



المركز الجامعي أحمد بن يحيى الونشريسي
-تيسمسيلت-



معهد العلوم القانونية والادارية
قسم العلوم السياسية

الموضوع:

سياسة التشغيل و أثرها على التنمية المحلية
مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت (دراسة حالة)
سنة 1999 إلى 2017

مذكرة تخرج تدرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم السياسية
تخصص: إدارة و جماعات محلية

إشراف الأستاذ:

محمد رضا سلطاني

إعداد الطالبتين

➤ أمينة مداح

➤ مريم عاقب

لجنة المناقشة

الأستاذ: حمزة بوعلي رئيسا

الأستاذ: أسامة بوشماخ مناقشا

الأستاذ: محمد رضا سلطاني مشرفا

السنة الجامعية: 2018/2017



كلمة شكر

نشكر الله سبحانه وتعالى على إيمانه لنا ومنحه القوة والارادة و نعمت على توفيقنا في إنجاز هذه المذكرة
و نسأله الرضا والسداد و نسأله أن ينبر طريقنا إنه ولي خالك و القادر عليه (إن شاء الله)

كما نتقدم بفائق الشكر و العرفان إلى الأستاذ المشرفه سلطاني محمد رضا على توجيهاته ونصائح المتتالية حتى
اتمام هذا العمل و لا ننسى أن نتقدم بالشكر إلى كل أساتذة محمد العلوم القانونية و الادارية بفضل تهييجاتهم
لنا و مساعدتهم فلمو جزيل الشكر و لا ننسى أن نتقدم بجزيل الشكر و العرفان إلى كل من درسنا من الأساتذة
طيلة الخمس سنوات السابقة.

كما نتقدم بالشكر الخاص إلى طاقم مكتبة المركز الجامعي بتميميليه

و هذا المكتبة المركزية الولائية.

كما نشكر كاتب المذكرة على صبره معنا طيلة هذا الانجاز

و إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد

نسأل الله الجاه في دنيا و الآخرة

جزاكم الله خيرا

إهداء

أتقدم بقلب شاكر و نفس خاشعة إلى الذي أهدانا العقل لنهتدي وفضلنا على سائر المخلوقات

الذي يستحق الشكر وحده لا شريك له

سبحانه و تعالى

يشرفني ان أهدي ثمرة جهدي هذا و عملي المتواضع إلى من كان الفضل له في أنه علمني

أن الحياة أساسها العقل و الضمير و الخلق الراقى إلى من غطاني بوشاح العنايا في السراء و الضراء

أعز ينبوع للعطف و الحنان رمز التضحية و العطاء والذي مصدر فخري و اعتزازي أطال الله في عمره

إلى التي اهدتني نورالحياة و انارت دربي بالصلوات و دعوات إلى اغلى انسانة في هذه الحياة امي الحبيبة

إلى من كانوا ركيزتي في الحياة الذين الهموني و امدوني بيد العون و المساعدة اخوتي

و اخواتي (اكرام، سفيان جمال ، سهيلة ، وليد) إلى رمز البراءة الكتكوت ابن اختي " أيمن "

إلى كل الاهل و الاقارب و كل افراد العائلة من قريب او من بعيد

إلى من شاركنني في إنجاز هذه المذكرة بكل فرح و سرور فكانت أروع نموذج

للاخوة مداح أمينة

إلى من جمعني بهم الأقدار و عشت معهم احلى و أجمل الأوقات صديقاتي دون استثناء

و إلى كل من نساهم قلبي و لم ينسأهم قلبي

أختم إهدائي بصلاة و السلام على نبينا محمد

و بارك الله في الجميع

مريم

إهداء

الحمد لله المبتدأ بحمد نفسه قبل أن يحمده حامد
حمدا لله على ما أنعم علينا و علمنا ما لم نعلم
واصلي الله واسلم على افصح الخلق لسانا و أبلاغهم بيانا
و على أله و صحبه الطيبين و من اهتدى بهديه إلى يوم الدين
إلى التي لا يطيبج النهار إلا بطاعتها، و لا تطيبج اللحظات إلا بذكرها و لا تطيبج الآخرة
إلا بعفوها و لا الفوز بالجنة إلا برضاها
أمي الحبيبة اطال الله في عمرها
إلى من تسمو الرفاق لذكر اسمه و تعلق الرؤوس لتحية كرمه
إلى من كلله الله بالصبة و الوقار.... إلى من علمني العطاء بدون انتظار
إلى من أحمله اسمه بكل افتخار
أبي الغالي أطال الله في عمره
إلى من تعلق بالأخاء وتميزو بالوفاء ودعمهم لي في دروب الحياة الصعبة
أخوتي

إلى البراعم الصغار مروى و آدم
إلى أختي صديقة و حبيبة على قلبي مريم عاتق
إلى كل صديقاتي وكل من عرفتني بهم الجامعة
وهنا سيتوقف قلبي برهة
ليستقر بين أذكاركم
ما كتبت لعل هذه المفردات تكون خير معنى
حتى تتذكروني يوما

أمينة

مقدمة

تعد ظاهرة التشغيل من أكبر المسائل التي طرحت ولا تزال تطرح بقوة في الدول المتقدمة المتخلفة على حد سواء نظرا للتزايد المستمر ما بين نمو السكان و بين نمو الاقتصاد العام.

فقد عرفت سياسة التشغيل في الجزائر تطورا بعد سنوات من الاستقلال ولكن في فترة نهاية الثمانينات عانت من اختلالات نظرا لما شهدته من أزمة اقتصادية أثقلت كاهل الدولة، وتراجع معدل النمو الاقتصادي مما أثر سلبا على مستوى التشغيل وفرص العمل وفرض تحديا للحكومة .

فقد كانت سياسة التشغيل المعتمدة حينها تحظى بأهمية كبيرة باعتبارها تشكل الانشغال الأول لدى السلطات العمومية، وما لها من تأثير سواء من الناحية الاقتصادية أو الاجتماعية و حتى على استقرار الأنظمة السياسية يرجع ذلك بالأساس إلى تزايد مستوى الطلب على العمل بوتيرة تفوق نمو العرض، وهو ما يعني ارتفاع في مستويات البطالة وما تسببه من انعكاسات خطيرة وسلبية على الاقتصاد الوطني و الاستقرار الاجتماعي ولمواجهه هذا الوضع تم اعتماد جملة من الحلول وتسخير كافة المتطلبات والإجراءات الادارية والقانونية و المادية والبشرية، وإرساء عدد من الآليات التي تشكل في مجملها سياسات لدعم التشغيل وتحسين سوق العمل في الجزائر وذلك من خلال استحداث مناصب الشغل بشتى الأنماط لخلق نوع من التوازن يتماشى مع متطلبات السياسة العامة للدولة.

و قد برز في الآونة الاخيرة تطورات جديدة حول التشغيل، ليشمل آفاق وبرامج واسعة تركز على مفهوم التنمية المحلية و المتعلقة بوضع مخططات وبرامج تنموية من أجل تعميق الإصلاحات الاقتصادية التي كانت تصبو من خلالها إلى تدارك التأخر في التنمية في كل مجالاتها و قطاعاتها بهدف تخفيف الضغط على اقتصاد سوق العمل و النهوض بقطاع التشغيل بمختلف هياكله، وهذا ما حاولنا ان نلمسه من خلال تطرقنا لموضوع سياسة التشغيل و أثره في التنمية المحلية متخذين من مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت نموذجا نحاول فيه شرح

و بالتفصيل عن أداء و دور هذه المديرية في مكافحة البطالة، و ذلك من خلال الحديث عن هذه المؤسسة و هياكلها التنظيمية و مهامها و إلى أي مدى يمكن ان يكون لهذه المؤسسة دور في القضاء على البطالة، متحصلين بذلك على مجموعة من الاستنتاجات و التوصيات التي استقينها من خلال الاستبيانات التي تحصلنا عليها من داخل المؤسسة نفسها و عليه و للتفصيل أكثر هو ما سنحاول عرضه في موضوعنا الحالي .

وتكمن اهمية الموضوع في اعتبار ان اصلاح السياسات العامة في الجزائر وخاصة في قطاع التشغيل موضوعا متداولاً في الوسط الاجتماعي والاقتصادي، خاصة في ما يخص عمل الدولة على وضع آليات التشغيل للقضاء على البطالة وزيادة معدلات التشغيل من أجل بناء قطاع متكامل ومتوازن يتماشى مع متطلبات التنمية المحلية

فهناك عدة مبررات لاختيار هذا الموضوع، سواء كانت موضوعية أو علمية.

فتمثل المبررات الموضوعية في

- ارتفاع مشكلة البطالة وأثرها على الاقتصاد الوطني .

- التشجيع على إنجاز المشاريع المصغرة والمتوسطة للتخفيف من البطالة .

- إبراز أهمية سياسة التشغيل في تعزيز فرص العمل لدى الفرد .

أما المبررات الذاتية فتعود إلى :

- معرفة أسباب تفاقم مشكلة البطالة و تقييم سياسات علاجها.

- تقييم البرامج الحكومية و الصيغ في مجال التشغيل .



أما عن أهداف الموضوع فهي تتمثل في :

- إبراز مختلف الجهود المبذولة من طرف الدولة في محاولة تحقيق التنمية المحلية عبر مختلف آليات التشغيل.

- محاولة التعرف على البطالة كمشكل يهدد أمن واستقرار المجتمع.

- تحديد آليات وبرامج سياسة التشغيل التي اعتمدها الجزائر لامتنصاص ظاهرة البطالة.

و لدراسة موضوع التشغيل و الاصلاحات التي قامت بها الحكومة نطرح الاشكالية على النحو التالي :

- ما مدى فعالية سياسة التشغيل في تحقيق التنمية المحلية؟

و تندرج تحت الاشكالية التساؤلات الفرعية التالية :

- هل ساهمت سياسة التشغيل في تيسمسيلت على تحقيق التنمية المحلية؟

- ماهي الآليات و البرامج التي اعتمدها الدولة للتخفيف من البطالة ؟

و من خلال طرحنا للإشكالية و عرض الأسئلة الفرعية نطرح الفرضيات التالية:

لسياسة التشغيل التي اعتمدها الجزائر آثار ايجابية في تحقيق التنمية المحلية.

يندرج تحت الفرضية الرئيسية فرضيات فرعية هي :

- تساهم سياسة التشغيل الايجابية في تحقيق التنمية المحلية .

- انجاز المشاريع المصغرة و المتوسطة لتخفيف من البطالة و زيادة معدلات التشغيل.



لا يخفى على أحد أن الأبحاث العلمي عملية مستمرة لا تنتهي أبدا ، فقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على

ما توصلت إليه الدراسات السابقة التي تعبر قريبة من الموضوع محل البحث و من بين الدراسات نذكر :

ميموني آمال بعنوان: " سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، دراسة حالة مديرية التشغيل بولاية

سعيدة " ،مذكرة ماستر ،جامعة مولاي طاهر- سعيدة ، سنة 2014 -2015. حيث تناولت الباحثة

الاشكالية التالية:

ما مدى مساهمة سياسة التشغيل التي سعت الدولة إلى إنتهاجها في تنمية و تثمين قدرات الموارد البشرية ووضع

الرجل المناسب في المكان المناسب؟

بحيث تطرقت إلى التعريف بسياسة التشغيل و أثرها على تنمية الموارد البشرية، كما تناولت البرامج و الآفاق

المعتمدة لتفعيل و نجاح قطاع التشغيل.

و من بين أهم النتائج التي توصلت إليها هي :

أن الترتيبات التي وضعتها الدولة الجزائرية لتطوير سياساتها التشغيلية ركزت بشكل رئيسي على سياسة أجهزة

الشغل و انجاز برامج مختلفة ساهمت في خلق مناصب عمل ، و ايجاد بدائل و صيغ جديد لإدماج الشباب في

الحياة المهنية قصد اكسابه الخبرة المطلوبة و اللازمة لتمكينه من تولي مناصب شغل و المهام المسندة إليهم.

أيضا كتاب "مدني بن شهرة " بعنوان : " الإصلاح الإقتصادي و سياسة التشغيل التجربة الجزائرية. " عمان:

دار حامد للنشر و التوزيع، 2009. حيث قام بتحليل و دراسة سياسة الإصلاح الاقتصادي على مستوى

التشغيل.



من اهم النتائج التي توصل إليها هي :

أن سياسة الاصلاح الاقتصادي مرتبطة أساسا بالاختلالات الهيكلية الداخلية و الخارجية، من أهم الاختلالات الداخلية ارتفاع عجز الموازنة العامة للدولة و ارتفاع معدل التضخم، و انخفاض نسبة التمويل المحلي، ام الاختلالات الخارجية فتكمن في عجز ميزان المدفوعات و خاصة عجز الميزان التجاري و اختلال التوازن في مواجهة العالم الخارجي نتيجة اختلال هيكل الانتاج، و تخلف أساليبه يرجع ذلك إلى ضعف الصادرات و اعتماد الجزائر على المحروقات ، كما ترتب عن ذلك تزايد حجم الديون الخارجية.

و أيضا مذكرة " خنفرى خيضر " بعنوان: " تمويل التنمية المحلية في الجزائر واقع وأفاق " وفي هذه الدراسة تناول الباحث الاشكالية التالية:

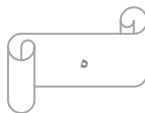
هل يمثل نظام تمويل التنمية المحلية الحالية نظاما فعالا أم يجب تجديده؟

ما هي الاستراتيجية المثلى التي ينبغي اتباعها من اجل تجديد نظام تمويل التنمية المحلية؟

و قد ركز في الدراسة على مفهوم التنمية عامة ثم تعريف تنمية محلية مقوماتها وأهدافها وتطرق إلى مدى حاجة التمويل المحلي إلى التنمية المحلية بالإضافة إلى تقديم اقتراحات من شأنها إعادة ترمين دور الجماعات المحلية (البلدية والولاية) في تحقيق التنمية المحلية .

من بين أهم النتائج التي توصل إليها أن الجماعات المحلية بما فيها بومرداس تعاني من اجل القيام بواجباتها في ظل التمويل الحالي.

و للاجابة على اشكالية البحث يجب اتباع طرق البحث العلمي القائمة على توظيف مناهج البحث بغية الوصول إلى الكشف عن الحقيقة و الوصول إلى نتائج موضوعية، اعتمدنا في بحثنا هذا على المنهج الوصفي





لتمكن من توضيح المعالم السياسية العامة للتشغيل و الاصلاحات التي قامت بها الحكومة من أجل ترقية التشغيل في الجزائر ، بإضافة إلى المنهج الاحصائي و الذي هو من اهم المناهج التي تعتمد على أدوات الوصف الاحصائي و المؤشرات الاحصائية، فالدراسات المتعلقة بسياسات التشغيل تتطلب الوقوف على أرقام و احصائيات و النتائج التي تختص بأبعاد سياسات التشغيل.

و لأجل بلوغ الاهداف النظرية و العلمية للدراسة قد تم تقسيم الدراسة إلى ثلاث فصول كل فصل يتضمن مبحثين و كل مبحث يضمن أربع مطالب:

الفصل الأول يتعلق بالجانب المفاهيمي للدراسة فهو يحتوي على مفاهيم الدراسة المتعلقة بسياسة التشغيل والبطالة، حيث قسم هذا الفصل إلى مبحثين، المبحث الأول يتعلق بماهيم سياسة التشغيل، أما المبحث الثاني يتعلق بالبطالة تعريفها وأنواعها .

أما الفصل الثاني يدرس تحقيق التنمية المحلية في الجزائر، حيث قسم إلى مبحثين المبحث الأول يتعلق بالإطار النظري للتنمية المحلية، أما المبحث الثاني يدرس استراتيجيات و مجالات التنمية المحلية في الجزائر .

أما الفصل الثالث هي دراسة ميدانية تتعلق بمديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت وأثرها في مكافحة البطالة، قسم هذا الفصل إلى مبحثين المبحث الأول تناولنا فيه تقديم عام حول المؤسسة، أما المبحث الثاني تكلمنا فيه عن الهيئات العمومية المتعلقة بالتشغيل.

نركز في دراستنا هذه على تأثير سياسة التشغيل على التنمية المحلية في الجزائر، من خلال مساهمة الحكومة في تطبيق برامج وآليات الشغل كهدف أساسي لتحقيق التنمية على المستوى المحلي خلال فترة ما بين سنة

1999 و سنة 2017.

تواجه عادة عملية البحث أو اعداد البحث العلمي مجموعة من الصعوبات مجموعة من الصعوبات يأتي على

رأسها :

- قلة المراجع التي تناولت موضوع التشغيل بطريقة دقيقة و واضحة.
- عدم وجود مراجع تجمع بين موضوعي التشغيل و التنمية المحلية.
- صعوبة الحصول على احصائيات دقيقة.
- ضيق الوقت المحدد لاعداد المذكرة.
- نقص الوثائق و التقارير المتعلقة بالتنمية المحلية في الولاية.

الفصل الأول:

الاطار النظري لسياسة التشغيل

**تمهيد :**

عرف عالم الشغل تطورا ملحوظا خلال سنوات ما بعد الاستقلال، ولكن بداية من النصف الأخير من فترة الثمانينات تدهورت أوضاع الشغل، وزادت حدة البطالة وقلت مناصب الشغل، ولقد كان لسياسة التشغيل المعتمدة حينها دور بارز في تحقيق ذلك، إذ كانت تقوم على توسيع مجال التشغيل في إطار سياسة تنموية تشمل الجانبين الاجتماعي والاقتصادي، إلا أن مغالات هذه السياسة في الاهتمام بالجانب الاجتماعي أكثر من اللازم، والمبدأ الذي تقوم عليه والمتمثل في توفير العمل لكل طالب له، قد بات غير قابل للتحقيق، بسبب تردي الأوضاع الاقتصادية وعدم اعتماد أساليب تسيير فعالة وطرق التنبؤ المثلى لإعداد وتنفيذ الخطط المستقبلية، من حيث يد عاملة بصفة خاصة والموارد البشرية بشكل عام، مما زاد في تفشي ظاهرة البطالة، وعلى الرغم من ذلك باتت قضايا التشغيل تحظى بأهمية كبيرة من أجل توسيع مجال التنمية الاقتصادية من منطلق تركيزها على الموارد البشرية، وهذا ما استدعى حلولاً تتناسب مع مرحلة الإصلاح الهيكلي.

سنحاول التطرق في هذا الفصل إلى سياسة التشغيل المنتهجة للتخفيف من حدة البطالة من خلال المباحث التالية :

المبحث الأول : ماهية سياسة التشغيل.

المبحث الثاني : البطالة تعريفها وأهم نظرياتها

المبحث الأول: ماهية سياسة التشغيل

المطلب الأول: تعريف سياسة التشغيل

مفهوم التشغيل:

لقد كانت و ماتزال معضلة التشغيل من بين القضايا الاجتماعية العامة التي حركت أقلام المفكرين، و الاقتصاديين و الفلاسفة، و لم تعد قضية التشغيل في الوقت الراهن من اهتمامات الدولة فحسب، بل إمتدت الى المنظمات الاجتماعية، المهنية و كذا المؤسسات المحلية.

المفهوم التقليدي للتشغيل:

ينظر الى التشغيل بمفهومه التقليدي على انه : " تمكين الشخص في الحصول على العمل و الاشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد حصوله على قدر معين من التدريب، التأهيل و التكوين". إلا أن هذا التعريف غير دقيق بالشكل الكافي باعتباره لا يميز بين الاختصاصاتو الشروط التي يجب أن تتوفر في العامل كما أنه لا يحدد المؤسسات المستخدمة و المكونة لليد العاملة المؤهلة، و لا عدد مناصب العمل المناسب له.

المفهوم الحديث للتشغيل:

لا يعني التشغيل بمفهومه الحديث أنه عكس البطالة، كما انه لا يعني العمل فقط، بل يشمل الإستمرارية في العمل و ضمان التعيين و المرتب للعامل تبعا لإختصاصه و مؤهلاته، و التي يتوجب على المؤسسة الإعتراف بها، كما أن التشغيل يعطي الحق للعامل في المشاركة و التمثيل في التنظيمات الجماعية و حقه في الخدمات الاجتماعية و على هذا الاساس فإن لهذا المفهوم اهمية بالغة في العمل لكونه أساس تطوير و ترقية العمل، ولقد حدد (Marco liver) مفهوما دقيقا للتشغيل و الذي يعني حسب تحليله عدة مفاهيم اهمها¹ استعمال جزء من عمل اجتماعي يقوم به الفرد، وهذا مناسب لمنصب عمل، و أيضا استخدام قوة العمل التي تتعارض مع البطالة و الاستخدام غير الكامل و الجزئي لقوة العمل وبالتالي فإن التشغيل يتعلق بتنظيم استخدامات قوة العمل على أحسن وجه ممكن.

¹ - ناصر دادي عدون و عبد الرحمان العايب، البطالة و إشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للإقتصاد، (ديوان المطبوعات الجامعية، 2010)، ص 36.

فالتشغيل إذن هو استخدام قوة العمل في مختلف الأنشطة الاقتصادية حيث يشترط أن يشارك الشخص المشتغل في العمل، و ان يكون له حق رفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين و التدريب، و كذا حقه في الامتيازات التي تترتب عن مساره الوظيفي، بما في ذلك الترقية و حق الاستفادة من الخدمات الاجتماعية

و التأمين و التقاعد حسب الشروط التي يحددها القانون.¹

ويعرف التشغيل ايضا أنه: "وضعية أولية بالنسبة للوضعيات الأخرى، فالمتقاعد و الطالب اللذان يعملان، هما على سبيل المثال مشتغلان، كذلك يعتبر كل شخص في إجازة راحة أو إجازة مرضية، و كل شخص متوقف عن العمل منذ أقل من شهر ، و كل شخص يتابع تربصا لتحديث المعلومات أو لتحسين المستوى في إطار عمله، أيا كان مكان التربص و مهما كانت مدته ، و كذلك كل شخص يعمل نصف الدوام شخصا مشتغلا".²

بعد التطرق الى مفهوم التشغيل يمكن تعريف سياسة التشغيل كما يلي:

تتكون سياسة التشغيل من كلمتي "سياسة" و التي تعني مجموعة من الإجراءات الإدارية و التدابير التنظيمية و "التشغيل" الذي يعني كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط فكري أو جسدي يشغل بها و قته لقاء أجر.³

و التشغيل يعني تنظيم التوظيف الكامل و الاستعمال الامثل للموارد البشرية، و قد عرفت الإتفاقية الدولية رقم 112 لعام 1964 التشغيل بأفق واسع، ارتكز على مفهوم التنمية الاقتصادية و الاستغلال الأمثل للعنصر البشري في نمو الاقتصاد و على ضمان العمل لكل شخص راغب فيه، و ان يكون العمل منتجا، و ان يختار هذا العمل بحرية و إمكانية اكتساب المؤهلات الضرورية لممارسة العمل المناسب لتستعمل فيه هذه المؤهلات.

¹ - مرجع سابق ، ص 37.

² - حميد الخروف، و بلقاسم سلاطينية، و اسماعيل قيرا، اشكالات النظرية و الواقع مشتمع المدينة نموذجاً، (قسنطينة: طبعة بمطابع دار البعث، 1999)، ص 168.

³ - عبد الرزاق جباري، " أثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر " ، رسالة غير منشورة، (كلية العلوم الاقتصادية التجارية و علوم التسيير، جامعة فرحات عباس ، 2014-2015)، ص 41، 42.

- تعرف منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية (OCDE) سياسة التشغيل على انها « مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان و كذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج»¹
- تعرف سياسة التشغيل على انها الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة، و في إعداد و تكوين أفرادها و في تنظيم العلاقات بين العمال و أرباب العمل، عن طريق التعليمات و القواعد و القوانين، و تعكس سياسة التشغيل إيديولوجية النظام الاقتصادي و الاجتماعي القائم و نظرتة للعمل و حق المواطن فيه²

تعريف إجرائي:

و من خلال هذا يتضح أن سياسة التشغيل تعتبر مجموعة من سياسات تعتمد على إجراءات الهدف منها توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة، للنهوض بالتشغيل و تحقيقه بشكل كامل في مختلف التوجهات سياسية و اقتصادية و اجتماعية الى غير ذلك.

المطلب الثاني: المحطات الهامة لسياسة التشغيل في الجزائر

إن سياسة التشغيل لا تعتبر من سياسات الاقتصاد الكلي، كما انها ليست سياسة قطاعية مثل السياسة التعليمية أو الصناعية أو الصحية أو الفلاحية و كذلك هي ليست سياسة لسوق العمل، و إنما هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات تصمم و تطبق على مستوى كل من السياسات السابقة الذكر أي أنها تندرج ضمن كل من سياسات الإقتصاد الكلي و من السياسات القطاعية فضلا عن سياسة إقتصاد السوق و يكون الهدف من هذه الإجراءات ان تشترك كل سياسة من السياسات المذكورة في النهوض بالتشغيل و تحقيق التشغيل الكامل، و نجد هذه السياسات تمحورت ضمن السياسات العامة للدولة ضمن مراحل تطور الإقتصاد الجزائري.

1 - المرحلة الأولى (1966 - 1980)

¹ - لخضر عبد الرزاق مولاي، "تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011"، مجلة الباحث، كلية علوم اقتصادية و التجارة وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -الجزائر، العدد10 (2012)، ص191.

² - فاطمة زهراء زرواط و صارة بورجة، مداخلة بعنوان : انعكاسات الترتيبات الخاصة بسياسات التشغيل على البطالة في الجزائر، ملتقى وطني ثالث حول سياسات التشغيل في إطار برنامج التنمية و الإنعاش الاقتصادي في الجزائر 2001-2014، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة عبد الحميد بن باديس- مستغانم، د ت، ص 4.

تنقسم هذه المرحلة الى مرحلتين قبل 1973م كمرحلة أولى و الفترة ما بين 1974م و 1980م كفترة ثانية.

1- 1 الفترة السابقة لسنة 1973

تمحورت إشكالية التشغيل حول قضية البطالة الى انعكست على وضعية سوق العمل، من خلال الحجم العام لطلب العمل حيث قدرت نسبة تغطية طلبات العمل بعروض العمل حوالي 35.17% سنة 1971م و 31.91% سنة 1972م و 30.95% سنة 1973م و قد ميزت هذه الفترة بمناصب العمل المؤقتة حيث بلغت 44.26% في سنة 1971م و 48.29% في سنة 1972م و 47.30% في سنة 1973م و كانت أغلب هذه المناصب في قطاع البناء و الأشغال العمومية و ذلك لتطبيق برنامج بناء القرى الفلاحية و برنامج إعمار المدن.

كما تميزت هذه الفترة بهيكل طلب العمل السنوي حيث قدر معدله بـ 07% من إجمالي طلبات العمل المسجلة كل ذلك من اجل التخفيف من البطالة، كما ساهم تنظيم الهجرة الى أوروبا الى التقليل منها حيث سجلت 250000 هجرة عمالية بالإضافة الى عملية الإدماج الإداري في الوظائف التابعة للقطاع العمومي، و تميزت هذه المرحلة بتدخل الدولة في عملية تنظيم سوق العمل بإنشاء هيئات تنظم عملية التوظيف و الهجرة نحو فرنسا بالدرجة الأولى و تقوم بإحصاء مناصب العمل الشاغرة حيث تم إحصاء بين سنتي (1971-1973م) حوالي 74.250 عرض كل سنة.¹

1- 2 الفترة بين (1974-1980)

عرفت هذه المرحلة بـ:

- 1- انخفاض ملموس لطالبي العمل، حيث سجلت معدل سنوي يقدر بـ 123.330 طالبا مقارنة مع الفترة (1973/1971) التي كانت 228.233 طلب عمل
- 2- استقرار في عرض العمل حسب مصالح التشغيل و كان يشمل أساسا على مناصب العمل التي تتطلبها بعض القطاعات مثل قطاع البناء و الأشغال العمومية و يخص الامر ورشات الهندسة المدنية للوحدات الصناعية التي كانت بصدد التشييد أو بورشات بناء المساكن.

¹ - مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل التجربة الجزائرية، (عمان دار حامد للنشر و التوزيع، 2009)، صص 164-165.

3- عرف سوق العمل نوعا من التجزئة المترتب عن أشكال التسيير الداخلية لليد العاملة التي تم تنفيذها من قبل المؤسسات.

4- عدم تحقق سياسة تكوين و تدريب الجماعات العمالية، و ذلك لعدم إعطاء الإهتمام لهذه السياسة من قبل المسيرين المركزيين و لعدم تجانس الطبقة العمالية داخل المؤسسات الإقتصادية و استقرارها.

5- عرفت هذه المرحلة باختلال في توزيع للعمال المؤهلين بين مختلف المناطق و مختلف القطاعات الاقتصادية.

6- ضعف إنتاجية العمل.

7- التغير الجذري في استخدام قوة العمل و ذلك نتيجة انتقال المنتجين في مجال الفلاحة الى مراكز التصنيع في المدن، و ذلك نتيجة التطور الصناعي بالمقارنة بالوضع الفلاحي.

8- استراتيجية النمو لم تعطي الإندماج كوسيلة لضمان ديناميكية عرض العمل إذا ما قارنا بين حجم الإستثمارات الصناعية و ما تمخضت عنه من تكاليف باهضة و بين ما قدمته من مناصب شغل.¹

1-3 الفترة (1980-1989)

تنقسم هذه الفترة إلى فترتين بحسب المخططات الخماسية:

أ- الفترة الاولى (1974-1984)

هنا قامت السلطة الحاكمة بإنتهاج سياسة التشغيل الترقيعية من أجل التقليل من حالة الاستقرار في اليد العاملة و خلق أطر قانونية توحد أساليب تسيير العمال عن طريق استخدام نسق لترقيم مناصب العمل ، وتوحيد الامتيازات الاجتماعية الممنوحة للعمال، بالإضافة إلى تطوير مفهوم التكوين و إعطائه أكثر أهمية مما سبق و لقد عرفت هذه الفترة انتعاشا في التشغيل مع مساهمة كل قطاع فيه.

ب- فترة الخماسي الثاني (1985-1989)

ما ميز هذه الفترة هو تأزم الوضعية الاجتماعية وزيادة عدد السكان القادرين على العمل بعد ما كان 4.5 مليون شخص سنة 1985، أصبح 5.6 مليون شخص سنة 1989 مع اعطاء الاولوية و دور جديد

¹ - المرجع سابق ، ص ، 166.

للمؤسسات الاقتصادية العمومية ، و جعلها أكثر استقلالية و ظهور تحولات اقتصادية جديدة من خلال ادماج القطاع الخاص.

ج- فترة (1990-2014)

أصبح التركيز في هذه الفترة على معالجة السياسة الاقتصادية كأولوية من أولويات الحكومة و اهمال الجانب الاجتماعي، و ارتفاع نسبة الفقر إلى 17 مليون شخص و تزداد البطالة بحوالي 2.3 مليون شخص، و السبب هو الوضع الأمني غير المستقر الذي غير أفكار المجتمع الجزائري، و أعطى الأولوية لتحقيق الاستقرار الأمني على مطالبه الاجتماعية مما جعل السلطة الحاكمة تتبنى سياسة تشغيل مؤقتة بدلاً من سياسة تشغيل الشباب سنة 1989، هذا من جهة و من جهة ثانية حاولت السلطة أن تنتهج نظام ادماج مهني للشباب.¹

ركزت على شكلين من الوظائف، و قد تمثلت في إيجاد برامج للإنشاء مناصب العمل و ترقية التشغيل و ادخال وسائل جديدة و هي :

الوظائف مدفوعة الأجر بمبادرة محلية : (الولاية ، البلدية) هذه الوظائف لها علاقة بمناصب الشغل التي خلفتها أشغال ذات المنفعة العامة، بحيث كان يتم تعيين الشباب البطل للقيام بعمل خاص في اطار عقد لمدة (6 أو 12) شهرا (تشغيل مؤقت).

-خلق وظائف في إطار مشاريع يقترحها الشباب : تمنح مساعدة مالية نسبتها 30% من تكلفة المشروع في إطار الصندوق الوطني لترقية التشغيل على أن يستلم الشباب 70% المتبقية في شكل قروض. و لجأت هذه الدولة في هذه المرحلة إلى تطبيق برنامج التصحيح الهيكلي و ضرورة تصحيح الاختلالات المالية و النقدية الخارجية و الداخلية، و تنفيذ سياسة الانعاش الاقتصادي، و برنامج تكميلي لدعم النمو.²

¹ -أمال ميموني، "سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، دراسة حالة مديرية التشغيل بولاية سعيدة" (مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر تخصص سياسات عامة و تنمية، قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولاي طاهر - سعيدة، 2014-2015)، ص 29 30.

² - مرجع سابق، ص 31.

المطلب الثالث: أهداف و انواع سياسة التشغيل

أهداف سياسة التشغيل:

إن أي سياسة مهما كان مجالها تستمد قيمتها و بعدها الاستراتيجي من الاهداف التي يمكن أن تحققها على أرض الواقع، و في هذا الإطار يمكن حصر أهم أهداف سياسة التشغيل فيما يلي¹:

- زيادة حجم الناتج القومي و رفع مستوى الفعالية الصناعية.
- رفع مستوى معيشة الشعب عن طريق زيادة دخل الأفراد.
- توفير فرص العمل لكل فرد من أفراد القوى العاملة المتاحة الراغبة في العمل من اجل الكسب.
- توفير حرية اختيار العمل لكل فرد من أفراد القوى العاملة الرغبة في العمل و الباحثة عنه.
- استقرار العمل، و يقصد به دوام استخدام العامل في عمله و تقليص التغيرات التي تحدث إلى أدنى حد ممكن عن طريق حماية العامل من الفعل التعسفي.
- تنظيم أساليب و مواعيد ادخال التحسينات التقنية بحيث لا تأثر على القوى العاملة بعد تعيينها.
- تكوين و اعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني و مهارة عالية لأداء أفضل.
- تنظيم علاقات العمل من خلال الاطار القانوني و التشريعي الذي تحدده مراسيم و تشريعات العمل لكل دولة².

أنواع سياسة التشغيل:

يمكن تقسيم السياسة العامة للتشغيل من حيث الأهداف التي تصبوا الى تحقيقها الى نوعين:

أ- سياسات تشغيلية فعالة أو نشيطة:

و هي السياسات التي ترمي الى تثمين فرصة العاطلين في الدخول الى سوق العمل و الحصول على مناصب الشغل التي يبحثون عنها و يرغبون في الحصول عليها، و ذلك بمساعدتهم في البحث عن عمل من خلال

¹ - فاطمة الزهراء بوكابوس، "سياسة التشغيل و توجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير الرسمي"، (مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تنظيم و عمل، قسم العلوم الاجتماعية، معهد العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة العقيد أكلي محند أو لحاج- البويرة، 2011-2012)، ص 48.

² - عمار رواب، و صباح غربي "التكوين المهني و التشغيل في الجزائر"، المجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الانسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة-الجزائر، العدد05 (2011)، ص 70.

إنشاء مكاتب و وكالات خاصة بالتوظيف تسهل تدفق المعلومات عن مناصب العمل الشاغرة أو تدريبهم و تكوينهم وفقا لإحتياجات و متطلبات سوق العمل، حتى لا يواجهوا مشكلة عدم التوافق بين مؤهلاتهم و متطلبات شغل المنصب أو عن طريق الخلق المباشر لمناصب العمل من خلال قيام الحكومة بتقديم تحفيزات و تسهيلات من شأنها تشجيع الأفراد الراغبين في العمل على الحركة، لخلق و زائف لأنفسهمو للآخرين كالتحفيزات و التسهيلات التي تقدم لإنشاء المشروعات الصغيرة و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و تقديم الاستشارة و مرافقة ذوي المبادرات في تنفيذ مبادراتهم.

ب- سياسات تشغيلية خاملة أو سلبية:

و هي السياسات التي تتضمن وضع مجموعة من الإجراءات و البرامج للتخفيف من حدة البطالة و تلافي آثارها السلبية على كل المستويات و المحافظة على استقرار الأوضاع، و ذلك من خلال مختلف التدابير المتخذة من قبل الأجهزة الحكومية كإجراءات التعويض على التقاعد المبكر الذي يركز على دعم من لا عمل لهم ممن سبق لهم العمل لفترة طويلة نسبيا، و إعانات التأمين ضد البطالة بالنسبة للذين فقدوا مناصب عملهم بغير إرادتهم كإفلاس المؤسسة التي يشتغلون بها مثلا، و عقود العمل المحددة... أي أن سياسات التشغيل السلبية لا تستهدف خلق مناصب شغل حقيقية بالدرجة الأولى بقدر ما تستهدف التخفيف معدلات البطالة على المدى القريب.¹

المطلب الرابع: الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل

لقد كانت سياسات التشغيل و مكافحة البطالة دوما و لازالت جزءا من سياسات التنمية الاقتصادية و الإجتماعية في الجزائر، بإعتبارها انه لا يمكن الإهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، بما ان الهدف من التنمية في النهاية هو توفير المستوى المعيشي الرفيع وهذا لا يأتي إلا بتوفير فرص عمل لكل القادرين على العمل و الباحثين عنه، و وضع البرامج و الآليات الناجعة للتكفل بالقادمين الى سوق العمل من الجامعات و المعاهد التكوين المختلفة.

¹ - أسماء بودريالة، سياسات التشغيل و مكافحة البطالة في الجزائر، دراسة حالة جهاز المساعدة على الإدماج المهني، خلال الفترة 2008-2012، ص 06.

