

استراتيجيات الحكومة في الحد من البطالة بالجزائر

"دراسة تقييمية للسياسة المحلية بولاية البويرة ما بين 1980-2017"

Government strategies to reduce unemployment in Algeria

"Evaluation Study Of the local politics of Bouira for the period 1980 to 2017"

د. علماوي أحمد

جامعة غرداية

د. طويطي مصطفى

جامعة غرداية

د. وزاني ليديّة

جامعة أكلي محند أولحاج - البويرة

مخبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتنمية

المحلية في الجزائر

ahmedalmaoui@yahoo.fr

kaizen1982@gmail.com

ouazani085@gmail.com

الملخص :

تعتبر البطالة من أهم المشاكل والعقبات التي يعاني منها الاقتصاد الجزائري كغيره من اقتصاديات العالم الثالث، إذ أصبحت هذه المشكلة من القضايا الملحة، نظرا لأبعادها السلبية وانعكاساتها الخطيرة على الاقتصاد الوطني، ولذلك قامت الحكومة الجزائرية انطلاقا من برنامج الإنعاش الاقتصادي بوضع سياسة للتشغيل تتضمن مجموعة من صيغ التشغيل والتكوين، بالإضافة إلى ذلك، عملت الحكومة على تسهيل إجراءات التمويل للنشاطات التجارية والصناعية، والمعتمدة من طرف الشباب، و ذلك للتمكين من نجاح هذه السياسة ولعل من دلائلها انخفاض معدل البطالة إلى 12.3% حسب احصائيات 2017.

الكلمات المفتاحية: البطالة، استراتيجية التشغيل، هياكل الدعم التشغيل الذاتي، البويرة .

Abstract :

The unemployment is one of the most important problems facing the Algerian economy, like the other Third World economies, as this problem has become one of the pressing issues because of its negative dimensions and serious consequences on the national economy. Therefore, the Algerian government has developed a policy of employment which includes a range of modes of employment and formation, in addition, the government worked to facilitate the procedures of financing for the industrial and commercial activities which is approved by the young people to enable the success of this policy, one of its signs, the decline of the rate of unemployment to 12.3% according to the statistics of 2017.

Key words : the unemployment, Operating Strategy, Self-employment support structures, BOUIRA

مقدمة:

تعد البطالة من أكبر التحديات التي تواجهها اقتصاديات الدول في الوقت الراهن، فهي معضلة فاعلة سواء من الناحية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، فبالرغم من أن البطالة تمثل في جوهرها ظاهرة اقتصادية إلا أن عدم معالجتها قد يقود إلى مشاكل اجتماعية وسياسية عويصة، فنظرا لخطورة الظاهرة واختلاف أبعادها فقد لاقت اهتماما واسعا لدى الكثير من الاقتصاديين والمفكرين.

بالرغم من آثار البطالة وانعكاسها السلبي على الواقع الاقتصادي والاجتماعي والسياسي للدول، إلا أنها تتواجد في معظم دول العالم سواء المتقدمة أو النامية منها على حد سواء، والجزائر كغيرها من الدول النامية التي لا تزال تعاني من هذه الظاهرة منذ زمن بعيد، فقد أصبح التشغيل في غالب الأحيان يضافي عليه الطابع المؤقت، حيث أن الاستقرار في مناصب الشغل بدأ يتقلص تدريجيا، كما أن متابعة الدراسة والحصول على مؤهل لم يعد يضمن منصب عمل.

سعيًا من الحكومة الجزائرية لتفادي هذه الاختلالات الصعبة و التصدي لهذه الظاهرة والعمل على إتاحة فرص عمل بأقصى طاقة ممكنة لاستيعاب الأعداد المتزايدة من طالبي الوظائف وفرص العمل وضعت مجموعة من البرامج و الإجراءات الهادفة إلى التخفيف من حدة الظاهرة وعلاجها، والتي يصفها بعض الاقتصاديين بالتدعيمية، أثمرت بنتائج مرضية نسبيا مقارنة مما كانت الحال عليه، حيث أن إدراك طبيعة وواقع البطالة في الجزائر وكذا محدوداتها هو السبيل الأنجع للحد من هذه الظاهرة.

على ضوء ما سبق يمكن صياغة إشكالية البحث في التساؤل الرئيسي التالي:

ما هي الاستراتيجيات المتبعة من الحكومة الجزائرية لتقليص معدل البطالة وما مدى فعالية هذه

الاستراتيجيات في ظل الواقع الاقتصادي الذي تشهده السوق الجزائرية؟

و للإحاطة بالموضوع و الإجابة على اشكاليته الرئيسية، نرى أن نتناول :

أولا : الإطار المفاهيمي للبطالة ،

ثانيا : قراءة احصائية لمشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 1980 - 2017 ،

ثالثا : السياسة المحلية في التخفيف من حدة البطالة في ولاية البويرة .

أولاً_ الإطار المفاهيمي للبطالة؛

وجدت البطالة كظاهرة في جميع المجتمعات الإنسانية سابقا وحاضرا ولا يكاد مجتمع من المجتمعات يخلو من مواجهة هذه الظاهرة بشكل أو بآخر ، وقد شغلت البطالة حيزا كبيرا في التحليل الاقتصادي وكانت من أخطر المشاكل المعروفة على المستوى الاقتصاد الكلي، إذ تعد من أهم العراقيل التي تتخطب فيها الدول النامية والمتطورة، كما تعد مطمحا هاما للسياسة الاقتصادية.

من أجل ذلك ارتأينا، أن نلقي بشيء من التفصيل لأخذ صورة شاملة على ما تحمله البطالة من معاني وكيف يمكن قياسها، وكذا معرفة مختلف أنواع البطالة والآثار السلبية الناتجة عنها.

أ- تعريف البطالة : لقد تعددت تعاريف البطالة لكن وإن اختلفت في تعبيرها فإنها تتفق في معناها على اعتبار أنها مشكلة عالمية حيث توجد بنسب متفاوتة في كل دول العالم المتقدمة منها و النامية على السواء وإنما جوهر التفاوت يكمن في مدى نجاعة الاستراتيجيات والتدابير المعد لمواجهة¹، عرفت منظمة العمل الدولية البطالة بأنها كل شخص قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد²،

بينما يعرفها الديوان الوطني للإحصاء الجزائري بأنه يعتبر الشخص بطالا إذا توفرت فيه العناصر التالية³ :

- أن يكون في سن يسمح له بالعمل (بين 15 سنة و 64 سنة)،
 - لا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي، كما نشير إلى أن الشخص الذي لا يملك عملا هو الشخص الذي لم يزاو عملا ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق،
 - أن يكون على استعداد تام للعمل ومؤهلا لذلك،
 - أن يكون في حالة بحث عن عمل ، حيث أنه يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب شغل.
- على العموم يمكن إعطاء تعريف شامل ومختصر للبطالة كما يلي: البطالة هي توقف الشخص عن العمل أو عدم توافر العمل لشخص قادر عليه وراغب فيه وباحث.

