

آليات تشغيل الشباب في الجزائر

Youth Employment Mechanisms in Algeria.

سيداعمر آمنة¹، صميمة الزهرة²Sidamer Amina¹, Samba Zohra²¹ جامعة أحمد دراية-أدرار (الجزائر)، القانون الخاص المعقم، sidameraminata@yahoo.fr² جامعة أحمد دراية-أدرار (الجزائر)، علم الاجتماع المنظمات و المناجحت والموارد البشرية والاتصال، sambazahra2016@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2021/09/05 تاريخ القبول: 2021/11/09 تاريخ النشر: 2022/01/01

ملخص:

سعيًا منها للتقليص من معضلة البطالة، منحت الدولة الجزائرية للشباب خريجي الجامعات والمعاهد الوطنية والتكوين المهني عبر أنحاء الوطن، برامج تشغيل و سخرت مؤسسات ووكالات مخولة بإعطائه الفرصة للاستفادة من مناصب شغل دائمة أو محددة المدة بحسب نوع البرنامج المنتمى إليه وذلك لترقية سياسة التشغيل. لذا فإن هذه الدراسة تعنى بالتعرف على هذه الآليات ضمن سوق العمل ومدى نجاعتها وموازاتها مع سياسة التشغيل المتبعة في الجزائر والآثار المترتبة عنها، إلا أنه بعد تحليل وفهرز المعطيات داخل هذه الورقة تبين أن هذه الحلول مازالت مؤقتة ولم تؤدي الدور المنتظر منها بسبب محدودية مدتها.

كلمات مفتاحية: سوق العمل، أجهزة وبرامج التشغيل، سياسة التشغيل، البطالة.

Abstract:

In an effort to reduce the unemployment dilemma, the Algerian state granted young graduates of universities, national institutes and vocational training across the country with employment programs and harnessed institutions and agencies authorized to give them the opportunity to take advantage of permanent or fixed-term jobs according to the type of program they belong to, in order to upgrade the employment policy.

Therefore, this study is concerned with identifying these mechanisms within the labor market and the extent of their effectiveness and in parallel with the employment policy adopted in Algeria and the

implications for them. But after analyzing and sorting the data inside this paper, it was found that these solutions are still temporary and did not fulfill the expected role due to their limited duration.

Keywords: Labor market; operating devices and programs; employment policy; unemployment.

المؤلف المرسل: سيدامر آمنة، الإيميل: sidameraminata@yahoo.fr

مقدمة:

إن فكرة العمل ظهرت منذ القدم باعتبارها مصدر لعيش الفرد واستقراره ، فالعمل يحتل مكانة بارزة في كل المجالات الحيوية للدول لأنه العامل الرئيسي لتصنيف القوى العاملة وقياس مدى التحضر بها، فنجد جميع الأفراد بمختلف الأعمار وفي كل مكان يبحثون عن مناصب شغل لكي يشعروا بالاستقرار وليتخلصوا من مشكلة البطالة، هذه الأخيرة التي هي في تزايد ملفت للانتباه كما أن معظم طالبي العمل هم من خريجي الجامعات والمعاهد والتكوين المهني، الذين كثيرا ما يجدون صعوبة في الحصول على منصب عمل دائم، وبالتالي يجدون أنفسهم أمام مشكل عويص وهو عدم استطاعتهم تطبيق ما تلقوه من معلومات ومقاربات نظرية في مشوارهم الدراسي، لذلك سعت الدولة الجزائرية من خلال مجموعة من البرامج المخصصة للتشغيل أن تقضي على هذا المشكل ومن بينها عقود العمل المحددة المدة، أو ما يعرف بالعمل المؤقت، وبرنامج المساعدة على الإدماج المهني وغيرها من البرامج، التي تجعلنا أمام طرح إشكالية: مدى نجاعة هذه البرامج في تحقيق الهدف المرجو منها وهو توفير الاستقرار المادي والاجتماعي لطالب العمل؟

ومن هنا يستلزم علينا اتباع المنهج الوصفي والتحليلي المناسب لوصف هذه البرامج وتحليل مضامينها ومحاولة إسقاطها على السياسة المتبعة للتشغيل في الجزائر إذ من خلال هذه الدراسة سنقوم بتقسيم هذه الورقة إلى ثلاث مطالب يشمل الأول الجانب النظري لمفهوم العمل (فرع أول) ومكانته ضمن المصطلحات المتداخلة معه (فرع ثان) وأنظمتها وظروفه (فرع ثالث)، أما المطلب الثاني سنعرج على سياسة التشغيل في الجزائر بداية بتعريفها (الفرع الأول) ثم تحديد

أنواعها (الفرع الثاني) والإشارة إلى الأبعاد الرئيسية له (الفرع الثالث)، لنختتمها بجانب تطبيقي للدراسة من خلال المطلب الثالث الذي سنتطرق فيه إلى برامج الشغل المطبقة في الجزائر من برامج (الفرع الأول) ووكالات متخصصة (الفرع الثاني) ثم أخيرا الأجهزة المستحدثة في هذا المجال (كفرع ثالث) وأخير لهذه الورقة كما يلي:

المطلب الأول: الإطار المفاهيمي للعمل

الفرع الأول: مفهوم العمل

يقصد بالعمل حسب الدلالة اللغوية عمل، عملا، صنع ومهن، وللأمير على بلاد، كان عاملا له، وعلى الصدقة، سعى في جمعها (المنجد في اللغة والإعلام، 2008، صفحة 530)، أما اصطلاحا فإن مصطلح العمل يشير بمعناه العام في قاموس علم الاجتماع إلى أي نشاط ذو جهد نحو إنجاز هدف معين (غيث، 2005، صفحة 265).

