**سياسة التشغيل في الجزائر –الواقع والتحديات-**

**يوسفي كريمة أستاذة مساعدة**

**جامعة أبوبكر بلقايد تلمسان**

[kariouargla@yahoo.fr](mailto:kariouargla@yahoo.fr)

**ملخص:**

إن من أهم المشاكل التي تواجه دول العالم في زمن العولمة هي البطالة خاصة في المرحلة الراهنة، حيث أصبحت الآلات هي التي تحل محل العنصر البشري في كثير من الدول سواء المتقدمة أو النامية. ونعرف البطالة على أنها عدم توفر العمل لأي شخص راغب فيه مع قدرته عليه حيث وصل معدل البطالة في العالم إلى 192 مليون بمعدل 6.3% في سنة 2005 أين يشكل الشباب الأغلبية حسب تقرير المكتب الدولي للعمل.

وتظهر الدراسات والإحصائيات أن العالم العربي يحتل الصدارة في ارتفاع نسبة البطالة ب% 13.2 خاصة في السنوات الأخيرة حيث أثار هذا المشكل استياء وغضب الشعوب العربية اتجاه السياسات المطبقة اتجاههم مما أدى إلى تخريب الممتلكات العمومية في الآونة الأخيرة وأدى أيضا إلى تفاقم ظاهرة الهجرة غير الشرعية نحو دول الشمال.

والجزائر كغيرها من الدول العربية تعاني من هذه الأزمة حيث وصل معدل البطالة فيها إلى % 28 في سنة 2001في ظل ارتفاع معدل النمو السكاني وارتفاع عدد خريجي الجامعات كل سنة.

وفي ظل هذه الأوضاع، تبنت الدولة مجموعة من القرارات والاستراتيجيات خاصة مع المخطط الخماسي الأخير وذلك بسن قوانين من شأنها التخفيف والحد من ظاهرة البطالة وتحقيق التنمية المستدامة حيث تم إنشاء جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) المتمثل في التشغيل المأجور للشباب ، المؤرخ في 19 أفريل 2008.

بالإضافة إلى استحداث جهازين لتجسيد أكبر عدد ممكن من المشاريع القابلة للتمويل وتتمثل في ANSEJ و CNAC لتنمية روح المبادرة المقاولاتية عند الشباب و فتح الباب أمام الخوصصة عن طريق منح القروض بدون فائدة وتشجيع إقامة المؤسسات المصغرة لخلق مناصب العمل وكذا تدعيم المرأة في إحياء الصناعات التقليدية. إذن ماهي أهم السياسات والاستراتيجيات الأنجع للحد من مشكل البطالة في الجزائر؟ مع عرض أهم التجارب الدولية في القضاء على هذه الظاهرة وتحقيق التنمية المستدامة.

**الكلمات المفتاحية**: البطالة، التنمية المستدامة، التشغيل، نسب البطالة، الحلول.

**Abstract** :  
One of the most important problems facing the world in the era of globalization is unemployment, especially in the current stage, where the machines are now replace the human element in many countries, whether developed or developing countries. We know unemployment as a lack of work for any person with ability who want to be where the unemployment rate in the world to 192 million by 6.3% in 2005, where young people constitute the majority report by the International Bureau to work.  
Studies show the statistics that the Arab world at the forefront in the rise in the unemployment rate to 13.2%, especially in recent years, raised the problem resentment and anger of the Arab people towards existing policies towards them leading to the destruction of public property in recent times and also led to the growing phenomenon of illegal immigration, some countries the north.  
Algeria, like other Arab countries suffer from this crisis, where the rate of unemployment to 28% in the year 2001 in light of the high rate of population growth and the high number of university graduates each year.  
Under these conditions, the state has adopted a series of decisions and strategies, especially with the planned five-last and by enacting laws that would mitigate and reduce the phenomenon of unemployment and to achieve sustainable development, as has been the establishment of a help to the professional integration (DAIP) of the operating wage for young people, of 19 April 2008.  
In addition to the development of two devices to reflect the largest possible number of projects bankable and is ANSEJ and CNAC for the development of entrepreneurship entrepreneurial among young people and open the door to privatization by granting loans without interest and the promotion of micro-enterprise to create jobs as well as the strengthening of women in the revival of traditional industries. So what are the most important policies and strategies most effective to reduce the problem of unemployment in Algeria? With the presentation of the most important international experience in the eradication of this phenomenon and to achieve sustainable development.  
**Key words: unemployment, sustainable development, employment, unemployment rates, the solutions**

**سياسة التشغيل في الجزائر –الواقع والتحديات-**

**مقدمة:**

تعتبر ظاهرة البطالة إحدى أهم المشكلات الأساسية التي تواجه دول العالم على الرغم من اختلاف مستويات تقدمها وأنظمتها الاقتصادية و السياسية حيث تتطلب مواجهتها إجراء مناقشات واسعة للسياسات المطلوبة وعرضا لبعض الأفكار العملية التي يمكن ترجمتها إلى خطط عمل محددة من قبل جميع دول العالم خاصة في الوطن العربي .حيث أصبحت تمثل أحد التحديات الأساسية للنظام العالمي الجديد في ظل العولمة. ويشير تقرير العمالة السنوي الذي يصدر عن منظمة العمل الدولية إلى أن البطالة بين الشباب لها تأثير قوي على سوق العمل وعلى المجتمع بصفة عامة ، وإنها تؤثر على الوضع الاقتصادي وعلى مستوى الفقر الذي يشهده أي مجتمع. وقد وصل معدل البطالة في العالم إلى 192 مليون بمعدل 6.3% في سنة 2005 أين يشكل الشباب الأغلبية حسب تقرير المكتب الدولي للعمل**\***.

وتظهر الدراسات والإحصائيات أن العالم العربي يحتل الصدارة في ارتفاع نسبة البطالة ب% 13.2 خاصة في السنوات الأخيرة فهي تعتبر تهديداً مباشراً للاستقرار السياسي في كل دولة وتؤثر على جميع خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية، حيث أثار هذا المشكل استياء وغضب الشعوب العربية اتجاه السياسات المطبقة اتجاههم مما أدى إلى تخريب الممتلكات العمومية في الآونة الأخيرة وأدى أيضا إلى تفاقم ظاهرة الهجرة غير الشرعية نحو دول الشمال.

والجزائر كغيرها من الدول العربية تعاني من هذه الأزمة حيث وصل معدل البطالة فيها إلى % 28 في سنة 2001 في ظل ارتفاع معدل النمو السكاني وارتفاع عدد خريجي الجامعات كل سنة**\*\***. ومن أهم الأسباب المؤدية إليها حدوث خلل كمي ونوعى بين قوة العمل المتوافرة وفرص العمل الموجودة في سوق العمل، ويزداد الاعتراف حاليا في جميع أنحاء العالم بأهمية الشباب في تشكيل مستقبل العالم، مما يدعو إلى ضرورة توفير المناخ اللازم وإعطاء الفرصة للشباب للمشاركة في مختلف الجوانب الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية بهدف تحقيق فرص واسعة لمشاركة الشباب في حياة المجتمع والمشاركة في اتخاذ القرارات. لذا يجب التعامل مع جميع قضايا الشباب التي تتعلق بجوانب تعليمهم وتشغيلهم. إذن ماهي أهم السياسات والاستراتيجيات الأنجع للحد من مشكل البطالة في الجزائر؟ مع عرض أهم التجارب الدولية في القضاء على هذه الظاهرة وتحقيق التنمية المستدامة.

**1- البطالة: الواقع والأسباب:**

تقدر الدراسات والتقارير في العالم الصادرة عن هيئة الأمم المتحدة بأن عدد الشباب في العالم الذين تتراوح أعمارهم بين 25-28 سنة نحو 1.4 مليار شاب أي ما يعادل نحو 20% من سكان العالم. ويعيش أكثر من ثلاثة أرباع شباب العالم في البلدان النامية. وتشير الإحصاءات إلى أن الشباب يشكلون أكثر من نصف عدد السكان في البلدان العربية أي ما يعادل 65% في بعض هذه البلدان**1**.

إن علاج أزمة البطالة في البلاد النامية هي عملية صعبة ومعقّدة في آن واحد و الصعوبة تكمن في الجذور العميقة التي أنشأت هذه الأزمة و المتمثّلة في: التخلف الاقتصادي، ضعف موقع البلاد النامية في الاقتصاد العالمي وفشل جهود التنمية ومن بين أهم الأسباب مايلي**2**:

- زيادة الكثافة السكانية حيث بلغ عدد سكان الدول العربية حوالي 340 مليون نسمة في سنة 2008 ويرجح أن يرتفع إلى 482.8 مليون نسمة بحلول عام 2025.

- دخول المرأة في التنمية واستمرار كبار السن في العمل بعد بلوغهم سن التقاعد.

- عدم التوافق بين مخرجات النظام التعليمي واحتياجات سوق العمل.

