

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة أكلي محند اولحاج -البويرة-  
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية علوم التسيير  
قسم العلوم التجارية

الموضوع:

## آليات دعم التشغيل في الجزائر

دراسة حالة "الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب  
ANSEJ - فرع البويرة-".

مذكرة تخرج تدرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم التجارية  
تخصص: مالية المؤسسة.

\* تحت إشراف:  
- أ/عزوز أحمد.

\* من إعداد الطالبين:  
- بوكروشة عمار.  
- ناصف مُجَّد.

السنة الجامعية : 2014 - 2015

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# كلمة شكر

ألم لك الحمد كله ولك الشكر كله وإليك يرجع الأمر كله لعلانيته وسره  
لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضى لك  
الحمد كالذي نقوله وخير مما نقول لك ولك الحمد لما نقول وبعد:

نتقدم بالشكر والتقدير عرفانا بالجميل إلى:

الأستاذ المشرف السيد أحمد عزوز الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته  
ونصائحه طيلة فترة إعداد هذه المذكرة، وطيلة المشوار الجامعي.

كما نتقدم بالشكر الجزيل لكل أعضاء لجنة المناقشة

ونتقدم بالشكر أيضا إلى كل موظفي الوكالة الوطنية لدعم تشغيل

الشباب وعلى رأسهم السيد رضوان بومزيرة.

وإلى كل من ساعدنا في إنجاز هذا العمل من قريب أو من بعيد.

# إهداء إهداء

إلى من غرست في المطف صفحات ووصفت لي من الأمل طرقات واختصرت  
بابتساماتها كل المبرات وفي صلاتها كم أكثرت الدعوات وإلى التي لا أستطيع  
وصفها حتى ولو نفذت مني كل الكلمات.

"أمي"

إلى من فاق حنانه غزارة الأمطار وتحدي بصبره مرارة الأقدار تلقى وتتبع خطوات  
رغم طول المشوار.

"أبي"

إلى دفى البيت وسعادته، إلى عائلتي بل مصدر أحلامي " أخوتي وأخواتي".  
إلى كل الأهل والأقارب كل باسمه ومكانته في قلبي.  
إلى كل الأصدقاء ورفقاء الدرب " الهادي، أمين، إسماعيل، سمير، حسين، سهيل،  
الحسن، فاروق، رابح، يوسف".

إلى رفيقي وصديقي في هذا العمل " محمد".

إلى كل من وسعه صدري ولم تسعه كلماتي أهدي هذا العمل.

"عمار"

# إهداء

قال الله تعالى " ﴿ وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدَ إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا... ﴾. الآية 32 من سورة

## الإسراء

أهدي ثمرة جهد عملي إلى أغلى وأعز الناس أمي وأبي.

إلى من منحتني الحب والأمان إلى التي أوصي بها الرحمان أمي العزيزة حفظها الله وأنعم

عليها بالسعادة والهناء وأطال في عمرها.

إلى أبي العزيز رحمه الله، أسأل له الجنة.

إلى كل إخوتي وأخواتي وإلى كل الأهل والأقارب من قريب وبعيد إلى كل الأصدقاء "

كمال، اسماعيل، علي، موح الشيخ، محمد، سمير، جابو، علي، منير، سهيل، بلال...".

إلى من شاركني في إنجاز هذا العمل "عمار".

إلى كل من وسعته ذاكرتي ولم تسعه مذكرتي.

"محمد"

المنظور

## الملخص

إن مسألة البطالة والتشغيل تعتبر احد المشاكل الأساسية التي تعاني منها البلدان النامية وحتى الرأسمالية، وكون الجزائر واحدة من هذه البلدان توجب عليها إنشاء آليات وأجهزة للحد من تفاقم مشكلة البطالة، وعليه جاءت الإشكالية التالية:

فيما تتمثل الأجهزة التي تضمنتها سياسة التشغيل الجزائرية؟ و ما دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ " فرع البويرة " في تمويل المؤسسات المصغرة؟.

ويرجع سبب اختيار الموضوع مجموعة من الأسباب نذكر منها:

\* اعتبار الموضوع محددًا اقتصاديًا واجتماعيًا نظرًا للأهمية التي يكتسبها في وقتنا الحالي، كما انه من مواضيع الساعة لدى مختلف أوساط المجتمع في الجزائر.

وقد توصلنا من خلال الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها:

\* إن وضع الدولة لمجموعة من الإجراءات و الأجهزة يبين مدى رغبة الجهاز الحكومي في بناء قاعدة متينة. وعليه قدمنا العديد من التوصيات أبرزها:

\* ضرورة الربط و التنسيق بين سوق العمل و متطلباته و بين مختلف الأجهزة و الهيئات التي تعتبر كجهة عارضة للعمالة.

وقد قمنا في الأخير بتقديم بعض الاقتراحات منها:

\* محاولة الاستفادة من تجارب الدول في مجال التشغيل خاصة تلك التي تتزامن مع تطبيق برامج الإصلاح الاقتصادي.

**الكلمات المفتاحية:** التشغيل، البطالة، أجهزة التشغيل، البرامج التنموية.

## Résumé

Le problème du chômage et de l'emploi est considéré comme l'un des problèmes dont souffrent les populations en développement et capital, L'Algérie étant un de ses pays elle fut obligée de créer des mécanismes pour mettre fin au problème de chômage, sur ce sera pris les décisions suivantes

En quoi est prise en compte les mesures prises par la politique algérienne et quelle est le rôle de l'agence nationale pour améliorer l'emploi de jeune ANSEJ " Section BOUIRA" dans le financement des micro entreprises ?

Nous avons choisi ce sujet pour multiples raisons :

\* Le sujet est considéré comme un objectif économique et social vu son importance de nos jours, il est aussi un sujet d'actualité auprès de nos jeunes

D'après nos études il ressort ses conclusions :

\* L'état a pour objectif de construire une base solide par la prise de ses mesures

Sur ce nous avons conclu :

\* L'importance de joindre le marché du travail et des demandes et entre différents organismes considérés comme point de main d'œuvre

Enfin nous avons donné quelques suggestions :

\* Essayé de profiter des expériences des pays dans le domaine de l'emploi tout spécialement celle qui suit l'application des programmes du développement économique

Mots clés : Emploi, chômage, matières d'emploi programmes de développement



الفقرين

الفهرس

كلمة شكر

الإهداء

الملخص

I.....	فهرس المحتويات
IV.....	قائمة الأشكال والجداول
VII.....	قائمة المختصرات
أ-ث.....	المقدمة العامة
	الفصل الأول: الإطار النظري للتشغيل والبطالة وسوق العمل.
02 .....	تمهيد:
03.....	المبحث الأول: مدخل نظري للتشغيل.
03.....	المطلب الأول: مفهوم التشغيل.
05.....	المطلب الثاني: أهمية التشغيل وكيفية قياسه.
06.....	المطلب الثالث: سياسات التشغيل.
12.....	المبحث الثاني: تشخيص لظاهرة البطالة.
12.....	المطلب الأول: مفاهيم حول البطالة.
18.....	المطلب الثاني: أسباب البطالة والآثار الناجمة عنها.
20.....	المطلب الثالث: السياسات المتبعة لمواجهة مشكلة البطالة.
24.....	المبحث الثالث: أهم النظريات (المدارس) المفسرة لكل من التشغيل والبطالة.
24.....	المطلب الأول: تحليل التشغيل والبطالة عند الكلاسيك و النيوكلاسيك.
27.....	المطلب الثاني: التحليل الكينزي والماركسي للبطالة والتشغيل.
29.....	المطلب الثالث: تحليل فيلبس للبطالة والتشغيل.



30.....	المطلب الرابع: التحليل وفق المنظور الإسلامي للبطالة والتشغيل
33.....	المبحث الرابع: ماهية سوق العمل
33.....	المطلب الأول: مفهوم سوق العمل
37.....	المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول عرض والطلب على العمل
39.....	المطلب الثالث: نظريات عرض العمل والطلب عليه
43.....	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: وضعية التشغيل في الجزائر وأهم الأجهزة والبرامج المعتمد عليها في تطبيقه	
45.....	تمهيد:
46.....	المبحث الأول: وضعية التشغيل في الجزائر
46.....	المطلب الأول: وضعية التشغيل في الجزائر قبل سنة 1985
48.....	المطلب الثاني: وضعية التشغيل في الجزائر ما بين 1985م و1999م
52.....	المطلب الثالث: الإصلاحات الهيكلية في مجال التشغيل ما بين 2005م -2013م
53.....	المبحث الثاني: عرض وتقييم للأجهزة الخاصة بسياسة التشغيل في الجزائر
53.....	المطلب الأول: الأجهزة المسيرة من طرف وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي
62.....	المطلب الثاني: الأجهزة المسيرة من طرف وزارة التضامن الوطني والأسرة
69.....	المطلب الثالث: أجهزة أخرى مسيرة من قبل وزارات مختلفة
77.....	المبحث الثالث: أهم البرامج التنموية في الجزائر خلال الفترة 2001-2014
77.....	المطلب الأول: برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي 2001-2004
79.....	المطلب الثاني: برنامج دعم النمو الاقتصادي (2005-2009)
81.....	المطلب الثالث: برنامج توطيد النمو الاقتصادي للفترة 2010-2014
86.....	خلاصة الفصل

الفصل الثالث: دراسة ميدانية للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية البويرة

تمهيد.....	88
المبحث الأول: تقديم الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب.....	89
المطلب الأول: تعريف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وأهم المهام الموكلة إليها.....	89
المطلب الثاني: مراحل إنشاء مؤسسة مصغرة في إطار الوكالة الوطنية ANSEJ.....	94
المبحث الثاني: عرض نتائج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب- فرع البويرة- ومناقشتها.....	100
المطلب الأول: عرض إحصائيات الوكالة لدعم تشغيل الشباب - فرع البويرة-.....	100
المطلب الثاني: استعراض أهم النتائج للوكالة ما بين الفترة 2005-2014.....	102
خلاصة الفصل.....	105
الخاتمة العامة.....	107
قائمة المصادر والمراجع.....	111

الملاحق.

قائمة الأشكال والخطوط

قائمة الأشكال :

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
23	سياسات مكافحة البطالة.	1-1
26	البطالة في حالة جمود الأجور.	2-1
30	منحنى فيلبس	3-1
40	توازن سوق العمل الكلاسيكي	4-1
42	توازن سوق العمل الكينزي	5-1
74	الأجهزة والبرامج المتخذة للحدّ من تفاقم مشكلة البطالة.	1-2
75	خصائص مختلف الأجهزة والبرامج للحد من تفاقم مشكلة البطالة.	2-2
90	الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.	1-3
93	قرض إضافي غير مكافئ	2-3
99	مراحل إنشاء مؤسسة مصغرة في ANSEJ	3-3

قائمة الجداول :

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
50	نتائج المخططات التنموية ما بين (1967م-1985م).	1-2
51	تطور نسبة البطالة في الجزائر من 1966م إلى 1994م.	2-2
52	تطور نسبة البطالة في الجزائر ما بين سنة 2005 إلى 2013م.	3-2
54	هيكل التمويل الثنائي	4-2
54	هيكل التمويل الثلاثي	5-2
55	تطور عدد المشاريع الممولة ومناصب الشغل المستخدمة من طرف "ANSEJ" خلال الفترة 2004-2013.	6-2
59	الوظائف التي تم خلقها في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني.	7-2
62	حصيلة استحداث مناصب الشغل عن طريق الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.	8-2
64	تطور عدد المناصب العمل في إطار برنامج IAIG، 1999-2011:	9-2
65	تطور عدد المناصب العمل المستحدثة في إطار برنامج TUP.HIMO، 1999-2011.	10-2
65	تطور عدد مناصب العمل المستحدثة في إطار برنامج CPE، 1999-2009.	11-2
66	عدد مناصب العمل المستحدثة في إطار ESIL .	12-2
67	نسبة مساهمة الأجهزة المسيرة من طرف الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية في التشغيل الكلي (%).	13-2
69	تطور عدد المناصب المستحدثة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.	14-2
71	القروض الموزعة ما بين 2004-2010.	15-2
77	مضمون البرنامج دعم الإنعاش الاقتصادي 2001-2004.	16-2
78	عدد المشاريع الخاصة بكل قطاع ضمن برنامج الإنعاش الاقتصادي.	17-2
81	محتوى البرنامج الخماسي للفترة 2010-2014 والمبالغ المخصصة.	18-2
82	البرنامج الخماسي للفترة 2010-2014 والمبالغ المخصصة للقطاعات الاقتصادية.	19-2
91	الهيكل المالي لتمويل الثنائي.	1-3
92	الهيكل المالي لتمويل الثلاثي.	2-3

100	تطور عدد المؤسسات المصغرة المنشأة وعدد مناصب الشغل المستحدثة في الفترتين (2009-2005)، (2010-2014).	3-3
101	تطور عدد مناصب الشغل المستحدثة حسب الجنس والقطاع خلال الفترتين (2009-2005)، (2010-2014).	4-3
102	تطور عدد الملفات الممولة والمناصب المستحدثة من خلال التمويل الثنائي والثلاثي.	5-3
103	المبالغ الممنوحة من طرف الوكالة حسب القطاعات ما بين الفترة 2009-2005.	6-3
104	المبالغ الممنوحة حسب القطاعات من طرف الوكالة.	7-3



# قائمة المختصرات

الشرح	الرمز
الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب	ANSEJ
الصندوق الوطني لتأمين عن البطالة	CNAC
الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر	ANGEM
الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار	ANDI
الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للأجراء	CNAS
الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء	CASNOS
وكالة التنمية المحلية	ADS
الوكالة الوطنية لتشغيل	ANEM
المنحة الجرافية للتضامن	AFS
منحة التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العامة	IAIG
برنامج عقود ما قبل التشغيل	CPE
برنامج مناصب الشغل المأجورة ذات المبادرة المحلية	ESIL
برنامج الأشغال ذات المنفعة العامة للاستعمال المكثف لليد العاملة	TUP.HIMO

المعنى	الحرف
الوكالة	A
الوطنية	N
الدعم	S
التشغيل	E
الشباب	J
الصندوق	C
الوطني	N
التأمين	A
البطالة	C
الوكالة	A
الوطنية	N
لتسيير	G

القرض	E
المصغر	M
الوكالة	A
الوطنية	N
لتطوير	D
الاستثمار	I
وكالة	A
التنمية	D
الاجتماعية	S

مقدمة

## المقدمة:

لقد عرفت الجزائر في مطلع الثمانينات أزمة اقتصادية حادة بمختلف مؤشراتنا، و لعل ابرز هذه المؤشرات نجد مشكلة البطالة والتي تمثل إحدى التحديات الكبرى التي تواجهها مختلف الدول، لذلك فان مسألة البطالة والتشغيل تعتبر احد المشاكل الأساسية التي تعاني منها البلدان النامية وحتى الرأسمالية، لهذا فهي محل انشغال واضعي السياسات الاقتصادية في مختلف الدول وكذا النقابات وأرباب العمل والباحثين الاقتصاديين ، كل له رؤية خاصة به والتي يمثلها ويدافع عنها.

فكان لزاما علي حكومات الدول الأخذ بجميع التدابير اللازمة لتفعيل سياساتها التشغيلية ، كدعمها للاستثمارات الخلاقة لمناصب شغل جديدة والتي من شأنها العمل على امتصاص معدلات البطالة بلجوتها إلى مختلف الآليات المعتمدة في ذلك سواء عن طريق التمويل المباشر أو منح الامتيازات ... الخ.

و بإسقاط ذلك على الدولة الجزائرية نجدها لا تدخر جهدا في هذا الإطار خاصة عندما نأخذ بالمعطيات التي شهدتها الاقتصاد الجزائري من خلال الإصلاحات الاقتصادية مطلع التسعينيات وبرامج التعديل الهيكلي، و التي كانت عبارة عن مراحل انتقالية من نضام الاقتصاد الموجه إلى نظام اقتصاد السوق، بحيث اعتمد الاقتصاد الموجه على سياسة تشغيلية كانت تأخذ طابعا اجتماعي أكثر منها اقتصادي بحيث شهدت المؤسسات خاصة الصناعية منها في تلك الفترة فائضا في اليد العاملة، فكانت المعالجة على العموم لقضية التشغيل معالجة اجتماعية، لكن تحول النظام الاقتصادي إلى اقتصاد السوق دفع الحكومة إلى تحمل سلبيات النظام الاشتراكي فتغيرت معها السياسة التشغيلية وتم خلق أجهزة تشغيل ترافق هذه المرحلة لتدارك الوضع المتفاقم، أضف إلى ذلك عدم الاستقرار السياسي والأمني الذي صاحب هذه البرامج والذي ادخل الجزائر في مرحلة من الإختلالات شملت جميع الميادين خلال عشرية كاملة أصبحت تعرف بالعشرية السوداء ، فكانت الفاتورة الاجتماعية باهظة تمثلت في استفحال ظاهرة البطالة جراء التسريحات الجماعية للعمال وخصوصة معظم المؤسسات حيث بلغت معدلات البطالة 29% سنة 1999م فكان الحمل ثقيلًا مما توجب على الحكومة خلق الأجهزة والآليات التي تمكنها من الحد من النتائج السلبية ، فتم استحداث عدة صناديق وأجهزة إدارية لتسيير قضايا التشغيل والبطالة ومنها نذكر الصندوق الوطني لتأمين عن البطالة، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب 1996م بالإضافة إلى وكالة التنمية الاجتماعية 1996م، ومع مرور الوقت ظهرت برامج تشغيلية أخرى منها من استحدثت ومنها من أدخلت عليها تعديلات خلال الفترة ( 2000-2014)، فكان هناك استحدثت لمديريات التشغيل سنة 2001، وخلق الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر سنة 2004م،

هذا والتعديلات التي أدخلت على الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بحيث أصبح يمنح قروض غير مكافئة لفترة معينة من البطالين في إطار دعم المبادرات الحرة، بالإضافة إلى برنامج المساعدة على الإدماج المهني سنة 2008م.

كل هذه الإجراءات ينتظر منها أن تمكن الحكومة من التحكم في ظاهرة البطالة، أين أصبح الرهان على تخفيض معدلاتها، رهان تضمنه البرنامج الخماسي 2005-2009 والذي يقضي بتوفير 2 مليون منصب شغل ليليه رهان آخر تضمنه البرنامج الخماسي 2010-2014 رافعا التحدي لبلوغ 3 ملايين منصب شغل وهذا ما يعطي الأهمية البالغة لقضية التشغيل ضمن الأولويات الحكومية.

وعلى ضوء ما سبق جاءت هذه الدراسة لتبين أهمية أجهزة دعم التشغيل في الحد من تفاقم مشكلة البطالة ومن هنا يمكن طرح الإشكالية الرئيسية التالية:

فيما تتمثل الأجهزة التي تضمنتها سياسة التشغيل الجزائرية؟ و ما دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب " فرع البويرة " في تمويل المؤسسات المصغرة؟

ولمناقشة الإشكالية المطروحة وتحليلها، قمنا بتقسيمها إلى الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو واقع التشغيل والبطالة في الجزائر؟
- ما هي الأجهزة و البرامج التي تضمنتها سياسة التشغيل الجزائرية؟
- ما هي النتائج التي حققتها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ " فرع البويرة " من خلال تمويلها للمشاريع المصغرة المنشأة؟

**الفرضيات:** لإبراز مشكلة الدراسة يتم اعتماد الفرضيات التالية:

- المخصصات المالية لأجهزة التشغيل المسخرة لدعم أصحاب المبادرات الحرة لا تساهم بدور كبير في خلق مناصب شغل.

- قد تساهم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ " فرع البويرة " في التخفيض من نسب البطالة واستحداث مناصب شغل جديدة.

**أسباب اختيار الموضوع:**

- أسباب ذاتية:

\* أهمية الموضوع باعتباره محددًا اقتصاديًا واجتماعيًا.

\* إثراء المعرفة الذاتية حول الموضوع.

– أسباب موضوعية:

\* اندراج المشكلة البحثية ضمن التخصص، وبما يحض به الموضوع من أهمية كبيرة في وقتنا الحالي.

أهداف الدراسة وأهميتها: تتمثل أهداف الدراسة فيما يلي:

– محاولة الإلمام بكل من موضوع البطالة والتشغيل وسوق العمل من أوسع معانيهم، وإبراز مختلف آثارهم على اقتصاديات الدول.

– إبراز واقع سياسة التشغيل في الجزائر.

– التعريف بأهم الأجهزة المسؤولة عن تطبيق برامج التشغيل في الجزائر.

– توضيح كيفية عمل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، من خلال محاولاتها لتقليص نسب البطالة سواء على المستوى المحلي لولاية البويرة أو على المستوى الوطني.

– إبراز العلاقة المتكاملة بين الشاب البطال ومختلف الأجهزة المسؤولة عن تطبيق برامج التشغيل في الجزائر من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

أما بالنسبة للأهمية يعتبر التشغيل موضوع الساعة بالنسبة لمختلف الأوساط في الجزائر، وتظهر أهميته سواء من الناحية الاقتصادية أو الاجتماعية.

**حدود الدراسة:** بالنسبة للحدود المكانية تم حصر الدراسة في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ لولاية البويرة، حيث إرتأينا أن تكوين الدراسة داخل المؤسسة للتعرف أكثر على الواقع المحيط الذي نعيش فيه أما الحدود الزمنية فتمثلت في الفترة الممتدة من سنة (2005 إلى 2014)، وهذا للوقوف على مدى فعالية هذه الأجهزة.

**منهج وأدوات الدراسة:** قصد الإجابة على الإشكالية المطروحة في هذه الدراسة وكذا التساؤلات الفرعية، فقد اعتمدنا بشكل أساسي في دراسة الفصل الأول على المنهج الوصفي وذلك بهدف الدراسة والإحاطة بمختلف ما ذكر في موضوع البطالة والتشغيل وسوق العمل على المستوى الكلي، ثم اعتمدنا على المنهج التحليلي و التاريخي في دراستنا للفصل الثاني، حيث قمنا بتخصيصه على واقع المجتمع الجزائري، أما عن أدوات المستعملة فقد تم استخدام مجموعة من المراجع الممكنة لحل إشكالية الدراسة، إذ تم الاعتماد على المصادر والمراجع باللغتين العربية والفرنسية وبجميع أنواعها شملت كتب، مذكرات، مقالات، مجلات، وملتقيات، و تم التطرق إليها في محتوى الذكر.

**صعوبات البحث:** يمكن حصر الصعوبات التي واجهت الباحث أثناء إعداد هذا العمل فيما يلي:

– تباين وتضارب الإحصائيات المقدمة من مختلف الجهات فيما يخص معدلات البطالة والتشغيل في الجزائر.

– الصعوبة في الحصول على أحداث الإحصائيات المتعلقة بنشاطات مختلف القطاعات التي اعتبرت ضمن آليات

دعم التشغيل في الجزائر.

**هيكل البحث:** قصد الإمام بأهم الجوانب الرئيسة للدراسة، وقصد الإجابة على الإشكالية المطروحة واختيار الفرضيات

الموضوعة، ثم تقسيم البحث إلى ثلاث فصول، فصلين نظريين وفصل تطبيقي كما يلي:

**الفصل الأول:** يتناول هذا الفصل أهم الجوانب النظرية لكل من البطالة والتشغيل وسوق العمل، من حيث التعريف

والقياس والآثار، وإعطاء أهم التحاليل المفسرة لها من مختلف المدارس النيوكلاسيكية والمدرسة الكينزية وكذا الماركسية، كما

عمدنا إلى تقديم تحليل ظاهرة البطالة والتشغيل من المنظور الإسلامي.

**الفصل الثاني:** وفي هذا الفصل تم التطرق إلى تطور مستويات التشغيل والبطالة في الجزائر بالتفصيل من سنة 1962 إلى

غاية 2009، وكذا تقديم أهم آليات وبرامج التشغيل في الجزائر مع إعطاء تقييم لمسار عملها بالأرقام.

**الفصل الثالث:** قد خصص هذا الفصل لدراسة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ، من حيث التعريف

المهام، صيغ التمويل، وكذا التطرق إلى مراحل إنشاء مؤسسة مصغرة، كما قمنا بجمع الإحصائيات وتحليلها للوقوف على

دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في خلق فرص عمل من خلال دعمها لشباب البطال.



# الفصل الأول

الإطار النظري للتشغيل والبطالة وسوق العمل

## تمهيد

أصبحت قضية التشغيل تأخذ حيزًا كبيرًا في الدراسات الاقتصادية وخاصة منها الحديثة بما يعطي لها بعدا استراتيجيا في رسم السياسات التشغيلية.

فكان الاعتماد على التنظير في المجال الخاص بالعمل يأخذ أولوية لبحث التوازنات في سوق العمل، هذا الأخير الذي اختلفت حوله التفسيرات وفق الإيديولوجيات الاقتصادية وتعددت نماذج الحلول التي تقترحها المدارس الاقتصادية بهذا الشأن، فكانت معظم الدراسات تترجمها سياسات التشغيل من خلال البرامج الحكومية ضمن سياساتها الاقتصادية العامة، وذلك بهدف حصر معدلات، البطالة وتراجعها أمام دفع عجلة التنمية واستغلال القوى العاملة أحسن استغلال.

هذا ما حاولنا تناوله في الفصل الأول وقصد أخذ المفاهيم والأسس النظرية لكل من التشغيل والبطالة وسوق

العمل ارتأينا تقسيم هذا الفصل إلى أربعة مباحث وهي كالتالي:

المبحث الأول: مدخل نظري للتشغيل.

المبحث الثاني: تشخيص لظاهرة البطالة.

المبحث الثالث: أهم النظريات (المدارس) المفسرة لكل من التشغيل والبطالة.

المبحث الرابع: ماهية سوق العمل.

## المبحث الأول: مدخل نظري للتشغيل

إن البحث في موضع التشغيل أخذ أهمية بالغة في مختلف المجتمعات حتى أصبح موضوعا يفرض نفسه بشكل دائم وملح أمام صانعي القرار والمؤسسات والهيآت الدولية والمفكرين والباحثين، ويرجع هذا الاهتمام لما للشغل من أهمية بالغة بالنسبة لتطور المجتمعات سواء من الناحية الاقتصادية أو الاجتماعية أو السياسة.

## المطلب الأول: مفهوم التشغيل

تعددت التطورات والمنطلقات المرجعية في تحديد مفهوم التشغيل فمنهم من تناوله من زاوية قانونية ومنهم من درسها في ضوء ما يمليه الاقتصاد من تطورات.

## أولا: تعريف التشغيل والأسس العامة له

## 1- تعريف التشغيل:

هناك من يعرف التشغيل بأنه ممارسة نشاط مأجور أو هو منصب عمل في حد ذاته. وما يلاحظ أن التشغيل له علاقة وطيدة بعنصر الأجر سواء تعلق الأمر بالنشاط أو منصب<sup>(1)</sup> العمل.

كما يشير مفهوم التشغيل إلى الطرق والكيفيات وكذا الشروط التي تمكن من الولوج إلى سوق العمل أو الخروج منه، بالإضافة إلى المكانة المصاحبة والملازمة لمضمون وطبيعة العمل الممنوح. ويقصد بطرق التشغيل كل الإجراءات الواجبة التي تحقق مبتغي التوظيف، ومن بينها أن يكون الفرد مسجلا بصفة رسمية كطالب للعمل في مؤسسات التشغيل<sup>(2)</sup>.

## 2- الأسس العامة للتشغيل:

تخضع عملية التشغيل إلى مجموعة من المبادئ القانونية العامة، التي جاءت نتيجة ظهور نظم ديمقراطية على طريقة العالم المتحضر وقد سنت قوانين جعلت منها مبادئ عامة في عملية التوظيف ونذكر من هذه المبادئ التي صارت عالمية وشاملة لمختلف النظم.

1- دحماني محمد أدريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر محاولة التحليل، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد التنمية، جامعة تلمسان، 2013/2012، ص 42.

2- الإتحاد العام للعمال الجزائريين: القانون الأساسي العام للعامل، لم ترد السنة، لم ترد الطبعة، ص 06.

أ- مبدأ المساواة: وهو مبدأ يجب تطبيقه في عدم التمييز بين الرجال والنساء على أساس الجنس و عدم المقارنة بين الناس على أساس الدين، المعتقد، الرأي...الخ.

ب- مبدأ الجدارة: والذي يفترض في المرشح للعمل قدرات وإمكانيات علمية مهنية وبدنية معينة ويجب تطبيقه هو الآخر في المسابقات الخاصة بالتوظيف، وفي ضمان العمل الدائم للمواطن الذي يرغب فيه<sup>(1)</sup>.

ثانيا: أنواع التشغيل والشروط القانونية الخاصة به

1- أنواع التشغيل: للتشغيل أنواع نذكر منها<sup>(2)</sup>:

أ- التشغيل الكامل: وهي الحالة التي يوجد فيها عمل لكل العمال المتاحين، والذين يرغبون في العمل، وهذا يعني أنه يوجد من الوظائف بقدر ما يوجد من العمال.

هذا المفهوم هو مفهوم نظري لا يمكن تحقيقه على أرض الواقع، حيث أن العمالة الكاملة ليست كاملة تماما. ولكي تكون العمالة الكاملة هدفا عمليا يمكن إدارته يجب أن تعرف العمالة بطريقة تتسع للأشخاص غير القادرين، وغير الراغبين في العمل.

ب- التشغيل الدائم والمنقطع: وهو علاقة عقد العمل غير المحدود بين العامل وصاحب العمل، أما التشغيل المتقطع فهو تلك العلاقة المحدودة زمنيا والناجمة عن عقد عمل بين العامل وصاحب العمل، ويظهر بصفة عامة في القطاع الزراعي لأنه مرتبط بمواسم الزراعة، وبصفة أقل حدة في القطاع الخدماتي والصناعي، وهذا تبعا لحاجة المؤسسات الإنتاجية. وهناك من يصنفها إلى<sup>(3)</sup>:

- التشغيل المباشر: والذي يعني قيام المنشآت بشغل الوظائف الحالية مباشرة، دون اللجوء إلى مكتب التوظيف للترشح لهذه الوظائف.

- التشغيل المؤقت: وهو أحد أشكال الاستخدام المؤقت، يلحق بمقتضاه العامل لمدة محددة، وقد تزايد الاتجاه نحو هذا النوع من العمل تزامنا مع جملة من التغيرات التي حدثت خلال السنوات الأخيرة في شروط أسواق العمل الدولية، ويهدف التشغيل المؤقت إلى مواجهة ثلاث أصناف من الوضعيات هي:

1- الإتحاد العام للعمال الجزائريين، نفس المرجع السابق، ص 06.

2- حاجي فاطمة، متطلبات وأساليب النمو في تشغيل الشباب في ظل اتفاقية الشراكة الأورو جزائرية، بحث مقدم للملتقى الوطني حول سياسة التشغيل في دورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة، الجزائر، يوم 13 و 14 أبريل 2011، ص 02.

3- رواب عمار وغربي صباح، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، مجلة الأكاديمية لدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 5، جامعة الشلف، الجزائر،

\* تعويض عن الغائب.

\* نمو استثنائي أو مفاجئ للعمل.

\* تشغيل فئات قليلا ما يتم تشغيلها من بين طالبي العمل.

2- **الشروط القانونية للتشغيل:** وتشتمل هذه الشروط على شقين ورد بعضهما في النصوص الأساسية باعتبارها مبادئ عامة، وجاء بعضها في نصوص خاصة لكونها استثناء نظرا لخصوصية المؤسسة أو الأشخاص الذين تطبق عليهم<sup>(1)</sup>:

أ- **الشروط السياسية والعلمية:**

- **الجنسية:** وذلك تعبيرا عن الحق في المواطنة واكتساب الحقوق السياسية للمواطن، وقد ورد ذلك ضمنا في القانون العام للعامل في المادة 214 حيث تناولت استثناءات على العامل الأجنبي، كما تركت الحرية للمؤسسات في تناول هذا الشرط.

- **الخدمة الوطنية:** حيث لا يجوز لأي مواطن تولي منصب عمل في أي قطاع إلا بتثبيت وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية، وذلك ما تناوله الأمر 104/74 في مادته الثامنة.

ب- **شروط اللياقة:**

- **شروط اللياقة العلمية:** ويقصد بها استظهار الإمكانات العلمية والتعليمية التي يملكها المرشح قبل توظيفه لشغل منصب عمل أي إثبات جدارته ومقدرته العلمية لتولي منصب عمل.

- **شروط اللياقة البدنية:** ويقصد بها أن يكون العامل المرشح للتوظيف على شيء من القدرة البدنية والعقلية والسلامة من العاهات التي قد لا تتلاءم مع نوع المنصب المطلوب شغله، وذلك ما نصت عليه المادة 54 من القانون الأساسي للعامل.

- **شروط اللياقة الخلقية:** وهي ضرورة أن يتمتع المواطن بخلق حسن، وهذا بعدم بصدور أي حكم في حقه من جناية أو جريمة مخلة بالشرف، ولم يسبق فصله تأديبا من أي عمل وذلك ما جسده المادة 42 من القانون الأساسي للعامل.

**المطلب الثاني: أهمية التشغيل وكيفية قياسه**

لقد حظي التشغيل باهتمام كبير من قبل المفكرين والاقتصاديين، وهو الذي يقضي بدوره على عدة مشاكل أهمها البطالة ويمكن إبراز أهميته فيما يلي:

1- الإتحاد العام للعمال الجزائريين : نفس المرجع السابق، ص 06.

## أولاً: أهمية التشغيل

تتمثل أهمية التشغيل في (1):

- 1- زيادة عدد السلع والخدمات التي ينتجها المجتمع ويستمتع بها وذلك بزيادة القوى الإنتاجية.
- 2- تأمين الفرد لمدخول يدعم ثقته في المستقبل، وهذا المضمن هو الذي يكمن وراء النصر الخاص لحق العمل، والذي تتضمنه دساتير بعض البلدان.
- 3- القضاء على الفوارق العنصرية أو إضعافها، وتحقيق المساواة بين الأفراد.
- 4- العمل يمهّد الطريق للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، أو الطريق الذي يمكن فيه تحقيق العمالة والدخل.
- 5- التشغيل يسمح للجميع بإمكانية الوصول إلى الوظائف والدخول وذلك من أجل الحد من الفقر ومن أجل الاستفادة التامة من القدرات البشرية في مجال فرص الدخل والثروة.

## ثانياً: كيفية قياس التشغيل

يعبر عنه بالنسبة بين الأفراد العاملين وعدد أفراد الفئة النشيطة، أي قياس نسبة العاملين من إجمالي الفئة النشيطة، بحيث أن معدل التشغيل يعبر عنه وفق العلاقة التالية:

$$\text{معدل التشغيل} = \frac{\text{عدد العاملين}}{\text{الفئة النشيطة}}$$

وتطبيقاً يمكن حساب معدل التشغيل كأنه مكمل لمعدل البطالة بالنسبة للفئة النشيطة أي (2):

$$\text{معدل التشغيل} \% = 1 - \text{معدل البطالة} \%$$

## المطلب الثالث: سياسات التشغيل

إن الحديث عن سياسة التشغيل يقودنا إلى الخوض في مضمون السياسة الاقتصادية العامة التي تنتهجها الدولة في رسم الخطوط العريضة التي تتبعها مختلف قطاعات الاقتصاد الوطني، الأمر الذي أصبح يأخذ حيزاً كبيراً في تسطير البرامج الاقتصادية، خاصة عندما نجد مختلف السياسات منها ما يتعلق بسياسة الاستثمارات مثلاً وسياسات التصنيع تتضمن تحفيزات تصل في بعض البلدان إلى الخيالية، وكلها تهدف بالدرجة الأولى إلى محاربة البطالة.

1- حاجي فاطمة، نفس المرجع السابق، ص 2.

2- زوتر الطاهر، إشكالية التشغيل في الجزائر، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، علوم اقتصادية، تخصص مالية وبنوك، جامعة الجزائر، 1997/1996، ص 25، 66.

ولهذا كانت سياسة التشغيل أحد أهم المواضيع التي تناولتها الدراسات الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية الحديثة، وذلك من أجل تحديد المفاهيم الخاصة بها وآلية عملها، وكذا الأهداف المرجوة منها والوسائل المستعملة وهذا ما سنتناوله في هذا المطلب:

### أولاً: مفهوم سياسة التشغيل وأنواعها

1- مفهوم سياسة التشغيل: إن المفهوم العام والشائع لسياسة التشغيل عرف على أنه " مجموعة التدخلات العمومية في سوق العمل، والتي تهدف إلى تحسين آليات عمل هذه السوق بما يضمن التقليل من إختلال التوازنات التي يمكن أن تظهر<sup>(1)</sup> .

إن المعنى العام لسياسات التشغيل هي عبارة عن سياسات لمحاربة البطالة، فنجدها مرتبطة على الأقل بجزء من التحليل الخاص بإشكالية البطالة إذا على الرغم من تعدد التعاريف الخاصة بسياسة التشغيل إلا أننا نجدتها تصب في قالب واحد آل وهو محاربة البطالة وتحسين آليات التشغيل بوجه عام.

2- أنواع سياسات التشغيل: هناك تقسمين مختلفين لسياسة التشغيل:

#### أ- سياسة تشجيع عمليات التشغيل أو سياسة التشغيل النشطة (Politiques actives):

يمكننا تعريف سياسة التشغيل النشطة على أنها سياسة تعمل بشكل مباشر على الحفاظ على مستوى العمالة الموجود، وعلى خلق مناصب شغل جديدة، وعلى تكييف اليد العاملة حسب حاجة الاقتصاد. ووفقاً لهذه السياسة قد أحصت OCDE جملة من السياسات التي تدخل ضمن هذا التصنيف.

