

مساهمة برامج التشغيل المتخذة في الحد من ظاهرة البطالة في الجزائر

أ. علي جباري
جامعة الجلفة

تمهيد:

تعاني معظم بلدان العالم من مشكلات سواء في جانبها الإقتصادي أو الإجتماعي، ومن بين هذه المشكلات نجد ظاهرة البطالة، التي تعد مشكلة إجتماعية لها آثارها السلبية المتعددة على المستويين الكلي والجزئي، فعلى المستوى الجزئي تؤثر البطالة سلبا على المستوى المعيشي والنفسي للفرد والأسرة، أما كليا فتؤثر على المجتمعات عبر عرقلة عملية التقدم والتنمية.

أصبحت البطالة حاليا من أهم الظواهر التي تمس المجتمعات، المتقدمة منها والنامية، وتباين الأرقام والإحصائيات الخاصة بالبطالة بين كل من الدول المتقدمة والنامية؛ ففي سنة 2008 بلغ متوسط معدل البطالة على مستوى الدول المتقدمة 6.1%، في حين بلغ هذا المعدل خلال نفس السنة 14.8% في دول شمال إفريقيا¹ والتي تتميز بإرتفاع معدلات البطالة بين المتعلمين وإرتفاع مدة التعطل.

تطرقت هذه الورقة البحثية إلى مساهمة برامج التشغيل المتخذة في الجزائر في الحد من ظاهرة البطالة، حيث نجد أن هذه البرامج تنقسم إلى: البرامج الأولية، برامج التشغيل المؤقت وبرامج خلق النشاط.

أولا: الإطار العام لظاهرة البطالة

1. تعريف البطالة:

1.1. تعريف البطالة حسب المكتب الدولي للعمل:

في سنة 1954، قام المكتب الدولي للعمل بوضع أول تعريف للبطالة (عُدل هذا التعريف سنة 1982)، وقد راعى واضعو هذا التعريف أن يكون دقيقا وعمليا في كل بلد، وعلى أساس هذا التعريف؛ يمكن تصنيف فرد ما على أنه بطال إذا توفرت فيه الشروط التالية:²

- بدون عمل: أي هي الحالة التي يكون فيها الفرد عاطلا تماما عن ممارسة أي نشاط كان.
- متاح للعمل: حسب هذا المعيار يجب أن يكون هذا الفرد قادرا ومستعدا للعمل إذا سنحت له الفرصة لممارسة نشاط معين خلال فترة البحث.
- باحث عن العمل: أن يكون هذا الفرد قد إتخذ الخطوات اللازمة للحصول على عمل، كطلبات العمل لدى مكاتب التشغيل، أو أي إجراء من شأنه أن يدل على جدية البحث عن عمل.

2.1. تعريف البطالة حسب الديوان الوطني للإحصاء:

يعتبر شخص ما في حالة بطالة، كل شخص في سن العمل، سواء كان ذكرا أو أنثى³، ويطلق عليه بطال إذا توفرت فيه الشروط التالية:⁴

- أن يكون في سن تسمح له بالعمل، وهي من 16 إلى 59 سنة يوم التاريخ المرجعي لإجراء المسح الخاص بالتشغيل.
- لا يمتلك أي عمل، أي أنه لم يزاوّل أي نشاط ولو لمدة ساعة واحدة في الأسبوع السابق للتاريخ المرجعي لإجراء المسح.

مساهمة برامج التشغيل المتخذة في الحد من ظاهرة البطالة في الجزائر

- أن يكون متاحا للعمل ومستعدا له مهما كانت صيغة هذا العمل (بصيغة الأجر أو بأي صيغة أخرى).
 - أن يكون في حالة البحث عن عمل: وقد عدد الديوان الوطني للإحصاء الخطوات التي يتخذها الباحث عن العمل، والمتمثلة في: التسجيل في مكاتب التشغيل؛ طلبات العمل لدى المستخدمين وأرباب العمل؛ السعي إلى أماكن العمل (المؤسسات، المصانع...); إعلان البحث عن عمل في الجرائد؛ طلب المساعدة من الأهل والأصدقاء... .
2. قياس ظاهرة البطالة:

غالبا ما تقاس ظاهرة البطالة من قبل الجهات المختصة بمؤشر يطلق عليه "معدل البطالة"، يعرف معدل البطالة على أنه نسبة الأفراد العاطلين إلى مجموع السكان النشطين (قوة العمل)⁵.
يمكن هذا المعدل من الإلمام بحجم الظاهرة، ويعطى وفق العلاقة التالية:

