

## تقييم الانسجام الداخلي و الخارجي لسياسة التشغيل في الجزائر مع التركيز على سياسة التعليم العالي و سياسة التجارة الخارجية

### ملخص:

تعتبر سياسة ترقية التشغيل و مكافحة البطالة التي انطلق العمل بها في الجزائر منذ سنة 2008 بداية إصلاح جديد على مستوى قطاع التشغيل، تجسد من خلال مخطط عمل يضم سبعة محاور رئيسية. و تظهر مميزات هذا الإصلاح من خلال الأهداف المرجوة المعلن عنها من طرف الوزارة المكلفة بالعمل، التشغيل و الضمان الاجتماعي. والتي تعبر عن التوجه الجديد للدولة الذي ركزت فيه اهتمامها على ضرورة تكريس العمل المنتج من خلال معالجة مشكلة البطالة بمقاربة اقتصادية. و عليه فإننا نهدف من خلال هذا المقال إلى تبيان فيما إذا كانت سياسة التشغيل منسجمة داخليا بوسائلها و أهدافها، و منسجمة خارجيا مع سياستي التعليم العالي و التجارة الخارجية بالقدر الذي يضمن تحقيقها

د- سايبى صندرة

أ. عطية مفيدة

كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير  
جامعة قسنطينة 2

### مقدمة:

منذ سنة 2008 و الجزائر تتبع سياسة عمومية للتشغيل تحاول من خلالها التقليل من وطأة البطالة على الفئات المتضررة منها خاصة منهم الشباب الحاملين للشهادات العليا . و بناء على ذلك تم معاينة سوق العمل و التحري عن نقاط القوة فيها و نقاط الضعف ، و بناء عليها سطرت السلطات المكلفة بالتشغيل جملة من الأهداف منها معالجة البطالة بمقاربة اقتصادية ، تكييف شعب و تخصصات التكوين مع متطلبات سوق العمل ، تنمية روح المقاومية... الخ . و على اعتبار أن سياسة التشغيل هي عبارة عن سياسة عمومية فان تقييمها يخضع لجملة من المعايير تتمثل في : الملاءمة، الانسجام ، الفعالية ، الكفاءة و الآثار . و عليه فان دراستنا تقتصر

### Abstract:

The employment's promotion political and combat unemployment, which was began work in Algeria since 2008 represents the beginning of a new policy reform at the level of the employment sector, concretized by an action plan includes seven major axes. The characteristics of this reform appeared in the desired objectives announced by the ministry of the work and employment and social security. That reflects the new direction of the state focused on the necessity of dedication of the work product by solving the problem of unemployment with an economic approach. Thus, we aim of this article to demonstrate if this policy of unemployment is internally consistent with its means and goals, and externally consistent with the policy of Higher Education and Foreign Trade, to the level that ensures the achievement of the objectives.

على تقييم درجة انسجام السياسة العمومية للتشغيل في الجزائر خلال الفترة (2008-2012) سواء داخليا أم خارجيا مع التركيز في تحليل الانسجام الخارجي على سياسة التعليم العالي و سياسة التجارة الخارجية. وعلى هذا الأساس سنحاول من خلال هذه الورقة البحثية الإجابة عن الإشكالية الرئيسية التالية :

### ما مدى انسجام سياسة التشغيل المتبناة في الجزائر منذ سنة 2008 داخليا و خارجيا؟

إن الإجابة عن هذا التساؤل تجعلنا نتبنى فرضية أساسية تكمن في أن سياسة التشغيل تفتقد للانسجام مع قطاعات مختلفة، و تأكيد أو نفي هذه الفرضية يستدعي تحديد مفهوم تقييم السياسات العمومية، و كذا تحديد معايير تقييم السياسات العمومية، و إبراز أهداف سياسة التشغيل في الجزائر، و تقييم انسجام سياسة التشغيل داخليا و خارجيا، و يتم ذلك كما يلي.

#### أولا : مفهوم تقييم السياسات العمومية

يقصد بتقييم سياسة عمومية معينة المقارنة بين نتائج تطبيق هذه السياسة من حيث الوسائل المستخدمة في تطبيقها سواء كانت قانونية، إدارية، أو مالية مع الأهداف المقررة و المسطرة في البداية. و تتميز عملية تقييم السياسات العمومية بوظيفة تفنيدية و رقابية على ما يجب أن تتوصل إليه السياسة العمومية من نتائج مقررة، و لا يقتصر هدف التقييم على المراجعة البسيطة لمدى احترام تطبيقها للقواعد الإدارية و التقنية فقط، بل يهدف بالدرجة الأولى إلى الوصول إلى حكم مشترك على مدى فعالية هذه السياسة.<sup>1</sup> في الواقع إن عملية تقييم السياسات العمومية لا تقتصر على القيام بوصف الموارد المستخدمة و الانجازات المحققة فقط، و إنما تتطلب كذلك القيام بما يلي:<sup>2</sup>

التعريف و بدقة للسياسة العمومية محل التقييم من خلال تبيان مختلف الإجراءات التي من شأنها المساعدة على تحقيق الأهداف الاقتصادية و الاجتماعية؛

تحديد الأهداف النهائية لهذه السياسة، و كذلك الأهداف الوسيطة إذا استدعت الضرورة لذلك؛

تحديد المؤشرات المعتمدة في قياس درجة أو مستوى تحقيق الأهداف و بدقة؛

إتباع منهجية علمية في عملية التقييم ؛

اختيار الأشخاص الفاعلين المخولين بعملية التقييم.

توجد عدة أنواع لتقييم السياسات العمومية، و التي تختلف باختلاف المعيار المستخدم في التصنيف. فحسب معيار الزمن نميز بين التقييم التمهيدي الذي يكون قبل تنفيذ السياسة العمومية ، التقييم المرافق لتنفيذ السياسة العمومية و التقييم البعدي و هو يأتي مباشرة بعد انتهاء تنفيذ السياسة العمومية بغرض معرفة عوامل النجاح و الفشل و استخلاص الدروس و التوصيات . و حسب معيار أسلوب التقييم فإننا نميز بين التقييم الداخلي و التقييم

الخارجي، فهذا الأخير يتولى القيام به خبراء لا ينتمون إلى الجهة العمومية التي ترغب في تقييم سياساتها، أما التقييم الداخلي فيتم فيه تكليف قسم معين من الأقسام التي تتولى تنفيذ السياسة العمومية.

أما عن طرق تقييم السياسات العمومية ، فإننا نميز بين طريقتين للتقييم و هما : التقييم الكمي و الذي يتم باستخدام جملة من المعايير و المؤشرات و تحليلها ثم استخراج الآثار الناجمة عن السياسة العمومية عن طريق مقارنة نتائجها بالأهداف المسطرة بداية . أما الطريقة الثانية فتتمثل في التقييم الكيفي الذي يستند إلى ثلاث أدوات أساسية و هي: التقصي، المقابلة و الأعمال الجماعية.

#### ثانيا : معايير تقييم السياسات العمومية

تستند عملية تقييم السياسات العمومية على معرفة مدى مطابقة نتائج تنفيذ السياسة لمجموعة من

المعايير الأساسية. كما أن معرفة هذه الأخيرة يتطلب تحديد و قياس جملة من المؤشرات ذات الصلة

بموضوع السياسة العمومية محل التقييم، مما يسهل دراستها و تحليلها ومعرفة آثارها.

