



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي



رقم التسجيل:

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

الرقم التسلسلي:

قسم: العلوم الاجتماعية

الموضوع

واقع سياسة التشغيل في معالجة البطالة في

الجزائر من خلال المنط الخماسي 2010-2014

رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل.

إشرافه:

د. لطفي دنبري

إعداد:

كوثر زيادة

لجنة المناقشة

الهيئة	الجامعة	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ
رئيسا	جامعة أم البواقي	أستاذ	أ.د بوعامر أحمد زين الدين
مشرفا ومقررا	جامعة أم البواقي	أستاذ محاضر "أ"	د. دنبري لطفي
مناقشا	جامعة أم البواقي	أستاذ محاضر "أ"	د. زرزور أحمد
مناقشا	جامعة أم البواقي	أستاذ محاضر "أ"	د. العمراوي زكية
مناقشا	جامعة تبسة	أستاذ محاضر "أ"	د. لغويل سميرة
مناقشا	جامعة سطيف	أستاذ محاضر "أ"	د. رشيد السعيد

السنة الجامعية 2017/2018

محتويات الدراسة

الصفحة	الموضوع
I	قائمة المحتويات.....
V	قائمة الأشكال.....
VII	قائمة الجداول.....
X	قائمة الملاحق.....
XI	قائمة المختصرات.....
XIII	شكر وتقدير.....
XIV	الملخص.....
أ	مقدمة.....
الفصل الأول: موضوع الدراسة	
2	تمهيد
3	1- أسباب اختيار الموضوع.....
4	2- الإشكالية.....
9	3- أهداف الدراسة.....
10	4- أهمية الدراسة.....
11	5- تحديد المفاهيم.....
25	6- الدراسات السابقة.....
34	7- فروض الدراسة.....
35	خلاصة.....
الفصل الثاني: سياسة التشغيل في الجزائر	
37	تمهيد
38	1- مفاهيم عامة حول التشغيل.....
38	1-1- تعريف التشغيل وقياسه.....
41	2-1- أنواع ومبادئ سياسة التشغيل.....
45	3-1- محددات وأبعاد سياسة التشغيل.....

48	2- المدخل النظري في دراسة التشغيل.....
54	3- وسائل وأهداف سياسة التشغيل.....
59	4- تحديات ومعوقات نجاح سياسة التشغيل.....
61	5- آفاق تفعيل وتقييم برامج سياسة التشغيل.....
68	6- دور المجتمع المدني في التشغيل.....
71	7- الإطار القانوني للتشغيل.....
77	8- سياسة التشغيل في ظل المخطط الخماسي 2010-2014.....
83	خلاصة.....
الفصل الثالث: البطالة في الجزائر	
85	تمهيد
86	1- مفاهيم عامة حول البطالة.....
86	1-1- تعريف البطالة وقياسها.....
93	1-2- أنواع البطالة.....
97	1-3- أبعاد البطالة.....
98	2- المدخل النظري في دراسة البطالة.....
113	3- قضية البطالة: نظرة عالمية.....
116	4- بعض الاتجاهات الفكرية لحل مشكل البطالة.....
125	5- الآثار الناتجة عن البطالة.....
128	6- التسيير الاجتماعي للبطالة.....
130	7- نظرة تاريخية عن وضعية البطالة في الجزائر.....
132	8- أسباب البطالة في الجزائر.....
136	خلاصة.....
الفصل الرابع: دور أجهزة التشغيل المستحدثة في معالجة البطالة في الجزائر	
138	تمهيد
139	1- قراءة في تطور التشغيل والبطالة في الجزائر.....
139	1-1- تطور التشغيل 2010-2014.....
145	1-2- تطور البطالة 2010-2014.....
147	2- سياسة الدولة في ميدان التشغيل لمعالجة البطالة في الجزائر.....

149	2-1- عقود ما قبل التشغيل CPE.....
150	أولاً: تعريف وأهداف برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE.....
152	ثانياً: شروط وحقوق الاستفادة من برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE.....
154	ثالثاً: شكل علاقة العمل في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE.....
155	رابعاً: مساهمة جهاز عقود ما قبل التشغيل CPE في توفير مناصب شغل.....
159	2-2- المؤسسة الصغيرة والمتوسطة PME في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.....
159	أولاً: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ.....
162	ثانياً: تعريف وخصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME.....
164	ثالثاً: أهداف وأهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME.....
166	رابعاً: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME.....
176	خامساً: معوقات تطوير ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME.....
177	2-3- القرض المصغر في إطار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM.....
177	أولاً: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM.....
180	ثانياً: مفهوم القرض المصغر le microcrédit وشروط الاستفادة منه.....
182	ثالثاً: القروض الممنوحة من الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.....
187	رابعاً: دور القرض المصغر في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.....
190	3- معالم سياسة الدولة في ترقية التشغيل ومحاربة البطالة في الجزائر.....
194	4- جهود بعض الدول في مجال التشغيل لمعالجة البطالة.....
205	5- أهم انعكاسات العولمة على البطالة والتشغيل.....
210	خلاصة.....
الفصل الخامس الإجراءات المنهجية	
212	تمهيد
213	1- مجالات الدراسة.....
213	1-1- المجال الجغرافي.....
215	1-2- المجال الزمني.....
215	1-3- المجال البشري.....
216	2- عينة الدراسة.....
217	3- منهج الدراسة.....
217	4- أدوات جمع البيانات.....

221	5- أساليب التحليل.....
222خلاصة
الفصل السادس: واقع سياسة التشغيل في معالجة البطالة من خلال المخطط الخماسي 2010-2014	
224تمهيد
225	1- تحليل البيانات العامة.....
231	2- تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الأولى.....
248	3- تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثانية.....
270	4- تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثالثة.....
222خلاصة
الفصل السابع: مناقشة النتائج	
289تمهيد
290	1- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات.....
294	2- النتائج العامة للدراسة.....
297	3- مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة.....
300	4- مناقشة النتائج في ضوء المداخل النظرية.....
305	5- مناقشة النتائج في ضوء أهداف الدراسة.....
307	6- توصيات.....
308خلاصة
هـالخاتمة
الملاحق.	

قائمة الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
الجانب النظري		
1	حركة الأفراد بين مجالات التشغيل، البطالة وسوق الشغل	38
2	مساهمة القطاع العمومي في التشغيل سنة 2014	81
3	تحقيق التشغيل الكامل حسب تصور النظرية الكنزوية	102
4	توزيع العاملة حسب طبيعة القطاع خلال النصف الأول من سنة 2014	143
5	تطور البطالة في الجزائر خلال 2010-2014	145
6	منحنى تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال 2010-2014	167
الجانب الميداني		
7	دوائر بلديات ولاية قسنطينة	214
8	التمثيل البياني للنوع (الجنس)	226
9	التمثيل البياني للسن	227
10	التمثيل البياني للمستوى التعليمي	228
11	التمثيل البياني للحالة المدنية	229
12	التمثيل البياني للبحث عن شغل بعد التخرج	231
13	التمثيل البياني للرغبة في العمل بعد التخرج	232
14	التمثيل البياني لنوعية المشاكل التي تواجه المتعاقد بعد التخرج	233
15	التمثيل البياني لتأثير البطالة على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية	234
16	التمثيل البياني لتأثير البطالة على التسجيل في برنامج عقود ما قبل التشغيل	235
17	التمثيل البياني لكيفية الالتحاق بعقود ما قبل التشغيل	236
18	التمثيل البياني للاطلاع بشكل كافي على عقد التشغيل	237
19	التمثيل البياني للتسجيل في برنامج عقود ما قبل التشغيل عن قناعة	238
20	التمثيل البياني لرؤية المتعاقد وضعيتك في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل مرحلة عبور ليس إلا	239
21	التمثيل البياني للهدف من الاشتغال في إطار عقود ما قبل التشغيل	240
22	التمثيل البياني لاكتساب خبرات خلال العمل في برنامج عقود ما قبل التشغيل	241
23	التمثيل البياني لفعالية برنامج عقود ما قبل التشغيل	242
24	التمثيل البياني للهدف من برنامج عقود ما قبل التشغيل	243

244	التمثيل البياني لمساهمة البرنامج في تقليل نسبة البطالة	25
245	التمثيل البياني للقطاع الأكثر استقطابا للمستفيدين من البرنامج	26
248	التمثيل البياني لصنف المؤسسة	27
249	التمثيل البياني لطبيعة النشاط	28
251	التمثيل البياني لاختيار النشاط	29
252	التمثيل البياني لطبيعة تمويل المؤسسة	30
254	التمثيل البياني للوضعية قبل إنشاء المؤسسة	31
256	التمثيل البياني لأسباب إنشاء المؤسسة	32
258	التمثيل البياني للوضعية منذ الاستفاداة من البرنامج	33
259	التمثيل البياني لمواجهة المستفيدين لل صعوبات عند الاستفاداة من البرنامج	34
261	التمثيل البياني لمراقبة ومتابعة المشروع من طرف الوكالة	35
262	يبيّن الأهداف التي تسعى المؤسسة لتحقيقها	36
263	التمثيل البياني لاستحداث مناصب جديدة منذ تأسيس المؤسسة	37
264	التمثيل البياني لأساس اختيار العاملين في المشروع	38
265	التمثيل البياني لكيفية تشغيل العمال داخل المؤسسة	39
266	التمثيل البياني لدور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تخفيض من نسبة البطالة	40
267	التمثيل البياني الرضا عن برنامج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	41
270	التمثيل البياني لقطاع النشاط	42
272	التمثيل البياني لعملية الحصول على قرض	43
273	التمثيل البياني لدوافع إنشاء المشروع	44
274	يبيّن اعتبار المشروع	45
275	التمثيل البياني لطبيعة تمويل المشروع	46
276	التمثيل البياني لكفاية التمويل لبدء المشروع	47
277	التمثيل البياني للجنس الأكثر استقطابا للقروض المصغرة	48
278	التمثيل البياني لطبيعة العاملين في المشروع	49
279	التمثيل البياني لأساس اختيار العاملين في المشروع	50
280	التمثيل البياني لقدرة القرض المصغر على امتصاص البطالة	51
281	التمثيل البياني للدور الذي لعبه القرض المصغر في عالم الشغل	52
282	التمثيل البياني لانجازات القرض المصغر	53
283	التمثيل البياني للاستفاداة من دورات تكوينية	54

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
الجانب النظري		
1	تطور عدد السكان النشيطون والمشتغلون في الجزائر خلال الفترة 2010-2014	139
2	توزيع العمالة المشتغلة وفقا لفئات السن 2010-2014	140
3	توزيع الفئة وفقا لعامل النوع	141
4	توزيع حجم العمالة المشتغلة وفقا للمنطقة 2010-2014	142
5	القوى العاملة وفقا للقطاع 2010-2014	143
6	تطور نسبة البطالة خلال الفترة 2010-2014	145
7	توزيع نسب العمالة غير المشتغلة وفقا لفئات العمر 2010-2014	146
8	عدد المناصب المستحدثة في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP	155
9	الوظائف المستحدثة في إطار المساعدة على الإدماج المهني DAIP لأقل من 30 سنة	156
10	الوظائف المستحدثة في إطار المساعدة على الإدماج المهني DAIP حسب القطاع الاقتصادي والعمومي	157
11	التنسيب الاقتصادية المحققة للشباب الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة	158
12	نسبة مناصب الشغل المستحدثة في إطار جهاز عقود ما قبل التشغيل حسب الجنس (النوع) خلال 2010-2014	158
13	تصنيف القانون الجزائري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME	163
14	تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال 2010-2014	166
15	نسبة التشغيل إلى البطالة لدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال 2010-2014	168
16	المناطق الجغرافية التي تنشط فيها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة 2010-2014	169
17	تطور المشاريع الصغيرة والمتوسطة PME الخاصة حسب القطاع	171
18	تطور نسبة المشاريع المدعمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ لصالح الشباب الأقل من 30 سنة.	172
19	القروض الممنوحة حسب الجنس (النوع)	182
20	القروض الممنوحة حسب القطاع	183
21	القروض الممنوحة حسب السن	184

185	القروض الممنوحة حسب المستوى التعليمي	22
186	مناصب الشغل المستحدثة من قبل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM 2010-2014	23
الجانب الميداني		
216	كيفية اختيار العينة	24
221	وثائق جمع البيانات	25
225	النوع (الجنس)	26
227	السن	27
228	المستوى التعليمي	28
229	الحالة المدنية	29
231	البحث عن شغل بعد التخرج	30
232	الرغبة في العمل بعد التخرج	31
233	نوعية المشاكل التي تواجه المتعاقد بعد التخرج	32
234	تأثير البطالة على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية	33
235	تأثير البطالة على التسجيل في برنامج عقود ما قبل التشغيل	34
236	كيفية الالتحاق بعقود ما قبل التشغيل	35
237	الاطلاع بشكل كافي على عقد التشغيل	36
238	التسجيل في برنامج عقود ما قبل التشغيل عن قناعة	37
239	رؤية المتعاقد وضعيتك في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل مرحلة عبور ليس إلا	38
240	الهدف من الاشتغال في إطار عقود ما قبل التشغيل	39
241	اكتساب خبرات خلال العمل في برنامج عقود ما قبل التشغيل	40
242	فعالية برنامج عقود ما قبل التشغيل	41
243	الهدف من برنامج عقود ما قبل التشغيل	42
244	مساهمة البرنامج في تقليل نسبة البطالة	43
245	القطاع الأكثر استقطابا للمستفيدين من البرنامج	44
246	فعالية ومساهمة برنامج عقود ما قبل التشغيل في تقليل نسبة البطالة	45
248	صنف المؤسسة	46
249	طبيعة النشاط	47
251	الدافع لاختيار النشاط	48

252	طبيعة تمويل المؤسسة	49
254	الوضعية قبل إنشاء المؤسسة	50
256	أسباب إنشاء المؤسسة	51
258	وضعيتك منذ استفادتك من البرنامج	52
259	مواجهتك صعوبات عند الاستفادة من البرنامج	53
261	مراقبة ومتابعة المشروع من طرف الوكالة	54
262	الأهداف التي تسعى المؤسسة لتحقيقها	55
263	استحداث مناصب جديدة منذ تأسيس المؤسسة	56
264	أساس اختيار العاملين في المشروع	57
265	كيفية تشغيل العمال داخل المشروع	58
266	دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تخفيض من نسبة البطالة	59
267	الرضا عن برنامج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	60
268	دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في استحداث مناصب شغل وتخفيض نسبة البطالة	61
270	قطاع النشاط	62
272	عملية الحصول على قرض	63
273	الدافع لإنشاء المشروع	64
274	اعتبار المشروع	65
275	طبيعة تمويل المشروع	66
276	كفاية التمويل لبدء المشروع	67
277	الجنس الأكثر استقطابا للقروض المصغرة	68
278	طبيعة العاملين في المشروع	69
279	أساس اختيار العاملين في المشروع	70
280	قدرة القرض المصغر على امتصاص البطالة	71
281	الدور الذي لعبه القرض المصغر في عالم الشغل	72
282	انجازات القرض المصغر	73
283	الاستفادة من دورات تكوينية	74
284	طبيعة مرافقة الوكالة للمشروع	75
285	قدرة القرض المصغر على امتصاص البطالة ودوره في عالم الشغل	76

قائمة الملاحق

الرقم	العنوان
برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE	
1	نموذج عقد عمل عقد عمل يخص الجامعيين والتقنيين السامين CID
2	حصيلة الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM 2010-2014
3	مرسوم تنفيذي رقم 08-126 يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني / العدد 22 / 2008
4	مرسوم تنفيذي رقم 11-105 يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني / العدد 14 / 2011
5	مرسوم تنفيذي رقم 13-142 يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني / العدد 21 / 2013
المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME	
6	استمارة طلب إيداع ملف على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل ANSEJ
7	حصيلة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بقسنطينة 2010-2014
8	قائمة بعض النشاطات التي تمولها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ
9	مرسوم تنفيذي رقم 13-126 يحدد شروط الإعانات الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين (30) وخمسين (50) سنة / العدد 19 / 2013
القرض المصغر le microcredit	
10	حصيلة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بقسنطينة 2010-2014
11	طبيعة تمويل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM والوثائق المطلوبة
12	مرسوم تنفيذي رقم 11-134 يحدد شروط الإعانات المقدمة للمستفيدين من القرض المصغر ومستواها / العدد 19 / 2011
13	مرسوم تنفيذي رقم 13-125 يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها / العدد 19 / 2013
دليل المقابلات	
14	دليل المقابلة الخاصة بالوكالة الوطنية للتشغيل ANEM
15	دليل المقابلة الخاصة بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ
16	دليل المقابلة الخاصة بالوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM
الاستثمارات	
17	الاستثمار الخاصة بالمستفيدين من برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE
18	الاستثمار الخاصة بالمستفيدين من برنامج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME
19	الاستثمار الخاصة بالمستفيدين من برنامج القرض المصغر le microcredit

قائمة المختصرات

المدلول	المختصر	الرقم
Agence national de l'emploi الوكالة الوطنية للتشغيل	ANEM	1
Agence national pour le soutien à l'emploi des jeunes الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب	ANSEJ	2
agence national pour la gestion du microcrédit الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر	ANGEM	3
petites et moyennes entreprises المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	PME	4
contrats pré-emploi عقود ما قبل التشغيل	CEP	5
dispositif d'aide a l'insertion professionnelle جهاز المساعدة على الإدماج المهني	DAIP	6
contrat d'insertion des diplômés عقد عمل يخص الجامعيين والتقنيين السامين	CID	7
contrat d'insertion professionnelle عقد عمل يخص خريجي مراكز التكوين المهني والتمهين	CIP	8
contrat formation insertion عقد عمل للأشخاص دون شهادة مستوى ثانوي أو تكوين	CFI	9
contrat de travail aide عقد العمل المدعم	CTA	10
comité national de l'emploi اللجنة الوطنية للتشغيل	CNE	11
institut national de la statistique et des études économiques المعهد الوطني للإحصاء والدراسات الاقتصادية	INSEE	12
bureau international du travail المكتب الدولي للعمل	BIT	13
Office national des statistiques الديوان الوطني للإحصاء	ONS	14
organisation des nations unies	ONU	15

هيئة الأمم المتحدة		
organisation international du travail منظمة العمل الدولية	OIT	16
organisation de coopération et de développement économique منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية	OCDE	17

شكر وتقدير

نبدأ شكرنا لله سبحانه وتعالى على توفيقه لنا في إتمام هذا العمل المتواضع شكرا كبيرا
كما لا يسعنا في المقام الأول أن نتقدم بجزيل الشكر و العرفان للدكتور الفاضل المشرف:

لطفي دنبري الذي تكرم بقبول الإشراف على هذه الرسالة

أنار طريقي بالإرشادات والتوجيهات

ولم يبخل عليا قط بوقته وعلمه

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى الأستاذ والمدير الجهوي للوكالة الوطنية للتشغيل:

زقادي محمد رضا

وكل من ساعدني في إتمام هذا العمل من قريب أو من بعيد

الملخص:

تتطرق هذه الرسالة إلى واقع سياسة التشغيل في معالجة البطالة من خلال المخطط الخماسي 2010-2014، تهدف إلى توضيح مدى فعالية الجهود المبذولة من طرف الدولة في تفعيل سياسة التشغيل، من خلال برامج وأجهزة التشغيل المبرمجة ضمن السياسة العامة للدولة والمتمثلة في برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME في إطار الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب ANSEJ وبرنامج القرض المصغر le microcrédit في إطار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM، انطلاقا من سؤال رئيسي: ما هو واقع سياسة التشغيل التي انتهجتها الدولة الجزائرية خلال البرنامج الخماسي 2010-2014 في تقليص حجم البطالة؟ يندرج تحته ثلاث أسئلة فرعية هي:

1- هل حقق برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE هدفه في تقليص البطالة المتفشية لحاملي الشهادات؟

2- هل ساهمت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME في تقليل نسبة البطالة؟

3- هل خفض القرض المصغر Le microcrédit معدل البطالة؟

للإجابة على هذه الأسئلة تم تصميم فرضية رئيسية: ساهمت سياسة التشغيل التي اتخذتها الدولة الجزائرية خلال البرنامج الخماسي 2010-2014 في تقليل نسبة البطالة، واندرجت تحتها ثلاث فرضيات فرعية:

1- حقق برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE هدفه في تقليص البطالة المتفشية لحاملي الشهادات.

2- ساهمت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME في تقليل نسبة البطالة.

3- خفض القرض المصغر Le microcrédit معدل البطالة.

بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وعينة مكونة من 150 مبحوث، من أهم نتائج الدراسة:

✓ الدور الفعال الذي لعبته برامج التشغيل في توفير مناصب شغل لعدد كبير من العاطلين من خلال النتائج المحققة خلال المخطط الخماسي 2010-2014، فيما يخص السعي للتخفيف من القوى العاملة غير المشغلة التي تعكسها الإحصائيات المتعلقة بمعدل البطالة.

✓ برامج التشغيل التي وضعتها الدولة للتخفيف من حدة البطالة وخلق فرص شغل شكلت معالم السياسة الوطنية للتشغيل بتكاتف الجهود التي تبذلها الأجهزة، الهيئات الداعمة والمساعدة على توفير مناصب شغل وإنشاء مشاريع ومؤسسات صغيرة ومتوسطة قادرة على تعديل سوق الشغل بالجزائر، من خلال احتواء فئة معتبرة من طالبي الشغل.

الكلمات المفتاحية: سياسة التشغيل، برامج التشغيل، البطالة.

Résumé :

Cette étude aborde la réalité de la politique de l'emploi en matière de lutte contre le chômage dans le Plan quinquennal 2010-2014, visant à clarifier l'efficacité des efforts déployés par l'État pour activer la politique de l'emploi par le biais de programmes et de dispositifs de fonctionnement programmés dans le cadre de la politique générale de l'État sous la forme des contrat de pré emploi CPE ; des petites et micro entreprises PME dans le cadre de l'Agence nationale de gestion de l'emploi des jeunes ANSEJ ; et le programme de microcrédit dans le cadre de l'Agence nationale de gestion du microcrédit ANGEM Sur la base d'une question clé: quelle est la réalité de la politique de l'emploi adoptée par l'État algérien au cours du programme quinquennal 2010-2014 visant à réduire le chômage? Sous ce sont trois sous-questions:

1. Le programme de contrat de pré-emploi a-t-il atteint son objectif de réduction du chômage des titulaires des diplômes ?
2. Les petites et micro entreprises ont-elles contribué à réduire le taux de chômage?
- 3 - Le microcrédit a-t-il réduit-il le taux de chômage?

Afin de répondre à ces questions, une hypothèse principale a été conçue: La politique opérationnelle adoptée par l'État algérien au cours du programme quinquennal 2010-2014 a contribué à réduire le taux de chômage, avec trois hypothèses secondaires

- 1- Le programme de contrats préalables à l'emploi **CPE** a bien réduit le chômage généralisé des titulaires des diplômes.
- 2- Les petites et micro entreprises **PME** ont contribué à réduire le taux de chômage.
- 3- Le microcrédit a réduit le taux de chômage.

Sur la base de l'approche descriptive analytique et d'un échantillon de 150 répondants, les résultats les plus importants de l'étude sont :

- Le rôle effectif joué par les programmes d'emploi dans la création des postes d'emploi pour un grand nombre de chômeurs grâce aux résultats obtenus au cours du plan quinquennal 2010-2014, en termes de réduction du nombre de chômeurs, comme en témoignent les statistiques sur le taux de chômage.
- Les programmes d'emploi mis au point par l'État pour atténuer le taux de chômage et créer des emplois qui ont façonné la politique nationale de l'emploi, en plus des efforts déployés par les agences, les organismes de soutien, et l'aide à la création des postes d'emploi et des projets, et à la création de petites et micro entreprises et institutions capables d'ajuster le marché du travail en Algérie en contenant un nombre important de demandeurs d'emploi.

Mots-clés: politique d'exploitation, programmes d'exploitations, le chômage.

Summary :

This study addresses the reality of employment policy in addressing unemployment through the Five-Year Plan 2010-2014, which aims at clarifying the effectiveness of the efforts exerted by the State to activate the employment policy through programs and operating devices programmed within the general policy of the State, Operating, small and micro enterprises (PME) within the framework of the National Agency for Youth Employment (ANSEJ) And the microcredit program under the National Agency for Microcredit Management(ANGEM) , On the basis of a key question: What is the reality of the employment policy adopted by the Algerian state during the five-year program 2010-2014 to reduce the size of unemployment? there are three sub-questions:

1. Has the Pre-Employment Contract Program (CPE) achieved its objective of reducing the unemployment of the diploma holder?
2. Did small and micro enterprises contribute to reducing the unemployment rate?
3. Does the microcredit cut the unemployment rate?

In order to answer these questions, a main hypothesis was designed: The operational policy adopted by the Algerian state during the five-year program 2010-2014 contributed to reducing the unemployment rate. There are three secondary hypothesis :

- 1- The pre-employment contracts program (CPE) aims at reducing the widespread unemployment of diploma holders.
- 2- Small and micro enterprises contributed to reducing the unemployment rate
- 3- The micro credit reduces the unemployment rate

Based on the analytical descriptive approach and a sample of 150 respondents, the most important results of the study are :

- The effective role played by the employment programs in providing jobs for a large number of the unemployed through the results achieved during the five-year plan 2010-2014, in terms of seeking to alleviate the unemployed forces reflected by statistics on the unemployment rate.
- The programs developed by the State to alleviate unemployment and create job opportunities that have shaped the national employment policy, in addition to the efforts being made by the agencies, the supporting bodies, and the help of providing jobs and establishing small and micro enterprises and institutions able of adjusting the labor market in Algeria by containing a significant number of job seekers.

Keywords: employment policy, employment programs, unemployment.

مقدمة:

لقد شكل الشغل كمفهوم في علم الاجتماع وكواقع في حياة المجتمعات حجر الأساس في البناء الاجتماعي ومحرك الدفع مع صيرورة الأنظمة الاجتماعية، بأدواره، وظائفه، آلياته وكل ما يتعلق به من الأهمية في المجتمع بمكان، تتجلى هذه الأهمية في تداخله مع كل المجالات وتأثيره وتأثره بكل ما يحيط به في التنمية الاجتماعية، الاقتصادية، السياسية...إلخ.

ازدادت قيمة الشغل بتعاظم المجتمعات من حيث تعداد سكانها بدخول متغيرات أخرى صناعية، تجارية، تنظيمية، اتصالية و تكنولوجية في إطاره، الأمر الذي طور من أنساقه وأبعاده وفتح المجال لظهور إشكاليات علمية جديدة لأولئك المهتمين بتتبع الظواهر الاجتماعية دراسة، تمحيصا وتحليلا لحركة المجتمعات من خلال ما يمثله الشغل فيها، وما ينتجه من تطورها أو ما يسببه من تراجع لمستواها وأدائها الاجتماعي، من بين هذه الإشكاليات التي أفرزها التطور الذي لحق مجال الشغل إشكالية التشغيل بسياستها المسطرة والأدوار التي يمكن أن تؤديها للمجتمعات على خلاف مستوياتها.

فقد أصبح منوطا بسياسات التشغيل في أي بلد المساهمة الفعالة في تحقيق التنمية، ترتبت عنها الكثير من النتائج الاجتماعية، الاقتصادية والسياسية، وارتبط بها نجاح أو فشل المخططات والبرامج.

لقد حاولت الجزائر خاصة بعد الانهيار المفاجئ لسعر النفط سنة 1986 تطبيق برامج الإصلاح الاقتصادي المقترحة من طرف صندوق النقد الدولي، لمعاناتها من أزمة خانقة في ظل تسريح العمال وعدم وجود مناصب للوافدين الجدد، فقد أصبح هذا الشغل الشاغل بالنسبة للحكومات المتعاقبة نتيجة اعتماد الدولة على عنصر واحد في التصدير ما انعكس بالسلب على النشاط التنموي وتقلص المداخيل.

حرصا على التخفيف من الأعباء المذكورة، وكنتيجة لتحسين الوضعية المالية بسبب الارتفاع الذي سجله سعر النفط المتواصل في بداية الألفية الثالثة، فقد تبنت الجزائر برامج تنموية تركز على سياسة مالية توسعية انطلاقا من محصلة النظرية



الكنزية التي تؤكد أن الطلب يخلق العرض، باعتبار أن الإنفاق العام الذي يمثل الطلب الحكومي هو أداة فعالة في تحفيز الطلب الكلي، هو الأمر الذي يولد استجابة من جانب العرض بشكل أكبر تزيد من الناتج الوطني ومنه زيادة فرص الشغل، بالتالي فقد باشرت الجزائر في تعميق الإصلاحات الاقتصادية من خلال تنفيذ سياسة مالية توسعية منذ سنة 2001 متمثل في برنامج الإنعاش الاقتصادي 2001-2004، برنامج دعم النمو 2005-2009، البرنامج التنموي الخماسي 2010-2014 وهو محل اهتمام هذه الدراسة ودوره في تخفيض نسبة البطالة التي لم تعد في حاجة إلى تقديم أو إثبات خطورتها على الاستقرار، ففي ضوء تزايد معدلات البطالة خاصة بين الفئات المتعلمة تزداد حدة مع تزايد عدد الوافدين إلى سوق الشغل لأول مرة، وانكماش فرص العمل ومحدوديتها، إذ لم تعد المؤسسات الاقتصادية قادرة على امتصاص هذه الزيادة بات من الواضح عدم القدرة على توفير فرص العمل للقادرين عليه والراغبين فيه بالحجم المطلوب، في ضوء الأوضاع الاقتصادية السائدة مما يشير إلى قومية المشكلة واحتياجها لحلول غير تقليدية لمواجهة ما يمثل شاغلا كبيرا لدى صانعي السياسات في الجزائر.

تشكل البطالة أيضا مشكلة اجتماعية كبيرة تحتاج منا التأمل في نتائجها وتحليل أثارها وفق منظور المنهج العلمي لمعرفة حجمها وتحديد أسبابها وآثارها في المجتمع والعمل على تقليص حجم الضرر إلى أقل ما يمكن عن طريق البحث المستمر عن الطرق الناجحة والملائمة اجتماعيا، اقتصاديا وتربويا من أجل تطويق تلك المشاكل ومعالجتها في مهدها قبل أن تصل إلى مرحلة البلوغ والقوة التي يصعب بعدها الخروج من دوامة الأزمة دون خسائر جسيمة تلقي بظلالها على المجتمع بأسره.

عانت ولا زالت تعاني المجتمعات البشرية المعاصرة من مشكلة البطالة بين فترة وأخرى إلا أن نسب البطالة اختلفت من مجتمع إلى آخر كما أن كيفية التعامل مع العاطلين عن العمل أخذت أساليب مختلفة تتراوح ما بين التجاهل التام إلى الدعم الكلي أو الجزئي لمشكلة البطالة، فأن أكثرية علماء الاجتماع يعتبرون البطالة سببا رئيسي في زيادة العنف الاجتماعي بمختلف أشكاله، طرقه.



تعتبر البطالة من أهم المشاكل والعقبات التي يعاني منها الاقتصاد الجزائري كغيره من اقتصاديات العالم الثالث، إذ أصبحت هذه المشكلة من القضايا الملحة؛ نظراً لأبعادها السلبية وانعكاساتها الخطيرة على الاقتصاد الوطني، لذلك قامت الحكومة الجزائرية انطلاقاً من البرنامج الخماسي 2010-2014 بوضع سياسة للتشغيل تتضمن مجموعة من صيغ التشغيل والتكوين، اهتماماً منها بفئة العاطلين وخاصة خريجي الجامعات، المعاهد ومراكز التكوين، بالإضافة إلى ذلك عملت الحكومة على تسهيل إجراءات التمويل نشاطات مختلف برامج التشغيل سعياً لإنجاح هذه السياسة السياسة، لعل من دلائلها انخفاض معدل البطالة إلى 9 حسب إحصائيات 2013.

تحاول هذه الدراسة تسليط الضوء على جزء بسيط من الدور الكبير الذي تلعبه سياسات التشغيل من خلال التركيز على المخطط الخماسي 2010-2014 في تفعيل سياسة التشغيل، ومحاولة تتبع آليات ومكنزمات عملها، واستقصاء الحد الأقصى من المعلومات التي تسمح لنا أن نقدم على الأقل صورة تقريبية لها، لأجل ذلك تم تقسيم الدراسة إلى سبعة فصول:

عالج الفصل الأول: موضوع الدراسة وتضمن أسباب اختيار الموضوع، الإشكالية، أهمية

الدراسة، أهدافها، فرضياتها، بالإضافة إلى تحديد المفاهيم والدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني: اهتم بموضوع سياسة التشغيل في الجزائر من حيث: مفاهيم

عامة حول التشغيل، المدخل النظري في دراسة التشغيل، وسائل وأهداف سياسة

التشغيل، تحديات ومعوقات نجاح سياسة التشغيل، آفاق تفعيل وتقييم برامج سياسة

التشغيل، دور المجتمع المدني في التشغيل، الإطار القانوني للتشغيل وسياسة التشغيل في ظل

المخطط الخماسي 2010-2014.

تناول الفصل الثالث: البطالة في الجزائر من حيث: مفاهيم عامة حول

البطالة، المدخل النظري في دراسة البطالة، المدخل النظري في دراسة البطالة، قضية

البطالة: نظرة عالمية، الآثار الناتجة عن البطالة، التسيير الاجتماعي للبطالة، بعض

الاتجاهات الفكرية لحل مشكل البطالة، نظرة تاريخية عن وضعية البطالة في

الجزائر، أسباب البطالة في الجزائر.



تضمن **الفصل الرابع:** دور أجهزة التشغيل المستحدثة في معالجة البطالة في الجزائر من حيث: قراءة في تطور التشغيل و البطالة في الجزائر، سياسة الدولة في ميدان التشغيل لمعالجة البطالة في الجزائر، عقود ما قبل التشغيل CPE، المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في إطار الوكالة الوطنية للتشغيل ANSEJ، القرض المصغر في إطار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM، معالم سياسة الدولة في ترقية التشغيل ومحاربة البطالة في الجزائر، جهود بعض الدول في مجال التشغيل لمعالجة البطالة، أهم انعكاسات العولمة على البطالة والتشغيل.

في حين عالج **الفصل الخامس:** الإجراءات المنهجية من حيث: مجالات الدراسة، عينة الدراسة، منهج الدراسة، أدوات جمع البيانات، أساليب التحليل.

أما **الفصل السادس** فاختص بعرض: واقع سياسة التشغيل في معالجة البطالة من خلال المخطط الخماسي 2010-2014 من حيث: تحليل البيانات العامة، تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الأولى، تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثانية، تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثالثة.

تضمن **الفصل السابع:** نتائج الدراسة من حيث: مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات، النتائج العامة للدراسة، مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة، مناقشة النتائج في ضوء المداخل النظرية، مناقشة النتائج في ضوء أهداف الدراسة.



الفصل الأول: موضوع الدراسة.

تمهيد.

1- أسباب اختيار الموضوع.

2- الإشكالية.

3- أهداف الدراسة.

4- أهمية الدراسة.

5- تحديد المفاهيم.

6- الدراسات السابقة.

7- فروض الدراسة.

خلاصة.

تمهيد:

يعتبر الإطار النظري للدراسة مرحلة أساسية وهامة من مراحل البحث الاجتماعي، حيث يبرز فيها الباحث أهم القضايا، المسائل والطروحات التي تناولها بالبحث، بالتالي فهو أحد المقومات الأساسية والرئيسية في هذا البحث، حيث تطرقنا من خلاله إلى مجمل الدوافع والمبررات التي دفعت بنا إلى البحث في الموضوع، تسطير الأهداف الأساسية التي نسعى لبلوغها من خلال هذه الدراسة، من ثم صياغة إشكالية البحث التي تعتبر من أهم الخطوات التي يمر بها الباحث في بحثه، فيبرز ما لديه من أفكار ومعلومات، إلى جانب توضيح المفاهيم الأساسية التي يكون لها صلة مباشرة بموضوع الدراسة.

1- أسباب اختيار الموضوع:

هناك عدة أسباب ذاتية وأخرى موضوعية أدت إلى تناول الموضوع بالدراسة، ذلك أن كل بحث علمي مهما كان نوعه يجب أن يقوم على أسس ومعايير علمية تساعد الباحث في تحديد مشكلة بحثه، ومعالجته وفق مراحل متتالية ومتربطة ترابط منهجي منظم ومنطقي يمكنه من الوصول إلى نتائج علمية يمكن الاستفادة منها وإدراجها في التراث العلمي، لذلك فإن اختيار هذا الموضوع لم يأتي بالصدفة، إنما تقف وراءه جملة من المبررات والأسباب التي يمكن حصرها في:

1-1- الأسباب الذاتية:

- لقد كان اختيارنا لهذا الموضوع نابعا من انشغالنا الكبير به كون مشكل التشغيل في الجزائر يعتبر مسألة جوهرية تبقى مطروحة، على اعتبار أن العنصر البشري هو المحرك الرئيسي للتنمية في أي بلد.
- كون الموضوع يمس شريحة كبيرة من أفراد المجتمع حاولنا الوقوف على حيثياته.
- الرغبة في لفت انتباه المسؤولين الجزائريين إلى معاناة البطالين خاصة الشباب، ومنحهم مناصب شغل تحفظ كرامتهم، تجعلهم أفراد منتجين ومفيدين لوطنهم.
- رغبة الباحثة في معالجة الموضوع باعتباره مشكلة العصر (البطالة) التي قد تمسها قبل غيرها من الأفراد والشباب العاطل عن العمل والحامل لشهادات دون تسخيرها والاستفادة منها.

1-2- الأسباب الموضوعية:

- محاولة تسليط الضوء على اهتمام الدولة بقطاع التشغيل وما توليه له من رعاية واهتمام، من خلال مختلف التسهيلات المقدمة في إطار برامج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ، الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM، كتعديلات تمس القطاع.
- يعتبر موضوع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME حديث النشأة في الجزائر تزامن مع تحول السياسة التنموية وتوجيهها نحو تنمية شاملة، بالاعتماد على تنمية المجتمع المحلي، مما دفعنا لدراستها بجدية وواقعية.
- الاهتمام المتزايد للدولة بمنح القرض المصغر le microcrédit وتشجيعها للاستثمار، نظرا لما يمكن أن يحققه على مستوى التشغيل للعمالة الجزائرية، تستفيد منها لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد.
- إلقاء الضوء على برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE دوره في إدماج الشباب في عالم الشغل.

2- الإشكالية:

إن بناء الحضارات القديمة وشموخها عبر الأحقاب الماضية، لم يتم إلا بما قاموا به من عايشوها آنذاك وما قدموه، فالآثار من قصور، جسور وأهرام كلها شاهدة عن مجهود عضلي وقدرة تحمّل لم تستطع حتى التكنولوجيا أن تضاهيها. الجثث المحنّطة والتصاميم الهندسية الدقيقة كلها شاهدة على ما وصله وقدمه الإنسان الأول من معارف وعلوم.

هكذا ارتبط تطور الأمم بتطور أبنائها، غير أن القيود المتعددة والمختلفة قد تحول دون الوصول إلى إرساء التطور في البلاد، فمنها ما هو راجع لمحدودية خيرتها الطبيعية، كما قد يعود إلى سوء تسييرها وضعف إستراتيجيتها، أو لطبيعة نظامها السياسي والاقتصادي المتّبع.

تواجه دول العالم خلال مسيرتها العديد من التحديات في مختلف المجالات الاجتماعية، الاقتصادية والسياسية التي يبني عليها تقدم الدول وتطورها، وتتفاقم إلى أن تصبح محركات مؤثرة في مصير المجتمعات وتقدمها، من جملة هذه التحديات تبرز مشكلة البطالة كظاهرة اجتماعية شغلت مجالا واسعا من اهتمام رجال علم الاجتماع، الاقتصاد والسياسة، فرضت نفسها كأحد مواضيع الساعة لارتباطها بالاستقرار العام للمجتمع، الذي أصبح مرهونا بمدى قدرة الدول على إيجاد مناصب شغل من خلال وضع سياسات تشغيل مؤسسة في ظل مشاريع تنموية تعمل بوعي على تلبية احتياجات المجتمعات، تقلص من حجم الفجوات داخل إطار النمو الاقتصادي العام، حيث تكون هذه السياسات المصاحبة للتحوّلات العميقة التي تشهدها دول العالم على المستوى الاجتماعي والاقتصادي، مراعية للمتغيرات التي أرساها النظام الاقتصادي العالمي الجديد، وشاملة لمناظير العولمة التي فرضت بآلياتها بنية اقتصادية ومعرفية جديدة أدت إلى تداعي المفاهيم القديمة لسياسات التشغيل والتنمية على المستوى العالمي، وأنتجت الكثير من التغيرات الجذرية في أدوار بعض الفاعلين الاجتماعيين وداخل الهياكل الاجتماعية، الاقتصادية والسياسية لتنبثق في ضوئها تنظيمات مؤسساتية، شركات عالمية عملاقة، وكالات تخطيط اجتماعي، مؤسسات اقتصادية تهدف إلى تحقيق الاستقرار ونقد فلسفة عملية حديثة مست تطور الأنظمة السياسية التي أصبحت تسعى إلى وضع آليات للتراضي القائم على السيطرة الاجتماعية لإحلال التعددية بدل الدكتاتورية والوصول إلى الديمقراطية كميزة للنظام العالمي الجديد، وتؤثر على طرق تحديد سياسات التشغيل، وترشيد الحكم للدول الممثلة للعالم الثالث المثقل بالديون، الأمر الذي يحتم على

هذه الدول التأقلم مع هذه التطورات وتبني الصيغ العالمية الجديدة للسير في طريق تدويل سياسات الإصلاح الاجتماعي والاقتصادي.

إن النظم الاقتصادية والإيديولوجيات كانت ولا زالت الإطار المعتمد لتحديد استراتيجيات التنمية لكل بلد، والجزائر قد رسم لها مسبقا المنهاج الذي يجب أن تسلكه من قبل دول المعسكر الشرقي المؤيدة لتقرير مصيرها، فتبنت المنهج الاشتراكي منذ استقلالها ساهم ذلك في تكريس ثقافة الاشتراكية ومبادئها، فهذا النظام وما له من نزعة اجتماعية جعل الدولة تتسارع إلى خلق مناصب شغل وفتح فرص العمل في مختلف القطاعات، حيث اعتبر العمل حق لكل مواطن في حين لم تؤخذ تكاليف المؤسسات، ولم تعنى مردوديتها بأدنى اعتبار أمام تدخل الدولة التي كانت تضخ الأموال في كل مرة حفاظا على استمرارية هذه المؤسسات، فامتازت هذه الفترة بسهولة الحصول على الشغل، بارتفاع الأجر وتحسن القدرة الشرائية، كان للعوائد البترولية دور هام في تحقيق ذلك في ظل عدد السكان المحدود، غير أن التمادي في التكفل الاجتماعي أدى إلى خلق مناصب شغل دون الحاجة إليها، فظهرت شركات ومؤسسات بحجم كبير تميزت بسوء التنظيم، الإهمال وتضخم العمالة، لم تستطع الدولة الاستمرار في سياستها إذ أن في منتصف الثمانينات ضعفت إيراداتها بسبب الأزمة البترولية واقتترنت الفترة بنمو سكاني متزايد، كان ذلك منعرجا حاسما لتغيير السياسة المنتهجة، فاستيقظ شعبا بأكمله على حقيقة أمره ليجد العمال أنفسهم ما هم إلا عبء على مؤسساتهم العمومية التي لازمها تدعيم الدولة لفترات طويلة.

بوادر الأزمة الاقتصادية رسخت قناعة عن ضعف المنهج الاقتصادي المتبع مما يستحيل الاستمرار فيه، من جهة أخرى ميزانية الدولة لم تعد قادرة على المواصلة في سياسة التدعيم والتكفل الاجتماعي مما حتم اللجوء للاقتراض الخارجي، صاحب العملية شروط والملاءات صندوق النقد الدولي وغيرها من الهيئات المالية الدولية، فالمخرج الوحيد من الأزمة يتم إجراء تغيير جذري بتبني إيديولوجيا نقيضه لسابقتها.

الجزائر كدولة عرف اقتصادها تحولات غيرت من مساره واتجهت به نحو تحرير قوى السوق وتفعيل آلياته، بعد أن كان مسيرا مركزيا، وانشغلت بإعادة التوازنات المالية الداخلية والخارجية بعد اختلالها، نتيجة التدهور الحاد في الإيرادات النفطية، فتخلت الدولة عن إستراتيجية تكثيف الاستثمار الصناعي الخاضع لسلطتها، أدواتها في ذلك كانت مجسدة

في مؤسسات كبيرة عجزت في ظل واقع اقتصادي جديد من مواصلة نشاطها، فأعيدت هيكلتها ومنح لها الاستقلال المالي وعرضت للخصوصية، كما انسحب من النشاط الاقتصادي عدد منها، فسرّح العمال وارتفع مستوى حجم البطالة وتزايد بمعدلات كبيرة.

قد أدت هذه المشكلة إلى تراكم مخزون الطاقة البشرية، مما أثر على القدرات الإنتاجية، ناهيك عن المشكلات الاجتماعية المتمثلة في انتشار الفساد، الجريمة وأنماط السلوك الاجتماعي غير السوي بين العاطلين عن العمل، لذلك فإن محاولات تشغيل هذه الطاقات البشرية المعطلة أصبح يتطلب إعادة النظر في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية الحالية، والبحث عن السبل الكفيلة للنهوض بالمجتمع وتفعيل مختلف مؤسساته للقيام بمختلف الوظائف من خلال تفاعلها وتواصلها مع الأفراد، بتحقيق الانسجام والتكامل ما بين الأنسجة المؤسساتية وضمان الاستمرارية خدمة للمجتمع وأفراده.

من هنا باتت سياسة التشغيل في الجزائر منذ عشرية ونصف تشكل الانشغال الأول لدى السلطات العمومية، يرجع ذلك إلى تزايد مستوى الطلب على العمل بوتيرة تفوق نمو العرض، هو ما يعني ارتفاع مستويات البطالة، خاصة منها بطالة الشباب حاملي الشهادات، مع ما يرافق ذلك من آفات وضغوط اجتماعية قد تهدد الاستقرار الاجتماعي، فضلا عما ينتج عن البطالة من هدر للطاقات، هروب للكفاءات وتراجعا في النمو الاقتصادي.

لمواجهة هذا الوضع تم اعتماد حزمة من الإجراءات وإرساء عدد من الآليات خاصة خلال المخطط الخماسي 2010-2014، تشكل في مجملها سياسات لدعم التشغيل، فكان القرض المصغر le microcrédit في إطار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM الحل الأمثل الذي يحقق تطلعات أفراد المجتمع البطالين بغض النظر عن أعمارهم، في إطار التنمية الاجتماعية المستهدفة تهتم بترقية قدرات الأفراد لبلوغ مستوى معيشي لائق ومنصب شغل دائم، بتطبيق سياسة اجتماعية هدفها امتصاص القليل من البطالة المستقلة وخلق فرص للتشغيل لصالح الفئات الفقيرة المقصية قصد مساهمتها في إنشاء الثروة، وتشجيع العمل الذاتي بتبني مشاريع صغيرة، التي تعتبر الأداة الأكثر نجاعة في تحقيق التنمية المحلية نتيجة استغلالها للموارد المحلية وتوفيرها لفرص عمل، لذا أولتها الدولة الجزائرية أهمية خاصة عن طريق توفير الوسائل والتحفيزات اللازمة لتضطلع بذلك الدور الحيوي.

كذلك الاستثمار في مجال إقامة مشاريع ومؤسسات صغيرة ومتوسطة PME على مستوى الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ بعد ما حققه هذا القطاع باقتصاديات دول كثيرة من خلال تحسين مؤشراتها الاقتصادية والتخفيف من حدة البطالة، باعتبار أن هذه المؤسسات تعتمد على طرق إنتاج تحتاج إلى اليد العاملة بكثافة، بالتالي الزيادة في خلق فرص شغل، بما يخفف من ظاهرة الفقر ويقلل الآفات الاجتماعية، بالإضافة إلى انتشارها في حيز جغرافي أوسع من المؤسسات الكبيرة، مما يقلص من الفجوات التنموية بين الحواضر والأرياف.

فكانت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME الحل البديل لاستحداث مناصب شغل مقابل حصول كل فرد على حقه في العمل بإنشاء مؤسسات خاصة ودعم مشاريع صغيرة قادرة على التكيف مع المحيط وتحقيق التكامل الوظيفي بين بنات المجتمع، والتفاعل والاعتماد المتبادل بين الأجزاء الفرعية والبنات الكلية باعتبارها مشاريع خاصة تتوافق مع توجهات كل فرد لتنوع أنشطتها، واعتمادها على رأس مال محدود وملكية خاصة معززة بالخبرة الشخصية بما يكفل لها التكيف محليا مع متطلبات المجتمع، كونها نسق فرعي قادر على التوسع في مجالات لا تتوجه إليها الأنساق المؤسساتية الكبرى، حيث تمثل وسيلة مرنة للتجاوب مع الأوضاع المختلفة، من خلال تلبية رغبات الأفراد في ظل تنمية تكمن في التوزيع العادل للفرص المتاحة للارتقاء بمستوى التجمعات والوحدات المحلية اجتماعيا، ثقافيا واقتصاديا، من منظور تحسين الظروف المعيشية وإحداث تغيير قاعدي يعطي الأسبقية لحاجيات المجتمع المحلي، وضمان مشاركة مختلف الأجزاء والأطراف المحلية، بهذا أضحت تنمية المجتمع المحلي من الأولويات، والسعي إلى إدماج كل الموارد والإمكانات لصناعة التغيير والاستمرارية بقيام كل جزء بالوظائف الخاصة به، وإيجاد الانسجام ما بين كل هذه الأجزاء للوصول إلى تحقيق الأهداف الاجتماعية والاقتصادية المختلفة بالمجتمع المحلي.

كما كان لإجراء تعديل القوانين المنظمة لعلاقات العمل وتكريس مبدأ حرية التعاقد بين العمال والسماح لهم بالتفاوض حول مدة العقود، وإجراءات تنفيذها وفق ما حدده قانون 90-11 المعدل لقوانين العمل، دور في ظهور العمل المؤقت الموجه لشريحة هامة من المجتمع، فكان البديل الحتمي عن البطالة الإلزامية، فانبثق برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE كحل لولوج خريجي الجامعات، المعاهد ومراكز التكوين التي تعاني من عدم اندماجها في الحياة

العملية، وتعكس واقعا ووجها آخر في حياتهم من معانات اجتماعية واقتصادية صعبة، خاصة إذا ما علمنا أنهم متعطلين وآملين في الدخول إلى عالم الشغل الذي هم في أمس الحاجة إليه لإثبات وجودهم من جهة، والتحسين من أوضاعهم المعيشية من جهة أخرى، مع التركيز على الجانب الاجتماعي، القانوني والعلمي، وما تحمله هذه الجوانب من قيم، عادات وأعراف يمكنها التأثير على عملية التشغيل والتأثر بها.

في ظل بطالة خانقة يبقى الشباب البطال يبحث عن شغل يكفيه شر أوضاعه المزرية كلما أتاحت له الفرصة، رغم قلتها وانعدامها في كثير من الأحيان أو المنافسة الشديدة عليها، من هنا جاء السؤال الرئيسي للإشكالية كالتالي: ما هو واقع مساهمة سياسة التشغيل التي انتهجتها الدولة الجزائرية خلال البرنامج الخماسي 2010-2014 في تقليص حجم البطالة؟

يندرج تحته ثلاث أسئلة فرعية هي:

- 1- هل حقق برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE هدفه في تقليص البطالة المتفشية لحاملي الشهادات؟
- 2- هل ساهمت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME في تقليل نسبة البطالة؟
- 3- هل خفض القرض المصغر Le microcrédit معدلات البطالة؟

3- أهداف الدراسة:

- توضيح مدى فعالية الجهود المبذولة من طرف الدولة في تفعيل سياسة التشغيل، من خلال برامج وأجهزة التشغيل المبرمجة ضمن السياسة العامة للدولة بالتركيز على المخطط الخماسي 2010-2014.
- الكشف على إمكانيات التشغيل في الجزائر وإبراز أهم الإصلاحات التي تمس القطاع.
- إبراز المعوقات التي تحول دون تحقيق سياسة التشغيل للأهداف التي استحدثت من أجلها (تخفيض معدل البطالة إلى أدنى مستوياته).
- إعطاء نظرة حقيقية وواضحة عن نسب التشغيل والبطالة في الجزائر خلال المخطط الخماسي 2010-2014.
- التعرف على واقع وآفاق التشغيل في الجزائر، ومعرفة أسباب تراجع وانتشار البطالة.
- محاولة الوقوف على ما حققته برامج القرض المصغر le microcrédit، عقود ما قبل التشغيل CPE والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME في أرض الواقع من تخفيض نسبة البطالة.
- إبراز موقف الشريحة التي تعمل في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE، الشريحة المستفيدة من برنامجي الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ENSEJ والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM، ومدى الرضا عن البرامج.
- الإجابة عن التساؤلات، واختبار الفرضيات المقدمة لإثبات صحتها أو نفيها من خلال الإشارة إلى الواقع وتقديم تصور حوله.

4- أهمية الدراسة:

- إعطاء فكرة شاملة عن أهم المشاكل الاجتماعية المتمثلة في البطالة، ومدى سعي الدولة الجزائرية لإتباع بعض السياسات للتقليل من تفشي الظاهرة، إضافة إلى كون الموضوع يمس الشريحة الكبرى في المجتمع الجزائري، التي تعد طاقة المستقبل وهي فئة الشباب.

- إن هذه الدراسة قد تمثل إضافة نظرية لما هو مكتوب من أدبيات سابقة عن موضوع واقع سياسة التشغيل في معالجة البطالة، والمساهمة في التعرف على واقع سياسة التشغيل، دلالتها وانعكاساتها على وضعية سوق الشغل من خلال التركيز على برامج عقود ما قبل التشغيل CPE، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ والقرض المصغر le microcrédit في إطار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM.

- تتجلى أهمية الدراسة من خلال الاهتمام الواسع من قبل الجهات الوصية لوضع سياسات متعلقة بالتشغيل، في ظل الجدلية القائمة في الوسط الاجتماعي بين الراغبين فعلا في العمل والقادرين عليه وإمكانية إيجاد تكافؤ فرص التشغيل.

- ارتباط الموضوع بتوفير مناصب شغل لشريحة هامة من المجتمع وهي المتقفة التي تصنف ضمن فئة الشباب، خاصة أن هذه المرحلة هي مرحلة العطاء، الانجاز والحيوية التي تساهم في تقدم المجتمع، فإذا لم يتسن للشباب فرص شغل تتناسب مع مؤهلهم العلمي والمهني ينتابهم شعور بعدم الانتماء للمجتمع، يؤدي هذا بدوره إلى تهديد الاستقرار والأمن السياسي والاجتماعي للبلاد.

5- تحديد المفاهيم:

أ- مفاهيم أساسية:

1- مفهوم الواقع:

يعتبر مفهوم الواقع مفهوما أساسيا وهاما في هذه الدراسة التي نهدف من خلاله إلى الكشف والوقوف عن واقع سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر من خلال المخطط الخماسي 2010-2014، بالتطرق إلى البرامج التالية:

- عقود ما قبل التشغيل CPE (الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM).

- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME (الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ENSEJ).

- القرض المصغر le microcrédit (الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM).

قد جاءت عدة تعاريف للواقع في اللغة، الأدب، العلوم الاجتماعية وفي الفلسفة نوردتها كما يلي¹:
يقال: واقع الأمر أو الحال، أي ما حصل منهما في الواقع أو في الحقيقة.

الواقع هو الحاصل، أما الواقعة: ما حدث ووجد بالفعل، مرادفة للحادث، الواقعي هو المنسوب للواقع ويرادفه الوجودي والحقيقي بالفعل، يقابله الخيالي والوهمي².

الواقع درجة دوام المعاني التي يتم اكتشافها في أية تجربة، أو التي تتصل بأي شيء أو شخص أو فكرة أو قيمة.

أما الواقع الاجتماعي، فهو ما يوجد حاليا، أي ما أقامت أو أبقت عليه الجماعة، والنظرة العامة فيما يتعلق بوجود ظاهرة ما تتطلب تصديق الأفراد.

للواقع أربعة أبعاد رئيسية هي:

- البعد الإمبريقي: الحقائق كما هي ميدانيا.

- البعد المعاصر: التحولات العالمية وأثرها على التحولات الداخلية للحياة في مختلف أبعادها.

- البعد التاريخي: إن أي ظاهرة اجتماعية هي نتيجة صيرورة تاريخية، بمعنى آخر أن الواقع الاجتماعي هو مجموعة من الترسبات التاريخية، التي كان لها دور في تشكيل أي ظاهرة.

¹ - علي بن هادية وزملائه: القاموس الجديد للطالب، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، ط7، 1973، ص 1303.

² - جميل صليبيبا: المعجم الفلسفي، دار الكتاب اللبناني، بيروت، ط1، 1973، ص552.

- **البعد المعرفي:** ترجمة لإيديولوجية معينة، بمعنى أنه يمثل جملة من المضامين الإيديولوجية الفكرية كان لها الأثر البالغ في رسم هذا الواقع، حيث أن تغيير المسار الاقتصادي غير مسار سياسة التشغيل.

من هنا فإن التعريف الإجرائي لمفهوم الواقع الذي سيعتمد في هذه الدراسة هو كالتالي: الواقع هو حقيقة السياسة التي اعتمدها الدولة الجزائرية من خلال المخطط الخماسي 2010-2014 في مجال التشغيل، من خلال برنامج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME، القرض المصغر le microcrédit وعقود ما قبل التشغيل CPE في معالجة البطالة كما هي ملاحظة ميدانيا، من مختلف أبعادها الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية والثقافية...إلخ.

2- مفهوم سياسة التشغيل:

قبل التطرق إلى سياسة التشغيل جدير أن نعرض على مفهوم التشغيل.

يقصد بعملية التشغيل استخدام القوى العاملة في إحدى القطاعات الاقتصادية سواء الصناعية أو الإدارية أو التجارية أو الخدماتية، فهذه العملية ترتبط بعنصر تخطيط القوى العاملة من خلال تلبية احتياجات مختلف القطاعات من اليد العاملة المتاحة¹، كما أنها ترتبط ارتباطا وثيقا بمفهوم وظاهرة البطالة التي من أسبابها النمو المتراكم لقوة العمل، يقابله طلب ضعيف على يد العاملة، فخلق فرص العمل وتحقيق التشغيل الكامل من الأمور التي يجب أن تتكفل بها اقتصاديات الدول، من أجل ذلك فإن جل الخطط التنموية تهدف إلى تحقيق الاستخدام الكامل لكل طاقات المجتمع بجميع فئاته، لذلك عملت الحكومات على تطبيق استراتيجيات تنموية وسياسات تشغيلية لضمان الاستغلال الأمثل والرشيد للموارد البشرية².

التشغيل يعني تنظيم التوظيف الكامل والاستعمال الأمثل للموارد البشرية، قد عرفت الاتفاقية الدولية رقم 112 لعام 1964 التشغيل بأفق واسع ارتكز على مفهوم التنمية الاقتصادية، الاستغلال الأمثل للعنصر البشري في نمو الاقتصاد وعلى ضمان العمل لكل شخص راغب فيه، وأن يكون العمل منتجا

¹ - Friedman et Navaille : traduit de sociologie de travail, 2^{ème} édition, tome 1, Paris p14.

² - ليليا بن صويلح: دور برامج التشغيل في ترقية العمل وتطوير الكفاءات، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد علم الاجتماع، جامعة عنابة، 2003، ص 200.

وأن يختار هذا العمل بحرية وإمكانية اكتساب المؤهلات الضرورية لممارسة العمل المناسب لتستعمل فيه هذه المؤهلات¹.

يعبر التشغيل عن السياسة التي تتبناها الدولة لمحاولة خفض نسب البطالة، وتوفير مناصب شغل تليق بالفرد ومستواه العلمي والعملية.

تعرف لجنة الاتحاد الأوروبي التشغيل بأنه: " ما يسمح لكل شخص بالمساهمة في عالم الشغل والخروج منه بكفاءات حالية تقيمه في سوق العمل².

تعريفنا الإجرائي للتشغيل: هو مجموعة من العمليات المتمثلة في الطرق، الكيفيات وكذا الشروط التي تمكن الفرد العاطل من الولوج إلى عالم الشغل، سواء كان النشاط الممارس فكري أو بدني، يشغل به الفرد وقته مقابل أجر.

تتكون سياسة التشغيل من كلمتين "سياسة" تعني مجموعة من الإجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية³، أما "التشغيل" فيعني كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر⁴.

اتخذت سياسة التشغيل بعدين رئيسيين يقتصر البعد الأول منها على مجالات إيجاد فرص العمل يمكن الحصول عليها من مكاتب العمل أو سوق العمل أو من غيرها من الجهات، أما البعد الآخر فيمتد إلى إدارة أسواق الشغل وأطرافها الفاعلة، وإيجاد العمل اللائق من حيث التقنية والتشغيل الملائم من زاوية التعليم والتدريب، كذلك توفير ظروف العمل المناسبة، الاهتمام بالأجور وتحسين الإنتاجية، عن طريق سياسات الحوافز والاهتمام بمعالجة الفوارق بين العرض والطلب بالكم، النوع، الزمان والمكان جنبا إلى جنب، مع الاهتمام بالعمالة الوافدة⁵.

1 - معين محمد رجب، أحمد فاروق الفراء: سياسات القوى العاملة الفلسطينية بين النظرية والتطبيق، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ديسمبر 2009، ص 53.

2 - رواب عمار، غربي صباح: التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، بسكرة 2011، ص 69.

3 - صبحي حموي: المنجد في اللغة العربية المعاصرة، دار المشرق، بيروت، ط1، 2000، ص 721.

4 - Encyclopedia universals, corpus 8, Paris, France, 2002, p 186.

5 - المرجع السابق: ص 54.

تشكل سياسة التشغيل منظومة من الإجراءات النوعية التي موضوعها سوق الشغل، تؤثر هذه الإجراءات على جهة الطلب والجزء الآخر على جهة العرض، كما يكون التأثير على الجهتين معا. تعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE)، سياسة التشغيل بأنها: " مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان، كذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج¹ ". بما أن سياسة التشغيل مرتبطة باليد العاملة النشطة التي تمثل الفئة النشطة الشبانية وعليه فهي: " الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة في إعداد وتكوين أفرادها، في تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل عن طريق التعليمات، القواعد والقوانين. تعكس سياسة التشغيل إيديولوجية نظام الاقتصاد الاجتماعي القائم ونظرته إلى العمل وحق المواطنين فيه² ".

من خلال هذا التعريف نجد أنه يعتمد على التخطيط القائم على الرؤية السوسيو اقتصادية. يقصد بسياسة التشغيل الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة، إعداد وتكوين أفرادها وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل (أفراد، شركات، مؤسسات عامة أو خاصة)، عن طريق التعليمات، القواعد والقوانين. هي السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نمو متناسقا في مختلف الصناعات والمناطق، وبهذا ترتبط سياسة التشغيل ارتباطا عضويا بذلك العنصر من عناصر السكان النشطين الذين هم في العمر الإنتاجي سواء كانوا عاملين أو متعطلين عن العمل. سياسة التشغيل في الجزائر تعني جميع البرامج والأجهزة التي أنشئت بغرض إدماج البطالين في سوق الشغل، من خلال نشاط منظم للشخص البطال يكسبه وضع اجتماعيا وماليا تحت مظلة الأجهزة والبرامج³.

¹ - عبد القادر زياني: الشركات المتعددة الجنسيات وأثرها على التشغيل، مقالة موجودة على الرابط:

<http://algerianexpert.marktooblog.com> تاريخ زيارة الموقع: 2015/02/08، على الساعة: 14:00.

² - بلقاسم سلاطنية : التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع والتنمية، جامعة قسنطينة، 1996، ص 61.

³ - رواب عمار، غربي صباح: مرجع سابق ، ص 73.

تعرف سياسة التشغيل politique d'emploi على أنها السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة، وتنمية فرص العمل نموًا متناسقًا في مختلف الصناعات والمناطق¹.
أما تعريفنا الإجرائي لسياسة التشغيل: أسلوب يتبناه المجتمع من أجل الاستثمار الأمثل لرأس المال البشري بهدف تحقيق العمالة الكاملة، وتنمية فرص العمل في جميع المجالات (الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية، السياسية، الصناعية، الإدارية والخدماتية... إلخ)، بما يتناسب واحتياجات المجتمع، من أجل تحقيق التنمية الشاملة عن طريق وضع برامج أنشئت بغرض إدماج البطالين في سوق الشغل، من خلال نشاط منظم للشخص البطال يكسبه وضعًا اجتماعيًا وماليًا في إطار قانوني.

بالتالي فهي كل البرامج، الآليات والأجهزة التي أنشأتها الدولة الجزائرية بهدف مساعدة البطالين على الاندماج في سوق الشغل في إطار البرامج الآتية:

- عقود ما قبل التشغيل contrats prés emploi.
- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة les petites et les moyennes entreprises.
- القرض المصغر le microcrédit.

¹ - زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الإدارية، انجليزي، فرنسي، عربي، دار الكتاب اللبناني، بيروت، ط2، 1994، ص 178.

3- مفهوم البطالة:

3-1- البطالة حسب المعهد الوطني للإحصاء والدراسات الاقتصادية (INSEE) في فرنسا:

تمثل البطالة جميع الأفراد من 15 سنة وما فوق من دون منصب عمل ويبحثون عنه، تبقى عملية قياسه عملية صعبة للغاية، وأن الحدود بين حجم البطالة وحجم الأفراد غير النشطين اقتصاديا ليست دائما واضحة.

في فرنسا هناك نوعان من المصادر الرئيسية للإحصائيات حول حجم البطالة: إحصائيات شهرية من وزارة العمل، والمستمدة من ملفات طالبي العمل والمسجلين في مراكز التشغيل أو عن طريق مسح العمالة لـ (INSEE)، الذي يقيس معدل البطالة في حدود المفاهيم المتعارف عليها من طرف المكتب الدولي للعمل (BIT).

3-2- البطالة حسب مكتب إحصاءات العمل الأمريكي:

يعتبر الفرد عاطلا عن العمل إذا كان يتراوح سنه بين 16-59 سنة لم يكن لديه وظيفة عمل خلال فترة مرجعية، قام بإجراء البحث عن العمل خلال الأربع أسابيع الماضية، هو متاح للعمل حاليا ويبحث عنه بجد، (قام بالاتصال بصاحب العمل مباشرة أو إجراء مقابلة عمل معه، الاتصال بوكالة التوظيف في القطاع العام أو الخاص، عن طريق الأصدقاء والأقارب، مركز التوظيف الجامعي، من خلال إرسال السير الذاتية أو ملء طلبات، الرد على الإعلانات، فحص سجلات الاتحاد أو المهنية، بعض وسائل أخرى من البحث النشط عن العمل).

يصدر مكتب إحصاءات العمل الأمريكي في وزارة العمل الأمريكية كل شهر تقريرا مفصلا عن البطالة، تجدر الإشارة إلى أن تقرير أوضاع سوق العمل الأمريكية مفصل بطريقة رائعة¹، يشمل ستة تعريفات لمعدل البطالة، تختلف حسب التعريف المستخدم للعاطلين المشمولين في التعريف، حيث يشمل التعريف الأول معدل البطالة فقط للعاطلين الذين قضوا 15 أسبوعا أو أكثر في حالة البطالة، وفقا لهذا التعريف فإن معدل البطالة في الولايات المتحدة وصل إلى 5% فقط في كانون الأول (ديسمبر 2011)، أما التعريف الثاني لمعدل البطالة، فيشمل العمال الذين فقدوا وظائفهم وانتهوا من الوظائف

¹ محمد إبراهيم السقا: سوق العمل الأمريكية تتحسن على نحو ملحوظ، المجلة الاقتصادية، العدد 665، 10 يناير 2012، ص 42.

ذات طبيعة مؤقتة كنسب من إجمالي السكان، وفقا لهذا التعريف يصل معدل البطالة إلى 4.9%، أما **التعريف الثالث** فهو التعريف الرسمي لمعدل البطالة، هو المعدل الذي يتم الإعلان عنه دائماً، أي المعدل الذي نتحدث عنه هنا، يشمل إجمالي عدد العاطلين عن العمل كنسبة من إجمالي قوة العمل المدنية، الذي بلغ 8.5%، أما معدل البطالة وفقا **للتعريف الرابع** فيشمل إضافة إلى التعريف الثالث عدد العمال المحبطين (discouraged workers)، أي العمال الذين يئسوا من الحصول على فرصة عمل وتوقفوا عن البحث عن العمل، لأنهم قضوا فترة طويلة في البحث عنه لكنهم لا يجدهم، هؤلاء لا يدخلون في قوة العمل المدنية وفقا للتعريف الثالث، بلغ معدل البطالة وفقا للتعريف الرابع 9.1%، أما **التعريف الخامس** لمعدل البطالة فيشمل إضافة إلى التعريف الرابع جميع العمال الذين يعملون بصورة هامشية تم إلحاقهم بقوة العمل، ووفقا لهذا التعريف يبلغ معدل البطالة 10%، أخيرا فإن **التعريف السادس** لمعدل البطالة الذين يعملون لبعض الوقت part time، وفقا للتقرير يرتفع معدل البطالة وفقا لهذا التعريف إلى 15.2%، خلال نفس الفترة¹.

3-3- تعريف البطالة حسب المكتب الدولي للعمل (BIT):

تتكون فئة الأفراد العاطلين عن العمل بحسب المكتب الدولي للعمل، من كل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 59 سنة، كانوا في يوم أو أسبوع معين ضمن فئات قوة العمل التالية²: غير مستخدمين: أي أنهم لم يقوموا بأي عمل خلال الفترة المرجعية (بدون عمل)، قد حددت بالأسبوع السابق للمقابلة.

- يبحثون عن العمل: من خلال القيام بخطوات وإجراءات البحث عن عمل مأجور خلال فترة معينة.

- مستعدين وقادرين: متاح للعمل مستعدين للقيام به في حالة توفره.

بذلك يحسب كل الأفراد الذين لم يقوموا بأي عمل خلال فترة القياس، ليسوا غائبين على نحو مؤقت عن عملهم، الذين هم مستعدون للعمل في غضون الأسبوعين اللاحقين للمقابلة، الذين بحثوا عن عمل فعلا خلال الأسابيع الأربعة السابقة للمقابلة كعاطلين عن العمل.

¹ - المرجع السابق: ص 43.

² -bureau international du travail, la normalisation du travail, nouvelle série n° 53, pp 84-49.

يهدف معيار عدم الاستخدام إلى التمييز بين المصنفين على أنهم عاملين وغير عاملين، لهذا فإن الفرد بلا عمل هو "الفرد الذي لم يعمل على الإطلاق خلال الفترة المرجعية"، عادة ما تكون الفترة المرجعية أسبوعاً قبل المسح.

أما معيار "المستعدين والقادرين"، يسعى إلى إبعاد الباحثين عن العمل لتاريخ لاحق عن فئة العاطلين، كذلك يبعد كافة الأفراد غير القادرين على العمل، بسبب مسؤوليتهم المنزلية أو مرضهم، لهذا فإن القدرة والاستعداد للعمل يعني "أنه إذا منح الشخص فرصة للعمل فإنه سيكون قادراً ومستعداً للعمل". آخر معيار هو جدية البحث عن العمل، يعني "أن الفرد قد اتخذ خطوات محددة في فترة قريبة محددة للحصول على عمل"، على أن تكون الفترة الأخيرة لنشاطات البحث عن العمل، هي نفسها الفترة المرجعية للمسح الأساسي مدتها أسبوعاً أو يوم، لكن يمكن أن تكون أطول.

إلا أن المكتب الدولي للعمل أفسح في بعض الحالات الخاصة المجال لتعريف آخر للبطالة، قد عمدت المعايير الدولية عام 1982 إلى إدخال حكم يسمح بإرخاء معيار البحث عن العمل في بعض الحالات، يقتصر هذا الحكم على الحالات التي تكون فيها الوسائل التقليدية للبحث عن عمل محدودة الأهمية والنطاق، حيث يكون استيعاب الأيدي العاملة غير كاف، أو تكون قوة العمل فيها تعمل إلى حد كبير لحسابها الخاص.

بهذا يصبح العاطلون عن العمل هم الأفراد الذين ليس لديهم عمل، المتاحون للعمل لكنهم لم يبحثوا عن عمل بحثاً جدياً، من الملاحظ أن هذه الحالات المذكورة هي غالباً موجودة في البلدان النامية، بحيث لا يتخذ العاطلون عن العمل خطوات نشطة للبحث عن عمل أو حتى يعتقد بعض العاطلين عن العمل أنه لا توجد أي أعمال تتناسب مع كفاءاتهم¹.

الهدف من تحديد هذه المعايير من طرف المكتب الدولي للعمل، هو محاولة تقديم تعريف محدد وأكثر شمولاً للبطالة يصلح للتطبيق في مختلف دول العالم، يمكن من خلاله قياس معدلات البطالة في الدول المتخلفة بنفس الطريقة حتى يمكن المقارنة بين تلك المعدلات، في الواقع يلاحظ وجود بعض الاختلافات فيما بين الدول في طريقة قياس تلك المعدلات، يرجع هذا الاختلاف إما في تحديد الفئات العمرية للأفراد داخل سن العمل، أو الاختلاف في الفترة المرجعية التي تقاس من خلالها البطالة.

¹ رالف هوسمانز، فرهاد مهران وفيجيه فيرما: مسح السكان الناشطين اقتصادياً والعمالة والبطالة والبطالة الناقصة، الطبعة العربية، جنيف منظمة العمل الدولية، مكتب العمل الدولي، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، 1996، ص 105.

للبطالة مضمون ومدلول خاص في الدول النامية، فهي رديف للفقر، حيث أن العاطل عن العمل في هذه الدول عكس العاطل عن العمل في الدول المتقدمة الذي يحصل على تأمين وإعانات ضد البطالة، فهو مجرد تماما من أي مصدر للرزق باعتبار أن العمل بالنسبة له هو مصدر رزقه ودخله الأساسي، من ثم فهو يفتقر إلى الأمن الاقتصادي، مما يعرضه لجحيم الفقر والحرمان وكذا الأفراد الذين يعيّلهم هذا الأخير، فضلا عن معاناته الاجتماعية، العائلية والصحية التي تترجم نفسها في صور وأشكال عدة، كالتهميش، الإقصاء، الضعف والمرض، فالبطالة في الدول النامية تعاني الحرمان والجوع، الإقصاء الاجتماعي، التهميش السياسي، المرض، المعاناة والتسول¹.

3-4- البطالة حسب الديوان الوطني للإحصائيات(ONS):

يعتبر الشخص عاطلا عن العمل إذا توافرت فيه الشروط التالية²:

- أن يكون في سن يسمح له بالعمل (بين 15 و 65 سنة).
- لا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي، نشير إلى أن الشخص الذي لا يملك عملا هو الشخص الذي لم يزاول عملا ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق.
- أن يكون في حالة بحث عن العمل، حيث أنه يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب شغل.

يقوم الديوان الوطني للإحصائيات بمسح سنوي بالعينة لتقدير حجم البطالة وبيان الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للمتغلبين عن العمل، يصدر بعدها الديوان تقرير سنوي عام مطبوع، تنقسم المسوحات السنوية إلى نوعين: المسوحات الخاصة بالعائلات والمسوح الخاصة بالمؤسسات.

كشف الخبير الاقتصادي " عبد المجيد بوزيدي" عن طريقة البحث والمسوحات المنتهجة من قبل الديوان الوطني للإحصائيات في تحقيقاته حول التشغيل والبطالة وبيّن أنها صحيحة، وتستجيب للمعايير الدولية.

¹ محمد الميتمي: سوق العمل والفقر في اليمن، منتدى البحوث الاقتصادية للدول العربية، تركيا وإيران (ERF)، 1997، ص 7.

² - office national des statistique, l'emploi et le chômage, données statistiques, n° 226, Algérie, 1995,p 8.

3-5- البطالة حسب هيئة الأمم المتحدة (ONU):

حسب الأمم المتحدة، يكون في بطالة كل شخص بلغ سن محددة لا يقوم بأي عمل لا مأجور ولا حر، رغم أنه متاح للعمل ويبذل جهد في البحث عنه¹.

3-6- البطالة حسب منظمة العمل الدولية (OIT):

لقد جاء رأي منظمة العمل الدولية بنفس الاتجاه على الرغم مما أضافته من جديد في هذا المجال، حيث عرفت العاطل على أنه "كل قادر على العمل، راغب فيه، يبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد لكن دون جدوى"².

في ضوء هذا التعريف فإن العاطلين يمثلون عادة نسبة مئوية صغيرة من قوة العمل، لأن هناك فئات من المتعطلين تستبعد ولا يشملها الإحصاء الرسمي مثل:

- العمال المحبطين وهم الذين في حالة بطالة فعلية، يرغبون في العمل، لكنهم لم يحصلوا عليه، ينسوا من كثرة ما بحثوا، لذا فقد تخلو عن عملية البحث عن العمل ويكون عددهم كبيرا خاصة في فترات الكساد الدوري.

- الأفراد الذين يعملون مدة أقل من وقت العمل الكامل، وهم يعملون بعض الوقت دون إرادتهم، في حين أنه بإمكانهم العمل كامل الوقت.

- العمال الذين لهم وظائف، لكنهم أثناء عملية إحصاء البطالة تغيّبوا بصفة مؤقتة لسبب ما، كالمرض أو العطل وغيرها من الأسباب.

- العمال الذين يعملون أعمالا إضافية غير مستقرة ذات دخول منخفضة، هم من يعملون لحساب أنفسهم.

- الأطفال، المرضى، العجزة وكبار السن الذين أحيلوا على التقاعد.

- الأشخاص القادرين على العمل لا يعملون مثل طلبة المدارس والجامعات، الذين يصدد تنمية مهاراتهم.

- الأشخاص المالكين للثروة والمال، القادرين على العمل ولكنهم لا يبحثون عنه.

- الأشخاص العاملين بأجور معينة وهم دائمي البحث عن أعمال أخرى أفضل.

¹- ONU, rapport mondial sur le développement humain, de Boeck université, Bruxelles, 2000, p 277.

²- Olivier bellego, Mokhtar, Lakehal, Guy Caire, Christelle Jannot-robot, dictionnaire des question sociales : l'outil indispensable pour comprendre les enjeux sociaux, harmattan, paris, 2005, p 60.

مما سبق يتضح أن المحاولات التي تعرضت لتعريف البطالة قد اتفقت في الجوهر رغم اختلافها في التفاصيل، هذا الخلاف أتى في الواقع من تباين الآراء حول البطالة، والنظر إليها من زوايا مختلفة، ووفق اعتبارات تتعلق بالظروف المحيطة بها، من حيث كونها متغيرة ومتجددة على الدوام، أنها متداخلة تصعب إقامة التفرقة بين عناصرها ومتغيراتها، وبصعب قياسها نظرا لاختلاف الدول في تعريف العمالة، البطالة، العامل، المتعطل، مدة التعطل وسن العمل، وغيرها من العناصر التي تدخل في تكوين العمالة أو البطالة.

هي حالة عدم وجود عمل لطالبه رغم الرغبة فيه والبحث عنه أي وجود أشخاص لا يعملون وهم يدخلون في مفهوم قوة العمل، إلا أنهم قادرين على العمل وراغبين فيه وباحثين عنه ولكنهم لا يحصلون عليه، بالتالي هم متعطلون عن ممارسة العمل .

أما منظمة العمل الدولية فتعرف العاطل عن العمل بأنه كل من هو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى.¹

يعتبر الشخص متعطلا إذا لم يكن لديه عمل، لكن يسعى جاهدا للبحث عن واحد لكنه لا يجد، والأشخاص الذين ليس لديهم عمل، لا يسعون للحصول على واحد فإنهم يكونوا متعطلين برغبتهم ولا يدخل حسابهم في القوة العاملة².

وفق تعريف منظمة العمل الدولية فإن العاطل عن العمل هو كل إنسان قادر على العمل، راغب فيه، يبحث عنه، يقبله عند الأجر السائد ولكن دون جدوى، وأن معدل البطالة هو عبارة عن نسبة عدد الأفراد العاطلين إلى القوة العاملة الكلية وهو معدل يصعب حسابه بدقة، ذلك لاختلاف نسبة العاطلين حسب الوسط (حضري أو قروي)، حسب الجنس، السن، نوع التعليم والمستوى الدراسي³.

من خلال هذا التعريف يتضح أن ليس كل من لا يعمل فهو يعتبره عاطل عن العمل فنجد إذن أن كلا من (التلاميذ، الطلبة، المعاقين، المسنين، المتقاعدين، من فقد الأمل في العثور على عمل ومن هم في غنى عن العمل) لا يمكن اعتبارهم عاطلين عن العمل.

¹ - زيدان رامسي: خمسة أسباب لظاهرة البطالة في سوريا (مقال)، الجمهورية العربية السورية -الصفحة الاقتصادية، صحيفة تشرين، العدد 9918، دمشق، 28 تموز 2007، ص 18.

² - إياد عبد الفتاح النسو: أساسيات الاقتصاد الكلي، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2012، ص 215.

³ - النجار، أحمد السيد، تقرير اقتصادي يحذر من البطالة المقتنعة في العالم العربي، مجلة الجزيرة تصدر عن صحيفة الجزيرة، العدد 102، أكتوبر - 2004، ص 22.

أما المنظور السوسيولوجي للبطالة فإنه يتناولها باعتبارها ظاهرة من الظواهر السلبية التي يترتب عليها الكثير من المشكلات الاجتماعية التي تحدث بالمجتمع كحصولها لوجودها، من هذه الآثار الجرائم وغيرها من آثار الانحراف التي يقترن ظهورها وانتشارها بالبطالة¹.

البطالة هي كلمة تحمل في طياتها مضمونا قيميا أو أخلاقيا، حيث أنها مستمدة من الباطل، عكس الحق، المقصود هو شخص داخل قوة العمل عمره ما بين أكثر من 15 سنة إلى 65 سنة، لا يعمل بأجر ولو لمدة ساعة واحدة أسبوعيا، قادرا على العمل، راغبا فيه وبيحث عن عمل بجدية خلال مدة أسبوع على الأقل سابق للتعداد ولا يجده، وهذا هو العاطل².

أما تعريفنا الإجرائي للبطالة: هي ظاهرة أو حالة اجتماعية واقتصادية تعني عدم وجود نشاط ذهني كان أو عضليا، في مجتمع ما للراغبين فيه، القادرين عليه وفي سن يؤهلهم للشغل، أي أنها تعني صفة العطل عن العمل.

¹ - محمد علاء الدين عبد القادر: البطالة: أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي والأمن القومي في ظل العولمة، تحديات الإصلاح الاقتصادي، منشأة المعارف الإسكندرية، 2003، ص1.

² - محمد نبيل جامع: البطالة، قنبلة موقوتة فك شفراتها وحديث مع الشباب، دار الهناء للتجليد الفني، 2008، ص 5.

ب- مفاهيم ذات علاقة:

1- مفهوم الشغل:

هو العرض والطلب المحكوم بالسعر الذي يحدّد بجملة من العناصر كحجم الطلب وحجم العرض وعنصر الكفاءة المتوفرة لدى طالبي الشغل، وما ينجرّ عن كلّ ذلك من منافسة شديدة خاصة في وضع يتّسم بندرة العمل وارتفاع سقف الشروط المستوجبة للتشغيل من قبل المؤسسات، والحجم المرتفع لطالبي الشغل بفعل البطالة، كل هذه العوامل الضاغطة تزيد من المنافسة على التشغيل، يطلق على هذا الجانب سوق التشغيل المحكوم بالأبعاد الاقتصادية وآليات السوق.

أما تعريفنا الإجرائي للشغل فهو كل مجهود فكري أو عضلي يبذله الفرد في مقابل الحصول على أجر.

2- مفهوم سوق الشغل:

هو الوسط الذي يبحث فيه العاملون بهدف بيع خدماتهم لأصحاب العمل، الذين يقومون باستئجارها مقابل شروط وظروف يتفق عليها، كما يعرف على أنه المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، أي المجال الذي يتم فيه بيع الخدمات وشراؤها.

يعرف على أنه ذلك المكان الذي يلتقي فيه عرض الشغل (الآتي من الفئة النشطة)، والطلب (الآتي من المستخدمين)، أين يحدد نظريا حجم الشغل والأجر التوازني¹.

أما تعريفنا الإجرائي فهو المكان أو الوسط الذي يتفاعل فيه الباحثون عن العمل وأصحاب العمل، أي المنطقة التي يتم فيها بيع وشراء الخدمات مقابل أجر.

3- عقد العمل:

العقد هو اتفاق إرادتين أو أكثر إلى إحداث أثر قانوني، سواء كان هذا الأثر هو إنشاء التزام أو نقله أو تعديله أو إنهائه².

عقد العمل: هو اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الأطراف، بانجاز أعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح طرف آخر، تحت إشرافه مقابل عرض.

¹- Philippe Deubel, Marc Montousse, dictionnaire de sciences économique et sociales, Bréal, France, 2008,p 280.

² - محمد صبري السعدي: شرح القانون المدني الجزائري، ج1، دار الهدى، الجزائر، ط2، 2004، ص 38.

يعرف كذلك على أنه: اتفاق يلتزم بمقتضاه شخص بوضع نشاطه في خدمة شخص آخر وتحت إشرافه. هي تعاريف تشترك كلها في ثلاث عناصر هي: العمل أو النشاط، التبعية أي الإشراف أو الإدارة والأجر أو التعويض أو المقابل¹.

في حين أن تعريفنا الإجرائي فهو: التزام يقدمه طالب الشغل لصاحب الشغل، وفق بنود يتفق عليها كلا الطرفين، بمقتضاها يتم دمج الباحث عن العمل في سوق الشغل.

4- مفهوم المؤسسة:

المؤسسة نسق من الأنشطة المنسقة شعوريا، هي قوى منظمة من شخصين أو أكثر، تقوم بانجاز مجموعة من الأنشطة من خلال التنسيق الهادف المدروس والشعوري². هي نظام من السلوك المتداخل لعدد من الأفراد الذين يتحصلون على انفراد وضمن مجموعات، على متغيرات وحوافز من المؤسسة لقاء إسهامهم فيها³. المؤسسة عبارة عن ذلك الكل الموحد، المكون من عناصر بشرية، مادية، تكنولوجية، قانونية، تنظيمية متعاونة ومنسقة بشكل رسمي من أجل تحقيق غرض مرسوم، كما أنها كيان اجتماعي هادف⁴. التعريف الإجرائي: المؤسسة هي عبارة عن نسق اقتصادي واجتماعي، يحتوي على مجموعة من العناصر المادية والبشرية بغرض تحقيق العملية الإنتاجية.

¹ - أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، 1998، ص 15.

² - جابر عبد سيد، أبو الحسن عبد الموجود: الإدارة المعاصرة في المنظمات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الأزارطية، الإسكندرية، 2003، ص 203.

³ - على السلمي: تطور الفكر التنظيمي، وكالة المطبوعات، الكويت، 1980، ص 82.

⁴ - نائل عبد الحافظ: العولمة- الهياكل والأساليب، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2001، ص 28.

6- الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة مساهمات علمية، أجريت في فترة زمنية معينة وفي مكان معين لها علاقة بالموضوع المراد دراسته، باعتبار البحث العلمي ما هو إلا حلقة متصلة الكل يكمل بعضه، لا بد من الرجوع والاطلاع عليه كون هذه الدراسات تحدد الإطار النظري للبحث، توجه الباحث نحو تحقيق الأهداف التي رسمها، قد جاء تقسيمنا للدراسات السابقة التي لها علاقة بالموضوع محل الدراسة كما يلي:

6-1- الدراسات الخاصة بالبطالة:

أ- دراسة على عبد الوهاب نجا: هي كتاب حول مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، دراسة تحليلية تطبيقية بمصر نشرت عام 2005. اکتف بكتابة مقدمة للدراسة التي بين فيها المشكلة المتمثلة في قضية التشغيل والبطالة، لكنه لم يصغها في شكل تساؤل كما هو معتاد، أشار إليها من خلال شرح دقيق ومختصر. تبنى هذه الدراسة على فرض أساسي متمثل في: أن برنامج الإصلاح الاقتصادي التي تبنتها الدول النامية كما هو الحال في مصر يترتب عليها العديد من الآثار السلبية على سوق الشغل بصفة عامة، على مشكلة البطالة بصفة خاصة من ثم فإنها تسهم في زيادة حدة مشكلة البطالة بها.

