

التجربة الجزائرية في تشغيل الشباب

Algerian experience in youth employment

بوعلام معوشي*

ليندة كحل الراس**

تاريخ القبول: 2018-09-20

تاريخ الارسال: 2018-01-23

الملخص:

يمثل تشغيل الشباب أبرز التحديات التي تواجه الجزائر. مما يتطلب من السلطات المعنية بالتشغيل وضع مجموعة من الآليات التي تصبوا أساساً إلى الرقي بتشغيل الشباب، والتقليل من معدلات البطالة بينهم بشكل مباشر.

لكن رغم الجهود المبذولة تبقى النتائج المحققة دون المستوى المطلوب، وهو ما يحتم على الجزائر اتخاذ إجراءات وتدابير أكثر ملائمة وفاعلية، لأنَّ مشكلة نمو القوى العاملة، والتي ترجع أساساً لتزايد أعداد الشباب، من المرجح أن تنتج تحديات جديدة في المستقبل.

الكلمات المفتاحية: التشغيل، تشغيل الشباب، البطالة، البطالة لدى الشباب، آليات التشغيل.

Abstract:

The employment of young people is among the most important challenges facing Algeria, which requires the authorities to operate a set of mechanisms aimed primarily at improving the employment of youth and reducing unemployment rates directly. Despite the efforts exerted, the results remain below the required level, which requires Algeria to take more appropriate and effective measures. The problem of labour force growth, which is mainly due to the increasing numbers of young people, is likely to produce new challenges in the future.

Keys word: Employment, Youth employment, Unemployment, Youth unemployment, Employment Mechanisms.

* أستاذ، المركز الجامعي مرسلبي عبد الله – تيبازة. boualem.maouchi@yahoo.fr

** طالبة دكتوراه، جامعة الجزائر 3. lynda.kahlerras@gmail.com

Résumé :

L'emploi des jeunes constitue l'un des principaux défis auxquels l'Algérie est confrontée. Cette situation exige des autorités concernées la mise en place d'un ensemble de mécanismes ayant pour but l'amélioration de l'emploi des jeunes et réduire d'une manière directe les taux de chômage parmi ces jeunes.

Malgré les efforts déployés, les résultats restent en deçà des exigences souhaitées, cela oblige l'Algérie à entreprendre les mesures les plus appropriées et efficaces, car le problème de la croissance de la population active est dû principalement au nombre croissant des jeunes, qui produit de nouveaux défis à l'avenir.

Les mots clés: L'Emploi, L'Emploi des Jeunes, Le Chômage, Le Chômage des Jeunes, Les Mécanismes d'Emploi.

مقدمة:

تعتبر البطالة وبطالة الشباب على وجه الخصوص إحدى أخطر المشكلات التي تواجهها دول العالم على حد سواء، والتي تعد آفة ومعضلة العصر، فمعدل بطالة الشباب في العالم حسب التقارير الدولية وصلت إلى 13.1% سنة 2016، وهي نسبة عالية تتوقع نفس التقارير استمرارها في عام 2017، ونتيجة لذلك، سيرتفع عدد الشباب العاطل عن العمل في العالم ليلبلغ 81 مليوناً وسيبقى عند هذا المستوى في عام 2017.⁽¹⁾

والجزائر كجزء لا يتجزأ من هذا الواقع يُعاني فيها الشباب من البطالة حاله حال بقية الشباب في العالم، إذ سجلت الجزائر 24.7%⁽²⁾ كمعدل بطالة لدى الفئة الشابة *** 15 - 24 سنة، وهو معدل كبير للغاية يتطلب الوقوف عنده، وإعطائه قدراً من الأهمية، من حيث الدراسة والبحث والتدقيق في الأسباب التي أدت إليه، ومن ثمة اقتراح الحلول الممكنة للحدّ من تفاقمه نظراً للآثار الوخيمة التي قد تنجر عنه على مختلف المستويات.

تُعتبر البطالة مُشكلة كبيرة في أيّ بلد ولاسيما بطالة الشباب، وبالنسبة للجزائر تُعد ظاهرة البطالة واحدة من أهم التحديات التي تُواجهها في المرحلة الراهنة، إضافة إلى الرصيد المتراكم من المتعطلين، ومن أهم الأسباب المؤدية إليها حدوث خلل كمي ونوعي بين قوة العمل المتوافرة

وفرض العمل المتاحة في سوق العمل، إذ يزداد الاعتراف في جل البلدان بأنّ كلا من البطالة والفقر هما عاملان متلازمان، وأنّ البطالة تُعتبر تهديداً مباشراً للاستقرار السياسي في أيّ بلد، والتي تُؤثر على خطط التنمية الاقتصادية.

وفي الصدد يُشير تقرير العمالة السنوي الذي يصدر عن منظمة العمل الدولية إلى أنّ البطالة بين الشباب لها تأثير قوى على سوق العمل، وعلى المجتمع بشكل عام، وأنها تُؤثر على الوضع الاقتصادي، وعلى مستوى الفقر الذي يشهده أي بلد، بالإضافة إلى أنّ البطالة تُولد بطالة، وأنها كالوباء ينتشر بسرعة. ولا يتوقف الأمر على ما تقدم، إذ تفرض المتغيرات العالمية الحالية، والمتمثلة أساساً في تحرير الأسواق واشتداد حدّة المنافسة، والتوسع في استخدام تكنولوجيا المعلومات، المزيد من التحديات أمام قدرة المجتمع على مواجهة تلك المشكلة.

كما أنّ البطالة بين الشباب والشباب المتعلم على وجه الخصوص ترتفع على نظيرتها بين قليلي التعليم خاصة الأميين منهم. وهي تتركز بين متوسطي التعليم، لكنها ترتفع أيضاً بين خريجي التعليم الجامعي. وبذلك ترتبط ظاهرة البطالة بين الشباب بنوعية التعليم ومدى توافقه مع احتياجات أسواق العمل المتغيرة. إذ بقي هذا التعليم يعتمد على التلقين والتعليم اللفظي، ولا يركز على الحوار، والتعليم الذاتي، والتدريب، واستخدام المعرفة لحل المشكلات، والتوجه للمستقبل بدلاً من الغوص في الماضي، كما تنتشر البطالة بين الإناث والشابات أكثر من الذكور الشبان لاسيما من يملكن تحصيلاً علمياً جامعياً.

يُشكل حل مشكلة البطالة أكبر التحديات التي تواجهها الجزائر، خاصة وأنها تتركز بين الشباب والباحثين عن عمل لأول مرة، وهو ما يستوجب وضع سياسات في المدى القصير تستهدف التدخل المباشر في سوق الشغل، وذلك من خلال ما يعرف بآليات التشغيل التي تعزز الشغل وتخفف من مستويات البطالة خاصة لدى الشباب.

تأتي هذه الورقة كمحاولة لعرض التجربة الجزائرية في مجال تشغيل الشباب، وذلك بعرض الآليات المعتمد عليها من طرف السلطات في هذا المجال، وتبيين مساهمتها في حل مشكلة البطالة بين الشباب، غير أن ما يعاب على هذه الآليات بعض النواقص التي يمكن تجنبها من خلال اتخاذ مجموعة من التدابير، والتي ستقدم الدراسة في شأنها مجموعة من الاقتراحات ستجودونها في ختام هذا العمل.