كما عرفه ناصر قاسيمي بأنه : " نشاط عضلي وفكري يبذله الإنسان بطريقة واعية وهادفة لتحقيق أهداف عاجلة أو آجلة، تكون ذات محتوى فردي أو اجتماعي " (ناصر قاسيمي، 2011، صفحة 15).

الفرع الثاني: تعريف المصطلحات المتداخلة في مجال العمل

1) **الوظيفة:** تعني أدوار العمل، فيمكن أن يكون موقعا مهنيا، وكل عمل يتطلب مهمات خاصة تنفذ في سياقات محددة، وكل واحدة تشمل مجموعة من الواجبات والمسؤوليات (عامر، 2008، صفحة 18).

2) **العمل:** ويقصد به أي فعالية تستخدم لتوفير الحياة، وهناك من يعرفه على أنه أي فعالية تنتج أي شيء ذي قيمة للأفراد الآخرين (عامر، 2008، صفحة 18).

3) **المهنة:** تعرف بأنها الدور الاجتماعي الذي يؤديه الراشد في المجتمع، والذي يحصل عن طريقه - بشكل مباشر أو غير مباشر - على نتائج اجتماعية ومالية، والذي يشكل بؤرة الاهتمام الرئيسية في حياته، كما يقصد بها الصفة الرسمية التي يوصف بها

الفرد، كأن نقول هذا مدرس، وهذا طبيب، وهذا طيار، بمعنى أنها مكانة مكتسبة أم يولد الفرد بها (عامر، 2008، صفحة 18).

الفرع الثالث: تطور تشريع العمل في الجزائر

مر تشريع العمل في الجزائر بعدة مراحل، أفرزته معطيات سياسية واقتصادية، بحيث يمكن التمييز بين المراحل التالية:

المرحلة الأولى: القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي (1962-1971) وهي المرحلة التي جاءت بعد الاستقلال واسترجاع السيادة الوطنية، وما ميزها من نصوص جاءت للتخلص من مساوئ القانون الفرنسي الاستعماري، إلى أن صدر ميثاق وقانون التنظيم الاشتراكي للمؤسسات عام 1971، هذا الأخير الذي جاء كمحاولة لبعث الديمقراطية في عالم الشغل يعد تجربة التسيير الذاتي التي عرفتها البلاد من قبل.

إذ تميز الوضع في هذه المرحلة بالاختلاف والتباين بين الأنظمة التي كانت مطبقة على عمال القطاع العام، السبب الذي أدى إلى ترحال وظيفي وعدم الاستقرار المهني، على الرغم من الأحكام والمبادئ التي جاء بها القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي رقم 66 - 133 المؤرخ في 02 / 06 / 1966، التي من شأنها الحد من المظاهر السلبية التي تسود عالم الشغل مثل (الترسيم، الترقية، الحماية الاجتماعية، التقاعد... الخ)، إلا أننا نجد أن هذا القانون بقي بعيدا عن المؤسسات العامة ذات الطابع الاقتصادي (الشركات الوطنية)، بالرغم من أن المادة الأولى نصت على إمكانية سريانه على تلك المؤسسات (مُجَّد، صفحة ص6).

المرحلة الثانية: التسيير الاشتراكي للمؤسسات (1971-1978) ففي هذه المرحلة تطور عدد العمال، واتسع القطاع العام في الجزائر، الأمر الذي أوجب التفكير والاهتمام بالعمال وسن القوانين التي تضمن حمايتهم ورعايتهم اللازمة، لأنهم الوسيلة والغاية في نفس الوقت في عملية التنمية، ويبرز ذلك في الطرح الذي أورده التنظيم الاشتراكي سنة 1971، بموجب الأمر 74/71 الصادر في 16/11/1971، والذي بمقتضاه أصبح العامل " منتجا ومسيرا "، وهذا الطرح تجاوز نظام الأجرة " المعبر عن علاقات سلعية " والذي لا ينسجم مع النظام الاشتراكي كاختيار البلاد أنداك.