#### (1)الملاءمة ( Pertinence )

عادة ما يتم وضع السياسات العمومية بناء على مشكلة أو حاجة اجتماعية معينة و التي ترى السلطات العمومية أنها تستدعي التدخل لحلها. و حتى نتمكن من القول بان هذه السياسة العمومية هي سياسة ملائمة، يجب أن تتلاءم أهداف هذه الأخيرة مع طبيعة المشاكل أو الاحتياجات التي استدعت وضعها.<sup>3</sup> و لمعرفة درجة الملاءمة يجب طرح الأسئلة التالية :<sup>4</sup>

ما مدى تطابق أهداف السياسة العمومية مع الاحتياجات الاجتماعية التي استدعت تدخل السلطات العمومية؟

هل أن دواعي تطبيق هذه السياسة مازالت موجودة؟

هل فعلا تعبر أهداف هذه السياسة العمومية عن أولويات الفئات المستهدفة منها؟

### الانسجام ( Coherence )

و يتحقق الانسجام في إطار تقييم السياسات العمومية بتحقيق شرطين أساسيين ، أولهما يتعلق بمدى انسجام أهداف السياسة العمومية مع بعضها البعض ، و كذلك درجة تكيفها مع الوسائل و الإمكانيات المستخدمة ، و هو ما يعرف بالانسجام الداخلي . أما الشرط الثاني فيتمثل في ضرورة وجود درجة معينة من الاتساق و الانسجام بين السياسة العمومية محل التقييم و السياسات العمومية الأخرى ، و هو ما يسمى بالانسجام الخارجي.<sup>5</sup>

و لمعرفة درجة انسجام سياسة عمومية معينة نطرح الأسئلة التالية:<sup>6</sup>

هل أن مختلف أهداف السياسة العمومية منسجمة مع بعضها البعض ؟

هل أن الوسائل القانونية ، البشرية و المالية المستخدمة مكيفة لتحقيق أهداف السياسة العمومية ؟

### (2) الفعالية ( Efficacité )

و يتعلق الأمر هنا بمعرفة فيما إذا كان تنفيذ السياسة العمومية و الوصول إلى الأهداف المرجوة منها قد تم في حدود الإمكانيات و الموارد المقررة لها.<sup>7</sup>

و لمعرفة درجة فعالية السياسة العمومية يجب الإجابة عن التساؤلات التالية:<sup>8</sup>

هل حققت السياسة العمومية أهدافها عند أحسن تكلفة ؟

هل يمكن التوصل إلى نتائج أفضل باستخدام نفس الموارد ؟

### الكفاءة ( Efficience )

و يتمثل تقييم كفاءة السياسة العمومية في معرفة مدى تطابق الأهداف المرجوة منها ( النتائج المنتظرة المحددة في البداية ) مع النتائج المحصل عليها من جراء تنفيذها.<sup>9</sup> و يتم تقييم الكفاءة بطرح الأسئلة التالية:<sup>10</sup>

هل تم التوصل إلى الأهداف المرجوة من السياسة العمومية ؟

هل أن الوسائل المستخدمة أدت إلى تحقيق النتائج المنتظرة ؟

هل يمكن التوصل إلى تحقيق هذه النتائج باستخدام وسائل أخرى؟

الآثار ( Impacts )

و نعني بآثار السياسة العمومية تقييم الآثار الكلية الناتجة عن تنفيذ السياسة العمومية سواء كانت منتظرة أو غير منتظرة ، مرغوبة كانت أم غير مرغوبة . و ذلك بالإجابة عن التساؤل التالي: هل أن الآثار الناجمة عن السياسة العمومية هي آثار مرضية للفئات المستهدفة منها؟<sup>11</sup> و عليه فان دراستنا تقتصر على تقييم الانسجام؛ أي تقييم الانسجام الداخلي و الخارجي لسياسة التشغيل في الجزائر خلال الفترة (2008-2012).

ثالثا : أهداف سياسة التشغيل في الجزائر

يعتبر المخطط الوطني لترقية التشغيل و مكافحة البطالة الذي شرع في تنفيذه بداية من 01 جوان 2008 أساس السياسة الوطنية لترقية التشغيل، و يكرس رؤية الحكومة فيما يخص إشكالية التشغيل و محاربة البطالة. هذه الرؤية تتميز عن المقاربات المعتمدة سابقا، كونها تأخذ بعين الاعتبار كلا من الجوانب الكلية والجزئية في نفس الوقت من خلال الاهتمام بمختلف العوامل المؤثرة في التشغيل، و كذا مساهمة الفاعلين والشركاء في هذا المجال. كما تسعى الحكومة من خلال هذه المقاربة إلى تكوين مرفق عمومي ناجح للتشغيل، بالإضافة إلى ضرورة العمل على التنسيق ما بين القطاعات من أجل تنشيط سوق العمل ، تعزيز إحداث مناصب العمل و تفعيل الوساطة.<sup>12</sup> إن الأهداف المرجوة من السياسة الوطنية لترقية التشغيل و محاربة البطالة متعددة، وتهدف لاسيما إلى:<sup>13</sup>

محاربة البطالة بمقاربة اقتصادية؛

ترقية اليد العاملة المؤهلة على المدى المتوسط و القصي؛

تنمية روح المبادرة المقاولية ؛

تكييف الشعب و تخصصات التكوين حسب احتياجات سوق العمل؛

تحسين و توطيد الوساطة في سوق العمل؛

دعم الاستثمار الإنتاجي المولد لمناصب العمل؛

إنشاء هيئات تنسيقية ما بين القطاعات؛

عصرنة آليات المتابعة و المراقبة و التقييم؛

تدعيم ترقية تشغيل الشباب و تحسين نسبة التوظيف بعد فترة الإدماج ؛

خفض نسبة البطالة إلى اقل من 10% في أفق 2009-2010، و اقل من 9% خلال الفترة الممتدة من 2011 - 2013؛

بذل جهود اكبر لخلق 2 مليون منصب شغل في البرنامج الرئاسي لآفاق 2009 تتوزع بالكيفية التالية:<sup>14</sup>

مليون منصب شغل بواسطة المتعاملين الاقتصاديين و الوظيف العمومي؛  
مليون منصب شغل معادل من خلال برامج تتطلب التشغيل المكثف لليد العاملة.  
بالإضافة إلى الأهداف سالفة الذكر، تسعى الحكومة من خلال مخطط العمل لترقية التشغيل و مكافحة البطالة أيضا إلى خلق مناصب عمل بمتوسط سنوي 452.585 منصب شغل خلال الفترة 2009-2013، منها المناصب المستحدثة في إطار تشجيع الاستثمار بمعدل سنوي : 267.000 منصب عمل.<sup>15</sup>

كما تهدف إلى تحسين معدل التوظيف في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) برفع نسبة التثبيت من 12% إلى 33% بما يسمح بداية من سنة 2009 بتوفير 130.000 منصب عمل دائم سنويا في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني ، و 60.000 منصب عمل مباشر و دائم سنويا من خلال الأجهزة الداعمة لخلق الأنشطة ، أي ما يعادل 190.000 منصب عمل دائم سنويا.<sup>16</sup>

و تجدر الإشارة إلى أن بلوغ الأهداف المسطرة من خلال مخطط العمل المتعلق بخلق مناصب الشغل ومحاربة البطالة يتطلب المحافظة على متوسط معدل نمو سنوي خارج المحروقات في حدود 6% خلال 2014 . و في هذا الشأن، فإن النمو الاقتصادي سيستمر في الاعتماد على قطاعات تستقطب أكبر عدد من اليد العاملة كقطاع البناء و الأشغال العمومية، و قطاع الخدمات و قطاع الفلاحة. كما أن تنفيذ برنامج إعادة الاعتبار وتطوير وسيلة الإنتاج الصناعي الوطني من شأنه أن يسمح بتوسيع مساهمة القطاع الصناعي في النمو الاقتصادي و خلق مناصب العمل و بصفة معتبرة.