انطلاقا من التقديم السابق، يسعى هذا العمل إلى الإجابة على السؤال الرئيسي التالي:
فيما تتمثل آليات تشغيل الشباب المعتمدة في الجزائر؟ وما هي الامتيازات التي تمنحها للشباب البطال؟ وما مدى فعاليتها في الحد من بطالة الشباب وتحقيق الشغل الدائم والقار لهم؟
وللبحث في هذا الموضوع، سنتطرق إلى النقاط التالية:
أولا: واقع البطالة وبطالة الشباب في الجزائر.
ثانيا: برامج وآليات تشغيل الشباب المعتمدة في الجزائر.
ثالثا: أهداف برنامج الحكومة في مجال التشغيل والنتائج المحققة ضمن إطار آليات التشغيل ومحاربة البطالة.
رابعا: : تقييم التجربة الجزائرية في مجال تشغيل الشباب.

1) واقع البطالة وبطالة الشباب في الجزائر:

سوف نقوم بمعالجة هذه النقطة في عنصرين أساسيين، وهما: واقع البطالة أولا، ثم بطالة الشباب ثانيا.

1-1) واقع البطالة:

تُعاني الجزائر شأنها شأن باقي بلدان العالم من مشكلة البطالة، والتي تعد ظاهرة مركبة ذات عدة أبعاد، اقتصادية، اجتماعية، سياسية... وذلك بالنظر إلى أنّ النمو المرتفع في حجم قوة العمل خلال السنوات الأخيرة لم يقابله نموًا اقتصاديًا بالوتيرة ذاتها، وهو ما أدى إلى عدم مواكبة معدلات التشغيل للزيادة الهائلة في عرض العمل، وتتمثل خطورة البطالة في تركّزها في أوساط الشباب عارضي العمل لأول مرة، حيث سجلت الجزائر سنة 2016 معدل بطالة بلغ 24.7% بالنسبة لفئة الشباب المتراوح أعمارهم بين 15 و 24 سنة مقابل متوسط عالمي يبلغ 13.1%، في الوقت الذي بلغت فيه نسبة عارضي العمل لأول مرة من إجمالي العاطلين سنة 2010 حسب وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي 70%، وعليه فإنّ البطالة في الجزائر هي بطالة إدماج، راجعة للبنية الديموغرافية التي تطغى عليها فئة الشباب، والتي تظهر من خلال الطلب الإضافي لمناصب الشغل بمعدل 300000 طلب سنويا.

ومن ابرز ما تتميز به البطالة في الجزائر، ارتفاعها بين صفوف حاملي الشهادات والإناث، حيث بلغت نسبة البطالة سنة 2016 في صفوف خريجي الجامعات والمعاهد العليا

22.6%، ونسبة 24.1% لدى خريجي معاهد التكوين المهني، أما عن معدل البطالة لدى الإناث فقد بلغت 16.5% مقابل 8.2% لدى الذكور.⁽³⁾

1-2) البطالة بين الشباب الجزائري:

تمثل شريحة الشباب حيزًا كبيرًا من إجمالي عدد السكان، فحسب وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، فإنّ التركيبة العمرية للسكان يبين بروز الفئات التي يقل سنّها عن 30 سنة، والتي مثلت في سنة 2001 حوالي 65% من مجموع السكان، بينما مثلت هذه النسبة 58.4% في سنة 2010. ومن جهتها، انتقلت نسبة الفئة العمرية النشطة من السكان من 50% من مجموع السكان سنة 1987 إلى 57.2% سنة 1998 ثم إلى 65.5% سنة 2010 و 63.1% سنة 2014⁽⁴⁾.

ولقد اعتبر ذلك كعائق في التكفل بفئة الشباب لاسيما في مجال الإدماج المهني، نتيجة وتيرة النمو الطبيعية المتزايدة للسكان التي عرفتها البلاد. فنسبة المواليد المرتفعة، المسجلة في نهاية الستينيات والمقدرة بـ(5.01% ما بين 1969 و 1970) أدت إلى وصول أعداد كثيرة من الشباب البالغين السن القانوني للعمل ابتداءً من منتصف الثمانينيات.

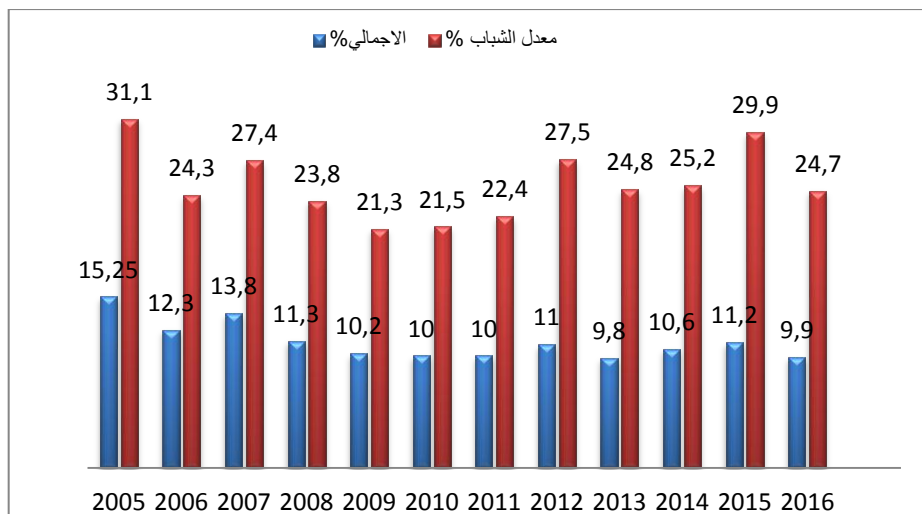
حيث كشفت معطيات المسح المنجزة من طرف الديوان الوطني للإحصائيات أن الفئة التشغيلية في الجزائر أغلبيتها من الشباب.

وعند نهاية سنة 2003، تبين أنّ 43.8% من الفئة التي استفادت من مناصب شغل تنتمي إلى الشريحة التي يتراوح سنّها من 20 سنة إلى 34 سنة و 36.45% للشريحة التي يتراوح عمرها ما بين 35 إلى 49 سنة. وفي سنة 2010، مثلت هذه النسبة على التوالي 45.6% و 34.86%.

وعلى العموم ينظر إلى هذا الوضع كفرصة سكانية باعتبار الشباب مصدر قوة وليس عبئا على المجتمع في حالة إيلاءهم الاهتمام اللازم، لكنهم في الوقت ذاته يزدون الضغط على سوق العمل. ففي كل عام، يزداد عدد الشباب الأفضل تعليما والباحثين عن عمل، ممن يدخلون سوق العمل طامحين في الحصول على فرصة عمل، لكن مثل تلك الآمال لا تتحول دائما إلى واقع، إذ تفشل السوق في توفير هذه الفرص حتى خلال فترات الازدهار الاقتصادي.

والشكل رقم (01) أدناه يبين تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال العشرية الأخيرة:

شكل رقم (01): تطور معدلات البطالة الإجمالية ومعدلات بطالة الشباب في الجزائر خلال الفترة 2005 – 2016.



المصدر: Enquête ONS, "Emploi et Chômage", de l'année 2005 à l'année 2016, sur le site www.ons.dz

يبرز الشكل رقم (01) تطور معدلات البطالة الإجمالية ومعدلات بطالة الشباب، حيث انخفضت معدلات البطالة لدى الشباب من 31.1% سنة 2005 إلى 24.7% سنة 2016 مع تسجيل تذبذبات متفاوتة وليس بشكل مستمر، والتي كانت بشكل عام عبارة عن نسب مضاعفة لمعدلات البطالة الإجمالي، وفي المقابل انخفضت أيضا معدلات البطالة هي الأخرى لتسجل معدل 9.9% سنة 2016 بعدما كانت 15.2% سنة 2005، ويرجع هذا الانخفاض إلى تحسن حالة التشغيل في الجزائر انطلاقاً من سنة 2001 التي بدأت فيها الحكومة بدعم النشاط الاقتصادي بسياسات اقتصادية توسعية من حيث الإنفاق.