رغم ذلك بقي القطاع الخاص خاضعا لأحكام خاصة ومتميزة وفقا للأمر رقم 31/75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، وفي هذا السياق بدأ يترسخ مفهوم العامل بشكل موحد باعتباره " كل شخص يعيش من حاصل عمله ولا يستخدم لمصلحته عمال آخرين في نشاطه المهني" وأكدت هذا المفهوم النصوص اللاحقة واعتمدته خاصة القانون الأساسي العام للعامل (1978).

المرحلة الثالثة : القانون الأساسي العام للعامل (1978-1990) الذي سعى هذا إلى وضع المبادئ العامة لعالم الشغل محاولة منه في وضع ركائز أو معالم رئيسية موحدة للقانون الذي يحكم جميع العاملين باختلاف القطاع الذي ينتمون إليه سواء كان عام أو خاص، إداري أو اقتصادي، بالإضافة إلى سن قوانين أساسية نموذجية تخص مختلف القطاعات، وقوانين خاصة بكل مؤسسة مستخدمة، بشرط أن تقوم كلها على أساس المبادئ والقواعد الواردة التي يقوم عليها بالقانون الأساسي العام للعامل .

ومن حيث البنية القانونية فهو يشبه قانونا أساسيا في الوظيفة العامة، من دون إهمال لمقتضيات القطاع الاقتصادي من هياكل وأدوات قانونية ملائمة، على غرار ما هو سائد في القطاع الخاص ، وما يحتاجه من مرونة تليها الإدارة الاقتصادية ومن حيث موضعه فكان اهتمامه بالعامل والعمل معا " ومن ثم فهو يشكل نظاما مزدوجا ووسطا بين كل من نظام الوظيفة العمومية ذات الهياكل المغلقة ونظام العامة ذات الهياكل المفتوحة " .

وعلى الرغم من سعيه إلى التوحيد إلا أن القوانين الأساسية النموذجية المطبقة على قطاعات النشاط باختلافها لم تتخلص من النظرة التقليدية القائمة أساسا على التمييز بين قطاع الوظيفة العمومي والقطاع العام الاقتصادي، وبالتالي أدى إلى استمرار الاختلاف والتباين بين العاملين بالدولة ، مما انجر عنه عدة اضطرابات في مجال العمل (مُجَّد ، الصفحات 6-7).

المرحلة الرابعة : قانون علاقات العمل (ما بعد 1990) حيث أثرت الإصلاحات الاقتصادية والتطورات السياسية المترتبة على دستور 1989 بشكل كبير على إعادة تنظيم القطاع العام الاقتصادي ، وتكييف علاقات العمل بما يتلاءم مع الخصائص العامة التي أصبحت تسود القطاع العام الاقتصادي (الاستقلالية والمتاجرة) (مُجَّد ، الصفحات 9-11) (أحمية ، الصفحات 52-53).

المطلب الثاني: أساسيات التشغيل في الجزائر

الفرع الأول: مفهوم سياسة التشغيل

أولا: تعريف التشغيل

يعتبر المفهوم الحديث للتشغيل عكس البطالة، كما أنه لا يعني العمل فقط، بل يقتضي أو يشمل الاستمرارية في العمل وضمان التعيين المرتب للعامل تبعا لاختصاصه ومؤهلاته والتي يجب على المؤسسة الاعتراف بها (ناصر و عبد الرحمان، 2010، صفحة 37).

وتعرف المنظمة الدولية للعمل (رواب و غربي، 2011، صفحة 69) على أنه يكون

شخص قابل للشغل عندما:

- يمكن الحصول على منصب شغل.

- يحافظ عليه ويتطور في عمله و يتكيف مع التغيير.

- يتحصل على منصب عمل آخر إذا كان يرغب في ذلك وتم تسريحه.

كما عرف التشغيل بأنه كافة عمليات التأثير يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر.

ثانيا تعريف سياسة التشغيل: تعتبر سياسة التشغيل جزء من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد على اعتبار أنه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، لأن الهدف من التنمية هو توفير أكبر قدر ممكن من سبل العيش الكريم للمواطن ، وهذا لا يتأتى بتوفير فرص عمل وذلك بوضع البرامج الناجحة للتكفل بالقادمين إلى سوق العمل .

وتتكون سياسة التشغيل من كلمتين سياسة وهي مجموعة الإجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية، أما التشغيل فهو كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر (رواب و غربي، 2011، صفحة 68).

فسياسة التشغيل هي مجمل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية الأطراف (الحكومة - أصحاب الأعمال - العمال) الهادفة إلى التنظيم ووضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل، كما أنها منهاج يتمثل في مجموعة البرامج التي تحددها وتعتمدها السلطة المختصة في مجال الاستفادة القصوى من الطاقة البشرية (مصطفى، 2008، صفحة 9)، كما يشير مفهوم سياسات التشغيل إلى " مجموع التدخلات التي تقوم بها السلطات العمومية في سوق التشغيل بغرض التحسين في أداءه والتقليص من الاختلالات التي يمكن أن تبرز أن تظهر في هذا السوق " (دحماني، 2012، صفحة 71).

