم على إشراك كل أفراد المجتمع في صنع التنمية و تقاسم ثمار النمو الاقتصادي ، فيجب على كل دولة سائرة في طريق النمو اختصار الطريق و الاعتماد سياسة اقتصادية تراعي الظروف الاقتصادية و الاجتماعية لكل دولة عوض الاهتمام بالجانب الاجتماعي المكلف و الغير مجدي ، أي بمعنى توجيه الإنفاق على الحماية الاجتماعية لبناء اقتصاد قوي يساهم في القضاء على كل الأخطار الاجتماعية .

<sup>1</sup> حسين أنور جمعه و عبد المعبود محمد عبد الرسول « السياسات الاجتماعية، الأسس النظرية والقضايا المعاصرة » دار التيسير للطباعة، المنيا، مصر، 2008. ص 167-168

**المطلب الثالث : الإصلاحات الاقتصادية و الاجتماعية من أجل نجاح سياسات تشغيل المنتج:**

### 1- توجيهات منظمة العمل الدولية :

لقد أقرت منظمة العمل الدولية استراتيجية الضمان الاجتماعي في مؤتمر العمل الدولي الذي انعقد ما بين سنة 2011 و 2012 على إرساء العلاقة بين السياسة الاقتصادية و الحماية الاجتماعية و التشغيل فلكي نتج الضرائب و اشتراكات الضمان الاجتماعي يجب أن تتجنب الدول السياسات الاقتصادية التي تكبح عملية خلق الوظائف المنتجة .

من خلال التجارب الدولية في هذا المجال نستطيع القول أن الحماية الاجتماعية عرفت انتشارا واسعا و أصبحت مكلفة جدا تثقل كاهل الدولة ، فأثرت سلبا على النشاطات الاقتصادية و على القدرة التنافسية الدولية ، فأصبحوا اليوم ينادون بتقليص حجم الحماية و تشجيع السياسة الاقتصادية<sup>1</sup> ، من خلال ما يلي :

### 2- الإصلاحات الاقتصادية و الاجتماعية من أجل نجاح سياسات تشغيل المنتج:

- التخفيض التدريجي للتقديرات الممنوحة من طرف الدولة على المدى البعيد . و اقتصارها فقط على الأفراد العاجزين عن العمل<sup>2</sup> . و تشجيع نظام المساعدة المشروطة<sup>3</sup> .

- إقحام القطاع الخاص و الرفع التدريجي من حصته في المساهمة في التغطية الاجتماعية ( رغم بعض سلبياته المتمثلة في ارتفاع تكلفته و يخلق عنه عدم المساواة الاجتماعية ) من أجل تخفيض التحولات الاجتماعية التي تمنحها الدولة و يمكنها ذلك من توجه تلك الأموال لتحفيز النشاط الاقتصادي<sup>4</sup> .

<sup>1</sup>Paul de Grauwe« Globalisation et sécurité sociale» De Boeck Supérieur | Reflets et perspectives de la vie économique.2002/2 - Tome XLI. CAIRN.INFO. ISSN 0034-2971.. pages 63 à 69.

<sup>2</sup>Magali Eymery« Sécurité sociale et solidarité :quel avenir?» Presses de Sciences Po | Les Tribunes de la santé2007/4 - n° 17. CAIRN.INFO. ISSN 1765-888. . pages 105 à 114.

<sup>3</sup>OCDE.Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2011« Effets sur le marché du travail des systèmes. de protection sociale dans les économies émergentes », dansPerspectives de l'emploi de l'OCDE 2011, [http://dx.doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2011-4-fr](http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2011-4-fr)

<sup>4</sup>Magali Eymery.OPT cite . pages 105 à 114.

- إعطاء ديناميكية أكثر لسياسات التشغيل من خلال تخفيض الضريبة المفروضة على سوق العمل و توجيهها نحو القطاعات التي تستجيب لمثل هذه الإجراءات ، و تعويض تلك الضرائب المفقودة من جراء هذه الإجراءات إلى قطاع التجارة الخارجية و الاستهلاك و النقل و الطاقة ، و التجربة البلجيكية خير دليل على ذلك التي كان اقتصادها يتميز بمعدل عمالة منخفض و ضرائب مرتفعة على سوق العمل<sup>1</sup>.

### 3- بعض التجارب الدولية :

- الاقتداء بالنموذج الأمريكي ( Mortensen و Pissarides ) للحماية الاجتماعية التي مكنت من تخفيض معدل البطالة الكلي بشكل عام ، من خلال اتخاذ بعض الإجراءات المتمثلة في ( وجود رغبة سياسية ، تبسيط الإجراءات الإدارية و السياسية و القضائية ، زيادة مسائلة الشركات في ما يخص نسب اقتطاع الاشتراكات الاجتماعية ، إصلاح و تغيير تشريعات العمل المحبطة لإنتاجية أصحاب العمل و التي تقلل من مرونة السوق و تتنافى مع دورة حياة منتج )<sup>2</sup>.

- من أجل دعم التشغيل يجب اقتداء بالتجربة الفرنسية لسنة 1993 التي كان لها نتائج ايجابية على مستويات التشغيل و إعادة صحة التوازنات المالية للدولة و لصناديق الضمان الاجتماعي و على الاقتصاد بشكل عام ، و ذلك من خلال عقد اتفاقيات بين أرباب العمل و الدولة بغية تخفيض وقت العمل من 39 ساعة في الأسبوع إلى 35 ساعة أسبوعيا ، و تمكين أصحاب المؤسسات الموقعة على هذه الاتفاقية من الاستفادة من تخفيضات اشتراكات الضمان الاجتماعي . إن سياسة تخفيض مدة العمل ستمكن المؤسسات من إعادة تنظيم العمل بداخلها و زيادة استخدام التجهيزات المتوفرة لديها مما يمكنها من تخفيض تكلفة العمل و زيادة الإنتاجية. ومع التحكم في التضخم سينعكس ذلك ايجابيا على الإنتاج و من تم زيادة معدلات التشغيل ، كما تأثر سياسات تخفيض مدة العمل على المستهلك من خلال استحداث مناصب شغل جديدة لتعويض كمية العمل المفقودة و من تم سيحدث تغير أو تعديل في توزيع الأجور بين الأفراد مما يشجع الاستهلاك و يؤثر ذلك بالإيجاب على الإنتاج و التشغيل، مما يؤدي إلى حدوث توازن في الميزانية العامة و يخفض التكلفة الاجتماعية للدولة و يزيد

<sup>1</sup>- Christian Valenduc « Politique fiscal et réformes structurelles » De Boeck Supérieur | Reflets et perspectives de la vie économique. CAIRN.INFO . 2011/3 - Tome L. ISSN 0034-2971. pages 149 à 163.

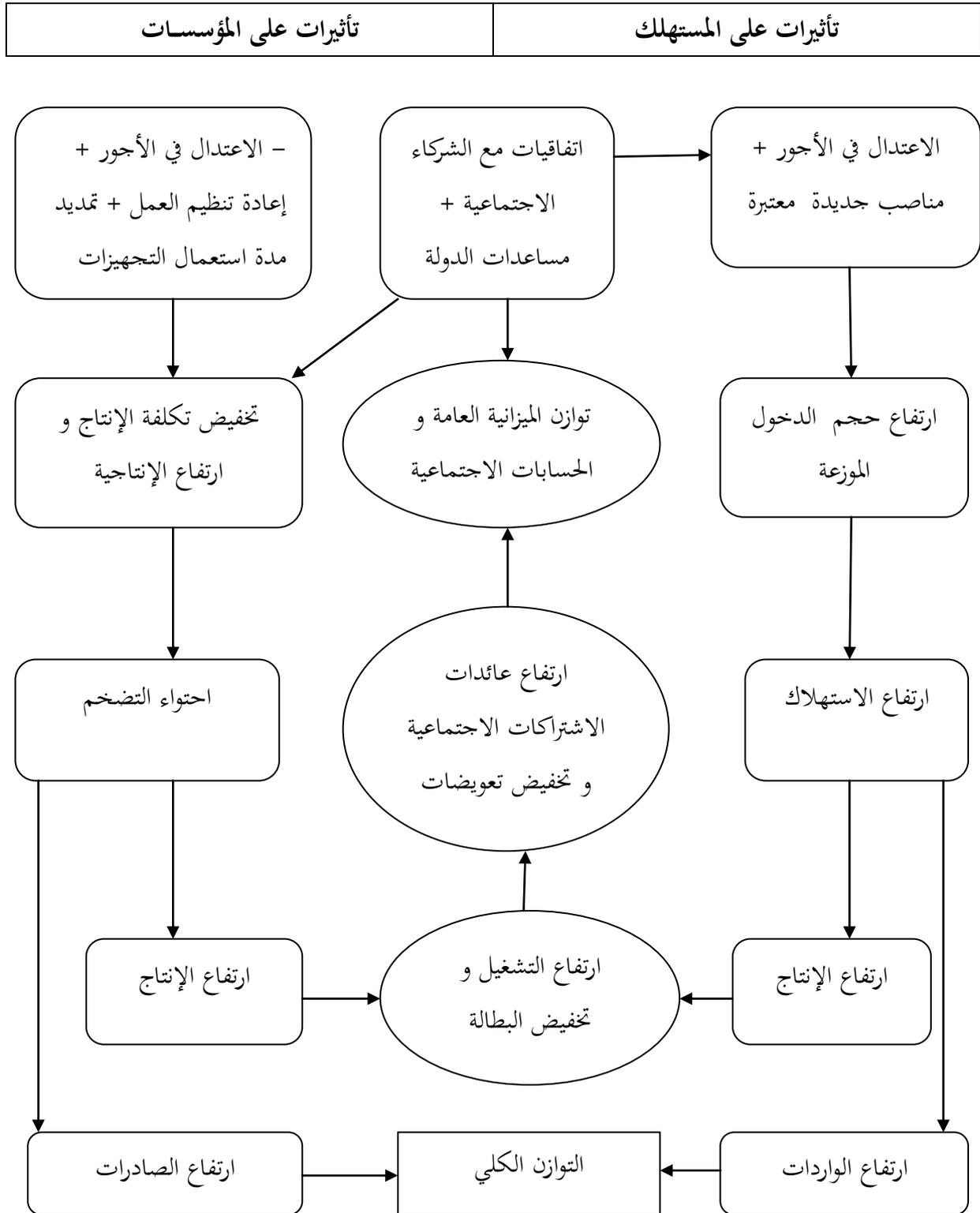
<sup>2</sup>Olivier L'Haridon and Franck Malherbet Reviewed « Réforme de la protection de l'emploi et performance du marché du travail dans un modèle d'appariement » Annales d'Économie et de Statistique, No. 99/100, Measuring discriminations/July/Decembre 2010/ Published by: L'INSEE / GENES ), pp. 247-284

عائدات صناديق الضمان لاجتماعية . و في الأخير يؤثر بالإيجاب على التوازنات الاقتصادية الكلية ، كما يوضحه الشكل التالي<sup>1</sup> .

---

<sup>1</sup>Pierre cahuc et pierre gramier « la réduction du temps de travail une solution pour l'emploi » economica.2001. p: 270 . 271 . 272

الشكل (21): التأثيرات الاقتصادية لسياسة تخفيض فترة العمل



المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على :

-Pierre cahuc et pierre gramier « la réduction du temps de travail une solution pour l'emploi »,  
 economica.2001 p 270 . 271272..

إذن بعد استعراض ما سبق فمن أجل نجاح سياسة التشغيل المنتج و نجاح السياسات الاقتصادية في تحقيق أهدافها الاقتصادية و الاجتماعية يجب استخلاص الدروس من التجارب الدول السابقة الذكر التي كانت في الوقت القريب لها نفس المميزات الاقتصادية و الاجتماعية للجزائر ، و يجب تهيأ الظروف الملائمة لانتهاج نموذج اقتصادي يكون مبني على الظروف الخاصة بالبلد ، و أن تكون هناك رغبة سياسية تستطيع أن تواجه الضغط الاجتماعي الرافض لتقليص خدمات الحماية الاجتماعية ، و لتحقيق ذلك يتعين على الدولة تطبيق بعض الإصلاحات السالفة الذكر كفسح المجال للقطاع الخاص للاستثمار في توفير خدمات الضمان الاجتماعي مما يقلص النفقات السلبية التي تمنحها الدولة للجانب الاجتماعي و توجيهها لتحقيق أهداف السياسة الاقتصادية ، و يجب كذلك إعطاء المؤسسة الاقتصادية دورا مهما في إعداد الخطط الاقتصادية لأنها هي محرك العجلة الاقتصادية .

### المبحث الثالث : تأثير أعراف العمل على معدلات التشغيل

من أجل إنجاح السياسة الاقتصادية و ترسيخ مبادئ الحماية الاجتماعية تتبنى كل دولة أعرافا خاصة بها و تقننها ، فكافة البلدان بغض النظر عن مستوى نموها الاقتصادي لها أعرافا أساسية للعمل ، تختلف من حيث درجة تنظيم القوانين الرسمية لسوق العمل ومن حيث التطبيق العملي لهذه القوانين مما ينعكس ذلك على الأداء الاقتصادي و على حجم العمالة في المجتمع<sup>1</sup>.

فتعد تشريعات حماية العمل و حماية الأجور من بين أعراف العمل تؤثر إما سلبا أو إيجابا على قرارات العمل و على رب العمل بعدة طرق تؤثر بدورها على تكاليف العمل و التشغيل و الإنتاجية و إعادة التدريب و على الأداء الاقتصادي للمؤسسة ، و على مستوى التغطية الاجتماعية و حجم العمل المنظم و على التنمية الاقتصادية و الاجتماعية بشكل عام ، و على تكلفة الحماية الاجتماعية .

### المطلب الأول : تأثير أعراف العمل على التشغيل

#### 1- تعريف أعراف العمل:

يمكن تعريف أعراف العمل أنها « تشمل القواعد و الممارسات و السياسات سواء كانت رسمية أو غير رسمية ، مكتوبة أو غير مكتوبة التي تؤثر كلها على طريقة عمل سوق العمل . إنها واضحة و باقية مثل قوانين العمل المعنية التي أصبحنا نعتبرها حقوقا عالمية ، و لكنها أيضا تتجاوز نطاق الممارسات الغير رسمية التي تعكس آراء المجتمع و كذا السياسات قصيرة الأجل التي تتلاشى و تعود من جديد تبعا للمزاج السياسي»<sup>2</sup>.

#### 2- تحديد أعراف سوق العمل :

فمن بين الأعراف الأساسية السائدة التي تحكم حياتنا العملية داخل سوق العمل و خارجه نستطيع حصرها في ما يلي :

- عقود العمل .

- آليات السيطرة على عقود العمل و تنظيمها .

<sup>1</sup> Cécile Bourreau-Dubois et Bruno Deffains « Economics and labor law: competing but not rival approaches » Analyse économique du droit. octobre-décembre 2009. ISSN électronique 1775-416X.p09-16

<sup>2</sup> Berg, J. and Kucera, D« In defence of labour market institutions: Cultivating justice in the developing World » (Geneva, and London, ILO and Palgrave Macmillan). 2008.p:11

- تنظيم العمل و تمثيله ( نقابات العمال أو الاتحاديات التجارية و المهنية).
  - تنظيم أصحاب العمل و تمثيلهم ( منظمات أصحاب العمل و جمعيات الأعمال).
  - الإجراءات السائدة للبحث عن العمل و قواعد الحصول عن الوظائف بأنواعها المختلفة .
  - طرق دفع الأجور.
  - عملية تثبيت الأجور أو تحديدها .
  - عملية التدريب و صقل المهارات .
  - تنظيم الوظائف داخل المنشأة .
  - هيكل الملكية و السيطرة على الإنتاج .
  - التنظيم الاجتماعي و الحكومي للعمالة الذاتية.
  - أنظمة الضمان الاجتماعي و ضمان الدخل .
  - مستوى المعيشي التقليدي و الطموحات المتعلقة بالاستهلاك و الرفاهية و مدخرات و العمل .
  - تنظيم عرض العمل داخل الأسرة المعيشية و خارجها .
- فهذه الأعراف رغم كثرتها إلا أننا يمكن أن نجد أعرافا أخرى يتميز به مجتمع عن الآخر ، رغم أن جميعها تأثر بطريقة أو بأخرى على مخرجات و مدخلات سوق العمل .

### 3- انعكاسات أعراف العمل على سوق العمل:

إن قوانين الحماية الاجتماعية التي ظهرت في أوروبا في أوائل القرن العشرين كان ينظر إليها على أنها انتصار للحماية الاجتماعية (كاستجابة لحماية الدخل الناجم عن فقدان وظيفة ، و تبني التشريعات الخاصة بالحد الأقصى لساعات العمل ، الحد الأدنى للأجور ، لوائح الصحة و السلامة بغية تحسين ظروف العمل و المستوى المعيشي للعاملين ، قوانين تكوين الجمعيات و التفاوض الجماعي). و اليوم يرى الكثيرون أن هذه الأعراف التي تم تبنيها بشكل كبير في أجزاء عديدة من العالم النامي على غرار الجزائر هي سبب البطالة و سبب استفحال النشاط الغير رسمي ، كما يعتقد أن أعراف مثل التعيين و إنهاء الخدمة و ساعات العمل قد تعرقل الاستثمار مسببا بذلك معاناة للفقر أكثر مما يعانیه بالفعل .

فهذا التحول في التفكير تم شرحه من خلال النموذج القياسي للعرض و الطلب على العمل الذي يدعي أن بارتفاع الأجور ترفع تكاليف العمل و من تم تقوم المنشأة بتعيين عدد أقل من العمال ، إن هذه النظرية تقودنا إلى أنه يستوجب على صانعي السياسات أن يكون على درجة عالية من الحكمة للتخلص من أعراف العمل لأنها بمثابة عقبات « مصطنعة » تقف في وجه بناء سوق عمل تنافسي و تقف أيضا في طريق تحقيق سياسة الاقتصادية الكلية فعالة على التشغيل<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني : تأثير تشريعات حماية العمل على التشغيل

تضع كل الدول مجموعة من قوانين العمل و تقننها حسب رؤيتها الايديولوجية و السياسية و أهدافها الاقتصادية و مستوى التغطية و الحماية الاجتماعية المطلوب تحقيقها لبناء نموذج صلب للحماية الاجتماعية يزيد من درجة الاستقرار الوظيفي و يقضي على الفقر و الإقصاء الاجتماعي ، متناسية انعكاسات هذه التشريعات على الاقتصاد و على المؤشرات الاجتماعية كفقدان الرغبة في العمل ، القدرة الشرائية ، البطالة... الخ.

تعد تشريعات حماية العمل من أحد أعراف العمل حيث تهدف إلى زيادة الأمن الوظيفي ، و لعل كل دولة تطبق تشريعا أساسيا على الأقل لحماية العمل ، و من الأمثلة على ذلك نجد تشريعات إنهاء الخدمة أو القيود على استخدام العمالة المؤقتة لتشجيع العمالة الدائمة . أيضا معظم الدول في كافة أنحاء العالم من أجل الحماية من خطر البطالة تلزم أصحاب العمل بتعويض العاملين الذين تم فصلهم من العمل أو تم إنهاء خدمتهم من خلال تعويض إنهاء الخدمة ، و عادة ما يعتمد المبلغ المدفوع على سنوات العمل ، كما أنه يتعين على الشركة أن تعطي إخطارا مسبقا في حالة الفصل من العمل ، و من الأمثلة كذلك مناقشة القرارات المتعلقة بالفصل من العمل لأسباب اقتصادية مع ممثلين العمال . هذه كلها إجراءات قانونية تميل أكثر إلى تحقيق أهداف السياسة الاجتماعية.

### 1- قواعد إنهاء العمل لمنظمة العمل الدولية:

تسري القواعد التي تبناها منظمة العمل الدولية على كافة فروع النشاط الاقتصادي و على جميع العاملين معدا بعض الاستثناءات كتلك المتعلقة بأصحاب العقود المؤقتة أو المتربصين، و يمكن اختصار تلك القواعد في<sup>2</sup>:

<sup>1</sup>Deffains B « Analyse économique de la résolution des conflits juridiques », Revue française d'économie, . (1997), vol. 12, n° 3, pp. 57-99.

<sup>2</sup>Pagano M., P. Volipin « Political Economy of Corporate Governance » American Economic Review,(2005), p;1005-1030.

- الامتناع من الفصل من الخدمة ما لم يكن هناك سبب قانونيا متصل بقدرة العامل أو تصرفه أو بناء عن المطالب التشغيلية للمنشأة .
- للعامل المقرر فصله من العمل الحق في فترة الإخطار معقولة أو تعويض بدلا عنه ما لم يكن مذنبا بارتكاب سوء تصرف .
- عندما يتوقع صاحب العمل إجراء حالات فصل لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو هيكلية يؤثر في عدد محدود من القوى العاملة ، يتعين على رب العمل إخطار ممثلين العاملين في أقرب وقت ممكن .
- للعامل الذي تم فصله من العمل الحق في الحصول على بديل أو إعانات إنهاء الخدمة مثل تأمين البطالة أو غيره من أشكال الضمان الاجتماعي .
- للعامل الذي يرى نفسه قد فصل بطريقة غير عادلة الحق بالطعن لدى المحكمة المختصة.

## 2- الآثار الايجابية لتشريعات حماية العمل :

- تؤثر تشريعات حماية العمل على قرارات العمل و رب العمل بعدة طرق تؤثر بدورها على تكاليف العمل و التشغيل و الإنتاجية.
- فيرى بعض الباحثين الأكاديميين أن تشريعات حماية العمل تزيد إنتاجية العمل ، فهي تؤدي بوجه عام إلى علاقة عمل أكثر استقرارا و تحسن الأداء الاقتصادي . حيث أن قوانين إنهاء الخدمة تجعل عملية الفصل من العمل أكثر تكلفة ، و عليه فان تشريعات حماية التشغيل تعطي أصحاب العمل حافزا للاستثمار في القوى العاملة الخاصة بهم عن طريق توفير فرص إعادة التدريب و صقل المهارات <sup>1</sup> . و في ما يتعلق بالعاملين سيعمل الأمن الوظيفي على تشجيع الالتزام بالعمل و الرغبة في مواكبة التغيرات التكنولوجية . فحسب هذا الرأي فإن تشريعات حماية العمل تمنع الاستراتيجيات التنافسية « الغير أخلاقية » أو استراتيجيات « السباق نحو القاع » في ما بين المنشآت ، فهي تجبرهم على التنافس أساس الجودة و الابتكار و ليس على أساس تكاليف العمل المنخفضة <sup>2</sup> .

<sup>1</sup>Deffains B « Analyse économique de la responsabilité étendue en cas d'insolvabilité des pollueurs », Économie Publique, n° 7, (2001), pp. 149-169

<sup>2</sup>Cazes, S. «Labour Market Institutions», Perspective on labour economics for development (Geneva, ILO). Our discussions of employment protection legislation and minimum wages draw heavily on 2013. pp. 186-209.

كما أن تشريعات حماية العمل تزيد من حماية الفئات الضعيفة ، فمن الأمثلة على تلك اللوائح المتعلقة بإجازات الحمل و قواعد الأقدمية للعمال الأكبر سنا .

يمكن لتشريعات حماية العمل أن تكون عامل استقرار في حالة الانكماش الاقتصادي، تزيد من تكاليف إنهاء الخدمة ، فالمنشآت على الأرجح ستبقي العمال في وظائفهم حتى أثناء فترة الركود.

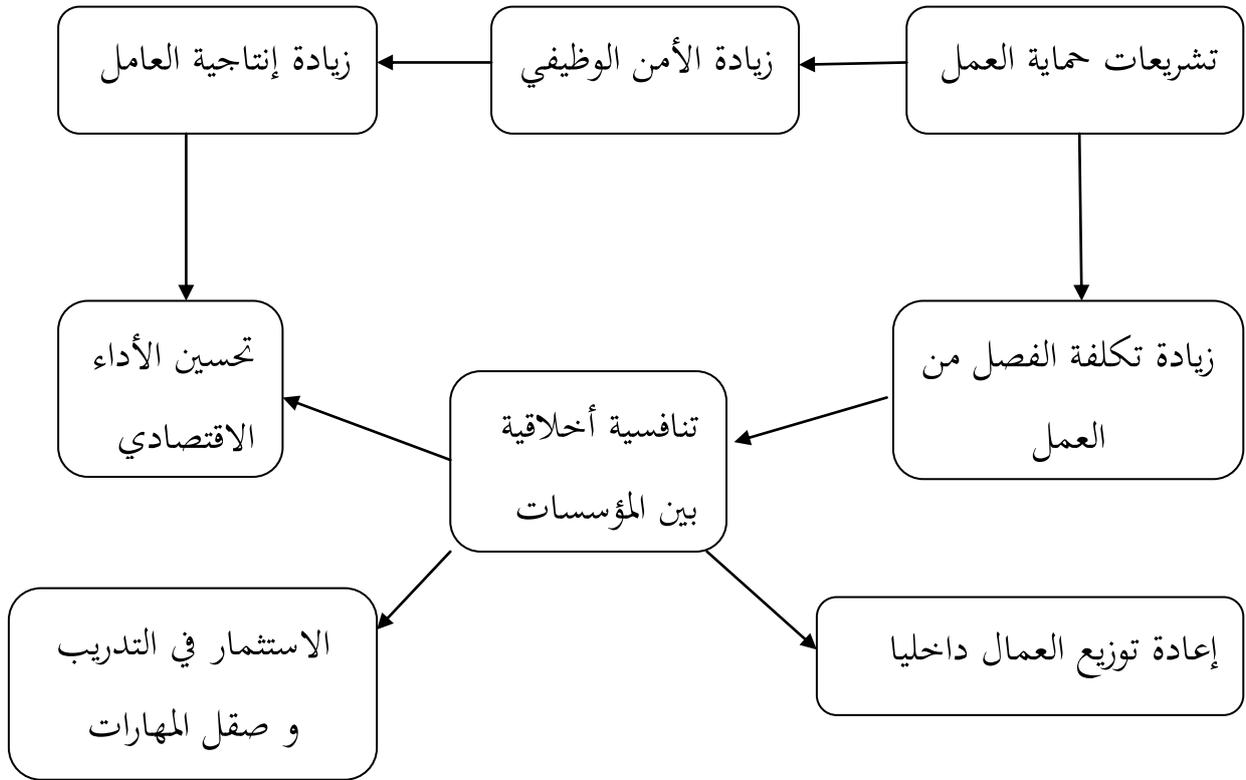
إن تشريعات حماية العمل تضمن وجود قواعد واضحة و إجراءات إدارية تزيد الأمن للعاملين في حالة فصلهم من الخدمة لأسباب اقتصادية أو تشغيلية ، ففي بعض البلدان مثلا يتم إلزام المنشآت بإعادة توزيع العاملين داخليا عند إلغاء مناصبهم .

كما أن تشريعات حماية العمل توزع تكاليف العمالة الزائدة بالتساوي بين المجتمع و المنشأة ، فعلى سبيل المثال إذا طلب من الشركات تمويل تدريبات إضافية للعاملين المفصولين لتسهيل إعادة توظيفهم ، فإن هذه التكاليف لا تقع على عاتق مراكز التوظيف الممولة من قبل الدولة<sup>1</sup> .

---

<sup>1</sup> ICHINO A., RIPHALN « Are Judges biased by Labor Market Conditions?», European Economic Review, 47(5), (2003), pp. 913-944.

## الشكل(22) : الآثار الايجابية لتأثير تشريعات العمل على الأداء الاقتصادي



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: مجلة المكتب الدولي للعمل ( أعراف العمل ، والحماية الاجتماعية و التشغيل)، المرجع السابق، رقم 07 ، 2015 ،(النشر الالكتروني) ISBN 9789226293441.

## 3- الآثار السلبية لتشريعات العمل:

على عكس ما سبق يرى باحثين آخرين أن تشريعات حماية العمل تقلل فرص التشغيل المنتظم ، فمثلا عندما يتعين على المنشأة إعطاء إخطار مسبق بإهاء الخدمة لأسباب اقتصادية تفرض عليها الاستمرار في دفع الرواتب للعمال الزائدة لفترة زمنية معينة . و تقترح بعض النماذج النظرية أن هذه اللوائح تؤدي إلى إحجام أصحاب العمل عن خلق وظائف منتظمة ، و تؤدي بالشركة إلى استخدام العمالة الغير منتظمة أو المؤقتة التي لا تنطبق عليها عدة تشريعات حماية العمل .

كما يرى بعض الباحثين أن تشريعات حماية العمل تعرقل حرية تدفق العمالة في ما بين المنشآت و تبطئ عملية ضبط القوى العاملة في الظروف الاقتصادية السيئة ، و بمرور الوقت و مع التطور و التقدم التقني سوف تنهار الوظائف الأقل إنتاجية و تنشأ الوظائف الأكثر إنتاجية مما يؤدي إلى زيادة بطالة اليد العاملة الغير مؤهلة و التي هي في الغالب تشكل الشريحة الواسعة في المجتمعات . سيؤدي وجود اللوائح مثل تعويضات إنهاء الخدمة التي

تجعل عملية إنهاء خدمة العاملين أمرا مكلفا للشركات إلى عدم الفاعلية و تأخر في نمو الإنتاجية مما يؤثر سلبا على الأداء الاقتصادي<sup>1</sup>.

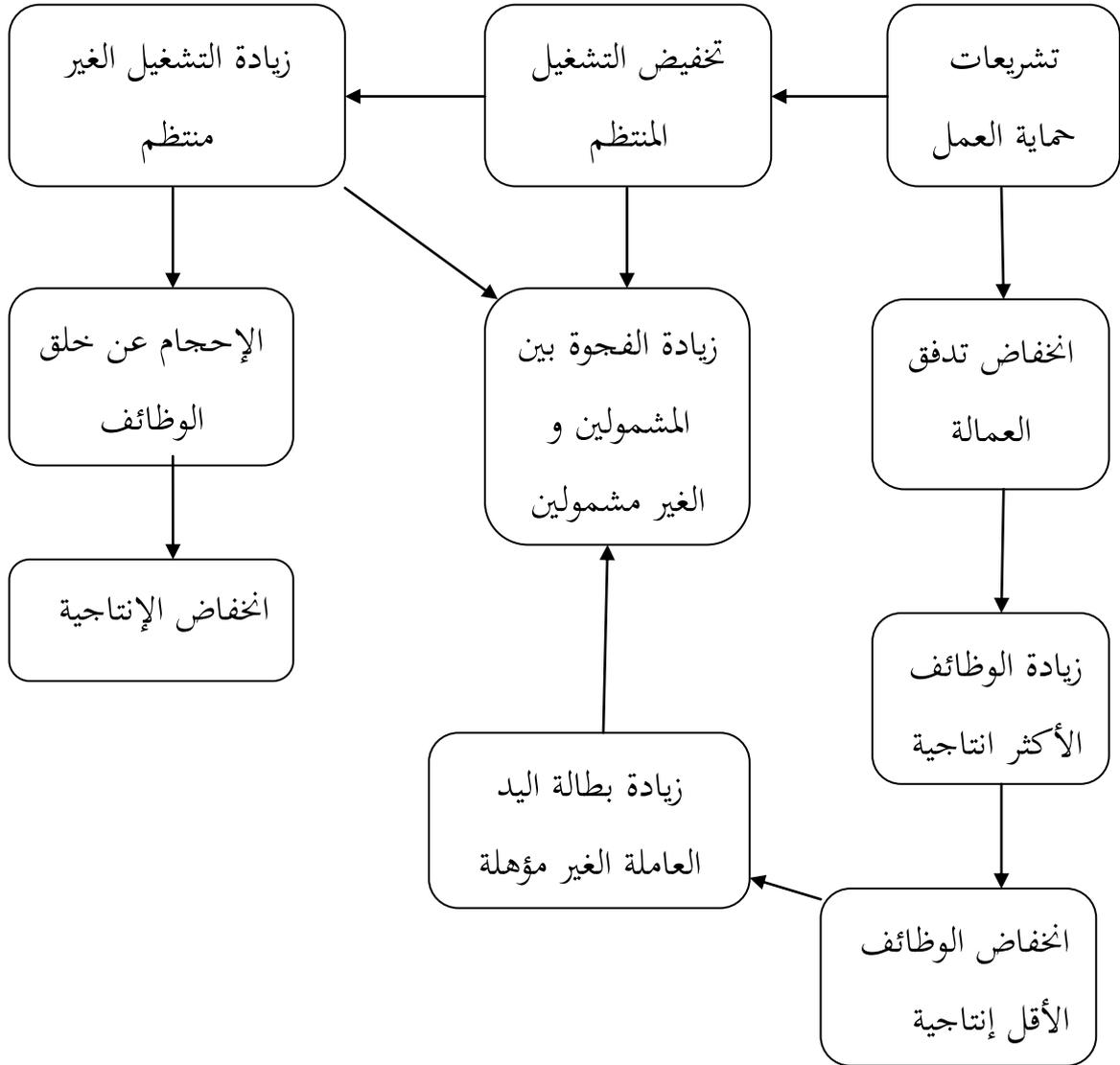
قد تؤدي تشريعات حماية العمل إلى حالات من عدم التكافؤ عن طريق زيادة الفجوة بين المشمولين و الغير مشمولين ، فالذين يعملون في وظائف على درجة عالية من الأمان المحميين من خلال قانون حماية العمل (المشمولين) سوف يتمتعون بأفضلية مقارنة بمن يعملون في وظائف غير محمية (غير مشمولين) . ومع ذلك فإن وجود العمال الغير مشمولين يمكن أن يكون في حد ذاته نتيجة لفشل في التنظيم ، و بدلا من استخدام العمل المؤقت كطريقة مؤقتة للتعامل مع زيادة في نشاط ما قد يلجأ إليه أصحاب العمل كاستراتيجية متواصلة لتجنب لوائح التشغيل<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Haltiwanger, J; Scarpetta, S.; Schweiger, H. « Cross country differences in job reallocation: The role of industry, firm size and regulations» EBRD Working Paper No. 116.2010 (London, European Bank for Reconstruction and Development, Office of the Chief Economist).

<sup>2</sup> Martin, J. P.; Scarpetta, S. « Setting it right: Employment protection, labour reallocation and productivity» Institute for the Study of Labour Policy paper No. 27. 2011. (Bonn, IZA).

الشكل (23) : الآثار السلبية لتأثير تشريعات العمل على التشغيل



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: مجلة المكتب الدولي للعمل ( أعراف العمل ، و الحماية الاجتماعية و التشغيل)، المرجع السابق.

#### 4- النتائج الميدانية لتأثيرات تشريعات العمل :

أما عن نتائج الأبحاث الميدانية التي أقيمت على كل دولة على حدى ، فما ينطبق على هذه الدولة قد لا ينطبق على دولة أخرى نظرا للاختلافات من حيث طبيعة حماية العمل و الظروف الاقتصادية و سمات سوق العمل . لذلك تسعى الدراسات التي تجرى على عدة دول إلى معالجة هذه المشكلة باستخدام بيانات من دول عديدة تحت ضوء ما يسمى مؤشر تقييم «صرامة قانون العمل» في كل بلد و تصنيفه حسب المؤشرات التالية:

**4-1 استقرار العمل:**

يؤكد الدليل البحثي على أن تشريعات حماية العمل تؤدي إلى عمالة أكثر استقرارا عن طريق الحد من معدل الدوران ، فإيطاليا مثلا قامت سنة 1990 بزيادة قيود إنهاء الخدمة على المنشآت الصغيرة ، فبينت الأبحاث أن معدل الدوران قد انخفض . و قد توصلت الأبحاث التي أجريت في ستة عشرة دولة من الاقتصاديات الصناعية و الناشئة دليلا قويا على أن لوائح التعيين و إنهاء الخدمة تميل إلى خفض معدل الدوران.

و هناك دراسة أخرى أجريت على عدة دول أنه عندما تكون لدى المنشأة مرونة أقل في ضبط القوى العاملة لديها ، فإن ذلك يمكن أن يعرقل نمو الإنتاجية رغم أنهم يقرون بأن العاملين يستفيدون من هذه اللوائح <sup>1</sup>.

**4-2 مستويات التشغيل:**

إن الحجة القائلة بأن تشريعات حماية التشغيل تقلص مستويات التشغيل واهية و غير مقنعة إطلاقا ، و مع ذلك فهناك اتفاق واسع الانتشار على أن تلك اللوائح تزيد الفجوة بين « المشمولين » و « الغير مشمولين » ، فعلى سبيل المثال توصلت دراسة عن الآثار المختلفة للعمال الدائمين و المؤقتين في اسبانيا إلا أن معدلات الفصل من العمل أعلى لدى العمال الغير مشمولين بتشريعات حماية العمل . كما أن الدول التي تعاني ركودا اقتصاديا و بها معدلات خلق الوظائف منخفضة تميل إلى حماية الوظائف من خلال تشريعات أكثر صرامة لحماية التشغيل <sup>2</sup>.

**4-3 الأثر على الشباب :**

إن أثر تشريعات حماية العمل على الشباب غير حاسمة ، فقد توصلت بعض الدراسات أن قوانين التشغيل الصارمة تقف كعائق في وجه الوافدين الجدد الأصغر سنا في اقتحام سوق العمل ، في حين توصل البعض الآخر أنها ليس لها تأثير <sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Kugler, A. D.; Pica, G. «Effects of employment protection on worker and job flows: Evidence from the 1990 Italian reform» in Labour Economics, Vol. 15, No. 1 . 2008.p78-95

<sup>2</sup> Boeri, T.; Jimeno, J. «The effects of employment protection: Learning from variable enforcement» in European Economic Review, Vol. 49. 2005.p 2057

<sup>3</sup> Noelke, C « The consequences of employment protection legislation for the youth labour market» Mannheimer Zentrum für Sozialforschung Working Paper No. 144. 2011.

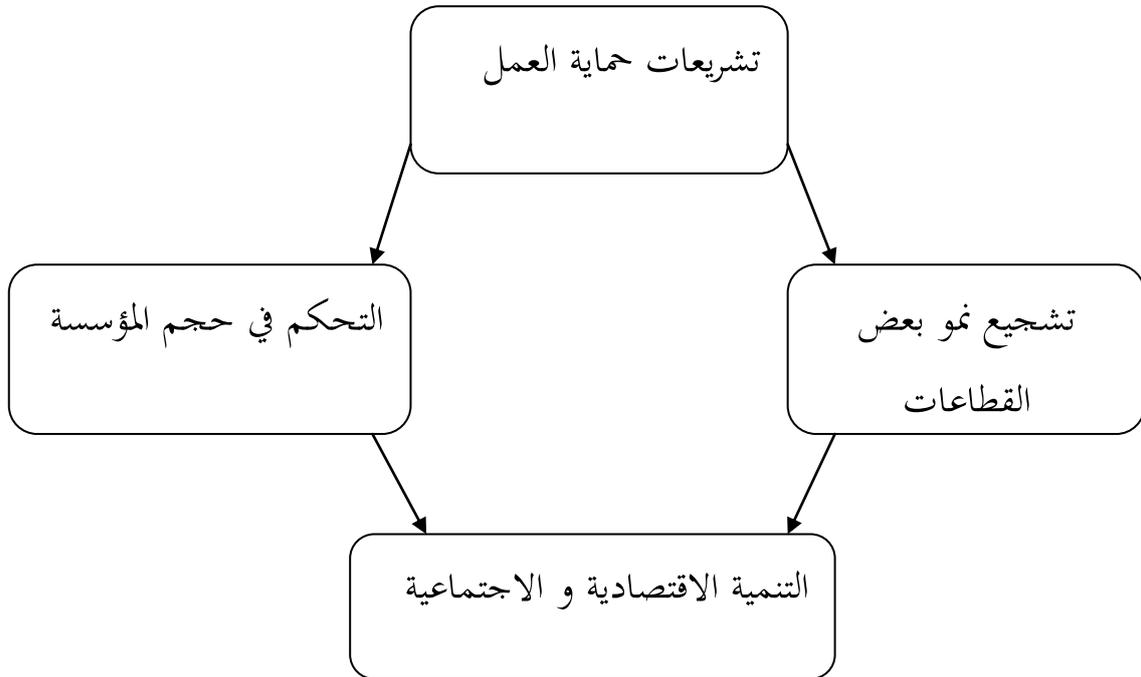
## 4-4 حجم المنشأة :

أو ضحت الدراسات في بعض الدول أن تشريعات العمل تخفض حجم المنشآت ، ففي إيطاليا تتميز اللوائح بأنها أكثر صرامة في المنشآت التي تشغل أكثر من 15 عامل ، و بينت دراسة أجريت سنة 2003 أن الشركات التي يقل حجمه قليلا نوعا ما عن 15 عامل تحجم عن النمو حتى لا تتجاوز هذا الحد و هذا على عكس المنشآت الأصغر بكثير أو الأكبر بكثير<sup>1</sup>. كما أنه يمكن إعفاء تشريعات العمل عن صنف من المؤسسات لتشجيعها على النمو فمثلا في ألمانيا لا يكون قانون الفصل من العمل ملزما للمنشآت الصغيرة التي تقل عن 10 موظفين .

## 4-5 هيكلية الاقتصاد :

يمكن لتشريعات العمل أن تعمل على إعادة هيكلية القطاعات الاقتصادية من خلال فرض قوانين متفاوتة لحماية العمل لمختلف القطاعات ، فترتفع تكلفة العمل لبعض القطاعات عن الأخرى مما يشجع على انتعاش القطاعات التي بها حماية عمل منخفضة و من تم يتم إعادة هيكل الاقتصاد.

## الشكل(24): تأثير تشريعات العمل على هيكل الاقتصاد



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: مجلة المكتب الدولي للعمل ( أعراف العمل ، و الحماية الاجتماعية و التشغيل) المرجع السابق .

<sup>1</sup> Garibaldi, P.; Pacelli, L.; Borgarello « Employment protection legislation and the size of firms» IZA Institute for the Study of Labour Discussion Paper No. 787. , A. 2003.

## المطلب الثالث : تأثير حماية الأجور على التشغيل

إن أول تطبيق لقانون الحد الأدنى للأجور كان في نيوزيلندا سنة 1884 و انتشر في ما بعد ليشمل حوالي 90% من دول العالم<sup>1</sup>.

حاليا يتم تحديد الحد الأدنى للأجور من خلال عملية المشاورات ما بين ممثلي الحكومة و ممثلي العمال و أصحاب العمل و تستند تلك المناقشات حول كيفية تأثير الحد الأدنى للأجور على نتائج سوق العمل و معدل التضخم و النمو الاقتصادي. فنجد العديد من الدول تطبق تشريع الحد الأدنى للأجور جزئيا في قطاعات معينة ، و بعض الدول لديها معدلات أدنى لبعض الفئات التي تكون قد مستها بطالة شاسعة مثل فئة الشباب و هذا لتشجيع عملية تشغيلهم<sup>2</sup>.

## 1- كيفية تحديد الحد الأدنى للأجور من طرف منظمة العمل الدولية :

تم التصديق على اتفاقية الحد الأدنى للأجور من طرف منظمة العمل الدولية سنة 1970، إن هذه الاتفاقية تبين العناصر الأساسية الواجب مراعاتها عند تحديد مستوى الحد الأدنى للأجر و المتمثلة في:

- احتياجات العمال و عائلاتهم ، مع مراعاة المستوى العام للأجور في البلد و تكاليف المعيشة و إعانات الضمان الاجتماعي و المستويات المعيشية النسبية للمجموعات الاجتماعية الأخرى .

- العوامل الاقتصادية و متطلبات التنمية الاقتصادية و مستوى الإنتاجية و الرغبة في بلوغ مستوى مرتفع من التشغيل و الحفاظ عليه<sup>3</sup>.

## 2- الآراء المعارضة للحد الأدنى للأجور:

يرى المعارضون للحد الأدنى للأجور أن هذا الأخير يزيد من مستويات البطالة ، فحسب دراسات (OCDE) التي أجريت على 6 بلدان هي (بلجيكا. كندا. فرنسا. اليابان. برتغال. إسبانيا . و،م، أ ) خلال الفترة 1975 إلى 1996 تبين أن هناك علاقة سلبية بين الأجر الأدنى و معدل بطالة الشباب ، و علل ذلك بأن ارتفاع الأجر

<sup>1</sup> Saget, C «Minimum wage - does it cut poverty?» in Labour Education: Trade unions and poverty reduction strategies. No. 134-135, (Geneva, ILO). 2004. pp. 111-116.

<sup>2</sup>Sébastien Grobon «Quels effets du salaire minimum sur le chômage ?» CAIRN.INFO.P; 107 - 111.

<sup>3</sup>Frédéric Gavrel et Isabelle Lebon «Salaire minimum, allocations chômage et efficacité du marché du travail » Dans Recherches économiques de Louvain2008/1 (Vol. 74).

الأدنى بـ10% سيؤدي إلى تخفيض معدل تشغيل الشباب الأقل من 20 سنة بمعدل يتراوح من 2% إلى 4%، و يرجع هذا كون أن هؤلاء الشباب تمثل شريحة واسعة رفقت النساء عند هذا الأجر، إضافة إلى ذلك هم يعتبرون كوافدين جدد على سوق العمل و بالتالي تفضل المؤسسة التضحية بهم نظرا لانخفاض تجربتهم المهنية. أما الشباب التي تتراوح أعمارهم ما بين 20 و 24 سنة فإن التغير في معدل التشغيل كان يتقارب من الصفر (0) ، بينما العمال أكبر من 25 سنة لم يكن هناك أي تغير في معدل التشغيل.

نفس الدراسة قام بها «Dolado» سنة 1996 على دول الاتحاد الأوروبي توصل إلى أن زيادة الأجر الأدنى تخفض معدل تشغيل الشباب مع زيادة طفيفة في معدل التشغيل الكلي. كذلك نجد في دراسة قام بها «Abowd» في سنوات الثمانيات في كل من فرنسا و (و م أ) باعتبار أن فرنسا لها أجر أدنى أكبر من الأجر التوازني و تعمدت الزيادة المستمرة لهذا الأجر. فإذا تم رفع الأجر الأدنى بـ 1% سيؤدي إلى تخفيض معدل احتمال احتفاظ الفرد بمنصب عمله بـ 1.3% عند الرجال و إلى 1% عند النساء. بينما في و م أ فإن تخفيض الأجر الأدنى بـ 1% سيزيد احتمال الفرد بمنصب عمله بـ 0.4% بالنسبة للرجال و 1.6% بالنسبة للنساء<sup>1</sup>. أما عن دراسة كل من «Teuling , Chuc» سنة 2001 بالولايات المتحدة الأمريكية سنة توصل إلى نفس النتائج إلا أن في حالة زيادة الأجر الأدنى سيؤدي إلى تضخم التكلفة الأجرية للعمال الغير مؤهلين مما يجعلهم معرضين لعملية التسريح و يتم تخفيض التكاليف النسبية للعمال المؤهلين مما يزيد الطلب عليهم و سيتم الزيادة في معدل التشغيل الإجمالي .

و استخلص النتائج التالية:

تخفيض حجم العمال الذي كانوا يحصلون على أجر أقل من الأجر الأدنى الجديد.

زيادة عدد العمال في حدود الأجر الأدنى الجديد.

زيادة معدل التشغيل الإجمالي إذا صاحبه تغير في هيكل الأجور أو إذا كان الأجر الأدنى ضعيفا جدا مقارنة بمعدل الارتفاع أو إذا كان معدل التغيير طفيفا<sup>2</sup>.

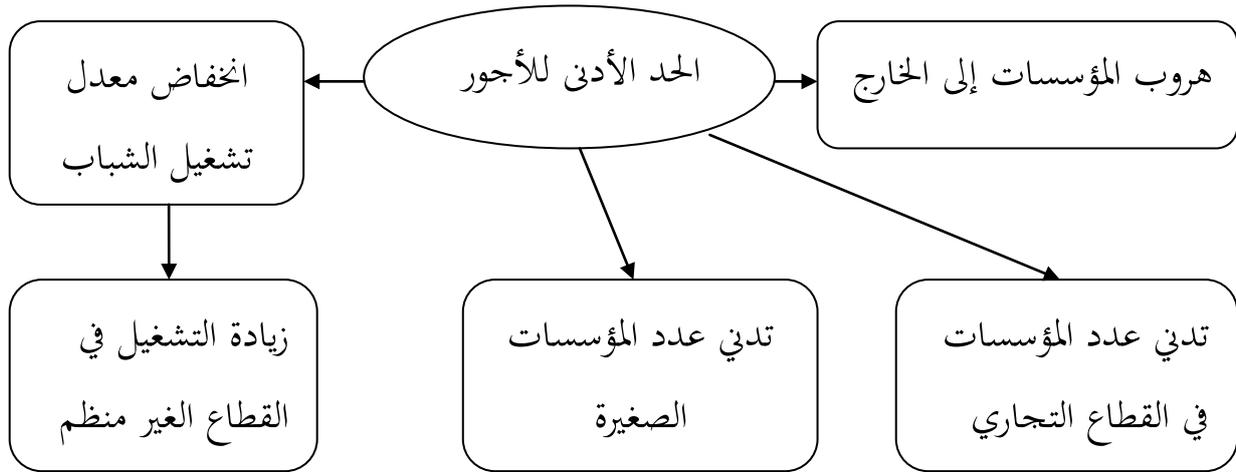
<sup>1</sup>pierre cahuc andré zylberberg « le marché de travail » de BOECK université Bruxelles.1 er édition.2001. P501, 5

<sup>2</sup>.pierre cahuc andré zylberberg,op.cit. p503

إضافة إلى هذا فقد ترمي تشريعات الأجر الأدنى بالعاملين إلى القطاع الغير منظم ، خصوصا المنشآت الصغيرة التي لا تستطيع تشغيل العديد من العمال بسبب ارتفاع الأجور . و يستند هذا الرأي إلى نموذج سوق العمل التنافسي الذي يفترض أن استحداث حد أدنى للأجور أعلى من الأجر التوازني سوف يجبر أصحاب العمل على تخفيض العمالة و يقلل ربحهم في القطاع التجاري و يجبرهم على البحث عن البدائل مثل التكنولوجيا الحديثة خصوصا في المؤسسات الكبيرة و قد يؤدي بهم إلى إسناد الإنتاج للموردين الخارجين من دولة ليست لديها تشريعات الحد الأدنى للأجور أو لديها مستوى أقل من الحد الأدنى للأجور محليا ، أو زيادة أسعار بضائعها و خدماتها و سينعكس ذلك سلبا على القدرة الشرائية للعمال الذين يتقاضون الأجور المتدنية أكثر من العمال ذوي الأجور المرتفعة<sup>1</sup> .

هناك رأي ثالث معارض للحد الأدنى للأجور إذ يرى أن الحد الأدنى للأجور يمنع المنشآت من خفض تكاليف الأجور في فترات الانكماش الاقتصادي مما يؤدي إلى التقصير في الكفاءة الاقتصادية .

الشكل (25): التأثيرات السلبية لسياسة الحد الأدنى للأجور على التشغيل و الاقتصاد



المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على :

- Neumark, D.; Wascher« W. Minimum wages and employment» IZA Discussion Papers No. 2570. 2007.

<sup>1</sup> Neumark, D.; Wascher, W. « Minimum wages and employment» IZA Discussion Papers No. 2570. 2007.

## 3- الآراء المؤيدة للحد الأدنى للأجور :

يرى الباحثين المؤيدين لتشريعات الحد الأدنى للأجر أنه يساهم في تحسين القدرة الشرائية للعمال و تحقيق مستوى معيشي لائق لهم و لي ذويهم ، و يحسن الإنتاجية مما يحتم على أرباب العمل الاستثمار في تدريب القوى العاملة و الالتزام بمعايير السلامة و الصحة و يحتم عليهم كذلك تطوير عملية الإنتاج و إجراء تحسينات في التكنولوجيا. لقد أدت تشريعات الحد الأدنى للأجور في الولايات المتحدة الأمريكية إلى اختفاء المصانع الاستغلالية و بعض الصناعات الطفيلية في الجزء الأول من القرن العشرين التي كانت تعمل بأنظمة العمل بالقطعة و التي لم تكن تحترم قواعد و معايير السلامة و الصحة<sup>1</sup>.

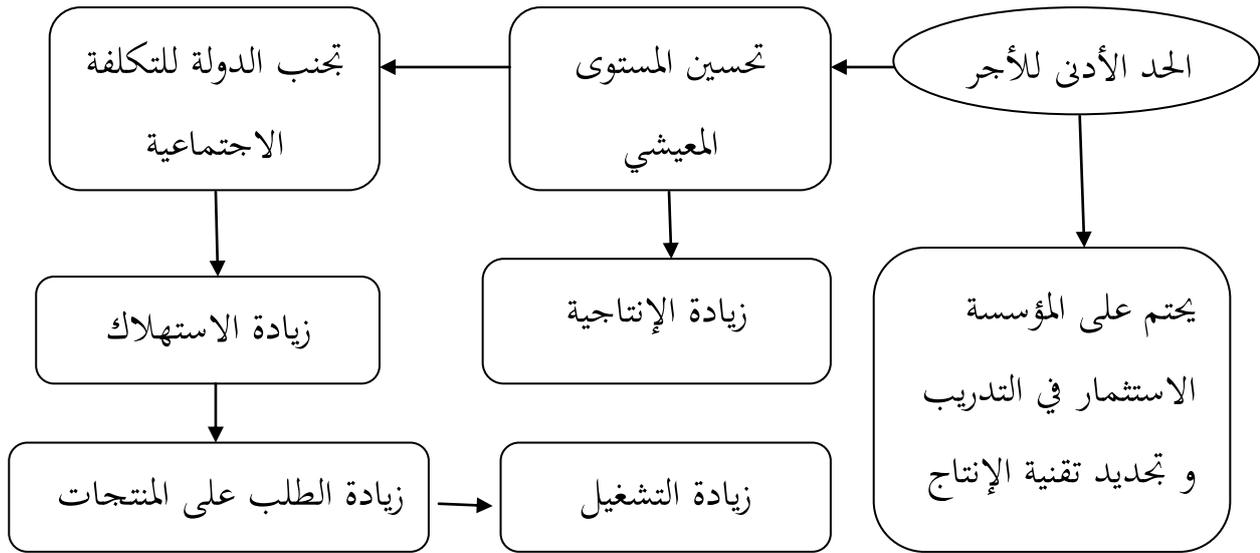
في حين يرى الباحثون في النظرية الكينزية أن الحد الأدنى للأجور رغم أنه يشبط التشغيل لدى أصحاب العمل إلا أنه من جهة أخرى يزيد معدلات التشغيل من خلال تحفيز الاستهلاك لأن العمال منخفضي الدخل من المرجح أن ينفقوا دخولهم أكثر مما يدخرون . و يمكن للحد الأدنى للأجور كذلك أن يرفع من متوسط الأجور مما سيزيد الآثار الاقتصادية على الاستهلاك و العمالة .

وعليه لكي يكون هناك أثر ايجابي لتشريعات الحد الأدنى للأجور على التشغيل يجب وضع أنظمة فعالة لفرض الالتزام و يجب أن يراعي ( الظروف و الأولويات الوطنية و درجة نشاط القطاعات الاقتصادية و المهن المختلفة، درجة التنفيذ و هيكل الحد الأدنى للأجور ، و إنتاجية الاقتصاد ) ، فعندما مثلا تزيد الأجور بمعدل أسرع من الإنتاجية فإنها في نهاية الأمر ستؤدي إلى زيادة التضخم مما سيشكل عقابا للأجراء ، و عليه يجب أن يعكس مستوى الحد الأدنى للأجور كل من إيرادات الإنتاجية العامة و معدل التضخم على النحو الذي يسمح بمشاركة العاملين ذو الأجور المنخفضة في الرفاهية و عدم فقد القدرة الشرائية بسبب التضخم<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>João Saboia« Salaria minimum et distribution de revenu au Brèsil sur la période 1995-2005 évolution et résultat de simulations » Dans Revue Tiers Monde2009/3 (n° 199).

<sup>2</sup> Saget, C. 2004. op.cit. p, pp. 111-116.

الشكل (26) : الآثار الايجابية لسياسة الحد الأدنى للأجور



المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على :

- Saget, C. 2004. op.cit. p. 111-116 .