ب- أنواع البطالة: هناك أنواع متعددة من البطالة تختلف باختلاف طبيعة النظر إليها ، نتناولها تباعا كما يلي⁴ :

- البطالة الهيكلية: هي ذلك النوع من التعطل الذي يصيب جانبا من قوة العمل بسبب تغيرات هيكلية تحدث في الاقتصاد الوطني، يمكن أن يحدث نتيجة لانخفاض الطلب عن نوعيات معينة من العمالة، بسبب الكساد الذي لحق بالصناعات التي كانوا يعملون بها وظهور طلب على نوعيات معينة من المهارات التي تلزم لإنتاج سلع معينة لصناعات تزدهر⁵،

- البطالة الدورية: سببها التقلبات الدورية التي تطرأ على مجوع النشاط التجاري والاقتصادي في الدولة، وتحدث عندما ينخفض الطلب الكلي على العمل في مواجهة عدم مرونة الأجور الحقيقية في الاتجاه النزولي و بالتالي ينضم مجموعة من العمال إلى العاملين العاطلين أصلا .
- البطالة الاحتكاكية : عندما يتعطل بعض الأفراد رغم ما قد يكون هناك من طلب على العمال لم يتم إشباعه بعد، لأن هؤلاء ليسوا هم النوع الصحيح الذي يسد حاجة الطلب، و ينشأ بسبب إحلال الآلات محل العمال أو صعوبة تدريب هؤلاء العمال الذين لم يسبق لهم التدريب عليها، و التي يتزايد عليها الطلب في سوق العمل.⁶
- البطالة المقنعة :هي حالة التحاق بعض الأفراد بوظائف معينة، يتقاضون عليها أجورا في حين أن إسهامهم في إنتاجية العمل لا يكاد يذكر،
- البطالة الموسمية : و هي البطالة التي تصيب فئة معينة من الأيدي العاملة في قطاع معين نتيجة لموسمية عملية الإنتاج أو دورة الإنتاج في هذا القطاع،⁷
- البطالة الإجبارية: هي الحالة التي يتعطل فيها العامل بشكل جبري، تحدث عن طريق تسريح العمال، رغم أن العامل راغب في العمل و قادر عليه وقابل لمستوى الأجر السائد،
- البطالة الاختيارية: هي الحالة التي يتعطل فيها العامل بمحض إرادته، عند الاستقالة أو عزوفه عن العمل لوجود مصدر دخل آخر، أو للبحث عن منصب عمل، بامتيازات أفضل من حيث الأجور و شروط العمل.⁸
- ج- أسباب البطالة:** تكمن أهم أسباب البطالة فيما يلي⁹:
- النمو السكاني بمعدلات كبيرة يؤدي إلى نمو قوة العمل بمعدلات أكبر، وهذا ما يؤدي إلى ضرورة خلق مناصب شغل جديدة، و لكن هذا ما لا يتحقق في غالبية الدول النامية،
- تفاقم آثار الثروة العلمية و التكنولوجيا على العمالة حيث حلت الفنون الإنتاجية المكثفة لرأس المال محل العمل الإنساني في كثير من القطاعات الاقتصادية القومي و من ثم انخفاض الطلب على العنصر البشري،
- لجوء الكثير من الحكومات الرأسمالية إلى انتهاج سياسات انكماشية، فكان طبيعيا أن يتم تحجيم الإنفاق العام الجاري الاستثماري في مختلف المجالات، و كان من نتيجة هذه السياسات انخفاض الطلب على العمالة،
- عجز سوق العمل عن استيعاب الخريجين، فأعداد الخريجين من الجامعات و المعاهد التعليمية المختلفة تتزايد سنويا و مع ذلك يعجز سوق العمل عن استيعابهم،
- د- الآثار المترتبة عن ظاهرة البطالة : تعتبر البطالة من الظواهر غير المرغوب نظرا لما تخلفه من مخاطر وما تعكسه من آثار سلبية على الأفراد والمجتمع على حد سواء.

- الآثار الاقتصادية : يمكن حصرها على العموم في النقاط التالية ¹⁰ :

1. إن البطالة يتحقق معها ارتفاع عبء الإعالة بسبب انخفاض المنتجين وارتفاع المستهلكين، من ضمنهم العاطلين عن العمل، وهو الأمر الذي يخفض مستويات المعيشة ويؤدي إلى انخفاض الادخار والقدرة على الاستثمار وبالتالي، انخفاض القدرة الإنتاجية ومن ثم انخفاض الإنتاج والدخل القومي وانخفاض الاستخدام ،
2. تخلف البطالة أيضا التراجع أو التآكل في قيمة رأس المال البشري، فمن المعروف أن الخبرات والمهارات العلمية المتراكمة التي يكتسبها الإنسان خلال العمل تعتبر في حد ذاتها أصلا قيما وذات قيمة إنتاجية عالية، إلا أن تعطل الإنسان وتوقفه عن العمل ولفترات طويلة، لا يؤدي إلى وقف عملية اكتساب هذه الخبرات وتراكمها فحسب، بل وإلى تآكلها وإصابتها بالاضمحلال وحتى لو عاد إلى العمل لاحقا فإنه يصبح أقل إنتاجية وعطاء،
3. الهدر في الموارد الإنتاجية : و يقصد بذلك أن البطالة تمثل موارد إنتاجية غير مستغلة استغلالا كاملا وهذه الحالة متى ما حصلت لا يمكن تعويضها بإرجاع عجلة الزمن إلى الوراء ولذلك فهي تمثل خسارة مادية وهدر في الموارد الإنتاجية غير مستغلة.

- الآثار الاجتماعية والسياسية : للبطالة أيضا آثار اجتماعية وسياسية لا تقل سوءا خطورة عن الآثار الاقتصادية

- بل أن هذه الآثار، تنعكس بعد ذلك في شكل آثار اقتصادية خطيرة، من بين الآثار الاجتماعية والسياسية نذكر:
1. ارتفاع معدلات الجريمة بين العاطلين عن العمل، حيث أثبتت الدراسات الإحصائية أن للبطالة ارتباط وتأثير مباشر على معدلات الجريمة في المجتمع،
 2. ارتفاع في حالات الأمراض النفسية بين العمال العاطلين التي تؤدي إلى تفشي العنف العائلي وحالات الانتحار والطلاق وما يتبع ذلك من ظواهر اجتماعية سلبية كتفكيك العائلي في المجتمع وتشرد الأطفال أو انحرافهم الأخلاقي،
 3. تأخير سن الزواج إلى ما بعد الثلاثين حيث لا يملك الشاب عوامل توفير السكن وغير ذلك وهو يترك آثار سيئة متنوعة ومتعددة على الإناث والذكور،
 4. ضعف الوحدة الوطنية وضعف الشعور الوطني والانتماء واللامبالاة المدمرة اتجاه الوطن وأفراد المجتمع.