إذ عرفتها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) " مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الانتاج " (عبد القادر، 2019)، ويقصد بسياسة التشغيل أيضا : " الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة ،وفي إعداد و تكوين أفرادها ، وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل (شركات أو مؤسسات عامة أو خاصة) ، عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين، وتعكس سياسة التشغيل أيديولوجية النظام الاقتصادي، الاجتماعي القائم ونظرتة إلى العمل وحق المواطن فيه " (حميد، بلقاسم، و اسماعيل قيرة، 1999، الصفحات 161-162).

الفرع الثاني: أنواع التشغيل

من بين أنواع التشغيل (رواب و غربي، 2011، صفحة 70) ما يلي :

التشغيل المباشر: ويعني قيام المنشآت بشغل الوظائف الحالية مباشرة من دون الالتجاء إلى مكتب التوظيف للترشح لهذه الوظائف.

التشغيل المؤقت: هو أحد أشكال الاستخدام المؤقت يقوم من خلاله العامل بالعمل لمدة محددة كأن يعمل مثلا خلال فصل الصيف ليحل محل العمال المؤقتين الذين هم في عطل سنوية، أو أن يشتغل بموجب عقد مبرم بينه وبين الهيئة المستخدمة.

الفرع الثالث: الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل وأهدافها

يمكننا القول أن أبعاد سياسة التشغيل الحالية متعددة الجوانب منها ما هو اجتماعي الذي يؤكد على ضرورة التخلص من الآفات الاجتماعية الناتجة عن البطالة خاصة عند فئة الشباب وضرورة توفير الظروف المناسبة لإدماجهم في المجتمع وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة للإقصاء والتمييز... وما ينجر عن ذلك من تصرفات وأفكار تضر بهؤلاء الشباب أو البلاد، كالتمرّد على العادات والتقاليد، أو الهجرة السرية (أحمية)، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، (2009)، ومنها ما هو اقتصادي حيث يؤكد هذا البعد على ضرورة الاستثمار في الطاقة البشرية -رأس المال البشري- أي الدورات الإنتاجية سواء كانت موروثة أو مكتسبة خاصة تلك المؤهلة لخلق الثروة الاقتصادية، وذلك عن طريق توظيفها في مختلف المجالات النشاط سواء العامة أو الخاصة، بما يسمح بإحداث تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة للبلاد، وتطوير أنماط الإنتاج وتحسين النوعية والمردودية، وبالتالي منافسة المنتج الأجنبي وريح المعركة التكنولوجية السريعة التطور (أحمية)، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، (2009)، بالإضافة إلى ما يتعلق بالجانب التنظيمي والهيكلية والذي يقصد به مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة في اتخاذ قرارات جماعية، خصوصا في مجال تخطيط التنمية المستدامة ووضع السياسات الخاصة بالتشغيل وتنفيذها، والتي تبدأ من المستوى المكاني المحلي، أي مستوى التجمعات السكانية سواء كانت مدنا أو قرى (ماجد و عثمان، 2006، صفحة 166).

أما أهداف سياسة التشغيل (رواب و غربي، 2011) يمكن حصر أهمها في مايلي:

- زيادة حجم الناتج القومي ورفع مستوى الفعالية الصناعية والاقتصادية .
- رفع مستوى معيشة الشعب عن طريق زيادة دخل الأفراد.
- توفير فرص وحرية اختيار العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة الراغبة في العمل من أجل الكسب والباحثة عنه.

- استقرار العمل ويقصد به دوام المستخدم العامل في عمله وتقليص التغيرات التي تحدث إلى أدنى حد ممكن عن طريق حماية العامل من الفعل التعسفي.
- تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده مراسيم وتشريعات العمل لكل دولة .
- تكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني ، ومهارة عالية لأداء أفضل .

المطلب الثالث: برامج الشغل الأولى في الجزائر ومؤسساتها

الفرع الأول: سياسات الشغل الأولى المعتمدة في الجزائر :

لقد ادخلت تعديلات قانونية على قانون العمل حيث تم تبني صيغ جديدة للشغل لأول مرة في الجزائر، وكان الهدف منها هو توسيع سوق العمل، حيث صنفت الى :

1. عقود العمل المحددة المدة : كما جاء في القانون 90 / 11 وفي مادته 12 عقود العمل بالتوقيت الكلي أو الجزئي والذي اتضح أكثر مع صدور المرسوم التنفيذي رقم 473/97، والذي تم فيه تحديد مدة العقد، وكما جاء في مادته 2 من الأمر 03/97 حيث قدرت ساعات العمل بـ 40 ساعة أسبوعياً توزع على 5 أيام عمل على الأقل في حين جاء في المادة 4 من الأمر 03/97 مفاده انه يمكن تخفيض المدة القانونية الأسبوعية للعمل بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون أشغال شاقة وخطرة أو التي ينجر عنها ضغط على الحالة الجسدية والعصبية، كما يمكن أن ترفع بالنسبة لبعض المناصب المتميزة حسب فترات التوقف من النشاط (عبد العزيز ، صفحة 102).