و أخيرا، تجدر الإشارة، إلى أن مواصلة الإصلاحات التي تمت مباشرتها من قبل القطاعات الرئيسية، وأهمية برامجها التنموية خلال الفترة الممتدة من 2010 إلى 2014 ، واستعمال نظام المحاسن الممنوحة للاستثمارات باعتبارها دعائم تحفيزية لتوجيه رؤوس الأموال نحو المشاريع التي تستقطب أكبر عدد من اليد العاملة والإجراءات شبه الجبائية المتخذة لفائدة المؤسسات التي تقوم بالتوظيف، كل هذا بهدف إنشاء 3.000.000 منصب شغل<sup>17</sup>، و ذلك كما يلي:<sup>18</sup>  
متوسط استحداث سنوي لمناصب العمل قدره 100.000 منصب عمل سنويا في إطار أجهزة دعم استحداث المنشآت الميسرة من قبل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) و الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)؛ تنصيب 300.000 طالب عمل سنويا في إطار جهاز دعم

الإدماج المهني (DAIP)؛ التصيب الكلاسيكي من خلال الوكالة الوطنية للتشغيل 200.000 منصب عمل/ سنة.

#### رابعا : تقييم انسجام سياسة التشغيل داخليا وخارجيا

يقصد بالانسجام هنا ضرورة تكامل وتنسيق السياسات من خلال زيادة التفاعل ما بين المؤسسات والسياسات من أجل تحقيق نتائج أفضل على صعيد سوق العمل . فسياسات سوق العمل النشطة مثل خطط التدريب والبحث عن عمل قد لا تكون فعالة بوجود سياسات غير نشطة مثل المنح السخية للبطالة والتعويضات عن الفصل والأحكام الصارمة في مجال الأمن الوظيفي . كما أن اقتران عدم المرونة في الأجور بمعدلات ضرائب مرتفعة على المؤسسات قد يؤدي إلى نتائج سلبية على التشغيل . ويدل النجاح النسبي لبعض دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية إلى أنه من غير الضروري التضحية بأهداف التوزيع العادل للدخل من أجل تحقيق نتائج أفضل في سوق العمل ، حيث يمكن الدمج ما بين المرونة في الأجور، وتقديم المنح للعاطلين عن عمل ، وتوفير الأمن الوظيفي للعاملين شريطة إتباع برامج وسياسات تشغيل فاعلة . وتفيد التجارب الدولية بشكل عام أنه لا وجود لبرنامج أو مجموعة من البرامج الناجحة أفضل من غيرها في المطلق . ولا يلغي ذلك وجود آثار إيجابية لبعض البرامج مثل برامج التدريب والمساعدة في التوظيف. لكن يتعين أن تقاس هذه الآثار على أساس كلفتها وتحقيقها للأهداف المرسومة.<sup>19</sup>

و سنحاول فيما يلي تقييم درجة الانسجام و التنسيق بين الجهات الفاعلة في تنفيذ سياسة التشغيل ( الانسجام الداخلي ) ، و كذلك درجة التنسيق بين سياسة التشغيل و السياسات الأخرى ذات العلاقة الوثيقة بها ( الانسجام الخارجي).

#### الانسجام الداخلي

من أجل تقييم الانسجام الداخلي يمكن الاستعانة بثلاث مؤشرات مهمة تتمثل في : درجة ولوج المواطنين لخدمات أجهزة التشغيل المختلفة، درجة التنسيق بين مختلف الأجهزة التابعة للمرفق العمومي للتشغيل ومرونة التشريعات المنظمة لسوق العمل .

#### درجة ولوج المواطنين لخدمات أجهزة التشغيل المختلفة

يمكن هذا المؤشر من معرفة فيما إذا كانت الوسائل التنظيمية و البشرية الموضوعة في إطار هذه السياسة تتلاءم فعلا مع مستلزمات تطبيقها و تجسيدها على ارض الواقع. و نقصد بدرجة ولوج المواطنين لخدمات أجهزة التشغيل المختلفة، درجة تمكن المواطنين ( باحثين عن العمل ، عاملين، متريصين أو باحثين في مجال التشغيل ،... ) من الاستفادة من الخدمات التي توفرها هذه الأجهزة دون مشقة أو تحمل تكاليف إضافية مادية كانت أم معنوية. أو بمعنى آخر، هل أن الوسائل التنظيمية والبشرية كافية لتقديم أحسن خدمة للمواطنين أم أنها غير كافية ؟

تجدر الإشارة إلى أنه و بصدر المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008 المتضمن إنشاء جهاز المساعدة على الإدماج المهني الذي يخضع تسييره، متابعته و تقييمه للوكالة الوطنية للتشغيل بالتعاون مع مديرية التشغيل للولاية، و الذي اعتبر من بين ملامح السياسة الجديدة في مجال التشغيل، تم وضع مجموعة من الإجراءات الرامية إلى استكمال الإصلاحات التي انطلقت سنة 2006 المتعلقة بإصلاح الوكالة الوطنية للتشغيل، و التي تتمثل في النقاط الأساسية التالية:<sup>20</sup>

برنامج توظيف يستمر إلى نهاية سنة 2008، قصد تحسين نسبة التأطير لتنتقل من 749 بطلان لعون واحد حاليا إلى 542 بطلان لعون واحد في سنة 2009؛

. برنامج تكوين يستهدف أكثر من 1000 إطار وعون؛

. برنامج تحديث الوكالات الموجودة و شبكة الوكالات بفتح وكالات جديدة؛

. برنامج عصرنه بواسطة وضع شبكة الانترنت .

بالإضافة إلى ذلك تقرر إعادة تأهيل مديريات التشغيل الولائية:<sup>21</sup>

تحسين التأطير البشري، و تكوين وإعادة تأهيل الموظفين، التدعيم بالوسائل المادية لاسيما بتجهيزات الإعلام الآلي، و وضع شبكة اتصال داخلي؛ توسيع فروع التشغيل على مستوى الدوائر والبلديات والأماكن المحرومة (الشباك الوحيد)؛ تزويدها بالتجهيزات الملائمة والعملية .