❖ أهداف الدراسة:

- الوقوف على الوضع الراهن لهذه المشكلة في ظل تطبيق الإصلاح الاقتصادي.
- معرفة مدى قدرة أدوات الإصلاح الاقتصادي على خلق فرص العمل والحد من البطالة.
- التنبؤ بمسار حجم البطالة ومعدلها في المستقبل فضلا عن التنبؤ بالطلب وتحديد القطاعات الاقتصادية الرائدة في استيعاب العمالة في المستقبل.

❖ نتائج الدراسة:

- عانى المجتمع المصري من صور مختلفة للبطالة خلال الفترة السابقة على تطبيق برنامج الإصلاح الاقتصادي (1974-1991) سواء كانت سافرة أم مقنعة أم اختيارية.
- لا تكمن مشكلة البطالة في المجتمع المصري خلال فترة الركود الاقتصادي في زيادة حجم البطالة ومعدلها فحسب بل تكمن - بدرجة أكبر - في هيكل المتعطلين وخصائصهم، فقد ارتفع معدل البطالة في كل من الريف والحضر بمعدل أسرع في الريف مقارنة مع الحضر، مما يعكس إهمال التنمية الريفية

والزراعية بصفة خاصة، وإتباع السياسات الحالية لبرنامج الإصلاح الاقتصادي يمكن التوصل إلى نتائج التنبؤ بسوق الشغل المصري خلال الفترة (2001-2010) على النحو التالي:

- يزداد الطلب على العمل خلال تلك الفترة.
- يزداد عرض العمل خلال تلك الفترة.
- نتيجة لما سبق زيادة حدة مشكلة البطالة.

ب- دراسة بعنوان دور المنشآت الصغيرة والمتوسطة في تخفيف أزمة البطالة (2009):

هي عبارة عن دراسة قامت بما منظمة العمل العربية مقدمة إلى المنتدى العربي للتشغيل في بيروت، بهدف التعرف على البطالة في الدول العربية، ودور المشروعات الصغيرة والمتوسطة في مواجهة البطالة.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، توصلت إلى عدد من النتائج من أهمها:

- أهم أسباب البطالة في الدول العربية هو ارتفاع معدل النمو السكاني، إخفاق خطط التنمية الاقتصادية، ارتفاع معدل نمو العمالة العربية مقارنة مع الناتج القومي، سوء تطبيق استراتيجيات وبرامج الخصخصة، إخفاق غالبية برامج التصحيح الاقتصادي التي طبقتها الدول العربية بالتعاون مع صندوق النقد الدولي في تحقيق أي نمو حقيقي، عدم إقبال الشباب على العمل المهني والأعمال الحرة، تذبذب معدلات النمو الاقتصادي، ضعف التوجه نحو المشروعات الصغيرة والمتوسطة، تدني مستوى الروح الريادية وحب المبادرة بين الأفراد .

- تخلق المشروعات الصغيرة والمتوسطة فرص عمل متنوعة يمكن أن تسهم في علاج مشكلة البطالة إذا أحسن توجيهها.

- تعد المشروعات الصغيرة والمتوسطة آلية مناسبة للتشغيل الذاتي.

- أهم عوامل نجاح المشروعات الريادية هي توفر الروح الريادية لصاحب المشروع، اختيار الفكرة الاستثمارية المناسبة ودراستها قبل تنفيذها، اختيار الأسلوب الإنتاجي المناسب وفقا لدراسة فنية مسبقة.

- يسهم دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة في إتاحة المزيد من فرص الشغل.

ج- خالد بن رشيد بن محمد النويصر: "بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعوديين واقعها وأسبابها وحلولها"(1420هـ)، رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في الإدارة والتخطيط التربوي من كلية التربية، جامعة أم القرى.

تهدف الدراسة إلى التعرف على واقع خريجي مؤسسات التعليم العالي السعوديين من خلال الكشف عن أسباب المشكلة، تحديد الحلول المناسبة لها من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة، كما تهدف للتعرف على وجهات أفراد فئتي مجتمع الدراسة حول أبرز الأسباب المحتملة لبطالة الخريجين والحلول المقترحة لذلك.

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، استخدم أداتين لجمع البيانات: فحص سجلات وبيانات وزارة الخدمة المدنية وأمانة مجلس القرى العامة.
من أهم نتائج الدراسة:

- أغلب الخريجين العاطلين عن العمل يحملون الشهادات الجامعية في مجال الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية.

- أبرز أسباب مشكلة بطالة الخريجين هي إجماع القطاع الخاص عن تشغيل الخريجين لارتفاع تكلفتهم الاقتصادية، في مقابل إجماع البعض عن العمل فيه لعدم توفر شعورهم بالأمن الوظيفي، كذلك استمرار مؤسسات التعليم العالي في التوسع في التخصصات النظرية التي لا يحتاج إليها سوق الشغل.

د- دراسة روسك (1997): كانت على شكل كتاب بعنوان البطالة مشكلة سياسية واقتصادية.

يأتي التشغيل الكامل في مقدمة الأهداف التي سعت الدراسة لتحقيقها، تكمن أهميتها في أن الحق في التشغيل والعمل يعتبر من الحقوق الأساسية للإنسان في المجتمع الذي يعيش فيه، والبطالة تنطوي على ضياع مورد ثمين وفقدان قدر من الإنتاج كان بالإمكان إحرازه لو تم التشغيل الكامل للعاطلين، كل هذا انطلاقاً من لماذا تحدث البطالة؟ كيف يمكن معالجتها؟ حيث بدأ بدراسة تمهيدية للإحصاءات المتعلقة بالتشغيل الكامل أي الحالة التي يتوفر فيها العمل لأكبر نسبة من القوة العاملة، كما أنها الحالة التي يكون فيها عدد الأماكن أو الوظائف الشاغرة بقدر عدد العاطلين، ثم يتناول العوامل المهمة التي تحدد الاستخدام الكامل والبطالة، من ثم يستعرض السياسات التي يمكن اختيارها.

تشمل الدراسة على معظم الشروح والتفسيرات العلمية بالإضافة إلى اعتمادها الواسع على البحوث العلمية التطبيقية من نتائجها ما يلي:

- للابتكارات وتكنولوجيا المعلومات دور كبير في التفاقم الإقليمي للبطالة وتغيير الأنماط في توفير الأعمال.
- هناك روابط عديدة بين الأجور، التشغيل والبطالة، فالبطالة سببها وجود أجور حقيقية عالية جدا.
- إدارة الطلب مازالت ناجحة وفعالة، وأن التغيير في السياسة الاقتصادية تجعل الأولوية لتخفيض التضخم وليس عدم فاعلية إدارة الطلب.
- للبعد الدولي أثر بالغ في انخفاض مستوى التشغيل في مقابل ارتفاع مستوى البطالة.

E- SHerin gamaleldin Ahmed taha : the effectiveness of microcredit programmes on alleviating poverty and empowering women (2012).

تهدف الدراسة إلى تبيان دور القرض المصغر في التخفيف من حدة الفقر بمحاربة هاجس البطالة، دعم المرأة وتسليط الضوء على التجارب الناجحة من أجل الاستفادة منها، إضافة إلى تقييم دور برامج القروض المصغرة.

توصلت الدراسة إلى الأثر الايجابي للقروض المصغرة في التخفيف من حدة البطالة، تعزيز قدرة المرأة وإعطاؤها فرصة لإثبات كفاءتها في إدارة القروض المصغرة، كما أن أغلبية المستفيدين من القروض رجال بالرغم من أن هذا النوع من التمويل يستهدف المشاريع النسوية بالدرجة الأولى.

6-2- الدراسات الخاصة بالتشغيل:

أ- دراسة مدني بن شهرة (2009): كتاب حول الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية).

في هذه الدراسة لم يقدّم الباحث بكتابة إشكالية مفصلة بل اكتفى بكتابة مقدمة، التي انتهت بالتساؤل الرئيسي الذي جاء على النحو التالي: ما هي فلسفة ومضمون البرامج الإصلاحية الموصوفة من قبل صندوق النقد الدولي والبنك العالمي للجزائر؟ ما مدى تأثيرها على جوانب الحياة الاقتصادية وخاصة جانب الشغل؟

❖ أهداف الدراسة:

- تحليل الآثار الاجتماعية والاقتصادية لبرنامج الإصلاح الاقتصادي خاصة الأثر على الشغل والبطالة، تقييم الآليات التي أنشئت لمواجهة هذه الآثار فيما يعرف بالبرامج المرافقة من إنشاء شبكات للأمان أو وكالات للشغل وتخفيض حدة البطالة، ذلك بعد اهتمام مصممي هذه البرامج وخاصة المنظمات الدولية.

- تقييم البرنامج الاقتصادي بآثاره الاقتصادية والاجتماعية، فلا يمكن أن نبين أنه نجح على مستوى معين وفشل على مستوى آخر، أن الغالب في ذلك قياس مؤشرات الانجاز المالية، النقدية والمنهج المتبع عادة لتقييم برنامج الإصلاح الاقتصادي، يتم بتجاهل الآثار الاجتماعية بحجة أن هذه الأخيرة ظرفية ومؤقتة، فلم يعد التقييم بالنجاح لمجرد انخفاض عجز الموازنة العامة، انخفاض عجز المدفوعات وفي ذات الوقت تتصاعد معدلات البطالة وتزايد نسب الفقر لسنوات طويلة.

- تحليل الآثار الاقتصادية والاجتماعية لبرنامج الإصلاح الاقتصادي بوضع جدوى استمرار هذه البرامج في التطبيق بالجزائر، لأن التحول الاقتصادي في الجزائر بفعل سياسة التعديل الهيكلي يعتبر تحولا جذريا.

❖ فروض الدراسة:

- تطبيق برامج الإصلاح الاقتصادي (برامج التثبيت والتعديل الهيكلي) التي يصممها ويتابع تنفيذها كل من صندوق النقد الدولي والبنك الدولي تحت غطاء تصحيح الاختلالات الهيكلية الداخلية والخارجية، ذلك من خلال تصحيح عجز الموازنة العامة والتقليل من حدة التضخم، انخفاض عجز

- ميزان المدفوعات، حجم المديونية الخارجية، كل هذا كانت له آثار اقتصادية واجتماعية ملموسة، خاصة على معدلات البطالة والتشغيل وإمكانية خلق فرص شغل جديدة.
- نظرا للآثار الاجتماعية لتطبيق برامج الإصلاح الاقتصادي قامت بعض المنظمات الدولية والبنك الدولي بإنشاء شبكات الأماكن أو الصناديق والوكالات الاجتماعية لمواجهة الآثار الاجتماعية، غير أنها غير فعالة، محدودة الجدوى وذات طابع ظرفي يختلف من فترة زمنية لأخرى.

❖ المنهج:

- اعتمد في تحليل المعلومات والبيانات على أسلوب التحليل المنطقي بنوعيه الاستقراء والاستنباط بالاعتماد على الأرقام الرسمية سواء كانت تلك الصادرة من الهيئات الرسمية الجزائرية، المنشورة داخليا أو المنشورات الخارجية المقدمة من المؤسسات النقدية الدولية.

❖ نتائج الدراسة:

- إن سياسة الإصلاح الاقتصادي مرتبطة أساسا بالإختلالات الهيكلية الداخلية والخارجية المتمثلة في ارتفاع عجز الموازنة العامة للدولة، ارتفاع معدل التضخم وانخفاض التمويل، مما أدى إلى تطبيق مجموعة من الإصلاحات، كذلك عجز ميزان المدفوعات وارتفاع الديون الخارجية.
- لقد انجر عن تطبيق برنامج التعديل الهيكلي انعكاسات اقتصادية واجتماعية، حيث حقق الاقتصاد الوطني نتائج ايجابية على مستوى التحكم في التضخم مع الاتجاه نحو الانخفاض مع انتهاء فترة إنفاق التسهيلات التمويلية الموسعة.
- عانى المجتمع الجزائري من خلال فترة تطبيق برنامج الإصلاح الاقتصادي من مختلف صور البطالة، سواء سافرة أو مقنعة أو اختيارية أو موسمية، حيث أثرت الإصلاحات تأثيرا سلبيا في معدل نمو التشغيل أو زيادته بمعدل لا يتناسب مع الزيادة في قوة العمل، ذلك أن مختلف السياسات قد أثرت سلبا على قدرة الاقتصاد في توفير فرص العمل الكافية لاستيعاب التدفقات المتزايدة إلى سوق الشغل ومنها زيادة تفاقم البطالة في الاقتصاد.
- ضعف أجهزة التشغيل في تقديم الإطار المنهجي، القيام بالدراسات وتحقيقات للوصول إلى الحقائق عن سوق الشغل.

ب- دراسة سامية عزيز (2014): " واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر"، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع تخصص تنمية، جامعة بسكرة.

انطلقت الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي: ما هو واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر؟
تدرج تحته ثلاث أسئلة فرعية هي:

1- كيف تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاجتماعية؟

2- كيف تنشط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحياة الاقتصادية؟

3- هل تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عراقيل ومشاكل تعيقها عن أداء عملها في الجزائر؟

❖ فروض الدراسة:

- الفرضية العامة: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، تدرج تحتها ثلاث فرضيات فرعية:

1- تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاجتماعية.

2- تنشط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحياة الاقتصادية.

3- تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عراقيل تعيقها عن أدائها لعملها في الجزائر.

❖ المنهج:

استعملت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي باعتباره يتضمن الحقائق الراهنة، يسعى للحصول على معلومات للظاهرة محل الدراسة.

❖ أهم نتائج الدراسة:

- تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا فعالا في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال توفير مناصب عمل جديدة للأفراد العاطلين، بذلك تساهم في توفير الدخل للعاملين فيها وتخفف من حدة البطالة.

- أن استقطاب نسبة كبيرة من قوة العمل يعود إلى استخدام هذه المؤسسات لتقنيات كثيفة العمالة وكذا الجانب الاجتماعي المرتبط بها من حيث تشغيل الأقارب، الأصدقاء والنساء دون الالتزام بمؤهلات إدارية معينة، حيث نجد أن المؤسسات تساهم بنسبة 33% إلى 88% من إجمالي فرص العمل المتاحة.

- ج- دراسة دحماني محمد أدريوش (2013): " إشكالية التشغيل في الجزائر"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، انطلقت الدراسة من الأسئلة التالية.
- 1- ما مدى فعالية وأهمية السياسات الظرفية الموجهة لمعالجة الاختلال في سوق الشغل في ظل التطورات الحاصلة في بنية الاقتصاد الجزائري؟
 - 2- ما هو اتجاه العلاقة بين النمو الاجتماعي والتشغيل في الجزائر؟
 - 3- هل انخفاض معدلات البطالة يرجع أيضا للمتغيرات الديمغرافية في التركيبة الحالية للسكان في الجزائر؟

❖ الفرضيات:

- معدلات التشغيل في الجزائر ترتبط أكثر بمحددات الطلب، الذي يرتبط بمعدل النمو الاقتصادي ومكوناته.
- تتأثر معدلات البطالة الإجمالية في الجزائر بالإضافة للمتغيرات الاقتصادية الكلية بالتحويلات الأخيرة في بعض العوامل الديمغرافية.

❖ المنهج:

اعتمد الباحث على المنهج التحليلي باعتباره يعمل على تحليل أهم التطورات الاقتصادية في البلاد، تحليل الجوانب الهامة ذات العلاقة بالتشغيل، البطالة والعناصر المؤثرة في هذه المتغيرات.

❖ أهم نتائج الدراسة:

- معدلات النمو الاقتصادي الحقيقي المسجلة في الاقتصاد الجزائري ظلت تتسم بالتقلب بشكل واضح، فقد سجل معدل نمو قدره 3.3% فقط خلال سنة 2011، بالرغم من الاستثمارات الكبرى التي أنجزت، معدل البطالة انخفض إلى حدود 10% حتى نهاية 2011، دون الحديث عن معدل البطالة بين الشباب الذي بقي في حدود 21.5% (تمثل هذه النسبة حوالي 43.5% من مجموع العاطلين عن العمل).
- الزيادة في عدد مناصب العمل التي تم خلقها خلال 2000-2011 استحوذ على الجزء الأكبر منها في قطاع التجارة والخدمات بنسبة 50% تقريبا، يعتبر هذا القطاع حسب بعض الاقتصاديين غير منتج.

D- ADNAN ALI: M.ashan alam, role and performance of microcrédit in Pakistan, (2010).

تهدف الدراسة إلى إبراز تأثير القروض المصغرة على مختلف مستويات الفقر والقضاء على البطالة بخلق مناصب شغل جديدة، توصلت إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن القروض المصغرة تساعد على تحسين المداخيل، إنشاء تلقائي للمشاريع الخاصة وأداة تشغيل ذاتي للذكور والإناث لإحداث تغيير لذوي الدخل المنخفض.

- تعقيب:

لقد حاولنا استعراض الدراسات السابقة وفقا لمتغيرات الدراسة، كانت متنوعة شملت: سياسة التشغيل، البطالة بصفة عامة وبطالة حاملي الشهادات بصفة خاصة، قد ساهم استعراضنا للدراسات بهذا الشكل في مساعدتنا على تحديد الإطار النظري للبحث مع التركيز على الأساسيات التي يستوجب التطرق إليها في الدراسة الحالية، إضافة إلى منهجية الدراسة الميدانية، أدوات جمع البيانات، طريقة التعامل مع البيانات المحصلة في الميدان، تحليلها، تفسيرها ومقارنتها مع نتائج هذه الدراسات السابقة فيما بعد لمعرفة أوجه التشابه والاختلاف فيما بينها.

قد اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في كونها أكثر شمولاً، تعمقاً وتوسعا في مختلف آليات التشغيل بالتركيز على المخطط الخماسي 2010-2014 الذي يعتبر بمثابة ثورة في مجال التشغيل لم تشهد له الجزائر مثيلاً من قبل، في إرساء تسهيلات نوعية وأنية لمساعدة البطالين على خلق مشاريع استثمارية منتجة.

7- فروض الدراسة:

الفرض هو تفسير مقترح يضعه الباحث قصد التحقق من صحته أو خطئه ميدانيا، فهو يقوم بتحديد معالم المشكلة المدروسة من جهة وتوجيه الباحث إلى هدفه المقصود من جهة أخرى، من أجل تجسيد أهداف الدراسة والأطروحات الواردة في الإشكالية البحثية في ضوء التراث النظري والإمبريقي المتوفر حول الموضوع، نحاول التحقق من مدى الصدق الإمبريقي للفرضيات، التي تتكون من فرضية رئيسية وثلاث فرضيات فرعية.

- الفرضية الرئيسية:

- ساهمت سياسة التشغيل التي اتخذتها الدولة الجزائرية خلال البرنامج الخماسي 2010-2014 في تقليل نسبة البطالة.

- الفرضيات الفرعية:

- 1- حقق برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE هدفه في تقليص البطالة المتفشية لحاملي الشهادات.
- 2- ساهمت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME في تقليل نسبة البطالة.
- 3- خفض القرض المصغر le microcrédit معدلات البطالة.

خلاصة:

من خلال ما سبق ذكره، نكون قد بينا المعالم الأساسية التي تتمحور حولها هذه الدراسة، فمن خلال الإشكالية التي اختتمت في شكل سؤال رئيسي وثلاث أسئلة فرعية، كانوا بمثابة منطلق لصياغة الفرضيات، التي تعتبر محاكاة رئيسية لتربط الجانب النظري بالميداني.

كما تطرقنا إلى مختلف المفاهيم التي سنتعامل معها خلال هذه الدراسة، إضافة إلى الدراسات العلمية التي تتشابه مع البحث الراهن أو تقترب منه في جانب ما.

كما لا ننسى أسباب، أهمية وأهداف الدراسة، باعتبارها توصل الباحث إلى قناعة شخصية بأهمية البحث في الموضوع.

من هنا نكون قد رسمنا الإطار العام لهذه الدراسة.

الفصل الثاني: سياسة التشغيل في الجزائر.

تمهيد.

1- مفاهيم عامة حول التشغيل.

1-1- تعريف التشغيل وقياسه.

1-2- أنواع ومبادئ سياسة التشغيل.

1-3- محددات وأبعاد سياسة التشغيل.

2- المدخل النظري في دراسة التشغيل.

3- وسائل وأهداف سياسة التشغيل.

4- تحديات ومعوقات نجاح سياسة التشغيل.

5- آفاق تفعيل وتقييم برامج سياسة التشغيل.

6- دور المجتمع المدني في التشغيل.

7- الإطار القانوني للتشغيل.

8- سياسة التشغيل في ظل المخطط الخماسي 2010-2014.

خلاصة.

تمهيد:

يعتبر الاهتمام بقضايا التشغيل وتكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة من أهم التحديات التي تواجهها دول العالم بما فيها الجزائر، الأمر الذي يحتم عليها توفير الشروط اللازمة، وضع هياكل قوية وانتهاج استراتيجيات رشيدة تسمح بتحقيق الأهداف المرجوة.

تظهر أهمية الحديث عن التشغيل انطلاقا من كونه يعبر بشكل صادق عن واقع أي مجتمع، نظرا لكون الشغل محور اهتمام جميع شرائح المجتمع، لكن بالمقابل لا يمكن إدراك هذا الدور والأبعاد العميقة، إلا في ظل طرح متكامل يشمل مختلف جوانب الموضوع، لأنه يصب في روافد متنوعة تنوع الحياة الاجتماعية، كما أنه ذو مداخل مختلفة تجعل منه حقا خصباً للدراسات والأبحاث ذات التوجهات والأهداف المختلفة.

من هنا ومن منطلق كون هذه الدراسة تصب في قالب سوسيولوجي، فإننا سنحاول التعرض للموضوع انطلاقا من دراسته في سياق الأهداف المحددة مسبقا، لذا ستكون سياسة التشغيل في ظل المخطط الخماسي 2010-2014 والمفاهيم المتعلقة بالتشغيل، مختلف المداخل النظرية، وكذا مختلف تحديات ومعوقات نجاحها، آليات تفعيلها، الإطار القانوني وتقييمها من طرف الخبراء محل تمحيص من خلال هذا الفصل.

1- مفاهيم عامة حول التشغيل.

1-1- تعريف التشغيل وقياسه:

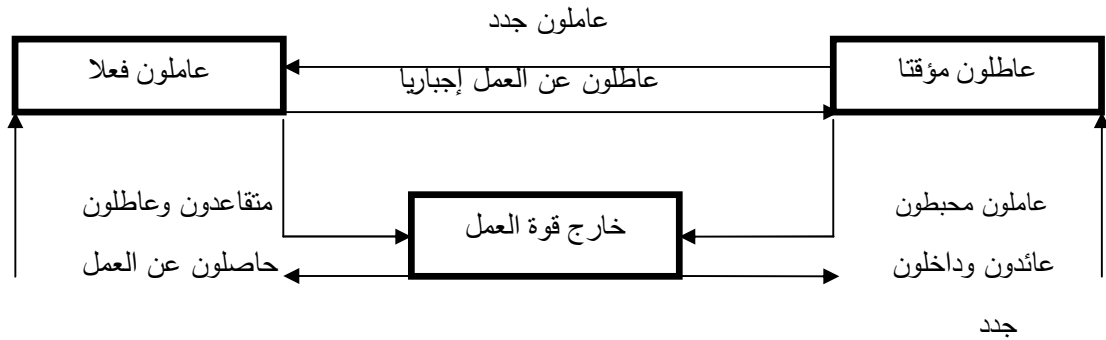
أ- تعريف التشغيل:

إن المفهوم التقليدي للتشغيل، ينظر إليه على أنه تمكين الشخص من الحصول على العمل والانفعال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية، بعد حصوله على قدر معين من التدريب، التأهيل والتكوين، غير أن هذا التعريف يتميز بنوع من القصور وعدم الثقة، من حيث كونه لا يحدد الشروط أو الاختصاصات الواجب توفيرها في العامل، ولا الجوانب الأخرى التي تخص المؤسسات المستخدمة والمكونة للعامل.

أما المفهوم الحديث للتشغيل فهو: استخدام قوة العمل في مختلف الأنشطة الاقتصادية، حيث يشترط أن يشارك الشخص المشتغل في العمل، وأن يكون له حق رفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين، التدريب وكذا حقه في الامتيازات التي تترتب عن مساره الوظيفي، بما في ذلك الترقية، حق الاستفادة من الخدمات الاجتماعية، التأمين والتقاعد حسب الشروط التي يحددها القانون¹.

والشكل التالي يبين حركة الأفراد بين مجالات التشغيل، البطالة وسوق الشغل.

الشكل رقم (1): حركة الأفراد بين مجالات التشغيل، البطالة وسوق الشغل.



المصدر: بن عزة محمد، شليل عبد اللطيف، " دور السياسات العمومية في ترقية التشغيل والقضاء على البطالة في الجزائر خلال الفترة 1990-2010"، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول إستراتيجية الدولة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، 15-16 أفريل 2011، ص 3.

¹ - ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب: البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد (حالة الجزائر)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 37.

أما فيما يخص سياسة التشغيل، فقد اتخذت بعدين رئيسيين يقتصر البعد الأول منها على مجالات إيجاد فرص العمل التي يمكن الحصول عليها من مكاتب العمل أو سوق العمل أو من غيرها من الجهات، أما البعد الآخر فيمتد إلى إدارة أسواق الشغل وأطرافها الفاعلة، وإيجاد العمل اللائق من حيث التقنية والتشغيل الملائم من زاوية التعليم والتدريب، كذلك توفير ظروف العمل المناسبة، الاهتمام بالأجور وتحسين الإنتاجية، عن طريق سياسات الحوافز، ومعالجة الفوارق بين العرض والطلب بالكم، النوع، الزمان والمكان جنبا إلى جنب، مع الاهتمام بالعمالة الوافدة¹.

ب- قياس التشغيل: إن معدل التشغيل عبارة عن مقياس يبين لنا عدد المشتغلين من كل مائة فرد مقيم، مقلوبه عبارة عن معدل الإعالة والذي يبين عدد الأفراد الذين يعيلهم شخص واحد بالمتوسط، تظهر أهمية هذا المؤشر في كون أن توفير منصب شغل واحد هو توفير لقمة العيش لعيال هذا الشخص².

يختلف مفهوم التشغيل أو البحث عن الشغل في الدول النامية عن مفهومه في الدول المتقدمة، حيث أنه في الدول النامية يوجد عدد كبير يشتغل جزئيا، في عمليات ذات إنتاجية متدنية وفي أعمال غير نظامية.

ثمة ظاهرة أخرى تؤثر على معدل الشغل في الدول النامية، هي المساهمة المتدنية للمرأة في القوى العاملة، ووجود عدد لا بأس به من العمال الذين لا يبحثون عن العمل، لاقتناعهم بعدم وجود مناصب عمل تليق بهم، ووجود قطاع غير رسمي وغير مدون في البيانات الرسمية للدولة³. في بعض الدول الصناعية مثل الولايات المتحدة الأمريكية، ينسب معدل الشغل إلى القوة العاملة المدنية فقط، أي بعد استبعاد من يعملون في القوات المسلحة، وفي بعض الدول ينسب المعدل إلى إجمالي قوة العمل بمن فيهم الذين يعملون في الجيش.

في الجزائر، فإن معدل الشغل ينسب إلى كل القوى العاملة، باستثناء الأطفال الأقل من 15 سنة.

1 - المرجع السابق: ص 54.

2 - البشير عبد الكريم: "دلالات معدل البطالة والعمالة ومصداقيتها في تفسير فعالية سوق العمل"، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد 6، الشلف، 2009، ص 181، 182.

3 - بلقاسم العباس: تحليل البطالة، المعهد العربي للتخطيط، مجلة جسر التنمية، العدد 58، الكويت، ديسمبر 2006، ص 3.

أما فيما يخص مساهمة المرأة، فإننا لا نتفق مع الرأي السابق في نظرتة للمساهمة المتدنية للمرأة في القوى العاملة، حيث نلاحظ أن الفترة الممتدة من 2010-2014، شهدت مساهمة المرأة في القوى العاملة أعلى مستوياتها في الجزائر، هذا من خلال سياسة التشغيل التي اعتمدها الدولة الجزائرية، حتى أنها أعطت للمرأة الماكثة بالبيت فرصا للمشاركة في التنمية، من خلال منح قروض مالية أو عتاد وأجهزة لمزاولة أنشطة مختلفة (مشاغل للخياطة، أجهزة للحلاقة، فتح رياض الأطفال، مدارس لتعليم الطبخ...إلخ)، بالتالي خلق فرص شغل منتجة على المستوى المحلي، ومنها تخفيض من مستوى البطالة.

قبل التطرق إلى معدل التشغيل تجدر الإشارة أولا إلى معدل النشاط.

❖ **معدل النشاط (TA):** يعبر عن حجم القوى العاملة من مائة فرد من السكان الذين هم في سن العمل، يعكس درجة حب العمل بين السكان وإلى حد ما حالة النشاط الاقتصادي من ركود أو إنعاش، ومعدل النشاط الاقتصادي لا يعتبر مقياسا دقيقا لمدى المساهمة بالنشاط الاقتصادي، لا يصلح للمقارنات الدولية لأنه يأخذ بعين الاعتبار اختلاف التركيب العمري للسكان بين البلد، يعبر عنه بالنسبة بين الفئة النشطة وفئة السكان الكلية حيث¹:

$$\text{معدل النشاط} = \frac{\text{الفئة النشطة (POPULATION ACTIVE)}}{\text{الفئة الكلية (POPULATION TOTAL)}}$$

❖ **معدل التشغيل (TE):** هو عبارة عن نسبة السكان المشتغلون من الحجم الكلي للسكان في سن العمل، يعكس مدى قدرة الاقتصاد على استخدام اليد العاملة الموجودة، يقيس نسبة العمالة من الفئة النشطة حيث:

$$\text{معدل التشغيل} = \frac{\text{العاملون (POPULATION OCCUPEE)}}{\text{الفئة النشطة (POPULATION ACTIVE)}}$$

تطبيقا يمكن حساب معدل التشغيل كأنه مكمل لمعدل البطالة بالنسبة للفئة النشطة، أي:

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

¹ - conseil national économique et social : évaluation des dispositifs d'emploi, (dossier annexes, 20eme session plénière, Algérie, juin 2002), p2.

1-2- أنواع ومبادئ سياسة التشغيل:

أ- أنواع سياسة التشغيل: تعددت تقسيمات سياسة التشغيل، نوردتها كما يلي:

- سياسة تشغيل عمليات التشغيل أو سياسة التشغيل النشطة (politiques actives).

هي سياسة تعمل بشكل مباشر على الحفاظ على مستوى العمالة الموجود، وعلى خلق مناصب شغل جديدة، وعلى تكليف اليد العاملة حسب حاجة الاقتصاد، وفقا لهذه السياسة فقد أحصت OCDE جملة من السياسات التي تدخل ضمن هذا التصنيف هي:

- المصالح العمومية للتشغيل.

- التكوين المهني.

- الإجراءات الخاصة بتشجيع الشباب.

- الإجراءات الخاصة باليد العاملة الغير كفئة والإعانات على التشغيل.

- سياسة التراجع عن التشغيل والحد من الفئة النشطة (politiques passives).

تعمل هذه السياسة حسب حالة سوق العمل والتخفيف من الآثار التي تولدها اختلالات سوق العمل من خلال توفير الإعانة الاجتماعية، أو محاولة الحد من الفئة النشطة، حيث أحصت L'OCDE مختلف الإجراءات الواردة في هذا التصنيف وتتمثل في إجراءين هما¹:

- منح تعويضات البطالة.

- التقاعد المسبق.

هناك من يقسم التشغيل إلى:

❖ **التشغيل الكامل:** يقصد به توفير فرص العمل لجميع الأفراد والأشخاص في العمر الإنتاجي القادرين على العمل والراغبين فيه والذين لا عمل لهم، قد حدد الميثاق الوطني المقصود من التشغيل الكامل ما يلي:

" التشغيل الكامل بمعنى انتهاج سياسة متواصلة لإحداث مناصب العمل وتكوين العمال، إن المطلوب ليس توفير العمل لأفواج جديدة من العمال يتطابقون مع النمو الديمغرافي، ولا تأهيلهم للقيام بمهام في الإنتاج فحسب، بل المطلوب كذلك هو الاستجابة للمقتضيات الإنتاجية، التي يؤدي ارتفاعها

¹ - article du 29 septembre 2008. www.ses.ens-lyon.fr, 15 janvier 2015, 17 : 15.

إلى توفير فائض على قوى العمل، وأن يعاد تشغيلها بكيفية أنجع، بالفعل فإن الهدف هو توفير مناصب العمل لخلق التنمية".

قد تم تبني التشغيل الكامل في الجزائر بموجب التوصية 122 التي اتخذها المؤتمر 1964، التي اعتبرته هدفا أساسيا حيث نصت منظمة العمل الدولية في 17 جوان 1964 التوصية على ما يلي: توفير عمل لكل العمال المتاحين الذين يبحثون عن عمل¹.

❖ التشغيل الإنتاجي: لقد قرر الميثاق الوطني 1986 ما يلي:

أن الهدف هو توفير مناصب عمل منتجة تفيد التنمية الاقتصادية والاجتماعية لها فائدة ملموسة، لا يتعلق الأمر بإحداث مناصب عمل لمجرد التشغيل، العمل المنتج هو أساس عملية التنمية الاقتصادية، إذ أنه يؤدي إلى زيادة الثروة المادية للمجتمع وارتفاع مستوى المعيشة فيه، من هنا جاء التركيز على ضرورة توجه التشغيل نحو الأعمال المنتجة، هذا أيضا ما تبناه مؤتمر منظمة العمل الدولية في 17 جوان 1964 أن تكون الأعمال المتوفرة أعمالا منتجة بقدر الإمكان، كما نجد أن الميثاق الوطني ربط نوعية العمل الذي ينبغي توفيره للعاطلين وبين نوع ومستويات الأعمال التي تتناسب مع ما تلقتهما الأجيال الحديثة من تعليم وتكوين يمكنها من المشاركة في عمل أحسن.

❖ التشغيل المستمد على حرية الاختيار:

يتعلق بحرية الإنسان في اختيار العمل الذي يؤديه دون إرغام، قد تم الاتفاق عليه من قبل الهيئات العالمية، فقد أكد تصريح فيلادلفيا على مسؤولية منظمة العمل الدولية نحو فحص ومراعاة آثار السياسات الاقتصادية والمالية على السياسة العمالية في ضوء الهدف الأساسي الذي يقرر أن لجميع البشر بغض النظر عن الجنس أو العقيدة أو النوع، الحق في العمل نحو تنميتهم، رفاهيتهم المادية والروحية، بحرية وكرامة في ظل أمن اقتصادي وفرص متساوية.

كما نص الميثاق العالمي لحقوق الإنسان على أن: من حق كل فرد الحصول على عمل، يختار العمل بحرية، في ظروف عمل عادلة، مرضية وفي حماية ضد البطالة.

من هنا يتضح أنه يحق لكل فرد اختيار الشغل التي يرغب فيه، الذي يتفق مع مهاراته ومؤهلاته، لهذا يجب تزويد الأشخاص الموجودين في سوق العمل بالمعلومات اللازمة، عن الأعمال

¹ - إسماعيل شعباني: مقدمة في اقتصاد التنمية، دار هومة، الجزائر، 1997، ص 79.

المتوفرة وأن تقدم إليهم النصائح، التوجيهات وإرشادهم إلى أحسن الوسائل لاستخدام مواهبهم، وما تحصلوا عليه من علم، معرفة وتكوين¹.

يمكننا القول أن هذه التقسيمات أو أنواع سياسة التشغيل تسعى كلها للرفع من عدد المناصب وخلق مناصب أكثر إنتاجية، مما يخلق زيادة في المداخيل، استخدام أكفاء لقدرات العمال وكذا إشراك كل فرد في العملية الاقتصادية للمجتمع.

عموما فإن لهذه الأنواع ما هو ايجابي وما هو سلبي، فالأولى تتمثل في البرامج الرامية إلى تشجيع الخلق المباشر للوظائف، تحسين قدرة العاطلين على الدخول إلى سوق الشغل، كالمساعدة في البحث عن شغل والتدريب وفقا لاحتياجات سوق الشغل، تعزيز الاستخدام الأمثل أو تحسين قابلية التشغيل لدى الباحث عن الشغل.

بينما تعتبر سلبية حين تشمل تحويلات المداخيل الرامية إلى تعويض، أو فقدان الدخل لبعض الأشخاص أو الفئات من القوى العاملة مثل إعانات البطالة والتعويض عن التقاعد المسبق.

¹ - المرجع السابق: ص 179.

ب- مبادئ سياسة التشغيل:

تخضع عملية التشغيل بشكل عام إلى مجموعة من الضوابط والأحكام القانونية، التي كانت من إفرزات التحول الديمقراطي على الخريطة الدولية، والمجتمعات المعاصرة التي باتت تنتهج مبادئ عامة وشاملة فيها جميع النظم، من بين هذه المبادئ نذكر:

❖ **مبدأ المساواة:** يجد تطبيقه في عدم التمييز بين النساء والرجال على أساس الجنس، في عدم المقارنة بين الناس على أساس الدين، المعتقد والرأي...الخ.

❖ **مبدأ الجدارة:** الذي يفترض في المرشح للشغل قدرات وإمكانيات مهنية وبدنية معينة، يجد تطبيقه هو الآخر في المسابقات الخاصة بالتوظيف، في ضمان العمل الدائم للمواطن الذي يرغب فيه¹.

على أية حال فإننا نجد بعض التباين والتفاوت من حيث تطبيق هذه المبادئ، كما نجد بعض الخصوصية التي تختلف تبعا لاختلاف النظم الاقتصادية، فالدول التي تتبنى المنهج الرأسمالي والتي عرفت مبدأ الحرية في العمل، تعترف بحرية الفرد في ممارسة العمل وكذا حريته في اختيار العمل الذي يناسبه مما يعد تجسيدا لفكرة الليبرالية، غير أن مبدأ ضرورة خلق نوع من التوازن بين العرض والطلب فرضت على هذه الدول التدخل ولو نسبيا من أجل الحفاظ على هذا التوازن، في حين نجد أن الدول ذات التوجه الاشتراكي، قد فرضت نفسها في سوق الشغل تجسيدا لفكرة أو مبدأ الحق في الشغل لكل مواطن، وضعت على عاتقها مسؤولية توفير الشغل، كما جعلت منه حقا وواجبا مما يعني أنه تجاوزت البعد الاقتصادي لفكرة الشغل أو التشغيل وأعطته بعدا اجتماعيا.

¹ - مصطفى شريف: تولية الوظائف العامة على ضوء القانون الأساسي العام للعامل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، 2007، ص 73.

3-1- محددات وأبعاد سياسة التشغيل.

أ- محددات سياسة التشغيل: تدرج سياسة التشغيل ضمن عدة محددات يمكن إيجازها فيما يلي:

❖ **مستوى التنمية لكل بلد:** يشمل ذلك المجالين الاقتصادي والاجتماعي، فالأول يركز على طبيعة الأنشطة الاقتصادية من خلال إيجاد تكامل بين مردودية أدائها الاقتصادي وإمكانية تكثيفها لليد العاملة، أما الثاني فيهتم بطبيعة العلاقات بين مختلف العمال، النقابات والمؤسسات المستخدمة مرده إلى ارتفاع مستويات التكاليف خاصة الأجور منها، فإن طبيعة العلاقات بين العمال والمؤسسة التي تستغله قد تدفعه للتضحية للحفاظ على منصب عمله، من جهة أخرى هذه الإجراءات من شأنها أن تمنع معدلات البطالة على الأقل من الارتفاع، كما حدث في شركة الطيران البلجيكية SABENA، حيث قبل 68% من عمالها خفض أجورهم بنسبة تتراوح بين 2% إلى 15% لإنقاذ شركاتهم¹.

❖ **قدرة الدولة على تنمية الموارد البشرية:** من حيث حجم النمو، مستويات التأهيل، التكوين ومستوى اكتساب الخبرات.

❖ **توفير نظام دقيق ومتكامل للمعلومات:** يقصد بها المعلومات المرتبطة بالتشغيل وحجم القوة العاملة من حيث مستويات التأهيل بها، تصنيفها حسب الجنس، تحديد طبيعة وخصائص هيكل البطالة السائدة... الخ.

تكمّن قاعدة المعلومات هذه من تدعيم نظام التخطيط المستقبلي والتنبؤ بمستويات التشغيل قصد توفير مناصب العمل الضرورية لتجنب الضغوطات الاجتماعية التي قد تنشأ في المستقبل.

¹ - ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب: مرجع سابق، ص 166.

ب- **أبعاد سياسة التشغيل:** لقد ركزت سياسة التشغيل في مختلف المخططات والبرامج على كيفية علاج مشكل البطالة والحد من تفاقمها، ذلك للانعكاسات التي تحدثها هذه الظاهرة على المجتمع من جهة ومؤسسات الدولة من جهة ثانية، لذلك ركزت سياسة التشغيل على مجموعة من الأبعاد يمكن حصرها في الآتي:

❖ **البعد الاجتماعي:** يركز هذا البعد على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن آفة البطالة، لاسيما بالنسبة للشباب عامة، وذوي المؤهلات الجامعية والمتوسطة خاصة، العمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، إبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس، التهميش والإقصاء، وما يترتب على ذلك من أفكار وتصرفات أقل ما يقال عنها تضر هؤلاء الشباب أولاً وبالبلاد ثانياً، نقصد بها اللجوء إلى الهجرة السرية نحو الضفة الأخرى من المتوسط وما يترتب على ذلك من مخاطر الموت في البحر، الإدمان على المخدرات وما ينتج عنه من مظاهر إجرامية متعددة الأوجه بما فيه الجرائم الإرهابية، الانتحار، التمرد على القيم، التقاليد وقوانين البلاد، وما إلى ذلك من الانعكاسات السلبية المتعددة المظاهر التي تفرزها مظاهر البطالة.

❖ **البعد الاقتصادي:** ينطلق من ضرورة استثمار القدرات البشرية لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط، بما يسمح بإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، تطوير أنماط الإنتاج، تحسين النوعية، المرودية، منافسة المنتج الأجنبي، وريح المعركة التكنولوجية السريعة التطور.

❖ **البعد التنظيمي والهيكلية:** يرمي هذا البعد إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي يمكن استخلاصها من المخططات الوطنية لترقية التشغيل ومحاربة البطالة الهادف إلى:

- الوصول إلى تنظيم أحسن لسوق الشغل.
- تكييف الطلب على التشغيل أي مخرجات المنظومة التكوينية والتعليمية مع احتياجات سوق الشغل.
- العمل على تصحيح الاختلالات الواقعة في سوق الشغل وتوفير الشروط المناسبة للتقريب بين حجم عرض الشغل والطلب عليه.
- دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي لخلق مناصب شغل إضافية دائمة.

- ترقية التكوين المؤهل لاسيما في موقع الشغل في الوسط المهني لتسيير الإدماج في عالم الشغل.
 - ترقية سياسة تحفيزية باتجاه المؤسسات تشجع على خلق مناصب الشغل.
 - محاربة البطالة عن طريق المقاربة الاقتصادية والعمل على تخفيضها إلى أدنى مستوى ممكن.
 - مراعاة الطلب الإضافي للتشغيل وعصرنة آليات المتابعة، المراقبة، التقييم وإنشاء هيئات قطاعية لتنسيق مختلف الجهود المتداخلة في مجال التشغيل.
 - زيادة الاستثمار ودراسة الجدوى من المشاريع بطريقة دقيقة ومقننة، مما يؤدي إلى تشغيل يد عاملة إضافية.
 - العمل على التحكم في مختلف العناصر الأساسية التي تتحكم في تسيير سوق الشغل، معرفته أحسن عن طريق نظام المعلومات والإحصائيات، ومختلف الأولويات الضرورية لإدخال التصحيحات والتعديلات اللازمة على مخطط العمل.
- يتضح مما سبق أن سياسة التشغيل في الجزائر خلال المخطط الخماسي 2010-2014، تقوم على مجموعة من الأبعاد المتعددة الجوانب، ترمي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الاجتماعية، الاقتصادية، التنظيمية والهيكلية، الأمر الذي يجعلها تعتمد في تحقيق هذه الأهداف على مجموعة من الآليات القانونية، التنظيمية، البرامج والمخططات العملية.

2- المدخل النظري في دراسة التشغيل.

لقد حظيت دراسة مسألة التشغيل بقسط وافر من طرف المدارس، لم يكن يحظى بهذا القدر من البحث والتنظير لولا ارتباطه بموضوع أو إشكالية البطالة التي أصبحت مصدر قلق حقيقي لكل البلدان على حد سواء، ذلك لأن تداعياتها ومخلفاتها تمتد إلى أبعد من الجانب الاقتصادي وعلى وجه الخصوص الجانب الاجتماعي، الذي يعد حقلًا خصبا ومجالا رحبا تتفرخ فيه مخلفات البطالة وآثارها غير المرغوب فيها، مما يغذي الطرح تداعيات وإرهاصات الانفتاح الاقتصادي العالمي الذي تغطيه مظلة العولمة، لهذه الاعتبارات وغيرها، فإن موضوع وأهداف بحثنا تملينا ضرورة تناول تحليل الاتجاهات الفكرية التي تصب في هذا الإطار.

1- التشغيل عند المدرسة الكلاسيكية:

ظهرت هذه المدرسة في القرن الثامن عشر وتزامنت أفكارها مع الثورة الصناعية، حيث تميزت بالإنتاج الرأسمالي الكبير وكذا التقسيم العميق للعمل.

لهذه المدرسة مجموعة من الأفكار التي وضع أصولها " آدم سميث"، يساهم في تطويرها كل من " ريكاردو، مارشال ومالتس"... إلخ، من أشهر مؤلفاتهم ثروة الأمم ومحاولة في قانون السكان. مجمل آراء هذه المدرسة حول مسألة التشغيل الذي ربطه ببعض المفاهيم الأخرى، كالثروة التي يعتبرها " سميث" ذلك الدخل أو الأموال المادية التي تصلح لإشباع الحاجات البشرية التي يتحصل عليها الإنسان من عمله مباشرة أو من المبادلة، فالمصدر الأساسي للثروة هو العمل، يمكن استخلاص أن مصدر الربح أساسا يكمن في العمل أو قوة عمل العامل المبدولة، ذلك بإعادة استثمار الفائض الاقتصادي، كما تحدث " سميث" عن الأجور، وقال أن ارتفاعها يؤدي إلى الرخاء الاقتصادي والاجتماعي، مما يدفع إلى ارتفاع الطلب على العمل، فتوصل " سميث" أن نقطة انطلاق التنمية في التشغيل الكامل، قد يتضح ذلك في ازدياد الطلب الكلي على اليد العاملة، كما فسر " جون بي ساي" آراء " سميث"، ورأى أن مستوى التشغيل لا يتوقف على الطلب بل على الموارد الطبيعية، اليد العاملة وحجم المدخرات.

إذن فالنقاط الأساسية للمدرسة الكلاسيكية تهتم بما يلي:

- العرض يخلق الطلب المساوي له.

- العرض يتجه نحو التشغيل الكامل¹.

¹ - رفعت المحجوب: الطلب الفعلي، دار النهضة العربية، ط2، 1971، ص 36.

إن مستوى توازن الاستخدام في نظام الفكر الكلاسيكي هو المستوى الذي يتحقق عنده الاستخدام الكلي لليد العاملة، عندما يتحقق التوازن بتأثير المزاخمة بين أرباب العمل والعمال، فإن البطالة التي تبقى لا يمكن أن تكون إلا عطالة إرادية ذلك للسببين التاليين:

أ- من ناحية أولى: إذا بقي في مستوى التوازن عمال بدون استخدام، فذلك لأنهم يطالبون بأجور كثيرة الارتفاع بالنسبة للإنتاجية الجدية للعمل، وعطالة هؤلاء العمال يجب أن تعتبر إرادية إذ أنهم إذا قبلوا نقصا في الأجور فإن معدل الأجر الحقيقي ينقص، الأمر الذي يسمح مع بقاء الأمور الأخرى على حالها بزيادة في حجم الاستخدام.

ب- من ناحية ثانية: فإن النظرية الكلاسيكية تدعم فكرة أن المساومة في الأجور بين أرباب العمل والعمال، تؤثر أيضا على تحديد الأجور الحقيقية، بالنتيجة فإن العمال بشكل عام يستطيعون أن يحددوا أجرهم الحقيقي، محددين بنفس الوقت حجم الاستخدام، من هنا فإن كل عطالة توجد في مستوى معين من الأجر الحقيقي هي إذن بالتحديد عطالة إرادية.

نجد هنا تأييد الفرضية التي مفادها أن النقص في المستوى العام للأجور يصاحبه في الفترة القصيرة نقص مماثل، ولو غير تناسبي في مستوى الأجور الحقيقية¹.

على ضوء ما سبق فإن ما يمكن توجيهه لهذه النظرية الكلاسيكية كنفذ يكمن في إهمالها الجانب الإنساني في الإنتاج، كذا إهمال الجانبين النفسي والاجتماعي المؤثرين في العمل، فقد جاءت أفكارها مقتصرة على الإنتاج، الاستهلاك وكيفية تحقيق الثروة، نتاج تفكيرهم سبيل فعال لتحطيم إنسانية الفرد وظروفه الاجتماعية والاقتصادية، كيف لا وأفكارهم مدعاة للاستغلال الكامل للطاقات المادية والبشرية، ليزداد الغني غنا والفقير فقرا، بذلك تتعمق الفروق الاجتماعية وتظهر الطبقات، وتذهب القيم والأخلاق في سبيل تحقيق الربح.

¹ - محمود نيري: المذاهب والنظرية الاقتصادية، منشورات جامعة حلب، 1976، ص 324.

2- التشغيل في التحليل الماركسي:

ظهرت المدرسة الماركسية كمذهب في القرن التاسع عشر، من أهم مبادئها فكرة فلسفية تصف المادة كواقع وحيد يجعل من الفكر ظاهرة مادية في نفس مستوى الظواهر الأخرى. يميز ماركس بين العمل المجرد وقوة العمل، تعتبر هذه الميزة أساسية في النظام الرأسمالي، فالرأسمالي يعطي العامل أجرا مقابل قدرته أو قوته على العمل، ليس مقابل العمل وقوة العمل¹. قد وضع ماركس تحليلاته على سير النظام الرأسمالي حيث يرى أن انخفاض معدل الربح يؤدي إلى نقص الاستهلاك، أما في حالة زيادة الآلات فذلك يؤدي إلى عدم كفاية الطلب الفعلي أو نقص في مستوى التشغيل الكلي أو الاستخدام الكلي المحقق في نظرية الكلاسيك، الذي لم يعطي أهمية كبيرة للأزمات التي تدوم طويلا.

إن ارتفاع رأس المال يؤدي إلى انخفاض حجم التشغيل، أي كلما زاد الرأسمالي في الاستثمار أدى ذلك إلى انخفاض نسب التشغيل وعدم استغلال العمال، ذلك معناه انخفاض القيمة المضافة التي يتمثل مصدرها الأساسي في قوة عمل العمال، حسب علاقة معدل الربح فإن انخفاض القيمة المضافة وارتفاع رأس المال يؤدي إلى انخفاض الأرباح، بالتالي حجم التشغيل وهي حالة عدم التوازن التي تكلم عنها ماركس².

إن الرأسمالي حسب ماركس قد وجد في السوق بضاعة تشكل مصدرا لقيمة جديدة، وأن إنتاج السلع وتداولها المتطور (أي التجارة) تشكل الظروف التاريخية لنشوء رأس المال، الأمر المهم بالنسبة لرأس المال ليس عملية الإنتاج للقيم الاستعمالية بل الاستثمار، أي إنتاج القيم التبادلية التي يستطيع أن ينتزع منها قيمة أكبر من تلك التي يضعها فيها، فالطلب على القيمة الفائضة لا يعرف شبعاً.

إن اليد العاملة تعني في الاقتصاد السياسي الماركسي (مجموعة القابليات البدنية والفكرية التي يحتاج إليها الإنسان في عمليات إنتاج الخيرات المادية)، ككل بضاعة تملك اليد العاملة بدورها قيمة، وقيمة اليد العاملة تتحدد بمجموع الحاجات الحيوية الضرورية لتعويض القوى التي يصرفها العامل (كالتغذية، اللباس، السكن والتدفئة... إلخ)، وبالحاجات الحيوية الضرورية للعناية بأسرة العامل، تربية أبنائه وتعليمهم لضمان تجديد اليد العاملة في المجتمع تجديدا دائما ومستمرًا، فالبضاعة

¹ - عارف دليلة: الاقتصاد السياسي، الطليعة للنشر والتوزيع، الجزائر، 1979، ص 359.

² - قصاب سعديّة: تحليل برامج التشغيل بين النظرية والتطبيق، رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر، 1995، ص 10.

التي يطلق عليها اسم اليد العاملة تتميز إذن عن البضائع الأخرى، كونها ينبوعاً لإنتاج قيم جديدة لا يدفع عنها الرأسمالي المستغل أي مقابل، يستغلها على شكل أن السلعة تركيب للقيم الاستعمالية والقيم التبادلية.

يمكن زيادة استخدام اليد العاملة بطريقة تقليص العمل اللازم، أي ساعات العمل اللازمة لتجديد اليد العاملة، هذا ما يسمى " فضل القيمة النسبية"، وأن تراكم رأس المال أي إضافة قسم من فضل القيمة إلى رأس المال، هو الشرط الممهد للتكرار الموسع للإنتاج.

ظاهرة التراكم تكون مصحوبة بانخفاض نسبي في الطلب على اليد العاملة، على الرغم من التكاثر العددي للبروليتاريا الذي يزداد مع نمو الرأسمالية، فلا تجد اليد العاملة فرصة لكي تعمل، ينشأ جيش احتياطي للصناعة، وجيش العاطلين الذين يتركهم النظام الرأسمالي بانتظار فترات النهوض من الأزمات، لكي تتوفر لهم إمكانية العمل المؤقت، هكذا يؤدي تراكم رأس المال إلى تشجيع الثروات وحصرتها في أيد قليلة، كما يؤدي على استفحال الاستغلال، البطالة والبطس من جهة ثانية لدى العدد الأكبر من أبناء المجتمع، فالعمل في ظل الرأسمالية يصنع القصور للأغنياء والأكواخ للعمال¹.

إن البعد الإيديولوجي الاقتصادي والاجتماعي لماركس جعل من نظريته الاقتصادية تقوم على أنقاض الرأسمالية، فقد أظهرت الدراسات أن أي مجتمع يعيش على ظاهرة البطالة، يعتبر النشاط الاقتصادي في حالة توظيف كامل عندما لا يوجد إلا بطالة احتكاكية فقط، بمعنى أن كل من يرغب في العمل بمعدل الأجر السائد في هذا النوع من الأعمال لا بد أن يحصل عليه، إلا أنه سبب الاضطرار إلى التعطل عندما يرغب الفرد في الانتقال من عمل إلى عمل آخر، لهذا لا بد أن يوجد في أي وقت من السنة، في أي دولة قدر معين من البطالة هي التي نسميها بالبطالة الاحتكاكية².

كما أن التاريخ والواقع يكذب مقولته المتمثلة في أنه كلما زاد الرأسمالي في الاستثمار، أدى ذلك إلى انخفاض معدلات التشغيل، فكل النظريات على اختلاف توجهاتها تقر بدور الاستثمار في ارتفاع معدل التشغيل، هذا من جهة ومن جهة أخرى أهمل ماركس رضا العمال عن العمل الذي يؤديه، ومدى فعالية ذلك في ارتفاع الإنتاج والاستثمار، إذ ما فائدة أن نسوي بين الجهد المبذول

¹ - إلياس فرح: تطور الفكر الماركسي، دار الطليعة، بيروت، ط 6، 1971، ص 73.

² - عبد العزيز فهمي هيكل: موسوعة المصطلحات الاقتصادية والإحصائية، دار النهضة العربية، 1980، ص 219-

والأجر المدفوع والعامل غير راض عن ظروف العمل أو علاقة العمل مع الآخرين، بمعنى أنه أهمل العلاقات الإنسانية في هذا المجال.

إن الجهود التي بذلت من أجل اكتشاف القواعد التي يمكن أن تحكم الإدارة، الأبحاث والمحاولات التي استهدفت توضيح أسسها العلمية ترجع إلى منتصف القرن الثامن عشر تقريبا، على اثر اختراع الآلات المختلفة وتطور وسائل النقل التي فتحت أسواق جديدة أمام المنتجين، والتحول من نظام الإنتاج الأسري إلى المصانع الكبيرة، وبدأ فصل الملكية عن الإدارة، ما ترتب عن كل ذلك من مشكلات، تعقيدات وخلافات تطلبت ضرورة إيجاد حلول علمية وعملية حتى يمكن التغلب عليها، بما يحقق الزيادة الإنتاجية من خلال إتباع الطريقة المثلى في الأداء للحد من ضياع الجهد، الوقت والمال¹.

3- تعتبر المدرسة الكلاسيكية من أبرز المدارس التي تناولت التنظيم الإداري حيث يركز النموذج البيروقراطي على أهمية تقسيم العمل ومركزية السلطة، وإتباع سياسات رشيدة فيما يتعلق بشؤون الأفراد، وفي البيروقراطيات يتم وضع المعايير الموضوعية للعمل بحيث يتم اختيار من تنطبق عليهم هذه المعايير، في ذلك يجب استبعاد التحيز للجنس أو الدين أو الطبقة الاجتماعية في الاختيار.

4- أما حركة الإدارة العلمية باعتبارها النموذج الثاني للمدرسة الكلاسيكية فيرجع ظهورها إلى زيادة الإنتاجية، ففي بداية القرن كان هناك نقص في العمالة الماهرة في الولايات المتحدة الأمريكية، ولكي تزداد الإنتاجية كان لا بد من البحث عن طرق لزيادة كفاءة العمال، وكمحاوله لإيجاد حل لهذه المشكلة وضع " فريدريك تيلور " (1856-1915) مجموعة مبادئ التي تكون جوهر ما يعرف بالإدارة العلمية وارتكزت أفكاره على:

- تطوير علمي للإدارة بحيث يمكن تحديد أفضل طريقة لأداء كل نوع من العمل.
- الاختيار العلمي للعمال.
- تدريب وتنمية العمال بطريقة علمية.
- الإخلاص، الصداقة والتعاون بين الإدارة وقوة العمل.

¹ - هدى سيد لطيف: الأسس العلمية للإدارة، الشركة العربية للنشر والتوزيع، 1996، ص 38.

فبالرغم من أن " تيلور " ركز على وجوب إحداث ثورة فكرية كاملة من الإدارة والعمل لزيادة الإنتاج والأرباح، إلا أنه لقي معارضة شديدة من العمال وأرباب العمل لأن طريقته تؤدي إلى تسريح العمال¹.

5- كما تعتبر المدرسة السلوكية من المدارس البارزة كذلك في التنظيم الإداري، يرجع ظهورها إلى عدم نجاعة المنهج الكلاسيكي في الكفاءة الإنتاجية، الاستقرار والانسجام في أماكن العمل بدرجة كافية، من أبرز نماذج هذه المدرسة حركة العلاقات الإنسانية، مجمل آراء هذه الحركة هو انتقادها لفكرة القوة المركزية التي نادى بها المدرسة الكلاسيكية، ركزت على القوة المشتركة فهي تبين أعلى درجات الكفاءة، الاهتمام بالجوانب الإنسانية للعمال، الاستقطاب الفعال والتدريب².

إن النظرة التحليلية لهذه المدارس والحركات الفكرية منحصرة في مناطق معينة من العلم، كانت أفكارها ودراساتها تقوم على هدف زيادة الإنتاج والأرباح، في حين أن الكثير من دول العالم الأخرى كانت تحت السيطرة والاستغلال من جهة، واختلاف الثقافات، الدهنيات، الوعي الطبقي والعمالي من جهة أخرى.

- المدخل المتبنى في هذه الدراسة:

بعد التطرق إلى مجمل المداخل النظرية التي اهتمت بمسألة تشغيل الأفراد نجد أن كل المداخل تطرقت لجانب معين في مجال التشغيل، سواء تعلق الأمر بالدور التقني والعلمي أو بالتركيز على الجانب الإنساني، هذا إن دل على شيء فإنما يدل على أن هذه الأفكار عاجزة على مواكبة التطورات الحاصلة في جميع الميادين في ظل المعطيات الحالية هذا من جهة، من جهة أخرى نجد التشغيل الكامل يكمن في ازدياد الطلب الكلي على اليد العاملة ومستوى التشغيل لا يتوقف على الطلب بل على الموارد الطبيعية، اليد العاملة وحجم المدخرات، وارتفاع رأس المال يؤدي إلى انخفاض حجم التشغيل، وإتباع سياسات رشيدة فيما يتعلق بشؤون الأفراد.

بالتالي لا نستطيع أن نتبنى رأي إحدى المداخل وإهمال الآراء الأخرى، نظرا لأهمية الطروحات الواردة، تنوعها وخدمتها لمسألة التشغيل بصفة عامة.

من هنا فإننا نتبنى مزيج من مختلف أفكار النظريات التي لم يتم نفيها من طرف نظريات أخرى، أي الأفكار المتعلقة بالجانب التقني والعلمي، الجانب الإنساني والتشغيل الكامل.

1 - محمد عبد الله عبد الرحيم: أساسيات الإدارة والتنظيم، الشركة العربية للنشر والتوزيع، 1996، ص 60-62.

2 - إبراهيم الغمري: الأفراد و السلوك التنظيمي، دار الجامعات المصرية، 1979، ص 54.

3- وسائل وأهداف سياسة التشغيل.

3-1- وسائل سياسة التشغيل: إن الوسائل المعتمدة في تطبيق سياسات التشغيل، تختلف من سياسة إلى أخرى، ذلك أن أهدافها النشطة أو تشجيع عملية التشغيل تختلف عن تلك المتعلقة بسياسة التراجع أو تحديد الفئة النشطة، يمكننا رصد أهم الآليات المعتمدة في هذا الجانب كما يلي:

أ- الوسائل المعتمدة في سياسة تشجيع عملية التشغيل:

إن الإستراتيجية المتبعة في اختيار الآليات المعتمدة في سياسة تشجيع عمليات التشغيل، يكون من شأنها زيادة الحظوظ بالنسبة للبطالين في حصولهم على منصب شغل. هذه الإستراتيجية تعمل أساسا على تطبيق مبدأ التحضير للشغل، لتحتم بذلك على البطالين الذين يستفيدون من منحة البطالة البحث عن عمل وتحسين قدراتهم التشغيلية، ذلك باعتماد الفعالية في خدمات إعادة الإدماج بالإضافة إلى الاستفادة من منح البطالة.

لهذا نجد الآليات المعتمدة في هذا الشأن كما يلي¹:

- تحفيز المؤسسات على تشغيل اليد العاملة عن طريق تخصيص منح خاصة بتوظيف الشباب أو تخفيض تكاليف العمل بتخفيض أو إعفاء الاشتراكات الاجتماعية.
- خلق مناصب شغل في القطاع العمومي ومساعدة البطالين في إنشاء مشاريعهم ومؤسساتهم الخاصة.
- المساعدة على خلق مناصب الشغل في القطاع الغير تجاري بتمويل من القطاع العمومي كعقود العمل التضامنية وتقسيم العمل لتكافؤ الفرص.
- التشغيل بنصف دوام في عقود العمل المحددة المدة لإعطاء فرصة للوافدين الجدد لسوق الشغل.
- تحسين آليات عمل سوق العمل باعتماد آليات اتصال فعالة بين العرض والطلب عن طريق التوجيه الحسن للبطالين، فالطلب عندما يفوق العرض يخلق العمل المؤقت.
- إعطاء الأولوية للتكوين المهني من أجل مواكبة اليد العاملة للتغيرات التكنولوجية الحديثة (إعادة تكوين، تریصات... إلخ).
- إدخال الليونة بدرجة أكبر في سوق العمل.

¹ - www.brises.org, 20/01/2015, 17:00.

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

ب- الوسائل المعتمدة في سياسة التراجع عن التشغيل وتحديد الفئة النشيطة:

على عكس سياسات التشغيل النشطة، نجد الوسائل المعتمدة في سياسة التراجع عن التشغيل أو الاتجاه السلبي نحو عمليات التشغيل، تدور أساسا حول تشجيع تراجع معدلات التشغيل، ذلك لأهداف قد تتضمنها أهداف السياسة الاقتصادية عامة، يمكن تعداد الآليات التي يتم اعتمادها في هذا الباب¹:

- الاعتماد على منحة البطالة كتعويض للبطالين.
- تحفيز عمليات تراجع معدلات النشاط بتقديم أولوية التوقيت الجزئي الإرادي، تمويل عمليات الذهاب إلى التقاعد المسبق، كما يمكن اللجوء إلى طرد الجاليات الأجنبية إلى بلدانهم الأصلية.
- اعتماد تقسيم العمل عن طريق تخفيض توقيت العمل.

تلك هي أهم الآليات أو الوسائل المعتمدة في هذا النوع من السياسة، يمكن أن يكون هناك وسائل أخرى، ذلك يتوقف على حالة سوق الشغل والحالة الاقتصادية لكل بلد.

بالتالي نجد هذه السياسة تهدف بشكل أساسي إلى جعل البطالة أكثر تحملا وتخفيض الفئة النشيطة المستغلة.

كخلاصة حول هاتين السياستين، فإن التفريق بين السياسات النشطة والسياسات السلبية اتجاه عملية التشغيل يصعب في بعض الأحيان، بما يصعب معها فهم توجهات السياسة العامة للتشغيل. كمثل على هذا التداخل 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 هذا الباب تلعب دورا آخر، لتصبح بذلك عبارة عن سياسة تراجع عن عمليات التشغيل، ذلك باعتبار أن عملية التكوين تعمل بشكل مؤقت على تخفيض الضغط على سوق الشغل، بحسب جزء من اليد العاملة من السوق مدة التكوين، بالتالي تخفيض معدلات البطالة.

نفس الشيء بالنسبة لبعض سياسات التراجع عن عمليات التشغيل، كما هو الحال بالنسبة لمنحة البطالة التي تعمل على استقرار سوق الشغل بشكل أساسي، لكن في نفس الوقت هذه المنحة

¹ -ibid, 20/01/2015, 17:00.

تعتبر كإعانة للبطال تساعد في مصاريف البحث عن شغل يلائمه، يوافق قدراته العملية بذلك يصبح هذا النوع من السياسة وإن كان يعتمد في سياسات التراجع عن عملية التشغيل تعتبر سياسة نشطة لتشجيع التشغيل.

كآلية يمكن أن تعتمد الدولة في إطار تنفيذ سياستها التشغيلية ضمن آليات عمل الوسائل التي تم ذكرها سالفاً، والموجهة بشكل مباشر أو غير مباشر لسوق الشغل، نذكرها وفق النقاط التالية¹:

❖ الآليات الخاصة بالميزانية: التي من خلالها يمكن للدولة دفع النشاط الاقتصادي باعتماد سياسة الأشغال الكبرى.

❖ الآليات القانونية: تعمل الدولة على تأطير وتقنين آليات عمل سوق الشغل بصفة مباشرة.

❖ الآليات الجبائية: تسعى من خلالها تقديم أولوية عنصر العمل على رأس المال، بحيث يكون ذلك من خلال تخفيض الأعباء الخاصة بالأجور أو ما يسمى بالعبء الجبائي *le coin fiscal*، الذي يمكن تعريفه على أنه يمثل "الاقتطاعات الإجبارية التي تتحملها الأجور، أو هو الفرق بين التكلفة التي يتحملها المستخدم والدخل الذي يمكن أن يحصل عليه العامل فعلا للاستهلاك النهائي، هذا الفرق يعطي ما يسمى بالعبء الجبائي"، الذي يضم الاشتراكات الاجتماعية الخاصة بالمستخدمين، الأجراء، الضريبة على الدخل والرسوم الخاصة بالاستهلاك، بحيث يمكن تلخيص ذلك وفق ما يلي²:

أ- تكلفة العمل = اشتراكات المستخدم + الأجر الخام.

ب- الأجر الخام = اشتراكات الأجير + الأجر الصافي.

ج- الأجر الصافي = الضريبة على الدخل + الرسوم على الاستهلاك + الأجر المتاح.

إذن العبء الجبائي (*le coin fiscal*) = تكلفة العمل - الأجر المتاح.

❖ الآليات الخاصة بالتعليم: تعمل الدولة من خلال هذه الآليات باعتماد عنصر التعليم والتكوين على الرفع من قابلية التشغيل.

¹ - lasary. économie general. la collection de l'étudiant. el dar elothmania Alger 2007, p163.

² - Jerome Gautie, cout du travail et emploi, la découverte paris 1998, p 84.

3-2- أهداف سياسة التشغيل: إن أي سياسة مهما كان مجالها تستمد قيمة بعدها الاستراتيجي

من الأهداف التي يمكن تحقيقها على أرض الواقع، في هذا الإطار فإنه يمكن حصر أهم أهداف سياسة التشغيل فيما يلي¹:

- توفير فرص العمل لكل مواطن أو فرد في القوة العاملة الراغبة في العمل، من أجل كفالة حرية اختيار العمل.
- الرفع من مستوى الفعالية الاقتصادية وزيادة الناتج القومي.
- الرفع من المستوى المعيشي عبر زيادة دخل الفرد.
- تحقيق استقرار العمل الذي يعني دوام استخدام العامل في عمله، وتقليل التغيرات على الحد الأدنى عن طريق حماية العامل من التعسف بكل أنواعه.
- ضبط أساليب ومواعيد التحسينات بشكل لا يؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها.
- تكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني واكتساب مهارة في الأداء.
- تنظيم علاقات العمل ووضعها في الإطار القانوني والتشريعي، الذي تحدده تشريعات العمل الخاصة بالدولة.

أما من وجهة نظرنا فإننا نرى أن سياسة التشغيل يجب أن تسعى لتحقيق الأهداف التالية:

- العمل على تحسين مؤهلات ومهارات اليد العاملة الوطنية خاصة في التخصصات الغير متوفرة في السوق.
- امتصاص احتجاج فئات عريضة من أفراد المجتمع، باعتبار أن البطالة هاجس يلاحق مختلف شرائح المجتمع باستبعاد الأطفال الأقل من 15 سنة.
- مساعدة أرباب العمل في الحصول على يد عاملة ذات تمويل ثنائي، بمعنى أن العامل يتحصل على راتب شهري من طرف الدولة وصاحب العمل، مع اشتراط موافقة هذا الأخير على هذا العقد، هذه الطريقة لجأت إليها الحكومة الجزائرية من خلال المخطط الخماسي 2010-2014 لامتنصاص الأعداد الهائلة من البطالين، الوافدة على سوق الشغل في ظل عجز الإدارات العمومية على استيعابها.

¹ - عبد اللطيف بن أشنهو: التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980، ديوان المطبوعات الجامعية، 1982، ص 125.

- محاولة خلق وتنمية ثقافة وروح المقاومة لدى طالبي الشغل، هنا تلعب وسائل الإعلام بمختلف أنواعها الدور البارز في التعريف بالوكالات (الوسيط الإعلامي بين سوق الشغل وطالبي الشغل)، إضافة إلى تعزيز آليات الوساطة في سوق الشغل.
- عصرنة وتحسين آليات المتابعة، المراقبة والتقييم في سوق الشغل.
- دعم الاستثمار المولد لمناصب الشغل وترقية التكوين التأهيلي بغرض تيسير الاندماج في سوق الشغل.
- تشجيع التشغيل الحر، من خلال منح أصحاب المشاريع تسهيلات فيما يخص الإعفاء من القروض، هذا ما أقدمت عليه الحكومة الجزائرية سنة 2014، حيث تم إلغاء الفوائد الربوية من مشاريع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ، تقليص مدة الحصول على الآلات في حالة ما إذا كان المشروع صناعي أو خدماتي...إلخ، هذا من جهة ومنحهم الحق في التأمين على البطالة من جهة ثانية.

4- تحديات ومعوقات نجاح سياسة التشغيل.

تواجه سياسة التشغيل في الجزائر تحديات ومعوقات كبيرة لاسيما فيما يخص تشغيل الشباب، ذلك باعتبار الجزائر من المجتمعات التي تشكل فيها هذه الشريحة أكثر من ثلثي المجتمع، الأمر الذي يصعب من مهمة الهيئات المكلفة بمعالجة هذه القضية، خاصة تراجع القطاع العمومي عن تمويل الاستثمارات، وانجاز المشاريع المولدة لمناصب الشغل المستقرة والدائمة، واستمرار التوجه نحو المزيد من تحويل المؤسسات العمومية إلى القطاع الخاص، التقليل من عدد العمال إما بسبب الغلق أو بسبب مواجهة الأزمات الاقتصادية والمالية، عموماً يمكن حصر أهم تحديات ومعوقات سياسة التشغيل في الجزائر في النقاط التالية¹:

- استمرار تزايد حجم طلبات العمل الجديدة من طرف الشباب الذي أنهى تكوينه أو الذي رفضته المدرسة مبكراً، حيث تنمو وتيرة السكان النشطين بنسبة مرتفعة 3.2% سنوياً، أي ما يفوق 300.000 طالب عمل جديد سنوياً مقارنة بضعف النمو الاقتصادي.
- العمل الغير منظوم *l'économie informels*، هو البديل الحتمي للعديد من الشباب القادم إلى سوق الشغل أمام ضعف بل ندرة فرص العمل في المؤسسات المنظمة، هذا النوع من العمل الذي يشكل بؤر استغلال فاحش للعديد من الشباب الذي عادة ما يكون الأكثر عرضة لهذا الاستغلال، سواء في مجال ظروف العمل أو في الأجور أو مختلف الحقوق الفردية والجماعية للعامل، في غياب أو ضعف الهيئات الرقابية، في ظل التوسع في تطبيق فكرة مرونة العمل والعمل المؤقت، من جهة أخرى، حيث ارتفعت ممارسات العقود محددة المدة في الجزائر ولا زال مستمراً في الارتفاع إلى الآن لاسيما أمام غياب الرقابة أحياناً وضعفها أحياناً أخرى.
- عدم التحكم في الآليات القانونية، الاجتماعية والاقتصادية التي شرعت الدولة في تنصيبها قصد معالجة هذه الظاهرة، لاسيما تلك التي كلفت بتنظيم وتأطير سوق الشغل، التي تفنقر لوسائل التقويم والقياس الإحصائي الكافية حول حقيقة البطالة في أوساط الشباب، إلى جانب عدم الانسجام والتناسق بين الأجهزة القائمة على مكافحة البطالة والتشغيل، مما يعرقل نجاح التجارب العديدة والجهود المعتمدة التي تم القيام بها للحد من تزايد حدة هذه الظاهرة.

¹ - غانم عبد الله، حمزة فيشوش: سياسة التشغيل في الجزائر (المساهمات وأوجه القصور)، الملتقى الدولي حول: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011، ص 11.

- ارتفاع ظاهرة الآفات الخطيرة في أوساط الشباب الجزائري غير العامل، نقصد بذلك الارتفاع المستمر لظاهرة الانحراف نحو الأعمال الإجرامية، تعاطي المخدرات، العنف ضد المجتمع، الهجرة غير مشروعة نحو البلدان الأوروبية عبر الوسائل والطرق غير المشروعة وغير المضمونة.
 - ضعف وعدم تكيف آليات التكوين والتعليم العالي في الجزائر مع سوق الشغل ومتطلبات سوق الشغل، هذا ما يجعل خريجي الجامعات ومراكز التكوين عرضة للبطالة الحتمية عند تخرجهم.
 - سياسة التوظيف عن طريق عقود ما قبل التشغيل مما يوحي بانخفاض نسبة البطالة.
 - ارتفاع النمو السكاني وخريجي الجامعات والمعاهد العليا في الجزائر من سنة لأخرى.
 - عدم تكيف أنظمة وبرامج التعليم، التكوين العالي والمتوسط بما يتناسب مع الاحتياجات التي تتطلبها سوق العمل، مما يعني تكوين مزيداً من الإطارات والعمال الذين لن يجدوا مناصب عمل تناسب تكوينهم، مما يجعلهم عرضة للبطالة الإجبارية عند تخرجهم؛ ذلك لعدم التنسيق والتعاون بين هذه المكاتب والمؤسسات الهادفة إلى توفير مناصب الشغل للشرائح البطالة من جهة، مؤسسات التكوين العليا والمتوسطة المتخصصة منها والعامّة من جهة ثانية، المؤسسات المستخدمة من جهة ثالثة، حيث لا توجد مجالس تنسيق مشتركة بين جميع هذه المؤسسات للعمل على ضمان فاعلية الجهود المالية والإدارية لضمان توفير مناصب عمل لجل المتخرجين من المعاهد والجامعات ومؤسسات التكوين المهني، وإن وجدت فهي لا تؤدي دورها بالفاعلية المطلوبة.
- أمام كل هذه التحديات والمعوقات السلبية التي كثيراً ما أعاقت نجاح سياسات التشغيل، تبرز مجموعة الآليات، البرامج والمخططات التي وضعتها الحكومة كتحدٍ إيجابي لمواجهة أثارها السلبية، حيث تلعب المشروعات الصغيرة والمتوسطة على سبيل المثال إحدى آليات مواجهة هذه التحديات نظراً لهشاشة البنية الاقتصادية التي بدأ يعرفها النسيج الاقتصادي في السنوات الأخيرة؛ حيث لم تعد هناك مؤسسات صناعية كبيرة متكاملة على غرار ما هو موجود في البلدان الصناعية الكبرى؛ إذ أصبح اللجوء إلى المشروعات المصغرة، الصغيرة والمتوسطة المتخصصة في مختلف المجالات الحرفية والخدماتية، لاسيما تلك التي تعمل في مجال المقاولات الثانوية لصالح المؤسسات الصناعية الكبرى أو لفروعها في الجزائر، أحد الحلول الأقل تكلفة لتحقيق التكامل الاقتصادي من جهة، وإحدى الوسائل التي تضمن من خلالها التخفيف من حدة البطالة المتزايدة من جهة أخرى، لاسيما في أوساط الشباب المتخرج من الجامعات ومعاهد التكوين المتخصصة.

5- آفاق تفعيل وتقييم برامج سياسة التشغيل.

أ- آفاق تفعيل سياسة التشغيل:

- إنشاء بنك معلومات يتوفر على كافة الوسائل البشرية والتكنولوجية التي تسمح بتقديم التوجيه والاستشارة الفعالة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME، والمشاريع المصغرة المعتمدة على القرض المصغر le microcrédit بهدف رفع قدراتها في التحكم في تنفيذ برامج ومشاريع تشغيل الباحث عن العمل.

- إشراك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME المتخصصة في مجال المقاوله، خاصة بالنسبة للشباب المتخرج من الجامعات والمعاهد التكنولوجية العليا، وجعلها مرتبطة بالمؤسسات الصناعية الكبرى ذلك بإيجاد صيغ للدراسات، التمويل، المتابعة وتصريف المنتجات.

- تفعيل برامج الإنعاش الاقتصادي والدعم الفلاحي لخدمة التنمية البشرية بفرض الرقابة والنجاعة عند صرف الأموال العمومية لضمان مردودية أكبر للجهود المبذولة.

- منح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME والمشاريع الصغيرة الإمكانيات القانونية والمادية، التي تمكنها من العمل على توسيع مجال عقود التشغيل المسبقة، عقود التدريب والتمهين، دعم المؤسسات التي تمارس هذا النمط من التشغيل بالحوافز المادية التي تسمح لها بالتحول إلى عقود عمل دائمة، كتسهيل الحصول على قروض بدون فوائد للاستثمار في مجال توسيع النشاط أو حوافز جبائية عند اقتناء أو توسيع وسائل الإنتاج لصالح المؤسسات الصناعية، المالية والتجارية، بهدف تشغيل أكبر قدر ممكن من الشباب المتخرج حديثا من المعاهد الجامعية، مراكز التكوين المهني والمعاهد المتخصصة.

- تشجيع وترقية الاستثمارات خاصة في القطاعات الواعدة باستيعاب العمالة، والاقتصاد بكامله يجب أن يتجه نحو خلق مناصب الشغل لاستيعاب العمالة.

- توسيع إمكانيات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME والمشاريع الصغيرة بإعطائها المزيد من الحوافز التشجيعية للشباب لخدمة الأرض، منحها تسهيلات التدخل في مجال تسوية مشكل العقار ومنح القروض بدون فوائد، أو فوائد منخفضة، والإعفاءات الجبائية... إلخ، باعتبار أن هذا القطاع يوفر مناصب عمل دائمة ومستقلة، بهدف القضاء أو على الأقل التقليل من النزوح الريفي من جهة، والمساهمة في ربح معركة الاكتفاء الغذائي من جهة ثانية.

- على أجهزة الدولة أن تعمل على ربط مخرجات جهاز التعليم العالي والبحث العلمي مع احتياجات الجهاز الاقتصادي للدولة، بإلزام المؤسسات الخاصة والعامة على إبرام اتفاقيات مع مؤسسات جامعية تمكن الطلاب من العمل على تطوير مكتسباتهم بما يتوافق ومتطلبات الهيئات الاقتصادية من كفاءات بشرية.

- إنشاء هيئة لمتابعة المستفيدين من برامج التشغيل المطروحة في سوق العمل، بمتابعة مردوديتهم في العمل ومدى سرعة الاستيعاب والإبداع لديهم ما يعطيهم حافزا أكثر للاجتهد، من ثم إعداد جدول تقييم يسمح للمستفيدين بتنميين جهودهم بالحصول على المنصب في نهاية فترة العقد.

- تفعيل دور الدولة في الرقابة على القطاع الاقتصادي أو ما يعرف بالنشاط غير الرسمي أو الاقتصاد غير المهيكل، باعتباره يحتل مكانة فعلية كبيرة في سوق الشغل ومصدر هام لتوفير مناصب الشغل، بالعمل على جعله يتكيف مع الإجراءات القانونية الاقتصادية والاجتماعية بصفة خاصة، حيث يلاحظ عليه ممارسة نوع من الاستغلال لقدرات اليد العاملة في ظروف غير مناسبة، بأجور زهيدة مستغلا تزايد نسبة البطالة خاصة لدى الشباب الباحث عن العمل¹.

نرى ضرورة استعادة الدولة لهيبتها من أهم الآفاق خاصة فيما يتعلق بالقوانين والتشريعات التنظيمية، التي وجب احترامها والامتثال لنصوصها، إضافة إلى تفعيل دور الرقابة الإدارية، المالية، تنمية ودعم دور القطاع الخاص لإنشاء فرص العمل، وتشجيعه من خلال تقديم تحفيزات (تخفيض الضرائب، الأعباء الاجتماعية... إلخ)، باعتباره الأكثر استقطابا للأيدي العاملة.

¹ - أحمية سليمان: السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى العلمي حول: السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 26-27 أبريل 2009، ص 11.

ب- تقييم برامج وسياسات التشغيل في الجزائر.

انطوت برامج وسياسات التشغيل في الجزائر كغيرها من الدول العربية الأخرى عموماً على ثلاث عيوب رئيسية، جعلتها تفشل في معالجة الاختلالات الحقيقية لسوق الشغل وهي: تكلفتها العالية، تغطيتها المنخفضة، وتأثيرها المحدود واستعراض عينة البرامج المنفذة في إطار سياسات تحسين سوق الشغل في الجزائر يعكس ضعف مستوى جمع البيانات وعدم استعمالها في مختلف مراحل وضع السياسات وتنفيذها وتقييمها.

فتحديد نطاق السياسات، الجهات المستفيدة ومضمون البرامج لا يستند إلى بيانات كافية حول سوق الشغل، مما يجعل هذه السياسات غير متصلة بواقع السوق ويضعف فعاليتها، فالبيانات التي تجمعها نظم المعلومات الخاصة بسوق الشغل غير شاملة وغير قابلة للمقارنة، هذا ما يفسر قلة استخدام صانعي السياسات لهذه البيانات، ولم توجد دراسات مفصلة دقيقة لتقييم برامج أداء سوق الشغل، إذا ما توفرت فهي تركز على النتائج المحققة على المدى القصير، ليس على المدى المتوسط والطويل، ولا توفر معلومات على أثر البرامج على العمالة طويلة الأجل، ولا عن نوعية فرص العمل والمساواة بين الجنسين وغيرها من الأوجه الاجتماعية لتلك السياسات¹.

استنتجت الكثير من الدراسات أن سياسات تحسين أداء سوق الشغل في الجزائر غير متكاملة لا تنفذ بشكل منسق، فتوفير البرامج في إطار سياسات تحسين أداء أسواق الشغل لا يزال يتم بشكل مجزأ، مع أن التجربة الدولية بينت أهمية التكامل في تقديم خدمات العمالة. فالحاجة واضحة إلى تصميم سياسات تحسين أداء سوق الشغل بشكل متكامل لتوفير خدمات متكاملة للمستفيدين، كالتدريب والتوجيه المهني ومواءمة المؤهلات مع متطلبات العمل، يتطلب ذلك تعزيز التنسيق بين جميع الوكالات العامة العاملة على وضع السياسات وتنفيذها، بما في ذلك مكاتب التشغيل العامة، ومراكز التدريب المهني وغيرها.

فيما يخص خدمات التشغيل العامة في الجزائر فهي تفتقر لكثير من البيانات التي يمكن أن تساهم في تحسين أداء سوق الشغل، فمعظم مكاتب التشغيل توفر معلومات عن عدد المستفيدين من

¹ - اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا)، السياسات الحكومية الهادفة إلى تحسين أداء سوق العمل في البلدان العربية، الأمم المتحدة، نيويورك، 26 مارس 2012، ص 47.

خدماتها، لكن قليلة جدا هي المكاتب التي توفر بيانات دقيقة، مصنفة بحسب نوع الجنس والمنطقة، لا يوفر أي منها بيانات عن أوجه محددة في نتائج التشغيل، كمجال العمل أو مدة البقاء فيه¹.

أما في برامج الأشغال العامة فالأرقام المتوفرة عن مجال العمل في البنى التحتية المنشأة قليلة جدا، لأن معظم المعلومات المتوفرة عن نتائج هذه البرامج تركز عن عدد فرص العمل التي أوجدت . نادرا ما تتوفر معلومات عن أعمال الصيانة التي تستهدف البنى التحتية ولا تتوفر الدراسات حول متابعة هذه الأعمال لعامة الناس، مما يدعو إلى النظر في مدى استدامة النتائج التي تحققت برامج الأشغال العامة، وبالرغم من الأرقام المتوفرة عن نتائج هذه البرامج قليلة فهي توفر معلومات مفيدة عن أثرها على المدى القصير .

من الواضح أن الجزائر تفتقر إلى تقييم أثر البرامج على خفض نسبة البطالة، لذلك فإن قياس هذه النتائج من شأنه توفير معلومات قيمة عن قدرة برامج الأشغال العامة على تمهيد الطريق أمام الفئات التي تعمل في إطار العمل غير الرسمي لإدماجها في سوق العمل النظامي، كما أن هذه البرامج لا تساهم في توفير فرص تشغيل دائمة للمشاركين فيها، بل هي عبارة عن حل مؤقت في توفير فرص تشغيل دائمة للمشاركين فيها، بل هي عبارة عن حل مؤقت للبطالة إلى حين حصول المنتسبين إليها عن وظائف دائمة، ومن المرجح أن 10% فقط من المشاركين في برامج الأشغال العامة ينجحون في الحصول على وظائف مناسبة عند انتهاء عملهم في هذه البرامج، فيما يخص تقييم أثر برامج إعانات التشغيل، فمعظم التقارير والدراسات المتوفرة تتضمن معلومات عن النتائج المحققة على المدى القصير (مثل عدد المستفيدين)، لكنها لا تتضمن تقييما لأثرها على التشغيل بعد انتهاء البرامج مباشرة، ولا لأثرها على التشغيل الطويل الأمد أو على الدخل².

نفس الشيء لبرامج التدريب والتكوين، فالتقارير التي تصدر حاليا لا تتناول جودة التدريب، أو مدى ملاءمة المهارات المكتسبة لاحتياجات سوق الشغل، أو مدى وصول البرامج إلى جميع

¹ - دحماني محمد أدريوش: إشكالية التشغيل في الجزائر - محاولة تحليل - أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة تلمسان، 2013/2012، ص 220.

² - اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا)، السياسات الحكومية الهادفة إلى تحسين أداء سوق العمل في البلدان العربية: مرجع سابق، ص 38،39.

الفتات، فمعظم مراكز أو برامج التدريب العامة توفر معلومات فقط عن عدد المتدربين أو المستفيدين، تفنقر معلومات عن نتائج التدريب من حيث التشغيل والدخل المحقق منه سواء عن المدى القصير أو المتوسط أو البعيد¹.