إن أبعاد سياسة التشغيل تؤول إلى عدة جوانب، و التي تحكمها ظروف و عوامل تختلف حسب الاهداف الرامية اليها فمنها ما هي أبعاد إجتماعية و منها ما هي أبعاد إقتصادية و منها ما هي أبعاد تنظيمية و هيكلية، وغير ذلك

1- البعد الاجتماعي:

يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الإجتماعية الناتجة عن آفة البطال، لا سيما للشباب عامة، و ذوي المؤهلات الجامعية و المتوسطة خاصة، و العمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع و إبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس و التهميش و الإقصاء، و ما يترتب عن ذلك من أفكار و تصرفات أقل ما يقال عنها تضر بهؤلاء الشباب أولاً، و البلاد ثانياً، و نقصد بذلك اللجوء الى الهجرة السرية نحو الضفة الأخرى من البحر الأبيض المتوسط، و التمرد على قيم و تقاليد و قوانين البلاد، و ما الى ذلك من الإنعكاسات السلبية المتعددة المظاهر التي تفرزها ظاهرة البطالة.¹

2- البعد الإقتصادي:

يركز على إحداث التنمية الإقتصادية من خلال استثمار القدرات البشرية و توظيفها في شتى مجالات الحياة الإقتصادية، و العمل على تنمية هذه القدرات بشكل يؤدي الى تطوير المنتج المحلي و خلق الثروة.²

3- الأبعاد التنظيمية و الهيكلية:

ترمي الى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن استخلاصها من وثيقة المخطط الوطني لترقية التشغيل و محاربة البطالة المعتمد من قبل الحكومة الجزائرية سنة 2008 و التي ترمي الى تحقيق مجموعة من الأبعاد يمكن إيجاز أهمها فيما يلي:

- الوصول الى تنظيم أحسن لسوق العمل و بالتالي رفع مستوى عروض العمل، تحسين المؤهلات المهنية بغرض إيجاد التوازن بين العرض و الطلب في مجال التشغيل.

¹ - صفية بوزار، فعالية انعكاسات سياسة التشغيل على البطالة و الفقر في الجزائر خلال فترة (1990-2014)، مجمع مداخلات الملتقى الدولي حول : تقييم سياسات الاقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة ، المركز الجامعي تبارزة ، الجزائر ، 08-09 ديسمبر 2014، ص 561.

² - سليمان لحمية ، ملتقى وطني حول :السياسة العامة و دورها في بناء الدولة و تنمية المجتمع، سعيدة، 26-27 أفريل 2009، ص 3-4.

- تكييف الطلب على التشغيل وبالتالي تكييف المؤهلات مع حاجيات سوق العمل للوصول تدريجيا الى توافق بين مخرجات التكوين وسوق الشغل.
- العمل على تصحيح الإختلالات الواقعة في سوق العمل، و توفير الشروط المناسبة للتقريب بين حجم عرض العمل و حجم الطلب عليه، بغرض إيجاد التوازن بين العرض و الطلب في مجال التشغيل.
- تحسين المؤهلات المهنية بهدف تحقيق تحسين قابلية التشغيل لدى طالبي العمل.
- دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي لخلق مناصب شغل دائمة.
- ترقية التكوين المؤهل لاسيما في موقع العمل و في الوسط المهني، لتسيير الإدماج في عالم الشغل.
- ترقية سياسة تحفيزية باتجاه المؤسسات تشجع على خلق مناصب الشغل.
- محاربة البطالة عن طريق المقاربة الإقتصادية، و العمل على تخفيضها الى أدنى مستوى ممكن.
- تنمية روح المقاول لا سيما الشباب.
- ترقية اليد العاملة المؤهلة على المديين القصير و المتوسط، و تكييف فروع و تخصصات التكوين حسب حاجيات سوق العمل، و دعم التنسيق بين المتدخلين على مستوى سوق العمل.
- مراعاة الطلب الإضافي للتشغيل و عصرنه آليات المتابعة و المراقبة و التقييم و إنشاء هيئات قطاعية لتنسيق جهود مختلف المتدخلين في مجال التشغيل.
- العمل على التحكم في مختلف العناصر الأساسية التي تتحكم في تسيير سوق العمل و معرفته أحسن عن طريق نظام المعلومات و الإحصائيات و مختلف الأدوات الضرورية لإدخال التصحيحات و التعديلات اللازمة على مخطط العمل.¹

¹ - أحمد قايد نور الدين، مداخلة بعنوان : تجربة الجزائر في قطاعه تشغيل مخرجات الجامعة و الحد من البطال، محور مداخلة : المحور الرابع : تقييم نتائج سياسات التشغيل و كفاءتها في تحقيق أهدافها، جامعة بسكرة، د ت ، ص ص 4، 5

المبحث الثاني: البطالة تعريفها و اهم نظرياتها.

تعتبر البطالة من أخطر المشكلات التي تصيب الأفراد والأسر في كل مجتمع من المجتمعات، وتتسبب البطالة في العديد من المشكلات الاجتماعية والمظاهر السلبية في المجتمع كجرائم السرقة والقتل وتفكك الأسرة وحوادث الطلاق وغيرها، وتعتبر البطالة هدرا في أهم مورد من موارد الإنتاج وهو مورد العمل، فتعطل جزء من أفراد القوة العاملة وقعودهم عن العمل يحرم المجتمع من الاستفادة من هؤلاء العاطلين عن العمل ويضعف فرصة زيادة الناتج المحلي وفرصة تحسين مستوى الدخل الفردي.¹

المطلب الأول: تعريف البطالة.

البطالة يقصد بها هي الحالة التي يكون فيها الشخص قادرا على العمل وراغبا فيه، لكنه لا يعثر عليه ولا على الأجر المناسب وهي تقع عندما ينخفض العرض في سوق العمل أثناء الركود والأزمات الاقتصادية.² وتعرف البطالة على أنها التعطل (التوقف) الجبري لجزء من القوة العاملة في مجتمع ما، برغم القدرة والرغبة في العمل والإنتاج، وتقاس البطالة في العادة بما يسمى بمعدل البطالة "Unemployment Rate" وهي نسبة غير المشتغلين (المتعطلين) من القوة العاملة إلى إجمالي قوة العمل.³

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العاطلين عن العمل}}{\text{إجمالي القوة العاملة}} \times 100$$

- تعرف منظمة العمل البطالة بأنها تشمل كافة الأشخاص الذين هم في سن العمل، والراغبين في العمل، وباحثين عن العمل ولكنهم لا يجدون عمل، وذلك خلال فترة الإسناد، والمقصود بفترة الإسناد هي تلك الفترة التي تقاس بها البطالة وعادة ما تكون أسبوعا أو أسبوعين.

¹ - أحمد الأشقر، الاقتصاد الكلي، (عمان: دار العلمية ودار الثقافة للنشر والتوزيع، 2002)، ص 298.

² - عمر عمتوت، قاموس المصطلحات القانونية في تسيير شؤون الجماعات المحلية، ط2، (دار هومة للنشر والتوزيع، 2010)، ص 64.

³ - خالد واصف الوزاني، وأحمد حسين الرفاعي، مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق، ط7. (عمان: دار وائل للنشر، 2004)، ص 263.

- وعرفت البطالة بأنها لا توازن بين طلبات العمل وعروض العمل في سوق العمل، يكون فيه حجم العروض أكثر من حجم طلبات العمل.¹

- تعرف البطالة بأنها ظاهرة عدم استخدام الموارد البشرية استخداما كاملا، البطالة هي إحدى المشكلات الرئيسية التي تعاني منها بلدان العالم النامية و المتقدمة على حد سواء، حيث تعتبر خسارة كبيرة وهدر في الموارد الانتاجية البشرية في الوقت الذي تكون فيه هذه البلدان بأمرس الحاجة للاستفادة من جميع مواردها.

- البطالة هي حالة توقف لا ارادي عن العمل لاستحالة وجوده ، أو انها حالة تعطل الشخص عن العمل²
- في حال عدم توفره للشخص قادر عليه وراغبا فيه ضمن حدود سن المقدره على العمل. فهي تعبر عن هدر و تعطيل للموارد البشرية بصورة عامة و القوى العاملة بصورة خاصة و عدم توفر التوظيف الكامل لطالبي العمل.³

- نعتمد من خلال هذا على تعريف إجرائي مفاده: أن البطالة هي الحالة التي يبحث فيها الشخص القادر على عمل مدفوع الأجر وراغب في القيام به ولكنه لا يجده، لأن عدد الأفراد يفوق عدد المناصب الشاغرة.

نظريات البطالة :

ظهرت مجموعة من النظريات اهمها :

1- النظرية التقليدية : ظهر الاقتصاد السياسي الكلاسيكي في النصف الثاني من القرن الثامن عشر،

و كانت البرجوازية مهيمنة في الاقتصاديات حيث ان الصناعة هي المجال الرئيسي للحصول على

الارباح و قد ترتب عنها صراع اجتماعي (البطالة و الفقر...) جعل من الفكر التقليدي يدرس

نتائج هذا الصراع و منه البطالة.

¹ - جيرارد فونوني، مقدمة في التحليل الاقتصادي للاقتصاد للجميع، ترجمة محمد هيثم أحمد العزاوي ومراجعة سمية الجراح، (بيروت: المنظمة العربية للترجمة، 2013)، ص 305.

² - نزار سعد الدين العيسى، مبادئ الاقتصاد الكمي كيف يعمل الاقتصاد في النظرية و التطبيق، (عمان: دار العلمية الدولية و دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2001)، ص 40.

³ - خالدعليطو، و كرم أبو حلاوة، و فاتن علي منصور، "أثر البطالة على التنمية الاجتماعية في محافظة اللاذقية، دراسة ميدانية لإستقصاء آراء عينة من الشباب العاطلين عن العمل"، مجلة جامعة تشرين للبحوث و الدراسات العملية- سلسلة العلوم الاقتصادية و القانونية، م36، العدد3 (2014)، ص286.

1-1- النظرية الكلاسيكية: تقر المدرسة الكلاسيكية بوجود البطالة الاحتكاكية و البطالة الاختيارية و لا تعترف بوجود البطالة الاجبارية التي يجبر فيها جزء من قوة العمل على التعطل، و لم تكن أشكال البطالة المقنعة واردة في ظل افكار المنافسة الكاملة و سيادة المشروع الخاص. و سعيه لتحقيق أقصى ربح و حريته في التعامل مع عنصر العمل بالتشغيل أو بالاستثناء دون عوائق قانونية أو نقابية، و قد جسد الاقتصادي الفرنسي "جان باتيست ساي" موقف المدرسة الكلاسيكية من ظاهرة البطالة عبر قانونه المعروف باسم قانون "ساي" و الذي يقول فيه أن العرض يخلق لطلب مساوي له و بالتالي فإن عرض قوة العمل لا بد أن يقابله بطلب مساوي وفقا لتوازن في سوق التنافسية.¹

1-2-1- التحليل النيوكلاسيكي: يرى أصحاب هذه النظرية ان سوق العمل هو سوق تسود فيه المنافسة الكاملة يظهر فيها عنصر العمل حاملا لعدد من الخصائص التي تميز هذه السوق منها تباين سوق العمل و مرونة الاجور، المساوات بين جميع الافراد و عملهم التام بأحوال السوق و نبهت إلى وجود بطالة دورية و هيكلية حتمية يتعين معالجتها بأدوات غير سوقية، أما فيما يتعلق بالتصور النيوكلاسيكي من المنظور الكلي فإنه يتحدد من خلال المستوى التوازني للدخل و مستوى التوازن أقل من ذلك و يمكن أن يتحقق ذلك المستوى بالتوظيف الكامل، فهذا يعني أن هناك فائض في سوق العمل، الأمر الذي من شأنه دفع الأجور، و من ثم التكاليف و الأسعار نحو الانخفاض، و ينطوي ذلك على الزيادة في القيمة الحقيقية لعرض النقود، مما يعني انخفاض في سعر الفائدة و بالتالي الزيادة في الاستثمار و التوظيف و الدخل، و نتيجة لذلك يصير الوضع التوازني النهائي عند مستوى الدخل و سعر الفائدة ، وهنا تميل البطالة إلى الاختفاء تلقائيا.

¹ - حسام علي داوود، مبادئ الاقتصاد الكلي، ط5. (عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2016)، ص 184.

1-3- المدرسة الكينزية : لقد جاء كينز بمفهوم مغاير للنظرية الكلاسيكية، حيث ذكر أن الطلب

على العمل لا يتأثر بتغير الأجور نحو الارتفاع أو الانخفاض، و أن حجم الاستخدام يعتمد على فعالية العرض الاجمالي، و الميل للاستهلاك، و مقدار الاستثمار. إذا ان الميل للاستهلاك و مقدار الاستثمار هما اللذان يحددان حجم الاستخدام و من ثم فإن حجم الاستخدام هو الذي يحدد الاجور الحقيقية، و ليس العكس.

1-4- المدرسة الماركسية: يرى كارل ماركس و المنتمين إلى مدرسته الفكرية أن رغبة الرأس مالين

في تحقيق أقصى ربح في ظل النظام الرأس مالي يدفعه إلى زيادة الاستثمارات، و تطوير التكنولوجيات المستخدمة في الانتاج، و هذا يؤدي إلى زيادة الانتاج في حين ان الأجور و الدخول الموزعة لا تزيد بنفس النسبة، و النتيجة أنه يحدث قصور الفعال مما يؤدي إلى وجود فائض في عرض السلع و تزايد للمخزون، و انخفاض نسبة المبيعات مما يؤدي إلى توقف أعداد كبير من المصانع نتيجة عجزها عن تصريف انتاجها و يعود إلى تفشي ظاهرة البطالة الاجبارية بصورة غير عادية.¹

2- النظريات الحديثة :

تناولت النظريات السابقة مشكلة البطالة من المنظور التقليدي لسوق العمل، حيث يوجد إما سوق تنافسي كامل للعمل - كما هو الحال عند الكلاسيك و النيو كلاسيك- أو سوق تنافسي غير كامل للعمل، كما هو الوضع عند كينز ، غير أن هذا الاطار التحليلي لم يستطع تفسير وصول البطالة إلى معدلات مرتفعة غير مسبوقه منذ أوائل سبعينات القرن الماضي، هذا في الوقت الذي ارتفعت فيه معدلات

¹- مدني بن شهرة ، مرجع سابق، ص، ص 239- 244.

التضخم، حيث تعايشت الظاهرتان معا و هو ما أطلق عليه ظاهرة الركود التضخمي

(STAGNATION INFLATION)

1-2- نظرية البحث عن العمل: ظهرت هذه النظرية في السبعينات ، تركز على صعوبة توفر المعلومات عن سوق العمل، حيث أنها تصف حالة وجود بطالين و مناصب شغل شاغرة في نفس الوقت، إلا أن عملية البحث عن العمل تعد مكلفة و تتطلب وقت.

نظرية اختلال التوازن: ظهرت على يد الفرنسي MALINVAUD عندما حاول تفسير ارتفاع معدل البطالة في الدول الصناعية خلال السبعينات، تعتمد هذه النظرية على استحالة تحقيق التوازن في سوق السلع سوق العمل، ينتج حسب هذه النظرية نوعين من البطالة ، النوع الاول: يصف حالة وجود فائض عرض في سوق السلع مع نقص الطلب في سوق العمل.

النوع الثاني : يتمثل في حالة الطلب على السلع يكون اكبر من عرضها مع حالة ارتفاع معدل الاجر الحقيقي مما يدفع اصحاب العمل إلى عدم زيادة عرض السلع و عدم زيادة مستوى التشغيل.

2-3- نظرية تجزئة سوق العمل: تبنى هذه النظرية على أساس اسقاط فرض تجانس وحدات عنصر العمل، و هو احد القروض الأساسية في النظريات التقليدية، و تهدف هذه النظرية إلى تفسير أسباب ارتفاع معدلات البطالة، فضلا عن أسباب تزامن وجود معدلات مرتفعة من البطالة في قطاعات معينة في الوقت الذي يوجد فيه عجز في القطاعات الأخرى.¹

¹ حنان السايح، و فاطمة الزهراء بوعناني، "سياسة التشغيل في الجزائر"، (مذكرة تخرج لنيل شهادة ليسانس في العلوم التجارية، تخصص تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية ، جامعة أبو بكر بلقايد- تلمسان ، 2013-2014)، ص ص 25-

أنواع البطالة: تتفق معظم الدراسات الاقتصادية والاجتماعية التي تناولت ظاهرة البطالة، أن أنماط وأشكال هذه الظاهرة ليست ثابتة أو نهائية، وإنما هي متغيرة ومتجددة باستمرار، طبقاً لجوانب اهتمام الباحثين، وبناءاً على المعيار المتبع لتصنيف ودراسة ظاهرة البطالة، وكذلك وفقاً لمدة البطالة التي تعانيها الفئات المتعطلة، فقد أمكن تقسيم أشكال البطالة إلى ما يلي:

1- أنواع البطالة حسب نمط التشغيل كما يلي:

أ- البطالة السافرة **open unemployment**: ويصد بها وجود عدد من الأشخاص القادرين والراغبين في العمل عند مستوى أجر معين لكنهم لم يجدوه، فهم عاطلون عن العمل بشكل كامل، ولا يمارسون أي عمل لفترة قد تطول أو تقصر حسب ظروف الاقتصاد القومي كبطالة الخريجين، وقد تكون البطالة السافرة احتكاكية أو دورية.

ب- البطالة الجزئية أو نقص التشغيل **unemployment**: وهي الحالة التي يمارس فيها الشخص عملاً، ولكن لوقت أقل من وقت العمل المعتاد أو المرغوب، والمفهوم الواسع يعني وجود مجموعة من الأفراد يعملون لساعات عمل أو أيام أقل مما هو مرغوب، ويعملون من خلال عقود تختلف عما هو مرغوب، ويعملون في أماكن غير مناسبة للتشغيل، كما يكون إنتاجهم عادة أقل من الأعمال الأخرى.

ت- البطالة المقنعة أو المستترة **Disguised unemployment**:

وهي الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمال على نحو يفوق الحاجة الفعلية لهم، ومن ثم يكون إنتاجهم أو مهاراتهم وقدراتهم على نحو متدن، هذا النوع يعد من أسوأ أنواع البطالة التي تبرز في الدول النامية، لأنها تبرر تدني الإنتاج في العمل المبدول. يمكن القول أن هذا النوع من البطالة لا يعني وجود قوة عاملة عاطلة، بل هي الحالة التي يمكن فيها الاستغناء عن حجم معين من العمالة دون التأثير على العملية الإنتاجية بسبب تكدس قوة العمل في قطاع معين، وهذه العمالة تتقاضى أجوراً أعلى من مقدار مساهمتها في العملية الإنتاجية (إنتاجيتها).¹

¹ - إيداد عبد الفتاح النسور، أساسيات الاقتصاد الكلي، ط2، (عمان: دار الصفاء للنشر و التوزيع، 2014)، ص ص 222، 223

البطالة الاحتكاكية: Frictional unemployment:

هي البطالة التي تحدث بسبب التنقلات المستمرة للعاملين بين المناطق والمهن المختلفة، وتنشأ بسبب نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل، ولدى أصحاب الأعمال الذين تتوافر لديهم فرص عمل، فحينما ينتقل عامل من منطقة جغرافية لأخرى، أو يغير مهنته إلى مهنة أخرى (مع افتراض تملكه لمؤهلات هذه المهنة الجديدة)، فإن الحصول على فرصة عمل تحتاج بلا شك إلى وقت يتم فيه البحث عن الإمكانيات المتاحة والمفاضلة بينها.

والمشكلة الأساسية هنا هي أن الباحثين عن العمل وأصحاب الأعمال الذين تتوافر لديهم فرص العمل، يبحث كل منهم عن الآخر (عن طريق إعلانات الصحف، الاتصالات المباشرة، مكاتب التوظيف...) وقد تطول فترة البحث عن العمل نتيجة لعدم توافر المعلومات الكافية، أو لنقصها لدى الطرفين.

ومن الجلي أن نقص المعلومات إنما يعني عدم التقاء جانب الطلب مع جانب العرض، أي افتقاد الصلة أو حلقة الوصل بين طالبي الوظائف ومن يعرضون هذه الوظائف ومن المحتمل أنه لو توافرت هذه المعلومات لدى الطرفين، أن تنخفض المدة التي يتعطل فيها العامل بحثاً عن العمل، وأن تقصر الفترة التي ينتظر فيها صاحب العمل حتى تتوافر له العمالة المطلوبة. ومن المحتمل أيضاً أن تكون فرص العمل الشاغرة تكفي هؤلاء الذين يبحثون عن العمل، وربما تكون مؤهلاتهم تتوافق مع متطلبات هذه الفرص الشاغرة.¹

البطالة الموسمية seasonal unemployment:

هي البطالة الناتجة عن انخفاض الطلب الكلي في بعض القطاعات الاقتصادية، إن العديد من الوظائف الموسمية التي تنتهي بانتهااء الموسم الذي وضعت له فلا تعتبر حلاً للبطالة، حيث تصيب هذه البطالة العمال بسبب الطبيعة الموسمية للنشاط الاقتصادي الذي يعملون فيه، وهي بارزة في المجتمعات الريفية مثل القطاع الزراعي، حيث يتوقف الإنتاج في فترات معينة من السنة مما يؤدي إلى تسريح العمال، وهي بطالة تعاني منها الفئة النسائية نظراً لرغبة البعض في العمل في فترات معينة والتركيز على الاهتمام بالبيت والأولاد في باقي الفترات،

¹ - رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، سلسلة عالم المعرفة (الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، 1978)، ص 25.

إلا أنها تعد بطلالة لعدم امتلاكها الأمان الوظيفي أولا ولا الحقوق والواجبات الوظيفية للموظف بل تنعدم فيها خطوط السلطة والمسؤولية الدائمة.¹

البطالة الدورية cyclical unemployment:

هي البطالة المرتبطة بالدورة الاقتصادية التي تظهر في فترات الكساد التي تنتج عن حالة انكماش الإنتاج بسبب نقص الطلب على المنتجات مثلا. وبالتالي قد تتوقف بعض المشاريع كليا أو جزئيا مما يؤدي إلى عدد من القوة العاملة، وهذا النوع من البطالة يسمى البطالة العابرة، ويظهر عادة في الدول المتقدمة.²

البطالة الهيكلية structural unemployment:

ينشأ هذا النوع من البطالة نتيجة للتغيرات الهيكلية التي قد تحدث في الاقتصاد القومي، كتحويل الاقتصاد من اقتصاد زراعي إلى اقتصاد صناعي، ذلك التحويل الذي قد يقود لظهور هذا النوع من البطالة إذ ان تحول بعض القوى العاملة من القطاع الزراعي إلى القطاع الصناعي فإن ذلك التحويل يتطلب من تلك القوى الحصول على مستوى معين من التدريب و التأهيل يمكنها أن تجد لها فرص عمل في القطاع الصناعي الذي يتطلب العمل فيه مهارات تختلف عن المهارات التي يتطلبها العمل في القطاع الزراعي، كما يمكن ان يحدث هذا النوع من البطالة عند الانتقال من أساليب إنتاجية معينة إلى أساليب إنتاجية أكثر تطورا ، ذلك الانتقال الذي لا بد أن يرافقه ظهور هذا النوع من البطالة ، و إذا كانت البطالة الاحتكاكية تمثل ظاهرة مؤقتة فإن البطالة الهيكلية تمثل ظاهرة قد تحتاج إلى وقت أطول.³

¹ - أحمد مسعودان، ونعيمة دريس، مداخلة بعنوان : دور المشروعات النسائية الصغيرة في التخفيف من البطالة دراسة ميدانية على قطاع الأعمال الصغيرة النسائية في الجزائر، الملتقى الوطني الثالث حول: سياسة التشغيل في إطار برامج التنمية والإنعاش الاقتصادي في الجزائر 2001-2014، كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير، جامعة أكلي محند أولحاج- البويرة- ، يومي 11 و12 نوفمبر 2014.

² - فارس شلاي، " دور سياسات التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009" (مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة الجزائر، 2004-2005)، ص5.

³ - محمود حسين الوادي، و أحمد عارف العساف، ووليد أحمد صافي، إقتصاد كلي، ط3، (عمان: دار المسيرة للنشر و التوزيع والطباعة، 2013)، ص ص 191، 192.

البطالة الإجبارية:

عادة تحصل عندما يرغب العمال العاطلين عن العمل في أداء العمل عند مستوى الأجر الحقيقي السائد إلا أن فرص العمل غير متوفرة أمامهم، وفي نظريته العامة يعرف كينز البطالة الإجبارية بأنها تلك البطالة التي تتحقق عند ارتفاع مستوى السعر مع ثبات معدل الأجر النقدي (انخفاض معدل الأجر الحقيقي).¹

البطالة المستوردة **imported unemployment**:

وهي البطالة التي تواجه جزء من القوة العاملة المحلية في قطاع معين بسبب انفراد أو إحلال العمالة غير المحلية في هذا القطاع. وقد يواجه الاقتصاد هذا النوع من البطالة في حال انخفاض الطلب على سلعة معينة مقابل ارتفاع الطلب على سلعة مستوردة

البطالة السلوكية **Behavioral unemployment**

وهي البطالة الناجمة عن إحجام ورفض القوة العاملة عن المشاركة في العملية الإنتاجية والانخراط في وظائف معينة بسبب النظرة الاجتماعية لهذه الوظائف.²

أثار البطالة:

عموما يمكن تقسيم الأثار التي تنجم عن مشكلة البطالة في أي اقتصاد إلى النحو الآتي:

1- الأثار الاقتصادية:

حرمان الاقتصاد المحلي من فرص النمو والتنمية خاصة البشرية منها، وذلك بسبب عجز الاقتصاد عن استغلال وتشغيل العرض المتاح من الأيدي العاملة، وتقدر منظمة العمل العربية أن زيادة معدل البطالة السنوي بنسبة 1% يؤدي إلى خسارة في الناتج الإجمالي المحلي بمعدل 2.5%.

¹ - ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية التحليل الاقتصادي الكلي، ط3. (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2005)، ص 343.

² - وليد ناجي الحياي، دراسة بحثية حول البطالة مقدمة إلى الأكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك، كلية الإدارة والاقتصاد، ص 13.

هجرة الكفاءات العلمية بشكل يؤدي إلى فقدان الدولة لإمكانات هذه الكفاءات التي أنفق على تعليمها وإعدادها أموالا كثيرة، فهجرتها تؤدي إلى إعاقة عملية التنمية وتأخيرها بل وإضعافها أيضا.

انخفاض مستوى الدخل الشخصي وما يترتب على ذلك من انخفاض في القوة الشرائية على مستوى الاقتصاد ككل، وبشكل يؤدي إلى انخفاض الإنفاق الاستهلاكي، وانخفاض حجم الادخار، وبالتالي الكساد وحصول فائض في الناتج الكلي للاقتصاد.

2- الآثار الاجتماعية: مثل

- تأثير البطالة في مدى إيمان الأفراد وقناعتهم بشرعية الامتثال، للأنظمة والمبادئ والقواعد السلوكية المألوفة في المجتمع.

- تأثير البطالة على تعزيز الدافعية والاستعداد للانحراف، وهي تساهم في إيجاد فئة من المجتمع تشعر بالحرية في الانحراف.

- انتهاك الأنظمة والمعايير السلوكية العامة وتجاوزها: لا يعد عملا محظورا في نظر العاطلين عن العمل.

- شعور الرفض والعداء تجاه المجتمع، وعدم الإيمان بشرعية أنظمتها والامتثال لها، مما يؤدي إلى الانحراف والسلوك الإجرامي وخاصة فيما يتعلق بجرائم الاعتداء على النفس.

- يصاب الفرد العاطل عن العمل بفقدان الشعور بالانتماء إلى المجتمع، ويشعر بالظلم الذي قد يدفعه إلى أن يصبح ناقما على المجتمع.¹

- ضعف الضوابط الأسرية، وضعف تأثير القيم العامة بسبب البطالة، وهو ما يؤدي إلى ضعف الاستعداد والقبالية للامتثال، والتكيف مع الأنظمة والضوابط الاجتماعية، وهذا الوضع قد يكون سببا رئيسيا في زيادة نسبة الجريمة، خاصة جرائم الاعتداء على الأملاك.

¹ - إيد عبدالفتاح النصور، مرجع سبق ذكره، ص ص 227، 228.

- تؤدي البطالة إلى انخفاض أواصر الروابط التي يحملها الناس، تجاه المؤسسات الرسمية، والأنظمة، والقيم الاجتماعية السائدة في المجتمع.

- تحذ من فاعلية سلطة الأسرة، بحيث لا تستطيع أن تقوم أو تمارس دورها في عملية الضبط الاجتماعي لأطفالها.

- حالة البطالة عند الفرد تخلق كثيرا من مظاهر عدم التوافق النفسي والاجتماعي، إضافة إلى أن الكثير من العاطلين عن العمل يتصفون بحالة من الاضطرابات النفسية والشخصية.

- تعد البطالة المصدر الرئيسي لمشكلة الفقر وزيادة أعداد الفقراء، فقد جاء في دراسة علمية للجامعة العربية أن نسبة الفقر في الدول العربية تزداد بمعدل 1.7% سنويا، بحيث يعيش ما نسبته 36% منهم تحت خط الفقر، وأن نصيب الفرد العربي من الدخل القومي لا يتجاوز 1500 دولار سنويا.

الأثار السياسية:

- المظاهرات والاحتجاجات والاعتصامات التي يقوم بها العاطلين عن العمل، وما يترتب على ذلك من فوضى وعدم استقرار سياسي قد تؤدي في النهاية إلى سقوط الأنظمة السياسية بمجملها (كما حصل في بعض الدول العربية عام 2011).

- التطرف والغلو في الفكر والتحريض الذي يحمله العاطل عن العمل، والذي هو يعد منبع للإرهاب وللحركات المتطرفة.

- المعونات وتعويضات البطالة التي تفرضها الدولة للأفراد العاطلين عن العمل.¹

- تؤدي البطالة إلى الحياة في بعض القطاعات بسبب لجوء العمال إلى الاضطرابات، والإضراب عن العمل، وقد لا يعطي العامل حق الإضراب ويعتبر ذلك سببا لطرده من العمل.

¹ - مرجع سابق ، ص ص 228 229.

- زعزعة الانتماء للوطن والولاء للدولة، وذلك لأن الحاجة للعمل من أجل الغذاء والكساء يقع على رأس سلم الأولويات لدى المواطن، ومن جهة نظر أي إنسان فإن الوطن الذي لا تتوفر فيه هذه الاحتياجات الأساسية والدولة التي تعجز عن حل هذه المشكلة لا يستحقان الانتماء والتضحية من أجلهما.
- البطالة تربة خصبة لسياسة التطرف والأفكار الهدامة، فالعاطل عن العمل الناقم على المجتمع مستعد لتقبل أكثر الأفكار تطرفا وانحرافا.¹

المطلب الثالث: أسباب البطالة في الجزائر.

تعدد الأسباب التي تؤدي إلى ظهور نقص التشغيل في اليد العاملة، فتعدد أبعاد تفشي البطالة له الأثر الكبير في ذلك، وتكمن الأسباب الهيكلية للبطالة في الجزائر في عنصرين أساسيين هما:

1- العوامل الخارجية عن سيطرة الحكومة:

من أهم العوامل الخارجية عن نطاق سيطرة الحكومة والتي لها أثر واضح على زيادة نسبة البطالة في الجزائر منها:

- اعتماد الاقتصاد الجزائري على المحروقات كمصدر أولي لتمويل إيرادات الدولة، ما أدى إلى ارتباط إيراداتها من العملة الصعبة بشكل كبير بعائدات هذه الصادرات التي تتميز بعدم استقرار أسعارها ما من شأنه أن يؤدي إلى:

- انكماش اقتصادي (خاصة في النصف الثاني من الثمانينات)
- انخفاض النمو الاقتصادي.
- ظهور آثار انكماشية.
- انخفاض مستويات الدخل والعمالة.

¹ - محمد دمان ذبيح، "الآليات الشرعية لعلاج مشكلة البطالة" (مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير في الاقتصاد الإسلامي، -كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة العقيد الحاج لخضر- باتنة ، 2007-2008)، ص ص، 48.49

- النمو الديمغرافي خاصة وأن الزيادة السكانية في الجزائر لا تتناسب والزيادة في عدد الوظائف المطروحة في سوق العمل.¹

- نقص مصادر التمويل لإنعاش وتمويل المشاريع الاقتصادية، وهذا راجع لضعف أداء الجهاز الإنتاجي وحالة الادخار لمختلف الأعوان الاقتصاديين بسبب انخفاض القدرة الشرائية للعائلات.

- أزمة المدفوعات الخارجية التي عرفت الجزائر والتي تأزمت بعد سنة 1986 ما أدى إلى زيادة الضغوط التي تفرضها المؤسسات المالية الدولية وما صاحبها من تسريح جزئي وجماعي للعمال نتيجة لهيكل الاقتصاد الوطني.²

2- العوامل الداخلة في نطاق سيطرة الحكومة:

تتعلق مجمل هذه العوامل بالاختلالات الهيكلية للوحدات الاقتصادية، التوزيع السكاني وكذا ما تعلق بدرجة تأهيل اليد العاملة، وعليه فيمكن حصر هذه العوامل فيما يلي:

- عدم التوافق بين مخرجات التكوين واحتياجات التشغيل، سواء كان هذا التكوين جامعيًا أو مهنيًا نظرا لضعف الوساطة في سوق العمل ووجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل.

- نقص اليد العاملة المؤهلة وضعف تطورها في الحرف، إذ بالرغم من توفر مناصب شغل ذات امتيازات عالية خاصة بالمؤسسات الأجنبية الناشطة في الجزائر إلا أنها تجد صعوبة في إيجاد أشخاص يتوفرون على الكفاءات المطلوبة.

¹ - تسعديت بوسبعين، مداخلة بعنوان : سياسات التشغيل في الجزائر لمواجهة مشكل البطالة دراسة سياسات تشغيل الشباب، ملتقى وطني ثالث تحت عنوان : سياسات التشغيل في إطار برامج تنمية وانهاش اقتصادي في الجزائر 2001-2014، المحور المشارك فيه : انعكاسات برامج التنمية في الجزائر على نمو العمالة 2001-2014 جامعة البويرة، د ت، ص 03.

² - مرجع سابق ، ص 04.

- انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي الذي يشكل عائق أمام الاستثمار، إذ يواجه الشباب البطال صعوبات جمة في الحصول على قروض بنكية أو مساعدات مالية من طرف الدولة، ما أدى بالشباب إلى ترجيح النشاط التجاري الذي لا ينشئ مناصب شغل كثيرة على حساب الاستثمار المولد لمناصب الشغل والذي من شأنه دفع عجلة التنمية.

- العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور مما أدى إلى إضعاف روح المبادرة المقاوالاتية، لا سيما لدى الشباب، ما يؤدي إلى ظهور ما يعرف بالبطالة الفكرية.

- العامل الجغرافي، فضعف الحركة الجغرافية والمهنية لليد العاملة نتج عنها عدم تلبية بعض عروض العمل، لا سيما في المناطق المحرومة في الجنوب والهضاب العليا.

- الاختلالات الهيكلية والتي يمكن تصنيفها إلى ما يلي: نقص إنتاجية القطاع الصناعي والزراعي، انخفاض دعم الاستثمارات الإنتاجية، عدم وجود تكامل بين التكوين والتشغيل.

المطلب الرابع: سياسة معالجة البطالة.

سياسة معالجة البطالة:

كل مجتمع يتبع سياسة خاصة في الحد من البطالة من أجل الوصول إلى التوظيف الكامل، ومعروف أن سوق العمل مرتبط كلياً بمتطلبات الاقتصاد الوطني ومستوى تطوره وتركيبه وشكل إدارته، ومن أهم الإجراءات للحد من مشكلة البطالة نجد:¹

1- الإجراءات قصيرة المدى:

- التوسع في برامج التدريب، والتدريب التحويلي، وإعادة التدريب في مجال المهن اليدوية ونصف الماهرة التي تتطلب مهارات وإمكانيات متواضعة.

¹ - محمد عريقات حربي، الاقتصاد الكلي، (عمان: دار البداية للنشر والتوزيع، 2014)، ص 207.

- وضع برامج حكومية للنهوض بالقطاع الزراعي، كونه الأكثر قدرة على استيعاب العمالة الفائض وطالبي العمل.

- تبني المشروعات الحكومية التي ترتب إيجاد فرص عمل كثيرة، لأعداد كبيرة من الخريجين وطالبي العمل.

- الترويج الإعلاني والقيام بحملات التوعية، التي تشجع العمل وتعظم قيمته، ونبذ ثقافة العيب في العمل.

- دعم وحماية وتشجيع القطاع الخاص على النهوض، لما له من دور في استيعاب أعداد كبيرة من طالبي العمل.

- النهوض بقطاع السياحة في الدول التي تتمتع بميز سياحية هامة، لما لهذا القطاع من دور في استيعاب أعداد كثيرة من المؤهلين وغير المؤهلين للعمل.

- تفعيل برامج التعاون الاقتصادي والاجتماعي مع الدول المحيطة، التي تحتاج إلى العمالة الوطنية المؤهلة.

- تشجيع ثقافة الاغتراب بين الشباب وطالبي العمل، شريطة أن يقترن ذلك ببرامج تشجيع الانتماء للوطن، وأن الغربية محطة للتأهيل وتحسين المستوى المعيشي ليس أكثر.

- تأميم فرص العمل لصالح العمالة المحلية، ومحاولة التخلص من العمالة الأجنبية بفرض قوانين صارمة تحد من تطور ونمو هذه العمالة، وتكون فيها الميزة لصالح العامل المحلي، باستثناء المهن التي يرفضها هذا العامل مثل الخدمات.¹

- تشجيع إنشاء المشروعات الصغيرة والمتوسطة، شريطة توفر مؤسسات وطنية ودولية قادرة على توفير التمويل اللازم، والتأهيل والتدريب الكافي للعاملين في هذه المشروعات.

- إعادة مراجعة لسياسة التعليم في الدولة عموماً، وللخطط والتخصصات التي تعمل بموجبها، ومحاولة الربط بين أساليب ومناهج، وسياسات التعليم والتدريب المهني، ومتطلبات أسواق العمل.

¹ - مرجع سابق ص ص 229، 230.

