

تجارب الدولة الجزائرية في ميدان تشغيل الشباب رؤية تقييمية بمنظور

سوسيولوجي

د. حجال سعود، جامعة تلمسان

د. شويكات كريم، جامعة البليدة-2

Résumé :

L'Etat Algérien a fortement intensifié ses expériences dans l'intention surtout à intégrer les jeunes chômeurs , ce qui a permis du point de vue théorique à réaliser un des objectifs du développement humain qui permet d'obtenir les ressources nécessaires pour un niveau de vie décent, néanmoins le but de tout cela reste la capacité du système d'emploi à réaliser la demande essentielle des jeunes chômeurs a intégrer le monde du travail, en face à ce défi du vécu des jeunes intégrés dans le cadre de l'appareil d'intégration professionnel nous remarquons des cas d'exclusion sociale à différents degrés que nous considérons dans son ensemble comme un échec de cette politique.

الملخص

كثفت الدولة الجزائرية من مجهوداتها في ميدان تشغيل الشباب لغرض التقليل من نسبة البطالة فكانت تجربة جهاز الإدماج المهني اختبارا حقيقيا في قدرتها على امتصاص طالبي الشغل بغية الوصول إلى احد أهداف التنمية البشرية المتمثل في إمكانية تحقيق مستوى معيشي كريم انطلاقا من الدخل المتأتي من منصب العمل لكن تحليل سوق العمل في بلادنا يكشف عن نقائص التجارب السالفة الذكر مما يدخل المدمجين مهنيا في خانة الإقصاء الاجتماعي وبدرجات مختلفة كمؤشر على فشل هذه السياسات .

Abstract:

The Algerian State has greatly intensified its experiments with the intention, in particular, of integrating unemployed young people, which made it possible from a theoretical point of view to achieve one of the objectives of human development which enables the resources needed for a decent standard of living , nevertheless the aim of all this remains the capacity of the system of employment to realize the essential demand of the young unemployed to integrate the world of work, in face of this challenge of the experience of the young people integrated within the framework of the integration device professional witnessing cases of social exclusion to different degrees that we consider as a whole as a failure of this policy.

المقدمة:

تفترض مجابهة ظاهرة البطالة اعتراف المجتمع بأنها حالة لا إرادية في غالب الأحيان، يتعرض لها الأشخاص القادرون على العمل، الباحثون عنه و الراغبين فيه لهذا الغرض تتمثل إجراءات التعويض والتشغيل بمثابة الصيغ البديلة التي بإمكانها امتصاص أكبر قدر ممكن من طالبي الشغل في سوق العمل الرسمي لهذا سوف نقوم بعرض كرونولوجي لأهم تجارب الجزائر في ميدان تشغيل الشباب ، مبرزين بذلك الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي أحاطت بكل تجربة ثم نقدم تقييما لها.

1- مكاتب اليد العاملة:

جاءت السياسة التنموية المطبقة من طرف الدولة الجزائرية منذ الستينيات كي تشبع أهدافا سياسية تتمثل في الإجابة على مختلف الحاجيات الأساسية الخاصة بالسكان (الشغل، التعليم، الصحة، السكن) أي إشباع الطلب الاجتماعي المتعدد لمجتمع خرج متدهورا من حرب تحريرية طويلة الأمد، فبعد تجربة قصيرة في التسيير الذاتي تم بعد ذلك الإعلان عن التوجه الاشتراكي انطلاقا من سنة 1962، صاحبته الاستثمارات الهائلة الموجهة نحو خلق قاعدة صناعية متينة في السبعينيات، انجر عن ذلك هجرة أعداد هائلة من اليد العاملة الفلاحية نحو القطاع الصناعي ففي خلال المرحلة "ما بين 1967 و 1978 م سمحت هذه السياسة بخلق ما يقارب 1.100.000 منصب شغل أي بمعدل 100.000 منصب في السنة"⁽¹⁾، هذا النهج هو نتاج تدخل الدولة من خلال رفع عدد المشاريع لتشمل عدة ميادين كالصناعة، الخدمات، النقل، التجارة ... إلخ، في خضم هذه الظروف ظهرت تجربة في ميدان التشغيل تتمثل في مكاتب اليد العاملة وهي: "جهاز ذو طابع إداري أسس بمقتضى المرسوم رقم (62 - 99) المؤرخ في 29 نوفمبر 1962م، بينما أعيد تنظيم المهام بمقتضى القرار الوزاري المؤرخ في 15/09/1975 م"⁽²⁾، يقوم هذا الجهاز بإنجاز المهام الآتية:

* جميع عروض العمل المقدمة من طرف المستخدمين خاصة في القطاع العمومي، هذا الأخير ولمدة طويلة ظل أهم قطاع منتج لمناصب العمل، من خلال هذه العملية يتم التعرف على نوعية المناصب المطلوبة وكذا الشروط الضرورية الواجب توفرها فيمن يشغلها.

* القيام باستقبال وتسجيل طلبات الشغل من طرف الفئات الاجتماعية التي تبحث عن العمل، لقد لوحظ تغيرا في بنية المجتمع النشيط اقتصاديا، لصالح السكان النشيطين من الحضرة في مقابل الانخفاض النسبي في عدد السكان الريفيين النشيطين اقتصاديا نتيجة التوجه نحو الميدان الصناعي خاصة في السبعينيات من القرن الماضي.

* محاولة التوفيق بين عرض الشغل وطلبه من أجل بلوغ مرحلة قصوى في التثبيت، هنا نشير إلى الصعوبة التي واجهتها هذه المكاتب في بداية عملها، جراء انخفاض مستوى تأهيل اليد العاملة عادة الاستقلال بسبب نسبة الأمية المرتفعة التي تعد من مخلفات الاستعمار الفرنسي، إلا أن الاستثمارات الهائلة الموجهة نحو خلق قاعدة صناعية متينة في فترة السبعينيات سمحت بامتصاص أعدادا هائلة من اليد العاملة، نظرا للوفورات المالية الآتية من الريع البترولي، لقد كانت أعداد مناصب العمل تلي إلى حد كبير حجم الطلب عليها.

* القيام بدور إعلامي وتحسيبي لفائدة طالبي الشغل من خلال تنظيم برامج التشغيل النوعية التي تقررها الدولة. الجماعات المحلية، المؤسسات المعنية والترويج لها عبر اللوائح، الإعلانات الخاصة بالتشغيل، باعتبارها المجال الذي يوفر وعاء أكبر من المترشحين لشغل المناصب المطلوبة.

* تعتبر إحدى الطرق الرسمية المعترف بها داخليا وعالميا في مجال التوظيف.

* محاولة خلق التوازن في سوق العمل فيما يخص حراك اليد العاملة فمن خلال هذه التجربة عرفت الجزائر سياسة فعالة إزاء جلب وتصدير اليد العاملة، حيث تم تصدير طاقات بشرية إلى أوروبا وبالمقابل جلبت إليها إدارات وتقنيين.

تقييم التجربة:

— حاولت الدولة من خلال هذه التجربة استقطاب أكبر عدد ممكن من طالبي الشغل من أجل حياة أفضل للمواطن الجزائري الذي له الحق الكامل في مطالبة السلطة السياسية تأمين العيش الكريم له ولعائلته من خلال منصب العمل الذي يتيح له نوعا من الاستقرار الاجتماعي، تم هذا من خلال إعطاء الأولوية في التشغيل لليد العاملة الجزائرية عندما بدأ سوق العمل في الجزائر يتجه نحو فكرة الجزارة

التدريبية، إلا أن المشكل الذي واجه مكاتب اليد العاملة يتمثل في نقص تأهيل طالبي الشغل وتدني المستوى الثقافي حتى يتلاءم مع متطلبات مناصب العمل المعروضة، ضف إلى ذلك مشكل التكيف مع ظروف العمل الجديدة خاصة في المدينة مع التوجه نحو القطاع الصناعي إذا علمنا أن الأصول الجغرافية لقطاع عريض من طالبي الشغل هي ريفية.