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{مجموع عدد الأفراد العاطلين عن العمل}}{\text{مجموع عدد أفراد الفئة السكانية النشطة}} \times 100$$

3. أشكال ظاهرة البطالة:

إن البطالة ظاهرة تتأثر بجملة من العوامل الاقتصادية والاجتماعية، والتي على أساسها تختلف أنواع البطالة وإن بقيت تحمل خاصية التعطل عن العمل، ويمكن أن يكون هذا التقسيم كفيلا بالكشف عن أسبابها ومحاولة إيجاد الحلول المناسبة لها، ويمكن ذكر أهم هذه الأنواع في ما يلي:

1.3. البطالة الهيكلية (البنوية):

يقصد بالبطالة الهيكلية ذلك النوع من التعطل الذي يصيب جانبا من قوة العمل بسبب تغيرات تحدث في هيكل الاقتصاد، وتؤدي إلى حالة من عدم التوافق بين فرص التشغيل المتاحة ومؤهلات وخبرات العمال المتعطلين الراغبين في العمل والباحثين عنه، فهذا النوع من البطالة يمكن أن يحدث نتيجة لإنخفاض الطلب على نوعيات معينة من العمالة، وفي هذه الحالة يصعب على المتعطلين أن يجدوا فرصة للعمل لأن مستويات الخبرة والمهارة المطلوبة للوظائف الشاغرة المتاحة غير متوافرة لديهم، ويظل هذا الإختلال قائما إلى أن تتوافق قوى العرض مع قوى الطلب.⁶

2.3. البطالة الدورية:

يتعلق هذا النوع بحركة التقلبات الصاعدة والنازلة للنشاط الاقتصادي، والتي يتراوح مداها الزمني بين ثلاث وعشر سنوات، أو ما يطلق عليه إصطلاحا بالدورة الاقتصادية التي تتميز بخاصية التكرار والدورية.⁷
لمعالجة هذا النوع من البطالة يجب معالجة حالة الركود الاقتصادي، وذلك بإتخاذ سياسات مالية أو نقدية توسعية، تتمثل أساسا في تشجيع الإستثمار عبر زيادة الإنفاق أو تخفيض الضرائب، كما يمكن اللجوء إلى توليفات مختلفة من الإجراءات النقدية والمالية في آن واحد.⁸

3.3. البطالة الاحتكاكية (الإنتقالية):

يحدث هذا النوع من البطالة بسبب التقلبات المستمرة للأفراد العاملين بين المناطق والمهن المختلفة، وذلك رغبة منهم في الحصول على وضع وظيفي أفضل.⁹ وهي ظاهرة مؤقتة تحدث إما لأن الباحثين عن عمل لم يجدوا بعد الفرصة المناسبة لهم؛ أو لأن أصحاب العمل لم يحصلوا بعد على العمالة المناسبة للوظائف الشاغرة لديهم بسبب نقص المعلومات لدى الطرفين (...). ويتوقف طول فترة البطالة الاحتكاكية على عدة عوامل، منها: معدل الأجر الذي يتوقع الأفراد الحصول

مساهمة برامج التشغيل المتخذة في الحد من ظاهرة البطالة في الجزائر

عليه؛ درجة الاستقرار الإقتصادي إضافة إلى المزايا المادية التي يحصل عليها الفرد المتعطل مثل إعانات البطالة والتأمينات الصحية والإجتماعية.¹⁰

4.3. البطالة المقنعة (المستترة):

يقصد بالبطالة المقنعة تلك الحالة التي يتكسد فيها عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل، مما يعني وجود عمالة فائضة لا تنتج شيئا تقريبا، بحيث إذا سحبت من أماكن عملها فإن حجم الإنتاج لا ينخفض، كما تعرف النظرية النيوكلاسيكية هذا النوع من البطالة بأنها الوضع الذي تنخفض فيه الإنتاجية الحدية لعنصر العمل إلى الصفر أو تصبح سالبة.¹¹

5.3. البطالة الموسمية (العرضية):

هذا النوع من البطالة ينجم عن إنخفاض الطلب على اليد العاملة في بعض القطاعات مثل قطاع الزراعة والسياحة، حيث يتوقف النشاط مما يؤدي إلى تعطل العاملين بهذه القطاعات. تختلف البطالة الموسمية عن البطالة الدورية في قصر فترة التعطل عن العمل في الأولى مقارنة بالثانية.

