

الآليات الحديثة المتبعة من طرف الحكومة للقضاء على البطالة
في الجزائر في ظل العولمة

- د . بورنان إبراهيم¹
أ . بورنان مصطفى²

ملخص

عرفت الجزائر منذ بداية التسعينات إصلاحات إقتصادية تمهيدا للانتقال من الإقتصاد الموجه إلى إقتصاد السوق، وذلك بإتباع سياسات من بينها، تقليص القطاع العام بحل أو خصخصة بعض المؤسسات العمومية وضبط النفقات العمومية، مما أفرز تكاليف إجتماعية من ضمنها زيادة معدل البطالة، وعليه إتخذت الجزائر مجموعة من الآليات لتخفيض معدل البطالة وتخفيف حدة تكاليف الانتقال إلى إقتصاد السوق، ومن بين الآليات المعتمدة: إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني لتأمين عن البطالة والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، كأجهزة لدعم وإنشاء المؤسسات المصغرة لفئة الشباب أصحاب المبادرات للإستفادة منهم ومساعدتهم على تطوير قدراتهم، وهذا نظرا لقدرة هذه المؤسسات على خلق فرص عمل أكثر مقارنة برأس المال المستثمر و قدرتها على التكيف والمساهمة في التنمية الشاملة، وهو ما يتوافق مع متطلبات المرحلة والتوجه الجديد للدولة (تقليص دور الدولة وتشجيع القطاع الخاص) أي إعادة هيكلة الإقتصاد.

Résumé

À partir des années quatre-vingt-dix, l'Algérie a engagé des réformes économiques pour préparer la transition d'une économie dirigée vers une économie libérale, et ce par l'application de certaines politiques, à savoir, la restriction du secteur public par la dissolution et la privatisation de quelques sociétés nationales ainsi que la maîtrise des dépenses publiques.

Toutes ces réformes ont aboutit à l'augmentation du taux de chômage, devant cette situation, l'Algérie a adopté plusieurs mécanismes en vue de diminuer ce taux, et l'allègement des dépenses dues à la transition vers l'économie de marché ; parmi ces mécanismes figure la création des Agences Nationale du Soutien de l'Emploi de Jeunes, Cnac et l'angem comme instrument promoteur de création de Micro-

- 1- د . بورنان إبراهيم أستاذ محاضر، جامعة الأغواط.
2- أ . بورنان مصطفى أستاذ مساعد أ جامعة الأغواط.

Entreprises gérées par des jeunes porteurs d'initiatives, afin de les aider à concrétiser leurs idées et améliorer leurs capacités de créativité ; ainsi les petits projets permettent la création de nombreux emplois par rapport au capital investi, et peuvent s'adapter à l'environnement et participer au développement global du pays. Ce mécanisme convient parfaitement aux exigences de cette période de transition et de restructuration de l'économie.

مقدمة

لقد كان لانخفاض أسعار النفط في نهاية الثمانينات بالغ الأثر في تردي الوضع الاقتصادي في بلادنا، حيث تراجع الاستثمارات وتراكمت الديون الخارجية، والنتيجة تقلص فرص التشغيل بالوظيفة العمومية، وتأثرت بذلك سوق العمل حيث شهدت إختلالات حادة، خاصة خلال التسعينات أين ارتفعت معدلات البطالة إلى أكثر من 28 % من مجموع القوى العاملة عام 1996 ، أي ما يعادل 2.2 مليون شخص بالإضافة إلى بروز الشغل غير الرسمي ليشمل إلى 17 % حاليا من مجموع القوى العاملة.

ولمواجهة تدهور سوق الشغل، أنشأت السلطات العمومية أجهزة جديدة لإدماج الشباب مهنيا و أجهزة لدعم العمال الذين فقدوا مناصبهم لأسباب اقتصادية، وقد سمح انطلاق عملها مع بداية التسعينات إلى يومنا هذا لأول مرة بإدراج مسألة تشغيل الشباب كإحدى الانشغالات الأولية للسلطات العمومية، وهذا من أجل امتصاص البطالة التي عرفت معدلات مرتفعة في الآونة الأخيرة.

وقد اعتمدنا في هاته المداخلة على الآليات الحديثة المتبعة من طرف الحكومة للقضاء على البطالة في الجزائر في ظل العولمة ومنه تتبلور معالم الإشكالية الرئيسية في:
ما هي الاستراتيجيات التي اتخذت من طرف الدولة للقضاء على البطالة وكسب رهان التنمية الاقتصادية وما مدى نجاعتها؟

ومن خلال هذا سوف نحاول الإجابة على التساؤلات التالية:

- ماذا نقصد بالبطالة وما هي أنواعها وأسباب ظهورها في الجزائر والآثار التي تتركها على المجتمع والاقتصاد؟
- ما هي أهم إنعكاسات العولمة على البطالة وهل هناك تباعد بين النمو الاقتصادي ومستوى التشغيل؟

- ما هي أهم الوكالات التي ساهمت بشكل أو بآخر من التقليل من البطالة في الجزائر ؟
- هل هناك حلول للخروج من هاته الأزمة نهائيا؟

محاور المداخلة:

المحور الأول: أسباب ظهور البطالة في الجزائر ؟

المحور الثاني: انعكاسات العولمة على البطالة والتشغيل ؟

المحور الثالث: السياسات والإجراءات المتخذة من طرف الحكومة الخاصة بالتشغيل

والقضاء على الفقر والتهميش خلال الفترة 2005-2010 ؟

المحور الرابع : الحلول المقترحة لتقليل من البطالة في الجزائر؟

I- المحور الأول: أسباب ظهور البطالة في الجزائر.

I-I - ماذا نقصد بالبطالة: يجمع الاقتصاديون والخبراء وحسب ما أوصت به منظمة العمل الدولية (ILO) أن العاطل هو كل فرد قادر على العمل، وراغب فيه و يبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى⁽¹⁾.

أما من المنظور السوسولوجي للبطالة فإنه يتناولها باعتبارها ظاهرة من الظواهر السلبية التي يترتب عليها الكثير من المشكلات الاجتماعية التي تحدث بالمجتمع كمحصلة لوجودها. و من هذه الآثار الجرائم وغيرها من آثار الانحراف التي يقترن ظهورها وانتشارها بالبطالة⁽²⁾.

وينجر من هذا التعريف عدة أشكال من البطالة أهمها :

II-I - أشكال البطالة: هناك أنواع كثيرة للبطالة، يعرف بعضها بالبطالة المقنعة وبعضها الآخر بالبطالة الاحتكاكي، وبعضها الثالث بالبطالة الاختيارية أو الموسمية، وإن ما يعرف باسم البطالة الإجبارية المفتوحة أو الصريحة وهو ذلك النوع الذي يشتمل على معظم حالات التعطل والبطالة، وهو أيضا النوع الذي يجذب الانتباه عندما يثار موضوع البطالة لما يطرح من مشكلات⁽³⁾.

1 - البطالة المقنعة: يقصد بها أنه يوجد عدد كبير من العاملين يعملون في أنشطة إنتاجية والذين يمكن سحبهم دون ملاحظة أي تغيير في النتائج الكلية، و تعاني غالبية المصالح الحكومية ووحدات القطاع العام من ظاهرة البطالة المقنعة نتيجة التزام الدولة بتعيين ووجود فرص العمل، والواقع أن اصطلاح البطالة المقنعة يصف حالات مصاحبة لفترات الكساد في الدول الصناعية أو النمو في الأقطار النامية⁽⁴⁾.

2 - البطالة الموسمية أو الاختيارية: يقصد بها عدم انتظام العمل بالنسبة لفئات معينة من الشباب في مواسم معينة كما هو الحال في القطاع الزراعي حيث توجد فجوة زمنية بين كل محصول و الذي يليه .

3 - البطالة الدورية: تنتشر البطالة الدورية في البلاد الرأسمالية المتقدمة التي يتعرض اقتصادها الوطني للأزمات الناتجة عن انخفاض الطلب الفعلي مما ينتج عنه تعطيل لجانب كبير من الطاقة الإنتاجية للاقتصاد الوطني ومن ثمة تفشي البطالة بين العمال و يترتب على هذه الأزمات آثار خطيرة على اقتصاديات هذه البلاد.