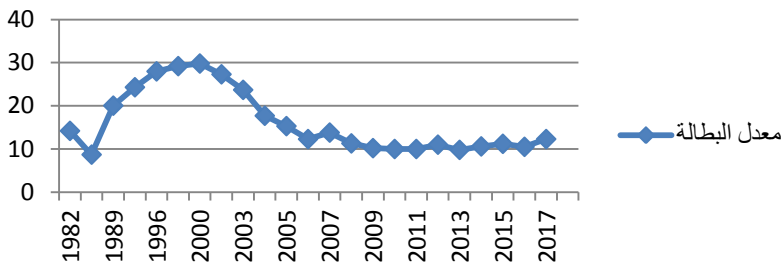
ثانياً : قراءة احصائية لمشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 1980-2017؛

لم يكن مصطلح البطالة شائعا ومنتشرا خلال سنوات الرخاء الاقتصادي في فترة الستينيات والسبعينيات وإلى غاية منتصف الثمانينات بحكم الموارد البترولية الكافية نتيجة أسعار البترول المرتفعة آنذاك، غير أن الأزمة البترولية سنة 1986 كان لها الأثر الكبير في بداية ظهور البطالة، بل وفي مدة قصيرة أصبحت تشكل إحدى أهم الانشغالات

والتحديات والمشاكل الاقتصادية للمؤسسات الرسمية وغير الرسمية، حيث تشير التقارير الرسمية إلى أن مستوى البطالة في الجزائر بدأ في الارتفاع من 17% في عام 1987 إلى 28% سنة 1995 ليبلغ 30% سنة 1999 هذا الارتفاع جاء نتيجة عوامل سياسية واقتصادية واجتماعية مترابطة.¹¹

أ- تطور معدلات البطالة خلال الفترة 1980-2017 : لقد عرف معدل البطالة في الجزائر تذبذبات كبيرة ناجمة عن تغير الظروف الاقتصادية التي عرفتها البلاد. والشكل التالي يوضح ذلك :

الشكل رقم: 01 تطور معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة 1980-2017



للإحصائيات. الوطني الديوان معطيات على بناء الباحثين، إعداد المصدر: من

إن تتبع المنحنى لتطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1980 - 2017 يبين أن سوق العمل في الجزائر مر بمراحل :

- المرحلة الأولى 1980-1999 : لقد تميزت هذه الفترة في بدايتها بكثافة حجم الاستثمارات العمومية نتيجة ارتفاع أسعار البترول، حيث تم خلق أكثر 561000 منصب شغل إلا أنه ابتداء من سنة 1986 ارتفعت معدلات البطالة بشكل مستمر حيث انتقل معدل خلق مناصب الشغل إلى 74000 سنة 1986 ثم انخفض الرقم سنة 1987 إلى حوالي 64000 منصب، ثم 61000 سنة 1988 ليبلغ 59000 سنة 1989 ، وقد أثرت المعطيات الاقتصادية لتلك المرحلة بانتقال عدد البطالين من 435000 سنة 1985 إلى 1010900 سنة 1987 ثم 1150000 سنة 1989¹²، حيث ارتفعت معدلات البطالة من 16.14% إلى 19.7% سنة 1990 لتصل 29.2% سنة 1999 أي بزيادة قدرها 9.5% ، وهذا راجع إلى الأزمة الاقتصادية التي مر بها الاقتصاد الجزائري نتيجة انخفاض أسعار النفط، وعجز جل المؤسسات العمومية وعدم قدرتها على إحداث المزيد من مناصب العمل بالإضافة إلى سياسة تسريح العمال التي اعتمدتها الدولة تحت مشروطة صندوق النقد الدولي، حيث تم تسريح أكثر من 500 ألف عامل وإغلاق ما يزيد عن 1000 مؤسسة بين سنة 1194 - 1998 ، مما أدى إلى وجود قوة عمل تراكمت من عاما بعد عام¹³ .

فبعد حدوث أزمة البترول سنة 1985 انخفضت إيرادات الجزائر وقد أدت بالحكومة إلى التوقف والانتقال بالسياسة الاقتصادية من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق، وذلك عن طريق اصلاحات جذرية وهي ما عرفت ببرامج الاصلاح التعديل (الهيكلي)¹⁴.

و نظرا للتطور الهيب الذي شهدته البطالة خلال الفترة، حاولت الحكومة انشاء بعض المصالح للتخفيف من حدة الأزمة أهمها: وكالة ترقية ودعم الاستثمارات: التي استحدثت ما يعادل 51909 منصب شغل، والصندوق الوطني للتأمين على البطالة ، بالإضافة إلى الوكالة الوطنية للتشغيل والوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، ولكن هذه المصالح لم يكن لها دور كبير في خلق مناصب عمل خلال هذه الفترة بالمقارنة مع العشرية اللاحقة. كما تبنت الحكومة مجموعة من السياسات منها :

1. برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية : هدفه المعالجة الاقتصادية لبطالة الشباب، و المساعدة الاجتماعية للفئات المحرومة، تم تشغيل فيها 140000 شخص من بينهم 42000 منصب شغل دائم.
2. عقود ما قبل التشغيل : يهدف إلى تشجيع وتسهيل ادماج حاملي الشهادات في سوق العمل، وصل عدد المناصب المفتوحة إلى 39373 منصب .

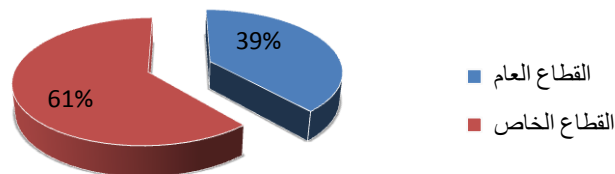
- المرحلة الثانية 2001 – 2010 : لحسن الحظ ارتفعت إيرادات الجزائر بارتفاع أسعار النفط، مما مكن الحكومة من تسطير برنامج الإنعاش الاقتصادي 2001-2004، حيث كان له أثرا إيجابيا على سوق العمل، مما أدى إلى تقليص حجم البطالة، فقد كان عدد البطالين سنة 2001 حوالي 2.3 مليون بطلان بنسبة بطالة 27.3% ليصل إلى 2078270 بطلان سنة 2003 ليصبح معدل البطالة 23.7% ثم إلى 17.65% عام 2004 ، وكان هذا التراجع بسبب الزيادة الهامة في فرص التشغيل باستحداث حوالي 720 ألف منصب شغل جديد منها 230 ألف منصب مؤقت، كما يجدر الإشارة إلى تطور نصيب مساهمة القطاع الخاص في التشغيل، حيث تمكن من خلق ما يعادل 2.5 مليون منصب عمل خلال 200-2005، كما انشئت الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.¹⁵

- المرحلة الثالثة 2011 – 2017 : في هذه المرحلة عرفت معدلات البطالة انخفاضا محسوسا حيث انتقلت إلى 11% سنة 2012 لتصل إلى 10.6% سنة 2014¹⁶، فتقليص معدلات البطالة يرجع إلى استحداث البرامج والآليات التشغيلية الرامية إلى الإدماج المهني من جهة و تدعيم عروض العمل عن طريق دعم و تنمية المبادرات المقاولاتية من جهة أخرى، وهو مؤشر ايجابي راجع بالدرجة الأولى إلى ارتفاع أسعار المحروقات التي انعكست على تمويل التنمية الاقتصادية.