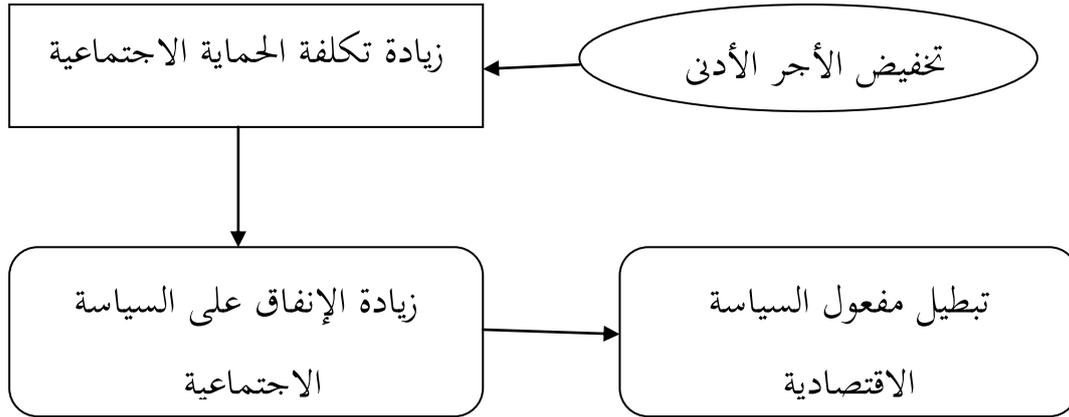
فحسب الاقتصاديين « سيدني و بيتر يسوب » عندما كان يألفان كتاب الديمقراطية الصناعية في تحليلهما للنموذج التنافسي ، اقترحا أن مستوى الأجور يجب أن يوفر العيش اللائق للعامل و أسرته ، و أن الأجور عندما تقل عن مستوى الكفاف ستزيد من التكلفة الاجتماعية المتمثلة في البرامج الاجتماعية لدعم الفقراء و البطالة ، ومن تم زيادة الإنفاق على السياسات الاجتماعية مما سيؤثر بالسلب على أهداف السياسة الاقتصادية المتمثلة في دعم التشغيل المنتج و إقحام الجميع في صنع النمو الاقتصادي و التنمية الاقتصادية<sup>1</sup> . بالتالي فإن رفع مستوى الأجر الأدنى ستفيد المجتمع في نهاية المطاف عن طريق « وقف الانحطاط » و « الإسهام في الفعالية الصناعية » .

و على هذا الأساس تعتبر برامج الحد الأدنى للأجور مستحسنة من وجهة نظر الحكومات لأنها تقلل نفقات برامج الرعاية الاجتماعية، فعند زيادة دخل الفئات الأشد فقرا فإنها تزيد حوافز الانضمام إلى القوى العاملة المنظمة . و لهذا في بعض البلدان كدول أمريكا اللاتينية يتم ربط منافع الحماية الاجتماعية بالحد الأدنى للأجور ، فإذا تم زيادة هذا الأخير ستزيد معاشات و منافع التأمين ضد البطالة و الإعاقة كما هو موجود في البرازيل حيث

<sup>1</sup> مجلة المكتب الدولي للعمل ( أعراف العمل ، والحماية الاجتماعية و التشغيل ) ، المرجع السابق ، رقم 07 ، 2015 ، (النشر الإلكتروني) ISBN

يوجد 2.6 مليون شخص يعيشون على منافع الإعاقة و الفقر و الشيخوخة و 9 ملايين آخرين من العمال الزراعيين الذين لم يدفعوا الاشتراكات يتلقون الحد الأدنى من المعاش<sup>1</sup>.

الشكل(27) : تأثير سياسة الحد الأدنى للأجور على السياسات الاقتصادية و الاجتماعية



المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على مجلة المكتب الدولي للعمل ( أعراف العمل ، الحماية الاجتماعية و التشغيل)، المرجع السابق.

#### 4- تأثيرات تشريعات الحد الأدنى للأجور على الدول النامية و الدول المتقدمة :

نستطيع القول أن هناك تمايز بين تأثير الحد الأدنى للأجور في الدول النامية و المتقدمة و يرجع ذلك إلى درجة تنامي القطاع الغير منظم ، فهو يشكل نصف سوق العمل في الدول النامية .

ففي هذه الأخيرة كثيرا ما يستخدم الحد الأدنى للأجور كنقطة مرجعية للمنافع الأخرى للعاملين مما يؤدي إلى رفع الأجور في القطاع الغير منظم و هو ما يسمى بتأثير « المنارة »<sup>2</sup>.

توضح العديد من الدراسات أن الحد الأدنى للأجور يمكن أن يساعد في حماية القوة الشرائية للعمالة منخفضة الأجر ، ففي كوستاريكا و الهندوراس مثلا أدت الزيادة في الحد الأدنى للأجور إلى الزيادة في متوسط الأجر في القطاع المنظم ، و تعود هذه التأثيرات الإيجابية إلى قوة الالتزام خصوصا في الشركات الكبرى التي استطاعت أن تلتزم بالحد الأدنى للأجور.

<sup>1</sup> Cazes, Sop.cit. p.207

<sup>2</sup>Gindling, T.H.; Terrell, K. «The effects of multiple minimum wages throughout the labor market: The case of Costa Rica,» Labour Economics, Vol. 14, 2007. pp. 485-511.

فإذا تم تحديد الحد الأدنى للأجور على النحو الصحيح يمكن أن يكون له الأثر الإيجابي على الأجور و على العمالة في القطاع المنظم ، و البرازيل أفضل مثال على ذلك حيث تم مضاعفة الحد الأدنى للأجور من 266 ريال برازيلي سنة 2000 إلى 510 ريال برازيلي سنة 2010 ، الشيء الذي انعكس بالإيجاب على زيادة إضفاء الطابع الرسمي للقوى العاملة ، كما ساهم الحد الأدنى للأجور في كولومبيا إلى زيادة تشغيل الإناث في الريف بعد أن اقتصررت تشريعات الحد الأدنى للأجور على قطاع المنسوجات<sup>1</sup> .

باستثناء بعض الدراسات التي خلصت إلى تأثير السلبي لتشريعات الحد الأدنى للأجور على معدلات تشغيل الشباب، فان معظم الدراسات التي أجريت على الدول المتقدمة أثبتت تطبيق تشريعات الحد الأدنى للأجور على صناعة الوجبات السريعة تزيد من مستوى التشغيل.

في الأخير يمكن القول أن تشريعات حماية العمل و حماية الأجر الأدنى يمكنها أن تكون فيصلا في تحديد المؤشرات الاقتصادية و الاجتماعية ، و تحدد منافع بالنسبة للعامل أو البطال أو الدولة أو صاحب العمل . فيجب عند اتخاذ الدولة أي إجراء من هذا النوع الذي يخص تقوية روابط الحماية الاجتماعية أخذها بعين الاعتبار كافة مخلفات و النتائج على المجتمع و الاقتصاد.

<sup>1</sup>Isabelle Bourgeois .«Chômage : l'effet du salaire minimum de référence» Dans Regards sur l'économie allemande 2012/4 (n° 107).

## خاتمة الفصل

بعدما سبق يمكن القول أن فاعلية سياسة التشغيل تقتضي تهيئة الظروف للمؤسسة لكي تعمل بشكل جيد من خلال إطفاء المرونة الداخلية و الخارجية و الوظيفية عليها بحث تصبح قادرة على تغير حجم العمل بالشكل الذي يحقق أهدافها الاقتصادية و تضمن به المزيد من العمالة . على عكس ذلك نجد سياسة الحد من البطالة تعمل على توظيف أكبر عدد من العمالة بغض النظر عن الظروف التي تمر بها المؤسسات. فيمكن معرفة توجهات الدول اتجاه سياسات التشغيل من خلال نوعية الإطار المؤسسي للعمل المعتمد .

إن لبناء نموذج شامل للحماية الاجتماعية لا يكفي إقامة تشريعات عمل صارمة أو زيادة التكلفة الاجتماعية بالإنفاق على نتائج سوق العمل ، بل يجب تبني سياسة اقتصادية ناجحة تذوب فيها السياسة الاجتماعية و تمكن من مشاركة الجميع في تحقيق النمو الاقتصادي ، و تقاسم ثمار هذا النمو من خلال تحسين إنتاجية الرأس المال الاجتماعي و الاستفادة منه هو الآخر في صنع التنمية . و لتحقيق ذلك يجب القيام بمجموعة من الإصلاحات التي تركز بالدرجة الأولى على حكامه سياسية عند اتخاذ إجراءات تخص السياسة الاقتصادية ، كما يستوجب على هذه السياسة أن تركز على النمو بدلا من تركيزها على العمالة ، و يجب كذلك فصل نموذج الحماية الاجتماعية عن نتائج سوق العمل ، فلتحقيق التحول السريع ينبغي تبني مفهوم الدولة الإنمائية الذي يعتمد على القوى الغير ملموسة إضافة إلى مسببات النمو. ولنا خير مثال في التجربة الكورية التي تعد من الدول الناشئة حديثا و التي كانت في الوقت القريب لها نفس المميزات الاقتصادية و الاجتماعية و مرت بنفس ظروف الاقتصادية للجزائر خصوصا في التسعينات و استطاعت أن تخرج من الأزمة و تنتهج سياسة اقتصادية ناجحة مكنتها من تخفيض التكلفة الاجتماعية للدولة ، و تبني نموذج للحماية الاجتماعية منبثق من رحم السياسة الاقتصادية . حيث توجهت إلى سياسة التحفيز الاقتصادي و بناء شبكة البنية التحتية على درجة عالية من الكفاءة ، و الاستثمار في الموارد البشرية و تشجيع الادخار المحلي. أما عن السياسة الاجتماعية فاختصرتها في تدعيم أسعار المواد الغذائية و التحكم في معدل التضخم للحفاظ على القدرة الشرائية للمواطن لتشجيع الاستهلاك ، كذلك قامت بحرمان العمال من تنظيماتهم النقابية و السياسية التي تدافع عن حقوقهم ، بالإضافة إلى ذلك قامت باعتماد إطار مؤسسي للعمل يتميز بتدني مستوى حماية العامل . وقد أثبت التجارب و الدراسات أن الإطار المؤسسي بما في ذلك أعراف العمل هي أيضا سبب تدني مستويات التشغيل في العالم النامي و لها انعكاسات مباشرة و غير مباشرة على مستوى الأداء الاقتصادي ، و عليه يجب ترقية هذه الأعراف بالنحو الذي يخدم الاقتصاد. و الجزائر بطبيعة الحال من الاقتصادية النامية لدى سنحاول في الفصل الموالي معرفة انعكاسات الإطار المؤسسي للعمل و التراكمات الاقتصادية على التشغيل وعلى معدلات البطالة .

# الفصل الثالث

السياسات الاقتصادية و التشغيل

في الجزائر

## مقدمة الفصل

بعد تطرقنا للفصلين السابقين استخلصنا أنه لضمان ديمومة نظام الحماية الاجتماعية يستوجب صياغة سياسة تشغيلية فعالة منبثقة من رحم السياسة الاقتصادية تضمن استمرار خلق فرص عمل منتجة عوض الاهتمام بالنفقات السلبية التي تثقل كاهل خزينة الدولة .

و عليه سنحاول في هذا الفصل التطرق إلى فحوى مختلف السياسات الاقتصادية و أهداف البرامج التنموية المنتهجة في الجزائر و انعكاساتها على مؤشرات العمل ، كذلك سنتطرق إلى مدى ميول فلسفة الجزائر في مجال تشريعات العمل ، سواء في دعم سياسة التشغيل المنتج أو سياسة الحد من البطالة. و لاشك أن عدد المؤسسات الاقتصادية و طبيعتها في الاقتصاد الوطني و حصة القطاع العام و الخاص منها يساهم بشكل كبير في تحديد مميزات سوق العمل . باعتبار أن الظروف و التطورات الاقتصادية التي مرت بها الجزائر و المحيط الاقتصادي الذي تعمل به هذه المؤسسات الاقتصادية يؤثر على مستوى الأداء الاقتصادي لهذه المؤسسات و بالتالي سيؤثر كذلك على مستوى التشغيل الوطني .

لا شك أن تلك التدابير التحفيزية للتشغيل التي جاء بها البرنامج الوطني لمكافحة البطالة و ترقية الشغل لسنة 2008 تهدف إلى تحسين معدلات التشغيل بصفة عامة و تشغيل الشباب بصفة خاصة . لهذا سعت الحكومة جاهدة إلى زيادة الاهتمام بأجهزة التشغيل المتمثلة في ( أجهزة الانتظار ، الإدماج ، خلق النشاط ) .

فمن خلال هذا الفصل سنسلط الضوء على هذه الأجهزة و سنتطرق إلى تطور حصيلة نشاطها المتمثل في حجم التنسيبات الممنوحة للمستفيدين و نصيب القطاع الاقتصادي منها. كذلك سنبين جهود الدولة في مساعدة الشباب البطال في الحصول على الفرصة الأولى للعمل سواء بالإدماج أو بالخلق النشاط في مختلف الأجهزة .

كما لا يفوتنا في الأخير أن نعطي لمحة عن تلك التطورات الاجتماعية الناجمة عن السياسات الاقتصادية المتعاقبة كالتطرق إلى معدل نمو السكاني باعتباره محدد هام لحجم السكان الناشطين ، و التطرق أيضا إلى حجم البطالة و حجم البطالين الذين سبق لهم العمل و إلى تطور معدلات التشغيل حسب الجنس و حسب الفئة العمرية و حسب قطاع النشاط ، كذلك سنحاول معرفة مدى ترابط تطور معدلات التشغيل مع تطور الناتج الوطني الحقيقي خارج المحروقات.

### المبحث الأول : تطور السياسات الاقتصادية و سياسات التشغيل

نستطيع القول أنه لتحقيق أهداف الاجتماعية و المتمثلة أساسا في خلق ديناميكية في استحداث مناصب الشغل تكون مبنية على أسس سليمة تضمن الحفاظ على الأمن و الاستقرار الوظيفي للعمال و استيعاب الوافدين الجدد لسوق العمل ، و من تم تنويع خياراتهم في الحصول على منصب شغل لائق و حمايتهم من خطر البطالة .

و للوصول إلى هذه الأهداف تستطيع الحكومات تحقيق ما تصبوا إليه بانتهاج عدة طرق أو سياسات ( الاقتصادية أو الاجتماعية أو العامة ) ، ومع ذلك تعتبر السياسة الاقتصادية هي السياسة الأساسية و الوحيدة في تحقيق كل من الأهداف الاجتماعية و الاقتصادية.

من أجل كل هذا سنستعرض مختلف السياسات الاقتصادية و برامج التنمية التي انتهجتها الجزائر من أجل تحقيق أهدافها الاجتماعية و الاقتصادية و معرفة مدى مكانة المؤسسة الاقتصادية و سياسات التشغيل ضمن البرامج التنموية. و كذا التطرق إلى دور الإطار المؤسسي في الجزائر في تنظيم علاقات العمل من خلال حماية عنصر العمل و عدم توفير ظروف ملائمة لكي يعمل سوق العمل بكفاءة .

### المطلب الأول : السياسة الاقتصادية و البرامج التنموية

لقد ورثت الجزائر بعد حصولها على الاستقلال وضعاً اقتصادياً متخلفاً، لأن قوته الإنتاجية كانت تتمثل في الزراعة و الصناعة الاستخراجية، مما انعكس سلباً على الوضعية الاجتماعية، فغالبية المواطنين وجدوا أنفسهم أثناء الاستقلال مستبعدين من الحياة الاقتصادية ، مما استدعى على الدول السعي وراء تبني اقتصاد الموجه يضمن العدالة الاجتماعية لكل المواطنين ، و لإنجاح مبدأ العدالة الاجتماعية لجميع الأفراد اعتمدت الجزائر مند مطلع الستينات على عدة نماذج و برامج كانت على النحو التالي :

#### 1- نموذج التنمية الذاتية المتمثل أساساً في نموذج الصناعات المصنعة :

لقد اختيرت المؤسسات العمومية كأداة أمثل لتنفيذ هذا النموذج عن طريق استثمارات ضخمة في كل من صناعة الحديد و الصلب و الصناعة الطاقوية ، المحروقات و الصناعة البتركيماوية لما لهم من تأثير على القطاعات الأخرى كالزراعة و الصناعات الخفيفة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> عبد الله بن دعيدة « التجربة الجزائرية في الإصلاحات الاقتصادية : الإصلاحات الاقتصادية و سياسات الخصخصة في البلدان العربية » بحوث الندوة الفكرية التي نظمها المركز الوطني للدراسات والتحليل الخاصة بالتخطيط الجزائر ، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت. 1999، ص 356

وكان ينتظر من هذه المؤسسات أن تبلغ النضج في الثمانينات إلا أن النتائج لم تكن في المستوى المطلوب و انخفاض الناتج الداخلي الخام ، مما حتم إحداث تغيير جذري في السياسة الاقتصادية في بداية الثمانينات ، حيث عمدت الدولة إلى توقيف بعض الاستثمارات الموجهة إلى المشاريع الضخمة و تغير هيكل الاستثمارات على حساب القطاع الصناعي لصالح قطاع الخدمات " المستشفيات ، الطرقات ، السكن ...". و قد ازدادت من تدهور الأوضاع الأزمة البترولية لسنة 1986 التي أظهرت ضعف السياسة الاقتصادية المنتهجة خاصة في ما يخص ضعف الموارد المالية الموجهة لتمويل الاقتصاد ، كما كشفت هشاشة نظام التراكم في القطاع الصناعي العمومي<sup>1</sup> .

و للحد من هذه الاختلالات قامت الجزائر بإصلاحات اقتصادية ذاتية تتمثل في إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية العمومية من أجل تعميم التسيير الناجح لكافة المؤسسات العمومية و القيام بالتطهير المالي . كذلك تم وضع خطوات نحو اتجاه السوق بإعطاء الاستقلالية للمؤسسات . لقد كانت نتائج هذه الإصلاحات محدودة و تم بعدها تبني برنامج التصحيح الهيكلي المدعوم من البنك العالمي و صندوق النقد الدولي<sup>2</sup> .

## 2 - برنامج التعديل الهيكلي و الاستقرار الاقتصادي (1994-1998):

يهدف إلى القضاء على الاختلالات الاقتصادية الداخلية و الخارجية و إعادة تخصيص الموارد الاقتصادية لرفع كفاءة الاقتصاد و تحريره باعتماد على آلية السوق و الحد من دور الدولة في الحياة الاقتصادية<sup>3</sup> ، و إعطاء الاستقلالية الكاملة للمؤسسات في اتخاذ القرارات الإدارية و المالية على أساس السوق و المؤشرات الربحية الاقتصادية و المالية و حرية تحديد الأسعار و تقليص دور خزانة الدولة في تمويل عجز تلك المؤسسات ، كما اتخذت إجراءات لإصلاح نظام الأجور و تغيير سياسات نظام الدعم و إلغاء التمييز بين القطاع العام و الخاص فيما يخص القروض و أسعار الفائدة<sup>4</sup> . و على العموم يهدف برنامج التعديل الهيكلي إلى تبني بعض الإجراءات للتأثير على العرض و بعث النمو الاقتصادي في الأجل المتوسط و دعم القطاع الخاص في إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسط من أجل تخفيف الضغوط الاجتماعية المترتبة على حل و خصوصية المؤسسات العامة .

<sup>1</sup>Abdraham chibi , Mohamed benbouziane, sidi Mohamed chekouri« The macroeconomic effects of fiscal policyshocks in Algeria: an empirical study , economic research forum » Working paper No 536, August 2010 .

<sup>2</sup>إسماعيل بوخواوة، سمراء دومي « المؤسسات الاقتصادية الجزائرية في مرحلة اقتصاد السوق» مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة، العدد 6، جوان 2002.

<sup>3</sup>مدني بن شهرة « الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل: التجربة الجزائري» الطبعة الأولى، دار الحامد، عمان، 2009، ص 130.

<sup>4</sup>علي بطاهر « التحرير و الإصلاح الاقتصادي في الجزائر» مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا ، العدد الأول، ص 18.

### 3- مرحلة تطبيق برنامج الإنعاش الاقتصادي (2001-2004) :

يهدف هذا البرنامج إلى التخفيف من الآثار الاجتماعية و تحسين مستوى المعيشة و إعطاء دفعة جديدة للنمو الاقتصادي و دعم المؤسسات و يهدف أيضا إلى إنعاش الأنشطة الزراعية المنتجة و تعزيز الخدمات العمومية و إعادة الاعتبار للمنشآت القاعدية . و قد انعكس هذا البرنامج بالإيجاب على معدل نمو الناتج الحقيقي و المحلي و على معدل نمو كل من القطاع البناء و الأشغال العمومية نتيجة المشاريع الاستثمارية الضخمة و نمو قطاع الخدمات (خاصة خدمات النقل و التوزيع و التجارة ) و بدرجة أقل قطاع الصناعي ، في حين انخفض معدل نمو القطاع الفلاحي و هذا خلال الفترة (2001-2004) . إذن ما ميز هذا البرنامج هو عدم تأثير الإنفاق الحكومي على القطاعات المنتجة كالقطاع الفلاحي و القطاع الصناعي بل استهدف خلق الثروة و تحسين التشغيل في القطاعات التي أوكلت للقطاع الخاص كالبناء و الخدمات و الأشغال العمومية<sup>1</sup> .

### 4- البرنامج التكميلي لدعم النمو (2004-2009) :

جاء هذا البرنامج لتكملة البرنامج السابق و يهدف إلى دعم النشاطات الإنتاجية الفلاحية و الصيد و الموارد المائية و النهوض بقطاع الاتصالات و استحداث مؤسسات صغيرة و متوسطة في هذا المجال ، فاستطاع هذا البرنامج أن يواصل النمو في شتى القطاعات مع انتعاش طفيف للقطاع الفلاحي و الصناعي رغم الجهود المبذولة للنهوض بمهاذين القطاعين المهمين في خلق الثروة و استيعاب العمال<sup>2</sup> .

### 5- برنامج توطيد النمو الاقتصادي (2010-2014) :

خصص هذا البرنامج لتأهيل الموارد البشرية لمواكبة التطلعات الاقتصادية المسطرة لإنجاح البرامج الاقتصادية ، و كذا تم دعم التنمية الريفية و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و إنشاء مناطق صناعية و بني تحتية لتنويع النسيج الاقتصادي . فخلال هذه الفترة سجل انخفاض في معدل النمو خارج المحروقات من 9.3% سنة 2009 إلى 5.2% سنة 2011 ، و يكمن السبب الرئيسي وراء هذا الانخفاض هو أن القطاعات المسؤولة عن النمو خارج المحروقات ( قطاع البناء و الأشغال العمومية و التجارة ) سجلا انخفاضا في معدل نموها ، فقد بلغ نمو قطاع البناء و الأشغال العمومية 3% سنة 2011 بينما كان سنة 2009 8.2%<sup>3</sup> و هذا راجع إلى أن غالبية الورشات

<sup>1</sup>http/ www.bouteflika2009. com/ arabe/content/view/427/84 بتاريخ 2015/02/26

<sup>2</sup>La Banque Mondiale « la recherche d'un investissement public de qualité» Volum 1, une revue des Dépenses Publiques, http/ documents,banqemondiale. Org

<sup>3</sup>محمد بمقاسم حسن ييمول « سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر » الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجزائرية ، الجزائر، 1999.ص 37-36.

البناء و البنى التحتية تم استكمالها ، في حين أن قطاع الصناعة لا زال يعاني منذ البداية وهذا لعدم وجود استراتيجية واضحة المعالم خاصة به ، فالسلطات أغلقت العديد من المؤسسات الصناعية العمومية لغرض تخصيصتها و إعادة هيكلتها أكثر من تلك التي تم إنشاؤها و هذا ما أثر كثيرا على إنتاجية هذا القطاع<sup>1</sup>.

إن ضعف البرامج الهيكلية التي قامت بها الجزائر و تشوه الهياكل الاجتماعية و الإنتاجية هو الذي أعاق نمو الاستثمار المنتج و حتما عليها عدم تنويع اقتصادها . كذلك من بين الأسباب التي أدت إلى عدم تحقيق الأهداف الاقتصادية رجع إلى « أن السياسات الاقتصادية و الأدوات المختارة و القرارات الحكومية التي اتخذتها الجزائر تحمل مجموعة من التناقضات مما يصعب عملية تقييمها ، لأن التأخر الاقتصادي الذي شهدته الجزائر ناجم عن التناقضات أصحاب القرارات الاقتصادية و الاجتماعية<sup>2</sup> . حتى بالنسبة لدرجة الاعتماد على المؤسسات الاقتصادية و كيفية تفعيل دورها و مكانتها في الجانب الاقتصادي و الاجتماعي سواء من حيث خصوصيتها أو حتى تسيرها بكفاءة ، أو من حيث خلق عدد مناسب من المؤسسات صغيرة و متوسطة التي تلاؤم طبيعة النشاط الاقتصادي و تتماشى مع درجة الانتقال إلى اقتصاد السوق ، فكل هذه الظروف لم تساهم في تحقيق الأهداف المسطرة.

**المطلب الثاني : مكانة المؤسسة في الاقتصاد الجزائري والتحول من نموذج المؤسسات الكبيرة إلى نموذج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:**

تعد المؤسسات الاقتصادية موطن خصبا للتشغيل المنتج للقيمة المضافة ، فديمومة خلق مناصب الشغل تعني استجابة السياسات الاقتصادية لمحفزات النمو الاقتصادي الخالق الثروة و المرتكز بدوره على نمو المؤسسات الاقتصادية ، من خلال المساهمة في تفعيل النشاط المؤسسة و توسيع النسيج الاقتصادي و تنويعه بين المؤسسات الاقتصادية الخاصة و العامة.

<sup>1</sup> Smail Benamara « Les Perspectives Offertes par Le Marché Algérien grâce au Plan Quinquennal 2010-2014 » forum économique sur le conseil de coopération du Golf et le Maghreb, 20/10/2010, Montréal, Québec, P8 <http://www.qc.cme-ca/download.Php>

<sup>2</sup> Ahmed Touil, Radia Bouchaour « Choix de politique économique et cohérence de la décision publique: Comprendre le retard économique » les cahiers du cread – Vol 115 /2016

## 1- الاعتماد على المؤسسات الاقتصادية الكبيرة كخيار اقتصادي تنموي:

يرجع اعتماد على المؤسسات الكبيرة كخيار أمثل من أجل تحقيق الأهداف الاجتماعية و الاستفادة من الناحية الاقتصادية من مزايا الحجم ، ككثافته تكلفة الوحدة المنتجة بسبب كثرة الإنتاج و التوزيع الأمثل للتكاليف الثابتة، إلا أن الأزمات الاقتصادية في السبعينيات التي أثبتت عجز المؤسسات الكبيرة في مجابتهتها خاصة تلك التي تتميز بكثافة رأس المال .

### 1-1 أسباب فشل مؤسسات القطاع العام :

- ترجع أسباب فشل مؤسسات القطاع العام إلى ارتفاع تكاليف الإنتاج و الصدمة البترولية ، مما أثر على ضعف النشاط الاستثماري<sup>1</sup> . فحسب « Toress » تكمن عوامل ضعف نموذج المؤسسات الكبيرة إلى طبيعة التغيرات (السوسيو- اقتصادية) خاصة في ما يتعلق بتقسيم السوق الذي يفسر بتعدد الاحتياجات إلى السلع و الخدمات المتباينة من حيث الجودة و الأسعار ، و التي لا يمكن توفيرها من خلال المؤسسات الكبيرة التي تسعى إلى تحقيق التخصص العمودي بل يمكن تحقيق ذلك عن طريق خلق عدد كبير من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة<sup>2</sup> .

- تتميز مؤسسات الكبيرة للقطاع العام بميزة خاصة على صعيد تنظيم العمل ، تضعف فيها أهمية نظام الحوافز كمحرك لزيادة فعالية العمل (الإنتاجية). كما أن عدم توجه أهداف مؤسسات القطاع العام نحو السوق بشكل صريح و توجيهها إلى بعض الأهداف الأخرى الغير اقتصادية أدى إلى ضيق أفقها على مستوى التوسع ، وهو ما أفقدها الديناميكية الأساسية التي تسمح لها بتحديد أداة الإنتاج و بالتالي تنشيط سوق العمل.

- التوجه نحو تحويل مؤسسات القطاع العام إلى آلية لامتصاص البطالة ، عن طريق كثافة التوظيف ، قد أدى إلى تراكم عنصر العمل بشكل غير مبرر اقتصاديا . ولم يؤدي هذا الأمر إلى تزايد ما يسمى "البطالة المقنعة" في القطاع العام فحسب ، بل تحولت اليد العاملة الفائضة عن الحاجة الحقيقية للمؤسسات إلى عبء عليها، وهو ما أدى إلى تآكل الإنتاجية التي تعتبر المصدر الرئيسي للتوسع. كما عمل اضمحلال الإنتاجية على تآكل رأس مال المؤسسات العمومية.

- فلسفة القطاع العام المرتكزة على ضرورة وجود مؤسسات الضخمة ممتدة الفروع أدت إلى بروز خاصيتين هامتين من زاوية التشغيل ، الأولى تتمثل في انتفاء خاصية التنوع في النسيج الإنتاجي تختفي معه كل ظروف

<sup>1</sup> Torres O« économie d'entreprise, organisation et stratégie à l'aide de la nouvelle économie» Economica, Paris, 2000,P67.

<sup>2</sup> Planque B« Le développement local dans la mondialisation, dans Territoire et Développement Économique» sous la direction de M.A. Proulx, l'Harmattan 1998, p. 5-23

المنافسة مما يدخل المؤسسات الاحتكارية القائمة في أنشطة روتينية تفقد معها يوميا جزءا من مقوماتها الإنتاجية و بالتالي مقوماتها في مجال التشغيل، أما الثانية تتمثل في ضعف مرونتها على مستوى التنظيم و هو الضعف الذي تضحل معه قدراتها الديناميكية في مجال التشغيل. بالفعل لا تستطيع المؤسسات الكبيرة التكيف السريع مع تطور الأنشطة والمهن الاقتصادية و هو الأمر الذي يفوت عليها فرص الاستفادة من هذه التطورات لحساب زيادة التشغيل<sup>1</sup>.

## 2- الاعتماد على المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كخيار استراتيجي :

في ظل تلازم الخاصيتين (انتفاء التنوع وضعف المرونة) في مؤسسات القطاع العام ظهرت أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كآلية مفضلة لتنشيط سياسة التشغيل أساسا بسبب قوة التنوع الذي تخلقه على مستوى النسيج الإنتاجي و مرونتها الكبيرة التي تجعلها تتكيف مع ظهور أنشطة جديدة (إنشاء مؤسسة صغيرة أو متوسطة سهل نسبيا).

تعد تجربة الجزائر في مجال إنشاء و تفعيل دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة متأخرة بالمقارنة مع معظم الدول الأوروبية و الولايات المتحدة وغيرها من الدول التي سبقتنا إلى التحرير الاقتصادي و المالي، حيث أن معظم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية ظهرت بعد سنة 1993 ، وذلك من خلال قانون الاستثمار الذي سمح بتوحيد المعاملة بين القطاع الخاص و العام ، و يمكن تحليل عوامل انتقال الاقتصاد الجزائري من نموذج المؤسسات الكبيرة إلى نموذج المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من خلال زاويتين أساسيتين هما تطور التشريع المنظم للقطاع الخاص و آثار الخصوصية.

## 2-1 دور التشريع المنظم للقطاع الخاص :

في البداية كانت هناك بعض القيود على عملية الخصخصة ، فكان الهدف الأساسي من تلك القيود يكمن في عدم السماح للقطاع الخاص بالتوسع لكي لا يهيمن على القطاعات الحيوية للاقتصاد الوطني ، وسمح له بممارسة النشاط الاقتصادي في الحدود المدروسة و في بعض القطاعات المتروكة من طرف المؤسسات العمومية ، كقطاع الصناعات الغذائية، الصناعة الميكانيكية و الصناعات النسيجية. وظل القطاع الخاص مقيدا بالتشريعات الهادفة إلى عدم توسعه إلى غاية إصدار قانون النقد والقرض الذي سمح لأول مرة لغير المقيمين بتحويل رؤوس الأموال إلى الجزائر لتمويل أية نشاطات اقتصادية ، إلا أن القانون قد تضمن عبارة صريحة تمنع الخواص من ممارسة بعض

<sup>1</sup> لطرش الطاهر « مكانة السياسة النقدية ودورها في المرحلة الانتقالية إلى اقتصاد السوق في الجزائر » أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه دولة، المدرسة العليا للتجارة ، (2005)، ص 156.

الأنشطة الاقتصادية المحصنة للدولة أو المؤسسات المتفرعة عنها ، وهذا الإجراء قد تم إلغائه بموجب قانون الاستثمار لسنة 1993 ، الذي أكد على ضرورة التوحيد بين القطاع العام و الخاص .

### 3- آثار الخصخصة:

تعززت مساعي تحرير رأس مال المؤسسات العمومية بعد إبرام اتفاقية برنامج التعديل الهيكلي مع صندوق النقد الدولي في سنة 1995 و الذي اعتبر الخصخصة جزءا هاما في تنفيذ الإصلاحات الهيكلية، وذلك ليس باعتبارها كأداة لرفع الأداء ، وإنما كعملية لمعالجة الروتين الإداري ، وكأداة لخلق الاستقرار والتوازن بعيدا عن تدخل الدولة<sup>1</sup> تم وضع أول برنامج للخصخصة سنة 1996 بالتعاون مع البنك العالمي ، بعد تجميع المؤسسات العمومية الاقتصادية في 11 شركة قابضة قطاعية ، و 5 شركات قابضة جهوية في سنة 1997 تجمع المؤسسات المحلية ، و مع نهاية سنة 1996 تم تصفية 826 مؤسسة ، منها 464 بيعت لصالح العمال ، أما الشركات الكبرى التي يزيد عددها عن 400 شركة تم الإبقاء عليها مع إعادة هيكلتها ماليا ، وفي نهاية 1997 تم تصفية 76 شركة منها و كانت معظمها من قطاع البناء والانجاز ، أما برنامج الخصخصة لسنة 1997 فقد تضمن 250 شركة كبرى<sup>2</sup> .

تواصلت عملية خصخصة المؤسسة العمومية بوتيرة ضعيفة بعد سنة 1998 و يرجع ذلك بالدرجة الأولى إلى الوضعية الصعبة لتلك المؤسسات ، فمن بين 1112 مؤسسة قابلة للخصخصة في سنة 2003 منها 731 مؤسسة في وضعية صعبة . وقد وصل إجمالي المؤسسات التي خصصت إلى 192 مؤسسة ما بين سنة 2003 و 2007<sup>3</sup> .

لقد أصبحت المؤسسات الاقتصادية بعد البرامج المتعددة للخصخصة تتكون من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القطاع الخاص و العام و هذا سعيًا من السلطات العمومية في رفع أداءها ووعيا منها بالدور الفعال الذي تلعبه في الاقتصاد و المجتمع .

### المطلب الثالث : تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر

#### 1- تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر حسب الإطار القانوني :

بفضل عملية خصخصة المؤسسات الاقتصادية العامة ، و إيمان من الحكومة الجزائرية بضرورة تحمل القطاع الخاص جزءاً من مسؤولياته الاجتماعية و الدور الفعال الذي يلعبه في الجانب الاقتصادي ، سعت الجزائر على تشجيع

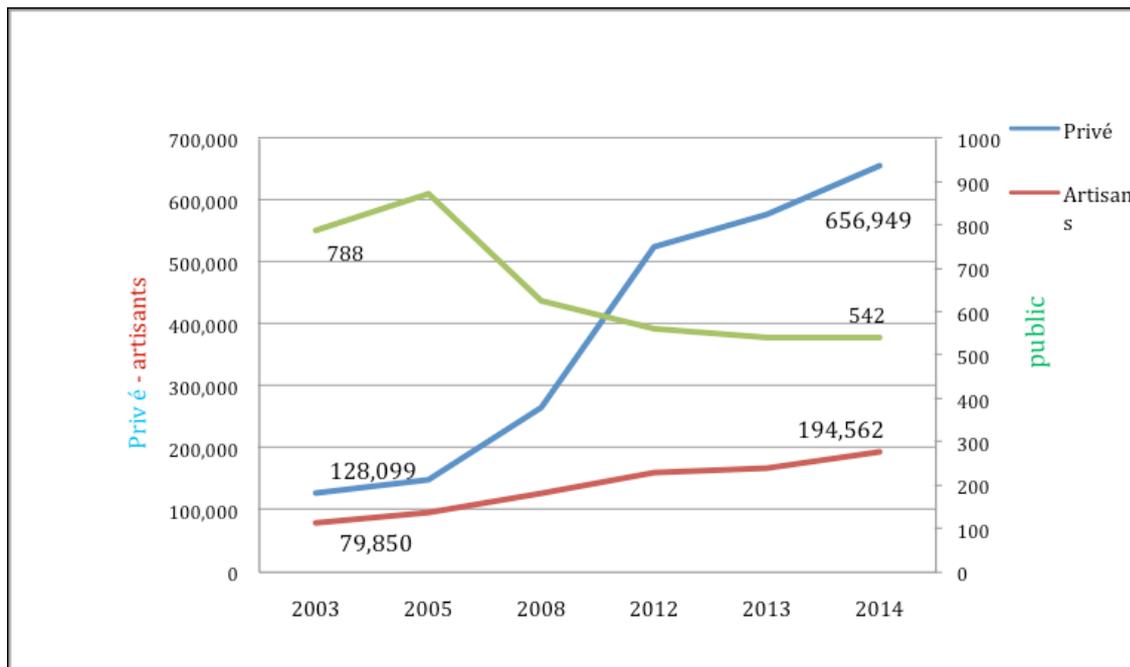
<sup>1</sup> القاضي أنطوان أ. « الخصخصة، التخصيص، مفهوم جديد لفكرة الدولة ودورها في إدارة المرافق العامة» منشورات الحلبي، بيروت، 2000. ص 65

<sup>2</sup> النشاشيبي ك. أ. وآخرون، الجزائر « تحقيق الاستقرار والتحول إلى اقتصاد السوق» صندوق النقد الدولي، واشنطن، 1998. ص 1

<sup>3</sup>Sadi N. E« la privatisation des entreprises publiques en Algérie, objectifs, modalités et enjeux» O.P.U., Alger, 2005,p 207

عملية إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و ذلك بإنشاء أجهزة متنوعة لخلق النشاطات و الاستثمار الذي انعكس بالإيجاب في تطور عدد المؤسسات من 208737 مؤسسة سنة 2003 إلى 852053 سنة 2014 بمعدل نمو قدره 24.5% ، في حين كان نمو المؤسسات الخاصة متسارعا من 128099 مؤسسة إلى 656949 مؤسسة في نفس الفترة . بينما المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العامة سجلت انخفا قدره 246 وحدة في 10 سنوات . المؤسسات الحرفية هي الأخرى عرفت نمو مستمرا و هذا راجع إلى التسهيلات و الامتيازات التي تمنحها الدولة في هذا المجال . فرغم هذا الانجاز المحقق في كمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة إلا أنها لم تصل العدد المطلوب من مستوى التغطية الاجتماعية و الاقتصادية ، باعتبار أن النسبة كثافة المؤسسات في الجزائر نجدها 21 مؤسسة لكل 1000 نسمة من السكان فهذا العدد لا يزال لم يصل إلى مستوى الكثافة العالمية 45 مؤسسة لكل 1000 ساكن<sup>1</sup> . إذن على الجزائر مضاعفة الجهود للبلوغ الكثافة العالمية ، و هذا لا يمكن تحقيقه إلى باعتماد استراتيجية اقتصادية كخلق مؤسسات صغيرة في النشاطات المتكاملة أو التابعة لنشاط المؤسسات الكبيرة .

الشكل (28) : تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر (2003-2014)



**source:**Rapport national sur le Développement Humain 2013-2015; Quelle place pour les jeunes dans la perspective du développement humain durable en Algérie2016. p118.

<sup>1</sup>Rapport national sur le Développement Humain 2013-2015«Quelle place pour les jeunes dans la perspective du développement humain durable en Algérie»2016. p118

## 2- نمط النشاط الاقتصادي للمؤسسات الاقتصادية:

رغم الجهود التي تبذلها الدولة عن طريق الأموال الضخمة التي تم ضخها في مختلف برامج التنمية من أجل تنويع اقتصادها و جعل المؤسسة الاقتصادية هي المحرك للاقتصاد و النهوض بمختلف القطاعات خاصة القطاعات المولدة للقيمة المضافة و كثيفة الاستخدام لليد العاملة " الصناعة و الفلاحة " ، إلا أن النمط الاقتصادي للمؤسسة لم يتغير ، حوالي 81% من إجمالي المؤسسات تنشط في قطاعي الخدمات و الأشغال العمومية ، الذي يشكل المعدل الأعلى لروح المبادرة في قطاع الخدمات ب 10.1 في السنة في حين عصب الاقتصاد القطاع الصناعي لم يتعدى 15% من إجمالي نشاطات المؤسسات مما يفسر عزوف على الاستثمار في هذا المجال و تفضيل أصحاب العمل على توجيه أموالهم للنشاطات ذات الربح السريع كقطاع الخدمات التي عرفت ارتفاعا ب 8.2% بين سنتي 2013 و 2014 حيث قدر عددها سنة 2014 ب 10878 مؤسسة . كذلك القطاع الفلاحي الذي يكاد يضمحل و يتلاشى ، حوالي 1% من إجمالي نشاطات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة فقط و يعرف معدل متدني لروح المبادرة ب 9.1 .

## الجدول (09) :نسبة النشاط لكل قطاع للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة (2013-2014)

|         | الخدمات | الصناعة الإنتاجية | البناء و الأشغال العمومية | الطاقة و المعادن | الفلاحة |
|---------|---------|-------------------|---------------------------|------------------|---------|
| 2013(%) | 49.76   | 15.90             | 32.85                     | 0.49             | 1       |
| 2014(%) | 50.63   | 15.72             | 32.15                     | 0.49             | 1.01    |

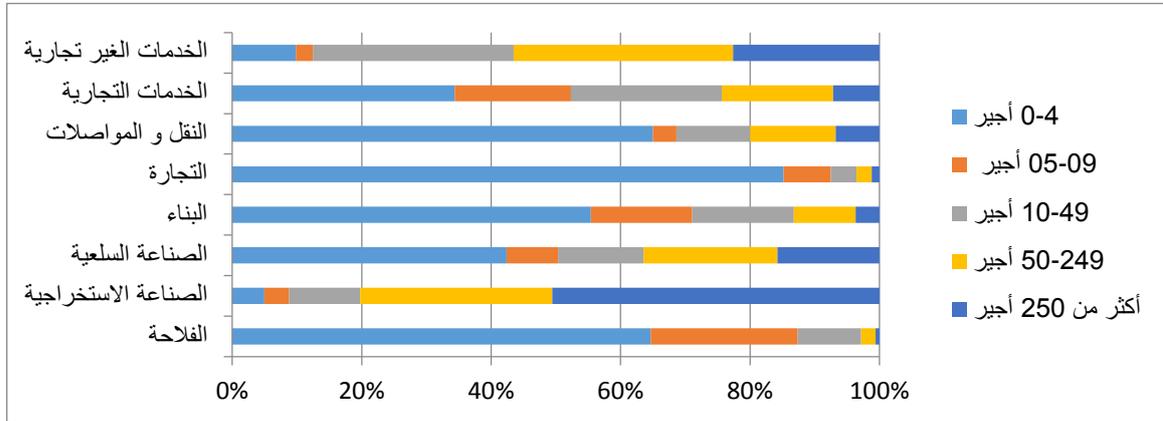
**source:**Rapport national sur le Développement Humain 2013-2015; Quelle place pour les jeunes dans la perspective du développement humain durable en Algérie2016. p198

## 3- نمط المؤسسات الاقتصادية حسب قطاع النشاط الاقتصادي:

إذا تتبعنا نمط المؤسسات الاقتصادية الناشطة في كل قطاع على حدة ، نجد أن القطاعات الأكثر نشاط (الخدمات و الأشغال العمومية و التجارة ) تتألف بالدرجة الأولى من مؤسسات ذات (0-4) عامل ، حيث تصل إلى حوالي 80% في قطاع التجارة و 60% في قطاع البناء و 65% في قطاع النقل و المواصلات ، و تقلص عدد المؤسسات الناشطة في هذه القطاعات بارتفاع حجمها ( حسب عدد الأجراء ) . في حين يشكل القطاع الفلاحي الاستثناء ، فهو قطاع لا يحض بنفس الحجم من النشاط إلا أن نسبة المؤسسات ذات (0-4) عمال تصل 65% . أما نسيج القطاع الصناعي خصوصا الصناعة السلعية فنجد تنوعا في حجم المؤسسات الاقتصادية و نجد نفس الخصائص في ما يخص تنوع حجم المؤسسات في كل من قطاع الخدمات التجارية و الغير التجارية ،

بينما الصناعة الاستخراجية فهي عكس القطاعات الأخرى حيث تشكل المؤسسات الأكثر من 250 عامل النسبة الأكبر تقريبا 55% من النسيج الصناعي .

الشكل (29) : توزيع المشتغلون حسب قطاع النشاط و حجم المؤسسة (2013)



المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على :

-ONS : Collections Statistiques N°185. Série S : Statistiques Sociales «Enquête emploi Auprès Des Ménages» 2013. p:51

إن هذا التباين مرده تعاقب البرامج و الإصلاحات الاقتصادية و فشل السياسات الاقتصادية بتنوع الاقتصاد و النهوض بالقطاع الصناعي و الفلاحي و عدم القدرة على خلق بيئة تنافسية ، و هناك بعض العقبات الأخرى التي تقف وراء نجاح قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كضعف التمويل و استفحال النشاط الغير رسمي و الرشوة ومشكل العقار و غيرها من الأسباب الأخرى كما يوضح الشكل التالي .

الشكل (30) : معوقات قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر



المصدر: تقرير البنك العالمي 2010 ، أنظر موقع الواب :

-<http://rru.worldbank.org/BESnapshots/Algeria/default.aspx>

إن صعوبة المناخ العام الذي تعمل فيه مؤسسات القطاع الخاص بشكل عام و المؤسسات المتوسطة و الصغيرة بشكل خاص ، وعلى الرغم من جهود الدولة في دعم هذه المؤسسات ، على اعتبار أنها تمثل رافدا حيويا في مجال التشغيل ، إلا أن هيمنة القطاع العام لسنوات طويلة مدد المنطق السلوكي الذي تولد عنها خلال هذه السنوات . و يستمر هذا المنطق بشكل أو بآخر في تشكيل جدار نفسي ما فتئ يؤخر التحولات الهيكلية و التنظيمية لفائدة المبادرة الخاصة و لاسيما المبادرة التي تقوم بها المؤسسات المتوسطة والصغيرة<sup>1</sup>.

### المطلب الثالث خصائص الإطار المؤسسي لسوق العمل في الجزائر و طبيعة الدور الذي يلعبه في سياسة التشغيل:

يشكل الإطار المؤسسي بالذات أهمية كبيرة في صلابة سوق التشغيل و ضعف فعالية سياسة التشغيل. و يعكس هذا الإطار المؤسسي عبر مختلف تطور مراحل التنمية و وسائل إدارتها الإرادة الحكومية في اعتماد منطق الحد من البطالة كمقاربة أساسية لمحاربة البطالة في البلاد. و جعلها بذلك تفتقد إلى المبادرة القوية و تواصل التحرك تحت نوع من الضغط الاجتماعي المتواصل.

#### 1- دور القانون الأساسي العام للعمل:

لا شك أن القانون الأساسي للعمل خلال العهد الاشتراكي كان يعكس نظرة السلطات العمومية إلى مسألة العدالة الاجتماعية من جهة ، و العدالة المهنية من جهة أخرى . حيث تقتضي حماية العدالة المهنية وضع العامل في منأى عن أي تهديد في الوظيفة التي يحتلها وبشكل مستقل عن كل الظروف المحيطة به بغض النظر عن الوضعية الاقتصادية أو المالية للمؤسسات و بغض النظر عن إنتاجية العمال ، أما خلال فترة الإصلاحات الاقتصادية فجاءت عدة نصوص تشريعية و تنظيمية في مجال علاقات العمل منها ما هو تطبيقي لقانون الأساسي للعمل و منها ما جاء لتكثيف علاقات العمل مع الوضع الجديد الذي فرضته الإصلاحات الاقتصادية، كقانون إنهاء الخدمة لأسباب اقتصادية أو قانون الخاص بالأجور المتمثل في إدخال تخفيف بسيط في هذا المجال بإخضاع تحديد الأجور في المؤسسات الاقتصادية إلى مفاوضات جماعية بين أرباب العمل والنقابات وليس إلى قواعد قانونية كما كان معمول به سابقا .

<sup>1</sup> لطرش الطاهر ، مرجع سبق ذكره ، ص 158

إن الإطار المؤسسي الجديد لا يزال يميل بشكل لافت إلى حماية عنصر العمل و ليس إلى توفير الظروف الملائمة لكي يعمل سوق العمل بكفاءة ، وهو ما يجعلنا نستطيع وصف هذه القوانين بالحمائية. تعتبر من وجهة نظر المؤسسات إطارا تقيديا يصعب ضمنه استعمال عنصر العمل كآلية لضبط النشاط الاقتصادي لهذه المؤسسات<sup>1</sup>.

تعمل الحكومات حاليا في الجزائر جاهدة إلى تبني مشروع جديد في الأفق لتعديل قانون العمل يسير بشكل مغاير عن سابقه يخدم أكثر مصالح أصحاب العمل و ينهي مختلف أشكال حماية العامل و يكرس السياسة الاقتصادية الهادفة ، كالعودة إلى عقود العمل المؤقتة وغير الدائمة ، ومنع النقابيين من المشاركة في لجان المساهمة أو التصويت في مجلس الإدارة<sup>2</sup>.

## 2- تأثيرات الإطار المؤسسي على سوق العمل في الجزائر :

إن تبني الجزائر لمثل هذا الإطار ينجر عليه آثار ملزمة في سوق العمل يمكن الإشارة إلى أهم عنصرين فيها :

### 1-2 ضعف مرونة العمل :

من الواضح أن لضعف المرونة بمختلف حالتها ( أي المؤسسات غير قادرة على تغيير حجم العمل بسهولة تماشيا مع تطور الطلب و عدم إمكانية استخدام لعقود العمل المحدودة عند التوظيف ، كذلك لا تستطيع المؤسسات اللجوء إلى تعديل مدة العمل تماشيا مع تطور النشاط مثل تقليص ساعات العمل القانونية ، و لا يمكن للمؤسسة أيضا اللجوء لتغيير مناصب العمل دون تحمل تكاليف إضافية كبيرة ) تعتبر من الصفات الثابتة في سوق العمل في الجزائر ، حيث لا توجد أية إمكانية لانتهاء عقد العمل قبل بلوغ سن التقاعد إلا في حالات جد استثنائية مثل الإقصاء بسبب تأديبي أو وفاة العامل ، من جهة أخرى لا يشير قانون العمل إلى أي إمكانية لتعديل مدة العمل كقاعدة تستعملها المؤسسات لمواجهة تطور السوق ، بينما يؤكد على ضرورة توضيح منصب العمل بكل دقة بالنسبة لكل عامل يتم توظيفه مع عدم الإشارة إلى أي إمكانية لتغيير هذا المنصب عندما تقتضي الظروف ذلك إلا في حالات الإجراءات التأديبية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>فتححي وردية «ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري» رسالة دكتوراة في العلوم القانونية ، جامعة ميلود معمري،

تيزي وزو، 2013، ص124.

<sup>2</sup>أوراق و مستندات مأخوذة من وزارة العمل و الضمان الاجتماعي.

<sup>3</sup>Brunhes, B « La Flexibilité du travail : réflexions sur les modèles européens» Paris : Droit Social . 1989, n° 3

لقد أدت عدم مرونة علاقة العمل هذه إلى جمود سوق العمل ، و هو الجمود الذي تتضاءل معه حركة العمل توظيفاً و تسريحاً ، الأمر الذي يفاقم من مشكلة البطالة لاسيما بين الوافدين الجدد إلى سوق العمل وهو ما يحدث في الجزائر<sup>1</sup>.

## 2-2 الانفصال بين سياسات الأجور و سياسات الإنتاجية:

في الجزائر تعتبر مستويات الأجور منخفضة نسبياً<sup>2</sup> إلا أنها غير مرنة خصوصاً نحو الانخفاض ، فهي عبارة عن تكاليف ثابتة ، لا ترتبط بتطور الإنتاجية و هو ما يؤدي في المدى الطويل إلى ظهور حالة اختلال بين موارد المؤسسة و تكاليفها ، مما يعيق عملية التوظيف مستقبلاً أو إفلاسها<sup>3</sup> ، بمعنى أن تحديدها يتم خارج إطار قانون القيمة رغم أن الإصلاحات الاقتصادية قد أدخلت بعض المرونة في هذا المجال ، إلا أن سياسة الأجور لم ترق بعد لتكون آلية تُستعمل تماشياً مع تطور مستوى إنتاجية العمل . و يعكس ذلك بشكل ما نوعاً من الصلابة في الإطار المؤسسي لسوق العمل الذي لم يتطور بشكل كبير في هذا المجال . فمن خلال ما سبق يمكن تقسيم الأجور في الجزائر إلى قسمين : (القسم الثابت و القسم المتغير). يتكون القسم المتغير من العناصر التي تعكس تطور أداء عنصر العمل في عملية الإنتاج أي نظام العلاوات (Régime de primes). يسمى هذا القسم في الجزائر بالنظام التعويضي (Régime indemnitare)، الذي لا يعكس دفعه للعمال التطور الفعلي للأداء (أي الإنتاجية) بقدر ما يعكس تعويضاً لمهام تم القيام بها ، وهو ما يعني أنه يمثل نظاماً للتعويض الإداري عوض أن يكون نظاماً للتحفيز الاقتصادي<sup>4</sup>.

إن صلابة الأجور تفقد المؤسسات أداة أساسية للتكيف المستمر و تفقد السلطات العمومية وسيلة من وسائل الضبط الكلي مما ينعكس سلباً على تقليص فرص نجاح السياسة الاقتصادية<sup>5</sup>.

مما سبق يتضح أن العوامل الهيكلية و المؤسسية تلعب دوراً لا يقل أهمية عن الدور الذي يلعبه حجم الاستثمار وجودته في مجال التشغيل نظراً لأثرها البالغ على الإنتاجية ، و إذا كانت العوامل الهيكلية تشير إلى تنظيم الاقتصاد بصفة عامة و مكانة المؤسسة و دورها في أداء هذا الاقتصاد بصفة خاصة ، فإن العوامل المؤسسية

<sup>1</sup>Blanchard, O , Philippon, T. « The quality of labor relations and unemployment» NBER Working Paper, No. 10590, (2004).

<sup>2</sup> نقول نسبياً لأنه إذا ما تمت مقارنتها مع مستويات الإنتاجية وتطورها، فإن مستويات الأجور يمكن اعتبارها مرتفعة.

<sup>3</sup>Gordon, Robert J« Is there a tradeoff between unemployment and productivity growth?»NBER Working Paper, No. 5081,(1998).

<sup>4</sup> لطرش الطاهر ، المرجع السابق ، ص 169

<sup>5</sup>Kugler, Adriana & Pica, Giovanni « Effects of employment protection on worker and job flows» evidence from the 1990 Italian reform, NBER Working Paper, No. 11658 , (2005)

تشير إلى مختلف النظم و القوانين التي تحكم سياسة التشغيل و التي تؤثر بالتالي على طبيعة سوق العمل و تنظيمه و أدائه .

فعدم مرونة الإطار المؤسسي في الجزائر أدى و لا زال يؤدي إلى تقليص اللجوء إلى التوظيف الجديد و تجديد القوى العاملة . فعدم قدرة المؤسسات على تجديد قوة عملها و تغيير مستوى عمالتها تماشياً مع تطور نشاطها (الطلب على منتجاتها) الذي يفرضه تطور السوق و المنافسة يجعلها تفتقد أحد أهم الوسائل التي تسمح لها بتصحيح الاختلالات بين الموارد و التكاليف و بين عناصر الإنتاج.

مما سبق نستنتج انه قد ساهم الإطار المؤسسي للجزائر بشكل كبير في إعطاء الأهمية البالغة للحماية الاجتماعية لعنصر العمل على حساب دعم سياسة التشغيل المنتج و ذلك عبر مختلف السياسات الاقتصادية المتعاقبة .

## المبحث الثاني : التميز بين سياسات التشغيل و الحماية من البطالة في الجزائر

إذا وضعنا مقارنة بين الجهود التي بذلتها الجزائر بين سياسة الحماية من البطالة و سياسة دعم التشغيل في مختلف مراحل تنميتها ، يمكن القول أن فلسفتها في مجال العمل تميل إلى الاعتماد على المنطق الذي يهدف إلى الحد من مستوى البطالة . و يعتبر هذا الاستنتاج أكثر وضوحا خلال مرحلة التخطيط المركزي للاقتصاد و هيمنة مؤسسات القطاع العام . حيث أن السياسة الوطنية للتشغيل في هذه المرحلة كانت تقتضي دفع المؤسسات العمومية إلى توظيف أكبر قدر من العمال حتى و لو لم تكن هناك ضرورة اقتصادية ، وقد كان هذا الأمر يشكل من وجهة نظر السلطات العمومية عنصرا من عناصر العدالة الاجتماعية في تلك الفترة.

حتى و إن تغير الأمر بشكل طفيف بعد التخلي عن نهج التسيير الإداري المركزي للاقتصاد و المرور نحو اقتصاد يعتمد على قواعد السوق ، حيث كان مطلوبا العمل على تحقيق نوع من المردودية في أداء المؤسسات ، إلا أن هذا التحول لم يستطع أن يشكل تغيرا في المنطق العام للعملية ، حيث يبقى هم السلطات العمومية يتمثل في السعي نحو الحد من البطالة و ليس تجديد قوى الإنتاج و خلق فضاء إنتاجي جديد و متنوع يستطيع جر قاطرة النمو الاقتصادي و تعزيز التشغيل في المدى الطويل<sup>1</sup>.