4- البطالة الإجبارية المفتوحة أو الصريحة: يقصد بها وجود أعداد من الأشخاص -ذكور و إناث- مستعدة للعمل و لا توجد فرص للعمل للتشغيل داخل المؤسسات الاقتصادية، و هذا النمط من البطالة مألوف و موجود و يحدث نتيجة لقصور الطلب على الأيدي العاملة التي تحتاج إلى رؤوس أموال ضخمة⁽⁵⁾

III-I أسباب ظهور البطالة في الجزائر وما هي مميزاتها وأثارها

إن مشكل تعريف وقياس البطالة أحد رهانات الصراعات الاجتماعية، وحسب نظرية يكاد يكون مسلم بها عالميا، فإن أزمة البطالة ناجمة من تصليات متراكمة في الاقتصاديات، لاسيما ذات التسيير المركزي والمخطط.

إن وجود الدولة في جميع المستويات و قوة النقابة و تشريع العمل و الحماية الاجتماعية و عدم تكيف نظام التربية و التكوين كلها أسباب للنتائج الرديئة في مجال النمو و الإنتاجية. سنحاول توضيح ولو بصفة سطحية، حيث قسمناها إلى قسمين:

1- الأسباب المباشرة: توقف أشغال الورشة، انتهاء العقد، إقالة فردية، إقالة جماعية، توقف نشاط المؤسسة، استقالة.

2- الأسباب غير المباشرة :

تنقسم إلى نوعين من الأسباب، منها ما هو هيكلية ومنها ما هو ظرفي:

أ- الأسباب الهيكلية: من أهم هذه الأسباب نجد:

1- ضعف الجهاز الإنتاجي: الجهاز الإنتاجي في الجزائر مر بمرحلتين أساسيتين من حيث التركيبية ومن حيث التمويل :

من حيث التركيبة أنه قبل الاستقلال وبعده ببضع سنوات كان يعتمد على القطاع الزراعي بنسبة عالية جدا تفوق 70%، و يعود هذا لكون الزراعة حرفة بسيطة يستطيع امتهاتها أي شخص، وتغير وجهة الاقتصاد الجزائري من الزراعة إلى الصناعة، بالتالي تغيرت تركيبة الجهاز الإنتاجي وأصبح جهازا صناعيا بحتا.

اعتمدت الجزائر في السنوات الأخيرة على سياسة الصناعات المصنعة أو ما يسمى بنموذج دوبرنيس (Debernis) الذي يشترط استعمال تكنولوجيا عالية لم تكن موجودة في الجزائر آنذاك، والتي يجب استيرادها أو تكوينها، فوق الاختيار على التكوين وصرفت أموالاً ضخمة من العملة الصعبة، أمكن الحصول عليها من عملية التصدير، بالتالي انخفضت الواردات من المواد الوسيطة اللازمة لتحريك الجهاز الإنتاجي، مع العلم أن الصناعة الجزائرية مرتبطة في سيرها ارتباطاً قويا بالخارج.

من هذا كله يمكننا القول أن هشاشة الجهاز الإنتاجي هي نتيجة لسياسة خاطئة وليس السبب الحقيقي للبطالة .

2- توقف الدولة على الاستثمار المنتج: عرف الاستثمار في الجزائر مرحلتين وسياستين، مرحلتين من حيث التمويل وسياستين من حيث التوجيه، مرحلة الأولى وهي مرحلة الوفرة المالية التي وافقت سياسة بناء القاعدة الصناعية المتمثلة أساسا في شراء الآلات والتجهيزات والمواد الأولية اللازمة لتحريك الجهاز الإنتاجي، إنها سياسة الاستثمار المنتج هذا ما دفعه إلى توفير نظام مركزي قوي للقيام بهذه المهمة. من أهم مظاهر هذا النظام التملك الجماعي لوسائل الإنتاج والأرض ملك للدولة، تنظيم إنتاج السلع وتسويقها، التحكم الكلي في ميكانيزمات تمويل الاستثمارات وكذا التوزيع القطاعي لها. هذا التوزيع الذي كان في صالح الصناعة بالطبع وبالخصوص قطاع المحروقات، حيث أخذ القسط الأكبر من الاستثمارات .

3- النمو الديموغرافي: ظهرت لأول مرة هذه العبارة في الجزائر سنة 1980 بعدما أصبح النمو الديموغرافي مشكلة حقيقية يجب مواجهتها. قبل هذه السنة لم تكن عبارة الانفجار الديموغرافي موجودة أو بالأصح لم يكن يعترف بها، لذا وجب تبني سياسة سكانية تساعد على تحقيق التوازن بين النمو الاجتماعي والاقتصادي من جهة، والنمو الديموغرافي من جهة أخرى، هذه السياسة مردها أن الانفجار السكاني سيخلق مشاكل كبيرة للاقتصاد الذي لم يكن

قادرا ولن يقدر على تحملها، وسيصبح هذا العامل عائقا خطيرا في وجه التنمية، كل هذا لم يجد صدى لدى السكان، حيث بقي معدل الزيادة الطبيعية يقارب 3%.

4- ضعف القطاع العمومي وسيطرته المفرطة: يمكن تلخيص الخطوط العريضة للسياسة الاقتصادية غداة انطلاق المخططات في جعل الموارد والاستثمارات المالية عمومية، تأجير (Salarisation) السكان، والاستثمار العمومي و توسيع الشغل العمومي، هذا العنصر الأخير يعني أنه لا وجود للقطاع الخاص، وبالتالي يجب أن يكون هناك قطاع واحد يمثل سيطرة الدولة على كل المستويات وبيّن دوماً أن الدولة هي المقاول العام، إنه القطاع العمومي هذا القطاع الذي منحه المخطط الجزائري قوة كبيرة في الاقتصاد جعلته يحتل الصدارة في سوق الشغل، هذه النظرة الجديدة فرضت على المؤسسة تخفيف تكاليف إنتاجها وكانت الوسيلة الوحيدة والسهلة بالطبع تخفيض كتلة الأجور، وبالتالي تسريح العمال والنتيجة التدهور المستمر لسوق الشغل، لكن أين يكمن دور القطاع العمومي في تفاقم البطالة؟

5- عدم التوافق بين التكوين والتمهين والشغل: مسؤولية هذا الاختلال مقسمة بين الجهاز التربوي وسوق الشغل، الأول كان دوماً وما يزال عبارة عن مصنع بشري (usine humaine) وهذا دون الاهتمام بالوضع وتحسين مردوده وحتى تطوير نفسه أو الاهتمام بسوق الشغل، لأن مخرجاته ستلتحق بسوق الشغل ولن تبقى في الجهاز التربوي إلى الأبد، هذا الجهاز الذي كان ولا يزال جماهيريا يعتمد على الطلب الاجتماعي، وكذا تطبيق التجارب المستوردة هذه هي صفة النظام التعليمي الجزائري بصفة عامة، وخير دليل على ذلك النظام الأساسي الذي ظهر لأول مرة في ألمانيا وطبق فيها لمدة ثلاثة سنوات وبعد أن ثبت فشله حذف نهائيا، أما في الجزائر فلا يزال يطبق إلى يومنا هذا، أضف إلى هذا خلو النظام التعليمي من أي إصلاح منذ الاستقلال إلى اليوم رغم كثرة عيوبه، كيف يمكن أن تكون له علاقة مع جهاز آخر وهو الجهاز المريض، هذا الأخير الذي يعتبر مثبطاً آتياً للبطالة في نظر أصحاب القرار، لأنه يمتص جزءا كبيرا من الطلبة الذين لا يمكن إدراجهم ضمن فئة النشطين مؤقتا.

6- تزايد اليد العاملة المؤهلة: يدفعنا هنا للبحث عن أسباب هذه الظاهرة التي تعرضت لها العديد من الدراسات لأسباب ظهور مشكلة بطالة حملة الشهادات في الجزائر منذ مطلع الثمانينات والتي نحصر أسبابها على النحو التالي:

- التوسع الكمي في التعليم، الأمر الذي أدى إلى زيادة أعداد الخريجين في الوقت الذي لم تتوفر فيه فرص العمل التي تستوعب هؤلاء الخريجين.
- نقص الطلب الخارجي على اليد العاملة الجزائرية بفعل ازدياد حدة المنافسة التي تواجهها بالخارج مع اليد العاملة الأجنبية.
- التزام الدولة بالتراجع التدريجي عن سياسة تشغيل الخريجين الجامعيين منذ أواخر الثمانينات بعد انخفاض معدلات النمو واتجاه الدولة لإتباع سياسة الإصلاح الاقتصادي.
- عدم الربط بين سياستي التعليم والتكوين من ناحية وسياسة تخطيط القوى العاملة من ناحية أخرى.
- عجز القطاع العام على استيعاب أعداد جديدة من الخريجين نتيجة تضخمه باليد العاملة لأنه كان دوما المشغل الأولي في بلد نام مازال يشكو من تردد القطاع الخاص و هشاشته الاقتصادية و تنظيمه المتردي ليصبح هذا القطاع و القطاع الغير الرسمي يمثلان الأمل الباقي للراغبين في العمل.

