



منظمة العمل العربية
مكتب العمل العربي
المركز العربي لتنمية الموارد البشرية

الندوة الإقليمية حول:

دور التوجيه والإرشاد المهني في تشغيل الشباب

طرابلس، 11-13 / 7 / 2005

الجاهيرية العظمى

**الصعوبات التي تعترض مكاتب التشغيل والتوجيه
المهني في تنظيم سوق العمل**

د. / سليمان أحيمه

الصعوبات التي تعترض مكاتب التشغيل والتوجيه المهني، في تنظيم سوق العمل، وتحقيق التوازن بين العرض والطلب على العمل.

الأستاذ: أحمدية سليمان (*)

تمهيد.

إن البحث في موضوع الصعوبات التي تعترض مكاتب التشغيل والتوجيه المهني، فيما يتعلق بدورها في مجال التشغيل، لا يمكن تناوله بشكل واضح دون إدراجه ضمن السياق العام لموضوع هذه الندوة أولاً، وربطه بإشكالية تشغيل الشباب كجزء من معضلة التشغيل بصفة عامة، ثانياً. هذه الإشكالية التي أصبحت تمثل إحدى التحديات الكبرى التي تواجهها مختلف البلدان المتقدمة منها والنامية عامة، والعربية خاصة، وذلك بالنظر إلى ما تمثله النسبة المرتفعة لهذه الشريحة الاجتماعية التي تتجاوز ثلثي مجموع سكان هذه البلدان. حيث تبدأ هذه الصعوبات بعدم وضوح واستقرار سياسات التشغيل التي عادة ما تتأثر بالتقلبات السياسية والاقتصادية الناتجة عن التحول من النهج الاقتصادي الموجه إلى النهج الاقتصادي الليبرالي.

وإذا لم تكن ظاهرة البطالة معروفة في معظم البلدان العربية، والمغاربية، والبتروولية منها وغير البتروولية خلال سنوات الرخاء الاقتصادي في سنوات الستينات والسبعينات، بحكم الموارد البتروولية الكافية نتيجة ارتفاع أسعار البترول آنذاك. فإنه ما أن بدأت هذه الأسعار في الانخفاض مع منتصف الثمانينات حتى بدأت هذه الظاهرة في البروز، بل وفي مدة قصيرة أصبحت تشكل إحدى أهم الانشغالات الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسات الرسمية وغير الرسمية. حيث تشير العديد من التقارير الرسمية إلى أن مستوى البطالة في البلدان العربية بلغ مع مطلع سنة ألفين أكثر من ستة عشر مليون عاطل عن العمل. أي ما يمثل نسبة تقارب 15.7% وهي الفترة التي تجاوزت فيها نسبة البطالة في الجزائر على سبيل المثال الـ 29%، و 20% في كل من المغرب وتونس. هذه الارتفاع الذي جاء نتيجة عدة عوامل سياسية واقتصادية واجتماعية مترابطة، أبرزها سياسات إعادة الهيكلة الاقتصادية التي شرعت فيها هذه بعد دخولها في مفاوضات التصحيح الهيكلي لاقتصادياتها مع المؤسسات المالية الدولية، ورغم محاولات هذه الدول الحد من هذه الزيادة عن طريق العديد من البرامج والمشاريع التي صاحبت هذه التحولات، والتي جاءت في غالبيتها بصفة سريعة وغير مدروسة بصفة علمية، مما جعلها قليلة انفاعلية في الحد من تنامي هذه الظاهرة كما سوف نبين ذلك فيما بعد. هذه الوضعية الصعبة التي تعيشها معظم الدول العربية، والمغاربية بصفة خاصة، ساهمت بشكل كبير في تعقيد مهمة مكاتب التشغيل والتوجيه المهني في التكفل بمتطلبات اليد العاملة الباحثة عن العمل، لاسيما شريحة الشباب المتخرج حديثاً من الجامعات ومعاهد التكوين المهني المتخصصة الداخليين لسوق العمل لأول مرة.

أولاً - معطيات الإشكالية.

إن بداية بروز ظاهرة البطالة في البلدان المغاربية، وبالتالي بداية التفكير في وضع سياسات خاصة بالتشغيل بصفة عامة، وبرامج موجهة للتكفيل بتشغيل الشباب بصفة خاصة، لم تظهر سوى مع نهاية الثمانينات وبداية التسعينات، وذلك لأسباب مختلفة نسبياً من دولة لأخرى، حيث تمثلت هذه الأسباب بالنسبة للجزائر، في التحول من نظام الاقتصاد الموجه إلى نظام الاقتصاد الليبرالي، نتيجة التراجع الكبير للموارد البترولية بعد الانخفاض في أسعار هذه المادة التي تشكل عصب تمويل التنمية في الجزائر خاصة، ابتداء من منتصف الثمانينات. من جهة. وما نتج عن هذا التحول من تسريح للعمال بعد انتقال العديد من المؤسسات العمومية من نظام التسيير العمومي إلى نظام التسيير الاقتصادي الليبرالي، وكذلك تحويل بعض هذه المؤسسات من القطاع العام إلى القطاع الخاص، وإفلاس البعض الآخر، وتدمير العديد من المنشآت الاقتصادية بفعل ظاهرة الإرهاب، وتراجع قدرات الدولة عن تمويل المشاريع الاقتصادية الإنتاجية التي كانت تشغل أكبر قدر من العمال، كل هذه العوامل مجتمعة وفي ظرف قياسي ساعدت بل أنتجت عوامل تسارع ارتفاع مستوى البطالة حيث أنقلت نسبتها من 18% في سنة 1986 إلى أكثر من 28% سنة 1995 لتتجاوز مستوى 30% سنة 2001. تستقر ثم تتراجع نسبياً فيما بعد. يمثل 52% منهم شباب لا يزيد سنهم عن 24 سنة، حيث يرجع ذلك بالدرجة الأولى إلى النقص المسجل في مجال التكوين المهني والتصهين، وارتفاع نسبة التسرب المدرسي. مما يعني أن هؤلاء الشباب لم يسبق لهم ممارسة أي نشاط مهني بصفة منظمة. كما أن ثلاثة أرباع البطالين أقل من 30 سنة. كما يمثل ذوي الشهادات الجامعية أكثر من 4.5% مقابل 16% ذوي مستوى ثانوي، و46.7% ذوي مستوى متوسط¹.

بينما كان سبب ارتفاع ظاهرة البطالة في المغرب، إلى أسباب أخرى، يمكن تلخيصها في التقلبات الجوية التي أثرت على النشاط الفلاحي، وتزايد الهجرة الريفيه نحو المدن التي لم تكن دينية توفير فرص التشغيل للأعداد الكبيرة الباحثة عن العمل، ولاسيما الشريحة الشبان التي لا يتجاوز سنها 35 سنة والتي تمثل في مجملها حوالي 28% من مجموع طالبي العمل². مع الإشارة إلى أن نسبة الحاصلين على شهادات عليا والباحثين عن العمل لأول مرة قد ارتفع بنسبة 20.8% سنة 1991 عما كان عليه سنة 1990. كما لعبت سياسات التعديل الهيكلي للاقتصاد المفروضة من قبل المؤسسات المالية الدولية، واتفاق الشراكة الأوروبية مغاربية دوراً هاماً في تصاعد مؤشر البطالة في المغرب في السنوات

¹ أنظر تبيان هذه الإحصائيات، في "تقرير حالة التشغيل ووسيلة سوق العمل في الجزائر"، وثيقة صادرة عن الوزارة المكلفة بالتنظيم في الجزائر، مقدمة إلى عمدة التشغيل في لبنان المغرب العربي ما بين 17 و 19 و 1997. وثيقة صادرة عن وزارة العمل والحماية الاجتماعية تحت عنوان "وثيقة عمل التشغيل والإندماج الاجتماعي" مقدمة للنادو الرظية حول الحماية الاجتماعية 25 مارس 2000. وعائشة السيد أحمد بن بعرب، في التلقى الأوروبية مغاربي في الجزائر، ما بين 27 و 29 أبريل 2002. الخاص بالتوظيف والقابلية للتوظيف. *Emploi, formation et employabilité en Algérie : Quelle problématique ?* مكتب العمل الدولي، بالجزائر، ص 62.

نشر دراسة صادرة عن مكتب العمل العربي، تحت عنوان "تفعيل الشباب في البلدان العربية، بحاروب وطموح" قدمت للاجتماع القطاعي لوكالات الم المتحدة ومطعمات الجامعة العربية حول تشغيل الشباب في بيروت ما بين 23 و 25 ماي 2000. ص 2 إلى 4. أن نسبة طلبة ذوي الشهادات العليا في الجزائر قد سدت 9.3% مقابل 31.2% لتتجاوز التأييل المتوسط. كما تشير إلى أن نسبة بطالة الشباب إلى نسبة العامة البطالة هي أكثر من 65.7%. مرزقة على 64.8% دكتور، و75.4% لبات.

² أنظر الأستاذ أمين شفيق. التحولات الاقتصادية والاجتماعية وانعكاسها على البطالة والتشغيل في بلدان المغرب العربي. تحت صادر عن المعهد العربي للثقافة العمالية وبحث العمل في الجزائر. نوفمبر 1999. ص 112

الأستاذ. أحمد سليمان. الصعوبات التي تعترض مكاتب التشغيل والعوَج المهي في تنظيم سوق العمل، وتحقيق العوازن بين العرض والطلب على العمل الموالية، الأمر الذي جعل السلطات المغاربية توجه هذه الإشكالية بعدة إجراءات اقتصادية واجتماعية، كمن قوانين تشجيعية للاستثمارات الوطنية والأجنبية المباشرة منها وغير المباشرة، بهدف المزيد من خلق فرص العمل، وإنشاء صندوق لمساعدة الشباب الحامل للشهادات العليا بهدف بعث مشاريع خاصة، وصندوق لتشغيل الشباب غير الحاملين للشهادات العليا خصصت نصف إجماداته المالية لتثبيت واستقرار الشباب في الأرياف، وهي المجهودات التي أثمرت في سنة 1996 إنشاء أكثر من 5850 مشروع استثماري ن وإحداث أكثر من 24.000 منصب شغل. ما يعني البطالة التي عرفها المغرب هي بالدرجة الأولى بطالة هيكلية، مرتبطة بنموذج التنمية الذي اعتمده هذا البلد.¹ ما يجعل الحلول التي اغتمدت لمواجهة هذا المشكل، هي حلول جزئية وقطاعية تفتقد إلى المعالجة الشاملة، المتمثلة في وضع استراتيجية شاملة للتنمية تدمج فيها مختلف القطاعات والفئات الاجتماعية المختلفة، لاسيما الشريحة الشبابية التي تمتلك القدرات الخلاقة والتي تشكل الاستثمار المستقبلي لأي بلد.