إلا أنه مع بداية سنة 2015 شهد معدل البطالة ارتفاعا محسوسا ليصل 11.2% ليصبح عدد البطالين 1.337000 شخصا مسجلا بذلك ارتفاعا بلغ 0.6 مقارنة بسنة 2014 ويرجع هذا الانخفاض إلى انخيار أسعار البترول في منتصف سنة 2014 وانتهاج الجزائر سياسة التقشف في تقليل التوظيف بتجسيد التدابير العملية الرامية إلى تعزيز التوازنات الداخلية للبلاد (التعليمية رقم 2552 المؤرخة في 2015/10/29)، حيث بقي المعدل في تذبذب إلى أن وصل عدد البطالين 1.508.000 أفريل من السنة الجارية 2017، بمعدل 12.3%.

ب- البطالة، أرقام و احصائيات أفريل 2017 :

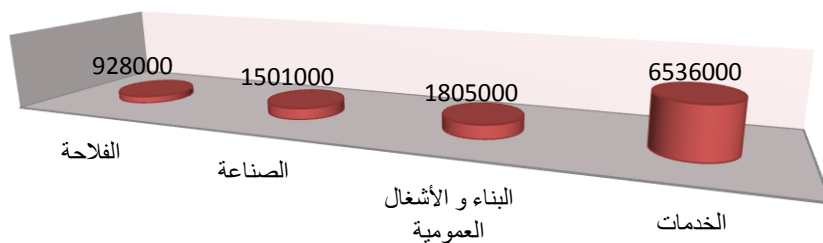
الشكل رقم: 02 توزيع اليد العاملة حسب طبيعة القطاع خلال الثلاثي الأول لسنة 2017



للإحصائيات الوطني الديوان معطيات على بناء الباحثين، إعداد المصدر: من

يوضح الشكل اعلاه أن حجم مساهمة القطاع الخاص في استيعاب القوة النشطة أكثر بكثير من القطاع العام، حيث يوفر ما نسبته 61% من إجمالي السكان النشطين أي ان عدد المناصب قدر بـ 6.616.000 منصب عمل، بينما القوة النشطة في القطاع العام لم تتعدى 40% و يعود هذا إلى السياسة التي انتهجتها الحكومة في تشجيع القطاع الخاص لا سيما في مجال المقاولاتية و انشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة حيث كان لها الدور الفعال في امتصاص البطالة.

الشكل رقم: 03 توزيع اليد العاملة حسب قطاعات النشاط الاقتصادي خلال الثلاثي الأول لسنة 2017



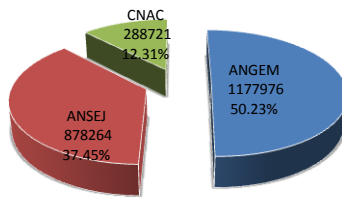
للإحصائيات الوطني الديوان معطيات على بناء الباحثين، إعداد المصدر: من

يظهر الشكل اعلاه مدى توزيع اليد العاملة الوطنية على مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي، حيث لاحظنا تركز اليد العاملة في أنشطة قطاع الخدمات (الادارات العمومية، التعليم، الصحة و النقل ... إلخ) و ذلك بما يعادل 6536 ألف منصب و بنسبة مئوية بلغت 60.69% ن كما يضم قطاع البناء و الأشغال العمومية حجم عمالة لبأس بها والمقدرة بـ 16.76% حيث ذلك راجع لعدة عوامل أهمها العمل على تنفيذ المخططات التنموية الرامية إلى تحسين البنية التحتية ، مشاريع الإسكان إلى غير ذلك من المشاريع الكبرى، أما بالنسبة لأنشطة قطاعي الصناعة و الفلاحة فقد ساهمت بـ 13.94% و 8.62% عل التوالي و اللذين شهدا تحسنا في درجة استيعابهما لليد العاملة مقارنة مع السنة الماضية.

ج- البرامج المعتمدة في الجزائر في ظل استراتيجية التشغيل : إن آليات التشغيل التي اعتمدتها الحكومة الجزائرية في إطار تنفيذ سياستها في مجال التشغيل متعددة ومتنوعة ومختلفة المناهج والمسالك¹⁷ ، وتجدر الإشارة إلى أن السياسة الجديدة لمخطط النشاط لترقية تشغيل الشباب ومكافحة البطالة تعتمد أساسا على ما يلي:

- دعم تنمية المبادرات المقاولاتية : وفي هذا الإطار تجدر الإشارة إلى ثلاثة أجهزة عملية لخلق النشاطات، ويتعلق الأمر بالصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC و الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM ، نجد أنها هياكل تعمل على تنمية روح المقاولاتية لدى الشباب، كما نلاحظ انها تستهدف فئات عمرية مختلفة من الشباب البطالين و بصيغ مختلفة، و بالعودة للحصيلة الاحصائية التي ساهمت بها آليات ترقية التشغيل الذاتي في خلق فرص الشغل نبينها في الشكل الموالي :

الشكل رقم: 04 مساهمة هياكل دعم التشغيل الذاتي لسنة 2016



Source : bulletin d'information statistique de la PME, données de l'année 2016, N° 30.

يوضح الشكل مدى مساهمة هياكل دعم و ترقية التشغيل الذاتي لدى الشباب في عملية خلق و توفير فرص عمل، حيث بلغت الحصيلة الاجمالية لعدد مناصب الشغل التي تم توفيرها من خلال هذه الأخيرة بحوالي 2.344.961 منصب شغل سنة 2016، وتعد مساهمة هذه الهياكل الثلاث (ANGEM, CNAC, ANSEJ) مقبولة

مع حجم الأفراد العاملين والتي بلغت 19.35% من إجمالي العاملين البالغ حجمهم 12.177 ألف منصب شغل سنة 2016،

حيث نلاحظ أن الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM كانت لها الحصة الأكبر في دعم الفئة الشبانية التي تعاني من البطالة بنسبة 50.23% و لعل مرد ذلك إلى الفئة المستهدفة و طبيعة المشاريع التي يمكنها الاستفادة من القروض الممنوحة من هذه الوكالة، اما بالنسبة للصندوق الوطني للناامين على البطالة CNAC فلم تتجاوز مساهمته 12% من إجمالي العمالة التي ساهمت بها هذه الهياكل في حين مساهمة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ وصلت 37.45% و هي نسبة مقبولة بالنظر إلى الثقافة المقاولاتية التي تسعى هذه الهياكل إلى ترسيخها لدى الشباب.

