

التجربة الجزائرية فى مكافحة البطالة من خلال الصندوق الوطنى للتأمين عن البطالة الوحيد على المستوى العربى

الاستاذ / مدنى بن شهرة

استاذ الاقتصاد، عميد كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية

جامعة ابن خلدون تيارت

إن البطالة هى مسألة اقتصادية و لها آثار اقتصادية، وإن تجلياتها الاجتماعية ليست إنااتجا لهذه الآثار الاقتصادية، فالبطالة تؤدى إلى انخفاض الطلب الفعلى مما يؤدى إلى انخفاض فى العرض والنمو فى الاقتصاد الوطنى^(١) بكامله، ويمكن أن تكون البطالة هدر لقوة العمل المتاحة فى الاقتصاد الوطنى وبالتالي هدر لأحد عوامل الإنتاج سواء للدخل أو الثروة ومنه التأثير فى الاقتصاد الوطنى وتعتبر البطالة بمثابة رهان حقيقى أمام المجتمع ويجب إبعادها عن خفايا الإدارات وامتصاص أولى الخبرة وحدهم، وأن تكون موضوع دفع قوى و سياسى للغاية من أجل تمكين التعبير عن طروحات تعددية حول أسباب هذه الظاهرة و خصائصها و طرق تسييرها و المعالجة التى تتطلبها^(٢)، وأن البطالة مشكلة مركبة تتطلب التفكير فى حلها بشكل متكامل أى كجزء من عملية تنمية شاملة اقتصادية و اجتماعية للعمل على حلها أو التخفيف من حدتها بكل أبعادها.

إن ظاهرة البطالة فى الجزائر تعتبر مشكلة رئيسية و مؤشرا لضعف الأداء الاقتصادى داخل الدولة و يظهر هذا بشكل واضح فى الجهاز الإنتاجى^(٣)، إذ أن النتائج الضعيفة لجهاز الإنتاج الوطنى لم تسمح بإعطاء دفع إنشاء مناصب للشغل و لاحتى الاحتفاظ بالمستوى العام للشغل و أن انقطاع مشاركة القطاعات المنتجة و بالخصوص قطاع الصناعة و البناء و الأشغال العمومية فى إيجاد

فرص للعمل بعدما كانت هذه القطاعات المسلك الوحيد المن شئ لمناصب العمل، وأن ضعف نسبة نمو الاقتصاد الجزائرى بسبب انخفاض وتوقف الاستثمارات العمومية من سنة 1986 قد أثر بشكل سلبي على سوق العمل، ورغم أن هذه الظاهرة بدأت بشكل جلى فى الثمانينات إلا أنها لا تعد فى حقيقة الأمر ظاهرة حديثة نشأت بسبب ظروف طرأت على الاقتصاد الجزائرى، وإنما تمتد جذورها إلى سنوات طويلة سابقة وإن حالت عوامل معينة دون ظهورها، فقد كانت لقرارات تعيين الخريجين من المعاهد المتخصصة والإدارات تأثيره على تشجيع الإقبال على استكمال الدراسة حتى نهاية المرحلة الجامعية طالما أن هناك فرص عمل مضمونة بعد التخرج مما أدى إلى زيادة عدد خريجي الجامعات والمعاهد المتخصصة وخاصة أن هذه الدراسة لا تكلف شيئاً بتطبيق سياسة مجانية ودمقرطة التعليم، بينما فرص العمل الحقيقية فى القطاعات المنتجة لم تتوسع بالعدد الذى يستوعب تلك الأعداد المتزايدة من الخريجين، فالقطاع الصناعى فى ذلك الحين كان مازال فى مراحل نموه الأولى ولم يستطيع خلق مجالات جديدة للتوظيف بنفس معدل زيادة المتخرجين أما القطاع الزراعى فهو بحكم طبيعته ونوعية الأساليب الإنتاجية المستخدمة فيه لا يوفر عمالة حقيقية للأيدى العاملة المؤهلة، ومن ثم بدأ الخريجون يتدفقون على الوحدات الحكومية بشكل يتجاوز بطبيعة الحال احتياجاتها الفعلية، لذلك يمكن القول بأن البطالة لها جذور قبل الثمانينات.

إن تقلص الطلب الذى زاد من تفاقمه عرض إضافى متزايد قد ولد ضعفا كبيرا على سوق العمل وخاصة مع تطبيق سياسة الإصلاح الاقتصادى من برنامج التثبيت الاقتصادى وبرنامج التعديل الهيكلى، إذا كان برنامج التعديل الهيكلى قد وفق فى إعادة التوازن الاقتصادى الكلى والموازنة العامة إلا أن على صعيد التشغيل فإن الحالة العامة تدهورت نتيجة غياب الاستثمارات الجديدة من قبل المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة فى ظل تطبيق السياسة العامة وأهداف البرنامج مما دفع هذه المؤسسات إلى التسريح الجماعى للعمال إما نتيجة لإعادة هيكلة المؤسسات أو غلتها لعدم إيجاد مصادر التمويل، مما أدى إلى تفاقم البطالة وانتقلت

من نسبة 24 ٪ سنة 1994 لتصل إلى أكثر من 29 ٪ سنة 1997، حيث نجد أن مصدر البطالة تكمن فى 52 ٪ مصدرها القطاع العمومى و 48 ٪ من القطاع الخاص وإن البطالة المقدرة بحوالى 3,2 مليون شخص ، مست فئة الشباب بحيث أكثر من 80 ٪ من البطالين لا يتجاوز سنهم الثلاثين سنة و 75 ٪ منهم يتقدمون لأول مرة بطلبات العمل و مست كذلك خريجي الجامعات 80.000 جامعى سنة 1996 وأصبح الآن أكثر من 100.000 خريجي الجامعات والمعاهد كما أن إعادة الهيكلة زاد من تفاقم البطالة بحيث أكثر من 360.000 أجبر فقدوا مناصب عملهم أو وجهوا إلى البطالة التقنية بين 94-98. إن غياب الإنعاش الاقتصادى و غياب برنامج لدعم الشغل أدى إلى الطلب المتزايد عن العمل الذى يتراوح ما بين 250.000 إلى 300.000 طلب سنويا و(أنظر الجدول رقم 1).

يبين الفارق بين سياسة الشغل وسياسة البطالة بين 94 و 97. إن غياب سياسة واضحة للتشغيل أدى إلى تزايد العمل الموازى الغير رسمى وخاصة فى مجال النشاط التجارى و مما ساعد على هذه الوضعية التسرب المدرسى بين 400.000 إلى 600.000 تلميذ يغادرون المدرسة سنويا و هو ما يصعب من تكهن باستمراره أو من عدم استمراره و نتيجة لغياب سياسة توحى بالقضاء على البطالة من منظور السياسة العامة للاقتصاد الجزائرى ، رغم وجود محاولات لتوفير مناصب عمل مؤقتة واعتماد نظام التكفل والشبكة الاجتماعية و التضامن الوطنى كما أن البطالة لم ترحم حتى المرأة حيث نجد أنها أخذت حصتها من البطالة سنة 1992 كانت 125000 امرأة عاطلة عن العمل قفزت إلى عدد 478000 امرأة عاطلة سنة 1996 كما أن المرأة الماكثة بالبيت يصعب عليها الحصول على منصب عمل بحيث يمثلون خمس البطالين و أغلبهم موجودين فى المناطق الحضرية .

إن مختلف الدراسات التى قامت بها الهيئات الحكومية أو غير الحكومية بينت نتائج تطبيق سياسة التعديل الهيكلى فى هذا المجال و التى كانت كالتالى :

1- زيادة البطالة و خاصة لدى فئة الشباب (أنظر الجدول رقم 2).