- نفور الشباب من امتهان الصناعات التقليدية والحرف اليدوية

- تأثيرات الأزمة العالمية حيث أن من آثارها أن الملايين من العاملين وجدوا أنفسهم ضحية لهذه الأزمة وتسريحهم للحفاظ على توازن المؤسسة وتفادي الانهيار.

حيث وصلت معدلات البطالة في بعض الدول كما يلي:

في سنة 2008 ، الولايات المتحدة الأمريكية 6.5%، الاتحاد الأوروبي ( بريطانيا 5.7%، ايرلندا 12.5%، فرنسا 7.8%، ألمانيا 7.3%، ايطاليا 6.8%).

أما في سنة 2009 فكانت المعدلات كما يلي: الولايات المتحدة الأمريكية 9.7%، بريطانيا 7.7%، فرنسا 9.8%، ايطاليا 7.4%، ألمانيا 7.7%.

- الثورة التكنولوجية التي قلصت في ظاهرها عدد الوظائف وانتشار ثقافة البطاقات الممغنطة بالإضافة إلى المكننة المتطورة التي حلت مكان الإنسان.

- قلة المعلومات والبطء في تكوين قاعدة معلومات شاملة ومستحدثة مما يحد من القدرة التخطيطية لمؤسساته وفعالية تحفيز جهود التشغيل.

- تنامي القطاع غير الرسمي نتيجة لمحدودیة معدلات استيعاب العمالة للقطاع الرسمي

- في الجزائر نجد مشكل البيروقراطية وضعف أداء الاقتصاد الجزائري المبني على مداخيل البترول.وسيطرة القطاع العام .

والجدول التالي يوضح حصة القطاع العام في التشغيل في بعض الدول كما يلي**3** :

**الجدول رقم 1: حصة القطاع العام في التشغيل**

|  |  |
| --- | --- |
| **الدولة** | **حصة القطاع العام في التشغيل** |
| **الجزائر** | **24.8** |
| **مصر** | **25.8** |
| **تونس** | **13.5** |
| **البحرين** | **12.5** |
| **اليمن** | **22.1** |
| **فلسطين** | **16.6** |
| **الأردن** | **15.2** |
| **سوريا** | **13.7** |
| **المغرب** | **8.3** |
| **لبنان** | **8.1** |
| **المتوسط العام** | **11.0** |

المصدر:www.arabfund.org

- عرقلة البنوك عملية التمويل وكذا طول مدة دراسة ملفات المشاريع.

- هيمنة القطاع العام وسوء التخطيط على المستوى القومي**4**.

- سوء توجيه التنمية والاستثمار إلى الميادين المناسبة.

- ظاهرة التسرب المدرسي للأطفال خاصة في سن مبكرة نظرا للظروف الصعبة بهدف البحث عن العمل والحصول على لقمة العيش.

- إفلاس المؤسسات بسبب الأزمات مما ينتج عنه تسريح العمال والوقوع في مشكلة البطالة.

**الجدول رقم 2: نسبة البطالة في بعض الدول العربية**

|  |  |
| --- | --- |
| **النسبة** | **الدولة** |
| **46.2** | **الجزائر(2001)** |
| **89.1** | **سوريا(2003)** |
| **64.0** | **اليمن(2004)** |
| **57.9** | **البحرين(2000)** |
| **58.8** | **السعودية(2002)** |
| **57.0** | **مصر(2002)** |
| **53.8** | **الأردن(2005)** |
| **47.0** | **الإمارات(2000)** |
| **45.2** | **قطر(2001)** |
| **35.0** | **فلسطين(2003)** |
| **34.3** | **المغرب(2005)** |
| **31.2** | **لبنان(2000)** |
| **51.9** | **المتوسط العام** |

**المصدر:منظمة العمل الدولية 2005**

**2-نماذج من التجارب الدولية للقضاء على البطالة :**

**1.2- نماذج من أوروبا5:**

اتبعت بلجيكا سياسة توفير "وظائف مبدئية" للخريجين الجدد وزيادة معدل التوظيف للأفراد فوق سن الخمسين كسياسة للتوظيف ، كما قامت بتحديد النصوص القانونية والإدارية التي تظم عمل المؤسسات التي تقدم فرص عمل للمتعطلين وتوفير فرص عمل تناسب الأشكال المختلفة من البطالة المتحققة في الدولة ، وكان توفير الكفاءات والخبرات المطلوبة في السوق والاهتمام بالناحية القانونية التي تضمن الحفاظ على حقوق العاملين من ضمن السياسات المتبعة للقضاء على البطالة .  
ولتنفيذ هذه السياسات تقوم الحكومة بتقديم معونات لدعم مشروع "الوظائف المبدئية" وزيادة التحويلات الموجهة لنظام التأمين الاجتماعي وزيادة الدخول المتاحة لمنخفضي الدخل من خلال تعديل بعض الإجراءات الضريبية بالإضافة إلى إعادة النظر في الأعمار المحدودة للخروج على المعاش بالنسبة للوظائف التي تتطلب درجة عالية من الخبرات وتفعيل دور مجموعات أصحاب الأعمال ومؤسسات التوظيف المتخصصة .  
واتبعت بلجيكا مجموعة من الخطوات لتطبيق البرنامج أعلاه ومن هذه الخطوات:  
-تقوم السلطات المحلية في المحافظات والمراكز داخل الدولة بمتابعة شهرية للمتعطلين في محيط سلطاتها لتحديد أيهم ينطبق عليه الخصائص التي يشترط البرنامج توافرها في المتعطلين المشاركين .  
-تقوم السلطات الإقليمية المسئولة عن التوظيف في كل محافظة بتشخيص حالة المتعطل بشكل دقيق وأكثر عمقا بعد التأكد من تحقيق الخصائص المنصوص عليها في برنامج دعم المتعطلين.  
-ثم تقوم السلطات الإقليمية المسئولة عن التوظيف بإعلام السلطة المحلية عن الإمكانات المهنية والفنية للمتعطلين كي يتم إعادة تنظيمهم بصورة جديدة وفعالة في سوق العمل، بعد ذلك يتم إبرام "عقد دعم"مع المتعطلين يتضمن خطة عمل واضحة لكل متعطل مشارك في البرنامج أو لمجموعات من المتعطلين في بعض المهارات الفنية .  
أما في فنلندا فقد بلغ معدل البطالة حوالي 11.3% عام 2001،كما بلغ معدل البطالة بين الرجال حوالي 10.8% وبين السيدات 11.7% ، لذلك استخدمت فنلندا سياسة سوق العمل الفعال وذلك لتحقيق التوازن بين العرض وطلب العمل وذلك من خلال برامج التدريب المهني وبرامج تحسين الإنتاجية وبرامج تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة وبرامج التوظيف الذاتي . ويوجد العديد من الجهات القائمة على تنفيذ سياسات سوق العمل الفعال ومنها وزارة التعليم ووزارة التجارة والصناعة ووزارة الشؤون الاجتماعية .

وفي ألمانيا ، بلغ عدد العاطلين حوالي 2.6 مليون بطال وذلك في عام 1999، وتختلف معدلات البطالة من منطقة إلى أخرى ،حيث يبلغ معدل البطالة في شرق ألمانيا حوالي ضعف معدل البطالة في غربها . واتبعت ألمانيا سياسات الاقتصاد الكلي (سياسات تحسين مناخ الاستثمار) وسياسات التوظيف والتدريب (سياسة سوق العمل الفعال) وإصلاح وتطوير أسواق السلع ورأس المال وكان تنفيذ هذه السياسات من خلال تطوير الإطار المؤسسي وزيادة التعاون بين المصانع والمدارس (وخصوصا المدارس الفنية) وزيادة دور القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي وزيادة عدد مراكز التدريب . تم تصميم شبكة للتدريب تضم كافة الجهات القائمة بالإشراف وبتنفيذ برامج التدريب مثل وزارة التعليم والبحث العلمي واتحادات العمال والغرف التجارية وذلك لضمان كفاءة برامج التدريب.

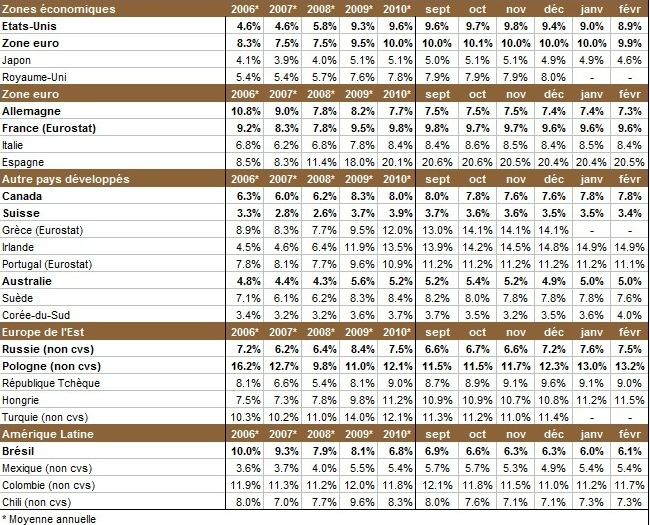
أمافي إسبانيا فتعاني من ارتفاع استخدام عقود العمل المؤقتة مما أدى إلى عدم الاستقرار في سوق العمل لذلك اتبعت الدولة مجموعة من السياسات للتغلب على مشكلة عقود العمل المؤقتة وهي تحقيق الاستقرار الوظيفي وتحسين مناخ الاستثمار وتطوير وتنمية عملية التدريب وذلك من خلال خفض الضرائب على الأرباح التجارية والأجور وزيادة صادرات المشروعات الصغيرة وتنفيذ ثلاثة أنواع من برامج التدريب .