– إذا كانت عملية إحداث مناصب العمل تبقى هدفا أساسيا للاختيار الاشتراكي حتى تمكن تشغيل جميع المواطنين القادرين على العمل، إلا أن التشغيل الكامل لجميع الطاقات والقدرات البشرية المحلية لم يبلغ بعد في هذه التجربة نظرا لأن حراك اليد العاملة في سوق العمل يتميز بغلبة العنصر الذكوري بينما كان دخول العنصر النسوي محتشما للغاية، ففي المخيال الاجتماعي لدى أفراد المجتمع الجزائري آنذاك لم يجعل المرأة تصنف اجتماعيا ضمن فئة البطالين، يبقى تواجهها المجالي في العمل المنزلي نظرا لطابع الاحتجاب الذي يتميز به .

من خلال عرض هذه التجربة نستخلص أنها لم تتوجه إلى فئة الشباب لوحدها وإنما توسعت لتشمل الفئة الاجتماعية القادرة على العمل من مختلف الأعمار، ففي هذه الفترة لم تظهر الفئة الشبابية كفاعل اجتماعي محوري في صلب اهتمامات رجال السياسة وصناع القرار.

2-التعاونيات الشبانية::

سار النظام الاشتراكي إلى أواخر الثمانينيات أين عرفت فيه المؤسسات عجزا كبيرا من الناحية المالية، خاصة بعد انهيار سعر برميل النفط ابتداء من سنة 1986م وانخفاض سعة تمويل المؤسسات من طرف خزينة الدولة، فليجأت إلى إعادة الهيكلة لتحسين المردودية الإنتاجية لها كما حظيت البعض من هذه المؤسسات بالاستقلالية – عدم تدخل الدولة النسبي في نظام تسييرها-.

لوحظ في ميدان التشغيل انخفاض في وتيرة خلق مناصب العمل ففي الفترة ما بين " (1985 و 1987م) تم خلق 265.000 منصب عمل أي بنسبة إنجاز تقارب 37% مقارنة بالفترة ما بين (1980 و 1984م) أين نسبة الإنجازات كانت تقارب 61%"⁽³⁾. لقد ارتفعت نسبة البطالة من "15% سنة 1984م إلى 26% سنة 1988م حيث نجد أن 75% من البطالين شباب"⁽⁴⁾.

إن الآثار الأولى لليبرالية الاقتصادية الوطني المشار إليها أعلاه أدت إلى واقع اجتماعي ترجم بالأحداث الدامية التي عرفها الشارع الجزائري في 05 أكتوبر 1988م، التي أدت إلى وعي أصحاب القرار السياسي النسبي بالمشاكل الاجتماعية التي يتخبط فيها جيل الشباب الذي أحدث القطيعة مع السلطة السياسية آنذاك، في خضم هذه الأحداث وغيرها برزت في ميدان التشغيل تجربة التعاونيات الشبانية على إثر « مصادقة مجلس الوزراء في 1987/12/23م على أول برنامج وطني لتشغيل الشباب والذي تجسد العمل به ابتداءً من سنة 1988م كإجراء استعجالي على المدى القصير»⁽⁵⁾، في البداية استحوذ الجانب الفلاحي على حصة الأسد من هذا البرنامج باعتباره الميدان المقابل لامتنعاص أعدادا هائلة من اليد العاملة وهذا بحجة أن نسبة هامة من بلدياتنا ريفية ذات طابع فلاحي ثم تم توسيع هذه التجربة لتشمل ميادين مختلفة كالتجارة، الصناعات التقليدية والأعمال الحرفية ... إلخ، نفهم من خلال هذا الطرح أن أصل الفكرة مستوحاة من التجربة السوفياتية التي اعتمدت الخطة اللينينية من أجل إصلاح وإعادة تهيئة الأرياف آنذاك وسميت بتجربة الكولخوزات، هذه الأخيرة "تنظيم يسمح باجتذاب الفلاحين الكادحين إلى البناء الاشتراكي عن طريق الإدخال التدريجي للأسس الجماعية في الزراعة، وتعتبر الشكل الأمثل الذي يؤدي بالفلاحين إلى الانتقال من المستثمرة الفردية الصغيرة إلى المستثمرة الاجتماعية الجماعية"⁽⁶⁾.

تبقى التعاونيات الشبانية الإطار التنظيمي الذي يسمح للشباب من كلا الجنسين والذين لهم ميل وتفاهم للعمل في إطار الجماعة أن ينظموا أنفسهم في تخصصات حرة في عدة ميادين كالتجارة العامة، الكهرباء، الصباغة، الميكانيك والصيانة... إلخ، وهذا بمساعدة في إطار قانوني تتكفل بها البلدية في شكل محل وسجل تجاريين بالإضافة إلى تسهيل الإجراءات الإدارية لحصول الشباب على القروض البنكية التي تمكنهم من إنجاز المشاريع الضرورية لاقتناء المواد الأولية والوسائل الضرورية لذلك.

لقد ساعدت هذه التعاونيات الشباب المتخرج من مؤسسات التكوين المهني وكذا أصحاب الشهادات كما تم تشجيع تواجد هذه التجربة في الأحياء السكنية المرتفعة البطالة والعديمة النشاطات حيث تصبح بمثابة مراكز لتقديم الخدمات وتلبية الحاجيات المختلفة للسكان، يكون الشباب المستفيد من هذا التنظيم مستعدا لتحمل كامل مسؤولياته التي تتحول من مسؤولية فردية إلى مسؤولية جماعية وتدفعه لتعلم

بعض المبادئ كروح التعاون، الملكية الجماعية لوسائل وتكلفة الإنتاج الشيء الذي يسمح بالاستعانة بالقدرات الشبانية وجلب اكبر عدد ممكن من العاطلين عن العمل كل هذا في إطار القيم والمبادئ الجموعية، بالمقابل تستفيد التعاونيات الشبانية الجديدة في إطار التشغيل الذاتي من الإعفاء الكلي لمدة 03 سنوات من الضريبة على الأرباح خاصة في الميدانين: التجاري والصناعي.

تقييم التجربة:

- أثبتت التعاونيات الشبانية أنها تجربة رائدة موجهة إلى فئة الشباب هذا الأخير اعتبر كفاعل اجتماعي موجه للتغيرات الاجتماعية، الاقتصادية، السياسية التي عرفتها البلاد بعد أحداث 05 أكتوبر 1988م ولهذا نلمس أهمية تكريس هذا الجهاز إلى فئة الشباب دون غيرها أي الوعي النسبي بالمشاكل التي بدأت تظهر في الواقع الاجتماعي، تشكل مصدرا مقلقا خاصة للسلطات المحلية، لكن النتائج لم تكن كما كانت متوقعة من قبل فعدم الرضى والاستياء بدأ يظهران في أوساط الشباب أصحاب المشاريع نتيجة للعراقيل الإدارية المتعددة هذا يعني أن هذه التجربة لم تبنى على تشخيص واقعي وموضوعي لوضعية الشباب آنذاك.
- النقص الفادح في وسائل الإنتاج كما هو الشأن بالنسبة للعتاد الفلاحي وأيضا نقص في المواد الأولية خاصة عندما يتعلق الأمر بالصناعات التقليدية وبعض الأعمال الحرفية مما يضطر الشاب المقاوم إلى شرائها من السوق الموازية بأسعار مرتفعة نظرا لندرتها ناهيك عن النوعية التي لم تكن في المستوى المطلوب.
- وجود مشاكل مع البنك فيما يخص تقديم القروض عندما يتعلق الأمر بشراء وسائل الإنتاج والمواد الأولية، صف إلى ذلك التماطل المسجل فيما يخص الرد على بعض المشاريع نظرا للصعوبة التي يلقاها البنك في استعادة القرض الممنوح خاصة إذا فشل الشاب في مشروعه.
- لكي يتحقق المشروع ويتوج بالنجاح لا بد من توفير العنصر البشري القادر على تسيير وخدمة الجهاز الاقتصادي بطريقة عقلانية، نسجل في هذا الصدد الصعوبة التي وجدها بعض الشباب، خاصة المقصيين من طرف النظام التعليمي والمتسربين من

المدارس فيما يخص تدني مستوى التكوين، الذي يعتبر حاجزا في مزاولة نشاطات ذات صبغة إنتاجية.