أما الوضع في الاقتصاد التونسي، فإنه وإن كان يختلف نسبياً عما هو عليه الحال في الجزائر والمغرب من حيث الأسباب، إلا أن معضلة البطالة تشكل أهم التحديات التي تواجه السلطات التونسية، لاسيما ما يتعلق منها ببطالة الشباب. خاصة بعد منتصف الثمانينات، والشروع في تطبيق سياسات الإصلاحات الاقتصادية التي فرضتها عليها الأزمات الاقتصادية من جهة، ووصفات المؤسسات المالية الدولية، واتفاقات الشراكة الأوروبية المتوسطية التي كانت من بين البلدان المغاربية السباقة للتوقيع عليها بصفة منفردة، وفتح الاقتصاد التونسي على المؤسسات الأوروبية التي قتلت عن طريق المنافسة غير المتكافئة المؤسسات التونسية الصغيرة والمتوسطة التي لم تتمكن من الصمود في وجه المؤسسات الأوروبية الكبيرة. حيث بلغ عدد البطالين سنة 1992 أكثر من 316 ألف بطال، منهم قرابة النصف يدخلون سوق العمل لأول مرة. منهم نسبة معتبرة من الحاملين لمؤهلات وشهادات عليا قاربت 19% سنة 1995. من مجموع الشباب الباحث عن العمل والذي بلغت نسبته في نفس السنة قرابة 43% من مجموع الداخلين لسوق العمل بصفة عامة.² وهو ما يعني هنا كذلك أن الطبقة الشبابية هي الأكثر تضرراً من شكل البطالة رغم العدد القليل من عدد السكان بالنسبة إلى عدد سكان الجزائر والمغرب.

أما الوضع في الجماهيرية العربية الليبية، فإنه رغم عدم توفر الإحصائيات عن الوضع الاقتصادي والاجتماعي بها، ومن خلال المسار السياسي والاقتصادي والاجتماعي المعروف بالاستقرار وعدم التعرض للهزات والأزمات الاقتصادية التي عرفتها جاراتها تونس والجزائر والمغرب، ورغم الحصار الأمريكي العاشم الذي ضرب عليها لسنوات عديدة، ونظراً لعدد السكان القليل بالنسبة إلى الإمكانيات الاقتصادية القوية التي تتمتع بها، فإننا نعتقد أن الوضع بها يضل أحسن بكثير عما هو عليه في بقية البلدان المغاربية المجاورة، وذلك بالنظر إلى السياسات الاقتصادية والاجتماعية المعتمدة من طرق قيادتها، سواء فيما يتعلق بتوفير فرص العمل للجميع، أو التكفل الاجتماعي الذي تضمنه السياسة الاجتماعية المعتمدة في هذا البلد. وهو ما يجعلنا نتفاهل بتحسين أوضاع الشباب المتخرج من الجامعات

¹ أحمد سليمان، المرجع السابق، ص 117.

² المرجع السابق، ص 124.

الأستاذ. أحسن سليمان. الصعوبات التي تعترض مكاتب التشغيل والتوجيه المهني في تنظيم سوق العمل، وتحطيق التوازن بين العرض والطلب على العمل ومعادم التكوين في الجماديرية الليبية مقارنة بنظرائهم في البلدان المغاربية الأخرى التي تعرف تقلبات اقتصادية واجتماعية تفرضها من حين لآخر أسباب متعددة ومختلفة.

في حين أن الوضع جمهورية موريطانيا، ونظراً للبنية الاقتصادية المختلفة ميكائياً وقطاعياً عن البنية الاقتصادية لبقية الدول المغاربية، حيث تتميز اقتصاديات موريطانيا كسا تفيد به مختلف الدراسات الاقتصادية المغاربية بالضعف الهيكلي للمؤسسات الصناعية والتجارية، والاعتماد على نشاطات الصيد البحري خاصة، وبعض النشاطات الفلاحية، فإن الوضع فيها يعرف نوع من التميز عسا هو عليه في بقية البلدان المغاربية الأخرى.¹

ثانياً - التحديات.

إن الوضع القائم الذي سبق إيجازده، يعبر بكل وضوح على حجم التحديات التي تواجهها بلدان المغرب العربي في مجال تشغيل الشباب، خاصة إذا علمنا أن هذه الشريحة تشكل أكثر من ثلثي المجتمع المغاربي. الأمر الذي يصعب من مهمة الهيئات المكلفة بمعالجة هذه الإشكالية، لاسيما أمام تراجع القطاع العمومي عن تمويل الاستثمارات، وإنجاز المشاريع المنشأة لمناصب العمل المستقرة والدائمة، واستمرار التوجه نحو المزيد تحويل المؤسسات العمومية إلى القطاع الخاص، والتقليص من عدد العمال إما بسبب الغلق، أو بسبب مواجهة الأزمات التجارية والمالية، نتيجة المنافسة الحادة للشركات والمنتجات الأجنبية. كل هذا أمام استمرار تزايد الإقبال على طلبات العمل الجديدة من طرف الشباب الذي أنهى تكوينه أو الذي لفضته المدرسة مبكراً، حيث تنمو وتيرة السكان النشطين بنسبة مرتفعة 3,2% سنوياً، أي ما يفوق 300.000 طالب عمل جديد سنوياً، مقارنة بضعف النمو الاقتصادي.

ومن بين التحديات التي تواجهها هذه الدول في هذا المجال. العمل غير المنظم أو ما يعرف بـ *L'Economie Informels* الذي يعتبر البديل الحتمي للعديد من الشباب القادم إلى سوق العمل، أمام ضعف بندرة فرص العمل في المؤسسات المنظمة. هذا النوع من العمل الذي يشكل بؤر استغلال فاحش للعديد من الشباب الذي عادة ما يكون الأكثر عرضة لهذا الاستغلال، سواء في مجال ظروف العمل، أو في الأجور، أو مختلف الحقوق الفردية والجماعية للعامل، في غياب أو ضعف الهيئات الرقابية، من جهة. وفي ظل التوسع في تطبيق فكرة مرونة العمل، والعمل المؤقت، من جهة أخرى. حيث ارتفعت ممارسات العقود المحددة المدة في الجزائر على سبيل المثال، من 10,8% سنة 1987، إلى 32% سنة 1997.

منافك تحد ثالث يزيد من تعقيد أمر التحكم في استمرار ارتفاع نسبة البطالة، وبصعب من مهمة الهيئات والمؤسسات المكلفة بتوفير فرص العمل، يتمثل في عدم التحكم في الآليات القانونية والاجتماعية والاقتصادية التي شرعت الدولة في تنصيبها قصد معالجة هذه الظاهرة، ولاسيما تلك التي كانت بتنظيم وتأطير سوق العمل، (مثل الوكالة الوطنية للتشغيل التي لم تتمكن من تحقيق سوى 25% من الحجم الذي كان يستوجب عليها تحقيقه من التوظيف سنة 1996. بعدما كانت هذه النسبة سنة 1987 تفوق 87%)

¹لم تتمكن من العثور على معلومات مفيدة فيما يتعلق بتنظيم وعمل مكاتب التشغيل في موريطانيا.

الأستاذ. نجية سليمان. الصعوبات التي تعرض مكاتب التشغيل والفرج المهني في تنظيم سوق العمل، وتطابق التوازن بين العرض والطلب على العمل التي تفتقر لوسائل التقويم والقياس لإحصائي الكافية حول حقيقة البطالة في أوساط الشباب. إلى جانب عدم انسجام والتناسق بين الأجهزة القائمة على مكافحة البطالة، والتشغيل، مما يعرقل نجاح التجارب العديدة والجهود المعتبرة التي تم القيام بها للحد من تزايد حدة هذه الظاهرة. ولا نعتقد أن الوضع في كل من تونس والمغرب يختلف عما هو الحال عليه في الجزائر في هذا الشأن.

التحدي الرابع الذي يعيق نجاح التجارب العديدة التي تقوم بها الدول المغاربية للحد من بطالة الشباب، والتي تشكل في نفس الوقت إحدى معوقات عمل مكاتب التشغيل والتوجيه في هذه البلدان، تكمن في عدم تكييف أنظمة وبرامج التعليم والتكوين العالي والمتوسط بما يتناسب والتخصصات الجديدة المطلوبة في سوق العمل، مما يعني تكوين مزيداً من الإطارات والعمال الذين سوف لن يجدوا مناصب عمل تناسب تكوينهم مما يجعلهم عرضة للبطالة الحتمية عند تخرجهم. وذلك لعدم التنسيق والتعاون بين هذه المكاتب والمؤسسات الهادفة إلى توفير مناصب الشغل للشرايح البطالة، من جهة. ومؤسسات التكوين العليا والمتوسطة، المتخصصة منها والعامية، من جهة ثانية. والمؤسسات المستخدمة من جهة ثالثة. حيث لا تتوفر معظم هذه البلدان على مجالس تنسيق مشتركة بين جميع هذه المؤسسات للعمل على ضمان فاعلية الجهود المالية والإدارية لضمان توفير مناصب عمل لجل المتخرجين من المعاهد والجامعات ومؤسسات التكوين المهني. وإن وجدت فهي لا تؤدي دورها بانفاعلية المطلوبة.

التحدي الخامس، يتمثل في استمرار النزوح الريفي نحو المدن بالنسبة للشباب الذين بلغوا سن العمل، وذلك بسبب انعدام فرص العمل في الأرياف، نظراً لعدم وجود أطر قانونية وتشجيعات أو مساعدات مادية من الدولة للعمل الزراعي، حيث أن عدم الاهتمام بهذا القطاع قد ساهم بشكل كبير في رفع حجم البطالة في المدن.

التحدي السادس، والمتمثل في الآثار السلبية الناتجة عن البطالة في أوساط الشباب، ونقصد بها الارتفاع المستمر لظاهرة الانحراف نحو الأعمال الإجرامية، وتعاطي المخدرات، والعنف ضد المجتمع، والهجرة غير المشروعة نحو البلدان الأوروبية عبر وسائل وطرق غير مضمونة العواقب. هذه الظاهرة الأخيرة التي أصبحت تشكل الشغل الشاغل للبلدان المغاربية بصفة عامة والجزائر بصفة خاصة، في علاقاتها مع الدول الأوروبية المتوسطية على وجه الخصوص، نتيجة للمشاكل والصعوبات التي أصبح يعيشها الشباب المغاربي، والجزائري بصفة خاصة في تلك البلدان.¹

ثالثاً - آليات تشغيل الشباب في البلدان المغاربية عامة، والجزائر خاصة.