## المطلب الأول : أجهزة التشغيل و الحماية

بما أن المنطق الاقتصادي يستند إلى مبدأ العرض والطلب ، فإن حل مسألة التشغيل و البطالة اقتصاديا لا ينبغي أن يخرج عن هذا المنطق ، و إن أي طرح مشوه أو معالجة مختلفة للمسألة لن يؤدي إلا لأرقام مضللة . فالعبرة لا تكمن في أعداد مناصب الشغل المستحدثة ، و إنما في مد الأعداد مناسبة لحاجة الاقتصاد ، و مولدة للقيمة المضافة . و لذلك ستصبح التشغيل أرقاما فقط يستخدمها السياسيون للدلالة على كفاءة برامجهم ، و يستعملها الاقتصاديين لتحليل الوضعية .

لهذا فان المدخل السليم لمكافحة البطالة هو خلق فرص عمل من خلال دعم الاستثمار و إنشاء المؤسسات ، و مساعدة الشباب في إطلاق مبادراتهم و مشاريعهم . في هذا الصدد ينبغي التنويه بكل الهياكل الرامية إلى تشجيع روح المقاولاتية و دعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، خاصة منها المبدعة ، على غرار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANEM) ، وكذا بالإجراءات المالية و التنظيمية المساندة لهذا المسعى ، و لكن في

1. لطرش، الطاهر « إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، تحليل بعض عوامل النجاح» مداخلة أمام الأيام الدولية الثانية حول المقاولاتية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة. (2011).

الوقت نفسه يجب الحرص على انتقاء المشاريع التي تستحق التمويل ، و على مرافقة المشاريع الممولة ومتابعتها ، فيتمثل مهام هذه الوكالة (ANEM)<sup>1</sup> في ما يلي :

- تنظيم و معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل و اليد العاملة و تطويرها وضمان خدمة فعالة و فردية للتوظيف لكل طالب عمل ولكل مؤسسة.
- وضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع ، بكيفية دقيقة و منتظمة و حقيقية ، على تقلبات سوق التشغيل و اليد العاملة.
- القيام بكل تحليل و خبرة في مجال التشغيل واليد العاملة .
- تطوير أدوات وآليات تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق التشغيل و تقييمها .
- جمع عروض و طلبات العمل و دراستها و وضع التوزيع الجغرافي الجيد لشغل المناصب بما يضمن الحراك الجغرافي<sup>2</sup> .

إذن فكل هذه المهام المخولة للوكالة ستسمح لها بالإمداد الجيد للإدارات العمومية و المؤسسات الاقتصادية باليد العاملة من أجل التحكم في معدل البطالة من جهة و المساهمة في تحريك الاقتصاد الوطني من جهة أخرى . إن نصيب الاستثمارات الاقتصادية من حجم الاستثمارات الكلية للوكالة هو في ارتفاع بمعدل متزايد من 6.7% سنة 2009 إلى 22.5% سنة 2013 باستثناء الانخفاض الذي حصل سنة 2011 ، هذا ما يبين حرص الدولة على المضي نحو تشجيع الاستثمارات المنتجة عوض الأشكال الأخرى للاستثمارات المكلفة . أما في ما يخص حصة الشباب من هذه الاستثمارات الاقتصادية فهي تقارب 43% و 46% ما بين سنتي (2008-2013)، فهي حصة معتبرة تساهم في حماية هذه الفئة من البطالة و تساعدهم على ولوج المؤسسات الاقتصادية من خلال الخبرة التي سيكتسبونها من عقود تشغيل الشباب.

<sup>1</sup> Farida Merzouk « La diversité des dispositifs de lutte contre le chômage en Algérie : un moteur ou un frein ? »

XXIèmes journées de

L'Association Tiers-monde « Formation, emploi et développement », Marrakech, 22-23 Avril 2005.

<sup>2</sup> - Ministère du travail de l'emploi et de la sécurité sociale <http://www.mtess.gov.dz/index.php/ar/2014-06-04-14-59->

59-16/2014-06-04-15-00-34(تشغيل، سياسة و تشريع)

الجدول (10) : حجم الاستثمارات الاقتصادية ل (الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب) للشباب الأقل من 30 سنة (2008-2013)

|  | 2008  | 2009  | 2010  | 2011  | 2012  | 2013   |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| (و و ت <sup>1</sup> )                    | 71371 | 76140 | 81997 | 78678 | 91936 | 112603 |
| معدل النمو السنوي %                      |       | 6.7   | 7.7   | 4-    | 16.8  | 22.5   |
| نسبة الشباب المستفيدين الأقل من 30 سنة % | 46    | 44.6  | 45.6  | 43.3  | 42.8  | 43.3   |

sources :CNES : Rapport National sur le Développement Humain2013-2015 ,OPCité, P191

أما في ما يخص حجم التنسيب فيعتبر نشاط القطاع الإداري هامشي ، لم تعد الوكالة تقوم بالتنصيب بهذا القطاع نظرا لتثقل الإدارة العمومية به و تكلفة الباهظة التي كانت تقع على عاتق الخزينة العمومية أثناء البحوث المالية للدولة ، مما أدى بهذه الوكالة إلى التوجه نحو الاستثمار في القطاع الاقتصادي المحرك للنمو الذي سجل فيه ارتفاع وتيرة مناصب العمل ، فنجد أن حوالي 23 % من حجم التنسيب متواجدة في القطاع الاقتصادي العمومي ، و أكثر من 77 % من التنسيب الحالية تتم بالقطاع الاقتصادي الخاص و هي نسبة معتبرة تمكن القطاع الخاص من الاستفادة منها في نشاطه الإنتاجي و تمكنه من تدنية تكاليف الإنتاج .

على العموم نستطيع تقسيم أجهزة التشغيل و الحماية إلى ثلاث أقسام هي ( أجهزة التشغيل للإدماج ، أجهزة الانتظار ، أجهزة التشغيل لخلق النشاط) .

### 1- أجهزة التشغيل للانتظار :

تستهدف مظلة أجهزة الانتظار توفير عدد معتبر لمناصب الشغل المؤقتة خصوصا للشباب و عدمي الدخل في إطار المساعدة الاجتماعية لتوفير الرعاية الاجتماعية ، إلا أنه ما يعاب عن هذا الجهاز هو تخليه عن الأفراد المشمولين بعد فترة وجيزة من عملهم ، مما يجبط عدد كبير من البطالين في الالتحاق بهذا الجهاز ، سوى أولئك الذين يعيشون في ظروف قاهرة .

### 1-1 أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUPHIMO) :

أنشأ هذا الجهاز سنة 1997 ، يهدف إلى المعالجة الاقتصادية للبطالة خاصة بطالة الشباب ، الذين لا يتوفرون على أي تأهيل خاص و تقدم المساعدات الاجتماعية لفئات المجتمع المحرومة ، يهدف أيضا هذا البرنامج إلى

<sup>1</sup>الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب.

تحقيق إدماج اجتماعي من خلال توفير مناصب شغل مؤقتة على مستوى ورشات صيانة المنشآت القاعدية المحلية. إنشاء عدد كبير من مناصب الشغل المؤقتة من خلال تنظيم ورشات عمل تخصص العناية بشبكات الطرقات و الري و المحافظة على البيئة و الغابات و غير ذلك ، فاستطاع هذا الجهاز أن يحقق قفزة نوعية مستدامة في عدد المناصب المستحدثة من 13201 سنة 2008 إلى 44827 منصب سنة 2014 مما يؤكد حرص الدولة على زيادة الإنفاق على هذا البرنامج من أجل توفير أدنى شروط الحماية الاجتماعية و توفير دخل للعمال يقمهم خطر الفقر.

**الجدول (11): تطور المناصب المستحدثة لجهاز (TUPHIMO) (2008-2014)**

| السنوات           | 2008  | 2009  | 2010  | 2011  | 2012  | 2013  | 2014  | الجموع |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| المناصب المستحدثة | 13201 | 15964 | 12098 | 12308 | 21987 | 36327 | 44827 | 156712 |

**sources** :CNES : Rapport National sur le Développement Humain2013-2015 CNES :

Rapport National sur le Développement Humain2013-2015 ,OPCité, P191.

**1-2 التعويض مقابل نشاطات ذات المنفعة العامة (IAIG):**

بالإضافة إلى المنحة الجزافية للتضامن (AFS) الموجهة للأشخاص عديمي الدخل، و الغير قادرين على العمل و الغير المستفيدين من برامج المساعدة الاجتماعية الأخرى . تساهم برنامج التعويض مقابل نشاطات ذات المنفعة العامة في إدماج الفئات السكانية التي تعيش حالة هشاشة و عدم استقرار على مستوى النسيج الاجتماعي، و هذا عن طريق القيام بنشاطات الإدماج الاجتماعي و التنمية الجماعية<sup>1</sup>.

يتعامل هذا الجهاز مع الأشخاص الذين بلغوا السن القانونية للعمل، و كذا العاطلين عن العمل، و يتم تشغيلهم في النشاطات ذات المنفعة العامة ، في ورشات البلديات، ضمن نفس شروط التشغيل العادي فيما يخص المدة القانونية للشغل و الاستفادة من الحماية الاجتماعية ، و لا يشكل هذا النوع من الشغل علاقة عمل بل هو حل مؤقت و شكل من أشكال التضامن ، فتحدد الاستفادة من البرنامج لشخص واحد لكل عائلة يعطيه حق الاستفادة من أجر زهيد ، و يضمن هذا البرنامج أهم شيء لفئة السكان المحرومة و هو التغطية الاجتماعية<sup>2</sup>. أما

<sup>1</sup> برامج التنمية الاجتماعية، الجزائر <http://umc.edu.dz/vf/autre/develop07/ADS%20%28D%29/arabe/moukadimat.htm>

<sup>2</sup> CNES, rapport sur : « Evolution des dispositifs d'emploi », juin, 2002.

في ما يخص عدد المناصب المستحدثة من قبل الجهاز فقارت حدود 260000 منصب خلال الفترة (2008-2011) .

إن عدد المناصب هذا الجهاز تفوق أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العمالة بسبب أجرها الزهيد الذي لا يكلف الخزينة العمومية كثيرا و تستفيد الدولة من النشاطات التي يقومون بها .

### الجدول (12) : تطور عدد المناصب المستحدثة لجهاز (IAIG) في (2008-2011)

| السنوات           | 2008   | 2009   | 2010   | 2011   |
|-------------------|--------|--------|--------|--------|
| المناصب المستحدثة | 261894 | 255540 | 254311 | 260895 |

sources :CNES : Rapport National sur le Développement Humain2013-2015,OP citè, .P192

### 1-3 العمل المأجور بمبادرة محلية (ESIL) :

بدأ هذا الجهاز العمل منذ سنة 1990 ، حيث يهدف إلى خلق فرص عمل ضخمة لمدة سنة واحدة ، خاصة بالنسبة لطالبي العمل لأول مرة الذين يجب أن يستفيدوا من إدماج مهني أولي. حوالي 150000 مستفيد من الجهاز كمتوسط سنوي ، براتب شهري 2500 دينار لكل مستفيد مقابل العمل في هيئات تابعة للجماعات المحلية .

### 2- أجهزة الإدماج :

تتعدد الأجهزة المساعدة على الإدماج فمنها من تسيير من قبل مديريات التشغيل و منها من تسيير من قبل مديريات النشاط الاجتماعي ، ومنها من تعمل على المساعدة على التحاق بمنصب العمل الأول و منها من تستهدف أولئك الذين بدون دخل ، إلا أن جميعها تهدف إلى المساعدة على الإدماج في سوق العمل من خلال المساعدة على كسب الخبرة اللازمة للعامل.

### 2-1 عقود ما قبل التشغيل (CPE):

وضع هذا البرنامج سنة 1998 لمكافحة بطالة الشباب للفئة التي تفوق أعمارهم 19 سنة ، و الحائزين على شهادة التعليم العالي ، إضافة إلى المعاهد الوطنية للتكوين (تقني سامي) و الباحثين عن منصب شغل لأول مرة<sup>1</sup>، و قد عرف هذا البرنامج تعديلات كثيرة أهمها تحديد مدة عقد الإدماج وتحسين مخصصات الأجور لهذا البرنامج

<sup>1</sup> المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي ، مشروع تقرير أجهزة الشغل ، الدورة العامة العشرون جوان 2002 ، ص93

بسنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي و ثلاث سنوات قابلة للتجديد في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية و في الهيئات والمؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص. فعرفت عدد المناصب المستحدثة في هذا الجهاز انخفاض ما بين سنتي 2008 و 2009 من 57293 إلى 14689 منصب بسبب استحداث أجهزة أخرى مشابهة لهذا الجهاز .

## 2-2 جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات (PID):

يهدف هذا الجهاز إلى الإدماج الاجتماعي للشباب خريجي الجامعات أو الحائزين على شهادة تقني سامي من مؤسسات التكوين العمومية أو الخاصة المعتمدة ، لاسيما حاملي الشهادات بدون دخل في وضعية هشة أو بدون نشاط أو ذوي إعاقات ، و فيما يتعلق بمدة الإدماج و المنحة فهي كالتالي:

- تحدد مدة الإدماج بسنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة ، فبالنسبة لحاملي الشهادات التعليم العالي ( 10.000 دج) في الشهر و بالنسبة للتقنيين السامين ( 8.000 دج) في الشهر و تتولى وكالة التنمية الاجتماعي (ADS) بتسيير هذا الجهاز مع مديريات النشاط الاجتماعي للولاية (DAS) .

أما في ما يخص عدد المناصب المستحدثة من قبل هذا البرنامج عرف انخفاضا طفيف من 48843 منصب سنة 2010 إلى 34002 سنة 2012 ثم ترتفع من جديد إلى 48117 منصب سنة 2014.

### الجدول (13) : تطور حصيلة جهاز (PID) ما بين (2010-2014)

| السنوات           | 2010  | 2011  | 2012  | 2013  | 2014  |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| المناصب المستحدثة | 48843 | 46218 | 34002 | 46163 | 48117 |

SOURCES : CNES : Rapport National sur le Développement Humain 2013-2015, OPcité P192

## 2-3 جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP):

يساعد هذا الجهاز على الإدماج في الحياة العملية للوافدين الجدد لسوق العمل ( المساعدة على الحصول على المنصب الأول ) ، و سنخصص فصلا كاملا لهذا الجهاز و نتطرق له بالتفصيل في الفصل الرابع رفقة عقد العمل المدعم .

## 3- أجهزة التشغيل لخلق النشاط:

تختلف أجهزة خلق النشاط عن الأجهزة الأخرى السابقة الذكر التي سببت نزيفا للميزانية الاجتماعية للدولة ، من أجل خلق مناصب شغل منتجة و المساهمة أيضا في خلق و تنويع مصادر الدخل للدولة . فتستهدف هذه

الأجهزة المواطنين عديمي الدخل و الذين لديهم روح المبادرة لخلق المشاريع الناجحة و كذلك الشباب الذين تتوفر فيهم المؤهلات اللازمة للمشروع.

### 3-1 جهاز القروض المصغرة للوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة (ANGEM) 2004 :

يعتبر القرض المصغر جزء لا يتجزأ من السياسات العمومية للدولة لمقاومة البطالة و التهميش و الإقصاء الاجتماعي، و يمس شريحة لا بأس بها من السكان. تعمل الوكالة على تمكين المواطنين الذين يسعون لخلق نشاط خاص بهم و الانطلاق في مشاريع مصغرة منتجة للسلع و الخدمات ، مع استثناء النشاطات التجارية<sup>1</sup>. فمن الشروط الضرورية أن يكون سن طالب القرض 18 سنة فما فوق و أن لا يمتلك أي مداخيل غير ثابتة وضعيفة ، كذلك يجب عليه التمتع بالكفاءات التي تتلاءم مع المشروع و القدرة على دفع مساهمة شخصية التي تساوي 3 أو 5% من كلفة المشروع<sup>2</sup>.

من الجدول أدناه يتبين لنا أن عدد الوظائف المحتملة من هذه المشاريع في ارتفاع مستمر و هذا راجع إلى ارتفاع عدد المشاريع ، فهناك تسهيلات بالجملة وفتحها الدولة في هذا المجال من أجل إعطاء نقلة نوعية في التشغيل في هذا الجهاز باعتباره يمكن من استيعاب العمالة في القطاع الغير منظم و يتماشى مع الظرف الاجتماعي للعائلات الجزائرية من أجل تمكينها من الاستفادة من الرعاية الاجتماعية ، فحوالي 49679 شغل محتمل خلال الفترة الممتدة ما بين 2008-2014 .

### الجدول (14) : عدد الوظائف المحتملة للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)

|                      | 2008 | 2009  | 2010  | 2011  | 2012  | 2013  | 2014  |
|----------------------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| عدد الوظائف المحتملة | 8057 | 14333 | 14874 | 36636 | 55082 | 56570 | 57736 |
| نصيب الشباب %        | 12.8 | 15.7  | 19.1  | 22.7  | 25.1  | 34.1  | 32.8  |

source: Rapport national sur le Développement Humain 2013-2015; OPCitè p114

في حين نجد نصيب الشباب ارتفع بمعدل تقريبي 3% ما بين سنة 2008 و 2012 ، ليقفز بعده قفزة نوعية سنة 2013 إلى 34% ثم ينخفض نوعا ما سنة 2014 إلى 32% ، إن هذه النسبة تعتبر معتبرة باعتبار أن هذا الجهاز يشمل كل المواطنين عديمي الدخل مهما كان سنهم إلا أنها لم تبلغ طموح الدولة و لم يصل إلى الأهداف المرجوة،

<sup>1</sup><http://www.angem.dz>

<sup>2</sup>مغني ناصر «القرض المصغر كاستراتيجية لخلق مناصب شغل في الجزائر» الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة المنعقد بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة يومي 15 و16 نوفمبر 2011 ، ص 6.

هذا ربما راجع إلى عدة أسباب منها أسباب شخصية كالانعدام روح المبادرة و المخاطرة و انخفاض أسباب نجاح المشروع أو أسباب تنافسية أو ضعف التجربة و التكوين و غياب التأهيل .

### 2-3 جهاز إنشاء المؤسسات المصغرة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) :

موجه للشباب البطال الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و 35 سنة ( يمكن رفع سن مسير المؤسسة إلى 40 سنة عندما يحدث الاستثمار ثلاث مناصب شغل على الأقل )، الذين لديهم تأهيل مهني أو مهارة ذات الصلة بالنشاط المرتقب ممارسته . يشترط تقديم مساهمة شخصية لتمويل المشروع الذي لا يتجاوز قيمته 10مليار دج<sup>1</sup> . إن المتتبع لحصيلة نشاط هذا الجهاز ما بين سنة 2008-2012 يرى أنها في نمو مستمر من 6960 مشروع سنة 2008 إلى 30772 سنة 2014 ، هذه الزيادة في عدد المشاريع لا شك أنها ستساهم في خلق جملة من الوظائف المحتملة ، و هذا ما حدث بالضبط ، إلى أنه بعد سنة 2012 انخفض العدد الإجمالي للمشاريع من 50591 إلى 30009 مشروع سنة 2014 ، أدى هذا بطبيعة الحال إلى انخفاض في الوظائف المحتملة من 98321 إلى 73545<sup>2</sup>.

### الجدول (15) :تطورات المناصب المحتملة للشباب الأقل من 30 سنة ما بين 2008 و 2014 (ANSEJ)

| السنة                | 2008  | 2009  | 2010  | 2011  | 2012  | 2013  | 2014  |
|----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| عدد الوظائف المحتملة | 20181 | 40482 | 42702 | 68831 | 98321 | 73545 | 69717 |

Source : CNES, Rapport national sur le Développement Humain 2013-2015; OPcitè P 113.

### 3-3 جهاز دعم إحداث النشاط للصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC) :

في إطار البرامج المختلفة المبادر بها من طرف السلطات العمومية و المكروسة لمحاربة البطالة و التهميش ، يعمل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة على تسيير جهاز دعم إحداث النشاطات لفائدة البطالين أصحاب المشاريع البالغين ما بين 30 و 50 سنة، بالإضافة إلى مهامه الأصلية بعنوان التأمين عن البطالة<sup>3</sup> . فالمتتبع لتطور مشاريع المستحدثة و عدد المناصب الشغل التي و فرها هذا الصندوق نجد زيادة متسارعة لعدد المشاريع من سنة إلى أخرى ، رافقه ذلك نمو عدد مناصب الشغل من 34 منصب سنة 2004 إلى 41786 منصب سنة 2013 .

<sup>1</sup> وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، المحور الرابع لمخطط النشاط لترقية الشغل و مكافحة البطالة، ترقية تشغيل الشباب..

<sup>2</sup> وراة فؤاد و خطيب سيدي محمد «إشكالية خلق مناصب عمل منتجة للشباب الأقل من 30 سنة» مجلة السياسات الاقتصادية في الجزائر، جامعة

تلمسان ، العدد 04 جوان 2016 ، ص 14.

<sup>3</sup> Farida Merzouk, op; cit, p7

## الجدول (16) : تطور عدد مشاريع (CNAC) و المناصب المستحدثة (2004-2013)

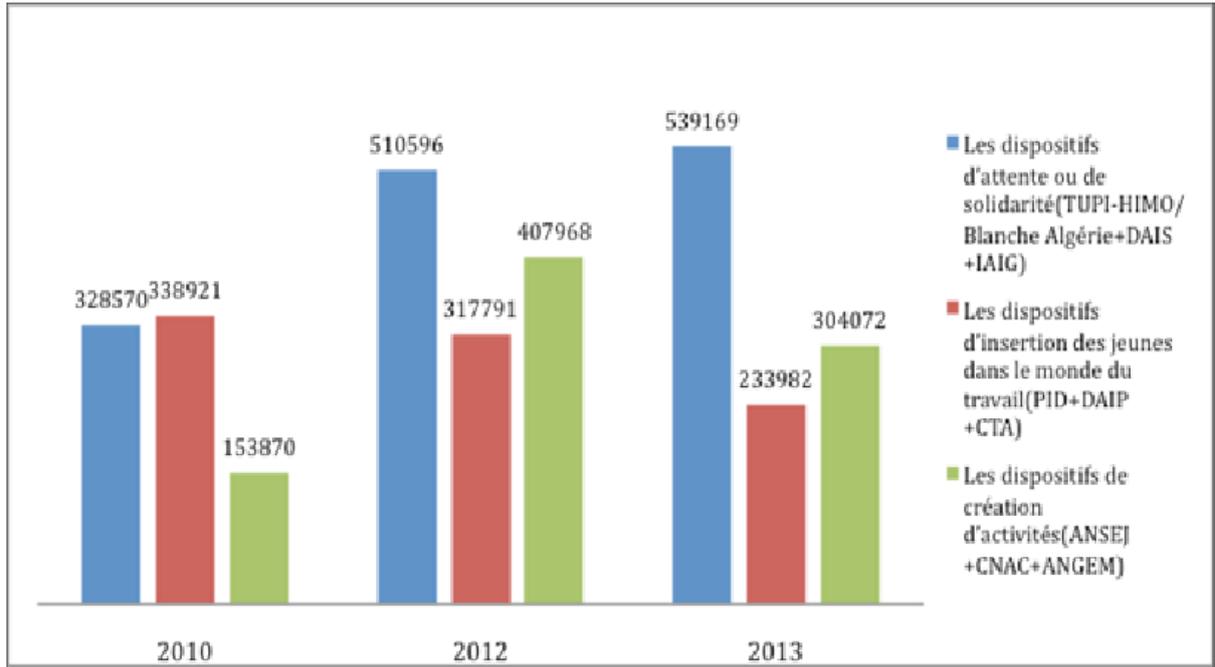
|                       | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010  | 2011  | 2012  | 2013  |
|-----------------------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|
| المشاريع              | 13   | 1901 | 2236 | 2574 | 2429 | 4221 | 7465  | 18490 | 34801 | 21412 |
| عدد<br>مناصب<br>الشغل | 34   | 5159 | 6078 | 6949 | 5781 | 9574 | 15804 | 35953 | 59125 | 41786 |

**Sources** :ONS .N:44.L'Algérie en quelques chiffres. 2014. op; cit:14

إذن ما يمكن قوله عن أجهزة خلق النشاط الثلاثة أنها ساهمت على العموم في زيادة عدد المناصب المحتملة ، لكن الإشكال الذي يمكن طرحه هل تجسدت هذه المناصب على أرض الواقع و هل يحترم أصحاب المشاريع عدد العمال الذين يجب تشغيلهم ، فمن أجل هذا يجب أن تتكاتف السياسات (القضائية و الرقابية و التحفيزية ....الخ) من أجل تحقيق الأهداف المسطرة .

إن في السنوات العشرين الماضية اتخذت الدولة كثير من التدابير لخلق و تسهيل الحصول على فرص عمل ، قرابة عشر أجهزة ، إلى أن عملية الحصول على فرصة الأولى للعمل لشباب سواء بالإدماج أو بالخلق النشاط في مختلف الأجهزة ( أجهزة الانتظار ، الإدماج ، خلق النشاط ) رغم أنها عرفت تطورا كبير في أعداد المناصب في مختلف الأجهزة إلى أنها هذه المناصب تبقى ضعيفة و لا ترقى إلى طموح تخفيض معدل بطالة الشباب ، فكانت حصة الشباب من هذه الأجهزة سنة 2010 لا تتعدى 64.5% ثم تنخفض هذه الحصة إلى 50.7% سنة 2013. فإذا أردنا التعرف على الأجهزة الأكثر خلق للفرص العمل نجد في المرتبة الأولى أجهزة الانتظار المتمثلة في (TUPHIMO، DAIS ، IAIG) حيث عرف ارتفاعا في عدد المناصب العمل المستحدثة فالتقدم الذي أحدثته أجهزة الانتظار في عدد المناصب لا يمثل سوى نفقات على توفير الحماية الاجتماعية باعتبارها مناصب محدودة المدة ، ثم تليها أجهزة خلق النشاط ، ثم أخير أجهزة الإدماج . إن نجاح سياسة التشغيل في الجزائر يتوقف عن مدى زيادة عدد المدمجين في سوق العمل للجهاز الإدماج و خلق النشاط باعتبارهم يتماشون مع متطلبات سوق العمل و الاقتصاد و يعملان على تسهيل الالتحاق بسوق الشغل و في الحصول على الخبرة المهنية لطالبي العمل . أما أجهزة الانتظار فهي تمثل جهاز للتضامن الاجتماعي فقط.

## الشكل (31) : تطور المناصب المستحدثة لمختلف الأجهزة التشغيل و الحماية (2010-2013)



**sources** :CNES ,Rapport National sur le Développement Humain2013-2015 op; cit.P115.

إن هذه الأجهزة يستوجب عليها ليس تعظيم كمية المناصب لديها بقدر مدى مساهمتها الحقيقية في عملية الإدماج في الحياة الاقتصادية و هذا من أجل شعور العامل بالأمن الوظيفي و الحصول على فرصته اكتساب منصب شغل.

## 4- أجهزة صيانة و ترقية الاستثمارات:

## 4-1 الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI):

تم استحداث هذه الوكالة كبديل لوكالة دعم و ترقية و متابعة الاستثمار (APSI) كون هذه الأخيرة لم تصبو إلى الأهداف التي أنشأت لأجلها. تتكون الوكالة من مجموعة من الإدارات و الهيئات التي تعمل على مساعدة المستثمرين في تحقيق استثماراتهم حيث تركز على تقييم المشاريع و دراستها و من ثم اتخاذ القرارات بشأنها سواء بالقبول أو الرفض.

تعد الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار مؤسسة عمومية ذات طابع إداري هدفها خدمة المستثمرين المحليين و الأجانب ، و هي تتولى خاصة مهام إعلام و مساعدة المستثمرين في إطار انجاز مشاريعهم ، وكذا تسهيل إتمام الإجراءات التأسيسية للمؤسسات و إنجاز المشاريع<sup>1</sup>.

#### 4-2 البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية (PNDA):

هو استراتيجية كلية تهدف إلى تطوير و زيادة فعالية القطاع الفلاحي ، و هو مبني على سلسلة من البرامج المتخصصة و المكيفة مع المناخ الفلاحي الجزائري . قامت الدولة بوضع هذا البرنامج الذي يختلف عن البرامج السابقة و يهدف للتنمية الفلاحية و تحسين مرد ودية القطاع الزراعي ، حيث قامت الدولة بوضع عدة آليات تمحورت في برامج تنموية على شكل سياسات دعم وتطوير الإنتاج الزراعي ، هذا ما يفرض ضرورة الاهتمام بهذا القطاع في إطار كل البرامج التنموية المسطرة<sup>2</sup>.

#### المطلب الثاني : تدابير تحفيزية لتشجيع الاندماج و خلق فرص عمل

بجذر الإشارة أن عملية التشغيل ليست مرتبطة حصرا بسياسات التشغيل خلال فترة ما ، فسياسات دعم الاستثمار، وسياسات الإنفاق العام ، المحسدة في مختلف البرامج التنموية المختلفة ، وسياسات دعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و سياسات التنمية الريفية و غيرها ، تنطوي كلها على أهداف تشغيلية . و تنحصر عملية التحفيزات من أجل الإدماج و خلق مناصب الشغل على العموم في تخفيض تكلفة العمل لصاحب العمل كتخفيض أو إعفاء من الاشتراكات الاجتماعية للضمان الاجتماعي أو تخفيض الضرائب التي تآرق المستثمر و تجبره على النشاط في القطاع الغير رسمي أو عدم التصريح بالعمال .

فإضافة إلى التدابير التحفيزية التي أقرتها الدولة سابقا ، جاءت التدبير التحفيزية أخرى في المخطط الوطني لترقية التشغيل و محاربة البطالة سنة 2008 كانت على النحو التالي :

<sup>1</sup>CNES, Rapport sur La conjoncture économique et sociale du premier semestre 2004. p 118

<sup>2</sup>Ouardia Anseur « usages et besoins en information des agriculteurs en Algérie» Thèse de doctorat en Sciences de l'information et de la communication, Université Lumière Lyon, octobre 2009.p36

**1- تدابير تحفيزية الرامية إلى الإدماج:**

- تخفيض في اشتراكات الضمان الاجتماعي : تخفيض حصة صاحب العمل في الإشارك في الضمان الاجتماعي لمدة ثلاث (3) سنوات على الشكل التالي<sup>1</sup> :

1/ 40% إذا قام المستخدم بتوظيف طالب شغل سبق له العمل.

2/ 80% إذا قام المستخدم بتوظيف طالب شغل مبتدئ.

3/ 95% لكل توظيف يتم في ولايات الهضاب العليا والجنوب.

إذا قام المستخدم في قطاعات السياحة و الصناعة التقليدية و الثقافة و لفاحة و البناء و الأشغال العمومية و الري أو في المؤسسات الخدمائية بتوظيف طالب شغل من (6) إلى (12) شهرا ، أن يستفيد من تخفيض في الاشتراك على النحو التالي :

1/ 20% إذا قام المستخدم بتوظيف طالب شغل سبق له العمل.

2/ 18% إذا قام المستخدم بتوظيف طالب شغل مبتدئ.

3/ 16% لكل توظيف يتم في ولايات الهضاب العليا والجنوب.

**1-1 تدابير تحفيزية للإدماج في إطار عقود العمل المدعمة :**

هناك تخفيضات لرب العمل عن كل توظيف ، فيصل هذا التخفيض في نسبة الاشتراك إلى 80 % و قد تصل هذه النسبة إلى 95 % بالنسبة لولايات الهضاب العليا و الجنوب و هذا عندما يكون عقد العمل المبرم غير محدد المدة أن يستفيد من إعانات شهرية للشغل و هذا لمدة (03) سنوات .

- الإعفاء من الاشتراكات الإجمالية لكل مستخدم يقوم بعمليات التكوين و تجديد المعارف لصالح عماله . يتكفل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بالاشتراكات الإجمالية للضمان الاجتماعي لمدة يمكن أن تصل إلى (3) أشهر<sup>2</sup> .

**2- تدابير التحفيزية الرامية إلى خلق التوظيف الممنوحة للمستفيدين من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) و (CNAC):**

يستند هذا الاتجاه إلى فكرة التشغيل الذاتي ، أي إن الشباب هم أنفسهم من يخلق فرص عمل لأنفسهم، و دور الدولة هنا هو دور الداعم و المرافق ، و تجسدت التدابير في :

<sup>1</sup>Ministère du travail de l'emploi et de la sécurité sociale <http://www.mtess.gov.dz/index.php/ar/2014-06-04-14-59-16/2014-06-04-15-00-34> (تشغيل، سياسة و تشريع).op; cit.

<sup>2</sup>Ministère du travail de l'emploi et de la sécurité sociale <http://www.mtess.gov.dz/index.php/ar/2014-06-04-14-59-16/2014-06-04-15-00-34> (تشغيل، سياسة و تشريع).op; cit.

## أ - الامتيازات الضريبية الممنوحة خلال فترة إنجاز الاستثمار:

- الإعفاء من حقوق نقل الملكية بمقابل مالي للاكتسابات العقارية الحاصلة في إطار إنشاء نشاط صناعي.
- الإعفاء من حقوق التسجيل فيما يتعلق بالعقود التأسيسية للشركات .

## ب - الامتيازات الضريبية الممنوحة خلال فترة الاستغلال:

- هناك امتيازات ضريبية ممنوحة لمؤسستهم المصغرة لمدة (03) سنوات ابتداء من انطلاق نشاطهم.
- الإعفاء من الرسم العقاري على البناءات و البناءات الإضافية لمدة (3 ، 6 ، 10) سنوات حسب موقع المشروع ، ابتداء من تاريخ إتمامها.
  - إعفاء كامل من الضريبة الجزافية الوحيدة (IFU) ، لمدة (3 ، 6 ، 10) سنوات حسب موقع المشروع ، ابتداء من تاريخ استغلالها.
  - الإعفاء من الضريبة العقارية على البناءات و البناءات الإضافية تمتد إلى 10 سنوات إن كان ذلك النشاط في الجنوب و 6 سنوات بالنسبة للنشاطات الموجودة في الهضاب العليا.
  - عندما تقوم المؤسسة المصغرة بخلق ثلاثة مناصب عمل غير محددة المدة فان مدة الإعفاء تمتد لسنتين.
  - غير أن المستثمرين ( الأشخاص الطبيعيين الخاضعين للضريبة الجزافية الوحيدة ) يبقون مدينين بدفع الحد الأدنى للضريبة الموافق لنسبة 50 %، من المبلغ المنصوص عليه في قانون الضرائب المباشرة والمقدر 10000 دج، بالنسبة لكل سنة مالية ، مهما يكن رقم الأعمال المحقق.
  - تخفيض بنسبة 100% من المعدل المدين الذي تطبقة البنوك و المؤسسات المالية بعنوان الاستثمارات المنجزة في كل قطاعات النشاطات.
- \* الاستفادة من تخفيض الضريبة الجزافية الوحيدة المستحقة عند نهاية مرحلة الإعفاء، وذلك خلال 3 سنوات الأولى من الإخضاع الضريبي:
- \* 70 % بالنسبة للسنة الأولى من الإخضاع الضريبي.
  - \* 50 % بالنسبة للسنة الثانية من الإخضاع الضريبي .
  - \* 25 % بالنسبة للسنة الثالثة من الإخضاع الضريبي.
- إن هذه التدابير و الامتيازات التي جاء بها المخطط الوطني لترقية التشغيل ومحاربة البطالة لسنة 2008 سطرت الحكومة من ورائها أهداف عديدة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>Ministère du travail de l'emploi et de la sécurité sociale <http://www.mtess.gov.dz/index.php/ar/2014-06-04-14-59-16/2014-06-04-15-00-34> (تشغيل، سياسة و تشريع) .op; cit.

### 3- الأهداف المتوخاة من التدابير التحفيزية للسياسية الوطنية لترقية التشغيل 2008:

إن الأهداف المتوخاة من السياسة الوطنية لترقية التشغيل و محاربة البطالة متعددة وضعت لتعطي نتائجها خلال الفترة (2010-2014) وتهدف لاسيما إلى:

- ترقية اليد العاملة المؤهلة على المدى المتوسط و القصير.
- تطوير روح المقاوالية.
- تحسين و توطيد الوساطة في سوق العمل.
- دعم الاستثمار المولد للتشغيل.
- تدعيم ترقية تشغيل الشباب.
- تخفيض نسبة البطالة إلى أقل من 9 % و خلق ثلاث ملايين منصب شغل خلال الفترة (2010-2014).<sup>1</sup>
- تحسين النتائج بالنسبة لإدماج الوافدين الجدد من الشباب طالبي العمل من قبل المستخدمين ، فالهدف المسطر هو إدماج 500.000 شاب طالب عمل جديد من بينهم 240000 شاب في إطار تمديد العقود التي بلغت آجالها في إطار جهاز (DAIP).<sup>2</sup>

### المطلب الثالث : محاور استراتيجية ترقية التشغيل

رغم الجهود التي بذلتها الجزائر من أجل ترقية التشغيل و استحداث مختلف الأجهزة التشغيل و الحماية (الانتظار ، الاندماج ، خلق النشاط ) إلا أن هناك نقائص ، فهذه الجهود تصب كما قلنا سابقا في خانة الحماية من البطالة ، لكن إذا كانت هناك نية من الدولة من أجل تغليب سياسة استحداث العمل المنتج عوض الحماية من البطالة يمكن اقتراح بعض المقترحات لدعم و إنجاح سياسات التشغيل في الجزائر من خلال سبعة محاور<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> نشرة مفتيشية العمل . رقم 24. ديسمبر 2010. ص:03

<sup>2</sup> وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي ( المخطط الوطني لمكافحة البطالة 2008)

<sup>3</sup> رحم حسين « سياسات التشغيل في الجزائر : تحليل و تقييم .» بحوث اقتصاديات العربية . العدد 61 . 2013. ص148، 146.

الشكل (32) : محاور استراتيجية ترقية التشغيل



المصدر :رحم حسين ، المرجع السابق.ص148

### 1- المحور الأول : تحسين مناخ الاستثمار

تتمثل أولى الاقتراحات في تحسين مناخ الاستثمار ، باعتباره أساس أي إنعاش اقتصادي، و مراجعة ترتيب الأولويات التنموية و الاستثمارية ، و كذا الحرص على ضمان متابعة جدية لتنفيذ البرامج و المشاريع العمومية . من جهة ثانية يتعين مراجعة توجه المعالجة الاجتماعية البحتة لمشكل البطالة ، إذ إنها لا يمكن أن تشكل حلا استراتيجيا بقدر ما تمثل استنزافا للموارد الريعية ، فمن دون استراتيجية متكاملة (صناعية، فلاحية، سياحية) يظل الاقتصاد ريعي و راكدا ، و سيزيد مشكل البطالة تفاقما .

### 2- المحور الثاني: تجسيد التحول إلى اقتصاد المؤسساتي

لا يمكن تجسيد تحول حقيقي من اقتصاد موجه إلى اقتصاد حر، و من اقتصاد حاويات إلى اقتصاد صناعات ، إلا عبر التحول من اقتصاد سياسي (أي اقتصاد دولة) إلى اقتصاد مؤسساتي يركز على المؤسسات الاقتصادية ، و مع أن ثمة مسعى لترقية التشغيل عبر تحفيز الشباب على إنشاء المؤسسات ، إلا أن التجربة بينت أن عددا كبيرا من هذه المشاريع إما أنه خدماني أو أنه مهم و لكنه باء بالفشل ، أو أنه مهم و لم يجسد تماما على أرض الواقع و لذلك يجب الاعتناء بالتنوع بدلا من الكم عند اقتناء المشاريع القابلة للتمويل و انتهاج منطق تأسيس لصناعات أو حرف متخصصة و مستقرة .

### 3- المحور الثالث : تعزيز مشاركة المجتمع المدني

في مجال تعزيز إشراك الشباب في تصميم سياسات التشغيل و سبل تنفيذها يجب توسيع نطاق التواصل مع تلك الفئة و في كل المناطق من خلال الدراسات ، على غرار الدراسات الميدانية التي يقوم بها المركز الوطني للدراسات و التحليل الخاصة بالسكان و التنمية في الجزائر أو بالتعاون مع الجمعيات الأهلية ، خصوصا أن معظمها مشكل من الشباب ، أو من خلال اللقاءات الاستشارية و التقييمية المحلية و الوطنية.

### 4- المحور الرابع : تعزيز أنظمة المعلومات

نقترح تعزيز هياكل الوساطة و أنظمة المعلومات الخاصة بعالم الشغل من أجل التقريب ما بين العرض و الطلب ، و عدم ترك بعض الشركات تستغل و تحتكر التشغيل و التوظيف كما يحلوا لها .

### 5- المحور الخامس : تعزيز آليات الدعم و المرافقة

يتعلق الأمر بتطوير دور آليات الدعم و المرافقة ، مع إشراك القطاع الخاص في هذا المجال (هياكل خاصة أو مشتركة) ، و كذا إدماج مراكز البحث و المختبرات العلمية كحاضنات أعمال لمشروعات شبانية مبدعة ، وهو ما

سيدعم روح الابتكار و تحويل الأفكار إلى مشروعات، ولالإشارة هناك نصوص ومحاولات في الجزائر في ما يتعلق بالحاضنات ومشاتل المؤسسات إلا أنها لا تزال متعثرة .

#### 6- المحور السادس : ترقية نظام المناولة الصناعية

كما هو الشأن في المحاضن و المشاتل هناك أيضا نصوص و مساع لترقية نظام المناولة الصناعية منذ سنة 2001 (القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة) ، إلا أننا لم نعثر لها في الواقع على أي دور ، وفي هذا الصدد يجب إشراك الخبراء و الباحثين الجامعيين و رجال الأعمال حول سبل تفعيل هذه النصوص.

#### 7- المحور السابع : تنويع قنوات التمويل

بالنظر إلى مركزية التمويل في مجال الاستثمار و إنشاء المشاريع ، و بالنظر إلى هيمنة أسلوب القروض البنكية في الجزائر حتى لا نقول إنها الأسلوب الوحيد ، يجب إعادة التفكير باهتمام بالغ في أسباب شبه غياب شركات التمويل المباشر ، على غرار شركات التأجير وشركات رأس مال الاستثمار وشركات رأس المال المخاطر ، على الرغم من وجود النصوص التشريعية و التحفيزات المالية المهمة الموجهة لمثل هذا النوع من المؤسسات. إن هذه المحاور السبعة يمكن أن تعطي قفزة نوعية جديدة لإعادة رسم السياسة الوطنية للتشغيل ، و يمكن من خلالها التوجه إلى الاعتماد على العمل المنتج كسلاح للحماية من البطالة و تخفيف من إهدار المال العام على البرامج التشغيلية السلبية (برامج الحماية من البطالة) . و توجهها إلى دعم النشاطات الخالقة للقيمة المضافة و كثيفة اليد العاملة و النهوض بالقطاعات المحركة للاقتصاد و التي لازالت مهمشة (الصناعة و الفلاحة). لقد كان لهذا التوجه الاقتصادي و الاجتماعي للدولة الجزائرية انعكاسات على المؤشرات الاجتماعية.

## المبحث الثالث : تطور المؤشرات الاجتماعية في الجزائر

لقد كان للتراكم السياسات الاقتصادية و الاجتماعية عبر مراحل التنمية الاقتصادية ، خصوصا في الألفية الجديدة التي تميزت بتعدد البرامج الاقتصادية و ارتفاع الإنفاق الحكومي على البرامج الاقتصادية و الاجتماعية و ذلك بسبب البجوحة المالية التي عرفتها الخزينة العمومية نظرا لارتفاع أسعار البترول أثر بالغا على تطور المؤشرات الاجتماعية (تطور عدد السكان ، الوفيات الولادات ، التركيبة السكانية ، السكان الناشطون ، البطالة ، التشغيل) .

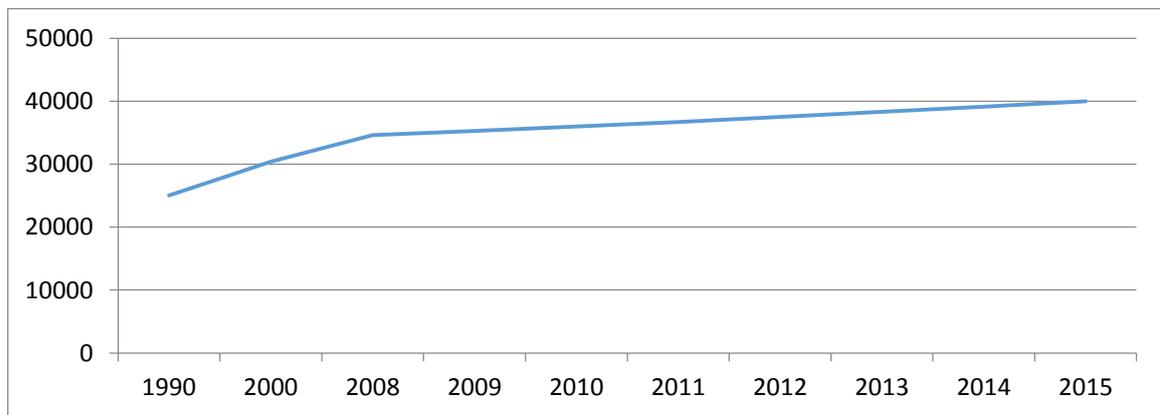
ترجع أهمية دراسة العوامل الديموغرافية لفهم ديناميكية سوق العمل ، كما هو معلوم تتأثر دالة الطلب على العمل بحجم السكان و هيكله ، حيث ينعكس حجم كثافة السكان في أي مجتمع على زيادة أو نقص حجم الأيدي العاملة. إن ارتفاع معدّل النمو السكاني قد يضح سوق العمل بالقوى العاملة الجديدة، و يختلف تأثير معدّل النمو السكاني من دولة إلى أخرى على التغيرات الحاصلة في سوق العمل،

## المطلب الأول : تطور السكاني في الجزائر

## 1- تطور عدد السكان:

قدر عدد السكان الإجمالي المقيم في الجزائر سنة 2014 بـ 39 مليون، و وصل 40 مليون منتصف 2014 ، حيث ارتفع عدد السكان في 15 سنة الأخيرة بـ 10 ملايين نسمة ، وهي نسبة معتبر تدل على تحسن الوضع المعيشي للمواطن.

## الشكل (33) : تطور عدد السكان في الجزائر ب(الآلاف) (1990-2015)

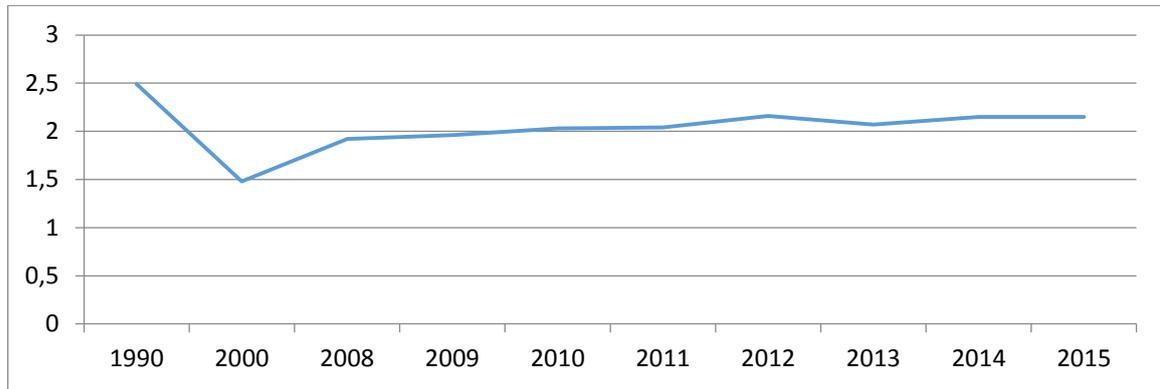


المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على :

## 1-1 تطور معدل النمو السكاني:

يرتبط معدل النمو الطبيعي للسكان بارتفاع حجم الولادات الحية ، فخلال العشرية الأخيرة من القرن الماضي شهد انخفاض مستمر في معدل النمو السكاني من 2.5% سنة 1990 إلى 1.5% سنة 2000 ثم يبدأ بالارتفاع التدريجي في بداية الألفية الجديدة ، حيث قدر معدل النمو السكاني سنة 2012 بـ 2.16% لينخفض بعدها سنة 2013 إلى 2.07% و يعاود الارتفاع سنة 2014 ليصل 2.15%<sup>1</sup> .

الشكل (34) : تطور معدل النمو السكاني (%) (1990-2015)



المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على :

ONS : Démographie Algérienne. N° 740. 2015op; cit.

## 1-2 تطور الوفيات و الولادات في الجزائر:

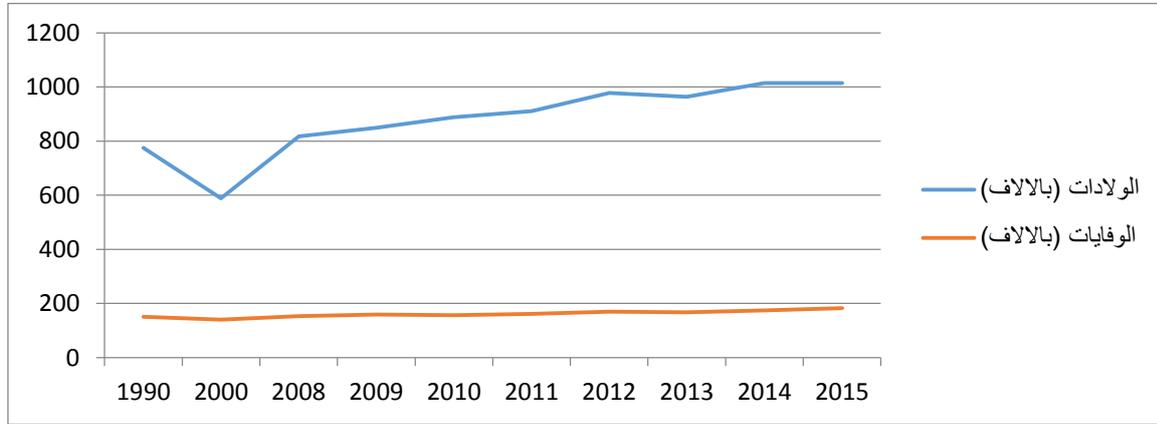
على غرار تطور معدل النمو السكاني فقد شهد تطور عدد الولادات هو الآخر انخفاض ما بين (1990-2000) ثم يرتفع بعدها تدريجيا مع مرور السنين . ففي سنة 2015 وصل عدد الولادات 1040000 أي بمعدل 2800 ولادة حية في اليوم سنة 2015 ، أما توزيع نسبة الولادات حسب الجنس، فنسبة الذكور بلغت 104 ذكر لكل 100 أنثى. في حين معدل الخصوبة الكلي ارتفع بدوره من 3 إلى 3.1 طفل لكل امرأة خلال سنتي 2013 و 2014، بينما عرف متوسط العمر عند الإنجاب 31.8 .

في حين شهد عدد الوفيات ارتفاعا تدريجيا مستمرا طيلة الفترة (1990-2015) ليلعب 183000 وفاة سنة 2015 مسجلا ارتفاعا قدر بـ 5.2% مقارنة بسنة 2014 ، أثر هذا الارتفاع على معدل احتمال البقاء على قيد الحياة عند الولادة ليسجل بذلك تراجع قدره 0.1 مقارنة بسنة 2014 حيث بلغ 77.1 سنة، و تجدر

<sup>11</sup>CNES: Rapport National sur le Développement Humain 2013-2015.op; cit P:19

الإشارة إلى أن هذا الانخفاض مس فئة الذكور حيث انتقل من 76.6 إلى 76.4 في نفس الفترة في حين استقر هذا المعدل لدى الإناث 77.8 .

### الشكل (35) : تطور عدد الولادات و الوفيات (بالآلاف) في الجزائر (1990-2015)



المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على :

-ONS : Démographie Algérienne. N° 740. 2015.op; cit.

## 2- التركيبة السكانية :

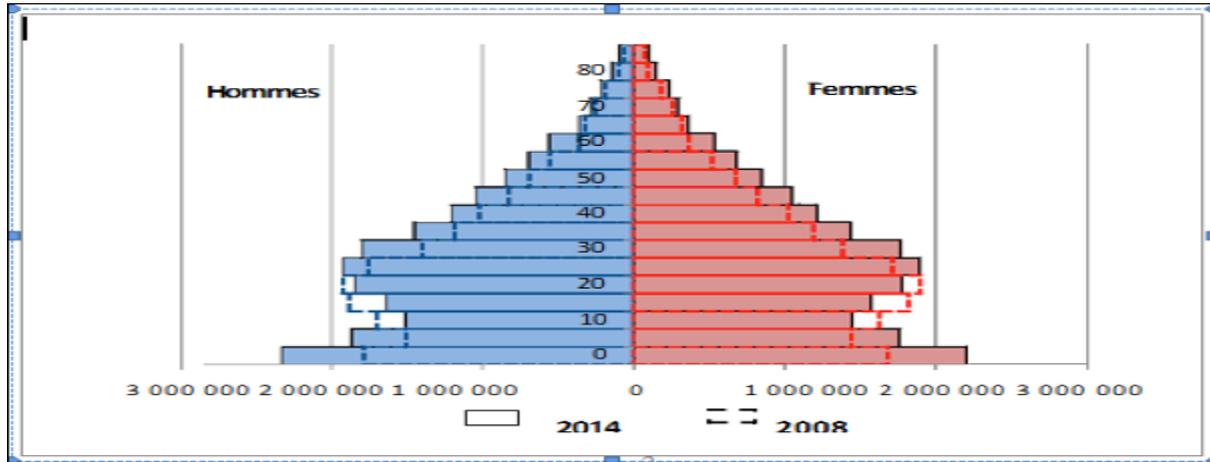
على الصعيد الديموغرافي يغلب على الكثافة السكانية في الجزائر فئة الشباب ، حيث قدرت نسبة الشباب الأقل من 30 سنة 2014 بـ 58% من إجمالي السكان أي ما يقارب 22 مليون . أما فئة الشباب (15-24) سنة تشكل ما يقارب خمس السكان بـ 17.5% .

أما الفئة الأقل من 5 سنوات قدرت سنة 2015 بـ 11.7% ، و الأفراد الأقل من 15 سنة 28.8% ، فحين الأفراد الأكبر سن ( الأكبر من 60 سنة) ارتفع نموها ليصل إلى 8.7%. كما بلغ حجم الفئة النسوية في سن الإنجاب (15-49) سنة 10.8 مليون امرأة<sup>1</sup>.

و على العموم تميزت تركيبة السكان حسب السن في 2015/07/01 بما يلي :

<sup>1</sup>ONS : DEMOGRAPHIE ALGERIENNE.N° 740. 2015.op; cit.

الشكل (36) : هرم السكان في الجزائر (2008-2014)

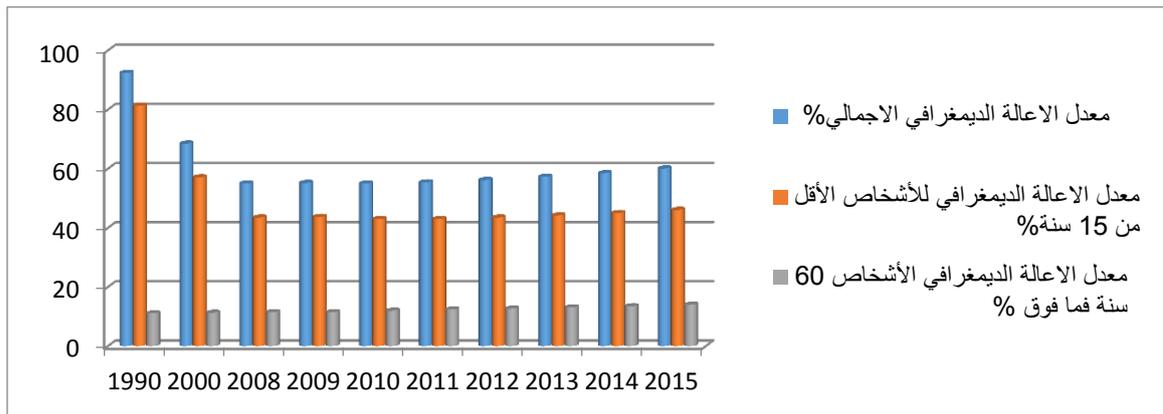


SOURCES: CNES: Rapport National sur le Developpement Humain 2013-2015 .op; cit.P:19

### 3- معدل الإعالة الديموغرافي :

إن معدل الإعالة الديموغرافي هو حاصل قسمة مجموع فئتي الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 15 سنة و البالغين 60 سنة فأكثر على الفئة السكانية النشطة (15-59) سنة . نستطيع القول أن الفئة النشطة من السكان فرغم أنها انخفضت قليلا إلى أنها لا تزال سائدة و واضحة مقارنة بسنة 2008 ، حيث قدرت ب 63.1% سنة 2014 ، و بهذا يمكن القول أنه يتعين على كل 100 شخص نشط أن يتكفل على الأقل ب 57 فرد<sup>1</sup>.