كل هذه الإجراءات من شأنها تحسين درجة ولوج المواطنين لخدمات الوكالة الوطنية للتشغيل وكذلك مديرية التشغيل . غير أن الملاحظ في هذا الأمر ، أن عملية الإصلاح و إعادة الهيكلة لم تشمل أجهزة التشغيل الأخرى بما فيها الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر و كذلك وكالة التنمية الاجتماعية من خلال مديريات النشاطات الاجتماعية، على الرغم من أهمية هذه الأجهزة وحاجتها إلى إعادة التنظيم؛ حيث نجد أن لهذه الأجهزة مديرية عامة واحدة على مستوى كل ولاية وعدم وجود وكالات أو فروع محلية كما هو الحال بالنسبة للوكالة الوطنية للتشغيل، و هو ما يجعل نسبة التأطير فيها ضعيفة مما يؤدي إلى رداءة الخدمة المقدمة بالإضافة إلى نشوء بعض التوترات الناجمة عن الضغط الكبير على هذه الأجهزة خاصة في أيام الاستقبال .

#### درجة التنسيق بين مختلف الأجهزة التابعة للمرفق العمومي للتشغيل:

كنا قد اشرنا في عند التطرق إلى مختلف الأجهزة المتعلقة بالتشغيل بأنها لا تنتمي كلها إلى الوزارة المكلفة بالعمل ، التشغيل والضمان الاجتماعي و إنما هناك أجهزة تنتمي إلى وزارات أخرى و هو ما يطرح قضية التنسيق .

إن هذه الأجهزة كلها تتمتع بالاستقلالية المالية و الشخصية المعنوية و بالتالي فكل منها تقوم بصلاحياتها و مهامها بصورة مستقلة عن الأخرى ، عدا في حالتين ، الأولى تتعلق في حالة قيام

الشباب المقاول بتغيير جهاز التشغيل الذي يدعمه ، ففي هذه الحالة فانه يطالب بالحصول على وثيقة تثبت انه لم يحصل بعد على الدعم المالي لإنشاء مشروعه . أما الحالة الثانية فتكون في حالة صدور قرارات جديدة أو قوانين تتعلق بالتشغيل ، سواء ما ارتبط منها بالعمل المأجور أو إنشاء المؤسسات ، فان الأمر هنا ينطبق على كل هذه الأجهزة .

من جهة أخرى إن السياسة الجديدة ، و على الرغم من التغييرات التي جاءت بها سنة 2008 ، إلا أن البرامج المسيرة من قبل وزارة التضامن و الأسرة وقضايا المرأة عن طريق وكالة التنمية الاجتماعية لم يمسه أي تغيير .

#### انسجام التشريعات المنظمة لسوق العمل

تشير منظمة العمل العربية في تقريرها الأول حول التشغيل و البطالة في الدول العربية لسنة 2008 أن الدول العربية تتدخل من خلال التشريعات والقوانين الخاصة بالتشغيل للأغراض الرئيسية التالية:<sup>22</sup> الوساطة في التشغيل سواء عن طريق مكاتب التشغيل التابعة للحكومة التي تتولى تحقيق التلاقي بين العرض والطلب بصورة مجانية، أو عن طريق مكاتب التشغيل الخاصة التي تتلقى عمولة عن كل عملية توظيف تحققها؛ تخطيط و توجيه التشغيل ، و الذي ظهر كنتيجة لانتشار الاقتصاد المخطط في الدول العربية؛ حيث استعملت الدولة سلطتها في التشريع لأغراض تخطيط استخدام اليد العاملة على المستوى الوطني ، و توجيه هذا الاستخدام وفقا لأهداف خططها التنموية؛ تقييد حرية العمل حيث جعل الاقتصاد المخطط الدول العربية تحد من حق الملكية و حرية العمل و تسخرها أو توظفها لخدمة المجتمع ككل. و قد شمل هذا التقييد كلا من العامل و صاحب العمل ( المستخدم ) على حد سواء .

ومن بين هذه القيود القانونية نذكر ما يلي:

إلزام جميع العمال الباحثين عن العمل بالتسجيل لدى مكاتب العمل و إلزام صاحب العمل بتشغيل العامل المرشح من قبل مكتب العمل؛ القيود القانونية التي أقرت الأولوية في التشغيل للمواطنين قبل غيرهم؛ إلزام صاحب العمل بتشغيل عدد من ذوي الاحتياجات الخاصة ( المعاقين ) في مؤسسته؛ حظر تشغيل العمال الشبان قبل أداءهم الخدمة العسكرية، أو تقييد عمل المواطنين لدى المؤسسات الأجنبية أو الدولية بقيود خاصة لاعتبارات أمنية خاصة؛ الالتزام بالحد الأدنى للسن ، و تقييد تشغيل المرأة بقيود تهدف إلى تمكينها من التوفيق بين العمل و وظيفتها .

غير أن الربع الأخير من القرن الماضي شهد عملية إعادة صياغة شاملة لعالمنا من النواحي السياسية، الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية، و التي كان لها انعكاسات مباشرة على العمل وعلاقاته وعلى سياسات تشغيل القوى العاملة و أطرها التشريعية و هياكل تنفيذها. كل ذلك أدى إلى تقلص دائرة العمل المأجور و ظهور أشكال أخرى للعمل ( العمل المؤقت أو محدد المدة ، العمل المستقل مثل العمل في المنزل أو العمل عن بعد ، العمل للحساب الخاص ، العمل من الباطن والعمل غير المنظم)



، بالإضافة إلى الارتفاع الكبير في معدلات البطالة . كل ذلك ألزم الدول على الاستجابة لمتطلبات هذه الظروف الجديدة من خلال مراجعة الأحكام القانونية و توسيع مظلة قانون العمل ليشمل أحكاما خاصة بالعاطلين عن العمل و خاصة منهم الوافدين الجدد إلى سوق العمل ، وبكيفية تدريبهم وتمكينهم من الحصول على فرصة للعمل ، بالإضافة إلى وضع إطار قانوني للعمل المستقل.<sup>23</sup>

و الجزائر على غرار الدول العربية التي انتهجت الاقتصاد المخطط ثم استجابت للتغيرات الطارئة في مختلف المجالات ، تسعى من خلال تدخلها عن طريق القوانين والتشريعات المتعلقة بالتشغيل إلى تنظيم سوق العمل و تأطير علاقاته على النحو الذي يضمن السير الجيد له . و بالتأمل في القوانين و المراسيم الصادرة في هذا المجال يتضح توجه الدولة نحو سياسة تهدف بالدرجة الأولى إلى توفير أكبر نسبة ممكنة من الشباب العاطلين عن العمل و تخصيص مناصب مالية و توزيعها عبر الولايات حسب الكثافة السكانية بغرض التقليل من البطالة.<sup>24</sup> حيث أن تدخل الدولة الجزائرية لتنظيم التشغيل من خلال جملة القوانين بغرض ضمان ما يلي :

القيام بدور الوساطة في سوق العمل و هو ما يبينه القانون 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتصويب العمال و مراقبة التشغيل و المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006 المتعلق بتحديد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل ، تنظيمها و سيرها .