نلاحظ أن مناصب الشغل المستحدثة خلال الفترة الممتدة بين 2010-2014، تم توفيرها عن طريق الإدارات العمومية، التي أخذت النصيب الأكبر في التشغيل، ونسبة معتبرة من المناصب المستحدثة عن طريق:

- برنامج عقود ما قبل التشغيل (الإدماج المهني).
 - المناصب المستحدثة في إطار الورشات التي تستعمل اليد العاملة الكثيفة التي تعتبر في معظمها مناصب مؤقتة ظرفية، مما أدى بأصحابها فيما بعد إلى البطالة.
- أما فيما يخص تحليل الخبراء لسياسة التشغيل في الجزائر فنوردها كالتالي:

يرى الخبراء أن غنى الجزائر بالموارد الطبيعية مكنها من تجاوز الأزمة المالية، وأنها سوق واعد بالنسبة للشركات الأجنبية، خاصة بعدما خصصت الحكومة استثمارات حكومية بقيمة 286 مليار دولار نفذت خلال المخطط الخماسي 2010-2014، كخطة للرقى بالأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، لكن تبقى البطالة مشكل قائم يتطلب جهود وإجراءات إضافية تتوافق ومعطيات السوق والاقتصاد.

في ظل هذه التحديات وضعت الحكومة الجزائرية عدة خطط، محاولة منها تقليص معدل البطالة، من خلال خلق ما بين 350 ألف و 450 ألف منصب شغل²، ومنح تخفيضات ضريبية للشركات التي تعمل على خلق مناصب شغل، إضافة إلى تنويع طرق تمويل المشاريع لفائدة الشباب، غير أن سعي الحكومة في وضع تدابير الشغل يثار حولها في نظر الخبراء العديد من التساؤلات فيما يخص عدم جدوى هذه السياسة، في ظل تجاهل حقائق السوق والاقتصاد الذي يعتمد كلياً على مداخل النفط.

¹ - صندوق النقد العربي الموحد: الفصل العاشر: تفعيل برامج التشغيل في الدول العربية، 2007، ص 202.

² - بوعلام غمراسة، بشير مصيطفى: خطة الحكومة الجزائرية لمعالجة البطالة تتجاوز حقائق السوق والاقتصاد، جريدة الشرق الأوسط، العدد 1854، موجود على الرابط <http://aawsat.com/details.asp>، تاريخ الزيارة: 2015/01/24.

إن قرار الحكومة بضخ مليار دولار لتشجيع الاستثمارات الخاصة وتخصيص ثلث المبلغ لدعم مشاريع لفائدة الشباب، أثار ردود أفعال خبراء الاقتصاد حول تداعيات هذه الإجراءات على الاقتصاد، لاسيما معدل التضخم طالما أن الأنشطة الممولة غير منتجة للثروة.

حيث يرى الخبير الاقتصادي " بشير مصيطفي "، أن نتيجة ضخ السيولة لغرض التشغيل فاشلة، بسبب الطابع الاجتماعي للعملية وعدم تطابق معايير النجاعة على المؤسسات الجديدة، إضافة إلى ارتفاع القروض، الإيجار والعقار، هذا ما حمل السلطات العمومية للضغط على تلك الأعباء، من خلال ما تناوله قانون المالية التكميلي لسنة 2011، من إجراءات تخص تخفيض الفوائد على القروض، رفع سقف القروض بدون فوائد والتنازل عن العقار الزراعي بأكثر مرونة لفائدة الامتياز، إطلاق مشروع 36 منطقة صناعية وتمديد فترة الإعفاء من الأداء الجبائي لفائدة حملة المشاريع.

صنف الخبير الإجراءات المتخذة على أنها تدخل في إطار الاجتماعي البحث نظرا لما يلي:

- غياب الرؤية لدى الحكومة للتوجيهات المفضلة للاستثمار.
- طبيعة السوق الوطنية وتفتحها على السوق الخارجية، مما يعيق التسويق أمام المستثمر الصغير.
- غياب ثقافة المقاوله لصالح قطاعي التجارة والمقاوله.
- يخلص الخبير إلى أن ضخ الأموال له انعكاس على رفع الطلب على النقود في السوق الداخلية دون مقابل من الناتج، مما يزيد معدل التضخم، وكحل يرى الخبير:
- توجيه آليات وحوافز التشغيل نحو القطاعات كثيفة العمالة، ومرتفعة القيمة المضافة كالصناعات البتر وكيمياء، الصناعات الغذائية، الصناعات الميكانيكية، الإلكترونيك والصناعات المعرفية.
- إطلاق شركات صغيرة ومتوسطة بملكية حكومية بحتة في القطاعات المذكورة سابقا، ثم خصصتها وإسناد تسييرها للكفاءات الشباب الطموحة.
- أما الخبير الاقتصادي " عبد الحق لعميري "، فيرى بأنه لا بد من استحداث مقاولات جديدة بدلا من هدر الأموال على حلول مؤقتة، ويحصر العراقيل التي تواجه عملية التشغيل في:
- عجز اليد العاملة المؤهلة، وضعف تطور الحرف.
- عدم التوافق بين دفعات التكوين واحتياجات التشغيل.
- ضعف الوساطة في سوق الشغل.
- الخلل في التقريب بين العرض والطلب.

- عدم توفر شبكة لجمع المعلومات حول التشغيل.

- انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي مما يعيق الاستثمار¹.

بالنسبة للمستشار السابق للأمم المتحدة والخبير الدولي " مالك سراي " فإن معدل النمو الأنسب لا بد أن يستقر في حدود 6%، خلال المخطط الخماسي 2010-2014.

أثار الخبير عدة نقاط هامة تعيق إستراتيجية التشغيل المعتمدة من قبل الحكومة، والمتمثلة في التناقض القائم بين معالم الإستراتيجية وتطبيقها بسبب الطابع الإداري البحث، وأن توفير مناصب العمل بشكل مؤقت هو قرار سياسي بعيد عن معالجة اقتصادية واجتماعية فعلية للمشكلة، كما أن هناك تباين كبير في نسب البطالة جغرافيا بسبب سوء توزيع الثروة وانعدام العدالة الاجتماعية.

من جهة فإن أكبر جهاز حكومي للتشغيل المتمثل في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، يقر بمساهمته في استحداث 22 ألف مشروع في سنة 2010.

بالنسبة للحكومة وصف سياسة التشغيل المتبعة بالفاشلة ترجع مشاكل سياسة التشغيل في غياب المتابعة المحلية للإستراتيجية الوطنية وسوء ترجمتها على المحلي، قد أعلن مصالح الوزير الأول في حصيلة الانجازات الاجتماعية والاقتصادية عن خلق 5556 منصب شغل كل يوم بين الفترة الممتدة من 1 جانفي 2011 إلى غاية جوان 2011 في القطاعات التالية: الخدمات، الإدارة، الفلاحة، الغابات والصناعة منها الصناعات البتروكيمياوية.

قد خلفت هذه البيانات تعجب خبراء الاقتصاد منهم البروفسور " عبد الرحمان تومي "، الذي يرى بأن الأرقام تتنافى والأرقام الخاصة بالتضخم والبطالة، مبررا ذلك باستحالة بقاء التضخم عند حدود 4% بعد ضخ حوالي 29 مليار دولار في الاقتصاد في ظرف قياسي، وبضيف بأنه في حالة صحة هذا الرقم بالنسبة لمناصب الشغل فإن معدل البطالة سينخفض من 10.2% في جانفي 2011 إلى أقل من 1% نهاية جوان 2011، هذا يعني أن عدد البطالين في الجزائر لا يتعدى 100 ألف بطل، وأن الاقتصاد الجزائري متقدم عن الاقتصاديات الأوروبية والأمريكية، وهي أرقام وهمية لا تعكس حقيقة الاقتصاد والسوق الجزائري².

¹ - تعزيت خالد: جامعيون في حاجة إلى الاندماج في سوق العمل، متاح على الرابط: www.djazaress.com، تاريخ زيارة الموقع: 2015/02/05، على الساعة: 14:00.

² - المرجع السابق: تاريخ زيارة الموقع: 2015/02/05، على الساعة: 14:00.

6- دور المجتمع المدني في التشغيل:

يعتبر المجتمع المدني من الركائز الأساسية لتحقيق التقدم والازدهار وتفعيل التنمية البشرية الحقيقية، ويسمى هذا المجتمع بهذا الاسم لأنه يتخذ طابعا اجتماعيا مدنيا وسلميا مستقلا عن الدولة والحكومة عن كل المؤسسات الرسمية والعسكرية، على الرغم من كونه يتكامل مع المؤسسات الحاكمة تنسيقا، استشارة واقتراحا.

في هذا الإطار فإن منظمات المجتمع المدني تساعد على تحقيق إدارة أكثر رشادة للحكم من خلال توطيد العلاقة بين الفرد والدولة عبر قدرتها كأبنية مجتمعية على تعبئة أفضل لجهود الأفراد، كما أن دورها ومساهماتها في تحقيق التنمية المستدامة للمجتمع لا يقل أهمية عن دور القطاع الحكومي أو دور القطاع الخاص في ذلك¹.

كذلك فإن مؤسسات المجتمع المدني لها تأثير قوي بشكل خاص في التنمية الاقتصادية، السياسية والاجتماعية عندما تعمل بالتعاون مع قطاع الحكومة والقطاع الخاص، من خلال تبنى البرامج والسياسات الاقتصادية التي تسعى للتقليل من حدة البطالة، كما أن اتحادات العمال والنقابات المهنية جمعيات رجال الأعمال، الجمعيات الصناعية، جماعات الاهتمام بالسياسات العامة، الصحافة والإعلام، كلها تساهم وتؤدي دورا هاما في خلق الظروف الاجتماعية المساهمة في تنمية سوق العمل².

ظهرت العديد من الأبحاث المدنية الأكاديمية التي تؤكد على دور المجتمع المدني في المساهمة في التنمية، كالبحث الميداني للأكاديمي الأمريكي "روبرت بوتنام" الذي ركز على إيطاليا في كتابه جعل الديمقراطية تعمل، خلص إلى أن الحكومة الرشيدة تتحقق بواسطة وجود قطاع تطوعي وبواسطتها يتم تكوين رأسمال اجتماعي، قد شرح من خلاله دور التكافل الاجتماعي في إحداث التنمية المتواصلة التي عرفتها إيطاليا³.

يمكن الإشارة إلى بعض النماذج عن دور تنظيمات المجتمع المدني في توفير مناصب عمل، حيث تساهم في توفير فرص العمل من خلال عدة مستويات كقوة عمل داخل المنظمات والجمعيات، ففي الولايات المتحدة الأمريكية تشير الإحصائيات لسنة 2003 أن 1514972 منظمة وجمعية

¹ - البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، رؤية جديدة لنظام إدارة الدولة والمجتمع، شعبة إدارة التنمية، نيويورك، 1997، ص23.

² - زهير عبد الكريم كايد: قضايا وتطبيقات، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2003، ص76.

³ - المرجع السابق: ص 77.

وقفية توظف 7.7 مليون بصفة دائمة، بينما بلغت إيراداتها حوالي 212 مليار دولار أمريكي، إضافة إلى 90 مليون متطوع في جميع الأعمال الدينية، الإغاثة والإنسانية بواقع 5 ساعات عمل أسبوعيا والتطوع في جميع التخصصات، كما تشكل منظمات المجتمع المدني قوة اقتصادية كبرى فهي توظف 11.8 مليون عامل في سبع دول (الولايات المتحدة الأمريكية، بريطانيا، فرنسا، ألمانيا، إيطاليا، المجر، اليابان) حيث تقوم بتوفير وظيفة واحدة من ضمن كل 20 وظيفة، وأن النفقات الجارية لقطاع المجتمع المدني في السبع الدول الكبرى هي 601 بليون دولار أمريكي وهو يساوي 5% من الناتج المحلي¹.

ففي أواخر السبعينات من القرن الماضي قامت العديد من تنظيمات المجتمع المدني بتنفيذ مشاريع وفق أسلوب تنمية المجتمع المحلي في مجالات متنوعة، التي تؤدي إلى زيادة القدرة المحلية على مواجهة الاحتياجات والسيطرة على الموارد الضرورية لتحقيق التنمية المتواصلة، من بين المشاريع التي تساهم في خلق فرص عمل نذكر على سبيل المثال لا الحصر²:

- مشروع برنامج أمانة اختيار ماليزيا: هو برنامج غير حكومي تنفذه مجموعة من تنظيمات المجتمع المدني، يهدف إلى تقليل الفقر عن طريق تمويل المشاريع بدون فائدة.

- مشروع الوقف العالمي للفقر: تبنته منظمة فينكا يهدف إلى منح قروض صغيرة تتراوح بين 50 و300 دولار أمريكي نشطت بتقديم الخدمات المصرفية في 21 بلد خلال 18 سنة، وفي عام 2002 قامت بتوزيع أكثر من 120 مليون دولار على شكل قروض بمعدل 250 دولار للقروض الواحد.

- توفير الائتمان بشروط ميسرة: مما يتطلب تنمية وعي الشباب البطال بكيفية الحصول على الائتمان والتعامل معه وسبل وضع وتنفيذ المشروعات الخاصة، مع وجود أشكال أخرى من الدعم والحوافز التي تشجع الشباب على إنشاء مشروعات جديدة، أو التوسع في القائم منها، يتطلب ذلك بصفة أساسية العمل على التوسع في الائتمان للفقراء ومتابعتهم بصفة مستمرة حال حصولهم على الائتمان، لا بد من تغيير المعايير الجدارة والاستحقاق الائتمانية لكي تتناسب مع ظروف الشباب البطال، وعدم زيادة شرط الائتمان التي قد تصل إلى حرمانهم منه، كما يجب السعي إلى مركزية مؤسسات الائتمان، ذلك حسب ما أكدته التجارب العالمية الناجحة:

1 - محمد طالبي: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر، مجلة دراسات اقتصادية، العدد 02، فيفري 2009، ص 51.

2 - ياسر عبد الكريم الحوراني: تجربة الوقف في إطار عالمي، مجلة أوقاف، العدد 6، جويلية 2004، ص 187.

- إدماج القطاع غير الرسمي في الاقتصاد الوطني، والبدء في وضع تنظيمات وقواعد لتحسين الإنتاجية في هذا القطاع، رفع مستوى السلع والخدمات من خلاله وتنظيم مسألة العمالة في هذا القطاع سواء داخل المناطق النائية أو خارجها، نظرا للنسبة الهائلة التي تعمل في هذا القطاع من سكان وعدم الاستقرار والموسمية التي تتسم بها بعض هذه المهن أو الحرف.
- إقامة الشراكة اللازمة بين الدولة والمجالس المحلية المنتخبة والقطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني، إقامة حوار متصل حول مشروعات يبدأ من خلالها التخفيف من حدة البطالة والفقر لأكثر السكان معاناة في تلك المناطق.
- كما تقوم العديد من تنظيمات المجتمع المدني بتنمية القدرات بتقديم أنشطة التدريب المهني باعتباره الشرط الضروري لاكتساب المهارات وبالتالي إمكانية الحصول على فرص العمل، حيث أن 74% من المنظمات في مصر تساعد المتدربين على إيجاد فرص العمل، وربطها بحوافز للعمالة والإنتاج وتشجيع المتميزين في التدريب من السكان على إنشاء مراكز مماثلة، أو القيام بالمشروعات الخاصة المدعمة لهم.

7- الإطار القانوني للتشغيل:

لقد أفصحت التعديلات القانونية المحدثه على قانون العمل عن تبني صيغ جديدة للتشغيل وفي هذا السياق تم إدخال عدة صور جديدة للتشغيل بهدف توسيع سوق العمل، منها عقود العمل المحددة المدة، العمل في المنزل وعقود ما قبل التشغيل¹.

أ- **توسيع عقود العمل المحددة المدة:** إدراج القانون رقم 90-11 بموجب مادته 12 عقود العمل بالتوقيت الكلي أو الجزئي (يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي) لكن التساؤل المطروح هو أن القانون رقم 90-11 لم يعط تعريف للعمل بالتوقيت الجزئي إلى غاية صدور المرسوم التنفيذي رقم 97-473، الذي عرف في نص المادة الثانية منه على أنه يعتبر عملا بالتوقيت الجزئي كل عمل نقل مدته عن المدة القانونية للعمل دون أن تكون المدة المتفق عليها بين صاحب العمل والعمال أقل من نصف المدة القانونية للعمل.

تقدر المدة القانونية للشغل حسب المادة 2 من الأمر رقم 97-03 بأربعين ساعة أسبوعيا توزع على خمس أيام عمل على الأقل يخضع تحديد تنظيمها وتوزيعها لإرادة الأطراف المعبر عنها في الاتفاقيات الجماعية مع استثناء ما أورده المادة 50 من الأمر رقم 97-03 مفاده إمكانية أن تخفض المدة القانونية الأسبوعية للعمل بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون أشغالا شديدة الإرهاق وخطيرة، أو التي ينجز عنها ضغط على الحالة الجسدية والعصبية، كما يمكن أن ترفع بالنسبة لبعض المناصب المتميزة بفترات توقف من النشاط .

تحدد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية قائمة المناصب المعنية، كما توضح لكل منها مستوى تخفيض مدة العمل الفعلي أو رفعها، يحدد التنظيم المناصب المعنية بالتخفيض أو الرفع فيما يخص قطاع المؤسسات والإدارات العمومية.

يمكن إبرام عقود العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكلي أو الجزئي في الحالات التالية:

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.
- عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.

¹ - محمد طالبي: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة بين المرود الضئيل وكيفية التفعيل:

- عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع
- عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية.

ب- عقد العمل في المنزل : نظم المشرع عقد العمل في المنزل بموجب المرسوم التنفيذي

رقم 97-474 المؤرخ في 8 ديسمبر 1997، إذ اعتبر عاملا في المنزل وفقا لنص المادة 2 منه:

- كل عامل يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع أو خدمات أو أشغالا تغييرية لصالح مستخدم واحد أو أكثر مقابل أجر، يقوم وحده بهذه النشاطات أو بمساعدة أعضاء من عائلته باستثناء أية يد عاملة مأجورة، يتحصل بنفسه على كل أو بعض المواد الأولية وأدوات العمل أو يستلمها من المستخدم دون أي وسيط .

هذا التعريف يختلط ظاهريا مع مفهوم الحرفي المنصوص عليه في القانون رقم 82-12 من حيث أن العامل في المنزل والحرفي يشتغلان لوحدهما بهذه النشاطات أو بمساعدة أعضاء من عائلتهما، بمواد يحصلان عليهما بنفسيهما دون أي وسيط لكنهما يختلفان من حيث الصفة، إذ يتمتع الحرفي بصفة الأجير على خلاف العامل في المنزل الذي يتلقى أجره مقابل الجهد المبذول، تحسب هذه الأجرة على أساس مقاييس الأجر المعمول بها في المهن المماثلة، في حالة ما لم يكن هناك اتفاق أفضل بين الطرفين، لا يمكن أن يقل أجر العامل في المنزل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون ويستفيد العامل في المنزل الذي يشغله نفس المستخدم 6 أشهر في المجموع مع الحق في التعويض عن العطلة مدفوعة الأجر ويعادل مبلغ التعويض يومي (2) عمل في الشهر، ويحسب التعويض على أساس الأجور المتوسطة الشهرية المتقاضاة خلال الفترة المدخلة في الحساب؛ يدفع في آخر فترة حسابه المرجعية.

كما يستفيد أيضا العامل في المنزل من خدمات الضمان الاجتماعي، المسالة التي تضع التزاما على عاتق المستخدم في المنزل بالتصريح بالعمال المشتغلين لديه في المنزل لدى هيئة الضمان الاجتماعي وإلا الوقوع تحت طائلة المتابعة والعقوبة .

تجدر الإشارة إلى أن العامل في المنزل يتعاقد مع المستخدم في المنزل الذي قد يكون شخصا طبيعيا أو معنويا عاما أو خاصا، يمارس نشاطا صناعيا أو تجاريا أو حرفيا.

الحقيقة أن المشرع أراد بإحداث هذا النوع من عقود العمل تكريس ما يسمى بالأسر المنتجة المعروفة في بعض الدول كاليابان، والتي تساعد على القضاء على البطالة بشكل نسبي، كذلك نقل المهارات إلى دائرة العرض والطلب من جهة أخرى، منه إعطاء قيمة مناسبة لما ينتجه العمال في المنزل وإبراز اهتمام الدولة بترقية المستوى الاجتماعي للأسر.

ج- عقود ما قبل التشغيل: إن كان للانفتاح على اقتصاد السوق دور ايجابي في فتح سوق العمل، فلقد كان له دور سلبي خاصة في ارتفاع مستوى البطالة الذي وصل إلى حدود 30% في عام 1999، فنتيجة السياسات الصارمة لأسلوب التعديل الهيكلي تم تسريح أكثر من 450 ألف عامل وحل أكثر من 1200 مؤسسة، إذ لم تكف الدولة بالصيغ المعتادة لإنهاء عقد العمل، بل أخذت بأخرى ترمي من ورائها للتخلص من العمالة التي تستهلك فقط كتلة الأجور من دون أن تساهم ولو بقدر محدود في زيادة الإنتاج، في هذا السياق شجعت على الذهاب الإرادي والتسريح لأسباب اقتصادية والإحالة على نظام التقاعد المسبق وأيضا الإحالة إلى نظام التأمين على البطالة.

دخلت الإجراءات الجديدة المتعلقة باستفادة الشباب من قروض الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب "لونساج" والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الموجه للشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 30 و50 سنة وجهاز المساعدة على الإدماج المهني الموجه لتوظيف خريجي الجامعات والتكوين المهني وفق عقود الإدماج المهني وما قبل التشغيل، حيز التطبيق.

*وسعت الإجراءات التسهيلية التي تضمنها المرسوم الرئاسي رقم 11-101 المؤرخ في 6 مارس الجاري والمنشور في آخر عدد من الجريدة الرسمية مجال النشاطات التي بإمكان الفاعلين فيها من الاستفادة من قروض إضافية في إطار إنجاز المشروع وفق صيغة المكاتب الجماعية، حيث بإمكان الأطباء، مساعدي القضاء، الخبراء المحاسبين، حافظي الحاسبات، المحاسبين المعتمدين، مكاتب الدراسات، المتابعة التابعة لقطاعات البناء، الأشغال العمومية والري، من الاستفادة من قروض دون فوائد لتأجير محلات لفتح مكاتب جماعية .

*كلف المرسوم التنفيذي رقم 11-102 الهيكل المركزي للوكالة الوطنية لتشغيل الشباب بالمراقبة والتفتيش على أن يحدد وزير العمل والتشغيل مهام وتنظيم وسير الهيكل، كما أحدثت المادة 8 لجنة وطنية للطعن على مستوى المديرية العامة للوكالة الوطنية لتشغيل الشباب تُكلف بالفصل في الطعون المعروضة عليها من طرف الشباب أصحاب المشاريع التي ترفض مشاريعهم من قبل لجان انتقاء واعتماد وتمويل مشاريع الاستثمار على مستوى الولايات حيث يتراأس اللجنة المدير العام للوكالة.

*تخفيض نسبة المساهمة المالية الشخصية للشباب إلى 1 و2 بالمائة.

*خفض المرسوم التنفيذي الثاني رقم 11-103 المحدد لشروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها نسبة المساهمة المالية الشخصية للشباب إلى 1 بالمائة من المبلغ الإجمالي للاستثمار عندما تقل قيمة الاستثمار عن 5 ملايين دينار أو تساويها، وإلى 2 بالمائة من المبلغ الإجمالي عندما يفوق

الاستثمار 5 ملايين دينار، ويقل عن 10 ملايين دينار أو يساويها عندما يتعلق الأمر بقرض لإحداث أو توسعة مشروع الاستثمار سواء على مستوى الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب أو الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، على أن يكون الشاب مسجلا لدى مصالح الوكالة كطالب شغل أو مستفيد من تعويض من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

*كما تم رفع نسبة القروض غير المكافئة لإحداث أو توسعة الأنشطة إلى 29 بالمائة من الكلفة الإجمالية للاستثمار عندما يقل المبلغ الإجمالي لهذا الاستثمار عن خمسة ملايين دينار جزائري أو يساويها و28 بالمائة من الكلفة الإجمالية للاستثمار عندما يفوق المبلغ الإجمالي للاستثمار خمسة ملايين دينار، ويقل عن عشرة ملايين دينار أو يساويها وفصلت المادة 5 من نفس المرسوم الإجراءات التي أعلن عليها رئيس الجمهورية بخصوص استفادة الشباب حاملي شهادات التكوين المهني من قرض إضافي قيمته 500 ألف دج لاقتناء عربة ورشة أو إيجار محل لممارسة نشاطات الترخيص، كهرباء العمارات، التدفئة، التكييف، الزجاج، دهن العمارات وميكانيك السيارات مع إمكانية توسيع قائمة النشاطات عند الحاجة بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالعمل والتشغيل والوزير المكلف بالمالية فضلا عن المادة لإجراءات استفادة الشباب حاملي الشهادات الجامعية لقرض إضافي غير مكافئ يصل إلى مليون دينار لتكفل بإيجار محل موجه لإحداث مكاتب جماعية طبية، لمساعدتي القضاء، للخبراء المحاسبين، لمحافظي الحاسبات، المحاسبين المعتمدين، مكاتب الدراسات، المتابعة التابعة لقطاعات البناء، الأشغال العمومية والري.

*تخفيض في نسب الفوائد على القروض البنكية من 60 إلى 95 بالمائة.

*كما جاء في المرسوم استفادة الشباب الحاملين لمشاريع اقتصادية من تخفيضات في نسب فائدة قروض الاستثمارات الخاصة بإحداث أو توسيع الأنشطة التي تمنحها إياهم البنوك أو المؤسسات المالية، ذلك وفق مستويين، حيث يستفيد من تخفيض نسبته 80 بالمائة من المعدل المدين الذي تطبقه البنوك، المؤسسات المالية على الاستثمارات المنجزة في قطاعات الفلاحة، الصيد البحري، البناء والأشغال العمومية، الري وكذا الصناعات التحويلية و60 بالمائة من المعدل المدين الذي تطبقه البنوك والمؤسسات المالية على الاستثمارات المنجزة في باقي قطاعات النشاط على أن ترفع نسبة التخفيضات إلى 95 بالمائة من المعدل المدين الذي تطبقه البنوك والمؤسسات المالية التي تمنح قروض لشباب أصحاب المشاريع في ولايات الهضاب العليا والجنوب.

*شروط الاستفادة من القروض وتأجيل مدة تسديدها.

*استفادة الفئة بين 30 و 50 سنة من قروض الصندوق تستوجب حيازتهم على الجنسية الجزائرية، أن لا يكون شاغلا لمنصب عمل مأجور أو ممارس نشاط لحسابه الخاص عند إيداعه طلب الإعانة، كما يجب أن يكون مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب كطالب شغل أو يكون مستفيدا من تعويض الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، أن يتمتع بمؤهل مهني أو يمتلك ملكات معرفية، مع توفر إمكانيات مالية كافية للمساهمات في تمويل مشروعه، أن لا يكون قد استفاد من قبل من إعانة لإحداث نشاط، كما تم تأجيل مدة تسديد القروض إلى ثلاث سنوات إضافية.

*رفع أجرة خريجي الجامعات الموظفين في إطار عقود ما قبل التشغيل إلى 15 ألف دج.

*حددت المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 11-105 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني مدة عقد الإدماج المهني للشباب حاملي الشهادات الجامعية، التقنيين السامين المتخرجين حديثا والباحثين عن عمل بسنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي وثلاث سنوات قابلة للتجديد في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية وفي الهيئات والمؤسسات العمومية وذات التسيير الخاص، كما رفعت المادة 16 قيمة الأجرة الشهرية التي يتقاضاها المستفيدون من عقود الإدماج إلى 15 ألف دج بالنسبة لحاملي الشهادات الجامعية وإلى 10 آلاف بالنسبة للتقنيين السامين على أن يحتفظ بمبلغ الأجرة عندما يتم تمديد عقد الإدماج¹.

لقطع دابر التلاعب والاحتيال قررت الحكومة ترتيبات جديدة ضمن قانون المالية بإحكام قبضتها على التحفيزات الممنوحة في إطار أنظمة الامتياز من خلال إعادة النظر في كفاءات استفادة الشباب البطال من آليات إعانة التشغيل، حيث لا يمكن بداية من جانفي 2013 للمقاولين المستثمرين الاستفادة إلا من نظام واحد لإعانة التشغيل، في إطار نظام الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب الوطني أو الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

حسب المادة 58 من مشروع قانون المالية لسنة 2013، فإنه سيحظر على المقاولين المستثمرين، الاستفادة من امتيازات أكثر من نظام، إلا في حالة استثنائية واحدة لا تطبق هذه الأحكام عندما يتعلق الأمر بتوسيع قدرة الإنتاج لمؤسسة الشاب المقاول.

يبدو أن الحكومة عملت بالتقارير التي وصلتها بخصوص التلاعبات التي طالت آليات التشغيل وإعانات الدولة عبر هذه الآليات، إذ بدت واضحة وزارة المالية في المادة 59 من مشروع قانون المالية

¹ - مقالة بعنوان: كل التفاصيل عن مشاريع وقروض لونساج: موجودة على الرابط-<http://www.wadilarab.com/tl1594>

<http://www.wadilarab.com/tl1594>، تاريخ زيارة الموقع 2015/04/18، على الساعة: 17:15.

للسنة القادمة، إذ أكدت أنه لا يستطيع مستقبلا الأشخاص الذين استفادوا من الامتيازات الجبائية، في إطار مختلف أنظمة إعانة التشغيل، الاستفادة من نظام إعانة الاستثمار في إطار الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار.

تفاديا لأي غموض وضعت الحكومة ظروفًا استثنائية، لاستفادة أصحاب مشاريع "أونساج" و"أونجام" من التسهيلات التي حملها مشروع القانون للراغبين في الاستثمار، إذ أكدت أن المجال يبقى مغلقا أمام المستفيدين إلا بعد انقضاء فترة الإعفاء فيما يخص مرحلة الاستغلال، الممنوحة في إطار نظام إعانة التشغيل والتخلي عن امتيازات نظام إعانة التشغيل الأول، غير أنه عندما يستفيد الشخص مبدئيا من الامتيازات المقررة في إطار نظام الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، لا يمكنه بأي حال من الأحوال الاستفادة من الأنظمة الأخرى في شكل استفادات متعددة.

قد بررت الحكومة قرار الحظر هذا بمجموعة من الأسباب، قالت أن الإجراء يرمي كسابقه إلى تشجيع استحداث مناصب عمل، ورفع معدلات النمو الاقتصادي، حيث رجحت السلطات العمومية خيار اعتماد سياسة تحفيزية للاستثمار عن طريق اعتماد مجموعة من التدابير أساسها وعمودها الفقري تقديم إعانات مالية من أجل إنشاء مؤسسات ذات مشاريع وتطوير المؤسسات الموجودة سابقا.

هذه السياسة التي ترمي كذلك إلى ضمان إدماج اجتماعي واقتصادي لمقاولي الاستثمار عن طريق تقديم امتيازات جبائية بمراعاة، خصائص مرتبطة بالمستثمر أو مكان تواجد الاستثمار وخصائص تعريف المشاريع المستفيدة من النظام الاستثنائي، وحسب تقارير وزارة المالية فإن نتائج مقنعة سجلها مخطط استحداث مؤسسات صغيرة ومتوسطة جديدة ومؤسسات مصغرة ومخطط استحداث مناصب الشغل وتقليص معدل البطالة، إلا أن نفس التقرير يتطرق في نطاق آخر إلى الانحرافات المسجلة وسوء استعمال الامتيازات الجبائية، ويضرب التقرير المبرر لخيار الحكومة مثلا بقرار الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة في مرحلة الإنجاز، الذي أستهل من طرف بعض المستثمرين بصفة مفرطة ومنحرفة على حد تعبير أصحاب التقرير من أجل شراء سيارات سياحية ذات منفعة خاصة بدون أي نشاطات حقيقية.

كما أدى اللجوء إلى هذا الامتياز حسب تقرير وزارة المالية إلى خلق نشاطات غير منتجة ولا خلقة لمناصب العمل الذي يعتبر بعيدا عن الأهداف المسطرة من طرف السلطات العمومية المتمثلة في خلق استثمارات منتجة ودائمة، وقد انتقد التقرير وأعاب على نشاطات البيع والشراء التي تستفيد من الامتيازات الجبائية دون تسجيل أي بالنسبة للاستثمارات المنتجة للسلع والخدمات، الأمر الذي تؤكد للحكومة ووجدت نفسها معه مضطرة لتوجيه الاستثمارات لأهداف مسطرة، وترشيد الأعباء المالية التي تنتجها هذه

الإعانات على ميزانية الدولة سعياً لأن تحقق تلك التحفيزات الجبائية الأهداف المسطرة فيما يتعلق بالنمو الاقتصادي.

8- سياسة التشغيل في ظل المخطط الخماسي 2010-2014.

يسمى هذا البرنامج ببرنامج توطيد النمو الاقتصادي أو برنامج التنمية الخماسي، يندرج ضمن ديناميكية إعادة الإعمار الوطني التي انطلقت قبل عشر سنوات ببرنامج دعم الإنعاش الاقتصادي، الذي تمت مباشرته سنة 2001 على قدر الموارد المتاحة وقت آنذاك، توصلت هذه الديناميكية ببرنامج فترة 2004-2009، الذي تدعم هو الآخر بالبرامج الخاصة التي رصدت لصالح ولايات الهضاب العليا والجنوب، بذلك بلغت تكلفة حملة عمليات التنمية المسجلة خلال السنوات الخمس الماضية ما يقارب 17500 مليار دينار جزائري¹.

إن هذه البرامج المتتالية أدت إلى تراجع هام في نسبة البطالة، بفعل إحداث ما يفوق ثلاث ملايين منصب شغل خلال العشرية الماضية في القطاعات الإدارية، الإنتاجية وارتفاع معدل النمو الاقتصادي خارج قطاع المحروقات ما يفوق 6%.

تجدر الإشارة إلى أن الحكومة الجزائرية أقرت البرنامج الخماسي 2010-2014، الذي يخصص 40% من موارده لتحسين التنمية البشرية في مجال التشغيل، حيث أنه يرسم كهدف استحداث 1.500.000 منصب في إطار البرامج العمومية لدعم التشغيل، في هذا الإطار فإن برامج دعم استحداث مناصب الشغل استفاد من غلاف مالي قدره 350 مليار دينار جزائري لمرافقة الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي والتكوين المهني، دعم استحداث المنشآت المصغرة وبرامج التشغيل، نتائج الدعم العمومي للتشغيل ستضاف لحجم التوظيف الذي تتم في إطار تنفيذ البرنامج الخماسي، إلى جانب تلك التي يفرزها النمو الاقتصادي.

¹ - دادن عبد الغاني، بن طحين محمد عبد الرحمان: دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2008، مجلة الباحث، العدد 10، 2012، ص 183.

بما أن الحكومة الجزائرية ترى نجاعة سياستها التشغيلية وأثرها في تقليص البطالة، فإنها قررت الاستثمار في الآليات، السياسات والتدابير، حيث أنه بالنسبة لاستحداث مناصب الشغل عن طريق الأجهزة العمومية لترقية التشغيل فإن المعطيات تفيد بما يلي¹:

- متوسط استحداث سنوي قدره 100.000 منصب شغل في إطار أجهزة دعم استحداث المنشآت المسيرة من قبل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)، والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM).

- تتصيب 300.000 طالب عمل سنويا في إطار جهاز دعم الإدماج المهني (DAIP).

في هذا الإطار، تجدر الإشارة إلى أن الجوانب المتصلة بتنميين الموارد البشرية، تشكل محورا مهما في مخطط العمل لترقية ومكافحة البطالة، الذي شرع في تنفيذه ابتداء من شهر جوان 2008، قد كان لهذا الهدف عدة مبررات منها².

- السعي لبلوغ نسبة نمو اقتصادي تقدر بمعدل 6%.

- تخصيص هام لموارد مالية للقطاعات ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (البناء، الأشغال العمومية، الري، السكن والنقل) والقطاعات المولدة لمناصب شغل.

- دعم مالي هام لفائدة قطاعي الصناعة 200 مليار دينار جزائري، الفلاحة 100 مليار دينار جزائري، أما تنمية الموارد البشرية (التربية والتكوين) عامل حاسم في الإدماج المهني.

- جهد مالي معتبر لدعم تشغيل الشباب 350 مليار دينار جزائري.

بخصوص الهدف المتمثل في إحداث مناصب الشغل في إطار الأجهزة المسيرة من طرف وزارة العمل والضمان الاجتماعي بالنسبة للمخطط الخماسي 2010-2014، فقد تم استحداث بين سنة 2010 إلى غاية جوان 2012 أكثر من مليون منصب بالقطاعين الاقتصادي والوظيف العمومي " مليون و248 ألف 819 منصب"، في حين تم استحداث " مليون و94 ألف " منصبا آخرا في إطار أجهزة الإدماج المهني، تدخل هذه العملية في إطار برنامج ترقية التشغيل ومكافحة البطالة.

¹ - عبد الحميد قومي، حمزة العايب: سياسة التشغيل لمكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الدولة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011، ص 14.

² - مداخلة السيد الطيب لوح، وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي: ملتقى جهوي وسط إطارات قطاع التشغيل، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الأربعاء 9 جوان 2010، ص 1.

كما أن الشبكة الاجتماعية المستحدثة في إطار التضامن الوطني، ساهمت من جهتها بخلق 1033535 منصب شغل، قد تم في هذا السياق إنشاء 279 ألف مؤسسة مصغرة من قبل الشباب بين 2010 والسداسي الأول سنة 2012 في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM).

أما قطاع السياحة هو أيضا أوكلت له مهمة خلق مناصب شغل، خصوصا وأنه قطاع اقتصادي رئيسي لتوفير أعدادا لا يستهان بها من فرص شغل جديدة، فطبقا لتقديرات المنظمة العالمية للسياحة المتعلقة بالشغل، فإن أنجاز سريرين يؤدي إلى خلق منصب شغل واحد مباشر، وثلاث مناصب غير مباشرة متعلقة بالنشاطات الملحقة، قياسا على ذلك، في ظل المعطيات التوقعات المبرمجة خلال المخطط الخماسي 2010-2014، فإن طاقة استيعابية تقدر بـ 115000 سرير¹.

كما أضاف المدير العام للوكالة الوطنية للتشغيل، السيد " محمد الطاهر " * أن نسبة التوظيف ارتفعت بـ 44%، حيث بلغ 179000 موظف في القطاع الاقتصادي لسنة 2010، مقابل أكثر من 318000 سنة 2013.

حسب التقرير السنوي للوكالة الوطنية للتشغيل، فقد بلغ عدد عمليات التشغيل من جانفي إلى أكتوبر 2012 " 1906875 " عملية توظيف كلاسيكية في جهاز التوظيف العمومي، منها 90709 طالب عمل لأول مرة في إطار جهاز الإدماج المهني، كما تم استحداث مشاريع من قبل الوكالة الوطنية للتشغيل (ANSEJ) والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) الرامي إلى استحداث مقاولات شبانية ومؤسسات صغيرة بدعم 105597 مشروع.

كما أضاف أن الوكالة قد وظفت 350.000 طالب شغل سنة 2014، في حين تم توظيف 318.000 شخص سنة 2013.

¹ - كرمية توفيق: برنامج الإنعاش الاقتصادي والبرامج المكملة له وآثارها على سياسة التشغيل في الجزائر خلال الفترة 2001-2014، الملتقى الوطني الثالث حول سياسة التشغيل في إطار برنامج التنمية والإنعاش الاقتصادي في الجزائر، جامعة أكلي محند، البويرة، 11-12 نوفمبر 2014، ص 15.

* المدير العام للوكالة الوطنية للتشغيل خلال نزوله ضيفا على أحد برامج القناة الإذاعية الثالثة، جريدة النهار، الجزائر، 11 مارس 2014.

وأوضح أنه تم تسجيل 52.000 توظيف خلال شهري جانفي وفيفري مقابل 45.000 توظيف خلال نفس الفترة من سنة 2013 بارتفاع قدره 16 بالمائة، وأن القطاع الاقتصادي سجل نسبة توظيف قدرها 82 بالمائة خلال سنة 2013.

إن ترتيبات عملية التشغيل على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل (ANSEJ)، طبقت على مستوى كافة فروع الوكالة البالغ عددها 258 عبر كامل التراب الوطني، وسجل المدير العام أنه "تم تحقيق النتائج المقنعة في مجال التشغيل بفضل النمو الاقتصادي من جهة، وكذا بفضل تحسين عروض الخدمة للوكالة الوطنية للتشغيل" مسجلا ارتفاعا لنسبة التوظيف في هذه الهيئة انتقلت من 16 بالمائة سنة 2010 إلى 55 بالمائة حسب الديوان الوطني للإحصائيات، وخلال الخماسي 2010-2014 تم تسجيل ارتفاع يفوق 44 بالمائة من حيث التوظيف بـ 179.000 توظيف في القطاع الاقتصادي سنة 2010 مقابل أكثر من 318.000 سنة 2013، وقال ذات المسؤول إنه " قبل 2006 كانت الوكالة الوطنية للتشغيل تعتبر كمكتب لليد العاملة، لم تكن قادرة على تقديم تفاصيل المواصفات بدقة للمستخدمين، أما الآن فإنها تعرض خدمات، تنظيم وظروف استقبال أفضل ومزيد من الشفافية والمرونة"، بخصوص دور وكالات التوظيف الـ20 الخاصة أوضح "شعلا" أن هذه الأخيرة تمكنت من إجراء حوالي 9.200 توظيف سنة 2013 وأن علاقة "شراكة" و"مرافقة" تربطها بالوكالة الوطنية للتشغيل، من جهة أخرى أكد المدير العام للوكالة تراجعاً "محسوساً" لتشغيل اليد العاملة الأجنبية التي تمثل نسبة "ضئيلة" مقارنة بمجمل اليد العاملة المتوفرة.

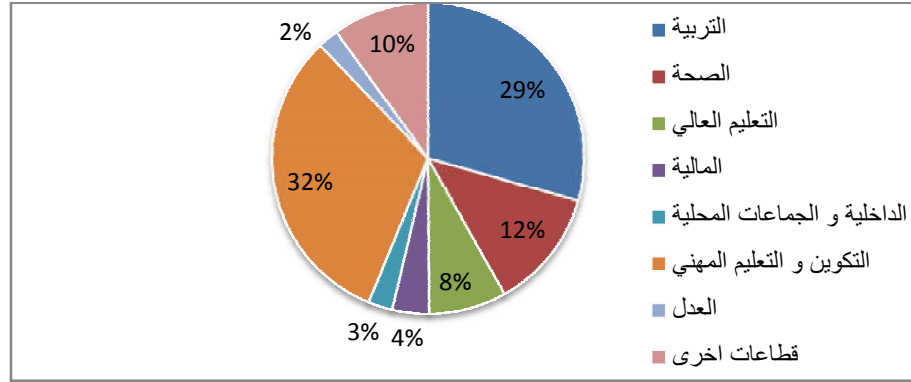
تجدر الإشارة إلى أن التعلية رقم 1 للوزير الأول المؤرخة في 3 فيفري 2014 "تأمر" الوكالة الوطنية للتشغيل بالرد على طلبات الشغل للمستخدمين في أجل لا يتعدى خمسة أيام، إذا تعذر على الوكالة الرد يمكن للمستخدمين التوظيف بشكل مباشر مع وجوب إبلاغ الوكالة¹.

كما كانت مساهمة التوظيف العمومي في التشغيل كما يلي:

¹ - المدير العام للوكالة الوطنية للتشغيل خلال نزوله ضيفا على أحد برامج القناة الإذاعية الثالثة: موجود على الرابط:

<http://www.dzemploi.org/2014/03/350-2014.html>، تاريخ زيارة الموقع: 2015/02/12، على الساعة 13:15.

الشكل رقم (2): مساهمة القطاع العمومي في التشغيل سنة 2014.



المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على معطيات الديوان الوطني للإحصاء ONS (إحصائيات الجزائر 2014).

من خلال هذا الشكل نلاحظ أن قطاع التربية استحوذ على نسبة كبيرة من التوظيف العمومي بـ 560701 سواء كانوا موظفين أو متعاقدين، ثم تأتي الصحة العمومية في المرتبة الثانية بـ 237618 موظف، التعليم العالي بـ 152829 موظف، ثم المالية - الداخلية والجماعات المحلية - التكوين والتعليم المهني - العدل القطاعات الأخرى بالمساهمة التالية وهي على التوالي: 48044، 72456، 603880، 40845، 190402 عون.

في الأخير جدير بالذكر أن سياسة الإنعاش، تعرضت لعقبتين رئيسيتين هما:

- عدم كفاية العرض للطلب المعبر عنه بهذه القدرات التي توجد في حالة خمول.
 - تحرير الاقتصاد وإنهاء الحماية الاقتصادية، وبالضرورة أضحت المؤسسة الجزائرية عاجزة عن حماية نفسها وحصتها حتى داخل السوق المحلية والفوز بحصص جديدة.
- هذه العقبات التي يمكن أن تحد من فعالية البرامج التنموية من تأثير في النشاط الاقتصادي، وسياسة التشغيل بصفة خاصة، ومنه ينبغي لسياسة العرض المنتظرة من طرف السلطات يجب أن تستهدف تحرير المؤسسة من كل القيود والمعوقات، وتبني إستراتيجية واضحة لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME .

بالنظر إلى الأرقام والإحصائيات المذكورة سابقا يمكننا القول أن الحكومة الجزائرية قد تمكنت من تحقيق الأهداف التي أنشئ من أجلها المخطط الخماسي 2010-2014، وهو تخفيض نسبة البطالة إلى أدنى مستوياتها، مما يؤدي إلى تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية بتحسين الظروف المعيشية لأفراد المجتمع، لكن إذا نظرنا إلى طبيعة مناصب الشغل المستحدثة نجدها مؤقتة وهشة، قد تزول في أي وقت

لتضيف أرقام جديدة إلى ارتفاع معدلات البطالة في الجزائر، فلو أخذنا على سبيل المثال إحصائيات 2010، فإن ما يفوق 7260000 شخص يعملون في التجارة، البناء، الأشغال العمومية، النقل... الخ، وهي مناصب تنتهي بانتهاء الأشغال.

أما فيما يخص أصحاب المشاريع، المستفيدين من القرض المصغر le microcrédit في إطار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)، لغياب كل من ثقافة العمل المستقل، الخبرة في إدارة الأعمال، عدم التوافق بين المؤهلات الفردية والمشاريع المستحدثة، أو عدم التوافق بين مخرجات التعليم العالي، التكوين المهني وسوق الشغل، أدى إلى فشل المشاريع في ظرف قياسي، عبرت عنه نسبة البطالة المرتفعة سنة 2012 (11%)، بالمقارنة مع سنة 2010 (10%)، وسنة 2014 (10.6%)، بالمقارنة مع سنة 2013 (9.8%)*.

* مزيدا من التفاصيل والتحليل حول برامج التشغيل الخاصة بالمخطط الخماسي 2010-2014، في الفصل الرابع، عنصر: قراءة في تطور التشغيل والبطالة في الجزائر.

خلاصة:

لقد جاء هذا الفصل عبارة عن استعراض لأهم المواضيع الخاصة بسياسة التشغيل في الجزائر خلال المخطط الخماسي 2010-2014، فجاءت في هذا الصدد المداخل النظرية كثيرة ومتنوعة، أعطت للتشغيل بعده السوسولوجي وعالجته من زوايا مختلفة لاختلاف التعريفات التي حظي بها هذا المفهوم، والزوايا التي ينظر إليه منها وحتى الخلفيات الإيديولوجية التي انطلقت منها. يمكن اعتبار آراء وتوصيات الخبراء الجزائريين بمثابة تقييم فعلي لإستراتيجية التشغيل في الجزائر، التي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار من قبل الحكومة الجزائرية، من أجل تنسيق الجهود في إطار البحث عن إستراتيجية فعالة للحد من ظاهرة البطالة في الجزائر. بذلك يمكن التوصل إلى أن سياسة التشغيل تعد مسألة شائكة يصعب الإلمام بكل جوانبها، خاصة إذا تعلق الأمر بحالة الجزائر، التي ظلت تتأرجح بين مختلف التجارب والبرامج لتجد مكانها في مسار التنمية التي يعد التشغيل حجر الزاوية فيها.

الفصل الثالث: البطالة في الجزائر.

تمهيد.

- 1- مفاهيم عامة حول البطالة.
 - 1-1- تعريف البطالة وقياسها.
 - 1-2- أنواع البطالة.
 - 1-3- أبعاد البطالة.
- 2- المدخل النظري في دراسة البطالة.
- 3- قضية البطالة: نظرة عالمية.
- 4- بعض الاتجاهات الفكرية لحل مشكل البطالة.
- 5- الآثار الناتجة عن البطالة.
- 6- التسيير الاجتماعي للبطالة.
- 7- نظرة تاريخية عن وضعية البطالة في الجزائر.
- 8- أسباب البطالة في الجزائر.

خلاصة.

تمهيد.

تعتبر البطالة مشكلة عالمية، حيث توجد نسب متفاوتة في كل دول العالم المتقدمة منها والنامية على حد سواء، فقد أضحت تلك المشكلة في مقدمة القضايا التي تشغل المجتمع لما تمثله من خطورة ليست على الفرد العاقل بمفرده وإنما على المجتمع بأسره، من خلال حجمها ومعدلاتها المتزايدة فضلا عن آثارها على مختلف المجالات الاجتماعية، السياسية والاقتصادية...إلخ، لذا فإن هدف زيادة حجم العمالة، من ثم التقليل من حجم البطالة ومعدلاتها، يعد من أهم الأهداف التي تسعى الدولة جاهدة لتحقيقها.

من خلال هذا الفصل سنتطرق إلى مختلف المواضيع التي نراها ضرورية لتحليل ظاهرة البطالة، الوقوف على تقييم مجهودات الدولة في معالجتها من طرف المختصين، وتقديم بعض الحلول التي يراها الخبراء ناجعة لتخفيض معدلات البطالة إلى أدنى مستوياتها.

1- مفاهيم عامة حول البطالة.

1-1- تعريف البطالة وقياسها.

أ- تعريف البطالة:

هناك تعريفات عديدة للبطالة نوردتها كما يلي:

- هي حال كل إنسان قادر على العمل وراغب فيه، لكن لا يجده¹.
 - هي ظاهرة تعطل العمال عن العمل².
 - هي الحالة التي لا يستطيع القادرون فيها على العمل والباحثون عنه الحصول عليه³.
 - هي التي يكون فيها الشخص قادرا على العمل راغب فيه، لكن لا يجد العمل والأجر المناسبين⁴.
- يمكننا القول أن هذه التعريفات دارت حول كون البطالة " حالة أو ظاهرة "، مفادها عدم القدرة على الحصول على عمل سواء كان الفرد الباحث عن العمل فاقدا لعمل كان يؤديه نظرا لظروف تتعلق به أو ببيئة العمل، أو كان شخصا يبحث عن العمل للمرة الأولى اعتمادا على قدرته على العمل وعلى مؤهلات معينة يمتلكها.

ترى الباحثة أن استخدام كل من لفظ " حالة أو ظاهرة "، يعود لمدى شعور واضح التعريف بمدى جسامة وانتشار البطالة، حيث أن من يشعر بأن البطالة باتت منتشرة بشكل كبير يصفها " بالظاهرة"، أما من يرون محدودية البطالة يطلقون عليها لفظ " حالة ".

في كل الأحوال فإن شرط القدرة على العمل، وعدم استطاعة الحصول عليه يعد أساسيا لاعتباره في حالة بطالة، وعليه فالمريض مرضا مزمنا ولا يستطيع القيام بأي عمل لا يمكن اعتباره في حالة بطالة.

قد تعود البطالة التي يعاني منها الفرد إلى أسباب تتعلق بالفرد نفسه، كعدم استخدامه لمؤهلاته بشكل جيد للحصول على عمل بالرغم من استطاعته ذلك، أو عدم رضاه عن العمل بأجر معين يراه

¹ - مركز أبحاث مكافحة الجريمة: البطالة وآثارها على معدلات الجريمة (الرياض)، وزارة الداخلية السعودية، 1998، ص 3.

² - عوض أسامة عبد العزيز: مصطلحات ومفاهيم اقتصادية، مجلة تجارة الرياض، العدد 385، ص 82.

³ - الخريف رشود بن محمد: معدلات البطالة: تباين بين المناطق وتفاوت بين الذكور والإناث، جريدة الرياض، العدد 132، 2004، ص 40.

⁴ - الرماني، زيد بن محمد: البطالة- العمالة- العمارة من منظور الاقتصاد الإسلامي، الرياض، دار طويق للنشر والتوزيع، 2001، ص 204.

متدنيا لا يشبع حاجاته، قد تعود أيضا إلى أسباب وظروف خارجة عن إرادته، مثل كون الظروف الاقتصادية لا تسمح بتشغيل العمالة أو تقضي بتسريح العاملين، وعدم وجود فرص عمل بديلة بالرغم من رغبة الفرد في العمل بصرف النظر عن الأجر.

ب- قياس البطالة:

• **معدل البطالة:** يهدف معدل البطالة إلى قياس الخمول في سوق العمل، وهو عجز سوق العمل

عن استخدام كافة العاملين المتاحين (أي القادرين والمستعدين).

إن حساب عدد العاطلين الإجمالي يقدم مؤشرا غير دقيق لمدى انتشار وتوسع هذه الظاهرة، لهذا فإنه عموما في أغلب الأحيان يتم استعمال معدل البطالة كمؤشر حقيقي لتقييم تحليل هذه الظاهرة، حيث يقيس نسبة العاطلين إجمالي القوى العاملة، وهو مؤشر نسبي محصور بين الصفر والمائة، يسمح بالمقارنة عبر الزمان والمكان، يعبر عنه رياضيا بالصيغة التالية¹:

$$U = \frac{U}{U+E} \times 100 = \frac{U}{LF} \times 100$$

حيث:

U: معدل البطالة.
R

LF: يمثل مجموع الأشخاص في سن العمل يشتغلون (E) ويبحثون عن العمل (U).

U: عدد العاطلين عن العمل حسب تعريف المكتب الدولي للعمل (BIT).

E: عدد المشتغلين.

توجد عدة اختلافات بين الدول فيما يخص طرق قياس معدل البطالة، وهي تعود إلى عدة عوامل منها التغيرات في حدود سن العمل، وفي تحديد القوى العاملة (نجد مثلا في بعض الدول القوى العاملة بين 15 - 65 سنة، في حين في بعض الدول الأخرى بين 16 - 60 سنة)، كذا المدة المعيارية للبحث عن العمل، معالجة وضع الأفراد المطرودين مؤقتا أو المسرحين من العمل المتوقع إعادة إدماجهم، الباحثين عن العمل لأول مرة خاصة مغادري المدارس، خريجي الجامعات والمعاهد، أيضا برامج تدريب العاطلين.

¹ - محمد الميمني : مرجع سابق ، ص 7-9.

يكتسب هذا المؤشر أهمية كبيرة، خاصة لكونه الجزء المكمل لقوة العمل، يعتبر أيضا أهم مقاييس أداء سوق العمل.

يبقى أهم مصدر لبيان هذا المؤشر هو اللجوء إلى التعدادات السكانية، المسوحات الأسرية وهي مبنية على عينة ممثلة لمجموع السكان أو السجلات الإدارية لمكتب العمل، فالتعدادات السكانية تتميز بطول فترة إجرائها قد تكون مرة كل عشرة سنوات، كما أن التعدادات مكلفة بالنسبة للبلد ونفس الشيء بالنسبة للمسوحات، فهي تثير مجموعة من المشاكل نتيجة لطبيعتها الدورية السنوية، التي قد لا تسمح بمتابعة تأثير التقلبات في الأجل القصير أو التغيرات الموسمية، إلا أن المكتب الدولي للعمل (BIT)، منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OCDE) تحبذان هذه الطريقة¹.

أما سجلات طالبي العمل فهي أيضا تتأثر بالمعيار الذاتي (معياري البحث عن العمل) باعتبارها لا تقدم قياسا دقيقا لعدد العاطلين، حيث أنه توجد قيود متعددة على الاستحقاق إضافة إلى أنه من بين المستفيدين من هذه التعويضات يوجد عدد كبير يرفض عروض العمل، كذلك لا يقوم بعملية البحث عن العمل بصفة ديناميكية، بالتالي فإن هذا الأسلوب يتجه نحو تضخيم أعداد العاطلين عن العمل، بالمقابل فإن هناك عدة فئات من المجتمع ليس لهم الحق في العمل، يبحثون عنه يتم استثناءهم من عداد العاطلين، ما يميز هذه الطريقة أنها تقدم تقديرا سريعا غير مكلف لعدد العاطلين عن العمل، تلجأ إلى استعمالها خاصة الدول الكبرى والمتطورة.

مهما كانت نوعية الأداة المستخدمة في قياس البطالة، فإن مصداقية البيانات ترجع بالدرجة الأولى إلى التعاريف المستخدمة للبطالة، لذا تظهر كثير من الآراء المتضاربة والمتناقضة بخصوص دقة القياس الإحصائي للبطالة في كثير من الدول.

بالرغم من المشاكل التي تظهر من خلال قياس وتفسير معدل البطالة، فإن هذا المؤشر يبقى من أفضل المؤشرات لقياس أداء سوق الشغل، إلا أن القراءات والتحليلات الجيدة لهذه المعدلات تبقى مهمة، فمعدل البطالة داخل البلد الواحد هو عبارة عن متوسط لا يعبر عن اختلاف التجانس، حيث أن مجموع السكان له معدلات بطالة مختلفة ومتفاوتة لعدة أسباب، فالبطالة غير موزعة بالتساوي بين هذه المجموعات، وعليه فإنه من الواجب القيام بحساب هذا المعدل انطلاقا من كل مجموعة (حسب الفئات العمرية، الجنس، العرق، المناطق، المستوى التعليمي وتجزئة سوق الشغل... إلخ).

¹ منشورات مكتب العمل الدولي: قياس السكان النشطين اقتصاديا والخصائص ذات الصلة في تعدادات السكان، دراسات في الطرق، مكتب الأمم المتحدة، العدد 102، نيويورك، 2011.

• قياس حجم مشكلة البطالة في الجزائر:

إن التعرف على ظاهرة البطالة يتطلب بالضرورة قياسها لبيان حجم المشكلة أي حساب نسبة الأفراد العاطلين إلى قوة العمل المتاحة خلال فترة زمنية معينة، بالتالي فعملية القياس تتطلب أولاً تسليط الضوء على بعض المفاهيم والمؤشرات التي من شأنها أن تفيد في قياس وشرح حجم هذه المشكلة التي نوجزها كما يلي :

➤ **القوى العاملة** : يطلق عليهم أيضا السكان الناشطون حيث يعرفهم المكتب الدولي للعمل (BIT)، بأنهم أولئك الأشخاص من الجنسين ذكرا كان أو أنثى، الذين يساهمون في خلق منتج أو تقديم خدمات اقتصادية موجهة إلى السوق، بالإضافة إلى أولئك الذين لا يعملون لكنهم مستعدون للعمل قادرون عليه خلال فترة الاستقصاء، وهو نفس المفهوم الذي أدرجه الديوان الوطني للإحصاء أي أن السكان الناشطون هم الأفراد الذين يشغلون مناصب عمل خلال فترة الاستقصاء كذلك الأفراد الذين لا يعملون لكنهم يبحثون عن عمل.

➤ **السكان غير الناشطون**: هم باقي القوى البشرية بعد استبعاد السكان ذوي النشاط الاقتصادي، من أمثلتهم الطلبة وريبات البيوت¹.

➤ **الأفراد المشتغلون**: هم أولئك الأشخاص الذين يملكون منصب شغل أو يمارسون عملا أو يقومون بأي نشاط يحصلون من خلاله على عوائد نقدية مقبولة، هذا خلال فترة زمنية معينة متمثلة في فترة الاستقصاء.

➤ **الأفراد العاطلون** : كما سبق تعريفهم، العاطل عن العمل هو كل شخص تتحقق فيه الشروط التالية:

- أن يكون في السن القانوني التي تسمح له بالعمل والمحصور ما بين 15 - 64 سنة.
- بدون عمل خلال فترة الإسناد أي يعتبر الشخص بدون عمل إذا ما لم يقيم بأي عمل خلال فترة الاستقصاء ولو لساعة واحدة .
- أن يكون في حالة البحث عن عمل بالإضافة إلى استعداده وقدرته عليه، هنا المقصود بالقدرة الجسدية والذهنية .

¹ طارق فاروق الحصري" التحليل الاقتصادي الكلي(نظرة معاصرة)" المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، ط1، 2007، ص158.

كما تجد الإشارة إلى الديوان الوطني للإحصائيات في الجزائر (ONS) يفرق بين فئتين من العاطلون هما¹:

✓ فئة العاطلون الذين يبحثون عن العمل، مستعدون له، تتوفر فيهم القدرة الجسدية والذهنية ولكنهم كانوا يشغلون من قبل.

✓ فئة العاطلون الذين يبحثون عن العمل، لكنهم لم يحصلوا على فرصة عمل من قبل رغم استعدادهم له وقدرتهم عليه.

إذن انطلاقا من هذه المفاهيم يمكننا صياغة المعادلات والمؤشرات التالية:
❖ عدد السكان الإجمالي (PT) :

$$PT = PA + PNA$$

حيث أن :

PA : عدد السكان الناشطون (القوى العاملة).

PNA : عدد السكان غير الناشطون.

❖ عدد السكان الناشطون (PA) :

$$PA = PO + STR$$

حيث أن :

PO : عدد الأفراد المشتغلون

STR : عدد الأفراد العاطلون

❖ الأفراد العاطلون (STR) :

$$STR = STR_1 + STR_2$$

حيث أن :

STR_1 : عدد الأفراد العاطلون لكنهم كانوا يشغلون من قبل.

STR_2 : عدد الأفراد العاطلون لم يشغلون أبدا من قبل.

¹ -l'office national des statistiques ,l'emploi et le chômage : op cit , p8.

❖ **معدل البطالة (TC):** هو عبارة عن نسبة الأفراد العاطلون إلى قوة العمل المتاحة في فترة زمنية معينة يعطى بالعلاقة التالية:

$$TC = \frac{STR}{PA} \times 100$$

❖ **معدل العمالة (TE):** هو عبارة عن نسبة الأفراد المشتغلون إلى قوة العمل المتاحة في فترة زمنية معينة، إذ أنه يعكس مدى قدرة الاقتصاد الوطني على استخدام اليد العاملة الموجودة، بالتالي ضعف هذا المعدل مؤشر على سوء استغلالها وهدر الموارد البشرية كونها تعتبر من أهم الموارد المتاحة للدولة، حيث نعبر عنه بالصيغة الرياضية التالية:

$$TE = \frac{PO}{PA} \times 100$$

يهدف إعطاء فكرة أشمل عن وضعية سوق العمل في الجزائر، بالتالي إبراز حجم الفجوة بين عرض العمل والطلب عليه (مشكلة البطالة) فيه من خلال المؤشرات المعتمدة في ذلك.

• **معدل البطالة الموسع:** يجب أن يهدف معدل البطالة أساسا للدقة والموضوعية لغايات المقارنة

الدولية، إلا أن المكتب الدولي¹ يقر بأنه قد " لا يرصد بالكامل حالة البطالة السائدة في كثير من الدول... إلخ ".

يرى كثير من الاقتصاديين أن مفهوم التقليدي للبطالة (الشخص في سن العمل الراغب والباحث عن العمل ولا يجده)، قد يؤدي إلى الحصول على تقديرات متدنية وغير حقيقية لواقع البطالة، هذا بالإضافة إلى أن هذا المفهوم يعجز عن تقدير البطالة المقنعة (disguised unemployment)، والاستخدام القاصر للعمال (underemployment or Under-utilization).

فالتقدير الحقيقي لنسبة البطالة يجب أن يشمل هؤلاء الذين فقدوا الأمل في البحث عن فرصة عمل، بالإضافة إلى البطالة المقنعة والاستخدام القاصر للعمال التي قد لا تعمل سوى ساعة واحدة في اليوم.

بالتالي وضع نص " يسمح بتوسيع معيار البحث عن العمل في بعض الأحوال... إلخ، حيث تكون وسائل البحث التقليدية ذات صلة محدودة عندما يكون سوق الشغل غير منظم تماما أو ذا نطاق

1- Hussmanns, Ralf : measurement of employment , unemployment and underemployment- current international standards and issues in their application, geneva: ilo bureau of statistics, 2007.

ضيق، حيث استيعاب العمالة في ذلك الوقت غير كافي، أو حيث تكون القوة العاملة مشغلة ذاتيا بشكل كبير¹.

يعد معدل البطالة مقياسا جزئيا للغاية لمدى سلامة سوق العمل، حيث يعتمد كثيرا على مستوى التوقعات بشأن الحصول على وظائف في القطاع المنظم، مثلما يعتمد على معدّل خلق تلك الوظائف، فمن الممكن أن ينخفض معدّل التوظيف ببساطة، نتيجة أن الناس يكفون عن توقع التوظيف في القطاع المنظم، أو عندما يحصلون على أي وظيفة في الاقتصاد غير المنظم أو نتيجة العمل لحسابهم أو الخروج من سوق الشغل تماما.

هذا يمكن أن يحدث دون أن يطرأ أي تحسن حقيقي في أوضاع التوظيف في الاقتصاد، حتى يمكن التأكد مما يعنيه انخفاض معدلات البطالة، فإن على المرء أن يبحث عددا من مؤشرات سوق العمل الأخرى بما في ذلك تعريفات البطالة البديلة، ومعدل المشاركة في قوة العمل، كذلك المؤشر الذي استحدث مؤخرا الذي يطلق عليه معدل البطالة لدى فئة خريجي الجامعات، هذا بالإضافة إلى معدّل البطالة بين فئة الشباب².

¹ - يوسف داود: قياس التراجع في سوق العمل الفلسطيني، مركز دراسات التنمية، جامعة بيزيت، رام الله، فلسطين، 2008، ص 11.

² - تقرير التنمية البشرية: البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة ومعهد التخطيط القومي، مصر، 2010، ص 152.

1-2- أنواع البطالة.

يمكن تحديد أنواع البطالة فيما يلي:

- البطالة الاحتكاكية *frictional unemployment*:

هي البطالة التي تحدث بسبب التقلبات المستمرة للعاملين بين المناطق والمهن المختلفة، الناتجة عن تغيرات في الاقتصاد الوطني، يتمتع العمال المؤهلين العاطلين بالالتحاق بفرص العمل المتاحة، وهي تحدث نتيجة لنقص المعلومات الكاملة لكل الباحثين عن فرص العمل وأصحاب الأعمال، كما تكون بحسب الوقت الذي يقضيه الباحثون عن العمل¹.

قد تنشأ عندما ينتقل عامل من منطقة أو إقليم جغرافي إلى منطقة أخرى أو إقليم جغرافي آخر، أو عندما تقرر ربة البيت مثلاً الخروج إلى سوق العمل بعد أن تجاوزت مرحلة تربية أطفالها ورعايتهم²، تفسر هذه البطالة استمرار بعض العمال في التعطل على الرغم من توفر فرص عمل تناسبهم مثل: صغار السن، خريجي المدارس والجامعات...إلخ.

يمكن أن نحدد الأسباب التي تؤدي إلى ظهور هذا النوع من البطالة فيما يلي:

- الافتقار إلى المهارة والخبرة اللازمة لتأدية العمل متاح.
- صعوبة التكيف الوظيفي الناشئ عن تقسيم العمل والتخصص الدقيق³.
- التغير المستمر في بيئة الأعمال والمهن المختلفة، الأمر الذي يتطلب اكتساب مهارات متنوعة ومتجددة باستمرار.

- البطالة الهيكلية *structural unemployment*:

إن هذه البطالة جزئية، بمعنى أنها تقتصر على قطاع إنتاجي أو صناعي معين، لا تمثل حالة عامة من البطالة في الاقتصاد، يمكن أن ينتشر هذا النوع من البطالة في أجزاء واسعة ومتعددة في أقاليم البلد الواحد، ينشأ هذا النوع من البطالة نتيجة للتحويلات الاقتصادية التي تحدث من حين لآخر في هيكل

¹ - علي غربي: عولمة الفقر، يوم دراسي تحت عنوان: التحديات المعاصرة، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2002، ص 65.

² - إبراهيم توهامي وآخرون: العولمة والاقتصاد غير الرسمي، مخبر الإنسان والمدينة، جامعة منتوري، قسنطينة، 2004، ص 131.

³ - علي غربي: مرجع سابق، ص 65.

الاقتصاد، كإكتشاف موارد جديدة أو وسائل إنتاج أكثر كفاءة، ظهور سلع جديدة تحل محل السلع القديمة¹.

تعرف البطالة الهيكلية على أنها البطالة التي تنشأ بسبب الاختلاف والتباين القائم بين هيكل توزيع القوى العاملة وهيكل الطلب عليها²، يقترن ظهورها بإحلال الآلة محل العنصر البشري، مما يؤدي إلى الاستغناء عن عدد كبير من العمال، كما أنها تحدث بسبب وقوع تغيرات في قوة العمل كدخول المراهقين والشباب إلى سوق العمل بأعداد كبيرة.

قد عرفت البلدان الصناعية المتقدمة نوعاً جديداً من البطالة الهيكلية، بسبب إفرات النظام العالمي الجديد الذي تسارعت وتيرته عبر نشاط الشركات المتعددة الجنسيات، التي حولت صناعات كثيرة منها إلى الدول النامية بسبب ارتفاع معدل الربح في هذه الأخيرة، هذا الانتقال أفقد كثيراً من العمال الذين كانوا يشتغلون في هذه الدول مناصب عملهم وأحالمهم على بطالة هيكلية طويلة المدى³.

- البطالة الدورية أو الموسمية cyclical unemployment :

ينشأ هذا النوع من البطالة نتيجة ركود قطاع العمال وعدم كفاية الطلب الكلي على العمل، كما قد تنشأ نتيجة لتذبذب الدورات الاقتصادية، يفسر ظهورها بعدم قدرة الطلب الكلي على استيعاب أو شراء الإنتاج المتاح، مما يؤدي إلى ظهور الفجوات الانكماشية في الاقتصاد المعني بالظاهرة.

تعادل البطالة الموسمية الفرق الموجود بين العدد الفعلي للعاملين، وعددهم المتوقع عند مستوى الإنتاج المتاح، وعليه فعندما تعادل البطالة الموسمية الصفر، فإن ذلك يعني أن عدد الوظائف الشاغرة خلال الفترة يساوي عدد الأشخاص العاطلين عن العمل⁴.

تعتبر البطالة الموسمية إجبارية على اعتبار أن العاطلون عن العمل في هذه الحالة هي على استعداد للعمل بالأجور السائدة، إلا أنهم لم يجدوا عملاً.

يتقلب مستوى التشغيل والاستخدام مع تقلب الدورات التجارية أو الموسمية، بين الانكماش والتوسع (يزيد التشغيل خلال فترة التوسع وينخفض خلال فترة الكساد) وهذا هو المقصود بالبطالة الدورية.

¹ المجلس الاقتصادي والاجتماعي: مواجهة العولمة ضرورة بالنسبة للبلدان الضعيفة، الجزائر، 2001، ص 24.

² المجلس الاقتصادي والاجتماعي: الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الأول سنة 2006، الجزائر، 2007، ص

39.

³- conseil national économique et social en coopération avec le programme des nations unies pour le développement , rapport national sur le développement humain , Alger , 2006 , p 3-7

⁴-ibid , p 35.

- البطالة الاختيارية والبطالة الإجبارية elective unemployment and forced unemployment :

البطالة الاختيارية هي الحالة التي ينسحب فيها شخص من عمله بمحض إرادته لأسباب معينة، أما البطالة الإجبارية فهي توافق تلك الحالة التي يجبر فيها العامل على ترك عمله، أي دون إرادته مع أنه راغب وقادر على العمل عند مستوى أجر سائد، قد تكون البطالة الإجبارية هيكلية أو احتكاكية.

تكون كذلك عندما يضطر أو يجبر العامل على ترك عمله بسبب أو لآخر، كإفلاسه مثلاً، أو يغلق أحد المصانع أبوابه ويستغني عن العاملين فيه أو بعضهم بغير إرادتهم¹.

- البطالة المقنعة disguised unemployment :

تعرف هذه البطالة بالبطالة المستترة وهذا النوع هو الأشهر في الفكر الاجتماعي الاقتصادي (خاصة بين الدول التي كانت تدور في فلك الاقتصاد الاشتراكي)، الأكثر انتشاراً من البطالة في الدول العربية خاصة في قطاع الخدمات والقطاع الزراعي.

البطالة المقنعة أو المستترة هي العمل ولو لكل الوقت المعتاد ولكن على مستوى إنتاجي منخفض، أو دون استغلال كامل للمهارات، المؤهلات والقدرات، مع ضعف القدرة على الوفاء بالحاجات. كما تعتبر اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الآسكوا)، أن البطالة المقنعة تعبر إما عن تدني الإنتاجية الاجتماعية أو عدم الموازنة بين النظم التعليمية واحتياجات سوق العمل أو انخفاض مستوى الرفاهية الاجتماعية الكلية².

تنشأ البطالة المقنعة في الحالات التي يكون فيها عدد العمال المشغلين يفوق الحاجة الفعلية للعمل، مما يعني وجود عمالة فائضة لا تنتج شيئاً تقريباً حيث أنها إذا ما سحبت من أماكن عملها فإن حجم الإنتاج لن ينخفض.

- البطالة السافرة unemployed unemployment :

تعني وجود عدد من الأشخاص القادرين والراغبين في العمل عند مستوى أجر معين لكن دون أن يجدوه فهم عاطلون تماماً عن العمل، قد تكون البطالة السافرة احتكاكية أو دورية³.

¹ - زكي رمزي : الاقتصاد السياسي للبطالة، سلسلة عالم المعرفة، العدد 226، الكويت، 1997، ص 34.

² - منظمة العمل الدولية: التمثل في دول الآسكوا، منظمة العمل الدولية، عمان، 1993، ص 264.

³ - المجلس الاقتصادي والاجتماعي: مرجع سبق ذكره، ص 119.

- البطالة الموسمية **seasonal unemployment** :

تتطلب بعض القطاعات الاقتصادية في مواسم معينة أعدادا كبيرة من العمال مثل الزراعة، السياحة، البناء وغيرها عند نهاية الموسم يتوقف النشاط فيها، مما يستدعي إحالة العاملين بهذه القطاعات ما يطلق عليه بالبطالة الموسمية، يشبه هذا النوع إلى حد كبير البطالة الدورية، الفرق الوحيد بينهما هو أن البطالة الموسمية تكون في فترة قصيرة المدى، أما بطالة الفقر فهي تلك الناتجة بسبب خلل في التنمية وتسود هذه البطالة خاصة في الدول المنهكة اقتصاديا.

- البطالة الطبيعية **natural unemployment** :

تشمل البطالة الطبيعية كلا من البطالة الهيكلية والبطالة الاحتكاكية عند مستوى العمالة الكاملة، يكون الطلب على العمل مساويا لعرضه، أي أن عدد الباحثين عن العمل يساوي عدد المهن الشاغرة أو المتوفرة، أما الذين هم في حالة بطالة هيكلية أو احتكاكية فيحتاجون لوقت حتى يتم إيجاد العمل المناسب، وعليه فإن مستوى البطالة الطبيعي يسود فقط عندما يكون التشغيل الكامل.

عندما يبتعد الاقتصاد الوطني عن التشغيل الكامل، فإن معدل البطالة السائد يكون أكبر أو أقل من معدل البطالة الطبيعي، أي أنه عندما تسود حالة الانتعاش يكون معدل البطالة السائد أقل من معدل البطالة الطبيعي، أما في حالة الانكماش فإن معدل البطالة السائد يكون أكبر من معدل البطالة الطبيعي بذلك تعم البطالة الدورية.

- البطالة الصناعية **industrial unemployment** :

يظهر هذا النوع من البطالة عندما تكتشف آليات حديثة، تستطيع أن تحل محل الإنسان في العملية الإنتاجية، الأمر الذي يؤدي إلى تسريح أعداد كبيرة من العمال، الذين يكونون ضمن جيش العاطلين عن العمل.

نلاحظ أن للبطالة أنواع كثيرة ومتنوعة تختلف حسب سبب وجودها، فكل نوع يخضع لسبب معين هو أصل اختلال سوق الشغل.

1-3- أبعاد البطالة:

إن من الصعب استعراض مختلف الأبعاد والأهداف الرئيسية لسياسات التشغيل والعمل على الحد من البطالة، التي تم انتهاجها خلال الفترات السابقة، كانت تحكمها عوامل وظروف من المؤكد أنها تختلف عن العوامل والظروف الحالية، بغض النظر عن نجاحها أو فشلها، فإنه يمكن القول أن أبعاد سياسة التشغيل الحالية متعددة الجوانب، منها ما هو اجتماعي منها ما هو اقتصادي، وما يتعلق بالجانب التنظيمي والهيكلية، وما إلى ذلك من الجوانب الأخرى.

فبالنسبة للبعد الاجتماعي¹، يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن آفة البطالة، لاسيما بالنسبة للشباب عامة، ذوي المؤهلات الجامعية والمتوسطة خاصة، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس، التهميش والإقصاء، وما يترتب على ذلك من أفكار وتصرفات أقل ما يقال عنها تضر بهؤلاء الشباب أولاً وبالبلاد ثانياً، نقصد بها اللجوء إلى الهجرة السرية نحو الضفة الأخرى من المتوسط، وما يترتب على ذلك من مخاطر الموت في البحر، والإدمان على المخدرات وما ينتج عنه من مظاهر إجرامية متعدد الأوجه، بما فيه الجرائم الإرهابية، الانتحار، التمرد على قيم، تقاليد وقوانين البلاد وما إلى ذلك من الانعكاسات السلبية المتعددة المظاهر التي تفرزها ظاهرة البطالة.

بينما يركز البعد الاقتصادي على ضرورة استثمار القدرات البشرية لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية، عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط بما يسمح بإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، وتطوير أنماط الإنتاج، تحسين النوعية، المردودية، منافسة المنتج الأجنبي وروح المعركة التكنولوجية السريعة التطور.

بينما ترمي الأبعاد التنظيمية والهيكلية لسياسة التشغيل إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن استخلاصها من وثيقة المخطط الوطني لترقية التشغيل ومكافحة البطالة المعتمد من قبل الحكومة، التي تسعى إلى تحقيق مجموعة من الأهداف المتعددة الأبعاد.

يتضح مما سبق أن سياسة التشغيل في الجزائر خلال المخطط الخماسي 2010-2014 تقوم على مجموعة من الأبعاد المتعددة الجوانب، ترمي إلى تحقيق مجموعة من

¹ - أحمية سليمان: مرجع سابق، ص 4.

الأهداف الاجتماعية، الاقتصادية، التنظيمية والهيكلية، الأمر الذي يجعلها تعتمد في تحقيق هذه الأهداف على مجموعة من الآليات القانونية، التنظيمية، البرامج والمخططات العملية.

2- المدخل النظري في دراسة البطالة:

تعتبر البطالة من أهم التحديات التي واجهت اقتصاديات العالم، قد حظي هذا الموضوع باهتمام المفكرين على اختلاف مذاهبهم وأفكارهم من فترة زمنية إلى أخرى، لعل تنوع أشكال البطالة هو أحد العناصر المفسرة لتعدد التحاليل حول فهمها وتفسيرها.

إن معرفة التطور الذي عرفه الفكر الاقتصادي والاجتماعي بحكم التغيرات الكبيرة والسريعة في نفس الوقت التي يشهدها العالم، يسمح بمعرفة مدى تأثير ذلك على السياسات الاقتصادية والاجتماعية في البلدان المختلفة، باعتبارها البلدان الأكثر تضررا في السنوات الأخيرة بصورة خاصة.

1- النظرية الكلاسيكية:

ظهرت هذه لأول مرة وسادت أفكارها في بريطانيا في نهاية القرن الثامن عشر حتى مطلع القرن التاسع عشر، ظلت معظم الأفكار التي جاءت بها تلك المدرسة مقبولة لدى العلماء حتى العقد الثالث من القرن (أزمة الكساد العالمي)، من أهم رواد هذه المدرسة " آدم سميث، دافيد ريكاردو، جون ستيوارت مل"، من أهم أفكارها ما يلي:

- إيمان الكلاسيكيين بحالة التشغيل الكامل ناجم عن اعتقادهم بمرونة الأسعار، الأجور والفائدة، فمثلا إذا ما حدث اختلال بين العرض والطلب عليه، فيمكن إعادته من خلال تغيير سعر الفائدة¹.
- البطالة هي وضعية مؤقتة وليست دائمة، مرتبطة بالمشكلة السكانية وتراكم رأس المال، النمو الاقتصادي والطاقات الإنتاجية للاقتصاد، كما أنها ناتجة أيضا عن تطور الاستهلاك وتراكم الإنتاج أكثر من حاجة السوق، مما يؤدي إلى انخفاض الأسعار والأرباح.
- التوازن العام الذي يتحقق بمرونة كل من الأجور والأرباح، مع عدم تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية أي ترك سوق الشغل حرة.

¹ - محمود حسين الوادي، كاظم جاسم العيساوي: الاقتصاد الكلي، تحليل نظري وتطبيقي، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الطبعة الأولى، 2007، ص 71.

حسب الفكر الكلاسيكي، فإن البطالة ترجع إلى قصور في سير أحوال أسواق الشغل، من ثم يظهر نوعان من البطالة، البطالة الاختيارية أي البطالين لا يرغبون في العمل عند مستويات الأجور الجارية، والبطالة الانتقالية التي يرجع سببها إلى الفترة التي يأخذها سوق الشغل للتكيف مع العرض والطلب.

نظرا لاهتمام الفكر الكلاسيكي بالبعد الاجتماعي والسياسي، فقد احتلت البطالة مكانة هامة باعتبارها أكثر المشكلات سببا في الاضطرابات الاجتماعية والسياسية التي تنشأ في المجتمع. غير أن هذه النظرية كانت محل تشكيك، نظرا لحالة البطالة التي عمت دول العالم وبخاصة الولايات المتحدة الأمريكية آنذاك، دون أن تقدم حولا فعالة في معالجتها.

بالرغم من استمرار هذه النظرية في مجال التشغيل أكثر من قرن من الزمان، إلا أنها لم تعد تلقى قبولا واسعا، ذلك لعدم منطقية أو موضوعية الفرضيات التي تستند عليها، كما أثبتت فشلها في تفسير الكساد العظيم الذي ساد تلك الفترة أو علاجه، بالرغم من انخفاض الأجور الحقيقية لمستويات دنيا، حيث زادت البطالة واستمرت في مستويات مرتفعة¹، هذه الأخيرة ظلت تعاني منها معظم البلدان الرأسمالية، فأصبحت الظاهرة الطبيعية التي سادت حتى فترة الأربعينيات، هذا ما يتنافى والقوى الخفية المزعومة التي آمن بها الكلاسيك²، القدرة على إعادة التوازن للنشاط الاقتصادي إذا ما حدث أي اختلال فيه.

على أية حال هناك العديد من الحقائق لا تؤيد النظرية الكلاسيكية، فالناتج ليس دائما عند مستوى التشغيل الكامل، كما أن اعتبار الأجور هي المصدر الأول في الطلب يجعل من تخفيضها دافعا لتقليص العمال من طلبهم للشغل، مما يؤدي إلى انخفاض في المبيعات والنتيجة هي حدوث زيادة في البطالة المترتبة عن تخفيض الأجور عوض امتصاصها.

¹ - Gerard Duthil: économie de l'emploi et du chômage, édition marketing, paris, 1994,p 20.

² - محمود حسين الوادي، كاظم جاسم العيساوي، مرجع سابق، ص 75.

2- النظرية النيوكلاسيكية (نظرية عدم التوازن):

يعد الفكر النيوكلاسيكي امتداد للفكر الكلاسيكي في تمسكه بفكرة الحرية الاقتصادية وسيادة ظروف المنافسة، تأسيساً على قانون "ساي"، بالتالي عدم وجود بطالة إجبارية.

لقد انصب تحليلهم لهذه الظاهرة على الأجل القصير وأن البطالة التي يمكن أن تحدث هي بطالة اختيارية وليست بطالة إجبارية، كما فصل النيوكلاسيك بين مشكلة البطالة، المشكلة السكانية ومرونة الأجور، ترى هذه النظرية أن استخدام التكنولوجيا في عملية الإنتاج هي إحدى العوامل الأساسية في الرفع من حجم الإنتاج وبأقل تكلفة خاصة من حيث عامل الزمن، هنا تحل الآلة مكان اليد العاملة.

مدى تطابقت ظروف المنافسة الكاملة في سوق الشغل، التجانس التام لعنصر الشغل، حرية انتقال العمل والعلم التام بأحوال السوق، فإن البطالة الإجبارية سوف تختفي، سيتضمن التخصيص الأمثل للموارد، وتوزيع القوى العاملة بين الأنشطة المختلفة توزيعاً أمثلاً.

لم يكن أمام الكتاب النيوكلاسيك أمثال "بيجو"، من وسيلة لعلاج مشكلة البطالة سوى خفض معدلات الأجور - لأنه كان من المسلم به بينهم، أنه من الصعب علمياً تحقيق الانخفاض في الأجور بسبب معارضة النقابات العمالية - فقد ركز في تحليله لعلاج البطالة على خفض الأجور، لأن ذلك يؤدي إلى هبوط نفقة الإنتاج الحدية تجاوباً مع هبوط الأسعار، الأمر الذي يفضي إلى احتفاظ المنظمين بالمعدلات السائدة للأرباح أو زيادتها في بعض الأحوال، بالتالي يعمدوا إلى تشغيل العمال المتعطلين، قد أطلق على هذا التحليل في الأدبيات الاقتصادية "أثر بيجو"، نسبة إلى الأفكار التي قدمها في علاج مشكلة البطالة.

3- النظرية الكينزية:

لقد هيأت أزمة الكساد العالمي الفكر لتقبل نظرية جديدة، كانت بمثابة ثورة فكرية أحدثت انقلابا جذريا، هي النظرية الكينزية التي تنسب إلى " جون ماينرد كينز 1884-1946"، الذي أصدر في عام 1936 كتابه الشهير "النظرية العامة في التوظيف وسعر الفائدة والنقود"، حيث استهدف فيه توضيح نقاط الضعف والقصور في النظرية الكلاسيكية وكشف التناقضات المنطقية الكامنة فيها.

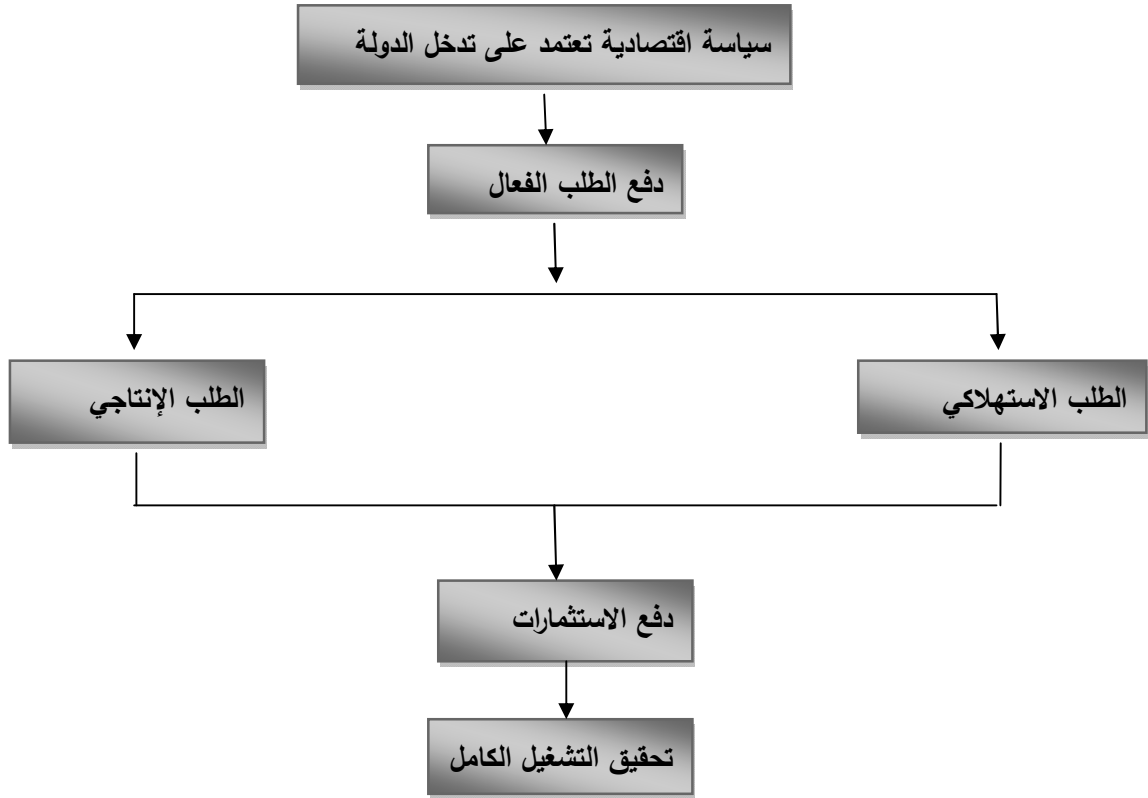
تحدث البطالة نتيجة عدم توازن سوق السلع والخدمات من جهة، وسوق الشغل من جهة أخرى¹، فقد لاحظ " كينز" أن حالة التشغيل الكامل ما هي إلا حالة خاصة جدا، وأوضح أن العمالة الكاملة لا تتحقق إلا إذا كان الطلب الكلي كافيا لاستيعاب الناتج المحتمل وهو ناتج العمالة الكاملة، أما إذا كان الطلب الكلي أقل من المستوى اللازم لاستيعاب الناتج المحتمل تظهر فجوة انكماشية، بالتالي تحدث بطالة إجبارية.