ومن أخطر صور البطالة لدى الشباب ما يمس الشباب المتعلم، فعلى الرغم من الجهود المبذولة وما أسفرت عنه من تقدم كبير في معدلات الالتحاق بالمدارس الابتدائية والثانوية والزيادة

الملحوظة في التعليم العالي، ما يزال 639000 (53.3%) بطال غير حامل للشهادات، وهو ما يحول دون اكتسابهم المهارات المطلوبة للعمل مستقبلا.

ضف إلى ذلك معاناة المناطق الريفية من ارتفاع معدلات الرسوب والتسرب المدرسي وانخفاض معدلات الالتحاق بالتعليم، وحتى فيما يتعلق بالتعليم العالي والتكوين المهني، فإن المناهج فيها تعجز في تكوين المورد البشري بما يتطابق ومتطلبات سوق العمل الجزائري، وهو ما يفسر ارتفاع معدلات البطالة بين صفوف الشباب المتعلم. وتشير الإحصائيات إلى أن نسبة البطالة في صفوف خريجي الجامعات والمعاهد العليا بلغت 22.6%، ومن جهة أخرى سجلت البطالة نسبة 24.1% لدى خريجي معاهد التكوين المهني.

وكثيرا ما يشير أرباب العمل إلى نقص المهارات المناسبة كسبب يدفعهم للامتناع عن تشغيل المرشحين المتاحين، لتبقى بذلك الفجوة قائمة نظرا لغياب المواءمة بين المهارات المكتسبة ومتطلبات المؤسسات الاقتصادية، كما نجد أن الغالبية العظمى من الأفراد يلتحقون بتخصصات غير مطلوبة في سوق العمل، وهو ما يؤدي إلى فجوة كمية ونوعية بين المهارات المتوفرة والمطلوبة.

(2) برامج وآليات تشغيل الشباب المعتمدة في الجزائر:

بهدف تحسين مجال التشغيل، لاسيما تشغيل الشبان الجدد في سوق العمل، اعتمدت الجزائر ابتداء من الفاتح جوان 2008 خطة عمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة.

(1-2) اهداف مخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة في الجزائر:

يهدف مخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة إلى:⁽⁵⁾

- محاربة البطالة عن طريق مقارنة اقتصادية؛
- ترقية يد عاملة مؤهلة على المديين القصير و المتوسط؛
- تنمية روح المقاولة؛
- تكييف فروع وتخصصات التكوين حسب حاجيات سوق العمل؛
- دعم الاستثمار المولد لمناصب الشغل؛
- إنشاء هيئات قطاعية مشتركة للتنسيق؛
- عصرنة آليات المتابعة والمراقبة والتقييم؛
- تحسين وتدعيم عملية التنسيق على مستوى سوق العمل؛

- مواصلة الجهود الرامية إلى خلق مناصب شغل التي أُفرت في البرنامج التنموي؛
 - تدعيم ترقية تشغيل الشباب وتحسين نسبة التوظيف الدائم الناتج عن فترة الإدماج.
- للوصول للأهداف المذكورة، يركز مخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة على

سبعة (07) محاور رئيسية:⁽⁶⁾

1. الارتكاز على الاستثمار بالقطاع الاقتصادي المولد لمناصب الشغل؛
2. ترقية التكوين المؤهل (خاصة بموقع العمل) بغرض تسهيل الإدماج بعالم الشغل؛
3. ترقية سياسة إعلامية تجاه المؤسسات تهدف إلى خلق مناصب شغل؛
4. تحسين وعصرنة تسيير سوق العمل؛
5. ترقية تشغيل الشباب؛
6. إنشاء و تنصيب أجهزة التنسيق القطاعي المشترك؛
7. متابعة و مراقبة وتقييم آليات تسيير سوق الشغل.

2-2) ترقية تشغيل الشباب ومحاربة البطالة في الجزائر:

نلاحظ من خلال محاور مخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة أن الجزائر تولى تشغيل الشباب أهمية كبيرة، وهذا بالنظر لمعدلات البطالة المرتفعة التي تعاني منها هذه الشريحة، وما يترتب عنه من آثار سلبية على مختلف المستويات، وفي هذا الصدد فإن ترقية تشغيل الشباب في الجزائر تركز أساسا على آليتين هما على النحو التالي:

الآلية الأولى: أجهزة إحداث النشاطات.

وتتمثل أساسا في جهازين:

1. جهاز دعم إنشاء مؤسسات مصغرة من طرف الشباب أصحاب المشاريع الميسر من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

أسس هذا الجهاز بموجب المرسوم الرئاسي رقم: 96 - 234 المؤرخ في 02 جويلية 1996،⁽⁷⁾ المعدل والمتمم، المتعلق بدعم تشغيل الشباب والموجه للشباب أصحاب المشاريع الذين تتراوح أعمارهم من 19 إلى 35 سنة (40 سنة للمقاول الذي يحدث مشروعه ثلاثة مناصب شغل). وباستثناء النشاطات التجارية البحتة، فإن الجهاز يهدف إلى تحفيز و تشجيع إنتاج السلع والخدمات من طرف الشباب، مع مراعاة المردودية، وبالتالي إحداث مناصب شغل دائمة.

❖ شروط الاستفادة من خدمات هذا الجهاز:⁽⁸⁾

- أن يتراوح سن الشباب من 19 إلى 40 سنة؛
- أن يكون ذو مؤهلات مهنية لها علاقة مع المشروع؛
- أن يكون بدون عمل؛
- أن يقدم مساهمة مالية شخصية بمستوى يطابق النسبة المحددة حسب المشروع.

❖ صيغة التمويل الثنائي:⁽⁹⁾

➤ التركيبة المالية:

في صيغة التمويل الثنائي تتشكل التركيبة المالية من:

- المساهمة الشخصية للشباب المستثمر؛
- قرض بدون فائدة تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

➤ الهيكل المالي للتمويل الثنائي:

هناك مستويين فيما يتعلق بنمط التمويل الثنائي، نسبة المساهمة الشخصية للمستوى الأول (لا يتجاوز 5.000.000 دج) هي 71% و 72% بالنسبة للمستوى الثاني (محصور بين 5.000.001 دج و 10.000.000 دج)، أما القرض بدون فائدة الممنوح من طرف الوكالة فيتمثل في 29% و 28% لكل من المستوى الأول والثاني على التوالي.

➤ الامتيازات الجبائية:

تستفيد المؤسسة المصغرة من الامتيازات الجبائية التالية:

أ. في مرحلة انجاز المشروع:

- تطبيق معدل خفض نسبته 5% من الحقوق الجمركية للتجهيزات المستوردة التي تدخل مباشرة في انجاز الاستثمار؛

– الإعفاء من دفع رسوم الملكية على الاكتسابات العقارية؛

– الإعفاء من حقوق التسجيل على عقود تأسيس المؤسسات المصغرة.

ب. في مرحلة استغلال المشروع:

- الإعفاء من الرسم العقاري على البنايات وإضافات البنايات؛

(لمدة ثلاث سنوات، أو ستة سنوات للمناطق الخاصة والمضارب العليا، أو عشر سنوات للمناطق الجنوب).