تخطيط و توجيه التشغيل من خلال التشجيع على إنشاء النشاطات المنتجة التي يتم دعمها من طرف الوكالات الوطنية لدعم روح المقاومية، و هو ما نصت عليه الاتفاقية الدولية رقم (122) بشأن سياسة التشغيل ( 1961 ) المادة (1/1) «على كل دولة عضو أن تعلن وتتابع، كهدف أساسي، سياسة نشطة ترمي إلى تعزيز العمالة الكاملة المنتجة والمختارة بحرية، بغية تنشيط النمو الاقتصادي و التنمية، و رفع مستويات المعيشة، و تلبية المتطلبات من القوى العاملة، والتغلب على البطالة والبطالة الجزئية»<sup>25</sup>. كما توفر برنامجا للتكوين والتدريب المهني من خلال عقد تكوين / عمل الذي توفره الوكالة الوطنية للتشغيل من خلال جهاز المساعدة على الإدماج المهني ( المرسوم 08-126 )، و كذلك الدورات التكوينية التي تقدمها أجهزة دعم إنشاء المؤسسة ( الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الصندوق الوطني للتامين عن البطالة ) للمقاولين أصحاب المشاريع بالاتفاق مع مكتب العمل الدولي. أما فيما يخص الإحصاءات المتعلقة بالعمل فتتولى المديرية الولائية للتشغيل مهمة جمعها بالتنسيق مع الوكالة الوطنية للتشغيل و أجهزة التشغيل الأخرى و هو ما يوضحه المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006 المتعلق بتحديد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل في المادة 5، ليتم إرسالها فيما بعد إلى الوزارة المكلفة بالعمل التشغيل والضمان الاجتماعي ليتم تحليلها.

وضع جملة من القيود على التشغيل بما فيها فرض نسبة 1% من الوظائف لذوي الاحتياجات الخاصة (المعاقين) الذي نص عليه القانون المتعلق بترقية وحماية ذوي الاحتياجات الخاصة<sup>26</sup>، و إلزام المستخدمين بتوظيف طالبي العمل المسجلين فقط لدى الوكالة الوطنية للتشغيل و إلزام العاطلين عن العمل بتسجيل أنفسهم لدى الوكالة و هو ما يتضمنه القانون رقم 04-10 المتعلق بتتصيب العمال و مراقبة التشغيل في المواد رقم 17 ، 18 و 19. بالإضافة إلى منع توظيف الأشخاص الذين لم يؤديوا الخدمة العسكرية، و الذي يظهر جليا من خلال شروط قبول الملفات في مسابقات التوظيف خاصة في المرفق العمومي ، و كذلك الالتزام بالحد الأدنى للسنة عند التوظيف (16 سنة) ، وهو ما تناولته المادة 15 من القانون 90-11 المتعلق بتنظيم علاقات العمل .

و لكن ما مدى استجابة قانون العمل الجزائري للمستجدات التي طرأت على طبيعة التشغيل ؟ تظهر استجابة الجزائر للظروف الجديدة للتشغيل من خلال المرسوم الرئاسي رقم 03-300 المؤرخ في 14 سبتمبر 2003 المتعلق بدعم تشغيل الشباب من خلال تشجيع إحداث أنشطة إنتاج سلع و خدمات وتوسيعها من قبل الشباب ذوي المشاريع ، وكذلك المرسوم التنفيذي رقم 11-105 المؤرخ في 6 مارس 2011 المتعلق بوضع تدابير تتعلق بأجهزة إنشاء النشاطات ( تخفيض المساهمة الشخصية تمديد آجال تسديد القروض )، هذا من جهة، و المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 افريل 2008 المتعلق بإنشاء جهاز المساعدة على الإدماج المهني، من جهة أخرى؛ و الذي يهدف بالدرجة الأولى إلى إدماج طالبي العمل لأول مرة سواء من خريجي الجامعات و معاهد التكوين، أو العاطلين عن العمل الذين لا يملكون أي مؤهلات مهنية.

و تجدر الإشارة في هذا السياق إلى أن ملاءمة القوانين و تشريعات العمل للظروف و المستجدات أمر مهم جدا لضمان تناغم سياسات التشغيل مع الواقع الذي يفرضه سوق العمل من خصائص متجددة بتجدد الظروف الاقتصادية، الاجتماعية وحتى لسببسية، إلا أن هنالك عنصرا آخر لا يقل أهمية عن ذلك؛ ألا و هو درجة المرونة في تطبيق هذه القوانين؛ حيث تعتبر هذه الأخيرة من بين الأمور التي تؤثر على مستوى التشغيل سواء بالسلب أو الإيجاب؛ حيث أن جمود قوانين سوق العمل يؤدي إلى صعوبة انتقال العمال بين الشركات والصناعات، كما أن قواعد التوظيف المتسمة بالصرامة تحد من قدرة المؤسسات على الاستجابة بصورة ملائمة لصدمات الطلب و الإنتاجية.<sup>27</sup>

غير أن الملاحظ في القوانين و تشريعات التشغيل في الجزائر هو تميزها بدرجة كبيرة من الجمود ، حيث أن عدم مرونة لوائح العمل و تعقيدها الإدارية تتناقض مع أهداف الدولة وتطلعاتها في هذا المجال، فمثلا طول إجراءات التوظيف و مستلزماتها خاصة مع إلزامية المرور على الوكالة الوطنية للتشغيل عند أي توظيف ترغب به المؤسسة المستخدمة، يفتح المجال أمام هذه الأخيرة للتحايل من خلال تأسيس أعمالها بصورة غير نظامية مما يؤدي بدوره إلى توسع القطاع غير الرسمي<sup>28</sup> الذي يوفر

مناصب عمل تتميز بدرجة كبيرة من المرونة؛ حيث أن العلاقة التنظيمية بين العامل و صاحب العمل غير مستقرة وغير منظمة، و أن عقود العمل بدورها تكون غير ثابتة أو غير محررة أو غير موجودة أصلا في الكثير من الأحيان.<sup>29</sup>

#### الانسجام الخارجي :

يرتبط الانسجام الخارجي بالنسبة لسياسة التشغيل بمعرفة التأثير المتبادل لهذه الأخيرة و السياسات الأخرى ذات العلاقة الوطيدة بها. و التي سنحاول التطرق إليها من خلال دراسة مدى انسجام سياسة التشغيل مع نوعين من السياسات التي تعتبر أكثر ارتباطا و تأثيرا على التشغيل في الجزائر، و هما سياسة التعليم، التكوين والتعليم العالي، من جهة؛ باعتبارها النواة الأولى لسوق العمل و التي تساهم في تكوين اليد العاملة الوافدة إليها ، و سياسة التجارة الخارجية من جهة أخرى، و التي تعتبر من بين الركائز الأساسية في برامج التنمية المنتهجة في الجزائر خلال فترة الدراسة ، نظرا للتحديات التي تفرضها من خلال عقد الشراكة الأوروجزائرية، و الرغبة في الانضمام إلى المنظمة العالمية للتجارة . غير أن تركيز دراستنا على هاتين السياستين لا ينفي وجود ارتباط بين سياسة التشغيل و السياسات الأخرى مثل: سياسة الصناعة، سياسة الفلاحة، سياسة النقل، وغيرها من السياسات الأخرى؛ فكلها مجالات تتطلب يدا عاملة تسيروها و تنشط فيها و ترميها.