- دعم ترقية الشغل المأجور: لقد تمت ترجمة ترقية الشغل المأجور بوضع جهاز جديد للمساعدة على الإدماج المهني (DAIP)، ويهدف هذا الجهاز إلى تسهيل الاستفادة من منصب عمل دائم للشباب طالبي العمل لأول مرة المسجلين لدى الشبكة الوطنية للتشغيل (ANEM) بإدماجهم أكثر في القطاع الاقتصادي العمومي والخاص، ويتضمن الجهاز الجديد الذي أنشئ في 19 أبريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة للإدماج المهني ثلاثة عقود للإدماج :

1. عقود إدماج حاملي الشهادات CID : هذه العقود موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة حيث تتكفل الدولة بحصة أرباب العمل في الاشتراك في الضمان الاجتماعي. ومن جهة أخرى يضمن المستخدم تأطير الشباب حاملي الشهادات الجامعية والتقنيين السامين في الوسط المهني والسهر على تقييمهم. أما بالنسبة لفترة الإدماج، فهي ثلاث سنوات قابلة للتجديد بطلب من المستخدم بالاحتفاظ بمنحة الإدماج بالنسبة للهيئات والإدارات العمومية، و مع الظروف التي تمر بها البلاد أصبح هذا النوع من العقود لا نهائي إلى حين حصوله على منصب عمل دائم.

2. عقود الإدماج المهني CIP : موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة، خريجي الطور الثانوي لمنظومة التربية الوطنية ومراكز التكوين المهني، أو الذين تابعوا تكوينا مهنيا، وبالنسبة لفترة الإدماج، فهي سنة واحدة قابلة للتجديد بطلب من المستخدم بالاحتفاظ بمنحة الإدماج بالنسبة للهيئات والإدارات العمومية، وسنة غير قابلة للتجديد بالنسبة للقطاع الاقتصادي العمومي والخاص.

3. عقود التكوين/الإدماج CFI : هذه العقود موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة بدون تأهيل وبدون تكوين، حيث يتم وضع الشباب طالبي العمل لأول مرة بدون تأهيل ولا تكوين في مختلف ورشات العمل التابعة

للجماعات المحلية أو في مختلف قطاعات النشاط أو في تكوين لدى الحرفيين المؤطرين، أما بالنسبة لفترة الإدماج فهي سنة قابلة للتجديد.¹⁸

4. عقود العمل المدعم CTA : يعتبر عقد العمل المدعم عقد عمل يدخل في الإطار العام لجهاز المساعدة على الإدماج المهني، تلعب فيه المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة دور الجهة المستخدمة، موجه إلى فئة الشباب الذين يتراوح سنهم بين 18-35 سنة و يتقاسم بموجبه كل من المستخدم و الدولة صرف رواتب أصحاب هذا النوع من العقود، حيث تساهم الدولة في أجر المنصب لتشجيع توظيف طالبي العمل.

كل هذه العقود السابقة الذكر تسير من طرف وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

5. برنامج الإدماج الاجتماعي DAIS: تساهم به وكالات التنمية الاجتماعية وكانت تعرف فيما قبل بمنحة الإدماج للنشاطات الاجتماعية والذي بدوره كان يعرف باسم برنامج مناصب الشغل المأجورة للمبادرة المحلية، ويستفيد منه طالب العمل من عقد لمدة سنة قابلة للتجديد، هذا البرنامج يستفيد منه حملة شهادات التكوين المهني وكذا المنقطعون عن الدراسة و أصحاب الوضعيات المشقة اجتماعيا والذين يكون سنهم أقل من 40 سنة، تسير هذه البرنامج بالتنسيق بين وكالات التنمية الاجتماعية ADS ومديريات النشاط الاجتماعي DAS التابعة لكل ولاية، حيث أن هذا البرنامج مسطر من قبل وزارة التضامن الوطني والأسرة .

ثالثا_ : السياسة المحلية في التخفيف من حدة البطالة في ولاية البويرة؛

تعتبر ولاية البويرة من بين أهم ولايات الوطن التي تشهد عملية نمووية كبيرة ولعل أهم ما ميز هذا المسار التنموي الاهتمام المتزايد وتفعيل السياسات المحلية خاصة تلك المتعلقة بتوفير مناصب شغل لائقة والمساهمة بشكل كبير في القضاء التدريجي على ظاهرة البطالة في الجزائر بشكل عام وعلى مستوى ولاية البويرة حالة الدراسة بشكل خاص، خاصة مع الدعم الكبير الذي تحظى به من طرف العديد من الجهات .

حيث سجل على المستوى الولائي معدل بطالة منخفض وارتفاع في معدلات العمل، بحيث بلغ معدل البطالة 8.52% سنة 2016 يقابله ارتفاع في معدل العمل يصل إلى 46.95%، ويمكن تفسير ذلك بتعدد مجالات التكوين وارتفاع نسبة النجاح ومحاولة التقليل من معدلات التسرب المدرسي، لكن كل ذلك لم يمنع ارتفاع نسبة الفئة النشيطة .

وحسب التقييم العام لهذه المؤشرات فإنها تأخذ اتجاه إيجابيا، وحتى تكون المتابعة بشكل أدق نتطرق إلى حصيلة أهم برامج التشغيل في الولاية.

أ- توزيع اليد العاملة حسب قطاعات النشاط الاقتصادي لسنة 2015 :

الجدول رقم: 03 توزيع اليد العاملة حسب قطاعات النشاط الاقتصادي لسنة 2015

القطاع	ذكر	أنثى	المجموع
الفلاحة	20 264	1 805	22 069
الصناعة	18 416	3 817	22 233
البناء و الأشغال العمومية	52 227	3 647	55 874
التجارة و الخدمات	57 772	19 201	76 973
الإدارة	35 191	36 442	71 633
المجموع	183 870	64 912	248 782

المصدر: مديرية التشغيل لولاية البويرة

يظهر الجدول اعلاه توزيع اليد العاملة المحلية على مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي، حيث لاحظنا تركز اليد العاملة في أنشطة قطاع التجارة و الخدمات و كذا الإدارات العمومية و ذلك بما يعادل 148606 منصب وبنسبة مئوية بلغت 60%، ونشير أيضا إلى ان اليد العاملة النسوية تتمركز في نشاط هذه الأنشطة مقارنة مع الأنشطة الأخرى و ذلك بنسبة 37%، يليه قطاع البناء والأشغال العمومية الذي بدوره يضم حجم عمالة لبأس بها والمقدرة بـ 22%، كما أن ما نسبته 93% من هذه اليد العاملة هي من جنس الذكور و ذلك راجع إلى طبع الجهد المطلوب في هذا النشاط، أما بالنسبة لأنشطة قطاعي الصناعة والفلاحة فقد ساهمت بـ 9% .