ب- الأسباب الظرفية: من أهم الأسباب نجد :

1- الأزمات العالمية وتدهور المبادلات التجارية الدولية: لفهم كيان الاقتصاد الدولي في عشرية 1980، وجب التنكير أن الاقتصاد العالمي كان يعاني من أزمة داخلية ملازمة للنظام المختار الذي ينتمي إليه نحن نعلم أن دول الشمال الصناعية والغنية دخلت منذ سنوات 1960 في سيرورة إعادة هيكلة اقتصادياتها وتحولات تكنولوجية رافقها تقليص في نشاطات عدة قطاعات صناعية التي سببت خسائر ضخمة في الأموال وأحجام مرتفعة من البطالة، وبالتالي تكاليف اجتماعية كبيرة يجب التخلص منها أو تقليصها إلى أدنى حد ممكن، لكن كيف؟. الطريقة هي تحويل هذه الآثار السلبية إلى دول العالم الثالث وهذا عن طريق خلق أية محاولة للتطور قد تصبح بها هذه الأخيرة منافسا قويا في السوق الداخلية لهذه الدول الغنية في الأمد الطويل، وكذلك تخفيض الأسعار النسبية للمواد الأولية بما فيها المحروقات مصدر غالبية الدول المتخلفة من العملة الصعبة الموفرة من طرف دول العالم الثالث و كذا تحويل التضخم عن طريق المواد المصدرة. أثرت هذه الممارسات على العلاقات الاقتصادية الدولية التي أصبحت غير متوازنة، جائرة، وغير عقلانية، تخاط وتنظم من طرف دول الشمال لضمان الصفة الهيكلية الدائمة للتبعية الاقتصادية و الاجتماعية والثقافية للدول المتخلفة ، بالتالي لن

تستطيع هذه الأخيرة القيام بأية مبادرة لتضييق الخناق على الدول الغنية خصوصا بعد الأزمات النفطية، إذن تبعية الاقتصاد الجزائري للدول المتقدمة مزدوجة، من جهة تصدير المحروقات لها و من جهة أخرى استيراد الآلات ومستلزمات القاعدة الصناعية، هذا ما جعل آثار سياسة دول الشمال واضحة في الاقتصاد الجزائري، حيث تمّ فعلا تحويلها، وتبرز أساسا في سوق الشغل بطريقة غير مباشرة ويتجلى هذا في معاودة البطالة للارتفاع وكذا معدل التضخم، هذه السنة التي صاحبها انهيار الاقتصاد الجزائري الذي أثبت نجاح سياسة الدول الغنية المتمثلة في تعطيل اقتصاديات الدول المتخلفة وخاصة المصدرة للبترول، هنا يمكن القول أن مسؤولية الجزائر في هذا السبب ضعيفة لأنها لم تكن قادرة على تجنب هذه الآثار في تلك الفترة ما عدا مسؤولية الاعتماد على الخارج التي للمخطط أكبر نصيب فيها.

2- الوضع الأمني: أثر الوضع الأمني على البطالة بطريقتين: الأولى مباشرة والثانية غير مباشرة، تتمثل الطريقة المباشرة في حرق وتفجير المصانع، هذه الأخيرة التي كانت ضعيفة الإنتاج، أصبحت منعدمة، والنتيجة دخول عمالها عالم البطالة من باب الواسع، وعلى سبيل المثال ما حدث لمصنع الصناعات الكهرو - منزلية بسيدي بلعباس الذي أحرق في منتصف التسعينات فوجد مئات العمال أنفسهم في حالة بطالة إجبارية، وهذا موازاة مع الوضع الاقتصادي المتدهور أين أصبح معه خلق منصب شغل جديد من معجزات الاقتصاد الجزائري، أما الطريقة غير المباشرة والتي كانت أثارها أشد قوة من الأولى تمثلت أساسا في: - تغيير وجهة النفقات العمومية التي عوض أن تدفع عجلة النمو حوّلت لبناء المدارس المدمرة.

- لجوء السلطات إلى شراء تجهيزات جديدة لقوات الأمن للتحكم في الوضع كلفها الملايير من الدولارات، هذه الأموال التي كان من الأجدر إنفاقها في خدمة الديون أو حتى استثمارها في القطاعات الحيوية مثل الزراعة.

- توقيف خلق مناصب الشغل المنتجة والتي كانت ضعيفة واستبدالها بمناصب شغل غير منتجة تمثلت أساسا في الحرس البلدي وأعوان الأمن (agents de sécurité)، حيث نلاحظ على كل باب إدارة أو مصنع حوالي عشرة أعوان أمن على الأقل بالإضافة إلى التجهيزات الأمنية المتطورة التي تكلف الملايين من العملة الصعبة.

- التدمير الكلي للقطاع السياحي ثاني مصدر من العملة الصعبة بعد المحروقات وكذلك عزله عن أي نوع من الاستثمارات .
كل هذه الآثار كانت مساهمتها في الإخلال بسوق الشغل نوعا ما بسيطة مقارنة بالنتيجة السلبية الكبرى والمتمثلة أساسا في وضع الجزائر ضمن قائمة البلدان ذات المخاطرة الكبيرة، (pays à haut risque) هذه الوضعية جعلت المستثمرين الأجانب يترددون في الدخول إلى الجزائر للاستثمار فيها رغم التسهيلات القانونية والجبائية وكذا الامتيازات الممنوحة لهم، هذا الاستثمار الذي بمقدوره أن يمتص البطالة المرتفعة و المتزايدة باستمرار النتيجة هي أن كلا الطريقتين تصبان في نهر واحد، إخلال سوق الشغل وتفاقم البطالة التي باتت تظهر عدة خصائص.

IV-I - آثار البطالة على الفرد والمجتمع والاقتصاد.

- **الاستعمال الضعيف للمورد البشري:** هذا ما هو معاش فعلا في الجزائر: الهدر المستمر للطاقات البشرية، حيث بدء الهدر جزئيا وأصبح كليا بعد تسريح العمال. تضييع المواهب المكتسبة.
- انتشار العمل غير الرسمي (informel l'emploi).
- انتشار الفقر في المجتمع.
- تفشي الآفات الاجتماعية في المجتمع.

II - المحور الثاني: انعكاسات العولمة على البطالة والتشغيل

إن للعولمة انعكاسات وتأثيرات هامة على مستوى التشغيل والبطالة، وبدأت السياسات الإقتصادية التي تنتهجها حكومات الدول الرأسمالية، وفي برامج المؤسسات الدولية المقترحة على البلدان النامية.
إن عملية العولمة بمظاهرها، خاصة الثورة العلمية والتكنولوجية وتطبيقاتها، وبالشكل الذي تتم به تحت لواء الأفكار النيولبرالية ولصالح عدد محدود من الدول الرأسمالية المتطورة والشركات المافوق قومية، وكذا لصالح حفنة من أصحاب رؤوس الأموال والمضاربين، ستكون لها انعكاسات كبيرة على التشغيل.

I-II أهم انعكاسات العولمة على البطالة والتشغيل:

إن انعكاسات العولمة على البطالة والتشغيل في ظل سرعة التحولات التي تحدثها، وعمقها

وغموضها، يصعب حصر كل إنعكاساتها، إلا أن هناك بعض الملاحظات التي سجلت من خلال بعض القراءات و الدراسات متمثلة في:

1- تباعد بين النمو الاقتصادي ومستوى التشغيل: أي أن هناك زيادة في الإستثمار تؤدي أوتوماتيكيا إلى زيادة في التشغيل، لكن في ظروف الثورة العلمية والتكنولوجية أصبح من الصعب ربط النمو بالتشغيل، فمن الممكن أن ترتفع معدلات النمو ومنه مستويات الإنتاج والإنتاجية دون أن يؤدي ذلك بالضرورة إلى زيادة في التشغيل حتى وإن خُفّضت ساعات العمل، السبب في ذلك يعود إلى عاملين أساسيين:

العامل الأول: يكمن في الوتيرة السريعة لإدخال الآلات وإستغناء على عدد دائما متزايد من العمال، لكن بالمقابل فإن إدخال التكنولوجيا الحديثة من المفروض ودائما في ظل المنطق الإقتصادي، أن يؤدي إلى الرفع من المردودية ومنه الأرباح، وهذا بدوره من المفروض أن يؤدي إلى زيادة الإستثمار ومنه التشغيل، لكن في ظل النظام الرأسمالي ومنطق الربح فإن الرأسماليين يعمدون دائما إلى توجيه أموالهم للقطاعات الأكثر ربحية وبأقل يد عاملة.