- محاولة الربط بين شبكات معلومات التشغيل، والتعليم والتدريب، طبقاً لمستويات المهارة المحددة.
- عقد مؤتمرات التشغيل بين أصحاب العمل وطلبيها، وتفعيل التواصل بين الجامعات وأصحاب العمل.
- تخفيض أجور الموظفين ذوي الرواتب العالية التي لا تتناسب مع جهودهم ومهاراتهم، لإتاحة المجال لاستخدام الوفورات المتحققة لتشغيل المزيد من العمال.
- العمل على تعديل تشريعات التقاعد والضمان الاجتماعي الخاصة بسن التقاعد، حيث يجب منح المتقاعدين سناً أبكر لإحلال الشباب مكانهم، مع أن التوجهات الحكومية الحالية تقضي برفع سن التقاعد بسبب زيادة العمر المتوسط للإنسان.
- تشجيع العمل الحر لتغيير الفكر الذي كان سائداً، وهو أن الحكومة هي المسؤولة عن تشغيل الخريجين وطلبي العمل.
- محاولة الحد من عمل المرأة في الاقتصاد، طالما توفر البديل من الجنس الآخر فذلك يساهم في الحد من مشكلة البطالة بين الذكور وتشجيعهم على الزواج، وتقليل معدلات العنوسة بين الإناث، وتكوين الأسر التي تدعم الاستقرار النفسي والاجتماعي للمجتمع ككل.
- إقامة حملات إعلانية هدفها محاربة الجهل المجتمعي الخاص بالبطالة.¹

2- إجراءات الأجل الطويل:

- تحسين الأداء الاقتصادي وتطوير مناخ الاستثمار المحلي، والعمل على إزالة كافة القيود التنظيمية والقانونية التي تحد من تدفق رؤوس الأموال إلى الدولة.
- التكامل الاقتصادي العربي والسوق العربية المشتركة، للحد من تدفق العمالة غير العربية إلى السوق العربية، وإتاحة المجال أمام العمالة العربية للعمل في الأسواق الأكثر نمواً وخاصة الخليجية منها.

¹ - مرجع سابق، ص ص 231 232.

- العمل على معالجة التشوهات في أسواق الإنتاج، لأنه كثيرا ما تسيطر عليها العناصر الاحتكارية التي تسيء الى استخدام الموارد، وتوزيعها على المجالات المختلفة.

- ضرورة اعتماد وتنفيذ برامج ملائمة للتنمية البشرية على المدى الطويل، من خلال الارتقاء بمستويات التعليم، الصحة، الإسكان والرعاية الاجتماعية.

- اعتماد قاعدة معلوماتية للوظائف المطروحة والباحثين عنها، بهدف إزالة الغموض الذي يكتنف سوق العمل، ويمكن إنشاء بنوك قومية للتوظيف، توفر قاعدة معلومات ضخمة للوظائف الشاغرة في القطاعين العام والخاص.

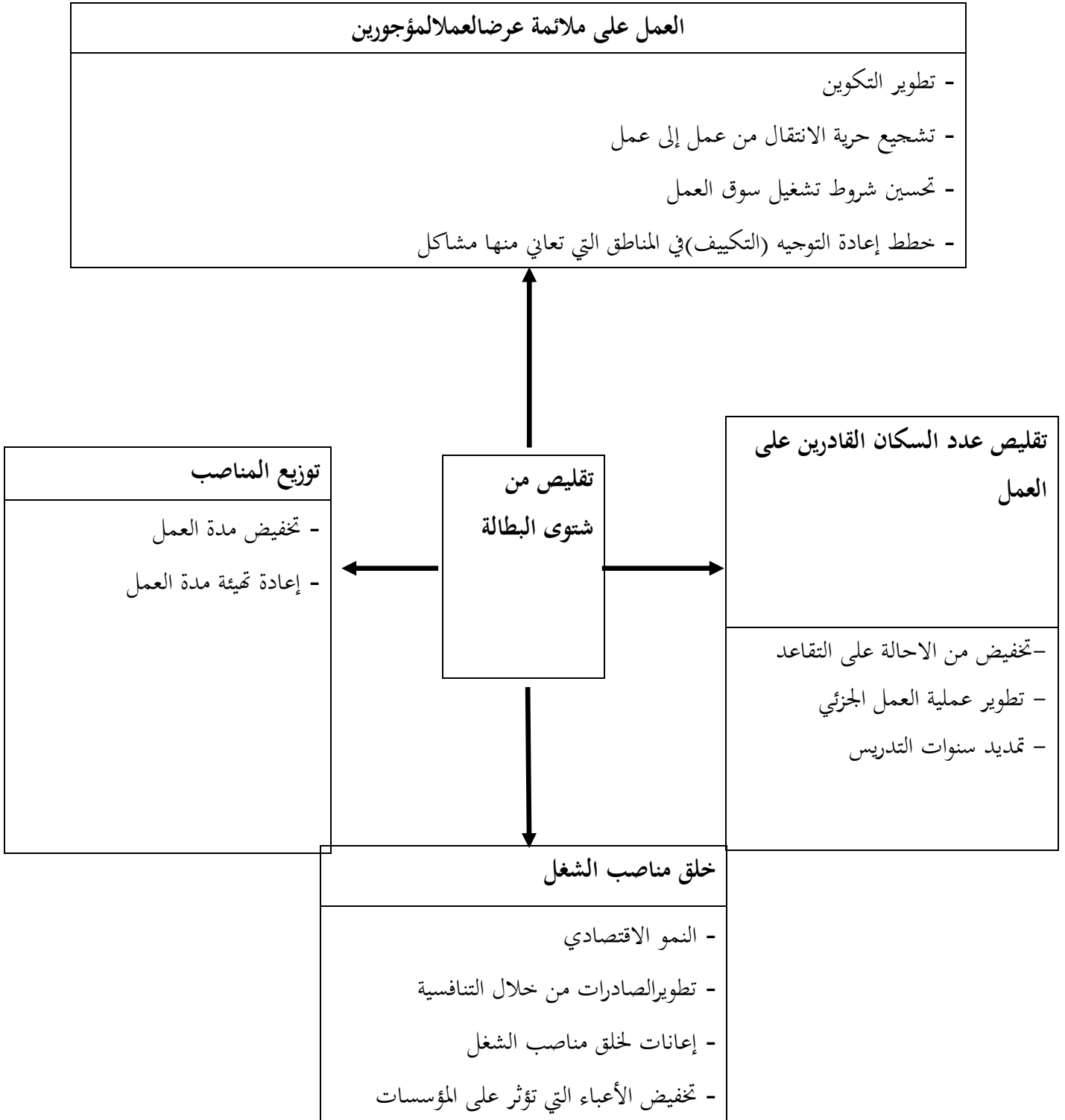
- ضرورة تطوير برامج تنمية لجذب وتوطين رؤوس الأموال العربية المهاجرة، لإعادة استثمارها واستغلالها في مشروعات حيوية.

المعالجة الاجتماعية للبطالة :

تشير هذه العبارة لمجموعة الوسائل المخصصة لتخفيف من عبئ التأثيرات الاجتماعية المتولدة عن البطالة. إن "المعالجة الاجتماعية" تهتم بالقادرين على التشغيل، و الذين هم كبار في السن حيث يحالون على التقاعد قبل بلوغهم 60 سنة، تشمل المعالجة الاجتماعية أيضا طبقة القادرين على العمل و المتوجدين في المناطق المتضرر من البطالة، لسبب أو لأخر، فهنا تعمل الحكومة على خلق "أقطاب إعادة تحويل أو إعادة تكييف" الهدف منها هو خلق مناصب شغل للشباب و غيرهم من الممكن أيضا أن تلجأ السلطات العمومية لتقديم اعانات الادماج الشباب داخل منظومة التكوين المتعاقب أو التداولي و ذلك من خلال تطوير عقود الانسجام و الملائمة و تربصات تحضيرية للحياة المهنية أو أعمال ذات المنفعة العامة.

إجراءات تشغيل الشباب هذه تهدف لتخفيف تكلفة الأجر الذي تدفعه المؤسسة و ذلك من خلال اعفاءها من بعض الضرائب إما جزئيا أو كليا أو لمدة زمنية معينة و التخفيض من اعبائها الاجتماعية الأخرى،.....هذه الاجراءات التحفيزية كان لها أثر إيجابي على تحسين مستوى مناصب العمل التي تم خلقها و بذلك على السلطات العمومية التفكير المستمر في كيفية تحسينها لخلق مناصب شغل جديدة.¹

¹ - شوام بوشامة، مدخل في الاقتصاد العام الجزء الثاني، ط3، (دار الغرب للنشر و التوزيع، 2000) ، ص ص 447،448.



¹ - مرجع سابق، ص 445.

للقوف على حجم مشكلة البطالة وأبعادها ينبغي أن تكون هناك قاعدة معلومات تفصيلية ودقيقة عن المتعطلين، من حيث أعدادهم وأماكن إقامتهم وأعمارهم و المستوى التعليمي و الجنس، ومدة البطالة و جملة أخرى من المعلومات هذه المعلومات التي يحسب على أساسها معدل البطالة: و هو أحد المؤثرات الاقتصادية الكلية ذات الأهمية البالغة في رسم السياسات الاقتصادية و تفعيلها.

على أن الإحصاءات الرسمية المنشورة حول البطالة، كثيرات ما تثير الجدل حول مدى دقتها و شمولها، و إلى أي مدى تعكس حجم مشكلة البطالة فحسب تعريف منظمة العمل الدولية للبطالة (سبق أن ذكرناه) نجد أن هناك فئات من المتعطلين تستبعد و لا يشملها الإحصاء الرسمي مثل

✓ العمال المحبطين أي هؤلاء الذي ليأسهم من الحصول على عمل فقد تخلوا عن البحث عن عمل .

✓ العمال الذين يتعطلون موسميا ولكنهم خلال فترة مسح البطالة وعمل الإحصاء كانوا يعملون .

✓ العمال الذين يعملون في أنشطة هامشية غير متسقة وغير مضمونة و ذات مداخيل منخفضة، و هؤلاء عادة يعملون لحسابهم، و يكثرون في البلدان النامية.

إذا ان إحصاءات البطالة الرسمية أقل من حجم الفعلي للبطالة، و يكون هذا الوضع أكثر تعقيدا في البلدان النامية، بسبب عدم وجود إحصاءات دورية رسمية منشورة عن البطالة، و إذ وجدت غالبا ما تكون عشوائية و غير دقيقة إضافة إلى وجود البطالة المقنعة بأعداد كبيرة أو عمالة المحبطة ضخمة جدا، و البطالة الموسمية منتشرة. و إذا احتسبنا هذه الفئات لا شك في أن معدل البطالة يرتفع كثيرا.¹

¹ - بسام الحجار، و عبد الله رزق، الاقتصاد الكلي، ط2، (بيروت: دار المنهل اللبناني 2014)، ص 347، 348

لقد كان هذا الفعل عبارة عن استعراض أهم المداخل النظرية لموضوع التشغيل باعتباره من أولويات القضايا و المشاكل التي تهتم بها الحكومة لمواجهة، خاصة بعد معاناتها في ظل التسعينات بتعديل الهيكلي وتردي الوضع الأمني وتفاقم معدلات البطالة و تأثيراتها الوخيمة على واقع المجتمع الجزائري، ومن أجل التصدي لهذه الظاهرة ألزم الدولة على إنتهاج سياسة واضحة للتقليل من البطالة من خلال تسطير إجراءات وتدابير تضعها وتنفذها أجهزة الحكومة بالتنسيق مع مختلف الفاعلين في سوق العمل، إلا أن مسالة التشغيل مسالة شائكة يصعب الإلمام بكل جوانبها نتيجة تواجد بعض المواقف وتزايد نسبة البطالة لأسباب لم تتحكم فيها الحكومة وقد تكون داخلية أو عوامل خارجية، ولهذا عليها مواجهة المعوقات والأسباب التي تواجه قطاع التشغيل باتخاذ إجراءات صارمة من اجل تحقيق برامج تنموية فعالة سواء على المستوى الوطني او المحلي، وهذا ما سنراه في الفصل الموالي .

الفصل الثاني: التنمية المحلية في الجزائر



تمهيد

كلمة التنمية تشمل جوانب اقتصادية واجتماعية وسياسية وثقافية، أي أن التنمية عملية حضارية شاملة، يختلف مفهومها في الدول النامية عن مفهوم النمو في الدول المتقدمة، ففي الدول النامية تعني التنمية تغيرا جذريا في أوضاع ومجالات مختلفة واما في الدول المتقدمة فان مفهوم النمو يعني التغير في الأوضاع القائمة والتي قد لا تكون مختلفة. فالتنمية هي عملية تقضي على التخلف الاقتصادي والاجتماعي في بلد ما من أجل تحقيق نتائج ايجابية وتغيرات أساسية في حياة الفرد والمجتمع على جميع الصعد، فهي تعيد تشكيل القاعدة الاقتصادية للمجتمع وتحدد مدى استخدام الموارد الاقتصادية المادية والبشرية، تشكل فعلا اجتماعيا ديناميكيا يساعد المجتمع ككل بمعطياته ومؤسسته على اكتساب قدرات معرفية جديدة تيسر له قدرات انتاجية متزايدة تمكن كل المواطنين من تحسين مستوياتهم المعيشية ماديا ومعنويا وتوفير حاجاتهم الأساسية في جميع القطاعات بصفة عامة.



المبحث الأول: الإطار النظري للتنمية المحلية

المطلب الأول: تعريف التنمية المحلية:

ظهر مفهوم التنمية المحلية بعد تزايد الإهتمام بالمجتمعات المحلية لكونها وسيلة لتحقيق التنمية الشاملة على مستوى الدولة.

فالمجهود الذاتية والمشاركة الشعبية لا تقل أهمية عن الجهود الحكومية في تحقيق التنمية عبر مساهمة السكان في وضع وتنفيذ مشروعات تنموية، مما يستوجب تضافر الجهود الذاتية والجهود الحكومية لتحسين نوعية الحياة الإقتصادية والإجتماعية والثقافية والحضارية للمجتمعات المحلية وإدماجها في التنمية.

يقوم مفهوم التنمية محلية على عنصرين رئيسين الأول يركز على المشاركة الشعبية التي تقود الى مشاركة السكان في جميع الجهود المبذولة لتحسين مستوى معيشتهم ونوعية الحياة التي يحونها معتمدين على مبادئهم الذاتية، اما العنصر الثاني فيهتم بتوفير مختلف الخدمات ومشروعات التنمية المحلية بأسلوب يشجع الإعتماد على النفس وعلى التشاركية في اتخاذ القرارات خاصة منها الرامية الى تحقيق المصلحة العامة.

تعرف الأمم المتحدة التنمية المحلية بأنها العمليات التي يمكن بها توحيد جهود السكان والحكومة لتحسين الاحوال الإقتصادية والإجتماعية والثقافية في المجتمعات المحلية ولمساعدتها في الإدماج في الحياة الجماعية والمساهمة في تقدمها بأقصى قدر ممكن¹

و التنمية المحلية هي العملية التي بواسطتها يمكن تحقيق التعاون الفعال بين الجهود الشعبية والجهود الحكومية للإرتقاء بمستويات التجمعات المحلية، والوحدات المحلية اقتصاديا واجتماعيا وثقافيا وحضاريا من منظور تحسين الحياة لسكان تلك المجتمعات²

1 - فؤاد بن غضبان، التنمية المحلية ممارسات وفاعلون ، (عمان، درا الصفاء للنشر والتوزيع، 2015)، ص ص 30، 31.
2 - عبد الجبار سعد الدين وعمر شتاتحة، " التنمية المحلية المستدامة محصلة حتمية لتكنولوجيا التنمية في الفكر الإقتصادي"، مجلة إدارة الاعمال والدراسات الإقتصادية، العدد3، د ت، ص 122.

تعتبر التنمية المحلية القاعدة الأساسية في التنمية الوطنية، كما أنها لا تتم بالشكل الذي يخدم الهدف المنشود ما لم يكن هناك توزيع للأشطة المختلفة على كافة مناطق الدولة لمنع ظاهرة الهجرة إلى المدينة، وهذا يقتضي توسيع رقعة الخدمات على كافة مناطق الدولة وأريافها، وهذا يساعد على تنمية المناطق المختلفة¹

و هناك من يعرفها بأنها حركة تهدف إلى تحسين الأحوال المعيشية للمجتمع في مجمله على أساس المشاركة الإيجابية لهذا المجتمع وبناء على مبادرة المجتمع ان أمكن ذلك، فإن لم تظهر المبادرة تلقائيا تكون الإستعانة بالوسائل المنهجية لبعثها واستشارتها بطريقة تضمن لنا استجابة حماسية فعالة لهذه الحركة²

فالتنمية المحلية كما جاء في تقرير التنمية البشرية لسنة 2003 هي : إنجاز عمليات كمية او نوعية هادفة إلى تحسين مستديم للظروف المعيشية لسكان مقيمين في مجال محدد على الأصعدة المؤسساتية والجغرافية او الثقافية.

انه مسلسل تشاركي وديناميكي للتنمية الاجتماعية والإقتصادية والجماعية، يعتمد على تعبئة و مسؤولية تجمع سكاني محلي منظم ومدعم من خلال عمليات قطاعية منسقة .. ويندرج إنجاز التنمية المحلية ضمن منطق عمل ينطلق مما هو محلي مرتكز على الإمكانيات الداخلية لمجال معين، ومدمج لفاعلين قطاعيين ومحليين في إعداد برامج ومخططات التنمية المحلية³

التنمية المحلية تعتبر أسلوب عمل ينطلق من القاعدة نحو المركز لتحقيق تنمية وطنية شاملة ومتكاملة، وذلك انطلاقا من قاعدة أساسية هي ان وضعية المجتمعات النامية واحتياجاتها إلى مشروعات تنموية كبيرة تتطلب نوعا من تقسيم العمل في اطار السياسة العامة للتنمية الشاملة للمجتمع ككل، وخصوصا إذا كان هذا الأخير يتميز بتعدد الأقاليم الجغرافية ذات الموارد والإمكانات المختلفة⁴

¹ - مصطفى حسين ومحمد شفيق طيب وامية بدران، أبعاد التنمية في الوطن العربي (عمان دار المستقبل للنشر والتوزيع، 1995)، ص 127.

² - عبد نور ناجي، نحو تفعيل دور الإدارة المحلية (الحكم المحلي) الجزائرية لتحقيق التنمية الشاملة، قسم العلوم السياسية- جامعة عنابة - الجزائر، د ت، ص 05.

³ - عبد الرزاق محمد الدليمي، الإعلام والتنمية، (عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2012) ص 25.

⁴ - نور الدين حاروش وآخرون، الخدمة العمومية المحلية كمؤشر للتنمية المستدامة، (دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، 2017)، ص 51.

هي نمط ديناميكي من التفكير ونهج العمل للإستفادة من الموارد البيئية البشرية والمادية المتوفرة في مجتمع ما، بغية زيادة هذه الموارد كما ونوعا واستخدامها على نحو يعود بالنفع على جميع فئات وأفراد المجتمع، مع الإلتزام بضمان استدامة هذه الموارد¹

يمكن تعريفها على أنها عملية تتم بشكل قاعدي من الأسفل تعطي الأسبقية لحاجات المجتمع المحلي وتتأسس على المشاركة الفاعلة لمختلف الموارد المحلية، وكل ذلك في سبيل الوصول الى رفع مستويات العيش والإندماج والشراكة والحركية وتعتمد على تفعيل كل موارد مجتمع محلي باعتبار هذه الموارد والمؤهلات المحلية فاعلا مهما في صناعة التغيير وضمان استمرارية مع اشراك الإنسان المحلي²

المطلب الثاني: أهداف وخصائص التنمية المحلية

تختلف اهداف التنمية في الهيئات المحلية (الولاية، البلدية) كثيرا عن الاهداف العامة للدولة، فالهدف العام لها يرمي الى ضرورة العمل على تحقيق مستوى رفاه متوازن لكل الأفراد والجماعات في اي مجتمع، إضافة الى اتصافها بعدة خصائص.

1-اهداف التنمية المحلية:

- ✓ تحقيق معدلات عالية من النمو الإقتصادي، وذلك من خلال زيادة المشاريع الإقتصادية المحلية أو توسيعها.
- ✓ القضاء على الفقر والجهل والتخلف، ويتم ذلك من خلال فتح مناصب شغل عن طريق المشاريع السابق، مما يخفض من معدلات البطالة ويرفع من القوة الشرائية للأفراد ومنه التقليل من ظاهرة الفقر وتوسيع الهياكل التربوية، كبناء المدارس في مختلف البلديات والتجمعات السكانية خاصة في الريف من اجل ضمان التمدرس للأطفال، وكذلك فك العزلة عن هذه المناطق ودفعها نحو الانفتاح والتحضر تدريجيا.
- ✓ تعزيز القدرات العامة للمجتمع، كبناء الهياكل القاعدية وشق الطرقات واستصلاح الاراضي وغيرها من المشاريع التي تزيد من قوة المجتمع.

¹ - مشروع دعم القدرات البلديات اللبناية في المواضيع الإدارية والمالية، دور البلدية في التنمية المحلية، معهد باسل فليحان المالي والإقتصادي، كانون أول 2016 - آذار 2017، ص 02.

² - الأمين عوض حاج احمد، وحسن كمال الطاهر، ورباب الحينة "ورقة بعنوان: الأطر المؤسسية للمجتمع المحلي والشراكة في تحقيق التنمية" (أغسطس 2007)، ص 9.

- ✓ تحفيز السكان للمشاركة في عملية التنمية، وهذا يكون بتقديم الدعم المادي والمعنوي له واشعاره بأنه عنصر مهم وفعال في مجتمعه، وأنه بإمكانه تقديم الخدمات اللازمة للتنمية في شتى المجالات وخاصة إذا كانت تمس الإحتياجات والنقائص التي يعاني منها.
 - ✓ دعم الإدارة المحلية حتى تتمكن من التطور والخروج من دائرة الفقر. وهذا الدعم يكون بتقديم المساعدات للقيام بالمشاريع للقضاء على النقائص التي تعاني منها.
 - ✓ الإستفادة من اللامركزية والتي تعني استقلالية السلطة والإدارة، مما يساعدها على وضع المشاريع المناسبة لها باعتبارها أقرب من الدولة الى السكان وأعلم باحتياجاتهم والنقائص التي يعانون منها.
 - ✓ بروز امكانيات التكامل بين المناطق والتكامل يعني التعاون للوصول الى الأهداف المسطرة، وهو يمس مختلف المجالات ويساعد على تحسين نوعية الخدمات المقدمة ويسرع من عملية التنمية.
 - ✓ التركيز على المناطق الريفية للقضاء على عوامل الطرد، والحد من الهجرة الى المناطق الحضرية ولتضييق الفجوة الداخلية بين الريف والحضر¹.
 - ✓ تطوير عناصر البنية الأساسية كالنقل والمياه والكهرباء، حيث يعتبر النهوض بهذه القطاعات أساسا لعملية التنمية ولتطوير المجتمع المحلي.
 - ✓ زيادة التعاون والمشاركة بين السكان مما يساعد في نقلهم من حالة اللامبالاة الى حالة المشاركة الفاعلة. زيادة حرص المواطنين على المحافظة على المشروعات التي يساهمون في تنفيذها²
- تحدد اهداف التنمية المحلية في هدفين رئيسيين هما:
- أهداف الإنجاز والأهداف المعنوية ونقصد بأهداف الإنجاز كل ما تحققه التنمية المحلية من منجزات مادية مثل انشاء الآبار، اقامة منشآت، توفير خدمات، وتمثل أهداف الإنجاز العائد المادي لعملية التنمية المحلية، اما الأهداف المعنوية فتتمثل في المتغيرات السلوكية والمعرفية المهاراتية التي تطرأ على سكان المجتمع أثناء

¹ - فؤاد بن غضبان، التنمية المحلية ممارسات وفاعلون، مرجع سبق ذكره، ص ص 37، 38.

² - حسين بن طاهر، "التنمية المحلية والتنمية المستدامة"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 24، (مارس 2012)، ص 456.

مارستهم وقيامهم بعملية التنمية المحلية وهذه الاهداف بالرغم من انها غير ملموسة إلا انها محسوبة سلفا ويخطط لكي تحدث في شخصية ممارسي عملية التنمية¹

✓ النهوض بمختلف القطاعات على المستوى المحلي " المجالالاقتصادي، المجال الاجتماعي، المجال الثقافي، المجال التكنولوجي، المجال التقني...."

✓ تعزيز قيم المشاركة الشعبية في صناعة القرار وتحقيق تنمية محلية مستدامة.

✓ بناء قدرات محلية فاعلية ووضع برامج وخطط استراتيجية طويلة الأمد.

✓ تحقيق الانسجام والتوافق بين مختلف المناطق.

✓ القضاء على الأزمات المحلية مثل أزمة الهجرة الداخلية.

✓ الاستغلال العقلاني الرشيد للموارد المحلية²

2- خصائص التنمية المحلية: تتصف بعدة سمات من أبرزها:

إن التنمية المحلية عملية فرعية وليست حالة عرضية عابرة، فهي عملية تفاعل حركي ديناميكي مستمر ومتجدد، إذ انها تقتضي حركة مستمرة في الجسد الاجتماعي، بأعضائه وأبنيته المتنوعة بغية اشباع الحاجات والمطالب المتجددة للجماعات السياسية، ومن اجل الاقتراب من القيم والمثل العليا لتلك الجماعة.

التنمية المحلية عملية موجهة ومتعمدة وواعية تستهدف الأقاليم الفرعية من الوطن، وهذا يعني انها ليست عشوائية او تلقائية بل هي عملية إرادية مخططة، ويقصد بالتخطيط هنا التدبير والنظر للمستقبل، وتحديد القدرات الذاتية بموضوعية والسعي نحو تحقيق اهداف الجماعة السياسة بأقصى قدر من الفعالية والكفاءة.

ان كون التنمية المحلية عملية إرادية واعية تتطلب إرادة جماعية شعبية، عي إرادة التفكير والتخلص من التخلف وهذا يقضي وعي وشعور بالتخلف والرغبة في التخلص منه من قبل المجتمع المدني ككل المحلي والوطني.

¹ - منال عبد المعطى صالح قدومي، "دور المشاركة المجتمعية في تنمية وتطوير المجتمع المحلي: حالة دراسية للجان الأحياء السكنية في مدينة نابلس"(أطروحة قدمت استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التخطيط الحضري والإقليمي في كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، 2008)، ص 22.

² - أسماء سلامي، "دور الجماعات المحلية في تحقيق التنمية المحلية المستدامة في الجزائر"، مجلة الشريعة والإقتصاد، كلية العلوم السياسة-جامعة قسنطينة3، العدد10 (د ت)، ص 424.

إن التنمية بصفة عامة عملية متكاملة وغير قابلة للتجزئة، والتكامل يعني ان تسير التنمية في جميع القطاعات والمستويات بطريقة متوازنة، وتبعاً لذلك يكون من المستحيل تنمية الصناعة مثلاً دون التعليم او حل مشكلات المدينة دون اهتمام مماثل بمشكلات الريف، وأساس مفهوم التكامل، أن المجتمع يشكل كلا عضويًا واحدًا، وهنا تقوم فكرة التكامل والشمول بدور أساسي في تأكيد الاعتماد المتبادل بين جميع اوجه النشاط والتكامل في التنمية.¹

المطلب الثالث : مقومات و مبادئ التنمية المحلية

تعتبر التنمية المحلية سياسات وبرامج تهدف إلى تنمية جميع الجوانب سواء الاقتصادية أو الاجتماعية أو الثقافية للمواطن، فهي تقوم على مجموعة من المقومات وتسعى إلى تحقيق عدة مبادئ².

1 - مقومات التنمية المحلية :

• 1 - 1 - تحقيق الذات وتأكيد الشعور بالانتماء للإنسانية :

هي ركيزة من الركائز الأساسية للتنمية المحلية، فلم تعد المشاركة مجرد مطلب سياسي يستخدم للمناورة ولكنها أصبحت ضرورة حتمية ولكن على الرغم من قدم هذا المفهوم قد انتشرت في العقود القليلة الماضية، ليس فقط في المناقشات الأكاديمية للسياسات ولكن في البرامج السياسية الفعلية للجماعات والأحزاب، حيث هناك من ينظر إليها باعتبارها استراتيجية وتربوية وعلاجية وأشهرهم: "موريس روس" فالمشاركة الجماهيرية استراتيجية لتنمية الكوادر وتجسيد المبادئ الفعلية للديمقراطية.

¹ - عبد السلام عبد اللاوي، "دور المجتمع المدني في التنمية المحلية بالجزائر: دراسة ميدانية لولاية لولايي المسيلة و برج بوعرييج" (مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية و العلاقات الدولية، تخصص: إدارة الجماعات المحلية و الاقليمية، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة - كلية الحقوق و العلوم السياسية 2010-2011)، ص 55.

² - يمينة طالي، "الدور التنموي للجماعات المحلية دراسة حالة : ولاية البيض" (مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في شعبة العلوم السياسية تخصص سياسات عامة وتنمية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة الطاهر مولاي _ سعيدة ، 2015 - 2016)، ص 43.

● 1 - 2 - اللامركزية السياسية والإدارية والمالية:

اللامركزية أسلوب في التنظيم يقوم على أساس توزيع الاختصاصات بين السلطة المركزية وهيئات أخرى مستقلة قانوناً، وكذلك يحظى عنصر اللامركزية بأهمية بالغة في عملية التنمية وذلك كما يوفر هذا العنصر من امتيازات للأفراد والمجتمع المحلي من المشاركة في القرارات وتحديد احتياجاته ورفع انشغالاته من خلال تمثليه في المجالس المنتخبة ومنظمات المجتمع المحلي، مما يسهل على السلطة المركزية في تحديد أولويات المشاريع التنموية على مستوى المجتمعات المحلية، بالإضافة إلى إن تطبيق اللامركزية المالية تهدف إلى إعطاء الجماعات المحلية المرونة الكافية في توزيع استثماراتها المخصصة لكل منطقة أي عن طريق منح الاستقلال المالي للجماعات من أجل زيادة تمويل استثماراتها.

ومن أجل تفعيل اللامركزية يتم ما يلي :

- العمل في تدعيم التمويل الذاتي لوحدات الإدارة المحلية.

- إعادة تعديلات في قانون الإدارة المحلية بما يحقق تنمية المجتمعات المحلية نحو اللامركزي

نشير إلى أن السياسات التنموية الحضرية تشمل إقامة مدن ومجتمعات عمرانية في المناطق الصحراوية وتنمية المدن الحضرية للارتقاء بها وتحسين مستوى المعيشة للأفراد.¹

● 3 - تفعيل سياسة التنمية الحضرية والريفية :

ونظراً للتمايز الحاصل في إمكانيات الجماعات المحلية فقد اجمع الباحثون على التمييز بين ثلاثة أنواع من التنمية المحلية:

أ _ التنمية المحلية الداخلية: وتهدف إلى استغلال كل الموارد الذاتية الممكنة وتعبئتها من أجل تحقيق التنمية الذاتية وإقلاع محلي.

¹ - عبد الحق بوتاتة وعبد الهادي العايب، " ديناميكية تفعيل دور الجماعات المحلية في تحقيق التنمية الاقتصادية المحلية، دراسة مشروع

المخطط الخماسي الثاني 2010_2014" (مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم السياسية ، تخصص: إدارة الجماعات المحلية،

قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد بوقرة-بومرداس، 2015-2016) ص 35، 36

ب _ التنمية المحلية القائمة على التضامن: نظرا للتفاوت الحاصل ما بين الجماعات المحلية من حيث

المؤهلات، ينطلق هذا النوع من التنمية المحلية من تصور مفاده أن عملية الإقلاع الاقتصادي والاجتماعي

لا يتم إلا عبر مقارنة تشاركية كمدخل ضروري للتفاعل والاندماج ما بين الجماعات المجاورة .

ج _ التنمية المحلية المندمجة : تتوخى تجاوز الرؤية التقليدية للتنمية التي اختزلت العنصر البشري كوحدة

إحصائية في ظل حاجتها هو البعد الاقتصادي. وهذه المقاربة تعيد الاعتبار للموارد البشرية لأنه لا تنمية

بدون تنمية اجتماعية

كما أنها تتميز بكونها ترمي إلى تحقيق الحاجات الإنسانية واستغلالها بشكل يضمن للأجيال اللاحقة

حقها في التمتع بهذه الخبرات.¹

2 _ مبادئ التنمية المحلية:

هناك عدة مبادئ تقوم عليها التنمية المحلية هي:

2- 1 مبدأ الشمول: يعني هذا المبدأ ضرورة تناول قضية التنمية من جميع جوانبها الاجتماعية

والاقتصادية والثقافية .

والشمول يعني أيضا شمول التنمية بكل قطاعات المجتمع الجغرافية والسكانية بحيث تغطي مشروعات

وبرامج كل المجتمع وما أمكن من ذلك تحقيقا للعدالة وتكافؤ الفرص وإرضاء المواطنين.

¹ عبد الحق الصديقي، مقاربات التنمية المحلية والمجالية ، يوم تكويني لفائدة منتخبي الجماعات الحضرية لويسلان، الشبكة الجمعوية

للتنمية تشاركية مكناس، ص 02

2-2 مبدأ التكامل: يعني هذا المبدأ التكامل بين الريف والحضر يعني انه لا يمكن إجراء تنمية ريفية دون تنمية حضرية أو العكس حيث توجد علاقة عضوية بين الريف والحضر، كما يعني التكامل بين الجوانب المادية والبشرية فالتنمية ماهي إلا إحداث تغيير مرسوم في المجتمع و هذا التغيير له جوانب مادية وأخرى غير مادية حيث يكون التغيير متوازنا في كلا الجانبين مادي وغير مادي.

2-3 مبدأ التوازن: يعني هذا المبدأ الاهتمام بجوانب التنمية حسب حاجة المجتمع فلكل مجتمع احتياجات تفرض وزنا خاصا لكل جانب منها، فمثلا في المجتمعات الفقيرة تحتل قضايا التنمية الاقتصادية فيها وزنا أكبر على ما عداها من القضايا والاهتمامات مما يجعل تنمية الموارد الإنتاجية هي الأساس المستهدف من التنمية و القضايا الأخرى بمثابة فروع منها.

2-4 مبدأ التنسيق: يهدف هذا المبدأ إلى توفير جو يسمح بتعاون جميع الأجهزة القائمة على خدمة المجتمع وتضافر جهودها وتكاملها بما يمنع ازدواج الخدمة أو تضاربها لان ذلك يؤدي إلى تضییع الجهود وزيادة التكاليف.¹

2-5 مبدأ تحديد الاحتياجات : توضع الخطة العامة للدولة على أساس المعرفة التامة باحتياجات المجتمع عامة أما المجتمعات المحلية فتختلف فيما بينها في احتياجاتها حيث يكون لكل منها خصوصياته الثقافية ، ولا بد أن توضع هذه البرامج والمشروعات في ضوء هذه الخصوصيات، ويعلم كل مجتمع من المجتمعات احتياجاته الملحة والأكثر إلحاحا، حيث يقوم تخطيط التنمية على المستوى المحلي على أساس هذه المعرفة.

¹ - محمد سليمان و علي بايزيد، " أهمية الإدارة المحلية في تحقيق التنمية المحلية المستدامة "، مجلة الإقتصاد و التنمية _مخبر التنمية المحلية

المستدامة جامعة المدية العدد 3 (جوان 2015)،صص172. 173.

2 - 6 المبدأ الديمقراطي: يعتبر المبدأ الديمقراطي جوهر أي برنامج للتنمية أو مشروع من المشروعات بمعنى أن لا تفرض مشروعات التنمية فرض على أفراد المجتمع المحلي وإنما لابد وان تنبع من داخله، و بتعبير آخر تتبع من القاعدة متجهة إلى القمة وهو أمر ضروري حتى يمكن أن يشارك فيها أعضاء المجتمع بإرادتهم وباختيارهم.

2-7 مبدأ الاعتماد على الموارد المحلية: يجب الاعتماد على الموارد المحلية للمجتمع مادية كانت أو بشرية فاستعمال الموارد المألوفة في صورة جديدة أسهل على المجتمع من استعمال مواد جديدة من خارج المجتمع، وينطبق هذا أيضا على الموارد البشرية.¹

المطلب الرابع: العناصر والبرامج المحققة لعملية التنمية المحلية :

إذا اعتبرنا أن التنمية المحلية هي بمثابة تجسيد لسيرورة ديناميكية من العمليات فإن هذا يجعلنا نتساءل عن العناصر الأساسية التي تجعل من هذه السيرورة ممكنة التجسيد الفعلي و التي تسمح بالحصول على الجديد بالتالي الاستفادة منه من طرف الصالح العام .

1_ عناصر التنمية المحلية:

وبهذا يمكن حصر هذه العناصر في نقاط أساسية التالية :

1- 1 إشراك الأطراف الفاعلة: الذين لهم قدرة والإمكانية الكافية للانخراط ضمن هذه العملية، حتى يتمكنوا من تفعيل جميع مراحلها الأساسية (مرحلة التصور و البلورة النظرية ,مرحلة البناء و التخطيط , مرحلة الانجاز والتجسيد). هذا العنصر ممكن أن نعبر عنه باصطلاح الاندماج الواعي و المشاركة الفعلية

¹ - كمال بودان شعباني، " اثر الرقابة الإدارية على التنمية المحلية، دراسة ميدانية ببلدية حاسي بحيح الجلفة" (مذكرة نهاية الدراسة لنيل

شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص: تنظيم وعمل, قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر

بسكرة، 2013-2014)، ص 77، 78.

لمعظم أفراد المجتمع المحلي سواء بكيفية مباشرة أو غير مباشرة دون إقصاء أو تهميش لأي طرف أو طاقة بشرية مهما كان حجمها وطبيعتها، ينبغي أن يشعر هؤلاء الأفراد أنهم معنيون بالدرجة الأولى بهذه العملية وان الانتقال إلى ما هو أحسن وأفضل لا يتحقق إلى بواسطتهم .