فالطلب الكلي الفعال هو المحدد للعرض الكلي، من أجل زيادة تشغيل العمال يجب رفع حجم هذا الطلب، الذي بدوره ينقسم إلى طلب على السلع الاستهلاكية وطلب على السلع الإنتاجية، لرفع مستوى الاستثمارات يرى " كينز" ضرورة تدخل الدولة من خلال بعض السياسات المالية والنقدية التي تهدف لدفع الطلب بتحفيز الاستثمار الخاص عن طريق تخفيض معدل الفائدة والضرائب من أجل تقليص تكاليف الإنتاج، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج بالتالي زيادة التشغيل هذا من جهة، من جهة أخرى زيادة الإنفاق العام في مجال الأشغال العامة من أجل زيادة حجم الدخل والإنفاق، من ثمة زيادة تشغيل العمالة²، في هذا الصدد يقترح " كينز" أن يشغل العمال أوقاتهم في أعمال بغض النظر عن مردوديتها، إذ أن المهم حسب رأيه هو أن يتلقوا مداخيل لقاء ذلك، لتمكينهم من الاستهلاك الذي يضمن تصريف ما تنتجه المؤسسات، إذ يقول " كينز" أن من الأفضل أن يدفع للعمال لقاء حفرهم خنادق في الأرض وردمها من أن يبقوا بدون عمل، لأن الدخل الذي سوف يتم توزيعه على العاطلين يرفع من مستوى استهلاكهم، ويحفز المستثمرين على توسيع مشاريعهم وطلب يد عاملة إضافية، يمكن تمثيل حل " كينز" لمشكل البطالة من خلال ما يلي:

¹- Bernard Bernher, Y Simon: initiation a la macroéconomie; 7^{ème} édition ; dunod, Paris, 1998 ; p 333.

²- Henry, Gerard marie, Keynes et Keynésianisme, Armand colin, Vingtième siècle, revue d'histoire, Paris, 1997, p 113.

الشكل رقم (3): تحقيق التشغيل الكامل حسب تصور النظرية الكنزوية.



المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على المعطيات السابقة.

من هذا الشكل يتضح أن تدخل الدولة من خلال القرارات الايجابية، يؤدي إلى زيادة الاستثمار مما يفتح المجال التشغيل الكامل. إن هذه النظرية لم تلق مكانتها في تفسير البطالة مع بداية السبعينات بسبب الكساد التضخمي، نتيجة لعدم مقدرة هذه النظرية على تفسير الارتفاع الخطير لمعدلات البطالة.

4- نظرية البحث عن العمل:

ظهرت هذه النظرية في السبعينات، تركز على صعوبة توفر المعلومات عن سوق الشغل، حيث أنها تصف حالة وجود بطالين ومناصب شغل شاغرة، تعتمد هذه النظرية على الفرضيات التالية:

- الفرضية الأساسية التي تميز هذه النظرية هي صعوبة تحصيل المعلومة عن سوق الشغل، سواء حول توفير مناصب الشغل أو حول مستوى الأجر المطبق، فالبحث عن عمل هو بحث عن معلومة، هذا الأخير يتطلب تكلفة ووقت¹، لأن البطال عندما يقوم بالبحث فإنه ينفق المال من أجل تنقلاته، أو لشراء المجالات... إلخ.

- التفرغ الكامل للأفراد لجمع المعلومات اللازمة، حيث أن كل بطال يبحث عن العمل الأحسن أجرا، إلا أن ذلك صعب، كون الأجور المقترحة من طرف المؤسسات تتغير من مؤسسة لأخرى.

- كلما كانت مدة البحث في سوق الشغل طويلة، كلما كان الأجر المتوقع الحصول عليه مرتفعا.

- للأفراد بدون شغل إمكانية تحصيل كمية كبيرة من المعلومات، وعدد هائل من الاتصالات بالموظفين (أرباب العمل) مقارنة بالعمال الذين يشغلون منصب عمل، حيث تعتبر البطالة من هذه النظرة استثمارا².

- هناك حد أدنى للأجر لن يقبل الباحث عن العمل الحصول على أقل منه ويقبل أجرا أعلى منه.

فمن وجهة هذه النظرية الأفراد يتركون مناصب عملهم ويتفرغون للبحث عن وظائف جديدة ملائمة لقدراتهم حسب هيكل الأجور، بالتالي فالبطالة في هذه الحالة هي سلوك اختياري، تتوقف طول فترة هذه البطالة (الاحتكاكية) على معدل الأجر الذي يتوقع الفرد الحصول عليه نتيجة تحسين درجة معلوماته بأحوال سوق الشغل وعلى المناخ الاقتصادي العام في المجتمع³، ففي حالة الرواج الاقتصادي فإن البطالة تطول نتيجة وفرة فرص العمل المتاحة وخاصة الفئة الشبانية نظرا لانعدام خبرتهم بأحوال سوق الشغل، وتزداد درجة تنقلهم بين الوظائف المختلفة من أجل الحصول على المعلومات المطلوبة، وبالتالي يتعرضون لفترة بطالة أطول⁴.

¹ - Michel Lallement, travail et emploi : le temps des métamorphoses, harmattan, 1994, p 149.

² - Joël Jalladeau, introduction a la macroéconomie : de base et redéploiements contemporaines, 2^{ème} édition, de Boeck université, Bruxelles, 1998, p 433.

³ - Michel Lallement : op cit, p 149.

⁴ - مدني بن شهرة: الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2009، ص 254.

لكن هناك عدة نقاط تجاهلتها هذه النظرية لتفسير اختلال سوق الشغل المتمثل في ظاهرة البطالة تجعل تفسيراتها وتحليلاتها محدودة، لهذا وجهت لها عدة انتقادات منها:

- تهتم هذه النظرية بتحليل البطالة الإرادية (المرغوبة)، بالتالي فهي تقدم تفسيراً جزئياً لمشكل التشغيل غير الكامل.

- في منطق البحث عن الشغل احتمال الخروج من البطالة يرتفع مع مدة البطالة، لكن ما نلاحظه من خلال الدراسات التجريبية عكس هذا، حيث أن البطالين ذوي المدة الطويلة في البطالة يلاقون صعوبات كبيرة في إيجاد عمل جديد.

- لا يمكن في هذه النظرية التفرقة بين البحث عن الشغل والبطالة.

- إن حظوظ الحصول على عمل جديد ترتفع في حالة بقائهم متعطلين وتقل في حالة عملهم.

5- النظرية النقدية:

من مؤسسي النظرية "فريمان" Friedman، الذي يعتبر النقود دوراً بارزاً في الاقتصاد القومي، حيث أن التقلبات التي تحدث في مستويات التشغيل سواء بالزيادة أو بالنقصان يكون سببها هو تغيرات عرض النقود، أرجعت هذه النظرية حدوث البطالة الدورية إلى عوامل نقدية بحتة، وأن علاجها يكمن في استخدام أدوات السياسة النقدية¹.

فإذا فرضنا أن الاقتصاد يعمل عند مستوى أقل من التشغيل الكامل، فإن السياسة التوسعية سوف تزيد من مستوى الإنتاج الحقيقي ونقل البطالة بفضل تشغيل الطاقات العاطلة.

أما في حالة حدوث انكماش نقدي حيث نفرض أن البنك قرر تخفيض عرض النقود ببيع السندات للأفراد فإن الطلب الكلي سينخفض، إلا أن الأسعار ربما لا تتخفص مباشرة حيث لا بد أن تمضي فترة معينة لكي يقتنع رجال الأعمال بأن هذا الانخفاض حقيقي وليس عابراً، كما أن العاطلين عن العمل لن يقتنعوا بهذا الانخفاض، لذلك ربما يرفضون الأعمال التي تعرض عليهم مقابل أجر أقل، اعتقاداً بأنهم سيجدون عملاً أفضل في الأجل القريب وهو الأمر الذي يمدد من

¹ - I Bailly: économie monétaire et financière, 2^{ème} édition ; édition Bréal ; paris , 2006,p 110.

فترة تعطلهم، بالتالي يعتقد أنصار هذا التيار أنه للقضاء على البطالة لابد من الزيادة المتواصلة في عرض النقود¹.

يعتبر النقديون أن البطالة في الدول الصناعية هي بطالة اختيارية، ذلك بسبب رفض العمال للأجور الحقيقية المعروضة عليهم، وهناك من يترك عمله للاتحاق ببرنامج تدريبي أو تكويني للحصول على مؤهل يمكنه من الالتحاق بعمل أفضل، بالتالي فإن الزيادة في البطالة قد تكون أمراً طبيعياً، إذا كان يعني مزيداً من الثقة في العثور على عمل أفضل.

6- نظرية البطالة الهيكلية:

ظهرت هذه النظرية لتفسير معدلات البطالة المرتفعة في السبعينات بسبب زيادة التطور الذي طرأ على الصناعة، فقد تعرضت بعض فئات من العمال لظاهرة التعطل، بسبب عدم قدرتها على التوافق مع الطرق الحديثة في الفنون الإنتاجية، في حين ظهر فائض في فرص العمل بأعمال ومهن أخرى.

تحدث هذه البطالة عندما تعتمد المؤسسة على عدد أقل من العمال في الحصول على نفس الكمية من السلع والخدمات التي كانت تنتج سابقاً، نتيجة تغير في أساليب الإنتاج أو في طرق التسيير والمراقبة، خاصة في نوع الآلات والمعدات المستخدمة، والأخذ بهذا التطور التقني والتكنولوجي يعتبر ضرورة تفرضها المنافسة في السوق المحلي أو الدولي من أجل بقاء المؤسسة والحفاظ على حصتها السوقية².

العامل التكنولوجي أصبح يلغي الكثير من الوظائف والمهن، مما يؤدي إلى تسريح العمال، لكون المبتكرات الجديدة موفرة للوقت، التكاليف ولعنصر العمل فيرتفع مستوى البطالة، الذي يجب أن يتحمله المجتمع في سبيل تحقيق النمو الاقتصادي الناتج عن استخدام التكنولوجيا وإحلال الآلة مكان العامل.

¹ - Emmanuel Nyahoo, finances internationales: théorie, politique et pratique, 2^{ème} édition, presses de l'université Laval, Québec, 2002, p 295.

² - la stabilité de l'emploi, presses de l'université Laval, Québec, 1956, p 44.

7- النظرية الماركسية:

يعتبر التيار الماركسي مناهضا للرأسمالية باعتبارها السبب الرئيسي في ظهور البطالة، فهي جزء لا يتجزأ من النظام الرأسمالي، وأن هذه الأخيرة (البطالة) هي مشكلة اجتماعية وظاهرة تاريخية تزول بزوال هذا النظام.

يرجع هذا إلى لجوء الرأسماليين إلى إيقاف مفعول اتجاه الأجور نحو التزايد في مرحلة الانتعاش، ذلك إما بتكثيف العمل عن طريق إطالة يوم العمل، أو باستخدام الآلات بدلا من العمل الإنساني، مما يؤدي إلى زيادة رأس المال الثابت، يؤدي هذا بطبيعة الحال إلى انخفاض في عدد العمال، فتؤدي هذه العملية إلى أزمة إفراط في الإنتاج، أي حالة تناقض بين الإنتاج والاستهلاك الذي يعتبره الماركسيون المصدر الرئيسي للبطالة الواسعة النطاق.

يرى الماركسيون أن التحولات الاجتماعية التي تترافق مع تطور النظام الرأسمالي تؤدي إلى نزوح أعداد كبيرة من الريف إلى المدينة، بحيث ترتفع نسبة العاطلين بينهم، وفي نفس الوقت يشكلون احتياطا ضروريا للرأسماليين، حتى يسهل عليهم الضغط على أجور العمال واستبدالهم بهؤلاء المتعطلين. بصفة عامة يعتبر الفكر الماركسي البطالة تجسيدا لعجز النظام الرأسمالي، خاصة عندما تتحول إلى ظاهرة واسعة الانتشار وذات آثار سلبية على حياة نسبة كبيرة من الناس.

تنتقل الماركسية في فهمها وتفسيرها لمشكلة البطالة من خلال منظور الصراع خاصة من يملك ومن لا يملك، من ثم ينظر ماركس إلى البطالة على أنها سمة حتمية للرأسمالية يشاركه في هذا الرأي العديد من علماء الاجتماع الماركسيين.

يرى بعض المنظرين في هذا الاتجاه أن البطالة بمعدلاتها البسيطة تقدم العديد من الفوائد، لأنه لو حصل كل فرد على وظيفة فهذا يعني دفع مرتبات عالية للعمال في كل الوظائف المدنية، من ثم فإن البطالة تهدئ من هيجان الاتحادات وتعديل من مطالبها فيما يتعلق بالأجور، فعندما يخاف الأفراد من فقدان وظائفهم يعملون بشكل أكبر ويحصلون على أجر أقل، من هنا فإن ماركس يرى أن أحد الميكانزمات الاجتماعية الأساسية للرأسمالية هو وجود جيش احتياطي من العمالة كأحد مصادر العمل على الماكينات كأنهم المواد الخام في المصانع، ومنه لا يمكن حدوث زيادة في الإنتاج وتراكم رأس المال واستمرار دورة التصنيع دون وجود احتياطي من قوة العمل.

بين ماركس أن القانون العام للتراكم الرأسمالي هو كلما زادت رفاهية المجتمع كلما زاد الجيش الاحتياطي، كلما زادت قيمة الفائض كلما زاد الفقر الرأسمالي.

على الرغم من أهمية النظرية الماركسية في دراسة المشكلات الاجتماعية في ضوء سياقها التاريخي، إلا أنها في واقع الأمر لم تستطع تحليل مشكلة البطالة في الدول النامية، ذلك لأنها ركزت على العوامل الاقتصادية باعتبارها السبب الرئيسي للمشكلة، غير أنها أهملت العوامل الأخرى التي لا تقل أهمية عنه.

إن النظرية الماركسية كانت قد أدعت الطابع الديالكتيكي، فقد حصرته أيضا في دراسة مشكلة البطالة في العلاقة بين البناء التحتي والفقوي، فقط متجاهلة الجانب الشمولي للعملية الديالكتيكية في علاج مشكلة البطالة.

فالنظرية الماركسية بدأت راديكالية تريد تغيير الواقع بما يتناسب وطبيعة التغيرات الاقتصادية الاجتماعية، إلا أنها جاءت في نهاية الأمر نظرية تطويرية حتمية، مما جعلها تنحصر في فهم مشكلة البطالة وتطورها في ضوء الدور التاريخي للبرجوازية فقط، لم تقدم فهما شموليا لمشكلة البطالة في ظل عجز ماركس عن تطبيق المنهج الذي ادعى أنه يقوم على مقولة الكلية الشمولية وفهم علاقة البسيط بالمركب، وهو ما لم يظهر في تفسيره لمشكلة البطالة.

8- نظرية رأس المال البشري:

يعتبر Becker من مؤسسي هذه النظرية سنة 1964 إذ يفسر اختيار الوظيفة على أساس الفوائد التي يجنيها العامل من ورائها، قصد تحسين إنتاجيته والاستفادة من أكبر دخل ممكن¹، بالتالي سيحظى الأفراد بالوقت الضروري بهدف التكوين من أجل رفع قدراتهم ومؤهلاتهم باعتبار أن اليد العاملة المؤهلة لها حظوظ أكبر من سوق الشغل.

إن استثمار المؤسسات في رأسمالها البشري من خلال تكوين عمالها وتأهيلهم، سينعكس إيجابا على مردودية عمالها بالتالي على تحسين نوع المنتج، هذا ما يجعلها تحرص على الاحتفاظ بموظفيها².

¹ - ibid. : p 294.

² - Muriel Maillèrent : l'économie du travail, concepts, débats et analyses , stadyrama, 2^{ème} édition, 2004, p 35.

9- النظريات المحافظة:

يندرج تحتها مجموعة من النظريات الفرعية، أهمها البنائية الوظيفية التي تظهر في أعمال " هريت سبنسر، دور كايم ومالينوفسكي وراي كليف براون"، بلغت هذه النظريات ذروتها في صياغة بارسونز وروبرت ميرتن.

ينظر هذا الاتجاه للمجتمع بوصفه بناء يحتوي على العديد من المكونات التي ترتبط فيما بينها ارتباطا متبادلا من خلال ميكانزمات التوازن، فحسب هذه النظريات المشكلات الاجتماعية ضرورية لتحقيق التوازن.

فالظواهر والمؤشرات التنموية عندما تقوم على عدم التوازن وتقديرات مبهمة أو تبنى على قطاعات مجزأة، كل ذلك يؤدي إلى اختلال فعلي يهز التوازنات الاجتماعية الكلية.

فعلى سبيل المثال حين اعتمدت أغلب الدول النامية على تنمية التعليم باعتباره تنمية اجتماعية على حساب توفير فرص الشغل، أو دون نمو متوازن للجوانب الاقتصادية بما يوفر فرص شغل كافية للخريجين، وقعت في مشكلات اجتماعية عديدة من أبرزها مشكلة البطالة، التي إذا طال أمدها تؤدي إلى العزلة ومن ثم ضعف القوى الاجتماعية وتتضاءل قدرة العاطل على تحقيق التضامن مع المجتمع الذي يعيش فيه، يترتب على ذلك ظهور حالة الأنومي التي تفقده الالتزام بالمعايير والقيم السائدة أو ما يطلق عليها اللامعيارية الاجتماعية.

بناءا عليه يمكن القول أن الاتجاه المحافظ ونظرية التحديث بصفة عامة خاصة ترجع ظاهرة البطالة بشكل عام إلى عدم قدرة النسق الاجتماعي على التكيف بسرعة وبشكل كاف مع المتغيرات الاجتماعية السريعة التي تجتاح المجتمعات.

غير أن هذه النظريات أغفلت بشكل عام خصوصية المجتمعات النامية، حاولت إضفاء الصيغة الغربية على واقع تلك البلدان في معالجتها لمشكلاتها الاجتماعية، حيث أنها تعتمد في تفسير المشكلة انطلاقا من واقعها السوسيو تاريخي، وحاولت ربطها بعوامل أخرى مثل البطالة وعلاقتها بالانتحار واسترسلوا في دراستها.

كما عالجوا البطالة وعلاقتها بالتكنولوجيا وأكدوا في نهاية الأمر أن البطالة يسببها الأفراد أنفسهم وخاصة بسبب اختلاف المهارات، حيث ترتبط المهارة بالأجر، فالعمال المهرة هم الذين يحصلون على دخل مرتفع بعكس الأقل مهارة.

أما الواقع في البلدان النامية يكشف العكس، حيث أن نسبة العاطلين تتزايد خاصة بين الفئات المتعلمة وذوي المؤهلات.

كما أنه كان من جراء تطبيق تلك النظريات على واقع البلدان النامية، أن فشلت سياسات وبرامج التنمية التي طبقت ومن ثم وجدت نفسها أمام أزمة بطالة متفاقمة.

الأمر الذي أدى إلى تطبيق سياسة إعادة الهيكلة الرأسمالية، التي كان لها آثارها الاجتماعية وخاصة تهميش السواد الأعظم من الناس وتركيز القوة، السلطة والمال في يد القلة.

كما أدت إلى تقليل تشغيل الطاقات البشرية في النشاط الاقتصادي والاجتماعي، بل وفي البطالة

وأوعاها وخاصة السافرة منها، هناك من يرجع ارتفاعها في الدول العربية إلى مكونين الأول يعود إلى

الأزمة التي كانت تتبلور قبل بدء إعادة الهيكلة والثاني يتمثل في تفاقم المشكلة بعد إعادتها، ترجع

أسباب تزايد معدلات البطالة مع سياسات الانفتاح وإعادة الهيكلة إلى ثلاث أسباب، السبب

الأول يتمثل في السياسات الانكماشية التي تتفاوت في طبيعتها من مكان لآخر، والسبب الثاني

هو التقليل من التشغيل الجديد في القطاع العام تماشيا مع سياسات خفض النفقات الحكومية، السبب

الثالث يعود إلى النتائج المتوقعة من التحول من القطاع العام إلى القطاع الخاص.

10- العولمة ودراسة مشكلة البطالة:

كثرت الآراء والتفسيرات بتحليل المواقف اتجاه العولمة وتأثيراتها المختلفة، منذ ظهورها

أثارت جدلا نظريا وإيديولوجيا خلال السنوات الأخيرة خاصة فيما يتعلق بتأثيراتها الاقتصادية ليس على

مستوى البلدان النامية لكن أيضا على مستوى البلدان الصناعية ذاتها، أما على مستوى البطالة

فإن مشكلة العمالة والتشغيل لم تصادف حلا في الدول الصناعية، في محاولة البحث عن مفهوم جديد

للتشغيل الكامل يرى " ميرج "، أنه يمكن للسياسات الراهنة معالجة مشكلة العمالة وحدها ومشكلة

الدخل، لكنها لا تقوى على معالجتها معا، فأروبا قد حافظت على أرضية معقولة من عمالة كاملة.

يرى " اجتياسن " في إطار تحليله لاتجاهات العولمة والبطالة أن مشكلة البطالة هي في حقيقة

الأمر إفراطا في العمل أكثر منها البطالة، حيث أنه في الدول المتقدمة تآكل مستمر وثابت في معايير

مكان العمل وفي بعض الأحيان تدهور في القوى الشرائية للأجور المنخفضة.

يحذر " ميشال هانس Michel Hanson "، من الثورة ضد العولمة حيث يدعو الحكومات، العمال

ورجال الأعمال على ضرورة ربط التقدم الاقتصادي بتوفير الوظائف وتقليل الفقر لكي يتجنبوا مخاطر

النمو الاقتصادي العالمي الواسع النطاق، كما يؤكد على ضرورة سير التقدم الاقتصادي بنفس معدلات التقدم الاجتماعي خاصة في مجال العمل، حيث أن الفجوة بينهما تؤدي إلى أزمة خاصة في مجال العمل.

إذا كان للعولمة تأثيرات واضحة على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي للبلدان النامية فلا شك أن تأثيراتها السلبية على الصعيد الاجتماعي أكثر وضوحا، حيث تؤدي التحولات التي تعيشها تلك البلدان في ظل المتغيرات العالمية إلى العديد من المشكلات الاجتماعية المعقدة والمتداخلة التي تدعم تخلف تلك المجتمعات وتعمق تبعيتها.

تعد مشكلة البطالة من المشكلات الاجتماعية الخطيرة التي يصعب فهمها وتحليلها بمعزل عن المشكلات الاجتماعية الأخرى، خاصة الفقر وإذا كانت مشكلة البطالة تمثل تحديا كبيرا يواجه حكومات الدول النامية من حيث تزايد معدلاتها، فإن المشكلة تبدو خطيرة أيضا على مستوى البلدان المتقدمة، مما يشير أن تأثيرات العولمة لا تقتصر على البلدان النامية فقط، الأمر الذي حدا بالبعض القول بأن التركيبة الاقتصادية والتجارية تتجه نحو تجميع رأس المال في أيدي أقلية في الدول الغربية المتقدمة، بوجه خاص التي عملت على إنشاء الشركات المتعددة الجنسيات التي نقلت عملية الإنتاج إلى أسواق الدول النامية، التي استفادت من حالة الأجور المنخفضة، وإذا كانت المجتمعات المتقدمة تعاني من ارتفاع معدلات البطالة المصاحبة لانتشار العولمة فلا شك أن الوضع يزداد سوءا بالنسبة للبلدان النامية والإحصاءات خير دليل على ذلك.

على الرغم من ذلك فإنه، يمكن القول أن العولمة ليست وحدها المسؤولة عن تزايد معدلات البطالة في الدول النامية، غير أنها تساهم بقدر كبير في إفراز تلك المشكلة وتزيد معدلاتها إلى جانب عوامل ومتغيرات محلية منها التوجهات السياسية والإيديولوجية للكثير من الحكومات، بالإضافة إلى الإمكانيات المادية والاقتصادية التي لا يمكن عزلها عن الظروف والمتغيرات العالمية (ثالث العولمة)، سياسة الخصخصة، التكيف الهيكلي، تحرير التجارة، تحرير الأسواق، رفع الدعم عن السلع الأساسية، تراجع دور الدولة وغيرها من الإجراءات والقرارات التي يفرضها البنك الدولي وصندوق النقد الدولي وغيرهما من المؤسسات الدولية التي تنفذ عمليات العولمة، هذه الإجراءات تؤدي بالضرورة إلى المزيد من البطالة.

في الأخير يمكننا أن نستخلص أنه مهما تعددت المدارس واختلاف نظرياتها في تفسير البطالة من خلال الوقوف على أسبابها وآثارها الناجمة عن ذلك، غير أنها لم تتوصل للحد أو التقليل من حدتها، مع ما نسجله سنويا من الأعداد المتدفقة سنويا على سوق الشغل الباحثة عن فرص عمل وخاصة فئة الشباب، لا سيما فئة المتعلمين المتخرجين من الجامعة ومعاهد التكوين.

المدخل النظري المتبنى في هذه الدراسة:

النظرية البنائية الوظيفية التي ظهرت وذاع صيتها نهاية القرن التاسع عشر، من أهم منظري هذه النظرية هو عالم الاجتماع البريطاني هربرت سنبسر وبعض علماء الانثروبولوجيا والاجتماع أمثال راد كليف براون وايفانز برتشارد ولوسي مير ومالينوفسكي وتالكوت بارسونز وروبرت ميرتون، التي تحتوي على مجموعة من المبادئ وهي:

1- المجتمع أو الحياة الاجتماعية أو الظاهرة الاجتماعية، إنما تتأثر بعوامل بنائية أي عوامل تشتق من طبيعة البيئة أو الوسط الاجتماعي الذي يعيش فيه الإنسان.

2- أجزاء البناء الاجتماعي أو الظاهرة الاجتماعية تكون مترابطة ومتفاعلة بعضها مع بعض، فأي تغيير يطرأ على أحد العناصر البنائية التي يتكون منها المجتمع لا بد أن يؤثر على بقية العناصر ويسبب تغييرها من شكل لآخر¹.

3- لكل بناء من أبنية المجتمع أو ظاهرة في المجتمع وظيفة تخدم البناء الاجتماعي فالأسرة ووظيفة، للجيش ووظيفة، للاقتصاد ووظيفة، للدين ووظيفة وللقيم والأخلاق ووظيفة ... الخ، وأداء هذه الوظيفة إنما يخدم المجتمع بأكمله ويساعد على تحقيق أهدافه القريبة والبعيدة².

4- الوظائف الاجتماعية التي تقوم بها البنى المؤسسية، تكون مترابطة ومتكاملة إذ أن كل وظيفة تكمل الوظيفة الأخرى .

5- للبناء الاجتماعي نظام قيمي يحدد الواجبات والحقوق، ويوازن بين الأدوار القيادية والأدوار القاعدية وبين نظام السلطة والمنزلة .

¹ - قيس النوري، عبد المنعم الحسني: النظريات الاجتماعية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بغداد، 2000، ص 30-31 .

² - عبد الباسط عبد المعطي: اتجاهات نظرية في علم الاجتماع، سلسلة كتب ثقافية شهرية، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1981، ص 150.

- 6- العناصر البنائية للمجتمع وما تتكون من أدوار تكون مكملة بعضها للبعض الآخر، حيث أن الأدوار القيادية تكون مكملة للأدوار القاعدية والحقوق تكون متوازنة مع الواجبات¹.
- 7- يحلل البناء الاجتماعي إلى مؤسسات اجتماعية صناعية، وتحلل المؤسسات إلى الأدوار الوظيفية، وتحلل الأدوار إلى الحقوق والواجبات، التي تقود إلى ظهور الشخصية الملتزمة التي يعتمد عليها المجتمع في حياته.
- 8- هناك نظام سلطة في المجتمع يحدد الأدوار التي تصدر عنها الأوامر والإيعازات، وتحدد الأدوار التي عليها تستفيد من هذه الأوامر والإيعازات .
- 9- هناك نظام منزلة يحدد الحقوق، الامتيازات، المكافآت المادية والمعنوية التي تمنح للأدوار لكي تؤدي هذه الأدوار وظائفها بصورة دقيقة تخدم الأغراض القريبة والبعيدة للمؤسسات².
- 10- هناك نظام جزائي في البناء الاجتماعي يوازن بين الحقوق والواجبات، وبين نظامي السلطة والمنزلة وبين الأدوار القيادية والقاعدية .

إن عملية توظيفنا للنظرية البنائية الوظيفية في هذه الدراسة، هو أن نفسر البطالة بالعامل البنيوي الذي يؤثر على فعالية ونشاط أبناء المجتمع الجزائري، فالبطالة ترجع أسبابها إلى جملة من العوامل البنائية ذات الصلة القوية بطبيعة البناء الاجتماعي، الذي يجد العاقل عن العمل نفسه في حدود هذا البناء الذي يؤثر عليه ويحجم كل طاقاته وإبداعات، فوجود نظام اقتصادي هزيل وسياسات اقتصادية ضعيفة وعدم تفعيل الفرص الكافية لامتناس الأيدي العاملة للباحثين عن الشغل، وكذلك ضعف لنظام السياسي الذي لم يضع الخطط الكفيلة لدراء مشكلة البطالة والحد من تفاقمها، كذلك سوء تنظيم المجتمع وعدم وجود عوامل محفزة ومشجعة للعمل، وكذلك عدم الانتباه إلى المشاريع الاستثمارية وتوظيف رؤوس الأموال في العمليات الإنتاجية والمشاريع الخدمية التي تصنع فرص العمل.

أن مجمل هذه العوامل البنائية التي مصدرها البناء الاجتماعي، هي سبب رئيسي وفاعل في خلق مشكلة البطالة، هذه المشكلة التي ينتج عنها آثاراً سلبية على الفرد والمجتمع هذه الآثار السلبية هي العوامل الوظيفية صنعتها أو خلقتها العوامل البنائية.

¹ - قيس النوري ، عبد المنعم الحسين: النظريات الاجتماعية، مرجع سابق، ص 31 .

² - المرجع السابق: ص 32.

3- قضية البطالة: نظرة عالمية:

تعد البطالة قضية عالمية تتأثر بها كافة الدول على اختلاف درجات نموها الاقتصادي، سواء كانت متقدمة اقتصاديا أو في مرحلة التحول الاقتصادي، أو الدول النامية التي تنعكس فيها تلك الظاهرة بصورة ملموسة مقارنة بأوضاع الدول المتقدمة، كما تؤثر تلك القضية سلبا ليس فقط على أوضاع النمو الاقتصادي لكن أيضا على الأوضاع المالية لتلك الدول، حيث لا يقوم المتعطلون عن العمل بدفع ضرائب مثل المشتغلون، بل أن هناك العديد من الدول التي تقوم بدفع إعانات بطالة لهؤلاء المتعطلين، مما يؤثر على حجم الإنفاق بها دون إنتاج يقابله، قد يساهم بدرجة أو بأخرى في تزايد عجز الموازنة العامة.

3-1- البطالة في الدول الصناعية المتقدمة:

تختلف الأسباب التي تساهم في ظهور مشكلة البطالة في الدول الصناعية المتقدمة عن تلك الأسباب التي تؤدي إلى البطالة في الدول النامية، لعل من أهم تلك الأسباب ما يلي:

- اتساع نطاق ونشاط الشركات العالمية متعددة الجنسيات، ونقل نشاط تلك الشركات إلى الدول الأقل نموا نظرا لتدني أجورها بالمقارنة بالأجور في الدول المتقدمة، هو ما ساهم في فقدان بعض العمال في الدول المتقدمة لوظائفهم.

- تزايد دور ما يعرف بالاقتصاد الرمزي الذي تتداول فيه مختلف أشكال الثروة المالية (كالأسهم والسندات... إلخ)، الذي أصبح منفصلا تماما عن الاقتصاد الحقيقي، بما يعني التراجع النسبي للاقتصاد الحقيقي، وبالتالي تراجع حجم الاستثمار والإنتاج بما يؤثر سلبا على توافر فرص عمل حقيقية.

- تنامي دور العديد من القوى الاقتصادية الجديدة خاصة في المجال الصناعي وبالأخص دول جنوب شرق آسيا، منافستها للعديد من صناعات الدول المتقدمة، مما أثر على مستوى نشاط الأخيرة وبالتالي أثر على مستوى النشاط.

- زيادة الاتجاه إلى التوسع في حوصصة العديد من المنشآت الكبرى والهامة في الدول الصناعية، مما أدى إلى تسريح العديد من العاملين بالمنشآت التي تجرى حوصصتها.

- السياسات الانكماشية التي تبنتها بعض الدول الصناعية، من أجل خفض عجز الموازنات والتحكم في الدين العام الداخلي من خلال خفض الإنفاق العام الجاري، الاستثماري وتقييد نمو عرض النقود، وما إلى ذلك من الإجراءات التي تنعكس في انكماش قوى الطلب على العمالة.

- التوسع في استخدام الفنون الإنتاجية الجديدة، نتيجة التقدم التكنولوجي المستمر في الدول الصناعية، مما أدى إلى التأثير سلبا على حجم العمالة القائمة.

3-2- البطالة في الدول العربية:

لا تختلف كثيرا أسباب البطالة في الدول العربية عنها في الدول النامية، على اعتبار أن الدول العربية تصنف - طبقا للمصادر الدولية من الدول النامية على الرغم من ارتفاع متوسط الدخل في العديد من تلك الدول مقارنة بالدول الصناعية الكبرى.

من الجدير بالذكر أن معدلات البطالة في الدول العربية غير متجانسة، ففي حين ينخفض المعدل في دول مجلس التعاون الخليجي، ترتفع تلك النسبة في العديد من الدول العربية الأخرى مثل العراق ومصر.

إلا أنه من الجدير بالملاحظة أن الدول الخليجية، قد بدأت هي الأخرى في المعاناة من قضية البطالة - على الرغم من عدم وجود إحصائيات دقيقة عن تلك المعدلات - حتى في ظل الجهود التي تبذلها الدول الخليجية لإحلال العمالة المحلية محل العمالة الأجنبية. كما تجدر الإشارة إلى أن تلك المتغيرات التي صاحبت أسواق العمل في الدول العربية الخليجية، قد أثرت بدورها بشكل سلبي - بدرجة أو بأخرى- على الدول العربية الأخرى المصدرة للعمالة مثل مصر، السودان، الأردن وفلسطين.

يلاحظ على البطالة في الدول العربية أنها تتركز في فئة الشباب بشكل كبير، مقارنة بالفئات العمرية الأخرى.

يمكن إسناد البطالة في الدول العربية بوجه عام إلى الأسباب التالية:

- الصعوبات التي واجهتها دول مجلس التعاون الخليجي وحدث عجز في موازين مدفوعاتها، نتيجة تذبذب أسعار البترول، والأسعار السلبية التي خلفتها حرب الخليج الثانية، هو ما أدى إلى تراجع معدلات الإنفاق والنمو في تلك الدول، مما أثر بدوره على العمالة العربية الوافدة من الدول العربية الأخرى، بالتالي عودة عدد كبير من تلك العمالة إلى دولها، مما خلق ضغطا إضافيا على التشغيل في تلك الدول.

- تخلي الدولة عن دورها في تعيين الخريجين، وتقليص إن لم يكن تجميد التعيينات الحكومية، خاصة في ظل تبني برنامج الإصلاح الاقتصادي وبرامج التكيف الهيكلي.

- تراجع الإنفاق الحكومي في معظم الدول العربية، مما أثر سلبا على خلق مزيد من فرص العمالة سواء بطريق مباشر في القطاع الحكومي، أو بطريق غير مباشر نتيجة توسيع فرص الاستثمار المحلية.
- الركود الاقتصادي الذي أصاب العديد من الدول العربية نتيجة تأثرها بالأوضاع الاقتصادية العالمية السلبية.
- التزايد المتنامي للسكان ودخول أعدادا كبيرة من الخريجين إلى سوق الشغل، مع عدم تأهيلهم بصورة جيدة للأعمال المطلوبة، أو عدم مناسبة نظم التعليم السائدة لمتطلبات السوق.
- المناخ الاستثماري غير المواتي لجذب المزيد من الاستثمارات الأجنبية، وضيق نطاق الطاقة للاستيعابية للدول العربية، مما أدى إلى تدني معدلات الاستثمار بالتالي صعوبة توفير فرص شغل جديدة.
- عدم التوزيع الكفء لجهود التنمية على كافة المناطق، مما يخلق ضغطا إضافيا على المناطق الحضرية بالتالي ارتفاع أعداد المتعطلين بها، كما يلاحظ أيضا تزايد أعداد العاطلين من المتعلمين مقارنة بغير المتعلمين.
- معاناة العديد من الدول العربية من الصراعات الداخلية وعدم الاستقرار (مثل السودان، الصومال ولبنان)، مما ساهم في تراجع جهود التنمية ومنها تزايد معدلات البطالة.
- عدم وجود دعم فعال للمشروعات المصغرة، الصغيرة والمتوسطة، وتقديم قروض للشباب لإقامة مشاريع استثمارية لامتناسص جزء من البطالة.

4- بعض الاتجاهات الفكرية لحل مشكل البطالة:

تتراوح الحلول القائمة لمشكلة البطالة بين اقتراحات خاصة بتنمية التقنيات، الصناعات والمشروعات الكثيفة Labor intensive، أي تلك المستخدمة أو المشتغلة لأكبر قدر ممكن من العمالة، كأحسن الحلول الناجعة إلى أخرى خاصة بتوسع الحكومة في تشغيل العاطلين بها، وتوفير القروض لإقامة المشروعات المصغرة، الصغيرة والمتوسطة، كحل إسعافي سريع للتعامل مع البطالة. فما فعلت سياسة التشغيل سابقا ما هو إلا خيرا مؤقتا جنينا ثماره فيما بعد، فالبيروقراطية العتيقة الضخمة والأعباء الهائلة المتمثلة في الإبقاء على جهاز ضعيف الإنتاجية معرقل لجهود التنمية، معقد لإجراءاتها ومستهلك لميزانية الدولة في باب الأجور، المرتبات، الحوافز والإنفاق الحكومي (غير مرشد في بعض جوانبه) وما شابه ذلك كله، كذلك الحال بالنسبة للقروض الخاصة بالصناعات الصغيرة والمتوسطة، حيث يمكنها توليد بعض فرص العمل لكن على نطاق يتناسب مع حجم المشكلة الحقيقي.

نقول من البداية أن الحل الدائم لمشكلة البطالة، يتطلب تنمية حقيقية شاملة لا تتغاضى بطبيعة الحال عن جانب التنمية الاقتصادية، التي تسعى إلى توسيع الطلب على عنصر العمل، من خلال الإصلاح الاقتصادي والنمو كثيف العمالة، وسياسات الهجرة الفعالة مع موازنة عرض عنصر العمل مع الطلب عليه، من خلال إصلاح التعليم، التدريب الفعال وتحسين أداء سوق الشغل، عن طريق التحكم في التخصيص والمرونة في الوقت الذي نتخذ فيه من الإجراءات، ما يحمي حقوق العمال من أجور مرضية وظروف عمل جيدة، فقد آن الأوان أن تعامل قضية البطالة كجزء من التنمية الاجتماعية، الاقتصادية، الثقافية والسياسية الشاملة.

إن هذا التوجه التنموي الشامل ينطوي على عناصر كثيرة، منها النظر إلى عنصر العمل على أنه طاقة يجب أن تستغل وليس على أنه مشكلة، حيث أن هذا التوجه ينبهنا إلى الحاجة المستمرة إلى الاستثمار في رأس المال البشري، الذي يمثل ضرورة حتمية للنمو المستقبلي والتنافسية العالمية أو العولمية بمعنى أدق، من هذا التوجه التنموي الشامل أيضا عنصر جديد يتمثل في جعل سياسة التشغيل، هي الهدف الأسمى للسياسات الاقتصادية الكلية الشاملة، بمعنى أن العمالة لا يجب أن ينظر إليها في إطار سياسة قطاعية، لكن يجب التعامل معها من خلال التنسيق والتكامل الفعال بين جميع السياسات الاقتصادية الشاملة، الهيكلية، الاجتماعية، السياسية والثقافية، هو جوهر التنمية الحقيقية الشاملة.

إن التحول من الحلول الجزئية إلى التوجه الشامل لمعالجة مشكلة البطالة، يتمثل في ثلاث توجهات أساسية في برنامج تقترحه نشرة رؤية الأسواق العالمية international market insight، التي تصدرها هيئة الخدمات التجارية الأجنبية ووزارة الخارجية الأمريكية الصادرة عام 2004 لمواجهة البطالة، تلك التوجهات الثلاث هي¹:

أولاً- الحاجة إلى السياسة الاقتصادية التوسعية الشاملة:

لقد نظرت السياسات الانكماشية التقليدية إلى الموقف على أنه اختيار أو مقابلة بين التشغيل والتضخم، فقد تحيزت هذه السياسات عامة إلى ضبط التضخم، لما له من آثار سلبية على النمو حتى لو أدى ذلك إلى ارتفاع معدل البطالة، نتيجة لذلك صممت السياسات المالية والنقدية لاحتواء التضخم، وفي ظل تلك النظرة بدأت نظرة جديدة في الظهور تدعو إلى وقف هذه الاتجاهات الانكماشية، وجعل العمالة والتشغيل هي الهدف المركزي للسياسات الاقتصادية الكلية الشاملة.

قد أشارت الخبرة مع الحالات الانكماشية والتباطؤ الاقتصادي لأكثر من 100 دولة واجهت أزمات اقتصادية، إلى التأكيد على النظرة التي ترى أن السياسات المالية والنقدية يجب أن تكون محور السياسة الاجتماعية، ولا يعني أننا لا يجب أن نحارب التضخم، لكن يجب أن نعطي الأولوية أو الأسبقية إلى التشغيل والعمالة، حتى لو أدى ذلك إلى تحمل بعض تكاليف التضخم.

لقد بدأ رفض هذا الادعاء الذي يقول أن التضخم ليس جنيا إذا خرج من الزجاجة فلن يعود إليها، إذ أن التضخم يمكن ضبطه إذا ما رأيناه متسارعا، ونحن بصدد التحرك نحو العمالة الكاملة بقدر الإمكان.

على نفس المنوال لا يعتبر العجز الحكومي أو الدين الحكومي سيئا في جميع الأحوال، فلا زالت نظرة " جون مينارد كينز " صحيحة، بمعنى أنه إذا لم يقم المستهلكون والمنشآت التجارية بالإنفاق والاستثمار الكافيين للمحافظة على طلب كلي فعال فإن الحكومة ستجد نفسها مضطرة للتدخل، هذا يصح بصورة خاصة في حالة موقف الانكماش العالمي.

قد دعا " جوزيف شتيجيليتز joseph stiglitz " الحاصل على جائزة نوبل 2001 بقوة إلى تطبيق هذه السياسة التوسعية، إذ يقول أنه ونحن بصدد وضع السياسات الاقتصادية الكلية، يجب أن نضع نصب أعيننا الأهداف النهائية ليس مجرد المتغيرات الوسيطة، أي يجب أن نرقب العمالة أو

¹ - محمد نبيل جامع: الحلول المقترحة لمواجهة البطالة في جمهورية مصر العربية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2011، ص 5.

التشغيل، النمو والمستويات المعيشية، ليس مجرد معدلات الفائدة أو معدلات التبادل أو معدلات التضخم، هي متغيرات وإن كانت مهمة إلا أن أهميتها لا تتحدد إلا بمدى تأثيرها على المتغيرات ذات الأهمية الأساسية.

إن المتغيرات ذات الأهمية الأساسية، هي التي يجب أن نركز عليها بالنسبة للسياسات الاقتصادية، فقد كان تقرير البنك الدولي في هذا السياق محقا حين ركز على أن البطالة لازالت تمثل التحدي الأساسي الاقتصادي، ليس للنمو الاقتصادي فحسب وإنما من أجل الاستقرار الاجتماعي، فالتوصل إلى النمو المستديم يجب مواجهة تحديات المستويات المتدنية للدخار والاستثمار المحلي وتحقيق التنافسية للاقتصاد، وعلى الجانب الخارجي نحتاج إلى تحسين الأداء التصديري، وأن نقلل من الاعتماد على الموارد الخارجية التي تتعرض للصدمات كعائدات العاملين بالخارج والمحروقات...إلخ.

يجب أن ترافق الإصلاحات الاقتصادية الكلية إصلاحات أخرى مكملة على مستوى الاقتصادي الجزئي، تتطلب هذه الإصلاحات سياسة متكاملة لسوق الشغل، كما تتطلب أيضا إصلاحات لعناصر الأسواق والجوانب المؤسسية التي تمكن الأسواق من الأداء الجيد، وأخيرا فإن قضية التنافسية الخاصة بالاقتصاد تعتمد على نوعين من الإصلاحات (رفع مستوى قوة العمل، خلق البيئة الممكنة)، من خلال تقليل تكلفة المعاملات التي تنتج من خدمة وطنية فعالة خالية من البيروقراطية والتعقيد، ومن ثم يعتبر إصلاح الخدمة المدنية مكونا حيويا من الإصلاح المؤسسي الضروري لتمكين الأسواق من الأداء بطريقة عادلة وفعالة.

ثانيا - النهوض بإنتاجية قوة العمل:

لقد سبقت الإشارة إلى أن العمالة الكاملة بقدر الإمكان تمثل سياسة اجتماعية غاية في الأهمية، وأن الأداة الأساسية لتحقيق ذلك تتمثل في السياسات النقدية والمالية الفعالة، إلا أنه على المدى البعيد لن تكون هذه السياسات كافية، حيث يجب أن تكمل وتدعم بسياسات اقتصادية جزئية أخرى تمكن الأفراد ليس فقط من مجرد حصولهم على شغل ووظائف لهم، وإنما أعمال جيدة ومرضية، تنطوي هذه السياسات الجزئية على التعليم السليم، التدريب الفعال وتحقيق درجة من مرونة سوق الشغل.

تعتبر قضية بناء المهارات بصورة خاصة، من بين جميع هذه المتطلبات الحد القاطع لتحديد العائد من عنصر الشغل وتحقيق تنافسية مرموقة للاقتصاد بصورة عامة.

بالرغم من أن الجزائر تملك واحد من أقدم النظم التعليمية والتدريبية بالمقارنة بالدول النامية الأخرى، إلا أن إمكانات القوى العاملة بعيدة تماما عن قدراتها الممكنة، بسبب الإنتاجية المنخفضة على حسب المعايير العالمية، وبسبب سوء توجيه واستغلال رأس المال البشري، الذي أبعد عن التشغيل والعمل في الأنشطة المعززة والمؤدية للنمو.

إن الهدف الأساسي من أي إستراتيجية لمواجهة البطالة يجب أن يكون تطوير مهارات القوى العاملة، ومن المقترح بالإضافة إلى إصلاح النظام التعليمي إقامة نظام تدريب بناء على الطلب المحدد، قد أثبتت الخبرة العالمية أن إنشاء صندوق وطني للتدريب يحل محل نظام التدريب الموجود حاليا، الذي يعتمد على جانب العرض يعتبر من أكثر الطرق فعالية لمواجهة احتياجات التنمية المستقبلية وتحقيق حاجاتها.

إن هذا الصندوق يجب أن ينظر إليه على أنه أداة فعالة، الغرض منها إصلاح مواضع الخلل في سوق الشغل وإصلاح أخطاء وفشل نظام التدريب الحالي.

تعرض دول العالم نماذج مختلفة لتنظيم واستغلال الموارد المتنامية بهذا الصندوق والتحكم فيها، ففي أمريكا اللاتينية توضع هذه الموارد كلية تحت سيطرة وتحكم المستخدمين (أصحاب الأعمال)، في بعض البلدان الإفريقية مثل ساحل العاج وتشاد توضع موارد الصندوق كلية تحت سيطرة الحكومة، هناك بلدان أخرى مثل قبرص تدار فيها موارد صندوق التدريب تحت سيطرة مجلس التنمية الاقتصادية economic development board، يتراوح مقدار ما يفرض من ضريبة على الأجور لتنمية موارد

هذا الصندوق بين 2 % كما في فرنسا إلى 1.5% كما في قبرص، وفي بلدان أخرى كثيرة تبلغ 1% من الأجر الكلية.

ثالثاً - إصلاح نظام الخدمة المدنية:

يرجع العمل من أجل إصلاح نظام الخدمة إلى بداية الخمسينات، قد حاولت الحكومات المتتالية اتخاذ إجراءات إصلاحية، باءت معظمها بالفشل نتيجة للضغوط الدائمة لتشغيل الخريجين الجدد في الحكومة والقطاع العام، ذلك للمحافظة على دور الدولة كمصدر أساسي لتشغيل الخريجين، أقل ما يفعله هذا الاتجاه هو سوء استغلال رأس المال البشري في أعمال خدمة عامة قليلة الأجر أو الرواتب وضعيفة الإنتاجية.

نستطيع أن نقول أن الجزائر تملك مقومات التنمية الزراعية هائلة مقارنة مع الدول العربية الأخرى، فكما يقول مجلس الوحدة الاقتصادية التابع للاتحاد العربي، أن الدول العربية تشغل 10% من مساحة العالم تمثل 5% من سكان العالم، لكنها لا تمتلك إلا 0.5 %، فقط من الثروة المائية¹.

قد عرض " تشارلز هويلان² Charles Whelan " في كتابه " علم الاقتصاد العاري* : تعرية العلم الكئيب"، لما أسماه " أكذوبة كتلة العمل lump of fallacy "، هي سياسة تجزئة ما يتوافر من حجم العمل (عدد ساعات العمل)، استقطاع جزء منه ممن يقومون به وإعطائه لآخرين عاطلين كحل لمشكلة البطالة مسمياً ذلك بواحدة من أسوأ الأفكار في عالم الاقتصاد.

¹ - أبو مندور محمد: مستقبل الزراعة، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية بالأهرام، مارس 2010، ص 26.

² - wheelman, Charles: naked economies: undressing the dismal sciences, new York: by w.w. Norton & company, 2003, p 112.

*- يبدو أن تشارلز هويلان لم يشأ أن يؤدي مشاعر زملائه الاقتصاديين بتسمية علم الاقتصاد الذي يسمونه "علم الاقتصاد العاري"، ووصفه بالكئيب في عنوان كتابه المذكور، فقرر أن يصف نفسه في مؤلفاته بلقب " تشارلز هويلان، الاقتصادي (عالم الاقتصاد) العاري.

في دراسة قام بها فريق من الباحثين تحت إشراف فريق المعونة الدولية¹، بغرض حصر وتقييم جهود الدولة في مواجهة البطالة خاصة في القطاع الزراعي واقتراح إستراتيجية لمواجهة البطالة، خاصة بالنسبة للقطاع الماهر من العمالة في هذا القطاع، اتفق الباحثون مع ما سبقت الإشارة إليه وفيما يلي بعض ما توصلت إليه الدراسة:

- زيادة الإنتاجية هي الطريق الأفضل أمام مواجهة البطالة من خلال تنشيط النمو الاقتصادي وإصلاح النظام التعليمي بحيث يساهم التعليم في خلق اقتصاد خاص حيوي نشط.
 - ضرورة وضع سياسة شاملة متناسقة لمواجهة البطالة، وعدم ترك القضية للوزارات والهيئات المختلفة، كل يرى تشخيصا وحلا مختلفا مما يترتب عليه الأمر من عدم فعالية وعدم توفير الكفاءات اللازمة لمواجهة الطلب الحقيقي على العمالة.
 - تزداد درجة نجاح برامج مواجهة البطالة كلما كانت مرتبطة بالسوق ومتطلباته.
 - ضرورة فهم ودراسة المستهدفين بالتدريب ورفع الكفاءة قبل تخطيط برامج تدريبهم.
 - ضرورة مراعاة حجم مشاريع مواجهة البطالة، إذ كلما صغر حجم المشروع كلما كان أكثر فعالية، حيث تنتشر المشاريع الضخمة الموارد دون أثر محسوس.
 - ضرورة تكامل مشاريع التدريب من حيث التمويل، الإقراض، التدريب، الإشراف والتدريب على إقامة وإدارة المشروعات المصغرة، الصغيرة والمتوسطة ومواجهه متطلبات السوق...إلخ.
- في تقرير اللجنة الاقتصادية لإفريقيا التابعة للأمم المتحدة u.n. economic commission for Africa الصادر عام 2005²، يعتقد المؤلفون أن البطالة أصبحت إحدى التحديات العظمى التي تواجه التنمية في القارة الإفريقية، يرون أن البطالة في القارة ترجع إلى أسباب ثلاثة: ضعف معدلات النمو، ضعف القوة الامتصاصية للعمالة في قطاعات النمو وأخيرا عدم عدالة توزيع الفرص.
- إن التكلفة العالية للمعاملات تعتبر من أهم الأسباب الرئيسية وراء تخلف الاستثمار الخاص، الذي يمكن أن يكون مسارا أساسيا لمواجهة البطالة، فكما يقول تقرير البنك الدولي، تعتبر إفريقيا هي أعظم دول العالم تكلفة لتسجيل وإقامة المنشآت مما يعظم من حجم القطاع الاقتصادي غير الرسمي.

¹ - ministre of agriculture and reclamation : reform design and implementation unit, agricultural policy reforme: employment police in Egypt, moalar, and usaid, Cairo; egypt,2002,p 5.

² - world bank, doing business in 2005 sub saharan Africa, regional profile, world bank, Washington d.c, 2004.

كما تشير معظم الإحصائيات عن إفريقيا، أن الرشوة هي المكون الأساسي من تكلفة إقامة المشروعات، وانتشار الفساد مرجعه إلى عدم وضوح وشفافية القوانين المنظمة¹، بالإضافة إلى سوء البنية التحتية من طرق طاقة واتصال، كما يعتبر تنفيذ العقود مكلفا ويستغرق مدة طويلة للغاية، من ثم يقترح التقرير التوصيات التالية:

- 1- تحسين البنية التحتية.
- 2- تقليل تكلفة المعاملات وإقامة منشآت الأعمال.
- 3- مواجهة الفساد ومحاربه.
- 4- ضمان تنفيذ العقود وسرعة إجراءاتها.
- 5- تنمية مهارات العمل التجاري entrepreneurial skills، خاصة في المدارس والجامعات.
- 6- تشجيع القطاعات المالية لإقراض المشروعات الصغرى.
- 7- التدريب من أجل التنسيق بين الطلب على العمل ومهارات العمل.
- 8- تحسين الحكم والإدارة الحكومية بوجه عام سواء من خلال تحسين إدارة الأموال العامة، أو الالتزام بالقوانين والمبادئ الديمقراطية، واستقرار النظام الاقتصادي الكلي، ذلك من أجل تشجيع الاستثمارات التي تواجه البطالة وتقلل من الفقر.
- 9- تحسين الإنتاجية الزراعية من خلال تطبيق أساليب الزراعة الحديثة وأساليب الري المصغرة، تحسين وسائل التخزين والتعبئة، تشجيع التصنيع الزراعي والتسويق الزراعي لربط الزراعة بالقطاعات الاقتصادية الأخرى.
- 10- النهوض بالأساليب المكثفة للعمالة وخاصة في القطاعات التي تستخدم أو توظف الشرائح الفقيرة.
- 11- تشجيع الصادرات لمقابلة الآثار السلبية لعدم استقرار التجارة الدولية على شرائح المجتمع.
- 12- خفض الضرائب على المنتجين لضمان استفادة العمال من تحسين شروط التجارة.
- 13- تقوية الروابط بين القطاعات، لضمان وصول وانتشار آثار النمو من خلال تنفيذ المشروعات والبرامج المتكاملة.

إن الاستثمار هو من أهم المداخل الموجهة للبطالة، حيث أنه من الأهمية أن نؤكد² على حقيقة تشجيع الاستثمار الخاص وتعزيز كفاءته يمثل شرطا ضروريا لخفض معدل البطالة، إلا أنه ليس كافيا

¹ - collier how to reduce corruption , African development reviw12, 2000, p 191.

² -Fawzy Samiha: investment polices and unemployment in Egypt, the Egyptian center for economic studies, working paper , n° 68, september 2002.

في حد ذاته إذ أنه يجب أن يرافق بسياسات تهدف للحد من النمو السكاني ورفع مستويات التعليم، التدريب ومحاولة تصحيح اختلالات السوق، يمكن ترتيب معوقات الاستثمار كما يلي: إدارة الضرائب، المنازعات التجارية، خدمات دعم الاستثمار، العمالة، صعوبة التصدير، تكلفة التمويل وصعوبة الحصول عليه، سياسة مواجهة المخاطر الاقتصادية، عدم كفاية الطلب المحلي، تكلفة الحصول على مدخلات وأخيرا البيروقراطية.

من ثم ضرورة لربط المحفزات (الضرائب، شروط الائتمان والتأمينات الاجتماعية) بقدرة المنشأة على حجم تشغيل العمالة، كما يجب تضيق الفجوة الكبيرة بين أرباح المنتجين المصدرين وأرباح المنتجين للسوق الداخلي¹.

من أفضل الاستراتيجيات المقترحة لمواجهة البطالة، ما أعده مكتب العمل الدولي the international labour office، حيث يبدأ بإشارة متفائلة تقول أن نجاح برامج التثبيت والتحول الايجابي في معدل النمو الاقتصادي، يوفر نقطة انطلاق تسمح بنجاح سياسات مواجهة البطالة إذا ما صممت وطبقت بصحة وواقعية².

يبدأ التقرير بانتقاد السياسات الاقتصادية بأنها تركز دائما على الاستثمار، على فرض أن التشغيل وخلق فرص العمل سوف يترتب أوتوماتيكيا على هذا الاستثمار، لكن في الحقيقة أن التحدي العظيم لمواجهة البطالة يتمثل في وضع إستراتيجية متكاملة مترابطة، هدفها المحدد هو تعظيم المكون التشغيلي (مكون كثافة العمالة) للنمو (المرونة) والتأكيد على توصيل فرص العمل المنتج للفقراء، يكون الغرض من هذه الإستراتيجية تحقيق العمالة الكاملة في المدى المتوسط والمدى الطويل، يعتقد خبراء مكتب العمل الدولي أن خلق فرص العمل والتشغيل الكامل هما أعظم الآليات كفاءة للوصول إلى العدالة. ينشغل معظم العاملين في أعمال منخفضة الإنتاجية، لا تتعارض مع هدف العمالة الكاملة، حيث ينظر إلى هذا الهدف على أنه هدف طويل الأجل، ولا تقل تلك الحقيقة من شأن هذا الهدف كهدف أعلى للسياسة التنموية لأسباب ثلاثة:

أولا: يركز هذا الهدف (التشغيل الكامل) تركيزا واضحا على محورين أساسيين لمشكلة البطالة والتشغيل، اللذين يجب التعامل معهما بصورة مترادفة ألا وهما الإسراع في معدل خلق فرص العمل في

¹ - lall sanjay: strengthening smes for international competitiveness, the Egyptian center for economic studies, working paper , n° 44, september 2000.

² - the international labour office, job creation and poverty alleviation in Egypt: strategy and programe, a rapport updated by b.c, approved by s.r, last march, 1998, p

القطاع الاقتصادي الحديث، في الوقت الذي تزداد فيه فرص العمل، الإنتاجية والدخول في القطاع الريفي والقطاع غير الرسمي.

ثانيا: إن التركيز على هذين المحورين يمثل أكثر الوسائل فعالية لضمان تقليل فقر الفقراء وتحقيق العدالة لهم ولمحدودي الدخل.

ثالثا: يتضمن هدف العمالة الكاملة الحاجة إلى تحسين ظروف العمل وإزالة المخالفات المتعلقة بمعايير العمل الأساسية كمكون حيوي لسياسة التشغيل بصفة عامة¹.

رابعا- دور السياسات العامة في تحقيق النمو، فلا بد للدولة أن تقوم بدور تنموي ضروري لخلق بيئة مشجعة للتنمية تتمثل في أدوار ثلاثة.

- الاستثمار في رأس المال البشري.

- تعميق الإصلاح المؤسسي.

- خلق التكامل بين الاستثمار العام والاستثمار الخاص والتأكيد على النمو الكثيف العمالة .

إن الاستثمار في رأس المال البشري يتمثل في التعليم والتدريب، أما تعميق الإصلاح المؤسسي

فيمثل في إصلاح الأطر القانونية ومؤسسات سوق الشغل، فيجب أن يستجيب قانون العمل للمستجدات

الحديثة، كما يجب إصلاح التبادل في سوق الشغل، وهذا يستلزم إصلاحا جذريا في نظام الخدمة

المدنية².

¹ - international labor office, world employment report 1996/1997, Geneva, 1996, p 141.

² -wheelan, charles. naked economies: op cit, p 113.

5- الآثار الناتجة عن البطالة.

تمثل البطالة أحد التحديات الكبرى التي تواجه البلدان العربية ومن بينها الجزائر، لآثارها الاجتماعية والاقتصادية الخطيرة، ومنذ سنوات والتحذيرات تخرج من هنا وهناك، تدق ناقوس الخطر من العواقب السلبية لهذه المشكلة على الأمن القومي، مع ذلك فإن معدلات البطالة تتزايد يوماً بعد يوم. يمكن تلخيص هذه الآثار في النقاط التالية:

أ- الآثار النفسية والاجتماعية:

لا يوجد شيء أثقل على النفس من تجرع مرارة الحاجة والعوز المادي، فهي تنال من كرامة الإنسان ومن نظريته لنفسه، على الخصوص عندما يكون الفرد مسئولاً عن أسرة تعول عليه في تأمين احتياجاتها المعيشية، فعندما تشخص إليك أبصار الأطفال في المطالبة بمستلزمات العيش، ترى في نظراتهم البريئة استفسارات كثيرة يقف المرء عاجزاً لا يدري كيف يرد عليها، بأي منطق يقنعهم بقبول واقعهم المرير، كيف تشرح لهم أن رب الأسرة عاطل لا عمل لديه، ولا يقدر على الاستجابة لرغباتهم، ففي عالم الأطفال هناك الصفاء، النقاء، العدالة والإحسان وليس الإجحاف وهضم الحقوق، خصوصاً عندما يتعلق ذلك بحق العيش الكريم واللقمة الشريفة دون مذلة مد اليد للآخرين، وتؤكد الإحصاءات أن هناك عشرات الملايين من العاطلين عن الشغل في كل أنحاء العالم من جيل الشباب، بالتالي يعانون من الفقر، الحاجة والحرمان، وتخلف أوضاعهم الصحية، أو تأخرهم عن الزواج، وإنشاء الأسرة، أو عجزهم عن تحمل مسؤولية أسرهم.

إحدى نتائج ظاهرة البطالة زيادة حجم الفقر، الذي يعتبر أيضاً من العوامل المشجعة على الهجرة، ويقول الخبراء بأن مشكلة الهجرة إلى أوروبا تكاد تكون مشكلة اقتصادية بالأساس، فبالرغم من تعدد الأسباب المؤدية إلى هذه الظاهرة، إلا أن الدوافع الاقتصادية تأتي في مقدمة هذه الأسباب، يتضح ذلك من التباين الكبير في المستوى الاقتصادي بين البلدان المصدرة للمهاجرين، التي تشهد غالباً افتقاراً إلى عمليات التنمية وقلة فرص العمل، انخفاض الأجور ومستويات المعيشة، ما يقابله من ارتفاع مستوى المعيشة، الحاجة إلى الأيدي العاملة في الدول المستقبلة للمهاجرين، حيث تقدر منظمة العمل الدولية حجم الهجرة السرية بما بين 10% - 15% من عدد المهاجرين في العالم البالغ عددهم حسب التقديرات الأخيرة للأمم المتحدة حوالي 180 مليون شخص.

كما تفيد الإحصاءات العلمية أنّ للبطالة آثارها السيئة على الصحة النفسية، كما لها آثارها على الصحة الجسدية.

إنّ نسبة كبيرة من العاطلين عن العمل يفتقدون تقدير الذات ويشعرون بالفشل وأنهم أقل من غيرهم، كما وجد أن نسبة منهم يسيطر عليهم الملل، وأنّ يقظتهم العقلية والجسدية منخفضة، وأنّ البطالة تعيق عملية النمو النفسي بالنسبة للشباب الذين ما زالوا في مرحلة النمو النفسي.

كما وجد أن القلق والكآبة وعدم الاستقرار يزداد بين العاطلين، بل ويمتد هذا التأثير النفسي على حالة الزوجات، إن هذه الحالات النفسية تتعكس سلبياً على العلاقة بالزوجة والأبناء وتزايد المشاكل العائلية.

عند الأشخاص الذين يفتقدون الوازع الديني يقدم البعض منهم على شرب الخمر وتعاطي المخدرات، حيث وجد أن 69% ممن يقدمون على الانتحار هم من العاطلين عن الشغل، نتيجة للتوتر النفسي تزداد نسبة الجريمة كالقتل والاعتداء بين هؤلاء العاطلين.

بالإضافة إلى ضعف الانتماء للوطن وكرهية المجتمع وصولاً إلى ممارسة العنف والإرهاب ضده، فضلاً عما تمثله البطالة من إهدار للموارد الكبيرة التي استثمرها المجتمع في تعليم هؤلاء الشباب ورعايتهم صحياً واجتماعياً.

ب- الآثار الأمنية والسياسية:

نلاحظ أحياناً بعض الفئات العاطلة التي يكون قد نفذ صبرها ولم تعد تؤمن بالوعد والآمال المعطاة لها، هي ترفع شعار التمرد مع ذلك لا يمكن لومها، لكن لا يعني ذلك تشجيعها على المساس بممتلكات الوطن وأمنه، لكن لا بد أن نلتزم لهم العذر، فمقابل مرارة ظروفهم هناك شواهد لفئات منغمسة في ترف المادية، من الطبيعي أن ينطق لسان حالهم متسائلاً أين العدالة الاجتماعية والإنصاف؟ كما أن سياسة العنف المفرط في مقابل حركة العاطلين لا تخلق إلا المزيد من العنف، الاضطراب وتفاقم الأزمة.

فهناك حاجة إلى التعقل وضبط الموقف والنظر إلى القضايا من منظور واسع، وبعين نقصي الأسباب في محاولة لتفهم موقف الآخرين، حيث أن مبدأ إرساء أركان الحكم الصالح والعدالة الاجتماعية تملي على الجميع تكريس حق إبداء الرأي ورفع راية المطالبات بالوسائل السلمية المشروعة، كما أنها تلزم الأطراف المعنية متمثلة بالحكومة باحترام هذه الحقوق واتساع الصدر للأراء المختلفة، لأن المواطن في نهاية المطاف لا يطالب إلا بحق العيش الكريم، والحفاظ على كرامته وإنسانيته في وطنه، وهي من جوهر حقوق المواطن التي يجب على الحكومة أن تكفلها وتحرص عليها.

ج - الآثار الاقتصادية:

أما فيما يتعلق بالآثار الاقتصادية للبطالة على المستوى الكلي، فالكل يعرف أن أهم مؤشر في اتجاهات الطلب على العمل هو نمو الإنتاج، بالتالي فإن تباطؤ النمو الاقتصادي يعني ارتفاعا في معدلات البطالة، هكذا فإن الوضع في الجزائر منذ التسعينات تلخص في ضعف أداء الإنتاج مقارنة بنمو سريع في القوة العاملة، كما تبين الإحصائيات أن النمو في القوة العاملة قد فاق الزيادة التي طرأت على فرص التشغيل.

نستنتج مما سبق أن للبطالة انعكاسات سلبية على الفرد، باعتباره المخزون الحقيقي لثروة أي مجتمع، فمن المفترض أنه يساهم في تحقيق التنمية الشاملة، فهو عكس ذلك يستنزف الثروة بطريقة غير مباشرة نتيجة لتعطله هذا من جهة، من جهة أخرى تضيع مواهب الفرد الفكرية، الفنية والإبداعية، حيث أثبتت معظم الدراسات السيكولوجية أن الإنسان العادي إذا لم يطبق ما تعلمه خلال مدة زمنية معينة تختلف حسب خصائص الأشخاص، فإنه يفقد ما تعلمه وتصبح خسارة مزدوجة: تضيع سنوات من التعلم والتكوين، من ناحية أخرى تضيع الأموال العامة التي أنفقت على المدارس، مراكز التكوين المهني والجامعات، حتى وإن حدث واشتغل هذا الشخص بعد فترة زمنية، فإن مردوديته ستكون ضعيفة تستلزم نفقات أخرى لإعادة تكوينه.

إن انتشار العمل غير الرسمي، المتمثل في الأسواق الموازية أو المتاجرة في الطرقات دون ترخيص يؤثر على الخزينة العامة للدولة، للامتناع عن دفع الضرائب التي يمكن أن تخلق مناصب شغل في القطاع الرسمي، الذي بدوره سمح للقطاع غير الرسمي في الظهور بالتالي الحلقة المفرغة.

6- التسيير الاجتماعي للبطالة.

من المتعارف عليه خاصة إذا تعلق الأمر بقضايا أي مجتمع من المجتمعات، أن الجانب الاقتصادي يشغل القاعدة الأساسية للإنتاج، الشراكة والتعاون، " فليس هناك مسألة اجتماعية، اقتصادية وإنسانية تستحق الجهد، التأمل، التنسيق والتعاون بقدر ما تستحقه مسألة الشباب بجوانبها المختلفة، ذلك أنه ليس هناك مجال لا تشغله مشاكل الشباب ومثال ذلك ما يتعلق بالتعليم، التوجيه، التدريب والتشغيل، لهذا فإن مختلف الأطراف في البلاد تجدها تتساند لحل المشاكل الخاصة بالشغل والتشغيل، من بين مجالات محاولاتهم في تقديم الحلول نذكر برامج الشباب"¹.

تعتبر البطالة في واقع الأمر عن قصور وعجز على مستوى مختلف البرامج التنموية (الاقتصادية بشكل خاص)، المنتهجة من طرف الحكومات في شكل تعديلات وإصلاحات، تجاوزت الأزمة الأبعاد الاقتصادية لتصبح ذات أبعاد سياسية بعد أن تشابكت الأمور وصار من الصعوبة الفصل بين خيوطها، هذا عامل آخر أسهم في تأزم الوضع، وإذا كانت هناك فئة تضررت أكثر من هذا الوضع فلن تكون سوى الفئة الهشة من المجتمع.

إن البطالة تصنف دون أدنى شك على رأس المعضلات والتحديات الكبرى التي تأتي في قمة هرم اهتمامات السلطة، توجه نحوها كل الطاقات المادية والبشرية، " فالصراع ضد البطالة التي تمس ثلث السكان النشطين قائم وتعد أيضا من الاستراتيجيات الكبرى والأساسية للبلاد"².

فسوق الشغل يشهد باستمرار توافد يد عاملة بأعداد معتبرة، هذا ما من شأنه كشف عجز برامج وسياسات التشغيل عن استيعاب هذه الزيادة، فكل دول العالم بغض النظر عن قوتها الاقتصادية تعاني من ما يعرف بمشكلة البطالة ولو بدرجات متفاوتة، "هذا منذ بداية مرحلة الركود التي بدأت في السبعينات، أيضا خلال نفس الفترة شاهدنا بروز الشباب كقوة اجتماعية وانفجار شباب في نهاية الستينات.

فكون ذلك القطيعة مع التحاليل المكروسوسيولوجية، فظهور الشباب كفاعل اجتماعي فاجأ بالفعل كل الملاحظين لتاريخ المجموعات البشرية، ومنذ ذلك الحين فإن الخطب لم تتوقف"³.

¹ - Merte (v) : désenchantement plus qu'Algérie, revue autrement n° 21 sep-oct 1979, p 49.

² - ibid, p 50.

³ - fronda (o v) : les sciences social face aux problèmes du chômage des jeunes, Unesco. paris. (France) 1986. p 127.

لذلك أضحت مسألة البطالة تسيل حبر الكثير من المحللين، كما أن برامج التشغيل أضحت تشكل تحديات حقيقية لمختلف الفاعلين في سوق الشغل، استدعت تجنيد كل طاقات المجتمع من أجل تسيير أو حل معادلة صعبة تسمى البطالة، بكل ما تحمله القضية من أبعاد عميقة تؤثر لا محالة على صيرورة المجتمع بأكمله.

فالمنظور السوسيوولوجي للبطالة، يتناولها باعتبارها ظاهرة من الظواهر السلبية التي يترتب عليها الكثير من المشكلات الاجتماعية، من ثم يكون تناولها في إطار أكثر عمومية، من حيث الآثار التي تحدث بالمجتمع كمحصلة لوجودها، من هذه الآثار جرائم إدمان المخدرات وغيرها من آثار الانحراف التي يقترن ظهورها وانتشارها بالبطالة.

لا يعنى ذلك أن مجالات البحث والدراسة في هذه الفروع المعرفية، تعمل في حلقات منفصلة عند بحثها قضية البطالة، بل ما نود أن نؤكد هو أن استقلال كل فرع من هذه الفروع يعد من الجوانب الهامة، فقد أسهم ذلك في خلق بعض المتناقضات سواء في المفاهيم أو التعريفات التي تتعلق بالبطالة. تعد دراسة مشكلة البطالة من المشكلات الهامة، لأنها مشكلة مركبة أي أنها ليست مشكلة اقتصادية فحسب، وإنما هي مشكلة اجتماعية وسياسية أيضا تهدد باضطرابات خطيرة، من هنا تكتسب أهمية خاصة تجعلها مشكلة ملحة وجديرة بالتناول والبحث يتضح ذلك من خلال:

1- مشكلة البطالة تعنى أولا افتقاد مصدر للدخل يضمن مواجهة متطلبات الحياة من مسكن وملبس وتغذية ... الخ .

2 - البطالة تعنى أيضا إهدار طاقات المجتمع الإنتاجية المختلفة، مما يزيد من قصور ونقص وسائل الإنتاج المادية في المستقبل، من ثم تعميق التخلف والتبعية .

3 - إن عنصر العمل يتميز عن بقية عناصر الإنتاج في أنه يمثل وسيلة الإنتاج والغاية منه في آن واحد.

وعليه فالبطالة تمثل من ناحية إهدار لموارد المجتمع، كما أنها تعد من ناحية أخرى مؤشرا لفشل النظام الاقتصادي في إشباع احتياجات أفرادها، ومن ثم في تحقيق مستوى مرتفع لرفاهية الفرد الذي يعد الهدف النهائي للتنمية.

4 - إن البطالة تعد من الناحية النفسية ذات تأثير سلبي، فالشعور بأن الإنسان غير قادر على المساهمة في النشاط الاقتصادي يجعل الفرد يفقد احترامه لنفسه.

5 - إن العقد الاجتماعي بين الدول والأفراد لا يمكن الحفاظ عليه دون زيادة الموارد المحلية، خاصة الموارد البشرية، فتعبئة الموارد الإنتاجية والاستخدام الفعال للموارد البشرية، يعتبران محددان أساسيان لقدرة الدولة على القيام بأعبائها الاجتماعية.

6 - التعطل يعنى من ناحية أخرى افتقاد الأمل في المستقبل، والثقة في المجتمع والنظام القائم عليه، مما يعكس أثره على الأفراد، إما بزيادة السلبية أو الانخراط في الجماعات المتطرفة.

7- نظرة تاريخية عن وضعية البطالة في الجزائر.

أن المنتبع لظاهرة البطالة في الجزائر، يلاحظ أن المشكلة بدأت تثير القلق مع النصف الثاني من ثمانينات القرن الماضي وارتبطت بشكل أو بآخر بالصدمة البترولية المعاكسة، أين انخفض سعر برميل النفط إلى حوالي 10 دولار، وبالنظر لطبيعة الاقتصاد الجزائري، اقتصاد ريعي يعتمد على المحروقات بنسبة كبيرة، حاولت الحكومة آنذاك مواجهة هذه الوضعية الصعبة من خلال مجموعة من التدابير التقشفية، إلغاء أو تأجيل العديد من المشاريع الاستثمارية التي كانت مسطرة ضمن المخطط الخماسي الثاني (1985-1988)، غير أن ذلك لم يكن كافيا بسبب البيئة الدولية غير الملائمة، ضغوط المديونية وشح مصادر الإقراض الخارجية، مع انخفاض حاد في الإيرادات الوطنية، الأمر الذي زاد من حدة ظاهرة البطالة بسبب زيادة العرض من جهة وانخفاض الطلب على العمالة من جهة ثانية، حيث ارتفعت نسبة البطالة من 9.8% سنة 1985 إلى 12.7% سنة 1987، ثم إلى 18.1% سنة 1989 قبل أن تتجاوز عتبة 20 بالمائة سنة 1991، استمرت ظاهرة البطالة بشكل أكثر حدة خلال فترة برنامج التصحيح الهيكلي 1994-1998، ذلك بسبب التدابير التقشفية للبرنامج، سواء تلك المتعلقة بإدارة الطلب الكلي أو مثيلتها الخاصة بالعرض، التي أدت إلى آثار سلبية للغاية على سوق الشغل، على اعتبار أن الفرضية الأساسية لهذه البرامج هي أن الآثار الاجتماعية الصعبة من بينها طبعا البطالة والفقير... إلخ، الناتجة عن تطبيق برامج ستزول تدريجيا بفعل عودة النمو والانكماش الاقتصادي على المدى المتوسط، فهي إذا بمثابة التضحية الاجتماعية أو حسب تعبير خبراء صندوق النقد الدولي بمثابة جرعة الدواء المرة التي تسبق شفاء المريض.

إن هذه التدابير فضلا عن آثارها السلبية غير المباشرة على طلب العمالة من ثم زيادة نسبة البطالة، فقد أسهمت بصفة مباشرة في زيادة الاختلالات في سوق الشغل المختل أصلا، بفعل اعتماد

قوانين عمل جديدة أكثر مرونة تتسجم وطبيعة الإصلاحات الجارية، إذ أصبح في إمكان المؤسسات التي تعاني من ضائقة مالية تسريح العمال بشكل طوعي أو إجباري أو إحالتهم على التقاعد المسبق، حيث تؤكد البيانات الرقمية المتاحة خلال فترة البرنامج أنه تم إحالة 264 ألف عامل على التقاعد المسبق وتسجيل 50700 حالة تسريح طوعي وأكثر من 100 حالة بطالة تقنية تضاف إلى 519 ألف حالة تسريح إجباري، بفعل حل وتصفية 985 مؤسسة عاجزة، منها 633 مؤسسة محلية و268 مؤسسة عمومية و85 مؤسسة خاصة¹.

بالنظر للعرض الكبير لليد العاملة التي تدخل سوق الشغل، والمقدرة آنذاك حسب تقارير المجلس الاقتصادي والاجتماعي² بـ: 250 ألف سنويا بالإضافة إلى العدد الكبير من المسرحين فقد ارتفعت نسبة البطالة إلى ما يقارب 30% سنة 1999.

أمام هذا الوضع سعت الحكومة الجزائرية بطرق شتى للتخفيف من هذا الكم الهائل للبطالين من خلال اعتمادها لبرامج تنموية، كبرنامج الإنعاش الاقتصادي 2001-2004 الذي رصدت له الدولة موارد مالية هامة (7 مليار دولار)، ووجهت للبنية الأساسية والقطاعات الاجتماعية المختلفة، خصص منها غلاف مالي يقدر بـ 16 مليار دينار جزائري للشغل والحماية الاجتماعية، ذلك لتجاوز الاختلال الكبير في سوق الشغل.

لقد كان لهذا البرنامج آثار إيجابية على ظاهرة البطالة، حيث تراجعت من 27.3% مع بداية البرنامج أي سنة 2001 إلى مستوى 17.7% سنة 2004³.

استمرت نسبة البطالة في الانخفاض خلال فترة برنامج دعم النمو الاقتصادي 2005-2009، بفعل المبالغ المالية الضخمة المخصصة للاستثمار (55 مليار دولار)، والتدابير المرافقة لهذه البرنامج لدعم الشغل والحماية الاجتماعية، حيث بلغت نسبة البطالة مع نهاية البرنامج 10.2%⁴.

¹ عبد الباقي روابح: البطالة وتدبير الدعم والحماية الاجتماعية في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 37، جوان 2012، ص 260.

² الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية - رأي المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي حول البرنامج الوطني لمكافحة البطالة، العدد 30، 25 أبريل 1999.

³ وزارة العمل والحماية الاجتماعية: معطيات حول البطالة والتشغيل في الجزائر، موجود على الرابط: www.mtess.gov.dz، تاريخ زيارة الموقع: 2015/01/12، على الساعة: 12:00.

⁴ بنك الجزائر: التقرير السنوي لبنك الجزائر لسنة 2010، ص 165، موجود على الرابط: www.bank-of-algeria.dz، تاريخ زيارة الموقع: 2015/01/12، على الساعة: 14:15.

نلاحظ أن محاولات الدولة لتقليص مشكلة البطالة إلى أدنى مستوياتها منذ 1985، عبر مختلف مخططات التنمية وبرامج استحداث مناصب الشغل، إلا أنها لم تعالج المشكلة، نفس ذلك بعدم قيام الدولة بدراسات تحليلية لسياسة التشغيل على المستوى المتوسط والبعيد (دراسة جدوى)، بالتالي فهي ظرفية لا تتعدى نتائجها المرحلة الأولية التي يستلم فيها المستفيدين مشاريعهم سواء كانت (قروض مالية، آلات، عتاد،... إلخ).

8- أسباب البطالة في الجزائر:

ساهمت الكثير من الأسباب في تفاقم مشكلة البطالة في الجزائر، التي يمكن تقسيمها إلى أسباب خارج عن إرادة الدولة، وأسباب ساهمت فيها الدولة نتيجة إتباعها سياسات تنموية أثرت بدورها على سياسة التشغيل، أهم هذه العوامل أو الأسباب ما يلي:

1- يعتمد الاقتصاد الجزائري بالدرجة الأولى على إنتاج وتقدير المحروقات بنسبة 96%، فانخفاض سعر البترول بشكل متواصل خلال فترة الثمانينات من حوالي 35 برميل سنة 1980 إلى دولار عام 1986، مما أدى إلى تدهور اقتصادي وجر معه تدهور اجتماعي نتيجة سياسات تقييدية بسبب تدهور الريع البترولي الذي أدى إلى تقلص حجم الاستثمارات المحلية، من ثم تقلص مناصب العمل الجديدة¹.

قد أثر هذا الوضع على حجم التجارة الخارجية، فانخفاض حصة الصادرات كان لها آثار سلبية على مستوى الدخل والعمالة، خاصة في قطاعات التصدير والأنشطة المرتبطة بها.

2- أدت ظاهرة الركود الاقتصادي العالمي الناتج عن انخفاض معدلات النمو الاقتصادي في الدول الصناعية الكبرى إلى تناقص واردات الدول النامية ومنها الجزائر.

3- تعتبر سنة 1980 سنة الأساس فانخفاض أسعار الصرف لعملية التبادل الدولي، أي الدولار أدى إلى إضعاف الجزائر لقوتها الشرائية، لأن الجزائر تتعامل في بيع محروقات بالدولار الأمريكي، بالتالي تقييد قدرتها على الاستيراد بتلك العملات، الذي يتبعه انكماش في دعم الواردات من السلع الاستهلاكية أو الإنتاجية، فهذا الانخفاض في الكميات المستوردة له تأثير على مستوى الإنتاج والعملة في المؤسسات، التي تستورد مستلزماتها من الخارج.

¹ - مدني بن شهرة: مرجع سابق ، ص 252.

4- أثر النمو الديمغرافي المتسارع في الجزائر بين 62-85، حيث تضاعف عدد السكان بثلاث مرات سجل زيادة بنسبة 3%، تناقصت هذه النسبة في السنوات اللاحقة، حيث بلغت في 1998 نسبة 1.52% و1.43 سنة 2000، فالزيادة السكانية حتى نهاية الثمانينات أدت إلى تزايد نسبة السكان النشطين من 30495.52 نسمة سنة 1977 إلى 8326000 شخص سنة 1998¹، فهذه الزيادة في عدد السكان أصبحت تشكل مشكلة لا يمكن التحكم فيها، خاصة مع عدم وجود سياسة واضحة لامتناس الأعداد المتزايد من العاطلين ونزوح سكان الأرياف إلى المدن.

- الأسباب المرتبطة باتجاهات الحكومة:

لقد ساهمت الدولة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة بتزايد عدد البطالين نتيجة إتباع سياسات تنموية أثبتت عدم قدرتها على مسايرة التغيرات الحاصلة، سواء على المستوى العالمي أو المحلي ومن بين الأسباب ما يلي:

- غياب التنسيق بين الهيكل التعليمي، التكويني ومتطلبات سوق الشغل: حيث أثبتت السياسة التعليمية المطبقة في الجزائر عجزها عن تلبية احتياجات سوق الشغل، يبدو ذلك في تخريج جيوش من العاطلين شملت حتى الفئات ذات المستويات العليا هذا من جهة، من جهة أخرى نقص المهارات اللازمة لسوق الشغل، وتخريج دفعات من الجامعيين ذات تخصصات ليس لها طلب حقيقي في سوق الشغل.

السبب في كل هذا غياب التخطيط والتنسيق السليم بين الوزارات المعنية ويرجع ذلك إلى:

- عدم وجود تكامل وتناسق بين سياسة التعليم المتبعة في مختلف أطوار التعليم، حيث تمت دراسة كل مرحلة على حدا.

- ضعف الربط بين التعليم ومعدلات النمو السكاني.

- ضعف المهارات والخبرات بسبب ضعف المنظومة التربوية والتكنولوجية.

- عدم التنسيق بين الأطوار التعليمية المختلفة ومتطلبات سوق الشغل.

توقف الحكومة عن توظيف الخريجين بعد أن اتبعت بعد الاستقلال سياسة التعيين المباشر لحاملي الشهادات العليا والخريجين، كذلك خريجي المعاهد والمدارس المتخصصة، ويتكفل بتشغيلهم في القطاعات الحكومية والمؤسسات الاقتصادية العمومية، فهذه السياسة نجم عنها ظهور البطالة المقنعة نتيجة ارتفاع نسبة العمال الأجراء الدائمون في مجال الوظائف، حتى أصبح الأجراء يمثلون نسبة

¹ التقرير الوطني في التنمية البشرية 2000، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، الدورة العامة التاسعة عشر، نوفمبر 2001، ص 68-69.

66.5% من مناصب الشغل سنة 1982، غير أن هذه النسبة انخفضت منذ النصف الثاني من الثمانينات، نتيجة تأثر قطاع التشغيل بمجموعة من العوامل منها الأزمة النفطية لسنة 1986، بالإضافة إلى الأزمة السياسية التي عرفتها البلاد وما انجر عنها من تبعات اقتصادية واجتماعية، اضطرت الدولة بموجبها لتطبيق مجموعة من الإصلاحات المختلفة والتي أثرت بشكل كبير على قطاع التشغيل.

- سوء التخطيط للقوى العاملة: يعد من العوامل المساهمة في زيادة حجم البطالة وتضاعفها، فعملية التخطيط بصفة عامة والتخطيط للقوى العاملة يلعب دورا أساسيا في تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والتخفيف من حدة البطالة، فعملية التخطيط تعمل على التحكم في الأعداد المتزايدة للوافدين الجدد لسوق الشغل، وتوجيههم إلى القطاعات الأكثر إنتاجية.

ومنه فإن تفاقم مشكلة البطالة في الجزائر يعود إلى سوء التخطيط، والذي يعود هو أيضا إلى عدة أسباب وعوامل منها عدم توفر البيانات الإحصائية الدقيقة، والتي غالبا ما تكون متناقضة بين المصادر الرسمية وغير الرسمية خاصة انتشار الاقتصاد غير الرسمي للهروب من الضرائب وإحجام العاطلين عن الأعمال الحرة والمهنية إضافة إلى ارتفاع العمالة مقارنة مع الناتج القومي. بالإضافة إلى غياب سياسة متكاملة تعمل على تحقيق التناسق، التكامل بين مختلف القطاعات وقطاع التشغيل، التربية والتكوين.