وعموماً يمكن إبرام عقود العمل لمدة محددة بالتوقيت الكلي أو الجزئي حسب الحالات التالية:

- عندما يتم توظيف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.
- عندما يتعلق الأمر بإستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتاً، يجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.

- عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع.

- عندما تتطلب الحاجة إلى العمل خاصة في الحالات الموسمية.

2. عقود العمل في المنزل: نظم المشرع الجزائري عقد العمل في المنزل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 97/ 474 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997، إذ يعتبر العمل في المنزل وفقا للمادة 02 منه ، كل عامل يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع و خدمات أو أشغال تحويلية لصالح مستخدم واحد أو أكثر مقابل أجر، ويقوم بمفرده أو بمساعدة أفراد العائلة ، باستثناء أية يد عاملة مأجورة و يتحصل بنفسه على أدوات العمل والمواد الأولية دون وساطة ، أما عن الأجر فيتلقاه مقابل الجهد المبذول ويقاس على أجر المهن المماثلة (عبد العزيز ، صفحة 77).

كما يستفيد العامل في المنزل من خدمات الضمان الاجتماعي ويستوجب عليه التصريح بالعمال المشغلين لديه لدى الضمان الاجتماعي لتفادي متابعته قضائيا-يمكن الإشارة إلى أن العامل في المنزل يمكن أن يتعاقد مع شخص طبيعي أو معنوي عاما أو خاصا (عقيلة، 2010، صفحة 10).

3. برنامج عقود ما قبل التشغيل: نتيجة لتزايد عدد خريجي الجامعات والمعاهد المتخصصة، وقلة مناصب العمل سواء المؤقتة منها أو الدائمة ضمن مختلف مجالات الأنشطة الإدارية والاقتصادية وللحد من ظاهرة تفشي البطالة لدى فئة حاملي الشهادات العليا وضعت الجزائر برنامج عقود ما قبل التشغيل في شهر جويلية من عام 1998 (مدني، 2009، صفحة 285)، ويعتبر من أهم البرامج المطبقة حاليا موجه لإدماج الشباب المتحصّلين على شهادات جامعية والذين يدخلون سوق الشغل لأول مرة.

وضع البرنامج حيز التنفيذ بموجب المرسوم رقم : 402/98 المؤرخ في 1998/12/02 ويهدف إلى زيادة العروض وتشجيع وتسهيل إدماج المتحصّلين على شهادات علمية في سوق الشغل من خلال الفرصة التي يمنحها إياهم عقد ما قبل التشغيل في اكتساب تجربة تساعد على

على الإدماج النهائي لدى أصحاب العمل وهم كل الهيئات والمؤسسات العمومية والخاصة، وتتكفل الدولة بالأجور الأساسية للمدبحين مع تكاليف التغطية الاجتماعية طيلة مدة عقد ما قبل التشغيل الذي يمكن أن يصل إلى سنتين، كما يستفيد المدمج من نظام العلاوات يدفع من طرف صاحب العمل، ويعتبر عقد ما قبل التشغيل التزام ثلاثي الأطراف بين : صاحب العمل والمرشح ومديرية التشغيل التي تمثل وكالة التنمية الاجتماعية، وحتى يكون المرشح مؤهلا للاستفادة من عقد ما قبل التشغيل فإنه يتقدم للتسجيل لدى مكاتب الوكالات المحلية للتشغيل التي تقوم بإرسال قوائم المسجلين حسب الاختصاص إلى مديريات التشغيل (شلاي، 2005، صفحة 113).

4. 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 أعمارهم ما بين 19 إلى 30 سنة في ورشات تكلف بإنجاز نشاطات تعود بالمنفعة العامة على المواطنين 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 (شلاي، 2005).

5. برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف اليد العاملة: جاء هذا الجهاز من خلال القرض الذي منح للجزائر من قبل البنك الدولي للإنشاء والتعمير، ومن بين أهدافه تنمية وتطوير المجتمعات السكانية الأقل نمو، من أجل إنشاء عدد معتبر من مناصب الشغل المؤقتة، وتطور وصيانة الهياكل العمومية، وذلك بتطبيق الأشغال ذات المنفعة الاقتصادية والاجتماعية (مدني، 2009، صفحة 282)، إذن هو برنامج تشارك فيه عدة قطاعات يرمي إلى خلق مناصب شغل مؤقتة بصورة كثيفة، وفي وقت سريع موجه أيضا للشباب البطال بدون مؤهلات وبالأخص في المناطق النائية والمحرومة التي مستها البطالة أكثر، وذلك من خلال إنشاء ورشات عمل تخص العناية بشبكات الطرقات والري والمحافظة على البيئة، وكذا الغابات (شلاي، 2005، صفحة 100)،

كغرس الحلفاء وصيانة شبكة المياه والصرف الصحي ومشاريع أخرى خاصة بالإصلاحات الحضرية ، حتى تكون هذه المناصب عبارة عن نشاطات بسيطة لا تستدعي مستوى عال من التقنية ولا معدات ضخمة ، وتتم هذه النشاطات من خلال الاتفاق بين الوزارات المعنية (مدني، 2009، صفحة 282).