أما العامل الثاني يظهر في تنامي القطاع المالي على حساب القطاع الإنتاجي، فكما رأينا أعلاه، القطاع الذي يستقطب حاليا كميات هائلة من رؤوس الأموال هو القطاع المالي الذي يحقق معدلات أرباح عالية جدا خاصة أنه لا يخضع إلى ضرائب ورسوم، ولكنه بالمقابل فهو قطاع لا يخلق مناصب شغل، هذا الوضع يظهر جليا في سيطرة حاملي الأسهم على القرارات الإستراتيجية للشركات الكبرى خاصة عندما يتعلق الأمر بتخفيض التكاليف لمواجهة المنافسة، وبطبيعة الحال فتكاليف العمل هي التي تستهدف، حيث أصبح هناك علاقة طردية بين تخفيض عدد العمال وإرتفاع قيمة السهم.

هذان العاملان يجعلان من الصعب الربط بين النمو الإقتصادي والتشغيل، وهو الأمر الذي يؤدي إلى زيادة البطالة.

2- التطور التكنولوجي: سوف يؤدي إلى زيادة الطلب على تشغيل يحتاج أكثر فأكثر إلى تأهيل عال ومستوى علمي مرتفع، وهذا يعني أن ظروف التشغيل التي كانت تخضع لشروط الثورة الصناعية وتقسيم العمل الذي كانت تتطلبه لم تعد قائمة، فمتطلبات العمل الجديدة تفرض على العامل المنتج سيطرة تامة على كل العملية الإنتاجية في كل مراحلها، هذا بالإضافة إلى سرعة الابتكارات التي رفعت من وتيرة تجديد التكنولوجيا وإدخال الآلات

الجديدة، وهو الأمر الذي أصبح يتطلب من العامل مرونة كبيرة للتأقلم معها وهذا يستدعي أمرين:

الأول هو ضرورة الرفع من مستوى المعارف العامة والأساسية للعامل والتي تسمح له بإكتساب قاعدة من المعلومات تمكنه من التأقلم طول حياته المهنية مع التطورات التكنولوجية الجديدة.

أما الأمر الثاني فهو ضرورة التخصص الدقيق من أجل التمكن كل ما أستدعي الأمر التماشي مع المتطلبات الجديدة للثورة العلمية والتكنولوجية، إن التوفيق بين هاذين الأمرين هي مسألة معقدة وصعبة وهو الشيء الذي أدى في كثير من الأحيان لطرده أعداد متزايدة من العمال الذين لا يتجاوبون وهذه المتطلبات.

كما أن مسؤولية التعليم والتكوين كبيرة هنا، خاصة في البلدان النامية، حيث تتطلب هذه العملية بالإضافة لتجنيد موارد كبيرة، ضرورة الربط بين عالم التعليم والتكوين وعالم الإنتاج والتشغيل.

3- محتوى النشاط الإنتاجي: إن محتوى النشاط الإنتاجي يتغير، وهو ما أدى إلى تحول في هيكل العمالة لصالح قطاع الخدمات، فالمدة المخصصة للإنتاج المباشر أصبحت تنقلص لتترك المجال لمجموعة مختلفة من الأعمال الأمامية والخلفية للعمل الإنتاجي.

4- انخفاض مناصب الشغل في قطاعات الإنتاج المباشر: إن انخفاض مناصب الشغل في قطاعات الإنتاج المباشر، بينما لا تعوض في مجموعة من الأنشطة المرتبطة بالخدمات مثل البحث والتنمية، مراقبة الجودة، الإشهار والتسويق، الخدمات الصحية والاجتماعية..إلخ، وهو الأمر الذي يؤدي إلى إرتفاع البطالة وتدهور ظروف العمل لأن هذه الأنشطة هي الأكثر خضوعا لشروط "المرونة" التي يتطلبها الرأسماليون (العمل بالقطعة، بوقت محدد، والعمل المؤقت..إلخ).

5- التحولات الجديدة : تؤدي إلى تغيير في هيكل التشغيل وشروط العمل.

6- التطور الكبير في ميدان الإعلام والإتصال: يؤدي إلى إنتشار ظاهرة التشغيل عن بعد.

7- تطور الشركات الكبرى: إن تطور هاته الشركات والتي تعتبر ما فوق قومية وتكوين الشبكات أدى ويؤدي إلى إعادة تشكيل الصناعات (Reconfiguration) بشكل يجعل الشركة

الأم تركز على نشاطها الأساسي "قلب المهنة" وتترك الأنشطة الأخرى لمجموعة من المؤسسات الصغيرة أو المؤسسات العائلية.

الهدف هو دائما تخفيض التكاليف لمواجهة المنافسة المتنامية في إقتصاد مفتوح أكثر فأكثر، وبالطبع ستكون الأجور وتخفيضها الأداة الأساسية، وهو ما يؤدي بشكل عام إلى إنتشار عقود العمل المؤقت، وبوقت محدود، والعمل بالقطعة، وبالمزلة، وتشغيل النساء والأطفال..إلخ، الأمر الذي إنعكس بتدهور كبير في ظروف العمل، وغياب تشريعاته، وإنخفاض الأجور وغياب الحماية الصحية والضمان الإجتماعي.

بعض الإنعكاسات هذه للعولمة على التشغيل والبطالة ستؤدي إلى تفجير العمالة، فالحدود بين التشغيل والتكوين والبطالة تتقلص والمرونة بينهم تصبح كبيرة لدرجة يصعب حصر وضع الشخص إن كان يشتغل أو في تكوين أم هو بطال، الشيء الذي يوئلد نقاشا حادا حول الإحصائيات المتعلقة بالبطالة، فهناك أشخاص في وضع مماثل، يعدون في البلدان الأوروبية من تعداد البطالين، بينما في الولايات المتحدة الأمريكية يدخلون ضمن المشتغلين، كما هناك أشخاص توقفوا عن البحث على عمل، سواء لفقدان الأمل في إيجاد منصب شغل أو لنقص تأهيلهم ومستواهم التعليمي، ولا يدرجون في الإحصائيات ضمن البطالين.

8- عولمة التجارة الخارجية: إن العولمة الجارية التي تدعو إلى تحرير التجارة الخارجية وفتح الحدود للمنافسة، تتكرر الفوارق في إنتاجية العمل بين مختلف مناطق العالم، فعندما توضع هذه المناطق في مبارزة شرسة على نفس قدم المساواة، وهذا خلافا لما يدعو إليه دافيد ريكاردو بضرورة مراعاة مستوى تطور البلدان التي تقوم بعملية التبادل، فإننا نضع البلدان والمناطق الأقل تطورا في خيار صعب، فإما أن ترقى لشروط المنافسة وهذا يعني تلبية شروط المردودية التي يفرضها المستثمرون وهي لا تقل عن 15%، وإما الإنسحاب من المنافسة لأنهم لا يستطيعون تحقيق هذا المستوى من المردودية، وبالتالي فهم يرون أن عملهم الإجتماعي غير معترف به بإسم مقياس حدد خارج واقعهم وإرادتهم، ومن هنا فإن العولمة النيوليبرالية تعمل على خلق نوع من "المنطقة الحرة المعولمة"، أين تسود مقاييس المنافسة الشاملة التي تؤثر بمختلف الأشكال المتداخلة على تسيير اليد العاملة والأجور في مختلف البلدان التي تدخل المنافسة بغض النظر على الفوارق في إنتاجية العمل.

هذه المنافسة التي تمارس ضغطا قويا على البلدان النامية من أجل تقديم المزايا للشركات

المافوق قومية لجلب الإستثمارات، تؤدي إلى تسوية نحو الأسفل لتخفيض تكلفة اليد العاملة وذلك بتفكيك تشريعات العمل وقوانين الحماية الإجتماعية.