ب- مساهمة هياكل دعم التشغيل الذاتي في ولاية البويرة : لقد شكلت استراتيجيات الدعم المقترحة من الولاية عن طريق العديد من الأجهزة على غرار ANSEJ، CNAC، ANGEM، أحد أهم العوامل التي أدت إلى ازدهار وتطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالولاية وتعاضم دورها في سياسات التشغيل، ويمكن من خلال الجداول الموالية توضيح دور هذه الأجهزة في استحداث وتمويل عدد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وبالتالي توضيح مساهمتها في توفير مناصب الشغل بالولاية، وذلك خلال الفترة الممتدة ما بين سنة 2012 والثلاثي الأول من سنة 2016.

- دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ في التشغيل : على خلاف برامج التشغيل في إطار العمل المأجور دائما نجد الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب كما سبق وأن أشرنا تعمل على دعم المبادرات الحرة من خلال تمويل الشباب أصحاب المشاريع الاستثمارية، ويمكن تلخيص حصيلة نشاط الوكالة على المستوى الولائي من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم: 04 دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في التشغيل خلال الفترة (2012 - الثلاثي الأول من 2016)

2016		2015		2014		2013		2012		
عدد المناصب المستحد ثة	عدد المشاريع الممولة	عدد المناصب المستحد ثة	عدد المشاريع الممولة	عدد المناصب المستحد ثة	عدد المشاريع الممولة	عدد المناصب المستحد ثة	عدد المشاريع الممولة	عدد المناصب المستحد ثة	عدد المشاريع الممولة	الصناعة
25	16	201	92	333	147	295	111	330	112	البناء والأشغال العمومية والري
28	17	246	124	362	144	419	157	512	166	الزراعة والصيد البحري
23	12	99	53	119	58	158	75	168	60	الخدمات
41	26	310	165	481	250	679	371	1595	731	الحرف التقليدية
09	04	53	24	113	46	78	32	66	23	المجموع
126	75	909	458	1408	645	1629	739	2671	1092	

المصدر: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ومديرية التشغيل لولاية البويرة

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن العدد الاجمالي للمشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في تناقص مستمر ونفس الشيء بالنسبة لعدد المناصب المستحدثة في إطارها، وذلك بنسبة تطور -58.05% بالنسبة لعدد المشاريع المستحدثة ونسبة -65.96% بالنسبة لعدد العمال، وذلك مع أفضلية عددية بالنسبة لجميع السنوات محل الدراسة لقطاع الخدمات.

والسبب الأساسي في ذلك إعادة فتح المجال أمام المشاريع التي تعتمد على العمل الفردي الذي لا يخلق مناصب عمل، وعلى العموم تبقى توجهات أصحاب المبادرات الحرة وإن كانت حسب الكفاءات والمحيط بعيدة عن

الأهداف والتوقعات التي تضعها الحكومة بشكل عام في مجال خلق مناصب العمل هي التي تحوز على الجانب الأكبر.

- دور الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC في التشغيل :

الجدول رقم: 05 دور الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في التشغيل خلال الفترة (2012-الثلاثي الأول من 2016)

2016		2015		2014		2013		2012		
عدد المناصب المستحدثة	عدد المشاريع الممولة	عدد المناصب المستحدثة	عدد المشاريع الممولة	عدد المناصب المستحدثة	عدد المشاريع الممولة	عدد المناصب المستحدثة	عدد المشاريع الممولة	عدد المناصب المستحدثة	عدد المشاريع الممولة	
19	07	146	44	96	34	107	35	110	40	الصناعة
18	07	158	55	300	77	138	40	220	80	البناء والأشغال العمومية
22	10	54	30	81	27	55	28	105	43	الفلاحة والصيد البحري
25	15	164	95	249	165	480	399	680	522	الخدمات
08	02	78	30	64	21	29	15	18	12	الحرف التقليدية
92	41	600	254	790	324	809	517	1133	697	المجموع

المصدر: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ومديرية التشغيل لولاية البويرة.

يتضح من خلال هذا الجدول أن عدد المشاريع الممولة والمناصب المستحدثة في إطارها عرفت تناقص مستمر في الفترة الممتدة من سنة 2012 وسنة 2015 وحتى الثلاثي الأول من سنة 2016، أين انتقل عدد المشاريع الممولة من 697 مشروع سنة 2012 إلى 254 مشروع سنة 2015 أي بنسبة تطور قدرت بـ -63.55 %، في حين انتقلت عدد المناصب المستحدثة في إطارها من 1133 منصب سنة 2012 إلى 600 منصب سنة 2015 أي بنسبة تطور قدرت بـ -47.04 %، وذلك دائماً مع أفضلية عديدة لقطاع الخدمات.

- دور الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM : بالإضافة إلى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تعتبر الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر أحد أهم البرامج التشغيلية التي تعتمد عليها الحكومة خاصة في المجال الحرفي وعلى مستوى ولاية البويرة وتبعا لطبيعتها تتوفر الولاية على عدة مجالات للصناعات الحرفية والتقليدية، ويمكن تلخيص حصيلة نشاط هذه الوكالة على مستوى الولاية من خلال الجدول التالي :

الجدول رقم : 06 دور الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في التشغيل خلال الفترة (2012-الثلاثي الأول من 2016)

2016		2015		2014		2013		2012		
عدد المناصب المستحد ثة	عدد المشاريع الممولة	عدد المناصب المستحد ثة	عدد المشاريع الممولة	عدد المناصب المستحد ثة	عدد المشاريع الممولة	عدد المناصب المستحد ثة	عدد المشاريع الممولة	عدد المناصب المستحد ثة	عدد المشاريع الممولة	
/	/	1306	1261	1265	1193	725	715	188	181	الصناعة
04	02	165	106	168	100	102	82	156	141	البناء والأشغال العمومية
/	/	210	207	416	404	557	553	1071	1067	الفلاحة والصيد البحري
11	08	235	217	403	342	580	406	352	224	الخدمات
/	/	48	46	21	17	336	327	1259	1220	الحرف التقليدية
05	04	209	200	274	216	33	22	20	10	التجارة
20	14	2173	2037	2547	2272	2333	2105	3046	2843	المجموع

المصدر: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM

من خلال هذا الجدول يتضح أن عدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر قد انخفضت خلال الفترة الممتدة بين سنتي 2012 و 2015 من 2843 مشروع إلى 2037 مشروع أي بنسبة تطور قدرت بـ 28.35 %، ونفس الشيء تمت ملاحظته بالنسبة لعدد المناصب المستحدثة في إطارها والتي انتقلت من

3046 منصب سنة 2012 إلى 2137 منصب سنة 2015 أي بنسبة تطور -29.84 % ، وذلك مع ملاحظة ارتفاع في عدد كلا المتغيرين خلال سنة 2014، وذلك مع أفضلية عددية ميزت قطاع الحرف التقليدية خلال سنة 2012، ثم قطاع الصناعة خلال الفترة الممتدة بين سنتي 2013 و2015.