2- ٤٥ ٪ من البطالين فقدوا مناصب عملهم نتيجة تطبيق هذه السياسة حيث 10 ٪ طردوا من العمل، 11 ٪ التقليل من العمالة، 11.4 ٪ نتيجة غلق المؤسسات 10.1 ٪ نتيجة لحل المؤسسات و البقية نتيجة الذهاب الإرادى .

3- استمرار زيادة البطالين لدى فئة الإناث و خاصة المرأة الماكثة فى البيت .

4- صعوبة إدماج طالبي العمل لأول مرة و هى أكبر نسبة من البطالين .

5- التهميش الاجتماعى لفئة كبيرة من المجتمع هى فئة الشباب .

زيادة مناصب العمل التعاقدية و الفصلية بالمقارنة بمناصب العمل الدائم وهذا يؤثر على السياسة العامة الاقتصادية.

إن عملية التعديل الهيكلى أدت إلى تدهور حالة الشغل مما زاد من حدة البطالة بسبب غياب الاستثمارات الجديدة سواء من جانب المؤسسات العمومية أو الخاصة إلى جانب التسريح الجماعى للأجراء الناجمة عن عمليات إعادة الهيكلة و حل المؤسسات، حيث انتقلت البطالة من 24 ٪ إلى 29 ٪ فى سنة 1997 أما فترة 1997-2000 فقد استقرت البطالة فى حدود 29.77 ٪ أى بمعدل زيادة سنوية قدرها ⁽⁴⁾ 3.25 ثم بعد ذلك الحلول المقترحة للحد من الظاهرة، إن الحكومة الجزائرية وضعت آليات للحد من تفاقم هذه الظاهرة سواء بالطرق التقليدية أو غير التقليدية .

1- الحلول الغير تقليدية لمشكلة البطالة فى الجزائر.

أولا : سياسة هجرة الأيدى العاملة الجزائرية

ارتبطت سياسة هجرة الأيدى العاملة فى الجزائر، بعوامل متعددة منها عوامل الفرد الداخلية وعوامل الجذب الخارجية وكذلك السياسات التنظيمية التى قامت بها الدولة وأيضا التطلعات الفردية بفرض حياة أفضل كل هذه العناصر وكان لها عظيم الأثر فى تشجيع الهجرة والانتقال من بلد إلى آخر. وقد شكلت الهجرة دائما عامل تخفيف من الضغوطات على الشغل مما أدى إلى تقليص البطالة وخلال الفترة ما بعد الاستقلال تجدر الإشارة إلى اتفاقيات سنة 1966 بين الجزائر وفرنسا والتي

سمحت للعديد من الجزائريين (562000 جزائري في سنة 1969 و 845000 في سنة 1973) بالهجرة وقد خصت اتفاقات التشغيل، التكوين، المبرمة مع الجمهورية الديمقراطية ألمانيا السابقة 5000 عامل⁽⁵⁾.

ولقد شجع الدولة على الهجرة ضرورة هامة هي مواجهة مشكلة البطالة في الجزائر، والضغطات التي تمارسها على الاقتصاد الوطني، لكن هل نجحت هذه السياسة في الحد من مشكلة البطالة في الجزائر؟

ثانياً: المخطط الوطني للتنمية الفلاحية والريفية:

لقد بدأت الدولة الاهتمام بالقطاع الزراعي مرة أخرى بعدما ساهم الزحف الحضري على الأراضي الزراعية بغرض السكن والطرق والمصانع وغيرها من المشروعات الأخرى في التهام مساحات كبيرة من هذه الأراضي الخصبة. وذلك بهدف توفير فرص عمل منتجة بالإضافة إلى إشباع الحاجات الأساسية من الغذاء ولقد وضعت الدولة استراتيجيات للتنمية الزراعية بهدف التوسع الزراعي رأسياً وأفقياً في مختلف الأنشطة الزراعية والريفية كثيفة العمالة وأيضاً الاهتمام بمشروعات الشباب الخرجين. فقد سجلت قطاع الفلاحة منذ بداية تطبيق المخطط الوطني للتنمية الفلاحية والريفية إنشاء 822187 منصب شغل⁽⁶⁾ كما أن أثر البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية على تنمية المستثمرات الفلاحية جد معبر على دور الدولة في دفع النشاطات الخاصة بالقطاع الخاص. وحسب وزير الفلاحة خلال مسألتها في شهر سبتمبر 2003، فإن كل دينار سلمته الدولة حقق دينارين في الاستثمار⁽⁷⁾

ثالثاً: برنامج لدعم الإنعاش الاقتصادي والعمل وتأثيراته المالية :

الأجل التصدي الصادر المتسع لمكافحة البطالة والتهميش ومعالجة الأوضاع المتردية للمجتمع والنهوض بالاقتصاد الوطني وجعله مسيراً مع الاقتصاد العالمي، ارتأى السيد رئيس الجمهورية إلى وضع برنامج خاص سمي ببرنامج الإنعاش الاقتصادي والذي أعلن عنه بتاريخ 2001/04/26 أمام إطرارات الأمة.

الأهداف العملية التي يحملها برنامج الإنعاش الاقتصادي تهدف إعادة بعث الطلب والدعم للأنشطة الخالقة لمناصب العمل، خاصة من خلال ترقية الاستثمار الفلاحي والمؤسسة المحلية، إعادة تهيئة المنشآت القاعدية، تعزيز الأجهزة الاجتماعية المحلية وتغطية الحاجيات الاجتماعية التربوية لتشجيع تنمية الموارد البشرية. في هذا الإطار الأنشطة المستهدفة تعطى خمس (05) مجالات بمبلغ إجمالي للاستثمارات قدر بـ 525 دج أى ما يعادل ٧ مليارات من الدولارات موزعة كما فى الجدول (3) نلاحظ من هذا الجدول أن قطاعات الأشغال الكبرى، التنمية المحلية، الفلاحة والصيد أرصد لها وحدها مبلغ 388 مليار دج ما نسبته (74٪) من الغلاف المالى للعملية، أما الباقي من الاعتمادات المرصودة لهذا البرنامج أى 137 مليار دج ما نسبته (26٪) منحت لقطاعات دعم الإصلاحات وترقية الموارد البشرية. فى إطار خلق مناصب العمل فإن برنامج دعم الإنعاش الاقتصادى يتوقع خلق 713150 منصب عمل منها 296300 دائم أى ما نسبته 5.41٪ وهذا خاصة فى قطاع الفلاحة 3.46٪ الصيد و الموارد المائية 02.14٪، البناء والأشغال المنفعة العامة ذات الكثافة العالية من اليد العاملة 81.9٪ لكل منهما. أما بالنسبة للقرض المصغر و فى انتظار إنشاء مختصة فقد رصد غلاف مالى ٨٠١ مليار دج خلال سنة 2001 الأهداف المتوخاة من هذا الجهاز ترمى إلى:

1- تقليص نسبة البطالة خاصة فى المناطق الريفية

2- ترقية الحرف الصغيرة و العمل المنزلى.

3- القيمة المتوسطة لمنصب عمل منشأ فى إطار برنامج دعم الإنعاش الاقتصادى تقارب بـ 736000 وتقع فيما يقارب 50٪ من الكلفة المتوسطة لمنصب عمل تعاقدى فيما يتعلق بتأطير سوق العمل فإن البرنامج يرمى إلى 03 أهداف:

أ- تدعيم ومضاعفة قدرات الوكالة الوطنية للشغل بمبلغ 3,0 مليار دج.