9- تأثير العولمة على عالم الشغل: يظهر كذلك في الإنخفاض المتواصل للأجور الحقيقية، وإتساع الفوارق بين الأجور الأعلى والأجور الأدنى، وإرتفاع معدلات الفقر والتهميش، وتدهور الحماية الصحية للعمال، والضمان الإجتماعي، والتأمين على البطالة، تشغيل الأطفال والنساء.. إلخ، وهو ما يطرح مسألة إعادة النظر في قانون العمل ومجموعة من القوانين الإجتماعية، التي من واجب المنظمات الدولية والأممية التكفل بها، كمنظمة العمل الدولية واليونسكو.. هذا الوضع لا يمكن فصله عن التيارات والأفكار النيوليبرالية التي بدأت تنتشر منذ السبعينيات، وعن السياسات الإقتصادية المستلهمة منها منذ الثمانينيات، فما هو موقف هذه التيارات من البطالة والتشغيل؟

III- المحور الثالث: السياسات والإجراءات المتخذة من طرف الحكومة الخاصة بالتشغيل

والقضاء على الفقر والتهميش خلال الفترة 2005-2010 ؟

في هذه المرحلة تم تطبيق برنامج الاستقرار والتعديل الهيكلي أدى إلى تحسين التوازنات الكبرى للاقتصاد الكلي والميزانية، وتم ذلك:

- على حساب التدهور الحاد للقدرة الشرائية للأسر الجزائرية؛
- استفحال ظاهرة البطالة التي أتمت بارتفاعها لدى فئة الشباب.
- نقص التأهيل وارتفاع فئة الإناث وانخفاض عدد مناصب الشغل الجديدة، وقد تمثلت هذه التباير في إيجاد برامج لإنشاء مناصب العمل وترقية التشغيل وإدخال وسائل جديدة بتخصيص موارد جديدة أو بإعادة تخفيض الموارد التي كانت موجودة؛
- والأجهزة الجديدة التي استحدثت من أجل تقليص البطالة وبدورها تساهم في إنشاء مؤسسات مصغرة ابتداء من سنة 2005 إلى 2009 ، والتي أحدثت 126.753 منصب عمل مقابل 84.702 مشروع مصغر، وذلك عن طريق المؤسسات التالية:

I-II - إنشاء المؤسسات المصغرة عن طريق الصندوق الوطني لتأمين عن البطالة

تم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-01 المؤرخ في 10 ذو الحجة 1424 الموافق 3 جانفي 2004 المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 26 محرم 1415 الموافق 6 جويلية 2004. من ذلك التاريخ، وضع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة مهن تسمح

بتسهيل إعادة الإدماج وذلك عبر طرق البحث الفعلي لمناصب العمل والمساعدة في إجراءات لإنشاء مؤسسة أو عن طريق التكوين أو التحويل.

1- الحصيلة الإحصائية لصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)

أسند إلى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)، المخصص لفئة البطالين أصحاب المشاريع الذين يتراوح أعمارهم بين 30 و50 سنة، لضمان متابعة البطالين قبل حلول سنة 2004، سجل 11.583 شخصا مستفيدا متكونا في تقنيات البحث عن الشغل و2311 شخصا في المرافقة في إستحداث المؤسسات المصغرة من سنة 2004 لغاية نهاية شهر أكتوبر 2005، تمت متابعة 35.077 ملفا خاصا بالبطالين أصحاب المشاريع من طرف المستشارين المنشطين، 8016 ملفا يخص روائز التصديق على المؤهلات المهنية.

أولا- تحليل جداول الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة: من التقويم الأسبوعي لجهاز دعم إستحداث النشاطات من طرف البطالين أصحاب المشاريع المتراوح أعمارهم بين 30 و50 سنة، وضعية إجمالية محددة لغاية 30 نوفمبر 2000 و02 فبراير 2005، نستنتج أولا أن عدد الملفات المدروسة من قبل مراكز دعم العمل الحر قد تزايد في الفترة الممتدة بين 30 نوفمبر 2004 و02 فبراير 2005 على المستوى المديرية الجهوية (24792 - 16.661). (08). في هذا الصياغ يعمل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في إطار حريص على الإسهام في تدقيق النظر في أداءات جهاز الذي تعكف الدائرة الوزارية على إنجاح مهامه من خلال تنظيم تجمعات وورشات ترمي إلى تجاوز العقبات المعترضة في الميدان، الهدف الأساسي من ذلك هو بعث إحداث النشاطات المدرة لمناصب الشغل المدرجة ضمن برنامج فخامة رئيس الجمهورية المقرر لغاية 2009. (09)

ثانيا - النتائج حسب المديرية الجهوية (10) تقيم هذه النتائج على أساس عدد الملفات المودعة لدى مصالح الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والمصادق عليها من قبل لجان الإنتقاء والتصديق والمقبولة من طرف البنوك.

- يبلغ عدد الملفات المودعة على مستوى المديرية الجهوية الثالثة عشر (13): 21.181 بما في ذلك المديرية الجهوية بتيارت التي سجلت أعلى نسبة (16.46%) تليها عنابة (15.46%) ثم البلدية (10.02%).

- سجلت المديرية الجهوية بالجزائر، وهران وقسنطينة أقل النسب المقدره على التوالي

بـ(10.03%) و(9.04%) و(5.55%).

- صادقت لجان الإنتقاء والتصديق الثماني والأربعين (48) الموزعة عبر الإقليم الوطني لغاية شهر ديسمبر 2004 على 9.586 ملفا أي (45.26%) من الملفات المودعة و(87.18%) من الملفات المعروضة للمصادقة.

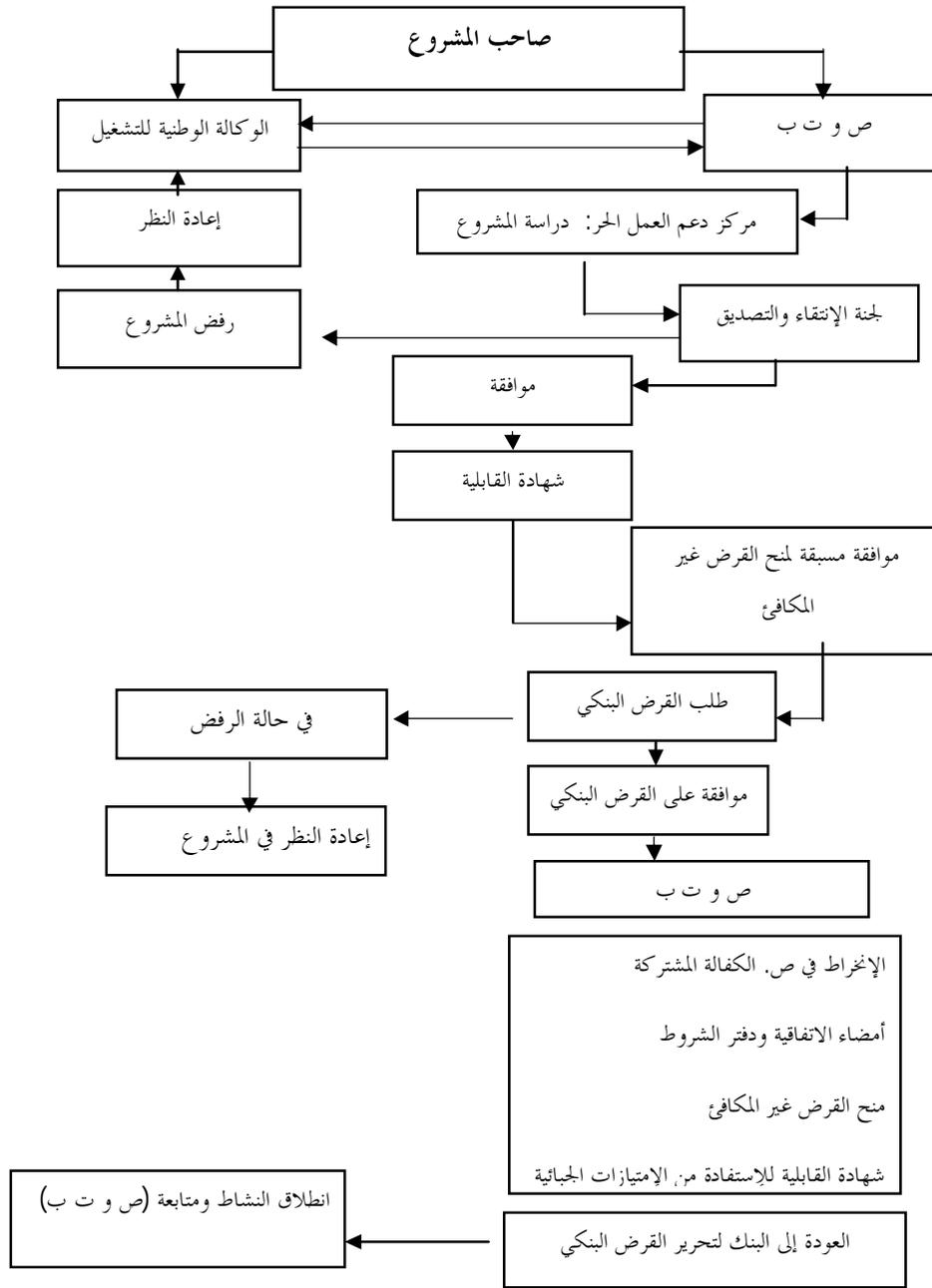
- تحتل المديرية الجهوية بتيارت (20.04%) وعنابة (12.77%) والشلف (12.26%) المراتب الأولى فيما يخص التصديق على المشاريع أقل الإنجازات موجودة بالجزائر العاصمة (3.62%) و سيدي بلعباس (4.28%) وتيزي وزو (4.34%).