الشكل (37) : تطور معدل الإعالة الديموغرافي في الجزائر (1990-2015)



المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على :

-ONS :Démographie Algérienne. N° 740. 2015.op; cit.

<sup>1</sup>ONS :DEMOGRAPHIE ALGERIENNE.N° 740. 2015.op; cit.

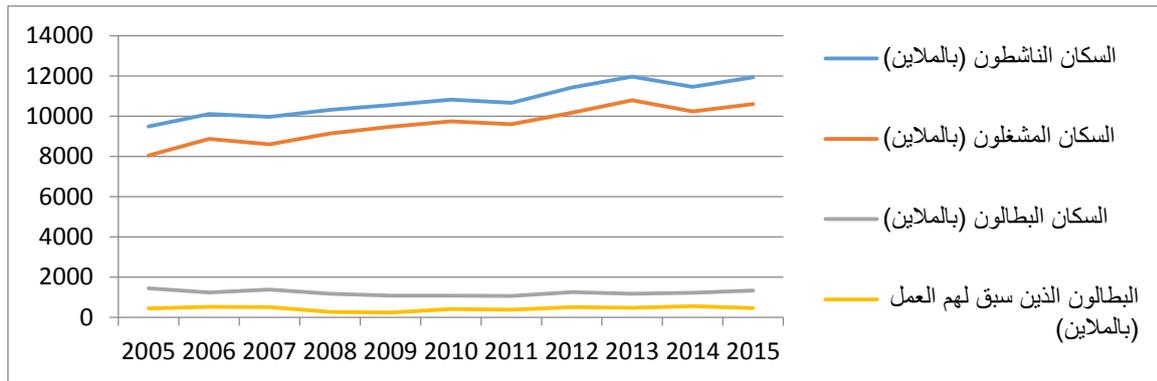
إذن بعدا دراساتنا للمؤشرات السكانية في الجزائر يمكن القول أن الألفية الجديدة عرفت نشاطا واضحا في ما يخص ارتفاع النمو السكاني و عدد الولادات ، و هذا راجع إلى تحسن في المستوى المعيشي و ارتفاع سن البقاء في الحياة ، كل هذه المؤشرات انعكست على التركيبة السكانية فأصبحت أكثر شابة ، فهي إضافة أنها تعد موردا من الموارد الاقتصادية إلا أنها يجب البحث عن سبل حمايتها من خطر البطالة و إيجاد السياسة المثلى لدمجها في الاقتصاد .

### المطلب الثاني : تطور مؤشرات البطالة

#### 1-تطور السكان (الناشطين ، البطالين ، المشتغلين):

عرف تطور السكان الناشطون في الجزائر ارتفاع مستمرا من 9.5 مليون سنة 2005 إلى حوالي 12 مليون سنة 2015 بمعدل نشاط يقارب 41% و 43% طيلة هذه الفترة ، رافق هذا النمو ارتفاع مماثل في إجمالي السكان المشتغلون من 8 ملايين سنة 2005 إلى 10.5 مليون سنة 2015.

#### الشكل (38): السكان الناشطون و البطالين بالملايين (2005-2015)



المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على :

-ONS ; Directeur de la publication : Mounir Khaled Berrah. «Activite, emploi & Chômage ». Décembre2015. N°726.op; cit.p11

لقد عرف معدل التشغيل تدبدا متباينا بالارتفاع تارة و الانخفاض تارة أخرى ما بين 34% و 37% مسجلا أعلى معدل ب 39% سنة 2013 . لقد انعكست هذه المعطيات على تدبب معدل البطالة حيث شهد انخفاضاً مستمرا من 15.3% سنة 2005 إلى 9.8% سنة 2013 ليعاود بعدها ارتفاعا إلى 11.2% سنة 2015 ، كما نستطيع التمييز ما بين البطالين الذين لم يحصلوا على الفرصة الأولى للعمل مقارنة بالبطالين الذين سبق لهم العمل فنجد أن هذا الأخير قدر ب 42.7% من إجمالي البطالين سنة 2006 ليعرف انخفاضا مستمرا ما بين

2007 و 2009 ثم يرتفع إلى 38.8% سنة 2010 ليصل 45.2% سنة 2014 ثم ينخفض ب9.6% سنة 2015. و من بين العوامل التي تزيد في ارتفاع معدل البطالة وتعميق الاندماج في سوق العمل نجد كيفية توزيع البطالين حسب الجنس و حسب المكان الجغرافي و حسب مستوى الدراسي و نوعية الدبلوم .

الجدول (17) : تطور معدل النشاط و معدل البطالة حسب الجنس(2005-2015)

|      | معدل<br>النشاط | معدل<br>التشغيل | STR1 <sup>1</sup> | معدل البطالة | معدل بطالة<br>الرجال | معدل بطالة<br>النساء |
|------|----------------|-----------------|-------------------|--------------|----------------------|----------------------|
| 2005 | 41             | 34.7            | 30.9              | 15.3         | 14.9                 | 17.5                 |
| 2006 | 42.5           | 37.2            | 42.7              | 12.3         | 11.8                 | 14.4                 |
| 2007 | 40.9           | 35.3            | 37.7              | 13.8         | 12.8                 | 18.3                 |
| 2008 | 41.7           | 37              | 22.8              | 11.3         | 10.1                 | 17.4                 |
| 2009 | 41.4           | 37.2            | 21.7              | 10.2         | 8.6                  | 18.1                 |
| 2010 | 41.7           | 37.7            | 38.8              | 10           | 8.1                  | 19.1                 |
| 2011 | 40             | 36              | 35.7              | 10           | 8.4                  | 17.2                 |
| 2012 | 42             | 37.4            | 40.5              | 11           | 9.6                  | 17                   |
| 2013 | 43.2           | 39              | 40.9              | 9.8          | 8.3                  | 16.3                 |
| 2014 | 40.7           | 36.4            | 45.2              | 10.6         | 9.2                  | 14.9                 |
| 2015 | 41.8           | 37.1            | 34.4              | 11.2         | 9.9                  | 16.4                 |

**sources** : ONS ; Directeur de la publication : Mounir Khaled Berrah. «Activite, emploi & Chômage ». Décembre2015. N°726.op; cit.p11. op; cit. p1

2- حيز البطالة:

تضمن هذه الفئة الأشخاص في سن العمل و الذين لم يقوموا بإجراءات فعلية للبحث عن عمل منذ أكثر من سنة لاعتقادهم عدم توافر منصب العمل حيث قدرت حوالي 60.8% سنة 2013 منها 56.1% لم يبلغوا الثلاثين من العمر ، و يبدو أن البطالة طويلة الأمد تمس أكثر الأشخاص دون شهادات 65.1% و خرجي التكوين المهني 62.2% مقارنة بجمالي الشهادات الجامعية 48.5% .

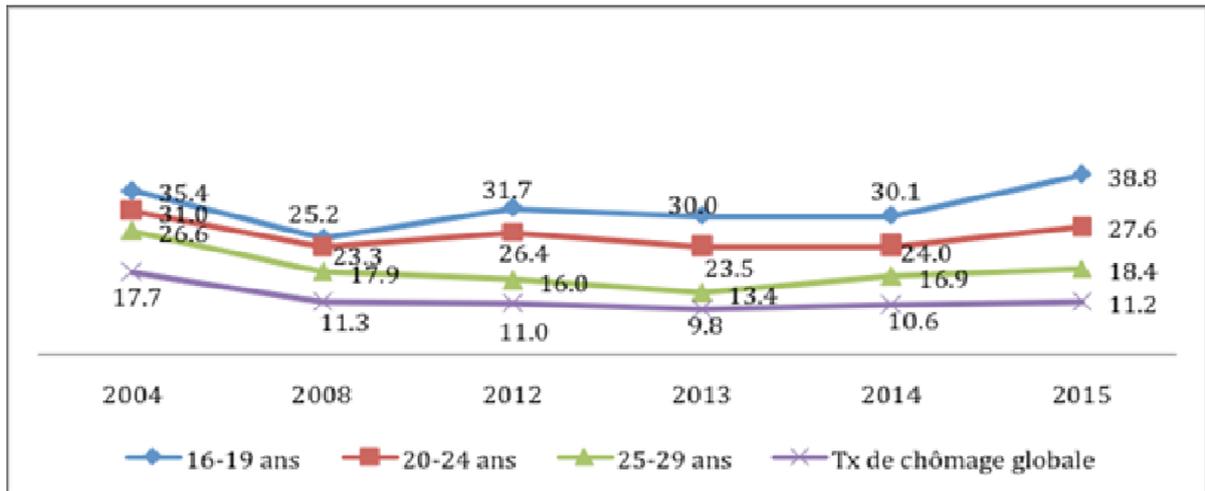
<sup>1</sup>STR: يمثل عدد البطالين الذين سبق لهم العمل على عدد الإجمالي للبطالين.

## 3- تطور معدل بطالة الشباب حسب السن :

تتماز البطالة في الجزائر كونها بطالة الشباب ، بينما يصل إجمالي العاطلين عن العمل الأقل من 30 سنة 67.8% أي 7 بطالين شباب من 10 بطالين. فمن جملة البطالين نجد 31.7% يتراوح أعمارهم ما بين 16 و 24 سنة حيث بلغت حصتها سنة 2008 حوالي 23.8% لترتفع إلى 29.9% سنة 2015 . و لكي نستطيع معرفة مدى اتساع الهوة بين بطالة الشباب و بطالة الكبار (البطالين الأكبر من 30 سنة) نحسب نسبة بطالة الشباب على بطالة الكبار فنجد هذه النسبة أكبر من الواحد ، من 3% سنة 2008 إلى 3.7% سنة 2015 أي حوالي ثلاث أضعاف ، إذن بطالة الشباب دائما تسير نحو الاتساع .

أما إذا أردنا التفصيل أكثر فيما يخص تجزئة الفئة العمرية فنجد أن الفئة الأكثر عرضة للبطالة هي الفئة (16-19) سنة من 35.4% سنة 2004 إلى 38.8 سنة 2015 ، رغم أن معظم هذه الفئة تزاوّل الدراسة. ثم تليها الفئة (20-24) سنة حيث يوازي منحناها منحنى الفئة (16-19) لنفس الفترة . ثم تأتي بعدها الفئة (25-29) سنة حيث تعرف معدلات البطالة لهذه الفئة انخفاضا مقارنة بالفئتين السابقتين وهذا راجع إلى إمكانية الحصول على منصب شغل لهذه الفئة بعد إتمامها للدراسة و التكوين و حصولها على الكفاءة اللازمة وهذا ما يفسر توازي منحناها مع منحنا معدل البطالة الإجمالي .

الشكل (39) : تطور معدل البطالة و معدل بطالة الشباب (2004-2015)

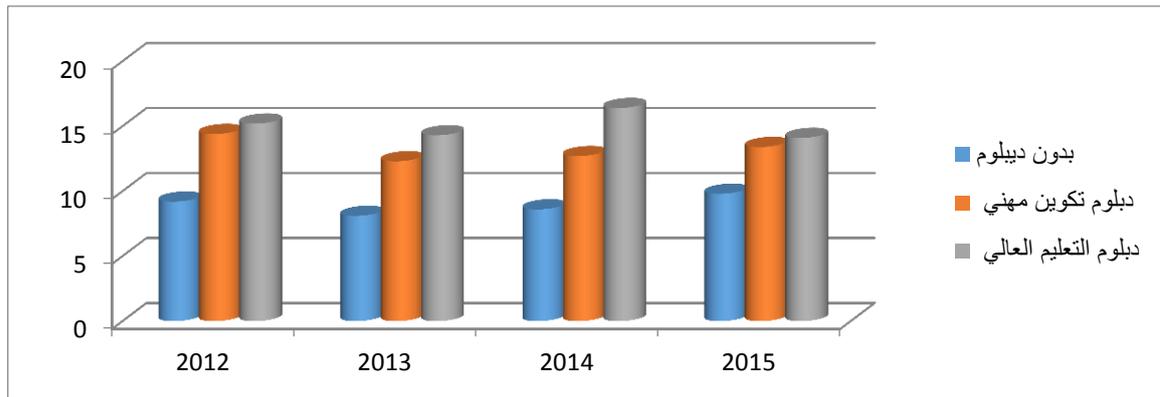


**sources:** CNES , Rapport National sur le Développement Humain 2013-2015op; cit.p105

## 4- تطور معدل البطالة حسب نوع الشهادة :

إن أصحاب الشهادات الجامعية هم أكثر عرضة للبطالة بمعدل 15.2% سنة 2012 لينخفض بعدها تدريجيا حتى يصل 14.1% سنة 2015 ، إلا أنه يبقى أكبر نسبة مقارنة بالبطالين بدون دبلوم و خرجي التكوين المهني ، هذا الأخير عرف تدحرجا بالارتفاع و الانخفاض ما بين سنة 2012 و 2015 بين ( 14.4% و 13.4% ) ، أما البطالين بدون أي دبلوم فشهد معدلهم هو الآخر تدحرجا إلا أنه عرف ارتفاعا في نفس الفترة من 9.2% سنة 2012 إلى 9.8% سنة 2015 .

الشكل (40) : تطور معدل البطالة حسب نوع الشهادة (2012-2015)



المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على :

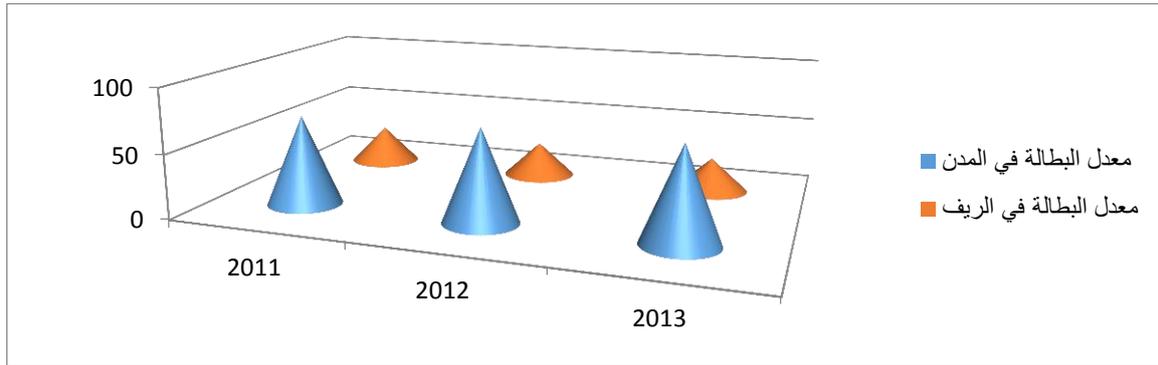
-CNES: Rapport National sur le Développement Humain 2013-2015.opcit..P187

يرجع تزايد عدد البطالين المتعلمين عن البطالين الغير متعلمين لأن البطال المتعلم كلما زاد من مستواه الدراسي كلما تقلصت عدد الوظائف الممكنة اشتغالها بحكم تخصصه و مستواه التعليمي ، على عكس البطالين الغير مؤهلين فهم على استعداد لمزاولة أي منصب شغل ، هذا من جهة ، من جهة أخرى فإن على مستوى النشاط الاقتصادي فان عدد المناصب التي تحتاج إلى تأهيل تقل بكثير عن عدد المناصب التي لا تحتاج إلى مؤهلات .

## 5- تطور البطالة حسب الموقع الجغرافي:

يتواجد غالبية البطالين في المدن قرابة 7 بطالين من 10 ، إلا أنه نلمس ارتفاعها من 70.2% سنة 2011 إلى 73.5% سنة 2013 ، بينما في الريف عرفت انخفاضا ب 3.3% ما بين سنة 2011 و 2013. يرجع هذا التفاوت إلى اختلال النمو السكاني بين المدن و الريف و عوامل أخرى كالهجرة إلى المدينة بحثا عن مستوى معيشي أفضل و إمكانية الحصول على منصب عمل مستقر ، على عكس الريف الذي تقل فيه فرص العمل باعتبار أن القطاع الفلاحي الطابع على هذه المنطقة لا يشهد نشاطا فعليا منتظما.

الشكل (41): تطور البطالة حسب الموقع الجغرافي (2011-2013)



المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على :

-ONS .N:44.L'algerie en quelques chiffres. 2014. op; cit.p11

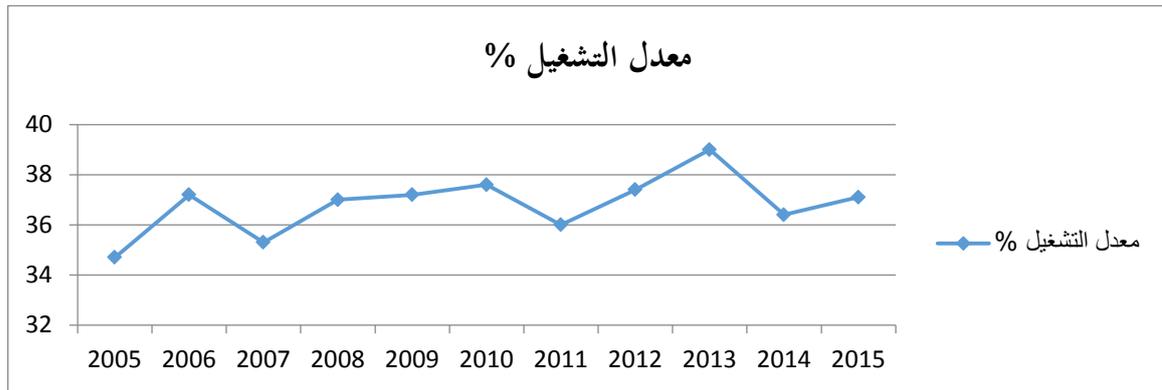
ما يمكن قوله عن خصوصيات البطالة في الجزائر أنها بطالة الشباب و خصوصا بطالة الشباب خرجي الجامعات و معاهد التكوين ، و أنها متواجدة بكثرة في المدن . إن سبب بقاء معدل البطالة طيلة العشرية الأخيرة يقارب 10% هو الارتفاع المستمر في عدد السكان الناشطون و طول مدة البحث عن العمل التي تزيد من "حيز البطالة".

### المطلب الثالث : تطور مؤشرات الشغل

#### 1- تطور معدلات التشغيل الكلي و التشغيل حسب الجنس :

إن معدل التوظيف ( الذي يقيس قدرة الاقتصاد على استيعاب اليد العاملة المعروضة ) لا زال ضعيفا و متدبدا بين الارتفاع و الانخفاض حيث تراوح ما بين سنتي 2008 و 2015 في حدود 37% كما يوضحه الشكل التالي.

الشكل(42) : تطور معدلات التشغيل في الجزائر (2005-2015)



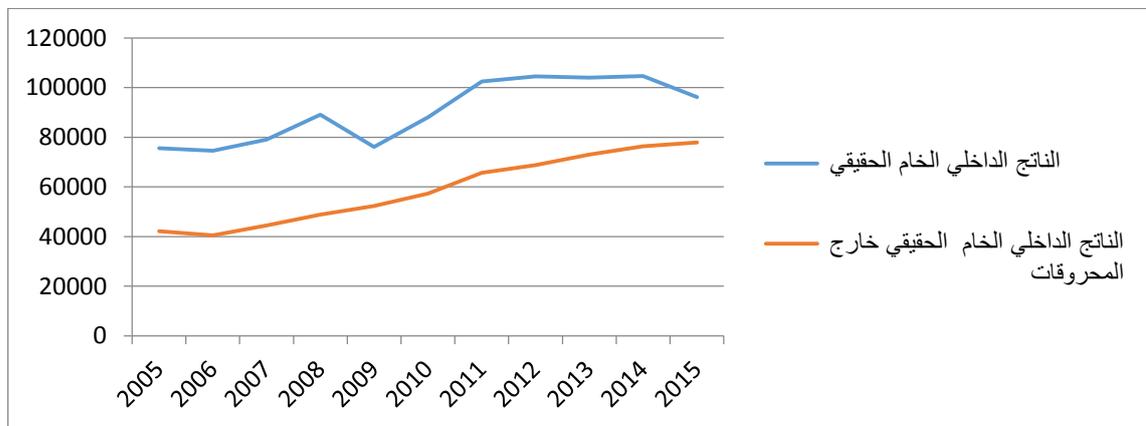
المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على :

– ONS ; Directeur de la publication : Mounir Khaled Berrah. «Activité, emploi & Chômage ».

Décembre2015. N°726.op; cit.p11

إذا تمعنا جيدا في التطورات التي عرفها معدل التشغيل نجد أنها لم تتوافق مع التطورات التي عرفها الناتج الوطني الحقيقي، ففي بعض الفترات نلمس هناك نمو لمعدل التشغيل بينما في المقابل يحدث انخفاض للناتج الوطني الحقيقي ، كما أنه في مرات عديدة هناك نمو للناتج الوطني الحقيقي و الناتج الوطني خارج المحروقات إلا أن هذا لم ينعكس على نمو معدل التشغيل الوطني ، فهذا الاختلال ربما راجع إلى الاختلالات التي يعرفها سوق العمل في الجزائر كعدم التصريح بالعمال و استفحال النشاط الغير رسمي ، و إلى تشريعات العمل التي تحمي عنصر العمل و تجعله غير مرن مع تغير الطلب الكلي.

الشكل(43): تطور الناتج الوطني الحقيقي و الناتج الوطني الحقيقي خارج المحروقات (2005-2015)



المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على : تقرير الديوان الوطني للإحصاءات 2016 رقم 764 (الحسابات الوطنية

الفصلية).

## 2- تطور معدلات التشغيل حسب الجنس :

إذا نظرنا إلى معدلات التشغيل حسب الجنس فنجد استحواذ جنس الذكور على ما يقارب 61% في المتوسط طيلة الفترة (2005-2015) من إجمالي اليد العاملة و لم يتغير كثيرا طيلة هذه الفترة إلا ب (0.3%) ، أما معدل التشغيل النسوي فشهد ارتفاعا طفيفا هو الآخر ب 3% ما بين سنة 2005 و 2015. يرجع التفاوت الحاصل في معدلات التشغيل بين الجنسين إلى قدرة كل جنس في العمل و إلى طبيعة المناصب الشغل ، فنجد النساء لديهن انخفاض في روح المبادرة لخلق النشاط و يفضلن العمل في المناصب الإدارية مما يقلص فرصهن في التشغيل ، بينما الرجال على استعداد للعمل في أي منصب شغل.

### الجدول (18) : تطور معدلات التشغيل حسب الجنس

|                     | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|---------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| معدل تشغيل الرجال % | 58.9 | 61.6 | 59.1 | 62   | 62.8 | 63.3 | 59.8 | 61.3 | 63.7 | 60.1 | 60.2 |
| معدل تشغيل النساء % | 10.2 | 12.6 | 11.1 | 11.6 | 11.4 | 11.5 | 11.8 | 13.1 | 13.9 | 12.3 | 13.6 |

**sources** : ONS ; Directeur de la publication : Mounir Khaled Berrah. «Activité, emploi & Chômage ». Décembre2015. N°726.op; cit.p11

## 3- تطور معدل التشغيل لدى الشباب حسب الفئة العمرية :

حسب إحصاءات 2015 تمثل حصة الشباب الأقل من 30 سنة من جملة المشتغلين 27.78% ، أما في ما يخص توزيع عدد الأيدي العاملة على الفئات العمرية للشباب نجد أن هناك انخفاض لمعدل تشغيل و فقدان بعض المناصب العمل للفئة (15-24) سنة من 22.9% سنة 2009 إلى 19.4% سنة 2014 ، أما الفئة العمرية للشباب (25-34) سنة فيعرف معدل تشغيلها نوعا من الانتعاش مقارنة بالفئة السابقة حيث عرف نموا من 49.9% سنة 2009 إلى 51.1% سنة 2014 ، و عليه يمكن القول أنه كلما تقدم الشاب في العمر زادت إمكانية اندماجه في سوق العمل و هذا نظرا إلى الخبرة التي اكتسبها في بداية المشوار في أجهزة الحماية و التشغيل.

## الجدول (19) : تطور معدل التشغيل لدى الشباب حسب الفئة العمرية(2009-2014)

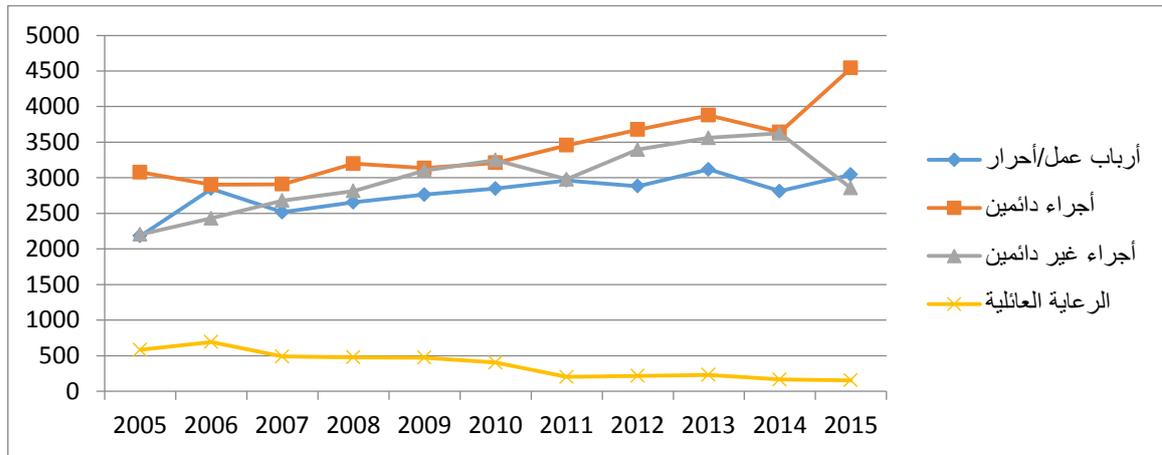
|       | 2009  | 2013  | 2014  |
|-------|-------|-------|-------|
| 24-15 | %22.2 | %21   | %19.4 |
| 34-25 | %49.9 | %54.4 | %51.1 |

**sources:** CNES: Rapport National sur le Développement Humain2013-2015 op; cit.P189

## 4- تطور عدد المشغلين حسب النشاط المهني :

إن توزيع المشتغلون حسب النشاط المهني نجد أن الأجراء يمثلون ما يعادل سبعة مشغلين ضمن عشرة حوالي (69.8%) ، ترتفع هذه النسبة لدى الإناث لتصل ( 78.8%) لسنة 2015 . و يظهر لنا الشكل الموالي الهيمنة الواضحة لفئة الأجراء الدائمين حيث عرفت نموا ما بين سنة (2005-2015) و هذا راجع ربما إلى تشريعات العمل التي تفرض عدم تسريح العمل إلى لأسباب تأديبية مما يحتم بقاء العامل حتى سن التقاعد ، ثم تليها فئة الأجراء الغير دائمين و الذي عرفت هي الأخرى نموا و هذا راجع إلى طبيعة العقد الذي يتماشى مع مقدار الطلب من العمالة اللازم للنشاط الاقتصادي. أما أرباب العمل و أصحاب المهن الحرة فهي في المرتبة الثالثة و عرفت هي الأخرى نموا واضحا بسبب الامتيازات والتسهيلات التي تمنحها الدولة من أجل خلق النشاطات و المشاريع الاقتصادية ، بينما نجد على عكس ما سبق انخفاض في جملة المشتغلين لفئة المساعدين العائلين و عدد هم في انخفاض مستمر ليصل في سنة 2015 إلى 250000 مشغل و يعود هذا الانخفاض إلى تخفيض المتعمد للدولة على نفقات التضامن الاجتماعي .

الشكل (44) : تطور عدد المشغلين حسب النشاط المهني (2005-2015)



المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على :

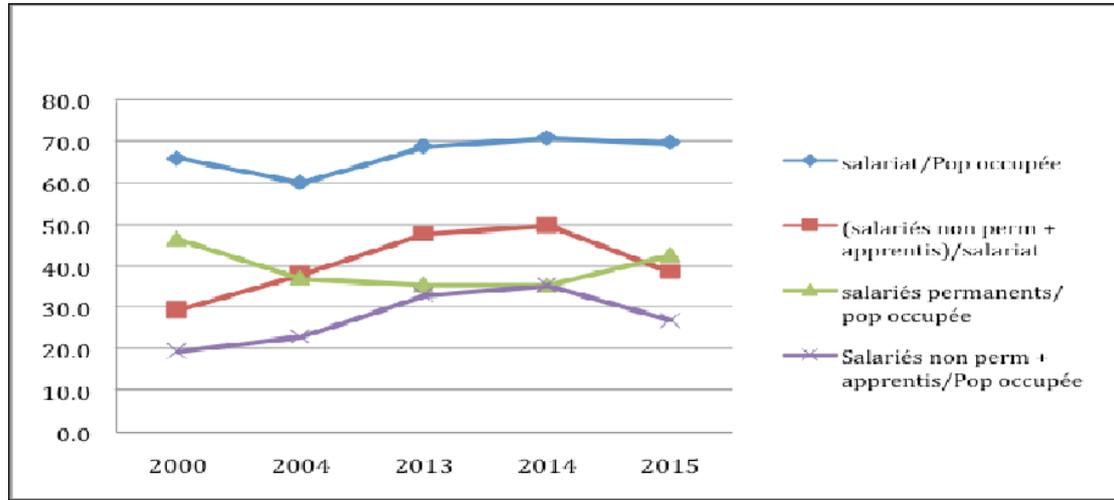
– ONS ; Directeur de la publication : Mounir Khaled Berrah. «Activité, emploi & Chômage ».

Décembre2015. N°726.op; cit.p11

#### 5- تطور الأجراء الدائمين و الغير الدائمين بالنسبة لمعدل التشغيل الإجمالي :

يتميز سوق العمل في الجزائر بهيمنة الوظائف الغير الدائمة بصفة مستمرة حيث تضاعفت ب2.6% ما بين (2000-2015) ، فالأجراء الغير دائمين بدأ مجالهم يتسع ، فارتفع من 22.9% من إجمالي العاملين سنة 2004 إلى 27% سنة 2015 مع انخفاضه سنة 2000 إلى 19% . في حين كان تطور نصيب هذه الفئة من العمال من إجمالي الأجراء من 38% إلى 50% بين 2004 و 2014 ثم بعدها تنخفض إلى 39% سنة 2015 ، بينما في نفس الفترة عرفت حصة الأجراء الدائمين من إجمالي المشتغلين انخفاضا طفيفا من 37.2% إلى 35.6% ما بين 2004 و 2014 ، مع ذلك ارتفعت ب7.3% سنة 2015 و يرجع هذا الارتفاع إلى الزيادة المعتبرة في عدد الأجراء في هيكل العمالة الإجمالية (60.1% إلى 68.9%) .

الشكل (45) : تطور الأجراء الدائمين و الغير الدائمين بالنسبة لمعدل التشغيل الإجمالي (2000-2015)



**sources** :CNESR apport National sur le Développement Humain2013-2015 op; cit P.108

من خلال ما سبق نستنتج أنه يعود نمو فئة الأجراء بصفة عامة إلى نمو الأجراء الغير دائمين خلال الفترة 2000 و 2014 ، هذا بسبب تزايد عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة ( التي تغلب طبيعة عقد العمل التعاقدية) على عكس المؤسسات الاقتصادية العامة التي تجمع بين العقد الدائم و المؤقت.

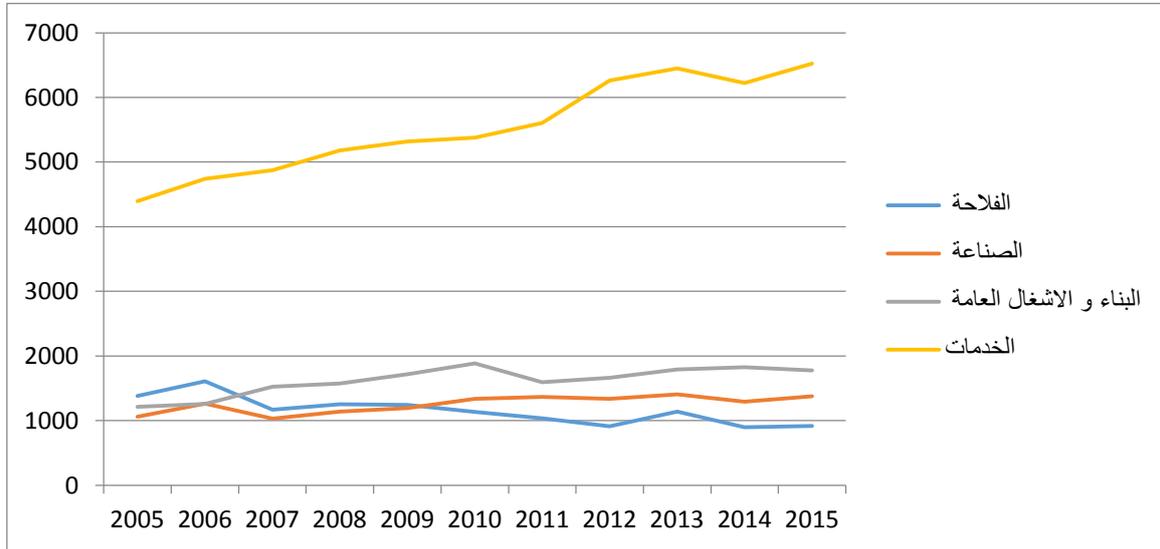
أما في ما يخص حصة فئة الشباب (15-29) سنة من إجمالي الأجراء الغير الدائمين أخذت تقريبا نصف العدد و بقيت مستقرة طيلة الفترة (2011-2013) . و يمكن الإشارة إلى أن الفئة الأكثر تضررا للعمل بالأجر الغير دائم هي الفئة (15-19) سنة . فتعود أسباب تشغيل الشباب بالعقد التعاقدية إلى طبيعة المؤسسات الاقتصادية الأكثر خلق لمناصب الشغل و التي تستوعب الوافدين الجدد لسوق العمل ( المؤسسات الخاصة ) ، و كذلك إلى تغير فلسفة المؤسسات الاقتصادية العامة في سوق العمل و التي أصبحت تربط حجم التشغيل تطور نشاطها الاقتصادي من خلال تشغيل أجراء غير دائمين .

#### 6- تطور السكان المشتغلون حسب قطاع النشاط:

في الجزائر و لسنوات عديدة يهيمن قطاع الخدمات على النشاط الاقتصادي ، حيث يشغل حسب إحصائيات 2015 ما يقارب 61.6% من إجمالي اليد العاملة ، فعرف هذا القطاع نمو متسارعا في الفترة الممتدة ما بين 2005 و 2015 من 4.5 مليون مشتغل تقريبا إلى 6.5 مليون مشتغل وهو رقم معتبر مقارنة بالقطاعات الأخرى ، ثم يليه قطاع البناء و الأشغال العمومية حيث استحوذ سنة 2015 دائما على نسبة 16.8% من إجمالي اليد

العاملة ثم بعده قطاع الصناعة بـ13% ، ثم يأتي في الأخير القطاع الفلاحي بـ8.7%<sup>1</sup> من إجمالي عدد المشتغلين و هو القطاع الوحيد الذي ينخفض عدد العمال فيه بصفة رهيبية .

الشكل (46) : تطور السكان المشتغلون حسب قطاع النشاط (2005-2015)



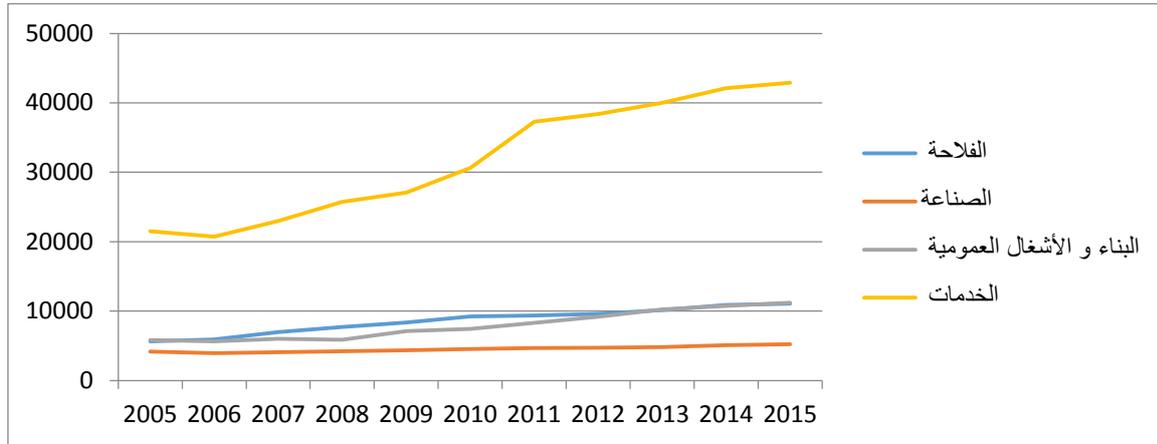
المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على :

-ONS ; Directeur de la publication : Mounir Khaled Berrah. «Activité, emploi & Chômage ». Décembre2015. N°726.op; cit.p11

إن هذا التباين في التشغيل لمختلف القطاعات يمكن تتبعه من خلال نمو الناتج الوطني الحقيقي لمختلف القطاعات الاقتصادية الذي انعكس بدوره على نمو مستوى التشغيل ، باستثناء القطاع الفلاحي الذي فقد العديد من مناصب الشغل رغم الارتفاع المعترف والمستمر في الناتج الحقيقي ، مما يظهر التخبط الذي يعرفه هذا القطاع و استفحال النشاط الغير رسمي به ، فالمشكلة ليس في خلق مناصب شغل بقدر ما تتمثل في إطفاء العمل الرسمي و مد مظلة التغطية الاجتماعية بهذا القطاع.

<sup>1</sup> الدوان الوطني للإحصاءات . ( النشاط الوطني و التشغيل و البطالة ) . 2015.مرجع سبق ذكره.

## الشكل (47) : التطور الناتج الوطني الحقيقي حسب قطاع النشاط (2005-2015)



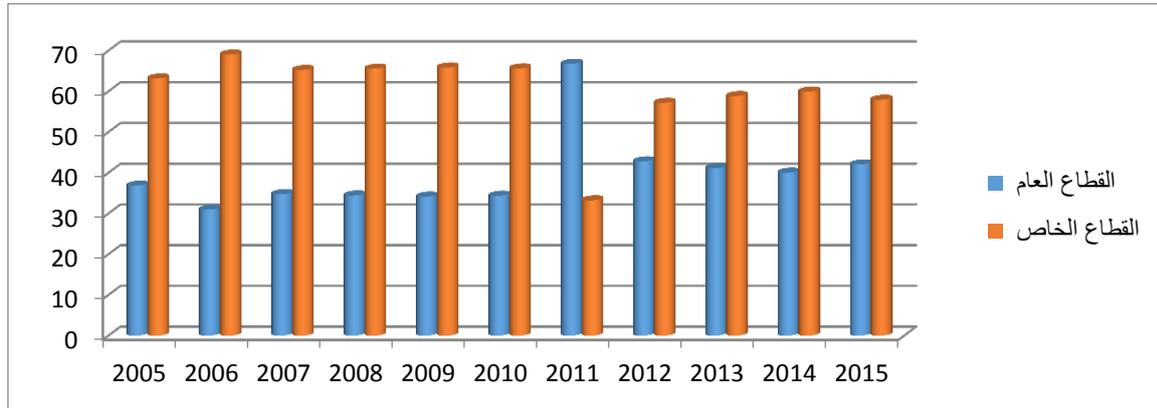
المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على : تقرير الديوان الوطني للإحصاءات 2016 رقم 764 (الحسابات الوطنية الفصلية)، مرجع سبق ذكره.

## 7- تطور المشتغلون حسب القطاع القانوني :

إن تطور العمال المشتغلين حسب الإطار القانوني نجد أن القطاع العام فقد الكثير منذ نهاية الألفية السابق و هذا بحكم المرحلة الانتقالية التي شاهدها الجزائر و التي أعطت للقطاع الخاص أهمية قصوى في استحداث مناصب العمل ، فانخفض معدل التشغيل في القطاع العام من 36.84% سنة 2004 إلى 34.36% سنة 2010 ، ليرتفع بعده سنة 2011 إلى 66.76% ثم يعاود الانخفاض التدريجي ليصل إلى حدود 42.05% سنة 2015 ، إن هذا التحسن الملحوظ في التشغيل في القطاع العام يرجع ربما لحرص الدولة على المساهمة في تخفيض معدلات البطالة و من خلال الإنفاق على استحداث المناصب الدائمة و المؤقت و مناصب في أجهزة الحماية المتنوعة.

أما القطاع الخاص فانخفض معدل التشغيل من 69.03% سنة 2006 إلى حدود 33.23% سنة 2011 ثم يرتفع تدريجيا حتى يبلغ معدل 57.94% سنة 2015 .

الشكل (48) : تطور المشتغلون حسب القطاع القانوني ب(%) (2005-2015)



المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على :

- ONS ; Directeur de la publication : Mounir Khaled Berrah. «Activité, emploi & Chômage ».

Décembre2015. N°726.op; cit.p11

بعد استعراضنا لتطور أهم المؤشرات الاجتماعية خلال هذه الألفية الجديدة نستطيع القول أن هناك تحسن ملحوظ في بعض المؤشرات الاجتماعية كمعدل نمو (السكان و السكان الناشطون و السكان المشتغلون).

أما عن هيكل التشغيل فما زال فيه قطاع الخدمات و البناء و الأشغال العمومية يستحوذ على النسبة الأكبر من إجمالي المشتغلين ، بينما نجد القطاعات الحساسة و المحركة للاقتصاد (فلاحي ، صناعي) لا زالت بعيدة كل البعد عن التطلعات و الأهداف الاقتصادية في استيعاب الأيدي العاملة ، كذلك القطاع الخاص هو الآخر لم يرقى إلى تحقيق الأهداف المسطرة له و انخفض عدد المشتغلين به ، فهذا إن دل على شيء إنما يدل فشل السياسة الاقتصادية في تنويع الاقتصاد و النهوض بهذه القطاعات و فشلها كذلك في مجابهة المشاكل الاجتماعية.

## خاتمة الفصل

بعد التحليل العميق للسياسة الاقتصادية و التشغيلية و انعكاساتها على المؤشرات الاجتماعية ، نستطيع القول أن الجزائر منذ الاستقلال فضلت انتهاج سياسة صناعية لم تنسجم مع السياسة التشغيلية .

فأعطت أهمية بالغة لتكريس العدالة الاجتماعية من خلال تطبيقها لعدة برامج متتالية أثبتت فشلها باستمرار ، كما انتهجت سياسة الحماية من البطالة عوض تطبيق سياسة تشغيله فعالة تدفع بالعمل المنتج وقامت ببناء إطار مؤسسي يحمي عنصر العمل و العامل و يشبط نشاط المؤسسات الاقتصادية و يتميز بضعف المرونة و يكرس مبدأ الانفصال بين سياسة الأجور و الإنتاجية ، لسبب واحد هو عدم تركيز الدولة على المبدأ الاقتصادي و الاهتمام بالمبدأ الاجتماعي لحل المشاكل الاجتماعية التي عاشتها الجزائر على مر السنين .

حتى قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الذي ركزت عليه السياسة الاقتصادية في السنوات الأخيرة من أجل تحقيق الأهداف الاقتصادية و الاجتماعية لم يصل بعد إلى مستوى النضج وكشف عن هشاشته و عن اختلالات الموجودة في التسيير و اصطدامه بكثير من المعوقات . أما في ما يخص عملية تنويع الاقتصاد فلم نستطع بعد النهوض بالقطاعات الاقتصادية المولدة للثروة و كثيفة اليد العاملة كالقطاع الصناعي و الفلاحي ، و لهذا يجب استعمال المزيد من نظام المحاسن الممنوحة للاستثمارات باعتبارها دعائم تحفيزية لتوجيه رؤوس الأموال نحو المشاريع التي تستقطب أكبر عدد من اليد العاملة و توجيهها نحو القطاع الصناعي و الفلاحي و اتخاذ إجراءات شبه جبائية تكون لصالح المؤسسات التي تقوم بالتوظيف ، و يجب التركيز على تحليل عميق للتجارب المتخذة في مجال ترقية التشغيل و كذا على تحليل المزايا و الصعوبات على مستوى الاقتصاد الوطني ، وهذا من أجل اقتراح خطوة براغماتية تأخذ بعين الاعتبار القدرات الحقيقية لاقتصادنا .

هذا على الصعيد الاقتصادي ، أما عن الصعيد الاجتماعي فنلمس تحسن في بعض المؤشرات الاجتماعية كمعدل نمو (السكان و السكان الناشطون و السكان المشتغلون) . إلا أن معدل البطالة لم يصل إلى 9% كما كان مسطرا له في أهداف المخطط الوطني لترقية الشغل و محاربة البطالة لسنة 2008 ، كذلك ما زلت البطالة هي بطالة الشباب و بطالة المتعلمين ، لدى سنخصص الفصل الموالي لتقييم فعالية سياسة عقد العمل المدعم و جهاز المساعدة على الاندماج المهني في القطاع الاقتصادي ، و دورها في مساعدة الوافدين الجدد على الاندماج في سوق العمل .

## الفصل الرابع

محاولة تقييم جهاز المساعدة على

الإدماج المهني و سياسة عقد

العمل المدعم لفائدة الوافدين على

سوق العمل

## مقدمة الفصل

إن المعطيات الاجتماعية و الاقتصادية التي عاشتها الجزائر طيلة العشر سنوات الأخيرة كارتفاع معدل بطالة الشباب و صعوبة اندماجهما في سوق العمل ، و الأزمات الاقتصادية الناجمة عن تدهور أسعار البترول و ارتفاع الفاتورة الاجتماعية لأجهزة التشغيل الناتجة عن سياسة استخدام النفقات السلبية لمعالجة مشكلة البطالة .

في ظل كل هذه الظروف عمدت الدولة من خلال البرنامج الوطني لمكافحة البطالة لسنة 2008 إلى توجيه سياسة التوظيف نحو العمل المنتج الخالق للثروة و ذلك بالاعتماد على جهاز المساعدة على الإدماج المهني و سياسة عقد العمل المدعم في المساعدة على الاندماج الوافدين الجدد في سوق العمل ، و من أجل كذلك كسب الخبرة المهنية في المؤسسات الاقتصادية التي تمكنهم من الحصول على منصب عمل لائق.

من أجل هذا و ذاك سنخصص هذا الفصل للتطرق بالتفصيل إلى أهداف هذه الأجهزة و القيام بالمقارنة بينهما فيما يخص (مدة العقد ، العدد الممكن تخصيصه لكل مستخدم ، امتيازات كل عقد عن الآخر خصوصا فيما يخص مستوى التغطية الاجتماعية الممنوحة للمستفيدين ، قوة القانون لفسخ العقد ، نسبة مساهمة الدولة في أجر المستفيد و في الإعفاءات الممنوحة لرب العمل، و مقارنة كذلك تطور حجم التنسيبات<sup>1</sup> الخاصة بهما على المستوى الوطني) .

أما في ما يخص تقييم فعالية عملية الإدماج لجهاز المساعدة على الإدماج المهني و سياسة عقد العمل المدعم من طرف المؤسسات الاقتصادية ، قمنا بدراسة ميدانية شملت 50 مؤسسة اقتصادية في سبعة ولايات من الغرب الوطني، تم من خلالها جمع المعطيات الخاصة بالتشغيل خلال الفترة الممتدة ما بين 2011 و 2015. و حاولنا تقييمها من خلال التطرق إلى تطور تنسيبات الجهازين ، و مقارنة نسبة الإدماج بالنسبة لعدد العمال المدمجين و بالنسبة لإجمالي التنسيبات و ذلك حسب (الإطار القانوني ، حسب الجنس ، قطاع النشاط و حجم المؤسسة، طبيعة عقد العمل ، المستوى المهني للعامل) .

في الأخير سنحاول معرفة مدى نجاعة هذين الجهازين ، و درجة اعتماد المؤسسات الاقتصادية على أجهزة التشغيل ، و معرفة كذلك خصوصية عملية الإدماج في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية.

<sup>1</sup> التنسيبات : هي تلك المناصب التي تمنحها أجهزة التشغيل و الحماية للمستفيدين على شكل عقود محدودة المدة.

### المبحث الأول : آليات إدماج الوافدين الجدد على سوق العمل

سنحاول في البداية التطرق بالتفصيل لآليات الإدماج المهني التي خصصتها الدولة لفائدة الوافدين الجدد على سوق العمل الذين يجيدون صعوبات جمّة في الحصول على منصب شغل أول ، تتمثل هذه الآليات في جهاز المساعدة على الإدماج المهني و سياسة عقد العمل المدعم التي يوفرها مكتب التشغيل ، فسندق على أوجه الاختلاف و التشابه بينهما ، سواء من حيث تباين السياسات أو الأهداف لكل جهاز و لكل الفئات التي يستهدفونها أو من حيث مدة العقد الممنوح أو الامتيازات التي سيستفيد منها العامل أثناء قضائها لمدة العقد كالامتيازات الحماية الاجتماعية و إمكانية الإدماج ، أو من حيث كذلك معرفة نسبة مساهمة الدولة في أجر المستفيد طيلة مدة العقد و الالتزامات التي يجب أن يلتزم بها المستخدم .

و التطرق أيضا بإمعان إلى النتائج المحققة على المستوى الوطني الخاصة بعدد التنسيبات لكل فئة من العمال و معرفة حصة القطاع الاقتصادي من جملة هذه التنسيبات .

### المطلب الأول : جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)

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

- توقيع اتفاقيات بين المؤسسات الاقتصادية و الوكالة الوطنية للتشغيل لتوظيف شباب طالبي الشغل المبتدئين
- تشجيع الإدماج المهني لطالبي الشغل المبتدئين.
- تشجيع كافة أشكال النشاطات و التدابير الرامية إلى ترقية الشباب، لاسيما عبر برامج (تكوين ، تشغيل وتوظيف).

يوجه هذا الجهاز إلى (3) فئات من طالبي العمل المبتدئين:

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

#### 1- عقود الإدماج :

يتمثل عقد الإدماج لكل فئة من الفئات السالفة الذكر على النحو التالي :

- عقد إدماج حاملي الشهادات بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي و التقنيين السامين ( CID).

- عقد الإدماج المهني بالنسبة لخريجي التعليم الثانوي و مراكز التكوين المهني (CIP).
  - عقد (تكوين ، إدماج) بالنسبة للشباب بدون تكوين و لا تأهيل (CIF).
- تبرم عقود الإدماج بين المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل (المديرية الولائية للتشغيل) و المستخدم أو الهيئة المكونة و المستفيدين.

## 2- الهيئات المستخدمة المعنية:

- المؤسسات الاقتصادية العمومية و الخاصة.
- المؤسسات و الإدارات العمومية.
- الجماعات المحلية و مختلف قطاعات النشاط من خلال ورشات الأشغال المختلفة ذات المنفعة العمومية.
- الحرفيين المعلمين.

## 3- مدة عقود الإدماج :

- (3) سنوات قابلة للتجديد في المؤسسات و الإدارات العمومية.
- سنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي.
- سنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين.
- (6) أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة بطلب من المستخدم بالنسبة للورشات ذات المنفعة العمومية.
- سنة واحدة غير قابلة للتجديد في مؤسسات الإنتاج.

## 4- عدد المستفيدين الممكن تخصيصه لكل مستخدم :

يجب أن لا يتعدى عدد المستفيدين 15 % من تعداد العمال المشغلين في ولايات الشمال والهضاب العليا و 25 % من تعداد العمال المشغلين في ولايات الجنوب ، و هذا لكي لا يسمح لصاحب العمل باستغلال هذه الفئة لتحقيق أهدافه الخاصة .

- لا يمكن للمستخدمين الذين لم يشغلوا 25% على الأقل من المستفيدين من عقود الإدماج المخصصة لهم، الاستفادة من تخصصات جديدة من الشباب طالبي العمل المبتدئين في إطار هذا الجهاز.
- يمكن للمستخدمين الذين حققوا نسبة تشغيل تعادل أو تفوق 25% الاستفادة من تخصيص إضافي في حدود 30 % من مجموع تعداد عمالهم.
- يمكن للمؤسسات المصغرة المنشأة في إطار أجهزة دعم إحداث نشاطات ، الاستفادة أثناء مرحلة الانطلاق في نشاطاتها من تخصيص طالبي عمل مبتدئين اثنين بعقود إدماج حاملي الشهادات أو بعقود الإدماج المهني أو بعقود (تكوين ، إدماج).

## 5- شروط التأهيل لطالبي العمل :

- أن يكون طالب شغل مبتدئ.
- أن يكون ذوي جنسية جزائرية.

- أن يتراوح سنه بين 18 و 35 سنة.
- أن يكون حائزا على الشهادات تثبت مستواه التعليمي و مؤهلاته المهنية.
- أن يكون مسجلا كطالب عمل مبتدئ لدى الوكالة الوطنية للتشغيل الموجودة في مكان إقامته.
- يمكن استثناء الشباب الذين يتراوح سنهم 16 سنة ، شريطة أن يوافقوا على متابعة تكوين في الفروع التي تعرف عجزا في سوق التشغيل.

#### 6- الأجر و المنح:

- 1- يتقاضى المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات أجره شهرية صافية تحدد كما يأتي:
  - 15.000 دج بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي.
  - 10.000 دج بالنسبة للتقنيين السامين.
- 2- يتقاضى المستفيدون من عقود الإدماج المهني أجره شهرية صافية تقدر بـ 8.000 دج.
- 3- يتقاضى المستفيدون من عقود (تكوين ، إدماج) أجره شهرية تقدر قيمتها على النحو التالي:
  - 12.000 دج للشباب المدمج في إطار الورشات المختلفة المبادر بها من طرف القطاعات والبلديات.
  - يتضمن أجر منصب العمل المشغول مساهمة الدولة المقدرة بـ 6.000 دج عندما يتم تنصيبهم في المؤسسات الاقتصادية التي من شأنها إنجاز مشاريع ذات منفعة عمومية و يدفع المستخدم فارق أجر المنصب .
  - أجره شهرية بقيمة 6.000 دج تدفع كاملة من ميزانية الدولة لمدة سنة واحدة لفائدة الشباب المنصب لدى مؤسسات الإنتاج.
  - منحة شهرية تقدر بـ 4.000 دج بالنسبة للشباب المنصب لدى الحرفيين المعلمين.
- 7- مرافقة طالبي العمل المبتدئين عن طريق التكوين ، عقود (تكوين ، تشغيل) :
  - يمكن للشباب المدجنين في إطار الجهاز أن يستفيدوا من تكوين تكميلي أو تجديد معارفهم أو تحسين مستواهم من أجل تكييفهم لمنصب العمل و تحسين مؤهلاتهم.
  - يمكن للشباب المدجنين في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات أو عقود الإدماج المهني أو عقود (تكوين ، إدماج) ، باستثناء المنصبين لدى الحرفيين المعلمين ، الاستفادة من عقود (تكوين، تشغيل) تمويل في حدود 60 % من الجهاز لمدة أقصاها (6) أشهر في حالة التزام المستخدم بتوظيف المستفيد لفترة لا تقل عن سنة واحدة عند انتهاء التكوين.
  - يبرم عقد (تكوين، تشغيل) بين الوكالة الوطنية للتشغيل والمستخدم والمستفيد بعد موافقة المدير الولائي للتشغيل.
  - تخصيص منحة للتشجيع على البحث للتكوين تحدد بـ 3.000 دج للشهر لفائدة المستفيدين من الجهاز الذين نجحوا في تسجيل أنفسهم في تربص تكويني مدته القصوى (6) أشهر في الفروع أو التخصصات التي تعرف عجزا في سوق التشغيل.

- 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 (6) أشهر يستفيد خلالها الشباب من منحة تقدر بـ 3.000 دج<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني : عقد العمل المدعم (CTA)

يعتبر عقد العمل المدعم بمثابة عقد عمل بمفهوم القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 و المتعلق بعلاقات العمل و يدخل في إطار تشجيع توظيف الشباب المدمج لدى المؤسسات العمومية و الخاصة مع احتساب سنوات الاشتغال في إطار التقاعد و رفع نسبة الاشتراك التي تقع على عاتق الدولة . و يعد بمثابة فرص للتكوين و تحسين قدرات العمل للشباب و الرفع من إمكاناتهم للحصول على مناصب عمل و إدماجهم في عالم الشغل. و تمنح للمستفيدين من هذه الأجهزة تغطية اجتماعية تشمل التأمين عن المرض و الأمومة و حوادث العمل و الأمراض المهنية ، مقابل دفع نسبة منخفضة من اشتراكات الضمان الاجتماعي ، تقع حصة صاحب العمل على عاتق ميزانية الدولة إلى غاية إدماجهم المهني و تثبيتهم في مناصب عمل توفر لهم التغطية الاجتماعية الخاصة بالعمال الأجراء بما فيها التقاعد.