ب- تحسين عملية تسيير عروض العمل و الطلب

ج- المعرفة الجيدة لسوق العمل.

خلاصة كل ما سبق فإن اختيار الدولة في دعم الإنعاش الاقتصادي من خلال النفقات العمومية كما هو محدد في هذا البرنامج يؤكد الدور الجديد الذي تقوم به الدولة كعنصر ضبط فعال في التنمية

رابعاً: سياسة تشجيع المشروعات الصغيرة في الجزائر؛⁽⁸⁾

وجهت الحكومة اهتماماً إلى سياسة الإصلاح الاقتصادي في الجزائر، لكي تعالج المشاكل الاقتصادية الهامة المتمثلة في حسن استخدام الموارد الاقتصادية. وتوفير مزيد من فرص العمل الحقيقية. مع توفير السلع والخدمات بجودة عالية وأسعار مناسبة. بالإضافة تعبئة الطاقات المتاحة، وخفض معدلات البطالة.

ولقد اتخذت الحكومة مجموعة من الإجراءات بهدف تصحيح الاختلالات الهيكلية في الاقتصاد الوطني، منها أدى إلى زيادة حدة البطالة كما سلف الذكر.

وكان طبيعياً اهتمام الدولة للإيجاد طريقة تمكنها من عمل مظلة اجتماعية بهدف التخفيف على المجتمع من حدة تلك الآثار. فتشخيص إيجابيات وسلبيات جهاز الإدماج المهني للشباب أدى إلى ميلاد أشكال جديدة من النشاطات في إطار جهاز جديد أكثر فعالية وتكيف مع المرحلة الاقتصادية الانتقالية قبل الدخول في اقتصاد السوق. الجهاز الجديد للإدماج المهني الوجه للشباب صار عملياً منذ السداسي الثاني لسنة 1997، تأطيره وتنفيذه أوكلت مهمتها إلى جهاز متخصص يسمى الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب أن هذا الجهاز يعطى نوعين من الأنشطة هي المساعدة على خلق مؤسسة صغرى. والتكوين بهدف خلق النشاطات كما يرتكز هذا الجهاز على ثلاثة أفكار:

1- إدماج نشاطات الشباب في ميكانزمات السوق.

2- تدخل البنوك حسب المنطق الاقتصادي والمالي فيما يخص تقييم الأخطار واتخاذ القرار لتمويل المشاريع.

3- إعادة تركيز تدخل السلطات العمومية في مهام المساعدة والوجيهة.

ان تحقيق هذه النشاطات يرتكز على الصندوق الوطنى لدعم وتشغيل الشباب هذا الصندوق يرمى إلى المساعدة المالية للشباب الراغبين فى خلق نشاطات الخاصة من جهة أخرى فإن الشباب المدعم يجب عليه أن يساهم شخصيا حسب أهمية المشروع الذى ينوى تحقيقه (محل، تجهيزات، أرض..الخ) فالوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب لها 53 فرع منتشرة عبر التراب الوطنى ولها مهام محددة بوضوح. إن المؤسسة المصغرة هى وحدة اقتصادية للإنتاج مواد وخدمات تجارية، وتعتبر أحسن طريقة لتنشيط وتفعيل النسيج الاقتصادى المحلى إذ تسمح بترقية روح المبادرة و الشراكة وخلق مناصب عمل وتأطير وتقييم العمل كما أنها محددة بعدد المناصب و مستوى الاستثمار الذى لا يتجاوز (4 ملايين دج) فى هذا الإطار فإن تمويل المشاريع يسمح بخلق مؤسسات مصغرة على المساهمة الشخصية من (5%) إلى (20%) حسب قيمته المشروع ومنطقة إقامته و لقد تم فى سنة 2004 إنشاء 6677 مؤسسة صغرى فى إطار برنامج الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب و ينتظر من هذه العملية إيجاد 18980 منصب شغل 36.2% منها مخصصة للخدمات و 21.6% للصناعة التقليدية و 15.6% للفلاحة⁽⁹⁾

2- الحلول التقليدية التى تبنتها الحكومة لمشكلة البطالة

أولا : أجهزة تشغيل الشباب (أجهزة التشغيل المؤقت) :

يبلغ عدد مناصب الشغل التى يتم إنشاؤها فى إطار الأجهزة الأربعة فى سنة 2004، 329868 منصب تتوزع كالتالى :⁽¹⁰⁾

1 - الوظائف المأجورة بمبادرة محلية :

إن هذا البرنامج يهدف إلى إدماج الشباب العاطل عن العمل مؤقتا، بالإدارات، المؤسسات، أو الإدارات المحلية منذ بداية 1990 التى تهدف إلى ترقية الشغل لمدة تتراوح من 03 أشهر إلى 12 شهرا مقابل أجر تدفعه المندوبية من صندوق دعم وتشغيل الشباب لفائدة هذه الهيآت المستخدمة، ويهدف الشغل المأجور بمبادرات محلية إلى امتصاص طلبات العمل المسجلة لدى الوكالة المحلية للشغل، ولدى

مكاتب البلدية المخصصة لهذا الغرض هذا من جهة ومن جهة أخرى بهدف إلى تحسين الحياة المعيشية للشباب وإعطائهم فرصة الاكتساب خبرة مهنية، حيث تسلم لهم شهادات عمل عند انتهاء فترة التعاقد وتشمل مجموعة الأشغال ذات المنفعة العامة . في تهيئة الهياكل القاعدية وصيانة التجهيزات والمحافظة على الغطاء الغابي مع تحسين المحيط .

ان الاهتمام هذا من قبل الجماعات المحلية قادر على خلق العديد من مناصب الشغل الدائمة والمؤقتة تسمح بإدماج مهني لعدد كبير من الشباب الطالبين للعمل . كما ساعد هذا البرنامج من توظيف 72500 شاب في سنة 2004، 63٪ منهم من جنس الإناث⁽¹¹⁾ وقد ارتفع عدد الأشخاص المستخدمين من هذا البرنامج بزيادة قدرها 3٪ لفترة 1998-1999 وبـ 8.3٪ الفترة من 01 سبتمبر 2000 إلى 01 سبتمبر 2001 . والجدول (4) يوضح تطور هذا البرنامج حسب القطاعات الإنتاج للفترة 1998-1999 .

2- عقود ما قبل التشغيل؛

قبل الحديث عن هذا البرنامج لا يفوتنا الحديث عن الوكالة الوطنية للتشغيل التي أنشأت في سبتمبر بمرسوم رقم 90 مهمة هذه الهيئة هي تسجيل طلبات وعروض العمل وذلك بعد إطلاعها على وضعية سوق العمل وتتم هذه المهمة الأخيرة على أساس وضع نظام للمعلومات يساعد على تقديم معلومات دقيقة و نشيطة وتلقى عروض العمل و طلباته لكل المؤسسات سواء عامة أو خاصة، وهي بدورها تقوم بترتيب الملفات حسب الخبرة والمدة أو حسب التخرج .

يخص برنامج عقود ما قبل التشغيل حاملي الشهادات والجامعيين والتقنيين السامين الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و35 سنة . ومدة عقد هذا التشغيل هي 12 شهرا قابلة للتجديد مرة واحدة لمدة 06 أشهر وبالنسبة للأجر تساهم الهيئة المستخدمة نسبة 20٪ من الأجر المدفوع لحاملي الشهادة الجامعية أي ما يعادل قيمته 6000 دج والتقنيين السامين بـ 4500 دج

ففى السداسى الثانى لسنة 1998 تم تشغيل 7025 من الطلبات المقبولة منها 6025 فى الإدارة و1000 فى القطاع الاقتصادى منها 300 فى القطاع الخاص، وكانت استفادة حاملى الشهادة الجامعية نسبة 57% والتقنيين الساميين بـ43% وقدر الأجر الإجمالى بحوالى 246 مليون دج خلال نفس الفترة.

