



جامعة محمد خيضر - بسكرة-

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية



دور سياسة التشغيل في تحقيق التنمية المحلية:

دراسة حالة: الوكالة الولائية للتشغيل بسكرة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر

في العلوم السياسية و العلاقات الدولية تخصص: السياسة العامة والإدارة المحلية

إشراف الأستاذ:

*حتحوت نور الدين

إعداد الطالبة:

*إيمان عامر

السنة الجامعية 2014/2013

إهداء:

إلى أعز ما أملك في الوجود

إلى والدي الكريمين حفظهما الله

إلى سندي في الحياة إخوتي الأعزاء

إلى كل أعمامي وزوجاتهم وعمتي وأخوالي وخالتي

وابنائهم حفظهم الله

إلى صديقاتي العزيزات

إلى كل أصدقائي من داخل ولاية بسكرة أو من خارجها.

أهدي ثمرة جهدي إلى كل هؤلاء

إيمان

شكر وعرهان:

الءمء والشكر لله سبحانه وتعالى على كل ما أءطاني إياه من قدرة وطاقء لأكمل هذا العمل المتواضع؁ كما أءقدم بشكري الخالص والكبير إلى أستاذ ءءوت نور الدين؁ الذي أءتبره هءية من الله لينير لنا درب العلم والبحث؁ وذلك لما منءه لنا من اءتمام؁ وفضل هذا الأستاذ لن ننساه أبءا وذلك لما علمتنا إياه في هذه السنوات؁ وخاصة في وقت إءءاء المءكرة؁ وذلك بمتابءتها المستمرة لكل ءطوات إءءاء هذه الدراسة؁ وأرجو من الله سبحانه وتعالى أن يكمل هذا البحث بالنءاء والتوفيق.

والله ولي التوفيق

مقدمة:

إن مسألة التشغيل كمف اقتصادي واجتماعي طرح نفسه بقوة في الآونة الأخيرة وذلك تبعاً لمتطلبات سوق العمل من جهة، واستراتيجيات التنمية من جهة أخرى، فملف التشغيل أحد رهانات الدولة لأن تؤثر على الأوضاع الاجتماعية المختلفة وحتى على الاستقرار السياسي للدولة، فملف التشغيل ونجاحه يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالتنمية المجتمعية اقتصادياً وثقافياً وسياسياً، فنجد أن هناك علاقة ارتباطية وتبادلية بين سياسة التشغيل والتنمية المحلية، فسياسة التشغيل تعتبر أحد السبل التي تؤدي إلى القضاء على العديد من المشاكل الاجتماعية وتحقيق التنمية المحلية.

وتكمن أهمية الموضوع لما لسياسة التشغيل من دور فعال في المساهمة في القضاء على مشكلات التنمية المحلية، من خلال خلق مناصب الشغل والقضاء ولو نسبياً على ظاهرة الفقر في أوساط المجتمع خاصة المجتمع المحلي.

عندما يقوم الباحث لدراسة أي موضوع لا ينطلق من فراغ، ويرجع إلى عدة أسباب سواء كانت موضوعية أو ذاتية:

فتمثل الأسباب الموضوعية في الكشف عن حقيقة التشغيل ودوره في تحقيق التنمية المحلية خاصة في الجزائر، وكذلك لأسباب فشل عملية التنمية المحلية والعمل على إيجاد سبل جديدة للدفع بعملية التنمية المحلية، وأيضاً تدعيم البحث العلمي بدراسات أكثر عمقا وتشخيصاً للواقع والظاهرة المدروسة، وذلك لتدعيم البحوث الأكاديمية في المكتبات الجامعية، أيضاً العمل على إبراز أهمية التشغيل على مستوى جميع المجالات في الحياة.

أما الأسباب الذاتية فتعود إلى الاهتمام الشخصي بموضوع التشغيل لأنه يمس الواقع الذي نعيش فيه، وميولات الباحثة لملف التشغيل، أيضاً حب الاطلاع على سياسات الحكومة في

قطاع التشغيل الذي يعتبر أهم القطاعات في الجزائر لما يحمله من تأثير على جميع المجالات.

أما عن أهداف الموضوع التي يسعى الموضوع للوصول إليها فهي تختلف بين أهداف علمية إلى أهداف عملية:

فكانت الأهداف العلمية محاولة الوصول إلى تعريف واضح لكل من سياسات التشغيل والتنمية المحلية، أيضا تزويد المكتبات الجامعية ببحث علمي يربط العلاقة بين سياسة التشغيل والتنمية المحلية وإسقاطها في قالب لدراسة حالة للوكالة الولائية للتشغيل ببسكرة.

أما عن الأهداف العملية فتتمثل في تشخيص واقع ملف التشغيل وكشف العلاقة بين عملية التشغيل والتنمية المحلية، وإبراز موقف الشريحة التي تمسها برامج التشغيل، ومدى الرضا على هذه الأخيرة، والوقوف على برامج التشغيل ومدى نجاعتها.

لا يخفى على أحد أن البحث العلمي عملية مستمرة لا تنتهي أبدا، فالدراسات السابقة التي عالجت ملف التشغيل تناولته من زوايا معينة، وفي وقت معين وأبقت الباب مفتوحا لمتغيرات ومستجدات الحاصلة ومن بين هذه الدراسات نذكر:

مذكرة الطالب "شباح رشيد" الموسومة بعنوان: "ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر"، رسالة ماجستير، حيث ركز على بعض جوانب التشغيل وحصرها في الجانب المالي أي الميزانية، حيث توصل بأن التشغيل في الجزائر مشكله الوحيد في الجانب المالي، أي فيما يخص تطوير هذا القطاع، لكن هذا الأمر لا يمكن اعتباره الجانب الوحيد من أجل إنجاز سياسة التشغيل بل هناك جوانب أخرى، تتمثل في الاستراتيجيات الناجعة والمدروسة للنهوض بهذا القطاع.

أيضا مذكرة الطالبة وسيلة السبتي " الموسومة بعنوان: " تمويل التنمية المحلية في إطار صندوق الجنوب". رسالة ماجستير، حيث تطرقت للإطار النظري للتنمية المحلية، وكان تركيزها

الأساسي على مداخل تمويل التنمية المحلية في الجزائر، حيث توصلت إلى أن جل المداخل تحصل عليها المناطق المحلية من الإعانات الحكومية أي خريفة الدولة، لكن هناك بعض الولايات التي تعتمد على تمويلها الذاتي مثل: عنابة، قسنطينة... الخ.

هناك علاقة تبادلية بين ملف التشغيل والتنمية المحلية، إذ أن مساهمة التشغيل في تحقيق التنمية المحلية تمس عدة مجالات، وعليه تتمحور الإشكالية الرئيسية للدراسة حول التساؤل التالي:

- إلى أي مدى ساهمت سياسة التشغيل في تحقيق التنمية المحلية؟

وتتدرج تحت الإشكالية التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما المقصود بسياسة التشغيل؟
 2. فيما تتمثل التنمية المحلية؟
 3. هل برامج التشغيل المنتهجة حل ناجح أم حل مؤقت؟
 4. كيف ساهمت الوكالة الولائية للتشغيل في تحقيق التنمية المحلية؟
- من خلال طرح الإشكالية وعرض الأسئلة الفرعية نطرح الفرضيات التالية:

- تحقيق التنمية المحلية مرهون بمدى نجاعة السياسات واستراتيجيات التشغيل المتبعة.

- تنوع آليات وبرامج التشغيل كفيل بتحقيق التنمية المحلية والقضاء على المشاكل الاجتماعية.

للإجابة على إشكالية البحث يجب اتباع طرق البحث العلمي القائمة على توظيف مناهج البحث بغية الوصول إلى الكشف عن الحقيقة، والوصول إلى نتائج موضوعية، فالبحث ينقسم إلى جانب نظري وآخر تطبيقي، فاعتمدنا على منهج دراسة الحالة لأنه منهج يقوم على أساس تركيز البحث في مفردة من المفردات وذلك بتسليط الضوء عليها والتعمق فيها بالتحليل الشامل

لكافة العوامل المرتبطة بها وبالتالي فان ميدان البحث يكون هذه المفردة لا غير ويتم دراسة كل شيء بخصوص هذه المفردة أو الحالة، في الماضي والحاضر والمستقبل.⁽¹⁾

وقد اتبعنا منهج دراسة حالة من خلال محاولة جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات حول برامج التشغيل والوكالات التي تسيروها مثل: الصندوق الوطني لتأمين على البطالة، الوكالة الوطنية لتدعيم وتشغيل الشباب، وكالة القرض المصغر، مع التركيز على الوكالة الولائية للتشغيل بصفة خاصة عقود الإدماج المهني.

أما الجانب التطبيقي اعتمدنا على وسيلة المقابلة أو أداة المقابلة فالمقابلة تعتبر محادثة موجهة بين الباحث والشخص أو أشخاص آخرين، بهدف الوصول إلى بيانات يراها الباحث ضرورية لمباشرة بحثه معتمدة في ذلك على التبادل اللفظي، كما أن المقابلة تفيد الباحث في اكتشاف ما يدور من أفكار خاصة بالشخص أو الأشخاص التي تتم معهم⁽²⁾، بالإضافة إلى الاستمارة، فالاستمارة تعتبر أداة أو وسيلة لجمع البيانات وهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة يطلب من المبحوثين الإجابة عليه بنفسه.⁽³⁾

ولأجل بلوغ الأهداف النظرية والعلمية للدراسة قد تم تقسيم الدراسة إلى ثلاث فصول:

الفصل الأول يهدف إلى تحديد الإطار المفاهيمي لكل من سياسة التشغيل والتنمية المحلية، وذلك من خلال التعرف على سياسة التشغيل وأهم شروطها وأهدافها التي تسعى الوصول إليها، إضافة إلى تعريف التنمية المحلية مبرزة أهم خصائصها وركائزها، إضافة إلى أهدافها.

(1) عثمان حسن عثمان، المنهجية في كتابة البحوث والرسائل الجامعية. الجزائر: منشورات الشهاب، 1998، ص 31.

(2) المرجع نفسه، ص 40.

(3) عبد الغفار رشاد القصبى، مناهج البحث في علم السياسة. القاهرة: مكتبة الأداب للنشر، 2004، ص 259.

أما الفصل الثاني: فتناول هذا الفصل أهم المشكلات التنموية من خلال إلقاء الضوء على هاته الأخيرة ومدى تأثيرها وإعاقتها للعملية التنموية، مع التطرق إلى أهم استراتيجيات التشغيل وبرامجه كآلية للحد من مشاكل التنمية المحلية وكأداة فعالة لتحقيق تنمية محلية فعالة.

أما الفصل الثالث: من خلال هذا الفصل نحاول دراسة حالة الوكالة الولائية للتشغيل كأحد برامج التشغيل المنتهجة للحد من عدة ظواهر من أبرزها البطالة ومساهمتها في تحقيق التنمية المحلية.

تواجه عادة عملية البحث أو إعداد البحث العلمي مجموعة من الصعوبات يأتي على رأسها:

- قلة المراجع الخاصة التي تناولت موضوع التشغيل بطريقة دقيقة وواضحة، فمعظم المراجع تناولته بطريقة فضفاضة وأقصد هنا الكتب.
- كذلك عدم وجود مراجع تجمع بين مفهومي أو موضوعي التشغيل والتنمية المحلية.
- صعوبة الحصول على إحصائيات دقيقة فالإحصائيات التي قدمت لي كانت شخصية من طرف مدير الوكالة الولائية للتشغيل، بعد تردد كبير منه خوفا من هاجس الصحافة.
- ضيق الوقت المحدد لإعداد المذكرة.

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي لسياسة التشغيل والتنمية المحلية

تعتبر سياسة التشغيل من الرهانات والتحديات التي تبنتها الحكومة وأخذت على عاتقها وضع برامج متعددة، في مجال توفير مناصب الشغل التي من شأنها القضاء على الآفات الاجتماعية السلبية التي تؤدي إلى عرقلة تطور وازدهار المجتمع، والتي تدفعنا إلى الحديث عن التنمية التي تسعى إليها كل الدول في شتى المجالات الاجتماعية والاقتصادية الثقافية وكذا السياسية، التي تساهم في النهوض بالمجتمع وعليه سنقوم بالتطرق إلى مفهومي التشغيل والتنمية من أجل فهم وتوضيح الموضوع، وهذا من خلال المبحثين التاليين:

المبحث الأول: ماهية سياسة التشغيل.

المبحث الثاني: ماهية التنمية المحلية.

المبحث الأول: ماهية سياسة التشغيل

المطلب الأول: مفهوم سياسة التشغيل

تعددت التصورات والمنطلقات المرجعية في تحديد مفهوم التشغيل فمنهم من تناوله من زاوية قانونية، ومنهم من درسها في ضوء ما يمليه الاقتصاد من تطورات، كما تناولها علماء الاجتماع في ضوء الانعكاسات الاجتماعية التي تترتب عن هذه العملية والعوامل التي تتحكم فيها، وعليه سنتطرق إلى تعريف سياسة التشغيل وبالأحرى التشغيل حسب كل توجه⁽¹⁾.

1. الاقتصاديين: "نشاط خاص بالإنسان يمكن قياسه وتبادله".

2. الاجتماعيين: "مجموعة من النشاطات المقترنة بمكان خاص ضمن تقسيم العمل ونظام العلاقات المهنية".

فتشغيل هو « نشاط فكري أو عضلي يأخذ عنه صاحبة أجزا سواء كان أجر أو ربح أو فائدة».

ويعرف التوظيف بأنه: «تعبئة القوى العاملة اللازمة لإدارة مؤسسة، واختيار أفراد هذه القوى وتدريبها ووضعها في المكان الملائم لها، بقصد الوصول إلى الإنتاج الأنسب،

(1) عادل حسن، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية. الإسكندرية: مؤسسة الشباب الجامعة، 1998، ص195.

وتوفير شروط وظروف عمل ملائمة للعاملين⁽¹⁾ بالمؤسسة ليستمروا في أداء مهامهم بسرعة وكفاية واقتصاد، وكذلك تحديد الأجور والمهام المناسبة ووضع العلاوات والترقيات»⁽²⁾.

- ويعرف التشغيل ب: « استخدام القوى العاملة في إحدى الفعاليات الاقتصادية الإنتاجية أو الخدمية».

- كما يعرف التشغيل: «مجموعة الأنشطة المأجورة في مدة معينة».

- «هو إستراتيجية التي من خلالها توظيف الإطارات الجامعية وفق إطار قانوني، تهتم المؤسسات المكلفة بالتشغيل ومكاتب التوظيف بتسيير عملية تشغيل القوى العاملة».

سياسة التشغيل:

الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص عمل للقوى العاملة المتاحة، وفي إعداد وتكوين الأفراد وتنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل⁽³⁾.

تعريف التشغيل:

عرفت الاتفاقية الدولية رقم 1.12 لعام 1964 التشغيل بأفق واسع، ارتكز على مفهوم التنمية الاقتصادية والاستغلال الأمثل للعنصر البشري في نمو الاقتصاد وعلى

(¹) المرجع نفسه، ص 196.

(²) المرجع نفسه، ص 197.

(³) مهاجري محمد السعيد، "البطالة وسياسة التشغيل". متحصل عليه من: www.sbared.com/doc، تاريخ الإطلاع: 2014/01/31.

ضمان العمل لكل شخص راغب فيه وأن يكون العمل منتجا، و أن يختار هذا العمل بحرية.

تعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OCDE، سياسة التشغيل: «مجممل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج»⁽¹⁾.

وعرفت كذلك بأنها:

«مجموع التدخلات العمومية في سوق العمل، والتي تهدف إلى تحسين آليات عمل هذه السوق، بما يضمن التقليل من اختلالات التوازنات التي يمكن أن تظهر»⁽²⁾.

يقصد بعملية التشغيل: «استخدام القوى العاملة في إحدى القطاعات الاقتصادية سواء الصناعية أو الإدارية أو التجارية أو الخدماتية، فهذه العملية ترتبط بعنصر تخطيط القوى العاملة من خلال تلبية احتياجات مختلف القطاعات الاقتصادية من اليد العاملة المتاحة».

(¹) مولاي لخضر عبد الرزاق، "تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011"، مجلة الباحث، العدد 10، 2012، ص191.

(²) شباح رشيد، "ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر"، رسالة ماجستير. (جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، كلية العلوم الاقتصادية علوم التسيير والعلوم التجارية، 2011-2012) ص103.

كما أنها ذات ارتباط وثيق بمفهوم وظاهرة البطالة والتي من أسبابها النمو المتراكم لقوة العمل، ويقابله طلب ضعيف على اليد العاملة، فخلق فرص عمل وتحقيق لتشغيل الكامل من الأمور التي يجب أن تتكفل بها اقتصاديات الدول، وهو أيضا ما حاول علماء الاقتصاد الكلاسيكين والمعاصرين وضع أطر نظرية من أجل، إحداث التوازن بين قوى العرض و الطلب وتحقيق من البطالة، من أجل ذلك فإن جل الخطط التنموية تهدف إلى تحقيق الاستخدام الكامل لكل الطاقات في المجتمع، بجميع فئاته لذلك عملت الحكومات على تطبيق استراتيجيات تنموية وسياسات تشغيلية لضمان الاستغلال الأمثل والرشيد للموارد البشرية⁽¹⁾.

تعرف بأنها: « الأسلوب الذي يتناه المجتمع إزاء توفير فرص عمل للقوى العاملة المتاحة وفي إعداد تكوين أفرادها وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل عن طريق التعليمات والقوانين والقواعد، وتعكس سياسة التشغيل إيديولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظرته للعمل وحق المواطن فيه»⁽²⁾.

(¹) حسناوي منير، " ملف حول سياسة التشغيل". متحصل عليه من: www.edwatrandz.com، تاريخ الاطلاع: 2014/01/31.

(²) قويدر بو طالب، الإصلاحات الاقتصادية والتشغيل في دول المغرب العربي.الإسماعيلية: رابطة المعاهد والمراكز والمراكز العربية للتنمية، 2006، ص232.

الإطار القانوني للتشغيل:

مما لا شك فيه أن الجهة المستخدمة المعنية هي التي تقوم بعملية التشغيل والتوظيف فتختار من سوق العمل من تشاء من عمال وموظفين وتوليهم وظائفها الشاغرة، غير أن هذه الجهة المستخدمة ليست دائماً حرة في اختيار من تشاء من موظفين وعمال، بل أنها تتأرجح بين الحرية والتقييد، حسب النظام السياسي السائد في الدولة سواء ديمقراطي أم ديكتاتوري، وكذلك فإنه يتعلق بالنظام الذي يضع قيوداً للإدارة أثناء التوظيف في ما يسمى بالنظام المغلق⁽¹⁾.

بعد تعريف التشغيل يجب التطرق إلى تعريف كل من المؤسسة وكذا العقد اللذان يعتبران جزءاً لا يتجزأ من عملية التشغيل.

أولاً: المؤسسة: عبارة عن مجموعة عمل أو خلية للإنتاج موجهة من قبل القائد الذي يملك المبادرة أو سلطة القرار من أجل بيع وتصريف المنتجات أو تقديم الخدمات، كما تعرف بأنها «مجموعة الأفراد التي تدخل في علاقات تبادل ضمت إطار منظم وذلك لتحقيق هدف معين».

عرفت كذلك: «كيان متخصص ينشأ من أجل تحقيق غرض معين يفوق قدرة فرد واحد مثل: البنك، الجامعة، المستشفى، وذلك للقيام بمجموعة من الأنشطة والوظائف».

(1) المرجع نفسه، ص 233.

كما تعرف على أنها: « هي النظام المفتوح للمدخلات والمخرجات الذي يولد عائدا»⁽¹⁾.

ثانيا: العقد (عقد العمل)

العقد هو توافق إرادتين أو أكثر لإحداث أثر قانوني سواء كان هذا الأثر هو إنشاء إلتزام أو نقله أو تعديله أو إنهائه.

أيضا هو: «اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الأطراف بإنجاز أعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح طرف آخر تحت إشرافه»⁽²⁾.

عند الحديث على عملية التشغيل يجب إلقاء الضوء على القوى العاملة التي تعتبر أساس عملية التشغيل:

القوى العاملة: مجموع السكان الذين من وظيفتهم إنتاج السلع والخدمات التي يحتاجها كل الناس في المجتمع وتطلق على القوة العاملة اسم السكان النشيطين اقتصاديا، كما تعرف أنها: «مجموع الأفراد الذين يشتركون في تقديم العمل لإنتاج سلع أو

(1) محمد عبد الله عبد الرحيم، أساسيات الإدارة والتنظيم. القاهرة: الشركة العربية للنشر والتوزيع، 1996، ص88.

(2) محمد صبري السعدي، شرح القانون المدني الجزائري، ط2. الجزائر: دار الهدى للنشر والتوزيع، 2004، ص38.

خدمات ويتضمن ذلك ليس فقط العاملين وقت إجراء التعداد وكذلك تشمل المتعطلين أي القادرين على العمل والباحثين عنه»⁽¹⁾.

القوى العاملة الجامعية:

هي جزء من القوى العاملة الذين أنهوا تعليمهم الجامعي وتحصلوا على شهادة جامعية واستفادوا من منصب عمل في إطار برامج التشغيل الحكومية، أو استفادوا من فرص لدعم مشاريعهم وما يزالون يزاولون إهمالهم في فترة العمل الميداني ولم يستفدوا من فرصة الإدماج النهائي في الوظيفة⁽²⁾.

المطلب الثاني: شروط التشغيل وقوانين العمل

أ. شروط التشغيل:

تختلف شروط التشغيل من قطاع لآخر، وإذا كانت هذه القطاعات تعرف تباينا فيما بينها في مجال تحديد بعض الشروط، حيث أن ذلك يرتبط بطبيعة النظام الوظيفي السائد من جهة وبالظروف الاقتصادية والاجتماعية التي يوجد عليها النظام السياسي من جهة أخرى فإن هذه الشروط التي غالبا ما تمثل أداة مثلى في عملية التوظيف.

■ الشروط السياسية والعلمية:

(1) رشيد علي شناء، تنمية القوى العاملة في المجتمع العربي. الإسكندرية: مركز الإسكندرية للكتاب، 1997، ص38.

(2) مرجع نفسه، ص39.

أ- شرط الجنسية: وذلك تعبيراً عن حق المواطنة واكتساب الحقوق السياسية للمواطن، وقد ورد ذلك ضمناً في القانون العام للعامل في المادة 214، حيث تناولت استثناءات العامل الأجنبي، كما تركت الحرية للمؤسسات في تناول هذا الشرط.