#### 1- نسبة مساهمة الدولة في أجر عقد العمل المدعم :

يتقاضى الشباب طالبي الشغل المبتدئين الموظفين في هذا الإطار أجور طبقا لسلم الأجور للهيئة المستخدمة. تساهم الدولة في أجر المنصب تدريجيا حسب طبيعة العقد لمدة (3) سنوات غير قابلة للتجديد من خلال مساهمة محددة على النحو التالي:

#### 1-1 عقود إدماج أصحاب الشهادات ( CID ) :

##### أ - مستوى التعليم العالي:

- السنة الأولى : 55% من الصنف 11 النقطة الاستدلالية 498....12.325,50 دج.  
السنة الثانية : 45% من الصنف 11 النقطة الاستدلالية 498....10.084,50 دج.  
السنة الثالثة : 35% من الصنف 11 النقطة الاستدلالية 498....7.843,50 دج.

##### ب - مستوى التقني السامي :

- السنة الأولى 50% من الصنف 10 النقطة الاستدلالية 453 ...10.192,50 دج.  
السنة الثانية 40% من الصنف 10 النقطة الاستدلالية 453 .....8.154,00 دج.  
السنة الثالثة 30% من الصنف 10 النقطة الاستدلالية 453 .....6.115,50 دج.

(تشغيل سياسة و تشريع) <http://www.mtess.gov.dz/index.php/ar/2014-06-04-14-59-16/2014-06-04-15-00-34> op; cit

**1-2 عقود الإدماج المهني (CIP) :**

السنة الأولى : 47 % من الصنف 08 النقطة الاستدلالية 379 ... 8.015,85 دج.

السنة الثانية : 35 % من الصنف 08 النقطة الاستدلالية 379 ... 5.969,25 دج.

**1-3 عقود العمل والتكوين (CIF)**

53 % من الصنف 03 النقطة الاستدلالية 252 ..... 6.010,20 دج.

أما بالنسبة لعقود (تكوين، إدماج) ، فتقدر مساهمة الدولة بـ 6.000 دج للشهر لمدة سنة واحدة غير قابلة للتجديد .

**2- التزامات الشباب المدمج :**

- يترتب عن كل فسخ عقد الإدماج من طرف الشباب المدمج بدون سبب مبرر قانونا فقدان حق الاستفادة من الجهاز.
- يلتزم الشباب المدمج بإنهاء مدة الإدماج المحددة في العقد. و في حالة فسخ العقد لأسباب مبررة قانونا، يمكنهم الاستفادة من عقد إدماج جديد.
- يتعين على الشباب المدمج في إطار هذا الجهاز احترام النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.
- في حالة اقتراح عقد عمل مدعم مطابق لمؤهلات الشباب حامل الشهادة، خلال فترة الإدماج لدى المؤسسات و الإدارات العمومية، يلتزم الشباب بقبول هذا العرض تحت طائلة فقدان الحق في الحفاظ على عقد إدماج حاملي الشهادات أو عقد الإدماج المهني.

**4- التزامات المستخدم :**

- يترتب عن كل فسخ عقد غير مبرر قانونا من طرف المستخدم، فقدان الحق في الاستفادة من الجهاز.
  - في حالة ما إذا رغب المستخدم في فسخ عقد الإدماج، يتعين عليه إخطار المستفيد و مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل المختصة كتابيا عن نيته في فسخ العقد (7) أيام على الأقل قبل تاريخ الفسخ.
  - يتعين على المستخدم توضيح كتابيا أسباب فسخ العقد.
  - يترتب عن فسخ العقد توقيف دفع الأجرة أو المنحة<sup>1</sup>.
- من خلال التطرق المفصل لجهاز المساعدة على الإدماج المهني و سياسة عقد العمل المدعم يمكن توضيح أوجه التشابه و الاختلاف بينهما بالجدول التالي :

<sup>1</sup>http://www.mtess.gov.dz/index.php/ar/2014-06-04-14-59-16/2014-06-04-15-00-34 op; cit (تشغيل و تشريع)

## الجدول(20) : المقارنة بين جهاز المساعدة على الإدماج المهني و سياسة عقد العمل المدعم

|  |  |                              |
|--|--|------------------------------|
| سياسة عقد العمل المدعم   | جهاز المساعدة على الإدماج المهني                   |                              |
| صعوبة فسخ العقد  | سهولة فسخ العقد                                    | القوة القانونية للعقد        |
| تغطية اجتماعية واسعة (مع تحمل الدولة لحصة صاحب العمل الخاصة بالاشتراكات الاجتماعية طيلة المدة) | تغطية اجتماعية محدودة                              | التغطية الاجتماعية           |
| القطاع الاقتصادي   | القطاع الإداري و الاقتصادي                         | القطاع المستهدف              |
| الشباب المبتدئين   | الشباب المبتدئين                                   | الفئة المستهدفة              |
| مدة العقد تزيد بزيادة المؤهلات العلمية   | عدم التمييز بين ( CIF،CIP،CID ) في مدة العقد       | التمييز بين الفئات المستهدفة |
| التنصيصات غير محدودة   | محدودية التنصيصات (لا تفوق 15 % من إجمالي العمال ) | التنصيصات                    |
| إلزامية إدماج كل التنصيصات   | إدماج على الأقل 25% من مجموع تنصيصات الجهاز        | الإدماج                      |

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على وثائق وزارة التشغيل و الضمان الاجتماعي

من خلال الجدول يتبين لنا أن سياسة عقد العمل المدعم أكثر شمولية و إيجابية على ثلاث جهات ، فتمثل الجهة الأولى في البطالين المستفيدين من هذا العقد الذي يشمل كافة الشباب البطال و يمنحهم حماية اجتماعية كبيرة ، و طبيعة العقد كذلك لها قوة قانونية كبيرة خاصة في ما يتعلق بصعوبة فسخ العقد و إلزامية الإدماج . أما الجهة الثانية فتمثل في صاحب العمل حيث يستفيد تحفيض في تكلفة العمل من خلال إعفائه من دفع حصة الاشتراكات الاجتماعية للضمان الاجتماعي للعمال الموظفين بالعقد المدعم التي تتحملها الدولة ، و كذلك يستفيد من مساهمة الدولة في أجر العمل ، أما الجهة الثالثة المتمثلة في الدولة حيث تستفيد صناديقها المالية من عملية خلق منصب عمل منتج و وقف إهدار المال العامل على مناصب العمل التي تقل فيها احتمال إدماج العامل . هذا نظريا فقط أما عمليا فستعرف عن الجهاز الأكثر فاعلية في إدماج البطالين في المبحث الثالث .

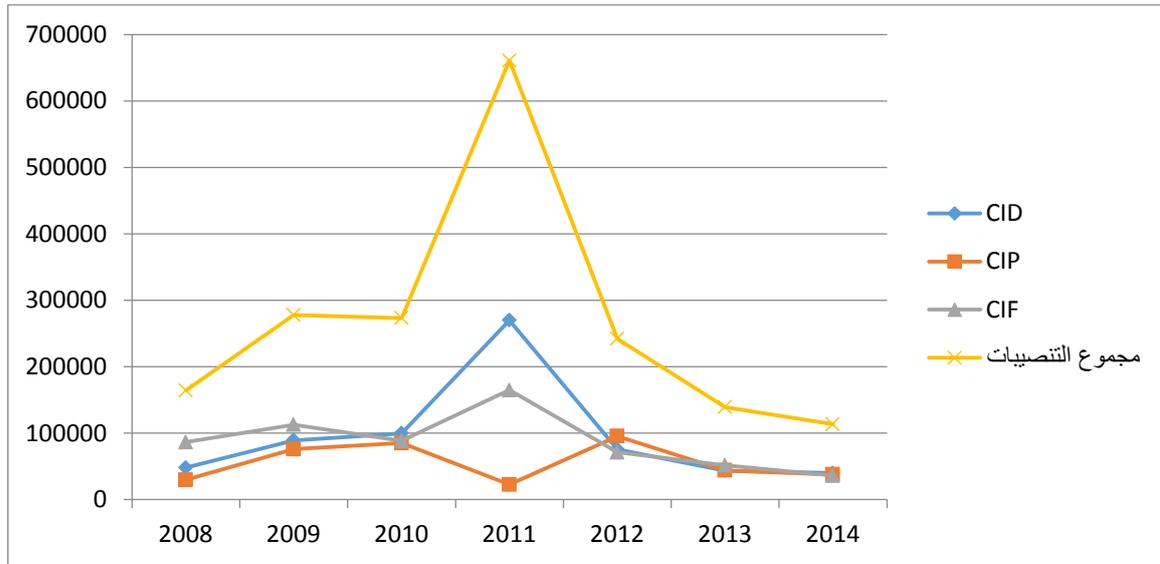
المطلب الثالث : تطور عدد تنسيبات جهاز المساعدة على الإدماج المهني و عقد العمل المدعم

### 1- تطور عدد تنسيبات جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) :

لقد عرف عدد التنسيبات الخاصة بهذا الجهاز سنة 2011 دفعة قوية ، لكن مع مرور الأعوام شهد انخفاضا كبيرا و هذا راجع إلى الإجراءات الصارمة الجديدة المتخذة من طرف الدولة ، التي تهدف إلى الحد من التنصيب العشوائي لمناصب الجاهز ، حيث تراجعت إلى حوالي 113417 منصب سنة 2014 . كذلك هناك تفاوت و تناوب بين مختلف صيغ هذا الجهاز فتارة تكون عدد تنسيبات (CID) هي الأكبر ثم يخلفها (CIF) ثم (CIP) على مر السنوات السبعة لكن جميعها تسير في نفس الاتجاه بالصعود أو النزول باستثناء سنة 2011 ، فهذا يدل على العناية التي يليها هذا الجهاز بنفس المقدار لجميع أشكال العقود و عدم تفضيل فئة عن فئة.

الشكل (49) : تطور مختلف أنواع التنسيبات الخاصة بجهاز المساعدة على الإدماج

المهني(2008-2015)

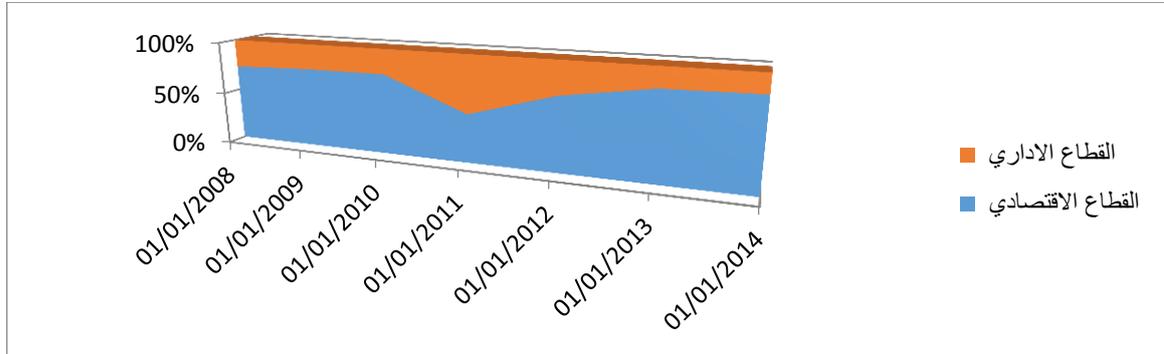


المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على :

-CNES : Rapport National sur le Développement Humain 2013-2015op; cit.P : 192

إن المتتبع لتطور نسب التنسيبات جهاز المساعدة على الإدماج المهني بين القطاع الاقتصادي و الإداري ، يتبين لنا أن غالبية التنسيبات توجه نحو القطاع الاقتصادي بنسب تتراوح ما بين (70% و 80%) ، هذا إن دل على شيء إنما يدل على رغبة الدولة الاتجاه نحو سياسة العمل المنتج و تقليص الانفاق السلي على سوق العمل في هذا الجهاز .

الشكل (50) : تطور نسب تنسيبات بجهاز المساعدة على الإدماج المهني بين القطاع الاقتصادي و الاداري (2008-2014)



المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على:

-CNES : Rapport National sur le Développement Humain 2013-2015op; cit.P192

## 2- تطور عدد تنسيبات جهاز عقد العمل المدعم (CTA) :

إن الجهود المبذولة من طرف الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب من أجل إدماج الشباب في سوق العمل ضمن عقد العمل المدعم ، مكنت من مضاعفة عدد التنسيبات بحوالي 6 مرات من 8027 سنة 2008 إلى 47262 سنة 2014 ، فهذه التنسيبات رغم قلتها مقارنة بتنسيبات جهاز المساعدة على الإدماج المهني إلا أن هذه الأخيرة عرفت انخفاضا مستمرا .

أما في ما يخص سبب التباين في هيكل توزيع التنسيبات على مستويات الثالثة للطالبين العمل ( 54% ل CID و 38% ل CIP و 8% ل CIF) يرجع إلى الأولوية التي يعطيها جهاز العقد العمل المدعم للإطارات الجامعية ثم خرجي التكوين المهني ثم البطالين الغير المؤهلين، وهذا بسبب التفاوت الحاصل في معدلات البطالة كما ذكرناه سابقا في الفصل الثالث حيث نجد أن أكثر البطالين هم خرجي الجامعات ثم خرجي التكوين المهني .

## الجدول (21) : عدد التنسيبات لعقد العمل المدعم حسب التصنيف (2014-2009)

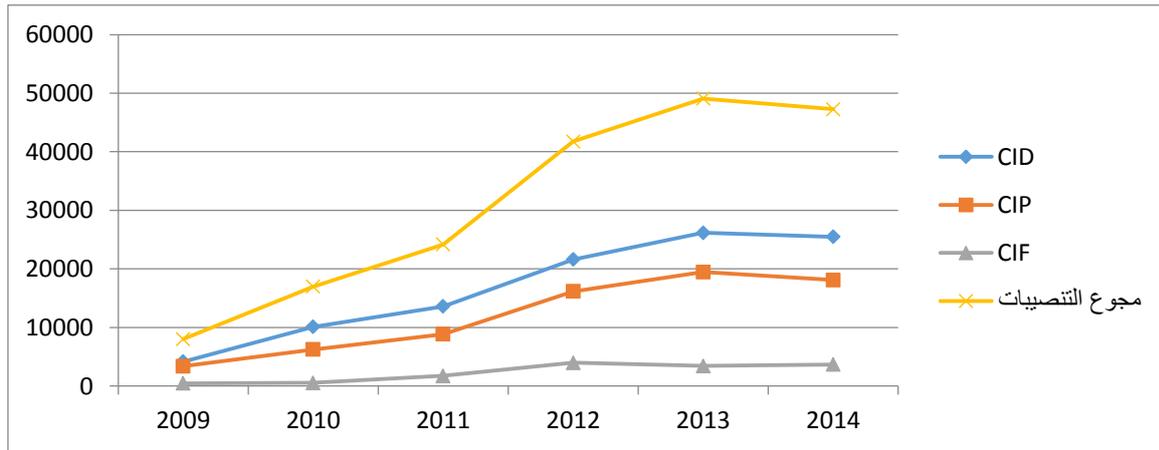
|         | 2009 | 2010  | 2011  | 2012  | 2013  | 2014  |
|---------|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| CID     | 4174 | 10126 | 13595 | 21613 | 26176 | 25482 |
| CIP     | 3390 | 6258  | 8855  | 16156 | 19474 | 18107 |
| CIF     | 463  | 553   | 1738  | 3984  | 3426  | 3673  |
| المجموع | 8027 | 16973 | 24188 | 41753 | 49076 | 47262 |

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على :

-CNES : Rapport National sur le Développement Humain 2013-2015op; cit.P113

لقد ارتفعت عدد التنسيبات الخاصة لكل صيغ عقد العمل المدعم ، فتضاعفت صيغة (CID) ما بين سنة 2009 إلى سنة 2014 بستة أضعاف و (CIP و CIF) بخمسة أضعاف .

## الشكل (51) : عدد التنسيبات لعقد العمل المدعم حسب التصنيفات (2014-2009)



**sources** :CNES : Rapport National sur le Développement Humain 2013-2015op; cit.P113

## 3- مقارنة عدد تنسيبات لجهاز المساعدة على الإدماج المهني و عقد العمل المدعم:

إذن ما يمكن قوله عن هذين الجهازين أنهما يستهدفان شتى أنواع البطالين الشباب باختلاف مستواهم التعليمي و كفاءتهم المهنية (إطارات ، تقنيين ، عمال غير مؤهلين ) ، و أن غالبية التنسيبات موجهة للقطاع الاقتصادي ، لكن هنا يجب الإشارة إلى انخفاض في عدد التنسيبات جهاز (DAIP) و ارتفاعها في جهاز (CTA) راجع ربما إلى ميول الشباب إلى هذا النوع من التشغيل لحاجة سوف نكتشفها في هذا الفصل و إلى مدى استجابة المؤسسات الاقتصادية لهذين الجهازين .

## المبحث الثاني : العينة و أدوات البحث

سنحاول في هذا المبحث التطرق إلى كيفية إعداد الدراسة الميدانية ، ففي البداية و لإعطاء مساحة واسعة للعينة تم اختيار عدة ولايات التي يجب زيارتها دون تحديد المؤسسة المستهدفة و ترك ذلك لتحقيق عشوائية العينة ، ثم بعد ذلك تم جمع الاستبيانات المتحصل عليها من قبل المؤسسات و تكوين المعطيات الخاصة بمؤشرات التشغيل و تتبع تطور الإنتاج و الربح لكل مؤسسة بغية معرفة التناسب المتلائم بين مستويات التشغيل و مستويات الإنتاج. بعد عملية جمع المعطيات الإحصائية الخاصة بمؤشرات الشغل قد تم فحصها و تحليلها مقارنة مع تلك النتائج المتحصل عليها على المستوى الوطني ، (كمقارنة مواطن التشغيل ، جنس العمل و طبيعة عقد العمل الغالب في المؤسسات الاقتصادية ، معرفة مستويات التشغيل حسب قطاع النشاط و حسب حجم المؤسسة) .

## المطلب الأول : منهجية و أداة البحث

إن عملية تفحص مؤشرات سوق العمل و دراسة و تقييم مدى ناجعة جهاز المساعدة على الإدماج المهني و كذا معرفة ناجعة سياسة العقد المدعم في استحداث منصب شغل و التعرف على نتائجهما الميدانية ، يتطلب الخروج إلى الميدان الاقتصادي من خلال دراسة مستوى التشغيل في المؤسسات الاقتصادية باعتبارها موطن سياسة التشغيل و محرك الحقيقي و الفعال للاقتصاد و السياسة الاقتصادية ، و لإعطاء الدراسة أكثر شمولية و مصداقية تم زيارة 50 مؤسسة اقتصادية على مستوى 08 ولايات في الغرب الوطني خلال الفترة الممتدة ما بين شهر مارس و جويلية من سنة 2016. إن الحدود المكانية هذه لا تطرح أي مشكل على مستوى نتائج الدراسة كون أن الممارسات و التعاملات مع أجهزة التشغيل هي نفسها على المستوى الوطني.

## 1- اختيار العينة :

بعد تحديد الولايات الثمانية تم زيارة بعض مؤسساتها لجمع المعطيات الخاصة بالتشغيل ، كانت عملية اختيار العينة عشوائيا في كل ولاية أي عدم التمييز بين المؤسسات المختارة لا حسب الطابع القانوني للمؤسسة (مؤسسة خاصة أو عامة) و لا حسب النشاط الاقتصادي للمؤسسة (مؤسسة صناعية ، فلاحية ، تجارية ، خدماتية ، بناء و أشغال عمومية ) و لا حسب حجم المؤسسة (مؤسسة مصغرة ، الصغيرة و المتوسطة ، الكبيرة ) ، و على عكس كل ما سبق فان عملية تحديد عدد المؤسسات في كل ولاية قد تم حسب حجم النسيج الاقتصادي ، فالولاية التي تتميز بنسيج اقتصادي كبير تم اختيار منها عشوائيا تسعة مؤسسات ، بينما الولايات التي لها نسيج اقتصادي صغير تم اختيار منها أربعة مؤسسات فقط .

## الجدول (22) : توزيع مؤسسات العينة حسب المكان الجغرافي

| الولاية | تلمسان | وهران | مستغانم | سيدي بلعباس | سعيدة | عين تموشنت | معسكر | بشار | المجموع |
|---------|--------|-------|---------|-------------|-------|------------|-------|------|---------|
| العدد   | 9      | 9     | 8       | 8           | 4     | 4          | 4     | 4    | 50      |

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

و يمكن تلخيص عينة الدراسة في الجداول التالية :

## الجدول (23) : توزيع مؤسسات العينة حسب الطابع القانوني

| مؤسسات عامة | مؤسسات خاصة |
|-------------|-------------|
| 20          | 30          |

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

فمن الجدول نلاحظ تفاوت في عدد المؤسسات الخاصة عن العامة بمقدار عشرة مؤسسات حسب عينة الدراسة و هو ما يؤكد التفاوت الكبير في عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة عن المؤسسات العامة على المستوى الوطني.

أما عن التفاوت الموجود في طبيعة المؤسسات التي شملتها الدراسة حسب قطاع النشاط فنجد القطاع الخدمات (الخدمات التجارية و الخدمات الغير تجارية) تشكل حوالي 22 مؤسسة أي بنسبة 44% فهذه النسبة بالتقريب هي نفسها على المستوى الوطني 49%

بينما المؤسسات الصناعية كانت أكثر استحواداً ب 18 مؤسسة ( أي ما يقارب 36% من مجموع مؤسسات العينة) فهي نسبة تفوق نسبة المؤسسات الصناعية على المستوى الوطني المساوية ل 16% و يرجع هذا التفاوت إلى تجمع هذه المؤسسات معا في المناطق الصناعية تسهل مأمورية الباحث .على عكس هذا لم تحظى مؤسسات البناء و الأشغال العمومية بالقدر الكافي من العينة حوالي 6 مؤسسات فقط أي بنسبة تقدر ب 12% من مجموع مؤسسات الدراسة ، و يرجع هذا ربما إلى تبعثها و عدم تواجد لها كيان أو مقر مثل المؤسسات القطاع الصناعي التي تظهر للعيان فكثير من المقاولين و أصحاب مشاريع البناء و الأشغال العمومية ليس لديهم مقر واضح للعيان. أما المؤسسات الفلاحية ، فشملت الدراسة حوالي أربع مؤسسات أي حوالي 8% من إجمالي مؤسسات الدراسة و هي نسبة معتبرة تفوق نظرتها على المستوى الوطني التي لم تتعدى 1% سنة 2014 ، و يجب الإشارة

هنا كذلك أن كل مؤسسات الفلاحة التي شملتها العينة هي مؤسسات خاصة و هذا بفعل عملية الخوصصة التي طالت هذا القطاع.

إن خصوصيات العينة هذه لا تؤثر في النتائج التوصل إليها ، كون القطاع الرئيسي في الاقتصاد الوطني و المتمثل في قطاع المحروقات لا يتعامل مع هذه الأجهزة كما تدل على ذلك المؤسسات قطاع المحروقات ذات الطابع التجاري المتمثلة في (مؤسسة نفضال بولاية سعيدة و محطة توزيع الوقود بولاية تلمسان) و ذات الطابع الصناعي كمؤسسة قارورات الغاز بولاية معسكر). إن النتائج المتوصل إليها في ضل حدود الدراسة هذه تنطبق على الاقتصاد الذي له نفس خصائص العينة.

#### الجدول (24) : توزيع مؤسسات العينة حسب قطاع النشاط

| المجموع | مؤسسة عامة | مؤسسة خاصة |                                |
|---------|------------|------------|--------------------------------|
| 4       | 0          | 4          | القطاع الفلاحي                 |
| 18      | 10         | 8          | القطاع الصناعي                 |
| 6       | 2          | 4          | قطاع البناء و الأشغال العمومية |
| 10      | 2          | 8          | قطاع التجاري                   |
| 12      | 6          | 6          | قطاع الخدمات                   |
| 50      | 20         | 30         | المجموع                        |

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

حسب عينة الدراسة يمكن الإشارة أيضا إلى أنه لا يوجد اختلاف كبير في عدد المؤسسات التي تم دراستها في ما يخص حجمها من تشغيل اليد العاملة (أي عدد العمال الموظفين) ، حوالي 10 مؤسسات في كل نوع باستثناء المؤسسات التي تشغل ما بين (50-249 عامل) التي تضاعفت حصتها لتصل إلى 20 مؤسسة ، و هذا راجع ربما إلى تواجدها المكثف على المستوى الوطني و ظهورها للعيان و هذا إذا ما قرن بالمؤسسات التي تشغل أقل من عشرة عمال و التي يغلب عليها الطابع التجاري و الخدماتي .

#### الجدول (25) : توزيع مؤسسات العينة حسب الحجم

| أكثر من 250 | (50-249) | (10-49) | أقل من 10 | طبيعة المؤسسة (عدد العمال) |
|-------------|----------|---------|-----------|----------------------------|
| 11          | 20       | 9       | 10        | العدد                      |

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

فحسب مؤسسات العينة نجد أن المؤسسات التي تشغل أقل من عشرة عمال هي مؤسسات خاصة لها نشاط خدماتي أو تجاري (صيدلية ، محطة تزويد بالوقود و الطاقة ، مركز تجاري للملابس ، مركز تجاري للمواد الغذائية ، تاجر بالجملة للمواد فلاحية ، نقطة بيع سيارات رونو ، مخبر تحاليل الدم ، طبيب ، محامي ، نزل) . أما المؤسسات التي تشغل أكثر من عشرة عمال فتتنوع بين مؤسسات فلاحية صناعية تجارية خدمتية ، بناء و أشغال عمومية. فتمثلت المؤسسات الفلاحية في : ( مؤسسة سوليف لتوزيع الأشجار المثمرة ، مؤسسة إنتاج العلف الحيواني ، مؤسسة إنتاج البيض ، مؤسسة تربية الدواجن).

و المؤسسات الخدمتية تمثلت في : (اتصالات الجزائر ، الجزائرية للمياه ، بنك القرض الشعبي الجزائري ، الشركة الوطنية للتأمينات Saa ، المؤسسة الوطنية للنقل الحضري و الشبه الحضري ، مديرية توزيع الكهرباء و الغاز ، الجزائرية للتأمينات 2a، مؤسسة النسخ السريع) .

أما المؤسسات التجارية تمثلت في : (Sider للحديد و الصلب، نفضال ، Med ijk لتوزيع الأدوية ، صادوقي عبد القادر) .بينما مؤسسات البناء و أشغال عمومية فتمثلت في : ( Ebtph، برهيمي محمد للبناء ، بن سعادة نوردين للأشغال العمومية ، مجمع شركة الحسناوي ، Sogerhwit ، Star) .في حين المؤسسات صناعية الصناعات تمثلت في : (مؤسسة قارورة الغاز، Agroindustrie spa ، ملبنة سايمكس ، ماظلة أطلس ، Minoterie La ، Inter Entreprise Kharbouche ، Scipp Ouest Tchiali ، Ecopack ، Tafna ، Cma) مؤسسة العتاد الفلاحي ، Ccls تعاونية الحبوب و البقول الجافة ، جبلي ملبنة الأمير ، المؤسسة الوطنية لصناعة السيارات ، ملبنة الجنوب للحليب، مجمع الصناعي للحليب و مشتقاته ، الصناعة الجزائرية للهاتف ، Enie ، المؤسسة الجزائرية للنسيج الصناعي).

## 2- عملية تكوين المعطيات :

إذن بعد اختيار المؤسسات التي ستجرى عليها الدراسة ، تم توزيع لكل مؤسسة استمارة بغية ملئها بالمعطيات الخاصة بالتشغيل طيلة الفترة الممتدة ما بين 2011 و 2015 و هذا من أجل أخذ فكرة واضحة عن مستويات التشغيل بكل المؤسسات المختارة . كما يجب أن نلفت الانتباه إلى أنه قد عرف (مستوى الإنتاج و الربح لكل المؤسسات ارتفعوا مستمرا باستثناء بعض البقع السوداء العابرة لبعض المؤسسات).

## 3- صعوبات الدراسة :

لقد صادفتنا العديد من المعوقات خلال جمعنا للمعطيات خصوصا المؤسسات الخاصة و بدرجة أقل المؤسسات العامة ، فلا نقول ان كل المؤسسات العامة تتعاون و لا نقول أيضا ان كل المؤسسات الخاصة لا تتعاون ، حيث

التمسنا نخوف أصحاب المؤسسات و المديرين من كشف أسرار مؤسساتهم فتم الإخلاف بالمواعيد و اللقاءات و التماطل في إعطائنا المعلومات و المعطيات و إيهامنا بعدم لديهم الأرشيف الخاص بالشغل للسنوات الماضية. مما حتم على الطالب استعمال الوساطة و العلاقات الغير سمية للوصول الى المبتغى ، حيث التمسنا حساسية مدرين المؤسسات الاقتصادية ازاء موضوع التشغيل بالذات . فقد تم دق باب حوالي 91 مؤسسة لإجراء هذا البحث ، فقط 50 مؤسسة أبدت تعاونها الكامل معنا ، أي ما يقارب 54% فقط من مجموع المؤسسات التي رغبة في التعاون ، مما يطرح عدة تساؤلات عن سبب عدم التعاون المؤسسة الاقتصادية الجزائرية مع الباحث ، رغم تقوية تلك الروابط بين الجامعة الجزائرية و المؤسسات الاقتصادية مؤخرا.

### المطلب الثاني : نتائج الإحصائية للدراسة

#### 1- تطور عدد المشتغلين خلال فترة الدراسة :

بعد جمعنا للمعطيات الإحصائية نستطيع القول أن مستويات التشغيل عرفت ارتفاعا مستمرا طيلة فترة الدراسة ، إلا أن معدل النمو أو التغير في عدد المشتغلين عرف ارتفاعا ما بين سنتي 2012 و 2013 من 2.12% إلى 4.98% ثم ينخفض تدريجيا ليصل سنة 2015 إلى 3.58% . نفس الشيء حدث لمعدل التغير لعدد المشتغلين على المستوى الوطني ما بين 2012 و 2015 باستثناء الانخفاض الرهيب الذي حدث سنة 2014. إذن يمكن القول أن نتائج الدراسة على مستوى نمو التشغيل كانت تتناسب مع نظرتها على المستوى الوطني إلى حد بعيد.

#### الجدول (26) : تطور عدد المشتغلين خلال (2011-2015)

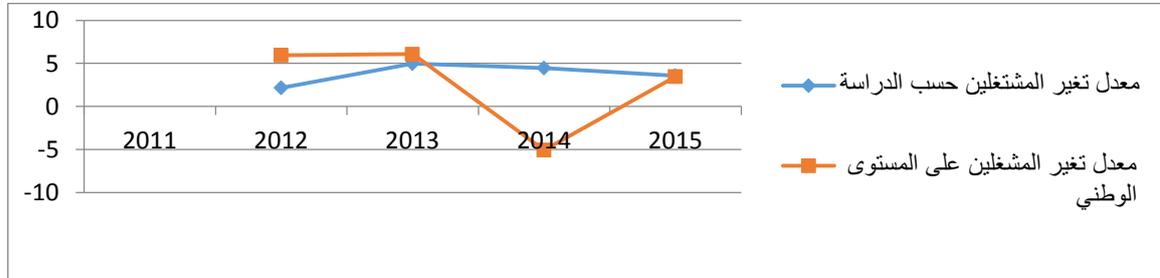
| 2015 | 2014  | 2013 | 2012 | 2011  |  |
|------|-------|------|------|-------|--|
| 9670 | 9335  | 8935 | 8511 | 8331  | عدد المشتغلين (الدراسة)                  |
| 3.58 | 4.74  | 4.98 | 2.16 | -     | معدل تغير المشتغلين حسب (الدراسة) %      |
| 3.46 | -5.08 | 6.07 | 5.94 | -1.39 | معدل تغير المشتغلين على المستوى الوطني % |

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

لتوضيح تطور معدلات نمو التشغيل نستعين بالشكل التالي ، لكن يجب الإشارة إلى أن النمو المحقق و المستمر في إنتاج و أرباح مؤسسات التي شملتها الدراسة لم ينعكس على نمو التشغيل بشكل كافي حيث عرف هذا الأخير انخفاض متواصل ابتداء من سنة 2013 إلى 2015 و يعود ذلك ربما إلى عدم رغبة أصحاب المؤسسات الخاصة التي أخذت الحيز الأكبر من الدراسة في التوسع أكثر في التشغيل نظرا لتفضيلهم الاقتصاد في تشغيل يد عاملة

إضافية و الاستخدام الأقصى للعمال المتوفرين لديها من أجل تعظيم المصلحة الشخصية على حساب مصالح العمال .

الشكل(52) : تطور معدل التغير في عدد المشغلين (2012-2015)



المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

## 2- تطور نسبة المشغلين حسب الإطار القانوني للمؤسسة:

على المستوى الوطني عرف التشغيل انتعاش في القطاع الخاص و انخفاضه التدريجي في القطاع العام حيث انخفض ما بين 2011 و 2015 من 66.76% إلى 42.05% ، أما حسب الدراسة فتبين لنا عكس ذلك فالقطاع العام يستحوذ على أغلبية اليد العاملة قرابة 60% من إجمالي المشغلين ، حيث تراوحت نسبة التشغيل في القطاع العام من 60.89% سنة 2011 إلى 58.33% سنة 2015. في حين أن نسبة التشغيل في القطاع الخاص سجلت ارتفاعا طفيفا من 39.10% سنة 2011 إلى 41.67% سنة 2015 إلى أن هذه النسبة تبقى ضعيفة إذا ما قورنت بنظرتها على المستوى الوطني و يعود ذلك ربما كما قلنا سابقا بأن القطاع الخاص ليست له قابلية في التوسع في تشغيل يد عاملة إضافية و يفضل تخفيض تكلفة العمل إلى حدودها الدنيا ، هذا من جهة ، من جهة أخرى تعتبر المؤسسات العامة رغم قلتها في المؤسسات التي شملتها الدراسة إلا أنها تعتبر مؤسسات ذات الحجم الكبير وذات كثافة عمالية وترعى التناسب بين حجم الإنتاج و حجم اليد العاملة الضرورية.

الجدول (27) : تطور نسبة المشغلين حسب الإطار القانوني للمؤسسة

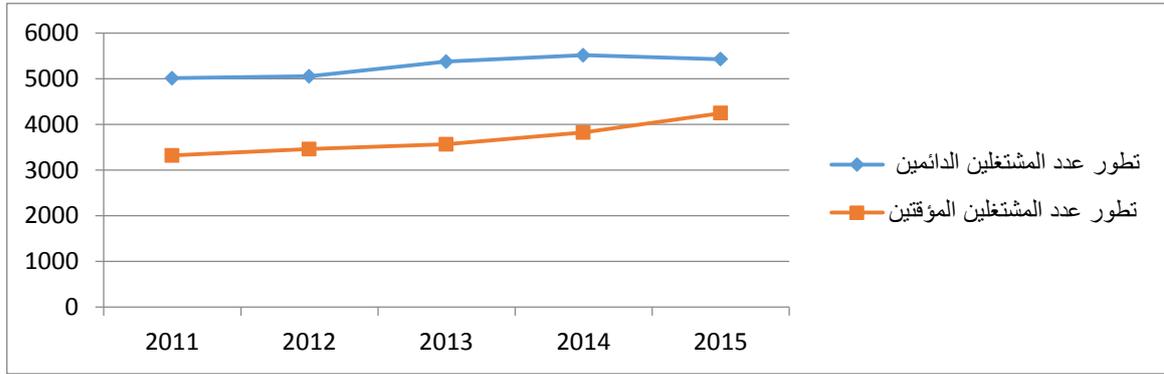
| 2015  | 2014  | 2013  | 2012  | 2011  |                |
|-------|-------|-------|-------|-------|----------------|
| 58.33 | 60.23 | 60.04 | 59.15 | 60.89 | القطاع العام % |
| 41.67 | 39.77 | 39.96 | 40.85 | 39.10 | القطاع الخاص % |

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

## 3- تطور عدد المشتغلين حسب طبيعة عقد العمل (الدائمين و المؤقتين):

بعد تميزنا بين العمال المشغلين حسب طبيعة عقد العمل يمكننا القول بأن صيغة عقد العمل الغير محدود المدة (عمال دائمين) ما زال يحصد الأغلبية من مجموع عقود العمل ، و يمكن القول أيضا أن المشغلين الدائمين و المؤقتين عرف نفس الاتجاه في النمو إلا أن معدل نمو تشغيل العمال المؤقتين أكبر من معدل نمو العمال الدائمين ، كما أن هناك انخفاض في تشغيل الفئة الأخيرة ما بين 2014 و 2015 و يرجع ذلك ربما إلى تشريعات العمل التي كان معمول بها سابقا و التي تعطي ديمومة منصب العمل كحق شرعي للعامل ، فبعد خروج جيل السابق من العمال إلى التقاعد تم تعويضهم بعمال ذو عقد مؤقت الذي يتصف بالمرونة و يتماشى مع طبيعة و حجم النشاط الاقتصادي للمؤسسات .

## الشكل (53): تطور المشغلين الدائمين و المؤقتين (2011-2015)



المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

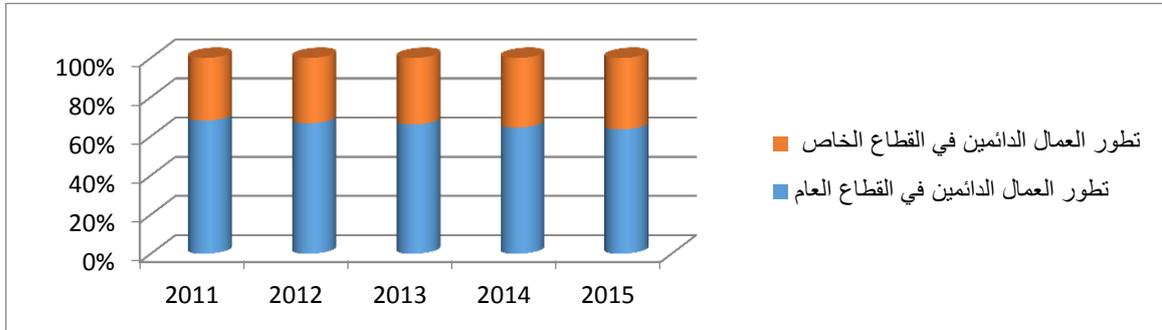
## 3-1 تطور العمال الدائمين حسب الإطار القانوني :

إن عملية توظيف العمال الدائمين بصيغة عقد عمل غير محدود المدة حسب الدراسة يكون في الغالب في القطاع العام بنسبة تفوق 63% من مجموع العمال الدائمين و هذا راجع إلا أن طبيعة هذا العقد الذي يعد موطننا خصبا في المؤسسات العامة التي كانت تعطي حماية أكثر لعنصر العمل في تشريعات العمل السابقة ، إلى أن هذه النسبة في انخفاض تدريجي من 67.95% سنة 2011 إلى 63.55% سنة 2015 و يعود ذلك كما ذكرناه سابقا إلى اهتمام المؤسسات العمومية أيضا بالعقد العمل المؤقت الذي يعتبر أكثر مرونة مع حجم و طبيعة نشاطها الاقتصادي .

بينما في القطاع الخاص عرفت نسبة تشغيل عمال بالعقد الدائم ارتفاعا محسوسا من 32.04% سنة 2011 لتصل 36.44% سنة 2015 ، و يعود هذا ربما إلى زيادة درجة الاستقرار الوظيفي لبعض المناصب في بعض

المؤسسات الخاصة مما حتما عليه إعطاء العقد الطابع الديمومة للتمكن من المحافظة على الكفاءات النادرة و الكفاءات التي اكتسبت الخبرة مع مرور الوقت.

الشكل (54) :تطور العمال الدائمين حسب الإطار القانوني (2011-2015)



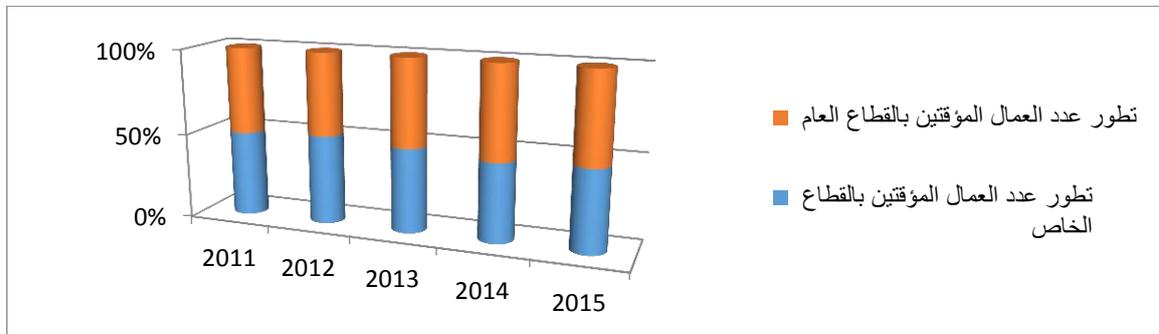
المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

### 3-2 تطور العمال المؤقتين حسب الإطار القانوني:

يتوزع العمال المؤقتين تقريبا بالتساوي بين القطاع العام و الخاص ، فعرف عدد العمال المؤقتين انتعاشا طفيفا من 50.24% من إجمالي العمال المؤقتين بالقطاع العام سنة 2011 إلى 52.29% سنة 2015 ، بينما القطاع الخاص شهد انخفاضا محسوسا من 49.76% من إجمالي العمال المؤقتين سنة 2011 إلى 47.71% سنة 2014 .

إن هذا التقارب في معدل استخدام العمال ذوي العقد المحدود يرجع إلى الدور المهم الذي يلعبه هذا النوع من التشغيل في تحريك النشاط الاقتصادي سواء في المؤسسات الخاصة أو العامة ، و إلى ذلك التغيير الذي حدث في التشريع في بداية التسعينات حيث سمح للمؤسسات الاقتصادية في أن تستخدم عقد العمل المحدود المدة وفق حاجاتها الاقتصادية لهذا النوع من العقد .

الشكل (55) : تطور العمال المؤقتين حسب الإطار القانوني (2011-2015)

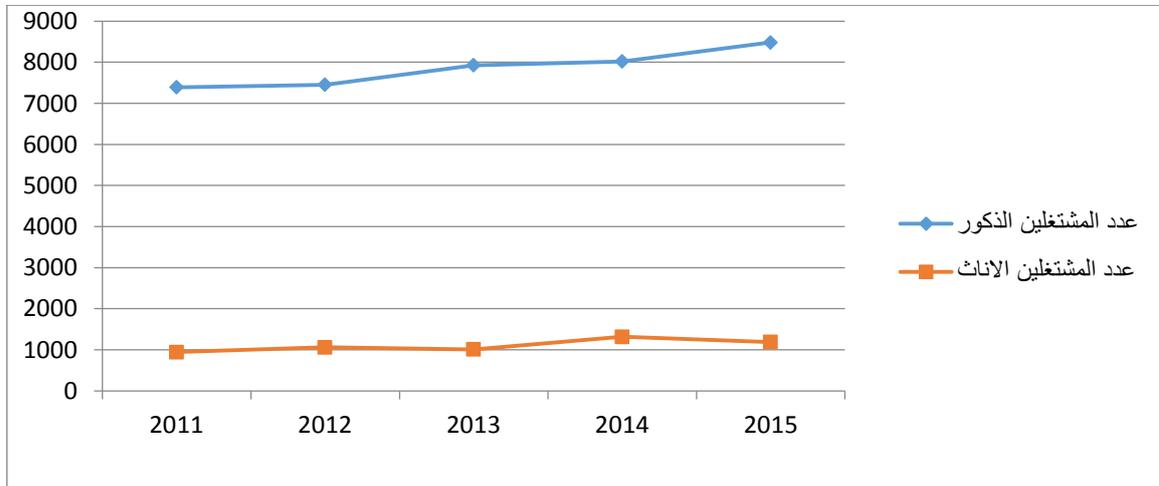


المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

## 4- تطور عدد المشتغلين حسب الجنس:

من خلال الجدول التالي يتبين لنا الاتساع الهائل بين عدد المشتغلين الذكور مع عدد المشتغلين الإناث ، حيث يقدر المشتغلين الذكور على إجمالي المشتغلين نسبة تفوق 85% طيلة فترة الدراسة ، و هذه النسبة تتوافق مع نسبة المشتغلين الذكور على المستوى الوطني ، فحسب الدراسة ارتفع عدد المشتغلين الذكور من 7390 سنة 2011 إلى 8483 سنة 2015 أي بمعدل يقارب 14.8% بينما كان ارتفاع عدد المشتغلين الإناث من 941 سنة 2011 إلى 1187 سنة 2015 بمعدل نمو قدر ب 2.61% ، و يرجع سبب هذا التفاوت في التشغيل حسب الجنس إلى عزوف الإناث عن العمل في القطاع الإنتاجي و الفلاحي و البناء و الأشغال العمومية الذي يتطلب منهم جهد عضلي كبير و شاق يتنافى مع الطبيعة الفسيولوجية للمرأة ، كذلك حتى في القطاع التجاري نجد عزوف المرأة عن القيام بالمشاريع التجارية بسبب ارتفاع عنصر مخاطرة و نجد تفضيل المرأة العمل في المناصب الإدارية سواء كانت في القطاع الإنتاجي أو الخدماتي و هذا عكس الرجال الذين على استعداد تام للعمل في أي منصب و أي قطاع. إضافة إلى ذلك نجد أن بعض النساء يجذبن خدمة أسرهن و تربية أبنائهن و ترك الرجل هو الذي يدبر شؤون الأسرة . هذه كلها عوامل ساعدت على التباين الموجود بين حجم تشغيل الذكور و الإناث.

## الشكل (56): تطور عدد المشتغلين حسب الجنس (2011-2015)



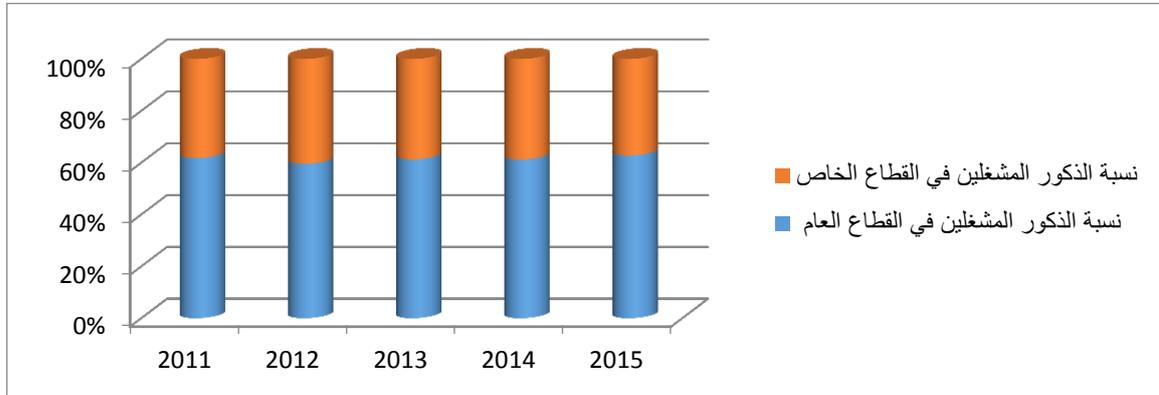
المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

## 4-1 نسبة المشتغلين الذكور حسب الإطار القانوني:

يغطي القطاع العام بتشغيل نسبة كبيرة من الذكور تتراوح ما بين 59.56% و 62.81% من مجموع اليد العاملة المشغلة من الذكور ، في حين القطاع الخاص لا يساهم في تشغيل الذكور إلى بنسبة تتراوح 37.19% و 40.44% و هذا خلال فترة الدراسة، و يرجع هذا التفاوت إلى العدد الكبير للمؤسسات الإنتاجية العامة التي

شملتهم الدراسة و إلى حاجة المؤسسات العامة ذات الكثافة العمالية إلى اليد العاملة الإنتاجية ، مقارنة بصغر حجم المؤسسات الخاصة التي تقلص عدد المناصب فيها .

الشكل (57) : نسبة المشتغلين الذكور حسب الإطار القانوني (2011-2015)

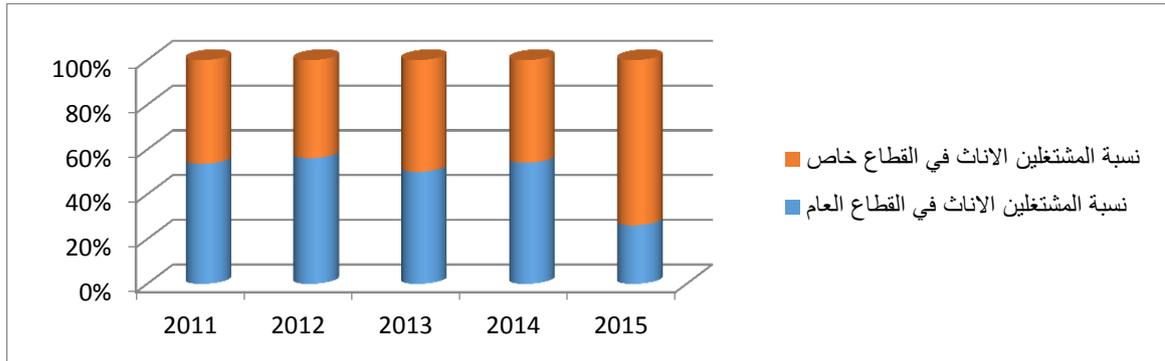


المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

#### 4-2 نسبة المشتغلين الإناث حسب الإطار القانوني :

يرتكز تشغيل جنس الإناث في القطاع العام و الخاص على حد سواء حيث نجد نسبة المشتغلين الإناث بالقطاعين تكون في حدود المتوسط ، مع أفضلية طفيفة للقطاع العام و هذا باستثناء حالة 2015 ، فحسب معطيات الدراسة كانت نسبة التشغيل الإناث بالقطاع العام 53.76% سنة 2011 لترتفع إلى حدود 54.15% سنة 2014 أي بمعدل نمو 41% ، أما معدل نمو تشغيل الإناث في القطاع الخاص فقد بلغ خلال نفس الفترة (2014-2011) نسبة 38.30%. إذن يمكن القول أن نمو تشغيل الإناث بالقطاع العام أكبر من النمو في القطاع الخاص و هذا راجع لعدة أسباب كون المؤسسات الاقتصادية العامة تحقق شروط العمل اللائق و تتوفر على وظائف إدارية و خدماتية ( الوظائف التي تتناسب مع قدرات النساء ) أكثر من المؤسسات الخاصة التي تنخفض فيها ربما شروط السلامة المهنية و العمل اللائق و تهدف هذه المؤسسات إلى تلبية تكاليف العمل بواسطة تخفيض في عدد المناصب الشغل ذات الطابع الإداري أو الخدماتي .

الشكل (58) : نسبة المشتغلين الإناث حسب الإطار القانوني (2011-2015)

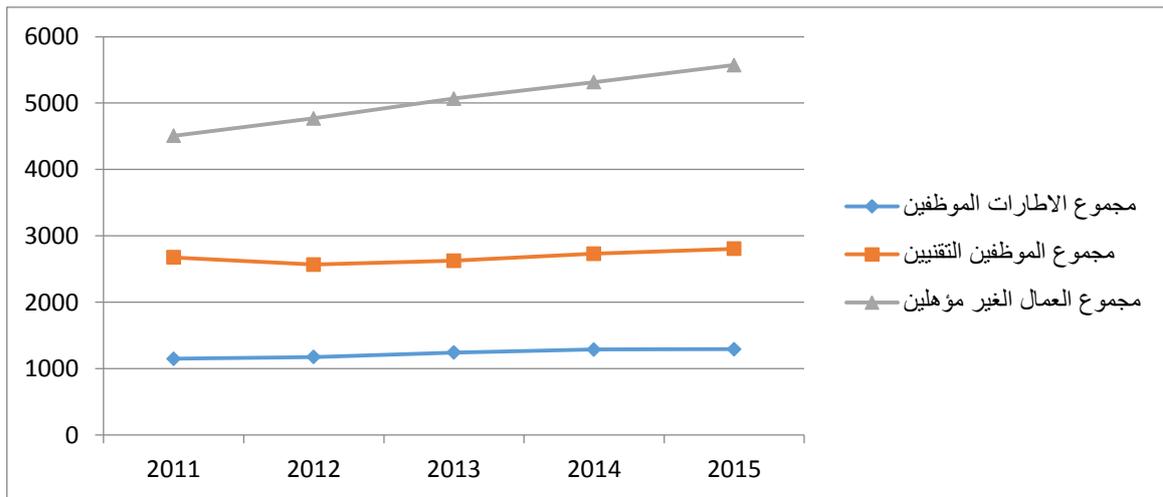


المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

### 5- تطور عدد المشتغلين حسب المستوى المهني للعامل:

من خلال الإحصائيات و المعطيات المتحصل عليها يمكننا كذلك معرفة تطور عدد المشتغلين حسب مختلف المستويات المهنية ، فنجد أن مجموع العمال الغير مؤهلين يشكلون الغالبية بنسبة تقدر ب 54% من إجمالي المشتغلين ، حيث عرفت هذه الفئة نمو مستمر قدر 23.65% خلال فترة الدراسة . ثم تأتي بعد هذه الفئة فئة التقنيين التي تستحوذ على 32.12% من إجمالي المشتغلين و عرفت هي الأخرى نمو مستمرا قدر ب 4.82% ما بين سنة 2011 و 2015 ، بينما نجد فئة الإطارات لا تشكل سوى 13.77% من إجمالي المشتغلين ، في حين كان معدل نموها أكبر من فئة التقنيين حيث قدر ب 12.54%. و الشكل التالي يوضح ذلك .

الشكل (59) : تطور عدد المشتغلين حسب المستوى المهني للعامل



المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

إذن وفق هذه المعطيات يرجع هذا التباين في مستويات التشغيل لكل فئة إلى طبيعة نشاط المنظمات الاقتصادية و كيفية تنظيمها فمن أجل تعظيم أرباحها و تخفيض تكلفة العمل يستوجب مزج الفئات الثلاثة من العمال بالشكل المناسب لتحقيق هذه الأهداف ، لهذا ظهر هذا الاختلاف في التشغيل بين المستويات الثلاثة . أما عن معدل نمو كل فئة فنجد ارتفاع معدل نمو العمال الغير المؤهلين يعود إلى حاجات الماسة لكل مؤسسة لهذه الفئة باعتبارها تشكل القاعدة الميدانية داخل المنظمة ، بينما ارتفاع معدل نمو الإطارات عن التقنين فيرجع ربما إلى تلك سياسات الإدماج التي تطبقها الدولة خصوصا سياسة عقد العمل المدعم التي تعطي الأولوية للإطارات من خلال تدعيم أجور هذه الفئة طيلة ثلاث سنوات عكس مدة التقنين التي لا تتجاوز المدة السنتين .

#### 5-1 تطور نسبة الإطارات حسب الإطار القانوني :

من خلال الدراسة تبين لنا أن القطاع العام يشكل موطنا خصبا لتشغيل الإطارات حيث تتراوح هذه النسبة ما بين 68.73% و 86.73% من مجموع الإطارات المشغلة ، فحين القطاع الخاص لا يساهم إلا بنسبة تتراوح ما بين 28.68% و 33.3% من إجمالي الإطارات المشغلة كما يوضحه الجدول الموالي ، و يعود هذا لاختلاف كما ذكرناه سابقا إلى القطاع الخاص خصوصا المؤسسات الإنتاجية و التي أخذت الحصة الأكبر من الدراسة تحاول تخفيض تكلفة العمل عن طريق تقليل استخدام الإطارات و استعمال فقط الحد الأدنى الضروري لسير الأعمال. فمثلا في بعض المؤسسات الخاصة التي تشغل أقل من 10 عمال نجد صاحب المؤسسة أو أقرابه هم الذين يديرون مشاريعهم و يستغنون عن توظيف الإطارات . و على عكس القطاع الخاص نجد القطاع العام يحترم أكثر شروط التنظيم الجيد ، بل في بعض الأحيان نجد المؤسسات الاقتصادية العامة تشغل أكثر من الحاجة كما كان معمول به سابقا في العهد الاشتراكي .

#### الجدول (28) : تطور نسبة الإطارات حسب الإطار القانوني (2011-2015)

| 2015 | 2014 | 2013  | 2012  | 2011  |                           |
|------|------|-------|-------|-------|---------------------------|
| 67.5 | 66.7 | 86.43 | 68.73 | 71.31 | الإطارات في القطاع العام% |
| 32.5 | 33.3 | 31.56 | 31.26 | 28.68 | الإطارات في القطاع الخاص% |

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

#### 5-2 تطور نسبة التقنيين حسب الإطار القانوني:

أما فئة العمال التقنيين فتواجهها منقسم بين القطاع الخاص و العام تقريبا بالتساوي ، حيث يعرف نموها استمرارية في القطاع الخاص من 44.5% من إجمالي العمال التقنيين سنة 2011 إلى 48.23% سنة 2015 أي

بمعدل نمو 13.63%، و هذا راجع إلى حاجة القطاع الخاص لهذه الفئة الضرورية للعملية الإنتاجية من أجل ضمان نجاح المشاريع. أما عن معدل نمو العمال التقنيين في القطاع العام فشهد تراجع ب (2.22%-) بسبب عدم تجديد عقود عمل هذه الفئة أو خروجه للتقاعد الراجع بدوره إلى التغير الطارئ في العملية الإنتاجية مما حتم على المؤسسات العامة عدم تشغيل عقود عمل جديدة لهذه الفئة .