- المصالح العمومية لتشغيل.

- التكوين المهني.

- الإجراءات الخاصة بتشجيع الشباب.

- الإجراءات الخاصة باليد العاملة غير الكفئة والإعانات على التوظيف.

#### ب- سياسة التراجع عن التشغيل والحد من الفئة النشيطة:

وتعمل هذه السياسة حسب حالة سوق العمل، والتحقيق من الآثار التي تولدها اختلالات سوق العمل من خلال توفير الإعانة الاجتماعية، أو محاولة الحد من الفئة النشيطة، والتي أحصت OCDE مختلف الإجراءات الواردة في هذا التصنيف والتي تتمثل في إجراءين هما:

- منح تعويضات عن البطالة.

- التقاعد المسبق<sup>(1)</sup>.

### ثانيا: وسائل وأهداف سياسة التشغيل

تتمحور سياسة التشغيل حول تحقيق هدفين أساسيين هما:

- رفع عدد مناصب الشغل.

- خلق مناصب أكثر إنتاجية، مما يحقق زيادة في مداخيل المجموعات المحرومة واستخدام أكفأ لقدرات العمال،

وكذا اشتراك كل فرد في الحياة الاقتصادية للمجتمع<sup>(2)</sup>.

ومن الوسائل المعتمدة في سياسة التشغيل:

1- الوسائل المعتمدة في سياسة تشجيع عملية التشغيل: إن الإستراتيجية المتبعة في اختيار الآليات المعتمدة في سياسة

تشجيع عمليات التشغيل، يكون من شأنها<sup>(3)</sup> زيادة الحظوظ بالنسبة للبطالين في حصولهم على مناصب شغل. وهذه

الإستراتيجية تعمل أساسا على تطبيق مبدأ التحضير للشغل، لتحتم بذلك على البطالين الذين يستفيدون من منحة

البطالة البحث عن عمل وتحسين قدراتهم التشغيلية، وذلك باعتماد الفعالية في خدمات إعادة الإدماج بالإضافة إلى

الاستفادة من منحة البطالة.

ولهذا نجد الآليات المعتمدة في هذا الشأن كما يلي:

- تحفيز المؤسسات على توظيف اليد العاملة عن طريق مثلا تخصيص منح خاصة بتوظيف الشباب أو تخفيض أو

إعطاء الاشتراكات الاجتماعية.

- خلق مناصب عمل في القطاع العمومي ومساعدة البطالين في إنشاء مشاريعهم ومؤسساتهم الخاصة.

- المساعدة على خلق مناصب عمل في القطاع غير التجاري بتمويل من القطاع العمومي كعقود العمل التضامنية.

- تحسين آليات عمل سوق العمل باعتماد آليات اتصال فعالة بين العرض والطلب عن طريق التوجيه الحسن

للبطالين.

1- شياح رشيد، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، علوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة أبو بكر بلقايد،

تلمسان، 2011، 2012، ص 103.

2- مولاي لخضر عبد الرزاق، تقييم أداء السياسات الشغل في الجزائر 2000/2011، مجلة الباحث، العدد 2012/10، ص 92.

3- شياح رشيد، نفس المرجع السابق، ص 104.



- إعطاء الأولوية للتكوين المهني من أجل مواكبة اليد العاملة للتغيرات التكنولوجية الحديثة (إعادة تكوين، تریصات... الخ).

- إدخال الليونة بدرجة أكبر في سوق العمل.

وتهدف هذه السياسة من خلال هذه الإجراءات الى تحقيق تنمية حقيقية تحمل الحلول الملائمة لأزمة البطالة بما تتضمنه من آليات تدعم عمليات التشغيل.

## 2- الوسائل المعتمدة في سياسة التراجع عن التشغيل وتحديد الفئة النشيطة<sup>(1)</sup>:

على عكس سياسات التشغيل النشطة، نجد الوسائل المعتمدة في سياسة التراجع عن التشغيل أو الاتجاه السلبي نحوى عمليات التشغيل، تدور أساسا حول تشجيع، تراجع معدلات التشغيل وذلك لأهداف قد تتضمنها أهداف السياسة الاقتصادية عامة. ويمكن تعداد الآليات التي يتم اعتمادها في هذا الوسيلة:

- الاعتماد على منحة البطالة كتعويض للبطالين.

- تحفيز عمليات تراجع معدلات النشاط، بتقديم أولوية التوقيت الجزائي الإداري، تمويل عمليات الذهاب إلى التقاعد المسبق، كما يمكن اللجوء إلى طرد الجاليات الأجنبية إلى بلدانهم الأصلية.

- اعتماد تخفيض سن التقاعد.

- اعتماد تقسيم العمل عن طريق تخفيض توقيت العمل.

تلك هي لعل أهم الآليات أو الوسائل المعتمدة في هذا النوع من السياسة، ويمكن أن يكون هناك وسائل أخرى وذلك يتوقف على حالة أسواق العمل والحالة الاقتصادية لكل بلد.

وبالتالي نجد أن هذه السياسة تهدف بشكل أساسي إلى جعل البطالة أكثر تحملا وتخفيفا للفئة النشطة المستغلة.

كخلاصة حول هاتين السياستين، فإن التفريق بين السياسات النشطة والسياسات السلبية اتجاه عملية التشغيل يصعب في بعض الأحيان، بما يصعب معها توجهات السياسة العامة للتشغيل.

وكمثال على هذا التدخل، نجد من بين وسائل السياسات النشطة للتشغيل اعتماد عمليات التكوين لليد العاملة من أجل ضمان حظوظ أوفر لتشغيل هذه الأخيرة وملائمة العرض وفق طلب المؤسسات لكن في نفس الوقت نجد سياسة التكوين النشطة المعتمدة في هذه الوسيلة تلعب دورا آخر لتصبح بذلك عبارة عن سياسة تراجع عن عمليات

1- شياح رشيد، نفس المرجع السابق، ص 105.

التشغيل، وذلك باعتبار أن عملية التكوين تعمل بشكل مؤقت على تخفيض الضغط على سوق العمل بسحب جزء من اليد العاملة من السوق مدة التكوين وبالتالي تخفيض معدلات البطالة<sup>(1)</sup>.

### ثالثا: عوامل تفعيل ونجاح سياسات التشغيل

من بين العوامل التي تساعد على نجاح ورفع فاعلية السياسة العامة في مجال التشغيل مجموعة من العوامل يمكن تلخيصها فيما يلي:

**1- بالنسبة للسياسات العامة للتشغيل:** يتحكم في نجاح هذه السياسة عدة اعتبارات وعوامل يمكن أن نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

**أ-** ضرورة بناء هذه السياسة على دراسات ومعطيات حقيقية بمشاركة الهيئات والمؤسسات المعنية بعالم الشغل، في مختلف المستويات والمؤسسات المعنية بذلك من بعيد أو من قريب، مع ضرورة الأخذ بعين الاعتبار آراء واقتراحات هذه الهيئات والمؤسسات قدر الإمكان، والابتعاد قدر الإمكان عن القرارات العشوائية التي لا تقوم على مثل هذه الدراسات.

**ب-** الاستمرارية في تطبيق السياسات المرسومة، وعدم تغييرها من أجل التغيير، قبل تقييم مدى نجاعتها من عدمه.

**ج-** العمل على تكييف وتعديل محاور وعناصر هذه السياسة بما يتلاءم والمستجدات التي تفرضها المتغيرات الداخلية والخارجية، والعراقيل الميدانية، وذلك يجعلها أكثر مرونة وقابلية للتكيف مع المتغيرات والمستجدات والمتغيرات التي يقتضيهما الواقع العملي، حيث أنه كثيرا ما تتميز القرارات المتخذة على المستوى الإدارة المركزية بطابع الأمر التي لا تؤخذ بعين الاعتبار عند اتخاذها العراقيل الميدانية<sup>(2)</sup>.

**2- بالنسبة لأنماط التشغيل:** يجب أن تتميز هذه الأنماط والأشكال بطابع الديمومة والاستمرارية، والابتعاد قدر الإمكان عن أنماط التشغيل الهشة التي لا تعالج مشاكل البطالة بصفة نهائية، بقدر ما تكون مجرد مسكنات مؤقتة لا تلبث أن تفقد مفعولها مع الوقت، الأمر الذي يطرح مشاكل البطالة من جديد.

**3- بالنسبة للمشاريع والبرامج الهادفة لخلق مناصب عمل:** إن دور هذه المشاريع في خلق مناصب عمل للفئات الباحثة عنه يتوقف بالدرجة الأولى على:

1 - Lasarg. économie générale. La collection de l'étudiant. El dar el othmania Alger 2007, p 163.

2- أحمد قايد نورالدين، تجربة الجزائر في قطاع التشغيل مخرجات الجامعة والحد من البطالة، بحث مقدم إلى الملتقى الوطني الثالث حول: " سياسة التشغيل في إطار برامج التنمية والإنعاش الاقتصادي في الجزائر 2001-2014"، يومي 11-12 نوفمبر 2014، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة البويرة، ص 13.

أ- تشجيع الدولة والسلطات العمومية المركزية منها والمحلية لإنشاء هذه المؤسسات، وذلك بوضع قوانين تضمن تسهيل الإجراءات، وإزالة العقبات الإدارية، وتسهيل حصولها على الأراضي والمحلات المناسبة لها، ومدتها بالإرشاد والاستشارة التكنولوجية، وتمكينها من الإعلام الاقتصادي المطلوب، وفتح السوق الوطنية أمام منتجاتها، ومساعدتها على دخول الأسواق الدولية.

ب- تشجيع البنوك على التعامل بجدية ومسؤولية في مجال القروض والمساعدات والتسهيلات المالية في المراحل الأولى للإنشاء لتمكين المؤسسين والمستثمرين والمبشرين بهذه السياسات من تجاوز الصعوبات التي عادة تطرح في بداية الطريق. ذلك أن قلة الموارد المالية، أو انعدام التسهيلات البنكية، كثيرا ما تكون أهم الصعوبات والعراقيل بل والتحديات التي تواجه المبادرة بإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ج- خلق شبكة ربط بينها وبين المؤسسات الكبيرة لإقامة سوق محلية للمقاولة الثانوية، وتسهيل بين هذه المؤسسات والمؤسسات الكبرى بما يتضمن قيام تعاون وثيق بينهما.

د- تمكينها من الحصول على اليد العاملة ذات التكوين المناسب وذلك بربطها بشبكة التكوين المهني، والجامعي، وخلق حوافز وتشجيعات تمكنها من استيعاب الفئات المتخرجة من هذه المؤسسات التكوينية والالتحاق بها، مثل تخفيض الضرائب عليها مقابل توظيفها لهذه الفئات، أو إعفائها منها، أو من أعباء الضمان الاجتماعي أو بعض الرسوم الجمركية المفروضة على التصدير والاستيراد... الخ، وذلك كله من أجل تمكينها من القدرة على التوسع والازدهار، وبالتالي القدرة على خلق المزيد من مناصب العمل، وبالتالي استيعاب أكبر قدر ممكن من العمال.

هـ- إدماجها ضمن مخططات التنمية الوطنية، وتمكينها من الاستفادة من كافة التدابير القانونية والمالية التي تقرها الدولة لصالح المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية<sup>(1)</sup>.

1- أحمد قايد نورالدين، نفس المرجع السابق، ص 14.

## المبحث الثاني: تشخيص لظاهرة البطالة

تمثل مشكلة البطالة في الوقت الراهن إحدى أهم المشكلات الرئيسية التي تواجه دول العالم باختلاف مستويات تقدمها وأنظمتها الاقتصادية والاجتماعية السياسية فلم تعد البطالة مشكلة العالم الثالث فحسب بل أصبحت واحدة من أخطر مشاكل الدول المتقدمة، ولعلّ أسوأ وأبرز سمات الأزمة الاقتصادية العالمية التي تواجهها جميع الدول على حدّ سواء تتمثل في تفاقم مشكلة البطالة، إذ أنّ هناك نسبة كبيرة من العاطلين عن العمل موزعين على مختلف أنحاء العالم.

## المطلب الأول: مفاهيم حول البطالة

البطالة عامة هي تعبير عن قصور في تحقيق الغايات من العمل في المجتمعات البشرية، وبما أن الغايات من العمل متعددة، فقد تعددت مفاهيم البطالة ولعلّ أبرزها ما يلي:

## أولاً: تعريف البطالة

إنّ لفظ البطالة لغة ورد عند ابن منظور، قد أتى من الفعل بطل وبطل، وله معان كثيرة ومعناها أنّه يعني التعطل، وأنّه يقال بطل الأجير (بالفتح) يبطل بطالة وبطالة، أي تعطل، فهو بطل. وهي في إطار المنافسة التي يشهدها اقتصاد السوق اهتمت معظم الدول بوضع أسس وقواعد قوية لنشاطها التجاري والاقتصادي من خلال المؤسسات الاقتصادية هذا النشاط يعتمد على مزج عوامل الإنتاج المتمثلة في رأس المال والطبيعة والتنظيم والعامل البشري هذا ما أدى إلى اعتماد طرق هشة في التسيير بالمؤجر الرائد تدور في نفس الإطار، حيث يذكر أنّها قد اشتقت من بطل وبطل وبطيل، وتعني عدم توافر العمل للراغبين فيه والقادرين عليه<sup>(1)</sup>.

وحسب تعريف المكتب الدولي للعمل والمعهد الوطني للإحصائيات والدراسات الاقتصادية، هي حالة أفراد قادرين على العمل ليس لهم شغل ويبحثون عن منصب عمل حيث يقومون بإجراءات لهدف الحصول عليه في أقل مدّة زمنية ممكنة<sup>(2)</sup>.

إذا يمكن القول أنّ تعريف البطالة: أو التعطل، المتفق عليه دولياً يستند إلى ثلاث معايير أساسية ينبغي أن تتوفر في الوقت ذاته كي يكون الشخص متعطلاً بالفعل.

1- أحمد حويتي وآخرون، البطالة وعلاقتها بالجريمة والانحراف في الوطن العربي، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 1998، ص19.

2- شوام بوشامة، مدخل في الاقتصاد العام، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، دار الغرب للنشر والتوزيع، ص280.

بحيث عبارة " العاطلين عن العمل " ينطبق على كل من هم في سن العمل طبقا لما هو محدد في الوضع المعين، أي الناشطين اقتصاديا وكانوا ضمن الفئات التالية:

- 1- بدون عمل: أي الذين لا يعملون مقابل أجر أو لحسابهم الخاص.
- 2- متاح للعمل: أي الذين في انتظار عمل بأجر، أو العمل لحسابهم الخاص.
- 3- يبحث عن العمل: أي الذين اتخذوا خطوات محدّدة عن عمل بأجر أو عمل لحسابهم الخاص.

### ثانيا: أنواع البطالة وطرق قياسها

1- أنواع البطالة: يوجد اختلاف وتباين حول تصنيف البطالة، على العموم نتطرّق فيما يلي إلى كافة هذه الأنواع التي تناولتها مختلف الأدبيات الاقتصادية:

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 التقاء جانب الطلب مع جانب العرض، الأمر الذي يؤكد عليه عدد من الاقتصاديين بضرورة إنشاء بنك أو مركز للمعلومات الخاصة بعرض العمل للتقليل من مدّة البحث عن العمل التي قد يستغرقها كلا من البطالين وأيضاً أصحاب الأعمال في بحثهم عن العمال. ويتحدد مستوى البطالة الاحتكاكية في أي بلد يتدفق الأفراد من وإلى سوق العمل وسرعة الحصول على منصب عمل، أين تتحدّد هذه السرعة تبعاً للمؤسسات الاقتصادية القائمة وتؤثر التغيرات في هذه المؤسسات على مستوى البطالة الاحتكاكية، كما نجد أن هذا النوع من البطالة قليل الاهتمام لدى الاقتصاديين لأنها تتطلب إجراءات تصحيحية في السياسات بحيث أنّها تمثل بطالة مؤقتة تتوقف فترتها عموماً على مدى توافر المعلومات وشفافيتها في سوق العمل<sup>(1)</sup>.

ب- البطالة الهيكلية: يقصد بالبطالة الهيكلية ذلك النوع من التعطل الذي يصيب جانبا من قوة العمل، بسبب تغيرات هيكلية تحدث في الاقتصاد القومي، وتؤدي إلى إيجاد حالة من عدم التوافق بين فرص التوظيف المتاحة ومؤهلات وخبرات العمال المتعطلين الراغبين في العمل والباحثين عنه<sup>(2)</sup>.

1- أحمد حويطي وآخرون، نفس المرجع السابق، ص 21.

2- رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، مجلة عالم المعرفة، العدد 226، الكويت، أكتوبر 1998، ص 27.

تعرف البطالة الهيكلية على أنها التعطل في القوى العاملة نتيجة لتغير الهيكل الاقتصادي، أو بمعنى أدق تغير الهيكل الإنتاجي كالتغير في هيكل الطلب على المنتجات، أو تغير تقنيات الإنتاج أو انتقال الصناعات إلى أماكن أخرى للتوظيف، وهذه من نتائج الطفرة التكنولوجية الحالية وتنشأ البطالة الهيكلية لأسباب متعددة منها<sup>(1)</sup>:

- زيادة النمو الاقتصادي ودرجة التحديث التقنية تؤدي إلى ظهور هذا النوع من البطالة، ويؤدي ذلك إلى زيادة العمليات والمدخلات وتنوعها مما يؤدي إلى التغير في هيكل الطلب على المواد الخام، العمالة، رأسمال، المنتجات... الخ.
- التغير الهيكلي في سوق العمل الناتج عن دخول يد عاملة جديدة من الشباب لا تتوفر فيهم الشروط والمؤهلات التي تتطلبها الوظائف المتاحة.
- الاستثمار الأجنبي في الدول النامية للاستفادة من انخفاض التكاليف بسبب توفر المواد الأولية الخام، اليد العاملة الرخيصة، الامتيازات الضريبية وعدم تحمل تكاليف التلوث البيئي... الخ.

**ج- البطالة الدورية:** جاءت هذه التسمية من ارتباط هذه البطالة بالدورة الاقتصادية، وهي التقلبات الدورية التي تطرأ على مجموع النشاط الاقتصادي والتجاري في الدولة وتمثل السبب الرئيسي في التحول من الازدهار والرواج إلى حالة الركود والكساد. وتحدث عندما ينخفض الطلب الكلي على العمل في مواجهة عدم مرونة الأجور الحقيقية نحوى الانخفاض وبالتالي ينضم مجموعة من العاملين العاطلين أصلاً. ويوصف هذا النوع من البطالة بالبطالة الكينزية أو بطالة العجز في الطلب أو النقص.

وعلاج هذا النوع من البطالة يتطلب إتباع سياسات اقتصادية تختلف من الدول المتقدمة عنها في الدول النامية، على أن الدول المتقدمة تتبع السياسات التوسعية من أجل زيادة مستوى الطلب الكلي بزيادة الإنفاق الحكومي وتخفيض الضرائب والتقليل من الواردات، أما الدول النامية فيرجع سبب انخفاض الطلب الكلي فيها إلى انخفاض الدخل بسبب انخفاض من مستويات الإنتاج، فيكون استغلال الموارد المعطلة يؤدي إلى زيادة الدخل وبالتالي زيادة الطلب الكلي<sup>(2)</sup>.

**د- البطالة السافرة (الصریجة):** يمكن أن تكون البطالة السافرة بطالة دورية واحتكاكية وهيكلية، ومدتها الزمنية قد تطول أو تقتصر حسب طبيعة نوع البطالة وظروف الاقتصاد الوطني.

1- ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية الجزائر، 2010، ص 52.

2- مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار الحامد لنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص 234.

وفي البلدان الصناعية يتزايد حجم ومعدل البطالة السافرة في مرحلة الكساد الدوري، ويتزايد هذا النوع من البطالة نتيجة عدم ملاحقة الزيادات في فرص العمل للتدفقات المستمرة إلى سوق العمل نتيجة للنمو السكاني السريع<sup>(1)</sup>.

**هـ- البطالة المقنعة:** وهي تعني ارتفاع عدد العاملين فعليا عن احتياجات العمل، بحيث لا يتأثر حجم الإنتاج بفقدان أو التخلي عن العمالة الزائدة، ومعنى أن الإنتاجية الحدية لهؤلاء العمال تعادل الصفر ويمكن في هذا الصدد رصد مفهومين لهذا النوع من البطالة:

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

- أن الأفراد الذين يشتغلون أعمالا تنعدم فيها الإنتاجية، بحيث يظهر هؤلاء في حالة عمالة بينما لا يساهم عملهم في زيادة الإنتاج، أي أن الإنتاجية الحدية لهم تكون معدومة.

ومن بين أسباب حدوث هذا النوع من البطالة نجد أن الزيادة السكانية مما يؤدي إلى زيادة العمالة في مجالات العمل المختلفة ومن ثم تضائل الإنتاجية الحدية للأفراد. ومن جهة أخرى السياسة الاجتماعية للحكومة، مما يؤدي إلى الاكتظاظ بمواقع العمل وبالتالي عدم قدرة القطاعات الاقتصادية على استيعاب هذه العمالة، الأمر الذي يؤثر سلبا على مردودية المؤسسة باعتباره يضحخ التكاليف<sup>(2)</sup>.

**و- البطالة الموسمية:** والتي تحدث بسبب موسمية بعض النشاطات والقطاعات الاقتصادية، فهناك قطاعات يزداد الطلب لديها على اليد العاملة في موسمها مثل القطاع السياحي والزراعي ويقل الطلب على اليد العاملة في هذه القطاعات خارج موسمها فيرتفع معدل البطالة تبعا لذلك.

كما نجد البطالة الموسمية تشترك مع البطالة الدورية لأن كلا منهما ينشأ عن تذبذب الطلب على العمل غير أن التقلبات الموسمية أكثر انتظاما<sup>(3)</sup>.

**ز- البطالة الإجبارية:** والتي تحدث عن طريق تسريح العمال بشكل إجباري، وبالتالي لا يجد الدّاخلون الجدد في سوق العمل فرصا للتوظيف رغم بحثهم الجدي عنها وقدرتهم عليه وقبوله عن مستوى الأجر السائد، ويمكن أن يكون هذا النوع من البطالة بطالة هيكلية أو احتكاكية أو موسمية.

1- نفس المرجع السابق، ص 236.

2- ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، نفس المرجع السابق، ص 54.

3- مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص 193.

ح- البطالة التكنولوجية: وتسمى بالبطالة الفنية كذلك، وسببها إدخال التكنولوجيات الجديدة لتحل محل اليد العاملة، أي الاستغناء عن جزء من العمال يركنون إلى الراحة الإجبارية. وينشر هذا النوع من البطالة في البلدان النامية التي أخذت بنظام اقتصاد السوق<sup>(1)</sup>.

2- قياس البطالة: من الضروري معرفة البطالة لأهمية مؤثرة في الدراسات ورسم البرامج الاقتصادية، فهو مؤثر شامل عن الأداء الاقتصادي وأوضاع العمل. وارتفاع معدلات البطالة يعني أن فرص العمل محدودة وأن الاقتصاد لا يعمل بكامل طاقته. مع الإشارة إلى أن طريقة قياس البطالة تختلف من دولة إلى أخرى لاختلاف المعايير المعتمدة في ذلك وتمثل أهم أوجه الاختلاف فيما يلي<sup>(2)</sup>:

أ- الفئة العمرية المستخدمة في التعريف وذلك لتباين السن المحددة لقياس السكان النشطين اقتصاديا.

ب- الفترة الزمنية للبحث عن العمل (أسابيع، أشهر).

ج- كيفية التعامل إحصائيا مع الخرجين الجدد والأفراد الذين لا يعملون بصفة منتظمة أو ما يعرف بالعمالة الموسمية أو المؤقتة.

د- التباين في مصادر البيانات المستخدمة في قياس البطالة وطرق جمعها.

ويُقاس معدل البطالة من خلال نسبة العاطلين عن العمل على مجموع السكان في سن العمل وفق المعادلة التالية<sup>(3)</sup>:

$$\text{البطالة معدّل} = \frac{\text{إجمالي عدد العاطلين عن العمل}}{\text{حجم قوة العمل}} = \frac{\text{إجمالي عدد العاطلين}}{\text{عدد العاملين} + \text{عدد العاطلين}} \times 100$$

ويؤخذ على هذا المقياس الذي يعتبره الاقتصاديين مقياسا رسميا للبطالة أنه يركز على البطالة السافرة فقط ويهمل الأنواع الأخرى للبطالة كما رأينا، كما لا يأخذ في حسبانته الأفراد الذين توقفوا عن البحث عن العمل بعد أن يتسوا من الحصول عليه. لكن رغم ذلك يعتبر أكثر مقاييس سوق العمل انتشارا والمقياس الذي تأخذ به كافة الدول وكذلك منظمة العمل الدولية<sup>(4)</sup>.

1- مدني بن شهرة، نفس المرجع السابق، ص 238.

2- ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، نفس المرجع السابق، ص 49.

3- مدحت القرشي، نفس المرجع السابق، ص 25.

4- دحماني محمد أدريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم

التجارية، جامعة أبي بكر بلقايد، 2006/2005، ص 94.



كما نجد في مقابل المقياس الرسمي نجد مقياسا علميا يتم قياس معدلات البطالة من خلاله، والذي يأخذ في الحساب كافة أنواع البطالة في المجتمع سواء كانت سافرة أو مقنعة وغيرها. نتناول هذا المقياس فيما يلي:

«المقياس العلمي للبطالة<sup>(1)</sup>: إن المقياس العلمي للبطالة يرى بأن العمالة الكاملة تتحقق عندما يكون الناتج الفعلي في الاقتصاد معادلا للناتج المحتمل، فيكون بذلك معدل البطالة الفعلي مساويا لمعدل البطالة الطبيعي غير التضخمي. أما إذا كان الناتج الفعلي في الاقتصاد أقل من الناتج المحتمل، يكون معدل البطالة الفعلي أكبر من معدل البطالة الطبيعي، وهو المفهوم العلمي للبطالة الذي يحدث وفقا له ما بسبب عدم الاستخدام الكامل لقوة العمل أو بسبب عدم الاستخدام الأمثل لها.

والاستخدام الأمثل لقوة العمل يعني ألا تقل إنتاجية العامل عن الإنتاجية المتوسطة المحتملة (تعرف بأنها أعلى متوسط للإنتاجية فيما بين قطاعات المجتمع) وبالتالي فإن الناتج المحتمل يكون وفق ما يلي:

$$\text{الناتج المحتمل} = \text{قوة العمل} \times \text{الإنتاجية المتوسطة المحتملة. (1)}$$

مثال: نفترض أن معدل البطالة الطبيعي والمسموح به والذي يحافظ على استقرار الأسعار هو 5%، بما يعني: قوة العمل المحتملة = 0.95 (من قوة العمل الملكية). فيكون الناتج المحتمل الذي يتم الحصول عليه ناتج من تشغيل 95% من قوة العمل تشغيليا كاملا ومثاليا:

$$\text{الناتج المحتمل} = 0.95 \text{ قوة العمل} \times \text{الإنتاجية المتوسطة المحتملة. (2)}$$

$$\text{الناتج الفعلي} = 0.95 \text{ قوة العمل} \times \text{الإنتاجية المتوسطة المحتملة. (3)}$$

$$\text{فجوة الناتج} = \text{الناتج المحتمل} - \text{الناتج الفعلي. (4)}$$

فجوة الناتج تعبر عن حالة عدم استخدام موارد المجتمع استخداما كاملا أو أمثليا. وبتعويض المعادلتين (2)، (3) في المعادلة (4) نجد:

$$\text{فجوة الناتج} = 0.95 \text{ قوة العمل} \times (\text{الإنتاجية المتوسطة المحتملة} - \text{الإنتاجية المتوسطة الفعلية}). (5)$$

وبقسمة فجوة الناتج (المعادلة (5)) على الإنتاجية المتوسطة المحتملة، نحصل على فجوة بطالة (القياس بوحدات العمل) عوض الوحدات النقدية الخاصة بفجوة الناتج.

1- دحماني محمد أدريوش، نفس المرجع السابق، ص 95-96.

$$\text{فجوة الناتج} \\ \text{الإنتاجية المتوسطة المحتملة} = \text{فجوة أو حجم البطالة}$$

$$(6) \left( \frac{\text{الإنتاجية المتوسطة الفعلية}}{\text{الإنتاجية المتوسطة المحتملة}} - 1 \right) \text{ قوة عمل } 0.95 = \text{حجم البطالة}$$

$$(7) \left( \frac{\text{الإنتاجية المتوسطة الفعلية}}{\text{الإنتاجية المتوسطة المحتملة}} - 1 \right) = \text{حجم البطالة}$$

في الأخير نحصل على مصدر البطالة من خلال المعادلة (7) وفقا للمقياس العلمي.

### المطلب الثاني: أسباب البطالة والآثار الناجمة عنها

سنتطرق في هذا المطلب لأهم أسباب البطالة والآثار التي تنتج عن هذه المشكلة.

#### أولاً: أسباب البطالة

إنّ الأهمية التي يتميّر بها موضوع البطالة في جميع المجالات الاقتصادية منها والاجتماعية والسياسية، دفعت بالباحثين في هذا الشأن إلى الاهتمام أكثر بالمسببات والآثار التي قد تنتج عن هذه الظاهرة. مع الأخذ بعين الاعتبار أنّه يمكن تسجيل الاختلاف في هذه الأسباب من بلد لآخر، كما يمكن أن يكون الاختلاف في نفس البلد من منطقة إلى أخرى. لكن سنتطرق فيما يلي إلى أهم الأسباب التي تشهدها مختلف البلدان عامة.

**1- النمو السكاني:** والذي يصنّف من الأسباب الاجتماعية التي تنتج عنها البطالة، فازدياد معدّل النمو السكاني ينجم عنه نمو قوة العمل بمعدّلات أكبر الأمر الذي يؤدي بالضرورة إلى خلق مناصب عمل جديدة وهو الخلل الذي تعاني منه غالبية الدول النامية<sup>(1)</sup>.

**2- التقدم التكنولوجي:** فالتغيير التكنولوجي يعدّ العامل الأساسي المفضي إلى الإزاحة الأولية للعمّال ( البطالة العامة، والبطالة الهيكلية خاصة)، وبحيث يمكن القول أنّ هناك تناسبا طرديا بين استخدام التكنولوجيا المتطورة وارتفاع معدّلات البطالة، وأنّه كلّما ازدادت سرعة التغيير التكنولوجي كلّما زادت نسبة البطالة. فالعمليات الإنتاجية، صناعية كانت أو

1- عبد الرحمان يسري أحمد، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر، 1997، ص288.

زراعية، أو حتى تجارية وخدمائية، قد أصبح يتزايد اعتمادها على الآلات وبطبيعة الحال فإنّه كلما زاد الاعتماد على الآلات قلّ الاعتماد على الإنسان (مهما يقال من أنّ هذا الإنسان يضل هو العقل المحرّك لهذه الآلة أو تلك)<sup>(1)</sup>.

**3- ارتفاع الأجور:** يعتبر ارتفاع الأجور من الأسباب المؤدية إلى البطالة على أساس أنّ هذا الارتفاع يقلّل من أرباح رب العمل، فيضطرّ إلى خفض عدد العاملين، كما لا يمكن من التوسع في الاستثمار وإقامة مشروعات جديدة، وبذلك يكون كل ما يؤثر في رفع تكلفة الإنتاج وخفض ربح رب العمل عاملا مسببا للبطالة، مثل وجود تشريعات تحدّد الحد الأدنى للأجور الذي يقول فيها " ورسك " أنّ النظام القائم على تحديد الأجور يعتبر بمنزلة عقبة أمام التوظيف الكامل.

### ثانيا: الآثار الناجمة عن البطالة

تظهر الأهمية التي تولّيها حكومات الدول لمؤشرات البطالة في قياس مستوى الأداء الاقتصادي، الاجتماعي وحتى السياسي ويمكن أن يتعدّى الأمر إلى مجالات أخرى، وذلك من خلال الآثار التي يمكن أن تخلّفها ظاهرة البطالة على جميع الأصعدة. فنجد رغم كثرة هذه الآثار إلا أنّ الغالبية العظمى من المهتمين بهذا المجال قد أجمعوا على آثار اقتصادية واجتماعية وسياسية<sup>(2)</sup>.

**1- الآثار الاقتصادية:** يمكن ذكر بعض الآثار الاقتصادية التي يمكن أن تنجم عن البطالة من خلال النقاط التالية:

**أ- انخفاض الإنتاج الفعلي عن الإنتاج المحتمل أو الممكن (الذي يمثل الإنتاج عند مستوى التشغيل الكامل)، من جرّاء تعطل أعداد من العاملين عن العمل والإنتاج.**

وهو ما يدفعنا للحديث عن الفجوة الاقتصادية التي تمثل مقدار الخسارة في الإنتاج أي الفرق بين الإنتاج الفعلي والإنتاج الممكن، بحيث تزداد هذه الفجوة كلما زاد حجم البطالة.

**ب- تكلفة إعانة العاطلين:** وتختلف هذه التكلفة باختلاف البلدان واختلاف الإعانات المقدّمة للعاطلين عن العمل.

**ج- خسارة الإنفاق على التعليم:** حيث أنّ التعليم الذي انفق على الأشخاص العاطلين عن العمل يصبح إنفاق غير مجدي أثناء فترة التعطل عن العمل وهذا يمثل خسارة للاقتصاد الوطني.

**د- تأثير البطالة على حجم الإنتاج:** فالناتج القومي يكون له تأثير واضح على حركة التصدير والاستيراد وما يسبب ذلك من اختلال للميزان التجاري، فقلّة الإنتاج يقلّ التصدير وقلّة الناتج القومي يتدنى الدخل وتنخفض مستويات المعيشة وتنكمش القوى الشرائية ويقلّ الاستيراد، وهذا في حدّ ذاته يصيب الميزان التجاري بحالة عدم التوازن.

1- أحمد حويّتي وآخرون، نفس المرجع السابق، ص 95.

2- مدحت القرشي، نفس المرجع السابق، ص 202.

2- الآثار الاجتماعية: نجد كذلك للبطالة آثار اجتماعية خطيرة تسعى حكومات مختلف الدول خاصة منها النامية لحصر مثل هذه الآثار التي لها انعكاسات سلبية على المجتمع، ويمكن ذكر بعض هذه الآثار كما يلي:

أ- الهجرة: إنّ تجريد الإنسان من حقّه في العيش الكريم يولد لديه شعور بأنّه في المكان الخطأ وغريب في وطنه الذي لم يوفيه حقه، ولم يوفّي بالعهد والعقد الاجتماعي متمثلاً في عدم تمكنه من حقه في العمل، فتكون الهجرة بمثابة صمام الأمان الذي يمنع الوضع من الانفجار رغم عدم سهولته اجتماعياً ونفسياً.

ب- الفقر: الفقر هو الجوع العام الذي لا يجد معه الفرد إشباعاً لحاجاته الجسمية أو النفسية أو الاجتماعية. وهو حالة من مستوى المعيشة المنخفض الذي إذا طال أمده أثر على صحة الفرد وأخلاقه واحترامه لذاته. كما أنّه جريمة لأنّه يجرد الإنسان من إنسانيته. فالفقير المحروم، الجوعان والعريان الذي لا يجد مأوى، والذي لا تتوفر له ما يحفظ عليه آدميته وكرامته، يكون معرّضاً و شك للانهيار الذي قد يقوده إلى الكفر بكل شيء<sup>(1)</sup>.

3- الآثار السياسية: نجد للبطالة تأثير على المجتمع من الناحية السياسية، ذلك بظهور التيارات السياسية المختلفة حسب الظروف الاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي يعيشها المواطنين في هذا المجتمع ممّا يهدّد الأمان السياسي للدولة، فتكون الذريعة لتيارات المعارضة من خلال وجود مشكلة البطالة وارتفاع معدّلاتها في المجتمع فتبدأ بتشكيل التنظيمات المناهضة لنظام الحكم القائم ممّا يهدّد الأمن السياسي للوطن.

فأصبح ضمان العيش الكريم ومستوى المعيشة اللائق لأفراد المجتمع ليس مجرد واجب عادي من واجبات الدولة بل أمراً حتمياً لضمان سلامة الدولة وهدفاً رئيسياً لكفالة ولاء المواطنين للأنظمة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي يعيشون في ظلّها<sup>(2)</sup>.

### المطلب الثالث: السياسات المتبعة لمواجهة مشكلة البطالة

يمكننا تلخيص أهم السياسات والبرامج التي اتبعتها الدول في مواجهتها لمشكل البطالة من خلال النقاط الآتية:

1- أحمد حويّتي وآخرون، نفس المرجع السابق، ص 133، 134.

2- نجّ صلاح الدين عبد القادر، البطالة (أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي والأمن القومي في ظل الجات، العولمة، تحديات الإصلاح الاقتصادي)، منشأة المعارف بالإسكندرية، مصر، 2003، ص 87، 88.

## أولاً: سياسات تنشيط الطلب

والهدف من ورائها زيادة فرص العمل في الاقتصاد، من خلال تحسين مناخ الاستثمار، ورفع معدلات النمو الاقتصادي، أو تحفيز الشباب على إنشاء المؤسسات الصغيرة بالإضافة إلى التوسيع في برامج العمل العمومية.