ب- شرط الخدمة الوطنية: حيث لا يجوز لأي مواطن تولي منصب عمل في أي قطاع إلا بتثبيت وضعيته تجاه الخدمة الوطنية، وذلك ما تناوله الأمر 74-104 في مادته الثامنة⁽¹⁾.

ج- شرط السن: وهذا ما تناولته المادة 15 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، والتي تنص على أنه لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة، إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين.

د- يحظر الجمع بين وظيفتين أو أكثر: حصر تعيين أي شخص في أكثر من وظيفة واحدة، سواء في الحكومة أو في المؤسسات العامة أو الشركات أو الهيئات أو المنشآت الأخرى، ويجب على الموظف الذي يسرى عليه هذا الخطر أن يختار الوظيفة التي

(1) الاتحاد العام للعمال الجزائريين، القانون الأساسي العام للعمال. لم ترد السنة، لم ترد الطبعة، ص6.

يحتفظ بها خلال مدة شهر واحد من تاريخ العمل بالقانون، بحيث إذا مضت المهلة دون اختيار أحتفظ له بالوظيفة التي عين فيها قبل غيرها⁽¹⁾.

هـ - عدم جواز تعيين أقارب مديري الشركات: قضى القانون الجزائري بمقتضى المرسوم 59/85، بأنه لا يجوز أن يعين في شركات المساهمة التي تساهم الحكومة أو الأشخاص الاعتبارية العامة في رأسمالها، أي موظف تكون له بأحد أعضاء إدارة مجلس الشركة أو المدير العام بها الذين من اختصاصهم اختيار الأفراد أو تعيينهم صلة قرابة أو مصاهرة حتى الدرجة الرابعة⁽²⁾.

و - شروط اللياقة:

* اللياقة العلمية: أي الإمكانيات العلمية والتعليمية التي يملكها المرشح قبل توظيفه لشغل منصب عمل، أي إثبات جدارته ومقدرته العلمية لتولي منصب عمل.

* اللياقة البدنية: أي يكون العامل على شيء من القدرة البدنية والعقلية، والسلامة من الأمراض والعاهاات التي قد تتلاءم مع نوع منصب العمل المطلوب شغله، وذلك ما نصت عليه المادة 54 من القانون الأساسي للعامل⁽³⁾.

(1) محمد شفيق، التشريعات الاجتماعية العمالية الأسرية. الإسكندرية: (ب.د.ن)، 1997، ص32.

(2) المرجع نفسه، ص33.

(3) مصطفى شريف، "توليه المناصب العامة على ضوء القانون الأساسي العام للعمال". رسالة ماجستير، (جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية، تخصص إدارة مالية، 2009)، ص198.

* اللياقة الخلقية: ضرورة تمتع المواطن يخلق حسن وهذا يقتضي عدم صدور أي حكم في جناية أو جريمة مخلة بالشرف، ولم يسبق فصله من أي عمل كان وذلك ما جسده المادة 42 من القانون الأساسي للعامل⁽¹⁾.

ب/ قوانين العمل:

- الاتفاقيات الدولية الخاصة بعلاقات العمل:

لقد سعت الجزائر إلى التوقيع على العديد من المعاهدات الدولية في مجال علاقات العمل كالاتي:

- اتفاقية دولية حول حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، تمت المصادقة عليها في 19 أكتوبر 1962.
- اتفاقية دولية تقرر المساواة في الأجور، تمت المصادقة عليها في 30 أبريل 1984.
- اتفاقية حضر عمل الأطفال 1999، تمت المصادقة عليها في 9 فيفري 2001.
- اتفاقية منع التمييز في العمل وشغل الوظائف، تمت المصادقة عليها في 12 جوان 1969.

(¹) المرجع نفسه، ص 199.

-تحديد السن الأدنى للاستخدام:

وفقا للمرسوم 318-83 المؤرخ في 03-9-1983⁽¹⁾، تمت المصادقة على الاتفاقية رقم 138 الخاصة بالسن الأدنى للقبول في العمل الموافق عليها في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 26-06-1973.

المادة الأولى: "كل دولة تصادق على هذه الاتفاقية، عليها إتباع سياسة وطنية ترمي للقضاء فعليا على عمل الأطفال، ورفع الحد الأدنى لسن الاستخدام أو العمل بصورة تدريجية إلى مستوى يتفق مع النمو البدني والذهني".

أما فيما يخص تحديد السن الأدنى للاستخدام⁽²⁾، فحسب الاتفاقية يجب أن لا يكون أقل من سن إنهاء الدراسة الإلزامية ولا يجوز أن يقل عن 15 سنة، ويجوز للدول الفقيرة اعتماد سن 14 كحد أدنى وهذا بعد استشارة المنظمات وأصحاب العمل.

ومن جهة أخرى يتم رفع الحد الأدنى لسن العمل إلى 18 سنة، عندما يتعلق الأمر ببعض الأعمال التي يحتمل أن تعرض العامل للخطر في صحته أو سلامته بسبب الظروف التي يؤدي فيها.

-أما فيما يخص الراحة القانونية والعطل والتغيب:

(1) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية. رقم 37، مؤرخة في 6-9-1983.

(2) أحمد سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجزائري. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1988، ص 212.

نجد أن القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل أشار في المادة 33 إلى حق العامل في الراحة بيوم كامل في الأسبوع، كما أشارت المادة الموالية، إلى الأعياد العادية تكون يوم الجمعة، ويمكن تأجيل الراحة الأسبوعية إلى يوم آخر إذا استدعت الضرورة⁽¹⁾.

- معاهدات دولية خاصة في مجال حماية العمال:

لقد تم المصادقة على اللوائح والنصوص في مجال توفير الحماية للعمال، حيث تم إبرام المعاهدات الدولية التالية:

- معاهدة رقم 13 المتضمنة حماية الأمومة.

- المعاهدة رقم 17 المتضمنة التعويض عن حوادث العمل.

- المعاهدة رقم 24 المتضمنة التأمينات.

- المعاهدة رقم 44 المتضمنة الحماية من البطالة.

- المعاهدة رقم 62 المتضمنة التشغيل في قطاع البناء.

- المعاهدة رقم 77 المتضمنة الفحص الطبي المؤهل للعمال⁽²⁾.

- حماية الأجور والرواتب:

(¹) المرجع نفسه، ص 213.

(²) المادة 2 من الاتفاقية الدولية رقم 183، المتعلقة بحماية الأمومة جنيف 2000.

يظهر اهتمام القانون الجزائري بحماية الأجور والمرتبات من خلال، إثراء هذا

الجانب بالتوقيع على المعاهدات التالية:

- * المعاهدة الدولية رقم 63 المتعلقة بإحصاء الرواتب وساعات العمل.
- * المعاهدة الدولية رقم 99 المتضمنة تحديد الأجور الدنيا في المجال الفلاحي.
- * المعاهدة رقم 106 المتضمنة العدالة في دفع الأجور بين الرجال والنساء⁽¹⁾.

-الأحكام الخاصة بالعمال المؤقتين و المعوقين:

العمال المؤقتين: إن اللجوء إلى هذا النوع من التشغيل الذي يعتمد على إبرام العقد لمدة محددة هو لتجنب الفائض في العمالة، حيث لا يتم اللجوء إليهم إلا عند ما تكون المؤسسة بحاجة لذلك في الأعمال الدورية أو النشاطات الموسمية، كما هو في القطاع الفلاحي، حيث يسمح ذلك بتقليص من الأعباء والتكاليف الإضافية، ويسمح هذا النوع بسهولة في إنهاء العقد، وابتداء من جويلية 1996 أصبح يمارس على هذه العقود نوع من الرقابة الإدارية، حيث تضمنت المادة 12: «أنه يجب أن يتأكد مفتش العمل المختص إقليميا من أن عقد العمل لمدة محدودة أبرم من أجل، إحدى الحالات المنصوص عليها، وأن المدة المنصوص عليها في العقد موافقة للنشاط الذي وظف من أجله العامل»⁽²⁾.

(1) المادة 2 من الاتفاقية الدولية رقم 168، للمكتب الدولي للعمل جنيف، 1988.

(2) إبراهيم زكي أخنوخ، شرح قانون العمل الجزائري. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1988، ص3.

❖ العمال المعوقين: يمكن تعريف المعوق على أنه: « ذلك الشخص الذي يعاني من نقص في بعض قدراته الجسدية الحسية أو الذهنية نتيجة مرض أو حدث، أو بسبب خلقي أو عامل وراثي أدى لعجزه كلياً أو جزئياً».

وعليه يستدعي الجانب الإنساني الاهتمام بهذه الفئة مع غيرهم من أفراد المجتمع، ولذا تضمن التشريع الجزائري أحكاماً عامة تنص على مبدأ المساواة بين هذه الفئة وغيرها من الفئات الأخرى للتمتع بكافة الحقوق⁽¹⁾.

وتؤكد المادة 16 من قانون علاقات العمل 1990: « أنه يستوجب على المؤسسات المستخدمة أن تخصص مناصب عمل للأشخاص المعوقين تحدد وفق كفاءات عن طريق التنظيم»، كما تم إلزام المؤسسات مهما كانت طبيعتها القانونية أو نشاطها على توفير عملاً للمعاقين بنسبة لا تقل على 4% من مجموع أجزائها وعلى ضرورة الاحتفاظ بعمل كل عامل، أصبح معاقاً لسبب من الأسباب ويمنع تشغيله في أعمال تعرضه لأضرار⁽²⁾.

- عمل الأجانب: الأحكام القانونية التي صدرت في هذا الجانب تهدف إلى حماية اليد العاملة الوطنية من منافسة الأجانب، ولقد تضمن قانون 10/81 كفاءات وشروط تشغيل العمال الأجانب، أما عن قانون علاقات العمل الجديد 90-11 فإن المادة 21

(¹) المرجع نفسه، ص 4.

(²) المرجع نفسه، ص 5.

أشارت إلى أنه يجوز للمستخدم أن يوظف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة، وذلك حسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما⁽¹⁾.

المطلب الثالث: أسس ومحددات التشغيل

أ- أسس التشغيل:

تخضع عملية التشغيل إلى مجموع من المبادئ القانونية العامة التي جاءت نتيجة ظهور النظم الديمقراطية على خريطة العالم المتحضر، وقد سنت قوانين جعلت منها مبادئ عامة في عملية التوظيف ونذكر من هذه المبادئ مايلي:

✓ **مبدأ المساواة:** وهو مبدأ يجد تطبيقه في عدم التمييز بين النساء والرجال على

أساس الجنس وفي عدم المقارنة بين الناس على أساس الدين والمعتقد والرأي.

✓ **مبدأ الجدارة:** الذي يفترض في المرشح للعمل قدرات وإمكانيات علمية

ومهنية وبدنية معينة⁽²⁾.

ب. محددات التشغيل:

تتدرج سياسة التشغيل ضمن عدة محددات يمكن إيجازها فيما يلي: مستوى التنمية لكل بلد: يشمل ذلك المجالين الاقتصادي والاجتماعي، فالأول يركز على طبيعة الأنشطة الاقتصادية، من خلال إيجاد تكامل بين مردودية أدائها الاقتصادي وإمكانية تكثيفها لليد العاملة، أما الثاني فيهتم بطبيعة العلاقات بين مختلف العمال والنقابات والمؤسسات

(¹) أحمد سليمان، مرجع سابق، ص220.

(²) محمد شفيق، مرجع سابق، ص36.

المستخدمة مرده إلى ارتفاع مستويات التكاليف خاصة الأجور منها، فإن طبيعة العلاقة بين العامل والمؤسسة التي تستغله قد تدفعه للتضحية للحفاظ على منصب عمله من جهة أخرى، هذه الإجراءات من شأنها أن تمنع معدلات البطالة على الأقل من الارتفاع كما حدث في شركة الطيران البلجيكية **sabena**، حيث قبل 68% من عمالها تنخفض أجورهم بنسبة تتراوح بين 2% إلى 15% لإنقاذ شركاتهم⁽¹⁾.

• **قدرة الدولة على تنمية الموارد البشرية:** من حيث حجم⁽²⁾ النمو، مستويات التأهيل والتكوين واكتساب الخبرات.

• **توفير نظام دقيق ومتكامل للمعلومات:** يقصد بها المعلومات المرتبطة بالتشغيل وحجم القوة العاملة من حيث مستويات التأهيل بها، تصنيفها حسب الجنس، تحديد طبيعة وخصائص هيكل البطالة السائدة... وتكمن قاعدة المعلومات هذه من تدعيم نظام التخطيط المستقبلي والتنبؤ بمستويات التشغيل قصد توفير مناصب العمل الضرورية لتجنب الضغوطات الاجتماعية التي قد تنشأ في المستقبل⁽³⁾.

(¹) ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2001، ص166.

(²) المرجع نفسه، ص167.

(³) المرجع نفسه، ص167.

المطلب الرابع: أهداف التشغيل

يمكن أن نحدد الأهداف الأساسية للتشغيل والتي تتمثل في:

- توفير فرص عمل: تخضع هذه العملية إلى عنصر تخطيط القوى العاملة من أجل تحديد الاحتياجات الكمية والنوعية لليد العاملة وكيفية توزيعها على القطاعات الاقتصادية.
- تكوين وإعداد القوى العاملة: إن عملية التدريب تمثل كل عملية يتم عن طريقها تنمية أو زيادة المهارة والمعرفة لدى العاملين من أجل تحقيق هدف معين يتمثل في تحقيق تأهيل مهني ومهارة عالية من الدقة والأداء، حيث الاقتصاد في الجهد في الوقت وكذا في الأداء⁽¹⁾.
- تنظيم علاقات العمل: وتتم من خلال الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده المراسيم وتشريعات العمل، لكل دولة من أجل تنظيم علاقة أرباب العمل بقوة العمل ضمن إطار قانوني يضمن الحقوق والواجبات.
- إشراك كل فرد في الحياة الاقتصادية للمجتمع.
- رفع مناصب الشغل.
- القضاء على البطالة وبالتالي ما يصاحبها من آفات اجتماعية خطيرة كالفقر، التخلف، الأمية... الخ.

(¹) مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية). الجزائر: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2009، ص164.

- خلق مناصب أكثر إنتاجية، مما يحقق زيادة في مداخيل المجموعات المحرومة⁽¹⁾.

المبحث الثاني: ماهية التنمية المحلية

المطلب الأول: تعريف التنمية المحلية

قبل التطرق إلى تعريف التنمية المحلية نتعرض أولاً لتعريف التنمية كمفهوم يحمل

العديد من الأنواع والأبعاد والمستويات:

أ- تعريف التنمية:

لغة: من النماء وهي الزيادة والكثرة وهي العمل على إحداث النماء⁽²⁾.

اصطلاحاً: عملية تغيير في البنية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمجتمع وفق

توجيهات عامة لتحقيق أهداف محددة تسعى أساساً لرفع مستوى المعيشة للسكان في كافة

الجوانب⁽³⁾.

-عرفت كذلك على أنها: « محصلة الجهود العلمية المستخدمة لتنظيم الأنشطة المشتركة

الحكومية والشعبية في مختلف المستويات لتعبئة الموارد الموجودة أو التي يمكن إيجادها

لمواجهة الحاجات الضرورية وفقاً لخطة مرسومة وفي ضوء السياسة العامة للمجتمع»⁽¹⁾.

(1) المرجع نفسه، ص 165.

(2) ابن منظور ابن محمد بن مكرم، لسان العرب، المجلد 6، القاهرة: الدار المصرية للتأليف والترجمة، (د.ت.ن)، ص 455.

(3) أحمد رشيد، التنمية المحلية. بيروت: دار النهضة العربية، 1986، ص 14.

-عرفت كذلك بأنها: « عملية تغيير اتجاهات وقيم، وتعديل سلوك وخلق مهارات وإنشاء وعي، وهي عملية تملك أسباب التقدم وقدرات على إرساء نظم توطن الإبداع»⁽²⁾.

-عرفت كذلك بأنها: « ذلك المشروع الذي يؤدي إلى خلق الإنسان الواعي والمبدع الذي يؤثر بصورة فاعلة وفعالة في تحقيق تقدم مجتمعه اقتصاديا وسياسيا واجتماعيا وثقافيا»⁽³⁾.

-عرفت الأمم المتحدة التنمية بأنها: « عبارة عن مجموع الوسائل والطرق التي تستخدم بغرض توحيد جهود الأهالي مع السلطات العامة بغية تحسين مستوى الحياة في جميع النواحي في المجتمعات القومية والمحلية، وإخراج هذه المجتمعات من عزلتها لتشارك إيجابيا في الحياة القومية، وبالتالي تساهم في تقد البلاد»⁽⁴⁾.

هناك أكثر من اتجاه وأكثر من مفهوم يرتبط بكلمة التنمية ونذكر:

التنمية هي عملية تغيير ثقافي في دينامية (أي متصلة وواعية) موجهة تتم في إطار اجتماعي معين بصرف النظر عن حجم هذا المجتمع وترتبط عملية التنمية بازدياد أعداد

(¹) محمد منير حجاب، الإعلام والتنمية الشاملة.الأردن: دار الفجر للنشر والتوزيع، 2000، ص32.

(²) عبد القادر رزيق المخادمي، الإعلام والتنمية. الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، 2003، ص9.

(³) محمد شفيق، التنمية والمشكلات الاجتماعية. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، 1999، ص18.

(⁴) المرجع نفسه، ص19.

المشاركين من أبناء الجماعة ودفع هذا التغيير وتوجيهه وكذلك الانتفاع بنتائجه وثمراته⁽¹⁾.

-كما عرفت التنمية بأنها: «توظيف جهود الكل من أجل صالح الكل، خاصة تلك القطاعات والفئات الاجتماعية التي حرمت في السابق فرص النمو والتقدم⁽²⁾.

ب-أنواع التنمية: للتنمية عدة أنواع نذكر منها مايلي:

- **التنمية الاقتصادية:** هي عملية بموجبها تستخدم الدولة مواردها المتاحة لتحقيق معدل سريع للنمو الاقتصادي الذي يؤدي إلى زيادة مطردة في الدخل الوطني، وفي نصيب الفرد من السلع والخدمات.
- **التنمية الاجتماعية:** هي أسلوب حديث في العمل الاجتماعي تقوم على إحداث تغير حضاري في طريقة التفكير والعمل والحياة عن طريق إثارة وعي الناس بالبيئة المحلية من أجل المشاركة في تنفيذ برامج التنمية من أجل تطوير المجتمع.
- **التنمية السياسية:** مجموعة أفكار التي مكن أن يدلي بها للمساهمة في تكوين رأي عام للتأثير به لدى القرار السياسي عن طريق مجموع من الوسائل: الأحزاب، الجمعيات، النقابات، وتهدف إلى الاستجابة لمطالب المجتمع⁽¹⁾.

(1) محمد محمود الجوهري، علم اجتماع التنمية. عمان: دار مسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2010، ص13.

(2) مرجع نفسه، ص140.

• **التنمية البشرية:** هي عملية توسيع الخيارات المتاحة للناس وهذه الخيارات تتمثل

في:

-العيش حياة طويلة وصحية.

-الحصول على المعارف.

-الحصول على الموارد الضرورية لتوفير مستوى المعيشة المناسب.

وللتنمية البشرية جانبان:

الأول: بناء القدرات البشرية لتحسين مستوى الصحة والمعرفة والمهارات.

الثاني: انتفاع الناس بقدراتهم المكتسبة في وقت الفراغ ولأغراض الإنتاج والنشاط في

مجال الثقافة والمجتمع والسياسة⁽²⁾.

• **التنمية الإدارية:** يعرفها عادل أبو نوهة بأنها: «العملية التي تهدف إلى رفع كفاءة

وفعالية الجهاز الإداري عن طريق إدخال التحسينات الضرورية في سلوك العاملين

أو في التنظيم الإداري أو في الوسائل والأهداف وفي كل النواحي السابقة»⁽³⁾.

• **التنمية المستدامة:** هي إستراتيجية تنموية شاملة تسعى إلى تمكين الإنسان وبناء

قدراته وتوسيع خياراته في مختلف المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية،

(¹) وسيلة السبتي، "تمويل التنمية المحلية في اطار صندوق الجنوب". رسالة ماجستير، (جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، 2004-2005) ص20.

(²) مدحت القرشي، **التنمية الاقتصادية**. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2007، ص128.

(³) يزيد عباسي، "التنمية الإدارية وإدارة التنمية"، رسالة ماجستير، (جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الأدب والعلوم الانسانية، قسم علم الاجتماع، 2006-2007) ص9.

وكذلك الصحية والبيئية والتعليمية وغيرها مع التأكيد على الإنصاف والعدالة في توزيع لثمار سواء بين الجيل الحالي أو بين الأجيال الحالية والمستقبلية على حد سواء وذلك لجعل الإنسان مؤهلاً وقادراً على استثمار المنافع⁽¹⁾.

• **التنمية الشاملة:** تعني إلى جانب معالجة الفقر، توفير فرص العمل، محو الأمية، تحقيق العدالة في توزيع الثروة القومية، وضمان الحرية في التعبير عن الرأي والمشاركة في صنع القرار، فهي عملية مجتمعية واعية وموجهة لإيجاد تحولات هيكلية تؤدي إلى إطلاق طاقة إنتاجية ذاتية يتحقق بموجبها تزايداً منتظماً في متوسط إنتاجية الفرد وقدرات المجتمع ضمن إطار العلاقات الاجتماعية يؤكد الارتباط بين الجهد والمكافأة وبعمق متطلبات المشاركة ويتضمن توفير الاحتياجات الأساسية ويوفر ضمان الأمن والاستقرار الفردي الاجتماعي⁽²⁾.

ج - مستويات التنمية:

للتنمية مستويين هما:

(¹) عثمان محمد منير، ماجدة أحمد أبوزنط، التنمية المستدامة (فلسفتها وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها)، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2007، ص 99.

(²) محمد منير حجاب، الإعلام والتنمية الشاملة. القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع، 2000، ص 54.

▪ **المستوى الوطني:** ويقصد بها تلك البرامج التي تتخذها الدولة لتحقيق تنمية شاملة في كافة القطاعات والأنشطة الإنتاجية والخدمية كالزراعة والصناعة والصحة والتعليم... مع مراعاة التنسيق والتوازن فيها⁽¹⁾.