#### الجدول (29): تطور نسبة التقنيين حسب الإطار القانوني (2011-2015)

| 2015  | 2014  | 2013  | 2012  | 2011 |               |
|-------|-------|-------|-------|------|---------------|
| 51.76 | 52.95 | 54.88 | 53.28 | 55.5 | القطاع العام% |
| 48.23 | 47.07 | 45.11 | 46.71 | 44.5 | القطاع الخاص% |

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

#### 3-5 تطور نسبة العمال الغير المؤهلين حسب الإطار القانوني:

فيما يخص فئة العمال الغير المؤهلين فشهدت هي الأخرى نموا واضحا في عدد المشغلين خلال فترة الدراسة ، و تتمركز في القطاع العام بنسبة تتفاوت ما بين 60.1% و 63.03% من إجمالي اليد العاملة الغير مؤهلة ، فرغم حاجة القطاع الخاص لهذه الفئة إلا أن اتساع حجم المؤسسات العامة و إقبالها على تشغيل عدد كبير من العمال كان وراء هذا التفاوت .

#### الجدول (30) : تطور نسبة العمال الغير المؤهلين حسب الإطار القانوني (2011-2015)

| 2015 | 2014  | 2013  | 2012  | 2011  |               |
|------|-------|-------|-------|-------|---------------|
| 60.1 | 63.03 | 61.32 | 60.63 | 62.13 | القطاع العام% |
| 39.9 | 36.96 | 38.67 | 39.36 | 37.86 | القطاع الخاص% |

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

### المطلب الثالث : النتائج الإحصائية الخاصة بعدد المشتغلين حسب طبيعة النشاط و حجم المؤسسة

#### 1- تطور عدد المشتغلين حسب طبيعة النشاط :

من خلال الجدول التالي الذي يبين لنا تطور معدل و عدد المشتغلين حسب قطاع النشاط ، يتضح لنا ، ارتفاع المستمر عدد المشتغلين في القطاع الصناعي و البناء في حين نلاحظ تدبب في عدد المشتغلين بقطاع الخدمات والقطاع التجاري و القطاع الفلاحي .

فما بين سنة 2012 و 2013 عرف القطاع و البناء و الأشغال العمومية و قطاع الخدمات ارتفاع في معدل نمو المشتغلين ، بينما انخفض في القطاع الصناعي و التجاري . أما ما بين سنة 2013 و 2014 عرف معدل النمو ارتفاعا مستمر لقطاع البناء و الأشغال العمومية و قطاع الخدمات ، في حين عرف انخفاضا في القطاعات الأخرى . بينما ما بين سنة 2014 و 2015 عرف معدل نمو المشتغلين انخفاضا باستثناء القطاع الصناعي و الخدماتي .

#### الجدول (31) : تطور عدد المشتغلين حسب طبيعة النشاط (2011-2015)

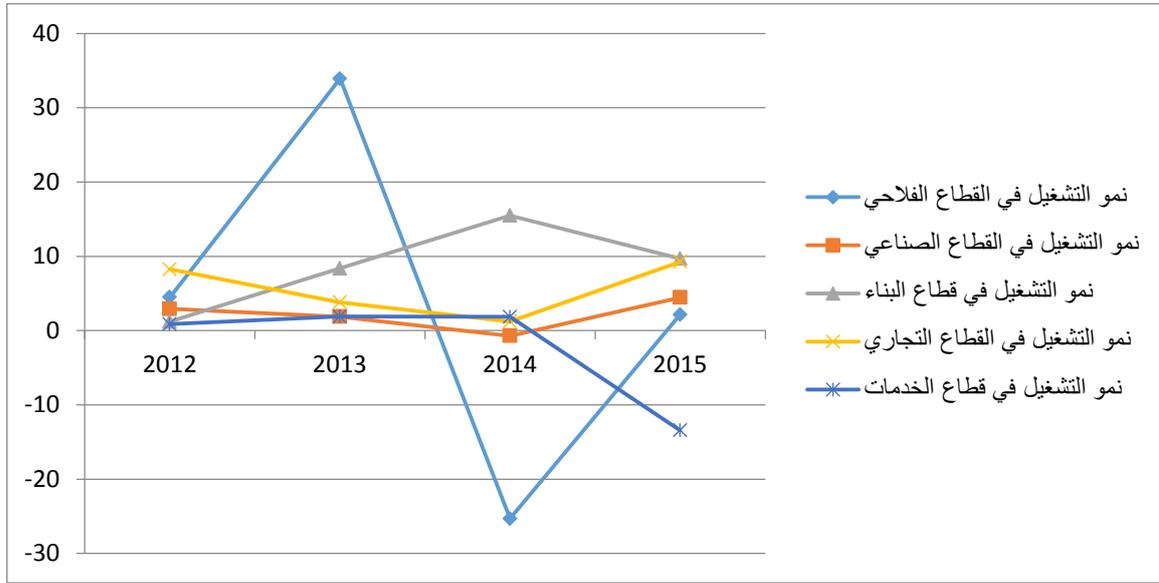
| 2015   | 2014   | 2013 | 2012 | 2011 |  |
|--------|--------|------|------|------|--|
| 238    | 233    | 312  | 233  | 223  | الفلاحة  |
| 2.14   | 25.32- | 33.9 | 4.48 |      | معدل نمو المشتغلين في الفلاحة %                    |
| 3902   | 3724   | 3751 | 3682 | 3577 | الصناعة  |
| 4.44   | 0.71-  | 1.87 | 2.93 |      | معدل نمو المشتغلين في الصناعة %                    |
| 172    | 248    | 542  | 236  | 218  | التجارة  |
| 9.27   | 1.22   | 3.81 | 8.25 |      | معدل نمو المشتغلين في التجارة %                    |
| 1378   | 1592   | 1563 | 1534 | 1521 | الخدمات  |
| 13.44- | 1.85   | 1.89 | 0.85 |      | معدل نمو المشتغلين في الخدمات %                    |
| 3881   | 3538   | 3063 | 2826 | 2792 | البناء و الأشغال العمومية                          |
| 9.69   | 15.5   | 8.38 | 1.21 |      | معدل نمو المشتغلين في البناء و الاشتغال العمومية % |

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

على العموم فحسب نتائج المتحصل عليها من خلال الدراسة فإنها تتوافق إلى حد كبير مع معطيات التشغيل لكل قطاع على المستوى الوطني ، كذلك لقد شهدت كل المؤسسات الاقتصادية التي تم دراستها الزيادة في مستويات الإنتاج و الأرباح باستثناء بعض النقاط السوداء لكنها قليلة جدا.

و عليه فان القطاع الأول الذي ساهم أكثر في التشغيل و خلق مناصب شغل جديدة هو قطاع البناء و الأشغال العمومية بمعدل نمو 39% ، إن هذه النسبة هي نسبة معتبرة إلا أنها ظرفية تنتهي بانتهاء المشاريع ، أي بمعنى أن هذا القطاع يتميز بعدم الاستقرار الوظيفي و بمعدل دوران كبير يغلب عليه الطابع المحدود لعقد العمل. ثم يلي بعد قطاع البناء و الأشغال العمومية قطاع التجارة بنسبة نمو التشغيل ب 24.31% و هي نسبة معتبرة تم تحقيقها بصفة كبيرة من قبل المؤسسات التجارية العامة و المؤسسات الخاصة التي يتراوح حجمها ما بين 50 و 250 عامل ، و هذا حسب نتائج الدراسة الميدانية طبعاً، أما المؤسسات التجارية الأقل من عشرة عمال و التي تغلب على هذا القطاع ، لم تساهم كثير في نمو التشغيل بهذا القطاع بسبب عدم رغبتها في التوسع و اقتصرها على تشغيل الحد الأدنى من العمال. بينما القطاع الصناعي فلم يتجاوز معدل نمو التشغيل به 9.09% و هو معدل ضعيف إذا ما قورن مع القطاعات السابقة الذكر ، هذا راجع لعدة أسباب منها عدم قدرة القطاع الصناعي الذي يعد محرك لاقتصاد من استيعاب مناصب شغل أخرى بسبب الاختلالات الاقتصادية الموجودة و تشوه هيكل الاقتصاد. ثم بعد القطاع الصناعي يأتي القطاع الفلاحي ب 6.72% و هي نسبة تفوق نظرتها على المستوى الوطني كون أن غالبية المؤسسات التي شملتها الدراسة ذات طابع فلاحي تجاري ، و أخيراً و على عكس القطاعات السابقة الذكر التي شهدت نمو في التشغيل فان قطاع الخدمات عرف انخفاضا ب(9.4%-) بسبب عدم مساهمة المؤسسات الخاصة الأقل من عشرة عمال في استحداث مناصب شغل جديدة و انخفاض الذي تم تسجيله لبعض المؤسسات العامة التي تشغل أكثر من 250 عامل الراجع بدوره إلى الانخفاض المسجل في إنتاجها مما أثر سلباً على نمو التشغيل بهذا القطاع .

الشكل (60) : تطور عدد المشتغلين حسب طبيعة النشاط (2011-2015)



المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

## 2- تطور المشتغلين حسب حجم المؤسسة :

يمكننا أيضا معرفة مدى تطور عدد المشتغلين و معدل نمو الشغل حسب حجم المؤسسة ، فقد ارتفع عدد العمال المشتغلين في مختلف أنواع المؤسسات طيلة فترة الدراسة . في حين نلمس ما بين سنة 2012 و 2013 ارتفاع في معدل نمو العمال المشتغلين للمؤسسات التي تشغل أقل ( 10-49 ) عامل و المؤسسة التي تشغل أكثر من 250 عامل ، بينما ينخفض هذا المعدل لدى المؤسسة التي تشغل ( 50-249 ) عامل و المؤسسات التي تشغل أقل من عشرة عمال .

أما ما بين سنة 2013 و 2014 فيحدث العكس يرتفع معدل النمو للمؤسسات التي تشغل ( 50-249 ) عامل و ينخفض لدى المؤسسات التي تشغل أقل من 49 عامل و المؤسسة التي تشغل أكثر من 250 عامل ، بينما ما بين سنة 2014 و 2015 يرتفع معدل النمو فقط في المؤسسات التي تشغل أكثر من 250 عامل و أقل من عشرة عمال .

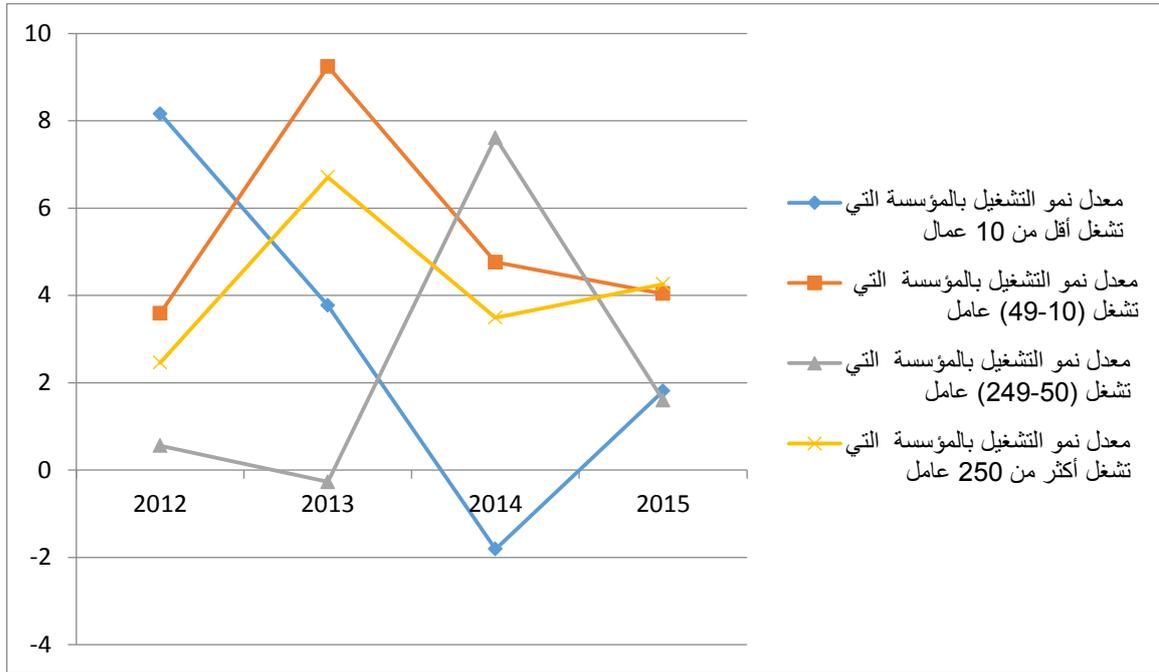
الجدول (32) : تطور المشتغلين حسب حجم المؤسسة (2011-2015)

| 2015 | 2014  | 2013  | 2012 | 2011 |  |
|------|-------|-------|------|------|--|
| 55   | 54    | 55    | 53   | 49   | عدد العمال بالمؤسسة التي تشغل أقل من 10 عمال         |
| 1.81 | -1.81 | 3.77  | 8.16 |      | معدل نمو التشغيل بالمؤسسة التي تشغل أقل من 10 عمال   |
| 206  | 198   | 189   | 173  | 167  | عدد العمال بالمؤسسة التي تشغل مؤسسة (10-49) عامل     |
| 4.04 | 4.76  | 9.24  | 3.59 |      | معدل نمو التشغيل بالمؤسسة التي تشغل (10-49) عامل     |
| 2340 | 2303  | 2140  | 2146 | 2134 | عدد العمال بالمؤسسة التي تشغل مؤسسة (50-249) عامل    |
| 1.6  | 7.61  | 0.27- | 0.56 |      | معدل نمو التشغيل بالمؤسسة التي تشغل (50-249) عامل    |
| 7069 | 6780  | 6551  | 6139 | 5981 | عدد العمال بالمؤسسة التي تشغل مؤسسة أكثر من 250 عامل |
| 4.26 | 3.49  | 6.71  | 2.64 |      | معدل نمو التشغيل بالمؤسسة التي تشغل أكثر من 250 عامل |

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

إن لمعرفة المؤسسات التي تساهم أكثر في استحداث مناصب الشغل الجديدة يجب النظر إلى معدل نمو التشغيل، نجد المؤسسة التي تشغل ما بين (10-49) عامل هي الأعلى بـ 23.35%، ثم تليها المؤسسة التي تشغل أكثر من 250 عامل بـ 12.11% ثم المؤسسات الأقل من عشرة عمال بـ 12.24% و أخيرا المؤسسة التي تشغل (50-250) عامل بـ 9.65%. يرجع هذا التفاوت إلى عدة أسباب منها (عدد المؤسسات التي لها نفس الحجم المتواجدة في كل قطاع ، درجة مرونة المؤسسة للتشغيل ، شدة المنافسة الخارجية ، درجة تلاؤم حجم المؤسسة مع طبيعة النشاطات المتواجدة في الاقتصاد ، تكلفة الإنتاج الخاصة بكل حجم من المؤسسة، نصيب القطاع الخاص من كل صنف من المؤسسة،....الخ).

الشكل (61) : تطور المشتغلين حسب حجم المؤسسة (2011-2015)



المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

إذن من خلال الدراسة الميدانية ، مكنتنا عملية تفحص المؤشرات التشغيلية للمؤسسات الاقتصادية من التأكد من تقارب النتائج المتحصل عليها في الدراسة الميدانية مع معطيات التشغيل على المستوى الوطني التي سبق التطرق إليها في الفصل الثالث ، ويمكن القول بذلك أن القطاع العام يعتبر الأكثر مساهمة في التشغيل من حيث عدد المشتغلين ، و يبقى عقد العمل الدائم مسيطر على طبيعة العقود خصوصا في القطاع الخاص ، كما أن غالبية المشتغلين هم عمال غير مؤهلين و نلمس هناك نمو في تشغيل الإطارات ، و أن القطاعات الأكثر نموا في التشغيل هو القطاع البناء و الأشغال عمومية و القطاع التجاري ، في حين أن المؤسسات الأكثر نمو من حيث التشغيل هي المؤسسات التي يتراوح عدد عمالها ما بين ( 10 و 49 ) عامل.

### المبحث الثالث : تقييم جهاز لجهاز المساعدة على الإدماج المهني و عقد العمل المدعم حسب نتائج العينة و أدوات البحث

سنخصص هذا المبحث للتطرق المفصل لنتائج الدراسة الميدانية الخاصة بأجهزة الحماية و التشغيل و المتمثلة في (جهاز المساعدة على الإدماج المهني و سياسة عقد العمل المدعم ) في مساعدة الوافدين الجدد على الولوج لسوق العمل ، ومعرفة طبيعة عمل الجهازين هل هما يعملان مستقلاً أم مكملان لبعضهما البعض في عملية الإدماج ؟ . كذلك سنتعرف على الجهاز الأكثر فاعلية في الإدماج حسب الإطار القانوني للمؤسسة و حسب قطاع النشاط و حجم المؤسسة . سنحاول أيضا معرفة طبيعة العلاقة التي تجمع بين حجم تنصيبات الجهازين لكل فئة من المستفيدين مع نسب الإدماج و التشغيل لكل فئة على حدا ، و دراسة تطور هذه النسب مقارنة بعدد التنصيبات الكلية الخاصة بكل جهاز و مقارنتها بعدد الإجمالي للعمال المدمجين.

#### المطلب الأول : جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)

##### 1- تطور عدد تنصيبات لجهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) :

إن مجموع تنصيبات هذا الجهاز عرف نمو مستمر طيلة السنوات الخمس بمعدل 34.85% ، هذا إن دل على شيء إنما يدل على مكانة المستفيدين من هذا الجهاز في العملية الاقتصادية و حاجة الاقتصاد إليهم نظرا لانخفاض تكلفة العمل لديهم و استغلالهم لرفع إنتاجية المؤسسات. و هذا ما ظهر جليا لدى أصحاب العقود (CIP) و (CID) حيث كانت نسبتهم من إجمالي عقود الإدماج لجهاز (DAIP) على الترتيب هي الأعلى تتراوح ما بين 40% و 56% ، فكان أكبر معدل للنمو لفئة (CIP) ب 48.97% ، في حين كان نمو فئة (CID) 9.55% فقط رغم استحواده على أكبر عدد من التنصيبات ، أما فئة (CIF) الذين يشكلون الفئة الأضعف في عدد التنصيبات لا يتعدون 30 منصب في 50 مؤسسة التي تم دراستها أي بمعدل لا يتجاوز 4% من مجموع تنصيبات الجهاز .

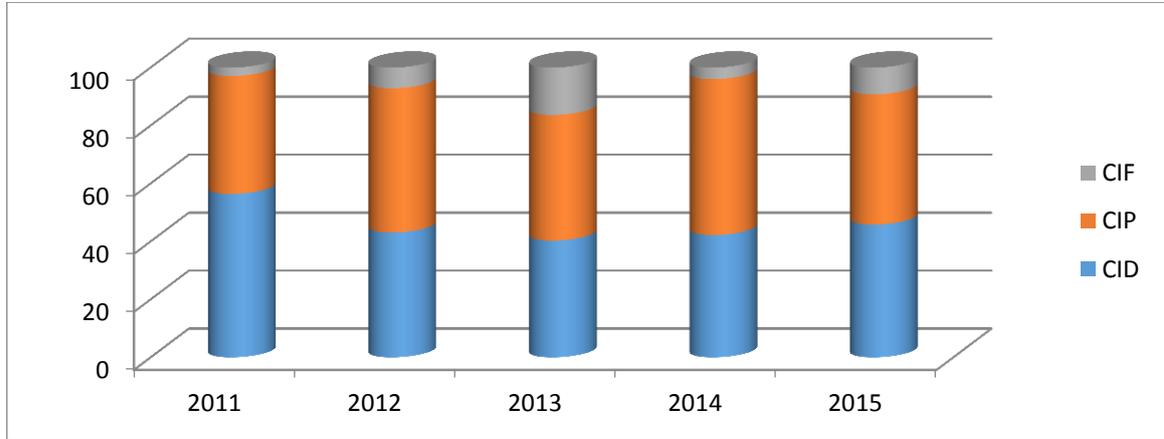
## الجدول (33) : تطور عدد تنسيبات جهاز المساعدة على الإدماج المهني (2011-2015)

| 2015 |        | 2014 |        | 2013 |        | 2012 |        | 2011 |            |                 |
|------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|------|------------|-----------------|
| 149  | %45.84 | 128  | %42.24 | 121  | %40.33 | 109  | %43.08 | 136  | 56.43<br>% | مجموع<br>(CID)  |
| 146  | %44.92 | 163  | %53.79 | 130  | %43.33 | 126  | %49.80 | 98   | 40.66      | مجموع<br>(CIP)  |
| 30   | %9.23  | 12   | % 3.96 | 49   | %16.33 | 18   | %7.11  | 7    | 2.90<br>%  | مجموع<br>(CIF)  |
| 325  | %100   | 303  | %100   | 300  | %100   | 253  | %100   | 241  | %100       | مجموع<br>(DIAP) |

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

من هذه المعطيات نستنتج أنه لا يوجد ترابط بين معطيات تنصيب الجهاز على المستوى الوطني و المعطيات المتحصل عليه من الدراسة ، فعلى المستوى الوطني هناك انحدار في حجم التنسيبات من 2011 إلى 2015 و انحدار متدبذب لمختلف فئات التنسيبات ، أما على مستوى الدراسة فهناك ارتفاع في عدد التنسيبات لشتى الفئات . لكن الشيء الذي يجب الإشارة إليه أن هناك علاقة عكسية بين مختلف فئات الجهاز و مستويات التشغيل لكل فئة ، فنجد مثلا أن نصيب الإطارات من التنسيبات مرتفع بينما نسبة الإطارات المشغلة للمؤسسات المدروسة من إجمالي العمال لم تتعدى 14% ، بينما لا تشكل نسبة تنسيبات (CIF) الخاصة بالعمال الغير مؤهلين 7% سنة 2011 من في حين نسبة العمال المشغلين لهذه الفئة يفوق 54% من مجموع العمال الغير المؤهلين للمؤسسات المدروسة .

الشكل (62) : نسبة كل فئة من فئات جهاز المساعدة على الإدماج المهني من إجمالي التنسيبات  
(2011-2015)



المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

نستنتج أن هناك عدم تلاؤم بين حجم التنسيبات الممنوحة و مستويات التشغيل لكل فئة ، و هذا راجع ربما إلى العشوائية في منح هذه التنسيبات دون مراعاة قدرة الإدماج الخاصة بكل مؤسسة ، و إلا ربما إلى السياسة الاجتماعية المنتهجة من قبل الدولة المتمثلة في تخفيض معانات البطالين لفئة الإطارات و التقنين .

### 1-1 تطور نسب ادماج (DAIP) بالنسبة لعدد التنسيبات الاجمالية :

من خلال ما سبق تبين لنا أن نسبة التنسيبات أصحاب عقود (CIF) هي الأضعف كون الفرد البطال المنتمي لهذه الفئة لا يجذب العمل بهذه الصيغ لأنها تعرف أكبر مستويات تشغيل مقارنة بالفئات الأخرى و يمكنه الحصول على شغل في القطاع الغير رسمي بأجر مرتفع .

نظرا كذلك لقلة تنسيبات هذه الفئة فإنها تشكل أعلى نسبة إدماج ، حيث وصلت سنة 2014 إلى حدود 91.66% ، مما يدل على أن غالبية أصحاب هذه العقود يتم إدماجهم ، و لهذا فان عملية تنصيب أصحاب عقود (CIF) تتم حسب احتياجات المؤسسة . ثم يأتي في الصف الثاني أصحاب عقود (CID) بنسب تتراوح ما بين 9.39% و 29.16% ، بينما نسبة إدماج أصحاب عقود (CIP) هي الأضعف بنسب تتراوح ما بين 6.84% و 16.92% ، مما يبين انخفاض حافز التشغيل و كثرة التنسيبات لهاتين الفئتين بدون مراعات احتياجات المؤسسات الاقتصادية .

على العموم عرف معدل الإدماج لهذا الجهاز تدبدا من 12.44% سنة 2011 إلى 19.66% سنة 2013 ليعاود الانخفاض حتى يصل 16.61% سنة 2015 ، بذلك فان متوسط نسب الإدماج لهذا الجهاز من إجمالي

التنسيبات طيلة فترة الدراسة يقدر ب 16.4% ، فهذا المعدل لم يتعدى نسبة الإدماج التي يفرضها هذا الجهاز على المؤسسات الاقتصادية و المتمثل في 25% من أجل منح المؤسسات الاقتصادية فرصة أخرى للاستفادة من تنسيبات جديدة.

الجدول (34) : تطور نسبة الإدماج لجهاز المساعدة على الإدماج المهني مقارنة بعدد التنسيبات الإجمالية

| 2015  | 2014  | 2013  | 2012  | 2011  |         |
|-------|-------|-------|-------|-------|---------|
| 9.39  | 26.56 | 28.92 | 21.10 | 13.97 | (CID)%  |
| 6.84  | 7.97  | 16.92 | 12.69 | 8.16  | (CIP)%  |
| 63.33 | 91.66 | 12.24 | 5.55  | 42.85 | (CIF)%  |
| 16.61 | 17.49 | 19.66 | 15.81 | 12.44 | (DAIP)% |

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

يمكننا مقارنة مختلف صيغ عقود الإدماج من حيث عدد التنسيبات الإجمالية و معدل الإدماج لكل فئة و كذلك نسب تشغيل كل فئة من إجمالي العمال المشغلين و هذا حسب مختلف المستويات المهنية كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول (35) : مقارنة نسب التنسيبات و نسب الإدماج مع نسب التشغيل حسب نوعية عقد (DAIP)

| نسبة التشغيل لكل فئة من إجمالي اليد العاملة المشغلة | معدل الإدماج مقارنة بعدد التنسيبات الإجمالية لكل فئة | نسبة التنسيبات من إجمالي تنسيبات الجهاز |        |
|---|--|---|--------|
| (الإطارات)<br>معدل تشغيل ضعيف جدا (13%)             | معدل إدماج ضعيف                                      | الحصة الأكبر من التنسيبات               | (CID)% |
| (التقنيين)<br>معدل تشغيل ضعيف (32%)                 | معدل إدماج ضعيف جدا                                  | الحصة الأكبر من التنسيبات               | (CIP)% |
| (العمال الغير مؤهلين)<br>معدل تشغيل مرتفع (55%)     | معدل إدماج كبير                                      | الحصة الأضعف من التنسيبات               | (CIF)% |

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

من خلال الجدول يتبين لنا عدم تماشي سياسة الجهاز في تقديم التنسيبات بالقدر الكافي مع احتياجات المؤسسات الاقتصادية مما نستنتج تفضيل هذا الجهاز للسياسة الاجتماعية عن السياسة الاقتصادية.

## 2- تطور نسبة التنسيبات للقطاع العام من إجمالي التنسيبات:

يتقاسم القطاع العام مع القطاع الخاص مجموع التنسيبات الكلية للجهاز ، حيث عرفت نسبة تنسيبات القطاع العام من إجمالي التنسيبات انخفاضا محسوسا من 57.67% سنة 2011 إلى 48.61% سنة 2015 فاسحا المجال لنمو التنسيبات بالقطاع الخاص.

و يشكل عقد العمل (CID) النسبة الأكبر في القطاع العام من مجموع التنسيبات الخاصة به بنسبة تتراوح ما بين 50% و 65.44% ، ثم يليه عقد عمل ذو صيغة (CIP) ، حيث عرفت نسبته انخفاض معتبرا من 50% من مجمع التنسيبات الخاصة به سنة 2011 إلى 34.93% سنة 2015 ، على عكس ذلك شهدت نسبة التنسيبات ذو صيغة (CIF) نمو معتبرا من 14.28% سنة 2011 إلى 46.66% سنة 2015.

نستطيع القول أن مؤسسات القطاع العام تساهم بشكل كبير في ارتفاع عدد التنسيبات للإطارات و التقنين ، و بالتالي تعمل على تطبيق السياسة الاجتماعية لجهاز المساعدة على الإدماج المهني و المتمثلة في منح أكبر قدر ممكن من التنسيبات لفئة (CID) و (CIP) المتضررتين من البطالة .

### الجدول (36) : تطور نسبة التنسيبات للقطاع العام من إجمالي التنسيبات

| 2015  | 2014  | 2013  | 2012  | 2011  |         |
|-------|-------|-------|-------|-------|---------|
| 62.41 | 50    | 55.37 | 63.3  | 65.44 | %(CID)  |
| 34.93 | 38.65 | 38.46 | 52.38 | 50    | %(CIP)  |
| 46.66 | 50    | 51.02 | 11.11 | 14.28 | %(CIF)  |
| 48.61 | 43.89 | 47.33 | 54.15 | 57.67 | %(DAIP) |

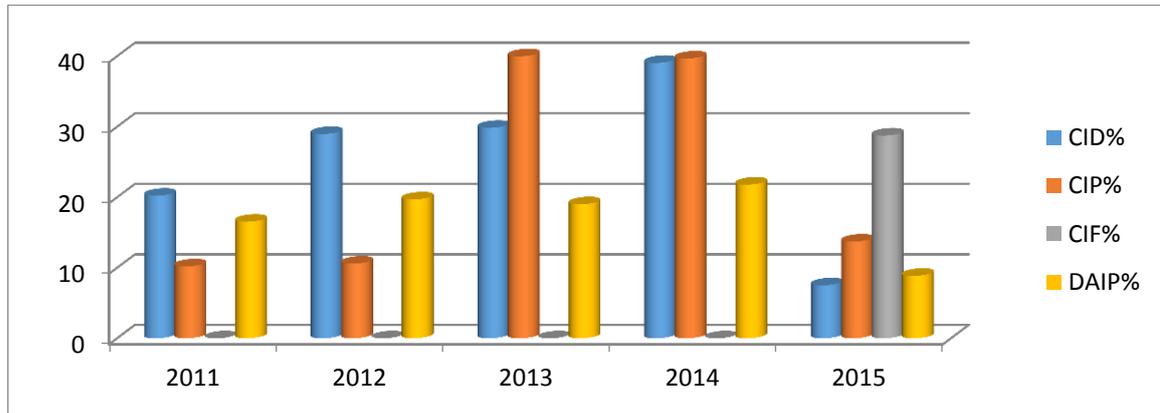
المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

## 2-1 تطور معدل الإدماج للقطاع العام بالنسبة لعدد تنسيبات القطاع العام :

في ما يخص عملية الإدماج في القطاع العام فان معدل الإدماج بالنسبة لمجموع التنسيبات في القطاع العام قد عرف ارتفاعا محسوسا من 16.54% سنة 2011 إلى 21.80% سنة 2014 ثم يعاود بعدها الانخفاض إلى حدود 8.86% سنة 2015 ، و إذا نظرنا إلى الفئة التي حضرت بنسبة أكبر من الإدماج في القطاع العام نجد (CID) من 20.22% سنة 2011 إلى 39.06% سنة 2014 ثم ينخفض معدل الإدماج انخفاضا رهيبا إلى

7.52% سنة 2015. ثم تليها (CIP) من 10.2% سنة 2011 إلى 40% سنة 2013 ثم ينخفض بعدها هو الأخر إلى حدود 13.72% سنة 2015. بينما إذا نظرنا (CIF) فلا أثر للإدماج بهذه الصيغة في القطاع العام ما بين سنة 2011 و 2014 إلا في سنة 2015 ب 28.75%.

### الشكل (63) : تطور معدل الإدماج للقطاع العام بالنسبة لعدد تنسيقات القطاع العام



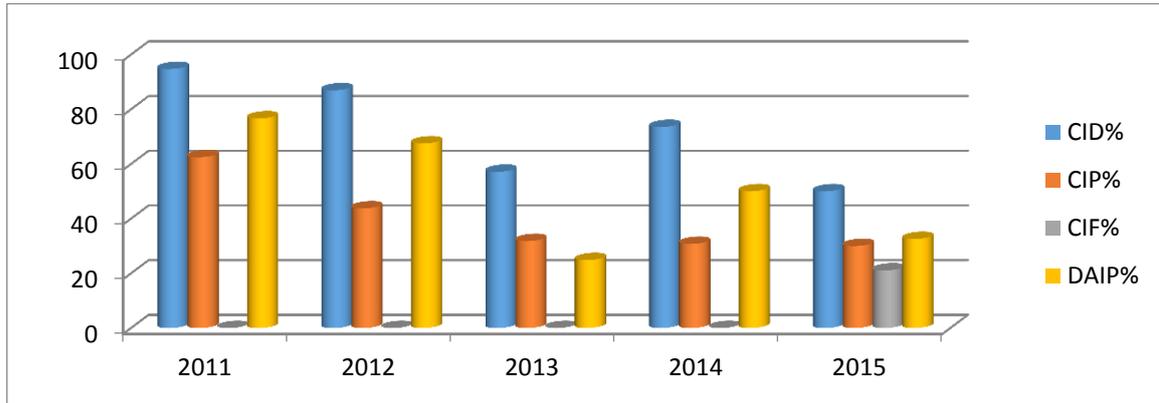
المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

نستنتج أن مؤسسات الاقتصادية العامة تساهم بمنح الأولوية لفئة (CIP) و (CID) من حيث عدد التنسيقات الكثيرة و من حيث معدل الإدماج المرتفع مقارنة بفئة (CIF) ، سعيا منها إلى احترام قواعد التنظيم و التسيير الجيد للمؤسسة ، و من جهة أخرى تسعى كذلك إلى استيعاب تلك التنسيقات المعتبرة لفئة (CIP) و (CID) من أجل المساهمة في السياسة الاجتماعية .

### 2-2 تطور معدل الإدماج للقطاع العام بالنسبة لمجموع المدمجين للجهاز (DAIP) :

إذا القينا الضوء على تطور معدل الإدماج في القطاع العام مقارنة بمجموع المدمجين في جهاز (DAIP) ، فنلاحظ أنه ما بين سنة 2011 و 2012 فان غالبية المدمجين يتم إدماجهم في القطاع العام ، حيث وصلت نسبة الإدماج حدود 76.66% ، ثم بعدها انخفضت وتيرة الإدماج في القطاع العام لتصل مستوياتها الدنيا سنة 2015 ب 32.55% . و لقد حدث نفس التطور في معدل الإدماج لصيغ الإدماج ( CID و CIP ) ، لكن إذا تتبعنا أعلى نسبة إدماج فان نجد (CID) يشكل أعلى نسبة تصل حدود 94.73% سنة 2011 ، ثم (CIP) بنسبة 62.5% في نفس السنة ، في حين لم يتم أي عملية إدماج ل (CIF) إلى في سنة 2015.

الشكل (64) : تطور معدل الإدماج للقطاع العام بالنسبة لمجموع المدمجين للجهاز (DAIP)



المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

يمكن وضع جدول يبين لنا مقارنة نسبة التنسيبات مع نسبة الإدماج في القطاع العام لصيغ الثلاثة للجهاز.

الجدول (37) : مقارنة نسبة التنسيبات مع نسبة الإدماج في القطاع العام لصيغ الثلاثة للجهاز (DAIP)

| الإدماج          | التنسيبات     |        |
|------------------|---------------|--------|
| معدل إدماج مرتفع | تنسيبات كثيرة | (CID)% |
| معدل إدماج متوسط | تنسيبات متوسط | (CIP)% |
| معدل إدماج ضعيف  | تنسيبات ضعيف  | (CIF)% |

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

من خلال هذا الجدول يمكن القول أن المؤسسات الاقتصادية العامة لها فاعلية في عملية الإدماج ، فنجد توافق بين حجم التنسيبات الخاص بكل فئة و معدل إدماجها .

### 3- تطور نسبة التنسيبات القطاع الخاص من إجمالي التنسيبات (DAIP)

على عكس القطاع العام شهدت نسبة التنسيبات القطاع الخاص من إجمالي التنسيبات نمو من 42.32% سنة 2011 إلى 56.10% سنة 2014 ، لكن ما يمكن قوله في الجمل فهناك تقاسم لعدد التنسيبات بين القطاع الخاص و القطاع العام . أما إذا تفحصنا هيكل الثلاثة لجهاز المساعدة على الإدماج المهني فنجد أن أعلى نسبة التنسيبات من إجمالي التنسيبات الخاصة لكل صيغة هي صيغة (CIF) بنسبة تتراوح ما بين 50% و 88.88% ، ثم تليها صيغة و (CIP) بنسب متذبذبة تقارب 60% . ثم أخيرا صيغة (CID) بنسبة تقارب 38% .

إن مؤسسات القطاع الخاص تسعى جاهدة من أجل تدنية تكاليف الإنتاج و ذلك باستغلال تنصيبات جهاز (DAIP) على النحو الذي يساعدها من خلال استخدام عمال ذوي صيغة (CIF) و صيغ (CIP) الضرورية لأي عملية إنتاجية أما عمال صيغة (CID) فتحاول المؤسسات الخاصة استخدام الحد الأدنى الضروري للإنتاج، لهذا ظهر هذا التباين في حجم التنصيبات بين مختلف الصيغ .

### الجدول (38): تطور نسبة التنصيبات القطاع الخاص من إجمالي التنصيبات (DAIP)

| 2015  | 2014  | 2013  | 2012  | 2011  |         |
|-------|-------|-------|-------|-------|---------|
| 37.58 | 50    | 44.62 | 36.69 | 34.55 | %(CID)  |
| 65.06 | 64.34 | 61.53 | 47.61 | 50    | %(CIP)  |
| 86.66 | 50    | 48.97 | 88.88 | 85.71 | %(CIF)  |
| 51.38 | 56.10 | 52.66 | 45.84 | 42.32 | %(DAIP) |

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

### 3-1 تطور معدل إدماج القطاع الخاص بالنسبة لعدد التنصيبات في القطاع الخاص (DAIP) :

إن عملية الإدماج في القطاع الخاص رغم انخفاضها مقارنة بالقطاع العام ، إلا أنها عرفت قفزة نوعية من 6.86% من إجمالي عدد التنصيبات في القطاع الخاص سنة 2011 إلى 23.95% سنة 2015 . كذلك ما يلفت انتباهنا أن القطاع الخاص يساهم بنسبة معتبرة في إدماج (CIF) ، فباستثناء سنة 2012 و 2013 فإن نسبة الإدماج فاقت 50%. بينما نسجل نسب متفاوتة بين الحين و الآخر في نسب إدماج (CID و CIP) التي لم تتجاوز 27.77% لدى (CID) و 13.75% لدى (CIP) .

### الجدول (39) : تطور معدل إدماج القطاع الخاص بالنسبة لعدد التنصيبات في القطاع الخاص

#### (DAIP)

| 2015  | 2014  | 2013  | 2012 | 2011 |         |
|-------|-------|-------|------|------|---------|
| 12.5  | 14.06 | 27.77 | 7.5  | 2.12 | %(CID)  |
| 17.89 | 11    | 13.75 | 15   | 6.12 | %(CIP)  |
| 61.53 | 66.66 | 25    | 6.25 | 50   | %(CIF)  |
| 23.95 | 14.11 | 20.25 | 11.2 | 6.86 | %(DAIP) |

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

### 3-2 تطور معدل إدماج القطاع الخاص بالنسبة لمجموع المدمجين لجهاز (DAIP)

إذا أمعنا النظر في نسبة الإدماج لدى القطاع الخاص من مجموع المدمجين من طرف الجهاز نجد أنه بعد سنة 2012 فاقت هذه النسبة 54.23% و بلغت أوجها سنة 2015 بنسبة تقدر ب 74.07% . أذن فالقطاع الخاص أصبح يساهم بشكل كبير في عملية الإدماج خصوصا إدماج صيغة العقد (CIF) حيث وصلت نسبة الإدماج 100% في أربع سنوات متتالية ، و فاقت نسبة الإدماج 50% لصيغة (CIP) بعد سنة 2011 لتصل حدود 80% في سنة 2015. على عكس ذلك فصيغة (CID) لم تتجاوز 50% طيلة الخمس سنوات .

#### الجدول (40) : تطور معدل إدماج القطاع الخاص بالنسبة لمجموع المدمجين لجهاز (DAIP)

| 2015  | 2014  | 2013  | 2012  | 2011  |         |
|-------|-------|-------|-------|-------|---------|
| 50    | 23.07 | 42.85 | 13.04 | 5.26  | %(CID)  |
| 80.95 | 73.33 | 61.11 | 56.25 | 37.5  | %(CIP)  |
| 84.21 | 100   | 100   | 100   | 100   | %(CIF)  |
| 74.07 | 45.28 | 54.23 | 32.5  | 23.33 | %(DAIP) |

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

لو وضعنا مقارنة بسيطة بين نسب تنصيبات القطاع الخاص و نسب الإدماج نجد أن هناك توافق في ما بينهما ، فنستطيع القول أن القطاع الخاص يوظف حسب احتياجاته ، فنجد أنه يعطي الأولوية في التوظيف للعمال الغير مؤهلين ثم التقنيين ثم أخير الإطارات ، كما يوضحه الجدول التالي :

#### الجدول (41) : مقارنة نسبة التنصيبات مع نسب الإدماج في القطاع الخاص (DAIP)

| الترتيب حسب حجم التنصيبات | الترتيب حسب نسب الإدماج |        |
|---------------------------|-------------------------|--------|
| تنصيبات ضعيف              | معدل إدماج ضعيف         | %(CID) |
| تنصيبات متوسط             | معدل إدماج متوسط        | %(CIP) |
| تنصيبات كثيرة             | معدل إدماج مرتفع        | %(CIF) |

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

#### 4- مجموع التنصيبات حسب قطاع النشاط :

يوزع جهاز المساعدة على الإدماج المهني التنصيبات على مختلف القطاعات الاقتصادية ، إلا أننا و حسب الدراسة لا نجد لأي أثر لهذه التنصيبات في القطاعين التجاري و الفلاحي ، و لا مؤسسة من مؤسسات العينة

توظف هذا النوع من التنصيبات ، لكن يحظى القطاع الإنتاجي بالنسبة الأكبر في حجم التنصيبات الممنوحة من قبل الجهاز بنسبة تفوق 50% ثم يليه قطاع البناء و الأشغال العمومية ثم الخدمات .

#### الجدول (42) : مجموع التنصيبات حسب قطاع النشاط (DAIP)

| 2015  | 2014  | 2013  | 2012  | 2011  |                                  |
|-------|-------|-------|-------|-------|----------------------------------|
| 52.92 | 54.45 | 55.33 | 57.31 | 50.20 | القطاع الإنتاجي %                |
| 20.92 | 23.73 | 18.33 | 18.97 | 24.06 | قطاع الخدمات %                   |
| 26.15 | 22.11 | 26.33 | 23.71 | 25.72 | قطاع البناء و الأشغال العمومية % |
| 0     | 0     | 0     | 0     | 0     | القطاع التجاري %                 |
| 0     | 0     | 0     | 0     | 0     | القطاع الفلاحي %                 |

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

#### 1-4 نسبة الإدماج حسب قطاع النشاط من إجمالي المناصب المدمجة:

يشكل القطاع الإنتاجي المرتع الأول من حيث عدد المدمجين بنسبة تفوق 57.62% ثم يليه قطاع الخدمات ثم البناء و الأشغال العمومية و هذا حسب الدراسة مثلما يوضحه الجدول التالي :

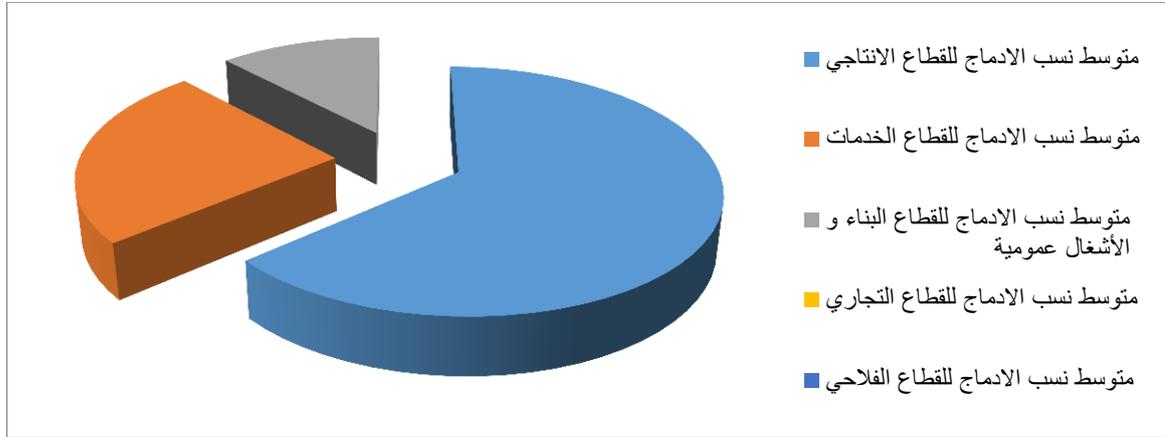
#### الجدول (43) : نسبة الإدماج حسب قطاع النشاط من إجمالي المناصب المدمجة ل (DAIP)

| 2015  | 2014  | 2013  | 2012 | 2011  |                                  |
|-------|-------|-------|------|-------|----------------------------------|
| 59.25 | 71.69 | 57.62 | 57.5 | 63.33 | قطاع الإنتاجي %                  |
| 14.81 | 20.75 | 30.5  | 25   | 36.66 | قطاع الخدمات %                   |
| 25.92 | 7.54  | 11.86 | 17.5 | 0     | قطاع البناء و الأشغال العمومية % |
| 0     | 0     | 0     | 0    | 0     | القطاع التجاري %                 |
| 0     | 0     | 0     | 0    | 0     | القطاع الفلاحي %                 |

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

و اذا حسبنا متوسط نسب الادماج للسنوات الخمس من اجمالي المناصب المدمجة نجد قطاع الانتاج ب 62.77% ثم قطاع الخدمات ب 25.54% ثم في الأخير قطاع البناء و الاشغال عمومية ب 12.56% .

الشكل (65) :متوسط نسب الادمج لمختلف القطاعات من اجمالي المناصب المدمجة من طرف جهاز(DAIP)(2011-2015)



المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

#### 4-2 تطور معدل الإدماج بالنسبة لإجمالي التنصيات الخاصة بكل قطاع:

##### 4-2-1 القطاع الإنتاجي :

لا يتعدى معدل الإدماج بالقطاع الإنتاجي نسبة 23.03% من مجموع التنصيات الخاصة بالقطاع ، و تشكل صيغة الإدماج (CIF) النسبة الأكبر وصلت إلى حدود 90% سنة 2015 ، فهذا إن دل على شيء إنما يدل احتياج هذا القطاع لهذه النوع من العمال في نشاطاتهم الاقتصادية ، ثم يليه صيغة (CID) بنسبة لم تتعدى 34.78% ثم أخيرا صيغة (CIP) بنسبة لا تتعدى هي الأخرى 13.11% .

#### الجدول (44): تطور معدل الإدماج بالنسبة لإجمالي التنصيات الخاصة بالقطاع الإنتاجي(DAIP)

| 2015  | 2014  | 2013  | 2012  | 2011  |         |
|-------|-------|-------|-------|-------|---------|
| 15    | 34.78 | 28.57 | 23.18 | 16.17 | %(CID)  |
| 12.34 | 12.94 | 13.11 | 8.45  | 10.63 | %(CIP)  |
| 90    | 75    | 17.14 | 20    | 50    | %(CIF)  |
| 18.6  | 23.03 | 20.48 | 15.86 | 15.70 | %(DAIP) |

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

#### 4-2-2 قطاع الخدمات :

قطاع الخدمات هو الآخر يبقى ضعيفا معدل الإدماج به ، فهو لا يتعدى 32.72% من إجمالي التنسيبات بهذا القطاع و نلمس نسب متفاوتة في إدماج صيغتي (CID و CIP) حيث لا تتعدى نسبة إدماجهما على الترتيب 37.03% و 36.36% ، أما صيغة (CIF) فلا أثر لها في عملية الإدماج بهذا القطاع .

الجدول (45): تطور معدل الإدماج بالنسبة لإجمالي التنسيبات الخاصة في قطاع الخدمات (DAIP)

| 2015  | 2014  | 2013  | 2012  | 2011  |         |
|-------|-------|-------|-------|-------|---------|
| 4.65  | 15.21 | 37.03 | 16    | 22.22 | %(CID)  |
| 24    | 36.36 | 28.57 | 25    | 13.63 | %(CIP)  |
| 0     | 0     | 0     | 0     | 0     | %(CIF)  |
| 11.76 | 15.49 | 32.72 | 20.83 | 18.96 | %(DAIP) |

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

#### 4-2-3 قطاع البناء و الأشغال العمومية:

يشهد قطاع البناء و الأشغال العمومية أضعف معدل إدماج بنسبة لا تفوق 16.47% من إجمالي التنسيبات الخاصة بالقطاع و بنسب متفاوتة بين مختلف صيغ الإدماج الثلاثة كما يوضحه الجدول التالي :

الجدول (46) : تطور معدل الإدماج بالنسبة لإجمالي التنسيبات الخاصة في قطاع البناء و الأشغال العمومية (DAIP)

| 2015  | 2014  | 2013  | 2012  | 2011 |         |
|-------|-------|-------|-------|------|---------|
| 0     | 23.07 | 20.83 | 20    | 0    | %(CID)  |
| 12.5  | 0     | 4.87  | 12.5  | 0    | %(CIP)  |
| 45.36 | 100   | 0     | 0     | 0    | %(CIF)  |
| 16.47 | 5.97  | 8.86  | 11.66 | 0    | %(DAIP) |

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

## 5- تطور نسبة التنسيبات حسب حجم المؤسسة :

إذا قمنا بتوزيع مجموع التنسيبات جهاز المساعدة على الإدماج المهني بين مختلف أنواع المؤسسات فنجد أن المؤسسة التي تشغل ما بين (10-49) عامل لا تستعمل هذا النوع من التوظيف ( ولا منصب من هذا الجهاز) ، أما المؤسسة التي توظف (50-249) عامل فتستخدم نسب تتراوح ما بين 38.33% و 46.64% من مجموع تنسيبات هذا الجهاز ، بينما المؤسسة التي تشغل أكثر من 250 عامل فتعد موطن خص لهذه التنسيبات بنسب تتراوح ما بين 54.46% و 61.33% مثلما يوضحه الجدول التالي :

## الجدول (47) : تطور نسبة التنسيبات حسب حجم المؤسسة (DAIP)

| 2015  | 2014  | 2013  | 2012  | 2011  |                                   |
|-------|-------|-------|-------|-------|-----------------------------------|
| 0     | 0.99  | 0.33  | 0.39  | 0.41  | المؤسسة التي تشغل اقل من 10 عمال% |
| 0     | 0     | 0     | 0     | 0     | المؤسسة (10-49) عامل%             |
| 42.46 | 40.59 | 38.33 | 46.64 | 43.15 | مؤسسة (50-249) عامل%              |
| 54.46 | 58.41 | 61.33 | 52.96 | 56.43 | مؤسسة تشغل أكثر من 250 عامل%      |

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

## 5-1 تطور نسبة الإدماج حسب حجم المؤسسة من إجمالي المناصب المدجة :

إن المؤسسة التي تشغل أكثر من 250 عامل تعرف أكبر معدل إدماج من جملة المناصب المدجة بنسبة قد تصل إلى حوالي 74.58% و هي نسبة معتبرة مقارنة بالمؤسسة التي تشغل (50-249) عامل و التي يتراوح معدل إدماجها ما بين 25.42% و 46.29% . إذن يمكن القول أنه كلما زاد حجم المؤسسة التي يفوق عدد عمالها 50 عامل زادت قابلية الإدماج لديها .

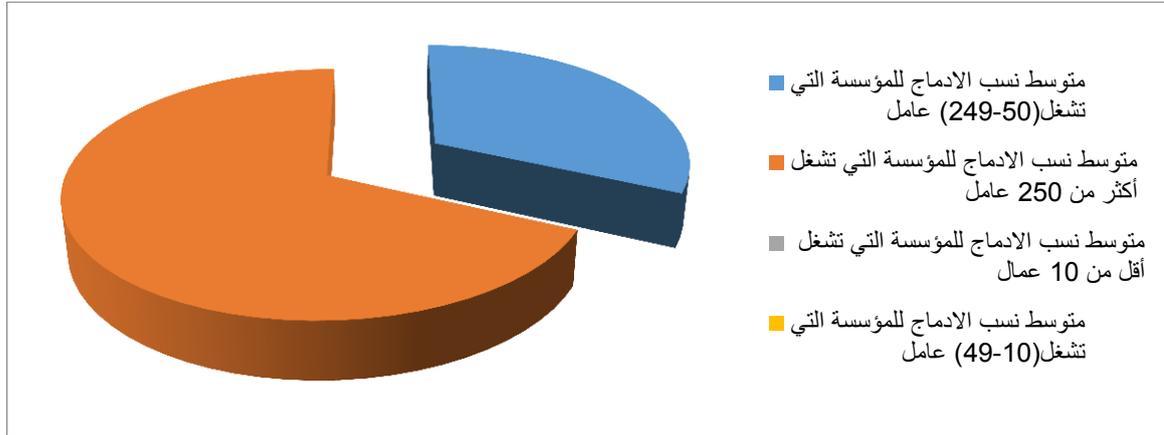
## الجدول (48) : تطور نسبة الإدماج حسب حجم المؤسسة من إجمالي المناصب المدجة ل (DAIP)

| 2015  | 2014  | 2013  | 2012 | 2011  |                                   |
|-------|-------|-------|------|-------|-----------------------------------|
| 0     | 0     | 0     | 0    | 0     | المؤسسة التي تشغل أقل من 10 عمال% |
| 0     | 0     | 0     | 0    | 0     | المؤسسة (10-49) عامل%             |
| 46.29 | 28.30 | 25.42 | 32.5 | 26.66 | مؤسسة (50-249) عامل%              |
| 53.71 | 71.7  | 74.58 | 67.5 | 73.33 | مؤسسة تشغل أكثر من 250 عامل%      |

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

و عليه فان متوسط الإدماج لمجموع نسب السنوات الخمسة للمؤسسة التي تشغل أكثر من 250 عامل هي 68.16% و المؤسسة التي تشغل (50-249) عامل هي 31.83%.

الشكل (66) : متوسط نسب الإدماج من إجمالي المناصب المدمجة حسب أنواع المؤسسات لـ (DAIP) (2011-2015)



المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

### المطلب الثاني : عقد العمل المدعم (CTA)

#### 1- تطور معدل الإدماج لصيغة العقد العمل المدعم :

بحكم أن سياسة عقد العمل المدعم حديثة الولادة إلا أنه من خلال الجدول الموالي نلاحظ ارتفاع في عدد المستفيدين من هذه الصيغة بسبب إقبال المؤسسات على الاستفادة من هذه السياسة المهمة في تدنية تكلفة العمل لمدة قد تصل إلى ثلاث سنوات ، رافق هذا الارتفاع، ارتفاع في نسبة الإدماج من 5.04% سنة 2011 إلى 28.52% سنة 2013 ، إن العلاقة الايجابية بين حجم التنصيات و عدد الموظفين المدمجين نستطيع القول أن هناك فاعلية ملموسة من قبل هذا الجهاز ، كذلك تعد نسبة الإدماج على أنها نسبة مقبولة تتجاوز 25% من إجمالي تنصيات باعتبار أن الفترة اللازمة لعملية الإدماج هي ثلاث سنوات تفوق الفترة اللازمة للإدماج بجهاز المساعدة على الإدماج المهني الذي يتكفل بأجر عامل سنة واحدة فقط ، كما أن إلزامية الإدماج في هذه الصيغة و التشريعات القانونية الصعبة لعملية فسخ العقد زادت كذلك من ارتفاع عدد المدمجين .