ومن بين أهم سياسات تنشيط الطلب في سوق العمل نجد<sup>(1)</sup>:

1- سياسات تحسين مناخ الاستثمار: التي تعمل على جذب الاستثمارات المحلية والأجنبية، هذه الأخيرة لها انعكاس في توفير وخلق فرص عمل جديدة.

2- برامج التشغيل من خلال تنمية المشروعات الصغيرة: نظرا لما أثبتته الدراسات على أنّ قدرة المشروعات الصغيرة في خلق مناصب عمل أكبر بكثير من قدرة المشروعات الكبيرة في ذلك. الأمر الذي أعطاها أهمية كبرى لدى العديد من الدول.

3- برامج التشغيل في قطاع الخدمات: بحيث قامت العديد من الدول بتصميم برامج لتشغيل البطالين في قطاع الخدمات من خلال ما يعرف ببرامج العمل العام وابتكرت بعضها، مثل هولندا برنامجا لتشغيل الشباب في خدمة النظافة، كان الهدف منها زيادة طلب القطاع العائلي على خدمات النظافة.

ثانيا: سياسة تحسين كفاءة العرض: والتي تعتمد على ما يلي:

1- سياسات التدريب: وهي من بين الآليات الأساسية لتحسين كفاءة العرض في سوق العمل وإمداده بالمهارات المطلوبة. ويتوقف نجاح سياسة التدريب على عدة نقاط أهمها التوظيف الدقيق للبطالين وخصائص مهارتهم من جهة ومن جهة أخرى التتبع المستمر لاحتياجات سوق العمل من المهارات والاستفادة من مردود العملية التدريبية لإفادة المتدربين من فرص العمل المتوفرة.

2- سياسات التعليم: يعد تحسين السياسات التعليمية وتطويرها عاملا رئيسيا في إعداد قوة العمل ذو كفاءة عالية، هو ما تعكف عليه العديد من الدول.

ثالثا: تسهيل حصول الشباب على القروض المسيرة من بنوك التنمية لإقامة المشروعات الصغيرة المدروسة التي تعتمد على إمكانيات البيئة أو منتجاتها<sup>(2)</sup>.

1- ألب داغر، إلياس بيضون، الموسوعة العربية للمعرفة من أجل التنمية المستدامة (البعد الاقتصادي)، المجلد 04، ناشرون البيونسكو والأكاديمية العربية للعلوم، الطبعة الأولى، 2007، ص ص 138، 139.

2- أحمد مجدي حجازي، العولمة بين التفكير وإعادة التركيب، دراسات في تحديات النظام العالمي الجديد، الدار المصرفية السعودية للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2004، ص 131.

رابعاً: سياسات تحسين خدمات التشغيل وتطوير نظم معلومات سوق العمل<sup>(1)</sup>:

تعتبر خدمات التشغيل الكفاء والفعال من بين الآليات المهمة في سوق العمل لإحداث التوازن بين جانبي الطلب والعرض، والهدف من ذلك التوفيق بين الوظائف الشاغرة والباحثين عنها، وتقوم بعدة أنشطة منها المقابلات الشخصية الأولية في مكاتب التوظيف وإنشاء نوادي عمل، فمثل هذه الآلية تستخدم في تنفيذ برامج سوق العمل الفعال. كما قامت العديد من الدول بتطوير مكاتب التشغيل التي تستند إلى تبني فكرة المتعطل. فبعد أن يتم تسجيله ومعرفة المهارات التي يمتلكها يتم منحه إعانات البطالة وتحديد الدورات التدريبية التي يحتاجها، وفي الأخير يتم إلحاقه بالوظائف التي توفرها الشركات الإنتاجية والخدمية.

خامساً: تخفيض حجم قوة العمل: والمقصود من هذا الأسلوب هو كيفية التعامل مع كافة أنواع العمالة من كبار السن، والصبية، والشباب، فنجد الأسلوب التقليدي لخفض قوة العمل من كبار السن يتمثل في تخفيض سن التقاعد، مع رفع قيمة المعاشات، أمّا تخفيض قوة العمل من صغار السن بتأجيل دخولهم سوق العمل<sup>(2)</sup>.

سادساً: سياسات تقديم إعانات مالية لأصحاب الأعمال والشركات وذلك لتحفيزهم على تدريب الشباب وتشغيلهم<sup>(3)</sup>.

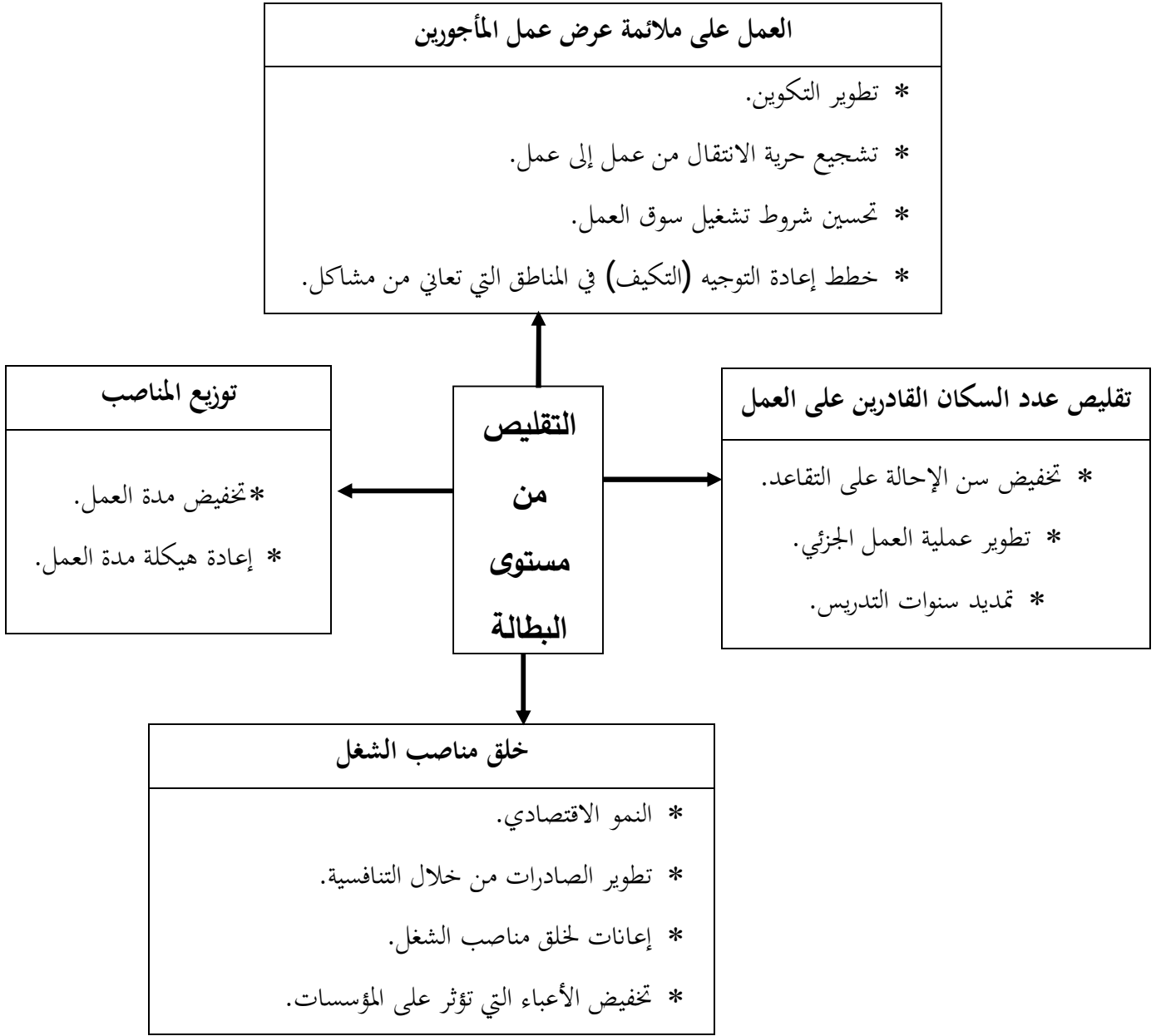
ويمكن تلخيص السياسات السابقة وفق الشكل التالي:

1- ألبر داغر، إلياس بيضون، نفس المرجع السابق، ص140.

2- حمدي أحمد عناني، مقدمة في الاقتصاد الكلي، الدار المصرية اللبنانية، جامعة حلون، 1995، ص 149.

3- ألبر داغر، إلياس بيضون، نفس المرجع السابق، ص140.

الشكل رقم (1-1): سياسات مكافحة البطالة.



المصدر: شوام بوشامة، مدخل في الاقتصاد العام، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، دار الغرب للنشر والتوزيع ، ص 445.

## المبحث الثالث: أهم النظريات (المدارس) المفسرة لكل من التشغيل والبطالة

تعتبر البطالة من أهم التحديات التي تواجهها الاقتصاديات الدولية كونها ذات بعد تاريخي وجغرافي، وكذا بمدى ارتباطها الوثيق بالتطور الاقتصادي للدول، حيث لقي هذا الموضوع اهتماما واسعا منذ القدم من مختلف المدارس، وسنقوم من خلال هذا المبحث بعرض مختلف النظريات كلا حسب تحليلها لظاهرة البطالة والتشغيل وفقا لمبادئ وأسس كل مدرسة.

## المطلب الأول: تحليل التشغيل والبطالة عند الكلاسيك والنيوكلاسيك

سنحاول من خلال هذا المطلب إعطاء تحليل دقيق من خلال النظريتين الكلاسيكية والنيوكلاسيكية، بحيث تعتبران من أهم مدارس التي اهتمت بالتشغيل والبطالة:

**أولا: التحليل الكلاسيكي للتشغيل والبطالة:** احتلت مشكلة البطالة مكانة هامة في التحليل الكلاسيكي باعتبارها من أكثر المشاكل إثارة للاضطرابات الاجتماعية والسياسية، حيث ركزوا في تحليلهم لهذه الظاهرة على الأجل الطويل لما يحدث من تغيرات كبرى، فتم ربط مشكلة البطالة بالمشاكل السكانية وكذا بتراكم رأس المال والنمو الاقتصادي<sup>(1)</sup>.

كما يرى الكلاسيك أن الاقتصاد القومي يعمل دائما في حالة التشغيل التام، وبالتالي لا مجال لوجود البطالة وإن وجدت فهي بطالة اختيارية، كون الأفراد يرفضون العمل بالأجر السائد في سوق العمل، ويرجع أصحاب هذه النظرية أن السبب الرئيسي في وجود هذا النوع من البطالة هو عدم مرونة الأجور النقدية، أو بعبارة أخرى جمود الأجور في الاتجاه التنزلي<sup>(2)</sup>.

كما يركز الكلاسيك في تحليلهم لظاهرة البطالة على قانون ساي أو ما يسمى بقانون المنافذ، والذي يقر بأن كل عرض سوف يخلق الطلب الخاص به، وبالتالي عدم وجود فائض في مختلف الأسواق بما فيه سوق العمل، وبالتالي عدم مواجهة مشكلة البطالة والتأثر بمظاهرها، ووفقا لهذه الحالة التي تسود السوق فإن الكلاسيك أيضا افترضوا بأن كل ما يدخر سوف يحول تلقائيا إلى استثمار، بمعنى أدق أن الادخار ما هو إلا شكل من أشكال الاستثمار، ومن هذا المنطق فإن النظرية الكلاسيكية في هذه الحالة تفر باستحالة البطالة بسبب الاستغلال الكلي لعوامل الإنتاج بما فيه عامل القوة البشرية.

ولقد فسر معظم الاقتصاديون الكلاسيكيين بأن حالة التوازن التلقائي التي تحدث في السوق من خلال تساوي كل من عرض العمالة ومستوى الطلب عليها سيؤدي حتما إلى توفير مناصب عمل لكل الأفراد العاطلين عن العمل، وأن

1- ضياء مجيد الموسوي، تحليل الاقتصاد الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثالثة، 2005، ص43.

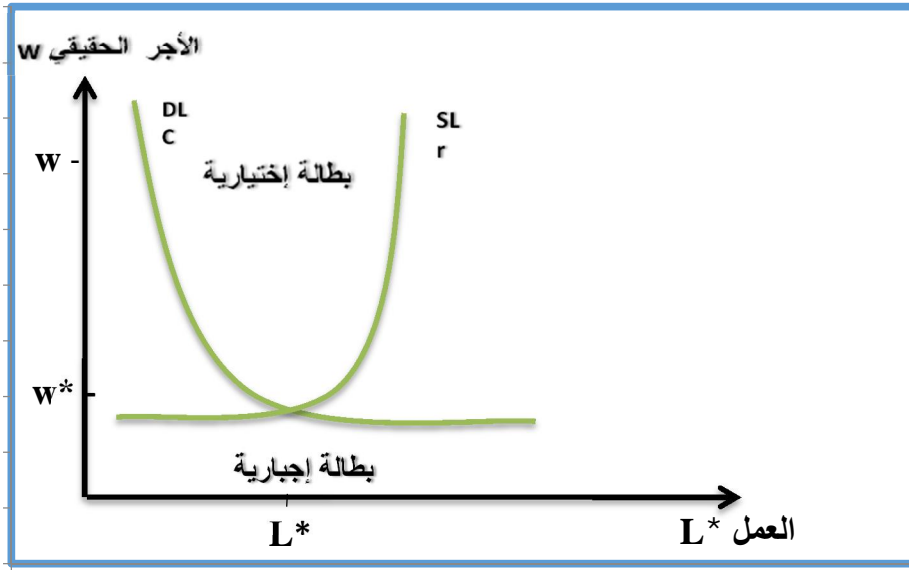
2- محمد فوزي أبو السعود، مقدمة في الاقتصاد الكلي، الدار الجامعة، القاهرة، مصر، 2004، ص 216-217.



آلية سير السوق وفق قانون ساي ستعيد حتما السوق إلى حالة التوازن التام في حالة حدوث خلل سواء من جانب العرض أو من جانب الطلب. فانتشار البطالة يجعل من مستوى الأجور منخفض وبالتالي نقص تكاليف الإنتاج، وهذا ما سيحفز أكثر في الرفع من الطاقة الإنتاجية لمختلف المؤسسات، وبالتالي زيادة الاستثمار، ومن هنا ستنطلق مرحلة جديدة وذلك من خلال الرفع من مناصب الشغل والزيادة من مستوى العمالة، خصوصا في ظل المنافسة والعمل بمستوى الأجر السائد، لذلك تعتبر الأجور عامل أساسي في التأثير على آليات سير سوق العمل، ونستعين بالشكل التالي لتفسير هذه العلاقة<sup>(1)</sup>.

1- محمد الشريف ألمان، محاضرات في الاقتصاد الكلي، منشورات برتني، الجزائر، 2002، ص 105.

شكل رقم (1-2): البطالة في حالة جمود الأجور.



المصدر: مُجَّد الشريف ألمان، محاضرات في الاقتصاد الكلي، منشورات برتني، الجزائر، 2002، ص 105.

من خلال هذا الشكل نلاحظ أنه يتحقق التوازن في السوق العمل عند معدل الأجر الحقيقي ( $W^*$ ) وذلك من خلال تقاطع منحنى عرض العمالة ( $SL$ ) ومنحنى الطلب على العمالة ( $DL$ )، ويمثل الأجر النقدي على المستوى العام للأسعار في افتراض وجود نقابات عمالية وأن هذا الأجر منخفض نسبياً، فقامت بالمطالبة برفع الأجور النقدية مع ثبات مستوى العام للأسعار، فإن الأجر الحقيقي سيرتفع إلى ( $W1$ ) وبذلك يكون عرض العمالة أكبر من الطلب عليها أي وجود فائض في عرض العمالة، فهنا يتشكل لدينا ما يسمى بالبطالة الاختيارية والتي تمثلها المسافة ( $EF$ ) لذلك فإذا وافقت النقابات على تخفيض مستوى الأجور فإن من البطالة سيختفي، وذلك بالعودة مرة أخرى إلى الوضع التوازني عند مستوى العمالة الكاملة<sup>(1)</sup>.

### ثانياً: التحليل النيوكلاسيكي للبطالة والتشغيل

يعتبر الفكر النيوكلاسيكي امتداداً للفكر الكلاسيكي، لذا نجد رواد هذه النظرية بزعامة "فريدمان" يؤمنون بالحرية الاقتصادية وسيادة ظروف التشغيل الكامل، وهذا استناداً إلى قانون المنافذ للمفكر الاقتصادي "جون باكي ساي" والذي ينص على "أن كل عرض سوف يخلق الطلب الخاص به"، أي أن زيادة عرض سلعة مع بقاء العوامل الأخرى على حالها من شأنه أن يخفض سعرها بالمثل، فإن زيادة عرض العمل ينتج عنه بطالة في سوق العمل مما يؤدي إلى انخفاض الأجر

1- مُجَّد فوزي أبو السعود، نفس المرجع السابق، ص 18.

الحقيقي، ومن ثم تتمدد الكمية المطلوبة من العمل حتى تستوعب حجم البطالة الموجودة والوصول إلى مستوى العمالة الكاملة، وقد يحدث اختلال في سوق العمل سواء كان فائض أو عجز، إلا أن وفق آلية سير السوق واستنادا إلى قانون ساي الذي يحكم الأسواق فإنه يعمل دائما على خلق حالة التوازن، وهذا استنادا إلى ضرورة مرونة الأجور خاصة في الاتجاه التنازلي، وهذا كشرط أساسي للوصول إلى مستوى العمالة الكاملة، ومن ثم اختفاء البطالة الاختيارية وكخلاصة للقول فإن وفق هذا التحليل، فإن مرونة الأجور والأسعار هي التي تضمن تحقيق مستوى العمالة الكاملة دائما في سوق العمل، وأي اختلال سوف يعترضه سوف يستقر تلقائيا، وسريعا ما تختفي البطالة الاختيارية، فوفق هذه النظرية فإنه لا وجود للبطالة الإجبارية أي أن البطالة الاختيارية هي وحدها الموجودة والمستمرة وفقا للشروط سالفة الذكر<sup>(1)</sup>.

### المطلب الثاني: التحليل الكينزي والماركسي للبطالة والتشغيل

#### أولا: التحليل الكينزي للبطالة والتشغيل

عرف التحليل الكينزي اختلافا شائعا عن التحليل الكلاسيكي لمشكلة البطالة، كون التحليل الكينزي كان متخصص بصورة مباشرة في تحليله لظاهرة البطالة، والتي شكلت المحور الأساسي في بحثه وكتابه "ثروة الأمم" حيث عالج فيه الإشكالية التالية "كيف يمكن إنقاص النظام الرأسمالي من ويلات البطالة وضمان تحقيق التشغيل الكامل لقوة العمل". فوفقا ما جاءت به النظرية العامة فإن العمال يرفضون رفضا قاطعا حصول أي انخفاض في أجورهم النقدية، في حين لا يرون أية مشكلة في تخفيض أجورهم الحقيقية (أي ارتفاع المستوى العام للأسعار مع ثبات معدل الأجر النقدي) وهذا راجع إلى أن الانخفاض الذي سيحدث في الأجر سيمس جميع العمال تقريبا وبالتساوي ولن يؤثر على أجورهم النقدية، في حين أنه يؤثر الانخفاض الذي سيحدث في الأجور النقدية على مجموعة معينة فقط من العمال، وبالتالي فإن كينز يعترض فكرة جمود الأجور النقدية وينظر إليها على أنه عامل خارجي<sup>(2)</sup>.

ولقد دعى "كينز" إلى ضرورة تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي، فيما يخص معالجة مشكلة البطالة والتحول من حالة الركود إلى حالة الانتعاش الاقتصادي، وأن هذا يتطلب زيادة تأهيل القوة العاملة من خلال برامج واسعة للتدريب، ويناشدون في حالة استفحال ظاهرة البطالة إلى العودة لتطبيق سياسة التشغيل الكبرى، والتي تهدف إلى خلق أكبر قدر ممكن من مناصب الشغل والرفع من مستوى الأفراد<sup>(3)</sup>.

1- محمد السيريني، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعة، الإسكندرية، مصر، 2008، ص 298، 299.

2- ضياء مجيد الموساوي، نفس المرجع السابق، ص 337-338.

3- محمد السيريني، نفس المرجع السابق، ص 299.

وأيضاً فإن كينز ألح على ضرورة التركيز على جانب الطلب الفعال، فقام بتحليل ظاهرة البطالة من منظور قصير الأجل، حيث أقر بأن النظام الرأسمالي فقد قدرته على تحقيق التوازن والوصول إلى حالة التشغيل التام بسبب انخفاض الطلب الكلي الفعال، كما أن فرضية التطابق بين الادخار والاستثمار ليست صحيحة بسبب اتجاه معدل الربح للتناقص وذلك سبب انخفاض الإنتاجية الحدية للرأسمال.

وتغير سعر الفائدة، وأيضاً مدى تأثير التوقعات في الحالة النفسية للمستثمرين، وكل هذه الأمور تصب في اتجاه واحد ألا وهو عدم الاستغلال التام للموارد، وبالتالي استحالة تحقيق حالة تشغيل تام، ولهذا أقر كينز بضرورة تدخل الدولة عن طريق السياسة المالية أولاً ثم إذا لزم الأمر التدخل عن طريق السياسة النقدية لاحقاً، ويستحسن إتباع السياسة التوسعية وذلك عن طريق خفض الضرائب أو الزيادة في الإنفاق الحكومي أو تخفيض سعر الفائدة.

ولقد طور كينز أسلوب تحليله لمثل هذه الظواهر من منظور قصير الأجل إلى منظور طويل الأجل، والذي حدد من خلاله أسس تحديد معدل النمو الضروري لتجنب البطالة، والوصول إلى حالة التشغيل التام للطاقت الإنتاجية والموارد البشرية، ولقد رأى كينز في الابتكار الحل الوحيد لتجنب حالة الركود الاقتصادي والبطالة الناجمة عنه.

ولقد انتهت المدرسة الكينزية الجديدة إلى نفس النتيجة التي انتهى إليها "كينز"، أولاً وهي ضرورة الرفع من مستوى الطلب الفعال وذلك للحفاظ أو الرفع من مستويات الإنتاج والتشغيل والنمو الاقتصادي، كما ألح أيضاً على ضرورة تطبيق أدوات السياسة المالية التوسعية ومن ثم السياسة النقدية لتحقيق هذا الهدف، وكذا تركيزه على ضرورة إعادة توزيع الدخل الوطني بين دخل الملكية ودخل العمل بوصفها وسيلة لتلاقي أزمة الركود والبطالة وللربط بين التوزيع والتشغيل والنمو<sup>(1)</sup>.

### ثانياً: التحليل الماركسي للبطالة والتشغيل

لقد انتقد الفكر الماركسي بشدة النظام الرأسمالي، والذي يعتبر أن البطالة ما هي إلا حالة عرضية ونادرة الحدوث بسبب ما يسمى بتسيير السوق وفق قانون المنافذ والذي يعمل على الحفاظ على توازن واستقرار السوق، واعتبار أن البطالة التي ستكون فيما بعد سببها النمو السكاني الذي فاق النمو الاقتصادي.

1- ضياء مجيد الموساوي ، نفس المرجع السابق، ص 338 .

وقد اعتبر الماركسيين أن البطالة جزء لا يتجزأ من أسس النظام الرأسمالي وذلك من خلال خلق احتياطي إضافي من القوة العاطلة عن العمل لمواجهة العمال الحاليين للقبول بالعمل بالأجر النقدي الذي يفوض عليهم، وفي نفس الوقت يكون موردا هاما لإمداد مختلف القطاعات باليد العاملة الرخيصة<sup>(1)</sup>.

ويرى "ماركس" أن زيادة تراكم رأس المال البشري يؤدي حتما إلى استخدام الآلات في عملية الإنتاج، وهذا ما يشكل تهديد حقيقي لقدراتهم العملية من جهة وكذا لمستواهم المعيشي من جهة أخرى، وقد أقر "ماركس" أن هذه السياسة ستؤدي حتما إلى تناقص رأسمال المتغير بشكل ثابت وتزايد الرأسمال الثابت، وهذا حتى يصبح هناك فائض من اليد العاطلة عن متطلبات وحجم الإنتاج، ثم وجد "ماركس" أنه حتى الطبقة العاملة لم تسلم من هذه السياسة، حيث تعمل في الوقت الراهن على إنتاج رأسمال ثابت والذي يجعلها في وقت لاحق هي نفسها غير مرغوب فيها بالعمل، وهكذا قام النظام الرأسمالي بإدخال الآلات محل اليد العاملة وهذا ما أدى إلى زيادة معدلات البطالة، فالرأسمالي يسعى إلى تحقيق الزيادة في أرباحه على حساب زيادة معدلات البطالة<sup>(2)</sup>.

### المطلب الثالث: تحليل فيلبس للبطالة والتشغيل

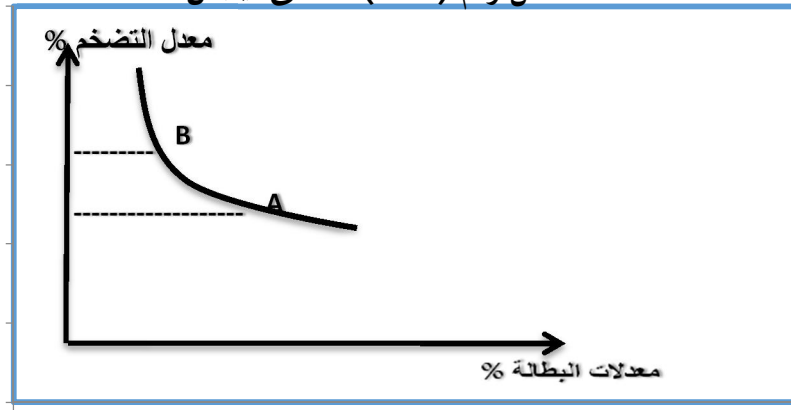
لقد ركز "فيلبس" على دراسة وتحليل سوق العمل في الاقتصاد الإنجليزي من خلال دراسة الإحصائيات المقدمة له للمجتمع البريطاني للفترة الممتدة بين 1861م-1957م حيث وصل إلى إثبات وجود علاقة عكسية بين نسبة العاطلين عن العمل ومعدل التغير في أجر الساعة للعامل خلال مدة زمنية معينة، بمعنى أن الفترة التي تقل فيها معدلات البطالة فإن الأجور النقدية سوف تكون مرتفعة حتما، والفترة التي تكون فيها معدلات البطالة مرتفعة سوف تكون الأجور النقدية منخفضة، بمعنى آخر وجود معدل ضعيف من البطالة يتناسب مع الارتفاع السريع للأجور النقدية، على هذا الأساس تم الوصول إلى دالة متناقصة ليست بالخطية بين مؤشرين وبالتالي فإن منحنى "فيلبس" يعبر عن وجود علاقة بين معدل البطالة ومعدل التضخم<sup>(3)</sup>. وقد ساهمت أبحاث كل من "ليبس وبول سامويل سون وسولو"، بتطوير هذه الفكرة إذ أمكن الوصول إلى علاقة عكسية بين معدل التضخم ومعدل البطالة وهو ما يعبر عنه بمنحنى فيلبس الموافق للشكل التالي:

1- مدني بن شهرة، نفس المرجع السابق، ص 243-244.

2- عادل أحمد حشيش، مبادئ الاقتصاد الكلي، الدار الجامعة للنشر، الجزائر، 2003، ص 165.

3- مني الطحاوي، اقتصاديات العمل، مكتبة النهضة الشرق، القاهرة، مصر، 1995، ص 78.

شكل رقم (1-3): منحنى فيليبس.



المصدر: منى الطحاوي، اقتصاديات العمل، مكتبة النهضة الشرق، القاهرة، مصر، 1995، ص78.

حيث أن كل نقطة من هذا المنحنى تظهر معدل التضخم الذي يقترب بمعدل معين للبطالة، ومن الشكل أيضا يتضح أن معدل التضخم يتزايد من انخفاض معدل البطالة، فعند النقطة (A) يكون معدل التضخم صغير بينما يكون معدل البطالة كبيرا، وعند النقطة (B) يرتفع معدل التضخم بينما ينخفض معدل البطالة إلى أدنى مستوياته ومن خلال هذا التحليل لفيلبس يمكننا استخلاص ما يلي:

– أنه يمكن تخفيض معدل البطالة ومقابل ذلك يجب قبول معدل أعلى من التضخم، وعلى هذا الأساس أصبحت جل الدول الاقتصادية الكبرى تختار أزمة من الاثنين وتعالج بها الأخرى، وبعد ذلك تقوم باختيار السياسة النقدية أو المالية التي تحدد مستوى الطلب الذي تتزايد فيه معدلات لبطالة بشكل مستمر أيضا. وهذا الشيء انتقادا لادعا لهذه النظرية، وهذا التصور وذلك بظهور ما يسمى بالركود التضخمي أي المستمر للأسعار مع ارتفاع معدلات البطالة<sup>(1)</sup>.

#### المطلب الرابع: التحليل وفق المنظور الإسلامي للبطالة والتشغيل

وقف عمر بن الخطاب رضي الله عنه يودع أحد نوابه على بعض أقاليم الدولة، فقال له: " ماذا تفعل إذا جاءك سارق، قال: " أقطع يده"، قال عمر وإذن فإن جاءني منهم جائع أو عاطل سوف يقطع عمر يدك، إن الله قد استخلفنا على عباده لنسد جوعتهم ونستر عورتهم، ونوفر لهم حرفتهم، فإذا أعطيناهم هذه النعم تقاضيناهم شكرها، بهذا إن الله خلق الأيدي لتعمل، فإذا لم نجد في الطاعة عملا التمسست في المعصية أعمالا، فشغلها بالطاعة قبل أن تشغلك بالمعصية".

1- منى الطحاوي، نفس المرجع السابق، ص 79.

من خلال هذه الفقرة لسيدنا عمر رضي الله عنه نجد أنه قد وعى بمشكلة البطالة حق الوعي، على أنها تعطيل للقوى الإنتاجية ولا يقتصر الأمر عند هذا فقط، بل تعدى إلى إدراكه بالأضرار الناجمة والمتراكمة عنها في قوله: " فإن لم تجد في الطاعة عملا التمسست في المعصية أعمالاً".

من هنا فإن العمل أخذ مكانة هامة في الشريعة الإسلامية وذلك من خلال تفاصيل واسعة بمفهومه وأحكامه، وما يتفرغ منها من مواضيع أخرى كونه وسيلة لاستمرار الحياة ويذكر عن حديث الرسول صلى الله عليه وسلم « إن الله لا يحب الفارغ الصحيح لا في عمل الدنيا ولا في الآخرة » وتفسير الفارغ بأنه الذي لا عمل له، أي تشبيه العاطل بالفارغ هو أدق تكييف لهذه الحالة من الضياع الاقتصادي والاجتماعي، وتشمل الضياع الديني.

وفي حديث آخر نقل عنه صلى الله عليه وسلم قال: « البطالة تغشي القلب »، ومعنى الذي جاء في الحديث أنه يشرح لنا سلوك العاطلين عن العمل في المجتمعات الحديثة، والذي نراه ونسمعه الآن والذي يتجلى في الإضرابات التي تقوم بها وما ينجر منها من تدمير ومن خراب وفساد وفتنة وبالتالي تعطيل الإنتاج<sup>(1)</sup>.

كما أن الصحابي ربط بين البطالة والكسل، وحدد لنا كيفية علاجها أو كيفية مواجهتها، والتقليل من أضرارها سواء الاقتصادية أو الاجتماعية، حيث رأى أن علاج البطالة يقع أولاً وقبل كل شيء على عاتق البطال نفسه حيث ربط بطالته بكسله<sup>(2)</sup>.

ولقد رأى الرسول صلى الله عليه وسلم أن إتقان العمل شرط أساسي لصحته واستمراره كما جاء في الحديث الشريف « أن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه ».

والأكيد أن الإتقان الذي غاب عن مجتمعاتنا اليوم ينعكس سلبي على مردودية الإنتاج، وكذا عدم تكافؤ الجهد المبذول والأجر المقابل له، مما يؤدي إلى عجز دائم للمؤسسات الاقتصادية والذي يؤدي مباشرة إلى إفلاس المؤسسة وبالتالي التسريح الجماعي للعمال وإحالتهم إلى مقاعد البطالة، والتي تعتبر تهديد حقيقي للاستقرار في هذه المجتمعات وأقر الإسلام أيضاً بصيغة ربط الأجر بالإنتاج وبمقدار العمل المبذول في ذلك وبالاعتماد على مبدأ العمل الذي يقابله أجر معين من شأنه أن يضمن للعمال دخلاً يؤمن حاجيات الأفراد والاستمرار في النشاط الاقتصادي وبالتالي الرفع من مستوى النمو في المجتمع.

(1) - أحمد دنيا شوقي، الإسلام والتنمية الاقتصادية، دار الفكر العربي، الكويت، 1979، ص 308.

(2) - إبراهيم محمود عبد الراضي، حلول إسلامية فعالة لمشكلة البطالة، دار الفتح للتجليد الفني، الإسكندرية، مصر، 2008، ص 32-33.

وفي هذا الصدد فقد تصدى الإسلام للعاطلين عن العمل بدون سبب، حيث اعتبر العمل بحد ذاته قيم ووسيلة للاستمرار في الحياة، والتوفيق بين حاجيات الروح والجسد معا، وبالتالي فإن المنهج الإسلامي يمزج بين الوجيهات الاقتصادية بالعقيدة الإسلامية، فيغرس في الفرد الإيمان بأنه وهو يمارس عمل إنما تقترب إلى الله تعالى، وبذلك لا يقتصر العمل على الجانب الاقتصادي ليتعداه إلى جانب الديني والروحي<sup>(1)</sup>.

1- ضياء مجيد الموساوي، اقتصاديات العمل في الفقه الإسلامي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 1992، ص 68.



## المبحث الرابع: ماهية سوق العمل

يعرف العمل بأنه النشاط الإنساني الشاق الملزم، الذي يقدم من قبل الفرد خلال فترة زمنية معينة، وعنصر العمل يخضع بدوره لسوق العمل الذي يحظى بأهمية الدراسة مثله مثل باقي الأسواق الأخرى.

## المطلب الأول: مفهوم سوق العمل

هناك عدة مفاهيم في السوق العمل والتي نستعرضها من خلال أهم التعاريف التي رصدتها:

## أولاً: تعريف سوق العمل

يعرف سوق العمل على أنه الآلية (تفاعل قوى الطلب والعرض على خدمات العمل) التي تتحدد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف، كما يعرف على أنه السوق المسؤول عن توزيع العمل على الوظائف والمهن، والتنسيق بين قرارات التشغيل المتاحة، ومن خلال السوق يمكن التنبؤ بحجم الطلب المتوقع على الأيدي العاملة من قبل أصحاب الأعمال والمنشآت، وكذلك يمكن تقدير العرض متاح من العمالة حسب المهن والاختصاصات المختلفة.

ويتميز سوق العمل بـ:

- ارتباط عرض العمل بسلوك العمال و تفضيلاتهم لكميات مختلفة من وقت الفراغ ومستويات مختلفة من الدخل، أو لتأثرهم بظروف العمل نفسها ونوعيات العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة، وكذلك تأثر العمل بعوامل مثل نظم التأمينات الاجتماعية والتأمينات ضد البطالة والمعاشات والإجازات... الخ.
- تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم والتغير التقني، وتنعكس آثار هذا التقدم على البطالة في السوق في مظهرين، أولهما: انتشار البطالة بسبب حلول الآلة محل الأيدي العاملة، والمظهر الثاني: يكمن في تغير بعض الوظائف بظهور خبرات لم تكن موجودة تعليمي أعلى يكفل سلامة التعامل مع الآلة.
- إن سوق العمل يتكون من جميع المشتريين والبائعين لعنصر العمل<sup>(1)</sup>.

## ثانياً: بيانات سوق العمل

يجري كثير من البلدان مسوحا للقوى بصفة منتظمة بهدف قياس المستويات الحالية للعمالة والبطالة للفئات الهامة من السكان والتغيرات المقابلة. وتشكّل النشرات الشهرية أو ربع السنوية لنتائج المسوح النمط السائد، وبخاصة في البلدان المتقدمة النمو، في حين أنه في كثير من البلدان الأخرى تجرى تلك المسوح على أساس ربع سنوي، أو سنويا أو على فترات أقل تواترا. ويجري أيضا عدد من البلدان مسوحا تهدف إلى توفير مزيد من المعلومات التفصيلية عن هيكل سوق العمل. وتلك المسوح ذات فائدة أطول، بسبب قيمتها في توفير المعلومات الضرورية للتخطيط ورسم السياسات على

1- نعمة الله نجيب إبراهيم، اقتصاد العمل، جامعة الإسكندرية، 2004، ص 15.

الصعيد الوطني. ومع ذلك تدعو الحاجة إلى التشديد بقدر أكبر على إنتاج المعلومات الهيكلية ذات الفائدة الأطول أجلا، بالمقارنة بالاهتمام بإنتاج إحصاءات بشأن المستويات الحالية<sup>(1)</sup>.

« إن مسح القوى العاملة خاضعة لمتطلبات شديدة نوعا ما، مثل اختيار التوقيت المناسب، دقة البيانات والتناسق الداخلي، ولا سيما تناسق السلاسل الزمنية التي تجنى من المسوحات المتواترة. ولا يمكن تلبية تلك المتطلبات إلا إذا كانت العينة ممثلة للسكان، ليس فقط من الجانب الجغرافي فقط، بل أيضا خلال فترة زمنية محدّدة بسبب التغيرات الموسمية وغيرها، والحاجة إلى توفير تقديرات جيّدة للتغيرات. وهكذا... يتعيّن أن تكون العينات مختارة عشوائيا، وأن تكون ذات حجم كبير نوعا ما وأن تكون مسحوبة من إطار حديث نوعا ما ويشمل السكان برمتهم، ويتعيّن أن تكون تقديرات المسح متسقة قدر الإمكان مع التقديرات التي يتم الحصول عليها من المصادر الأخرى مثل تعداد السكان، والمسوح الأخرى للأسر المعيشية، ومسوح المؤسسات والبيانات الإدارية»<sup>(2)</sup>.