— هذه التجربة وإن خصصت إلى فئة الشباب إلا أنها لم تتوجه بصفة خاصة إلى البطالين بل امتدت في الواقع لتشمل خريجي التكوين، المعاهد، العمال المشتغلين في وظائف مؤقتة وكذا المسرحيين والمسجلين لدى اللجان المحلية للإدماج المهني، نلاحظ في نفس الوقت ضعف المشاركة النسوية التي اقتصر عملها في ظل الاقتصاد العائلي المنزلي لمزاولة بعض النشاطات الحرفية.

3-الوكالة الوطنية للتشغيل::

أهم ما يميز بداية التسعينيات هو الانتقال التدريجي إلى اقتصاد السوق بعدما عرف القطاع العمومي نوعا من التدهور بسبب عجزه عن القيام بدوره الإنتاجي، العجز في ميزانية الدولة بسبب انخفاض الإيرادات وانحطاط العملة الوطنية، الصراعات الاجتماعية التي تزايد حجمها بعد 1988م خاصة بعد تشريع حق الإضراب في دستور 1989م، أما في ميدان التشغيل نسجل الانخفاض المحسوس في مستوى خلق مناصب العمل مما أدى إلى انفجار البطالة حيث مست قطاعاً عريضاً من الشباب خاصة حاملي الشهادات الجامعية، لقد بلغت "نسبة خلق النشاط 19.7% لسنة 1990م في سوق العمل الرسمي"⁽⁷⁾، ضف إلى هذا تطور السوق الموازية، ظهور العمل المؤقت بشكل كبير وبروز القطاع الخاص كمنافس للقطاع العمومي وما يتبع ذلك من عمليات في التسريح العمالي أمام هذا الوضع، قامت الدولة الجزائرية بتسطير جهاز مساعد على امتصاص العاطلين عن العمل يتمثل في الوكالة الوطنية للتشغيل خلفا للتسمية القديمة – الوكالة الوطنية لليد العاملة – هي امتداد لتجربة مكاتب اليد العاملة.

لقد تأسست هذه الوكالة بمقتضى « المرسوم التنفيذي رقم (90. 259) المؤرخ في 08 سبتمبر 1990م المعدل والمتمم للأمر رقم (42 - 71) المؤرخ في 17 يونيو 1971م »⁽⁸⁾. تسعى الوكالة إلى التطلع على وضعية السوق الوطنية لليد العاملة وتنظيمها بحيث تضع نظاما للمعلومات يساعد على تقدير المعطيات الدقيقة بطريقة منظمة وموثوق فيها عن تقلبات سوق العمل، كما تشجع كل من يقوم بدراسات وتحقيقات لها ارتباط وثيق بمهام الوكالة، من جهتها تقوم بجمع وتحليل الخبرات في ميدان التشغيل، تتولى استقبال عروض الشغل من القطاعين العمومي والخاص، في نفس الوقت تقوم

باستقبال طالبي الشغل، إعلامهم ومن ثم توجيههم كما تسهل الحركة الجغرافية والمهنية لطالبي الشغل، بتنظيم المساعدات النوعية الخاصة بتحركات اليد العاملة، تسعى في نفس الوقت إلى تنظيم برامج التشغيل النوعية التي تقررها الدولة والجماعات المحلية، تتفحص طلبات إدخال اليد العاملة الأجنبية ونذكر هنا على وجه الخصوص، أن الوكالة الوطنية للتشغيل تقوم بإلزام الوكالات المحلية للتشغيل الموجودة على مستوى ولايات الوطن بتسجيل طالبي الشغل على مستواها ومن ثم توجيههم وتنصيبهم في إطار عقود العمل مع المؤسسات العمومية والخاصة الموجودة في ناحيتها تجنباً للحراك الجغرافي الذي قد ينجر عنه ضغطاً في طلب الشغل في ناحية جغرافية دون غيرها، هذا ما يسهل لها أيضاً في تخفيض التكاليف فيما يخص عملية التشغيل. أصبح الجهاز يتعامل مع الفئات الآتية:

- العمال المسرحون من المؤسسات العمومية والخاصة من سن (19 إلى 60 سنة).
- طالبوا الشغل من مختلف الأعمار ومن كلا الجنسين وباختلاف المستوى التعليمي.
- طالبوا الشغل الشباب من خريجي الجامعات والمعاهد العليا من سن (19 إلى 35 سنة) وهذا في إطار عقود ما قبل التشغيل.

تقييم التجربة:

- لقد حاولت الوكالة الوطنية للتشغيل التقليل من نسبة البطالة نظراً لقيامها بدور الوسيط في عملية التوظيف، إلا أن الواقع الاجتماعي يشهد صورة مغايرة للمعطى النظري أمام ثقل عمليات التسريح العمالي والتدفق الهائل لطالبي الشغل خاصة الشباب منهم باختلاف مستويات التأهيل، لم يعد بإمكان هذا الجهاز امتصاص أكبر قدر ممكن من البطالين، خاصة وأن التوظيف في بعض الأحيان يسري بقوة في شبكة العلاقات الشخصية بدون المرور على الوكالة
- يعتبر هذا الجهاز امتداداً لتجربة مكاتب اليد العاملة فهنا نلاحظ أن الذي تغير هو التسمية بينما المهام والأدوار لم تتغير كثيراً فهي إذا عملية تحصيل حاصل لما أنتج من قبل، في بلد لا يتوفر على نظام عقلائي واضح لتسيير البطالة فكان القصد منه

بعث الطموح في نفوس الشباب البطال، وتضخيم أرقام المستفيدين منه في غالب الأحيان،

– نلاحظ في عملية الإدماج المهني بروز العمل المؤقت بدل العمل الدائم هي حتمية فرضتها آليات التحول نحو اقتصاد السوق لكن بالمقابل فإن هذا النوع من أنماط الشغل، يعتبر باعثا على عدم الاستقرار في سوق العمل الرسمي فأصحاب هذه المناصب هم مرشحون للحركة أكثر من غيرهم لأنهم ينظرون إليه كخطوة أولى في الاندماج المهني، هذا الأخير لم يتم بعد فطالب الشغل البطال يندمج مهنيا مؤقتا ليخرج بصفة بطال ذي خبرة مهنية فيما بعد.

– من بين مهام الوكالة تفحص إدخال طلبات اليد العاملة الأجنبية والمفارقة العجيبة تكمن في أنه في الوقت الذي نحاول فيه التقليل من البطالة داخليا نلجأ إلى اليد العاملة الأجنبية باعتبارها الأحسن والأقدر من الناحية الإنتاجية كما هو الشأن بالنسبة لليد العاملة الصينية في بعض القطاعات (البناء، الأشغال العمومية) حيث لازالت نظرة المسؤولين اتجاه المواطن الجزائري بأنه كسول لا يرغب في العمل وهذه النظرة لها ما يبررها من الناحية التاريخية.