كما أنه منذ إصدار هذا الإجراء أثناء السداسى الثانى من 1998 حتى 31 ديسمبر 2001، سجلت الوكالات المحلية حوالى 143695 طلب، ولقد عرف هذا الجهاز بفضل ارتفاع عدد مناصب الشغل التى تم فتحها خلال سنة 2004 تحسنا معتبرا بحيث أنه أمكن من توظيف 559781 شاب من حاملى شهادات مقابل 5200 فى سنة 2003. ومن جهة أخرى، قد عرف هذا البرنامج إعادة تميم الأجر الذى انتقل مبلغهم من 6000 دج إلى 8000 دج شهريا بالنسبة للجامعيين ومن 4500 دج إلى 6000 دج شهريا بالنسبة للتقنيين الساميين.

3- منحة النشاط ذات المنفعة العامة:

هذا الجهاز الذى يعتبر جزءا من الشبكة الاجتماعية، حيث أن الشخص هو الذى يلتمس بنفسه المشاركة فى النشاطات ذات المنفعة العامة، لدى المصالح المختصة للمجلس الشعبى البلدى، الذى يقدم تصريحاً شرفياً يؤكد فيه انعدام أى دخل يكون مضمي وصادق عليه من طرف مصالح البلدية ومرفوقاً ببطاقة للحالة المدنية كما يمكن للوالى التدخل فى حالة عجز المصالح البلدية عن التكفل انتقاء برامج الأنشطة ذات المنفعة العامة، يستجيب قبل كل شىء لحاجيات وانشغالات السكان المحرومين، إذ جرى من طرف مصالح البلدية بمساعدة تقنية من الهيآت المختصة على مستوى الدائرة والولاية، وبمساهمة فعلية من الحركة الجماعية. إن المبلغ الشهري للتعويض المحدد بمقتضى القرار الوزارى المشترك رقم 53 المؤرخ فى 24 ديسمبر 1996 هو 2800 دج تمنح مقابل المشاركة الفعلية فى وراشات النشاطات ذات المنفعة العامة على قدر 8 ساعات عمل فى النهار مع العلم أن مبالغ المنحة المدفوعة للمستفادين تحسب تبعا للأيام التى اشتغل فيها المستفيد فعلا والجدول (5) يبين تطور عدد المستفادين من وقد استفاد من هذا الجهاز 183000 شخص فى سنة⁽¹²⁾ 2004.

4 - أعمال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة :

تتوجه هذه الأشغال إلى الشباب المقبلين على العمل لأول مرة والذين لا يتوفرون عموماً على مستوى تعليم عالٍ بصفة خاصة فهي ترمي أساساً إلى تنفيذ عمليات تجريبية ذات منفعة عامة مولدة لمناصب شغل وقادرة على إبراز المؤسسات المصغرة قصد تحسين المنشآت والخدمات في المناطق المحرومة.

أما الهدف الثاني هو الإسهام في تطوير النشاط الاجتماعي للحكومة وذلك عن طريق التحضير لمرحلة تجريبية ولبرامج تنمية اجتماعية على نطاق واسع، مخصصة لتنمية المنشآت والحد من الفقر إضافة إلى ذلك فإن تصميم هذا البرنامج يهدف إلى :

- خلق عدد معتبر من مناصب الشغل .
- تنمية المنشآت العمومية بتنفيذ الأشغال يكون أثرها الاقتصادي والاجتماعي ذو منفعة مؤكدة.
- ترقية القطاع الخاص لاسيما من خلال المعاملة بالمقطعية / ومع المؤسسات المصغرة.
- تخصص الأشغال ذات المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة، لتنفيذ أشغال وتقديم الخدمات المتعلقة بترميم المنشآت الاجتماعية وصيانة الأملاك العمومية.

يتم تنفيذ هذه الأشغال بطرق تتطلب نسبة عالية من اليد العاملة وتفتح الأبواب لمشاركة القطاع الخاص المحلي من خلال العاملين بالمقطعية وكذا بطرق مبسطة للإبرام الصفقات كما أنها سوف تسمح بخلق مناصب شغل مؤقتة في ميادين الطرق، الفلاحة والغابات والري، فهي خاصة بأعمال الصيانة والترميم على مستوى الجماعات المحلية، وتهدف هذه المشاريع كما هو واضح إلى إنعاش المشاريع ذات المنفعة العامة. وقد بلغ عدد مناصب الشغل التي تم إنشاؤها في هذا الإطار في سنة 2004، 175131 منصب شغل أي ما يعادل 145587 منصب شغل

دائم. حيث وضعت مجموعة من الاستراتيجيات من أجل إنشاء عدد يتراوح بين 200.000 و 300.000 منصب شغل سنويا، أما القضاء على البطالة يستوجب إنشاء عدد يتراوح من 700.000 إلى 750.000 منصب عمل سنويا وبالتالى جعلت الجزائر تتبنى مجموعة من السياسات فى مجال التشغيل وإنشاء مجموعة من الأجهزة لمكافحة البطالة موجهة لفئة معينة من البطالين أو عدة فئات فى نفس الوقت وتشمل هذه البرامج فئة الشباب، برنامج الوظائف بمبادرة محلية، الأشغال ذات المنفعة العامة و ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة، عقود ما قبل التشغيل، تقديم المساعدات لإنشاء مؤسسات مصغرة، منح القروض المصغرة، و المخطط الوطنى للتنمية الفلاحية و الريفية، بالإضافة إلى استحداث جهاز يعمل على التخفيف من ظاهرة البطالة و هو الصندوق الوطنى للتأمين عن البطالة.

5- الصندوق الوطنى للتأمين عن البطالة

نشأ الصندوق الوطنى للتأمين على البطالة بموجب المرسوم رقم 94/11 المؤرخ فى 26 ماى 1994 وقد وضع قانونه الأساسى بموجب المرسوم التنفيذى رقم 94/188 وحددت مدة التكفل بتعويض التأمين على البطالة وكيفيات حساب ذلك بموجب المرسوم التنفيذى رقم 189/ المؤرخ فى 06 جوان 1994 .

يشرف على الصندوق مجلس إدارة عام يسيه مدير عام ويتكون هذا المجلس والمتضمن القانون الأساسى للصندوق الوطنى للتأمين على البطالة من تسعة عشر (19) عضوا موزعون كما يلى:

تسعة (09) يمثلون الأجراء تعينهم المنظمات النقابية للعمال.

خمسة (05) ممثلين للمستخدمين تعينهم المنظمات المهنية للمستخدمين.

ممثلان (02) للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

ممثل واحد (01) للإدارة المركزية للميزانية.

ممثّل واحد (01) للإدارة المركزية للتشغيل.

ممثّل واحد (01) لمستخدمي الصندوق.

1- مهام الصندوق الوطني للتأمين على البطالة:

احترام التوازن في حساب التأمين.

البحث عن المعادلة بين نظام التأمين عن البطالة و تسير سوق العمل.

محاربة القطاع الغير رسمي.