▪ **المستوى المحلي:** يصطلح على تسميتها بتنمية المجتمع المحلي ويقصد بها العمليات التي يمكن من خلالها تنسيق وتوحيد جهود السكان المحليين مع السلطات الحكومية قصد تحسين مستوى الأحوال الاجتماعية والاقتصادية لتلك المجتمعات المحلية والإسهام وتتميتها⁽²⁾.

د- أبعاد التنمية:

• **البعد المادي:** ويكون ذلك من خلال التخلص من سمات التخلف واكتساب الخصائص السائدة في البلدان المتقدمة، وإن جوهر التنمية يحتاج إلى تحقيق عدد من العمليات تتمثل في:

- تحقيق التراكم الرأسمالي.

- تطوير التقسيم الاجتماعي للعمل.

- سيادة الإنتاج السلعي.

- عملية تكوين السوق القومية.

(¹) محمد شفيق، التنمية والمشكلات الاجتماعية. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، 1999، ص18.

(²) المرجع نفسه، ص19.

ولقد ارتبط مفهوم التنمية بالتصنيع ارتباطا وثيقا وذلك لأنه يؤدي إلى تنويع الهيكل الإنتاجي⁽¹⁾.

• **البعد الاجتماعي:** وتتمثل في تغيرات الهياكل الاجتماعية واتجاهات السكان والمؤسسات القومية وتقليل الفوارق في الدخل واجتتاب الفقر والبطالة، وكذا إشباع الحاجات الأساسية.

• **البعد السياسي:** يتضمن البعد السياسي للتبعية الاستعمارية المباشرة، وإن الاستعانة بالموارد الأجنبية يجب أن تكون مكملة للإمكانيات الداخلية الذاتية، بحيث لا تقود إلى السيطرة على اقتصاديات البلدان النامية.

• **البعد الدولي:** إن فكرة التنمية والتعاون قادت إلى ظهور الهيئات الدولية، كالبنك الدولي، صندوق النقد الدولي، منظمة الغات **GATT** أي الاتفاقية العامة للتجارة والتعريفية الجمركية، وكذلك مؤتمر الأمم المتحدة والتنمية **UNCTAD**، وتهدف هذه المنظمات إلى تحقيق علاقات دولية أكثر تكافؤا.

• **البعد الحضاري:** تعتبر التنمية بمثابة مشروع نهضة حضارية، فهي ليست بمجرد عملية اقتصادية تكنولوجية، بل هي عملية بناء حضاري تؤكد فيه المجتمعات شخصيتها وهويتها الإنسانية⁽²⁾.

(1) مدحت القرشي، مرجع سابق، ص 131.

(2) وسيلة السبتي، مرجع سابق، ص 5.

ب- التنمية المحلية:

عرفت بأنها: " العملية التي يمكن بواسطتها تحقيق التعاون الفعال بين الجهود الشعبية والجهود الحكومية، للارتقاء بمستويات التجمعات المحلية والوحدات المحلية اقتصاديا واجتماعيا وثقافيا وحضاريا من منظور تحسين نوعية الحياة لسكان تلك التجمعات المحلية في مستوى من المستويات الإدارة المحلية في منظومة شاملة ومتكاملة"⁽¹⁾.

أيضا عرفت بأنها: "عملية التغيير التي تتم في إطار سياسة عامة محلية تعبر عن احتياجات الوحدة المحلية واستغلال الموارد المحلية، وإقناع المواطنين المحليين بالمشاركة الشعبية والاستفادة من الدعم المادي والمعنوي الحكومي وصولا إلى رفع مستوى المعيشة لكل أفراد الوحدة المحلية ودمج جميع الوحدات في الدولة"⁽²⁾.

كذلك عرفت بأنها: "مفهوم حديث لأسلوب العمل الاجتماعي والاقتصادي في مناطق محددة يقوم على أسس وقواعد من مناهج العلوم الاجتماعية والاقتصادية، وهذا الأسلوب يقوم على تعبير حضاري في طريقة التفكير والعمل والحياة عن طريق إثارة وعي

(1) رشاد أحمد عبد اللطيف، أساليب التخطيط للتنمية. الإسكندرية: المكتبة الجامعية، 2002، ص21.

(2) عبد المطلب عبد المجيد، التمويل المحلي والتنمية والحلية. القاهرة: الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، 2001، ص28.

البيئة المحلية وأن يكون ذلك الوعي قائماً على أساس المشاركة في التفكير والإعداد والتنفيذ من جانب أعضاء البيئة المحلية جميعاً في كل المستويات عملياً وإدارياً⁽¹⁾.

نستخلص من هذا التعريف:

- أن التنمية المحلية تقوم على أسس وقواعد.
- أنها تقوم على التغيير في طريقة التفكير وأسلوب العمل.
- أنها تقوم على أساس المشاركة في التفكير والأعداد وكذا التنفيذ.
- إشراك كل فرد في الحياة الاقتصادية للمجتمع.
- رفع مناصب الشغل.
- القضاء على البطالة وبالتالي ما يصاحبها من آفاق اجتماعية خطيرة كالفقر، التخلف، الأمية... الخ.

▪ خلق مناصب أكثر إنتاجية، مما يحقق زيادة في مداخيل المجموعات المحرومة.

هناك العديد من وجهات النظر للعديد من المفكرين والباحثين لمفهوم التنمية المحلية نتناول هذه الجهات في النقاط التالية:

التنمية المحلية كعملية: تعتبر التنمية المحلية وفقاً لهذا المفهوم أنها سير على مراحل، وهي تتطلب سلسلة من التغييرات ضمن مواصفات محددة، أي تغيير من حالة

(¹) مصطفى الجندي، الإدارة المحلية واستراتيجياتها. الاسكندرية: منشأة المعارف، 1987، ص49.

يتخذ فيها شخص أو شخصين، أو عينة صغيرة من داخل أو خارج المجتمع المحلي قرارات تباينه عن بقية الأشخاص إلى حالة يتخذ الأشخاص أنفسهم فيها هذه القرارات حول أمور ذات اهتمام عالي⁽¹⁾.

➤ التنمية المحلية كطريقة: هي عبارة عن طريقة عمل للوصول إلى هدف ما، وقد تكون طرق تكميلية لطريقة التنمية المحلية التي تسعى إلى تنفيذ المراحل المقترحة للعملية، والتركيز على منافعها وتوضيح مزاياها كوسيلة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية معا⁽²⁾.

➤ التنمية المحلية كبرنامج: يرى آرثر بانهام ARTHUR BANHAM أن التنمية هي: « جهود منظمة لتحسين ظروف حياة المجتمع وتحسين قدرته على تحقيق التكامل الاجتماعي والتوجيه الذاتي»، وقد حدد بانهام أربع عناصر أساسية هي:

- البرنامج المخطط.

- تشجيع المساعدة الذاتية.

- المساعدة الفنية.

ونقصد بالبرنامج هنا مثل: المخططات الخماسية.

(1) محمود محمد محمود، أحمد عبد الفتاح ناجي، مرجع سابق، ص14.

(2) أحمد مصطفى خاطر، تنمية المجتمع المحلي. الإسكندرية: المكتبة الجامعية، 2000، ص105.

➤ التنمية المحلية كحركة: يعتبر البعض أن تنمية المجتمع قضية يلتزم بها المجتمع المحلي فهي ليست حيادية، أي هي ذات طابع عاطفي وتتجه بقضية المجتمع كحركة إلى أن تكون المؤسسية وأن تخلق هيكلها التنظيمي الخاص بها وإجراءاتها المعترف بها وممارستها المهنية⁽¹⁾.

المطلب الثاني: خصائص ومبادئ التنمية المحلية

1. خصائص التنمية المحلية: وتتمحور خصائص التنمية المحلية حول النقاط

التالية:

* تتطلب وجود قيادة مهنية معدة ومدربة على كيفية تحقيق أهداف المجتمع المحلي.

* تهتم باستثمار الموارد المادية والبشرية المتوفرة بالمجتمع المحلي والتي يمكن توفيرها.

* تعمل على اكتشاف القيادات وتنمية قدراتها على تحمل المسؤولية.

* المشاركة مبدأ أساسي ورئيسي لكافة العمليات التي تقوم بها تنمية المجتمع.

* تتضمن عمليات تعليمية وإرشادية مثل: محو الأمية، والإرشاد الزراعي والصناعات الصغيرة، والنوعية بكافة الأمور الحياتية التي تؤثر في حياة

(¹) المرجع نفسه، ص54.

المواطنين، كأهمية التطعيم للأطفال الرضع، الاستخدام الآمن للمبيدات الزراعية.

* تمارس في كافة المجتمعات المحلية سواء كانت ريفية أو حضرية كما لا تقتصر على دولة دون أخرى، فتهتم بها البلدان النامية والمتقدمة على حد سواء، وتتضمن عدة مساعدات فنية (في شكل موظفين وتجهيزات و استشارات)، من جانب الهيئات الحكومية والتطوعية، سواء كانت محلية أو دولية.

* اعتمادها على الأسلوب الديمقراطي في العمل.

* تتميز بالشمول والتكامل فهي تهتم بجميع القطاعات.

* العمل على توحيد جهود جميع التخصصات في مواجهة المشكلات التي يعاني منها المجتمع ولا تقتصر على تخصص معين أو مهنة بذاتها.

العمل على مراعاة السياق الثقافي والاجتماعي عند تعاملها مع المشكلات المجتمعية وعند التفكير في إشباع احتياجات المجتمع⁽¹⁾.

(¹) محمود محمد محمود، أحمد عبد الفتاح ناجي، التنمية في ظل عالم متغير. القاهرة: دار السحاب للنشر والتوزيع، 2008، ص23.

2. مبادئ التنمية المحلية:

هناك العديد من المبادئ التي ترتبط بعملية التنمية المحلية، بحيث لا يمكن إهمال أي مبدأ لأن عملية التنمية المحلية هي عملية شاملة ومتوازنة ويشترك فيها المواطنون منذ بدايتها إلى نهايتها، وهذه المبادئ تتمثل في:

أ. مبدأ الشمول: أي ضرورة تناول قضية التنمية المحلية من جميع جوانبها الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، أي كل قطاعات المجتمع الجغرافية والسكانية، بحيث تعطي المشروعات والبرامج كل المجتمع ما أمكن ذلك تحقيقاً للعدالة وتكافؤ الفرص وإرضاء المواطنين.

ب. مبدأ التكامل: يعني التكامل في تنمية المجتمع المحلي شمول هذه العملية كافة الجوانب الاقتصادية والاجتماعية، كما يعني التكامل تكامل المجتمع الريفي والحضري بمعنى لا يمكن إجراء تنمية محلية ريفية دون تنمية حضرية والعكس⁽¹⁾.

ج. مبدأ التقبل: يعتبر التقبل من المبادئ الرئيسية التي يجب الإلمام بها وتطبيقها عند العمل في تنمية المجتمع، ويعني التقبل قيام من يعمل بتنمية المجتمع

(¹) وسيلة السبتي، مرجع سابق، ص 28.

بتقبل المجتمع كما هو، لا كما يجب أن يكون عليه بغض النظر عن سلوك أفراده أو قيمه⁽¹⁾.

د. مبدأ التوازن: يعني هذا المبدأ الاهتمام بجوانب التنمية حسب حاجة المجتمع فلكل مجتمع احتياجات تفرض وزنا خاصا لكل جانب منها فمثلا: في المجتمعات الفقيرة تحث قضايا التنمية الاقتصادية فيها وزنا أكبر على ما عداها من القضايا والاهتمامات مما يجعل تنمية الموارد الإنتاجية هي الأساس من التنمية والقضايا الأخرى بمثابة فرع منها.

هـ. مبدأ التنسيق: يهدف هذا المبدأ إلى توفير جو يسمح بتعاون جميع الأجهزة القائمة على خدمة المجتمع وتضافر جهودها وتكاملها بما يمنح ازدواج الخدمة أو تضاربها لأن ذلك يؤدي الى تضيع الجهود وزيادة التكاليف، ولهذا المحاولات كثيرة لإعمال مبدأ التنسيق بهدف تفادي هذه النقائص والتقليل من أثارها⁽²⁾.

و. مبدأ المشاركة المحلية: يقصد بها العملية التي يقوم الفرد من خلالها بالاهتمام الحر والوعي في صياغة نمط حياة مجتمعية في النواحي الاجتماعية

(1) محمود محمد محمود، أحمد عبد الفتاح ناجي، مرجع سابق، ص 27.

(2) وسيلة السبتي، مرجع سابق، ص 28.

والاقتصادية والسياسية، وإتاحة الفرص الكافية للمشاركة في وضع الأهداف

العامة لحركة المجتمع وتصور أفضل لوسائل تحقيق هذه الأهداف⁽¹⁾.

ز. مبدأ حق تقرير المصير: ويتطلب إختيار الوجهة والطريقة التي تتناسب مع

ظروف المجتمع، حتى لا تتعارض أساليب حل مشاكله مع التقاليد السائدة فيه،

أو أنها لا تتماشى مع القيم التي يحرص على بقائها، لذا فإنه من الواجب أن

يكون الحق لأي مجتمع أن يراها مثقفة ومتلائمة مع أهدافه⁽²⁾.

المطلب الثالث: ركائز التنمية المحلية

هناك العديد من الركائز والعناصر التي تقوم عليها التنمية لتحقيق برامجها، وتتمثل

هذه الركائز فيمايلي:

• **الاعتماد على الموارد المحلية للمجتمع:** تعتمد التنمية المحلية على الاستغلال

الأمثل للموارد المحلية للمجتمع سواء تعلق الأمر بالموارد المادية أو الموارد

البشرية، حيث يؤدي ذلك الى خلق منافع عديدة، وإن هذا العنصر هو شر ركز

عليه ستتسلا **Stansland** إذ اعتبر أن تنمية المجتمع المحلي هي العملية التي

يتمكن الناس من خلالها أن يعملوا ويعبئوا كل إمكانياتهم لمقابلة أهدافهم العامة.

(¹) مريم أحمد مصطفى، عبد الله محمد عبد الرحمان، علم المجتمعات الجديدة. الإسكندرية: دار المعرفة الجديدة، 2001، ص24.

(²) زينب زموري، "مظاهر التريف وأثارها على التنمية المحلية"، رسالة ماجستير، (جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الأدب والعلوم الإنسانية، قسم علم الاجتماع، 2004-2005) ص ص84-85.

• **تكامل المشروعات:** من ركائز التنمية المحلية أن يكون هناك تكامل بين مشروعات الخدمات داخل المجتمع وأن يوجد نوع من التنسيق، بحيث لا نجد لا خدمات مكررة ولا نوعا من التناقض والتضاد في تقديم هذه الخدمات⁽¹⁾.

• **الإسراع في الوصول إلى النتائج:** وذلك عن طريق البدء بالاحتياجات الأكثر إلحاحا مع ضرورة الإسراع بالوصول إلى نتائج مادية ملموسة للمجتمع ويجب البدء بالمشروعات ذات العائد السريع، وذلك لكسب ثقة المجتمع وإشعارهم بفائدة التعاون مع الجهود الحكومية.

• **ارتباط تنمية المجتمع المحلي بالتنمية الوطنية:** تعتبر التنمية المحلية جزء من التنمية القومية لذا يجب التنسيق والتكامل بين أهداف وبرامج التنمية المحلية وتوجيهات التنمية القومية⁽²⁾.

• **التخطيط:** يمثل التخطيط منهجا علميا وأداة فعالة وحيادية يمكن تطبيقه على المستوى المحلي والوطني مهما كانت طبيعة النظام الاقتصادي المعتمد أو المنهج السياسي المتبع فهو عملية تغيير اجتماعي وتوجيه واستثمار الطاقات في المجتمع وموارده عن طريق مجموعة من القرارات الرشيدة التي يشترك في اتخاذها الخبراء وأفراد الشعب و قاداتهم السياسيين لتحقيق وضع اجتماعي أفضل للمجتمع⁽³⁾.

(¹) كمال التابعي، تغريب العالم الثالث-دراسة نقدية في علم الاجتماع والتنمية-، القاهرة: دار المعارف للنشر والتوزيع، 1993، ص50.

(²) وسيلة السبتي، مرجع السابق، ص52.

(³) المرجع نفسه، ص53.

المطلب الرابع: العوامل المؤثرة في التنمية المحلية:

هناك العديد من العوامل المؤثرة في التنمية المحلية نذكر منها:

- ✓ الرغبة في التنمية.
- ✓ الإدارة.
- ✓ عناصر الإنتاج.
- ✓ الظروف الدولية الراهنة.
- ✓ طبيعة النظام السياسي القائم.
- ✓ مدى الاستقلال السياسي والاقتصادي للمجتمع.
- ✓ قدرة الجماهير المشاركة في التنمية المحلية.
- ✓ التخطيط.
- ✓ المعلومات المتوفرة.
- ✓ السياسة البحثية.
- ✓ الديون الداخلية والخارجية المستحقة على الدولة.
- ✓ السياسة التصديرية ومدى تحرير التجارة الخارجية.
- السياسة الاتصالية القائمة⁽¹⁾.

(¹) محمد منير حجاب، مرجع سابق، ص 60.

المطلب الخامس: أهداف التنمية المحلية

للبرامج والمخططات التي تتولى الدولة تبنيها في سبيل تحقيق مستوى معيشي جيد، وكذا التطوير في جميع القطاعات لتحقيق التنمية المحلية عدة أهداف نذكر:

❖ إشباع الحاجيات المتعددة والمتنوعة للأفراد كما تسعى إلى حل المشكلات التي تواجههم.

❖ دعم الأنشطة الاقتصادية المنتجة للثروات (صناعة، زراعة، خدمات) وتشجيع إنشاء المقاولات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الإنتاجية بما فيها تعزيز شبكة الخدمات في الوسط الريفي والحضري⁽¹⁾.

❖ ترقية الأنشطة الاقتصادية الملائمة لكل إقليم من خلال مراعاة الخصوصية التي تميز كل جهة.

❖ إقحام المواطنين في تحديد الاحتياجات وإشراكهم في الأعمال المراد القيام بها⁽²⁾

❖ ضمان العدالة في الاستفادة من المرافق والخدمات الأساسية (الغاز والكهرباء، الإنارة، ماء الشرب، التطهير).

❖ محاربة الفقر والفوارق الاجتماعية والتهميش ودعم الفئات الضعيفة وإدماجها في المجتمع.

(¹) هشام محمود الإقداحي، التنمية الاجتماعية والسياسة في الدول النامية. الاسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، 2012، ص64.

(²) أبو بكر أحمد قادر وآخرون، في الاجتماع السياسي والتنمية والاقتصاد وقفة الإصلاح.بيروت: الشبكة العربية للأبحاث والنشر، 2010، ص14.

❖ تحقيق معدلات عالية من النمو الاقتصادي، وذلك من خلال زيادة المشاريع الاقتصادية المحلية أو توسيعها.

❖ توسيع الهياكل التربوية كبناء المدارس في مختلف البلديات والتجمعات السكانية خاصة في الريف من أجل ضمان التمدرس للأطفال وكذلك فك العزلة عن هذه المناطق⁽¹⁾.

❖ تعزيز القدرات العامة للمجتمع كبناء الهياكل القاعدية وشق الطرقات واستصلاح الأراضي.

❖ تحفيز المواطن للمشاركة في عملية التنمية وهذا يكون بتقديم الدعم المادي والمعنوي له وإشعاره بأنه عنصر مهم وفعال في مجتمعه.

❖ تنمية التهيئة الحضرية عن طريق تشجيع الاستثمار العمومي الوطني والأجنبي.

❖ ترشيد استعمال الموارد البشرية والطبيعية والأموال المحلية⁽²⁾.

(¹) رعد سياسي عبد الرزاق التميمي، العولمة والتنمية المستدامة في الوطن العربي (الفرص والتحديات). الأردن: دار دجلة، 2013، ص104.

(²) وسيلة السبتي، مرجع سابق، ص82.

خلاصة الفصل الأول:

من خلال ماسبق نصل إلى أن مفهوم التشغيل تم تناوله من قبل العديد من المفكرين، وضمن زاوية نظر عديدة سواء من الناحية القانونية أو الاقتصادية أو الاجتماعية، لكن يبقى مفهوم التشغيل ببساطة هو استخدام القوى العاملة الكفؤة والقادرة في إحدى مجالات الحياة سواء الاقتصادية أو الاجتماعية أو الخدماتية، قصد قضاء حاجات الأفراد العاملين، وذلك بأخذ الأجر أو تسيير المؤسسات العمومية أو الخاصة، وهذا ما تسعى له كل دولة عبر تسطيرها للعديد من السياسات في مجال التشغيل.

كما هناك العديد من الشروط للتشغيل سواء هذه الشروط سياسية وعلمية، أو شروط اللياقة، ويخضع التشغيل للعديد من قوانين العمل من بينها الاتفاقيات الدولية الخاصة بعلاقات العمل، والمعاهدات الدولية الخاصة في مجال حماية العمال، حيث يرتكز التشغيل على العديد من الأسس كمبدأ المساواة و مبدأ الجدارة، وسياسة التشغيل محاطة بالعديد من المحددات التي تتمحور حول قدرة الدولة على تنمية الموارد البشرية وتوفير نظام دقيق ومتكامل للمعلومات، حيث تهدف سياسة التشغيل الى توفير فرص عمل وتكوين واعداد القوى العاملة، وأيضا تنظيم علاقات العمل.

أيضا تم التطرق في هذا الفصل الى مفهوم التنمية المحلية كمصطلح مركب، حيث يجمع بين الجهود الشعبية والجهود الحكومية في اطار من التناسق والتعاون قصد تحقيق حاجيات الأفراد المستمرة وخاصة توفير مناصب الشغل، كما تعتبر التنمية كعملية

وطريقة وبرنامج وحركة، حيث تتميز بمجموعة من الخصائص فهي تهتم بكل ما يخص المجال المحلي الضيق، متخذة بمجموعة من المبادئ (كمبدأ الشمول، مبدأ التقبل، مبدأ التوازن، مبدأ التنسيق،...)، مع وجود مجموعة من الركائز لضمان تحقيق البرامج التنموية للوصول إلى العوامل المؤثرة على التنمية المحلية التي تفرض مجموعة من الأهداف لتسطير قرارات رشيدة لتحقيق التنمية المحلية.