ثالثا- توزيع الملفات المودعة والمقبولة من طرف البنوك حسب المديرية الجهوية: (11) من بين 9.586 مشروعا مصادقا عليه من قبل لجان الإنتقاء والتصديق، تم إيداع على مستوى البنوك ما يقارب 1.297 مشروعا أي (13.53%)، في هذا الجانب، تأتي المديرية الجهويتان تيارت (14.5%) وقسنطينة (13%) في المقدمة متبوعتان بالمديريتين الجهويتين الشلف وتيزي وزو بمعدل (9.25%) و(8.32%).

أقل نسبة مسجلة (2.69%) تخص المديرية الجهوية بسيدي بلعباس من بين 1297 ملفا مودعا، تم تسجيل 95 مشروعا مقبولا لدى البنك أي (7.32%).

- تحتل المديرية الجهوية بتيارت(23.16%) وتيزي وزو (12.63%) والجزائر (11.58%) الصف الأول، أما بشار (2.11%) وسيدي بلعباس (1.05%) والشلف (00%) فهي تشغل المراتب الأخيرة.

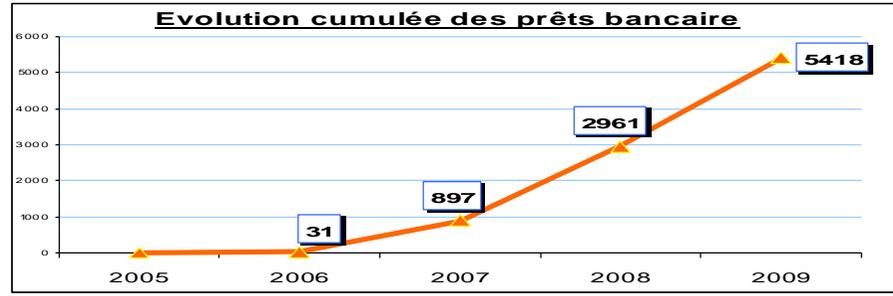
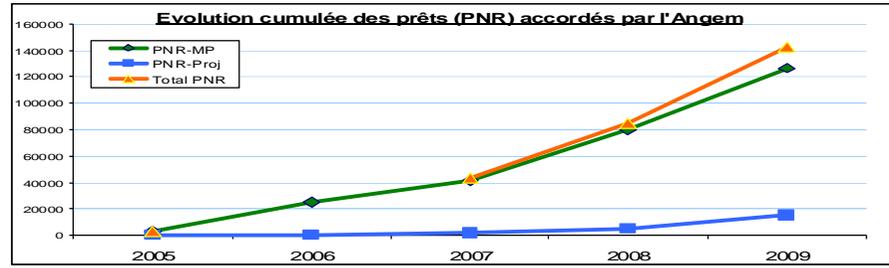
مسار البطال صاحب المشروع لدى الصندوق الوطني لتأمين عن البطالة (12)

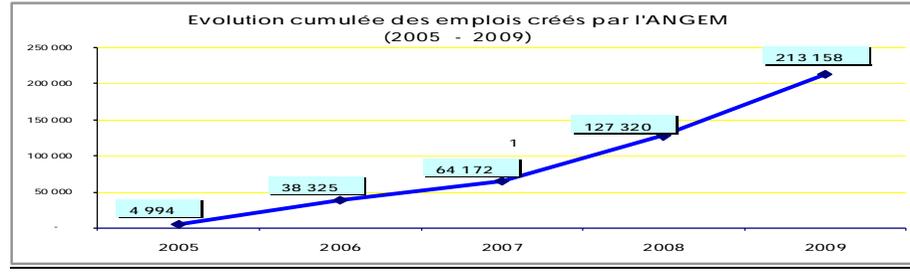


II-II - إنشاء المؤسسات المصغرة عن طريق الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة:
أنشأت الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004، وهي تمثل إحدى أدوات تجسيد سياسة الحكومة فيما يخص محاربة البطالة وعدم الاستقرار، (13) وهي متخصصة كذلك في دعم الشباب وجميع فئات المجتمع العاطل عن العمل، ومساعدته في إنشاء مشاريع مصغرة بعيدا عن الوظائف الإدارية بحسب قدرتها وتأهيلها في أي نشاط يراه منتجا ومربحا في نفس الوقت.

1 - الحصيلة الإحصائية للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) (14)

عدد القروض المقبولة	البرامج التمويلية
PNR شراء المادة الأولية	126754
السلف بدون فوائد	15351





III-II - إنشاء المؤسسات المصغرة عن طريق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب :

إضافة إلى ما تقدمه الوكالة لأصحاب المؤسسات المصغرة في إطار مهامها فهي تقدم حزمة من الإعانات نقسمها إلى ما يلي: (15)

1. الإعانات المالية :

تخفيض نسبة الفائدة : تأخذ الوكالة على عاتقها تسديد جزء من الفوائد المتعلقة بالقرض البنكي، ويكون هذا التخفيض في الفوائد بنسب تتغير حسب طبيعة النشاط وموطنه قرض بدون فائدة طويل المدى: وهو قرض طويل المدى تمنحه الوكالة للمؤسسة المصغرة وهو معفى من دفع الفوائد و يتم تسديده عادة على عشرة سنوات مع فترة سماح في الدفع مدتها تساوي إلى مدة تسديد القرض البنكي.

2. الإعانات الجبائية :

- الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة لاقتناء التجهيزات والخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار؛
- تطبيق المعدل المخفض لـ 5% فيما يخص الحقوق الجمركية للتجهيزات المستوردة التي تستعمل في إنجاز الاستثمار؛
- تخفيض من نسبة ضريبة نقل الملكية إلى 8% للإكتسابات العقارية الحاصلة في إطار إنشاء نشاط صناعي؛
- الإعفاء من الرسم العقاري على الممتلكات المبنية والبناءات الإضافية؛
- الإعفاء من حقوق التسجيل فيما يتعلق بالعقود التأسيسية للمؤسسات المصغرة؛
- الإعفاء من الرسوم نقل الملكية على الاكتساب العقارية التي تتم في إطار إنشاء النشاط؛.
- إمكانية الإعفاء الكلي من الضريبة على أرباح الشركات، و الضريبة على الدخل الإجمالي،

- والرسم على النشاط المهني. لفترات ما بين 3-6 سنوات حسب موطن الاستثمار ترتكز استراتيجية الوكالة على:
- تنظيم الأيام الإعلامية و المعارض ، وضع نظام للمعلومات، ودليل للمؤسسات المصغرة و إنشاء البنك المحلي للمشاريع وموقع على شبكة الانترنت ؛
- التكوين والتطوير المستمر للجهاز والتقييم الذاتي له؛
- لامركزية تسيير المشاريع و تشكيل اللجنة المحلية لمتابعة المشاريع؛
- الشراكة مع القطاعات الاقتصادية والجماعات المحلية و ترقية إطار التعاون؛
- إنشاء مشاتل المؤسسات.

VI - المحور الرابع : الحلول المقترحة لتقليص من البطالة

أولاً: الأساسيات

- إجراء دراسة مسحية شاملة لتحديد حجم المشكلة ونوعية وتخصصات ومؤهلات ومواقع الباحثين عن العمل مع دراسة سوق العمل وتحديد احتياجاته الحالية والمستقبلية من مختلف التخصصات والمهن من خلال احتياجات تنفيذ وتشغيل المشروعات التنموية الجاري أو المزمع تنفيذها أو تشغيلها من قبل القطاع العام أو الأهلي أو الأجنبي.
- توجيه المؤسسات التعليمية والتدريبية ومؤسسات إعادة التأهيل لتلبية احتياجات السوق الحالية والمستقبلية وفق حوافز وبرامج جادة ومعتمدة.⁽¹⁶⁾

ثانياً: آلية خلق فرص العمل.