#### الانسجام مع سياسة التعليم العالي :

يمكن دراسة الانسجام بين سياسة التشغيل و سياسة التعليم، التكوين والتعليم العالي من خلال دراسة التأثير المتبادل لكلا السياستين على السياسة الأخرى. فبالنسبة لسياسة التعليم، التكوين والتعليم العالي، فإن تأثيرها على سياسة التشغيل يظهر من خلال عنصرين أساسيين، يتعلق الأول بمدى مواكبة مخرجات التعليم والتكوين لاحتياجات سوق العمل و كذلك درجة تكيف الشعب والتخصصات معها، أما الثاني فيرتبط بدرجة تأهيل و كفاءة اليد العاملة. فعند الحديث عن مدى مواكبة مخرجات التكوين و التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل نجد أن هذا النوع من الانسجام غير محقق بدليل أن حجم طلبات العمل الجديدة من طرف الشباب الذي أنهى تكوينه أو الذي لفضته المدرسة مبكراً في تزايد مستمر ، حيث تنمو وتيرة السكان النشطين بنسبة مرتفعة تقدر ب 3,2% سنوياً، أي ما يفوق 300.000 طالب عمل جديد سنوياً، مقارنة بضعف النمو الاقتصادي الذي يرجع في الأساس إلى تراجع القطاع العمومي عن تمويل الاستثمارات، وإنجاز المشاريع المنشئة لمناصب العمل المستقرة والدائمة، واستمرار التوجه نحو المزيد من تحويل المؤسسات العمومية إلى القطاع الخاص، و التقليل من عدد العمال إما بسبب الغلق، أو بسبب مواجهة الأزمات التجارية والمالية، نتيجة المنافسة الحادة للشركات والمنتجات الأجنبية؛ وذلك على عكس الفترات السابقة التي كانت فيها العلاقة بين التعليم والعمل علاقة آلية بحيث يتم إدماج جميع المتخرجين الجدد

من نظام التعليم والتكوين في مختلف القطاعات الاقتصادية و على الأخص القطاع العام أين كانت معايير التوظيف خاضعة لمنطق الاقتصاد الموجه.<sup>30</sup>

كما يرجع السبب في ذلك إلى ضعف تخطيط القوى العاملة مما يعني سوءا في تقدير الأعداد المطلوبة من اليد العاملة في مختلف المجالات و القدر المتوفر منها في المجتمع<sup>31</sup>، الأمر الذي أدى إلى عجز في بعض التخصصات مقابل فائض في تخصصات أخرى . و يرجع قصور تخطيط القوى العاملة في الجزائر إلى عدة عوامل منها:<sup>32</sup>

نقص و عدم توفر البيانات و الدراسات الإحصائية و التي غالبا ما تكون متناقضة مع الواقع؛ عدم وجود أجهزة تقوم بالربط و التنسيق بين السياسة العمومية للتشغيل و سياسات التعليم والتكوين؛ عدم وجود أجهزة خاصة تقوم بقياس الكفاءات الإنتاجية و معدلات العمل التي يمكن من خلالها تحديد حجم العمالة الزائدة أي البطالة المقنعة.

و بالرجوع إلى مشكلة ضعف كفاءة وتأهيل اليد العاملة، فإنه يمكن ربطها في الأساس بعدم فعالية نظام التعليم والتكوين و الذي غالبا ما يكون سببه أحد العوامل التالية:

إهمال أو كسل الطالب في معظم سنوات الدراسة؛ عدم قناعة الطالب باختصاصه أو بنتيجة و جدوى تعليمه؛ عدم هضم المناهج التعليمية لأمر عدة؛ قصور السياسة التعليمية لأسباب منها: عدم ملائمة برامج التعليم ومناهجه أو قلة كفاءة الكوادر التدريسية والتدريبية .

في الجزائر يقودنا الحديث عن قصور سياسة التعليم إلى الحديث عن النسبة المرتفعة للرسوب و التسرب الجامعي، حيث يؤدي الرسوب إلى تأخر تخرج المتعلمين إلى سوق العمل أما التسرب فيؤدي إلى انخفاض المستوى التعليمي للسكان و بالتالي قوة العمل و ما ينجر عن ذلك من نقص في الكفاءات والمهارات ، و تبين الإحصائيات لسنة 2002 بان نسبة مقاطعة التمدريس تمس 31.8% من الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 6 و 24 سنة ، و يمثل عدد المتسربين في المناطق الريفية ضعف التسرب في المناطق الحضرية ، كما أن التسرب في أوساط الفتيات يعادل ضعف التسرب عند الذكور لدى الفئة ما بين 6 إلى 15 سنة .

كما يمكن إرجاع القصور في السياسة التعليمية أيضا إلى سياسة التعليم العالي التي بالرغم من كونها شملت العديد من الإصلاحات أهمها انتهاج نظام ل.م.د سنة 2004 بهدف تقديم تكوين نوعي لضمان إدماج مهني أحسن، وكذلك تحقيق انفتاح الجامعة الجزائرية على العالم الخارجي، إلا أنه، وبالنظر إلى واقع الجامعة الجزائرية في الوقت الحالي بتطبيق هذا النظام، وبعد تخرج الدفعات الأولى، لا يوحي أبدا انه قد حقق الأهداف المرجوة منه ، بل بالعكس قد زاد الأمر سوءا<sup>33</sup>، و الدليل على ذلك ما يلي<sup>34</sup>

الإضرابات التي شلت جل الجامعات عند تطبيق هذا النظام؛ المستوى العلمي للطلبة الذي لم يتحسن إن لم يتدهور؛ أضف إلى ذلك تفضيل المؤسسات الباحثة عن عمال للشباب الحاملين لشهادات النظام

الكلاسيكي بدلا من الحاملين لشهادة نظام ل.م.د هذا من جهة، و قصر فترة تدريس المقاييس و التي تقل عن سداسي مما يعني ضعف الاستفادة من مضمونها عكس النظام الكلاسيكي الذي يتم فيه تدريس كل مقياس على طول السنة الدراسية .

وبتناول موضوع الانسجام من الجانب الآخر، بمعنى درجة انسجام سياسة التشغيل مع سياسة التعليم، التكوين و التعليم العالي ، فان ذلك يتطلب معرفة مدى قدرة سياسة التشغيل على توفير فرص العمل للوافدين الجدد لسوق العمل وفقا لمؤهلاتهم و كفاءاتهم ، و هنا تجدر الإشارة إلى طبيعة أجهزة التشغيل المعتمدة خلال الفترة التي تسبق تطبيق إستراتيجية ترقية التشغيل و مكافحة البطالة و المتمثلة في :

عقود ما قبل التشغيل؛الأنشطة ذات المنفعة العامة ذات الاستخدام المكثف لليد العاملة التي تتولى إدارتها وكالة التنمية الاجتماعية؛أجهزة دعم المشاريع المصغرة متمثلة في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة؛الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار و الصندوق الوطني للزكاة.