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

¹ تقوم الحكومات والمنظمات النقابية المغاربية في هذا الشأن بالتعاون مع العديد المنظمات النقابية في البلدان المتوسطية لبحث ومعالجة ظروف عمل العمال المهاجرين الجزائريين، بهدف التوصل إلى إيجاد سبل تسهيل حياة وعمل هؤلاء في البلدان المستقبلة، والتنسيق مع نقابات هذه البلدان لحث الحكومات الأوروبية على لإخلاء نوع من المرونة والتكيف لقوانينها الخاصة بالهجرة، لتسوية وضعية المهاجرين الذين يتدفقون على هذه الدول القانونية، المبنية بنف تسهيل اندماجهم في المجتمعات التي يعيشون فيها.

الأستاذ. أحبة سليمان. الصعوبات التي تعرض مكاتب التشغيل والفرج المهني في تنظيم سوق العمل، وتحقيق التوازن بين العرض والطلب على العمل 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، ومنه الشريحة الشبابية بصفة أخص.

ومهما قيل أو لوحظ على فاعلية أو عدم فاعلية هذه الآليات، فإنه يمكن تصنيفها من حيث أهدافها إلى، آليات عامة أو غير مباشرة، موجهة للتخفيف من حدة البطالة بالنسبة لجميع الشرائح العمالية التي لازالت في سن النشاط. وأخرى خاصة، أو مباشرة، موجهة للكفل بإشكالية تشغيل الشباب بصفة أساسية.

أ - الآليات غير مباشرة.

عملاً على تدارك آثار الإنعكاسات الاجتماعية لسياسات إعادة الهيكلة الاقتصادية التي شرعت فيها الجزائر مع مطلع التسعينات، بما فيها انعكاسات إعادة جدولة المديونية التي أثقلت كامل الخزينة العامة، سواء بالنسبة لسداد أصول الديون التي كانت تتراوح في حدود 23 مليار دولار أمريكي، أو بالنسبة لخدمة المديونية التي كانت ولا زالت تمتص أكثر من نصف الناتج القومي.

فقد قامت الجزائر باعتماد عدة آليات للحد من استمرار تزايد البطالة، أو على الأقل للتخفيف من حدة آثارها الاجتماعية على الطبقة العاملة، بصفة خاصة، والذين هم في سن العمل بصفة عامة. يمكن أن نذكر منها على سبيل المثال، وبصفة موجزة، الآليات التالية:

1 - نظام التأمين ضد البطالة.

ويتمثل في إنشاء الصندوق الوطني للبطالة في الجزائر،¹ والذي يشكل هيئة استقبال للحد من كارثة فقدان منصب العمل الناتج عن التسريح لأسباب اقتصادية. حيث يضمن هذا النظام دخلاً للعمال الذين يفقدون مناصب عملهم طوال مدة ثلاثة سنوات، وذلك للوقاية من الفقر والحاجة طوال مدة البطالة الحتمية أحياناً. هذا النظام الذي تكفل منذ بداية نشاطه في 1995 بأكثر من 200.000 عامل. وكان يمكن أن يكون العدد أكبر لولا وجود صيف أخرى بديلة له، مثل الذهاب الإرادي، والتقاعد المسبق. إلى جانب اقتصار التسريح المعني بهذا النظام على المؤسسات الاقتصادية دون قطاع الوظيفة العمومية.

كما يوجد في المغرب كذلك صندوق مساعدة الشباب الحاملين لتهديدات عليا، وصندوق تشغيل الشباب الذين يساهمون في التحكم في تزايد ظاهرة البطالة في أوساط الشباب من خلال المشاريع الاستثمارية الهادفة لتوفير فرص العمل لهذه الشريحة، والتي لم تحقق في الأخرى الفاعلية المثلى لبلوغ أهدافها النظرية.

وهو نفس المسعى تقريباً الذي اعتمده الجمهورية التونسية، منذ سنة 1981 حيث اتبعت ثلاثة نماذج من البرامج الهادفة إلى مساعدة الشباب على تجاوز مشكلة البطالة، تمثلت الأول، في اعتماد

¹ وهو الصندوق الذي تم إنشاؤه بمقتضى القانون 94 - 11 المؤرخ 26 مايو 1994 الجريدة الرسمية عدد 34 الصادرة بتاريخ 1 يونيو 1994.

الأستاذ. أحسن سليمان. الصعوبات التي تعرض مكاتب التشغيل والتوجيه المهني في تنظيم سوق العمل، وتطبيق التوازن بين العرض والطلب على العمل برامج ومشاريع غايتها خلق فرص للشباب عن طريق بعث المشاريع ذات المنفعة العامة، كصيانة الطرق، وترميم المباني... إلخ. بينما تمثلت الثانية في (برامج التشجيع على الاقتصاد الحر)، وهي برامج تهدف إلى تدعيم خلق فرص التوظيف عن طريق تشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة أو العائلية بواسطة الدعم السالي وتسهيل الحصول على القروض، والمساعدات التقنية للمعنيين على إنشاء مشاريعهم الخاصة. في حين تمثلت الثالثة في برامج تأهيل وإدماج الشباب في الحياة المهنية، عن طريق عقود التكوين والتشغيل، التي تهدف إلى تدريب الشباب وتأهيلهم للعمل في المؤسسات الإنتاجية التابعة للقطاع الخاص. وذلك ضمن برنامج يقوم على تمويل البنك العالمي للإنشاء والتعمير. إلى جانب مجموعة من البرامج الأخرى المتمثلة على الخصوص في التريصات الخاصة بتكوين وتدريب وتوظيف حاملي الشهادات الجامعية والثانوية، وهو ما استدعى إنشاء صندوق الإدماج والتأهيل المهني.¹

تخفيض سن التقاعد بالنسبة للعمال الذين يوجدون في وضعية احتمال فقد منصب العمل نتيجة التقليل من عدد العمال للأسباب الاقتصادية.² حيث يصل هذا التخفيض إلى حدود العشرة سنوات قبل السن القانوني للتقاعد. كما تم إقرار الإحالة إلى التقاعد دون التقيد ببلوغ السن القانوني للتقاعد، في حالة استكمال العامل مدة عمل تصل إلى 32 سنة عمل أو أكثر. وهي إجراءات تهدف إلى الإسراع في توفير مناصب عمل جديدة للشباب.

2 - الشبكة الاجتماعية.

وهي نظام يهدف إلى استنصاف جزء من بطالة الشباب عن طريق خلق مناصب عمل مؤقتة خاصة في مصالح الإدارة المحلية في مجال نشاطات والأشغال ذات المنفعة العامة، وهو قريب جد من نظام المساعدات أو الإعانات الاجتماعية لكنها مرتبطة بمقابل تقديم خدمة أو القيام بأعمال تدخل في إطار المنفعة العامة التي تقوم بها الهيئات المحلية (البلديات بصفة خاصة). وهي آلية تدخل ضمن سياسة التخفيف من حدة البطالة بدل تقديم إعانات مجانية تمس إلى حد ما بكرامة الشباب خاصة. لذلك تقوم هذه الآلية على تكثيف السباب البطال في إطار عقود محددة المدة وبأجور تقارب الحد الأدنى المضمون ببعض المهام والأشغال ذات المنفعة، إضافة إلى إقادتهم من تغطية الضمان الاجتماعي. وهي عملية تقوم بالإشراف عليها وكالة التنمية الاجتماعية التابعة لوزارة التضامن الوطني. وقد استفاد من هذه العملية عدد كبير من الشباب، بلغ على سبيل المثال سنتي 1999 و 2000 ما يقارب 135.000 شخص، من بينهم 9000 رئيس ورشة. كما خلق هذا البرنامج، (الذي تم تمويله بنسبة 70% بمقتضى قرض من البنك الدولي للإنشاء والتعمير) أكثر من 48000 منصب عمل سببه دائم. وهي تستهدف بصفة خاصة اليد العاملة التي لا تملك تأهيل مهني، ولا سيما تلك التي تكون نتيجة التسرب المدرسي المبكر، نظراً لبساطة الأشغال التي تدخل في مجال هذا العمل. هذه الآلية الاجتماعية تهدف إلى تحقيق غايتين متكاملتين مع المحافظة على كرامة وإنسانية وطموح الشباب في الحصول على منصب عمل أحسن، وهي:

¹ أمين شفيق. المرجع السابق. ص 126.

² وذلك من خلال إنشاء الصندوق الوطني للتقاعد المسبق، الذي تم بمقتضى القانون 94 - 10 المؤرخ 26 مايو 1994 في الجريدة الرسمية عدد 34 صادرة بتاريخ 1 يونيو 1994.

— المساهمة في إنجاز أشغال ذات منفعة عامة، موجبة لصيانة البنية القاعدية لمصالح الإدارة المحلية في البلدية والولاية. ضمن ورشات تعرف بورشات الأشغال ذات المنفعة العمومية، في المدن والمناطق الريفية.

— المساهمة في مكافحة البطالة وما ينتج عنها من فراغ يؤدي إلى انحراف الشباب نحو الآفات الاجتماعية التي تشكل خطراً على المجتمع، وذلك عن طريق خلق مناصب عمل مؤقتة، تكسب الشباب بعض الخبرة المهنية وتدمجهم في الحياة المهنية في انتظار توفير مناصب عمل دائمة، إلى جانب أجراً يقارب الحد الأدنى للحد الأدنى المضمون (6000 دج شهرياً، إضافة إلى الانخراط في نظام الضمان الاجتماعيين الذي يتكفل بالعديد من الخدمات الاجتماعية الأخرى لهم ولعائلاتهم.¹

3 — ترقية العمل المستقل وتنمية وتطوير روح المبادرة.

رغم أن حل مشكلة البطالة لا يتم إلا عن طريق تنمية شاملة فعالة في مختلف المجالات الاقتصادية الصناعية منها والمالية والتجارية، وحتى الإدارية والاجتماعية، إلا أنه في غياب هذه الطفرة القوية تبقى البحث عن بعض الحلول الممكنة أحد السبل التي يمكن أن تخفف ولو بشكل قليل أو مؤقت أو جزئي من آثار هذه الأزمة الاجتماعية. ومن بين هذه الحلول، العمل على ترقية وتطوير العمل الحر أو المستقل، وتشجيع روح المبادرة التي يقوم بها بعض الشباب، من خلال خلق بعض الحرف أو الورشات الحرفية التي تدخل ضمن مجال تخصصهم المهني إما المكتسب عن طريق التكوين المهني، أو التمهين (التدريب التطبيقي) حيث لا يحتاجون في ذلك سوى لمبالغ مالية صغيرة أو متوسطة لاقتناء بعض أدوات الإنتاج، أو المواد الخام المستعملة في المهنة أو الحرفة، أو بناء مقرات لممارسة نشاطهم، أو غير ذلك من الأهداف الأخرى المرتبطة بالنشاط.