4- الشبكة الاجتماعية::

بعد توقيف المسار الانتخابي في جانفي 1992م شهدت الجزائر انفلاتا أمنيا متميزا مس النسيج الاجتماعي الذي أصبح مفككا وهو يمر بحالة أنوميا لم يشهد لها المجتمع الجزائري مثيلا من قبل، ضف إلى ذلك زيادة التضخم، الفقر، الإهميار التدريجي للطبقة الوسطى، انحطاط النظام التربوي، الانخفاض في قيمة الدينار والزيادة في الأسعار الجبرية للمواد الغذائية مع التباطؤ المحسوس في سوق العمل من حيث خلق مناصب العمل، إنها مؤشرات عن انحطاط ظروف الحياة الاجتماعية للمواطن الجزائري، أمام هذا الوضع طبقت الدولة الجزائرية نظاما جديدا في سنة 1992م يتمثل في الشبكة الاجتماعية حيث حاولت من خلال هذا الجهاز أن تقدم مساعدات نقدية لفئات اجتماعية محددة كأصحاب الدخل المنخفض، العاجزون عن العمل ومن لا دخل لهم من القادرين على العمل،"منذ سنة 1994م أدخلت تعديلات هامة على هذا الجهاز حيث قامت الحكومة الجزائرية آنذاك بالتعاون مع البنك الدولي من أجل دعم هذه التجربة، بخلق مشروع تعاوني يهدف إلى خلق عدد معتبر من مناصب العمل

المؤقتة وتطوير الهياكل القاعدية العمومية في إطار الاستعمال المكثف لليد العاملة من أجل المنفعة الاجتماعية والاقتصادية"⁽⁸⁾. هذا يعني أن الشبكة الاجتماعية أصبحت تتضمن مايلي

* منحة التضامن الجزائرية:

"تأسست هذه المنحة بمقتضى القرار الوزاري المشترك رقم 53 المؤرخ في 24 سبتمبر 1996م" ⁽⁹⁾، وهي تشمل أرباب الأسر الذين ليس لديهم دخل والبالغين من العمر 60 سنة فأكثر، المعوقين جسديا، كذلك ذهنيا والذين يعانون من مرض مزمن، النساء ربات البيوت بدون دخل عندما يبلغن من العمر أكثر من 60 سنة.

* التعويض عن الأنشطة ذات المنفعة العامة:

هي منحة تقدم للقادرين على العمل بدون دخل وذلك بتشغيلهم في أنشطة محلية مؤقتة ووظيفية لخدمة المجتمع تنظمها الجماعات المحلية، متاحة لعضو واحد من نفس العائلة للمشاركة في تطهير مجاري المياه والفتحات، تجهيز مساحة الألعاب، غرس مختلف الأشجار، صيانة الأملاك الحضرية كالإنارة العمومية، ملاجئ الحافلات، المخادع الهاتفية، الملصقات وصيانة الأماكن... « يقدر المبلغ الشهري بمقتضى القرار الوزاري رقم 53 والمؤرخ في 24 ديسمبر 1996م بـ 2800 دج »⁽¹⁰⁾. نشير إلى أنه وراء بلوغ أكثر نجاعة في التكفل بالشبكة الاجتماعية، تم خلق الصندوق الاجتماعي للتنمية ووكالة التنمية الاجتماعية اللذان يتكفلان بالجانب التسييري لهذا الجهاز.

تقييم التجربة:

- جاء هذا البرنامج من الناحية النظرية كي يقلص من نسبة البطالة والفقير ومكافحة التهميش الاجتماعي لكن الواقع الاجتماعي يشير إلى تناقضات في نظام التسيير من جراء الارتفاع المتزايد في التكاليف والصعوبات المتزايدة في الميزانية الخاصة لكل بلدية، معنى ذلك أننا لو قارنا بين هذه المنح المدفوعة في الصيغتين المذكورتين سلفا بالارتفاع المذهل في أسعار المواد الاستهلاكية لاستنتجنا بأنها غير كافية أمام غلاء المستوى المعيشي. "فهذه التجربة ضعيفة إذا ما أحصينا المستفيدين منها بالمقارنة مع الازدياد السريع للمحتاجين عبر الزمن"⁽¹¹⁾.
- نلاحظ التحديد غير الدقيق للمستفيدين من هذه التجربة مما أدى مثلا إلى اعتبار تعويض الفئات الاجتماعية المنعدمة الدخل كتعويض بطالة بينما هناك فرق بين

منعدم الدخل الذي لا يبحث عن الشغل ومنعدم الدخل الذي يبحث عن الشغل - البطال - كما يفترض مفهوم منعدم الدخل غياب أي مورد مالي يمكن أن يتأتى من نشاط مهني أو ملكية عقارية، منحة ما، أو إعانة من الوالدين هذا يعني التحديد غير الدقيق لهذا المفهوم فالنشاط المهني مثلا يمكن مزاولته في سوق العمل غير الرسمي، كما أن الإعانة الوالدية لا تنقص من قيمة البطال الباحث عن الشغل هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن هذه المنحة لا تحتوي في صورتها على حوافز للبحث عن الشغل.

- إذا نظرنا إلى طبيعة مناصب العمل - مؤقتة ووظيفية - في إطار النشاطات ذات المنفعة العامة نستخلص أن التصدي للبطالة يبقى أمرا نسبيا تنقلص عندما يتم توظيف العاطلين عن العمل في الظروف الملائمة، وتنخفض وتيرة خلق مناصب العمل عكس ذلك فهي تعد حلا مؤقتا فقط.

5-الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة::

لقد أدت عملية الإصلاحات في المدى القصير (فترة التسعينيات) إلى تكلفة اجتماعية لا يمكن تجاهلها من آثار انكماشية في الاقتصاد الوطني، تدني في معدلات الاستهلاك في مقابل تخفيض الدعم على السلع الاستهلاكية، انخفاض في عملية الإنفاق على الخدمات الاجتماعية كالصحة والتعليم إضافة إلى زيادة قيمة الرسوم الضريبية وارتفاع مستوى الأسعار المحلية مما نتج عنه تدهور المستوى المعيشي للفئات ذات الدخل الضعيف، مما زاد الطين بلة ولأسباب اقتصادية لإعادة الهيكلة تم تسريح عدد معتبر من العاملين، نجم عن هذا ارتفاعا مذهلا في نسبة البطالة، حيث بلغت " لسنة «1994م ما يقارب 24.36% ونسجل بالمقابل وجود 829.000 نشاط مهني في إطار العمل غير الرسمي"⁽¹³⁾، في خضم هذه الظروف تم الإعلان عن ميلاد الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بمقتضى "المرسوم التنفيذي رقم 188/94 المؤرخ في 26 محرم 1415 هـ الموافق لـ 06 يوليو 1994م ويوضع تحت وصاية الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي"⁽¹²⁾.

يهدف هذا الجهاز أساسا إلى حماية العمال من البطالة خاصة أولئك الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية حيث يقوم صندوق التأمين عن البطالة بدفع تعويض شهري للمستفيدين من نظامه بشروط هي:

* الانخراط في صندوق الضمان الاجتماعي والمقدر بـ 03 سنوات على الأقل.

- * أن يكون حائزا على عقد عمل يربطه بالهيئة المستخدمة قبل عملية التسريح.
- * أن يظهر اسمه على قائمة الأجراء المعنيين بالتسريح لأسباب اقتصادية.
- * أن يكون مسجلا كطالب للشغل لدى المصالح المؤهلة منذ شهرين على الأقل.
- * أن لا يكون له مدخول عائد من أي نشاط مهني وغير مستوفٍ لشروط الإحالة على التقاعد القانوني أو المسبق.
- * أن يكون منخرطا في اشتراكات نظام التأمين عن البطالة.
- * أن يكون قاطنا بالجزائر (غير أجنبي).

تتم عملية التسجيل بالتنسيق مع الوكالة المحلية للتشغيل لقبول المسرح في التأمين عن البطالة، كما تقدم له شهادة عدم عمل تمكنه من تحصيل التعويض عن البطالة، يقدم الجهاز بالمساعدة على البحث عن الشغل وإعادة الإدماج في الحياة المهنية بتقديم المساعدة على العمل الحر وهي مهمة جديدة أسندت إليه بمقتضى "المرسوم التنفيذي رقم 04 المؤرخ في 03 جانفي 2004م والذي يتم المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جويلية 1994م والذي يترجم إمكانية المشاركة في تمويل خلق النشاطات السلعية والخدماتية من طرف البطالين أصحاب المشاريع (من 35 سنة إلى 50 سنة) على أن يكونوا مسجلين في وكالة التشغيل لأكثر من 06 أشهر"⁽¹³⁾.