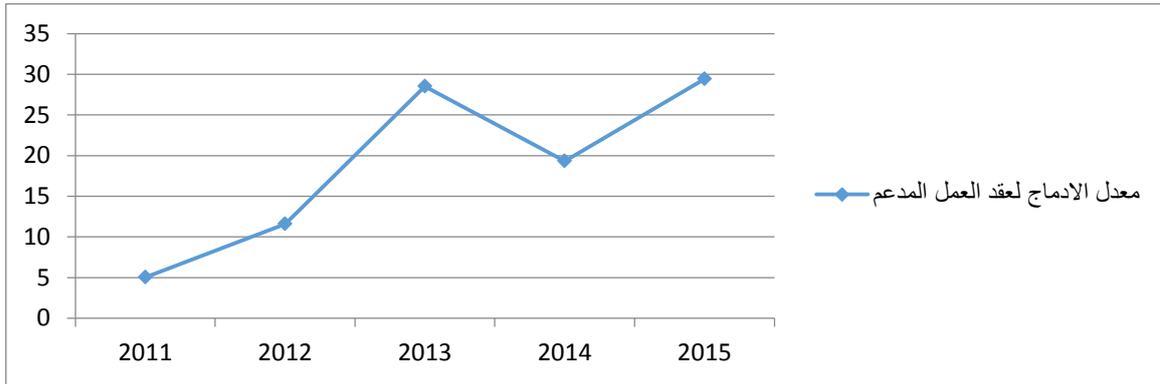
الجدول (49) : تطور نسب الإدماج العقد العمل المدعم (2011-2015)

| 2015  | 2014  | 2013  | 2012  | 2011 |                    |
|-------|-------|-------|-------|------|--------------------|
| 367   | 357   | 319   | 276   | 218  | مجموع (CTA)        |
| 108   | 69    | 91    | 32    | 11   | مجموع مدمجين (CTA) |
| 29.42 | 19.32 | 28.52 | 11.59 | 5.04 | نسبة الإدماج %     |

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

من خلال الشكل الموالي يتبين لنا النمو المستمر لنسب الإدماج في عقد العمل المدعم بمرور السنوات (باستثناء الانخفاض الوحيد الذي حدث سنة 2014) ، لأنه بمرور السنوات يستكمل المستفيدون من العقد العمل المدعم المدة القانونية للإدماج و يمكن ذلك من إتاحة الفرصة للمؤسسات من الاستفادة من تنسيبات جديدة حسب حاجاتها الاقتصادية ، و بالتالي يؤدي كل ذلك زيادة نمو عدد المدمجين .

الشكل (67): تطور نسب الإدماج العقد العمل المدعم (2011-2015)



المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

## 2- تطور معدل الإدماج حسب الإطار القانوني :

### 2-1 تطور معدل الإدماج للقطاع العام بالنسبة الإجمالي تنسيبات القطاع العام :

عند تميزنا بين معدلات الإدماج بين القطاع الخاص والقطاع العام نجد أن هذا الأخير لم يتعدى نسبة 20% من إجمالي التنسيبات الخاصة به ، هذا راجع ربما إلى عدم استكمال الفترة القانونية للإدماج كما ذكرناه سابقا و يدعم هذا القول النمو المتواصل في نسب الإدماج من 4.12% سنة 2011 إلى 20.70% سنة 2015 أي بمعدل نمو يقدر ب7.44%.

الجدول (50) : تطور معدل الإدماج للقطاع العام بالنسبة الإجمالي تنصيات القطاع العام ل (CTA) (2011-2015)

| 2015  | 2014  | 2013  | 2012 | 2011 |                |
|-------|-------|-------|------|------|----------------|
| 20.70 | 11.48 | 21.31 | 7.97 | 4.12 | معدل الإدماج % |

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

2-1-1 تطور معدل الإدماج للقطاع العام بالنسبة لمجموع المدمجين عقد العمل المدعم :

أما إذا سلطنا الضوء نسبة إدماج القطاع العام من مجموع العمال المدمجين من قبل هذا الجهاز ، نجد أنها تتراوح بين حدود 81.81% سنة 2011 و 70.37 سنة 2015 ، فيمكن القول إذن أن القطاع العام يساهم بشكل كبير في ارتفاع عدد المدمجين بهذا الجهاز.

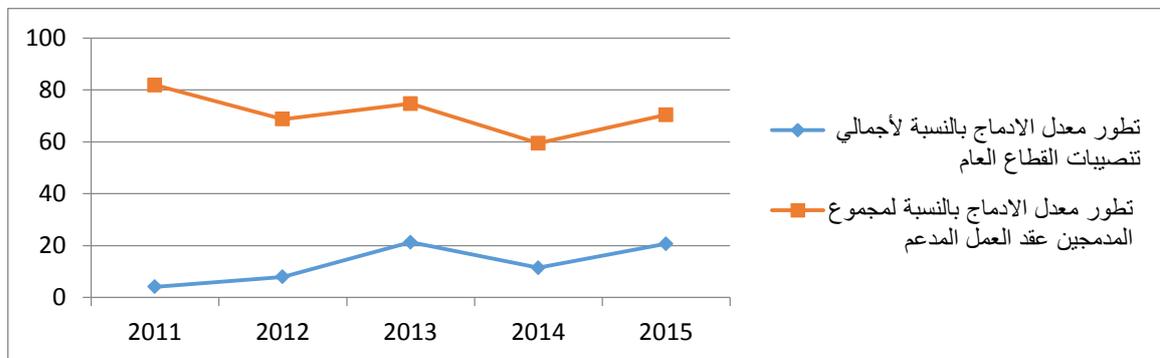
الجدول (51): تطور معدل الإدماج للقطاع العام بالنسبة لمجموع المدمجين عقد العمل المدعم (2011-2015)

| 2015  | 2014  | 2013  | 2012  | 2011  |                |
|-------|-------|-------|-------|-------|----------------|
| 70.37 | 59.42 | 74.72 | 68.75 | 81.81 | معدل الإدماج % |

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

و يمكننا أن نقارن بين معدل الإدماج في القطاع العام بين إجمالي التنصيات في القطاع العام و إجمالي المدمجين من قبل الجهاز من خلال الشكل التالي :

الشكل (68) : تطور معدل الإدماج بالنسبة لإجمالي التنصيات و مجموع المدمجين للعقد العمل المدعم (2011-2015)



المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

## 2-2 تطور معدل الإدماج للقطاع الخاص بالنسبة الإجمالي تنصيبات القطاع الخاص:

لقد عرفت مستويات الإدماج بالقطاع الخاص من إجمالي تنصيباته نمو مستمرا من 2.59% سنة 2011 إلى 22.53% سنة 2015 ، فتبقى هذه النسب متقاربة إلى حد كبير مع من نسب إدماج للقطاع العام رغم قلة تنصيبات القطاع الخاص مقارنة بتنصيبات القطاع العام .

الجدول (52) : تطور معدل الإدماج للقطاع الخاص بالنسبة الإجمالي تنصيبات القطاع الخاص ل(CTA) (2015-2011)

| 2015  | 2014  | 2013  | 2012 | 2011 |                |
|-------|-------|-------|------|------|----------------|
| 142   | 151   | 122   | 111  | 77   | عدد التنصيبات  |
| 22.53 | 18.54 | 18.85 | 9    | 2.59 | معدل الإدماج % |

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

## 2-2-1 تطور معدل الإدماج للقطاع الخاص بالنسبة لمجموع المدمجين عقد العمل المدعم :

بالرغم من التحسن الملحوظ في مستويات الإدماج بالقطاع الخاص من إجمالي تنصيبات القطاع الخاص ، إلا أن نسب الإدماج المتعلقة بعدد المناصب المدججة الإجمالية لهذا الجهاز برغم نموها المستمر تبقى ضعيفة مقارنة بنسب الإدماج بالقطاع العام .

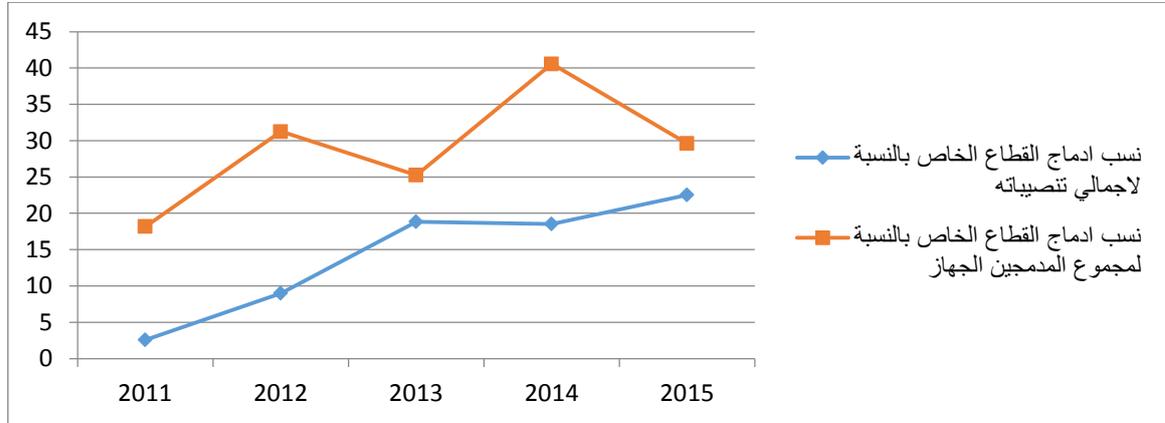
الجدول (53) : تطور معدل الإدماج للقطاع الخاص بالنسبة لمجموع المدمجين عقد العمل المدعم ل(CTA) (2015-2011)

| 2015  | 2014  | 2013  | 2012  | 2011  |                |
|-------|-------|-------|-------|-------|----------------|
| 29.62 | 40.57 | 25.27 | 31.25 | 18.18 | معدل الإدماج % |

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

و يمكننا أيضا أن نقارن بين معدل الإدماج في القطاع الخاص و بين إجمالي التنصيبات في نفس القطاع و إجمالي المدمجين من قبل الجهاز من خلال الشكل التالي :

الشكل (69) : مقارنة معدل الإدماج في القطاع الخاص بين إجمالي التنسيبات في القطاع الخاص و إجمالي المدمجين من قبل جهاز (CTA) (2011-2015)



المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

### 3- دراسة تنسيبات الجهاز و نسب الإدماج حسب قطاع النشاط :

#### 3-1 مجموع التنسيبات عقد العمل المدعم حسب قطاع النشاط:

من خلال الجدول الموالي نلاحظ أنه لا أثر لتنسيبات الجهاز في القطاع الفلاحي و التجاري ، بينما تظهر جلية في القطاع الإنتاجي بنسب تتراوح ما بين 40% و 50% ، ثم بعده بنسب أقل من المتوسط في قطاع البناء و الأشغال العمومية و القطاع الخدمات .

الجدول (54) : تطور مجموع التنسيبات عقد العمل المدعم حسب قطاع النشاط (2011-2015)

| 2015  | 2014  | 2013  | 2012  | 2011  |                                  |
|-------|-------|-------|-------|-------|----------------------------------|
| 42.23 | 45.37 | 50.47 | 44.92 | 40.36 | القطاع الإنتاجي %                |
| 0     | 0     | 0     | 0     | 0     | القطاع الفلاحي %                 |
| 21.79 | 19.6  | 19.74 | 25    | 24.31 | قطاع البناء و الأشغال العمومية % |
| 0     | 0     | 0     | 0     | 0     | قطاع التجارة %                   |
| 35.96 | 35.01 | 29.78 | 30.07 | 35.32 | قطاع الخدمات %                   |

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

## 3-1-1 نسبة الإدماج حسب قطاع النشاط من إجمالي المناصب المدمجة:

من خلال الجدول الموالي يتبين لنا التطور المستمر في نسب الإدماج لقطاع الإنتاج و انخفاضه التدريجي لقطاع و الخدمات البناء و الأشغال العمومية .

الجدول ( 55): تطور نسبة الإدماج حسب قطاع النشاط من إجمالي المناصب المدمجة ل(CTA)

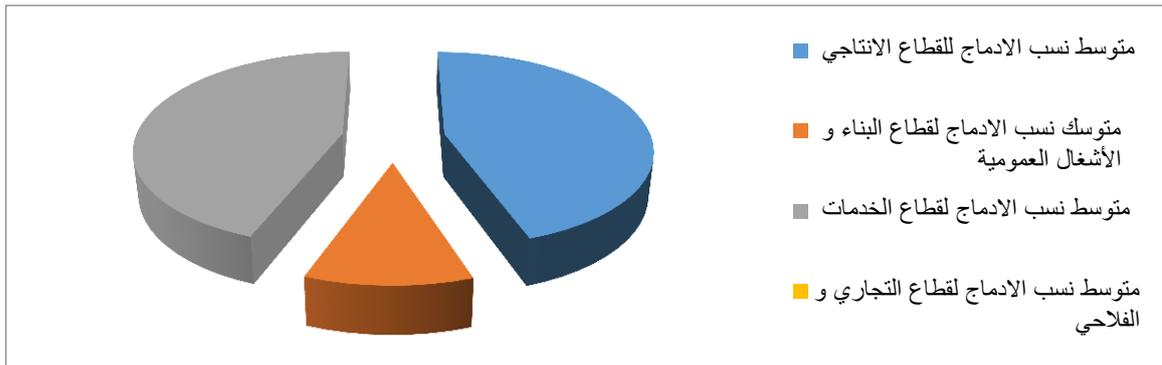
(2015-2011)

| 2015  | 2014  | 2013  | 2012 | 2011  |                                    |
|-------|-------|-------|------|-------|------------------------------------|
| 59.25 | 57.97 | 63.73 | 25   | 18.18 | القطاع الإنتاجي %                  |
| 16.66 | 14.5  | 23.07 | 0    | 0     | القطاع البناء و الأشغال العمومية % |
| 24.07 | 27.53 | 13.18 | 75   | 81.81 | قطاع الخدمات %                     |

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

يشكل القطاع الإنتاجي و قطاع الخدمات وعاء كبيرا لعملية الإدماج في هذا الجهاز ، حيث قدر متوسط نسب الإدماج في السنوات الخمسة لهذين القطاعين على الترتيب (44.82% و 44.33%) ، ثم يأتي بعد ذلك قطاع البناء و الأشغال عمومية ب10.84%.

الشكل (70) : متوسط نسب الإدماج لمختلف القطاعات من جملة المناصب المدمجة (2015-2011)



المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

## 3-1-2 تطور معدل الإدماج الخاص بكل قطاع حسب مجموع التخصيصات لكل قطاع:

من خلال الجدول التالي يتبين لنا أن القطاع الإنتاجي هو أكثر قطاع إدماجا وعرف نموا مستمرا من 2.27% سنة 2011 إلى 41.26% سنة 2015. ثم بدرجة أقل قطاع الخدمات و البناء و الأشغال العمومية .

الجدول (56) : تطور معدل الإدماج الخاص بكل قطاع حسب مجموع التنسيبات لكل قطاع  
(2015-2011)

| 2015  | 2014  | 2013  | 2012  | 2011  |  |
|-------|-------|-------|-------|-------|--|
| 41.29 | 24.69 | 36.02 | 6.45  | 2.27  | معدل الإدماج القطاع الإنتاجي %                 |
| 22.5  | 14.28 | 33.33 | 0     | 0     | معدل الإدماج لقطاع البناء و الأشغال العمومية % |
| 19.69 | 15.2  | 12.63 | 28.91 | 11.68 | معدل الإدماج لقطاع الخدمات %                   |

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

4- تطور نسبة التنسيبات و نسب الإدماج حسب حجم المؤسسة:

4-1 تطور نسبة التنسيبات حسب حجم المؤسسة:

إن أكبر التنسيبات لعقد العمل المدعم نجدها في المؤسسات التي تشغل أكثر من 250 عامل ، حيث بلغت أوجها سنة 2011 ب 80.56% لتعرف بعدها انخفاضا تدريجيا وصل إلى حدود 67.84% سنة 2015 ، في حين المؤسسات التي تشغل ما بين (50-249) عامل نسبتها لم تتجاوز 32.15% إلا أنها عرفت نمو معتبرا مقارنة بسنة 2011 ، بينما المؤسسات التي تشغل (10-49) عامل شهدت أدنى مستويات التنصيب بنسبة لم تتجاوز 1.1%، في حين لا أثر لهذه التنسيبات في المؤسسات التي تشغل أقل من 10 عمال.

الجدول (57) : تطور نسبة التنسيبات حسب حجم المؤسسة (2015-2011)

| 2015  | 2014  | 2013  | 2012  | 2011  |                               |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------------------------------|
| 0     | 0     | 0     | 0     | 0     | مؤسسة تشغل أقل من 10 عمال     |
| 0     | 0     | 0.62  | 1.1   | 0.91  | مؤسسة (10-49) عامل %          |
| 32.15 | 31.37 | 29.15 | 24.27 | 16.51 | مؤسسة (249-50) عامل %         |
| 67.84 | 68.62 | 70.21 | 74.63 | 82.56 | مؤسسة تشغل أكثر من 250 عامل % |

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

4-1-1 تطور نسبة الإدماج حسب حجم المؤسسة من إجمالي المناصب المدعجة:

في ما يخص نسبة الإدماج من جملة المناصب المدعجة الكلية نجد أن المؤسسة التي تشغل أكثر من 250 عامل وإضافة أنها تشغل أكثر عدد من التنسيبات فهي أيضا تدمج أكبر نسبة حيث وصلت إلى 81.81% سنة 2011 ثم تراجعت لتصل 68.59% سنة 2015 ، إلا أنها تبقى تشكل أكبر نسبة مقارنة بالمؤسسات الأخرى .

أما المؤسسات التي تشغل (50-249) عامل فشهدت نسبة إدماجها نموا معتبرا من 18.18% سنة 2011 إلى 31.41% سنة 2015. بينما المؤسسات التي تشغل (10-49) عامل لا تتعدى نسبة الإدماج بها 1%.

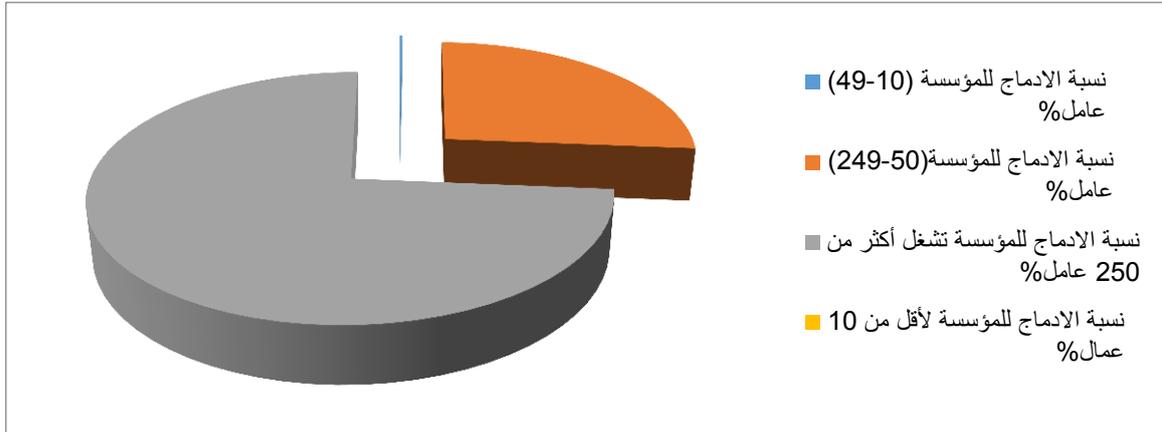
الجدول (58) : تطور نسبة الإدماج حسب حجم المؤسسة من إجمالي المناصب المدمجة (2011-2015)

| 2015  | 2014  | 2013  | 2012 | 2011  |                              |
|-------|-------|-------|------|-------|------------------------------|
| 0     | 0     | 0     | 0    | 0     | مؤسسة تشغل أقل من 10 عمال%   |
| 0     | 0     | 1     | 0    | 0     | مؤسسة (10-49) عامل%          |
| 31.41 | 27.53 | 28.57 | 25   | 18.18 | مؤسسة (50-249) عامل%         |
| 68.59 | 72.47 | 70.43 | 75   | 81.81 | مؤسسة تشغل أكثر من 250 عامل% |

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

إذا حسبنا متوسط سنوات الخمسة للإدماج نجد المؤسسة التي تشغل أكثر من 250 عامل هي الأولى ب73.66% ثم المؤسسة (50-249) عامل ب26.11% عامل ثم في الأخير مؤسسة (10-49) عامل ب0.2%.

الشكل (71) : متوسط نسب الإدماج للسنوات الخمس من إجمالي المناصب المدمجة لعقد العمل المدعم (2011-2015)



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الدراسة الميدانية .

المطلب الثالث : تقييم نسب الإدماج لأجهزة الحماية ( جهاز المساعدة على الاندماج المهني و عقد العمل المدعم)

### 1- المقارنة بين حجم و نوعية التنسيبات مع معدلات الإدماج :

- عدم تماشي نوعية التنسيبات لجهاز المساعدة على الإدماج المهني مع حاجيات المؤسسات من اليد العاملة ، فنجد مثلا تنسيبات كبيرة لفئة الإطارات (CID) بينما احتمالية تشغيلها تفوق احتياجات المؤسسات الاقتصادية مما يؤدي إلى ظهور بطالة مقنعة داخل المؤسسات ، على عكس هذا نجد فرص للإدماج كبيرة لفئة العمال المؤهلين إلا أن نسبة تنسيبات هذه الفئة من قبل الجهاز قليلة .

إذن هناك تضارب بين حجم التنسيبات و نسبة تشغيل هذه الفئات مما يؤدي إلى هدر أموال الدولة بدون جدوى أو بدون تحقيق الإدماج المهني. و يرجع هذا الاختلال بين التنسيبات و معدل الإدماج إلى استغلال المؤسسات الاقتصادية خصوصا المؤسسات الاقتصادية الخاصة هذه التنسيبات في تلبية تكلفة العمل دون محاولة إدماجها. و يرجع هذا الاختلال كذلك إلى سعي الدولة لتحقيق أهدافها الاجتماعية كتخفيض معدلات البطالة للشباب حاملي الشهادات رغم عدم قدرة الاقتصاد في استيعاب جميع هذه التنسيبات لشتى الفئات خصوصا حاملي الشهادات.

### 2- درجة اعتماد المؤسسات الاقتصادية على أجهزة التشغيل :

- إذا قمنا بتفحص عدد المؤسسات التي تستخدم سياسة (DAIP) و (CTA) نجد 23 مؤسسة فقط تعتمد هذه الصيغة في الإدماج بنسبة تقدر ب 46% ، أما إذا أردنا مقارنة نتائج الصيغتين للإدماج نجد أن هناك تقارب كبير في عدد التنسيبات الجهازين خلال فترة الدراسة ، إلا أن نسبة الإدماج لجهاز المساعدة على الإدماج المهني كانت أقل من معدل الإدماج لسياسة عقد العمل المدعم رغم أن هذا الأخير مدته القانونية للإدماج تتجاوز مدة جهاز (DAIP) ، مما يدل على فاعلية سياسة العقد العمل المدعم لعدة أسباب منها ( سعي أصحاب المؤسسات الاقتصادية الهادفة إلى زيادة التشغيل للتوجه نحو التوظيف عن طريق سياسة عقد العمل المدعم من أجل الاستفادة من الإعفاء من دفع الاشتراكات الاجتماعية و الاستفادة كذلك من تدعيم الدولة للأجور المستفيدين خلال مدة العقد ، القوة القانونية التي يتمتع بها هذا العقد خصوصا في ما يتعلق بالزامية الإدماج و قانون إنهاء الخدمة ).

## 3- الإدماج بين المؤسسات الاقتصادية العامة و الخاصة :

إن عدد المؤسسات العامة التي تستخدم سياسة (DAIP) و (CTA) هي 15 مؤسسة أي بنسبة تقدر ب 75% من إجمالي المؤسسات العامة ، نفس النسبة تقريبا نجدها في متوسط نسب الإدماج لهذا القطاع حوالي 61.41% من إجمالي العمال المدمجين ، فرغم هذه النسبة إلا أنها تعد نسبة قليلة إذا ما قورنت بحجم التنسيبات المعتبرة لهذا الجهاز ، هذا إن دل على شيء إنما يدل على رغبة مؤسسات القطاع العام في المساهمة على توفير الدعم للبطالين الشباب سواء بعملية الإدماج أو برفع عدد التنسيبات التي تقي البطالة شر الحاجة و لو مؤقتا ، و عند تتبعنا حيثيات هذا الإدماج نجد أن هناك إدماج و تنسيبات معتبرة لفئة (CID) و بدرجة أقل فئة (CIP) ، و هذا راجع إلى طبيعة تنظيم المؤسسات العامة ذات الحجم الكبير التي تراعي مميزات التسيير الجيد ، كذلك كونها تساهم بشكل جيد في تحقيق أهداف السياسات الاقتصادية و الاجتماعية المخططة لها من قبل الدولة و تحترم تشريعات العمل. على عكس هذا نجد المؤسسات الاقتصادية الخاصة تعتمد تنسيبات كبيرة لفئة (CIF) و تقوم بإدماج غالبية عمال المستفيدين من هذه الصيغة إلا أن هناك إجحاف في حق تنسيبات و إدماج فئة حاملي الشهادات بسبب محاولتها استخدام الحد الأدنى الضروري للإنتاج من أجل تخفيض تكلفة العمل .

في القطاع الخاص لم يتجاوز عدد المؤسسات التي تعتمد هذا الأسلوب من الإدماج 8 مؤسسات من بين 30 مؤسسة أي بنسبة 26.26% من إجمالي المؤسسات الخاصة ، و لا يتجاوز نسبة 38.57% في المتوسط من إجمالي العمال المدمجين لسنوات الدراسة ، إلى أنه يتقاسم مع القطاع العام إجمالي التنسيبات الجهاز المساعدة على الإدماج المهني و سياسة عقد العمل المدعم ، و هذا راجع لعدة أسباب منها :

\* عدم توسع المؤسسات المصغرة في استحداث مناصب جديدة خصوصا في القطاع التجاري و الخدماتي.

\* اتساع رقعة النشاط الغير رسمي في القطاع الخاص مما يحتم عدم التصريح بالعمال ، فصاحب العمل عوض أن يفكر في الاستفادة من الجهازين يفضل تشغيل عمال غير مصرح بهم .

\* عدم تطبيق تشريعات العمل بسبب ضعف الجهاز الرقابي و جهاز الردع و ضعف الإطار المؤسساتي و غياب المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الخاصة .

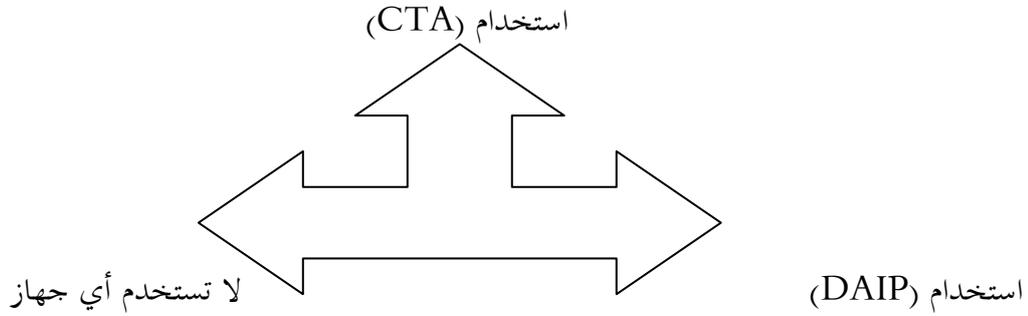
\* الإجراءات البيروقراطية التي تعيق عملية تعامل القطاع الخاص مع أجهزة الحماية و التشغيل .

\* نفور الشباب من العمل في المؤسسات الخاصة و جعلها فقط محطة عبور لتوفير الدخل مؤقتا خصوصا بالمؤسسات المصغرة و الصغيرة و المؤسسات ذات النشاط التجاري و الخدماتي بشكل خاص ، و تفضيله العمل بالمؤسسات العامة التي يتمتع العامل فيها بأكثر حماية و أكثر تمتع بالحقوق .

\* انتهازية المؤسسات الخاصة إلى تخفيض تكلفة العمل من خلال الاستفادة من تنسيبات أجهزة الحماية و التشغيل .

و يمكن توضيح تموقع المؤسسات الخاصة إزاء استعمال جهاز المساعدة على الإدماج المهني و سياسة العقد العمل المدعم من خلال الشكل التالي :

### الشكل(72) : المؤسسات الخاصة و درجة اعتمادها على أجهزة التشغيل



المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج الدراسة الميدانية .

فالمؤسسات الخاصة إما تسعى فقط إلى استخدام التنسيبات (DAIP) الأقل إلزامية من حيث الإدماج سعي منها الاستفادة أموال الدولة لتسيير مصالحتها الخاصة كالمؤسسات الأقل من 10 عمال ذات النشاط التجاري و الخدماتي ، أو تسعى إلى الإدماج عن طريق سياسة (CTA) فهذا النوع من المؤسسات تهدف إلى زيادة عدد العمال عن طريق الربح في التكلفة التي ستحققها من عملية إدماج المستفيدين من (CTA) كالمؤسسات التي تشغل أكثر من 50 عامل و ذات النشاط الإنتاجي أو تنشط في قطاع البناء و الأشغال العمومية. و هناك نوع آخر من المؤسسات تقوم باستحداث مناصب شغل جديدة لكن دون المرور على أجهزة التشغيل فهي تحاول البحث عن الكفاءات بنفسها التي تستطيع البقاء لمدة طويلة في مؤسساتها و تهيأ كل الظروف من أجل أن يكون هناك استقرار وظيفي للعمال ( كتشغيل الأقارب الموثوق فيهم) و تقوم لوحدها بتدريبها من أجل رفع إنتاجية العمال، فهذا النوع من التشغيل نجده في المؤسسات التي فيها درجة استعمال التقنية مرتفع و متوجهها يعرف منافسة شرسة أو متوجه نحو السوق الخارجي.

## 4- الإدماج وفق النشاط الاقتصادي و حجم المؤسسة :

- على مستوى النشاط الاقتصادي و في كل من جهاز المساعدة و الإدماج المهني و سياسة العقد العمل المدعم يحتل كل من القطاع الإنتاجي و الخدماتي و البناء و الأشغال العمومية بالترتيب المراتب الأولى في عدد التنسيبات و في جميع مناصب الشغل المدججة ( فنجد حوالي 13 مؤسسة من بين 18 في القطاع الإنتاجي تعتمد على صيغ الإدماج هذه ، ثم تليها قطاع الخدمات ب 6 مؤسسات من بين 12 مؤسسة ، ثم يليها قطاع البناء و الأشغال العمومية بمؤسستين من بين 6 مؤسسات ، ولا أثر لعملية الإدماج بمؤسسات القطاع الفلاحي و التجاري).

يرجع هذا التفاوت إلى عدة أسباب منها احتلال قطاعات الإنتاج و الخدمات و البناء و الأشغال العمومية المراتب الأولى في مستويات التشغيل الإجمالية في المؤسسات التي شملتها الدراسة بسبب الزيادة في الإنتاج، مما انعكس بالإيجاب على اعتماد هاتين الصيغتين من الإدماج ، كذلك تأثير حجم المؤسسة الناشطة في كل قطاع ، فكلما زاد حجم المؤسسات الناشطة في نفس القطاع زادت من إمكانية تعامل المؤسسات الاقتصادية مع هذين الصيغتين نظرا للنضج التنظيمي و كفاءة التسيير لهذه المؤسسات الهادفة إلى تقليل تكاليف الإنتاج ، و هذا مقارنة بصغر حجم غالبية المؤسسات القطاع الفلاحي و القطاع التجاري التي تغيب فيها كفاءة التسيير و روح المسؤولية الاجتماعية و يغلب عليه المصلحة الشخصية و النشاط الغير رسمي.

- وفق النتائج المتحصل عليها فان إمكانية الإدماج بكل من جهاز المساعدة على الإدماج المهني و سياسة العقد العمل المدعم تزيد بزيادة حجم المؤسسة الاقتصادية و تتلاشى كلياً بالمؤسسات الأقل من 50 عامل ، و يمكن أن يرجع ذلك إلى درجة مرونة المؤسسات للتشغيل ( فنجد المؤسسات التي تشغل (10-49) عامل حققت أكبر معدل نمو للتشغيل خلال الفترة إلا أنها لم تساهم في عملية الإدماج إطلاقاً رغم أن 4 مؤسسات من بين 9 تتعامل بمبادئ الصيغتين ، فيمكن القول أن هذا النوع من المؤسسات لم يأتي بشماره في عملية الإدماج و يستعمل فقط عقود المستفيدين من الجهازين لاستغلالهم في تدنيت تكاليف الإنتاج . شأنه شأن المؤسسات التي يقل عدد عملها عن 10 عمال حيث عرفت نمو معتبرا في معدل التشغيل إلا أننا نجد فقط مؤسسة واحدة من بين 10 مؤسسات خاصة تتعامل مع أجهزة التشغيل ولم تساهم إطلاقاً في عملية الإدماج .

أما المؤسسات التي تشغل أكثر من 250 عامل فحققت معدل نمو معتبر نوعا حيث انعكس بالإيجاب على نسبة الإدماج ، فحقق هذا النوع من المؤسسات أعلى معدل إدماج مما يثبت التوجه الصريح لهذه المؤسسات إلى اعتماد على هاتين الصيغتين في الإدماج ( حوالي 9 مؤسسات من 11 مؤسسة تطبق هذه السياسة) . ثم تلي هذا



\* الفارق في عدد المشغلين يساوي 1333 مشغل

\* عدد المدمجين لجهاز (CTA) هو 311 مدمج.

\* عدد المدمجين لجهاز (DAIP) هو 236 مدمج

إذن يمكن حساب ما يلي :

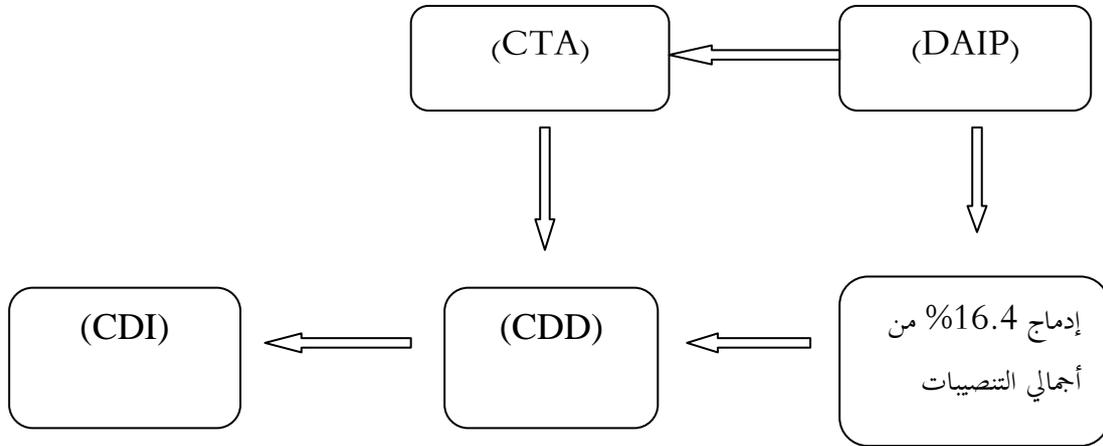
\* نسبة الإدماج لجهازي (DAIP) و (CTA) معا هو  $1333 / (236+311) = 41.03\%$ .

\* نسبة الإدماج لجهاز (CTA) هي  $1333 / 311 = 23.33\%$ .

\* نسبة الإدماج لجهاز (DAIP) هي  $17.70\%$ .

نلاحظ أن نسبة الإدماج لجهاز (CTA) هي أعلى من نسبة إدماج جهاز (DAIP) رغم أن مدة عقد هذا الأخير لا تتجاوز سنة واحدة ، في حين أن مدة إدماج (CTA) هي ثلاث سنوات ، و عليه فان عملية الإدماج في المؤسسات الجزائرية حاليا تتم وفق الشكل التالي :

الشكل (74): كيفية الإدماج لدى المؤسسات الاقتصادية الجزائرية



المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج الدراسة الميدانية .

هذه الصيغة من الإدماج تقبل عليها معظم المؤسسات الاقتصادية الخاصة و العامة منها و ذلك من أجل تخفيض تكلفة العمل و الاستفادة من مدة التي يقضيها العامل في جهاز (DAIP) و ثلاث سنوات ضمن جهاز (CTA) ، ستمكن المؤسسات من تخفيض تكلفة العمل طيلة أربع سنوات و سيستفيد العامل من خبرة مهنية تمكنه من مقارعة أصحاب الخبرة داخل المؤسسة .

أخيرا بعد تطرقنا المفصل لأجهزة الحماية و التشغيل (DAIP) و (CTA) ، تبين لنا أن جهاز (CTA) كان أفضل من جهاز (DAIP) في مدى المساهمة في عملية الاندماج وهذا ما يفسر الارتفاع المستمر في عدد تنصيبات (CTA) و انخفاض الإقبال على تنصيبات (DAIP) على المستوى الوطني ، فرغم هذا فإن نسب إدماجها من جملة تنصيبات الجهازين تبقى ضعيفة . إلا أنهما يتشابهان في نقاط عديدة تتمثل في الدور المهم الذي يلعبه القطاع العام في تنصيب أكبر عدد من المبتدئين في العمل و إدماج عدد معتبر من التنصيبات رغم الانخفاض المستمر الذي عرفه هذا القطاع في عدد التنصيبات و في نسب الإدماج مقارنة مع القطاع الخاص الذي شهد ارتفاعا في هما .

## خاتمة الفصل

تبين لنا من خلال التطرق لدور الجهازين أن سياسة عقد العمل المدعم أكثر شمولية و ايجابية و تمنح المستفيد حماية اجتماعية كبيرة و قوة قانونية كبيرة لعقد العمل خاصة في ما يتعلق بصعوبة فسخ العقد و إلزامية الإدماج. كما تمنح صاحب العمل امتيازات هامة في ما يخص إعفائه من دفع حصة الاشتراكات الاجتماعية للضمان الاجتماعي للعمال المدمجين . الشيء الذي انعكس على نتائج البحث، فعلى المستوى الوطني خلال فترة الدراسة كان هناك انخفاض في عدد التنسيبات الخاصة ب(DAIP) و لمسنا نمو مستمر لحصة القطاع الاقتصادي من جملة هذه التنسيبات . في المقابل كان هناك نمو مستمر لهذه التنسيبات لدى سياسة (CTA).

أما على مستوى الدراسة الميدانية فتوصلنا إلى أن هناك تشابه إلى حد كبير بين مميزات التشغيل على المستوى الوطني من حيث اتجاه تطور معدل التشغيل حسب الطابع القانوني للمؤسسة و حسب الجنس و قطاع النشاط و حجم المؤسسة ، و حسب الفئة المهنية ، و حسب طبيعة عقد العمل. مما يعطي مصداقية أكثر لنتائج البحث. ففي ما يخص النتائج الاحصائية ل(DAIP) و (CTA) وجدنا أن هناك الزيادة المستمرة في التنسيبات الجهازين. فحين اقتصرت القطاعات التي تساهم في عملية الإدماج فقط في قطاع الصناعي و البناء و الأشغال العمومية و القطاع الخدماتي . في حين نجد المؤسسات الأكثر المساهمة في الإدماج هي المؤسسات التي يفوق عدد عمالها 50 عامل

في المقابل جهاز (CTA) حقق أحسن معدلات الإدماج سواء من حيث إجمالي التنسيبات أو إجمالي المدمجين، حيث نجد جملة المستفيدين في القطاع العام و بالقطاع الصناعي والقطاع الخدماتي و البناء و الأشغال العمومية في حين نجد المؤسسات الأكثر المساهمة في الإدماج هي المؤسسات التي يفوق عدد عمالها 50 عامل .

إنه رغم مرور 7 سنوات عن إنشاء سياسة الإدماج إلى إن النتائج التوصل إليها من خلال الدراسة و التي أظهرت ضعف معدلات الإدماج لجهاز المساعدة على الإدماج المهني و سياسة العقد المدعم ، (CTA) 23.33% من عدد المدمجين الكلي و (DAIP) 17.70% من عدد المدمجين الكلي ) ، لأن نسبة الموظفين المدمجين من إجمالي المشغلين بين سنة 2011 و 2015 بلغت 41% فقط ، بالتالي لم تتمكن من استحواذ على مجمل المناصب الشغل المستحدثة . كذلك تعد درجة تعامل المؤسسات الاقتصادية مع أجهزة التشغيل ضعيفة فقط 46% من المؤسسات تتعامل هذه الأجهزة .

و عالية لإعطاء ناجعة أكثر لعملية الإدماج يجب دمج جهاز المساعدة على الإدماج المهني مع سياسة العقد المدعم في جهاز واحد ، تتراوح مدة العقد الجديد للإدماج ما بين أربعة إلى خمس سنوات مما يشجع

المؤسسات الاقتصادية ، خاصة المؤسسات الخاصة إلى اعتماد هذا المشروع الجديد الذي يخفض بشكل كبير تكلفة العمل و يمكن البطال المستفيد من هذا العقد كسب الخبرة اللازمة التي تؤهل في سوق العمل . كذلك يجب على الدولة خلق أجهزة التدريب المستمر و المتواصل سواء للعامل أو البطال بغية إنتاج الكفاءات التي تحتاجها المؤسسات الاقتصادية بالكمية و بالتنوع المناسبة عوض إنفاقها على تنسيبات أجهزة التشغيل الغير مجدية ، أي بدون هدر للمال العام.

# الخاتمة العامة

يشكل موضوع الحماية الاجتماعية و التشغيل من أهم المواضيع التي تشغل تفكير المفكرين الاقتصاديين حاليا باعتبارها تجمع بين الظواهر الاقتصادية و الاجتماعية اللتان تتأثران ببعضهما البعض و يكملان بعضهما البعض، و يجمعهما عنصر العمل الذي يعد عنصر من عناصر الإنتاج و يعد كذلك عنصر من عناصر توفير الدخل الذي يضمن الحماية من شتى الأخطار الاجتماعية ، لذلك تعد الحماية الاجتماعية رمزا من رموز التقدم الاقتصادي و الرفاهية الاجتماعية . من أجل كل هذا يتعين عن الحكومات و أصحاب القرار اعتماد نموذجا فعال للحماية الاجتماعية الذي يضمن توفير منصب شغل منتج .

تتجلى أهمية البحث في كون الظروف الاقتصادية و الاجتماعية التي يشهدها العالم بصفة عامة و الجزائر بصفة خاصة نتيجة لفشل السياسات الاقتصادية في تحقيق الأهداف الاجتماعية ، فرغم تحسن بعض المؤشرات الاجتماعية إلا أن معدل البطالة لم يصل بعد إلى المعدل المرجو بسبب صعوبة خلق منصب عمل منتج .

من أجل الوصول إلى أهداف البحث ساد على العموم المنهج الوصفي عند تطرقنا للجانب النظري الخاص بالحماية الاجتماعية و سوق العمل ، و المنهج التحليلي عند تحليلنا للوضع الاقتصادية و الاجتماعية في الجزائر خصوصا في ما يتعلق بتطور مستوى المؤشرات الاجتماعية الخاصة بالشغل على المستوى الوطني و على مستوى الدراسة الميدانية .

في الفصل الأول حاولنا استعرض مختلف التعاريف و النظريات الخاصة بالحماية الاجتماعية و إلى مختلف نماذج الحماية الاجتماعية المعمول بها ، كذلك قمنا بتفحص مستوى الحماية الاجتماعية و التغطية الاجتماعية في الجزائر ، أما في الفصل الثاني خصصناه إلى التشغيل و دور السياسة الاقتصادية و تشريعات العمل في تحديد معدلات التشغيل ، بينما خصصنا فصلين كاملين 'الثالث و الرابع' للتطرق إلى تطور المؤشرات الاجتماعية الخاصة بالتشغيل و البطالة و كذلك تطور عملية الإدماج في سوق العمل لأجهزة الحماية و التشغيل.

إذن من خلال البحث يمكن استعراض أهم النتائج الاقتصادية و الاجتماعية على المستوى الوطني و مستوى الدراسة الميدانية التي ستمكننا من تقديم بعض الاقتراحات و الحلول المناسبة لهذا البحث .

#### \* استعراض تطورات سوق العمل على المستوى الوطني :

- لعبت العوامل الديموغرافية دورا في التأثير على ديناميكية معدلات البطالة فانخفضت معدلات البطالة بمستويات كبيرة على مدى العقد الماضي من 15.3% سنة 2005 إلى 9.8% سنة 2013 ليعاود بعدها الارتفاع إلى 10.6% سنة 2015 ، و بذلك لم يتم بلوغ النسبة 9% كما كان مسطرا له في المخطط الوطني لمكافحة البطالة و ترقية الشغل سنة 2008. و تمتاز البطالة في الجزائر كونها بطالة الشباب ، فيصل إجمالي العاطلين عن العمل

الأقل من 30 سنة ب 67.8% أي 7 بطالين شباب من 10 ، و يتواجد غالبية البطالين في المدن قرابة 7 بطالين من أصل 10.

- معدّل نشاط الإناث لا يزال ضعيفا و بعيدا عن نظيره للرجال، بالإضافة إلى تدهور العمل الدائم وانتعاش العمل المستقل و العمل لبعض الوقت ، و اللذان أصبحا يمثلان حلا لمشكلة البطالة، فارتفاع العمل المؤقت على حساب العمل الدائم ، و كذا ارتفاع العمل للحساب الخاص و العمل المستقل كان من بين الأسباب التي ساعدت على تراجع معدلات البطالة .

- زيادة عدد مناصب العمل التي تم خلقها خلال الفترة (2005-2015) حيث استحوذ على الجزء الأكبر منها قطاع التجارة و الخدمات ، حوالي 61.6% من إجمالي اليد العاملة و هذا إحصائيات 2015، يعتبر هذين القطاعين حسب بعض الاقتصاديين غير منتجَان لأنهما لا يدخلان في عملية الإنتاج ، ثم يليه قطاع البناء و الأشغال العمومية حيث استحوذ على نسبة 16.8% من إجمالي اليد العاملة ، كما يجب الإشارة أن حوالي 81% من إجمالي المؤسسات تنشط في قطاعي الخدمات و الأشغال العمومية (81% من المؤسسات هي مؤسسات غير إنتاجية و تمتاز بعدم استقرار العمال بها ) ، أما نسبة المؤسسات الناشطة في القطاع الصناعي لم تتعدى 15% من إجمالي المؤسسات و يشغل هذا القطاع فقط 13% من إجمالي المشتغلين ، ثم يأتي في الأخير القطاع الفلاحي ب 8.7% من مجموع المشتغلين و ب 1% من إجمالي نشاطات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الناشطة في هذا القطاع . من هذه المعطيات نستنتج أن المؤسسات الخالقة للثروة (الفلاحية و الصناعية) لا تتعدى 16% من إجمالي المؤسسات) و بالتالي عجلة الاقتصاد لا زالت متعطلّة و إمكانية توجه سياسة الحماية الاجتماعية و التشغيل نحو العمل المنتج لا زالت بعيدة المنال لأن الوظائف التي تم خلقها أغلبها وظائف تتسم بالهشاشة ومعظمها غير منتج ، و جزء هام منها ينظم إلى القطاع غير الرسمي.

- انخفاض رهيب في عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العامة خلال عشر سنوات الأخيرة، قابلها ذلك ارتفاعا في عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة . كذلك نجد أن المؤسسات التي تشغل أقل من (4) عمال نجدها بنسبة قد تصل إلى 80% في القطاع التجاري ثم قطاع البناء و النقل و المواصلات و الفلاحة ب 60% ، أما القطاع الصناعي فنجد تنوع في حجم المؤسسات الناشطة به و هذا راجع إلى متطلبات العملية الإنتاجية .

- إذا تمعنا جيدا في التطورات التي عرفها معدل التشغيل نجد أنها لم توافق مع التطورات التي عرفها الناتج الوطني الحقيقي خصوصا بالقطاع الفلاحي بسبب العيوب التي ميزت برامج و سياسات التشغيل و التي جعلتها تفشل في معالجة الاختلالات الحقيقية لسوق العمل وهي : تكلفتها العالية، و تغطيتها المنخفضة وتأثيرها المحدود .

## \* على مستوى عرض و تحليل بيانات سوق العمل على المستوى الميداني:

على مستوى الدراسة الميدانية فقد شابت نتائجها النتائج المحققة على المستوى الوطني كمساهمة القطاع العام الكبيرة في التشغيل ، و نوعية عقد العمل الغالب ، جنس الغالب في التشغيل

- مساهمة القطاع العام بشكل كبير في عملية التشغيل ، حوالي 70% من العمال الدائمين ينشطون في القطاع العام ، أما العمال المؤقتين فيتوزعون بالتساوي بين القطاع العام و الخاص ، معظم عقود العمل هي عقود دائمة حوالي 60% من إجمالي عقود العمل .

- إن تطور المشغلين حسب النشاط فالقطاع الأول الذي عرف معدل نمو مرتفع طيلة فترة الدراسة هو قطاع البناء و الأشغال العمومية بنسبة تقدر ب 39% ، ثم يليه قطاع التجارة بنسبة 24.31% ثم قطاع الصناعي بمعدل نمو يقدر ب 9.09% و أخيرا القطاع الخدمات الإنتاجي ب (-9.4%) و هذا خلال فترة الدراسة .

- إذا نظرنا إلى المؤسسات الذي عرف معدل نموها أكبر نسبة تشغيل ما بين سنة 2011 و 2015 ، فنجد المؤسسة التي تشغل (10-49) عامل هي الأعلى ب 23.35% ثم تليها المؤسسة التي تشغل أكثر من 250 عامل ثم المؤسسة الأقل من عشرة عمال و أخيرا المؤسسة التي تشغل (50-250) عامل .

- إن النتائج المتعلقة بجهاز المساعدة على الإدماج المهني و سياسة عقد العمل المدعم ، فنجد أن حصة عدد الموظفين المدمجين من طرف الجهازين (CTA) و (DAIP) من إجمالي العمال المشغلين بين سنة (2015-2011) بلغت نسبة الإدماج 41% ، فهناك مناصب شغل جديدة يتم تشغيلها بدون مرور المؤسسات لاقتصادية بأجهزة التشغيل و الإدماج.

- أن سياسة (CTA) كانت أكثر ايجابية من حيث نسب الإدماج المحققة مقارنة بجهاز المساعدة على الإدماج و هو ما يفسر انخفاض حجم التنسيبات لجهاز (DAIP) و ارتفاعها عند (CTA) على المستوى الوطني ، و أن القطاع العام يحظى بأكبر قدر من العمال الذين تم إدماجهم و القطاعات الأكثر مساهمة في الإدماج هي على الترتيب القطاع الإنتاجي ثم الخدماتي الإنتاجي ثم قطاع البناء ، بينما من حيث حجم المؤسسات فكلما زاد حجم المؤسسة عن 49 عامل كلما زادت إمكانية الاندماج ( أي بمعنى كلما زادت كثافة اليد العاملة في المؤسسة أو في القطاع النشاط أو زادت درجة استعمال التدريب داخل المؤسسة كلما زادت إمكانية دمج العمال) و هذا راجع إلى الرغبة في ربح التخفيض في تكلفة العمل الناجمة عن تخفيضات في الاشتراكات الاجتماعية هذا ما فسر النتائج المتحصل عليها ، كذلك تزيد درجة الإدماج بزيادة ( تعقد التنظيم ، زيادة

النشاط الرسمي في قطاع النشاط ، اتساع التغطية الاجتماعية ، زيادة تطبيق تشريعات العمل ، زيادة درجة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة).

### \* اختبار الفرضيات

فبعد إتمام البحث يمكن اختبار الفرضيات الأربعة ، نستطيع القول أن الفرضية الأولى صحيحة باعتبار أن كل نماذج الحماية الاجتماعية إما تستهدف معالجة الطلب على العمل أو معالجة عرض العمل حسب السياسة الاقتصادية والاجتماعية المخطط لها . فإذا استهدفت تنشيط الطلب ستوفر بذلك منصب عمل منتج الذي بدوره سيمنح للدولة عائد و يوفر عنها تكاليف الحماية من البطالة . إن إمكانية زيادة فرص عمل منتجة متوقف على فاعلية السياسة الاقتصادية التي يجب أن تركز على النمو بدلا من العمالة و أن تهيأ أسباب النمو و أن تقوم بمبدأ فصل الحماية الاجتماعية عن نتائج سوق العمل القيام و أن تقوم باستثمارات ذات المسؤولية الاجتماعية .

أما الفرضية الثانية على عكس التحليل النظري فهي خاطئة ، حيث بينت نتائج الدراسة أن هناك علاقة طردية بين احتمالية الإدماج و حجم المؤسسة بالنسبة للمؤسسات التي يزيد عدد عمالها عن 49 عامل، أما المؤسسات التي تشغل أقل من 50 عامل التي تعد حساسة لتكلفة العمل ، إلا أنها لم تستفيد من امتيازات التي تقدمها الدولة في هذا المجال من أجل تخفيض تكلفة الإنتاج، و لم تساهم إطلاقا في عملية الإدماج.

كذلك الفرضية الثالثة صحيحة لأن الجزائر سارت منذ الاستقلال على تكريس العدالة الاجتماعية من خلال تطبيقها لعدة برامج متتالية أثبتت فشلها باستمرار بسبب تشوه الهياكل الاجتماعية و الإنتاجية ، و تم خلق عدد غير مناسب من المؤسسات صغيرة و متوسطة التي لا تلاؤم طبيعة النشاط الاقتصادي ولا تتماشى مع درجة الانتقال إلى اقتصاد السوق . و قد زاد كذلك مستويات البطالة الإطار المؤسساتي الذي ما زال يحمي عنصر العمل.

بينما الفرضية الرابعة خاطئة لأن معظم المناصب المستحدثة من قبل المؤسسات الاقتصادية لا تمر على أجهزة الإدماج ، و هناك شرح واسع بين عدد المناصب المدججة و عدد تنصيبات الجاهزين.

### \* الاقتراحات و التوصيات:

بعد التعرض للتطورات الاقتصادية و الاجتماعية نستنتج أن نموذج الحماية الاجتماعية في الجزائر يغلب عليه النظام البسماركي عن البيفردجي كونه لا يشمل الفئات البطالة التي لم يسبق لها العمل و لا يشمل أيضا تلك الفئات الناشطة في القطاع الغير رسمي ، فهناك انخفاض لمستوى التغطية في بعض القطاعات الاقتصادية كالفلاحة البناء

و التجارة و النقل و المواصلات ، و بعض الفئات كقمة الأحرار و العمال المؤقتين و العمال الغير المؤهلين ، و بعض المؤسسات الاقتصادية التي تقل عن 49 عامل.

و عليه يجب تبني شكل جديد للحماية الاجتماعية يكون بدون إهدار للمال العام و بدون تبعات سلبية على السياسة الاقتصادية من خلال :

### توسيع التغطية الاجتماعية :

- اعتماد التأمين الاختياري ثم يتم تمديده وإدماجه في نظام التأمين الاجتماعي في مرحلة لاحقة عندما تتضح قيمة المزايا ويصبح ذلك ممكنا من الناحية الاقتصادية لأن بعض الفئات من العمال لها احتياجات مختلفة باختلاف القطاعات الناشطة فيها و أخرى لها قدرات محدودة في دفع الاشتراكات .

- اقتصار تمويل الدولة لبض المنتجات الاجتماعية شرط إثبات الحاجة .

- تغيير معدلات الاشتراكات الاجتماعية و جعلها تخدم أكثر مصالح المؤسسات الاقتصادية من أجل تخفيض تكلفة العمل و تشجيع الإنتاج و الذي بدوره سيزيد من عدد المشتغلين مما يؤدي إلى مد صناديق الضمان الاجتماعي باشتراكات جديدة و ستمكن هذه السياسة من الحفاظ على التوازنات المالية لمختلف صناديق الضمان الاجتماعي خاصة تلك الصناديق التي تعرف عجز كالصندوق الوطني للعمال الغير الأجراء و صندوق التقاعد .

### اعتماد سياسة اقتصادية ناجحة :

إن أفضل أرضية للحماية الاجتماعية هي بناء اقتصاد يستطيع استيعاب جميع البطالين في المجتمع و يشمل كافة العمال النشطين في القطاع الغير رسمي من خلال تقيماً أسباب النمو الاقتصادي الذي سيعود بالنفع على حماية الاجتماعية ، و هذه الخطوة تتطلب رغبة سياسة من السلطات العليا لمواجهة الضغوط الاجتماعية و يستوجب على صناع القرار اختيار النموذج الاقتصادي الأنسب الذي يراعي الظروف الاقتصادية و الاجتماعية للبلاد و يحقق الأهداف الاقتصادية و الاجتماعية من خلال :

- تركيز السياسة الاقتصادية على النمو بدلا من العمالة

- القيام باستثمارات ذات مسؤولية اجتماعية

- اعتماد سياسة اقتصادية تقوم على مبدأ فصل الحماية الاجتماعية عن وضعية سوق العمل و نتائج التشغيل.

- تعزيز التنمية الاقتصادية من خلال المعاملة التفضيلية الواضحة لبعض القطاعات الاقتصادية و توليد الأنشطة الاقتصادية التي تدفع الضرائب و تزيد القاعدة الضريبية و التي من خلالها يمكن تعوض الإنفاق جزئيا.

- إعطاء ديناميكية أكثر لسياسات التشغيل من خلال تخفيض الضريبة المفروضة على سوق العمل و توجيهها نحو القطاعات التي تستجيب لمثل هذه الإجراءات.