يمكن علاج البطالة الموسمية عن طريق تثبيت حجم فئات العمال الموسمين بحيث لا يزيد عن حاجة الأعمال الفعلية خلال السنة وذلك بإتباع نظام التشغيل بالتناوب الذي من شأنه ضمان حد أدنى لأيام العمل؛ أو حد أدنى للأجر بغض النظر عن أيام العمل الفعلية.¹² كما يعالج هذا النوع بتكوين العاطلين الموسمين وتدريبهم على مهن أخرى ذات طلب أعلى.

6.3. بطالة الفقر:

ينتج هذا النوع بسبب النقص الحاد في التنمية، والغالب في هذه البطالة أن أفرادها لا يجدون في محيطهم فرصة للعمل الدائم والمستمر، وتسود هذه البطالة في الدول التي لم تفلح سياساتها وبرامجها التنموية، كما ينشأ لدى أفرادها الميل الكبير إلى الهجرة الخارجية ولهذا تسمى "دول الإرسال"؛ والدول الموظفة لهذه العمالة بـ "دول الإستقبال".¹³

7.3. البطالة السلوكية والبطالة الجامدة:

سميت بطالة سلوكية نظرا لسلوك بعض الأفراد إتجاه العمل، حيث يفضلون أن يبقوا متعطلين على أن يمارسوا نشاطات قد تمس بمكانتهم الإجتماعية، ينتشر هذا النوع بقوة لدى أصحاب الشهادات أو لدى العائلات التي ترى نفسها راقية. أما البطالة الجامدة فهي الحالة التي لا يبحث فيها المتعطلون عن عمل حتى ولو كان متاحا، غالبا ما ينتشر هذا النوع لدى الأثرياء وأصحاب رؤوس الأموال والعقارات.

ثانيا: البرامج المتخذة للحد من البطالة

من أجل التقليل من معدلات البطالة في الجزائر، تم إنشاء مجموعة من الأجهزة والبرامج ذات البعد الإجتماعي؛ والرامية إلى التخفيف من الآثار السلبية للبطالة وخاصة في أوساط الشباب عبر توفير أكبر عدد ممكن من مناصب الشغل للأفراد العاطلين، يمكن ذكر أهم هذه الأجهزة والبرامج في ما يلي:

1. البرامج الأولية للحد من البطالة:

تعتبر هذه البرامج من المبادرات الأولى التي تم القيام بها من أجل محاولة الحد من البطالة التي تميزت بمعدلات مرتفعة جدا خلال البدايات الأولى لتطبيق هذه البرامج.

مساهمة برامج التشغيل المتخذة في الحد من ظاهرة البطالة في الجزائر

1.1. برنامج تشغيل الشباب:

شرع في العمل به لأول مرة سنة 1989، ويهدف إلى تشغيل الشباب بشكل مؤقت في ورشات ذات منفعة عامة، والتي تنظم من طرف الجماعات المحلية والمديريات الوزارية المكلفة بقطاعات الفلاحة والري والغابات والبناء والأشغال العمومية، ويجوي أيضا على برامج تكوين طالبي العمل لأول مرة دون أي تأهيل مهني خاص، إذ أن غالبيتهم من الراسبين في المنظومة التربوية، وهذا لتسهيل إدماجهم في الحياة المهنية، تمول هذه البرامج عبر صندوق إعانة تشغيل الشباب، حيث أن الإعانات المقدمة تحدد وفق عدد المستفيدين ومستوى الأجر الذي يربط بالأجر الوطني الأدنى المضمون وهذا مهما كان مستوى تأهيل المترشحين.¹⁴

ولقد عوض برنامج تشغيل الشباب بـ "جهاز الإدماج المهني للشباب" مع بداية التسعينات، وقام بتدارك بعض النقائص الموجودة في البرنامج الأول، ويبرز دوره في خلق أنشطة من طرف الشباب المستفيد لحسابهم الخاص مع تعزيز روح المبادرة والمقاولة لديهم، ولقد شمل هذا الجهاز البرامج التالية:

- برنامج التشغيل المأجور بمبادرة محلية: وهو بمثابة تدعيم للجماعات المحلية في إطار مجهوداتها لمواجهة البطالة، هذا البرنامج موجه لإدماج الشباب البطال بدون مؤهلات أو بمؤهلات بسيطة، والذين تتراوح أعمارهم بين 19 و30 سنة، في ورشات تتكفل بإنجاز نشاطات تعود بالمنفعة العامة على السكان في كل بلدية.¹⁵