يعد هذا الجهاز أحد مصادر الأموال التي تساهم في صندوق ضمان للأخطار الناجمة عن القرض المصغر أي يعتبر بمثابة بنك حقيقي موجه لصالح أصحاب المشاريع، معنى ذلك أن الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة أصبح يساعد الباحث عن الشغل في مسعاه لإعادة الإدماج المهني في سوق العمل بصورة مستقلة عبر هياكله وهي طريقة للدعم تسمح بالعودة إلى الشغل مرة ثانية، أما فيما يتعلق بالحماية الاجتماعية التي يوفرها فهي متعددة تشمل « المنح العائلية، تأمين الأمومة، اعتماد مدة التكفل لدى الصندوق في نظام التقاعد، الخدمات الاجتماعية للمؤسسة التي كان يعمل فيها قبل التسريح، رأسمال الوفاة بالنسبة لذوي الحقوق، القبول في نظام التقاعد المسبق، التعويض عن الأجر الوحيد إذا كان الزوج بدون عمل وكان مبلغ التعويض أقل أو يساوي 7.000.00 دج »⁽¹⁴⁾.

يبدو من خلال كل هذا أن هذه التجربة تكيفت نسبيا مع الواقع الاجتماعي والاقتصادي الذي تميز بثقل عمليات التسريح العمالي، بالتالي فهو موجه لفئة الأجراء، الذين فقدوا مناصب عملهم بالدرجة الأولى من أجل الحفاظ على مستوى من العيش الكريم مهما كانت نوعية وطبيعة تعاقدتهم أو علاقتهم المهنية قبل فقدان مناصب عملهم ثم انتقلت مهامه إلى مساعدة الفئة (35 - 50 سنة) في إنجاز مشاريع استثمارية ذاتية.

تقييم التجربة:

- يقوم الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بدور مزدوج فهو من جهة يساهم في إعادة الإدماج المهني للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية ومن جهة أخرى يساهم في الإدماج المهني للفئة (35-50 سنة) عن طريق المساعدة في خلق مشاريع استثمارية، لكنه لا يتوسع في عملية التغطية الخاصة بالفئة الشبانية لأقل من 35 سنة والذين لم يسبق لهم أن اشتغلوا من قبل أي طالبي الشغل لأول مرة، كأولئك المتخرجين من مراكز التكوين المهني، المعاهد العليا، الجامعات وغيرها من مؤسسات التكوين، الذين وصلوا إلى السن القانوني للعمل ويبحثون عنه.
- نلمس في الواقع الاجتماعي عدم تحمس الشباب في التقدم إلى مصالح هذا الجهاز للاطلاع على الفرص التي يمنحها للتكفل بالبطالين في تجسيد مشاريع استثمارية رغم الامتيازات التي يقدمها وهذا راجع إلى بعض الشروط البيروقراطية فمن جهة هو يلزم كل شاب بالتسجيل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل، بصفة طالب عمل لمدة لا تقل عن 06 أشهر وعدم ممارسة أي نشاط للحساب الخاص منذ سنة على الأقل وهنا تكمن الغرابة بحيث لا يمكن لأي شاب أن ينتظر حتى يبلغ من العمر 35 سنة ليبدأ في البحث عن عمل، وعدم الاستفادة من إجراء تدعيي آخر وينتظر مرور أكثر من 06 أشهر عن التسجيل حتى يستفيد من مزايا هذا الجهاز.
- نلمس الصعوبة التي يتلقاها الشاب البطال في تمويل مشروعه الاستثماري، في بعض الأحيان نلاحظ ترددا في قبوله رغم توفر الضمانات ومن جهة أخرى يعد شرط المساهمة الشخصية عائقا أساسيا للشباب الذي يعجز عن إثبات قدرته على تمويل مشروعه نظرا لتواجده في حالة بطالة وانعدام أي نشاط مهني بإمكانه أن يكون مصدرا في هذه العملية.

6- تجربة المؤسسات المصغرة:

إن التراجع التدريجي للدولة كمستخدم كبير والإصلاحات الموصى بها لرفع مستوى المنافسة الدولية في إطار الانخراط التدريجي ضمن الاقتصاد العالمي، أدى إلى إدخال أكثر مرونة في قوانين العمل، بنزع طابع الدوام للشغل كظاهرة تكاد تصبح عامة بالإضافة إلى تقليص عرض الشغل نظرا للنمو البطيء للاقتصاد الوطني وتأخر حضور المستثمرين الأجانب إلى الجزائر بفعل ترددي الأوضاع الأمنية بالإضافة إلى إحراق العديد من المؤسسات كما انجر عن هذا فقدان القيم الاجتماعية التي كانت تتمثل في المساواة والعدالة لصالح تزايد الفروقات الاجتماعية وتكريس الطبقية لترتفع بذلك نسبة البطالة إلى « 27.98% سنة 1996م»⁽¹⁵⁾. وهي السنة التي شهدت فيها ميلاد الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب التي انبثقت عنها تجربة المؤسسات المصغرة، يمكن فهم هذه الأخيرة عندما تقارنها بالمؤسسة الكبيرة من حيث: « محدودية الانتشار الجغرافي وضآلة حجم رأس المال الأساسي والمستوى المتواضع من التقنيات والكفاءات البشرية، هيكل تنظيمي بسيط، نظام معلوماتي غير معقد واعتماد الخبرة والتقدير الشخصيين »⁽¹⁶⁾.

نذكر هنا أنه من بين الشروط الواجب اتباعها من أجل خلق المؤسسة المصغرة ما يلي:

- "يمكن أن تنشأ المؤسسة من طرف الشاب بمفرده أو مجموعة من الشباب أصحاب المشاريع على أن لا يكون صاحب المشروع يزاوّل عملا مأجورا عند تقديم الملف إلى الوكالة الوطنية - المحلية - لدعم تشغيل الشباب.
- يجب أن تنشأ المؤسسة المصغرة على شكل شركة على أن يساهم صاحب المشروع بأموال خاصة في عملية الاستثمار ونسبة أخرى تقدم من طرف البنك كما تهدف الوكالة إلى دعم ومتابعة الشباب أصحاب المشاريع والسهر على التنسيق بين البنك ومختلف المؤسسات المالية من أجل ضمان متابعة الاستثمارات المنجزة من طرف الشباب المتعاونين.

إن أول ما يقوم به الشاب البطال هو إيداع طلب منح الإعانات وتقديم الملف كاملا إلى الوكالة الذي يتكون من شق إداري (الحالة المدنية، التأهيل والإقامة) ومن شق مالي يشمل الفاتورات الشكلية، بعد الموافقة على الملف تسلم لدى المستثمر شهادة التأهيل

التي تسمح له بالتوجه إلى إحدى البنوك الوطنية التي يختارها قصد الحصول على القرض البنكي بعد قيام هذا الأخير بدراسة الملف والمشروع يطلب بعض الضمانات من أهمها: التأمين متعدد الأخطار، الرهن الجاري لبعض المعدات، رهن ملك من أملاك المستثمر، اشتراك المؤسسة في صندوق ضمان القرض وبعد تقديم الموافقة البنكية يتم وضع القانون الأساسي للمؤسسة المصغرة ثم تسجيلها في السجل التجاري لتباشر عملها فيما بعد.

تستفيد المؤسسة المصغرة من بعض الإعانات والتسهيلات الجبائية، تختلف عن مرحلة إنجاز المشروع ومرحلة استغلاله كتخفيض في نسب الفائدة بالنسبة للقرض الممنوح، الإعفاء الكلي من الضريبة على أرباح الشركات في مرحلة تنفيذ المشروع، الإعفاء من الرسم العقاري على البنائيات والرسم على النشاط المهني، حاول هذا الجهاز إدماج الشباب البطال في عالم الشغل بتشجيع روح الاستثمار وذلك بالاعتماد على النفس في خلق النشاط بدل الاعتماد على الدولة حيث تم في سنة 2004م إنشاء 6677 مؤسسة مصغرة وكان ينتظر منها خلق 1898 منصب شغل، أي 36.2% مخصصة للخدمات و21.6% مخصصة للصناعات التقليدية و15.6% للفلاحة⁽¹⁷⁾.