الفصل الثاني:

سياسة التشغيل كآلية لتحقيق التنمية المحلية

إن الانتشار في الآفات الاجتماعية خاصة ما تحمله من سلبيات، وآثار من شأنها أن تحول أمام تحقيق تنمية محلية فعالة، وضعت الدولة مجموعة من البرامج والأجهزة لمجابهة هاته الأخيرة والتقليل منها، وعليه سنحاول من خلال هذا الفصل التحدث عن أهم مشاكل التنمية، وكذا برامج التشغيل التي تغيير كأداة للحد من هاته المشاكل وسنتناول في هذا الفصل المباحث التالية:

المبحث الأول: مشكلات التنمية المحلية واستراتيجيات التشغيل

المبحث الثاني: أجهزة التشغيل ودورها في تحقيق التنمية المحلية

المبحث الأول: مشكلات التنمية المحلية واستراتيجيات التشغيل

المطلب الأول: البطالة

إن لفظ البطالة لغة كما ورد عند ابن منظور، قد أتى من الفعل: «بطل وبطل»، وله معاني كثيرة، ومنها أنه يعني التعطل، وأنه يقال بطل الأجير (بالفتح) يبطل بطالة وبطالة أي تعطل فهو بطال...

وهي في معجم الرائد تدور في نفس الإطار، حيث يذكر أيضا أنها اشتقت من بطل وبطل بطال، وتعني عدم توافر العمل للراغبين فيه والقادرين عليه⁽¹⁾.

كما نجد تعريفا آخر للمكتب الدولي للعمل، بأن العاطل عن العمل هو: «كل من هو قادر على العمل وراغب فيه، لكن دون جدوى».

ويعرف البنك الدولي البطالة بأنها: «هي الجزء من اليد العاملة التي ليس لها عمل لكنها متواجدة للبحث عن وظيفة»⁽²⁾.

كما تعرف البطالة بأنها: «التعطل أي (التوقف) الجبري لجزء من القوة العاملة في مجتمع ما بالرغم من القدرة والرغبة في العمل والإنتاج».

البطالة هي مظهر من مظاهر الخلل في البناء الاقتصادي.

• **المفهوم الرسمي للبطالة:** أنها تتمثل في وجود أشخاص في مجتمع معين قادرين على العمل ومؤهلين له وراغبين فيه وباحثين عنه، وموافقين على الولوج فيه في ظل الأجور السائدة ولا وجوده خلال فترة زمنية معينة⁽³⁾.

(1) أحمد حويطي وآخرون، البطالة وعلاقتها بالجريمة والانحراف في الوطن العربي. الرياض: أكاديمية العربية للعلوم الأمنية، 1998، ص 19.

(2) مرجع نفسه، ص 20.

(3) خالد الزاوي، البطالة في الوطن العربي (المشكلة والحل). القاهرة: مجموعة النيل العربية، 2004، ص 16.

• **المفهوم العلمي للبطالة:** تعرف بأنها الحالة التي لا يستخدم المجتمع فيها قوة العمل، استخداما كاملا وأمثلا، ومن ثم يكون الناتج الفعلي في هذا المجتمع أقل من الناتج المحتمل، مما يؤدي الى تدني رفاهية أفراد المجتمع عما كان عليه⁽¹⁾

تعرف البطالة حسب الديوان الوطني للإحصاء: «أن كل شخص يعتبر بطلا إذ توافرت فيه المواصفات التالية:

- ✓ أن يكون في سن يسمح له بالعمل.
- ✓ لا يملك ولا يجد عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي.
- ✓ أن يكون في حالة بحث عن العمل، حيث قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب شغل.
- ✓ أن يكون على استعداد تام للعمل ومؤهلا لذلك⁽²⁾.

• أنواع البطالة:

أ. **البطالة الاحتكاكية:** 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 العمل، أي عدم إلتقاء جانب الطلب مع جانب العرض، الأمر الذي يؤكد عليه عدد من الاقتصاديين بضرورة إنشاء بنك أو مركز المعلومات الخاصة بعرض العمل للتقليل من مدة البحث عن العمل، إلا أن هذا النوع من البطالة قليل الاهتمام لدى الاقتصاديين لأنها تتطلب إجراءات تصحيحية في السياسات،

(1) مرجع نفسه، ص17.

(2) سرير عبد الله رابح، "سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة". الملتقى الوطني: حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، بجامعة محمد خيضر بسكرة، يومي 13-14 أفريل، 2011، ص2.

بحيث أنها تمثل بطالة مؤقتة تتوقف فترتها عموماً على مدى توافر المعلومات وشفافيتها في سوق العمل⁽¹⁾.

أ. **البطالة الهيكلية:** هو ذلك النوع من التعطل الذي يصيب جانباً من قوة العمل، بسبب تغيرات هيكلية تحدث في الاقتصاد القومي، وتؤدي إلى إيجاد حالة من عدم التوافق بين فرص التوظيف المتاحة ومؤهلات وخبرات العمال المعطلين الراغبين في العمل والباحثين عنه⁽²⁾.

ب. **البطالة الدورية:** جاءت هذه التسمية من ارتباط هذه البطالة بالدورة الاقتصادية، وهي التقلبات الدورية التي تطرأ على مجموع النشاط التجاري والاقتصادي في الدولة وتمثل السبب الرئيسي في التحول من الازدهار والرواج إلى الركود والكساد⁽³⁾.

ت. **البطالة السافرة (الصريحة):** يمكن أن تكون البطالة السافرة بطالة احتكاكية دورية وهيكلية ومدتها الزمنية قد تطول أو تقصر، حسب طبيعة نوع البطالة وظروف الاقتصاد الوطني، وفي البلدان الصناعية يتزايد حجم ومعدل البطالة السافرة في مرحلة الكساد الدوري.

ث. **البطالة المقنعة:** وهي تعني ارتفاع عدد العاملين فعلياً بفقدان أو التخلي عن العمالة الزائدة أو بمعنى أن الإنتاجية الحدية لهؤلاء العمال تعادل الصفر ويمكن في هذا الصدد رصد مفهومين لهذا النوع من البطالة⁽⁴⁾.

* تتمثل في الأفراد الذين يعملون ولكن ليس بكامل طاقاتهم أو يعملون في أعمال إنتاجيتهم فيها أقل بكثير مما يمكن أن تكون عليه في أعمال أخرى.

(1) محمد علاء عبد القادر، البطالة وأساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي والأمن القومي في ظل الغات والعولمة. القاهرة: منشأة المعارف، 2003، ص108.

(2) رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، مجلة عالم المعرفة، العدد 226، الكويت، أكتوبر، 1998، ص27.

(3) ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب. مرجع سابق، ص52.

(4) مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص234.

* أن الأفراد الذين يشتغلون أعمالاً تنعدم فيها الإنتاجية، بحيث يظهر هؤلاء في حالة عمالة بينما لا يساهم عملهم في زيادة الإنتاج، أي أن الإنتاجية الحدية لهم تكون معدومة⁽¹⁾.

ج. البطالة الموسمية: والتي تحدث بسبب موسمية بعض النشاطات والقطاعات الاقتصادية، فهناك قطاعات يزيد الطلب لديها على الأيدي العاملة في موسمها مثل: القطاع السياحي والزراعي، ويقل الطلب على اليد العاملة في هذه القطاعات خارج مواسمها فيرتفع معدل البطالة تبعاً لذلك⁽²⁾.

ح. البطالة الإجبارية: تحدث عن طريق تسريح العمال بشكل جبري، وبالتالي لا يجد الداخلون الجدد في سوق العمل فرصاً للتوظيف رغم بحثهم الجدي عنها، وقدرتهم عليه وقبوله عند مستوى الأجر السائد⁽³⁾.

خ. البطالة التكنولوجية: وتسمى بالبطالة الفنية كذلك وسببها إدخال التكنولوجيا الجديدة لتحل محل اليد العاملة، أي الاستغناء عن جزء من العمال ويتركون إلى الراحة الإجبارية، وينتشر هذا النوع من البطالة في البلدان النامية التي أخذت بنظام السوق⁽⁴⁾.

د. البطالة الاختيارية: يقصد بها الحالة التي يتعطل فيها العامل من محض إرادته عند الاستقالة أو عزوفه عن العمل لوجود مصدر دخل آخر، أو للبحث عن منصب عمل بامتيازات أفضل من حيث الأجور وشروط العمل⁽⁵⁾.

(1) المرجع نفسه، ص 236.

(2) مدحت القرشي، اقتصاديات العمل. الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع، 2006، ص 193.

(3) أحمد السعودي، أحمد طاهر، البطالة مشكلة وحل. القاهرة: مركز المحروسة للنشر، 2007، ص 155.

(4) مدني شهرة، مرجع سابق، ص 238.

(5) مرجع نفسه، ص 239.

• المقياس الرسمي للبطالة:

يعرف معدل البطالة وفقا لهذا المقياس كنسبة بين عدد العمال العاطلين إلى العدد الكلي للعمال المشاركين في القوة العاملة في فترة زمنية معينة، أي

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العاطلين}}{100 \times \text{قوة العمل}}$$

قوة العمل

ويشير مصطلح قوة العمل إلى جميع الأفراد العاملين والعاطلين الذين يرغبون في العمل في ظل الأجور السائدة، حيث أن: قوة العمل = حجم العمالة + حجم البطالة

ويحسب معدل البطالة كذلك باستخدام الصيغة التالية:

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العاطلين}}{100 \times \text{إجمالي القوة العاملة}} \quad (1)$$

إجمالي القوة العاملة

• تأثير البطالة على التنمية المحلية:

تأثر البطالة بشكل كبير على عملية التنمية المحلية، حيث تعتبر هاته الأخيرة إحدى أهم المشاكل التي تدرج ضمنها العديد من الآفات، فالبطالة تؤدي إلى:

❖ اقتصاديا: تؤدي البطالة إلى:

- انخفاض مستوى الناتج مقارنة بما كان يسهم به هؤلاء العاطلين.
- زيادة الطلب الكلي على السلع بدون أن تقابله زيادة ملموسة في العرض الكلي، مما يؤدي الى زيادة معدلات التضخم وبعيق عملية التنمية المحلية.

(¹) السيد محمد السيريني، علي عبد الوهاب نجا، النظرية الاقتصادية الكلية. الاسكندرية: الدار الجامعية، 2008، ص ص 274-275.

- زيادة حدة العجز في ميزانية الدولة بسبب انخفاض إيرادات الدولة من الضرائب نتيجة انخفاض المدخول⁽¹⁾.

❖ اجتماعيا: تنتج على البطالة المظاهر التالية التي تنعكس سلبا على التنمية المحلية:

- شعور العاطلين بالإحباط واليأس، فضلا عن عدم الاستقرار الاجتماعي، الذي يؤدي إلى الانحراف.

- الهجرة بما فيها هجرة الأدمغة نتيجة عدم اهتمام الدولة بهذه الكفاءات، أو الهجرة الغير شرعية التي أصبحت ظاهرة بارزة وخاصة في الوقت الراهن.

- تأخر الزواج نظرا لارتباط سن الزواج بالبطالة.

❖ سياسيا: إن انتشار البطالة وتزايدها في أي مجتمع يشكل تهديدا لاستقرار السياسي

والاجتماعي، وخاصة في حالة تطور فيها مدة التعطل مما يساعد على انخراط المتعطلين في جماعات إرهابية.

ونجد أن هناك علاقة واقعية ووطيدة بين زيادة معدلات البطالة في المجتمع، ومستوى الإرهاب والانقلابات السياسية⁽²⁾.

المطلب الثاني: الفقر

• تعريف الفقر:

تعتبر ظاهرة الفقر ظاهرة معقدة ذات أبعاد متعددة اقتصادية، سياسية، اجتماعية، ثقافية، وهناك العديد من التعاريف حول ظاهرة الفقر نذكر:

أنها: «تلك الفئة أو الجماعة من الناس الموجودة في أي مجتمع، والتي تتسم بمجموعة من الخصائص والسمات تجعلهم يوصفون بأنهم فقراء».

(1) محمد علاء عبد القادر، البطالة وأساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي والأمن القومي في ظل الغات والعولمة. منشأة المعارف، 2003، ص 99.

(2) مرجع نفسه، ص 100.

وعرف أيضا بأنه:

«أفراد أو أكثر أو مجموعات من السكان في حالة فقر، حين تعوزهم الموارد اللازمة للحصول على التغذية النموذجية، والمشاركة في الأنشطة والتمتع بظروف حياة وتسهيلات تكون عادة مشجعة على الأقل في نطاق واسع وموافق عليها في المجتمعات التي ينتمون إليها، وتكون مواردها منخفضة بالنسبة للموارد التي يحددها المتوسط الفردي والعائلي»

وعرف كذلك بأنه: «عجز فئة من الأفراد والأسر عن توفير الدخل اللازم للحصول على السلع التي يحتاجونها لتحقيق الحد الأدنى من المعيشة وافتقار الأفراد لأبسط الخدمات»⁽¹⁾.

• **أنواع الفقر:** يتنوع الفقر بين العديد من الأشكال التي من بينها نذكر:

✓ **الفقر البشري:** هو عجز الأفراد عن تحقيق المستوى الأدنى من الاحتياجات الأساسية: كالتعليم، الصحة، التغذية... الخ.

✓ **الفقر النقدي:** يتم تحديده على أساس معيار الدخل، لكل (فرد 5 دولار يوميا ليتم تحديد الناتج القومي).

✓ **الفقر المطلق:** حصول الفرد على دخل أقل من الحد الأدنى المعني من طرف الدول أو المؤسسات العالمية وسمي حد الفقر.

• **تأثير الفقر على التنمية المحلية:**

إن الفقر من الظواهر الاجتماعية التي تحمل معها العديد من المشاكل التي من شأنها أن تحد أو تعرقل عملية التنمية المحلية، ويتمحور هذا التأثير في النقاط التالية:

■ انتشار الفقر يدي حتما إلى خلق نوع من الضغائن والشعور بالظلم والتفرقة، خاصة في المجتمعات الطبقية، وذلك من خلال التفرقة بين الطبقة الفقيرة والغنية خاصة في أبسط الحقوق.

(1) مرجع سابق، ص9.

- ارتفاع معدلات الجريمة مثل: القتل، السرقة... الخ.
- يؤدي إلى عدم الاستقرار داخل المجتمع خاصة في الجانب الأمني.
- يؤدي كذلك إلى عدم مساهمة هذه الطبقة الفقيرة في المساهمة بأي شكل من الأشكال في الحياة السياسية، أو غيرها من المساهمات التي تساعد في التنمية المحلية تيقنا ببقاء أوضاعهم على حالها.

المطلب الثالث: الأمية

• تعريف الأمية:

تعرف الأمية على أنها: هي ظاهرة متفشية في معظم أقطار الوطن العربي ومختلف البلدان وبخاصة النامية منها مثلاً.

نقصد بالأمية: «الإنسان الذي بلغ 12 سنة من عمره ولم يتعلم مبادئ القراءة والكتابة والحساب بلغة ما».

كما هناك تعريف آخر للأمية في ظل التطورات المعاصرة بأنه: «ذلك الشخص الذي لا يحيد التعامل مع الحاسوب»⁽¹⁾.

• أنواع الأمية: تتنوع جوانب الأمية في العديد من المظاهر نذكر منها:

- الأمية الأبجدية: تعني عجز الإنسان في سن المدرسة عن القراءة والكتابة وإجراء العمليات الحسابية.

- الأمية الحضارية: وهي مرتبطة بالتعقيد الحضاري والتقد في آن واحد، وقد حددت اليونيسكو الأمية الحضارية في عدة أنواع:

✓ الأمية البيئية: وتعرف بأنها: " جهل الفرد بأهمية البيئة ومواردها المختلفة وعدم قدرته على التفاعل مع البيئة والمحافظة عليها.

(¹) محمد علي سعد، الأمية وأثرها على التنمية". متحصل عليه من: - 14october.com/newss-
asp?news=146742، تاريخ الاطلاع: 2014/03/22.

✓ الأمية الحاسوبية: هي أحد أمراض العصر وهذا ناتج عن موجة العولمة التي تضررا منها الطبقة الهشة في الدول النامية، وتعني عجز الأفراد عن استخدام الحاسوب⁽¹⁾.

✓ الأمية الوظيفية: التي تنتهي إذا عرف المرء كيف يكون شخصا منتجا⁽²⁾.

• تأثير الأمية على عملية التنمية المحلية:

إن الارتفاع في نسبة الأمية والانخفاض في نسبة الالتحاق بالمدارس، خاصة في أوساط الإناث يؤثر على عملية التنمية المحلية في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والصحية نذكر:

- ارتفاع نسبة الأمية خاصة في أوساط النساء، يؤدي إلى انخفاض استخدام وسائل تنظيم الحمل للوقاية وتجنب الحمل في الأعمار الخطرة، وبالتالي يعيق درجة رفاة الأسرة وتحسين الوضع الصحي للنساء والأطفال.
- انتشار ظاهرة التسول بشكل مقلق جدا في المجتمع مما سهم في انتشار العديد من المشاكل كالاغتصاب والأطفال دون سبب.
- نقص الوعي بمفهومه الشامل، ما جعل الفرد جاهلا بتكوين وتوجيه حاجاته الإنسانية، من حيث الحاجة للبقاء والنماء والمشاركة والانتماء والكرامة والارتفاع، يؤدي كذلك إلى مقاطعة العملية السياسية لجهل الكثير من أفراد المجتمع مما يعرض للتزوير في العملية الانتخابية، وغيرها من الآثار السلبية للامية التي تعق حاجز أمام تحقيق تنمية شاملة.

(1) نوف عبد المنعم العيشي، "الأمية وأنواعها". متحصل عليه من: www.dr-souid.com، تاريخ الاطلاع:

2014/03/22.

(2) مرجع نفسه.

المطلب الرابع:التخلف

• تعريف التخلف:

✓ حالة مرضية أو وضع غير مرغوب فيه ومطلوب حسمه وتصفيته، ويسعى المجتمع التخلص منه والانتقال منه إلى وضع آخر مرغوب ومستهدف هو التنمية المحلية.

✓ هو عدم الاستفادة من القدرة الإنتاجية التي ينتجها استخدام الطرق الفنية والتكنولوجية الحديثة كما يعني ضعف الأداء الاقتصادي لهذه البلدان ويعني أيضا عدم قدرتها على ضمان الحد الأدنى من الرفاهية المادية لغالبية السكان⁽¹⁾.

أيضا التخلف هو :

"حالة يقل بها الإنتاج والدخل كثيرا عما تسمح به الموارد البشرية والطبيعية في حالة تفنيها وحسن استخدامها، ويعرف **ايفل لأكوست**، التخلف بأنه: "ظاهرة تاريخية تنتج عنها وضع اقتصادي واجتماعي متناقض افرز نموا سكانيا سريعا في ذات الوقت الذي عجز فيه عن تلبية حاجات النمو السكاني المتزايد"⁽²⁾.

• تأثير التخلف في عملية التنمية المحلية:

تعتبر ظاهرة التخلف من ابرز الأسباب التي تدفع بالدول أو الحكومات لوضع حد لها، وذلك لما تمثله من عائق كبير أمام التنمية المحلية، فهاته الأخيرة تعمل على الحد منه ومن الآثار السلبية للتخلف نذكر:

-إذا المجتمع في حالة من الأوضاع التي لا تواكب الشروط المتعارف عليها دوليا سواء من ناحية المستوى المعيشي أو الصحة أو التعلم.

(¹) محمد منير حجاب، الإعلام والتنمية الشاملة. القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع، 2000، ص19.

(²) مرجع نفسه، ص2.

- إن اقتصاديتها تعمل بشكل تخسر فيه باستمرار فترات طويلة من السنين إضافة إلى جهود الضائقة والإمكانيات المفقودة، وذلك بسبب الحالة الاقتصادية الغير ممنهجة أو المدروسة .

-ينخفض في البلدان النامية المتخلفة مستوى الدخل الفردي.
نذكر كذلك:

-تخلف الأساليب الفنية للإنتاج مما يبطئ من عملية التنمية المحلية، في أي مجال إنتاجي.

-يؤدي التخلق إلى اتخاذ قرارات وسياسات لا تسهم في النهوض بالمجتمع مراعاة :
خصوصية المجتمع المتخلف الذي يخاف من كل جديد.

المبحث الثاني: أجهزة التشغيل ودورها في تحقيق التنمية المحلية

المطلب الأول: الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب ANSEG

أ. تعريف:

تعريف الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب تعتبر الوكالة احد هياكل الدعم والمرافقة التي تسهم في دعم ومرافقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة⁽¹⁾.

استحدثت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب سنة 1996 وعرفت على أنها: «هيئة ذات طابع خاص، وصنعت تحت سلطة رئيس الحكومة، يتولى الوزير المكلف بالتشغيل متابعة نشاطاتها تتمتع بالشخصية القانونية والاستقلال المالي ولها فروع جهوية ومحلية».