1-2 تمييز وتسخير جميع القدرات المتوفرة:

عملية التنمية المحلية تتحقق عبر ما يتوفر من إمكانيات وقدرات داخل المحدد سواء في شكلها المادي أو غير المادي، لكن يبقى العامل الأساسي هو في كيفية تمييز هذه القدرات وجعلها جاهزة وممكنة للتفعيل العقلاني نحو تحقيق التنمية مع العلم أنها متعددة ومختلفة من منطقة إلى أخرى وبالتالي ينبغي بداية تحديدها ثم تمييزها و جعلها جاهزة للاستثمار فيها من اجل إنتاج القيمة المضافة، من هنا يصبح تحديد واختيار نموذج المشاريع التنموية مناسبة ومتماشيا مع طبيعة وحجم تلك الإمكانيات من جهة ومع طبيعة ومحتوى طموحات وتطلعات أفراد المجتمع المحلي .

من ناحية أخرى ينبغي التحقق من أن تلك الأدوات و الكيفيات التي ينبغي أن تفعل بها تلك الإمكانيات لها طابع الرأسمال الضروري ضمن عملية تحقيق التنمية.¹ بالإضافة إلى عناصر أخرى:

التنمية المحلية متعددة الأبعاد إذ تتضمن إجراء تغييرات في الأنساق الاجتماعية والسلوكية والثقافية والنظم السياسية الإدارية والانطلاق من مستوى التخلف إلى نظام اجتماعي يحمل عوامل ديناميكية يحقق للفرد والجماعة حياة أفضل ماديا وإنسانيا.

¹ - محمد قدوسي وآخرون، التمثيل السياسي المحلي وعلاقته بالتنمية دراسة في إعادة تشكيل الروابط الاجتماعية، مشروع البحث

الوطني(PNR)المديرية العامة للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي 2011-2013, ص ص 93.94

-عملية التنمية المحلية تكاملية تنطلق من جهود الفاعلين المحليين تواملا و تناسقا وظيفيا كل يؤدي دورا يحتاج إليه المجتمع والأفراد في ما بينهم.

-التنمية المحلية بوصفها تنمية فهي تهتم في جزء منها على تنمية قدرات المورد البشري الإنساني بترقية و توعية المواطن ليلعب دوره الأساسي فيها.

_ تعتمد التنمية المحلية على مساهمة الأهالي أنفسهم في أعمال التنمية بالمشاركة في البرامج والمخططات المحلية والحكومية وتطبيق مرونة التشريعية اللامركزية و إعطاء ضمانات الحرية و الأمن للمستثمرين فيها.

_ التنمية المحلية كعملية بشرية تحدث التغير الاجتماعي والاقتصادي المرغوب لتطوير المجتمع المحلي وتنظيمه واستغلال الموارد المتاحة، البشرية والمادية.¹

2_ برامج التنمية المحلية :

يتم تجسيد التنمية المحلية من خلال نوعين من البرامج التنموية تتمثل في:

البرامج المرفقة والمدعمة للإصلاحات الاقتصادية وبرامج التجهيز.

2_ 1 البرامج المرفقة والمدعمة للإصلاحات الاقتصادية :

هي برامج تستجيب لوضعيات معينة فهي بذلك ترمي إلى التكفل بتلك الوضعيات لتجاوزها من أهم هذه البرامج

¹ - محمد بلخير " التنمية المحلية وانعكاساتها الاجتماعية، دراسة ميدانية لولاية تمنراست " (مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم

الاجتماع التنظيم والعمل، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2004-2005)ص 12.

2- 1- 1 برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي: هو برنامج بادر به رئيس الجمهورية بمتد على مدى أربع سنوات (2001_ 2004) ويتمحور حول الأنشطة المخصصة لدعم المؤسسات والأنشطة الزراعية المنتجة وغيرها إلى تعزيز المرافق العمومية في ميدان الري و النقل و المنشآت القاعدية وتحسين ظروف المعيشة و التنمية المحلية و تنمية الموارد البشرية.

2 _ 1 _ 2 برنامج صندوق الجنوب: هو برنامج يهدف إلى التكفل بالعجز في ميدان التجهيزات الأساسية بالمناطق الجنوبية بالوطن لتجاوز التخلف الذي تعانيه في هذا المجال مقارنة بالمناطق الشمالية من الوطن.

2 _ 1 _ 3 الصناديق الخاصة: تهدف هذه الصناديق إلى التكفل بالعجز في ميدان التجهيزات عبر ولايات الوطن المختلفة بالمقارنة مع ولايات أخرى في إطار محاربة الفوارق الجهوية بالإضافة إلى صناديق أخرى نذكر منها : الصندوق الوطني للضبط والتنمية الفلاحية وصندوق الكوارث الطبيعية....إلخ.

2 _ 2 برامج التجهيز: حسب ما قضت به المادة 5 من المرسوم رقم 81 / 380 هناك نوعين من المخططات تقوم بها الجماعات المحلية في مجال التنمية احدهما بلدي يتم على مستوى البلدية والآخر قطاعي يتم على مستوى الولاية وسنوضح كلا المخططين.

2_ 2_ 1 المخطط البلدي للتنمية: هو عبارة عن مخطط شامل للتنمية في البلدية وهو أكثر تجسيدا للمركزية على مستوى الجماعات المحلية ومهمته توفير الحاجات الضرورية للمواطنين ودعمًا للقاعدة الاقتصادية و محتوى المخطط عادة يشمل التجهيزات الفلاحية و القاعدية وتجهيزات الانجاز.

التجهيزات التجارية وتنص المادة 86 من القانون رقم 90 / 8 انه على البلدية إعداد مخططاتها والسهر على تنفيذها، وتسجيل المخطط البلدي للتنمية يكون باسم الوالي بينما يتولى رئيس المجلس الشعبي البلدي السهر على تنفيذها، ويشترط في هذا المخطط ان يكون متماشيا مع المخطط القطاعي للتنمية وكذا المخطط الوطني للتنمية.¹

¹ - وسيلة السيتي و موسى رحمان ، مداخلة بعنوان: واقع الجماعات المحلية في ظل الإصلاحات المالية وأفاق التنمية المحلية، ملتقى

دولي حول: تسيير و تمويل الجماعات المحلية في ضوء التحولات الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر- بسكرة،

2_2_2 المخططات التنموية القطاعية: تهدف هذه المخططات إلى تحقيق نوع من التوازن بين مختلف الجهات وهذا عن طريق تنفيذ برامج و خطط متعلقة بالتنمية الفلاحية و الصناعات الصغيرة والمتوسطة وفك العزلة على المناطق النائية والريفية ولتنفيذ هذه البرامج هناك طريقتين :

أ_ البرامج القطاعية الممركزة:

وهي مشاريع كبرى ذات بعد وطني أو جهوي تتطلب إمكانيات وتقنيات كبيرة تتعدى حدود الجماعات المحلية فهي تسجل باسم الوزارة المعنية ويشرف عليها الوزير المعني لضمان السير الحسن والفعال وتمول هذه المشاريع من طرف ميزانية الدولة للتجهيز، وهي تأخذ تجهيزات الإدارات المركزية و المؤسسات العمومية الإدارية، و المؤسسات التي تتمتع بالاستقلال المالي والإدارات المتخصصة.

ب_ البرامج القطاعية غير الممركزة:

والغرض من هذه البرامج هو تجسيد التوازنات القطاعية، ويشرف على هذه المخططات الوزارات المعنية بالقطاع وتسجل باسم الوالي الذي يسهر على تسييرها على مستوى الإقليم المسؤول عنه ، ويجب أن يكون البرنامج الوطني للتنمية إطارا مرجعيا لتوجيهاتها في إطار تقسيم ميدان المشاريع .

ويعتبر الوالي الأمر بالصرف بالنسبة للبرامج القطاعية غير الممركزة، وهي تمنح من خلال مقرر برنامج من وزير المالية الذي يقسم رخصة البرنامج حسب القطاع الفرعي التابع له وتتعلق مقررات البرامج هذه إما بمشاريع جديدة أو إعادة تقييم المشاريع في طور الانجاز.¹

وتجدر الإشارة هنا إلى أن هناك برنامج هو جزء من البرامج القطاعية غير ممركرة و هو البرنامج التكميلي لفائدة الولايات فهو يهدف لتحقيق التنمية المحلية ، ويظهر ميزانية الدولة للتجهيز ضمن جدول توزيع النفقات ذات الطابع النهائي حسب القطاعات، وقد ظهر هذا البرنامج ضمن قانون المالية لسنة 2005 ضمن قانون المالية التكميلي وتستفيد الولاية من خلاله بغلاف مالي إضافي يوجه لتمويل مختلف مشاريع التجهيز بالولاية وهو برنامج لا يكتسي طابع السنوية، حيث تكون الاستفادة منه حسب وضع الولاية كما يرتبط منحه عادة بأهداف اقتصادية، سياسية وإدارية .

¹ - عادل انزان، التخطيط المحلي: كآلية لتجسيد اللامركزية وتحقيق التنمية المحلية في الجزائر، مخبر تسيير الجماعات المحلية ودورها في

تحقيق التنمية، جامعة البلدة 2 ، ص ص 09، 10.

المبحث الثاني: مجالات و استراتيجيات التنمية المحلية

المطلب الأول: مجالات و أسس التنمية المحلية:

عندما نقول التنمية، فلا نقصد فقط المشاريع ذات البعد المادي بل إن التنمية هي كل متكامل يهدف الى تقوية مواهب المواطن، وتعزيز حرته وكرامته، وأخلاقه، والقضاء على التحديات التي تواجهه، وتسهيل الحصول او الوصول إلى الحاجيات الأساسية، وفق مشاريع مبرمجة واقعية، تعمل على استشارته ومشاركته في الإنجاز او المحافظة عليها¹، وبهذا تدخل المشاريع ضمن قطاعات متنوعة، تنطوي في عمومها ضمن مجالات و أسس التنمية المحلية.

1- مجالات التنمية المحلية:

1-1 مجال التهيئة العمرانية والإسكان:

يدخل في مجال التهيئة العمرانية كل ما من شأنه تهيئة المجال المحلي، عن طريق أدوات التعمير المختلفة في إطار تجسيد الخطة الوطنية للتهيئة العمرانية على المستوى المحلي، وتحقيق أهداف تتعلق بالمحافظة على الشواطئ والغابات، وتوسيع المساحات الخضراء، وحماية التربة والموارد المائية، وحماية البيئة، ومكافحة التلوث، وتنظيف الأحياء، وصيانة وتسيير شبكات التطهير ومياه الشرب، وتنظيم المرافق العمومية.

يدخل ضمن مجال الإسكان تحديد الجماعة المحلية للإحتياجات ضمن هذا القطاع والمساهمة في إعداد البرنامج الوطني للإسكان وتنفيذه ومراقبته، ضمن الحدود الإقليمية للبلدية، وتسهيل إنجاز مشاريع السكن والتجهيزات الجماعية والإسهام في تنظيم التشاور وخلق الظروف الملائمة للترقية العقارية، عبر المشاركة فيها مثل البرنامج الوطني للسكن التساهمي او المشاركة بالأسهم في انشاء مؤسسات البناء العقارية، او تشجيع انشاء التعاونيات وجمعيات السكان الخاصة بحماية الأحياء والعقارات وصيانتها أو تجديدها²

¹ - العمري بوحيط، البلدية اصلاحات مهام وأساليب، (شركة زاغباش للطباعة والنشر)، ص 105.

² - النوي الخرشني، تسيير المشاريع في اطار تنظيم الصفقات العمومية، (الجزائر: دار الخلدونية للنشر والتوزيع، 2011)، ص ص 85، 86.

2-1 في مجال التربوي والثقافي والسياحي والإجتماعي والصحي:

يمكن ان تقوم البلدية بإنجاز هياكل ومؤسسات التعليم الأساسي وفقا للخريطة المدرسية والمقاييس الوطنية، وكذا كل ما من شأنه تشجيع التعليم ما قبل المدرسي، كإنشاء دور الحضانه وتوظيف مدرسين لها، أو مثلما تقوم به على حساب ميزانيتها للتسيير من صيانة المدارس والمساجد والمدارس القرآنية والهياكل المكلفة بالشبيبة والثقافة، أو ما يدخل ضمن واجباتها في السهر على المناطق السياحية ومنابع المياه المعدنية أو خلق مؤسسات خاصة بالسياحة أو الإشتراك مع خواص في انشائها.

و في المجال الصحي أوكل قانون البلدية في مجال الصحة للبلدية، اقتراح الإجراءات التي من شأنها تحسين خدمات قطاع الصحة والتكفل وإنجاز المراكز الصحية وقاعات العلاج، وتحسين استغلال وصيانة المؤسسات الصحية المتواجدة على ترابها.

كما ألقى المرسوم 374-81 المحدد لصلاحيات البلدية في المجال الصحي على عاتق البلدية تسهيل اقامة العيادات الطبية وعيادات جراحة الأسنان والصيدليات ووضع تحت تصرف الأطباء العاملين في القطاع الصحي محلات ذات استعمال سكني.

3-1 في مجال الاقتصادي:

يدخل ضمن مجال التنمية المحلية ما رخص به قانون البلدية من اعداد مخطط التهيئة والتنمية المحلية، وانشاء مؤسسات عمومية ذات شخصية معنوية واستقلال مالي، والقيام بمشاريع للتزويد بمياه الشرب وعمليات التطهير، وفك العزلة وانشاء الطرق والشبكات، وترقية المناطق الفقيرة، وخلق شروط التشغيل وامتصاص البطالة، وخلق شروط الإستقرار السكاني ومكافحة النزوح الريفي، وانشاء التجهيزات والهياكل القاعدية والمساحات المخصصة للتخزين وللنشاط الإنتاجي، والمساهمة في الاستثمارات الاقتصادية، ومشاريع أخرى تدخل ضمن تنمية النشاط الصناعي والحرفي، والنقل والمواصلات.¹

¹ - مرجع سابق، ص، ص 86، 87.



1-4 المجالسي السياسي:

هي قدرة النظام على التعامل مع بيئته الداخلية والخارجية، حيث انها تهدف الى تنمية النظام السياسي القائم في الدولة ما على اعتبار ان التنمية السياسية تمثل استجابة للنظام السياسي للتغيرات في البيئة المجتمعية والدولية، ولا سيما استجابة النظام لتحديات بناء الدولة والأمة والمشاركة وتوزيع الأدوار، ولا تكون التنمية السياسية إلا من خلال تحقيق استقرار النظام السياسي، وهذا الأخير لا يتم إلا إذا توافر فيه الشكل او الأخذ بأشكال المشاركة الشعبية الجماهيرية والمتمثلة في حق المواطنين في اختيار من يمثلونهم لتولي السلطة كاختيار النخب الحاكمة او اختيار اعضاء البرلمان والمجالس التشريعية او المحلية...الخ، ومن خلال المشاركة السياسية يلعب المواطن دور كبيرا في دعم مسيرة التنمية السياسية¹

2- أسس التنمية المحلية:

1-2 المشاركة الشعبية:

يجب اشتراك جميع أفراد المجتمع الكلي في التفكير والعمل على وضع وتنفيذ البرامج التي تهدف الى النهوض بهم، فالمشكلة الحقيقية التي تواجه عمليات التنمية في المجتمعات النامية هي ضعف استجابة هذه المجتمعات لها وعدم اشتراك افراد المجتمع المحلي مع السلطات العامة في برامجها²

2-2 تدخل الدولة:

اعطاء الدور القيادي للدولة في عملية التنمية المحلية وطنيا ومحليا باعتبارها ممثلة المجتمع والمعبرة عن ارادة المواطنين، وتعمل على تحقيق طموحاتهم.

¹ - محسن يخلف، " دور الجماعات المحلية في تحقيق التنمية المحلية: دراسة حالة ولاية بسكرة" (مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية والعلاقات الدولية تخصص: سياسة عامة وادارة اقليمية، جامعة محمد خيضر - بسكرة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، 2013-2015)، ص 53.

² - فاطمة الزهراء حدان والعالية شرقي، " دور القطاع السياحي في تحقيق التنمية المحلية، دراسة حالة الحظيرة الوطنية لثنية الحد" (مذكرة تخرج تندرج ضمن متطلبات نيل شهادة ليسانس ل م د في العلوم التجارية وعلوم التسيير تخصص إدارة اعمال، المركز الجامعي تيسمسيلت، 2012-2013)، ص 40.

2-3 التخطيط :

يمثل التخطيط منهجا عمليا واداة فعالة وحيادية يمكن تطبيقه على المستوى الوطني والمحلي مهما كانت طبيعة النظام الاقتصادي المعتمد او المنهج السيادي المتبع، فهو عملية تغيير اجتماعي وتوجيه واستثمار طاقات المجتمع وموارده عن طريق مجموعة من القرارات الرشيدة التي يشترك في اتخاذها الخبراء وافراد الشعب والمسؤولين المحليين لتحقيق وضع اجتماعي أفضل للمجتمع على كافة مستوياته خاصة على مستوى البلدية كنسق في فترة زمنية معينة وفي ضوء ايدولوجية واضحة المعاني يمكن استخدامها وتوظيفها في احداث التغيير المطلوب، لذلك اختارت الجزائر واعتمدت غي سياستها التنموية على البرامج التالية :

- التخطيط المركزي في صورة برامج متركزة (Plans sectoriels Concentrées)
- التخطيط الإقليمي في شكل برامج قطاعية غير متركزة (Plans sectoriels Développées)
- المخططات البلدية التنموية (Plans Communal de Développées)¹

المطلب الثاني : استراتيجيات التنمية المحلية

يقصد باستراتيجية التنمية ذلك الأسلوب الذي تنتهجه الدولة في رسم السياسة الإنمائية والانتقال بالمجتمع من حالة الركود الاقتصادي الى مرحلة النمو الاقتصادي الذاتي ولا شك أن هذا الأسلوب يختلف بالضرورة من دولة الى أخرى باختلاف الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وباختلاف الدور الذي تضطلع به الدولة في تسيير مجرى النشاط الاقتصادي والأهداف المرجوة من عملية التنمية الاقتصادية²

ترتكز معظم استراتيجيات التنمية المحلية عادة على ثلاث فئات مترابطة ببعضها البعض ارتباطا وثيقا هي: أسلوب الحكم والإدارة، تحقيق نمو اقتصادي على مستوى المحلي، تخفيف حدة الفقر.

¹ - بن عثمان شويح، "دور الجماعات المحلية في التنمية المحلية- دراسة حالة البلدية" (مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد- تلمسان-، كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2010-2011)، ص ص 82، 81.

² - حسين درويش العشري، التنمية الاقتصادية، (بيروت: دار النهضة العربية للطباعة والنشر، 1979)، ص 101.

أ - تجسيد أساليب الحكم والإدارة:

- اتباع اساليب الحكم المحلي الجيد هو مبدأ واسع النطاق الذي توصف به المنهجية التي يتم من خلالها تحديد ماهي الاولويات، وكيف يتم اتخاذ القرار وكيف يتفاعل الناس والمؤسسات مع بعضها البعض.
- يتميز اتباع اساليب الحكم الجيد بشفافية اتخاذ القرار، وبسلامة الإدارة المالية، وبوجود المحاسبة العامة، وعدالة وأمانة توزيع الموارد، والتي تؤدي الى تحقيق تحسينات متواصلة في معظم المؤشرات الحضرية.
- يتم تعزيز مستوى الحكم المحلي السليم عندما يتم تبني اللامركزية لملكية الموارد والمسؤوليات على ادنى مستويات فعالة.
- إن حكومات المدن التي أدخلت عمليات وضع موازنات مالية مبنية على المشاركة هي من انجح المدن في تحقيق بناء الإجماع، وفي تلبية احتياجات الناس الفقراء.
- إن الأسلوب المتبع في اتخاذ القرار هو ما يمثل المحور في بناء الإجماع والبرهان بوجود قدرة لمحاسبة المسؤولين، وانها مسألة مشاركة، وليس مجرد تبادل للمعلومات إن مشاركة ذوي الشأن في هياكل منظمة من شأنه ان يساعد على بناء اجماع حول ماهي اولويات التنمية، وعلى تحسين المساواة ومستوى الكفاءة في توزيع الموارد، وعلى ضمان وجود شفافية ومحاسبة المسؤولين المحليين واستدامة التدخلات.

ب - النمو الاقتصادي على المستوى المحلي:

- يعتمد مستقبل التنمية المحلية على ما لديها من قدرات اقتصادية وميزات افضلية، فاستراتيجية تنمية اقتصادية على المستوى المحلي هي ما يدخل في لب استراتيجية التنمية للمدينة والمجتمع المحلي وتشمل الأولويات، تحديد ماهي الأساليب لتحسين أداء المدينة الاقتصادية وكفاءتها بشكل عام، وتهدف الى:
- زيادة الاستثمار من اجل زيادة فرص العمل وتوسيع الخدمات.
- تحديد ما هي السبب لتحسين الأداء الاقتصادي العام للمدينة ومستوى كفاءته.
- تشجيع خلق فرص العمل ذات قاعدة عريضة، والتي تشمل أيضا القطاع العام وغير الرسمي.
- تشجيع قدرة المدينة على المنافسة في الإطار الوطني والدولي.
- إنشاء المنشآت الاستثمارية صغيرة الحجم، علاوة على القطاع الخاص في عملية بلورة استراتيجية التنمية وتأمين زيادة مشاركتهم واستثماراتهم وتحديد ما تلعبه الحكومة من دور مساند.

ج - انخفاض مستويات الفقر:

إن أي استراتيجية للتنمية لا بد ان تنظر في ماهي الخيارات المتاحة لتحقيق اوصول الخدمات بكفاءة، وماهي السياسات المؤدية الى العدالة في وضع الإسعار (لتلك الخدمات)

- إن توفير الخدمات الأساسية، وعلى وجه الخصوص المياه الصرف الصحي، الكهرباء، النقل الحضري، يؤثر على حياة الفقراء اليومية.

- إن عملية صياغة اي استراتيجية للتنمية المحلية ينبغي ان تركز على ماهي أفضل الوسائل لتقديم الخدمات بفاعلية، وينبغي أن تشمل ماهي الأليات والأداء لها ومبدأ استعانة التكلفة وما هو الإطار التنظيمي المنظم لها.

- قدرة الجمهور العام على الحصول على المعلومات.

- تحديد حق الوصول الى التسهيلات والفرص المتاحة بمعنى آخر وجود بيئة بسياسات منحازة لصالح الفقراء.

- إزالة أي عقبات قانونية ربما تعمل على اعاقا اعطاء كل المواطنين، خاصة المرأة، تكافؤ في القدرة للحصول

على خدمات أساسية، ولحيازة الأراضي وللحصول على القروض وفرص العمل.¹

د - التخطيط الإستراتيجي للتنمية المحلية:

يمكن تعريف التخطيط الاستراتيجي للتنمية كمنشأ علمي ينطوي على تدخل إرادي من جانب هيئة مركزية في مجريات الأمور الإقتصادية والاجتماعية وبقصد التأثير عليها ودفعها في مسار معين يعد مرغوبا فيه وانطلاقا من نظرة استراتيجية شاملة، بغية تحقيق أهداف مخصوصة. وفي تخطيط التنمية يتفاعل التخطيط والسوق، كل وفق مزاياه، ويمزج يختلف من دولة الى أخرى، من أجل تخصيص الموارد وارسال الإشارات وتصحيح الانحرافات²

و بهذا يمر التخطيط الإستراتيجي للتنمية المحلية بخمس مراحل وهي:

¹ - زكية آكلي، وفريدة كافي، "التنمية المحلية في الجزائر قراءة للنهوض بالمقومات وتجاوز العوائق"، مجلة اقتصاديات المال والأعمال JFBE (مارس 2017)، ص 99.

² - بدر عثمان مال الله، التخطيط الإستراتيجي للتنمية، سلسلة دورية تعني بقضايا التنمية في الدول العربية، المعهد العربي للتخطيط بالكويت منظمة عربية مستقلة، العدد 114 (يونيو-حزيران 2012 - سنة الحادية عشر)، ص 03.



المرحلة الأولى: تنظيم المجهود من خلال تطوير فريق إدارة شبكة لربط الشركاء المعنيين.

يعتمد تحقيق نجاح عملية التنمية الاقتصادية المحلية على وجود جهود جماعية للقطاعات العامة (حكومية)، ولقطاع أنشطة الاعمال (خاصة) ولقطاعات منظمات غير الحكومية والمتمثلين في : المنظمات التي تركز على قاعدة اهالي المجتمعات المحلي مثل: النقابات الحرفية، وجمعيات اجتماعية ، ومدنية ودينية، ومنظمات مهنية خاصة، ومراكز أبحاث ومؤسسات تدريب وغيرها من الجماعات التي لها مصالح معهودة في الاقتصاد المحلي.

المرحلة الثانية: اجراء تقييم لمدى القدرة على المنافسة

إن معرفة اطار الاقتصاد المحلي يعتبر هاما في مساعدة ذوي الشأن ووضع الاستراتيجيات للمستقبل، وسيعمل تقييم اولي على استخدام ما توفر من معرفة كمية ونوعية، ومهارات غيرها من الموارد لتساعد تحديد الاتجاهالاستراتيجي التي ينبغي أن يسلكه الاقتصاد المحلي، وهذه المعلومات سترشد الى ايجاد مشروعات وبرامج التي من شأنها ان تبني قدرة المنطقة المحلية على المنافسة¹، فالخطوة الأولى في عملية التقييم للمنافسة هي جمع المعلومات، وهناك أدوات عديدة بما في ذلك تحليل (SWOT)، مؤشرات اقتصادية واقليمية للمقارنة.

المرحلة الثالثة: ايجاد استراتيجية التنمية المحلية

كما هو الحال في وضع خطط استراتيجية التنمية للمدن الشاملة، فإن الغاية من استراتيجية التنمية الاقتصادية المحلية هي ان تتحقق منهجية شمولية لتحقيق التنمية المحلية، فعلى المهنيين في الحكومات المحلية وذوي الشأن الرئيسين أن يدركوا التوازن بين الإحتياجات التنموية الإقتصادية مع المتطلبات البيئية والاجتماعية ولاستراتيجية التنمية المحلية عدد من المكونات.

المرحلة الرابعة: تنفيذ استراتيجية التنمية المحلية

ما يسير التنفيذ للإستراتيجية هو وجود خطة واسعة تنفيذية، والتي بدورها تسيورها خطط عمل مشروعات منفردة، وتبين خطة التنفيذ ماهي الدلالات بالنسبة للموازنة والمواد البشرية والدلالات المؤسسية والإجرائية، وبالتالي، هي نقطة الإندماج لكل المشروعات والبرامج في اطار استراتيجية ما للتنمية المحلية، وتبين خطة العمل تسلسل هرمي من المهام والأطرف المسؤولة عنها، وجداول زمنية واقعية والإحتياجات من الموارد البشرية والموارد

¹ - فؤاد بن غضبان، مرجع سابق، ص ص 54،55

المالية، وماهي مصادر التمويل والمخرجات والتأثيرات المتوقعة، واجراءات الأداء والأنظمة لتقييم سير التقدم في كل مشروع على حدى، وتلعب خطة التنفيذ دور الوسيط في ما بين المشروعات المختلفة لضمان عدم المنافسة في ما بينها على الموارد المتاحة.

المرحلة الخامسة: مراجعة استراتيجية التنمية المحلية

لا بد ما تجرى مراجعة لإستراتيجية التنمية المحلية على الأقل مرة واحدة في السنة ولا بد ما تستخدم في هذه المراجعة مؤشرات متابعة وتقييم مثبتة وسابقة للإقتصاد المحلي وللموارد المتاحة في جهود تنفيذ الإستراتيجية، ولا يجب أن تعفي عملية المراجعة المدخلات والمخرجات والتأثيرات فحسب، بل أيضا عملية التنفيذ ومستويات المشاركة، وديناميات الأحوال المحلية المتغيرة والعلاقات الإقتصادية والسياسية المتغيرة في الإقتصاد المحلي في اطار الإقليم او في أطار الأسواق الوطنية والدولية، بجانب المراجعة للإستراتيجية بكاملها¹

المطلب الثالث: أبعاد و معوقات التنمية المحلية

1- أبعاد التنمية المحلية:

أ _ **البعد الاقتصادي:** تراعي التنمية المحلية البعد الاقتصادي من اجل التنمية الإقليم المحلي اقتصاديا، وذلك عن طريق البحث عن القطاع أو القطاعات الاقتصادية التي يمكن أن تتميز بها المنطقة، عن طريق النشاط الزراعي أو الصناعي أو الحرفي و لهذا نجد أن المنطقة التي تحدد مميزاتا مسبقا تكون قادرة على النهوض بالنشاط الاقتصادي من اجل توفير فائض القيمة عن طريق المنتجات المحققة بالإضافة إلى ذلك يمكن لها أن تدمج أفراد المجتمع الباحثين عن فرص العمل في النشاط الاقتصادي، ولهذا تصبح التنمية المحلية تحقق البعد الاقتصادي عن طريق امتصاص البطالة من جهة و عن طريق توفير المنتجات الاقتصادية التي تتميز بها المنطقة من جهة أخرى سواء الاستهلاك المحلي أو توزيع إلى الأقاليم الأخرى، وكذلك تعتمد التنمية المحلية على بناء هياكل قاعدة المحلية من الطرقات والمستشفيات..... إلخ ، هذه الهياكل القاعدية بالإضافة إلى كونها تسمح

¹ - فؤاد بن غضبان، مرجع سابق، ص 56.

بدمج طالي العمل فإنها تمهد الطريق المناسب للأفراد القاطنين في الإقليم، وتستقطب أصحاب رؤوس الأموال المتواجدين في الأقاليم الأخرى من اجل الاستثمار في هذه المنطقة .

ب_ البعد الاجتماعي: يركز البعد الاجتماعي للتنمية المحلية على أن الإنسان يشكل جوهر التنمية وهدفها النهائي من خلال الاهتمام بالعدالة الاجتماعية، ومكافحة الفقر وتوفير الخدمات الاجتماعية لجميع أفراد المجتمع، بالإضافة إلى ضمان الديمقراطية من خلال الشعوب اتخاذ القرار بكل شفافية، ولهذا نجد أن البعد الاجتماعي للتنمية المحلية يمثل حجز الزاوية لان توفير الحياة الاجتماعية المتطورة من شأنها أن تدمر كل طاقات المجتمع لتطوير الثروة وزيادة القيمة المضافة، وعليه نجد أن تسخير التنمية المحلية في خدمة المجتمع يمكنها أن تقدم لنا مجتمع يتصف بالنبل وبنبذ الجريمة و محبا لوطنه وهناك ميادين أخرى تشمل التنمية المحلية لها علاقة وطيدة بالبعد الاجتماعي مثل التعليم والصحة والأمن.... إلخ، كل اهتمامات التنمية المحلية بهذه الجوانب له أثره المباشر على شرائح المجتمع إيجابا أو سلبا¹.

ج_ البعد السياسي: يهدف إلى تنمية النظام السياسي القائم في دولة ما على اعتبار ان البعد التنموي السياسي يمثل استجابة للنظام السياسي للتغيرات في البيئة المجتمعية والدولية، ولاسيما استجابة النظام لتحديات بناء الدولة والأمة والمشاركة وتوزيع الأدوار، ولا تكون التنمية ذات الطابع والبعد السياسي إلا من خلال تحقيق استقرار النظام السياسي، وهذا الأخير لا يتم إلا إذا توافر فيه الشكل أو الأخذ بأشكال المشاركة الشعبية الجماهيرية والمتمثلة في حق المواطنين في اختيار من يمثلوهم لتولي السلطة باختيار النخب

¹- هشام جوهري " إشكالية الاستقرار السياسي والتنمية المحلية بالجزائر، دراسة لمديرية الموارد المائية لولاية ورقلة" (مذكرة نهاية الليسانس

تخصص: تنظيمات سياسية وإدارية، قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة، 2012_ 2013)

الحاكمة أو اختيار أعضاء البرلمان والمجالس التشريعية والمحلية، و من خلال المشاركة السياسية يلعب المواطن دورا كبيرا في دعم المسيرة التنموية المحلية الشاملة، الدولة التي ينتمي إليها.

هـ _ **البعد الإداري:** يرتبط البعد الإداري للتنمية المحلية بتواجد قيادة إدارية فعالة لها القدرة على بث روح النشاط الحيوي في جوانب التنظيم ومستوياته كما يغرس في الأفراد العاملين بالمنطقة روح التكامل والإحساس بأنهم جماعة واحدة ومترابطة تسعى إلى تحقيق الأهداف والتطلع إلى المزيد من العطاء و الانجازات كما أن مفهوم التنمية الإدارية يرتبط أكثر بتنمية وتطوير القدرات البشرية في الإدارة لتحقيق عنصر الكفاءة و الفعالية في المؤسسات الإدارية العلمية، وزيادة مهاراتها وقدرتها على استخدام هذه الطرق في حل ما يواجهها من مشاكل ورفع مستوى أدائها وتطوير سلوكها بما يحقق أقصى ما في التنمية المحلية وبجوانبها المختلفة الاقتصادية والاجتماعية... الخ.

يشير هذا البعد إلى أربعة جوانب مختلفة في عملية التنمية المحلية هي:

_ البرامج المخططة التي تركز على الاهتمامات المشتركة لسكان المجتمع .

_ دعم وتطوير الجهود الذاتية .

_ المساعدات الحكومية سواء كانت مادية وبشرية.

_ تحقيق التكامل ما بين التخصصات المختلفة التي تعمل في مجال التنمية المحلية.¹

¹ - منير حرز الله " الإصلاح السياسي في تونس وتأثيره على التنمية المحلية بعد 2011 " (مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم

السياسية والعلاقات الدولية تخصص: السياسة العامة والإدارة المحلية، قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر

بسكرة، 2014-2015)، ص27.

2- معوقات التنمية المحلية :

وهي عقبات متنوعة ومتباينة، فمنها ما هو داخلي ومنها ما هو خارجي، وهي عقبات اقتصادية واجتماعية وادارية نوجزها بصورة مختصرة كالاتي:

أ - العقبات الاقتصادية : تتركز في الجوانب التالي:

- العزلة وعدم كفاية الهياكل القاعدية المساعدة على التنمية.
- قلة مع عدم القدرة على الإدخار مما يضعف حافز الإستثمار.

ب - العقبات الاجتماعية: وهي ذات طابع وتأثير اجتماعي ومعقدة لعملية التنمية المحلية وهي متنوعة وأبرزها مايلي:

- المشكلة السكانية وخاصة المتعلقة بالنمو السكاني المرتفع، وعلاقة ذلك بالموارد المادية.
- تأخر البيئة الاجتماعية المتمثلة في نقص ومحدودية التعليم والتكوين، أي نقص المهارات التقنية والإدارية على المستوى المحلي.

ج - العقبات الإدارية: يمكن تلخيص ذلك في الأسباب التنظيمية والتقنية المتمثلة فيما يلي:

- عدم التجسيد الفعلي للامركزية والديمقراطية المحلية، وذلك ان استقلالية الجماعات المحلية تبقى متفاوتة، بحيث كلما كانت البلدية قادرة على تمويل مشاريعها ذاتيا كالبليات الكبرى كلما كانت أكثر استقلالية، بينما البلديات غير القادرة على التمويل الذاتي لمشاريعها فهي تبقى دائما تابعة للمركز.
- عدم كفاءة الجهاز الإداري المحلي لقيامه بأعباء النشاط التنموي، إضافة الى محدودية وتدني الوعي بالمسؤولية الملقاة على عاتق المسؤولين المحليين.
- سوق تسيير الموارد البشرية، بحيث أدى ذلك الى توزيع غير منطقي للمستخدمين مقارنة بالوظائف بسبب النقص الكبير في التأطير المحلي، وهذا النقص في الكفاءات يكون سلبا على تحقيق التنمية المحلية، وبالتالي الانحراف عن الإستغلال الأمثل للأغلفة المالية خاصة بالمشاريع الممنوحة من طرف الدولة للبلديات.¹

إضافة الى ذلك نجد معظم الباحثين، يرجعون أهم المعوقات التي تعترض التنمية المحلية الى العوامل التالية:

¹ - نور الدين يوسف، "الجباية المحلية ودورها في تحقيق التنمية المحلية في الجزائر: دراسة تقييمية للفترة 2000-2008 مع دراسة حالة ولاية بورة"(مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل درجة الماجستير في العلوم الاقتصادية، فرع : اقتصاديات المالية والبنوك، جامعة احمد بوقرة بومرداس، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، 2009-2010)، ص ص 50، 51.

العامل الديموغرافي: حيث يمثل النمو المتزايد للسكان، أحد أهم العوائق التي تقف في طريق التنمية الشاملة للمجتمعات النامية لا سيما على المستوى المحلي فعدد السكان المتزايد يؤثر سلبا على بروز أثر زيادة الإنتاج وذلك بسبب الحاجيات المتجددة التي تتولد عن هذه الزيادة والتي يصعب تلبيتها، خاصة إذا صاحبها قلة الموارد المحلية ولا يمكن التغلب على هذه المشكلة، إلا من خلال اتباع سياسة توعية للمواطنين، لحثهم على تحديد النسل او على الأقل تنظيمه بالإضافة الى بذل المزيد من الجهد لرفع الإنتاج وخلق مناصب عمل جديدة، تستطيع استيعاب هذا النمو المتجدد للسكان الذي أصبح يشكل عبئا كبيرا على معظم الدول المتخلفة، التي تسعى إلى تحقيق التنمية المحلية الناجحة، التي تساعد في الوصول الى التنمية الشاملة.