تعتبر بيانات سوق العمل ضرورية لتأمين وتقديم مواصفات دقيقة في المدى القصير والمتوسط حول سوق العمل. دائما يكون التركيز على جانب العرض (المشاركة الفعلية، القوى العاملة، الأفراد غير النشطين...) وأيضا الطلب على العمالة (المناصب الشاغرة). هذه الإحصائيات والبيانات تساهم وتساعد عملية تطوير ووضع خطط التشغيل والسياسات الاقتصادية المناسبة لها، وكذا توجيه ومراقبة هذه السياسات. وتختلف نوعية الإحصائيات في سوق العمل من بلد إلى آخر وتختلف أيضا طريقة الحصول عليها. ونجد أغلب عامل مشترك في الدول النامية هو غياب وانعدام التنسيق بين المؤسسات التي تنظم سوق العمل وتأطره، وكذا نقص القدرات التحليلية والاستشرافية حول مستقبل سوق العمل في هذه الدول، فنجد الهوة كبيرة بين منتجي البيانات ومستعملها.

تبقى مسح القوى العاملة أحد أهم مصادر بيانات ومؤشرات سوق العمل، هذه المسوح تعتمد معايير دولية موحدة تقريبا<sup>(3)</sup>. فنجد مثلا في بعض الدول العربية أن هذه المسوح يتم إجراؤها سنويا في كل من الجزائر وقطر في حين تقوم مصر بمسح القوى العاملة مرتين في السنة، وتجري هذه المسوح فصليا في كل من الأردن وفلسطين والمغرب، وبصفة غير منتظمة في دول أخرى مثل البحرين ولبنان وعمان وتونس.

1- مكتب العمل الدولي، استنادا إلى ر. هوسماش، ف. مهران، ف. فيرما، مسح السكان الناشطين اقتصاديا والعمالة، والبطالة والعمالة الناقصة، دليل دولي بشأن المفاهيم والطرق، جنيف 1990، ص 253.

2- منشورات مكتب العمل الدولي، قياس السكان الناشطين اقتصاديا والخصائص ذات الصلة في تعدادات السكان، دراسات في طرق، العدد 102، مكتب الأمم المتحدة، نيويورك، 2011.

3- إبراهيم جياب، التطورات الدولية في مفاهيم وتعريف إحصاءات العمل، الدورة القطرية الإحصائية حول " تطوير إحصاءات العمل "، صنعاء، الجمهورية اليمنية 28-30 نوفمبر 2010، منظمة العمل العربية، ص 15-16.

صحيح أن القيام بعملية المسح بطريقة منتظمة شيء غاية في الأهمية، لكن تظل نوعية واعتماد هذه المسوح على المعايير الدولية الموحدة بالأهمية نفسها. وغالبا ما يتم التشكيك في بيانات سوق العمل بسبب بعض المفاهيم غير الواضحة وبعض الأساليب التقليدية في إعدادها، وأيضا نقص المهارات والكفاءات البشرية التي توكل لها مهمة القيام بهذه المسوح، مما ينتج عن ذلك ضعف في تحليل المعلومات التي تخص سوق العمل.

إن المعطيات الإحصائية والمؤشرات الاقتصادية الجيدة يمكن أن تقدم دورا مهما في تسير القطاعات الاقتصادية، وأخذ عدة قرارات قد تؤثر بشكل مباشر على الوحدات والمتغيرات الاقتصادية. « بالنسبة للجزائر ولمدة طويلة بقيت تلك المعطيات وتلك المؤشرات دون المستوى المطلوب وذلك لعدة أسباب. وبقيت بعض المعطيات غائبة نهائيا وتم تقدير أخرى ارتكازا على فرضيات قد تكون صائبة في حالات، وقد تكون دون ذلك في حالات أخرى. فنظام الإحصاء في الجزائر لم يصل إلى المستوى العالمي ولا حتى إلى بعض نظم الإحصائيات في دول الجوار (المغرب وتونس). ولم ينضبط في بعض الأحيان للمعايير الدولية التي تضعها مؤسسات صندوق النقد الدولي في الحسابات القومية، والبنك الدولي في مؤشرات التنمية الاقتصادية والمكتب الدولي في قياس مؤشرات سوق العمل. فالتقديرات المتداولة لبعض المؤشرات غير دقيقة باعتراف خبراء اقتصاديين جزائريين<sup>(1)</sup>».

إلا أنه في 8 من شهر ماي 2011، أطلقت أول عملية إحصاء اقتصادي شامل وهي أول عملية من نوعها في الجزائر منذ الاستقلال، وتهدف هذه العملية إلى توفير المعلومات الاقتصادية الصحيحة لواقع النشاط الاقتصادي والتجاري العام والخاص ويشمل نشاط العشرين عاما الأخيرة. والعملية تعد مسحا إحصائيا لجميع الكيانات والهيئات الاقتصادية مهما كان قطاع ونوع نشاطها، وتشمل جمع وتقييم واستغلال ومعالجة وتحليل ونشر المعطيات المتعلقة بمجموع التكتلات الاقتصادية في جميع النشاطات في كامل القطر. باستثناء قطاع الزراعة الذي سيستفيد من إحصاء خاص<sup>(2)</sup>.

### ثالثا: العوامل المؤثرة في سوق العمل<sup>(3)</sup>.

هناك عدة عوامل تؤثر على سوق العمل وعلى توازنها من خلال التأثير على العرض والطلب على اليد العاملة يمكن أن نجملها في النقاط التالية:

**1- عوامل جغرافية:** والتي ترسم الحدود الإقليمية لسوق العمل، لأننا نجدتها تتعلق بالمكان الذي تتواجد فيه القوى العاملة كمقر سكن العامل، موقع المؤسسات العارضة للعمل، والذي يطرح مسألة الإيواء والخدمات الاجتماعية لتوفير أفضل شروط الحياة للعامل وأسرته... الخ.

1- عبد الخالق التوهامي، الإحصاء الاقتصادي العام في الجزائر، مجلة الاقتصاديات، الرباط، المملكة المغربية، 19-05-2011، ص28.

2- [www. Ons.dz/IMG/pdf/Publication-RE2011.pdf](http://www.Ons.dz/IMG/pdf/Publication-RE2011.pdf)

3- ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، نفس المرجع، ص 60، 61.

**2- العامل الديمغرافي:** يعتبر معدل النمو الديمغرافي أحد أهم المؤشرات التي لها انعكاس على سوق العمل لكونها تحدد حجم اليد العاملة الوافدة إليه، والتي تمثل جانب العرض الذي تحتاجه المؤسسات ممثلة بذلك الطلب على اليد العاملة. كما نجد العامل الديمغرافي يتأثر بدوره بالمؤشرات الخاصة بمعدل الولادات والوفيات، معدل الخصوبة، معدل تطور الزواج والطلاق.

**3- النظام الاقتصادي:** إن النظام الاقتصادي يمر من خلال ما يعرف بالدورة الاقتصادية بمرحلة الرخاء تنتعش فيها الحركة الاقتصادية، يرتفع مستوى الناتج والنمو الاقتصادي، وتزداد العمالة والتوظيف في مختلف القطاعات الاقتصادية. أما مرحلة الركود الناتجة عن حدوث بعض الأزمات الاقتصادية والتي تؤدي إلى حدوث خلل في مختلف التوازنات الاقتصادية، يكون لها أثر على سوق العمل التي تصبح تعاني عجزا في استيعاب اليد العاملة الحالية وكذا الجديدة الوافدة إليه، باستثناء الحالات الخاصة التي تتوقف على درجة التأهيل العلمي والمهني.

**4- النظام الاجتماعي والثقافي:** يتأثر كذلك سوق العمل بالعلاقة السائدة بين أفراد المجتمع، من حيث السلوكيات والعادات، والتقاليد والذهنيات السائدة التأثير على مدة العمل مثل: تقليص ساعات العمل اليومية، تمديد العطل السنوية، تقليص سن التقاعد، الأمر الذي سيدفع المؤسسة إلى زيادة عدد عمالها للمحافظة على نفس مستوى نشاطها. وينتج عن ذلك ارتفاع الطلب على القوى العاملة المتاحة في السوق. وفي بعض الحالات تكون البطالة المقنعة مقبولة من الناحية السياسية أو الاجتماعية فنجدها في بعض القطاعات مثل القطاع الزراعي الذي يقبل بها من أجل الحد من ظاهرة النزوح الريفي نحو المدن.

**5- النظام التكنولوجي:** والذي بموجبه يتغير هيكل الطلب على اليد العاملة، بحيث تحل الآلة محل العامل لما لها من دور إيجابي في رفع الكفاءة الإنتاجية بأقل التكاليف، فيصبح الطلب على اليد العاملة المؤهلة كالمهندسين والتقنيين والفنيين... الخ من الكفاءات المتحكمة في التكنولوجيا الجديدة، مما يخلق فائضا في عرض اليد العاملة الغير مؤهلة وبالتالي ظهور الأشكال المختلفة للبطالة.

**6- النظام التربوي والتكويني:** والذي يلعب دور كبير في التأثير على عرض اليد العاملة في سوق العمل كمًّا وكيًّا، ويعتمد هذا العامل على مجموعة الهيئات والمؤسسات كمدارس التعليم، الثانويات، المعاهد، مراكز التكوين والجامعات. والهدف من ذلك رفع الكفاءة والخبرة المهنية وبالتالي ضمان تحسين مردودية عوامل إنتاج<sup>(1)</sup> المؤسسات.

1- ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، نفس المرجع السابق، ص62.

## المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول عرض والطلب على العمل.

سنحاول من خلال هذا المطلب إعطاء مفاهيم وافية عن العرض والطلب في السوق العمل، وتطرق إلى أهم

مدارس التي اهتمت بهذا السوق:

## أولاً: عرض العمل

يقصد بعرض العمل عدد الأيدي العاملة الممثلة بالجهد المعروض فعلاً، خلال فترة زمنية معينة، ويسمى بالسكان الفعالين أو القوة البشرية بعد استبعاد العاجزين عن العمل بسبب العاهات أو الإصابات التي تعيق القيام بالعمل، إضافة إلى الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 15 أو تزيد عن 60 سنة (حسب سن التقاعد). وقد جرى تقسيم عرض العمل إلى: أصحاب العمل، العاملون لحسابهم، الأجراء، العمال العائليون... الخ.

## + العوامل المحددة لعرض العمل:

- حجم السكن، فكلما زاد حجم السكان زاد عدد الأشخاص القادرين على العمل، حيث أن حجم السكان بدوره يتأثر بجملة من الأمور أهمها، الهجرة، زيادة الولادات، تحسين الظروف الاقتصادية والمعيشية والصحية وزيادة الولادات الحية وقلة الوفيات.
- ساعات العمل، حيث يزداد عرض العمل بزيادة عدد الساعات المخصصة للعمل.
- نسبة السكان في سن العمل، وهو عدد المشتغلين والباحثين عن العمل إلى مجموع السكان، ويتأثر هذا المعدل بالسن والعادات والتقاليد، فكلما زادت هذه النسبة زاد عرض العمل، والعكس صحيح.
- حرية اختيار العمل، ظروف وطبيعة العمل، كفاءة العمل والعوامل المؤثرة فيه، التعليم والإعداد المهني، تقييم العمل، ظروف المعيشة<sup>(1)</sup>.
- التركيب النوعي للسكان من حيث الجنس والعمر، و سن التقاعد.
- مدة التدريس الإجبارية.
- إمكانية العمل بالمنزل، دون اللجوء إلى التنقل إلى مكان العمل.
- الهجرة القوية القادمة من الدول الأخرى، أو اليد العاملة الخارجة إلى بلدان أخرى لأسباب عديدة منها البحث عن أجر أعلى من التي تتقاضاه داخل البلد الأصلي<sup>(2)</sup>.

يتحدد عرض العمل في هذه الدول بحجم السكان وتركيبهم من حيث فئات العمر والجنس، والعوامل الاجتماعية الأخرى (مثل أنماط التعليم، ورغبة النساء في العمل خارج البيت) التي تحدد معدل اشتراك المجموعات المختلفة من

1- نعمة الله نجيب إبراهيم، مرجع سبق ذكره، ص 48.

2-Michael Rockinger, Macroéconomie, Ellipses, (s.d.e), p 139.

السكان، وهناك بعض المرونة في الأجل القصير لعرض العمل، وترتفع تلك المرونة تحت بعض الظروف العادية، ولكن في الكثير من الدول وخصوصا النامية منها، فإن عرض العمل لا يمثل قيودا على التنمية نظرا لأن عدد الراغبين في العمل عادة يزيد عن عدد مناصب العمل المتوفرة، ولأن عددا كبيرا من العاملين غير مستخدمين بالكامل<sup>(1)</sup>.

### ثانيا: الطلب على العمل

يتمثل الطلب على العمل في كمية الجهود البشرية المطلوبة من قبل أصحاب العمل مقابل أجر معين، ويعبر عنه بالطلب على العاملين الذين تتوفر فيهم الكفاءة والمقدرة على العمل، أو المهارة تبعا لطبيعة العمل، ومتطلباته.

### العوامل المؤثرة في الطلب على العمل:

بما أن الطلب على العمل يمثل جانب تحديد الاحتياجات الفعلية من الأيدي العاملة في الحاضر والمستقبل، والذي غالبا ما يقدر على ضوء الأوضاع الاقتصادية الراهنة والتطورات المتوقعة، لذلك يتأثر هو أيضا بزيادة ونقصان حجم السكان، فالنمو المستمر للسكان يزيد من الطلب على السلع والخدمات، وهذا الطلب يزداد بازدياد السكان، كما أن لدرجة التطور والتخلف الأثر المباشر على معدلات الطلب على العمل، فالطلب على العمل يكون محدودا في المجتمعات المتخلفة، بينما يكون مرتفعا في الدول المتقدمة وهذا ما يفسر أن أعلى نسب البطالة يكون في الدول النامية، ويتفاوت هذا التأثير في المجتمعات في تحديد الطلب على الأيدي العاملة، وإيجاد فرص عمل جديدة.

ويمكن إيجاز العوامل المؤثر في الطلب على العمل فيما يلي:

- نوع النشاط الاقتصادي الذي يعمل فيه.
- الأسلوب التقني والفني المستخدم في الإنتاج.
- زيادة أو انخفاض معدلات نمو الإنتاج.
- درجة التطور والتخلف الاقتصادي السائدة.
- التغيرات التي تطرأ على حجم الدخل ومعدلات الأسعار والسياسة الاقتصادية المتبعة في الدولة.

### المطلب الثالث: نظريات عرض العمل والطلب عليه

هناك عدة نظريات اقتصادية تطرقت لسوق العمل بالدراسة ولعل من أبرزها المدرستين الكلاسيكية والكيينزية التي

سوف نتطرق لهما:

1- ميشال تودارو، التنمية الاقتصادية، ترجمة لمحمود حسن حسني، محمد عبد الرزاق، دار المريخ، الرياض، 2006، ص325.

## أولاً: النظرية الكلاسيكية

تعتبر المدرسة الكلاسيكية من أهم المدارس التي اهتمت بسوق العمل وبتفسير البطالة، ولا زالت بعض المدارس متأثرة بأفكارها الاقتصادية من أبرزها المدرسة النقدية، والنيوراديكالية.

## 1- فرضيات النظرية الكلاسيكية: تعتمد النظرية الكلاسيكية في تحليلها الاقتصادي على الفرضيات التالية:

– تتحدد أجور العمال وتستقر في الأجل الطويل عند مستوى أجر الكفاف، على أن متوسط الأجر في الأجل القصير يتحدد (بالانخفاض أو الارتفاع) حسب النشاط الاقتصادي، إضافة إلى أنهم افترضوا أن هناك مرونة تامة لتغير عرض العمل في الأجل الطويل تجاه التغير الذي يحدث في الأجور<sup>(1)</sup>.

– في ظل قانون ساي فإن كل عرض للعمل يجد طلباً عليه، وبالتالي فإن مستوى التوظيف الكامل هو أمر مفروغ منه، باستثناء البطالة الإرادية الناجمة عن مطالبة بعض العمال بأجور أعلى من الأجور السائدة، إضافة للبطالة الاحتكاكية التي تنشأ في الأجل القصير بسبب ما يتطلبه الوقت عند الانتقال من عمل لآخر أو من منطقة جغرافية لأخرى<sup>(2)</sup>.

وتلخص النظرية الكلاسيكية الطلب على العمل في الفرضية التالية: أن الطلب على العمل هو متغير تابع للأجور الحقيقية، أي للقوة الشرائية التي تتمتع بها الأجرة النقدية، لذلك تكون دالة الطلب على العمال كالتالي:  $DL=F(w)$  أي أن عدد العمال (DL) المطلوبين من قبل المنشأة أو الوحدة الاقتصادية يتحدد أو يتغير لتغير الأجور الحقيقية (w)، وفي ضوء هذه العلاقة فإن المنشأة لا تشغل المزيد من العمال إلا إذا انخفضت الأجور الحقيقية، وعليه ستكون العلاقة عكسية بين الطلب على العمال والأجر الحقيقي، لذلك سيكون رفع أو زيادة مستوى التشغيل لا يتم إلا بعد تخفيض الأجور الحقيقية.

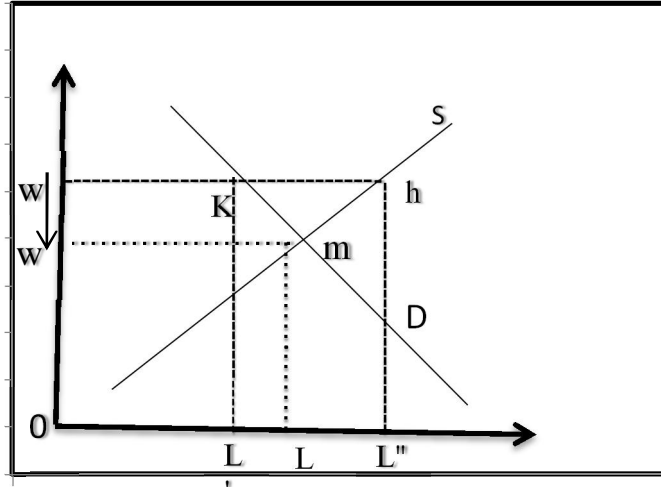
## 2- المستوى التوازني للعمل:

إن فحوى النظرية الكلاسيكية تقضي بتقاطع كل من منحنى الطلب على العمل ومنحنى عرض العمل، ويتحدد الأجر الحقيقي عند مستوى الاستخدام الكامل، وكما هو موضح في الشكل التالي:

1- رمزي زكي، الاقتصادي للبطالة، عالم المعرفة، الكويت، 1998، ص ص 154-155.

2- نفس المرجع السابق، ص 295.

شكل رقم (1-4): توازن سوق العمل الكلاسيكي.



المصدر: الاقتصادي للبطالة، عالم المعرفة، الكويت، 1998، ص 295

تقضي النظرية الكلاسيكية بتقاطع كل من منحنى الطلب على العمل، ومنحنى عرض العمل وأن الأجر الحقيقي يتحدد عند مستوى الاستخدام الكامل.

وفي المنحنى أعلاه: (D) منحنى الطلب على العمل.

(S) منحنى العرض على العمل.

في حالة المنافسة بين العمال للحصول على عمل، إذا كانت الأجور الحقيقية عند المستوى  $W'$  فسيكون عدد العمال الباحثين عن عمل هو  $(OL''')$ ، أي تقاطع  $W'$  مع منحنى الطلب في  $h$ ، وعدد العمال المطلوبين هو  $(OL')$  أي عند تقاطع  $W'$  مع منحنى الطلب في  $k$ . أي أن هناك فرق بين كمية العمل المطلوبة وكمية العمل المعروضة بمقدار  $(L''', L')$  ولكن عند انخفاض مستوى الأجر الحقيقي إلى النقطة  $m$  تتعادل كميتي العمل المعروضة مع المطلوبة ويتحقق عندها الاستخدام الكامل<sup>(1)</sup>.

وبالتالي فإن ما حصل هو انحراف مؤقت عن نقطة التوازن والعلاج يكون:

— زيادة النقد.

— تخفيض الأجر النقدي.

ولذلك فحسب المفهوم الكلاسيكي فإن البطالة إن وجدت فهي اختيارية، وسببها يعود إلى رفض العمال أجور

نقدية منخفضة.

1- رمزي زكي، نفس المرجع السابق، ص 295.



## ثانيا: النظرية الكينزية

على خلاف الكلاسيكيين يرى كينز أنه إضافة إلى كون الأجور أحد عناصر التكاليف فهي يعبر عن مداخيل تنفق على السلع والخدمات و انخفاضاتها يؤدي بالضرورة إلى انخفاض الطلب على الإنتاج، وبالتالي يعقد من مسألة تصريف المنتجات رغم أن ذلك يؤدي إلى خفض تكاليف الإنتاج.

إن حملة التوظيف الكامل هي حالة خاصة، وأن التوازن يحدث عند مستوى أقل من مستوى التوظيف الكامل، الطلب الفعال هو الذي يحدد حجم العرض الكلي، وبالتالي حجم الناتج والدخل والتوظيف<sup>(1)</sup>.

يبين كينز أن الأساليب التحليلية من قبل الكلاسيك لا تنطبق إلا في حالة التشغيل الكامل ، حيث أن عرض العمل ليس تابعا للأجور الحقيقية، كما يقول الكلاسيك، فالعمال لا ينسحبون من سوق العمل إذا انخفضت أجورهم الحقيقية نتيجة ارتفاع الأسعار ما لم يرافقه تغير في أجورهم النقدية، وقد رفض فكرة أن العمال قادرين على تحديد الأجور الحقيقية و بالتالي حجم الاستخدام، إذ لا يمكن تغير مستويات الأجور النقدية بصورة مستقلة ومنفصلة عن المستوى العام للأسعار.

بما أن الأجور النقدية تشكل الجانب الأكبر من التكاليف الحديثة أو المتغيرة، فأن كل تغير في الأجور النقدية يسبب تغيرا مماثلا و بنفس النسبة في الأسعار، وهذا يعني أن تغيرات الأجور النقدية لن تؤدي بالضرورة إلى تغير في الأجور الحقيقية ينتج عنه تغير في مستوى التشغيل<sup>(2)</sup>.

لقد أكد كين زان مسألة القرارات الخاصة بالإنتاج، لا يمكن أن تعتمد بشكل كامل على ضرورة إنفاق كل الدخل على المنتجات وليس هناك ضرورة لربط سعر الفائدة بقرارات الادخار و الاستثمار، و هذا يعني عدم موافقته على قانون ساي البطالة الإجبارية الناجمة عن قصور الطلب الكلي.

وقد أتى بمفهوم مضاد للنظرية الكلاسيكية يقضي بأن الطلب على العمل لا يتأثر بتغير الأجور نحو الارتفاع أو الانخفاض، وأن الاستخدام يعتمد على المتغيرات التالية:

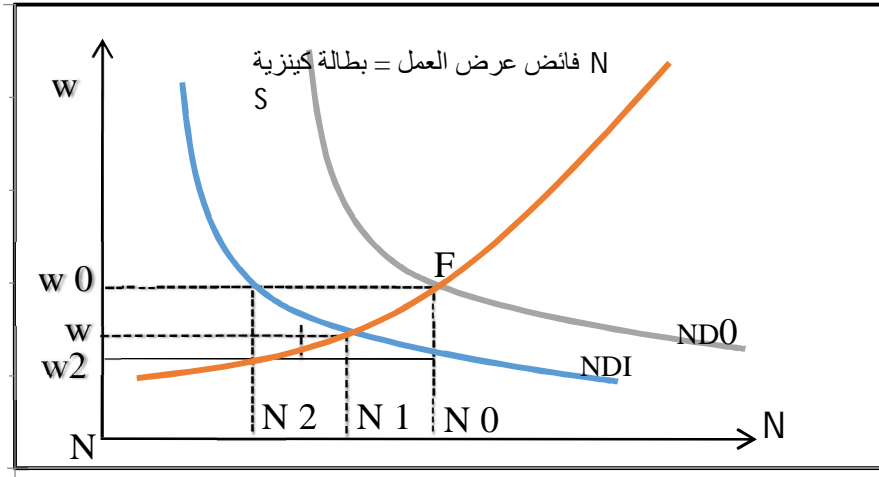
- فعالية العرض الكلي.
- الميل الحدي للاستهلاك.
- مقدار الاستثمار.

1- رمزي زكي، مرجع سبق ذكره، ص 296.

2- نعمة الله نجيب إبراهيم، مرجع سبق ذكره، ص 61.

فالميل الحدي للاستهلاك ومقدار الاستثمار هما اللذان يحددان حجم الاستخدام ، ومن ثم فإن حجم الاستخدام هو الذي يحدد الأجر الحقيقية ، وليس مستوى الأجر الحقيقية هو الذي يحدد حجم الاستخدام، فالطلب على العمل لا يعتمد بصورة مباشرة على مستوى الأجر ، إلا أن تغيرات الأجر تؤثر بصورة غير مباشرة على الاستخدام من خلال تأثيرها على الميل للاستهلاك و الميل للاستثمار.

شكل رقم (1-5): توازن سوق العمل الكينزي



المصدر: صالح تومي، مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي، دار أسامة للطباعة والنشر، الجزائر، 2004، ص183.

حيث  $N$  هو مستوى التشغيل، و  $w$  هو معدل الأجر<sup>(1)</sup>.

في حالة انخفاض العمالة ولم يحدث أي تغير في معدل الأجر، فإن مستوى العمالة يتراجع إلى  $N2$  والتغير يكون من خلال الكميات بدلا من الأسعار، أما في حالة انخفاض الأسعار مع انخفاض المعدل الأجرى فإن الأجر الحقيقي يكون عند مستوى تشغيل  $N1$ . أما في ظل غياب الطلب الكافي، فإن معدل الأجر النقدي و الحقيقي ذو المستوى  $w2$  هو الوحيد الذي يسمح بوجود مستوى تشغيل  $N0$ .<sup>(2)</sup>

1- صالح تومي، مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي، دار أسامة للطباعة والنشر، الجزائر، 2004، ص183

2- نفس المرجع السابق، ص - ص 183، 184.

## خاتمة الفصل:

من خلال ما سبق ذكره وما تم التطرق إليه، فإنه يتضح جليا أهمية العمل وكذا دوره في استمرارية الحياة الفكرية والاقتصادية، حيث يعتبر مصدر لخلق المنافع الاقتصادية وكمؤشر للنمو الاقتصادي، وبالرغم من عدم وجود تعريف شامل وموحد للعمل إلا أن التعريف المقدم من طرف المنظمة العالمية للعمل كفيل يجعل مفهومه واضحا وشاملا، و ذلك من خلال ما بني عليه من معايير خاصة بشرط عدم توفر العمل والقدرة عليه والسعي للبحث عنه.

وقد صار لدراسة سوق العمل أهمية كبيرة حيث أن العمل مرتبط بالإنسان الذي صار التعامل معه بخصوصية أكثر، ولم يعد بالإمكان غض الطرف وتجاهل البطالة في العالم، حيث لم تعد هذه المشكلة تخص الفرد بل أصبحت مسؤولية الحكومات والمجتمعات أيضا، ومن أجل هذا نلاحظ تدخل الحكومات بشكل مباشر لتنظيم سوق العمل، إضافة إلى مساهمتها بأشكال عدة في دعم الطلب على العمل.

# الفصل الثاني

وضعية التشغيل في الجزائر وأهم الأجهزة  
والبرامج المعتمد عليها في تطبيقه

## تمهيد

عاشت الجزائر في العقدين الأخيرين من القرن الماضي أزمات متعددة سياسية، إقتصادية، مالية، وإجتماعية، هذه الأزمات كان لها تأثير مباشر على القدرة الشرائية التي شهدت انخفاضا كبيرا، وارتفاعا محسوساً في معدلات البطالة خاصة عن تطبيق سياسة الخوصصة سنة 1995 وما نتج عنها من تسرح جماعي للعمال مساهم في ارتفاع معدلات الفقر.

وفي هذا الإطار ويهدف تقليص حجم البطالة تم إنشاء آليات و أجهزة تدعم عرض العمل على غرار برامج تشغيل الشباب، وكذا مخططات التنمية الإقتصادية، ومن أجل امتصاص أكبر عدد من البطالين، حيث جاء في تصريح لوزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي (سابقاً) " السيد طيب لوح " أن الاهتمامات الكبيرة للسلطات العمومية وعلى رأسهم فخامة رئيس الجمهورية يكمن في توفير فرص عمل ومحاربة البطالة بمختلف أشكالها، من خلال هذا الفصل سنحاول التطرق إلى:

المبحث الأول: وضعية التشغيل في الجزائر.

المبحث الثاني: عرض وتقييم الأجهزة الخاصة بسياسة التشغيل في الجزائر.

المبحث الثالث: البرامج التنموية خلال الفترة 2001-2014.

## المبحث الأول: وضعية التشغيل في الجزائر

لقد مرت وضعية التشغيل في الجزائر بعدة مراحل نتيجة الأزمات المختلفة والتي عانت منها البلاد، وكذا التغيرات الهيكلية التي طرأت على الاقتصاد الوطني، والتي كان لها الأثر المباشر على مستوى التشغيل، ويمكن لنا من خلال هذا المبحث دراسة وتحليل أهم المراحل التي شهدتها وضعية التشغيل.

## المطلب الأول: وضعية التشغيل في الجزائر قبل سنة 1985

لقد عرفت مستويات التشغيل من خلال هذه الفترة عدة تغيرات وذلك وفقاً للظروف والحقب الزمنية، ويمكن لنا إبرازها في أهم ثلاث مراحل وهي:

## أولاً: ما قبل 1973 م

في هذه الفترة تمحورت إشكالية التشغيل حول البطالة التي انعكست على وضعية سوق العمل من خلال الحجم العام للعمل، حيث قدرت نسبة تغطية طالبات العمل بعروض العمل حوالي 17.35% عام 1971م، ثم بلغت 91.31% عام 1972م، في حين بلغت عام 1973م نسبة 95.30%، كما تميزت هذه الفترة بكثرة مناصب الشغل المؤقتة وسهولة الحصول عليها، حيث بلغت 26.41% عام 1971م، 29.48% خلال عام 1972م، 30.47% خلال عام 1973م، وكانت أغلب هذه المناصب في قطاعي البناء والأشغال العمومية والفلاحة، وذلك قصد تطبيق برنامج بناء القرى الفلاحية وبرنامج إعادة إعمار المدن، كما عرفت هذه الفترة ارتفاع في نسبة هيكل الطلب السنوي حيث قدر بـ 7% من إجمالي طلبات العمل المسجلة، وكل هذا من أجل تخفيض من نسبة البطالة، وتميزت هذه الفترة بتدخل الدولة في عملية تنظيم سوق العمل وذلك بإنشاء هيئات مختصة في عمليات التوظيف وزيادة معدل الهجرة إلى الخارج<sup>(1)</sup>.

## ثانياً: فترة ما بين 1974م-1980م

في هذه المرحلة لجأت الدولة الجزائرية إلى تطبيق سياسة التنمية الشاملة عن طريق اللجوء إلى سياسة المخططات التنموية، فلقد عمل المخطط الرباعي الأول على إيجاد إستراتيجية مناسبة لتخفيض نسبة البطالة بين أوساط المجتمع، كما عرفت هذه الفترة عملية تكوين الجماعات العمالية على مستوى الوحدات الصناعية التي يتم تشييدها سواءً على المستوى المحلي أو المستوى الخارجي، ولقد أعطيت المؤسسة ضرورة تسيير اليد العاملة والتكفل ببعض الوظائف التي كانت من اختصاصات الدولة، ونذكر منها تلك الوظائف والخدمات المتعلقة بالسكن والصحة والتعاونيات الاستهلاكية، كما تميزت هذه المرحلة بارتفاع ووفرة عروض العمل، وبروز فرص أخرى للدخل في قطاع التوزيع، كما أن طالبي العمل كانت

1- ميطاهري حسين، التشغيل في الجزائر واقع وأفاق، مجلة العمل الجزائرية، العدد 56، صادرة في فيفري 1988م، الجزائر، ص 04.

لهم استعدادات كبيرة لقبول المناصب الشاغرة والبحث عن المؤسسات التي تمنح لهم أجر أحسن وكذا وجود امتيازات أخرى تقدم ضمن هذا العمل، من خلال هذه المرحلة يمكننا ملاحظة ما يلي (1):

- 1- انخفاض ملموس في نسبة البطالة، حيث سجل معدل سنوي يقدر بـ 123300 طلباً مقارنة مع سنتي (1971م- 1973م) والتي كانت تقدر بـ 228233 طلب عمل.
- 2- استقرار في نسبة عروض العمل المتوفرة حسب الإحصائيات المقدمة من مصالح الشغل.
- 3- عزف سوق العمل نوعاً ما عن التجزئة المترتبة عن إشكال التسيير الداخلي لليد العاملة التي تم تشغيلها من قبل المؤسسات.
- 4- عدم تحقيق سياسة تكوين وتدريب الجماعات العمالية، وذلك لعدم إعطاء الاهتمام لهذه السياسة من قبل المسيرين المركزيين، وأيضاً لعدم تجانس الطبقة العمالية داخل المؤسسات الاقتصادية واستقرارها.
- 5- عرفت هذه المرحلة اختلالاً في توزيع المؤهل بين مختلف القطاعات الاقتصادية.
- 6- ضعف إنتاجية العمال.

#### ثالثاً: فترة ما بين 1980م-1985م

خلال هذه المرحلة عرفت الجزائر من خلال تطبيق برنامج المخطط الخماسي الأول والذي وضع من بين أهدافه العمل على تطوير سوق العمل من خلال رفع وتطوير مستوى إنتاجية العمال، ومواصلة خلق فرص العمل وذلك من أجل تلبية الطلب المتزايد، واتضح ذلك من خلال الدور المتزايد للدولة في تنظيم سوق العمل، من خلال تطبيق مجموعة من الإجراءات تهدف إلى (2):

- 1- التقليل من ظاهرة عدم استقرار اليد العاملة وذلك بتوحيد سلم الأجور عن طريق استخدام نسق لترقيم مناصب الشغل في إطار القانون الأساسي للشغل.
  - 2- العمل على عقلانية استخدام اليد العاملة كضبط الهياكل التنظيمية .
- وعليه نجد أن مصالح التشغيل خلال فترة (1981م-1984م) سجلت معدلاً سنوياً لطلبات العمل قدر بـ 1579630 طلب، ومعدلاً سنوياً لعروض العمل قدر بـ 1440640 عرضاً، وتشير فترة الخماسي الأول إلى الرجوع التدريجي لنمط تنظيم العمل السابق، وإدخال تعديلات جديدة يتحكم فيها الجهاز الإداري، وذلك برفع الحواجز التي

1-Abedlmadjid bouzisi،politique économique de la transition socialisations- point de veu sur les pays de tiers monde ،1981،p93.

2- ميطاهري حسين، نفس المرجع السابق، ص 44.

كانت تتحكم في سوق العمل المتواجد قبل 1973 م، وهو ما أدى إلى وجود فرق بين المتحقق من مناصب الشغل والمتوقع منه وذلك حسب القطاعات المختلفة.

كما عرفت هذه المرحلة تدهوراً في معدل النمو الاقتصادي فبعد أن كان 9% سنة 1980م انخفض مع دخول عام 1984م إلى 1.4%، كما تقلصت عدد مناصب الشغل الجديدة المتوفرة لتصل إلى 824700 منصب خلال فترة (1980م-1984م)<sup>(1)</sup>.

### المطلب الثاني: وضعية التشغيل في الجزائر ما بين 1985م و1999م

لقد شهدت هذه المرحلة من تطور وضعية التشغيل في الجزائر فترتين أساسيتين هما:

#### أولاً: ما بين 1985م - 1989م

والتي تعرف بفترة المخطط الخماسي الثاني، حيث عرفت الجزائر خلال هذه المرحلة وضعاً اقتصادياً متميزاً عرف بضعف معدل النمو الاقتصادي وزيادة عدد السكان القادرين والراغبين في العمل، حيث تجاوز 5.4 مليون شخص سنة 1985 م ليصل إلى 6.5 مليون شخص في سنة 1989م، مما أدى إلى زيادة معدلات البطالة بنسب كبيرة حيث تجاوز عدد البطالين في أوساط المجتمع الجزائري المليون بطلال في نهاية 1987م، وجاءت هذه النتائج خلافاً لتوقعات التي رسمها المخطط الخماسي الثاني وذلك بتوقع إحداث 940000 منصب عمل جديد خلال هذه الفترة، حيث أن عملية خلق مناصب شغل جديدة تراجعت من 74000 منصب سنة 1986م لتصل إلى 59000 منصب في سنة 1989م.

ومن خلال ملاحظة الوضع العام نجد أن وضعية التشغيل في الجزائر حسب القطاعات لم تتغير، وبقي نسبياً عند نهاية المخطط باستثناء قطاع الإدارة الذي تغير نصيبه من مجموع التشغيل الإجمالي من 8.22% إلى 2.25% وبذلك يبقى قطاع الإدارة يحتل المرتبة الأولى من خلال زيادة عدد مناصب الشغل الجديدة، كل ذلك نتيجة استفحال الأزمة الاقتصادية حيث أن الانخفاض الشديد في أسعار "البترو" <sup>(2)</sup> كان سبباً لكل ذلك.