وفي هذا الشأن عملت الجزائر عن طريق البنوك وضمن الهيئات الاجتماعية (الصندوق الوطني للتأمين على البطالة) على وضع برنامج خاص بهذه الآلية، من خلال فتح إمكانية منح قروض صغيرة الحجم تتراوح ما بين 5000 دج و 350.000 دج. تشرف عليها وكالة التنمية الاجتماعية، كذلك، لخلق مناصب عمل حرة، خاصة في البلديات الريفية، تتمثل غالبيتها في أعمال تتم في البيوت، في مجالات النسيج، والحرف التقليدية. وبعض الأعمال التجارية الصغيرة... الخ، وهي كلها نشاطات تمكن القائمين بها من التخلص من شبح البطالة والقيام بنشاط يدر عليهم بعض المداخيل التي تمكنهم من العيش بكرامة، من جهة. وتسديد القروض التي حصلوا عليها إما بدون فائدة أو بفوائد قليلة جداً، والوصول إلى مرحلة الاستقلالية في تلك وسائل الإنتاج، وهي النشاطات التي شكلت في حالات كثيرة نواة لميلاد مؤسسات صغيرة ثم متوسطة، وربما ستصبح في يوم الأيام مؤسسات كبيرة.² وقد عرف هذا البرنامج إقبلاً كبيراً من قبل الشرائح الشبانة، بلغت عند منتصف السنة الأولى للشروع في تطبيقه (سنة

¹ ونشير هنا، إلى أن الهيئات المحلية ولاسيما البلديات قد قامت بعملية توظيف عدد كبير من المتخرجين الجامعيين بمقتضى عقود توظيف محددة المدة، استمر العديد منها لعدة سنوات، ثم لبحاج العديد منهم في أسلاك الوظيفة العامة فيما بعد، كإشارات لإلوية وتقنية في مجالات مختلفة، بهدف رفع مستوى الأداء الإداري للبلديات، وهي عملية خلقت العديد من مناصب العمل، بحكم العدد الكبير للبلديات على مستوى الوطني، والتي يفوق عددها عن 1400 بلدية. ونفس العملية تقريبا تمت في المدارس الابتدائية والمتوسطة حيث تم توظيف عدة مئات من الأطباء المتخرجين حديثاً من الجامعة كمساعدين في الصحة المدرسية.

² يتم تمويل قروض هذا البرنامج من طرف ميزانية الدولة، بسبب تخفيض نسب الفوائد. حيث تكفي الإعتمادات المخصصة لهذا المشروع سنوياً، ما يفوق الـ 30000 مشروع، مما يعني خلق على الأقل نفس العدد من مناصب العمل.

والى جانب هذه الآليات العامة أو غير المباشرة التي أوردناها على سبيل الاستدلال على ما تقوم به الجزائر من جهود جبارة للحد من تطور أزمة البطالة التي أصبحت تشكل الشغل الشاغل ليس فقط للسلطات العمومية، بل وللمنظمات النقابية بشكل أكثر اهتمام، حيث شكلت هذه الأزمة دائماً أحد المواضيع الأساسية في الحوار والتشاور الاجتماعي الذي يتم بصفة دورية بين الاتحاد العام للعمال الجزائريين، والحكومة، وأصحاب العمل. وهي الآليات التي كثيراً ما كانت عرضة للانتقادات النقابية لكونها لا تهدف إلى القضاء على البطالة بقدر ما هي مجرد مسكنات مؤقتة لا تثبت فاعليتها أن تذهب مع تزايد الأزمة وتوسع الظاهرة لتشمل معظم الذين هم في سن العمل.² هناك آليات أخرى نعتبرها خاصة بالتكفل بتشغيل الشباب، سوف نركز كذلك على أهم البرامج والميكانيزمات التي اعتمدت بشأنها، دون الخوض في تفاصيلها وجزئياتها، أو تقييم مدى نجاحها أو فشلها، وهذا لعدم اتساع المجال لذلك.

3 - 2 - الآليات المباشرة. (البرامج الخاصة بتشغيل الشباب).

إن الحديث عن هذا الصنف من الآليات المباشرة الخاصة بتشغيل الشباب، يقودنا حتماً إلى التركيز على أهم البرامج التي تم ضبطها وتنفيذها في هذا المجال، دون التعرض للعديد من المبادرات الخاصة ببعض الدوائر الوزارية، وبعض قطاعات النشاط الاقتصادي والمالي والتجاري، والتي يصعب التعرض لها هنا، نظراً لخصوصية كل واحدة منها، وتمايزها من حيث مجالاتها وأهدافها.³

ومكذا فقد اعتمدت الجزائر ومنذ أن شرعت في التحول نحو النهج الليبرالي في تسيير الاقتصاد الوطني، مجموعة من التدابير النوجية للتكفل بإيجاد مناصب عمل حقيقية ودائمة للشباب، وذلك من خلال خلق ورشات ومؤسسات صغيرة متخصصة في الإنتاج أو التحويل أو تقديم خدمات أو ما إلى ذلك من النشاطات التي والمشاريع التي يبادر بها الشباب المعني، حيث وضع أول برنامج من هذا النوع مع بداية 1989 عرف ببرنامج تشغيل الشباب، وهو موجه لفئة الشباب ما بين 16 و 27 سنة، تصنع لهذه الفئة من الشباب تكويناً يسمح لها بالاندماج في أعمال ذات منفعة عامة في القطاعات الفلاحية والصناعية والري والبناء والأشغال العمومية. إلا أن هذا البرنامج لم يعرف النجاح المنتظر وذلك لأسباب إدارية، حيث كان ينتظر أن يوفر أكثر من 200.000 منصب شغل دائم خلال سنتين فقط. حيث لم يستفد من هذا

¹ وتتمحور النشاطات التي تركز عليها المشاريع المقترحة بصفة عامة حول: تربية الحيوانات، والنحل، بنسبة تقدر 43 % والحرف الصغيرة والخدمات بنسبة 35 % والعمل بالبيت بنسبة 15 % وأخيراً الزراعة والري بنسبة 5 %.

² للوقوف على هذه الانتقادات، راجع الوثيقة لصنورة عن الاحتك العام للعمال الجزائريين. المشار إليها سابقاً. ص 7 وما بعدها.

³ يمكن أن نتكر هنا على سبيل المثال، برامج الأشغال الكبرى، خاصة في المجال الفلاحي، مثل نشاطات إعادة تأهيل وتبئية أشجار النخيل، وعمليات تطهير الغابات، والتشجير، ومعالجة الأحواض المنحدرة، وفتح الطرق غير المعبدة في المناطق الجبلية، وهي كلها مشاريع الهدف منها خلق أكثر من 155.000 منصب عمل، بخلاف مالي للاستثمار تجاوز 26.6 مليار دينار جزائري. وهي المشاريع التي خلقت إلى حد الآن أكثر من 90.000 منصب شغل. وبرنامج استصلاح الأراضي الصحراوية وتهيئتها لتصبح أراضي زراعية، حيث يتم تمكين المستصلحين من العمل بها وفق أطر قانونية تسمح لهم بالاستغلال الحر والمستقل، وهي العملية التي تقيت إقبال كبير من قبل الشباب نظراً للصيغ القانونية المعجلة في السنوات الأخيرة، والمتمثلة في صيغة التنازل عن الأرض للمستصلح، حيث عرفت هذه العملية خلق أكثر من 500.000 منصب شغل دائم عند نهايتها أغلبها موجهة للشباب ذوي التكوين الفلاحي، وشباب الأرياف. حيث يتم تمويل عملية الاستصلاح في البداية بنسبة 70 % من قيمة الاستصلاح يتحملها المستصلح الخاص بالاستصلاح، وهو صندوق تابع للدولة. و 30 % الباقية يتحملها. وهنا العديد من البرامج والمشاريع الأخرى التي لا يتسع المجال للحديث عنها هنا.

الأستاذ. أنيسة سليمان. الصعوبات التي تعترض مكاتب التشغيل والعرض المهني في تنظيم سوق العمل، وتحطيق التوازن بين العرض والطلب على العمل المشروع سوى نصف هذا العدد، منهم 60.000 شاب حصلوا على مناصب دائمة أو مؤقتة، و 40.000 شاب على مناصب في نشاطات التكوين والتأطير.

وأمام عدم نجاح هذا البرنامج في تحقيق النتائج المنظرة منه، بادرة الجهات المعنية ابتداء من سنة 1990 بوضع نظام جديد عرف بـ "النظام الخاص بالإدماج المهني للشباب D.I.P.J." وهو النظام الذي يركز أساساً على خلق أنشطة من طرف الشباب، وتنمية روح المبادرة، والعمل على خلق مناصب عمل دائمة باستعمال الإمكانات والقدرات المحلية، وذلك من خلال ثلاثة صيغ أو محاور أساسية هي:

1 - خلق وظائف ذات منفعة عامة بمبادرات محلية، وهي صيغة مكملة لصيغة الشبكة الاجتماعية المشار إليها سابقاً، وهي صيغة تقوم على التشغيل المؤقت لمدة سنة أشهر إلى سنة.

2 - خلق نشاطات ومشاريع مقترحة من قبل الشباب، مقابل الحصول على مساعدات مالية لإنجازها تصل إلى حدود 30% من قيمة المشروع في الذي يتم إنجازها في شكل تعاوانيات فردية أو جماعية، من طرف صندوق مساعدة الشباب، وهو الصندوق الذي أصبح يعرف فيما بعد بالصندوق الوطني لترقية التشغيل F.N.P.E. أما الـ 70% الباقية فتتمتع على شكل قروض من البنوك، على ألا تتعدى قيمة المشروع حدود 3 ملايين د.ج.¹

3 - تكوين التعاوانيات التي يجب أن تتم خلال سنة أشهر بين المؤسسات الصغيرة التي تنشط في نفس المجال، وذلك بهدف التحكم أكثر في استعمال واستغلال المشاريع ورفع مردوديته وزيادة فاعليته وفرض وجوده في سوق المنافسة.

ولإعطاء دفع جدي للبرنامج، وتفاذي تردد أو تخوف البنوك في تمويل المشاريع المقترحة في هذا المجال، تم إنشاء صندوق الضمان المشترك للنشاطات الصناعية والتجارية والحرفية، لضمان تسديد واسترجاع أو تعويض القروض المصرفية الممنوحة للشباب المؤسسين للمشاريع الممولة من خلال البرنامج.