- التوزيع الجغرافي: تعاني الجزائر من سوء التوزيع الذي يتركز أكثر في المدن، خاصة في المناطق الشمالية التي تعاني من كثافة سكانية مرتفعة، فهذا التباين أدى إلى ظهور نسبة البطالة في التجمعات الكثيفة، بالتالي زيادة الطلب على الخدمات الاجتماعية، كما أوجد ضغوطا كبيرة على المنشآت الإنتاجية، مما أدى إلى خلل في سوق الشغل الجزائري¹.

- التزايد المستمر في استعمال الآلات وارتفاع الإنتاجية، مما يستدعي خفض مدة العمل وتسريح العمال.
- رفع سن التقاعد: إن تشغيل صغار السن يرفع معدلات البطالة، بالإضافة إلى ذلك رفع سن التقاعد يؤدي بدوره إلى رفع تلك المعدلات، كما يشير " بيسكو " يظل الشخص في عمله طالما بقي على قيد الحياة صحيحا معافى، وإن كانت له قيمة الحضارية والإنسانية، إلا أنه أيضا يحجب بعض المواقع التي كانت من المفترض أن تولى قبل ذلك ليشغلها الصاعدون الجدد إلى قوة العمل².

¹ - مدني بن شهرة: مرجع سابق ، ص 260.

² - عبد المنعم بدر: البطالة وعلاقتها بالجريمة والانحراف في الوطن العربي، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 1997، ص 88.

بالإضافة إلى ما سبق ومن وجهة نظرنا، فإن قانون العمل وتشريعاته أسهم بطريقة مباشرة من خلال التشريع الصادر سنة 1990، الذي ينص على التزامات الدولة الجزائرية اتجاه الهيئات والمنظمات الدولية، نفس الشيء بالنسبة للمبادئ الأساسية المتعلقة بالمفاوضات الجماعية (اتفاقية 98)، والحرية النقابية للعمال، أرباب العمل وحق الإضراب (اتفاقية 1987)، ودور مفتشية العمل وإدارة الشغل (اتفاقية 81).

فالانتقال من القانون الأساسي والتنظيمي إلى قانون اتفاقية العقود الجماعية لتسيير علاقات العمل، يدل على تغيير سياسة التشغيل، حيث أصبح انتقال العامل من درجة إلى أخرى يرتبط بعوامل شكلية بعيدة عن حسابات الكفاءة الإنتاجية، الأمر الذي أدى إلى انخفاض إنتاجية العامل في القطاع الحكومي، وقطاع المؤسسات الاقتصادية العمومية.

كما اتسم نظام الأجور في القطاع الخاص بالجمود، الأمر الذي أدى إلى ارتفاع معدل البطالة، وبروز ظاهرة البحث عن أعمال إضافية خاصة في القطاع الخاص والقطاع غير الرسمي، بالتالي حجب فرص شغل عن الدخلاء الجدد لسوق الشغل، وتزايد نسب البطالة. كما تعتبر الاختراعات والابتكارات (تعويض العامل بالآلة) في مجال تطوير أساليب الإنتاج بمثابة ثورة تكنولوجية، عن طريق استحداث سلع تتلاءم مع منتجات الأسواق العالمية، في حين أن الاعتماد على الطرق التقليدية في الإنتاج يؤدي بالضرورة إلى ضعف القدرة التصديرية للاقتصاد الوطني، مما يؤثر على مستوى الدخل والعمالة.

خلاصة:

تعتبر إشكالية البطالة من كبريات المشاكل التي تواجهها الدول، حيث تؤدي إلى انعكاسات سلبية على الاقتصاد الوطني وإلى عدم الاستقرار السياسي، ناهيك عن الآثار الاجتماعية السلبية الناتجة عنها التي تنعكس على سلوك الأفراد، وللوقوف على حجم قضية البطالة وأبعادها ينبغي أن تكون هناك قاعدة معلومات تفصيلية دقيقة عن المتعطلين من حيث: أعدادهم، أعمارهم، أماكن إقامتهم، مستوى تعليمهم، المهن والوظائف التي زالوها من قبل، سبب تعطلهم ومدة بطالتهم.

فتوفر قاعدة بيانات دقيقة وحديثة هي من الأهمية بمكان، لأنه على ضوءها يحسب معدل البطالة في المجتمع، وهو أحد المؤشرات الكلية ذات الدلالة البالغة في رسم سياسات الدولة، كما لا يخفى أنه لا يمكن علاج قضية البطالة ما لم يكن هناك تصور حقيقي لها مبني على معلومات ميدانية وتقديرات دقيقة.

إن تحليل ظاهرة البطالة بكل إفرازاتها وواقعها في الجزائر، يظهر لنا التزايد الهائل لطالبي الشغل، الأمر الذي دفع بالحكومة الجزائرية لاتخاذ إجراءات وتدابير مؤقتة لاستيعاب التدفقات الهائلة لسوق الشغل، وفي إطار هذه الرؤية التحليلية والتقييمية لإستراتيجيات التشغيل المعتمدة للقضاء على البطالة، تبقى المعادلة الصعبة قائمة والمتمثلة في ضمان منصب عمل لكل راغب وطالب وباحث عنه، تبقى حقائق السوق والاقتصاد في رأي الخبراء هي المؤشر الحقيقي الذي يجب أن ترسم في إطاره إستراتيجية تشغيل فعالة.

الفصل الرابع: دور أجهزة التشغيل المستحدثة في معالجة البطالة في الجزائر.

تمهيد.

1- قراءة في تطور التشغيل والبطالة في الجزائر.

1-1- تطور التشغيل 2010-2014.

1-2- تطور البطالة 2010-2014.

2- سياسة الدولة في ميدان التشغيل لمعالجة البطالة في الجزائر.

2-1- عقود ما قبل التشغيل CPE.

أولاً: تعريف وأهداف برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE .

ثانياً: شروط وحقوق الاستفادة من برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE .

ثالثاً: شكل علاقة العمل في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE.

رابعاً: مساهمة جهاز عقود ما قبل التشغيل في توفير مناصب شغل CPE.

2-2- المؤسسة الصغيرة والمتوسطة PME في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

أولاً: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ .

ثانياً: تعريف وخصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME.

ثالثاً: أهداف وأهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME .

رابعاً: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME.

خامساً: معوقات تطوير ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME.

2-3- القرض المصغر في إطار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM.

أولاً: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM .

ثانياً: مفهوم القرض المصغر le microcrédit وشروط الاستفادة منه.

ثالثاً: القروض الممنوحة من الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

رابعاً: دور القرض المصغر في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

3- معالم سياسة الدولة في ترقية التشغيل ومحاربة البطالة في الجزائر.

4- جهود بعض الدول في مجال التشغيل لمعالجة البطالة.

5- أهم انعكاسات العولمة على البطالة والتشغيل.

خلاصة.

تمهيد:

لقد انتهجت الحكومة الجزائرية مجموعة من الآليات بغية الحد من ظاهرة البطالة وتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية، من خلال خلق مناصب شغل جديدة وإعادة إدماج العمال المسرحين من المؤسسات العمومية، بالتالي تخفيض نسبة البطالة خاصة بعد عمليات الخصخصة في إطار التعديلات الهيكلية، إلى جانب كونها غير قادرة على استيعاب العمالة غير الماهرة .

من خلال هذا الفصل سنقوم بتحليل كل من التشغيل والبطالة من جهة واستعراض ثلاث برامج من جملة الآليات وهم: عقود ما قبل التشغيل CPE، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ والقرض المصغر le microcrédit في إطار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM.

إضافة إلى استعراض تجارب بعض الدول في مجال التشغيل وانعكاسات العولمة على التشغيل والبطالة.

1- قراءة في تطور التشغيل والبطالة في الجزائر:

1-1- تطور التشغيل 2010-2014.

- حجم السكان والقوى المشتغلة:

الجدول رقم(1): تطور عدد السكان النشيطون والمشتغلون في الجزائر خلال الفترة 2010-2014.

السنوات	عدد السكان الإجمالي بالألف في منتصف السنة	عدد السكان النشيطين		عدد السكان المشتغلين	
		العدد	معدل النشاط %	العدد	معدل النشاط %
2010	35978	10812000	41.7	9736000	37.6
2011	36717	10661000	40.0	9599000	36.0
2012	37450	11423000	42.0	10170000	37.4
2013	38300	11964000	43.2	10778000	39.0
2014	39100	11716000	41.5	1056000	37.5

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على معطيات الديوان الوطني للإحصاء (ONS) لسنة 2015.

نلاحظ أن عدد السكان النشيطين قد استقر ما بين 10 مليون و 11 مليون خلال 2010-2014، هي نسبة مرتفعة بالمقارنة مع السنوات الماضية، ما يفسر التسهيلات التي قدمتها الدولة في مجال النهوض بالاقتصاد الوطني، بتشجيع الاستثمار الخالق لمناصب عمل، الذي ينعكس بصورة آلية على الحياة الاجتماعية.

كما أن معدلات النشاط منخفضة بالمقارنة مع البلدان المتقدمة، حيث أنها لم تصل إلى نسبة 50%، يرجع ذلك إلى عدة عوامل أهمها فتوة التركيب العمري لسكان الجزائر، بمعنى أن النسبة العالية لفئة الأفراد الأقل من 15 سنة.

إن معدل النشاط هو الآخر تراوح ما بين 40% و 43% نظرا للتغيرات التي مست الفئة العمرية الأكثر من 15 سنة، أما بخصوص فئة السكان غير النشيطين نتوقع - على سبيل المثال - ارتفاع معدلات الالتحاق بالتعليم ومواصلته لكلا الجنسين، تقلص عرض مناصب شغل جديدة لامتناس الطلب المتزايد عليها، إضافة إلى ارتفاع نسبة كبار السن (المتقاعدين).

إن عدد السكان المشتغلين تراوح ما بين 9 مليون و 10 مليون خلال 2010-2014، هو عدد لا بأس به مقارنة مع السنوات الماضية، لكنه ضعيف بالنظر إلى عدد المشتغلين في البلدان المتطورة.

ومعدل الشغل كان ما بين 36% و 39%، هي نسبة منخفضة جدا بالرغم من التسهيلات التي قدمتها الحكومة الجزائرية من خلال مختلف الآليات السالفة الذكر، إلا أن أغلبية طالبي الشغل غير قادرين عليه، بمعنى ليس لديهم الخبرة المهنية الكافية التي تؤهلهم لخلق مشاريع استثمارية، فعلى سبيل المثال لا الحصر على مستوى القرض المصغر في جهاز الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM، الموجه بالأساس للحرفيين والنساء الماكثات بالبيت، معظم الباحثين عن الشغل قاموا بسحب "بطاقة حرفي" كأهم وثيقة لأخذ قرض (أموال، أجهزة... إلخ) من الهيئة المعنية دون إجراء اختبار مهني للتأكد من مدى ممارسة المهنة والتحكم فيها، ما أدى بهم إلى فشل المشاريع وإعلان الإفلاس، بالتالي الرجوع إلى نقطة الصفر (البطالة)، هذا ما يفسر انخفاض نسبة الشغل إلى 37% سنة 2014 بعد أن كانت 39% سنة 2013.

- القوى المشتغلة حسب السن (الفئة العمرية): سنحاول معرفة أي الفئات المستفيدة من فرص الشغل، من ثم نتعرف على نوعية العمالة (شابة أو غير شابة) من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (2): توزيع العمالة المشتغلة وفقا لفئات السن 2010-2014.

السنة	19-15	24-20	29-25	34-30	39-35	44-40	49-45	54-50	59-55	أكبر من 60
2010	3.93	13.46	17.39	14.76	12.43	11.54	10.88	7.47	5.26	2.81
2011	3.16	12.57	17.66	15.13	12.86	11.59	11.30	7.70	5.40	2.57
2012	3.56	13.50	18.44	16.22	12.25	11.22	10.35	7.10	4.86	2.45
2013	3.59	13.32	19.04	16.16	12.18	11.61	9.41	7.48	4.64	2.52
2014	3.30	13.15	18.36	16.37	12.55	11.29	9.86	7.63	4.83	2.49

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على معطيات الديوان الوطني للإحصاء (ONS) لسنة 2015.

من خلال الجدول نلاحظ أن الفئة الحائزة على أكبر معدل التشغيل هي (25-29)، حيث سجلت أعلى النسب في التشغيل في مجمل سنوات الدراسة، هذا يعود إلى الاهتمام الكبير من قبل الدولة بتشغيل الشباب، حيث بلغت أعلى نسبة سنة 2013، أي ما يقارب 19.04%، أما الفئة التي تليها (30-34) بنسبة 16.37% سنة 2014، هذا ما يعكس الأولوية التي تعطيها الدولة لتشغيل الشباب الأقل من 35 سنة، كما نلاحظ انخفاض نسبة العمالة لدى الفئات الكبرى وبالأخص فوق 50 سنة كما هو الشأن بالنسبة للفئة الصغرى وبالتحديد الأقل من 20 سنة؛ فقد بلغت 3.30% سنة 2014.

- الفئة المشتغلة وفقا لعامل النوع (الجنس): يعتبر من أهم سمات الدول المتقدمة هو انتشار المرأة العاملة في صناعة الاقتصاد الوطني، هذا ما سنلاحظه من الجدول التالي:

الجدول رقم (3): توزيع الفئة وفقا لعامل النوع.

النوع السنة	الذكور	%	الإناث	%	المجموع
2010	8262000	84.86	1474000	15.13	9736000
2011	8038000	83.73	1561000	16.26	9599000
2012	9281000	81.24	2142000	18.75	11423000
2013	8883000	82.34	1904000	17.65	10787000
2014	8516000	83.31	173000	16.8	10239000

المصدر: معطيات الديوان الوطني للإحصاء ONS 2015.

من خلال الجدول نلاحظ أنه رغم تطور المجتمع الجزائري، إلا أن نسبة مشاركة الإناث في العمل منخفضة مقارنة بالذكور، حيث بلغت أعلى نسبة 18.75% سنة 2012، هذا يعود إلى انتشار الأعمال اليدوية المنزلية، مما يدفعها لتفضيل العمل داخل المنزل على الخروج للعمل في الخارج، ثم تعود لتتخفف إلى 16.8% سنة 2014.

- القوة المشتغلة وفقا للمنطقة: إن النظر للعمالة الوطنية من هذه الزاوية يكشف لنا بلا شك عن مجموعة التوترات والاختلالات في التوازن إذ أن التوزيع الجغرافي للسكان له الأثر الكبير على توزيع العمالة، كونها لا يمكن أن تنفصل عن هؤلاء السكان باعتبارها جزء لا يتجزأ منهم، بالإضافة إلى المشاريع الاقتصادية والخدمات الاجتماعية التي لها دور بارز في تركيز العمالة، بناء على هذا الأساس يمكن تقسيم العمالة الوطنية إلى تجمعين كبيرين، هذا ما نلاحظه من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (4): توزيع حجم العمالة المشتغلة وفقا للمنطقة 2010-2014.

المنطقة السنة	الحضري	%	الريفي	%	المجموع
2010	6361000	65.33	3375000	34.67	9736000
2011	6297000	65.60	3302000	24.40	9599000
2012	6868000	66.87	4555000	32.14	11423000
2013	7252000	67.22	3535000	32.77	10787000
2014	6862000	95.43	3377000	4.56	10239000

المصدر: معطيات الديوان الوطني للإحصاء 2015 ONS.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن العمالة المشتغلة تنشط أكثر في المناطق الحضرية أكثر من المناطق الريفية، هذا ما عبرت عنه النسب المئوية خلال المخطط الخماسي 2010-2014، حيث تتراوح ما بين 65.33% و 95.43% في الحضر بينما تتراوح ما بين 4.56% و 34.67% في المناطق الريفية. نفسر هذا التباين إلى نزوح سكان الأرياف إلى المدينة وأن نشاطات، الممارسات التجارية وصعوبة تسويق المنتجات محدودة في الريف مقارنة مع نظيرتها في البيئة الحضرية. كما نلاحظ أيضا أن نسبة العمالة المشتغلة في الحضر ارتفعت من سنة إلى أخرى، هذا ما بينته النسب على التوالي: 65.33%، 65.60%، 66.87%، 67.22%، 95.43%، ما يفسر الإقبال الكبير للسكان على مختلف البرامج التنموية لثقتهم فيها من جهة ونجاحهم في إنشاء مشاريع استثمارية مولدة لمناصب شغل مكنت من تقليص حجم البطالة على المستوى المحلي من جهة أخرى. على عكس العمالة المشتغلة في الريف حيث نلاحظ تذبذب من سنة لأخرى حيث شهدت سنة 2011 (24.40%) انخفاض مقارنة بـ 2010 (34.67%)، ثم تعود لترتفع سنة 2013 (32.77%) لتتخفض بكل رهيب إلى (4.56%) سنة 2014، بسبب فشل ذريع للمشاريع المنشأة خلال السنوات الماضية.

- القوة العاملة المشتغلة وفقا للقطاع: سنحاول التعرف على كيفية توزيع العمالة بين القطاعات لمعرفة مساهمة كل قطاع في عملية التنمية، كذا معدل نمو العمالة من سنة لأخرى.

الجدول رقم (5): القوى العاملة وفقا للقطاع 2010-2014.

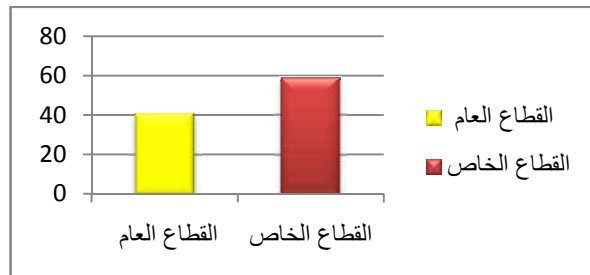
القطاع السنة	الفلاحة	الصناعة	بناء وأشغال عمومية	تجارة وخدمات	المجموع
2010	1136000	1337000	1886000	5377000	9736000
2011	1034000	1367000	1595000	5603000	9599000
2012	912000	1335000	1663000	626000	11423000
2013	1141000	1107000	1791000	6449000	10787000
2014	899000	1290000	1826000	6224000	10239000

المصدر: معطيات الديوان الوطني للإحصاء ONS 2015.

نلاحظ تباين في توزيع اليد العاملة من قطاع لآخر فنجد: قطاع الخدمات استحوذ على أكبر عدد من العمالة بنسبة 53% على امتداد المخطط الخماسي 2010-2014؛ حيث سجل نسبة 60.8% سنة 2014، يليها البناء والأشغال العمومية بنسبة 17.8%، بينما شهد قطاعا الزراعة والصناعة انخفاضا؛ حيث سجل أدنى نسبة من العمالة المشتغلة على طول الفترة المقدرة بـ 8.8% في سنة 2014، فهو ذو حجم عمالة منخفض رغم ما بذلته الجزائر من مجهودات في ترقية النشاطات الفلاحية وانتهاج سياسة التصنيع، يعود سبب ذلك إلى إجراءات التصحيح في القطاع الصناعي وإعادة الهيكلة العضوية، مما أدى إلى خفض عدد العمال بمختلف الصيغ كالتقاعد المسبق، التسريح لأسباب اقتصادية وتصفية الوحدات المفلسة.

لقد جاء توزيع اليد العاملة بين القطاع الخاص والقطاع العمومي خلال النصف الأول من سنة 2014 سنة كما يلي:

الشكل رقم (4): تمثيل نسبة توزيع العمالة حسب طبيعة القطاع خلال النصف الأول من سنة 2014.



المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على معطيات الديوان الوطني للإحصاء ONS، 2015.

يوضح الشكل أعلاه أن نسبة مساهمة القطاع الخاص في استيعاب القوى النشطة أكثر نوعاً ما من القطاع العام، حيث يوفر ما نسبته 59%، بينما تمثل النسبة المتبقية من القوى العاملة في القطاع العام 41%، إلى جانب هذا المؤشر وبالاعتماد على طبيعة قطاع النشاط الاقتصادي .

كما يجب علينا أن ننوه إلى أن حجم التشغيل المعلن عنه ليس رقماً دقيقاً، السبب في ذلك أن عدداً معتبراً من اليد العاملة المشغلة تعمل في القطاع غير الرسمي، قد يعد ضمن فئة العاطلين عن العمل عند إجراء التحقيقات الخاصة بالتشغيل.

1-2- تطور البطالة 2010-2014.

الجدول رقم (6): تطور نسبة البطالة خلال الفترة 2010-2014.

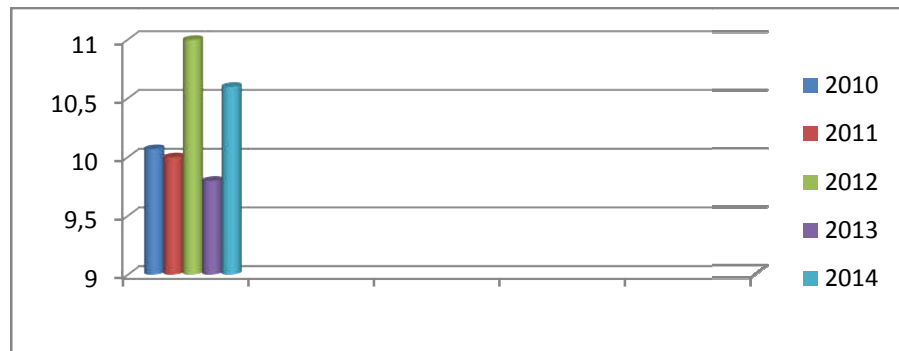
السنوات	إجمالي عدد البطالين	النسبة الإجمالية %
2010	10760000	10.07
2011	1062000	10
2012	1253000	11.0
2013	1175000	9.8
2014	1214000	10.6

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على معطيات الديوان الوطني للإحصاء (ONS) لسنة 2015.

نلاحظ أن نسبة البطالة تراوحت ما بين 9% و 11%، بفضل إنشاء وكالات دعم توفير مناصب الشغل (ANEM, ANSEJ, ANGEM)، التي ساعدت في إيجاد مناصب عمل وتخفيف الضغط المسجل في سوق الشغل، إلا أنها ارتفعت سنة 2014 إلى 10% بعد أن انخفضت سنة 2013 إلى 9%، بسبب فشل المشاريع وتسريح بعض العمال الذين ينتمون لجهاز الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM (إجبار البعض على المفاضلة بين العمل أو الدراسة)، فيما يخص الذين يعملون ويدرسون في نفس الوقت.

- القوة العاملة غير المشتغلة: لغرض تمييز السكان الذين تمسهم البطالة ومعرفة أين تتمركز البطالة، في أي فئة وفي أي نوع يتوجب علينا أن ندرس توزيعها هي الأخرى.

الشكل رقم (5): تطور البطالة في الجزائر خلال 2010-2014.



المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على معطيات الجدول السابق.

- القوة العاملة غير المشتغلة وفقا لعامل السن.

الجدول رقم (7): توزيع نسب العمالة غير المشتغلة وفقا لفئات العمر 2010-2014.

السنة	19-15	24-20	29-25	34-30	39-35	44-40	49-45	54-50	59-55
2010	10.78	32.43	31.22	13.01	5.39	2.97	2.04	1.2	0.92
2011	8.94	32.20	30.41	12.61	6.96	3.38	3.01	1.31	1.12
2012	10.29	3.56	6.89	12.68	7.20	4.54	3.03	1.35	1.35
2013	10.97	31.74	26.04	13.87	7.40	4.25	2.63	1.95	1.10
2014	9.39	30.06	29.24	14.66	7.24	4.44	2.80	1.64	0.65

المصدر: معطيات الديوان الوطني للإحصاء ONS 2015.

يمكننا القول أن تقليص معدلات البطالة يرجع إلى استحداث البرامج والآليات التشغيلية الرامية إلى الإدماج المهني من جهة، تدعيم عروض الشغل عن طريق دعم وتنمية المبادرات المقاولاتية من جهة أخرى، فالبطالة مؤقتة يمكن تقليصها باستحداث برامج جديدة أو تعديل البرامج السابقة. كما نلاحظ أن الفارق بين نسب النشاط ونسب التشغيل تأخذ في التقلص مع تعاقب الفترات الزمنية، ذلك راجع إلى انخفاض فئة الأفراد العاطلين عن العمل. عند الأخذ بمعيار مساهمة العنصر النسوي التي تشهد إقبال على سوق الشغل في المخطط الخماسي 2010-2014 بفضل ارتفاع المستوى التعليمي، وزيادة الوعي بضرورة تواجدها في العديد من المناصب حتى الوزارية منها، فالتغيير الحكومي لشهر ماي 2014 منح سبعة مناصب وزارية بعد أن كانت مقتصرة على منصبين في السابق، إلى جانب إقرار نسبة المناصفة في التمثيل البرلماني وغير ذلك من المسائل والإجراءات التي أتاحت الفرصة أكثر للمرأة في سوق الشغل بالجزائر.

2- سياسة الدولة في ميدان التشغيل لمعالجة البطالة في الجزائر.

إن آليات التشغيل التي اعتمدها الحكومة الجزائرية في إطار تنفيذ سياستها في مجال التشغيل متعددة، متنوعة ومختلفة المناهج والمسالك منها ما يتعلق بالتشغيل المباشر بتشجيع خلق المؤسسات التي توفر المزيد من فرص العمل فعرض العمل المتزايد مع المشاريع يصاحبه تشغيل كامل وبتنظيم بعض أنماط التشغيل الخاص ببعض الفئات العمالية، مثل حاملي الشهادات الجامعية، التكوين المهني والباحثين عن العمل القادمين من مختلف مؤسسات التعليم العالي والتكوين المهني، حتى من هم دون تأهيل، الأمر الذي شكل ما يمكن وصفه بالتجربة الوطنية في مجال التشغيل، حيث سنركز على عقود ما قبل التشغيل CPE، المؤسسة الصغيرة والمتوسطة PME في إطار الوكالة الوطنية للتشغيل ANSEJ والقرض المصغر le microcrédit في إطار المؤسسة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM، لكن هذا لا يمنع أن نتطرق لبعض من البرامج بشيء من الاختصار كما يلي¹.

❖ الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة:

أنشئ هذا الجهاز على أساس القرض الممنوح للجزائر من قبل البنك الدولي للإنشاء والتعمير، الأهداف الرئيسية لهذا البرنامج هي تنمية وتطوير المجتمعات السكانية الأقل نموا بهدف إنشاء عدد معتبر من مناصب الشغل المؤقتة، مع تطور وصيانة الهياكل العمومية، ذلك بتطبيق الأشغال ذات المنفعة الاقتصادية والاجتماعية من صيانة الملحقات من طرف البلدية والولاية².

❖ تجربة صندوق الزكاة:

تم إنشاء صندوق الزكاة الجزائري في سنة 2003، حيث كان ينشط عن طريق اللجان (المركزية والولائية القاعدية)، بعد ذلك تم إنشاء المديرية الفرعية للزكاة سنة 2005 بموجب مرسوم تنفيذي والمتضمن تنظيم الإدارة المركزية لوزارة الشؤون الدينية والأوقاف، حيث تنص المادة الثالثة منه على إنشاء مديرية الزكاة التي تكلف بالإشراف على جمع موارد الزكاة، توزيعها وتحديد طرق صرفها، من أهم الصيغ التي يمنحها هذا الصندوق أنه يتكفل بتقديم قرض مصغر، يمنح للقادرين على العمل من الجنسين ويسدد في أجل لا يتعدى أربع سنوات³.

1 - أحمية سليمان: مرجع سابق، ص 2.

2 - بن شهرة مدني: مرجع سابق، ص 282.

3 - دارني سميرة: صندوق الزكاة بين الواقع والآفاق، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010، ص 114.

يمكننا القول أن استحداث مناصب الشغل في إطار الأجهزة المسيرة من طرف وزارة العمل والضمان الاجتماعي، بين سنة 2010 إلى غاية سنة 2012 أكثر من مليون منصب شغل بالقطاعين الاقتصادي والعمومي "1248819" منصب، في حين تم استحداث "1940000" منصب آخر في إطار أجهزة الإدماج المهني (DAIP).

كما أن الشبكة الاجتماعية المستحدثة في إطار التضامن الوطني، ساهمت من جهتها بخلق "1033535" منصب شغل، قد تم في هذا السياق إنشاء "279" ألف مؤسسة مصغرة بين 2010 والسادسي الأول من سنة 2012، في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

قد جاء في تصريح المدير العام للوكالة الوطنية للتشغيل، أن نسبة التشغيل ارتفعت بـ 44%، حيث بلغ "179000" موظف في القطاع الاقتصادي لسنة 2010 مقابل أكثر من "318000" سنة 2013.

حسب التقرير السنوي للوكالة الوطنية للتشغيل، فقد بلغ عدد عمليات التشغيل من جانفي إلى أكتوبر 2014 على "1906875" عملية توظيف، في جهاز التوظيف العمومي، منها "90709" طالب عمل لأول مرة في جهاز الإدماج المهني، كما تم استحداث مشاريع من قبل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وصندوق التأمين على البطالة بدعم 105597 مشروع.

❖ الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC):

تم إنشاء هذا الجهاز بموجب القانون رقم 94-188 المؤرخ في 06 جوان 1994 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، كما يوضع الصندوق تحت وصاية الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، يهدف إلى حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، حيث لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تتعدى مدة التكفل المحسوبة ستة وثلاثين (36) شهرا، هذا التعويض غير معفى من اقتطاع الضمان الاجتماعي، كما يساهم الصندوق في نطاق مهامه بالاتصال مع المؤسسات المالية والصندوق الوطني لترقية التشغيل في تطوير إحداه أعمال لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم.

كما كلف الصندوق (CNAC) بمهمة جديدة وفقا للمرسوم الرئاسي رقم 514/03 المؤرخ في 06 ديسمبر 2003، تتمثل في دعم ومرافقة خلق النشاط من طرف العاطلين والمسرحين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 35 إلى 50 سنة¹.

2-1- عقود ما قبل التشغيل CPE:

قبل التطرق إلى هذا الجهاز جدير بنا أن نتعرف أولا على الهيئة التي ينتمي إليها وهي:

- الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM): هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي 90/259 المؤرخ في 08/09/1990 المعدل والمكمل للأمر 271/42² المؤرخ في 17/06/1971، تعتبر من بين أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر، تتكون من المديرية العامة، 11 مديرية جهوية وحوالي 165 وكالة محلية، تكمن مهامها الأساسية في تنظيم سوق الشغل وتسيير العرض والطلب³.

حيث تدخل المشروع الجزائري بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-259⁴، ليعدل ويتم النص السابق مغيرا بذلك تسمية الهيئة المكلفة بضبط سوق التشغيل مع اعتبارها في النصين مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية القانونية والاستقلال المالي، فالمرونة التي تتطلبها معالجة التشغيل، المسائل المرتبطة به، التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي شهدتها الجزائر في العشرية الأخيرة، كان لها انعكاسات حادة على سوق الشغل، ما فرض حتمية تدخل المشرع الجزائري لإعادة تنظيم وسائل تدخل الدولة، حيث ساهمت وضعية المصالح الخارجية لوزارة العمل من جهة ووضعية سوق الشغل من جهة أخرى في ظهور الوعي بضرورة تطوير الوكالة الوطنية للتشغيل.

¹ - مصطفى بلمقدم ومصطفى طويطي: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كإستراتيجية حكومية لامتنصاص البطالة في الجزائر، مداخلة ضمن ملتقى دولي حول: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، يومي 15-16 نوفمبر 2011، ص15.

² - الأمر رقم 42-71، المؤرخ في 17 جوان 1971، المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة، الجريدة الرسمية، العدد 53، سنة 1971.

³ - بن طحين محمد عبد الرحمان: دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1970-2008، مذكرة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2010، ص 73.

⁴ - الأمر رقم 42-71: مرجع سابق.

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل أقدم هيئة من حيث النشأة، نظرا لأن وجودها حتمية حتى لو كانت نسبة البطالة صفر، فإن عليها من باب أولى أن تتأقلم مع التغيرات الاقتصادية المحيطة بها، إذا سجلت البطالة أرقاما مرتفعة.

إن البرامج التي وضعتها الدولة في مجال ترقية التشغيل ودعمه والإدماج المهني عديدة، متنوعة وهامة، إلا أن نجاحها مرتبط بالدرجة الأولى بمدى فاعلية دور التوجيه، الإعلام وتقريب كل بطل بآلية التشغيل التي تلائمه، وإن كان ذلك يدخل ضمن المهام التقليدية للوكالة باعتبارها الهيئة المكلفة بتنظيم ومتابعة سوق الشغل، فإنها مطالبة اليوم بالاضطلاع بمهام جديدة تؤهلها لأن تكون وسيلة فعالة في تنفيذ السياسة العمومية للتشغيل¹.

أولا- تعريف وأهداف برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE:

يعتبر برنامج عقود ما قبل التشغيل من بين البرامج المسيرة من طرف مندوبي تشغيل الشباب التي تسهر على توفير مناصب شغل لهم، يخص الشباب طالبي عمل لأول مرة دون أية خبرة مهنية، أيضا حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين الذين هم في وضعية البطالة، يوظف حاملي الشهادات الذين تم اختيارهم في إطار عقود ما قبل التشغيل CPE لدى مستخدمي القطاعات العمومية والخاصة، من أهداف هذا البرنامج ما يلي:

- التكفل بعروض العمل وتشجيعها.
- تشجيع إدماج الشباب حاملي الشهادات في سوق الشغل وتحسين نسبة التأطير بإدخال التقنية من خلال تشغيل يد عاملة مؤهلة.
- تشجيع المستخدمين لتشغيل الجامعيين.
- السماح للشباب الحامل للشهادات الاستفادة من خبرة مهنية ومهارة توافق اختصاصهم.
- تحسين علاقات التعاون بين مديري النشاط الاجتماعي، مندوبي تشغيل الشباب ومديري الفروع الجهوية².

¹ - قرّيب أحمد: عرض حول التوجيه والإرشاد في برامج أجهزة التشغيل بالجزائر، مكتب العمل العربي، طرابلس، 2005، ص 04.

² - مجموعة النصوص التطبيقية المتعلقة بالبرامج الاجتماعية المسيرة من طرف وكالة التضامن الاجتماعي - نشرة جوان 2001، مصالح رئاسة الجمهورية، ص 355.

ترسل كل ثلاث أشهر الإحصائيات والتقارير المتعلقة بذلك إلى وكالة التنمية الاجتماعية، على حاملي الشهادات الذين يرغبون في الاستفادة من هذا البرنامج أن يسجلوا أنفسهم لدى الوكالة المحلية للتشغيل، حيث يتم معالجتها طبقا للإجراءات التي تم وضعها، في نهاية مختلف العمليات التي تم القيام بها تبعا لتشغيل المترشح ويكلف مندوب تشغيل الشباب خاصة بمراقبة بطاقات الحضور التي تم تسجيلها من المستخدم من خصم الغيابات والشروع في الدفع للمعنيين للمبالغ المستحقة اعتبارا وتطوير العمليات التي شرع فيها، التي تجسدت من خلال النتائج الميدانية.

كما أن الهدف كذلك هو تحسين علاقات التعاون بين مديري النشاط الاجتماعي، مندوبي تشغيل الشباب ومديري الفروع الجهوية، في انتظار تحديد وتدقيق العلاقات والعملية التي من الواجب أن تسير في مستقبل كل نشاط في هذا الميدان، اعتبارا لكون الفرع الجهوي هو امتداد محلي لوكالة التنمية الاجتماعية، مع التكفل باستلام وإرسال - في أقرب الآجال - المعلومات الواردة من الوصاية، كذا الهياكل اللامركزية وكذلك المتابعة الدقيقة لتسيير البرنامج المتكفل بها على المستوى المحلي، زيادة على ما تقدم ومن أجل تفادي التكرار في المهام والتدخلات بمختلف أنواعها المضرة بوحدة الإدارة والمتابعة خاصة المالية.

على جميع المتدخلين مراعاة التنسيق لنشاطاتهم مع الفرع الجهوي في إطار المهام المخولة لهم، في حالة الإشكال يرفع مدير النشاط الاجتماعي - الولائي - تقريرا مفصلا إلى الوصايا للتحكم¹.

¹ - المرجع السابق: ص 355.

ثانيا- شروط وحقوق الاستفادة من برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE:

يستفيد من هذا البرنامج¹:

- ذوي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين المتخرجين من المعاهد الوطنية.
- أن تكون هذه الفئة من جنسية جزائرية.
- تراوح أعمارهم ما بين 19 - 35 سنة.
- أن يكونوا معفيين من التزامات الخدمة الوطنية.
- أن يكونوا من طالبي التشغيل للمرة الأولى.

المستوفون للشروط السالفة ملزمون بتسجيل أنفسهم لدى الوكالات المحلية للتشغيل، في حالة عدم وجودها في بعض المناطق " يمكن استثناء أن تستقبل التسجيلات على مستوى هيكل أخرى محددة بموجب تعليمات وزارية"².

" تسجيل عروض التشغيل الأولى تتم لدى مصالح مندوبي تشغيل الشباب، ويكلف مندوبوا تشغيل الشباب بجرد مجموع الطلبات وعروض التشغيل الأولى على مستوى الولاية"³.

❖ **مدة التشغيل ومستويات الأجور:** مدة عقد التشغيل الأولى سنة يمكن تمديدها استثنائيا مرة واحدة ولمدة ستة أشهر بالنسبة للقطاع الاقتصادي وبالنسبة للمؤسسات والإدارات العمومية يمكن أن يكون تمديد مدة عقد التشغيل الأولي .

عملية تمديد المدة تتم بطلب من المستخدم لذا يخفض مستوى الأجر الذي تتحمله الدولة، ويتم تعويض هذا التخفيض من قبل المستخدم، ويصبح أجر حامل الشهادة يساوي على الأقل 80% من الأجر المخصص لعامل دائم يشغل منصب مماثل⁴.

¹ - المنشور رقم 08 المؤرخ في 29 جوان 1998 والمتعلق بإجراءات تطبيق جهاز الإدماج المهني للشباب في إطار عقود ما قبل التشغيل.

² - المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 402-98 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998: تنص على أن الشباب ذوي الشهادات المرشحو للبرنامج الوطني لتشغيل الشباب عليهم التسجيل لدى وكالات التشغيل وفي بعض المناطق التي لا تتوفر على هذه الأخيرة بإمكان التسجيل في هيكل أخرى تحدد بتعليمات من الوزارة المكلفة بالتشغيل.

³ - المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 402-98 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998: تنص أن عروض التشغيل في إطار عقود ما قبل التشغيل يتم تسجيلها لدى مديرية تشغيل الشباب وهي المكلفة على مستوى الولاية بتنسيق مجموع الطلبات بالعروض في إطار عقود ما قبل التشغيل.

⁴ - الجريدة الرسمية الجزائرية: العدد 20، 2004.

❖ معاني أنواع العقود ما قبل التشغيل CCD, CDI, CTA, CID.

CDD عقود لمدة محددة.

CDI عقود لمدة غير محددة.

إن هناك نوعين من العقود DAIP للمؤسسات الخدمائية ومؤسسات الدولة و CTA للمؤسسات الاقتصادية الخاصة والعمومية أما CID, CIP, CFI فهي تعني مستوى المتعاقد الدراسي الذي على أساسه يحدد أجره فقط لا غير.

يعني لما يكتب مثلا في العقد أو في أي موضوع DAIP/CID مثلا يعني أن العقد ليس لمؤسسة اقتصادية وأن المتعاقد جامعي وأجره 15000 دج.

- النوع الأول من العقود : يتضمن ما يلي:

1- جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP : dispositif d'aide a l'insertion professionnelle.

2- عقد عمل يخص الجامعيين والتقنيين السامين CID : contrat d'insertion des diplômés.

*منحة الأجر: 15000 دج لخريجي الجامعات بشهادات عليا مثل المهندسين والليسانس.

*المنحة الشهرية أو الأجر: 10000 دج للتقنيين السامين.

3- عقد عمل يخص خريجي مراكز التكوين المهني والتمهين CIP : contrat d'insertion professionnelle.

*مبلغ المنحة أو الأجرة الشهرية: 8000 دج.

4- عقد لكن لا يملكون شهادة مستوى ثانوي مثلا أو تكوين مرفق CFI : contrat formation insertion.

- مبلغ المنحة أو الأجرة الشهرية: 8000 دج.

- النوع الثاني من العقود الخاص بالقطاع الاقتصادي (العقد لمدة 3 سنوات قابلة للتجديد):

1- عقد العمل المدعم CTA : contrat de travail aide.

2- عقد عمل يخص الجامعيين والتقنيين السامين CID : contrat d'insertion des diplômés.

*الأجرة الشهرية: 15000 دج لخريجي الجامعات بشهادات عليا مثل المهندسين + مساهمة المستخدم.

*الأجرة الشهرية : 10000 دج للتقنيين السامين + مساهمة المستخدم.

3- عقد عمل يخص خريجي مراكز التكوين المهني والتمهين CIP : contrat d'insertion professionnelle.

*المنحة الشهرية أو الأجرة: 8000 دج + مساهمة المستخدم.

4- عقد لكن لا يملكون شهادة ذوو مستوى ثانوي مثلا أو تكوين مرفق CFI: contrat formation insertion.
*الأجرة أو المساهمة الشهرية: 8000 دج + مساهمة المستخدم.

بالرغم من انخفاض الدخل في إطار هذا البرنامج إلا أن حاملي الشهادات يقبلون عليه لاكتساب الخبرة، والتحسين من مستواهم المعيشي.

ثالثا- شكل علاقة العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل CPE:

عقد العمل ضمن هذا البرنامج هو تعهد ثلاثي الأطراف، إذ يتم بين المؤسسة المستقبلية كطرف أول ومندوب تشغيل الشباب كطرف ثاني، وطالب الشغل كطرف ثالث، على اعتبار أن العقد المبرم لا يقيم علاقة عمل حسب الأحكام التشريعية والتنظيمية السارية المفعول، بل يقترح علاقة عمل الأحكام التشريعية والتنظيمية علاقة تعاقدية بين التكوين والإدارة ذات طابع مؤقت، يمكن أن يلغى أو يفسخ لواحد من الأسباب التالية:

1- عند إنهاء فترة مساعدة الدولة.

2- في كل الحالات الأخرى التي تؤدي إلى فسخ العقد والمتمثلة في حالات النزاع والخلاف التي من الممكن أن تظهر بين المستخدم وطالب الشغل الذي عليه الالتزام باحترام شروط التعاقد التي تربطه بالهيئة المستخدمة مثل:

• المثابرة والمواظبة في متابعة الدروس التطبيقية والنظرية التي تقدم له عند الضرورة هذا بغرض احتمال توظيفه.

• احترام القواعد العامة الخاصة بالنظام الداخلي للمؤسسة والالتزام بالانضباط.

• في حالة تشغيل طالب الشغل حامل الشهادة في منصب عمل أدنى من مستواه التعليمي، فله الحق في اتخاذ أي إجراء قانوني ضد الهيئة المستخدمة.

• لا يحق لطالب الشغل المدمج في عقود ما قبل التشغيل المطالبة بالاستفادة ثانية من هذا البرنامج خلال مدة قصيرة سنتين أو ثلاث سنوات.

رابعاً- مساهمة جهاز عقود ما قبل التشغيل CPE في توفير مناصب شغل:

- الجدول رقم (8): عدد المناصب المستحدثة في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP.

السنة	عدد المناصب المستحدثة	النسبة %
2010	338921	24%
2011	397675	28%
2012	317791	22%
2013	233982	17%
2014	133417	9%
المجموع	14217786	100%

المصدر: تقرير وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي حول تطور الاقتصاد الوطني الكلي، 2015.

نلاحظ من خلال الجدول تذبذب في عدد المناصب المستحدثة من سنة لأخرى، حيث شهدت سنة 2011 توفير أكبر عدد من مناصب الشغل على مستوى جهاز المساعدة على الإدماج المهني، ثم يقل العدد سنتي 2012-2013، لينخفض بشكل ملحوظ سنة 2014، هذا التذبذب نفسه بطبيعة مناصب الشغل التي يوفرها الجهاز، حيث لا يتمتع العاملون في إطارها بنفس الحقوق التي يتمتع بها الموظفون الآخرون (المنح والعلاوات... إلخ)، إضافة إلى الأجر الزهيد مع التقيد بأوقات معينة (الدخول والخروج من وإلى أماكن لعمل)، ما جعل الشباب خاصة الجامعي في بعض الحالات يفضل العمل الحر على الشغل في إطار هذا الجهاز.

- الجدول رقم (9): الوظائف المستحدثة في إطار المساعدة على الإدماج المهني DAIP لأقل من 30 سنة.

CFI	CIP	CID	الأجهزة السنوات
88336	85114	99691	2010
164780	226284	269746	2011
70989	95333	75671	2012
51486	43939	43548	2013
36106	37566	39745	2014
411697	488236	488401	المجموع

المصدر: تقرير وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي حول تطور الاقتصاد الوطني الكلي، 2015.

نلاحظ أن هناك تباين واضح في عدد المناصب المستحدثة في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP في مختلف البرامج، حيث شهد برنامج عقود إدماج حاملي الشهادات CID، برنامج عقود الإدماج المهني CIP، برنامج عقود التكوين والإدماج الموجه للفئات غير المؤهلة CFI تشغيل أكبر عدد ممكن من الشباب سنة 2011، ثم تنخفض بشكل ملحوظ في السنوات التالية (2012-2013-2014)، نفس هذا بالإشارة إلى أن سنة 2011 كانت بمثابة ثورة في عالم الشغل، ثم بعد ذلك تنخفض نسبة التشغيل لاكتظاظ الإدارات العمومية والمستشفيات بالموظفين في إطار البرامج الثلاث، وعدم قدرتها على استيعاب الأعداد الهائلة من الوافدين إليها سنويا من خريجي الجامعات، المعاهد ومراكز التكوين.

- الجدول رقم (10): الوظائف المستحدثة في إطار المساعدة على الإدماج المهني DAIP حسب القطاع الاقتصادي والعمومي.

الاقتصادي	العمومي	القطاع السنوات
208159	64982	2010
301072	359738	2011
167123	74870	2012
113328	25645	2013
94142	19275	2014
883824	544510	المجموع

المصدر: تقرير وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي حول تطور الاقتصاد الوطني الكلي، 2015.

نلاحظ أن القطاع العمومي عرف أكبر المناصب المستحدثة سنة 2011، ثم بعد ذلك تراجع في نسب التشغيل بشكل ملحوظ في السنوات (2012-2013-2014) للأسباب التي سبق ذكرها، ليفتح المجال أمام القطاع الاقتصادي لاستيعاب الأعداد الهائلة من الوافدين الجدد لسوق الشغل هذا من جهة، من جهة أخرى تفضيل الشباب للعمل في القطاع الاقتصادي كون الراتب يختلف عنه في الإدارة العمومية، حيث يقتصر في هذه الأخيرة على 15000 دج شهريا، بينما في القطاع الاقتصادي إضافة إلى الراتب السابق تضاف مساهمة المؤسسة الاقتصادية.

- الجدول رقم (11): التنسيبات الاقتصادية المحققة للشباب الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة.

السنة	عدد التنسيبات	النسبة%
2011	81997	22%
2012	78687	22%
2013	91936	25%
2014	112603	31%
المجموع	365223	100%

المصدر: تقرير وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي حول تطور الاقتصاد الوطني الكلي، 2015.

نلاحظ أن سنة 2014 عرفت أكبر نسبة تثبيت للشباب في القطاع الاقتصادي، على خلاف السنوات السابقة، هذا أمر طبيعي كون المؤسسات تعمل على تثبيت الموظفين الذين اكتسبوا خبرة من خلال العمل في أقسامها، وأظهروا جدارة مما دفع بالمؤسسات إلى الاحتفاظ بهم بدلا من جلب موظفين جدد ثم تنفق عليهم لتدريبهم من جديد بالتالي إهدار للموارد المادية، هذا ما يتجنبه القطاع الاقتصادي.

الجدول رقم (12): نسبة مناصب الشغل المستحدثة في إطار جهاز عقود ما قبل التشغيل حسب الجنس (النوع) خلال 2010-2014.

السنة	عدد المناصب %
الذكور	25.5%
الإناث	74.5%
المجموع	100%

المصدر: إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء ONS 2015.

من خلال الجدول نلاحظ أن الإناث استحوذن على حصة الأسد من التشغيل في إطار عقود ما قبل التشغيل CPE بنسبة 74.5%، هذا لكون الإناث يرضون بالأجور المنخفضة في مقابل العمل المكثف وتحمل مسؤولية مناصب عمل أعلى من الجهاز الذين يعملون في إطاره، على عكس الذكور الذين يفضلون العمل الحر على أن يعملون بأجر زهيد، هذا ما عبرت عنه النسبة 25.5%.

2-2- المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ.

قبل التطرق للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة جدير بنا أن نعرض على الهيئة التي تحوي هذا النوع من المؤسسات.

تعد الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من أهم الوكالات التي خصصتها الجزائر إلى ترقية ونشر الفكر المقاولاتي، تشكل أحد الحلول ضمن سلسلة من التدابير الموجهة للتخفيف من حدة البطالة وإدماج الفئات الشابة في الحياة العملية، تتمثل أهميتها في إنشاء مؤسسات الصغيرة والمتوسطة تؤدي إلى تحقيق جملة من الأهداف من أهمها: استحداث فرص عمل بصورة مباشرة أو غير مباشرة، ترقية روح المبادرة الفردية والجماعية، المحافظة على الصناعات التقليدية، الحرفية والتوازن بين المناطق على المستوى الوطني.

أولاً: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ :

استحدثت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب سنة 1996، عرفت على أنها هيئة ذات طابع خاص تحت سلطة رئيس الحكومة، يتولى الوزير المكلف بالتشغيل متابعة نشاطاتها، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، لها فروع جهوية ومحلية¹، تكلف الوكالة بالمهام التالية²:

- تدعم وتقدم الاستشارة وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية.
- تسير تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، لاسيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد.
- تبلغ الشباب ذوي المشاريع الذين ترشح مشاريعهم للاستفادة من قروض البنوك والمؤسسات المالية، بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وبالامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها.
- تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع، مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة، لدى المؤسسات والهيئات المعنية بانجاز الاستثمارات.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية، العدد 52، 1996، ص: 12.

² - المادة 06، المرسوم التنفيذي رقم 03-288 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية، العدد 54، 2003، ص: 6-7.

تشجع كل شكل آخر من الأعمال والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية إحداث الأنشطة وتوسيعها، بذلك تكلف على الخصوص بما يأتي :

- تضع تحت تصرف الشباب ذوي المشاريع كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي، التقني، التشريعي والتنظيمي المتعلق بممارسة نشاطهم.
 - تحدث بنكا للمشاريع المفيدة اقتصاديا واجتماعيا.
 - تقدم الاستشارة ويد المساعدة للشباب ذوي المشاريع في مسار التركيب المالي ورصد القروض.
 - تقيم علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع وتطبيق خطة التمويل ومتابعة انجاز المشاريع واستغلالها.
 - تبرم اتفاقيات مع كل هيئة أو مقاول أو مؤسسة إدارية عمومية يتمثل هدفها في أن تطلب انجاز برامج تكوين الشباب أصحاب المشاريع لحساب الوكالة.
- حتى تؤدي مهامها بفعالية، يمكن أن تقوم بما يلي:

تكلف جهات متخصصة بإعداد دراسات الجدوى وقوائم نموذجية خاصة بالتجهيزات وتنظم دورات تدريبية لتعليم الشباب ذوي المشاريع، تجديد معارفهم وتكوينهم في تقنيات التسيير، تستعين بخبراء مكلفين بدراسة المشاريع ومعالجتها، تطبق كل تدبير يسمح برصد الموارد الخارجية المخصصة لتمويل إحداث نشاطات لصالح الشباب واستعمالها في الآجال المحددة .

الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ مؤسسة عمومية، مكلفة بتشجيع ومرافقة الشباب البطال الراغبين في إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة PME خاصة بهم، خلال كل مسار إنشاء وتوسيع المؤسسة وكذا المتابعة في مرحلة الاستغلال، إضافة لتقديم أشكال متنوعة من الدعم ماليا، معنويا وفنيا. تقدم الوكالة أشكالاً مختلفة من الدعم للمؤسسات المصغرة المستحدثة، أثناء مرحلة الانجاز ومرحلة الاستغلال، نذكر من أهمها:

• القرض بدون فائدة: تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، يرتبط بصيغتي التمويل الثنائي والثلاثي.

• التخفيض من نسب الفائدة على القرض البنكي: حيث يتم تخفيض نسبة الفائدة على قروض الاستثمار التي تمنحها البنوك والمؤسسات المالية لمستحدثي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مستوى التخفيض لنسب الفائدة يتغير حسب طبيعة النشاط

وموطنه، تدفع نسبة التخفيض من حساب الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب بطلب من المؤسسات الائتمانية، يتحمل المستفيدون من القرض فارق نسبة الفائدة غير الخاضع للتخفيض.

- الاستفادة بعلاوة استثنائية لا تتجاوز 10 % من كلفة الاستثمار، إذا اتسم المشروع بخصوصية تكنولوجية أو أهمية بالغة بالنسبة للتنمية المحلية أو الاقتصاد الوطني.
- الاستفادة من المساعدة التقنية للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ بدون مقابل.
- تستفيد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME من تسهيلات جبائية وشبه جبائية تختلف بين مرحلة الإنشاء ومرحلة الاستغلال أهمها: الإعفاء من حقوق التسجيل لعقود تأسيس المؤسسة، الإعفاء من الرسم العقاري، الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة لشراء التجهيزات التي تدخل مباشرة في تنفيذ المشروع وتجسيد الاستثمار، تطبيق معدل مخفض بالنسبة لحقوق الجمركة للتجهيزات المستوردة التي تدخل مباشرة في انجاز الاستثمار عندما تكون هذه التجهيزات غير منتجة في الجزائر.

تستفيد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME على مدى 3 سنوات بالنسبة لمجمل المناطق التي تقام فيها هذه المؤسسات، 6 سنوات للمناطق الخاصة بدءا من انطلاق النشاط من: إعفاء كلي من الضريبة على أرباح الشركات، إعفاء كلي من الضريبة على الدخل الإجمالي، إعفاء من الدفع الجزافي، إعفاء من الرسم على النشاط المهني، تمديد فترة الإعفاء الكلي من الضريبة على الدخل الإجمالي لمدة عامين (2) عندما يتعهد المستثمر بتوظيف خمس 5 عمال على الأقل لمدة غير محدودة، كذا الاستفادة من معدل مخفض لاشتراكات أصحاب العمل بالنسبة للمرتبات المدفوعة للأجراء.

ثانياً - تعريف وخصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME:

أ - تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME:

تعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من بين الدعائم الأساسية في البناء الاقتصادي الذي يعكس بصورة آلية على البناء الاجتماعي، فبالرغم من عدم وجود اتفاق دولي على تعريفها، إلا أن هناك اتفاق على دورها الفعال في تخفيض معدلات البطالة إلى أدنى مستوياتها.

فقد عرفها البنك الدولي على أنها استخدام معيار عدد العمال الذي يعتبر معياراً مبدئياً¹: " تلك المنشآت التي توظف أقل من 50 عاملاً، ويصف المشروعات التي يعمل فيها أقل من 10 عمال بالمشروعات المتناهية الصغر، التي بها ما بين 10 - 50 عاملاً تعتبر مؤسسات صغيرة، ما بين 50 - 100 عاملاً فهي مصنفة كمؤسسات متوسطة".

هناك من يعرفها على أنها² " تلك المؤسسات التي تمتاز بمحدودية رأس المال وقلة العمال، محدودية التكنولوجيا، بساطة في التنظيم الإداري وتعتمد على تمويل ذاتي حيث يتراوح رأس المال بين 5 - 65 ألف".

يبقى التركيز فيما يخص التعريف الذي يخدم موضوع هذه الدراسة هو التعريف المعتمد في الجزائر دون غيرها من الدول التزاماً منا بحدود الدراسة فهي تعرف على أنها³: " مؤسسة إنتاج أو سلع خدمات، تشغل من 01 إلى 250 عاملاً، لا يتجاوز رقم أعمالها 02 مليار دج أو لا يتعدى إجمالي حصيلتها السنوية 500 مليون دج وتستوفي معايير الاستقلالية".

1 - آيت عيسى عيسى: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر - آفاق و قيود - مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد 6، ص 273.

2 - أمال خضور: آليات تشجيع الاستثمار الأجنبي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها، الملتقى الدولي حول تقييم استراتيجيات وسياسات الجزائر الاقتصادية لاستقطاب الاستثمارات البديلة للمحروقات في آفاق الألفية الثالثة، جامعة المسيلة، 28-29 أكتوبر 2014، ص 8.

3 - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية: القانون رقم 01 - 18، المؤرخ في 12 ديسمبر 2001، العدد 77، يتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ص 5-6.

الجدول رقم (13): تصنيف القانون الجزائري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME.

أنواع المؤسسات	عدد العمال	رقم الأعمال	الميزانية
متوسطة	من 50 إلى 250	200 مليون إلى مليارين دج	من 100 إلى 500 مليون دج
صغيرة	من 10 إلى 49	أقل من 200 مليون دج	أقل من 100 مليون دج
صغيرة جدا (مصغرة)	من 1 إلى 9	أقل من 20 مليون دج	أقل من 10 مليون دج

Source : ministère des PME, actes des assises nationales de la PME, 2004,p 1.

ب- خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME: تتمثل النقاط التالية:

- إظهار وتنمية المهارات والمبادرات الفردية¹.
- تمتاز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME بمعدلات فشل عالية مقارنة بالمشروعات الكبيرة.
- تتميز إدارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME بأداء الرجل الواحد، حيث يقوم المدير (المالك) مع عدد قليل من المساعدين بوظائف الإنتاج، التمويل، الشراء، البيع، كما أنه لا يوجد استشاريون للوظائف الإدارية المتخصصة، مما يؤدي إلى عدم الاستفادة من مزايا التخصص وتقسيم العمل.
- استخدام قنوات إنتاجية محلية تكون ملائمة لظروف البيئة المحلية بدرجة كبيرة، فصغر حجمها يجعلها لا تحتاج إلى توفر عوامل محددة تسجل انطلاقتها وتشغيلها، بالتالي فهي أداة هامة في تدعيم التنمية الوطنية.
- تعتبر مراكز تدريب ذاتية للعاملين فيها نظرا لممارستهم أعمالهم وسط عمليات الإنتاج وتحملهم المسؤوليات، مما يحقق اكتسابهم المزيد من المعرفة والخبرات².
- تقدم منتجات جديدة ناتجة عن العلاقات المباشرة مع العملاء وعن إمكانيات الإبداع التي تتوفر عليها.
- توفير احتياجات المؤسسات الكبيرة عندما تأخذ المؤسسات الصغيرة شكل المناولات أو مؤسسات توزيع.

¹ - أمينة رقرقي: ميكانزمات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كبديل استراتيجي للمحروقات، الملتقى الدولي حول تقييم استراتيجيات وسياسات الجزائر الاقتصادية لاستقطاب الاستثمارات البديلة للمحروقات في آفاق الألفية الثالثة، جامعة المسيلة، 28-29 أكتوبر 2014، ص 11.

² - أيمن علي عمر: إدارة المشروعات الصغيرة ودورها في التنمية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص 38.

ثالثاً - أهداف وأهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME:

أ- أهداف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME:

- تتزايد أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري نتيجة الإجراءات التنظيمية والتحفيزية التي حضي بها القطاع منذ الثمانينات من القرن الماضي، بذلك أصبح يرمي إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME في الجزائر إلى تحقيق عدة أهداف نذكر منها¹:
- ترقية روح المبادرة الفردية والجماعية في استخدام أنشطة اقتصادية أو خدمية لم تكن موجودة من قبل وكذا إحياء أنشطة تم التخلي عنها لأي سبب كان.
 - المساهمة في نمو الناتج الوطني، تنويع هيكل الصادرات والخفض من معدلات البطالة.
 - استعادة كل حلقات الإنتاج غير المربحة غير الهامة التي تخلصت منها المؤسسات الكبرى من أجل إعادة تركيز طاقتها على النشاط الأصلي، قد توصلت دراسة أجريت على مؤسسة اقتصادية عمومية في قطاع الانجاز والأشغال الكبرى أنه يمكن عن طريق التخلي والاستعادة إنشاء 15 مؤسسة صغيرة.
 - يمكن أن تكون حلقة وصل في النسيج الاقتصادي من خلال مجمل العلاقات التي تربطها بباقي المؤسسات المحايدة والمتفاعلة معها التي تشترك في استخدام نفس المدخلات.
 - تشكل إحدى وسائل الإدماج للقطاع غير المنظم.
 - يمكن أن تشكل أداة فعالة لتوطين الأنشطة في المناطق النامية، مما يجعلها أداة هامة لترقية واثمين الثروة المحلية وإحدى وسائل الاندماج والتكامل بين المناطق.
 - تشكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME مصدر منافسة محتمل وفعلي للمؤسسات الكبرى تحد من قدرتها على التحكم في الأسعار.
 - يمكن أن تكون المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME البذور الأساسية للمؤسسات الكبرى، مثل شركة بناسونيك.
 - خلق هيكل صناعي متكامل قادر على جذب الاستثمارات المحلية الأجنبية.

¹ - عقبة عبد اللاوي، جوادي نور الدين: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كمدخل تنموي لتحقيق عدالة توزيع الفرص الاجتماعية في سوق العمل حالة الجزائر/ الملتقى الدولي حول إستراتيجية تنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، ورقلة يومي 18-19 أبريل 2012، ص 5.

ب- أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME: تتجلى فيما يلي¹:

- استيعاب الأفراد ذوي الخبرة القليلة، كذلك الذين لم تكن لهم فرصة العمل في المؤسسات الكبرى نتيجة ضعف خبرتهم الميدانية.
 - امتلاك القدرة على التأقلم مع التقلبات الاقتصادية نتيجة امتلاكها مرونة عالية في التفاعل مع متغيرات المحيط الخارجي.
 - المساهمة في نشاط مختلف الفروع والقطاعات الاقتصادية فهي تعمل على التعاون مع المؤسسات الكبيرة، مما جعلها تطور فعاليتها أكثر فأكثر في النشاط الصناعي من خلال عقود المقاوله.
 - القدرة على العمل في معظم المناطق الجغرافية حتى في الأرياف والتجمعات العمرانية الجديدة أو المعزولة نوعا ما.
- يمكن إضافة بعض الدلائل على أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة²:
- لها أهمية كبيرة في أوقات الأزمات.
 - سهولة التسيير.
 - العاملون فيها لهم القدرة على الإبداع والابتكار.
 - قدرتها كبيرة على مقاومة الضغوطات الخارجية.

¹ - السعيد بريش، عبد اللطيف بلخرسة: إشكالية تمويل البنوك للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بحث مقدم إلى ملتقى: التجربة الجزائرية في تطوير وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، الشلف، يومي 15-16 مارس 2006، ص 7.

² - سمير سحنون، شعيب بونوة: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشاكل تمويلها في الجزائر، بحث مقدم إلى ملتقى: التجربة الجزائرية في تطوير وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، الشلف، يومي 15-16 مارس 2006، ص 12.

رابعا- واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME:

أوضحت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME ذات أهمية كبيرة نظرا لتشغيلها لعدد لا يستهان به من العمال لعددها المتزايد من سنة لأخرى، سنحاول من خلال هذا العنصر التطرق إلى واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من جهة وإلى مختلف التحديات التي تعترض مسيرتها نحو التقدم والتطور.

أ- تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME:

بدأ الاهتمام بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME في الجزائر منذ سنة 1995، أي منذ إبرام اتفاق مع صندوق النقد الدولي للشروع في برنامج التصحيح الهيكلي، في ظل ذلك أعطت الدولة مجالا واسعا لدعم نمو وترقية هذه المؤسسات وسنورد في ذات السياق تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة انطلاقا من المخطط الخماسي 2010-2014.

الجدول رقم (14): تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال 2010-2014.

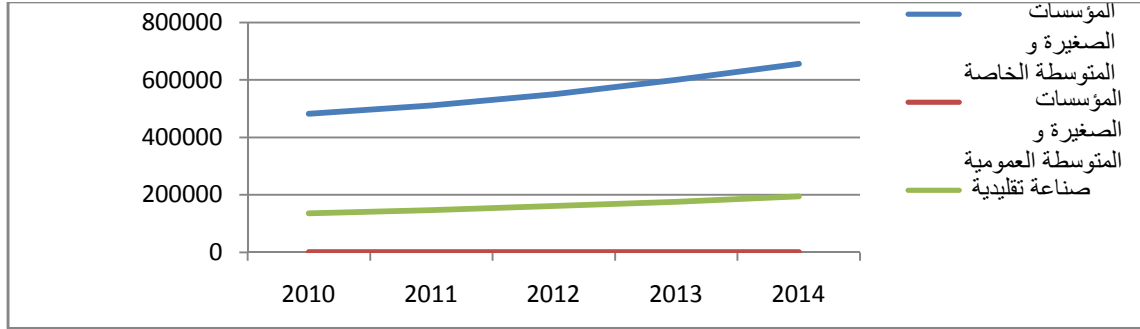
المجموع	صناعة تقليدية	المؤسسات العمومية	المؤسسات الخاصة	السنوات
	العدد	العدد	العدد	
619072	135623	557	482892	2010
659309	146881	572	511856	2011
711832	160764	557	550511	2012
777816	175676	557	601583	2013
852053	194562	542	656949	2014

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية، مديرية المنظومات الإعلامية، مدونة المؤشرات الإحصائية، لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تطور القطاع خلال الفترة 2010-2014.

نلاحظ تزايد مستمر للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التابعة للقطاع الخاص خاصة بعد الاقتصاد الحر وخصوصة المؤسسات العمومية، بالإضافة إلى ظهور مؤسسات أخرى في الميدان التي شملت معظم النواحي (البناء، الأشغال العمومية، الموصلات، الخدمات العائلية، الفنادق والإطعام)، حيث أعطيت لها الأهمية من طرف وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME، من خلال إعداد برنامج لتأهيل 20000 مؤسسة خلال المخطط الخماسي 2010-2014 ذلك حسب ما صرح به وزير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME، وكذا إنشاء بنك المعلومات لهذه النوع من المؤسسات، بالإضافة إلى تخصيص بنوك تعمل على تمويلها ضمن شروط محددة، كما عرفت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية تحولا في طبيعتها القانونية (من عمومية إلى خاصة) مما أدى إلى تراجع في تعدادها .

كما تشهد التقليدية تطور ملحوظ نتيجة للاهتمام الواسع الذي حظيت به من طرف الحكومة الجزائرية بتقديم تسهيلات للحرفيين من الجنسين، لتوضيح أكثر نستعرض المنحنى البياني التالي:

الشكل رقم (6): منحنى تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME خلال 2010-2014.



المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على معطيات الجدول السابق.

من خلال المنحنى البياني نلاحظ أنه فيما يخص المؤسسات العمومية تشهد انخفاضا مستمرا راجع كما سبق وبيننا للخصوصية، أما فيما يخص المؤسسات الخاصة ومؤسسات الصناعة التقليدية فهي في تزايد مستمر لعدة عوامل أهمها:

- انتشار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME ذات الطابع الخدماتي نتيجة لتطور ثورة المعلومات والاتصال .
- التطور الملحوظ لحجم الابتكارات في مجال الخدمات الحديثة في الأسواق المحلية والدولية.
- عدم قدرة الدولة الجزائرية على تلبية متطلبات سوق الشغل نتيجة لزيادة تطور عدد النمو السكاني، خاصة بعد التوجه نحو اقتصاد السوق.
- ارتفاع الأعمال والأنشطة الخاصة والحررة بعد خصوصية المؤسسات العمومية.
- بروز عدة آليات لتمويل المشاريع.

تجدر الإشارة إلى أنه من الصعوبة تحديد عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME بشكل دقيق لوجود قطاع رسمي وآخر غير رسمي (قطاع موازي)، حيث تتركز الأنشطة غير الرسمية بشكل خاص في قطاع البناء، الأشغال العمومية والتجارة وغيرها من الخدمات الموجهة للاستهلاك (بسبب الطابع العائلي لها)، هي تقريبا نفس القطاعات التي تنشط فيها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME، كما يعود ظهور القطاع الموازي إلى ارتفاع الأعباء الجبائية وشبه جبائية المفروضة على هذه المؤسسات، النقل المفرط للضرائب، أعباء الأجور والأعباء الاجتماعية، إضافة إلى سوء التسيير.

وعليه نستنتج أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME تعتبر الركيزة الأساسية لتحقيق الأهداف الاجتماعية التي يتصدرها تشغيل أكبر عدد ممكن من اليد العاملة، يمكن اعتبارها مركز للتدريب بحكم أنها تستقبل اليد العاملة غير المؤهلة وغير المرغوب فيها من طرف المؤسسات الكبرى.

ب- مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME في امتصاص البطالة:

لكي نتمكن من معرفة المساهمة التي تضيفها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال التشغيل بالتالي امتصاص البطالة في الفترة 2010-2014، نقارن معطيات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME لعدد مناصب الشغل التي توفرها كل سنة وعدد السكان غير المشتغلين أو البطالين للسنة المرفقة؛ لنخرج بمقدار العمالة الموظفة في هذه المؤسسات والجدول التالي يوضح أكثر:

الجدول رقم (15): نسبة التشغيل إلى البطالة لدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال 2010-2014.

السنوات	عدد مناصب الشغل	عدد البطالين	نسبة التشغيل إلى البطالة
2010	1625686	1076000	151.0860595
2011	1724197	1062000	162.3537665
2012	1848117	1253000	147.4953711
2013	1915495	1175000	163.0208511
2014	1056000	1214000	86.985173

المصدر: معطيات الديوان الوطني للإحصاء، ONS، 2015.

من خلال الجدول نلاحظ أن الزيادة الكبيرة في مناصب الشغل التي توفرها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME مقارنة بالتشغيل الكلي، ففي سنة 2010 وفرت 1625686 منصب شغل لتكون 1915495 سنة 2013، هي زيادة من شأنها أن تمتص عدد البطالين، إلا أنه في سنة 2014 ارتفعت نسبة البطالين بسبب إعلان إفلاسهم وعدم قدرتهم على تسيير مؤسساتهم لعجزهم لمجاراة التطورات الحاصلة في البيئة المحيطة ولأسباب أخرى سبق وأن تطرقنا لها.

الجدول رقم (16): المناطق الجغرافية التي تنشط فيها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة
:2014-2010

عدد المشروعات الصغيرة والمتوسطة الخاصة خلال السنوات					الولايات
2014	2013	2012	2011	2010	
26267	24754	23109	21481	19785	تيزي وزو
50887	48419	45636	43265	41006	الجزائر
15891	15004	13787	12955	12006	بومرداس
10676	10297	9755	9356	8888	الشلف
15050	14073	12938	12059	11250	البلدية
18109	16969	15672	14434	13093	تبازة
7843	7447	6930	6791	6721	جيجل
9596	9233	8760	8299	7919	سكيكدة
14002	13450	12561	11781	11049	قسنطينة
11066	10670	10041	9508	8933	عنابة
5508	5139	4730	4371	4065	قالمة
4125	3928	3591	3476	3241	الطارف
20684	19374	17962	16695	15517	بجاية
6976	6689	6235	5822	5517	مستغانم
20759	19692	18370	17323	16204	وهران
7098	6620	6274	6057	5839	معسكر
4680	4544	4332	4186	3924	عين تيموشنت
7162	6829	5608	5998	5676	عين الدفلى
6044	5854	5805	5413	5224	غليزان
4860	4623	4299	5537	3627	أم البواقي
5360	5197	4990	3975	4448	خنشلة
11194	10679	9866	4766	8432	باتنة
19859	18730	17154	16096	14960	سطيف
9611	9057	8157	7587	7107	برج بوعريبرج
8990	8569	7945	7490	7005	مسيلة
6847	6477	5959	5635	5242	الجلفة
8083	7611	7017	6505	5996	ميلة
9297	8749	8056	7514	6951	تلمسان

7666	7296	6756	6419	5773	سيدي بلعباس
2171	2031	2108	2512	2399	تسيمسيت
6370	6225	5926	5631	5350	تيارت
2594	2464	2279	2117	2745	سعيدة
2313	2232	2149	2020	1935	البيض
9599	8866	8071	7338	6674	البويرة
4478	4349	4197	4133	3936	سوق أهراس
6995	6752	6214	5771	5357	المدية
2364	2305	2198	2140	2019	نعامة
5814	5611	5230	4889	4499	بسكرة
5536	5190	4708	4354	3976	الوادي
7302	7027	6549	6020	5487	ورقلة
7475	7186	6782	6454	6066	غرداية
5570	5341	5035	4757	4480	بشار
4434	4214	3912	3679	3394	الأغواط
1412	1366	1298	1237	1144	اليزي
2406	2292	2136	2040	1934	تمنراست
1447	1393	1253	1161	1055	تندوف
3185	3196	3048	3123	2925	أدرار
441964	420117	391761	369319	345902	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على معطيات وزارة الصناعة والزراعة الجزائرية (bulletins d'information statistique de la PME 2010-2014)

حسب الانتشار الجغرافي للمشروعات الصغيرة والمتوسطة PME في الجزائر الموضحة أعلاه نلاحظ توسع المشروعات عبر مختلف أنحاء الوطن من الشمال إلى الجنوب ومن الشرق إلى الغرب، كما أن هناك تمركز كبير في 19 ولاية الأولى المطلة على البحر بسبب وفرة عوامل النجاح كتوفير المواد الأولية، سهولة نقل السلع، وفرة اليد العاملة المؤهلة، كثافة سكانية ومناخ معتدل، بحيث تؤثر المنطقة على مدى نجاح أو فشل المشروع.

عموما نلاحظ توسع المشاريع الصغيرة والمتوسطة PME على مدار سنة 2010 حيث نجد العدد الإجمالي للمشاريع 345902، إلى غاية سنة 2014 بـ 441964 مشروع، أي أن نسبة الزيادة تقدر بـ 96062 مشروع خلال الخماسي 2010-2014.

الجدول رقم (17): تطور المشاريع الصغيرة والمتوسطة PME الخاصة حسب القطاع:

السنوات	2010	2011	2012	2013	2014
الزراعة والثروة السمكية	3642	3806	4006	4142	4458
النفط والطاقة	1775	1870	1956	2014	2217
البناء والأشغال العمومية	122238	129762	135752	139875	147005
الصناعات	58803	61228	63890	65859	70840
الخدمات	159444	172653	186157	195889	217444
المجموع	345902	369319	391761	407779	441964

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على معطيات وزارة الصناعة والزراعة الجزائرية de bulletins d'information statistique de la PME 2010-2014 .

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME الخاصة تتوزع بين مختلف القطاعات، يرجع هذا لاهتمام الدولة الجزائرية بتطوير مختلف القطاعات وتنميتها، بتشجيع روح المقاوله لدى الأفراد الذين يميلون للعمل في القطاع الخاص لما يلقونه من دعم وتحفيز وإحساسهم بالمسؤولية وبأنهم عنصر مهم داخل المنشأة، لكن يلاحظ أن قطاعي الخدمات والبناء والأشغال العمومية يأتيان في صدارة القطاعات.

الجدول رقم (18): تطور نسبة المشاريع المدعمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ لصالح الشباب الأقل من 30 سنة.

السنة	عدد المشاريع	النسبة%
2010	9916	7%
2011	24424	18%
2012	26721	19%
2013	37713	28%
2014	38491	28%
المجموع	137265	100%

المصدر: تقرير وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي حول تطور الاقتصاد الوطني الكلي، 2015.

نلاحظ من خلال الجدول أن سنة 2014 شهدت أكبر عدد من تدعيم المشاريع لصالح الشباب الأقل من 30 سنة، هذا إن دل على شيء فإنما يدل على الأهمية الكبيرة التي توليها الوكالة لصالح الشباب من جهة، وعلى الثقة الكبيرة التي وجدها الشباب في الوكالة نظرا للشواهد الميدانية لتطور عدد المشاريع الممولة من جهة أخرى.

من خلال النسب المئوية المبيّنة أعلاه نلاحظ أن هناك ارتفاع في النسب من سنة لأخرى، حيث كانت سنة 2010 وهي سنة البداية منخفضة (7%)، نفسرها بتخوف الشباب من الولوج في عالم المقاولاتية نظرا لصغر سنهم وغياب الخبرة في المجال، ترتفع بنسبة لا بأس بها سنة 2011-2012 (18%)، (19%) على التوالي كمحاولة الشباب التحرر من قيود البطالة، لتستقر سنتي 2013-2014 (28%) كرجبة منهم لرفع التحدي وخوض تجربة المقاولاتية.

ج- دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME على الصعيد الاجتماعي:

ينظر للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME على أنها وسيلة لتخفيض معدلات البطالة نظرا لكثافة عنصر الشغل بها وانخفاض ما يستلزم من رأس المال لخلق فرص شغل، لهذا أولتها الجزائر عناية تمثلت في إنشاء هياكل مؤسساتية للتخطيط والإشراف، هذا ما دفعنا للتطرق لدورها التنموي على الصعيد الاجتماعي من خلال ما يلي¹:

- خلق فرص عمل جديدة:

تستطيع الصناعة الصغيرة والمتوسطة أن تلعب دورا في ذلك، حيث تقام المصانع في أماكن وجود البطالة فتخلق فرصا منتجة للشغل، فضلا على ذلك أن هذه الصناعات لا تتطلب إنفاقا كبيرا على المرافق العامة، كما هو الحال عند إقامة المصانع الكبيرة، ويلاحظ أن هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME تستخدم فنون إنتاج من النوع الأقل تطورا الذي يستخدم اليد العاملة بشكل كثيف، مما يساهم في حل مشكلة البطالة في الحد من الهجرة من الريف إلى المدن، بالإضافة إلى إعداد الرياديين من رجال الأعمال الصغار الذين يشكون رصيذا بشريا واعدة للمشروعات الكبيرة.

يتزايد دور هذا القطاع في الاقتصاد الوطني باستمرار، لأنها إما تكون مكلفة للعمالة أو ذات قدرة استيعابية كبيرة فتوفر فرص شغل للفئات الباقية عنه، بالتالي فإن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME تعمق دور المبادرة الذاتية وتوجه التشغيل الكامل، يكون دورها كبيرا في مراحل النمو الآلي للاقتصاد لأنها تشكل قاعدة للانطلاق.

- رفع مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي:

إن تدعيم دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME والصناعات الريفية التي يتم ممارستها في القرى والأقاليم المختلفة، يساعد على رفع نسبة مشاركة الإناث في الأنشطة المختلفة التي تتطلب عاملات مثل المشغولات، الملابس المطرزة والنسيج، حيث يساعد هذا على استغلال طاقتهم والاستفادة من أوقات فراغهم، زيادة دخلهم ورفع مستوى معيشتهم، من ثم يتحقق الاستغلال الأمثل للقوى العاملة من

¹ - بوسهين أحمد: الدور التنموي للاستثمار في المؤسسة المصغرة في الجزائر، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، العدد الأول، المجلد 26، 2010، ص 211-212.

النساء، يدعم مشاركتهن في النشاط الاقتصادي ويحد من بطالتهن، وتشير الدراسات أن مساهمة المرأة في هذا القطاع تعد فعالة¹.

- تساعد على تطوير أفراد المجتمع والانتقال بهم إلى درجة الاعتماد على الذات بدلا من الاعتماد على الآخرين، حيث تساعد هذه المنشآت في ظهور التشغيل الذاتي وتناميه، تطور إبداعات الفرد بعيدا عن التزامه بأنظمة مقيدة وتعليمات تحد من إمكانية اعتماد الموظف على أجر أو راتب، بالتالي تساهم في تطور مفهوم وقيم الريادة في المجتمع لدى الأفراد، إبعادهم عن الأفكار والركود إلى الوظيفة².

- دورها في محاربة الفقر وتنمية المناطق الأقل حضا في النمو والتنمية:

إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME يمكن اعتبارها آلية فعالة لمكافحة الفقر والعوز من خلال وصولها إلى صغار المستثمرين من الرجال والنساء، سعة انتشارها خاصة في الأقاليم النائية الأقل حضا في النمو أو الأكثر احتياجا للتنمية، الأمر الذي يؤهل هذه الأقاليم إلى فرص أكبر في التنمية والتطوير من خلال إنعاشها بهذه المشاريع، فضلا عن احتوائها الآثار الاجتماعية السلبية لبرامج الإصلاح الاقتصادي.

- المساهمة في تنمية المواهب والابتكارات:

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME من المجالات الخصبة لتشجيع المواهب والأفكار الجديدة، فرصة للإبداع والابتكار لأصحاب المبادرات الفذة، المتميزة من رواد الأعمال ذوي الكفاءة، الطموح والنشاط من خلال توظيف مهاراتهم وقدراتهم الفنية، خبراتهم العلمية والعملية لخدمة مشاريعهم³.

¹ - شبوطي حكيم: الدور الاقتصادي والاجتماعي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد الثالث، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، جوان، 2008، ص 217-218.

² - منظمة العمل العربية: دور المنشآت الصغيرة والمتوسطة في تخفيف أزمة البطالة، ورقة عمل المنتدى العربي للتشغيل، بيروت، 19-21/10/2009، ص 22.

³ - الأخضر بن عمر، على بالموشي: معوقات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وسبل تطويرها، مداخلة ضمن المنتدى الوطني حول واقع النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، يومي 15-16 ماي 2015.

- الاستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME كعنصر من عناصر إدماج المناطق النائية:

بحيث يسهم في إدماج المناطق النائية في الحياة الاقتصادية؛ فمسألة التطور الإقليمي التي كانت قديمة جدا تطرح في إطار عام وشامل يسعى إلى تحقيق التوازن بين الأقاليم.

- الاستثمار في المؤسسات الصغيرة PME ينمي المبادرات الفردية:

تسمح المؤسسات الصغيرة بإظهار روح المبادرة، تحمل المخاطر وتميها، لأن رجل الأعمال الذي يبدأ بالاستثمار في مؤسسة صغيرة لا بد أن يواجه المخاطر غير المتوقعة، مما يتطلب القدرة على التنبؤ بالأحداث غير المتوقعة واتخاذ القرارات السلمية حيالها.

- الاستثمار في المؤسسات أساسى للتنوع الثقافى فى الاقتصاد:

يعترف بعض العلماء بدور آخر غير ظاهرى للاستثمار فى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME هو تعزيز التنوع الثقافى والحفاظ عليه، فإذا أخذنا مثلا على ذلك الجالية الجزائرية التي تعيش فى فرنسا ففي شهر رمضان يقوم أفراد منها بأعمال صغيرة تخدم الحاجة الخاصة للجالية، كإقامة مطعم عربى أو متجر لمواد يحتاجها العرب كتحضير حلويات شهر رمضان، من ثم توفر لهم فرصة الحفاظ على تراثهم، تقاليدهم وهويتهم الثقافية¹.

¹ - بوسهمين أحمد: مرجع سابق، ص 221-222.

خامسا - معوقات تطوير ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME:

على الرغم من أهمية ودور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كما سبق وبيننا، إلا أنها لازالت تواجه العديد من المعوقات التي تعترض طريقها، تعرقل مسيرتها نحو التطور والتنمية، يمكن حصر هذه المعوقات فيما يلي:

- تصطدم كافة الجهود المتعلقة بالحركة الاستثمارية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME بمجموعة كبيرة من العوائق الإدارية والإجراءات البيروقراطية المعقدة التي تتطلب العديد من التراخيص والوثائق.
- ضعف الخبرات الإدارية.
- طول مدة منح الأراضي المخصصة للاستثمار.
- تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME - على مستوى الأسواق المحلية المحدودة - مشكلة ضعف القوة الشرائية للمستهلكين الناتجة عن انخفاض مستويات الدخل، مما يؤدي إلى ضعف الإيرادات البيعية بسبب صغر الكميات المطلوبة واضطرار المؤسسة للبيع بأسعار رخيصة نسبيا¹.
- نقص في المعلومات المالية خاصة فيما يتعلق بالجوانب التي تستفيد فيها المؤسسة بالإعفاءات.
- غياب الشفافية في تسيير عملية منح القروض.
- مشكلة التجديد والابتكار التي تتطلب وجود متخصصين ذوي مؤهلات فنية عالية في مجال التطوير والبحث².
- ضعف القدرات التكنولوجية عموما وعدم المرونة في بعض خطوط الإنتاج.
- عدم توفر الآلات والمعدات الحديثة اللازمة لتطوير الإنتاج بما يتلاءم مع متطلبات الأسواق المحلية.
- عدم مواكبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME للتطورات التكنولوجية الحديثة نظرا لتكاليفها الباهظة.
- عدم وفرة العمالة المدربة والمؤهلة.
- تدهور المستوى المهني، التقني والفني للعاملين وضعف التوجه نحو التحديث.
- عدول الشباب عن تعلم مهن خاصة تتطلب مهارات عالية.
- محدودية مجالات التدريب نظرا للتكلفة العالية.

¹ - عثمان لخلف: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتمييزها دراسة حالة الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2003-2004، ص 68.

² - فتحي السيد عبده أو سيد أحمد: الصناعات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية المحلية، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، 2005، ص 120.

2-3- القرض المصغر في إطار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM:

يعتبر القرض المصغر جزءا من السياسات العامة للدولة لمقاومة البطالة، التهميش والإقصاء الاجتماعي يمس شريحة لا بأس بها من أفراد المجتمع تأثرت من برامج التسوية الهيكلية الناتجة عن نظام العولمة ودخول الجزائر في اقتصاد السوق، حيث يعد أداة فعالة لمعالجة الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية و بروز نشاطات صغيرة؛ حيث تتكفل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM بتقديم هذه الخدمات، فيما يلي سنتعرف على الوكالة من خلال نشأتها، مهامها وكذا الأنشطة الممولة من طرفها:

أولا- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM:

عقب التوصيات المقدمة خلال الملتقى الدولي المنعقد في ديسمبر 2002 حول موضوع " تجربة القرض المصغر le microcrédit في الجزائر" الذي ضم عدد معتبرا من الخبراء في مجال التمويل المصغر، طبقا لأحكام المادة 7 من المرسوم الرئاسي رقم: 04-13 المؤرخ في 22 جانفي 2004 المتعلق بجهاز القرض المصغر، تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM بالجزائر¹.
الوكالة عبارة عن هيئة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وضعت تحت سلطة رئيس الحكومة، وأكلت مهمة المتابعة العملية لنشاطها إلى وزير التشغيل والتضامن الوطني، تقوم بدعم المؤسسات المصغرة التي أنشأها أصحاب المشروعات المصغرة، تهدف الوكالة إلى محاربة البطالة والهشاشة في المناطق الحضرية والريفية عن طريق تشجيع العمل الذاتي والمنزلي إضافة إلى الصناعات التقليدية والحرف².

- يمكن تلخيص مهام الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر حسب المرسوم التنفيذي³.
- دعم، نصح ومرافقة المستفيدين من القرض المصغر le microcrédit في إطار إنجاز أنشطتهم.
 - تسيير جهاز القرض المصغر le microcrédit وفق التشريع والقانون المعمول بهما.
 - إبلاغ المستفيدين ذوي المشاريع المؤهلة للجهاز بمختلف المساعدات التي ستمنح لهم.
 - منح سلفة بدون فائدة.

¹ - الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر: www.angem.dz، تاريخ زيارة الموقع 2015/01/05، على الساعة 15:00.

² - المرسوم التنفيذي رقم: 4-14: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة بتاريخ: 25 جانفي 2004، العدد 6، ص8.

³ - المادة 5: المرسوم التنفيذي رقم 4-14، المؤرخ في 22 جانفي 2004، المتضمن إنشاء الوكالة وتحديد قوانينها.