- الإدماج من خلال التكوين: يتعلق الأمر بتكوين الشباب أصحاب التعاونيات لمدة نصف سنة داخل مراكز أو منشآت مختصة، بحيث أن محور التكوين يدور حول ظروف سير النشاط المستهدف. ساهم هذا البرنامج في توظيف 500 ألف فرد بشكل دائم بين سنتي 1997 و2003، غير أن نسبة التثبيت بهذه النشاطات لا تتعدى 20% من مجموع المناصب المتاحة، إضافة إلى توقف بعض التعاونيات عن مزاوله أنشطتها بسبب عجزها عن تسديد ديونها.¹⁶

2.1. برنامج النشاطات ذات المنفعة العامة وذات الإستعمال المكثف لليد العاملة:

أنشأ هذا البرنامج سنة 1994، وتكفلت وكالة التنمية الاجتماعية بتطبيقه، وهو يدخل ضمن الشبكة الاجتماعية، إذ يقوم على أساس نظام المساعدة إتجاه الشباب الذين ليس لهم دخل؛ والذين عانوا من الآثار المترتبة عن الوضعية غير الملائمة للإقتصاد، إضافة إلى إستفادتهم من خدمات الضمان الإجتماعي.¹⁷

ويتم العمل وفق هذا البرنامج عبر تنظيم ورشات عمل من أجل المحافظة على البيئة والغابات وشبكة الطرقات والإصلاحات الحضرية، ويمكن تلخيص أهم أهدافه في النقاط التالية:¹⁸

- الخلق السريع والكتيف لمناصب العمل الظرفية و المؤقتة.
- تنفيذ الأشغال التي لها تأثيرات إقتصادية وإجتماعية، خاصة في المناطق المحرومة.
- ترقية وترسيخ مبادئ المقاولة والعمل الفردي وذلك بالتحفيز على إنشاء المؤسسات.
- إن تطبيق هذا البرنامج إعترضته مجموعة من العوائق، أبرزها ما يلي:¹⁹
- التعقيدات الإدارية في تمويل ورشات هذا الجهاز بداية من مندوب التشغيل وصولا إلى المستفيد.
- عدم تشجيع البلديات في الإشتراك في إختيار القطاعات للمشاريع المؤثرة في الحياة اليومية للسكان.
- إقتصار هذا البرنامج على المستوى المحلي فقط، دون جعله جهويا أو وطنيا.
- المساهمة الضعيفة في ترقية القطاع الخاص، لاسيما المقاولة والمؤسسة الصغيرة.

مساهمة برامج التشغيل المتخذة في الحد من ظاهرة البطالة في الجزائر

3.1. عقود العمل في المنزل:

أنشأ هذا العقد في شهر ديسمبر من عام 1997، إذ يعتبر العمل في المنزل كل عامل يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع وخدمات أو أشغال تحويلية لصالح مستخدم واحد أو أكثر مقابل أجر، ويتحصل بمفرده على أدوات العمل والمواد الأولية دون وساطة، أما عن الأجر فيتلقاه مقابل الجهد المبذول ويقاس وفق أجر المهن المماثلة. كما يستفيد العامل في المنزل من خدمات الضمان الإجتماعي، ويستوجب عليه التصريح بالعمال المشتغلين عنده لدى الضمان الإجتماعي، ويمكن للعامل في المنزل أن يتعاقد مع شخص طبيعي أو معنوي، عاما كان أو خاصا.

4.1. عقود العمل محددة المدة:

بدأ العمل بها لأول مرة سنة 1997، وتمثل في عقود العمل بالتوقيت الكلي أو الجزئي والمحددة المدة؛ وتقدر ساعات العمل فيها بـ 40 ساعة أسبوعيا، توزع على خمسة أيام عمل على الأقل، ويمكن تخفيض هذه المدة بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون أشغالا شاقة أو خطيرة، كما يمكن أن ترفع بالنسبة لبعض المناصب المتميزة حسب فترات التوقف عن النشاط. من جهة أخرى، للعامل بالتوقيت الجزئي نفس حقوق العمال المشتغل بالتوقيت الكامل من حيث الأجر؛ التعويضات ومدة التبرص.²⁰

2. برامج التشغيل المؤقت:

تتميز هذه البرامج بالبعد الإجتماعي، وتهدف إلى الحد من الآثار الإجتماعية لظاهرة البطالة، وتقوم بمنح مناصب شغل بشكل مؤقت، ومن بين هذه البرامج، نجد:

1.2. عقود ما قبل التشغيل:

يهدف برنامج عقود ما قبل التشغيل إلى تشجيع عروض التشغيل وإدماج حاملي الشهادات والباحثين عن أول منصب شغل من خلال تشجيع مؤهلاتهم للتوظيف، يتوجه هذا البرنامج خاصة إلى الشباب أصحاب الشهادات الجامعية والتقنيين السامين العاطلين عن العمل.²¹