وبعد مرور قرابة خمسة سنوات على هذه التجربة، قامت الهيئات المشرفة عليها بتقييم نتائجها، لتصحيح الجوانب السلبية منها، ودعم الجوانب الإيجابية، وعلى ضوء الملاحظات المستخلصة من عملية التقييم، تم تكيف النظام بالكيفية التي تجعله أكثر فاعلية، وأكثر اتساعاً لدمج صيغ أخرى لخلق مناصب عمل للشباب، وهو ما أفرز ما عرف بالنظام الجديد لإدماج الشباب، الذي ارتكز هو الآخر على ثلاثة محاور أساسية. هي عقود التشغيل المسبق Contrats de Pré - Emplois. والمساعدة على إنشاء المؤسسات الصغيرة، وهي استمرار للصيغة السابقة مع بعض التعديلات التي تم إدخالها لتكيف العملية مع النظام الجديد، وأخيراً، التكوين لخلق نشاطات جديدة.

وتحقيق هذا البرنامج، تم إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.² التي عهد إليها مهمة

¹ وقد تم رفع قيمة تقصوي للمشاريع الممولة من قبل هذا الصندوق إلى 10 ملايين دينار جزائري (أو مايعادل تقريباً مليون يورو) بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 300 - 03 المؤرخ في 11 سبتمبر 2003 للمعدل والمعدل للمرسوم الرئاسي 234 - 96 المؤرخ في 2 جويلية 1996. تمعلق بدعم تشغيل الشباب.
² التي تم إنشاؤها بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 96 - 295 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996. الجريدة الرسمية عدد 52 لسنة 1996.

الأستاذ أحمد سليمان. الصعوبات التي تعرض مكاتب التشغيل والفرج المهني في تنظيم سوق العمل، وتحقيق التوازن بين العرض والطلب على العمل
تمركز تدخلات السلطات العمومية في مهمة الاستشارة والتوجيه، من خلال توجيه المؤسسين الشباب
ومساعدتهم في كل المراحل التي يتم بها إنشاء المشروع، والعمل على تهيئة كل الشروط التي تضمن
نجاح المشروع وقبوله من قبل البنوك المسولة له. كما تقدم هذه الوكالة مجموعة من الحوافز
والامتيازات المالية مثل القروض بنون فوائد، والمساهمة في دفع الفوائد إن اقتضى الأمر، إلى جانب
بعض الإعفاءات الجبائية. وبهذه الصفة، تشكل هذه الوكالة الجهاز الرئيسي لقيام تعاون شامل بين جميع
الهيئات المعنية بالموضوع.¹

وبهدف توفير الدعم المالي الكافي والمنظم لتحقيق هذا المشروع الطموح، تم بالتوازي للوكالة
الوطنية لتشغيل الشباب، إنشاء هيئة مالية جديدة تستل في صندوق دعم تشغيل الشباب. الذي عهد إليه
تمويل المشاريع التي توظفها الوكالة، من جهة. وتوفير التغطية المالية من تكوين وإعداد الشباب لإيجاد
مناصب العمل للشباب سواء في القطاع العام أو الخاص، وذلك في إطار عقود التشغيل المسبقة، التي
تعني بصفة خاصة ذوي التكوين الجامعي، باعتبارهم يواجهون مشاكل عديدة في التوظيف نظراً لانعدام
الخبرة المهنية. حيث يمنح لصاحب عقد التشغيل المسبق، تكويناً تطبيقياً للتكيف مع منصب العمل المراد
شغله، مع منحه عند نهاية التكوين أو عند نهاية العمل شهادة عمل تثبت له خبرة وأقدمية تسمح له
بالحصول على منصب عمل في المؤسسات العامة أو الخاصة، وذلك بهدف التخلص من عائق انعدام
الخبرة الذي عادة ما ترفض طلبات عمل المتخرجين من الجامعة بسببه.²

و لضمان نجاح هذا النظام انطلاقاً من نقاط ضعف النظام السابق لدعم تشغيل الشباب فقد حددت
له عدة معايير وأهداف تحكم نظام عمله، وهي:
- حتمية إدماج أنشطة الشباب داخل ميكانزمات وآليات عمل السوق.
- إعادة الاعتبار للمؤسسات المصرفية (البنوك) كمؤسسات وسيطة، وتمويلية، وتقييم الأخطار
التي يمكن أن تهدد مصالحها المالية عند عملية التمويل.
- تركيز تدخلات السلطات العمومية في هيئة واحدة تقوم بتقديم التوجيه والاستشارة، وهي

¹ لقد تضمنت المادة 6 من المرسوم الرئاسي المنشأ لهذه الوكالة مجموعة من المهام وذلك بالتنسيق مع والاتصال بالمؤسسات
والهيئات المعنية. يمكن إجمالها فيما يلي:

- دعم تقديم الاستشارة ومرافق الشاب أصحاب المشاريع لتنفيذ مشاريعهم الاستثمارية.
- تسيير الاعتمادات المالية المخصصة من طرف الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب.
- إعلام وتبليغ الشباب الذين تحضى مشاريعهم بالاستفادة من قروض البنوك والمؤسسات المالية بمختلف الإعانات
والتخفيضات والإعفاءات ومختلف الامتيازات المقررة في قانون تشجيع الاستثمار.
- متابعة مشاريع التي يجرها الشباب، والسهر على احترام دقات الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة
لدى المؤسسات والهيئات المعنية بإنجاز المشاريع.
- تشجيع جميع أشكال الأعمال والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، وذلك من خلال برامج التكوين والتوظيف الأولى.
إلى جانب العديد من المهام الأخرى في مجالات عديدة، منها تقديم الاستشارة المالية والاقتصادية، وإقامة علاقات دافعة
مع المؤسسات المالية، ومتابعة خطط التمويل، ومتابعة إنجاز المشاريع. التعاون مع المؤسسات والهيئات الإدارية فيما يتعلق بإنجاز
برامج التكوين والتشغيل، أو لتشغيل ذوي التكوين العالي لدى المؤسسات والإدارات العمومية. وضع برامج
تدريب وتعليم الشباب المشاريع فيما يخص تقنيات التسيير... الخ.

² يتقاضى العمال السباب اثنين يتم توظيفهم بهذه الصيغة أجرة شهرية تقارب الحد الأدنى الوطني المضمون أي 6000 دج
بالنسبة للمتخرجين الجامعيين، و 4500 دج بالنسبة للتقنيين سامين. تتكفل بها الدولة، كما تمنح المؤسسات المشغلة لهم امتيازات
جبائية وتسه جيبائية. وقد حقق هذا البرنامج الذي ترع فيه في سنة 1998 نتائج معتبرة بلغت حدود 70 % من البرنامج المسطر
لمدة سنتين، حيث كانت النتائج عند نهاية 1999 تشير إلى توظيف ما يقارب 5000 متخرج جامعي. وحوالي 3800 تقني سامي.
مع الملاحظة إلى أن هذا البرنامج كان موجه في الأساس لتحتياجات الهيئات الإدارية من الإطارات، إلا أنه قد تم توسيعه
ليشمل بعض المؤسسات الاقتصادية العمومية لاسيما المحلية منها.

الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، كما سبق أن اشرنا إلى ذلك من قبل.

ومن بين الإجراءات المباشرة التي اعتمدها الجزائر لمعالجة بطالة المتخرجين من الجامعات ومعاهد التكوين العليا والمتوسطة بصفة خاصة، نظام الإدماج السهلي للشباب الحاملين للشهادات الجامعية، والتقنيين السامين.¹ والمتعل في عقود التشغيل الأولية التي تهدف إلى منح المتخرجين الجدد فرصة اكتساب تجربة مهنية وخبرة تطبيقية، استعدادا لدخول الحياة المهنية بواسطة علاقات عمل دائمة ومستقرة، سواء في المؤسسات والإدارات العمومية، أو في المؤسسات الخاصة. وذلك لقاء شبه أجور تمنحها أيام المؤسسات المستخدمة، مقابل بعض الإعفاءات التي تمنحها أياها الدولة، مثل الإعفاء من دفع حصة صاحب العمل في الضمان الاجتماعي، وتخفيضات قد تصل إلى نسبة 100% عن السنة الأولى، لتتخفف إلى 50% في السنة الثانية، 30% عن السنة الثالثة فيما يتعلق بالدفع الجزائي المستحق على الرواتب المدفوعة للشباب الموظفين في إطار عقود التشغيل الولي.²

رابعاً - مكاتب التشغيل والتوجيه المهني.

وهي مصالح ذات طابع إداري عمومي يختلف إطارها التنظيمي من بلد لآخر. تهدف إلى توفير مناصب العمل للباحثين عليها من خلال ربطها بمختلف المؤسسات المستخدمة من خلال آليات قانونية وتنظيمية تجعلها مركز إشراف وتوجيه للباحثين عن مناصب العمل المسجلين لديها. نحو المؤسسات التي هي حاجة إلى يد عاملة، وذلك بالنظر إلى التخصصات المطلوبة.

وأمام نقص المعلومات حول تنظيم ومهام ودور هذه المكاتب في البلدان المغاربية، ارتأينا أن نقدم لمحة نموذجية موجزة عن دور ومهام هذه الأجهزة وفق التنظيمات الأخيرة في الجزائر، حيث عرفت هذه المكاتب تطورات وتعديلات كبيرة عبر عدة مراحل تنظيمية سايرت التطور الاقتصادي والاجتماعي الذي عرفته البلاد منذ الاستقلال إلى الآن.

و بالرجوع إلى القانون المعمول به حالياً في مجال تنظيم مكاتب التشغيل والتوجيه في الجزائر والذي يعود إلى سنة 2002،³ نجده تركز على مجموعة من المهام في كل من مجال ترقية التشغيل والتوظيف. ومجال تنظيم التشغيل، ومجال المحافظة على التشغيل وحركة اليد العاملة.

أ - ففي مجال ترقية التشغيل والتوظيف: تقوم هذه المصالح بعدة مهام يمكن إجمالها في:

- تنظيم وتنفيذ برامج التشغيل وتنشيطها ومراقبتها.

- تنفيذ سياسة ترقية التشغيل على المستوى المحلي وساعدة الجماعات المحلية في إنجاز

برامجها الهادفة إلى تنمية إمكانيات التشغيل بها.

¹ المنشأ بمقتضى المرسوم التنفيذي 98 - 402 المؤرخ في 2 ديسمبر 1998. ج. ر. عدد 91 لسنة 1998.

² أنظر المرسوم التنفيذي 01 - 409 المؤرخ في 13 ديسمبر 2001. ج. ر. عدد 78 لسنة 2001.