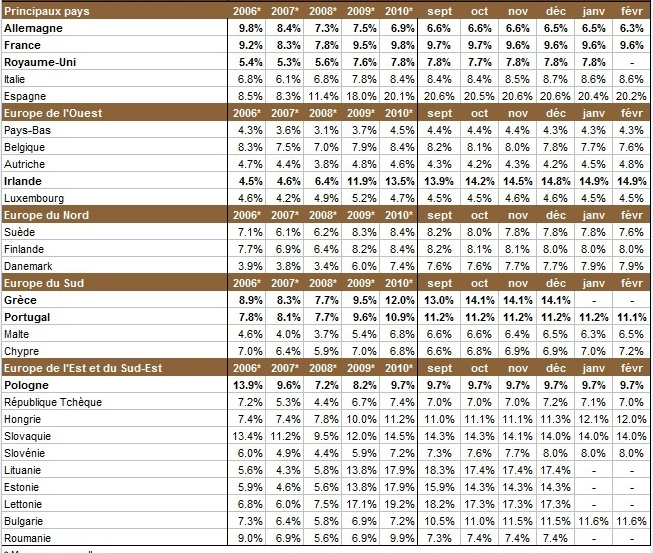
وفي نيوزلندا فلقد طبقت برامج لدعم البطالين تم فيه استبدال نظام إعانات البطالة والتدريب المهني وإعانات الإصابة بالأمراض أثناء العمل المعمول به في نيوزلندا ببرنامج جديد أطلق عليه برنامج Community Wage يقوم بتقديم دعم مالي لكل من الباحثين عن وظائف والباحثين عن فرص تدريب في مجالات مختلفة . وكانت هناك سياسات وشروط للانضمام إلى هذا البرنامج وهي:  
- يشترط أن لا يقل عمر المتقدم لقائمة المشاركين في البرنامج عن 18 سنة وتكون الأولوية للأسر .  
- ينضم إلى البرنامج أصحاب الدخول المتدنية ومن لا دخل لهم .  
- يشترط أن يكون الشخص متفرغا أو لديه الرغبة للعمل في وظائف لكل الوقت .  
-يتم تخصيص جزء من الدعم المقدم للبرنامج للعمل على حصر وتغطية جميع الباحثين عن فرص عمل وجميع الحاصلين على إعانات البطالة السائدة في المجتمع بما في ذلك إعانات التدريب والإعاقة. ويتم توقيع عقوبات على المشاركين في البرنامج في حالة عدم الوفاء بالالتزامات المتبادلة وعدم وجود أسباب مقنعة لعدم قبول فرص العمل أو التدريب المقدمة وتكون العقوبة في شكل حرمان مؤقت من الإعانات المالية أو تخفيضها بسب معينة.  
أما في دولة الدنمارك فقد قامت الحكومة في عام1998 بتعديل أهداف خطتها الاقتصادية طويلة الأجل حتى عام 2005 وكانت أحد الأهداف طويلة الأجل هي زيادة معدل التوظيف بحوالي 0.5% سنويا حتى عام 2005 ، كما وضعت الحكومة بعض الخطوط الاسترشادية لسياسة التشغيل في عام 2000 والتي ترتكز على أربعة دعائم أساسية هي**6** :  
-تحسين القدرات والمهارات اللازمة للحصول على فرص عمل .  
-تنمية وتطوير مناخ الاستثمار .   
-العمل على تحديث وتطوير نظام العمل في المؤسسات ووجود مقاييس لتحديد مدى تكيف تلك المؤسسات على نظام التحديث .  
-التأكد على تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء في شغل التوظيف .  
ومن الآليات التي استخدمتها الدنمارك تقديم مكافآت أو علاوات تشجيعية لأصحاب العمل في القطاع العام الذين يقومون بتوظيف الأفراد الذين قاموا بتلقي دورات تدريبية ، وتوفير فرص عمل في الوظائف الخدمية وكذلك توفير فرص عمل من خلال استبدال العمالة الذين قاموا بترك العمل لأغراض التدريب أو لظروف عائلية .

وفي هولندا ، تعاني مشكلة ارتفاع معدلات البطالة وعدم توافر وظائف شاغرة خاصة لغير المتعلمين أو أصحاب المؤهلات الغير جامعية . لذلك يقوم أفراد المجتمع أو القطاع العائلي على وجه الخصوص بتوظيف العمالة في أنشطة وخدمات النظافة وتتم عملية التوظيف من خلال مكاتب مخصصة تابعة لقطاع خدمات النظافة في الدولة حيث تلعب تلك المكاتب دور الوسيط بين أفراد القطاع العائلي والمعروض من العمالة الراغبة في العمل في مجال خدمات النظافة ، في المقابل تقوم الحكومة بتوفير دعم مالي للمقبلين على المشاركة في البرنامج من أفراد القطاع العائلي المساهمين في عملية التوظيف.وكذلك يتم توصيل الدعم عن طريق المكاتب التابعة لقطاع خدمات النظافة ثم يتم تمويل البرنامج من ميزانية برنامج المساندة الاجتماعية .   
كما تقوم المكاتب التابعة لقطاع خدمات النظافة بتنفيذ البرنامج ومتابعتها وتقوم بإتاحة المعلومات المطلوبة والكافية عن شروط البرنامج ومتطلباته بالإضافة إلى ذلك تتلقى تلك المكاتب طلبات تلك الإعانات المالية من المشروعات المنفذة وتقوم الجهات المعنية في الدولة بتقديم إعانات مالية لأفراد القطاع العائلي والتي قدر لها بدايةً مبلغ 18 ألف جلدر سنوياً مقابل توظيف فرد واحد من البطالين على المدى الطويل لمدة 32 ساعة أسبوعياً ، ففي يناير 1998 تم إدخال تعديلات طفيفة على آليات البرنامج، منها زيادة الدعم السنوي ليصل إلى 19.5 ألف جلدر سنويا بشرط زيادة ساعات العمل أسبوعيا لتصل إلى ضعف عدد الساعات المتفق عليه مسبقا (32 ساعة أسبوعيا) ، كما يتم توجيه المعونات إلى المكاتب التابعة لقطاع خدمات النظافة وتزداد الإعانات في حالة قيامها بتقديم عقود تم إبرامها مع أفراد القطاع العائلي ( عقود مستهلك) لتوظيف العمالة في أنشطة النظافة.ليكون ذلك بمثابة إثبات ورقي على حدوث توسع فعلي في سوق العمالة .  
كما أن هناك برنامج خطة العمل الفردية للشباب وذلك لتوفير فرص عمل للمتعطلين من الشباب . ويتضمن هذا البرنامج ما يلي:  
-تم تنفيذ برنامج خطة العمل الفردية للشباب بالكامل في هولندا منذ عام 1998.  
-يتم من خلال البرنامج وضع خطة عمل فردية وسريعة خاصة بالشباب المتعطلين، حيث أنه بمجرد أن يصبح الشاب متعطلاً يتم من خلال خطة العمل الفردية إعادة حصوله على فرص عمل مرة أخرى.  
-تقوم الجهة المختصة بخدمات التوظيف في كل محافظة أو إقليم (عادة تكون هناك جهات مختصة بالتوظيف في كل محافظة وتكون تابعة للسلطة المحلية ) برسم خطة عمل واضحة مع الشخص المتعطل بعد المناقشة والتشاور معه. واستخدم هذا البرنامج آليات متعددة منها**7**:

- يتم تكوين هيأة مؤسسية تابعة للسلطة المحلية في كل محافظة تكون مسئولة عن توفير خدمات التوظيف في محيط الإقليم أو المحافظة.  
-تقوم تلك الهيئات بعمل حصر شامل ودوري عن الشباب المتعطلين وأعمارهم ومهاراتهم وما إلى ذلك من معلومات لتسهيل عملية إيجاد فرص عمل والتنسيق بين العرض والطلب في سوق العمالة.  
-يقوم المتخصصون في هيئات خدمات التوظيف بوضع خطة عمل لكل عاطل عن العمل أو لمجموعات من المتعطلين وفقا للمهارات الشخصية والمستوى العلمي وكذلك الخبرات السابقة إن وجدت لكل متعطل أو لكل مجموعة.  
-قد تتضمن خطة العمل خطط تدريب أو خطط للارتقاء بالمؤهل العلمي من خلال دورات تدريبية علمية أو توفير فرص لاستكمال الدراسة الأكاديمية،بالإضافة إلى توفير فرص عمل.  
وقد قامت الجهات المختصة بخدمات التوظيف في المحافظات والأقاليم بتنفيذ هذه السياسات والآليات للبرنامج .