العامل الإقتصادي: تتعلق هذه العوامل أساسا بالخدمات والعمليات التخطيطية الإقتصادية وتنفيذها كما ترتبط أيضا بظروف البيئة المحلية والموارد المتاحة فيها، فإذا كانت العوامل الطبيعية والمناخية في المجتمع المحلي غير ملائمة للنشاطات الزراعية والإقتصادية، فإن هذا يعتبر عائقا يصعب تحطيه لما يتطلبه من امكانيات مالية وطاقات بشرية كبيرة قد تضعف من الجهد الضروري الذي يجب أن يوجه أساسا للتنمية المحلية، فكلما كانت البيئة الطبيعية والخصائص المناخية ملائمة للنشاط التنموي الفلاحي أو الزراعي او حتى الإنتاجي، كلما زاد مردود المشروعات التنموية والعكس صحيح فالبيئة

الطبيعية تتدخل بقوة في تشكيل مختلف النظم الإجتماعية، لأن العلاقة الأزلية قوية بين البيئة والمجتمع، كما يمكن لعمليات التخطيط والتنفيذ أن تكون عائقا أساسا امام التنمية المحلية، خاصة إذا لم تبنى على الأسس العلمية المدروسة ولم تبنى على أولوية تلبية المطالب المحلية التي تشكل الهدف الأساسي لعملية التنمية المحلية في المجتمع.¹

¹ - محمد خشمون، "مشاركة المجالس البلدية في التنمية المحلية: دراسة ميدانية على مجالس بلديات ولاية قسنطينة" (رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم تخصص: علم اجتماع التنمية، جامعة منتوري قسنطينة، كلية العلوم الانسانية، 2010-2011)، ص ص 115، 117.



خلاصة الفصل :

من خلال دراستنا لهذا الفصل تبين أن التنمية المحلية عملية مركبة ومتعددة الأبعاد تشترك فيها عدة فواعل تساهم في تجسيدها على أرض الواقع، فهي تسعى إلى تحقيق جملة من الأهداف في مختلف المجالات، بإتباع استراتيجيات و وضع برامج تهدف إلى دفع بعجلة التنمية المحلية و زيادة الموارد وتحسين الخدمات في جميع الجوانب سواء اقتصادية أو اجتماعية أو ثقافية للمواطن، ولتحقيق التنمية المحلية لا بد من التغيير كضرورة لمواكبة المتغيرات والتحديات، و ذلك انها تنطلق من القاعدة الشعبية العريضة والاستفادة من جميع الطاقات من أجل تحقيق مشروعات تنموية ضرورية على المستوى المحلي في سبيل الوصول إلى المستوى المطلوب للتنمية، فمن أهم خصائص التنمية المحلية الديمومة والاستمرارية.

الفصل الثالث:

الاطار التطبيقي

(مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت

و أثرها في مكافحة البطالة)

تمهيد

لمواجهه تدهور سوق الشغل، في ظل الظروف الاقتصادية والاجتماعية والديموغرافية التي واجهت الجزائر أنشأت السلطات العمومية أجهزة جديدة لإدماج الشباب مهنيا منذ 1988 من خلال تأمين فرص العمل، خصصت للشباب البطالين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16 و 30 سنة وذلك في إطار سياسة ترقية التشغيل ومكافحة البطالة التي عرفت معدلات مرتفعة خلال تلك الفترة.

إن أجهزة التشغيل متعددة وبهذا سوف يتم التطرق في هذا الفصل إلى مختلف هذه الأجهزة ومدى فعاليتها في مجال التشغيل من خلال ما يلي :

المبحث الأول: تقديم عام حول مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت.

المبحث الثاني: الهيئات العمومية المتعلقة بالتشغيل.



المبحث الأول: تقديم عام حول مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت .

المطلب الأول: تعريف مديرية التشغيل.

بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 2_ 50 المؤرخ في 7 ذي القعدة عام 1422 الموافق 21 يناير سنة 2002 الذي يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية وعملها، تطبيقا لأحكام المادة 7 و المعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 3_ 267 مؤرخ في 6 جمادى الثانية عام 1424 الموافق 5 اوت سنة 2003

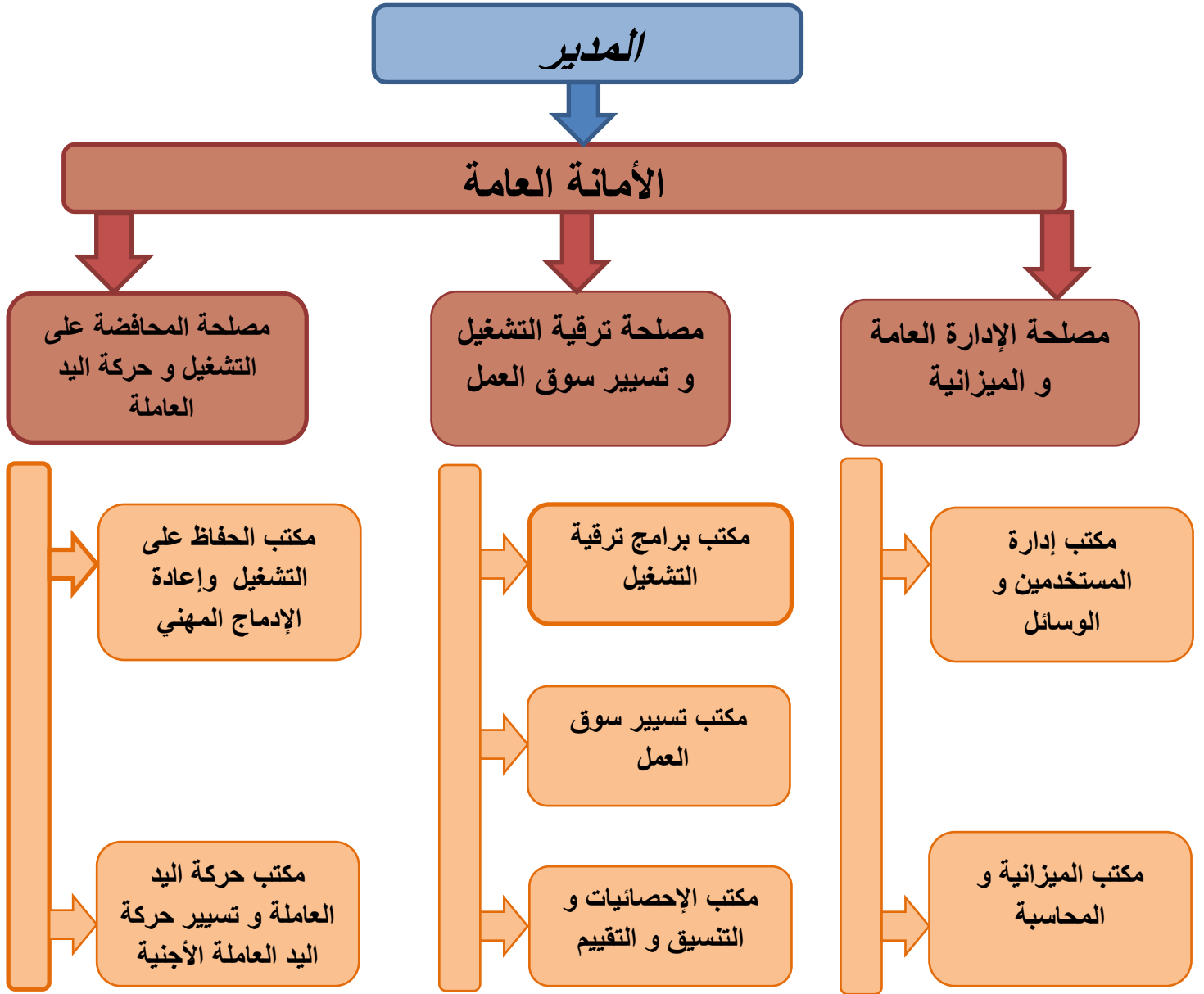
المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لمديرية التشغيل :

تجمع مصالح التشغيل في الولاية ضمن مديريةية للتشغيل وتشكل من مصالح مهيكلة في مكاتب، حسب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 20 صفر عام 1425 الموافق لـ 10 ابريل سنة 2004.¹

ويمكن تمثيل التنظيم الهيكلي لمديرية التشغيل بالشكل التالي:

¹ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 47 الصادرة بتاريخ 07 جمادى الثانية عام 1424 هـ / 6 غيشت سنة 2003 م

الشكل رقم (02) الهيكل التنظيمي لمديرية التشغيل



قرار وزاري مشترك مؤرخ في 20 صفر عام 1425 الموافق لـ 10 أبريل سنة 2004، يحدد تنظيم

مديرية التشغيل في الولاية.



تنظم مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت في ثلاث مصالح :

1 _ مصلحة الإدارة العامة والميزانية: وتتكفل بما يلي:

_ضمان تسيير الوسائل البشرية والمادية لمصالح المديرية الولائية .

_تقييم الاحتياجات المالية و استعمال القروض الممنوحة والحرص على تسييرها بطريقة ناجحة .

وتتكون من مكتبين (2) :

_مكتب إدارة المستخدمين والوسائل .

_مكتب الميزانية والمحاسبة .

2 _مصلحة ترقية التشغيل و تسيير سوق العمل:

وتتكفل بما يلي :

_ تطبيق برامج ترقية التشغيل على المستوى المحلي ودراسة جميع كفاءات تطويرها حسب خصوصيات الولاية.

_ تطوير كفاءات التشغيل ووضع بنوك المعطيات محلية، تساعد على تنمية التشغيل .

_وضع آليات تنظيم ومتابعة العمل وتحديد المهن الجديدة و التأهيلات التي يتطلبها سوق العمل.

_تنسيق الأعمال المتعلقة بتطبيق برامج التشغيل وضمان تقييمها .

وتتكون من ثلاثة (3) مكاتب :

_مكتب برامج ترقية التشغيل.

_مكتب تسيير سوق العمل.



__مكتب التنسيق والإحصائيات والتقييم¹ .

3 _ مصلحة المحافظة على التشغيل وحركة اليد العاملة:

وتتكفل بما يلي:

__ تطبيق الأعمال الرامية إلى الحفاظ على الشغل المتوفر وتشجيع إعادة الإدماج المهني للعمال

__ جمع المعطيات المتعلقة بتدفق اليد العاملة المهاجرة و الحرص على تطبيق التشريعات و التنظيم الخاص بتشغيل اليد العاملة الأجنبية.

__ وضع نظام رصد سوق العمل .

و تتكون من مكتبين(2) :

__ مكتب الحفاظ على التشغيل وإعادة الإدماج المهني.

__ مكتب حركة اليد العاملة و تسيير اليد العاملة الأجنبية.

المطلب الثالث: مهام مديرية التشغيل :

تقوم بنية التشغيل في الولاية بتطوير لجميع التدابير الرامية إلى تشجيع التشغيل وترقيته و بعثه، وتضعها حيز التنفيذ و بهذه الصفة تكلف بما يلي:

أ) في مجال ترقية التشغيل:

__ تنظيم تنفيذ برامج التشغيل وتنشيطها ومراقبتها .

__ تنفيذ سياسة ترقية التشغيل على المستوى المحلي ومساعدة الجماعات المحلية في إنجاز برامجها الهادفة إلى تنمية إمكانات التشغيل بها.

¹ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 06 الصادرة بتاريخ 23 يناير سنة 2002.



__ دراسة جميع كفاءات تطوير سياسات ترقية التشغيل البديلة والملائمة لخصوصيات الولاية .

__ تقييم برامج ترقية التشغيل وإثرائها وتعزيزها .

__ التقييم المنتظم لحالة تنفيذ مختلف برامج ترقية التشغيل التي يبادر بها القطاع والقيام عند الاقتضاء بتكليفها بالضرورة .

__ تطوير هندسة تشغيل ووضع بنوك معطيات محلية تساعد على تنمية التشغيل .

__ القيام بأي تحقيق أو دراسة ضرورية لتنمية البرامج البديلة الخاصة بترقية التشغيل أو تكليف من يقوم بذلك .

__ دراسة أو اقتراح تدابير رامية إلى تقليص كلفة التشغيل و توجيه مساعدات الدولة نحو توسيع فرص التشغيل .

__ تدعيم نشاط الحركة الجمعوية والحرص على انسجامه في إطار ترقية التشغيل ومكافحة البطالة .

(ب) في مجال تنظيم التشغيل :

__ تشجيع تنمية التشغيل عن طريق أعمال و اقتراح تدابير تسمح بتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل بالاتصال مع الشركاء المعنيين .

__ المساهمة بالاتصال مع المؤسسات المعنية في تعزيز التوافق بين السياسات العمومية الخاصة بالتشغيل وبتكوين .

__ وضع آليات المساعدة التقنية والاستشارة لمبادرات تنمية التشغيل المحلية .

__ معرفة توجهات التشغيل على المستوى المحلي و تحديد القطاعات التي قد توفره .

__ جمع كل المعطيات الإحصائية الخاصة بسوق العمل واستغلالها وتحليلها .

وبهذه الصفة، تجمع مديرية التشغيل في الولاية من جميع المؤسسات والمتدخلين في مجال التشغيل، كل المعلومات الضرورية لأداء مهامها¹ .

¹ - مرجع سابق .



ج) في مجال المحافظة على التشغيل وحركة اليد العاملة :

_السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالمحافظة على التشغيل .

_البحث على جميع المبادرات الهادفة إلى المحافظة على التشغيل و تشجيعها .

_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.

_السهر على احترام وتطبيق التشريع والتنظيم في مجال توظيف الأجانب وإعداد بطاقات وحصائل دورية مرتبطة بها .

بالإضافة إلى المهام المذكورة في المادة 3، تكلف مديرية التشغيل في الولاية بمتابعة نشاطات قطاع العمل وضمان الاجتماعي على المستوى المحلي، وجمع المعلومات المتعلقة بالقطاع ومركزها وسهر على تطبيق التوجيهات الواردة من الإدارة المركزية.



المبحث الثاني: الهيئات العمومية المتعلقة بالتشغيل.

كامتداد لسياسة الدولة في مجال التشغيل ونظرا لاستفحال ظاهرة البطالة، فقد عمدت الدولة لخلق وكالات مختلفة، الهدف منها هو النهوض بسوق العمل عن طريق خلق مناصب شغل والعمل على المحافظة عليها وبالتالي المشاركة في تحقيق التنمية على المستوى المحلي والوطني وهذه الوكالات هي:

المطلب الأول: الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)

إن الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 6_77 المؤرخ في 18 فيفري 2006، تتمتع بالوكالة الشخصية المعنوية والاستقلالية المالية وهي موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

مهام هذه الوكالة :

- _تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان خدمة فعالة وفردية للتوظيف لكل طالب عمل ولكل مؤسسة، وتكلف الوكالة الوطنية للتشغيل بمهمة الصفة بما يأتي:
- وضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع، بكيفية دقيقة ومنتظمة وحقيقية، على تقلبات سوق التشغيل واليد العاملة.
- القيام بكل تحليل وخبرة في مجال التشغيل واليد العاملة.
- القيام بكل الدراسة وتحقيق لهما صلة بأداء مهمتها.
- تطوير أدوات واليات تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق التشغيل وتقيسها¹.

¹- المرسوم التنفيذي رقم 94-187 المؤرخ في 26 محرم 1415. الموافق، لـ 06 جولية 1994 الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، المعدل و المتمم،



- جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها، وتكلف بهذه الصفة، بما يأتي:

- ضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم و تنصيبهم.
- القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها.
- تنظيم المقاصة بين عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني والجهوي والمحلي.
- تشجيع الحركية الجغرافية والمهنية لطالبي العمل.
- يحق لكل طالب شغل بلغ السن القانوني أيا كان مستوى تأهيله، الاستفادة من تنصيب عن طريق الوكالات التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل، وفق للعروض الواردة من طرف الهيئة المستخدمة العمومية والخاصة، ويستفيد من التوجيه و الاستشارة و المرافقة في البحث عن الشغل وعن التنصيب

الأجهزة العمومية لترقية التشغيل:

_جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

يهدف هذا الجهاز، المحدث بموجب المرسوم التنفيذي رقم 8_ 126 المؤرخ في 19 ابريل 2008، المعدل والمتمم في المسير من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل بالتنسيق مع المديرية الولائية للتشغيل، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني إلى:

- تشجيع الإدماج المهني لطالبي الشغل المبتدئين.
- تشجيع كافة أشكال النشاطات والتدابير الرامية إلى ترقية الشباب، لا سيما عبر برامج تكوين- تشغيل وتوظيف¹.

¹ - مرجع سابق



يوجه الجهاز إلى ثلاث (3) فئات من طالبي العمل المتدئين:

الفئة الأولى: الشباب حاملو شهادات التعليم العالي و التقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني .

الفئة الثانية: الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية و مراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا مهنيا .

الفئة الثالثة: الشباب بدون تكوين ولا تأهيل .

-عقود الإدماج:

يعد عقد لكل فئة من الفئات السالفة الذكر :

__ عقد إدماج حاملو الشهادات بالنسبة لحاملي شهادة التعليم العالي و التقنيين الساميين .

__ عقد الإدماج المهني بالنسبة لخريجي التعليم الثانوي التربية الوطنية ومراكز التكوين المهني.

__ عقد لتكوين - إدماج بالنسبة للشباب بدون تكوين ولا تأهيل .

تبرم عقود الإدماج بين :

1_ المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل (المديرية الولائية للتشغيل).

2_ المستخدم أو الهيئة المكونة.

2_ المستفيدين¹

¹ - مرجع سابق



الهيئات المستخدمة المعنية هي :

_المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة.

_المؤسسات والإدارات العمومية.

الحرفيين المعلمين.

مدة عقود الإدماج :

- ثلاث(3) سنوات قابلة للتجديد في المؤسسات والإدارات العمومية.

- سنة (1) واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي.

- سنة (1) واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين.

- ستة (6) أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة بطلب من المستخدم بالنسبة للورشات ذات المنفعة العمومية.

سنة (1) واحدة غير قابلة للتجديد في مؤسسات الإنتاج .

يجب أن لا يتعدى عدد المستفيدين

- 15 % من تعداد العمال المشغلين في ولايات الشمال والهضاب العليا.

- 25 % من تعداد العمال المشغلين في ولايات الجنوب¹ .

¹- مرجع سابق

يمكن للمؤسسات المصغرة المنشأة في إطار أجهزة الدعم إحداث نشاطات، الاستفادة أثناء مرحلة الانطلاق في نشاطاتها من تخصيص طالبي عمل مبتدئين اثنين (2) بعقود إدماج حاملي الشهادات أو بعقود الإدماج المهني أو عقود التكوين إدماج.

لا يمكن للمستخدمين الذين لم يشغلوا 25 % على الأقل من المستفيدين من عقود الإدماج المخصصة لهم، الاستفادة من تخصيصات جديدة من الشباب طالبي العمل المبتدئين في إطار هذا الجهاز .

شروط التأهيل لطالبي العمل :

أن يكون طالب شغل مبتدئ .

أن يكون ذو جنسية جزائرية.

أن يتراوح سنهم بين 18 و 35 سنة .

أن يكون حائز على شهادات أو مثبت لمستواه التعليمي والتأهيلي ومؤهلاته المهنية .

أن يكون مسجل كطالب عمل مبتدئ لدى الوكالة الوطنية للتشغيل الموجودة في مكان إقامته.

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

الأجور والمنح:

1 _ يتقاضى المستفيدون من عقود الإدماج الشهادات أجره شهرية صافية تحدد كما يلي :

_ 15.000 دج بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي .



_ 10.000 دج بالنسبة للتقنيين السامين.

2 _ يتقاضى المستفيدين من عقود الإدماج المهني أجرة شهرية صافية تقدر ب 8.000 دج .

3 _ يتقاضى المستفيدون من عقود تكوين - إدماج أجرة شهرية تقدر قيمتها ب:

_ 12.000 دج المدمج في إطار الورشات المختلفة المبادر بها من طرف القطاعات والبلديات.

_ يتضمن اجر منصب العمل المشغول مساهمة الدولة المقدرة ب 6.000 دج عندما يتم تنصيبه في المؤسسات

الاقتصادية التي من شأنها إنجاز مشاريع ذات منفعة عمومية ويدفع المستخدم فارق اجر المنصب .

_ أجرة شهرية بقيمة 6.000 دج تدفع كاملة من ميزانية الدولة لمدة سنة (1) لفائدة الشباب المنصب لدى

مؤسسات الإنتاج .

_ منحة شهرية تقدر ب 4.000 دج بالنسبة للشباب المنصب لدى الحرفيين المعلمين.

مرافقة طالبي العمل المبتدئين عن طريق التكوين (عقود تكوين - تشغيل):

_ يمكن للشباب المدجنين في إطار الجهاز أن يستفيد من تكوين تكميلي أو تجديد معارفهما وتحسين مستواهم

من اجل تكييفهم لمنصب العمل وتحسين مؤهلاتهم.

_ يمكن للشباب المدجنين في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات أو عقود الإدماج المهني أو عقود تكوين _

إدماج، باستثناء المنصبين لدى الحرفيين المعلمين، الاستفادة من عقود تكوين _ تشغيل تمول في حدود 60% من

من الجهاز لمدة أقصاها ستة (6) أشهر في حالة التزام المستخدم بتوظيف المستفيد لفترة لا تقل عن سنة واحدة

عند انتهاء التكوين .

_ يبرم عقد تكوين _ تشغيل بين الوكالة الوطنية للتشغيل والمستخدم والمستفيد بعد موافقة المدير الولائي

للتشغيل .

_تخصيص منحة للتشجيع على البحث للتكوين تحدد ب 3.000 دج للشهر لفائدة المستفيدين من الجهاز الذين نجحوا في تسجيل أنفسهم تربص تكويني مدته القصوى ستة (6) أشهر في الفروع أو التخصصات التي تعرف عجزا في سوق التشغيل .

_تنظيم عمليات التكوين بالشراكة مع قطاع التكوين المهنية لفائدة الشباب المتراوح أعمارهم من 16 إلى 20 سنة في المهن التي تعرف عجزا في سوق العمل لمدة ستة (6) أشهر يستفيد خلالها الشباب من منحة تقدر ب 3.000 دج .

عقد العمل المدعم: يعتبر عقد العمل المدعم بمثابة عقد عمل بمفهوم القانون رقم 90_ 11 المؤرخ في 21 افريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل و يدخل في إطار تشجيع توظيف الشباب المدمج في المؤسسات العمومية والخاصة .

يتقاضى الشباب طالبي الشغل المبتدئين الموظفين في هذا الإطار أجور طبقا لسلم الأجور للهيئة المستخدمة.

تساهم الدولة في اجر المنصب لمدة ثلاث (3) سنوات غير قابلة للتجديد من خلال مساهمة محددة على النحو التالي:

_ 12.000 دج / صاف لشهر بالنسبة للجامعيين.

_ 10.000 دج / صاف للشهر بالنسبة للتقنيين السامين.

_ 8.000 دج / صاف للشهر في إطار عقود الإدماج المهني.

أما بالنسبة لعقود تكوين إدماج المؤسسة، فتقدر ب 6.000 دج/ صاف للشهر لمدة سنة (1) واحدة غير قابلة للتجديد¹ .

_التزامات الشباب المدمج:

_يترتب عن كل فسخ عقد الإدماج من طرف الشباب المدمج بدون سبب مبرر قانونا فقدان حق الاستفادة من الجهاز.

¹- مرجع سابق

__ يلتزم الشباب المدمج بإنهاء مدة الإدماج المحددة في العقد. وفي حالة فسخ العقد لأسباب مبررة قانونا يمكنهم الاستفادة من عقد إدماج جديد.

__ يتعين على الشباب المدمج في إطار هذا الجهاز احترام النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

__ في حالة اقتراح عقد عمل مدعم مطابق لمؤهلات الشاب حامل الشهادة، خلال فترة الإدماج لدى المؤسسات والإدارات العمومية، يلتزم الشاب بقبول هذا العرض تحت طائلة فقدان الحق في الحفاظ على عقد إدماج حاملي الشهادات أو عقد الإدماج المهني.

التزامات المستخدم:

__ يترتب عن كل فسخ عقد غير مبرر قانونا من طرف المستخدم، فقدان الحق في الاستفادة من الجهاز.

__ في حالة ما إذا رغب المستخدم في فسخ عقد الإدماج، يتعين عليه إخطار المستفيد ومصالح الوكالة الوطنية للتشغيل المختصة كتابيا عن نيته في فسخ العقد سبعة (7) أيام على الأقل قبل تاريخ الفسخ

__ يتعين على المستخدم توضيح كتابيا أسباب فسخ العقد .

__ يترتب عن فسخ العقد توقيف دفع الأجرة أو المنحة .

التدابير التحفيزية للتوظيف :

__ تخفيض حصة صاحب العمل في الاشتراك في الضمان الاجتماعي لمدة ثلاث (3) سنوات :

1 (40% إذا قام المستخدم بتوظيف طالب شغل سبق له العمل.

2 (80% إذا قام المستخدم بتوظيف طالب شغل مبتدئ.

3 (95% لكل توظيف يتم في ولايات الهضاب العليا والجنوب .

يستطيع المستخدم في قطاعات السياحة والصناعة التقليدية والثقافية و الفلاحية و البناء والأشغال العمومية والري أو في المؤسسات الخدمائية وقام بتوظيف طالب شغل من ستة (6) إلى إثني عشر (12) شهرا، في هذه الحالة تكون حصة الاشتراك كالتالي:

1 (20% إذا قام المستخدم بتوظيف طالب شغل سبق له العمل.

2 (18% إذا قام المستخدم بتوظيف طالب شغل مبتدئ.

3 (16% لكل توظيف يتم في ولاية الهضاب العليا والجنوب .

_ كذلك هناك تخفيضات لرب العمل، يستطيع المستخدم الاستفادة لمدة ثلاثة (3) سنوات من إعانة شهرية للشغل، عن كل توظيف عندما يكون عقد العمل المبرم غير محدد المدة.

_الإعفاء من الاشتراكات الإجمالية لكل مستخدم يقوم بعمليات التكوين وتحديد المعارف لصالح عماله.

التوظيف في إطار عقود العمل المدعمة :

التخفيض في نسبة الاشتراك لأرباب العمل ب 80% يمكن ان تصل هذه النسبة الى 95% بالنسبة لولايات الهضاب العليا والجنوب.

المطلب الثاني: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:(ANSEJ)

أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96- 296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 و المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونه الأساسي، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 98- 133 المؤرخ في 25 أفريل 1998 و بالمرسوم تنفيذي رقم 01_ 162 المؤرخ في 10 جويلية 2001 و بالمرسوم تنفيذي رقم 03_ 288 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003 و بالمرسوم التنفيذي رقم 04 - 231 المؤرخ في 04 اوت 2004.¹

¹- المرسوم الرئاسي رقم 96 - 234 - المؤرخ في 022 جويلية 1996 و المتعلق ببدء تشغيل الشباب المعدل بالمرسوم الرئاسي رقم 03- 300 المؤرخ في 11 سبتمبر 2003 وبالمرسوم الرئاسي رقم 11-100 المؤرخ في 06 مارس 2011.



مهام هذه الوكالة : للوكالة عدة مهام نذكر منها :

__ تدعم وترافق الشباب أثناء التطبيق للمشاريع الاستثمارية .

__ إبلاغ الشباب الذين يرغبون في الاستثمار بكل امتيازات وتسهيلات التي تمنحها لهم هذه الوكالة .

__ متابعة الاستثمارات التي يقوم بها الشباب مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط .

__ تشجيع كل أشكال التدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب .

شروط الاستفادة من دعم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب :

للاستفادة من هذا الجهاز، يجب على الشباب المقاول إستيفاء الشروط الستة (6) الآتية:

__ ان يتراوح سنهم بين 19 و 35 سنة، ويمكن أن يصل السن إلى 40 سنة بالنسبة لسير المؤسسة على أن يتعهد بتوفير ثلاث(3) مناصب عمل دائمة(بما فيها الشركاء).

__ أن يكون لديه تأهيل مهني .

__ أن يستفيد صاحب المشروع من تكوين قبل بداية مرحلة الانجاز .

__ أن يقدم مساهمة شخصية في شكل أموال خاصة .

__ أن لا يكون شاغلا وظيفه مأجورة عند تقديم طلب إحداث المؤسسة المصغرة.

__ أن يكون مسجل لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل كطالب عمل البطالة¹

إجراءات التسجيل في جهاز دعم تشغيل الشباب :

يتم معالجه مضمون ملفات مشاريع الاستثمارات للشباب ذوي المشاريع من طرف لجنة الانتقاء والاعتماد والتمويل للفرع المحلي الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

يتكون الملف من:

¹ - مرجع سابق



__بطاقة وصفية لمشروع الاستثمار .

__الشهادة أو المؤهل المهني المطلوب .

__الدراسة التقنية الاقتصادية للمشروع .

الفاتورات الشكلية ذات الصلة.

__الكشوف التقديرية لتأمين متعدد الأخطار والأعمال التهيئة المحتملة.

__القانون الأساسي للمؤسسات المصغرة في حالة التوسيع النشاطات.

يمكن الفرع المحلي طلب كل وثيقة أو معلومة إضافية ضرورية لدراسة الملف .

__يودع الملف من طرف الشاب صاحب المشروع لدى الفرع المحلي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب الذي يتحقق من مطابقة ويرسله إلى لجنة للدراسة والاعتماد والتمويل ويسلم وصل إيداع إلى الشاب صاحب المشروع .

__يعرض الشاب أو الشباب ذوي المشاريع مشاريعهم الاستثمارية أمام اللجنة. تدرس اللجنة و تبدي رأيها حول ملائمة وقابلية و تمويل مشروع الاستثمار، تتوج الملفات المقبولة من طرف اللجنة بإعداد شهادة القابلية والتمويل الفرع المحلي للنقابة الوطنية لدعم تشغيل الشباب إلى المعنى في اجل لا يتعدى ثلاثة (3) أيام .

تتشكل لجنة انتقاء واعتماد و تمويل مشاريع الاستثمارات من اعضاء تحدد قائمتهم الاسمية بمقرر من الوزير المكلف بالعمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي لمدة ثلاث(3) سنوات قابلة للتجديد .

تتكون هذه اللجنة من :

__ممثل عن الوالي.

__ممثل عن مديرية التشغيل للولاية.¹

¹- مرجع سابق



_ ممثل عن الفرع الولائي للمركز الوطني للسجل التجاري¹ .

_ ممثل عن مديرية الضرائب للولاية .

_ رئيس وكالة التشغيل للولاية.

_ ممثل عن البنوك المعنية.

_ ممثل عن الغرفة المهنية المعنية .

_ المستشار المرافق للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، المكلف بمرافقة الشاب او الشباب المقبول .

يتأس هذه اللجنة مدير الفرع المحلي لوكالة دعم تشغيل الشباب .

_ تجتمع اللجنة في دورة عادية كل خمسة عشر(15) يوما باستدعاء من رئيسها، ويمكنها ان تجتمع في دورة غير

عادية بطلب من رئيسها .

كيفية التمويل:

يقدم المستشار المرافق الذي يعينه الفرع المحلي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب الملفات المقبولة للتمويل لدى

البنك أو المؤسسة المالية المعنية من قبل اللجنة، يسلم البنك أو المؤسسة المالية بعد إيداع ملف القرض لدى

مصالحها، وصلا للشباب صاحب المشروع و للمستشار المرافق للفرع المحلي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

والتي يجب إعلامه بذلك .

يجب على المستشار المرافق للفرع المحلي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ضمان المتابعة الدائمة لملف الشاب

صاحب المشروع على مستوى البنك أو المؤسسة المالية المعنية الى غاية تسويته و منح قرض التمويل

¹-- المرجع سابق.

طبقاً لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 03_290 المؤرخ في 6 سبتمبر 2003، يتوفر البنك أو المؤسسة المالية

المعنية لمعالجة ملف القرض على أجل أقصاه شهران (2) ابتداءً من تاريخ إيداعه لدى مصالحتها، يمكن للشباب

ذوي المشاريع عندما تكون ملفاتهم محل رفض نهائي من طرف اللجنة تقديم ملف استثمار الجديد للجنة.

صيف التمويل المقترحة: بالنسبة لكلتا الصيغتين المنصوص عليهما في إطار الجهاز المسير من طرف الوكالة

الوطنية لدعم تشغيل الشباب، لا تتجاوز كلفة الاستثمار عشرة (10) ملايين دينار:

(أ) التمويل الثنائي: في هذه الصيغة يضاف إلى المساهمة الشخصية قرض غير مكافئ (بدون فائدة) يمنح من

طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، تتكون تركيبة هذا النوع من مستويين:

- المستوى الأول: كلفة الاستثمار تقل أو تساوي خمسة (5) ملايين دينار.

- تمثل المساهمة الشخصية 71% من مبلغ الاجمالي للاستثمار.

- يقدر القرض بدون فائدة الممنوح من طرف الوكالة 29% من المبلغ الاجمالي للاستثمار.

المستوى الثاني: كلفة الاستثمار تتجاوز خمسة (5) ملايين دينار تقل أو تساوي عشرة (10) ملايين دينار.

- تمثل المساهمة الشخصية 72% من المبلغ الاجمالي للاستثمار.

- يقدر القرض بدون فائدة الممنوح من طرف الوكالة 28% من المبلغ الاجمالي للاستثمار.

(ب) التمويل الثلاثي: في هذه الصيغة، يضاف إلى المساهمة الشخصية قرض غير مكافئ (بدون فائدة) يمنح من

طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و قرض بنكي بدون فائدة، تتكون تركيبة هذات النوع من التمويل

من مستويين :

المستوى الأول: كلفة الاستثمار تقل أو تساوي خمسة (5) ملايين دينار.

- تمثل المساهمة الشخصية 1% من المبلغ الاجمالي للاستثمار.

- يقدر القرض بدون فائدة الممنوح من طرف الوكالة 29% من المبلغ الاجمالي للاستثمار.

- لن يتجاوز القرض البنكي 70% كحد أقصى من المبلغ الاجمالي للاستثمار.

المستوى الثاني : كلفة الاستثمار تتجاوز خمسة (5) ملايين دينار و تقل أو تساوي عشرة (10) ملايين دينار.

- تمثل المساهمة الشخصية 2% من المبلغ الاجمالي للاستثمار.

- يقدر القرض بدون فائدة الممنوح من طرف الوكالة 28 % من المبلغ الاجمالي للاستثمار.

- لن يتجاوز القرض البنكي 70% كحد أقصى من المبلغ الاجمالي للاستثمار.

الامتيازات الضريبية الممنوحة من طرف الوكالة:

* خلال فتره انجاز الاستثمار:

- 1 _ الإعفاء من حقوق نقل الملكية بمقابل مالي للاكتسابات العقارية الحاصلة في إطار إنشاء نشاط صناعي.
 - 2 _ من حقوق التسجيل فيما يتعلق بالعقود التأسيسية للشركات.
- هناك امتيازات ضريبية ممنوحة لمؤسستهم المصغرة لمدة ثلاثة (3) سنوات ابتداء من انطلاق نشاطهم:
- 1 _ الإعفاء من الرسم العقاري على البناءات و البناءات الإضافية لمدة 3 سنوات، 6 سنوات، أو 10 سنوات حسب موقع المشروع، ابتداء من تاريخ إتمامها.
 - 2 _ إعفاء كامل من الضريبة الجزئية الوحيدة IFU لمدة 3 سنوات، 6 سنوات أو 10 سنوات حسب موقع المشروع، ابتداء من تاريخ استغلالها.
 - 3 _ 5% للنشاطات المنتجة أو بيع الأملاك، 12% للنشاطات الأخرى.
 - 4 _ الإعفاء من كفالة حسن التنفيذ عندما يتعلق موضوع المؤسسة المصغرة بالإطعام في المنشآت الثقافية.
 - 5 _ الإعفاء من الضريبة العقارية على البناءات و البناءات الإضافية تمتد إلى 10 سنوات إن كان ذلك النشاط في الجنوب، و 6 سنوات بالنسبة للنشاطات الموجودة في الهضاب العليا.
 - 6 _ عندما تقوم المؤسسة المصغرة بخلق ثلاث مناصب عمل غير محددة المدة فان مدة الإعفاء تمدد لسنتين .
- غير أن المستثمرين_ الأشخاص الطبيعيين الخاضعين للضريبة الجزائية الوحيدة_ يبقون مدينين بدفع الحد الأدنى للضريبة الموافق لنسبة 50%، من المبلغ المنصوص عليه في قانون الضرائب المباشرة و المقدر ب 10.000 دج، بالنسبة لكل سنة مالية، مهما يكون رقم الأعمال المحقق .

. تخفيض بنسبة 100% من المعدل المدين الذي تطبقه البنوك والمؤسسات المالية بعنوان الاستثمارات المنحزة في كل قطاعات النشاطات .

* الاستفادة من تخفيض الضريبة الجغرافية الوحيدة المستحقة عند نهاية مرحلة الإعفاء، وذلك خلال الثلاث(3) سنوات الأولى من الإخضاع الضريبي:

_ 70% بالنسبة للسنة الأولى من الإخضاع الضريبي.

_ 50% بالنسبة للسنة الثانية من الإخضاع الضريبي.

_ 25% بالنسبة للسنة الثالثة من الإخضاع الضريبي.

لا يمكن للمقاولين المستثمرين الاستفادة إلا من جهاز واحد(1) لدعم التشغيل، ولا يطبق هذا الحكم عندما ينص الجهاز على توسيع قدرة الإنتاج .

لا يمكن للمقاولين الذين استفادوا من الامتيازات الجبائية، في إطار مختلف أجهزة دعم التشغيل المذكورة في المادة أعلاه ، الاستفادة من جهاز دعم الاستثمار في إطار الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار إلا بعد :

_ انتهاء فترة الإعفاء في ما يخص مرحلة الاستغلال، الممنوحة في إطار نظام جهاز دعم التشغيل .

_ التخلي عن امتيازات جهاز دعم التشغيل.