ب. النشأة:

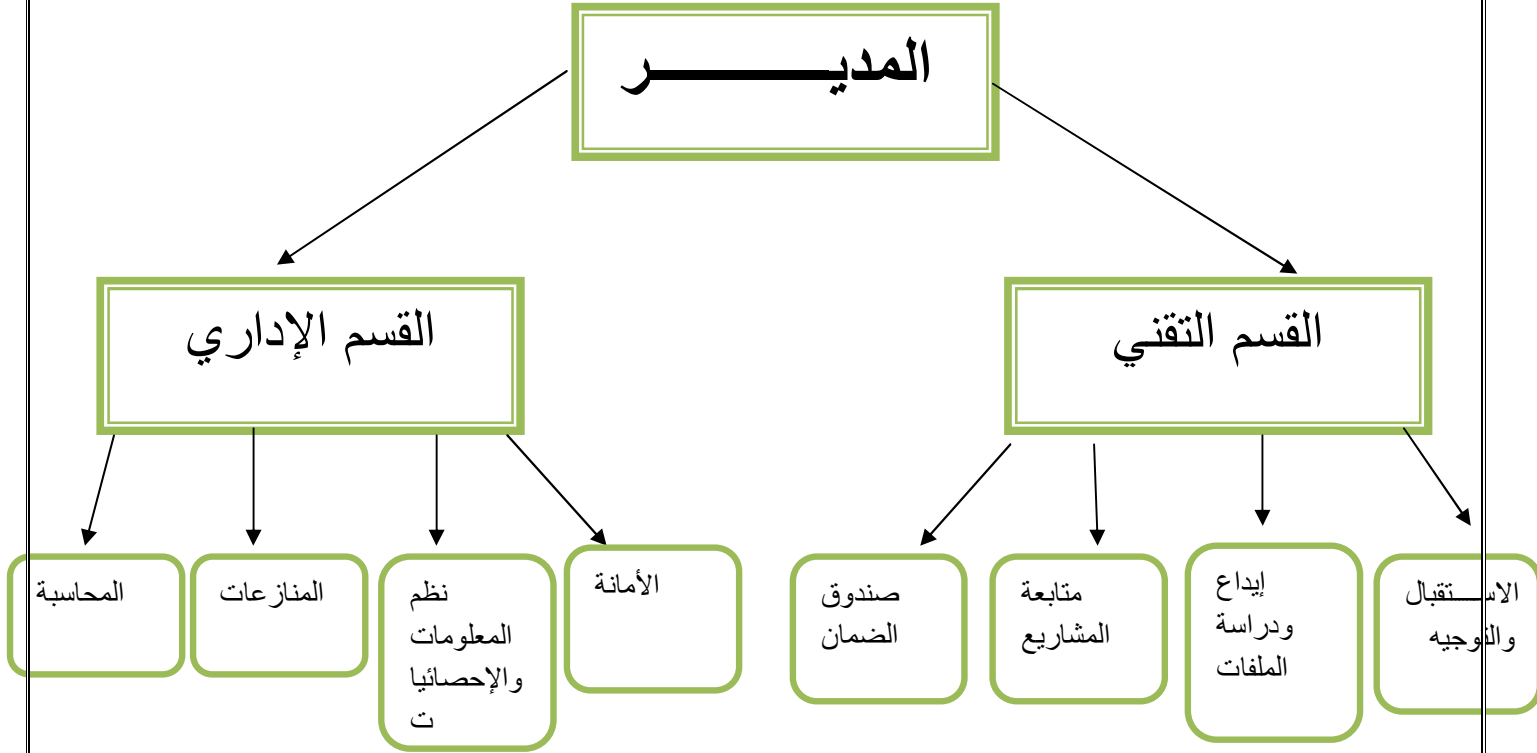
أنشأت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSG بمقتضى قانون مؤرخ رقم 96/296 في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق ل 8 سبتمبر 1996، والمعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 98/231 المؤرخ في 19 ربيع 1419 والموافق ل 13 يونيو 1998، طبقا لهذا المرسوم تنشأ هيئة ذات طابع خاص بما تعرف بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

أما فيما يخص وكالة بسكرة تاريخ الفتح 21-02-1998⁽²⁾.

(1) Agence pational de soutien a l'emploi des jeunes .www.anseg.dz.19-04-2014 .

(2) مقابلة مع: حمادي عصام، رئيس الوكالة الولائية للتشغيل، مكتب المكلف بالإعلام، يوم 12 ماي 2014، الساعة .16:30-15:00

الشكل رقم (01): الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب



المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على معلومات المقابلة

ج. مهام الوكالة:

- تقوم الوكالة الوطنية طبقا لمرسوم التنفيذي رقم 296/96 بالمهام التالية :
- تشجيع كل التدابير المساعدة على ترقية تشغيل الشباب من خلال برامج التكوين والتشغيل والتوظيف.
 - تدعم وتقدم الاستشارة وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية
 - تسير الوكالة وفق للتشريع والتنظيم المعمول بهما، لاسيما في منح الإعانات وتخفيض تسب الفوائد في حدود الأغلفة التي يضعها الوزير المكلف بالعمل والتشغيل تحت تصرفها.

- تبلغ الشباب ذوي المشاريع بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وبالامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها.
- تقييم علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية، في إطار التركيب المالي للمشاريع وتطبيق خطة التمويل ومتابعة انجاز المشاريع.
- تنظم دورات تدريبية لأصحاب المشاريع لتكوينهم وتجديد معارفهم في مجال التسيير والتنظيم.

ج. نشاط الوكالة:

❖ تمويل المشاريع:

- لكي يستفيد الشباب المقاول من المزايا الممنوحة لإنشاء مؤسسة مصغرة ينبغي له ان يتبع أو يتوفر على هاته الشروط:
1. أن يكون الشباب بطالا.
 2. أن يتراوح سنة ما بين 19 - 35 سنة، وإذا كان نسبة يتراوح ما بين 35 و 40، يجب أن يكون هو الميسر ويتعهد بخلق 3 مناصب شغل على الأقل.
 3. أن يقدم نسبة من المبلغ الإجمالي للاستثمار في شكل مساهمة شخصية.
 4. أن يكون لديه تأهيل مهني أو شهادة أو مهارة ذات صلة بالنشاط المرتقب ممارسته⁽¹⁾.

❖ مرحلة إنشاء المشروع (مؤسسة صغيرة)

- أ. فكرة المشروع وجمع المعلومات.
- ب. إبداع الملف في فرع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.
- ت. الإنشاء القانوني للمؤسسة بعد الموافقة من قبل لجنة الانتقاء.

(¹) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 103/11 المؤرخ في مارس 2011 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 290/03 المؤرخ في 6 سبتمبر 2003، الذي يحدد الشروط والإعانات المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها، المادة 03.

ث. إبداع الملف على مستوى البنك (الموافقة البنكية).

ج. تسليم قرار منح الامتيازات الخاصة بمرحلة الانجاز من طرف فرع الوكالة.

ح. انجاز المشروع.

خ. تسليم قرار منح الامتيازات الخاصة بمرحلة الاستغلال من طرف فرع الوكالة.

د. انطلاق المشروع.

ذ. توسيع قدرات الإنتاج - (اختياري). (أنظر للشكل رقم 01)

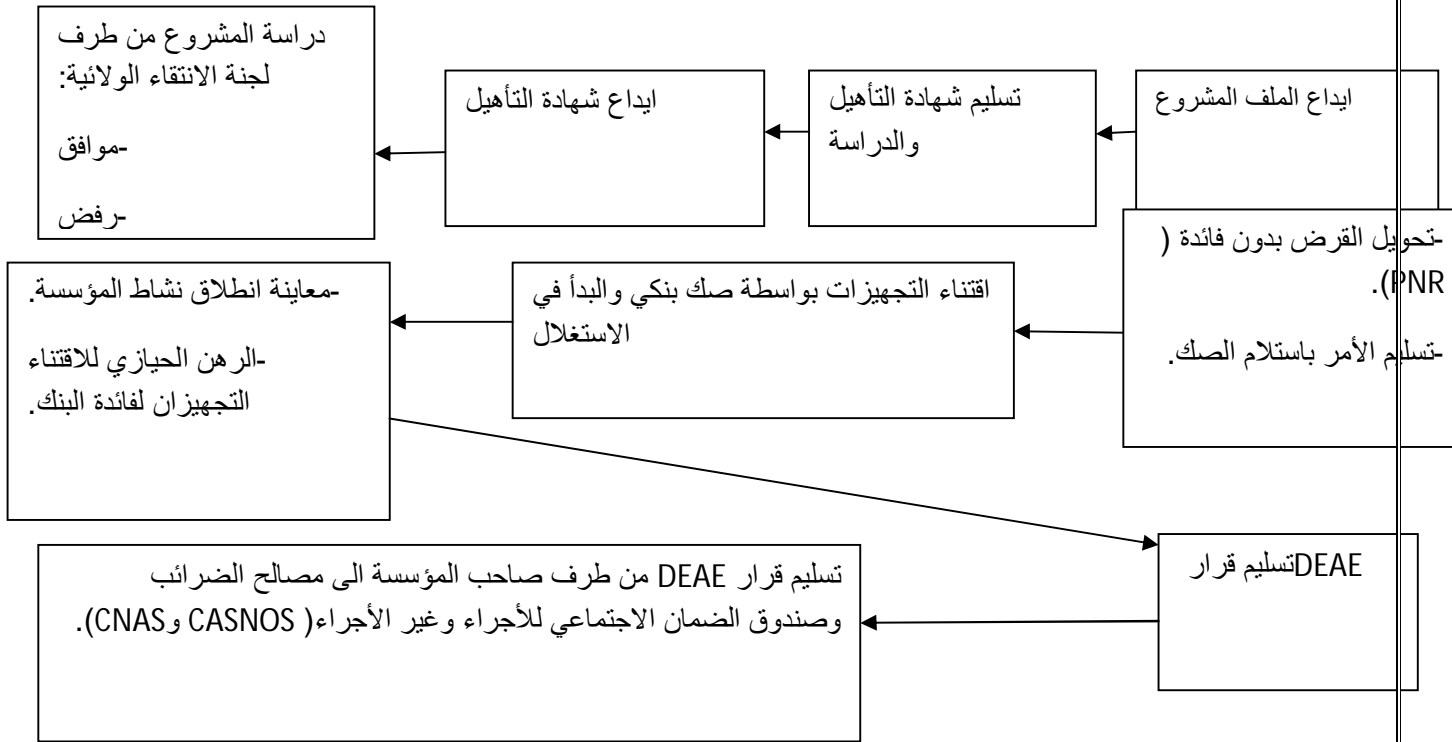
جدول رقم (01): تسديد القرض بدون فائدة الممنوح من طرف الوكالة

الرقم	رقم السند لأمر	تاريخ التسديد	المبلغ دج

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الوثائق الداخلية لوكالة ENSEJ

الشكل رقم(02):مراحل إنشاء مؤسسة مصغرة-من الفكرة الى الانطلاق-لدى

وكالة ANSEJ



المصدر: بلقاسم سعودي وعبد الصمد سعودي، "أسلوب المرافقة المقاولاتية في المشروعات المصغرة في الجزائر". الأيام العلمية حول المقاولاتية فرص وحدود الأعمال الفكرة والإعداد والتنفيذ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية علوم التسيير، جامعة بسكرة، 17-18-19 أبريل 2012، ص 45.

❖ الإنشاء القانوني للمؤسسة:

أ. التمويل الثنائي: يشمل المساهمة الشخصية لصاحب المشروع والقرض بدون فائدة المقدم من طرف الوكالة، إضافة القرض البنكي وهذا النوع من التمويل يحمل نوعين:

الجدول رقم (02): هيكل مالي للتمويل الثنائي

المستوى	قيمة الاستثمار	المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة
1	أقل من 5,000,000 دج	%75	%25
2	ما بين 5,000,000 دج و 1,000,000 دج	%80	%20

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على معلومات المقابلة

ب. التمويل الثلاثي: في هذا النوع من التمويل فإن المساهمة هي عبارة عن المساهمة المالية للشباب أو الشباب أصحاب المشاريع بالإضافة الى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب عن طريق قرض بدون فائدة طويل المدى وأيضا قرض بنكي.

الجدول رقم (03): هيكل مالي للتمويل الثلاثي

المستوى	قيمة الاستثمار	المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة	القرض البنكي
1	أقل من 5000000 دج	%5	%25	%70
2	ما بين 5,000,000 دج و	المناطق الخاصة (الجنوب)	%20	المناطق الخاصة

الأخرى	ة				1,000,000د	
%70	%72		%10	%8	ج	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على معلومات المقابلة.

كما تقدم الوكالة مجموعة من **الإعلانات والامتيازات الجبائية**

ت. في مرحلة الإنشاء: تتمثل الإعانات فيمايلي:

- فرص بدون فائدة وهو قرص - على المدى الطويل تمنحه الوكالة.
- التخفيض من نسبة الفائدة على القرض البنكي في إطار التمويل الثلاثي تدفع الوكالة جزءا من الفوائد على القروض البنكية(هذا سابقا أما الآن فقد توقفت الفوائد البنكية).

ث. الامتيازات الجبائية:

- التخفيض من نسبة التعريفية الجمركية بالنسبة لمعدات التجهيز المستوردة إلى نسبة 5%.
- الإعفاء من حقوق نقل الملكية للحصول على العقارات المخصصة للممارسة النشاط.

- الإعفاء من حقوق التسجيل على عقود المنشأة للمؤسسات المصرية

ج. مرحلة الاستغلال:

- الامتيازات الجبائية الممنوحة للمؤسسة لمدة 3 سنوات بداية من انطلاق النشاط.
- الإعفاء الكلي من الضريبة على أرباح الشركات وعلى الدخل الإجمالي والرسم على النشاطات المهنية.

- الإعفاء من الرسم العقاري على البيانات والمنشآت الإضافية المخصصة
لنشاطات المؤسسة

❖ **الالتزامات العامة:** وتتمثل في (للمستثمر أو المستفاد) :

أ. انجاز المشروع طبقا للشروط المنصوص عليها في إطار جهاز دعم تشغيل الشباب.

ب. عدم التخلي - وتحت أي ظرف من الظروف - عن المعدات المقتناة في إطار الاستثمار الموضح في هذا الدفتر والمحددة في قائمة التجهيزات إلى غاية امتلاكها التام.

ج. الاستجابة لكل استدعاء من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتسهيل كل الزيارات الميدانية التي يقوم بهام وطفوا الوكالة في إطار المتابعة، وكذا تيسير الدخول إلى محلات و البنايات المتعلقة بالمشروع.

د. عدم إدخال أي تغيير على القانون الأساسي للمؤسسة، سجلها التجاري، معداتها، أشغال التهيئة و موقع المشروع دون إعلام الوكالة بذلك.

هـ. يتقدم صاحب المشروع إلى فرع الوكالة بعد استكمال انجاز المشروع وقبل الانطلاق في النشاط، بغرض الاستفادة من قرار منح الامتيازات الخاصة بفترة الاستغلال، والمتمثلة في إعفاء تام من الضرائب التالية: (TAP , IRG , IBS) لمدة 3 سنوات.

و. رهن حيازي لجميع المعدات المقتناة في إطار المشروع المشار إليه، في دفتر الشروط بالإضافة إلى تسجيل رهن المنقول على العتاد المتحرك لصالح البنك المقرض في الدرجة الأولى ولصالح الوكالة في الدرجة الثانية.

ز. اكتتاب تأمين على جميع معدات المؤسسة ضد كل الأخطار بنسبة 100%، مع الأخذ في الاعتبار قيمتها بكامل الرسوم مع حلول البنك المقرض محل المؤسسة المكتتبه في الدرجة الأولى والوكالة في الدرجة الثانية، على أن يجدد هذا التأمين إلى غاية انتهاء تسديد القرض.

ح. للاستفادة من الامتيازات الضريبية الخاصة برحلة الاستغلال، يجب على صاحب المؤسسة تقديم الوثائق التالية (على نسختين):

- فواتير شراء المعدات: سيارة، أدوات عمل، أشغال تهيئة.
- البطاقة الجبائية.
- السجل التجاري/بطاقة حرفي/بطاقة فلاح.. الخ.
- عقد رهن حيازي للمعدات المقتناة أو البطاقة الرمادية مسجل عليها رهن المنقول طبقا لفواتير الشراء.
- شهادة التامين السنوية المتعددة في الأخطار للعتاد غير المتحرك وشاملة الأخطار للعتاد المتحرك.
- رخصة الاستغلال بالنسبة للنشاطات المنظمة قانونا.
- ط. تقديم نسخة من جدول تسديد القرض البنكي لمصالح الوكالة وكذا الوثائق التي تثبت تسديد أقساط القرض البنكي، التي تحل اجلها وذلك طبقا لأحكام المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 03-290⁽¹⁾.

جدول رقم (04): يوضح التطور المسجل بين 2012 و 2013 لعدد المؤسسات الممولة

مقارنة التمويل 2013/2012		
التمويل 2012	التمويل 2012	النشاطات
283	216	الخدمات

(¹) وثائق داخلية لدى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

الحرف	48	100
النقل	138	24
الفلاحة	710	1145
الري	5	0
المهن الحرة	5	15
الصناعة	0	0
الأشغال العمومية	40	21
المجموع	1200	1619

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على وثائق مقدمة من الوكالة الوطنية لدعم التشغيل الشباب.

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن هناك تزايد ملاحظ ومعتبر في عدد المشاريع الممولة بنسبة 35%.

المطلب 2: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ENGEN

أ. تعريف:

تعتبر الوكالة احد هياكل الدعم والمرافقة التي تسهم في دعم ومرافقة إنشاء المؤسسات المصغرة، فالوكالة تملك هيئة تحت اسم «صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة»، الذي يقوم بضمان القروض التي تمنحها البنوك والمؤسسات المالية المنخرطة فيه لفائدة المقاولين الذين تلقوا إشهار بإعانات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

ب. النشأة:

لقد ظهرت الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 ديسمبر 1996 والذي جاء في شكل قوانين تنظيم عمل الوكالة وعقب التوصيات المقدمة خلال الملتقى الدولي المنعقد في ديسمبر 2002 حول موضوع تجربة القرض المضمّر في الجزائر.

والذي ضم عددا معتبرا من الخبراء في مجال التمويل المصغر، فقد تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 المعدل.

ت. المهام:

- يرمي القرض المصغر إلى الإدماج الاقتصادي والاجتماعي للفئات المستهدفة، من خلال إنشاء أنشطة منتجة للسلع والخدمات.

- إن هذا القرض للنساء الماكثات بالبيت والمواطنين بدون دخل، أو ذوي مداخيل غير مستقرة وغير منتظمة.

- التمويل: (أي تمويل المشاريع):

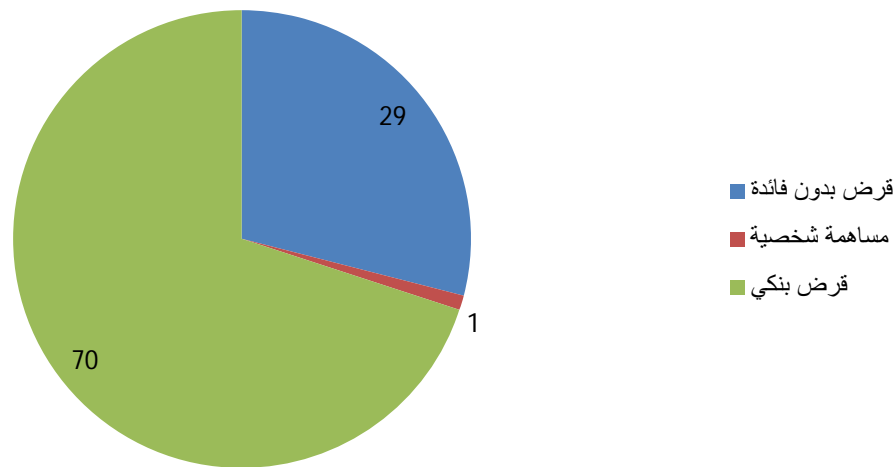
تشرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في إطار القرض المصغر على تسيير صغيتين للتمويل، انطلاقا من السلفة الصغيرة لتأمين لقمة العيش (سلفة بدون فوائد) تمنحها الوكالة والتي لا تتجاوز 100000 دج) إلى قروض معتبرة التي لا تتجاوز (1000000 دج). تستدعي تركيا ماليا مع إحدى البنوك وتسمح كل صيغة بحكم خصوصياتها بتمويل بعض الأنشطة وجلب اهتمام فئة معينة من المجتمع.

جدول رقم (05): أنماط التمويل

قيمة المشروع	صنف المقاول	المساهمة الشخصية	القرض البنكي	سلفة الوكالة	نسبة الفائدة
لا تتجاوز 1000000	كل الأصناف (شراء مواد أولية)	%0	-	%100	-
لا تتجاوز	كل الأصناف	%1	%70	%29	/
10000000 دج	كل الأصناف	%1	%70	%29	/

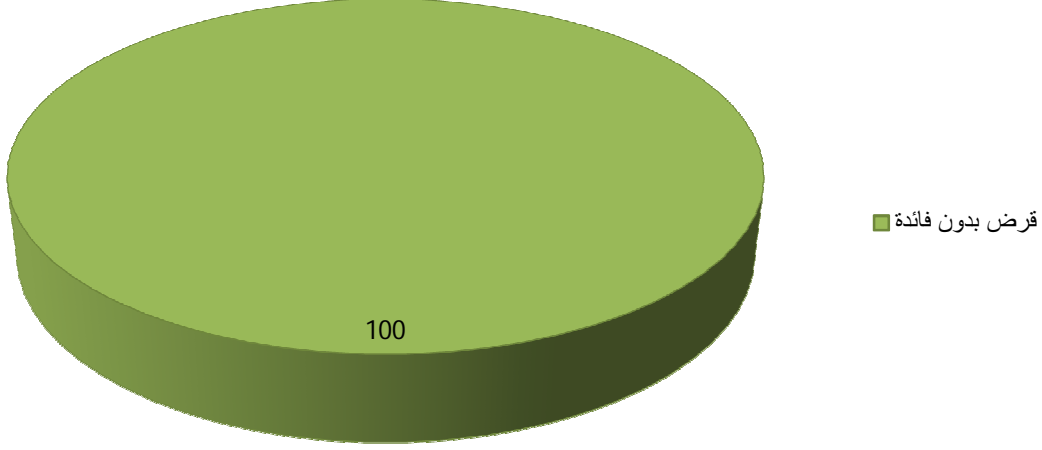
المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على معلومات المقابلة

الشكل رقم (03): تمويل ثلاثي



كلفة المشروع لا تتعدى 1000000 دج

الشكل رقم (04): شراء مواد أولية



كلفة المشروع 250000 دج

ح. شروط الاستفادة والامتيازات من طرق الوكالة :

1. الشروط:

- بلوغ سن 18 سنة فما فوق.
- عدم امتلاك دخل أو امتلاك مداخيل غير ثابتة وغير منتظمة.
- إثبات مقر الإقامة .
- امتلاك شهادة تثبت الكفاءة المهنية أو وثيقة مصادفة معترف بها، أو التمتع بمهارة مهنية مؤكدة تتوافق مع النشاط المرغوب انجازه.
- عدم الاستفادة من مساعدات أخرى لإنشاء النشاطات .
- القدرة على دفع مساهمة شخصية نسبتها من الكلفة الإجمالية لأجل شراء عتاد صغير ومواد أولية للانطلاق في النشاط.

• الاشتراك في الصندوق الضمان المشترك للقروض المضمرة في حالة طلب المقاول القرض بنكي.

• الالتزام بتسديد القرض حسب جداول زمن محدد .

• الالتزام بتسديد مبلغ السلفة بدون فوائد للوكالة الوطنية لتسيير القرض المضمّر حسب جدول زمني.

خ. أهداف الوكالة: تتمثل هذه الأهداف في النقاط التالية:

✓ تضمن الوكالة للمقاولين التكوين، الدعم، النصح، المساعدة التقنية والمرافقة أثناء تنفيذ نشاطاتهم.

✓ يمنح القرض البنكي بنسبة فائدة مخفضة تقع على عاتق المستفيد (بسبة 5 ال 20% من نسبة الفائدة المحددة من طرف البنك والمؤسسات المالية)، تتحمل الخزينة العمومية فارق نسبة الفائدة التجارية.