أصبح هذا البرنامج عمليا في السداسي الثاني من سنة 1998، وتبلغ مدة هذا العقد سنة واحدة مع إمكانية التمديد إلى ستة أشهر إضافية إذا تعلق الأمر بالعمل في المؤسسات أو الإدارات أو الجماعات المحلية، على شرط أن يكون عمر الفئة الراجبة في الحصول عليه منحصرا بين 19 و 35 سنة. كما أن هذا البرنامج موجه إلى الفئة المستفيدة من برنامج النشاطات ذات المنفعة العامة و برنامج التشغيل المأجور بمبادرة محلية، وقد ساهمت عقود ما قبل التشغيل في عملية إدماج العاطلين في الحياة العملية تماشيا مع مؤهلاتهم وخصوصيات تكوينهم²²، كما سمحت للمستفيدين منها من إكتساب خبرة مهنية ومهارات تدعم تكوينهم وترفع من احتمال إدماجهم الدائم في المناصب التي يستغلونها مؤقتا.

على الرغم من مساهمة هذا البرنامج في خلق مناصب الشغل للشباب، إلا أنه شمل بعض النقائص والسلبيات التي نلخصها في ما يلي:

- تميزت الفترة الأولى لتنفيذ هذا البرنامج بطول مدة إنتظار الراجبين في الحصول على عقود التشغيل، وذلك بسبب إحصارها في القطاع الإداري، الذي يساهم في إمتصاص أكثر من نصف الفئة المستفيدة، مما يجد من كثافة التجربة التي يتحمس لها الأفراد العاطلون.

مساهمة برامج التشغيل المتخذة في الحد من ظاهرة البطالة في الجزائر

- عدم توافق الوظائف التي يمنحها البرنامج مع كثير من الإحتصاصات والشهادات الجامعية، مما يصعب من مهمة الحصول على عقد ما قبل التشغيل، وهو ما يشكل أحد أشكال التضارب بين طموحات الشباب في التشغيل وإستراتيجية هذا البرنامج.²³

- بالرغم من أهمية هذا البرنامج، إلا أن العاطلين يعرفون صعوبات كبيرة في الحصول على عقد التشغيل، وإن حدث وحصل عليه فإنه يجد صعوبات في توظيفه بعد إنتهاء مدة العقد بصفة دائمة، وتتوقف فعالية هذا البرنامج على مدى تقبله من طرف العاطلين بسبب ضعف قيمة التعويضات المالية المتحصل عليها.²⁴

2.2. جهاز المساعدة على الإدماج المهني daip:

أنشئ جهاز المساعدة على الإدماج المهني في 19 أفريل من سنة 2008، وذلك لتدارك النقائص الموجودة في البرامج السابقة، وتقوم الوكالة الوطنية للتشغيل بتسييره. يتضمن هذا الجهاز ثلاثة أنواع جديدة من عقود الإدماج.²⁵ تتمثل هذه العقود في ما يلي:

- عقد إدماج حاملي الشهادات (cid): يتوجه هذا العقد إلى الشباب حاملي الشهادات من الجامعات والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني، والذين تتراوح أعمارهم بين 19 و35 سنة. يهدف هذا العقد إلى محاولة إدماج الشباب ضمن المؤسسات الإقتصادية العمومية والخاصة، كما يهدف إلى ضمان تأطير الشباب حاملي الشهادات في الوسط المهني، تقدر فترة الإدماج بثلاث سنوات قابلة للتجديد.

- عقد الإدماج المهني (cip): يتوجه هذا العقد إلى الشباب طالبي العمل لأول مرة، والقادمين من التعليم الثانوي لمؤسسات التربية الوطنية أو الذين زاولوا تربصا مهنيا في مراكز التكوين المهني، تقدر فترة الإدماج بسنة واحدة قابلة للتجديد بطلب من الجهة المستخدمة للهيئات العمومية، في حين تقدر بسنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للقطاع الإقتصادي العام والخاص.

- عقد تكوين-إدماج (cfi): يتوجه هذا العقد إلى الشباب طالبي العمل لأول مرة، والذين هم دون تكوين أو مستوى. يدمج المستفيدون من هذا العقد في ورشات العمل العمومية وفي مختلف قطاعات النشاط؛ أو في تكوين لدى الحرفيين المؤطرين، تقدر فترة الإدماج بستة أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة.