تقييم التجربة:

تعتبر المؤسسات المصغرة جهازا امتداديا لتجربة التعاونيات الشبانية، عملت على الإدماج المهني للشباب البطال في الحياة الاقتصادية والاجتماعية لكنهما لم تخل من بعض العراقيل والنقائص في الواقع الاجتماعي منها:

* غياب الروح المقاولاتية لدى الشباب أصحاب المشاريع نظرا لعدة عوامل سوسيوقافية تقف وراء ذلك بدا بتدخل العائلة في تحديد نوعية النشاط و تسييره , ضعف مستوى الوعي والابداع , تراجع في فعل المخاطرة التي تتطلبه المشروع , الجري وراء الربح المادي على حساب القيم الاخلاقية , خلق مناصب شغل في الإطار العائلي والعشائري الضيق .

* عراقيل ذات طابع مالي تتمثل في مشاكل الاستفادة من القرض البنكي، مشكلة تسديد الديون خاصة في حالة فشل الشاب في مشروعه الاستثماري وهو ما جعل الوكالة تتوسط لدى البنك من أجل تمديد آجال الدفع بالإضافة إلى الضمان

المادي الذي أصبح يطلبه البنك من أجل تقديم القرض كالرهن على الأملاك الشخصية لصاحب المشروع .

* فتحت هذه التجربة أفقا بارزة لظهور المرأة المفاولة وهي مؤشر على الحدائة من الناحية الشكلية فقط فالاحساس بالدونية وهيمنة الأب , الأخ و حتى الزوج لازالت قوية و إن كانت هي صاحبة القرار فان التساؤل يقودنا للبحث عن أصل القرار و مصدره..

7- عقود ما قبل التشغيل::

أهم ما يميز سنتي 1997م و1998م هو النمو البطيء للاقتصاد الوطني والارتفاع المحسوس في نسبة السكان النشيطين، بالإضافة إلى التدهور الأمني وتنامي ظاهرة الهجرة السرية خارج الوطن بالنسبة لفئة الشباب على وجه الخصوص حاملي الشهادات الجامعية، هذا ما جعل نسبة البطالة ترتفع إلى "26.41% سنة 1997م، زيادة على هذا نسجل توسعا فيما يخص الفضاء غير الرسمي كوسيلة للاحتجاج على الوضع الراهن وجواباً على التهميش الاجتماعي، كما نسجل بروز ظواهر اجتماعية أخرى ملفتة للانتباه كالانتحار، البغاء، العنف، المخدرات، ... إلخ ولغرض امتصاص غليان الفئة الشبانية عمدت الدولة على استحداث تجربة فريدة من نوعها في مجال التشغيل ألا وهي عقود ما قبل التشغيل وهو « جهاز بدأ العمل به منذ 1998م يخص الشباب المتخرج من الجامعات والتقنيين السامين العاطلين عن العمل»⁽¹⁸⁾، تندرج هذه التجربة ضمن الوكالة الوطنية للتشغيل بالتنسيق مع وكالة التنمية الاجتماعية و مندوبية تشغيل الشباب. فبعد تسليم الشاب البطال ملفه الإداري لدى الوكالة المحلية للتشغيل التابعة لمقر إقامته مرفوقا بالشهادة الواجب توفرها في الملف، يتم بعد ذلك إيداع نسخة منها لدى مندوبية الشباب التي تتكفل باستدعاء المسجلين لديها وفقا للاختصاصات المطلوبة في المؤسسة المشغلة وبعد الموافقة يتم إمضاء محضر التنصيب من اجل تسوية الأمور المالية والإدارية للشباب العاطل عن العمل.

نذكر هنا أنه من بين شروط التسجيل في إطار عقود ما قبل التشغيل نجد:

* أن يكون الشاب من جنسية جزائرية.

* أن تتراوح فترة السن ما بين (19 و 35 سنة).

* أن يكون الذكور معفيين من التزامات الخدمة الوطنية.

* أن يكون طالب الشغل لأول مرة مسجل في الوكالة المحلية للتشغيل.

لقد حددت مدة العقد بسنة واحدة ويمكن تمديدها بصفة استثنائية لمدة 06 أشهر مرة واحدة يتم هذا التمديد بطلب من المستخدم الذي بإمكانه تحويل نوعية الشغل من مؤقت إلى دائم حسب الحاجة إليه، في خلال فترة العقد تتكفل الدولة بالرواتب الشهرية.

لقد عرف هذا البرنامج إعادة تثمانين الأجور في سنة 2005م حيث انتقلت من "6000 دج إلى 8000 دج بالنسبة للمتخرجين الجامعيين ومن 4500 دج إلى 6000 دج بالنسبة للتقنيين السامين"⁽¹⁹⁾، بالإضافة إلى حصة إسهام المستخدم للضمان الاجتماعي المترتبة عن العقد وتتم عملية الإدماج المهني لدى الشباب في إطار هذا الجهاز لدى الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة بما في ذلك التابعة للمؤسسات والإدارات العمومية كما تتكفل الدولة بالكلفة الأجرية الشهرية للشباب، من جهة أخرى يلزم المستخدم باحترام تخصص الشاب وفقا لما هو منصوص عليه في الشهادة ويتوجب عليه منح منصب يتوافق مع مؤهلات المترشح، يمكن بعد انتهاء فترة العقد القيام بالإدماج الدائم (عقود لفترة غير محددة أو لفترة سنة واحدة) كما يلزم العقد الطرف الثاني (الشباب العاطل) باحترام النظام الداخلي للمؤسسة أو الهيئة المستخدمة، الالتزام بالانضباط والالتحاق بمنصب العمل، كما يتم فسخ العقد بين الطرفين في حال الإخلال به وفقا لما ينص عليه القانون، أما عن تمويل هذا البرنامج فهو مخصص للصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب.

تقييم التجربة:

— حاولت تجربة عقود ما قبل التشغيل المنظوية حاليا تحت وكالة التنمية الاجتماعية امتصاص أكبر عدد ممكن من طالبي الشغل من حملة الشهادات الجامعية وحاملي الشهادات من مختلف مراكز التكوين الأخرى وتعتبر أولى التجارب التي أعطت أهمية نسبية لميدان التكوين لكن نلاحظ في الواقع غياب الحوكمة بين الجامعة والمحيط الاقتصادي وتناقض الخطاب بينهما في المسائل المتعلقة بالكفاءات المتخرجة من حيث قدرتها على الانجاز الفعلي والمساهمة الفعلية في عملية التنمية فتقزم دور

- هذه التجربة وأصبحت محصورة في الحصول على الخبرة المهنية التي أضحت من بين الشروط التي يطلبها عارضوا الشغل من مختلف المؤسسات أثناء التوظيف.
- واجه هذا الجهاز صعوبات في الواقع الاجتماعي، منها مسألة التوفيق بين متطلبات منصب العمل ومؤهلات المترشح لشغل الوظيفة ففي بعض الأحيان تتم عملية التثبيت لحامل الشهادة في منصب عمل لا يتوافق مع نمط تكوينه، مما ينعكس سلبا على الأداء الوظيفي الراجع عن تدني الراتب الشهري الذي يتحصل عليه الشاب بعد توظيفه.
- أثبتت هذه التجربة فشل الدولة في بعث سياسة استثمارية ناجحة و بينت نقص الإرادة السياسية في التكفل بانشغالات الفئة الشبابية فلا يمكن ان نواجه البطالة بحلول اجتماعية فقط.