³ لتصدر بمقتضى المرسوم التنفيذي 02 - 50 المؤرخ في 21 جانفي 2002 المحدد للقواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية وعملياً. ج. ر. عدد 06 لسنة 2002. ص 5 وما بعدها. وهو التنظيم الذي حل محل المرسوم التنفيذي 90 - 244 المؤرخ في 04 أوت 1990 المتعلق بقواعد تنظيم مصالح التشغيل والتكوين المهني في الولاية. ج. ر. عدد 33 لسنة 1990.

- دراسة جميع كفايات تطوير سياسات ترقية التشغيل البديلة والملائمة لخصوصيات كل ولاية.
 - تقديم برامج ترقية التشغيل وإثرائها ودعمها.
 - التقييم المنتظم لحالة تنفيذ مختلف برامج ترقية التشغيل التي يبادر بها القطاع، والقيام عند الضرورة بتكييفها مع المستجدات الضرورية.
 - تطوير أنظمة التشغيل، ووضع بنوك معطيات محلية تساعد على تنمية التشغيل.
 - القيام بأي تحقيق أو دراسة ضرورية لتنمية البرامج البديلة الخاصة بترقية التشغيل أو تكليف يقوم بذلك.
 - دراسة واقتراح التدابير الرامية إلى تقليص تكاليف التشغيل ووجوبه مساعدات الدولة نحو توسيع التشغيل.
 - تدعيم نشاط الجمعيات والحرص على انسجام تحركها في إطار ترقية التشغيل ومكافحة البطالة.
- ب — أما في مجال تنظيم التشغيل: فيتمثل دور هذه المصالح في:
- تشجيع تنمية التشغيل عن طريق أعمال واقتراح تدابير تسمح بتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل بالاتصال مع الشركاء المعنيين.
 - المساهمة بالاتصال مع المؤسسات المعنية في تعزيز التوافق والتنسيق بين المؤسسات العمومية الخاصة بالتشغيل وتلك الخاصة بالتكوين.
 - وضع آليات المساعدة التقنية والاستشارة لمبادرات تنمية التشغيل المحلية.
 - معرفة توجهات التشغيل على المستوى المحلي، وتحديد القطاعات التي قد توفره.
 - جمع كل المعطيات الإحصائية الخاصة بسوق العمل واستغلالها وتحليلها.
- ج — مجال المحافظة على التشغيل وحركة اليد العاملة: فإن مهامها تتمثل بوجه خاص في:
- السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالمحافظة على التشغيل.
 - تشجيع جميع المبادرات الهادفة إلى المحافظة على التشغيل.
 - تأطير التحرك الجغرافي والمهني لليد العاملة ومتابعته، وتشجيع التعويض ما بين الولايات وما بين القطاعات في نشاطات التوظيف قصد رفع مستوى تحقيق عروض التشغيل إلى أقصى حد.
- يظهر من خلال هذه القائمة الطويلة من المهام والصلاحيات الموكلة لمصالح ومكاتب التشغيل، أنها مهام معقدة ومتشعبة تحتاج إلى التعاون والتنسيق بينها وبين المؤسسات المختلفة ذات العلاقة بمجال التشغيل والتوظيف، والفاعلة في سوق العمل من أجل تحقيق التوافق بين العرض والطلب. وبالتالي تقتضي منها العمل بجد وإصرار على التوفيق بين تحقيق الأهداف وتجاوز العقبات والعراقيل الناتجة عن كثرة وتنوع المهام والصلاحيات. وهو ما يثير العديد من التساؤلات التي تفرض نفسها في هذا السياق،
- فهل تتوفر هذه المصالح على شروط وظروف العمل، والتنسيق والتعاون الكامل بينها وبين الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين لتحقيق أهدافها؟ وإذا كانت الإجابة بالنفي. فما هي الصعوبات والمعوقات التي تقف دون تحقيقها لغايتها وأهدافها المرسومة؟ وما هي أسباب وعوامل عدم تحقيقها لتوازن سوق العمل في الميدان العربي والمغاربية؟

إن الإجابة على هذه الأسئلة وغيرها تقتضي بحث الموضوع من عدة زوايا مؤثرة في فعالية عمل هذه الأجهزة، تتعلق بصفة خاصة بالتخطيط والتوقع، وبعلاقة مصالحي التشغيل بمنظومة التكوين، من جهة. وبمؤسسات التشغيل من جهة ثانية. وبتغير حاجيات هذه الأخيرة من اليد العاملة. وأخيراً بنمط وأساليب عمل مصالحي التشغيل نفسها.

أولاً - عامل التخطيط والتوقع: من بين العوامل التي تساعد على نجاح أو فشل مهمة مصالحي التشغيل في أية دولة متقدمة أو نامية، عملية التخطيط التي يجب أن تشكل الأداة الفاعلة للتحكم في توجهات سوق العمل على المدى القصير والمتوسط حتى الطويل نسبياً، وذلك من أجل وضع توقعات مسبقة من الأعداد التي توفرها مستويات التكوين المختلفة لسوق العمل كماً ونوعاً، أو تلك التي تحتاجها المؤسسات المستخدمة العامة والخاصة في حاضراً أو مستقبلاً. الأمر الذي يفرض إقامة علاقات وطيدة بين مؤسسات التكوين ومؤسسات التشغيل، وهو ما يعني كذلك إقامة منظومة تخطيط دائمة وفعالة تعمل على رصد كافة التغيرات الواقعة في سوق العمل، من حيث التغيرات الطارئة على التخصصات والمهن المطلوبة أو تلك التي لم تعد مطلوبة، أو تلك التي يتزايد الطلب عليها، أو تلك التي لا تلبى الأعداد المتواجدة منها الحاجة أو العروض المطروحة في سوق العمل، وهذا كله من خلال الدراسات والإحصائيات والاستقصاءات التي يتطلبها التخطيط العلمي الدقيق. بهدف تفادي أية أزمات في توازن سوق سواء بتكوين يد عاملة غير مطلوبة، أو بحدوث ندرة في تخصصات أمهلت نتيجة عدم التخطيط الجيد، الأمر الذي يحدث إختلالات في سوق العمل في كلا الحالتين.

وفي هذا الجانب تعاني أسواق العمل العربية والمغاربية بصفة خاصة، غياب شبه كلي لأنظمة التخطيط والتوقع، وخاصة بعد أن تحولت جل البلدان المغاربية إلى نظام الاقتصاد الليبرالي، القائم على قواعد وقوانين السوق التي تعتمد آليات خاصة لتنظيم سوق العمل، آليات أثبتت فشلها في مختلف الدول المتقدمة قبل النامية، نظراً تقياسها على فلسفات وأساليب أقل ما يقال عنها أنها غير اجتماعية وغير إنسانية. إضافة إلى أن ضعف التخطيط في هذه البلدان لا يعود فقط إلى عدم الاهتمام بها ولكن إلى صعوبة التحكم في التقلبات التي تعرفها أسواق العمل من حيث التطورات الكمية والنوعية، نتيجة الأزمات الداخلية والخارجية في هذه الدول التي تأثرت في السنوات الأخيرة بالتغيرات الاقتصادية الدولية، وهو ما يفسر تحولها إلى نمط الاقتصاد الليبرالي بدل الاقتصاد الموجه، وهو ما خلق صعوبة التمكن بتمهين الجديدة أو المتجددة، وصعوبة استقرار اليد العاملة المؤهلة نتيجة ظهور أنماط عمل جديدة كالعمل المؤقت والعمل غير المصرح به، والعمل بالتفرقت الجزئي، والعمل في المنزل... الخ. وهو ما أدى بالنتيجة إلى عدم التحكم في توازن سوق العمل ومعرفة احتياجاته، ونفاثته كمياً ونوعياً.

ثانياً - علاقة مصالحي التشغيل بمنظومة التكوين: تتميز معظم بلدان المغرب العربي وبقية الدول العربية الأخرى، بانتطاع علاقة بين منظومة التكوين العليا منها والمتوسطة، العامة منها والمتخصصة، باستثناء بعض المؤسسات التي تكون لبعض القطاعات التقليدية المعروفة، كقطاع الإدارة العامة. هذا الانتطاع الذي يشكل نقطة ضعف كبيرة في أداء مكاتب اليد العاملة، لدرجة يمكن أن يصيبها بالعجز أو

الأستاذ أحمد سليمان. الصعوبات التي تعرض مكاتب التشغيل والترحيل المهني في تنظيم سوق العمل، وتعلق التوازن بين العرض والطلب على العمل القليل في بعض الأحيان إذا ما تعلق الأمر بوضع سياسات أو برامج طويلة أو متوسطة أو حتى قصيرة المدى، فيما يتعلق بمعالجة بعض النقائص الملحوظة في نقص الطلب على بعض المعن أو الأعمال، أو عدم توفر السوق على تخصصات معينة، أو تشجيع التوجه نحو تخصص معين... الخ.¹ هذا الوضع الذي عادة ما تنتج عنه عواقب تشكل صعوبات كبيرة وعويصة أمام مكاتب اليد العاملة في توفير اليد العاملة المطلوبة حاضراً أو مستقبلاً. حيث تعمل مؤسسات التكوين دون برمجة قائمة على حاجيات أو طلبات أو توقعات فعلية، تكوين يزيد في غالب الأحيان من عدد البطالين بدلاً من أن يكون أسلوباً للتخفيف من البطالة. وهو ما يدل على سوء الانسجام الذي يفسره اختلاف عروض التكوين من حيث التخصصات والبرامج والشهادات من جهة. عن طلبات سوق العمل، من جهة ثانية. خاصة إذا أخذنا التطور التكنولوجي السريع الذي يفرض ضرورة تكيف قدرات ومؤهلات العمال باستمرار لمواجهة المتطلبات العروضة الجديدة لسوق العمل الناتجة عن التطورات التكنولوجية الحاصلة في الميدان.

كما أن سياسات تكيف المنظومة التربوية والتكوينية مع متطلبات سوق العمل الجيدة بدون إشراك مصالح التوظيف والتشغيل، لاسيما بالنسبة للقائمين بالشباب على سوق العمل يعتبر إحدى الصعوبات التي تعيق عمل وفاعلية مكاتب التشغيل، لاسيما فيما يتعلق بنقل هؤلاء الشباب من عمل إلى آخر، إما بسبب مرونة علاقات العمل غير الدائمة، أو بسبب البحث عن منصب العمل الملائم مع مؤهلاتهم، والذي يتم عادة خارج مجال مكاتب التشغيل، يعتبر نوع من تهيش هذه المكاتب عن الحركة المهنية، وإنقاص من فاعليتها ومصداقيتها.