3. خلق النشاط:

تتميز هذه البرامج بالبعد الإقتصادي، وتهدف إلى خلق فرص عمل دائمة؛ كما تهدف إلى ترقية الإنتاج عن طريق المساعدة على إنشاء مؤسسات إقتصادية إنتاجية، ومن أهم هذه البرامج، نجد:

1.3. برنامج المؤسسة المصغرة:

دخل هذا البرنامج حيز التنفيذ في السداسي الثاني من سنة 1997، وهو مسير من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب؛ وموجه للشباب والإطارات الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و35 سنة. كما يشمل العمال الذين مستهم إجراءات تخفيض العمال حيث يمكنهم من إنشاء مؤسساتهم الخاصة.²⁶ وفي هذا الإطار، تقوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بمرافقة الشباب البطال من أجل إنشاء وتوسيع المؤسسات المصغرة، وتسعى إلى نشر المبادرات المقاولانية عبر منح إعانات مالية وإمتيازات جبائية خلال كل مراحل المرافقة.

تواجه هذا البرنامج بعض العراقيل والصعوبات، نذكر منها ما يلي:²⁷

- غالبية المشاريع ترفض من قبل البنوك وخاصة المشاريع الموجهة للبلديات النائبة.

مساهمة برامج التشغيل المتخذة في الحد من ظاهرة البطالة في الجزائر

- لا يمتلك -غالبا- أصحاب المشاريع التكوين والخبرة اللازمين لإدارة مشاريعهم، مما يؤثر سلبا على سيرها وإستدامتها.
- النمطية في اختيار أنواع معينة من المشاريع، والتي عادة ما تكون خدمانية ولا تؤدي الغرض منها في خلق النشاط وبالتالي عدم خلق مناصب شغل تساهم في الحد من البطالة.

2.3. برنامج القرض المصغر:

تم إنشاء هذا البرنامج سنة 1999، ويهدف إلى الحد من البطالة، يخصص بمنح سلفيات صغيرة الحجم لكل الأفراد الذين يتعدى سنهم 18 سنة بما في ذلك الإناث وربات البيوت وكل من يرغب في خلق النشاط وهو غير قادر على تمويله. ومن أهداف هذا البرنامج تنمية وترقية عمليات التوفير الذاتي لمناصب الشغل من خلال منح قروض مصغرة، وتقوم وكالة التنمية الإجتماعية بمختلف الترتيبات الخاصة بمنح القروض بالتنسيق مع مجموعة من الهياكل الأخرى.

يهدف هذا البرنامج في مجمله إلى ما يلي:²⁸

- البحث عن الإستقرار الإجتماعي عن طريق تشجيع عودة السكان المقيمين في المناطق الريفية المهجورة لأسباب أمنية.
- خلق مناصب العمل وبالتالي إنتاج ثروات وتكوين مداخيل للأفراد والأسر.
- تحسين الظروف المعيشية للفئات السكانية المعوزة والفقيرة.

على الرغم من الشغف الكبير للشباب بهذا المشروع وسعيهم إلى طلب هذه القروض من أجل خلق مشاريعهم الخاصة، إلا أنه لم يتم الموافقة إلا على عدد قليل وبمبلغ ضئيل جدا لا يكفي لتغطية تكاليف البدء في المشروع، إضافة إلى نقص وغياب في عدد المنشآت المتكفلة بترقية القروض المصغرة المصحوبة بالإندعام التام لأداء أصحاب المشاريع.²⁹

3.3. إنشاء الأنشطة في إطار الصندوق الوطني للتأمين على البطالة cnac:

تم إنشاء هذا الصندوق سنة 1994، ويعتبر الأول عربيا والثاني إفريقيا، ويهدف إلى المحافظة على مناصب العمل وكذا المساعدة على العودة إلى العمل؛ والمساهمة في التقليل من حدة البطالة خاصة بالنسبة للعمال المسرحين لأسباب إقتصادية للفئة العمرية 35-50 سنة.³⁰

تشمل عملية خلق النشاط عبر هذا الجهاز مجموعة من الإجراءات، أهمها:

- إجراء دعم العمل الحر (ati): عبارة عن إجراء مخصص للعمال المسرحين، الراغبين في الحصول أو إنشاء مشاريعهم الخاصة، وذلك عبر مراكز دعم العمل الحر (cati) المنتشرة عبر كامل التراب الوطني والمنشطة من قبل 28 مستشارا. يهدف هذا الإجراء إلى مرافقة العمال المسرحين -بصفة لإرادية ولأسباب إقتصادية- في إنشاء عمل مستقر بمساعدة فريق من المستشارين المختصين في مجالات إعداد دراسات مسبقة للمشروع؛ متابعة سير أشغاله وإعداد مخطط أولي لإنطلاقه، إضافة إلى توفير التركيبة المالية للمشروع بالتعاون مع الهيئات المختصة.³¹