**الجدول رقم 3 :معدل البطالة في الدول المتقدمة في الفترة (2006-2010) بالنسبة المئوية**





**المصدر:www.gecodia.fr**

**2.2- نماذج من دول شرق آسيا:**  
تعاني دول شرق آسيا من قلة كفاءة العمالة المعروضة وقلة الطلب على العمالة وتراجع مستوى آليات التنسيق بين كل من العمالة المعروضة والوظائف الخالية (مساعدات البحث عن وظائف) فقامت هذه الدول بوضع الإستراتيجية الكلية لبرنامج سوق العمل وتحديد الجوانب التفصيلية المتعلقة بأسلوب بصميم البرنامج وذلك من خلال:  
-توفير خدمات التوظيف.  
-تدريب الأيدي العاملة.  
-خلق فرص عمل جديدة.  
-تفعيل دور المشاركة و الحوار بين الجهات المؤثرة في سوق العمل.  
-الاهتمام بتنمية وتطوير "البنية التحتية" لسوق العمل  
-المراقبة والتقييم.

وفي جمهورية الصين الشعبية، فقد عانت من عدم وجود فرص عمل ، وتشير الإحصائيات إلى أن حوالي 14 مليون شخص فقدوا وظائفهم نتيجة الإصلاحات الاقتصادية التي أجريت بين عامي 1995 و2000 إضافة إلى وجود 150 مليونا من العمالة الفائضة عن حاجة القطاع الزراعي وقد قامت الحكومة بتصميم برامج التأمين ضد البطالة لتخفيف الأعباء الاقتصادية التي يواجهها المتعطلون وفي نفس الوقت لمساعدتهم على الحصول على فرص عمل.وتعتبر إعانات البطالة من الحلول القصيرة الأجل. حيث قامت بتقديم خدمات وساطة مجانية وبرامج تدريب على إعادة التوظيف ، وقد اتبعت السلطات الآليات التالية :

- تنفيذ مشروع تابع لبرنامج الأمم المتحدة للتنمية UNDP بالتعاون مع منظمة العمل الدولية**\*\*\*** ILO .  
- إعداد برامج التخفيف من حده الفقر"برامج مساعدة الفقراء" وبرامج التخفيف من حده الكوارث بالإضافة إلى برامج التخفيف من حده البطالة.  
وقد قام البرنامج الأمم المتحدة للتنمية**8** UNDP و منظمة العمل الدولية ILO بتنفيذ سياسات الصين السابقة للقضاء على البطالة .

وفي الهند التي تعاني من انخفاض معدلات نمو التشغيل وارتفاع معدلات البطالة بالإضافة إلى انخفاض مستوى مهارة القوى العاملة ، وقد اتبعت الهند سياسة تنمية مهارات القوة العاملة وخفض معدلات البطالة وخصوصا بين الشباب ، حيث قامت بتقديم القروض الميسرة للشباب وزيادة عدد المدارس لكي تغطي الخدمات التعليمية في مختلف أنحاء الهند بالإضافة إلى تطوير المناهج المستخدمة في التعليم الفني.

أما في كوريا ، حيث تعاني من انخفاض مستوى تأهيل القوى العاملة وانعدام التوازن بين العرض والطلب من العمالة ، وتهدف سياسات التشغيل والتوظيف التي تطبقها وزارة العمل في كوريا إلى تأهيل القوى العاملة وتنمية قدراتها إلى الحد الأقصى حتى تتحقق الكفاءة في سوق العمل ويتحقق التوازن بين عرض العمالة والطلب عليها وستؤدي سياسات التشغيل إلى رفع المستوى الاقتصادي والاجتماعي للعمال وستساهم في تحقيق تنمية متوازنة للاقتصاد القومي وللمجتمع ككل وتوفر فرص عمل لكبار السن من العمالة بالإضافة إلى توفير فرص عمل للمعاقين من العمالة وكذلك توفير فرص عمل للشباب والارتقاء بمستوى توظيفهم .  
وقامت الحكومة الكورية بإتاحة فرصة عمل لكبار السن من العمالة من خلال مراكز خدمات التوظيف ، كما قامت الحكومة باختيار 77 وظيفة من الوظائف المناسبة للقدرات الذهنية والبدنية لكبار السن وجعلت أولوية التوظيف لكبار السن وقدمت دورات تدريبية تستغرق من أسبوع إلى أربعة أسابيع لكبار السن بهدف تطوير قدراتهم المهنية ، و قامت بمنح منحاً لأصحاب الأعمال الذين يقومون بتخصيص أكثر من 6% من الوظائف المتاحة للعمالة فوق 55 عام .

وفي دولة الفلبين، فتعاني من ارتفاع معدلات البطالة حيث ارتفع معدل البطالة من9.8% عام 1999 إلى 11.2 %عام 2000 ، أي بزيادة قدرها 1.4% ولقد بلغ عدد البطالين حوالي 3.456 مليون فرد وذلك بزيادة قدرها 442 ألف متعطل . حيث اتبعت إستراتيجية سياسة التوظيف الشامل .وتهدف هذه الإستراتيجية إلى : -تحفيز معدلات النمو الاقتصادي بما يساعد على تحسين معدلات نمو التوظف والدخل.  
-تحقيق التعاون بين مختلف المؤسسات العامة والخاصة بما يساعد على تحقيق التوظف الكامل.  
وقد تم تنفيذ إستراتيجية التوظيف الشامل من خلال مجموعة من البرامج الفرعية ومنها :  
-إقامة معارض التوظيف.  
-برنامج تطوير الموارد البشرية.  
-برنامج تشجيع التوظيف في الريف.  
-برنامج تشجيع المشروعات الصغيرة.

أما في بلغاريا، فتعاني من ارتفاع معدلات البطالة وانخفاض معدلات التشغيل حيث ارتفعت معدلات البطالة من12%عام 1998 إلى 20% عام 2001 ، وقد اتبعت بلغاريا مجموعة من السياسات تتمثل في تطوير مناخ الاستثمار وتطوير وتنمية سوق العمل، بالإضافة إلى إعادة تأهيل القوى العاملة وذلك من خلال تثبيت سعر الصرف ، تطبيق برنامج الخصخصة والاهتمام بتدريب القوى العاملة .

**3.2- نماذج من القارة السمراء:**   
بلغ متوسط عدد العاطلين عن العمل في دولة جامايكا حوالي 186.9 ألف عام 1997،كما بلغ معدل البطالة حوالي 16.5% عام 1997 مقارنة بمعدل 16% عام 1996،ومن ناحية أخرى تتسم جامايكا بارتفاع المعدلات بين الشباب . وقد اتبعت مجموعة من السياسات للتغلب على ارتفاع معدلات البطالة وهي تشجيع المشروعات الصغيرة وتطوير التعليم والتدريب بالإضافة إلى السياسة القومية للشباب . وقد التزمت بالآليات التالية لتنفيذ سياساتها منها:

- تشجيع المشروعات الصغيرة.  
- ربط التعليم والتدريب بواقع سوق العمل.  
- زيادة دور القطاع الخاص في التدريب.  
- برامج محو الأمية بين الشباب.  
- تشجيع الشباب للعمل في قطاع الزراعة.  
ويوجد العديد من الجهات القائمة على تنفيذ السياسات السابقة وهي وزارة الإدارة المحلية ووزارة التعليم والثقافة ووزارة الزراعة بالإضافة إلى مؤسسات القطاع الخاص.

**4.2- نماذج من الدول العربية:**تعاني الأردن **9**من مشكلة البطالة ، حيث بلغت معدلات البطالة في 1991 حوالي 15 %مقارنة بحوالي 3.5%عام1980.ويرجع ارتفاع معدل البطالة إلى انخفاض كفاءة الخريجين بالإضافة إلى الزيادة السكانية . هذا وقد اتبعت الأردن سياسة تطوير الموارد البشرية فقامت بوضع مجموعة من السياسات الفرعية وهي تطوير المؤسسات التي تقوم بتنمية الموارد البشرية وتطوير نظم معلومات السوق وزيادة دور القطاع الخاص في تنمية الموارد البشرية بالإضافة إلى تطوير التعليم وذلك من خلال التنسيق والتعاون بين المؤسسات القائمة على تنمية الموارد البشرية وتوفير الإمكانات الفنية والبشرية للمنظمات المهتمة بتنمية الموارد البشرية وزيادة دور المنظمات غير الحكومية في تنمية الموارد البشرية بالإضافة إلى تحسين البنية الأساسية للتعليم . وقد قامت العديد من الجهات بتنفيذ آليات تنمية الموارد البشرية مثل وزارة التعليم ومجلس التعليم العالي والمجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا والمركز القومي لتنمية الموارد البشرية.