الفرع الثاني: الوكالات الوطنية المتخصصة ودورها ف تدعيم وترقية التشغيل

نظراً للآثار السلبية الخطيرة التي نتجت عن هذه الظاهرة في المجتمع بصفة عامة، وفي أوساط الشباب بصفة خاصة فقد قامت الجزائر بعدة إجراءات، واعتماد عدة برامج خاصة بهذه الفئة بهدف التخفيف من شدة الصدمات التي يمكن أن تتركها في نفوس العاطلين عن العمل من الشباب، وانعكاس ذلك على تعاملهم مع باقي أفراد المجتمع، وذلك بالرغم من الصعوبات الاقتصادية المالية والهيكلية التي عرفها الاقتصاد الجزائري منذ مطلع التسعينات، تاريخ بداية التحول نحو الاقتصاد الليبرالي وما نتج عن ذلك من انعكاسات اجتماعية على المجتمع ككل، والشباب بصفة أخص.

فقد قامت الجزائر على غرار العديد من الدول العربية، باعتماد عدة آليات للحد من استمرار تزايد البطالة، أو على الأقل للتخفيف من حدة آثارها الاجتماعية على الطبقة العاملة، بصفة عامة، والشباب الذين هم في سن العمل بصفة خاصة يمكن أن نذكر منها على سبيل المثال الآليات أو الوكالات التالية:

أ- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار:

مهمتها الأساسية تطوير و متابعة الاستثمارات، تهدف إلى تسهيل الإجراءات الإدارية لانطلاق مشاريع إنشاء المؤسسات بفضل الشباك الوحيد في الخدمة.

ب- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: ENSEJ

تم الشروع في جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب منذ السداسي الثاني لسنة 1997،
يغطي هذا الجهاز نوعين من النشاط:

- المساعدة على إنشاء مؤسسات مصغرة .
 - التكوين لتدعيم إنشاء النشاطات .
- ومهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب محددة بوضوح (شالي، 2005، صفحة 104)
بحيث عليها أن:
- تدعم تنصح وترافق المقاولين الجدد طيلة مدة تطبيق مشاريعهم .
 - مساعدة المقاول الجديد في خطواته أمام المؤسسات المعنية بتحقيق الاستثمارات .
 - تأمين متابعة الاستثمارات .

ج- تأمين القروض "FGAR":

أنشئ بمقتضى القرار التنفيذي رقم: 02-373 بتاريخ 11 نوفمبر 2002 يهدف
أساسا:

- لتسهيل الحصول على التمويل البنكي متوسط الأجل للتكفل بانطلاق وتوسع المؤسسة
الصغيرة.

- المساعدة التمويلية تأخذ شكل ضمان للقرض الذي يغطي جزء من خسائر المؤسسات المالية.

د- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة "CNAC":

الذي يدعم البطالين ما بين 35 و 50 سنة، بمبالغ مالية متباينة قد تصل إلى 50 مليون دينار ، ويقوم بتسيير صندوق التأمين من الأخطار الناتجة عن القروض المصغرة مع منح الضمانات (شلاي، 2005، صفحة 103) .

هـ - الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة "ENGEM":

أنشئت بموجب قرار اللجنة الحكومية بـ 1 ديسمبر 2003، تصادق على قروض بمبالغ من 50 ألف إلى 400 ألف دينار جزائري و ذلك نتيجة للمحيط التشريعي الذي نشر قانون الاستثمارات في 1993، و الذي احتوى على الكثير من المبادئ و الإيجابيات التي سوف تساهم في إنشاء المؤسسات و تطوير الاستثمار على العموم.

لكن في الواقع، الجهود المبذولة لدفع عملية إنشاء المؤسسات لم تحقق إلا نتائج ضعيفة، إذ صنفت الجزائر في المرتبة 107 من أصل 155 دولة حسب لجنة تقييم عالمية لإنشاء مؤسسة خاصة.

حيث نجد في الجزائر عدد المؤسسات المصغرة ضئيل أي بنسبة 10 PME لكل ألف ساكن، و هذا بعيد عن المقاييس العالمية التي فيها أقل نسبة تعادل 45 PME* لكل ألف ساكن.

ما يلاحظ أن الوكالات المتخصصة التي أنشأتها الدولة لترقية و تدعيم الشغل قد لعبت دورا في الحفاظ على النظام العام الاجتماعي إذ شكلت بوتقة لاحتواء اليأس الشباني في الحصول على منصب عمل، كما أنها في الوقت ذاته لعبت دورا هاما في الضبط الاجتماعي من خلال الدراسة والإشراف والمراقبة والضمان للمشاريع المحصل عليها في إطار الوكالات المستحدثة لترقية وتدعيم الشغل، وفي هذا الصدد استحدثت الدولة صناديق لضمان الأخطار الناجمة عن المشاريع الممولة حيث أنشئ الصندوق الوطني للتأمين على البطالة الذي سبق الإشارة إليه.