✓ يمكن منح سلفة بدون فوائد بنسبة 29% من الكلفة الإجمالية للمشروع بعنوان إنشاء النشاطات، لأجل شراء عتاد صغير ومواد أولية للانطلاق في النشاط والتي لا تتجاوز كلفتها 1000000 دج.

✓ لشراء المواد الأولية: تمنح الوكالة سلفة مقدرة ب 100% من الكلفة الاجمالية للمشروع والتي لا يمكن أن تفوق 100000 دج.

✓ الامتيازات الجبائية:

- إعفاء كلي من الضريبة على الدخل الإجمالي والضريبة على أرباح الشركات لمدة ثلاث سنوات.

-تعفى من الرسم العقاري على البنايات المستعملة في النشاطات التي تمارس لمدة 3 سنوات.

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

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

-يمكن أن يستفيد من الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة مقتنيات مواد التجهيز والخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار الخاص بالإنشاء.
-تخفيض من الضريبة على الدخل الإجمالي أو 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 يأتي:

* السنة الأولى من الإخضاع الضريبي، تخفيض قدره 70%.

* السنة الثانية من الإخضاع الضريبي، تخفيض قدره 50%.

* السنة الثالثة من الإخضاع الضريبي، تخفيض قدره 25%.

-تحدد الرسوم الجمركية المتعلقة بالتجهيزات المستوردة التي تدخل مباشرة في تحقيق الاستثمار بتطبيق نسبة 5%⁽¹⁾.

جدول رقم(06): يوضح مجموع المشاريع الممولة لسنة 2013

الملفات الممولة	الملفات المؤهلة للقبول	الملفات المودعة
950 مشروع	1769	1902

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على وثائق مقدمة من طرق الوكالة.

(¹) مقابلة مع: ياسين بديس، رئيس المكتب الكف بالإعلام والاتصال لوكالة القرض المصغر، المكتب، يوم 19 ماي 2014، الساعة 15:00-16:15.

جدول يوضح عدد الطلبات للمشاريع أي الملفات المودعة والتي تحتوي على ملفات قيد الدراسة وأخرى مرفوضة، وكذا الملفات المؤهلة أي المقبولة قيد التنفيذ وكذا الممولة أي المنجزة.

المطلب الثالث: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة

أ. تعريف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة:

هو جهاز دعم البطالين البالغين من العمر ما بين 30 50 سنة حيث يساهم في احداث وتوسيع نشاطات الانتاج الموجهة للبطالين

ب. نشأة الجهاز:

نجد ان التامين على البطالة ظهر لأول مرة في الجزائر وفقا للمرسوم التنفيذي 188_94 المؤرخ في 26 محرم 1445 الموافق ل 6 جويلية 1994 التي تضمن القانون الاساسي لهيئة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

ج. ومع بداية 2004 جاءت تعديلات جديدة عملت على ترغبة الجهاز فيما يخص انشاء مؤسسات لفائدة البطالين، وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 01_04 المؤرخ في 03 جانفي 2004 المعدل والمنضم للمرسوم التنفيذي السابق .

د. اسباب ظهور الصندوق الوطني للتأمين على البطالة ومهامه:

* اسباب ظهوره:

نظرا لما شهدته مرحلة التعديلات الهيكلية التي تضمنتها الاصلاحات الاقتصادية الكبرى، والتي اسفرت على غلق ما يقارب 985 مؤسسة وأصبح عمالها بطالون حيث شملهم نظام التعويضات للصندوق الوطني للتأمين على البطالة

ج. مهام الصندوق:

1. يقدم تعويضات للعمال الذين فقدوا مناصب شغلهم

2. يساهم كذلك في تكوين البطالين وتأهيلهم بالتنسيق مع مؤسسات التكوين في حالة عدم حيازة البطال على مؤهل لإكسابهم مهارات ومؤهلات من نشأتها ان تساهم في ادماجهم مهنيا.

3. كما يساهم في الحفاظ على مناصب الشغل بالمؤسسات التي تواجه صعوبات مالية بحيث تكون المساهمة في رأسمالها لتجنب افلاسها.

4. يدعم الصندوق الوطني للتأمين على البطالة المشاريع الاستثمارية للبطالين

5. تمويل المشاريع للبطالين حيث يأخذ التمويل الصيغ التالية:

* المشروع الذي تصل قيمته عشرة ملايين دينار جزائري يمول من

* البطال صاحب المشروع: مساهمة نقدية او عينية

* الصندوق الوطني للتأمين على البطالة: بسلفة غير مكافأة (وواجب السداد بدون فوائد).

* البنك: بقرض .

* مشروع تصل قيمته بمبلغ يقل او يساوي 5.00000000 دج يمول كالاتي:

* مساهمة شخصية: ب 5% على الاقل من المبلغ الاجمالي للاستثمار.

* الصندوق الوطني : 25% من المبلغ الاجمالي

* البنك: لا يتجاوز 70% من المبلغ الاجمالي

* مشروع بمبلغ يفوق 500000000 دج ويقل او يساوي 10.000.000.00 دج.

* المساهمة الشخصية على الاقل 10%.

* الصندوق الوطني ب 20%.

* البنك: لا يمكن ان يتجاوز 70%.

د. شروط الاستفادة والامتيازات المقدمة من طرفي الصندوق الوطني للتأمين على

البطالة:

* شروط الاستفادة:

- ان يتراوح السن ما بين (35-50 سنة).
- ان يكون مقيما بالجزائر .
- ان لا يشغل أي عمل ماجد عند تقديم طلب الاستفادة.
- ان يكون مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل على الاقل منذ 6 اشهر كطالب عمل او منخرط لدى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.
- يجب ان يتمتع بكفاءات مهنية تتلائم والنشاط المستهدف .
- امكانية المساهمة في تمويل المشاريع.
- ان لا يكون قام بنشاط خاص لحسابه منذ 12 شهرا على الاقل.

* الامتيازات والمساعدات المقدمة من طرف الصندوق:

- سلفة واجبة السداد بدون فوائد.
- مرافقة شخصية من طرف منشط _مستشار_ حيث يساعد في :

* تركيب المشروع:

- الدعم امام لجنة الانتماء .
- الاستشارات والمساعدة طيلة انجاز المشروع.
- الامتيازات الجبائية في مرحلة انجاز المشروع.
- الاعفاء من الرسم على القيمة المضافة بالنسبة للتجهيزات والخدمات التي تدخل مباشرة في عملية انجاز المشروع .
- نسبة منخفضة بنسبة 5% على الرسوم الجمركية الاعفاء من رسوم تحويل الملكية على الاقتناءات العقارية.
- الاعفاء من رسوم التسجيل على العقود تأسيس الشركات.
- الاعفاء من الضريبة على الدخل الاجمالي .
- الاعفاء على الضريبة على ارباح الشركة.

- الاعفاء على الرسم على النشاط المهني.
- الاعفاء من الرسم العقاري على الملكيات المبنية.

الجدول رقم(07): المشاريع الممولة لنسبة 2013 من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

2752	الملفات المودعة
1220	المؤسسات المنشأة
1188	التمويل رسمي

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على معلومات المقابلة.

المطلب الرابع: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

1. تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تعرف مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها مؤسسة إنتاج السلع والخدمات، وتشغل ما بين 1 و250 عاملا و لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 2 مليار دينار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية خمسمائة مليون دينار، مع استثناءها لمعيار الاستقلالية.

2. المؤسسة المتوسطة:

تعرف بأنها مؤسسة تشغل ما بين 50 و250 عاملا، ويكون رقم أعمالها محصور بين 200 مليون دينار وملياري دينار أو يكون مجموع حصيلتها السنوية ما بين 100 و500 مليون دينار.

3. المؤسسات الصغيرة:

تعرف بأنها مؤسسة نشغل ما بين 10 و49 شخصا ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 200 مليون دينار أو لا يتجاوز مجموع حصلتها السنوية 100 مليون دينار.

4. المؤسسات المصغرة:

تعرف بأنها مؤسسة تشغيل ما بين عامل واحد و9 عمال وتحقق رقم أعمال اقل من 20 مليون دينار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 10 ملايين دينار.

ثانيا: خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بجملة من الخصائص نذكر منها:

- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الغالب هي منشآت فردية أو عائلية أو شركات أشخاص ويساعد هذا النوع من الملكية على استقطاب وإبراز الخبرات والمهارات التنظيمية والإدارية في البيئة المحلية وتمييزها.
- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يديرها أصحابها إن طبيعة الملكية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عادة ما جعل مهام الإدارة تسند إلى مالك المؤسسة في غالب الأحيان وذلك بسبب بساطة العمليات، التي تقوم بها المؤسسة الصغيرة أو المؤسسة أو المتوسطة فهي لا تطلب مهارات عالية لإدارتها.
- لها حجم صغير نسبيا في الصناعة التي تنتمي إليها تتميز هذه المؤسسات بصغر حجمها في الصناعة، فهي تكون في غالب الأحيان في قطاع النسيج وتفصيل الملابس وفي قطاع الخشب، الأثاث، الجلود، وقد تكون على شكل مقولة من الباطن فهي لا تستخدم تكنولوجيات عالية إلا أن هناك بعض الصناعات تتطلب بعض المهندسين والإطارات.

- تعتمد هذه المؤسسات بشكل كبير على المصادر الداخلية لتمويل رأس المال: ما يلاحظ على هذا النوع من المؤسسات انه يعتمد بشكل كبير على التمويل الذاتي او القروض المقدمة من الأصدقاء أو أفراد العائلة.
- تكون هذه المؤسسات محلية إلى حد كبير في المنطقة التي يعمل بها.

ج. الأهمية المؤسسات الصغيرة:

تبدأ معظم المؤسسات المنشأة بادراك الحاجة إلى تسهيلات وإمعان الفكر الاستراتيجي قبل البدء في عملية الإنشاء لذا سنحاول التطرق في هذا المبحث إلى تحديد إستراتيجية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمراحل المتبعة في إنشائها ثم نبين مصادر تمويل هذا النوع من المؤسسات.

➤ أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية:

مع نهاية السبعينات وبداية الثمانينات بدء الاهتمام بالمشاريع الصغيرة الحجم يتزايد شيئاً فشيئاً حيث ترجم ذلك في إعطاءها دوراً أكبراً في السياسات الاقتصادية للبلدان، ومن أهم الأسباب التي أدت إلى زيادة الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة الحجم نذكر مايلي:

- فشل الكثير من البرامج التنموية التي اعتمدت على إنشاء المؤسسات والصناعات العملاقة، وعدم قدرة الدول النامية على الاحتفاظ بها نظراً لارتفاع تكاليف تشغيلها مما أدى بهم الى التفكير في تقسيمها إلى وحدات صغيرة.
- ازدياد الفقر والبطالة في العالم بصفة عامة في الدول النامية بصفة خاصة، مما أدى بالهيئات الدولية إلى المناداة بتطبيق سياسة داعمة ومحفزة لإنشاء مؤسسات (ص و م) للتقليل من انتشار الظاهرين.

• ومع تزايد الاهتمام العالمي بالمشاريع الصغيرة والمتوسطة ظهرت بشكل واضح أهميتها ودورها الفعال في تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وتتجلى هذه الأهمية في النقاط التالية:

- توفير مناصب الشغل.
- جذب وتعبئة المدخرات.
- تنمية الصادرات.
- تحقيق التكامل الصناعي.
- التنمية الإقليمية.

➤ مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل:

تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بدور فعال في توفير فرص العمل، اذا تعتبر من أهم القطاعات الاقتصادية الخالقة لمناصب شغل جديدة فهي لا تتجاوز حتى المؤسسات الصناعية الكبيرة في هذا المجال رغم صغر حجمها والإمكانيات المتواضعة التي تتوفر عليها، ويلقي هذا الدور صدى واسعا في الدول المتقدمة والنامية فمع الزيادة في معدات البطالة تكون المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي الأقدر على القضاء جانب كبير من البطالة .

➤ مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في جذب وتعبئة المدخرات:

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة احد مجالات جذب المدخرات وتحويلها إلى استثمارات في مختلف القطاعات، تساهم في توفير مناصب عمل جديدة، حيث أنها تعتمد أساسا على محدودية رأس مال، مما يجعل عنصرا لجذب صغار المدخرين لان مدخراتهم القليلة تكون كافية لإقامة هذه المؤسسات ومن ناحية أخرى فإنها تتوقف وتفضيل صغار المدخرين، الذين لا يملكون لنمط المشاركة التي لا تمكنهم من الإشراف المباشر على استثمارهم.

➤ مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تنمية الصادرات:

تحظى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بدور فعال في تنمية الصادرات، ويرجع ذلك إلى عدة عوامل مكتسبة السلع والخدمات التي تقدمها هذه المؤسسات ميزة تصديرية واهم هذه العوامل نجد:

- منتجات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عادة ما يظهر فيها فن ومهارات العمل اليدوي الذي يلقي قبولا ورواجا في الأسواق الخارجية.
- اعتماد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على فنون إنتاجية كثيفة العمل مما يخفض من تكلفة الوحدة المنتجة وبالتالي تكتسب ميزة تنافسية في اسواق التصدير.
- تمتعها بقدر أكبر من المرونة في التحول من نشاط لآخر ومن خط إنتاج لآخر، ومن سوق لآخر لانخفاض حجم إنتاجها نسبيا على المدى القصير.

➤ مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التكامل الصناعي:

من المؤكد أن تواجد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة معا وتكاملها يعتبر ظاهرة صحية، تدفع عملية التنمية إلى الأمام⁽¹⁾.

كما تجدر بنا الإشارة إلى البرامج والأشكال الأخرى التي تبنتها السياسة التشغيلية من طرف الدولة الجزائرية بإيجاز:

1. الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية ADS: تساهم هذه الوكالة في إدماج

الأشخاص عديمي الدخل والغير قادرين على العمل وكذا الغير مستفيدين من برامج المساعدة، وهذا عن طريق القيام بنشاطات الإدماج الاجتماعي والتنمية الاجتماعية في إطار برنامج التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة، ويتم

(1) لخلف عثمان، "واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتنميتها"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، الجزائر، 2004، ص ص 54-59.

التشغيل ضمن هذه الوكالة في الورشات والبلديات ضمن شروط قانونية متعارف عليها.

2. برنامج الأشغال ذات المنفعة العامة للاستعمال المكثف لليد العاملة

TVA .HIMO: أنشأ هذا الجهاز سنة 1997، ويهدف الى المعالجة الاقتصادية للبطالة خاصة الشباب، والذين لا يتوفرون على أي تأهيل خاص، مثلا: مشروع الجزائر البيضاء الذي تسييره مديرية النشاط الاجتماعي⁽¹⁾.

3. تجربة صندوق الزكاة: هو مؤسسة دينية اجتماعية تعمل تحا اشراف وزارة الشؤون

الدينية والأوقاف التي تضمن له التغطية القانونية بناء على القانون المنظم لمؤسسة المسجد، وقد تم إنشاء صندوق الزكاة في 2003، وبعد ذلك تم إنشاء مديرية الزكاة التي تكلف بالاشراف على جمع مواردها وتوزيعها وتحديد صرفها. ويهدف هذا البرنامج الى منح العائلات الفقيرة مبالغ مالية للاستثمار في شكل قرض حسن مبني على أساس تمويل مشاريع مصغرة لمختلف الفئات تتراوح قيمتها بين 50000 دج الى 3000000 دج، وهناك مساعي برفعها⁽²⁾.

4. القرض المصغر: يعرف كقرض ذو حجم محدود يسدد على فترة زمنية قصيرة،

وهو مخصص لخلق نشاطات تهدف الى دفع الفئات السكانية الى الرجوع الى إقاماتهم الأصلية، والمحافظة على النشاطات الحرفية والصناعات التقليدية مما يخفض البطالة.

5. الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار **ANDI**: تم استحداث هذه الوكالة كبديل لوكالة

دعم وترقية ومتابعة الاستثمار، حيث تركز هذه الأخيرة على تقييم المشاريع

(¹) دحماني محمد دريوش، "إشكالية التشغيل في الجزائر". أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة أبو بكر القايد تلمسان، 2012-2013، ص 221.

(²) المرجع نفسه، ص 225.

ودراستها، ومن ثم اتخاذ القرارات بشأنها سواء بالقبول أو بالرفض، وتعد الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار مؤسسة عمومية ذات طابع إداري هدفها خدمة المستثمرين المحليين والأجانب.

6. البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية PNDA: هو إستراتيجية كلية تهدف إلى تطور وزيادة فعالية القطاع، وهو مبني على سلسلة من البرامج المتخصصة حيث قامت الدولة بوضع برنامج مسطر للتنمية الفلاحية، يؤدي إلى تحسين مردودية القطاع الزراعي وزيادة اليد العاملة في هذا القطاع⁽¹⁾.

وبالنظر الى أهمية قطاع التشغيل فقد أولت الحكومة حيزا كبيرا أو حصة لأبأس بها من أجل تطويره والنهوض به، خاصة في ما يخص تسيير التشغيل في ولايات الجنوب(للمزيد من المعلومات أنظر الملحق رقم (2-3)).

(¹) المرجع نفسه، ص 228.

خلاصة الفصل الثاني:

إن المشاكل الاجتماعية التي تنتشر داخل المجتمع الواحد من فقر وبطالة وغيرها من المعوقات التي من شأنها أن تضبط عملية التنمية المحلية داخل المجتمع، وعليه فإن سعت الدولة إلى تسطير وتبني العديد من البرامج للتشغيل على اختلاف أشكالها تعمل على الحد من هاته الأخيرة ولو نسبيا والتقليل من تأثيرها من خلال توفير مناصب الشغل وتحسين أوضاع الشباب.

الفصل الثالث:

واقع سياسة التشغيل في دفع عجلة التنمية المحلية-دراسة حالة: الوكالة الولائية

للتشغيل (جهاز المساعدة على الإدماج المهني)

اعتمدت الحكومة الجزائرية في إطار النهوض بقطاع التشغيل وتفعيل استراتيجياته في ترقية عالم الشغل على منح الأولوية لتكثيف مخرجات التعليم والتكوين مع متطلبات سوق العمل وتحسين وتعزيز آليات الوساطة في سوق العمل، من أجل توفير مناصب شغل وتحقيق تنمية المجتمع. سنتناول في هذا الفصل المباحث التالية:

المبحث الأول: بطاقة فنية عن الوكالة الولائية للتشغيل بسكرة

المبحث الثاني: دور الوكالة الولائية في تحقيق التنمية المحلية

المبحث الأول: بطاقة فنية عن الوكالة الولائية للتشغيل ببسكرة

المطلب الأول: تعريف الوكالة الولائية للتشغيل

تعرف بأنها مؤسسة عمومي ذات تسير خاص خاضعة لأحكام المرسوم التفيطي رقم 66-77 المؤرخ في 19 محرم 1427هـ الموافق ل: 18 فبراير 2004، تتمتع بالشخصية المعنوية هي التي تعمل تحت وصاية الوزير المكلف، وتعمل هذه الأخيرة وفق مجموعة من القوانين الموضحة بشكل مفصل في الملحق رقم (4).

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للوكالة الولائية للتشغيل

يتكون الهيكل التنظيمي لهذه المؤسسة من:

1. رئيس الوكالة الولائية للتشغيل:

تعتبر رئيس الوكالة الولائية للتشغيل هو المكلف والمسؤول الأول على تطبيق الأحكام الخاصة بتسير جهاز الإدماج المهني وتنظيم عملية التشغيل داخل الوكالة بالاعتماد على مجموع المكاتب التي تحت تصرفه، فهو الذي يتكفل بوضع استراتيجيات الوكالة وتمثيلها على المستوى الخارجي وكذلك اتخاذ القرارات.

2. الأمانة:

حيث يتم ضمنها تنظيم مجموع الرسائل ولتعليمات التي تأتي من مديرية التشغيل والتنسيق معها، بالإضافة الى مجموع الرسائل التي تأتي م طرف المستخدمين وأرباب العمل في حالة وجود خلل أو استفسار وكذلك استقبال الزوار لتسهيل الاتصال مع رئيس الوكالة وكذا استقبال المكالمات الهاتفية وتحويلها بين مختلف المؤسسات والمصالح.

3. مصلحة المعالجة المعلوماتية:

معالجة كل المعلومات على مستوى الوكالة، وصيانة الشبكات المعلوماتية للمؤسسة.

4. مصلحة التنشيط والتنسيق:

ويتم على مستواها التنسيق بين الوكالة الولائية للتشغيل والمديرية الوطني للتشغيل على مستوى الولاية وكذا معالجة كل الاخصائيات للوكالة المحلية.

5. مصلحة تسجيل طالبي العمل:

يتم تسجيل طالبي العمل على مستوى الوكالة، وذلك عن طريق المحادثة بين الوكالة وطالبي العمل وهذا بتجميع كل المعلومات الخاصة بطالبي العمل وصبها في نظام المعلوماتية الخاصة بالوكالة.

6. مصلحة طالبي العمل:

توجيه طالبي العمل حسب عروض العمل المتوفرة حسب التخصصات.

7. مصلحة عروض لعمال:

يتم معالجة عروض العمل المقدمة من طرف أرباب العمل (حيث أن المؤسسة الجهة المستخدمة تقدم عروض عمل على مستوى الوكالة في حالة حاجتها لليد العاملة).