- تقليص نفقات الدولة على الحماية الاجتماعية ، فالجزائر بالرغم من الضائقة المالية التي حدثت مؤخرا ما زالت تحافظ على المكاسب الاجتماعية من خلال الحفاظ على حجم التحولات الاجتماعية ، لهذا يجب إقحام القطاع الخاص و الرفع التدريجي من حصته في المساهمة في التغطية الاجتماعية من أجل تخفيض التحولات الاجتماعية التي تمنحها الدولة و يمكنها ذلك من توجيه تلك الأموال لتحفيز النشاط الاقتصادي ، كذلك يجب خصصة أنظمة التقاعد الذي ستزيد من الادخار وبالتالي تمويل الاستثمارات.

### إصلاح تشريعات حماية العمل :

في الجزائر تسيير تشريعات العمل عبر مختلف تطور مراحل التنمية في اعتماد منطق الحد من البطالة كمقاربة أساسية لمحاربة البطالة في البلاد. فبذلك هي تفتقد إلى المبادرة القوية وتواصل التحرك تحت نوع من الضغط الاجتماعي المتواصل و لا يزال الإطار المؤسسي الجديد يميل بشكل لافت إلى حماية عنصر العمل وليس توفير الظروف الملائمة لكي يعمل سوق العمل بكفاءة و هو ما يجعلنا نستطيع وصف هذه القوانين بالحمائية ، و يكرس فلسفة ديمومة العمل بالنسبة لكل عامل بالنظر إلى الطبيعة غير المحدودة لعقد العمل وعلى اعتبار أن الدولة تقوم بضمان استقرار وأمن الوظيفة بالنسبة لكل العمال بغض النظر عن الوضعية الاقتصادية أو المالية للمؤسسات و بغض النظر عن إنتاجية هؤلاء العمال ،وعليه تعمل الحكومات حاليا جاهدة إلى تبني مشروع جديد في الأفق مقتبس من تجربة كوريا الجنوبية لتعديل قانون العمل يسيير بشكل مغاير عن سابقه يخدم أكثر مصالح أصحاب العمل و ينهي مختلف أشكال حماية العامل و يكرس السياسة الاقتصادية الهادفة كالعودة إلى عقود العمل المؤقتة وغير الدائمة، ومنع النقابيين من المشاركة في لجان المساهمة أو التصويت في مجلس الإدارة.

و ينبغي على قانون العمل الجديد أن يتسم بالخصائص التالية الداعمة للسياسة الاقتصادية :

\* يسمح بإعادة هيكلة الاقتصاد و نمو القطاعات المولدة للثروة.

\* يمنع الاستراتيجيات التنافسية الغير أخلاقية أو استراتيجيات السباق نحو القاع في ما بين المنشآت ، ويجبرهم على التنافس على أساس الجودة و الابتكار و التدريب و ليس على أساس التنافس من أجل تخفيض تكاليف.

\* يجب أن لا يزيد من تفشي العمالة الغير رسمية و لا يكبح عملية خلق الوظائف و لا يساهم في تضيق نمو المؤسسة .

\* يجب أن لا يؤثر سلبا على القطاع التجاري و المؤسسات الصغيرة الأكثر حساسية لتكلفة العمل .

### ترقية سياسات التشغيل:

في ما يخص سياسات التشغيل يجب على الدولة تغيير فكرة الحماية من البطالة إلى تبني فكرة العمل المنتج في سياساتها الاقتصادية من خلال :

- تبني رؤية بعيدة المدى مبنية على أساس تنمية الاستثمار و الحرية الاقتصادية ، و تحقيق التوافق بين التكوين و التشغيل . وتسريع التحول من الاقتصاد السياسي إلى الاقتصاد المؤسسي و تعزيز أكثر لدور أجهزة الحماية و التشغيل و دعم حاضنات الأعمال و نضام المناولة الصناعية و تنوع البدائل التمويلية ، و الاهتمام أكثر بجذب الاستثمارات الخارجية و رد الاعتبار للقطاع الفلاحي باعتباره قطاع استراتيجي له دور كبير في خفض معدّلات البطالة باعتباره قطاع كثيف العمالة .

- تأهيل المؤسسات الاقتصادية بما يضمن لها التسيير الرشيد و حل المشاكل التي تتخبط بها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كمشكل العقار و التمويل و النشاط الغير رسمي... الخ.

- الاستثمار في قطاع التعليم و التكوين و التدريب و مراجعته بحيث يصبح المعيار هو الكيف و الجودة وليس الكم و ذلك بتبني أنماط جديدة من التعليم ، مثل التعليم المزدوج ، التعليم المرتبط بالسوق ، بالإضافة إلى رفع المهارات والقدرات الإبداعية لدي الخريجين .

### الاقتراحات الخاصة بأجهزة الإدماج و الحماية:

من أجل إعطاء ناجعة أكثر لعملية الإدماج يجب دمج جهاز المساعدة على الإدماج المهني مع سياسة العقد العمل المدعم في جهاز واحد تتراوح مدة العقد الجديد للإدماج ما بين أربعة إلى خمس سنوات مما يشجع المؤسسات الاقتصادية ، خاصة المؤسسات الخاصة إلى اعتماد هذا المشروع الجديد الذي يخفض بشكل كبير تكلفة العمل و يمكن البطال المستفيد من هذا العقد كسب الخبرة اللازمة التي تؤهل في سوق العمل .

- كذلك يجب على الدولة خلق أجهزة للتدريب المستمر و المتواصل لإنتاج الكفاءات التي يحتجها المؤسسات الاقتصادية بالكمية و بالنوعية المناسبة عوض إنفاقها على تنسيبات أجهزة التشغيل الغير مجدية أي بدون هدر للمال العام .

- الإبقاء على الامتيازات و التخفيضات في اشتراكات الضمان الاجتماعي المقدمة لأصحاب العمل الخاصة بالوافدين الجدد في سوق العمل ، و إضافة تخفيضات أخرى تكون غير موحدة تختلف باختلاف قطاع النشاط و بحجم المؤسسة (حسب درجة كثافة العمال و حسب درجة تنافسية القطاع و حسب درجة استخدام عنصر التدريب داخل المؤسسة) .

- تفعيل جهاز الرقابة لتتبع نشاط المؤسسات التي توظف أقل من عشرة عمال و تنشط في قطاع التجارة و الخدمات و التي لا تحترم عدد مناصب مشروعها أو عدم التصريح بهم .

- يجب على التنصيبات أن تتمشى مع احتمالية تشغيل كل فئة حتى لا يكون هناك هدر للمال العام.

- توسيع مساهمة القطاع الخاص في الإدماج من خلال :

\* مساعدة المؤسسات المصغرة في التوسع و استحداث مناصب جديدة خصوصا في القطاع التجاري و الخدماتي.

\* تقليص رقعة النشاط الغير رسمي في القطاع الخاص.

\* تسهيل الإجراءات البيروقراطية التي تعيق عملية تعامل القطاع الخاص مع أجهزة الحماية و التشغيل .

\* توليد فكرة لدى الشباب بأن المؤسسات الخاصة يتمتع بها العامل بنفس الحقوق شأنها شأن المؤسسات العامة

في الأخير ما يمكن قوله على الرغم من المساهمة التي قدمتها هذه الرسالة و النتائج المحدودة التي توصلت إليها ، إلى انه كشفت على ضرورة المزيد من البحث في هذا المجال عن المشاكل الحقيقية التي تقف في وجه المؤسسات الاقتصادية بشتى أنواعها و نشاطها في المساهمة في عملية الإدماج المهني .

# المراجع

## المراجع

## المراجع باللغة العربية

## المراجع :

- (01) - أحمد جامع «التحليل الاقتصادي الكلي» دار النهضة العربية ، 1973.
- (02) - أحمد شاکر « التسويق مدخل استراتيجي للبيئة التسويقية و سلوك المستهلك » دار الشروق .عمان 2000.
- (03) -أحمد زكي بدوي . معجم المصطلحات الاقتصادية . دار الكتاب المصري .1985.
- (04) - القاضي أنطوان أ. « الخخصة، التخصيص، مفهوم جديد لفكرة الدولة ودورها في إدارة المرافق العامة» منشورات الحلبي، بيروت، 2000.
- (05) - الشاشيبي ك. أ. وآخرون، الجزائر « تحقيق الاستقرار والتحول إلى اقتصاد السوق» صندوق النقد الدولي، واشنطن، 1998 .
- (06) - ج.د.ن ورسك « البطالة مشكلة سياسة اقتصادية» ترجمة د. محمد عزيز و د.محمد عزيز ود. محمد سالم كعبية، منشورات جامعة قاريونس بنغازي، الطبعة الأولى 1977.
- (07) - حسين أنور جمعه وعبد المعبود محمد عبد الرسول « السياسات الاجتماعية، الأسس النظرية والقضايا المعاصرة» دار التيسير للطباعة، المنيا، مصر، 2008.
- (08) - حسين عبد اللطيف حمدان « أحكام الضمان الاجتماعي » الدار الجامعية، بيروت 1998.
- (09) - حسين عمر « الرفاهية الاقتصادية » دار الفكر العربي، القاهرة مصر 1999.
- (10) - حمود حسن « العولمة و الحماية الاجتماعية في المنطقة العربية » الجامعة اللبنانية الأمريكية ، بيروت،(2005).
- (11) - رمزي زكي « الاقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة» ، عالم المعرفة عدد 2066 المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت 1997.
- (12) - زكي.رمزي «الحنة الآسيوية قصة صعود وهبوط دول المعجزات الآسيوية» دار المدى للثقافة والنشر ،دمشق. (2000)،.
- (13) - زياد رمضان « مبادئ التأمين: دراسة عن واقع التأمين» دار الصفاء للنشر و التوزيع الطبعة الأولى، عمان، الأردن 1998.

- (14) - عامر سليمان عبد المالك « الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية، والتطبيقات العلمية» منشورات حلب الحقوقية بيروت، لبنان، الجزء الثاني. 1998.
- (15) - عبد الرزاق فارس « الفقر وتوزيع الدخل في الوطن العربي» مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت 2001.
- (16) - علي عبد الوهاب نجاب « مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها: دراسة تحليلية، تطبيقية» الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005.
- (17) - علي سعد اسماعيل « مبادئ علم السياسة ، دراسة في العلاقة بين علم السياسة و السياسات الاجتماعية» الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية . 2005.
- (18) - فريدمان وب، نافيل « رسالة في سوسيولوجيا العمل» ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الأولى، الجزائر، 1985.
- (19) - مدني بن شهرة « الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل: التجربة الجزائري» الطبعة الأولى، دار الحامد، عمان، 2009.
- (20) - محسن حسين منصور « التأمينات الاجتماعية» دار منشأ المعارف، مصر 1992.
- (21) - محمد حسن القاسم «التأمينات الاجتماعية، أحكام التأمين الاجتماعي على العاملين» المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية مصر 1999.
- (22) - محمد بمقاسم حسن ييمول « سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر» الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجزائرية ، الجزائر، 1999.
- (23) - نعمة الله نجيب إبراهيم « نظرية اقتصاد العمل» الدار الجامعية للطباعة والنشر، مصر، 1997.
- المجلات و الدوريات العلمية :**
- (24) - الأخضر عزي « فعالية سياسة التشغيل من خلال الصندوق الوطني للتأمين على البطالة » مجلة العلوم الاجتماعية (الجدول)، جامعة المسيلة، العدد 26، يناير 2006.
- (25) - البشير عبد الكريم « تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحبطة منها خلال عقد التسعينات» مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، العدد 01.
- (26) - إسماعيل بوخاوة، سمراء دومي «المؤسسات الاقتصادية الجزائرية في مرحلة اقتصاد السوق» مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة، العدد 6 جوان 2002.
- (27) - بلقاسم العباس « تحليل البطالة» سلسلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، أبريل 2006.

- (28) - دوخي عبد الرحيم الحنيطي، عماد الكرابلية «دراسة العلاقة بين قوة العمل والفقر في مجتمعات ريف إقليم جن وب الأردن» مجلة البحوث الزراعية، جامعة الإسكندرية، مجلد 52 رقم 2 الإسكندرية، جمهورية مصر العربية 2007.
- (29) - رحم حسين «سياسات التشغيل في الجزائر: تحليل و تقييم» بحوث اقتصاديات العربية. العدد 61 . 2013.
- (30) - عبد الرحمن تومي «العولمة الاقتصادية و أثرها على الوطن العربي -الاستثمار الأجنبي المباشر-» مجلة دراسات اقتصادية، العدد 6، جويلية 2005.
- (31) - علي بطاهر «التحرير و الإصلاح الاقتصادي في الجزائر» مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد الأول.
- (32) -فليب أدار «الفقر والتعاون» مجلة الاقتصاد ومناجنت، العدد 2 مارس 2003.
- (33) - لطرش، الطاهر « إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، تحليل بعض عوامل النجاح» مداخلة أمام الأيام الدولية الثانية حول المقاولاتية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة. (2011).
- (34) - وراذ فؤاد و خطيب سيدي محمد «إشكالية خلق مناصب عمل منتجة للشباب الأقل من 30 سنة» مجلة السياسات الاقتصادية في الجزائر، جامعة تلمسان ، العدد 04 جوان 2016 .
- (35) - وراذ فؤاد و خطيب سيدي محمد ، «سن التقاعد و العمل المتعاقب بين الأجيال»، مجلة المشكاة ، المركز الجامعي لعين تموشنت ، العدد الثاني. 2016.
- الملتقيات و المؤتمرات و الأوراق البحثية :**
- (36) - ( أعراف العمل ، و الحماية الاجتماعية و التشغيل ) مجلة المكتب الدولي للعمل رقم 07 ، 2015 ، (النشر الإلكتروني) ISBN : 9789226293441 .
- (37) - ازيبلاورتيز «السياسة الاجتماعية» الأمم المتحدة 2007.
- (38) - أوراق و مستندات مأخوذة من وزارة العمل و الضمان الاجتماعي.
- (39) - إلهام نايت سعدي «آليات تفعيل و نجاح سياسة التشغيل في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية» جامعة بسكرة، الجزائر، 13- 14 أبريل 2011.
- (40) - برحومة محمد و بوطرفة صورية « دور سياسة الإدماج المهني في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة » ، ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة الذي نظمته كلية العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية ، مخبر الاستراتيجيات و السياسات الاقتصادية في الجزائر ، جامعة المسيلة خلال الفترة 15-16 نوفمبر 2011.

- (41) - جوردونبيتشير مان وكارينا أوليفاس وأميت دار « آثار برامج سوق العمالة النشطة دليل جديد من تقييمات مع الاهتمام الخاص بالدول النامية والانتقالية» سلسلة مقالات مناقشة الحماية الاجتماعية، رقم 0402، وحدة الحماية الاجتماعية، شبكة عمل التنمية البشرية، البنك الدولي، جانفي 2004.
- (42) - دراسة استشارية مقدمة إلى قطاع التخطيط واستشراف المستقبل، وزارة التخطيط دولة الكويت « نظرة تحليلية لمشكلة البطالة بدولة الكويت» فبراير 2006، ص 123.
- (43) - حافظ عتب « تطوير مكاتب التشغيل وأقسام التوجيه المهني، ورفع أدائها وفقا للمتغيرات الدولية واحتياجات سوق العمل» الندوة الإقليمية عن دور الإرشاد والتوجيه، المهني في تشغيل الشباب، منظمة العمل العربية، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، طرابلس 2005/7/13/11.
- (44) - ر.هوسمانس، ف.مهران، ف.قيرما « مسح السكان الناشطين اقتصاديا و العمالة و البطالة و العمالة الناقصة»، مكتب العمل الدولي جنيف 1990.
- (45) - زريمي نعيمة، « الحماية الاجتماعية بين المفهوم و المخاطر و التطور في الجزائر» الملتقى الدولي السابع حول الصناعة التأمينية و الواقع العملي و آفاق التطوير ، كلية العلوم الاقتصادية بجامعة حسيبة بن بوعلي بشلف ، يوم 04/03 ديسمبر 2012 . ص 08 .
- (46) - سامي العوادي « التدريب النقابي حول سياسات التشغيل واستراتيجيات الحد من الفقر» المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، تورينو 2005/10/23/19.
- (47) - عبد الله بن دعيذة « التجربة الجزائرية في الإصلاحات الاقتصادية : الإصلاحات الاقتصادية وسياسات الخصخصة في البلدان العربية » بحوث الندوة الفكرية التي نظمها المركز الوطني للدراسات والتحليل الخاصة بالتخطيط الجزائر، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت. 1999.
- (48) - علي حمدي « تنظيم وتطوير أسواق العمل» المنتدى العربي للتنمية والتشغيل، الدوحة-16 15 نوفمبر 2008، قطر.
- (49) - علي عبد القادر علي «أسس العلاقة بين التعليم وسوق العمل وقياس عوائد الاستثمار البشري» أوراق عمل، المعهد العربي للتخطيط، الكويت أكتوبر 2001.
- (50) - غلاب فاتح ، ميمون الطاهر « سياسات و برامج التشغيل الدولية المتبعة في معالجة ظاهرة البطالة» الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة لكلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، مخبر الاستراتيجيات و السياسات الاقتصادية في الجزائر، بجامعة المسيلة المبرمج أيام 15 و 16 نوفمبر 2011).

- (51) - محمد الميمني « سوق العمل والفقير في اليمن» منتدى البحوث الاقتصادية للدول العربية، تركيا وايران (ERF)، 1997.
- (52) -محمد عدنان وديع « العولمة والبطالة: تحديات التنمية البشرية» سلسلة اجتماعات الخبراء، العدد 23 المعهد العربي للتخطيط الكويت، أبريل 2007.
- (53) - مصطفى بوضياف «تحديات التشغيل في أسواق العمل، البرنامج التدريبي "خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلي" «30 نوفمبر 3 ديسمبر 2008، منظمة العمل الدولية، المركز الدولي للتدريب.
- (54) - مغني ناصر « القرض المصغر كاستراتيجية لخلق مناصب شغل في الجزائر» الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة المنعقد بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة يومي 15 و16 نوفمبر 2011 .
- (55) - نادر مريان«دخول الوافدين الجدد إلى سوق العمل الأردنية» المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية بالأردن 2007.
- (56) وزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي، المحور الرابع لمخطط النشاط لترقية الشغل و مكافحة البطالة، ترقية تشغيل الشباب.
- (57) - وديع محمد عدنان« المعنى الضيق لسياسات التشغيل» المعهد العربي للتخطيط الكويت 2006.
- التقارير :**
- (58) - ايزابيل اورتير « السياسة الاجتماعية » تقرير لدار الشؤون الاقتصادية و الاجتماعية بالأمم المتحدة 2007.
- (59) - تقرير الديوان الوطني للإحصاءات 2016 رقم 764 (الحسابات الوطنية الفصلية).
- (60) - تقرير العربي الموحد، صندوق النقد العربي، الفصل العاشر« تفعيل برنامج التشغيل في الدول العربية» 2007.
- (61) - تقرير المكتب الدولي للعمل ( سياسات التشغيل الوطنية ، دليل لمنظمة العمال، أعراف العمل ، الحماية الاجتماعية و التشغيل). 2015.
- (62) - صندوق النقد العربي، التقرير الاقتصادي العربي الموحد، أبو ظبي، الإمارات العربية المتحدة، 2007.
- (63) - تقرير البنك العالمي 2010.
- (64) - تقرير التنمية البشرية ( محركات التحول في التنمية ) 2013.
- (65) - نشرة متفشية العمل . رقم 24. ديسمبر 2010. الجزائر .

- (66) - مكتب العمل الدولي ، منسقا مؤتمر العمل الدولي، التعليم والتدريب من أجل العمل في مجتمع المعارف، التقرير الرابع، الطبعة الأولى، جنيف .
- (67) -وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي ( المخطط الوطني لمكافحة البطالة 2008).
- الاطروحات و الرسائل :
- (68) - البشير عبد الكريم « محددات البطالة، دراسة اقتصادية قياسية لحالة الجزائر» أطروحة دكتوراه دولة، جامعة الجزائر، 2001-2002.
- (69) - العايب عبد الرحمن«البطالة وإشكالية التشغيل، برنامج التعديل الهيكلي، حالة الجزائر» كلية العلوم الاقتصادية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2005.
- (70) - العوفي حكيمة « السياسات الاجتماعية، الإعانات و النمو الاقتصادي في الجزائر (محاولة تقييم)، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية بجامعة معسكر 2016.
- (71) - دحماني محمد درويش « اشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل » كلية العلوم الاقتصادية بجامعة تلمسان، 2013.
- (72) - زارة صالحى الواسعة« المخاطرة المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية» رسالة دكتوراه دولة في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة منتوري بقسنطينة سنة 2007.
- (73) - شلالى فارس « دور سياسات التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009» رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية جامعة الجزائر.
- (74) - فتحي وردية «ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري» رسالة دكتوراه في العلوم القانونية، جامعة ميلود معمري، تيزي وزو، 2013.
- (75) - لطرش الطاهر « مكانة السياسة النقدية ودورها في المرحلة الانتقالية إلى اقتصاد السوق في الجزائر» أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه دولة، المدرسة العليا للتجارة، (2005).
- (76) - مولود حشمان « محددات الأجر في الجزائر » رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2000.
- (77) -وراد فؤاد « الحماية الاجتماعية و التشغيل 'دراسة حالة الجزائر' » ، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية بجامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2008 .

**📖Ouvrages:**

- (78)- Batifoulier philipe« Protection sociale» dunod paris ,2000.
- (79)- Betchermann, G. Islam, R« East Asian labor markets and the económico crisis : Impacts, réponses and lessons»Washington, DC, World Bank & ILO,(2001).
- (80)-Betcherman, G. Olivas, K. and Dar, A. « Impacts of Active Labor Market Proframs: New Evidence from Evaluations with Particular Attention to Developing and Transition Countries» Washington, D.C World Bank, 2004.
- (81)-Brunhes, B « La Flexibilité du travail : réflexions sur les modèles européens» Paris : Droit Social . 1989,n° 3.
- (82)-Christine Jakse« Lenjeu de la cotisation sociale» Edition du croquant, broissieux, 2012.
- (83)-Christian Valenduc« Politique fiscal et réformes structurelles» De Boeck Supérieur | Reflets et perspectives de la vie économique. CAIRN.INFO . 2011/3 Tome L. ISSN 0034-2971.
- (84)-David Marsden« marché du travail» édition economica, paris, 1989.
- (85)- DelNinno c, Subbarao, K. and Milazzo, A 2009« How to make public workswork : A Review of the Expériences» Social Protection Paper No 0905. Washington, D.C World.
- (86)-Gilles Caire, « Economie de la protection social » Bréal éditions, paris. 2002.
- (87)-Gilles Caire« Economie de la protection sociale » Amphi Economie , 2002.
- (88)- Gilleshuteau« la sécurité social et politique social» 2em paris ,Armand colin ,1997.
- (89)-Gil,Unravelling « Social policy» new jersey,schenkanon pulishing co 1973.
- (90)-Klueve, J « The Effectiveness of European Active Labor Market Programs» Labour Economics 17 (6). 2010.

- (91)-Magali Eymery« Sécurité sociale et solidarité :quel avenir?» Presses de Sciences Po | Les Tribunes de la santé2007/4 - n° 17. CAIRN.INFO. ISSN 1765-888.
- (92)-Mireille Elbaum« Economie politique de la protection sociale » 2 èdition Quadrigepuf;1993.
- (93)-Muriel Maillefert« l'économie du travail : concepts, débats et analyses» Jeunes édition, 2001.
- (94)-Palier B., Viossat L.-C. (Dir.)« Politiques sociales et mondialisation» Editions futuribles, novembre 2001.
- (95)- Paul de Grauwe« Globalisation et sécurité sociale» De Boeck Supérieur | Reflets et perspectives de la vie économique. 2002/2 - Tome XLI. CAIRN.INFO. ISSN 0034-2971.
- (96)-Pierre cahuc et Pierre gramier « la réduction du temps de travaille une solution pour l'emploi » economica.2001.
- (97)-pierre cahuc andré zylberberg « le marche de travail » de BOECK université Bruxelles.1 ere édition.2001.
- (98)-Planque B« Le développement local dans la mondialisation, dans Territoire et Développement Économique» sous la direction de M.A. Proulx,l'Harmattan1998.
- (99)-Sadi N. E« la privatisation des entreprises publiques en Algérie, objectifs, modalités et enjeux» O.P.U., Alger, 2005.
- (100)-Safikhou Dieng « cotisation, cout de travail et emploi: Les leçons de l'expèrience française» univ lille 1,2009.
- (101)-Salama et J. Valier« une introduction à l'économie politique» collection Maspero, 1974.
- (102)-San Amartya «Development as Freedom» Oxford University Press.1999.
- (103)-T.H Marchall «social policy» Hutshion University Press, Lodon, 1965.
- (104)-Tomas Barnay et françois Lzgendre « Emploi et la protection social ; défis et avensirs de la protection sociale » tome1;CNRS,ISBN978-2-269-09987.
- (105)-Torres O« économie d'entreprise, organisation et stratégie à l'aide de la nouvelle économie», ECONOMICA, Paris, 2000.

### ⚡ Revues et Périodiques:

- (106)-Abdrrahim chibi , Mohamed benbouziane, sidi Mohamed chekouri« The macroeconomic effects of fiscal policy shocks in Algeria: an empirical study , economic research forum »Working paper No 536, August 2010.
- (107)- Ahmed Touil et Radia Bouchaour « Gouvernance et développement humain : Éclairage des concepts Et Etude comparative entre trois pays de l'Union du Maghreb Arabe (Algérie- Maroc - Tunisie)» Revues.univ-ouargla.dz . 1 /12/2014.
- (108)- Ahmed Touil - Radia Bouchaour « Les Politiques Sociales Algériennes: Des instruments pour quelles cohérences ? » .Les Publications de la Recherche Gouvernance & Economie Sociale N° 01 / Septembre 2015.
- (109)-Ahmed Touil, Radia Bouchaour «Choix de politique économique et cohérence de la décision publique: Comprendre le retard économique»les cahiers du cread - Vol 115 /2016.
- (110)-A. Hall and J. Midgley With chapters by Jo Beall Mrigesh Bhatia and Elias Mossialos«Social policy for development »SAGE publications ,London,thousand Oaks,New Delhi,British library cataloguing in publication data ,2004 ,Library of congress control number 2003109261.
- (111)-Bhargava, A.D.Jamison,L.Lau,Murry «Modelling the effect of . Health on Economic Growth»Journal of Economics .2001.
- (112)- Blanchard, O , Philippon, T. « The quality of labor relations and unemployment» NBER Working Paper, No. 10590, (2004).
- (113)-Boeri, T.; Jimeno, J. «The effects of employment protection: Learning from variable enforcement» in European Economic Review, Vol. 49. 2005.
- (114)-Brunhes, B« La Flexibilité du travail : réflexions sur les modèles européens» Paris : Droit Social . 1989, n° 3.
- (115)-Berg, J. and Kucera, D« In defence of labour market institutions: Cultivating justice in the developing world» (Geneva, and London, ILO and Palgrave Macmillan). 2008.

- (116)-Cazes, S. «Labour Market Institutions», Perspective on labour economics for development (Geneva, ILO). Our discussions of employment protection legislation and minimum wages draw heavily on 2013.
- (117)-Cécile Bourreau-Dubois et Bruno Deffains«Economics and labor law: competing but not rival approaches» *Analyse économique du droit*.octobre-décembre 2009. ISSN électronique 1775-416X.
- (118)-David, p, Lopez, J.G.G« Knowledge, Capabilities and Human Capital Formation in Economic Growth » New zealandTresury.2001.
- (119)-Deffains B « Analyse économique de la résolution des conflits juridiques », *Revue française d'économie*, . (1997), vol. 12, n° 3.
- (120)-Deffains B « Analyse économique de la responsabilité étendue en cas d'insolvabilité des pollueurs », *Économie Publique*, n° 7, (2001).
- (121)- Destremau Blandine, Deboulet Agnès, Ireton François (dir.) «*Dynamiques de la pauvreté en Afrique du Nord et au Moyen-Orient*», Paris, Karthala Urbama, 2004, p514. ,*Revue des mondes musulmans et de la Méditerranée*[En ligne(, 115-116 ) décembre 2006, mis en ligne le 23 octobre 2006,
- (122)-Farida Merzouk « La diversité des dispositifs de lutte contre le chômage en Algérie : un moteur ou un frein ?» XXIèmes journées de l'Association Tiers-monde « Formation, emploi et développement », Marrakech, 22-23 Avril 2005.
- (123)-Freeman, Richard B«Labour regulations, unions, and social protection in developing countries: Market distortions or efficient institutions?»NBER Working Paper, No. 14789, (2009) .
- (124)-Frédéric Gavrel et Isabelle Lebon« Salaire minimum, allocations chômage et efficacité du marché du travail» Dans *Recherches économiques de Louvain* 2008/1 (Vol. 74).
- (125)-João Saboia« Salaira minimum et distribution de revenu au Brèsil sur la période 1995-2005 évolution et rèsultat de simulations » Dans *Revue Tiers Monde*2009/3 (n° 199).
- (126)-Joseph Stiglitz « The global crisis, social protection and jobs» *International Labour Review*, Vol. 148 (2009), No. 1-2.

- (127)-Haltiwanger, J; Scarpetta, S.; Schweiger, H. « Cross country differences in job reallocation: The role of industry, firm size and regulations» EBRD Working Paper No. 116.2010 (London, European Bank for Reconstruction and Development, Office of the Chief Economist.
- (128)-ICHINO A., RIPHALN «Are Judges biased by Labor Market Conditions?», *European Economic Review*, 47(5), (2003).
- (129)- Isabelle Bourgeois.«Chômage : l'effet du salaire minimum de référence» Dans Regards sur l'économie allemande 2012/4 (n° 107).
- (130)-Garibaldi, P.; Pacelli, L.; Borgarello « Employment protection legislation and the size of firms» IZA Institute for the Study of Labour Discussion Paper No. 787. 2003.
- (131)-Gautie J« Protection sociale et emploi : les faux débats. In Alternatives Économiques» Hors série, n° 55, 1er trimestre 2003.
- (132)- Gindling, T.H.; Terrell, K. «The effects of multiple minimum wages throughout the labor market: The case of Costa Rica,» *Labour Economics*, Vol. 14, 2007.
- (133)-Gordon, Robert J« Is there a tradeoff between unemployment and productivity growth?» NBER Working Paper, No. 5081.(1998).
- (134)-Guthrie, Doug« China and globalization, The Social, Economic and Political Transformation of Chinese Society» Rev. ed., Routledge, New York, 2009.
- (135)-Kugler, Adriana & Pica, Giovanni « Effects of employment protection on worker and job flows» evidence from the 1990 Italian reform, NBER Working Paper, No. 11658 , (2005).
- (136)-Korean Embassy in UAE «Financial Sector Reform» (2001) , From Website :<http://www.asianinfo.org/asianinfo/korea/economy>.
- (137)-Kugler, A. D.; Pica, G. «Effects of employment protection on worker and job flows: Evidence from the 1990 Italian reform» in *Labour Economics*, Vol. 15, No. 1 . 2008.
- (138)-La Banque Mondiale « la recherche d'un investissement public de qualité» Volum 1, une revue des Dépenses Publiques, [http/ documents,banquemondiale. Org](http://documents.banquemondiale.org).

- (139)- Martin, J. P.; Scarpetta, S. « Setting it right: Employment protection, labour reallocation and productivity» Institute for the Study of Labour Policy paper No. 27.2011 (Bonn, IZA).
- (140)-Mme Marie France Grangaud « le système Algérienne de sécurité social en question » Revue Algérienne du travail N° 27,2002, P22,23,24.
- (141)- Nacer-Eddin Hammouda and walid Merouani « The Algerian social protection system : between Bismarkain and Beveridgian» CREAD Algérie 2011.
- (142)- Neumark, D.; Wascher, W. « Minimum wages and employment» IZA Discussion Papers No. 2570. 2007
- (143)-Noelke, C « The consequences of employment protection legislation for the youth labour market» Mannheimer Zentrum für Sozialforschung Working Paper No. 144. 2011.
- (144)- Olivier L'Haridon and Franck Malherbet Reviewed « Réforme de la protection de l'emploi et performance du marché du travail dans un modèle d'appariement» Annales d'Économie et de Statistique, No. 99/100, Measuring discriminations (July/Decembre 2010) Published by: L'INSEE / GENES ).
- (145)-Overholt, William H« China and Globalization» Testimony presented to the U.S.-China Economic and Security Review Commission on May 19, 2005. (Online) www.rand.org.
- (146)-Pagano M., P. Volpin «Political Economy of Corporate Governance» American Economic Review, (2005).
- (147)-Philippe Auvergnon « Emploi et protection social :de nouvelles relations» presses Universitaires de Bordeaux, ISBN:978-2-86781-573-7.
- (148)- Radwan S.N. Arabi and G. Nada (2006) « Youth Employment, presentes in the third Arab Reform Conférence : Challenges and Concernes Facing the Civil Sociely, held» in Alexandria, Egypt., March 1-3, 2006.
- (149)-Saget, C «Minimum wage - does it cut poverty?» in Labour Education: Trade unions and poverty reduction strategies. No. 134-135, (Geneva, ILO). 2004. pp. 111-116.
- (150)-Sébastien Grobon [«Quels effets du salaire minimum sur le chômage ?»](#) CAIRN.INFO.

(151)-Smail Benamara« Les Perspectives Offertes par Le Marché Algerien grace au Plan Quinquennal 2010-2014» forum économique sur le consiel de coopération du Golf et le Maghreb, 20/10/2010, Montréal, Québec, P8  
<http://www.qc.cme-ca/download.php>.

 **Les Thèses:**

(152)-Christine Dollo« Quels determinants pour l'évolution des savoirscolaires en SES? ») these de doctorat, Université Aix-Marseille 1, 2001.

(153)-Julien Reysz «changement de logique de la protection sociale des sans emploi en Union européenne : de l'aide au revenu à la réintégrationsur le Marché du travail » These en vue de l'obtention du grade de docteurés Sciences Economiques. Univ Grenoble 2010.

(154)-Map Sum« marché du travail et emploi au Cambodge : Contraintes à court terme et Enjeux à long terme» thèse de Doctorat en Sciences Économiques, université Lumière Lyon 2, 2007.

(155)-Ouardia Anseur « usages et besoins en information des agriculteurs en Algérie» Thèse de doctorat en Sciences de l'information et de la communication, Université Lumière Lyon, octobre 2009.

(156)-Ramzi Hadji «La quantification du progrès sociale ;application aux pays européens et approfondissement sur le cas de l'Algérie» thèse doctorat , univ paris nord :2011.

 **Les Rapports:**

(157)- CNES : projet du étude( saisine) «évolution des systèmes de protection sociales, ainsi que les perspective, les condition et les modalité permanent d'assuré mieur équilibre financiers » les données statistique – juillet 2001.

(158)-CNES, rapport sur : « Evolution des dispositifs d'emploi », juin, 2002.

(159)-CNES, Rapport sur La conjoncture économique et sociale du premier semestre 2004.

(160)-CNES «Conjoncture Economique & Sociale». 1er Semestre 2015.

(161)-CNES ;Rapport national sur le Développement Humain 2013-2015«Quelle place pour les jeunes dans la perspective du développement humain durable en Algérie»2016.

(162)-OCDE 2006 « Politiques sociales : De la protection sociale à la promotion sociale , dans Études économiques de l'OCDE » Canada 2006.

(163)-OCDE (2008), «Créer des emplois meilleurs et plus nombreux et réduire la pauvreté, dans Études économiques de l'OCDE» : Mexique 2007.

(164)- OCDE 2010« Politiques du marché du travail et protection sociale».

(165)-OCDE. Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2011« Effets sur le marché du travail des systèmes. de protection sociale dans les économies émergentes », dans Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2011,

[http://dx.doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2011-4-fr](http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2011-4-fr).

(166)- ONS« l'emploi et le chômage», (données statistiques, n°226, édition), Algérie, 1995?

(167)-ONS: N;185,séries statistique sociales ,« Enquête emploi Auprès Des Ménages 2013».

(168)-ONS : Collections Statistiques N°185. Série S : Statistiques Sociales « enquête emploi auprès des ménages » 2013.

(169)-ONS ;N 44 ,L'Algérie en quelque chiffres,2014.

(170)-ONS ; Directeur de la publication : Mounir Khaled Berrah. «Activite, emploi & Chômage ». Décembre 2015. N°726.

(171)-ONS :Démographie Algérienne. N° 740. 2015

#### 📖 Les Sites internet:

(172)-[www.arab.org](http://www.arab.org)، موقع منظمة العمل العربية

(173)- [http://iqtissad.blogspot.com/2012/01/blog-post\\_13.html](http://iqtissad.blogspot.com/2012/01/blog-post_13.html); en 14/05/2016

(174)- [www.mtess.gov.dz/index.php/ar/2014-06-04-15-15-53](http://www.mtess.gov.dz/index.php/ar/2014-06-04-15-15-53)

موقع وزارة التشغيل و الضمان الاجتماعي بتاريخ: 2015/20/25

(175)-[www.erf.org.eg/html/MohamedAl-Maitami.doc](http://www.erf.org.eg/html/MohamedAl-Maitami.doc)

منتدى البحوث الاقتصادية للدول العربي

(176)-[www.arab-api.org](http://www.arab-api.org) المعهد العربي للتخطيط

(177)-<http://www.asianinfo.org/asianinfo/korea/economy> (Korean Embassy in UAE «Financial Sector Reform» (2001)).

(178)- <http://www.bouteflika2009.com/arabe/content/view/427/84>. بتاريخ 2015/02/26

(179)-<http://rru.worldbank.org/BESnapshots/Algeria/default.aspx> تقرير البنك العالمي 2010

(180)-Ministère du travail de l'emploi et de la sécurité sociale

(181)- <http://www.mtess.gov.dz/index.php/ar/2014-06-04-14-59-16/2014-06-04-15-00-34> (تشغيل، سياسة و تشريع).

(182)-<http://www.angem.dz>

(183)-<http://umc.edu.dz/vf/autre/develop07/ADS%20%28D%29/arabe/>

moukadimat. htm: برامج التنمية الاجتماعية، الجزائر:

(184)-[www.cnr.dz](http://www.cnr.dz)

الملاحق

الملحق (01) : استمارة الاستبيان

|              |         |        |        |        |                 |
|--------------|---------|--------|--------|--------|-----------------|
|              |         |        |        |        | اسم المؤسسة     |
|              |         |        |        |        | العنوان         |
|              |         |        |        |        | تاريخ النشأة    |
| عامة         |         |        | خاصة   |        | الصفة القانونية |
| بناء و أشغال | خدماتية | صناعية | تجارية | فلاحية | طليعة النشاط    |

|      |      |      |      |      |  |
|------|------|------|------|------|--|
| 2015 | 2014 | 2013 | 2012 | 2011 |  |
|      |      |      |      |      | حجم الإنتاج (+) ارتفاع أو (-) انخفاض     |
|      |      |      |      |      | الربح الصافي<br>(+) ارتفاع أو (-) انخفاض |
|      |      |      |      |      | عدد العمال الإجمالي                      |
|      |      |      |      |      | إطار                                     |
|      |      |      |      |      | تقني                                     |
|      |      |      |      |      | عامل بسيط                                |
|      |      |      |      |      | ذكر                                      |
|      |      |      |      |      | أنثى                                     |
|      |      |      |      |      | دائم                                     |
|      |      |      |      |      | مؤقت                                     |
|      |      |      |      |      | نوعية العامل                             |
|      |      |      |      |      | جنس العامل                               |
|      |      |      |      |      | نوعية العقد                              |

|  |  |  |  |  |       |                                       |
|--|--|--|--|--|-------|---------------------------------------|
|  |  |  |  |  | (CID) | عدد تنصيات جهاز<br>(DAIP)             |
|  |  |  |  |  | (CIP) |                                       |
|  |  |  |  |  | (CIF) |                                       |
|  |  |  |  |  | (CID) | عدد الموظفين المدمجين<br>لجهاز (DAIP) |
|  |  |  |  |  | (CIP) |                                       |

|  |  |  |  |  |       |  |
|--|--|--|--|--|-------|--|
|  |  |  |  |  | (CIF) |  |
|--|--|--|--|--|-------|--|

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  | عدد تنسيبات صيغة (CTA)                     |
|  |  |  |  |  | عدد الموظفين المدمجين لصيغة عقد مدعم (CTA) |

المصدر: من إعداد الطالب

## الملحق رقم (02) : معطيات الاستبيان

| 2015 | 2014 | 2013 | 2012 | 2011 |   |
|------|------|------|------|------|---|
| 9670 | 9335 | 8935 | 8511 | 8331 | عدد المشتغلين                                   |
| 5640 | 5622 | 5364 | 5034 | 5073 | عدد المشتغلين بالقطاع العام                     |
| 4030 | 3713 | 3571 | 3477 | 3258 | عدد المشتغلين بالقطاع الخاص                     |
| 5424 | 5512 | 5373 | 5052 | 5011 | عدد المشتغلين الدائمين                          |
| 4246 | 3823 | 3562 | 3459 | 3320 | عدد المشتغلين المؤقتين                          |
| 3393 | 3552 | 3550 | 3370 | 3405 | عدد المشتغلين الدائمين بالقطاع العام            |
| 2031 | 1960 | 1823 | 1682 | 1606 | عدد المشتغلين الدائمين بالقطاع الخاص            |
| 2247 | 2070 | 1814 | 1664 | 1668 | عدد المشتغلين المؤقتين بالقطاع العام            |
| 1999 | 1753 | 1748 | 1795 | 1652 | عدد المشتغلين المؤقتين بالقطاع الخاص            |
| 8483 | 8020 | 7927 | 7452 | 7390 | عدد المشتغلين الذكور                            |
| 1187 | 1315 | 1008 | 1059 | 941  | عدد المشتغلين الإناث                            |
| 5329 | 4910 | 4859 | 4439 | 4568 | عدد المشتغلين الذكور بالقطاع العام              |
| 3154 | 3110 | 3068 | 3013 | 2822 | عدد المشتغلين الذكور بالقطاع الخاص              |
| 311  | 712  | 505  | 595  | 505  | عدد المشتغلين الإناث بالقطاع العام              |
| 876  | 603  | 503  | 464  | 436  | عدد المشتغلين الإناث بالقطاع الخاص              |
| 1292 | 1287 | 1241 | 1174 | 1148 | عدد الإطارات                                    |
| 860  | 847  | 837  | 796  | 808  | عدد الإطارات في القطاع العام                    |
| 432  | 440  | 404  | 378  | 340  | عدد الإطارات في القطاع الخاص                    |
| 2805 | 2731 | 2626 | 2566 | 2676 | عدد التقنيين                                    |
| 1449 | 1443 | 1438 | 1364 | 1482 | عدد التقنيين في القطاع العام                    |
| 1350 | 1282 | 1182 | 1196 | 1188 | عدد التقنيين في القطاع الخاص                    |
| 5573 | 5317 | 5068 | 4771 | 4507 | عدد العمال الغير مؤهلين                         |
| 3331 | 3332 | 3089 | 2874 | 2783 | عدد العمال الغير مؤهلين في القطاع العام         |
| 2242 | 1985 | 1979 | 1879 | 1724 | عدد العمال الغير مؤهلين في القطاع الخاص         |
| 238  | 233  | 313  | 233  | 223  | عدد المشتغلين في القطاع الفلاحي                 |
| 3902 | 3724 | 3751 | 3682 | 3577 | عدد المشتغلين في القطاع الصناعي                 |
| 3881 | 3538 | 3063 | 2826 | 2792 | عدد المشتغلين في قطاع البناء و الأشغال العمومية |

|      |      |      |      |      |   |                                   |
|------|------|------|------|------|---|-----------------------------------|
| 271  | 248  | 245  | 236  | 218  | عدد المشتغلين في القطاع التجاري           |                                   |
| 1378 | 1592 | 1563 | 1534 | 1521 | عدد المشتغلين في القطاع الخدماتي الإنتاجي |                                   |
| 55   | 54   | 55   | 53   | 49   | عدد المشتغلين بالمؤسسة (أقل من 10 عمال)   |                                   |
| 206  | 198  | 189  | 173  | 167  | عدد المشتغلين بالمؤسسة (10-49) عامل       |                                   |
| 2340 | 2303 | 2140 | 2146 | 2134 | عدد المشتغلين بالمؤسسة (50-249) عامل      |                                   |
| 7069 | 6780 | 6551 | 6139 | 5981 | عدد المشتغلين بالمؤسسة (أكثر من 250) عامل |                                   |
| 325  | 303  | 300  | 253  | 241  | مجموع تنصيبات (DAIP)                      |                                   |
| 54   | 53   | 59   | 40   | 30   | مجموع العمال المدججين (DAIP)              |                                   |
| 149  | 128  | 121  | 109  | 136  | (CID)                                     | تنصيبات (DAIP)                    |
| 146  | 163  | 130  | 126  | 98   | (CIP)                                     |                                   |
| 30   | 12   | 49   | 18   | 7    | (CIF)                                     |                                   |
| 14   | 34   | 35   | 23   | 19   | (CID)                                     | مدججين (DAIP)                     |
| 21   | 15   | 18   | 16   | 8    | (CIP)                                     |                                   |
| 19   | 4    | 6    | 1    | 3    | (CIF)                                     |                                   |
| 93   | 64   | 67   | 69   | 89   | (CID)                                     | تنصيبات (DAIP)<br>بالقطاع العام   |
| 51   | 63   | 50   | 66   | 49   | (CIP)                                     |                                   |
| 14   | 6    | 25   | 2    | 1    | (CIF)                                     |                                   |
| 158  | 133  | 142  | 137  | 139  | (DAIP)                                    | مدججين (DAIP)<br>بالقطاع العام    |
| 7    | 25   | 20   | 20   | 18   | (CID)                                     |                                   |
| 3    | 4    | 7    | 7    | 5    | (CIP)                                     |                                   |
| 4    | 0    | 0    | 0    | 0    | (CIF)                                     | تنصيبات (DAIP)<br>بالقطاع الخاص   |
| 14   | 29   | 27   | 27   | 23   | (DAIP)                                    |                                   |
| 56   | 64   | 54   | 40   | 47   | (CID)                                     |                                   |
| 95   | 100  | 80   | 60   | 49   | (CIP)                                     | مدججين (DAIP)<br>بالقطاع الخاص    |
| 26   | 6    | 24   | 16   | 6    | (CIF)                                     |                                   |
| 167  | 170  | 158  | 116  | 102  | (DAIP)                                    |                                   |
| 7    | 9    | 15   | 3    | 1    | (CID)                                     | تنصيبات (DAIP)<br>القطاع الإنتاجي |
| 17   | 11   | 11   | 9    | 3    | (CIP)                                     |                                   |
| 16   | 4    | 6    | 1    | 3    | (CIF)                                     |                                   |
| 40   | 24   | 32   | 13   | 7    | (DAIP)                                    |                                   |
| 80   | 69   | 70   | 69   | 68   | (CID)                                     |                                   |
| 81   | 85   | 61   | 71   | 47   | (CIP)                                     |                                   |
| 11   | 11   | 35   | 5    | 6    | (CIF)                                     |                                   |

|     |     |     |     |     |                               |   |
|-----|-----|-----|-----|-----|-------------------------------|---|
| 172 | 165 | 166 | 145 | 121 | (DAIP)                        |   |
| 12  | 24  | 20  | 16  | 11  | (CID)                         | مدمجين (DAIP)<br>القطاع<br>الإنتاجي                     |
| 10  | 11  | 8   | 6   | 5   | (CIP)                         |   |
| 10  | 3   | 6   | 1   | 3   | (CIF)                         |   |
| 32  | 38  | 34  | 23  | 19  | (DAIP)                        |   |
| 43  | 46  | 27  | 25  | 36  | (CID)                         | تنصيبات (DAIP) القطاع<br>الخدمات                        |
| 25  | 25  | 28  | 23  | 22  | (CIP)                         |   |
| 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | (CIF)                         |   |
| 68  | 71  | 55  | 48  | 58  | (DAIP)                        |   |
| 2   | 7   | 10  | 4   | 8   | (CID)                         | مدمجين (DAIP)<br>القطاع الخدمات                         |
| 6   | 4   | 8   | 6   | 3   | (CIP)                         |   |
| 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | (CIF)                         |   |
| 8   | 11  | 18  | 10  | 11  | (DAIP)                        |   |
| 26  | 13  | 24  | 15  | 32  | (CID)                         | تنصيبات (DAIP) القطاع<br>البناء و الأشغال العمومية      |
| 40  | 53  | 41  | 32  | 29  | (CIP)                         |   |
| 19  | 1   | 14  | 13  | 1   | (CIF)                         |   |
| 85  | 67  | 79  | 60  | 62  | (DAIP)                        |   |
| 0   | 3   | 5   | 3   | 0   | (CID)                         | مدمجين (DAIP) القطاع<br>الأشغال العمومية                |
| 5   | 0   | 2   | 4   | 0   | (CIP)                         |   |
| 9   | 1   | 0   | 0   | 0   | (CIF)                         |   |
| 14  | 4   | 7   | 7   | 0   | (DAIP)                        |   |
| 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | تنصيبات (DAIP) القطاع التجاري |   |
| 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | تنصيبات (DAIP) القطاع الفلاحي |   |
| 80  | 69  | 74  | 55  | 77  | (CID)                         | تنصيبات (DAIP)<br>للمؤسسة التي تشغل أكثر<br>من 250 عامل |
| 80  | 100 | 72  | 68  | 57  | (CIP)                         |   |
| 27  | 8   | 38  | 11  | 2   | (CIF)                         |   |
| 177 | 177 | 184 | 134 | 136 | (DAIP)                        |   |
| 4   | 30  | 28  | 13  | 17  | (CID)                         | مدججي (DAIP) للمؤسسة<br>التي تشغل أكثر من 250<br>عامل   |
| 1   | 9   | 20  | 13  | 3   | (CIP)                         |   |
| 13  | 4   | 0   | 1   | 2   | (CIF)                         |   |
| 18  | 43  | 38  | 27  | 22  | (DAIP)                        |   |
| 69  | 56  | 46  | 53  | 58  | (CID)                         | تنصيبات (DAIP)<br>للمؤسسة التي تشغل                     |
| 66  | 63  | 58  | 58  | 41  | (CIP)                         |   |
| 3   | 4   | 11  | 7   | 5   | (CIF)                         |   |

|     |     |     |     |     |   |   |
|-----|-----|-----|-----|-----|---|---|
| 138 | 123 | 115 | 118 | 104 | (DAIP)  | (249-50) عامل                               |
| 10  | 4   | 7   | 10  | 2   | (CID)   | مدجي (DAIP) للمؤسسة التي تشغل (249-50) عامل |
| 9   | 4   | 2   | 3   | 5   | (CIP)   |   |
| 6   | 7   | 6   | 0   | 1   | (CIF)   |   |
| 25  | 15  | 15  | 13  | 8   | (DAIP)  |   |
| 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | تنصيبات (DAIP) للمؤسسة التي تشغل (49-10) عامل       |   |
| 0   | 3   | 1   | 1   | 1   | تنصيبات (DAIP) للمؤسسة التي تشغل أقل من 10 عمال     |   |
| 367 | 357 | 319 | 276 | 218 | عدد تنصيبات (CTA)                                   |   |
| 108 | 69  | 91  | 32  | 11  | عدد مدجي (CTA)                                      |   |
| 225 | 206 | 197 | 165 | 141 | عدد تنصيبات (CTA) القطاع العام                      |   |
| 76  | 41  | 68  | 22  | 9   | عدد مدجي (CTA) القطاع العام                         |   |
| 142 | 151 | 122 | 111 | 77  | عدد تنصيبات (CTA) القطاع الخاص                      |   |
| 32  | 28  | 23  | 10  | 2   | عدد مدجي (CTA) القطاع الخاص                         |   |
| 155 | 162 | 161 | 124 | 88  | عدد تنصيبات (CTA) القطاع الصناعي                    |   |
| 64  | 40  | 58  | 8   | 2   | عدد مدجي (CTA) القطاع الصناعي                       |   |
| 80  | 70  | 63  | 69  | 53  | عدد تنصيبات (CTA) البناء و الأشغال العمومية         |   |
| 18  | 10  | 21  | 0   | 0   | عدد مدجي (CTA) البناء و الأشغال العمومية            |   |
| 132 | 125 | 95  | 83  | 77  | عدد تنصيبات (CTA) الخدمات الإنتاجية                 |   |
| 26  | 19  | 12  | 24  | 9   | عدد مدجي (CTA) الخدمات الإنتاجية                    |   |
| 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | عدد تنصيبات (CTA) القطاع التجاري                    |   |
| 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | عدد تنصيبات (CTA) الفلاحي                           |   |
| 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | عدد التنصبات (CTA) للمؤسسة التي تشغل أقل من 10 عمال |   |
| 0   | 0   | 2   | 3   | 2   | عدد تنصيبات (CTA) بالمؤسسة (49-10) عامل             |   |
| 0   | 0   | 1   | 0   | 0   | عدد مدجي (CTA) بالمؤسسة (49-10) عامل                |   |
| 118 | 112 | 93  | 67  | 36  | عدد تنصيبات (CTA) بالمؤسسة (249-50) عامل            |   |
| 34  | 19  | 26  | 8   | 2   | عدد مدجي (CTA) بالمؤسسة (249-50) عامل               |   |
| 249 | 245 | 224 | 206 | 180 | عدد تنصيبات (CTA) بالمؤسسة التي تشغل أكثر من        |   |

|    |    |    |    |   |   |
|----|----|----|----|---|---|
|    |    |    |    |   | 250 عامل  |
| 74 | 50 | 64 | 24 | 9 | عدد مدججي (CTA) بالمؤسسة التي تشغل أكثر من 250 عامل |

المصدر : من إعداد الطالب باعتماد على معطيات الاستبيانات الخاصة بـ 50 مؤسسة.

هذه الرسالة تقدم لنا محاولة لتقييم أجهزة الحماية المتصلة بالتشغيل خلال الفترة (2011-2015)، من أجل ذلك قسمنا الرسالة إلى أربعة فصول. في الفصلين الأولين حاولنا التطرق إلى بعض المفاهيم الأساسية للتشغيل والحماية الاجتماعية و حاولنا إظهار نموذج الحماية الاجتماعية المطبق في الجزائر، كذلك قمنا بتبيان دور السياسة الاقتصادية و تشريعات العمل في وضع أرضية للحماية الاجتماعية. أما الفصل الثالث خصصناه إلى التطور التاريخي للمؤسسات الاقتصادية في الجزائر و مدى مساهمتها في تجسيد سياسات التشغيل، في حين في الفصل الأخير قمنا بدراسة ميدانية في المؤسسات الاقتصادية لتقييم مدى فعالية جهاز (DAIP) و سياسة (CTA) في عملية الإدماج. فتوصلنا إلى نتيجة مفادها أن هناك عدم فاعليتهما باعتبار أن معظم مناصب الشغل التي تم استحداثها لا تمر عليهما، و أن إمكانية الإدماج تختلف باختلاف حجم المؤسسة و قطاع النشاط و الصفة القانونية للمؤسسة.

**الكلمات الافتتاحية:** السياسة الاقتصادية، سياسات التشغيل، تشريعات العمل، المؤسسة الاقتصادية، أجهزة التشغيل والحماية.

### Résumé:

Cette Thèse tente d'évaluer la protection des systèmes liés à l'emploi au cours de la période 2011-2015. La recherche est subdivisée en quatre chapitres. Les deux premiers chapitres traitent l'emploi et la protection sociale ainsi que ces modèles de protection appliqués en Algérie. Nous avons également souligné le rôle de la politique économique et de la législation du travail dans la préparation un Plateforme de la protection sociale.

Le troisième chapitre met l'accent sur l'évolution historique des entreprises économiques en Algérie et leurs contributions à la mise en œuvre des politiques d'emploi. Le dernier chapitre est une étude empirique sur un échantillon d'entreprises économiques dans le but d'évaluer l'efficacité du système DAIP ainsi que la politique CTA dans le processus d'intégration. La recherche a conclu que les deux systèmes sont moins efficaces car ils ne contribuent pas beaucoup à créer la majorité des emplois et le processus d'intégration est dû fondamentalement à la taille et l'activité de l'entreprise ainsi que son statut juridique.

**Mots-clés:** politique économique, politiques de l'emploi, législation du travail, entreprise économique, emploi et dispositifs de protection.

### Abstract:

This dissertation tries to evaluate the protection of the employment related systems during the period 2011-2015. To meet the challenge, the research is subdivided into four chapters. The two above chapters discuss the employment notion and the social protection as well as the social protection model applied in Algeria. We have also outlined the role of economic policy and labor legislation in laying the groundwork for social protection.

The third chapter stresses on the historical evolution of the economic institutions in Algeria and the extent to which they contribute in the employment policies' implementation. The last chapter conducts an empirical study on a sample of economic institutions in an attempt to assess the effectiveness of DAIP system and CTA policy in the integration process. The research concluded that both systems are less efficient as they do not contribute much in creating the majority of the jobs and the possibility of the integration process is due fundamentally to the size and the activity of the enterprise as well as its legal status.

**Keywords:** Economic Policy, Employment Policies, Labor Legislation, Economic Enterprise, Employment and Protection Devices.