أما تونس، فتتسم مثل غيرها من الدول النامية بارتفاع معدلات البطالة حيث بلغت معدلات البطالة حوالي 15 %عام 2001 ويرجع ذلك إلى ارتفاع معدلات نمو القوى العاملة . وقد اتبعت تونس ثلاث سياسات أساسية وهي زيادة معدلات النمو الاقتصادي وتشجيع المشروعات الصغيرة وتطوير مهارات القوى العاملة . حيث قامت بالآليات التالية لتنفيذ سياستها:  
-تحسين البنية الأساسية وخصوصا قطاع الاتصالات  
-تدريب الشباب على المهارات التي يتطلبها سوق العمل.  
-تقديم الدعم لتمويل المشروعات الصغيرة.  
-تطبيق برامج التنمية المحلية.  
وتم تنفيذ السياسات السابقة بواسطة البنك القومي للتضامن الاجتماعي والصندوق القومي للمشروعات الصغيرة ووزارة التدريب المهني والتوظيف بالإضافة إلى مؤسسات القطاع الخاص.

وفي الجزائر وكغيرها من الدول**10** وضعت مشروع سياسة مواجهة البطالة مستخلصة من تجارب بعض الدول التي خاضت غمار الإصلاحات الاقتصادية ويظهر ذلك من خلال سياسة تقييم البرنامج الوطني لمكافحة البطالة ووضع إستراتيجية للنمو الكثيف للعمل **وذلك بوضع هياكل قوية ومتخصصة قادرة على تحمل حجم المهام الموكلة إليها** فعملت على إنشاء أجهزة خاصة لخلق مناصب عمل حيث تم  **إنشاء وزارة خاصة بالتشغيل والتضامن الوطني مهيكلة أساسا على المستوى المركزي في مديريتين عامتين واحدة للتشغيل والأخرى للتضامن الوطني متفرعتين إلى عدة مديريات مركزية وعلى المستوى المحلي في مديريتين ولائيتين الأولى للتشغيل والثانية للنشاط الاجتماعي، إضافة إلى الوكالات المتخصصة القديمة والجديدة التي وضعت تحت الوصاية المباشرة للوزارة وهي :  
 الوكالة الوطنية للتشغيل، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وكالة التنمية الاجتماعية، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.   
وتتمحور الأهداف الإستراتيجية لقطاع التشغيل بمختلف هياكله حول تخفيف الضغط على سوق الشغل من خلال تطبيق أجهزة وبرامج ترقية الشغل المشار إليها المقدمة التي تمولها الدولة والتي تعتبر إحدى ركائز المساعي الرامية إلى محاربة البطالة والتشجيع على الإدماج المهني.  
أ-الوكالـة الوطنيـة للتشغيل:**  
**وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي 90/259 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 المعدل والمكمل للأمر رقم : 71/42 المؤرخ في : 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة المنشأ بالمرسوم رقم : 62/99 المؤرخ في : 29نوفمبر 1962.  
وبذلك نلاحظ أن الوكالة وبعد تغيير التسمية تعتبر من أقدم الهيآت العمومية للتشغيل في الجـزائر، ومهمتها الأساسية هي تنظيم سوق الشغل وتسييـــر العـــرض و الطلب، وتلعب في هذا الشأن دورا أساسيا في التقريب بين :  
- طالبي العمل وهم البطالين من كل الفئات.  
- أصحاب العمل وهم كل المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاعين العمومي والخاص باستثناء طبعا الإدارة العمومية التي يخضع التشغيل فيها لإجراءات أخرى تحت إشراف المديرية العامة للوظيف العمومي.  
وقد جاء القانون رقم : 04/90 المؤرخ في : 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة الشغل ليعزز مكانة و دور الوكالة بصفتها الهيأة العمومية التي تضمن تنصيب العمال وتشغيلهم باستثناء الأماكن التي لا توجد بها هياكل الوكالة أين رخص للبلديات استثناء أن تقـوم بهذا الدور في حدود اختصاصاتها الإقليمية.  
وحتى تـــواكب التطورات والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية وحتى تقــوم بـدورها في توفير فرص العمل حسب معايير العمل الدولية، استفادت الوكالة من مخطط تأهيـل وإعادة الاعتبار يهـدف أساسا إلى تحقيق مايلي :  
-تدعيمها بالإمكانيات لتصفية كل المشاكل التي تعيق سيرها مع توحيد دعائم التسيير والتدخل في سوق الشغل.  
-اتخاذ إجراءات عصرنة طرق تسييرها وتدخلها تماشيا مع التطورات التكنولوجية الراهنة.  
- تطوير وتحسين الخدمات التي تقدمها للمتعاملين معها سواء طالبي العمل أو أصحاب العمل .  
ونشير أن مخطط التأهيل و إعادة الاعتبار تمت المصادقة عليه بموافقة الشركاء الاجتماعيين من نقابة العمال ومنظمات أصحاب العمل، كما أبدى مكتب الجزائر للمنظمة الدولية للعمل موافقته على تقديم المساعدة ومرافقة تجسيد هذا المخطط الإصلاحي.  
وتعتبر الوكالة المحلية للتشغيل هي الخلية الأساسية في هذا التنظيم وهي التي تستقبل المتعاملين معها سواء من طالبي العمل أو أصحاب العمل، ويمكن تلخيص مهامها كما يلي :  
- استقبال طالبي العمل من الجنسين لتسجيلهم بعد جلسة الحوار الأولى حسب مؤهلاتهم ورغباتهم في المنصب الذي يسعون إليه أو توجيههم وفقا لاستعداداتهم إلى برامج أخرى.  
- تتلقى عروض العمل وتعمل على ربطها بالطلبات ضمن بطاقية موزعة حسب المهن والقدرات، وفي هذا المجال فإنها تبادر إلى برمجة زيارات إلى أصحاب العمل من أجل تفعيل سوق الشغل.  
- استقبال الشباب المتخرجين من الجامعات والمعاهد الوطنية لتسجيلهم في البرنامج الوطني لعقود ما قبل التشغيل حسب التخصص.  
- تسجيل العمال المسرحين لأسباب اقتصادية من أجل تمكينهم من الاستفادة من نظام التأمين على البطالة على أساس ملفات وقوائم يقدمها صاحب العمل.  
ومن خلال المهام المذكورة أعلاه تقوم الوكالة بـدورها فـي التوجيه وتسـعى باستمرار إلى تحسينه خاصة ضمن مخطط إصلاح الوكالـة في جانبـــه المتعلق بعلاقتها مـع المتعامليـن.  
وفي هذا الإطار فإن استقبال طالب العمل في كل وكالة محلية يكون عن طريق مستشار للتشغيل يقدم للبطال كل المعلومات التي يطلبها ثم فرص الشغل المتوفرة ابتداءا من كيفية ملئ بطاقة السيرة الذاتية وصولا إلى توجيهه إما لمنصب متوفر وملائم لقدراته وإما لأحد أجهزة التشغيل الأخرى إن أبدى استعدادا لذلك وحتى إلى التكوين المهني إن كان بدون مؤهلات.  
زيادة على التوجيه فإن مستشار التشغيل بالوكالة يمكن أن يقترح على طالب العمل مرافقته لدى أصحاب العمل إلى غاية تحقيق رغبته.  
وفي الأخير ورغم النتائج المحققة، فإنه يمكن الإشارة إلى بعض النقائص التي يجب العمـل من أجل تداركها حتى تقوم الوكالة بدورها على أحسن وجه ومنها على الخصوص :  
- استكمال مخطط الإصلاح بتدعيم الوكالة وفروعها بإمكانيات و كفاءات بشرية متخصصة.**

**الجدول رقم 4: التكلفة المالية لعقود ما قبل التشغيل بالنسبة للفترة 1998-2001 (بالمليار دينار)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **السنوات** | **المخصصات المالية** | **الاستهلاكات المالية** | **نسبة الاستهلاك%** |
| **1998** | **0.25** | **/** | **/** |
| **1999** | **1.14** | **0.42** | **36.9** |
| **2000** | **0.68** | **0.71** | **104** |
| **2001** | **0.89** | **0.75** | **84.3** |
| **المجموع إلى غاية 31/12/2001** | **2.96** | **1.88** | **63.5** |