إن تطور وسير نظام التأمين عن البطالة بالجزائر شهد عدة عراقيل وضغوطات واللافهم وبالتالي خسر بعض الفرص التي أتاحت له، لقد أنشئ هذا الجهاز لتسهيل عملية تنفيذ المرحلة الأولى من الإصلاحات الاقتصادية في القطاع الصناعي ومنذ 1996 والصندوق يحاول التعرف على الحلول وتحليلها واقتراحها من أجل التخفيف من الفوارق المؤسسية والقانونية ومنها إيجاد الحلول المناسبة للحد من مكافحة البطالة وأن مساهمته في استيعاب أكبر عدد ممكن من المتخرجين الأكبر دليل على ذلك. وان هذا الجهاز الجديد ، يعتبر تحديا كبيرا، والجزائر البلد الوحيد في الدول العربية التي طبقت هذه التجربة و عند تقييم التجربة الجزائرية، يظهر للوجود تقييم محترفي السياسات العامة. إن ارتفاع مستوى البطالة نتيجة تطبيق سياسة الاستقرار الاقتصادي الذي نتج عنه ضعف مستوى الاستثمار وخاصة العمومي و القليل التشغيل و زيادة الطلب على العمل بوصول بطالين جدد والتقليص المتزايد للعاملين مضافا إليه البطالة التقنية الناجمة عن خلق المؤسسات العمومية حيث تقلص الشغل الدائم في القطاع الوطني بين 3% أي 7580 منصب عمل في فترة سبتمبر 1993 - سبتمبر⁽¹³⁾ 1994 مما أدى بالجزائر إلى إنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة⁽¹⁴⁾ هذا الجهاز في بلد في طريق النمو يعد تحديا كبيرا وفي مرحلة الانتقال إلى اقتصاد السوق وتمدد العرض.

يرى رئيس الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي⁽¹⁵⁾ Johan Vestraeten أن تطبيق هذا النظام فى بلد نامى يعتبر تحديا كبيرا و يقترح على البلدان العربية الاستفادة من التجربة الجزائرية لاسيما و أن كل الدول معرضة لضغوطات الهيئات المالية الكبرى و بمسار العولمة الاقتصادية عبر آليات اقتصاد السوق، أما الخبير بالمكتب الدولى للعمل فيرى بأن التجربة الجزائرية ناجحة بجميع المقاييس و هو نموذج مثاليين إلا أنه ينبغي إعادة النظر فى الجهاز قصد تغطية أكبر عدد ممكن من الأشخاص و إدماجه ضمن مصلحة عمومية للشغل

و يرى الكندى « Michel Bedrad »، أن الغاية من نظام التأمين عن البطالة تكمن فى تعويض جزئى للدخل لكافة الأشخاص الذين يفقدون منصب عملهم، وبنص آلية الحق مهما للتمييز بين آلية التأمين و آلية المساعدة، فالتأمين يسمح بالمحافظة على كرامة ذوى الحقوق أما التعويضات الخاصة بالبطالة فهى تجنب الأفراد و العائلات الوقوع فى مستوى فقر مدقع، و هو جزء من سياسة فعالة فى أسواق الشغل بما أن المؤمن له من الوقت ما يكفيه للبحث عن الشغل بصفة جيدة، و هو كذلك حماية الدخل عن فقدان مناصب الشغل.

أهداف التأمين عن البطالة :

- 1- احترام التوازن فى حسابات التأمين
- 2- البحث عن المعادلة بين نظام التأمين عن البطالة و تسيير سوق العمل
- 3- محاربة القطاع غير الرسمى

إن تطور و سير نظام التأمين عن البطالة بالجزائر شهد عدة عراقيل وضغوطات و اللافهم، وبالتالي خسر بعض الفرص التى أتاحت له، لقد أنشئ هذا الجهاز لتسهيل عملية تنفيذ المرحلة الأولى من الإصلاحات الاقتصادية فى القطاع الصناعى و منذ 1996 و الصندوق يحاول التعرف على الحلول و تحليلها واقتراحها من أجل التخفيف من الفوارق المؤسساتية و القانونية و منها إيجاد الحلول المناسبة للحد من مكافحة البطالة، و أن مساهمته فى استيعاب أكبر عدد

ممكّن من المتخرجين لأكبر دليل على ذلك و يتبين من الجدول (6) مدى مساهمة هذا الجهاز فى استيعاب البطالين.

المهمة الأخرى لجهاز التأمين عن البطالة

إن إنشاء الصندوق و تطوره جعله يتبنى فئة عمرية جديدة تتراوح أعمارهم ما بين 35 سنة و 50 سنة، إذ لم يكن هذا الاختيار صدفة و إنما نابعة من دراسة سوق العمل بحيث من مجموع البطالين نجد أن هذه الفئة العمرية يتراوح عددها من 350 إلى 400 ألف بطلال، و تجلى ذلك فى إصدار أربع نصوص أساسية⁽¹⁶⁾ جعلت من الصندوق يتبنى مجموعة من السياسات منها:

- تنظيم حملات النوعية و الإعلام و الاتصال لصالح الفئة المعنية وجميع المتدخلين .

- إبرام مجموعة من الاتفاقيات مع مختلف المؤسسات الشرائية .

- وضع آليات جديدة للتسيير و التنظيم.

و إذا قارنا النظام المتبع فى الجزائر بما هو موجود فى الدول السائرة فى طريق النمو فإننا نرى أنه يوجد اختلاف جذرى من حيث الهدف أو الإستراتيجية المتبعة.

فعالية التشغيل من خلال الصندوق الوطنى للتأمين على البطالة:

يشكل التشغيل أهمية كبرى فى دفع التنمية الاقتصادية و الاجتماعية فى كل البلدان من خلال محاربة البطالة و التوجيه الفعال للموارد البشرية عبر قنوات الإنتاج و التراكم و خاصة بلد نام كالجزائر التى رغم وفرة الموارد المتعددة إلا أنها تعاني من معدل مرتفع للبطالة و التى تقارب حسب الإحصائيات الرسمية حوالى 24% من حجم القوة العاملة. و أن هذه البطالة تمس شرائح واسعة من الشباب و حتى الجامعيين منهم. و بالتالى وجدت الجزائر نفسها أمام تحديات جديدة تواجه إدارة الاقتصاد الوطنى من ضعف مستوى الاستثمار و خاصة العمومى و تقلييل التشغيل و زيادة الطلب على العمل بوصول بطالين جدد

والتقليص المتزايد للعاملين مضافا إليه البطالة التقنية الناجمة عن خلق المؤسسات العمومية حيث تقلص مناصب الشغل الدائم فى القطاع الوطنى بين 3% فى فترة سبتمبر 93- سبتمبر 94⁽¹⁷⁾ أى بمعدل 7580 منصب شغل مما أدى بالجزائر إلى إنشاء آلية جديدة تمثلت فى إنشاء الصندوق الوطنى للتأمين عن البطالة⁽¹⁸⁾ لضمان مدخول يستفيد منه كل من فقد منصب عمله لسبب اقتصادى أو بطريقة غير إرادية و يعتبر هذا الصندوق الأول على المستوى العربى و الثانى على المستوى الإفريقى بعد جنوب إفريقيا و جاء الصندوق بإضافات جديدة تتمثل فى تعبئة البطالين المترقيين Chômeur Promoteur عن طريق مستشارين منشطين يكمن دورهم فى تعبئة البطال المرقى حول المسار الذى ينتظره و تقوية كفاءته البشرية و قدراته الذهنية و ذكائه حتى يرى مشروعه النور و يتجسد فى الميدان.

إن فكرة التشغيل بموجب هذا الصندوق و رغم إدراجها فى مفهومها الضيق ضمن أجهزة التشغيل أنها تحافظ على مناصب العمل أو المساعدة على العودة إلى العمل، و المساهمة فى التقليل من حدة البطالة.