– الإعفاء من الكفالة المتعلقة بحسن تنفيذ بالنسبة للنشاطات الحرفية والمؤسسات المصغرة عندما يتعلق الأمر بترميم للممتلكات الثقافية؛

– الإعفاء الكلي من الضريبة الجزافية الوحيد ابتداء من تاريخ الاستغلال؛

(لمدة ثلاث سنوات ابتداء من تاريخ بداية النشاط، أو ستة سنوات للمناطق الخاصة، أو عشر سنوات للمناطق الجنوب).

– تمديد فترة الإعفاء من الضريبة الجزافية الوحيدة لمدة عامين عندما يتعهد المستثمر بتوظيف ثلاثة عمال على الأقل لمدة غير محدودة؛

– عند نهاية فترة الإعفاء تستفيد المؤسسة المصغرة من تخفيض جبائي بـ:

- 70% خلال السنة الأولى من الإخضاع الضريبي؛
- 50% خلال السنة الثانية من الإخضاع الضريبي؛
- 25% خلال السنة الثالثة من الإخضاع الضريبي.

❖ صيغة التمويل الثلاثي: ⁽¹⁰⁾

◀ التركيبة المالية:

يتم التمويل الثلاثي بمشاركة كل من المستثمر، البنك والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، ويتكون من:

- المساهمة الشخصية للشباب المستثمر؛
- قرض بدون فائدة تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب؛
- قرض بنكي مخفض الفوائد بنسبة 100% ويتم ضمانه من طرف صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوي المشاريع.

◀ الهيكل المالي للتمويل الثلاثي:

نظرا للصعوبات التي تواجه الشباب البطال في توفير قيمة المساهمة الشخصية قامت السلطات باتخاذ إجراء بخصوص هذه المساهمة، حيث تم اعتماد نسبة 01% بالنسبة للمستوى الأول (لا يتجاوز 5.000.000 دج) ونسبة 02% بالنسبة للمستوى الثاني (محصور بين

5.000.001 دج و 10.000.000 دج) مع نسبة المساهمة البنكية البالغة 70% بالنسبة لكلا المستويين أما مساهمة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فهي إلى 29% بالنسبة للمستوى الأول و 28% بالنسبة للمستوى الثاني.

◀ تخفيض نسب الفوائد البنكية:

تخفف نسبة فائدة القرض البنكي بـ: 100% بالنسبة لكل النشاطات (نسبة الفائدة 0%).

◀ الإعانات المالية:

تمنح للشباب أصحاب المشاريع في نمط التمويل الثلاثي، ثلاثة قروض إضافية بدون فائدة: (11)

– قرض بدون فائدة لاقتناء عربة ورشة يساوي 500.000 دج لفائدة حاملي شهادات التكوين المهني؛

– قرض بدون فائدة للكراء يصل إلى 500.000 دج؛

– قرض بدون فائدة لإنشاء مكاتب جماعية يصل إلى 1.000.000 دج للإعانة من أجل الكراء بالنسبة للطلبة الجامعيين (أطباء، محامون ...) لإنشاء مكاتب جماعية.

◀ الامتيازات الجبائية:

تستفيد المؤسسة المصغرة المنشأة في إطار هذا النمط من نفس الامتيازات التي تستفيد منها المؤسسة المصغرة المنشأة في إطار نمط التمويل الثنائي والتي سلف لنا ذكرها في فقرة سابقة.

بصورة متزامنة مع التسهيلات و المزايا الممنوحة من قبل السلطات العمومية، تم تدعيم

هذا الجهاز بصندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوي المشاريع، الذي تم إنشاؤه بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 98 - 200 المؤرخ في 09 جوان 1998 المعدل والمتمم، المتضمن ضمان القروض التي تمنحها البنوك للشباب أصحاب المشاريع.

ويسمح هذا الصندوق بتأمين القروض البنكية الممنوحة للشباب ذوي المشاريع.

حيث يساهم هؤلاء الشباب في هذا الصندوق عن طريق الاشتراك بمبلغ مالي تقدر

نسبته بـ: 0,35% من مبلغ القرض البنكي الممنوح لهم. وحصة اشتراك البنوك هي محددة بـ: 01% من القرض البنكي.

تسير الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب هذا الجهاز المحدث بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 96 – 296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، المعدل والمتمم، والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و تحديد قانونها الأساسي.

2. جهاز دعم إحداث المؤسسات المصغرة من طرف البطالين ذوي المشاريع:

يسير الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة جهاز دعم إحداث المؤسسات المصغرة من طرف البطالين ذوي المشاريع بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 94 – 188 المؤرخ في 06 جويلية 1994،⁽¹²⁾ المعدل والمتمم، والمتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الذي وسعت صلاحياته، لتمويل المؤسسة المصغرة وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم: 04 – 01 المؤرخ في 03 يناير 2004.

تُنجز المشاريع الاستثمارية في إطار هذا الجهاز من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين من العمر ما بين 30 و 50 سنة في إطار جهاز دعم إحداث النشاطات و توسيعها.

ولن نتطرق لتفاصيل هذا الجهاز ، وهذا راجع لكونه غير موجه للفئة العمرية المدروسة.

الآلية الثانية: جهاز المساعدة على الإدماج المهني لطالبي الشغل المبتدئين (DAIP).⁽¹³⁾

هو جهاز موجه لطالبي الشغل المبتدئين، تتكفل بهم الدولة ماليا، ويتم تسير جهاز المساعدة على الإدماج المهني من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل بالتعاون مع المديرية الولائية للتشغيل.

يهدف هذا الجهاز إلى:

– تشجيع الإدماج المهني للشباب؛

– محاربة البطالة؛

– تحسين معارف ومؤهلات اليد العاملة خلال فترة الإدماج؛

– تشجيع تشغيل الشباب عن طريق برنامج تكوين – تشغيل.

وحتى يستفيد الشباب من خدمات هذا الجهاز يجب أن تتوفر فيه مجموعة من الشروط

وهي:

– أن يكون ذو جنسية جزائرية؛

– أن يتراوح عمره بين 18 و 35 سنة؛

- إن تكون وضعيته مثبتة إزاء الخدمة الوطنية؛
- أن يكون حائزا على شهادات تثبت مستواه التعليمي والتأهيلي ومؤهلاته المهنية؛
- أن يكون مسجلا كطالب شغل مبتدئ لدى الوكالة المحلية للتشغيل الموجودة في مكان إقامته.

يقترح جهاز المساعدة على الإدماج المهني ثلاثة (03) أنواع من عقود إدماج الشباب وفقا لمستوى تأهيلهم:

1. عقود إدماج حاملي الشهادات (CID): موجه للشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين.
 2. عقود الإدماج المهني (CIP): موجه للشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني.
 3. عقود تكوين- إدماج (CFI): موجه للشباب بدون تكوين ولا تأهيل، لتنصيصهم في ورشات الأشغال المختلفة أو لدى حرفيين مؤطرين لمتابعة تكوين.
- أما عن مدة العقد والهيئات المستخدمة المعنية فهي موضحة في الجدول رقم (01):
- جدول رقم (01): مدة العقد والهيئات المستخدمة المعنية.**

الهيئات المستخدمة:	مدة العقد:	حالات تجديد العقد:
القطاع الإداري (المؤسسات العمومية والإدارات)	ثلاثة (03) سنوات	قابلة للتجديد
المؤسسات الاقتصادية (العامة والخاصة)، خاصة تلك المنشأة في إطار الأجهزة العمومية للنشاطات المصغرة ANSEJ/ CNAC	سنة (01) واحدة.	قابلة للتجديد.
الحرفيين ومؤسسات الإنتاج.	سنة (01) واحدة.	غير قابلة للتجديد.
ورشات ذات المنفعة العامة.	سنة (06) أشهر.	قابلة للتجديد بناء على طلب المستخدم لمدة أقصاها سنة.