**المصدر: د.مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل التجربة الجزائرية،دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان الأردن،2009،ص 286.  
ب- مديرية التشغيــل بالولايـة :  
أنشئت بموجب المرسوم :02/50 المؤرخ في : 22 جانفي 2002 الذي يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية وعملها، تمثل وزارة التشغيل على المستوى المحلي وموجودة في كل ولاية من الولايات 48 حسب التقسيم الإداري للجزائر.  
تتشكل مديريات التشغيل من مصالح تتفرع عنها مكاتب وأما مهمتها الأساسية كما جاء في المادة 03 من مرسوم إنشائها فهي تطوير جميع التدابير الرامية إلى تشجيع التشغيل وترقيته وبعثه وتضعها حيز التنفيذ.  
وتقوم حاليا بتنفيذ ثلاثة برامج هامة من البرامج الوطنية لترقية الشغل لحساب وكالة التنمية الاجتماعية وهذه البرامج ترمي إلى خلق مناصب شغل مؤقتة ومباشرة ممولة من طرف الدولة وهي :  
\*برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية : وهو بمثابة تدعيم للجماعات المحلية في إطار مجهوداتها لمواجهة البطالة موجه لإدماج الشباب البطال بدون مؤهلات أو بمؤهلات بسيطة الذين تتراوح أعمارهـم مــا بين 19 إلى 30 سنة في ورشات تكلف بإنجاز نشاطات تعود بالمنفعة العامة علـى المواطنيــن في كل بلدية، مع الإشارة إلى برنامج آخر يشبهه إلى حد كبير هو: برنامج النشاطات ذات المنفعة العامة في نظام الشبكة الاجتماعية الذي تشرف عليه مديرية النشاط الاجتماعي لحساب وكالة التنمية الاجتماعية التابعة لنفس الوزارة.  
\*برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة : وهو برنامج تشارك فيه عدة قطاعات يرمي إلى خلق مناصب شغل مؤقتة بصورة كثيفة وفي وقت سريع موجه أيضا للشباب البطال بدون مؤهلات و بالخصوص في المناطق النائية والمحرومة التي مستها البطالة أكثر.  
\* برنامــج عقــود ما قبل التشغيل : ويعتبر من أهم البرامج المطبقة حاليا ،الموجه لإدماج الشباب المتحصليـن على شهادات جامعية الذين يدخلون سوق الشغل لأول مرة. وضع البرنامج حيز التنفيذ بموجب المرسوم رقم : 98/402 المــؤرخ فـي : 02/12/1998 و يهدف إلى زيادة العروض وتشجيع وتسهيل إدماج المتحصلين على شهادات علمية في سوق الشغل من خلال الفرصة التي يمنحها إياهم عقد ما قبل التشغيل في اكتساب تجربة تساعدهم على الإدماج النهائي لدى أصحاب العمل وهم كل الهيـآت والمؤسسات العمومية والخاصة.  
وتتكفل الدولة بالأجور الأساسية للمدمجين مع تكاليف التغطية الاجتماعية طيلة مدة عقد ما قبل التشغيل الذي يمكن أن يصل إلى سنتين، كما يستفيد المدمج من نظام العلاوات يدفــع من طرف صاحب العمل.  
ويعتبر عقد ما قبل التشغيل التزام ثلاثي الأطراف بين : صاحب العمل و المترشح ومديرية التشغيل التي تمثل وكالة التنمية الاجتماعية.  
وحتى يكون المترشح مؤهلا للاستفادة من عقد ما قبل التشغيل فإنه يتقدم للتسجيل لدى مكاتب الوكالات المحلية للتشغيل التي تقوم بإرسال قوائم المسجلين حســب الاختصاص إلى مديريات التشغيل. وتقوم مديرية التشغيل في هذا البرنامج بدور إعلامي وتوجيهي كبير سواء لدى أصحاب العمل بالاتصال بكل المؤسسات التي يعنيها البرنامج وإبراز أهمية البرنامج من خلال :  
\* الفرصة التي يمنحها لأصحاب العمل لتدعيم وتأطير مؤسساتهم بكفاءات جامعية تتكفــل بهم الدولة طيلة مدة عقد ما قبل التشغيل.  
\* الامتيازات الضريبية وشبه الضريبية التي تستفيد منها المؤسسة في حالة الإدماج النهائي بعد فترة العقد.  
أو عند المترشحين الجامعيين باستقبالهم من طرف أعوان المديرية بصفة فردية في حوار يهدف إلى التعرف على قدراتهم وتوجيههم نحو المؤسسـات التي تقدم عروضا تناسب اختصاصاتهم واستعداداتهم. ومن خلال الاحتكاك المباشر سواء بالشباب الجامعي أو أصحاب العمل فإن البرنامج حقق نجاحا معتبرا باعتراف الطرفين :  
- فأصحاب العمل يشهدون أن الديناميكية التي أتى بها البرنامج مكنت من إعطاء نفس جديد لتشغيل المتحصلين على شهادات جامعية داخل المؤسسات.  
- ونفس الشيء بالنسبة للشباب الجامعي الذي يعتبر التجربة ناجحة حيث سمحت له باقتحام عالم الشغل لأول مرة.  
ويبرز أكثر نجاح البرنامج من خلال النتائج التي حققها حيث استفاد خلال سنة 2004 لوحدها أكثر من 60.000 شاب من عقود، كما أن الأهداف المسطرة بالنسبة للسنوات القادمة ستسمح بإدماج أكثر من 300.000 شاب جامعي.**

**الجدول رقم 5: حصيلة عقود ما قبل التشغيل لفترة 1998-2000 (منصب عمل)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **قطاع النشاط** | **1998** | | **1999** | | **2000** | |
| **العرض** | **التوظيف** | **العرض** | **التوظيف** | **العرض** | **التوظيف** |
| **المجال الإداري** | **5980** | **5347** | **7274** | **5927** | **4000** | **2000** |
| **المجال الاقتصادي** | **991** | **926** | **6332** | **4639** | **7543** | **7711** |
| **المجموع** | **6971** | **6273** | **13606** | **10566** | **11593** | **9711** |

**المصدر: د.مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل التجربة الجزائرية،مرجع سابق، ص286.**

**الجدول رقم 6 : تطور المترشحين المسجلين في برنامج عقود ما قبل التشغيل:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **السنوات** | **1997-1998** | **1998-1999** | **1999-2000** |
| **عدد المسجلين** | **45228** | **25606** | **32323** |
| **عدد خريجي الجامعات** | **37323** | **39521** | **42214** |
| **التكوين المهني (تقني سامي)** | **7572** | **19620** | **8101** |