المطلب الثالث: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة: CNAC

هو جهاز احدث بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94_ 188 المؤرخ في 6 جويلية 1994 و المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 99_ 37 المؤرخ في 10 فيفري 1999 والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 04_ 01 المؤرخ في 3 جانفي 2004¹

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 10-129 المؤرخ في 29 افريل 2010 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جويلية 1999 المتضمن القانون الأساسي لصندوق الوطني للتأمين عن البطالة .

شروط الالتحاق بهذا الجهاز :

يجب على كل شخص مهتم بالجهاز المسير من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة أن يستوفي الشروط الآتية:

_ أن يبلغ من العمر ما بين 30 و 50 سنة.

_ أن يكون من جنسية جزائرية.

_ أن يكون شاغلا منصب عمل مأجور أو يمارس نشاط لحسابه الخاص عند إيداعه طلب الإعانة.

_ أن يكون مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل بصفة طالب شغل أو أن يكون مستفيدا من تعويض الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

أن يتمتع بمؤهل مهني أو يمتلك ملكات معرفية ذات صلة بالنشاط المراد القيام به.

_ تقدم مساهمة شخصية كافية للمساهمة في تمويل مشروعه .

_ أن لا يكون قد استفاد من تدبير إعانة بعنوان إحداث النشاط.¹

الوثائق المكونة للملف :

ملف الالتحاق بالجهاز:

1 _ الجانب الإداري :

مستخرج من شهادة الميلاد رقم 12.

_ نسخة طبق الأصل من بطاقة التعريف الوطنية.

_ صورة شمسية .

¹ - مرجع سابق

__ شهادة الإقامة.

__ شهادة التسجيل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل، (بالنسبة للمستفيدين من نظام تعويض الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، تسلمهم الوكالة الولائية المعنية شهادة تقاضي تعويضات التأمين عن البطالة).

__ تصريح شرطي يثبت أن البطال (نموذج الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة).

__ لا يمارس أي نشاط مأجور (يتأكد عون من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة من عدم انتسابه لصندوق التأمينات الاجتماعية).

__ لا يمارس نشاط لحسابه الخاص عند إيداعه طلب الإعانة.

__ لم يستفيد من قبل من تدبير إعانة بعنوان إحداث النشاط .

__ يتعهد بالمساهمة في تمويل مشروعه (المساهمة الشخصية).

__ شهادة أو أية وثيقة تثبت مستوى المؤهل المهنية ذات الصلة بالنشاط المرغوب القيام به، مسلمة من طرف أي هيئة عمومية أو خاصة (شهادة عمل أو شهادة تكوين ... إلخ)

__ بطاقة وصفية (نموذج الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة)¹.

الجانب المالي :

__ الفاتورة أو الفواتير الشكلية للتجهيزات (خارج الرسوم).

__ الكشف أو الكشوف التقديرية التأمين المتعدد الأخطار/ أو كافة أخطار التجهيزات مع احتساب كل الرسوم.

__ كشف تقديري لتهيئة و تنظيم المحلات (خارج الرسوم) لو اقتضى الأمر

¹ - مرجع سابق

إجراءات التسجيل في جهاز الصندوق الوطني للتأمين على البطالة :

يودع الملف من طرف الشاب المقاول في الفرع المحلي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة الذي يتحقق من مطابقتها، وتسليمها للجنة للدراسة والانتقاء والتمويل .

يسلم وصل إيداع للبطال المقاول.

تقوم لجنة الانتقاء والاعتماد والتمويل للفرع المحلي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة بدراسة المشاريع الاستثمارية للبطالين المقاولين .

إجراءات استثنائية:

1 _ بالنسبة للمرشحين :

_ يمكن للأشخاص المؤهلين للجهاز المبادرة بمشاريعهم بصفة فردية او جماعية.

_ يكون المشروع المبادر به بصفة جماعية موضوع قرض واحد فقط .

_ في حال إحداث مؤسسة جماعية، تتضمن هذه الأخيرة مسير وشركاء.

_ يجب أن يستوفي الشركاء نفس شروط تأهيل المسير .

2 _ بالنسبة للمشروع :

_ لا تمول سوى نشاطات إنتاج السلع والخدمات .

_ يحصل بصفة أكثر عند اقتناء التجهيزات .

_ يركز اختيار النشاط على تمييز الخبرة صاحب أو أصحاب المشاريع وكذا فرص الاستثمار المتوفرة في السوق المحلي.

* صيغه التمويل المقترحة :

التمويل الثلاثي الاستثنائي:

_المستوى الأول: كلفة الاستثمار تقل أو تساوي خمسة (5) ملايين دينار .

_المستوى الثاني: كلفة الاستثمار تتجاوز خمسة (5) ملايين دينار وتقل أو تساوي عشرة (10) ملايين دينار.

هناك أنواع أخرى من القروض غير مكافأة تسمى بالإضافة يمكن أيضا منحها للشباب المقاول عند الضرورة) التمويل الثلاثي، ويكون فقط في مرحلة الإنشاء وذلك حسب:

أ_ في بدون فائدة بقيمة 500.000 دج قابل للتعويض لاقتناء ورشات متنقلة (موجه لحاملي شهادات التكوين المهني) لممارسة نشاطاتهم: ترخيص، كهرباء، العمارات، التسخين، التبريد، الزجاج، دهن العمارات، ميكانيك السيارات.

ب_ قرض إضافي بدون فائدة بقيمة 500.000 دج قابل للتعويض للتكفل بإيجار المحلات المخصصة لإحداث الأنشطة المزمعة ، باستثناء(النشاطات غير المقيمة أو المكاتب الجامعية.

ت _ قرض بدون فائدة إضافة يمكن أن يصل إلى 1.000.000 دج قابل للتعويض لفائدة حاملي شهادات التعليم العالي للتكفل بالمحلات الموجهة لإحداث مكاتب جماعية لممارسة النشاطات المتعلقة بالمجالات الطبية و مساعدتي القضاء و الخبراء المحاسبين ومحافظي الحسابات والمحاسبين المعتمدين و مكاتب الدراسات والمتابعة الخاصة بقطاع البناء والأشغال العمومية والري .

ملاحظة: القروض غير المكافأة الإضافية الممنوحة تكون على عاتق ميزانية الدولة.¹

¹ - مرجع سابق

الامتيازات الممنوحة:

الاعانات التي يمنحها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

أ- سلفة دون فوائد

ب- مرافقة شخصية من طرف منشط مستشار و من خلال:

• استشارة و مساعدة في تركيب المشروع

• الدعم عند المرور أمام لجنة الانتقاء و الاعتماد

• استشارة و مساعدة خلال مرحلتي إنجاز و انطلاق المشروع

2- تخفيض نسب الفائدة على القروض التي تمنحها البنوك و تتغير نسب التخفيض وفقا لقطاعات النشاط و المنطقة أين ينجز فيها المشروع،

تخفيض هذه النسبة إلى 75% من معدل الفائدة المطبق من طرف البنوك عندما ينجز الاستثمار في قطاع الفلاحة و الري و الصيد البحر و تصل النسبة إلى 50% من معدل الفائدة المطبق من طرف البنوك عندما ينجز الاستثمار في باقي قطاعات النشاط و عندما ينجز المشروع في منطقة خاصة (منطقة صنفها السلطات العمومية كمنطقة للترقية)، و أو في ولاية من ولايات الجنوب أو الهضاب العليا، فإن نسب التخفيض تكون أعلى:

90% عندما ينجز المشروع في منطقة خاصة

75% عندما ينجز المشروع في ولاية من الجنوب او الهضاب العليا

خلال إنجاز المشروع ، يستفيد المستثمر صاحب المشروع من الامتيازات الجبائية التالية:

الاعفاء من الرسم على القيمة المضافة بالنسبة لتجهيزات الخدمات المرتبطة مباشرة بإنجاز المشروع

العفاء من حقوق انتقال الملكية بالنسبة للإنتقاعات العقارية .



المطلب الرابع: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANJEM)

نشئت هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04_14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 كهيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التضامن الوطني والأسرة، قضايا المرأة وفي إطار الإصلاح الجذري للسياسة الاجتماعية وهي هيكل الحكومة مزود بقانون خاص يكفل له الاستقلالية الإدارية والمالية.

زودت الوكالة بهيكل يدعي صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة، و الذي مهامه تعويض القروض التي تمنحها البنوك والمؤسسات المالية المنخرطة بها للمستفيدين من جهاز القرض المصغر

أهداف هذه الوكالة:

المساهمة في مكافحة البطالة والفقر في المناطق الحضرية والريفية من خلال تشجيع العمل الحر، و العمل في البيت و الحرف والمهن ولاسيما الفئات النسوية¹.

رفع الوعي بين سكان الريف في مناطقهم الأصلية من خلال إبراز المنتجات الاقتصادية والثقافية من السلع والخدمات المولدة للمداخيل والعمالة.

خلق نشاط مصغر بالنسبة لفئة الأشخاص غير المؤهلين للمؤسسات المصغرة.

العمل في إطار ذلك على ترقية التشغيل الذاتي .

العمل على إنشاء نشاطات وإنتاج ثروات ومن ثم الحصول على عائدات .

مهامها: تتمثل مهامها الأساسية في :

تسيير الجهاز المصغر وفق التشريع و التنظيم المعمول بهما .

دعم توجيه ومرافقة المستفيدين في تنفيذ أنشطتهم، لاسيما في ما يتعلق بتمويل المشاريع مرحلة الاستغلال .

¹ - الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر www.engem.dz

متابعة الأنشطة المنجزة من طرف المستفيدين مع الحرص على احترام الاتفاقيات والعقود التي تربطها مع الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر .

تكوين حاملي المشاريع مستفيدين من القروض المصغرة في ما يخص تقنيات تمويل المشاريع، وتنفيذ مخطط التمويل و متابعة تنفيذه واستغلال الديون المستحقة في الوقت المحدد .

شروط التأهيل للحصول على القرض المصغر :

الشروط المطلوبة من طرف جهاز الوكالة هي:

السن 18 سنة فما فوق .

أن يكون بدون دخل أو يملك دخل غير ثابت و غير دائم.

الإقامة المستمرة .

امتلاك المعرفة بالانشاط المطلوب.

عدم الاستفادة من مساعدات لخلق نشاط من قبل .

توفير المساهمة المالية الذاتية حسب نوع التمويل .

يدرس الملف على مستوى اللجنة الأهلية تشمل مجموعة من الأعضاء منهم :

- المدير الولائي للوكالة: رئيسا .

- مرافقي الدوائر: أعضاء .

- ممثلو البنوك : (CPA_BRDR _BNA _ BEA _ BDL) أعضاء .

- صندوق الضمان المشترك " مكلف بالدراسة." .



على أساس السجلات المقدمة من طرف صاحب المشروع تقوم اللجنة بدراسة أهلية المشروع¹

القروض المقدمة من طرف الوكالة:

تقدم الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر تتراوح كلفتها من 1.00 إلى 100.000 دج لخلق نشاط عن طريق شراء المواد الأولية وبين 100.000 إلى 1.000.000 دج لإنشاء مشروع، يتم تسديده على مدى 36 إلى 96 شهرا (من 3 سنوات إلى ثماني سنوات).

ومن اجل تعزيز النشاط الاجتماعي للوكالة، قامت الدولة بإنشاء صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة عن طريق المرسومين التنفيذيين 04_16 و 05_02 المؤرخين في 2004/01/22 و 2005/01/03، هذا الصندوق يضمن للبنوك تعويض 85% من القروض التي تمنحها للمستفيدين الذين يقدمون مشاريع تتراوح كلفتها بين 100.000 و 1000.000 دج .

بصفة عامة يتم تمويل بالقروض المصغرة كتالي :

_ في حالة شراء المواد الأولية التي لا تتجاوز كلفتها 100.000 دج تمويل بنسبة 100% و بدون فائدة

_ في حالة المشاريع التي تتراوح قيمتها بين 100.000 دج إلى 1000.000 دج فتمول.

قروض تقدر بـ 70% من تكلفة المشروع من طرف البنوك بدون فائدة، وبقروض 29% من قيمة المشروع الممنوحة من طرف الوكالة، أما المساهمة الشخصية فهي تقدر بـ 1% من قيمة المشروع .

الامتيازات الجبائية الممنوحة لطالبي القروض المصغرة:

_ إعفاء كلي من الضريبة على الدخل الإجمالي و الضريبة على أرباح الشركات لمدة ثلاث (3) سنوات .

_ تعفى من الرسم العقاري على البنايات المستعملة في النشاطات التي تمارس لمدة ثلاث سنوات .

_ تعفى من رسم نقل الملكية الاقتناءات العقارية التي يقوم بها المقاولون قصد إنشاء نشاطات صناعية .

¹ - مرجع سابق



-تعفى من جميع حقوق التسجيل العقود المتضمنة تأسيس الشركات التي ينشئها المقاولون¹ .

__ يمكن أن يستفيد من الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة مقتنيات مواد التجهيز والخدمات التي تدخل مباشرة في انجاز الاستثمار الخاص بالإنشاء .

__ تخفيض من الضريبة على الدخل الإجمالي و الضريبة على أرباح الشركات وكذا من الرسم على النشاط المهني المستحق عند نهاية فترة الإعفاءات، وذلك خلال الثلاث سنوات الأولى من الإخضاع الضريبي ويكون هذا التخفيض كما يلي :

- السنة الأولى من الإخضاع الضريبي: قدره 70% .

- السنة الثانية من الإخضاع الضريبي: تخفيض قدره 50% .

-السنة الثالثة من الإخضاع الضريبي: تخفيض قدره 25%.

__ تحدد الرسوم الجمركية المتعلقة بالتجهيزات التي تدخل مباشرة في تحقيق الاستثمار بتطبيق نسبة 5%.

¹ - مرجع سابق

❖ الاستبيان:

أدوات جمع البيانات وتحليل وتفسير البيانات الشخصية:

أ- أدوات جمع البيانات:

تعتبر أدوات جمع البيانات من أهم الوسائل التي يتم من خلالها الحصول على المعلومات والحقائق العلمية المتعلقة بظاهرة ما، وتختلف هذه الأدوات حسب الموضوع المدروس، كما أنها ترتبط بصورة أو بأخرى بالمنهج المستخدم لذلك، فهي تستدعي الدقة في الاختيار، وبالتالي فهي تفرض علينا الاعتماد على بعض الأدوات المنهجية الضرورية، ويعتبر الاستبيان (الاستمارة) الوسيلة الأكثر شيوعاً من حيث الاستخدام، وذلك لأنها تقلص من الوقت المستغرق، وتعطي المبحوث وقتاً كافياً لفهم الأسئلة والإجابة عنها. بعد قيامنا بدراسة لواقع التشغيل داخل المؤسسة قمنا بإعداد الاستبيان، وذلك من أجل تبيين ما قمنا بدراسته نظرياً على الواقع أي في دراسة الحالة:

أ/ عينة البحث:

تتكون عينة البحث من 24 فرد يشتغلون داخل المؤسسة.

ب/ تقنية جمع البيانات:

استعملنا في بحثنا هذا الاستبيان كأداة لجمع المعلومات والبيانات نظراً لطبيعة الدراسة، وتم الاستبيان بطرح الأسئلة عددها حوالي 23 سؤالاً قسمت إلى جزئين: الجزء الأول: يتناول البيانات الشخصية ويضم 6 أسئلة أما الجزء الثاني فيتناول المعلومات الخاصة بالتشغيل ويضم 17 سؤالاً.

ج/ أداة تفرغ البيانات:

استعملنا النسبة المئوية لقياس ومعرفة تأثيرها كما قمنا بإنشاء أعمدة بيانية وذلك باستخدام مبادئ إحصائية.

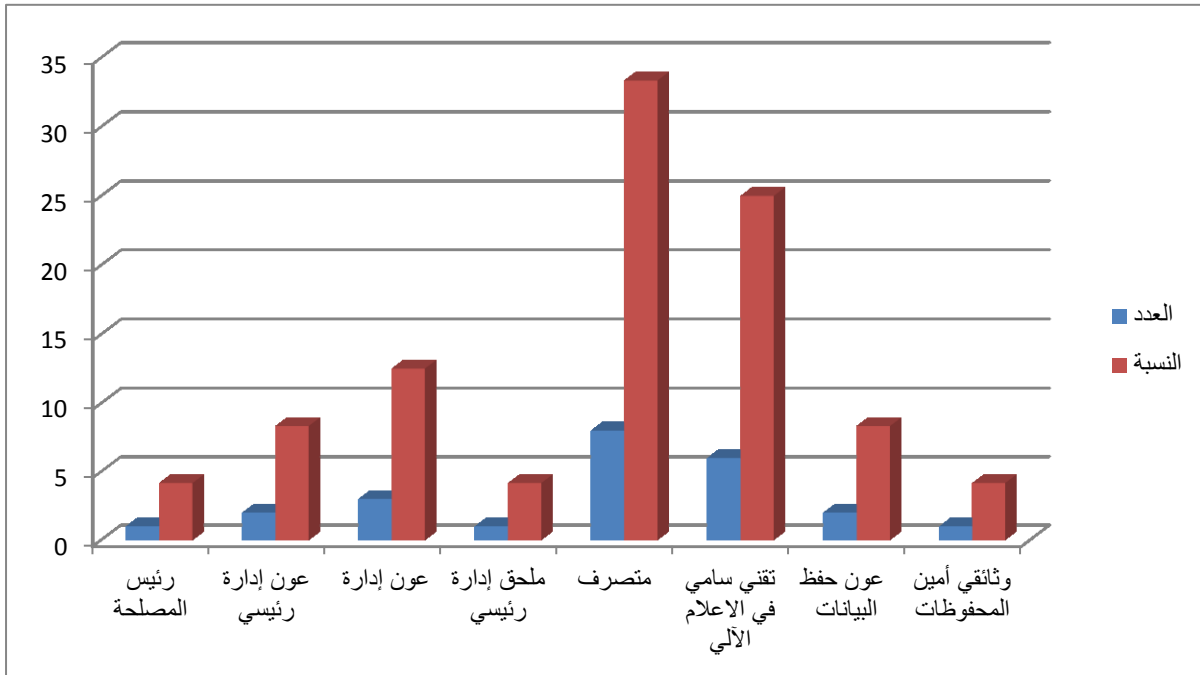


الأسئلة المرتبطة بالجانب الشخصي لأفراد العينة:

بيان السؤال (01) حسب المسمى الوظيفي :

| | | |
|----------------------------|----|--------|
| رئيس المصلحة | 01 | 4.16% |
| عون إدارة رئيسي | 02 | 8.33% |
| عون إدارة | 03 | 12.52% |
| ملحق إدارة رئيسي | 01 | 4.16% |
| متصرف | 08 | 33.34% |
| تقني سامي في الاعلام الآلي | 06 | 25% |
| عون حفظ البيانات | 02 | 8.33% |
| وثائقي أمين محفوظات | 01 | 4.16% |
| المجموع | 24 | 100% |

يمثل الجدول عينة من 24 فرد موزعين حسب المسمى الوظيفي

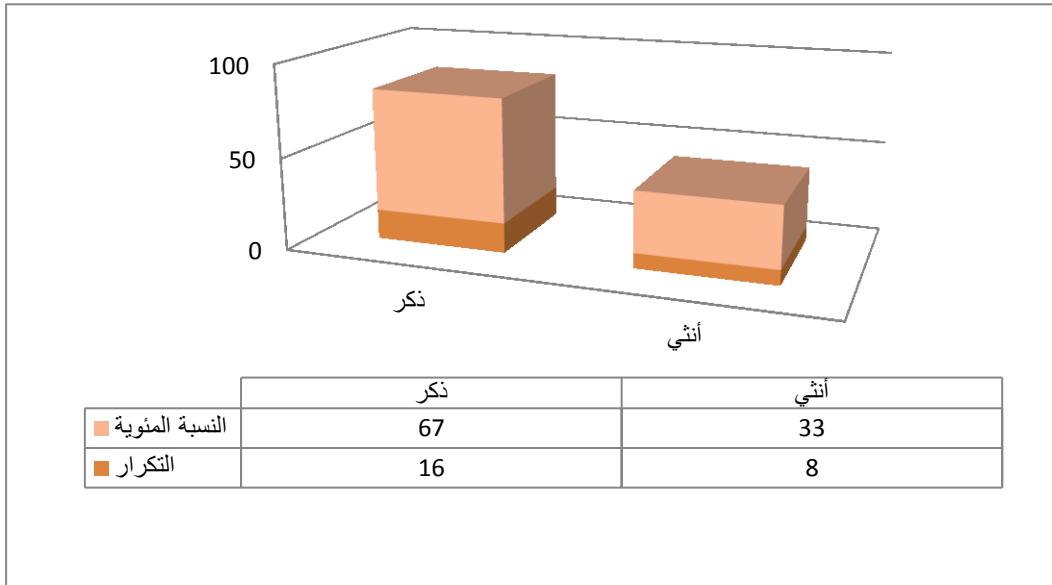


نلاحظ من خلال نسب المناصب ان رتبة المتصرف الإداري هي الرتبة الاعلى في الادارة بنسبة 33.34%، ثم تليها رتبة تقني سامي في الاعلام الآلي بنسبة 25% أما رتبة عون إدارة فهي بنسبة 12.52%، أما فيما يخص كل من عون إدارة رئيسي وعون حفظ البيانات فهي بنسبة 8.33% و رئيس مصلحة و ملحق إدارة رئيسي ووثائقي أمين محفوظات فهما بنسبة 4.16% لكل منهما.

نستنتج أن هذه الإدارة تعتمد على توظيف ذوي الشهادات العليا لمتخرجي الجامعات و هو ما يؤثر على المردود الوظيفي للإدارة و يعطي مؤشر لسياسة التشغيل في الولاية
بيان السؤال (02) حسب جنس أفراد العينة:

| النسبة المئوية | التكرار | الجنس |
|----------------|---------|---------|
| 67% | 16 | ذكر |
| 33% | 08 | أنثى |
| 100% | 24 | المجموع |

يمثل الجدول عددا من أفراد العينة موزعين حسب جنسهم (ذكور وإناث).



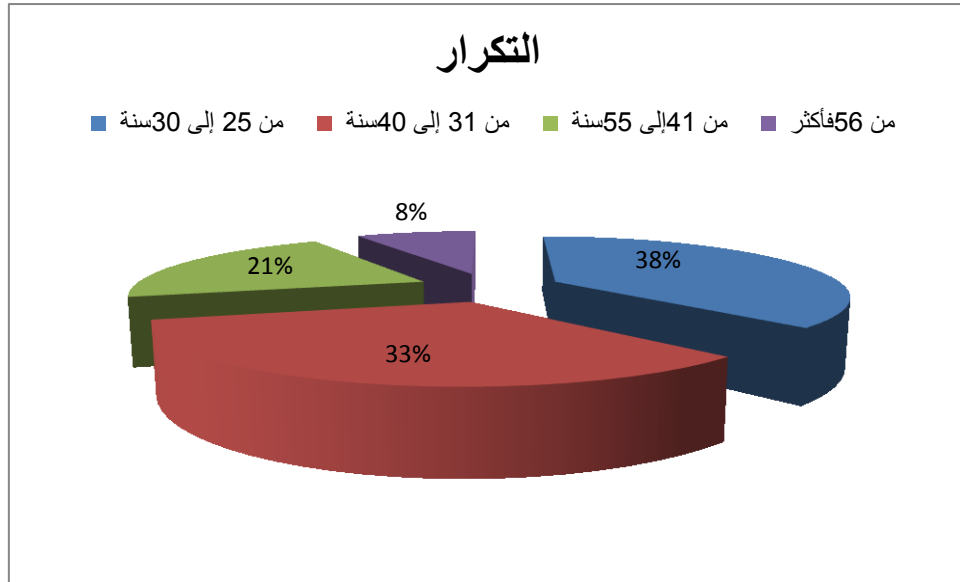
نلاحظ أن الموظفين الذكور يبلغ عددهم 16 موظف بنسبة 67% في المقابل هناك 08 موظفات بنسبة 33%.

نستنتج أن الموظفين الذكور تفوق نسبة الموظفات الإناث بحوالي الضعف.

بيان السؤال (03): حسب سن أفراد العينة:

| النسبة المئوية | التكرار | السنة |
|----------------|---------|------------------|
| 37.50 | 09 | من 25 إلى 30 سنة |
| 33.33 | 08 | من 31 إلى 40 سنة |
| 20.83 | 05 | من 41 إلى 55 سنة |
| 8.33 | 02 | من 56 فأكثر |
| %100 | 24 | المجموع |

يمثل الجدول عدد الأفراد من العينة موزعين حسب أعمارهم.



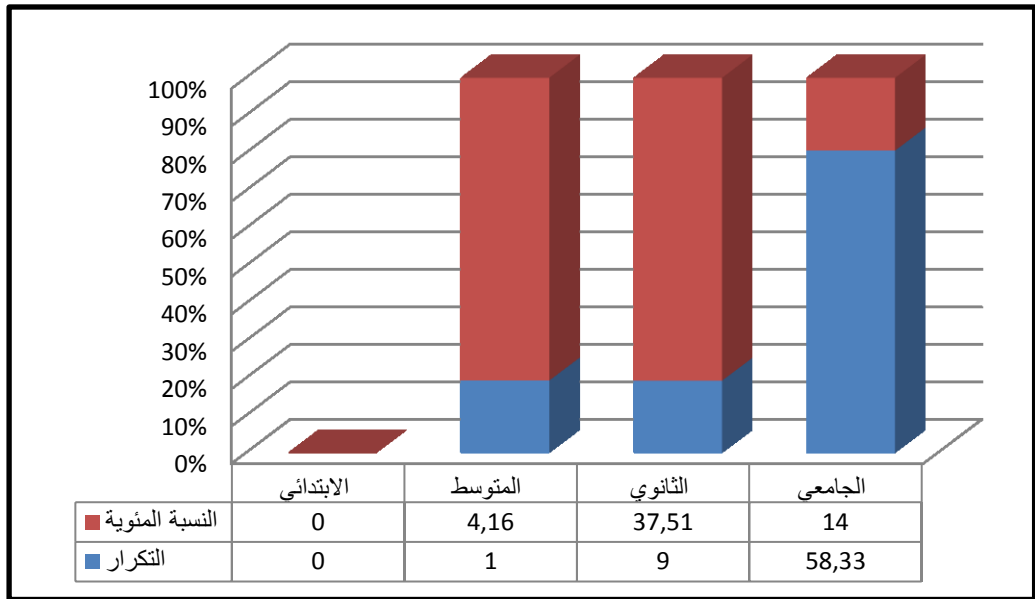
من خلال الجدول نلاحظ أنه يوجد 09 موظفين أعمارهم أقل من 30 سنة، بنسبة مئوية تبلغ 37.50% كما نلاحظ أن هناك 08 موظفين بنسبة 33.33% أعمارهم من 31-40 سنة ويوجد 5 موظفين بنسبة 20.83% أعمارهم من 41-50 سنة، بالإضافة إلى موظفين 02 بنسبة 8.33 أعمارهم من 56 سنة فأكثر.

نستنتج من خلال التحاليل السابقة أن نسبة الموظفين تكون بصفة كبيرة عند صنف الشباب والكهول أي من 25-55 سنة وبنسبة قليلة عند الموظفين الذين تفوق أعمارهم 56 سنة فأكثر.

بيان السؤال (04): حسب المؤهل العلمي لأفراد العينة:

| النسبة المئوية | التكرار | المستوى التعليمي |
|----------------|---------|------------------|
| 00% | 0 | الابتدائي |
| 4.16% | 01 | المتوسط |
| 37.51% | 09 | الثانوي |
| 58.33% | 14 | الجامعي |
| 100% | 24 | المجموع |

يمثل هذا الجدول نسبة أفراد العينة حسب مستواهم التعليمي

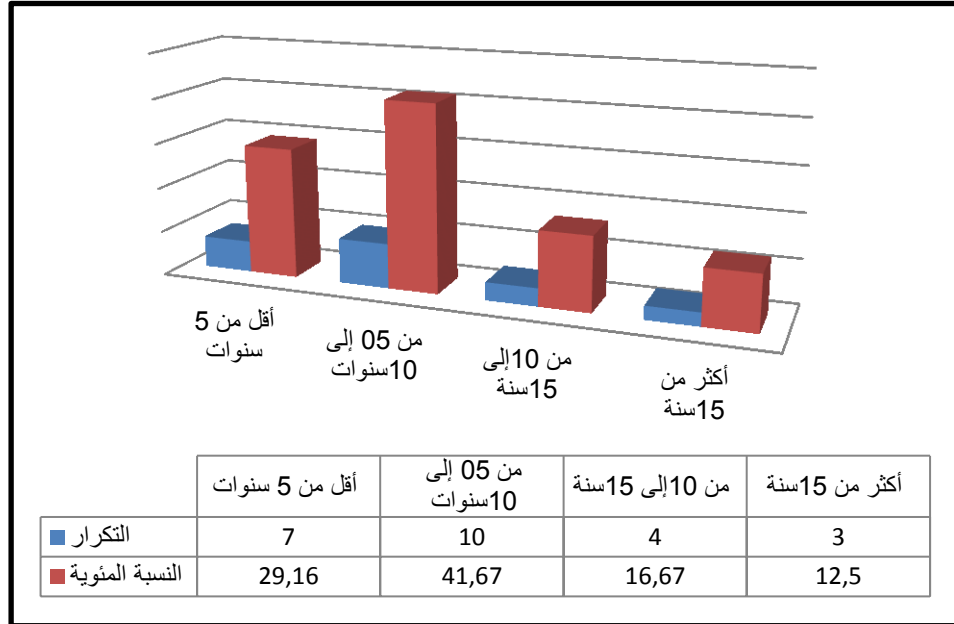


نلاحظ أن نسبة الموظفين الذين مستواهم لا يتعدى الابتدائي معدوم، أما الذين مستواهم بلغ الطور المتوسط فعدده 01 بنسبة 4.16% في حين هناك موظفين بنسبة 37.51% لهم مستوى التعليم الثانوي وعددهم 09 وأصحاب التعليم العالي بنسبة 58.33% عددهم 14 موظف من العينة. نستنتج أن نسبة الموظفين تكون كبيرة عند أصحاب التعليم العالي بنسبة 58.33% وتدرج حسب تدرج المستوى ثانوي، متوسط، ابتدائي.

بيان السؤال (05): حسب عدد سنوات الخبرة لأفراد العينة:

| السنة | التكرار | النسبة المئوية |
|--------------------|---------|----------------|
| أقل من 5 سنوات | 07 | 29.16% |
| من 05 إلى 10 سنوات | 10 | 41.67% |
| من 10 إلى 15 سنة | 04 | 16.67% |
| أكثر من 15 سنة | 03 | 12.50% |
| المجموع | 24 | 100% |

يمثل الجدول عينة من 24 موظف موزعين حسب سنوات الخبرة.



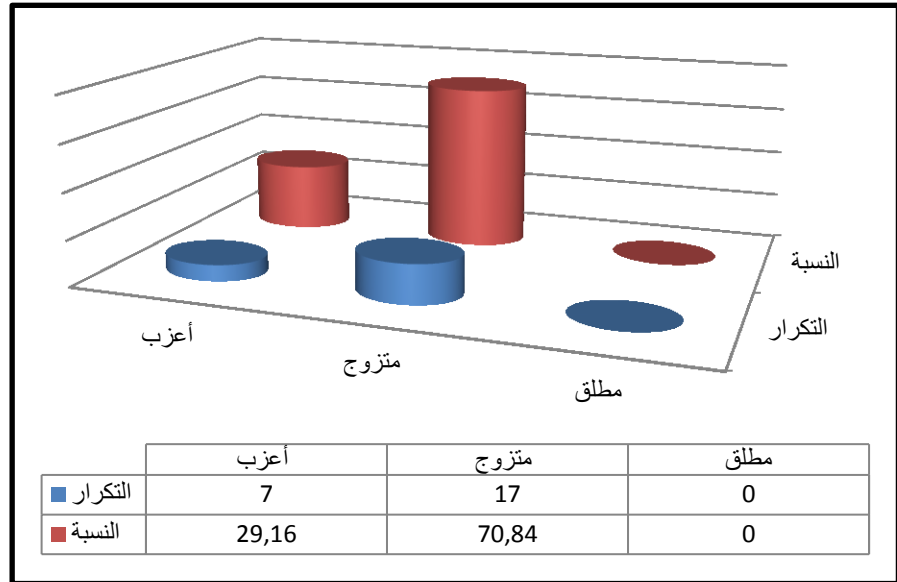
نلاحظ أن عدد الموظفين الذين لديهم خبرة أقل من 05 سنوات هو 07 موظفين بنسبة 29.16 أما الموظفين الذين لديهم خبرة من 05 إلى 10 سنوات فعددهم 10 بنسبة 41.67% أما الموظفين الذين لديهم خبرة من 10 إلى 15 سنة فهم 4 موظفين بنسبة 16.67% والموظفين الذين تفوق خبرتهم 15 سنة فهم 3 موظفين بنسبة 12.50%.

نستنتج من خلال التحليل السابق أن أغلب الموظفين لديهم خبرة من 05-10 سنوات.

بيان السؤال (06): حسب الحالة العائلية لأفراد العينة:

| الحالة العائلية | التكرار | النسبة المئوية |
|-----------------|---------|----------------|
| أعزب | 07 | %29.16 |
| متزوج | 17 | %70.84 |
| مطلق | 0 | %0 |
| الجموع | 24 | %100 |

يمثل الجدول عينة من 24 فردا موزعين حسب حالتهم العائلية:



نلاحظ أن هناك 07 موظفين أعزب بنسبة %29.16 و 17 موظفين متزوجين بنسبة %70.84 أما عدد الموظفين المطلقين فهو معدوم (0).

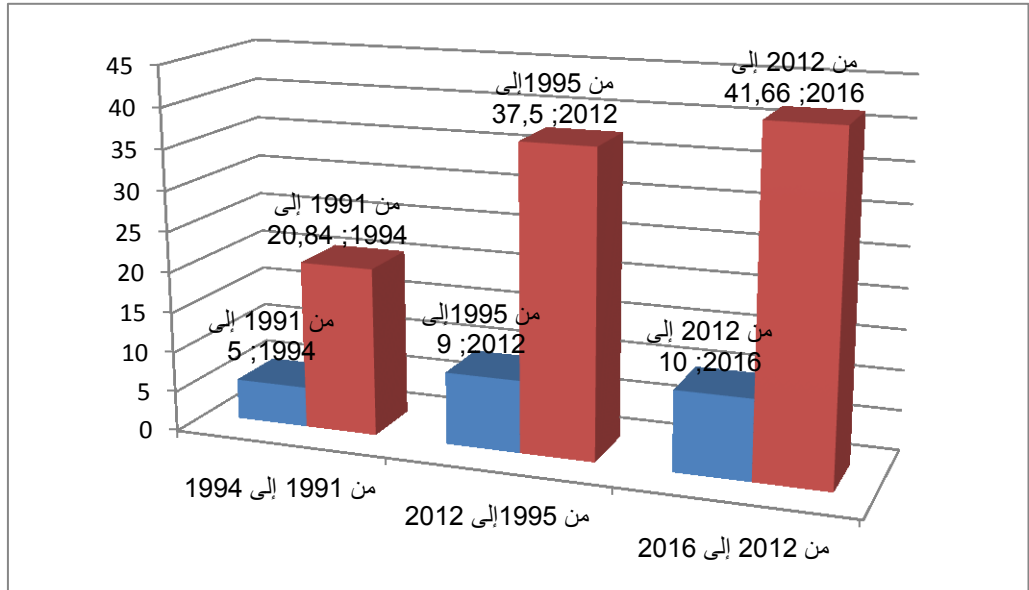
نستنتج أن نسبة الموظفين المتزوجين تكون كبيرة وبدرجة أقل نجد العزاب ثم المطلقين بنسبة معدومة (0).

الأسئلة المرتبطة بالموضوع محل الدراسة:

بيان السؤال (07): حسب السنة التي تم توظيف أفراد العينة فيها:

| النسبة المئوية | التكرار | السنة التي تم التوظيف فيها |
|----------------|---------|----------------------------|
| 20.84% | 05 | من 1991 إلى 1994 |
| 37.5% | 09 | من 1995 إلى 2012 |
| 41.66% | 10 | من 2013 إلى 2016 |
| 100% | 24 | المجموع |

يمثل الجدول عينة من 24 فردا موزعين حسب السنة التي تم توظيفهم بها.



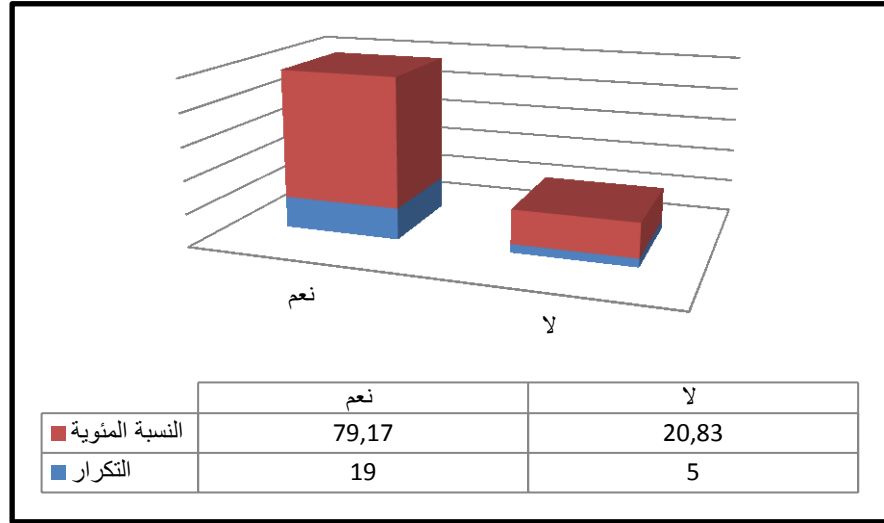
نلاحظ من خلال هذا الجدول أنه تم توظيف 05 موظفين من سنة 1991 - 1994 بنسبة 20.84% في حين تم توظيف 09 موظفين من سنة 1995 - 2012 بنسبة 37.5% إضافة إلى توظيف 10 أشخاص من سنة 2013 إلى 2016 بنسبة 41.66%.