ثالثاً - علاقة مكاتب التشغيل بمؤسسات التشغيل: إن الضعف الملاحظ في الربط بين مؤسسات التكوين ومصالح التشغيل، يمكن تسجيله كذلك في العلاقة بين هذه الأخيرة والمؤسسات العارضة لفرص العمل. حيث أنه باستثناء بعض المؤسسات النقابية، (كالمرافق العامة الإدارية أو الخسائية) فإن معظم المؤسسات الصناعية والتجارية والمالية والخدماتية لا تجد نفسها ملزمة بالتعامل أو المرور عبر هذه المصالح للقيام بأي توظيف للعمال الذين ترعّب في تشغيلهم، وهو ما تشهد عليه إعلانات التوظيف التي لا تخلو أية جريدة أو مجلة سنهياً. الأمر الذي يدفع في الكثير من الأحيان هذه المصالح اللجوء إلى هذه الإعلانات لتوفير بعض المناصب للمتوسمين المسجلين لديها. وهو ما يعود إلى بعض المبادئ وطرق التسيير إلى تقوم عليها المؤسسات التي عانياً ما تحصص لأحكام القانون الحاص الذي يمنحها القدر الكبير من الحرية والاستقلالية والمرونة في التعاملات التي تجريها في مختلف المجالات التجارية والمهنية. بعيداً عن أية أوامر أو توجيهات قانونية أو تنظيمية أو إدارية تزمها بالتعامل الإحصاري مع مكاتب التشغيل عندما يتعلق بتوظيف عمال جدد.²

¹ رغم البطالة الكبيرة التي يعرفها الوضع في الجزائر مشدداً فإن سوق العمل يتغير إلى بعض التخصصات المتوسطة التكوين، أو البيئية، حيث تشكّل على سبيل المثال مؤسسات البناء وخاصة الأجنبية منها، من نقص البنائين المتخصصين، وذلك لعدم الاهتمام بالتكوين في مهنة البناء في مركز التكوين المهني، ثم أنني ترك مكتب التشغيل في الجزائر عجزاً على توفير العدد المطلوب من هذا التخصص، الأمر الذي دفع ببعض الشركات الصينية خاصة على جلب البنائين المهرة من الصين إلى الجزائر.
² ففي الجزائر مثلاً لم يعد هناك أي قانون أو نظام يلزم المؤسسات العمومية والخاصة بالتعامل مع وكالات التشغيل المحلية عندما تقرر توظيف جنس وذلك منذ أن تخلت البلاد عن نظام الاقتصاد الموجه، واعتماداً بنظام اقتصاد السوق، مما جعل عمل وكالات التشغيل المحلية عملاً رغم أهميته في تقييم السياسات الوظيفية للتشغيل، على الأقل من الناحية النظرية والسياسية. عملاً نظرياً

رابعاً - تغير حاجيات المؤسسات المستخدمة من اليد العاملة: من بين الصعوبات التي تعاني منها مكاتب التشغيل التغيرات السريعة والمستمرة لمعطيات سوق العمل، من ناحية تغير حاجيات المؤسسات المستخدمة من اليد العاملة، وهو عامل مؤثر ليس فقط على هذه المصالح ولكن مؤثرة كذلك على المنظومة التعليمية والتكوينية الجامعية منها والمهنية، خاصة في البلدان العربية والمغاربية التي تفتقد معظمها إلى آليات تخطيط ومتابعة وتقييم ورصد التغيرات الحاصلة في سوق العمل، إما نتيجة التحولات التكنولوجية، أو الخصوصيات الإقليمية والمحلية، أو التوجهات الصناعية والتجارية والمالية أو ما إلى ذلك من العوامل المؤثرة في سوق العمل سواء على المدى القريب أو المتوسط أو الطويل.

هذه المتغيرات التي كثيراً يصعب على مكاتب التشغيل متابعتها، أو التكيف معها إما بسبب آليات وأنماط تنظيم وعمل هذه المصالح، كما سوف نبين ذلك فيما بعد، أو بسبب افتقارها إلى الكفاءات البشرية والمالية والتقنية التي تمكنها من مسايرتها أو التكيف معها، بهدف التحكم في بيان وبالتالي التحكم في إقامة التوازنات الضرورية في سوق العمل، وتصحيح الإختلالات التي قد تلاحظ في أية حلقة حلقات سلسلة التكوين والتدريب والتشغيل.

إن هذه الحقيقة التي فرضت نفسها اليوم في سوق العمل والمتمثلة في ظهور مهن وتخصصات جديدة لم تكن موجودة أو مطلوبة سابقاً، أصبحت تفرص على مكاتب التشغيل التعامل معها بجد ومسؤولية، وذلك بوجوب دراسة الميول الجديدة لسوق العمل، أي الاحتياجات الجديدة للمؤسسات المستخدمة، وذلك بتوجيه مؤسسات التكوين والتعليم العالي والمتوسط والمهني لتلبية هذه الاحتياجات الجديدة، وإلا أصبح التعليم والتكوين المهني عامل لرفع معدلات البطالة بدلاً من أن يكون عاملاً لمعالجة البطالة. وهو ما تتسم به الأوضاع في معظم الدول العربية والمغاربية، التي تعرف فيها العلاقات بين مؤسسات التكوين ومصالح التشغيل والمؤسسات المستخدمة فجوات عريضة ساهمت بقدر كبير في تزايد حجم البطالة بسبب عدم التحكم في متابعة الاحتياجات الجديدة لسوق العمل، واستمرارها في أنماط ومناج وتخصصات التعليم والتكوين التقليدية التي لم تعد مطلوبة مما جعل مصير المتخرجين الجدد البطالة وصعوبة التكيف مع متطلبات مناصب العمل المعروضة عليهم.

خامساً - نمط وأساليب عمل مصالح التشغيل نفسها: من بين العوامل التي تساهم في خلق المصاعب والعراقيل أمام مصالح ومكاتب التشغيل في الوطن العربي عامة، والبلدان المغاربية خاصة، النمط التنظيمي الذي تسيير عليه هذه المصالح، والمتمثل في الطابع الإداري البيروقراطي التقليدي، الذي يخضع لقوانين وتنظيمات إدارية جامدة وغير مرنة، ولا تقبل المبادرة المتكيفة مع ظروف كل حالة. كل هذا يجعل هذه المصالح غير قادرة على مواكبة الواقع السريع التغير والتجدد والتكيف مع المعطيات الجديدة التي تفرضها إعادة الهيكلة الاقتصادية الإرادية، أو الأزمات المالية والتجارية، أو تلك التي تفرضها متطلبات العولمة واقتصاد السوق الممتيز بالسرعة والمبادرة الحرة والسريعة.

الأستاذ. أحسن سليمان. الصعوبات التي تعرض مكاتب التشغيل والتوجيه المهني في تنظيم سوق العمل، وتحقيق التوازن بين العرض والطلب على العمل

كما أن خضوع هذه المصالح لقواعد التسيير الإداري التقليدية، كثيراً ما تعاني من ضعف الأداء الناتج عن ضعف الإعتمادات المالية، أو ضعف التكوين والتخصص لدى إطاراتها والعاملين بها، أو بسبب التعقيدات البيروقراطية المستتلة بعد مصادر القرار عن الواقع الميداني، أو تركيزها في الهيئات المركزية، وعدم تطبيق اللامركزية في توزيع الصلاحيات والسلطات، وهي عوامل تؤدي كلها إلى بطء الإجراءات وعدم فاعلية القرارات والتصرفات التي تقوم بها هذه المصالح، إما لتأخر التدخل في الوقت المناسب، أو لنبائها على معطيات واعتبارات تجاوزها الزمن بحكم التأخر في اتخاذ القرار.

إن هذه العوامل التي سبق وغيرها كثير، تشكل نقاط ضعف كبيرة كثيراً ما وصلت حد إصابتها هذه المصالح المكلفة بالتشغيل بالشلل وانعدام الفاعلية، والفشل في تحقيق النتائج والأهداف المنتظرة منها، مما جعل عملها في الكثير من الأحيان عملاً شكلياً روتينياً نظرياً بعيداً عن الواقع الميداني الذي كثيراً ما يكون مغايراً لما تدعيه أو تصرح به هذه المصالح في تقاريرها الدورية التي كثيراً ما تفتقر إلى الدقة والواقعية، مما يعرض مصداقيتها إلى الريبة والشك في التحليل والنتائج التي تقدمها، ومن ثم البرامج والسياسات والإستراتيجيات والقرارات التي تتخذها لمعالجة الأوضاع المتعلقة بسوق العمل.

في النهاية، يمكننا أن نسجل من خلال هذه الآليات العديدة والمتنوعة التي شكلت معالم السياسة الوطنية لتشغيل الشباب، الاعتراف بكثافة وجدية وأهمية هذه الآليات والأنظمة والبرامج التي تم اعتمادها، بغض النظر عن نجاحها أو فشلها، ذلك أن النجاح أو الفشل في مثل هذه العمليات أمر مطروح وتتحكم فيه عدة عوامل داخلية وخارجية، مالية واقتصادية، وحتى سياسية. وهي العوامل التي كثيراً ما كانت غير ملائمة للتطبيق الكلي والحسن لهذه البرامج خلال العشرية التسعينيات في الجزائر، هذه العشرية التي عرفت فيها الجزائر، كما سبق وأشرنا عدة اختلالات ومشاكل أمنية واقتصادية، داخلية، بالإضافة إلى ضغوط المؤسسات المالية والتجارية الدولية، والتي كثيراً ما عارضت بعض الإجراءات الموجهة للتكفل بالتشغيل بصفة عامة، وتشغيل الشباب بصفة خاصة. على اعتبار أنها ستزيد من الإنفاق الحكومي، وهو ما يتعارض مع توصيات ومبادئ هذه المؤسسات. ومع ذلك قامت البلدان المغاربية بتنفيذ التدابير المختلفة المشار إليها سابقاً، ولا زالت مستمرة في تنفيذها، حيث تم في الجزائر في السنوات الأخيرة توسيع سن الاستفادة من إجراءات تمويل المشاريع المستقلة لتشمل أوسع فئة من الشباب، إلى غاية 40 سنة.¹

لكن هل يكفي كل هذا ؟ ورغم أننا نشتم ونقدر الجهود التي قامت وتقوم بها الهيئات العمومية للتخفيف من حدة ظاهرة البطالة، فإننا نعتبر أن هذه الجهود لازالت غير كافية لبلوغ الغاية النهائية والتمثلة في القضاء النهائي على هذه الظاهرة. ورغم قناعتنا بأن هذا الهدف يضل صعب التحقيق في ظل معطيات تشير إلى استمرار زيادة الطلب على العمل بسنوات لازالت بعيدة عن المستويات الممكن تحقيقها الآن (هناك طلب يقارب 300.000 منصب نعل سنوياً، مقابل إمكانية حالية لا تتجاوز 90.000 منصب نعل).