8-القرض المصغر::

أهم ما يميز سنة 1999م هو أن السلطة السياسية في الجزائر اقتنعت بضرورة إيجاد حلول بديلة للوضع الأمني للمتدهور بعدما فشلت سياسة الكل أمني السابقة كأولى الأولويات قصد الانطلاقة الفعلية في التنمية الاقتصادية بجلب المستثمرين الأجانب وخلق مناصب شغل تساهم في التقليل من نسبة البطالة التي تعد أحد مصادر التوتر، العنف والسلوكات الانحرافية كما نسجل أيضا فقدان بعض القيم الاجتماعية للأسرة الجزائرية منها: قيم التضامن بالإضافة إلى الدخول القوي للنساء في سوق العمل، تشغيل الأطفال القصر، تنامي ظاهرة التسول والفقر ... إلخ في ظل هذه الظروف وغيرها وإضافة إلى برامج التشغيل نسجل ميلاد تجربة القرض المصغر كتشجيع على استحداث الشغل الذاتي والابتعاد التدريجي عن مساهمة الدولة في خلق مناصب العمل لوحدها لهذا فإن "الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر جهاز جديد يسمح بمتابعة هذه التجربة التي تشمل كل الأشخاص ذوي سن 18 سنة فما فوق بدون دخل أولهم مدخول غير مستقر وغير منتظم وهو يخص أيضا النساء في المنزل، الحرفيين، المؤمنين لدى الشبكة الاجتماعية والشباب بدون عمل (البطالين)"⁽²⁰⁾.

انطلق هذا البرنامج في شهر جويلية 1999م، موجه إلى الفئات السالفة الذكر على هذا الأساس فإنه يشمل كل الراغبين في خلق مناصب عمل ذاتية بأنفسهم او في العمل بالبيت أو في بعث وتطوير نشاط منتج لسلع أو خدمات فإن: "القرض المصغر

يسمح بالحصول على سلفة بنكية صغيرة تتراوح ما بين 50.000 دج إلى 350.000 دج يتم تسديدها على مدى 12 شهرا إلى 60 شهرا ، من سنة إلى 05 سنوات، اقتناء عتاد صغير أو مواد أولية لممارسة نشاط أو حرفة محدودة⁽²¹⁾.

يبقى الهدف من وراء هذا الجهاز تسهيل تطوير الحرف الصغيرة ، محو الفقر والظروف الهشة المتعلقة بالمستوى المعيشي للمواطن بصفة عامة والشباب بصفة خاصة. لغرض الحصول على الاستفادة من القرض المصغر يجب أن تتوفر في المعني بالأمر الشروط القانونية الآتية:

- بلوغ سن 18 سنة فما فوق كحد أدنى للعمل.
- التمتع بكفاءات تتوافق مع طبيعة المشروع المراد إنجازه.
- إثبات مقر الإقامة – التوفر على مكان سكني خاص.
- القدرة على دفع مساهمة شخصية تقدر بـ 10% من مبلغ كلفة المشروع كجزء من عملية التمويل الذاتي.
- عدم الجمع بين الاستفادة من هذا الجهاز والاستفادة من أجهزة أخرى.
- تقديم طلب قرض للحصول على عتاد جديد مدعم بملف.
- الالتزام بسديد مبلغ السلفة والفوائد للبنك مع أن هذه الأخيرة (نسبة الفوائد) تكون منخفضة ومضمونة من طرف الدولة.

أما عن تسيير هذا الجهاز فهو يستدعي مشاركة كل من المقترض وهو الشخص الذي يستوفي شروط الاستفادة السابقة، زيادة على المساهمة في تكاليف تسيير الملف من طرف وكالة التنمية الاجتماعية و مندوب تشغيل الشباب الذي يتكفل باستقبال الشباب الراغب في الاستفادة وذلك لغرض مساعدتهم، توجيههم وإعطائهم النصائح الضرورية، إضافة إلى البنك الذي يقوم بدوره بتسليم القرض للشباب المستفيد، توجيه الجداول المتعلقة بالاقتطاعات وكذا التسديدات الخاصة بالقرض إلى مندوب تشغيل الشباب ووكالة التنمية الاجتماعية وصندوق الضمان الاجتماعي، هذا بالإضافة إلى صندوق الضمان للأخطار الناجمة عن عدم تسديد القرض المصغر الممول من طرف الخزينة العمومية

تقييم التجربة:

بالرغم من العناية الرسمية التي أولتها وزارة التشغيل والتضامن الوطني للقرض المصغر والدعم الذي يحضى به في توجه الدولة الجزائرية إلى تشجيع المبادرات الشخصية الرامية إلى تعزيز الشغل الذاتي إلا أن هذه التجربة الفتية واجهتها عدة صعوبات تقف عائقا في تطورها، منها:

- يتضح من خلال الشروط القانونية السالفة الذكر صعوبة إيجاد المكان المناسب والملائم للقيام بالنشاط الاستثماري إما بسبب ارتفاع أسعار الأراضي الخاصة بالسكن أو عدم ملاءمتها أو غلاء الكراء في بعض المناطق، مما يساهم في عرقلة النشاط المهني خاصة بالنسبة للشباب البطال الذي يبحث عن الاستقلالية في أخذ المبادرة إلا أن عددا معتبرا منهم لازال يسكن مع الوالدين في ظروف صعبة للغاية.
- ضعف دراسات السوق أو غيابها في بعض الأحيان عن نوع النشاط المهني المناسب المطلوب في منطقة سكنية معينة، يترك صاحب المشروع يبادر شخصا مما ينعكس سلبا على تجسيد فرص الاستثمار خاصة في ظل المنافسة.
- يوجد عدد معتبر من النشاطات ذات الطابع الحرفي أو التي تتعلق بالصناعات التقليدية متمركزة في البيوت في إطار الاقتصاد المنزلي وهي لم تخرج بعد من هذا الفضاء لتتحول إلى مشاريع استثمارية في إطار القرض المصغر نظرا لوجود بعض العادات والتقاليد التي لا تسمح للعنصر النسوي بالحراك خارج المنزل في بعض المناطق خاصة النائية منها.
- نسجل في هذه التجربة مشكل القدرة على دفع المساهمة الشخصية في المشروع بالنسبة للشباب البطال وكأن هذا الجهاز موجه إلى أصحاب رؤوس الأموال، ناهيك عن تماطل البنك في تسديد القرض وتخوفه من عدم الالتزام برد السلفة المالية من طرف صاحب المشروع.

9-جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

أهم ما يميز الألفية الثالثة هو التحسن النسبي في الوضع الأمني، عودة الاستثمارات الأجنبية بالرغم من العراقيل البيروقراطية التي لازالت تواجهها، صف إلى هذا تكثيف الجهود حول المسائل المتعلقة بالتشغيل، الأجور، الخدمات العامة، السكن وهي انشغالات أساسية في مواجهة توتر العديد من الفئات الاجتماعية .

إن الحرمان الذي يعاني منه الشباب يبقى جد مقلق ومشحون بالعديد من الاحتجاجات عبر مناطق مختلفة من الوطن، بالرغم من محاولات السلطات العمومية استدراك التأخر المسجل في العديد من القطاعات ناهيك عن تنامي ظاهرة الهجرة نحو الخارج بشكل ملفت للانتباه، وبالمقابل تعلن الدوائر الرسمية أن « نسبة البطالة تراجعت في سنة 2008 م إلى 11.3% إلا أنها تمس فئة الشباب ونجد تقريبا 4/3 من البطالين هم أقل من 30 سنة ونجد أن 87.8% لا تتجاوز أعمارهم 35 سنة»⁽²²⁾.