- البرامج الفلاحية: يدور محورها الأساسي حول إستصلاح الأراضي، خاصة في الأرياف سعيا إلى تحقيق أكثر عدالة ما بين الوسطين الريفي والحضري؛ ومن أجل أكثر إنصاف إقليمي للتشغيل؛ مع مواجهة الإقصاء والتهميش الذي يعيشه سكان الأرياف، وذلك عبر زيادة الموارد المالية للحد من البطالة والتقليل من معدلات الفقر. هذا البرنامج مقسم على سكان الأرياف وخريجي الجامعات تماشيا مع إختصاصاتهم في الفلاحة والري.³²

- إجراء دعم المؤسسات المواجهة للصعوبات (aed): يتمثل هذا الإجراء في مساعدة المؤسسات المواجهة للصعوبات المالية والإدارية، وذلك حفاظا على عملية خلق النشاط عن طريق توفير مجموعة من الخدمات، كتمويل وإقتناء الخدمات التقنية

مساهمة برامج التشغيل المتخذة في الحد من ظاهرة البطالة في الجزائر

والتجارية اللازمة لهذه المؤسسات؛ تكوين الإداريين والعمال؛ الوساطة مع الهيئات المالية لضمان القروض؛ خفض الفوائد.³³

ثالثا: تقييم فعالية برامج مكافحة البطالة في الجزائر

ما يمكن ملاحظته أن الوكالات المتخصصة والبرامج المتعددة التي أنشئت لترقية وتدعيم الشغل قد لعبت دورا هاما في الحفاظ على النظام العام الإجتماعي، إذ قامت بإحتواء اليأس الشباني في الحصول على منصب عمل؛ كما أنها -في الوقت ذاته- ساهمت في الضبط الإجتماعي من خلال الدراسة والإشراف والمراقبة والضمان للمشاريع المحصل عليها في إطار الوكالات المستحدثة لترقية وتدعيم الشغل.

إن حجم التحديات والمعوقات التي تواجهها أجهزة التشغيل في الجزائر، لا سيما في مجال تشغيل الشباب، كبيرة ومعقدة، باعتبار أن الجزائر من المجتمعات التي تشكل فيها هذه الشريحة أكثر من ثلثي السكان، الأمر الذي يصعب من معالجة هذه الإشكالية.³⁴ كما أن أجهزة التشغيل تشترك في بعض النقائص والسلبيات التي تحول دون الوصول إلى الأهداف المرجوة منها، يمكن حصر مختلف هذه المعوقات في ما يلي:

- من التحديات التي تعيق نجاح البرامج العديدة للحد من ظاهرة بطالة الشباب، والتي تشكل في نفس الوقت إحدى معوقات عمل هيئات التشغيل، تكمن في عدم تكييف أنظمة وبرامج التعليم والتكوين بما يتناسب والإحتياجات التي يتطلبها سوق العمل، مما يعني تكوين متزايد من الإطارات والعمال المعرضين للبطالة الحتمية عند تخرجهم.³⁵
- الصعوبات الإدارية والتمويلية الكبيرة التي يتلقاها الأفراد في سبيل الحصول على خدمات مختلف الأجهزة المدعمة للشغل، لا سيما الداخلين إلى سوق العمل لأول مرة.
- الضعف الكبير للتعويضات المالية التي يتلقاها الأفراد المستفيدون من مختلف الأجهزة الخاصة بالتشغيل إذا ما قورنت بما يطمحون له.

مما سبق يتضح أنه بالرغم من الإمكانيات المسخرة والجهود والتدابير المتخذة للحد من ظاهرة البطالة في الجزائر، تبقى الآليات المعتمدة في غير كافية وتعيقها تعقيدات قانونية وإدارية، فضلا عن عدم قدرة الشباب العاطل في الاندماج والتكيف مع الحلول المقترحة، إما لبطء الإجراءات المتخذة وتعقيدها أو لإفتقار الشباب لروح المبادرة³⁶، مما يسمح بالقول بضرورة إعداد سياسة ورؤية شاملة تأخذ بعين الإعتبار الفئات المحرومة وتحل محل الإجراءات الجزئية المتخذة حتى الآن.³⁷

الهوامش

¹ حسين الطلافحة: حل معضلة بطالة المعلمين في البلدان العربية. الكويت: المعهد العربي للتخطيط. 2012، ص 4.