بالإضافة إلى الأزمة العالمية التي أثرت على الاقتصاد الجزائري خاصة من خلال انخفاض قيمة الدولار باعتباره العملة الرئيسية في المعاملات التجارية مع الخارج، مما انعكس سلباً على مختلف القطاعات والأنشطة الاقتصادية والاجتماعية رغم الإصلاحات الاقتصادية التي قامت بها الدولة سنة 1988م وتمثلت أهم الإصلاحات في <sup>(3)</sup>:

1- نُجْد بلقاسم حسن بملول، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993م، ص 257.

2- Abed el kadersid Ahmed- développement sans croissance d'expérience des économie pétrolier du tiers monde-1983 p 11.

3- المرسوم التنفيذي رقم 28-25، المتعلق بتوجيه الاستثمارات الجديدة، المؤرخ في 12-07-1988م، المادة 03.



- 1- إعطاء دور جديد للمؤسسات الاقتصادية العمومية من خلال إعطائها استقلالية أكثر، بحيث تتكفل بشؤونها الخاصة وضرورة العمل على تحسين إنتاجية العمل وكذا تطوير رأس مالها.
  - 2- إنشاء صناديق المساهمة المصاحبة للقانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية العمومية، حيث تهدف هذه الصناديق إلى المساهمة في التنمية والمتابعة المستمرة لعمليات تنفيذ المخطط التنموي للمؤسسة وكذا الرقابة، فهو العون الإنمائي للدولة في تسيير الأموال العامة.
  - 3- تكييف التخطيط حسب التحولات الاقتصادية الجديدة، خاصة التكيف مع إصلاح المؤسسات العمومية وإدماج القطاع الخاص ضمن مسيرة تنمية البلاد.
  - 4- دخول الاستثمار الخاص ضمن آليات المساهمة في التنمية الشاملة.
  - 5- تشجيع التصدير وترقية التجارة الخارجية، وذلك من خلال إعطاء تحفيزات ضريبية وتسهيل عمليات الاستيراد بالنسبة للمؤسسات المصدرة.
  - 6- توجيه القطاع الفلاحي إلى خلق مناصب الشغل وامتصاص الفائض المترتب عن تغير سياسة التسيير الذاتي، وفائض العمالة المترتبة عن تناقص الاستثمارات الجديدة والناجمة عن انخفاض واردات الجزائر.
- والملاحظة أن المخطط الخماسي الثاني تميز بتقليص عرض العمالة، وفقدان مناصب الشغل التي كانت موجودة نتيجة لانخفاض معدلات الاستثمار وانقطاع التمويل لبعض المؤسسات من مواد أولية وكذا قطع الغيار، وإلى تناقص برامج العمل بالنسبة للمؤسسات الأخرى، هذا ما أدى إلى حدوث اضطرابات في القاعدة الاجتماعية والمادية للقطاعات الإنتاجية، كحرمانها من القدرة على الاحتفاظ بالعاملين من جهة و الحيلولة دون مساهمتها في خلق ثروات للبلاد من جهة أخرى، ورغم التحفيزات المقدمة إلا أن تدهور الأوضاع في قطاع التشغيل مس بالدرجة الأولى القطاع الخاص، وهذا ما أدى إلى انتشار ظاهرة التسريح الجماعي للعمال خلال هذه الفترة بمتوسط 20 ألف عامل سنوياً، ويمكن لنا تلخيص نتائج المخططات التنموية في جدول التالي:

جدول رقم (2-1): نتائج المخططات التنموية ما بين (1967م-1985م).

السنة	69-67	73-70	77-74	79-78	84-80	89-85
عدد سندات مناصب العمل	107750	329700	512300	29000	725000	43400
المعدلات السنوية	35917	82425	130325	148000	145000	69600

المصدر: [www.ONS.DZ/emploi-et-chomage-au-quatrieme.html](http://www.ONS.DZ/emploi-et-chomage-au-quatrieme.html)

الملاحظ من الجدول أن مناصب الشغل المستحدثة تزداد من مخطط تنموي لأخر حتى سنة 1984م، حيث تبدأ هذه المناصب في الانخفاض نتيجة التغيرات الاقتصادية التي حدثت في منتصف الثمانينيات في الجزائر، وفي سنة 1990م ولأول مرة كان الرصيد الصافي لخلق مناصب الشغل سالب، حيث خسرت الجزائر 150000 منصب عمل بالمقارنة مع سنة 1989م حيث انتقل عدد المشتغلين من 4432000 إلى 4283000 عامل حسب الديوان الوطني للإحصاء.

ثانيا: فترة ما بين 1990م -1999م

تعرف هذه المرحلة بمرحلة التحول إلى اقتصاد السوق، وتميزت هذه الفترة رغم الإصلاحات الاقتصادية المتعددة في نهاية الثمانينات، وباستفحال الأزمة الاقتصادية التي أثرت سلباً على الأوضاع الداخلية في انخفاض أسعار المواد الخام المصدرة، وشح مصادر التمويل الخارجية، وتضخم الديون<sup>(1)</sup>، بالإضافة إلى نشوب الحرب الأهلية التي دخلت فيها البلاد بسبب أزمة الإرهاب، كل هذه الأوضاع جعلت الجزائر غير قادرة على تمويل استثماراتها واستيراد التجهيزات والمواد الأولية، مما أدى إلى تراجع معدلات النمو والاختلال في التوازنات العامة الداخلية والخارجية، وتسجيل معدل عالي للبطالة، حيث أنه بات من الضروري إعادة النظر في السياسات الاقتصادية القائمة والشروع في انتهاج سياسة اقتصادية أكثر نجاعة وصرامة وأكثر انفتاحاً على الاقتصاد العالمي، وذلك بتطبيق خطط إستراتيجية للتخفيف من ظاهرة البطالة والحد من أزمة الفقر، فكان ذلك بتطبيق برنامج الاستقرار والتصحيح الهيكلي المدعوم من طرف المؤسسات المالية والعالمية والاستعداد للدخول في نظام اقتصاد السوق من خلال تعميق الإصلاحات ومن بينها نجد:

1- عبد العزيز الشراي، السكان والتنمية في بلدان المغرب العربي، مجلة كلية العلوم الاقتصادية، العدد السادس، جامعة الجزائر، 1997م، ص ص 56-58.

- 1- تنظيم السوق المالي من خلال إصدار قانون النقد والقرض حيث أعطى للأجهزة المصرفية ديناميكية جديدة تختلف عن النظام السابق، وذلك بترخيص إنشاء البنوك وقيام مؤسسات مالية جزائرية وأجنبية، كما يمكن تنظيم الأسواق النقدية، وتحديد كفاءات التعامل معها، وكذلك من أجل خلق مناصب الشغل<sup>(1)</sup>.
- 2- تعميق إجراءات الاستثمار.
- 3- إعطاء ضمانات قانونية وخاصة الاستثمارات الخاصة<sup>(2)</sup>.

ومع هذه الإجراءات فقد شهدت معدلات البطالة انخفاضا نسبياً إلى غاية مطلع سنة 1990م، إلا أنه بعد هذه السنة بدأت معدلات البطالة في الارتفاع من جديد وبنسب متفاوتة، ولقد جاءت هذه التغيرات مع بداية دخول الجزائر في تطبيق برامج وإصلاحات نظام اقتصاد السوق<sup>(3)</sup>.

الجدول رقم (2-2) : تطور نسبة البطالة في الجزائر من 1966م إلى 1994م.

السنة	1966	1977	1987	1990	1994
عدد سكان القادرين على العمل	2564623	3049952	53411020	585100	681400
السكان العاملون	1720680	2336263	4139354	469500	515400
البطالون	843953	713689	1201748	115600	166000
نسبة البطالة (%)	32.9	23.40	21.5	19.76	24.36

المصدر : [www.ONS.DZ/emploi-et-chomage au - quatrieme, 56.html](http://www.ONS.DZ/emploi-et-chomage-au-quatrieme,56.html).

إن الملاحظ من الجدول هو تزايد نسبة البطالة خاصة لذوي المستويات الثانوية والجامعية، وذلك نتيجة عدم تطابق سياسة التكوين مع سياسة التشغيل، مع عدم الأخذ بعين الاعتبار محددات المنظومة التعليمية حيث أن التطابق هو ترتيب التكوين بصفة متواصلة حسب احتياجات التشغيل المحددة وفقاً للطلب الاجتماعي والثقافي للسكان، وعندما تراخت العلاقة الاسمية بين التكوين والتشغيل وبروز الوضع الجديد الذي شهد زيادة في التكوين بنسبة أقل من الزيادة في التشغيل، أدى إلى ظهور طبقة جديدة في المجتمع من البطالين معظمهم من خريجي الجامعات والمعاهد و الثانويات.

1- عبد الله محمد قاسم السيد، التنمية في الوطن العربي، دار الكتاب الحديث للنشر، مصر، 1994م، ص 202.

2- القانون رقم 08-19-08-المتعلق بتنظيم السوق النقدية، المؤرخ في 14 أوت 1944م، المادة 07.

3- لعمارة جمال، الاقتصاديات الاشتراكية، مركز الإعلام العربي، مصر، 2000م، ص 24.

## المطلب الثالث: الإصلاحات الهيكلية في مجال التشغيل ما بين 2005م - 2013م

تعرف هذه المرحلة بمرحلة ما بعد الإرهاب، والتي تتميز باستمرار مشكلة البطالة وفتح مجال الاستثمار للخواص المحليين والأجانب، وكذا اعتماد سياسة منح القروض للشباب مما أدى إلى امتصاص جزء من البطالة، وظهور مشكلة البيروقراطية والمحسوبية إلى الأفق.

ومن خلال هذا الجدول سنبين البطالة في الجزائر إلى غاية سنة 2013م كما يلي:

## الجدول رقم (2-3): تطور نسبة البطالة في الجزائر ما بين سنة 2005 إلى 2013م

السنة	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
المعدل (%)	15.2	12.3	13.8	11.3	10.2	10	10	11	9.8

المصدر: [www.ONS.DZ/emploi-et-chomage-au-quatrieme.56.html](http://www.ONS.DZ/emploi-et-chomage-au-quatrieme.56.html).

وقد صرح مدير الديوان الوطني للإحصائيات أن نسبة البطالة في الجزائر وصلت إلى أدنى مستوياتها منذ 20 عام لتصل إلى 10.2% خلال سنة 2009، وأضاف أن نسبة البطالة قد شهدت انخفاضا لم تشهده من قبل في الجزائر ببلوغها 10.2% في الربع الأخير من سنة 2009، حيث تم تقدير عدد العاطلين عن العمل في الجزائر خلال هذه الفترة بـ 1.72 مليون شخص، لينخفض المعدل إلى 9.8% في سنة 2013، وتسعى الحكومة الجزائرية وفق مخططاتها ومشاريعها التنموية الممتدة إلى غاية 2014م إلى القضاء أو الوصول بالبطالة إلى أدنى مستوياتها وذلك ببلوغ نسبة أقل من 6% عن طريق توفير ثلاثة ملايين منصب شغل، ودعم الاستثمارات وتشجيع مبادرات الشباب بإنشاء مؤسسات مصغرة ومتوسطة.

## المبحث الثاني: عرض وتقييم للأجهزة الخاصة بسياسة التشغيل في الجزائر

إن الحديث عن سياسة التشغيل هو موضوع يتضمن عدة محاور يصعب الإلمام بها، لذلك كان الاهتمام منا في هذا الموضوع يقتصر على أهم برامج وأجهزة التشغيل التي تستهدف بطريقة مباشرة قطاع التشغيل، منها أجهزة التشغيل التي تدعم العمل المأجور وأجهزة أخرى تدعم المبادرات الفردية والحرّة، وقصد إعطاء أكثر وضوح قمنا بتقسيم مبحثنا إلى ثلاث مطالب، حيث تناولنا في المطلب الأول : الأجهزة المسيرة من طرف وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي، أما في المطلب الثاني فقد تطرقنا إلى أجهزة التشغيل التي تسيّر من طرف وزارة التضامن الوطني والأسرة، أما في المطلب الثالث : فقمنا بدراسة آليات أخرى تابعة لوزارات مختلفة.

## المطلب الأول: الأجهزة المسيرة من طرف وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي

تسيير هذه الأجهزة من طرف الوزارة المكلفة بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ويمكن إبراز هذه الأجهزة فيما يلي :

## أولاً: الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب

دفعت الخصوصية التي يتمتع بها أغلب الشباب الراغبين في إنشاء مؤسسات ذات طابع إنتاجي أو خدمي بالحكومة إلى استحداث هيئة جديدة أخذت من الهدف الذي تسعى إلى تحقيقه كتسمية لها، حيث تم إنشائها بموجب الأمر رقم 96-14 المؤرخ في 24 يونيو 1996م بإحداث هيئة ذات طابع خاص تسمى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، حيث تم تحديد الشروط المطلوبة لإمكانية استفادة الشباب أصحاب المشاريع الاستثمارية من الإعانة التي يمنحها هذا الجهاز والمتمثلة فيما يلي (1):

1- أن تتراوح أعمارهم ما بين 19 و35 سنة، ويمكن أن يرفع السن إلى 40 سنة إذا تعهد المستثمر بخلق ثلاث مناصب عمل دائمة.

2- يجب أن يكون ذا تأهيل مهني أو ذا ملكات معرفية معترف بها.

3- ألا يكون شاغلاً وظيفه مأجورة وقت تقديم طلب الإعانة.

أما عن كيفية تمويل المشاريع المقترحة لهذه الشريحة من الشباب والممولة من قبل الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وتسييره الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، حيث تأخذ التركيبة المالية للتمويل ثلاث أشكال تتمثل فيما يلي (2):

1- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 02 العدد 52، التاريخ 27 ربيع الثاني عام 1417 الموافق ل: 11 سبتمبر 1996، ص

17، على الموقع

www.Jorpadp.dz

2- مداني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، التجربة الجزائرية، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2009، ص ص، 289،

أ- التمويل الذاتي : في هذه الصيغة يتشكل الاستثمار كله من الحالة المالية للشباب أو الشباب أصحاب المشاريع مع إعطاء امتيازات استثنائية من الإعفاءات الجبائية وشبه الجبائية.

ب- التمويل الثنائي: بالإضافة إلى المبادرة الشخصية تمنح الوكالة قرضاً بدون فوائد ويكون الاستثمار والإنشاء بتمويل ثنائي كالتالي:

الجدول رقم (2-4): هيكل التمويل الثنائي

مستوى التمويل	تكلفة المشروع الإجمالية	المساهمة الشخصية	القروض بدون فوائد
المستوى الأول	أقل أو يساوي 5.000.000 دج	%71	%29
المستوى الثاني	يفوق 5.000.000 دج وأقل 10.000.000 دج	%72	%28

المصدر :مداني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، التجربة الجزائرية، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2009، ص ص، 289.

ت- التمويل الثلاثي : في هذه الصيغة يتدخل البنك كطرف ثالث في تمويل هذه المشاريع المصغرة المتفاوتة حسب مناطق إنشاء المشروع و أهمية القطاع بالنسبة للإنشاء مناصب شغل دائمة والتركيبية المالية للاستثمار الثلاثي ويكون حسب قيمة الاستثمار كما في الجدول التالي

الجدول رقم (2-5): هيكل التمويل الثلاثي

مستوى التمويل	تكلفة المشروع الإجمالية	المساهمة الشخصية	القروض بدون فائدة	القرض البنكي
المستوى الأول	أقل أو يساوي 5.000.000 دج	%01	%29	%70
المستوى الثاني	يفوق 5.000.000 دج وأقل 10.000.00 دج	%02	%28	%70

المصدر :مداني بن شهرة، نفس المرجع السابق، ص 290.

بالنسبة لمساهمة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في استقطاب الشباب حاملي المشاريع والأفكار المبدعة القابلة للتجسيد فقد سجلت الإحصائيات بلوغ 292.186 مشروعاً ممولاً من طرف " ANSEJ" وذلك منذ استحداث هذه الوكالة وإلى غاية النصف الأول لسنة 2013 (2013/06/31)، كما تمكنت من خلق ما يعادل 710.788 منصب شغل، حيث أن هذه الجهود توزعت عبر الفترات الزمنية المبينة في الجدول رقم (2-6) والمعتمدة على البيانات المصريح

بها من طرف هذا الأخير والمتعلقة بكل من عدد المشاريع التي أشرفت على إنشائها بمساعدة الشباب الذين تم قبول طلبات تمويل مشاريعهم بالإضافة إلى عدد المناصب التي تمكنت الوكالة من إحداثها من خلال هذه المشاريع.

الجدول رقم (2-6): تطور عدد المشاريع الممولة ومناصب الشغل المستخدمة من طرف "ANSEJ" خلال

الفترة 2004-2013

السنة	مشاريع الممولة	مناصب الشغل	الغلاف المالي (دج)
إلى نهاية 2004	59 084	165747	101.393.691.000
2005	10549	30376	27.952.670.000
2006	8645	24500	24.342.910.000
2007	8102	22685	23.592.450.000
2008	10634	31418	30.663.027.000
2009	20848	57812	62.947.003.000
2010	22641	60132	69.821.336.000
2011	42832	92 682	137.285.693.000
2012	65812	129 203	213.741.731.000
2013	43039	96 233	158.019.394.000
المجموع	292 186	710 788	849.759.905.000

Source:sur siteintrnet <http://www.ansej.org.de>, q=fr /content /no- statistique. consult le : 22 /08/2014.

يبين الجدول أعلاه النمو الطردي لعدد مناصب الشغل المتولدة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب نتيجة الزيادة في دعم الأنشطة والمجالات غير المشبعة والتي تتوافق واحتياجات مع متطلبات السوق، فمع نهاية عام 2013 تمكنت الوكالة من دعم حوالي 292.186 مشروع وبغلاف مالي إجمالي وصل إلى 849.759 مليون دينار جزائري الأمر الذي سمح باشتقاق ما يعادل 710.788 منصب شغل، وبالتالي فإن كل مشروع تمكن من خلق منصبين إلى ثلاث مناصب شغل، أما بالنسبة لحصيلة عدد المناصب المحققة لسنة 2013 بلغت 96 233 منصب عمل وذلك كان نتيجة دعم 43039 مشروع إذ أن أغلب هذه المشاريع كانت ذات طابع خدمي وذلك بنسبة مئوية بلغت 51.7% (22234 مشروع)، بينما النسبة الباقية فتوزعت على الفلاحة والصيد البحري ب 19.11%، الصناعة التقليدية

ب 11.39% أيضاً الأشغال العمومية والبناء بنسبة 10.1% أما مجالي الصناعة والصيانة فقد بلغ 7.74%، حيث كلفة هذه المشاريع الوكالة غلاف مالي قدره 158.019.394 ألف دينار جزائري.

### ثانياً: الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM

1- **تعريفها:** أنشأت الوكالة الوطنية للتشغيل للأول مرة في الجزائر سنة 1962م، حيث كانت تسمى بالديوان الوطني لليد العاملة (office National de la main d'œuvre) ONAMO وكانت مهمتها الأساسية تنصيب العمال خارج الوطن ونظراً للتغيير الذي طرأ على بعض مهام هذه المؤسسة أصبحت تسمى ANEM الوكالة الوطنية للتشغيل، وهي مؤسسة وطنية عمومية ذات تسيير خاص خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 66-77، المؤرخ في 19 محرم 1427 الموافق ل 18 فيفري 2006، وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وهي تعمل تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل.

تعتبر من أقدم الهيآت العمومية للتشغيل في الجزائر، ومهمتها الأساسية هي تنظيم سوق الشغل وتسيير العرض والطلب، وتلعب في هذا الشأن دوراً رئيسياً في التقريب بين:

أ- طالبي العمل وهم البطالين من كل الفئات.

ب- أرباب العمل وهم كل المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاعين العمومي والخاص.

2- **مهام الوكالة الوطنية للتشغيل:** من بين مهامها نجد:

أ- تنظيم ومعرفة السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة.

ب- جمع عروض وطلبات العمل والربط بينها.

ت- متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب وتنظيم البطاقة الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها.

ث- ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات المحلية والدولة في مجال التشغيل.

وحتى تواكب التطورات والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية وحتى تقوم بدورها في توفير فرص العمل حسب معايير

العمل الدولية، استفادة الوكالة من مخطط تأهيل وإعادة الاعتبار يهدف أساساً إلى تحقيق مايلي:

— تدعيمها بالإمكانيات لتصفية كل المشاكل التي تعيق سيرها مع توحيد دعائم التسيير والتدخل في سوق الشغل.



– تطوير وتحسين الخدمات التي تقدمها للمتعاملين معها سواءً طالبي العمل أو أصحاب العمل<sup>(1)</sup>.

### 3- أهم الأجهزة التي تسيرها الوكالة الوطنية للتشغيل:

أ- جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP): اعتمدت الحكومة الجزائرية في إطار النهوض بقطاع التشغيل وتفعيل إستراتيجيتها في ترقية عالم الشغل على منح الأولوية لتكثيف مناهج التعليم والتكوين مع متطلبات وتحسين وتعزيز آليات الوساطة في سوق العمل، ذلك بتخصيص مرافقة أكثر نوعية سواءً على مستوى الفرد في وضعه كطالب عمل أو على مستوى المؤسسة الموجودة في وضع إعادة تأهيل بما تتطلبه السوق الحرة.

فكان وضع الجهاز الجديد " جهاز المساعدة على الإدماج المهني " طبقاً للمرسوم التنفيذي رقم 08-126، المؤرخ في 19 أبريل 2008م، الذي يحدد الإطار العام لجهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب وكيفية تطبيقه، هدفه الأول التشجيع على الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين، وتشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لاسيما عبر برامج تكوين، تشغيل وتوظيف، ويتضمن هذا الجهاز ثلاثة عقود إدماج تبرم بين المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل والمستخدم، أو الهيئة المكونة والمستفيد.

وقد تم وضع جهاز المساعدة على الإدماج المهني تحت تصرف الوكالة الوطنية للتشغيل التي تسيره بالتنسيق مع مديرية التشغيل لكل ولاية، بحيث يمكن تسهيل الاستفادة من منصب عمل دائم للشباب طالبي العمل لأول مرة المسجلين لدى الوكالة الوطنية للتشغيل على المستوى الولائي، بإدماجهم أكثر في القطاع الاقتصادي العمومي والخاص، لاسيما عبر برامج التكوين، التشغيل والتوظيف.

وتتم آلية إدماج هذه الفئات الثلاثة من طالبي العمل في عالم الشغل عبر ثلاث عقود للإدماج تبرم بين المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل و المستخدم أو الهيئة المكونة والمستفيد، تتخذ الشكل الآتي:

– عقود إدماج حاملي الشهادات CID موجهة لخريجي التعليم العالي (طور قصير وطويل المدى) وكذا التقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني<sup>(2)</sup>.

– عقود الإدماج المهني (CIP) موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة خريجي الطور الثانوي لمنظومة التربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تكويننا مهنيا.

1- طارق شوقي، الوكالة الوطنية ANEM ودورها في محاربة البطالة لدى الشباب، دراسة حالة: الوكالة الولائية للتشغيل، سطيف، بحث مقدم إلى الملتقى الوطني الثالث حول " سياسة التشغيل في إطار برامج التنمية والإنعاش الاقتصادي في الجزائر "، يومي 11 و12 نوفمبر 2014، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة البويرة، ص03.

2- شباح رشيد، نفس المرجع السابق، ص 150.

— عقود تكوين / إدماج (CFI) موجهة لطالبي الشغل بدون تكوين ولا تأهيل.

بالإضافة إلى هذه العقود فقد تضمن الجهاز كذلك عقد التكوين للتشغيل مدته 6 أشهر كحد أقصى، وتنصيب الشباب للتكوين لدى حرفيين مؤطرين، إلى جانب التدابير الخاصة للبحث على البحث عن التكوين المؤهل. ويضيف الجهاز عقد العمل المدعم الذي يتضمن مساهمة في تحمل أعباء الأجور للشباب طالبي العمل لأول مرة والذين يتم توظيفهم في القطاع الإقتصادي، وفق فترات متفاوتة المدة بالنسبة لكل فئة من الشباب، كما يؤسس لتحفيزات جبائية وشبه جبائية لفائدة المستخدمين مقابل التشغيل.

وقد تم تحديد سقف للاستفادة من هذه العقود لكل مستخدم حيث لا يتجاوز 15% من عدد العمال المشغلين بالمؤسسة المعنية، تفادياً للاستغلال المفرط للإمكانات التي يوفرها هذا الجهاز دون مقابل، والذي يشترط في نفس الوقت على المؤسسات التي لم تبادر بتوظيف 25% على الأقل من الشباب المستفيدين من عقود الإدماج، لا يمكننا الاستفادة من تخصيص مناصب جديد في إطار هذا الجهاز، أما المؤسسات التي حققت نسبة توظيف تفوق 25% فيمكنها الاستفادة من تخصيص إضافي وفي حدود 30% من عدد العمال المشغلين بها.

**ب- شروط التأهيل:** الاستفادة من عقود الإدماج المنصوص عليها في إطار الجهاز، يجب على طالبي العمل المبتدئين أن يكونوا (1):

- ذوي جنسية جزائرية.
- البالغين من العمر 18 إلى 35 سنة.
- مثبتين لوضعيتهم إزاء الخدمة الوطنية.
- حائزين على الشهادات، ومثبتين لمستواهم التعليمي والتأهيلي والمؤهلات المهنية.
- مسجلين كطالبي عمل مبتدئين لدى الوكالة المحلية للتشغيل الموجودة في مكان إقامتهم.

الجدول (2-7): الوظائف التي تم خلقها في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

2011	2010	DAIP
269746	99696	CIP
226284	85220	CID
164780	88225	CFI
660810	273141	المجموع
6.88	2.81	نسبة مساهمة البرنامج في شغل الكلي (%)

المصدر: شباح رشيد، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، علوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة

أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2011، 2012، ص151.

### ثالثا: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

في سنة 1994م تم إنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والمخصص لتأمين الأشخاص المسرحون عن العمل لأسباب اقتصادية أو خارجة عن إدارة المؤسسة، والذي يعمل على إعادة إدماجهم في سوق العمل مرة أخرى وذلك عن طريق المنحة المقدمة لهم مع البحث الدائم للشغل والذي يتكفل به مركز البحث عن العمل والتابع للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، وقد سمح هذا الجهاز بالاحتفاظ ب 1837 منصب عمل عام 2004م.

ولقد أضيفت لهذا الجهاز في مطلع عام 2003م وظيفة أخرى تمثلت في مساعدة البطالين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 35-50 سنة قصد إنشاء مؤسسات مصغرة وخلق مناصب عمل جديدة<sup>(1)</sup>، ثم تأتي بعد ذلك التعديلات التي أدخلها رئيس الجمهورية السيد عبد العزيز بوتفليقة في 6 مارس 2011م ليصبح هذا الجهاز موجه إلى البطالين أصحاب المشاريع المتراوحة أعمارهم 30-50 سنة، مع التعديلات التي أجريت على مستوى الإعانات المالية المقدمة وكذا نسب المساهمة الشخصية ومساهمة صندوق الوكالة، بالإضافة إلى الفوائد المطبقة على القروض البنكية الممنوحة<sup>(2)</sup>.

1- إلى من يتوجه هذا الجهاز: يتوجه هذا الجهاز إلى شخص بطل تتوفر فيه الشروط التالية<sup>(3)</sup>:

1- محرز أيت بلقاسم، التأمين عن البطالة في الجزائر، ملتقى دولي، التأمين عن البطالة والاقتصاديات العربية في مواجهة رهانات العولمة، -فندق الأوراسي، الجزائر، 2004م، ص 03.

2- المرسوم التنفيذي رقم 11-103، المؤرخ في 06 مارس 2011م يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 03-209 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003، الذي يحدد الإعانة المقدمة لشباب ذوي المشاريع ومستواها، المادة 02.

3- دليل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة المتعلق بكيفية تمويل المشاريع المصغرة، 2009م.

أ- بالغ من العمر بين 30-50 سنة.

ب- مقيم بالجزائر.

ت- مسجل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل منذ ستة (6) أشهر على الأقل.

ث- لا يشغل أي منصب عمل عند تقدمه لطلب الإعانة.

ج- لم يستفد من قبل من إعانة عمومية في إطار إحداث النشاطات.

ح- التأهيل المهني والمعارف الأدائية التي لها صلة بالمشروع المراد القيام به.

## 2- كيفية تمويل المشروع:

تقدر التكلفة الإجمالية للمشروع بعشرة (10) ملايين دينار جزائري كحد أقصى، ويكون تمويله ثلاثي المصادر يساهم فيه كل من البطال صاحب المشروع والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وأحد البنوك ويقترح هذا الجهاز مستويين لتمويل المشروع وهما<sup>(1)</sup>:

أ- **المستوى الأول:** عندما يكون مبلغ الاستثمار أقل أو يساوي خمسة (05) ملايين دينار جزائري، ويكون التمويل بالنسب التالية:

— المساهمة الشخصية تقدر بـ 1% من إجمالي مبلغ الاستثمار.

— القرض الغير المكافئ الذي يمنحه صندوق الوكالة يقدر بـ 29% من إجمالي مبلغ الاستثمار.

— القرض البنكي يقدر بـ 70% من إجمالي مبلغ الاستثمار.

ب- **المستوى الثاني:** عندما يكون مبلغ الاستثمار أكبر من خمسة (05) ملايين دينار جزائري وأقل أو يساوي عشرة (10) ملايين دينار جزائري، ويكون التمويل بالنسب التالية:

— المساهمة الشخصية تقدر بـ 2% إجمالي مبلغ الاستثمار.

— القرض الغير مكافئ الذي يمنحه صندوق الوكالة يقدر بـ 28% من إجمالي مبلغ الاستثمار.

— القرض البنكي يقدر بـ 70% من إجمالي الاستثمار.

1- المرسوم التنفيذي رقم 11-104- المتعلق بشروط ومستوى الإعانة الممنوحة للشباب في إطار الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، المؤرخ 6 مارس 2011م، المادة 06.

3- الإعانات المقدمة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة: وتشمل على نوعين من الإعانات هما:

أ- الإعانات المالية<sup>(1)</sup> :

— قروض بدون فائدة وهي قروض طويلة المدى يمنحها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وهو معفى من دفع الفائدة.

— تخفيض نسب الفوائد على القروض البنكية وفق ما يلي:

— الاستثمارات الموجودة في المناطق الصحراوية بمعدل 80 %.

— الاستثمارات الموجودة في مناطق الهضاب العليا بمعدل 95%.

— الاستثمارات المنجزة في قطاعات الري والصيد البحري والفلاحة و الصناعات التحويلية والبناء والأشغال

العمومية بمعدل يصل إلى 80%.

ب- الإعانات الجبائية والشبه الجبائية<sup>(2)</sup>:

— الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة.

— تخفيض معدل الحقوق الجمركية على التجهيزات المستوردة والتي تدخل حيز الاستثمار إلى 5%.

— الإعفاء من رسوم نقل الملكية لـ 8% على الاكتتابات العقارية.

— الإعفاء من الضريبة على أرباح الشركات والدفع الجزائي لمدة 3 سنوات ابتداءً من تاريخ بداية النشاط بالنسبة

للاستثمارات المقامة في المناطق العادية و 6 سنوات بالنسبة للاستثمارات المقامة في المناطق الخاصة .

4- موارد الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة: وتتكون من الموارد التالية<sup>(3)</sup>:

أ- تخصيص أولي من أموال خاصة وتتكون من:

— مساهمة الصندوق برأس المال.

— مساهمة الخزينة العمومية.

— مساهمة المؤسسات المالية والبنوك المنخرطة.

ب- الاشتراكات المدفوعة للصندوق من:

— الشباب ذوي المشاريع .

— مؤسسات القرض المنخرطة.

1- المرسوم التنفيذي رقم 11-104، نفس المرجع السابق.

2- دليل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، نفس المرجع السابق، 2010.

3- المرسوم التنفيذي رقم 96-296، المتعلق بإنشاء الصندوق الوطني لتأمين عن البطالة، المؤرخ في 8 سبتمبر 1996م، المادة 06.

وفي إطار الجهود التي يبذلها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة فقد كانت النتائج كما يوضحها الجدول الموالي وذلك من خلال البيانات المصرح بها من طرف هذا الأخير والمتعلقة بكل من عدد المشاريع التي تولى الإشراف على إنشائها للشريحة التي تشكل أهم اهتماماته بالإضافة إلى عدد المناصب التي تمكن من إحداثها وذلك خلال الفترة الممتدة من سنة 2005 إلى غاية 31 جويلية 2008، بالإضافة إلى تقديمه لتوقعات الفترة الباقية والتي تمتد إلى غاية 2013 وهذا كما يبينها الجدول التالي:

الجدول رقم ( 2-8): حصيلة استحداث مناصب الشغل عن طريق الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

توقعات الفترة 2009-2013	2008		2005-2007	الفترة
	التوقع من 08/01 إلى 12/31	إلى غاية 31 جويلية		
13834	3368	1786	7569	عدد المشاريع
47800	9093	2398	20757	عدد مناصب الشغل

Source: [www.metss.gov.dz/mtss-ar-n/emploi/2008/promotion./20/de 27/Emploi Jeuness/20/AR.pdf](http://www.metss.gov.dz/mtss-ar-n/emploi/2008/promotion./20/de 27/Emploi Jeuness/20/AR.pdf).

### المطلب الثاني: الأجهزة المسيرة من طرف وزارة التضامن الوطني والأسرة

لقد تطرقنا في هذا المطلب إلى آيتين مهمتين تسييران من طرف وزارة التضامن الوطني والأسرة ألا وهما: وكالة التنمية الاجتماعية والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

#### أولاً: وكالة التنمية الاجتماعية: (ADS)

تماشياً مع الإصلاحات الهيكلية التي سبق و أن أشرنا إليها فيما تعلق بالجانب الاقتصادي ومخلفاتها الثقيلة التي تركتها خاصة على المستوى الاجتماعي، دفعت بالسلطات العمومية إلى البحث عن أفضل السبل للتخفيف من تلك الآثار، فكانت المعالجة الاقتصادية الاجتماعية في محاولة منها لإعطاء أهمية للنشاط الاجتماعي للدولة عن طريق خلق مؤسسات وهيئات جديدة تتولى ذلك، من بين هذه الهيئات وكالة التنمية الاجتماعية وهي مؤسسة عمومية أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-232 المؤرخ في 13 صفر عام 1417هـ، الموافق لـ 29 يونيو 1996م<sup>(1)</sup> والذي حدد

1- شباح رشيد، نفس المرجع السابق، ص 142.

قانونها الأساسي بحيث تعتبر محاربة الفقر والتهميش الاجتماعي إحدى أهدافها الرئيسية، تخضع مختلف نشاطاتها للمتابعة الميدانية من طرف وزير التضامن الوطني بعدما كانت تابعة للوزارة المكلفة بالتشغيل عند إنشائها، لتستند مهامها لوزارة التضامن بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 08-09 المؤرخ في 27 جانفي 2008م. ونجد أن الوكالة تشرف على: مجموعة من البرامج منها الموجهة للأفراد ومنها البرامج الموجهة للجماعات السكانية (مشاريع تنمية).

**1- الموارد المالية:** تتمتع وكالة التنمية الاجتماعية باستقلالية مالية حيث تسير الصناديق المالية المخصصة من طرف السلطات العمومية للمساعدة الاجتماعية انطلاقاً من الصندوق الاجتماعي للتنمية، الذي تأسس بموجب المادة 196 من الأمر رقم 27-95 المؤرخ في 30 ديسمبر 1995م المتضمن قانون المالية لسنة 1996م في نفس العام الذي أنشئت فيه وكالة التنمية الاجتماعية، بحيث تم فتح حساب ضمن الحسابات الخاصة للخزينة كحساب تخصيص خاص تحت رقم 302-085 يسمى " **بالصندوق الاجتماعي للتنمية** " وتشكل موارد الوكالة بالإضافة إلى إعانات الصندوق الاجتماعي للتنمية، من الهبات والتبرعات أو من القروض الممنوحة من طرف كل هيئة خاصة أو عمومية وطنية أو دولية.

**2- برامج الدعم والتشغيل الممولة من طرف وكالة التنمية الاجتماعية:** هناك عدة برامج يتم تمويلها من طرف وكالة التنمية الاجتماعية تهدف بطريقة مباشرة أو غير مباشرة للنهوض بقطاع التشغيل، وذلك بالاعتماد على التحويلات الاجتماعية مقدمة في شكل منح إلى الأفراد والعائلات عديمة الدخل، أين يكون لهذه الأخيرة أثر إيجابي على الطلب الكلي في السوق وبالتالي الدفع بعجلة الإنتاج والمحافظة على مناصب العمل، ومن جهة أخرى نجد هناك أيضاً برامج ممولة من طرف هذه الوكالة هدفها مباشر يتمثل في خلق مناصب عمل جديدة وبطريقة مكثفة من خلال دعم وتشجيع المشاريع والمبادرات الشابة<sup>(1)</sup>:

**3- الأجهزة المسيرة من طرف الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية ADS<sup>(2)</sup>:** ويضم هذا الجهاز:

**أ- التعويض مقابل نشاطات ذات المنفعة العامة (IAIG):**

بالإضافة إلى المنحة الجزافية للتضامن (AFS) الموجهة للأشخاص عديمي الدخل، وغير القادرين على العمل والغير المستفيدين من برامج المساعدة الاجتماعية الأخرى، تساهم الوكالة أيضاً في إدماج الفئات السكانية التي تعيش حالة

1- شياح رشيد، نفس المرجع السابق، ص 143.

2- وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، إستراتيجية ترقية التشغيل ومحاربة البطالة، مارس 2008، ص 6-7.

اجتماعية هشة وعدم استقرار على مستوى النسيج الاجتماعي، وهذا عن طريق القيام بنشاطات الإدماج الاجتماعي والتنمية الجماعية في إطار برنامج التعويض مقابل نشاطات ذات المنفعة العامة (IAIG)<sup>(1)</sup>.

يتعامل هذا الجهاز مع الأشخاص الذين بلغوا السن القانونية للعمل، وكذا العاطلين عن العمل، ويتم تشغيل هؤلاء الأشخاص في النشاطات ذات المنفعة العامة، في ورشات البلديات، ضمن نفس شروط التشغيل العادي فيما يخص المدة القانونية للشغل والاستفادة من الحماية الاجتماعية، ولا يشكل هذا النوع من الشغل علاقة عمل بل هو حل مؤقت وشكل من أشكال التضامن، تحدد الاستفادة من البرنامج بشخص واحد لكل عائلة، مقابل الاستفادة من أجر زهيد، ويضمن البرنامج أهم شيء لفئة السكان المحرومة وهو التغطية الاجتماعية<sup>(2)</sup>.

### الجدول رقم (2-9): تطور عدد المناصب العمل في إطار برنامج IAIG، 1999-2011:

2005	2004	2003	2002	2001	2000	1999	
185275	180100	180000	155814	132255	125000	128000	عدد الوظائف المحدثة
2011		2010	2009	2008	2007	2006	
271918		259872	26755	262655	252980	217590	عدد الوظائف المحدثة

المصدر: 2005-1999: A.Mamouni, magistrat à la cour des comptes, étude portant sur les lestransferts sociaux en provenance du budget de l'Etat. Décembre 2006, p16.

Gouvernement Algérie 2<sup>eme</sup> Rapport National sur les objectifs du millénaire pour le 2009-2006 développement, Septembre 2010, 33.

2011-2010: وزارة الاستشراف والإحصائيات، تقرير حول تطور الاقتصاد الوطني لسنة 2011، أبريل 2012، ص59.

### ب- برنامج الأشغال ذات المنفعة العامة للاستعمال المكثف لليد العاملة TUP.HIMO:

أنشأ هذا الجهاز سنة 1997م، ويهدف إلى المعالجة الاقتصادية للبطالة خاصة بطالة الشباب والذين لا يتوفرون على أي تأهيل خاص، والمساعدة الاجتماعية لفئات المجتمع المحرومة، ويهدف هذا البرنامج إلى تحقيق إدماج اجتماعي من خلال توفير مناصب مؤقتة على مستوى ورشات صيانة المنشآت القاعدية المحلية، وإنشاء عدد كبير من مناصب الشغل المؤقتة من خلال تنظيم ورشات عمل وتخص العناية بشبكات الطرقات والري والمحافظة على البيئة والغابات وغير ذلك.

1- برامج التنمية الاجتماعية، الجزائر،

[http://unc.edu.dz/vf/autre/develop\\_07/ADS%20%28%D%29/arabe/moukadimat.htm](http://unc.edu.dz/vf/autre/develop_07/ADS%20%28%D%29/arabe/moukadimat.htm)  
(2)-CNES.rapport sur : «Evolution des dispositif d'emploi ».juin.2002.p222.



الجدول رقم (2-10): تطور عدد المناصب العمل المستحدثة في إطار برنامج TUP.HIMO، 1999-2011.

2005	2004	2003	2002	2001	2000	1999	
48718	52172	4805	4683	6614	11543	14006	عدد الوظائف المحدثة
2011		2010	2009	2008	2007	2006	
12220		12098	15964	12973	19131	19936	عدد الوظائف المحدثة

المصدر: 2005-1999: A.Mamouni, magistrat à la cour des comptes, étude portant sur les les transferts sociaux en provenance du budget de l'Etat. Décembre 2006, p16.

Gouvernement Algérie 2<sup>eme</sup> Rapport National sur les objectifs du millénaire pour le 2009-2006 développement, Septembre 2010, 33.

2010-2011: وزارة الاستشراف والإحصائيات، تقرير حول تطور الاقتصاد الوطني لسنة 2011، أبريل 2012، ص59.

### ج- برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE:

يقوم الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب بتمويل جهاز عقد ما قبل التشغيل باعتباره جهاز الإدماج المهني للشباب، وتقوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بتسيير هذا الجهاز، ويقع مركز هذا الجهاز لدى وكالة التنمية الاجتماعية، ويخص هذا البرنامج مكافحة بطالة الشباب للفئة التي تفوق أعمارهم 19 سنة، والحائزين على شهادة التعليم العالي، إضافة إلى المعاهد الوطنية للتكوين (تقني سامي) والباحثين عن منصب شغل للأول مرة<sup>(1)</sup>. وقد عرف هذا البرنامج تعديلات أهمها تحديد مدة عقد الإدماج وتحسين الأجور لهذا البرنامج (سنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي، ثلاث سنوات قابلة للتجديد في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، وفي الهيئات والمؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص).

الجدول رقم (2-11): تطور عدد مناصب العمل المستحدثة في إطار برنامج CPE، 1999-2009.

2005	2004	2003	2002	2001	2000	1999	
48718	52172	4805	4683	6614	11543	14006	عدد الوظائف المستحدثة
2009		2008		2007		2006	
21929		55977		62382		41375	عدد الوظائف المستحدثة

A.Mamouni, magistrat à la cour des comptes, étude portant sur les les transferts sociaux 2005-1999 en provenance du budget de l'Etat. Décembre 2006, p16.

1- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع تقرير أجهزة الشغل، الدورة العامة العشرون، جوان 2002، ص 93.

Gouvernement Algérie 2<sup>eme</sup> Rapport National sur les objectifs du millénaire pour le 2009-2006 développement, Septembre 2010, 33.

#### د- الشغل المأجور بمبادرة محلية ( تشغيل الشباب) ESIL:

منذ بداية 1990، تمت إقامة الترتيبات المسماة بالبرامج المهنية للإدماج الشباب، وتتمثل في تشغيل الشباب بصورة مؤقتة بواسطة إنشاء مناصب شغل بمبادرة محلية، وكانت هذه الترتيبات ترمي إلى مساعدة الشباب العاطل عن العمل على اكتساب خبرة مهنية في وحدات الإنتاج أو الإدارة لمدة تتراوح بين ثلاثة أشهر و 12 شهرا وتتولى توظيف هؤلاء الشباب الجماعات المحلية<sup>(1)</sup>، ويسير هذا الجهاز بالتنسيق بين وكالات التنمية الاجتماعية ومديريات النشاط الاجتماعي.

#### الجدول رقم (2-12) : عدد مناصب العمل المستحدثة في إطار ESIL :

2005	2004	2003	2002	2001	2000	1999	
62581	72500	72500	70500	89000	72500	79000	عدد الوظائف المحدثه
2011		2010	2009	2008	2007	2006	
173023		62161	130976	131516	126266	104408	عدد الوظائف المحدثه

المصدر: 2005-1999: A.Mamouni, magistrat à la cour des comptes, étude portant sur les les transferts sociaux en provenance du budget de l'Etat. Décembre 2006, p16.

Gouvernement Algérie 2<sup>eme</sup> Rapport National sur les objectifs du millénaire pour le 2009-2006 développement, Septembre 2010, 33.

2011-2010: وزارة الاستشراف والإحصائيات، تقرير حول تطور الاقتصاد الوطني لسنة 2011، أبريل 2012، ص59.

إن التحليل الخاص بمناصب العمل المستحدثة في إطار برامج العمل المأجور، الذي اعتمده الدولة من خلال برنامج مناصب الشغل المأجور ذات المبادرة المحلية ESIL، خلال العقد 1999-2011م، يقدم تشریحاً واضحاً لمساهمة هذا البرنامج في تشغيل اليد العاملة، وبالرغم من ارتفاع عدد المناصب المستحدثة، إلا أن هذا الجهاز تميز خلال الفترة الأخيرة بتذبذب عدد مناصب الشغل التي أنشأها.

(1) - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، نفس المرجع السابق، ص ص 93-96.

ويمكن تلخيص مساهمة كل جهاز من الأجهزة التي تسيرها الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية في التشغيل الكلي في الجزائر خلال الفترة 1999-2011 في الجدول التالي:

الجدول رقم (2-13): نسبة مساهمة الأجهزة المسيرة من طرف الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية في التشغيل الكلي (%).

2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	
1.80	0.63	1.38	1.43	1.46	1.17	0.77	0.92	1.084	1.126	1.42	ESIL
.....	.....	0.23	0.61	0.72	0.46	0.60	0.66	0.07	0.074	0.10	CPE
0.12	0.12	0.16	0.14	0.22	0.22	0.13	0.15	0.25	0.27	0.18	TUP HIMO
2.83	2.66	2.82	2.87	2.94	2.45	2.30	2.30	2.69	2.49	2.12	IAIG
....	.....	4.59	5.05	5.34	4.3	3.8	4.03	4.09	3.96	3.82	المجموع

المصدر: حساب نسبة مساهمة كل جهاز في التشغيل الكلي انطلاقاً من معطيات الديوان الوطني للإحصائيات ONS.

يلاحظ من خلال هذا الجدول السابق أن نسبة مساهمة الأجهزة التي تسيرها الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية في التشغيل الكلي تبقى ضعيفة جداً، وتقريباً مستقرة خلال الفترة 1999-2011.

### ثانياً: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM

أنشئت الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14/04 المؤرخ في 2004/01/22م كهيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني مهمتها تطبيق سياسة الدولة في محاربة الفقر والقضاء على البطالة، عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية من أجل مساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم الخاص، ويتضمن الدور الرئيسي للوكالة في تقديم الدعم والاستشارة والمرافقة للمبادرين وضمان المتابعة لإنجاح مشاريعهم المحسدة في المناطق الريفية والحضرية عن طريق تشجيع العمل الذاتي والمنزلي، وخاصة لدى فئة الإناث، وتنمية روح المقاولات التي تساعد الأفراد على اندماجهم الاجتماعي<sup>(1)</sup>.

#### 1- مهام الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر: تتمثل مهامها الأساسية في:

- يسيّر جهاز القرض المصغر وفق التشريع والتنظيم المعمول به.
- تدعيم المستفيدين وتقديم الاستشارة ومرافقتهم في تقييد أنشطتهم.

1- مغني ناصر، القرض المصغر كاستراتيجية لخلق مناصب الشغل في الجزائر، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و16 نوفمبر 2011م، ص 06.

- تبليغ المستفيدين أصحاب المشاريع المؤهلة بمختلف الإعانات التي تمنح لهم.
- تضمن متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم مع الوكالة.
- تساعد المستفيدين عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية لتنفيذ مشاريعهم.

## 2- القروض المقدمة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر:

تشرف الوكالة على تسيير ثلاثة صيغ للتمويل انطلاقاً من سلعة صغيرة لتأمين العيش:

**أ- قروض بدون فائدة:** سلفة تقدمها الوكالة تصل كلفتها إلى 30.000 دج ولا يمكن أن تتعدى هذه القيمة ويكون خاصاً لشراء المواد الأولية ويتم بين طرفين هم : الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وصاحب المشروع، حيث تمول الوكالة هذا النوع من القروض بنسبة 90% من الكلفة الإجمالية وتكون المساهمة الشخصية لصاحب المشروع 10% من التكلفة الإجمالية.

### ب- التمويل ثنائي:

يتم بين البنك وصاحب المشروع ويكون خاصاً بشراء العتاد والمواد الأولية، تتراوح كلفتها بين 50.000 دج إلى 100.000 دج ولا يمكن أن تتعدى هذه القيمة والبنك يمول هذه القروض بنسبة تتراوح بين 95% و 97% من تكلفة المشروع وبمعدلات فائدة مخفضة من 10% إلى 20% من معدلات الفائدة التجارية المطبقة من طرف البنوك والمؤسسات المالية، وتكون المساهمة الشخصية بين 3% و 5% قيمة المشروع .

### ج- التمويل الثلاثي<sup>(1)</sup>:

يتم بين الأطراف الثلاثة (البنك، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وصاحب المشروع) تتراوح قيمتها بين 100.000 دج و 400.000 دج، وهو كذلك خاص بشراء العتاد والمواد الأولية، حيث تمول هذه القروض من طرف البنوك بنسبة 70% من تكلفة المشروع، وبمعدل فائدة مخفض من 10% إلى 20% من معدلات الفائدة التجارية المطبقة من طرف البنوك والمؤسسات المالية، ويقروض من دون فائدة بـ 25% إلى 27% من قيمة المشروع، أما المساهمة الشخصية فتقدر بـ 3% إلى 5% من قيمة المشروع.

1- مغني ناصر، نفس المرجع السابق، ص 08.

## 3- نتائج الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر:

إن عدد الوظائف المستحدثة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر منذ إنشائها وإلى غاية نهاية سنة 2012م، تقدر بـ 677412 وظيفة، والجدول التالي يبين تطور عدد مناصب الشغل التي تم خلقها في إطار هذا الجهاز منذ سنة 2005م، وإلى غاية سنة 2012م:

الجدول رقم (2-14): تطور عدد المناصب المستحدثة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

البيان	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
عدد المناصب المستحدثة من طرف الوكالة	4994	38325	64171	127320	218421	295587	456917	677412
نسبة مساهمة الوكالة في التشغيل الكلي %	0.06	0.43	1.39	1.39	2.31	3.04	4.77	/

المصدر : الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، [WWW.Angem.Dz](http://WWW.Angem.Dz)

تشير الإحصائيات الواردة في الجدول أعلاه أن نسبة مساهمة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في التوظيف الإجمالي تتزايد من سنة على أخرى، وهذا ابتداءً من سنة 2005م التي تمثل سنة بداية الوكالة الوطنية في نشاطها إلى غاية نهاية سنة 2012م، حيث كانت تمثل نسبة 0.06% من إجمالي التشغيل الكلي أي ما يعادل 4994 وظيفة مستحدثة، وهي نسبة قليلة تفسر على أن الوكالة جديدة في سوق التشغيل وغير معروفة لدى المواطنين، لذلك كانت عدد طلبات التمويل قليلة وعدد الوظائف قليلة، ولكن من سنة إلى أخرى بدأت هذه النسبة في الارتفاع، حيث وصلت في سنة 2006م إلى 0.43% أي ما يعادل 38325 وظيفة مستحدثة، لتصل سنة 2010م إلى 3.04% أي ما يعادل 295587 وظيفة مستحدثة، في حين وصلت في سنة 2012م إلى 677412 وظيفة.

## المطلب الثالث: أجهزة أخرى مسيرة من قبل وزارات مختلفة

لقد تطرقنا في هذا المطلب إلى آيتين صخرتا من أجل الحد من البطالة، تسييران من طرف وزارتين مختلفتين ألا وهما: تجربة صندوق الزكاة، ووكالة تطوير الاستثمار.

## أولاً: تجربة صندوق الزكاة

في سنة 1991م، استحدثت الحكومة الجزائرية مؤسسة دينية لجمع أموال الزكاة، ومن ثم منح جزء منها كقروض متناهية الصغر لمساعدة الفقراء على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة الحجم، وأطلق على المشروع اسم مشروع صندوق الزكاة، ويعتبر صندوق الزكاة مؤسسة اجتماعية تعمل تحت إشراف وزارة الشؤون الدينية والأوقاف، والتي تضمن له التغطية القانونية بناء على القانون المنظم لمؤسسة المسجد.

ويتشكل صندوق الزكاة من ثلاث مستويات تنظيمية هي (اللجنة القاعدية)، والتي تكون على مستوى كل دائرة، مهمتها تحديد المستحقين للزكاة على مستوى كل دائرة، (اللجنة الولائية) وتكون على مستوى كل ولاية، وتوكل إليها مهمة الدراسة النهائية لملفات الزكاة على مستوى الولاية، وهذا بعد القرار الابتدائي على مستوى اللجنة القاعدية، (اللجنة الوطنية) ونجد مكوناتها المجلس الأعلى لصندوق الزكاة، والذي يتكون من: رئيس المجلس، رؤساء اللجان الولائية لصندوق الزكاة، أعضاء الهيئة الشرعية، ممثل المجلس الإسلامي الأعلى، ممثلين عن الوزارات التي لها علاقة بالصندوق، كبار المراكز، وفيه مجموعة من اللجان الرقابية التي تتابع بدقة عمل اللجان الولائية وتوجهها، ومهامه الأساسية تختصر في كونه الهيئة المنظمة لكل ما يتعلق بـ (صندوق الزكاة) في الجزائر، وسيتم صرف أموال صندوق الزكاة بناءً على المداومات النهائية للجنة الولائية إلى العائلات الفقيرة حسب الأولوية، وذلك بإعطائها مبلغاً سنوياً أو سداسياً (كل ستة أشهر)، أو ثلاثياً (كل ثلاثة أشهر)، وهناك جزء من أموال الصندوق يذهب إلى الاستثمار لصالح الفقراء عن طريق منح القرض الحسن، أو شراء أدوات العمل للمشاريع الصغيرة والمصغرة<sup>(1)</sup>.

وعلى المستوى الحصيلية الوطنية لإجمالي الأموال المجمعة، فمنذ 2003، الملاحظ أن هناك تزايد في إجمالي زكاة الأموال المحصلة، بلغ سنة 2009 حدود 61.4 مليار دج، في حين أنه لم يتجاوز عتبة 12 مليار دج سنة 2003، مروراً بأكثر من 36.7 مليار دج العام 2005 وقرابة 48 مليار دج سنة 2007، مما أسهم صندوق الزكاة الجزائري في إنشاء أنشطة متعددة في العديد من المجالات تم من خلالها توظيف شخصين في المدى المتوسط لكل مشروع على الأقل، وتم توزيع حوالي 4726 قرضاً حسناً منذ سنة 2004 إلى غاية سنة 2010، ولتوضيح أكثر نعرض أهم النتائج في الجدول التالي<sup>(2)</sup>:

1- غانم عبد الله، وحمزة فيشوش، إحداث وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر، مداخلة ضمن المنتدى الدولي حول: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، يومي 15 و16 نوفمبر 2011، ص 9.

2- غانم عبد الله، وحمزة فيشوش، نفس المرجع السابق، ص 10.

## الجدول رقم (2-15): القروض الموزعة ما بين 2004-2010.

السنوات	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
عدد القروض	256	466	857	1147	800	1400	3000

**المصدر:** غانم عبد الله، وحمزة فيشوش، إحداث وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، يومي 15 و16 نوفمبر 2011، ص 10.

على مستوى الحصيلة الوطنية لإجمالي الأموال المجمعة، وهو ما رافقه ارتفاع مذهل في عدد من القروض المتناهية الصغر التي قدمها للفقراء والبطالين، والتي أنجز عنها إنشاء مشروع صغير ومتوسط الحجم، وبإجراء عملية قياس بافتراض أن كل قرض سيؤدي إلى توظيف شخصين على الأقل، نستنتج أنه في سنة 2010 يتم توظيف 6000 شخص بطل على الأقل، ويعتبر هذا الأثر أثر مباشر للقروض الممنوحة بغض النظر عن الآثار غير المباشرة للمشروعات.

أ- عائدات التوظيف المالية من أموال الصندوق الخاصة والاشتراكات المحصلة.

ب- الهبات والوصايا والإعانات المخصصة للصندوق.

## ثانيا: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار

لقد قامت وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على وضع إستراتيجية هدفها تطوير الاستثمار، وذلك بإنشاء هيئة حكومية جديدة تجمع بين مهام ووسائل وكالة الترقية ودعم الاستثمار، والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والمتمثلة في الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، ولقد حدد الإطار العام والأسس النظرية لهذه الوكالة حسب المراسيم التالية<sup>(1)</sup>:

— المرسوم رقم 10.88 المؤرخ في 14 ذي القعدة 1408 هـ الموافق لـ 12 جويلية 1415 هـ الموافق لـ 21 جانفي 1990 م والمتضمن الموافقة على الاتفاقية المتضمنة إحداث الوكالة الوطنية لضمان الاستثمارات.

— بمقتضى القانون رقم 10.90 المؤرخ في 14 رمضان 1417 هـ الموافق لـ 31 ديسمبر 1995 م والمتعلق بخصوصية المؤسسات العمومية.

وطبقاً للمادة 21 من الأمر المتعلق بتطوير الاستثمار والذي ينص على أن الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار هي مؤسسة عمومية تتمتع بشخصية معنوية واستقلال مالي، ولقد حددت لها المهام الرئيسية التالية<sup>(2)</sup>:

1- وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أمر متعلق بتطوير الاستثمار، 2001م، ص ص 1، 2.

2- شبان أسيا، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية، رسالة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، تخصص تسير المؤسسة، جامعة الجزائر، 2009م، ص ص 68، 69.

— ضمان ترقية الاستثمارات وتطويرها ومتابعتها.

— استقبال المستثمرين المعنيين وغير المعنيين و إعلامهم ومساعدتهم.

— منح المزايا المرتبطة بالاستثمار.

— تسيير صندوق دعم الاستثمار.

### 1- الهيئات المكملة للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار.

لقد أسندت للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ثلاث هيئات أساسية قصد العمل على تحقيق الأهداف المرجوة منها

وهي:

أ- **المجلس الوطني للاستثمار:** يترأسه رئيس الحكومة وهو مكلف بالمهام التالية<sup>(1)</sup>:

— اقتراح إستراتيجيات وأولويات الاستثمار.

— تحديد الامتيازات وأشكال دعم الاستثمار.

— تشجيع إنشاء وتنمية المؤسسات وتحديد الأدوات المالية المتعلقة بتمويل الاستثمار.

— إبداء الموافقة الإلزامية فيما يخص الاتفاقيات التي تبرمها الوكالة لحساب الدولة والاستثمار.

ب- **الشباك الوحيد اللامركزي:** وهو شبك تابع للوكالة ويظم الأدوات والتنظيمات التي لها علاقة بالاستثمار،

ويقوم بتقديم الخدمات الإدارية مع الجهات والهيئات التي لها علاقة بالقمة المشاريع، مثل المركز الوطني للسجل التجاري،

مديرية الضرائب، الوكالة العقارية، لجان المشاريع المختلفة وترقيتها، ومديرية التشغيل، مديرية الخزينة العمومية والبلديات

المعنية والتي تكون ممثلة في هذا الشباك الموحد من أجل تحقيق وتسهيل الإجراءات التأسيسية للشركات و إنجاز المشاريع

بشكل لامركزي على مستوى الولايات المعنية<sup>(2)</sup>.

ج- **صندوق دعم الاستثمار:** وهو مكلف بتمويل المساعدات التي تقدمها الدولة للمستثمرين في شكل امتيازات

لتغطية تكاليف أعمال القاعدة الهيكلية اللازمة لإنجاز الاستثمارات، حيث ينشأ هذا الصندوق في شكل حساب خاص

و يحدد المجلس الوطني للاستثمار جدول النفقات التي يمكن إدخالها إلى هذا الحساب<sup>(3)</sup>.

1- صالح الصالحي، أساليب تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري، ملتقى دولي، المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الوطن العربي،

القاهرة، مصر، 2004م، ص 184.

2- كريم درابي، صندوق ضمان القروض في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رسالة ماجستير، كلية اللوم الاقتصادية، تخصص مالية، جامعة الجزائر، الجزائر،

2006م، ص 55.

3- كريم درابي، نفس المرجع السابق، ص 56.



2- الإعانات الممنوحة من قبل الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار: نتميز بين نوعين من الإعانات وهما<sup>(1)</sup>:

أ- الإعانات المالية: وتتمثل في:

- قروض بدون فوائد تمنحها الوكالة عن طريق صندوق دعم الاستثمارات.
- تخفيض نسب المساهمة الشخصية للأفراد المقيمين في المناطق الخاصة، وذلك حسب مستويات مبلغ الاستثمار وهي كالتالي:

- \* 5% عندما يكون مبلغ الاستثمار أقل أو يساوي واحد مليون دج.
- \* 8% عندما يكون مبلغ الاستثمار أكبر من واحد مليون دج أو أقل أو يساوي (02) مليون دج.
- \* 14% عندما يكون مبلغ الاستثمار أكبر من (02) مليون دج وأقل أو يساوي أربعة (04) ملايين دج.

ب- الإعانات الجبائية: وهي امتيازات تمنح وفق مرحلتين:

— مرحلة التأسيس:

- \* الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة.
- \* تطبيق نسب منخفضة في مجال الحقوق الجمركية.
- \* الإعفاء من رسم نقل الملكية فيما يخص المقتنيات العقارية.
- \* الإعفاء من حقوق التسجيل.
- \* الإعفاء من الرسم العقاري على الملكيات العقارية.

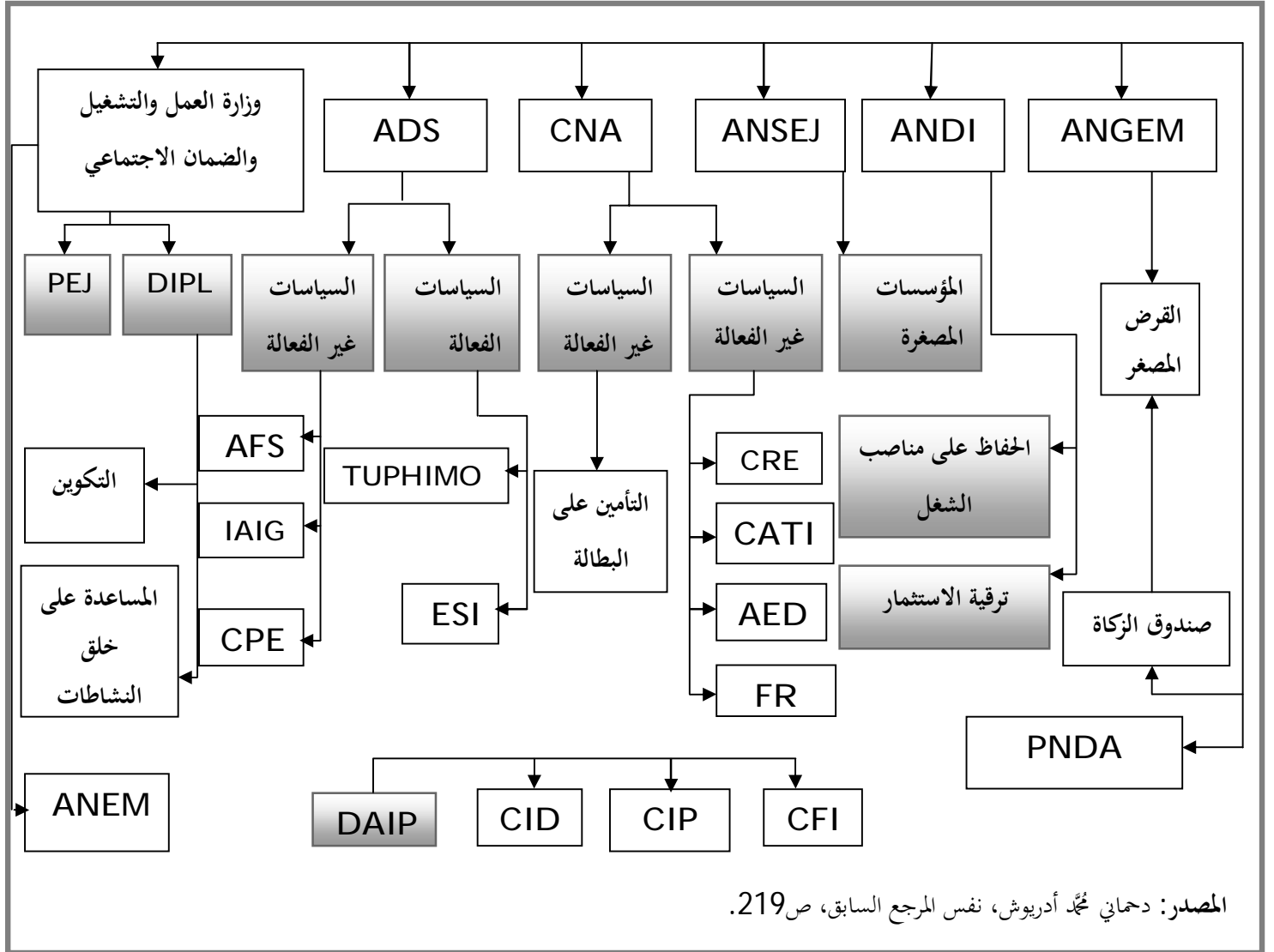
— مرحلة انطلاق المشروع: بدءا من انطلاق المشروع ولمدة تتراوح ما بين 3 إلى 10 سنوات، تستفيد المؤسسة

الصغيرة والمتوسطة من:

- \* الإعفاء الكلي من الضريبة على أرباح الشركات.
- \* الإعفاء الكلي من الضريبة على الدخل الإجمالي.
- \* الإعفاء من الدفع الجزائي.

ومن أجل إعطاء أكثر فهم ووضوح لهذه الأجهزة قمنا بإعداد الأشكال التالية:

الشكل رقم (2-1): الأجهزة والبرامج المتخذة للحد من تفاقم مشكلة البطالة.



الشكل رقم (2-2): خصائص مختلف الأجهزة والبرامج للحد من تفاقم مشكلة البطالة.

الأجهزة	الوصاية	المهمة	فئات الأفراد المعينة	النصوص
الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) والتي أنشئت في سنة 1990	وزارة العمل والتشغيل والتضامن الاجتماعي	تنظيم سوق العمل ووضع برامج خاصة بالتشغيل	جميع الأفراد الذين يعرضون خدمات عملهم	DAIP: 1-CID 2-CIP 3-CFI
وكالة التنمية الاجتماعية ADS	وزارة العمل والتشغيل والتضامن الاجتماعي *محافظة الحكومة	مساعدة الفئات المحرومة ترقية وتطوير التشغيل	الفئات المسنة(60 سنة فأكثر وبدون دخل) الأفراد الناشطين وبدون دخل الطلبة الجامعيين والذين يبحثون عن عمل لأول مرة	الشبكة الإجتماعية AFS IAIG التنمية الجماعية التساهمية: القرض المصغر برنامج TUPHIMO: الجزائر البيضاء برنامج عقود ما قبل التشغيل: CPE مناصب الشغل الموسمية ذات المبادرة المحلية ESIL
				الشبكة الجوارية لوكالة التنمية الاجتماعية
ANSEJ أنشئت سنة 1996	وزارة العمل التشغيل والتضامن الاجتماعي +محافظة من الحكومة	المساعدة على خلق نشاطات في صالح الشباب العاطلين عن العمل	طالبي العمل ضمن فئة السن 19-35 سنة مع إمكانية التمديد حتى سن الأربعين (40)	مؤسسات مصغرة لاتتجاوز تكاليف إنشائها 10 ملايين دينار
CNAC أنشئت سنة 1994	وزارة العمل والتشغيل والتضامن الاجتماعي	المساعدة على إعادة تسجيل العاطلين عن العمل للتأمين عن البطالة	الأفراد العاطلين بين 35 و50 سنة والمسجلين خلال 6 أشهر على الأقل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل	-مراكز البحث عن عمل -الإعادة إلى الوضعية السابقة -التمويل لخلق نشاطات
ANGEM أنشئت سنة 2004	وزارة العمل و التشغيل والتضامن الاجتماعي	تسيير القرض المصغر	الشباب، المرأة التي تمارس العمل المنزلي، الحرف الصغيرة	قرض مصغر تتغير قيمته

<p>-الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة بالنسبة لاقتناء التجهيزات الضرورية الخاصة بالمشروع سواء في حالة الإنشاء أو التوسيع. -تخفيض الرسوم الجمركية إلى 05% في حالة اقتناء التجهيزات المستوردة من الخارج.</p>	<p>المستثمرين المحليين والأجانب</p>	<p>تستقبل وتنصح وتصطحب المستثمرين</p>	<p>وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار</p>	<p>الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار <b>ANDI</b></p>
<p>تقديم الدعم المالي وكذا القروض للفلاح عن طريق الهيئات المالية المتخصصة (بنك الفلاحة والتنمية الريفية)</p>	<p>المستثمرين المحليين في القطاع الفلاحي.</p>	<p>إعادة بناء المجال الفلاحي وحماية الموارد الطبيعية (ماء وتربة) و إستصلاح الأراضي الفلاحية.</p>	<p>وزارة الفلاحة والتنمية الريفية.</p>	<p>البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية <b>PNDA</b></p>
<p>تقديم مبالغ مالية للقراء المسلحين لدى الصندوق وجزء من حصيلة الزكاة يخصصه الصندوق للقادرين على العمل (القرض الحسن).</p>	<p>ذوي الاحتياجات الخاصة القادرين على ممارسة نشاط ما الأسر الفقيرة وكذا المنتجة أصحاب الحرف المتخرجون من الجامعات ومراكز التكوين المهني</p>	<p>تفعيل سياسة التكافل الاجتماعي من خلال إستراتيجية الصندوق والتي تقوم على فكرة مفادها "لا نعطيهِ ليقى فقيراً إنما ليصبح مركزياً"</p>	<p>وزارة الشؤون الدينية والأوقاف</p>	<p>صندوق الزكاة</p>

المصدر: دحماني محمد أدريوش، نفس المرجع السابق، ص220.

## المبحث الثالث: أهم البرامج التنموية في الجزائر خلال الفترة 2001-2014

شرعت الجزائر منذ سنة 2001 في انتهاج سياسة مالية (توسعية) لم يسبق لها مثيل من قبل، لاسيما من حيث أهمية الموارد المالية المخصصة لها وذلك عبر برامج الاستثمارات العمومية المنفذة أو الجاري تنفيذها والممتدة على طول الفترة (2001-2014) في شكل برامج تنموية متمثلة في: برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي، البرنامج التكميلي لدعم النمو وبرنامج توطيد النمو الاقتصادي.

## المطلب الأول: برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي 2001-2004

سنتناول في هذا المطلب مضمون برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي من خلال استعراض مختلف القطاعات التي استفادت من هذا البرنامج.

## أولاً: مضمون البرنامج

ترتكز المخصصات المالية لمخطط دعم الإنعاش الاقتصادي بالأساس على أربعة أوجه رئيسية كما يوضحه الجدول التالي<sup>(1)</sup>:

الجدول رقم (2-16): يوضح مضمون البرنامج دعم الإنعاش الاقتصادي 2001-2004 (مليار دج).

السنوات	2001	2002	2003	2004	المجموع	مجموع
أشغال كبرى وهياكل قاعدية	100.7	70.2	37.6	2.0	210.5	40.1%
تنمية محلية وبشرية	71.8	72.8	53.1	6.5	204.2	38.8%
دعم قطاع الفلاحة والصيد البحري	10.6	20.3	22.5	12.0	65.4	12.4%
دعم الإصلاحات	30.0	15.0	/	/	45.0	8.6%
المجموع	205.4	185.9	113.9	20.5	525.0	100%

المصدر: سعودي عبد الصمد، مسعود بن لخضر، أثر أسعار البترول في تمويل إنفاق الحكومي لبرامج النمو الاقتصادي

وانعكاساتها على سوق التشغيل (2001-2014)، بحث مقدم إلى الملتقى الوطني الثالث حول: " سياسة التشغيل في إطار برامج التنمية والإنعاش الاقتصادي في الجزائر"، يومي 11-2 نوفمبر 2014، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة البويرة، ص6.

1- سعودي عبد الصمد، مسعود بن لخضر، أثر أسعار البترول في تمويل إنفاق الحكومي لبرامج النمو الاقتصادي وانعكاساتها على سوق التشغيل (2001-2014)، بحث مقدم إلى الملتقى الوطني الثالث حول: " سياسة التشغيل في إطار برامج التنمية والإنعاش الاقتصادي في الجزائر"، يومي 11-12 نوفمبر 2014، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة البويرة، ص6.

ارتكزت قيمة المخطط بشكل كبير على قطاع البناء والهياكل القاعدية نظرا للظروف الصعبة التي كان يعاني منها الاقتصاد الجزائري قبيل بداية الألفية الجديدة من تدهور في البنى التحتية القاعدية، إضافة إلى أهميتها الكبرى في التأسيس لمخطط ملائم لنهوض وتطور النشاط الاقتصادي الذي كان الهدف الرئيسي من مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي، إضافة إلى مجال التنمية المحلية والبشرية نظراً لما يكتسبه هذا الجانب من أهمية كبيرة في تحسين الظروف الاجتماعية وتدعيم سبل التنمية الاقتصادية.

وقد خصصت النسبة الأكبر من قيمة المخطط لسنتي 2001 و2002 بما يقدر بـ 205.4 مليار دج و185.9 مليار دج على التوالي، وذلك في إطار سعي الدولة إلى استغلال الانفراج المالي ومن ثم تسريع وتيرة الإنفاق بما يسمح بتحقيق قفزة في تطور النشاط الاقتصادي.

جدول رقم (2-17) : يوضح عدد المشاريع الخاصة بكل قطاع ضمن برنامج الإنعاش الاقتصادي.