و- صندوق الزكاة الجزائري:

" هو هيئة تعمل تحت إشراف وزارة الشؤون الدينية و الأوقاف ، بدأ نشاطه سنة 2003، يعمل على تنظيم جمع أموال الزكاة و توزيعها على مستحقيها، و تتم عملية الجمع على مستوى المساجد و أيضا عبر حسابات بريدية جارية ولائمة، و يستعين بثلاثة أنواع من اللجان و على مستويات مختلفة و هي اللجنة الوطنية ، اللجنة الولائية و اللجان القاعدية على مستوى الدوائر التي تنفذ عمليات الجمع و البحث و التوزيع على المستحقين و يرأسها الإمام المعتمد في الدائرة و يخصص الصندوق نسبة من المبالغ المجمعة تقدم كقروض حسنة بدون فوائد تتراوح قيمة هذه القروض ما بين 50000 دج و 300000 دج تسدد خلال 4 سنوات " (فارس و مسدور، 2011، الصفحات 9-10).

الفرع الثالث: جهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب (DAIP)

دخل هذا الجهاز حيز التنفيذ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08 / 126 ، المؤرخ في 19 أبريل 2008 الموافق ل 13 ربيع الثاني 1429، جاء هذا الجهاز الجديد ضمن مخطط العمل وذلك من أجل يرقية تشغيل الشباب وحمايته من البطالة، و يحتوي على محاور تحدف إلى تنظيم سوق العمل بأحسن صورة (بالعربي، 2014، صفحة 105)، ومن أهدافه (الجهاز) تكمين الشباب حاملي الشهادات، طالبي العمل لأول مرة والمسجلين في الوكالات الوطنية التشغيل من الحصول على منصب عمل دائم، بحيث أنه يهتم بهذه الفئة من الشباب (عبد الحميد و حمزة، 2011، صفحة 8).

أنواع عقود الإدماج المهني : يوجه الجهاز إلى ثلاثة فئات من طالبي العمل المبتدئين

الفئة الأولى إدماج حاملي الشهادة CID: هذه العقود موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة من حاملي الشهادات العليا والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الجامعية و المؤسسات الوطنية للتكوين المهني ، ويستفيد الشباب حاملي الشهادات من متابعة تحدف إلى تحفيز إدماجهم الدائم ضمن المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة ، وهيئات الإدارة العمومية على أساس الإدماج بينما تتكفل الدولة بحصة أرباب العمل في الاشتراك في الضمان الاجتماعي، ومن جهة أخرى يضمن المستخدم تأطير الشباب حاملي الشهادات الجامعية و التقنيين السامين في الوسط المهني والسهر على تقييمهم ، أما بالنسبة لفترة الإدماج فهي سنة واحدة قابلة للتجديد بطلب من المستخدم ، بالاحتفاظ بمنحة الإدماج

بالنسبة للهيئات و الإدارات العمومية ، وسنة غير قابلة للتجديد بالنسبة للقطاع الاقتصادي (عبد الحميد و حمزة، 2011، صفحة 8).

الفئة الثانية 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، هذه الفئة التي قيم عددهم ب 797.000 حسب الديوان الوطني للإحصائيات، أي 4 % من مجموع البطالين (بالعربي، 2014، صفحة 105).

الفئة الثالثة : عقود التكوين /الإدماج: 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 (عبد الحميد و حمزة، 2011).

كيفية الاستفادة من عقود الادماج المهني :

نصت المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المتعلق بجهاز المساعدة على الادماج المهني ،أنه للاستفادة من عقود الإدماج المنصوص عليها في إطار الجهاز ، يجب على طالبي العمل المبتدئين أن يكونوا :

-ذوي جنسية جزائرية ،

-بالغين من 18 إلى 35 سنة.

-مبتئين لوضعيتهم إزاء الخدمة الوطنية، حائزين على الشهادات، ومثبتين لمستواهم التعليمي والتأهيلي والمؤهلات المهنية ،

-مسجلين كطالبي عمل مبتدئين لدى الوكالة المحلية للتشغيل الموجودة في مكان إقامتهم .

كما تنص المادة 15 من نفس المرسوم التنفيذي على أنه : يمكن الاستفادة من هذا الجهاز مانعة لكل استفادة من جهاز آخر مماثل تقرره الدولة .

يمكن استثناء الشباب الذين يتراوح سنهم 16 سنة، شريطة أن يوافقوا على متابعة تكوين في الفروع التي تعرف عجزا في سوق التشغيل.