- ضمان متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة، بالإضافة إلى مساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بتنفيذ مشاريعهم.
 - تشكيل قاعدة المعطيات حول الأنشطة والأشخاص المستفيدين من الجهاز.
 - تكوين علاقات دائمة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع، تنفيذ خطة تمويل، متابعة وانجاز المشاريع، استغلالها والمشاركة في تحصيل الديون غير المسددة في آجالها.
 - إبرام اتفاقيات مع كل هيئة ومؤسسة أو منظمة هدفها القيام بأنشطة إعلامية وتحسيسية، كذا مرافقة المستفيدين في إطار تنفيذ أنشطتهم وذلك لحساب الوكالة.
- أما عن الأنشطة الممولة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM فهي:

1- الصناعة التقليدية والصناعة التقليدية الفنية وتمثل في:

- المواد الغذائية: صناعة العجائن الغذائية، الكسكسي، الخبز، الحلويات التقليدية والعصرية، صناعة الشكولاتة، المرطبات، البوظة، تحميص وطحن البن وتعليب السمك.
- العمل على الطين، الجبس، الحجر، الزجاج وما يماثلهم.
- العمل على الخشب ومشتقاته وما يماثله.
- العمل على المعادن بما في ذلك المعادن الثمينة كالذهب والفضة.
- العمل على الصوف والمواد المماثلة.
- العمل على القماش أو النسيج.
- العمل على الجلود.
- العمل على المواد المختلفة.

2- الصناعة التقليدية الحرفية لإنتاج المواد:

- النشاطات الحرفية للإنتاج والصناعة أو التحويل المرتبطة بقطاع المناجم .
- النشاطات الحرفية للإنتاج والصناعة أو التحويل المرتبطة بقطاع الميكانيك والكهرباء.
- النشاطات الحرفية للإنتاج والصناعة أو التحويل المرتبطة بقطاع التغذية.
- النشاطات الحرفية للإنتاج والصناعة أو التحويل المرتبطة بقطاع الحديد.
- النشاطات الحرفية للإنتاج والصناعة أو التحويل المرتبطة بقطاع الأشغال العمومية للبناء ومواد البناء.

3- النشاطات التقليدية الحرفية للخدمات:

- نشاطات الصناعة التقليدية الحرفية للخدمات المرتبطة بالتركيب، الصيانة والخدمة ما بعد البيع للتجهيزات والمعدات الصناعية المخصصة لمختلف فروع النشاط الاقتصادي.
- نشاطات الصناعة التقليدية الحرفية للخدمات المرتبطة بتصليح وصيانة التجهيزات والمواد المستعملة في مختلف فروع النشاط الاقتصادي والعائلات.
- نشاطات الصناعة التقليدية الحرفية للخدمات المرتبطة بالتهيئة، الصيانة، التصليح، زخرفة وتزيين المباني المخصصة لكل الاستعمالات السكنية، التجارية والصناعية.
- نشاطات الصناعة التقليدية الحرفية للخدمات المرتبطة بالنظافة وصحة العائلات.

4- نشاطات الخدمات:

- الإعلام الآلي، الحلاقة، التجميل، الأكل السريع وتصليح السيارات.
- الصحة: عيادة طبية عامة أو متخصصة وطب أسنان والأشعة.

5- النشاطات الفلاحية:

- تربية الماشية: تسمين الأبقار، الأغنام، الماعز، إنتاج اللحوم والحليب، تربية الأرانب، الدواجن والنحل.
- فلاحه الأرض: إنتاج البذور، الفواكه والخضر، التجفيف، التخزين والمشائل¹.

¹ - الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر: www.angem.dz، تاريخ زيارة الموقع: 2015/01/05، على الساعة: 14:15.

ثانيا- مفهوم القرض المصغر le microcrédit وشروط الاستفادة منه:

أ- مفهوم القرض المصغر le microcrédit :

يعرف كقرض ذو حجم محدود يسدد على فترة قصيرة، مخصص لخلق نشاطات تهدف إلى دفع الفئات السكانية إلى الرجوع إلى إقامتهم الأصلية¹.

من هذا التعريف يظهر أن الهدف من هذا القرض هو المحافظة على النشاطات الحرفية والصناعات التقليدية المنتجة للسلع والخدمات، فهو بذلك أداة لمكافحة البطالة وامتصاص فائض من اليد العاملة.

يعتبر القرض المصغر le microcrédit سلفة صغيرة الحجم، مخصص لاقتناء عتاد بسيط يتم تسديده على مرحلة قصيرة، يمنح حسب كفاءات تتوافق مع الاحتياجات أو العوائق التي ترتبط بالنشاطات والأشخاص المعنيين².

إن القرض المصغر le microcrédit موجه أساسا نحو ترقية الشغل الحر (الشغل الذاتي) والشغل المنجز بمقر السكن، كذا نحو الحرف الصغيرة التقليدية المنتجة والخدمات، كما أنه يعتبر وسيلة لمكافحة البطالة.

ب- شروط الاستفادة من القرض المصغر le microcrédit : للحصول على القرض المصغر يجب³:

- بلوغ سن 19 فما فوق أي ليس هناك حد أقصى لسن المستفيد.
- التمتع بكفاءات تتوافق مع المشروع المراد انجازه.
- إثبات مقر الإقامة.
- إلزامية دفع منحة الخطر سنويا والمقدرة بـ 10% من كلفة المشروع لدى صندوق الضمان.
- إلزامية تسديد مبلغ السلفة والفوائد إلى البنوك حسب الجدول الزمني للاستحقاق الذي تم الاتفاق عليه مع البنك.

¹ - منشور وزاري مشترك رقم 02 المؤرخ في 19/10/2009 متعلق بتنفيذ جهاز القرض المصغر.

² - المنشور رقم 10 المؤرخ في 22 جويلية 1999: المتعلق بتطبيق الإجراءات الخاصة بالقرض المصغر.

³ - الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر: مرجع سبق ذكره.

إضافة إلى الشروط السابقة وجب على المستفيد¹:

- دفع مساهمات شخصية في التمويل في حدود 10% من كلفة المشروع كجزء من التمويل الذاتي، لا يحق للمستفيد الجمع بين الاستفادة من الشبكة الاجتماعية وجهاز القرض المصغر le microcrédit .
 - توفر الشروط الاجتماعية المتعلقة بتأهيل للاستفادة من القرض المصغر (البطالة، عامل مسرح، ظروف اجتماعية اقتصادية غير مستقرة، إعاقة وأشخاص تحت الكفالة).
 - تقديم طلب قرض للحصول على عتاد مدعم بملف فواتير شكلية.
 - أن تكون وضعية المستفيد من السلفة اتجاه الخدمة الوطنية قد تم تسويتها.
- رغم التسهيلات التي وفرتها الدولة في منح هذا النوع من القروض، كتخفيض معدل الفائدة غير أن البنوك المانحة أصبحت تخشى هذا النوع من المشاريع، بسبب تعدد مخاطر عدم التسديد.
- بالنظر للصعوبات التي واجهت الجهاز في بلوغه أهدافه، خاصة ما يتعلق بالتمويل البنكي لهذه المشاريع أو صعوبة التسديد من طرف المستفيد اتخذت تدابير جديدة²:
- التخفيض في المساهمة الشخصية للمشروع حيث كان المستفيد ملزم بدفع 10% من كلفة المشروع، في حين أصبح ملزم بدفع ما بين 3% إلى 5% فقط حسب الحالات.
 - كلفة المشروع المراد تمويله يجب أن يتراوح ما بين 50.000 دج و 400.000 دج .
 - ضرورة تسديد المستفيد للاشتراكات لدى صندوق الضمان المشترك للقرض المصغر le microcrédit بنسبة 0.5% من القرض البنكي.
 - جهاز القرض المصغر le microcrédit يمنح أيضا سلف بدون فائدة ولفئة نفسها موجهة للذين يملكون عتادا وهم بحاجة إلى مواد أولية، مبلغ السلفة لا يتعدى 30.000 دج.

¹ - المنشور رقم 10 المؤرخ في 22 جويلية 1999 المتعلق بتنفيذ جهاز القرض المصغر .

² - منشورات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بعنوان قروض بنكية مكملة بسلف دون فائدة.

ثالثا - القروض الممنوحة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM 2010-2014.

الجدول رقم (19): القروض الممنوحة حسب الجنس (النوع):

النوع	العدد	النسبة%
الذكور	248640	38.06%
الإناث	404723	61.94%
المجموع	653363	100%

المصدر: معطيات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM، جانفي 2015.

على مستوى الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM حصلت الإناث على أكبر نسبة بـ 61.94% أكثر من الذكور بـ 38.06% هذا ما يفسر بفتح المجال للمرأة الماكثة بالبيت بخلق نشاطات صناعية، تقليدية وخدماتية (حلاقة، خياطة، الألبسة التقليدية، الحلويات التقليدية والعصرية... إلخ). أما فيما يخص تدني النسبة الممنوحة للرجال فنفسرها باختيارهم لمشاريع معينة دون غيرها (وكالات كراء السيارات، الشاحنات، سيارات الأجرة... إلخ) أي المربحة وغير متعبة في نفس الوقت، ما دفع بالوكالة إلى التوقف عن تمويل هذه المشاريع، وفتح المجال أمام مشاريع أخرى استثمارية خالقة في حد ذاتها لمناصب شغل إضافية (تربية الدواجن، الأبقار، المواشي... إلخ).

الجدول رقم (20) القروض الممنوحة حسب القطاع:

القطاع	العدد	النسبة %
الزراعة	98899	15.14%
البناء و الأشغال العمومية	54928	8.41%
الخدمات	136312	20.86%
الصناعة التقليدية	113862	17.43%
التجارة	1121	0.17%
الصيد البحري	521	0.08%
الصناعة	247720	37.91%
المجموع	653363	100%

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على معطيات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM، معطيات جانفي 2015.

نلاحظ توزع المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM على مختلف القطاعات، حيث حصل قطاع الصناعة على أعلى نسبة 37.91%، تليها قطاع الخدمات بـ 20.86% ثم الصناعة التقليدية بـ 17.43% هي نسب مقبولة بالنظر إلى المشاريع المستحدثة وإلى كون طبيعة تمويل الوكالة (آلات، أجهزة ومعدات) في مختلف القطاعات (صناعية، تقليدية وخدماتية).

أما فيما يخص الزراعة فنلاحظ تدني نسبة المشاريع ما تعبر عنه بـ 15.14%، فنفسرها بالنزوح الريفي للمدن والبحث عن مناطق (التوسع الجغرافي) للترويج للمشاريع، في حين أن قطاعي التجارة والصيد البحري تحصلا على أدنى نسبة بـ 0.17% و 0.8% على التوالي.

الجدول رقم (21): القروض الممنوحة حسب السن:

النسبة %	العدد	السن
37.81%	247068	18 - 29
31.72%	207285	30 - 39
17.45%	133986	40 - 49
9.50%	62045	50 - 59
3.52%	22979	أكثر من 60 سنة
100%	653363	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على معطيات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM، معطيات جانفي 2015.

نلاحظ أن فئة 18-29 سنة هي فئة الشباب حصلت على أكبر نسبة من التمويل بـ 37.81%، تليها فئة 30-39 سنة بـ 31.72%، هذا أمر طبيعي كون فئة الشباب تمثل 70% من المجتمع الجزائري، بالتالي يحصل على أكبر نسبة من التشغيل، ثم تنخفض نسبة تمويل المشاريع كلما تقدم السن ما تعبر عنه النسب على التوالي: 17.45% (40-49)، 9.50% (50-59)، 3.52% أكثر من 60 سنة، أغلبية هذه الفئات هي التي تم تسريحها من العمل نتيجة غلق المؤسسات نتيجة الإفلاس أو الخوصصة والمتحصلة على التقاعد (جزئي أو كلي) القدرة على العمل والراغبة في إنشاء مشاريع استثمارية.

الجدول رقم (22) القروض الممنوحة حسب المستوى التعليمي:

النسبة%	العدد	المستوى التعليمي
17.77%	116093	دون مستوى
15.83%	103432	ابتدائي
49.93%	326229	متوسط
12.01%	78447	ثانوي
4.46%	29162	جامعي
100%	653363	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على معطيات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM ، معطيات جانفي 2015.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أصحاب المستوى المتوسط حصلوا على أكبر نسبة بـ 49.93% هي نسبة كبيرة بالمقارنة مع بقية المستويات، نفسر هذه النسبة بأن هؤلاء الأفراد دخلوا مبكرا إلى سوق الشغل ما جعلهم يكتسبون خبرة أكثر من غيرهم، الأمر الذي أهلهم لنيل أكبر نسبة تمويل للمشاريع، بينما الأشخاص دون المستوى، ابتدائي و ثانوي حصلوا على نسب متقاربة هي على التوالي: 17.77%، 15.83% و 12.01%، النسبتين الأولتين نفسرهما بمحدودية ثقافة هؤلاء الأشخاص جعلتهم يعزفون عن الولوج إلى عالم الشغل خوفا من فشل المشاريع لانعدام ثقافة إدارتها وتسييرها، بينما ذوي المستوى الثانوي فيلجئون إلى الأعمال الأكثر ضمانا (الانخراط في صفوف الجيش الوطني) على المخاطرة في مشاريع غير مضمونة، أخيرا ذوي المستوى الجامعي والمقدرة بـ 4.46% هي نسبة متدنية جدا نفسرها من جهة بغياب الخبرة في الميدان فرصيدهم المعرفي يقتصر على الجانب النظري فقط، من جهة أخرى بتفضيلهم العمل داخل مؤسسات الدولة.

الجدول رقم (23): مناصب الشغل المستحدثة من قبل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM 2010-2014.

السنة	العدد	النسبة%
2010	295587	7%
2011	456917	10%
2012	677417	16%
2013	843465	20%
2014	1999826	47%
المجموع	4273212	100%

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على معطيات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM ، معطيات جانفي 2015.

نلاحظ أن الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM منحت طالبي الشغل فرص لخلق مشاريع استثمارية هذا من خلال الأرقام الموضحة في الجدول السابق، حيث شهدت سنة 2014 أكبر نسبة تشغيل على مستوى الوكالة بـ 47%، سنة 2013 بـ 20%، في حين أن سنة 2010 كانت منخفضة (7%)، الملاحظ هنا أن نسبة التشغيل ترتفع من سنة لأخرى بشكل ملاحظ نظرا للتسهيلات الممنوحة من طرف الوكالة، غير أن أغلبية المشاريع المستحدثة كانت مؤقتة وهشة ما دفع بأغلبها إلى إعلان الإفلاس والتوقف عن النشاط، هذا راجع إلى غياب الكفاءة المهنية والقدرة على إدارة المشاريع واقتصارها على الجانب المحلي فقط.

رابعاً- دور القرض المصغر le microcrédit في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية:

أ- دور القرض المصغر le microcrédit في تحقيق التنمية الاجتماعية: ذلك من خلال:

- يساهم في تحويل الفقراء القادرين على العمل إلى منتجين(تحسين المداخل).
- يساهم في تحقيق العدالة في توزيع الثروة، ذلك من خلال توفير التمويل اللازم لصغار المنتجين، أصحاب الخبرات والمشروعات الذين لا يملكون رؤوس أموال كافية لمشاريعهم.
- يعمل على تمكين الفقراء من زيادة دخلهم الأسري، تحقيق أمنهم الاقتصادي والحد من ضعفهم المالي، ذلك من خلال تمكينهم من مباشرة مشروعات مصغرة مدرة للدخل.
- يعمل على تنمية ودعم المهارات البشرية المحلية والاستفادة منها في بناء القدرات.
- يعتبر القرض المصغر من أهم الآليات في مكافحة الفقر وتقوية البنيان الاجتماعي.
- يسهم في التخفيف من الأوبئة الاجتماعية، انتشار الجريمة والانحرافات السلوكية، من ثم يسهم في التقليل من الإنفاق الحكومي في هذا الاتجاه.
- يعمل على رفع مستوى المعيشة للفرد والمجتمع إلى مستوى الرفاهية، تحقيق التوازن والتكامل الاجتماعي.
- يساعد في ترسيخ الأمن الاجتماعي لوجود علاقة بين البطالة وزيادة نسبة الجريمة.
- يسمح بتحسين نمط الحياة، تحقيق دخل كاف ومستمر للفقراء.
- يؤدي إلى استقرار سكان الأرياف، محاربة النزوح الريفي إلى المدن، ذلك بخلق نشاطات اقتصادية، ثقافية منتجة للسلع والخدمات المدرة للدخل.

ب- دور القرض المصغر le microcrédit في تحقيق التنمية الاقتصادية: ذلك من خلال¹:

- يوفر مجموعة متنوعة من الخدمات للفقراء ذوي الدخل المنخفضة.
- يساهم في توفير رؤوس الأموال وتدعيم القدرة التمويلية اللازمة للاستثمارات الضرورية لإنتاج السلع والخدمات لصغار المنتجين.
- تحقيق التنمية المتوازنة والشاملة في المجتمع بتتبع مجالات الاستثمار وشمولها لقطاعات إنتاجية عديدة، إلى جانب انتشار المشروعات الاستثمارية في أنحاء الدولة ما يعني إتباع نظام اللامركزية في التنمية.
- يساعد في توفير مستلزمات العمل من آلات، معدات وخامات للعمال حتى يتحولوا إلى طاقة إنتاجية.
- يساعد في خلق فرص استثمارية لكثير من الفقراء الذين لديهم القدرة على الارتقاء بمستواهم المعيشي، وكذا استحداث مصادر دخل لديهم.
- القروض المصغرة لها القدرة على إنتاج سلع وخدمات قابلة للتصدير وبديلة لتلك المستوردة من ثم زيادة الاحتفاظ بالعملات الأجنبية ورفع موجودات البنك المركزي.
- يساهم في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالتالي الرفع من الناتج المحلي.
- يساهم في التخفيف من حدة التضخم من خلال تشغيل الأموال المعطلة واستخدامها في عملية الإنتاج وتوليد الدخل للأفراد.

إلى جانب أدوار أخرى نجلها فيما يلي²:

- يساعد على تشكيل بنية مناسبة للإبداع والابتكار خاصة في قطاع الصناعة الحرفية.
- يعمل على الاستثمار الجيد لليد العاملة بأجور ملائمة وخاصة في الأرياف.
- يتيح المجال أمام الشباب الطموح لتحقيق دخول مرتفعة مقارنة مع الوظائف الحكومية.
- يحقق خدمة للمشاريع الكبيرة ابتداء من المشروعات الصغيرة.
- يعمل على التخفيف من حدة الفقر والهشاشة باعتبار أن القرض المصغر موجه بالدرجة الأولى إلى الأفراد المحتاجين ومنعدي الدخل.
- يعمل على تنمية روح المقاومة التي تساعد الأفراد في اندماجهم الاجتماعي.

¹ - فضيلة جنوحات: إشكالية الديون الخارجية وآثارها على التنمية الاقتصادية في الدول العربية، أطروحة دكتوراه في

العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة الجزائر، 2006، ص 77.

² - بيان حرب: دور المشروعات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، العدد 2، المجلد 22، 2006، ص 119.

- محاربة البطالة والهشاشة في المناطق الحضرية والريفية عن طريق تشجيع العمل الذاتي والمنزلي، إضافة إلى الصناعات التقليدية والحرف خاصة لدى النساء.
- تمكين المجتمعات من المساهمة بفعالية في الحياة الاقتصادية.
- تطوير الأعمال التجارية لتكوين الثروة وتحفيز التنمية الاقتصادية.
- زيادة فرص العمل لكثير من الفئات وخاصة سكان الأرياف والقرى النائية.
- تسمح بولوج القطاع المالي الرسمي، وهي كافية لتأسيس مشروع يدر دخلا كافيا للمنتج.

3- معالم سياسة الدولة في ترقية التشغيل ومحاربة البطالة في الجزائر.

أولاً: الوضع الحاصل:

أ- العوامل الايجابية:

- توفر الإرادة السياسية المعلن عنها بوضوح.
- إطار اقتصادي كلي مستقر ومناسب.
- تسجيل عودة النمو خارج قطاع المحروقات.
- احتياطات صرف هامة.
- تضخم متحكم فيه.
- برامج هامة للاستثمار العمومي والخاص.
- عودة السلم والاستقرار.

ب- العوامل السلبية:

- عجز في اليد العاملة المؤهلة وضعف التطور بالنسبة للحرف.
- عدم التوافق بين مخرجات التكوين واحتياجات التشغيل.
- ضعف الوساطة في سوق الشغل ووجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل.
- عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل.
- انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي الذي يشكل عائقاً أمام الاستثمار.
- ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات.
- صعوبة الحصول على القروض البنكية خاصة بالنسبة للشباب أصحاب المشاريع.
- ترجيح النشاط التجاري (الذي لا ينشئ مناصب شغل كثيرة) على حساب الاستثمار المنتج المولد لمناصب الشغل.
- ضعف روح المبادرة المقاولانية (الريادية) لاسيما عند الشباب.
- العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور.
- ضعف التنسيق بين القطاعات.
- ضعف الحركية الجغرافية والمهنية لليد العاملة التي نتج عنها عدم تلبية بعض عروض العمل، لا سيما في المناطق المحرومة (في الجنوب والهضاب العليا).

ثانيا - الأهداف:

- مكافحة البطالة من خلال مقارنة اجتماعية واقتصادية.
- تحسين مؤهلات اليد العاملة الوطنية لاسيما في التخصصات الغير متوفرة في السوق.
- تنمية ثقافة المقاول.
- تكييف مخرجات التعليم والتكوين مع متطلبات سوق الشغل.
- تحسين وتعزيز آليات الوساطة في سوق الشغل.
- تدعيم الاستثمار المولد لمناصب الشغل.
- عصرنه آليات المتابعة، المراقبة والتقييم.
- الأخذ في الاعتبار طلبات الشغل الإضافية.
- جلب قيمة أكبر من القيمة الإنتاجية.

ثالثا - خطة العمل:

ترتكز خطة العمل لإستراتيجية ترقية التشغيل على محاور رئيسية هي:

1- دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي المولد لمناصب الشغل من خلال:

- تنفيذ الإستراتيجية الصناعية.
- تنفيذ كافة المخططات التوجيهية لتنمية القطاعات.
- دعم تنمية المؤسسات المصغرة، الصغيرة والمتوسطة.
- الإسراع في إصلاح نمط تنظيم الأراضي الفلاحية العمومية واستغلالها.
- الإسراع في إصلاح العقار الصناعي.

2- ترقية التكوين التأهيلي (خاصة في مواقع العمل): بغرض تيسير الاندماج في عالم الشغل في

إطار:

- تشجيع التكوين في الوسط المهني بالموقع من خلال دعم الدولة للمؤسسات التي تشارك في نشاطات التكوين، لاسيما في التخصصات والتأهيلات التي تعرف عجزا في سوق الشغل.
- تطبيق اتفاقيات التكوين في الموقع من أجل التشغيل مع مؤسسات انجاز المشاريع الكبرى المهيكلة، بغرض الاستخلاف التدريجي لليد العاملة الأجنبية باليد العاملة الوطنية بعد إنهاء المشاريع.

- تطبيق اتفاقيات الشراكة بين المؤسسات والمرفق العمومي للتشغيل ومنظومة التكوين المهني، مع منح المؤسسات إمكانية استعمال هياكل التكوين المهني مقابل الالتزام بتشغيل الأشخاص المستفيدين من التكوين.

- تكييف مخرجات التعليم العالي والتكوين المهني مع احتياجات سوق الشغل.

- تشجيع التكوين في الحرف الصغيرة والصناعات التقليدية من خلال دعم الدولة للحرفيين المؤطرين لطالبي الشغل.

3- ترقية سياسة محفزة على إنشاء مناصب الشغل اتجاه المؤسسات من خلال:

- تحسين مستويات التحفيز السارية في المجال الجبائي ومجال تشجيع تنمية الاستثمارات.

4- تحسين وعصرية تسيير سوق الشغل عن طريق:

• مواصلة برنامج إعادة تأهيل الوكالة الوطنية للتشغيل بفضل إتمام انجاز المخطط الثلاثي المرتكز على:

- برنامج تحديث الوكالات الموجودة وشبكة الوكالات بفتح وكالات جديدة.

- برنامج عصرنه بواسطة وضع شبكة الانترنت.

- مواصلة توسيع نشاط تنصيب العمال إلى القطاع الخاص.

• إعادة تأهيل مديريات التشغيل الولائية:

- تحسين التأطير البشري.

- تكوين وإعادة تأهيل الموظفين.

- التدعيم بالوسائل المادية لاسيما بتجهيزات الإعلام الآلي.

- وضع شبكة اتصال داخلي (intranet).

- توسيع فروع التشغيل على مستوى الدوائر والبلديات والأماكن المحرومة (الشباك الوحيد)، وتزويدها بالتجهيزات الملائمة والعملية.

5- وضع أجهزة للتنسيق ما بين القطاعات¹:

- لجنة وطنية للتشغيل يرأسها رئيس الحكومة وتضم وزراء القطاعات المعنية.

- لجنة قطاعية مشتركة لترقية التشغيل يرأسها الوزير المكلف بالتشغيل ذات امتدادات على مستوى الولايات برئاسة الوالي.

¹ - عن وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي - الجزائر - 2015.

- متابعة آليات تسيير سوق العمل، مراقبتها وتقييمها عن طريق:
 - اللجنة الوطنية للتشغيل (C.N.E) برئاسة رئيس الحكومة.
 - اللجنة القطاعية المشتركة لترقية التشغيل (C.I.P.E) برئاسة الوزير المكلف بالتشغيل.
 - الوزارة المكلفة بالعمل والتشغيل بواسطة هيكلها غير المتمركزة والمرفق العمومي للتشغيل.
- 6- ترقية تشغيل الشباب:

هذه السياسة الجديدة لترقية تشغيل الشباب تأخذ بعين الاعتبار التوصيات المنبثقة عن لقاء الحكومة مع الولاية الذي خصص لموضوع الشباب، كما أنها تتكفل بتنفيذ قرارات المجلس الوزاري المشترك المخصص لظاهرة التشغيل والبطالة؛ ستمنح الأولوية للتكفل باحتياجات الإدماج المهني للشباب الذين يمثلون أزيد من 70% من مجموع السكان الباحثين عن الشغل، تعتمد السياسة الجديدة لترقية تشغيل الشباب على دعم ترقية التشغيل ودعم تنمية المقاول¹.

¹ - المرجع السابق.

4- جهود بعض الدول في مجال التشغيل لمعالجة البطالة.

رغم أن معظم التجارب الدولية في مجال تنمية وتطوير المشاريع الصغيرة والمتوسطة تلقى من حيث المبدأ في الإقرار بدور هذه المشاريع في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية، حاجة هذه المشاريع ذاتها إلى الرعاية وتوفير البيئة الملائمة لنموها، كما تلتقي أيضا بكونها تجارب نجحت في تحقيق أهدافها في ظل الظروف الخاصة بكل دولة، مع ذلك فلكل دولة تجربة تميزها عن تجارب الدول الأخرى.

فيما يلي نستعرض بعضا من التجارب للعديد من الدول لتوضح لنا كيف استطاعت هذه الدول تنمية وتطوير المشاريع الصغيرة والمتوسطة، ذلك للاستفادة من هذه التجارب في تنمية هذا القطاع الهام تنمية حقيقية وشامل.

4-1- تجربة اليابان:

تعتبر التجربة اليابانية في مجال إقامة وتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة من أغنى التجارب العالمية، هي بمثابة نموذج يمكن أن يحتدى به من قبل كل الدول الراغبة في تنمية اقتصادياتها من جهة التغلب على مشاكل البطالة.

كانت أول خطوة لتشجيع تنمية وتطوير المشاريع الصغيرة والمتوسطة في اليابان هي وضع تعريف واضح لها، ومنح الإعفاءات من الضرائب والرسوم ووضع القواعد والنظم التي تقوم الحكومة اليابانية بموجبها بتشجيع المشاريع الصغيرة والمتوسطة.

تعتمد المشاريع الصغيرة والمتوسطة بشكل أساسي على الدعم المباشر من الدولة، الذي يتجلى في توفير المساعدات الفنية، التمويلية، الإدارية والتسويقية لهذه المشاريع، وحمايتها من الإفلاس بالسماح لها بالحصول على قروض بدون فوائد وبدون ضمانات.

في عام 1999 تم إنشاء الهيئة اليابانية للمشاريع الصغيرة والمتوسطة كهيئة تنفيذية لسياسات الدولة الخاصة بهذه المشاريع، التي تهدف إلى توفير المساعدات للمشاريع الصغيرة والمتوسطة سواء كانت مساعدات فنية أو تمويلية أو إدارية أو تسويقية عن طريق:

- إنشاء بعض المؤسسات التمويلية لتوفير التمويل والدعم اللازم للمشاريع الصغيرة والمتوسطة.
- إلزام الشركات التي تحصل على مناقصات حكومية أن يكون نصيب الشركات الصغيرة والمتوسطة ليس بأقل من 30 من قيمة المناقصة.

- تسهيل الحصول على قروض بنكية بشروط ميسرة، وإيجاد نظام ضمان القروض المقدمة للمشاريع الصغيرة والمتوسطة.

- تتضح العناية الفائقة للحكومة بهذه النوعية من المشاريع من خلال التأمين على المشاريع الصغيرة خوفا من مخاطر الإفلاس، حيث تقوم بتطبيق هذه السياسة مجموعة من المؤسسات المالية والتأمينية، يمكن للمشروع الصغير المساهمة بقسط تأميني يدفع شهريا وتقوم بموجبه تنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة اليابانية بسداد ديون المشروع الصغير المتعثر.

- إعداد برامج تدريبية إدارية وفنية خاصة بالمشاريع الصغيرة والمتوسطة يقوم بها معهد خاص بالمشاريع الصغيرة.

- قيام هيئات حكومية تعمل على تشجيع المشاريع الصغيرة على غزو الأسواق الدولية بمنتجاتها، ذلك بإقامة المعارض الدولية ومعاونتها على تسويق منتجاتها.

- يلزم القانون جميع المنظمات الحكومية وشبه الحكومية بإتاحة الفرصة للمشاريع الصغيرة للحصول على العقود الحكومية.

- الإعفاء من ضريبة الدخل لفترات زمنية محددة قابلة للتجديد، وتوفير نظام ضريبي يشجع على الاستثمار في إدخال التكنولوجيا الحديثة في المشاريع، ونظام ضريبي آخر يشجع على إقامة الصناعات الصغيرة في المناطق النائية.

قد أدى دعم الحكومة الموجه نحو المشاريع الصغيرة والمتوسطة إلى الإنتاج بجودة عالية تبعا للمواصفات العالمية، مما أدى إلى اعتماد المشاريع الكبرى على إنتاج المشاريع الصغيرة بدلا من استيرادها من الخارج.

عملت الحكومة اليابانية على تشجيع المشاريع الكبيرة على التكامل مع المشاريع الصغيرة والمتوسطة وتحديث ما لديها من آلات ومعدات وتنظيم العلاقة بين أصحاب المشاريع والعمال، هذا وقد ساعد التطور التكنولوجي الذي طرأ على الصناعة في اليابان أن أصبحت الصناعات الكبيرة تتخلى عن إنتاج الكثير من مكونات التصنيع وإسناد إنتاجها إلى مصانع أخرى صغيرة أكثر تخصصا، مما يحقق لها وفر أكبر في تكلفة الإنتاج مع ضمان تحقيق جودة أعلى.

قد نص القانون المسمى " القانون الأساسي للمشاريع الصغيرة والمتوسطة Small and medium Enterprise basic Law، الذي يعتبر بمثابة دستور للمشاريع الصغيرة والمتوسطة، على ضرورة القضاء على كافة العقبات التي تواجه المشاريع الصغيرة ومحاولة تذليلها.

كما أن المشاريع الصغيرة والمتوسطة تعمل من خلال أطر مؤسسية تقدم لها التراخيص وتمدها بالمساعدات الفنية والخبرة الاستشارية والتمويلية، ذلك من خلال وكالة المشاريع الصغيرة والمتوسطة Small and medium Enterprise agency التابعة لوزارة الاقتصاد، التجارة والصناعة وهي الجهة المسؤولة عن تنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة في اليابان.

4-2- تجربة كوريا الجنوبية:

كان اقتصاد كوريا الجنوبية قبل نهضتها الاقتصادية يعاني من التخلف والركود، حيث كان يتسم بخصائص أهمها:

- اعتماد الاقتصاد الكوري على سلعة تصديرية واحدة هي الأرز.
- عجز دائم في الميزان التجاري، وكان يغطي من المساعدات الأمريكية.
- ندرة الثروات المعدنية بها.
- ضيق المساحة القابلة للزراعة.
- معاناتها من الهجرة المستمرة من الريف إلى الحضر.
- عمالة غير مؤهلة وغير مدربة.
- بطالة عمالية عالية، وانعدام الاستقرار الوظيفي.
- نصيب الفرد من الدخل القومي لم يتجاوز \$87 عام 1962م.
- الشعب الكوري كان مصابا بالإحباط، عدم الثقة بالنفس، الدونية، الفقر، الإتكالية، المحسوبية والارتشاء من أجل التشغيل.
- لا توجد قاعدة صناعية ولا تتوفر مهارات في الصناعة.
- الاعتماد في المعيشة على المساعدات الأجنبية.

تعتبر المشاريع الصغيرة والمتوسطة بمثابة جزء لا يتجزأ من الاقتصاد الكوري، يصل عددها حاليا إلى أكثر من 3 مليون منشأة، تشكل نسبة 99.80% من المجموع الكلي للمشاريع العاملة في كافة القطاعات الاقتصادية، تشغل نحو 10.480 مليون عامل من أصل 12.04 مليون عامل، أي نحو 87% من مجموع القوى العاملة في كوريا عام 2003، تمثل المشاريع الصغيرة والمتوسطة أيضا نحو 99.4% من مجمل المشاريع العاملة في الصناعة التحويلية، تساهم بنحو 52.8% من إجمالي القيمة المضافة المتولدة في هذا القطاع.

منذ بداية السبعينات تحولت الحكومة الكورية من تركيز سياستها على الصناعات الخفيفة كثيفة العمل إلى الصناعات الثقيلة والكيمياوية، بسبب تآكل حصة كوريا من التصدير نظرا للمنافسة من قبل الدول النامية في أسواق المنتجات كثيفة العمل، بما أن تشجيع إقامة الصناعات الثقيلة والكيمياوية يتطلب وجود صناعات مساندة متطورة جيدا، أصبح تخلف الصناعات الصغيرة والمتوسطة بمثابة نقطة اختناق في مجريات عملية التنمية الصناعية، لذا كثفت الحكومة جهودها منذ أواسط السبعينات لتشجيع هذه المشاريع التي نمت وتطورت خلال هذه الفترة بسبب اتساع صفقات التعاقد من الباطن مع الشركات الكبيرة، التي عملت كمورد لهذه الشركات لاحتياجاتها من المكونات والقطع اللازمة للصناعة.

لقد أصبح تطوير الصناعات الثقيلة والكيمياوية غير ممكن تطبيقه بدون تطوير الصناعات الصغيرة والمتوسطة التي تقوم بإنتاج القطع، المكونات والأجزاء الضرورية اللازمة للصناعات الثقيلة، كانت الأجزاء والمكونات الرئيسية ذات الصلة بإنتاج المنتجات النهائية تنتج تحت الرقابة المباشرة من قبل شركات التجميع الكبرى.

قد وفرت الحكومة العديد من الحوافز لهذه الصناعات، منها الإعفاءات الضريبية، سياسة القروض بمعدلات فوائد مميزة وتخفيضات ضريبية للسنوات الأولى من عمر المشروع، إعفاءات أو تخفيضات جمركية على الواردات التي لا تتنافس الصناعة المحلية، مثل المعدلات الرأسمالية، القطع والأجزاء، المواد الخام، ودفع بدل اهتلاك الأصول الإنتاجية، هكذا فمن أجل تطوير الصناعات المساندة للصناعات الكبيرة، بدأت الحكومة بالتركيز على تشجيع إقامة الصناعات الصغيرة والمتوسطة، من خلال توفير برامج وحوافز متعددة للمساعدة.

بفضل سياسات الدعم المتنوعة ازداد أعداد المشاريع الجديدة بشكل مستمر خلال عقد التسعينات، وتغيرت الريادة وبيئة الأعمال بشكل مثير منذ بداية عقد الستينات (1960)، فقد بثت الحكومة الروح الريادية لدى المواطنين وحثهم على خلق أعمال جديدة، وهيات البيانات المناسبة والأجواء الملائمة للمشاريع الريادية الجديدة، وقد تغيرت أيضا سلوكيات النخبة المتعلمة من الشباب، فقد كان يفضل هؤلاء الشباب سابقا العمل في الشركات الكبرى أو القطاعات الحكومية كوظائف دائمة لهم لكن تغير الوضع اليوم، فقد ازداد بشكل ملحوظ إعداد الشباب الراغبين في العمل بمشاريع خاصة بهم أو في المشاريع الصغيرة أو المتوسطة الواعدة.

يعزي السبب في الإقبال على أعمال الريادة هو البطالة العمالية وعدم الاستقرار الوظيفي.

3-4- تجربة اندونيسيا:

تعتبر البطالة هي مصدر القلق الأكبر في اندونيسيا، حيث يرتفع معدل الزيادة السكانية والقوى العاملة بوجه عام، إلا أن انخفاض معدلات النمو للمشاريع الكبيرة يحول دون تمكين هذه الصناعات من استيعاب القوى العاملة المتزايدة، في الوقت الذي أصبح القطاع الزراعي أيضا غير قادر على خلق فرص عمل كافية، لذلك اتخذت اندونيسيا بعض السياسات لتطوير المنشآت الصغيرة منها:

- تحسين قدرة هذه المنشآت في مجال الصناعات الصغيرة، الحرفية، الصناعات الزراعية وبيوت التجارة.

- زيادة وصول المنشآت الصغيرة والمتوسطة إلى الأسواق العالمية وزيادة الفرص التسويقية.

- توفير التمويل لهذه المشاريع.

- تقوية الإمكانيات الإدارية والتنظيمية.

- تقوية شبكات العمل والشراكة.

4-4- التجربة الهندية:

تعتبر من التجارب القديمة التي ارتبطت بداياتها برؤية " المهاتما غاندي " اتجاه مقاومة الاحتلال البريطاني للهند، التي ارتكزت على فلسفة الاعتماد على الذات اقتصاديا وزيادة فرص التشغيل للمواطنين، من خلال تبني فكرة المشاريع الصغيرة، استمر اهتمام الحكومة بدعم وتطوير المشاريع الصغيرة بعد الاستقلال، كان " المهاتما غاندي " يردد دائما مقولة الاقتصادي الألماني "small is beautiful"، أي كل ما هو صغير...جميل.

يشكل تشجيع وتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة أهم الموضوعات التي تعني الحكومة الهندية، بالتالي السياسة الصناعية القومية فيها، يرجع هذا الاهتمام إلى رغبة الحكومة في تشجيع هذه النوعية وتنميتها كإحدى الوسائل التي تواجه البطالة والفقر الذي يعاني منه السواد الأعظم من الشعب الهندي.

فالصناعات الصغيرة تقدم أكبر عدد ممكن من فرص العمل بعد قطاع الزراعة مباشرة، من هنا فقد احتلت هذه النوعية من المشاريع مكانا بارزا في الاقتصاد الهندي.

قد نجحت الهند في تنمية القطاع الصناعي وتنويع المنتجات الصناعية، من خلال التركيز على المشاريع الصغيرة كثيفة العمالة التي لا تحتاج إلى رأس مال كبير، هو توجه يتفق مع ظروف الهند، بسبب افتقار هذا البلد إلى الموارد المالية إضافة إلى مشكلة الزيادة الكبيرة في السكان. مما يدل على نجاح التجربة الهندية هو خلق عدد أكبر من فرص العمل، وخفض معدلات البطالة حيث أصبحت المشاريع الصغيرة والمتوسطة تحتل المركز الثاني بعد القطاع الزراعي مباشرة؛ من حيث توليد فرص العمل، وأصبح إنتاجها يمثل حوالي 50% من الإنتاج الصناعي الهندي، تشغل نحو 17 مليون عامل.

من هنا فقد احتلت هذه النوعية من المشاريع مكانا بارزا في الاقتصاد الهندي.

تعرف المشاريع الصغيرة في الهند بالمشاريع التي لا تتجاوز تكاليفها الاستثمارية 65 ألف دولار، أما المشاريع المتوسطة فهي التي لا تتجاوز تكاليفها الاستثمارية 750 ألف دولار، يضم قطاع الصناعات الصغيرة والمتوسطة في الهند أكثر من 3 ملايين وحدة صناعية. لقد تعددت أشكال الدعم الحكومي لقطاع الصناعات الصغيرة والمتوسطة، حيث تبلور في عدة محاور أهمها:

1- الحماية: حيث أصدرت الحكومة قرارا بتخصيص 80 سلعة استهلاكية تقوم بإنتاجها الصناعات الصغيرة والمتوسطة فقط؛ من ثم ضمنت لها عدم المنافسة من كيانات أكبر منها بالتالي الحماية والاستقرار، في نفس الوقت سمحت الحكومة للصناعات الكبيرة بتصنيع السلع المخصصة للصناعات الصغيرة بشرط تصدير 50% من منتجاتها للخارج، مما يساهم في تحسين وضع ميزان المدفوعات والميزان التجاري، توفير العملة الصعبة والتواجد في الأسواق العالمية مثلما يحدث في صناعة البرمجيات.

2- التمويل: أتاحت الحكومة المجال أمام المشاريع الصغيرة للحصول على قروض ائتمان بنسب فائدة منخفضة للغاية، لتلبية احتياجاتها التمويلية وتوفير السيولة اللازمة لها وبآجال مختلفة.

3- توفير البنية الأساسية لتلك المشاريع في مقدمتها التدريب وتطوير مهارات الإدارة والتكنولوجيا؛ إقامة المجمعات الصناعية، فضلا عن المساعدة في صنع التسويق، الربط بين أصحاب الصناعات الصغيرة وبعضهم البعض، مساعدتهم على أن يكونوا صناعات مغذية للمشاريع الكبرى، من خلال توفير البيانات، المعلومات والفرص المتاحة من خلال بيانات متكاملة.

4- تتولى الحكومة الإشراف على هذا القطاع ومتابعته من خلال جهاز خاص يسمى " إدارة الصناعات الصغيرة والريفية"، الذي يهدف إلى إعداد وتنفيذ السياسة القومية في مجال تنمية، وتعظيم دور مثل هذه المشاريع في الاقتصاد الهندي، يعالج هذا الجهاز مشاكل الصناعات الصغيرة والمتوسطة، من خلال إعادة صياغة القوانين والسياسات الخاصة بالصناعات الصغيرة والمتوسطة، وتقديم الدعم المادي والفني لها.

4-5- تجربة أمريكا:

لقد انتهجت الولايات المتحدة الأمريكية سياسة واضحة بعد الحرب العالمية الثانية لدعم وتشجيع المنشآت الصغيرة، قد وضعت أمريكا تعريفا لهذه المنشآت مختلفا باختلاف النشاط الذي تعمل فيه المنشأة، قد اتخذت أمريكا العديد من الخطط والبرامج الإستراتيجية لتحقيق التطور في قطاع المنشآت الصغيرة منها:

1- إنشاء العديد من المنظمات الحكومية لمساعدة وتطوير المنشآت الصغيرة مثل: إدارة المشاريع الصغيرة Small business administration، هي مؤسسة حكومية أنشأت عام 1953، تختص بتنفيذ السياسة القومية لإقامة وتنمية المشاريع الصغيرة وتهدف إلى مساعدة أصحاب المشاريع الأمريكيين لإقامة وتشغيل مشاريع صغيرة ناجحة، تقوم هذه الإدارة بتزويد المشاريع الصغيرة بالخدمات الاستشارية والمساعدات المالية، يساعد في تقديم القروض لهذه المشاريع بشكل مباشر، فالقرض المباشر يتم بواسطة إدارة المشاريع الصغيرة نفسها، أما القرض غير المباشر فيتم عن طريق مؤسسة تسليف أخرى، لكنها مضمونة بنسبة 90% من إدارة المنشآت الصغيرة تصل إلى 20%.

2- منح إعفاءات ضريبية للمشاريع الصغيرة تصل إلى 20%.

3- مراكز تطوير المنشآت الصغيرة، المعاهد والجامعات، حيث تعمل على تقديم استشارات وحلقات نقاش وتدريب وغيرها.

4- إنشاء برامج في وزارة التجارة لتشجيع زيادة المشاريع الصغيرة في التجارة الالكترونية، حيث يتبع هذا القسم 105 مركز تنتشر في جميع أنحاء أمريكا، وكان لهذا النشاط أثر في زيادة عدد المنشآت الصغيرة ويتمثل دورها فيما يلي:

- منح القروض للمشاريع الصغيرة غير القادرة على توفير تمويل ذاتي بشروط معقولة وميسرة.
- مساعدة المشاريع الصغيرة في بيع منتجاتها وخدماتها للحكومة الفيدرالية.

- منح قروض للمشاريع القابلة للتأثر بالكوارث الطبيعية.
- مساعدة المشاريع الصغيرة في تسويق منتجاتها وتصديرها للخارج.
- تطوير وتنمية المهارات الإدارية والفنية لأصحاب المشاريع الحاليين والمتوقعين، من خلال توفير برامج تدريبية.
- تقوم الإدارة بترخيص وتنظيم شركات الاستثمار الخاصة، التي تعنى بتقديم القروض للمشاريع الصغيرة والمتوسطة.
- دعم المرأة ومساعدة الأقليات من أجل زيادة مشاركتهم في ملكية مشاريع صغيرة ومتوسطة. للتوسع في توفير المساعدات الإدارية والاستشارية لأصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة في جميع الولايات على حد سواء، أقامت إدارة الهيئة مركزا في كل ولاية، بالإضافة إلى وجود مؤسسة ريادية أو خاصة تقوم برعاية هذا المركز وإدارة برامجه، كما قامت الهيئة بتأسيس مكاتب للقطاع الخاص ليجمع بين موارد القطاع الخاص وموارد إدارة المشاريع الصغيرة لزيادة فعالية برامج الهيئة، خاصة فيما يتعلق بتوفير التدريب الإداري والنشرات الإرشادية، بالإضافة إلى قيامها بالمساعدة في الحصول على عقود حكومية والقيام بتمويل صادرات هذه المشاريع من خلال برامجها.

4-6- تجربة السودان:

قام البنك الصناعي بتخصيص إدارة لتمويل الوحدات الصغيرة وإنشاء شركة خاصة تتبع البنك لجلب المعدات لهذه المشاريع، بالإضافة إلى توفير مدخلات الإنتاج.

قام بنك فيصل الإسلامي السوداني بتقديم امتيازات للصناعات الصغيرة؛ منها تخصيص فرع لتمويلها بأقساط مريحة وضمانات ميسرة مع قبول الضمانات الشخصية، تقديم الاستشارات الفنية، الاقتصادية والمحاسبية مجانا، عقد دورات تدريبية لأصحاب المشاريع، توزع نمط التمويل بين 88% للتمويل بالمراحة و12% للتمويل بالمشاركة.

4-7- تجربة مصر:

بدأت تجربة الصناعات الصغيرة والمتوسطة في مصر عام 1991 من خلال البرنامج المصري لتشجيع المشاريع الصغيرة، قد بلغ عدد المشاريع التي مولها هذا البرنامج حتى عام 1998 أكثر من 86 ألف مشروع صغير بقيمة تقدر بحوالي 450 مليون دولار أمريكي، منها 45 ألف مشروع مصغر يعرف باسم (مشاريع الأسر المنتجة والمشاريع المنزلية).

بلغت نسبة هذه المشاريع الأخيرة حوالي 53% من إجمالي المشاريع التي قام الصندوق بتمويلها بمبلغ يقارب 18 مليون دولار، قد أولى الصندوق أهمية خاصة لحملة الشهادات الجامعية حيث لم تعد الحكومة تضمن لهم فرص العمل المناسبة في مؤسساتها.

تلعب المشاريع الصغيرة والمتوسطة في جمهورية مصر العربية دورا بارزا في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية على حد سواء، حيث تشمل المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي تقوم بتشغيل أقل من 50 عامل حوالي 99% من إجمالي عدد المشاريع التي تعمل في القطاع الخاص غير الزراعي، يساهم قطاع المشاريع الصغيرة والمتوسطة بما لا يقل عن 80% من إجمالي القيمة المضافة، ويعمل في قطاع المشاريع الصغيرة والمتوسطة حوالي ثلثي قوة العمل بالقطاع الخاص ككل.

قد دفع ذلك الحكومة المصرية إلى بذل العديد من الجهود لدعم هذا القطاع تتمثل في الآتي:

1- مساهمة بنك التنمية الصناعية بدعم الصناعات الحرفية والصغيرة من خلال برامج التمويل الميسرة.
2- تقديم برنامج ضمان بنسبة 50% من الائتمان المصرفي للمنشآت الصغيرة بواسطة شركة ضمان مخاطر الائتمان المصرفي.

3- أسس مجموعة من أساتذة جامعة حلوان جمعية تشجيع الصناعات الصغيرة للخريجين تعمل على تقديم الدعم المالي والمعنوي لهؤلاء الشباب.

4- تقدم العديد من البنوك التجارية (بنك مصر، البنك الأهلي، بنك فيصل الإسلامي المصري، بنك مصر الاجتماعي) قروضا لمساعدة المنشآت الصغيرة من خلال برامج التمويل الرأسمالي وتمويل التشغيل.

5- إنشاء صندوق اجتماعي للتنمية عام 1991، للمساهمة في حل مشكلة البطالة الذي يعتبر من أهم برامج تنمية المنشآت، حيث أصبح هذا الصندوق أساسا لتنمية قاعدة المنشآت الصناعية الصغيرة، حيث يقدم كافة المساندة الفنية، المالية والاستشارية، وقد حقق ذلك التضامن مع مؤسسات تمويلية أخرى كالبنوك التجارية.

4-8- تجربة الكويت: لقد بذلت في الكويت العديد من الجهود لدعم المنشآت الصغيرة منها:

- 1- إنشاء الشركة الكويتية لتقوية المنشآت الصغيرة عام 1997، حيث مولت الشركة 51 مشروعا حتى عام 2002 في مختلف القطاعات برؤوس أموال قدرها 10.5 مليون دينار كويتي.
- 2- إصدار قانون عام 1998 بإنشاء محفظة مالية لدى بنك الكويت الصناعي بقيمة 50 مليون دينار ولمدة 20 عاما بهدف دعم تمويل النشاط الحرفي والمشاريع الصغيرة الكويتية.
- 3- عملت الهيئة العامة للصناعة على تعريف الصناعة الصغيرة؛ على ضوء هذا التعريف حددت مجموعة من المزايا التي يمكن منحها لهذا النوع من المنشآت، قد ضمنت هذه الهيئة العديد من الوحدات التنظيمية التي تعنى بالصناعة مثل قسم الدعم الصناعي، الترويج، الإعلام، قسم تنمية الصناعات الصغيرة والحرفية التي تتبع إدارة الترويج والدعم الصناعي.

4-9- تجربة بنغلاديش:

- تعتبر تجربة " بنك الفقراء" واحدة من أعظم التجارب المصرفية التي خاضتها الدول حيث تم في عام 1976 تأسيس بنك الفقراء، ذلك بهدف منح قروض للفقراء بدون ضمان لمساعدتهم على إقامة مشاريع صغيرة تدر عليهم دخلا يساعدهم على تحسين أوضاعهم المعيشية.
- تقوم فكرة بنك الفقراء أساسا على منح الفقراء قروضا متناهية الصغر لعمل مشاريع صغيرة يكسبون منها ويسددون ديونهم على أقساط، يقوم البنك على مبدأ أن التشغيل الذاتي للفقراء أساس لعملية التنمية، كذلك مبدأ "ساعد الناس كي يساعدوا أنفسهم"، يقوم على فكرة الارتقاء بالفقير ومساعدته على بناء نفسه وتنمية حياته.

4-10- تجربة إيطاليا:

تعتبر إيطاليا من أبرز دول الاتحاد الأوروبي التي تضم أكبر عدد من المنشآت الصغيرة والمتوسطة، تتميز التجربة بسمة خاصة ترتبط بتعريف المشاريع الصغيرة، فهذه المشاريع عبارة عن مجموعة متخصصة من المنشآت الصغيرة والمتناهية الصغر القائمة في منطقة جغرافية معينة، تقوم بتصنيع منتج معين، بحيث تعمل المنشآت المشاركة في المجموعة الواحدة على أساس التعاون، التنسيق والتكامل فيما بينها، تقسيم عملية الإنتاج إلى مراحل محددة، بحيث تكون كل مجموعة أو منشأة في المجموعة مسؤولة عن واحدة من تلك المراحل، يتم دعم المنشآت الصغيرة من قبل جهات عديدة مثل وزارة الصناعة التي تعنى بوضع المعايير الحكومية الخاصة بتطوير المنشآت الصغيرة، وتنسيق الأنشطة القومية وتوفير المساعدات المالية، كذلك وزارة البحث العلمي التي تعنى بالجوانب المتعلقة بالأبحاث العلمية، التطبيقية وتطوير وسائل الإنتاج.

تسيطر المشاريع الصغيرة على البنية الإنتاجية للاقتصاد الإيطالي، لدى 45% من الشركات الإيطالية 10 عمال أو أقل، هذه النسبة أكبر مرتين من المعدل الأوروبي، ففي ألمانيا وفرنسا لا تتعدى هذه النسبة 20% وفي إيطاليا 30%، تساهم الشركات التي تشغل أقل من 20 عامل في تحقيق 42% من القيمة المضافة في الصناعة والخدمات غير المالية، أما عدد الشركات الضخمة التي تشغل أكثر من 500 عامل موظف في إيطاليا فلا تتعدى 20% بينما تصل نسبة مثل هذه الشركات في ألمانيا، فرنسا وبريطانيا إلى 33%.

تمر المشاريع الصغيرة عند تأسيسها بعدة أطوار، تختلف أشكال التمويل فيها حسب الطور الذي تمر فيه:

1- طور التأسيس: يتم عادة من قبل العائلة المالكة.

2- طور النمو الأولي: يتم ذاتيا من خلال الأرباح المستثمرة.

3- طور النمو المتسارع: يمكن للمالك أن يقترض الأموال من المصارف، مستعينا ببعض المنظمات

التي تساعده في تقديم الكفالات مما يخفض تكلفة رأس المال.

لضمان القروض للمشاريع الصغيرة والمتوسطة فقد تم تأسيس مؤسسات وسيطة غايتها ضمان سداد القروض، كبديل عن تقديم الضمانات التي يعجز أصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم عن تقديمها.

5- أهم انعكاسات العولمة على البطالة والتشغيل.

إن عملية العولمة بمظاهرها خاصة الثورة العلمية والتكنولوجية وتطبيقاتها بالشكل الذي تتم به تحت لواء الأفكار النيولبرالية، لصالح عدد محدود من الدول الرأسمالية المتطورة والشركات المافوق قومية، كذا لصالح حفنة من أصحاب رؤوس الأموال والمضاربين، كانت لها انعكاسات كبيرة على التشغيل، فالأرقام والإحصائيات تؤكد أن هناك تراجعاً في التشغيل، أن أعداد البطالين قد ارتفع في العالم، كما أن ظروف العمل تعرف تدهوراً خطيراً من يوم إلى آخر، هو ما زاد من مظاهر الفقر والتهميش، ونقص التغطية الصحية والتعليم... إلخ، والعولمة كعملية، وبحكم سرعة التحولات التي تحدثها، وعمقها وغموضها يصعب حصر كل انعكاساتها، وفيما يلي عرض لأهم تلك الانعكاسات على البطالة والتشغيل في العالم:

5-1- التباعد بين مستوى النمو الاقتصادي ومستوى التشغيل:

هناك تباعد أكثر فأكثر بين النمو الاقتصادي وبالأخص نمو الإنتاج وبين مستوى التشغيل، فقد كان من بين المسلمات في علم الاقتصاد أن أي زيادة في الاستثمار تؤدي أوتوماتيكياً إلى زيادة في التشغيل، لكن في ظروف الثورة العلمية والتكنولوجية أصبح من الصعب ربط النمو بالتشغيل، فمن الممكن أن ترتفع معدلات النمو ومنه مستويات الإنتاج والإنتاجية دون أن يؤدي ذلك بالضرورة إلى زيادة في التشغيل حتى وإن خفضت ساعات العمل، هذا المشكل بدأت تعرفه الدول الرأسمالية المتطورة هو محل نقاش بين المفكرين، وصراع حاد بين الحكومات والأحزاب السياسية والنقابات... إلخ، السبب في ذلك يعود إلى عاملين أساسيين: الأول يكمن في الوتيرة السريعة لإدخال الآلات واستغناء الرأسماليين على عدد دائم متزايد من العمال، هذه مسألة طبيعية جداً في الظروف العادية لسير الاقتصاد، لكن بالمقابل فإن إدخال التكنولوجيا الحديثة من المفروض دائماً في ظل المنطق الاقتصادي أن يؤدي إلى الرفع من المردودية ومنه الأرباح، هذا بدوره من المفروض أن يؤدي إلى زيادة الاستثمار ومنه التشغيل، لكن في ظل النظام الرأسمالي ومنطق الربح فإن الرأسماليين يعمدون دائماً إلى توجيه أموالهم للقطاعات الأكثر ربحية .

فالباحثة الاقتصادية (Susan George) بيّنت ذلك في دراسة قامت بها حول أهم الشركات المافوق قومية¹، فقد قسمت هذه الشركات حسب نشاطها الصناعي وقامت بمقارنة رقم مبيعاتها أو رقم أعمالها بمناصب الشغل التي تحدثها، ووصلت إلى الملاحظات التالية:

¹ - Susan George, "l'ampleur de la mondialisation aujourd'hui", international view point, n° 326 décembre, 2000, p 21.

- بالنسبة لقطاع الإلكترونيك والإعلام الآلي، فإن مبيعات العشرين شركة التي تقع ضمن المائة شركة الأولى في العالم سنوات 1995 و1997 قد ارتفع بنسبة 16%، في حين انخفض التشغيل بها بنسبة 4.3%.

- في قطاع إنتاج السيارات، ارتفع رقم الأعمال بنسبة 25%، بينما التشغيل انخفض بنسبة 6.85%.
- أما في قطاع البترول، فإن المفارقة تظهر بأكثر وضوحاً، إذ عرف هذا القطاع ارتفاعاً في رقم الأعمال بنسبة 19% ولكن التشغيل انخفض به بنسبة 24.4%.

- التشغيل ارتفع بنسبة ضئيلة جداً (1% فقط) في قطاع الخدمات وأساساً في شركات الوجبات السريعة، التبغ والمشروبات.

أما العامل الثاني يظهر في تنامي القطاع المالي على حساب القطاع الإنتاجي، فكما رأينا أعلاه، القطاع الذي يستقطب حالياً كميات هائلة من رؤوس الأموال، هو القطاع المالي الذي يحقق معدلات أرباح عالية جداً، خاصة أنه لا يخضع إلى ضرائب ورسوم، لكنه بالمقابل قطاع لا يخلق مناصب شغل، هذا الوضع يظهر جلياً في سيطرة حاملي الأسهم على القرارات الإستراتيجية للشركات الكبرى، خاصة عندما يتعلق الأمر بتخفيض التكاليف لمواجهة المنافسة، بطبيعة الحال فتكاليف العمل هي التي تستهدف، حيث أصبح هناك علاقة طردية بين تخفيض عدد العمال وارتفاع قيمة السهم، هذان العاملان يجعلان من الصعب الربط بين النمو الاقتصادي والتشغيل، هو الأمر الذي يؤدي إلى زيادة البطالة.

5-2- تغيير محتوى النشاط الإنتاجي وهيكل التشغيل:

إن محتوى النشاط الإنتاجي يتغير ما أدى إلى تحول في هيكل العمالة لصالح قطاع الخدمات، فالمدة المخصصة للإنتاج المباشر أصبحت تنقلص لترك المجال لمجموعة مختلفة من الأعمال الأمامية والخلفية للعمل الإنتاجي، إن مناصب الشغل أصبحت تنخفض في قطاعات الإنتاج المباشر، بينما لا تعوض في مجموعة من الأنشطة المرتبطة بالخدمات مثل البحث والتنمية، مراقبة الجودة، الإشهار والتسويق، الخدمات الصحية والاجتماعية... إلخ، هو الأمر الذي يؤدي إلى ارتفاع البطالة وتدهور ظروف العمل، لأن هذه الأنشطة هي الأكثر خضوعا لشروط "المرونة" التي يتطلبها الرأسماليون (العمل بالقطعة، بوقت محدد والعمل المؤقت... إلخ).

فهذه التحولات الجديدة تؤدي إلى تغيير في هيكل التشغيل وشروط العمل، فكما ذكرنا أعلاه، فإن التطور الكبير في ميدان الإعلام والاتصال قد أدى إلى انتشار ظاهرة التشغيل عن بعد، كما أن تطور الشركات المافوق قومية وتكوين الشبكات أدى ويؤدي إلى إعادة تشكيل الصناعات (reconfiguration) بشكل يجعل الشركة الأم تركز على نشاطها الأساسي "قلب المهنة" وتترك الأنشطة الأخرى لمجموعة من المؤسسات الصغيرة أو المؤسسات العائلية، سواء داخل البلدان الرأسمالية المتطورة أو داخل البلدان النامية، تحت شكل عقود المقاوله الباطنية أو إعادة توطين للصناعات، الهدف هو دائما تخفيض التكاليف لمواجهة المنافسة المتنامية في اقتصاد مفتوح أكثر فأكثر، بالطبع ستكون الأجور وتخفيضها الأداة الأساسية، هو ما يؤدي بشكل عام إلى انتشار عقود العمل المؤقت، بوقت محدود، العمل بالقطعة وبالمنزل، تشغيل النساء والأطفال... إلخ، الأمر الذي انعكس بتدهور كبير في ظروف العمل، غياب تشريعاته، وانخفاض الأجور وغياب الحماية الصحية والضمان الاجتماعي.

كما أن بعض الانعكاسات هذه للعولمة على التشغيل والبطالة ستؤدي إلى تفجير العمالة، فالحدود بين التشغيل، التكوين والبطالة تنقلص، المرونة بينهم تصبح كبيرة لدرجة يصعب حصر وضع الشخص إن كان يشتغل أو في تكوين أم هو بطال، الشيء الذي يولد نقاشا حادا حول الإحصائيات المتعلقة بالبطالة، فهناك أشخاص في وضع مماثل، يعدون في البلدان الأوروبية من تعداد البطالين، بينما في الولايات المتحدة الأمريكية يدخلون ضمن المشتغلين، كما هناك أشخاص توقفوا عن البحث على عمل، سواء لفقدان الأمل في إيجاد منصب شغل، أو لنقص تأهيلهم ومستواهم التعليمي، لا يدرجون في الإحصائيات ضمن البطالين، الأرقام تصبح محل تلاعب كبير خاصة في البلدان التي تتباهى بمرونة العمالة عندها، والتي شرعت منذ الثمانينيات في تطبيق الوصفات النيوليبرالية، كما أن البلدان النامية لا

تقلت من هذا الوضع، إذ تساهم أجهزتها الإحصائية المتخلفة وكذا التلاعب بالأرقام لإغراض سياسية وانتخابية في إعطاء صورة غير واقعية عن وضع التشغيل والبطالة في هذه البلدان.

5-3- انعكاسات أخرى للعولمة على البطالة والتشغيل:

إن العولمة الجارية التي تدعو إلى تحرير التجارة الخارجية، وفتح الحدود للمنافسة تنكر الفوارق في إنتاجية العمل بين مختلف مناطق العالم، فعندما توضع هذه المناطق في مباراة شرسة على نفس قدم المساواة، هذا خلافا لما يدعو إليه "دافيد ريكاردو" بضرورة مراعاة مستوى تطور البلدان التي تقوم بعملية التبادل، فإننا نضع البلدان والمناطق الأقل تطورا في خيار صعب: فإما أن ترقى لشروط المنافسة، هذا يعني تلبية شروط المردودية التي يفرضها المستثمرون، هي لا تقل عن 15%، إما الانسحاب من المنافسة لأنهم لا يستطيعون تحقيق هذا المستوى من المردودية، بالتالي فهم يرون أن عملهم الاجتماعي غير معترف به باسم مقياس حدد خارج واقعهم وإرادتهم، فإذا كانت عملية التدويل الكلاسيكية تقوم على أساس نقل الفائض بين مناطق متباينة ومختلفة، ذلك بمختلف الأشكال المافوق اقتصادية، التبادل غير المتكافئ، فإن العولمة النيوليبرالية تعمل على خلق نوع من "المنطقة الحرة المعولمة"، أين تسود مقاييس المنافسة الشاملة التي تؤثر بمختلف الأشكال المتداخلة على تسيير اليد العاملة والأجور، في مختلف البلدان التي تدخل المنافسة بغض النظر على الفوارق في إنتاجية العمل، هذه المنافسة التي تمارس ضغطا قويا على البلدان النامية، من أجل تقديم المزايا للشركات المافوق قومية لجلب الاستثمارات، تؤدي إلى تسوية نحو الأسفل لتخفيض تكلفة اليد العاملة، ذلك بتفكيك تشريعات العمل وقوانين الحماية الاجتماعية.

كما أن البلدان التي فتحت حدودها كاملة للمنافسة، كالمكسيك، بلدان أمريكا اللاتينية وجنوب شرق آسيا، التي اعتبرت كنموذج للانطلاقة الاقتصادية والرفع من التشغيل، قد عاشت هذا الوضع، فالأزمة التي شملت هذه البلدان، خاصة بعد تخفيض قيمة البيزوس المكسيكي سنة 1994م، الأزمات التي عرفتها كل البلدان التي وجهت اقتصادها كلية نحو التصدير، قد بينت أن هذه البلدان كانت كلما زادت من قدراتها التصديرية، كلما زادت وارداتها بقدر أكبر، هذا ما أدى إلى تفاقم العجز في موازينها التجارية، إلى انهيار العملة المحلية لهذه البلدان، الشيء الذي أدى بأصحاب رؤوس الأموال الأجنبية إلى سحب أموالهم، بالتالي فمناصب الشغل التي أنشأت في سنوات الرخاء، مع كل ما تتميز به من تدهور في الأجور وشروط العمل المواتية، قد تبخرت في أيام معدودات.

مهما يكن فالعولمة في شكلها الحالي قد فاقت من أعداد البطالين في العالم، كما أدت إلى تدهور كبير لظروف العمل والتشغيل، فنتقرير مكتب الشغل الدولي¹ حول التشغيل في العالم سنة 2000م، يقول أن هناك 160 مليون بطل عبر العالم من ضمنها 50 مليون في الدول الصناعية الكبرى، كما أنه وحسب نفس التقرير، فإن 500 مليون شخص يتلقون أجورا بأقل من واحد (01) دولار يوميا، تأثير العولمة على عالم الشغل يظهر كذلك في الانخفاض المتواصل للأجور الحقيقية، اتساع الفوارق بين الأجور الأعلى والأجور الأدنى، ارتفاع معدلات الفقر والتهميش، تدهور الحماية الصحية للعمال، الضمان الاجتماعي، التأمين على البطالة، تشغيل الأطفال والنساء... إلخ، هو ما يطرح مسألة إعادة النظر في قانون العمل ومجموعة من القوانين الاجتماعية، التي من واجب المنظمات الدولية والأممية التكفل بها، كمنظمة العمل الدولية واليونسكو، هذا الوضع لا يمكن فصله عن التيارات والأفكار النيوليبرالية التي بدأت تنتشر منذ السبعينيات، عن السياسات الاقتصادية المستلهمة منها منذ الثمانينيات.

¹ - تقرير حول التشغيل في العالم سنة 2000 ، مكتب الشغل الدولي، جنيف، ص 56.

خلاصة:

إن سياسة التشغيل المتبعة من طرق الدولة الجزائرية، التي ثمنها رئيس الجمهورية بمراسيم وقوانين كانت لها نتائج ايجابية في مجال التشغيل وبداية لإعادة التوازن لسوق الشغل بين العرض والطلب، تخفيض نسبة البطالة إلى أدنى مستوياتها ويمكننا الخروج بما يلي:

- يعتبر القرض المصغر le microcrédit بمثابة أداة لمحاربة البطالة، حيث يسمح لفئة الأشخاص المحرومين من تحسين ظروف معيشتهم، من خلال استحداث أنشطة تمكنهم من الحصول على مداخيل وتبني مشاريع وأفكار مهنية وتجسيدها على أرض الواقع، مما يساهم في خلق مناصب شغل.
- إدراك الدولة بأهمية النهوض بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME هو السبيل الأساسي للحد من خطورة مشكلة البطالة والتخفيف من آثارها السلبية بغض النظر عن نجاحها أو فشلها.

أيا كانت الجهود المبذولة فإن المطلوب هو وضع أطر مؤسسة تنظيمية شاملة لمواجهة مشكلة البطالة، نابعة من عمق البيئة الاقتصادية والاجتماعية مع مراعاة الضغوط والمتغيرات المتسارعة، ذلك في إطار إستراتيجية وطنية شاملة تتناسب مع أعداد الذين يدخلون سنويا لسوق الشغل، سواء عن طريق عقود ما قبل التشغيل CPE في صيغتها الجديدة، أو إنشاء المشروعات الصغيرة والمتوسطة، أو عن طريق القروض المصغرة باعتبارها مشروعات جديدة توحى بالتوجه أكثر نحو تشجيع المبادرات الفردية التي تنمو بصورة مستمرة وتعمل على ترقية الشغل وتطويره.

الفصل الخامس الإجراءات المنهجية.

تمهيد.

1- مجالات الدراسة.

1-1- المجال الجغرافي.

1-2- المجال الزمني.

1-3- المجال البشري.

2- عينة الدراسة.

3- منهج الدراسة.

4- أدوات جمع البيانات.

5- أساليب التحليل.

خلاصة.

تمهيد:

الإجراءات المنهجية هي مجموعة من الأساليب، الطرق والأدوات العلمية المتبعة في دراسة مشكلة علمية معينة ومحددة، تعتبر امتدادا للفصول النظرية السابقة حيث سنحاول من خلال هذا الفصل تجسيد كل ما جاء في إشكالية الدراسة الراهنة من قضايا ومسائل وتحققها ميدانيا.

يحتوي هذا الفصل على مجموعة من الإجراءات المنهجية التي تم استخدامها والاعتماد عليها أثناء انجاز هذه الدراسة وهي: المجال الجغرافي، الزمني والبشري كذا الفروض التي نحاول التوصل إلى صحتها أو خطئها ميدانيا، المنهج المستخدم الذي يجب أن يكون ملائما لطبيعة ونوع الدراسة، بالإضافة إلى جملة من الأدوات التي نستعين بها في جمع البيانات والمعلومات كالملاحظة، المقابلة والاستمارة، كذا العينة التي تم اختيارها في ضوء ما يتطلبه البحث وطبيعته من حيث الحجم، الخصائص والأهمية، فضلا عن أسلوب التحليل الكمي والكيفي.

1- مجالات الدراسة:

يقصد بمجال الدراسة حدود الموضوع الذي نريد دراسته، إذ يجب علينا وضع حدود لموضوعنا من الناحية العلمية والعملية وعلى هذا الأساس فإن مجالات الدراسة هي:

1-1- المجال الجغرافي:

- **التعريف بالولاية:** هي عاصمة الشرق الجزائري تقع في الشمال الشرقي للبلاد تتربع على مساحة تقدر بـ 2297.2 كم²، تتموقع بين الولايات الأكثر أهمية في الوطن، كثفتها السكانية تقدر بـ 427.9 ساكن/كم²، بمعدل تحضر يقدر بـ 94% وأكثر من 85% من سكانها يقطنون الدوائر الرئيسية.

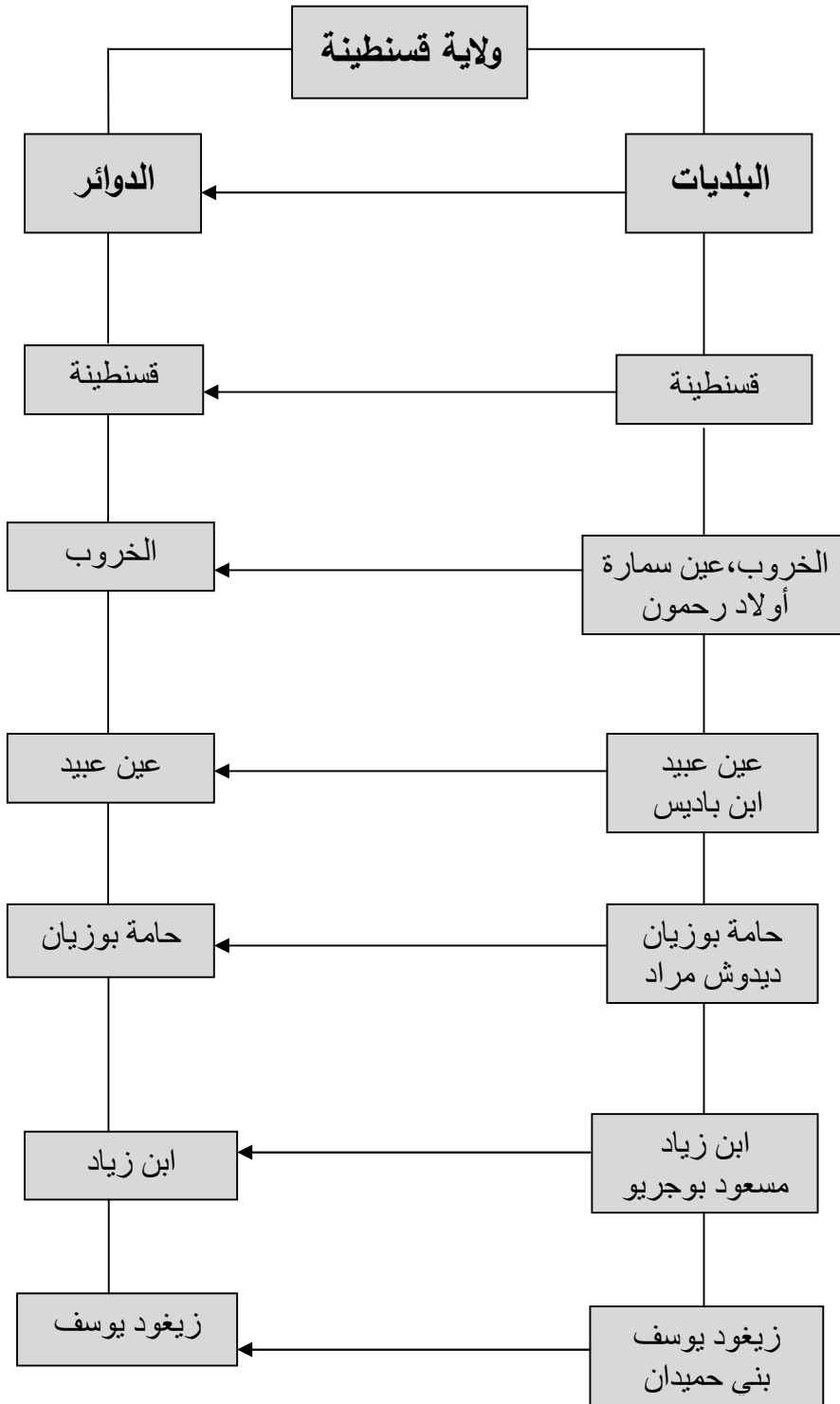
- **الموقع الفلكي والجغرافي:** تحد ولاية قسنطينة شرقا ولاية قالمة، غربا ولاية ميلة، شمالا ولاية سكيكدة وجنوبا ولاية أم البواقي، محددة بخط طول 36 درجة وخط عرض 48 درجة، تقع على ارتفاع ما بين 534 و644م على سطح صخري عتيق.

يقدر عدد سكانها سنة 2014 بـ 1123310¹ نسمة، مما جعلها من أكبر الأقطاب السكانية على المستوى الوطني الشيء الذي انعكس على قوة العمل بالولاية، تبلغ نسبة العاملين فيها 70.62% ونسبة البطالين 9.97%.

- **التقسيم الإداري:** بمقتضى القانون 09/84 المؤرخ في 4 فيفري 1984 المتعلق بالتقسيم الإداري الجديد أصبحت ولاية قسنطينة من الدوائر والبلديات الموضحة في الشكل التالي:

¹ - مديرية التخطيط والتهيئة العمرانية لولاية قسنطينة.

الشكل رقم (7): دوائر بلديات ولاية قسنطينة.



المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على معطيات مديرية التخطيط والتهيئة العمرانية لولاية قسنطينة.

1-2- المجال الزمني:

هي المدة التي استغرقتها الدراسة الميدانية حيث كانت عبر مراحل نستعرضها كالتالي:

• **المرحلة الأولى:** امتدت من 15 ماي 2017 إلى 22 ماي 2017، حيث تم الاتصال بالوكالات الثلاث (الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ والوكالة الوطنية للتشغيل ANEM)، أخذ المعلومات الأولية والضرورية حول طبيعة التسهيلات المقدمة للمستفيدين من البرامج، طريقة متابعة المشاريع وأهم الإجراءات المتخذة ضد المستفيدين المخالفين للبنود القانونية المتعلقة بالاستفادة من البرامج الثلاث السالفة الذكر.

• **المرحلة الثانية:** امتدت من 10 سبتمبر 2017 إلى 14 سبتمبر 2017، تم التعرف على الأفراد الذين سنتعامل معهم وطبيعة نشاطهم، كما كانت لنا مقابلات مع مدير كل من الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ والوكالة الوطنية للتشغيل ANEM، المديرية الولائية للوكالة الوطنية للتشغيل، المدير الجهوي للوكالة الوطنية للتشغيل ومدير مديرية التشغيل.

• **المرحلة الثالثة:** امتدت من 18 سبتمبر 2017 إلى 28 سبتمبر 2017، هنا تم تجريب الاستمارة ثم تطبيقها مع المبحوثين.

1-3- المجال البشري: يقصد به عدد الأفراد محل الدراسة، هم الأشخاص المستفيدين في إطار

الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEG والوكالة الوطنية للتشغيل ANEM خلال المخطط الخماسي 2010-2014، وحققوا نجاحا في مشاريعهم.

2- عينة الدراسة:

إن من أهم المشاكل التي تواجه البحث الاجتماعي هي مشكلة اختيار العينة الملائمة للدراسة الميدانية، من هنا كان اختيار عينة ممثلة تمثيلا صحيحا للمجتمع الأصلي للدراسة تعتبر من أهم الخطوات التي يخطوها الباحث، فالعينة لا بد أن تحمل كل الخصائص والمميزات التي تمثل المجتمع الأصلي الذي أخذت منه، حتى تكون نموذجا صحيحا للتوصل للمعلومات الكافية لإعداد الدراسة.

بغرض جمع البيانات الأولية التي نحاول من خلالها الإجابة على فروض الدراسة، كذا العلاقات والقضايا التي تثيرها كل من الأهداف والإشكالية، فإن الدراسة الراهنة قد اعتمدت على العينة الحصية القصدية التي تتجلى في أن اختيارنا مقصود تبعا لأشخاص معينين تتوفر لديهم صفات معينة (طبيعة الاستفادة، تاريخ الاستفادة، الاستمرار في البرنامج، نجاح المشروع... إلخ)، أما الحصية فتظهر في شكل الحصص المتساوية للمستفيدين من برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE، برنامج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ وبرنامج القرض المصغر le microcrédit في إطار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM، حيث تم اختيار عشر مفردات من كل سنة (2010-2014) بمعدل خمسين مفردة من كل البرامج، لنحصل في الأخير على مائة وخمسين مفردة في حدود الإمكانيات المتوفرة والجدول التالي يبين حجم العينة:

الجدول رقم (24): كيفية اختيار العينة.

الوكالة	العينة المختارة	نسبة تمثيل العينة
ANGEM	50	%33.33
ANSEG	50	%33.33
ANEM	50	%33.33
المجموع	150	%100

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على معطيات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ والوكالة الوطنية للتشغيل ANEM.

3- المنهج المستخدم:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام طريقة المسح بالعينة، حيث اكتفينا بدراسة عدد محدد من المفردات في حدود الإمكانيات المتوفرة لدينا، هي إحدى الطرق المستخدمة في البحوث الوصفية ذلك لوصف الظاهرة المدروسة ومتابعتها امبريقياً¹، من خلال جمع البيانات من الميدان التي تتمحور حول بيانات شخصية، بعض الآراء ووجهات النظر الخاصة بالمبحوثين وعن المشاريع التي أقاموها بتمويل كل من الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ والعاملين في إطار الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM، ثم ربط هذه المعلومات والحقائق المتوصل إليها واستخلاص دلالتها استناداً إلى مجموعة من الأهداف التي وضعناها للدراسة، باستخدام الطريقة الإحصائية عن طريق وضع البيانات في جداول بسيطة، ثم جدول مركب في نهاية كل فرضية وحساب نسبها المئوية بهدف مقارنتها مع بعضها البعض، التعليق عليها والتي تترجم لنا واقع هذه الدراسة.

4- أدوات جمع البيانات:

هي مجموعة من الأدوات الفنية التي تستخدم في جمع المادة العلمية التي تشكل التصور العام للدراسة، من ثم وضع خطة متكاملة يمكن تتبعها من أجل الوصول إلى تحديد جوانب ظاهرة اجتماعية ما بطريقة علمية وموضوعية تؤدي في النهاية إلى التوصل إلى نتائج علمية².

4-1- الملاحظة:

هي أقدم الطرق تفيد في جمع بيانات تتصل بسلوك الأفراد الفعلي في بعض المواقف الواقعية لهم واتجاهاتهم للحصول على المعلومات التي يصعب الحصول عليها بالطرق الأخرى، إلا أننا لم نعتمد عليها كثيراً فقد استخدمت الملاحظة البسيطة في النقاط التالية:

- عند تطبيق مقابلة البحث مع المسؤولين من خلال محاولتهم إبراز إيجابيات البرنامج والتهرب من الإجابة عن العراقيل التي تواجه المستفيدين خلال مسيرتهم للاستفادة من البرنامج.

¹ - عبد الرحمان بدوي: مناهج البحث الاجتماعي، وكالة المطبوعات الجامعية، الكويت، 1977، ص 115.

² - محمد شفيق: البحث العلمي، الخطوات المنهجية لإجراء البحوث الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الأزرطة، الإسكندرية، ط ب، 2001، ص 120.

- التعرف على اتجاهات أفراد العينة من خلال تغيرات الوجه وتعبيراته، كذا التهرب من بعض الأسئلة الموجهة إليهم.

- عند طلب إحصائيات حول حصيلة البرامج (الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM) خلال المخطط الخماسي 2010-2014، حيث كانت تخوفات(ردود الأفعال المتباينة) من تقديم المعلومات والتساؤل لماذا هذه الفترة بالذات خاصة من طرف المسؤولين، وما يعزز هذا هو رفضهم لوضع ختم المؤسسة على بعض الوثائق المقدمة(الملاحق).

4-2- المقابلة:

استخدمت كأداة لجمع البيانات حيث كانت لنا مقابلات مع عدة مسؤولين ومبحوثين منهم:

- المدير الجهوي للوكالة الوطنية للتشغيل.
- المديرية الولائية للوكالة الوطنية للتشغيل.
- مدير مديرية التشغيل.
- مدير الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM.
- مدير الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ.
- مدير الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM.
- بعض أفراد العينة.

قد أفادتنا هذه المقابلات كثيرا في الكشف عن بعض الجوانب الهامة التي تخدم هذه الدراسة إلى حد كبير، جاءت أسئلة بعض المقابلات كما يلي:

❖ الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM.

- 1- ما هو الدور الذي تقوم به الوكالة الوطنية للتشغيل؟
- 2- على أي أساس تفتح الوكالة مناصب؟
- 3- من هي الفئة الأكثر استقطابا للتشغيل في إطار هذا البرنامج؟
- 4- في حالة عدم التحاق المعينين بالمناصب ما هي أهم الإجراءات التي تتخذونها؟
- 5- ما هي التخصصات المطلوبة أكثر؟
- 6- ما هي معايير انتقاء طالبي الشغل للعمل في إطار عقود ما قبل التشغيل؟

- 7- هل تظن أن برنامج عقود ما قبل التشغيل ساهم في تقليص البطالة؟
- 8- هل في رأيك برنامج عقود ما قبل التشغيل برنامج ناجح؟
- 9- هل في رأيك الراتب المخصص للموظف في إطار هذا البرنامج ملائم لمؤهلاته العلمية والمهنية؟

❖ الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ.

- 1- ما هو الدور الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال تخفيض نسبة البطالة؟
- 2- هل تعتقد أن الإقبال على إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قد تزايد من سنة لأخرى (2010-2014)؟
- 3- حسب رأيك ما هي المشاريع الأكثر استقطابا للمستفيدين ولماذا ؟
- 4- على أي أساس تدعم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب المشاريع؟
- 5- ما هي الصعوبات التي يواجهها المستفيدين على مستوى الوكالة؟
- 6- هل يمكن القول أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حققت نجاحا في تقليل معدل البطالة؟
- 7- ما هي أهم النجاحات؟
- 8- في حالة فشل المشاريع ما هي الإجراءات التي تتخذونها؟

❖ الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM.

- 1- ما هو الدور الذي تقوم به الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في تخفيض نسبة البطالة ؟
- 2- ما هي نوعية البرامج المقدمة من طرف الوكالة؟
- 3- في حالة الشك بأن المستفيد لم يقم باستثمار القرض المصغر الممنوح له من طرف الوكالة في المشروع المذكور، ما هي الإجراءات المتخذة؟ وكيف تتعاملون مع هذه الحالات؟
- 4- هل تقوم الوكالة بمرافقة المستفيدين من القروض؟
- 5- هل يمكن القول أن الوكالة حققت نجاحا في مجال منح القروض المصغرة؟
- 6- ما هي أهم النجاحات؟
- 7- أي الجنسين أكثر استقطابا لبرنامج القرض المصغر؟

4-3- الاستمارة:

تعد من بين الوسائل المستخدمة في جمع البيانات، هي عبارة عن نموذج يمثل مجموعة من أسئلة موجهة للمبحوثين من أجل الحصول على معلومات أو مشكلة أو موقف،¹ وعليه تم تصميم ثلاث استمارات كل استمارة خاصة ببرنامج تشغيل مع توحيد محور البيانات الشخصية حيث:

- محور البيانات الشخصية (موحد).
- استمارة خاصة بالمستفيدين من برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE.
- استمارة خاصة بالمستفيدين من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME، في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ.
- استمارة خاصة بالمستفيدين من القرض المصغر le microcrédit، في إطار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM.
- بغرض الحصول على معلومات مفيدة تم الاعتماد على مجموعة من الأسئلة المغلقة، وسؤال نصف مفتوح طرح فقط لإبداء الرأي.
- أسئلة مغلقة: تستخدم بشكل محدود ودقيق تسهل على الباحث تصنيف إجاباته، من ثم تيسر عملية التوبيخ والسؤال المغلق أنواع:

❖ سؤال مغلق أحادي الإجابات: هل قمت بالبحث عن شغل مباشرة بعد تخرجك؟

نعم ، لا

❖ سؤال مغلق متعدد الإجابات: كيف تم التحاقك ببرنامج عقود ما قبل التشغيل؟

- مساعي شخصية.

- اتصال من طرف الوكالة.

- توجيه الإدارة أو المؤسسة المستقبلية.

❖ سؤال مغلق قائم على أسئلة السلم: في رأيك هل البرنامج خفض من نسبة البطالة؟

قليلًا ، نوعًا ما ، كثيرًا .

- سؤال نصف مفتوح: هل تعتبر انجازات القرض المصغر ناجحة؟

نعم ، لا

إذا كانت الإجابة لا لماذا؟.....

¹ - محمد علي محمد: مقدمة في البحث الاجتماعي دار النهضة العربية، بيروت، 1993، ص 343.

4-4- السجلات والوثائق:

من خلال الزيارات المتعددة للوكالات المعنية (ANEM, ANSEJ, ANGEM) تحصلنا على مجموعة من الوثائق التي أثرت هذه الدراسة منها ما هو مبين من خلال الجدول التالي:
الجدول رقم(25): وثائق جمع البيانات.

الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب	الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب	الوكالة الوطنية للتشغيل
- عدد المشاريع الممولة 2010-2014 وفقاً: للقطاع، النوع. - حصيلة الوكالة 2010-2014. - طبيعة تمويل الوكالة والوثائق المطلوبة.	- استمارة التسجيل في الوكالة - عدد المشاريع الممولة 2010-2014 وفقاً: للقطاع، البلديات، النوع. - قائمة بأسماء بعض المشاريع الممولة من طرف الوكالة. - عدد مناصب الشغل المستحدثة من طرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.	- نموذج عقد العمل. - عدد المناصب المفتوحة 2010-2014 وفقاً: للنوع(الجنس)، للقطاع، للشهادة، النوع(العقد).

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على معطيات (ANEM, ANSEJ, ANGEM).