**المصدر: د.مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل التجربة الجزائرية،ص 287.**

**3**

**ج- الوكالـــة الوطنيـــة لدعـــم تشغـيل الشباب :**  
**وهي هيأة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني أنشئت عام 1997 ويشكل جهاز دعم تشغيل الشباب أحد الحلول الملائمة ضمن سلسلة الإجراءات المتخذة لمعالجة مشكل البطالة ومن الأهداف الأساسية لهذا الجهاز :  
- تشجيع خلق النشاطات من طرف الشباب أصحاب المبادرات.  
- تشجيع كل الأشكال والإجراءات الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب. وبذلك يمكن باختصار تقديم المهام الأساسية للوكالة على النحو التالي :  
- تقديم الدعم والاستشارة لأصحاب المبادرات لإنشاء مؤسسات مصغرة في مختلف مراحل المشروع.  
- إعلام المستثمر الشاب بالقوانين المتعلقة بممارسة نشاطه.  
- إبلاغ أصحاب المبادارات المقبولة بالدعم الممنوح لهم والامتيازات المقررة في جهاز المؤسسات المصغرة.  
- ضمان متابعة ومرافقة المؤسسات المصغرة سواء خلال فترة الإنجاز أو بعد الاستغلال وحتى في حالة توسيع النشاط.  
الجـــهاز موجـــه للشـــباب البـــطال مـــن11 :  
- أصحاب المبادرات للاستثمار في مؤسسة مصغرة الذين يظهرون استعدادا وميولا وتتراوح أعمارهم مابين 19 إلى 35 سنة.  
- يمتلكون مؤهلات مهنية أو مهارات فنية في النشاط الذي يقترحونه.  
- كذلك الاستعداد للمشاركة بمساهمة شخصية في تمويل المشروع.  
وباستثناء النشاطات التجارية البحتة، فإن الجهاز يمول كل نشاطات الإنتاج والخدمات مع مراعاة عامل المردودية في المشروع بحجم استثماري قد يصل حتى 10 مليون دينار جزائري، أما صيغة التمويل فإنها موزعة على :  
- قرض بدون فوائد من الوكالة.  
- قرض بفوائد مخفضـة من البنك  
- مساهمة شخصية من صاحب المبادرة تحدد وفقا للمبلغ الإجمالي للمشروع.  
وتلعب الوكالة دورا توجيهيا وإعلاميا كبيرا بفضل شبكتها المتكونة من 53 فــرع عبر كامل ولايات الوطن وذلك من خلال:  
- حملات إعلامية و تحسيسية متواصلة  
- أسلوب المرافقة الفردية الذي انتهجته مع كل شاب مبادر.  
- للمجهودات التي بذلتها الوكالة لمعرفة إمكانيات كل منطقة في الجزائر والفرص التي توفرها في مجال الاستثمار.  
وقد تمكنت الوكالة بفضل كل هذه الجهود إلى تحقيق نتائج إيجابية في ظرف زمني قصير نسبيا.وكمثال على هذا النجاح نشير إلى أنه تم خلال ست سنوات إنشاء أكثر من 68.000 مؤسسة مصغرة من طرف الشباب و التي مكنت بدورها إنشاء أكثر من 135.000 منصب شغل دائم بحجم استثماري إجمالي يفوق : 1.4 مليار دولار.  
و نشير أيضا إلى جهاز آخر جديد لدعم الاستثمار، وضع حيز التنفيذ إبتداءا من سنة 2004 موجه للأشخاص البطالين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 35و50 سنة ويحمل نفس المواصفات التقنية لجهاز دعم تشغيل الشباب من حيث المحتوى والخطوات المتبعة في تجسيد المبادرات المقدمة وبحجم استثماري يصل 5 مليون دينار جزائري أما الهيأة المكلفة بهذا الجهاز فهي : الصندوق الوطني للتأمين على البطالة أحد صناديق الضمان الاجتماعي التابعة لوزارة العمل والضمان الاجتماعي.  
د- الوكالـــة الوطنيـــة لتسييـــر القـرض المصغر:**  
**أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم : 04/14 المؤرخ في : 22 جانفـي 2004 كهيأة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني.  
مهمتها تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة و الفقر عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية من اجل مساعدتهم على خلق نشاطات لحسابـــهم الخاص ويتضمــن دور الوكالة :  
- تقديم الدعم والاستشارة والمرافقة للمبادرين وضمان المتابعة لإنجاح المشاريع المجسدة. والقرض المصغر عبارة عن قروض صغيرة قد تصل 500.000 دج موجـــه لفئة البطالين والمحتاجين الذين بلغوا سن 18 سنة فما فوق ويمتلكون تأهيلا أو مــعارف في نشاط معين .  
وبذلك فإن القرض المصغر موجه إلى فئات اجتماعية واسعة خصوصا أصحاب الدخل المحدود ليمكنهم من الاستفادة من تمويل لمبادراتهم. ومن بين الفئات الاجتماعية التي يقصدها البرنامج نجد المرأة الماكثة بالبيت وذلك بمساعدتها على تطوير نشاط ببيتها يعود عليها وعلى عائلتها بالمنفعة.  
أما صيغة التمويل فإنها موزعة إلى قرض من الوكالة بدون فوائد وقرض بنكي بفوائد مخفضة ومساهمة مالية شخصية من المبادر.  
وإذا كانت تجربة القرض المصغر في الجزائر قد بدأت عام 1999 إلا أنها لم تعط النتائج المرجوة، و ما يميز الصيغة الجديدة هو إنشاء وكالة خاصة بتسيير البرنامج وهذا ما سيسمح لا محالة من بلوغ أهداف وتحقيق نتائج أحسن في المستقبل، لأنـه كـما ذكـرنا فإن أهداف القرض المصغر هامة وهي تجربة حققت نجاحا كبيرا في العديد من الــدول في مجال محاربة البطالة وتحسين أوضاع المواطن كونه موجه إلى فئات اجتماعية واسعة. وقد كشف وزير العمل عن الشروع في صياغة مخطط جديد يتضمن تدابير وإجراءات اجتماعية واقتصادية لدعم سياسة التشغيل،** ووضع إستراتيجية لمحاربة البطالة وترقية التشغيل، صادقت عليها الحكومة سنة 2008، مصرا على أن خلق مناصب عمل هو من اختصاص المؤسسات الاقتصادية، في حين أن الدولة تتولى وضع الآليات للتشغيل، عن طريق أنساج  والصندوق  الوطني  للتأمين  على  البطالة  وكذا  العمل  المأجور،  بغرض  تكوين  هؤلاء  الشباب  وإدماجهم  في  سوق العمل . بضرورة فتح مناصب أخرى في قطاع البناء والأشغال العمومية، منتقدا فشل البلديات في مرافقة الشباب وجلب الاستثمار  المحلي. وتعتبر السياحة مجالا هاما في  خلق  مناصب  عمل  وأيضا  قطاع  الصناعة بالنسبة  لحاملي  الشهادات  الجامعية . حيث سيعمل على استحداث 380 ألف منصب عمل، تتوزع بين الصناعات التقليدية والأنشطة السياحية المختلفة، وذلك لبلوغ أزيد من مليون عامل في القطاع ذاته، الذي يضم حاليا700 ألف عامل فقط. وبلغ عدد السياح الأجانب والجزائريين خلال الموسم الماضي أزيد من 1.9 مليون سائح. مضيفا  بأن  وزارته  تعمل  على  مرافقة  وتشجيع  المستثمرين،  من  خلال  توفير  كافة  التسهيلات  وتخفيض  القروض  البنكية  على  الاستثمار  في مناطق  الجنوب  والهضاب  العليا،  مع  العمل  على  توفير  العقار .

**3- إستراتيجية مكافحة البطالة: الحلول المقترحة والتحديات:**

يشكل حل مشكلة البطالة أكبر التحديات التنموية التي تواجه دول العالم وخاصة الدول العربية وذلك لكون معدلات البطالة فيها هي الأعلى في العالم، ولأن قوة العمل العربية تنمو بمعدل أسرع مقارنة بأقاليم العالم الأخرى .هذا ما يستدعي دق ناقوس الخطر من أجل إنقاذ الوضع، مما يتطلب إيجاد حلول سريعة وناجعة لمشكلة البطالة في الدول العربية، خاصة وأن البطالة تتركز بين الشباب والباحثين عن عمل لأول مرة، وما قد يترتب عن ذلك من تداعيات اجتماعية كالفقر، الانحرافات والآفات الاجتماعية. ومن بين الحلول المقترحة حسب رأيي الخاص هو وضع إستراتيجية طويلة المدى وليست مؤقتة من أجل امتصاص هذه الظاهرة حيث تتطلب المواجهة الحاسمة لمشكلة البطالة صياغة حزمة من البرامج النشطة يتم صياغتها في إطار برنامج شامل له أهداف قابلة للقياس \*باعتبارها قضية مجتمعية ينبغي مشاركة جميع الأطراف فيها ( أصحاب الأعمال-البطالين-القطاع العائلي والمجتمع المدني). ومن بين أهم الاقتراحات مايلي:

- الأخذ بعين الاعتبار ببعض التجارب الدولية في القضاء على مشكل البطالة أو التقليص منها.

- تسريع وتيرة إجراءات مكافحة عمالة الأطفال**12** بسن قوانين صارمة للحد من ظاهرة التسرب المدرسي وتوجيه الراسبين للمراكز التكوينية المتخصصة وفقا لرغبة الطالب وتدريبهم خاصة التدريب ما قبل التوظيف ویتعين علي المؤسسات التدریبية أن تقدم إطارا جدیدا من المؤهلات وفقا للمعایير التدریبية للصناعات وهذا النوع یكون التدریب فيه للداخليين الجدد بغرض رفع كفاءات العاملين.

- خلق مناصب عمل في المجالات الكبرى طويلة الأجل التي تمتص فئة كبيرة من البطالين كمشروعات الأشغال العمومية من طرقات، مباني وعقارات، السدود، المطارات... من خلال الاستثمارات سواء الداخلية أو الخارجية بشرط استخدام اليد العاملة المحلية .

- الجزائر كغيرها من الدول الغنية بالمساحات الزراعية وبالتالي تشجيع الاستثمارات في المجال الفلاحي من استصلاح للأراضي، تربية المائيات وتربية الحيوانات وتوعية الشباب بضرورة الاتجاه نحو هذا القطاع لما له من إيجابيات على المدى الطويل خاصة أنه البديل بعد نفاذ البترول.وأيضا يحد من النزوح الريفي نحو المدن وحل مشكلة العقار.

- ضرورة العمل على تحدیث الأنظمة التعليمية ومحتویات الدراسة، بحيث تستجيب للتغيرات التكنولوجية والاقتصادیة السریعة التي یمر بها العالم.

- -زيادة معدل النمو الاقتصادي و تشجيع النمو الذي يستهدف التشغيل الكامل.

- تشجيع قطاع الخدمات وذلك من خلال تخفيض معدلات الضريبة وتسهيل الحصول على التمويل.

- تنمية القطاع غير الرسمي ویتحقق ذلك عن طریق سياسات طویلة الأجل تتمثل في تحسين البنية الأساسية التي یعمل هذا القطاع في سياقها وسياسات متوسطة الأجل تتمثل في تقدیم الحمایة الاجتماعية والصحية والتأمينية للعاملين في القطاع غير الرسمي.

- تشجيع الصادرات خارج قطاع المحروقات من خلال دعم المنتوج المحلي (منتوج بلادي) وفرض رسومات على المنتجات الخارجية .

-فتح القطاع الخاص عن طريق تعزيز آفاق الشباب وتهيئة الظروف لتطوير المشاريع المستدامة وبالتالي زيادة وتحسين دور القطاع الخاص وقدرته على خلق وظائف أكثر .

- تقليل القيود واستقرار القوانين والقرارات وكذا رفع كفاءة الجهاز المصرفي وتفعيل دور البنوك في دعم المؤسسات.

- العمل على توفر قاعدة بيانات وإحصاءات دقيقة عن سوق العمل عن طريق القيام بجمع البيانات والمعلومات كل فترة عن عدد العاطلين فعلا والبحث عن الأسباب الحقيقية وبالتالي تكوين صورة واضحة عن المجتمع حيث أن في المجتمعات المتقدمة نجد الملاحظين الأحرار يقومون بهذه المهمة حيث تتم عملية المسح وجمع المعلومات بكل دقة.