- النص المباشر في العقود على ضرورة تشغيل العناصر الوطنية وفق المهن والوظائف المتوفرة والقيام بتدريب وإعادة تأهيل غير المتوفر.
- الاهتمام بوضع موازنة بشرية عند اعتماد أو توقيع عقود تنفيذ أو تشغيل المشاريع التنموية العامة والأهلية والأجنبية، والعمل على إعداد برامج توفير القوى العاملة المطلوبة لهذه المشاريع(التنفيذ والصيانة والتشغيل و ..)الأولوية في تنفيذ المشروعات ذات الكثافة العمالية العالية؛
- توجيه العناصر المؤهلة والباحثة عن عمل إلى مؤسسات تنفيذ وتشغيل المشروعات والعمل على وضع وتنفيذ برامج تدريبية معتمدة لإعداد القوى العاملة غير المؤهلة .
- تفعيل دور الإقراض لتمويل المشاريع الصغرى والمتوسطة من قبل المصارف المتخصصة

والأهلية، وتقويم سياسة محافظ وصناديق ومؤسسات الإقراض والاستثمار الداخلي بما يضمن خلق فرص عمل وتحول الليبيين إلى الإنتاج.

- تبسيط إجراءات الاستثمار وخاصة في المشروعات الصغرى والمتوسطة.
- تأسيس حاضنات الأعمال بكل شعبية تتولى تقديم المشورة الفنية ومتابعة تنفيذ وتشغيل المشروعات الصغرى والمتوسطة.

ثالثا: إدارة التشغيل

- تفعيل دور مصلحة العمل والتدريب المهني ومنحها الصلاحيات القانونية لتنظيم وتوجيه القوى العاملة دون غيرها،

ولها على الخصوص ما يلي: التحقق من أعداد الباحثين عن عمل ومنع الازدواجية في العمل والسماح بالعمل الجزئي أو بالساعة مثلا: إعادة تنظيم الملاكات والاهتمام بسلوك وسلامة ممارسة المهنة.

- تتولى المصلحة بالتنسيق مع الشركات المنفذة والمشغلة للمشاريع تدريب وتأهيل العناصر الوطنية اللازمة لتنفيذ وتشغيل هذه المشروعات، والنص عن ذلك عند التعاقد.

- تنظيم دخول العمالة الوافدة من خلال موافقات المصلحة ووفق الأسماء والوظائف، وإلزام الجهات العامة والأهلية والأجنبية بعدم التشغيل إلا عن طريق مصلحة العمل والتدريب المهني.

- منح حوافز للبيين على ممارسة المهنة وبما يضمن توجيه مخرجات التعليم والتدريب إليها ويحد من استخدام العمالة الوافدة على ممارستها وإقرار سياسة مشجعة للمرتبات، والاهتمام بالسلامة المهنية بما يمكنها من استقطاب القوى العاملة الوطنية.

- تدبير مصادر التمويل اللازمة للتدريب وإعادة التأهيل وتقدير مساهمة الشركات الأجنبية المنفذة والمشغلة للمشاريع.

رابعا: البرامج التي تضمن خلق فرص عمل لليبيين وتحولهم للإنتاج.

لتعزيز الثقة في العنصر الوطني بإعداده وتدريبه وتأهيله بالشكل الجيد وللرفع من كفاءة الجهاز الإداري تتولى مصلحة العمل والتدريب المهني إعداد برامج تدريبية جادة ومعتمدة إقليميا ودوليا حسب حاجة سوق العمل مستقبلا، مع ضبط دخول العمالة الوافدة حسب الحاجة ، ويتم من الآن اتخاذ الإجراءات التالية :

- إعادة النظر في الملاكات الإدارية والفنية وخاصة ما يتعلق بالتعليم والصحة .
- تحديد العدد الفعلي للباحثين عن عمل والمحاليين من الجهاز الإداري وفق الجنس والتخصص والمؤهل ومحل الإقامة.
- إعادة بعض فئات الملاك الإداري إلى العمل في الجهاز الإداري وفي المؤسسات التعليمية والصحية لتخفيف النصاب التدريسي وتخفيض كثافة الفصل الدراسي وخاصة في المدن لزيادة الكفاءة وأيضاً لخلق مهن غير متوفرة وضرورية بالمؤسسة التعليمية والصحية مثل المرشد الاجتماعي والتربوي والنفسي والرعاية الصحية، وتوجيه البعض الآخر إلى تنفيذ برامج محو الأمية.
- التحقق من أن المحاليين هم أقل كفاءة من المنسبين للجهاز الإداري والتدريسي.
- البقاء على صغار السن وحديثي التخرج للعمل في الجهاز الإداري وفي التدريس لجدوى تدريبهم ورفع كفاءتهم مستقبلاً وإحالة كبار السن لإمكانية إحالتهم إلى التقاعد أو تنسيبهم للعمل في مراكز رعاية وتدريب الأسرة أو في رياض الأطفال وخاصة العناصر النسائية أو للعمل في المشاريع الإنتاجية بالنسبة للرجال .
- توجيه المحاليين أو الباحثين عن عمل والمؤهلين إلى المشاركة في تنفيذ مشروعات البرنامج التنموي، ويتم ذلك وفقاً للآتي:
- تحديد برنامج زمني لاحتياجات تنفيذ كل مشروع من مشاريع البرنامج التنموي من العمالة.
- يتم توجيه عناصر وطنية مؤهلة ومدربة للعمل مع شركات تنفيذ المشروعات وفق نص التعاقد معهم .
- البدء في إقامة برامج تدريبية وتأهيلية للعناصر الوطنية تتولاها الشركات الأجنبية المنفذة وفق نص التعاقد وبإشراف مصلحة العمل والتكوين المهني.
- توجيه الباحثين عن عمل وغير المؤهلين إلى إعادة التدريب والتأهيل للمشاركة في تشغيل مشروعات البرنامج التنموي، ويتم ذلك وفقاً للبرنامج الزمني لتشغيل المشروعات ويكون كالاتي:
- تحديد برنامج زمني لاحتياجات تشغيل مشروعات البرنامج التنموي من العمالة الوطنية.
- تولى المصلحة وبالتنسيق مع القطاعات المختلفة من الآن العمل على تدريب عناصر وطنية حسب حاجة تشغيل مشروعات البرنامج التنموي في الداخل أو الخارج .

- تفعيل دور صندوق ضمان الإقراض لأغراض التشغيل من خلال تحديد وتمويل ورعاية المشروعات الصغرى والمتوسطة التي يقوم بتنفيذها الشباب والمرأة والتي تهدف إلى تنفيذ مشروعات ذات كثافة عمالية عالية في مجالات كالزراعة والثروة الحيوانية والصيد البحري والإنشاءات والسياحة والصناعات التقليدية.
- توجيه برامج وسياسات صناديق ومحاافظ ومؤسسات الاستثمار إلى تأسيس مشروعات ذات جدوى وتسهم في خلق فرص عمل عديدة لليبين.
- تفعيل دور المصارف التجارية والمتخصصة والأهلية في دعم القطاع الأهلي وتمويله ومتابعته بما يمكنه من ممارسة النشاط الاقتصادي وخاصة شرائح الشباب والمرأة، ويمكن لحاضنات الأعمال المقترحة المساعدة في ذلك.
- تأسيس مؤسسات رعاية حاضنات أعمال بكل شعبية تتولى تحديد وعرض الفرص الاستثمارية الصغيرة والمتوسطة ومدى جدواها الاقتصادية على الشباب ومساعدتهم على إتمام إجراءات التمويل مع رعايتهم وتذليل ما قد يواجهونه من صعاب.
- تمليك المشاريع الإنتاجية والخدمية العامة الصغيرة والمتوسطة ذات الجدوى للأفراد والتشاريكات والشركات المساهمة ودعمها ومتابعة أدائها .
- باتخاذ هذه الإجراءات نستطيع أن نضمن الحد أو القضاء على ظاهرة الباحثين عن عمل ونخلق فرص عمل لكل الباحثين عنه.
- الحد من ظاهرة الباحثين عن عمل.
- هذه الظاهرة ليست وليدة اللحظة، ولكنها بدأت في الظهور منذ سنوات وأصبحت تتفاقم وتزداد، وعلاجها يتطلب - خطة عاجلة يستمر تنفيذها بجدية لعدة سنوات.
- ظاهرة الباحثين عن عمل في ليبيا مصدرها :
- الداخلين الجدد إلى سوق العمل من الخريجين وخاصة الذين مؤهلاتهم وتخصصاتهم لا تتوافق مع احتياجات سوق العمل، ومن المتسربين من مؤسسات التعليم والتدريب.
- (الباحثين عن عمل وسبق لهم العمل) نتيجة لدمج وإلغاء المؤسسات والشركات.
- ومن بين أسبابها الأساسية الآتي:
- التوسع في التوظيف بالجهاز الإداري خلال السنوات السابقة، وإجراءات تقليصه الآن.
- عدم توجيه التعليم والتدريب بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل.