المصدر: الوكالة الوطنية للتشغيل، تاريخ الاطلاع، 2017/10/11،

<http://www.anem.dz/ar/pages/dispositifs-ar.html>

مزايا ومنح المستفيدين من جهاز الإدماج:

تتمثل المزايا الممنوحة للمستفيدين من الجهاز في:

- إمكانية إدماج طالبي الشغل المبتدئين على مستوى المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة والمؤسسات والإدارات العمومية؛
 - إمكانية التكوين في صيغتين، عقد تكوين- تشغيل (CFE) والمنحة التشجيعية للبحث عن التكوين (PERF)؛
 - الاستفادة من التغطية الاجتماعية للمدجمين؛
 - إمكانية الاستفادة من التنصيبات في إطار عقد المدعم أو الكلاسيكي؛
 - منح شهادة للمستفيدين من عقد تكوين- إدماج (CFI) من طرف المستخدم عقب انتهاء فترة إدماجهم.
- والشكل رقم (02) أدناه يوضح المنح المالية التي يستفيد منها الشباب المدمج في اطار هذا الجهاز.

شكل رقم (02): المنح المالية المستفاد منها في إطار جهاز المساعدة على الإدماج

المهني.

• خريجو التعليم العالي 15000 دج • تقني سامي 10000 دج • شهادة الدراسات التطبيقية الجامعية 10000 دج	CID
• 80000 دج	CIP
• الورشات 12000 دج • مؤسسات الإنتاج 6000 دج • الحرفيين 4000 دج	CFI

المصدر: الوكالة الوطنية للتشغيل، تاريخ الاطلاع، 2017/10/11،

<http://www.anem.dz/ar/pages/dispositifs-ar.html>

٨٥ عقد تكوين- تشغيل (CFE) وأهدافه:

يمكن للشباب المندمجين في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات أو عقود الإدماج المهني أو عقود تكوين- إدماج، باستثناء المدجمين لدى الحرفيين المعلمين، الاستفادة من عقود تكوين-

تشغيل تمول في حدود 60% من تكلفة التكوين لمدة أقصاها ستة (06) أشهر في حالة التزام المستخدم بتوظيف المستفيد لفترة لا تقل عن سنة واحدة.

تهدف عقود تكوين – تشغيل إلى تشجيع الإدماج النهائي للمستفيدين من عقود حاملي الشهادات (CID)، أو عقود الإدماج المهني (CIP) وذلك من خلال:

- تعزيز مهاراتهم ومؤهلاتهم المهنية؛
- تكييف اختصاصاتهم مع مناصب عملهم؛
- تسهيل عملية توظيفهم.

٤٠ المنحة التشجيعية للبحث عن التكوين:

تخصص منحة للتشجيع على البحث للتكوين لفائدة المستفيدين من جهاز الإدماج الذين نجحوا في تسجيل أنفسهم في تربص تكويني مدته القصوى ستة (06) أشهر في الفروع أو التخصصات التي تعرف عجزا في سوق الشغل، تدفع المنحة التي يحدد مبلغها بـ 3000 دج شهريا خلال التكوين لمدة أقصاها ستة أشهر.

٤١ عقد العمل المدعم (CTA):

إضافة إلى العقود السابقة الذكر، ينص جهاز المساعدة على الإدماج المهني على عقد العمل المدعم (CTA)، الذي تساهم فيه الدولة بدفع جزء من أجر المنصب. وفيه يتقاضى المستفيدون من عقود إدماج حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيون السامون من مساهمة شهرية في أجر المنصب تقدر على التوالي بـ: 12000 دج و 10000 دج. في حين يتقاضى المستفيدون من عقود الإدماج الموجهة لخريجي التعليم الثانوي ونظام التكوين المهني، من مساهمة شهرية في أجر المنصب تقدر بـ: 8000 دج، أما المستفيدون من عقد تكوين إدماج فيتقاضون 6000 دج، بالإضافة إلى المساهمة الشهرية للدولة في أجر المنصب يستفيد أصحاب الشغل تخفيضات الأعباء إلى 5% عوض 25%، وهذه الامتيازات ممنوحة لمدة لا تتعدى ثلاث (03) سنوات طالما لا تزال علاقة العمل قائمة.

تقدر مدة العقد المدعم بـ: ثلاث (03) سنوات غير قابلة للتجديد بالنسبة لـ

(CTA/CID) و (CTA/CIP)، وسنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة لـ (CTA/CFI).

3) أهداف برنامج الحكومة في مجال التشغيل والنتائج المحققة ضمن إطار

آليات التشغيل ومحاربة البطالة:

1-3) أهداف برنامج الحكومة في مجال التشغيل:

بالإضافة إلى الأهداف المرجوة من السياسة الوطنية لترقية التشغيل و محاربة البطالة، والتي سبق لنا عرضها، سعت الحكومة في الفترة الممتدة من 2010 إلى 2014، وذلك من خلال المزاي الممنوحة للاستثمارات والإجراءات شبه الجبائية المتخذة لفائدة المؤسسات، وكذا إنشاء جهاز المساعدة على الإدماج المهني، كل هذا بهدف إنشاء 3.000.000 منصب شغل، و ذلك كمايلي:⁽¹⁴⁾

متوسط استحداث سنوي لمناصب العمل قدره 100.000 منصب شغل سنويا في إطار أجهزة دعم استحداث المنشآت الميسرة من قبل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) و الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)، تنصيب 300.000 عارض عمل سنويا في إطار جهاز دعم الإدماج المهني (DAIP)، التنصيب الكلاسيكي من خلال الوكالة الوطنية للتشغيل 200.000 منصب شغل كل سنة.

وبخصوص سنة 2015، هدفت الحكومة إلى تنصيب 280.000 شاب منهم 200.000 شاب مدمج في مختلف صيغ جهاز المساعدة على الإدماج المهني، و80.000 تنصيب في إطار عقود العمل المدعم.⁽¹⁵⁾

أما في مجال إحداث النشاطات، تمثلت أهداف سنة 2015 في تمويل 90.000 مؤسسة مصغرة منها 60.000 مشروع بعنوان جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و30.000 في إطار جهاز الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.⁽¹⁶⁾

2-3) النتائج المحققة:

3-2-1) الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

حسب الجدول رقم (02) أدناه نجد انه منذ بداية نشاط هذا الجهاز تم إنشاء 878.264 منصب شغل، بالنسبة للفترة 2014-2016 تم إنشاء 167.476 منصب شغل من قبل المشروعات الممولة، والتي تمثل 20% من إجمالي عدد المناصب التي أنشأتها الوكالة منذ إنشائها إلى غاية 2016/12/31، وتميزت هذه المرحلة بتراجع عدد المناصب المنشأة فباستثناء

الزيادة المتفرقة التي لوحظت في سنة 2012، عرف التشغيل تطورا في اتجاه تصاعدي من سنة 2011 إلى سنة 2013، بينما شهدت سنة 2014 انخفاضا طفيفا مقارنة بالسنة التي سبقتها ليزيد الانخفاض حدة في سنتي 2015 و2016 ليلعب في هذه الأخيرة نسبة 2,59% من إجمالي المناصب التي تم توفيرها من طرف هذا الجهاز منذ نشأته وحتى 2016/12/31، وهذا راجع في الأساس إلى تراجع عدد المشاريع الممولة والتي بلغت 11.262 مشروع ممول سنة 2016 وهو ما يعادل نسبة 3,06% من إجمالي المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب منذ نشأتها وحتى 2016/12/31، حيث بلغ إجمالي هذه المشاريع 367.980 مشروع.