وفى إطار سياسة إعادة إدماج المؤمنين يتكفل صندوق التأمين عن البطالة بالعمال المستفادين بأداءات التأمين، وهذا للإعادة إدماجهم فى الحياة العملية من جديد حيث وضع المشرع الجزائرى فى إطار المحافظة على الشغل نص المادة 27 من المرسوم التشريعى رقم 09/94 بأن تدعم الإدارة المحلية المختصة لصناديق الجهود المستخدمة على توظيف الأجراء المنخرطين فى تنظيم ورشات عمل. كما تنص المادة 23 من المرسوم التشريعى 94-11 على أنه يمكن إجبار الأجير المؤمن على القيام بنشاط فى إطار تنظيم ورشات أو أعمال ذات منفعة عامة و يتكفل الصندوق مرحليا بالعمال المسرحين لفترة أثناءها سنة واحدة و أقصاها ثلاث سنوات و تتم عملية حساب كيفية التكفل كما يلى:

يحسب متوسط الأجر الذى كان ينقضاه العامل فى المؤسسة لمدة اثنا عشر (12) شهر الأخيرة.

يضاف إلى هذا المتوسط الأجر الوطني الأدنى المضمون و المقدربـ 5400 دج حتى شهر فيفري 1998 .

وللأجل الحصول على الأجر المرجعي يتم قسمة المجموع المحصل في الخطوة (2) على اثنان.

الأجر المرجعي المحصل عليه في الخطوة (3) نطرح منه نسبة مستحقات الضمان الاجتماعي و التي تقدر بـ 5,6% منه.

في حالة أجر مرجعي أقل من 7000 دج أو مساو لها، تضاف له 500 دج كحقوق للزوجة البطالة بعد تقديم بيان تبريري بذلك كل ستة أشهر على الأقل.

الناتج الصافي المتحصل عليه هو عبارة على الأجر المرجعي الذي يتقضاه هذا البطال و يدفع على أربعة مراحل متساوية لمدة التكفل ابتداء من الشهر الرابع ليتم تسجيله كما يلي:

المرحلة الأولى؛ يدفع له (100%) من الأجر المرجعي خلال الربع الأول من مدة التكفل.

المرحلة الثانية؛ يدفع له (80%) من الأجر المرجعي خلال الربع الثاني من مدة التكفل.

المرحلة الثالثة؛ يدفع له (60%) من الأجر المرجعي خلال الربع الثالث من مدة التكفل.

المرحلة الرابعة؛ يدفع له (50%) من الأجر المرجعي خلال الربع الرابع من مدة التكفل.

على العموم لصندوق الوطني للتأمين على البطالة بذل عدة مجهودات في إطار إعادة إدماج المنخرطين فيها حيث قام بتوقيع على اتفاقية مشتركة مع كتابة الدولة للتكوين المهني لصالح عمال قطاع البناء قصد إعادة تكوينهم في مراكز متخصصة.

إن هذا الصندوق يحوز كفاءات وقدرات مالية فى مجال التسيير وقد أصبح بصفة طبيعية بمثابة آلية عمومية لمحاربة البطالة للفئة الشبابية (35-50 سنة) والتي لم يوجد لها حل من طرف إجراءات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وذلك بعامل السن، فبعد تعويضات العمل الذين فقدوا مناصب شغلهم لأسباب اقتصادية،⁽¹⁹⁾ تمكن الصندوق طور المساعدة وفق فلسفة الإدماج عبر التكوين المستمر لهؤلاء العمال إضافة إلى إيجاد مراكز البحث عن الشغل ومراكز المساعدة على العمل ومراكز دعم العمل الحر ومنظمة لأطوار التكوين والتكيف وآليات مساعدة المؤسسات التي تواجه صعوبات.

1- مركز البحث عن عمل:

إن فكرة مركز البحث هي بمثابة طريقة للدعم والبحث عن الشغل لمجموعة لها هدف حول الباحث عن عمل مستقلا فى خطواته للاندماج المهني فى سوق العمل، ولهذا المركز الإستشرافى فلسفة تقوم على التمهين القائم على تكرار الأفعال والذى بدوره يسمح بتغيير السلوكيات مع تنمية التطلعات والقدرات اللازمة لمجابهة الوضعية الصعبة مع إبراز طريقة لتعلم تقنيات السلوكيات فى تكوين القدرات الخاصة بالبحث عن العمل مع مساعدة الفرد بتطوير وخلق ثقة كبيرة فى نفسه لأجل استصلاح الصفات والقدرات المرضية لهذا الفرد للإشارة فإن مفهوم مركز البحث عن العمل قد تطور عالميا خلال سنة 1989 وقد تم تبنيه من طرف الصندوق الوطنى للتأمين عن البطالة فى الجزائر بعملية تجريبية، ويتمثل المركز فى تأطير الشباب الباحثين عن العمل وذلك من خلال تعليمهم التقنيات الحديثة للبحث عن العمل وتدوم مدة التكوين ثلاثة أسابيع بأفواج عمل تتراوح أعدادها بين 10 إلى 14 مشاركا حيث يلتقون يوميا وتقوم هذه الطريقة على :

- التمهين بواسطة الفعل الحركى

- المقاربة الإيجابية والمشاركة الفعالة

- المعرفة الكاملة بالمعطيات الملموسة لسوق العمل

- تعريف وتقدير المنافع والمزايا الشخصية القدرات والكفاءات

المهنية للمشاركين.

كما يقوم المركز بتقديم نوع جديد من الخدمات يتعلق الأمر بوسيلة جديدة هى إمكانية الاستفادة من حصيلة المهارات التى يضعها تحت تصرف الصندوق الوطنى للتأمين عن البطالة.

2- مركز دعم العمل الحر:

يهدف إنشاء مركز دعم العمل الحر إلى مساعدة المشتركين الراغبين فى إنشاء عمل بأنفسهم وذلك من خلال تقديم خدمات فى العديد من المجالات ومساعدتهم على تكوين مشاريعهم أو بناء مشروع أو تقديم خدمات فى العديد من المجالات ومساعدتهم على تكوين مشاريعهم أى بناء مشروع أو تقديم دراسة تقنية واقتصادية لبلوغ الأهداف المرجوة وتكون لمدة سنة كاملة بعد تجسيد المشروع وإضافة إلى الاستشارة يستفيد المترشحون من تكوين شخص يساعدهم على تسيير شؤونهم فى مجالات مختلفة كالجباية والمحاسبة وقانون العمل والتوثيق... إلخ ولقد أظهرت نتائج سنة (2001)⁽²⁰⁾، أن أكثر من 1500 مودع للمشاريع من الخدمات التى يقترحها الصندوق الوطنى للتأمين عن البطالة، منها 1441 مشروع يسيره المستثمرون، 160 منهم فى نشاط، 270 مشروع ستنتقل أشغاله و 1099 مسجل فى إطار القروض المصغرة.