عدد المشاريع	القطاع
6312	الري، الفلاحة والصيد البحري.
4316	السكن والعمران، أشغال عمومية.
1369	تربية تكوين، مهني، تعليم العالي والبحث العلمي.
1296	هياكل قاعدية شبابية وثقافية.
982	أشغال المنفعة العمومية وهياكل إدارية.
623	اتصالات، صناعة.
653	صحة، بيئة، نقل.
223	حماية اجتماعية
200	طاقة، دراسات ميدانية.

المصدر: التقرير السنوي لوزارة الفلاحة والتنمية الريفية 2006.

ثانيا: نتائج برنامج الإنعاش الاقتصادي (2001-2004)

لقد سجل النمو الاقتصادي تحسنا ملحوظا على مدى أربع سنوات متتالية، حيث تعدى نسبة 5% خلال سنتي 2004 و2005 بالتزامن مع التحكم في التضخم، وتضاعف الناتج الداخلي الخام للبلاد خلال نفس الفترة، إذ انتقل من قرابة 3000 مليار دج إلى حوالي 6000 مليار دج، في حين شهدت المداخيل واستهلاك العائلات زيادة معتبرة.

ولقد شهد معدل البطالة انخفاضا في هذه الفترة، بفضل كل ما تم فتحه من ورشات عمل، وسياسة تشجيع خلق مناصب الشغل، و يعد الزيادة الملحوظة التي مافتئ يشهدها على امتداد عقدين من الزمن سجل هذا البرنامج تراجعا هاما خلال السنوات الست الأخيرة، وانخفض إلى مستويات كبيرة بعدما كان يتراوح في حدود 30%، ولقد رافقت برنامج الإنعاش الاقتصادي آلاف المنجزات لخدمة المواطن، في مجالات مختلفة والتي يمكن إيجازها في النقاط التالية:

- 1- تحقيق الاستقرار الأمني والسياسي والاقتصادي<sup>(1)</sup>.
- 2- دعم السكن ومشروع المليون سكن، والحد من البناء الهش والاهتمام بالبناء الريفي.
- 3- عصرنه قطاع النقل بمختلف محاوره (إنشاء وتجديد وترميم الطرقات، الطريق السيار شرق غرب، السكك الحديدية، الميترو، الترامواي، وشبكة الطرق السريعة....).
- 4- تحديث وعصرنه المطارات والموانئ (إنجاز 03 مطارات وتحديث 17 مطار لتتماشى مع المعايير الدولية).
- 5- محاولة تحديث الموانئ مع متطلبات اقتصاد السوق، وجلب الشركات مثلما هو الحال بميناء بجاية الذي يعالج اليوم بفضل الشراكة مع المؤسسة السنغافورية "بورتيك" ما بين 20 و25 حاوية في الساعة.
- 6- الاهتمام بالمنظومة التربوية ومحاولة تحديثها بإنشاءات جديدة، مطاعم، مكتبات، ربط المنظومة التربوية بالإنترنت.
- 7- تحسين الظروف المعيشية والحد من مستويات الفقر.
- 8- إدراج البيئة كبعد إستراتيجي يجب الاهتمام به، بداية من إدراج البيئة في مختلف الأطوار التعليمية إلى صدور قانون 01/19 المتعلق بتسيير ومراقبة وإزالة النفايات، إلى البرنامج الوطني للتسيير المدمج للنفايات الصلبة، إلى وضع نظام وطني للاسترجاع وتثمين النفايات.
- 9- الحد من احتكار القطاع العمومي وتوسيع حقل الخصوصية.
- 10- الاهتمام بالطاقة البديلة كمصدر جديد للطاقة غير مستغل 100 بالمائة.

### المطلب الثاني : برنامج دعم النمو الإقتصادي (2005-2009)

اعتبر هذا البرنامج خطوة غير مسبوقه في تاريخ الاقتصاد الجزائري، وذلك من خلال قيمته المرتفعة التي بلغت ما يقارب 4203 مليار دج.

1- راجحي بوعبد الله، البطالة والتشغيل في الجزائر من خلال البرامج التنموية للفترة 2001-2014، مداخلة ضمن الملتقى الوطني الثالث، حول " سياسة التشغيل في إطار برامج التنمية والإنعاش الاقتصادي في الجزائر"، يومي 11-12 نوفمبر 2014، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة البويرة، ص 11.

## أولاً: مضمون البرنامج

لقد شكلت الانتخابات الرئاسية لـ 8 أبريل 2004م منعرجاً حاسماً في مسار التقويم الوطني الذي عكفت الجزائر على انتهاجه، حيث سجل التزام السيد رئيس الجمهورية "عبد العزيز بوتفليقة" بمواصلة وتكثيف المسار المتمثل في إعادة بناء الاقتصاد الوطني، وزيادة على ذلك فقد تم تأكيد هذا الالتزام بالتعليمية الرئاسية التي وجهها للحكومة فور تنصيبها من أجل تحضير برنامج تكميلي لدعم النمو، ولذلك ركزت الحكومة على مواصلة مجهود إنعاش النمو وتكثيفه في جميع قطاعات ومرافقة أداة الإنتاج الوطنية الموجودة في تحولها الحتمي لتكون مستعدة للانفتاح على الاقتصاد العالمي<sup>(1)</sup>.

جاء هذا البرنامج في إطار السعي نحو مواصلة سياسة التوسع في الإنفاق التي شرع في تطبيقها بداية سنة 2001، خصوصاً مع استمرار تحسن الوضعية المالية الناتجة عن أسعار النفط المرتفعة منذ بداية الألفية الثالثة.

## ثانياً: بعض نتائج البرنامج التكميلي لدعم النمو (2005-2009)

على العموم جاء هذه البرنامج بهدف تحسين ظروف المعيشة، تطوير المنشآت القاعدية، دعم النمو الاقتصادي وتحديث الخدمة العمومية وترقية تكنولوجيا الاتصال، على المستوى الوطني ولتأهيل المناخ الملائم، لخوض زمام الشراكة والانضمام إلى المنظمة العالمية للتجارة على المستوى الخارجي ومواجهة المنافسة في شتى المجالات من جهة، وإرساء سبل التعاون الداخلي والخارجي من جهة ثانية، وللتدليل على ذلك يمكن أن نوجز بعض نتائج البرنامج على بعض المؤشرات الاقتصادية من خلال الآتي<sup>(2)</sup>:

أ- من حيث نسب البطالة: ساهم البرنامج في انخفاض معدلات البطالة نتيجة التأثير الإيجابي له في عودة الانتعاش الاقتصادي خاصة في قطاعي الخدمات والبناء والأشغال العمومية، إذ انخفض سنة 2007 إلى 11.3% بعدم كان 11.8% في سنة 2005.

ب- من حيث نسب الواردات: إن الأثر السلبي لهذا البرنامج تمثل بالخصوص في ارتفاع قيمة الواردات بشكل كبير نظراً لضعف الجهاز الإنتاجي المحلي وعدم قدرته على تلبية الطلب المتزايد، إذ ارتفعت قيمتها من 19.8 مليار دولار سنة 2005 إلى 26.3 مليار دولار سنة 2007 ثم إلى 37.9 مليار دولار سنة 2008

1- راضية أسهمان خزار، حدة عطا لله، انعكاسات سياسة الإنعاش الاقتصادي 2001-2014 على تشغيل البطالة في الجزائر، بحث مقدم بالملتقى الوطني الثالث حول: "سياسة التشغيل في إطار برامج التنمية و الإنعاش الاقتصادي في الجزائر"، يومي 11-12 نوفمبر 2014، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة البويرة، ص 05.

2- راجحي عبد الله، نفس المرجع السابق، ص 13.



المطلب الثالث: برنامج توطيد النمو الاقتصادي للفترة 2010-2014

اعتبر البرنامج الخماسي استكمالاً لبرنامج التكميلي لدعم النمو، كما تم تبني مشاريع جديدة الهدف النهائي لها هو تحسين مستوى المعيشة<sup>(1)</sup>.

أولاً: محتوى البرنامج والمبالغ المخصصة لكل قطاع

يظهر محتوى البرنامج الخماسي والمبالغ المخصصة لكل قطاع من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (2-18): محتوى البرنامج الخماسي للفترة 2010-2014 والمبالغ المخصصة لكل قطاع.

القطاع	المبلغ	عدد المشاريع	الهدف
التربية الوطنية	852 مليار دج	3000 مدرسة إبتدائية، و1000 متوسطة، و850 ثانوية، إقامة 2000 مرفق مابين الإقامات الداخلية ونصف الداخلية والمطاعم، والتكوين 136 ألف معلم عن بعد و 78 ألف معلم في الطور الإكمالي.	تقليص نسبة شغل الأقسام وتقريب المدارس أكثر فأكثر من تلاميذ الوسط الريفي.
التعليم العالي	868 مليار دج	إنجاز وتجهيز 322000 مقعد بيداغوجي، و161500 سرير و22 مطعماً مركزياً، ومشاريع طور الإنجاز أي مجموع طاقة استقبال تقدر بـ 600000 مقعد بيداغوجي و360000 سرير و44 مطعماً مركزياً، ورفع تعداد الأساتذة الجامعيين إلى 50%.	تمكين الجامعة من استقبال مليوني طالب، وتحسين الظروف الاجتماعية للأساتذة.
البحث العلمي	100 مليار دج	34 برنامجاً وطنياً للبحث ووضع نظام لتقييم مشاريع البحث عبر شبكة الإنترنت وإنشاء 200 مخبر بحث. إنشاء مركز وطني للبحث في البيوتكنولوجيا .	ترقية وبرمجة وتقييم البحث العلمي والتقني وتحسين الفضاء الذي ينشط فيه الأستاذ.
الصحة	619 مليار دج	إنجاز 172 مستشفى، 45 مركب متخصص في الصحة، 377 عيادة متعددة الاختصاصات 1000 قاعة علاج، و17 مدرسة للتكوين شبه الطبي وأكثر من 70 مؤسسة متخصصة لفائدة المعوقين.	تقليص الفوارق الصحية بين الولايات من خلال ضمان العلاج المتخصص عن طريق إنجاز مؤسسات

1- حاجي فاطمة، مرغاد لخضر، تقييم سياسات التشغيل في ظل البرامج التنموية في الفترة 2001-2014، بحث مقدم إلى الملتقى الوطني الثالث، "سياسة التشغيل في إطار برامج التنمية و الإنعاش الاقتصادي في الجزائر"، يومي 11-12 نوفمبر 2014، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة البويرة، ص 09.

إستشفائية متخصصة وهياكل جوارية متخصصة.	تعزير الأطباء مع تكوين مبرمج في الخمس سنوات لفائدة حوالي 16000 طبيب عام وأزيد من 7000 طبيب مختص.		
خلق مناصب شغل في مختلف الولايات	إنجاز 20 ملعباً لكرة القدم، 750 مركب للرياضة الجوارية وإنجاز فضاءات رياضية أخرى	1130 مليار دج	الشباب والرياضة

**المصدر:** - حاجي فاطمة، مرغاد لخضر، تقييم سياسات التشغيل في ظل البرامج التنموية في الفترة 2001-2014، بحث مقدم إلى المنتدى الوطني الثالث، "سياسة التشغيل في إطار برامج التنمية و الإنعاش الاقتصادي في الجزائر"، يومي 11-12 نوفمبر 2014، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة البويرة، ص 09.

أما القطاعات الاقتصادية الأخرى فقد خصص لها البرنامج ما يلي:

الجدول رقم (2-19): البرنامج الخماسي للفترة 2010-2014 والمبالغ المخصصة للقطاعات الاقتصادية.

القطاع	المبلغ	عدد المشاريع	الهدف
السكن	3700 مليار دج	إنجاز 2 مليون وحدة سكنية منها 1.2 مليون سيتم تسليمها خلال الفترة الخماسية على أن يتم الشروع في الجزء المتبقي	تحسين ظروف السكن للسكان
قطاع الفلاحة	2000 دج	إنجاز 35 سداً، 25 نظام خاص بتحويل المياه إضافة إلى استكمال كل محطات تحلية مياه البحر الجاري إنجازها، والرفع من نسبة الربط بشبكات المياه الصالحة للشرب لتبلغ 98% في أفاق سنة 2014، وزيادة حجم المياه الشروب المنتجة.	هذا الدعم المالي الهام للنشاط الفلاحي سيعمل على تحسين الأمن الغذائي
قطاع الصيد البحري	308.2 مليار دج	إنجاز 6 موانئ صيد جديدة واستحداث 4.557 منصب شغل مباشر و 13.671 منصب شغل غير مباشر	استحداث مناصب شغل وكذا تحقيق الأمن الغذائي
قطاع العدالة	379 مليار دج	إنشاء 110 مجلس قضاء ومحاكم ومدارس تكوينية و أزيد من 120 مؤسسة عقابية إلى جانب عصرنه وسائل العمل بقطاع العدالة	مواجهة الحجم المتزايد من الطعون المرفوعة
قطاع قهينة الاقليم والبيئة	500 مليار دج	إعادة رسكلة النفايات إنجاز المساحات الخضراء وحماية 1795 مساحة خضراء موازاة مع تطبيق	الحفاظ على التوازنات البيئية والنجاعة

الاقتصادية والاستقطاب الإقليمي.	القانون الخاص بالمساحات الخضراء وتوسيع للمساحات المحمية.		
حماية حقوق ذويا لاحتياجات الخاصة والتقليل من نسبة البطالة	إنجاز أكثر من 70 مؤسسة متخصصة في فائدة المعوقين استحداث ثلاثمائة ملايين منصب شغل على مدى الخماسية 400000 عملية توظيف سنوية.	40مليار دج	قطاع العمل والتشغيل والتضامن الاجتماعي
/	تحديث مصالح ووسائل المراقبة وتعزيزها وإعادة تأهيل أكثر من 250 سوق للجملة والتجزئة	39مليار دج	قطاع التجارة
فك العزلة عن السكان في كل مناطق البلاد	إنجاز 6561 كلم من خطوط السكك الحديدية وإنجاز خط للسكك الحديدية ذي السرعة العالية" تي جي في " بكل من الجهتين شمال- جنوب وشرق-غرب	2816مليار دج	قطاع النقل
تعزيز المنشآت القاعدية.	إتمام شبكة الطريق السيار شرق غرب و استكمال ربطها بـ 830 كلم من الطرق وازدواجية الطرق الوطنية على طول 700 كلم وإنجاز مشاريع أخرى	3100مليار دج	قطاع الأشغال العمومية
عقلنة استهلاك الطاقة	توصيل مليون بيت بشبكة الغاز الطبيعي وتزويد 220000 سكن ريفي بالكهرباء وإنشاء ثلاث محطات شمسية.	350مليار دج	قطاع الطاقة والمناجم
تنويع الإنتاج الصناعي وجذب الاستثمارات الأجنبية للمساهمة في النمو الاقتصادي.	تجديد الشركاء الأجانب الراغبين في الاستفادة من السوق المحلية. وتوسيع كذلك الهامش التفصيلي الممنوح للمؤسسات الجزائرية في العقود العمومية وترقية 200 ألف مؤسسة لمناصب شغل	150مليار دج	قطاع الصناعة والمؤسسات الص.م. وترقية الاستثمار

المصدر: نفس المرجع السابق، ص10.

على العموم يهدف هذا البرنامج إلى تحقيق ما يلي :

- 1- استكمال المشاريع الكبرى الجاري إنجازها على الخصوص في قطاعات السكة الحديدية، والطرق والمياه بمبلغ 9700 مليار دج (مايعادل مليار دولار).
- 2- إطلاق مشاريع جديدة بمبلغ 11534 مليار دج ( حوالي 156 مليار دولار).
- 3- كما خصص برنامج 2010.2014 أكثر من 40% من موارد لتحسين التنمية البشرية. والهدف النهائي من هذا البرنامج هو تخفيض معدلات البطالة والفقر وتحقيق الهدف النهائي وهو تحقيق التنمية.

### ثانيا: بعض النتائج الأولية للخماسي (2010-2014)

من خلال ماسبق نستطيع القول أن " ثمار برنامجي التنمية السابقين قد بدأت في إعطاء صورة أوضح لنتائج المخطط الخماسي 2010-2014، لهذا الغرض فإن تحسن المؤشرات الاجتماعية الكبرى حتى وإن سجلت بعض النقائص حسب متخصصين في الاقتصاد هو نتيجة مباشرة للبرنامجين المتتاليين حول الاستثمارات العمومية، 7 مليار دولار (2001-2004) و55 مليار دولار (2005-2009) أما البرنامج الوطني الثالث للاستثمارات العمومية (2010-2014) فيخصص 40 بالمائة من قيمة 286 مليار دولار المقررة للتنمية البشرية (تربية ، تكوين وصحة وسكن وفلاحة) وعلى هذا الأساس نستطيع أن نوجز بعض النتائج الخاصة بالبرنامج الخماسي (2010-2014) فيما يتعلق بالجانب الاجتماعي تحديدا على اعتبار أن هدف البرنامج الرئيسي موجه لتحقيق جملة من الأهداف الاجتماعية ومن بينها تحسين الظروف المعيشية للسكان على جميع الأصعدة هذا من جهة، ولأن البرنامج جاري تنفيذه حالياً وسينتهي بأفاق 2014 من جهة أخرى، ولعل أهم النتائج في هذا المجال تتمثل في الآتي:

- 1- قيمة التحولات الاجتماعية التي تم رصدتها بلغت نهاية 2011 قرابة 1200 مليار دج (15 مليار دولار).
- 2- تراجع النسبة للبطالة من 30 بالمائة في سنة 1999 إلى 15.3 بالمائة سنة 2005 و10 بالمائة سنة 2010<sup>(1)</sup>.
- 3- ترصد الدولة سنوياً حوالي 20 بالمائة من تكاليفها لدعم قطاع السكن والأسر والمتقاعدين والصحة والمجاهدين والمحرومين والفئات هشة.
- 4- يمثل الدعم الموجه للأسر لوحده أكثر من ربع الأموال الاجتماعية لسنة 2011 بتخصيص 302.2 مليار دج منها 93 مليار دج لدعم أسعار الحليب والقمح و78 مليار دج للاستفادة من الماء والكهرباء.

1- راجحي بوعبد الله، نفس المرجع السابق، ص16.

5- أما القيم المالية المخصصة لقطاع السكن بقيمة 282.7مليار دج فإنها تمتص 23.5 بالمائة من مجموع الأموال المرصدة في حين أن أكثر من 18 بالمائة من هذه الأموال تخصص لدعم منظومة الصحة بتخصيص غلاف مالي قيمته 220.6 مليار دج يوجه جزء كبير منها ( 2180.5مليار دج ) لمؤسسات الصحة العمومية.

وحسب التقرير الوطني الخاص بأهداف الألفية من أجل التنمية الذي عرضته الجزائر بمناسبة انعقاد الدورة الـ 65 للجمعية العامة للأمم المتحدة فإن الهدف الأول من هذه الأهداف والمتعلق بـ " تقليص نسبة الفقر المدقع والمجاعة " قد تم بلوغه، علما أن نسبة السكان الذين يعيشون تحت مستوى 1 دولار للفرد يوميا تراجعت من 1.9 بالمائة في سنة 1988 إلى 0.5 بالمائة فقط في سنة 2009، بالمائة.

## خاتمة الفصل:

تشير الجهود المبذولة من طرف الحكومات المتعاقبة باعتبارها أولوية وطنية إلى تحسين وضعية التشغيل خاصة على مستوى تقليص الفجوة الحاصلة ما بين عروض العمل والطلب عليه، حيث أشرنا إلى أنه تم تسجيل تراجع محسوس في هذا المجال عن طريق استحداث أجهزة وبرامج للتشغيل الرامي إلى الإدماج المهني وقصد تعدد عروض العمل عملت على إنشاء هياكل وآليات لدعم وتشجيع خلق المؤسسات التي توفر المزيد من فرص العمل، حيث عبرت المعطيات عن مساهمة هذه الآليات في ما لا يقل عن 1.518.401 منصب شغل، مما يؤكد أراء الخبراء الاقتصاديين على أن إنعاش الشغل لن يتطور إلا بدعم وتحفيز القطاع الخاص وهو ما يبقى رهينا بمدى ميل الفاعلين الاقتصاديين إلى الاستثمار، وكذا قدرة الهياكل والأجهزة على تعبئة الفاعلين والناشطين الاقتصاديين حول هذه الأهداف من خلال تنمية المبادرات المقاولاتية لدى الشباب الحامل للمشاريع التي تحتاج إلى الدعم المالي والمرافقة التقنية، وذلك بهدف ضمان تطوير وضعية سوق العمل بالجزائر.

إذن فالرهان اليوم يتمثل في:

- استحداث مناصب شغل جديدة في مختلف القطاعات.
- إحداث مسالك جديدة مع الاستراتيجيات القطاعية تعمل على تمتين الروابط بين عالم التكوين وعالم الشغل.
- تشجيع البحث والابتكار وتكوين جسور مفيدة بين الجامعة والمقاولة لكي تصبح أداة فاعلة لرفع التنمية الاقتصادية.

# الفصل الثالث

دراسة ميدانية للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب  
لولاية البويرة

## تمهيد

يعتبر التمويل من أبرز المشكلات والعوائق التي تعاني منها المؤسسات المصغرة (حديثه النشأة) نظرا لخصوصيتها، خاصة نقص الموارد المالية وصغر رأسمالها... الخ، مما يجعلها في حاجة ماسة للتمويل.

لهذا عمدت الدولة الجزائرية على إنشاء العديد من برامج الدعم المالي والفني للقضاء على هذه الصعوبات والرفع من قدرة هذه المؤسسات على المنافسة والاستمرار والمساهمة في التنمية المحلية والوطنية، ومن بين هذه البرامج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

سيتم في هذا الجانب التطبيقي إجراء دراسته تطبيقية على كيفية تمويل المؤسسات المصغرة عن طريق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية البويرة ومعرفة مدى مساهمة الوكالة في تحقيق تنمية في الولاية، وذلك من خلال:

**المبحث الأول:** تقديم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

**المبحث الثاني:** عرض نتائج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (فرع البويرة) ومناقشتها.



## المبحث الأول: تقديم الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب

تعتبر الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من الأجهزة التي تعتمد عليها الدولة في تخفيض نسبة البطالة من خلال تمويلها لمشاريع استثمارية في عدة قطاعات.

## المطلب الأول: تعريف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وأهم المهام الموكلة إليها

سنقوم في هذا المطلب بتعريف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب مع التطرق إلى مختلف مهامها.

## أولاً: تعريف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ. فرع البويرة

يمكن أن نقدم نشأة وتعريف للوكالة كما يلي:

تم إنشاء الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب. فرع البويرة. في 01 مارس من سنة 1998م و دخلت حيز التنفيذ بعد شهر من إنشائها (01 أبريل 1998).

وهي هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتسعى لتشجيع كل الصيغ المؤدية لإنعاش قطاع التشغيل الشبابي من خلال إنشاء مؤسسات مصغرة لإنتاج السلع والخدمات.

## ثانياً: مهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ.

تقوم الوكالة الوطنية طبقاً للمرسوم التنفيذي رقم 96-296 بالمهام التالية:

- 1- تشجيع كل التدابير المساعدة على ترقية تشغيل الشباب من خلال برامج التكوين والتشغيل والتوظيف.
- 2- إتاحة المعلومات الاقتصادية والتقنية والتشريعية لأصحاب المشاريع لممارسة نشاطاتهم. تقديم المعلومات للشباب ذوي المشاريع في مختلف المجالات الاقتصادية، التقنية، التنظيمية والتشريعية.
- 3- تقوم بمرافقة أصحاب المشاريع خلال مرحلتي إنشاء والتوسيع.
- 4- تتابع الاستثمارات التي ينجزها أصحاب المشاريع في إطار احترامهم لبنود دفتر الشروط.
- 5- تقوم بتسيير مخصصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب منها الإعانات، التخصصات في نسب الفوائد<sup>(1)</sup>.

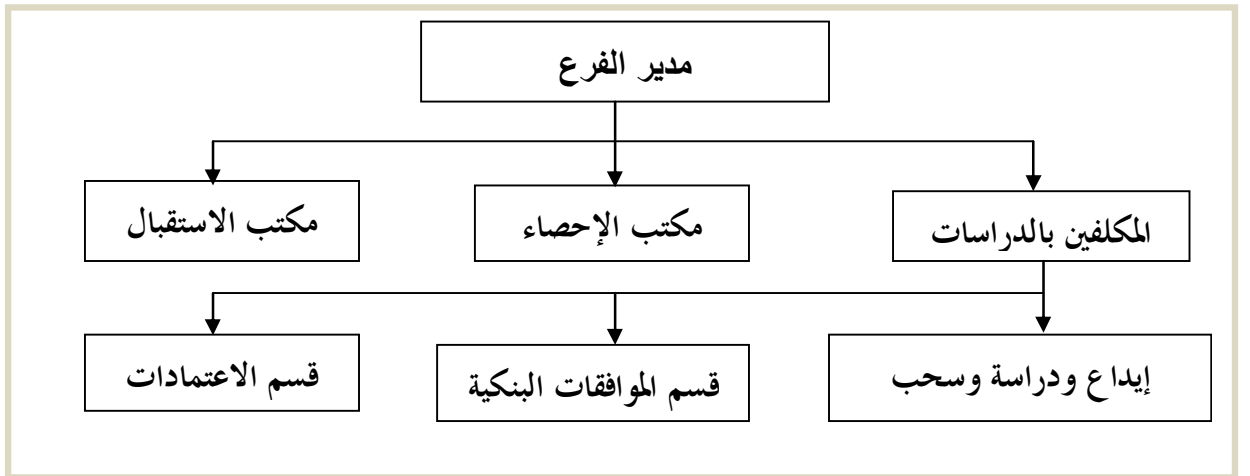
## ثالثاً: الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

- 1- مدير الفرع: هو الذي يقوم بالإشراف وإدارة جميع المكاتب الموجودة بالوكالة.

1- العيد القرشي، عمر فريد، متابعة شبكات الدعم والمرافقة لإنشاء المؤسسات الصغيرة، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الأيام العلمية الدولية الثالثة للمقاولة تحت عناوت، فرص وحدود مخطط الأعمال الفكرة الإعداد والتنفيذ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 18/17/16 أبريل 2012.

- 2- مكتب الاستقبال: هو المكتب الذي يتم فيه استقبال الشباب وإطلاعهم على كل الإجراءات الواجب اتخاذها من أجل إنشاء مؤسسة مصغرة ويقوم بمسك الملفات وتحويلها إلى مكتب الدراسات و يعتبر كوسيط بين الشباب المستثمر والوكالة.
- 3- مكتب الإحصائيات: هو المكتب الذي يقوم بالإحصائيات الخاصة بعدد الملفات التي تمسكها الوكالة وكذا عدد الملفات التي منحت لها شهادة التأهيل وقرار الاعتماد
- 4- مكتب المكلفين بالدراسات: تكمن أهمية هذا المكتب في الدراسة التقنية الاقتصادية للملفات وهذا بعد الاطلاع على صحة الوثائق المرفقة في هذا الملف ويتفرع هذا المكتب إلى ثلاثة أقسام:
- أ- قسم إيداع ودراسة وسحب الملفات: ويتم فيه إيداع الملفات ودراستها ومراقبتها عامة يقوم هذا القسم بمنح شهادة التأهيل للملفات المطابقة للشروط اللازمة لإنشاء مؤسسة مصغرة.
- ب- قسم الموافقات البنكية: يقوم هذا المكتب بدراسة ختامية للملف وهذا بعد حصول المستثمر على الموافقة البنكية لتمويل المشروع.
- ت- قسم الاعتمادات: بعد الدراسة الختامية للملف يقوم قسم الاعتمادات بتقديم قرار الاعتماد للمستثمر وهذا بعد عقد اتفاق بينه وبين الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب.

شكل رقم (3-1): الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.



## رابعاً: شروط التأهيل في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

حتى توافق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ على تمويل مشروع معين يجب أن تتوفر عدة شروط في صاحب المشروع (المسير) تتمثل فيما يلي:

- 1- السن: أن يتراوح سن الشاب من 19 إلى 35 سنة بالنسبة للمسير ويمكن تمديده إلى 40 سنة إذا تعهد بخلق 3 مناصب شغل دائمة على الأقل.
- 2- المؤهل المهني: أن يكون الشاب ذو مؤهلات مهنية لها علاقة مع المشروع.
- 3- صفة البطالة: أن يكون المسير أو الشركاء بدون عمل (غير منتسب للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء CNAS والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء CASNOS وغير حامل لسجل تجاري أو بطاقة حرفي أو بطاقة فلاح.
- 4- رصد المساهمة الشخصية: أن يقدم مساهمة مالية شخصية بمستوى يطابق الحد الأدنى المحدد حسب قيمة المشروع<sup>(1)</sup>.
- 5- التسجيل لدى الوكالة المحلية للتشغيل: يجب أن يكون الشاب المسير و شركائه مسجل لدى الوكالة المحلية للتشغيل (حامل لبطاقة طالب العمل).

## خامساً: تركيبة التمويل في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

تعتمد الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب على نوعين من التمويل يتمثلان في التمويل الثنائي و التمويل الثلاثي حيث تكون مساهمة كل طرف علي النحو التالي:

- 1- الهيكل المالي للتمويل الثنائي: يكون هذا التمويل بين الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و صاحب المشروع حيث تكون مساهمة كل طرف حسب الجدول التالي.

## الجدول رقم (3-1): الهيكل المالي لتمويل الثنائي.

المستوى	قيمة الاستثمار	المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة ANSEJ
1	أقل أو تساوي 5,000,000 دج	71%	29%
2	ما بين 5,000,001 دج واقبل من 10,000,000 دج	72%	28%

المصدر: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، فرع البويرة.

1- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، فرع البويرة.

2- الهيكل المالي للتمويل الثلاثي: يكون هذا النوع من التمويل بين الشباب المستثمر والوكالة الوطنية ANSEJ

والبنك والجدول التالي يبين مساهمة كل طرف في التمويل:

الجدول رقم (3-2): الهيكل المالي لتمويل الثلاثي.

المستوى	قيمة الاستثمار	المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة	القرض البنكي
1	أقل 5,000,000 دج	%01	%29	%70
2	ما بين 5,000,000 دج واقبل من 10,000,000 دج	%02	%28	%70

المصدر: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، فرع البويرة.

سادسا: الإعانات المالية والامتيازات الجبائية التي تمنحها الوكالة

1- الإعانات المالية: وتتمثل فيما يلي:

أ- قرض بدون فائدة.

ب- تخفيض نسبة الفائدة البنكية بنسبة (100%).

ت- قرض إضافي غير مكافئ عند الضرورة ويتمثل في:

— قرض بدون فائدة لإيجار محل PNR.LO.

— قرض بدون فائدة لإيجار محل لإنشاء مكاتب جمعية PNR.CG.

— قرض بدون فائدة لشراء عربة ورشة PNR.VA.

## الشكل رقم ( 3-2 ): قرض إضافي غير مكافئ

نوع القرض	قرض بدون فائدة لشراء عربة وورشنة. Prêt non Rémunéré vehicule Atelier.	قرض بدون فائدة لإيجار محل. Prêt non Rémunéré Layer.	قرض بدون فائدة لإيجار محل لإنشاء مكاتب جماعية. Prêt non Rémunéré cabinet groupé.
المستفيد	PNR-VA الشباب المتحصل على شهادات من التكوين المهني.	PNR-LO كل الشباب للمستثمرين.	PNR-CG الشباب المتحصلين على شهادات من التعليم العالي.
النشاطات المعنية	إنشاء المشاريع التالية: - مرصص. - كهرباء العمارات. - التدفئة والتبريد. - تركيب الزجاج. - دهن العمارات. - ميكانيكي للسيارات.	إنشاء مشاريع للإنتاج أو تقديم خدمات.	إنشاء مكاتب جماعية في المجالات التالية: - الطب. - المحامات. - التوثيق. - محضر قضائي. - محافظة الحسابات. - مكاتب الدراسات في مجال العربات والأشغال العمومية والري.
قيمة القرض	حتى 5000,000 دج.	حتى 5000,000 دج.	حتى 1000,000 دج.
الغرض من القرض	من أجل اقتناء عربة ورشة.	من أجل إيجار المحل .	من أجل إيجار المحل المخصص لإنشاء مكاتب جماعية .

المصدر: وثائق من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

## 2- الامتيازات الجبائية:

## أ- خلال فترة إنجاز المشروع:

- الإعفاء من حقوق نقل الملكية، بمقابل مالي للإكساب العقارية الحاصلة في إطار إنشاء نشاط صناعي.
- الإعفاء من حقوق التشغيل فيما يتعلق بالعقود التأسيسية للشركات.

## ب- مرحلة استغلال المشروع:

- الإعفاء من الرسم العقاري على البناءات الإضافية لمدة " 3 سنوات (المناطق الحضرية)، 6 سنوات (المناطق الخاصة) و 10 سنوات (بالنسبة للمناطق الجنوبية)"، حسب موقع المشروع، ابتداء من تاريخ إتمامها.

- إعفاء كامل من الضريبة الجزافية الوحيدة IFU، لمدة ثلاث سنوات، 6 سنوات، و10 سنوات حسب موقع المشروع، ابتداء من تاريخ استغلالها.
- عند انتهاء فترة الإعفاء المذكورة في المطه رقم 02، يمكن تمديدها لسنتين (02) عندما يتعهد المستثمر بتوظيف ثلاثة (03) عمال على الأقل لمدة غير محددة.

## ملاحظة:

- غير أن المستثمرين، الأشخاص الطبيعيين الخاضعين للضريبة الجزافية الوحيدة يبقون مدنين بدفع الحد الأدنى للضريبة الموافق لنسبة 15% من المبالغ المنصوص عليه في قانون الضرائب المباشرة والمقدر 10000 دج، بالنسبة لكل سنة مالية، مهما يكن رقم الأعمال المحقق.
- الاستفادة من تخفيض الضريبة الجزافية الوحيدة المستحقة عند نهاية مرحلة الإعفاء، وذلك من خلال الثلاث (03) سنوات الأولى من الإخضاع الضريبي.

- السنة الأولى من الإخضاع الضريبي: تخفيض قدره 70%.
- السنة الثانية من الإخضاع الضريبي: تخفيض قدره 50%.
- السنة الثالثة من الإخضاع الضريبي: تخفيض قدره 25%<sup>(1)</sup>.

## المطلب الثاني: مراحل إنشاء مؤسسة مصغرة في إطار الوكالة الوطنية ANSEJ

يتم إنشاء وتمويل المؤسسات المصغرة من طرف الوكالة ANSEJ بالمرور عبر عدة مراحل نلخصها فيما يلي:

## أولاً: مرحلة الاستقبال والتوجيه

يتقدم الشاب لأول مرة إلى الوكالة الوطنية ANSEJ حاملاً لفكرة مشروع إنشاء مؤسسة مصغرة للاستفسار عن المراحل والامتيازات التي تمنحها الوكالة، حيث يستقبل من قبل المرافقين المتواجدين على مستوى الوكالة الذين يجيبون على مختلف تساؤلات الشاب كما يطرحون على الشاب مجموعة من الأسئلة لتأكد من توفر شروط التأهيل لدى الشاب مثلاً:

- 1- ما هو السن؟
- 2- هل هو مسجل لدى الوكالة المحلية لتشغيل؟
- 3- هل هو بطال؟

1- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، فرع البويرة.

4- هل هو حامل لشهادة مهنية أو علمية معينة ؟

إذا توفرت فيه الشروط القانونية يتم توجيهه لتحضير ملف التسجيل.

ثانيا: مرحلة تحضير الملف

يقوم الشاب في هذه المرحلة بالتسجيل في الموقع الإلكتروني الخاص بالوكالة [www.ansej.org.dz](http://www.ansej.org.dz). حيث يقوم بتحميل وملئ استمارة التسجيل التي تحتوي على جميع المعلومات المتعلقة بصاحب المشروع وشركائه وكذا المعلومات المتعلقة بالمشروع في حد ذاته، (استمارة التسجيل الملحق رقم (01)).

ثالثا: مرحلة إيداع الملف على مستوى الوكالة

بعد تسجيل الشاب في موقع الوكالة يتم استدعاه وتحديد تاريخ إيداع الملف الذي يحتوي على:

1- استمارة التسجيل المحملة من الموقع.

2- صورة شمسية.

3- بطاقة التعريف الوطنية الأصلية (يقوم المرافق بأخذ نسخة منها).

يقوم المرافق بفحص الاستمارة والتأكد من ملئها بشكل جيد وتسجيل إيداع الملف في النظام المعلوماتي الداخلي الخاص بالوكالة، ويسلمه وصل إيداع الملف، ثم يحدد له موعدا للمقابلة الشخصية (الفردية) في مدة لا تتجاوز أسبوع من تاريخ إيداع الملف.

يقوم المرافق بإعداد الوثيقة التقنية للمشروع ومن ثم يطرح على الشاب مجموعة من الأسئلة المتعلقة بالمشروع للوقوف على مدى استعداد الشاب لإنشاء المؤسسة ومدى إحاطته بمعلومات حول المشروع (التقنية والمهنية). وبعدها يقوم المرافق بتحديد تاريخ مثول الشاب أمام اللجنة المحلية للانتقاء وتمويل المشاريع.

رابعا: مرحلة المثول أمام لجنة الانتقاء وتمويل المشاريع

تتكون اللجنة من مدير فرع الوكالة (رئيس) رفقة أمين اللجنة، ممثلي البنوك المتعاقدة مع الوكالة وهي:

1- BNA البنك الوطني الجزائري.

2- BEA البنك الخارجي الجزائري.