جدول رقم (02): تطور مناصب الشغل المحدثة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل

الشباب.

الوحدة: مشتغل.

السنة	منذ النشأة وحتى /12/31 2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	منذ النشأة وحتى /12/31 2016
مناصب الشغل (مشتغل)	392.670	92.682	129.203	96.233	93.140	51.570	22.766	878264
%	44,71	10,55	14,71	10,96	10,61	5,87	2,59	100

المصدر: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، «Nos Statistiques»، تاريخ الاطلاع،

2017/10/19

<https://www.ansej.org.dz/index.php/fr/nos-statistiques>

أما فيما يخص الهدف المسطر من قبل الحكومة فيما يتعلق بعدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم التشغيل في سنة 2015 والتي حددت بـ: 60.000 مشروع نجد النتيجة المحققة كانت 23.676 مشروع أي أن المشاريع الممولة فعليا تقدر نسبتها 39,46% من الهدف المسطر.

وتتوزع هذه المشاريع على مختلف القطاعات الاقتصادية كما هو موضح في الجدول أدناه.

جدول رقم (03): توزيع مناصب الشغل المحدثة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب على مختلف القطاعات

الاقتصادية

الوحدة: مشغل.

القطاع	%	الخدمات	%	اعمال حرة	%	صناعة وصيانة	%	البناء والاعمال العمرية	%	الحرف اليدوية	%	الزراعة والصيد	
الجميع													منذ الإنشاء وحتى 2011/12/31
140.503	56	79.080	3	3.648	8	10.807	7	9.818	16	21.979	11	15.171	2011
42.832	68	29.228	1	569	5	2.118	9	3.672	8	3.559	9	3.686	2012
65.812	69	45.167	2	826	5	3.301	7	4.375	8	5.438	10	6.705	2013
43.039	49	21.192	2	1.042	8	3.333	10	4.347	11	4.900	19	8.225	2014
40.856	32	12.944	4	1.450	16	6.614	12	5.106	10	4.255	26	10.487	2015
23.676	20	4.688	5	1.205	21	4.913	16	3.838	9	2.170	29	6.862	2016
11.262	21	2.355	6	716	24	2.720	15	1.672	3	320	31	3.479	منذ الإنشاء وحتى 2016/12/31
367.980	53	194.654	3	9.456	9	33.806	9	32.828	12	42.621	15	54.615	

تبنى الجهاز توجهات رئيسية فيما يتعلق بالتمويل من بينها: (17)

- توجيه التمويل نحو الأنشطة التي تخلق الثروة والشغل، من أجل المساهمة في الحد من البطالة، والحد من الفقر، والمشاركة في التنمية المحلية وخفض فاتورة الواردات؛
 - الحد من التفاوتات الاجتماعية؛
 - تنويع أنشطة الشباب المقاول بما يتماشى مع الأولويات التي حددها البرنامج الحكومي من حيث تنمية بعض النشاطات (الصناعة، الزراعة، البيئة، تكنولوجيا المعلومات والاتصال، السياحة وغيرها)؛
 - تشجيع إنشاء مشاريع مبتكرة، نوعية وذات قيمة مضافة من خلال التركيز على خريجي الجامعات ومعاهد التكوين المهني؛
 - مرافقة المقاولين في مرحلة ما بعد الإنشاء.
- ومنه نجد أن النتائج المعروضة في الجدول رقم (03) أعلاه تؤكد التوجهات الجديدة من حيث الأنشطة التي تم تمويلها حيث:
- ارتفعت حصة الزراعة من 26% في سنة 2014 إلى 29% في سنة 2015 و 31% في سنة 2016؛
 - ارتفعت حصة البناء والأشغال العمومية من 12% في 2014 إلى 16% في 2015 و 15% في 2016؛
 - ارتفعت حصة الصناعة والصيانة من 16% في 2014 إلى 21% في 2015 و 24% في 2016؛
 - ارتفعت نسبة المهن الحرة من 4% في سنة 2014 إلى 5% في سنة 2015 و 6% في سنة 2016؛
 - في حين عرف قطاع الخدمات، انخفاضاً في معدل التمويل، من 32% في 2014 إلى 21% في 2016.

3-2-2) جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

يبين الجدول رقم (04) أدناه أن حصيلة التنسيبات للشباب اقل من 35 سنة في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني لسنة 2011 عرفت عدد كبير من التنسيبات بلغ 660.810 تنصيب مقارنة بالسنوات التي سبقتها. كما نلاحظ تراجع الإدماج في هذا الجهاز مع مرور

الوقت، إذ شهدت سنة 2014 بداية التراجع في عدد التنسيب لتبلغ "سنة 2016 أدنى مستوى لها منذ إنشاء الجهاز، بـ: 68.287 تنصيب"⁽¹⁸⁾.

جدول رقم (04): حصيلة التنسيب في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني خلال الفترة 2008_2014 (المستفيدون اقل من 35 سنة).

السنة	2008	2009	2010	2011	2012
DAIP	164.296	277.618	273.141	660.810	241.993
السنة	2013	2014	2015	2016	
DAIP	138.973	113.417	95.084	68.287	

المصدر: CNES, "Rapport National sur le Développement Humain 2013-2015", ANEP ROUIBA, 2016, p 192, date de vue 22/10/2017
<http://www.cnes.dz/cnes/wp-content/uploads/RNDH%202013-2015.pdf>

ولقد تدعمت جهود الوكالة الوطنية للتشغيل فيما يتعلق بإدماج الشباب الباحثين عن عمل لأول مرة في سوق العمل بانتقال التنصيب في إطار عقود العمل المدعمة من 8.027 تنصيب سنة 2008 إلى 47.262 تنصيب سنة 2014 بزيادة قدرها ما يقارب 6 مرات، وهو ما يوضحه الجدول رقم (05)، لتتخفف هذه التنسيب سنتي 2015 و 2016 لتبلغ 39.445⁽¹⁹⁾ و 35.302⁽²⁰⁾ تنصيب على التوالي. كما أن 54% من تنسيب عقود العمل المدعمة لسنة 2014 تتعلق بخريجي التعليم والتقنيين السامين خرجي المراكز الوطنية للتكوين المهني، 38% عقود إدماج مهني، أما نسبة 8% في المائة المتبقية فهي عقود للشباب دون تأهيل. وظل هيكل التوزيع هذا دون تغيير تقريبا منذ سنة 2009.

جدول رقم (05): التنسيب في إطار عقود العمل المدعمة حسب نوع العقد خلال الفترة
2009_2014.

2014	2013	2012	2011	2010	2009	
25.482	26.176	21.613	13.595	10.126	4.174	CTA/CID
18.107	19.474	16.156	8.855	6.258	3.390	CTA/CIP
3.673	3426	3.984	1.738	553	463	CTA/CFI
47.262	49.076	41.753	24.188	16.937	8.027	المجموع

المصدر: CNES, "Rapport National sur le Développement Humain 2013-2015", ANEP ROUIBA, 2016, p 113, date de vue 22/10/2017
<http://www.cnes.dz/cnes/wp-content/uploads/RNDH%202013-2015.pdf>

بالرجوع إلى الهدف المسطر من قبل الحكومة فيما يتعلق بالعمل المأجور لسنة 2015، فقد تمثل في تنصيب 280.000 شاب منهم 200.000 شاب مدمج في مختلف صيغ جهاز المساعدة على الإدماج المهني، و80.000 تنصيب في إطار عقود العمل المدعم. في حين النتائج التي سجلتها سنة 2015 كانت على النحو التالي: 95.084 تنصيب في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني و39.445 تنصيب في إطار عقود العمل المدعمة، والملاحظ أن النتائج المحققة كانت دون الأهداف المسطرة حيث مثلت النتائج نسبة كل من 47,54% و49,30% من الأهداف المسطرة لسنة 2015 بالنسبة لكل من جهاز المساعدة على الإدماج المهني وبرنامج عقد العمل المدعم على التوالي.