3- تكوين إعادة التأهيل:

يقترح الصندوق الوطنى للتأمين عن البطالة متابعة سياسة التكوين وإعادة التأهيل لتثمين مستوى التشغيل وذلك من أجل تحسين مؤهلاتهم المهنية وإدماجهم فى الحياة الاقتصادية، وكانت هناك عدة اتفاقيات مع وزارة التعليم المهنى والتكوين، الغرف المهنية، المركز الوطنى للسجل التجارى والصندوق الوطنى للتأمينات الاجتماعية والمديرية العامة للجمارك وبالتالى وفى سنة 2001 بلغ عدد الأشخاص المكونين ٧٢٨٦ شخص⁽²¹⁾ وجاء هذا الإجراء نتيجة

أن أغلب المستفيدين ذى المستويات الدنيا أى حوالى 80.70% دون المستوى الأساسى بينما ذوى المستوى الثانوى 15.09% أما الجامعيين فقد بلغت النسبة (22) 4.29

4 - مساعدة المؤسسات المواجهة للصعوبات؛

و يدخل ذلك فى إطار علاقة الصندوق الوطنى للتأمين عن البطالة و محيطه و خاصة المؤسسات الاقتصادية المواجهة للصعوبات و الهدف من ذلك دعم هذه المؤسسات فى الحفاظ على مناصب الشغل لديها ضمن عملية إعادة التأهيل ضمن أسس و مبادئ لصالح التشغيل فى ظل اقتصاد السوق و هذا الإجراء وقائى لحماية الشغل و تظهر حيث نجد أن المؤسسات تواجه بدرجات متفاوتة و أشكال مختلفة و صعوبات ظرفية هيكلية سواء أكانت مؤسسات عمومية أو خاصة.

إن وضعية المستفيدين من إجراءات التأمين عن البطالة تضاغت مع مرور السنوات بحيث انتقلت الملفات المقبولة من حيث الكم من 36108 ملف سنة 1996 إلى 188411 ملف عند نهاية 2003 و هذا الأمر لعكس مدى الإقبال على هذه الطريقة فى إنشاء مناصب الشغل الجديدة للبطالين و إن هذه الشريحة من البطالين تساهم فى دفع التنمية الاقتصادية و الاجتماعية خاصة مع ما يعرف بفلسفة الرجوع إلى النمو الذى انطلق فيها منذ الفترة 2000 - 2003 مع تمديد هدف أولى بمعدل 7% إلى 8% بين 2004 - 2007 و هذا ما يسمح بخلق المزيد من المناصب الأزمة لحساب غالبية السكان الذين يشكل عنصر الشباب الجانب الأكبر منه و الجدول (7) يبين تطور وضعية الملفات.

إن نظام التأمين عن البطالة فى الجزائر يعد تحديا كبيرا و على البلدان العربية و السائرة فى طريق النمو الاستفادة منه لاسيما و أن جميع الدول معرضة لمسار الشمولية و اقتصاد السوق الذى يتقدم بخطوات سريعة وفقا لمقاييس تحدها الدول المصنعة و المجموعات المالية الكبرى و الهيئات المالية الدولية ويرى Peter Auer أن المكتب الدولى للعمل يولى اهتماما خاصة

بالتجربة الجزائرية في مجال التأمين عن البطالة و أنها تجربة فذة بالنسبة لبلدان المغرب العربي و لبلد سائر في طريق النمو و إنه البلد الوحيد في هذه المنطقة الجغرافية و هو بالفعل نموذج متتالي إلا أنه ينبغي إعادة النظر في الجهاز قصد تغطية أكبر عدد ممكن من الأشخاص و إدماجهم ضمن مصلحة عمومية للشغل. (23)

إن الإستراتيجية التي جاء بها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة مستفيدا من الخبرات الأجنبية خاصة الأمريكية الكندية في مجال سياسة التشغيل في دفع عجلة النمو حث كان الجهاز بمثابة الممهل الاجتماعي في ظل ظروف صعبة على كافة المستويات يسمح للمؤسسات كالمجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي و الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و الديوان الوطني للإحصائيات و التكوين المهني و الحكومات المتعاقبة بالمبادرة بالتجديد في معرفة ظاهرة البطالة و التكفل بها و ظهرت المبادرات إلى الوجود و من بينها عقود ما قبل التشغيل بالنسبة لخريجي الجامعات و الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و أن انطلاق الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بمراكز البحث عن الشغل و التكوين و إعادة التأهيل و مراكز العمل الحر و مساعدة المؤسسات الاقتصادية كذلك من أجل الحفاظ على الشغل داخل الجزائر، أما عن الصعيد الخارجي تمكن الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة من استغلال إمكانيات التعاون و الشراكة التي تتيحها الهيئات الدولية و من بينها المؤتمرات الدولية المنظمة في الجزائر في ظروف صعبة (24) و مؤخرا برنامج الشراكة بين الجزائر وفرنسا و الذي يضع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في مكانة مميزة.

الهوامش

- 1- نمو سياسة التشغيل في مصر، مكتب العمل الدولي، تحرير د/ إبراهيم عوض ص 10 .
- 2- رأى حول مشروع المخطط الوطني لمكافحة البطالة، الصندوق الوطني الاقتصادي والاجتماعى، سنة 1998، ص 6 .
- 3- د/ سعيد النجار، نحو استراتيجية قومية للإصلاح، دار الشروق، سنة 1991، ص 38 .
- 4- التقرير الوطني حول التنمية البشرية، الصندوق الوطني الاقتصادي والاجتماعى، الدورة العامة التاسعة عشر، سنة 2001، ص 147
- 5- المجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعى، لجنة آفاق التنمية الإقتصادية والإجتماعية، مشروع تقرير حول عناصر مطروحة للنقاش من أجل عقد النمو، الدورة العامة العادية السادسة والعشرون، جويلية 2005، ص: 79 .
- 6- المجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعى، (لجنة التقويم)، مرجع سابق، ص: 133 .
- 7- المجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعى، (لجنة التقويم)، تقرير حول ظروف العمل، نوفمبر 2001، للدورة الثانية عشر.
- 8 - Lahcen Bourriche, le chômage et les politiques de l'emploi "cas de l'Algérie", mémoire de magister, Tlemcen, 2004, P: 190 - 191.
- 9- ظرف الاقتصادي والاجتماعى للسداسى الثانى لسنة 2004 مرجع سابق ص 112 .
- 10- المجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعى، (لجنة التقويم)، مشروع تقرير حول ظرف الإقتصادي والإجتماعى للسداسى الثانى من سنة 2004، الدورة العامة العادية السادسة والعشرون، جويلية 2005، ص: 112 ..
- 11- المجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعى، (لجنة التقويم)، مشروع تقرير حول ظرف الإقتصادي والإجتماعى للسداسى الثانى من سنة 2004، الدورة العامة العادية السادسة والعشرون، ص: 112- 113 .
- 12- الطرف الاقتصادي والاجتماعى للسداسى الثانى لسنة 2004، مرجع سابق ص 112- 113
- 13- وثائق الدورة العادية الثالثة للجمعية العامة (آراء، توصيات، تقارير ودراسات) من 25-27 أفريل 1995 - المجلس الاقتصادي الاجتماعي.
- 14- القانون رقم 94/188 المؤرخ في 6 جوان 1994 .
- 15- التأمين عن البطالة و الإقتصاديات العربية، المكتب العربى للعمل، الجزائر 2002، ص 2 .
- 16- المرسوم الرئاسى رقم 03-514 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003 المتضمن دعم إنشاء النشاطات من طرف البطالين أصحاب المشاريع المتراوح سنهم بين 35-50 سنة .