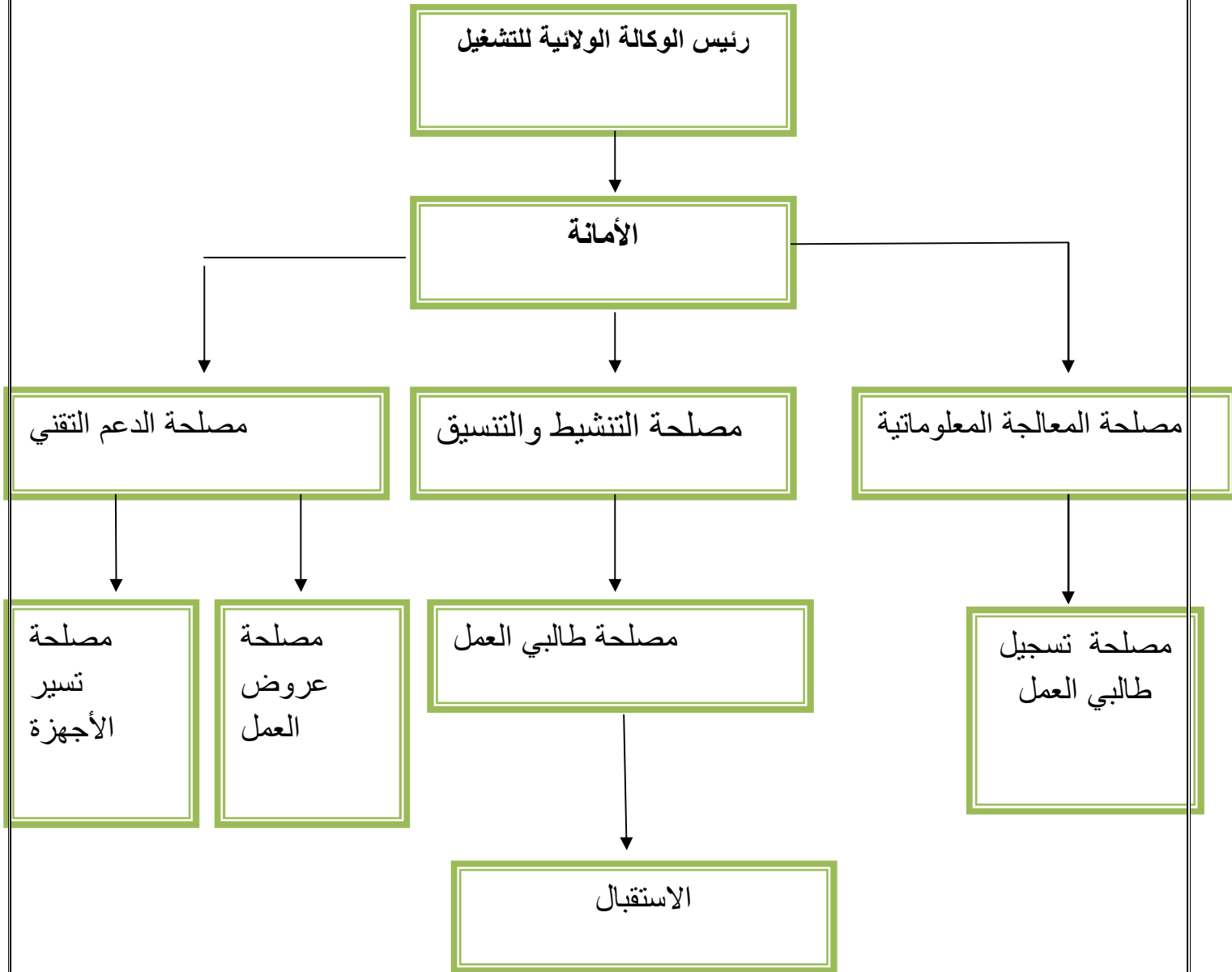
8. مصلحة تسيير الأجهزة (CTA.CFI.DAIP):

وهي عبارة عن مجموع أشكال التي تسييرها الوكالة الولائية للتشغيل كوسيلة وكأداة لتشغيل الشباب ضمن قوانين محددة لكل شكل مراقبتها.

9. مكتب الاستقبال:

مهمته استقبال وتوجيه المواطنين حسب طلباتهم وأولوياتهم.

الشكل رقم (01): الهيكل التنظيمي للوكالة الولائية للتشغيل



المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على المقابلة

المطلب الثالث: مهام الوكالة الولائية للتشغيل

طبقا للتنظيم والتشريع المعمول بهما، سيما المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ 2006/02/18، وتطبيقا للمادة للمادة 07 من القانون رقم 04-19، تتولى الوكالة الولائية للتشغيل المهام الآتية:

- أ. تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطويرها وضمان ذلك/ وتكفل بهذه الصفة على الخصوص بما يأتي:
 - وضع منظومة اعلامية تسمح بالإطلاع بكيفية دقيقة ومنتظمة وحقيقية، على تقلبات سوق التشغيل واليد العاملة.
 - القيام بكل تحليل وخبرة في مجال التشغيل واليد العاملة.
 - تطوير أدوات وآليات تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق التشغيل وتقسيمها.
- ب. جمع روض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها، وتكفل بهذه الصفة بما يأتي:
 - ضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتنصيهم.
 - القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها.
 - تنظيم المقاصة بين عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني والجهوي والمحلي.
 - تشجيع لحركية الجغرافي والمهنية لطالبي العمل، تنظيم وتسير المساعدات الخاص الموجهة لتنظيم حركات اليد العاملة طبقا للتنظيم المعمول به.
 - المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة للتشغيل التي تقررها الدولة والجماعات المحلية وكل مؤسسة معنية وإعلامها بتسيير البرامج المذكورة أعلاه وإنجازها.
 - البحث عن كل الفرص التي تسمح بتنصيب العمال الجزائريين في الخارج.

➤ ضمان عمليات التكوين في مجال الاستشارة في لتشغيل وتسيير سوق العمل.

➤ إبرام الاتفاقيات مع الهيئات المعتمدة والبلديات المكلفة بنشاطات التنصيب.
ج. متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب وتنظيم لبطاقية الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها.
د. ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات الدولية في مجال التشغيل فيما يخصها.

هـ. ضمان تطبيق تدابير الرقابة المنبثقة عن أحكام القانون رقم 04-19 المرخ في 13 ذي القعدة عام 1425هـ الموافق ل 25 ديسمبر سنة 2004 والتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، فيما يخصها.

المبحث الثاني: دور الوكالة الولائية للتشغيل في تحقيق التنمية المحلية (فئة عقود الإدماج المهني)

قبل التطرق لنتائج تحليل الاستمارة نتعرف على مفهوم عقود الإدماج المهني:

➤ جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP:

وضع طبقا للمرسوم التنفيذي الذي أنشأه رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008، الذي يحدد الاطار العام لجهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب وكيفيات تطبيقه وقد تم وضع جهاز المساعدة على الإدماج المهني تحت تصرف الوكالة للتشغيل، بحيث يمكن تسهيل الاستفادة من منصب عمل دائم للشباب طالبي العمل لأول مرة على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل على مستوى الولاية، حيث يتم إدماجهم أكثر في القطاع الاقتصادي العمومي والخاص، حيث تتم آلية التشغيل وفق الجهاز الادماج المهني DAIP عبر ثلاث عقود كل حسب التخصص.

1. عقود إدماج حاملي الشهادات (CID): موجهة لخريجي لتعليم العالي، وكذا التقنيين الساميين.
2. عقود الإدماج المهني (CFI): موجهة للشباب خريجي الطور الثانوي.
3. عقود إدماج تكويني (CIP): موجهة لطالبي العمل بدون مستوى ولا تأهيل (أنظر الملحق رقم 5).

➤ شروط الاستفادة من عقود الإدماج المهني:

- الجنسية الجزائرية.
- لبالغين من العمر 18-35.
- مثبتين لوضعيتهم إزاء الخدمة الوطنية.
- حائزين على الشهادات ومتبنين لمستواهم التعليمي والتأهيلي والمؤهلات المهنية.
- مسجلين كطالبي عمل مبتدئين لدى الوكالة المحلية للتشغيل الموجودة في مكان إقامتهم.

- ❖ عقود الإدماج لحاملي الشهادات: يستفيد منها الشباب طالبي العمل لأول مرة (خريجي التعليم العالي الطور القصير والطويل المدى)، وكذا التقنيين الساميين.
- ❖ الامتيازات التي يحصلون عليها:

-الأجر: يستفيد الشباب من أجره شهرية تتحمل لدولة أعباءها وتكون مرجعية، حسب مستوى المستفيد سواء جامعي أو تقني سامي، و حددت هذه الأجرة حسب الأجر القاعدي للإطار المبتدى في الوظيفة العمومي 15.000 دج لحاملي الشهادات لجامعية و 12.100 دج للتقنيين الساميين، وتكون المدة 3 سنوات قابلة للتجديد⁽¹⁾.

(¹) مقابلة مع: ساكري صلاح، رئيس الوكالة الولائية للتشغيل، مكتب الرئيس، يوم: 13/ 05/ 2014، الساعة 11:45-10:00.

الجدول رقم (08):حصيلة التنسيبات ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني لسنة
2013:

نوع العقد	ادماج مهني DAIP	عقد عمل مدعم CTA
جرجي الجامعة والتقنيين CID	1363	339
تكوين + مستوى ثانوي CIP	621	162
بدون مستوى CFI	3005	1
المجموع	3005	502

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على وثائق من الوكالة

الجدول رقم (09): خصية التنسيبات لسنة 2011-2012

CIP	604	3474
CID	1182	6216
CFI	448	2160

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على وثائق من الوكالة

قبل تحليل معطيات الاستمارة وآراء المبحوثين حول القضايا المثارة، نتطرق أولا إلى

المعطيات الشخصية للمبحوثين:

المعطيات الشخصية للمبحوثين:

أولاً: الجنس:

الجدول رقم(10): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	العدد	الجنس
42 %	42	ذكر
58 %	58	أنثى
100%	114	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم(10) أن عدد المبحوثين من الذكور والذي بلغ 42 من مجموع أفراد العينة بنسبة 42 %، أما عدد المبحوثات فبلغ 58 من مجموع أفراد العينة بنسبة 58%، وهذا ما يوضح لنا أن عدد الإناث أكثر من عدد الذكور، وذلك راجع لأن عدد الإناث المستفيدين من عقود الإدماج المهني أكثر منه بالنسبة للذكور. وذلك لقلة الأجر في هذه الشبكة التي لا يقتنع بها عدد كبير من الذكور، أيضا يرجع الأمر للظاهرة الشائعة في الأوساط الجامعية وطموح الإناث للدراسة أكثر من الذكور.

ثانياً: الفئة العمرية:

الجدول رقم (11): توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية

الرتبة	النسبة المئوية	العدد	السن
1	53%	53	24-18
2	37%	37	30-24
3	10%	10	30 ما فوق
١	%100	100	المجموع

إن أغلب أفراد العينة تتراوح أعمارهم بين 24-18 وذلك بنسبة 53%، في حين قدرت نسبة الذين تتراوح أعمارهم بين 30-24 سنة بـ 37%، أما فئة ما فوق 30 فشكلت ما نسبته 10% من أفراد العينة الإجمالي وهذا راجع إلى أن الفئة العمرية التي تتراوح بين 24-18 سنة هي الفئة المناسبة لهذه المرحلة من الدراسة بحيث أننا في صدد دراسة لعينة من موظفي عقود الإدماج المهني.

ثالثا: الحالة العائلية:

الجدول رقم (12): توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

الرتبة	النسبة المئوية	العدد	الحالة العائلية
1	95%	90	أعزب
2	10%	10	متزوج
/	/	/	مطلق
/	/	/	أرمل
	%100	100	المجموع

إن نسبة الأفراد الذين يعيشون حالة عزوبة تقدر بـ 90%، في حين عدد الأفراد المتزوجين يقدر بـ 10%، بينما ينعدم وجود أفراد مطلقين أو أرامل في وسط موظفي عقود الإدماج بنسبة تقدر بـ %، وهذا نظرا لسبب العمر وقلة الأجر.

ثالثاً: المستوى التعليمي:

الجدول رقم (13): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

الرتبة	النسبة المئوية	العدد	المستوى التعليمي
1	90%	90	ليسانس
2	10%	10	ماجستير
/	/	/	دكتوراه

يتضح من خلال الجدول رقم (13) أن نسبة الموظفين المتحصلين على شهادة ليسانس يقدر بـ 79%، في حين نسبة الموظفين المتحصلين على شهادة الماجستير أو الماستر يقدر بـ 21% من مجموع أفراد العينة، وهذا راجع لان طلبة ليسانس ليس لديهم فرص أخرى للتوظيف سوى في شبكة الإدماج .

المطلب الأول: الوكالة الولائية للتشغيل وتخفيض البطالة

في هذا المطلب سنحاول تحليل ومعالجة النقاط التي تم تناولها في الاستمارة عن طريق رصد إحصائيات ونتائج إجابات المبحوثين في مايلي:

الجدول رقم (14): معاناة أفراد العينة من مشكلة البطالة:

السؤال رقم(14): هل عانيت من مشكل البطالة؟

الإجابات	العدد	النسبة المئوية
نعم	87	87%
لا	13	13%
المجموع	100	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم(14) أن نسبة 87 % من مجموع أفراد العينة المدروسة عانوا من مشكل بطالة، في حين أن نسبة 13% لم يعانون من هذه المشكلة، وبما أن أكثر من نصف المبحوثين عانوا من البطالة قبل الدخول في شبكة الإدماج المهني هذا يدل على وجود أزمة بطلة في أوساط الشباب، وهذا راجع لقلّة الفرص المفتوحة والمحسوبة والإجراءات البيروقراطية الكثيرة.

الجدول رقم (15): أثر البطالة على أوضاع المبحوثين الاجتماعية والاقتصادية

السؤال رقم (15): هل أثرت البطالة على أوضاعك الاجتماعية والاقتصادية؟

التكرارات الإجابات	العدد	النسبة المئوية
نعم	56	56 %
لا	44	44 %
المجموع	100	100 %

يتضح من الجدول رقم (15) أن أفراد العينة المدروسة بنسبة 56% من إجمالي العينة أثرت عليهم مشكلة البطالة، في حين أن نسبة 44% من أفراد العينة لم تأثر عليهم هذه المشكلة، وقد يرجع ذلك إلى عيش أفراد العينة تحت السلطة الأبوية وفي العائلة أي مازال يستمد مصروفه اليومي من عند رب العائلة.

الجدول رقم (16): رغبة أفراد عينة الدراسة في العمل بعد التخرج

السؤال رقم (16): هل رغبتك بعد التخرج في العمل ب؟

التكرارات الإجابات	العدد	النسبة المئوية	الرتبة
-أجبر	72	72 %	1
-مهنة حرة	12	12 %	2

3	%2	2	هجرة
4	%4	4	أخرى
/	%100	100	المجموع

يلاحظ من الجدول رقم (16) أن أفراد العينة كانوا يطمحون إلى العمل بعد التخرج

كأجبرين بنسبة 72% وذلك لميل معظم الخريجين للعمل في القطاع الحكومي لما لها من امتيازات بخصوص الضمان الاجتماعي وفرص السكن، في حين تقدر نسبة الأفراد الذين كانت رغبتهم في المهن الحرة بنسبة 12%، أما فيما يخص الرغبات الأخرى فيقدر ب: 4%، وهناك فئة قليلة جدا التي ترغب في الهجرة وهذا راجع طبعا للظروف الاقتصادية والاجتماعية التي تعيشها هذه الفئة.

الجدول رقم (17): المشاكل التي واجهتك أفراد العينة بعد التخرج

السؤال رقم (17): ماهي أنواع المشاكل التي واجهت أفراد العينة بعد التخرج؟

الرتبة	النسبة المئوية	التكرارات	التكرارات الإجابات
1	%95	95	مشاكل مالية
3	%25	25	مشاكل نفسية
2	%39	39	التزامات الخدمة الوطنية
4	%11	11	أخرى
/	/	170	المجموع

ملاحظة: النسبة تفوق 100% لأنها تكرارات

يتضح من خلال الجدول رقم (17) أن أفراد العينة عانوا من العديد من المشاكل، وتأتي في مقدمتها المشاكل المالية بنسبة 95% وهذا نظرا لعدم وجود مداخيل أخرى لأفراد العينة بعد التخرج مع تزايد احتياجات الفرد في الوقت الراهن، تليها التزامات الخدمة الوطنية بنسبة 39%، وهذه النسبة منخفضة نظرا لقلّة الشباب المنخرطين في شبكة عقود الإدماج المهني، وتأتي في المرتبة الثالثة بنسبة تقدر ب 25% المشاكل النفسية وذلك لشعور الفرد بعد جدوى دراسته والشهادة المتحصل عليها، في حين نسبة 11% من أفراد العينة عانوا من مشاكل أخرى.

الجدول رقم (18): طريقة البحث عن العمل

السؤال (18): ما هي الطريقة التي استعملتها في البحث عن العمل؟

الترتبة	النسبة المئوية	التكرارات	التكرارات الإجابات
1	73%	73	وكالات التوظيف
3	9%	9	جمعيات
4	7%	7	أصدقاء
2	11%	11	أخرى
/	100%	100	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم(18) أن أغلب أفراد العينة اتفقوا على أن التوظيف أى على طريق الوكالات بنسبة تقدر بـ، 73%، أما من أتت عن طريق الجمعيات فتقدر بـ نسبته بـ 9%، في حين من تحصل عليها من الأصدقاء تقدر نسبتها 7%، ونسبة 11% يرون أن الطريقة التي يتحصل بها الفرد على عمل مختلفة على ما ذكر سابقا، وقد يرجع ذلك لعدم وجود الشفافية في المرافق العمومية أو الخاصة وغياب الكفاءة في التوظيف.

المطلب الثاني: الوكالة الولائية للتشغيل وعقود الإدماج المهني

الجدول رقم (19): طريقة التحاق أفراد العينة بالإدماج المهني

السؤال رقم (19): كيف تم التحاقك بعقود الإدماج المهني؟

الرتبة	النسبة	العدد	العدد الإجابات
3	11%	11	أصدقاء
1	77%	77	دعاية
2	12%	12	توجيه من طرف الإدارة أو المؤسسة المستقبلة
/	100%	114	المجموع

من خلال الجدول رقم (19) يتضح أن معظم أفراد العينة اتفقوا على أن التحاقهم بالإدماج جاء عن طريق الدعاية التي أقيمت في 2011، بفتح هذه الشبكة الجديدة وتأتي

في المرتبة الثانية التوجيه من طرف الإدارة أو المؤسسة المستقبلية بنسبة تقدر بـ12%، وآخر مرتبة هي الالتحاق عن طريق الأصدقاء بنسبة 11%.

الجدول رقم (20): التكافؤ بين المجهود والأجر لأفراد العينة

السؤال رقم(20): هل يكافئ الأجر مجهودك في العمل؟

النسبة المئوية	العدد	العدد الإجابات
51%	51	نعم
49%	49	لا
100%	100	المجموع

من خلال الجدول رقم (20) نلاحظ تقارب بين النتائج حول الإشكال المطروح، حيث يقدر الأفراد الذين يعتبرون أجرهم مكافئ لمجهوداتهم بنسبة 51% وذلك نظرا لعدد الساعات القصيرة وأيضا السماح للدراسة والعمل في نفس الوقت، في حين نجد نسبة 49% يعتبرون أجرهم غير مكافئ لمجهوداتهم وذلك لعدم تلبية هذا الأجر لمتطلبات بعض الفئات.

الجدول رقم (21): توافق تخصص الدراسة مع منصب العمل

السؤال رقم(21): هل منصب العمل الذي نصب فيه يناسب تخصص دراستك؟

العدد الإجابات	العدد	النسبة المئوية
نعم	35	35%
لا	65	65%
المجموع	100	100%

من خلال الجدول رقم (21) نلاحظ أن نسبة 65% من أفراد العينة يرون أن تخصص الدراسة لا يتوافق مع منصب العمل وهذا راجع لبعيد الإدارات العامة والخاصة على تطبيق سياسة التخصص الوظيفي، حيث يرى بنسبة 35% من أفراد العينة أن تخصصهم الدراسي يتوافق مع المنصب الذي يشغلونه.

الجدول رقم (22): اكتساب أفراد العينة مهارات من الإدماج المهني

السؤال رقم(22): هل اكتسبت معارف وخبرات لم تعلمها من قبل.

العدد الإجابات	العدد	النسبة المئوية
نعم	77	77%
لا	23	23%

المجموع	100	%100
---------	-----	------

من خلال الجدول رقم (22) نلاحظ أن أفراد العينة استفادوا من الإدماج المهني واكتسبوا العديد من الخبرات والمعارف وذلك بنسبة 77 %، أما باقي أفراد العينة بنسبة 23% اقرؤا بعد الاستفادة من عقود الإدماج المهني.

الجدول رقم (23): طبيعة المهام الموكلة للعينة

السؤال رقم (23): ماهي طبيعة المهام التي توكل إلى موظفي عقود الإدماج المهني؟

العدد الإجابات	العدد	النسبة المئوية
نعم	61	%61
لا	39	% 39
المجموع	100	%100

من خلال الجدول رقم (23) نلاحظ أن أفراد العينة يتمتعون بمهام ذات أهمية في المؤسسات التي يشتغلون بها وذلك يقدر ب 61 %، وهذا إن دل فيدل على أن المؤسسات العمومية الجزائرية تنقصها كفاءة متخرجة من الجامعة، أما باقي النسبة المقدرة ب 39 % وقد يرجع ذلك لاختلاف تخصص دراستهم على المنصب الموكل لهم.

المطلب الثالث: دور عقود الإدماج المهني في التنمية المحلية

الجدول رقم (24): رأي العينة في عقود الإدماج المهني

السؤال رقم (24): هل في رأيك عقود الإدماج المهني برنامج فعال؟

النسبة المئوية	العدد	العدد الإجابات
56%	56	نعم
44%	44	لا
100%	100	المجموع

من خلال الجدول رقم (24) نلاحظ أن أفراد العينة يرون أن عقود الإدماج المهني برنامج فعال وذلك لما حققته من امتصاص للبطالة وخاصة لخريجي الجامعات، أما نسبة الأفراد الذين يرون الإدماج المهني برنامج فاشل وذلك بنسبة تقدر بـ 44 %، وقد يرجع ذلك لغموض هذه السياسة وعدم وجود رؤية إستراتيجية في تسطيرها.

الجدول رقم (25): لآلية عقود الإدماج لتفعيل التنمية المحلية

السؤال رقم(25): هل تعتقد أن عقود الإدماج المهني آلية لتحقيق التنمية المحلية؟

العدد الإجابات	العدد	النسبة المئوية
نعم	51	51%
لا	49	49%
المجموع	100	100%

من خلال الجدول رقم (25) نلاحظ أن أفراد العينة يرون أن الإدماج المهني آلية لتحقيق التنمية المحلية بنسبة 51%، وذلك لما حققه الإدماج من تخفيض للبطالة والفقر وتراجع التخلف بكل أنواعه، أما باقي أفراد العينة التي تقدر بـ 49% لا يرون أن الإدماج المهني آلية فعالة لتحقيق التنمية المحلية لأنه حل مؤقت بالنسبة لهم.