نستنتج أن نسبة التوظيف تزايدت في الفترة الممتدة من 2013-2016 مقارنة مع السنوات الأخرى (من سنة 1991 - 2012)

بيان السؤال (08): حسب مدى توافق المؤهل العلمي مع منصب عمل أفراد العينة:

| النسبة المئوية | التكرار | مدى توافق الشهادة مع المنصب |
|----------------|---------|-----------------------------|
| 79.17% | 19 | نعم |
| 20.83% | 05 | لا |
| 100% | 24 | المجموع |

يمثل الجدول عدداً من أفراد العينة تتكون من 24 فرد مقسمين حسب مدى توافق المؤهل العلمي مع منصب العمل.

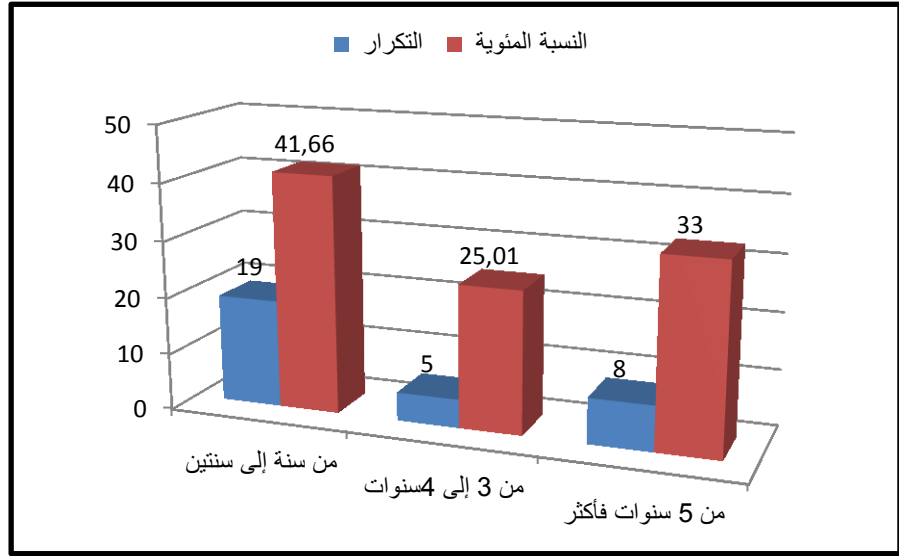


نلاحظ أن عدد الموظفين الذين تتوافق شهادتهم مع منصب عملهم عددهم 19 بنسبة 79.17% في حين هنا 05 موظفين بنسبة 20.83% لا تتوافق شهادتهم مع منصب عملهم. نستنتج أن أغلبية الموظفين مرتاحين في منصب عملهم وذلك نظراً لتوافقها مع شهادتهم ووجود أقلية تعمل في غير منصبها.

بيان السؤال (09): حسب مدة البطالة التي عايشها الموظف:

| النسبة المئوية | التكرار | مدة البطالة التي عايشها الموظف |
|----------------|---------|--------------------------------|
| 41.66% | 10 | من سنة إلى سنتين |
| 25.01% | 06 | من 3 سنوات إلى 4 سنوات |
| 33.33% | 08 | من 5 سنوات فأكثر |
| 100% | 24 | المجموع |

جدول يمثل عينة من 24 فرد موزعين حسب عدد سنوات البطالة التي عايشوها

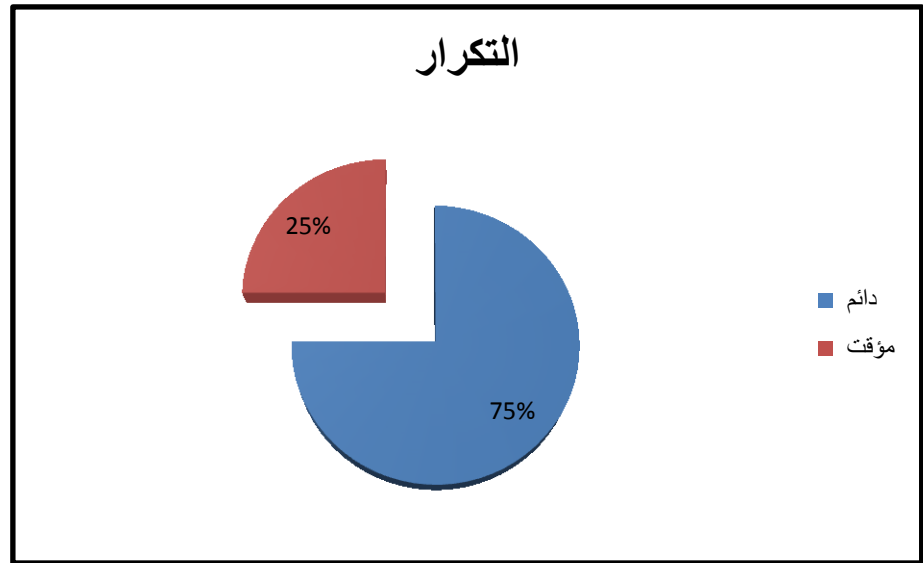


نلاحظ أن عدد الموظفين الذين عايشوا البطالة من سنة إلى سنتين هو 10 موظفين بنسبة 41.66% والموظفين الذين عايشوا البطالة من 3 سنوات إلى 4 سنوات فعددهم 06 وذلك بنسبة 25.01% أما الموظفين الذين فاقت بطالتهم 5 سنوات فأكثر فهم 08 بنسبة 33.33%. نستنتج من خلال الجدول أن أغلبية الموظفين كانت بطالتهم ممتدة من سنة إلى سنتين.

بيان السؤال (10): حسب عقد التوظيف إن كان دائم أم مؤقت:

| النسبة المئوية | التكرار | عقد بيان التوظيف |
|----------------|---------|------------------|
| 75% | 18 | دائم |
| 25% | 06 | مؤقت |
| 100% | 24 | الجموع |

جدول يمثل عينة من 24 فرد موزعين حسب عقد توظيفهم بين دائم ومؤقت.



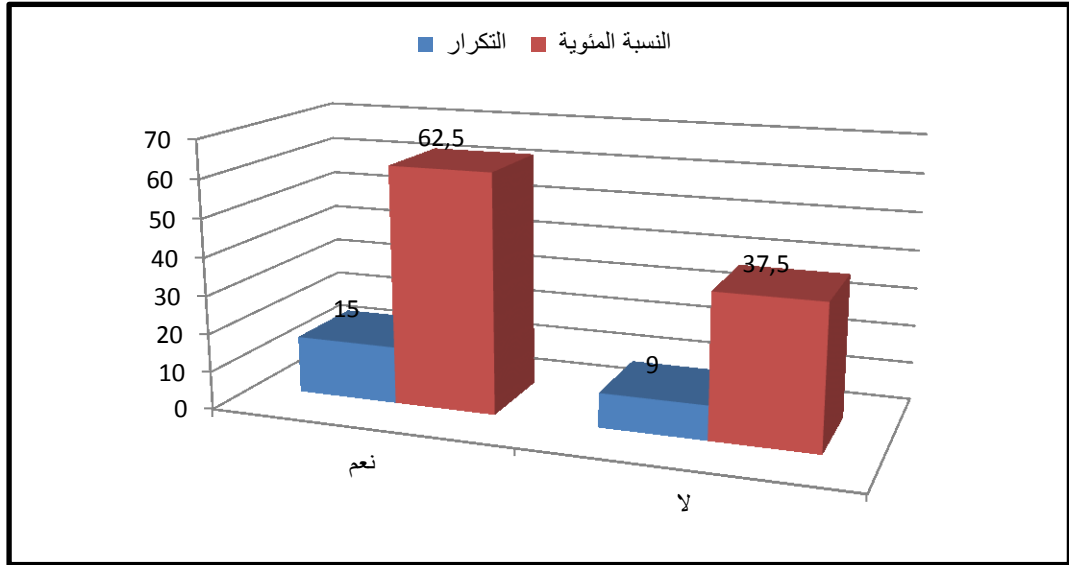
نلاحظ ان عدد الموظفين الدائمين هم 18 وذلك بنسبة 75% أما الموظفين المؤقتين أو المتعاقدين فهم 06 أشخاص بنسبة 25%.

نستنج أن أغلبية الموظفين دائمين في مناصب عملهم مع وجود أقلية من الموظفين المؤقتين.

بيان السؤال (11): حسب طريقة التوظيف:

| النسبة المئوية | التكرار | التوظيف عن طريق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب |
|----------------|---------|---|
| 62.5% | 15 | نعم |
| 37.5% | 09 | لا |
| 100% | 24 | المجموع |

جدول يمثل عينة من 24 فرد موزعين حسب طريقة توظيفهم.

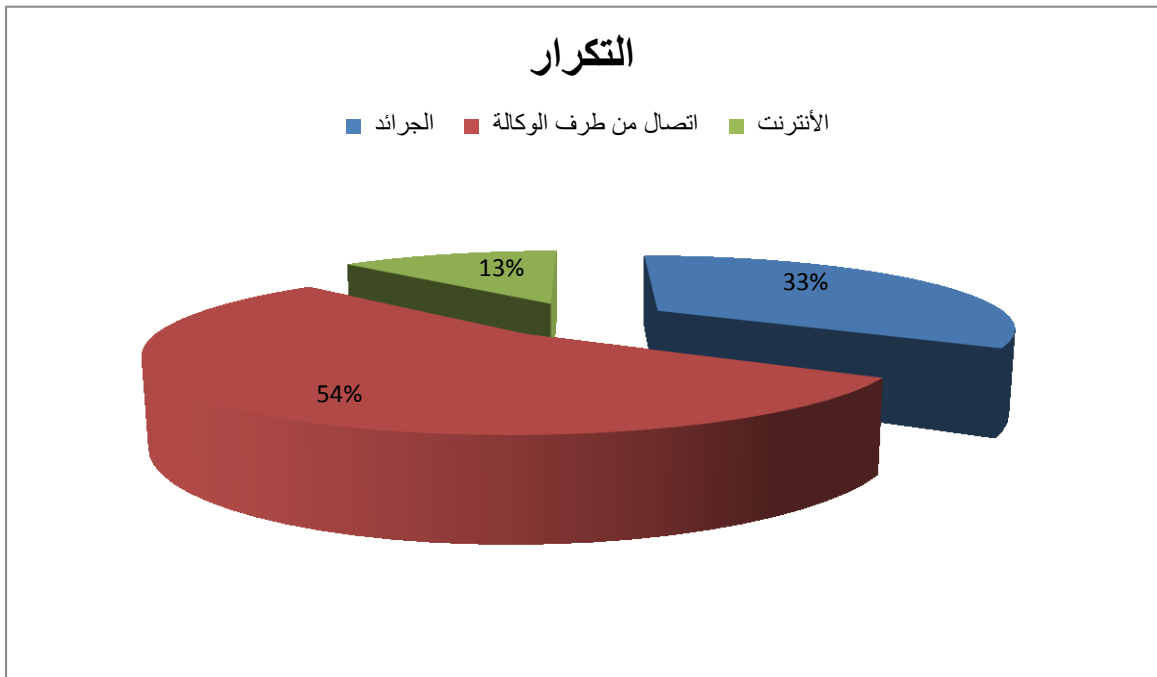


نلاحظ أن عدد الموظفين الذين تم توظيفهم عن طريق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بلغ عددهم 15 وذلك بنسبة 62.5% أما الذين لم يوظفوا عن طريق الوكالة فعددهم 09 أي بنسبة 37.5%. نستنتج أن أغلبية الموظفين تم توظيفهم عن طريق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب أما الأقلية المتبقين تم توظيفهم بطرق أخرى.

بيان السؤال (12): حسب كيفية وصول خبر الإعلان عن مسابقة التوظيف لدى أفراد العينة:

| النسبة المئوية | التكرار | كيفية وصول خبر الإعلان عن مسابقة التوظيف |
|----------------|---------|--|
| 33.33% | 08 | الجرائد |
| 54.16% | 13 | اتصال من طرف الوكالة |
| 12.51% | 03 | الأنترنت |
| 100% | 24 | المجموع |

يمثل الجدول عينة من 24 فرد مقسمين حسب كيفية وصول خبر الإعلان عن مسابقة التوظيف.



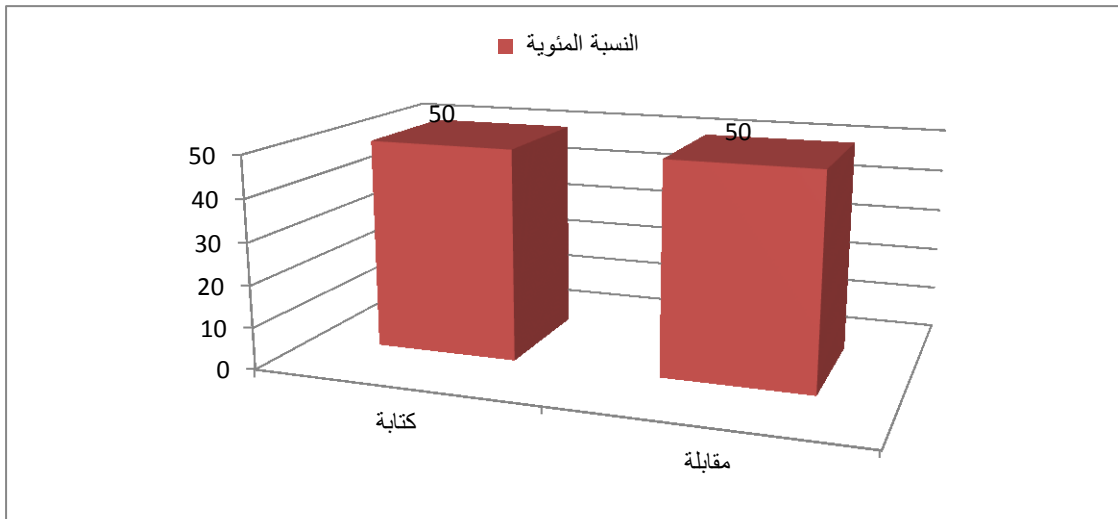
نلاحظ أن عدد المترشحين لمسابقة التوظيف تم إعلانهم من مصدر مختلف حيث 08 منهم تم عن طريق الجرائد بنسبة 33.33% و 13 عن طريق الاتصال من طرف الوكالة مباشرة بنسبة 54.16% و 3 منهم عن طريق الأنترنت بنسبة 12.51%.

نستنتج من خلال هذه المعطيات أن الإدارة تعتمد على الإعلان لشغل المناصب عن طريق الاتصال من طرف الوكالة مباشرة.

بيان السؤال (13): حسب طبيعة المسابقة:

| النسبة المئوية | التكرار | طبيعة المسابقة |
|----------------|---------|----------------|
| 50% | 12 | كتابية |
| 50% | 12 | مقابلة |
| 100% | 24 | المجموع |

يمثل الجدول عينة من 24 فرد مقسمين حسب طبيعة المسابقة بين كتابية، مقابلة.



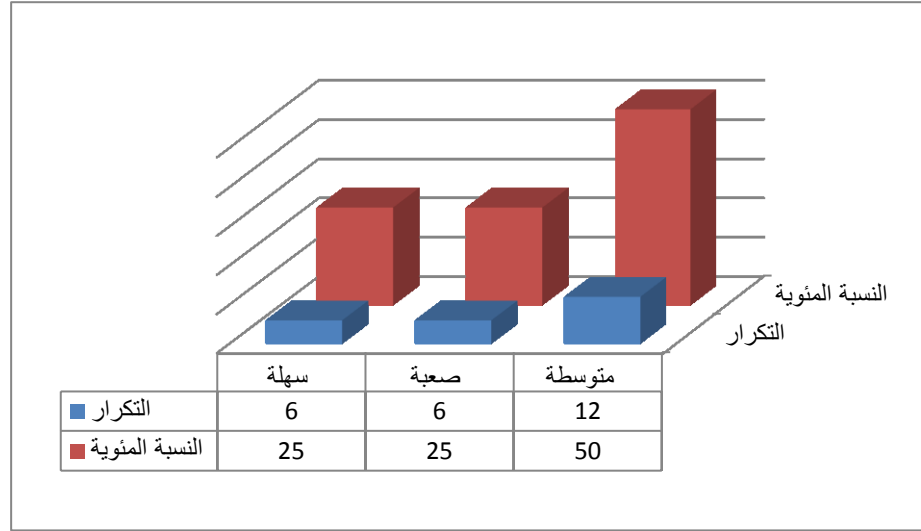
نلاحظ من خلال الجدول أن طبيعة المسابقة سواء كانت كتابية أو مقابلة متساوية بعدد 12 وهذا بنسبة 50%.

نستنتج ان هذه الادارة تعتمد في طبيعة مسابقتها على كلتا الحالتين سواء كانت كتابية أو مقابلة

بيان السؤال (14): حسب الأسئلة المطروحة في الاختبار لدى أفراد العينة:

| النسبة المئوية | التكرار | طبيعة الأسئلة المطروحة أثناء الاختبار |
|----------------|---------|---------------------------------------|
| 25% | 06 | سهلة |
| 25% | 06 | صعبة |
| 50% | 12 | متوسطة |
| 100% | 24 | المجموع |

يمثل الجدول عينة تتكون من 24 فرد موزعين حسب الأسئلة المطروحة في اختبار التوظيف.

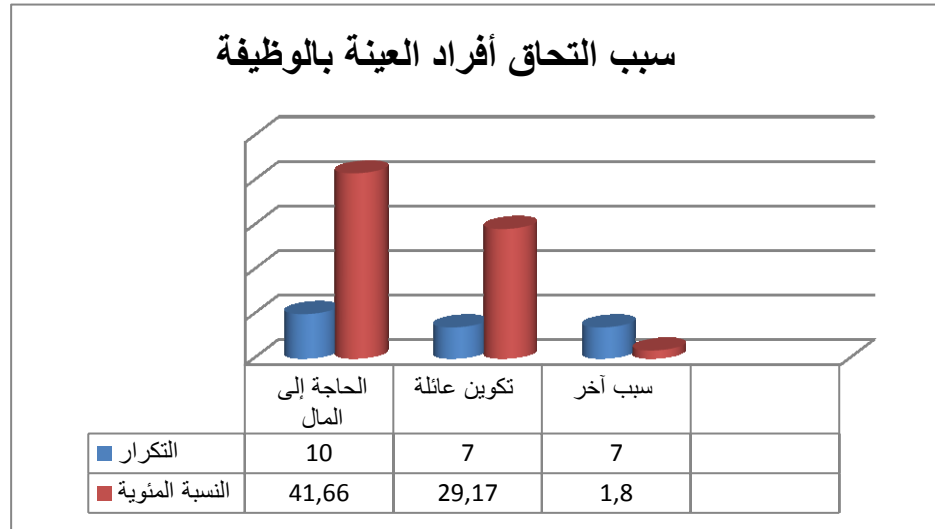


نلاحظ من خلال الجدول أن نوعية الامتحانات المعتمدة تكون بنسبة متوسطة عند 12 موظف بنسبة 50% في حين تساوى الموظفين الموزعين بين سهلة وصعبة بـ 06 موظفين أي بنسبة 25% لكل منهما. نستنتج أن معظم الأسئلة الموجهة للمشاركين أثناء الاختبار تكون متوسطة وبنسبة قليلة بين سهلة وصعبة.

بيان السؤال (15): حسب سبب التحاق أفراد العينة بالوظيفة:

| سبب الالتحاق بالوظيفة | التكرار | النسبة المئوية |
|-----------------------|---------|----------------|
| الحاجة إلى المال | 10 | 41.66% |
| تكوين عائلة | 07 | 29.17% |
| سبب آخر | 07 | 29.17% |
| المجموع | 24 | 100% |

يمثل الجدول عينة من 24 فرد موزعين حسب سبب الالتحاق بوظائفهم.



نلاحظ أن عدد الموظفين الذين التحقوا بوظائفهم بسبب الحاجة إلى المال عددهم 10 بنسبة

41.66% في حين 07 منهم التحقوا بهدف تكوين عائلة بنسبة 29.17% أما الذين التحقوا لأسباب

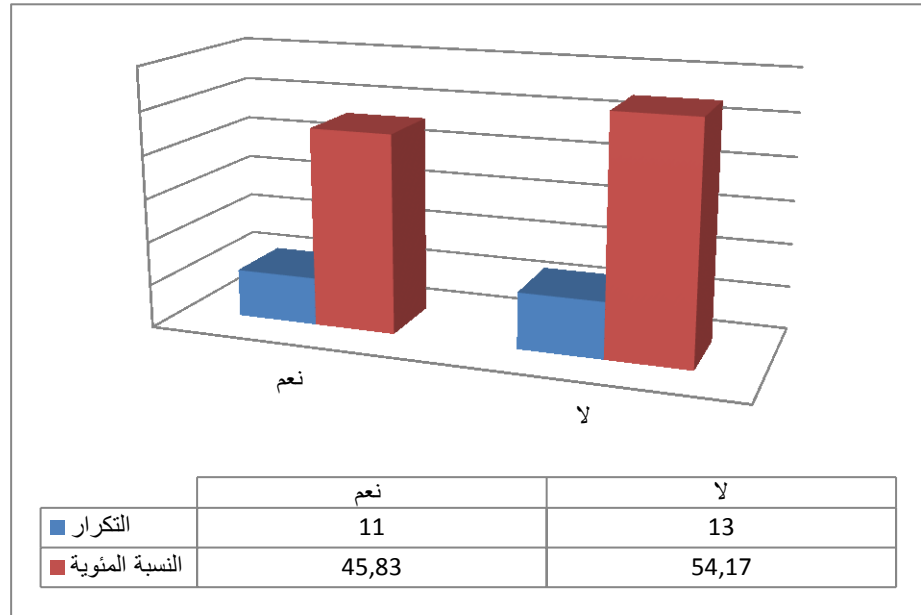
أخرى فعددهم كذلك 7 بنسبة 29.17%.

نستنتج من خلال الجدول أن اغلب الموظفين كان سبب التحاقهم بالوظيفة هو الحاجة إلى المال.

بيان السؤال (16): حسب الاشتغال خارج إطار عقود ما قبل التشغيل:

| النسبة المئوية | التكرار | الاشتغال خارج إطار عقود ما قبل التشغيل |
|----------------|---------|--|
| 45.83% | 11 | نعم |
| 54.17% | 13 | لا |
| 100% | 24 | المجموع |

جدول يمثل عينة من 24 فرد موزعين حسب اشتغالهم خارج إطار عقود ما قبل التشغيل.



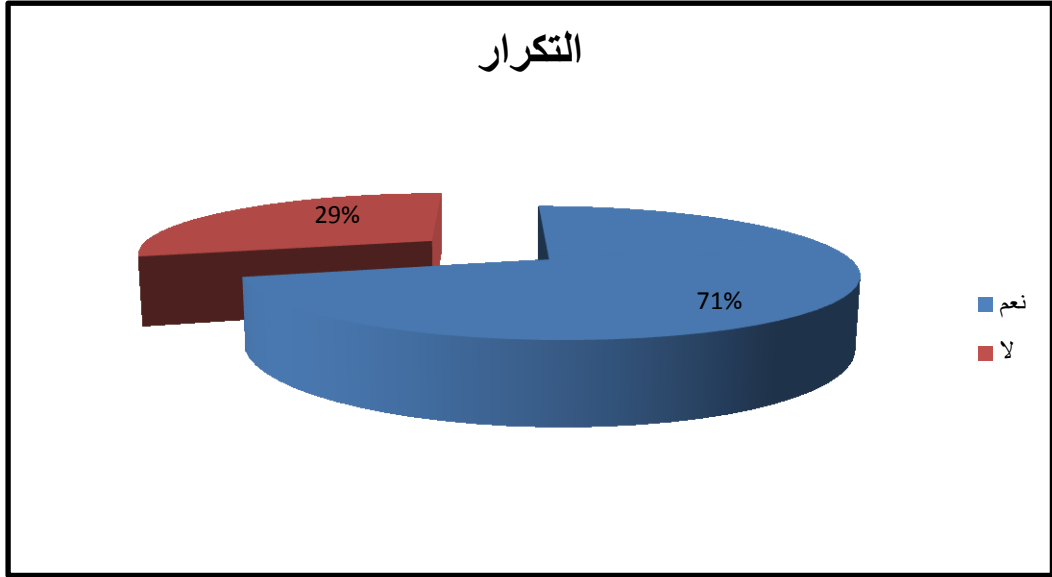
نلاحظ أن عدد الموظفين الذين اشتغلوا خارج إطار عقود ما قبل التشغيل 11 موظف بنسبة 45.83% أما الذين لم يسبق لهم الاشتغال خارج إطار عقود ما قبل التشغيل فهم 13 موظف بنسبة 54.17%.

من خلال التحليل السابقة نستنتج أن أغلبية الموظفين لم يسبق لهم الاشتغال خارج إطار عقود ما قبل التشغيل.

بيان السؤال (17): حسب توافق منصب العمل مع التكوين النظري:

| النسبة المئوية | التكرار | مدتوافق منصب العمل مع التكوين النظري |
|----------------|---------|--------------------------------------|
| 70.83% | 17 | نعم |
| 29.17% | 07 | لا |
| 100% | 24 | المجموع |

جدول يمثل عينة من 24 فرد موزعين حسب مدى توافق منصب العمل مع التكوين النظري.



نلاحظ من خلال الجدول أن عدد الموظفين الذين يتوافق منصب عملهم مع تكوينهم النظري هو 17 موظف بنسبة 70.83% أما الموظفين الذين لا يتوافق منصب عملهم مع تكوينهم النظري هم 07 موظفين بنسبة 29.17%.

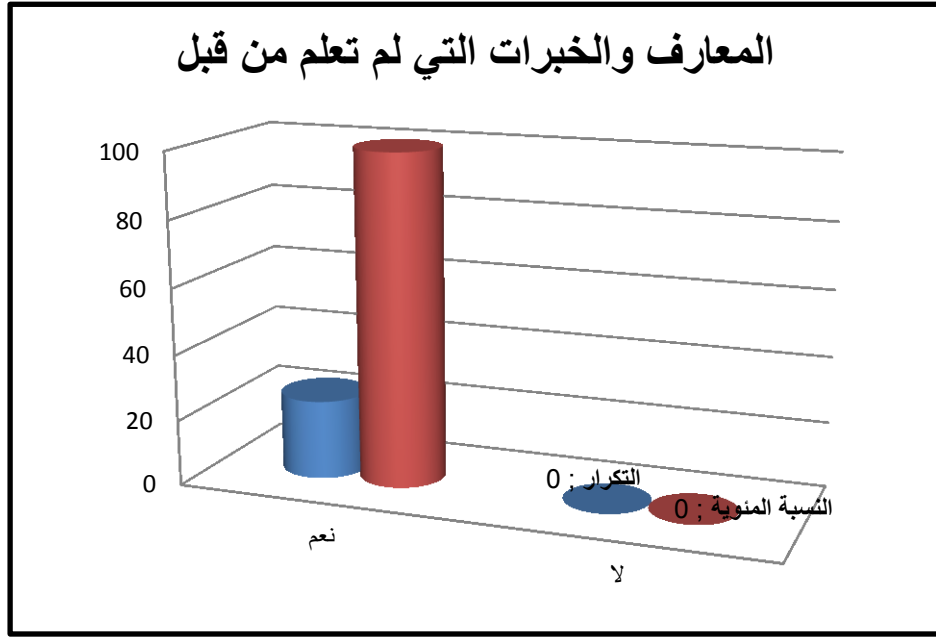
مما سبق نستنتج أن أغلبية الموظفين يتوافق منصب عملهم مع تكوينهم النظري.



بيان السؤال (18): حسب اكتساب المعارف والخبرات التي لم تعلم من قبل:

| النسبة المئوية | التكرار | حسب اكتساب المعارف والخبرات التي لم تعلم من قبل |
|----------------|---------|---|
| %100 | 24 | نعم |
| %00 | 00 | لا |
| %100 | 24 | المجموع |

جدول يمثل عينة من 4 فرد موزعين حسب اكتساب المعارف والخبرات.



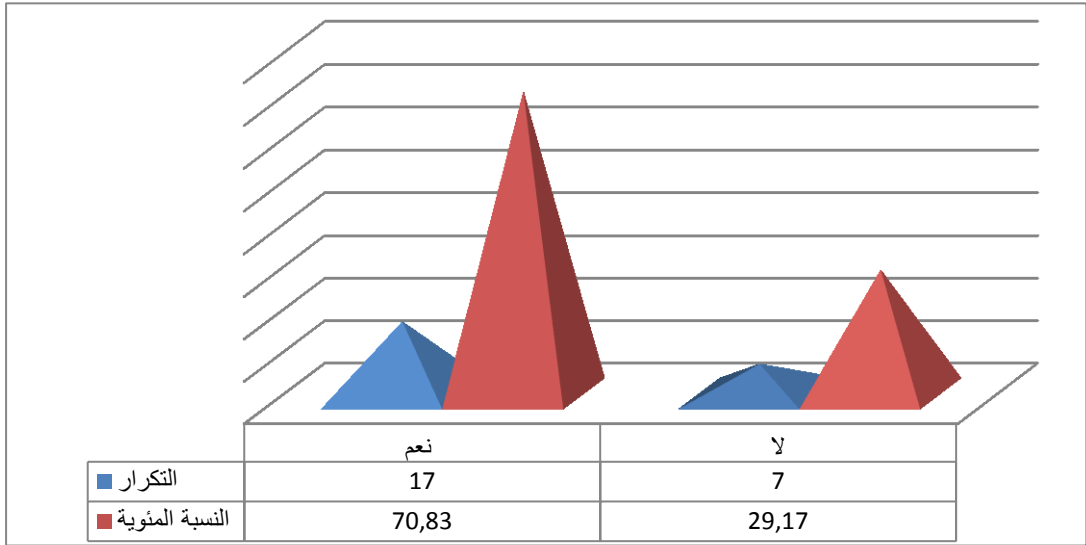
نلاحظ من خلال الجدول أن عدد الموظفين الذين اكتسبوا معارف وخبرات لم تعلم من قبل هو 24 موظف أي بنسبة %100.

نستنتج أن كل الموظفين اكتسبوا معارف وخبرات لم تعلم من قبل وذلك بنسبة %100

بيان السؤال (19): حسب فعالية برنامج ما قبل التشغيل:

| النسبة المئوية | التكرار | فعالية برنامج ما قبل التشغيل |
|----------------|---------|------------------------------|
| 70.83% | 17 | نعم |
| 29.17% | 07 | لا |
| 100% | 24 | المجموع |

جدول يمثل عينة من 24 فرد موزعين حسب تأكيد فعالية برنامج ما قبل التشغيل.



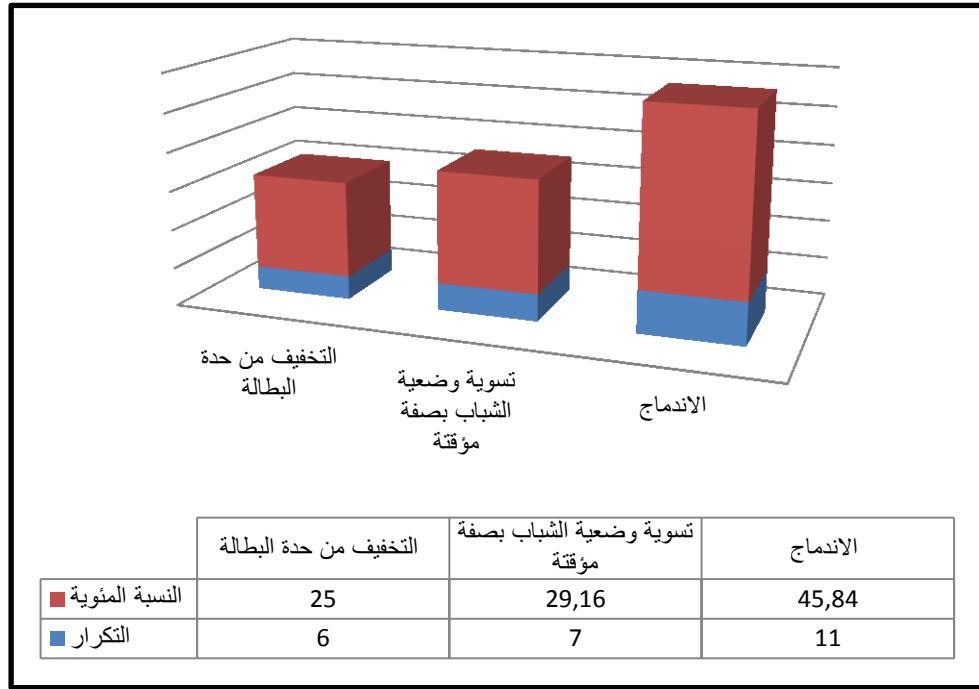
نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب الموظفين يرون أن برنامج عقود ما قبل التشغيل برنامج فعال وهم 17 موظفين بنسبة 70.83% أما الموظفين الذين يرون أن برنامج عقود ما قبل التشغيل برنامج غير فعال فهم 7 موظفين بنسبة 29.17%

من خلال التحليل السابقة نستنتج أن برنامج عقود ما قبل التشغيل برنامج فعال.

بيان السؤال (20): حسب الهدف من عقود ما قبل التشغيل:

| النسبة المئوية | التكرار | الهدف من عقود ما قبل التشغيل |
|----------------|---------|-------------------------------|
| 25% | 06 | التخفيف من حدة البطالة |
| 29.16% | 07 | تسوية وضعية الشباب بصفة مؤقتة |
| 45.84% | 11 | الاندماج المهني |
| 100% | 24 | المجموع |

يمثل الجدول عينة من 24 فرد موزعين حسب الهدف من عقود ما قبل التشغيل.



نلاحظ من خلال الجدول أن عقود ما قبل التشغيل تهدف بالدرجة الأولى إلى اندماج المعني وهذا ما رآه

11 موظف وذلك بنسبة 45.84% أما 7 موظفين فيرونها تهدف إلى تسوية وضعية الشباب بصفة مؤقتة

وذلك بنسبة 29.16% في حين يرى 6 موظفين أن الهدف من عقود ما قبل التشغيل هو التخفيف من

حدة البطالة وذلك بنسبة 25%.

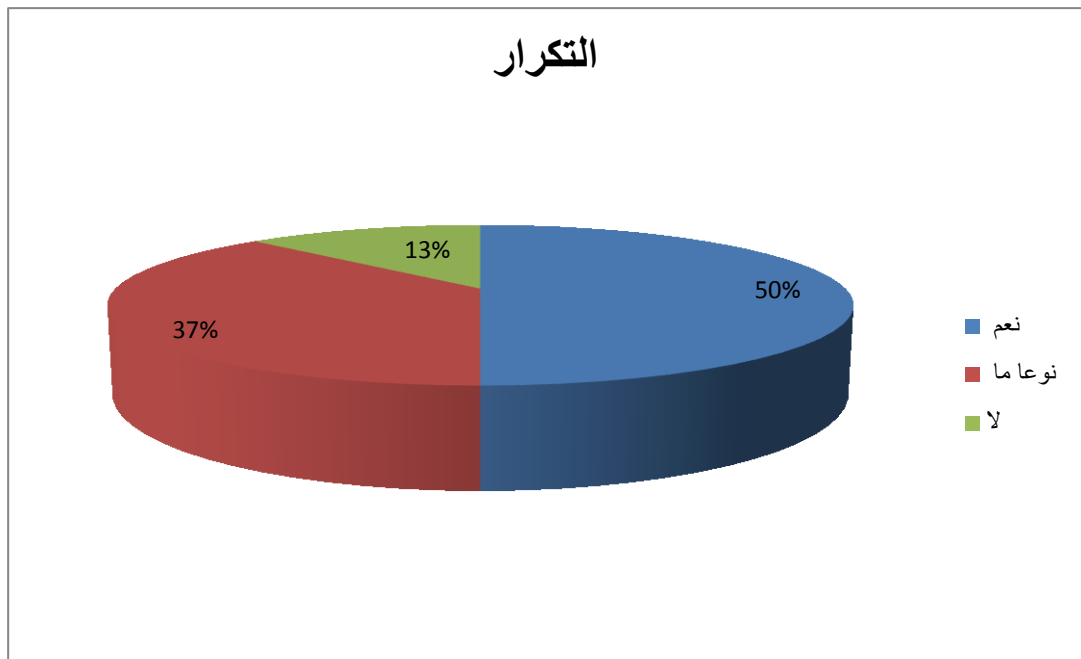
نستنتج من خلال التحليل السابق أن اغلب الموظفين يرون أن عقود ما قبل التشغيل هدفها الاندماج

المهني بالدرجة الأولى.

بيان السؤال (20): حسب مدى اطلاع الموظف على عقد التشغيل المرتبط به:

| النسبة المئوية | التكرار | درجة اطلاع الموظف على عقد التشغيل المرتبط به |
|----------------|---------|--|
| 50% | 12 | نعم |
| 37.5% | 09 | نوعا ما |
| 12.5% | 03 | لا |
| 100% | 24 | المجموع |

جدول يمثل عينة من 24 فرد موزعين على حسب مدى اطلاع الموظف على عقد التشغيل المرتبط به.



نلاحظ من خلال الجدول أن عدد الموظفين المطلعين على عقد التشغيل المرتبطين به 12 بنسبة 50%

أما المطلعين نوعا ما على عقد التشغيل المرتبطين به فهم 09 بنسبة 37.5% في حين عدد الموظفين غير

المضطلعين على عقد التشغيل المرتبط بهم 03 موظفين بنسبة 12.5%.