أمام هذا الوضع المتردي كثفت الدولة الجزائرية مجهوداتها في ميدان التشغيل بخلق جهاز المساعدة على الإدماج المهني وهي تجربة حديثة أعلن عن ولادتها "المرسوم التنفيذي رقم 08 - 127 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1429 هـ الموافق لـ 30 أفريل 2008 م"⁽²³⁾، وهو موجه بالدرجة الأولى للشباب حاملي الشهادات من خريجي الجامعات ومؤسسات التكوين العمومية أو الخاصة المعتمدة. كما يهدف هذا الجهاز إلى الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات وتشجيع كافة أشكال النشاط ذات المصلحة المحلية، محاربة الفقر، الإقصاء والتهميش الاجتماعي ومن بين شروط التأهيل قصد الاستفادة من هذا الجهاز هو أن يكون طالب الشغل المبتدئ من جنسية جزائرية، يتراوح سنه ما بين (18 إلى 35 سنة)، مثبت لوضعيته إزاء الخدمة الوطنية (الذكور)، مع تقدير شهادة تثبت المستوى التعليمي والتأهيلي ومسجل لدى الوكالة المحلية للتشغيل، أما عن أشكال عقود الإدماج فهي كما يلي:

- الفئة الأولى: تخص حاملي الشهادات الخاصة بالتعليم العالي والتقنيين السامين هؤلاء ينصبون في المؤسسات العمومية والخاصة والإدارات العمومية.
 - الفئة الثانية: تتمثل في عقد إدماج مهني خاص بالشباب خريجي التعليم الثانوي ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا مهنيا، هؤلاء ينصبون في المؤسسات العمومية والخاصة والإدارات العمومية.
 - الفئة الثالثة: تشمل عقد تكوين إدماج خاص بالشباب بدون تأهيل، وهؤلاء ينصبون في ورشات الأشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية والحرفيون.
- أما عن مدة عقد الإدماج فهي محدد بسنة واحدة غير قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي وسنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة بناء على طلب المستخدم في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية وسنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين

لدى الحرفيين "يتقاضى الشباب البطال الحامل لشهادة التعليم العالي أثناء عقد الإدماج مبلغ 12325.50 دج أما بالنسبة للتقنيين السامين فهي تقدر بـ 10129.50 دج وبالنسبة لخريجي التعليم الثانوي فهي تتراوح ما بين: 6139.80 دج أو 8015.85 دج وهي نفس الأجرة التي يتلقاها الشباب خريجي مراكز التكوين أو الذين تابعوا تربصا مهنيا أما الشباب بدون تكوين ولا تأهيل فهم يتقاضون 4000 دج عندما يتابعون تربصا تكوينيا وهذه المبالغ النقدية تدفع شهريا»⁽²⁴⁾.

تقييم التجربة:

- يعتبر هذا الجهاز حديثا نسبيا تابع من الناحية التسييرية للوكالة الوطنية للتشغيل، واجهت هذه التجربة بعض العراقيل نذكر منها:
- إذا قمنا بمقارنة هذا الجهاز مع الأجهزة السالفة الذكر لوجدنا انه شبيه بتجربة عقود ما قبل التشغيل مع بعض التعديلات التنظيمية، أي هو عملية تحصيل حاصل لما أنتج من قبل فنحن هنا أمام حلول ترقيعية من اجل ربح الوقت تخميذا للحركات الاحتجاجية التي اتخذت طابع العنف والمواجهات الدموية التي شهدتها العديد من مناطق الوطن ضد الحقرة، اللامبالاة والتمييز.
 - إذا حللنا مدة عقد الإدماج في الغالب تكون بسنة واحدة غير قابلة للتجديد فالهدف إذا من هذا الجهاز هو الإدماج المهني المؤقت للشباب البطال، ، لهذا نلمس تخوفا وأمال محدودة في انتهاء آجال العقد لأن التوظيف فيما بعد تتدخل فيه متغيرات تمييزية كالمحسوية ، الجهوية والرشوة في بعض الأحيان، مما يبطل فعالية هذا الجهاز وغيره من الأجهزة التي أعدت لمواجهة ظاهرة البطالة لأنها لم تشرك الشاب كفاعل اجتماعي محوري في العملية التسييرية.

الخاتمة:

تعتبر هذه المساهمة العلمية التي خصصناها للتطرق إلى تجارب الدولة الجزائرية في ميدان التشغيل قصد امتصاص أكبر عدد ممكن من طالبي الشغل ما هي إلا محاولة منا لفحص سياسة التشغيل المبنية على التسيير الاجتماعي للبطالة بعيدا عن متطلبات العقلنة السوسيو اقتصادية ، لأن البطالة لازالت مرتفعة حسب الإحصائيات الأخيرة مما يجعلنا نطرح عدة تساؤلات حول فعالية هذه الأجهزة وقدرتها على تسيير مخاطر البطالة إذا علمنا أن شريحة هامة من الشباب المتعطل لازال يعيش التهميش والإقصاء بسبب غياب إنعاش الشغل وضعف نظام التعويضات وهو ما ينذر بحراك اجتماعي قادم .

الهوامش:

- 1- Saoudi (A); Djekboub (S) et al: **étude sur l'emploi féminin en Algérie**, institut national du travail, Algérie 2005, P 12.
- 2- Office national de la main-d'œuvre: Note synthétique de l'O.N.A.M.O, Sd , P 01.
- 3- Saoudi (A) , Djekboub (S) et al: op.cit; P 13.
- 4- مركز الإعلام والتوثيق الخاص بالمتخبين المحليين: **الإمكانيات البلدية في توفير مناصب الشغل والتكفل بالشباب**, المدية، الجزائر، د.تأ، ص 08.
- 5- المرجع نفسه، ص 08.
- 6- سرفي تراييزنيكوف: **اللينينية والمسألة الزراعية الفلاحية**. ت (سليم حداد)، دار التقدم، الاتحاد السوفياتي، 1978، ص 615.
- 7- O.N.S: **Rétrospective statistique** (1970 - 2002); Alger, 2005. P 58.
- 8- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: **الجريدة الرسمية**، عدد 39، 1990، ص 1224.
- 9- Ministère du travail de la protection sociale et de la formation professionnelle : recueil de textes d'application du dispositif d'appui au filet social, ENAG; Algérie. 1997. P 43.
- 10- وزارة العمل والحماية الاجتماعية: **وكالة التنمية الاجتماعية – دليل الإجراءات**، الجزائر، 1997، ص 17.
- 11- Musette Saïb (M): « La situation sociale en Algérie » in revue **Monde Arabe (Maghreb – Machreck)**, N°167, France, 2000, P 100.
- 12- O.N.S: **Rétrospective statistique** (1970 - 2002); op cit. P 53.
- 13- **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية: مرسوم تنفيذي رقم 188/94 المؤرخ في 26 محرم 1415 هـ الموافق لـ 06 يوليو 1994م، السنة 31، عدد 44، 1994، ص 06.**
- 14- C.N.E.S: **Rapport sur la conjoncture économique et sociale du premier semestre**, Alger, 2004, P 148.

15- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة: نصوص خاصة (الحماية الاجتماعية)، ماي 1998، الجزائر، ص 05.

16- O.N.S: *Rétrospective statistique* (1970 – 2002): op.cit. P 53.

17- حسين رحيم: " Management des savoirs et stratégies d'innovation dans les PME Algériennes ", مجلة الاقتصاد والمناجمنت، عدد 03، جامعة تلمسان، 2004، ص 235.

1- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي: مشروع تقرير حول الطرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الثاني من سنة 2004م، الجزائر، جويلية 2005م، ص 112.

18- C.N.E.S: *Rapport national sur le développement humain*, Alger 2006. P 68.

19- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي: مرجع سابق، ص 112.

20- C.N.E.S: *Rapport sur la conjoncture économique et sociale*, op.cit. P 148.

21- Ministère du travail de la protection sociale et de la formation professionnelle: Agence de développement sociale, (le micro-credit) 1999, P 1.

22-O.N.S: Données statistiques (activité, emploi et chômage), N° 514, 4^{eme} trimestre 2008. P 01.

23- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية: مرسوم تنفيذي رقم 08.127 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1429 م الموافق لـ 30 أفريل 2008 يتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي لشباب حاملي الشهادات، عدد 23، 2008، ص 3.

24- الوكالة وبرامج التشغيل (جهاز المساعدة على الإدماج المهني)، نصوص خاصة، الجزائر، 2008، ص 04.