الجدول رقم (26): أهداف عقود الإدماج المهني حسب رأي العينة

السؤال رقم(26): هل تعتقد أن عقود الإدماج المهني تهدف الى:

الرتبة	النسبة المئوية	العدد	العدد الإجابات
2	%28	28	التخفيف من البطالة
3	%12	12	تسوية وضعية الشباب
1	%66	66	حل مؤقت
/	%100	114	المجموع

من خلال الجدول رقم (26) نلاحظ أن أفراد العينة أن عقود الإدماج المهني يهدفون للحد المؤقت من ظاهرة البطالة وذلك بنسبة %66، في حين نجد نسبة %28 من أفراد العينة يرون إن الإدماج المهني يهدف إلى التخفيف من البطالة، وبعضهم يرون أن هدفه تسوية وضعية الشباب بنسبة %12.

السؤال رقم(27): ماهي نظرتك لبرامج ما قبل التشغيل بصفة عامة؟

يرى أفراد العينة في هذه النقطة أن برامج التشغيل في الجزائر لديها الملامح التالية:

غير مؤهلة وسياسة يلزمها تأهيل أكثر وغير هادفة ولديها مستقبل مجهول، وغير فعالة، هذا فيما يخص النظرة التشاؤمية لبعض أفراد العينة، وهناك نظرة أخرى ترى أن سياسة التشغيل الوطنية تسعى لتخفيف البطالة ولو بشكل مؤقت.

السؤال رقم(28): هل ماهو رأيك في البرامج التي تبنتها السياسة التشغيلية في الجزائر؟

رأي العينة في هذه النقطة تتمحور حول أن برامج التشغيل غير مؤهلة وغير فعالة وهي عبارة على برامج آنية غير مدروسة وغير ناجحة وهذه غالبية آراء أفراد العينة.

خلاصة الفصل الثالث:

من خلال ما سبق نصل الى أمر مفاده أن الوكالة الولائية للتشغيل وتبنيها لبرامج عقود الإدماج المهني كآلية للحد من ظاهرة البطالة وتحقيق التنمية المحلية، كان كفيل للوصول إلى النتائج التالية:

- أن برنامج الإدماج المهني يحقق نوع من خفيف البطالة والفقير و تراجع التخلف بصفة عامة، لكن هناك نظرة أخرى ترى أن سياسة الإدماج المهني حل مؤقت لا يحقق المطالب المستمرة للشباب، مما يترك الباب مفتوح لمزيد من الاستراتيجيات التي قد تشبع رغبات وحاجات هذه الفئة.

الخاتمة:

نتوصل إلى أن سياسية التشغيل مفهوم التشغيل تم تناوله من قبل العديد من المفكرين، وضمن زاوية نظر عديدة سواء من الناحية القانونية أو الاقتصادية أو الاجتماعية، لكن يبقى مفهوم التشغيل ببساطة هو استخدام القوى العاملة الكفؤة والقادرة في إحدى مجالات الحياة سواء الاقتصادية أو الاجتماعية أو الخدماتية، قصد قضاء حاجات الأفراد العاملين، وذلك بأخذ الأجر أو تسيير المؤسسات العمومية أو الخاصة، وهذا ما تسعى له كل دولة عبر تسطيرها للعديد من السياسات في مجال التشغيل.

كما هناك العديد من الشروط للتشغيل سواء هذه الشروط سياسية وعلمية، أو شروط اللياقة، ويخضع التشغيل للعديد من قوانين العمل من بينها الاتفاقيات الدولية الخاصة بعلاقات العمل، والمعاهدات الدولية الخاصة في مجال حماية العمال، حيث يركز التشغيل على العديد من الأسس كمبدأ المساواة و مبدأ الجدارة، وسياسة التشغيل محاطة بالعديد من المحددات التي تتمحور حول قدرة الدولة على تنمية الموارد البشرية وتوفير نظام دقيق ومتكامل للمعلومات، حيث تهدف سياسة التشغيل إلى توفير فرص عمل وتكوين وإعداد القوى العاملة، وأيضا تنظيم علاقات العمل.

أيضا يعتبر مفهوم التنمية المحلية كمصطلح مركب، حيث يجمع بين الجهود الشعبية والجهود الحكومية في إطار من التناسق والتعاون قصد تحقيق حاجيات الأفراد المستمرة وخاصة توفير مناصب الشغل، كما تعتبر التنمية كعملية وطريقة وبرنامج

وحركة، حيث تتميز بمجموعة من الخصائص فهي تهتم بكل ما يخص المجال المحلي الضيق، متخذة بمجموعة من المبادئ (كمبدأ الشمول، مبدأ التقبل، مبدأ التوازن، مبدأ التنسيق،...)، مع وجود مجموعة من الركائز لضمان تحقيق البرامج التنموية للوصول إلى العوامل المؤثرة على التنمية المحلية التي تفرض مجموعة من الأهداف لتسطير قرارات رشيدة لتحقيق التنمية المحلية.

إن المشاكل الاجتماعية التي تنتشر داخل المجتمع الواحد من فقر وبطالة وتخلف والأمية وغيرها من المعوقات التي من شأنها أن تثبط عملية التنمية المحلية داخل المجتمع، وعليه فإن سعت الدولة إلى تسطير وتبني العديد من البرامج للتشغيل على اختلاف أشكالها تعمل على الحد من هاته الأخيرة ولو نسبيا والتقليل من تأثيرها من خلال توفير مناصب الشغل وتحسين أوضاع الشباب.

وما يمكن استخلاصه من الدراسة هو:

■ إن سياسة التشغيل هي أسلوب وسياسة تيرمجها الدولة للتخفيف من البطالة وتوفير فرص عمل للشباب.

■ أن التنمية المحلية أهم وأسمى الأهداف التي تسعى لها الدولة الجزائرية للوصول إليها من خلال تبني سياسات تشغيلية ناجحة. وأن التنمية المحلية هي عملية تغيير اتجاهات وقيم وتعديل سلوك، وخلق مهارات وإنشاء وعي وهي عملية تملك أسباب التقدم.

■ كما توصلنا إلى أهم البرامج التشغيلية وأنواعها وتخصص كل منها ومساهمته الفعلية في معالجة المشاكل التنموية.

■ التنوع في السياسات التشغيلية وبرامجها أدى إلى استفادة كافة فئات المجتمع من الامتيازات الموضوعية سواء خريجي الجامعات أو الفئات بدون مستوى.

■ الوكالة الولائية للتشغيل كأحد برامج التشغيل ساهمت بشكل كبير في تحقيق التنمية المحلية، وهذا من خلال إحتوائها للشباب البطال عن طريق تنظيم عروض العمل وذلك حسب التخصص والمؤهل مع التنسيق مع أرباب العمل.

ولمكافحة البطالة وتسطير برامج أكثر فاعلية ونجاعة في تحقيق التنمية المحلية، لا بد أن تراعي الدولة الجزائرية النقاط التالية:

■ محاربة البطالة والهشاشة في المناطق الحضرية والريفية عن طريق تشجيع العمل الذاتي والمنزلي، إضافة إلى تشجيع الصناعات التقليدية والحرف خاصة لدى النساء.

■ تنمية روح المقابلة عوضا على الاتكالية، التي تساعد الأفراد في اندماجهم الاجتماعي وإيجاد ضالتهم.

■ امتصاص الغضب الشعبي في الأوضاع الراهنة والمشاكل من خلال توفير مستوى معيشي مريح، وذلك بتوفير مناصب شغل.

■ تحسين المحيط وإنجاز مشاريع الري، أي الاهتمام بالمجال الفلاحي وكذلك البيئي.

■ تغطية العجز في اليد العاملة في الإدارات العمومية قصد تحسين الخدمة العمومية للمواطن الجزائري.

■ تكيف طلبات العمل مع المناصب الموجودة وذلك حسب التخصص لخلق نوع من الكفاءة في المؤسسات العامة والخاصة.

■ فتح المجال أمام الشباب للاستثمار وبالتالي ترقية وتطوير المجتمع.

■ رفع مستوى الموارد البشرية أي تحسين مستوى المتعاقدين في المعاملات الإدارية وإكسابهم الخبرات قبل توظيفهم نهائيا.

وفي الأخير إن انتهاج سياسة تشغيلية في الجزائر بطريقة مدروسة وسليمة سيساهم حتما في دفع عجلة التنمية المحلية، مما يؤدي إلى الاستقرار الذي يجلب العديد من التقدم والتطور خاصة سياسيا، الذي من شأنه أن يدفع إلى المشاركة السياسية وبالتالي المساهمة في التطوير والتغيير.

جامعة محمد خيضر - بسكرة-

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية

L.M.D ثانية ماستر

الملحق رقم (04)

الهدف من المقابلة:

تعتبر برامج عقود الادمج المهني كآلية من الآليات التي سطرته الحكومة في سبيل الحد من مشكل البطالة وكمخرج لتوفي فرص عمل خاص لخريجي الجامعة وعليه سنطرح مجموعة من الأسئلة للتعرف على هذا البرنامج ومدى نجاعته.

السنة الجامعية: 2013-2014

1. الهيكل التنظيمي وتاريخ انشاء هذا الجهاز؟

.....
.....

2. مامهام الجهاز الوطني لتشغيل الشباب؟

.....

3. ماهي أهداف هذا البرنامج؟

.....

4. ماهي الشروط القائمة للاستفادة من برنامج الادماج المهني؟

.....

5. هل الوكالة الوطني لتشغيل للشباب مختصة بتشغيل الشباب الخريجين فقط أم لديها

مصادر أخرى للتشغيل (برامج أخرى)؟

.....

6. ماهي أهم الاصلاحات التي طرأت على هذا البرنامج؟

.....

7. ما أهم القوانين التي تعمل بها هذا البرنامج فيما يخص تشغيل الشباب؟

.....

8. هل توظيف الشباب يبقى مفتوح أم محدود أي المدة أمام طلب العمل؟

.....

9. هل المستفيدين من عقود الادمج المهني والذين استوفوا مدة العمل لهم الحق في عمل
ضمن هذا البرنامج أم لا؟

.....

10. ماهي أهم المشاريع التي أنجزتها أو ستتجزها هذه المؤسسة (الجهاز)؟

.....

11. ماهي أهم المشاكل التي تواجه هذا الجهاز؟

.....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة محمد خيضر - بسكرة -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية

الاستمارة الملحق رقم (05)

عنوان المذكرة: سياسة التشغيل ودورها في تحقيق التنمية المحلية

أخي - أختي

هذا استبيان في إطار بحث علمي، الرجاء الإجابة على كل الأسئلة بكل موضوعية، وثق أنها لن تستخدم سوى لغرض البحث مع احتفظنا بالسرية التامة للمعلومات التي سنتحصل عليها والتي تقتضيها جوانب البحث، هدفنا إثراء البحث العلمي.

ضع علامة: X في الإجابة المناسبة

المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1-الجنس أنثى ذكر
- 2-السن: 24-18 30-24 مافوق 30
- 3-الحالة العائلية: أعزب تزوج طلق متزوج مطلق
- 4-المستوى التعليمي: ليسانس ماجستير تورا

المحور الثاني: بيانات خاصة بالبطالة

- 1-هل عانيت من مشكل البطالة؟ نعم لا
- 2-هل أثرت البطالة على أوضاعك الاجتماعية والاقتصادية؟ نعم
- 3-ماهي نوعية المشاكل التي واجهتك بعد التخرج؟
- مشاكل مادية مشاكل نفسية لتزامات ازاء الخدمة الوطنية
- 4-هل كانت رغبتك بعد التخرج في العمل ب؟
- أجير مهنة حرة هجرة أخرى
- 5-ماهي الطريقة التي استعملتها في البحث عن العمل؟
- وكالات التوظيف جمعيات أصدقاء أخرى

المحور الثالث: بيانات خاصة بعقود الإدماج المهني

- 1-كيف تم التحاقك بعقود الإدماج المهني؟
- أصدقاء دعا توجيه من طرف الإدارة أو المؤسسة المستقبلية

2- هل يكافئ الأجر مجهودك في العمل؟ نعم لا

3- هل منصب العمل الذي نصبت فيه يناسب تخصص دراستك؟ نعم لا

4- هل اكتسبت معارف وخبرات لم تعلمها من قبل؟ نعم لا

5- طبيعة المهام التي توكل الى موظفي الادمج المهني ذات أهمية؟ نعم لا

المحور الرابع: بيانات خاصة بعقود الادمج المهني والتنمية المحلية

1- هل في رأيك عقود الادمج المهني برنامج فعال؟ نعم لا

2- هل تعتقد أن عقود الادمج آلية فعالة للتنمية المحلية؟ نعم لا

3- هل تعتقد أن عقود الادمج لمهني تهدف الى:

التخفيف من البطالة تسوي وضعي الشباب حل مؤقت

4- ماهي نظرتك لبرامج الادمج المهني بصفة عامة؟.....

.....

5- ماهو رأيك في البرامج التي تبنتها السياسة التشغيلية في الجزائر؟.....

.....

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً-الكتب بالعربية:

أ. الوثائق الرسمية:

- 1-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية. رقم 37، مؤرخة في 6-1983.
- 2-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 103/11 المؤرخ في مارس 2011 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 290/03 المؤرخ في 6 سبتمبر 2003، الذي يحدد الشروط والإعانات المقدمة للسباب ذوي المشاريع ومستواها، المادة 03.
- 3-المادة 2 من الاتفاقية الدولية رقم 183، المتعلقة بحماية الأمومة جنيف 2000.
- 4-المادة 2 من الاتفاقية الدولية رقم 168، للمكتب الدولي للعمل جنيف، 1988.

ب. المصادر والمعاجم:

- 1-بن مكرم، ابن منظور ابن. محمد لسان العرب، المجلد 6، القاهرة: الدار المصرية للتأليف والترجمة، (د.ت.ن).

ج. الكتب:

- 1-الاتحاد العام للعمال الجزائريين، القانون الأساسي العام للعمال. لم ترد السنة، لم ترد الطبعة.
- 2-أحمد قادر أبو بكر وآخرون، في الاجتماع السياسي والتنمية والاقتصاد وقفة الإصلاح.بيروت: الشبكة العربية للأبحاث والنشر، 2010.
- 3-أخنوخ، إبراهيم زكي. شرح قانون العمل الجزائري. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1988.
- 4-الإقداحي، هشام محمود. التنمية الاجتماعية والسياسة في الدول النامية. الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، 2012.

- 5- بن شهرة، مدني. الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية).
الجزائر: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2009.
- 6- بو طالب، قويدر. الإصلاحات الاقتصادية والتشغيل في دول المغرب
العربي. الإسماعيلية: رابطة المعاهد والمراكز والمراكز العربية للتنمية، 2006.
- 7- التابعي، كمال. تغريب العالم الثالث - دراسة نقدية في علم الاجتماع والتنمية -،
القاهرة: دار المعارف للنشر والتوزيع، 1993.
- 8- التميمي، رعد سياسي عبد الرزاق. العولمة والتنمية المستدامة في الوطن
العربي (الفرص والتحديات). الأردن: دار دجلة، 2013.
- 9- الجندي، مصطفى. الإدارة المحلية واستراتيجياتها. الإسكندرية: منشأة المعارف،
1987.
- 10- الجوهري، محمد محمود. علم اجتماع التنمية. عمان: دار مسيرة للنشر
والتوزيع والطباعة، 2010.
- 11- حجاب، محمد منير. الإعلام والتنمية الشاملة. الأردن: دار الفجر للنشر
والتوزيع، 2000.
- 12- حجاب، محمد منير. الإعلام والتنمية الشاملة. القاهرة: دار الفجر للنشر
والتوزيع، 2000.
- 13- حجاب، منير. الإعلام والتنمية الشاملة. القاهرة: دار الفجر للنشر
والتوزيع، 2000.
- 14- حسن، عادل. إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية. الإسكندرية: مؤسسة الشباب
الجامعة، 1998.
- 15- حويتي أحمد وآخرون، البطالة وعلاقتها بالجريمة والانحراف في الوطن
العربي. الرياض: أكاديمية العربية للعلوم الأمنية، 1998.
- 16- خاطر، أحمد مصطفى. تنمية المجتمع المحلي. الإسكندرية: المكتبة
الجامعية، 2000.

- 17- رشيد، أحمد. **التنمية المحلية**. بيروت: دار النهضة العربية، 1986، ص14.
- 18- الزاوي، خالد. **البطالة في الوطن العربي (المشكلة والحل)**. القاهرة: مجموعة النيل العربية، 2004.
- 19- السعدي، محمد صبري. **شرح القانون المدني الجزائري**، ط2. الجزائر: دار الهدى للنشر والتوزيع، 2004.
- 20- السعودي، أحمد. طاهر، أحمد. **البطالة مشكلة وحل**. القاهرة: مركز المحروسة للنشر، 2007.
- 21- سليمان، أحمد. **التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجزائري**. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1988.
- 22- السيريتي، السيد محمد. علي عبد الوهاب نجا، **النظرية الاقتصادية الكلية**. الإسكندرية: الدار الجامعية، 2008.
- 23- شفيق، محمد. **التشريعات الاجتماعية العمالية الأسرية**. الإسكندرية: (ب.د.ن)، 1997.
- 24- شفيق، محمد. **التنمية والمشكلات الاجتماعية**. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، 1999.
- 25- شناء، رشيد علي، **تنمية القوى العاملة في المجتمع العربي**. الإسكندرية: مركز الإسكندرية للكتاب، 1997.
- 26- عبد الرحيم، محمد عبد الله. **أساسيات الإدارة والتنظيم**. القاهرة: الشركة العربية للنشر والتوزيع، 1996.
- 27- عبد الغفار رشاد القصبى، **مناهج البحث في علم السياسة**. القاهرة: مكتبة الأداب للنشر، 2004.
- 28- عبد القادر، محمد علاء. **البطالة وأساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي والأمن القومي في ظل الغات والعولمة**. القاهرة: منشأة المعارف، 2003.

- 29- عبد القادر، محمد علاء. البطالة وأساليب المواجهة لدعم السلام
الإجتماعي والأمن القومي في ظل ألغات والعولمة. منشأة المعارف، 2003.
- 30- عبد اللطيف، رشاد أحمد. أساليب التخطيط للتنمية. الإسكندرية: المكتبة
الجامعية، 2002.
- 31- عبد المجيد، عبد المطلب. التمويل المحلي والتنمية والحلية. القاهرة: الدار
الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، 2001.
- 32- عثمان حسن عثمان، المنهجية في كتابة البحوث والرسائل
الجامعية. الجزائر: منشورات الشهاب، 1998.
- 33- عدون، ناصر دادي. العايب، عبد الرحمان. البطالة وإشكالية التشغيل
ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر. الجزائر: ديوان
المطبوعات الجامعية، 2001.
- 34- القرشي، مدحت. اقتصاديات العمل. الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع،
2006.
- 35- القرشي، مدحت. التنمية الاقتصادية. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع،
2007.
- 36- محمود، محمود محمد. ناجي، أحمد عبد الفتاح. التنمية في ظل عالم
متغير. القاهرة: دار السحاب للنشر والتوزيع، 2008.
- 37- المخادمي، عبد القادر رزيق. الإعلام والتنمية. الجزائر: دار هومة للطباعة
والنشر والتوزيع، 2003.
- 38- مصطفى، مريم أحمد. عبد الله محمد عبد الرحمان، علم المجتمعات
الجديدة. الإسكندرية: دار المعرفة الجديدة، 2001.
- 39- منير، عثمان محمد. ماجدة أحمد أبوزنط، التنمية المستدامة (فلسفتها
وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها)، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2007.
- ب-المجلات والدوريات :

1- رابح، سرير عبد الله. "سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة". **الملتقى الوطني: حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، بجامعة محمد خيضر بسكرة، يومي 13-14 أفريل، 2011.**

2- زكي، رمزي. الاقتصاد السياسي للبطالة، **مجلة عالم المعرفة. العدد 226، الكويت، أكتوبر، 1998.**

3- عبد الرزاق، مولاي لخضر. "تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011"، **مجلة الباحث، العدد 10، 2012، ص 191.**

ج- الدراسات غير منشورة:

1- رشيد، شباح. "ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر"، **رسالة ماجستير. (جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، كلية العلوم الاقتصادية علوم التسيير والعلوم التجارية، 2011-2012).**

2- زموري، زينب. "مظاهر التريف وآثارها على التنمية المحلية"، **رسالة ماجستير، (جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الأدب والعلوم الإنسانية، قسم علم الاجتماع، 2004-2005).**

3- السبتي، وسيلة. "تمويل التنمية المحلية في اطار صندوق الجنوب". **رسالة ماجستير، (جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، 2004-2005).**

4- شريف، مصطفى. "تولي المناصب العامة على ضوء القانون الأساسي العام للعمال". **رسالة ماجستير، (جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية، تخصص إدارة مالية، 2009).**

5- عباسي، يزيد. **التنمية الإدارية وإدارة التنمية، رسالة ماجستير، (جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الأدب والعلوم الإنسانية، قسم علم الاجتماع، 2006-2007).**

د- قائمة المراجع الالكترونية:

1- سعد، محمد علي. "الأمية وأثرها على التنمية". متحصل عليه من: 14october.com/newss-aspsc?newsone146742، تاريخ الاطلاع: 2014/03/22.

2- السعيد، مهاجري محمد. "البطالة وسياسة التشغيل". متحصل عليه من: www.sbared.com/doc، تاريخ الإطلاع: 2014/01/31.

3- العيشي، نوف عبد المنعم. "الأمية وأنواعها". متحصل عليه من: www.dr-soud.com، تاريخ الاطلاع: 2014/03/22.

4- منير، حسناوي. " ملف حول سياسة التشغيل ". متحصل عليه من: www.edwatrandz.com، تاريخ الاطلاع: 2014/01/31.

هـ-المقابلة:

1-مقابلة مع: بديس، ياسين. رئيس المكتب الكلف بالاعلام والاتصال لووكالة القرض المصغر ENGM، المكتب، يوم 19 ماي 2014، الساعة 15:00-16:15.

2-مقابلة مع: ساكري صلاح، رئيس الوكالة الولائية للتشغيل، مكتب الرئيس، يوم: 13/05/2014، الساعة 10:00-11:45.

3-مقابلة مع: عصام، حمادي. رئيس الوكالة الوطنية للتشغيل ENSGE، مكتب المكلف بالإعلام، يوم 12 ماي 2014، الساعة 15:00-16:30.

ثانيا: باللغة الأجنبية:

a-le site web :

1-Agence pational de soutien a l'emploi des jeunes :

www.anseg.dz;19-04-2014.