- المرسوم التنفيذى رقم 04-01 المؤرخ فى 03 جانفى 2004 المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذى رقم 94-188 المؤرخ فى 05 جويلية 1994 المتضمن القانون الأساسى للصندوق الوطنى للتأمين عن البطالة.
- المرسوم التنفيذى رقم 04-02 المؤرخ فى 03 جانفى 2004 المحدد لشروط المساعدات و مستوياتها المخصصة للبطالين أصحاب المشاريع المتراوح سنهم بين 35 و 50 سنة
- المرسوم التنفيذى رقم 04-03 المتضمن إنشاء و تحديد القوانين الأساسية لصندوق الكفالة المشتركة لضمان مخاطر قروض استثمارات البطالين أصحاب المشاريع المتراوح سنهم بين 35 و 50 سنة.
- 17 - وثائق الدورة العادية الثالثة للجمعية العامة (أراء و توصيات و تقارير ودراسات) من 25 إلى 27 أفريل 1995 ص 26 المجلس الاقتصادى و الاجتماعى.
- 18 - القانون رقم 94/188 المؤرخ فى 6 جوان 1994 المتضمن القانون الأساسى للصندوق الوطنى للتأمين عن البطالة .
- 19 - المرسوم التشريعى رقم 94-09 المؤرخ فى 26 ماي 1994 و المتضمن الحفاظ على التشغيل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.
- 20 - د/ الأخضر عزى ، فعالية سياسية التشغيل من خلال الصندوق الوطنى للتأمين عن البطالة - جامعة المسيلة - المجلة الإليكترونية ص 30 سنة 2004
- 21 - تقرير حول أجهزة التشغيل، الصندوق الوطنى الاقتصادى و الاجتماعى، الدورة العامة العشرون ، سنة 2002، ص 146
- 22 - تقرير حول أجهزة التشغيل، مرجع سبق ذكره ص 142
- 23 - خبير بالمكتب الدولى للعمل، النشرة الشهرية للصندوق الوطنى للتأمين عن البطالة، نوفمبر / ديسمبر 2002- عدد خاص ص 2
- 26 - الملتقى الدولى حول التأمين عن البطالة الذى نظم بتاغيث- الجزائر من 29 إلى 31 أكتوبر 2002 .

الجدول

الجدول رقم 1 : الشغل والبطالة بين 94-97 بالمليون وبالنسبة المئوية

السنة/97	العدد	السنة/94	العدد	
	8065		6814	عدد السكان النشطين
	5710		5154	السكان العاملين
				منهم
83.1	4743	84	4325	العمل المهيكل
21.0	1200	10.8	1023	الفرص المتاحة
8.8	500	10.3	528	الصناعة
12.3	700	13	667	البناء والأشغال العمومية
17.8		17.4	896	خدمات والإعلام
23.2	1016	23.5	1211	الإدارة
16.9	1327	16	823	العمل في المنازل
	967		1660	البطالين
29.2	2359	24.4		نسبة البطالة

المصدر المجلس الوطنى الاقتصادى والاجتماعى مرجع سابق ص 243

جدول رقم 2 : معدلات البطالة خلال سنوات تطبيق سياسة التعديل الهيكلى

السنوات	1994	1995	1996	1997	1998
معدل البطالة	26.5	28.1	28.3	26.4	28

المصدر الجريدة الداخلية لبنك الجزائر رقم 22 فيضى/مارس 98

الجدول رقم (3): الاعتمادات المالية المخصصة للبرنامج:

النسبة%	الاعتمادات المالية المخصصة للبرنامج بالمليارات ج	
8.95	47	دعم الإصـلاحات
12.83	65	الزراعة والصيد
21.52	113	التنمية المحلية
40.00	210	الأشغال الكبرى
17.14	90	الموارد البشرية
100	525	المجموع

المصدر: برنامج دعم الإنعاش الاقتصادى PSRE أفريل 2001

الجدول رقم (4): عدد المسجلين في برنامج عقود ما قبل التشغيل للسداسي الثاني لسنة 1998 ديسمبر 2001

النسبة %	عدد المسجلين	السنوات
31.5	45228	السداسي الثلاثي لـ ١٩٩٨
17.8	25606	1999
22.5	32323	2000
28.2	40538	2001
100	143695	المجموع

المصدر: ANEM / Février 2002

الجدول رقم (5): تطور عدد المستفادين من التعويض على الأنشطة ذات المنفعة العامة.

المبالغ المنفقة	عدد الورشات	عدد المستفادين	السنوات
----	31500	588200	1995
----	17200	283100	1996
3820325000	8500	114000	1997
4372840000	---	129680	1998
452774000	---	134000	1999
4384334000	---	130021	2000
492400000	---	136000	2001
2202939000	---	151501	المجموع

المصدر: السنة ١٩٩٥ و ١٩٩٦ معطيات مقدمة من طرف CNES والسنوات ١٩٩٧-٢٠٠١ معطيات مقدمة

من طرف ADS.٢٠٠٢ / Février

الجدول (6) مدى مساهمة الجهاز فى استيعاب البطالين.

السنوات	القروض 10 دج	مناصب العمل المؤقتة	%	مناصب العمل الدائمة	%	إجمالى مناصب العمل	%
الضلاحة	55.9	330000	79.2			330000	46.3
الصيد والموارد البشرية	9.5			100000	33.7	100000	14.2
التنمية المحلية	113	40850	9.8	9900	3.3	50750	7.11
السكن الحضرى	44	10000	2.4	60000	20.2	70000	9.81
السكك الحديدية	54.6	15000	3.6	1300	0.4	16300	2.30
الأشغال العمومية	45.3	2000	0.5	40000	13.5	42000	5.89
المحيط	6.1	10000	2.4			10000	1.40
الطاقة	16.8	5000	1.2	200	0.06	5200	0.73
المواصلات	10	1000	0.2	300	0.10	1300	0.18
مشروع بوقزول	1.7	3000	0.7	1000	0.3	4000	0.65
التعليم	26.95			1000	0.3	1000	0.14
التكوين المهنى	9.5			630	0.2	630	0.08
التعليم العالى	18.9			7560	2.5	7650	1.06
البحث العلمى	12.38			3140	1.0	3140	0.44
الصحة والسكان	14.7			1000	0.3	1000	0.14
الشباب والرياضة	4			90	0.06	90	0.02
الاتصال	0.85			80	0.2	80	0.01
الثقافة	2.25						
ANEM	0.30						
TUPHIMO	9			7000	236	70000	9.81
القرض المصغر	1.8						
أنشطة اجتماعية أخرى	7.7						
دعم الإصلاحات	46.58						
قطاعات أخرى	13.28						
الجموع	525	416850	100	296300	100	713150	100

*Source: PSRE (Service du chef du gouvernement) Exercice 2001

الجدول رقم (7) تطور وضعية الملفات.

2004	2003	2002	2001	2000	1999	1998	1997	1996	وضعية الملفات
200167	199328	198379	191763	195279	192558	188007	108696	38045	ملفات مودعة
189488	188411	186456	184311	183384	179127	164630	92151	36108	الملفات المقبولة
185077	184159	183085	180154	178008	173360	154286	76385	22767	الملفات في وضعية التسليد
174298	172407	169124	155102	126173	81139	42761	21845	6868	ملفات نهاية الحقوق

المصدر: إحصائيات الصندوق لغاية 2005/07/31

Resume:

L'Algérie connaît un chômage structurel, de longue durée. Quelques chiffres simples doivent suffire à mieux s'imprégner de la gravité du phénomène:

- 1*)- Le taux de chômage reconnu en Algérie est de 30% de la population active, laquelle augmente de 4% chaque année, ce qui représente actuellement un stock d'environ 3 millions de chômeurs dont l'âge varie entre 25 et 35 ans pour la plupart. Parmi eux plus de 100 mille diplômés de l'université sont à la recherche d'un emploi.
- 2*)- Un flot incessant de 250 à 300 mille jeunes nouveaux demandeurs d'emploi viennent gonfler ce chiffre chaque année. Pendant ce temps, le pays n'a jamais réussi à créer plus de 100 mille emplois par an, et ce, dans les meilleures conditions.
- 3*)- Le dispositif actuel dénommé "filet social" et "assurances" sont dérisoire, inefficace, voire par certains aspects indécent