إن مناصب العمل الموفرة من خلال برنامج عقود ما قبل التشغيل الموجه في الأساس إلى الخريجين الجامعيين و التقنيين الساميين العاطلين عن العمل كوسيلة لتسهيل اندماجهم في سوق العمل بتوفير الخبرة اللازمة لمدة أقصاها سنة قابلة للتجديد، هي عبارة عن مناصب عمل مؤقتة و بأجور زهيدة لا تتناسب مع شهاداتهم . أما فيما يخص المشاريع المنشأة في إطار أجهزة دعم إنشاء المؤسسات، فإنها في الواقع تعاني من عراقيل عدة أهمها طول إجراءات قبول الملفات و صعوبة الحصول على التمويل من طرف البنوك ، بالإضافة إلى تعثر بعض المشاريع نتيجة لغياب المتابعة و صعوبة تسديد القروض وفوائدها في الآجال المحددة لها . كل ذلك جعل من مساهمة هذه الأجهزة تكون غير كافية للدرجة التي يمكن أن نقول عندها أن سياسة التشغيل قد نجحت في تحقيق الانسجام بين مناصب العمل المفتوحة والشباب الحاملين للشهادات العليا.

#### الانسجام مع سياسة التجارة الخارجية

تحاول الاندماج في الاقتصاد العالمي بانتهاجها لاقتصاد السوق و ما يتطلبه من ضرورة تحرير المبادلات التجارية ، أضف إلى ذلك رغبتها في الانضمام إلى المنظمة العالمية للتجارة و عقدها لاتفاقية الشراكة الأوروبية التي دخلت حيز التنفيذ بداية من سبتمبر 2005 . كل ذلك يطرح التساؤلات حول إمكانية صمود الوحدات الإنتاجية المحلية أمام المنتجات الأجنبية التي تتميز بدرجة كبيرة من التنافسية من حيث الجودة و تكلفة الإنتاج المنخفضة ، هذا من جهة ، و كذلك حول طبيعة السلع التي يمكن للجزائر تصديرها خارج إطار المحروقات .

إن النتائج الأولية لعقد الشراكة الأوروبية تشير إلى أن الجزائر هي الطرف المتضرر من ذلك على اعتبار أنها في مرحلة انتقالية تحاول من خلالها إنشاء صناعات محلية متنوعة من خلال دعمها إنشاء

المؤسسات الصغيرة ، الصغيرة والمتوسطة ، وفي نفس الوقت تفتح باب التبادل الخارجي أمام المنتجات الأجنبية بمصراعيه؛ و يظهر ذلك من خلال الزيادة المستمرة في الواردات مقابل الصادرات الجزائرية المحتشمة خارج المحروقات ، و هو ما يوضحه الجدول الموالي :

الجدول (1) : تطور الميزان التجاري الوطني للفترة 2005-2007 ( مليار دولار أمريكي )

2007	2006	2005	
27.631	21.456	20.04	الواردات
60.163	54.613	44.4	الصادرات
32.532	33.157	24.35	الميزان التجاري
1.31	1.06	0.907	الصادرات خارج المحروقات

Source : conseil national économique et social , rapport sur l'état économique et social de la nation 2011-2012 , Mai 2013 , p 93 .

إن المتأمل لبيانات الجدول أعلاه يجد أن الجزائر قد حققت ميزانا تجاريا موجبا خلال السنوات الثلاث الأولى من تطبيق الشراكة الاوروجزائرية، و لكن ذلك لا يعني بالضرورة أن الجزائر في وضعية اقتصادية مريحة ؛ حيث أن الواردات الجزائرية في ازدياد مستمر، إذ بلغت 27.631 مليار دولار أمريكي سنة 2007 بعدما كانت سنة 2005 تقدر ب 20.04 مليار دولار أمريكي، في حين أن الصادرات التي هي أيضا في ارتفاع مستمر، تبقى مرهونة بالدرجة الأولى بالمحروقات، فبينما يمثل المبلغ الإجمالي للصادرات 60.163 مليار دولار أمريكي سنة 2007، تمثل الصادرات خارج المحروقات مبلغا زهيدا جدا أي 1.31 مليار دولار أمريكي . و هذا ما يؤكد على عدم جاهزية الاقتصاد الوطني في الوقت الحالي على تقديم منتجات محلية متنوعة للتصدير، مما يعني أن مثل هذا النوع من الاتفاقيات لن يكون في صالحها . فقد سجلت ولاية قسنطينة لوجدها غلق 649 مؤسسة مدعمة من طرف الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب (ANSEJ) سنة 2013، و الذي يرجع مدير الوكالة السبب فيها إلى غزو المنتجات الصينية للأسواق المحلية و خلقها منافسة قوية مما اضطر مصالح الوكالة لتسديد تعويضات مالية للبنوك فاقت 700 مليون دج (39) . و في نفس السياق يشير المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي - في نفس التقرير سالف الذكر - بأنه تم تسجيل 38489 عملية شطب للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال السداسي الأول من سنة 2009 بسبب انقطاعها عن النشاط (40) . أما خلال السداسي الأول من سنة 2012 ، فقد تم شطب 2182 مؤسسة منها 1045 مؤسسة صغيرة و متوسطة تنشط في قطاع الخدمات أي ما نسبته 52.59% من إجمالي مؤسسات القطاع . و يضيف المجلس بأن نسبة إغلاق المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الذي يقدر ب 7.86% يبقى أكبر من معدل إنشائها و الذي يقدر ب 6.92%؛ ويرجع السبب في ذلك إلى كون

أغلبية المؤسسات المنشأة تنتمي لقطاع الخدمات التي تتميز بسرعة زوالها و حجمها الذي يبقى دون نمو ، إضافة إلى أن 96% من المؤسسات المنشأة هي عبارة عن مؤسسات صغيرة جدا (أقل من 10 عمال) ، و التي بسبب هيكل عملها، لا ترقى للانتقال إلى صنف المؤسسات المتوسطة . (41)

#### خاتمة

إن نجاح سياسة التشغيل في الجزائر تقتقد لنوع من الانسجام مع بعض القطاعات، و هو ما يؤكد الفرضية التي قمنا بتبنيها، لذ يتطلب الأمر مراجعة هذه السياسات حتى تكون منسجمة داخليا، و ذلك بتكيف الوسائل التي توفرها مع الأهداف التي تسعى إلى الوصول إليها. كما أن قضية الانسجام لا تقتصر على ذلك فحسب، و إنما تتعداه لضرورة توفر الانسجام الخارجي لها مع السياسات الأخرى، كسياسة التعليم العالي وسياسة التجارة الخارجية التي لاحظنا من خلال ما سبق أن هنالك مشكلا في الانسجام بينها. ولذلك ارتأينا تقديم الاقتراحات التالية :

تكييف الوسائل و الموارد الموضوعة تحت تصرف أجهزة التشغيل خاصة منها أجهزة دعم إنشاء المؤسسة على اعتبار أنها النواة الأولى لمعالجة البطالة بمقاربة اقتصادية؛ توفير تكوين تعليمي على مستوى الجامعة يسمح لجميع الطلبة بالاستفادة من تربية في مجال تخصصهم خلال مسارهم التعليمي عن طريق عقد اتفاقيات و شراكات مع القطاع الاقتصادي (المؤسسات أو الهيئات التي يمكن أن توظفهم في المستقبل)؛ و بالتالي نحقق هدفين معا؛ توفير الخبرة اللازمة للشباب مع اختصار الوقت الضائع للشباب في التشغيل المؤقت .