² FREYSSINT, Jacques : Le chômage. 11ème édition. France : collection repères. 2005, p 11.

³ Office National des Statistiques, guide du recenseur, 5ème recensement général de la population et de l'habitat-2008, p 35.

⁴ Office National des Statistiques, Collection Statistique, Enquête Emploi auprès des ménages, 2011, N° 173, p 118.

⁵ خالد الزواوي: البطالة في الوطن العربي - المشكلة والحل -. الطبعة 1. مصر: مجموعة النيل العربية. 2004، ص 21.

⁶ رمزي زكي: الإقتصاد السياسي للبطالة. العدد 266. الكويت: سلسلة عالم المعرفة. 1998، ص 27.

⁷ أحمد حويطي، عبد المنعم بدر، دمبا تيرنو ديالو: علاقة البطالة بالجريمة والانحراف في الوطن العربي. الرياض: أكاديمية نايف العربية. 1998، ص 23.

- ⁸ يوجين ديوليو: النظرية الاقتصادية الكلية. تر: محمد رضا العدل، محمدي رضوان عبد العزيز. الطبعة 3. مصر: الدار الدولية للنشر. 1994، ص 200.
- ⁹ رمزي زكي، مرجع سبق ذكره، ص 26.
- ¹⁰ محمد فوزي أبو السعود، مرجع سبق ذكره، ص ص 221، 222.
- ¹¹ سميرة العابد، زهية عبا: ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات. مجلة الباحث، العدد 11، 2012، ص 76.
- ¹² خالد الزواوي، مرجع سبق ذكره، ص 21.
- ¹³ المرجع نفسه، ص 13.
- ¹⁴ فارس شلاي، مرجع سبق ذكره، ص 99.
- ¹⁵ عبد الله غالم، حمزة فيشوش: إجراءات وتدابير لدعم سياسات التشغيل في الجزائر. إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، ملتقى دولي، جامعة المسيلة، 2011، ص 6.
- ¹⁶ عبد القادر بلعربي، مرجع سبق ذكره، ص 75.
- ¹⁷ سميرة العابد، زهية عبا، مرجع سبق ذكره، ص 80.
- ¹⁸ عبد القادر بلعربي، مرجع سبق ذكره، ص 79.
- ¹⁹ البشير عبد الكريم، مرجع سبق ذكره، ص 62.
- ²⁰ عبد الله غالم، حمزة فيشوش، مرجع سبق ذكره، ص 5.
- ²¹ Agence National de Développement Social, programme d'emploi et d'insertion, p 2.
- ²² عبد القادر بلعربي، مرجع سبق ذكره، ص 81.
- ²³ عبد القادر بلعربي، مرجع سبق ذكره، ص 83.
- ²⁴ سليم عقون، مرجع سبق ذكره، ص 63.
- ²⁵ MOULOU, Mohamed-Meziani : L'emploi des jeunes en Algérie -Evaluation des dispositifs publics d'emploi mise en place-. Algérie : FES. Décembre 2011, p 11.
- ²⁶ ليلي بن عاشور: محددات نجاح المؤسسة الصغيرة المقامة من طرف البطالين والمدعمة بالصندوق الوطني للتأمين على البطالة. مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2008-2009، ص 81.
- ²⁷ الطاهر بن يعقوب، آمال مهري: تقييم نتائج الوكالة الوطنية للتشغيل. آثار برامج الاستثمارات العامة وإنعكاساتها على التشغيل والإستثمار، ملتقى دولي، جامعة سطيف، 2013، ص 24.
- ²⁸ ليلي بن عاشور، مرجع سبق ذكره، ص 81.
- ²⁹ عبد القادر بلعربي، مرجع سبق ذكره، ص 86.
- ³⁰ سليم عقون، مرجع سبق ذكره، ص 64.
- ³¹ ليلي بن عاشور، مرجع سبق ذكره، ص 87.
- ³² عبد القادر بلعربي، مرجع سبق ذكره، ص 90.
- ³³ ليلي بن عاشور، مرجع سبق ذكره، ص 88.
- ³⁴ عبد الله غالم، مرجع سبق ذكره، ص 11.
- ³⁵ غالم عبد الله، فيشوش حمزة، مرجع سبق ذكره، ص 12.
- ³⁶ سميرة العابد، زهية عبا، مرجع سبق ذكره، ص 83.
- ³⁷ بوحفص حاكمي، مرجع سبق ذكره، ص 225.