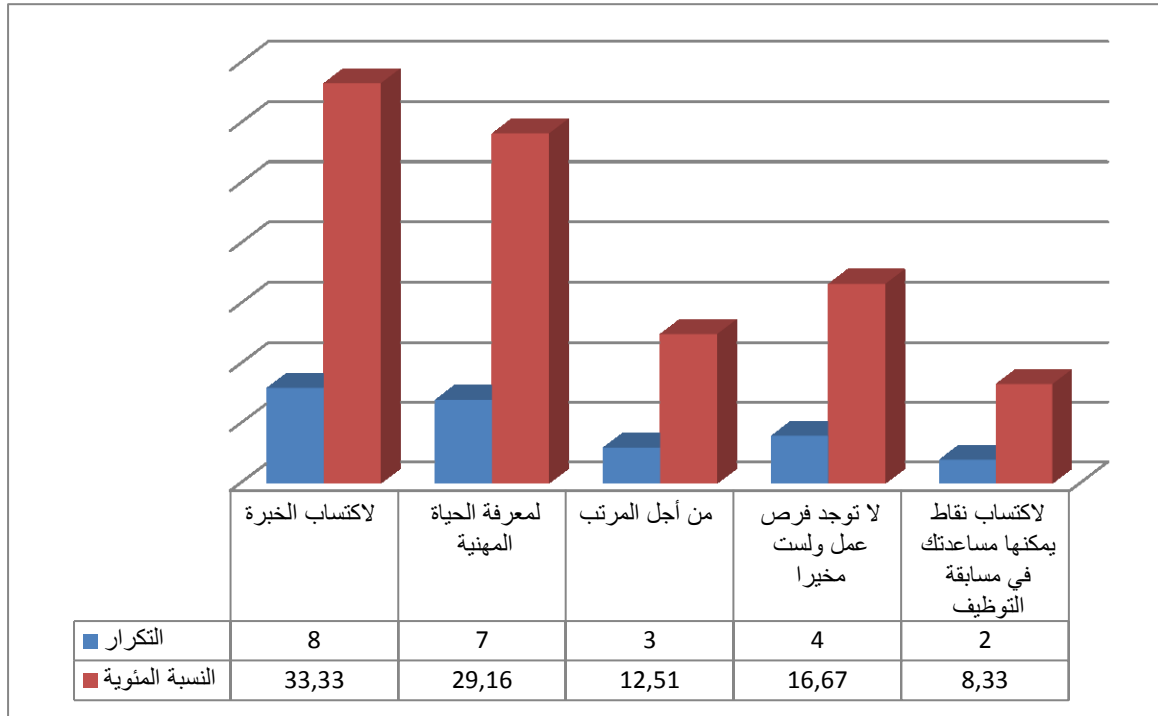
نستنتج من خلال التحليل السابق أن أغلب الموظفين على دراية أو مطلعين على عقد التشغيل المرتبط

بهم بشكل كافي.

بيان السؤال (22): حسب هدف كل موظف من الاشتغال في إطار عقود ما قبل التشغيل:

| النسبة المئوية | التكرار | الهدف من الاشتغال في إطار عقود ما قبل التشغيل |
|----------------|---------|---|
| 33.33% | 08 | لاكتساب الخبرة |
| 29.16% | 07 | لمعرفة الحياة المهنية |
| 12.51% | 03 | من أجل المرتب |
| 16.67 | 04 | لا توجد فرص عمل ولست مخيرا |
| 8.33 | 02 | لاكتساب نقاط يمكنها مساعدتك في مسابقة التوظيف |
| 100% | 24 | المجموع |

جدول يمثل عينة من 24 فرد موزعين حسب هدف كل موظف من الاشتغال في إطار عقود ما قبل التشغيل.



نلاحظ من خلال الجدول أن عدد الموظفين الذين كان هدفهم من الاشتغال في إطار عقود ما قبل التشغيل هو اكتساب الخبرة وذلك بعدد 08 موظفين بنسبة 33.33% وبدرجة أقل لمعرفة الحياة المهنية وذلك 07 موظفين بنسبة 29.16% أما الموظفين الذين كان هدفهم من أجل الراتب فهم 3 موظفين بنسبة 12.51% والموظفين الذين لا توجد لهم فرص عمل وليسوا مخيرين فهم 4 موظفين بنسبة 16.67% أما

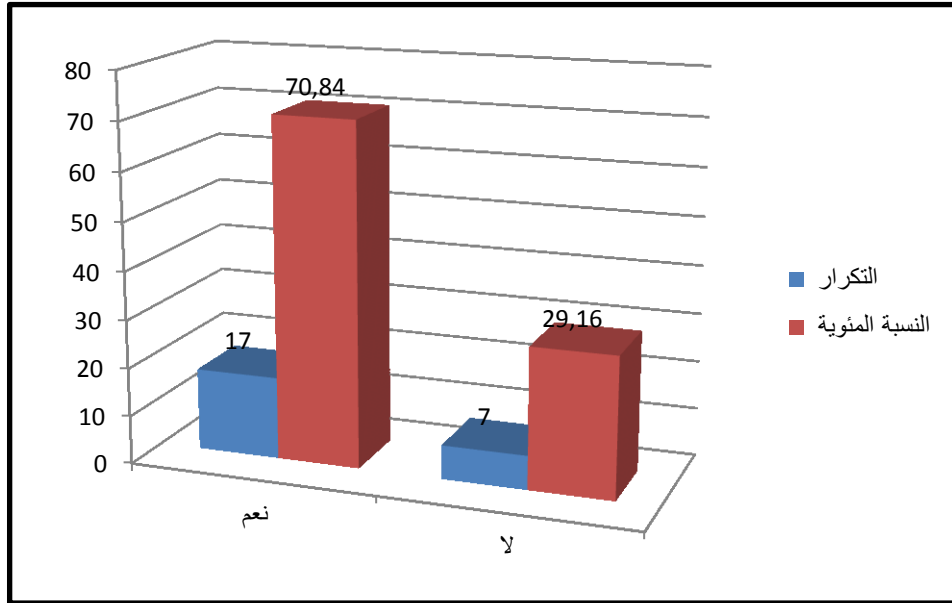
الموظفين الذين كان هدفهم اكتساب نقاط من أجل المساعدة في مسابقة التوظيف فهم موظفين اثنين بنسبة 8.33%.

نستنتج أن أغلب الموظفين كان هدفهم من الاشتغال في إطار عقود ما قبل التشغيل هو اكتساب الخبرة من الدرجة الأولى وبدرجة أقل منها لمعرفة الحياة المهنية.

بيان السؤال (23): حسب مساهمة فواعل التشغيل في الدفع بالعجلة التنموية في المنطقة:

| النسبة المئوية | التكرار | مساهمة فواعل التشغيل في الدفع بالعجلة التنموية في المنطقة |
|----------------|---------|---|
| 70.84% | 17 | نعم |
| 29.16% | 07 | لا |
| 100% | 24 | المجموع |

جدول يمثل عينة من 24 فرد موزعين حسب مساهمة فواعل التشغيل في الدفع بالعجلة التنموية في المنطقة.



نلاحظ من خلال الجدول أن عدد الموظفين الذين يرون أن فواعل التشغيل قد ساهمت في الدفع بالعجلة التنموية في المنطقة هو 17 موظف بنسبة 70.84% أما الموظفين الذين يرون ذلك فهم 07 موظفين بنسبة 29.16%.

نستنتج من التحليل السابق للجدول بأن فواعل التشغيل (الأجهزة الإدارية، ومؤسسات التشغيل... إلخ)، قد ساهمت بشكل أو بآخر في الدفع بالعجلة التنموية في المنطقة.

خاتمة

من خلال دراستنا لموضوع سياسة التشغيل و أثرها على التنمية المحلية، تبين لنا أن الجزائر سعت من خلال السياسة التنموية المنتهجة منذ الاستقلال إلى تحقيق التنمية الشاملة و العمل على نمط تنموي جديد يكون هدفه تحقيق مستوى مرتفع من التشغيل للحد من البطالة فالفرضة الرئيسية التي شكلت نقطة انطلاق دراستنا و التي جاءت قائمة على افتراض و احتمال أولي بأنه لسياسة التشغيل التي اعتمدها الجزائر آثار إيجابية في تحقيق التنمية المحلية، هي فرضية صحيحة كون مثل هذه السياسة ركزت عليها الدولة لتنمية و دعم قطاع التشغيل وذلك بإيجاد صيغ و برامج و آليات كافية و أكثر فعالية، مما ينعكس إيجابا على مردود و مخرجات سوق العمل.

وقد أوردنا في ثنايا البحث دور سياسة التشغيل في تحقيق التنمية المحلية الامر الذي ترتب عنه تعميق الاصلاحات الاقتصادية التي تمس بالتنمية في كل مجالاتها و قطاعاتها من خلال إنشاء مؤسسات و مشاريع فردية و جماعية قادرة على رفع معدل المردودية لمختلف عوامل الانتاج.

و بعد استعراضنا لأهم سياسات التشغيل المعتمدة في الجزائر يمكننا القول أنه كان لها دور فعال في التخفيف من معانات طالبي العمل من خلال تبني الدولة لسياسة جادة و هادفة إلى احداث فرص عمل للتقليل من معدلات البطالة إلى أدنى مستوياتها، و هذا ما خلصنا إليه بعد الدراسة التي قمنا بها على مستوى مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت نجد أنها ساهمت في التقليل من حجم ارتفاع البطالة من خلال برامجها المختلفة و هذا ما ساهم كذلك بالدفع بالتنمية المحلية بالولاية من خلال آلياتها التي واجهت في المقابل مجموعة من المشاكل و العراقيل و سياسات العامة الغير مرصودة بشكل يقضي على البطالة على المدى البعيد و خلق فرص عمل مستدامة دون وظائف ظرفية على غرار برامج الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) .

بالرغم من أن آفاق التشغيل ببلادنا لازالت تعاني من نقص في الاهتمام و تبقى غامضة و غير محددة في ظل التوجه الاقتصادي الجديد الذي يركز على التوازنات الاقتصادية الكلية، و لم ترقى بأن تكون سياسة فعالة بل كحل مؤقت يبقى نجاحها مرتبط بدرجة كبيرة بمدى استخدام الموارد المتاحة بشكل عقلاي و رشيد مع اتباع سياسة حازمة في مجال الاستثمار و البحث عن قنوات جديدة للدخار المحلي،

فمن خلال بحثنا المتواضع توصلنا إلى جملة من النتائج و الاقتراحات المبينة على النحو التالي:



النتائج:

- سياسة التشغيل المعتمدة في الجزائر تقوم على ركيزتين أساسيتين هما:
 - * ترقية العمل المأجور من خلال برامج الوكالة الوطنية للتشغيل و تشجيع المبادرة الفردية على استحداث المؤسسات المصغرة من خلال أجهزة و صناديق دعم التشغيل و الاستثمار.
- توفير مناصب شغل دائمة و مؤقتة للتخفيف من البطالة و النهوض بمستويات التشغيل من خلال استهداف عدد معين من الوظائف.
- إنشاء و دعم الانشطة الذاتية لانتاج الثروات و المداحيل.
- تحسين مؤهلات اليد العاملة الوطنية لاسيما في التخصصات الغير متوفرة في السوق.
- بعث و تشجيع روح المنافسة المتكافئة
- تحسين و تعزيز آليات الوساطة في سوق العمل.
- سياسة التشغيل في الجزائر لا زالت عاجزة عن التوفيق بين مخرجات التعليم و التكوين و متطلبات سوق العمل.
- ساهمت الاجهزة و البرامج التشغيلية بشكل كبير في تحقيق التنمية المحلية من خلال احتواءها شباب البطال عن طريق تنظيم عروض العمل.

التوصيات و الاقتراحات:

- على ضوء النتائج التي تحصلنا عليها نستطيع ان نقدم بعض التوصيات و الاقتراحات تترجم أهداف الدراسة في سياقها و تكون على النحو التالي:
- وضع سياسات تشغيل تتميز بطابع الديمومة و الاستمرارية مع ما يتلائم من المستجدات و المتغيرات التي يقتضيها الواقع.
 - العمل على تبني سياسة تشغيل مرنة تراعي عالم الشغل من حيث اليد العاملة و مؤهلاتها.
 - تمكين من الحصول على اليد العاملة ذات التكوين المناسب و ذلك بربطها بشبكة التكوين المهني و الجامعي و خلق حوافز و تشجيعات.
 - تسهيل الاجراءات الادارية أما الشباب و الاستماع إلى انشغالهم و فتح أبواب الحوار معهم.
 - ربط البرامج التعليمية و التدريبية باحتياجات سوق العمل.
 - إعادة هيكلة نظام التعليم من حيث النوعية و مستوى المهارة المطلوبة.



- فتح الباب أمام الاستثمار المنتج لدفع بعجلة التنمية و خلق ديناميكية اقتصادية و اجتماعية
- الاستمرار في تشجيع الاستثمارات و الشراكة الانتاجية.
- المحافظة على النتائج المتحصل عليها على مستوى الاقتصاد الكلي.
- تشجيع و دعم المؤسسات الصغيرة من خلال تقليل القيود و استقرار القوانين و تفعيل دور البنوك في دعم المؤسسات.
- زيادة الاستثمارات الخاصة و المشروعات الجديدة.
- توفير البيئة الملائمة للأنشطة من خلال تخفيف معدلات الضريبة و تسهيل إقامة مشروعاتها و تسهيل الحصول على التمويل لأن هذه الخدمات الصغيرة تستوعب أكبر عدد من اليد العاملة.



تعتبر سياسة التشغيل من أهم السياسات العامة التي تعنى بالتحديات التنموية لكافة الدول ، فالجزائر كغيرها من الدول فقد أخذت على عاتقها مسألة النهوض بهذا القطاع في مختلف سياسات التنمية التي تبنتها منذ الاستقلال من خلال اعتمادها على آليات متعددة و متنوعة و مختلفة المناهج و المسالك منها ما يتعلق بالتشغيل المباشر و منها ما يتعلق بتشجيع المؤسسات على خلق المزيد من فرص العمل و منها ما يتعلق بتنظيم بعض أنماط التوظيف الخاص ببعض الفئات العمالية، بالإضافة إلى اتباع استراتيجية معينة تهدف إلى ترقية التنمية المحلية و تحسينها في مختلف المجالات لتحقيق كافة الأبعاد .

فالهدف من التنمية في النهاية هو توفير المستوى المعيشي الرفيع للمواطن و هذا لا يأتي إلا بتحسين و تعزيز آليات وساطة في سوق العمل من أجل توفير مناصب شغل و كذا تحقيق تنمية المجتمع

الكلمات المفتاحية : سياسة التشغيل - البطالة - التنمية المحلية.

Bstract:

The employment policy is considered as one of the most important public policies dealing with the challenges of development for all countries, developed or developing countries. Algeria, like other States, had taken over the issue of the advancement of this sector in the various development policies adopted since independence through the adoption of multilateral mechanisms and variety and different approaches and paths to direct operation and, because it is promoting the creation of institutions that provide more employment opportunities and to organize some employment patterns on some labor groups, as well as to follow a certain strategy aimed at the promotion of local development and improvement in various fields to achieve all dimensions.

The objective of the development is to provide a high standard of living to citizens, and this comes only to improve and strengthen the mechanisms for mediation in the labor market to provide jobs and achieve the development of society.

Keywords: Employment Policy - Unemployment - Local Development.

قائمة المراجع

- 1-الأشقر، أحمد . الاقتصاد الكلي. عمان: دار العلمية ودار الثقافة للنشر والتوزيع، 2002.
- 2-النسور، إياد عبد الفتاح . أساسيات الاقتصاد الكلي. ط2، عمان : دار الصفاء للنشر و التوزيع، 2014 .
- 3-الحجار، بسام ، و رزق عبد الله . الاقتصاد الكلي. ط2، بيروت: دار المنهل اللبناني، 2014 .
- 4- فونوني، جيرارد مقدمة في التحليل الاقتصادي للاقتصاد للجميع. ترجمة محمد هيثم أحمد العزاوي ومراجعة سمية الجراح، بيروت: المنظمة العربية للترجمة، 2013.
- 5-داوود، حسام علي ، مبادئ الاقتصاد الكلي. ط5، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2016.
- 6-العشري، حسين درويش ، التنمية الاقتصادية. بيروت: دار النهضة العربية للطباعة والنشر، 1979.
- 7-الخروف، حميد و سلاطينة بلقاسم ، و فيرا اسماعيل ، اشكالات النظرية و الواقع مجتمع المدينة نموذجاً. قسنطينة: طبعة بمطابع دار البعث، 1999.
- 8-الوزاني واصف، خالد ، و الرفاعي أحمد حسين ، مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق. ط7، عمان: دار وائل للنشر، 2004.
- 9-زكي ،رمزي ، الاقتصاد السياسي للبطالة تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة: سلسلة عالم المعرفة . الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، 1978.
- 10-بوشامة، شوام ، مدخل في الاقتصاد العام الجزء الثاني. ط3، دار الغرب للنشر و التوزيع، 2000.
- 11-الموسوي، ضياء مجيد ، النظرية الاقتصادية التحليل الاقتصادي الكلي. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2005.
- 12-الدليمي ،عبد الرزاق محمد، الإعلام والتنمية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2012.
- 13-عمتوت، عمر ، قاموس المصطلحات القانونية في تسيير شؤون الجماعات المحلية. ط2، دار هومة للنشر والتوزيع، 2010.
- 14- بوحيط، العمري ، البلدية اصلاحات مهام وأساليب. شركة زاعباش للطباعة والنشر.
- 15-بن غضبان، فؤاد ، التنمية المحلية ممارسات وفاعلون . عمان: درا الصفاء للنشر والتوزيع، 2015.
- 16-عريقات حربي، محمد ، الاقتصاد الكلي. عمان: دار البداية للنشر والتوزيع، 2014.

- 17-الوادي ،محمود حسين ، و العساف أحمد عارف ، وصاف وليد أحمد ، إقتصاد كلي.ط3،عمان: دار المسيرة للنشر و التوزيع والطباعة، 2013.
- 18-بن شهرة، مدني ، الإصلاح الإقتصادي و سياسة التشغيل التجربة الجزائرية. عمان: دار حامد للنشر و التوزيع، 2009.
- 19-حسين ،مصطفى ، و طيب محمد شفيق ،وبدران أمية ، أبعاد التنمية في الوطن العربي.عمان: دار المستقبل للنشر والتوزيع، 1995.
- 20-عدون، ناصر داداي ، و العايب عبد الرحمان . البطالة و إشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للإقتصاد. ديوان المطبوعات الجامعية، 2010 .
- 21-العيسى نزار ، سعد الدين ،مبادئ الإقتصاد الكمي كيف يعمل الإقتصاد في النظرية و التطبيق. ط1،عمان: دار العلمية الدولية و دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2001.
- 22-حاروش، نور الدين، وآخرون، الخدمة العمومية المحلية كمؤشر للتنمية المستدامة. دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، 2017.
- 23-الحرشي، النوي ، تسيير المشاريع في اطار تنظيم الصفقات العمومية. الجزائر: دار الخلدونية للنشر والتوزيع، 2011.

❖ ملتقيات و دراسات:

- 24-انزارن عادل ، " التخطيط المحلي: كآلية لتجسيد اللامركزية وتحقيق التنمية المحلية في الجزائر " ، مخبر تسيير الجماعات المحلية ودورها في تحقيق التنمية، جامعة البليدة .
- 25-بودريالة أسماء ، " سياسات التشغيل و مكافحة البطالة في الجزائر " ، دراسة حالة جهاز المساعدة على الإدماج المهني، خلال الفترة 2008-2012.
- 26-بوزار صافية ، " فعالية انعكاسات سياسة التشغيل على البطالة و الفقر في الجزائر خلال فترة (1990-2014) " ، مجمع مداخلات الملتقى الدولي حول : تقييم سياسات الاقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة ، المركز الجامعي تبازة ، الجزائر ، 08-09 ديسمبر 2014.

- 27- بوسبعين تسعديت ، مداخلة بعنوان " سياسات التشغيل في الجزائر لمواجهة مشكل البطالة دراسة سياسات تشغيل الشباب "، ملتقى وطني ثالث تحت عنوان: سياسات التشغيل في إطار برامج تنمية وانعاش اقتصادي في الجزائر 2001-2014، المحور المشارك فيه : انعكاسات برامج التنمية في الجزائر على نمو العمالة 2001-2014 جامعة البويرة، د ت.
- 28- الحيايبي وليد ناجي ، " دراسة بحثية حول البطالة مقدمة إلى الأكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك " كلية الإدارة والاقتصاد
- 29- زرواط فاطمة زهراء ، و بورجة صارة ، مداخلة بعنوان " انعكاسات الترتيبات الخاصة بسياسات التشغيل على البطالة في الجزائر "، ملتقى وطني ثالث حول : سياسات التشغيل في إطار برنامج التنمية و الإنعاش الاقتصادي في الجزائر 2001-2014، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، د ت.
- 30- السبتي وسيلة ، و رحمانى موسى ، مداخلة بعنوان " واقع الجماعات المحلية في ظل الإصلاحات المالية وأفاق التنمية المحلية "، ملتقى دولي حول: تسيير و تمويل الجماعات المحلية في ضوء التحولات الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر- بسكرة،
- 31- الصديقي عبد الحق ، " مقاربات التنمية المحلية والمحلية " ، يوم تكويني لفائدة منتخبي الجماعات الحضرية لويسلان، الشبكة الجمعوية للتنمية تشاركية مكناس.
- 32- عوض حاج احمد الأمين ، كمال الطاهر وحسن ، المحينة ورباب ورقة بعنوان: " الأطر المؤسسية للمجتمع المحلي والشراكة في تحقيق التنمية"، أغسطس 2007.
- 33- قدوسي محمد وآخرون، " التمثيل السياسي المحلي وعلاقته بالتنمية دراسة في إعادة تشكيل الروابط الاجتماعية "، مشروع البحث الوطني (PNR) المديرية العامة للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي 2011- 2013 .
- 34- لحمية سليمان ، " ملتقى وطني حول :السياسة العامة و دورها في بناء الدولة و تنمية المجتمع "، سعيدة 26-27 أبريل 2009.
- 35- مسعودان أحمد ، ودريس نعيمة ، مداخلة بعنوان " دور المشروعات النسائية الصغيرة في التخفيف من البطالة دراسة ميدانية على قطاع الأعمال الصغيرة النسائية في الجزائر "، الملتقى الوطني الثالث حول:

سياسة التشغيل في إطار برامج التنمية والإنعاش الاقتصادي في الجزائر 2001-2014، كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير، جامعة أكلبي محمد أولحاج- البويرة، يومي 11 و12 نوفمبر 2014.

36- مشروع دعم القدرات البلديات اللبناية في المواضيع الإدارية والمالية، دور البلدية في التنمية المحلية، معهد باسل فليحان المالي والإقتصادي، كانون أول 2016 - أذار 2017.

37- ناجي عبد نور ، " نحو تفعيل دور الإدارة المحلية (الحكم المحلي) الجزائرية لتحقيق التنمية الشاملة " قسم العلوم السياسية- جامعة عنابة - الجزائر، د ت

38- نور الدين أحمد قايد ، مداخله بعنوان " تجربة الجزائر في قطاعه تشغيل مخرجات الجامعة و الحد من البطال "، محور مداخله : المحور الرابع : تقييم نتائج سياسات التشغيل و كفاءتها في تحقيق أهدافها، جامعة بسكرة، د ت.

❖ مذكرات

39- بلخير محمد " التنمية المحلية وانعكاساتها الاجتماعية، دراسة ميدانية لولاية تمنراست "، رسالة ماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل، قسم علم الاجتماع ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2004 - 2005.

40- بوتاته عبد الحق و العايب عبد الهادي ، " ديناميكية تفعيل دور الجماعات المحلية في تحقيق التنمية الاقتصادية المحلية، دراسة مشروع المخطط الخماسي الثاني 2010_ 2014 " ، مذكرة ماستر في العلوم السياسية ، تخصص: إدارة الجماعات المحلية، قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد بوقرة-بومرداس، 2015- 2016.

41- بودان شعباني كمال ، " اثر الرقابة الإدارية على التنمية المحلية، دراسة ميدانية ببلدية حاسي ببحب الجلفة" رسالة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص: تنظيم وعمل, قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013-2014 .

42- السايح حنان ، و بوعداني فاطمة الزهراء ، "سياسة التشغيل في الجزائر "، شهادة ليسانس في العلوم التجارية، تخصص تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية ، جامعة أبو بكر بلقايد- تلمسان ، 2013-2014

- 43- بوكابوس فاطمة الزهراء ، " سياسة التشغيل و توجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير الرسمي " ،
مذكرة ماستر في علم الاجتماع تنظيم و عمل ، قسم العلوم الاجتماعية ، معهد العلوم الانسانية و الاجتماعية ،
جامعة العقيد أكلي محند أو لحاج- البويرة ، 2011-2012 .
- 44- جباري عبد الرزاق ، " أثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر " ، رسالة غير
منشورة ، كلية العلوم الإقتصادية التجارية و علوم التسيير ، جامعة فرحات عباس ، 2014-2015 .
- 45- جوهرى هشام " إشكالية الاستقرار السياسي والتنمية المحلية بالجزائر ، دراسة لمديرية الموارد المائية
لولاية ورقلة " ، مذكرة ليسانس ، تخصص : تنظيمات سياسية و إدارية ، قسم العلوم السياسية ، كلية الحقوق
والعلوم السياسية ، جامع قاصدي مرباح _ ورقلة ، 2012 _ 2013 .
- 46- حدان فاطمة الزهراء و شرقي العالية ، " دور القطاع السياحي في تحقيق التنمية المحلية ، دراسة حالة
الخطيرة الوطنية لثنية الحد " مذكرة ليسانس ل م د في العلوم التجارية و علوم التسيير ، تخصص إدارة اعمال ، المركز
الجامعي تيسمسيلت ، 2012-2013 .
- 47- حرز الله منير " الإصلاح السياسي في تونس وتأثيره على التنمية المحلية بعد 2011 " ، رسالة
ماستر في العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، تخصص : السياسة العامة والإدارة المحلية ، قسم العلوم السياسية ،
كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2014 - 2015 .
- 48- خشمون محمد ، " مشاركة المجالس البلدية في التنمية المحلية ، دراسة ميدانية على مجالس بلديات
ولاية قسنطينة " ، أطروحة دكتوراه علوم ، تخصص : علم اجتماع التنمية ، جامعة منتوري قسنطينة ، كلية العلوم
الانسانية ، 2010-2011 .
- 49- دمان ذبيح محمد ، " الآليات الشرعية لعلاج مشكلة البطالة " ، رسالة الماجستير في الاقتصاد
الإسلامي ، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية ، جامعة العقيد الحاج لخضر - باتنة ، 2007-2008 .
- 50- شلاي فارس ، " دور سياسات التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة
2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009 " ، رسالة ماجستير ،
كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير جامعة الجزائر ، 2004-2005 .

- 51- شويح بن عثمان ، "دور الجماعات المحلية في التنمية المحلية، دراسة حالة البلدية"، رسالة ماجستير في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد- تلمسان-، كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2010-2011.
- 52- طالبي يمينة ، " الدور التنموي للجماعات المحلية"، دراسة حالة : ولاية البيض " مذكرة ماستر في شعبة العلوم السياسية، تخصص سياسات عامة وتنمية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة الطاهر مولاي _ سعيدة 2015-2016.
- 53- عبد اللاوي عبد السلام ، " دور المجتمع المدني في التنمية المحلية بالجزائر: دراسة ميدانية لولاية لولايي المسيلة و برج بوعريريج" رسالة الماجستير في العلوم السياسية و العلاقات الدولية، تخصص: إدارة الجماعات المحلية و الاقليمية، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة- كلية الحقوق و العلوم السياسية 2010-2011.
- 54- عبد المعطى منال ، و قدومي صالح ، " دور المشاركة المجتمعية في تنمية وتطوير المجتمع المحلي: حالة دراسية للجان الأحياء السكنية في مدينة نابلس" رسالة الماجستير في التخطيط الحضري والإقليمي في كلية الدراسات العليا، جامعة الناجح الوطنية، 2008.
- 55- ميموني أمال ، " سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، دراسة حالة مديرية التشغيل بولاية سعيدة" ،مذكرة ماستر، تخصص سياسات عامة و تنمية، قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة مولاي طاهر- سعيدة، 2014-2015.
- 56- يخلف محسن ، " دور الجماعات المحلية في تحقيق التنمية المحلية، دراسة حالة ولاية بسكرة" مذكرة ماستر في العلوم السياسية والعلاقات الدولية ،تخصص: سياسة عامة وادارة اقليمية، جامعة محمد خيضر- بسكرة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، 2013-2015.
- 57- يوسف نور الدين ، "الجباية المحلية ودورها في تحقيق التنمية المحلية في الجزائر، دراسة تقييمية للفترة 2000-2008 مع دراسة حالة ولاية بويرة"، رسالة ماجستير في العلوم الإقتصادية، فرع : اقتصاديات المالية والبنوك، جامعة محمد بوقرة بومرداس، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، 2009-2010.



❖ المجالات :

- 58- أسماء سلامي، " دور الجماعات المحلية في تحقيق التنمية المحلية المستدامة في الجزائر".
مجلة الشريعة والاقتصاد، كلية العلوم السياسة، جامعة قسنطينة3، العدد10 (د ت).
- 59- آكلي زكية ، وكافي فريدة ، "التنمية المحلية في الجزائر قراءة للنهوض بالمقومات وتجاوز العوائق". مجلة اقتصاديات المال والأعمال JFBE، (مارس 2017).
- 60- بن طاهر حسين ، "التنمية المحلية والتنمية المستدامة". مجلة العلوم الإنسانية، العدد24، (مارس 2012).
- 61- رواب، عمار، و غربي صباح "التكوين المهني و التشغيل في الجزائر". المجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الانسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة-الجزائر، العدد05، (2011).
- 62- سعد الدين عبد الجبار و شتاتحة عمر ، " التنمية المحلية المستدامة محصلة حتمية لتكنولوجيا التنمية في الفكر الإقتصادي". مجلة إدارة الاعمال والدراسات الإقتصادية، العدد3، د ت.
- 63- سليمان محمد و بايزيد علي ، " أهمية الإدارة المحلية في تحقيق التنمية المحلية المستدامة". مجلة الاقتصاد و التنمية، مخبر التنمية المحلية المستدامة جامعة المدية، العدد3، (جوان 2015) .
- 64- عليطو خالد ، و أبو حلاوة كريم ، و منصور علي فاتن ، "أثر البطالة على التنمية الاجتماعية في محافظة اللاذقية، دراسة ميدانية لإستقصاء آراء عينة من الشباب العاطلين عن العمل". مجلة جامعة تشرين للبحوث و الدراسات العملية، سلسلة العلوم الاقتصادية و القانونية، م36، العدد03 (2014).
- 65- مال الله عثمان بدر ، "التخطيط الإستراتيجي للتنمية، سلسلة دورية تعني بقضايا التنمية في الدول العربية " المعهد العربي للتخطيط بالكويت منظمة عربية مستقلة، العدد 114 ،(يونيو-حزيران 2012 - سنة الحادية عشر).
- 66- مولاي، لخضر عبد الرزاق ، "تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011". مجلة الباحث، كلية علوم اقتصادية و التجارة وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر، العدد10، (2012).



❖ المراسيم :

- 67 - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 47 الصادرة بتاريخ 07 جمادى الثانية عام 1424 هـ / 6 غيشت سنة 2003 م
- 68- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 06 الصادرة بتاريخ 23 يناير سنة 2002.
- 69- المرسوم التنفيذي رقم 94-187 المؤرخ في 26 محرم 1415. الموافق، لـ 06 جولية 1994 الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، المعدل و المتمم.
- 70- المرسوم الرئاسي رقم 96 - 234- المؤرخ في 022 جولية 1996 و المتعلق ببدعم تشغيل الشباب المعدل بالمرسوم الرئاسي رقم 03-300 المؤرخ في 11 سبتمبر 2003 وبالمرسوم الرئاسي رقم 11-100 المؤرخ في 06 مارس 2011
- 71- المرسوم التنفيذي رقم 10-129 المؤرخ في 29 افريل 2010 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جولية 1999 المتضمن القانون الأساسي لصندوق الوطني لتأمين عن البطالة

المواقع الالكترونية:

الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر www.engem.dz

قائمة الأشكال

و الجداول



❖ قائمة الأشكال:

| الصفحة | عنوان الشكل | رقم الشكل |
|--------|---------------------------------|----------------|
| 40 | يمثل سياسة مكافحة البطالة | الشكل رقم (01) |
| 77 | الهيكل التنظيمي لمديرية التشغيل | الشكل رقم (02) |

❖ قائمة الجداول :

| الصفحة | عنوان الجدول | رقم الجدول |
|--------|---|-----------------|
| 112 | يمثل المسمى الوظيفي | الجدول رقم (01) |
| 113 | يمثل جنس أفراد العينة | الجدول رقم (02) |
| 114 | يمثل سن أفراد العينة | الجدول رقم (03) |
| 115 | يمثل المؤهل العلمي لأفراد العينة | الجدول رقم (04) |
| 116 | يمثل عدد سنوات الخبرة لأفراد العينة | الجدول رقم (05) |
| 117 | يمثل الحالة العائلية لأفراد العينة | الجدول رقم (06) |
| 118 | يمثل السنة التي تم فيها توظيف أفراد العينة | الجدول رقم (07) |
| 119 | يمثل مدى توافق المؤهل العلمي مع منصب عمل أفراد العينة | الجدول رقم (08) |
| 120 | يمثل مدة البطالة التي عايشها الموظف | الجدول رقم (09) |
| 121 | يمثل عقد التوظيف إن كان دائم أم مؤقت | الجدول رقم (10) |
| 122 | يمثل طريقة التوظيف | الجدول رقم (11) |
| 123 | يمثل كيفية وصول خبر الإعلان عن مسابقة التوظيف لدى أفراد العينة: | الجدول رقم (12) |
| 124 | حسب طبيعة المسابقة: | الجدول رقم (13) |
| 125 | يمثل الأسئلة المطروحة في الاختبار لدى أفراد العينة | الجدول رقم (14) |

| | | |
|-----|--|-----------------|
| 126 | يمثل سبب التحاق أفراد العينة بالوظيفة | الجدول رقم (15) |
| 127 | يمثل الاشتغال خارج إطار عقود ما قبل التشغيل | الجدول رقم (16) |
| 128 | يمثل توافق منصب العمل مع التكوين النظري | الجدول رقم (17) |
| 129 | يمثل اكتساب المعارف والخبرات التي لم تعلم من قبل | الجدول رقم (18) |
| 130 | يمثل فعالية برنامج ما قبل التشغيل | الجدول رقم (19) |
| 131 | يمثل الهدف من عقود ما قبل التشغيل | الجدول رقم (20) |
| 132 | يمثل مدى اطلاع الموظف على عقد التشغيل المرتبط به | الجدول رقم (21) |
| 133 | يمثل هدف كل موظف من الاشتغال في إطار عقود ما قبل التشغيل | الجدول رقم (22) |
| 134 | يمثل مساهمة فواعل التشغيل في الدفع بالعجلة التنموية في المنطقة | الجدول رقم (23) |

فهرس المحتويات

مهرس المحتويات

| الصفحة | العنوان |
|---|---|
| | كلمة شكر |
| | إهداء |
| أ - ز | مقدمة |
| الفصل الأول: الاطار النظري لسياسة التشغيل. | |
| 10 | مقدمة الفصل |
| 11 | المبحث الأول: ماهية سياسة التشغيل. |
| 11 | المطلب الأول: تعريف سياسة التشغيل. |
| 13 | المطلب الثاني: المحطات الهامة لسياسة التشغيل. |
| 17 | المطلب الثالث: أهداف وأنواع سياسة التشغيل. |
| 18 | المطلب الرابع: الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل. |
| 21 | المبحث الثاني: البطالة تعريفها و اهم نظرياتها. |
| 21 | المطلب الأول: تعريف البطالة. |
| 26 | المطلب الثاني: أنواع وآثار البطالة. |
| 32 | المطلب الثالث: أسباب البطالة. |
| 34 | المطلب الرابع: سياسة معالجة البطالة. |

| | |
|--|--|
| 41 | خلاصة الفصل |
| الفصل الثاني: التنمية المحلية في الجزائر. | |
| 43 | مقدمة الفصل |
| 44 | المبحث الأول: الإطار النظري للتنمية المحلية. |
| 44 | المطلب الأول: تعريف التنمية المحلية. |
| 46 | المطلب الثاني: أهداف وخصائص التنمية المحلية. |
| 49 | المطلب الثالث: مقومات و مبادئ التنمية المحلية. |
| 53 | المطلب الرابع: العناصر و البرامج المحققة لعملية التنمية المحلية. |
| 58 | المبحث الثاني: مجالات و استراتيجيات التنمية المحلية. |
| 58 | المطلب الأول: مجالات و أسس التنمية المحلية. |
| 61 | المطلب الثاني: استراتيجيات التنمية المحلية. |
| 65 | المطلب الثالث: أبعاد و معوقات التنمية المحلية. |
| 70 | خلاصة الفصل |
| الفصل الثالث: الإطار التطبيقي (مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت وأثرها في مكافحة البطالة) | |
| 72 | مقدمة الفصل |
| 73 | المبحث الأول: تقديم عام حول المؤسسة. |

| | |
|-----|--|
| 73 | المطلب الأول: تعريف المؤسسة. |
| 74 | المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمؤسسة. |
| 76 | المطلب الثالث: مهام المؤسسة. |
| 79 | المبحث الثاني: الهيئات العمومية المتعلقة بالتشغيل. |
| 79 | المطلب الأول: الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) |
| 87 | المطلب الثاني: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) |
| 93 | المطلب الثالث: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC) |
| 99 | المطلب الرابع: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) |
| 128 | خاتمة. |
| 131 | ملخص الدراسة |
| 133 | قائمة المراجع. |
| 142 | قائمة الأشكال و الجداول |
| 145 | فهرس المحتويات |
| | ملاحق |