من خلال الجدول نجد أن عدد مناصب العمل تقدر بعدد المشاريع الممولة، ويرجع ذلك إلى إعادة النظر في الآليات والإجراءات الخاصة بتمويل المشاريع من طرف هذه الوكالة.

وعلى العموم يرجع ارتفاع عدد المشاريع الممولة إلى انخفاض كلفة المشاريع حسب نوعها وهو الأمر الذي يزيد إقبال الأفراد البطالين من جهة ومن جهة أخرى إمكانية إعادة القروض نظرا لانخفاض مبالغها، لكن يبقى معظم المشاريع الممولة في هذا الإطار مؤقتة ولا تكتسب صفة الديمومة.

وبشكل عام يمكن القول أن ولاية البويرة وذلك على غرار العديد من ولايات الوطن قد شهدت خلال السنوات الخمس الماضية تطورا ملحوظا في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتي ساهمت بدورها في ارتفاع عدد مناصب الشغل المستحدثة في إطارها، لكن الأمر الذي شكل نقطة سلبية في هذا المجال هو تراجع دور الأجهزة الداعمة لهذا النوع من المؤسسات وفي مقدمتها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC، والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM والتي سجلت انخفاضا كبيرا وبنسب مرتفعة في عدد المشاريع الممولة من طرفها وبشكل منطقي عدد المناصب المستحدثة في إطارها، فالأمر يتطلب العمل أكثر حتى يصل إلى الحد المطلوب للولاية إذا أخذنا بعين الاعتبار المواد الأولية التي تتوفر في الولاية.

فمن خلال الإحصاءات المقدمة سالفًا يتضح وجود أسباب لانخفاض مساهمة هذه الأجهزة في تنمية الاستثمارات المحلية وكذا في توفير مناصب العمل سواء على مستوى ولاية البويرة أو حتى على المستوى الوطني، بالرغم من الجهود المبذولة ومن التعديلات المستمرة، التي يرجع أهمها إلى: البنوك التي تبدي تحفظا على الملفات التي سبق وحصلت على الموافقة من قبل لجان الاختيار والمراقبة للوكالة أو الصندوق وتستمر بوضع قواعد احتياطية صارمة للتحكيم مما يجعل الحصول على القروض صعبا جدا، مع صعوبة الحصول على العقار ، وصعوبة توفير التمويل، يضاف إلى ما سبق المشاكل المتعلقة بضعف التنسيق خاصة بين الصندوق والوكالة من جهة وبين البنوك من جهة أخرى، كما أن الاستثمارات التي تنجح في الاستفادة من امتيازات الجهازين تواجه عدة مشاكل التي تظهر في صعوبة سدادة القروض وفوائدها حتى في وجود الإعفاءات والتخفيضات والتأجيل دفع المستحقات.

ج- حصيلة برامج دعم ترقية الشغل المأجور في ولاية البويرة : يعتبر برنامج جهاز المساعدة على الإدماج المهني ثمرة لحقل تجارب السياسات التشغيلية في الجزائر، وحتى يتسنى لنا معرفة نتائج هذا البرنامج ندرج الجدول التالي الذي يبين لنا حصيلة هذا البرنامج على مستوى ولاية البويرة :

الجدول رقم: 07 حصيلة برنامج جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP لولاية البويرة سنة 2015

المجموع	عدد المناصب			البرنامج
	عقود التكوين/ الإدماج CFI ورشة	قطاع الاقتصادي الخاص	قطاع الاقتصادي العمومي	
1295	-	1187	108	عقود إدماج حاملي الشهادات CID
1212	-	1169	43	عقود الإدماج المهني CIP
151	33	116	02	عقود التكوين/الإدماج CFI
1038	-	884	154	عقود العمل المدعم CTA
3696	33	3356	307	المجموع

المصدر: مديرية التشغيل لولاية البويرة

يتبين لنا من خلال الجدول أن حصيلة الإدماج الذي يتكفل بكافة الفئات الشابة التي لا يتجاوز سنها 35 سنة وجميع مراتب ومستويات التأهيل تختلف من عقد إلى آخر، حيث سجلت في الإجمال خلق حوالي 3696 منصب عمل سنة 2015، أين احتلت العقود الخاصة بحاملي الشهادات الجامعية المرتبة الأولى بنسبة 35% في عدد المستفيدين و يدل هذا على الاهتمام بفئة حاملي الشهادات ومنح الأولوية لهم في التوظيف يليه خريجي معاهد التكوين المهني بعقود الإدماج المهني بنسبة 32%، أما عدد المناصب في إطار عقود العمل المدعم فهي تمثل مساهمة فعالة بحوالي 28% .

كما يدل الجدول أعلاه ضعف مساهمة القطاع الاقتصادي العام في توفير مناصب شغل وقد يعود هذا إلى عدم توفير التخصصات المطلوبة وعدم الخبرة في طالبي العمل، حيث يمثل نسبة 8.30% مقابل 90.80% للقطاع الاقتصادي الخاص، حيث يلعب القطاع الخاص دور فعال في التقليل من البطالة و المساهمة في خلق فرص عمل، لكن يبقى ذلك في التشغيل المؤقت حتى وإن سجل في بعض الحالات إدماج نسبة معينة من اليد العاملة.

د- حصيلة برنامج الإدماج الاجتماعي DAIS في ولاية البويرة :

الجدول رقم: 08 حصيلة برنامج الإدماج الاجتماعي DAIS في ولاية البويرة لسنة 2015

عدد المناصب المحققة		عدد المناصب المخصصة				عدد طالبي العمل		
PID(CPE)		PID(CPE)				PID(CPE)		DAIS
تكوين مهني	جامعة	تكوين مهني	جامعة	DAIS		تكوين مهني	جامعة	
165	1048	300	165	1048	300	150	1200	300

المصدر: مديرية التشغيل لولاية البويرة

من خلال الجدول يتضح لنا أن البرنامج يلعب دور في امتصاص البطالة في الولاية، إلا أنه لا يغطي كافة طلبات و الباحثين عن العمل، كما نلاحظ أن عدد حاملي الشهادات الجامعية المستفيدين من البرنامج يحتلون المرتبة الأولى بـ 1048 منصب عمل مقابل 165 منصب لأصحاب شهادات التكوين المهني، و في العموم نجد أن هذا البرنامج لا يساهم بشكل فعال في خلق فرص العمل في الولاية.

إن حصيلة برامج وأجهزة التشغيل على المستوى المحلي لولاية البويرة تعكس نفس نتائج هذه البرامج على المستوى الوطني، ويحتل برنامج جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP المرتبة الأولى لكونه يشمل كافة فئات اليد العاملة بما فيها حملة الشهادات الجامعية، وهذا البرنامج يدخل كذلك في خانة برامج التشغيل المؤقتة لكن يعطي فرصا للإدماج أكثر.