خلق نوع من التوافق بين سياسة التشغيل و سياسة التجارة الخارجية بما يسمح للمؤسسات المحلية بالاستمرار والتوسع، والتمكن من منافسة السلع الأجنبية في إطار الحرية الاقتصادية التي تفرضها الشراكة الأوروبية و شروط و مساعي الانضمام لمنظمة التجارة العالمية .

#### المراجع و الهوامش:

- 1 Jacques Fontanel, évaluation des politique publique, office des publications universitaire, Paris, 2005, p.79 .
- 2 Nicolas Fleury , Rapport sur l'évaluation des politiques “ retour sur l'expérience française et les conceptions syndicales ”, centre études et prospective groupe ALPHA , octobre 2011 , p.5 .
- 3 Conseil Scientifique de l'évaluation, petit guide, 1992 , p.8 , [www.evaluation.gouv.fr](http://www.evaluation.gouv.fr) , consulté le 07/09/2013.
- 4 Commissariat général du Plan , guide pour la preparation et la conduite d'évaluations regionales , Version 3, juin 2003 , p.11 .

- 5 Doris Nicklaus , Eléments de méthodologie pour l'élaboration d'indicateurs de suivi et d'évaluation des politiques publiques : le cas du Plan national santé environnement , Commissariat général au développement durable (CGDD) , p 26 , [www.ecologie.gouv.fr](http://www.ecologie.gouv.fr) , consulté le 07/09/2013.
- 6 Conseil Scientifique de l'évaluation , Op.Cit , p 8 .
- 7 Bruno Carlon ,Op.Cit , p.16 .
- 8 Commissariat général du Plan , Op.Cit , p.11 .
- 9 Bruno CARLON , l'évaluation des politiques publiques , TERRITORI , p.16 [http://www.resovilles.com/media/downloads/ateliers/eval\\_carlon300408.pdf](http://www.resovilles.com/media/downloads/ateliers/eval_carlon300408.pdf) , consulté le 10/02/2013 à 08:46.
- 10 Commissariat général du Plan , Op.Cit , p.11 .
- 11 Doris Nicklaus , Op.Cit , p.26 .
- 12 الطيب لوح ، ترقية الشغل و محاربة البطالة ، المجلة السداسية للمفتشية العامة للعمل ، العدد 24 ، ديسمبر 2010 ، ص 3 .
- 13 وزارة التشغيل و الضمان الاجتماعي ، معطيات حول التشغيل و البطالة في الجزائر ، [www.mtess.gov.dz](http://www.mtess.gov.dz) ، تاريخ الاطلاع : 2013/10/03 .
- 14 Ministère du Travail de l'Emploi et de la Sécurité Sociale , Stratégie de promotion de l'emploi et de lutte contre le chômage , Dossier de presse , Op.Cit , p 16 .
- 15 Ibid , p.15-16 .
- 16 الطيب لوح : وزير العمل التشغيل و الضمان الاجتماعي ، ترقية الشغل و محاربة البطالة ، مرجع سابق ، ص.3 .
- 17 مسعودي زكرياء ، مرجع سابق ، ص 27 .
- 18 سنوسي علي ، دراسة تحليلية لظاهرة البطالة في الجزائر : الأسباب و الحلول من خلال التطرق إلى التجارب الدولية ، إرجع للموقع الالكتروني : [http://www.arabsi.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1829:2013-02-06-08-30-57&catid=42:2012-02-25-14-11-51&Itemid=76](http://www.arabsi.org/index.php?option=com_content&view=article&id=1829:2013-02-06-08-30-57&catid=42:2012-02-25-14-11-51&Itemid=76), 07/10/2014.



19 Ministère du Travail de l'Emploi et de la Sécurité Sociale , Stratégie de promotion de l'emploi et de lutte contre le chômage , Op.Cit , p.5.

20 Ibid , p.5

21 منظمة العمل العربية ، التقرير العربي الأول حول التشغيل والبطالة في الدول العربية " نحو سياسات و آليات فاعلة " ، مرجع سابق ، ص.ص 383-386.

22 نفسه ، ص.387.

23 بخوش هشام ، الآليات القانونية والتنظيمية ، والبرامج المختلفة التي وضعت لتجسيد وتنفيذ سياسات التشغيل ، الملتقى الوطني حول : سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية ، جامعة محمد خيضر - بسكرة - ، 14/13 أبريل 2011 ، ص.170 .

24 منظمة العمل العربية ، التقرير العربي الأول حول التشغيل والبطالة في الدول العربية " نحو سياسات و آليات فاعلة " ، مرجع سابق ، ص.385.

25 بخوش هشام ، مرجع سابق ، ص.176 .

26 أحمية سليمان ، السياسة العامة في مجال التشغيل و مكافحة البطالة في الجزائر ، ملتقى علمي حول السياسات العامة و دورها في بناء الدولة و تنمية المجتمع، جامعة طاهر مولاي- سعيدة ، 26-27 أبريل 2009 ، ص.11 .

27 دحماني ادريوش ، بوطالب قويدر ، فعالية نظام التعليم والتكوين في الجزائر و انعكاسه على معدلات البطالة ، المؤتمر الدولي حول أزمة البطالة في الدولة العربية ، مصر ، 17-18 مارس 2008 ، ص 2 .

28 ماضي بلقاسم ، آمال خدامية ، أسباب مشكلة البطالة في الجزائر وتقييم سياسات علاجها ، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، 2011/09/20 ، ص 10 .

29 مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ( التجربة الجزائرية ) ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى ، الأردن ، 2009 ، ص.ص 259-260.

30 دحماني ادريوش ، بوطالب قويدر ، مرجع سابق ، ص.ص 13-14.

31 بثقة ليلي ، الإصلاحات الجامعية بين النظرية و واقع الممارسة " مشروع إصلاح التعليم العالي والبحث العلمي ل.م.د- نموذجا " ، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية ، جامعة المسيلة ، العدد 01 ، ديسمبر 2011 ، ص.ص 69.

32 نفسه ، ص 81 .

33 المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي ، تقرير حول آفاق الظرف الاقتصادي و الاجتماعي ، ديسمبر 2009 ، ص.17.

34 conseil national économique et social , rapport sur l'état économique et social de la nation 2011-2012 , Mai 2013 , Op.cit , pp.50-51 .

#### النصوص القانونية

. المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006 المتعلق بتحديد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل، تنظيمها و سيرها، الجريدة الرسمية العدد 09 .

. القانون 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بتنظيم علاقات العمل ، الجريدة الرسمية العدد 17 .

. المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصورة لا إرادية ، الجريدة الرسمية العدد 34 .

. المرسوم التنفيذي رقم 10-101 المؤرخ في 29 مارس 2010، الجريدة الرسمية العدد 21.

. المرسوم الرئاسي رقم 03-300 المؤرخ في 14 سبتمبر 2003، الجريدة الرسمية العدد 55.

. القانون رقم 06-21 المؤرخ 11 ديسمبر 2006 المتعلق بوضع التدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل ، الجريدة الرسمية العدد 80.

. المرسوم التنفيذي رقم 07-123 المؤرخ في 24 أبريل 2007 المتعلق بضبط شروط و كفاءات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتتصيب العمال و سحبه منها ، الجريدة الرسمية العدد 28