¹ وقد تم تمديد سن الاستفادة من هذا النظام إلى الشباب البالغ من العمر ما بين 19 و 35 سنة. مع إمكانية أن يصل سن المسير إلى 40 سنة، بمقتضى المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 290 - 03 المؤرخ في 6 سبتمبر 2003. المتعلق بالتدابير الجديدة للمشاريع الشبابية.

ومن أجل إعطاء المزيد من الفاعلية لمساهمة مكاتب التشغيل في وضع وتجسيد سياسات وبرامج تشغيل الشباب التي تشكل المحور الرئيسي لندوتنا هذه، فإننا نرى ضرورة:

1 - إنشاء بنك معلومات يتوفر على كافة الوسائل البشرية والتكنولوجية التي تسمح بتقديم التوجيه والاستشارة الفعالة لمكاتب التشغيل والتوجيه بهدف رفع قدراتها في التحكم في تنفيذ برامج ومشاريع تشغيل الشباب الباحث عن العمل، وبمساعدة الشباب الذي يبادر بمشاريع صناعية أو تجارية أو خدمية في إطار صناديق دعم تشغيل الشباب المعمول بها حالياً في معظم بلدان المغرب العربي.

2 - إشراك مكاتب التشغيل والتوجيه في عمليات وبرامج تشجيع خلق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتخصصة في مجال المقاولات، خاصة بالنسبة للشباب المتخرج من الجامعات والمعاهد التكنولوجية العليا، وجعلها مرتبطة بالمؤسسات الصناعية الكبرى، وذلك بإيجاد صيغ للدراسات والتصويل والمتابعة وتصريف المنتوجات نحو هذه المؤسسات المتخصصة في كل نوع من أنواع الإنتاج التكميلية، على غرار ما هو معمول به في مختلف الدول المصنعة، أين يتم توزيع مجموعة من عناصر المنتوج على وحدات صغيرة ومتوسطة في شكل عقود مقاولات، وتفرغ المؤسسات صاحبة المشروع للأشغال والأعمال الكبرى.

3 - منح مكاتب التشغيل والتوجيه الصلاحيات ومنحها الإمكانات القانونية والمادية التي تمكنها العمل على توسيع مجال عقود التشغيل المسبقة، ودعم المؤسسات التي تمارس هذا النمط من التشغيل بالحوافز المادية التي تسمح لها بالتحول الى عقود عمل دائمة، كتسهيل الحصول على قروض بدون فوائد للاستثمار في مجال توسيع النشاط، أو حوافز جبائية، وشبه جبائية، عند اقتناء أو توسيع وسائل الإنتاج، لصالح المؤسسات الصناعية والسالية والتجارية بهدف توظيف أكبر قدر ممكن من الشباب المتخرج حديثاً من المعاهد الجامعية، ومراكز التكوين المهني، والمعاهد المتخصصة.

4 - منح مكاتب التشغيل والتوجيه الصلاحيات ومنحها الإمكانات القانونية والمادية كذلك في مجال توسيع التوظيف ضمن برامج النشاطات ذات النفع العامة، ليشمل مختلف المناطق الريفية التي تعاني نقص الاستثمارات المنتجة، المنشأة للوظائف. بهدف إعادة شباب المناطق المتواجدين بها، بهدف منع أو التقليل من الهجرة الريفية نحو المدن، ونقادياً لانتشار الأزمات الاجتماعية الناتجة عن البطالة والفراغ.

5 - توسيع صلاحيات مكاتب التشغيل والتوجيه لإعطاء المزيد من الحوافز التشجيعية للشباب لخدمة الأرض، ومنحها صلاحيات التدخل في مجالات تسوية مشكل العقار، وفتح القروض بدون فوائد، والإعفاءات الجبائية... الخ. باعتبار أن هذا القطاع يوفر مناصب عمل دائمة وقارة، ومستقلة. بهدف القضاء أو على الأقل التقليل من النزوح الريفي، من جهة. والمساهمة في ربح معركة الاكتفاء الغذائي من جهة ثانية.

6 - إشراك مكاتب التشغيل والتوجيه في تنفيذ الجهود السياسية والإدارية والسالية التي تبذلها الدولة من خلال توسيع مجال نشاطها ليشمل مجال الاستشارة والمشاركة والتعاون الفعال مع المنظمات المهنية والنقابية، والمؤسسات التنفيذية والاستشارية، المعنية بموضوع البطالة. والتشغيل وسوق العمل

الأستاذ. نجمة سليمان. الصعوبات التي تعرض مكاتب التشغيل والتوجيه المهني في تنظيم سوق العمل، وتحقق التوازن بين العرض والطلب على العمل بصفة عامة، حول وضع وتنفيذ مخطط وطني لمكافحة البطالة،¹ بهدف توحيد المنهج والقرارات والآليات المعتمدة في ضمان نجاح البرامج التي تتمخض عنها عمليات البحث والدراسة لكل الإمكانيات الوطنية، ولاسيما على المستوى المحلي للحد من زحف هذه الظاهرة التي أصبحت تشكل الخطر الأكبر، والمصدر الأول لكافة المخاطر الأمنية والاجتماعية التي يعاني منها المجتمع الجزائري.

7 - تفعيل دور الدولة في الرقابة على القطاع الاقتصادي الموازي، (أو ما يعرف بالنشاط غير الرسمي، أو الاقتصاد غير المهيكل) باعتباره يحتل مكانة فعلية كبيرة في السوق، ويصدر هام لتوفير مناصب العمل، وذلك بالعمل على جعله يتكيف مع الإجراءات القانونية الاقتصادية والاجتماعية بصفة خاصة، حيث يلاحظ عليه ممارسة نوع من الاستغلال لقدرات اليد العاملة في ظروف غير مناسبة، وبأجور زمنية مستغلاً ترايد نسبة البطالة خاصة لدى الشباب الباحث عن العمل. حيث يمكن بتقليل من المرونة في القوانين الاقتصادية والاجتماعية، أن يصبح هذا القطاع أحد مصادر توفير مناصب عمل معتبرة، دائمة منها والمؤقتة.

8 - إعادة عجلة الاستثمار العمومي المنتج، ودور الدولة الاقتصادي، سواء من خلال المشاريع ذات المنفعة العامة، أو بالشراكة مع القطاع الخاص الوطني أو الأجنبي، حيث أنه بدون الاستثمار المنتج، الخلاق للثروة الحقيقية، والمنشأ لمناصب العمل الدائمة والمنتجة للثروة، تبقى أغلب الإجراءات والبرامج الأخرى عديمة ضعيفة الجدوى إذا لم نقل منعدمة الجدوى.

ويبقى الاستثمار الخلاق للثروة، ومناصب العمل الدائمة والمنتجة، ثم الاستثمار في الإنسان بتكوينه وتأهيله للتكيف مع كل المستجدات والمتغيرات، ومنح المصالح المختصة بالتشغيل والتوجيه الصلاحيات والإمكانيات وتحريرها من القيود البيروقراطية البالية لتقيام بمهامها في متابعة متغيرات سوق العمل، من أجل التحكم في إقامة التوازنات اللازمة بين عروض العمل والطلبات المسجلة بشأنه، الوسائل الكفيلة ببعث منظومة تشغيل متكاملة قادرة على مواجهة ليس فقط أزمة البطالة ولكن، قدرة على التحكم في تسيير تدفقات اليد العاملة على سوق العمل بتوجيهها التوجيه الجيد سواء بإعادة تكوينها وتكثيفها مع المتطلبات التي تتطلبها سوق العمل، أو بتوجيهها نحو القطاعات التي تعرف حاجة إلى تلك العمالة الزائدة.

إن هذا الشرط الذي طرحناه، يجد سبرره في نتائج مختلف الجهود المبذولة إلى حد الآن، والتي تميزت بغياب الاستثمار الحقيقية، مما جعلها عاجزة عن حل العديد من المشاكل الاجتماعية المتفاقمة من يوم لآخر، والمنشئة على وجه الخصوص في زحف شيخ الفقر ليصيب المزيد من شرائح الاجتماعية، ويولد مع الوقت المزيد من الإقصاء والتهيش، والشعور بالفراغ واليأس من المستقبل،

¹ لقد سبق لمصالح رئاسة الجمهورية الجزائرية، أن أعدت تقريراً مفصلاً عن ظاهرة البطالة في الجزائر، وذلك سنة 1998، وقد طلبت بشأنه رأي علمي وعملي من المجلس الاقتصادي والاجتماعي، في 17 مارس 1998. وقد عكف المجلس على دراسة هذا التقرير من خلال تكوين عدة خازيا للبحث والدراسة، مكونة من خبراءه وباحثيه، وقد أعد بشأنه مشروع رأي مصداق عليه في الدورة العامة الحادية عشر للمجلس، في جويلية 1998. قدم إلى مصالح رئاسة الجمهورية، تضمن مجموعة من التوصيات والاقتراحات البعض منها تأكيد لما جاء في التقرير المقترح للدراسة، والبعض الآخر من اقتراح المجلس.

ومنه، توجه الشباب للانحراف وتعاطي مختلف الآفات الاجتماعية كالمخدرات، والدعارة، والانتحار، والجريمة المنظمة، والعمل على الهجرة عبر المخاطرة بحياتهم، مفضلين حياة المهانة والمطاردة في البلدان الأوروبية على البقاء في وطنهم. وحتى ظاهرة الإرهاب التي تعتبر جديدة على المجتمع كان الفكر أهم أسبابها الرئيسية في الجزائر. هذا الواقع الذي لم تتمكن مختلف الجهود المبذولة تغييره، مرشح للتعقيد أكثر مع استكمال الإجراءات القانونية والاقتصادية المطلوبة لتطبيق مبادئ وقوانين العولمة بالدخول بعد الانتماء النهائي لمنظمة التجارة الدولية، في دوامة الاقتصاد العالمي الذي سوف لن يكون رحيماً بالفئات الثنائية نظراً لما سيفرضه من قيود على السلطات العمومية في التكفل بالتخفيف من بطالته، بعد أن تدخل قوانين وتعليمات التقويض إلى أقصى حد ممكن من النفقات العمومية الموجهة للتشغيل، وتوفير وسائل العيش الكريمة للطبقات الفقيرة، وخصير القادرين عن العمل، وكذلك غير الحاصلين عليه، أو الذين فقدوا عملهم بسبب التعديلات الهيكلية للاقتصاديات النامية. وهو أمر تدلنا عليه مختلف التجارب التي سبقنا إلى الانتماء إلى هذا النظام الذي لا يعترف سوى بمصالح أصحاب رؤوس الأموال والاستثمارات، على حساب المصالح الاجتماعية للعمال أصحاب قوة العمل فقط.

الجزائر في 07 جويلية 2005