5- أسلوب التحليل:

استعملت الدراسة الراهنة أسلوب التحليل الكمي والكيفي حيث:

- **الكمي:** هو استخدام النسب المئوية في الكشف عن الفرضيات، أي يعمل على تكميم المعطيات الواقعية التي تحصلنا عليها من استمارة البحث، حيث تم حساب النسب المئوية وتمثيلها في جداول كذلك كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لحساب معامل الارتباط بيرسن لتوضيح العلاقة بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة.
- **الكيفي:** الذي يعتمد على الجانب النظري في تحليل البيانات عن طريق عرض النتائج وتفسير المعطيات الكمية وربطها بالإطار النظري للدراسة.

خلاصة:

من خلال هذا الفصل نكون قد بينا أهم الخطوات المنهجية المتبعة في هذه الدراسة لجمع وتحليل البيانات الميدانية إضافة إلى مجالات البحث وكذا ملائمة المنهج المتبع لموضوع الدراسة.

إن كل هذه المراحل كانت دعامة قوية في ضوءها تتحدد العينة والفروض التي سنتأكد من صدقها وبطلانها خلال الفصل الموالي.

**الفصل السادس: واقع سياسة التشغيل في معالجة البطالة من خلال المخطط الخماسي
2010-2014.**

تمهيد.

- 1- تحليل البيانات العامة.
- 2- تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الأولى.
- 3- تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثانية.
- 4- تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثالثة.

خلاصة.

تمهيد:

بعد أن تم تحديد الإطار المنهجي والتقني للدراسة على ضوء واقع المعطيات المصرح بها من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM، سنأتي في هذا الفصل إلى تحليل النتائج التي تضمنتها استمارات البحث والوثائق انطلاقا من البيانات الشخصية للمبحوثين كلهم، يليها تحليل بيانات الاستثمار الخاصة بالمستفيدين من برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE الخاصة بالفرضية الأولى، تليها الاستثمار الثانية التي تتفرد بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME التي تحتوي على الفرضية الثانية، وأخيرا الاستثمار الثالثة التي تتضمن الفرضية الخاصة بالمستفيدين من برنامج القرض المصغر le microcrédit، مع ربط النتائج المتحصل عليها بالجانب النظري للدراسة.

كما تجدر الإشارة إلى أننا سنذكر بعض العبارة التي صرح بها المبحوثين أثناء مقابلتهم باللغة العامية للمحافظة على الموضوعية في تحليل الدراسة.

سيتم التطرق إلى مرحلة جمع وتفريغ البيانات الخاصة بالدراسة بعدها تبويبها في جداول ثم تحليلها وتفسيرها للتأكد من الصدق الإمبريقي للفرضيات.

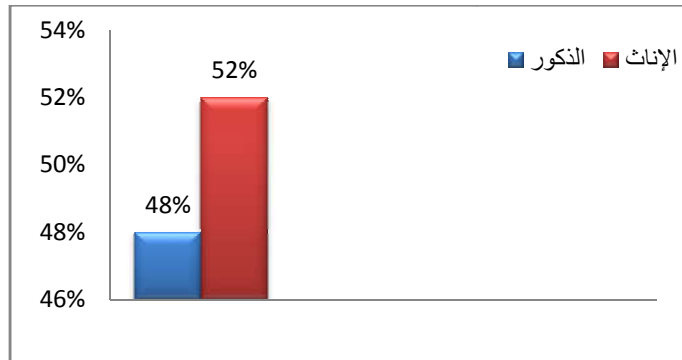
1- عرض البيانات الشخصية (العامة):

الجدول رقم (26): يبين النوع (الجنس).

مجموع النسب %	مجموع التكرار	الجنس				السنوات	الوكالة
		أنثى		ذكر			
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
%20	10	%14	7	%6	3	2010	الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM
%20	10	%12	6	%8	4	2011	
%20	10	%16	8	%4	2	2012	
%20	10	%18	9	%2	1	2013	
%20	10	%14	7	%6	3	2014	
%100	50	%74	37	%26	13	المجموع	
%20	10	%4	2	%16	8	2010	الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ
%20	10	%2	1	%18	9	2011	
%20	10	%6	3	%14	7	2012	
%20	10	%2	1	%18	9	2013	
%20	10	%4	2	%18	8	2014	
%100	50	%18	9	%82	41	المجموع	
%20	10	%12	6	%8	4	2010	الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM
%20	10	%16	8	%4	2	2011	
%20	10	%10	5	%10	5	2012	
%20	10	%14	7	%6	3	2013	
%20	10	%12	6	%8	4	2014	
%100	50	%64	32	%36	18	المجموع	
%100	150	%52	78	%48	72	المجموع الكلي	

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم (8): التمثيل البياني للنوع (الجنس).



المصدر: إعداد الباحثة.

نلاحظ أن نسبة الإناث 52% أكبر من نسبة الذكور 48%، حيث قدرت نسبة الإناث في برنامج عقود ما قبل التشغيل بـ 74% في حين الذكور بـ 26%، هذا لكون الإناث يقبلون بالحد الأدنى للأجر والعمل المكثف في مقابل اكتساب الخبرة التي تؤهلهم للظفر بمناصب دائمة، إضافة إلى التطور الكبير لدور المرأة التي أصبحت أحد العناصر المنتجة بعد أن كانت عنصرا مستهلكا ولنجاحها في سوق الشغل لكونها تقبل بالعمل المؤقت، ففي الوكالة الوطنية للتشغيل بقسنطينة تم تشغيل حوالي 27408 بطالة خلال المخطط الخماسي 2010-2014، أكثر من الشباب الذين يجدون حرجا في قبول مثل هذا النوع من العمل ويفضلون العمل الحر على العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل CPE، هذا ما يتوافق مع ما تطرقنا إليه سابقا على المستوى الوطني في الصفحة 158.

بينما استحوذ الذكور بـ 82% على برنامج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ في حين اكتفت الإناث بـ 18%، نفسر هذه النسب بكون الذكور أكثر جرأة وتحمل للمخاطرة إلى جانب الانفتاح على الأسواق، إضافة إلى خصوصية الأنشطة التي يعملون بها (البناء، الأشغال العمومية... إلخ) التي تتطلب القوة العضلية الكبيرة لا تستطيع الأنثى القيام بها.

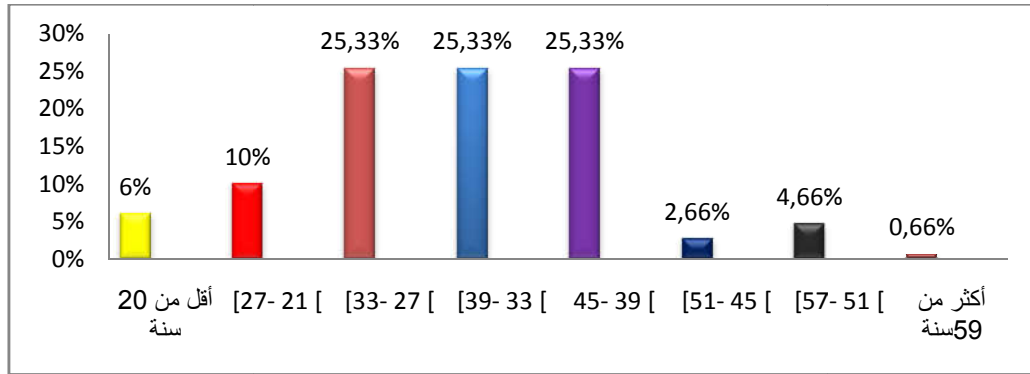
أما المستفيدين من برنامج القرض المصغر في إطار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM فقد قدرت نسبة الإناث بـ 64% بينما الذكور بـ 36%، نفسر هذا بالتطور والنضج التدريجي لفكرة عمل المرأة والتوجه إلى المؤسسات ذات الأنشطة الحرفية والتقليدية (الخطاطة، صناعة الحلويات... إلخ) فهي تميل إلى الأنشطة الخاصة بالنساء وهذا ما أشرنا إليه سابقا في الصفحة 182.

الجدول رقم (27): يبين السن.

النسبة %	التكرار	السن
6%	9	أقل من 20 سنة
10%	15	[21 - 27]
25.33%	38	[27 - 33]
25.33%	38	[33 - 39]
25.33%	38	[39 - 45]
2.66%	4	[45 - 51]
4.66%	7	[51 - 57]
0.66%	1	أكثر من 58 سنة
100%	150	المجموع

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم (9): التمثيل البياني للسن.



المصدر: إعداد الباحثة.

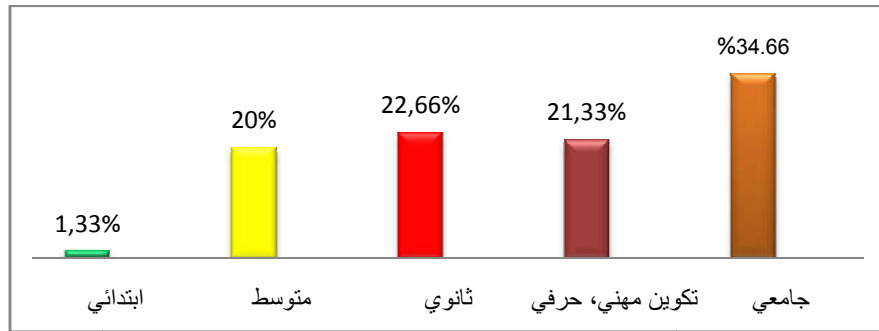
حسب البيانات الإحصائية نجد أن 75.99% تتراوح أعمارهم بين (27-45) سنة حيث تحصلت الفئات على التوالي [27 - 33]، [33 - 39]، [39 - 45] على نسب متساوية تقدر بـ 25.33% وهي فئتي الشباب والكهولة القادرة على العمل بشكل أكبر من الفئات الأخرى، ما يفسر سعيها لإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة PME، نشاطات حرفية ومهنية للتخلص من البطالة، بينما مثلت الفئة الأكثر من 58 سنة 0.66% أدنى نسبة، هذا أمر طبيعي لكبر السن في حين أن الفئتين [45 - 51]، [51 - 57] ممثلتين بنسب متقاربة على التوالي 2.66%، 4.66% مازالت لديهم الرغبة والقدرة في إقامة مشاريع استثمارية.

الجدول رقم (28): يبين المستوى التعليمي.

النسبة %	التكرار	الاحتمال / التكرار
1.33%	2	ابتدائي
20%	30	متوسط
22.66%	34	ثانوي
21.33%	32	تكوين مهني، حرفي
34.66%	52	جامعي
100%	150	المجموع

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم (10): التمثيل البياني للمستوى التعليمي.



المصدر: إعداد الباحثة.

تبين الإحصائيات الواردة أن 34.66% متحصلين على مستوى جامعي ما يوضح أن أكثر فئة تواجه البطالة هي ذوي الشهادات الجامعية، فئة واعية تدرك تماما توجهاتها في الحياة العملية باختيارها للاندماج في عالم الشغل في مختلف برامج التشغيل المعدلة وفقا للبرنامج الخماسي 2010-2014 بإقامة مشاريع لتجنب هاجس البطالة.

أما ذوي المستوى المتوسط، التكوين المهني، الحرفي والثانوي تأتي في المرتبة الثانية بنسب متقاربة على التوالي 20%، 21.33%، 22.66% ما يبين أن الدولة الجزائرية راعت اختلاف المستويات التعليمية في استحداثها للبرامج التشغيلية، وإن كانت هناك اختلافات في الأجر فيما يخص المشتغلين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني، حيث منحة الأجر لخريجي الشهادات الجامعية (الليسانس، المهندسين... إلخ) 15000 دج، في حين خريجي مراكز التكوين المهني والتمهين 8000 دج.

فكل فرد من أفراد العينة يملك من المؤهلات ما يسمح له بالاستفادة من إحدى برامج التشغيل ابتداء من الشهادة كشرط أساسي للمستفيدين من برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE، برنامج المؤسسات

الفصل السادس → واقع سياسة التشغيل في معالجة البطالة من خلال المخطط الخماسي 2010-2014

الصغيرة والمتوسطة PME وبرنامج القرض المصغر le microcrédit، التي افتقدت إلى المصدقية في بعض الحالات، نخص بالذكر " بطاقة حرفي " المستخرجة خلال المخطط الخماسي 2010-2014 حيث لم يخضع طالبيها إلى اختبار مهني يثبت ممارستهم للمهنة أو الحرفة والتحكم فيها عن جدارة واستحقاق نظرا للتدفق الكثيف عليها.

الجدول رقم (29): يبين الحالة المدنية.

النسبة	التكرار	الحالة المدنية
8%	12	أعزب
90%	135	متزوج
0.66%	1	أرمل
1.33%	2	مطلق
100%	150	المجموع

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم (11): التمثيل البياني للحالة المدنية.



المصدر: إعداد الباحثة.

يبين التحليل الإحصائي للبيانات المتعلقة بمتغير الحالة المدنية أن نسبة 90% من إجمالي العينة المختارة متزوجين ما يوضح الأثر الإيجابي لمختلف برامج التشغيل (عقود ما قبل التشغيل CPE، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME والقرض المصغر le microcrédit) الذي انعكس على استقرار المستفيدين بتجاوزهم لمشكل البطالة الذي يقف عائقا لتحقيق الاستقرار الاجتماعي. أما 8% فتمثل فئة العزاب الوافدين الجدد لسوق الشغل، النسبة الضعيفة جدا للأرامل والمطلقين بـ 0.66% و 1.33% على التوالي.

يمكن القول أن عينة الدراسة تتكون من مجموعة المستفيدين من مختلف برامج التشغيل، على درجة كبيرة من الوعي يتوقع قدرتها على إدارة مشاريع استثمارية فيما يخص المستفيدين من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ والقرض المصغر le microcrédit في إطار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM، بالرغم من صعوبة بداية إقامة المشاريع إلا أن رغبتهم الجامحة في تخطي مشكل البطالة لم تحد من عزيمتهم، أما فيما يخص المستفيدين من برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE يتوقع أن يكون لديها اتجاه ايجابي نحو البرنامج باعتباره مرحلة انتقالية لما هو أفضل.

2- عرض البيانات الخاصة بالفرضية الأولى:

- حقق برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE هدفه في تقليص البطالة المتفشية لحاملي الشهادات.

الجدول رقم (30): يبين البحث عن شغل بعد التخرج.

النسبة	التكرار	الإجابة
%76	38	نعم
%24	12	لا
%100	50	المجموع

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم (12): التمثيل البياني للبحث عن شغل بعد التخرج.



المصدر: إعداد الباحثة.

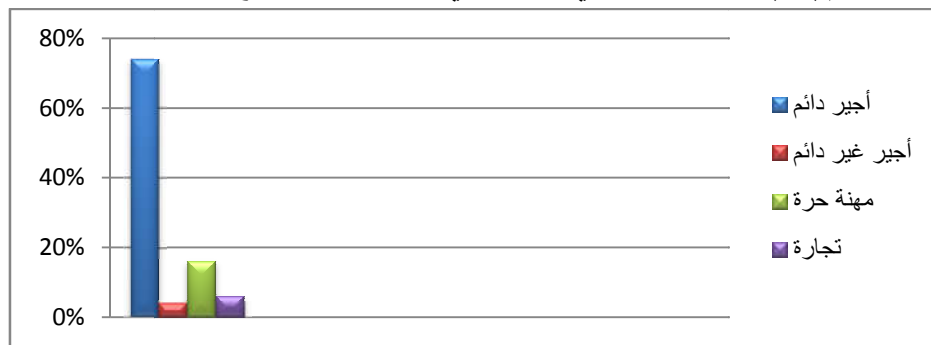
نلاحظ أن 76% من أفراد العينة قاموا بالبحث عن عمل بعد التخرج رغبة في تحقيق الاستقرار المالي وتخطي حاجز البطالة (مصرف زائد خير من لقاعد في الدار)، أما 24% لم يبحثوا عن عمل فالبعض مطمئن للعمل مباشرة بعد التخرج (الخدمة مضمونة)، البعض الآخر يواجه التزامات (الخدمة الوطنية) (نجزو العسكر ومن بعد يرحمها ربي) يتوقف عليها الحصول على عمل يلبي تطلعات صاحبه وهناك من يسبق أولوية الزواج عن الشغل بالنسبة للإناث (ندير الدار ولولاد والخدمة ماش راح تهرب).

الجدول رقم (31): يبين الرغبة في العمل بعد التخرج.

النسبة	التكرار	الإجابة
74%	37	أجبر دائم
4%	2	أجبر غير دائم
16%	8	مهنة حرة
6%	3	تجارة
100%	50	المجموع

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم (13): التمثيل البياني الرغبة في العمل بعد التخرج.



المصدر: إعداد الباحثة.

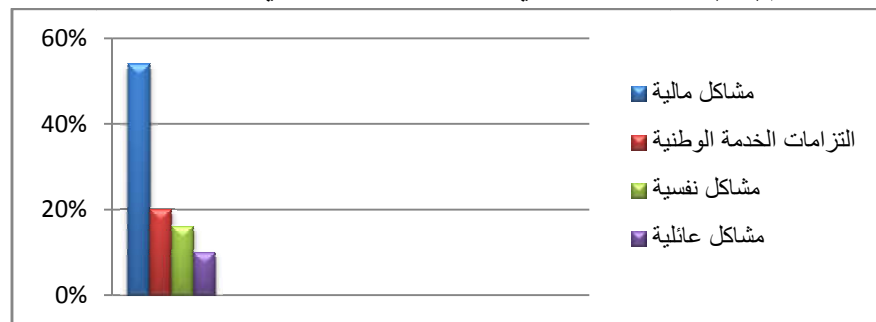
تبين الإحصائيات الواردة أن 74% كانوا يطمحون للعمل بعد التخرج كأجبر دائم ذلك لميل معظمهم للعمل في القطاع العمومي لما لها من امتيازات (المنح والعلاوات، فرص السكن... إلخ) (مكائش كيما الخدمة عند الحكومة)، في حين أن 4% يرغبون في العمل كأجبر غير دائم لاكتساب الخبرة فقط ثم التوجه للعمل الحر (نخدم شويها نهز الصنعة ومن بعد نخدم وحدي)، بينما 16% يفضلون المهن الحرة بإقامة مشاريع خاصة تتوافق مع المؤهل العلمي (تدير مشروع بـ **diplôme** تاعي)، أما 6% يطمحون للعمل في التجارة لتحقيق الربح المادي (حاب ندخل دراهم كبار باه نقدر نعيش) وتجاوز الالتزام بنظام معين إجباري التقيد به في الاختيارات الأخرى (وقت الدخول والخروج من وإلى مكان العمل) (تقول راني في العسكر ندخل على 8:00 ونخرج على 16:30).

الجدول رقم (32): يبين نوعية المشاكل التي تواجه المتعاقد بعد التخرج.

النسبة	التكرار	الإجابة
54%	27	مشاكل مالية
20%	10	التزامات الخدمة الوطنية
16%	8	مشاكل نفسية
10%	5	مشاكل عائلية
100%	50	المجموع

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم (14): التمثيل البياني لنوعية المشاكل التي تواجه المتعاقد بعد التخرج.



المصدر: إعداد الباحثة.

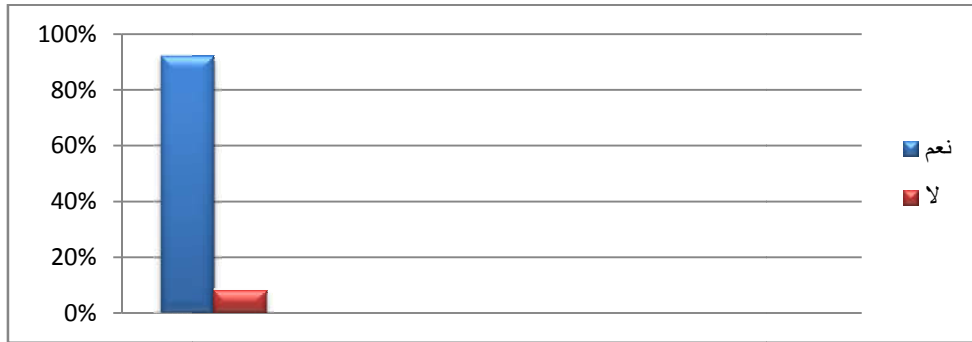
نلاحظ أن أفراد العينة عانوا من العديد من المشاكل تأتي في مقدمتها المالية بنسبة 54% نظرا لعدم وجود مداخل بعد التخرج مع تزايد احتياجات الفرد (واحد ما يمدلك فرنك)، تليها التزامات الخدمة الوطنية بنسبة 20% هي مرتفعة بالنظر إلى حجم عينة الذكور المأخوذة (26%) ومنخفضة لقلة الذكور المنخرطين في شبكة عقود الإدماج المهني، تأتي في المرتبة الثالثة المشاكل النفسية بـ 16% لشعور الفرد بعدم جدوى دراسته والشهادة المتحصل عليها (ce n'est pas logique) قريت ومن بعد نقعد في الدار)، في حين أن 10% عانوا من مشاكل عائلية لعدم تقبل أفراد العائلة فكرة العمل خارج المنزل (الإناث المتزوجات) (ما خلانيش راجلي نخدم) .

الجدول رقم (33): يبين تأثير البطالة على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية.

النسبة	التكرار	الإجابة
%92	46	نعم
%8	4	لا
%100	50	المجموع

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم (15): التمثيل البياني لتأثير البطالة على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية.



المصدر: إعداد الباحثة.

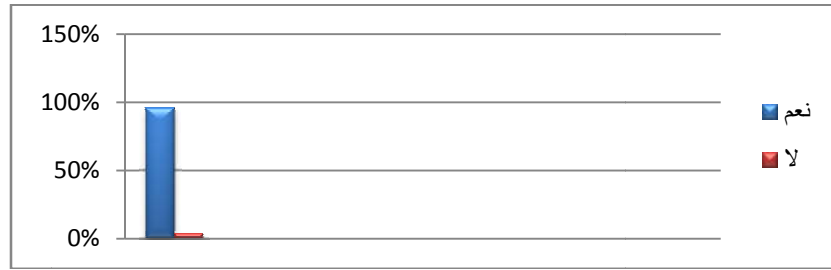
يتضح من خلال النسب المبينة أن 92% من إجمالي العينة أثرت عليهم البطالة اقتصاديا (التخلي عن بعض الاحتياجات كالتردد على قاعات ممارسة الرياضة) (مانقدرش ندير حتى le sport ماعنديش باه نخلص) واجتماعيا (عدم حضور حفلات) (ما نقدرش نروح للعراس وأنا ما عندي والوا لازم كلش جديد ولا ما نروحش)، ذلك للعيش في العائلة وتحت السلطة الأبوية أي يستمد المصروف اليومي من رب العائلة، أما 8% لم تؤثر عليهم الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية لممارستهم لأنشطة تساعدهم في الحصول على دخل إضافي (دروس تدعيمية) (نعاون روجي بـ les cours).

الجدول رقم (34): يبين تأثير البطالة على التسجيل في برنامج عقود ما قبل التشغيل.

النسبة	التكرار	الإجابة
96%	48	نعم
4%	2	لا
100%	50	المجموع

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم (16): التمثيل البياني لتأثير البطالة على التسجيل في برنامج عقود ما قبل التشغيل.



المصدر: إعداد الباحثة.

تبين الإحصائيات أن 96% من أفراد العينة واجهوا مشكل البطالة ما دفعهم للتسجيل في الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM، للحصول على منصب عمل في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE، في حين 4% عكس ذلك، وبما أن أكثر من نصف المبحوثين عانوا من البطالة قبل الانضمام إلى البرنامج، هذا يدل على وجود أزمة بطالة في أوساط الشباب راجع لقلّة الفرص المفتوحة في ظل كثرة خريجي الجامعات، المعاهد ومراكز التكوين.

الجدول رقم (35): يبين كيفية الالتحاق بعقود ما قبل التشغيل.

النسبة	التكرار	الإجابة
10%	5	مساعد شخصية
60%	30	اتصال من طرف الوكالة
30%	15	توجيه الإدارة أو المؤسسة المستقبلية
100%	50	المجموع

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم (17): التمثيل البياني لكيفية الالتحاق بعقود ما قبل التشغيل.



المصدر: إعداد الباحثة.

يتضح أن معظم أفراد العينة التحقوا ببرنامح عقود ما قبل التشغيل CPE عن طريق اتصال من الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM بـ60% إدراكا من المسؤولين بحجم مشكل البطالة التي يترتب بالشباب، حيث قامت بخطوة جبارة تعتبر الأولى من نوعها في الجزائر بإرسال استدعاءات إلى كل فرد مسجل على مستوى الوكالة للالتحاق بالعمل سواء في المؤسسات العمومية أو في القطاع الخاص، لاكتساب سنوات الخبرة المطلوبة في كل توظيف على مستوى القطاع العمومي للظفر بمنصب أفضل.

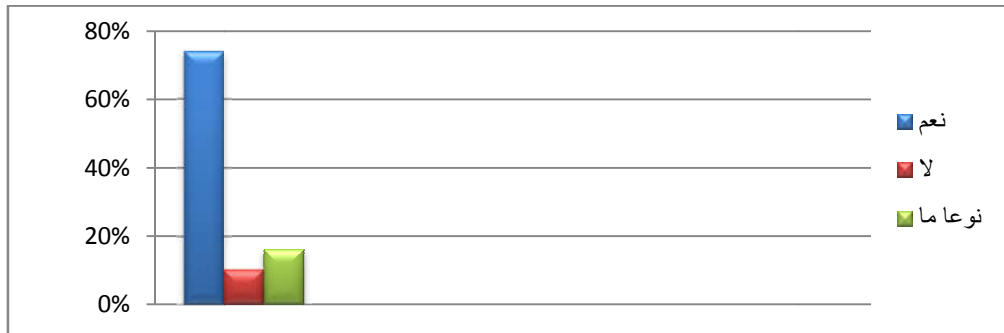
تأتي في المرتبة الثانية توجيه الإدارة أو المؤسسات المستقبلية 30% حيث أصبحت هي الأخرى تستعين بخدمات الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM بقرار وزاري يتضمن الاستعانة بطالبي الشغل المسجلين على مستوى الوكالة، في المرتبة الأخيرة مساعد شخصية بـ5% هؤلاء المفردات قاموا بالتسجيل والتردد باستمرار على الوكالة إلى غاية الظفر بالمنصب.

الجدول رقم (36): يبين الاطلاع بشكل كافي على عقد التشغيل.

النسبة	التكرار	الإجابة
%74	37	نعم
%10	5	لا
%16	8	نوعا ما
%100	50	المجموع

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم (18): التمثيل البياني للاطلاع بشكل كافي على عقد التشغيل.



المصدر: إعداد الباحثة.

نلاحظ أن 74% من العينة المدروسة مطلعين بشكل كاف على عقد التشغيل في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE، هذا يدل على وعي أفراد العينة لطبيعة عمل الوكالة باعتبارها الوسيط بين طالبي وعارضي العمل وعلى محتوى البرنامج وتطلعاته لتكوين أفراد مؤهلين لاكتساب الخبرة، والحصول على أجر مقابل العمل بنصف دوام في كثير من الأحيان من جهة، والتخفيف من حجم البطالة من جهة أخرى.

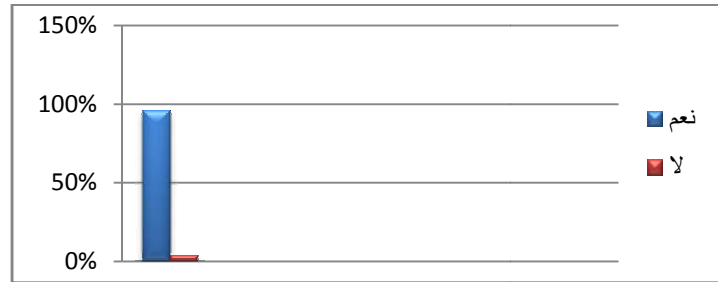
بينما 16% مطلعين نوعا ما على عقد العمل لاعتبار العمل في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE مرحلة انتقالية لا أكثر (مطلعة شوييا برك ما تهمنيش contrat المهم l'expérience)، في حين 10% من المبحوثين لم يطلعوا نهائيا على عقد العمل للاكتفاء بالأجر بغض النظر عن محتواه (المهم عندي في كل شهر 15000 دج).

الجدول رقم (37): يبين التسجيل في برنامج عقود ما قبل التشغيل عن قناعة.

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	48	%96
لا	2	%4
المجموع	50	%100

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم (19): التمثيل البياني للتسجيل في برنامج عقود ما قبل التشغيل عن قناعة.



المصدر: إعداد الباحثة.

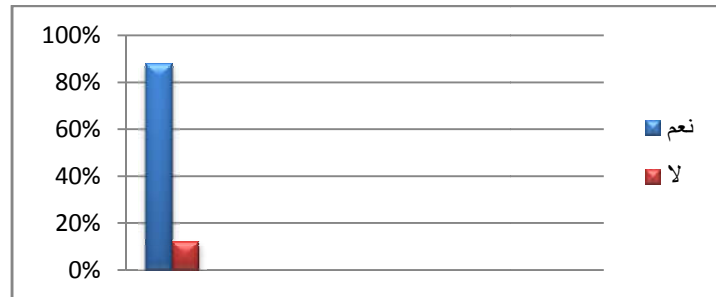
تبين الإحصائيات أن 96% قد سجلوا في برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE عن قناعة تامة باعتباره لا مجال للحصول على عمل يتوافق مع المؤهل العلمي والتخصص دون المرور على البرنامج للحصول على شهادة تثبت سنوات الخبرة، التي تعتبر من أهم الوثائق المطلوبة لتكوين ملف التوظيف (كون ما نخدمش هنا نموت وما نخدمش)، في حين نسبة لا تتجاوز 4% لم يسجلوا في البرنامج عن قناعة وإنما مجبرين على العمل أو البطالة (كون ما نخدمش نقعد في الدار).

الجدول رقم (38): يبين رؤية المتعاقد وضعيتك في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل مرحلة عبور
ليس إلا.

النسبة	التكرار	الإجابة
%88	44	نعم
%12	6	لا
%100	50	المجموع

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم (20): التمثيل البياني لرؤية المتعاقد وضعيتك في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل مرحلة عبور ليس إلا.



المصدر: إعداد الباحثة.

نلاحظ أن 88% من أفراد العينة يرون في برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE مرحلة عبور ليس إلا لمناصب أفضل تكافئ مستوى وتخصص كل فرد (ندي l'expérience ونشارك في les concours)، أما 12% مكتفية بالعمل في البرنامج بالتالي لا تعتبره مرحلة عبور (15000-دج تكفي وراضية بيها).

الجدول رقم (39): يبين الهدف من الاشتغال في إطار عقود ما قبل التشغيل.

النسبة	التكرار	الإجابة
80%	40	اكتساب الخبرة
4%	2	معرفة الحياة المهنية
8%	4	من أجل الراتب
8%	4	انعدام فرص الشغل
100%	50	المجموع

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم (21): التمثيل البياني للهدف من الاشتغال في إطار عقود ما قبل التشغيل.



المصدر: إعداد الباحثة.

من خلال البيانات الواردة يتضح أن 80% يشتغلون في برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE بهدف اكتساب الخبرة للأسباب التي سبق ذكرها، ثم تأتي في المرتبة الثانية بنسب متساوية تقدر بـ 8% كل من العمل من أجل الراتب وانعدام فرص الشغل، بمعنى أنهم يرون أن مؤهلهم العلمي غير مطلوب في سوق الشغل في ظل قلة فرص الشغل، بالتالي يعتبر هذا البرنامج حل مناسب لتقاضي أجر أفضل من البطالة، في المرتبة الأخيرة بنسبة 4% من يشتغلون من أجل اكتشاف طبيعة الاندماج في الحياة العملية وانعكاسها على الوضعية الاجتماعية (فرق ما بين نكون خدامة ودراهمي في جيبى وبين فرنك ما نسعاه).

الجدول رقم (40): يبين اكتساب خبرات خلال العمل في برنامج عقود ما قبل التشغيل.

النسبة	التكرار	الإجابة
%88	44	نعم
%12	6	لا
%100	50	المجموع

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم (22): التمثيل البياني لاكتساب خبرات خلال العمل في برنامج عقود ما قبل التشغيل.



المصدر: إعداد الباحثة.

من خلال الجدول نلاحظ أن أفراد العينة استفادوا من العمل في برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE واكتسبوا العديد من الخبرات والمعارف بـ88% من خلال العمل كإداريين في مؤسسات عمومية خدماتية (نخدم tous les services) أو في القطاع الاقتصادي والتنقل بين مختلف المكاتب والوظائف للإطلاع والإلمام بأكبر قدر ممكن الخبرات، بينما صرح 12% أنهم لم يكتسبوا خبرات جديدة لتحكمهم في متطلبات الوظيفة الحالية مسبقا (التقنيين السامين في الإعلام الآلي) (ما عندي ما راح نتعلم في الإدارة).

الجدول رقم (41): يبين فعالية برنامج عقود ما قبل التشغيل.

النسبة	التكرار	الإجابة
80%	40	نعم
20%	10	لا
100%	50	المجموع

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم (23): التمثيل البياني لفعالية برنامج عقود ما قبل التشغيل.



المصدر: إعداد الباحثة.

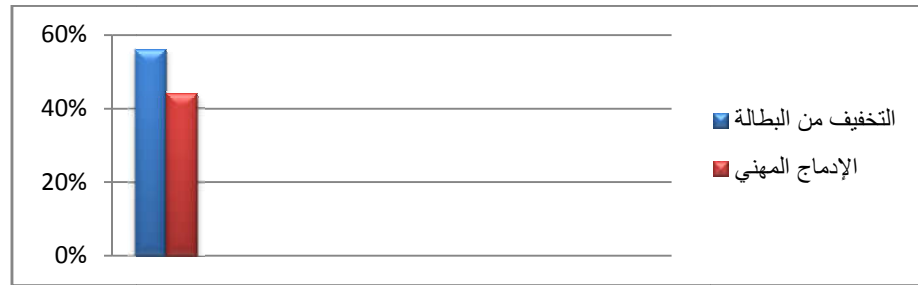
نلاحظ أن المبحوثين يرون أن عقود ما قبل التشغيل CPE برنامج فعال لما حققه من شواهد ميدانية وواقعية في امتصاص البطالة بنسبة 80% (كون ما جاتش l'anem تصرا une catastrophe)، بينما 20% يرون عكس ذلك بحجة أن الأجر لا يحقق تطلعاتهم في العيش الكريم خاصة فئة الذكور (15000 دج نصرفها في يومين).

الجدول رقم (42): يبين الهدف من برنامج عقود ما قبل التشغيل.

النسبة	التكرار	الإجابة
%56	28	التخفيف من حدة البطالة
%44	22	الإدماج المهني
%100	50	المجموع

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم (24): التمثيل البياني الهدف من برنامج عقود ما قبل التشغيل.



المصدر: إعداد الباحثة.

من خلال الأرقام الموضحة أعلاه اتضح أن نسبة 56% من عينة الدراسة يرون برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE يهدف إلى التخفيف من حدة البطالة، الدليل على هذا هو اتصال وكالات التشغيل بالأفراد المسجلين على مستواها للاستفادة من عقد عمل، بالرغم من أنها ليست مجبرة على ذلك ما لم يتردد عليها طالب الشغل للحصول عليه (جامي صرات في الجزائر يديرولك convocation باه تروحي تخدمي).

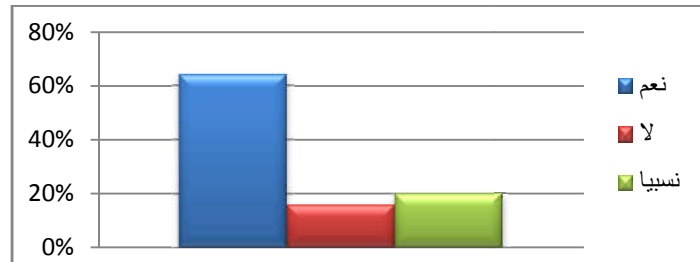
بينما 44% يرون أن البرنامج يهدف إلى الاندماج المهني للبطالين، ما يبرر التعديل الذي طرا على البرنامج في صغته الجديدة " عقد إدماج حاملي الشهادات (DAIP) (اسمه دال عليه).

الجدول رقم(43): يبين مساهمة البرنامج في تقليل نسبة البطالة.

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	32	%64
لا	8	%16
نسبيا	10	%20
المجموع	50	%100

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم(25): التمثيل البياني لمساهمة البرنامج في تقليل نسبة البطالة.



المصدر: إعدادا الباحثة.

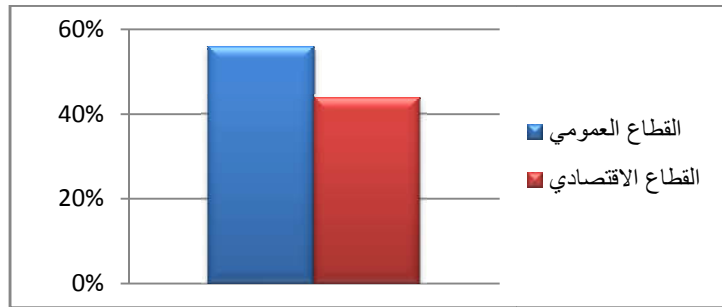
نلاحظ من خلال الجدول أن 64% من أفراد العينة يرون أن برنامج عقود ما قبل التشغيل ساهم في تقليل نسبة البطالة، حيث تم تشغيل على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل بقسنطينة 48239 بطالا خلال المخطط الخماسي 2010-2014 كالتالي: 2010(7837)، 2011(20077)، 2012(9702)، 2013(5284)، 2014(5339)، فسنة 2011 شهدت أكبر نسبة توظيف ما يتوافق مع ما أشرنا إليه سابقا ص155، بينما 20% من المبحوثين صرحوا بأن برنامج عقود ما قبل التشغيل ساهم نسبيا في تخفيض نسبة البطالة، لأنه ليس كل من أدمج فيه سيحصل على منصب دائم وإنما يخضع ذلك لاعتبارات (سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، التخصصات المطلوبة في سوق الشغل)، أما 16% يرون عدم مساهمة البرنامج في تقليل نسبة البطالة لأن هذا العقد يعتبر عقد بطالة مقنعة.

الجدول رقم(44): يبين القطاع الأكثر استقطابا للمستفيدين من البرنامج.

الإجابة	التكرار	النسبة
القطاع العمومي	28	56%
القطاع الاقتصادي	22	44%
المجموع	50	100%

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم(26): التمثيل البياني للقطاع الأكثر استقطابا للمستفيدين من البرنامج.



المصدر: إعداد الباحثة.

تبين الإحصائيات الواردة أن 56% من الباحثين يرون أن القطاع العمومي أكثر استقطابا للمستفيدين من برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE، لكن في الحقيقة أنه قد تم تشغيل 48239 بطالا خلال المخطط الخماسي 2010-2014 في جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP في مختلف العقود فيما يخص الجامعيين والتقنيين السامين CID خريجي مراكز التكوين والتمهين CIP وذوي المستوى الثانوي أو تكوين مرفق CFI، شغل القطاع العمومي 21205 بطالا، بينما 44% في القطاع الاقتصادي خاصة بعد تشبع الإدارات العمومية حيث تم تشغيل 27034 بطالا خلال المخطط الخماسي 2010-2014 في مختلف العقود السابق ذكرها، هنا نلاحظ أن القطاع الاقتصادي شغل أكثر من القطاع العمومي خاصة سنتي 2013 و2014، هذا ما يتوافق مع ما صرحنا به سابقا ص 144.

الجدول رقم (45): فعالية ومساهمة برنامج عقود ما قبل التشغيل في تقليل نسبة البطالة.

المجموع		لا		نسبياً		نعم		تقليل نسبة البطالة فعالية البرنامج
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
%86	43	%10	5	%20	10	%56	28	نعم
%14	7	%2	1	%4	2	%8	4	لا
%100	50	%12	6	%64	12	%64	32	المجموع

المصدر: إعداد الباحثة.

بعد حساب المتوسط الحسابي للمتغير الأول: فعالية برنامج عقود ما قبل التشغيل الذي رمزنا له بـ

\bar{X} ، وحساب المتوسط الحسابي للمتغير الثاني: مساهمة برنامج عقود ما قبل التشغيل في تقليل نسبة

البطالة الذي رمزنا له بـ \bar{Y} وجدنا أن:

$$\bar{X} = \frac{\sum x^2}{n} = 0.8$$

$$\bar{Y} = \frac{\sum y^2}{n} = 0.47$$

$$S_x = \sqrt{\frac{\sum x^2}{n} - (\bar{x})^2}$$

$$0.25 = S_x \text{ الانحراف المعياري}$$

$$0.32 = S_y \text{ الانحراف المعياري}$$

$$S_y = \sqrt{\frac{\sum y^2}{n} - (\bar{y})^2}$$

$$r = \frac{\sum (x-\bar{x})(y-\bar{y})}{\sqrt{\sum (x-\bar{x})^2} \sqrt{\sum (y-\bar{y})^2}}$$

$$0.85 = r \text{ معامل الارتباط بيرسن}$$

بعد حساب معامل الارتباط بيرسن بين فعالية برنامج عقود ما قبل التشغيل ومساهمته في تقليل نسبة البطالة وجدنا $r = 0.85$ أي هناك علاقة قوية، بمعنى كلما كان برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE فعالا كلما خفض من نسبة البطالة، والإقبال الكبير للشباب البطالين على البرنامج لدليل على فاعليته نظرا للتعديلات والتسهيلات الإدارية المقدمة على مستواه.

3- عرض البيانات الخاصة بالفرضية الثانية:

- ساهمت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME في تقليل نسبة البطالة.

الجدول رقم (46): يبين صنف المؤسسة.

النسبة	التكرار	الإجابة
84%	42	صغيرة (10-49) عامل
16%	8	متوسطة (50-250) عامل
100%	50	المجموع

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم (27): التمثيل البياني لصنف المؤسسة.



المصدر: إعداد الباحثة.

نلاحظ أن نسبة المؤسسات الصغيرة استحوذت على 84% بالرجوع إلى مؤشر العمال بكونها توظف (10-49) عامل حسب طبيعة النشاط الذي تمارسه، بينما 6% هي مؤسسات متوسطة أكثر امتصاصا للبطالة بتشغيل طاقات أخرى والأكثر استيعابا للعمالة (مؤسسات البناء والأشغال العمومية) لذلك نجد عدد العمال فيها (50-250) عامل.

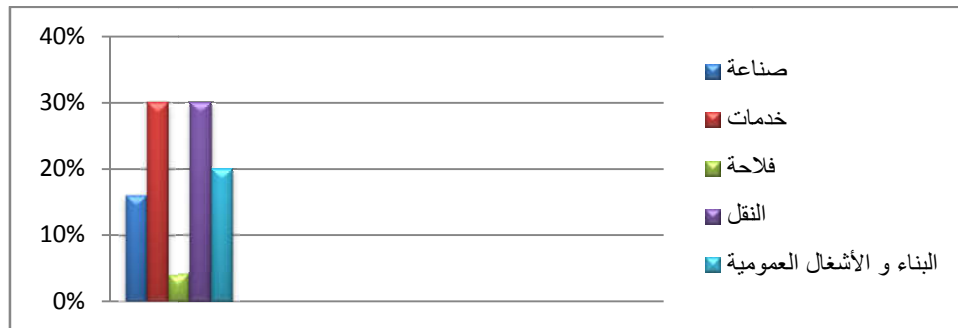
ما يفسر ارتفاع التوجه نحو المؤسسات الصغيرة هو حجمها الذي لا يحتاج إلى توفر عوامل كبيرة للانطلاق في تشغيلها، لاعتمادها على أداء الرجل الواحد وقليل من المساعدين الذين يتدربون عن العمل بغض النظر عن تخصصاتهم العلمية، سهولة توجيهه وتحديد الأهداف الواضحة للمشروع، قيادتها، إقناع العاملين بالأسس والنظم التي تحكم المشروع، التحديد الدقيق للمسؤوليات، التوفيق بين التخطيط والرقابة والتنفيذ لتقديم منتجات جديدة ناتجة عن العلاقة المباشرة مع العملاء، ثم توسيع النشاط بمساعدة وتوجيه من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ لإنجاح المشاريع بتوفير الإنتاج، تنويعه وتسويقه لتقديم الأفضل وتنمية المجتمع اقتصاديا واجتماعيا.

الجدول رقم (47): يبين طبيعة النشاط.

النسبة	التكرار	الإجابة
16%	8	صناعة
30%	15	خدمات
4%	2	فلاحة
30%	15	النقل
20%	10	البناء والأشغال العمومية
100%	50	المجموع

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم (28): التمثيل البياني لطبيعة النشاط.



المصدر: إعداد الباحثة.

من خلال الإحصائيات المبينة صدارة كل من الخدمات والنقل بنسب متساوية 30%، فالخدمات تتمثل في المؤسسات العقارية، التجارة... إلخ، هي مهمة جدا في التنمية الاقتصادية والاجتماعية حيث ارتفع عددها من سنة لأخرى خلال المخطط الخماسي 2010-2014 لتصل إلى 1204 مؤسسة، أما النقل فهو الآخر شهد ذروته خلال المخطط الخماسي بتمويل 1303 مشروع ما دفع بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ بقسنطينة رفض تمويل مشاريع هذا القطاع، السبب الذي يقف وراء اختيار هذا النوع من المشاريع هو الرغبة في تحقيق الربح دون جهد مع تقادي الإجراءات الخاصة بموقع المؤسسة (ملكية الأراضي) (نحب الدراهم بلا تكسار الراس).

تأتي في المرتبة الثانية البناء والأشغال العمومية بـ 20% لازدهار هذا النوع من النشاط بسبب سياسة التهيئة العمرانية التي انتهجتها الدولة الجزائرية من أجل القضاء على البيوت القصدية، لهذا انتعش هذا القطاع بـ 526 مقاولة في قسنطينة خلال المخطط الخماس 2010-2014 من أجل ترميم وبناء الهياكل لاستيعاب الوافدين للمدينة تزامنا مع اختيار قسنطينة عاصمة للثقافة العربية 2015.

في المرتبة الثالثة قطاع الصناعة بـ 16% يحتل هو كذلك دورا مهما ويشمل (المواد الغذائية، النسيج والصناعات التقليدية... إلخ) حيث تم إنشاء 468 مؤسسة صغيرة ومتوسطة في قسنطينة خلال المخطط الخماسي 2010-2014، هذا الاهتمام يدل على وعي المسؤولين بأن تحقيق معدلات نمو حقيقية ومستدامة يعتمد بدرجة كبيرة على أداء القطاع الصناعي.

أخيرا الفلاحة بـ 4% هي نسبة ضئيلة جدا نفسرها بعزوف الشباب عن إقامة مشاريع على مستواها (نقعد بطل وما نخدمش في الفلاحة)، ما دفع بالدولة إلى تحفيز الشباب بتقديم تسهيلات في حالة إنشاء مثل هذا النوع من المشروعات، حيث تم تمويل 375 مؤسسة متوسطة خلال المخطط الخماسي 2010-2014، 280 مؤسسة سنني 2013-2014، هنا نلاحظ أن ترتيب المشاريع حسب القطاع في قسنطينة يتفق مع ترتيبها على المستوى الوطني كما أشرنا سابقا ص171، فيما يخص الخدمات، البناء والأشغال العمومية

الجدول رقم (48): يبين الدافع لاختيار النشاط.

النسبة	التكرار	الإجابة
10%	5	هامش الربح بالقطاع عالية
6%	3	قلة عدد المنافسين بالقطاع
30%	15	وجود تسهيلات في الإجراءات
36%	18	علاقة مع تخصصك
18%	8	نشاط عائلي
100%	50	المجموع

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم (29): التمثيل البياني لاختيار النشاط.



المصدر: إعداد الباحثة.

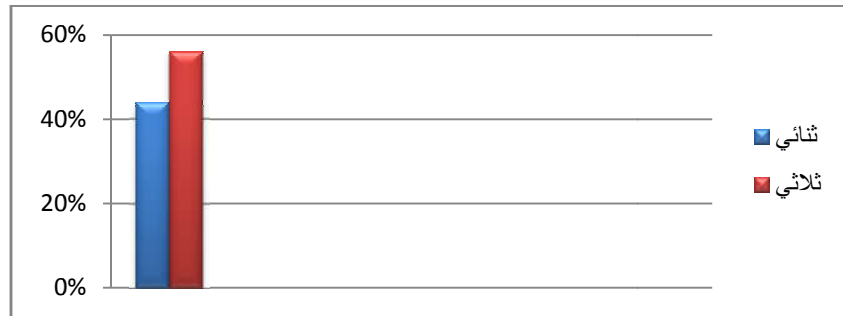
نلاحظ أن الدافع وراء إنشاء هذا النوع من المؤسسات هو علاقة التخصص بـ36% نظرا لتوجه الأفراد لإنشاء مؤسسات يستطيعون تسييرها ويفهمون جوانب العمل حتى يتمكنون من تسييره وتجنب أي مشاكل قد تحدث، تليها وجود تسهيلات في الإجراءات بـ30% خاصة فيما يتعلق بالوثائق المطلوبة لتكوين الملف وطول فترة انتظار الفرد بقبول المشروع التي يبررها المسؤولون بالدراسة المقننة للملف والأسباب الخارجية عن نطاقهم (موافقة البنك)، بينما تحصل النشاط العائلي على 18% هي نسبة لا بأس بها، نفس هذا بانعدام رغبة البطالين بالمجازفة بنشاطات الجدوى منها غير مضمونة النتائج هم على صواب إلى حد كبير، فاختيار نشاط عائلي يوفر البحث عن عمال متخصصين متحكمين في مهنتهم إلى حد كبير مما ينعكس على الإنتاج كما ونوعا، في حين تحصل هامش الربح بالقطاع على 10% هم مفردات تجاريين إلى حد كبير هدفهم الربح السريع في وقت قياسي، في المرتبة الأخيرة بـ6% من يهتم بقلة عدد المنافسين بالقطاع مما يدفعهم إلى مواكبة التطورات الحاصلة في القطاع من حيث الجودة والنوعية.

الجدول رقم (49): يبين طبيعة تمويل المؤسسة.

النسبة	التكرار	الإجابة
44%	22	ثنائي
56%	28	ثلاثي
100%	50	المجموع

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم (30): التمثيل البياني لطبيعة تمويل المؤسسة.



المصدر: إعداد الباحثة.

نلاحظ أن نسبة مفردات العينة الذين اختاروا التمويل الثلاثي تقدر بـ 56% حيث تكون قيمة الإستثمار أقل من 5000.000 دج فإن المساهمة الشخصية تقدر بـ 5% والوكالة بـ 25% أما البنك فيساهم بـ 70%، في حال كانت قيمة الاستثمار ما بين 5000.000 دج و 10.000.000 دج المساهمة الشخصية تقدر بـ 10% ، الوكالة بـ 20% والبنك بـ 70%.

ففي هذا النوع من التمويل فإن المساهمة المالية للشباب أصحاب المشاريع بالإضافة إلى الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب ANSEJ عن طريق قرض طويل المدى، حيث تدفع الوكالة جزء من الفوائد على القروض البنكية ويتباين مستوى التخفيض حسب طبيعة وموقع النشاط، حيث يتم التخفيض من نسبة التعريف الجمركية بالنسبة للمعدات إلى 5%، الإعفاء من حقوق نقل الملكية في الحصول على العقارات المخصصة لممارسة النشاط ومن حقوق التسجيل على العقود المنشأة للمؤسسات، كما يساهم البنك من خلال قرض بالفائدة.

فالشباب الذين لم يتسنى لهم فرصة الحصول على عمل لكن يملكون طموح كبير ومشاريع تحتاج إلى يد المساعدة من أجل تجسيدها على أرض الواقع، ما دفعهم إلى اللجوء إلى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ التي بدورها أعطت لهم الفرصة من أجل انجاز مشاريعهم، مساعدتهم وتوجيههم من أجل أن تتكامل هذه المشاريع بالنجاح.

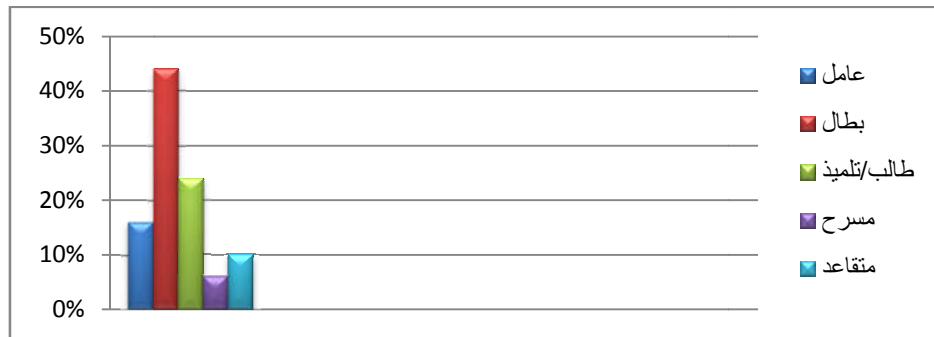
أما نسبة 44% فقد اختاروا التمويل الثنائي تجنباً للفوائد الربوية (ما ندخلش الربا لحياتي) من طرف البنوك، حيث يكون قيمة الاستثمار أقل من 5000.000 دج تكون المساهمة الشخصية 75% والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ بـ 25%، إذا كانت قيمة الإستثمار ما بين 5000.000 دج و 10.000.000 دج تكون المساهمة الشخصية بـ 80% والوكالة بـ 20%.

الجدول رقم (50): يبين الوضعية قبل إنشاء المؤسسة.

النسبة	التكرار	الإجابة
16%	8	عامل
44%	22	بطل
24%	12	طالب/تلميذ
6%	3	مسرح
10%	5	متقاعد
100%	50	المجموع

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم (31): التمثيل البياني للوضعية قبل إنشاء المؤسسة.



المصدر: إعداد الباحثة.

تبين الإحصائيات الواردة أن 44% من مفردات العينة كانوا بطالين قبل الإقدام على تأسيس مشاريع فردية ما يفسر محاولتهم تخطي البطالة هو تقدمهم إلى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ للاستفادة من برنامج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل التسهيلات التي لم يشهد لها القطاع مثيلا خلال المخطط الخماسي 2010-2014، بينما 24% من عينة الدراسة صرحوا بكونهم طلاب/تلاميذ حيث أقدموا مباشرة على اقتحام عالم الشغل رغبة في الحصول على مشاريع تتلاءم مع المؤهل العلمي سواء لخريجي الجامعات، المعاهد أو مراكز التكوين (حسبت الخدمة ورحت للتكوين المهني باه ندي شهادة ونخدم وحدي)، تليها فئة العمال بـ 16% هم الذين لديهم رغبة في إنشاء مشاريع استثمارية لتحسين المستوى المعيشي (حاج نعيش)، فبالرغم من حصولهم على عمل سابق إلا أنه لا يلبي رغبتهم وطموحهم لمجارات التطورات الحاصلة، ثم يأتي المتقاعدون بـ 10% الفئة التي لديها رغبة في العمل والقادرة عليه حيث تحصلوا على التقاعد المسبق إلا أنهم أرادوا استثمار خبراتهم في تسيير

مؤسسات صغيرة ومتوسطة PME للمساهمة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية للبلاد (مازلت قادر نخدم ما نيش حاب نقعد).

في المرتبة الأخيرة المسرحين بـ 6% هي نسبة ضعيفة مقارنة بحجم العينة وهم الذين تخلت عنهم مؤسساتهم بسبب الإفلاس، الغلق أو التوقف عن النشاط ليصبحوا في عداد البطالين، إلا أنهم تجاوزوها بالدخول إلى عالم المقاولاتية من بابها الواسع (خرجوني من الخدمة la société فلست).

الجدول رقم (51): يبين أسباب إنشاء المؤسسة.

النسبة	التكرار	الإجابة
18%	9	الرغبة في الاستقلالية والحاجة إلى الانجاز الشخصي
8%	4	استثمار رأس المال المتوفر لديك
10%	5	تحصيل جانب مادي
42%	21	التخلص من وضعية البطالة
4%	2	استثمار المعرفة السابقة
6%	3	حب المغامرة و الرغبة في تحمل الأخطار
12%	6	كل ما سبق
100%	50	المجموع

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم (32): التمثيل البياني لأسباب إنشاء المؤسسة.



المصدر: إعداد الباحثة.

تبين الإحصائيات الواردة في الجدول أن 42% من مفردات العينة قرروا إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة PME في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ للتخلص من وضعية البطالة (كرهت من chômage)، هي نسبة كبيرة مقارنة مع النسب الأخرى، تليها الرغبة في الاستقلالية والحاجة إلى الانجاز الشخصي بـ 18% لتكوين مكانة اجتماعية مرموقة، أما كلما سبق فقد مثلت 12% بمعنى أنهم عملوا مسبقا ولديهم رأس مال معتبر لكنهم أصبحوا بطالين نتيجة التوقف عن النشاط (خدمت من قبل وحبست عندي شويوا دراهم)، بالتالي لتجاوز البطالة لابد من تحصيل الجانب المادي رغبة في الاستقلالية والانجاز الشخصي، تحقيق هذا يتطلب تحمل الأخطار والمغامرة باستثمار رأس المال المتوفر والمعرفة السابقة.

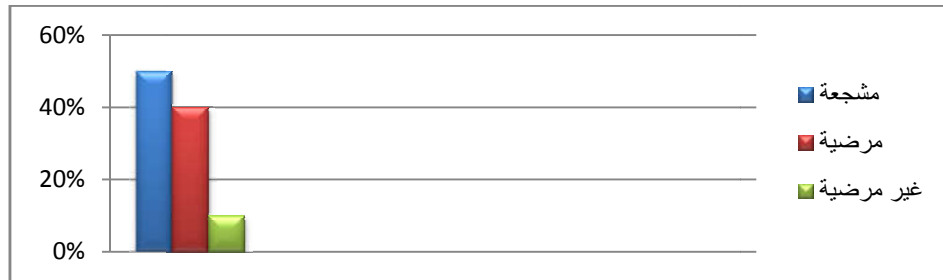
بينما تحصيل الجانب المادي بـ 10% هم مفردات هدفهم تحصيل المادة باعتبارها أحد مقومات الحياة وأساسها تأتي في المرتبة الأولى ثم كل شيء يتحقق بشكل آلي (الdraهم هوما كلش)، في حين تحصل استثمار رأس المال المتوفر على 8% أي يرغبون في تشغيل أموالهم والاستعانة بالخدمات التي توفرها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ فيما يخص التكوين والمرافقة، ثم حب المغامرة والرغبة في تحمل الأخطار بـ 6% هم مفردات دخلوا عالم المقاولاتية من باب الصدفة نظرا للتسهيلات التي قدمت في عالم الشغل خلال المخطط الخماسي 2010-2014 وروجت من مختلف وسائل الإعلام المرئية، المسموعة والمقروءة وتداولها الرأي العام بكثرة (لقيت الغاشي كامل عاد مقاول قلت نجرب حظي)، أخيرا استثمار المعرفة السابقة بـ 4% أي لديهم فكرة عن كيفية إدارة وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME من حيث الإنتاج، التخزين، البيع والترويج... إلخ، إضافة إلى طبيعة النشاط الممارس.

الجدول رقم (52): يبين وضعيتك منذ استفادتك من البرنامج.

النسبة	التكرار	الإجابة
50%	25	مشجعة
40%	20	مرضية
10%	5	غير مرضية
100%	50	المجموع

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم (33): التمثيل البياني للوضعية منذ الاستفادة من البرنامج.



المصدر: إعداد الباحثة.

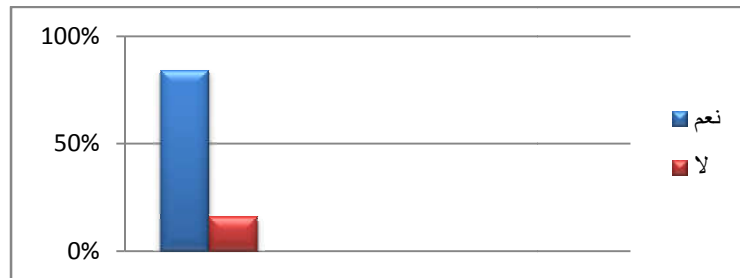
نلاحظ أن 50% من العينة المختارة أي نصفها وضعيتهم مشجعة منذ استفادتهم من خدمات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ، فبالرغم من بعض الصعوبات التي واجهتهم في البداية والخارجة عن نطاق كل من المستفيدين والوكالة، إلا أنهم تجاوزوها مع الوقت واستطاعوا إقامة مشاريع استثمارية والتحكم التدريجي فيها ما يترجم وضعيتهم الحالية) الحمد لله وصلت لواش كنت حاب)، في المرتبة الثانية المفردات التي وصفت وضعيتها بالمرضية بنسبة 40%، حيث واجهوا بعض التحديات خاصة على مستوى المنافسة الوطنية والأجنبية في ظل تفضيل المستهلك للمنتج الأجنبي على حساب الوطني (يشريو السلعة تاع الخارج وحنا السلعة تاعنا تتكدس)، في المرتبة الأخيرة المفردات غير الراضية على حالتها بـ 10% ليس معنى هذا أنها لم تتجح وإنما كانت تطمح لتحقيق ما هو أكثر، لكن الظروف الاقتصادية والاجتماعية الحالية أثرت بشكل سلبي عليها كالوكالات السياحية مثلا فقد تراجع عدد الراغبين في السياحة الخارجية بسبب غلاء المعيشة في ظل النقشف(الشعب ما نقاش واش ياكل حتى يروح يحوس).

الجدول رقم (53): يبين مواجهتك صعوبات عند الاستفادة من البرنامج.

النسبة %	التكرار	الإجابة	
32%	16	إدارية	نعم
28%	14	مالية	
24%	12	أخرى	
16%	8	لا	
100%	50	المجموع	

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم (34): التمثيل البياني لمواجهة المستفيدين للصعوبات عند الاستفادة من البرنامج.



المصدر: إعداد الباحثة.

نلاحظ أن 84% من مفردات العينة يواجهون صعوبات في الاستفادة من الخدمات المتعلقة بإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME، تفرعت بين إدارية بـ 32% نظراً أن الهيئات والإدارات التي تتعامل معها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ مثل إدارة الضرائب، السجل التجاري، الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية (CNAS)، الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لغير الأجراء (CASNOS)، الإدارات المحلية كالبليات... إلخ، في معظم الأحيان يطبعها التباطؤ ذلك أن وجود النصوص التشريعية لا يعكسه في الغالب التطبيق لدى الإدارات والهيئات المعنية، تليها مالية بـ 28% حيث أن صعوبة التمويل من أهم العراقيل التي تواجه منظومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME بسبب محدودية التمويل المصرفي، إذ غالباً ما ترفض البنوك تقديم القروض دون توفر ضمانات (la somme ما حبتش تعطيني لي نحوس عليها)، في حين أن معظم المؤسسات حديثة النشأة لا تتوفر على مثل هذه الضمانات، هذا ما يعرض البنك للمخاطرة بسبب هشاشة أو ضعف أو انعدام الجدوى الاقتصادية الخاصة بهذه المؤسسات.

من هنا معظم التمويل البنكي نحو المؤسسات الخدمية مثل التجارة والنقل لضمان مردوديتها وربحيتها السريعة على عكس الديون الطويلة الأجل التي تتطلبها الاستثمارات الصناعية مثلاً، مع

محدودية صلاحيات الوكالة البنكية في عملية منح القروض بسبب عدم الاستقلالية النسبية، إذا تبقى في معظمها ذات طابع عمومي.

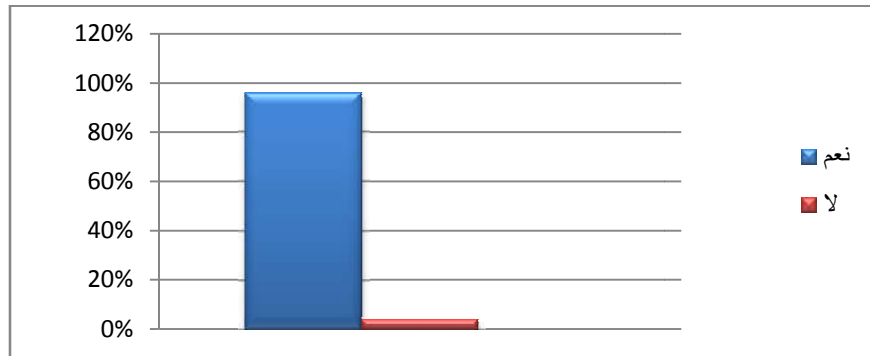
يواجه المستفيدين عراقيين أخرى بـ 24% تتمثل في مشكل العقار المخصص لتوطين مؤسساتهم وصعوبة الحصول على عقد الملكية أو عقد الإيجار الذي يعد أساسيا في الحصول على التراخيص الأخرى المكملة، الأعباء الضريبية التي تتحملها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME لا تساعد بأي حال من الأحوال على إنتاجيتها، تدفع بالعديد من المبادرين الشباب إلى الأنشطة الموازية إضافة إلى مساهمة الضرائب في أسعار منتجات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME، مما يقلل من تنافسية منتجات هذه المؤسسات وأنها لا تملك الخبرة والتجربة اللازمة لمنافسة المنتج الأجنبي حتى داخل الوطن. في حين أن نسبة 16% من مفردات العينة لم يواجهوا صعوبات أو على حد تعبيرهم تفهمهم لطبيعة الإجراءات ساهم في إدراكهم لعدم وجود عراقيين.

الجدول رقم(54): يبين مراقبة ومتابعة المشروع من طرف الوكالة.

النسبة	التكرار	الإجابة
96%	48	نعم
4%	2	لا
100%	50	المجموع

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم(35): التمثيل البياني لمراقبة ومتابعة المشروع من طرف الوكالة.



المصدر: إعدادا الباحثة.

نلاحظ أن الأغلبية الساحقة من أفراد العينة بنسبة 96% قد قامت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ بمراقبة ومتابعة مشاريعهم ابتداء بمرحلة ما بعد وضع الملف، من حيث طبيعة حجم الأعمال التي سوف تنجز، مراقبة المعدات إن كانت موجودة فعلا، بعد تمويل التأهيل أو شهادة الاستفادة وقبل التمويل تقوم الوكالة بمساعدة الشباب فيما يخص الحصول على السجل التجاري والتسريع بالاستغلال والوثائق الجبائية، بعد التمويل يراقب المشروع بصفة منتظمة لمعرفة مراحل تطوره خاصة في فترة الانجاز المحددة وكذلك في فترة تمديد الأجل، بعد الدخول في مرحلة الاستغلال يقوم المرافق المكلف بمتابعة المشروع بزيارات منظمة مرفقا بعميل من صندوق الضمان قصد الحصول على جميع المعلومات الخاصة بالمؤسسة (رقم الأعمال، الشغل المباشر والتسديد... إلخ)، كل هذه الخطوات تتوافق مع مهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ التي أشرنا إليها من قبل ص 159، 160، 161.

بينما 4% من المبحوثين صرحوا بعدم متابعة ومراقبة الوكالة لمشاريعهم لتغييرهم المستمر لمكان المشروع دون إعلام المسؤولين في الوكالة (كل مرة نبدل local)، مما صعب من الوصول إليهم إلا في المراحل المتقدمة من المشروع.

الجدول رقم (55): يبين الأهداف التي تسعى المؤسسة لتحقيقها.

النسبة	التكرار	الإجابة
80%	40	بث روح مبادرة فردية و توفير مناصب شغل
16%	8	توفير الإنتاج وتنويعه
4%	2	الربح المادي فقط
100%	50	المجموع

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم (36): يبين الأهداف التي تسعى المؤسسة لتحقيقها.



المصدر: إعداد الباحثة.

من خلال المعطيات أعلاه نلاحظ أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME تسعى لبث روح المبادرة الفردية وخلق مناصب شغل بـ 80% حيث تشجع الإبداع والابتكار بخلق أنشطة جديدة أو إدخال تعديلات على الأنشطة القديمة تتلاءم من متطلبات العصر، تحمل المخاطر غير المتوقعة، مما يتطلب القدرة على التنبؤ بالأحداث غير المتوقعة واتخاذ القرارات السليمة حيالها.

كذلك التخفيف من البطالة الناجمة عن انتشار التقنية في مختلف القطاعات، حيث تستخدم فنون إنتاج من النوع الأقل تطورا يتطلب يد عاملة كثيفة، مما يساهم في إعداد ريادةيين من رجال الأعمال الصغار الذين يشكلون رصيذا بشريا واعدة للمشروعات الكبيرة، بالتالي فإن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME تلعب دورا كبيرا في مراحل النمو للاقتصاد لأنها تشكل قاعدة للانطلاق.

بينما 4% من المفردات هدفهم من إنشاء المؤسسات الربح المادي فقط حتى ولو كان على حساب اعتبارات أخرى (المهم المادة)، هذه الأهداف المذكورة تتوافق إلى حد كبير مع ما استعرضناه مسبقا ص 163، 164.

الجدول رقم (56): يبين استحداث مناصب جديدة منذ تأسيس المؤسسة.

النسبة	التكرار	الإجابة
%84	42	نعم
%16	8	لا
%100	50	المجموع

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم (37): التمثيل البياني لاستحداث مناصب جديدة منذ تأسيس المؤسسة.



المصدر: إعداد الباحثة.

نلاحظ أن 84% من المبحوثين استحدثوا مناصب شغل جديدة عن طريق المعرفة الشخصية للعمال والاستعانة بخدمات الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM للحصول على امتياز مساعدتهم في دفع أجر العمال أي المؤسسة تسدد فقط مبلغ رمزي والوكالة راتب شهري يقدر بـ 15000 دج لحاملي الشهادات الجامعية، إضافة إلى تغطية التأمين الصحي على عاتق الوكالة، من أجل دفع رؤساء المؤسسات للتعامل مع الوكالة بتخفيض نفقات الإنتاج مقابل تخفيض نسبة المسجلين في الوكالة (ساعدتي كي نخدم مع L'ANEM).

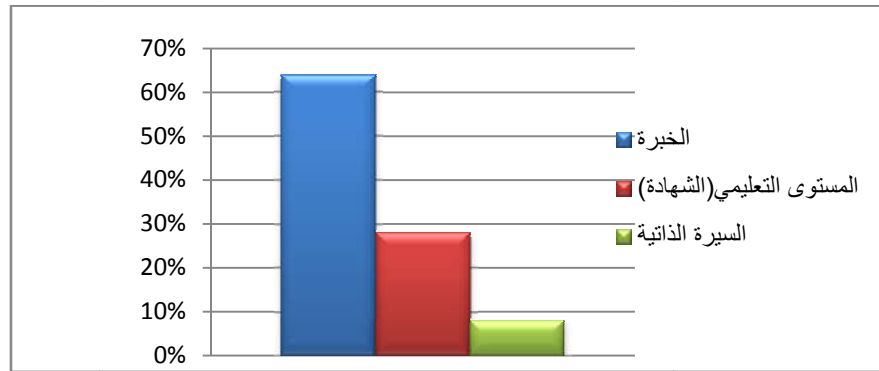
في حين 16% من المبحوثين لم يخلقوا مناصب شغل إضافية لاعتمادهم على اليد العاملة العائلية باعتبارها مؤهلة وتملك من المقومات ما لا تعوضه يد عاملة أخرى جديدة في سوق الشغل (الخدمة تاع العايلة ما يعوضها حتى واحد)، فالمشاريع المستحدثة على مستوى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بقسنطينة شغلت خلال المخطط الخماسي 2010-2014 حوالي 11602 بطالا، حيث كان عدد المشتغلين حسب السنوات كما يلي: 2010 (1622)، 2011 (1987)، 2012 (2465)، 2013 (2782)، 2014 (2746).

الجدول رقم(57): يبين أساس اختيار العاملين في المشروع.

النسبة	التكرار	الإجابة
64%	32	الخبرة
28%	14	المستوى التعليمي (الشهادة)
8%	4	السيرة الذاتية
100%	50	المجموع

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم(38): التمثيل البياني لأساس اختيار العاملين في المشروع.



المصدر: إعدادا الباحثة.

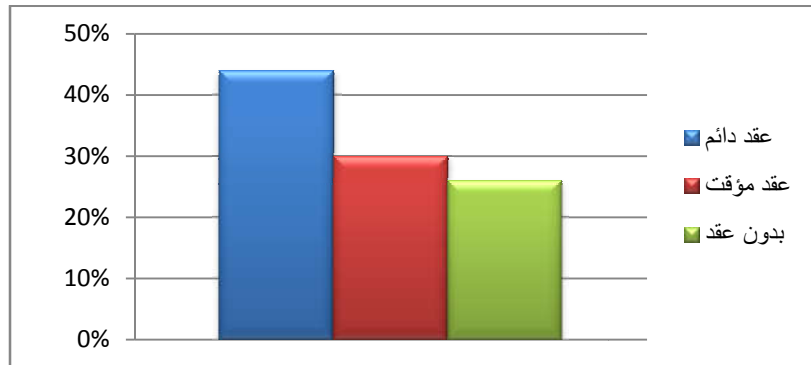
تبين الإحصائيات الواردة أن 64% من المفردات تختار العاملين في مشاريعهم وفقا للخبرة التي يمتلكونها ذلك أن العمل يتطلب مواد بشرية ذات خبرة ومهارة في العمل كعمال الصيانة للحصول على منتج ينافس في السوق ويرقى لذوق المستهلك (c'est obligatoire l'expérience)، بينما 28% من المبحوثين يوظفون العمال وفقا للمستوى التعليمي (الشهادة) نظرا لاحتياجهم ليد عاملة متخصصة ذات مستوى علمي محدد (المهم عندهم diplôme)، في حين أن 8% من العينة يشتغلون وفقا لسيرتهم الذاتية لأن مشاريعهم لا تحتاج إلى مستوى علمي كأعوان الأمن، عمال التعليب والتغليف لتفادي المشاكل والصراعات الداخلية لتأثيرها على سير العملية الإنتاجية (المهم cv)

الجدول رقم(58): يبين كيفية تشغيل العمال داخل المشروع.

النسبة	التكرار	الإجابة
44%	22	عقد دائم
30%	15	عقد مؤقت
26%	13	بدون عقد
100%	50	المجموع

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم(39): التمثيل البياني لكيفية تشغيل العمال داخل المؤسسة.



المصدر: إعداد الباحثة.

من خلال النتائج الموضحة نلاحظ أن 56% من المبحوثين لا يقدمون ضمانات بشأن ديمومة العمل، فأصحاب العقود المؤقتة أو الذين لم يوقعوا عقدا في الأساس يمكن تسريحهم في أي لحظة دون مبرر، من ثم يتجنب صاحب المشروع التبعات التي قد تنجم عن تثبيت العامل في منصبه كتعويضات نهاية الخدمة أو حدوث مشاكل قد تنجم بين الإدارة والعامل، مما يتعذر على صاحب المؤسسة فصله من الوظيفة (مديرش المشاكل لراسي)، كما يتجنب أي تبعات قضائية قد يرفعها العامل ضد المؤسسة، بينما المفردات الذين يعتمدون على العقود الدائمة بنسبة 44% من أجل الحفاظ على استقرار العامل في منصبه خاصة في الوظائف المهمة (المحاسبة) بذلك تجنب حدوث اختلالات في الإنتاج (متمكن من الخدمة وعلايلو بكلش).

الجدول رقم (59): يبين دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تخفيض من نسبة البطالة.

النسبة	التكرار	الإجابة
4%	2	قليلا
80%	40	كثيرا
16%	8	نوعا ما
100%	50	المجموع

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم (40): التمثيل البياني لدور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تخفيض من نسبة البطالة.



المصدر: إعداد الباحثة.

إن ما يمثل 80% من المبحوثين صرحوا بأن كثيرا ما تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME في تخفيض نسبة البطالة، بإعطاء الفرصة للشباب بإبراز طاقتهم وقدراتهم سواء كانوا خريجي الجامعات، المعاهد أو مراكز التكوين (لي يحب يخدم يخدم)، هذا يتوافق مع ما تطرقنا إليه مسبقا ص 168، بينما 16% يرون أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نوعا ما فقط تساهم في تقليص البطالة لاعتمادهم العمالة العائلية فقط بغض النظر عن التخصص (كي ما تخدمش من برا مادرت والو)، وقليلًا ب 4% من يعتبرها لا تساهم نهائيا في تقليل نسبة البطالة لرفض العمل فيها من طرف طالبي الشغل لعدم تقيدها بالضوابط التي يتمتع بها العمل في مؤسسات أخرى.

الجدول رقم (60): يبين الرضا عن برنامج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME.

النسبة %	التكرار	الإجابة
94%	47	نعم
6%	3	لا
100%	50	المجموع

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم (41): التمثيل البياني الرضا عن برنامج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME.



المصدر: إعداد الباحثة.

نلاحظ أن 94% من العينة هي الأغلبية الساحقة راضين عن برنامج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ، لما قدمته من شواهد ميدانية في تخفيض نسبة البطالة، ما يبرر التوافد المتزايد للاستفادة من خدماتها من سنة لأخرى، بينما 6% فقط غير راضين لأن نشاطهم متذبذب في ظل الضرائب المفروضة، ما يؤثر سلبا على الوضع المالي العام للمؤسسة (الخدمة ساعات كإينة وساعات لا).

الجدول رقم (61): دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME في استحداث مناصب شغل وتخفيض نسبة البطالة.

المجموع		قليلا		نوعا ما		كثيرا		تخفيض نسبة البطالة استحداث مناصب جديدة
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
%84	42	/	/	%4	2	%80	40	نعم
%16	8	%16	8	/	/	/	/	لا
%100	50	%16	8	% 4	2	%80	40	المجموع

المصدر: إعداد الباحثة.

بعد حساب المتوسط الحسابي للمتغير الأول: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في استحداث مناصب شغل جديدة الذي رمزنا له بـ \bar{x} ، وحساب المتوسط الحسابي للمتغير الثاني: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تخفيض نسبة البطالة الذي رمزنا له بـ \bar{y} وجدنا أن:

$$\bar{x} = \frac{\sum x^2}{n} = 0.84$$

$$\bar{y} = \frac{\sum y^2}{n} = 0.88$$

$$s_x = \sqrt{\frac{\sum x^2}{N} - (\bar{x})^2}$$

$$0.21 = s_x \text{ الانحراف المعياري}$$

$$0.69 = s_y \text{ الانحراف المعياري}$$

$$s_y = \sqrt{\frac{\sum y^2}{n} - (\bar{y})^2}$$

$$r = \frac{\sum (x-\bar{x})(y-\bar{y})}{\sqrt{\sum (x-\bar{x})^2} \sqrt{\sum (y-\bar{y})^2}}$$

$$0.92 = r \text{ معامل الارتباط بيرسن}$$

بعد حساب معامل الارتباط بيرسن بين دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME في استحداث مناصب شغل جديدة وتخفيض نسبة البطالة وجدنا $r = 0.92$ ، بمعنى علاقة قوية أي كلما خلقت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مناصب شغل تقلصت نسبة البطالة، باعتبارها قادرة على استيعاب العمالة غير الماهرة أو نصف ماهرة وبتكلفة منخفضة نسبياً تخفف من حدة عبء توفير مناصب شغل في القطاع العمومي.

4- عرض البيانات الخاصة بالفرضية الثالثة:

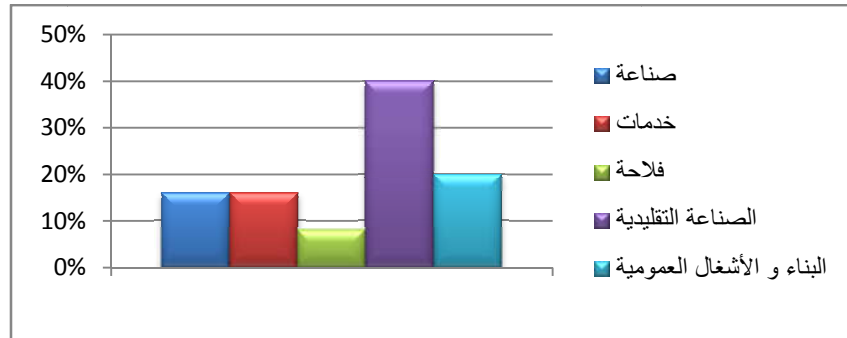
- خفض القرض المصغر le microcrédit معدلات البطالة.

الجدول رقم (62): يبين قطاع النشاط.

النسبة	التكرار	الإجابة
16%	8	صناعة
16%	8	خدمات
8%	4	فلاحة
40%	20	الصناعة التقليدية
20%	10	البناء والأشغال العمومية
100%	50	المجموع

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم (42): التمثيل البياني لقطاع النشاط.



المصدر: إعداد الباحثة.

من خلال البيانات الواردة نلاحظ أن الصناعة التقليدية حصلت على حصة الأسد بـ 40% يعود هذا للتكلفة القليلة التي تتطلبها هذه المشاريع عند الإنشاء ومطابقتها لحجم القروض المصغرة وكذا عامل الربح، يليها قطاع البناء والأشغال العمومية بـ 20% بسبب عدم تطلب هذا النوع من الخدمات مهارات عالية أو تكاليف كبيرة مقارنة مع المشاريع الإنتاجية، كما لا ننسى ما سبق الإشارة إليه أن المخطط الخماسي 2010-2014 تزامن مع تعيين قسنطينة عاصمة الثقافة العربية 2015 أين تم ترميم وتهيئة المدينة وفق متطلبات التظاهرة ما استدعى الحاجة لإقامة مشاريع من هذا النوع، ثم بعد ذلك كل من الصناعة والخدمات بنسب متساوية تقدر بـ 16% حيث تشمل الصناعة الخدمات المرتبطة بالتركيب، الصيانة، الخدمة ما بعد البيع للتجهيزات والمعدات الصناعية المخصصة لمختلف فروع النشاط الاقتصادي، أما الخدمات فتشمل الإعلام الآلي، الحلاقة والتجميل، الخياطة... إلخ، بينما الفلاحة فقد

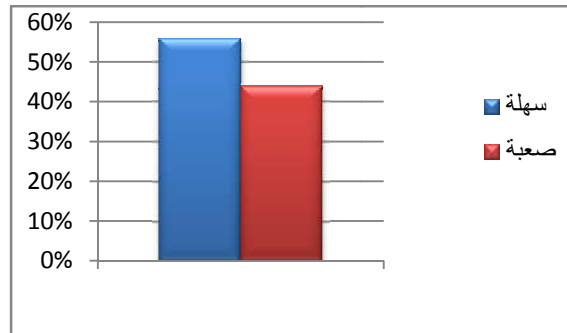
شملت 8% تتمثل في تربية الماشية، تسمين الأبقار والأغنام، إنتاج اللحوم والحليب، تربية الدواجن والنحل، هنا يختلف ترتيب القطاع عما تطرقنا إليه سابقا ص 183 حيث كانت الصدارة لقطاع الصناعة بعدها قطاع الخدمات، وقد كانت حصيلة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM بقسنطينة خلال المخطط الخماسي 2010-2014 حسب القطاع كما يلي: الفلاحة: 103 مشروع، الصناعة 1379 مشروع، البناء والأشغال العمومية 300 مشروع، الخدمات 841 مشروع، الصناعة الحرفية 1154 مشروع.

الجدول رقم (63): يبين عملية الحصول على قرض.

النسبة %	التكرار	الإجابة
12%	6	كثرة و صعوبة وثائق الملف المطلوبة
12%	6	طول فترة الانتظار من تاريخ الحصول على موافقة البنك لتمويل المشروع
12%	6	طول فترة الانتظار من تاريخ الحصول على موافقة الوكالة واستلام الصك البنكي لشراء العتاد
8%	4	عدم الموافقة على منحي كامل المبلغ المطلوب
56%	28	سهولة
100%	50	المجموع

المصدر: بيانات الاستمارة.

الجدول رقم (43): التمثيل البياني لعملية الحصول على قرض.



المصدر: إعداد الباحثة.

تبين الإحصائيات الواردة أن 56% يرون أن الحصول على قرض مصغر في إطار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM سهلة، بمعنى أن العملية أخذت مجراها الطبيعي والوقت اللازم الذي لا تتحكم فيه الوكالة وإنما لظروف خارجة عن نطاقها (ماشي بيدهم هوما تاني عندهم des obstacles)، إضافة إلى الدور الكبير الذي تقوم به الوكالة في توفير كل الوسائل المادية والمعنوية من أجل إنجاح هذا البرنامج.

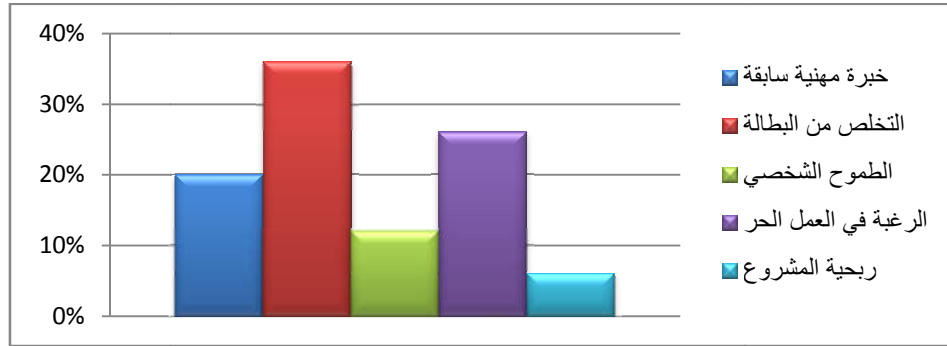
تليها بنسب متساوية كل من كثرة وصعوبة وثائق الملف المطلوبة، طول فترة الانتظار من تاريخ الحصول على موافقة البنك لتمويل المشروع وطول فترة الانتظار من تاريخ الحصول على موافقة الوكالة واستلام الصك البنكي لشراء العتاد بـ 12% (ماجيت نبدا كرهت المشروع خلاص)، وعدم الموافقة على منح كامل المبلغ المطلوب بـ 8% مما جعل معالجة الملفات واعتماد المشاريع بطيئا.

الجدول رقم (64): يبين الدافع لإنشاء المشروع.

النسبة	التكرار	الإجابة
20%	10	خبرة مهنية سابقة
36%	18	التخلص من البطالة
12%	6	الطموح الشخصي
26%	13	الرغبة في العمل الحر
6%	3	ربحية المشروع
100%	50	المجموع

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم (44): التمثيل البياني لدوافع إنشاء المشروع.



المصدر: إعداد الباحثة.

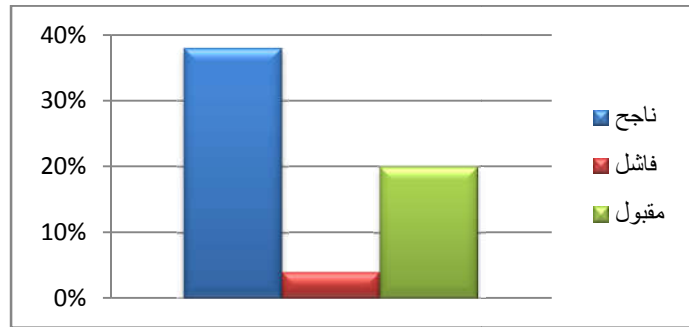
نلاحظ أن أكبر دافع وراء إقبال المبحوثين على برنامج القرض المصغر هو التخلص من البطالة بـ 36% حيث تعد من الشروط الواجب توفرها لتأهيل الاستفادة من البرنامج (كـرّهت من chômage)، تليها الرغبة في العمل الحر بـ 26% بغية الانفراد بمشاريع استثمارية (حاج نخدم عند روجي)، ثم الخبرة المهنية السابقة بـ 20% فيما يخص المفردات العاملة في قطاع نشاط المشروع سابقا ولديها من الإمكانيات ما يؤهلها لإقامة مشاريع مستقلة، بعدها الطموح الشخصي بـ 12% وأخيرا ربحية المشروع بـ 6% (فيه دراهم).

الجدول رقم (65): يبين اعتبار المشروع.

النسبة	التكرار	الإجابة
76%	38	ناجح
4%	2	فاشل
20%	10	مقبول
100%	50	المجموع

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم (45): التمثيل البياني لاعتبار المشروع.



المصدر: إعداد الباحثة.