وبشكل عام تبقى هذه البرامج مرهونة بالظرفية والمعالجة الشكلية لأزمة البطالة خاصة في ولاية تجمع بين مختلف قطاعات النشاط من صناعة، خدمات وفلاحة بالإضافة إلى المجال الحرفي، ناهيك عن المؤسسات العمومية التي تم غلقها عقب الإصلاحات الهيكلية، وفي مقابل برامج العمل المأجور نجد دعم المبادرات الحرة في هذه الولاية يأخذ حيزا هاما لكن دون أن يكون لها انعكاس إيجابي على سوق العمالة في الولاية لتبقى برامج التشغيل المؤقت متصدرة في ولاية.

الخاتمة :

يعتبر التشغيل من بين أهم المواضيع التي اهتمت بها الجزائر ، وذلك من أجل الوصول إلى توظيف أكبر قدر ممكن من العمالة واستغلالها أحسن استغلال من جهة ومكافحة مشكل البطالة والحفاظ على أمن المجتمع من جهة أخرى، فقد حاولت مواجهة هذه المشكلة من خلال وضع استراتيجية ومجموعة من الأجهزة لتعميمها على كامل التراب الوطني.

وقد تبين لنا من خلال دراستنا، أنه برغم من الإمكانيات المسخرة والجهود والتدابير المتخذة للحد من ظاهرة البطالة في الجزائر، تبقى الآليات المعتمدة في ظل استراتيجية التشغيل غير كافية تشوبها تعقيدات قانونية وإدارية، فضلا عن عدم قدرة الشباب البطال في الاندماج والتكيف مع الحلول المقترحة من قبل الحكومة، سواء لبطء الإجراءات المتخذة للاستفادة من القروض وتعقيدها أو افتقار الشباب لروح المبادرة أو عدم التنسيق بين التعليم وسوق الشغل الذي يعد مطلب ضروري.

وإذا كانت السياسات التشغيلية قد عملت على تقليص نسبة البطالة فإن أساس هذه السياسات هو الأغلبية المالية الهائلة الآتية من عائدات المحروقات نتيجة ارتفاعها في الأسواق العالمية، حيث لاحظنا ارتفاع معدلات البطالة نتيجة انخفاض هذه الأخيرة في السنوات الأخيرة، ولذلك يجب الاهتمام بالصناعات الإنتاجية ورفع تنافسيتها من أجل زيادة حجم الصادرات خارج قطاع المحروقات، ووضع سياسات وتدابير تهدف إلى تنويع عائدات البلد من أجل خلق انخفاض في البطالة وخلق مناصب دائمة.

حيث أن سياسة التشغيل المتبعة في الجزائر تعتمد الطرفية والمعالجة الشكلية لأزمة البطالة من خلال التركيز على برامج التشغيل المؤقت، حتى وإن كانت هذه الأخيرة تساعد ونسب قليلة في خلق مناصب عمل دائمة عن طريق الإدماج، ومن جهة أخرى المنح المخصصة في إطار هذه البرامج جد منخفضة لا تراعى فيها أدنى المعايير المتخذة في قياسات القوة الشرائية وخاصة عندما نجد هذا النوع من البرامج يأخذ أكبر نسبة من معدلات التشغيل.

فالحكومة ترفض وصف سياسة التشغيل المتبعة بالفاشلة وترجع مشاكل التشغيل إلى غياب المتابعة المحلية للاستراتيجية الوطنية، وسوء ترجمتها على المستوى المحلي، وبما أن الحكومة الجزائرية ترى نجاح سياساتها التشغيلية وترى أثرها في تقليص معدل البطالة، فإنها قررت الاستمرار في هذه الآليات والسياسات والتدابير، باعتبارها مصدر لاستحداث مناصب الشغل عن طريق الأجهزة العمومية لترقية التشغيل.

الاحالات و المراجع :

- ¹ أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية و الإسلامية (الأسباب ، الآثار، الحلول)، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، 2008 ، ص 9.
- ² جهاد أحمد أبو السندس ، عبد الناصر طلب نزال الزيود ، مبادئ الاقتصاد الكلي (مفاهيم وتطبيقات عملية)، دار تسنيم للنشر و التوزيع ، الأردن ، ط1 ، 2008 ، ص 202
- ³ L'Office National des Statistiques, l'emploi et le chômage, (données statistiques, n°226, éditions ONS), ALGERIE, 1995, p8.
- ⁴ مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن ، ط1 ، 2009 ، ص234-238 .
- ⁵ أحمد خليلي، هاشمي بريقل، واقع البطالة و آثارها على الفرد و المجتمع، مداخلة تدخل ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، 2011، ص 06.
- ⁶ ذبيح محمد دمان، الآليات الشرعية لعلاج مشكلة البطالة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة باتنة، 2008، ص 34.
- ⁷ منظمة العمل العربية، ورقة عمل حول دور المنشآت الصغيرة و المتوسطة في تخفيف أزمة البطالة، المنتدى العربي للتشغيل، بيروت، 2009، ص 10.
- ⁸ دادي عدون ناصر، البطالة و اشكالية التشغيل ضمن التعديل الهيكلي للاقتصاد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 55.
- ⁹ عبد العزيز بن محمد أحمد بن حسين، البطالة و دورها في احداث الجريمة، مجلة عرين الأمن، جامعة الملك سعود، السعودية، 2013، ص 02.
- ¹⁰ سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة، دراسة قياسية تحليلية، حالة الجزائر، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، تخصص تقنيات كمية، جامعة سطيف، 2010، صص 13-15.
- ¹¹ بوزار صفية، فعالية و انعكاسات سياسات التشغيل على البطالة و الفقر في الجزائر خلال الفترة 1990-2014، مداخلة تدخل ضمن الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الاقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة، المركز الجامعي تيبازة، 2014، ص 556.

- 12 دادن عبد الغاني، بن طحين محمودة عبد الرحمان، دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2008، مجلة الباحث، العدد 10، جامعة ورقلة، 2012، ص 180.
- 13 الطاهر جليط، دراسة قياسية لمحددات البطالة في الجزائر للفترة 1980-2014، مجلة البحوث الاقتصادية و المالية، العدد 06، جامعة ام البواقي، ديسمبر 2016، ص 208.
- 14 عبد الخالق بوعتروس، الانعكاسات الاجتماعية لبرامج التعديل الهيكلي في الدول العربية حالة الجزائر، عنوان الملتقى و تاريخه مجهول، جامعة قسنطينة، صص 09-10.
- 15 دادن عبد الغاني ، مرجع سبق ذكره، صص 181-183.
- 16 الطاهر جليط، مرجع سبق ذكره، ص 209.
- 17 عبد الحميد قومي، حمزة عايب، سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، مداخلة تدخل ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، 2011، ص 06.
- 18 المرجع السابق، ص ص 8-10.