3- CPA القرض الشعبي الجزائري.

4- BDL بنك التنمية المحلية.

5- BADR بنك الفلاحة والتنمية الريفية.

وبعض الهيئات المحلية المتمثلة في (الولاية، مديرية التشغيل، السجل التجاري، غرفة التجارة والحرف، الفرقة الفلاحية، مديرية الخدمات الفلاحية).

تقوم هذه اللجنة بدراسة المشروع واتخاذ أحد القرارات التالية:

أ. الرفض: يتم اتخاذ هذا القرار في حالة عدم استيفاء الملف لشروط التأهيل.

ب. تأجيل القبول.

ج. اعتماد أو قبول المشروع.

#### خامسا: مرحلة إيداع الملف الإداري والمالي

بعد موافقة اللجنة على تمويل المشروع وتحديد لها للبنك المكلف بتمويل المشروع يقوم الشاب بإيداع الملف الإداري

والمالي على مستوى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، ويتمثل الملف فيما يلي:

1- شهادة ميلاد.

2- بطاقة التعريف الوطنية + رخصة السياقة إذا كان المشروع يحتوي على سيارة.

3- بطاقة إقامة.

4- شهادة الكفاءة المهنية (المؤهل المهني).

5- بطاقة طلب العمل سارية المفعول.

6- الفواتير البنكية الأصلية للعتاد ووسيلة النقل، ورأس المال العامل والتأمينات.

7- اتفاقية يتم إمضاؤها من قبل الشاب المستثمر والموارد. (ملحق رقم (02)).

8- شهادة عدم التسجيل في السجل الفلاحي.

ملاحظة: الملف يتكون من نسختين (نسخة للوكالة ونسخة للبنك).

#### سادسا: مرحلة تسليم شهادة القبول وإيداع الملف لدى البنك

بعد إيداع الملف الإداري والمالي على مستوى الوكالة يقوم المرافق بتأكد من صحة المعلومات المدونة في الاستمارة

الملف الإداري والمالي ثم يتم استخراج شهادة عدم الانتساب لـ CNAS (الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للأجراء)

ولـ CASNOS (الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء). بعدها يقوم المرافق بإعداد شهادة التأهيل من

أربعة نسخ. (ملحق رقم (03)).

1- الأولى تمنح للشباب.

2- الثانية ترسل للبنك.



## 3- الثالثة والرابعة تبقي في الملف لدى الوكالة.

ثم يقوم المرافق بإعداد مخطط الأعمال رفقة الشاب الذي يقوم بكتابة طلب قرض بنكي بالمبلغ في التمويل الثلاثي، ويتم إرسال الملف إلى البنك.

- ملف البنك يتكون من نسخة من الملف المذكور في المرحلة الخامسة، إضافة إلى شهادة التأهيل.

## سابعاً: مرحلة دراسة الملف على مستوى البنك والإنشاء القانوني للمؤسسة

يقوم البنك بدراسة الملف والموافقة على تمويل المشروع في مدة زمنية أقصاها لا يتعدى 60 يوم حيث يقوم البنك بمنح الشاب موافقة بنكية.

يقوم الشاب بإيداع نسخة من هذه الموافقة على مستوى الوكالة حيث يقوم المرافق بشرح طريقة الإنشاء القانوني للمؤسسة ويطلب من الشاب إكمال الملف بالوثائق التالية:

1- عقد إيجار المحل لمدة عامين قابلة للتجديد على الأقل إذا كان المشروع يتطلب مقر اجتماعي.

2- السجل التجاري أو بطاقة حرفي أو شهادة مؤقتة لبطاقة فلاح أو الاعتماد حسب نوع النشاط.

3- البطاقة الجبائية.

4- شهادة الانتساب . CASNOS .

5- رقم الحساب البنكي (بفتح حساب على مستوى البنك المكلف بتمويل المشروع).

6- وصل تسديد المساهمة الشخصية.

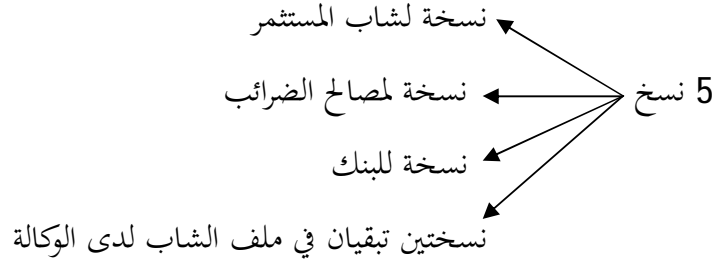
7- تحيين الفواتير الشكلية.

بعد تقديم هذا الملف يقوم العون المكلف بالمتابعة من إجراء معاينة ميدانية للمحل من أجل التأكد من مطابقة وإمكانية استغلاله في النشاط.

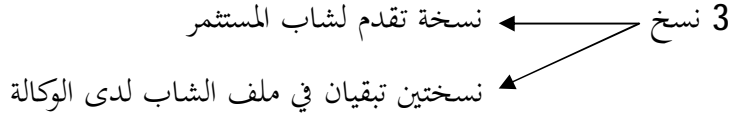
## ثامناً: إعداد قرار منح الامتيازات الضريبية والإعانات المالية الخاصة بمرحلة الإنشاء وتمويل المشروع

بعد الإنشاء القانوني للمؤسسة وفتح الحساب البنكي وتسديد المساهمة الشخصية يقوم مكتب صندوق ضمان القروض بإعداد شهادة الانخراط في صندوق الكفالات المشتركة...وبعدها يقوم المرافق بإعداد:

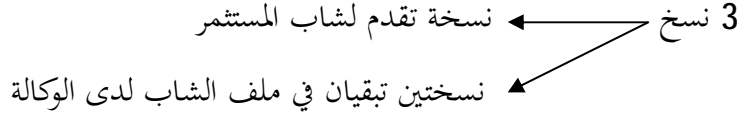
1- قرار منح الامتيازات الضريبية والإعانات المالية الخاصة بمرحلة الإنشاء من 5 نسخ حيث يتم إمضاؤها من طرف رئيس الملحقة والشاب المستثمر.



2- دفتر الشروط من ثلاث نسخ يتم إمضاءها من طرف الشاب المستثمر (الملحق رقم 04).



3- اتفاقية قرض بدون فائدة من ثلاث نسخ يتم إمضاءها من طرف الشاب المستثمر ومدير الوكالة ANSEJ.



يتم تحويل الملف إلى مصلحة المحاسبة من أجل تمويل المشروع حيث يقوم المحاسب بتحويل القرض بدون فائدة (PNR) إلى حساب الشاب لدى البنك بعد تمويل المشروع يقوم المرافق بإعداد أوامر باستخراج صكوك بنكية يرسلها إلى البنك لتمثل هذه الأوامر في:

أ- أمر باستخراج صك بنكي من أجل تسديد حقوق التسجيل لدى صندوق ضمان أخطار القروض.

ب- أمر باستخراج صك بنكي من أجل إجراء الطلبية والذي يمثل 30% من قيمة العتاد و 10% من قيمة وسيلة النقل.

ملاحظة: إذا كان ممول مؤسسة عمومية أو عتاد مستورد يتم إعداد الأمر باستخراج صك بنكي بقيمة 100%.

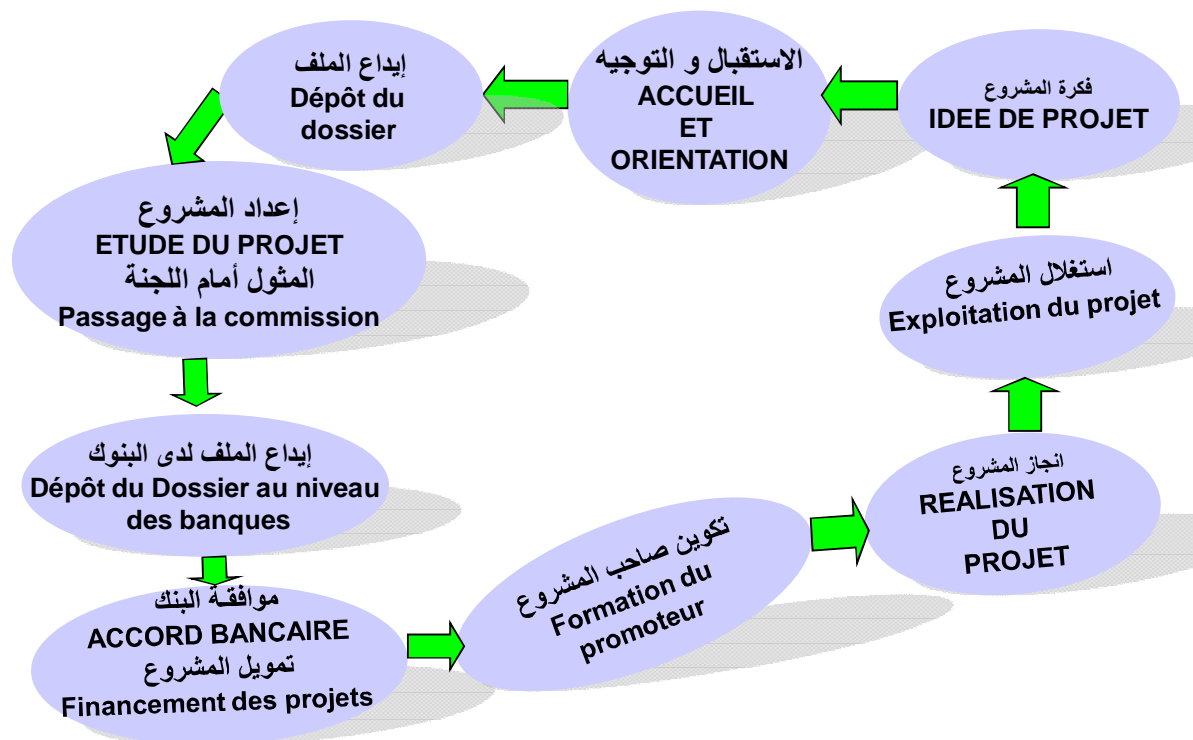
ت- أمر باستخراج صك بنكي يمثل 70% من قيمة العتاد بعد تسليم المورد للعتاد في محل الشاب ومعاينته من قبل عون مكلف بالمتابعة رفقة محضر قضائي حيث يقومان بمعاينة استلام وتسليم العتاد.

بالنسبة لوسيلة النقل: يتم إعداده بنسبة 90% بعدما يقدم الشاب لشهادة الوفرة لوسيلة النقل، بالتالي يكون الشاب قد تحصل على العتاد ويدخل مباشرة في العمل.

الشكل رقم (3-3) مراحل إنشاء مؤسسة مصغرة في ANSEJ

## مراحل إنشاء المؤسسة المصغرة

### ETAPES DE CREATION DE LA MICRO ENTREPRISE



المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على وثائق من المؤسسة.

## المبحث الثاني: عرض نتائج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب - فرع البويرة - ومناقشتها

نستعرض في هذا المبحث أهم مساهمات الوكالة الوطنية ANSEJ في تمويل المؤسسات المصغرة وخلق مناصب شغل من خلال سعيها للحد من تفاقم البطالة.

## المطلب الأول: عرض إحصائيات الوكالة لدعم تشغيل الشباب - فرع البويرة -

سنقوم في هذا المطلب بعرض مجموعة من الإحصائيات و المتمثلة في:

## أولا: تطور عدد المؤسسات المصغرة المنشأة وكذا عدد مناصب الشغل المستحدثة

جدول رقم (3-3): جدول يبين تطور عدد المؤسسات المصغرة المنشأة وعدد مناصب الشغل المستحدثة في الفترتين

(2009-2005)، (2010-2014).

السنة القطاع	المشاريع الممولة		مناصب الشغل المستحدثة	
	2009/2005	2014/2010	2009/2005	2014/2010
الفلاحة	171	300	275	497
الأشغال العمومية	175	291	690	1423
الصناعة	173	318	472	996
الخدمات	557	685	1161	3017
المجموع	1076	1677	3579	5933

**المصدر:** من إعداد الباحث اعتمادا على إحصائيات الوكالة الوطنية ANSEJ فرع البويرة. في هذه المرحلة نلاحظ تراجع تمويل المشاريع في قطاع الفلاحة نظرا لنقص إقبال حاملي المشاريع على هذا النوع من النشاطات التي تخلق نوعا من الدينامكية في تنمية القطاع الثاني أي القطاع الصناعي و التوجه نحو قطاع الخدمات والنقل المعروف بتشغيل المحدد في مناصب الشغل من شخص إلى شخصين في المؤسسة ولهذا دور الوكالة تساعد على التقليل من البطالة و ليس القضاء النهائي

فمثلا قطاع الزراعة كانت المشاريع الممولة فيه خلال الفترة (2009-2005) 171 مشروع ممول ليرتفع العدد إلى 275 في الفترة الممتدة من (2010-2014) ونفس الشيء بالنسبة لباقي القطاعات الأخرى، كالخدمات، الصناعة... الخ.

ومن الملاحظ أيضا في الجدول أن الفترة (2010-2014) كانت فيها المشاريع الممولة والمناصب المستحدثة أكبر من الفترة (2005-2009)، حيث بلغت حوالي 3579 مشروع ممول و5933 وظيفة عمل مستحدثة هذا في (2010-2014)، أما في الفترة (2005-2009) فقد بلغت المشاريع الممولة 1076 مشروع ممول فقط وحوالي 1677 منصب عمل مستحدث، وهذا راجع إلى التسهيلات والامتيازات التي قامت بها الوكالة لصالح الشباب من أجل تشجيعه على الاستثمار وإنشاء مؤسسات مصغرة بالإضافة إلى الأيام التحسيسية، والتوعوية لفائدة الشباب من خلال الملتقيات والمحاضرات التي تنظم على مستوى الجامعات ومراكز التكوين وحتى المؤسسات العقابية بالإضافة إلى الحصص الإذاعية.

جدول رقم (3-4): جدول يبين تطور عدد مناصب الشغل المستحدثة حسب الجنس والقطاع خلال الفترتين (2005-2009)، (2010-2014).

القطاع \ السنة	2009/2005		2014/2010	
	رجال	نساء	رجال	نساء
الفلاحة	281	19	473	24
الأشغال العمومية والبناء	288	3	1443	4
الصناعة	255	75	940	106
الخدمات	628	140	3047	214
المجموع	1452	240	5903	350

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على إحصائيات الوكالة الوطنية ANSEJ فرع البويرة.

نلاحظ من خلال الجدول أن النشاط الأكثر خلقا لمناصب الشغل سواء بالنسبة للرجال أو النساء هو قطاع الخدمات الذي سجل في الفترة الممتدة من (2005-2009) حوالي 628 وظيفة عمل مستحدثة بالنسبة للرجال ليرتفع في الفترة الممتدة من (2010-2014) إلى حوالي 2047 وظيفة عمل ويرجع هذا الارتفاع إلى التسهيلات التي منحتها الوكالة في هذه الفترة لشباب لسيما قطاع النقل أما عند النساء فقد سجلنا حوالي 140 وظيفة مستحدثة خلال فترة (2005-2009) لترتفع النسبة إلى 214 وظيفة مستحدثة خلال الفترة الممتدة من (2010-2014)، أما أضعف قطاع فسجل هو قطاع الفلاحة عند الرجال أما عند النساء فقط قطاع الأشغال العمومية والبناء هو أضعف قطاع خلقا للمناصب.

والجدول التالي يبين تطور حصيلة التمويل الثنائي والثلاثي من إنشاء الوكالة إلى غاية 31 ديسمبر 2014.

## الجدول (3-5): تطور عدد الملفات الممولة والمناصب المستحدثة من خلال التمويل الثنائي والثلاثي

نوع التمويل	التمويل الثلاثي		التمويل الثنائي		المجموع	
	العدد	المناصب المستحدثة	العدد	المناصب المستحدثة	العدد	المناصب المستحدثة
الملفات المودعة	21677	58531	251	677	22031	59574
الملفات المسجلة في نظام الوكالة	642	1647	0	0	642	1647
المشاريع الممولة	5872	14573	167	436	6039	15009

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على إحصائيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع البويرة.

نلاحظ من خلال الجدول أن التمويل الثلاثي يطغى على التمويل الثنائي من حيث توجه الشباب المستثمر، حيث نلاحظ أنه قد بلغت عدد الملفات المودعة لدى الوكالة الخاصة بالتمويل الثلاثي 21677 ملف منها 5872 ملف تم تمويله وتم خلق 14573 منصب عمل، أما عن التمويل الثنائي فقد بلغت عدد الملفات المودعة 251 ملف منها 167 ملف تم تمويله بصفة رسمية. وقد تم استحداث 436 منصب عمل من خلاله، ويرجع سبب لجوء الشباب إلى التمويل الثلاثي هو قيمة المساهمة الشخصية التي تكون غالبا في حدود 1% أو 2% من قيمة المشروع على عكس التمويل الثنائي التي تبلغ فيه قيمة المساهمة الشخصية بحوالي 70% من قيمة المشروع، وهو ما لا يستطيع تسديده غالبية الشباب البطال.

## المطلب الثاني: استعراض أهم النتائج للوكالة ما بين الفترة 2005-2014

## أولا: أبرز نتائج الفترة الممتدة ما بين 2005-2009

من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها على مستوى الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، نجد أنه منذ بداية سنة 2005 إلى غاية سنة 2009 قامت الوكالة بمنح 27894578110,86 دج مقسمة حسب مختلف القطاعات التي تمولها الوكالة حيث نجد أن أكبر حصة من التمويل كانت من نصيب قطاع الخدمات والمقدرة بـ 959387970,00 دج موزعة على ثلاث نشاطات هي النقل ونشاط الفنادق ونشاط خدمات التنظيف والخدمات الجماعية. أما فيما يخص قطاع الأشغال العمومية فقد قدرت حصيلته بـ 625261767,00 دج التي كانت أقل من قطاع الخدمات، حيث قسمت هذه الحصيلة ما بين نشاط البناء ونشاط الري.

وفيما يتعلق بقطاع الفلاحة نجد أنه كانت له حصيلة قدرت بـ 00,743589159 دج مقسمة ما بين النشاطات

الفلاحية ونسبة قليلة للصيد البحري.

وبالنسبة لقطاع الصناعة فكانت حصته مقدرة بـ 461278914,86 دج، حيث أن الصناعة كانت متضمنة لعدة نشاطات ممولة من طرف الوكالة نذكر منها نشاطات الصناعات الغذائية وصناعة الخشب والمعدن وصناعات مختلفة و هذا ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (3-6): يوضح المبالغ الممنوحة من طرف الوكالة حسب القطاعات ما بين الفترة 2005-2009.

المبالغ (دج)	القطاعات
959387970,00	الخدمات
625261767,00	الأشغال العمومية
743589159 ,00	الفلاحة
461278914,86	الصناعة

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على إحصائيات الوكالة الوطنية ANSE ووكالة البويرة.

ثانيا: عرض أهم نتائج الفترة 2010-2014

نجد في هذه الفترة تطور في حجم المبالغ المخصصة لتمويل المشاريع الاستثمارية في مختلف القطاعات من أجل مساعدة الفئات الشبابية وزيادة عدد المشاريع الممولة والمستفيدة من هذه المبالغ، حيث بلغت قيمة المبالغ في جميع القطاعات إلى 1,248514910 دج، موزعة على قطاع الخدمات الذي وصل إلى 8115857565,00 دج، حيث هناك ارتفاع مقارنة بالفترة السابقة، أما فيما يخص قطاع الأشغال العمومية فقد استفاد من مبلغ قدره 2839437194,00 دج، ويلاحظ تغير واضح عن الفترة السابقة.

وبالنسبة لقطاع الفلاحة فقد زادت عدد المشاريع الممولة حيث قدر المبلغ الممنوح في ظل نشاطات هذا القطاع بـ 1367346633,00 دج، حيث هناك زيادة بالنسبة للفترة السابقة، ونجد أنه في قطاع الصناعة بلغ حجم المبالغ الممنوحة حوالي 1612508023,00 دج، حيث يوجد تغير مقارنة بالفترة السابقة وهذا ما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (3-7): يبين المبالغ الممنوحة حسب القطاعات من طرف الوكالة 2010-2014.

المبالغ (دج)	القطاعات
8115857565,00	الخدمات
2839437194,00	الأشغال العمومية
1367346633,00	الفلاحة
1612508023,00	الصناعة

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على وثائق مقدمة من الوكالة الوطنية ANSEJ ووكالة البويرة.



## خاتمة الفصل:

من خلال الدراسة الميدانية التي قادتنا إلى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع البويرة، اتضح لنا أنها استطاعت أن تخلق عدد معتبرا من مناصب الشغل، وأن العدد مازال في ارتفاع مستمر، وإن النتائج تبعث على التفاؤل نحو الأفضل، وأنها عملت على إرساء قواعد اقتصادية تمثلت في العديد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وتم التوصل إلى النتائج التالية:

- نلاحظ التطور المستمر لحصيلة التمويل على مستوى ولاية البويرة.
- تلعب الوكالة الوطنية دورا مهما في استحداث مناصب شغل وتمويل المشاريع.
- من الملاحظ أن قطاع الخدمات يستحوذ على أكبر حجم من التمويل لذا يتوجب الاستثمار في القطاعات الأخرى من أجل خلق توازن وزيادة فعالية هذه الآلية.

خاتمة

## الخاتمة:

إن الإختلالات التي تحدث في مستويات التشغيل وما يصاحبها من ارتفاع في معدلات البطالة تختلف تأثيراتها على الدول سواء المتطورة أو النامية، و قد تزايدت حدتها على اقتصاديات الدول النامية والفقيرة، وهذا راجع إلى سوء التسيير والتخطيط وكذا عدم خلق نوع من التوازن ما بين النمو الاقتصادي والنمو الديموغرافي.

وإن دراستنا لموضوع البطالة والتشغيل وإعطاء أهم التحليل المقدمة له من مختلف المدارس الاقتصادية، وكامتداد لأهمية الموضوع فقد اهتم به أيضا الخبراء الاقتصاديون وكذا بعض الهيئات الدولية، ورجال السياسة الذين حاولوا بشتى الطرق والوسائل المتاحة التقليل من الخلل القائم في سوق العمل، وإعطاء مجموعة من البدائل كحلول أولية لهذه الملف الثقيل الذي أصبح يهدد استقرار وأمن الاقتصاديات العالمية.

وفي هذا المجال ومن خلال دراستنا للموضوع وتطبيقه على واقع الدولة الجزائرية، فقد أظهرت لنا أن هناك اجتهادات بذلت من أجل بناء قاعدة اقتصادية متينة، وهذا من خلال سن مجموعة من القوانين وإعداد أجهزة وبرامج لتخطيط مستويات التشغيل في الجزائر، وجعله يتماشى مع التحديات الراهنة وذلك في شكل مجموعة من الآليات والبرامج وإنشاء هيئات تسهر على تنظيمها.

## نتائج اختبار الفرضيات:

- \* إن المشاريع الممولة من قبل الأجهزة غير قادرة على خلق مناصب عمل بكم معتبر، بالرغم من ارتفاع المخصصات المالية الممنوحة لها، لأن معظم أصحاب هذه المشاريع التي تم تمويلها تعتمد على العمل الفردي من جهة، و من جهة أخرى نجد مستثمرين خواص ليست لديهم ثقافة التوسع في الاستثمار، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى.
- \* تساهم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ - فرع البويرة - في التنمية المحلية من خلال ارتفاع عدد الشباب المستفيد من قروض تمويلية، و كذا ارتفاع عدد مناصب الشغل المستحدثة، حيث أحصت الوكالة 2753 مشروع ممول، وحوالي 9512 وظيفة مستحدثة خلال الفترة (2005-2014)، و هذا ما يثبت صحة الفرضية الثانية.

## النتائج العامة: بعد دراستنا للموضوع توصلنا إلى النتائج التالية:

- \* كل شخص عاطل عن العمل ليس بالضرورة بطال، فالبطالة تعني وجود قوة بشرية قادرة على العمل وترغب فيه وتبحث عنه ولا تجده.

\* عدم وجود تعريف شامل وموحد للبطالة، وهذا نابع من وجود تباين في التحاليل المقدمة لظاهرة البطالة عند مختلف المدارس الاقتصادية.

\* أثبتت الأجهزة التي تم إنشائها من قبل الدولة فعاليتها من خلال النتائج التي حققتها و من هذه الأجهزة نذكر: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC، الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM... الخ.

\* إن وضع الدولة الجزائرية لمجموعة من الإجراءات والأجهزة، يبين مدى رغبة الجهاز الحكومي على بناء قاعدة اقتصادية متينة.

\* رغم العراقيل التي تواجهها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب إلا أنها أثمرت جد إيجابي في مسار التنمية المحلية لما حقته في مجال خلق مناصب الشغل.

### التوصيات والاقتراحات:

بناء على النتائج المحصل عليها يمكن لنا إدراج مجموعة من التوصيات والاقتراحات:

\* ضرورة توفير معلومات إحصائية عن ظاهرة البطالة ومعدلات التشغيل في مختلف قطاعات الاقتصاد الجزائري.  
\* الرفع من وتيرة الدعم الموجه للقطاعات ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة خاصة القطاع الفلاحي وقطاع البناء والأشغال العمومية.

\* العمل على محو الصورة التي رسخت في أذهان بعض فئات المجتمع الجزائري عن الوكالة ANSEJ، فيما يخص القروض الربوية التي كانت في السابق بالرغم من التعديلات التي حدثت في سنة 2014م.

\* ضرورة الربط والتنسيق بين سوق العمل ومتطلباته وبين مختلف المراكز والهيئات التي تعتبر كجهة عارضة للعمالة.  
\* الاستفادة من تجارب الدول في مجال التشغيل، خاصة تلك التي تتزامن مع تطبيق برامج الإصلاحات الاقتصادية والهادفة إلى إصلاح الخلل الاقتصادي الكلي.

### أفاق البحث:

أملنا في الأخير أن يكون هناك امتداد لهذا الموضوع، وأن تكون الدراسة أكثر دقة وشمولية، ومن بين المواضيع التي نقترحها للمناقشة مستقبلا:

\* اثر الاقتصاد الموازي على ميزانية الدولة .  
\* الخصوصية وأثرها على قطاع التشغيل في الجزائر.

\* وضع التأمين على البطالة في الجزائر.

# قائمة المصادر والمراجع

أ. باللغة العربية:

أ- الكتب

- 1- أحمد حويتي وآخرون، البطالة وعلاقتها بالجريمة والانحراف في الوطن العربي، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 1998.
- 2- ألب داغر، إلياس بيضون، الموسوعة العربية للمعرفة من أجل التنمية المستدامة (البعد الاقتصادي)، المجلد 04، ناشرون اليونسكو والأكاديمية العربية للعلوم، الطبعة الأولى، 2007.
- 3- أحمد مجدي حجازي، العولمة بين التفكيك وإعادة التركيب، دراسات في تحديات النظام العالمي الجديد، الدار المصرفية السعودية للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2004.
- 4- أحمد دنيا شوقي، الإسلام والتنمية الاقتصادية، دار الفكر العربي، الكويت، 1979.
- 5- إبراهيم محمود عبد الراضي، حلول إسلامية فعالة لمشكلة البطالة، دار الفتح للتجليد الفني، الإسكندرية، مصر، 2008.
- 6- صالح تومي، مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي، دار أسامة للطباعة والنشر، الجزائر، 2004.
- 7- حمدي أحمد عناني، مقدمة في الاقتصاد الكلي، الدار المصرية اللبنانية، جامعة حلون، 1995.
- 8- رمزي زكي، الاقتصاد للبطالة، عالم المعرفة، الكويت، 1998.
- 9- شوام بوشامة، مدخل في الاقتصاد العام، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، دار الغرب للنشر والتوزيع.
- 10- ضياء مجيد الموساوي، اقتصاديات العمل في الفقه الإسلامي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 1992.
- 11- ضياء مجيد الموساوي، تحليل الاقتصاد الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثالثة، 2005.
- 12- عادل أحمد حشيش، مبادئ الاقتصاد الكلي، الدار الجامعة للنشر، الجزائر، 2003.
- 13- عبد الرحمان يسري أحمد، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر، 1997.
- 14- عبد العزيز الشرايبي، السكان والتنمية في بلدان المغرب العربي، مجلة كلية العلوم الاقتصادية، العدد السادس، جامعة الجزائر، 1997م.
- 15- عبد الله محمد قاسم السيد، التنمية في الوطن العربي، دار الكتاب الحديث للنشر، مصر، 1994م.
- 16- لعمارة جمال، الاقتصاديات الاشتراكية، مركز الإعلام العربي، مصر، 2000م.
- 17- محمد السيريتي، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعة، الإسكندرية، مصر، 2008.
- 18- مدحت القريشي، اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2006.
- 19- منى الطحاوي، اقتصاديات العمل، مكتبة النهضة الشرق، القاهرة، مصر، 1995.
- 20- محمد بلقاسم حسن بهلول، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993م.
- 21- مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار الحامد لنشر والتوزيع، الأردن، 2008.
- 22- مداني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، التجربة الجزائرية، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2009.

- 23- مُجّد صلاح الدين عبد القادر، البطالة (أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي والأمن القومي في ظل الجات، العولمة، تحديات الإصلاح الاقتصادي)، منشأة المعارف بالإسكندرية، مصر، 2003.
- 24- مُجّد فوزي أبو السعود، مقدمة في الاقتصاد الكلي، الدار الجامعة، القاهرة، مصر، 2004.
- 25- ميشال تودارو، التنمية الاقتصادية، ترجمة لمحمود حسن حسني، مُجّد عبد الرزاق، دار المريخ، الرياض، 2006.
- 26- نعمة الله نجيب إبراهيم، اقتصاد العمل، جامعة الإسكندرية، 2004.
- 27- ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية الجزائر، 2010.

**ب- المذكرات والأطروحات:**

- 28- دحماني مُجّد أدريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر محاولة التحليل، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد التنمية، جامعة تلمسان، 2013/2012.
- 29- دحماني مُجّد أدريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة أبي بكر بلقايد، 2006/2005.
- 30- زوتر الطاهر، إشكالية التشغيل في الجزائر، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، علوم اقتصادية، تخصص مالية وبنوك، جامعة الجزائر، 1997/1996.
- 31- شيبان أسيا، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية، رسالة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المؤسسة، جامعة الجزائر، 2009م.
- 32- شباح رشيد، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، علوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2012 /2011.
- 33- كريم درابي، صندوق ضمان القروض في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رسالة الماجستير، كلية اللوم الاقتصادية، تخصص مالية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2006م.

**ج- الملتقيات والمحاضرات:**

- 34- أحمد قايد نورالدين، تجربة الجزائر في قطاع التشغيل مخرجات الجامعة والحد من البطالة، بحث مقدم إلى الملتقى الوطني الثالث، "سياسة التشغيل في إطار برامج التنمية و الإنعاش الاقتصادي في الجزائر"، يومي 11-12 نوفمبر 2014، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة البويرة.
- 35- إبراهيم جياب، التطورات الدولية في مفاهيم وتعريف إحصاءات العمل، الدورة القطرية الإحصائية حول " تطوير إحصاءات العمل"، صنعاء، الجمهورية اليمنية 28-30 نوفمبر 2010، منظمة العمل العربية.
- 36- العيد القرشي، عمر فريد، متابعة شبكات الدعم والمرافقة لإنشاء المؤسسات الصغيرة، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الأيام العلمية الدولية الثالثة للمقاوتية تحت عنوان "فرص وحدود مخطط الأعمال الفكرة الإعداد والتنفيذ"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، وعلوم التسيير، جامعة مُجّد خيضر، بسكرة، الجزائر، 18/17/16 أبريل 2012.



- 37- حاجي فاطمة، مرغاد لخضر، تقييم سياسات التشغيل في ظل البرامج التنموية في الفترة 2001-2014، بحث مقدم إلى الملتقى الوطني الثالث، "سياسة التشغيل في إطار برامج التنمية والإنعاش الاقتصادي في الجزائر"، يومي 11-12 نوفمبر 2014، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة البويرة.
- 38- حاجي فاطمة، متطلبات وأساليب النمو في تشغيل الشباب في ظل اتفاقية الشراكة الأورو جزائرية، بحث مقدم للملتقى الوطني حول سياسة التشغيل في دورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة، الجزائر، يوم 13 و 14 أبريل 2011.
- 39- راضية أسمهان خزار، حدة عطا لله، انعكاسات سياسة الإنعاش الاقتصادي 2001-2014 على تشغيل البطالة في الجزائر، بحث مقدم بالملتقى الوطني الثالث حول: "سياسة التشغيل في إطار برامج التنمية والإنعاش الاقتصادي في الجزائر"، يومي 11-12 نوفمبر 2014، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة البويرة.
- 40- راجي بوعبد الله، البطالة والتشغيل في الجزائر من خلال البرامج التنموية للفترة 2001-2014، مدخلة ضمن الملتقى الوطني الثالث، حول "سياسة التشغيل في إطار برامج التنمية والإنعاش الاقتصادي في الجزائر"، يومي 11-12 نوفمبر 2014، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة البويرة.
- 41- سعودي عبد الصمد، مسعود بن لخضر، أثر أسعار البترول في تمويل إنفاق الحكومي لبرامج النمو الاقتصادي وانعكاساتها على سوق التشغيل (2001-2014)، بحث مقدم إلى الملتقى الوطني الثالث حول: "سياسة التشغيل في إطار برامج التنمية والإنعاش الاقتصادي في الجزائر"، يومي 11-12/2014، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة البويرة.
- 42- صالح الصالح، أساليب تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري، ملتقى دولي، المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الوطن العربي، القاهرة، مصر، 2004م.
- 43- طارق شوقي، الوكالة الوطنية للتشغيل، ودورها في محاربة البطالة لدى الشباب، دراسة حالة: الوكالة الولائية لتشغيل سطيف، بحث مقدم إلى الملتقى الوطني الثالث حول "سياسة التشغيل في إطار برامج التنمية والإنعاش الاقتصادي في الجزائري"، يومي 11 و 12 نوفمبر 2014، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة البويرة.
- 44- عود بن لخضر، أثر أسعار البترول في تمويل إنفاق الحكومي لبرامج النمو الاقتصادي وانعكاساتها على سوق التشغيل (2001-2014)، بحث مقدم إلى الملتقى الوطني الثالث حول: "سياسة التشغيل في إطار برامج التنمية والإنعاش الاقتصادي في الجزائر"، يومي 11-2 نوفمبر 2014، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة البويرة.
- 45- غانم عبد الله، وحمزة فيشوش، إحداث وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، يومي 15 و 16 نوفمبر 2011.
- 46- محرز أيت بلقاسم، التأمين عن البطالة في الجزائر، ملتقى دولي، التأمين عن البطالة والاقتصاديات العربية في مواجهة رهانات العولمة. فندق الأوراسي، الجزائر، 2004م.
- 47- مغني ناصر، القرض المصغر كإستراتيجية لخلق مناصب الشغل في الجزائر، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و 16 نوفمبر 2011م.



- 64- رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، مجلة عالم المعرفة، العدد 226، الكويت، أكتوبر 1998.
- 65- عبد الخالق التوهامي، الإحصاء الاقتصادي العام في الجزائر، مجلة الاقتصاديات، الرباط، المملكة المغربية، 19-05-2011.
- 66- ميطاهري حسين، التشغيل في الجزائر واقع وأفاق، مجلة العمل الجزائرية، العدد 56، صادرة في فيفري 1988م، الجزائر.
- 67- مولاي لخضر عبد الرزاق، تقييم أداء السياسات الشغل في الجزائر 2000/2011، مجلة الباحث، العدد 2012/10.

ن- المواقع الالكترونية

68- [www.andi.dz/ar/index.php?fc-faq\\$page5](http://www.andi.dz/ar/index.php?fc-faq$page5).

69- برامج التنمية الإجتماعية، الجزائر،

<http://unc.edu.dz/vf/autre/develop>

[07/ADS%20%28%D%29/arabe/moukadimat.htm](http://07/ADS%20%28%D%29/arabe/moukadimat.htm).

70- [www.Ons.dz/IMG/pdf/Publication-RE2011.pdf](http://www.Ons.dz/IMG/pdf/Publication-RE2011.pdf)

[www.metss.gov.dz/mtss-ar-n/emploi/2008/promotion./20/de 27/Emploi](http://www.metss.gov.dz/mtss-ar-n/emploi/2008/promotion./20/de 27/Emploi)

[Jeunesse /20/AR.pdf](http://Jeunesse /20/AR.pdf)

II. المراجع باللغة الفرنسية:

- 1- A. Mamouni, magistrat à la cour des comptes, étude portant sur les transferts sociaux en provenance du budget de l'Etat. Décembre 2006, 2005-1999 .
- 2- Abed el kadersid Ahmed- développement sans croissance d'expérience des économie pétrolier du tiers monde-1983.
- 3- Abdelmadjid bouzisi-politique économique de la transition socialisations- point de vue sur les pays de tiers monde - 1981.
- 4- Article du 29 septembre 2008 [www.ses.ens-lyon.fr](http://www.ses.ens-lyon.fr).
- 5- CNES. rapport sur : «Evolution des dispositif d'emploi », juin.2002.
- 6- Gouvernement Algérie 2<sup>eme</sup> Rapport National sur les objectifs du millénaire pour le développement, Septembre 2010. 2009-2006
- 7- Lasarg, économie générale, La collection de l'étudiant, El dar el othmania Alger 2007.
- 8- Michael Rockinger, Macroéconomie, Ellipses, (s.d.e) .

الملاحق