خاتمة:

بعد تحليل المعطيات السابقة ودراسة المعلومات المتاحة في مجال الشغل والعمل، شهدنا على حرس الدولة على وضع عدة حلول -في نظرها- مساعدة للشباب على تخطي ظاهرة البطالة، إلا إن هذه الحلول سواء تمثلت في برامج أو مؤسسات داعمة لهم ستكلف الدولة تغطية مالية ضخمة مما يتوجب عليها توسعة المجال الضريبي للقدرة على تغطية هذه الالتزامات في مقابل طالبي العمل لذا نرى انه عليها أن تهتم بالصناعات الإنتاجية وخاصة قطاع المحروقات إلا انه في ظل هذا الركود العالمي لم يعد السند الأساسي للاقتصاد، مما يستوجب التوجه إلى تنشيط قطاع الاستثمار وخاصة الأجنبي منه.

كما لا يجب إهمال كل من قطاع السياحة باعتباره من القطاعات التي لها دور مباشر في خفض نسبة البطالة، والزراعة وخصوصا المجالات الجديدة منها كالزراعة الصحراوية ولا يتأتى ذلك إلا بالقضاء كدرجة أولى على البيروقراطية الإدارية والفساد المتفشى داخلها حتى يسهل على الشباب الاستفادة منها والاستصلاح فيها.

وبهذا نرى أن بالرغم من جهود الدولة في تخطي مشكلة البطالة بإتباع سياسيات الشغل المذكورة أعلاه، إلا انه ولهشاشة النظام الاقتصادي لم تتمكن من حل هذه المشكلة كما أنها خطط خطوة يمكن تسميتها بمجازفة من خلا إصدار القرار بترسيم كل مستفيدي برامج الشغل فهل الدولة قادرة على توفير مناصب دائمة تتماشى ومتطلبات سوق العمل وهل ستعمم عملية الترسيم تلك الماخا ستبقى مجرد قطعة سكر توضع في فم الشباب متى ثاروا ورفضوا الوضع المزرى لهم كما فعل في جهاز الإدماج سابقا.

- المراجع

- ابو زنت ماجد، و غنيم عثمان. (2006). التنمية المستدامة دراسة نظرية في المفهوم والمحتوى. مجلة المنار، الاول(12).

- أسماء بالعربي. (2014). واقع سياسة الإدماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية . جامعة بسكرة.
- الصغير بعلي مُحمَّد . (بلا تاريخ). تشريع العمل في الجزائر المدخل النظم القانونية. الجزائر: دار العلوم للنشر والتوزيع.
- المنجد في اللغة والإعلام. (2008). بيروت لبنان: درا المشرق.
- بن شهرة مدني. (2009). الاصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- بوضياف مصطفى. (2008). خدمات التشغيل العامة و تعزيز التشغيل على المستوى المحلي. تأليف المركز الدولي للتدريب (المحرر)، تحديات التشغيل في اسواق العمل (صفحة 9). منظمة العمل الدولية.
- خرباشي عقيلة. (2010). سياسة التشغيل في الجزائر بين الحماية الاجتماعية والضمان الوطني. دراسات اقتصادية.
- خروف حميد، سلاطنية بلقاسم، و اسماعيل قيرة. (1999). الاشكالات النظرية والواقع مجتمع المدينة نموذجا . (جامعة منتوري، المحرر) قسنطينة: دار البعث للطباعة.
- دادي عدون ناصر ، و العايب عبد الرحمان. (2010). البطالة واشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للإقتصاد من خلال حالة الجزائر. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

- زيانبي عبد القادر. (14 12, 2019). الشركات المتعددة الجنسيات وأثرها على التشغيل. تم الاسترداد من . [http //algeranespert maktooblog . com](http://algeranespert.maktooblog.com)
- سليمان أحمية . (2009). السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر. السياسات العامة و دورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع. سعيدة: جامعة الطاهر مولاي.
- سليمان أحمية . (بلا تاريخ). التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري.
- صايفي عبد العزيز . (بلا تاريخ). قانون العمل النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها في علاقات العمل. قسنطينة: نوميديا للطباعة والنشر والتوزيع.
- عمار رواب، و صباح غربي. (2011). التكوين المهني والتشغيل في الجزائر. بسكرة: كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.
- عوض عامر. (2008). السلوك التنظيمي الإداري (المجلد الاول). عمان الاردن: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- فارس شلاي. (2005). دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الفترة 2001-2004. كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، الجزائر: جامعة الجزائر.
- فارس، و مسدور. (2011). تجربة القرض من صندوق الزكاة الجزائري لمكافحة الفقر. استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة. المسيلة: جامعة المسيلة.

- قومي عبد الحميد، و عايب حمزة. (2011). سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر. استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة لتحقيق التنمية المستدامة. الجزائر: جامعة السيلة.
- مُجد أدريوش دحماني . (2012). إشكالية التشغيل في الجزائر. تلمسان: جامعة ابوبكر بلقايد.
- مُجد عاطف غيث. (2005). قاموس علم الاجتماع. بيروت: دار المعرفة الجامعية.
- ناصر قسيبي. (2011). دليل مصطلحات علم إجتماع التنظيم والعمل. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.