4) تقييم التجربة الجزائرية في مجال تشغيل الشباب:

يسلط عرضنا الضوء على أهم الآليات التي تعتمد عليها الجزائر في ترقية التشغيل لدى الشباب في السنوات الأخيرة، ألا وهما آلية التشغيل المأجور وآلية استحداث النشاط، واللتان حققتا بعض الانجازات الإيجابية، إلا أنها تبقى تعاني من بعض النقائص التي تحتاج للمعالجة للزيادة من فعاليتها.

فيما يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني فإن مناصب الشغل التي يوفرها تفتقر لشروط العمل اللائق، هذا الأخير يعرف حسب منظمة العمل الدولية بكونه "العمل المنتج للنساء والرجال في ظروف من الحرية والعدالة والأمن والكرامة والذي يوفر دخلا مجزيا"⁽¹¹⁾، في

حين تتميز مناصب الشغل المستحدثة ضمن مختلف عقود هذا الجهاز بعدم الديمومة وتدني مستوى الاجور الممنوحة ضف الى ذلك فقدان الإحساس بالكرامة والعدالة.

أما فيما يخص خلق النشاط فان الشباب الجزائري ذو قدرات محدودة في ميدان إنشاء المشاريع الصغرى والحفاظ على استمراريته، ويعود ذلك لأسباب عدة نذكر منها:

✓ ضعف قدرة ورغبة الشباب العاطلين عن العمل على المبادرة وإنشاء المشاريع؛

✓ بيئة أعمال غير مناسبة؛

✓ الكلفة المرتفعة لبرامج التدريب الخاصة برفع روح المبادرة الفردية؛

✓ عدم استمرارية البرامج في توفير الدعم الفني المكثف المطلوب.

يبقى قطاع الخدمات مستحوذا على نسبة عالية من مناصب الشغل المستحدثة في إطار (ANSEJ) بنسبة 53% من مجموع المشاريع الممولة من طرف الجهاز المسير من طرف الوكالة منذ نشأتها إلى غاية 2016/12/31، أمام ضعف مساهمة قطاعي الفلاحة (15%) والصناعة (9%) وهو ما من شأنه عدم ضمان الاستمرارية في توفير الشغل مستقبلا.

خلاصة:

تعد البطالة من أكبر المشاكل التي تهدد استقرار البلدان، رغم تباين حدّتها من بلد إلى آخر ومن منطقة إلى أخرى في نفس البلد وأيضا من فترة زمنية إلى أخرى بالنسبة لنفس البلد غالبا. فالبطالة تشكل السبب الرئيسي لمعظم الأمراض الاجتماعية، وتمثل تهديدا واضحا على الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي والسياسي، فليس هناك ما هو أخطر على أي مجتمع من وجود أعداد ضخمة من البطالين.

حيث تعترف المصادر الرسمية بصعوبة التصدي لمشكلة البطالة بشكل عام وبطالة الشباب بشكل خاص، لاسيما في بلد فتي كالجائر، الذي يتسم بكثرة الشباب، إذ تؤدي معدلات البطالة المزمنة إلى إعاقه نمو الأجور، ونمو الطلب الاستهلاكي على المستوى الكلي، كما تتزامن البطالة المزمنة مع استمرار حالة هشاشة الاقتصاد ككل، وخفض الطلب على الاستثمار، وانخفاض ثقة قطاع الأعمال، الأمر الذي يؤدي إلى المزيد من التأخر في الانتعاش الاقتصادي للبلد.

إنّ البطالة في الجزائر تنصدر قائمة المشاكل لاسيما بطالة الشباب، حيث أصبحت من القضايا الملحة لما لها من أبعاد سلبية خطيرة، وهذا ما جعل الجزائر تتميز بقصورها في استخدام الفائض من عنصر العمل ولاسيما أن النسبة الكبيرة تعود لفئة الشباب، وهذا يمثل هدراً لأهم مورد من الموارد الاقتصادية، وهو ما يفسر المعدلات العالية للاضطرابات الاجتماعية، كالجرعة، العنف، الإرهاب، الانتحار، الهجرة، وعدم الاعتزاز بحب العلم والمعرفة، وهذا ما يُهدد اللحمة الاجتماعية في البلد.

ورغم أنّ البحث عن عمل وعدم الحصول عليه هو ظاهرة عالمية، تختلف حدّتها من بلد إلى آخر، ولكن عدم القضاء عليها أو الحدّ منها سيؤدي إلى شعور الأفراد بالإحباط، مما قد يؤدي بهم إلى الانحراف الاجتماعي والسلوكي والاقتصادي والسياسي، ويؤثر ذلك على روابط الانتماء للوطن وللمجتمع.

فانتشار البطالة يحرم المتعطلين من الكسب، مصدر العيش الأساسي للعديد من الأفراد في هذا البلد. واستثناء البطالة المستترة يضغط على الأجور، وهي متدنية أصلاً، وهذا ما يُقلل ويضعف من قدرتها الشرائية. لذلك أضحت موضوع النهوض بالتشغيل يُمثل تحدياً محورياً لمعظم البلدان وهاجساً مؤثراً تعمل كل المجتمعات الحديثة على تجاوزه لتحقيق توازنها الاقتصادي واستقرارها الاجتماعي.

يُمكن القول أنّ معدلات البطالة في الجزائر ما زالت مُرتفعة بأيّ مقياس، سواء لدى فئة الشباب أو على المستوى الكلي رغم اعتمادها على العديد من الصيغ والآليات، كبرامج الشبكة الاجتماعية، وبرامج ذات المنفعة العامة، وبرامج عقود ما قبل التشغيل... إلا أنّ أغلب المناصب المحققة مؤقتة، ذات طابع اجتماعي، وذات أجور ضعيفة، ويتربّط على استمرار البطالة عند مستويات مُرتفعة ظهور أشكال أخرى من البطالة التي تتسم بصفات مُركبة وخطيرة، كالبطالة اليائسة، بمعنى ترك البحث عن عمل لأسباب مختلفة.