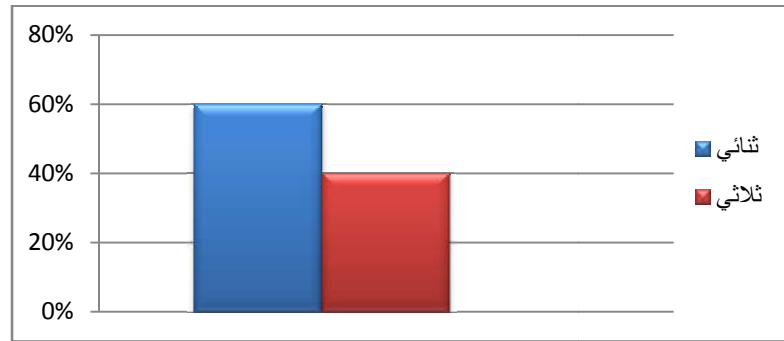
تبين الإحصائيات الواردة أن 76% من عينة الدراسة يعتبرون مشاريعهم ناجحة بمعنى حققوا هدفهم على مستوى الإنتاج، الجودة، التسويق... إلخ، بينما 20% من المبحوثين يرونها مقبولة أي تجاوزوا مرحلة ركود المشاريع (خرجت من المحنة) إلا أنهم لم يتوصلوا بعد إلى تحقيق طموحاتهم، في حين 4% من المفردات يعتبرونها فاشلة لعجزهم عن مجارات التطورات الحاصلة على مستوى الجودة والمنافسة (ما عنديش الإمكانيات).

الجدول رقم (66): يبين طبيعة تمويل المشروع.

النسبة	التكرار	الإجابة
60%	30	ثنائي
40%	20	ثلاثي
100%	50	المجموع

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم (46): التمثيل البياني لطبيعة تمويل المشروع.



المصدر: إعداد الباحثة.

من خلال الجدول نلاحظ أن 60% من أفراد العينة يعتمدون في تمويل مشاريعهم على التمويل الثنائي (صاحب المشروع والوكالة) هو قرض بدون فائدة بقيمة 1000.000 دج لشراء مواد أولية يمنح حسب دراسة نقدية مبسطة.

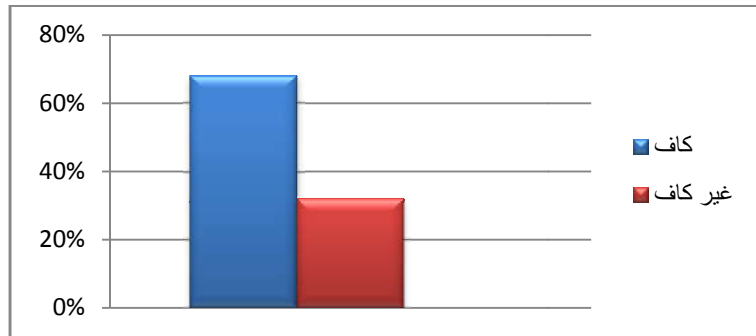
بينما 40% من المفردات يعتمدون على التمويل الثلاثي في مشاريعهم، حيث تكون المساهمة الشخصية 1% والبنك 70% بنسبة فائدة تقدر بـ 5% وسلفة الوكالة 29%، مع رفع قيمة القرض المخصص لاقتناء أدوات أولية صغيرة، وكذا المادة الأولية الضرورية لمباشرة النشاط من 400.000 دج إلى 1 مليون دينار جزائري هذا ابتداء من 22 فيفري 2011، حيث اتخذ مجلس الوزراء قرارات هامة تقضي بتأمين أجهزة دعم إنشاء النشاطات ويتعلق الأمر بمجموعة من التعديلات تخص صيغ التمويل في إطار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر مع إلغاء المساهمة الشخصية لصاحب المشروع، حيث أصبحت الوكالة تتكفل بنسبة 100% من قيمة المشروع.

الجدول رقم (67): يبين كفاية التمويل لبدء المشروع.

النسبة	التكرار	الإجابة
68%	34	كافي
32%	16	غير كافي
100%	50	المجموع

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم (47): التمثيل البياني لكفاية التمويل لبدء المشروع.



المصدر: إعداد الباحثة.

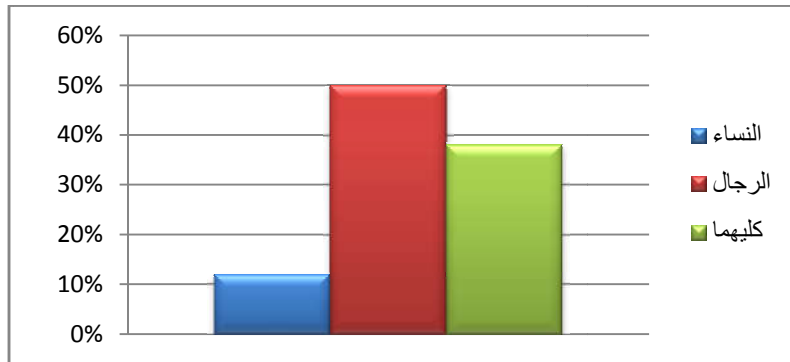
نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن 68% من المبحوثين يعتبرون التمويل الذي حصلوا عليه سواء الثنائي أو الثلاثي كاف لبدء مشروع مصغر والدليل على هذا نجاحهم (كفاني مدام بديت مشروع صغير)، أما 32% من أفراد العينة يعتبرونه غير كاف، حيث لم توافق البنوك على منحهم كامل المبلغ في ظل ارتفاع تكلفة شراء المواد الأولية والعتاد في الأسواق (السلعة غالية و la Bank ما تمدلكش واش حاب).

الجدول رقم (68): يبين الجنس الأكثر استقطاباً للقروض المصغرة.

الإجابة	التكرار	النسبة
الرجال	6	12%
النساء	25	50%
كليهما	19	38%
المجموع	50	100%

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم (48): التمثيل البياني للجنس الأكثر استقطاباً للقروض المصغرة.



المصدر: إعداد الباحثة.

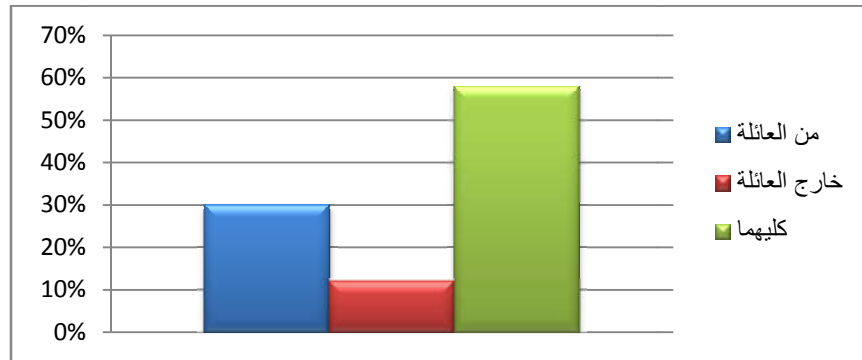
نلاحظ من خلال الجدول أن 50% من المبحوثين يرون أن النساء أكثر إقبالا على برنامج القرض المصغر باعتباره موجه بالأساس إلى النساء الماكثات بالبيت للدخول في عالم الشغل ومحاربة البطالة وهذا ما يتفق مع ما تطرقنا إليه سابقا ص 182، بعدها المفردات الذين يرون أن كلي الجنسين بـ 38% على أساس أن هذا البرنامج لا يتطلب سن معين ابتداء من 19 سنة فما فوق، إلى جانب القروض بدون فوائد مما جعل الإقبال عليه يتزايد، وأخيرا المبحوثين الذين يرون أن الرجال أكثر استقطابا من النساء بـ 12% هي نسبة ضئيلة بالمقارنة مع النسب الأخرى، حيث كانت طلبات القرض المصغر على مستوى الوكالة الوطنية ANGEM لمدينة قسنطينة من النساء 2013 طلب والرجال 1764 طلب خلال المخطط الخماسي 2010-2014، إلا أن الملفات المؤهلة من النساء تقدر بـ 1312 ملف والرجال 1214 ملف، غير أنه تم تمويل 820 مشروع للنساء و 1003 مشروع للرجال.

الجدول رقم (69): يبين طبيعة العاملين في المشروع.

الإجابة	التكرار	النسبة
من العائلة	15	%30
خارج العائلة	6	%12
كليهما	29	%58
المجموع	50	%100

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم (49): التمثيل البياني لطبيعة العاملين في المشروع.



المصدر: إعداد الباحثة.

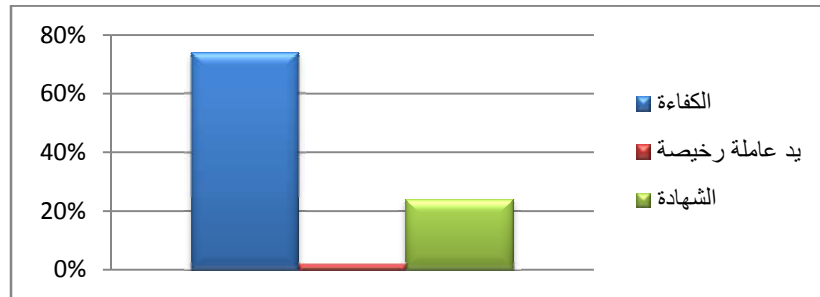
تبين الإحصائيات الواردة أن 58% من عينة الدراسة أن العاملين في المشاريع من أفراد العائلة وخارجها، فإن وجد في العائلة من هو قادر على العمل وراغب فيه يتم توظيفه إلى جانب إلى طالبي العمل من خارج العائلة وتتوفر فيه الشروط المطلوبة للعمل، بينما 30% من المفردات يشغلون من أفراد العائلة لأنهم كفيين بتحقيق المطلوب من العمل بجدارة وكفاءة كما أن المشروع لا يتطلب يد عاملة كبيرة، في حين أن 12% من المبحوثين يفضلون تشغيل أفراد من خارج العائلة لأن العمل يحتاج إلى انضباط، جدية وصرامة وتوظيف أفراد من العائلة يقلل من الصفات المذكورة، مما يؤثر على سيرورة العملية وهذا لا يخدم صاحب المشروع ولا يحقق الأهداف المرجوة من المشروع.

الجدول رقم (70): يبين أساس اختيار العاملين في المشروع.

النسبة	التكرار	الإجابة
74%	37	الكفاءة
2%	1	يد عاملة رخيصة
24%	12	الشهادة
100%	50	المجموع

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم (50): التمثيل البياني لأساس اختيار العاملين في المشروع.



المصدر: إعداد الباحثة.

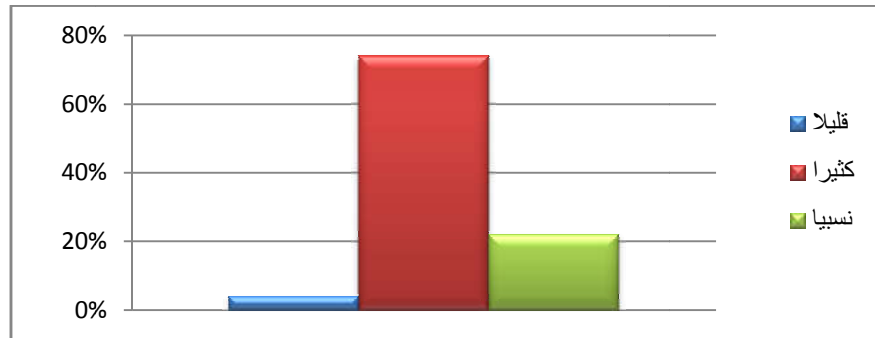
نلاحظ أن 74% من المبحوثين يختارون العاملين في مشاريعهم على أساس الكفاءة، لأن العمل يتطلب ذلك وذو مردودية كبيرة مما يساعد على زيادة الإنتاج وبالتالي توسيع مجال النشاط (المهم يكون خدام)، بينما 24% من عينة الدراسة يوظفون على أساس الشهادة لأن طبيعة النشاط يتطلب شهادة في تكوين معين كفن الجرافيك لا يتقنه غيرهم من العمال (لازم يكون عندو شهادة le matérielle غالي ما نخدمش أي واحد)، أخيرا على أساس اليد العاملة الرخيصة بـ 2% هي نسبة ضئيلة جدا بالمقارنة مع حجم العينة المختارة، لأن ذلك لا يحفز على العمل الجاد ولا يحقق الأهداف التي يسعى لها صاحب المشروع.

الجدول رقم (71): يبين قدرة القرض المصغر على امتصاص البطالة.

النسبة	التكرار	الإجابة
4%	2	قليلًا
74%	37	كثيرًا
22%	11	نسبياً
100%	50	المجموع

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم (51): التمثيل البياني لقدرة القرض المصغر على امتصاص البطالة.



المصدر: إعداد الباحثة.

نلاحظ أن 74% من المبحوثين يرون أن برنامج القرض المصغر قادر على امتصاص البطالة ودليل ذلك الإقبال المتزايد عليه من سنة لأخرى (الناس كامل تقدر غير لي ما يحبش)، بينما 22% من المفردات صرحوا بنسبية قدرته لكون الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM لا تقبل كل الملفات المودعة لديها، وإنما تمول الملفات المؤهلة وفقاً لاعتبارات (كاين لي حطو le dossier وما عيطولهمش)، في حين وبنسبة تقدر بـ 4% يرون قدرته على امتصاص البطالة قليلة.

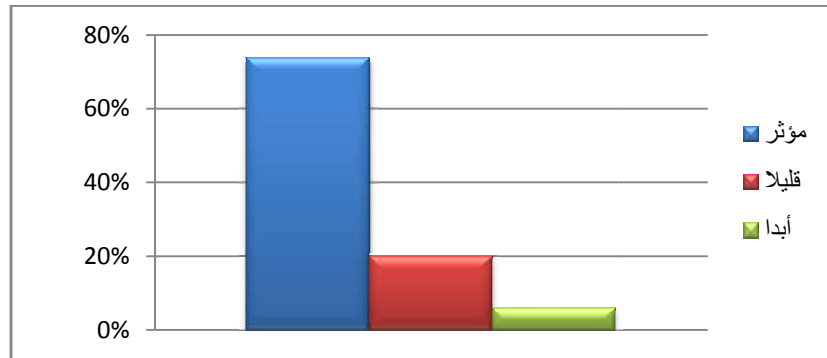
قد كان إسهام الوكالة الوطنية لقسنطينة واضح خلال الخطط الخماسي 2010-2014 بتمويل 1823 مشروع.

الجدول رقم (72): يبين الدور الذي لعبه القرض المصغر في عالم الشغل.

الإجابة	التكرار	النسبة
مؤثر	37	74%
قليلا	10	20%
أبدا	3	6%
المجموع	50	100%

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم (52): التمثيل البياني للدور الذي لعبه القرض المصغر في عالم الشغل.



المصدر: إعداد الباحثة.

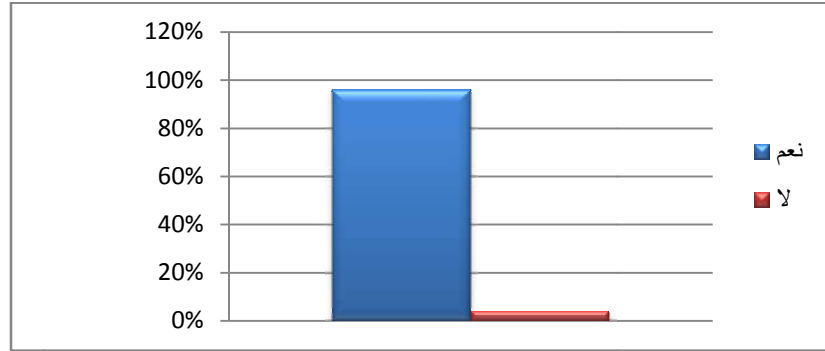
حسب المعطيات الواردة في الجدول فإن 74% من عينة الدراسة صرحوا بأن للقرض المصغر دورا مؤثرا في عالم الشغل باعتباره من الأجهزة المستحدثة والمتجددة باستمرار بإدخال تعديلات لتسهيل استفادة البطالين كخفض الفوائد على القروض، تليها المفردات التي ترى أن دور القرض المصغر مؤثرا قليلا بـ 20% لعدم نجاح كل المشاريع الممولة، وأخيرا المفردات التي ترى أن القرض المصغر أبدا لم يؤثر في عالم الشغل بـ 6% وما التسهيلات المقدمة على مستوى الوكالة ما هي إلا لفت انتباه البطالين للتوجه إلى هذا النوع من البرامج، ففي مدينة قسنطينة تزايد الإقبال على الاستفادة من خدمات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM، حيث تم تمويل سنة 2010 (87) مشروع، سنة 2011 (502) مشروع، سنة 2012 (209) مشروع، سنة 2013 (425) مشروع، سنة 2014 (600) مشروع، هنا نلاحظ أن سنة 2014 شهدت أكبر نسبة من تمويل المشاريع على مستوى الوكالة وهذا يتطابق مع ما استعرضناه مسبقا ص 186.

الجدول رقم (73): يبين انجازات القرض المصغر.

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	48	%96
لا	2	%4
المجموع	50	%100

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم (53): التمثيل البياني لانجازات القرض المصغر.



المصدر: إعداد الباحثة.

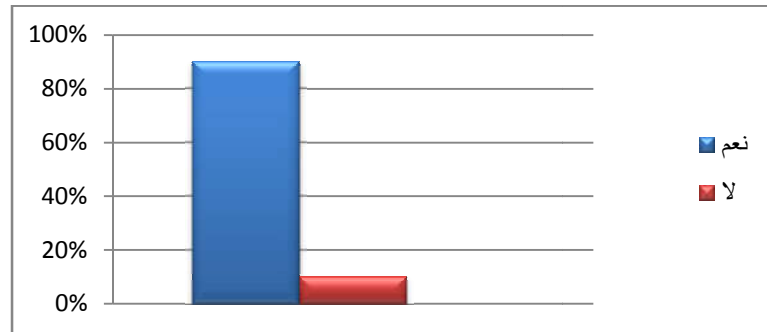
تبين الإحصائيات الواردة أن 96% من المبحوثين يعتبرون انجازات القرض المصغر ناجحة لما حققته من شواهد ميدانية في تخفيض نسبة البطالة (لي حب يدير مشروع مولوه)، بينما 4% يرون عكس ذلك لأنه ليست كل المشاريع المقامة على مستواه ناجحة، بل هناك مشاريع فشلت في بدايتها (مع بداو بعد حبسو مهامش مكوئين).

الجدول رقم(74): يبين الاستفادة من دورات تكوينية.

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	45	%90
لا	5	%10
المجموع	50	%100

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم(54): التمثيل البياني للاستفادة من دورات تكوينية.



المصدر: إعداد الباحثة.

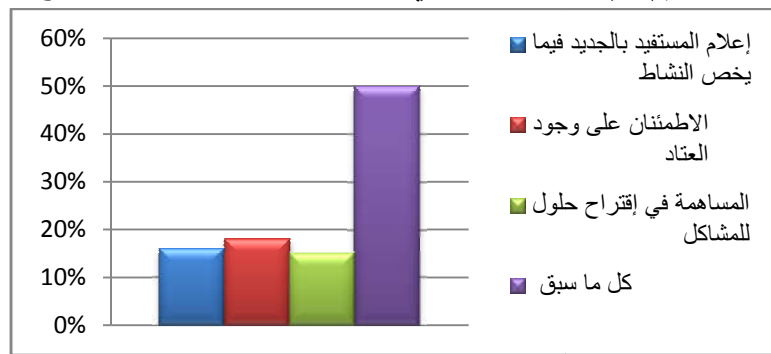
نلاحظ أن 90% من المبحوثين استفادوا من دورات تكوينية على مستوى الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM، ذلك لاحتوائها على مختلف وظائف تسيير المشروع (الإنتاج، التسويق، المخاطر المترتبة به...إلخ)، (ماكنتش عندي فكرة كيفاه نسير مشروعك وهو ما كونوني وعت متكمنة منها)، ففي الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM بقسنطينة يقوم مدرب مختص كل يوم أحد بتدريب أصحاب المشاريع المبتدئة، وتستمر الدورات إلى أن يكتفي المستفيد، بينما 10% لم يستفيدوا من دورات تكوينية لتحكمهم في المشروع نتيجة لخبرة سابقة لكيفية إدارة المشروع (مانيش محتاج لتكوين علابالي واش ندير).

الجدول رقم(75): يبين طبيعة مرافقة الوكالة للمشروع.

النسبة	التكرار	الإجابة
16%	8	إعلام المستفيد بالجديد فيما يخص النشاط
18%	9	الاطمئنان على وجود العتاد
16%	8	المساهمة في اقتراح حلول للمشاكل
50%	25	كل ما سبق
100%	50	المجموع

المصدر: بيانات الاستمارة.

الشكل رقم(55): التمثيل البياني لطبيعة مرافقة الوكالة للمشروع.



المصدر: إعداد الباحثة.

تبين الإحصائيات الواردة في الجدول أن 50% من المبحوثين رافقتهم الوكالة لإعلامهم بالجديد فيما يخص النشاط، الاطمئنان على وجود العتاد واقتراح حلول للمشاكل التي يواجهونها لمساعدتهم على تخطي العراقيل وتجنب الركود(واقفين علينا)، بينما تحصل إعلام المستفيد بالجديد فيما يخص النشاط والمساهمة في اقتراح الحلول على نسب متساوية تقدر بـ 16% لتطوير الإنتاج وفق المستجدات وبجودة عالية ترقى إلى أذواق المستهلكين تمكنه من المنافسة في السوق(يقتارحو عليك واش تدير)، في حين الاطمئنان على وجود العتاد بـ 18%(يشوفوا لكان جبت صح le matérielle و لا لالا) لتجنب تلاعبات المستفيدين، لكن على العموم توجد مرافقة للمشاريع على مستوى الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM بقسنطينة وهذا ما يتوافق مع ما تطرقنا إليه سابقا ص 178.

الجدول رقم(76): قدرة القرض على امتصاص البطالة ودوره في عالم الشغل.

المجموع		أبدا		قليلا		موثر		دوره في علم الشغل القدرة على امتصاص البطالة
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
74%	37	/	/	/	/	74%	37	كثيرا
20%	10	/	/	20%	10	/	/	نسبيا
6%	3	6%	3	/	/	/	/	قليلا
100%	50	6%	3	20%	10	74%	37	المجموع

المصدر: إعداد الباحثة.

بعد حساب المتوسط الحسابي للمتغير الأول: دور القرض المصغر في عالم الشغل الذي رمزنا له بـ \bar{x} ، وحساب المتوسط الحسابي للمتغير الثاني: قدرة القرض المصغر على امتصاص البطالة الذي رمزنا له بـ \bar{y} وجدنا أن:

$$\bar{x} = \frac{\sum x^2}{n} \quad 0.84 = \bar{x}$$

$$\bar{y} = \frac{\sum y^2}{n} \quad 0.85 = \bar{y}$$

$$s_x = \sqrt{\frac{\sum x^2}{N} - (\bar{x})^2}$$

$$0.18 = s_x \text{ الانحراف المعياري}$$

$$0.16 = s_y \text{ الانحراف المعياري}$$

$$s_y = \sqrt{\frac{\sum y^2}{N} - (\bar{y})^2}$$

$$0.87 = r \text{ معامل الارتباط بيرسن}$$

$$r = \frac{\sum (x-\bar{x})(y-\bar{y})}{\sqrt{\sum (x-\bar{x})^2} \sqrt{\sum (y-\bar{y})^2}}$$

بعد حساب معامل الارتباط بيرسن بين دور القرض المصغر في عالم الشغل وامتصاص البطالة تحصلنا على $r=0.87$ ، تدل على وجود علاقة قوية، بمعنى كلما كان للقرض المصغر دور مؤثر في عالم الشغل كلما قلص من نسبة البطالة، هذا أمر طبيعي فإقبال البطالين على برنامج القرض المصغر في إطار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM لإقامة مشاريع استثمارية ناجحة ساهم في دمج يد عاملة أخرى، بالتالي تحقيق التنمية الاقتصادية بمساهمة المشاريع في الاقتصاد الوطني والتنمية الاجتماعية بتقليص معدلات البطالة.

خلاصة:

تطرقنا في هذا الفصل إلى معالجة البيانات الخاصة بفرضيات الدراسة المتعلقة ببرنامج عقود ما قبل التشغيل CPE ودوره في تخفيض نسبة البطالة، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ ومساهمتها في تقليل معدل البطالة وبرنامج القرض المصغر le microcrédit في إطار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM وأهميته في امتصاص البطالة، تحليلها وتفسيرها كميًا بحساب النسب المئوية وإحصائياً بحساب معامل الارتباط "بيرسن" وكيفية الاعتماد على الشواهد الميدانية الخاصة بمتغيرات الدراسة وفهمها جيداً، كانت بمثابة لإثبات الفرضيات ومنطلق للإجابة عن تساؤلات الدراسة والخروج باستنتاجات من خلال الفصل الموالي.

ملاحظة: كل الإحصائيات الخاصة بالوكالة الوطنية للتشغيل ANEM، الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب ANSEJ والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM بقسنطينة، تجدونها كملاحق في نهاية الرسالة.

الفصل السابع: مناقشة النتائج.

تمهيد.

- 1- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات.
- 2- النتائج العامة للدراسة.
- 3- مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة.
- 4- مناقشة النتائج في ضوء المداخل النظرية.
- 5- مناقشة النتائج في ضوء أهداف الدراسة.
- 6- توصيات.

خلاصة.

تمهيد:

تعتبر عملية عرض ومناقشة نتائج الدراسة ثمرة جهود الباحث خلال مختلف مراحل البحث، لذا يستوجب على الباحث الاعتناء بهذه الخطوة الهامة لضمان التكامل بين مختلف أجزاء الدراسة. من هنا ارتأينا تخصيص هذا الفصل الختامي من أجل ربط النتائج بما سبقها من إجراءات، لا سيما فيما يتعلق بفروض الدراسة، أهداف الدراسة، المداخل النظرية والدراسات السابقة.

1- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات.

1-1 مناقشة نتائج الفرضية الأولى التي مفادها:

- حقق برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE هدفه في تقليص البطالة المتفشية لحاملي الشهادات.

حاولت الدراسة الراهنة من خلال هذه الفرضية الكشف على مدى تحقيق برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE هدفه في تخفيف البطالة لحاملي الشهادات، يظهر ذلك من خلال جملة من المؤثرات التي تضمنتها أسئلة الاستمارة والمتمثلة في الجداول من (30) إلى (45).

1- بعد تفريغ البيانات اتضح لنا أن أغلبية المبحوثين المقدرة نسبتهم بـ 76% قاموا بالبحث عن عمل بعد تخرجهم لتخطي حاجز البطالة، إدراكا منهم بالمشاكل المالية التي ستواجههم بـ 54%.

2- أكدت المعطيات أن البطالة أثرت على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للمبحوثين بـ 92% ما دفعهم للتسجيل في برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE بقناعة تامة بنسبة 96%.

3- أكدت الشواهد الإحصائية أن 60% من المبحوثين تحصلوا على مناصب عمل باتصال من الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM، وهم مطلعين بشكل كاف على عقد العمل بـ 74% ويعتبرون البرنامج مرحلة عبور لمناصب أفضل تكافئ مستوى وتخصص كل متعاقد بنسبة 88%.

4- بعد تفريغ البيانات اتضح لنا أن المبحوثين يشتغلون في برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE بهدف اكتساب الخبرة بـ 80%.

5- يشير أغلب المبحوثين والمقدرة نسبتهم بـ 80% أن برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE فعال، لتقليله من البطالة بـ 64%، وأن القطاع العمومي أكثر استقطابا للعمالة بـ 56%.

يمكننا القول أن برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE خفف من نسبة البطالة المتفشية لحاملي الشهادات، من هنا نؤكد صدق الفرضية الأولى ونكون قد أجبنا على السؤال الفرعي الأول الذي جاء على الصيغة التالية: هل حقق برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE هدفه في تقليص البطالة المتفشية لحاملي الشهادات؟

1-2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية التي مفادها:

- ساهمت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME في تقليل نسبة البطالة.

نحاول الوقوف من خلال هذه الفرضية على مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME في تقليل نسبة البطالة من خلال الجداول من (46) إلى (61).

1- توضح البيانات أن 84% من أفراد العينة استحدثوا مؤسسات صغيرة (10- 49) عاملا حسب طبيعة النشاط الذي تمارسه، حيث احتل كل من قطاع النقل والخدمات الصادرة بنسبة 30% لوجود تسهيلات على مستوى الإجراءات وعلاقة مع التخصص العلمي بـ 36%.

2- بينت أغلبية العينة أن 56% اختاروا التمويل الثلاثي (المساهمة الشخصية، الوكالة الوطنية للتشغيل ANSEJ والبنك).

3- يشير المبحوثين بنسبة 44% أنهم كانوا بطالين قبل اللجوء للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، ما دفعهم للتردد على الوكالة لطلب تمويل مشاريعهم بـ 42%.

4- أما عن وضعية المبحوثين منذ الاستفادة من البرنامج فهي مشجعة بنسبة 50%، بالرغم من بعض الصعوبات الإدارية، المالية... إلخ بنسبة 84%، إلا أن مراقبة، مرافقة وتوجيه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ساهم في نجاح المشاريع بـ 96%.

5- عن استحداث مناصب شغل جديدة منذ تأسيس المؤسسة، فقد صرح 84% من أفراد العينة أنهم خلقوا مناصب إضافية لعمال، يتم اختيارهم بناء على الخبرة بـ 64% بعقد دائم بنسبة 44%.

6- كثيرا ما خفضت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME نسبة البطالة بـ 80% الشيء الذي ساهم في رضا المبحوثين عن البرنامج بنسبة 94%.

من خلال ما سبق نستخلص أن للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ دورا فعالا في تخفيض نسبة البطالة، من هنا نؤكد صدق الفرضية الثانية ونكون قد أجبنا على السؤال الفرعي الثاني الذي جاء على الصيغة التالية: هل ساهمت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME في تقليل نسبة البطالة؟

1-3- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة التي مفادها:

- خفض القرض المصغر le microcrédit معدلات البطالة.

إن هذه الفرضية تحاول الكشف عن دور القرض المصغر le microcrédit في إطار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM في تقليل معدل البطالة من خلال الجداول من (62) إلى (76).

1- اتضح أن قطاع الصناعة التقليدية أخذ الصدارة بـ 40% في توجه البطالين نحوه لإقامة مشاريع في إطاره لقلّة التكلفة التي تتطلبها هذه المشاريع عند الإنشاء ومطابقتها لحجم القروض المصغرة.

2- تؤكد الشواهد الإحصائية أن 36% من المبحوثين كان دافعهم لإنشاء المشروع هو التخلص من البطالة، وأن الشيء الذي حفزهم لاختيار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM هو سهولة الإجراءات بنسبة 56%.

3- يشير المبحوثين بنسبة 76% أن مشاريعهم ناجحة، وقد اختاروا التمويل الثنائي (صاحب المشروع والوكالة) بـ 60% باعتباره كاف بنسبة 86%.

4- أما عن الجنس الأكثر استقطابا للقروض المصغرة فهو النساء بنسبة 50% باعتباره موجه بالأساس للنساء الماكثات بالبيت لإدماجهم في عالم الشغل.

5- توضح البيانات أن أصحاب المشاريع يوظفون عمالا من العائلة وخارجها بنسبة 58% بناء على الكفاءة، لأن طبيعة العمل تتطلب ذلك بنسبة 74%.

6- يلعب القرض المصغر le microcrédit دورا مؤثرا في عالم الشغل ولقدرته على امتصاص البطالة بنسبة 74%، ولما حققه من شواهد ميدانية ترجمها التوافد المتزايد للاستفادة من خدمات الوكالة من سنة لأخرى بـ 96%.

7- إن 90% من المبحوثين استفادوا من دورات تكوينية على مستوى الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM، لإعلامهم بالجديد فيما يخص النشاط، الاطمئنان على وجود العتاد والمساهمة في اقتراح حلول للمشاكل بنسبة 50%.

مما سبق نستنتج أن للقرض المصغر le microcrédit في إطار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM دورا مؤثرا في تخفيض نسبة البطالة ومن هنا نؤكد صدق الفرضية الثالثة ونكون قد أجبنا على

السؤال الفرعي الثالث الذي جاء على الصيغة التالية: هل خفض القرض المصغر Le microcrédit معدلات البطالة؟

وبإثبات الفرضيات الفرعية نكون قد أثبتنا الفرضية الأساسية: "ساهمت سياسة التشغيل التي اتخذتها الدولة الجزائرية خلال البرنامج الخماسي 2010-2014 في تقليل نسبة البطالة"، وبالتالي الإجابة على السؤال الرئيسي للإشكالية: ما هو واقع مساهمة سياسة التشغيل التي انتهجتها الدولة الجزائرية خلال البرنامج الخماسي 2010-2014 في تقليص حجم البطالة؟

2- النتائج العامة للدراسة.

- ✓ وجود اختلاف في تفسير مشكلة البطالة بين مختلف النظريات من حيث ارتباطها بالوضع السائد في تلك الفترة.
- ✓ تعدد العوامل المؤدية لظهور وتفاقم مشكلة البطالة، نقص فرص التشغيل وتداخلها بحيث يصعب فصلها ومعرفة تأثير كل عامل منها بشكل منفرد.
- ✓ للبطالة أسباب متعددة ومتداخلة منها الإحجام عن الأعمال الحرة والمهنية، ارتفاع العمالة مقارنة مع الناتج القومي، العامل التكنولوجي، اختلال سوق الشغل والنزوح الريفي.
- ✓ الدور الفعّال الذي تلعبه برامج التشغيل في توفير مناصب شغل لعدد كبير من العاطلين من خلال النتائج المحققة خلال المخطط الخماسي 2010-2014، فيما يخص السعي للتخفيف من القوى العاملة غير المشتغلة التي تعكسها الإحصائيات المتعلقة بمعدلات البطالة.
- ✓ البطالة مؤقتة يمكن أن تعالج باستحداث برامج جديدة أو إدخال تعديلات على البرامج السابقة، فتدخل الدولة بقرارات ايجابية يفتح المجال أمام الاستثمارات الناجحة المتمخضة عن دراسات مقننة (دراسة جدوى) للمساهمة في الاقتصاد الوطني من جهة وتشغيل يد عاملة إضافية من جهة أخرى، فكلما زاد الاستثمار قل معدل البطالة فعرض العمل المتزايد مع المشاريع يصاحبه تشغيل كامل، وعندما يكون الطلب يفوق العرض يخلق العمل المؤقت.
- ✓ سيطرت القوى المشتغلة للإناث على الذكور لا يعود إلى عدم تكافؤ الفرص في التشغيل بين النساء والرجال بقدر ما يعود إلى محاولة إدماج النساء في القوى المنتجة.
- ✓ تؤدي القروض المصغرة دورا ايجابيا في تخفيض نسبة البطالة، فكلما نجحت المشاريع (الحصول على قيمة أكبر من القيمة الإنتاجية) يصاحبه ارتفاع حجم التشغيل الناتج عن كبر المشاريع بزيادة رأس المال.
- ✓ وجود اختلال في توزيع المشتغلين الذي يشير إلى تراجع نسبة العاملين الأجراء الدائمين، في الوقت الذي عرفت فيه نسبة التشغيل المؤقت زيادة متواصلة.
- ✓ برامج التشغيل التي وضعتها الدولة للتخفيف من حدة البطالة وخلق فرص شغل شكلت معالم السياسة الوطنية للتشغيل بتكاتف الجهود التي تبذلها الأجهزة، الهيئات الداعمة والمساعدة على توفير مناصب

- شغل وإنشاء مشاريع ومؤسسات صغيرة ومتوسطة PME قادرة على تعديل سوق الشغل بالجزائر، من خلال احتواء فئة معتبرة من طالبي الشغل.
- ✓ للقطاع الاقتصادي دورا كبيرا في استيعاب العمالة الوافدة لسوق الشغل والحل الأمثل لانتعاش الاقتصاد الوطني، فلا يمكن أن تزدهر الدولة إلا من مؤسساتها الاقتصادية، فلا يمكن للقطاع العام أن يحقق تشغيلا كاملا لتشبعه.
- ✓ تركز السياسة الجديدة لترقية التشغيل على تدعيم وتنمية المبادرات الذاتية، التي تهدف إلى ترقية ونشر الفكر المقاوالاتي من أجل التشجيع على إنشاء مشاريع ومؤسسات جديدة والعمل على استمراريتها وبقائها، لتوفير والحفاظ على مناصب شغل دائمة ومستقرة، كذلك فتح مجالات جديدة لإنتاج السلع وتقديم الخدمات واستعادة أنشطة اقتصادية وخدمائية تم التخلي عنها.
- ✓ فعالية الدور الذي تقوم به الوكالة الوطنية للتشغيل باستغلال كل فرص التشغيل والتفاوض مع المستخدم بشأن عقود العمل المدعمة لفائدة حاملي الشهادات، هي الصيغة التي تمكن المرور من منصب عمل بعقد إدماج على نفقة الدولة إلى عقد عمل مدعم على نفقة المستخدم بمساهمة الدولة.
- ✓ ضرورة تقسيم العمل لإعطاء فرصة للوافدين الجدد لسوق الشغل لاكتساب الخبرة التي تؤهلهم لمناصب أفضل وتحسين مستواهم المعيشي بالرغم من انخفاض الأجر.
- ✓ بالرغم من أن برنامج القرض المصغر le microcrédit موجه للفئات التي لا تملك مؤهلات إلا أن مساهمته في مجال التشغيل كبيرة جدا، ذلك لطبيعة القرض الممنوح الذي يسمح بإنشاء مشاريع صغيرة يمكن أن تشغل عدد معتبر من اليد العاملة، إذ يسمح للمستفيد بخلق نشاط ذاتي مستقل وهو الهدف الذي وجد البرنامج من أجله لتمكين إدماج هذه الفئة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- ✓ انتشار القطاع غير الرسمي من شأنه أن يعرقل الحصول على حقائق واقعية عن سوق الشغل.
- ✓ سعت برامج التشغيل إلى التقريب بين طالبي وعارضي العمل بمتابعة العاطلين في توجيههم لوظائف معينة أو استفادتهم من تمويل لإنشاء مؤسسة أو إقامة مشروع جديد، لمعرفة مدى التلائم بين مؤهلاتهم وبين المنصب الذي شغلوه ومجال نشاط المؤسسة التي يتم إنشاؤها وإعطاء الأولوية للاستثمارات ذات التوجه الإنتاجي من أجل التقليل في اختلالات سوق الشغل في توزيع القوى العاملة.

- ✓ برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE ساهم في تقليل نسبة البطالة بتخفيف الضغط على سوق الشغل، بتوفير مناصب عمل مؤقتة لاكتساب الخبرة للظفر بمناصب تتوافق مع المؤهل العلمي والمهني.
- ✓ الرغبة في إنشاء مشاريع استثمارية ناجحة دفعت ببعض الأفراد إلى ترك العمل والتفرغ للتكوين المهني للحصول على شهادة مهنية تؤهلهم للاستفادة من خدمات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ.
- ✓ تقديم الدعم والتسهيلات الإدارية للمنخرطين في برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE سواء تعلق الأمر بتجديد العقد أو توفير مناصب عمل للوافدين الجدد لسوق الشغل.
- ✓ غياب الروح الريادية للمستفيدين من برنامج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME والقرض المصغر le microcrédit من أهم أسباب فشل المشاريع.
- ✓ تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME في مختلف مجالات النشاط الاقتصادي باعتبارها أفضل وسائل الإنعاش الاقتصادي، نظرا لسهولة تكيفها ومرونتها التي تجعلها قادرة على الجمع بين التنمية الاقتصادية ووسيلة ايجابية لفتح آفاق العمل من خلال توفير مناصب الشغل.
- ✓ وجود علاقة قوية بين التشغيل والبطالة، أي كلما زادت نسبة التشغيل كلما زادت نسبة انخفاض البطالة.

3- مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة.

- تتشابه الدراسة الحالية مع دراسة عبد الوهاب أبو النجا فيما يلي:

✓ كليهما تطرق إلى فترة من برنامج الإصلاح الاقتصادي، حيث أن الدراسة الحالية تطرقت للمخطط الخماسي (2010-2014) أما الدراسة الأخرى تناولت الفترة (1974-1991).

✓ إهمال القطاع الفلاحي من قبل أصحاب المشاريع.

✓ ازدياد عرض العمل في الفترة المدروسة، في دراستنا المخطط الخماسي 2010-2014 شمل تعديلات جديدة على برامج التشغيل(عقود ما قبل التشغيل CPE، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME والقرض المصغر le microcrédit) تتماشى مع تطلعات طالبي العمل الذين يتزايد عددهم من سنة لأخرى.

يختلفان في نتيجة الإجراءات المطبقة التي زادت من مشكلة البطالة، حيث توصلت الدراسة الحالية إلى أن برامج التشغيل محل الدراسة ساهمت في تقليل معدل البطالة لتصل إلى 9% في مدينة قسنطينة، بينما الدراسة الأخرى توصلت إلى أن برامج التشغيل زادت من حدة البطالة.

- تتشابه الدراسة الحالية مع دراسة منظمة العمل العربية فيما يلي:

✓ أن مشكلة البطالة يمكن أن تعالج بخلق مشاريع استثمارية وإدارتها بشكل جيد وطريقة فنية ناتجة عن دراسة جدوى باعتبارها آلية مناسبة للتشغيل الذاتي.

✓ تعتبر خصائص المقاول في حد ذاتها من أهم عوامل النجاح، فافتقار الروح الريادية تعد عاملا معيقا لتحقيق أهداف المشروع .

✓ مرافقة ومتابعة المشاريع من طرف الوكالات الداعمة يساهم في خلق مناصب شغل إضافية.

✓ أهم أسباب البطالة هي عدم الإقبال على العمل المهني، الأعمال الحرة، ضعف التوجه نحو المشاريع الصغيرة وارتفاع معدل نمو العمالة مقارنة مع الناتج القومي.

إن نتائج دراسة منظمة العمل العربية تتشابه إلى حد كبير مع الدراسة الحالية لدرجة انعدام نقاط الاختلاف بينهما.

- تختلف الدراسة الحالية مع دراسة "خالد بن رشيد بن محمد نويصر" في أن الأولى توصلت إلى المساهمة الكبيرة التي يقدمها القطاع الاقتصادي في تشغيل العمالة، حيث شغل ما يقارب 27034 بطالا

خلال المخطط الخماسي 2010-2014 في قسنطينة، أما الثانية فخلصت إلى إجماع القطاع الخاص عن تشغيل الخريجين لارتفاع تكلفتهم الاقتصادية.

- تتشابه الدراسة الحالية مع دراسة "روسك" في أن لتكنولوجيا المعلومات والابتكارات دورا كبيرا في تفاقم البطالة، فإحلال الآلة مكان العامل قلص من حظوظ استحداث مناصب شغل إضافية.

- تتشابه الدراسة الحالية مع دراسة SHerin gamaeldin Ahmed taha فيما يلي:

✓ للقروض المصغرة دورا ايجابيا في التخفيف من حدة البطالة.

✓ القروض المصغرة مخصصة للمرأة لإعطائها فرصة لإثبات كفاءتها وإدماجها في سوق الشغل.

تختلف هذه الدراسة عن الدراسة الحالية في نتيجة أن أغلبية المستفيدين من القروض المصغرة هم رجال، في حين أن دراستنا توصلت إلى أن أغلبية المستفيدين هم نساء بتمويل 2013 مشروع في قسنطينة.

- تختلف الدراسة الحالية مع دراسة "مدني بن شهرة"، حيث توصلنا إلى مرافقة، متابعة وتوجيه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب للمشاريع المنشأة على مستواها مكنها من تحقيق نتائج ايجابية على مستوى المشاريع ساعدها للدخول في الاقتصاد الوطني من جهة، ومكن الوكالة من تقديم حقائق واقعية عن سوق الشغل.

أما الدراسة الأخرى خلصت إلى ضعف أجهزة التشغيل في تقديم الإطار المنهجي، مما عرقل من توصلها إلى حقائق واقعية عن سوق الشغل.

- تتشابه الدراسة الحالية مع دراسة "سامية عزيز" في المساهمة الكبيرة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب شغل للعاطلين عن العمل من العائلة وخارجها دون الالتزام بمؤهلات إدارية معينة في بعض الحالات، مما قلص من نسبة البطالة.

- تتشابه الدراسة الحالية مع دراسة "دحماني أدريوش" في أن قطاع الخدمات والتجارة استحوذ على صدارة القطاعات الأكثر استحداثا لمناصب الشغل.

- تتشابه الدراسة الحالية مع دراسة Adnan Ali في نتيجة أن القروض المصغرة تساهم في تحسين مداخل أصحاب المشاريع، مما يؤدي إلى استحداث مناصب عمل إضافية لتوسيع المشاريع والمساهمة في تقليص معدل البطالة.

من خلال استعراض مقارنة نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة نلاحظ أن معظم النتائج تتشابه إلى حد كبير سواء تعلق الأمر بمتغير البطالة أو بمتغير التشغيل، أما أوجه الاختلاف فهي قليلة جدا تنحصر القطاع الأكثر استيعابا للعمالة، الجنس الأكثر استقطابا للقروض المصغرة، غياب المرافقة للمشاريع والإجراءات المتخذة زادت من حدة البطالة، وهي ليست بالجوهرية وإنما يمكن إرجاعها إلى اختلاف فترة الدراسات فكون الدراسة الحالية نعتبرها أكثر شمولاً عن سابقتها حيث ركزت على مخطط خماسي واحد (2010-2014) باعتباره أحدث ثورة في عالم الشغل لم تشهدها البلاد من قبل، ما قلب موازين بعض النتائج السلبية لبرامج الإصلاح الاقتصادية السابقة إلى ايجابية ناتجة عن دراسة معمقة راعت خصوصيات الحالية للمجتمع الجزائري.

4- مناقشة النتائج في ضوء المداخل النظرية.

4-1- في ظل المدخل النظري لسياسة التشغيل:

- تتفق الدراسة الحالية مع المدخل الكلاسيكي فيما يلي:

✓ كلما كان هناك استثمارا جديدا متمثل في إقامة مشاريع ومؤسسات حديثة كلما أدى إلى توظيف المزيد من اليد العاملة.

✓ عرض العمل المتزايد مع تزايد عدد المشاريع الناجحة يصاحبه تشغيل كامل لخريجي الجامعات، المعاهد ومراكز التكوين، كل حسب تخصصه والشهادة المتحصل عليها.

- تتفق هذه الدراسة مع التحليل الماركسي فيما يلي:

✓ إدخال التكنولوجيا الحديثة يؤدي إلى نقص مستوى التشغيل وعدم كفاية الطلب.

✓ هدف أصحاب المشاريع والمستثمرين تحقيق الفائدة المتمثلة في الربح المادي، أكثر من التكلفة المستعملة في الإنتاج بمعنى لابد للقيمة الإنتاجية أن تجلب قيمة أكبر منها.

✓ طلب العمل المتزايد في مقابل قلة العرض يخلق العمل المؤقت.

✓ تقليل ساعات الإنتاج لزيادة استخدام اليد العاملة، فمعظم المنخرطين في برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE يعملون بنصف دوام، لكن ليس بهدف زيادة الإنتاج وإنما لتكافؤ فرص التشغيل لحاملي الشهادات.

في حين تختلفان فيما يلي:

➤ ارتفاع رأس المال يؤدي إلى انخفاض حجم التشغيل وعدم استغلال العمال، حيث ترى الدراسة الحالية عكس ذلك، لأنه كلما زاد رأس المال أدى إلى توسيع الإنتاج الذي يستدعي بالضرورة ارتفاع حجم التشغيل، فأصحاب المشاريع والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة كلما كبر رأس مالها كلما كبرت تطلعاتهم لتكبير المشروع، بالتالي مزيد من اليد العاملة.

➤ اختيار اليد العاملة وفقا للقابليات البدنية والذهنية، فهذه الدراسة توصلت إلى أن الخبرة والمستوى التعليمي (الشهادة) يعتبران أهم معيار للاختيار وعلى أساسهم يتم التشغيل.

- تتفق هذه الدراسة مع النموذج البيروقراطي في تقسيم العمل، فهناك أعمال تتطلب التخصص لا يمكن لأي شخص القيام بها، فالعمل على آلات الطرز المبرمجة يستدعي عمالا متخصصين، واستبعاد التمييز بين الجنسين في مجال التشغيل حيث أعطت البرامج محل الدراسة الفرصة لولوج المرأة عالم الشغل يظهر ذلك جليا في إعطاء المرأة الأولوية في برنامج القرض المصغر le microcrédit .

- تتفق الدراسة الحالية مع حركة الإدارة العلمية في فكرة التدريب يزيد من كفاءة العمال، فبرنامج عقود ما قبل التشغيل CPE استحدث لاكتساب الخبرة، بالتدريب على مختلف الوظائف سواء في القطاع العمومي أو الاقتصادي للحصول على مناصب أفضل يؤدونها بكفاءة عالية.

- تتفق الدراسة الحالية مع حركة العلاقات الإنسانية في توفر الكفاءة للقيام بالعمل، فأصحاب المشاريع الصغيرة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME يشغلون عمال أكفاء لديهم من الإمكانيات ما يساهم في زيادة العملية الإنتاجية.

4-2- في ظل المدخل النظري للبطالة:

- تتفق الدراسة الحالية مع النظرية الكلاسيكية فيما يلي:

- ✓ تفسيرها للبطالة بأنها مؤقتة وليست دائمة، فيمكن التخفيف منها باستحداث برامج تشغيل جديدة أو إدخال تعديلات على البرامج القديمة ترقى لتطلعات البطالين.
- ✓ تعود البطالة إلى قصور في سير أحوال سوق الشغل فالعرض يتطلب تخصصات ومهارات لا تتوافق مع عرض العمل.

- تختلف الدراسة الحالية مع النظرية النيوكلاسيكية في علاجها لمشكلة البطالة، حيث خلصت الأولى إلى إقبال البطالين على مختلف برامج التشغيل لإنشاء مشاريع استثمارية أو العمل في مؤسسات عمومية أو اقتصادية من شأنه أن يساهم في معالجة البطالة، في حين ترى الثانية أن تخفيض الأجور لتشغيل العمال المتعطلين هو الحل الأمثل للقضاء على البطالة.

- تتفق الدراسة الحالية مع النظرية الكنزية فيما يلي:

- ✓ عدم التوازن في سوق الشغل يؤدي إلى البطالة، بمعنى غياب التكافؤ بين عرض العمل والطلب عليه.

✓ على العمال أن يعملوا بغض النظر عن الأجر (منخفض)، فالمنخرطين في برنامج عقود ما قبل التشغيل يشتغلون بأجر منخفض (15000 دج) مقابل اكتساب الخبرة والحصول على مداخيل مقابل ذلك العمل، لأنه سيرفع من المستوى المعيشي لهم، نفس الشيء بالنسبة للبيد العاملة في المشاريع الاستثمارية، مما يحفز المستثمرين على توسيع مشاريعهم وطلب يد عاملة إضافية.

✓ تدخل الدولة بقرارات ايجابية يساهم في زيادة الاستثمار مما يفتح المجال للتشغيل، فالدولة الجزائرية من خلال المخطط الخماسي 2010-2014 أدخلت تعديلات ايجابية على برامج التشغيل محل الدراسة فتحت المجال أمام البطالين للقيام بمشاريع استثمارية بدورها أعطت نفاذا جديدا بتشغيل إضافي للوافدين على سوق الشغل.

- تتفق الدراسة الحالية مع نظرية البحث عن عمل فيما يلي:

- ✓ صعوبة توفر المعلومة عن سوق الشغل فانتشار العمل غير الرسمي عمق من فجوة وصول المعلومة الدقيقة للمسؤولين لاتخاذ التدابير اللازمة للأوضاع قبل تفاقمها.

✓ كل بطل يبحث عن العمل الأكثر أجراً، وهذا أمر طبيعي لكن هناك من يرضى بالأجر المنخفض في مقابل قلة ساعات العمل.

يختلفان من حيث:

➤ كلما كان البحث عن شغل لمدة طويلة، كلما كان الأجر المتوقع الحصول عليه مرتفع، وهذا ليس بالضرورة فبعض المنخرطين في برنامج عقود ما قبل التشغيل عانوا طويلاً من البطالة ولم يتحصلوا على وظائف بأجور مرتفعة.

➤ ترى النظرية أن الأفراد يتركون عملهم ويتفرغون للبحث عن وظائف جديدة أعلى أجراً تتوافق مع مؤهلاتهم، لكن هذه الدراسة توصلت إلى أن الأفراد في برنامج عقود ما قبل التشغيل لم يتركوا عملهم بالرغم من الأجر المنخفض، وإنما يشتغلون ويبحثون في نفس الوقت عن عمل يتوافق مع مؤهلاتهم العلمي.

- تتفق هذه الدراسة مع النظرية النقدية في الآتي:

✓ هناك من يترك عمله (ليس الكل) للالتحاق ببرنامج تدريبي أو تكويني للحصول على مؤهل يمكنه من الالتحاق بعمل أفضل مما يعرضه للبطالة، فبعض الأفراد توقفوا عن العمل للانضمام إلى مراكز التكوين المهني للحصول على شهادة، بعدها مباشرة إقامة مشاريع استثمارية كما هو الأمر بالنسبة للمستفيدين من القروض المصغرة.

يختلفان من حيث:

➤ إرجاع سبب البطالة إلى رفض العمال للأجور المعروضة عليهم، فنتائج هذه الدراسة تتعارض مع هذه الفكرة لأن بعض البطالين تم تسريحهم بسبب الإفلاس أو الغلق.

- تتفق هذه الدراسة مع نظرية البطالة الهيكلية في أن البطالة تحدث عندما تعتمد المؤسسات على عدد أقل من العمال في الحصول على نفس الكمية من السلع والخدمات التي كانت تنتج من قبل لتغيير أساليب الخاصة في نوعية الآلات والمعدات المستخدمة، فإدخال العامل التكنولوجي يلغي بعض الوظائف، مما يؤدي لتسريح العمال بإحلال الآلة مكان العامل.

- تتفق الدراسة الحالية مع النظرية الماركسية في كون البطالة تحدث عندما تحل الآلة مكان العامل، ونزوح أعداد كبيرة من الريف إلى المدينة بسبب التحولات الاجتماعية.

- تتفق هذه الدراسة مع نظرية رأس المال في اعتبار اليد العاملة المؤهلة لها حظوظ أوفر في سوق الشغل.

- تتفق الدراسة الحالية مع النظريات المحافظة فيما يلي:

✓ عدم التوازن في المؤشرات التنموية يؤدي إلى البطالة التي إذا طال أمدها تؤدي إلى العزلة الاجتماعية، فكما سبق وأن أشرنا إلى أن البطالة تؤثر على الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للعاطلين.

✓ تحدث البطالة بسبب عدم قدرة النسق الاجتماعي على التكيف مع المتغيرات التي تجتاح المجتمع فخاصة على مستوى القطاع الاقتصادي، حيث تم إدخال تكنولوجيا حديثة لا يستطيع الأفراد تسييرها بالرغم من أنهم ذوي شهادات.

- تتفق الدراسة الحالية مع اتجاه العولمة في ضرورة سير التقدم الاقتصادي بنفس معدلات التقدم الاجتماعي في مجال التشغيل، فارتفاع مستوى الاستثمار الناتج عن إنشاء مزيد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا بد أن يصاحبه تشغيل مزيد من اليد العاملة لتقليل نسبة البطالة وبالتالي الرفاهية الاجتماعية.

5- مناقشة النتائج في ضوء أهداف الدراسة.

من خلال النتائج التي خلصت إليها هذه الدراسة، تأكد أن أهداف البحث التي وضعت سابقاً قد تحققت حيث:

1- تجلت فعالية جهود الدولة في تفعيل سياسة التشغيل خلال المخطط الخماسي 2010-2014 بإرساء تدابير جديدة أدخلت كتعديلات على برامج التشغيل محل الدراسة، من خلال الإقبال المتزايد للبطالين على إقامة مشاريع استثمارية مولدة لمناصب شغل إضافية ساهمت في تخفيض نسبة البطالة.

2- اتضح موقف المنخرطين في برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE من حيث رضاهم عنه، باعتباره مرحلة انتقالية تكسبهم الخبرة لنيل مناصب تتوافق مع المستوى العلمي، أما أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والقروض المصغرة هم كذلك راضين عن الخدمات، التسهيلات والمرافقة المقدمة من طرف الوكالتين، ترجمت في شكل نجاح للمشاريع ومساهمتها في الاقتصاد الوطني.

3- تم الوقوف على ما حققته البرامج على أرض الواقع من تخفيض نسبة البطالة خلال المخطط الخماسي 2010-2014 حيث:

✓ عقود ما قبل التشغيل CPE : تم دمج 48239 بطالا في عالم الشغل.

✓ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME : تم استحداث 4834 مؤسسة.

✓ القرض المصغر le microcrédit : تم تمويل 1823 مشروع.

4- تمت الإجابة على تساؤلات الإشكالية من خلال اختبار الفروض، مناقشتها واثبات صحتها بتجلياتها على أرض الواقع.

5- حسب تصريح مدير مديرية التشغيل لمدينة قسنطينة فإن نسبة التشغيل قدرت بـ 70%، في حين البطالة قدرت بـ 9% من هنا نكون قد منّا نظرة حقيقية وواضحة عن نسب التشغيل والبطالة خلال المخطط الخماسي 2010-2014.

6- تم إبراز أهم الإصلاحات المدرجة على البرامج محل الدراسة لتعديلات تمس قطاع التشغيل حيث:

✓ عقود ما قبل التشغيل CPE سابقا لم تقم الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM بإرسال استدعاءات للمسجلين على مستواها لإدماجهم في عالم الشغل ما لم تطلب المؤسسات التي تحتاج إلى توظيف عمالة إضافية بذلك، وإجبارية طلب سنوات الخبرة في هذا البرنامج في حالة الترشح للحصول على منصب يوافق شهادة وتخصص المترشح، إضافة إلى زيادة الأجر ومدة العقد التي أصبحت بعقد مفتوح.

✓ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME: الإعفاء من الضريبة لمدة خمس سنوات وسنتين إضافيتين لمن يشغل يد عاملة إضافية.

✓ الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة للحصول على معدات التجهيز، والخدمات التي تدخل مباشرة في انجاز الاستثمار.

✓ تطبيق معدل منخفض بنسبة 5% من الحقوق الجمركية على معدات التجهيز المستوردة، والتي تدخل مباشرة في انجاز الاستثمار.

✓ الإعفاء من حقوق تحويل الملكية في الحصول على العقارات المخصصة لممارسة النشاط.

✓ الإعفاء من حقوق التسجيل على العقود المنشأة للمؤسسات.

✓ القرض المصغر le microcrédit : إلغاء الفوائد على القروض التي تمنحها الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM، كذلك الإعفاء من الضريبة لمدة خمس سنوات وسنتين إضافيتين في حالة توظيف أفراد آخرين، وتقديم دورات تدريبية بشكل مستمر لأصحاب المشاريع الراغبين في ذلك.

✓ الإعفاء من الكفالة المتعلقة بحسن التنفيذ بالنسبة للنشاطات الحرفية.

7- كآفاق لتفعيل سياسة التشغيل نرى ضرورة تقديم تحفيزات إضافية للشباب في قطاع الفلاحة حتى يشهد هو الآخر انتعاشا كغيره من القطاعات .

8- التدفق الهائل لخريجي الجامعات، المعاهد ومراكز التكوين في ظل انخفاض العرض على بعض التخصصات، وانتشار السوق الموازية أو العمل غير الرسمي الذي يلجأ إليها البطالين للهروب من الضرائب من أهم التحديات التي تواجه سياسة التشغيل.

توصيات:

- اعتماد وتطبيق مناهج التكوين المهني والتعليم العالي خاصة، وفق احتياجات سوق الشغل بالاعتماد على دراسات ميدانية دقيقة تحصي الاحتياجات المطلوبة في المهن المختلفة.
- تطوير محيط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خاصة فيما يتعلق بالحد من الإجراءات الإدارية، حتى تتمكن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من تفجير طاقاتها، بالمقابل تحد من تكاثر الاقتصاد غير الرسمي وأثاره السلبية على الاقتصاد الوطني.
- العمل على زيادة الوعي لدى الشباب بالالتحاق بمؤسسات التكوين والترغيب في التكوين في التخصصات التي يحتاجها سوق الشغل وتنمية روح المقاوالتية، المبادرات الفردية والجماعية، تنمية روح الإبداع، التجديد والابتكار لدى الشباب وتوفير الوسائل اللازمة لذلك.
- الاهتمام بالجانب التنظيمي بتنصيب لجان للتنسيق بين مختلف القطاعات وهم اللجنة الوطنية للتشغيل برئاسة رئيس الحكومة وتظم وزراء مختلف القطاعات واللجنة القطاعية المشتركة لترقية التشغيل برئاسة الوزير المكلف بالتشغيل، كما تمتد على مستوى الولايات برئاسة الوالي.
- إنشاء مؤسسة وسيطة تشرف على التنسيق والمتابعة بين المصالح العمومية للشغل والأجهزة المشرفة على مختلف البرامج التشغيلية، تنحصر مهمتها الأولى في التدخل الفوري لتدارك الأخطاء وتجنب تدهور سوق الشغل.
- ضرورة التنسيق المستمر بين مصالح التشغيل ومصالح الديوان الوطني للإحصاء لإعطاء المصادقية حول مؤشرات التشغيل.
- رد الاعتبار للقطاع الفلاحي لأنه استراتيجي له دور كبير في خفض معدل البطالة باعتباره كثيف العمالة ويساهم في الاقتصاد الوطني بتتويج صادرات البلد.
- تفعيل دور الدولة في الرقابة على القطاع الاقتصادي الموازي باعتباره يحتل مكانة فعلية في السوق ومصدر هام في توفير مناصب الشغل، ذلك بالعمل على جعله يتكيف مع الإجراءات القانونية الاقتصادية والاجتماعية.

خلاصة:

لقد عالجتنا في هذا الفصل النتائج المتحصل عليها حيث تم استخلاص النتائج في ضوء الفرضيات، النتائج العامة، النظريات، الدراسات السابقة والأهداف التي أعطتنا تصورا حول واقع سياسة التشغيل في معالجة البطالة خلال المخطط الخماسي 2010-2014.

بهذا الفصل تكون الدراسة قد حققت ما كانت تصبو إليه فيما يخص سياسة التشغيل المتمثلة في مختلف البرامج المعدلة وفقا لخصوصيات المجتمع الجزائري (برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE، برنامج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME والقرض المصغر le microcrédit) ودورها في معالجة البطالة بخلق مشاريع استثمارية وتشغيل يد عاملة إضافية.

الخاتمة:

بعد التطرق لموضوع واقع سياسة التشغيل في معالجة البطالة من خلال المخطط الخماسي 2010-2014، اتضحت الرؤية حول سياسة التشغيل باعتبارها الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير مناصب شغل للقوى العاملة المتاحة في إعداد وتكوين أفرادها وفي تنظيم العلاقات عن طريق المراسيم، المنشورات، القوانين والتعليمات، تعكس إيديولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظرته للشغل وحق المواطن فيه.

فالبطالة مشكلة قديمة حديثة تتداخل الأبعاد الاجتماعية، الاقتصادية والزمنية لحلها، من ثم فإنه لا بد من النظرة المتكاملة لهذه القضية للوصول إلى حل متواز، ولنجاح سياسات التشغيل لا بد من مساهمة كل الأطراف الفاعلة والتنسيق بين كل القطاعات والهيكل، تدعيم وتحفيز الاستثمار المولد لمناصب شغل.

من بين الآليات التي انتهجتها الجزائر بغية الحد من ظاهرة البطالة وحققت نجاحا كبيرا نجد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ، والمشاريع الصغيرة بالقرض المصغر le microcrédit في إطار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM، حيث احتلا مكانة هامة لما لهما من مكانة جوهرية في تنشيط الاقتصاد ناهيك عن دورهما البارز في مجال محاربة البطالة بمساهمتهما بشكل فعال في التنمية الاقتصادية والاجتماعية بتأثيرهما على بعض المتغيرات الاقتصادية الكلية كإجمالي الناتج المحلي، الاستهلاك والعمالة، إلى جانب مساهمتهما في تحقيق العدالة الاجتماعية.

فإسهامهما في خلق مناصب عمل جديدة وإعادة إدماج العمال المسرحين، بالتالي تخفيض نسبة البطالة خاصة بعد عمليات الخصخصة في إطار التعديلات الهيكلية، إلى جانب كونهما قادران على استيعاب العمالة غير الماهرة أو النصف ماهرة التي تشكل النسبة الكبيرة من القوى العاملة بتكلفة منخفضة نسبيا.

بذلت الحكومة الجزائرية جهدا كبيرا للحد من معدل البطالة وتوفير مناصب شغل جديدة من خلال إصلاحات بارزة بتعزيز القطاع القانوني والتشريعي من أجل خلق بيئة عمل مساندة، حيث أنشأت وزارة خاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة



هي الدولة العربية الأولى التي تتشئ وزارة خاصة طبقت إستراتيجية متكاملة لتحسين وتطوير البيئة الاستثمارية، شملت إصدار قوانين ذات أهمية بالغة كقانون تطوير وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تجسد بالأساس في برنامج المخطط الخماسي 2010-2014 بغرض الحد من نسبة البطالة المرتفعة في أوساط الشباب عامة وفئة خريجي الجامعات، المعاهد ومراكز التكوين بصفة خاصة عمدت الدولة إلى تفعيل برامج تشغيلية مؤقتة لضبط سوق الشغل باعتبار الطلب يفوق العرض، تمثلت أساسا في برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE أو ما يعرف حاليا بإدماج حاملي الشهادات الجامعية DAIP، الذي جاء تجسيدا لبرنامج وطني يهدف بالأساس إلى مكافحة البطالة، وفتح منافذ جديدة للتشغيل تكون موجهة خاصة للشباب المتحصل على شهادات كمحاولة لإدماجهم في عالم الشغل، حيث كان له الدور الفعال في تقليص حجم البطالة المتفشية في أوساط الشباب .

قد عملت هذه السياسة على تخفيض معدل البطالة إلى 9%تعتبر نقلة نوعية في تاريخ الجزائر، تؤكد على إعطائها الدعم الكامل لأجهزة التشغيل التي أنشئت لتحسين وتنظيم سوق الشغل، بتمويل مختلف البرامج في إطار المخطط الخماسي 2010-2014 بناء على ما تقدم فإن سياسة التشغيل في الجزائر أخذت بعدا استراتيجيا تمثل في تسخير كافة التدابير اللازمة لمكافحة البطالة، بوضع هياكل قوية ومخصصة قادرة على تحمل حجم المهام الموكلة إليها، باعتبار التشغيل والبطالة أحد أهم أعمدة حفظ التوازنات الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية .

في الأخير لا يسعنا إلا أن نقول أن هذه السياسة المتبعة من طرف الدولة الجزائرية، التي ثمنها رئيس الجمهورية بمراسيم وقوانين كانت لها نتائج ايجابية في مجال التشغيل، كما كانت البداية لإعادة التوازن لسوق الشغل بين العرض والطلب من خلال توفير العمل لأكثر عدد من المواطنين، وخفض نسبة البطالة إلى أدنى مستوياتها وتنظيم سوق الشغل من خلال التوجيه والإرشاد، بوضع استراتيجيات في هذا المجال تطبق عبر فروع الوكالات الموجودة في كل المناطق بغرض دمج أكبر عدد من المواطنين المعنيين حسب المواصفات، الشروط والخصوصيات لكل برنامج، لتحقيق الأهداف المتمثلة في التحاق كل بطل بالبرنامج الذي يتلاءم مع قدراته، استعداداته وتخصصه.

قائمة الكتب باللغة العربية:

- 1- أيمن علي عمر: إدارة المشروعات الصغيرة ودورها في التنمية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007.
- 2- إياد عبد الفتاح النسو: أساسيات الاقتصاد الكلي، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2012.
- 3- أبو مندور محمد: مستقبل الزراعة، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية بالأهرام، 2010.
- 4- إبراهيم توهامي وآخرون: العولمة والاقتصاد غير الرسمي، مخبر الإنسان والمدينة، جامعة منتوري، قسنطينة، 2004.
- 5- الرماني، زيد بن محمد: البطالة- العمالة- العمارة من منظور الاقتصاد الإسلامي، الرياض، دار طويق للنشر والتوزيع، 2001.
- 6- أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، 2008.
- 7- إسماعيل شعباني: مقدمة في اقتصاد التنمية، دار هومة، الجزائر، 1997.
- 8- إلياس فرح: تطور الفكر الماركسي، دار الطليعة، بيروت، ط6، 1971.
- 9- إبراهيم الغمري: الأفراد والسلوك التنظيمي، دار الجامعات المصرية، 1979.
- 10- جابر عبد سيد، أبو الحسن عبد الموجود: الإدارة المعاصرة في المنظمات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الأزارطية، الإسكندرية، 2003.
- 11- رفعت المحجوب: الطلب الفعلي، دار النهضة العربية، ط2، 1971.
- 12- رواب عمار، غربي صباح: التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، بسكرة، 2011.
- 13- زهير عبد الكريم كايد: قضايا وتطبيقات، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2003.
- 14- طارق فاروق الحصري: التحليل الاقتصادي الكلي (نظرة معاصرة) المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، ط1، 2007.
- 15- عبد المنعم بدر: البطالة وعلاقتها بالجريمة والانحراف في الوطن العربي، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 1997.
- 16- عبد الرحمان بدوي: مناهج البحث الاجتماعي، وكالة المطبوعات الجامعية، الكويت، 1977.

- 17- عبد الباسط عبد المعطي: اتجاهات نظرية في علم الاجتماع، سلسلة كتب ثقافية شهرية، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1981.
- 18- عبد اللطيف بن أشنهو: التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980، ديوان المطبوعات الجامعية، 1982.
- 19- عارف دليلة: الاقتصاد السياسي، الطليعة للنشر والتوزيع، الجزائر، 1979.
- 20- على السلمي: تطور الفكر التنظيمي، وكالة المطبوعات، الكويت، 1980.
- 21- فتحي السيد عبده أوسيد أحمد: الصناعات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية المحلية، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، 2005.
- 22- قيس النوري، عبد المنعم الحسني: النظريات الاجتماعية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بغداد، 2000.
- 23- محمد شفيق: البحث العلمي، الخطوات المنهجية لإجراء البحوث الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الأزارطة، الإسكندرية، 2001.
- 24- محمد علي محمد: مقدمة في البحث الاجتماعي دار النهضة العربية، بيروت، 1993.
- 25- محمد نبيل جامع: الحلول المقترحة لمواجهة البطالة في جمهورية مصر العربية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2011.
- 26- مدني بن شهرة: الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2009.
- 27- محمود حسين الوادي، كاظم جاسم العيساوي: الاقتصاد الكلي، تحليل نظري وتطبيقي، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الطبعة الأولى، 2007.
- 28- محمد عبد الله عبد الرحيم: أساسيات الإدارة والتنظيم، الشركة العربية للنشر والتوزيع، 1996.
- 29- محمود نيربي: المذاهب والنظرية الاقتصادية، منشورات جامعة حلب، 1976.
- 30- محمد صبري السعدي: شرح القانون المدني الجزائري، ج1، دار الهدى، الجزائر، ط2، 2004.
- 31- نائل عبد الحافظ: العولمة- الهياكل والأساليب، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2001.
- 32- محمد علاء الدين عبد القادر: البطالة: أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي والأمن القومي في ظل العولمة، تحديات الإصلاح الاقتصادي، منشأة المعارف الإسكندرية، 2003.

- 33- محمد نبيل جامع: البطالة، قنبلة موقوتة فك شفراتها وحديث مع الشباب، دار الهناء للتجليد الفني، 2008.
- 34- ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب: البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد (حالة الجزائر)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 35- هدى سيد لطيف: الأسس العلمية للإدارة، الشركة العربية للنشر والتوزيع، 1996.
- 36- يوسف داود: قياس التراجع في سوق العمل الفلسطيني، مركز دراسات التنمية، جامعة بيزيت، رام الله، فلسطين، 2008.

قائمة الكتب باللغة الأجنبية:

- 37-Bernard Bernher, y ves Simon: initiation a la macroéconomie; 7^{ème} édition ; dunod, paris,1998.
- 38- Bailly: économie monétaire et financière, 2^{ème} édition ; édition Bréal ; paris , 2006.
- 39- Emmanuel Nyahoo, finances internationales: théorie, politique et pratique, 2^{ème} édition, presses de l'université Laval, Québec, 2002.
- 40- Fried man et Navaille traduit de sociologie de travaille, 2^{ème} édition tome 1 paris.
- 41- Gérard Duthil ; économie de l'emploi et du chômage, édition marketing, paris, 1994.
- 42- Jerome Gautie, cout du travail et emploi, la découverte paris 1998.
- 43-Joël Jalladeau, introduction a la macroéconomie : de base et redéploiements contemporaines, 2^{ème} édition, de Boeck université, Bruxelles, 1998.
- 44- lasary: économie générale, la collection de l'étudiant , el dar el othmania Alger 2007.
- 45-Michel Lallement, travail et emploi: le temps des métamorphoses, harmattan, 1994.
- 46-Muriel Maillefert: l'économie du travaille, concepts, débats et analyses, stadyrama, 2^{ème} édition.

القوانين، المراسيم والمناشير:

- 47- المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 402- 98 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998.
- 48- المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 402 - 98 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998.
- 49- منشور وزاري مشترك رقم 02 المؤرخ في 2009/10/19 متعلق بتنفيذ جهاز القرض المصغر.

50- المنشور رقم 10 المؤرخ في 22 جويلية 1999: المتعلق بتطبيق الإجراءات الخاصة بالقرض المصغر.

51- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 6، الصادرة بتاريخ: 25 جانفي 2004.

52- المادة 5: المرسوم التنفيذي رقم 4-14، المؤرخ في 22 جانفي 2004.

53- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية: القانون رقم 01-18، المؤرخ في 12 ديسمبر 2001، العدد 77.

54- المنشور رقم 08 المؤرخ في 29 جوان 1998 والمتعلق بإجراءات تطبيق جهاز الإدماج المهني للشباب في إطار عقود ما قبل التشغيل.

55- الجريدة الرسمية الجزائرية: العدد 20، 2004.

56- المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية، العدد 52، 1996.

57- المادة 06، المرسوم التنفيذي رقم 03-288 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003، المعدل والمتمم للمرسوم

التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل

الشباب وتحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية، العدد 54، 2003.

58- الأمر رقم 42-71، المؤرخ في 17 جوان 1971، المتضمن تنظيم المكتب الوطني

لليد العاملة، الجريدة الرسمية، العدد 53، سنة 1971.

59- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية - رأي المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي حول البرنامج

الوطني لمكافحة البطالة، في 25 أبريل 1999، العدد 30.

التقارير والمنشورات باللغة العربية:

60 - اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا)، السياسات الحكومية الهادفة إلى تحسين أداء

سوق العمل في البلدان العربية، الأمم المتحدة، نيويورك، 26 مارس 2012.

61- المجلس الاقتصادي والاجتماعي: مواجهة العولمة ضرورة بالنسبة للبلدان الضعيفة، الجزائر، 2001.

62- المجلس الاقتصادي والاجتماعي: الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الأول سنة

2006، الجزائر، 2007.

- 63- التقرير الوطني في التنمية البشرية 2000، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، الدورة العامة التاسعة عشر، نوفمبر 2001.
- 64- البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، رؤية جديدة لنظام إدارة الدولة والمجتمع، شعبة إدارة التنمية، نيويورك، 1997.
- 65- تقرير التنمية البشرية: البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة ومعهد التخطيط القومي، مصر، 2010.
- 66- تقرير حول التشغيل في العالم سنة 2000، مكتب الشغل الدولي، جنيف.
- 67- تقرير وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي حول تطور الاقتصاد الوطني الكلي، 2015.
- 68- صندوق النقد العربي الموحد: الفصل العاشر: تفعيل برامج التشغيل في الدول العربية، 2007.
- 69- منظمة العمل الدولية، التعطل في دول الأسكوا، منظمة العمل الدولية، عمان، 1993.
- 70- منشورات مكتب العمل الدولي: قياس السكان النشطين اقتصاديا والخصائص ذات الصلة في تعدادات السكان، دراسات في الطرق، العدد 102، مكتب الأمم المتحدة، نيويورك، 2011.
- 71- مركز أبحاث مكافحة الجريمة: البطالة وآثارها على معدلات الجريمة (الرياض)، وزارة الداخلية السعودية، 1998.

التقارير والمنشورات باللغة الأجنبية:

- 72- Bureau international du travail, la normalisation du travail, nouvelle série n° 53, 1999.
- 73- Conseil national économique et social en coopération avec le programme des nations unies pour le développement, rapport national sur le développement humain , Alger , 2006.
- 74- Conseil national Économique et social, evaluation des dispositifs d'emploi, dossier annexes, 20eme session première, Algeria, juin 2002.
- 75- conseil national économique et social en coopération avec le programme des nations unies pour le développement , rapport national sur le développement humain , Alger , 2006
- 76- Fronda (o v) : les sciences social face aux problèmes du chômage des jeunes, Unesco, paris, France 1986.
- 77- Hussmanns, Ralf : measurement of employment , unemployment and underemployment-current international standards and issues in their application, Geneva: ilo bureau of statistics, 2007.
- 78- International Labor office, world employment report 1996/1997, Geneva, 1996.

- 79- La stabilité de l'emploi, presses de l'université Laval, Québec, 1956.
- 80- World Bank, doing business in 2005 sub saharan Africa, regional profile, world Bank, washington d.c, 2004.
- 81- office national des statistique, l'emploi et le chômage, données statistiques, n° 226, Algérie, 1995.
- 82- ONU, rapport mondial sur le développement humain, de Boeck université, Bruxelles, 2000.
- 83- Repoer ministre of agriculture and reclamation , reform design and implementation unit, agricultural policy reforme: employment police in egypt, moalar, and usaid, Cairo; egypt, 2002.
- 84 -Susan George, "l'ampleur de la mondialisation aujourd'hui", international view point, n° 326 décembre, 2000.
- 85- The international labour office, job creation and poverty alleviation in egypt: strategy and programe, a rapport updated by b.c, approved by s.r, last march, 1998.
- 86- Wheelan, Charles, naked economies: undressing the dismal sciences, new york: by w.w. norton & company, 2003.

المجلات والصحف باللغة العربية:

- 87- آيت عيسى عيسى: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر - آفاق و قيود - مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد 6.
- 88- الخريف رشود بن محمد: معدلات البطالة: تباين بين المناطق وتفاوت بين الذكور والإناث، جريدة الرياض، العدد 132، 2004.
- 89- النجار، أحمد السيد: تقرير اقتصادي يحذر من البطالة المقنعة في العالم العربي، مجلة الجزيرة تصدر عن صحيفة الجزيرة، العدد 102، أكتوبر، 2004.
- 90- البشير عبد الكريم: دلالات معدل البطالة والعمالة ومصادقيتها في تفسير فعالية سوق العمل، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد 6، الشلف، 2009.
- 91- بلقاسم العباس: تحليل البطالة، مجلة جسر التنمية، العدد 58، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، ديسمبر 2006.
- 92- بوسهين أحمد: الدور التنموي للاستثمار في المؤسسة المصغرة في الجزائر، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، العدد الأول، المجلد 26، 2010.

- 93- بوعلام غمراسة، بشير مصيطفى: خطة الحكومة الجزائرية لمعالجة البطالة تتجاوز حقائق السوق والاقتصاد، جريدة الشرق الأوسط، العدد 1854، موجود على الرابط <http://aawsat.com/details.asp>
- 94- تعزيبت خالد: جامعيون في حاجة إلى الاندماج في سوق العمل، متاح على الرابط: www.djazaress.com
- 95- دادن عبد الغاني، بن طحين محمد عبد الرحمان: دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2008، مجلة الباحث، العدد 10، 2012.
- 96- زكي رمزي: الاقتصاد السياسي للبطالة، سلسلة عالم المعرفة، العدد 226، الكويت، 1997.
- 97- زيدان رامي: خمسة أسباب لظاهرة البطالة في سوريا (مقال)، الجمهورية العربية السورية، دمشق، صحيفة تشرين، الصفحة الاقتصادية، العدد 9918، 28 تموز 2007.
- 98- شبوطي حكيم: الدور الاقتصادي والاجتماعي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد الثالث، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، جوان، 2008.
- 99- عبد الباقي روابح: البطالة وتدبير الدعم والحماية الاجتماعية في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 37، جوان 2012.
- 100- عوض أسامة عبد العزيز: مصطلحات ومفاهيم اقتصادية، مجلة تجارة الرياض، العدد 385.
- 101- عبد القادر زياني: الشركات المتعددة الجنسيات وأثرها على التشغيل، مقالة موجودة على الرابط: <http://algerianexpert.marktoobblog.com>
- 102- محمد إبراهيم السقا: سوق العمل الأمريكية تتحسن على نحو ملحوظ، المجلة الاقتصادية، العدد 665، 10 يناير 2012.
- 103- محمد طالبي: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر، مجلة دراسات اقتصادية، العدد 02، فيفري 2009.
- 104- ياسر عبد الكريم الحوراني: تجربة الوقف في إطار عالمي، مجلة أوقاف، العدد 6، جويلية 2004.
- 105- مقالة بعنوان: كل التفاصيل عن مشاريع وقروض لونساج: موجودة على الرابط <http://www.wadilarab.com/t11594-topic#ixzz4bffqnsyb>

المجلات والصحف باللغة الأجنبية:

- 106- Collier how to reduce corruption , African development reviw12, 2000.
- 107- Henry, Gerard marie, Keynes et Keynésianisme, Armand colin, Vingtième siècle, revue d'histoire, Paris, 1997.
- 108- Merte (v) : des enchantement plus qu'Algérie, revue autrement n° 21 sep-oct 1979.

رسائل الدكتوراه والماجستير:

- 109- بلقاسم سلاطنية : التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع التنموية، جامعة قسنطينة، 1996.
- 110- بن طحين محمد عبد الرحمان: دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1970-2008، مذكرة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2010.
- 111- دارني سميرة: صندوق الزكاة بين الواقع والآفاق، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010.
- 112- عثمان لخلف: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتنميتها دراسة حالة الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2003-2004.
- 113- دحماني محمد أدريوش: إشكالية التشغيل في الجزائر- محاولة تحليل- أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة تلمسان، 2012.
- 114- فضيلة جنوحات : إشكالية الديون الخارجية وأثارها على التنمية الاقتصادية في الدول العربية، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة الجزائر، 2006.
- 115- قصاب سعديّة: تحليل برامج التشغيل بين النظرية والتطبيق، رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر، 1995.
- 116- ليليا بن صويلح: دور برامج التشغيل في ترقية العمل وتطوير الكفاءات، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد علم الاجتماع، جامعة عنابة، 2003.

117- مصطفى شريف: تولية الوظائف العامة على ضوء القانون الأساسي العام للعامل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، 2007.

الملتقيات، أيام دراسية وأوراق عمل باللغة العربية:

118- الأخضر بن عمر، على بالموشي: معوقات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وسبل تطويرها، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول واقع النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، يومي 15-16 ماي 2015.

119- أحمية سليمان: السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى العلمي حول: السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 26-27 أبريل 2009.

120- السعيد بريش، عبد اللطيف بلغرة: إشكالية تمويل البنوك للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بحث مقدم إلى ملتقى: التجربة الجزائرية في تطوير وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، الشلف، يومي 15-16 مارس 2006.

121- أمينة رقرقي: ميكانزمات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كبديل استراتيجي للمحروقات، الملتقى الدولي حول تقييم استراتيجيات وسياسات الجزائر الاقتصادية لاستقطاب الاستثمارات البديلة للمحروقات في آفاق الألفية الثالثة، جامعة المسيلة، 28-29 أكتوبر 2014.

122- أمال خضور: آليات تشجيع الاستثمار الأجنبي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها، الملتقى الدولي حول تقييم استراتيجيات وسياسات الجزائر الاقتصادية لاستقطاب الاستثمارات البديلة للمحروقات في آفاق الألفية الثالثة، جامعة المسيلة، 28-29 أكتوبر 2014.

123- الطيب لوح: وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، ملتقى جهوي وسط إطارات قطاع التشغيل، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الأربعاء 9 جوان 2010.

124- بن عزة محمد، شليل عبد اللطيف: دور السياسات العمومية في ترقية التشغيل والقضاء على البطالة في الجزائر خلال الفترة 1990-2010، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول إستراتيجية الدولة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، 15-16 أبريل 2011.

- 125- رالف هوسمانز، فرهاد مهران وفيجييه فيرما: مسح السكان الناشطين اقتصاديا والعمالة والبطالة والبطالة الناقصة، الطبعة العربية، جنيف منظمة العمل الدولية، مكتب العمل الدولي، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، 1996.
- 126- سمير سحنون، شعيب بونوة: المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ومشاكل تمويلها في الجزائر، بحث مقدم إلى ملتقى: التجربة الجزائرية في تطوير وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، الشلف، يومي 15-16 مارس 2006.
- 127- عقبة عبد اللاوي، جوادي نور الدين: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كمدخل تنموي لتحقيق عدالة توزيع الفرص الاجتماعية في سوق العمل حالة الجزائر/ الملتقى الدولي حول إستراتيجية تنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، ورقلة يومي 18-19 أبريل 2012.
- 128- عبد الحميد قومي، حمزة العايب: سياسة التشغيل لمكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الدولة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011.
- 129- علي غربي: عولمة الفقر، يوم دراسي تحت عنوان: التحديات المعاصرة، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2002.
- 130- غانم عبد الله، حمزة فيشوش: سياسة التشغيل في الجزائر (المساهمات وأوجه القصور)، الملتقى الدولي حول: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة 15-16 نوفمبر 2011، جامعة المسيلة.
- 131- قرقب أحمد: عرض حول التوجيه والإرشاد في برامج أجهزة التشغيل بالجزائر، مكتب العمل العربي، طرابلس 2005.
- 132- كرمية توفيق: برنامج الإنعاش الاقتصادي والبرامج المكملة له وآثارها على سياسة التشغيل في الجزائر خلال الفترة 2001-2014، الملتقى الوطني الثالث حول سياسة التشغيل في إطار برنامج التنمية والإنعاش الاقتصادي في الجزائر، جامعة أكلي محند، المنعقد في 11-12 نوفمبر 2014.
- 133- محمد الميتمي: سوق العمل والفقر في اليمن، منتدى البحوث الاقتصادية للدول العربية، تركيا وإيران (ERF)، 1997.

- 134- مصطفى بلمقدم ومصطفى طويطي، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كإستراتيجية حكومية لامتناص البطالة في الجزائر، مداخلة ضمن ملتقى دولي حول: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، يومي 15-16 نوفمبر 2011.
- 135- منظمة العمل العربية: دور المنشآت الصغيرة والمتوسطة في تخفيض أزمة البطالة، ورقة عمل المنتدى العربي للتشغيل، بيروت، 19-21/10/2009.

الملتقيات، أيام دراسية وأوراق عمل باللغة الأجنبية:

- 136- Fawzy Samiha: investment polices and unemployment in Egypt, the Egyptian center for economic studies, working paper , n° 68, september 2002.
- 137- Lall Sanjay: strengthening smes for international competitiveness, the Egyptian center for economic studies, working paper , n° 44, september 2000.

الموسوعات، القواميس والمعاجم باللغة العربية

- 138- جميل صليبيّا: المعجم الفلسفي، دار الكتاب اللبناني، بيروت، ط1، 1973.
- 139- صبحي حموي: المنجد في اللغة العربية المعاصرة، دار المشرق، بيروت، ط1، 2000.
- 140- زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الإدارية، انجليزي، فرنسي، عربي، بيروت، دار الكتاب اللبناني، ط2، 1994.
- 141- عبد العزيز فهمي هيكل: موسوعة المصطلحات الاقتصادية والإحصائية، دار النهضة العربية، 1980.
- 142- علي بن هادية وزملائه: القاموس الجديد للطالب، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، ط7، 1973.

143-Encyclopedia Universals, corpus 8, Paris, France, 2002.

144- Olivier Bellego, Mokhtar, Lakehal, Guy caire, Christelle Janniot-robert, dictionnaire des question sociales: l'outil indispensable pour comprendre les enjeux sociaux, harmattan, paris, 2005.

المواقع الإلكترونية:

145- الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر: www.angem.dz

146- وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي: www.mtess.gov.dz

147 - وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية: www.mipmepi.gov.dz

148- القناة الإذاعية الثالثة: <http://www.dzemploi.org/2014/03/350-2014.html>

149- وزارة العمل والحماية الاجتماعية: www.mlssd.gov.dz

150- بنك الجزائر www.bank-of-algeria.dz

151- الديوان الوطني للإحصاء: www.ons.dz

152- الوكالة الوطنية للتشغيل: www.anem.dz

153 - www.brises.org

154 - www.ses.ens-lyon.fr

مصادر أخرى:

155- مديرية التخطيط والتهيئة العمرانية لولاية قسنطينة.

156- الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM قسنطينة.

157- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM قسنطينة.

158- الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ قسنطينة.