- إعلام الشباب البطال بعمليات التوظيف بكل شفافية عن طريق فتح مواقع الكترونية وهذا من أجل إلغاء الحواجز والغموض بين الشركات والبطالين عن طريق فتح مسابقات التوظيف والتخصصات المطلوبة أي تكون هناك علاقة مباشرة بين طالب العمل وعارض العمل.

- خلق أقطاب كبيرة التي بدورها تنتج ملاحق جزئية مثلا: فتح قطب السيارات وبالتالي ينتج عنه ملحق خاص بصناعة العجلات ، ملحق خاص بصناعة الزجاج، ملحق خاص بتركيب المقاعد..الخ وهذا في كل أرجاء الوطن.

- الحد من ظاهرة البيروقراطية الإدارية في الحصول على القروض من طرف البنوك والتي كثر الحديث عنها في الآونة الأخيرة ومكافحة الفساد.

- إدماج المرأة في عملية التنمية المستدامة وذلك من خلال خلق مؤسسات مصغرة في إطار الاقتصاد المنزلي وبالتالي الحفاظ على الصناعات التقليدية والحرفية من الاندثار، حيث تقر منظمة العمل الدولية في مؤتمر العمل الدولي في جوان 2010 بأن العمال المنزليين**13** عمال حقيقيون ويأخذ بالاعتبار واقع أن الأغلبية الساحقة من العمال المنزليين في الاقتصاد المعولم هن من النساء.

- إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمؤسسات المصغرة**14** حيث تعمل على خلق فرص عمل تمتص جزءاً من البطالة وتعمل في ذات الوقت على الحد من الطلب المتزايد على الوظائف الحكومية، مما يساعد الدول التي تعانى من وفرة العمل وندرة رأس المال على مواجهة مشكلة البطالة دون تكبّد تكاليف رأسمالية عالية.

وقد فطنت الدول المتقدمة إلى أهمية الصناعات الصغيرة فقد أصبحت الصناعات الصغيرة اليابانية تستوعب حوالي 84 % من العمالة اليابانية الصناعية وتساهم بحوالي 52% من إجمالي قيمة الإنتاج الصناعي الياباني وفي إيطاليا 2 مليون و300 ألف مشروع فردي صغير، وفي أمريكا وفرت الصناعات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة من 1992 وحتى عام 1998أكثر من 15 مليون فرصة عمل، مما خفف من حدة البطالة وآثارها السلبية، وأن المشاريع الصغيرة تستوعب 70% من قوة العمل الأمريكية. وفي دراسة عن دول الاتحاد الأوربي في عام 1998، تبين أن الصناعات الصغيرة والمتوسطة توفر حوالي 70 % من فرص العمل بدول الاتحاد.

و يمكن أن تكون مصدراً للتجديد والابتكار وتسهم في خلق كوادر إدارية وفنية يمكنها الانتقال للعمل في المشروعات الكبيرة بالإضافة إلى كونها وعاء للتكوين الرأسمالي من حيث امتصاصها للمدخرات الفائضة والعاطلة فضلاً عن إنها توفر فرصاً استثمارية لأصحاب المدخرات الصغيرة.   و عموما، تمثل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حوالي 98% من مجموع المؤسسات العاملة في معظم دول العالم.

- التركيز على تسريع استحداث الوظائف واستدامة أنظمة الحماية الاجتماعية واحترام معايير العمل وتعزيز الحوار الاجتماعي.

- الاهتمام بالتدريب والتعليم والعمل على التنسيق بين المناهج التعليم والتدريب لمواكبة متطلبات سوق العمل.

- وضع سياسة حوافز تشمل الحوافز الضريبية على الاستخدام العالي وتحسين الإنتاجية ومراجعة شبكة الأجور.

- وضع إستراتيجية شاملة تهدف إلى تحقيق أهداف الاستخدام والعمل على مستويات الدولة متخذة في الاعتبار موضوع الاندماج في الاقتصاد العالمي زيادة القدرة التنافسية.

- الاهتمام أكثر بالقطاع السياحي لما له من إيجابيات في امتصاص البطالة .

- زيادة معدلات النمو وتحسين مناخ الاستثمار لحل مشكلة البطالة وتوفير فرص عمل دائمة ومنتجة.

-يجب أن يكون هناك دور هام للأقاليم والمحليات عند التصدي لمشكلة البطالة (الامركزية).

- آلية الإعانات المالية **15**للقطاع الخاص ضرورية لتحفيزهم على تدريب البطالين وزيادة فرص العمل لهم.

\*تعتبر إعانات البطالة بمثابة حل مؤقت والحل الصحيح هو توفير فرص عمل دائمة.

**الخاتمة:**

يتضح مما سبق بأن مجمل دول العالم تتخبط في مشكل البطالة بنسب متفاوتة طبقا للسياسات المطبقة والمنتهجة في كل دولة ويمكن القول بأن التصدي لهذه الظاهرة ليست مسؤولية الحكومة وحدها بل تتطلب جهود وتعاون كافة أطراف المجتمع من حكومة وقطاع خاص والمجتمع المدني وأيضا أجهزة الإعلام...الخ

وأن المعالجة الجادة والفعالة لهذه المشكلة لن تتأت من خلال حلول جزئية أو سريعة أو مؤقتة ولكنها تتطلب إستراتيجية شاملة وواضحة للتشغيل خاصة في أوساط الشباب، تعالج الأسباب المسؤولة عن هذه الظاهرة من تفشي للآفات الاجتماعية والهجرة نحو البلدان المتقدمة والفقر.

لذلك لابد من تدارك الوضع بوتيرة أسرع من خلال تنسيق سياسات وتشريعات العمل وتكوين قاعدة بيانات وبنوك معلومات حول فرص التشغيل والتدريب وتشجيع إطلاق المبادرات الوطنية لتشغيل الشباب خاصة في القطاعات المهمشة كقطاع السياحة والخدمات وكذا القطاع الفلاحي الذي تعول عليه الدولة الجزائرية

في السنوات الأخيرة لما له من آثار إيجابية في امتصاص أكبر عدد من الشباب من جهة، ومن جهة أخرى أنه القطاع البديل بعد انقضاء الذهب الأسود تحت إطار واحد هو تحقيق التنمية المستدامة.

**التهميش والإحالات:**

\*- موجز التقرير العربي الأول لمنظمة العمل العربية حول التشغيل والبطالة في الدول العربية نحو سياسات وآليات فاعلة، منظمة العمل العربية.

\*\*- [www.ons.dz](http://www.ons.dz)

\*\*\*- L’OIT en un coup d’œil ,organisation internationale du travail : [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

1 - محمد شفيق،"التنمية الاجتماعية: دراسات في قضايا التنمية ومشكلات المجتمع، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية،ص13.

2- د.علي أحمد السقاف، بطالة الشباب المشاكل والحلول، ورقة عمل مقدمة إلى ورشة العمل المنعقدة في جامعة عدن في 2أوت 2007.

3-[www.arabfund.org](http://www.arabfund.org)

- [www.ilo.org4](http://www.ilo.org4)

5- تجارب دولية للقضاء على البطالة، مركز أضواء للبحوث والدراسات الإستراتيجية على الموقع: [www.adhwaa.org](http://www.adhwaa.org).

6-تفعيل برامج التشغيل في الدول العربية من الموقع: [www.arabfund.org](http://www.arabfund.org)

7-[www.gecodia.fr](http://www.gecodia.fr)

8-Heba Nassar , DEMOGRAPHIC TRANSITION, EMPLOYMENT AND LABOUR MIGRATION IN THE ARAB REGION, UNITED NATIONS EXPERT GROUP MEETING ON INTERNATIONAL MIGRATION AND DEVELOPMENT IN THE ARAB REGION, United Nations Secretariat, Beirut, 15-17 May 2006: [www.un.org](http://www.un.org)

9- د.محمد جلال مراد، مقال بعنوان:" البطالة والسياسات الاقتصادية"، جمعية العلوم الاقتصادية السورية، على الموقع: [www.mafhoum.com](http://www.mafhoum.com)

10- د.مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل التجربة الجزائرية،دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان الأردن،2009،ص 275.

11- [www.ansej.dz](http://www.ansej.dz)

12- تسريع عملية مكافحة عمل الأطفال، مجلة عالم العمل لمنظمة العمل الدولية، مطبعة دار الكتب، بيروت لبنان، العدد 69 ،جانفي2011، ص4.

13- العمل اللائق للعمال المنزليين، مجلة عالم العمل لمنظمة العمل الدولية، مطبعة دار الكتب، بيروت لبنان، العدد 68 أوت 2010، ص3.

14- د. صابر أحمد عبد الباقي، مقال حول" المشروعات الصغيرة وأثرها في القضاء على البطالة"، كلية الآداب جامعة المنيا،جانفي2011 على الموقع:

<http://mustasharoon-2.blogspot.com/2011/01/blog-post_7362.html>

15-Les politiques sociales au Maroc états des lieux , Document de travail n°80 de royaume de Maroc, septembre 2002 :www.finances.gov.ma.