وتعد مشكلة البطالة، واحدة من أصعب المشكلات التي تعرفها الجزائر، كما تُعتبر أيضاً أحد التحديات التي يجب مواجهتها، إذ يتوجب على الحكومة أن تسرع في العمل على إيجاد السياسات التي يمكن من خلالها مواجهة هذه المشكلة، لاسيما التي تخص الشباب. وفي هذا الإطار نقترح بعض التدابير التي نراها تخدم هذا البحث، منها:

- لامتصاص البطالة بصفة مستدامة، لاسيما لدى فئة الشباب، فإنه من الضروري أن ينمو الاقتصاد الجزائري بمستواه الكامن؛
- تطوير آليات ترقية الوساطة في تسيير سوق العمل وعصرنتها، والنهوض بوظيفة الإعلام والتوجيه والإرشاد المهني بما يتلاءم والحركية التي يشهدها سوق العمل، لتقريب طلبات وعروض العمل، وتحسين الخدمات المقدمة، وتحقيق شروط العمل اللائق في مناصب الشغل المستحدثة من طرف تلك الآليات؛
- من الضروري بناء اقتصاد وطني مرتكز على الإنتاج الصناعي والزراعي وعلى الخدمات المنتجة، مما يسمح بإرساء تقدم مدمج ومولد لمناصب عمل دائمة مبنية على الإمكانيات الحقيقية خارج قطاع المحروقات؛
- باعتبار أنّ المؤسسة الاقتصادية لاسيما المنتجة مُحدثة لمناصب الشغل، فمن الواجب أن توفر لها ظروف النجاح، من حيث التسهيلات والمزايا، لإحداث فرص العمل، وتطوير التكوين، وتحسين القدرة التنافسية، وتخفيف أعبائها الاجتماعية؛
- دعم حماية وتشجيع القطاعات الإنتاجية خاصة في المجالات كثيفة العمالة، كالقطاع الزراعي والسياحي والصناعي وقطاع التكنولوجيات الحديثة، شريطة أن تتناسب المزايا والخوافز المقررة له مع حجم ما يوفره من فرص للعمالة المحلية؛
- تبني فكرة المشروعات الصغيرة التي تعتبر أحد أبرز الآليات لمواجهة مشاكل البطالة من خلال ما توفره من فرص عمل جديدة للشباب، لاسيما حاملي الشهادات؛
- الربط بين أساليب ومناهج وسياسات التعليم والتدريب والتكوين المهني واحتياجات سوق العمل، وتطوير مناهج التوجيه المهني؛
- اعتماد إجراءات وبرامج تساعد على الرفع من نسق النمو وخلق فرص العمل وتعزيز الهياكل المكلفة بتنشيط سوق العمل وتطويرها بكيفية تجعلها قادرة على مواكبة المتغيرات التي تشهدها هذه السوق، وتثبيت موقعها كأحد أهم الروافد الفاعلة في مجال تأهيل الموارد البشرية، والرفع من قابلية تشغيلها وفق ما تقتضيه المرحلة الحالية من ضرورة مسايرة التحولات التي تشهدها الساحة الاقتصادية الدولية من متغيرات.

الهوامش:

- ¹ منظمة العمل الدولية، «اتجاهات الشباب 2016»، ملخص تنفيذي، الاستخدام والآفاق الاجتماعية في العالم، ص 02.
- ² *** تعرف الأمم المتحدة الشباب "بالأشخاص الذين يتراوح عمرهم بين 15 و 24 سنة".
- ² Enquête ONS, "Emploi et Chômage", 2016, , p 02, date de vue 14/11/2016
<http://www.ons.dz/IMG/Emploi%20Avril%202016.pdf>
- ³ المرجع السابق Enquête ONS ، ص ص 02 - 05.
- ⁴ الديوان الوطني للإحصائيات، «ديموغرافيا الجزائر»، 2014، ص 01، تاريخ الاطلاع 2016/11/14
http://www.ons.dz/IMG/pdf/DonneesStatEmploiarab2012_-2.pdf
- ⁵ زهير بطاش، «نشرة مفتشية العمل»، المجلة السادسة للمفتشية العامة للعمل، رقم 24، ديسمبر 2010، ص 03.
- ⁶ وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، "مخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة"، المصادق عليه من طرف مجلس الحكومة 01 أبريل 2008، الصفحات 01-02.
- ⁷ المرسوم الرئاسي رقم: 96-234 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1996"، المتعلق بدعم تشغيل الشباب.
- ⁸ الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، تاريخ الاطلاع، 2017/10/11،
https://www.ansej.org.dz/images/flayer/presentation_ar.pdf
- ⁹ الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، «التمويل الشئائي»، تاريخ الاطلاع، 2017/10/11،
https://www.ansej.org.dz/images/flayer/mix_ar.pdf
- ¹⁰ الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، «التمويل الثلاثي»، تاريخ الاطلاع، 2017/10/11،
https://www.ansej.org.dz/images/flayer/triangulaire_ar.pdf
- ¹¹ الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، «القروض الإضافية بدون فائدة»، تاريخ الاطلاع، 2017/10/11،
https://www.ansej.org.dz/images/flayer/pnr_ar.pdf
- ¹² المرسوم التنفيذي رقم: 94 - 188 المؤرخ في 06 جويلية 1994.

- ¹³ الوكالة الوطنية للتشغيل، تاريخ الاطلاع، 2017/10/11،
<http://www.anem.dz/ar/pages/dispositifs-ar.html>
- ¹⁴ سايبى صندرة & عطية مفيدة، « تقييم الانسجام الداخلي والخارجي لسياسة التشغيل في الجزائر مع التركيز على سياسة التعليم العالي وسياسة التجارة الخارجية »، مجلة العلوم الانسانية، مجلة دورية – علمية محكمة- تنشر تخصصات العلوم الانسانية والاجتماعية، تصدرها جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر، عدد 43- جوان 2015 مجلد 1 ص ص 49- 50.
- ¹⁵ وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، السياسة الحكومية في مجال العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، 2015، ص 02، تاريخ الاطلاع 2017/10/25،
<http://www.premier-ministre.gov.dz/ressources/front/files/pdf/politiques/travail-emploi-ar.pdf>
- ¹⁶ المرجع السابق وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، ص 04.
- ¹⁷ الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، « Nos Statistiques »، تاريخ الاطلاع، 2017/10/19،
<https://www.ansej.org.dz/index.php/fr/nos-statistiques>
- ¹⁸ الوكالة الوطنية للتشغيل، « informations statistiques, décembre 2016 »، ص 10، تاريخ الاطلاع، 2017/10/18،
<http://www.anem.dz/ressources/pdf/2016/decembre-2016.pdf>
- ¹⁹ الوكالة الوطنية للتشغيل، « informations statistiques, décembre 2015 »، ص 05، تاريخ الاطلاع، 2017/10/18،
<http://www.anem.dz/ressources/pdf/decembre-2015.pdf>
- ²⁰ الوكالة الوطنية للتشغيل، « informations statistiques, décembre 2016 »، مرجع سبق ذكره.

المراجع:

- منظمة العمل الدولية، « اتجاهات الشباب 2016 »، ملخص تنفيذي، الاستخدام والآفاق الاجتماعية في العالم.

- وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، "مخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة"، المصادق عليه من طرف مجلس الحكومة 01 أفريل 2008.
- وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، السياسة الحكومية في مجال العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، 2015، على الموقع:
<http://www.premier-ministre.gov.dz>
- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، على الموقع:
<https://www.ansej.org.dz>
- الوكالة الوطنية للتشغيل، على الموقع:
<http://www.anem.dz>
- الديوان الوطني للإحصائيات، «ديموغرافيا الجزائر»، 2014، على الموقع:
<http://www.ons.dz>
- المرسوم الرئاسي رقم: 96-234 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1996، المتعلق بدعم تشغيل الشباب.
- المرسوم التنفيذي رقم: 94 – 188 المؤرخ في 06 جويلية 1994.
- زهير بطاش، «نشرة مفتشية العمل»، المجلة السداسية للمفتشية العامة للعمل، رقم 24، ديسمبر 2010.
- سايجي صندرة & عطية مفيدة، «تقييم الانسجام الداخلي والخارجي لسياسة التشغيل في الجزائر مع التركيز على سياسة التعليم العالي وسياسة التجارة الخارجية»، مجلة العلوم الانسانية، مجلة دورية – علمية محكمة – تنشر تخصصات العلوم الانسانية والاجتماعية، تصدرها جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر، عدد 43 – جوان 2015 مجلد ا.
- Enquête ONS, "Emploi et Chômage", 2016, sur le site :
<http://www.ons.dz>