- مخرجات مؤسسات التعليم والتدريب لا تتمتع بالقدرة والكفاءة اللازمة.
 - سياسة المرتبات لا تعكس أهمية التخصصات والمهن والحرف التي يحتاجها سوق العمل وبالتالي لا تساهم في توجيه التعليم والتدريب نحو متطلبات سوق العمل.
 - سياسة المصارف المتخصصة والأهلية وصناديق ومحاظف ومؤسسات الاستثمار لم تسهم بشكل فعال في خلق فرص عمل جديدة بالفقر الكاف، بالرغم من أنها تواجه مشاكل في تحصيل أموالها نتيجة لعدم جدية المقترضين على العمل والإنتاج.
 - عدم وجود جهة متابعة وإشراف ورعاية للمؤسسات المقترضة، وخاصة المؤسسات الصغرى والمتوسطة.
- لحل هذه المشكلة يتطلب الآتي:
- تحديد حجم المشكلة ونوعية ومؤهلات وتخصصات ومواقع الباحثين عن العمل.
 - إعادة دراسة الملاكات الإدارية والفنية وتمكين ذوي الكفاءة والتخصصات المطلوبة وبما يضمن رفع معدلات الأداء، مع إعادة تنسيب بعض العناصر النسائية والمؤهلة إلى مراكز تدريب المرأة للعمل في مجال التدريب ومحو الأمية، وكذلك للعمل في حاضنات الأعمال التي سيتم تأسيسها.
 - تحديد الموازنة البشرية اللازمة لتنفيذ وتشغيل المشروعات العامة وتحديد حجم مساهمة القوى العاملة الليبية فيها، مع توجيه المؤهلين من الباحثين عن عمل لتنفيذ هذه الموازنة.
 - تولي الشركات برامج تدريب الباحثين عن عمل وفق احتياجاتها وتحت إشراف مصلحة العمل والتكوين المهني، ويشترط ذلك أثناء التعاقد.
 - تفعيل دور المصارف التجارية والمتخصصة والأهلية ومحاظف وصناديق الاستثمار في منح الإقراض للبييين وخاصة في المشروعات الصغرى والمتوسطة وتحت إشراف ومتابعة حاضنات الأعمال التي تؤسس لهذا الغرض بكل شعبية.
 - المشروعات الصغيرة والمتوسطة تعتبر من أنجع الوسائل التي يمكن أن تشجعها الدولة لاستيعاب العدد الأكبر من الأيدي العاملة والباحثين عن عمل، والساعين لتحسين مستوى معيشتهم، وتعتبر من الأدوات الفعالة في خلق التنمية المكانية لأن من خصائصها:
 - صغر رأس المال المستثمر فيها.
 - بساطة المعدات والآلات ومستلزمات الإنتاج الأخرى.

- استيعاب عدد كبير من الأيدي العاملة المدربة وغير المدربة.
 - اعتمادها على المواد الخام المحلية.
 - تخصص بتقديم خدمة معينة أو إنتاج نوع واحد من السلع.
 - سرعة دوران رأس المال العامل وتحقيق الإيرادات.
 - انتشار هذا النوع من الصناعات على مختلف المناطق والشعبيات ومساهمتها في التنمية المكانية والاستقرار السكاني.
 - سرعة نموها وتطويرها وبالتالي تشغيلها لعدد أكبر من العمالة.
 - إعادة تدريب وتأهيل الليبيين وفق المهن المطلوبة في سوق العمل ويمكن أن تتولى الشركات والحاضنات بكل شعبية بالتعاون مع مصلحة العمل والتكوين المهني ذلك.
 - إعادة توزيع القوى العاملة من قطاعات ومناطق الفائض إلى قطاعات ومناطق العجز وفق سياسة حوافز مشجعة.
 - تفعيل دور اتحاد غرف التجارة والصناعة والزراعة والجمعيات الأهلية لرجال الأعمال والمستثمرين وإشراكهم في تنفيذ السياسات ذات العلاقة.
 - توجيه مخرجات التعليم والتدريب وفق متطلبات سوق العمل سياسات الحوافز والمرتبات يمكن أن تسهم في توجيه الطلاب للدراسة في مجالات يحتاجها سوق العمل.
- كما يجب ملاحظة أن:
- 1- نسبة كبيرة من الباحثين عن عمل هم من فئة الشباب الذكور غير متزوجين، وهذا يسهل عملية إعادة توزيع الباحثين عن عمل على الشعبيات في حالة منح حوافز لهم.
 - 2- كما أن الإقراض للصناعات الصغرى والمتوسطة يمكن معظم الشباب والنساء وذوي الاحتياجات الخاصة من التحول للإنتاج، وخاصة عند قيام حاضنات الأعمال بكل شعبية بتولي مهمة المساعدة والإشراف والمتابعة والضامن لهذه المشروعات.
- إن الدولة التي تعاني من هذه المشكلة لا يمكن أن تمنح مرتبات للأجانب أعلى من مرتبات المواطنين ولا يمكن لها أن تسمح بدخول العمالة الوافدة بدون ضوابط ولا يجب أن تسمح بتنفيذ مشروعات تموية بدون إعداد موازنة بشرية لتنفيذها وتشغيلها، ولا يمكن لها أن تتبنى سياسات اقتصادية بهدف تحقيق النمو الاقتصادي دون مراعاة تشغيل القوى العاملة الوطنية، وعليه يقترح رفع مرتبات الليبيين بما يعادل على الأقل مرتبات الوافدين إلى سوق العمل

الليبي وتحديد ضوابط تسمح فقط بالإذن بدخول العمالة الماهرة التي لا تتوفر بين الليبيين ولتسهم في تدريبهم مع التأكيد على ضرورة إعداد موازنة بشرية لكل مشروع قبل تنفيذه و/أو تشغيله لتحديد عدد فرص العمل التي يخلقها المشروع لليبيين والعمل على تنسيبهم أو إعدادهم، ومنح الأولوية لتنفيذ المشروعات التي تحتاج إلى كثافة عمالية أكثر من التي تحتاج إلى رأس مال كبير، مع تبني سياسة تشجيع الصناعات الصغرى والمتوسطة وسياسات تمكين المرأة والشباب من ممارسة دورهم المنوط بهم في النشاط الاقتصادي، وبالتالي تبني سياسات اقتصادية واجتماعية تضمن تحقيق النمو الاقتصادي وتعالج ظاهرة الباحثين عن العمل.

المراجع المعتمدة

- 1- محمد علاء الدين عبد القادر، البطالة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003
- 2- نفس المرجع، ص 01.
- 3- محمد علي الليثي و آخرون، مقدمة في الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية، مصر 1979 ص 257
- 4- مصطفى سلمان وآخرون: مبادئ الاقتصاد الكلي، دار المسيرة للنشر و التوزيع، الأردن 2000
- 5- محمد علي الليثي و آخرون، مقدمة في الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية، مصر 1979، ص 258، 259.
- 6- Susan George "L'ampleur de la mondialisation aujourd'hui",
Decembre 2000, p. 21. International View point, N° 32
- 7- - تقرير حول التشغيل في العالم سنة 2000، مكتب الشغل الدولي، جنيف.
- 8- النشرة الشهرية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، ع 32، مرجع سابق الذكر، ص 13.
- 9- النشرة الشهرية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، ع 33، جانفي - مارس 2008، ص 06.
- 10- النشرة الشهرية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، ع 33، مرجع سابق الذكر ، ص 04
- 11- لمين عايد، الشراكة الأورو المتوسطية وأثارها المتوقعة على تطور القطاع الصناعي في الجزائر، (م م غ م)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004، ص 70.
- 12- اللقاء الوطني حول تسيير البطالة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة أهي خطر من مخاطر الضمان الإجتماعي أو أداة دعم للتطور الاقتصادي. الصندوق الوطني لتأمين عن البطالة، 2009
- 13- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الوكالة مهامها وتنظيمها، مرجع سابق الذكر، ص 02.
- 14- اللقاء الوطني حول: ترقية الصندوق الوطني للقروض المصغرة، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، تيبازة، الجزائر 2009.
- 15- الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب ANSEJ، تمويل إنشاء المؤسسات المصغرة من طرف البنك الوطني الجزائري، ص 01.
- 16- منظمة العمل الدولية.